জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

সুশাসন প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে

জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন প্রতিবেদন

জানুয়ারি ২০২৫

মাননীয় প্রধান উপদেষ্টার বাণী

তারিখ, ঢাকা, ০৫ ফেব্রুয়ারি, ২০২৫

ড. মুহাম্মদ ইউনূস
মাননীয় প্রধান উপদেষ্টা
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

বিষয়ঃ জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনের প্রতিবেদন

প্রিয় মহোদয়,

মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের বিগত ৩ অক্টোবর ২০২৪ এবং ২৪ অক্টোবর ২০২৪ তারিখে জারিকৃত প্রজ্ঞাপন বলে গঠিত জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনের চূড়ান্ত প্রতিবেদন আমরা সানন্দ চিত্তে আপনার নিকট পেশ করছি। আমাদের প্রত্যাশা এই প্রতিবেদনের সুপারিশসমূহ বাস্তবায়ন করা গেলে তা দেশে সুশাসন প্রতিষ্ঠা এবং আর্থসামাজিক উন্নয়নে ভূমিকা রাখবে।

জুলাই-আগষ্ট ২০২৪ এ সংঘটিত ছাত্র-জনতার গণঅভ্যুত্থানে অপরিসীম আত্মত্যাগের বিনিময়ে বাংলাদেশের মানুষ নতুন করে একটি গণতান্ত্রিক ও বৈষম্যমুক্ত বাংলাদেশ গড়ার স্বপ্ন দেখছে। এই ঐতিহাসিক ঘটনার ধারাবাহিকতায় সরকার 'জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন' গঠন করে। বাংলাদেশে একটি 'জনমুখী, জবাবদিহিমূলক, নিরপেক্ষ ও দক্ষ জনপ্রশাসন' ব্যবস্থা গড়ে তোলার লক্ষ্যের কথা জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন গঠনের আদেশে উল্লেখ রয়েছে।

জনপ্রশাসনের গুরুত্বপূর্ণ সমস্যাসমূহের সম্যক অনুধাবন এবং যথাযথ সুপারিশ প্রণয়নের লক্ষ্যে কমিশন অনলাইনে এবং স্থানীয়ভাবে রাজধানী ঢাকা এবং এর বাইরে বিভিন্ন জেলা, উপজেলা পর্যায়ে বিভিন্ন শ্রেণি ও পেশার নাগরিকদের মতামত গ্রহণের ব্যবস্থা করে। এদের মধ্যে রয়েছেন সিভিল সার্ভিসের ২৬টি ক্যাডার এসোসিয়েশনের প্রতিনিধিবৃন্দ, বেসরকারি খাতের শীর্ষ প্রতিষ্ঠান 'ফেডারেশন অব বাংলাদেশ চেম্বারস্ অব কমার্স এন্ড ইন্ডাস্ট্রিজ' এর নেতৃবৃন্দ, সিভিল সোসাইটির সদস্যবৃন্দ এবং সংবাদপত্র ও ইলেকট্রনিক মিডিয়ার প্রতিনিধিবৃন্দ।

বাংলাদেশের মত উন্নয়নশীল দেশসমূহে আইনশৃঙ্খলা রক্ষা, মানব সম্পদের উন্নয়ন ও স্বাস্থ্য সেবাসমূহ মৌলিক সরকারি সেবা নিশ্চিত করা এবং পরিবহন ও বিদ্যুৎ অবকাঠামো নির্মাণসহ দেশের সামগ্রিক আর্থসামাজিক উন্নয়নের মূল দায়িত্ব এখনো সরকার বহন করে। বিগত পঞ্চাশ বছরে বাংলাদেশে জনপ্রশাসন সংস্কারের জন্য ২৬টি সংস্কার কমিশন বা কমিটি গঠন করা হলেও বাংলাদেশে এখানো গতানুগতিক জনপ্রশাসন ব্যবস্থা বহাল রয়েছে, যেখানে জনপ্রশাসনের সকল ক্ষমতা কেন্দ্রগত হয়ে আছে। সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় জনগণের অংশগ্রহণের তেমন সুযোগ নেই; অধিকন্তু স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানসমূহ খুবই দুর্বল বলে কার্যত কেন্দ্রীয় সরকারের নিয়ন্ত্রণেই সমস্ত কর্মকাণ্ড পরিচালিত হয়। প্রশাসনের রন্ধ্রে রন্ধ্রে দুর্নীতি ছড়িয়ে পড়েছে। প্রশাসনের রাজনীতিকীকরণের কারণে জনপ্রশাসনে মেধা ও দক্ষতার গুরুত্ব অনেকটা হ্রাস পেয়েছে এবং অনেক ক্ষেত্রে নিয়োগ পদায়ন এবং পদোন্নতিতে মেধা ও দক্ষতার স্থান নিয়েছে দলীয় আনুগত্য ও চাটুকারিতা। কেন্দ্রীভূত ও অগণতান্ত্রিক শাসন ব্যবস্থার অধীনে জনপ্রশাসনের অনেক কর্মকর্তা অনুচিত পদোন্নতি এবং সুবিধা পেয়ে কর্তৃত্ববাদী সরকার পরিচালনার দোসরে পরিণত হয়েছিলেন।

বর্ণিত অবস্থার আলোকে এই কমিশন জনপ্রশাসনের গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলোর উপর বেশ কিছু কাঠামোগত ও পদ্ধতিগত সংস্কারের সুপারিশ করেছে। জনপ্রশাসন বহুবিধ উপাদান দ্বারা তৈরি একটি কাঠামো এবং এর কর্মপদ্ধতিও অত্যন্ত জটিল। তদুপরি জনপ্রশাসন সংস্কার নিয়ে বিভিন্ন গোষ্ঠির ভিন্ন ভিন্ন এবং বিপরীতমুখী মতামতও রয়েছে। সে কারণে মাত্র তিন/চার মাসের মধ্যে জাতীয় স্বার্থের অনুকূলে জনপ্রশাসনের সংস্কার প্রস্তাব প্রণয়ন প্রায় দুঃসাধ্য একটা কাজ। এজন্য কমিশনের এই প্রতিবেদনে কিছু অপূর্ণতা থাকতে পারে। এখানে উল্লেখ্য যে, কমিশনের সদস্যগণ মতবিনিময়, তথ্য-উপাত্ত সংগ্রহ ও

বিশ্লেষণ এবং প্রতিবেদন লিখনসহ যাবতীয় কাজ নিজেরাই সম্পন্ন করেছেন। কমিশন এখানে কোন উন্নয়ন সহযোগী বা কোনো পরামর্শকের সহায়তা নেয়নি।

অন্তর্বর্তীকালীন সরকারের কাছে কমিশনের প্রত্যাশা সরকার অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে কমিশনের সুপারিশসমূহ বাস্তবায়নের কার্যকর উদ্যোগ গ্রহণ করবে। জনপ্রশাসন সংস্কার একটি চলমান প্রক্রিয়া বিধায় সংস্কার কমিশনের সুপারিশসমূহ বাস্তবায়নের জন্য ছোটো আকারে একটি স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন বা সংস্কার বাস্তবায়ন কমিশন গঠনের সুপারিশ করা হয়েছে।

এই কমিশনের উপর জাতির এই গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্ব অর্পণের জন্য অন্তর্বতী সরকারের মাননীয় প্রধান উপদেষ্টা এবং উপদেষ্টা পরিষদকে আন্তরিক ধন্যবাদ জানাচ্ছি। কমিশনের সদস্যবৃন্দ সেই সঙ্গে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়ের কর্মকর্তাবৃন্দ, মাঠ পর্যায়ের কর্মকর্তাবৃন্দ এবং অন্যান্য সকল দপ্তর ও প্রতিষ্ঠান যারা এই কমিশনের কাজে নানাভাবে সাহায্য-সহযোগিতা করেছেন, তাদের সবাইকে জানাচ্ছে আন্তরিক ধন্যবাদ ও শুভেচ্ছা।

বিনম্র শ্রদ্ধান্তে,

আবদুল মুয়ীদ চৌধুরী সাবেক উপদেষ্টা, তত্ত্বাবধায়ক সরকার কমিশন প্রধান		
ড. মোহাম্মদ তারেক সাবেক সচিব সদস্য	ড. মোহাম্মদ আইয়ুব মিয়া সাবেক সচিব সদস্য	ড. মো: মোখলেস উর রহমান সিনিয়র সচিব সদস্য-সচিব
ড. মো: হাফিজুর রহমান ভূঞা সাবেক অতিরিক্ত সচিব সদস্য	ড. রিজওয়ান খায়ের সাবেক যুগ্মসচিব সদস্য	অধ্যাপক আকা ফিরোজ আহমদ সাবেক চেয়ারম্যান, লোক প্রশাসন বিভাগ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয় সদস্য
প্রফেসর ডা. সৈয়দা শাহীনা সোবহান সাবেক পরিচালক, সেন্টার ফর মেডিক্যাল এডুকেশন, সদস্য	ফিরোজ আহমেদ সাবেক মহাপরিচালক, কম্পট্রোলার এন্ড অডিটর জেনারেলের কার্যালয় সদস্য	খোন্দকার মোহাম্মদ আমিনুর রহমান সাবেক সদস্য, জাতীয় রাজস্ব বোর্ড সদস্য
	মেহেদী হাসান জগন্নাথ বিশ্ববিদ্যালয় সদস্য (ছাত্র প্রতিনিধি), সদস্য	

মুখবন্ধ

জুলাই-আগস্ট ২০২৪ এ সংঘটিত ছাত্র-জনতার সফল অভ্যুত্থানের ফলে দেশের জনগণের মধ্যে মানবাধিকার ও গণতান্ত্রিক মূল্যবোধের আলোকে রাষ্ট্র সংস্কারের একটি সুদৃঢ় প্রত্যয় ও আকাঙ্খা সৃষ্টি হয়েছে। এই প্রেক্ষাপটে নোবেল বিজয়ী প্রফেসর ড. মুহাম্মদ ইউনূসের নেতৃত্বাধীন অন্তর্বর্তীকালীন সরকার বিভিন্ন সংস্কার কমিশন গঠন করেছেন; এর মধ্যে জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন অন্যতম। একটি জনমুখী, জবাবদিহিমূলক, নিরপেক্ষ ও দক্ষ জনপ্রশাসন গড়ে তোলার লক্ষ্যে সুপারিশ করার জন্য এ কমিশনকে দায়িত্ব দেওয়া হয়।

কমিশন তার সুপারিশ প্রণয়নের আগে অতীতে বাংলাদেশের জনপ্রশাসন সংক্রান্ত যে সব সংস্কার কমিশন ও কমিটি গঠিত হয়েছিল তাদের সুপারিশসমূহ পর্যালোচনা করেছে। একইভাবে দক্ষিণ ও দক্ষিণ-পূর্ব এশিয়ার দেশগুলোতে জনপ্রশাসন সংস্কারের অভিজ্ঞতাগুলোও পরীক্ষা করে দেখেছে। এরপর ঢাকা এবং বিভিন্ন জেলা ও উপজেলা পর্যায়ে সফর করে অংশীজনদের সাথে মতবিনিময় এবং অনলাইনে তথ্য সংগ্রহ করে বাংলাদেশের জনপ্রশাসনের সংস্কারের ক্ষেত্রগুলো চিহ্নিত করেছে। কমিশন সংস্কারের অংশ হিসেবে জনপ্রশাসনের রূপকল্প (vision) হিসেবে নির্ধারণ করেছে "প্রজাতন্ত্রের সর্বস্তরে নাগরিক সেবা প্রদানের জন্য সুশাসন (good governance) প্রতিষ্ঠা করা।"

কমিশন জনপ্রশাসনের মূলনীতি (core value) হিসেবে জনবান্ধব, নৈতিক, নিরপেক্ষ, স্বচ্ছ ও জবাবদিহিতামূলক দক্ষতা ও কার্যকারিতাকে চিহ্নিত করেছে। অপরদিকে, লক্ষ্য হিসেবে "প্রজাতন্ত্রের নাগরিকদের আইনগত অধিকার নিশ্চিত করা এবং তাদেরকে নাগরিক সেবা প্রদান করা"-কে নির্ধারণ করেছে। কমিশন মনে করে যে, জনপ্রশাসন সংস্কার কার্যকরভাবে সম্পাদন করার জন্য নীতি-নির্ধারক ও আমলাদের মনোজাগতিক দৃষ্টিভঙ্গি ও আচরণ সংস্কার হওয়া একটি পূর্বশর্ত। এ জন্য সরকারি কর্মচারীদের আচরণগত পরিবর্তনের জন্য প্রশিক্ষণ ও উদ্বুদ্ধকরণের উপর গুরুত্ব আরোপ করা হয়েছে।

জনপ্রশাসনের প্রধান কাজই হচ্ছে নাগরিকদের সেবা প্রদান করা। কমিশন বিষয়টির উপর গুরুত্বারোপ করে ই -গভর্ন্যান্স কার্যকরভাবে প্রবর্তন, তথ্য অধিকার আইন সংশোধন করে অধিকতর জনবান্ধব করা এবং 'ওয়ান স্টপ সার্ভিস' সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন সুপারিশ করেছে।

দেশে বিদ্যমান এককেন্দ্রিক শাসন ব্যবস্থায় যে বিভিন্ন মন্ত্রনালয়/বিভাগ রয়েছে তার কাঠামোগত ও কার্যাবলী সংক্রান্ত সংস্কার অত্যন্ত যৌক্তিক বিবেচনা করা হয়েছে। তার আলোকে মন্ত্রণালয় সংখ্যা হ্রাস, মন্ত্রণালয়গুলোকে বিভিন্ন গুচ্ছে বিভক্তীকরণ, প্রশাসনিক বিকেন্দ্রীকরণ করে প্রাদেশিক শাসন ব্যবস্থা চালু, রাজধানীকে নিয়ে মহানগরীয় সরকার গঠন, দুইটি নতুন বিভাগ সৃষ্টি, জেলা পরিষদ বাতিল, উপজেলা পরিষদ ও ইউনিয়ন পরিষদকে শক্তিশালীকরণ ইত্যাদি সুপারিশ করা হয়েছে।

অপরদিকে, জনপ্রশাসনে নিয়োজিত কর্মকর্তাদের নিয়ে বিদ্যমান যে ২৬টি সার্ভিস ক্যাডার রয়েছে তা বাতিল করে সার্ভিসের বৈশিষ্ট্য অনুযায়ী ১৪টিতে বিন্যস্ত করার সুপারিশ করা হয়েছে। তাছাড়া সচিবালয়ের উপসচিব ও তদুর্ধ পদগুলোর জন্য 'সুপিরিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিস' নামে একটি শীর্ষ সার্ভিস গঠনের কথা বলা হয়েছে। কমিশন স্বাস্থ্য ও শিক্ষা খাতের জনপ্রশাসনের বিষয়গুলোকে অধিকতর গুরুত্ব দিয়ে দু'টি ভিন্ন অধ্যায় সংযোজন করা হয়েছে। এছাড়া, পার্বত্য চট্টগ্রাম ও নারী-বান্ধব কর্মপরিবেশ বিষয়গুলোকে বিশেষভাবে বিবেচনা করে কতিপয় সুপারিশ পেশ

করেছে। পরিশেষে, কমিশন সুপারিশগুলো বাস্তবায়নের কিছু কৌশলের উপর আলোকপাত করে আশা করে যে, এসব বাস্তবায়িত হলে বাংলাদেশের জনপ্রশাসনে একটি গুণগত পরিবর্তন আসার সম্ভাবনা রয়েছে।

জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনের উপর অর্পিত কাজগুলো বেশ ব্যাপক ও শ্রমসাধ্য ছিল। সীমিত সময়ের মধ্যে এগুলো সম্পাদন করা ছিল অত্যন্ত দুরূহ। এতদসত্ত্বেও কমিশন সদস্যদের অক্লান্ত পরিশ্রম এবং অংশীজনদের সহায়তায় প্রতিবেদন প্রণয়নের কাজটি সম্পন্ন করা সম্ভব হয়েছে। আমি এ জন্য জেলা ও উপজেলা পর্যায়ে যে সকল সরকারি ও আধা-সরকারি কর্মকর্তা এবং মতবিনিময় সভায় অংশগ্রহনকারী সকল নাগরিকদের জানাচ্ছি আন্তরিক ধন্যবাদ ও কৃতজ্ঞতা। এ ছাড়া আমি ব্যক্তিগতভাবে কমিশনের সকল সদস্য ও সহায়তাকারী সংশ্লিষ্ট সকলকে বিশেষ করে জনপ্রশাসন মন্ত্রনালয়, বাংলাদেশ ইনস্টিটিউট অব গভর্নেন্স এন্ড ম্যানেজমেন্ট (বিআইজিএম) ও সেন্টার ফর যাকাত ম্যানেজমেন্ট (সিজেডএম)-এর যে সকল ব্যক্তি নানাভাবে কমিশনের কাজে সহায়তা প্রদান করেছেন তাদেরকে জানাচ্ছি আন্তরিক ধন্যবাদ।

কমিশনের এ প্রতিবেদনের সীমাবদ্ধতা থাকতেই পারে। এতদসত্ত্বেও কমিশনের প্রতিবেদন সম্পর্কে দেশের জনগণের জানার ও মতপ্রকাশের অধিকার রয়েছে। জনপ্রশাসন মন্ত্রনালয় এটি প্রকাশের উদ্যোগ নিয়ে যথার্থ কাজই করেছে।

আবদুল মুয়ীদ চৌধুরী
প্রধান
জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন

সূচিপত্র

ক্রমিক নং	বিষয়	পৃষ্ঠা
	নির্বাহী সারসংক্ষেপ	৬
অধ্যায়-১	ভূমিকা	৫১
অধ্যায়-২	বাংলাদেশের জনপ্রশাসন সংস্কারের যৌক্তিকতা	৫৭
অধ্যায়-৩	জনপ্রশাসনের রূপকল্প, মূলনীতি, লক্ষ্য ও নেতৃত্ব	৭৩
অধ্যায়-৪	জনপ্রশাসনের কর্মচারীদের আচরণগত সংস্কার	৭৭
অধ্যায়-৫	নাগরিক পরিষেবা উন্নয়নে জনপ্রশাসন	৮০
অধ্যায়-৬	জনপ্রশাসনের প্রাতিষ্ঠানিক ও কাঠামোগত পুণর্গঠন (মন্ত্রণালয়/দপ্তর পুনর্বিন্যাসকরণ)	৮৫
অধ্যায়-৭	সিভিল সার্ভিসের কাঠামো ও প্রক্রিয়াগত সংস্কার	৯৩
অধ্যায়-৮	জনপ্রশাসনে স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতার সংস্কার	১০৬
অধ্যায়-৯	জনপ্রশাসনে নিরপেক্ষতা নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে সংস্কার	১১৮
অধ্যায়-১০	জনপ্রশাসনের নৈপুন্য বিকাশ ও সক্ষমতার উন্নয়ন	১২২
অধ্যায়-১১	কর্মদক্ষ জনপ্রশাসনের জন্য সংস্কার	১২৬
অধ্যায়-১২	জনপ্রশাসনে কার্যকারিতার লক্ষ্যে সংস্কার	১৩১
অধ্যায়-১৩	বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিস সংস্কারে বিশেষ সুপারিশমালা	১৩৫
অধ্যায়-১৪	বাংলাদেশ শিক্ষা সার্ভিস সংস্কারে বিশেষ সুপারিশমালা	১৪৩
অধ্যায়-১৫	পার্বত্য এলাকার জনপ্রশাসন সংস্কারে বিশেষ সুপারিশ	১৫০
অধ্যায়-১৬	জনপ্রশাসনে নারীবান্ধব পরিবেশ নিশ্চিতে সংস্কার প্রস্তাব	১৫৪
অধ্যায়-১৭	জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনের সংস্কার প্রস্তাব বাস্তবায়নের কৌশল	১৫৬
	উপসংহার	১৫৯
	আদ্যাক্ষর ও শব্দ-সংক্ষেপ	১৬১
	সারণি তালিকা	১৬৩
	সংযুক্তি তালিকা	১৬৩
	পরিশিষ্ট	১৯৯

নির্বাহী সারসংক্ষেপ

বিগত ৩ অক্টোবর, ২০২৪ তারিখে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ থেকে জারীকৃত এক প্রজ্ঞাপনের মাধ্যমে গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার জনমুখী, জবাবদিহিমুলক, দক্ষ ও নিরপেক্ষ জনপ্রশাসন ব্যবস্থা গড়ে তোলার লক্ষ্যে আবদুল মুয়ীদ চৌধুরীকে প্রধান করে "জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন" নামে একটি কমিশন গঠন করে। পরবর্তীতে ২৪ অক্টোবর ২০২৪ তারিখে আরেকটি প্রজ্ঞাপনের মাধ্যমে সদস্য সংখ্যা বৃদ্ধি করে কমিশন পুনর্গঠন করা হয়। কমিশনকে ৩ অক্টোবর ২০২৪ তারিখ থেকে কার্যক্রম শুরু করে সংশ্লিষ্ট সকল মতামত বিবেচনা করে পরবর্তী ৯০ (নব্বই) দিনের মধ্যে তদীয় প্রতিবেদন অন্তর্বর্তীকালীন সরকারের মাননীয় প্রধান উপদেষ্টার নিকট পেশ করার জন্য বলা হয়। পরবর্তীতে উক্ত সময়সীমা দুই দফায় ৩১ জানুয়ারি ২০২৫ পর্যন্ত বৃদ্ধি করা হয়।

২। জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন প্রতিবেদন প্রণয়নের জন্য তথ্য সংগ্রহ, বিশ্লেষণ এবং সুপারিশ প্রণয়নের একাধিক পদ্ধতি অনুসরণ করে। এগুলো হচ্ছে জনপ্রশাসন সংস্কারের বিষয়গুলো চিহ্নিত করা, বাংলাদেশে অতীতের জনপ্রশাসন সংস্কার প্রচেষ্টা এবং দক্ষিণ ও দক্ষিণ-পূর্ব এশিয়ার কয়েকটি দেশের সাম্প্রতিক জনপ্রশাসনের সংস্কার কার্যক্রমগুলো পর্যালোচনা করা, সরকারি, বেসরকারি, সুশীল সমাজ, এনজিও কর্মকর্তা এবং বিভিন্ন জেলা ও উপজেলা পর্যায়ের নাগরিকদের কাছ থেকে মতামত সংগ্রহের লক্ষ্যে প্রশ্নাবলী বিতরণ করা এবং প্রাপ্ত তথ্য বিশ্লেষণ করা। এ ছাড়া বিভিন্ন অংশীজনদের সাথে আলোচনা ও সাক্ষাৎকারগ্রহণ এবং বিভিন্ন বিষয়ে কেস স্টাডি বিশ্লেষণ ও তথ্য সংগ্রহের কাজ করা হয়েছে। কমিশন লক্ষাধিক নাগরিকের কাছ থেকে বিভিন্ন পরামর্শ ও পর্যবেক্ষণ পেয়েছে যা প্রতিবেদন প্রণয়নে গুরুত্বপূর্ণ অবদান রাখে। কমিশন প্রধান ও সদস্যবৃন্দ পুরাতন বিভিন্ন বিভাগের ৮টি জেলা ও ৫টি উপজেলা সফর করে তৃণমূল পর্যায়ের নাগরিক ও মাঠ পর্যায়ের সরকারি কর্মকর্তাদেরদের সাথে মতবিনিময় করে।

৩। কমিশন বিভিন্ন ক্যাডারের প্রতিনিধিদের সাথে আলোচনায় মিলিত হয়ে তাদের প্রত্যাশা ও পরামর্শ তুলে ধরার অনুরোধ জানায়। তারা মৌখিক ও লিখিতভাবে তাদের পরামর্শ প্রদান করেন। স্বাস্থ্য খাতের বিষয়গুলো জানার জন্য আলাদাভাবে সংশ্লিষ্টদের সাথে মতবিনিময় করা হয়। এ ছাড়াও কমিশন ফেডারেশন অব চেম্বার অব কমার্স এন্ড ইন্ডাস্ট্রিজ (এফবিসিসিআই)-এর নেতৃবৃন্দের সাথে মিলিত হয়ে জনপ্রশাসন সংস্কার বিষয়ে মতবিনিময় করে। কমিশন মিডিয়া তথা যে সকল সাংবাদিক সচিবালয়ে এসে নিয়মিত সংবাদ কভার করেন তাদের তাদের সাথেও মতবিনিময় করে। জনপ্রশাসন সংস্কারের বিষয়ে লিখিত পরামর্শ আহ্বান করে ১৩ টি রাজনৈতিক দলের সম্মানিত সভাপতি ও সাধারণ সম্পাদকের কাছে চিঠি পাঠানো হয়। তার পরিপ্রেক্ষিতে বিএনপি, জামায়াতে ইসলামী, আমার বাংলাদেশ পার্টি ও ন্যাশনাল পিপলস পার্টি লিখিতভাবে তাদের পরামর্শ প্রেরণ করে।

৪। মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের ৩ অক্টোবর ২০২৪ তারিখের প্রজ্ঞাপন অনুযায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনকে বাংলাদেশের উদ্ভূত প্রেক্ষাপটে জনপ্রশাসন সংস্কার বিষয়ে একটি প্রতিবেদন তৈরির দায়িত্ব দেওয়া হয় যাতে জনপ্রশাসনকে (ক) জনমুখী, (খ) জবাবদিহিমূলক, (গ) দক্ষ এবং (ঘ) নিরপেক্ষভাবে পুনর্গঠন করা যায়। উল্লিখিত চারটি লক্ষ্যের দিকে নিবিড়ভাবে পর্যবেক্ষণ করলে এটা স্পষ্ট যে, জনপ্রশাসনকে জবাবদিহিতার আওতায় আনার জন্য যে লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করা হয়েছে তার সাথে আরো কিছু বিষয় যুক্ত হওয়া যুক্তিসঙ্গত হবে। বস্তুত জনপ্রশাসনকে জনমুখী, জবাবদিহিমূলক, দক্ষ এবং নিরপেক্ষ হিসেবে পুনর্গঠনের পাশাপাশি একে কার্যকর এবং

কর্মকুশল করেও গড়ে তুলতে হবে। একইভাবে দক্ষ প্রশাসনের লক্ষ্য অর্জনে প্রশিক্ষণ, সক্ষমতা বৃদ্ধি ও সঠিক কৌশলগত প্রশাসনিক নেতৃত্বের বিকাশ অন্তর্ভুক্ত করতে হবে। এ প্রসঙ্গে উপরে উল্লিখিত চারটি লক্ষ্যকে সম্প্রসারিত করে জনপ্রশাসনকে আরো কার্যকর ও পরিষেবায় কর্মকুশল করার বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। সার্বিকভাবে জনপ্রশাসন সংস্কারের জন্য কমিশন নিম্নলিখিত ছয়টি লক্ষ্য বিবেচনা করেছে: ক) জনমুখী জনপ্রশাসন, (খ) স্বচ্ছ ও জবাবদিহিমূলক প্রশাসন, (গ) জনপ্রশাসনের দক্ষতা ও সক্ষমতা উন্নয়ন, (ঘ) নিরপেক্ষ জনপ্রশাসন, ঙ) জনপরিষেবায় কর্মকুশল প্রশাসন, এবং (চ) কার্যকর জনপ্রশাসন।

৫। কমিশন কাজ শুরুর করার পর থেকে প্রায় ৪৯টি সভায় মিলিত হয়ে কমিশনের প্রতিবেদন ও সুপারিশ প্রণয়ন করে। কমিশনের প্রতিবেদনকে মোট ১৭টি অধ্যায়ে বিন্যস্ত করা হয়েছে। ১৪টি বিভিন্ন শিরোনামে দু'শতাধিক সুপারিশ পেশ করা হয়েছে। কমিশন সুপারিশগুলো বাস্তবায়নের সুবিধার্থে স্বল্প মেয়াদি (৬ মাস), মধ্য মেয়াদি (এক বছর) ও দীর্ঘ মেয়াদি হিসেবে চিহ্নিত করা হয়েছে। বিভিন্ন শিরোনামে যে সকল পর্যালোচনা ও সুপারিশ করা হয়েছে তা নিম্নরূপঃ

প্রথম অধ্যায়ঃ ভূমিকা শিরোনামে জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন গঠনের পটভূমি, কমিশনের কর্মপরিধি, প্রতিবেদন প্রনয়নের পদ্ধতি, অংশীজনের মতামত সংগ্রহে সংস্কার কমিশনের কার্যক্রম এবং প্রতিবেদনের কাঠামো ও আলোচ্য বিষয় তুলে ধরা হয়েছে।

দ্বিতীয় অধ্যায়ঃ 'বাংলাদেশে জনপ্রশাসন সংস্কারের যৌক্তিকতা' শিরোনামে বাংলাদেশে জনপ্রশাসন সংস্কারের অতীত উদ্যোগসমূহ, দক্ষিণ ও দক্ষিণ-পূর্ব এশিয়ায় সাম্প্রতিক জনপ্রশাসন সংস্কারের অভিজ্ঞতা, বাংলাদেশের জনপ্রশাসন সংস্কারের নতুন উদ্যোগের বিষয়ে নাগরিকদের মতামতের আলোকে যৌক্তিকতা, জনপ্রশাসনের মূল সমস্যাগুলোর সংক্ষিপ্ত চিত্র এবং সংস্কার কর্মসূচির লক্ষ্য ও আলোচ্য বিষয় তুলে ধরা হয়েছে।

তৃতীয় অধ্যায়ঃ 'জনপ্রশাসনের রূপকল্প (Vision), **মূলনীতি** (Core Values), **লক্ষ্য** (Goals) ও **নেতৃত্ব'** (Leadership) শিরোনামে জনপ্রশাসন সংস্কারের রূপকল্প (Vision) ও লক্ষ্য, জনপ্রশাসন সংস্কারের নেতৃত্ব কাঠামো, স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনের প্রয়োজনীয়তা, সংস্কার কার্যক্রম বাস্তবায়নে ডিজিটাল পদ্ধতি প্রবর্তন সম্পর্কে নিম্নলিখিত সুপারিশ করা হয়েছেঃ

৩.১	**জনপ্রশাসনের রূপকল্প** (Vision)**ঃ** 'প্রজাতন্ত্রের সর্বস্তরে নাগরিক সেবা প্রদানের জন্য সুশাসন (Good Governance) প্রতিষ্ঠা করা'।	
৩.২	**জনপ্রশাসনের মূলনীতি (Core Values)ঃ** জনবান্ধব, নৈতিক, নিরপেক্ষ, স্বচ্ছ ও জবাবদিহিমুলক, দক্ষ ও কার্যকর জনপ্রশাসন।	
৩.৩	**লক্ষ্য (Goals)ঃ** 'প্রজাতন্ত্রের নাগরিকদের আইনগত অধিকার নিশ্চিত করা এবং তাদেরকে নির্ধারিত সেবা প্রদান করা'।	
৩.৪	**সুপারিশ বাস্তবায়নের মেয়াদঃ** স্বল্প মেয়াদি (৬ মাস), মধ্যমেয়াদি (১-২ বছর) ও দীর্ঘমেয়াদি সুপারিশ।	
৩.৫	**স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন গঠনঃ** জনপ্রশাসন সংস্কার কার্যক্রম একটি চলমান	স্বল্প মেয়াদি

	প্রক্রিয়া বিধায় টেকসই সংস্কার বাস্তবায়নের স্বার্থে একটি স্বাধীন ও স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন গঠন করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	
৩.৬	**মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ ও জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনঃ** সংবিধান ও বাংলাদেশ যে সকল আন্তর্জাতিক বিধিবিধান অনুসরণ করে তার আলোকে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ জনপ্রশাসন সংস্কার কর্মসূচি বাস্তবায়নের রোডম্যাপ প্রণয়ন করবে।	স্বল্প মেয়াদি
৩.৭	**জেনেরিক রোডম্যাপ প্রণয়নঃ** মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ জনপ্রশাসন সংস্কার কর্মসূচির একটি জেনেরিক রোডম্যাপ প্রণয়ন করবে এবং অন্যান্য মন্ত্রণালয় ও বিভাগ সে আলোকে নিজ নিজ সংস্কার কর্মসূচি বাস্তবায়নের রোডম্যাপ প্রণয়ন করবে। সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় তা মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের মাধ্যমে স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনে প্রেরণ করবে। কমিশন তা পরীক্ষা করে চূড়ান্ত সুপারিশ সরকারের বিবেচনার জন্য পেশ করবে। সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/বিভাগ তাদের অধীনস্ত জেলা ও উপজেলা পর্যায়ের দপ্তরগুলোকে সংস্কার কর্মসূচি বাস্তবায়নের প্রয়োজনীয় নির্দেশনা প্রদান করবে।	মধ্য মেয়াদি
৩.৮	**উদ্ভাবনী ল্যাব প্রতিষ্ঠাঃ** জনপ্রশাসনে নতুন নতুন উদ্ভাবনী প্রক্রিয়া ও নীতি প্রণয়নে সহায়তা ও গবেষণা করার লক্ষ্যে একটি বিশেষায়িত প্রতিষ্ঠানকে (যেমন- বিপিএটিসি বা বিআইজিএম অথবা সমমানের প্রতিষ্ঠান) ল্যাব হিসেবে নির্ধারণ করার সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
৩.৯	**ওয়েবপোর্টালভিত্তিক ডিজিটাল প্লাটফর্মঃ** সকল রাষ্ট্রীয় প্রতিষ্ঠানের কার্যসম্পাদন ব্যবস্থাকে অধিকতর জনমুখী ও কার্যকর করার লক্ষ্যে বিধিবদ্ধ ও প্রক্রিয়াগত বিষয়গুলোকে সমন্বিত ওয়েবপোর্টালভিত্তিক ডিজিটাল পদ্ধতিতে রূপান্তর করতে হবে। উক্ত ওয়েবপোর্টালের মাধ্যমে প্রধান প্রধান কার্যসম্পাদন বিষয় (Key Performance Areas-KPA), পরিবীক্ষণ, মূল্যায়ন ও ফিডব্যাক ব্যবস্থা থাকবে।	মধ্য মেয়াদি
৩.১০	**ডিজিটাল ভৌত অবকাঠামোঃ** মন্ত্রিপরিষদ বিভাগে মূল মডিউল রেখে জেলা ও উপজেলা পর্যায় পর্যন্ত নিম্নলিখিত সুবিধাসহ ডিজিটাল ভৌত অবকাঠামো গড়ে তুলতে হবেঃ a) Digital Transformation and Change Management Framework b) Online Data and Information Management System (web portal or cloud based or both) c) Interoperability Standard Guidelines for inter-ministry and inter-agency coordination d) Cyber Security Act, Rules and Guidelines ডিজিটাল ভৌত অবকাঠামো নির্মানের একটি লেখচিত্র সংযুক্তি-৩-এ দেখা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি

চতুর্থ অধ্যায়ঃ 'জনপ্রশাসনে আচরণগত পরিবর্তনের লক্ষ্যে সংস্কার' শিরোনামে সংস্কারের যৌক্তিকতা প্রসঙ্গে মূল্যবোধ অন্তর্ভুক্তকারী সিভিল সার্ভিস কোডের প্রয়োজনীয়তা, বাংলাদেশে জনপ্রশাসনের জন্য মৌলিক মূল্যবোধের গুরুত্ব, অন্যান্য দেশের অভিজ্ঞতা, বাংলাদেশে সরকারি কর্মকর্তাদের আচরণবিধি ও মৌলিক মূল্যবোধের সংযোগ, বাংলাদেশের প্রেক্ষাপটে সরকারি কর্মকর্তাদের অতিরিক্ত মূল্যবোধ সম্পর্কে সংক্ষিপ্ত আলোচনা করে নিম্নলিখিত সুপারিশ করা হয়েছেঃ

৪.১	**নতুন আচরণ বিধি প্রণয়নঃ** সরকারি কর্মচারীদের জন্য একটি 'সরকারি কর্মচারী আচরণ বিধি' (The Government Employees Conduct Rules) -এর সংশোধন করে একটি সাধারণ শিষ্টাচার ও আচরণ সংক্রান্ত নীতিমালা প্রণয়ন করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	স্বল্প মেয়াদি
৪.২	**হলফ নামায় স্বাক্ষরঃ** সরকারি কর্মচারীদের প্রথম নিয়োগের পর কাজে যোগদানের সময় একটি শপথবাক্য বা হলফ নামায় স্বাক্ষর করতে হবে এবং তাতে রাষ্ট্রের প্রতি আনুগত্য, দেশপ্রেম, সততা, কর্তব্যনিষ্ঠা ও জবাবদিহিতার অঙ্গীকার থাকবে।	স্বল্প মেয়াদি
৪.৩	**প্রশিক্ষণ কর্মসূচিতে শিষ্টাচারঃ** সরকারি কর্মচারীদের প্রশিক্ষণ কর্মসূচিতে শিষ্টাচার ও আচরণ সংক্রান্ত বিষয়গুলো অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে। দশম অধ্যায়ে একই ধরনের সুপারিশ করা হয়েছে।	মধ্য মেয়াদি
৪.৪	**পরামর্শগ্রহনের সংস্কৃতিঃ** সরকারি কর্মচারীদের পরামর্শগ্রহণের সংস্কৃতি গড়ে তোলার উদ্যোগ নিতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
৪.৫	**দক্ষতা মূল্যায়নঃ** সরকারি কর্মচারীদের দক্ষতা মূল্যায়ন ব্যবস্থার সাথে মূল্যবোধ, শিষ্টাচার ও আচরণ অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৪.৬	**জবাবদিহিতা ও স্বচ্ছতাঃ** সরকারি কর্মচারীদের জবাবদিহিতা ও স্বচ্ছতার বিষয়টি সুনির্দিষ্টভাবে লিপিবদ্ধ করে দেয়া যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৪.৭	**জনসচেতনতামূলক প্রচারঃ** সরকারি কর্মচারীদের জবাবদিহিতা ও স্বচ্ছতার বিষয়টি সম্পর্কে জনসচেতনতামূলক প্রচারণা চালানো যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি

পঞ্চম অধ্যায়ঃ 'নাগরিক পরিষেবা উন্নয়নে জনপ্রশাসন' শিরোনামে সংস্কারের নাগরিক অধিকার নিশ্চিতকরণ, সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় নাগরিক সম্পৃক্ততা, নাগরিকদের তথ্য অধিকার ও নাগরিক পরিষেবা সহজীকরণের লক্ষ্যে নিম্নলিখিত সুপারিশ করা হয়েছেঃ

৫.১	**ডিজিটাল রূপান্তর এবং ই-সেবাঃ** জনসেবা ব্যবস্থার দক্ষতা বাড়াতে সরকার বিভিন্ন উদ্যোগ গ্রহণ করতে পারে। একটি মূল কৌশল হতে পারে সরকারি সেবার ডিজিটাল রূপান্তর। সরকার একাধিক ই-গভর্নমেন্ট সেবা শক্তিশালী করতে পারে, যেমন- অনলাইন ট্যাক্স দাখিল, ডিজিটাল জমির রেকর্ড এবং ইলেকট্রনিক জন্ম নিবন্ধন, এনআইডি, পাসপোর্ট ইত্যাদি। ই-সেবা সরকারি বা জনসেবার সময় ও খরচ হ্রাস করে দক্ষতা বৃদ্ধি করতে পারে। এছাড়া এটি দূরবর্তী বা অনগ্রসর এলাকায় নাগরিকদের জন্য সেবার অভিগম্যতা (Access) বাড়াতে পারে। ই-সেবা স্বচ্ছতা বাড়াতে পারে এবং নাগরিকদের সাথে সরকারের বিশ্বাসযোগ্যতা বাড়াতে পারে। একইসাথে এটি খরচ সাশ্রয়ী এবং তথ্য ব্যবস্থাপনায় উন্নতি করতে পারে। ই-সেবার উন্নতির লক্ষ্যে ন্যাশনাল ই-সার্ভিস সিস্টেম (NESS) এবং মোবাইল অ্যাপ্লিকেশনগুলোকে (Mobile Applications) শক্তিশালী করে আমলাতান্ত্রিক প্রক্রিয়া সহজতর করতে পারে।	স্বল্প মেয়াদি

৫.২	**তথ্য অধিকার আইনঃ** নাগরিকরা যাতে সহজে ও অবাধে চাহিদামত সরকারি সেবা সংক্রান্ত তথ্য পেতে পারে সেজন্য **তথ্য অধিকার আইন** (Right to Information Act, 2009) এবং Official Secrets Act, 1923 পর্যালোচনা ও সংশোধন করা যেতে পারে। Right to Information Act, 2009- এর একটি সংশোধনী প্রস্তাবের খসড়া সংযুক্তি-৪-এ রাখা হয়েছে। নাগরিকদের তথ্য ও পরিষেবায় অভিগম্যতা সহজ করার জন্য পরবর্তী অধ্যায়েও সুপারিশ করা হয়েছে।	স্বল্প মেয়াদি
৫.৩	**'ওয়ান স্টপ সার্ভিস' ও এফবিসিসিআইঃ** দীর্ঘদিন থেকে ট্রেড লাইসেন্স, বিদ্যুৎ সংযোগ, পানির লাইন, পরিবেশ ছাড়পত্র ইত্যাদি পরিষেবার জন্য **'ওয়ান স্টপ সার্ভিসের'** কথা বলা হলেও এখন পর্যন্ত তা কার্যকর নয়। এমতাবস্থায় আউট-সোর্সিং করে এফবিসিসিআই-র অধিভুক্ত জেলা চেম্বারগুলোকে 'ওয়ান-স্টপ সার্ভিস' পাওয়ার আবেদনগুলো প্রক্রিয়াকরণের দায়িত্ব দেওয়ার সুপারিশ করা হলো। এরপর বিদ্যমান নীতিমালা ও আইনের ভিত্তিতে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ দ্রুততার সাথে লাইসেন্স প্রদান করতে পারবে।	স্বল্প মেয়াদি
৫.৪	**নাগরিকদের পাসপোর্ট পাওয়া মৌলিক অধিকারঃ** দেশের নাগরিকদের সহজে পাসপোর্ট দেওয়া একটি রাষ্ট্রীয় দায়িত্ব। পাসপোর্ট দেওয়ার জন্য পুলিশ ভেরিফিকেশন কার্যক্রম বাতিল করার জন্য সুপারিশ করা হলো। কোনো নাগরিকের ক্ষেত্রে আপত্তি থাকলে তাকে বিমান বন্দরেই যাচাই করা যেতে পারে। তাছাড়া পুলিশের হাতে ফৌজদারী মামলার আসামিদের তালিকা অনলাইনে সহজলভ্য থাকতে পারে।	স্বল্প মেয়াদি
৫.৫	**গণশুনানিঃ** তথ্য অধিকার আইন অনুযায়ী নাগরিকদের তথ্য সরবরাহ ও তাদের সমস্যা অভিযোগগুলো শোনা (Public Hearing) বাধ্যতামুলক করে সকল সরকারি দপ্তরকে নির্দেশনা দেওয়া যেতে পারে।	স্বল্প মেয়াদি
৫.৬	**'নাগরিক কমিটি' গঠনঃ** বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের কার্যক্রম পর্যবেক্ষণের জন্য যেমন সংসদীয় স্থায়ী কমিটি রয়েছে, তেমনিভাবে জেলা ও উপজেলা পর্যায়ে বিভিন্ন শ্রেনি-পেশার নাগরিকদের নিয়ে একটি করে **'জেলা নাগরিক কমিটি'** ও **উপজেলা নাগরিক কমিটি'** গঠন করার সুপারিশ করা হলো। উক্ত কমিটিতে ছাত্র প্রতিনিধি রাখতে হবে। 'নাগরিক কমিটি' সরকারি পরিষেবা সম্পর্কে চার মাস অন্তর নিজেদের মধ্যে সভা করবে এবং তার কার্যবিবরণী জেলা কমিশনারের ওয়েবসাইটে ও সংশ্লিষ্ট দপ্তর প্রধানের কাছে প্রেরণ করবে।	স্বল্প মেয়াদি
৫.৭	**স্থানীয় এনজিও ও সামাজিক সংস্থার সম্পৃক্ততাঃ** স্থানীয় এনজিও এবং সামাজিক সংস্থাগুলোকে জনপরিষেবার কাজে সম্পৃক্তকরণ ও তাদের সক্ষমতা বৃদ্ধির উদ্যোগ নেওয়া যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৫.৮	**সেব প্রদানের ক্ষমতা স্হানীয় কর্তৃপক্ষের নিকট হস্তান্তরঃ** সরকারি সেবা প্রদানের প্রায় প্রতিটি ক্ষেত্রে মন্ত্রণালয় বা বিভাগীয় প্রধান কর্তৃক অনুমোদনের শর্ত না রেখে বিভিন্ন স্তরে সরকারের বাস্তবায়নকারী কর্তৃপক্ষ, যেমন বিভাগ (Department)/ অধিদপ্তর/	মধ্য মেয়াদি

	পরিদপ্তর/ বিভাগ, জেলা ও উপজেলা পর্যায়ের বিভাগীয় দপ্তর/ জেলা প্রশাসকের কার্যালয়/ উপজেলা নির্বাহী কর্মকর্তার কার্যালয় এবং স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানসমূহকে অধিকতর আর্থিক (Financial), প্রশাসনিক (Administrative) এবং কাজ (Functional) সম্পর্কিত ক্ষমতা ও দায়িত্ব (Authority and Responsibility) অর্পণ (Delegation) করা যেতে পারে, যাতে করে স্থানীয় পর্যায়েই সব ধরনের সেবা প্রদান করা যায় এবং এজন্য মন্ত্রণালয় বা উর্ধতন কর্তৃপক্ষের অনুমোদনের প্রয়োজন না হয়। প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়গুলো প্রতিটি প্রশাসনিক স্তরে যেমন-(ক) বিভাগীয় প্রধান (Head of the Department), (খ) বিভাগীয় পর্যায়ের কর্মকর্তা, (গ) জেলা পর্যায়ের কর্মকর্তা, এবং (ঘ) উপজেলা পর্যায়ের কর্মকর্তাদের জন্য ক্ষমতা অর্পণের (Delegation of Power) একটিমাত্র ঋণাত্মক বা না-সূচক তালিকা প্রণয়ণ করবে, যার জন্য প্রতিটি স্তরের কর্মকর্তাদেরকে তাদের এক স্তর উপরের কর্তৃপক্ষের নিকট হতে অনুমোদন চাইতে হবে। তবে ঐ তালিকার বাইরে অন্য সব ক্ষেত্রে তাদের পূর্ণ ক্ষমতা রয়েছে বলে ধরে নিতে হবে।	
৫.৯	**সেবা প্রদানকারী দপ্তর বা প্রতিষ্ঠানে হট-লাইন ফোন নম্বর স্থাপনঃ** সেবা প্রদানকারী দপ্তর বা প্রতিষ্ঠানগলো সেবা প্রত্যাশী বা ভুক্তভোগী নাগরিকদের নিকট হতে সেবা প্রাপ্তিতে হয়রানি বা বিলম্বের অভিযোগ শোনার জন্য হট-লাইন স্থাপন করতে পারে। এই হট লাইন ২৪/৭ বা সরকারি দাপ্তরিক দিনে খোলা রাখা যেতে পারে। তবে এক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট দপ্তরকে প্রাপ্ত অভিযোগের রেকর্ড সংরক্ষণ করতে হবে এবং প্রাপ্ত অভিযোগের উপর গৃহীত ব্যবস্থা সম্পর্কে অভিযোগকারীকে অবহিত করার ব্যবস্থা থাকতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
৫.১০	**পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়নঃ (Monitoring and Evaluation)ঃ** কার্যকর পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন ব্যবস্থা অনুপস্থিত থাকার কারনে জনসেবার অদক্ষতা ও সীমাবদ্ধতা চিহ্নিত হয় না। সতরাং বিভিন্ন জনসেবা প্রদানের কার্যকারিতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন ব্যবস্থাকে শক্তিশালী করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
৫.১১	**ইন্টারনেটের সহজলভ্যতাঃ** নাগরিকদের মধ্যে ডিজিটাল বিভাজন ই-গভর্নেন্স উদ্যোগগুলোর কার্যকারিতা হ্রাস করে এবং জনসেবা প্রদানে বাধা সৃষ্টি করে। সুতরাং সকল শ্রেনীর নাগরিকগন যাতে সহজলভ্য ইন্টারনেট সেবা পেতে পারে রাষ্ট্রকে তার ব্যবস্থা করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
৫.১২	**দুর্নীতি বন্ধঃ** জনসেবা ব্যবস্থার মধ্যে ঘুষ, পক্ষপাতিত্ব এবং স্বজনপ্রীতির কারণে সেবাপ্রদান প্রক্রিয়া বাধাগ্রস্ত হয়। সুতরাং জনসেবায় দুর্নীতি বন্ধে সকল প্রকার পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
৫.১৩	**জনসেবার বিরাজনীতিকীকরণঃ** দক্ষ ও নিরপেক্ষ জনসেবা প্রদান নিশ্চিতের জন্য এসব কার্যক্রমে রাজনৈতিক পক্ষপাত এবং দলগত বিবেচনা পরিহার করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি

ষষ্ঠ অধ্যায়ঃ 'জনমুখী প্রশাসনের লক্ষ্যে প্রাতিষ্ঠানিক ও কাঠামোগত পুণর্গঠন' শিরোনামে মন্ত্রণালয়ের সংখ্যা পুনর্বিন্যাসকরণ, মন্ত্রণালয়গুলোকে কয়েকটি গুচ্ছে সংগঠিতকরণ, বিভিন্ন মন্ত্রণালয় ও দপ্তরের জনবল কাঠামো পুনর্বিন্যাস, বিভিন্ন সেক্টর কর্পোরেশনের পুনর্বিন্যাস, মন্ত্রণালয়ের নীতি ও পরিকল্পনা কোষ শক্তিশালীকরণ, বাস্তবায়ন পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন কার্যক্রম শক্তিশালীকরণ, নিরীক্ষা ও হিসাব বিভাগ পৃথকীকরণ, রাজস্ব বোর্ডের নীতি ও বাস্তবায়ন পৃথকীকরণ, প্রশাসনিক বিকেন্দ্রীকরণ, নতুন প্রশাসনিক বিভাগ গঠণ, ভূমি অফিস ও সাব-রেজিষ্ট্রি অফিস একই কর্তৃপক্ষের নিয়ন্ত্রণে আনায়ন, বিবাহ রেজিষ্ট্রিকরণ কার্যক্রম বিকেন্দ্রীকরণ বিষয়সমূহ আলোচনা কওে নিম্নলিখিত সুপারিশমালা পেশ করা হয়েছেঃ

৬.১	**মন্ত্রণালয়গুলোর সংখ্যা হ্রাস করাঃ** বর্তমানে মোট ৪৩ টি মন্ত্রণালয় এবং ৬১ টি বিভাগ রয়েছে। মন্ত্রণালয়গুলোকে যুক্তিসংগতভাবে হ্রাস করে কমিশন সরকারের সকল মন্ত্রণালয়গুলোকে মোট ২৫ টি মন্ত্রণালয় ও ৪০ টি বিভাগে পুনর্বিন্যাস করার সুপারিশ করছে। মন্ত্রণালয়গুলোকে হ্রাস করার প্রস্তাবের সংযুক্তি-৫-এ রাখা হয়েছে।	স্বল্প মেয়াদি
৬.২	**মন্ত্রণালয়কে পাঁচটি গুচ্ছে বিভক্ত করাঃ** কমিশন সকল মন্ত্রণালয়কে সমপ্রকৃতির পাঁচটি গুচ্ছে বিভক্ত করার সুপারিশ করছে। মন্ত্রণালয়/বিভাগকে নিম্নলিখিত পাঁচটি গুচ্ছে বিন্যস্ত করা যেতে পারেঃ (ক) বিধিবদ্ধ প্রশাসন; (খ) অর্থ, শিল্প ও বাণিজ্য, (গ) ভৌত অবকাঠামো ও যোগাযোগ; (ঘ) কৃষি ও পরিবেশ; (ঙ) মানব সম্পদ ও সামাজিক উন্নয়ন। মন্ত্রণালয়গুলোকে পাঁচটি গুচ্ছে বিভক্ত করার প্রস্তাব সংযুক্তি-৬-তে দেওয়া হয়েছে।	স্বল্প মেয়াদি
৬.৩	**মন্ত্রণালয়/বিভাগ, অধিদপ্তর, পরিদপ্তর ও মাঠ পর্যায়ের দপ্তরসমূহের সাংগঠনিক ও জনবল কাঠামো সংস্কারঃ** সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/বিভাগের উদ্যোগে সংশ্লিষ্টদের সাথে আলোচনা করে অধিদপ্তর, পরিদপ্তর ও মাঠ পর্যায়ের দপ্তরসমূহের সাংগঠনিক ও জনবল কাঠামো পর্যালোচনা করতে হবে। তারা তাদের সুপারিশ/প্রস্তাব স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিটির নিকট প্রেরণ করবে এবং কমিশন তা পর্যালোচনা করে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের মাধ্যমে চূড়ান্ত অনুমোদনের জন্য সরকার প্রধানের নিকট পেশ করবে।	মধ্য মেয়াদি
৬.৪	**মন্ত্রনালয়ে নীতি ও পরিকল্পনা ইউনিট শক্তিশালীকরণঃ** বিদ্যমান বিভিন্ন মন্ত্রণালয়/বিভাগে পরিকল্পনা কোষ রয়েছে। মন্ত্রণালয়ে বিভিন্ন নীতি ও পরিকল্পনা প্রনয়নের কাজটি যাতে আরো কার্যকরভাবে সম্পাদন করা যায় সেজন্য প্রতিটি মন্ত্রণালয়/বিভাগে নীতি ও পরিকল্পনা অধিশাখা/অনুবিভাগ গঠন করে দক্ষ ও বিশেষজ্ঞ জনবল নিয়োগ করতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৬.৫	**মন্ত্রণালয়ের ওয়েবসাইটকে ডায়নামিক করাঃ** প্রতিটি মন্ত্রণালয়/বিভাগের অধীনস্ত বিভিন্ন কার্যক্রম ও প্রকল্পের বাস্তবায়নে স্বচ্ছতা নিশ্চিত করার জন্য বিস্তারিত হালনাগাদ তথ্যাদি মন্ত্রণালয়/বিভাগের ওয়েবসাইটে আপলোড করবে এবং তাতে নাগরিকদের মতামত (ফিডব্যাক) প্রদানের অপশন রাখতে হবে।	স্বল্প মেয়াদি
৬.৬	**সশস্ত্র বাহিনী বিভাগ বাতিল ও 'জয়েন্ট চীফস অব স্টাফ' বোর্ড ও সচিবালয় গঠনঃ**	
(ক)	সশস্ত্র বাহিনী বিভাগ বাতিল করতঃ এর কার্যক্রম প্রতিরক্ষা মন্ত্রণালয়ে ফেরত/অর্পণ করার	

	জন্য সুপারিশ করা হলো।	
(খ)	আন্তঃসার্ভিস সমন্বয়ের জন্য সেনাবাহিনী, নৌবাহিনী ও বিমান বাহিনী প্রধানদের সমন্বয়ে 'জয়েন্ট চীফস অব স্টাফ' নামে একটি বোর্ড ও সচিবালয় গঠন করা যেতে পারে। তিন বাহিনী প্রধান প্রতি বছর আবর্তক ভিত্তিতে এ বোর্ডের সভাপতি হবেন। এ ছাড়া স্ব স্ব বাহিনীর পদোন্নতি নিজস্ব পদোন্নতি বোর্ডের মাধ্যমে হবে। তবে ব্রিগেডিয়ার/সমমানের বা তদুর্ধ পদে পদোন্নতির ক্ষেত্রে সরকার প্রধানের পূর্বানুমতি নিতে হবে।	
৬.৭	**অভ্যন্তরীণ সম্পদ বিভাগের পুনর্গঠনঃ** অভ্যন্তরীণ সম্পদ বিভাগের সচিব ও রাজস্ব বোর্ডের চেয়ারম্যান হিসেবে একই কর্মকর্তাকে দ্বৈত দায়িত্ব থেকে আলাদা করে একজন সচিবের নেতৃত্বে অভ্যন্তরীণ সম্পদ বিভাগ রাজস্ব নীতি প্রণয়ন করবে। নীতি বাস্তবায়ন করার জন্য তিনটি দপ্তর থাকবে। যথাঃ (ক) আয়কর অধিদপ্তর, (খ) শুল্ক ও আবগারী অধিদপ্তর, (গ) মূল্য সংযোজন কর (ভ্যাট) অধিদপ্তর। অভ্যন্তরীণ সম্পদ বিভাগকে নতুন বিশেষজ্ঞ জনবল দিয়ে শক্তিশালী করতে হবে। নবগঠিত তিনটি অধিদপ্তর-এর জন্য আলাদা আলাদা মহাপচিালক পদ সৃজন করে জনবল পুনর্বিন্যাস করতে হবে।	স্বল্প মেয়াদি
৬.৮	**তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি বিভাগকে আলাদা করাঃ** ডাক, টেলিযোগাযোগ ও তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি মন্ত্রণালয় থেকে তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি বিভাগকে আলাদা করে বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়ের সাথে একীভূত করা যেতে পারে।	
৬.৯	**বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো পুনর্গঠনঃ** বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরোর কার্যক্রমকে অধিকতর আস্থাবান ও গতিশীল প্রতিষ্ঠানে পরিণত করার জন্য 'বাংলাদেশ পরিসংখ্যান কমিশন' হিসেবে রূপান্তরিত করার জন্য সুপারিশ করা হলো। একটি স্বাধীন সরকারি প্রতিষ্ঠান হিসেবে কাজ করার জন্য আইনি কাঠামো তৈরি করতে হবে।	স্বল্প মেয়াদি
৬.১০	**বাংলাদেশ বিনিয়োগ ও উন্নয়ন কর্তৃপক্ষঃ** বর্তমানে বাংলাদেশ বিনিয়োগ ও উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ বাংলাদেশ রপ্তানি প্রক্রিয়াকরণ কর্তৃপক্ষ (বেপজা), অর্থনৈতিক জোন কর্তৃপক্ষ, রফতানী উন্নয়ন ব্যুরোর মত একই ধরণের দায়িত্ব পালন করে থাকে। এ তিনটি প্রতিষ্ঠানকে বাংলাদেশ বিনিয়োগ ও উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের সাথে একীভূত করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	স্বল্প মেয়াদি
৬.১১	**নতুন দু'টি বিভাগ গঠনঃ** বর্তমানে দেশে মোট ৮টি প্রশাসনিক বিভাগ রয়েছে। ভৌগোলিক ও যাতায়াতের সুবিধা বিবেচনায় কুমিল্লা ও ফরিদপুর বিভাগ গঠনের দাবি অনেক দিনের। সুতরাং কুমিল্লা ও ফরিদপুর নামে দু'টি নতুন বিভাগ গঠন করার সুপারিশ করা হলো। জনসংখ্যা ও যোগাযোগের বিবেচনায় দশটি বিভাগকে পুনর্বিন্যাস করার প্রস্তাবের বিবরণ সংযুক্তি-৭-এ দেওয়া হয়েছে।	স্বল্প মেয়াদি
৬.১২	**'জেলা প্রশাসক' ও 'উপজেলা নির্বাহী অফিসার' পদবি পরিবর্তনঃ** 'জেলা প্রশাসক' ও 'উপজেলা নির্বাহী অফিসার' পদবি পরিবর্তন করে যথাক্রমে **'উপজেলা কমিশনার'** (Sub-District Commissioner, SDC) ও **'জেলা ম্যাজিস্ট্রেট ও জেলা কমিশনার'**	স্বল্প মেয়াদি

	(District Magistrate & District Commissioner, DC) করার জন্য সুপারিশ করা হলো। ‘অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক (রাজস্ব)’ পদবী পরিবর্তন করে ‘অতিরিক্ত জেলা কমিশনার (ভূমি ব্যবস্থাপনা) করা যেতে পারে।	
৬.১৩	**জেলা ম্যাজিস্ট্রেটকে মামলা গ্রহণের ক্ষমতা প্রদানঃ** জেলা কমিশনারকে জেলা ম্যাজিস্ট্রেট হিসেবে সিআর মামলা প্রকৃতির অভিযোগগুলো গ্রহণের ক্ষমতা দেওয়ার সুপারিশ করা হলো। তিনি অভিযোগগুলো তদন্তের জন্য উপজেলার কোনো কর্মকর্তাকে বা সমাজের স্থানীয় বিশিষ্ট ব্যক্তিদের মাধ্যমে সালিশী বা তদন্ত করার নির্দেশ দিতে পারবেন। প্রাথমিক তদন্তে অভিযোগ গ্রহণযোগ্য হলে থানাকে মামলা গ্রহণের নির্দেশ দিতে পারবেন। পরবর্তীতে মামলাটি যথাযথ প্রক্রিয়ায় আদালতে চলে যাবে। এর ফলে সাধারন নাগরিকরা সহজে মামলা করার সুযোগ পাবেন। অপরদিকে, সমাজের ছোটোখাটো বিরোধ আদালতের বাইরে নিষ্পত্তি হয়ে গেলে আদালতের উপর অযৌক্তিক মামলার চাপ কমে যাবে। তবে এরূপ ক্ষেত্রে অভিযোগকারী একই বিষয়ে পুনরায় আদালতে যেতে পারবেন না। এ সুপারিশের বিষয়ে সুপ্রীম কোর্টের পরামর্শ গ্রহণ করে পরবর্তী পদক্ষেপ নেওয়া যেতে পারে।	স্বল্প মেয়াদি
৬.১৪	**উপজেলা পর্যায়ে ম্যাজিস্ট্রেট কোর্ট স্থাপনঃ** উপজেলা পর্যায়ে দেওয়ানি ও ফৌজদারি ম্যাজিস্ট্রেট কোর্ট পুনঃস্থাপন করা হলে সাধারণ নাগরিকগণ অনেক বেশি উপকৃত হবে। এ বিষয়ে সুপ্রীম কোর্টের পরামর্শ গ্রহণ করে পরবর্তী পদক্ষেপ নেওয়া যেতে পারে।	স্বল্প মেয়াদি
৬.১৫	**উপজেলা জননিরাপত্তা অফিসারঃ** থানার ‘অফিসার-ইন চার্জ’ এর কাজ ও সার্বিক আইন-শৃংখলা রক্ষার তদারকীর জন্য উপজেলা পর্যায়ে একজন সহকারী পুলিশ সুপারকে ‘উপজেলা জননিরাপত্তা অফিসার’ হিসেবে পদায়ন করা যেতে পারে। এর ফলে থানার জবাবদিহিতা আরো বৃদ্ধি পাবে বলে আশা করা যায়।	স্বল্প মেয়াদি
৬.১৬	**পৃথক ইমিগ্রেশন অফিসার নিয়োগঃ** বর্তমানে বিমানবন্দরে ইমিগ্রেশনে পুলিশ অফিসারগণ দায়িত্ব পালন করে থাকে। পুলিশ অফিসারদের দৃষ্টিভঙ্গি ও আচরণ অনেক সময় যাত্রী-বান্ধব হয় না। বিশ্বের বহু দেশে পুলিশের পরিবর্তে আলাদা ইমিগ্রেশন অফিসার নিয়োগ করা হয়। বাংলাদেশেও যোগ্যতার ভিত্তিতে পৃথক ইমিগ্রেশন অফিসার নিয়োগ করার সুপারিশ করা হলো। তবে পুলিশ থেকে ২০% ডেপুটেশনে রাখা যেতে পারে। ইমিগ্রেশন অফিসারদের দেশ-বিদেশে প্রশিক্ষণ দিয়ে গড়ে তোলা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৬.১৭	**ভূমি রেজিস্ট্রেশন অফিস সংস্কারঃ** ভূমি রেজিস্ট্রেশন অফিস বর্তমানে আইন ও বিচার মন্ত্রণালয়ের অধীনে কাজ করে থাকে। অপরদিকে, ভূমি ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত বিভিন্ন অফিস ভূমি মন্ত্রণালয়ের অধীনে কাজ করে। ভূমি ব্যবস্থাপনা ও হস্তান্তর সংক্রান্ত দু’টি আলাদা অফিস থাকায় জনদুর্ভোগ ও জটিলতা বৃদ্ধি পায়। এমতাবস্থায় এরূপ দ্বৈত ব্যবস্থাপনা বাতিল করে ভূমি রেজিস্ট্রেশন অফিসকে ভূমি মন্ত্রণালয়ের অধীনে ন্যস্ত করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	স্বল্প মেয়াদি

৬.১৮	**সাব-রেজিষ্ট্রি অফিসকে ডিজিটাল পদ্ধতির আওতায় আনাঃ** বর্তমানে জমি ক্রয়-বিক্রয় রেজিষ্ট্রি করার ক্ষেত্রে উপজেলা ভূমি অফিস ও সাব-রেজিষ্ট্রি অফিসের মধ্যে সমন্বয় সাধন সঠিকভাবে হয় না। সাম্প্রতিককালে ভূমি অফিসে ডিজিটাল পদ্ধতি চালু করা হলেও সাব-রেজিষ্ট্রি অফিস এখন পর্যন্ত ডিজিটাল পদ্ধতির আওতায় আসেনি। এমতাবস্থায়, দু'টো অফিসকে অবিলম্বে একই মন্ত্রণালয়ের অধীনে এনে সাব-রেজিষ্ট্রি অফিসকেও ডিজিটাল পদ্ধতির আওতায় এনে একটিকে অপরটির সাথে সংযোগ করে দিতে হবে যাতে জমি সংক্রান্ত তথ্য উভয়ের কাজে সহজলভ্য হয়।	মধ্য মেয়াদি
৬.১৯	**নিকাহ নিবন্ধন অফিসসমূহ** সংশ্লিষ্ট জেলা কমিশনারের অধীনে ন্যস্ত করা যেতে পারে। এরূপ ক্ষেত্রে আপিলের কোনো বিষয় থাকলে তা বিভাগীয় কমিশনার পর্যায়ে নিষ্পত্তি করার সুপারিশ করা হলো।	স্বল্প মেয়াদি
৬.২০	**প্রাদেশিক শাসন ব্যবস্থা চালু করাঃ**	
ক)	দেশের জনসংখ্যা বৃদ্ধি পাওয়া এবং সরকারের কার্যপরিধি সুবিস্তৃত হওয়ার ফলে বর্তমান প্রশাসনিক ও স্থানীয় সরকার কাঠামো যথেষ্ঠ বলে প্রতীয়মান হয় না। অপরদিকে, এককেন্দ্রিক ব্যবস্থায় মন্ত্রণালয় পর্যায়ে খুঁটিনাটি বহু কাজ সম্পাদন করা হয়। ক্ষমতার প্রত্যর্পণ (ডেলিগেশন) বিবেচনায় দেশে বিশাল জনসংখ্যার পরিষেবা ব্যবস্থা বিকেন্দ্রীকরণ করার লক্ষ্যে দেশের পুরাতন চারটি বিভাগের সীমানাকে চারটি প্রদেশে বিভক্ত করে **প্রাদেশিক শাসন ব্যবস্থা** চালু করা যেতে পারে। এর ফলে এককেন্দ্রীক সরকারের পক্ষে ক্ষমতা কেন্দ্রীভূত করার সুযোগ হ্রাস পাবে। পাশাপাশি রাজধানী ঢাকা শহরের উপর চাপ হ্রাস পাবে। **প্রাদেশিক শাসন ব্যবস্থা** চালু করা সম্পর্কে পরিশিষ্ট-৯ দ্রষ্টব্য।	মধ্য মেয়াদি
খ)	রাজধানী ঢাকা মহানগরীর জনসংখ্যা ও পরিষেবার ব্যাপ্তির কথা বিবেচনায় রেখে নয়া দিল্লীর মতো ফেডারেল সরকার নিয়ন্ত্রিত **'ক্যাপিটাল সিটি গভর্নমেন্ট' বা 'রাজধানী মহানগর সরকার'** (Capital City Government) গঠনের সুপারিশ করা হলো। অন্যান্য প্রদেশের মতই এখানেও নির্বাচিত আইন সভা ও স্থানীয় সরকার থাকবে। ঢাকা মহানগরী, টঙ্গী, কেরানীগঞ্জ, সাভার ও নারয়ণগঞ্জকে নিয়ে 'ক্যাপিটাল সিটি গভর্নমেন্ট'-এর আয়তন নির্ধারণ করা যেতে পারে। তবে ঢাকা জেলা ও নারায়নগঞ্জ জেলা অন্যান্য উপজেলা নিয়ে বহাল থাকবে। অপরদিকে, 'রাজধানী মহানগর সরকার' গঠিত হলে টাঙ্গাইল জেলাকে ঢাকা বিভাগের সাথে সংযুক্ত রাখা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৬.২১	**জেলা পরিষদ বাতিলঃ** স্থানীয় সরকারের একটি ধাপ হিসেবে **জেলা পরিষদ** বহাল থাকবে কিনা সে বিষয়টি নিয়ে বিভিন্ন মহলে আলোচনা রয়েছে। জেলা পরিষদ চেয়ারম্যান কখনোই নাগরিকদের সরাসরি ভোটে নির্বাচিত হননি। কিছু জেলা পরিষদ বাদে অধিকাংশেরই নিজস্ব রাজস্বের শক্তিশালী উৎস নেই। ফলে অধিকাংশ জেলা পরিষদ আর্থিকভাবে স্বয়ংসম্পূর্ণ নয়। সেহেতু জেলা পরিষদ বাতিল করা যেতে পারে। জেলা পরিষদের সহায়-সম্পদ প্রস্তাবিত সংশ্লিষ্ট প্রাদেশিক সরকারকে হস্তান্তর করা যেতে পারে।	স্বল্প মেয়াদি

৬.২২	**পৌরসভা শক্তিশালীকরণঃ** পৌরসভার গুরুত্ব বিবেচনায় স্থানীয় সরকার হিসেবে একে অধিকতর শক্তিশালী করার জন্য সুপারিশ করা হলো। পৌরসভা চেয়ারম্যান নির্বাচিত হবেন ওয়ার্ড মেম্বারদের ভোটে। কারণ চেয়ারম্যান একবার নির্বাচিত হলে মেম্বারদের আর গুরুত্ব দেয় না।	মধ্য মেয়াদি
৬.২৩	**উপজেলা পরিষদকে শক্তিশালী করাঃ**	
ক)	স্থানীয় সরকার হিসেবে উপজেলা পরিষদকে আরো শক্তিশালী করার জন্য সুপারিশ করা হলো। তবে উপজেলা পরিষদের ভাইস চেয়ারম্যান পদটি বাতিল করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
খ)	উপজেলা পরিষদকে আরো জনপ্রতিনিধিত্বশীল করার জন্য ইউনিয়ন পরিষদের সদস্যদের এক-তৃতীয়াংশকে আবর্তন পদ্ধতিতে পরিষদের সদস্য হওয়ার বিধান করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
গ)	উপজেলা নির্বাহী অফিসারকে উপজেলা পরিষদের অধীনে ন্যস্ত না রেখে তাকে শুধু সংরক্ষিত বিষয় ও বিধিবদ্ধ বিষয়াদি যেমন আইনশৃংখলা, ভূমি ব্যবস্থাপনা, পরীক্ষা নিয়ন্ত্রন, মোবাইল কোর্ট পরিচালনা ইত্যাদি দেখাশুনার ক্ষমতা দেওয়ার সুপারিশ করা হলো। একজন সিনিয়র সহকারী সচিব পদমর্যাদার অফিসারকে উপজেলা পরিষদের সচিব হিসেবে নিয়োগ দেওয়া যেতে পারে।	স্বল্প মেয়াদি
ঘ)	ভূমি ব্যবস্থাপনাকে কার্যকর করার জন্য উপজেলা পর্যায়ে দ্বিতীয় শ্রেনীর একজন ভূমি ব্যবস্থাপনা কর্মকর্তার পদ সৃষ্টি করা যেতে পারে। ভূমি মন্ত্রণালয়ের আওতায় কর্মরত কানুনগোদের মধ্য থেকে পদোন্নতির মাধ্যমে সহকারী কমিশনার (ভূমি) এর অধীনে তাদের পদোন্নতি ও পদায়ন করা যেতে পারে। এরূপ পদোন্নতির পরীক্ষা পিএসসি-র মাধ্যমে হতে হবে। পরবর্তীতে তারা পদোন্নতি পেয়ে ২৫% সহকারী কমিশনার (ভূমি) হতে পারবে।	মধ্য মেয়াদি
৬.২৪	**ইউনিয়ন পরিষদের সংস্কারঃ** ইউনিয়ন পরিষদের ওয়ার্ড সংখ্যা জনসংখ্যার অনুপাতে ৯-১১ করা যেতে পারে। প্রতিটি ওয়ার্ডে দুইজন সদস্য নির্বাচিত হবেন, যাদের মধ্যে একজন অবশ্যই মহিলা হতে হবে বলে বিধান করার সুপারিশ করা হলো। এর ফলে একদিকে মহিলাদের ৫০% প্রতিনিধিত্ব এবং তাদের কর্মএলাকা সুনিশ্চিত হবে। ইউনিয়ন পরিষদের চেয়ারম্যান নির্বাচিত হবেন মেম্বারদের ভোটে। কারণ চেয়ারম্যান একবার নির্বাচিত হলে মেম্বারদের আর গুরুত্ব দেয় না।	মধ্য মেয়াদি
৬.২৫	**ইউনিয়ন পরিষদকে অধিকতর দায়িত্ব দেওয়াঃ**	
ক)	উপানুষ্ঠানিক ও মসজিদভিত্তিক উপানুষ্ঠানিক শিক্ষা কর্মসূচি বাস্তবায়নের দায়িত্ব ইউনিয়ন পরিষদকে দেওয়া যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
খ)	ইউনয়ন পর্যায়ে ইউপি চেয়ারম্যানের নেতৃত্বে কৃষি ও পানি বিষয়ক কমিটি গঠন করা যেতে পারে। একইভাবে পরিষেবা সংক্রান্ত স্বাস্থ্যসেবা কমিটিসহ ও অন্যান্য কমিটি গঠন করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
গ)	ইউনিয়ন পরিষদে বর্তমানে যে গ্রাম আদালত বা সালিশী ব্যবস্থা রয়েছে তাকে আরো	মধ্য মেয়াদি

	শক্তিশালী ও কার্যকর করা হলে গ্রাম পর্যায়ে মামলা-বিরোধ ইত্যাদি কমে আসবে।	
ঘ)	এলাকার জনসাধারণকে আমন্ত্রণ জানিয়ে গনশুনানির মাধ্যমে এসকল কমিটি গঠন করতে হবে এবং কমিটিসমূহের কার্যক্রমে তাদের উপস্থিত থাকার সুযোগ দিতে হবে।	মধ্য মেয়াদি

সপ্তম অধ্যায়ঃ 'বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের কাঠামো ও প্রক্রিয়াগত সংস্কার' শিরোনামে সংস্কারের যৌক্তিকতা প্রসঙ্গে সমন্বিত ক্যাডার সার্ভিসের সংস্কার, 'সুপিরিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিস' গঠন, একাধিক পাবলিক সার্ভিস কমিশন গঠন, একাধিক 'প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী' পদের যৌক্তিকতা, আন্তঃক্যাডার এবং ক্যাডার, নন-ক্যাডার বৈষম্য হ্রাসকরণের লক্ষ্যে নিম্নলিখিত সুপাশিমালা পেশ করা হয়েছেঃ

৭.১	**বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস (বিসিএস) পুনর্গঠনঃ** (ক) বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস (বিসিএস)-এর আওতায় একীভূত (Unified) 'ক্যাডার' সার্ভিস বাতিল করে তার পরিবর্তে সংশ্লিষ্ট সার্ভিসের কাজের ধরন ও বিশেষায়িত দক্ষতার বিষয়টি সামনে রেখে আলাদা আলাদা নামকরণ করা যেতে পারে। বিদ্যমান বিসিএস-এর বিভিন্ন ক্যাডারগুলোকে নিম্নলিখিত **১২**টি প্রধান সার্ভিসে বিভক্ত করার সুপারিশ করা হলোঃ ১) বাংলাদেশ প্রশাসনিক সার্ভিস (Bangladesh Administrative Service) ২) বাংলাদেশ বিচারিক সার্ভিস (Bangladesh Judicial Service) ৩) বাংলাদেশ জননিরাপত্তা সার্ভিস (Bangladesh Public Security Service) ৪) বাংলাদেশ পররাষ্ট্র সার্ভিস (Bangladesh Foreign Service) ৫) বাংলাদেশ হিসাব সার্ভিস (Bangladesh Accounts Service) ৬) বাংলাদেশ নিরীক্ষা সার্ভিস (Bangladesh Audit Service) ৭) বাংলাদেশ রাজস্ব সার্ভিস (Bangladesh Revenue Service) ৮) বাংলাদেশ প্রকৌশল সার্ভিস (Bangladesh Engineering Service) ৯) বাংলাদেশ শিক্ষা সার্ভিস (Bangladesh Education Service) ১০) বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিস (Bangladesh Health Service) ১১) বাংলাদেশ কৃষি সার্ভিস (Bangladesh Agriculture Service) ১২) বাংলাদেশ তথ্য সার্ভিস (Bangladesh Information Service) ১৩) বাংলাদেশ রেলওয়ে সার্ভিস (Bangladesh Railway Service) ১৪) বাংলাদেশ তথ্য যোগাযোগ প্রযুক্তি সার্ভিস (Bangladesh ICT Service) বিভিন্ন সার্ভিসের অন্তর্ভুক্তি, একীভূতকরণ ও নতুন নামকরণ সংযুক্তি-৮-এ দেখানো হয়েছে।	স্বল্প মেয়াদি
৭.২	**বিসিএস (হিসাব ও নিরীক্ষা) সার্ভিসকে দু'টো সার্ভিসে বিভক্তকরণঃ** বিসিএস (হিসাব ও নিরীক্ষা) সার্ভিসকে দু'টো সার্ভিসে বিভক্ত করার সুপারিশ করা হলো। একটি হবে 'বাংলাদেশ হিসাব সার্ভিস' ও আরেকটি হবে 'বাংলাদেশ নিরীক্ষা সার্ভিস'।	মধ্য মেয়াদি
৭.৩	**এলজিইডি ও জনস্বাস্থ্য প্রকৌশল অধিদপ্তর পুনর্গঠনঃ** কমিশন সুপারিশ করছে যে, দু'টি সংস্থায় কর্মরত প্রকৌশলীদের প্রকৌশল সার্ভিস হিসেবে একীভূত করার জন্য সুপারিশ করা	মধ্য মেয়াদি

	হলো। সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাদের যোগদানের তারিখ থেকে পারস্পরিক সিনিয়রিটি নির্ধারণ করা হবে।	
৭.৪	**বিসিএস (সাধারণ তথ্য)-এর ৩টি সাব-ক্যাডার একীভূতকরণঃ** বিসিএস (সাধারণ তথ্য) ক্যাডারের অধীনে ৩টি সাব-ক্যাডার রয়েছে যাদের মধ্যে পদোন্নতির সুযোগ-সুবিধার বৈষম্য রয়েছে। এরূপ বৈষম্য দূর করার জন্য তিনটি সাব-ক্যাডারকে বিলুপ্ত করে তিনটি গ্রুপের (ক) সহকারী পরিচালক/তথ্য অফিসার/গবেষণা কর্মকর্তা, (খ) সহকারী অনুষ্ঠান পরিচালক, এবং (গ) সহকারী বার্তা নিয়ন্ত্রক পদসমূহ নিয়ে একটি একীভূত সার্ভিস গঠন করার সুপারিশ করা হলো। সম্মিলিত মেধা তালিকার ভিত্তিতে তাদের জেষ্ঠতা, পদোন্নতি ও পদায়ন করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৭.৫	**আইসিটি কর্মকর্তাদেরকে তথ্য সার্ভিসে অন্তর্ভুক্তকরণঃ**	
(ক)	আমাদের সমাজের সর্বস্তরে এবং সরকারি দপ্তরসমূহে ডিজিটাল পদ্ধতি তথা আইসটি ব্যবস্থা চালু করার ক্ষেত্রে অনেক অগ্রগতি হলেও আন্তর্জাতিক বিশ্বের তুলনায় এখনো আমরা অনেক পিছিয়ে আছি। সরকারি দপ্তরে আইসিটি সম্পৃক্ত বহু কর্মচারী এখন কাজ করেন। তাদের অনেকেই বেশ মেধাবীও বটে। অনেকে দেশের বাইরে গিয়েও বেশ সাফল্য দেখাচ্ছে। এমতাবস্থায় সরকারি দপ্তরের আইসিটি কর্মকর্তাদেরকে তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি সার্ভিসে অন্তর্ভুক্ত করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	
(খ)	বিসিএস (তথ্য প্রকৌশল) সার্ভিসকে তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি সার্ভিসে অন্তর্ভুক্ত করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
৭.৬	**‘বাংলাদেশ বন ও পরিবেশ সার্ভিস’ গঠনঃ** বিসিএস (বন) সার্ভিসের কর্মকর্তারা বন ও পরিবেশ মন্ত্রণালয়ের অধীনে কাজ করে থাকে। সময়ের ব্যবধানে জলবায়ু পরিবর্তন ও পরিবেশের বিষয়টি গুরুত্বপূর্ণ হয়ে উঠেছে। তাই বিসিএস (বন) সার্ভিসের কর্মকর্তাদের সাথে পরিবেশ সার্ভিসের কর্মকর্তাদের একীভূত করে বাংলাদেশ কৃষি সার্ভিসের উপ-সার্ভিস হিসেবে ‘বাংলাদেশ বন ও পরিবেশ সার্ভিস’ সংযুক্ত করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
৭.৭	**বিসিএস (ট্রেড)-কে একীভূতকরণঃ** বিসিএস (ট্রেড) ক্যাডার খুবই ছোট একটি সার্ভিস হওয়ার কারণে একে বিলুপ্ত করে বিসিএস (শুল্ক ও আবগারি)-এর সাথে একীভূত করার জন্য সুপারিশ করা হলো। ডব্লিউটিও-এর টিএফএ প্রভিশনগুলোর ৮০% ভাগর উর্দ্ধে কাস্টমস বিভাগ বাস্তবায়ন কওে থাকে বিধায় বিদেশে বাংলাদেশের কুটনৈতিক মিশনে ট্রেড কাউন্সিলর পদে কাস্টমস সার্ভিস থেকে পদায়নের সুপারিশ করা হলো। ভবিষ্যতে এ সার্ভিসে নতুন নিয়োগ করা যাবে না।	মধ্য মেয়াদি
৭.৮	**বিসিএস (খাদ্য) ও বিসিএস (সমবায়) সার্ভিসকে বাংলাদেশ প্রশাসনিক সার্ভিসের সাথে একীভূতকরণঃ** বিসিএস (খাদ্য) ও বিসিএস (সমবায়) সার্ভিস দু’টোকে বাংলাদেশ প্রশাসনিক সার্ভিসের সাথে একীভূত করার সুপারিশ করা হলো। ভবিষ্যতে এ দু’টো সার্ভিসে নতুন নিয়োগ করা যাবে না।	মধ্য মেয়াদি

৭.৯	**বিসিএস (ডাক) সার্ভিসঃ** ইন্টারনেট, সামাজিক মাধ্যম, কুরিয়ার সার্ভিস ইত্যাদি যোগাযোগের জন্য সহজলভ্য হওয়ায় বিসিএস (ডাক) সার্ভিসের গুরুত্ব বহুলাংশে হ্রাস পেয়েছে। এমতাবস্থায় এই সার্ভিসকে ক্রমান্বয়ে বিলুপ্ত করার প্রয়োজনীয়তা আছে কিনা তা সরকার পরীক্ষা করে দেখতে পারে। যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৭.১০	**পাবলিক সার্ভিস কমিশন পুনর্গঠনঃ** বাংলাদেশ স্বাধীন হওয়ার পরে দু'টো পাবলিক সার্ভিস কমিশন গঠন করা হয়েছিলঃ একটি ক্যাডার সার্ভিসের জন্য এবং অপরটি নন-ক্যাডার সার্ভিসের জন্য। পরবর্তীতে দু'টোকে একীভূত করা হয়। সার্বিক পরিস্থিতি বিবেচনায় প্রজাতন্ত্রের কর্মে জনবল নিয়োগের জন্য এখন তিনটি পাবলিক সার্ভিস কমিশন গঠন করার সুপারিশ করা হলো। প্রতিটি কমিশনের সদস্য সংখ্যা হবে চেয়ারম্যানসহ ৮ জন। কমিশনগুলো হবেঃ (ক) **পাবলিক সার্ভিস কমিশন (সাধারণ)ঃ** শিক্ষা ও স্বাস্থ্য সার্ভিস ব্যতীত অন্য সকল সার্ভিসে নিয়োগ ও পদোন্নতি পরীক্ষা (খ) **পাবলিক সার্ভিস কমিশন (শিক্ষা) ঃ** শুধুমাত্র শিক্ষা সার্ভিসে নিয়োগ ও পদোন্নতি পরীক্ষা (গ) **পাবলিক সার্ভিস কমিশন (স্বাস্থ্য) ঃ** শুধুমাত্র স্বাস্থ্য সার্ভিসে নিয়োগ ও পদোন্নতি পরীক্ষা শিক্ষা সার্ভিস ও স্বাস্থ্য সার্ভিসের কর্মকর্তারা অন্যান্য সার্ভিসের সাথে সুপিরিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিসে অন্তর্ভুক্তির পরীক্ষায় অংশ নিতে পারবে।	স্বল্প মেয়াদি
৭.১১	**জনপ্রশাসনে মেধাভিত্তিক নিয়োগ পরীক্ষা অনুষ্ঠানঃ** জনপ্রশাসনে মেধাভিত্তিক নিয়োগ ও পদোন্নতি নীতিমালা/আইন প্রণয়ন করা যেতে পারে যাতে সহজেই সেটি পরিবর্তন করা না যায়। সরকারি চাকরিতে নিয়োগ কার্যক্রম সম্পন্ন করার জন্য একটি নির্দিষ্ট সময়রেখা প্রতিষ্ঠা করা উচিত, বিশেষ করে বিসিএস, বর্তমান নিয়োগ প্রক্রিয়াটি অত্যধিক দীর্ঘ বিধায় নিয়োগ থেকে যোগদান পর্যন্ত প্রক্রিয়াটিকে সহজতর করা প্রয়োজন। বিসিএস পরীক্ষা এক বছরের মধ্যে শেষ করতে হবে। পরীক্ষার প্রক্রিয়াটি একটি ব্যাপক লিখিত পরীক্ষায় পরিবর্তন করা যেতে পারে। পিএসসি-র পরীক্ষার একটি বার্ষিক ক্যালেন্ডার নিম্নরূপ হতে পারেঃ (ক) পিএসসি-র পরীক্ষার বিজ্ঞপ্তিঃ জানুয়ারি মাসের দ্বিতীয় সপ্তাহ (খ) প্রিলিমিনারী পরীক্ষাঃ এপ্রিল মাসের প্রথম সপ্তাহ (গ) প্রিলিমিনারী পরীক্ষার ফল প্রকাশঃ মে মাসের প্রথম সপ্তাহ (ঘ) মূল লিখিত পরীক্ষাঃ জুন মাসের দ্বিতীয়ার্ধে (১০ দিন) (ঙ) মূল লিখিত পরীক্ষার ফল প্রকাশঃ ডিসেম্বর মাসের দ্বিতীয় সপ্তাহ (চ) মৌখিক ও মনস্তাত্ত্বিক পরীক্ষাঃ পরবর্তী বছরের জানুয়ারি মাসের প্রথম সসপ্তাহপ্তাহ থেকে ফেব্রুয়ারির দ্বিতীয় সপ্তাহ পর্যন্ত। (ছ) পিএসসি কর্তৃক চূড়ান্ত ফল ঘোষণাঃ এপ্রিল মাসের তৃতীয় সপ্তাহ (জ) স্বাস্থ্য পরীক্ষা ও পুলিশ ছাড়পত্রঃ মে মাসের তৃতীয় সপ্তাহ (ঝ) নিয়োগের আদেশ গেজেটে প্রকাশঃ জুন মাসের দ্বিতীয় সপ্তাহ	মধ্য মেয়াদি

	(ঞ) নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মকর্তাদের নিজ নিজ মন্ত্রণালয়ে যোগদানঃ জুলাই মাসের এক তারিখ (ট) পিএটিসি-র ফাউন্ডেশন ট্রেনিং-এ যোগদানঃ আগস্টের প্রথম সপ্তাহ	
৭.১২	**লিখিত পরীক্ষার সিলেবাসঃ**	
(ক)	বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিসের মূল লিখিত পরীক্ষার সিলেবাস পরিবর্তন করে তাতে নিম্নবর্ণিত ৬টি আবশ্যক বিষয় অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারেঃ ১) বাংলা রচনা - ১০০ নম্বর ২) ইংরেজি রচনা - ১০০ নম্বর ৩) ইংরেজি কম্পোজিশন (Composition) এবং প্রেসি (Precis) - ১০০ নম্বর ৪) বাংলাদেশের সংবিধান, ইতিহাস, ঐতিহ্য ও সংস্কৃতি - ১০০ নম্বর ৫) আন্তর্জাতিক ও চলতি বিষয়াবলী - ১০০ নম্বর ৬) সাধারণ বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি, সমাজ ও পরিবেশ, এবং ভূগোল - ১০০ নম্বর নিয়োগ পরীক্ষা সম্পর্কে বিস্তারিত সংযুক্তি-৯- তে দেখা যেতে পারে।	
(খ)	বিসিএস-এর মূল লিখিত পরীক্ষায় আবশ্যক বিষয় ছাড়াও সিলেবাসে বিশ্ববিদ্যালয় পর্যায়ে পঠিত কলা, সামাজিক বিজ্ঞান, ভৌত বিজ্ঞান, বাণিজ্য এবং আইন ইত্যাদি গুচ্ছ (Group) হতে ৬টি ঐচ্ছিক বিষয় বা পেপার (প্রতিটি ১০০ নম্বরের) অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে। তবে কোনো গুচ্ছ হতে দু'টির বেশি বিষয় বা পেপার নির্বাচন করা যাবে না। প্রার্থীদের সমস্যা সমাধানের ক্ষমতা এবং মনস্তাত্ত্বিক গুণাবলী মূল্যায়ন করার জন্য পরীক্ষার ধরনগুলো আপডেট করা উচিত। এজন্য অতিরিক্ত একটি ইন্টিগ্রিটি পরীক্ষা পরিচালনা করা যেতে পারে যা হবে উত্তীর্ণ ব্যক্তিদের প্রাথমিক স্ক্রিনিং। লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষায় উত্তীর্ণের ন্যূনতম নম্বর ৬০% নির্ধারণের সুপারিশ করা হলো। স্বচ্ছতা নিশ্চিত করার জন্য বিসিএস এর চূড়ান্ত ফলাফল breakdown সহ প্রকাশ করা উচিত, কারণ প্রার্থীদের মধ্যে তাদের প্রাপ্ত নম্বর নিয়ে বিভ্রান্তি রয়েছে। কোনো প্রার্থী পর পর তিনবার পরীক্ষায় ব্যর্থ হলে তিনি আর পরীক্ষা দিতে পারবেন না।	মধ্য মেয়াদি
৭.১৩	**'সুপিরিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিস' গঠনঃ**	
ক)	**'সুপিরিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিস'ঃ** সকল সার্ভিস থেকে মেধাবী ও দক্ষ কর্মকর্তাদের নিয়ে সচিবালয়ের উপসচিব থেকে অতিরিক্ত সচিব পর্যন্ত পদগুলো নিয়ে একটি **'সুপিরিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিস' (এসইএস)** গঠনের সুপারিশ করা হলো। সচিবালয়ের উপসচিব থেকে অতিরিক্ত সচিব পর্যন্ত পদগুলোতে নিয়োগ পাওয়ার প্রত্যাশা বিভিন্ন সার্ভিস কর্মকর্তাদের নিয়োগ পাওয়ার আকাঙ্খা থাকে। যেহেতু সিভিল সার্ভিস কাঠামো পিরামিডের মত, সেহেতু শীর্ষ পদে সকলের যাওয়ার সুযোগ রাখা যায় না। সেক্ষেত্রে মেধার ভিত্তিতে (মেরিটোক্রাসি) উচ্চতর পদগুলোতে আরোহণের সুযোগ প্রদান করাই যুক্তিসঙ্গত। বিশ্বের বহু দেশেই এ	মধ্য মেয়াদি

	নীতি অনুসরণ করা হয়। এমতাবস্থায়, মন্ত্রণালয়ের উপসচিব থেকে অতিরিক্ত সচিব পর্যন্ত পদগুলো নিয়ে 'সুপিরিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিস' (এসইএস) গঠিত হতে পারে। সকল সার্ভিস থেকে প্রতিযোগিতামুলক পরীক্ষার ভিত্তিতে এসইএস-এ নিয়োগ করা হলে একদিকে মেধার প্রাধান্য নিশ্চিত হবে; অপরদিকে, আন্তঃসার্ভিস অসমতা দূর হবে।	
খ)	**উচ্চতর পদে মেধাবীদের জন্য সুযোগ সৃষ্টিঃ** বাস্তবতার নিরিখে প্রশাসনিক সার্ভিসের প্রয়োজনীয়তা বিবেচনায় বর্তমানে উপসচিব পদের ৭৫% ভাগ উক্ত সার্ভিসের জন্য সংরক্ষিত রাখার ব্যবস্থা রাখা আছে। সকল সার্ভিসের সমতা বজায় রাখার স্বার্থে এবং জনপ্রশাসনের উচ্চতর পদে মেধাবীদের জন্য সুযোগ সৃষ্টির বিষয়টি বিবেচনায় নিয়ে কমিশন প্রশাসনিক সার্ভিসের ৭৫% কোটা হ্রাস করে ৫০% করার বিষয়টি অধিকতর যৌক্তিক মনে করছে। অবশিষ্ট ৫০% পদ অন্যান্য সার্ভিসের জন্য উম্মুক্ত থাকবে। তবে বিষয়টি নিয়ে উচ্চ আদালতে একটি মামলার রায় ও পর্যবেক্ষণ রয়েছে। তার পরিপ্রেক্ষিতে বিষয়টির আইনগত দিক পরীক্ষা করে দেখার পর প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নেয়া যেতে পারে। উল্লেখ্য যে, কোনো কর্মকর্তা পরীক্ষায় উত্তীর্ন হওয়ার পরেও ৫০% কোটার কোনো একটি গ্রুপের পদ পূরণ না হলে মেধার ভিত্তিতে পরীক্ষায় উত্তীর্ন যে কোনো গ্রুপের প্রার্থীকে শূন্য পদে নিয়োগ দেওয়া যাবে।	মধ্য মেয়াদি
গ)	**পাবলিক সার্ভিস কমিশন পরীক্ষাঃ** পাবলিক সার্ভিস কমিশন পরীক্ষা পরিচালনার দায়িত্ব পালন করবে এবং মৌখিক ও মনস্তাত্বিক পরীক্ষা শেষ করে চূড়ান্ত সুপারিশ সরকারের নিকট প্রেরণ করবে। প্রতি বছর একবার করে তিনটি পদের জন্য আলাদাভাবে প্রতিযোগিতামুলক পরীক্ষা (Competency Assessment) অনুষ্ঠিত হবে উপসচিব, যুগ্মসচিব ও অতিরিক্ত সচিব। প্রশ্নপত্র ও মৌখিক পরীক্ষায় প্রতিভা ও বুদ্ধিবৃত্তিকে (IQ & Aptitude) অধিকতর গুরুত্ব দেয়া হবে। তবে কেউ একবার উত্তীর্ন না হতে পারলে তিনি পরের ব্যাচে পরীক্ষা আরেকবার দিতে পারবেন। কমপক্ষে ১০ বছরের চাকরির অভিজ্ঞতাসম্পন্ন যে কোনো সার্ভিসের সিনিয়র স্কেলপ্রাপ্ত কর্মকর্তাগণ এসইএস-এর উপসচিব পদের জন্য আবেদন করে পরীক্ষায় অংশ নিতে পারবেন। পদোন্নতির লিখিত পরীক্ষায় পাশ মার্ক ৭০%, বার্ষিক পারফরমেন্স প্রতিবেদন ১৫% এবং বাধ্যতামুলক প্রশিক্ষণ ১৫% মার্ক নির্ধারণ করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
ঘ)	**'সিনিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিসে সিনিয়রিটি নির্ধারণঃ** 'সিনিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিস' (এসইএস)-এ প্রবেশের পর সিনিয়রিটি নির্ধারিত হবে সম্মিলিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণদের মেধাক্রম অনুসারে। কোনো বিশেষায়িত সার্ভিসের কোনো কর্মকর্তা একবার 'সিনিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিস' (SES)-এ প্রবেশের পর তিনি আর তার পূর্বতন সার্ভিসে ফেরত যেতে পারবেন না। এসইএস পরীক্ষার রেজাল্টের ভিত্তিতে সকল সার্ভিসের সদস্যদেও নিয়ে একটি সম্মিলিত মেধা তালিকা তৈরি করা হবে।	মধ্য মেয়াদি
ঙ)	কোনো কর্মকর্তা এসইএস-এ প্রবেশের পরীক্ষায় উপুর্যপরি দুই বার অকৃতকার্য হলে তিনি	মধ্য

<table>
<tr><td></td><td>আর পুনরায় কোনো সুযোগ পাবেন না। কোনো কর্মকর্তা কোনো কারণে পদোন্নতি না পেলে তাকে তার কারণ লিখিতভাবে জানাতে হবে। তাকে তার ত্রুটি বা সীমাবদ্ধতা দূর করার জন্য পরামর্শ দেয়া যেতে পারে।</td><td>মেয়াদি</td></tr>
<tr><td>চ)</td><td>(এসইএস)-এ অন্তর্ভুক্তিঃ যে সকল কর্মকর্তা বর্তমানে উপসচিব থেকে অতিরিক্ত সচিব পর্যন্ত পদগুলোতে কর্মরত আছেন তারা সকলেই স্বয়ংক্রিয়ভাবে এসইএস-এ অন্তর্ভুক্ত হবেন। সচিব, মুখ্যসচিব ও মন্ত্রিপরিষদ সচিব স্বয়ংক্রিয়ভাবে এসইএস-এর সদস্য হবেন।</td><td>মধ্য মেয়াদি</td></tr>
<tr><td>৭.১৪</td><td>সকল সার্ভিসের জন্য লাইন প্রমোশনঃ বাংলাদেশ প্রশাসনিক সার্ভিসের যে সকল কর্মকর্তা এসইএস-এ অন্তর্ভক্ত হওয়ার জন্য পরীক্ষা দিবেন না বা পরীক্ষায় অকৃতকার্য হবেন তারাও ওই সার্ভিসের লাইন প্রমোশন পদ তথা অতিরিক্ত জেলা কমিশনার, জেলা ম্যাজিস্ট্রেট ও জেলা কমিশনার, অতিরিক্ত বিভাগীয় কমিশনার, বিভাগীয় কমিশনার ও চীফ কমিশনার পদে পদোন্নতি লাভের যোগ্য হবেন। তবে তারা এসইএস-এর সংশ্লিষ্ট পদের সমমান পাবেন না। অপরদিকে, এসইএস এবং এর বাইরে থেকে যারা জেলা প্রশাসক পদে পদোন্নতি/পদায়ন পাবেন তাদের শতকরা হার উক্ত সার্ভিসের সংশ্লিষ্ট উপযুক্ত প্রার্থীদের সমানুপাতিক হারে নির্ধারিত হবে। নিম্নের লেখচিত্রের মাধ্যমে প্রস্তাবটি তুলে ধরা হলোঃ

সারণি-১০ঃ বিভিন্ন সার্ভিসের লাইন প্রমোশনের প্রস্তাব
<table>
<tr><th>গ্রেড</th><th>বাংলাদেশ প্রশাসনিক সার্ভিস</th><th>সুপিরিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিস</th><th>অন্যান্য সার্ভিস যেমন-স্বাস্থ্য, শিক্ষা, কৃষি ইত্যাদি</th></tr>
<tr><td>বিশেষ</td><td>প্রযোজ্য নয়</td><td>কেবিনেট সেক্রেটারী</td><td>প্রযোজ্য নয়</td></tr>
<tr><td>বিশেষ</td><td>প্রধান কমিশনার</td><td>প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী</td><td>সংশ্লিষ্ট সার্ভিসের প্রধান (যেমন-চীফ অব হেলথ সার্ভিস)</td></tr>
<tr><td>গ্রেড-১</td><td>বিভাগীয় কমিশনার</td><td>সচিব</td><td>মহাপরিচালক</td></tr>
<tr><td>গ্রেড-২</td><td>অতিরিক্ত বিভাগীয় কমিশনার</td><td>অতিরিক্ত সচিব</td><td>অতিরিক্ত মহাপরিচালক</td></tr>
<tr><td>গ্রেড-৩</td><td>জেলা ম্যাজিস্ট্রেট ও জেলা কমিশনার</td><td>যুগ্ম সচিব</td><td>পরিচালক</td></tr>
<tr><td>গ্রেড-৫</td><td>অতিরিক্ত জেলা কমিশনার</td><td>উপসচিব</td><td>অতিরিক্ত পরিচালক</td></tr>
<tr><td>গ্রেড-৬</td><td>সিনিয়র সহকারী কমিশনার /উপজেলা কমিশনার</td><td>সিনিয়র সহকারী সচিব</td><td>উপজেলা প্রধান</td></tr>
<tr><td>গ্রেড-৯</td><td>সহকারী কমিশনার</td><td>সহকারী সচিব</td><td>সহকারী পরিচালক</td></tr>
</table>
সকল সার্ভিসের সকল লাইন পদগুলোকেও একইভাবে উপরে উল্লেখিত রূপে বিন্যস্ত করতে হবে। প্রত্যেক সার্ভিসের কর্মকর্তারা পরীক্ষার মাধ্যমে ওই সকল পদে পদোন্নতি পাবেন। তবে তারা উপসচিব পদের জন্য এসইএস পরীক্ষায়ও অংশ নিতে পারবেন। যারা উপসচিব হবেন না, তারা নিজস্ব লাইন পদগুলোতে পদোন্নতি পাবেন। সংস্থাগুলো ও মাঠ পর্যায়ের কর্মকর্তারা লাইন পদোন্নতি পেলেও এসইএস কর্মকর্তাদের সমমান পাবেন না; তবে তারা বেতন সুবিধা পাবেন।</td><td>মধ্য মেয়াদি</td></tr>
</table>

৭.১৫	**শীর্ষ পদের বদলি ও পদায়নঃ** যে সকল সার্ভিসে বর্তমানে সচিব পদমর্যাদার পদ রয়েছে সে পদগুলো অধিদপ্তরের/মাঠ পর্যায়ের নিজস্ব পদ হিসেবে গণ্য হবে। সকল সার্ভিসের এসব শীর্ষ পদ সমপর্যায়ভুক্ত বলে গণ্য হবে। এসকল পদ ব্যতীত অপর সকল পদে বদলি, পদায়ন ও পদোন্নতি অধিদপ্তর/সংশ্লিষ্ট ডিপার্টমেন্ট কর্তৃক সম্পন্ন হবে। জনপ্রশাসন মন্ত্রনালয় কেবল এসইএসভুক্ত পদ এবং এসইএস এর বাইরের শীর্ষ পদগুলোর বদলি, পদায়ন, পদোন্নতি সম্পন্ন করবে।	মধ্য মেয়াদি
৭.১৬	**পদোন্নতির পূর্বে বিশেষ প্রশিক্ষণঃ** প্রতিটি ধাপের পদোন্নতির পূর্বে একজন কর্মকর্তাকে প্রতি ধাপের জন্য নির্ধারিত প্রশিক্ষণ গ্রহণ বাধ্যতামুলক হবে। যেমন-উপসচিব হওয়ার আগে বুনিয়াদি ও বিভাগীয় সংশ্লিষ্ট কোর্স, যুগ্মসচিব হওয়ার আগে উচ্চতর কোর্স (ACAD) এবং অতিরিক্ত সচিব হওয়ার আগে Senior Staff Course-এর মত সমমানের কোর্স শেষে উত্তীর্ণ হতে হবে। পদোন্নতির পূর্বে একজন কর্মকর্তাকে উল্লেখিত প্রশিক্ষণ কোর্স এসেসমেন্টনের ভিত্তিতে সাফল্যের সাথে শেষ করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
৭.১৭	**সচিব নিয়োগে মন্ত্রিসভা কমিটিঃ** (ক) একজন মন্ত্রীর নেতৃত্বে একটি মন্ত্রিসভা কমিটি অতিরিক্তি সচিবদের মধ্য থেকে বাছাই করে সচিব ও সচিবদেও মধ্য থেকে মুখ্য সচিব পদে পদোন্নতির প্রস্তাব সরকার প্রধানের কাছে পেশ করবে। বর্তমান সুপিরিয়র সিলেকশন বোর্ড বাতিল করা যেতে পারে। (খ) অতিরিক্ত সচিবদের মধ্য থেকে সচিব নিয়োগ পাওয়ার সম্ভাবনাময় অফিসারদের জন্য উচ্চতর প্রশিক্ষনের ব্যবস্থা করতে হবে যাতে আন্তর্জাতিক পর্যায়ে নেতৃত্ব দেয়ার মত তারা যোগ্য হতে পারে।	স্বল্প মেয়াদি
৭.১৮	**পদোন্নতি না পেলে বেতন সুবিধাঃ** কোনো কর্মচারী যদি কোনো পদে পদোন্নতির সর্বোচ্চ ধাপে পৌছে যান এবং এরপরে আর ইনক্রিমেন্ট না পেয়ে থাকেন এবং তিনি যদি কোনো বিভাগীয় মামালায় গুরুদন্ডে দন্ডিত না হয়ে থাকেন, তবে তাকে দুই বছর পর পরবর্তী বেতন স্কেল প্রদানের সুপারিশ করা হলো।	স্বল্প মেয়াদি
৭.১৯	**পার্শ্ব নিয়োগঃ** সুপিরিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিসের বাইরে ৫% পদে সরকার বিশেষ কোনো যোগ্যতাসম্পন্ন ব্যক্তিকে চুক্তিভিত্তিক যুগ্মসচিব বা সংস্থা প্রধান পদে নিয়োগ দিতে পারে। তবে এরূপ ক্ষেত্রে পাবলিক সার্ভিস কমিশনের আওতায় বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে দরখাস্ত আহ্বানের পরে মূল্যায়নের ভিত্তিতে নিয়োগ হতে হবে। এ ছাড়া তাদেরকে দায়িত্ব প্রদানের আগে কমপক্ষে তিন মাস ওরিয়েন্টেশন কোর্স সমাপ্ত করার বিধান করতে হবে।	স্বল্প মেয়াদি
৭.২০	**মুখ্য সচিব (Principal Secretary) পদে পদায়নঃ** মন্ত্রণালয়গুলোকে পুনর্বিন্যস্ত করা হলে বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ে একাধিক বিভাগ সৃষ্টি হবে তাদের মধ্যে সমন্বয়ের জন্য সে সকল মন্ত্রনালয়ে কর্মরত একজন সচিবকে মুখ্য সচিব (Principal Secretary) হিসেবে নিয়োগ দেওয়ার সুপারিশ করা হলো। বর্তমান সিনিয়র সচিব পদমর্যাদার কর্মকর্তাকে এ পদে পদায়ন করা যেতে পারে। বর্তমান ‘সিনিয়র সচিব’ নামকরণ বাদ দেওয়ার সুপারিশ	স্বল্প মেয়াদি

	করা হলো। মন্ত্রিপরিষদ সচিব, মুখ্য সচিব ও সচিব পদে কোনো বেতন গ্রেড বা স্কেল থাকবে না। সরকার তাদের বেতন-ভাতা ও সুবিধাদি নির্ধারণ করবেন। মুখ্য সচিব পদের সম্ভাব্য মন্ত্রণালয়সমূহ সংক্রান্ত সুপারিশের বিস্তারিত সংযুক্তি-১০-এ রাখা হয়েছে।	
৭.২১	**সকল ক্যাডারের লাইন প্রমোশন নিশ্চিত করাঃ** বিভিন্ন সার্ভিসের মধ্যে যে বৈষম্যের অভিযোগ রয়েছে বিশেষ করে যে সব সার্ভিসে ১ থেকে ৪ গ্রেড পর্যন্ত পদ নেই তা সমাধানের জন্য প্রত্যেক সার্ভিসে প্রযোজ্য ক্ষেত্রে গ্রেড-১ থেকে গ্রেড-৪ এর প্রয়োজনীয় সংখ্যক পদ সৃষ্টি করা যেতে পারে। একইভাবে নির্দিষ্ট সার্ভিসের কর্মপরিধির চাহিদার সমানুপাতিক হারে পদোন্নতির জন্য বিভিন্ন গ্রেডের পদ সৃষ্টি করার জন্য সুপারিশ করা হলো। সংশ্লিষ্ট সার্ভিসের ৫ম ও ৩য় গ্রেডের সমমানের পদে পদোন্নতির জন্য পাবলিক সার্ভিস কমিশনের মাধ্যমে পরীক্ষা/ মূল্যায়ন করার ব্যবস্থা থাকতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
৭.২২	**শূন্য পদ ব্যতীত পদোন্নতি না দেয়াঃ** বিভিন্ন সময়ে লক্ষ্য করা গেছে যে, শূন্য পদের চেয়ে অধিক সংখ্যক পদে পদোন্নতি দিয়ে জটিলতার সৃষ্টি করা হয়। এরূপ প্রবণতা অবিলম্বে বন্ধ হওয়া দরকার। কেবলমাত্র শূন্যপদের বিপরীতে সমসংখ্যক পদে পদোন্নতি দেওয়ার বিধান করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
৭.২৩	**মাঠ প্রশাসনের জন্য আইন/বিধি প্রণয়নঃ** বাংলাদেশের মাঠ প্রশাসন বৃটিশ ভারত ও পাকিস্তান আমলের বিভিন্ন ঐতিহ্য ও বিধিবিধান অনুসরণ কওে পরিচালিত হয়। কিন্তু ভারত ও পাকিস্তানে মাঠ প্রশাসনের জন্য আলাদা আইন থাকলেও বাংলাদেশে তা নেই। এ কারণে মাঠ প্রশাসনে অনেক সময় বিভিন্ন সরকারি বিভাগের মধ্যে সমন্বয়ের অভাব দেখা দেয়। এ সমস্যা দূরীকরণের জন্য মাঠ প্রশাসনের জন্য আলাদা আইন প্রণয়ন করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
৭.২৪	**নন-ক্যাডার কর্মকর্তাদের এসইএস পরীক্ষায় অংশগ্রহণের সুযোগঃ** নন-ক্যাডার কর্মকর্তাদের মধ্যে যাদের স্নাতক ও মাস্টার্স পরীক্ষায় কমপক্ষে ৩.৫ গ্রেড পয়েন্ট রয়েছে ও ১৫ বছর চাকরির অভিজ্ঞতা রয়েছে তাদেরকে উপসচিব পদোন্নতির পরীক্ষায় অংশগ্রহণের সুযোগ দেয়া যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৭.২৫	**প্রেষণে কর্মকর্তা নিয়োগঃ** কোনো সংস্থায় নিজস্ব যোগ্যতাসম্পন্ন কর্মকর্তা থাকলে সেখানে প্রেষণে কোনো কর্মকর্তাকে পদায়ন না করার জন্য সুপারিশ করা হলো। অপরদিকে, বিভিন্ন অসামরিক পদে প্রেষণে নিয়োগ করার প্রবণতা দেখা যায়। এমতাবস্থায় কমিশন মনে করে যে, সামরিক বাহিনীতে কর্মরত কোনো কর্মকর্তাকে অসামরিক পদে প্রেষণে নিয়োগ করা সমীচীন হবে না। তবে অবসরপ্রাপ্ত সামরিক কর্মকর্তাদের বেলায় এ শর্ত প্রযোজ্য হবে না।	মধ্য মেয়াদি
৭.২৬	**চলতি দায়িত্ব প্রদানঃ** কোনো পদে পদোন্নতির যোগ্য কর্মকর্তা থাকলে তাকে চলতি দায়িত্ব প্রদান না করে তাকে পদোন্নতি দিতে হবে। তবে কোনো পদে পদোন্নতির যোগ্য কর্মচারী না থাকলে সিনিয়র কর্মকর্তাকে চলতি দায়িত্ব প্রদান করার সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি

৭.২৭	**কর্মচারীদের বদলি করার ক্ষমতা প্রত্যর্পন করাঃ** প্রথম শ্রেণির কর্মকর্তা ব্যতীত উপজেলা পর্যায়ের সকল কর্মচারীকে সংশ্লিষ্ট বিভাগের জেলা প্রধান বদলি করবেন বলে ক্ষমতা প্রত্যর্পণ করার জন্য সুপারিশ করা হলো। একইভাবে বিভাগীয় কর্মচারীদের সংশ্লিষ্ট বিভাগের বিভাগীয় প্রধানকে বদলি করার ক্ষমতা প্রত্যর্পণ করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৭.২৮	**সরকারি কর্মকর্তাদের গাড়ি ক্রয়ের লোনঃ** সচিবালয়ের উপসচিবদের গাড়ি ক্রয়ের ঋণ এবং গাড়ি রক্ষণাবেক্ষণের জন্য প্রতি মাসে ৫০,০০০ টাকা প্রদানের ব্যবস্থা রয়েছে। এ সুযোগ সচিবালয়ের বাইরে অন্যান্য সার্ভিসের কর্মকর্তাদের জন্য নেই। এ ব্যবস্থা বাতিল করার জন্য সুপারিশ করা হলো। এতে একদিকে বৈষম্য দূর হবে এবং অপরদিকে, সরকারের ব্যয় হ্রাস পাবে।	মধ্য মেয়াদি
৭.২৯	**বেতন স্কেল নির্ধারণঃ** অর্থ মন্ত্রণালয় কর্তৃক দেশের মুদ্রাস্ফীতি ও জীবনযাত্রার ব্যয় বাংলাদেশ ব্যাংকের প্রদত্ত ইনডেক্স বিশ্লেষণ করে মূল বেতন প্রতি বছর বেতন বৃদ্ধি করা যেতে পারে। তবে তা সাথে ৫% এর বেশি হবে না। এ উদ্দেশ্যে একটি স্থায়ী বেতন কমিশন গঠন করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৭.৩০	**অবসর নেয়ার অনুমতিঃ** প্রজাতন্ত্রের একজন কর্মচারী ১৫ (পনের) বছর চাকরি করার পর সকল সুবিধাসহ অবসর নেয়ার অনুমতি দেয়ার জন্য সুপারিশ করা হলো। এটি কর্মজীবন পরিবর্তনের জন্য বেছে নেয়া কর্মকর্তাদের জন্য একটি প্রস্থান পথের সুবিধা দিবে।	মধ্য মেয়াদি
৭.৩১	**বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণের প্রথাঃ** পাবলিক সার্ভিস অ্যাক্ট, ২০১৮ এর ধারা ৪৫ বিধান অনুসারে ২৫ বছর চাকরির পরে সরকার ইচ্ছে করলে কাউকে বাধ্যতামূলক অবসর দিতে পাওে বলে যে বিধান রয়েছে তা বাতিল করার জন্য সুপারিশ করা হলো। নিরপেক্ষ জনপ্রশাসন নিশ্চিত করার জন্য একই সুপারিশ করা হয়েছে।	স্বল্প মেয়াদি
৭.৩২	**অফিসার অন স্পেশাল ডিউটি (ওএসডি)ঃ** সুনির্দিষ্ট অভিযোগ ব্যতীত কোনো অফিসার/কর্মচারীকে ওএসডি না করার জন্য সুপারিশ করা হলো। কোনো ওএসডি কর্মকর্তাকে কাজ না দিয়ে বেতন-ভাতা দেওয়ার পরিবর্তে তাদের জন্য একটি কর্মপরিকল্পনা তৈরি করে শিক্ষকতা বা প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে সাময়িকভাবে পদায়ন করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৭.৩৩	**সচিবালয়ে পদায়নঃ** সচিবালয়ে সিনিয়র সহকারী সচিব হিসেবে কমপক্ষে দুই বছর চাকরি করেছে এমন কর্মকর্তাদের মাঠ পর্যায়ে উপজেলা নির্বাহী অফিসার বা সমমানের পদে পোস্টিং পাওয়ার ক্ষেত্রে অগ্রাধিকার দিতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
৭.৩৪	**সিনিয়র সহকারী সচিব পদে পদোন্নতিঃ** একজন সহকারী কমিশনার মাঠ পর্যায়ে কমপক্ষে চার বছর চাকরি করার পরে মেধাভিত্তিক পরীক্ষার মাধ্যমে সিনিয়র সহকারী সচিব পদে পদোন্নতি পাবেন বলে সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
৭.৩৫	**স্বাস্থ্য পরীক্ষার অংশ হিসেবে মাদকাসক্তি পরীক্ষাঃ** পাবলিক সার্ভিস কমিশন কর্তৃক পরীক্ষার চূড়ান্ত ফল প্রকাশের পর যখন স্বাস্থ্য পরীক্ষা হয় তখন প্রার্থী মাদকাসক্ত কিনা তাও পরীক্ষা করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি

৭.৩৬	**ব্লক পদে নারীদের নিয়োগঃ** যে সকল পদকে ব্লক পদ বলে গণ্য করা হয় সে সব পদে নারীদের নিয়োগে অগ্রাধিকার দেওয়ার জন্য সুপারিশ করা হলো। উপজেলা পর্যায়ের এ ধরনের পদে পুরুষ কর্মচারীদের অন্য উপজেলায় বদলী করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৭.৩৭	**দ্বিতীয় ও তৃতীয় শ্রেনীর পদে নিয়োগঃ** প্রাদেশিক শাসন ব্যবস্থা প্রবর্তন করা হলে সরকারি চাকরির দ্বিতীয় ও তৃতীয় শ্রেনীর পদে নিয়োগের জন্য একটি প্রাদেশিক কর্ম কমিশন গঠন করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৭.৩৮	**উপজেলা পর্যায়ে কর্মচারীদের কাজে অনীহাঃ** মাঠ পর্যায়ে দ্বিতীয়, তৃতীয় ও চতুর্থ শ্রেনীর কর্মচারীদের মধ্যে কাজে অবহেলা ও নাগরিকদের সাথে ভালো আচরণ না করার অভিযোগ পাওয়া যায়। এ অবস্থা দূর করার জন্য উপজেলা নির্বাহি অফিসারের নেতৃত্বে পুলিশের অফিসার ইন চার্জ, থানা স্বাস্থ্য প্রশাসক, থানা শিক্ষা অফিসার ও সহকারি কমিশনারকে নিয়ে একটি মনিটরিং কমিটি গঠন করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
৭.৩৯	**জনপ্রশাসনে ক্যারিয়ার প্লানিংঃ** জনপ্রশাসনকে একটি দক্ষ ও গতিশীল প্রতিষ্ঠানে পরিণত করার জন্য ক্যারিয়ার প্লানিং অনুবিভাগকে উপযুক্ত কর্মকর্তা ও বিশেষজ্ঞদের দিয়ে পুনর্গঠন করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি

অষ্টম অধ্যায়ঃ 'স্বচ্ছ ও জবাবদিহি জনপ্রশাসনের লক্ষ্যে সংস্কার' শিরোনামে সংস্কারের যৌক্তিকতা প্রসঙ্গে জবাবদিহিতার অর্থ ও গুরুত্ব, জবাবদিহিতার কর্তৃপক্ষ, জবাবদিহিতার প্রকার-ভেদ, জবাবদিহিতার বহিঃপ্রকাশ, স্বচ্ছতা এবং জবাবদিহিতা বা দায়বদ্ধতা, কর্ম-সম্পাদন ব্যবস্থাপনা এবং জবাবদিহিতা, সরকারি খাতের জবাবদিহিতার বিদ্যমান কাঠামো, অপ্রাতিষ্ঠানিক জবাবদিহিতা কৌশলের (Tools) সীমাবদ্ধতা, ই-গভর্নেন্স (e-governance) এবং ই-সার্ভিস, বার্ষিক কার্য-সম্পাদন চুক্তি, বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন (ACR) এবং কর্মদক্ষতা মূল্যায়ন, জন-প্রশাসনের রাজনীতিকীকরণ এবং নিরপেক্ষতা, জনপ্রশাসনের কর্মচারীদের আচরণবিধি, অর্থ মন্ত্রণালয় কর্তৃক কর্ম-সম্পাদন (Performance) পর্যবেক্ষণ, সামাজিক জবাবদিহিতা কৌশল (Tools) এবং সুশীল সমাজের ভূমিকা, বাংলাদেশে জবাবদিহিতায় সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানসমূহের চ্যালেঞ্জ এবং সমস্যাসমূহ আলোচনা করে নিম্নলিখিত সুপারিশমালা পেশ করা হয়েছেঃ

৮.১	**কম্পট্রোলার এন্ড অডিটর জেনারেল (CAG) এর দপ্তরকে শক্তিশালীকরণঃ** জনপ্রশাসনের স্বচ্ছতা ও নিরীক্ষার স্বাধীনতা নিশ্চিত করা, হিসাব বিভাগ হতে অডিটের পৃথকীকরণ এবং অডিটের গুনগতমান উন্নতির জন্য নিরীক্ষা আইন (Audit Act) প্রণয়ন করা যেতে পারে। প্রজাতন্ত্রের বিদ্যমান হিসাব ও নিরীক্ষা বিভাগকে আলাদা করার সুপারিশ আগেও বিভিন্ন কমিশন করেছে। বর্তমান কমিশন একই সুপারিশ করেছে। নিরীক্ষা আইনে পারফরমেন্স অডিটিং-কে জোর দিতে হবে এবং আলোচ্য প্রতিবেদন সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় ও দপ্তরে পাঠাতে হবে যাতে তারা প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নিতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৮.২	**অডিট এন্ড একাউন্টস ক্যাডার বিভাজনঃ** নিরীক্ষা আইনের অধীনে অডিট এন্ড একাউন্টস ক্যাডার বিভাজনসহ সকল স্তরের কর্মকর্তা ও কর্মচারী এবং অডিট ও হিসাব বিভাগকে প্রশাসনিকভাবে এবং কর্ম-বিভাজনের ভিত্তিতে সম্পূর্ণ পৃথক করার উদ্যোগ নেয়া যেতে	মধ্য মেয়াদি

	পারে।	
৮.৩	**বিভাজিত অডিট ও হিসাব বিভাগের ক্যাডার পদঃ** পৃথকীকরণের পরে অডিট এবং হিসাব বিভাগের মধ্যে কোনো স্তরের কর্মকর্তা বা কর্মচারীর নিয়োগ, আন্তঃবদলী এবং পদায়নের সুযোগ থাকবে না। বিভাজিত অডিট ও হিসাব বিভাগের ক্যাডার পদের বিভিন্ন স্তরে সমতা বিধানের লক্ষ্যে কিছু সংখ্যক অতিরিক্ত পদ সৃষ্টির প্রয়োজন হতে পারে। সেই সঙ্গে নন-ক্যাডার প্রথম ও দ্বিতীয় শ্রেনীর কর্মকর্তা, তৃতীয় এবং চতুর্থ শ্রেনীর সকল স্তরের কর্মচারীদেরকে বর্তমানের পদসংখ্যা অনুযায়ী অডিট ও হিসাব বিভাগে স্থায়ীভাবে বিভাজন ও পদায়ন করা যেতে পারে। তবে পৃথকীকরণের পরে অডিট এবং হিসাব বিভাগের মধ্যে কোনো স্তরের কর্মকর্তা বা কর্মচারীর নিয়োগ, বদলি এবং বিনিময়ের সুযোগ থাকবে না।	মধ্য মেয়াদি
৮.৪	**নিরীক্ষা ও নিরীক্ষিত হিসাব প্রতিবেদনঃ** প্রস্তাবিত নিরীক্ষা আইনে প্রতি বছর নির্দিষ্ট মাসে নিরীক্ষা ও নিরীক্ষিত হিসাব প্রতিবেদন দাখিলের নির্দিষ্ট সময়সীমা নির্ধারণ করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৮.৫	**কম্পট্রোলার এন্ড অডিটর জেনারেলের সচিবালয়ঃ উ**ক্ত আইনে কম্পট্রোলার এন্ড অডিটর জেনারেলের বর্তমান দপ্তরকে সচিবালয় হিসেবে ঘোষণা করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
৮.৬	**স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানসমূহে নিরীক্ষাঃ** স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানসমূহ সরকারি অর্থ ব্যবহার করে বিধায় সেগুলোর নিরীক্ষা কার্য নিরীক্ষা বিভাগ কর্তৃক সম্পাদিত হওয়ার বিধান করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৮.৭	**সিজিএ, সিজিডিএফ এবং রেলওয়ে হিসাবঃ** অডিট ও হিসাব বিভাগ পৃথকীকরণের পরে সিজিএ, সিজিডিএফ এবং রেলওয়ে হিসাব বিভাগ অর্থ বিভাগের অধীনে ন্যস্ত থাকবে। হিসাব মহা নিয়ন্ত্রক (সিজিএ) অর্থ বিভাগের পক্ষে সিভিল, প্রতিরক্ষা এবং রেলওয়ে বিভাগের হিসাব সমন্বয় করে জাতীয় আর্থিক হিসাব প্রণয়নের জন্য দায়বদ্ধ থাকবেন।	মধ্য মেয়াদি
৮.৮	**ফাইন্যান্সিয়াল ম্যানেজমেন্ট একাডেমীঃ** ফাইন্যান্সিয়াল ম্যানেজমেন্ট একাডেমী (FIMA) অডিটর জেনারেলের প্রশাসনিক নিয়ন্ত্রণে থাকবে। তবে ফিমাতে হিসাব এবং অডিট বিভাগের সকল স্তরের কর্মকর্তা ও কর্মচারীর প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা বর্তমানের ন্যায় চলতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৮.৯	**পাবলিক একাউন্টস কমিটিঃ** জনপ্রশাসনে জবাবদিহি ব্যবস্থা শক্তিশালী করতে সংসদের স্থায়ী কমিটিগুলোর মধ্যে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ 'পাবলিক একাউন্টস্ কমিটি'সহ অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ কমিটিগুলোর চেয়ারম্যান হিসেবে বিরোধী দলের সংসদ সদস্যদের মধ্য হতে নিয়োগের বিধান সংবিধান বা সংসদের 'রুলস্ অব প্রসিডিউরস'-এ সংযুক্ত করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৮.১০	**সংসদের স্থায়ী কমিটিগুলোর দক্ষতাঃ সংসদের** স্থায়ী কমিটিগুলোর দক্ষতা ও কার্যকারিতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে সংসদীয় কমিটিগুলোর বিভিন্ন লজিসটিকাল সুবিধাসমূহ যেমন- অফিস একেমোডেশন, যানবাহন, গবেষণা কর্মকর্তা এবং সাপোর্ট স্টাফ ইত্যাদির বিধান নিশ্চিত	মধ্য মেয়াদি

	করতে হবে।	
৮.১১	**বাজেট বাস্তবায়ন পরিবীক্ষণ ও সংসদে প্রতিবেদন পেশঃ** সরকারি অর্থ ও বাজেট ব্যবস্থাপনা আইন ২০০৯ এর ১৫ (৪) ধারা অনুসারে অর্থমন্ত্রী কর্তৃক সরকারি আয় ও ব্যয়ের গতিধারা পরিবীক্ষণ করে ত্রৈমাসিক ভিত্তিতে একটি পর্যালোচনা প্রতিবেদন প্রনয়ণ করা এবং সংসদের পরবর্তী অধিবেশনে তা উপস্থাপন করার বিধান রয়েছে। কিন্তু আর্থিক জবাবদিহিতার এমন একটি গুরুত্বপূর্ণ আইনের বাধ্যবাধকতা দীর্ঘদিন যাবত উপেক্ষিত হয়ে চলছে। সুতরাং, কমিশন এ মর্মে সুপারিশ করছে যে, অর্থ মন্ত্রণালয় সরকারি আয়-ব্যয়ের গতিধারা যথযথভাবে পরিবীক্ষণ করে এ সম্পর্কে ত্রৈমাসিক ভিত্তিতে একটি প্রতিবেদন তৈরি করবে এবং বর্ণিত আইনের বিধান অনুসারে তা জাতীয় সংসদের নিকট উপস্থাপন করবে।	মধ্য মেয়াদি
৮.১২	**ইনস্টিটিউট অব পাবলিক ফাইন্যান্সকে শক্তিশালীকরণঃ** অডিট ও হিসাব বিভাগের বাইরে দীর্ঘদিন সরকারের বিভিন্ন মন্ত্রণালয়, বিভাগ, অধিদপ্তর, পরিদপ্তর এবং দপ্তরসমূহের বিশাল সংখ্যক সরকারি কর্মকর্তা-কর্মচারীদের জন্য আর্থিক ব্যবস্থাপনা বিষয়ে প্রশিক্ষণ ও সংশ্লিষ্ট বিষয়ে গবেষণার জন্য কোনো একাডেমী ছিল না। এর পরিপ্রেক্ষিতে ২০১৩ সালে অর্থ বিভাগের অধীনে 'ইনস্টিটিউট অব পাবলিক ফাইন্যান্স (আইপএফ) প্রতিষ্ঠা করা হয়। এই ইনস্টিটিউটকে একটি শক্তিশালী প্রতিষ্ঠান হিসেবে গড়ে তোলার জন্য এর একটি স্থায়ী ক্যাম্পাস এবং স্থায়ী ও উপযোগী ফ্যাকাল্টি নিয়োগের জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
৮.১৩	**কর্ম-সম্পাদন বা পারফরমেন্স বাজেট ব্যবস্থা প্রবর্তনঃ** বাজেট আলোচনায় গুরুত্বপূর্ণ কর্ম-সম্পাদন সূচক কার্যকরভাবে আলোচনা করা এবং প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়/প্রতিষ্ঠানসমূহের ব্যয় ব্যবস্থাপনায় দক্ষতা এবং সরকারি অর্থ ব্যয়ে অর্জিত সাফল্য নিরূপনে প্রথাগত বা ক্রমবর্ধমান বাজেট ব্যবস্থা হতে পর্যায়ক্রমে কর্মসম্পাদন বা পারফরমেন্স বাজেট ব্যবস্থায় উত্তরণের জন্য অর্থ বিভাগকে একটি সময়ভিত্তিক কর্মপরিকল্পনা প্রণয়নের জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
৮.১৪	**দুর্নীতি দমন কমিশন (ACC)- কে শক্তিশালীকরণঃ** দুর্নীতি দমন কমিশনকে স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠান হিসেবে ঘোষণা করা যেতে পারে, যাতে তারা নিজেদের বিধিবিধান প্রণয়ন করতে পারে। প্রত্যেক স্তরের কর্মকর্তা নিয়োগে দূর্নীতি দমন কমিশনকে পূর্ণ স্বাধীনতা দিতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
৮.১৫	**বাংলাদেশ তথ্য কমিশনকে শক্তিশালীকরণঃ** বাংলাদেশ তথ্য কমিশনকে অধিকতর কার্যকর একটি সংস্থা হিসেবে গড়ে তোলার জন্য এর চেয়ারম্যান ও সদস্য নির্বাচনের প্রক্রিয়া একটি বাছাই কমিটির মাধ্যমে করা যেতে পারে। তথ্য কমিশনের পূর্ণ স্বাধীনতা নিশ্চিতের লক্ষ্যে সুপ্রিম কোর্টের আপিল বিভাগে কর্মরত একজন বিচারকের নেতৃত্বে একজন করে তথ্য অধিকার সম্পর্কে অভিজ্ঞ বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষক ও তথ্য প্রযুক্তি বিশেষজ্ঞ নিয়ে তিন সদস্য বিশিষ্ট একটি বাছাই কমিটি তথ্য কমিশনের প্রধান ও সদস্য নিয়োগের সুপারিশ করবে।	মধ্য মেয়াদি

	কমিশন চেয়ারম্যান ও সদস্যরা এক মেয়াদির বেশি এ পদে থাকতে পারবেন না। কমিশনের শাখা অফিস প্রশাসনিক বিভাগ পর্যন্ত সম্প্রসারিত করা যেতে পারে। নাগরিকরা চাহিদামত সহজেই তথ্য না পেলে যেন বিভাগীয় তথ্য কমিশনার বরাবরে আপিল করতে পারে সে বিধান করার জন্য সুপারিশ করা হলো। বিভাগীয় তথ্য কমিশনার আপিলের উপর দ্রুত সিদ্ধান্ত দিবেন । এছাড়া তিনি জেলা ও উপজেলা সফর করে তথ্য কমিশন ও সংশ্লিষ্ট আইন সম্পর্কে নাগরিকদের সচেতন করবেন।	
৮.১৬	**ন্যায়পাল (Ombudsman) এর দপ্তর প্রতিষ্ঠাঃ** সুপ্রীম কোর্টের একজন বিচারক বা সুপ্রীম কোর্টের সাথে পরামর্শক্রমে জনপ্রশাসন সম্পর্কে অভিজ্ঞ ও স্বনামধন্য কোনো নির্দলীয় ব্যক্তিকে ন্যায়পাল নিয়োগ করা যেতে পারে। সংবিধানের ৭৭ ধারা অনুসারে দেশের জন্য একজন ন্যায়পাল নিয়োগ যত দ্রুত সম্ভব করা যেতে পারে। ১৯৮০ সালের ন্যায়পাল আইন সংশোধন করে একটি অধ্যাদেশ জারি করে রাষ্ট্রপতির কর্তৃক ন্যায়পাল নিয়োগের ব্যবস্থা করার জন্য সুপারিশ করা হলো। ন্যায়পাল প্রতি বছর একটি প্রতিবেদন রাষ্ট্রপতি ও জাতীয় সংসদের স্পীকারের নিকট দাখিল করবেন। একজন ন্যায়পাল তিন বছরের বেশি উক্ত পদে থাকবেন না।	মধ্য মেয়াদি
৮.১৭	**অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থাঃ (Grievance Redress System- GRS)ঃ** ন্যায়পাল (Ombudsman) দপ্তর প্রতিষ্ঠার পরে মন্ত্রণালয়সহ সকল সরকারি দপ্তরে অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা, পর্যবেক্ষণ বা প্রয়োজনীয় সকল কার্যক্রম বাস্তবায়নের দায়িত্ব ন্যায়পালের দপ্তরে ন্যস্ত হবে।	মধ্য মেয়াদি
৮.১৮	**সরকারি অফিসগুলিতে নতুন কর্ম-সম্পাদন ব্যবস্থাপনা (Performance Management) ব্যবস্থা চালুকরণঃ** (ক) সকল মন্ত্রণালয়, বিভাগ, অধিদপ্তর, পরিদপ্তর এবং অন্যান্য সরকারি প্রতিষ্ঠানের নিজ নিজ 'সাংগঠনিক চার্টার' (Organization Charter) বা সংগঠনের কার্যাবলীতে এবং 'টেবল অব অরগানাইজেশন এন্ড ইকুইপমেন্ট' (Table of Organization and Equipment- TO&E) -এ তাদের ভিশন ও মিশন সংজ্ঞায়িত থাকবে। (খ) সকল সরকারি দপ্তর ও প্রতিষ্ঠানের প্রতিটি পদের, পদমর্যাদা ও স্তর নির্বিশেষে, সুনির্দিষ্ট দায়িত্ব ও কাজের বিবরণ (Job Description) প্রস্তুত করতে হবে এবং লিপিবদ্ধ থাকবে। (গ) প্রতিটি মন্ত্রণালয় ও দপ্তরের কার্যসম্পাদন প্রক্রিয়া সম্পর্কে Standard Operating Procedure (SOP) প্রণয়ন করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
৮.১৯	**সরকারি কর্মকর্তা-কর্মচারীদের নতুন কর্মদক্ষতা মূল্যায়ন (Performance Evaluation) পদ্ধতি চালু করাঃ** বিদ্যমান বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন (ACR)-এর পরিবর্তে নতুন বার্ষিক কর্মদক্ষতা মূল্যায়ন (Annual Performance Evaluation- APE) পদ্ধতি চালু করতে হবে। বছরের শুরুতে প্রত্যেক কর্মকর্তা বার্ষিক কাজের পরিকল্পনা (Annual Work Plan-	মধ্য মেয়াদি

	AWP) নিয়ন্ত্রণকারী কর্মকর্তার নিকট জমা দেবেন। বছরের শেষে সিনিয়র কর্মকর্তারা সেই পরিকল্পনার ভিত্তিতে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তার কর্মদক্ষতা মূল্যায়ন (Performance Evaluation) করবেন। এরূপ মূল্যায়ন পারস্পরিক আলোচনার মাধ্যমে সম্পন্ন হবে। কর্মকর্তা-কর্মচারীদের কর্মদক্ষতা (Performance) চারটি বিভাগে মূল্যায়ন করা যেতে পারেঃ অসন্তোষজনক, সন্তোষজনক, ভালো এবং চমৎকার। কর্মদক্ষতার ভিত্তিতে কর্মকর্তা ও কর্মচারীদেরকে আর্থিক সুবিধা, প্রশিক্ষণ এবং অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা দেওয়া যেতে পারে। একইভাবে, প্রতিষ্ঠানের বার্ষিক কর্মদক্ষতার উপর ভিত্তি করে বাজেট বৃদ্ধি বা বিশেষ সুবিধা প্রাপ্তির ব্যবস্থা থাকতে পারে।	
৮.২০	**সরকারি দপ্তর/ প্রতিষ্ঠানের বার্ষিক কাজের পরিকল্পনা ও কর্ম-দক্ষতা মূল্যায়ন (Performance Review-PR)ঃ** প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের প্রধান বার্ষিক কাজের পরিকল্পনা প্রস্তুত করবেন এবং বছরের শুরুতে এটি উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের কাছে জমা দেবেন। প্রতিষ্ঠানের কর্ম-দক্ষতা মূল্যায়ন অভ্যন্তরীণ বা বহিরাগত কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে সম্পন্ন হতে পারে। বর্তমান বার্ষিক কর্ম-দক্ষতা চুক্তি (APA) ব্যবস্থা বজায় রাখা যেতে পারে; তবে এটি আরও কার্যকর করার জন্য তিন বছর অন্তর মূল্যায়নের ব্যবস্থা করা যেতে পারে। কর্মদক্ষতার ভিত্তিতে প্রতিষ্ঠানের বার্ষিক কর্মদক্ষতার উপর ভিত্তি করে বাজেট বৃদ্ধি বা বিশেষ সুবিধা প্রাপ্তির ব্যবস্থা থাকতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৮.২১	**মন্ত্রণালয়/বিভাগ এবং দপ্তরের বার্ষিক প্রতিবেদন প্রকাশ ঃ** প্রতিটি মন্ত্রণালয় ও দপ্তরকে বাধ্যতামুলকভাবে প্রতি বছর তার কর্মসম্পাদনের বার্ষিক প্রতিবেদন প্রকাশ করতে হবে। একই প্রতিবেদন সংশ্লিষ্ট সংস্থার ওয়েবসাইটেও প্রকাশ করতে হবে। এ প্রতিবেদনে আইন ও বিধি-বিধান, আর্থিক বিবরণী, পরিবেশ দূষণ, স্বাস্থ্য পরিষেবা, অপরাধ নিয়ন্ত্রণ ও জাতীয় জনগুরুত্বপূর্ণ বিষয়াদি স্থান পেতে পারে। এ প্রতিবেদনে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের পূর্ববর্তী বছরে বাস্তবায়িত গুরুত্বপূর্ণ কার্যক্রম, অর্জিত সাফল্য, আর্থিক আয়-ব্যয়ের হিসাব এবং বিশেষ অর্জনসমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে। এটি প্রশাসনের স্বচ্ছতা বৃদ্ধিতে এবং জবাবদিহি নিশ্চিত করতে সহায়ক হবে।	মধ্য মেয়াদি
৮.২২	**উন্মুক্ত তথ্য নীতিঃ** বাংলাদেশ সরকার এরূপ উন্মুক্ত তথ্য নীতি গ্রহণের কথা বিবেচনা করতে পারে, কারণ সরকারি তথ্য উন্মুক্ত করলে স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা বৃদ্ধি পাবে এবং দুর্নীতি লাঘবে সহায়ক হবে। তথ্য অধিকার আইন সংশোধন প্রসঙ্গে পূর্ববর্তী অধ্যায়ে সুপারিশ করা হয়েছে। তথ্যের অবাধপ্রবাহ নিশ্চিত করার জন্য The Official Secrets Act 1923 এবং The Evidence Act 1872 প্রয়োজনীয় সংশোধন করে যুগোপযোগী করা যেতে পারে। সংবাদপত্র ও অন্যান্য মিডিয়ার নিরপেক্ষ, সত্যান্বেষী, বস্তুনিষ্ঠ ও দায়িত্বশীল সংবাদ ও মতামত প্রকাশের স্বাধীনতা ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে হবে। সাংবাদিকদের অনুসন্ধানী প্রতিবেদন প্রকাশের জন্য উৎসাহ দিতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
৮.২৩	**'প্রশাসনিক ন্যায়পাল' নিয়োগ ও তার সচিবালয় প্রতিষ্ঠাঃ** জনপ্রশাসনে নিয়োজিত কর্মকর্তা	মধ্য

	ও কর্মচারীরা কোনো কোনো সময়ে অযাচিত ও অনাকাঙ্খিতভাবে হেনস্তার শিকার হন। এরূপ ক্ষেত্রে তাদের বক্তব্য না শুনেই কর্মস্থল থেকে প্রত্যাহার বা ওএসডি করা হয়। অনেক সময় সরকারি কাজ করতে গিয়ে কর্মকর্তারা মামলায় জড়িয়ে পড়েন। সেক্ষেত্রে আইনগত ব্যয়ভার তাদেরকেই বহন করতে হয়। অনেকে অবসরে যাওয়ার পরও আইনী লড়াই এবং মামলার খরচ দিতে হিমসিম খান। এরূপ পরিস্থিতিতে জনপ্রশাসন সংক্রান্ত বিষয় স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা নিশ্চিত করার জন্য দ্রুততর সময়ের মধ্যে একজন **'প্রশাসনিক ন্যায়পাল'** নিয়োগ করা যেতে পারে। জাতীয় সংসদে আইন পাসের জন্য অপেক্ষা না করে রাষ্ট্রপতি কর্তৃক অধ্যাদেশ জারি করে প্রশাসনিক ন্যায়পাল নিয়োগের উদ্যোগ নেয়া যেতে পারে। তিনি সরকারি কর্মচারিদের শুনানী গ্রহন করে পরবর্তী পদক্ষেপের জন্য সরকারের কাছে সুপারিশ পাঠাবেন।	মেয়াদি
৮.২৪	**জনপ্রশাসনে জবাবদিহি নিশ্চিকরণে প্রক্রিয়াগত সংস্কারঃ**	
ক)	**বার্ষিক বাজেটের সহজলভ্যতাঃ** সকল সরকারি মন্ত্রণালয় ও দপ্তরের বার্ষিক বাজেট নাগরিকদের কাছে সহজলভ্য ও উম্মুক্ত থাকতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
খ)	**সরকারি ক্রয় প্রক্রিয়ায় সম্পূর্ণ স্বচ্ছ ও ন্যায্য নীতিঃ** সরকারি ক্রয় প্রক্রিয়ায় সম্পূর্ণ স্বচ্ছ ও ন্যায্য নীতি অনুসরণ নিশ্চিত করার উদ্যোগ নিতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
গ)	**নিয়মিত গণশুনানিঃ** সরকারি পরিষেবায় নাগরিক সমাজ সন্তুষ্ট কিনা বা তাদের কোনো অভিযোগ আছে কিনা তা জানার জন্য নিয়মিতভাবে **গণশুনানি** করতে হবে। পূর্ববর্তী অধ্যায়ে একই সুপারিশ করা হয়েছে।	মধ্য মেয়াদি
ঘ)	**প্রশাসনিক সংস্কৃতিঃ** স্বচ্ছতা ও জবাবদিহি নিশ্চিত করার একটি প্রশাসনিক সংস্কৃতি গড়ে তোলা এবং তাকে জনপ্রিয় করার উদ্যোগ নিতে হবে। বিধি মোতাবেক প্রজাতন্ত্রের প্রত্যেক কর্মচারীকে প্রতি বছর তার সম্পদের হিসাব বিবরণী দাখিল করা বাধ্যতামুলক করা যেতে পারে। পেশকৃত সম্পদ বিবরণী জনগণের দেখার জন্য উম্মুক্ত রাখা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
ঙ)	**দুর্নীতি উদঘাটনে তথ্যপ্রকাশকারীঃ** অনৈতিক, অন্যায় ও দুর্নীতি উদঘাটনে তথ্যপ্রকাশকারী (whistleblower) কাজকে উৎসাহিত করতে হবে। এ প্রসঙ্গে ২০১১ সালে প্রণীত তথ্যপ্রকাশ (সুরক্ষা) আইনটি কঠোরভাবে প্রয়োগ করা যেতে পারে। এ আইনের মাধ্যমে তথ্যপ্রকাশকারীকে সকল ধরনের হয়রানি থেকে তাদের সুরক্ষা দিতে হবে। প্রয়োজনে বিদ্যমান আইনটি পর্যালোচনা করে দেখা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
চ)	**প্রশাসনিক ট্রাইবুনালকে** জনবল ও লজিস্টিক দিয়ে আরো শক্তিশালী করা প্রয়োজন।	মধ্য মেয়াদি
ছ)	**স্থায়ী প্রসিকিউশন সার্ভিসঃ** ফৌজদারি (পিপি) ও দেওয়ানি মামলা (জিপি) পরিচালনার জন্য আইনজীবি নিয়োগের মাধ্যমে দু'টি স্থায়ী প্রসিকিউশন সার্ভিস গঠন করা যেতে পারে। এজন্য একটি আইন প্রণয়ন ও পাবলিক সার্ভিস কমিশনের মাধ্যমে পিপি ও জিপি নিয়োগ করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি

জ)	**স্বতন্ত্র ভূমি আদালত স্থাপনঃ** বর্তমানে ভূমি সংশ্লিষ্ট মামলাগুলো নিষ্পত্তিতে দীর্ঘ সময় ব্যয় হয়। নাগরিকদের ভোগান্তি দূরীকরণের জন্য প্রতি বিভাগে একটি করে স্বতন্ত্র **ভূমি** আদালত স্থাপন করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি

নবম অধ্যায়ে 'জনপ্রশাসনে নিরপেক্ষতা নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে সংস্কার' শিরোনামে নিরপেক্ষ জনপ্রশাসন কেন, নিরপেক্ষ সিভিল সার্ভিস, জনপ্রশাসনে দলীয়করনের কৌশল এবং দলীয়করণের ক্ষেত্র ও প্রতিবন্ধকতাসমূহ, জনপ্রশাসনে নিয়োগ ও পদোন্নতির জন্য গোয়েন্দা বিভাগের প্রতিবেদন গ্রহণ বন্ধ করা সম্পর্কে আলোচনা করে নিম্নলিখিত সুপারিশমালা পেশ করা হয়েছেঃ

৯.১	**স্বাধীন তদন্ত কমিশন গঠনঃ** অতীতে বিভিন্ন সরকারের সময়ে যে সকল সরকারি কর্মকর্তা-কর্মচারী ভোট জালিয়াতি, অর্থ-পাচার, দূর্নীতি, এবং ২০২৪ সালের জুলাই-আগষ্টের গণহত্যার সাথে প্রত্যক্ষভাবে জড়িত হয়ে জনপ্রশাসনের পেশাদারিত্ব, ভাবমূর্তি ও একটি গণতান্ত্রিক দেশের স্বাভাবিক প্রক্রিয়াকে ক্ষুন্ন করেছে তাদের বিরুদ্ধে যথাযথ তদন্তের জন্য মাঠ পর্যায়ে জনমত রয়েছে বিধায় একটি স্বাধীন তদন্ত কমিশন গঠনের বিষয়টি বিবেচনা করা যেতে পারে বলে কমিশন মনে করে।	স্বল্প মেয়াদি
৯.২	**পুলিশ ভেরিফিকেশনঃ** পদোন্নতির ক্ষেত্রে পুলিশ বা কোনো গোয়েন্দা বিভাগের কাছে রাজনৈতিক পরিচয় জানতে চাওয়ার প্রথা বাতিল করার জন্য সুপারিশ করা হলো। কারণ জনপ্রশাসনে রাজনীতিকীকরণ এ স্তর থেকেই শুরু হয়। লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষার ফলাফল ঘোষিত হওয়ার পূর্বে কোনো প্রার্থীর পুলিশ ভেরিফিকেশন করা যাবে না। বিসিএস পরীক্ষায় কৃতকার্য হওয়ার পরে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় চূড়ান্ত নিয়োগের পূর্বে পুলিশের বিভাগের কাছে শুধুমাত্র সংশ্লিষ্ট প্রার্থীর বিরুদ্ধে কোনো ফৌজদারী মামলা আছে কিনা সে সম্পর্কে প্রতিবেদন চাইবে। প্রয়োজনে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় দূর্নীতি দমন কমিশনে প্রতিবেদন চাইতে পারে। পুলিশ ভেরিফিকেশন কার্যক্রম পাবলিক সার্ভিস কমিশনের পরিবর্তে প্রার্থীর যোগদানকৃত মন্ত্রণালয় কর্তৃক সম্পাদিত হবে। এ ছাড়া পাসপোর্ট, দ্বৈত নাগরিকত্ব, সমাজসেবা সংস্থা বা এনজিও-র বোর্ড গঠন ইত্যাদি নাগরিক সেবার ক্ষেত্রে পুলিশ ভেরিফিকেশন কার্যক্রম বাতিল করার জন্যও সুপারিশ করা হলো। একজন নাগরিকের জাতীয় পরিচয়পত্র ও সংশ্লিষ্ট কাগজপত্র থাকলে তার বিষয় নিষ্পত্তি করা যেতে পারে।	স্বল্প মেয়াদি
৯.৩	**১৫ বছর চাকুরি পূর্তিতে স্বেচ্ছায় অবসরগ্রহণঃ** সিভিল সার্ভিস এ্যাক্ট, ২০১৮-এর ৪৫ ধারা সংশোধনক্রমে কোনো সরকারি কর্মচারীর ২৫ বছর চাকুরিকাল পূর্তিতে তাকে সরকার কর্তৃক বাধ্যতামুলক অবসর প্রদানের বিধান বাতিল করার জন্য সুপারিশ করা হলো। তবে বিধান রাখা যায় যে, কোনো সরকারি কর্মচারী ১৫ বছর চাকুরি পূর্তিতে অবসর নিতে আবেদন করলে সরকার তা মঞ্জুর করতে পারবে।	মধ্য মেয়াদি
৯.৪	**রাজনৈতিক কর্মকান্ডে অংশগ্রহণঃ** কোনো সরকারি কর্মকর্তা কোনো রাজনৈতিক দলের পক্ষে বা বিপক্ষে আয়োজিত কোনো কর্মসূচিতে অংশগ্রহণ করতে পারবেন না বলে	মধ্য মেয়াদি

	নির্দেশনা জারি করা যেতে পারে। বিশেষ করে বিভিন্ন সার্ভিসের নামে যে সকল সমিতি রয়েছে তারা কোনো রাজনৈতিক দল বা নেতার পরিচয় দিয়ে সরকারের সিদ্ধান্তের সমালোচনা করে বা দাবি আদায়ের জন্য কোনো বিক্ষোভ বা প্রতিবাদ সমাবেশ করতে পারবেন না। ব্যক্তি হিসেব কেউ সংক্ষুদ্ধ বা বৈষম্যের শিকার হলে তার প্রতিকারের জন্য তিনি বিধি মোতাবেক আবেদন করতে পারবেন।	
৯.৫	**সরকারি কর্মচারীদের নিরাপত্তা বিধানঃ** সিভিল সার্ভিসে কর্মরত সকল কর্মকর্তা-কর্মচারীর নিরপেক্ষভাবে ও সততার সাথে আইনানুগ দায়িত্ব পালনের জন্য তাদের চাকুরীর, সামাজিক মর্যাদা, আর্থিক ও জীবনের নিরাপত্তার নিশ্চয়তা দিতে হবে এবং তাদেরকে সকল ধরনের হয়রানি হতে রক্ষা করতে হবে। এ জন্য The Civil Service Act 2018 -তে সরকারি কর্মচারীদের নিরাপত্তা প্রদানের বিধান সংযোজন করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৯.৬	**মন্ত্রী/প্রতিমন্ত্রীর একান্ত সচিব (পিএস) /সহকারী একান্ত সচিব পাদয়নঃ** অতীতে দেখা গেছে যে, সিভিল সার্ভিসের অনেক অফিসার মন্ত্রী/প্রতিমন্ত্রীর একান্ত সচিব (পিএস) /সহকারী একান্ত সচিব হিসেবে দায়িত্ব পালনের কারণে পরবর্তী সরকারের আমলে হয়রানির শিকার বা পদোন্নতি বঞ্চিত বা ওএসডি হয়েছেন। এরূপ পরিস্থিতি এড়ানোর জন্য মন্ত্রী/প্রতিমন্ত্রীর একান্ত সচিব (পিএস) /সহকারী একান্ত সচিব মন্ত্রীদের অভিপ্রায় অনুসারে সিভিল সার্ভিসের বাইরে থেকে নিয়োগ করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৯.৭	**Standard Operating Procedure (SOP) প্রণয়নঃ** সরকারি কার্যনির্বাহে বহু বিষয়ে জনপ্রশাসনকে আইন, বিধি ও নীতিমালা মোতাবেক প্রতিনিয়ত সিদ্ধান্ত নিতে হয়। সিদ্ধান্ত প্রদান প্রক্রিয়ায় প্রায়শ অনৈতিক বা আইন ও বিধি বহির্ভূত রাজনৈতিক হস্তক্ষেপ করা হয়। অনাকাঙ্ক্ষিত এ সকল হস্তক্ষপের ফলে ন্যায়বিচার ব্যাহত হয়, জনস্বার্থ উপেক্ষিত হয়, প্রশাসনের স্বাভাবিক কার্যক্রমে বিঘ্ন ঘটে এবং জনপ্রশাসনের প্রতি জনমানুষের আস্থাহীনতার সৃষ্টি হয়। এ জন্য সরকারি কার্যনির্বাহে জনপ্রতিনিধিগণের সিদ্ধান্ত প্রদান বা হস্তক্ষেপের একটি সুস্পষ্ট সীমারেখা নির্ধারণ করতে হবে। এ জন্য প্রতি মন্ত্রণালয়, বিভাগ বা দপ্তরে নিয়োজিত কর্মকর্তা এবং দায়িত্বপ্রাপ্ত জনপ্রতিনিধির মধ্যে Rules of Business ও Standard Operating Procedure অনুসারে কর্মবন্টণ করে দিতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
৯.৮	**নীতিমালা প্রণয়ন ও বাস্তবায়নঃ** সরকারি কর্মকর্তারা বিদ্যমান বিধিবিধানের আলোকে কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন, পরিকল্পনা মোতাবেক কর্মসম্পাদন, মনিটরিং এবং সার্বিক কর্মকাণ্ড পরিচালনার দায়িত্ব পালন করবেন। অপরদিকে, জনপ্রতিনিধিগণ কোনো মন্ত্রণালয়, বিভাগ, দপ্তর বা অন্য কোনো সংস্থার কাজে জনআকাঙ্ক্ষার প্রতিফলন ঘটেছে কিনা এবং জনগণ কাঙ্ক্ষিত সেবা পেয়ে সন্তুষ্ট কীনা তা সংসদীয় স্থায়ী কমিটির মাধ্যমে যাচাই করে সঠিক কর্মপন্থা ও প্রয়োজনে নীতিমালা প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন নিশ্চিত করবেন।	মধ্য মেয়াদি
৯.৯	**জনপ্রতিনিধির কর্মপরিধিঃ** দায়িত্বপ্রাপ্ত জনপ্রতিনিধিগণ কর্মকর্তাগণের দাপ্তরিক কর্ম পরিচালনায় হস্তক্ষেপ করবেন না। কোনো মন্ত্রী, সংসদ সদস্য বা রাজনৈতিক ব্যক্তি	মধ্য মেয়াদি

	কোনো সরকারি কর্মচারীকে অন্যায্য ও বিধি-বহির্ভূত কাজের জন্য অনৈতিক চাপ প্রয়োগ করলে তিনি বিষয়টি গোপনীয়ভাবে মন্ত্রিপরিষদ সচিবকে অবহিত করবেন বলে নির্দেশনা দেয়া যেতে পারে। কোনো বিষয়ে সরকারি কর্মকর্তা কর্তৃক লিখিত সিদ্ধান্ত পরিবর্তন করে উপরস্থ কর্মকর্তা বা উপরস্থ জনপ্রতিনিধি ভিন্ন কোনো সিদ্ধান্ত গ্রহণের জন্য প্রয়োজন মনে করলে অবশ্যই তাকে লিখিতভাবে নির্দেশ প্রদান করতে হবে। মৌখিক নির্দেশ বাস্তবায়ন করা যাবে না এবং মৌখিক নির্দেশে তা কার্যকর করা যাবে না।	
৯.১০	**জনপ্রশাসনে দুর্নীতিরোধে সুপারিশঃ**	
ক)	সরকারি কর্মকর্তা, মন্ত্রী, প্রতিমন্ত্রী, উপমন্ত্রী এবং সকল সংসদ সদস্যকে প্রতি বছর সম্পদ বিবরণী সংশ্লিষ্ট বিভাগে পেশ করতে হবে। উক্ত সম্পদ বিবরণী অনলাইনে জনগণের প্রদর্শনের ব্যবস্থা রাখতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
খ)	**জাতীয় শুদ্ধাচার ব্যবস্থা (National Integrity System-NIS)ঃ** বিদ্যমান জাতীয় শুদ্ধাচার ব্যবস্থাকে শক্তিশালী করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
গ)	**কর্মকর্তাদের কর্মএলাকাঃ** স্বজনপ্রীতি রোধের জন্য কর্মকর্তাদের নিজ প্রশাসনিক বিভাগে চাকুরি করার বিধান রহিত করা এবং দুর্নীতির সুযোগ প্রতিরোধের জন্য কোনো কর্মকর্তাকে একই স্টেশনে তিন বছরের অধিক না রাখার বিধানকে কঠোরভাবে প্রয়োগ করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি

দশম অধ্যায়ে 'জনপ্রশাসনে দক্ষতা ও সক্ষমতার উন্নয়ন' শিরোনামে দক্ষতা উন্নয়নের কাঠামো এবং প্রশিক্ষণ ও পেশাগত উন্নয়ন সম্পর্কে আলোচনা করে সংশ্লিষ্ট সুপারিশ পেশ করা হয়েছে।

১০.১	**প্রশিক্ষণ কেন্দ্রগুলোর মধ্যে সমন্বয়হীনতাঃ** সরকারের সকল প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোর মধ্যে সমন্বয় ও প্রশিক্ষণে উৎকর্ষতা আনার জন্য বিশেষজ্ঞদের নিয়ে একটি স্বাধীন প্রশিক্ষণ কমিশন গঠন করার জন্য সুপারিশ করা হলো। এ কমিশন বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের স্বায়ত্বশাসন নিশ্চিত করবে, কাঠামোগত সংস্কার, কারিকুলাম প্রণয়ন এবং প্রশিক্ষণের পদ্ধতি সম্পর্কে দিকনির্দেশনা দিবে।	মধ্য মেয়াদি
১০.২	**প্রশিক্ষণের চাহিদা নির্ধারণঃ** প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষনের চাহিদা নির্ধারণ (TNA) এবং মূল্যায়ন কার্যক্রম নিয়মিতভাবে করতে হবে, যাতে প্রশিক্ষণের সুফল নির্ণয় ও উন্নয়নের জন্য প্রশিক্ষণের ক্ষেত্র নির্বাচন করা যায়। TNA সরকারি কর্মচারীদের দক্ষতার অভাবের কারণ চিহ্নিত করতে সহায়তা করবে।	মধ্য মেয়াদি
১০.৩	**বুনিয়াদি প্রশিক্ষণঃ** বাংলাদেশ লোকপ্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রকে (BPATC) সকল বেসামরিক কর্মচারীদের বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের সেন্টার অফ এক্সেলেন্স হিসেবে গড়ে তোলা উচিত যাতে সকল সার্ভিসের নবনিযুক্ত কর্মকর্তাদের অভিন্ন ও যথাযথ প্রশিক্ষণ নিশ্চিত করা যায় এবং বৈষম্য হ্রাস পায়। তবে বিপিএটিসি, সাভার-এর পক্ষে সকল সার্ভিসের বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ একসঙ্গে করা সম্ভব নয়; তাই গোপালগঞ্জ, জামালপুর ও রংপুরে অবস্থিত অব্যবহৃত বাংলাদেশ পল্লী উন্নয়ন একাডেমীর তিনটি প্রতিষ্ঠানকে একই সুযোগ-সুবিধা দিয়ে আঞ্চলিক	মধ্য মেয়াদি

	বিপিএটিসি হিসেবে ঘোষণা করে একই মডিউলে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ প্রদান করার জন্য সুপারিশ করা হলো। বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের সিলেবাস পর্যালোচনা করে যুগপোযোগী করা যেতে পারে।	
১০.৪	**প্রশিক্ষণ একাডেমিয়ার সাথে সহযোগিতাঃ** বিভিন্ন প্রশিক্ষণ একাডেমিয়ার সাথে শক্তিশালী সহযোগিতার কাঠামো গড়ে তুলতে হবে। এ জন্য প্রতিটি মন্ত্রণালয়কে সংশ্লিষ্ট বিশ্ববিদ্যাগুলোর সাথে সরাসরি সম্পর্ক গড়ে গবেষণা ও অন্যান্য কার্যক্রম পরিচালনা করতে হবে। সম্পদের সর্বোচ্চ কার্যকর ব্যবহার নিশ্চিত করার জন্য বিদেশে উচ্চ শিক্ষার সুযোগকে অধিকতর যুক্তিযুক্ত করা উচিত।	মধ্য মেয়াদি
১০.৫	**উচ্চতর ডিগ্রি প্রদানের কার্যক্রমঃ** বিশ্বব্যাপী স্বনামধন্য বিশ্ববিদ্যালয়গুলোতে বিদেশে উচ্চতর শিক্ষা অর্জনের পাশাপাশি একটি কৌশলগত ব্যবস্থাপনা দ্বারা স্থানীয় বিশ্ববিদ্যালয়গুলোর মধ্যে যাদের ফ্যাকাল্টি সদস্যগণ বিদেশি ডিগ্রিধারী তাদের সাথে চুক্তি সম্পাদনের মাধ্যমে মাস্টার্স প্রোগ্রামের মতো উচ্চতর ডিগ্রি প্রদানের কার্যক্রম হাতে নেয়া যেতে পারে। সরকার এরূপ প্রোগ্রামগুলোর জন্য বৃত্তি প্রদান করতে পারে এবং বৈদেশিক মুদ্রা সাশ্রয় করতে পারে। পাশাপাশি শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও সিভিল সার্ভিসের মধ্যে জ্ঞান বিনিময় বৃদ্ধি করতে পারে। প্রোগ্রামগুলোর কার্যকারিতা বৃদ্ধির জন্য সতর্কতার সাথে পরিকল্পিত বিদেশ সফর অন্তর্ভূক্ত করা উচিত যা বেসামরিক কর্মচারীদের আন্তর্জাতিক ব্যবস্থা এবং সর্বোত্তম অনুশীলনের উপর সম্যক জ্ঞান অর্জন করতে সক্ষম হবে এবং যা ব্যয়ে সাশ্রয়ী হবে।	মধ্য মেয়াদি
১০.৬	**উচ্চতর প্রশিক্ষণঃ** BPATC-এর বিদ্যমান তিনটি মৌলিক প্রশিক্ষণ কর্মসূচি যথা Foundation Training Course (FTC), Advance Course on Administration & Development (ACAD), Senior Staff Course (SSC), Policy Planning and Management Course (PPMC)-এর পাশাপাশি সরকারি কর্মচারীদের পৃথক TNA -এর উপর ভিত্তি করে বিভিন্ন দক্ষতা বৃদ্ধি সম্পর্কিত অন্যান্য বিষয়াদির উপরও নিয়মিত প্রশিক্ষণ দিতে পারে। এ প্রশিক্ষণগুলোর বিষয়ে কর্মকর্তাদের কাছ থেকে আবেদন নেয়া যেতে পারে, তাদের মূল্যায়ন এবং অনলাইনে প্রশিক্ষণের কারিকুলামের বিষয়ে মতামত চাওয়া যেতে পারে। এভাবে অংশগ্রহণকারীরা তাদের জন্য সুবিধাজনক সময়ে প্রশিক্ষণ গ্রহণের সুযোগ পেতে পারে এবং নিয়মিত তাদের দক্ষতা বাড়াতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১০.৭	**প্রশিক্ষণের সাফল্য বিবেচনাঃ** বর্তমানে বদলি, পদোন্নতি ও কর্মজীবন পরিকল্পনার ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণের সাফল্যকে বিবেচনায় নেয়া হয় না। এর ফলে কর্মকর্তাগণ প্রশিক্ষণে আগ্রহী হন না এবং এমনকি তারা যখন যোগদান করেন তখনও এটিকে গুরুত্ব সহকারে নেয় না। কর্মজীবনের সাথে প্রশিক্ষণকে সম্পৃক্ত করা হলে এরূপ মনোভাবের পরিবর্তন হবে। এভাবে প্রশিক্ষণে অর্জিত সাফল্যের তথ্য সরকারি কর্মচারীদের ব্যক্তিগত নথিতে সংরক্ষণ করা উচিত এবং সরকারি চাকুরীতে পেশাদারিত্ব আনার জন্য এসব বিবেচনায় নেয়া উচিত।	মধ্য মেয়াদি

১০.৮	**অগ্রাধিকার ভিত্তিক প্রশিক্ষণঃ বিভিন্ন** সাধারণ ও কারিগরি পরিষেবায় নিয়োজিত সরকারি কর্মচারী ও কর্মকর্তাগণের প্রশিক্ষণের পাশাপাশি জেলা ও উপজেলার কর্মকর্তাদের জন্য নিম্নলিখিত প্রশিক্ষণ অগ্রাধিকার ভিত্তিতে দেওয়া উচিত যাতে এটা নিশ্চিত করা যায় যে তারা প্রশাসনিক কাজে প্রযুক্তি ব্যবহারে অত্যন্ত দক্ষঃ ১) বেসিক ডিজিটাল জ্ঞান ও আইটি দক্ষতা ২) ই-গভর্ন্যান্স সিস্টেম ও পোর্টাল ৩) ডাটা ম্যানেজমেন্ট ও ডিজিটাল রেকর্ড কিপিং ৪) সাইবার সিকিউরিটি সচেতনতা ৫) কমিউনিকেশন ও কোলাবোরেশন টুলস ব্যবহার ৬) নাগরিক কেন্দ্রিক সেবা প্রদান ৭) দুর্যোগ মোকাবেলা ও ত্রাণ ব্যবস্থাপনা	মধ্য মেয়াদি

একাদশ অধ্যায়ে কর্মদক্ষ জনপ্রশাসনের প্রয়োজনীয়তা, দক্ষতা ও কার্যকারিতা অর্জনের প্রধান চ্যালেঞ্জসমূহ আলোচনা করে নিম্নলিখিত সুপারিশ পেশ করা হয়েছেঃ

১১.১	**উত্তম সেবা প্রদানে দক্ষতাঃ**	
(ক)	**সেবা প্রদানের মান ও মানদণ্ড নির্ধারণঃ** প্রতিটি মন্ত্রণালয় নাগরিক সেবা প্রদানের একটি মান ও মানদণ্ড নির্ধারণ করবে। নাগরিকদের মতামত সংগ্রহের ব্যবস্থা চালু করে সেবার গুণগত মান উন্নত করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
(খ)	**অন-লাইন ট্র্যাকিং সিস্টেমঃ** একটি অন-লাইন ট্র্যাকিং সিস্টেম স্থাপনের মাধ্যমে বিভিন্ন জনসেবার জন্য বিলম্বের পরিমাণ পরিমাপ করা যেতে পারে। একটি পরিষেবা সরবরাহের জন্য মোট গৃহীত সময়কে একজন কর্মচারীর কর্মদক্ষতার সাথে একত্রিত করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
(গ)	**সিটিজেন চার্টারঃ** জনসাধারণের প্রতি সেবা প্রতিশ্রুতি নির্ধারণ করে একটি সিটিজেন চার্টার হালনাগাদ করে কঠোরভাবে বাস্তবায়ন করা যেতে পারে। পাবলিক অফিস/মন্ত্রণালয় দ্বারা সরবরাহযোগ্য সমস্ত পরিষেবা অবশ্যই সুনির্দিষ্টভাবে উল্লেখ থাকতে হবে এবং কিছুটা পরিমাপযোগ্য হবে।	মধ্য মেয়াদি
(ঘ)	**সেবা প্রদানের প্রক্রিয়া সরলীকরণঃ** প্রক্রিয়া সরলীকরণ এবং জনসাধারণের ঝামেলা কমানোর জন্য সরকারি কর্মচারীদের নেয়া গুরুত্বপূর্ণ উদ্যোগগুলোক উৎসাহিত করা যেতে পারে এবং অন্যদের উৎসাহিত করার জন্য এসব উদ্যোগকে স্বীকৃতি প্রদান করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
(ঙ)	**'সিস্টেম বেজ টোকেন'ঃ** একটি অফিসে যেখানে পরিষেবা গ্রহণের জন্য সাধারণত বড় জমায়েত হয় সেখানে সারি (queue) বজায় রাখার জন্য 'সিস্টেম বেজ টোকেন' প্রদানের নিয়ম চালু করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
(চ)	**সেবা প্রদানের সময় অনুসরণঃ** প্রত্যেক পরিষেবার আদর্শ সরবরাহ সময় অবশ্যই অনুসরণ করতে হবে। বিলম্ব বা প্রত্যাখ্যানের ক্ষেত্রে পরিষেবা প্রার্থীকে অবশ্যই স্বল্পসময়ের মধ্যে অবহিত করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
(ছ)	**পরিষেবা সরবরাহের দক্ষতা বা ব্যর্থতা মূল্যায়নঃ** সংস্থার অভ্যন্তরীণ নিরীক্ষা দল স্বাধীনভাবে	মধ্য

	পরিষেবা সরবরাহের দক্ষতা বা ব্যর্থতা মূল্যায়ন করতে সক্ষম হবে এবং ত্রুটিগুলি নির্ণয়ের সাথে একটি বার্ষিক প্রতিবেদন অবশ্যই দায়িত্বপ্রাপ্ত মন্ত্রীর কাছে জমা দিতে হবে। এই প্রতিবেদন একটি পাবলিক ডকুমেন্ট।	মেয়াদি
(জ)	**যুক্তিসঙ্গত বাজেট ও ব্যয়ঃ** প্রত্যক পরিষেবার জন্য বাজেট বরাদ্দ ও ব্যয় যুক্তিসঙ্গত হতে হবে এবং সাশ্রয়ী মূল্যে সেবা প্রদানের সংস্কৃতি চালু করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১১.২	**সিদ্ধান্তগ্রহণ প্রক্রিয়ায় গতিশীলতা আনয়নঃ** যেহেতু সিদ্ধান্ত গ্রহণ/অনুমোদন প্রক্রিয়ার অনেকগুলো স্তর অতিক্রম করা একটি সমস্যা, তাই প্রশাসনিক ও আর্থিক ক্ষমতার কার্যকর অর্পণ পদ্ধতিকে কঠোরভাবে অনুসরণ করা উচিত। প্রশাসনিক কার্যপ্রক্রিয়ার জন্য স্পষ্ট নির্দেশিকা ও নীতিমালা প্রণয়ন করতে হবে। প্রশাসনিক কার্যপ্রক্রিয়ার মানচিত্র তৈরি করে অপ্রয়োজনীয় ধাপ ও প্রতিবন্ধকতা চিহ্নিত করতে হবে। মন্ত্রণালয়গুলোর সিদ্ধান্তগ্রহণ পদ্ধতিগুলো সরলীকরণ করতে হবে। বেশিরভাগ সিদ্ধান্ত অবশ্যই যুগ্মসচিব পর্যায়ের নীচে গ্রহণ করতে হবে। প্রয়োজনে ক্ষমতা অর্পণের পদ্ধতিকে পর্যালোচনা করে রুটিন/নিয়মিত কাজের সিদ্ধান্ত যুগ্মসচিব বা তার নীচে নেয়ার ক্ষমতা দেয়া যেতে পারে। আমলাতান্ত্রিক জটিলতা কমাতে একক পরিষেবা কেন্দ্র (one-stop-shop) চালু করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১১.৩	**ডিজিটাল রূপান্তরঃ**	
ক)	বিদ্যমান ডিজিটাল সেবার একটি মৌলিক মূল্যায়ন/সমীক্ষা পরিচালনা করে ই-গভর্ন্যান্সের সমস্যাগুলো চিহ্নিত করতে হবে।	
খ)	প্রবেশযোগ্যতা ও দক্ষতার স্পষ্ট লক্ষ্য নির্ধারণ করে একটি জাতীয় ই-গভর্ন্যান্স কৌশল তৈরি করতে হবে।	
গ)	অনলাইন সেবা সরবরাহের জন্য ডিজিটাল অবকাঠামোতে বিনিয়োগ করা (যেমনঃ পোর্টাল, মোবাইল অ্যাপস)।	মধ্য মেয়াদি
ঘ)	প্রতিটি মন্ত্রণালয়/বিভাগ/সংস্থার কার্যক্রমের চাহিদার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ একটি অভিন্ন জাতীয় ডিজিটাল অবকাঠামো ডাটাবেস তৈরি করা।	
১১.৪	**অন্তঃমন্ত্রণালয় সমন্বয়ঃ**	
ক)	অন্তঃমন্ত্রণালয় সমন্বয় হল সবচেয়ে বড় চ্যালেঞ্জ। এই সমস্যা সমাধানের জন্য আন্তঃসংযোগ সুবিধাযুক্ত ওয়েব পোর্টাল ভিত্তিক সমন্বিত জনসেবা প্ল্যাটফর্ম চালু করার জন্য সুপারিশ করা হলো। কেন্দ্রীয় ওয়েব পোর্টাল এবং স্থানীয় ই-গভর্ন্যান্স উদ্যোগের সাথে সংযোগ স্থাপন করতে হবে। বিকেন্দ্রীভূত সেবা প্রদান কেন্দ্রগুলোর ক্ষমতায়ন নিশ্চিত করতে হবে।	
খ)	ডিজিটাল ট্র্যাকিং সিস্টেম সংশ্লিষ্ট সকল কর্মকর্তার সিদ্ধান্ত/মতামত প্রদানের সুযোগ থাকতে হবে। ডাটা অ্যাক্সেস এবং আন্তঃসংযোগযোগ্য ডাটা শেয়ারিং-এর সুযোগ থাকতে হবে। সরকারি কর্মীদের জন্য ডিজিটাল টুলস ও প্ল্যাটফর্মের ওপর প্রশিক্ষণ প্রদান করতে হবে।	

গ)	ওয়েব পোর্টালে নাগরিকদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করতে হবে এবং সরকারের পক্ষ থেকে মতামতের প্রতিক্রিয়া প্রদান করার সুযোগ রাখতে হবে।	
ঘ)	ডিজিটাল ট্রাকিং সিস্টেম কার্যকরভাবে অনুসরণের জন্য প্রতিষ্ঠান, সংস্থা ও মানবসম্পদের সক্ষমতা বৃদ্ধি করতে হবে। একই সঙ্গে কর্মকর্তা-কর্মচারীদের কর্মক্ষমতা পর্যবেক্ষণ ও মূল্যায়ন ব্যবস্থা চালু করতে হবে। এভাবে প্রশাসনিক প্রক্রিয়ার মানিকরণ নিশ্চিত করতে হবে। জনসেবা কর্মীদের দক্ষতা উন্নয়নের জন্য প্রশিক্ষণ ও সক্ষমতা বৃদ্ধির কর্মসূচিতে বিনিয়োগ করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
১১.৫	**সেবাপ্রার্থীর ক্ষতিপূরণ দাবিঃ** সেবাপ্রার্থীকে হয়রানির জন্য একটি পূর্বনির্ধারিত সহজ প্রক্রিয়ার মাধ্যমে পরিষেবা প্রদানের জন্য দায়িত্বশীল মন্ত্যণালয়/বিভাগের একটি নির্দিষ্ট অভিযোগ নিষ্পত্তি কর্মকর্তার কাছে থেকে এই ধরনের ক্ষতিপূরণ দাবি করতে সক্ষম হওয়া উচিত।	মধ্য মেয়াদি
১১.৬	**ক্ষমতার কার্যকর প্রত্যর্পণঃ** যেহেতু সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ার অনেকগুলি স্তর একটি সমস্যা, তাই প্রশাসনিক (এবং আর্থিক) ক্ষমতার কার্যকর অর্পণ পদ্ধতিকে কঠোরভাবে অনুসরণ করা উচিত এবং বেশিরভাগ সিদ্ধান্ত অবশ্যই যুগ্মসচিব পর্যায়ের নীচে গ্রহণ করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
১১.৭	**কর্মক্ষমতা ভিত্তিক ব্যবস্থাপনাঃ** ক) সরকারি কর্মীদের দক্ষতা মূল্যায়নে মূল কর্মক্ষমতা সূচক (KPI) চালু করতে হবে। খ) নিয়মিত কর্মক্ষমতা পর্যালোচনা ও মতামত প্রদান ব্যবস্থা চালু করতে হবে। গ) উচ্চ কর্মদক্ষতা ও উদ্ভাবনী সেবার জন্য পুরস্কার ব্যবস্থা চালু করা যেতে পারে। ঘ) কর্মক্ষমতা ভিত্তিক ফলাফল মূল্যায়ন করে নীতি ও কর্মসূচির বার্ষিক মূল্যায়ন করাযেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১১.৮	**সংস্কার পদ্ধতি ও পরিবর্তন প্রক্রিয়াঃ** ক) স্থানীয় কর্মকর্তাদের গ্রাহকসেবা ও সমাজসংযোগে প্রশিক্ষণ প্রদান করতে হবে, যাতে জনসেবার প্রতি তাদের সদাচরণ ও দায়িত্ববোধ বৃদ্ধি পায়। খ) নাগরিকদের ডিজিটাল জ্ঞান বৃদ্ধির জন্য কর্মশালা ও জনসংযোগ পরিচালনা করা যেতে পারে। গ) স্থানীয় শাসন ব্যবস্থার জন্য সাশ্রয়ী ডিজিটাল সমাধান তৈরিতে প্রযুক্তি সরবরাহকারীদের সাথে সহযোগিতা করতে হবে। ঘ) নাগরিক ও স্থানীয় সরকারের মধ্যে যোগাযোগ সহজতর করতে সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম ও মোবাইল অ্যাপের ব্যবহারকে উৎসাহিত করতে হবে। ঙ) স্থানীয় সরকারি নেতাদের জন্য কর্মক্ষমতা ব্যবস্থাপনা বিষয়ে প্রশিক্ষণ পরিচালনা করা, যাতে জবাবদিহিতার সংস্কৃতি গড়ে তুলতে হবে। চ) এনজিও ও নাগরিক সমাজ সংস্থার সাথে অংশীদারিত্ব গড়ে তুলে সেবার মানোন্নয়ন করা যেতে পারে। ছ) কমিউনিটি-ভিত্তিক মতামত সংগ্রহ ব্যবস্থা চালু করে কার্যকর প্রতিক্রিয়া ও সেবার সন্তুষ্টি মূল্যায়ন করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি

দ্বাদশ অধ্যায়ে 'জনপ্রশাসনে কার্যকারিতার লক্ষ্যে সংস্কার' শিরোনামে সংস্কারের যৌক্তিকতা প্রসঙ্গে নাগরিক পরিষেবা প্রদানে জনপ্রশাসনের ভূমিকা, নাগরিক পরিষেবার কার্যকারিতা, আমলাতান্ত্রিক লালফিতার দৌরাত্ম সম্পর্কে আলোচনা করে নিম্নরিখিত সুপারিশমালা পেশ করা হয়েছেঃ

১২.১	**আমলাতান্ত্রিক প্রক্রিয়া সহজ ও গতিশীল করা**	
ক)	নাগরিক সেবা প্রদানের বিষয়ে প্রশাসনিক পদ্ধতি তথা আমলাতান্ত্রিক বিধিবিধান সহজতর ও ডিজিটাল করা বেশ গুরুত্বপূর্ণ। এর ফলে জনপ্রশাসনের কার্যক্ষমতা বৃদ্ধি পাবে।	মধ্য মেয়াদি
খ)	সঠিক নীতি-নির্ধারণের স্বার্থে তথ্য-উপাত্ত ও পরিসংখ্যান নির্মোহভাবে বিশ্লেষণ করা এবং নীতি-নির্ধারকদের কাছে তা পেশ করার নীতি চালু করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
গ)	রাষ্ট্রীয় সম্পদ নাগরিকদের জন্য বরাদ্দ প্রদান টার্গেট জনগোষ্ঠির চাহিদা ও তথ্য-প্রমানের ভিত্তিতে হতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
ঘ)	নাগরিকদের বিবিধ সরকারি পরিষেবা প্রদানের জন্য ওয়ান-স্টপ সার্ভিস সেন্টার স্থাপন করা এবং সেখানে তাদের অভিগম্যতা সহজতর করার উদ্যোগ নিতে হবে।	স্বল্প মেয়াদি
ঙ)	একটি গতিশীল ও কার্যকর সিস্টেম চালু করতে হবে যাতে নাগরিকদের মতামত দেয়ার সুযোগ থাকে এবং তারা যেন স্বস্তি বোধ করে যে তাদের কথা শোনা হয়।	মধ্য মেয়াদি
১২.২	**কার্য সম্পাদনে প্রযুক্তি গ্রহণ ও প্রয়োগঃ**	
ক)	কার্যবিধিমালা, মন্ত্রণালয় / বিভাগের কর্মবন্টণ ও সচিবালয় নির্দেশমালা পর্যালোচনা করে তা সংশোধন বা বিয়োজন এবং অনলাইনে তা সহজলভ্য করার উদ্যোগ নিতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
খ)	মন্ত্রণালয় / বিভাগগুলোকে ৫টি ক্লাস্টারে বিভক্ত করা যেতে পারে। এ বিষয়ে পূর্ববর্তী অধ্যায়ে সুপারিশ করা হয়েছে।	মধ্য মেয়াদি
গ)	সরকারি পরিষেবা সহজতর করার জন্য একটি কেন্দ্রীয় অনলাইন পোর্টাল স্থাপন করা। এ বিষয়ে পূর্ববর্তী অধ্যায়ে সুপারিশ করা হয়েছে।	মধ্য মেয়াদি
ঘ)	সরকারি পরিষেবা পদ্ধতি গতিশীল করার জন্য ই-গভর্নেন্স কৌশল বাস্তবায়ন করা। এ বিষয়ে পূর্ববর্তী অধ্যায়ে সুপারিশ করা হয়েছে।	মধ্য মেয়াদি
ঙ)	ডিজিটাল টুল ও ডাটা ম্যানেজমেন্ট বিষয়ে প্রজাতন্ত্রের কর্মচারীদের অধিকতর দক্ষ করে গড়ে তোলার জন্য প্রশিক্ষণ খাতে বেশি বিনিয়োগ করা। এ বিষয়ে পূর্ববর্তী অধ্যায়ে সুপারিশ করা হয়েছে।	মধ্য মেয়াদি
চ)	সম্পদ বরাদ্দের ক্ষেত্রে input-output–outcome-impact framework ব্যবহার করা এবং নাগরিকদের সম্পৃক্ত করে ডিজিটাল জনপ্রশাসন পদ্ধতি চালু করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
১২.৩	**বৈচিত্র ও অন্তর্ভুক্তিকরণ** (Diversity and Inclusion)	

ক)	নাগরিকদের সেবা প্রদান ও সম্পদ বরাদ্দের ক্ষেত্রে নারী ও পিছিয়ে পড়া সুবিধাবঞ্চিত জনগোষ্ঠিকে প্রাধান্য দিতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
খ)	সরকারি কর্মচারীদের মধ্যে বৈচিত্র ও অন্তর্ভুক্তিকরণ বিষয় সচেতনতা সৃষ্টি করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
গ)	শুধু সম্পদ বরাদ্দই যথেষ্ট হবে না, যদি নারী ও পিছিয়ে পড়া সুবিধাবঞ্চিত জনগোষ্ঠির দোরগোড়ায় তা পৌছানের বিষয়টি নিশ্চিত করা না যায়।	মধ্য মেয়াদি
১২.৪	**পরিবেশ ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে বিকেন্দ্রীকরণ ও স্থানীয় সরকার শক্তিশালীকরণঃ**	
ক)	আমাদের পরিবেশ ও ইকো-সিস্টেম সংরক্ষণ ও উন্নয়নের জন্য সংশ্লিষ্ট আইন ও বিধিবিধান কার্যকরভাবে প্রয়োগ করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
খ)	পরিবেশ ব্যবস্থাপনা পরিকল্পনা বাস্তবায়নের নিমিত্তে প্রয়োজনীয় নীতি-কৌশল নির্ধারণ ও প্রকল্প বা কর্মসূচি প্রণয়নের আগে পরিবেশ সমীক্ষা ও তার প্রভাব সম্পর্কে মূল্যায়ন করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
গ)	পরিবেশ ব্যবস্থাপনা কার্যকরভাবে সম্পাদনের জন্য জেলা, উপজেলা ও স্থানীয় সরকারকে ক্ষমতায়ন করার লক্ষ্যে আন্তঃমন্ত্রণালয় ও আন্ত-বিভাগীয় সমন্বয়সাধন জোরদার করতে হবে। এ বিষয়ে পূর্ববর্তী অধ্যায়ে সুপারিশ করা হয়েছে।	মধ্য মেয়াদি
ঘ)	পরিবেশ ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত নাগরিক সেবা প্রদানের বিষয়ে জেলা, উপজেলা জনপ্রশাসন ও স্থানীয় সরকারকে ক্ষমতা প্রত্যর্পণ করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
১২.৫	**জলবায়ু পরিবর্তনের সঙ্গে অভিযোজন (Adaptation)**	
ক)	জাতীয় জলবায়ু পরিবর্তন কৌশলকে সরকারি নীতি-কৌশলের মধ্যে অন্তর্ভুক্তির ব্যবস্থা করতে হবে।	দীর্ঘ মেয়াদী
খ)	স্থানীয় প্রেক্ষাপট বিবেচনায় রেখে জলবায়ু পরিবর্তনের প্রভাব সম্পর্কে সমীক্ষা ও গবেষণা পরিচালনা করতে হবে।	দীর্ঘ মেয়াদী
গ)	সরকারের বিভিন্ন পর্যায়ে জলবায়ু পরিবর্তন মোকাবিলায় টিকে থাকার জন্য প্রকল্প গ্রহণ ও সম্পদ বরাদ্দ করতে হবে।	দীর্ঘ মেয়াদী
১২.৬	**দুর্যোগ ব্যবস্থাপনাঃ**	
ক)	দুর্যোগ মোকাবিলা সংক্রান্ত জাতীয় নীতি-কাঠামো ও দূর্যোগ-পূর্ব সংকেত প্রদান ব্যবস্থা জোরদার করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
খ)	দূর্যোগ প্রস্তুতি ও ঝুঁকি মোকাবিলার জন্য সময়মত যুক্তিসঙ্গত পরিমাণে তহবিল বরাদ্দ করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি

গ)	দুর্যোগ মোকাবিলার সক্ষমতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে আন্তর্জাতিক সংস্থা ও সংশ্লিষ্ট এনজিও-দের সাথে সহযোগিতার ক্ষেত্র বৃদ্ধি করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১২.৭	**জেলা ও উপজেলার সাথে কেন্দ্রের শক্তিশালী নেটওয়ার্ক স্থাপনঃ**	
ক)	স্থানীয় ই-গভর্নেন্স সিস্টেমের সাথে কেন্দ্রীয় ওয়েব পোর্টালের এবং মোবাইল সংযোগের ব্যবস্থা করতে হবে। এ বিষয়ে পূর্ববর্তী অধ্যায়ে সুপারিশ করা হয়েছে।	মধ্য মেয়াদি
খ)	জনপরিষেবা গ্রহণকারী বিশেষ করে কৃষক, মহিলা, জেলে প্রভৃতি শ্রেণির নাগরিকরা যাতে সহজে সেবা পেতে পারে সেজন্য সহজগম্য স্থানে সার্ভিস ডেলিভারী পয়েন্ট স্থান করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
গ)	ডিজিটাল পদ্ধতিতে জনপরিষেবা প্রদানের সাথে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীদের প্রয়োজনীয় কারিগরি প্রশিক্ষণ দিতে হবে।	মধ্য মেয়াদি

ত্রয়োদশ অধ্যায়ে 'বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিস সংস্কারে বিশেষ সুপারিশমালা' শিরোনামে স্বাস্থ্য সেবায় নিয়োজিত জনবল, স্বাস্থ্য খাত সংস্কারের প্রয়োজনীয়তা, স্বাস্থ্য ব্যবস্থাপনার উন্নয়ন, স্বাস্থ্য খাতের সংস্কারে পরিচালিত সমীক্ষার ফল ইত্যাদি তুলে ধরে নিম্নলিখিত সুপারিশমালা পেশ করা হয়েছেঃ

১৩.১	**পাবলিক সার্ভিস কমিশন (স্বাস্থ্য) গঠনঃ** অত্র প্রতিবেদনের চতুর্থ অধ্যায়ে বিসিএস ক্যাডারের পরিবর্তে প্রত্যেক সার্ভিসের বৈশিষ্ট অনুযায়ী নামকরণের সুপারিশ করা হয়েছে। সে অনুযায়ী বিসিএস (স্বাস্থ্য) ক্যাডারের পরিবর্তে স্বতন্ত্র **'বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিস'** নামকরণ করা হবে। 'বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিস-এ' জনবল নিয়োগ, পদোন্নতি পরীক্ষা ইত্যাদি কাজ সম্পাদনের জন্য আলাদা একটি **পাবলিক সার্ভিস কমিশন (স্বাস্থ্য)** গঠন করার সুপারিশ করা হলো। বিষয়টি নিয়ে পুঙ্খানুপুংখরূপে আলোচনার জন্য উচ্চ পর্যায়ের একটি টাস্কফোর্স গঠনের সুপারিশ করা হলো।	স্বল্প মেয়াদি
১৩.২	**স্বাস্থ্য সার্ভিসের জনবল কাঠামো পুনর্নির্ধারণঃ** বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিসের জনবল কাঠামো পুনর্নির্ধারণসহ বিভিন্ন দিক বিশেষ করে বৃহদাকার জনবলের বিষয়টির গুরুত্ব বিবেচনায় রেখে স্বাস্থ্য মন্ত্রণালয়ের উদ্যোগে একটি কমিটি গঠন করে সার্ভিসের জনবল কাঠামো পুনঃনির্ধারণের প্রস্তাব তৈরি করা যেতে পারে এবং প্রস্তাবিত স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনের নিকট প্রস্তাব পাঠানো যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১৩.৩	**স্বাস্থ্য অধিদপ্তর পুনর্গঠনঃ** স্বাস্থ্য সার্ভিসের জনবল কাঠামো পরিবর্তনের সাথে সামঞ্জস্য রেখে স্বাস্থ্য অধিদপ্তর পুনর্গঠনের প্রয়োজনীয়তা দীর্ঘদিন ধরে স্বীকৃত। এই ধরনের সংস্কার বাস্তবায়ন করলে দীর্ঘমেয়াদী মানবসম্পদ সমস্যার সমাধান হবে এবং উভয় শাখার দক্ষতা ও ফোকাস উন্নত হবে, যা শেষ পর্যন্ত স্বাস্থ্যসেবা, স্বাস্থ্য শিক্ষা ও জনস্বাস্থ্য ব্যবস্থাকে শক্তিশালী করবে।	মধ্য মেয়াদি
১৩.৪	**ক্যারিয়ার প্লানিং ও ডেপুটেশন পলিসিঃ** 'বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিস'-এর সকল স্তরের	মধ্য

<table>
<tr><td></td><td>জনবলের জন্য একটি ক্যারিয়ার প্লানিং প্রণয়ন করা যেতে পারে। অনুচ্ছেদ ১৩.৩ অনুযায়ী স্বাস্থ্য সেবা, স্বাস্থ্য শিক্ষা ও স্বাস্থ্য ব্যবস্থাপনা-এরূপ তিনটি শ্রেণি বিভাজন করা হলে ক্যারিয়ার প্লানিং সহজ হবে। ডেপুটেশন পলিসি-তে নিম্নলিখিত বিষয়গুলোকে বিবেচনা করতে হবেঃ

ক) এমবিবিএস পরীক্ষার রেজাল্ট, খ) ইন্টার্নশীপ ও গ্রামে অবস্থানকালীন কর্মক্ষমতা (পারফরমেন্স)। ই-লগবুক এর মাধ্যমে মাধ্যমে মূল্যায়ণ করা হলে চিকিৎসকরা গ্রামে সেবা দিতে উৎসাহিত হবে। গ) স্বাস্থ্য ব্যবস্থায় চাহিদাভিত্তিক বিষয় প্রদান করা, এবং ঘ) প্রার্থীর পছন্দ।</td><td>মেয়াদি</td></tr>
<tr><td>১৩.৫</td><td>লাইন প্রমোশনঃ স্বাস্থ্য সেবা, স্বাস্থ্য শিক্ষা ও স্বাস্থ্য ব্যবস্থাপনা-এরূপ তিনটি বিভাগের কর্মকর্তাদের জন্য লাইন প্রমোশন দেওয়ার জন্য পর্যাপ্ত পদসোপান তৈরি করা যেতে পারে। এ তিনটি পদসোপানের মধ্যে সম্পর্ক কী হবে তা নিয়ে অধিকতর আলোচনার প্রয়োজন হবে।

সারনি-১২: স্বাস্থ্যসেবায় নিয়োজিত ক্লিনিকাল ও শিক্ষা সংক্রান্ত পদগুলোর পদবিন্যাস
<table>
<tr><th>জনস্বাস্থ্য</th><th>স্বাস্থ্যশিক্ষা</th><th>ক্লিনিকাল</th></tr>
<tr><td>বিভাগীয় পরিচালক</td><td>অধ্যাপক</td><td>চীফ কনসালট্যান্ট</td></tr>
<tr><td>সিভিল সার্জন</td><td>সহযোগী অধ্যাপক</td><td>সিনিয়র কনসালট্যান্ট</td></tr>
<tr><td>উপজেলা স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ অফিসার</td><td>সহকারী অধ্যাপক</td><td>জুনিয়র কনসালট্যান্ট</td></tr>
<tr><td>মেডিক্যাল অফিসার/আরএমও</td><td>প্রভাষক</td><td>রেজিস্ট্রার
সহকারী রেজিস্ট্রার</td></tr>
</table></td><td>মধ্য মেয়াদি</td></tr>
<tr><td>১৩.৬</td><td>‘সুপিরিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিস’-এ প্রবেশের সুযোগঃ জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন কর্তৃক সুপারিশকৃত ‘সুপিরিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিস’-এ প্রবেশের জন্য অন্যান্য সার্ভিসের মতো স্বাস্থ্য সার্ভিসের কর্মকর্তারাও প্রতিযোগিতামুলক পরীক্ষায় অংশগ্রহনের সুযোগ পাবেন।</td><td>মধ্য মেয়াদি</td></tr>
<tr><td>১৩.৭</td><td>প্রাথমিক নিয়োগের বয়সসীমা বৃদ্ধিঃ ‘বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিস’-এ প্রাথমিক নিয়োগের বয়সসীমা দুই বছর বৃদ্ধির বিষয়টি সরকার বিবেচনা করে দেখতে পারেন।</td><td>মধ্য মেয়াদি</td></tr>
<tr><td>১৩.৮</td><td>মেডিকেল কলেজ ও শিক্ষার্থী সংখ্যা যৌক্তিকীকরণঃ দেশের জনসংখ্যা ও ভৌগোলিক সুবিধা-অসুবিধা বিবেচনায় রেখে মেডিকেল কলেজ ও শিক্ষার্থী সংখ্যা সম্পদ প্রাপ্তি সাপেক্ষে যৌক্তিকভাবে নির্ধারণ করা যেতে পারে। একই বিবেচনায় বিদ্যমান কলেজগুলোর মানোন্নয়নের প্রতি দৃষ্টি দেওয়া যেতে পারে। স্বাস্থ্য শিক্ষায় শিক্ষকের ঘাটতি পূরণের জন্য বিশেষ উদ্যোগ নেওয়ার সুপারিশ করা হলো।</td><td>মধ্য মেয়াদি</td></tr>
<tr><td>১৩.৯</td><td>সাংগঠনিক ও জনবল কাঠামো এবং একাডেমিক ও সার্ভিস হাসপাতাল পৃথকীকরণঃ স্বাস্থ্যসেবা ও স্বাস্থ্য শিক্ষা বিভাগকে পরিপূর্ণভাবে বিভাজন করে দেশের চিকিৎসা প্রতিষ্ঠানগুলোকে একাডেমিক ও সার্ভিস হাসপাতাল-এরূপ দু'ভাবে ভাগ করে তাদের</td><td>মধ্য মেয়াদি</td></tr>
</table>

	ব্যবস্থাপনা ও নিয়ন্ত্রণ স্ব স্ব বিভাগের অধীনে ন্যস্ত করা যেতে পারে। সকল স্বাস্থ্য সেবা ও স্বাস্থ্য শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের সাংগঠনিক ও জনবল কাঠামো অগ্রাধিকার ভিত্তিতে নির্ধারণ করা জরুরী।	
১৩.১০	**ঢাকার বাইরে বিশেষায়িত চিকিৎসা প্রতিষ্ঠানঃ** বিশেষায়িত চিকিৎসা প্রতিষ্ঠানগুলো স্থাপনের ক্ষেত্রে রাজধানী ঢাকার বাইরের স্থানগুলোকে অগ্রাধিকার দেওয়া উচিত।	দীর্ঘ মেয়াদি
১৩.১১	**প্রয়োজনীয় ও দক্ষ জনবল নিয়োগঃ** কোনো নতুন চিকিৎসা প্রতিষ্ঠান প্রতিষ্ঠান স্থাপনের পূর্বেই প্রয়োজনীয় ও দক্ষ জনবল নিয়োগের বিষয়টি নিশ্চিত করা উচিত।	মধ্য মেয়াদি
১৩.১২	**উপস্থিতি নিশ্চিতকরণঃ** উপস্থিতি নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে ডিজিটাল হাজিরার পাশাপাশি সরেজমিনে তদারকি বাড়াতে হবে। বিধিবহির্ভূতভাবে কেউ অনুপস্থিত থাকলে বিধি মেতাকে শাস্তি নিশ্চিত করতে হবে।	স্বল্প মেয়াদি
১৩.১৩	**গ্রাম এলাকায় চিকিৎসক পদায়নঃ** সরকারি চিকিৎসকদের উচ্চ শিক্ষার জন্য যথাযথ নির্দেশনার অভাব গ্রামীণ এলাকায় কর্মরত থাকা চ্যালেঞ্জ তৈরি করে।ডেপুটেশন পলিসি, পদায়ন ও পদোন্নতিতে গ্রাম এলাকায় কর্মরত থাকার বিষয়টি ই-লগবুকের মাধ্যমে সমতার ভিত্তিতে করা গেলে বিষয়টির কিছুটা সুরাহা হবে বলে আশা করা যায়। গ্রামীণ সেবা ও স্বাস্থ্যসেবার চাহিদার ভারসাম্য বজায় রাখার জন্য কৌশলগত কর্মশক্তি পরিকল্পনা এবং নীতি সংস্কারে প্রযুক্তির ব্যবহার বাড়ানো যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১৩.১৪	**প্রশিক্ষণ নীতিমালাঃ** স্বাস্থ্য ব্যবস্থার চাহিদা অনুযায়ী কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণের সুযোগ দেওয়া উচিত। একটি প্রশিক্ষণ নীতিমালা প্রণয়ন করতে হবে এবং নিশ্চিত করতে হবে যে কর্মকর্তারা জাতীয় স্বাস্থ্য অগ্রাধিকার অনুযায়ী প্রয়োজনীয় বিষয়ে প্রশিক্ষণ নেবেন, শুধুমাত্র ব্যক্তিগত পছন্দের ভিত্তিতে নয়।	মধ্য মেয়াদি
১৩.১৫	**অধিকতর স্বায়ত্বশাসনঃ** বিশেষায়িত চিকিৎসা প্রতিষ্ঠানগুলোকে অধিকতর স্বায়ত্বশাসন দেওয়া যেতে পারে এবং এজন্য প্রয়োজনীয় বিধিবিধান প্রণয়ন করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১৩.১৬	**সিএসআর কর্মসূচিঃ** দেশের ফার্মাসিউটিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজগুলোকে তাদের সিএসআর কর্মসূচি হিসেবে সরকারি হাসপাতালে বিনামূল্যে ওষুধ প্রদানের আহ্বান জানানো যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১৩.১৭	**রোগীর সংখ্যা অনুপাতে বাজেট বরাদ্দঃ** সরকারি হাসপাতালগুলোতে শয্যা সংখ্যার পরিবর্তে চিকিৎসা গ্রহণকারী রোগীর সংখ্যা অনুপাতে বাজেট বরাদ্দ করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১৩.১৮	**দালালদের দৌরাত্ম অবসানঃ** অগ্রাধিকার ভিত্তিতে সরকারি ও বেসরকারি হাসপাতালগুলোতে দালালদের দৌরাত্ম অবসানে কার্যকর উদ্যোগ নেওয়া উচিত। প্রতিটি হাসপাতালের সেবা সমুহকে পূর্ণ অটোমেশনের আওতায় আনতে হবে। প্রতিদিন কতটি	স্বল্প মেয়াদি

	বেড়ে কতজন রোগী আছে তা ড্যাশবোর্ডে (ডিজিটাল)টানিয়ে দিতে হবে।	
১৩.১৯	**স্বাস্থ্য সুরক্ষা আইনঃ** চিকিৎসক, স্বাস্থ্যকর্মী ও রোগীদের স্বার্থে ভারসাম্য রেখে 'স্বাস্থ্য সুরক্ষা আইন' প্রণয়ন করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১৩.২০	**ল্যাবরেটরীগুলোর মান নিয়ন্ত্রণঃ** অগ্রাধিকার ভিত্তিতে স্বাস্থ্য সেবায় নিয়োজিত ল্যাবরেটরীগুলোর মান গ্রহণের জন্য একটি রেগুলেটরী কর্তৃপক্ষ সৃষ্টি করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১৩.২১	**প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান প্রতিষ্ঠাঃ** স্বাস্থ্য সেবা ও স্বাস্থ্য শিক্ষায় নিয়োজিত চিকিৎসক ও স্বাস্থ্য কর্মীদের জন্য বিভিন্ন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান প্রতিষ্ঠা করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১৩.২২	**ফিজিওথেরাপি বিভাগ এবং ফিজিওথেরাপিষ্ট পদ সৃষ্টিঃ** দেশের সকল সরকারি মেডিকেল কলেজ হাসপাতাল, বিশেষায়িত হাসপাতাল, আই, এইচ, টি. এবং সকল জেলা ও উপ-জেলা পর্যায়ে সদর/জেনারেল হাসপাতালসমূহে ফিজিওথেরাপি চিকিৎসার জন্য ফিজিওথেরাপি বিভাগ এবং ফিজিওথেরাপিষ্ট পদ সৃষ্টির সুপারিশ করা হলো। এ সম্পর্কিত একটি সাংগঠনিক ও জনবল কাঠামো সংযুক্তি--**১১** তে রাখা হয়েছে।	মধ্য মেয়াদি
১৩.২৩	**কমিউনিটি স্বাস্থ্য কেন্দ্র পরিচালনাঃ** গ্রাম পর্যায়ে প্রতিষ্ঠিত কমিউনিটি স্বাস্থ্য কেন্দ্রগুলো সুষ্ঠুভাবে পরিচালনার জন্য স্বাস্থ্য খাতে নিয়োজিত বেসরকারি সংস্থাগুলোকে দায়িত্ব প্রদান করা যেতে পারে। সরকার কতগুলো সুনির্দিষ্ট শর্তে বাজেট বরাদ্দ দিয়ে কেন্দ্রগুলো পরিচালনা আউটসোর্স করবে। উপজেলা নিবার্হী অফিসার, স্বাস্থ্যকর্মকর্তা ও অভিজ্ঞ বেসরকারি সদস্য নিয়ে একটি কমিটি এনজিওগুলোর কাজ তদারকী করতে পারেন।	স্বল্প মেয়াদি

চতুর্দশ অধ্যায়ে 'বাংলাদেশ শিক্ষা সার্ভিস সংস্কারে বিশেষ সুপারিশমালা' শিরোনামে বিসিএস (শিক্ষা) ক্যাডারের পরিবর্তে স্বতন্ত্র **'বাংলাদেশ শিক্ষা সার্ভিস'** নামকরণ এবং উক্ত সার্ভিসের জনবল নিয়োগ, পদায়ন, পদোন্নতি, প্রশিক্ষণ ইত্যাদি কাজ সম্পাদনের জন্য আলাদা **বাংলাদেশ শিক্ষা সার্ভিস কমিশন** সম্পর্কে আলোচনা কওে নিম্নলিখিত সুপারিশ পেশ করা হয়েছেঃ

১৪.১	**বাংলাদেশ শিক্ষা সার্ভিস কমিশন গঠনঃ** এই প্রতিবেদনের চতুর্থ অধ্যায়ে বিসিএস ক্যাডার বাতিল করে প্রত্যেক সার্ভিসের বৈশিষ্ট্য অনুযায়ী নামকরণের সুপারিশ করা হয়েছে। সে অনুযায়ী বিসিএস (শিক্ষা) ক্যাডারের পরিবর্তে **'বাংলাদেশ শিক্ষা সার্ভিস'** নামকরণ করা হবে। 'বাংলাদেশ শিক্ষা সার্ভিস-এ' জনবল নিয়োগ, পদোন্নতি ইত্যাদি পরীক্ষার কাজ সম্পাদনের জন্য আলাদা **বাংলাদেশ পাবলিক সার্ভিস কমিশন (শিক্ষা)** গঠন করার সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
১৪.২	**নিয়মিত পদোন্নতির ব্যবস্থাঃ** বিসিএস সাধারণ শিক্ষা ক্যাডারের কর্মকর্তাদের জন্য **৯**ম গ্রেড থেকে **১**ম গ্রেডে পৌঁছানোর সুযোগসহ নিয়মিত পদোন্নতির ব্যবস্থা রাখার জন্য সুপারিশ করা হলো। এ জন্য একটি পদোন্নতি নীতিমালা প্রণয়ন করা যেতে পারে। পদোন্নতির ভিত্তি হবে দক্ষতা, কর্মদক্ষতা, অভিজ্ঞতা এবং শিক্ষাগত যোগ্যতা। নতুন শিক্ষা সার্ভিস কমিশনের নিয়ন্ত্রণে পদোন্নতির জন্য পরীক্ষা/মূল্যায়ন পদ্ধতি অনুসরণ	মধ্য মেয়াদি

	করতে হবে। শিক্ষা ক্যাডারের অন্ততঃ ৫% অধ্যাপককে জাতীয় বেতন স্কেলের দ্বিতীয় গ্রেডে উন্নীত করতে হবে। যারা পিএইচডি ডিগ্রীধারী অধ্যাপক ও অধ্যাপক হিসেবে ৫ বছর চাকরি করেছেন এমন অধ্যাপকদেও মধ্য হতে দ্বিতীয় গ্রেডে উন্নীত হবে।	
১৪.৩	**বাধ্যতামুলক গবেষণাঃ** মানসম্পন্ন শিক্ষক তৈরির জন্য সহযোগী অধ্যাপক পর্যায়ে পদোন্নতিতে অন্তত তিনটি মৌলিক গবেষণা এবং অধ্যাপক পদে অন্তত পাঁচটি গবেষণা বাধ্যতামুলক করতে হবে। জাতীয় ও আন্তর্জাতিক (ইনডেক্সড) জার্ণালে গবেষণা প্রকাশিত হতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
১৪.৪	**স্নাতক ও স্নাতকোত্তর পর্যায়ের শিক্ষা প্রশাসনঃ** বাংলাদেশে ২২০০ টির অধিক কলেজে স্নাতক ও স্নাতকোত্তর পর্যায়ে পাঠদান চালু আছে। ঢাকা শহরে অবস্থিত সাতটি কলেজই জাতীয় বিশ্ববিদ্যালয়ের অধিভুক্ত। এসব কলেজের শিক্ষা প্রশাসন জাতীয় বিশ্ববিদ্যালয় পরিচালনা করে এবং শিক্ষার্থীগণ জাতীয় বিশ্ববিদ্যালয় থেকেই সনদ লাভ করে থাকে। এ বিশ্ববিদ্যালয় কার্যত মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা বোর্ডের মত স্নাতক ও স্নাতকোত্তর শিক্ষা বোর্ডের কার্যক্রম পরিচালনা করে আসছে এবং বিশ্ববিদ্যালয়ের বিশেষত্ব হারিয়ে ফেলেছে। অধিকন্তু এত বিপুল সংখ্যক প্রতিষ্ঠানের ১১টি অনুষদের আওতায় ৪৫ টি বিভাগে অধ্যয়নরত প্রায় ৩৪ লাখ শিক্ষার্থীর মাঝে মানসম্মত শিক্ষা প্রদান নিশ্চিত করা জাতীয় বিশ্ববিদ্যালয়ের পক্ষে একটি দুরূহ কাজ। এতে প্রতিনিয়তই মানব সম্পদ বিকাশের প্রক্রিয়া বাহত হচ্ছে। যেহেতু বর্তমানে দেশের বিভিন্ন বিভাগ ও জেলায় অনেক সরকারি বিশ্ববিদ্যালয় রয়েছে, সেহেতু সংশ্লিষ্ট এলাকার ডিগ্রী পর্যায়ের কলেজগুলোকে ওইসব বিশ্ববিদ্যালয়ের অধিভুক্ত করার জন্য কমিশন সুপারিশ করছে।	মধ্য মেয়াদি
১৪.৫	**বিভাগীয় ও জেলা পর্যায়ে ১টি করে প্রধান কলেজ নির্বাচনঃ** বিভাগীয় ও জেলা পর্যায়ে ১টি করে প্রধান কলেজ নির্বাচন করে সেগুলোকে উচ্চ শিক্ষার বিশেষ প্রতিষ্ঠান হিসেবে গড়ে তোলা যাতে এগুলো বিশ্ববিদ্যালয় পর্যায়ের কাছাকাছি হতে পারে। এসব কলেজের প্রাতিষ্ঠানিক ও জনবল সক্ষমতা দ্রত পরীক্ষা করতে হবে এবং উচ্চ শিক্ষার উপযোগী করার জন্য প্রয়োজনীয় বিনিয়োগ করতে হবে। পিএইচডি ডিগ্রিধারী এবং যাদের গবেষণা প্রকাশনা আছে এমন শিক্ষকদেরকে এসব প্রতিষ্ঠানে নিয়োগ/পদায়ন করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
১৪.৬	**পৃথক মাধ্যমিক অধিদপ্তর প্রতিষ্ঠাঃ** মাধ্যমিক ও উচ্চ শিক্ষা অধিদপ্তর হতে মাধ্যমিক বিভাগকে পৃথক করে আলাদা মাধ্যমিক অধিদপ্তর প্রতিষ্ঠা করতে হবে। মাধ্যমিক শিক্ষা অঙ্গীভূত থাকার কারণে মাধ্যমিক স্তরের শিক্ষা গুরুত্বপুর্ণ পাচ্ছে না এবং ক্রমেই মাধ্যমিক পর্যায়ে শিক্ষার মান হ্রাস পাচ্ছে। তাই এটি আলাদা হওয়া গুরুত্বপুর্ণ ।	মধ্য মেয়াদি
১৪.৭	**কলেজ শিক্ষা অধিদপ্তরঃ** মাধ্যমিক ও উচ্চ শিক্ষা অধিদপ্তর থেকে মাধ্যমিক বাদ দিয়ে কলেজ শিক্ষা অধিদপ্তর করা যেতে পারে এবং মহাপরিচালকের পদ-কে গ্রেড-১ উন্নীত করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি

১৪.৮	**কলেজ পর্যায়ে অনার্স চালুঃ** কলেজ পর্যায়ে উচ্চ শিক্ষায় দ্বৈত-শাসন অবসানের লক্ষ্যে সমন্বয় বৃদ্ধি করতে হবে। অনার্স চালুর জন্য শিক্ষা সচিবের নেতৃত্বে গঠিত একটি কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। বেসরকারি কলেজ পর্যায়ে অনার্স চালু যতটুকু সম্ভব সীমিত করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
১৪.৯	**ন্যাশনাল একাডেমী ফর এডুকেশন ম্যানেজমেন্ট** (নায়েম)-কে যুগোপযোগী করতে হবে যাতে শিক্ষা সংক্রান্ত বিভিন্ন বিষয়ে প্রশিক্ষণ ও গবেষণা করতে পারে। বিভাগীয় পর্যায়ে নায়েমের আঞ্চলিক অফিস করা যেতে পারে। আন্তর্জাতিক পর্যায়ে প্রশিক্ষণ গ্রহণের জন্য সমঝোতা স্মারক করা যেতে পারে।	দীর্ঘ মেয়াদি
১৪.১০	**কারিগরি শিক্ষার উন্নয়নঃ** বিদ্যালয়ের অষ্টম শ্রেণী থেকে কারিগরি বিষয়ে অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে। দেশে কারিগরি শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের সংখ্যা বৃদ্ধি এবং পলিটেকনিক ইন্সটিটিউটসমূহকে আন্তর্জাতিক মানে উন্নীত করার ব্যবস্থা গ্রহণ করা উচিত। মান সম্পন্ন শিক্ষক নিয়োগের জন্য বিশেষ পদক্ষেপ ব্যবস্থা গ্রহণ করা যেতে পারে। মান উন্নয়নে আন্তর্জাতিক সহায়তা বৃদ্ধি করার উদ্যোগ নেয়া যেতে পারে।	দীর্ঘ মেয়াদি
১৪.১১	**মাদ্রাসা শিক্ষার সংস্কারঃ**	
ক)	সকল বিভাগে সরকারি পর্যায়ে বিশেষায়িত (উচ্চ শিক্ষা) মাদ্রাসা প্রতিষ্ঠা করা যেতে পারে। বিভাগীয় পর্যায়ে একটি করে মহিলা সরকারি মাদ্রাসা (এবতেদায়ী থেকে আলিয়া পর্যন্ত প্রতিষ্ঠা করা যেতে পারে। সকল বিভাগীয় পর্যায়ে মাদ্রাসা শিক্ষক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান তৈরি করা যেতে পারে।	দীর্ঘ মেয়াদি
খ)	মাদ্রাসা পর্যায়ে শিক্ষার্থী নিশ্চিতের জন্য এবদেতায়ী/প্রাথমিক পর্যায়ে প্রাথমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষার্থীদের জন্য প্রদেয় সকল সুবিধা নিশ্চিত করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
গ)	বেসরকারি পর্যায়ের মানসম্পন্ন মাদ্রাসাগুলোকে বিশেষ মনিটরিং ও বিনিয়োগের মাধ্যমে অধিকতর দক্ষ করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
ঘ)	বেসরকারি পর্যায়ে মাদ্রাসার মানসম্পন্ন অধ্যক্ষ ও শিক্ষক নিয়োগের জন্য নীতিমালা তৈরি করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১৪.১২	**শিক্ষক-শিক্ষার্থী অনুপাত অনুযায়ী শিক্ষক নিয়োগঃ** বর্তমানে দেশে শিক্ষার্থীর অনুপাতে শিক্ষক সংখ্যা খুবই কম। এর ফলে আন্তর্জাতিক মান বজায় রেখে পাঠদান সম্ভব হচ্ছে না। এ সমস্যা দূর করার জন্য শিক্ষা খাতের বাজেট বরাদ্দের পরিমাণ বৃদ্ধি করার জন্য সুপারিশ করা হলো। একই সাথে শিক্ষকদের শূন্য পদ পূরনের জন্য একটি বিশেষ উদ্যোগ নেওয়ার সুপারিশ করা হলো।	দীর্ঘ মেয়াদি
১৪.১৩	**কলেজ ও মাধ্যমিক বিদ্যালয় ম্যানেজিং কমিটি গঠনঃ** মাঠ পর্যায়ে নাগরিক ও শিক্ষকদের সাথে মতবিনিময়কালে প্রতীয়মান হয় যে, কলেজ ও মাধ্যমিক বিদ্যালয় ম্যানেজিং কমিটিতে রাজনৈতিক ব্যক্তিরা সংশ্লিষ্ট থাকায় নানারকম সমস্যা হতো।	স্বল্প মেয়াদি

	তারা সরকারি অফিসারদের নিয়ে বেসরকারি কলেজ ও মাধ্যমিক বিদ্যালয় ম্যানেজিং কমিটি গঠন করার পক্ষে জোরালো মত দিয়েছেন। কমিশন নাগরিক সমাজের মতামতের প্রতি সমর্থন জানায়।	
১৪.১৪	**পার্বত্য চট্টগ্রাম অঞ্চলের শিক্ষক সংকটঃ** পার্বত্য চট্টগ্রাম অঞ্চলের তিন পার্বত্য জেলা ও উপজেলায় মারাত্মক শিক্ষক সংকট রয়েছে। দূর্গম এলাকা বিধায় সেখানে শিক্ষকরা যেতে চান না। এলাকাবাসীর সুপারিশ মোতাবেক এনটিআরসি চট্টগ্রাম ও পার্বত্য চট্টগ্রাম অঞ্চলের মধ্য থেকে শিক্ষক নিয়োগের বিশেষ পদক্ষেপ নেওয়ার বিষয় বিবেচনা করে দেখতে পারে।	স্বল্প মেয়াদি
১৪.১৫	**পার্বত্য চট্টগ্রাম অঞ্চলে আবাসিক বিদ্যালয় স্থাপনঃ** দূর্গম পার্বত্য এলাকার শিশুদের প্রতিদিন ৫-১০ কিলোমিটার দূর থেকে বিদ্যালয়ে আসা খুবই কঠিন। এ অবস্থা নিরসনে সরকার কয়েকটি এলাকায় আবাসিক বিদ্যালয় স্থাপন করার সুপারিশ বিবেচনা করতে পারে। এ ছাড়া ভি-স্যাট স্থাপন করে ইন্টারনেট সুবিধা দিয়ে অনলাইন স্কুলও পরিচালনা করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি

পঞ্চদশ অধ্যায়ে ‘পার্বত্য এলাকার জনপ্রশাসন সংস্কারে বিশেষ সুপারিশমালা’ অংশে বিভিন্ন কর্তৃপক্ষের মধ্যে সমন্বয়হীনতা, পর্যটন শিল্পের উন্নয়ন, ক্রীড়া উন্নয়নের সম্ভাবনা, পার্বত্য এলাকা ঝুঁকি ভাতা, পার্বত্য এলাকার শিক্ষা উন্নয়ন, পার্বত্য এলাকায় কর্মকর্তা পদায়ন, পরিষেবায় নাগরিকদের সম্পৃক্তকরণ, বনভূমি সংরক্ষণ, চিকিৎসা ব্যবস্থার উন্নয়ন ইত্যাদি বিষয়ে আলোচনা করে নিম্নলিখিত সুপারিশ পেশ করা হয়েছেঃ

১৫.১	**তিন কর্তৃপক্ষের মধ্যে সমন্বয়সাধনঃ** তিন পার্বত্য এলাকায় জেলা ও উপজেলা প্রশাসন, পার্বত্য জেলা পরিষদ ও সামরিক বাহিনীর মধ্যে বিভিন্ন ক্ষেত্রে সমন্বয় বৃদ্ধির প্রয়োজনীয়তা রয়েছে বলে নাগরিকরা মনে করেন। এগুলো চিহ্নিত করার জন্য তিন সংস্থার মধ্যে আলোচনা করা দরকার। সমস্যা থাকলে প্রাতিষ্ঠানিকভাবে সমাধান হওয়া দরকার। নাগরিকরা যেন বুঝতে পারে যে কোন সমস্যার জন্য তারা কার কাছে যাবে। এ ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট জেলা প্রশাসকদের উদ্যোগ গ্রহনের জন্য সরকার নির্দেশনা দিতে পারেন।	স্বল্প মেয়াদি
১৫.২	**রাজনৈতিক হস্তক্ষেপমুক্ত জনপ্রশাসনঃ** তিন পার্বত্য এলাকার বিশিষ্টজনেরা রাজনৈতিক হস্তক্ষেপমুক্ত জনপ্রশাসন গড়ে তোলার আহ্বান জানিয়েছে। এ এলাকাকে বিশেষ গুরুত্ব দিয়ে জনপ্রশাসনকে গতিশীল করতে হবে। তিন পার্বত্য জেলার সকল জেলা প্রশাসকের একই ধরণের ক্ষমতা রয়েছে কিনা তা পরীক্ষা করে দেখা প্রয়োজন। এসব জেলার ডিপুটি কমিশনারদের প্রটোকল কাজে বেশি সময় যাতে দিতে না হয় সেদিকে মনোযোগ দিতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
১৫.৩	**পর্যটন শিল্পের বিরাট সম্ভাবনাঃ** তিন পার্বত্য জেলায় পর্যটন শিল্পের বিরাট সম্ভাবনা রয়েছে বিধায় তাকে অগ্রাধিকার দিয়ে একটি মাস্টার প্লানের আওতায় পর্যটন শিল্পের উন্নয়ন করতে হবে। রাঙামাটি লেক বর্জ্যের কারণে দূষিত হয়ে পড়েছে; এর দ্রুত প্রতিকারের	মধ্য মেয়াদি

	পদক্ষেপ নেয়ার সুপারিশ করা হলো। সাজেক ভেলিকে পর্যটনের জন্য আকর্ষণীয় করে তোলার উদ্দেশ্যে বিশেষ প্রকল্প নিতে হবে।	
১৫.৪	**ক্রীড়া উন্নয়নঃ** উপজাতি জনগোষ্টির মাঝে ক্রীড়া উন্নয়নের বিরাট সম্ভাবনা রয়েছে বিধায় সেখানকার ক্রীড়া উন্নয়নে বিভিন্ন দপ্তরের মধ্যে সমন্বয়হীনতা দূর করতে হবে। বছরে ৭টি নিয়মিত প্রতিযোগিতা ও ৩টি প্রশিক্ষণ আয়োজনের জন্য জেলা পর্যায়ে মাত্র কর্মচারী সংখ্যা বাড়াতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
১৫.৫	**সরকারি কর্মচারীদের পার্বত্য ভাতাঃ** দূর্গম যাতায়াত ব্যবস্থা ও নানাবিধ ঝুঁকির মধ্যে কাজ করতে হয় বিধায় তিন পার্বত্য জেলায় কর্মরত সরকারি কর্মচারীদের পার্বত্য ভাতা বাড়ানোর সুপারিশ করা হলো। সমতল ও তিন পার্বত্য জেলার পরিস্থিতি আলাদা প্রকৃতির। তাই কোনো কর্মকর্তাকে এখানে পদায়নের পূর্বে ওরিয়েন্টেশন দেয়া উচিত। তিন পার্বত্য জেলায় যেন কোনো কর্মচারীকে শাস্তিমুলক বদলি করা না হয়। এর ফলে তাদের কাছ থেকে সেবা পাওয়া কঠিন হয়। বরং অধিকতর যোগ্য ও চৌকষ কর্মকর্তাদেরকে চ্যালেঞ্জিং কাজের জায়গায় পদায়ন করা উচিত।	মধ্য মেয়াদি
১৫.৬	**শিক্ষকের শূন্য পদ পূরণঃ** শুধু রাঙামাটি জেলাতে শিক্ষক নিয়োগের জন্য এনটিআরসি-কে জেলা প্রশাসনের সহায়তায় উক্ত এলাকা থেকে শিক্ষক নিয়োগের বিশেষ পদক্ষেপ নেওয়ার সুপারিশ করা হলো। তিন পার্বত্য জেলার দুর্গম এলাকায় আবাসিক স্কুল প্রতিষ্ঠা করার জন্য বিশেষ পদক্ষেপ নেয়ার সুপারিশ করা হলো।।	মধ্য মেয়াদি
১৫.৭	**ভি-স্যাট-এর মাধ্যমে ইন্টারনেটঃ** দুর্গম পার্বত্য এলাকায় ভি-স্যাট-এর মাধ্যমে ইন্টারনেট সুবিধা দেয়ার ব্যবস্থা করা যেতে পারে। এর মাধ্যমে সেখানে অনলাইন শিক্ষা চালু করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১৫.৮	**গণশুনানীর ব্যবস্থাঃ** তিন পার্বত্য জেলায় ইউনয়ন পর্যায়ে গণশুনানির ব্যবস্থা চালু করা উচিত। তিন পার্বত্য জেলায় কোনো সরকারি কর্মসূচি গ্রহণের আগে লক্ষিত জনগোষ্ঠির প্রতিনিধিকে অন্তর্ভুক্ত করা উচিত। তিন পার্বত্য জেলায় সরকারি বরাদ্দের ক্ষেত্রে ভারসাম্য থাকা উচিত।	মধ্য মেয়াদি
১৫.৯	**বনভূমি ও ভূ-বৈচিত্র্য সংরক্ষণঃ** তিন পার্বত্য জেলায় ৭.০০ (সাত) লক্ষ একর বনভূমি ও ভূ-বৈচিত্র্য সংরক্ষণের জন্য বিশেষ এনফোর্সমেন্ট ক্ষমতা বাড়ানো দরকার।	মধ্য মেয়াদি
১৫.১০	**স্বাস্থ্য কেন্দ্রের উন্নয়নঃ** তিন পার্বত্য জেলার উপজেলাগুলোর স্বাস্থ্য কেন্দ্রে এক্স-রে মেশিনসহ জরুরী চিকিৎসা যন্ত্রপাতি সরবরাহ করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
১৫.১১	**ওয়াটার অ্যাম্বুলেন্স সরবরাহঃ** দুর্গম পার্বত্য এলাকায় গর্ভবতী মা ও জরুরি রোগীদের যাতায়াতের সুবিধার্থে ওয়াটার অ্যাম্বুলেন্স সরবরাহ করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি

	পার্বত্য এলাকায় সাপের দংশন নিত্য-নৈমিত্তিক ঘটণা। এর সুচিকিৎসার জন্য হাসপাতালে আইসিইউ বেড থাকা উচিত। জরুরীভিত্তিতে এর সুব্যবস্থা করা উচিত।	
১৫.১২	**পুলিশ বাহিনীর সমস্যা দূরীকরণঃ** তিন পার্বত্য জেলায় পুলিশ বাহিনীর যাতায়াতের সমস্যা, টিএ-ডিএ ও অন্যান্য অসুবিধাগুলো পর্যালোচনা করে বিশেষ ব্যবস্থা নেওয়ার জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি

ষোড়শ অধ্যায়ে 'জনপ্রশাসনে নারীবান্ধব পরিবেশ নিশ্চিতে সংস্কার প্রস্তাব' শিরোনামে সকল মন্ত্রনালয়ে নারী মর্যাদা রক্ষা অফিসার নিয়োগ, অবদলীযোগ্য পদে নারীদের নিয়োগ, শিক্ষা ও স্বাস্থ্য খাতের শূন্যপদে নারীদের নিয়োগে অগ্রাধিকার প্রদান, কারাগারে মহিলা ওয়ার্ডেন নিয়োগ, থানায় মহিলা এএসআই নিয়োগ, জেলা মহিলা অধিদপ্তরে জনবল বৃদ্ধি করা, উপজেলা পর্যায়ে সরকারি কর্মকর্তা/কর্মচারীদের থাকার জন্য বাসস্থান ইত্যাদি বিষয়ে আলোচনা করে নিম্নলিখিত সুপারিশ পেশ করা হয়েছেঃ

১৬.১	**সকল মন্ত্রণালয়ে নারী মর্যাদা রক্ষা অফিসার নিয়োগঃ** প্রতিমন্ত্রণালয়/বিভাগে একজন করে মহিলা অফিসারকে সুনির্দিষ্ট দায়িত্ব দিয়ে তাকে তার নিজ মন্ত্রণালয়/বিভাগ এবং অধীনস্ত অধিদপ্তর ও মাঠ পর্যায়ের অফিসসমূহে কর্মজীবি নারীবান্ধব পরিবেশ সৃষ্টির কাজ করার নির্দেশনা দেওয়ার জন্য সুপারিশ করা হলো। তিনি কোনো ধরনের লিঙ্গ-বৈষম্যমুলক সংক্রান্ত কোনো অভিযোগ পেলে তা মন্ত্রণালয়ের সচিব ও মহিলা অধিদপ্তরকে লিখিতভাবে অবিহিত করবেন।	মধ্য মেয়াদি
১৬.২	**অবদলিযোগ্য পদে নারীদের নিয়োগঃ** যে সকল অফিসে অবদলিযোগ্য পদ রয়েছে সেখানে মহিলাদের নিয়োগে অগ্রাধিকার প্রদানের জন্য সুপারিশ করা হলো। এর ফলে মহিলারা নিজ সন্তান ও পরিবারের প্রতি একটু স্বস্তির সাথে চাকরি এবং পরিবার ব্যবস্থাপনা করতে পারবেন বলে আশা করা যায়।	মধ্য মেয়াদি
১৬.৩	**শিক্ষা ও স্বাস্থ্য খাতের শূন্যপদে নারীদের নিয়োগে অগ্রাধিকার প্রদানঃ** চিকিৎসা ও শিক্ষা খাতে নারীদের বিশেষ গুণাবলীকে মূল্যায়ন করে সাধারণ বিধানকে শিথিল করে হলেও অগ্রাধিকার ভিত্তিতে নারীদের নিয়োগের ব্যবস্থা গ্রহনের জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
১৬.৪	**কারাগারে মহিলা ওয়ার্ডেন নিয়োগঃ** দেশের কারাগারগুলোতে মহিলা বন্দীর সংখ্যা বৃদ্ধি পাওয়ায় প্রতিটি কারাগারে প্রয়োজনীয় সংখ্যক মহিলা ওয়ার্ডেন নিয়োগ করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
১৬.৫	**থানায় মহিলা এএসআই নিয়োগঃ** দেশের প্রতিটি থানায় একজন করে মহিলা এএসআই নিয়োগ করার জন্য সুপারিশ করা হলো। এর ফলে মহিলারা স্বাচ্ছন্দে তাদের অভিযোগ দায়ের ও প্রতিকারে থানায় যেতে স্বাচ্ছন্দ বোধ করবে।	মধ্য মেয়াদি
১৬.৬	**জেলা মহিলা অধিদপ্তরে জনবল বৃদ্ধি করাঃ** জেলা মহিলা অধিদপ্তরে জনবল বৃদ্ধি এবং জেলা পর্যায়ে যানবাহন সরবরাহ করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
১৬.৭	**উপজেলা পর্যায়ে সরকারি কর্মকর্তা/কর্মচারীদের বাসস্থানঃ** উপজেলা পর্যায়ে সরকারি কর্মকর্তা/কর্মচারীদের বিশেষ করে মহিলাদের থাকার জন্য বাসস্থান সংকট রয়েছে।	মধ্য মেয়াদি

	বিষয়টির প্রতি সরকার গুরুত্ব দিয়ে বাজেট বরাদ্দ বৃদ্ধি করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	
১৬.৮	**মহাসড়কের পেট্রোল-পাম্পগুলোতে স্বাস্থ্যসম্মত টয়লেটঃ** বর্তমানে যদিও মহাসড়কের পেট্রোল-পাম্পগুলোতে টয়লেট রয়েছে; কিন্তু সেগুলো স্বাস্থ্যসম্মত বা পরিষ্কার পরিচ্ছন্ন থাকে না। অনেক জায়গাতেই মহিলাদের জন্য আলাদা টয়লেট নেই। বিষয়টি গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করে দ্রুত পদক্ষেপ নেওয়ার জন্য সুপারিশ করা হলো।	স্বল্প মেয়াদি

সপ্তদশ অধ্যায়ে জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনের সংস্কার প্রস্তাব বাস্তবায়নের কৌশল তুলে ধরা হয়েছে।

পরিশিষ্টে জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনের সরকার মনোনীত সদস্য শিক্ষার্থী প্রতিনিধি মেহেদী হাসানের একটি বিশেষ নোট সংযুক্ত করা হয়েছে। এতে তরুন প্রজন্মের অনুভূতি ও আশা-আকাঙখা প্রতিফলিত হয়েছে।

অধ্যায় এক

ভূমিকা

ক। জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন গঠনের পটভূমি

বিগত ৩ অক্টোবর, ২০২৪ তারিখে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ থেকে জারীকৃত এক প্রজ্ঞাপনের মাধ্যমে গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার জনমুখী, জবাবদিহিমুলক, দক্ষ ও নিরপেক্ষ জনপ্রশাসন ব্যবস্থা গড়ে তোলার লক্ষ্যে গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের মাননীয় প্রধান উপদেষ্টার অনুমোদনক্রমে “জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন” নামে নিম্নরূপ একটি কমিশন গঠন করে (সংযুক্তি-১) কমিশনের সদস্যরা হচ্ছেন নিম্নরূপঃ

১.	আবদুল মুয়ীদ চৌধুরী, সাবেক উপদেষ্টা, তত্ত্বাবধায়ক সরকার	কমিশন প্রধান
২.	ড. মোহাম্মদ তারেক, সাবেক সচিব	সদস্য
৩.	ড. মোহাম্মদ আইয়ুব মিয়া, সাবেক সচিব	সদস্য
৪.	ড. মোঃ মোখলেস উর রহমান, সিনিয়র সচিব	সদস্য-সচিব
৫.	ড. মোঃ হাফিজুর রহমান ভূঞা, সাবেক অতিরিক্ত সচিব	সদস্য
৬.	ড. রিজওয়ান খায়ের, সাবেক যুগ্মসচিব	সদস্য
৭.	অধ্যাপক আকা ফিরোজ আহমদ, সাবেক চেয়ারম্যান, লোক প্রশাসন বিভাগ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়	সদস্য
৮.	মেহেদী হাসান, জগন্নাথ বিশ্ববিদ্যালয় (ছাত্র প্রতিনিধি)	সদস্য

বিগত ২৪ অক্টোবর ২০২৪ তারিখে প্রকাশিত আরেকটি প্রজ্ঞাপনের মাধ্যমে নিম্নলিখিত সদস্যদের অর্ন্তভুক্ত করে কমিশন পুনর্গঠন করা হয় (সংযুক্তি-২)ঃ

১.	প্রফেসর ডা. সৈয়দা শাহীনা সোবহান, সাবেক পরিচালক, সেন্টার ফর মেডিক্যাল এডুকেশন	সদস্য
২.	ফিরোজ আহমেদ, সাবেক মহাপরিচালক, কম্পট্রোলার এন্ড অডিটর জেনারেলের কার্যালয়	সদস্য
৩.	খোন্দকার মোহাম্মদ আমিনুর রহমান, সাবেক সদস্য, জাতীয় রাজস্ব বোর্ড	সদস্য

কমিশনকে ৩ অক্টোবর ২০২৪ তারিখ থেকে কার্যক্রম শুরু করে সংশ্লিষ্ট সকল মতামত বিবেচনা করে পরবর্তী ৯০ (নব্বই) দিনের মধ্যে প্রস্তুতকৃত প্রতিবেদন অন্তর্বর্তীকালীন সরকারের মাননীয় প্রধান উপদেষ্টার নিকট হস্তান্তর করার জন্য বলা হয়। অবশ্য পরবর্তীতে কমিশনের প্রতিবেদন দাখিলের মেয়াদ ৩১ জানুয়ারী ২০২৫ তারিখ পর্যন্ত বৃদ্ধি করা হয়।

খ। কমিশনের কর্মপরিধি

মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের প্রজ্ঞাপন অনুযায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনকে বাংলাদেশের জনপ্রশাসনকে (ক) জনমুখী, (খ) জবাবদিহিমূলক, (গ) দক্ষ এবং (ঘ) নিরপেক্ষভাবে পুনর্গঠন করার লক্ষ্যে একটি প্রতিবেদন প্রণয়নের দায়িত্ব দেয়া হয়। প্রস্তাবিত জনপ্রশাসনের উল্লিখিত চারটি লক্ষ্যের দিকে নিবিড়ভাবে পর্যবেক্ষণ করলে এটা স্পষ্ট যে, জনপ্রশাসনকে জনবান্ধব করা এবং তাকে জবাবদিহিতার আওতায় আনার জন্য যে লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করা হয়েছে তার সাথে আরো কিছু বিষয় অঙ্গাঙ্গিভাবে জড়িত। বস্তুতপক্ষে জনপ্রশাসনকে জনমুখী, জবাবদিহিমুলক, দক্ষ এবং নিরপেক্ষ হিসেবে পুনর্গঠনের পাশাপাশি তাকে কার্যকর এবং কর্মকুশলী করেও গড়ে তুলতে হবে। একইভাবে দক্ষ প্রশাসনের লক্ষ্য অর্জনে প্রশিক্ষণ, সক্ষমতা বৃদ্ধি ও সঠিক কৌশলগত প্রশাসনিক নেতৃত্বের বিকাশ অন্তর্ভুক্ত করতে হবে। এ প্রসঙ্গে উপরে উল্লিখিত চারটি লক্ষ্যকে সম্প্রসারিত করে জনপ্রশাসনকে আরো কার্যকর ও পরিষেবায় কর্মকুশল করার বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। সার্বিকভাবে জনপ্রশাসন সংস্কারের জন্য কমিশন নিম্নলিখিত ছয়টি লক্ষ্যকে বিবেচনা করেছেঃ ক) জনমুখীতা, (খ) স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা, (গ) জনপ্রশাসনের কর্মকুশলতা ও সক্ষমতা, (ঘ) নিরপেক্ষতা, ঙ) জনপরিষেবায় দক্ষতা, এবং (চ) জনপ্রশাসনের কার্যকারিতা।

গ। প্রতিবেদন প্রণয়নের পদ্ধতি

জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনের প্রতিবেদন প্রণয়নে তথ্য সংগ্রহ, বিশ্লেষণ এবং সুপারিশ প্রণয়নের একাধিক পদ্ধতি অনুসরণ করা হয়েছে। এর অন্যতম হচ্ছে, বাংলাদেশে অতীতের সংস্কার প্রচেষ্টা এবং দক্ষিণ ও দক্ষিণ-পূর্ব এশিয়ার কয়েকটি দেশের সাম্প্রতিক জনপ্রশাসনের সংস্কার কার্যক্রমগুলো পর্যালোচনা করা। এছাড়া সরকারি, বেসরকারি, সুশীল সমাজ, এনজিও কর্মকর্তা এবং নাগরিকদের কাছ থেকে মতামত সংগ্রহের জন্য প্রশ্নাবলী বিতরণ করা হয়েছে। এ ছাড়া অংশীজনদের সাথে আলাচনা ও সাক্ষাৎকার এবং বিভিন্ন বিষয়ে কেস স্টাডি/সমীক্ষা বিশ্লেষণ ও তথ্য সংগ্রহের কাজ করা হয়েছে। নিম্নলিখিত অনুচ্ছেদে সংক্ষেপে তথ্যের ধরণ, উৎস, বিশ্লেষণের রূপরেখা তুলে ধরা হয়েছেঃ

১) ***সংগ্রহীত তথ্যের ধরনঃ*** গুণগত এবং পরিমাণগত উভয় প্রকার তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে। গুণগত ডেটাতে সাক্ষাৎকার, কেআইআই, ফোকাস গ্রুপ এবং কেস স্টাডিজ অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে, যা পরিমাণগত তথ্য জরিপ এবং কাঠামোগত প্রশ্নাবলীর মাধ্যমে সংগ্রহ করা হয়েছে।

২) ***তথ্য সংগ্রহের বিভিন্ন উৎসঃ*** (ক) সরকারি, বেসরকারি খাত, এনজিও এবং সিএসও সংস্থাসমূহের মতামত, ডকুমেন্ট এবং বিভিন্ন মন্ত্রণালয়/সংস্থায় কর্মরতদের মতামত অন্তর্ভুক্ত রয়েছে; (খ) সরকারি-বেসরকারি কর্মচারী, নাগরিক এবং অন্যান্য কর্মকর্তাদের মতামত সংগ্রহের জন্য জরিপ পরিচালনা; (গ) কেআইআই এবং ফোকাস গ্রুপগুলোর সাথে সাক্ষাৎকার; (ঘ) বিশ্ববিদ্যালয় ও গবেষণা প্রতিষ্ঠান থেকে প্রাপ্ত গবেষণা প্রতিবেদন; (৫) বিভিন্ন দেশের কেস স্টাডি; (৭) সংবাদ, নিবন্ধ ও প্রতিবেদন; এবং (৮) আইন, প্রবিধান এবং নীতিমালা।

৩) ***তথ্য সংগ্রহের পদ্ধতিঃ*** (ক) জনপ্রশাসন সংস্কার সংক্রান্ত গ্রন্থাদি পর্যালোচনা; (খ) মতামত সংগ্রহ-অসংগঠিত সাক্ষাৎকার; (গ) জরিপ এবং কাঠামোগত প্রশ্নাবলী; (ঘ) মূল তথ্যদাতা সাক্ষাৎকার (কেআইআই) এবং এফজিডি তথা মূল অংশীজনদের সাথে সাক্ষাৎকার।

৪) ***তথ্য বিশ্লেষণঃ*** সংগৃহীত তথ্য ব্যবহার করে বিশ্লেষণ করা হয়ঃ (ক) থিম্যাটিক বিশ্লেষণ; (খ) পরিসংখ্যানগত বিশ্লেষণ; (গ) বেঞ্চমার্কিং- যেমন সংস্কার ব্যবস্থা, নীতি, সুপারিশ এবং বাস্তবায়ন পরিকল্পনা প্রণয়নের জন্য আন্তর্জাতিক মান অনুসরণ।

ঘ। অংশীজনের মতামত সংগ্রহে সংস্কার কমিশনের কার্যক্রম

কমিশন সমাজের বিভিন্ন প্রকারের অংশীজনের মতামত সংগ্রহের জন্য নিম্নলিখিত কার্যক্রম গ্রহণ করেঃ

১) জনপ্রশাসন সংস্কারের উদ্দেশ্যে জনমত সংগ্রহের জন্য অনলাইনে প্রশ্ন জারি করা হয় এবং মোট ১,০৫,০০০ (এক লক্ষ পাঁচ হাজার) নাগরিকের অভিমত পাওয়া যায়। ডিজিটাল পদ্ধতিতে তথ্যগুলো প্রক্রিয়াকরণ ও বিশ্লেষণ করা হয়েছে এবং তার ফলাফল বিবেচনায় রেখে সুপারিশ প্রণয়ন করা হয়েছে।

২) কমিশন পরিষেবা গ্রহণের ক্ষেত্রে বিভিন্ন সরকারি দপ্তরে নাগরিকরা কী কী ধরণের সমস্যার সম্মুখীন হন তার একটি জরিপ করা হয়েছে। এতে মোট পাঁচ হাজার নাগরিক অংশগ্রহণ করেন।

৩) বর্তমান প্রজন্মের শিক্ষার্থীরা ভবিষ্যত জনপ্রশাসনকে কীভাবে দেখতে চায় সেজন্য তাদের মধ্যেও কমিশন একটি সমীক্ষা পরিচালনা করে। এতে প্রায় ৯৩ জন ছাত্রছাত্রী অংশগ্রহণ করে।

৪) তৃণমুল পর্যায়ের নাগরিকদের সাথে কমিশন সদস্যদের মতবিনিময় হয়। এ উদ্দেশ্যে কমিশন চেয়ারম্যান ও সদস্যবৃন্দ চারটি বিভাগের নিম্নলিখিত ৭টি জেলা ও ৫টি উপজেলা সফর করে বিভিন্ন শ্রেণি, পেশা ও বয়সের প্রায় পাঁচ হাজার নাগরিক ও বিভিন্ন দপ্তরের সরকারি কর্মকর্তাদের সাথে মতবিনিময় করেন। এর মধ্যে উল্লেখযোগ্য সংখ্যক নারী ও শিক্ষার্থী উপস্থিত ছিলেন।

ক্রমিক	বিভাগের নাম	জেলার নাম	উপজেলার নাম	মন্তব্য
১.	ঢাকা	ফরিদপুর	শিবচর	
২.	চট্টগ্রাম	চট্টগ্রাম, রাঙামাটি, কুমিল্লা ও চাঁদপুর	মতলব	রাঙামাটির সভায় চট্টগামের বিভাগীয় কমিশনার ও তিন পার্বত্য জেলার জেলা প্রশাসক ও ইউএনও-গণ উপস্থিত ছিলেন।
৩.	রাজশাহী	রাজশাহী, নাটোর	পুটিয়া	রাজশাহীর সভায় উক্ত বিভাগের বিভাগীয় কমিশনার ও সকল জেলা প্রশাসক উপস্থিত ছিলেন।
৪.	খুলনা	খুলনা ও বাগেরহাট	রূপসা ও রামপাল	

(৫) কমিশন বিভিন্ন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে প্রশিক্ষণরত সিভিল সার্ভিসের বিভিন্ন ক্যাডারের কর্মকর্তাদের সাথে মতবিনিময় করেন। এর অংশ হিসেবে বাংলাদেশ লোকপ্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে (বিপিএটিসি) প্রশিক্ষণরত বিভিন্ন ক্যাডারের অতিরিক্ত সচিব ও যুগ্মসচিব পর্যায়ের কর্মকর্তা, সামরিক কর্মকর্তা, বিসিএস প্রশাসন প্রশিক্ষণ একাডেমীতে প্রশাসনের মাঠ পর্যায়ের কর্মকর্তা তথা উপজেলা নির্বাহী কর্মকর্তা ও অতিরিক্ত ডিপুটি কমিশনার এবং বাংলাদেশ ইনস্টিটিউট অব গভর্নেন্স এন্ড ম্যানেজমেন্ট (বিআইজিএম) প্রশিক্ষণরত ৯টি ক্যাডারের কর্মকর্তাদের নিয়ে একাধিক ফোকাস গ্রুপ ডিসকাশন (Focus Group Discussion) অনুষ্ঠিত হয়।

(৬) কমিশন ২৬টি ক্যাডারের প্রতিনিধিদের সাথে আলোচনায় মিলিত হয়ে তাদের স্ব স্ব ক্যাডারের সমস্যা, প্রত্যাশা ও পরামর্শ তুলে ধরার অনুরোধ জানায় এবং তারা মৌখিক ও লিখিতভাবে তাদের পরামর্শ প্রদান করে। স্বাস্থ্য খাতের বিষয়গুলো জানার জন্য আলাদাভাবে সংশ্লিষ্টদের সাথে মতবিনিময় করা হয়।

(৭) কমিশন ফেডারেশন অব চেম্বার অব কমার্স এন্ড ইন্ডাস্ট্রিজ (এফবিসিসিআই)-এর নেতৃবৃন্দের সাথে মিলিত হয়ে জনপ্রশাসন সংস্কার বিষয়ে তাদের পরামর্শ আহ্বান করে। চেম্বারের কার্যালয়ে অনুষ্ঠিত সভায় তারা কমিশনের সদস্যদের কাছে বিভিন্ন পরামর্শ তুলে ধরেন।

(৮) কমিশন মিডিয়া তথা যে সকল সাংবাদিক সচিবালয়ে এসে নিয়মিত সংবাদ কভার করে তাদের সাথেও মতবিনিময় করে।

(৯) কমিশন কর্তৃক জনপ্রশাসন সংস্কারের বিষয়ে লিখিত পরামর্শ আহ্বান করে **১৩** টি রাজনৈতিক দলের সম্মানিত সভাপতি ও মহাসচিবের কাছ চিঠি পাঠানো হয়। তার পরিপ্রেক্ষিতে বিএনপি, জামায়াতে ইসলামী, আমার বাংলাদেশ পার্টি ও ন্যাশনাল পিপলস পার্টি লিখিতভাবে তাদের পরামর্শ প্রদান করে।

(১০) ডাক, টেলিযোগাযোগ ও তথ্য প্রযুক্তি মন্ত্রণালয় এবং তথ্য ও সম্প্রচার মন্ত্রণালয়ের দায়িত্বপ্রাপ্ত মাননীয় উপদেষ্টা নাহিদ ইসলাম জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনের সদস্যদের সাথে এক মতবিনিময় সভায় মিলিত হন এবং কমিশনের কাজের অগ্রগতি সম্পর্কে খোঁজ-খবর নেন।

৬। প্রতিবেদনের কাঠামো ও আলোচ্য বিষয়

জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনের আলোচ্য প্রতিবেদন মোট **১৭**টি অধ্যায়ে বিন্যস্ত করা হয়েছে। এ ছাড়া প্রতিবেদনের শুরুতে একটি নির্বাহী সারসংক্ষেপ সন্নিবেশিত হয়েছে। বিভিন্ন অধ্যায়গুলোতে নিম্নরূপ বিষয়বস্তু আলোচনা করা হয়েছেঃ

প্রথম অধ্যায়ে ভূমিকা অংশে জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন গঠনের পটভূমি, কমিশনের কর্মপরিধি, প্রতিবেদন প্রনয়নের পদ্ধতি, অংশীজনের মতামত সংগ্রহে সংস্কার কমিশনের কার্যক্রম এবং প্রতিবেদনের কাঠামো ও আলোচ্য বিষয় তুলে ধরা হয়েছে।

দ্বিতীয় অধ্যায়ে 'বাংলাদেশে জনপ্রশাসন সংস্কারের যৌক্তিকতা' শিরোনামে বাংলাদেশে জনপ্রশাসন সংস্কারের অতীত উদ্যোগসমূহ, দক্ষিণ ও দক্ষিণ-পূর্ব এশিয়ায় সাম্প্রতিক জনপ্রশাসন সংস্কারের অভিজ্ঞতা, বাংলাদেশের জনপ্রশাসন সংস্কারের নতুন উদ্যোগের বিষয়ে নাগরিকদের মতামত বিশ্লেষণ, জনপ্রশাসনের মূল সমস্যাগুলোর সংক্ষিপ্ত চিত্র এবং সংস্কার কর্মসূচির লক্ষ্য ও আলোচ্য বিষয় তুলে ধরা হয়েছে।

তৃতীয় অধ্যায়ে 'জনপ্রশাসনের রূপকল্প (Vision), **মূলনীতি** (Core Values), **লক্ষ্য** (Goals) ও **নেতৃত্ব'** (Leadership) শিরোনামে জনপ্রশাসন সংস্কারের রূপকল্প ও লক্ষ্য, জনপ্রশাসন সংস্কারের নেতৃত্ব কাঠামো, স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনের প্রয়োজনীয়তা, সংস্কার কার্যক্রম বাস্তবায়নে ডিজিটাল পদ্ধতি প্রবর্তন, প্রস্তাবিত সংস্কারের কাঙ্খিত সুফল ও সুপারিশমালা স্থান পেয়েছে।

চতুর্থ অধ্যায়ে 'জনপ্রশাসনে আচরণগত পরিবর্তনের লক্ষ্যে সংস্কার' শিরোনামে সংস্কারের যৌক্তিকতা প্রসঙ্গে মূল্যবোধ অন্তর্ভুক্তকারী সিভিল সার্ভিস কোডের প্রয়োজনীয়তা, বাংলাদেশে জনপ্রশাসনের জন্য মৌলিক মূল্যবোধের গুরুত্ব, অন্যান্য দেশের অভিজ্ঞতা, বাংলাদেশে সরকারি কর্মকর্তাদের আচরণবিধি ও মৌলিক মূল্যবোধের সংযোগ, বাংলাদেশের প্রেক্ষাপটে সরকারি কর্মকর্তাদের অতিরিক্ত মূল্যবোধ সম্পর্কে সংক্ষিপ্ত আলোচনা করে কিছু সুপারিশ করা হয়েছে।

পঞ্চম অধ্যায়ে 'নাগরিক পরিষেবা উন্নয়নে জনপ্রশাসন' শিরোনামে সংস্কারের নাগরিক অধিকার নিশ্চিতকরণ, সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়া ও নাগরিক সম্পৃক্ততা, নাগরিকদের তথ্য অধিকার, নাগরিক পরিষেবা সহজীকরণ, সংস্কারের কাঙ্খিত সুফল ও সুপারিশমালা স্থান পেয়েছে।

ষষ্ঠ অধ্যায়ে 'জনমুখী প্রশাসনের লক্ষ্যে প্রাতিষ্ঠানিক ও কাঠামোগত পুনর্গঠন' শিরোনামে মন্ত্রণালয়ের সংখ্যা পুনর্বিন্যাসকরণ, মন্ত্রণালয়গুলোকে কয়েকটি গুচ্ছে সংগঠিতকরণ, বিভিন্ন মন্ত্রণালয় ও দপ্তরের জনবল কাঠামো পুনর্বিন্যাস, বিভিন্ন সেক্টর কর্পোরেশনের পুনর্বিন্যাস, মন্ত্রণালয়ের নীতি ও পরিকল্পনা কোষ শক্তিশালীকরণ, নিরীক্ষা ও হিসাব বিভাগ পৃথকীকরণ, রাজস্ব বোর্ডের নীতি ও বাস্তবায়ন পৃথকীকরণ, প্রশাসনিক বিকেন্দ্রীকরণ, নতুন প্রশাসনিক বিভাগ গঠণ, ভূমি অফিস ও সাব-রেজিষ্ট্রি অফিস একই কর্তৃপক্ষের নিয়ন্ত্রণে আনায়ন, বিবাহ রেজিষ্ট্রিকরণ কার্যক্রম বিকেন্দ্রীকরণ ইত্যাদি বিষয়সমূহ আলোচনা করে কাঙ্খিত সুফল ও সংশ্লিষ্ট সুপারিশমালা তুলে ধরা হয়েছে।

সপ্তম অধ্যায়ে 'বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের কাঠামো ও প্রক্রিয়াগত সংস্কার' শিরোনামে সংস্কারের যৌক্তিকতা প্রসঙ্গে সমন্বিত ক্যাডার সার্ভিসের সংস্কার, 'সুপিরিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিস' গঠন, একাধিক পাবলিক সার্ভিস কমিশন গঠন, একাধিক 'মুখ্য সচিব' পদের যৌক্তিকতা, আন্তঃক্যাডার এবং ক্যাডার, নন-ক্যাডার বৈষম্য হ্রাসকরণ ইত্যাদি বিষয় আলোচনা করে সংস্কার প্রস্তাবের কাঙ্খিত সুফল ও সুপাশিমালা পেশ করা হয়েছে।

অষ্টম অধ্যায়ে 'স্বচ্ছ ও জবাবদিহি জনপ্রশাসনের লক্ষ্যে সংস্কার' শিরোনামে সংস্কারের যৌক্তিকতা প্রসঙ্গে জবাবদিহিতার অর্থ ও গুরুত্ব, জবাবদিহিতার কর্তৃপক্ষ, জবাবদিহিতার প্রকার-ভেদ, জবাবদিহিতার বহিঃপ্রকাশ, স্বচ্ছতা এবং জবাবদিহিতা বা দায়বদ্ধতা, কর্ম-সম্পাদন ব্যবস্থাপনা এবং জবাবদিহিতা, সরকারি খাতের জবাবদিহিতার বিদ্যমান কাঠামো, অপ্রাতিষ্ঠানিক জবাবদিহিতা কৌশলের (Tools) সীমাবদ্ধতা, ই-গভর্নেন্স (e-governance) এবং ই-সার্ভিস, বার্ষিক কার্য-সম্পাদন চুক্তি, বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন (ACR) এবং কর্মদক্ষতা মূল্যায়ন, জনপ্রশাসনের রাজনীতিকীকরণ এবং নিরপেক্ষতা, জনপ্রশাসনের কর্মচারীদের আচরণবিধি, অর্থ মন্ত্রণালয় কর্তৃক কর্ম-সম্পাদন (Performance) পর্যবেক্ষণ, সামাজিক জবাবদিহিতা কৌশল (Tools) এবং সুশীল সমাজের ভূমিকা, বাংলাদেশে জবাবদিহিতায় সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানসমূহের চ্যালেঞ্জ এবং সমস্যাসমূহ আলোচনা করে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সুপারিশমালা পেশ করা হয়েছে।

নবম অধ্যায়ে 'জনপ্রশাসনে নিরপেক্ষতা নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে সংস্কার' শিরোনামে নিরপেক্ষ জনপ্রশাসন কেন, নিরপেক্ষ সিভিল সার্ভিস, জনপ্রশাসনে দলীয়করণের কৌশল এবং দলীয়করণের ক্ষেত্র ও প্রতিবন্ধকতাসমূহ,

জনপ্রশাসনে নিয়োগ ও পদোন্নতির জন্য গোয়েন্দা বিভাগের প্রতিবেদন গ্রহণ বন্ধ করা সম্পর্কে আলোচনা করে সংশ্লিষ্ট সুপারিশমালা প্রণয়ন করা হয়েছে।

দশম অধ্যায়ে 'জনপ্রশাসনে দক্ষতা ও সক্ষমতার উন্নয়ন' শিরোনামে দক্ষতা উন্নয়নের কাঠামো এবং প্রশিক্ষণ ও পেশাগত উন্নয়ন সম্পর্কে আলোচনা করে সংশ্লিষ্ট সুপারিশ পেশ করা হয়েছে।

একাদশ অধ্যায়ে কর্মদক্ষ জনপ্রশাসনের প্রয়োজনীয়তা, দক্ষতা ও কার্যকারিতা অর্জনের প্রধান চ্যালেঞ্জসমূহ আলোচনা করে সংশ্লিষ্ট সুপারিশ পেশ করা হয়েছে।

দ্বাদশ অধ্যায়ে 'জনপ্রশাসনে কার্যকারিতার লক্ষ্যে সংস্কার' শিরোনামে সংস্কারের যৌক্তিকতা প্রসঙ্গে নাগরিক পরিষেবা প্রদানে জনপ্রশাসনের ভূমিকা, নাগরিক পরিষেবার কার্যকারিতা, আমলাতান্ত্রিক লালফিতার দৌরাত্ম সম্পর্কে আলোচনা করে সংশ্লিষ্ট সুপারিশমালা প্রণয়ন করা হয়েছে।

ত্রয়োদশ অধ্যায়ে 'বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিস সংস্কারে বিশেষ সুপারিশমালা' শিরোনামে স্বাস্থ্য সেবায় নিয়োজিত জনবল, স্বাস্থ্য খাত সংস্কারের প্রয়োজনীয়তা, স্বাস্থ্য ব্যবস্থাপনার উন্নয়ন, স্বাস্থ্য খাতের সংস্কারে পরিচালিত সমীক্ষার ফলাফল, বিসিএস (স্বাস্থ্য) ক্যাডারের পরিবর্তে স্বতন্ত্র **'বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিস'** নামকরণ ইত্যাদি তুলে ধরে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে সুপারিশমালা পেশ করা হয়েছে।

চতুর্দশ অধ্যায়ে 'বাংলাদেশ শিক্ষা সার্ভিস সংস্কারে বিশেষ সুপারিশমালা' শিরোনামে বিসিএস (শিক্ষা) ক্যাডারের পরিবর্তে স্বতন্ত্র **'বাংলাদেশ শিক্ষা সার্ভিস'** নামকরণ এবং উক্ত সার্ভিসের জনবল নিয়োগ, পদায়ন, পদোন্নতি, প্রশিক্ষণ ইত্যাদি কাজ সম্পাদনের জন্য আলাদা **বাংলাদেশ শিক্ষা সার্ভিস কমিশন** সম্পর্কে আলোচনা করা হয়েছে। অন্যান্য বিষয়েও বেশ কিছু সংস্কার প্রস্তাব পেশ করা হয়েছে।

পঞ্চদশ অধ্যায়ে 'পার্বত্য এলাকার জনপ্রশাসন সংস্কারে বিশেষ সুপারিশমালা' অংশে বিভিন্ন কর্তৃপক্ষের মধ্যে সমন্বয়হীনতা, পর্যটন শিল্পের উন্নয়ন, ক্রীড়া উন্নয়নের সম্ভাবনা, পার্বত্য এলাকা ঝুঁকি ভাতা, পার্বত্য এলাকার শিক্ষা উন্নয়ন, পার্বত্য এলাকায় কর্মকর্তা পদায়ন, পরিষেবায় নাগরিকদের সম্পৃক্তকরণ, বনভূমি সংরক্ষণ, চিকিৎসা ব্যবস্থার উন্নয়ন ইত্যাদি বিষয়ে আলোচনা করে সুপারিশ পেশ করা হয়েছে।

ষষ্টদশ অধ্যায়ে 'জনপ্রশাসনে নারীবান্ধব পরিবেশ নিশ্চিতে সংস্কার প্রস্তাব' শিরোনামে সকল মন্ত্রণালয়ে নারী মর্যাদা রক্ষা অফিসার নিয়োগ, অবদলীযোগ্য পদে নারীদের নিয়োগ, শিক্ষা ও স্বাস্থ্য খাতের শূন্যপদে নারীদের নিয়োগে অগ্রাধিকার প্রদান, কারাগারে মহিলা ওয়ার্ডেন নিয়োগ, থানায় মহিলা এএসআই নিয়োগ, জেলা মহিলা অধিদপ্তরে জনবল বৃদ্ধি করা, উপজেলা পর্যায়ে সরকারি কর্মকর্তা/কর্মচারীদের বাসস্থান ইত্যাদি বিষয়ে আলোচনা করে সুপারিশ পেশ করা হয়েছে।

সপ্তদশ অধ্যায়ে জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনের সংস্কার প্রস্তাব বাস্তবায়নের কৌশল তুলে ধরা হয়েছে।

প্রতিবেদনের শেষে সারণি ও সংযুক্তি তালিকা, আদ্যক্ষর ও শব্দ-সংক্ষেপ ও পরিশিষ্ট সন্নিবেশিত হয়েছে।

জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনের সরকার মনোনীত সদস্য শিক্ষার্থী প্রতিনিধি মেহেদী হাসানের একটি বিশেষ নোট পরিশিষ্টে সংযুক্ত করা হয়েছে। এতে তরুণ প্রজন্মের অনুভূতি ও আশা-আকাঙখা প্রতিফলিত হয়েছে।

অধ্যায় দুই

বাংলাদেশের জনপ্রশাসন সংস্কারের পটভূমি ও যৌক্তিকতা

ক। বাংলাদেশে জনপ্রশাসন সংস্কারের অতীত উদ্যোগসমূহ

পাকিস্তান আমল থেকে প্রাপ্ত প্রশাসনিক কাঠামো ছিল স্বাধীন বাংলাদেশ রাষ্ট্রের জন্য সম্পূর্ণ অপ্রতুল। স্বাধীন দেশের সামাজিক, রাজনৈতিক এবং অর্থনৈতিক অগ্রগতির চাহিদা পূরণে ওই কাঠামো পুনর্গঠনের প্রয়োজনীয়তা দেখা দেয়। এর পরিপ্রেক্ষিতে বিভিন্ন সরকারের আমলে অনেকগুলো জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন ও কমিটি গঠন করা হয়। (পরিশিষ্ট-১) একমাত্র স্বাধীনতা লাভের পরপরই গঠিত (Civil Administration Restoration Committee (CAR) কমিটি ছাড়া সব কমিশন/কমিটিই পর্যাপ্ত সময় নিয়ে সংস্কারের জন্য বিভিন্ন সুপারিশ প্রদান করে। কিন্তু সে সব সুপারিশসমূহের অধিকাংশই নানা কারণে বাস্তবায়িত হয়নি। এমনকি ১৯৭২ সালে অধ্যাপক মোজাফফর আহমেদের নেতৃত্বে গঠিত Administration and Services Reorganization Commission (ASRC)-এর সুপারিশমালা অপ্রকাশিত ডক্যুমেন্ট হিসাবে রেখে দেওয়া হয়। নিম্নে কয়েকটি গুরুত্বপূর্ণ কমিশনের উপর সংক্ষিপ্ত আলোচনা করা হলোঃ

(১) Administration and Services Reorganization Commission (ASRC)ঃ ASRC-এর সুপারিশগুলোর মধ্যে ছিল সেবাসমুহের মধ্যে সমতা প্রতিষ্ঠা এবং এর মাধ্যমে বিভিন্ন ক্যাডারকে একত্রিত করার মাধ্যমে প্রশাসনিক কার্যক্রমকে আরও কার্যকর করার পরিকল্পনা। এতে বিকেন্দ্রীকরণের মাধ্যমে ক্ষমতা স্থানীয় পর্যায়ে হস্তান্তর করার সুপারিশ করা হয়, যাতে প্রত্যন্ত অঞ্চলের মানুষের কাছে সেবা পৌঁছে যায়। এছাড়া, সরকারি কর্মকর্তা নিয়োগ ও প্রশিক্ষণে উন্নত ব্যবস্থা চালু এবং রাজনৈতিক প্রভাবমুক্ত মেধাভিত্তিক পদোন্নতির উপর গুরুত্বারোপ করা হয়। কিন্তু বাস্তবে এ কমিশনের কোনো সুপারিশই বাস্তবায়িত হয়নি।

(২) Pay and Service Commission (P&SC)ঃ ১৯৭৫ সনে একদলীয় শাসন ব্যবস্থা প্রবর্তনের ফলে বাংলাদেশের প্রশাসনের চিরায়িত চরিত্র পুরোপুরি পাল্টে যায়। ওই বছরের ১৫ আগস্ট রাজনৈতিক পট পরিবর্তনের পর এক ভিন্নতর প্রেক্ষাপটে ১৯৭৬ সনের ফেব্রুয়ারি মাসে এম. এ. রশিদের নেতৃত্বে প্রধানত প্রশাসন ও বেতন কাঠামো যৌক্তিক ভিত্তির উপর স্থাপন করার জন্য Pay and Service Commission (P&SC) গঠন করা হয়। কমিশনের কাজ ছিল সিভিল সার্ভিসের মধ্যে বিদ্যমান সমস্যার সমাধান এবং একটি কার্যকর ও মেধাভিত্তিক প্রশাসনিক কাঠামো তৈরি করা। কমিশন সিভিল সার্ভিসকে চারটি স্তরে যথা শীর্ষ ব্যবস্থাপনা এবং বিশেষজ্ঞ গ্রুপ, নির্বাহী এবং মিডেল ম্যানেজমেন্ট গ্রুপ, পরিদর্শন ও কারিগরি গ্রুপ, এবং ব্যবস্থাপনা ও রক্ষণাবেক্ষণ গ্রুপ-এ বিভক্ত করার প্রস্তাব দেয়। এছাড়াও, ২৮টি ক্যাডার সার্ভিস গঠন, মেধাভিত্তিক নিয়োগ ও পদোন্নতি নিশ্চিতকরণ, সিনিয়র সার্ভিস পুল গঠন এবং বেতন কাঠামো সরলীকরণের জন্য ৫২টি স্কেল প্রবর্তনের সুপারিশ করা হয়। যদিও ২৮টি ক্যাডার এবং ২১টি বেতন স্কেল বাস্তবায়িত হয়েছে; তবে অনেক গুরুত্বপূর্ণ সুপারিশ, যেমন মেধার ভিত্তিতে পদোন্নতি এবং পৃথক সিভিল সার্ভিস মন্ত্রণালয় গঠন আজও বাস্তবাযিত হয়নি। রশিদ কমিশনের ওই প্রচেষ্টা একটি দূরদর্শী উদ্যোগ ছিল, যা বাংলাদেশের প্রশাসনকে আরও কার্যকর এবং জনমুখী করার জন্য একটি গুরুত্বপূর্ণ পদক্ষেপ হতে পারত।

(৩) Civil Administration Reform Commission (CARC)ঃ ১৯৮২ সালে জেনারেল এরশাদের সামরিক শাসনামলে গঠিত হয় Civil Administration Reform Commission (CARC)। এ কমিশনের মূল লক্ষ্য ছিল প্রশাসনের কাজগুলোর প্রক্রিয়াগত জটিলতা দূর করে দক্ষতা বৃদ্ধি, জবাবদিহিতা নিশ্চিত করা এবং দুর্নীতি নিয়ন্ত্রণ করা। কমিশন মন্ত্রণালয় ও বিভাগের কার্যক্রম পুনর্বিন্যাস এবং কর্মক্ষমতার ভিত্তিতে সরকারি কর্মকর্তাদের মূল্যায়নের প্রস্তাব দেয়। দুর্নীতি প্রতিরোধে আলাদা আইন এবং নীতিমালা প্রণয়নের সুপারিশও করা হয়। কিছু মন্ত্রণালয়ের দায়িত্ব পুনর্বিন্যাস এবং কর্মক্ষমতা মূল্যায়নের উদ্যোগ নেওয়া হলেও দুর্নীতি দমন এবং মেধাভিত্তিক পদোন্নতি পুরোপুরি কার্যকর হয়নি।

(৪) Administrative Reorganization Committee (ARC)ঃ ১৯৯৩ সালে প্রশাসনিক কাঠামোর পুনর্গঠনের প্রয়োজনীয়তা উপলব্ধি করে গঠিত হয় Administrative Reorganization Committee (ARC)। প্রাক্তন সচিব এম. নুরুন্নবী চৌধুরীর নেতৃত্বে ওই কমিটি ১৯৯৬ সালে তাদের প্রতিবেদন জমা দেয়। কমিটি মন্ত্রণালয়ের সংখ্যা ৩৫ থেকে ২২-এ নামিয়ে আনার, ৪৭টি সংস্থা বিলুপ্ত করার এবং ন্যায়পাল (Ombudsman) প্রতিষ্ঠার প্রস্তাব দেয় । তারা ধারণা করেছিলেন যে, এ সব সুপারিশ বাস্তবায়ন করা হলে প্রায় ১৭৪ কোটি টাকা সাশ্রয় এবং ৪৬,২৭৬ জন সিভিল কর্মচারী অতিরিক্ত হবে। তবে, সরকারের পরিবর্তনের কারণে এ প্রতিবেদন বাস্তবায়নের কোনো উদ্যোগ আর নেওয়া হয়নি।

(৫) Public Administration Reform Commission (PARC)ঃ ১৯৯৭ সালে গঠিত Public Administration Reform Commission (PARC) ২০০০ সালে তাদের প্রতিবেদন দাখিল করে। এ কমিশনের প্রধান ছিলেন অবসরপ্রাপ্ত সচিব এ. টি. এম. শামসুল হক। প্রতিবেদনে লোকপ্রশাসনের স্বচ্ছতা, দক্ষতা, জবাবদিহিতা এবং কার্যকারিতা বৃদ্ধির ওপর গুরুত্বারোপ করা হয়। এছাড়াও New Public Management (NPM) তত্ত্বের আলোকে প্রশাসনিক ও প্রক্রিয়াগত পরিবর্তন এবং সেবা প্রদানের মান উন্নয়নের সুপারিশ করা হয়। কমিশন তিন ধরনের সুপারিশ প্রদান করেঃ অন্তর্বর্তী, স্বল্পমেয়াদী এবং দীর্ঘমেয়াদী। এ সুপারিশগুলোর মধ্যে ছিল পাবলিক অফিসের লক্ষ্য ও কার্যাবলী নির্ধারণ, সিভিল সার্ভিসে পেশাদারিত্ব নিশ্চিতকরণ, কর্মক্ষমতা পর্যবেক্ষণ এবং ফলাফলভিত্তিক কর্মক্ষমতা (Annual Performance Agreement (APA), সরকারি সংস্থার আয়-ব্যয়ের বিবরণ নিরীক্ষা, অধস্তন ও মাঠ পর্যায়ের দপ্তরে ক্ষমতা হস্তান্তর, স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতার জন্য সরকারি নথি ও প্রতিবেদনে উন্মুক্ত ও মুক্ত প্রবেশাধিকার, বিচার বিভাগকে নির্বাহী বিভাগ থেকে পৃথক করা এবং পুরানো আইন, নিয়ম, বিধি ও ফর্মের সরলীকরণ। কমিশনের সুপারিশগুলো সরকার কর্তৃক গৃহীত হয় এবং কিছু অন্তর্বর্তী সুপারিশ বাস্তবায়িত হয়। বিচার বিভাগকে নির্বাহী বিভাগ থেকে পৃথক করা হয়েছে এবং দুর্নীতি দমন কমিশন গঠন করা হয়েছে, যা পূর্বের দুর্নীতি দমন ব্যুরোকে পুনঃনামকরণ করে প্রতিষ্ঠিত হয়েছে।

(৬) Regulatory Reform commission (RRC)ঃ ২০০৭ সালের ৩০ অক্টোবর তত্ত্বাবধায়ক সরকারের সময় ড. আকবর আলী খানের নেতৃত্বে গঠিত Regulatory Reform commission (RRC) ছিল প্রশাসনিক কাঠামোকে গতিশীল ও কার্যকর করার এক সাহসী উদ্যোগ। ১৭ সদস্যের এ কমিশন বিদ্যমান আইন, উপবিধি ও সরকারি আদেশ পর্যালোচনা করে অপ্রয়োজনীয় বিধি বাতিল এবং প্রশাসনিক প্রক্রিয়া সরলীকরণের সুপারিশ করে। মোট ৪৯টি সুপারিশের মধ্যে প্রধান ছিল বাধ্যতামূলক Regulatory Impact Assessment

(RIA) কাঠামো চালু করা এবং প্রশাসনিক কার্যক্রমকে সহজতর করা। তত্ত্বাবধায়ক শাসনের কর্তৃত্ববাদী চরিত্র কিছু সুপারিশ দ্রুত বাস্তবায়নে সহায়ক হলেও ২০০৯ সালে নতুন সরকার আসার পর কমিশন কার্যত নিষ্ক্রিয় হয়ে পড়ে। সরকারি সংস্থাগুলোর অসহযোগিতা এবং অভ্যন্তরীণ সংঘাতের কারণে ৬০% সুপারিশ বাস্তবায়িত হয়নি। RRC-এর কাজ অসম্পূর্ণ রয়ে গেলেও এটি প্রশাসন ও শাসন ব্যবস্থায় সংস্কারের প্রয়োজনীয়তা স্পষ্টভাবে তুলে ধরে। রাজনৈতিক সদিচ্ছা ও প্রাতিষ্ঠানিক সমন্বয়ের মাধ্যমে ওই সুপারিশগুলো কার্যকর করা হলে দেশের প্রশাসন আরও স্বচ্ছ, কার্যকর এবং জনমুখী হয়ে উঠতে পারত।

স্বাধীনতার পর থেকে বাংলাদেশের প্রশাসনিক সংস্কারের প্রতিটি উদ্যোগ দেশের সমসাময়িক প্রয়োজনীয়তার উপর ভিত্তি করে নেয়া হয়। তবে রাজনৈতিক সদিচ্ছার অভাব এবং প্রাতিষ্ঠানিক সমন্বয়ের ঘাটতি অনেক সুপারিশ বাস্তবায়নে বাধা হয়ে দাঁড়িয়েছে। বিচার বিভাগ পৃথকীকরণ এবং দুর্নীতি দমন কমিশন গঠনের মতো কিছু উল্লেখযোগ্য পরিবর্তন বাস্তবায়িত হলেও, অনেক গুরুত্বপূর্ণ পদক্ষেপ এখনো অবাস্তবায়িত রয়েছে। প্রশাসনিক সংস্কার শুধু নীতিগত নয়, এটি একটি ধারাবাহিক এবং সমন্বিত প্রক্রিয়া। জনগণের জন্য আরও স্বচ্ছ, দায়িত্বশীল এবং কার্যকর প্রশাসন গড়ে তুলতে রাজনৈতিক অঙ্গীকার এবং সক্রিয় অংশগ্রহণ অপরিহার্য। সঠিক পদক্ষেপ নেওয়া গেলে, এ সংস্কারগুলো দেশের উন্নয়নের ভিত্তি হয়ে উঠতে পারে।

খ। দক্ষিণ ও দক্ষিণ-পূর্ব এশিয়ায় জনপ্রশাসন সংস্কারের কার্যকর পদ্ধতিঃ

জনপ্রশাসনের মধ্যে পদ্ধতিগত, কাঠামোগত ও আচরণগত সংস্কার প্রসঙ্গে ২০১৮ সালে Commonwealth Working Group of Public Administration জনপ্রশাসনের সংস্কারের জন্য বেশ কয়েকটি মূল নীতি প্রণয়ন করে যা নিম্নে তুলে ধরা হলোঃ

১. একটি বাস্তববাদী এবং ফলাফল-ভিত্তিক কাঠামো
২. উদ্দেশ্য ও প্রশাসনিক কাঠামোর স্পষ্টীকরণ
৩. বুদ্ধিদীপ্ত রাজনৈতিক কৌশল ও সম্পৃক্ততা
৪. লক্ষ্যভিত্তিক দক্ষতা ও দক্ষতা উন্নয়ন
৫. পরীক্ষা-নিরীক্ষা এবং উদ্ভাবন
৬. পেশাদারিত্ব এবং উন্নত মনোবল
৭. পাবলিক সেক্টর নৈতিকতার জন্য একটি আচরণবিধি
৮. কার্যকর ও বাস্তবসম্মত দুর্নীতিবিরোধী কৌশল

গত শতাব্দীর শেষ দশকে নিউ পাবলিক ম্যানেজমেন্ট (এনপিএম) ধারণার প্রভাবে বিশ্বজুড়ে পাবলিক সেক্টরগুলো একটি ঐতিহ্যবাহী 'টপ ডাউন মডেল' থেকে নাগরিককেন্দ্রিক, সংবেদনশীল, উদ্ভাবনী এবং নমনীয় পাবলিক সেক্টরে রূপান্তরিত হয়েছে। এ ধরনের পরিবর্তনগুলো দক্ষিণ ও দক্ষিণ-পূর্ব এশিয়ার দেশগুলোতে ঔপনিবেশিক কাঠামোর অবশিষ্টাংশ থেকে সরে এসে আরও নাগরিক-বান্ধব এবং কার্যকর জনপ্রশাসনের দিকে অগ্রসর হওয়ার জন্য সংস্কারকেও প্রভাবিত করেছে। দক্ষিণ-পূর্ব এশিয়ার বেশিরভাগ দেশে সিভিল সার্ভিসে পদোন্নতি ব্যবস্থা কর্মক্ষমতা মূল্যায়ন, যোগ্যতা, জ্যেষ্ঠতা এবং পরীক্ষার ফলাফলের উপর প্রতিষ্ঠিত। এখানে কিছু উল্লেখযোগ্য

উদাহরণ দেওয়া হয়েছে যা বাংলাদেশের ক্ষেত্রে প্রাসঙ্গিক এবং প্রয়োগ করা যেতে পারে। সর্বোত্তম দৃষ্টান্তগুলো নিম্নরূপঃ

(১) **মালয়েশিয়াঃ** মালয়েশিয়া সরকার সাতটি সেক্টরে পরিষেবা উন্নত করার জন্য একটি সরকারি রূপান্তর কর্মসূচি (Government Transformation Program-GTP) শুরু করেছেঃ দূষণ, শিক্ষা, গ্রামীণ অবকাঠামো, শহুরে গণপরিবহন, দারিদ্র্য ও জীবনযাত্রার ব্যয়। এ কর্মসূচির আওতায় প্রতিটি ক্ষেত্রের জন্য সরকারের শীর্ষস্থানীয় মন্ত্রীদের দায়িত্ব দেওয়া হয় এবং কার্যসম্পাদনের লক্ষ্যমাত্রা (National Key Performance Indicators-NKPI) নির্ধারণ করা হয়। এসব লক্ষ্য যাতে অর্জন করা যায় তা পরিবীক্ষণ, পর্যবেক্ষণ ও উন্নত করার জন্য ব্যবস্থা নেয়া হয়। জিটিপির দিক-নির্দেশনামুলক নীতি ছিল অংশীজনদের মধ্যে নিয়মিত পরামর্শ করা। কারণ, এ নীতিগুলো সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়গুলোর অংশগ্রহণে কর্মশালার মাধ্যমে প্রণয়ন করা হয়েছিল এবং তারা বিস্তারিত বাস্তবায়ন পরিকল্পনাসহ সুনির্দিষ্ট নীতি নিয়ে এসেছিলেন। জিটিপি বেসরকারি খাতের লোকসহ আন্তঃবিভাগীয় সমস্যা সমাধানকারী সংস্থাগুলোও চালু করেছিল এবং তারা প্রতিটি ক্ষেত্রের জন্য বিস্তারিত বাস্তবায়ন পরিকল্পনা প্রণয়ন করেছিল।

(২) **সিঙ্গাপুরঃ** সিঙ্গাপুরে বেসরকারি খাতের চেয়ে সরকারি চাকরিতে ভাল বেতন এবং দুর্নীতির বিষয়ে শূন্য সহনশীল মেধাভিত্তিক সিভিল সার্ভিস রয়েছে। সেখানে সরকারি খাতের জনবলের মূল বৈশিষ্ট হলো মেধা, দক্ষতা এবং নাগরিকদের আরও ভালভাবে সেবা দেওয়ার জন্য দক্ষতা এবং জ্ঞানের ক্রমাগত আপগ্রেড করা এবং সরকারের মধ্যে দক্ষতা এবং কার্যকারিতা নিশ্চিত করা। একবিংশ শতাব্দীর জন্য পাবলিক সার্ভিস-২১ (Public Service-PS 21) নামে পরিচিত সংস্কারগুলোর দু'টি মূল উদ্দেশ্য ছিলঃ (ক) গুণগত মান, শিষ্টাচার এবং জনগণের চাহিদা পূরণে পরিষেবার শ্রেষ্ঠত্বের মনোভাব লালন করা; এবং (খ) দক্ষতার জন্য আধুনিক ব্যবস্থাপনার সরঞ্জাম এবং কৌশলগুলো (যেমন ই-সরকার এবং গ্রাহক জরিপ) কার্যকর করা। পিএস-২১ এর লক্ষ্য এমন একটি পাবলিক সার্ভিস তৈরি করা যা পরিবর্তনের জন্য প্রস্তুত। এটি একটি জনমুখী ব্যবস্থা যা সরকারি কর্মকর্তাদের ক্রমাগত জনসেবার মান উন্নতি করার জন্য তাদের দৈনন্দিন কাজে পরিবর্তনকে উৎসাহিত করে। এটি জনসেবার বাইরে মধ্য-কর্মজীবনে প্রবেশকারীদের অভিজ্ঞতা কাজে লাগানোর জন্য একটি প্রশাসনিক সংস্কৃতি চালু করেছে যারা জাতির সেবা করতে আগ্রহী। পাবলিক সার্ভিসে একটি "মিড-ক্যারিয়ার লিডার্স ট্র্যাক" চালু করা হয়েছে যা পাবলিক সার্ভিস নেতৃত্বের দায়িত্ব পালনের সম্ভাবনা এবং আকাঙ্খাসহ মধ্য-ক্যারিয়ারে প্রবেশকারীদের জন্য একটি কেন্দ্রীয় প্রবেশদ্বার। এ ধরনের নতুন প্রবেশকারীদের পাবলিক সার্ভিসের কমপক্ষে দু'টি ভিন্ন খাতে অন্বেষণ এবং অভিজ্ঞতা অর্জনের জন্য কাজের ঘূর্ণন কাঠামোর মধ্য দিয়ে যেতে হয় এবং তারপরে তারা একটি খাতের বিকাশের দিকে মনোনিবেশ করে, বিভিন্ন অংশীজনদের সাথে গভীর নেটওয়ার্ক তৈরি করে।

(৩) **ইন্দোনেশিয়াঃ** দেশটি নিয়োগ প্রক্রিয়ায় একটি কম্পিউটার অ্যাসিস্টেড টেস্ট (Computer Assisted Test- CAT) চালু করেছে। ক্যাট মৌলিক এবং প্রযুক্তিগত দক্ষতা পরীক্ষা নিয়ে গঠিত। বিভিন্ন চাকরির পদের ঘোষণাটি কোনো সংস্থার অফিসিয়াল ওয়েবসাইটের মাধ্যমে প্রকাশ করা হয়। সরকারি কর্মচারীরা স্থায়ী কর্মচারী এবং চুক্তিভিত্তিক কর্মচারীদের সমন্বয়ে গঠিত এবং নিয়োগ ব্যবস্থা একটি মেধা ব্যবস্থার উপর ভিত্তির উপর তৈরি করা হয়েছে।

(৪) **দক্ষিণ-পূর্ব-এশিয়ার আরো কয়েকটি দেশঃ** থাইল্যান্ড, ফিলিপাইন, কম্বোডিয়া এবং মায়ানমারে বার্ষিক কর্মক্ষমতা মূল্যায়নের ফলাফলের ভিত্তিতে এবং ভিয়েতনাম এবং লাও পিডিআর একটি পরীক্ষা বা পর্যালোচনার উপর নির্ভর করে উচ্চতর পদে পদোন্নতি দেয়। দক্ষিণ কোরিয়ায় উচ্চতর গ্রেডে পদোন্নতি পর্যালোচনা কমিটি দ্বারা নির্ধারিত হয়, যারা কর্মক্ষমতা, দক্ষতা, নির্দিষ্ট ক্ষেত্রে বিশেষীকরণ, ক্যারিয়ারের ইতিহাস এবং কর্মক্ষমতা মূল্যায়নের ভিত্তিতে প্রার্থীদের নির্বাচন করে।

(৫) **শ্রীলঙ্কাঃ** শ্রীলঙ্কার ক্ষেত্রে ই-শ্রীলঙ্কা রোডম্যাপটি নাগরিকদের জীবনযাত্রার উন্নতিতে সহায়তা করে থাকে। তারা উন্নয়নের চালিকাশক্তি হিসেবে আইসিটি ব্যবহার করে একাধিক ক্ষেত্রে আর্থ-সামাজিক উন্নয়নে সাফল্য অর্জন করেছে। তারা একদিকে আইসিটি ব্যবহার করে মানব উন্নয়ন এবং সুরক্ষার দিকটিতে বিশেষভাবে নজর দিয়েছে এবং গ্রামীণ জনগোষ্ঠির দরিদ্র নাগরিকদের চাহিদা পূরণের লক্ষ্যে কর্মসূচি প্রণয়ন করে।

(৬) **ভারতঃ** ১৯৯০-এর দশক থেকে ভারত পাবলিক সেক্টরে অনেক পরিবর্তন এনেছে। তাদের সাম্প্রতিক সংস্কার প্রচেষ্টার লক্ষ্য হচ্ছে নাগরিকদের ক্ষমতায়ন করে দৈনন্দিন ক্রিয়াকলাপে সরকারি হস্তক্ষেপ হ্রাস করা। এ উদ্যোগগুলোর মধ্যে রয়েছে সরকারি প্রক্রিয়া সরলীকরণ, লাল ফিতার দৌরাত্ম্য ও দুর্নীতি হ্রাস করা এবং ই-গভর্ন্যান্সের কার্যকর ব্যবহার। তারা বেসরকারি খাতের সুবিধার্থে Ease of Doing Business -এর সংস্কার করে একক-উইন্ডো ব্যবস্থার মাধ্যমে ব্যবসায়ের অনুমোদন ও অনুমতিপ্রদান প্রক্রিয়া হ্রাস করে ব্যবসায়ের জন্য নিয়ন্ত্রক পরিবেশকে সহজ করে তুলেছে। সরকারে নতুন দৃষ্টিভঙ্গি এবং নতুন দক্ষতা আনতে যুগ্ম সচিব পর্যায়ে এরিয়া স্পেশালিস্টদের ল্যাটারাল এন্ট্রি (lateral entry) হিসেবে নিয়োগ করা হচ্ছে। নীতি প্রণয়ন ও প্রশাসনে নাগরিকদের অংশগ্রহণের পাশাপাশি সরকারি কাজকর্মে স্বচ্ছতা বৃদ্ধির জন্য- মাইগভ প্ল্যাটফর্ম (my gov platform) সুনাগরিকদের বিভিন্ন সরকারি উদ্যোগ সম্পর্কে ধারণা এবং প্রতিক্রিয়া জানাতে সুযোগ করে দিয়েছে। তথ্যের অধিকার আইন (আরটিআই) নাগরিকদের তথ্য অভিগম্যতা এবং জবাবদিহিতা নিশ্চিত করেছে। তদুপরি, Centralized Public Grivence Redress and Monitoring System (CPGRAMS) নাগরিকদের অভিযোগের সমাধানে সহায়তা করে। অভিযোগকারীর নিবন্ধনের সময় প্রদত্ত নিবন্ধকরণ আইডি দিয়ে সিপিজিআরএমএসে দায়ের করা অভিযোগের স্থিতি ট্র্যাক করা যেতে পারে। এমনকি অভিযোগের সমাধানে সন্তুষ্ট না হলে নাগরিকদের জন্য আপিল সুবিধাও রয়েছে। ভারত সরকারের সিদ্ধান্ত গ্রহণে দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য অধস্তন কর্মচারীদের কাছে আর্থিক/প্রশাসনিক ক্ষমতা কার্যকর প্রত্যর্পণ এবং তারপরে সরকারি সংস্থাগুলোর মধ্যে ফাইল নিষ্পত্তির একক পয়েন্ট নিশ্চিত করার জন্য ডেস্ক অফিসার সিস্টেম গ্রহণের ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়েছে। তদুপরি, সরকারি কর্মচারীদের নৈতিকতা এবং সততার মূল্যবোধের উপর জোর দেওয়া হয়েছে। কর্মীদের ডিজিটাল রেকর্ডের জন্য E-Human Resource Management System (EHRMS) এবং এমআইএসের জন্য ড্যাশবোর্ড প্রবর্তন কর্মী পরিচালনার রিয়েল টাইম পর্যবেক্ষণে সহায়তা করে।

(৭) **পাকিস্তানঃ** পাকিস্তান সরকার ২০১৫ সালে পরিকল্পনা, উন্নয়ন ও সংস্কার মন্ত্রণালয় কর্তৃক প্রবর্তিত 'পাকিস্তান ভিশন-২০২৫' প্রণয়ন করে এবং সিভিল সার্ভিস সংস্কারকে এর প্রধান লক্ষ্য হিসাবে অন্তর্ভুক্ত

করে। নেতৃত্বের গুণাবলী এবং অর্জিত দক্ষতার উপর ভিত্তি করে বার্ষিক মূল্যায়ন ব্যবস্থার মাধ্যমে সরকারি কর্মচারীদের পারফরম্যান্স মূল্যায়ন করা হয়। হস্তান্তরযোগ্য বিষয়গুলোর উপর ভিত্তি করে সাংগঠনিক কর্মক্ষমতা মূল্যায়ন এবং মন্ত্রণালয়গুলোর জন্য মুখ্য কার্যসম্পাদন সূচকগুলোর (Key Performance Indicators) মাধ্যমে সংস্কার করার লক্ষ্য নির্ধারণ করা হয়। এর পরিপ্রেক্ষিতে ২০১৮ সালে পাঞ্জাবের শিয়ালকোটের ডেপুটি কমিশনার জনসাধারণের পরিষেবা ব্যবস্থার উন্নতি এবং তাদের দোরগোড়ায় মৌলিক পরিষেবা পৌঁছে দিতে প্রশাসনে নাগরিকদের সম্পৃক্ততা জোরদার করেন। এ ছাড়া সরকার ও জনগণের মধ্যে আস্থা ও উন্মুক্ততার পরিবেশ তৈরি করার লক্ষ্যে প্রযুক্তি ও ডেটা ব্যবহারের মাধ্যমে সরকারের কিছু কাজ নাগরিকদের কাছে অর্পণ করার প্রয়াসে একটি ডিজিটাল প্রকল্প চালু করেন।

উল্লিখিত পর্যালোচনা থেকে প্রতীয়মান হয় যে, দক্ষিণ-পূর্ব এশিয়া এবং দক্ষিণ এশিয়ার দেশগুলো নাগরিকদের চাহিদা পূরণের প্রতি অধিকতর সক্রিয় হওয়ার জন্য প্রথাগত জনপ্রশাসন থেকে সরে গিয়ে জনপ্রশাসনকে রূপান্তর করতে শুরু করেছে এবং সিভিল সার্ভিসকে আরও পেশাদার করার জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ করেছে। তারা একবিংশ শতাব্দীর চ্যালেঞ্জ মোকাবিলায় দক্ষ ও সক্ষম জনপ্রশাসন গড়ে তোলার কাজ করছে। জনগণের ক্রমবর্ধমান প্রত্যাশা পূরণে বাংলাদেশ এ ধরনের সংস্কার প্রচেষ্টা গ্রহণ করতে পারে এবং আগামী কয়েক দশকের মধ্যে বাংলাদেশকে উন্নত দেশের পথে নিয়ে যেতে পারে।

গ. বাংলাদেশের জনপ্রশাসন সংস্কারের নতুন উদ্যোগের যৌক্তিকতা

জনমুখী প্রশাসন বলতে আমরা সাধারণত বুঝি এমন একটি প্রশাসন ব্যবস্থা যেখানে জনসেবা হবে মুখ্য কাজ। এখন প্রয়োজন হচ্ছেঃ (১) জনসেবা প্রদানের কাজকে সহজীকরণ, জনগণ যেন হয়রানীর সম্মুখীন না হয় এরূপ প্রক্রিয়া প্রবর্তন এবং উদ্ভূত জটিলতা পরিহার করে এমন আইন ও বিধি-বিধানসমূহের সংস্কার করা। বিশেষ করে সেবা গ্রহণের ক্ষেত্রে যে ক'টি বিষয়ে জনগণ সর্বাপেক্ষা ভোগান্তির সম্মুখীন হয় সেগুলোকে সামনে রেখে সংস্কারের প্রস্তাব করা; (২) প্রতিটি দপ্তরে জবাবদিহিতার প্রচলিত বিধানকে আরও শক্তিশালী করা; (৩) জনবান্ধব জনপ্রশাসন গড়ে তোলার জন্য নৈতিকতা এবং কর্মদক্ষতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে সুনির্দিষ্ট প্রশিক্ষণ প্রদান করা; এবং (৪) জনপ্রশাসনকে রাজনীতি মুক্ত করার জন্য নির্দিষ্ট প্রস্তাব প্রদান করা।

যে কোনো সংস্কার কার্যক্রম অথবা পরিবর্তন অথবা আইন বিধি-বিধানের প্রণয়ন করার পূর্বে কিছু সুনির্দিষ্ট বিষয় বিবেচনায় নিয়ে সংস্কার পরিকল্পনা গ্রহণ করা প্রয়োজন। বিশেষ করে আন্তর্জাতিক অঙ্গনের প্রচলিত পদ্ধতি ও পরিবর্তন এবং ভূ-রাজনীতি প্রভাবক বিষয়গুলোর প্রতি নজর দেওয়া প্রয়োজন। এছাড়া দেশের অভ্যন্তরীণ বাস্তবতা, আর্থ-সামাজিক অবস্থা, রাজনৈতিক-প্রশাসনিক প্রভাবক, চাপ সৃষ্টিকারী গোষ্ঠিগুলোর অবস্থান নির্ধারণ করাও আবশ্যক।

স্বাধীন বাংলাদেশ প্রতিষ্ঠার পর গণতান্ত্রিক রাষ্ট্র ও সরকার কাঠামোতে আমলাতন্ত্রের ভূমিকা সঠিকভাবে সংজ্ঞায়িত হয়নি। ফলে প্রজাতন্ত্রের কর্মচারীরা গণতান্ত্রিক মূল্যবোধ সমুন্নত রেখে নির্বাচিত সরকারের নীতি ও লক্ষ্য বাস্তবায়নে যথাযথ ভূমিকা পালন করতে পারেনি। অভিজ্ঞতা বলছে যে, বাংলাদেশে রাজনৈতিক, অরাজনৈতিক বা সামরিক শাসন সকল সরকারই কমবেশি স্বৈরতান্ত্রিক বা কর্তৃত্ববাদী আচরণ করেছেন। তারা গণতান্ত্রিক সংস্কৃতির অনুশীলন কম করেছেন এবং নাগরিকদের মৌলিক অধিকার পূর্ণাঙ্গভাবে দেননি। আবার সব সরকারের বিরুদ্ধেই কমবেশি

দূর্নীতির অভিযোগ ছিল। এক্ষেত্রে আমলারাও পিছিয়ে ছিল না। জনবিরোধী সিদ্ধান্তগুলো গ্রহণের ক্ষেত্রে তাদেরও সম্পৃক্ততা ছিল। এরূপ হওয়ার বাস্তবতা ছিল যে, সরকারি কর্মচারীরা প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে রাজনৈতিক নেতৃত্বের কাছে জিম্মি ছিল। যেমন তাদের নিয়োগ, বদলি বা পদোন্নতি সব কিছুতেই তাদের মুখাপেক্ষী থাকতে হতো। কোনো সৎ ও সাহসী কর্মকর্তা নিয়মমাফিক কাজ করতে চাইলে তাকে অপছন্দের জায়গায় বদলি করা হতো। এমন উদাহরণ পাওয়া কঠিন নয় যে, প্রকল্প ব্যয় বৃদ্ধির জন্য কর্মকর্তাদের অনৈতিক চাপ দেওয়া হতো এবং তাতে সম্মত না হলে তাদের বিরুদ্ধে কঠোর ব্যবস্থা নেওয়ার হুমকি দেওয়া হতো।

যে সব কারণ জনপ্রশাসনকে নাগরিকদের স্বার্থে কাজ করতে দেয়নি তার প্রধান কারণ হচ্ছে দূর্নীতির বিস্তার। সরকারি কর্মকর্তারা কখনো কখনো এমন সব একচ্ছত্র ক্ষমতা পেয়ে যান যার মধ্যে স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতার কোনো ব্যবস্থা থাকে না। কর্মকর্তাদের কোন বিষয়ে কতটুকু ক্ষমতা দেওয়া হবে তা সুনির্দিষ্ঠ করে যুক্তিসঙ্গতভাবে দেওয়া উচিত এবং সাথে থাকতে হবে জবাবদিহিতার সুনির্দিষ্ট ব্যবস্থা।

২০২৪ সালের জুলাই-আগষ্টে পূর্ববর্তী সরকারের অবসানের পর রাষ্ট্রব্যবস্থার সবক্ষেত্রে অর্থবহ সংস্কার ও পরিবর্তন আনার আকাঙ্ক্ষা দেখা দিয়েছে। এখন সময়ের দাবি হচ্ছে, এমন একটি জনপ্রশাসন ব্যবস্থা গড়ে তোলা যা স্বাধীন দেশের নাগরিকদের সাধারণ আশা-আকাঙ্ক্ষা, বিশেষ করে মহান মুক্তিযুদ্ধের মাধ্যমে অর্জিত আকাঙ্ক্ষা এবং সাম্য, সামাজিক সুবিচার ও মানবিক মর্যাদার সর্বোচ্চ মূল্যবোধ সমুন্নত রাখতে দৃঢ়প্রত্যয়ী হবে।

বাংলাদেশে প্রশাসনিক সংস্কারের লক্ষ্যে স্বাধীনতার পর থেকে এ পর্যন্ত অনেকগুলো কমিশন/কমিটি গঠিত হয়েছে এবং প্রশাসন ব্যবস্থায় অনেক পরিবর্তন ঘটেছে। বিভিন্ন সংস্কার কমিশন/কমিটি তাদের দৃষ্টিভংগী ও প্রেক্ষাপটে প্রশাসনের বিভিন্ন ক্ষেত্রে পরিবর্তনের সুপারিশ করেছে। এসব কমিশনের অনেক সুপারিশই বাস্তবায়িত হয়নি। কিন্তু প্রশাসন ব্যবস্থায় পরিবর্তন প্রক্রিয়া কখনো থেমে থাকেনি। বিগত ৫ আগষ্ট ২০২৪-এর ছাত্র জনতার এক নজিরবিহীন অভ্যুত্থানের মাধ্যমে দীর্ঘ পনের বছরের শাসনের পতনের পর প্রফেসর ড. মোহাম্মদ ইউনুসের নেতৃত্বে গঠিত অর্ন্তবর্তীকালীন সরকার দায়িত্বভার গ্রহণের পরপরই জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনসহ প্রথমে ছয়টি ও পরবর্তীতে বিভিন্ন ক্ষেত্রে আরো কয়েকটি সংস্কার কমিশন গঠন করে।
স্বাধীনতার পর থেকে প্রশাসনিক সংস্কারের জন্য এ পর্যন্ত নিয়োজিত অন্যান্য কমিশন/কমিটি থেকে এবারের সংস্কার কমিটির প্রেক্ষাপট ও লক্ষ্যে অনেক ভিন্নতা রয়েছে। প্রথমত, এ কমিশনটি একটি বৈপ্লবিক অন্তর্বর্তীকালীন সরকারের দ্বারা প্রতিষ্ঠিত হয়েছে, যা গণঅভ্যুত্থানের মাধ্যমে একটি দীর্ঘকালীন অগণতান্ত্রিক ও কর্তৃত্ববাদী শাসনের পতনের পর উদ্ভূত জনআকাঙ্খাগুলো পূরণে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। বিপ্লবী শক্তি ও জনগণের দাবির প্রতিক্রিয়ায় সরকার কমিশনসমূহ গঠন করেছে, যার লক্ষ্য রাষ্ট্রব্যবস্থার পুনর্গঠন। জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন এরূপ সমন্বিত সংস্কার উদ্যোগের একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ।

একটি অত্যন্ত ব্যাপক, অসাধারণ ও জটিল প্রেক্ষাপটে এবং একটি সার্বিক রাষ্ট্র পরিবর্তন প্রক্রিয়ার সর্বাত্মক লক্ষ্য অর্জনের সাথে সংগতিপূর্ণভাবে প্রশাসন সংস্কারের জন্য সুপারিশ প্রদানের দায়িত্ব বর্তমান জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনের উপর ন্যস্ত । পূর্বের যে কোনো কমিশন /কমিটির এ ধরনের কোনো পটভূমি ও লক্ষ্য ছিল না। আগের কমিশন/কমিটির সাথে এবারের মত গণপ্রত্যাশাও সম্পৃক্ত ছিল না। কমিশনের কাছে সংস্কার বিষয়ে অন্তর্বর্তীকালীন সরকারের প্রত্যাশা একরকম এবং রাজনীতিবিদদের প্রত্যাশা হয়তো অন্য রকম হতে পারে। তবে, জনপ্রশাসনের অভ্যন্তরে যারা কর্মরত আছেন সেসব সরকারি কর্মকর্তা ও কর্মচারীবৃন্দ কমিশনের মাধ্যমে তাদের নিজস্ব প্রত্যাশা

পূরণের পক্ষে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ আশা করছেন। এসব কারণে কমিশনের দায়িত্বের মধ্যে বহুমুখী জটিলতা রয়েছে এবং কমিশনকে সব দিক বিবেচনায় এনে একটি সার্বিক দৃষ্টিভঙ্গী থেকে সুচিন্তিত ও বাস্তবসম্মত সুপারিশ প্রদান করতে হবে। এ জন্য যথেষ্ট সময়ের প্রয়োজন। মাত্র তিন/চার মাস সময়ের মধ্যে এ কাজ সম্পাদন অত্যন্ত দুরূহ ব্যাপার। বাংলাদেশের কোনো সংস্কার কমিশনকেই এত কম সময়ের মধ্যে সুপারিশ প্রদান করতে হয়নি। প্রতিবেদন দাখিলের জন্য এক বছর সময় পেয়েছে Regulatory Reform Commission (অক্টোবর ২০০৭ থেকে অক্টোবর ২০০৮)। এটাই ন্যূনতম সময় এবং সর্বোচ্চ প্রায় তিন বছরেরও অধিক সময় পেয়েছে Public Administration Reform Commission (১৯৯৭ জুন থেকে ২০০০)।

জনপ্রশাসন বিগত সময়ে পূর্ববর্তী সরকারের নিজস্ব উদ্দেশ্য বাস্তবায়নের জন্য আজ্ঞাবহ যন্ত্র হিসেবে ব্যবহৃত হয়েছে। এর ফলে জনপ্রশাসনের ভেতরও অনেক জটিলতা সৃষ্টি হয়েছে এবং প্রশাসনের অন্তর্নিহিত শক্তিকে দুর্বল করে দিয়েছে। অভ্যন্তরীণভাবে নীতিহীনতা,আইনের শাসনের অনুপস্থিতি, বৈষম্য, রাজনীতিকীকরণ, দুর্নীতি ইত্যাদি প্রশাসনকে স্বাভাবিকভাবেই দুর্বল ও অকার্যকর করে ফেলেছে। ছাত্র-জনতার অভ্যুত্থান পরবর্তী সময়ে জনগণ ও সরকারের প্রত্যাশা পূরণে এ প্রশাসন সক্ষম নয়। ফলে জনপ্রশাসন সংস্কারের প্রথম কাজ হচ্ছে প্রশাসনে বিরাজমান বর্তমান ক্ষতসমূহ সারিয়ে একে স্বাভাবিক অবস্থায় ফিরিয়ে আনা ও সেইসাথে যুগপৎভাবে প্রশাসনকে বৃহত্তর জনপ্রত্যাশা পূরনে প্রত্যয়ী, নিবেদিত ও সক্ষম করে গড়ে তোলা।

দীর্ঘ সময়ব্যাপী ঢালাওভাবে রাজনীতিকীকরণের কারণে দেশের জনপ্রশাসন তার গণমুখীতা, জবাবদিহিতা ও নিরপেক্ষতার চরিত্র হারিয়ে ফেলেছে। সেইসাথে অদক্ষতা, অযোগ্যতা ও অকার্যকারিতা গোটা ব্যবস্থাকে এমনভাবে গ্রাস করেছে যে গণতান্ত্রিক ও কল্যাণমুখী রাষ্ট্রের প্রত্যাশা পূরণে এ প্রশাসন ব্যবস্থা কোনভাবেই উপযুক্ত নয়। এমতাবস্থায়, প্রশাসনকে কীভাবে জনমুখী, জবাবদিহি, দক্ষ ও নিরপেক্ষ করে গড়ে তোলা যায় সেব্যাপারে সুপারিশ প্রদানের জন্য বর্তমান জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনকে দায়িত্ব প্রদান করা হয়েছে। কমিশন ভবিষ্যতে বাংলাদেশ জনপ্রশাসনে জনমুখীতা, জবাবদিহিতা, দক্ষতা ও নিরপেক্ষতা নিশ্চিত করার উদ্দেশ্য নিয়ে তার কর্মকান্ড পরিচালনা করেছে। এসব পরিভাষাগুলো সম্পর্কে নিম্নে একটু আলোকপাত করা হলোঃ

(১) জনমুখীতাঃ গণতান্ত্রিক রাষ্ট্রে সঙ্গত কারণেই শাসনের কেন্দ্রবিন্দুতে জনগণ অবস্থান করে। জনআকাঙ্খা পূরণের জন্য জনমুখী প্রশাসনের প্রয়োজনীয়তা সার্বজনীনভাবে স্বীকৃত। জনমুখী প্রশাসন অন্তর্ভুক্তিমূলক, জনকেন্দ্রিক এবং সরকারি কার্যক্রমের সকল পর্যায়ে বিভিন্ন শ্রেণি পেশার মানুষের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করে। অধিকন্তু, সরকার ও প্রশাসনের বৈধতা জনগণের আস্থা ও গ্রহণযোগ্যতার উপর নির্ভর করে। জনমুখী প্রশাসন এ বৈধতার ভিত্তি হিসাবে কাজ করে। সমাজে বৈষম্যহীনতা ও সামাজিক ন্যায়বিচার প্রতিষ্ঠার জন্য এর প্রয়োজনীয়তা অনস্বীকার্য। এ ধরনের প্রশাসনে জনগণের অংশগ্রহণ থাকায় এর মাধ্যমে জনগণও ক্ষমতাবান হয়ে উঠে। মজবুত ও টেকসই গণতন্ত্রের জন্য জনগণের ক্ষমতায়ন একটি অত্যাবশ্যকীয় উপাদান। ক্ষমতার বিকেন্দ্রীকরণ এবং স্থানীয় সরকার ও রাষ্ট্রীয় প্রশাসনের মধ্যে ভারসাম্যপূর্ণ সম্পর্ক স্থাপনের মাধ্যমে জনমুখীতা নিশ্চিত করা যায়। এ জন্য প্রশাসনিক কাঠামো, আইনি বিধি বিধান, কর্মসূচি, কর্মপদ্ধতি ও প্রক্রিয়া, এবং সংশ্লিষ্ট সবার আচরণে পরিবর্তন আনয়ন করা দরকার। সরকারি নীতি ও কর্মসূচিগুলো যাতে এমনভাবে তৈরি ও বাস্তবায়ন করা হয় যাতে নাগরিক কেন্দ্রিক সেবাপ্রদান ও পিছিয়ে পড়া জনগোষ্ঠিসহ সকল জনগণের জীবনমানের উন্নয়ন হয়। সর্বোপরি, টেকসই জনমুখী প্রশাসন গড়ার জন্য কাঠামগত ও কার্যগতভাবে জনগণের সংশ্লিষ্টতা বৃদ্ধি করা প্রয়োজন। বর্তমানে বিশ্বের রাষ্ট্রগুলো জাতিসংঘের তত্বধানে

টেকসই উন্নয়নের জন্য বিভিন্ন কর্মকান্ড পরিচালনা করছে। গণতান্ত্রিক ব্যবস্থা ও জনমুখী প্রশাসন ছাড়া টেকসই উন্নয়ন সম্ভব নয়।

(২) জবাবদিহিতাঃ জনগণের মধ্যে আস্থা সৃষ্টি, গণতান্ত্রিক মূল্যবোধের বিকাশ ও উন্নয়ন, কার্যকর সেবা প্রদান, দুর্নীতি প্রতিরোধ, জনসম্পৃক্ততা বৃদ্ধি, শান্তি শৃঙ্খলা রক্ষা, প্রশাসনিক ও উন্নয়ন কর্মকান্ডের সফল বাস্তবায়ন এবং আন্তর্জাতিক পরিমন্ডলে ভারসাম্যপূর্ণ সম্পর্ক ও ইতিবাচক ভাবমূর্তি নিশ্চিত করার জন্য জনপ্রশাসনে জবাবদিহিতার ভূমিকা অপরিসীম। জবাবদিহিতা প্রশাসনকে গতিশীল, কার্যকর এবং গণ-আস্থা সম্পন্ন করে গড়ে তুলে। প্রশাসনের মূল ব্যাধি দূর্নীতিকে নিয়ন্ত্রণ, দুর্নীতি বিরোধী সংস্কৃতির বিকাশ ও একে নৈতিক ভিত্তির উপর প্রতিষ্ঠা করার জন্য জবাবদিহিতার কোনো বিকল্প নেই। প্রশাসন জবাবদিহিতাবিহীন হলে কার্যত সরকার নিয়ন্ত্রণহীন হয়ে যায়, দেশে মানুষের অধিকার ও গণতন্ত্র উভয়ই বিপন্ন হয়।

(৩) দক্ষতাঃ দক্ষতা হচ্ছে প্রশাসনের মূল চালিকা শক্তি। কার্যকর প্রশাসন ও নীতি বাস্তবায়নের জন্য দক্ষ ও সক্ষম জনপ্রশাসন অপরিহার্য। প্রশাসনে পেশাদারিত্ব নিশ্চিত করার ক্ষেত্রে দক্ষতা প্রয়োজন। প্রযুক্তিগত ও নৈতিক নেতৃত্বের দক্ষতা সরকারি কর্মকর্তা ও কর্মচারীদেরকে বিভিন্ন চ্যালেঞ্জ মোকাবেলা করে কার্য সম্পাদনে সাহায্য করে। তথ্য প্রযুক্তি ও কৃত্রিম বুদ্ধিমত্তার দ্রুত বর্ধর্নশীলতার সাথে সঙ্গতি রেখে প্রশাসনে প্রযুক্তিগত ও নৈতিক দক্ষতার উৎকর্ষতা সাধন করা এখন সময়ের দাবি। দক্ষ প্রশাসন গড়ে তোলার জন্য মেধার ভিত্তিতে নিয়োগ এবং মেধা ও কর্মদক্ষতার ভিত্তিতে পদোন্নতি, প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষন এবং সংশ্লিষ্টদের মধ্যে উদ্ভাবনী শক্তিবৃদ্ধি করা দরকার। দেশের অভ্যন্তরীণ প্রত্যাশা ও ঝুঁকি এবং জটিল বৈশ্বিক গতি-প্রকৃতি ও পরিবর্তনশীল চ্যালেঞ্জ মোকাবেলার মত নেতৃত্ব প্রদানের সক্ষমতা প্রশাসনিক দক্ষতার অন্যতম একটি বিষয়। এ প্রসংগে বিশেষভাবে উল্ল্যখ্য যে, প্রশাসনিক দক্ষতার সাথে কর্মসম্পাদনে এর কার্যকারিতা (effectiveness) ও কর্মকুশলতা (efficiency) নিশ্চিত না হলে দক্ষতা মূল্যহীন হয়ে পড়ে। ফলে কর্মীদের মধ্যে কর্মস্পৃহা ও কাজ করার উৎসাহ উদ্দীপনা ও দক্ষতা বৃদ্ধি পায় না। অথচ দক্ষতা উন্নয়নের সাথে ওতপ্রোতভাবে জড়িত।

(৪) নিরপেক্ষতাঃ প্রশাসনের উপর আস্থা জনগণ ও সরকার উভয়ের জন্য একটি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। দক্ষতার কার্যকারিতা ও নিপুণতা এবং সেবা প্রদানে নিরেপেক্ষতা রক্ষার মাধ্যমে আস্থার ভিত্তি মজবুত হয়। দলীয়করণ দুর্নীতি ও পক্ষপাতদুষ্টতার কারণে প্রশাসন গণবিচ্ছিন্ন হয়ে পড়ে, জনগণের ভোগান্তি বাড়ায় এবং সরকার ও প্রশাসনের উপর জনগণের আস্থা উদ্বেগজনকভাবে হ্রাস পায়। রাজনৈতিক বা ব্যক্তিগত স্বার্থে ব্যবহৃত না হয়ে জনপ্রশাসন যাতে জনসাধারণের স্বার্থে কাজ করে ও জাতি, ধর্ম, বর্ণ, লিঙ্গ, সামাজিক, অর্থনৈতিক, রাজনৈতিক অবস্থানের উর্ধ্বে উঠে কাজ করতে পারে সে জন্য বর্তমান সংস্কার প্রচেষ্টায় বিশেষ গুরুত্ব দেওয়া হয়েছে। এ জন্য প্রাতিষ্ঠানিক স্বাধীনতা নিশ্চিতকরণ ও আইনের শাসন প্রতিষ্ঠাসহ প্রশাসনে নিয়োজিত মানব সম্পদের মধ্যে মেধা ও সততার বিকাশের উপর বিশেষ গুরুত্বারোপ করা হয়েছে।

উল্ল্যেখ্য যে, জনপ্রশাসন সংস্কারের উপর্যুক্ত লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যসমূহ বাস্তবায়নের জন্য প্রশাসনের হার্ডওয়্যার (তথা এর ভৌতিক কাঠামো ও আইনগত কাঠামো) এবং সফটওয়্যার (তথা আদর্শিক ও সাংস্কৃতিক পরিমন্ডল) উভয় ক্ষেত্রেই সমন্বিতভাবে পরিবর্তন সাধন করা দরকার। প্রশাসনে জনমুখীতা, জবাবদিহিতা, দক্ষতা ও নিরপেক্ষতা নিশ্চিত করার জন্য এদের প্রত্যকের সাথে সংশ্লিষ্ট হার্ডওয়্যার ও সফটোয়্যারে যুগপতভাবে পরিবর্তন আনা প্রয়োজন। প্রশাসনের কাঠামো ও আইনে পরিবর্তন আনা ততটা জটিল নয়; তবে প্রশাসনিক আচরণ ও সংস্কৃতিতে পরিবর্তন

আনা অত্যন্ত কষ্টসাধ্য ও সময়সাপেক্ষ ব্যপার। অপরদিকে, জনপ্রশাসনের সাংগঠনিক ও জনবলের যৌক্তিকীকরণ ও উন্নয়ন সাধনের জন্য প্রয়োজনীয় সংস্কার করাও গুরুত্বপূর্ণ।

জনপ্রশাসন সংস্কারের লক্ষ্যঃ বাংলাদেশে জনপ্রশাসনের সুদূরপ্রসারী লক্ষ্য বা ভিশন হতে পারে রাষ্ট্রের নাগরিকদের সেবা প্রদানের জন্য সুশাসন প্রতিষ্ঠা করা। সুশাসনের উপাদান হলোঃ স্বচ্ছ ও জবাবদিহিতামূলক, দক্ষ, কার্যকর ও গতিশীল শাসন ব্যবস্থা। সেবা প্রদান ব্যবস্থার উন্নয়ন, প্রাতিষ্ঠানিক দক্ষতার উন্নয়ন, মেধাভিত্তিক জনপ্রশাসন ও অন্তর্ভুক্তিমূলক নীতিমালা প্রণয়ন। তাই জনপ্রশাসনকে উদ্ভাবনী, অভিযোজিত ও টেকসই উন্নয়নের ধারক-বাহক হতে হবে। পরিস্থিতির পরিপ্রেক্ষিতে জনপ্রশাসনে নিয়োজিত কর্মচারীদের দৃষ্টিভঙ্গি এমনভাবে পরিবর্তন করতে হবে যাতে তারা জনবান্ধব, নৈতিক, বিনয়ী, সহনশীল, দক্ষ, নিরপেক্ষ ও গতিশীল হয়। এটি অর্জন করার জন্য প্রথমে জনপ্রশাসনের মূলনীতি (Core Values) এবং লক্ষ্য (Goals) সঠিকভাবে নির্ধারণ করা প্রয়োজন।

সংস্কার কোনো সাময়িক প্রক্রিয়ার বিষয় নয়। বরং সংস্কার হতে হবে একটি নিয়মিত প্রক্রিয়ার অংশ যা প্রতিটি মন্ত্রণালয় ধারাবাহিকভাবে সম্পাদন করবে। সরাসরি জনগণের সাথে যোগাযোগ স্থাপনের মাধ্যমে সংস্কার প্রস্তাব গ্রহণ, পর্যালোচনা, প্রক্রিয়াকরনের মাধ্যমে একটি জনমুখী প্রশাসন প্রতিষ্ঠা করা সম্ভব হবে।
জনপ্রশাসনে স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা নিশ্চিত করার ক্ষেত্রে সর্বাপেক্ষা গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হচ্ছে রাষ্ট্রের তিনটি বিভাগ তথা বিচার বিভাগ, আইন বিভাগ, ও নির্বাহী বিভাগের মধ্যে পারস্পারিক জবাবদিহিতা নিশ্চিত করা। এ লক্ষ্যে তিনটি বিভাগের মধ্যে ক্ষমতার ভারসাম্য প্রয়োজন। উন্নত ও শক্তিশালী গণতান্ত্রিক দেশসমুহের মধ্য থেকে বাংলাদেশের আর্থ-সামাজিক ও রাজনৈতিক প্রেক্ষাপট বিবেচনায় ভারসাম্য রক্ষার একটি পদ্ধতি গ্রহণ করা যেতে পারে।

ঘ। জনপ্রশাসনের মূল সমস্যাগুলোর সংক্ষিপ্ত চিত্রঃ সুনির্দিষ্ট লক্ষ্য নির্ধারণে যাওয়ার আগে জনপ্রশাসনের সমস্যাগুলো সনাক্ত করা গুরুত্বপূর্ণ। নাগরিকদের বিভিন্ন শ্রেনীর উপর পরিচালিত নমুনা জরিপ থেকে যে সব তথ্য পাওয়া গেছে তার একটি সংক্ষিপ্ত চিত্র নিম্নে তুলে ধরা হয়েছেঃ

(১) জনপ্রশাসন সংস্কার সম্পর্কিত বিভিন্ন বিষয়ে নাগরিকদের মতামত

কমিশন জনপ্রশাসন সংস্কার সম্পর্কিত বিভিন্ন বিষয়ে অন-লাইনে নাগরিকদের মতামত সংগ্রহের জন্য এক জরিপ পরিচালনা করে। এর পরিপ্রেক্ষিতে ১,০৫০০০ (এক লক্ষ পাঁচ হাজার) নাগরিক বিভিন্ন প্রশ্ন সম্পর্কে তাদের অভিমত প্রদান করে। নির্ধারিত প্রশ্নের বাইরে উম্মুক্তভাবে মতামত দেওয়ার সুযোগ রাখা হয়। সমগ্র জরিপের ফলাফল সফটওয়্যারের মাধ্যমে প্রক্রিয়াকরণ করে মানগত (Qualitative) ও সংখ্যাগত (Quantitative) যে তথ্য পাওয়া যায় তার সারসংক্ষেপ নিম্নের সারণি-২-তে দেখানো হয়েছে।

সারণি-২ঃ জনপ্রশাসন সংস্কার সম্পর্কিত বিভিন্ন বিষয়ে নাগরিকদের মতামত

১.	৮৪.৪ % ভাগ নাগরিক মনে করে যে, দেশের জনপ্রশাসনে সংস্কার প্রয়োজন।
২.	৮০% ভাগ লোক মনে করে যে, দেশের জনপ্রশাসন ব্যবস্থা জনবান্ধব নয়।
৩.	৬৮.৮% ভাগ নাগরিকের ধারণা বিগত ১৫ বছরে জনপ্রশাসনে নিরপেক্ষতার অভাব ছিল।
৪.	৫৬% ভাগ লোক মনে করে যে, জনপ্রশাসনকে জনবান্ধব করার পথে প্রধান প্রতিবন্ধক হচ্ছে রাজনৈতিক হস্তক্ষেপ

এবং ৪২% ভাগের মতে দূর্নীতিই হচ্ছে প্রধান বাঁধা।

৫. ৫২ % উত্তরদাতার মতে জবাবদিহিতা নিশ্চিত করা হবে জনপ্রশাসন সংস্কারের প্রধান কাজ এবং ৩৬% ভাগের মতে দূর্নীতি দূর করতে পারা হচ্ছে আসল কাজ।

৬. প্রায় ৯৬% ভাগের অভিজ্ঞতা হচ্ছে জনপ্রশাসনে স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতার অভাব রয়েছে।

৭. ৬৬.৪% ভাগ নাগরিক মনে করেন যে, সরকারি কর্মচারীরা নাগরিকদের সাথে শাসকের ন্যায় আচরণ করেন এবং এর মধ্যে ৩১% ভাগের মতে তারা অসৌজন্যমুলক ব্যবহার করেন।

৮. ৫২% উত্তরদাতা মনে করেন যে, ঘুষ ছাড়া কোনো সেবা পাওয়া যায় না এবং ৪৬% ভাগের মতে তারা সেবা চাইতে গিয়ে হেনস্তার শিকার হয়েছেন।

৯. প্রায় ৭৬% ভাগ উত্তরদাতা মনে করেন যে, বিদ্যমান উপজেলা পদ্ধতি শক্তিশালী করে ভালো সেবা পাওয়া যেতে পারে।

১০. ৬৮% উত্তরদাতার মতে বিদ্যমান জেলা পরিষদ ব্যবস্থা মোটেই কার্যকর নয়।

১১. ৪৭% ভাগ উত্তরদাতা মনে করেন যে, বিদ্যমান ইউনয়িন পরিষদ ও পৌরসভাকে শক্তিশালী করে জনপ্রশাসনের সাথে সম্পৃক্ত করা যেতে পারে।

১২. ৫৭% ভাগ উত্তরদাতা মনে করেন যে, ৫৭% আইন এমন কঠোর আইন প্রণয়ন করা উচিত যাতে সরকারি কর্মচারীরা রাজনৈতিক চাপে প্রভাবিত না হয়।

১৩. মাত্র ২৩% ভাগ উত্তরদাতা মনে করেন যে, জনপ্রশাসনে ডিজিটাল পদ্ধতির ব্যাপক প্রসার সমতাভিত্তিক সেবা প্রদানের সহায়ক হতে পারে।

১৪. মাত্র ৪% ভাগ নাগরিক মনে করেন যে, বেতন ও সুযোগ-সুবিধা বাড়ালে ঘুষ-দূর্নীতি কমে যেতে পারে।

জনপ্রশাসন সংস্কার সম্পর্কিত বিভিন্ন বিষয়ের প্রশ্ন ও নাগরিকদের মতামত সম্বলিত একটি বিশ্লেষণ পরিশিষ্ট-২-এ দেখা যেতে পারে।

(২) জনপ্রশাসন কর্তৃক পরিষেবা প্রদানের ক্ষেত্রে সেবা গ্রহীতাদের প্রতিক্রিয়া

কমিশন নাগরিক পরিষেবা সম্পর্কিত বিভিন্ন সরকারি দপ্তরে সেবা নিতে যাওয়া সংশ্লিষ্ট নাগরিকদের মধ্যে এক জরিপ পরিচালনা করে। দপ্তরগুলো ছিলঃ তহশীলদার অফিস, সহকারী কমিশনার (ভূমি)-এর অফিস, সাব-রেজিষ্ট্রী অফিস, সেটেলমেন্ট অফিস, পুলিশের দপ্তর, আয়কর অফিস, পৌরসভা/সিটি করপোরেশন অফিস, বিদ্যুৎ, গ্যাস ও পানির বিল ও স্বাস্থ্যসেবা। উদ্দেশ্য ছিল পরিষেবা সম্পর্কে নাগরিকদের সন্তুষ্টি বা অসন্তুষ্টির মাত্রা, তাদের বাস্তব অভিজ্ঞতা জানা এবং সংস্কারের ক্ষেত্রসমূহ চিহ্নিত করা। এর পরিপ্রেক্ষিতে ৫২৩৩ জন নাগরিক বিভিন্ন প্রশ্ন সম্পর্কে তাদের অভিমত প্রদান করে। নির্ধারিত প্রশ্নের বাইরে উম্মুক্তভাবে মতামত দেওয়ার সুযোগ রাখা হয়। সমগ্র জরিপের ফলাফল সফটওয়্যারের মাধ্যমে প্রক্রিয়াকরণ করে মানগত (Qualitative) ও সংখ্যাগত (Quantitative) যে তথ্য পাওয়া যায় তার সারসংক্ষেপ নিম্নের সারণিতে তুলে ধারা হয়েছে।

সারণি-৩ঃ জনপ্রশাসন কর্তৃক পরিষেবা প্রদানের ক্ষেত্রে সেবা গ্রহীতার প্রতিক্রিয়া

ক্রমিক	দপ্তর	মন্তব্য
১.	তহশীল অফিস, সহকারী কমিশনার (ভূমি)-এর অফিস, সাব-রেজিষ্ট্রী অফিস, সেটেলমেন্ট অফিস,	৪৩.৪২% ভাগের মতে ঘুষ দিতে হয়েছে এবং ১৮.৫৯% মনে করেন যে, তারা কাজ করতে চায় না। ১০.১৩ % ভাগ সেবা গ্রহীতা ওই সব অপিষে গিয়ে দুর্ব্যবহার ও দূর্ণীতির প্রমান পেয়েছেন।
২.	বাংলাদেশ পুলিশ	প্রায় ৫০% সেবাগ্রহীতার মতে, ঘুষ-দূর্নীতি ছাড়া কাজ হয় না। মাত্র ১৫% ভাগ বলেছেন যে, তারা থানায় ভালো ব্যবহার পেয়েছেন এবং ১১% ভাগ বলেছেন যে, তাদের পাসপোর্ট ভেরিফিকেশন সহজেই সম্পন্ন হয়েছে। আর মাত্র ৪% ভাগ বলেছেন যে, তারা সঠিকভাবে জিডি করতে পেরেছেন।
৩.	আয়কর অফিস	প্রায় ৪২% সেবাগ্রহীতা আয় কর অফিসে ঘুষ ও দূর্নীতির সম্মুখীন হয়েছে এবং ১০% ভাগ হয়রানির শিকার হয়েছেন। তারা ওই অফিসে ডিজিটাল পদ্ধতি চালু করার পরামর্শ দিয়েছেন।
৪.	পৌরসভা/সিটি করপোরেশন	৩২% সেবা গ্রহীতা দুর্ব্যহারের মুখোমুখি এবং ২৭.৭৫% ভাগ ঘুষ দিতে বাধ্য হয়েছেন। প্রায় ১৩% হয়রানির শিকার হয়েছেন।
৫.	বিদ্যুৎ, পানি ও গ্যাস-এর সংশ্লিষ্ট অফিস	প্রায় ৪২% সেবাগ্রহীতা এসকল সংস্থার সেবা সম্পর্কে অসন্তোষ প্রকাশ করেন এবং ১৮.৫৮% জানিয়েছেন যে, তারা নিয়মিত পানি সরবরাহ পান না। প্রায় ৮% বলেছেন যে, তাদেও সাথে খারাপ আচরণ করা হয়েছে।
৬.	সরকারি প্রতিষ্ঠানে স্বাস্থ্য সেবা	প্রায় ১০০% ভাগ সেবা গ্রহীতা অসন্তোষ প্রকাশ ক ছেন। নির্দিষ্টভাবে প্রায় ৪৬% ভাগ বলেছেন যে, তারা নিম্নমানের সেবা পেয়েছেন এবং ওষুধ পাননি জানিয়েছেন প্রায় ১২% ভাগ সেবাগ্রহীতা।

জনপ্রশাসন কর্তৃক পরিষেবা প্রদানের ক্ষেত্রে সেবাগ্রহীতাদের প্রতিক্রিয়া সম্বলিত একটি বিশ্লেষণ পরিশিষ্ট-৩-এ -এ দেখা যেতে পারে।

(৩) জনপ্রশাসন সংস্কার সম্পর্কিত বিভিন্ন বিষয়ে শিক্ষার্থীদের মতামতঃ

কমিশন জনপ্রশাসন সংস্কার সম্পর্কিত বিভিন্ন বিষয়ে অন-লাইনে শিক্ষার্থীদের মতামত দেওয়ার জন্য এক জরিপ পরিচালনা করে। উদ্দেশ্য ছিল ভবিষ্যত রুপকল্প, কার্যকারিতা ও নীতি সংস্কারের বিষয়ে তরুনদের ভাবনা সম্পর্কে জানা। এর পরিপ্রেক্ষিতে ৮৯ জন শিক্ষার্থী বিভিন্ন প্রশ্ন সম্পর্কে তাদের অভিমত প্রদান করে। নির্ধারিত প্রশ্নের বাইরে উম্মুক্তভাবে মতামত দেওয়ার সুযোগ রাখা হয়। সমগ্র জরিপের ফলাফল সফটওয়্যারের মাধ্যমে প্রক্রিয়াকরণ করে মানগত (Qualitative) ও সংখ্যাগত (Quantitative) যে তথ্য পাওয়া যায় তার সারসংক্ষেপ নিম্নের সারণিতে তুলে ধরা হয়েছে।

সারণি-৪ঃ জনপ্রশাসন সংস্কার সম্পর্কিত বিভিন্ন বিষয়ে শিক্ষার্থীদের মতামত

১.	ভবিষ্যত জনপ্রশাসন হতে হবে জনবান্ধব (১৯.৭১%), দূর্নীতিমুক্ত (১৩.১৪%) এবং নিরপেক্ষ ১১.৬৮%)।
২.	শিক্ষার্থীদের মতে, জনপ্রশাসনে স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা নিশ্চিত করার জন্য দরকার মেধাভিত্তিক নিয়োগ (২০.৯৫), কঠোর পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ণ (১৯.০৫%), আইনের শাসন (১৮.০১%)।
৩.	রাজনৈতিক হস্তক্ষেপ থেকে জনপ্রশাসনকে মুক্ত রাখার জন্য যা করা দরকার তা হলো সরকারি কর্মচারীদের রাজনৈতিক নিরপেক্ষতা ও স্বাধীনতা (১৮.৮৮%), স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা (১৩.৩৩%), নৈতিক অনুশীলন ও আইনের শাসন (১১.১১%)।

৪. শিক্ষার্থীদের মতে, জনপ্রশাসনে দূর্নীতি দূর করার জন্য দরকার কঠোর শাস্তির বিধান (১৫.৪৪%), স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা নিশ্চিত করা (১৩.২৪%), দূর্নীতি দমনে শক্তিশালী কমিটি (১০.২৯%), সৎ কর্মচারীদের পক্ষে থাকা (৯.৫৬%), এবং বেতন কাঠামো উন্নীতকরণ (৮.০৯%)।
৫. শিক্ষার্থীদের মতে, জনপ্রশাসনের সেবার কার্যকারিতা বৃদ্ধির জন্য দরকার সুষ্ঠু নিয়োগ নিশ্চিত করা (২৪.২৪%), কঠোর পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ণ (১৮.১৮%), জবাবদিহিতা নিশ্চিত করা (১৭.৪২%)।
৬. বিভিন্ন সার্ভিসের নিয়োগ পরক্ষিার ক্ষেত্রে সাধারণ ও কারিগরি শ্রেনী প্রার্থীদের জন্য পৃথক পরীক্ষা পদ্ধতি চালু করা উচিত বলে মনে করে অধিকাংশ শিক্ষার্থী (৮৫.৭১%)।

জনপ্রশাসন সংস্কার সম্পর্কিত বিভিন্ন বিষয়ে *শিক্ষার্থীদের* মতামত সম্বলিত একটি বিশ্লেষণ পরিশিষ্ট-৪-এ দেখা যেতে পারে।

(৪) কমিশন বাংলাদেশে লোকপ্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্র (বিপিএটিসি)ও বাংলাদেশ ইনস্টিটিউট অফ গভর্নেন্স এন্ড ম্যানেজমেন্ট (বিআইজিএম)-এ তিনটি আলাদা কোর্সে প্রশিক্ষণরত বিভিন্ন সার্ভিসের ১১৬ জন কর্মকর্তাদের নিয়ে একাধিক ফোকাস গ্রুপ ডিসকাশন-এর আয়োজন করে। তারা জনপ্রশাসনের যে সকল সমস্যা চিহ্নিত করেছেন এবং মতামত দিয়েছেন তা নিম্নের সারণিতে সংক্ষেপে তুলে ধরা হলোঃ

সারণি-৫ঃ প্রশিক্ষণরত বিভিন্ন সার্ভিসের কর্মকর্তাদের নিয়ে অনুষ্ঠিত ফোকাস গ্রুপ ডিসকাশন-এর তথ্য

১.	জনপ্রশাসনের বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের এখতিয়ার, মেধা-ভিত্তিক নিয়োগ ও কার্যকর পরিষেবা প্রদানের ক্ষেত্রে রাজনৈতিক হস্তক্ষেপ;
২.	জনপ্রশাসনের সকল ক্ষেত্রে ডিজিটাল পদ্ধতি প্রবর্তিত না হওয়ায় এর কার্যকারিতায় ঘাটতি দেখা যাচ্ছে;
৩.	জনপ্রশাসনে স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা নিশ্চিতকরণে সিটিজেন চার্টার অনুযায়ী কাজ না করা, অভিযোগ প্রতিকারের অভাব;
৪.	বিভিন্ন সরকারি সংস্থার মধ্যে আন্তঃসংস্থা সমন্বয়ের অভাব জনসেবার কার্যকারিতাকে বিনষ্ট করে;
৫.	স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানে নিজস্ব সম্পদেও অভাব, জনবলের প্রশিক্ষণের অভাব ও সিদ্ধান্ত ও নীতি প্রণয়নে নাগরিক সম্পৃক্ততার অভাব। এসব প্রতিষ্ঠানে ডিজিটাল ডিভাইস ও অবকাঠমোর অভাব থাকায় জনগণ উপকৃত হতে পারছে না;
৬.	দূর্নীতির বিরুদ্ধে বংশীবাদকের অভাব, কারণ তাদের নিরাপত্তা নিশ্চিতের ব্যবস্থা নেই।
৭.	নির্বাচিত জনপ্রতিনিধিদের নেতৃত্বের যোগ্যতা মানসম্পন্ন নয় এবং তারা সিদ্ধান্ত গ্রহণে নৈতিকতার মানদন্ড রক্ষা করেন না;
৮.	বিভিন্ন মন্ত্রণালয় আন্তঃমন্ত্রণালয় সমন্বয়ের অভাব, সম্পদের সীমাবদ্ধতা ও সাংগঠনিক দক্ষতার অভাবে কাঙ্খিতমানের কর্মসম্পাদন করতে পারছে না;
৯.	সরকারি কর্মচারীদের বর্তমানে যেসব প্রশিক্ষণ প্রদান করা হচ্ছে তা যুগের চাহিদার সাথে সঙ্গতিপূর্ণ নয়;
১০.	সঠিক ও সময়োপযুগী তথ্য ও পরসিংখ্যানভিত্তিক সিদ্ধান্ত গ্রহনের পদ্ধতি গড়ে না উঠা;
১১.	জনপরিষেবা ব্যবস্থায় ফিডব্যাক ও মূল্যায়নে নাগরিকদের সম্পৃক্ততার অভাব;
১২.	সরকারি কর্মচারীদেও বেতন কাঠামো মুদ্রাস্ফীতি ও দ্রব্যমল্যেও উর্দ্ধগতির সাথে সামঞ্জস্যফূর্ণ নয়;
১৩.	এনজিও এবং সামাজিক সংস্থাগুলোর অব্যবহৃত শক্তি ও সম্পদকে কাজে না লাগানো।

আলোচ্য জরীপের বিস্তারিত এবং জনপ্রশাসনের সমস্যা সমাধানে সংশ্লিষ্ট সরকারি কর্মকর্তারা ফোকাস গ্রুপ ডিসকাশনে যেসব পরামর্শ দিয়েছেন তা পরিশিষ্ট-৫ এ দেখা যেতে পারে।

(৫) রাজধানী ঢাকার বাইরে বিভিন্ন জেলা ও উপজেলা সফর করে কমিশন মাঠ পর্যায়ের নাগরিকদের কাছ থেকে যে সকল অভিমত সংগ্রহ করেছে তার একটি সংক্ষিপ্ত চিত্র পরিশিষ্ট-৬ এ দেখা যেতে পারে।

(৬) বিভিন্ন দপ্তর/সংস্থা, সার্ভিস এ্যাসোসিয়েশন, ব্যবসায়ী সংগঠন, সাংবাদিক ও সুশীল সমাজের প্রতিনিধিদের মতামত পরিশিষ্ট-৭ এ দেখা যেতে পারে।

(৭) জনপ্রশাসন সংস্কারের উদ্দেশ্যে বিভিন্ন অংশীজনের প্রস্তাব/সুপারিশ সম্বলিত সংক্ষিপ্ত বিবরণ পরিশিষ্ট-৮-এ দেখা যেতে পারে।

ঙ. উল্লেখিত বিভিন্ন জরিপের ফলাফল, জনপ্রশাসন সংক্রান্ত দলিলাদি ও বই-পুস্তক পুঙ্খানুপুঙ্খ পর্যালোচনা করার পরে যেসব সমস্যা চিহ্নিত করা হয়েছে তা নিম্নরূপঃ

(১) দুর্নীতি, (২) রাজনৈতিক হস্তক্ষেপ, (৩) অদক্ষতা ও আমলাতান্ত্রিক দৃষ্টিভঙ্গি, (৪) স্বচ্ছতার অভাব, (৫) দুর্বল জবাবদিহিতা, (৬) সীমিত জনঅংশগ্রহণ, (৭) নিয়োগ ও পদোন্নতি ইস্যু, (৮) ওভারল্যাপিং এবং অপ্রচলিত ম্যান্ডেট, (৯) পারফরম্যান্স সমস্যা/ধীর সিদ্ধান্ত গ্রহণ, (১০) সম্পদের অপব্যবহার ও সম্পদের সীমাবদ্ধতা, এবং (১১) যথাযথ সমন্বয়ের অভাব।

এসব মূল সমস্যাগুলো সমাধান করার জন্য বাংলাদেশের জনপ্রশাসনের জন্য যথাযথ লক্ষ্য নির্ধারণ করতে হবে যা নিম্নের অনুচ্ছেদে তুলে ধরা হয়েছেঃ

চ। সংস্কার কর্মসূচির আলোচ্য বিষয়ঃ জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনকে বাংলাদেশের উদ্ভূত প্রেক্ষাপটে জনপ্রশাসন সংস্কার বিষয়ে একটি প্রতিবেদন তৈরির যে দায়িত্ব দেওয়া হয়েছে তাতে জনপ্রশাসনকে (ক) জনমুখী, (খ) জবাবদিহিমূলক, (গ) দক্ষ এবং (ঘ) নিরপেক্ষভাবে পুনর্গঠন করার কথা বলা হয়েছে। জনপ্রশাসনের কার্যপরিধির ওপর গুরুত্বারোপ করা এবং প্রস্তাবিত নতুন জনপ্রশাসনের উল্লিখিত চারটি লক্ষ্যের দিকে নিবিড়ভাবে পর্যবেক্ষণ করলে এটা স্পষ্ট যে, জনপ্রশাসনকে জবাবদিহিতার আওতায় আনার জন্য যে লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করা হয়েছে তার সাথে আরো কিছু বিষয় যুক্ত হওয়া উচিত। বস্তুত জনপ্রশাসনকে জনমুখী, জবাবদিহিমূলক, দক্ষ এবং নিরপেক্ষ হিসেবে পুনর্গঠনের পাশাপাশি তাকে কার্যকর এবং সুনিপুন করেও গড়ে তুলতে হবে। একইভাবে দক্ষ প্রশাসনের লক্ষ্য অর্জনে প্রশিক্ষণ, সক্ষমতা বৃদ্ধি ও সঠিক কৌশলগত নেতৃত্বের বিকাশ অন্তর্ভুক্ত করতে হবে। এ প্রসঙ্গে উপরে উল্লিখিত চারটি লক্ষ্যকে সম্প্রসারিত করে জনপ্রশাসনকে আরো কার্যকর ও পরিষেবায় কর্মকুশল করার বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। সার্বিকভাবে জনপ্রশাসন সংস্কারের জন্য কমিশন নিম্নলিখিত ছয়টি লক্ষ্যকে বিবেচনা করেছেঃ

ক) গণমুখী জনপ্রশাসন, (খ) স্বচ্ছ ও জবাবদিহিমূলক প্রশাসন, (গ) জনপ্রশাসনের দক্ষতা ও সক্ষমতা উন্নয়ন, (ঘ) নিরপেক্ষ জনপ্রশাসন, ঙ) জনপরিষেবায় সুনিপুনতা, এবং (চ) কার্যকর জনপ্রশাসন।

সারণি ৬ঃ সংস্কারের লক্ষ্য, মূল সমস্যা এবং সম্ভাব্য সংস্কার বিষয়

ক্রমিক	লক্ষ্য	মূল সমস্যা	সম্ভাব্য সংস্কার বিষয়
১.	জনমুখী প্রশাসন	• সীমিত জনঅংশগ্রহণ	• নাগরিক সম্পৃক্ততা • অভিগম্যতা • অংশগ্রহণ
২.	জবাবদিহিতামূলক, স্বচ্ছ এবং উন্মুক্ত জনপ্রশাসন	• দুর্নীতি • দুর্বল জবাবদিহিতা • স্বচ্ছতার অভাব	• জবাবদিহিতা জোরদার করা • স্বচ্ছতা বাড়ানো • দুর্নীতি প্রতিরোধ
৩.	জনপ্রশাসনের দক্ষতা ও সক্ষমতা উন্নয়ন	• নিয়োগ ও পদোন্নতি সংক্রান্ত সমস্যা • অদক্ষতা ও আমলাতন্ত্র	• প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন • পেশাদারিত্ব • মেধা আকৃষ্ট করা
৪.	নিরপেক্ষ জনপ্রশাসন	• রাজনৈতিক হস্তক্ষেপ	• আইনের শাসন

			• পেশাদারিত্ব
৫.	দক্ষ পরিষেবায় সুপ্রিনতা	• আমলাতন্ত্রে অদক্ষতা • কার্য-সম্পাদন প্রক্রিয়া • ধীরগতিতে সিদ্ধান্ত নেওয়া	• দক্ষ সেবা প্রদান • প্রক্রিয়া সহজীকরণ • কর্মসম্পাদন-ভিত্তিক ব্যবস্থাপনা
৬.	কার্যকর জনপ্রশাসন	• কাজের দ্বৈততা • সম্পদের অপব্যবহার এবং সম্পদের সীমাবদ্ধতা • যথাযথ সমন্বয়ের অভাব	• আন্তঃসংস্থা সমন্বয় • প্রযুক্তি গ্রহণ • নীতি বাস্তবায়ন • ডিজিটাল রূপান্তর

নিম্নোক্ত সারণি-৭ সারণি-৬-এ সংজ্ঞায়িত সংস্কার ক্ষেত্রগুলোর বিভিন্ন দিকের কিছুটা বিস্তৃত মাত্রা প্রদান করেঃ

সারণি- ৭: সংস্কার ক্ষেত্রগুলোর উপাদানসমূহের বিস্তারিত বর্ণনা

ক্রমিক নং	মূল সমস্যা এবং লক্ষ্য	প্রস্তাবিত সংস্কার ব্যবস্থা
১.	• লক্ষ্য-জনমুখী প্রশাসন • সমস্যা- সীমিত জনঅংশগ্রহণ	ক) নেতৃত্ব এবং কৌশলগত ব্যবস্থাপনাঃ সরকারি খাতের সংস্থাগুলোতে নেতৃত্ব এবং কৌশলগত ব্যবস্থাপনা এবং প্রয়োগের মূল্যায়ন করা খ) নাগরিকদের সম্পৃক্ততাঃ ফিডব্যাক প্রক্রিয়া এবং জনসাধারণের পরামর্শের মাধ্যমে নাগরিকদের অংশগ্রহণ বৃদ্ধি করে। গ) ডিজিটাল রূপান্তরঃ ডিজিটাল সেবা ও ই-গভর্নেন্স উদ্যোগের বর্তমান অবস্থা মূল্যায়ন করা, অভিগম্যতা ও দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য উন্নতির সুপারিশ করা। গ) প্রতিক্রিয়াশীলতাঃ নিশ্চিত করা যে, সরকারি কর্মচারীরা নাগরিকদের প্রয়োজন এবং উদ্বেগের প্রতি ক্রিয়াশীল। ঘ) অভিগম্যতাঃ প্রান্তিক জনগোষ্ঠীসহ সমস্ত নাগরিক সরকারি কর্মসূচি এবং পরিষেবাগুলো থেকে উপকৃত হতে পারে তা নিশ্চিত করা। ঙ) অংশগ্রহণঃ সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় নাগরিকদের সম্পৃক্ততা প্রচার করে। চ) আন্তঃসংস্থা সমন্বয়ঃ জনপ্রশাসনে সমন্বয় বাড়াতে এবং অপ্রয়োজনীয়তা হ্রাস করতে বিভিন্ন সরকারি সংস্থার মধ্যে সহযোগিতা বিশ্লেষণ করা।
২.	• লক্ষ্যঃ জবাবদিহিতা • সমস্যা- দুর্নীতি, দুর্বল জবাবদিহিতা ও স্বচ্ছতার অভাব	ক) জবাবদিহিতা জোরদার করাঃ সরকারি কর্মচারীদের কর্মের জন্য জবাবদিহিতার আওতায় আনার ব্যবস্থা বাড়ানো। খ) দুর্নীতি প্রতিরোধঃ দুর্নীতি প্রতিরোধ এবং নৈতিক আচরণ প্রচারের জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ। গ) স্বচ্ছতা নিশ্চিতকরণঃ সরকারি কার্যক্রম এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়া সম্পর্কিত তথ্যে জনসাধারণের সহজ অভিগম্যতা নিশ্চিত করা।
৩.	• লক্ষ্য-দক্ষতা ও সক্ষমতা উন্নয়ন • সমস্যা- নিয়োগ ও পদোন্নতি সংক্রান্ত সমস্যা এবং অদক্ষতা ও আমলাতান্ত্রিক মানসিকতা	• প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নঃ সরকারি কর্মচারীদের দক্ষতা এবং জ্ঞান বৃদ্ধির জন্য প্রশিক্ষণ কর্মসূচিতে বিনিয়োগ করে। • প্রতিভা আকর্ষণঃ প্রতিভাবান ব্যক্তিদের আকর্ষণ এবং ধরে রাখার কৌশল বিকাশ করে। • পেশাদারীকরণঃ জনসেবার মধ্যে একটি পেশাদার নৈতিকতা প্রচার করে
৪.	• লক্ষ্য-নিরপেক্ষ জনপ্রশাসন • সমস্যা-রাজনৈতিক হস্তক্ষেপ	• প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নঃ সরকারি কর্মচারীদের দক্ষতা এবং জ্ঞান বৃদ্ধির জন্য প্রশিক্ষণ কর্মসূচিতে বিনিয়োগ করে। • প্রতিভা আকর্ষণ করাঃ প্রতিভাবান ব্যক্তিদের আকর্ষণ এবং ধরে রাখার কৌশল বিকাশ করে। • পেশাদারীকরণঃ জনসেবার মধ্যে একটি পেশাদার নৈতিকতা প্রচার করে।
৫.	• লক্ষ্য-দক্ষ ও সক্ষম জনপ্রশাসন • সমস্যা- অদক্ষতা, কর্মসম্পাদনে সমস্যা ও ধীরগতিতে সিদ্ধান্ত নেওয়া	• দক্ষ পরিষেবা সরবরাহঃ জনসাধারণের পরিষেবাগুলির গুণমান এবং দক্ষতা বাড়ায়। • ডিজিটাল রূপান্তরঃ ডিজিটাল সেবা ও ই-গভর্নেন্স উদ্যোগের বর্তমান অবস্থা মূল্যায়ন করা, অভিগম্যতা ও দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য উন্নতির সুপারিশ করা। • প্রক্রিয়াগুলি সহজীকরণঃ প্রশাসনিক পদ্ধতি হ্রাস করা এবং প্রক্রিয়াগুলি সহজ করা।

		• কর্মসম্পাদন-ভিত্তিক ব্যবস্থাপনাঃ কর্মক্ষমতাভিত্তিক মূল্যায়ন এবং পুরস্কার/শাস্তি প্রবর্তন করা। • আন্তঃসংস্থা সমন্বয়ঃ জনপ্রশাসনে সমন্বয় বৃদ্ধি এবং অপ্রয়োজনীয়তা হ্রাস করার জন্য বিভিন্ন সরকারি সংস্থার মধ্যে সহযোগিতা বৃদ্ধি করা।
৬.	• লক্ষ্য-কার্যকর জনপ্রশাসন • সমস্যা- কাজের দ্বৈততা, অনির্ধারিত কাজ করা, সম্পদের অপব্যবহার, সম্পদের সীমাবদ্ধতা এবং যথাযথ সমন্বয়ের অভাব	• প্রযুক্তি গ্রহণঃ দক্ষতা এবং স্বচ্ছতা উন্নত করার জন্য আধুনিক প্রযুক্তির মাধ্যমে সমাধান বের করা • ডিজিটাল রূপান্তরঃ ডিজিটাল সেবা ও ই-গভর্নেন্স উদ্যোগ জোরদার করা। • আন্তঃসংস্থা সমন্বয়ঃ সরকারি সংস্থাগুলোর মধ্যে সহযোগিতা উন্নত করা। • বৈচিত্র্য এবং অন্তর্ভুক্তি নীতিঃ জনপ্রশাসন যাতে অন্তর্ভুক্তিমূলক হয় এবং দেশের বৈচিত্র্যময় জনসংখ্যার প্রতিনিধিত্ব করে তা নিশ্চিত করা। • বিকেন্দ্রীকরণঃ তৃণমূল পর্যায়ে সুশাসন ব্যবস্থার উন্নয়নে জেলা ও উপজেলায় ক্ষমতা, কর্তৃত্ব ও সম্পদের বিকেন্দ্রীকরণ করা। • জলবায়ু পরিবর্তন অভিযোজনঃ জনপ্রশাসনে জলবায়ু পরিবর্তনের প্রভাবের সাথে খাপ খাইয়ে নেওয়ার কৌশল গ্রহণ করা। • দুর্যোগ ব্যবস্থাপনাঃ দুর্যোগ ব্যবস্থাপনা সক্ষমতা ও প্রস্তুতি উন্নত করা।

উপরে উল্লেখিত আলোচনায় জনমুখী সংস্কারে নাগরিকদের সম্পৃক্ততা, ডিজিটাল রূপান্তর এবং প্রবেশগম্যতা বাড়ানোর দিকে মনোনিবেশ করা হয়েছে যাতে জনপ্রশাসন নাগরিকদের চাহিদা পূরণ করে। জবাবদিহিতা নিশ্চিত করার লক্ষ্য দুর্নীতির বিরুদ্ধে লড়াই, স্বচ্ছতা বৃদ্ধি এবং সরকারি কর্মচারীদের জবাবদিহি করার প্রক্রিয়া জোরদার করা প্রয়োজন। দক্ষতা ও সক্ষমতা বৃদ্ধির জন্য প্রশিক্ষণ, প্রতিভা আকৃষ্ট করা এবং জনসেবাকে পেশাদারিকরণের উপর জোর দিতে হবে। রাজনৈতিক হস্তক্ষেপ কমাতে আইনের শাসন ও পেশাদারিত্বের মাধ্যমে নিরপেক্ষতা নিশ্চিত করতে হবে। দক্ষতা উন্নয়নের লক্ষ্য পরিষেবা সরবরাহ, ডিজিটাল রূপান্তর এবং সুবিন্যস্ত প্রক্রিয়া সহজীকরণ করতে হবে। পরিশেষে, প্রযুক্তি গ্রহণ, আন্তঃসংস্থা সমন্বয় উন্নত করা এবং বৈচিত্র্য ও অন্তর্ভুক্তিমুলক নীতি গ্রহণের মাধ্যমে জনপ্রশাসনের কার্যকারিতা বাড়ানো সম্ভব।

অধ্যায় তিন

জনপ্রশাসনের রূপকল্প, মূল নীতি, লক্ষ্য ও নেতৃত্ব

ক। জনপ্রশাসন সংস্কারের রূপকল্প (Vision)ঃ বাংলাদেশের জনপ্রশাসন সংস্কারের সুদূরপ্রসারী লক্ষ্য বা রূপকল্প হবে একটি জনমুখী, স্বচ্ছ ও জবাবদিহিমুলক, নিরপেক্ষ ও কর্মদক্ষ জনপ্রশাসন গড়ে তোলা, যা দেশের জনগণকে নিবেদিত ও সততার সাথে সেবা প্রদানপূর্বক একটি সমৃদ্ধ ও অন্তর্ভুক্তিমুলক জাতি গঠনে অবদান রাখবে। এক কথায় রাষ্ট্রের নাগরিকদের সেবা প্রদানের জন্য সুশাসন প্রতিষ্ঠা করবে।

খ। মুল মূল্যবোধঃ (Core Values)ঃ জনপ্রশাসনের যে সকল মূল্যবোধ অগ্রাধিকার ভিত্তিতে গ্রহন করতে হবে তাকে নিম্নরিখিত শিরোনামে চিহ্নিত করা যেতে পারেঃ

১) নাগরিক কেন্দ্রিকতাঃ জনসেবা প্রদানের সর্বক্ষেত্রে নাগরিকদের চাহিদা ও স্বার্থকে অগ্রাধিকার দিতে হবে।

২) সততা ও নীতিবোধঃ সকল কাজে নৈতিকতা, স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতার সর্বোচ্চ মান বজায় রাখতে হবে।

৩) পেশাদারিত্ব ও যোগ্যতাঃ মানসম্পন্ন পরিষেবা প্রদানের জন্য সরকারি কর্মচারীদের জ্ঞান, অভিজ্ঞতা ও দক্ষতা বৃদ্ধি করতে হবে।

৪) ন্যায় ও অন্তর্ভুক্তিঃ অবস্থান নির্বিশেষে সকল নাগরিকের সাথে নিরপেক্ষ ও ন্যায়সঙ্গত আচরণ এবং অন্তর্ভুক্তিমুলক পরিবেশ গড়ে তুলতে হবে।

৫) সংবেদনশীলতা ও অভিযোজনযোগ্যতাঃ সরকারি কর্মচারীদের সমাজের পরিবর্তনশীল চাহিদার প্রতি সংবেদনশীল হতে হবে এবং নতুন চ্যালেঞ্জ মোকাবিলা ও সুযোগের সাথে খাপ খাইয়ে নিতে হবে।

৬) আইনের শাসনঃ আইনের শাসন সমুন্নত রাখা এবং সংবিধান ও সংশ্লিষ্ট আইনের সাথে সামঞ্জস্যতা বজায় রেখে সকল কার্যসম্পাদন নিশ্চিত করা।

গ। লক্ষ্য (Goals)ঃ সরকারি সেবা প্রাপ্তিতে সকল নাগরিকের অভিগম্যতা এবং সেবার মান ও দক্ষতা বৃদ্ধি করার জন্য নিম্নলিখিত লক্ষ্যসমূহ নির্ধারণ করতে হবেঃ

১) সুশাসনকে শক্তিশালী করাঃ স্বচ্ছতা, জবাবদিহিতা ও নাগরিকদের অংশগ্রহণের মাধ্যমে সুশাসন প্রতিষ্ঠা।

২) দক্ষতা বৃদ্ধি করাঃ জাতির বর্ধিত চাহিদা পূরণের জন্য সরকারি কর্মচারীদের কর্মদক্ষতা ও কর্মকুশলতা বৃদ্ধি করা।

৩) নীতি কার্যকারিতাঃ দেশের উন্নয়ন প্রতিবন্ধকতা মোকাবিলায় সক্ষম এবং টেকসই উন্নয়নে সহায়ক নীতি প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন।

৪) উদ্ভাবন ও প্রযুক্তিঃ সরকারি পরিষেবা সরবরাহের উন্নতি ও সক্ষমতা বৃদ্ধিতে প্রযুক্তির ব্যবহার ও উদ্ভাবন।

৫) সহযোগিতা ও অংশীদারিত্বঃ অংশীজনদের সাথে অংশীদারিত্বমুলক সহযোগিতার ক্ষেত্র সম্প্রসারণ।

৬) দুর্নীতি হ্রাসঃ সরকারের সকল স্তরে দুর্নীতি দমনে কঠোর ব্যবস্থা গ্রহন।

৭) বিকেন্দ্রীকরণঃ জনগণের পরিষেবা প্রদান ও সিদ্ধান্ত গ্রহণে সহযোগিতা প্রদানের জন্য স্থানীয় সরকারকে ক্ষমতায়ন করা।

৮) টেকসই পরিবেশ নিশ্চিতকরণঃ সকল প্রকার জননীতি প্রণয়ন ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় পরিবেশ সংক্রান্ত বিষয়কে বিবেচনায় রাখা।

৯) লিঙ্গ সমতা বিধানঃ সরকারি পরিষেবা প্রাপ্তিতে নারীদের সমান সুযোগসহ জননীতিতে তাদের চাহিদার বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত করা।

ঘ। জনপ্রশাসন সংস্কারের নেতৃত্ব কাঠামোঃ দেশের জনপ্রশাসন সংস্কারের লক্ষ্যে বিগত ৫৩ বছরে দুই ডজনের বেশি কমিশন ও কমিটি গঠিত হয়েছিল এবং বিভিন্ন কমিশন গুরুত্বপূর্ণ সুপারিশ করেছিল। কিন্তু সেগুলো প্রধানত দুইটি কারণে পুরোপুরি বাস্তবায়ন ও টেকসই হয়নি। প্রথমত রাজনৈতিক নেতৃত্ব সব সুপারিশ গ্রহণ করেনি এবং যে সব সুপারিশ গ্রহণ করেছিলেন তার বাস্তবায়নে তারা আন্তরিক বা দৃঢ়প্রতিজ্ঞ ছিলেন না। দ্বিতীয়ত স্বার্থগত দ্বন্দ্বের জন্য সংশ্লিষ্ট আমলারা তা বাস্তবায়নে সহযোগিতা করেনি। জনপ্রশাসন সংস্কার বিশেষজ্ঞরা মনে করেন যে, **রাজনৈতিক নেতৃত্বের যদি সদিচ্ছা থাকে এবং সার্বিক পরিস্থিতি যদি অনুকুল থাকে তাহলে সংস্কার কার্যক্রম বাস্তবায়ন করা সহজ হয়।** সেক্ষেত্রে সরকার প্রধানের সরাসরি নেতৃত্ব ও নিয়ন্ত্রণে সংস্কার কার্যক্রম বাস্তবায়নের কাজে হাত দেওয়া উচিত। অপরদিকে, প্রজাতন্ত্রের কর্মে নিয়োজিত সিভিল সার্ভিসকে সরকার প্রধানের নির্দেশনায় বাস্তবায়ন কাজ এগিয়ে নেওয়ার জন্য প্রশাসনিক নেতৃত্ব দিতে হবে। যেহেতু মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ সরাসরি সরকার প্রধানের নেতৃত্বে পরিচালিত হয়, সেহেতু সংস্কার কার্যক্রম বাস্তবায়নে প্রশাসনিক নেতৃত্ব ওই বিভাগকেই প্রদান করা অত্যন্ত যুক্তিসঙ্গত।

ঙ। স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনঃ যেহেতু জনপ্রশাসন সংস্কারের কাজ একটি চলমান প্রক্রিয়া। এর কিছু বিষয় স্বল্প মেয়াদি, কিছু বিষয় মধ্য মেয়াদি এবং কিছু বিষয় দীর্ঘ মেয়াদে বাস্তবায়ন করতে হয়। বিভিন্ন সরকারের নীতি ও দৃষ্টিভঙ্গির পার্থক্যের কারণে কোনো কোনো সংস্কার কার্যক্রমে শ্লথগতি বা পরিবর্তন আসতে পারে। এ ছাড়া জনপ্রশাসনে নতুন নতুন উদ্ভাবন প্রচেষ্টাও অব্যাহত থাকা উচিত, নতুবা জনপ্রশাসন তার গতি হারাতে পারে। এ বিবেচনায় একটি স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন গঠন করার বিষয়টি বিবেচনা করা অত্যন্ত জরুরি বলে কমিশন মনে করে।

চ। ডিজিটাল পদ্ধতি প্রবর্তনঃ সরকারি কার্যক্রম সম্পাদন ও নাগরিক সেবা প্রদানের ক্ষেত্রে ডিজিটাল পদ্ধতি প্রবর্তন করা হলে একদিকে সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়া দ্রুততর হয়; অপরদিকে, স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা নিশ্চিত হয়। যদিও দেশে অনেকদিন ধরে সকল সরকারি অফিসে ডিজিটাল পদ্ধতি প্রবর্তন করার প্রচেষ্টা চলছে, তবুও কাঙ্খিত সুফল পাওয়া যায়নি। সকল মন্ত্রণালয়, দপ্তর ও নাগরিকদের মধ্যে একটি কার্যকর সেতুবন্ধন তৈরি করার জন্য ওয়েবপোর্টাল-ভিত্তিক একটি সমন্বিত ডিজিটাল প্লাটফর্ম তৈরি করা হলে নাগরিক সেবা প্রদান আরো স্বচ্ছতা ও দ্রুততার সাথে করা সম্ভব হবে বলে কমিশন মনে করে। এরূপ ওয়েবপোর্টালে এমন ব্যবস্থা রাখতে হবে যাতে কোনো নাগরিক তার ন্যাশনাল আইডি দিয়ে লগ-ইন করে অতি সহজেই তার চাহিদামত তথ্য ও প্রতিকার পাবে। ওয়েবপোর্টালভিত্তিক একটি সমন্বিত ডিজিটাল প্লাটফর্ম তৈরি করার জন্য জেলা ও উপজেলা পর্যায় পর্যন্ত ভৌত অবকাঠামো গড়ে তুলতে হবে। মন্ত্রিপরিষদ বিভাগে মূল মডিউল ও সার্ভার রেখে এ কাজটি সম্পাদন করতে হবে।

ছ। সুপারিশমালাঃ জনপ্রশাসনের রূপকল্প (Vision), মূলনীতি (Core Values) ও লক্ষ্য

৩.১	**জনপ্রশাসনের রূপকল্প (Vision)ঃ** 'প্রজাতন্ত্রের সর্বস্তরে নাগরিক সেবা প্রদানের জন্য সুশাসন (Good Governance) প্রতিষ্ঠা করা'।	
৩.২	**জনপ্রশাসনের মূলনীতি (Core Values)ঃ** জনবান্ধব, নৈতিক, নিরপেক্ষ, স্বচ্ছ ও জবাবদিহিমুলক, নৈতিক, দক্ষ ও কার্যকর জনপ্রশাসন।	
৩.৩	**লক্ষ্য (Goals)ঃ** 'প্রজাতন্ত্রের নাগরিকদের আইনগত অধিকার নিশ্চিত করা এবং তাদেরকে নির্ধারিত সেবা প্রদান করা'।	
৩.৪	**সুপারিশ বাস্তবায়নের মেয়াদঃ** স্বল্প মেয়াদি (৬ মাস), মধ্যমেয়াদি (১-২ বছর) ও দীর্ঘমেয়াদি সুপারিশ।	
৩.৫	**স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন গঠনঃ** জনপ্রশাসন সংস্কার কার্যক্রম একটি চলমান প্রক্রিয়া বিধায় টেকসই সংস্কার বাস্তবায়নের স্বার্থে একটি স্বাধীন ও স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন গঠন করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	স্বল্প মেয়াদি
৩.৬	**মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ ও জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনঃ** সংবিধান ও বাংলাদেশ যে সকল আন্তর্জাতিক বিধিবিধান অনুসরণ করে তার আলোকে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ জনপ্রশাসন সংস্কার কর্মসূচি বাস্তবায়নের রোডম্যাপ প্রণয়ন করবে।	স্বল্প মেয়াদি
৩.৭	**জেনেরিক রোডম্যাপ প্রণয়নঃ** মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ জনপ্রশাসন সংস্কার কর্মসূচির একটি জেনেরিক রোডম্যাপ প্রণয়ন করবে এবং অন্যান্য মন্ত্রণালয় ও বিভাগ সে আলোকে নিজ নিজ সংস্কার কর্মসূচি বাস্তবায়নের রোডম্যাপ প্রণয়ন করবে। সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় তা মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের মাধ্যমে স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনে প্রেরণ করবে। কমিশন তা পরীক্ষা করে চুড়ান্ত সুপারিশ সরকারের বিবেচনার জন্য পেশ করবে। সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/বিভাগ তাদের অধীনস্ত জেলা ও উপজেলা পর্যায়ের দপ্তরগুলোকে সংস্কার কর্মসূচি বাস্তবায়নের প্রয়োজনীয় নির্দেশনা প্রদান করবে।	মধ্য মেয়াদি
৩.৮	**উদ্ভাবনী ল্যাব প্রতিষ্ঠাঃ** জনপ্রশাসনে নতুন নতুন উদ্ভাবনী প্রক্রিয়া ও নীতি প্রণয়নে সহায়তা ও গবেষণা করার লক্ষ্যে একটি বিশেষায়িত প্রতিষ্ঠানকে (যেমন- বিপিএটিসি বা বিআইজিএম অথবা সমমানের প্রতিষ্ঠান) ল্যাব হিসেবে নির্ধারণ করার সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
৩.৯	**ওয়েবপোর্টালভিত্তিক ডিজিটাল প্লাটফর্মঃ** সকল রাষ্ট্রীয় প্রতিষ্ঠানের কার্যসম্পাদন ব্যবস্থাকে অধিকতর জনমুখী ও কার্যকর করার লক্ষ্যে বিধিবদ্ধ ও প্রক্রিয়াগত বিষয়গুলোকে সমন্বিত ওয়েবপোর্টালভিত্তিক ডিজিটাল পদ্ধতিতে রূপান্তর করতে হবে। উক্ত ওয়েবপোর্টালের মাধ্যমে প্রধান প্রধান কার্যসম্পাদন বিষয় (Key Performance Areas-KPA), পরিবীক্ষণ, মূল্যায়ন ও ফিডব্যাক ব্যবস্থা থাকবে।	মধ্য মেয়াদি
৩.১০	**ডিজিটাল ভৌত অবকাঠামোঃ** মন্ত্রিপরিষদ বিভাগে মূল মডিউল রেখে জেলা ও উপজেলা পর্যায় পর্যন্ত নিম্নলিখিত সুবিধাসহ ডিজিটাল ভৌত অবকাঠামো গড়ে তুলতে হবেঃ	মধ্য মেয়াদি

	e) Digital Transformation and Change Management Framework f) Online Data and Information Management System (web portal or cloud based or both) g) Interoperability Standard Guidelines for inter-ministry and inter-agency coordination h) Cyber Security Act, Rules and Guidelines ডিজিটাল ভৌত অবকাঠামো নির্মানের একটি লেখচিত্র সংযুক্তি-৩-এ দেখা যেতে পারে।	

অধ্যায় চার
জনপ্রশাসনের কর্মচারীদের আচরণগত ও দৃষ্টিভঙ্গির সংস্কার

ক। জনপ্রশাসন সংস্কারের রূপকল্প (Vision)ঃ বাংলাদেশের জনপ্রশাসন সংস্কারের সুদূরপ্রসারী লক্ষ্য বা রূপকল্প হবে একটি জনমুখী, স্বচ্ছ ও জবাবদিহিমুলক, নিরপেক্ষ ও কর্মদক্ষ জনপ্রশাসন গড়ে তোলা, যা দেশের জনগণকে নিবেদিত ও সততার সাথে সেবা প্রদানপূর্বক একটি সমৃদ্ধ ও অন্তর্ভুক্তিমুলক জাতি গঠনে অবদান রাখবে। এক কথায় রাষ্ট্রের নাগরিকদের সেবা প্রদানের জন্য সুশাসন প্রতিষ্ঠা করবে।

খ। মুল মূল্যবোধঃ (Core Values)ঃ জনপ্রশাসনের যে সকল মূল্যবোধ অগ্রাধিকার ভিত্তিতে গ্রহন করতে হবে তাকে নিম্নরিখিত শিরোনামে চিহ্নিত করা যেতে পারেঃ

৭) নাগরিক কেন্দ্রিকতাঃ জনসেবা প্রদানের সর্বক্ষেত্রে নাগরিকদের চাহিদা ও স্বার্থকে অগ্রাধিকার দিতে হবে।

৮) সততা ও নীতিবোধঃ সকল কাজে নৈতিকতা, স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতার সর্বোচ্চ মান বজায় রাখতে হবে।

৯) পেশাদারিত্ব ও যোগ্যতাঃ মানসম্পন্ন পরিষেবা প্রদানের জন্য সরকারি কর্মচারীদের জ্ঞান, অভিজ্ঞতা ও দক্ষতা বৃদ্ধি করতে হবে।

১০) ন্যায় ও অন্তর্ভুক্তিঃ অবস্থান নির্বিশেষে সকল নাগরিকের সাথে নিরপেক্ষ ও ন্যায়সঙ্গত আচরণ এবং অন্তর্ভুক্তিমুলক পরিবেশ গড়ে তুলতে হবে।

১১) সংবেদনশীলতা ও অভিযোজনযোগ্যতাঃ সরকারি কর্মচারীদের সমাজের পরিবর্তনশীল চাহিদার প্রতি সংবেদনশীল হতে হবে এবং নতুন চ্যালেঞ্জ মোকাবিলা ও সুযোগের সাথে খাপ খাইয়ে নিতে হবে।

১২) আইনের শাসনঃ আইনের শাসন সমুন্নত রাখা এবং সংবিধান ও সংশ্লিষ্ট আইনের সাথে সামঞ্জস্যতা বজায় রেখে সকল কার্যসম্পাদন নিশ্চিত করা।

গ। লক্ষ্য (Goals)ঃ সরকারি সেবা প্রাপ্তিতে সকল নাগরিকের অভিগম্যতা এবং সেবার মান ও দক্ষতা বৃদ্ধি করার জন্য নিম্নলিখিত লক্ষ্যসমূহ নির্ধারণ করতে হবেঃ

১০) সুশাসনকে শক্তিশালী করাঃ স্বচ্ছতা, জবাবদিহিতা ও নাগরিকদের অংশগ্রহণের মাধ্যমে সুশাসন প্রতিষ্ঠা।

১১) দক্ষতা বৃদ্ধি করাঃ জাতির বর্ধিত চাহিদা পূরণের জন্য সরকারি কর্মচারীদের কর্মদক্ষতা ও কর্মকুশলতা বৃদ্ধি করা।

১২) নীতি কার্যকারিতাঃ দেশের উন্নয়ন প্রতিবন্ধকতা মোকাবিলায় সক্ষম এবং টেকসই উন্নয়নে সহায়ক নীতি প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন।

১৩) উদ্ভাবন ও প্রযুক্তিঃ সরকারি পরিষেবা সরবরাহের উন্নতি ও সক্ষমতা বৃদ্ধিতে প্রযুক্তির ব্যবহার ও উদ্ভাবন।

১৪) সহযোগিতা ও অংশীদারিত্বঃ অংশীজনদের সাথে অংশীদারিত্বমুলক সহযোগিতার ক্ষেত্র সম্প্রসারণ।

১৫) দুর্নীতি হ্রাসঃ সরকারের সকল স্তরে দুর্নীতি দমনে কঠোর ব্যবস্থা গ্রহন।

১৬)বিকেন্দ্রীকরণঃ জনগণের পরিষেবা প্রদান ও সিদ্ধান্ত গ্রহণে সহযোগিতা প্রদানের জন্য স্থানীয় সরকারকে ক্ষমতায়ন করা।

১৭) টেকসই পরিবেশ নিশ্চিতকরণঃ সকল প্রকার জননীতি প্রণয়ন ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় পরিবেশ সংক্রান্ত বিষয়কে বিবেচনায় রাখা।

১৮)লিঙ্গ সমতা বিধানঃ সরকারি পরিষেবা প্রাপ্তিতে নারীদের সমান সুযোগসহ জননীতিতে তাদের চাহিদার বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত করা।

ঘ। জনপ্রশাসন সংস্কারের নেতৃত্ব কাঠামোঃ দেশের জনপ্রশাসন সংস্কারের লক্ষ্যে বিগত ৫৩ বছরে দুই ডজনের বেশি কমিশন ও কমিটি গঠিত হয়েছিল এবং বিভিন্ন কমিশন গুরুত্বপূর্ণ সুপারিশ করেছিল। কিন্তু সেগুলো প্রধানত দুইটি কারণে পুরোপুরি বাস্তবায়ন ও টেকসই হয়নি। প্রথমত রাজনৈতিক নেতৃত্ব সব সুপারিশ গ্রহণ করেনি এবং যে সব সুপারিশ গ্রহণ করেছিলেন তার বাস্তবায়নে তারা আন্তরিক বা দৃঢ়প্রতিজ্ঞ ছিলেন না। দ্বিতীয়ত স্বার্থগত দ্বন্দ্বের জন্য সংশ্লিষ্ট আমলারা তা বাস্তবায়নে সহযোগিতা করেনি। জনপ্রশাসন সংস্কার বিশেষজ্ঞরা মনে করেন যে, **রাজনৈতিক নেতৃত্বের যদি সদিচ্ছা থাকে এবং সার্বিক পরিস্থিতি যদি অনুকুল থাকে তাহলে সংস্কার কার্যক্রম বাস্তবায়ন করা সহজ হয়।** সেক্ষেত্রে সরকার প্রধানের সরাসরি নেতৃত্ব ও নিয়ন্ত্রণে সংস্কার কার্যক্রম বাস্তবায়নের কাজে হাত দেওয়া উচিত। অপরদিকে, প্রজাতন্ত্রের কর্মে নিয়োজিত সিভিল সার্ভিসকে সরকার প্রধানের নির্দেশনায় বাস্তবায়ন কাজ এগিয়ে নেওয়ার জন্য প্রশাসনিক নেতৃত্ব দিতে হবে। যেহেতু মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ সরাসরি সরকার প্রধানের নেতৃত্বে পরিচালিত হয়, সেহেতু সংস্কার কার্যক্রম বাস্তবায়নে প্রশাসনিক নেতৃত্ব ওই বিভাগকেই প্রদান করা অত্যন্ত যুক্তিসঙ্গত।

ঙ। স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনঃ যেহেতু জনপ্রশাসন সংস্কারের কাজ একটি চলমান প্রক্রিয়া। এর কিছু বিষয় স্বল্প মেয়াদি, কিছু বিষয় মধ্য মেয়াদি এবং কিছু বিষয় দীর্ঘ মেয়াদে বাস্তবায়ন করতে হয়। বিভিন্ন সরকারের নীতি ও দৃষ্টিভঙ্গির পার্থক্যের কারণে কোনো কোনো সংস্কার কার্যক্রমে শ্লথগতি বা পরিবর্তন আসতে পারে। এ ছাড়া জনপ্রশাসনে নতুন নতুন উদ্ভাবন প্রচেষ্টাও অব্যাহত থাকা উচিত, নতুবা জনপ্রশাসন তার গতি হারাতে পারে। এ বিবেচনায় একটি স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন গঠন করার বিষয়টি বিবেচনা করা অত্যন্ত জরুরি বলে কমিশন মনে করে।

চ। ডিজিটাল পদ্ধতি প্রবর্তনঃ সরকারি কার্যক্রম সম্পাদন ও নাগরিক সেবা প্রদানের ক্ষেত্রে ডিজিটাল পদ্ধতি প্রবর্তন করা হলে একদিকে সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়া দ্রুততর হয়; অপরদিকে, স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা নিশ্চিত হয়। যদিও দেশে অনেকদিন ধরে সকল সরকারি অফিসে ডিজিটাল পদ্ধতি প্রবর্তন করার প্রচেষ্টা চলছে, তবুও কাঙ্খিত সুফল পাওয়া যায়নি। সকল মন্ত্রণালয়, দপ্তর ও নাগরিকদের মধ্যে একটি কার্যকর সেতুবন্ধন তৈরি করার জন্য ওয়েবপোর্টাল-ভিত্তিক একটি সমন্বিত ডিজিটাল প্লাটফর্ম তৈরি করা হলে নাগরিক সেবা প্রদান আরো স্বচ্ছতা ও দ্রুততার সাথে করা সম্ভব হবে বলে কমিশন মনে করে। এরূপ ওয়েবপোর্টালে এমন ব্যবস্থা রাখতে হবে যাতে কোনো নাগরিক তার ন্যাশনাল আইডি দিয়ে লগ-ইন করে অতি সহজেই তার চাহিদামত তথ্য ও প্রতিকার পাবে। ওয়েবপোর্টালভিত্তিক একটি সমন্বিত ডিজিটাল প্লাটফর্ম তৈরি করার জন্য জেলা ও উপজেলা পর্যায় পর্যন্ত ভৌত অবকাঠামো গড়ে তুলতে হবে। মন্ত্রিপরিষদ বিভাগে মূল মডিউল ও সার্ভার রেখে এ কাজটি সম্পাদন করতে হবে।

ছ। সুপারিশমালাঃ জনপ্রশাসনের রূপকল্প (Vision), মূলনীতি (Core Values) ও লক্ষ্য

৩.১	**জনপ্রশাসনের রূপকল্প (Vision)ঃ** 'প্রজাতন্ত্রের সর্বস্তরে নাগরিক সেবা প্রদানের জন্য সুশাসন (Good Governance) প্রতিষ্ঠা করা'।	
৩.২	**জনপ্রশাসনের মূলনীতি (Core Values)ঃ** জনবান্ধব, নৈতিক, নিরপেক্ষ, স্বচ্ছ ও জবাবদিহিমুলক, নৈতিক, দক্ষ ও কার্যকর জনপ্রশাসন।	
৩.৩	**লক্ষ্য (Goals)ঃ** 'প্রজাতন্ত্রের নাগরিকদের আইনগত অধিকার নিশ্চিত করা এবং তাদেরকে নির্ধারিত সেবা প্রদান করা'।	
৩.৪	**সুপারিশ বাস্তবায়নের মেয়াদঃ** স্বল্প মেয়াদি (৬ মাস), মধ্যমেয়াদি (১-২ বছর) ও দীর্ঘমেয়াদি সুপারিশ।	
৩.৫	**স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন গঠনঃ** জনপ্রশাসন সংস্কার কার্যক্রম একটি চলমান প্রক্রিয়া বিধায় টেকসই সংস্কার বাস্তবায়নের স্বার্থে একটি স্বাধীন ও স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন গঠন করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	স্বল্প মেয়াদি
৩.৬	**মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ ও জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনঃ** সংবিধান ও বাংলাদেশ যে সকল আন্তর্জাতিক বিধিবিধান অনুসরণ করে তার আলোকে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ জনপ্রশাসন সংস্কার কর্মসূচি বাস্তবায়নের রোডম্যাপ প্রণয়ন করবে।	স্বল্প মেয়াদি
৩.৭	**জেনেরিক রোডম্যাপ প্রণয়নঃ** মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ জনপ্রশাসন সংস্কার কর্মসূচির একটি জেনেরিক রোডম্যাপ প্রণয়ন করবে এবং অন্যান্য মন্ত্রণালয় ও বিভাগ সে আলোকে নিজ নিজ সংস্কার কর্মসূচি বাস্তবায়নের রোডম্যাপ প্রণয়ন করবে। সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় তা মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের মাধ্যমে স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনে প্রেরণ করবে। কমিশন তা পরীক্ষা করে চূড়ান্ত সুপারিশ সরকারের বিবেচনার জন্য পেশ করবে। সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/বিভাগ তাদের অধীনস্ত জেলা ও উপজেলা পর্যায়ের দপ্তরগুলোকে সংস্কার কর্মসূচি বাস্তবায়নের প্রয়োজনীয় নির্দেশনা প্রদান করবে।	মধ্য মেয়াদি
৩.৮	**উদ্ভাবনী ল্যাব প্রতিষ্ঠাঃ** জনপ্রশাসনে নতুন নতুন উদ্ভাবনী প্রক্রিয়া ও নীতি প্রণয়নে সহায়তা ও গবেষণা করার লক্ষ্যে একটি বিশেষায়িত প্রতিষ্ঠানকে (যেমন- বিপিএটিসি বা বিআইজিএম অথবা সমমানের প্রতিষ্ঠান) ল্যাব হিসেবে নির্ধারণ করার সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
৩.৯	**ওয়েবপোর্টালভিত্তিক ডিজিটাল প্লাটফর্মঃ** সকল রাষ্ট্রীয় প্রতিষ্ঠানের কার্যসম্পাদন ব্যবস্থাকে অধিকতর জনমুখী ও কার্যকর করার লক্ষ্যে বিধিবদ্ধ ও প্রক্রিয়াগত বিষয়গুলোকে সমন্বিত ওয়েবপোর্টালভিত্তিক ডিজিটাল পদ্ধতিতে রূপান্তর করতে হবে। উক্ত ওয়েবপোর্টালের মাধ্যমে প্রধান প্রধান কার্যসম্পাদন বিষয় (Key Performance Areas-KPA), পরিবীক্ষণ, মূল্যায়ন ও ফিডব্যাক ব্যবস্থা থাকবে।	মধ্য মেয়াদি

অধ্যায় পাঁচ

নাগরিক পরিষেবা (Public Service Delivery) উন্নয়নে জনপ্রশাসন

ক। সার্ভিস বা সরকারি সেবা প্রদান (Delivery of Public Services)ঃ সরকারি সেবা, জনসেবা বা পরিষেবা হলো সেইসব সেবা যা সে দেশের সরকার নাগরিকদেরকে বা বিভিন্ন জনগোষ্ঠিকে প্রদান করে থাকে। সামাজিক চুক্তি তত্ত্বের সাথে সামঞ্জস্য রেখে সরকার নাগরিকদের বিভিন্ন জনসেবা প্রদানের দায়িত্ব পালন করে। এটি সরকার ও নাগরিকদের মধ্যে একটি দৃশ্যমান সংযোগ তৈরি করে এবং তা নাগরিকদের মধ্যে জাতীয় মূল্যবোধ প্রসারিত করে। মানসম্মত জনসেবা দারিদ্র্য বিমোচন, মানবসম্পদ উন্নয়ন এবং দুর্নীতি নির্মূল করতে সহায়তা করে।

অনেকে সরকারি সেবা বা জনসেবাকে দুই ভাগে ভাগ করেন। এক, সেইসব সরকারি সেবা বা জনসেবা যা সরকার দেশের নাগরিকদেরকে বিনামূল্যে প্রদান করে থাকে, যেমন নাগরিকদের নিরাপত্তা দেওয়া ও আইন-শৃংখলা রক্ষা করা, শিক্ষা ও স্বাস্থ্যসেবা প্রদান, অগ্নি-নির্বাপনসেবা, নাগরিকদের চলাচলের জন্য সড়ক নির্মাণ ও রক্ষণাবেক্ষন, ইত্যাদি। দুই, সেইসব সরকারি সেবা যার জন্য দেশের নাগরিকদেরকে কিছু মূল্য দিতে হয়, যেমন- বিদ্যুৎ সরবরাহ, পানি সরবরাহ, পয়ঃনিষ্কাশন ও বর্জ্য অপসারণ ইত্যাদি। সাধারণত এই ধরনের সেবাগুলোকে পরিষেবা বলা হয়। বাংলাদেশে সরকারি বা নাগরিক সেবা রাষ্ট্রের বিভিন্ন স্তরের সরকার বা প্রতিষ্ঠানের মাধ্যমে প্রদান করা হয়। এর মধ্যে রয়েছে কেন্দ্রীয় সরকারের অধীন বিভিন্ন মন্ত্রণালয়, বিভাগ, অধিদপ্তর বা পরিদপ্তর, ইউটিলিটি সরবরাহকারী স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠান, মেট্রোপলিটন শহর পর্যায়ে সিটি কর্পোরেশন, মাঠ পর্যায়ের স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠান, যেমন জেলা ও উপজেলা পরিষদ, মধ্যম ও ছোট শহর পর্যায়ে পৌরসভা এবং গ্রামীনস্তরের স্হানীয় সরকার প্রতিষ্ঠান ইউনিয়ন পরিষদ।

খ। বাংলাদেশে জনসেবার বিভিন্ন খাতঃ বাংলাদেশে জনসেবা বিভিন্ন খাতে বিস্তৃত, যেমন- পুলিশ সেবা, স্বাস্থ্যসেবা, শিক্ষা, সামাজিক নিরাপত্তা, বর্জ্য অপসারণ, অগ্নি নির্বাপণসেবা, বিদ্যুৎ ও পানীয় জল সরবরাহ এবং অন্যান্য ইউটিলিটি সেবা, অবকাঠামো উন্নয়ন, এবং আইনগত সেবা। আমাদের দেশে যদিও সময়ের সাথে সাথে কিছু অগ্রগতি হয়েছে। তবে এই সেবাগুলোর দক্ষতা, অভিগম্যতা এবং মান প্রায়শই জনসাধারণের প্রত্যাশার অনেক নীচে রয়েছে। নাগরিকদের সন্তুষ্টির জন্য জনসেবা প্রদান আধুনিক বিশ্বের গণতান্ত্রিক সরকারগুলোর জন্য একটি গুরুত্বপূর্ণ চ্যালেঞ্জ। বর্তমানে এমনকি কর্তৃত্ববাদী শাসকরাও জনসেবাকে উপেক্ষা করতে পারে না। গণতান্ত্রিক সরকারগুলোর জন্য জনসেবা উপেক্ষা আরো ঝুঁকিপূর্ণ। স্বাভাবিক নিয়মেই নির্বাচিত গণতান্ত্রিক সরকারকে জনসেবার জন্য নাগরিকদের দাবি ও চাহিদার প্রতি সাড়া দিতে হয়। যদিও বিভিন্ন ধরনের সেবা সম্পর্কিত দায়িত্ব প্রধানত কেন্দ্রীয় সরকারের উপর বর্তায়, তবুও স্থানীয় সরকার, এনজিও এবং বেসরকারি খাত এবং অন্যান্য সংস্থা সেবা প্রদানের সঙ্গে যুক্ত।

গ। বাংলাদেশে জনসেবা প্রদানের চ্যালেঞ্জঃ বাংলাদেশে জনসেবা প্রদানের ক্ষেত্রে অনেক চ্যালেঞ্জ রয়েছে, যার মধ্যে উল্লেখযোগ্য হলোঃ

(১) ***জবাবদিহিতা ও স্বচ্ছতার অভাবঃ*** আমলাতন্ত্রের জবাবদিহিতা নিশ্চিত করার জন্য পর্যাপ্ত ও কার্যকর ব্যবস্থা নেই বা যেসব জবাবদিহিতার প্রতিষ্ঠান রয়েছে সেগুলোর দুর্বলতার কারনে সঠিকভাবে সেবাদানকারী প্রতিষ্ঠানের

জবাবদিহিতা নিশ্চিত করা যাচ্ছে না। জবাবদিহিতার প্রধান প্রতিষ্ঠানসমূহ যেমন সংসদীয় স্হায়ী কমিটি, বিশেষ করে পাবলিক একাউন্টস্ কমিটি এবং সরকারি অডিটের প্রতিষ্ঠান অডিটর জেনারেল কর্তৃক সম্পাদিত অডিট এবং সরকারি হিসাব পদ্ধতির দুর্বলতার কারনে সরকারি কর্মকর্তা-কর্মচারীদের এবং সরকারি দপ্তরের জবাবদিহি ব্যবস্হা কার্যকরভাবে প্রতিষ্ঠা করা সম্ভব হচ্ছে না।

(২) সরকারি সেবাদানকারী প্রতিষ্ঠানের অদক্ষতা: সরকারি সেবাদানকারী প্রতিষ্ঠানসমূহের অদক্ষতা সর্বজনবিদিত। এই অদক্ষতা মূলত দুটি কারনেঃ

(ক) *কেন্দ্রীভূত (Centralized) শাসন ব্যবস্থাঃ* প্রথম কারন কেন্দ্রীভূত(ঈবহঃৎধষরুবফ) শাসন ব্যবস্হা এবং স্হানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানসমূহকে দুর্বল করে রাখা। এই কেন্দ্রীভূত শাসন ব্যবস্হা সেবা প্রদানের পুরো ব্যবস্হাকে জাতীয় সরকার এবং আমলাতন্ত্রের উপর অতি নির্ভরশীল করে তোলে, যা সেবা প্রদনের ব্যবস্হাকে অদক্ষ করে ফেলে।

(খ) *প্রচলিত প্রশাসনিক পদ্ধতিঃ* প্রচলিত প্রশাসনিক পদ্ধতি ধীর লয়ে কাজ করে, এবং ব্যয়বহুল ও অপরিবর্তনীয় বিধি-বিধান দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হওয়ার কারনে সেবা প্রাদনে অকার্যকর।

(৩) ***সেবা খাতে দুর্নীতিঃ*** বাংলাদেশের সকল সেবা খাতে দুর্নীতির ব্যাপক প্রসারের কারনে জনসেবা প্রদানে ব্যাপক অনিয়ম হয় এবং নাগরিকদের জনসেবা পেতে হয়রানির সম্মুখীন হতে হয়।

(৪) ***প্রযুক্তির অভাব বা ব্যবহারে অনীহাঃ***

(ক) *অবকাঠামোর অভাবঃ* বাংলাদেশে উদ্ভাবন ও অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধির জন্য ডিজিটাইজড সেবা ব্যবস্থা চালুর জন্য প্রয়োজনীয় প্রযুক্তিগত অবকাঠামোর অভাব রয়েছে।

(খ) *দুর্বল ইন্টারনেট সেবাঃ* দক্ষিণ এশিয়ার বেশীরভাগ দেশের তুলনায় বাংলাদেশে ইন্টারনেট সেবা অনেক দুর্বল, ব্যবহারকারীর সংখ্যা এবং এর ব্যবহার অনেক সীমিত। সে কারনে সরকারি সেবা প্রদানের মানও নীচু।

(গ) *আইটি সিস্টেম স্থাপন ও রক্ষণাবেক্ষণ ব্যয় বেশীঃ* দুর্নীতির কারনে বাংলাদেশে আইটি সিস্টেম ও ডাটা সেন্টার স্হাপন এবং সরঞ্জামের রক্ষণাবেক্ষনের ব্যয় প্রতিবেশী দেশগুলোর তুলনায় অনেক বেশী, যা সরকারি সেবাদান ব্যবস্থাকে প্রভাবিত করে।

(৫) ***অন্যান্য চ্যালেঞ্জঃ***

(ক) *রাজনৈতিক সদিচ্ছা ও অঙ্গীকারের অভাবঃ* রাজনীতিকদের অঙ্গীকারের অভাবে সরকারি সেবাদান ব্যবস্থা দক্ষ হয়ে উঠতে পারেনি।

(খ) *তদারকী, পরিবীক্ষণ এবং মূল্যায়ন ব্যবস্থার অভাবঃ* শক্তিশালী এবং কার্যকর তদারকী, পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন ব্যবস্থা না থাকায় জনসেবা প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানের দায়বদ্ধতা নাই। সে কারনে এ দেশে জনসেবা প্রদান ব্যবস্থা অদক্ষ রয়ে গেছে।

(গ) *সামাজিক অস্থিরতা ও অর্থনৈতিক স্থবিরতাঃ* দেশে দীর্ঘদিন থেকে রাজনৈতিক ও সামাজিক অস্থিরতা রয়েছে এবং অর্থনৈতিক স্থবিরতাও বিরাজ করছে। এসব কারনেও দেশের জনসেবার খাতসমূহ এবং ব্যবস্থা কার্যকরভাবে গড়ে উঠতে পারে নাই।

ঘ। সুপারিশমালাঃ নাগরিক পরিষেবা উন্নয়নে জনপ্রশাসন

৫.১	**ডিজিটাল রূপান্তর এবং ই-সেবাঃ** জনসেবা ব্যবস্থার দক্ষতা বাড়াতে সরকার বিভিন্ন উদ্যোগ গ্রহণ করতে পারে। একটি মূল কৌশল হতে পারে সরকারি সেবার ডিজিটাল রূপান্তর। সরকার একাধিক ই-গভর্নমেন্ট সেবা শক্তিশালী করতে পারে, যেমন- অনলাইন ট্যাক্স দাখিল, ডিজিটাল জমির রেকর্ড এবং ইলেকট্রনিক জন্ম নিবন্ধন, এনআইডি, পাসপোর্ট ইত্যাদি। ই-সেবা সরকারি বা জনসেবার সময় ও খরচ হ্রাস করে দক্ষতা বৃদ্ধি করতে পারে। এছাড়া এটি দূরবর্তী বা অনগ্রসর এলাকায় নাগরিকদের জন্য সেবার অভিগম্যতা (Access) বাড়াতে পারে। ই-সেবা স্বচ্ছতা বাড়াতে পারে এবং নাগরিকদের সাথে সরকারের বিশ্বাসযোগ্যতা বাড়াতে পারে। একইসাথে এটি খরচ সাশ্রয়ী এবং তথ্য ব্যবস্থাপনায় উন্নতি করতে পারে। ই-সেবার উন্নতির লক্ষ্যে ন্যাশনাল ই-সার্ভিস সিস্টেম (NESS) এবং মোবাইল অ্যাপ্লিকেশনগুলোকে (Mobile Applications) শক্তিশালী করে আমলাতান্ত্রিক প্রক্রিয়া সহজতর করতে পারে।	স্বল্প মেয়াদি
৫.২	**তথ্য অধিকার আইনঃ** নাগরিকরা যাতে সহজে ও অবাধে চাহিদামত সরকারি সেবা সংক্রান্ত তথ্য পেতে পারে সেজন্য **তথ্য অধিকার আইন** (Right to Information Act, 2009) এবং Official Secrets Act, 1923 পর্যালোচনা ও সংশোধন করা যেতে পারে। Right to Information Act, 2009- এর একটি সংশোধনী প্রস্তাবের খসড়া সংযুক্তি-৪-এ রাখা হয়েছে। নাগরিকদের তথ্য ও পরিষেবায় অভিগম্যতা সহজ করার জন্য পরবতী অধ্যায়েও সুপারিশ করা হয়েছে।	স্বল্প মেয়াদি
৫.৩	**'ওয়ান স্টপ সার্ভিস' ও এফবিসিসিআইঃ** দীর্ঘদিন থেকে ট্রেড লাইসেন্স, বিদ্যুৎ সংযোগ, পানির লাইন, পরিবেশ ছাড়পত্র ইত্যাদি পরিষেবার জন্য **'ওয়ান স্টপ সার্ভিসের'** কথা বলা হলেও এখন পর্যন্ত তা কার্যকর নয়। এমতাবস্থায় আউট-সোর্সিং করে এফবিসিসিআই-র অধিভুক্ত জেলা চেম্বারগুলোকে 'ওয়ান-স্টপ সার্ভিস' পাওয়ার আবেদনগুলো প্রক্রিয়াকরণের দায়িত্ব দেওয়ার সুপারিশ করা হলো। এরপর বিদ্যমান নীতিমালা ও আইনের ভিত্তিতে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ দ্রুততার সাথে লাইসেন্স প্রদান করতে পারবে।	স্বল্প মেয়াদি
৫.৪	**নাগরিকদের পাসপোর্ট পাওয়া মৌলিক অধিকারঃ** দেশের নাগরিকদের সহজে পাসপোর্ট দেওয়া একটি রাষ্ট্রীয় দায়িত্ব। পাসপোর্ট দেওয়ার জন্য পুলিশ ভেরিফিকেশন কার্যক্রম বাতিল করার জন্য সুপারিশ করা হলো। কোনো নাগরিকের ক্ষেত্রে আপত্তি থাকলে তাকে বিমান বন্দরেই যাচাই করা যেতে পারে। তাছাড়া পুলিশের হাতে ফৌজদারী মামলার আসামিদের তালিকা অনলাইনে সহজলভ্য থাকতে পারে।	স্বল্প মেয়াদি

৫.৫	**গণশুনানিঃ** তথ্য অধিকার আইন অনুযায়ী নাগরিকদের তথ্য সরবরাহ ও তাদের সমস্যা অভিযোগগুলো শোনা (Public Hearing) বাধ্যতামুলক করে সকল সরকারি দপ্তরকে নির্দেশনা দেওয়া যেতে পারে।	স্বল্প মেয়াদি
৫.৬	**'নাগরিক কমিটি' গঠনঃ** বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের কার্যক্রম পর্যবেক্ষণের জন্য যেমন সংসদীয় স্থায়ী কমিটি রয়েছে, তেমনিভাবে জেলা ও উপজেলা পর্যায়ে বিভিন্ন শ্রেনি-পেশার নাগরিকদের নিয়ে একটি করে **'জেলা নাগরিক কমিটি'** ও **উপজেলা নাগরিক কমিটি'** গঠন করার সুপারিশ করা হলো। উক্ত কমিটিতে ছাত্র প্রতিনিধি রাখতে হবে। 'নাগরিক কমিটি' সরকারি পরিষেবা সম্পর্কে চার মাস অন্তর নিজেদের মধ্যে সভা করবে এবং তার কার্যবিবরণী জেলা কমিশনারের ওয়েবসাইটে ও সংশ্লিষ্ট দপ্তর প্রধানের কাছে প্রেরণ করবে।	স্বল্প মেয়াদি
৫.৭	**স্থানীয় এনজিও ও সামাজিক সংস্থার সম্পৃক্ততাঃ** স্থানীয় এনজিও এবং সামাজিক সংস্থাগুলোকে জনপরিষেবার কাজে সম্পৃক্তকরণ ও তাদের সক্ষমতা বৃদ্ধির উদ্যোগ নেওয়া যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৫.৮	**সেব প্রদানের ক্ষমতা স্হানীয় কর্তৃপক্ষের নিকট হস্তান্তরঃ** সরকারি সেবা প্রদানের প্রায় প্রতিটি ক্ষেত্রে মন্ত্রণালয় বা বিভাগীয় প্রধান কর্তৃক অনুমোদনের শর্ত না রেখে বিভিন্ন স্তরে সরকারের বাস্তবায়নকারী কর্তৃপক্ষ, যেমন বিভাগ (Department)/ অধিদপ্তর/ পরিদপ্তর/ বিভাগ, জেলা ও উপজেলা পর্যায়ের বিভাগীয় দপ্তর/ জেলা প্রশাসকের কার্যালয়/ উপজেলা নির্বাহী কর্মকর্তার কার্যালয় এবং স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানসমূহকে অধিকতর আর্থিক (Financial), প্রশাসনিক (Administrative) এবং কাজ (Functional) সম্পর্কিত ক্ষমতা ও দায়িত্ব (Authority and Responsibility) অর্পণ (Delegation) করা যেতে পারে, যাতে করে স্থানীয় পর্যায়েই সব ধরনের সেবা প্রদান করা যায় এবং এজন্য মন্ত্রণালয় বা উর্ধতন কর্তৃপক্ষের অনুমোদনের প্রয়োজন না হয়। প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়গুলো প্রতিটি প্রশাসনিক স্তরে যেমন-(ক) বিভাগীয় প্রধান (Head of the Department), (খ) বিভাগীয় পর্যায়ের কর্মকর্তা, (গ) জেলা পর্যায়ের কর্মকর্তা, এবং (ঘ) উপজেলা পর্যায়ের কর্মকর্তাদের জন্য ক্ষমতা অর্পণের (Delegation of Power) একটিমাত্র ঋণাত্মক বা না-সূচক তালিকা প্রণয়ণ করবে, যার জন্য প্রতিটি স্তরের কর্মকর্তাদেরকে তাদের এক স্তর উপরের কর্তৃপক্ষের নিকট হতে অনুমোদন চাইতে হবে। তবে ঐ তালিকার বাইরে অন্য সব ক্ষেত্রে তাদের পূর্ণ ক্ষমতা রয়েছে বলে ধরে নিতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
৫.৯	**সেবা প্রদানকারী দপ্তর বা প্রতিষ্ঠানে হট-লাইন ফোন নম্বর স্থাপনঃ** সেবা প্রদানকারী দপ্তর বা প্রতিষ্ঠানগলো সেবা প্রত্যাশী বা ভুক্তভোগী নাগরিকদের নিকট হতে সেবা প্রাপ্তিতে হয়রানি বা বিলম্বের অভিযোগ শোনার জন্য হট-লাইন স্থাপন করতে পারে। এই হট লাইন ২৪/৭ বা সরকারি দাপ্তরিক দিনে খোলা রাখা যেতে পারে। তবে এক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট দপ্তরকে প্রাপ্ত অভিযোগের রেকর্ড সংরক্ষণ করতে হবে এবং প্রাপ্ত অভিযোগের উপর গৃহীত ব্যবস্থা	মধ্য মেয়াদি

	সম্পর্কে অভিযোগকারীকে অবহিত করার ব্যবস্থা থাকতে হবে।	
৫.১০	**পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়নঃ (Monitoring and Evaluation)ঃ** কার্যকর পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন ব্যবস্থা অনুপস্থিত থাকার কারনে জনসেবার অদক্ষতা ও সীমাবদ্ধতা চিহ্নিত হয় না। সতরাং বিভিন্ন জনসেবা প্রদানের কার্যকারিতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন ব্যবস্থাকে শক্তিশালী করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
৫.১১	**ইন্টারনেটের সহজলভ্যতাঃ** নাগরিকদের মধ্যে ডিজিটাল বিভাজন ই-গভর্নেন্স উদ্যোগগুলোর কার্যকারিতা হ্রাস করে এবং জনসেবা প্রদানে বাধা সৃষ্টি করে। সুতরাং সকল শ্রেনীর নাগরিকগন যাতে সহজলভ্য ইন্টারনেট সেবা পেতে পারে রাষ্ট্রকে তার ব্যবস্থা করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
৫.১২	**দুর্নীতি বন্ধঃ** জনসেবা ব্যবস্থার মধ্যে ঘুষ, পক্ষপাতিত্ব এবং স্বজনপ্রীতির কারণে সেবাপ্রদান প্রক্রিয়া বাধাগ্রস্ত হয়। সুতরাং জনসেবায় দুর্নীতি বন্ধে সকল প্রকার পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
৫.১৩	**জনসেবার বিরাজনীতিকীকরণঃ** দক্ষ ও নিরপেক্ষ জনসেবা প্রদান নিশ্চিতের জন্য এসব কার্যক্রমে রাজনৈতিক পক্ষপাত এবং দলগত বিবেচনা পরিহার করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি

অধ্যায় ছয়

জনপ্রশাসনের প্রাতিষ্ঠানিক ও কাঠামোগত পুণর্গঠন

(মন্ত্রণালয় ও দপ্তরের সংখ্যা পুনর্বিন্যাসকরণ)

ক। মন্ত্রণালয়ের সংখ্যা পুনর্বিন্যাসকরণঃ বাংলাদেশের বিদ্যমান জনপ্রশাসনের কাঠামোকে কয়েকটি ভাগে বিভক্ত করা যেতে পারে। যথাঃ (১) মন্ত্রণালয় ও বিভাগ (২) মন্ত্রণালয়ের অধীনস্ত অধিদপ্তর/পরিদপ্তর (৩) বিভিন্ন সরকারি সেক্টর করপোরেশন (৪) স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠান, যেমন- ইউনিয়ন পরিষদ, উপজেলা পরিষদ, পৌরসভা, জেলা পরিষদ, সিটি করপোরেশন। বিগত ৫৩ বছরে সরকারের মন্ত্রণালয়ের সংখ্যা ১৫ থেকে ৩৬-এর মধ্যে ওঠানামা করেছে। কোনো কোনো সময় রাজনৈতিক বিবেচনায় অযৌক্তিকভাবে মন্ত্রণালয়ের সংখ্যা বাড়ানো হয়েছে। একই বিষয়ে একাধিক মন্ত্রণালয় কাজ করে থাকে। যেমন- নারীদের কল্যানে সমাজকল্যান মন্ত্রণালয়ের যেমন প্রকল্প আছে, তেমনি মহিলা বিষয়ক মন্ত্রণালয়েরও কর্মসূচি আছে। ক্ষুদ্র ঋণ কর্মসূচি একাধিক মন্ত্রণালয়ের রয়েছে। এর ফলে একদিকে সরকারের ব্যয় বেড়েছে এবং অপরদিকে, জনপ্রশাসনের কাজের মাত্রা ও দক্ষতাও কমেছে। অতীতের সংস্কার কমিশনগুলোও মন্ত্রণালয়ের সংখ্যা হ্রাস করার সুপারিশ করেছে। কিন্তু তা বাস্তবে কার্যকর হয়নি।

খ। মন্ত্রণালয়গুলোকে কয়েকটি গুচ্ছে সংগঠিতকরণঃ শুরু থেকেই জনপ্রশাসনের বিভিন্ন ক্যাডারের কর্মকর্তারা যে কোনো মন্ত্রণালয়ে পোস্টিং পেয়ে থাকেন। এতে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তার বিষয়ভিত্তিক অভিজ্ঞতা ও দক্ষতা কম সময়ই বিচেনায় নেয়া হয়। আবার কোনো কর্মকর্তা হয়তো বিদেশ থেকে বিশেষ কোনো বিষয়ে উচ্চতর প্রশিক্ষন নিয়ে দেশে ফিরেছেন, সে বিষয়ে বিবেচনায় না নিয়ে যেকোনো মন্ত্রণালয়ে পোস্টিং দেওয়া হচ্ছে। এছাড়া কোনো কর্মকর্তা একই ধরনের মন্ত্রণালয়ে কাজ করে হয়তো বিশেষ অভিজ্ঞতা সঞ্চয় করেছেন, এরপর কোনো বিবেচনা ছাড়াই রাজনৈতিক কারণ বা কারো বিরাগের কারণে তাকে অন্যত্র বদলি করে দেয়া হয়। এর ফলে মেধাবী ও বিশেষজ্ঞ কর্মকর্তা গড়ে উঠার ক্ষেত্রে বিরাট প্রতিবন্ধকতা তৈরি হচ্ছে। যদি একই বা কাছাকাছি কাজের ধরণ অনুযায়ী মন্ত্রণালয়েগুলোকে কয়েকটি গুচ্ছে ভাগ করা হয় এবং তার সাথে সংশ্লিষ্ট সার্ভিস ও বিষয়ের কর্মকর্তাদের পোস্টিং দেওয়া হয় তাহলে তাদের পক্ষে ক্যারিয়ার প্লানিং করে বিশেষজ্ঞ হওয়া সহজতর হবে। কোনো কর্মকর্তা সচিবালয়ে পোস্টিং পাওয়ার আগে যে ক্লাস্টারে অপশন দিবেন তাকে পরবর্তী চাকরি জীবনে সে ক্লাস্টারেই থাকতে হবে। পাবলিক সেক্টরে বিশেষীকরণ নিশ্চিত করার জন্য, তাদের প্রাথমিক কাজ এবং দায়িত্বের ক্ষেত্রেগুলোর উপর ভিত্তি করে মন্ত্রণালয়গুলোর গুচ্ছ হওয়া উচিত। এটি সিভিল সার্ভিসের মধ্যে একটি বিশেষায়িত ক্যারিয়ার ট্র্যাক তৈরিতে সাহায্য করবে, তেমনি যেমন প্রশাসন, অর্থনীতি, জনস্বাস্থ্য, পরিবেশ, প্রযুক্তি ইত্যাদি ক্ষেত্রে দক্ষতা এবং কার্যকারিতা বাড়াতে সাহায্য করবে। মন্ত্রণালয়গুলোকে নিম্নের সারণিতে উল্লেখিত গুচ্ছে দেখানো হয়েছে।

সারণি-৯ঃ বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের প্রস্তাবিত গুচ্ছ

১.	**বিধিবদ্ধ প্রশাসনঃ**	যেসব মন্ত্রণালয়/বিভাগ আইন প্রয়োগকারী, জনপ্রশাসন এবং নিয়ন্ত্রণশারী হিসেবে কার্যাবলী তত্ত্বাবধান করে সেগুলো এ গুচ্ছের অন্তর্ভূক্ত হবে।
২.	**অর্থ, শিল্প ও বাণিজ্যঃ**	আর্থিক ব্যবস্থাপনা, বাণিজ্য, শিল্প ও অর্থনৈতিক পরিকল্পনা সম্পর্কিত বিষয় ফোকাস করে এরূপ মন্ত্রণালয়গুলোকে এ গ্রুপে রাখা

		হয়েছে। এ ক্লাস্টারের লক্ষ্য হচ্ছে সুষ্ঠু আর্থিক ব্যবস্থাপনার মাধ্যমে অর্থনীতি পরিচালনা এবং অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধির ভারসাম্য বজায় রাখা।
৩.	**মানব সম্পদ ও সামাজিক উন্নয়নঃ**	এ ক্লাস্টারে শিক্ষা, স্বাস্থ্য, সমাজকল্যাণ এবং সাংস্কৃতিক বিষয়গুলোর দায়িত্ব পালনরত মন্ত্রণালয়গুলো অন্তর্ভুক্ত হবে। এ ক্লাস্টারের লক্ষ্য নাগরিক জীবনযাত্রার মান সামাজিক মঙ্গলজনক কার্যক্রম উন্নত করা।
৪.	**ভৌত অবকাঠামো ও যোগাযোগঃ**	সড়ক, সেতু, রেলপথ এবং আবাসনের মতো ভৌত অবকাঠামো উন্নয়ন এবং রক্ষণাবেক্ষণের সাথে জড়িত মন্ত্রণালয়গুলো এ ক্লাস্টারের অন্তর্ভুক্ত হবে। এ ক্লাস্টারের লক্ষ্য সমন্বিত অবকাঠামো উন্নয়ন নিশ্চিত করা।
৫.	**কৃষি, আঞ্চলিক উন্নয়ন ও পরিবেশঃ**	এ ক্লাস্টারটি টেকসই কৃষি ও আঞ্চলিক উন্নয়ন এবং পরিবেশ সুরক্ষার উপর কাজ করবে। এ ক্লাস্টারের লক্ষ্য পরিবেশগত স্থায়িত্বের সাথে মিল রেখে অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধির ভারসাম্য বজায় রাখা।

গ। প্রাদেশিক সরকার ব্যবস্থা প্রবর্তনঃ সার্বিকভাবে রাষ্ট্রীয় ও সরকারি ব্যবস্থাপনায় যে সব চ্যালেঞ্জ রয়েছে তার মধ্যে বিপুল সংখ্যক জনগোষ্ঠির চাহিদাপূরণে পরিষেবা প্রদান করাই হচ্ছে সবচেয়ে কঠিন। রাজধানী ঢাকা মহানগরীর জনসংখ্যা ও পরিষেবার ব্যাপ্তির কথা বিবেচনায় রেখে এখানে মেট্রোপলিটান গভর্নমেন্ট গঠনের আলোচনাও রয়েছে। এমতাবস্থায় দেশকে পুরাতন চারটি প্রদেশ এবং রাজধানী ঢাকাকে কেন্দ্রশাসিত এলাকা হিসেবে বিভক্ত করে প্রাদেশিক শাসন ব্যবস্থা চালু করার বিষয়টি বিবেচনা করা প্রয়োজন।

ঘ। প্রশাসনিক বিকেন্দ্রীকরণ ও ১০ টি প্রশাসনিক বিভাগ গঠনঃ বিভিন্ন সময়ে জনদাবির পরিপ্রেক্ষিতে দেশে মোট ৮টি প্রশাসনিক বিভাগ সৃষ্টি করা হয়েছে। কুমিল্লা ও ফরিদপুর বিভাগ গঠনের দাবি অনেক দিনের। ভৌগোলিক ও যাতায়াতের সুবিধা বিবেচনায় কুমিল্লা ও ফরিদপুর নামে দু'টি নতুন বিভাগ গঠন করা যেতে পারে। ভৌগোলিক সীমারেখা ও জনসংখ্যা বিবেচনায় রেখে বিদ্যমান ৮টিসহ মোট ১০ টি বিভাগের পুনর্বিন্যাস করা প্রয়োজন। প্রশাসনিক বিকেন্দ্রীকরণের অংশ হিসেবে ১৯৮২ সালে উপজেলা পদ্ধতি প্রবর্তন করা হয়েছিল। পরবর্তীতে সে ব্যবস্থাকে অগ্রসর করার জন্য পদক্ষেপ নেয়া হয়নি। কেন্দ্রীয় সরকারের প্রশাসনিক কাঠামো উপজেলা পর্যন্ত শক্ত কাঠামোর উপর প্রাতিষ্ঠানিকভাবে দাঁড় করানো প্রয়োজন। সাধারণ নাগরিকগণ ফৌজদারি ও দেওয়ানি মামলায় যাতে সহজে ন্যায়বিচার পেতে পারে সেজন্য উপজেলা পর্যায়ে দেওয়ানি ও ফৌজদারি ম্যাজিস্ট্রেট কোর্ট পুণঃস্থাপন করাও প্রয়োজন বলে কমিশন মনে করে।

ঙ। বিভিন্ন মন্ত্রণালয় ও দপ্তরের জনবল কাঠামো পুনর্বিন্যাসঃ জনপ্রশাসনের আওতায় প্রজাতন্ত্রের যে সকল অধিদপ্তর/পরিদপ্তর রয়েছে তার মধ্যে কতকগুলো বিশেষ কার্যকর নয়। সময়ের পরিক্রমায় কোনো কোনটি প্রাসঙ্গিকতাও হারিয়ে ফেলেছে। কোনো কোনো সংস্থায় জনবলও প্রয়োজনের তুলনায় বেশি রয়েছে। আবার এমন

কিছু সংস্থা আছে যেগুলোর কার্যক্রম আগের চেয়ে বৃদ্ধি পেয়েছে; কিন্তু সে অনুপাতে জনবল বৃদ্ধি পায়নি। **১৯৮২** সালে সামরিক সরকার বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের জনবল ও সাংগঠনিক কাঠামো যৌক্তিকীকরণের জন্য 'এনাম কমিটি' গঠন করেছিল। উক্ত কমিটির সুপারিশ মেতাবেক জনবল ও সাংগঠনিক কাঠামো বাস্তবায়নের পরে দীর্ঘকাল অতিক্রান্ত হয়েছে। এখনকার চাহিদার বিষয়টি বিবেচনায় রেখে মন্ত্রণালয় ও সংস্থাগুলো কর্তৃক স্ব স্ব জনবল কাঠামোর পরীক্ষানিরীক্ষা করে যৌক্তিকীকরণের উদ্যোগ নেয়া জরুরি হয়ে পড়েছে।

চ। বিভিন্ন সেক্টর কর্পোরেশনের পুনর্বিন্যাসঃ সরকারি খাতে বেশ কিছু স্বায়ত্বশাসিত বাণিজ্যিক ও আর্থিক প্রতিষ্ঠান ও করপোরেশন রয়েছে। কিছু প্রতিষ্ঠান এক সময় জাতীয়করণকৃত শিল্প প্রতিষ্ঠানগুলো দেখাশোনা করত। সময়ের ব্যবধানে বহু কলকারখানা বন্ধ হয়ে গেছে এবং তা ব্যক্তিখাতে বিক্রি করা হয়ে গেছে। তারপরও লোকসানের বোঝা নিয়ে বেশ কিছু করপোরেশন এখনও সরকারের জন্য বোঝা হয়ে টিকে আছে। প্রচুর ভর্তুকি দিয়ে এদেরকে চালানো হচ্ছে। এ সকল বাণিজ্যিক কর্পোরেশনে প্রচুর অপ্রয়োজনীয় জনবল রয়েছে যা ছাটাই করা দরকার। রাজনৈতিক কারণে কিছু প্রতিষ্ঠান টিকিয়ে রাখার কথাও বলা হয়ে থাকে। সরকারের উচিত হবে বাণিজ্যিক করপোরেশনগুলোর বর্তমান কর্মযজ্ঞ, জনবল ও অর্গানোগ্রাম পর্যালোচনা করে তাকে যৌক্তিক ও বাস্তব প্রয়োজন অনুযায়ী পুনর্বিন্যাস করা। অপরদিকে, রাষ্ট্রায়াত্ত করপোরেশনগুলো যদিও স্বায়ত্বশাসিত হওয়ার কথা ছিল; কিন্তু প্রকৃতপক্ষে সেগুলো স্বশাসিত হওয়ার পরিবর্তে অনেকটা সরকারি ডিপার্টমেন্টের মত কাজ করছে। সুতরাং রাষ্ট্রায়াত্ব বাণিজ্যিক করপোরেশন ও আর্থিক প্রতিষ্ঠানগুলোকে কার্যকর প্রতিষ্ঠান হিসেবে পুনর্বিন্যাস করা প্রয়োজন।

ছ। মন্ত্রণালয়ের নীতি ও পরিকল্পনা অনুবিভাগ শক্তিশালীকরণঃ বিভিন্ন মন্ত্রণালয়/বিভাগে পরিকল্পনা কোষ রয়েছে। এতদসত্বেও একই কাজের জন্য প্রকল্পগুলো পরিকল্পনা কমিশনে প্রেরণ করা হয়। এতে করে একদিকে সময়ের অপচয় হয় এবং অপরদিকে, একই কাজ দু'বার করা হয়। সুতরাং মন্ত্রণালয়ে নীতি ও পরিকল্পনা প্রণয়নের কাজটি যাতে আরো কার্যকরভাবে সম্পাদন করা যায় সেজন্য প্রতিটি মন্ত্রণালয়/বিভাগে নীতি ও পরিকল্পনা অনুবিভাগ গঠন করে দক্ষ ও বিশেষজ্ঞ জনবল নিয়োগ করতে পারে। পরিকল্পনা কমিশন শুধু সামষ্টিক অর্থনীতি সংক্রান্ত নীতি প্রণয়নে সরকারকে সহযোগিতা করবে।

জ। রাজস্ব বোর্ডের নীতি ও বাস্তবায়ন পৃথকীকরণঃ অভ্যন্তরীণ সম্পদ বিভাগের সচিব ও রাজস্ব বোর্ডের চেয়ারম্যান একই কর্মকর্তা রাজস্ব নীতি প্রণয়ন ও তা বাস্তবায়নে দ্বৈত দায়িত্ব পালন করে থাকেন। অভ্যন্তরীণ সম্পদ বিভাগের রাজস্ব নীতি প্রণয়ন করার কথা। কিন্তু জাতীয় রাজস্ব বোর্ড রাজস্ব নীতি ও বাস্তবায়ন উভয় কাজই করার ফলে তাদের কাজের জবাবদিহিতা যথার্থভাবে হয় না। সুতরাং একদিকে অভ্যন্তরীণ সম্পদ বিভাগের রাজস্ব নীতি প্রণয়ন করবে। অপরদিকে, রাজস্ব নীতি বাস্তবায়ন করার জন্য তিনটি আলাদা অধিদপ্তর গড়ে তুলতে হবে। যথা (ক) আয়কর অধিদপ্তর (খ) শুল্ক ও আবগারি অধিদপ্তর (গ) মূল্য সংযোজন কর (ভ্যাট) অধিদপ্তর।

ঝ। ভূমি অফিস ও সাব-রেজিষ্ট্রি অফিস একই কর্তৃপক্ষের নিয়ন্ত্রণে আনয়নঃ বর্তমানে জমি ক্রয়-বিক্রয় রেজিষ্ট্রি করার ক্ষেত্রে উপজেলা ভূমি অফিস ও সাব-রেজিষ্ট্রি অফিসের মধ্যে সমন্বয় সাধন সঠিকভাবে হয় না। সাম্প্রতিককালে ভূমি অফিসে ডিজিটাল পদ্ধতি চালু করা হলেও সাব-রেজিষ্ট্রি অফিস এখন পর্যন্ত ডিজিটাল পদ্ধতির আওতায় আসেনি। অতি দ্রুত তা করা উচিত। সাব-রেজিষ্ট্রি অফিস বর্তমানে আইন ও বিচার মন্ত্রণালয়ের অধীনে আছে। এ দপ্তরটি দ্রুত ভূমি অফিসের নিয়ন্ত্রনে ন্যস্ত করা উচিত।

ঞ। বিবাহ রেজিষ্ট্রিকরণ কার্যক্রম বিকেন্দ্রীকরণঃ বিবাহ রেজিষ্ট্রি মুসলিম সমাজের একটি নিত্যনৈমিত্তিক কাজ। বর্তমানে নিকাহ রেজিষ্ট্রারগণ আইন ও বিচার মন্ত্রণালয় কর্তৃক লাইসেন্স পেয়ে থাকেন। বিষয়টি জেলা প্রশাসকের অধীনে ন্যস্ত করা হলে কাজটি অনেক সহজ হবে।

ট। স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানের সংস্কারঃ বর্তমানে দেশে স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠান হিসেবে ইউনিয়ন পরিষদ, পৌরসভা, উপজেলা পরিষদ, জেলা পরিষদ ও সিটি করপোরেশন রয়েছে। প্রতিটি প্রতিষ্ঠানকেই অধিকতর কার্যকর করার জন্য সংস্কার করা প্রয়োজন। সবচেয়ে প্রাচীন স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠান হচ্ছে ইউনিয়ন পরিষদ ও পৌরসভা। এর কার্যকারিতা বৃদ্ধি করা গেলে নাগরিকরা সবচেয়ে বেশি উপকৃত হবে। উপজেলা পরিষদ যে উদ্দেশ্যকে সামনে রেখে চালু করা হয়েছিল তা পুরাপুরি কার্যকর করা হয়নি। একে কার্যকর করার জন্য পদক্ষেপ নিতে হবে। জেলা পরিষদকে কখনোই জনপ্রতিনিধিত্বশীল করা যায়নি। অধিকাংশ জেলা পরিষদগুলো তহবিলের দিক থেকেও দুর্বল অবস্থায় আছে। উপজেলা পরিষদকে শক্তিশালী করা হলে জেলা পরিষদের প্রাসঙ্গিকতা কমে যাবে। সুতরাং জেলা পরিষদকে বাতিল করা সমীচীন হবে।

ঠ। সুপারিশমালাঃ জনপ্রশাসনের প্রাতিষ্ঠানিক ও কাঠামোগত পুনর্গঠন

৬.১	**মন্ত্রণালয়গুলোর সংখ্যা হ্রাস করাঃ** বর্তমানে মোট ৪৩ টি মন্ত্রণালয় এবং ৬১ টি বিভাগ রয়েছে। মন্ত্রণালয়গুলোকে যুক্তিসংগতভাবে হ্রাস করে কমিশন সরকারের সকল মন্ত্রণালয়গুলোকে মোট ২৫ টি মন্ত্রণালয় ও ৪০ টি বিভাগে পুনর্বিন্যাস করার সুপারিশ করছে। মন্ত্রণালয়গুলোকে হ্রাস করার প্রস্তাবের সংযুক্তি-৫-এ রাখা হয়েছে।	স্বল্প মেয়াদি
৬.২	**মন্ত্রণালয়কে পাঁচটি গুচ্ছে বিভক্ত করাঃ** কমিশন সকল মন্ত্রণালয়কে সমপ্রকৃতির পাঁচটি গুচ্ছে বিভক্ত করার সুপারিশ করছে। মন্ত্রণালয়/বিভাগকে নিম্নলিখিত পাঁচটি গুচ্ছে বিন্যস্ত করা যেতে পারেঃ (ক) বিধিবদ্ধ প্রশাসন; (খ) অর্থ, শিল্প ও বাণিজ্য, (গ) ভৌত অবকাঠামো ও যোগাযোগ; (ঘ) কৃষি ও পরিবেশ; (ঙ) মানব সম্পদ ও সামাজিক উন্নয়ন। মন্ত্রণালয়গুলোকে পাঁচটি গুচ্ছে বিভক্ত করার প্রস্তাব সংযুক্তি-৬-তে দেওয়া হয়েছে।	স্বল্প মেয়াদি
৬.৩	**মন্ত্রণালয়/বিভাগ, অধিদপ্তর, পরিদপ্তর ও মাঠ পর্যায়ের দপ্তরসমূহের সাংগঠনিক ও জনবল কাঠামো সংস্কারঃ** সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/বিভাগের উদ্যোগে সংশ্লিষ্টদের সাথে আলোচনা করে অধিদপ্তর, পরিদপ্তর ও মাঠ পর্যায়ের দপ্তরসমূহের সাংগঠনিক ও জনবল কাঠামো পর্যালোচনা করতে হবে। তারা তাদের সুপারিশ/প্রস্তাব স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিটির নিকট প্রেরণ করবে এবং কমিশন তা পর্যালোচনা করে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের মাধ্যমে চূড়ান্ত অনুমোদনের জন্য সরকার প্রধানের নিকট পেশ করবে।	মধ্য মেয়াদি
৬.৪	**মন্ত্রনালয়ে নীতি ও পরিকল্পনা ইউনিট শক্তিশালীকরণঃ** বিদ্যমান বিভিন্ন মন্ত্রণালয়/বিভাগে পরিকল্পনা কোষ রয়েছে। মন্ত্রণালয়ে বিভিন্ন নীতি ও পরিকল্পনা প্রনয়নের কাজটি যাতে আরো কার্যকরভাবে সম্পাদন করা যায় সেজন্য প্রতিটি মন্ত্রণালয়/বিভাগে নীতি ও পরিকল্পনা অধিশাখা/অনুবিভাগ গঠন করে দক্ষ ও বিশেষজ্ঞ জনবল নিয়োগ করতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৬.৫	**মন্ত্রণালয়ের ওয়েবসাইটকে ডায়নামিক করাঃ** প্রতিটি মন্ত্রণালয়/বিভাগের অধীনস্ত বিভিন্ন কার্যক্রম ও প্রকল্পের বাস্তবায়নে স্বচ্ছতা নিশ্চিত করার জন্য বিস্তারিত হালনাগাদ তথ্যাদি	স্বল্প মেয়াদি

	মন্ত্রণালয়/বিভাগের ওয়েবসাইটে আপলোড করবে এবং তাতে নাগরিকদের মতামত (ফিডব্যাক) প্রদানের অপশন রাখতে হবে।	
৬.৬	**সশস্ত্র বাহিনী বিভাগ বাতিল ও 'জয়েন্ট চীফস অব স্টাফ' বোর্ড ও সচিবালয় গঠনঃ**	
(ক)	সশস্ত্র বাহিনী বিভাগ বাতিল করতঃ এর কার্যক্রম প্রতিরক্ষা মন্ত্রণালয়ে ফেরত/অর্পণ করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	
(খ)	আন্তঃসার্ভিস সমন্বয়ের জন্য সেনাবাহিনী, নৌবাহিনী ও বিমান বাহিনী প্রধানদের সমন্বয়ে 'জয়েন্ট চীফস অব স্টাফ' নামে একটি বোর্ড ও সচিবালয় গঠন করা যেতে পারে। তিন বাহিনী প্রধান প্রতি বছর আবর্তক ভিত্তিতে এ বোর্ডের সভাপতি হবেন। এ ছাড়া স্ব স্ব বাহিনীর পদোন্নতি নিজস্ব পদোন্নতি বোর্ডের মাধ্যমে হবে। তবে ব্রিগেডিয়ার/সমমানের বা তদুর্ধ পদে পদোন্নতির ক্ষেত্রে সরকার প্রধানের পূর্বানুমতি নিতে হবে।	
৬.৭	**অভ্যন্তরীণ সম্পদ বিভাগের পুনর্গঠনঃ** অভ্যন্তরীণ সম্পদ বিভাগের সচিব ও রাজস্ব বোর্ডের চেয়ারম্যান হিসেবে একই কর্মকর্তাকে দ্বৈত দায়িত্ব থেকে আলাদা করে একজন সচিবের নেতৃত্বে অভ্যন্তরীণ সম্পদ বিভাগ রাজস্ব নীতি প্রণয়ন করবে। নীতি বাস্তবায়ন করার জন্য তিনটি দপ্তর থাকবে। যথাঃ (ক) আয়কর অধিদপ্তর, (খ) শুল্ক ও আবগারী অধিদপ্তর, (গ) মূল্য সংযোজন কর (ভ্যাট) অধিদপ্তর। অভ্যন্তরীণ সম্পদ বিভাগকে নতুন বিশেষজ্ঞ জনবল দিয়ে শক্তিশালী করতে হবে। নবগঠিত তিনটি অধিদপ্তর-এর জন্য আলাদা আলাদা মহাপচিালক পদ সৃজন করে জনবল পুনর্বিন্যাস করতে হবে।	স্বল্প মেয়াদি
৬.৮	**তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি বিভাগকে আলাদা করাঃ** ডাক, টেলিযোগাযোগ ও তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি মন্ত্রণালয় থেকে তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি বিভাগকে আলাদা করে বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়ের সাথে একীভূত করা যেতে পারে।	
৬.৯	**বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো পুনর্গঠনঃ** বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরোর কার্যক্রমকে অধিকতর আস্থাবান ও গতিশীল প্রতিষ্ঠানে পরিণত করার জন্য 'বাংলাদেশ পরিসংখ্যান কমিশন' হিসেবে রূপান্তরিত করার জন্য সুপারিশ করা হলো। একটি স্বাধীন সরকারি প্রতিষ্ঠান হিসেবে কাজ করার জন্য আইনি কাঠামো তৈরি করতে হবে।	স্বল্প মেয়াদি
৬.১০	**বাংলাদেশ বিনিয়োগ ও উন্নয়ন কর্তৃপক্ষঃ** বর্তমানে বাংলাদেশ বিনিয়োগ ও উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ বাংলাদেশ রপ্তানি প্রক্রিয়াকরণ কর্তৃপক্ষ (বেপজা), অর্থনৈতিক জোন কর্তৃপক্ষ, রফতানী উন্নয়ন ব্যুরোর মত একই ধরণের দায়িত্ব পালন করে থাকে। এ তিনটি প্রতিষ্ঠানকে বাংলাদেশ বিনিয়োগ ও উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের সাথে একীভূত করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	স্বল্প মেয়াদি
৬.১১	**নতুন দু'টি বিভাগ গঠনঃ** বর্তমানে দেশে মোট ৮টি প্রশাসনিক বিভাগ রয়েছে। ভৌগোলিক ও যাতায়াতের সুবিধা বিবেচনায় কুমিল্লা ও ফরিদপুর বিভাগ গঠনের দাবি অনেক দিনের। সুতরাং কুমিল্লা ও ফরিদপুর নামে দু'টি নতুন বিভাগ গঠন করার সুপারিশ	স্বল্প মেয়াদি

	করা হলো। জনসংখ্যা ও যোগাযোগের বিবেচনায় দশটি বিভাগকে পুনর্বিন্যাস করার প্রস্তাবের বিবরণ সংযুক্তি-৭-এ দেওয়া হয়েছে।	
৬.১২	**'জেলা প্রশাসক' ও 'উপজেলা নির্বাহী অফিসার' পদবি পরিবর্তনঃ** 'জেলা প্রশাসক' ও 'উপজেলা নির্বাহী অফিসার' পদবি পরিবর্তন করে যথাক্রমে **'উপজেলা কমিশনার'** (Sub-District Commissioner, SDC) ও **'জেলা ম্যাজিস্ট্রেট ও জেলা কমিশনার'** (District Magistrate & District Commissioner, DC) করার জন্য সুপারিশ করা হলো। 'অতিরিক্ত জেলা প্রশাসক (রাজস্ব)' পদবী পরিবর্তন করে 'অতিরিক্ত জেলা কমিশনার (ভূমি ব্যবস্থাপনা) করা যেতে পারে।	স্বল্প মেয়াদি
৬.১৩	**জেলা ম্যাজিস্ট্রেটকে মামলা গ্রহণের ক্ষমতা প্রদানঃ** জেলা কমিশনারকে জেলা ম্যাজিস্ট্রেট হিসেবে সিআর মামলা প্রকৃতির অভিযোগগুলো গ্রহণের ক্ষমতা দেওয়ার সুপারিশ করা হলো। তিনি অভিযোগগুলো তদন্তের জন্য উপজেলার কোনো কর্মকর্তাকে বা সমাজের স্থানীয় বিশিষ্ট ব্যক্তিদের মাধ্যমে সালিশী বা তদন্ত করার নির্দেশ দিতে পারবেন। প্রাথমিক তদন্তে অভিযোগ গ্রহণযোগ্য হলে থানাকে মামলা গ্রহণের নির্দেশ দিতে পারবেন। পরবর্তীতে মামলাটি যথাযথ প্রক্রিয়ায় আদালতে চলে যাবে। এর ফলে সাধারন নাগরিকরা সহজে মামলা করার সুযোগ পাবেন। অপরদিকে, সমাজের ছোটোখাটো বিরোধ আদালতের বাইরে নিষ্পত্তি হয়ে গেলে আদালতের উপর অযৌক্তিক মামলার চাপ কমে যাবে। তবে এরূপ ক্ষেত্রে অভিযোগকারী একই বিষয়ে পুনরায় আদালতে যেতে পারবেন না। এ সুপারিশের বিষয়ে সুপ্রীম কোর্টের পরামর্শ গ্রহণ করে পরবর্তী পদক্ষেপ নেওয়া যেতে পারে।	স্বল্প মেয়াদি
৬.১৪	**উপজেলা পর্যায়ে ম্যাজিস্ট্রেট কোর্ট স্থাপনঃ** উপজেলা পর্যায়ে দেওয়ানি ও ফৌজদারি ম্যাজিস্ট্রেট কোর্ট পুনঃস্থাপন করা হলে সাধারণ নাগরিকগণ অনেক বেশি উপকৃত হবে। এ বিষয়ে সুপ্রীম কোর্টের পরামর্শ গ্রহণ করে পরবর্তী পদক্ষেপ নেওয়া যেতে পারে।	স্বল্প মেয়াদি
৬.১৫	**উপজেলা জননিরাপত্তা অফিসারঃ** থানার 'অফিসার-ইন চার্জ' এর কাজ ও সার্বিক আইন-শৃংখলা রক্ষার তদারকীর জন্য উপজেলা পর্যায়ে একজন সহকারী পুলিশ সুপারকে 'উপজেলা জননিরাপত্তা অফিসার' হিসেবে পদায়ন করা যেতে পারে। এর ফলে থানার জবাবদিহিতা আরো বৃদ্ধি পাবে বলে আশা করা যায়।	স্বল্প মেয়াদি
৬.১৬	**পৃথক ইমিগ্রেশন অফিসার নিয়োগঃ** বর্তমানে বিমানবন্দরে ইমিগ্রেশনে পুলিশ অফিসারগণ দায়িত্ব পালন করে থাকে। পুলিশ অফিসারদের দৃষ্টিভঙ্গি ও আচরণ অনেক সময় যাত্রী-বান্ধব হয় না। বিশ্বের বহু দেশে পুলিশের পরিবর্তে আলাদা ইমিগ্রেশন অফিসার নিয়োগ করা হয়। বাংলাদেশেও যোগ্যতার ভিত্তিতে পৃথক ইমিগ্রেশন অফিসার নিয়োগ করার সুপারিশ করা হলো। তবে পুলিশ থেকে ২০% ডেপুটেশনে রাখা যেতে পারে। ইমিগ্রেশন অফিসারদের দেশ-বিদেশে প্রশিক্ষণ দিয়ে গড়ে তোলা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৬.১৭	**ভূমি রেজিস্ট্রেশন অফিস সংস্কারঃ** ভূমি রেজিস্ট্রেশন অফিস বর্তমানে আইন ও বিচার	স্বল্প মেয়াদি

	মন্ত্রণালয়ের অধীনে কাজ করে থাকে। অপরদিকে, ভূমি ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত বিভিন্ন অফিস ভূমি মন্ত্রণালয়ের অধীনে কাজ করে। ভূমি ব্যবস্থাপনা ও হস্তান্তর সংক্রান্ত দু'টি আলাদা অফিস থাকায় জনদুর্ভোগ ও জটিলতা বৃদ্ধি পায়। এমতাবস্থায় এরূপ দ্বৈত ব্যবস্থাপনা বাতিল করে ভূমি রেজিস্ট্রেশন অফিসকে ভূমি মন্ত্রণালয়ের অধীনে ন্যস্ত করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	
৬.১৮	**সাব-রেজিষ্ট্রি অফিসকে ডিজিটাল পদ্ধতির আওতায় আনাঃ** বর্তমানে জমি ক্রয়-বিক্রয় রেজিষ্ট্রি করার ক্ষেত্রে উপজেলা ভূমি অফিস ও সাব-রেজিষ্ট্রি অফিসের মধ্যে সমন্বয় সাধন সঠিকভাবে হয় না। সাম্প্রতিককালে ভূমি অফিসে ডিজিটাল পদ্ধতি চালু করা হলেও সাব-রেজিষ্ট্রি অফিস এখন পর্যন্ত ডিজিটাল পদ্ধতির আওতায় আসেনি। এমতাবস্থায়, দু'টো অফিসকে অবিলম্বে একই মন্ত্রণালয়ের অধীনে এনে সাব-রেজিষ্ট্রি অফিসকেও ডিজিটাল পদ্ধতির আওতায় এনে একটিকে অপরটির সাথে সংযোগ করে দিতে হবে যাতে জমি সংক্রান্ত তথ্য উভয়ের কাজে সহজলভ্য হয়।	মধ্য মেয়াদি
৬.১৯	**নিকাহ নিবন্ধন অফিসসমূহ** সংশ্লিষ্ট জেলা কমিশনারের অধীনে ন্যস্ত করা যেতে পারে। এরূপ ক্ষেত্রে আপিলের কোনো বিষয় থাকলে তা বিভাগীয় কমিশনার পর্যায়ে নিষ্পত্তি করার সুপারিশ করা হলো।	স্বল্প মেয়াদি
৬.২০	**প্রাদেশিক শাসন ব্যবস্থা চালু করাঃ**	
ক)	দেশের জনসংখ্যা বৃদ্ধি পাওয়া এবং সরকারের কার্যপরিধি সুবিস্তৃত হওয়ার ফলে বর্তমান প্রশাসনিক ও স্থানীয় সরকার কাঠামো যথেষ্ঠ বলে প্রতীয়মান হয় না। অপরদিকে, এককেন্দ্রিক ব্যবস্থায় মন্ত্রণালয় পর্যায়ে খুঁটিনাটি বহু কাজ সম্পাদন করা হয়। ক্ষমতার প্রত্যর্পণ (ডেলিগেশন) বিবেচনায় দেশে বিশাল জনসংখ্যার পরিষেবা ব্যবস্থা বিকেন্দ্রীকরণ করার লক্ষ্যে দেশের পুরাতন চারটি বিভাগের সীমানাকে চারটি প্রদেশে বিভক্ত করে **প্রাদেশিক শাসন ব্যবস্থা** চালু করা যেতে পারে। এর ফলে এককেন্দ্রীক সরকারের পক্ষে ক্ষমতা কেন্দ্রীভূত করার সুযোগ হ্রাস পাবে। পাশাপাশি রাজধানী ঢাকা শহরের উপর চাপ হ্রাস পাবে। **প্রাদেশিক শাসন ব্যবস্থা** চালু করা সম্পর্কে পরিশিষ্ট-৯ দ্রষ্টব্য।	মধ্য মেয়াদি
খ)	রাজধানী ঢাকা মহানগরীর জনসংখ্যা ও পরিষেবার ব্যাপ্তির কথা বিবেচনায় রেখে নয়া দিল্লীর মতো ফেডারেল সরকার নিয়ন্ত্রিত **'ক্যাপিটাল সিটি গভর্নমেন্ট' বা 'রাজধানী মহানগর সরকার'** (Capital City Government) গঠনের সুপারিশ করা হলো। অন্যান্য প্রদেশের মতই এখানেও নির্বাচিত আইন সভা ও স্থানীয় সরকার থাকবে। ঢাকা মহানগরী, টঙ্গী, কেরানীগঞ্জ, সাভার ও নারয়ণগঞ্জকে নিয়ে 'ক্যাপিটাল সিটি গভর্নমেন্ট'-এর আয়তন নির্ধারণ করা যেতে পারে। তবে ঢাকা জেলা ও নারায়নগঞ্জ জেলা অন্যান্য উপজেলা নিয়ে বহাল থাকবে। অপরদিকে, 'রাজধানী মহানগর সরকার' গঠিত হলে টাঙ্গাইল জেলাকে ঢাকা বিভাগের সাথে সংযুক্ত রাখা যেতে পারে।।	মধ্য মেয়াদি
৬.২১	**জেলা পরিষদ বাতিলঃ** স্থানীয় সরকারের একটি ধাপ হিসেবে **জেলা পরিষদ** বহাল থাকবে	স্বল্প মেয়াদি

	কিনা সে বিষয়টি নিয়ে বিভিন্ন মহলে আলোচনা রয়েছে। জেলা পরিষদ চেয়ারম্যান কখনোই নাগরিকদের সরাসরি ভোটে নির্বাচিত হননি। কিছু জেলা পরিষদ বাদে অধিকাংশেরই নিজস্ব রাজস্বের শক্তিশালী উৎস নেই। ফলে অধিকাংশ জেলা পরিষদ আর্থিকভাবে স্বয়ংসম্পূর্ণ নয়। সেহেতু জেলা পরিষদ বাতিল করা যেতে পারে। জেলা পরিষদের সহায়-সম্পদ প্রস্তাবিত সংশ্লিষ্ট প্রাদেশিক সরকারকে হস্তান্তর করা যেতে পারে।	
৬.২২	**পৌরসভা শক্তিশালীকরণঃ** পৌরসভার গুরুত্ব বিবেচনায় স্থানীয় সরকার হিসেবে একে অধিকতর শক্তিশালী করার জন্য সুপারিশ করা হলো। পৌরসভা চেয়ারম্যান নির্বাচিত হবেন ওয়ার্ড মেম্বারদের ভোটে। কারণ চেয়ারম্যান একবার নির্বাচিত হলে মেম্বারদের আর গুরুত্ব দেয় না।	মধ্য মেয়াদি
৬.২৩	**উপজেলা পরিষদকে শক্তিশালী করাঃ**	
ক)	স্থানীয় সরকার হিসেবে উপজেলা পরিষদকে আরো শক্তিশালী করার জন্য সুপারিশ করা হলো। তবে উপজেলা পরিষদের ভাইস চেয়ারম্যান পদটি বাতিল করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
খ)	উপজেলা পরিষদকে আরো জনপ্রতিনিধিত্বশীল করার জন্য ইউনিয়ন পরিষদের সদস্যদের এক-তৃতীয়াংশকে আবর্তন পদ্ধতিতে পরিষদের সদস্য হওয়ার বিধান করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
গ)	উপজেলা নির্বাহী অফিসারকে উপজেলা পরিষদের অধীনে ন্যস্ত না রেখে তাকে শুধু সংরক্ষিত বিষয় ও বিধিবদ্ধ বিষয়াদি যেমন আইনশৃংখলা, ভূমি ব্যবস্থাপনা, পরীক্ষা নিয়ন্ত্রন, মোবাইল কোর্ট পরিচালনা ইত্যাদি দেখাশুনার ক্ষমতা দেওয়ার সুপারিশ করা হলো। এর উদ্দেশ্য তাকে রাজনৈতিক প্রভাবের বাইরে রাখা। একজন সিনিয়র সহকারী সচিব পদমর্যাদার অফিসারকে উপজেলা পরিষদের সচিব হিসেবে নিয়োগ দেওয়া যেতে পারে।	স্বল্প মেয়াদি
ঘ)	ভূমি ব্যবস্থাপনাকে কার্যকর করার জন্য উপজেলা পর্যায়ে দ্বিতীয় শ্রেনীর একজন ভূমি ব্যবস্থাপনা কর্মকর্তার পদ সৃষ্টি করা যেতে পারে। ভূমি মন্ত্রণালয়ের আওতায় কর্মরত কানুনগোদের মধ্য থেকে পদোন্নতির মাধ্যমে সহকারী কমিশনার (ভূমি) এর অধীনে তাদের পদোন্নতি ও পদায়ন করা যেতে পারে। এরূপ পদোন্নতির পরীক্ষা পিএসসি-র মাধ্যমে হতে হবে। পরবর্তীতে তারা পদোন্নতি পেয়ে ২৫% সহকারী কমিশনার (ভূমি) হতে পারবে।	মধ্য মেয়াদি
৬.২৪	**ইউনিয়ন পরিষদের সংস্কারঃ** ইউনিয়ন পরিষদের ওয়ার্ড সংখ্যা জনসংখ্যার অনুপাতে ৯-১১ করা যেতে পারে। প্রতিটি ওয়ার্ডে দুইজন সদস্য নির্বাচিত হবেন, যাদের মধ্যে একজন অবশ্যই মহিলা হতে হবে বলে বিধান করার সুপারিশ করা হলো। এর ফলে একদিকে মহিলাদের ৫০% প্রতিনিধিত্ব এবং তাদের কর্মএলাকা সুনিশ্চিত হবে। ইউনিয়ন পরিষদের চেয়ারম্যান নির্বাচিত হবেন মেম্বারদের ভোটে। কারণ চেয়ারম্যান একবার নির্বাচিত হলে মেম্বারদের আর গুরুত্ব দেয় না।	মধ্য মেয়াদি
৬.২৫	**ইউনিয়ন পরিষদকে অধিকতর দায়িত্ব দেওয়াঃ**	

ক)	উপানুষ্ঠানিক ও মসজিদভিত্তিক উপানুষ্ঠানিক শিক্ষা কর্মসূচি বাস্তবায়নের দায়িত্ব ইউনিয়ন পরিষদকে দেওয়া যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
খ)	ইউনয়ন পর্যায়ে ইউপি চেয়ারম্যানের নেতৃত্বে কৃষি ও পানি বিষয়ক কমিটি গঠন করা যেতে পারে। একইভাবে পরিষেবা সংক্রান্ত স্বাস্থ্যসেবা কমিটিসহ ও অন্যান্য কমিটি গঠন করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
গ)	ইউনিয়ন পরিষদে বর্তমানে যে গ্রাম আদালত বা সালিশী ব্যবস্থা রয়েছে তাকে আরো শক্তিশালী ও কার্যকর করা হলে গ্রাম পর্যায়ে মামলা-বিরোধ ইত্যাদি কমে আসবে।	মধ্য মেয়াদি
ঘ)	এলাকার জনসাধারণকে আমন্ত্রণ জানিয়ে গনশুনানির মাধ্যমে এসকল কমিটি গঠন করতে হবে এবং কমিটিসমূহের কার্যক্রমে তাদের উপস্থিত থাকার সুযোগ দিতে হবে।	মধ্য মেয়াদি

অধ্যায় সাত

বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের কাঠামো ও প্রক্রিয়াগত সংস্কার

ক। সমন্বিত ক্যাডার সার্ভিসের সংস্কারঃ বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসে যে ক্যাডার সার্ভিসের ধারণা রয়েছে তার সংস্কার প্রয়োজন। 'ক্যাডার' পরিভাষাটির মধ্য দিয়ে নানাবিধ বৈষম্য ও অভিযোগের উপলক্ষ তৈরি হচ্ছে। সমাজে একটা বিশেষ সুবিধাভোগী শ্রেণি তৈরি হচ্ছে। নাগরিক সেবা প্রদানের লক্ষ্যে প্রতিটি মন্ত্রণালয় ও দপ্তরের প্রয়োজনে যে বৈশিষ্ট্যসম্পন্ন সার্ভিস থাকা দরকার ক্যাডার নামকরণে তা প্রতিফলিত হয় না। সুতরাং সার্ভিসগুলোর নামকরণও তার স্বব্যাখ্যাত হওয়া উচিত। যেমন বাংলাদেশ পররাষ্ট্র সার্ভিস, বাংলাদেশ জুডিশিয়াল সার্ভিস, বাংলাদেশ প্রশাসনিক সার্ভিস, বাংলাদেশ শিক্ষা সার্ভিস, বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিস ইত্যাদি। প্রযুক্তিগত উন্নয়ন এবং ডিজিটাল গভর্ন্যান্সের ক্রমবর্ধমান চাহিদা মোকাবেলায় নতুন পরিষেবা হিসাবে আইসিটি এবং সাইবার নিরপত্তা পরিষেবা চালু করা উচিত। দক্ষ ও কার্যকর জনসেবা প্রদানের জন্য প্রযুক্তি ব্যবহারের আধুনিক প্রয়োজনীয়তা সাথে সিভিল সার্ভিসকে উন্নত করা প্রয়োজন। কারিগরী পদগুলোকে আরো আকর্ষণীয় করার জন্য উদ্যোগ নেয়া উচিত; কারণ বর্তমান ব্যবস্থায় প্রশাসন ক্যাডারের অনুকুলে বেশি সুযোগসুবিধা তুলনামুলকভাবে বেশি রয়েছে বলে অন্যান্য সার্ভিস থেকে অভিযোগ করা হয়। এই ধারনার পরিপ্রেক্ষিতে ডাক্তার এবং ইঞ্জিনিয়ারদের মতো পেশাদারদের প্রশাসন ক্যাডারে যোগদানে আকৃষ্ট করে। ফলেশ্রুতিতে উল্লেখযোগ্যভাবে সরকারি সম্পদ ও দক্ষতার অপচয় ঘটে।

খ। পাবলিক সার্ভিস কমিশন পুনর্গঠনঃ সরকারি চাকুরীতে নিয়োগ প্রক্রিয়ায় সরকার দলীয় লোকদের দিয়ে পাবলিক সার্ভিস কমিশন গঠন এবং সরকার দলীয় অযোগ্য যুব ও ছাত্রদের চাকুরিতে যোগদানের সুযোগ রহিত করতে হবে। এজন্য পাবলিক সার্ভিস কমিশন গঠনের জন্য একজন বিচারপতির নেতৃত্বে নির্দলীয় ও গ্রহণযোগ্য লোকদের নিয়ে সার্চ কমিটি গঠন করা যেতে পারে। এভাবে গঠিত সার্চ কমিটি স্বাধীনভাবে বিবেচনা করে জ্ঞানী, অভিজ্ঞ এবং নিরপেক্ষ লোকদের নিয়ে পাবলিক সার্ভিস কমিশন গঠন করবেন। পাবলিক সার্ভিস কমিশনকে সম্পূর্ণ স্বাধীন ও নিরপেক্ষ প্রতিষ্ঠান করতে হবে।

অপরদিকে, বাংলাদেশের সংবিধানে একাধিক পাবলিক সার্ভিস কমিশন গঠনের বিধান রয়েছে। বাংলাদেশ স্বাধীন হওয়ার পরে দু'টো পাবলিক সার্ভিস কমিশন গঠন করা হয়েছিলঃ একটি ক্যাডার সার্ভিসের জন্য এবং অপরটি নন-ক্যাডার সার্ভিসের জন্য। পরবর্তীতে দু'টোকে একীভূত করা হয়। সার্বিক পরিস্থিতি বিবেচনায় প্রজাতন্ত্রের কর্মে জনবল নিয়োগের জন্য এখন একাধিক পাবলিক সার্ভিস কমিশন গঠন করা প্রয়োজন। কারণ শিক্ষা সার্ভিস ও স্বাস্থ্য সার্ভিসের বৈশিষ্ট্য ও প্রকৃতি অন্যান্য সার্ভিস থেকে সম্পূর্ণ আলাদা ধরণের। তাদের পরীক্ষা ও প্রশ্নের ধরনও আলাদা। তাই পৃথক পৃথক সার্ভিস কমিশন গঠন করা অধিকতর যুক্তিসঙ্গত।

গ। মেধাভিত্তিক নিয়োগ ও বিসিএস পরীক্ষার সিলেবাসঃ প্রতিযোগিতামূলক বিসিএস পরীক্ষাকে মনে করা হয় মেধাভিত্তিক সিভিল সার্ভিস গড়ার প্রধান হাতিয়ার। সেমতে বিসিএস পরীক্ষার মাধ্যমে উত্তীর্ণ প্রার্থীদেরকে দেশের অন্যতম মেধাবী সন্তান হিসেবে বিবেচনা করা হয়। তবে অনেকেই মনে করেন যে, বর্তমানে বিসিএস-এর মূল লিখিত পরীক্ষায় যে সিলেবাস রয়েছে তা দিয়ে কোনোভাবেই প্রার্থীদের প্রকৃত মেধা যাচাই করা সম্ভব নয়। উদাহরণ স্বরূপ, সাধারণ ক্যাডারদের জন্য বর্তমানে বিসিএস লিখিত পরীক্ষার সিলেবাসটিতে নিম্নবর্ণিত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত রয়েছেঃ

(১) সাধারণ বাংলা দুই পেপার ২০০ নম্বর

(২) সাধরণ ইংরেজি দুই পেপার ২০০ নম্বর

(৩) বাংলাদেশ বিষয়াবলী (Affairs) দুই পেপার ২০০ নম্বর

(৪) আন্তর্জাতিক বিষয়াবলী এক পেপার ১০০ নম্বর

(৫) গাণিতিক যুক্তি এবং মানসিক সামর্থ্য এক পেপার ১০০ নম্বর এবং

(৬) সাধারণ বিজ্ঞান এবং প্রযুক্তি এক পেপার ১০০ নম্বর।

উপরে বর্ণিত হয়েছে যে, বর্তমানে বিসিএস-এর লিখিত পরীক্ষায় ৬টি বিষয়ে ৯টি পেপারের অধীনে মোট ৯০০ নম্বরের পরীক্ষা নেয়া হয়। এ সবগুলো বিষয় বা পেপারই আবশ্যিক (Compulsory)। এর বাইরে সাধারণ ক্যাডারের জন্য বর্তমান বিসিএস সিলেবাসে কোনো ঐচ্ছিক (Elective) বিষয় নেই। টেকনিকাল ক্যাডারসমূহের জন্যও প্রায় অনুরূপ সিলেবাস রয়েছে, তবে তাদের সিলেবাসে ক্যাডার সংশ্লিষ্ট ও বিষয়ভিত্তিক দু'টো অতিরিক্ত পেপার অন্তর্ভুক্ত রয়েছে এবং সাধারণ ক্যাডারদের জন্য প্রযোজ্য 'সাধারণ বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি' বিষয়টি বাদ দেওয়া হয়েছে। সঠিকভাবে বিশ্লেষণ করলে দেখা যাবে যে, বর্তমানের বিসিএস পরীক্ষার সিলেবাসটি বলতে গেলে মাধ্যমিক স্কুল সার্টিফিকেট পরীক্ষার সিলেবাসের সমতুল্য। তার অর্থ বর্তমান বিসিএস সিলেবাসে বিশ্ববিদ্যালয়ে অধ্যয়ন করা হয় এমন বুদ্ধিবৃত্তিক বিষয়, যেমন- ইংরেজি সাহিত্য, ইতিহাস, অর্থনীতি, সমাজ বিজ্ঞান, রাষ্ট্রবিজ্ঞান, লোক প্রশাসন, হিসাব বিজ্ঞান, ফাইন্যান্স, রসায়ণ, পদার্থ বিদ্যা, মেডিকেল সায়েন্স, প্রকৌশলবিদ্যা ইত্যাদি বিসিএস পরীক্ষার সিলেবাসে অন্তর্ভুক্ত করা হয়নি। সুতরাং মাধ্যমিক স্কুল পর্যায়ের সিলেবাসে পরীক্ষা নিয়ে বিসিএস চাকুরীতে নিয়োগ দেওয়া হলে তা দ্বারা কীভাবে মেধাভিত্তিক সিভিল সার্ভিস গঠন করা সম্ভব- সে প্রশ্ন উঠতেই পারে। তাছাড়া, বর্তমান বিসিএস পরীক্ষার সিলেবাসকে ধারণা করা হয়, বিজ্ঞান বিভাগের পরীক্ষার্থী তথা ডাক্তার, প্রকৌশল ও কৃষি বিজ্ঞান পড়ুয়া ছাত্রদের জন্যই বেশি সহায়ক।

উল্লেখ করা যেতে পারে যে, ১৯৭৯ সালে সুপিরিয়র পোষ্ট পরীক্ষা এবং ১৯৮২ সাল পর্যন্ত অনুষ্ঠিত বিসিএস পরীক্ষার সিলেবাস অনেক সমৃদ্ধ ও বিস্তৃত ছিল। সেই পরীক্ষার সিলেবাসে বর্তমান সিলেবাসের সকল বিষয় তো ছিলই, তার বাইরে বিসিএস পরীক্ষার্থীদেরকে আবশ্যিক বিষয় হিসেবে একটি বাংলা এবং একটি ইংরেজী রচনা লিখতে হতো (প্রতিটি ১০০ নম্বরের)। আবশ্যিক এসব বিষয়ের বাইরে বিসিএস পরীক্ষার্থীদেরকে বিশ্ববিদ্যালয়ে অধ্যয়ন করা হয় এমন আরো তিন বা ততোধিক বিষয়ের অধীন অতিরিক্ত মোট ছয়টি (৬) পেপারে (প্রতিটি ১০০ নম্বরের) বিসিএস পরীক্ষা দিতে হত। অর্থাৎ ১৯৮২ পর্যন্ত অনুষ্ঠিত বিসিএস পরীক্ষার সিলেবাসে ১৩টি পেপারে ১৩০০ নম্বরের লিখিত পরীক্ষার বিধান ছিল; এর মধ্যে সাতটি (৭) ছিল আবশ্যিক বিষয় এবং ছয়টি (৬) ঐচ্ছিক বিষয়। সে সময় বিসিএস পরীক্ষার সিলেবাসে বিশ্ববিদ্যালয় পর্যায়ের ছয়টি (৬) ঐচ্ছিক বিষয় অন্তর্ভুক্ত থাকায় একজন বিসিএস পরীক্ষার্থীকে তাঁর নিজের একাডেমিক ব্যাকগ্রাউন্ডের বাইরে আরো অন্তত তিন থেকে চারটি অতিরিক্ত বিষয়ে পড়াশুনা করে পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হতে হতো। কারন কোনো একটি একাডেমিক গ্রুপ হতে সর্বোচ্চ দু'টি ঐচ্ছিক পেপার নেয়া যেত। বিশ্ববিদ্যালয়ের পাঠ্যক্রমের অন্তর্ভুক্ত নিজের একাডেমিক ব্যাকগ্রাউন্ডের বাইরে আরো অন্তত দুই/ তিনটি বিষয়ে যথেষ্ঠ জ্ঞান বা পড়াশুনা না থাকলে তখন বিসিএস পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হওয়া সম্ভব ছিল না। তাছাড়া প্রতিটি ৩ ঘন্টার পরীক্ষায় যারা বাংলা ও ইংরেজীতে দু'টো আনসিন (Unseen) বিষয়ে রচনা লিখতে পারেতন, তারাই কেবল বিসিএস পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হতে পারতেন। তাছাড়া, বিশ্ববিদ্যালয় মানের বিস্তৃত বিষয়াবলী বিসিএস সিলেবাসে ঐচ্ছিক

বিষয় হিসাবে যুক্ত করায় প্রতিযোগিতামূলক পরীক্ষায় কেবলমাত্র প্রকৃত মেধাবী শিক্ষার্থীরাই সে সময় বিসিএস পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হতে পারতেন।

এক্ষেত্রে দক্ষিণ এশীয় অন্য দুটি বড় দেশ পাকিস্তান ও ভারতের সিভিল সার্ভিস পরীক্ষার বর্তমান সিলেবাস পর্যালোচনা করা যেতে পারে। পাকিস্তানের ফেডারেল সিভিল সার্ভিসের মূল লিখিত পরীক্ষার সিলেবাসে প্রতিটি ১০০ নম্বরের ৬টি আবশ্যিক (Compulsory) বিষয় এবং ৬টি ঐচ্ছিক (Elective) বিষয় রয়েছে। অর্থ্যাৎ মোট ১২০০ নম্বরের ১২টি বিষয় বা পেপারে সে দেশের সিভিল সার্ভিস প্রার্থীদেরকে পরীক্ষায় বসতে হয়। অপরদিকে, ভারতের সিভিল সার্ভিস পরীক্ষার সিলেবাসে ৫টি আবশ্যিক বিষয়ে, দু'টি ঐচ্ছিক (Optional) বিষয়ে এবং দু'টি যোগ্যতা অর্জন বিষয়ে (Qualifying Papers) পরীক্ষা দিতে হয়। আবশ্যিক এবং ঐচ্ছিক বিষয়ের প্রতিটি পেপারের নম্বর ২৫০ এবং যোগ্যতা অর্জনের দু'টি বিষয়ের প্রতিটির নম্বর ৩০০। অর্থাৎ ভারতের কেন্দ্রীয় সিভিল সার্ভিস পরীক্ষার মূল লিখিত পরীক্ষায় একজন প্রার্থীকে ৯টি বিষয়ে সর্বমোট ২৩৫০ নম্বরের লিখিত পরীক্ষা দিতে হয়।

উপরে বর্ণিত তথ্য ও উপাত্ত হতে দেখা যায় যে, ভারত এবং পাকিস্তানের উভয় ক্ষেত্রে তারা প্রথমত সিভিল সার্ভিস পরীক্ষার সিলেবাসে ইংরেজি ভাষা এবং ইংরেজি ভাষায় রচনা লেখার বিষয়টিকে অধিক গুরুত্ব দিয়েছে এবং দ্বিতীয়ত তারা বিশ্ববিদ্যালয়ে পঠিত বিষয়সমূহ সিভিল সার্ভিস পরীক্ষার সিলেবাসে ঐচ্ছিক বিষয় হিসেবে অন্তর্ভুক্ত করেছে। সুতরাং বাংলাদেশে বিসিএস পরীক্ষার সিলেবাস পর্যালোচনা ও সংস্কার করা জরুরি হয়ে পড়েছে। বস্তুতপক্ষে, একজন ব্যক্তির ভাষা জ্ঞান, চিন্তা ও উদ্ভাবনী শক্তি, বিশ্লেষণী ক্ষমতা, ব্যক্তিত্ব, বিচার বিবেচনাবোধ তথা মেধা ও নেতৃত্বের সব গুনাবলীই যাচাই করা প্রয়োজন।

ঘ। আন্তঃক্যাডার ক্যাডার সমতা আনায়নঃ সরকারি খাতে আসন্ন সংস্কার কর্মসূচি বাস্তবায়নের লক্ষ্যে আন্তঃক্যাডার এবং ক্যাডার, নন-ক্যাডার সমতা আনায়নের জন্য কার্যকর উদ্যোগ গ্রহণ করা দরকার। জনপ্রশাসনে বিভিন্ন প্রকারের ভিন্নতা হ্রাসের জন্য মেধা ও অভিজ্ঞতার ভিত্তিতে পদোন্নতির নিয়ম চালু করা উচিত। প্রত্যেক সার্ভিসের অধিকতর দক্ষ ও চৌকষ কর্মকর্তারা যাতে নিজস্ব সংস্থার উচ্চতর পদে নিয়োগ ও পদোন্নতি পেতে পারে সেজন্য বিষয়টিকে গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করতে হবে। বিভিন্ন সার্ভিসের মধ্যে যে অসমতা রয়েছে বিশেষ করে যে সব সার্ভিসে ১ থেকে ৪ গ্রেড পর্যন্ত পদ নেই তা সমাধানের জন্য চাহিদার নিরিখে প্রত্যেক সার্ভিসে গ্রেড-১ থেকে গ্রেড-৪ এর প্রয়োজনীয় সংখ্যক পদ সৃষ্টি করা যেতে পারে।

ঙ। 'সুপিরিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিস' গঠনঃ সচিবালয়ের উপসচিব থেকে অতিরিক্ত সচিব পর্যন্ত পদগুলোতে নিয়োগ পাওয়ার প্রত্যাশা বিভিন্ন সার্ভিস কর্মকর্তাদের আকাঙ্খা থাকে। যেহেতু সিভিল সার্ভিস কাঠামোটি পিরামিডের মত, সেহেতু শীর্ষ পদে সকলের যাওয়ার সুযোগ রাখা যায় না। সেক্ষেত্রে মেধার ভিত্তিতে (মেরিটোক্রাসি) উচ্চতর পদগুলোতে আরোহনের সুযোগ সৃষ্টি করাই যুক্তিসঙ্গত। বিশ্বের বহু দেশেই এ নীতি অনুসরণ করা হয়। অতীতে জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন (২০০০) এবং বেতন ও চাকরি কমিশন (১৯৭৭) এবং প্রশাসনিক ও পরিষেবা পুনর্গঠন কমিটি (১৯৭২)-এর উপসচিব, যুগ্ম সচিব ও অতিরিক্ত সচিব পদগুলো নিয়ে একটি পৃথক সিনিয়র সার্ভিস গঠন করার সুপারিশ করেছিল। এমতাবস্থায়, এই কমিশন মনে করে যে, মন্ত্রণালয়ের উপসচিব থেকে অতিরিক্ত সচিব পর্যন্ত পদগুলো নিয়ে 'সুপিরিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিস' (এসইএস) গঠিত হতে পারে। সকল সার্ভিস থেকে

প্রতিযোগিতামুলক পরীক্ষার ভিত্তিতে এসইএস-এ নিয়োগ করা হলে একদিকে মেধার প্রাধান্য নিশ্চিত হবে; অপরদিকে, আন্তঃসার্ভিস সমতা আনায়ন হবে। বাস্তবতার নিরিখে প্রশাসনিক সার্ভিসের মেধা, দক্ষতা ও মাঠ পর্যায়ের অভিজ্ঞতা ও প্রয়োজনীয়তা বিবেচনায় বর্তমানে উপসচিব পদের ৭৫% উক্ত সার্ভিসের জন্য সংরক্ষিত রাখার ব্যবস্থা রাখা আছে। আন্তঃসার্ভিস অসমতা দূর করার বিষয়টি বিবেচনায় নিয়ে কমিশন প্রশাসনিক সার্ভিসের ৭৫% কোটা হ্রাস করে ৫০% করার বিষয়টি অধিকতর যৌক্তিক মনে করছে। অবশিষ্ট ৫০% পদ অন্যান্য সার্ভিস ও পার্শ্ব নিয়োগ (lateral entry)-এর জন্য উন্মুক্ত রাখা কমিশন সমীচীন মনে করে। তবে বিষয়টি নিয়ে উচ্চ আদালতে একটি মামলার রায় ও পর্যবেক্ষণ রয়েছে। তার পরিপ্রেক্ষিতে বিষয়টির আইনগত দিক পরীক্ষা করে দেখার প্রয়োজনীয়তা রয়েছে।

উপসচিবের পদটি সবার জন্য উন্মুক্ত থাকবে এবং সকল বিদ্যমান ক্যাডারের কর্মকর্তাদের এসইএস-এ অন্তর্ভুক্তির যোগ্যতা অর্জনের জন্য সরকারি কর্ম কমিশন (পিএসসি) কর্তৃক পরিচালিত প্রতিযোগিতামূলক পরীক্ষায় প্রার্থীদের অংশ গ্রহন করতে হবে। এটি কর্মজীবনের অগ্রগতিতে ন্যায্যতা, যোগ্যতা এবং দক্ষতা নিশ্চিত করবে। কর্মকর্তাগণ একবার এসইএস-এ অন্তর্ভক্ত হলে কর্মকর্তাদের অধিকতর বিশেষায়িত দক্ষতা বৃদ্ধির প্রশিক্ষণ প্রদান করা হবে। পরবর্তীতে কর্মকর্তাগণ কর্মজীবনে যুগ্ম সচিব, অতিরিক্ত সচিব, সচিব ও মুখ্য সচিব (প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী) হওয়ার যোগ্যতা অর্জন করবেন।

চ। মুখ্য সচিব (Principal Secretary) পদের যৌক্তিকীকরণঃ বিভিন্ন দেশে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগই প্রধানমন্ত্রীর সচিবালয় হিসেবে কাজ করে। মন্ত্রিপরিষদ সচিব মন্ত্রিপরিষদকে সাচিবিক সহায়তা প্রদান করেন। প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয়ে আলাদাভাবে মুখ্য সচিব (প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী) পদ থাকায় মন্ত্রিপরিষদ সচিব ও প্রিন্সিপাল সেক্রেটারীর মধ্যে ঐকমত্য ও সমন্বয়ের অভাবে কখনো কখনো সিদ্ধান্তগ্রহণ প্রক্রিয়া বাধাগ্রস্ত হয়। সুতরাং প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয়কে আকারে ছোট করা যুক্তসঙ্গত হবে বলে কমিশন মনে করে। অপরদিকে, মন্ত্রণালয়গুলোর সংখ্যা হ্রাস করা হলে বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ে একাধিক বিভাগ সংযুক্ত হবে। ফলে একই মন্ত্রীর অধীনে একাধিক বিভাগের সম্বয়ের জন্য একটি করে মুখ্য সচিব (প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী) পদ সৃষ্টি করা যাবে। বর্তমান 'সিনিয়র সচিব' পদমর্যাদার কর্মকর্তাদের এ পদে পদায়ন করা যেতে পারে। ভারতসহ বিভিন্ন দেশে এরূপ নিয়ম রয়েছে। বর্তমান 'সিনিয়র সচিব' নামকরণ বাদ দেয়া যেতে পারে। কারণ, এতে বিভ্রান্তি সৃষ্টি হচ্ছে। আবার মন্ত্রিপরিষদ সচিব, প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী ও সচিব পদের কোনো বেতন গ্রেড বা স্কেল থাকবে না। সরকার তাদের বেতন-ভাতা ও সুবিধাদি নির্ধারণ করবেন।

ছ। সুপারিশমালাঃ বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিসের কাঠামো ও প্রক্রিয়াগত সংস্কার

৭.১	**বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস (বিসিএস) পুনর্গঠনঃ** বাংলাদেশ সিভিল সার্ভিস (বিসিএস)-এর আওতায় একীভূত (Unified) 'ক্যাডার' সার্ভিস বাতিল করে তার পরিবর্তে সংশ্লিষ্ট সার্ভিসের কাজের ধরন ও বিশেষায়িত দক্ষতার বিষয়টি সামনে রেখে আলাদা আলাদা নামকরণ করা যেতে পারে। বিদ্যমান বিসিএস-এর বিভিন্ন ক্যাডারগুলোকে নিম্নলিখিত **১২**টি প্রধান সার্ভিসে বিভক্ত করার সুপারিশ করা হলোঃ ১) বাংলাদেশ প্রশাসনিক সার্ভিস (Bangladesh Administrative Service)	স্বল্প মেয়াদি

	২) বাংলাদেশ বিচারিক সার্ভিস (Bangladesh Judicial Service) ৩) বাংলাদেশ জননিরাপত্তা সার্ভিস (Bangladesh Public Security Service) ৪) বাংলাদেশ পররাষ্ট্র সার্ভিস (Bangladesh Foreign Service) ৫) বাংলাদেশ হিসাব সার্ভিস (Bangladesh Accounts Service) ৬) বাংলাদেশ নিরীক্ষা সার্ভিস (Bangladesh Audit Service) ৭) বাংলাদেশ রাজস্ব সার্ভিস (Bangladesh Revenue Service) ৮) বাংলাদেশ প্রকৌশল সার্ভিস (Bangladesh Engineering Service) ৯) বাংলাদেশ শিক্ষা সার্ভিস (Bangladesh Education Service) ১০)বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিস (Bangladesh Health Service) ১১) বাংলাদেশ কৃষি সার্ভিস (Bangladesh Agriculture Service) ১২)বাংলাদেশ তথ্য সার্ভিস (Bangladesh Information Service) ১৩) বাংলাদেশ রেলওয়ে সার্ভিস (Bangladesh Railway Service) ১৪) বাংলাদেশ তথ্য যোগাযোগ প্রযুক্তি সার্ভিস (Bangladesh ICT Service) বিভিন্ন সার্ভিসের অন্তর্ভুক্তি, একীভূতকরণ ও নতুন নামকরণ সংযুক্তি-৮-এ দেখানো হয়েছে।	
৭.২	**বিসিএস (হিসাব ও নিরীক্ষা) সার্ভিসকে দু'টো সার্ভিসে বিভক্তকরণঃ** বিসিএস (হিসাব ও নিরীক্ষা) সার্ভিসকে দু'টো সার্ভিসে বিভক্ত করার সুপারিশ করা হলো। একটি হবে 'বাংলাদেশ হিসাব সার্ভিস' ও আরেকটি হবে 'বাংলাদেশ নিরীক্ষা সার্ভিস'।	মধ্য মেয়াদি
৭.৩	**এলজিইডি ও জনস্বাস্থ্য প্রকৌশল অধিদপ্তর পুনর্গঠনঃ** কমিশন সুপারিশ করছে যে, দু'টি সংস্থায় কর্মরত প্রকৌশলীদের প্রকৌশল সার্ভিস হিসেবে একীভূত করার জন্য সুপারিশ করা হলো। সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাদের যোগদানের তারিখ থেকে পারস্পরিক সিনিয়রিটি নির্ধারণ করা হবে।	মধ্য মেয়াদি
৭.৪	**বিসিএস (সাধারণ তথ্য)-এর ৩টি সাব-ক্যাডার একীভূতকরণঃ** বিসিএস (সাধারণ তথ্য) ক্যাডারের অধীনে ৩টি সাব-ক্যাডার রয়েছে যাদের মধ্যে পদোন্নতির সুযোগ-সুবিধার বৈষম্য রয়েছে। এরূপ বৈষম্য দূর করার জন্য তিনটি সাব-ক্যাডারকে বিলুপ্ত করে তিনটি গ্রুপের (ক) সহকারী পরিচালক/তথ্য অফিসার/গবেষণা কর্মকর্তা, (খ) সহকারী অনুষ্ঠান পরিচালক, এবং (গ) সহকারী বার্তা নিয়ন্ত্রক পদসমূহ নিয়ে একটি একীভূত সার্ভিস গঠন করার সুপারিশ করা হলো। সম্মিলিত মেধা তালিকার ভিত্তিতে তাদের জেষ্ঠতা, পদোন্নতি ও পদায়ন করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৭.৫	**আইসিটি কর্মকর্তাদেরকে তথ্য সার্ভিসে অন্তর্ভুক্তকরণঃ** **(ক)** আমাদের সমাজের সর্বস্তরে এবং সরকারি দপ্তরসমূহে ডিজিটাল পদ্ধতি তথা আইসটি ব্যবস্থা চালু করার ক্ষেত্রে অনেক অগ্রগতি হলেও আন্তর্জাতিক বিশ্বের তুলনায় এখনো আমরা অনেক পিছিয়ে আছি। সরকারি দপ্তরে আইসিটি সম্পৃক্ত বহু কর্মচারী এখন কাজ করেন।	মধ্য মেয়াদি

	তাদের অনেকেই বেশ মেধাবীও বটে। অনেকে দেশের বাইরে গিয়েও বেশ সাফল্য দেখাচ্ছে। এমতাবস্থায় সরকারি দপ্তরের আইসিটি কর্মকর্তাদেরকে তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি সার্ভিসে অন্তর্ভুক্ত করার জন্য সুপারিশ করা হলো। (খ) বিসিএস (তথ্য প্রকৌশল) সার্ভিসকে তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি সার্ভিসে অন্তর্ভুক্ত করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	
৭.৬	**'বাংলাদেশ বন ও পরিবেশ সার্ভিস' গঠনঃ** বিসিএস (বন) সার্ভিসের কর্মকর্তারা বন ও পরিবেশ মন্ত্রণালয়ের অধীনে কাজ করে থাকে। সময়ের ব্যবধানে জলবায়ু পরিবর্তন ও পরিবেশের বিষয়টি গুরুত্বপূর্ণ হয়ে উঠেছে। তাই বিসিএস (বন) সার্ভিসের কর্মকর্তাদের সাথে পরিবেশ সার্ভিসের কর্মকর্তাদের একীভূত করে বাংলাদেশ কৃষি সার্ভিসের উপ-সার্ভিস হিসেবে 'বাংলাদেশ বন ও পরিবেশ সার্ভিস' সংযুক্ত করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
৭.৭	**বিসিএস (ট্রেড)-কে একীভূতকরণঃ** বিসিএস (ট্রেড) ক্যাডার খুবই ছোট একটি সার্ভিস হওয়ার কারণে একে বিলুপ্ত করে বিসিএস (শুল্ক ও আবগারি)-এর সাথে একীভূত করার জন্য সুপারিশ করা হলো। ডব্লিউটিও-এর টিএফএ প্রভিশনগুলোর ৮০% ভাগর উর্দ্ধে কাস্টমস বিভাগ বাস্তবায়ন কওে থাকে বিধায় বিদেশে বাংলাদেশের কুটনৈতিক মিশনে ট্রেড কাউন্সিলর পদে কাস্টমস সার্ভিস থেকে পদায়নের সুপারিশ করা হলো। ভবিষ্যতে এ সার্ভিসে নতুন নিয়োগ করা যাবে না।	মধ্য মেয়াদি
৭.৮	**বিসিএস (খাদ্য) ও বিসিএস (সমবায়) সার্ভিসকে বাংলাদেশ প্রশাসনিক সার্ভিসের সাথে একীভূতকরণঃ** বিসিএস (খাদ্য) ও বিসিএস (সমবায়) সার্ভিস দু'টোকে বাংলাদেশ প্রশাসনিক সার্ভিসের সাথে একীভূত করার সুপারিশ করা হলো। ভবিষ্যতে এ দু'টো সার্ভিসে নতুন নিয়োগ করা যাবে না।	মধ্য মেয়াদি
৭.৯	**বিসিএস (ডাক) সার্ভিসঃ** ইন্টারনেট, সামাজিক মাধ্যম, কুরিয়ার সার্ভিস ইত্যাদি যোগাযোগের জন্য সহজলভ্য হওয়ায় বিসিএস (ডাক) সার্ভিসের গুরুত্ব বহুলাংশে হ্রাস পেয়েছে। এমতাবস্থায় এই সার্ভিসকে ক্রমান্বয়ে বিলুপ্ত করার প্রয়োজনীয়তা আছে কিনা তা সরকার পরীক্ষা করে দেখতে পারে। যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৭.১০	**পাবলিক সার্ভিস কমিশন পুনর্গঠনঃ** বাংলাদেশ স্বাধীন হওয়ার পরে দু'টো পাবলিক সার্ভিস কমিশন গঠন করা হয়েছিলঃ একটি ক্যাডার সার্ভিসের জন্য এবং অপরটি নন-ক্যাডার সার্ভিসের জন্য। পরবর্তীতে দু'টোকে একীভূত করা হয়। সার্বিক পরিস্থিতি বিবেচনায় প্রজাতন্ত্রের কর্মে জনবল নিয়োগের জন্য এখন তিনটি পাবলিক সার্ভিস কমিশন গঠন করার সুপারিশ করা হলো। প্রতিটি কমিশনের সদস্য সংখ্যা হবে চেয়ারম্যানসহ ৮ জন। কমিশনগুলো হবেঃ (ক) **পাবলিক সার্ভিস কমিশন (সাধারণ)ঃ** শিক্ষা ও স্বাস্থ্য সার্ভিস ব্যতীত অন্য সকল সার্ভিসে নিয়োগ ও পদোন্নতি পরীক্ষা (খ) **পাবলিক সার্ভিস কমিশন (শিক্ষা) ঃ** শুধুমাত্র শিক্ষা সার্ভিসে নিয়োগ ও পদোন্নতি পরীক্ষা	স্বল্প মেয়াদি

	(গ) **পাবলিক সার্ভিস কমিশন (স্বাস্থ্য)** ঃ শুধুমাত্র স্বাস্থ্য সার্ভিসে নিয়োগ ও পদোন্নতি পরীক্ষা শিক্ষা সার্ভিস ও স্বাস্থ্য সার্ভিসের কর্মকর্তারা অন্যান্য সার্ভিসের সাথে সুপিরিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিসে অন্তর্ভুক্তির পরীক্ষায় অংশ নিতে পারবে।	
৭.১১	**জনপ্রশাসনে মেধাভিত্তিক নিয়োগ পরীক্ষা অনুষ্ঠানঃ** জনপ্রশাসনে মেধাভিত্তিক নিয়োগ ও পদোন্নতি নীতিমালা/আইন প্রণয়ন করা যেতে পারে যাতে সহজেই সেটি পরিবর্তন করা না যায়। সরকারি চাকরিতে নিয়োগ কার্যক্রম সম্পন্ন করার জন্য একটি নির্দিষ্ট সময়রেখা প্রতিষ্ঠা করা উচিত, বিশেষ করে বিসিএস, বর্তমান নিয়োগ প্রক্রিয়াটি অত্যধিক দীর্ঘ বিধায় নিয়োগ থেকে যোগদান পর্যন্ত প্রক্রিয়াটিকে সহজতর করা প্রয়োজন। বিসিএস পরীক্ষা এক বছরের মধ্যে শেষ করতে হবে। পরীক্ষার প্রক্রিয়াটি একটি ব্যাপক লিখিত পরীক্ষায় পরিবর্তন করা যেতে পারে। পিএসসি-র পরীক্ষার একটি বার্ষিক ক্যালেন্ডার নিম্নরূপ হতে পারেঃ (ক) পিএসসি-র পরীক্ষার বিজ্ঞপ্তিঃ জানুয়ারি মাসের দ্বিতীয় সপ্তাহ (খ) প্রিলিমিনারী পরীক্ষাঃ এপ্রিল মাসের প্রথম সপ্তাহ (গ) প্রিলিমিনারী পরীক্ষার ফল প্রকাশঃ মে মাসের প্রথম সপ্তাহ (ঘ) মূল লিখিত পরীক্ষাঃ জুন মাসের দ্বিতীয়ার্ধে (১০ দিন) (ঙ) মূল লিখিত পরীক্ষার ফল প্রকাশঃ ডিসেম্বর মাসের দ্বিতীয় সপ্তাহ (চ) মৌখিক ও মনস্তাত্ত্বিক পরীক্ষাঃ পরবর্তী বছরের জানুয়ারি মাসের প্রথম সসপ্তাহপ্তাহ থেকে ফেব্রুয়ারির দ্বিতীয় সপ্তাহ পর্যন্ত। (ছ) পিএসসি কর্তৃক চূড়ান্ত ফল ঘোষণাঃ এপ্রিল মাসের তৃতীয় সপ্তাহ (জ) স্বাস্থ্য পরীক্ষা ও পুলিশ ছাড়পত্রঃ মে মাসের তৃতীয় সপ্তাহ (ঝ) নিয়োগের আদেশ গেজেটে প্রকাশঃ জুন মাসের দ্বিতীয় সপ্তাহ (ঞ) নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মকর্তাদের নিজ নিজ মন্ত্রণালয়ে যোগদানঃ জুলাই মাসের এক তারিখ (ট) পিএটিসি-র ফাউন্ডেশন ট্রেনিং-এ যোগদানঃ আগষ্টের প্রথম সপ্তাহ	মধ্য মেয়াদি
৭.১২	**(ক) লিখিত পরীক্ষার সিলেবাসঃ** বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিসের মূল লিখিত পরীক্ষার সিলেবাস পরিবর্তন করে তাতে নিম্নবর্ণিত ৬টি আবশ্যক বিষয় অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারেঃ ৭) বাংলা রচনা - ১০০ নম্বর ৮) ইংরেজি রচনা - ১০০ নম্বর ৯) ইংরেজি কম্পোজিশন (Composition) এবং প্রেসি (Precis) - ১০০ নম্বর ১০) বাংলাদেশের সংবিধান, ইতিহাস, ঐতিহ্য ও সংস্কৃতি - ১০০ নম্বর ১১)আন্তর্জাতিক ও চলতি বিষয়াবলী - ১০০ নম্বর ১২) সাধারণ বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি, সমাজ ও পরিবেশ, এবং ভূগোল - ১০০ নম্বর নিয়োগ পরীক্ষা সম্পর্কে বিস্তারিত সংযুক্তি-৯- তে দেখা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি

	(খ) আরো ৬টি ঐচ্ছিক বিষয়ঃ বিসিএস-এর মূল লিখিত পরীক্ষায় আবশ্যক বিষয় ছাড়াও সিলেবাসে বিশ্ববিদ্যালয় পর্যায়ে পঠিত কলা, সামাজিক বিজ্ঞান, ভৌত বিজ্ঞান, বাণিজ্য এবং আইন ইত্যাদি গুচ্ছ (Group) হতে ৬টি ঐচ্ছিক বিষয় বা পেপার (প্রতিটি ১০০ নম্বরের) অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে। তবে কোনো গুচ্ছ হতে দু'টির বেশি বিষয় বা পেপার নির্বাচন করা যাবে না। প্রার্থীদের সমস্যা সমাধানের ক্ষমতা এবং মনস্তাত্ত্বিক গুণাবলী মূল্যায়ন করার জন্য পরীক্ষার ধরনগুলো আপডেট করা উচিত। এজন্য অতিরিক্ত একটি ইন্টিগ্রিটি পরীক্ষা পরিচালনা করা যেতে পারে যা হবে উত্তীর্ণ ব্যক্তিদের প্রাথমিক স্ক্রিনিং। লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষায় উত্তীর্ণের ন্যূনতম নম্বর ৬০% নির্ধারণের সুপারিশ করা হলো। স্বচ্ছতা নিশ্চিত করার জন্য বিসিএস এর চূড়ান্ত ফলাফল breakdown সহ প্রকাশ করা উচিত, কারণ প্রার্থীদের মধ্যে তাদের প্রাপ্ত নম্বর নিয়ে বিভ্রান্তি রয়েছে। কোনো প্রার্থী পর পর তিনবার পরীক্ষায় ব্যর্থ হলে তিনি আর পরীক্ষা দিতে পারবেন না।	
৭.১৩	**'সুপিরিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিস' গঠনঃ**	
ক)	সকল সার্ভিস থেকে মেধাবী ও দক্ষ কর্মকর্তাদের নিয়ে সচিবালয়ের উপসচিব থেকে অতিরিক্ত সচিব পর্যন্ত পদগুলো নিয়ে একটি **'সুপিরিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিস' (এসইএস)** গঠনের সুপারিশ করা হলো। সচিবালয়ের উপসচিব থেকে অতিরিক্ত সচিব পর্যন্ত পদগুলোতে নিয়োগ পাওয়ার প্রত্যাশা বিভিন্ন সার্ভিস কর্মকর্তাদের নিয়োগ পাওয়ার আকাঙ্খা থাকে। যেহেতু সিভিল সার্ভিস কাঠামো পিরামিডের মত, সেহেতু শীর্ষ পদে সকলের যাওয়ার সুযোগ রাখা যায় না। সেক্ষেত্রে মেধার ভিত্তিতে (মেরিটোক্রাসি) উচ্চতর পদগুলোতে আরোহণের সুযোগ প্রদান করাই যুক্তিসঙ্গত। বিশ্বের বহু দেশেই এ নীতি অনুসরণ করা হয়। এমতাবস্থায়, মন্ত্রণালয়ের উপসচিব থেকে অতিরিক্ত সচিব পর্যন্ত পদগুলো নিয়ে 'সুপিরিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিস' (এসইএস) গঠিত হতে পারে। সকল সার্ভিস থেকে প্রতিযোগিতামুলক পরীক্ষার ভিত্তিতে এসইএস-এ নিয়োগ করা হলে একদিকে মেধার প্রাধান্য নিশ্চিত হবে; অপরদিকে, আন্তঃসার্ভিস অসমতা দূর হবে।	মধ্য মেয়াদি
খ)	বাস্তবতার নিরিখে প্রশাসনিক সার্ভিসের প্রয়োজনীয়তা বিবেচনায় বর্তমানে উপসচিব পদের ৭৫% উক্ত সার্ভিসের জন্য সংরক্ষিত রাখা আছে। সকল সার্ভিসের সমতা বজায় রাখার স্বার্থে এবং জনপ্রশাসনের উচ্চতর পদে মেধাবীদের জন্য সুযোগ সৃষ্টির বিষয়টি বিবেচনায় নিয়ে কমিশন প্রশাসনিক সার্ভিসের ৭৫% কোটা হ্রাস করে ৫০% করার বিষয়টি অধিকতর যৌক্তিক মনে করছে। অবশিষ্ট ৫০% পদ অন্যান্য সার্ভিস ও প্বার্শ নিয়োগের (lateral entry) জন্য উন্মুক্ত রাখা যেতে পারে। তবে বিষয়টি নিয়ে উচ্চ আদালতে একটি মামলার রায় ও পর্যবেক্ষণ রয়েছে। তার পরিপ্রেক্ষিতে বিষয়টির আইনগত দিক পরীক্ষা করে দেখার পর প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নেয়া যেতে পারে। উল্লেখ্য যে, কোনো কর্মকর্তা পরীক্ষায় উত্তীর্ন	মধ্য মেয়াদি

	হওয়ার পরেও ৫০% কোটার কোনো একটি গ্রুপের পদ পূরণ না হলে মেধার ভিত্তিতে পরীক্ষায় উত্তীর্ন যে কোনো গ্রুপের প্রার্থীকে শূন্য পদে নিয়োগ দেওয়া যাবে।	
গ)	পাবলিক সার্ভিস কমিশন পরীক্ষা পরিচালনার দায়িত্ব পালন করবে এবং মৌখিক ও মনস্তাত্বিক পরীক্ষা শেষ করে চূড়ান্ত সুপারিশ সরকারের নিকট প্রেরণ করবে। প্রতি বছর একবার করে তিনটি পদের জন্য আলাদাভাবে প্রতিযোগিতামুলক পরীক্ষা (Competency Assessment) অনুষ্ঠিত হবে উপসচিব, যুগ্মসচিব ও অতিরিক্ত সচিব। প্রশ্নপত্র ও মৌখিক পরীক্ষায় প্রতিভা ও বুদ্ধিবৃত্তিকে (IQ & Aptitude) অধিকতর গুরুত্ব দেয়া হবে। তবে কেউ একবার উত্তীর্ন না হতে পারলে তিনি পরের ব্যাচে পরীক্ষা আরেকবার দিতে পারবেন। কমপক্ষে ১০ বছরের চাকরির অভিজ্ঞতাসম্পন্ন যে কোনো সার্ভিসের সিনিয়র স্কেলপ্রাপ্ত কর্মকর্তাগণ এসইএস-এর উপসচিব পদের জন্য আবেদন করে পরীক্ষায় অংশ নিতে পারবেন। পদোন্নতির লিখিত পরীক্ষায় পাশ মার্ক ৭০%, বার্ষিক পারফরমেন্স প্রতিবেদন ১৫% এবং বাধ্যতামুলক প্রশিক্ষণ ১৫% মার্ক নির্ধারণ করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
ঘ)	**'সিনিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিসে সিনিয়রিটি নির্ধারণঃ** 'সিনিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিস' (এসইএস)-এ প্রবেশের পর সিনিয়রিটি নির্ধারিত হবে সম্মিলিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণদের মেধাক্রম অনুসারে। কোনো বিশেষায়িত সার্ভিসের কোনো কর্মকর্তা একবার 'সিনিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিস' (SES)-এ প্রবেশের পর তিনি আর তার পূর্বতন সার্ভিসে ফেরত যেতে পারবেন না। এসইএস পরীক্ষার রেজাল্টের ভিত্তিতে সকল সার্ভিসের সদস্যদেও নিয়ে একটি সম্মিলিত মেধা তালিকা তৈরি করা হবে।	মধ্য মেয়াদি
ঙ)	কোনো কর্মকর্তা এসইএস-এ প্রবেশের পরীক্ষায় উপুর্যপরি দুই বার অকৃতকার্য হলে তিনি আর পুনরায় কোনো সুযোগ পাবেন না। কোনো কর্মকর্তা কোনো কারণে পদোন্নতি না পেলে তাকে তার কারণ লিখিতভাবে জানাতে হবে। তাকে তার ত্রুটি বা সীমাবদ্ধতা দূর করার জন্য পরামর্শ দেয়া যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
চ}	**(এসইএস)-এ অন্তর্ভুক্তিঃ** যে সকল কর্মকর্তা বর্তমানে উপসচিব থেকে অতিরিক্ত সচিব পর্যন্ত পদগুলোতে কর্মরত আছেন তারা সকলেই স্বয়ংক্রিয়ভাবে এসইএস-এ অন্তর্ভুক্ত হবেন। সচিব, মুখ্যসচিব ও মন্ত্রিপরিষদ সচিব স্বয়ংক্রিয়ভাবে এসইএস-এর সদস্য হবেন।	মধ্য মেয়াদি
৭.১৪	**সকল সার্ভিসের জন্য লাইন প্রমোশনঃ** বাংলাদেশ প্রশাসনিক সার্ভিসের যে সকল কর্মকর্তা এসইএস-এ অন্তর্ভক্ত হওয়ার জন্য পরীক্ষা দিবেন না বা পরীক্ষায় অকৃতকার্য হবেন তারাও ওই সার্ভিসের লাইন প্রমোশন পদ তথা অতিরিক্ত জেলা কমিশনার, জেলা ম্যাজিস্ট্রেট ও জেলা কমিশনার, অতিরিক্ত বিভাগীয় কমিশনার, বিভাগীয় কমিশনার ও চীফ কমিশনার পদে পদোন্নতি লাভের যোগ্য হবেন। তবে তারা এসইএস-এর সংশ্লিষ্ট পদের সমমান পাবেন না। অপরদিকে, এসইএস এবং এর বাইরে থেকে যারা জেলা প্রশাসক পদে পদোন্নতি/পদায়ন পাবেন তাদের শতকরা হার উক্ত সার্ভিসের সংশ্লিষ্ট উপযুক্ত প্রার্থীদের সমানুপাতিক হারে	মধ্য মেয়াদি

নির্ধারিত হবে। নিম্নের লেখচিত্রের মাধ্যমে প্রস্তাবটি তুলে ধরা হলোঃ

সারণি-১০ঃ বিভিন্ন সার্ভিসের লাইন প্রমোশনের প্রস্তাব

গ্রেড	বাংলাদেশ প্রশাসনিক সার্ভিস	সুপিরিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিস	অন্যান্য সার্ভিস যেমন-স্বাস্থ্য, শিক্ষা, কৃষি ইত্যাদি
বিশেষ	*প্রযোজ্য নয়*	কেবিনেট সেক্রেটারী	*প্রযোজ্য নয়*
বিশেষ	প্রধান কমিশনার	প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী	সংশ্লিষ্ট সার্ভিসের প্রধান (যেমন-চীফ অব হেলথ সার্ভিস)
গ্রেড-১	বিভাগীয় কমিশনার	সচিব	মহাপরিচালক
গ্রেড-২	অতিরিক্ত বিভাগীয় কমিশনার	অতিরিক্ত সচিব	অতিরিক্ত মহাপরিচালক
গ্রেড-৩	জেলা ম্যাজিস্ট্রেট ও জেলা কমিশনার	যুগ্ম সচিব	পরিচালক
গ্রেড-৫	অতিরিক্ত জেলা কমিশনার	উপসচিব	অতিরিক্ত পরিচালক
গ্রেড-৬	সিনিয়র সহকারী কমিশনার /উপজেলা কমিশনার	সিনিয়র সহকারী সচিব	উপজেলা প্রধান
গ্রেড-৯	সহকারী কমিশনার	সহকারী সচিব	সহকারী পরিচালক

সকল সার্ভিসের সকল লাইন পদগুলোকেও একইভাবে উপরে উল্লেখিত রূপে বিন্যস্ত করতে হবে। প্রত্যেক সার্ভিসের কর্মকর্তারা প্রতি ধাপে পাবলিক সার্ভিসের অধীনে অনুষ্ঠেয় পরীক্ষার মাধ্যমে ওই সকল পদে পদোন্নতি পাবেন। তবে তারা উপসচিব পদের জন্য এসইএস পরীক্ষায়ও অংশ নিতে পারবেন। যারা উপসচিব হবেন না, তারা নিজস্ব লাইন পদগুলোতে পদোন্নতি পাবেন। সংস্থাগুলো ও মাঠ পর্যায়ের কর্মকর্তারা লাইন পদোন্নতি পেলেও এসইএস কর্মকর্তাদের সমমান পাবেন না; তবে তারা গ্রেড ও বেতন সুবিধা পাবেন।

৭.১৫ **শীর্ষ পদের বদলি ও পদায়নঃ** যে সকল সার্ভিসে বর্তমানে সচিব পদমর্যাদার পদ রয়েছে সে পদগুলো অধিদপ্তরের/মাঠ পর্যায়ের নিজস্ব পদ হিসেবে গণ্য হবে। সকল সার্ভিসের এসব শীর্ষ পদ যেমন চীফ অব হেলথ সার্ভিস, চীফ কমিশনার, চীফ অব----সার্ভিস) সমপর্যায়ভুক্ত বলে গণ্য হবে। এসকল পদ ব্যতীত অপর সকল পদে বদলি, পদায়ন ও পদোন্নতি অধিদপ্তর/সংশ্লিষ্ট ডিপার্টমেন্ট কর্তৃক সম্পন্ন হবে। জনপ্রশাসন মন্ত্রনালয় কেবল এসইএসভুক্ত পদ এবং এসইএস এর বাইরের শীর্ষ পদগুলোর বদলি, পদায়ন, পদোন্নতি সম্পন্ন করবে। — মধ্য মেয়াদি

৭.১৬ **পদোন্নতির পূর্বে বিশেষ প্রশিক্ষণঃ** প্রতিটি ধাপের পদোন্নতির পূর্বে একজন কর্মকর্তাকে প্রতি ধাপের জন্য নির্ধারিত প্রশিক্ষণ গ্রহণ বাধ্যতামূলক হবে। যেমন-উপসচিব হওয়ার আগে বুনিয়াদি ও বিভাগীয় সংশ্লিষ্ট কোর্স, যুগ্মসচিব হওয়ার আগে উচ্চতর কোর্স (ACAD) এবং অতিরিক্ত সচিব হওয়ার আগে Senior Staff Course-এর মত সমমানের কোর্স শেষে উত্তীর্ণ হতে হবে। পদোন্নতির পূর্বে একজন কর্মকর্তাকে উল্লেখিত প্রশিক্ষণ কোর্স এসেসমেন্টনের ভিত্তিতে সাফল্যের সাথে শেষ করতে হবে। — মধ্য মেয়াদি

৭.১৭	**সচিব নিয়োগে মন্ত্রিসভা কমিটিঃ** (ক) একজন মন্ত্রীর নেতৃত্বে একটি মন্ত্রিসভা কমিটি অতিরিক্তি সচিবদের মধ্য থেকে বাছাই করে সচিব ও সচিবদের মধ্য থেকে মুখ্য সচিব পদে পদোন্নতির প্রস্তাব সরকার প্রধানের কাছে পেশ করবে। বর্তমান সুপিরিয়র সিলেকশন বোর্ড বাতিল করা যেতে পারে। (খ) অতিরিক্ত সচিবদের মধ্য থেকে সচিব নিয়োগ পাওয়ার সম্ভাবনাময় অফিসারদের জন্য উচ্চতর প্রশিক্ষনের ব্যবস্থা করতে হবে যাতে আন্তর্জাতিক পর্যায়ে নেতৃত্ব দেয়ার মত তারা যোগ্য হতে পারে।	স্বল্প মেয়াদি
৭.১৮	**পদোন্নতি না পেলে বেতন সুবিধাঃ** কোনো কর্মচারী যদি কোনো পদে পদোন্নতির সর্বোচ্চ ধাপে পৌছে যান এবং এরপরে আর ইনক্রিমেন্ট না পেয়ে থাকেন এবং তিনি যদি কোনো বিভাগীয় মামালায় গুরুদন্ডে দন্ডিত না হয়ে থাকেন, তবে তাকে দুই বছর পর পরবর্তী বেতন স্কেল প্রদানের সুপারিশ করা হলো।	স্বল্প মেয়াদি
৭.১৯	**পার্শ্ব নিয়োগঃ** সুপিরিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিসের বাইরে ৫% পদে সরকার বিশেষ কোনো যোগ্যতাসম্পন্ন ব্যক্তিকে চুক্তিভিত্তিক যুগ্মসচিব বা সংস্থা প্রধান পদে নিয়োগ দিতে পারে। তবে এরূপ ক্ষেত্রে পাবলিক সার্ভিস কমিশনের আওতায় বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে দরখাস্ত আহ্বানের পরে মূল্যায়নের ভিত্তিতে নিয়োগ হতে হবে। এ ছাড়া তাদেরকে দায়িত্ব প্রদানের আগে কমপক্ষে তিন মাস ওরিয়েন্টেশন কোর্স সমাপ্ত করার বিধান করতে হবে।	স্বল্প মেয়াদি
৭.২০	**মুখ্য সচিব (Principal Secretary) পদে পদায়নঃ** মন্ত্রণালয়গুলোকে পুনর্বিন্যস্ত করা হলে বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ে একাধিক বিভাগ সৃষ্টি হবে তাদের মধ্যে সমন্বয়ের জন্য সে সকল মন্ত্রনালয়ে কর্মরত একজন সচিবকে মুখ্য সচিব (Principal Secretary) হিসেবে নিয়োগ দেওয়ার সুপারিশ করা হলো। বর্তমান সিনিয়র সচিব পদমর্যাদার কর্মকর্তাকে এ পদে পদায়ন করা যেতে পারে। বর্তমান ‘সিনিয়র সচিব’ নামকরণ বাদ দেওয়ার সুপারিশ করা হলো। মন্ত্রিপরিষদ সচিব, মুখ্য সচিব ও সচিব পদে কোনো বেতন গ্রেড বা স্কেল থাকবে না। সরকার তাদের বেতন-ভাতা ও সুবিধাদি নির্ধারণ করবেন।	স্বল্প মেয়াদি
৭.২১	**সকল ক্যাডারের লাইন প্রমোশন নিশ্চিত করাঃ** যে সব সার্ভিসের মধ্যে ১ থেকে ৪ গ্রেড পর্যন্ত পদ নেই তা সমাধানের জন্য প্রত্যেক সার্ভিসে প্রযোজ্য ক্ষেত্রে গ্রেড-১ থেকে গ্রেড-৪ এর প্রয়োজনীয় সংখ্যক পদ সৃষ্টি করা যেতে পারে। একইভাবে নির্দিষ্ট সার্ভিসের কর্মপরিধির চাহিদার সমানুপাতিক হারে পদোন্নতির জন্য বিভিন্ন গ্রেডের পদ সৃষ্টি করার জন্য সুপারিশ করা হলো। সংশ্লিষ্ট সার্ভিসের ৫ম ও ৩য় গ্রেডের সমমানের পদে পদোন্নতির জন্য পাবলিক সার্ভিস কমিশনের মাধ্যমে পরীক্ষা/ মূল্যায়ন করার ব্যবস্থা থাকতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
৭.২২	**শূন্য পদ ব্যতীত পদোন্নতি না দেয়াঃ** বিভিন্ন সময়ে লক্ষ্য করা গেছে যে, শূন্য পদের চেয়ে অধিক সংখ্যক পদে পদোন্নতি দিয়ে জটিলতার সৃষ্টি করা হয়। এরূপ প্রবণতা অবিলম্বে বন্ধ হওয়া দরকার। কেবলমাত্র শূন্যপদের বিপরীতে সমসংখ্যক পদে পদোন্নতি দেওয়ার বিধান করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি

৭.২৩	**মাঠ প্রশাসনের জন্য আইন/বিধি প্রণয়নঃ** বাংলাদেশের মাঠ প্রশাসন বৃটিশ ভারত ও পাকিস্তান আমলের বিভিন্ন ঐতিহ্য ও বিধিবিধান অনুসরণ কওে পরিচালিত হয়। কিন্তু ভারত ও পাকিস্তানে মাঠ প্রশাসনের জন্য আলাদা আইন থাকলেও বাংলাদেশে তা নেই। এ কারণে মাঠ প্রশাসনে অনেক সময় বিভিন্ন সরকারি বিভাগের মধ্যে সমন্বয়ের অভাব দেখা দেয়। এ সমস্যা দূরীকরণের জন্য মাঠ প্রশাসনের জন্য আলাদা আইন প্রণয়ন করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
৭.২৪	**নন-ক্যাডার কর্মকর্তাদের এসইএস পরীক্ষায় অংশগ্রহণের সুযোগঃ** নন-ক্যাডার কর্মকর্তাদের মধ্যে যাদের স্নাতক ও মাস্টার্স পরীক্ষায় কমপক্ষে ৩.৫ গ্রেড পয়েন্ট রয়েছে ও ১৫ বছর চাকরির অভিজ্ঞতা রয়েছে তাদেরকে উপসচিব পদোন্নতির পরীক্ষায় অংশগ্রহণের সুযোগ দেয়া যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৭.২৫	**প্রেষণে কর্মকর্তা নিয়োগঃ** কোনো সংস্থায় নিজস্ব যোগ্যতাসম্পন্ন কর্মকর্তা থাকলে সেখানে প্রেষণে কোনো কর্মকর্তাকে পদায়ন না করার জন্য সুপারিশ করা হলো। অপরদিকে, বিভিন্ন অসামরিক পদে প্রেষণে নিয়োগ করার প্রবণতা দেখা যায়। এমতাবস্থায় কমিশন মনে করে যে, সামরিক বাহিনীতে কর্মরত কোনো কর্মকর্তাকে অসামরিক পদে প্রেষণে নিয়োগ করা সমীচীন হবে না। তবে অবসরপ্রাপ্ত সামরিক কর্মকর্তাদের বেলায় এ শর্ত প্রযোজ্য হবে না।	মধ্য মেয়াদি
৭.২৬	**চলতি দায়িত্ব প্রদানঃ** কোনো পদে পদোন্নতির যোগ্য কর্মকর্তা থাকলে তাকে চলতি দায়িত্ব প্রদান না করে তাকে পদোন্নতি দিতে হবে। তবে কোনো পদে পদোন্নতির যোগ্য কর্মচারী না থাকলে সিনিয়র কর্মকর্তাকে চলতি দায়িত্ব প্রদান করার সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
৭.২৭	**কর্মচারীদের বদলি করার ক্ষমতা প্রত্যর্পন করাঃ** প্রথম শ্রেণির কর্মকর্তা ব্যতীত উপজেলা পর্যায়ের সকল কর্মচারীকে সংশ্লিষ্ট বিভাগের জেলা প্রধান বদলি করবেন বলে ক্ষমতা প্রত্যর্পণ করার জন্য সুপারিশ করা হলো। একইভাবে বিভাগীয় কর্মচারীদের সংশ্লিষ্ট বিভাগের বিভাগীয় প্রধানকে বদলি করার ক্ষমতা প্রত্যর্পণ করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৭.২৮	**সরকারি কর্মকর্তাদের গাড়ি ক্রয়ের লোনঃ** সচিবালয়ের উপসচিবদের গাড়ি ক্রয়ের ঋণ এবং গাড়ি রক্ষণাবেক্ষণের জন্য প্রতি মাসে ৫০,০০০ টাকা প্রদানের ব্যবস্থা রয়েছে। এ সুযোগ সচিবালয়ের বাইরে অন্যান্য সার্ভিসের কর্মকর্তাদের জন্য নেই। এ ব্যবস্থা বাতিল করার জন্য সুপারিশ করা হলো। এতে একদিকে বৈষম্য দূর হবে এবং অপরদিকে, সরকারের ব্যয় হ্রাস পাবে।	মধ্য মেয়াদি
৭.২৯	**বেতন স্কেল নির্ধারণঃ** অর্থ মন্ত্রণালয় কর্তৃক দেশের মুদ্রাস্ফীতি ও জীবনযাত্রার ব্যয় বাংলাদেশ ব্যাংকের প্রদত্ত ইনডেক্স বিশ্লেষণ করে মূল বেতন প্রতি বছর বেতন বৃদ্ধি করা যেতে পারে। তবে তা সাথে ৫% এর বেশি হবে না। এ উদ্দেশ্যে একটি স্থায়ী বেতন কমিশন গঠন করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৭.৩০	**অবসর নেয়ার অনুমতিঃ** প্রজাতন্ত্রের একজন কর্মচারী ১৫ (পনের) বছর চাকরি করার পর সকল সুবিধাসহ অবসর নেয়ার অনুমতি দেয়ার জন্য সুপারিশ করা হলো। এটি কর্মজীবন	মধ্য মেয়াদি

	পরিবর্তনের জন্য বেছে নেয়া কর্মকর্তাদের জন্য একটি প্রস্থান পথের সুবিধা দিবে।	
৭.৩১	**বাধ্যতামূলক অবসর গ্রহণের প্রথাঃ** পাবলিক সার্ভিস অ্যাক্ট, ২০১৮ এর ধারা ৪৫ বিধান অনুসারে ২৫ বছর চাকরির পরে সরকার ইচ্ছে করলে কাউকে বাধ্যতামূলক অবসর দিতে পাওে বলে যে বিধান রয়েছে তা বাতিল করার জন্য সুপারিশ করা হলো। নিরপেক্ষ জনপ্রশাসন নিশ্চিত করার জন্য একই সুপারিশ করা হয়েছে।	স্বল্প মেয়াদি
৭.৩২	**অফিসার অন স্পেশাল ডিউটি (ওএসডি)ঃ** সুনির্দিষ্ট অভিযোগ ব্যতীত কোনো অফিসার/কর্মচারীকে ওএসডি না করার জন্য সুপারিশ করা হলো। কোনো ওএসডি কর্মকর্তাকে কাজ না দিয়ে বেতন-ভাতা দেওয়ার পরিবর্তে তাদের জন্য একটি কর্মপরিকল্পনা তৈরি করে শিক্ষকতা বা প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে সাময়িকভাবে পদায়ন করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৭.৩৩	**সচিবালয়ে পদায়নঃ** সচিবালয়ে সিনিয়র সহকারী সচিব হিসেবে কমপক্ষে দুই বছর চাকরি করেছে এমন কর্মকর্তাদের মাঠ পর্যায়ে উপজেলা নির্বাহী অফিসার বা সমমানের পদে পোস্টিং পাওয়ার ক্ষেত্রে অগ্রাধিকার দিতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
৭.৩৪	**সিনিয়র সহকারী সচিব পদে পদোন্নতিঃ** একজন সহকারী কমিশনার মাঠ পর্যায়ে কমপক্ষে চার বছর চাকরি করার পরে মেধাভিত্তিক পরীক্ষার মাধ্যমে সিনিয়র সহকারী সচিব পদে পদোন্নতি পাবেন বলে সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
৭.৩৫	**স্বাস্থ্য পরীক্ষার অংশ হিসেবে মাদকাসক্তি পরীক্ষাঃ** পাবলিক সার্ভিস কমিশন কর্তৃক পরীক্ষার চূড়ান্ত ফল প্রকাশের পর যখন স্বাস্থ্য পরীক্ষা হয় তখন প্রার্থী মাদকাসক্ত কিনা তাও পরীক্সা করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
৭.৩৬	**ব্লক পদে নারীদের নিয়োগঃ** যে সকল পদকে ব্লক পদ বলে গণ্য করা হয় সে সব পদে নারীদের নিয়োগে অগ্রাধিকার দেওয়ার জন্য সুপারিশ করা হলো। উপজেলা পর্যায়ের এ ধরনের পদে পুরুষ কর্মচারীদের অন্য উপজেলায় বদলী করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৭.৩৭	**দ্বিতীয় ও তৃতীয় শ্রেনীর পদে নিয়োগঃ** প্রাদেশিক শাসন ব্যবস্থা প্রবর্তন করা হলে সরকারি চাকরির দ্বিতীয় ও তৃতীয় শ্রেনীর পদে নিয়োগের জন্য একটি প্রাদেশিক কর্ম কমিশন গঠন করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৭.৩৮	**উপজেলা পর্যায়ে কর্মচারীদের কাজে অনীহাঃ** মাঠ পর্যায়ে দ্বিতীয়, তৃতীয় ও চতুর্থ শ্রেনীর কর্মচারীদের মধ্যে কাজে অবহেলা ও নাগরিকদের সাথে ভালো আচরণ না করার অভিযোগ পাওয়া যায়। এ অবস্থা দূর করার জন্য উপজেলা নির্বাহি অফিসারের নেতৃত্বে পুলিশের অফিসার ইন চার্জ, থানা স্বাস্থ্য প্রশাসক, থানা শিক্ষা অফিসার ও সহকারি কমিশনারকে নিয়ে একটি মনিটরিং কমিটি গঠন করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
৭.৩৯	**জনপ্রশাসনে ক্যারিয়ার প্লানিংঃ** জনপ্রশাসনকে একটি দক্ষ ও গতিশীল প্রতিষ্ঠানে পরিণত করার জন্য ক্যারিয়ার প্লানিং অনুবিভাগকে উপযুক্ত কর্মকর্তা ও বিশেষজ্ঞদের দিয়ে পুনর্গঠন করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি

অধ্যায় আট

জনপ্রশাসনে স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতার সংস্কার

ক। জনপ্রশাসনে জবাবদিহিতার গুরুত্বঃ প্রশাসনে জবাবদিহিতার অর্থ হলো, সকল সরকারি দপ্তর বা সংস্থা এবং এর কর্মকর্তা-কর্মচারীরা তাদের দাপ্তরিক সিদ্ধান্ত, কর্মকাণ্ড এবং কর্ম-ফলাফলের (Performance) জন্য দায়বদ্ধ থাকবেন। গণতান্ত্রিক শাসন ব্যবস্থায় সাংবিধানিক এবং বিশ্বস্ততার (Fiduciary) নীতিসমূহ এটা দাবী করে যে, যারা সরকারি ক্ষমতা ব্যবহার করবেন, তারা এরূপ ক্ষমতা ব্যবহারের জন্য জবাবদিহি করতে বাধ্য থাকবেন। জবাবদিহিমূলক জনপ্রশাসন এটা নিশ্চিত করে যে, সরকারি কর্মকর্তারা তাদের দায়িত্ব পালনের ক্ষেত্রে কাজের উচ্চমান এবং নৈতিক মানদন্ড বজায় রাখার জন্য সচেষ্ট থাকবেন।

সরকারি কর্মকর্তারা তাদের সহকর্মী, নিয়ন্ত্রণকারী কর্মকর্তা, উচ্চতর কর্তৃপক্ষ এবং সাংবিধানিক প্রতিষ্ঠানসমূহ যেমন অডিটর জেনারেলের অফিস, ন্যায়পাল এবং সংসদীয় স্থায়ী কমিটির (পাবলিক একাউন্টস্ কমিটি) কাছে জবাবদিহি করে থাকেন। জবাবদিহিতার সম্পর্কটি দু'টি পক্ষের মাধ্যমে কার্যকর হয়ঃ (১) একটি জবাবদিহিতা নিশ্চিতকরণ পক্ষ, এবং অপরটি (২) জবাবদিহিতার জন্য দায়ী পক্ষ। জবাবদিহিতার জন্য দায়ী পক্ষকে তাদের সকল কার্যক্রমের জন্য প্রতিবেদন দাখিল এবং কাজের যৌক্তিকতার সপক্ষে ব্যাখ্যা দিতে হয়। অপরদিকে, জবাবদিহিতা নিশ্চিতকরণ পক্ষের কাজ হচ্ছে জবাবদিহিতার জন্য দায়ী পক্ষকে কাজের ফলাফলের ভিত্তিতে পুরস্কৃত করা বা শাস্তি প্রদান।

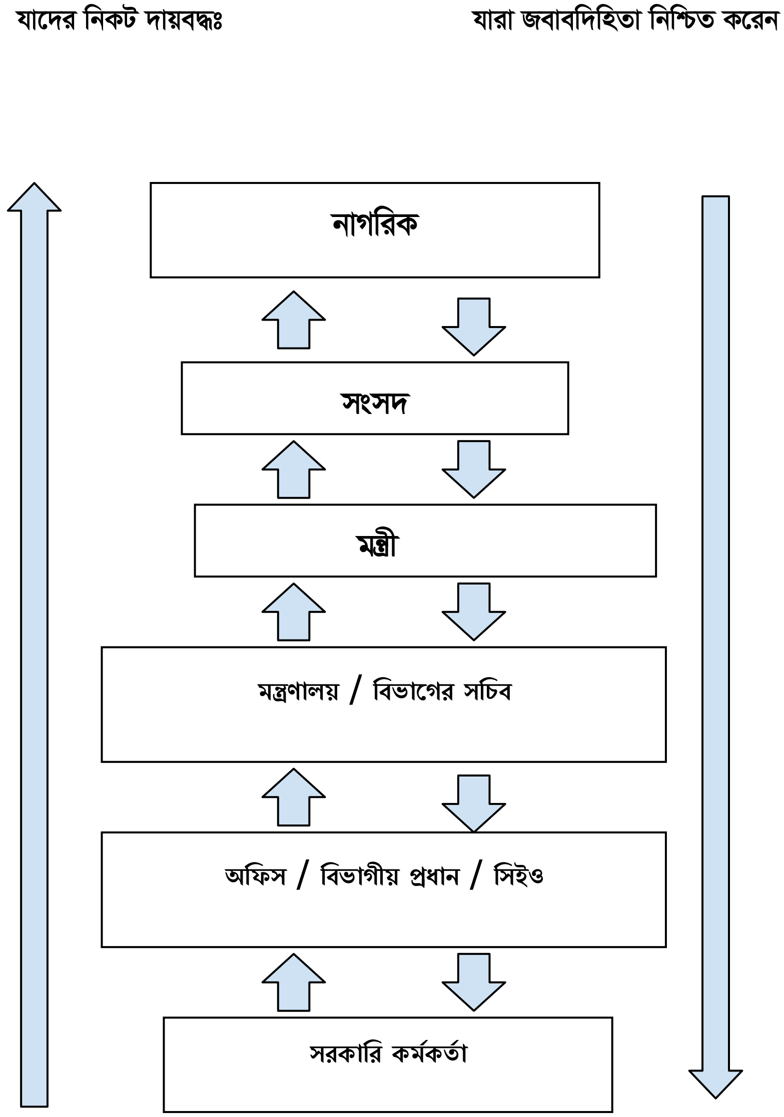
খ। জবাবদিহিতার প্রকার-ভেদঃ জবাবদিহিতার বিভিন্ন প্রকার-ভেদ রয়েছে, যেমন উল্লম্ব (Vertical) , অনুভূমিক (Horizontal), ত্রিভুজীয় (Diagonal), সরাসরি (Direct), পরোক্ষ (Indirect) এবং সামাজিক (Social)। উল্লম্ব জবাবদিহিতা ঘটে যখন নাগরিকেরা নির্বাচনের মাধ্যমে সরকারের জবাবদিহিতা নিশ্চিত করতে পারে। অনুভূমিক জবাবদিহিতার হলো রাষ্ট্রের বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের মধ্যে ভারসাম্য রক্ষা করা। ত্রিভুজীয় জবাবদিহিতা হলো সুশীল সমাজের সংগঠন এবং গণমাধ্যমের মাধ্যমে সরকারি কর্মকর্তা ও প্রতিষ্ঠানের উপর নজরদারির ব্যবস্থা। সাধারণত বিভিন্ন সরকারি জবাবদিহিতা প্রতিষ্ঠানের মাধ্যমে পরোক্ষভাবেই জবাবদিহিতা বেশি নিশ্চিত করা হয়। তবে নির্দিষ্ট পরিস্থিতিতে সরাসরি জবাবদিহিতাও সম্ভব, যেমন- সাধারণ এবং স্থানীয় নির্বাচন, গণভোট, সামাজিক মাধ্যম, সামাজিক নিরীক্ষা এবং স্থানীয় পর্যায়ের সিদ্ধান্ত গ্রহণে জনসম্পৃক্ততা। জবাবদিহিতা যেকোন গণতান্ত্রিক প্রশাসনের একটি মূল বৈশিষ্ট্য হিসেবে বিবেচিত। জনপ্রশাসনে জবাবদিহিতা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ; কারণ, এটি ক্ষমতার অপব্যবহার, দুর্নীতি এবং অনিয়মিত কাজগুলোকে নিয়ন্ত্রণ করতে সাহায্য করে।

গ। স্বচ্ছতা এবং জবাবদিহিতা বা দায়বদ্ধতাঃ সরকারি খাতে স্বচ্ছতার অর্থ হলো সরকারি কর্মকর্তারা তাদের সিদ্ধান্ত এবং কার্যক্রমের ফলাফল সম্পর্কে জনগণকে অবহিত রেখে স্বচ্ছতার সাথে কাজ করবেন। জনগণ যেন সহজেই সরকারি তথ্য পেতে পারে স্বচ্ছতা তা নিশ্চিত করে, যাতে করে তারা সরকারের কর্মকাণ্ডের জন্য তাদের জবাবদিহি করতে পারে। জবাবদিহিতা এবং স্বচ্ছতা সুশাসনের দু'টি গুরুত্বপূর্ণ উপাদান। স্বচ্ছতা দুর্নীতির বিরুদ্ধে লড়াই করতে, শাসনব্যবস্থা উন্নত করতে এবং জবাবদিহিতা ব্যবস্থাকে শক্তিশালী করে। জবাবদিহিতা এবং স্বচ্ছতা একে অপরের সাথে সম্পর্কিত, কারণ তারা অনেক ক্ষেত্রে একই কাজের অন্তর্ভুক্ত যেমন-জনপ্রতিবেদন (Public Reporting)।

ঘ। কর্ম-সম্পাদন ব্যবস্থাপনা এবং জবাবদিহিতাঃ কর্ম-সম্পাদন ব্যবস্থাপনা (Performance Management) হলো এমন একটি ব্যবস্থা যা সংস্থাগুলোকে লক্ষ্য নির্ধারণ, কার্য-ক্ষমতা উন্নতকরণ, অগ্রগতি পর্যবেক্ষণ ও পরিমাপ এবং সংশোধনমূলক পদক্ষেপ গ্রহণে সহায়তা করে। কর্ম-সম্পাদন (Performance) ব্যবস্থাপনা সরকারি খাতের প্রতিষ্ঠানগুলোর কৌশল প্রণয়ন, পরিবর্তন ব্যবস্থাপনা (Change Management) এবং জবাবদিহি ব্যবস্থাকে শক্তিশালী করতে সহায়তা করতে পারে। কর্ম-সম্পাদন ব্যবস্থাপনা এবং সরকারি খাতের জবাবদিহিতা উভয়ই জন-প্রশাসনের গুরুত্বপূর্ণ দিক এবং এ দু'টোকে একসঙ্গে ব্যবহার করে কর্মকর্তাদের দক্ষতা এবং জনসেবার মান উন্নত করা যেতে পারে।

ঙ। বাংলাদেশের সরকারি খাতের জবাবদিহিতার কাঠামোঃ বাংলাদেশ এবং অন্যান্য গণতান্ত্রিক দেশগুলোতে সরকারি খাতের জবাবদিহিতা প্রথমত রাষ্ট্রের তিনটি বিভাগ, যথা (১) আইনসভা, (২) নির্বাহী বিভাগ, (৩) বিচার বিভাগ-এর পৃথকীকরণের উপর ভিত্তি করে গড়ে ওঠে। এ তিনটি বিভাগ একে অপরের ক্ষমতাকে নিয়ন্ত্রণ করে ও ভারসাম্য বজায় রাখে, যাতে করে নির্বাহী বিভাগ কেন্দ্রীভূত ক্ষমতা জনগনের উপর অপব্যবহার না করতে পারে। অন্যান্য সংসদীয় শাসন ব্যবস্থার ন্যায় বাংলাদেশেও মন্ত্রীগণ বা কেবিনেট সরকারের কর্ম-ফলাফলের (Performance) জন্য সংসদের কাছে যৌথভাবে এবং তাদের নিজ নিজ মন্ত্রণালয়ের কার্য-সম্পাদনের জন্য পৃথকভাবে দায়বদ্ধ। সংসদ সদস্যরা সাধারণ নির্বাচনের মাধ্যমে সরাসরি জনগণের কাছে জবাবদিহি করেন। অন্যদিকে, নিম্নস্তরের সরকারি কর্মকর্তারা দপ্তরের প্রধানের কাছে, দপ্তরের প্রধান সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়ের সচিবের কাছে, সচিব মন্ত্রীর কাছে এবং মন্ত্রী সংসদের মাধ্যমে জনগণের কাছে জবাবদিহি করেন। এই জবাবদিহিতার প্রবাহ চিত্র (Chain) নিম্নের সারণিতে তুলে ধরা হলোঃ

সারণি-১১: জনপ্রশাসনে জবাবদিহিতার প্রবাহ চিত্র (Chain)



চ। কম্পট্রোলার এবং অডিটর জেনারেল (CAG)ঃ বাংলাদেশের সংবিধানের ১২৭ নম্বর অনুচ্ছেদ অনুযায়ী কম্পট্রোলার ও অডিটর জেনারেলের (CAG) অফিস প্রতিষ্ঠা করা হয়েছে। এটি সংসদের কাছে রাষ্ট্রের নির্বাহী বিভাগের জবাবদিহিতা নিশ্চিত করার প্রধান প্রতিষ্ঠান। সিএজি (CAG) সরকারি দপ্তর ও প্রতিষ্ঠানগুলোর আর্থিক (Financial), নিয়মিততা (Regularity) এবং পারফরমেন্স (Performance) অডিট পরিচালনা করে থাকে এবং অডিট প্রতিবেদন সংসদে দাখিল করে। সরকারি দপ্তরের স্বচ্ছতা এবং জবাবদিহিতা নিশ্চিত করার ক্ষেত্রে অডিটের এই ভূমিকাকে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ ও কার্যকর উপায় হিসিবে গণ্য করা হয়। সিএজি তার অডিট প্রতিবেদনে সরকারি অর্থের অনিয়মিত ব্যয়, অপচয়, চুরি, দুর্নীতি এবং ক্ষতির চিত্র তুলে ধরে বিভিন্ন দপ্তর এবং সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা-কর্মচারীর দায়বদ্ধতা নিশ্চিত করে। তবে, সিএজি (CAG) প্রতিষ্ঠানের কার্য-ক্ষমতায় বিভিন্ন

সীমাবদ্ধতা রয়েছে। অডিটের উদ্দেশ্য নির্ধারণ এবং তার ক্ষেত্র নির্ধারণ ছাড়াই খণ্ডিতভাবে অডিট পরিচালিত হয়। অডিট প্রতিবেদনগুলো প্রায়ই সময়মতো প্রস্তুত বা দাখিল করা হয় না, যার ফলে জবাবদিহিতার কাঠামোতে অডিটের গুরুত্ব হারিয়ে যায়।

ছ। সংসদীয় স্থায়ী কমিটিঃ সংসদীয় স্থায় কমিটিসমূহের মধ্যে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ 'পাবলিক অ্যাকাউন্টস কমিটি' (PAC) সিএজি (CAG) কর্তৃক সংসদের নিকট দাখিলকৃত বার্ষিক নিরীক্ষিত হিসাব প্রতিবেদন এবং অন্যান্য অডিট প্রতিবেদন পর্যালোচনা করে এবং শুনানির জন্য সভার আয়োজন করে। এই সভায় মন্ত্রণালয়ের সচিব বা মুখ্য হিসাব কর্মকর্তা (Principal Accounting Officer, PAO) উপস্থিত থাকেন এবং সরকারি অর্থের অনিয়ম, অপচয় বা অপব্যবহারের জন্য জবাবদিহি করেন। তবে 'পাবলিক অ্যাকাউন্টস কমিটি' (PAC) বাস্তবে প্রত্যাশা অনুযায়ী এবং কার্যকরভাবে কাজ করতে পারছে না। কারণগুলোর মধ্যে রয়েছে সিএজি (CAG) থেকে উচ্চমানের প্রতিবেদন না পাওয়া এবং অডিট প্রতিবেদনে সরকারি অর্থের অপচয় বা অপব্যবহারের উপর বিশ্বাসযোগ্য নিরীক্ষার ফলাফল (Audit Findings) না থাকা। এছাড়া, লজিস্টিকস ও দক্ষতার সীমাবদ্ধতাও 'পিএসি' (PAC) এর কার্যক্ষমতাকে বাধাগ্রস্থ করে।

জ। দুর্নীতি দমন কমিশনঃ ২০০৪ সালের দুর্নীতি দমন কমিশন আইন অনুযায়ী দুর্নীতি দমন কমিশন বা 'এসিসি' (ACC) প্রতিষ্ঠিত হয়। এটি একটি স্বাধীন সংস্থা, যা দুর্নীতি প্রতিরোধ এবং দুর্নীতির অভিযোগের ভিত্তিতে সরকারি কর্মকর্তা, রাজনীতিবিদ এবং বেসরকারি নাগরিকদের বিরুদ্ধে তদন্ত ও বিচারিক ব্যবস্থা গ্রহণ করে। দুর্নীতি দমন কমিশন বিচারিক ব্যবস্থা গ্রহণ, র্দুনীতির বিরুদ্ধে জনসচেতনতা বৃদ্ধি এবং জনসেবায় উন্নতি সুপারিশের মাধ্যমে জনপ্রশাসনে স্বচ্ছতা এবং জবাবদিহি ব্যবস্থাকে শক্তিশালী করে। তবে এসিসি (ACC) প্রতিষ্ঠার পর হতে কখনোই স্বাধীনভাবে কাজ করতে পারে নাই। এটি ক্ষমতাসীন সরকারের হাতিয়ার হিসেবে ব্যবহৃত হয়ে আসছে। দুর্নীতির অভিযোগে তদন্ত বা মামলা করার ক্ষেত্রে সংস্থাটি সরকার নিযুক্ত ব্যক্তিদের ওপর নির্ভরশীল। এসিসি (ACC) এর প্রধান এবং অন্যান্য শীর্ষস্থানীয় কর্মকর্তাগণ ক্ষমতাসীন দলের আনুগত্যের ভিত্তিতে মনোনীত হয়েছেন।

ঝ। তথ্য কমিশন এবং স্বচ্ছতাঃ ২০০৯ সালে তথ্য কমিশন প্রতিষ্ঠিত হয়, যা নাগরিকদের 'তথ্যের অধিকার আইন' (Right to Information Act - RTI Act) অনুযায়ী সরকারি তথ্য প্রাপ্তি নিশ্চিত করতে কাজ করে। তবে তথ্যের অধিকার আইন কার্যকর হওয়ার পরেও কতিপয় আইন যেমন **১৯২৩** সালের সরকারি গোপনীয়তা আইন (Official Secrets Act of 1923) পুনর্বিবেচনার দাবি রাখে। তথ্য কমিশন সরকারের স্বচ্ছতা নিশ্চিত করতে ব্যর্থ হয়েছে; কারন এর সদস্যরা ক্ষমতাসীন সরকারের প্রতি আনুগত্যের ভিত্তিতে মনোনীত হতেন। সরকারি তথ্যের সরবরাহে আমলাতান্ত্রিক বাধা এবং রাজনৈতিক নেতৃত্বের স্বচ্ছতা সৃষ্টিতে অনাগ্রহ এর অন্যতম কারণ। **২০১৮** সালের 'ডিজিটাল নিরাপত্তা আইন' (Digital Security Act- DSA) এবং এর উত্তরসূরি **২০২৩** সালের 'সাইবার সিকিউরিটি আইন' (Cyber Security Act- CSA) জন-প্রশাসনের স্বচ্ছতা আরও খর্ব করেছে।

ঞ। ন্যায়পাল (Ombudsman)ঃ বাংলাদেশের সংবিধানের ৭৭ অনুচ্ছেদ অনুযায়ী একজন ন্যায়পাল (Ombudsman) নিয়োগের বিধান রয়েছে। ন্যায়পাল এর দপ্তরটি জনসেবা প্রদানে বিলম্ব এবং সরকারি কর্মকর্তাদের হয়রাণির অভিযোগ সমাধানে একটি গুরুত্বপূর্ণ প্রতিষ্ঠান হতে পারত। তবে, স্বাধীনতার ৫৩ বছর

পরেও এই দপ্তরটি প্রতিষ্ঠা করা হয়নি। প্রতিটি নির্বাচনের আগে রাজনৈতিক দলগুলো এই প্রতিষ্ঠানটি প্রতিষ্ঠার প্রতিশ্রুতি দিলেও, ক্ষমতায় আসার পরে কোন সরকারই এটি প্রতিষ্ঠার উদ্যোগ নেয়নি। ন্যায়পাল প্রতিষ্ঠার অভাবে সরকারি দপ্তরে জনসেবা না পাওয়া, জনসেবা প্রাপ্তিতে দীর্ঘসূত্রিতা এবং হয়রানির জন-অভিযোগের কোনো কার্যকর সমাধান হয়নি। যদি ন্যায়পালের প্রতিষ্ঠানটি প্রতিষ্ঠিত হতো, তাহলে সরকারি দপ্তরে জনসেবা প্রাপ্তিতে দীর্ঘসূত্রিতা ও হয়রানির অভিযোগ অনেকটা হ্রাস পেত এবং সরকারি খাতে জবাবদিহিতাও শক্তিশালী হত। ন্যায়পালের দপ্তর প্রতিষ্ঠা করা হলে জনসেবার মানোন্নয়ন হবে এবং সেবা প্রদানে বিলম্ব ও সরকারি কর্মকর্তাদের হয়রানি সংক্রান্ত জন-অভিযোগ সমাধানে এই প্রতিষ্ঠানটি গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করতে পারবে। ন্যায়পাল দ্রততার সাথে অভিযোগকারী ব্যক্তি ও অভিযুক্ত কর্মকর্তা বা দপ্তর প্রধানের শুনানি আয়োজন করতে পারবে এবং আইনি প্রক্রিয়া ছাড়াই দুই পক্ষের শুনানির মাধ্যমে দ্রুত অভিযোগটি নিষ্পত্তি করতে পারবে, যা দুর্নীতি দমন কমিশন এর পক্ষে সম্ভব নয়।

ট। বাস্তবায়ন, পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন বিভাগ (IMED)ঃ পরিকল্পনা মন্ত্রণালয়ের 'বাস্তবায়ন, পরিবীক্ষণ এবং মূল্যায়ন বিভাগ' (IMED) উন্নয়ন প্রকল্প এবং কর্মসূচির পরিবীক্ষণ এবং মূল্যায়নের দায়িত্ব পালন করে। প্রকল্পের আউটপুট (Output) এবং ফলাফল (Outcome) নিয়ে আইএমইডি (IMED) এর মূল্যায়ন সরকারি কর্মকর্তাদের জবাবদিহিতা নিশ্চিত করতে একটি গুরুত্বপূর্ণ ব্যবস্থা হতে পারত। তবে 'আইএমইডি' (IMED) এর প্রকল্প মূল্যায়ন কার্যক্রমে বেশ কিছু সীমাবদ্ধতা রয়েছে, যেমনঃ

(১) যথাযথ পদ্ধতি অনুসরণ না করেই মূল্যায়ন কার্যক্রম পরিচালিত করা,
(২) মূল্যায়ন প্রতিবেদন সময়মতো দাখিল বা প্রকাশিত না হওয়া,
(৩) মূল্যায়নের সুপারিশগুলোর ওপর বাস্তবায়নকারী সংস্থাগুলোর ইতিবাচক পদক্ষেপের অভাব, এবং
(৪) সুপারিশ কার্যকর করার জন্য কোনো প্রয়োগিক ব্যবস্থা না থাকা,

পূর্ববর্তী সরকার কর্তৃক অর্থনৈতিক ক্যাডার বিলুপ্ত করে প্রশাসন ক্যাডারে একত্রিত করার কারণে প্রকল্প মূল্যায়নের মান আরও ক্ষতিগ্রস্থ হয়েছে বলে কেউ কেউ মনে করেন।

ঠ। অপ্রাতিষ্ঠানিক জবাবদিহি কৌশলের (Tools) সীমাবদ্ধতাঃ

(১) **'সিটিজেনস চার্টার' বা নাগরিকদের সনদ (Citizens' Charter)ঃ** 'সিটিজেনস চার্টার' জবাবদিহিতা নিশ্চিত করার একটি কার্যকর হাতিয়ার হিসেবে বিবেচিত। বিগত ২০০০ সালে আগের জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন (PARC) কর্তৃক বাংলাদেশের সরকারি দপ্তরে এটি বাস্তবায়নের সুপারিশ করে। ২০০৭ সালে তত্ত্বাবধায়ক সরকার এটি বাস্তবায়নে প্রথম উদ্যোগ নেয়। আগের সরকারের আমলে কিছু সরকারি দপ্তরে খণ্ডিতভাবে 'সিটিজেনস চার্টার' প্রবর্তিত হয়েছিল, তবে তা সুসংগঠিতভাবে বা বাধ্যতামূলকভাবে কোথাও বাস্তবায়িত হয়নি। সেবা প্রদানের নির্দিষ্ট সময়সীমা বা দায়িত্বশীল কর্মকর্তাদের সাথে যোগাযোগের তথ্য অনেক দপ্তরে দৃশ্যমান স্থানে এবং ওয়েবসাইটেও পাওয়া যায় না।

(২) **গ্রিভ্যান্স রিড্রেস সিস্টেম (Grievance Redress System- GRS)ঃ** ২০০৭-২০০৮ সালে তত্ত্বাবধায়ক সরকার নাগরিকদের অভিযোগ গ্রহণের জন্য একটি 'গ্রিভ্যান্স রিড্রেস সিস্টেম' (GRS) চালু

করে। তবে, এটির ব্যবস্থাপনা ও পর্যবেক্ষণের জন্য একটি প্রাতিষ্ঠানিক ব্যবস্থা না থাকায় এবং অনলাইন পোর্টাল না থাকায় এটিও সফল হতে পারেনি।

(৩) **ই-গভর্নেন্স (E-governance) এবং ই-সার্ভিস (E-service)ঃ** ই-সার্ভিস মানে হলো তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তির (ICT) ব্যবহার করে সরকারি সেবা নাগরিকদের কাছে আরও সহজলভ্য করা। অনলাইনে আয়করের রিটার্ণ জমা, এনআইডি (NID) বা পাসপোর্টের জন্য অন-লাইনে আবেদন করা, ট্রেড লাইসেন্সের জন্য আবেদন করা ইত্যাদি ই-সার্ভিসের অন্তর্ভুক্ত। ই-সার্ভিস সরকারি সেবা সহজে এবং কম খরচে জনগণের কাছে পৌঁছে দিতে সক্ষম। অন্যদিকে, ই-গভর্নেন্সের অর্থ হলো বৃহত্তর পরিসরে নাগরিকদের সরকারি সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণ নিশ্চিত করে জন-প্রশাসনে স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা উন্নত করা। তাছাড়া, এটি জনগণকে আরও তথ্যসমৃদ্ধ করে। বিগত সরকার 'ডিজিটাল বাংলাদেশ ভিশন' বাস্তবায়নে আইসিটি প্রকল্পে বড় আকারের বিনিয়োগ করেছিল। কিছু ই-সেবা যেমন অনলাইনে কর রিটার্ণ দাখিল, ই-পাসপোর্ট এবং অন-লাইনে চাকুরির আবেদন ইত্যাদি স্বল্প পরিসরে চালু করেছিল। তবে, বিশাল বিনিয়োগের তুলনায় প্রকৃত সেবা প্রাপ্তিতে এবং ডিজিটাল ব্যবস্থা উন্নয়নে তেমন সাফল্য অর্জিত হয়নি। অধিকাংশ দক্ষিণ এশিয়ার অন্যান্য দেশের তুলনায় বাংলাদেশ এখনো ডিজিটালাইজেশন এবং অনলাইন ভিত্তিক সেবায় অনেক পিছিয়ে রয়েছে।

(৪) **বার্ষিক কার্য-সম্পাদন চুক্তি (APA)ঃ** ২০১৬ সালে সরকার দুই স্তরে বার্ষিক কার্য-সম্পাদন চুক্তি (Annual Performance Agreement- APA) চালু করে। মন্ত্রিপরিষদ সচিব প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়গুলোর সচিবদের সাথে 'এপিএ' (APA) চুক্তি করেন এবং প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের সচিবগণ বিভিন্ন দপ্তরের প্রধানদের সাথে একই ধরনের চুক্তি করেন। 'এপিএ' (APA) জবাবদিহিতার একটি গুরুত্বপূর্ণ হাতিয়ার হতে পারত, তবে এতে সম্পাদিত কার্যাবলী, অর্জিত আউটপুট (output) বা কর্ম-ফলাফলের (Performance) ভিত্তিতে পুরস্কার প্রদান বা সংশোধনীমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের বিধান ছিল না। এতে মূলত কাঙ্খিত আউটপুট (output) এবং আউটকামের (outcome) একটি তালিকা ছিল, কিন্তু মূল্যায়নের কোন ব্যবস্থা ছিল না।

(৫) **বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন (ACR) এবং কর্মদক্ষতা মূল্যায়ন (Performance Evaluation)ঃ** বাংলাদেশের জন-প্রশাসনে কর্মকর্তাদের বার্ষিক পারফরম্যান্স মূল্যায়নের জন্য বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন (ACR) ব্যবহার করা হয়। তবে এটি একটি পক্ষপাতমূলক (Biased), সাবজেক্টিভ (Subjective) এবং সেকেলে পদ্ধতি, যা প্রকৃত জবাবদিহিতা নিশ্চিত করতে পারে না।

ড। জনপ্রশাসনের রাজনীতিকীকরণ এবং নিরপেক্ষতাঃ স্থায়ী সিভিল সার্ভিসের একটি মৌলিক বৈশিষ্ট্য (Core Values) হলো সরকারি কর্মকর্তাদের রাজনৈতিক নিরপেক্ষতা। রাজনৈতিক নিরপেক্ষতা নিশ্চিত করে যে, কোনো সরকারি কর্মকর্তা কোনো রাজনৈতিক দলের সাথে সংশ্লিষ্ট বা পক্ষপাতদুষ্ট হতে পারবেন না। তবে, সাম্প্রতিক বছরগুলোতে বাংলাদেশের জনপ্রশাসনে চরম রাজনীতিকীকরণ ঘটেছে। ক্ষমতাসীন দল রাজনৈতিক উদ্দেশ্য পূরণের জন্য কর্মকর্তাদের ব্যবহার করেছে এবং কিছু কর্মকর্তাও ব্যক্তিগত সুবিধার জন্য পক্ষপাতদুষ্ট আচরণ

করেছেন। কোনো সার্ভিস কল্যান সমিতি রাজনৈতিক দলের ব্যানারে কর্মকান্ড পরিচালনা করেছে। এর ফলে নিয়োগ, পদোন্নতি এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় মেধার ব্যাপক অবমূল্যায়ন হয়েছে এবং জবাবদিহিতাও দুর্বল হয়ে পড়েছে।

ঢ। সরকারি কর্মচারীদের আচরণবিধিঃ সরকারি কর্মকর্তাদের জন্য একটি আধুনিক আচরণবিধি (Code of Conduct) অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। বাংলাদেশের সরকারি কর্মচারী আচরণবিধি ১৯৭৯ বর্তমান সময়ের প্রেক্ষাপটে অনেকাংশে অপ্রাসঙ্গিক হয়ে পড়েছে, কারণ আধুনিক আচরণবিধির অনেক গুরুত্বপূর্ণ উপাদান এতে অনুপস্থিত।

ণ। অর্থ মন্ত্রণালয় কর্তৃক কর্ম-সম্পাদন পর্যবেক্ষণঃ অর্থ মন্ত্রণালয় কর্তৃক বার্ষিক বাজেট আলোচনার সময় প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়সমূহের কৌশলগত ফলাফল এবং গুরুত্বপূর্ণ কর্ম-সম্পাদন সূচকসমূহ (Key Performance Indicators) পর্যালোচনা করার কথা। তবে, প্রথাগত (Traditional) এবং ক্রমবর্ধমান (Incremental) বাজেট পদ্ধতি অনুসরণের কারণে এই পর্যবেক্ষণ কার্যকরভাবে করা সম্ভব হয় না। সেক্ষেত্রে আর্থিক জবাবদিহিতাও দুর্বল হয়ে পড়েছে।

ত। সামাজিক জবাবদিহিতা কৌশল (Tools) এবং সুশীল সমাজের ভূমিকাঃ সামাজিক জবাবদিহিতা এমন একটি পদ্ধতি যেখানে নাগরিক, কমিউনিটি, গণমাধ্যম এবং সুশীল সমাজের সংগঠনগুলো বিভিন্ন কৌশল ব্যবহার করে সরকারি কর্মকর্তাদের জবাবদিহি নিশ্চিত করে। এসব কৌশলের মধ্যে রয়েছে কমিউনিটি মনিটরিং, অংশগ্রহণমূলক বাজেট প্রণয়ণ, গণশুনানি, নাগরিক প্রতিবেদন কার্ড (Citizen Report Card, CRC) এবং কমিউনিটি স্কোর কার্ড (Community Score Card, CSC) ইত্যাদি। তবে, বাংলাদেশে এসব সামাজিক জবাবদিহিতার কৌশল কাঙ্খিত ফলাফল অর্জনে ব্যর্থ হয়েছে। এর মূল কারণ এতে সরকারের সমর্থনের অভাব এবং সুশীল সমাজ সংগঠনগুলোর অভ্যন্তরীণ দুর্বলতা।

থ। সুপারিশমালাঃ জনপ্রশাসনে স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতার সংস্কার

৮.১	**কম্পট্রোলার এন্ড অডিটর জেনারেল (CAG) এর দপ্তরকে শক্তিশালীকরণঃ** জনপ্রশাসনের স্বচ্ছতা ও নিরীক্ষার স্বাধীনতা নিশ্চিত করা, হিসাব বিভাগ হতে অডিটের পৃথকীকরণ এবং অডিটের গুনগতমান উন্নতির জন্য নিরীক্ষা আইন (Audit Act) প্রণয়ন করা যেতে পারে। প্রজাতন্ত্রের বিদ্যমান হিসাব ও নিরীক্ষা বিভাগকে আলাদা করার সুপারিশ আগেও বিভিন্ন কমিশন করেছে। বর্তমান কমিশন একই সুপারিশ করেছে। নিরীক্ষা আইনে পারফরমেন্স অডিটিং-কে জোর দিতে হবে এবং আলোচ্য প্রতিবেদন সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় ও দপ্তরে পাঠাতে হবে যাতে তারা প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নিতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৮.২	নিরীক্ষা আইনের অধীনে অডিট এন্ড একাউন্টস ক্যাডার বিভাজনসহ সকল স্তরের কর্মকর্তা ও কর্মচারী এবং অডিট ও হিসাব বিভাগকে প্রশাসনিকভাবে এবং কর্ম-বিভাজনের ভিত্তিতে সম্পূর্ণ পৃথক করার উদ্যোগ নেয়া যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৮.৩	পৃথকীকরণের পরে অডিট এবং হিসাব বিভাগের মধ্যে কোনো স্তরের কর্মকর্তা বা কর্মচারীর নিয়োগ, আন্তঃবদলী এবং পদায়নের সুযোগ থাকবে না। বিভাজিত অডিট ও হিসাব	মধ্য মেয়াদি

	বিভাগের ক্যাডার পদের বিভিন্ন স্তরে সমতা বিধানের লক্ষ্যে কিছু সংখ্যক অতিরিক্ত পদ সৃষ্টির প্রয়োজন হতে পারে। সেই সঙ্গে নন-ক্যাডার প্রথম ও দ্বিতীয় শ্রেনীর কর্মকর্তা, তৃতীয় এবং চতুর্থ শ্রেনীর সকল স্তরের কর্মচারীদেরকে বর্তমানের পদসংখ্যা অনুযায়ী অডিট ও হিসাব বিভাগে স্থায়ীভাবে বিভাজন ও পদায়ন করা যেতে পারে। তবে পৃথকীকরণের পরে অডিট এবং হিসাব বিভাগের মধ্যে কোনো স্তরের কর্মকর্তা বা কর্মচারীর নিয়োগ, বদলি এবং বিনিময়ের সুযোগ থাকবে না।	
৮.৪	প্রস্তাবিত নিরীক্ষা আইনে প্রতি বছর নির্দিষ্ট মাসে নিরীক্ষা ও নিরীক্ষিত হিসাব প্রতিবেদন দাখিলের নির্দিষ্ট সময়সীমা নির্ধারণ করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৮.৫	উক্ত আইনে কম্পট্রোলার এন্ড অডিটর জেনারেলের বর্তমান দপ্তরকে সচিবালয় হিসেবে ঘোষণা করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
৮.৬	স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানসমূহ সরকারি অর্থ ব্যবহার করে বিধায় সেগুলোর নিরীক্ষা কার্য নিরীক্ষা বিভাগ কর্তৃক সম্পাদিত হওয়ার বিধান করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৮.৭	অডিট ও হিসাব বিভাগ পৃথকীকরণের পরে সিজিএ, সিজিডিএফ এবং রেলওয়ে হিসাব বিভাগ অর্থ বিভাগের অধীনে ন্যস্ত থাকবে। হিসাব মহা নিয়ন্ত্রক (সিজিএ) অর্থ বিভাগের পক্ষে সিভিল, প্রতিরক্ষা এবং রেলওয়ে বিভাগের হিসাব সমন্বয় করে জাতীয় আর্থিক হিসাব প্রণয়নের জন্য দায়বদ্ধ থাকবেন।	মধ্য মেয়াদি
৮.৮	ফাইন্যান্সিয়াল ম্যানেজমেন্ট একাডেমী (FIMA) অডিটর জেনারেলের প্রশাসনিক নিয়ন্ত্রণে থাকবে। তবে ফিমাতে হিসাব এবং অডিট বিভাগের সকল স্তরের কর্মকর্তা ও কর্মচারীর প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা বর্তমানের ন্যায় চলতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৮.৯	জনপ্রশাসনে জবাবদিহি ব্যবস্থা শক্তিশালী করতে সংসদের স্থায়ী কমিটিগুলোর মধ্যে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ ‘পাবলিক একাউন্টস্ কমিটি’সহ অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ কমিটিগুলোর চেয়ারম্যান হিসেবে বিরোধী দলের সংসদ সদস্যদের মধ্য হতে নিয়োগের বিধান সংবিধান বা সংসদের ‘রুলস্ অব প্রসিডিউরস’-এ সংযুক্ত করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৮.১০	**সংসদের স্থায়ী কমিটিগুলোর দক্ষতা** ও কার্যকারিতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে সংসদীয় কমিটিগুলোর বিভিন্ন লজিসটিকাল সুবিধাসমূহ যেমন- অফিস একেমোডেশন, যানবাহন, গবেষণা কর্মকর্তা এবং সাপোর্ট স্টাফ ইত্যাদির বিধান নিশ্চিত করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
৮.১১	**বাজেট বাস্তবায়ন পরিবীক্ষণ ও সংসদে প্রতিবেদন পেশঃ** সরকারি অর্থ ও বাজেট ব্যবস্থাপনা আইন ২০০৯ এর ১৫ (৪) ধারা অনুসারে অর্থমন্ত্রী কর্তৃক সরকারি আয় ও ব্যয়ের গতিধারা পরিবীক্ষণ করে ত্রৈমাসিক ভিত্তিতে একটি পর্যালোচনা প্রতিবেদন প্রনয়ণ করা এবং সংসদের পরবর্তী অধিবেশনে তা উপস্থাপন করার বিধান রয়েছে। কিন্তু আর্থিক জবাবদিহিতার এমন একটি গুরুত্বপূর্ণ আইনের বাধ্যবাধকতা দীর্ঘদিন যাবত উপেক্ষিত হয়ে চলছে। সুতরাং, কমিশন এ মর্মে সুপারিশ করছে যে, অর্থ মন্ত্রণালয় সরকারি আয়-ব্যয়ের গতিধারা যথযথভাবে পরিবীক্ষণ করে এ সম্পর্কে ত্রৈমাসিক ভিত্তিতে একটি	মধ্য মেয়াদি

	প্রতিবেদন তৈরি করবে এবং বর্ণিত আইনের বিধান অনুসারে তা জাতীয় সংসদের নিকট উপস্থাপন করবে।	
৮.১২	**ইনস্টিটিউট অব পাবলিক ফাইন্যান্সকে শক্তিশালীকরণঃ** অডিট ও হিসাব বিভাগের বাইরে দীর্ঘদিন সরকারের বিভিন্ন মন্ত্রণালয়, বিভাগ, অধিদপ্তর, পরিদপ্তর এবং দপ্তরসমূহের বিশাল সংখ্যক সরকারি কর্মকর্তা-কর্মচারীদের জন্য আর্থিক ব্যবস্থাপনা বিষয়ে প্রশিক্ষণ ও সংশ্লিষ্ট বিষয়ে গবেষণার জন্য কোনো একাডেমী ছিল না। এর পরিপ্রেক্ষিতে ২০১৩ সালে অর্থ বিভাগের অধীনে 'ইনস্টিটিউট অব পাবলিক ফাইন্যান্স (আইপএফ) প্রতিষ্ঠা করা হয়। এই ইনস্টিটিউটকে একটি শক্তিশালী প্রতিষ্ঠান হিসেবে গড়ে তোলার জন্য এর একটি স্থায়ী ক্যাম্পাস এবং স্থায়ী ও উপযোগী ফ্যাকাল্টি নিয়োগের জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
৮.১৩	**কর্ম-সম্পাদন বা পারফরমেন্স বাজেট ব্যবস্থা প্রবর্তনঃ** বাজেট আলোচনায় গুরুত্বপূর্ণ কর্ম-সম্পাদন সূচক কার্যকরভাবে আলোচনা করা এবং প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়/প্রতিষ্ঠানসমূহের ব্যয় ব্যবস্থাপনায় দক্ষতা এবং সরকারি অর্থ ব্যয়ে অর্জিত সাফল্য নিরূপনে প্রথাগত বা ক্রমবর্ধমান বাজেট ব্যবস্থা হতে পর্যায়ক্রমে কর্মসম্পাদন বা পারফরমেন্স বাজেট ব্যবস্থায় উত্তরণের জন্য অর্থ বিভাগকে একটি সময়ভিত্তিক কর্মপরিকল্পনা প্রণয়নের জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
৮.১৪	**দুর্নীতি দমন কমিশন (ACC)- কে শক্তিশালীকরণঃ** দুর্নীতি দমন কমিশনকে স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠান হিসেবে ঘোষণা করা যেতে পারে, যাতে তারা নিজেদের বিধিবিধান প্রণয়ন করতে পারে। প্রত্যেক স্তরের কর্মকর্তা নিয়োগে দূর্নীতি দমন কমিশনকে পূর্ণ স্বাধীনতা দিতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
৮.১৫	**বাংলাদেশ তথ্য কমিশনকে শক্তিশালীকরণঃ** বাংলাদেশ তথ্য কমিশনকে অধিকতর কার্যকর একটি সংস্থা হিসেবে গড়ে তোলার জন্য এর চেয়ারম্যান ও সদস্য নির্বাচনের প্রক্রিয়া একটি বাছাই কমিটির মাধ্যমে করা যেতে পারে। তথ্য কমিশনের পূর্ণ স্বাধীনতা নিশ্চিতের লক্ষ্যে সুপ্রিম কোর্টের আপিল বিভাগে কর্মরত একজন বিচারকের নেতৃত্বে একজন করে তথ্য অধিকার সম্পর্কে অভিজ্ঞ বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষক ও তথ্য প্রযুক্তি বিশেষজ্ঞ নিয়ে তিন সদস্য বিশিষ্ট একটি বাছাই কমিটি তথ্য কমিশনের প্রধান ও সদস্য নিয়োগের সুপারিশ করবে। কমিশন চেয়ারম্যান ও সদস্যরা এক মেয়াদির বেশি এ পদে থাকতে পারবেন না। কমিশনের শাখা অফিস প্রশাসনিক বিভাগ পর্যন্ত সম্প্রসারিত করা যেতে পারে। নাগরিকরা চাহিদামত সহজেই তথ্য না পেলে যেন বিভাগীয় তথ্য কমিশনার বরাবরে আপিল করতে পারে সে বিধান করার জন্য সুপারিশ করা হলো। বিভাগীয় তথ্য কমিশনার আপিলের উপর দ্রুত সিদ্ধান্ত দিবেন । এছাড়া তিনি জেলা ও উপজেলা সফর করে তথ্য কমিশন ও সংশ্লিষ্ট আইন সম্পর্কে নাগরিকদের সচেতন করবেন।	মধ্য মেয়াদি
৮.১৬	**ন্যায়পাল (Ombudsman) এর দপ্তর প্রতিষ্ঠাঃ** সুপ্রীম কোর্টের একজন বিচারক বা সুপ্রীম কোর্টের সাথে পরামর্শক্রমে জনপ্রশাসন সম্পর্কে অভিজ্ঞ ও স্বনামধন্য কোনো নির্দলীয়	মধ্য মেয়াদি

	ব্যক্তিকে ন্যায়পাল নিয়োগ করা যেতে পারে। সংবিধানের ৭৭ ধারা অনুসারে দেশের জন্য একজন ন্যায়পাল নিয়োগ যত দ্রুত সম্ভব করা যেতে পারে। ১৯৮০ সালের ন্যায়পাল আইন সংশোধন করে একটি অধ্যাদেশ জারি করে রাষ্ট্রপতির কর্তৃক ন্যায়পাল নিয়োগের ব্যবস্থা করার জন্য সুপারিশ করা হলো। ন্যায়পাল প্রতি বছর একটি প্রতিবেদন রাষ্ট্রপতি ও জাতীয় সংসদের স্পীকারের নিকট দাখিল করবেন। একজন ন্যায়পাল তিন বছরের বেশি উক্ত পদে থাকবেন না।	
৮.১৭	**অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থাঃ (Grievance Redress System- GRS)ঃ** ন্যায়পাল (Ombudsman) দপ্তর প্রতিষ্ঠার পরে মন্ত্রণালয়সহ সকল সরকারি দপ্তরে অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা, পর্যবেক্ষণ বা প্রয়োজনীয় সকল কার্যক্রম বাস্তবায়নের দায়িত্ব ন্যায়পালের দপ্তরে ন্যস্ত হবে।	মধ্য মেয়াদি
৮.১৮	**সরকারি অফিসগুলিতে নতুন কর্ম-সম্পাদন ব্যবস্থাপনা (Performance Management) ব্যবস্থা চালুকরণঃ** (ক) সকল মন্ত্রণালয়, বিভাগ, অধিদপ্তর, পরিদপ্তর এবং অন্যান্য সরকারি প্রতিষ্ঠানের নিজ নিজ 'সাংগঠনিক চার্টার' (Organization Charter) বা সংগঠনের কার্যাবলীতে এবং 'টেবল অব অরগানাইজেশন এন্ড ইকুইপমেন্ট' (Table of Organization and Equipment- TO&E) -এ তাদের ভিশন ও মিশন সংজ্ঞায়িত থাকবে। (খ) সকল সরকারি দপ্তর ও প্রতিষ্ঠানের প্রতিটি পদের, পদমর্যাদা ও স্তর নির্বিশেষে, সুনির্দিষ্ট দায়িত্ব ও কাজের বিবরণ (Job Description) প্রস্তুত করতে হবে এবং লিপিবদ্ধ থাকবে। (গ) প্রতিটি মন্ত্রণালয় ও দপ্তরের কার্যসম্পাদন প্রক্রিয়া সম্পর্কে Standard Operating Procedure (SOP) প্রণয়ন করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
৮.১৯	**সরকারি কর্মকর্তা-কর্মচারীদের নতুন কর্মদক্ষতা মূল্যায়ন (Performance Evaluation) পদ্ধতি চালু করাঃ** বিদ্যমান বার্ষিক গোপনীয় প্রতিবেদন (ACR)-এর পরিবর্তে নতুন বার্ষিক কর্মদক্ষতা মূল্যায়ন (Annual Performance Evaluation- APE) পদ্ধতি চালু করতে হবে। বছরের শুরুতে প্রত্যেক কর্মকর্তা বার্ষিক কাজের পরিকল্পনা (Annual Work Plan-AWP) নিয়ন্ত্রণকারী কর্মকর্তার নিকট জমা দেবেন। বছরের শেষে সিনিয়র কর্মকর্তারা সেই পরিকল্পনার ভিত্তিতে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তার কর্মদক্ষতা মূল্যায়ন (Performance Evaluation) করবেন। এরূপ মূল্যায়ন পারস্পরিক আলোচনার মাধ্যমে সম্পন্ন হবে। কর্মকর্তা-কর্মচারীদের কর্মদক্ষতা (Performance) চারটি বিভাগে মূল্যায়ন করা যেতে পারেঃ অসন্তোষজনক, সন্তোষজনক, ভালো এবং চমৎকার। কর্মদক্ষতার ভিত্তিতে কর্মকর্তা ও কর্মচারীদেরকে আর্থিক সুবিধা, প্রশিক্ষণ এবং অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা দেওয়া যেতে পারে। একইভাবে, প্রতিষ্ঠানের বার্ষিক কর্মদক্ষতার উপর ভিত্তি করে বাজেট বৃদ্ধি বা বিশেষ সুবিধা প্রাপ্তির ব্যবস্থা থাকতে পারে।	মধ্য মেয়াদি

৮.২০	**সরকারি দপ্তর/ প্রতিষ্ঠানের বার্ষিক কাজের পরিকল্পনা ও কর্ম-দক্ষতা মূল্যায়ন (Performance Review-PR)ঃ** প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের প্রধান বার্ষিক কাজের পরিকল্পনা প্রস্তুত করবেন এবং বছরের শুরুতে এটি উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের কাছে জমা দেবেন। প্রতিষ্ঠানের কর্ম-দক্ষতা মূল্যায়ন অভ্যন্তরীণ বা বহিরাগত কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে সম্পন্ন হতে পারে। বর্তমান বার্ষিক কর্ম-দক্ষতা চুক্তি (APA) ব্যবস্থা বজায় রাখা যেতে পারে; তবে এটি আরও কার্যকর করার জন্য তিন বছর অন্তর মূল্যায়নের ব্যবস্থা করা যেতে পারে। কর্মদক্ষতার ভিত্তিতে প্রতিষ্ঠানের বার্ষিক কর্মদক্ষতার উপর ভিত্তি করে বাজেট বৃদ্ধি বা বিশেষ সুবিধা প্রাপ্তির ব্যবস্থা থাকতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৮.২১	**মন্ত্রণালয়/বিভাগ এবং দপ্তরের বার্ষিক প্রতিবেদন প্রকাশ ঃ** প্রতিটি মন্ত্রণালয় ও দপ্তরকে বাধ্যতামুলকভাবে প্রতি বছর তার কর্মসম্পাদনের বার্ষিক প্রতিবেদন প্রকাশ করতে হবে। একই প্রতিবেদন সংশ্লিষ্ট সংস্থার ওয়েবসাইটেও প্রকাশ করতে হবে। এ প্রতিবেদনে আইন ও বিধি-বিধান, আর্থিক বিবরণী, পরিবেশ দূষণ, স্বাস্থ্য পরিষেবা, অপরাধ নিয়ন্ত্রণ ও জাতীয় জনগুরুত্বপূর্ণ বিষয়াদি স্থান পেতে পারে। এ প্রতিবেদনে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের পূর্ববর্তী বছরে বাস্তবায়িত গুরুত্বপূর্ণ কার্যক্রম, অর্জিত সাফল্য, আর্থিক আয়-ব্যয়ের হিসাব এবং বিশেষ অর্জনসমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে। এটি প্রশাসনের স্বচ্ছতা বৃদ্ধিতে এবং জবাবদিহি নিশ্চিত করতে সহায়ক হবে।	মধ্য মেয়াদি
৮.২২	**উন্মুক্ত তথ্য নীতিঃ** বাংলাদেশ সরকার এরূপ উন্মুক্ত তথ্য নীতি গ্রহণের কথা বিবেচনা করতে পারে, কারণ সরকারি তথ্য উন্মুক্ত করলে স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা বৃদ্ধি পাবে এবং দুর্নীতি লাঘবে সহায়ক হবে। তথ্য অধিকার আইন সংশোধন প্রসঙ্গে পূর্ববর্তী অধ্যায়ে সুপারিশ করা হয়েছে। তথ্যের অবাধপ্রবাহ নিশ্চিত করার জন্য The Official Secrets Act 1923 এবং The Evidence Act 1872 প্রয়োজনীয় সংশোধন করে যুগোপযোগী করা যেতে পারে। সংবাদপত্র ও অন্যান্য মিডিয়ার নিরপেক্ষ, সত্যান্বেষী, বস্তুনিষ্ঠ ও দায়িত্বশীল সংবাদ ও মতামত প্রকাশের স্বাধীনতা ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে হবে। সাংবাদিকদের অনুসন্ধানী প্রতিবেদন প্রকাশের জন্য উৎসাহ দিতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
৮.২৩	**'প্রশাসনিক ন্যায়পাল' নিয়োগ ও তার সচিবালয় প্রতিষ্ঠাঃ** জনপ্রশাসনে নিয়োজিত কর্মকর্তা ও কর্মচারীরা কোনো কোনো সময়ে অযাচিত ও অনাকাঙ্খিতভাবে হেনস্তার শিকার হন। এরূপ ক্ষেত্রে তাদের বক্তব্য না শুনেই কর্মস্থল থেকে প্রত্যাহার বা ওএসডি করা হয়। অনেক সময় সরকারি কাজ করতে গিয়ে কর্মকর্তারা মামলায় জড়িয়ে পড়েন। সেক্ষেত্রে আইনগত ব্যয়ভার তাদেরকেই বহন করতে হয়। অনেকে অবসরে যাওয়ার পরও আইনী লড়াই এবং মামলার খরচ দিতে হিমসিম খান। এরূপ পরিস্থিতিতে জনপ্রশাসন সংক্রান্ত বিষয় স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা নিশ্চিত করার জন্য দ্রুততর সময়ের মধ্যে একজন **'প্রশাসনিক ন্যায়পাল'** নিয়োগ করা যেতে পারে। জাতীয় সংসদে আইন পাসের জন্য অপেক্ষা না করে রাষ্ট্রপতি কর্তৃক অধ্যাদেশ জারি করে প্রশাসনিক ন্যায়পাল নিয়োগের	মধ্য মেয়াদি

	উদ্যোগ নেয়া যেতে পারে। তিনি সরকারি কর্মচারিদের শুনানী গ্রহন করে পরবর্তী পদক্ষেপের জন্য সরকারের কাছে সুপারিশ পাঠাবেন।	
৮.২৪	**জনপ্রশাসনে জবাবদিহি নিশ্চিকরণে প্রক্রিয়াগত সংস্কারঃ**	
ক)	সকল সরকারি মন্ত্রণালয় ও দপ্তরের **বার্ষিক বাজেট** নাগরিকদের কাছে সহজলভ্য ও উম্মুক্ত থাকতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
খ)	সরকারি **ক্রয় প্রক্রিয়ায়** সম্পূর্ণ স্বচ্ছ ও ন্যায্য নীতি অনুসরণ নিশ্চিত করার উদ্যোগ নিতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
গ)	সরকারি পরিষেবায় নাগরিক সমাজ সন্তুষ্ট কিনা বা তাদের কোনো অভিযোগ আছে কিনা তা জানার জন্য নিয়মিতভাবে **গণশুনানি** করতে হবে। পূর্ববর্তী অধ্যায়ে একই সুপারিশ করা হয়েছে।	মধ্য মেয়াদি
ঘ)	স্বচ্ছতা ও জবাবদিহি নিশ্চিত করার একটি **প্রশাসনিক সংস্কৃতি** গড়ে তোলা এবং তাকে জনপ্রিয় করার উদ্যোগ নিতে হবে। বিধি মোতাবেক প্রজাতন্ত্রের প্রত্যেক কর্মচারীকে প্রতি বছর তার সম্পদের হিসাব বিবরণী দাখিল করা বাধ্যতামুলক করা যেতে পারে। পেশকৃত সম্পদ বিবরণী জনগণের দেখার জন্য উম্মুক্ত রাখা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
ঙ)	অনৈতিক, অন্যায় ও **দুর্নীতি উদঘাটনে তথ্যপ্রকাশকারী** (whistleblower) কাজকে উৎসাহিত করতে হবে। এ প্রসঙ্গে ২০১১ সালে প্রণীত তথ্যপ্রকাশ (সুরক্ষা) আইনটি কঠোরভাবে প্রয়োগ করা যেতে পারে। এ আইনের মাধ্যমে তথ্যপ্রকাশকারীকে সকল ধরনের হয়রানি থেকে তাদের সুরক্ষা দিতে হবে। প্রয়োজনে বিদ্যমান আইনটি পর্যালোচনা করে দেখা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
চ)	**প্রশাসনিক ট্রাইবুনালকে** জনবল ও লজিস্টিক দিয়ে আরো শক্তিশালী করা প্রয়োজন।	মধ্য মেয়াদি
ছ)	**ফৌজদারি (পিপি) ও দেওয়ানি মামলা (জিপি) পরিচালনার** জন্য আইনজীবি নিয়োগের মাধ্যমে দু'টি স্থায়ী প্রসিকিউশন সার্ভিস গঠন করা যেতে পারে। এজন্য একটি আইন প্রণয়ন ও পাবলিক সার্ভিস কমিশনের মাধ্যমে পিপি ও জিপি নিয়োগ করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
জ)	**স্বতন্ত্র ভূমি আদালত স্থাপনঃ** বর্তমানে ভূমি সংশ্লিষ্ট মামলাগুলো নিষ্পত্তিতে দীর্ঘ সময় ব্যয় হয়। নাগরিকদের ভোগান্তি দূরীকরণের জন্য প্রতি বিভাগে একটি করে স্বতন্ত্র **ভূমি** আদালত স্থাপন করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি

অধ্যায় নয়
জনপ্রশাসনে নিরপেক্ষতা নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে সংস্কার

ক। নিরপেক্ষ জনপ্রশাসন কেন?ঃ নিরপেক্ষ জনপ্রশাসন বলতে কোনো রাজনৈতিক দল, সংগঠন, সম্প্রদায়, জনগোষ্ঠী, ব্যক্তি বিশেষের প্রতি অনুরাগ বা বিরাগের বশবর্তী না হয়ে সম্পূর্ণ পক্ষপাতহীনভাবে নাগরিক সেবা প্রদানকে বুঝায়। সরকারি কর্মচারীগণ ব্যক্তিগত পছন্দ বা পক্ষপাতিত্বের উর্ধ্বে থেকে সর্বপ্রকার চাপমুক্ত অবস্থায় নির্ভয়ে দায়িত্ব পালন করবেন এবং কোনো ব্যক্তির রাজনৈতিক মতাদর্শ বা দলের প্রতি অনুগত না হয়ে দেশের সংবিধান ও আইনের শাসনের প্রতি অনুগত থাকবেন এটাই একটি গণতান্ত্রিক দেশে কাম্য। নিরপেক্ষ জনপ্রশাসন শুধুমাত্র জনগণের কাঙ্ক্ষিত প্রত্যাশাই নয়; বরং এটি পাওয়া জনগণের একটি অধিকার। জনপ্রশাসন নিরপেক্ষ না হলে দেশের গণতন্ত্র বিপন্ন হয়, দুর্নীতির বিস্তার ঘটে, সমাজে আইনশৃঙ্খলা পরিস্থিতির অবনতি ঘটে এবং নাগরিক অধিকার সংকুচিত হয়। জনগণ স্থায়ী, কিন্তু সরকার পরিবর্তনশীল, জনপ্রশাসনকে গণতান্ত্রিক নিয়মে নির্বাচিত সকল সরকারের অধীনে আস্থাভাজন হয়ে জনসেবা প্রদান করতে হয়। এ জন্য জনপ্রশাসনকে নিরপেক্ষ থাকতে হবে।

খ। নিরপেক্ষ সিভিল সার্ভিসঃ বাংলাদেশ সংবিধানের অনুচ্ছেদ ১৩৩-১৩৬ মোতাবেক দেশে একটি মেধাভিত্তিক, স্থায়ী, স্বাধীন এবং নিরপেক্ষ সিভিল সার্ভিস প্রতিষ্ঠার কথা বলা হয়েছে। তাছাড়া ১৯৭৯ সালের সরকারি কর্মচারীর আচরণ বিধিতে সরকারি কর্মচারীদের নৈতিক মান সমুন্নত রাখার জন্য বাধ্যতামুলক বিধান রয়েছে। বর্তমান বিশ্বে সিভিল সার্ভিসের নিরপেক্ষতা সুষ্ঠু জনপ্রশাসনের জন্য অতীব গুরুত্বপূর্ণ এবং গণতন্ত্রের জন্য অপরিহার্য উপাদান হিসেবে বিবেচনা করা হয়।

গ। জনপ্রশাসনে দলীয়করণের কৌশলঃ আমাদের দেশে বিগত সময়ে জনপ্রশাসনে দু'টো ক্ষেত্রে দলীয়করনের অনাকাঙ্ক্ষিত দৃষ্টান্ত স্থাপন করা হয়। প্রথমত জনপ্রশাসনে দলীয় লোকজনকে নিয়োগ দান, কর্মরত কর্মকর্তাদের মধ্যে দলীয় মতাদর্শের কর্মকর্তাদের পদোন্নতি প্রদান করে নিরপেক্ষ কর্মকর্তাদের পদোন্নতি বঞ্চিত করে ক্রমান্বয়ে ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা(ও.এস.ডি) করে বসিয়ে রাখা এবং অপছন্দের কর্মকর্তাদের বাধ্যতামূলক অবসর প্রদান করে তাদের সরকারি দায়িত্ব পালন থেকে সরিয়ে দেওয়া। দ্বিতীয়ত আইনানুগ সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় ক্ষমতাসীন রাজনৈতিক কর্তাব্যক্তিগণ কর্তৃক হস্তক্ষেপ এবং তাদের নির্দেশিত সিদ্ধান্ত গ্রহণে কর্মকর্তাদের বাধ্য করা।

বিগত বছরগুলোতে জনপ্রশাসনে দলীয় লোকদের নিয়োগ ও দলীয় কর্মকর্তাদের পদোন্নতি প্রদান, সরকারি কর্মকাণ্ডে প্রায় সকল আইনানুগ সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় রাজনৈতিক হস্তক্ষেপ এবং আইনানুগ সিদ্ধান্তের পরিবর্তে ক্ষমতাসীন রাজনৈতিক দল ও রাজনৈতিক ব্যক্তিদের স্বার্থে সিদ্ধান্ত প্রদান প্রক্রিয়া চুড়ান্ত রূপ লাভ করে। ফলে দেশে আইনের শাসন ভূলুণ্ঠিত হয়, দুর্নীতির ব্যাপকতা বৃদ্ধি পায়, বিচার ব্যবস্থা স্বাধীনতা হারায়, জুলুম,নির্যাতন বেড়ে যায় এবং গণতান্ত্রিক শাসনের স্থলে স্বৈরশাসন প্রতিষ্ঠিত হয়। দেশে বিভিন্ন সময়ে সরকার তাদের রাজনৈতিক স্বার্থ হাসিলের জন্য প্রজাতন্ত্রের কর্মচারীদের ব্যবহার করেছে; এমনকি জনপ্রশাসনকে দলীয়করণ করে এর পেশাদারি চরিত্র নষ্ট করেছে। জনপ্রশাসনের মান ও ভারসাম্য এখন এক ক্রান্তিকালে উপনীত হয়েছে। জনগণের প্রত্যাশা ও অধিকার ন্যায্যভাবে প্রতিষ্ঠার জন্য একটি জনমুখী, জবাবদিহিমুলক, নিরপেক্ষ ও দক্ষ সিভিল প্রশাসন গড়ে তোলা এখন সময়ের দাবি।

ঘ। নিয়োগ ও পদোন্নতির জন্য গোয়েন্দা বিভাগের প্রতিবেদনঃ বিদ্যমান ব্যবস্থায় বিসিএস পরীক্ষায় কৃতকার্য হওয়ার পরে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় চূড়ান্ত নিয়োগের পূর্বে পুলিশের বিভাগের কাছে গোপনীয় প্রতিবেদন চাওয়া হয়। আবার উচ্চতার পদে পদোন্নতির ক্ষেত্রে গোয়েন্দা বিভাগের কাছে রাজনৈতিক পরিচয় জানতে চাওয়া হয়। কারণ জনপ্রশাসনে রাজনীতিকীকরণ এ স্তর থেকেই শুরু হয়। কমিশন মনে করে, এ নিয়ম বাতিল হওয়া প্রয়োজন। অপরদিকে, পাসপোর্ট পাওয়া একজন ব্যক্তির নাগরিক অধিকার। সেক্ষেত্রেও পুলিশের গোপন প্রতিবেদন চাওয়ার রেওয়াজ আছে। কমিশন মনে করে, একজন নাগরিককে তার জাতীয় পরিচয়পত্র দেখে পাসপোর্ট দেওয়া উচিত। তাহলে নাগরিকদের হয়রানি ও দূর্নীতি কমে যাবে।

ঙ। দলীয়করণের ক্ষেত্র ও প্রতিবন্ধকতাসমূহঃ উল্লেখিত পর্যালোচনা থেকে প্রতীয়মান হয় যে, বিভিন্ন ক্ষেত্রে দলীয়করণের দৃষ্টান্ত ঘটে থাকেঃ **(১)** সরকার দলীয় ও অনুগত লোকদের নিয়ে পাবলিক সার্ভিস কমিশন গঠন; (২) সরকার দলীয় যুব, ছাত্র ইত্যাদি অঙ্গ সংগঠনভুক্ত প্রার্থী ও স্বজনদের অন্যায্যভাবে সরকারি চাকরিতে নিয়োগ; (৩) জনপ্রশাসনে দলীয় স্বার্থ বিবেচনায় বদলি ও পদোন্নতি প্রদান; (৪) দলনিরপেক্ষ, সৎ কর্মকর্তাদের পদোন্নতি বঞ্চিত করা বা ওএসডি করে বিনা কাজে বসিয়ে রাখা, এবং (৫) অপছন্দ কর্মকর্তাদের ২৫ বছর পূর্তির পর বাধ্যতামুলক অবসরে পাঠানো ইত্যাদি। বর্ণিত অবস্থায় জনপ্রশাসনকে দলনিরপেক্ষ করার ক্ষেত্রে তিনটি প্রতিবন্ধকতা চিহ্নিত করা যায়ঃ (১) জনপ্রশাসনকে দলীয়করণ, (২) সরকারি সিদ্ধান্ত গ্রহণে নিয়মবহির্ভূত হস্তক্ষেপ ও (৩) দূর্নীতি (স্বজনপ্রীতিসহ)

চ। সুপারিশমালাঃ জনপ্রশাসনে নিরপেক্ষতা নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে সংস্কার

৯.১	**স্বাধীন তদন্ত কমিশন গঠনঃ** অতীতে বিভিন্ন সরকারের সময়ে যে সকল সরকারি কর্মকর্তা-কর্মচারী ভোট জালিয়াতি, অর্থ-পাচার, দূর্নীতি, এবং ২০২৪ সালের জুলাই-আগষ্টের গণহত্যার সাথে প্রত্যক্ষভাবে জড়িত হয়ে জনপ্রশাসনের পেশাদারিত্ব, ভাবমূর্তি ও একটি গণতান্ত্রিক দেশের স্বাভাবিক প্রক্রিয়াকে ক্ষুন্ন করেছে তাদের বিরুদ্ধে যথাযথ তদন্তের জন্য মাঠ পর্যায়ে জনমত রয়েছে বিধায় একটি স্বাধীন তদন্ত কমিশন গঠনের বিষয়টি বিবেচনা করা যেতে পারে বলে কমিশন মনে করে।	স্বল্প মেয়াদি
৯.২	**পুলিশ ভেরিফিকেশনঃ** পদোন্নতির ক্ষেত্রে পুলিশ বা কোনো গোয়েন্দা বিভাগের কাছে রাজনৈতিক পরিচয় জানতে চাওয়ার প্রথা বাতিল করার জন্য সুপারিশ করা হলো। কারণ জনপ্রশাসনে রাজনীতিকীকরণ এ স্তর থেকেই শুরু হয়। লিখিত ও মৌখিক পরীক্ষার ফলাফল ঘোষিত হওয়ার পূর্বে কোনো প্রার্থীর পুলিশ ভেরিফিকেশন করা যাবে না। বিসিএস পরীক্ষায় কৃতকার্য হওয়ার পরে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় চূড়ান্ত নিয়োগের পূর্বে পুলিশের বিভাগের কাছে শুধুমাত্র সংশ্লিষ্ট প্রার্থীর বিরুদ্ধে কোনো ফৌজদারী মামলা আছে কিনা সে সম্পর্কে প্রতিবেদন চাইবে। প্রয়োজনে জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় দূর্নীতি দমন কমিশনে প্রতিবেদন চাইতে পারে। পুলিশ ভেরিফিকেশন কার্যক্রম পাবলিক সার্ভিস কমিশনের পরিবর্তে প্রার্থীর যোগদানকৃত মন্ত্রণালয় কর্তৃক সম্পাদিত হবে। এ ছাড়া পাসপোর্ট, দ্বৈত নাগরিকত্ব, সমাজসেবা সংস্থা বা এনজিও-র বোর্ড গঠন ইত্যাদি নাগরিক সেবার ক্ষেত্রে পুলিশ ভেরিফিকেশন কার্যক্রম বাতিল করার জন্যও সুপারিশ করা হলো।	স্বল্প মেয়াদি

	একজন নাগরিকের জাতীয় পরিচয়পত্র ও সংশ্লিষ্ট কাগজপত্র থাকলে তার বিষয় নিষ্পত্তি করা যেতে পারে।	
৯.৩	**১৫ বছর চাকুরি পূর্তিতে স্বেচ্ছায় অবসরগ্রহণঃ** সিভিল সার্ভিস এ্যাক্ট, ২০১৮-এর ৪৫ ধারা সংশোধনক্রমে কোনো সরকারি কর্মচারীর ২৫ বছর চাকুরিকাল পূর্তিতে তাকে সরকার কর্তৃক বাধ্যতামুলক অবসর প্রদানের বিধান বাতিল করার জন্য সুপারিশ করা হলো। তবে বিধান রাখা যায় যে, কোনো সরকারি কর্মচারী ১৫ বছর চাকুরি পূর্তিতে অবসর নিতে আবেদন করলে সরকার তা মঞ্জুর করতে পারবে।	মধ্য মেয়াদি
৯.৪	**রাজনৈতিক কর্মকান্ডে অংশগ্রহণঃ** কোনো সরকারি কর্মকর্তা কোনো রাজনৈতিক দলের পক্ষে বা বিপক্ষে আয়োজিত কোনো কর্মসূচিতে অংশগ্রহণ করতে পারবেন না বলে নির্দেশনা জারি করা যেতে পারে। বিশেষ করে বিভিন্ন সার্ভিসের নামে যে সকল সমিতি রয়েছে তারা কোনো রাজনৈতিক দল বা নেতার পরিচয় দিয়ে সরকারের সিদ্ধান্তের সমালোচনা করে বা দাবি আদায়ের জন্য কোনো বিক্ষোভ বা প্রতিবাদ সমাবেশ করতে পারবেন না। ব্যক্তি হিসেব কেউ সংক্ষুদ্ধ বা বৈষম্যের শিকার হলে তার প্রতিকারের জন্য তিনি বিধি মোতাবেক আবেদন করতে পারবেন।	মধ্য মেয়াদি
৯.৫	**সরকারি কর্মচারীদের নিরাপত্তা বিধানঃ** সিভিল সার্ভিসে কর্মরত সকল কর্মকর্তা-কর্মচারীর নিরপেক্ষভাবে ও সততার সাথে আইনানুগ দায়িত্ব পালনের জন্য তাদের চাকুরীর, সামাজিক মর্যাদা, আর্থিক ও জীবনের নিরাপত্তার নিশ্চয়তা দিতে হবে এবং তাদেরকে সকল ধরনের হয়রানি হতে রক্ষা করতে হবে। এ জন্য The Civil Service Act 2018 -তে সরকারি কর্মচারীদের নিরাপত্তা প্রদানের বিধান সংযোজন করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৯.৬	**মন্ত্রী/প্রতিমন্ত্রীর একান্ত সচিব (পিএস) /সহকারী একান্ত সচিব পাদয়নঃ** অতীতে দেখা গেছে যে, সিভিল সার্ভিসের অনেক অফিসার মন্ত্রী/প্রতিমন্ত্রীর একান্ত সচিব (পিএস) /সহকারী একান্ত সচিব হিসেবে দায়িত্ব পালনের কারণে পরবর্তী সরকারের আমলে হয়রানির শিকার বা পদোন্নতি বঞ্চিত বা ওএসডি হয়েছেন। এরূপ পরিস্থিতি এড়ানোর জন্য মন্ত্রী/প্রতিমন্ত্রীর একান্ত সচিব (পিএস) /সহকারী একান্ত সচিব মন্ত্রীদের অভিপ্রায় অনুসারে সিভিল সার্ভিসের বাইরে থেকে নিয়োগ করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
৯.৭	**Standard Operating Procedure (SOP) প্রণয়নঃ** সরকারি কার্যনির্বাহে বহু বিষয়ে জনপ্রশাসনকে আইন, বিধি ও নীতিমালা মোতাবেক প্রতিনিয়ত সিদ্ধান্ত নিতে হয়। সিদ্ধান্ত প্রদান প্রক্রিয়ায় প্রায়শ অনৈতিক বা আইন ও বিধি বহির্ভূত রাজনৈতিক হস্তক্ষেপ করা হয়। অনাকাঙ্ক্ষিত এ সকল হস্তক্ষপের ফলে ন্যায়বিচার ব্যাহত হয়, জনস্বার্থ উপেক্ষিত হয়, প্রশাসনের স্বাভাবিক কার্যক্রমে বিঘ্ন ঘটে এবং জনপ্রশাসনের প্রতি জনমানুষের আস্থাহীনতার সৃষ্টি হয়। এ জন্য সরকারি কার্যনির্বাহে জনপ্রতিনিধিগণের সিদ্ধান্ত প্রদান বা হস্তক্ষেপের একটি সুস্পষ্ট সীমারেখা নির্ধারণ করতে হবে। এ জন্য প্রতি মন্ত্রণালয়, বিভাগ বা দপ্তরে নিয়োজিত কর্মকর্তা এবং দায়িত্বপ্রাপ্ত জনপ্রতিনিধির মধ্যে Rules of Business	মধ্য মেয়াদি

	ও Standard Operating Procedure অনুসারে কর্মবন্টণ করে দিতে হবে।	
৯.৮	**নীতিমালা প্রণয়ন ও বাস্তবায়নঃ** সরকারি কর্মকর্তারা বিদ্যমান বিধিবিধানের আলোকে কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন, পরিকল্পনা মোতাবেক কর্মসম্পাদন, মনিটরিং এবং সার্বিক কর্মকাণ্ড পরিচালনার দায়িত্ব পালন করবেন। অপরদিকে, জনপ্রতিনিধিগণ কোনো মন্ত্রণালয়, বিভাগ, দপ্তর বা অন্য কোনো সংস্থার কাজে জনআকাঙ্ক্ষার প্রতিফলন ঘটেছে কিনা এবং জনগণ কাঙ্ক্ষিত সেবা পেয়ে সন্তুষ্ট কীনা তা সংসদীয় স্থায়ী কমিটির মাধ্যমে যাচাই করে সঠিক কর্মপন্থা ও প্রয়োজনে নীতিমালা প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন নিশ্চিত করবেন।	মধ্য মেয়াদি
৯.৯	**জনপ্রতিনিধির কর্মপরিধিঃ** দায়িত্বপ্রাপ্ত জনপ্রতিনিধিগণ কর্মকর্তাগণের দাপ্তরিক কর্ম পরিচালনায় হস্তক্ষেপ করবেন না। কোনো মন্ত্রী, সংসদ সদস্য বা রাজনৈতিক ব্যক্তি কোনো সরকারি কর্মচারীকে অন্যায্য ও বিধি-বহির্ভূত কাজের জন্য অনৈতিক চাপ প্রয়োগ করলে তিনি বিষয়টি গোপনীয়ভাবে মন্ত্রিপরিষদ সচিবকে অবহিত করবেন বলে নির্দেশনা দেয়া যেতে পারে। কোনো বিষয়ে সরকারি কর্মকর্তা কর্তৃক লিখিত সিদ্ধান্ত পরিবর্তন করে উপরস্থ কর্মকর্তা বা উপরস্থ জনপ্রতিনিধি ভিন্ন কোনো সিদ্ধান্ত গ্রহণের জন্য প্রয়োজন মনে করলে অবশ্যই তাকে লিখিতভাবে নির্দেশ প্রদান করতে হবে। মৌখিক নির্দেশ বাস্তবায়ন করা যাবে না এবং মৌখিক নির্দেশে তা কার্যকর করা যাবে না।	মধ্য মেয়াদি
৯.১০	**জনপ্রশাসনে দুর্নীতিরোধে সুপারিশঃ**	
ক)	সরকারি কর্মকর্তা, মন্ত্রী, প্রতিমন্ত্রী, উপমন্ত্রী এবং সকল সংসদ সদস্যকে প্রতি বছর সম্পদ বিবরণী সংশ্লিষ্ট বিভাগে পেশ করতে হবে। উক্ত সম্পদ বিবরণী অনলাইনে জনগণের প্রদর্শনের ব্যবস্থা রাখতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
খ)	**জাতীয় শুদ্ধাচার ব্যবস্থা (National Integrity System-NIS)ঃ** বিদ্যমান জাতীয় শুদ্ধাচার ব্যবস্থাকে শক্তিশালী করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
গ)	**কর্মকর্তাদের কর্মএলাকাঃ** স্বজনপ্রীতি রোধের জন্য কর্মকর্তাদের নিজ প্রশাসনিক বিভাগে চাকুরি করার বিধান রহিত করা এবং দুর্নীতির সুযোগ প্রতিরোধের জন্য কোনো কর্মকর্তাকে একই স্টেশনে তিন বছরের অধিক না রাখার বিধানকে কঠোরভাবে প্রয়োগ করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি

অধ্যায় দশ
জনপ্রশাসনে দক্ষত বিকাশ ও সক্ষমতার উন্নয়ন

ক। আমলাদের দক্ষতার অভাবঃ বাংলাদেশে সরকারি খাতে দক্ষতা অর্জনের অনেক চ্যালেঞ্জগুলো রয়েছে। এর মধ্যে মন্ত্রনালয় ও সংস্থাগুলোর মধ্যে সমন্বয়ের অভাব বেশ প্রকটভাবেই দেখা যায়। মন্ত্রণালয় ও বিভাগগুলো অধিকাংশ ক্ষেত্রে ধীরগতিতে কাজ করে, যার ফলে বহুক্ষেত্রে নীতির বাস্তবায়নে সঠিকভাবে হয় না। কর্মকর্তাদের মধ্যে একদিকে সাধারণ দক্ষতার অভাব; অপরদিকে সীমিত প্রযুক্তিগত দক্ষতার অভাবে জটিল নীতির কার্যকর বাস্তবায়নে আরো কঠিন হয়ে পড়ে। অধিকন্তু রাজনৈতিক প্রভাবের কারণে তাদের নিরপেক্ষতা ও দক্ষতা ঝুঁকির মধ্যে পড়ে। সর্বোপরি আমলাদের কার্যকারিতা প্রভাবিত হওয়ায় জনগণ ও রাষ্ট্রের স্বার্থ অগ্রাহ্য করা হয়।

খ। প্রক্রিয়াগত জটিলতাঃ সঠিক কর্মজীবন পরিকল্পনা ব্যতিরেকে ঘন ঘন বদলি কর্মকর্তাদের কাজের ধারাবাহিকতা, প্রাতিষ্ঠানিক সক্ষমতা, দক্ষতা বিকাশের পাশাপাশি জবাবদিহিতা হ্রাস পায়। আবার মাঠ পর্যায়ের মতামত গ্রহণ ব্যতিরেকে নীতি নির্ধারণ বা গৃহীত সিদ্ধান্ত বাস্তবায়নকালে প্রতিরোধের সম্মুখিন হয়। এছাড়া অপ্রয়োজনীয় পদ্ধতি ও দীর্ঘ অনুমোদন প্রক্রিয়া কর্মসম্পাদনের গতিকে শ্লথ করে দেয়।

গ। সিদ্ধান্ত বাস্তবায়নে বাধাঃ অপর্যাপ্ত সম্পদ বরাদ্দের কারণে নীতিগত সিদ্ধান্ত এবং সম্পদের প্রাপ্যতার মধ্যে অসম সমন্বয়ের কারণে বাস্তবায়নে বাধা সৃষ্টি হয়। দুর্বল তদারকি ও মূল্যায়ন কাঠামোর কারণে সমস্যাগুলো চিহ্নিতকরণ ও সমাধান করা সম্ভব হয় না। এ ছাড়া দুর্নীতি ও অদক্ষতা সম্পদের অপব্যবহার প্রকল্পের গুণগত মান ও ফলাফলকে অবমূল্যায়ন করে। অধিকন্তু নীতি ও বাস্তবায়নের মধ্যে সংযোগের অভাব থাকে অর্থাৎ উচ্চাভিলাষী নীতিগুলোতে প্রায়ই কার্যকর রোডম্যাপের অভাব থাকে, যা বাস্তবায়নকে বাঁধা দেয়।

ঘ। জ্ঞান ও দক্ষতার কার্যকর সমন্বয়ঃ করার জনপ্রশাসনের মধ্যে কেন্দ্রীয় দ্বন্ধ হলো ক্ষমতা ও কর্তৃত্বের অপরিহার্যতা এবং প্রশাসনিক উন্নয়নের জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ লব্ধ জ্ঞান ও দক্ষতাকে সমন্বিত করার প্রয়োজনীয়তা। প্রশাসনিক উন্নয়নের প্রায় সকল সুনির্দিষ্ট সমস্যা সম্পর্ক বিবেচনা করার ক্ষেত্রে জ্ঞান ও আন্তঃসম্পর্কের মধ্যে ক্ষমতার প্রভাব কী তা জিজ্ঞাসা করা সহায়ক বলে মনে করা হয়। ক্ষমতা ও কর্তৃত্ব গড়ে তোলার পরিবর্তে জ্ঞানের সর্বাধিক ব্যবহার করার প্রয়োজন। ক্ষমতার গুরুত্বের প্রতি সংবেদনশীলতা দেশের লক্ষ্য ও পেশাদারিত্বের প্রতিযোগিতাকে উপেক্ষা করে। বস্তুত এটি অভিজ্ঞতামূলক জ্ঞানের উপর ভিত্তি করে হওয়া উচিত। এ কারণে, জনপ্রশাসনে প্রকৃত অনুশীলন সম্পর্কে আরও জ্ঞান প্রয়োজন। দেশের সুশাসন ও যুগোপযোগি উন্নয়নের জন্য জ্ঞান, দক্ষতা, ক্ষমতা ও কর্তৃত্বের ভিত্তিতে একটি কার্যকর আমলাতন্ত্র প্রয়োজন। এটি অর্জনের জন্য বাংলাদেশের জনপ্রশাসনে মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে বাছাই, নিয়োগ, প্রশিক্ষণ, পদায়ন, স্থানান্তর, কর্মজীবনের অগ্রগতি/পরিকল্পনা এবং পদোন্নতি হতে হবে সম্পূর্ণ মেধাভিত্তিক।

ঙ। দক্ষতা উন্নয়নের কাঠামোঃ কার্যকরী জনসেবা প্রদানের পূর্ব শর্ত হচ্ছে একটি দক্ষতাভিত্তিক কাঠামো। প্রয়োজনীয় দক্ষতা ও অভিজ্ঞতার সমন্বয়ে জনপ্রশাসকদের (Public Administrator) কার্যক্রমকে শ্রেণীবিন্যাস করার ক্ষেত্রে যোগ্যতাভিত্তিক কাঠামো উন্নয়ন ও বাস্তবায়ন করা জরুরি। এ দক্ষতা কাঠামোটি প্রতিষ্ঠার ক্ষেত্রে একটি অপরিহার্য মাপকাঠি থাকা উচিত এবং প্রশিক্ষণ, পদোন্নতি, বদলি, কর্মজীবনের অগ্রগতি/পরিকল্পনা, পদোন্নতি ও ছাঁটাই/অবসরের প্রাসঙ্গিক ক্ষেত্রগুলোকে এর আওতায় আনা উচিত। জনপ্রশাসনের প্রতিটি পদের

অবশ্যই একটি দক্ষতাভিত্তিক কাঠামো থাকতে হবে যাতে কোনো ব্যক্তি/কর্মকর্তা পেশাগতভাবে অর্পিত দায়িত্ব ও কাজ সম্পাদন করতে পারে। নিয়মিত প্রশিক্ষণ কর্মসূচিতে বিদ্যমান কাঠামোর ঘাটতিসমূহ বিবেচনা করা উচিত এবং ভবিষ্যতের দায়িত্ব পালনের জন্য কর্মকর্তাদের প্রস্তুত করা উচিত। এটি কর্মকর্তাদের কর্মজীবন পরিকল্পনা তৈরিতে সাহায্য করবে।

চ। প্রশিক্ষণ ও পেশাগত উন্নয়নঃ প্রশিক্ষণ সরকারি কর্মচারীদের অত্যাবশ্যক বিষয়ে আপডেট করে এবং ধারাবাহিকভাবে তাঁদের জ্ঞান ও দক্ষতাকে তীক্ষ্ণ করে ফলে তারা দক্ষতার ও ফলপ্রসূভাবে তাঁদের উপর অর্পিত দায়িত্ব পালন করতে পারে। দক্ষতা কাঠামোর উন্নয়ন ভিত্তিতে প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা নির্ধারণ ও তদানুযায়ী প্রশিক্ষণ আয়োজন করা উচিত। অন্যাথায় প্রশিক্ষণের কার্যকারিতা সীমিত হয়ে যায়। নেতৃত্বের দক্ষতা, কৌশলগত চিন্তা, অন্যান্যদের সাথে সমন্বয় করে জনসেবা প্রদান, উন্নয়নের প্রতিবন্ধকতাগুলো মোকাবেলা করা, সমস্যা সমাধানের জন্য সমালোচনামূলক চিন্তা করাসহ জাতীয়, আঞ্চলিক ও আন্তর্জাতিক বিষয়াদির ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণ প্রদান করা উচিত। জনপ্রশাসনের বিভিন্ন সার্ভিসের জন্য বিভিন্ন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান রয়েছে। আবার একই সার্ভিসের জন্য আলাদা একাধিক প্রতিষ্ঠান রয়েছে। উদাহরণ স্বরূপ- কৃষি মন্ত্রণালয়ের অধীনে এক ডজনের বেশি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান রয়েছে। একদিকে, আন্তঃসার্ভিস প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোর মধ্যে সমন্বয়ের অভাব রয়েছে; অপরদিকে, অন্তঃসার্ভিস প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোর মধ্যেও সমন্বয়ের অভাব রয়েছে। এর ফলে জনপ্রশাসনের সমগ্র জনশক্তিকে মহাপরিকল্পনার আওতায় এককেন্দ্রীক জনপ্রশাসন গড়ে তোলা যাচ্ছে না। বর্তমানের সরকার প্রধানের নেতৃত্বে জাতীয় প্রশিক্ষণ কাউন্সিল রয়েছে যা কার্যকর নয়।

ছ। প্রাতিষ্ঠানিক প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় সংস্কারঃ বাংলাদেশে জনপ্রশাসনের কর্মীদের দক্ষতা বৃদ্ধি ও আচরণে গুনগত পরিবর্তনের জন্য বৃহত্তর পরিসরে শিক্ষা ব্যবস্থায় এবং কর্মক্ষেত্রে বিশেষভাবে প্রাতিষ্ঠানিক প্রশিক্ষণ ব্যবস্থায় যথাযথ সংস্কার করা অত্যন্ত জরুরী হয়ে পড়েছে। সরকারি কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণের জন্য দেশে BPATC, BCS Administration Academy, BARD, BIGM সহ বেশ কিছু প্রতিষ্ঠান নিয়োজিত রয়েছে। বর্তমানে প্রত্যেকটি প্রতিষ্ঠানেরই আইন ও প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো এবং কর্ম প্রক্রিয়ায়, কর্মী ব্যবস্থাপনায়, মন্ত্রণালয়ের সাথে সম্পর্কের ক্ষেত্রে ও সংশ্লিষ্ট অন্যান্য বিষয়ে দীর্ঘদিন থেকেই অনেক সমস্যা বিরাজ করছে। বিশেষ করে এসব প্রতিষ্ঠানের পরিচালনা পরিষদের স্বায়ত্তশাসন,আর্থিক স্বচ্ছলতা, কর্মরত জনশক্তির ক্যারিয়ার প্লানিং, দক্ষতা উন্নয়ন ও জবাবদিহিতা নিশ্চিত করা দরকার। এ লক্ষ্যে উল্লেখিত প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানসমূহে অবিলম্বে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণের জন্য জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন সুপারিশ করছে।

জ। সুপারিশমালাঃ জনপ্রশাসনে নৈপুণ্য বিকাশ ও সক্ষমতার উন্নয়ন

১০.১	**প্রশিক্ষণ কেন্দ্রগুলোর মধ্যে সমন্বয়হীনতাঃ** সরকারের সকল প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোর মধ্যে সমন্বয় ও প্রশিক্ষণে উৎকর্ষতা আনার জন্য বিশেষজ্ঞদের নিয়ে একটি স্বাধীন প্রশিক্ষণ কমিশন গঠন করার জন্য সুপারিশ করা হলো। এ কমিশন বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের স্বায়ত্বশাসন নিশ্চিত করবে, কাঠামোগত সংস্কার, কারিকুলাম প্রণয়ন এবং প্রশিক্ষণের পদ্ধতি সম্পর্কে দিকনির্দেশনা দিবে।	মধ্য মেয়াদি
১০.২	**প্রশিক্ষণের চাহিদা নির্ধারণঃ** প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষনের চাহিদা নির্ধারণ (TNA) এবং মূল্যায়ন কার্যক্রম নিয়মিতভাবে করতে হবে, যাতে প্রশিক্ষণের সুফল নির্ণয় ও উন্নয়নের জন্য	মধ্য মেয়াদি

	প্রশিক্ষণের ক্ষেত্র নির্বাচন করা যায়। TNA সরকারি কর্মচারীদের দক্ষতার অভাবের কারণ চিহ্নিত করতে সহায়তা করবে।	
১০.৩	**বুনিয়াদি প্রশিক্ষণঃ** বাংলাদেশ লোকপ্রশাসন প্রশিক্ষণ কেন্দ্রকে (BPATC) সকল বেসামরিক কর্মচারীদের বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের সেন্টার অফ এক্সেলেন্স হিসেবে গড়ে তোলা উচিত যাতে সকল সার্ভিসের নবনিযুক্ত কর্মকর্তাদের অভিন্ন ও যথাযথ প্রশিক্ষণ নিশ্চিত করা যায় এবং বৈষম্য হ্রাস পায়। তবে বিপিএটিসি, সাভার-এর পক্ষে সকল সার্ভিসের বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ একসঙ্গে করা সম্ভব নয়; তাই গোপালগঞ্জ, জামালপুর ও রংপুরে অবস্থিত অব্যবহৃত বাংলাদেশ পল্লী উন্নয়ন একাডেমীর তিনটি প্রতিষ্ঠানকে একই সুযোগ-সুবিধা দিয়ে আঞ্চলিক বিপিএটিসি হিসেবে ঘোষণা করে একই মডিউলে বুনিয়াদী প্রশিক্ষণ প্রদান করার জন্য সুপারিশ করা হলো। বুনিয়াদী প্রশিক্ষণের সিলেবাস পর্যালোচনা করে যুগপোযোগী করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১০.৪	**প্রশিক্ষণ একাডেমিয়ার সাথে সহযোগিতাঃ** বিভিন্ন প্রশিক্ষণ একাডেমিয়ার সাথে শক্তিশালী সহযোগিতার কাঠামো গড়ে তুলতে হবে। এ জন্য প্রতিটি মন্ত্রণালয়কে সংশ্লিষ্ট বিশ্ববিদ্যাগুলোর সাথে সরাসরি সম্পর্ক গড়ে গবেষণা ও অন্যান্য কার্যক্রম পরিচালনা করতে হবে। সম্পদের সর্বোচ্চ কার্যকর ব্যবহার নিশ্চিত করার জন্য বিদেশে উচ্চ শিক্ষার সুযোগকে অধিকতর যুক্তিযুক্ত করা উচিত।	মধ্য মেয়াদি
১০.৫	**উচ্চতর ডিগ্রি প্রদানের কার্যক্রমঃ** বিশ্বব্যাপী স্বনামধন্য বিশ্ববিদ্যালয়গুলোতে বিদেশে উচ্চতর শিক্ষা অর্জনের পাশাপাশি একটি কৌশলগত ব্যবস্থাপনা দ্বারা স্থানীয় বিশ্ববিদ্যালয়গুলোর মধ্যে যাদের ফ্যাকাল্টি সদস্যগণ বিদেশি ডিগ্রিধারী তাদের সাথে চুক্তি সম্পাদনের মাধ্যমে মাস্টার্স প্রোগ্রামের মতো উচ্চতর ডিগ্রি প্রদানের কার্যক্রম হাতে নেয়া যেতে পারে। সরকার এরূপ প্রোগ্রামগুলোর জন্য বৃত্তি প্রদান করতে পারে এবং বৈদেশিক মুদ্রা সাশ্রয় করতে পারে। পাশাপাশি শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও সিভিল সার্ভিসের মধ্যে জ্ঞান বিনিময় বৃদ্ধি করতে পারে। প্রোগ্রামগুলোর কার্যকারিতা বৃদ্ধির জন্য সতর্কতার সাথে পরিকল্পিত বিদেশ সফর অন্তর্ভূক্ত করা উচিত যা বেসামরিক কর্মচারীদের আন্তর্জাতিক ব্যবস্থা এবং সর্বোত্তম অনুশীলনের উপর সম্যক জ্ঞান অর্জন করতে সক্ষম হবে এবং যা ব্যয়ে সাশ্রয়ী হবে।	মধ্য মেয়াদি
১০.৬	**উচ্চতর প্রশিক্ষণঃ** BPATC-এর বিদ্যমান তিনটি মৌলিক প্রশিক্ষণ কর্মসূচি যথা Foundation Training Course (FTC), Advance Course on Administration & Development (ACAD), Senior Staff Course (SSC), Policy Planning and Management Course (PPMC)-এর পাশাপাশি সরকারি কর্মচারীদের পৃথক TNA -এর উপর ভিত্তি করে বিভিন্ন দক্ষতা বৃদ্ধি সম্পর্কিত অন্যান্য বিষয়াদির উপরও নিয়মিত প্রশিক্ষণ দিতে পারে। এ প্রশিক্ষণগুলোর বিষয়ে কর্মকর্তাদের কাছ থেকে আবেদন নেয়া যেতে পারে, তাদের মূল্যায়ন এবং অনলাইনে প্রশিক্ষণের কারিকুলামের বিষয়ে মতামত চাওয়া যেতে পারে। এভাবে	মধ্য মেয়াদি

	অংশগ্রহণকারীরা তাদের জন্য সুবিধাজনক সময়ে প্রশিক্ষণ গ্রহণের সুযোগ পেতে পারে এবং নিয়মিত তাদের দক্ষতা বাড়াতে পারে।	
১০.৭	**প্রশিক্ষণের সাফল্য বিবেচনাঃ** বর্তমানে বদলি, পদোন্নতি ও কর্মজীবন পরিকল্পনার ক্ষেত্রে প্রশিক্ষণের সাফল্যকে বিবেচনায় নেয়া হয় না। এর ফলে কর্মকর্তাগণ প্রশিক্ষণে আগ্রহী হন না এবং এমনকি তারা যখন যোগদান করেন তখনও এটিকে গুরুত্ব সহকারে নেয় না। কর্মজীবনের সাথে প্রশিক্ষণকে সম্পৃক্ত করা হলে এরূপ মনোভাবের পরিবর্তন হবে। এভাবে প্রশিক্ষণে অর্জিত সাফল্যের তথ্য সরকারি কর্মচারীদের ব্যক্তিগত নথিতে সংরক্ষণ করা উচিত এবং সরকারি চাকুরীতে পেশাদারিত্ব আনার জন্য এসব বিবেচনায় নেয়া উচিত।	মধ্য মেয়াদি
১০.৮	**অগ্রাধিকার ভিত্তিক প্রশিক্ষণঃ বিভিন্ন** সাধারণ ও কারিগরি পরিষেবায় নিয়োজিত সরকারি কর্মচারী ও কর্মকর্তাগণের প্রশিক্ষণের পাশাপাশি জেলা ও উপজেলার কর্মকর্তাদের জন্য নিম্নলিখিত প্রশিক্ষণ অগ্রাধিকার ভিত্তিতে দেওয়া উচিত যাতে এটা নিশ্চিত করা যায় যে তারা প্রশাসনিক কাজে প্রযুক্তি ব্যবহারে অত্যন্ত দক্ষঃ ৮) বেসিক ডিজিটাল জ্ঞান ও আইটি দক্ষতা ৯) ই-গভর্ন্যান্স সিস্টেম ও পোর্টাল ১০) ডাটা ম্যানেজমেন্ট ও ডিজিটাল রেকর্ড কিপিং ১১) সাইবার সিকিউরিটি সচেতনতা ১২) কমিউনিকেশন ও কোলাবোরেশন টুলস ব্যবহার ১৩) নাগরিক কেন্দ্রিক সেবা প্রদান ১৪) দুর্যোগ মোকাবেলা ও ত্রাণ ব্যবস্থাপনা	মধ্য মেয়াদি

অধ্যায় এগারো
কর্মকুশল জনপ্রশাসনের জন্য সংস্কার

ক। কর্মদক্ষ জনপ্রশাসনের প্রয়োজনীয়তাঃ অদক্ষতা, কর্মক্ষমতার সমস্যা এবং ধীর সিদ্ধান্ত গ্রহণ কার্যকর শাসন ব্যবস্থার অন্তরায়। একটি দক্ষ জনপ্রশাসন সর্বদা সম্পদের ন্যূনতম ব্যবহারের মাধ্যমে সর্বাধিক উৎপাদন (আউটপুট) নিশ্চিত করে। এতে রাজনৈতিকভাবে নিরপেক্ষ জনপ্রশাসনের কর্মচারীরা কার্যকর প্রক্রিয়া ব্যবহার এবং প্রয়োজনীয় সম্পদের ন্যূনতম ব্যবহার করে উচ্চ উৎপাদনশীলতা অর্জন করে। এর মাধ্যমে সরকারের লক্ষ্যগুলো কার্যকরভাবে বাস্তবায়ন ও নাগরিকদের চাহিদাগুলো পূরণ করা সম্ভব হয়।

খ। ডিজিটাল প্রযুক্তির ব্যবহারঃ দেখা গেছে যে, আধুনিক প্রযুক্তির ব্যবহার করে জনসেবায় দক্ষতা বৃদ্ধি এবং প্রশাসনিক বাধাগুলো উল্লেখযোগ্যভাবে কমানো সম্ভব; যেমন যোগাযোগ, তথ্য ব্যবস্থাপনা এবং সেবা প্রদানের জন্য শক্তিশালী ডিজিটাল সিস্টেম। প্রকৃতপক্ষে, রুটিন কাজগুলোর ডিজিটালাইজেশন/অটোমেশন সরকারি সংস্থার কর্মকর্তাদের আরও জটিল এবং মান সংযোজনকারী কার্যকলাপে মনোনিবেশ করতে সক্ষম করে। এর ফলে সামগ্রিক উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি পায় এবং নাগরিকদের চাহিদাগুলোর প্রতি আরও ক্রিয়াশীল হওয়া যায়।

গ। বার্ষিক প্রতিবেদন প্রকাশঃ সরকারি সংস্থা দ্বারা প্রদেয় সমস্ত সেবা সংজ্ঞায়িত এবং কিছুটা পরিমাণগত হতে হবে। একটি সেবা প্রদানের জন্য একটি সময়সীমা অনুসরণ করতে হবে, যা সরকারের বিদ্যমান নাগরিক চার্টারে বিশেষভাবে নির্দিষ্ট করা উচিত। বিলম্ব বা প্রত্যাখানের ক্ষেত্রে, সেবা গ্রহীতাকে নির্দিষ্ট সর্বনিম্ন সময়ের মধ্যে (পূর্বনির্ধারিত) অবহিত করা আবশ্যক। সঠিক সেবা প্রদানের নজরদারি করতে, সরকারি সংস্থাগুলোর একটি অভ্যন্তরীণ কর্মদক্ষতা নিরীক্ষা দল থাকা উচিত যা স্বাধীনভাবে সেবা প্রদানের দক্ষতা বা ব্যর্থতা মূল্যায়ন করতে সক্ষম হবে এবং ত্রুটি নির্ণয়ের সাথে একটি বার্ষিক প্রতিবেদন দায়িত্বপ্রাপ্ত মন্ত্রীর কাছে জমা দিতে হবে।

ঘ। বেসরকারি খাত ও অলাভজনক সংস্থাগুলোর মধ্যে সহযোগিতাঃ যেহেতু বেশিরভাগ সরকারি সংস্থা পৃথকভাবে কাজ করে, সেহেতু বিভিন্ন সরকারি সংস্থার পাশাপাশি বেসরকারি খাত ও অলাভজনক সংস্থাগুলোর মধ্যেও সহযোগিতা বাড়ানো প্রয়োজন। এর ফলে, বিভিন্ন উদ্যোগের পুনরাবৃত্তি এড়ানো যেতে পারে এবং সহযোগিতামূলক প্রভাব সৃষ্টি করা সম্ভব, যা সামগ্রিক কার্যকারিতাকে প্রভাবিত করবে।

ঙ। উন্নতির সংস্কৃতি নিশ্চিত করাঃ ধারাবাহিক উন্নতির সংস্কৃতি নিশ্চিত করা স্থায়ী দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। অতএব, সরকারি সংস্থাগুলোকে নিয়মিত তাদের প্রক্রিয়াগুলো পর্যালোচনা এবং পরিমার্জন করা উচিত যাতে প্রতিবন্ধকতা ও সুযোগের বিষয়গুলো চিহ্নিত করা যায়। এ প্রসঙ্গে সরকারি সংস্থাগুলোর মধ্যে কর্ম উন্নয়ন দল (WIT) গঠন করা যেতে পারে, যা কর্মচারী এবং অংশীদারদের থেকে নিয়মিত ফিডব্যাক সংগ্রহ করতে সক্ষম হবে এবং সংস্থার দক্ষতা বৃদ্ধিতে অবদান রাখতে পারবে। এর মধ্য দিয়ে উদ্ভাবন এবং পরিবর্তনের একটি সংস্কৃতি গড়ে উঠবে। এ ধরনের দল নতুন চর্চাগুলো চিহ্নিত এবং কার্যকর করতে পারবে এবং অন্যান্য সংস্থাগুলোর কাছেও তা গ্রহণযোগ্য হতে পারে।

চ। সক্ষমতাভিত্তিক কাঠামো বিকাশঃ সরকারি সংস্থাগুলোতে দক্ষতার অর্জনের লক্ষ্যে সরকারি কর্মচরিদের ভূমিকা প্রয়োজনীয় দক্ষতা এবং অভিজ্ঞতার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ করার জন্য একটি সক্ষমতাভিত্তিক কাঠামো বিকাশ এবং

বাস্তবায়ন করা জরুরি। এরূপ সক্ষমতা কাঠামোটি নিয়োগ থেকে শুরু করে প্রশিক্ষণ, পোস্টিং, স্থানান্তর, কর্মজীবন উন্নতি/পরিকল্পনা, পদোন্নতি এবং এমনকি ছাঁটাই/অবসর ইত্যাদির প্রাসঙ্গিক ক্ষেত্রগুলো অন্তর্ভুক্ত করে একটি অপরিহার্য মাপকাঠি হতে পারে। সিভিল সার্ভিসের প্রতিটি পদে একটি সক্ষমতা কাঠামো থাকতে হবে যা ব্যক্তিগতভাবে কাজের দায়িত্বগুলো পেশাদারিত্বের সাথে সম্পাদনের জন্য সহজ হবে। একটি সক্ষমতা কাঠামো কার্যকর সরকারি সেবা প্রদানের জন্য পূর্বশর্ত। নিয়মিত প্রশিক্ষণ প্রোগ্রামগুলোর বিদ্যমান সক্ষমতা ঘাটতি মোকাবেলা করা উচিত এবং কর্মকর্তাদের ভবিষ্যতের দায়িত্বের জন্য প্রস্তুত করা উচিত। এটি কর্মকর্তাদের কর্মজীবন পরিকল্পনায় মানচিত্র তৈরিতেও সাহায্য করবে।

ছ। সেবা প্রদানের মান নির্ধারণ ও নাগরিকদের মতামত সংগ্রহ ব্যবস্থাঃ সেবা প্রদানের মান নির্ধারণ ও নাগরিকদের মতামত সংগ্রহ ব্যবস্থা উন্নত করে জবাবদিহিতা নিশ্চিত করা প্রয়োজন। ডিজিটাল রূপান্তর ই-গভর্ন্যান্সের ঘাটতি পূরণ করতে পারে, আর প্রক্রিয়া সরলীকরণ প্রশাসনিক জটিলতা কমাতে পারে। কর্মক্ষমতা ভিত্তিক ব্যবস্থাপনা দক্ষতা বাড়াবে, এবং আন্তঃসংস্থাপন সমন্বয় সহযোগিতাকে উৎসাহিত করবে। প্রশিক্ষণ ও সামাজিক সম্পৃক্ততা স্থানীয় সরকার ব্যবস্থাকে শক্তিশালী করবে, যা সেবা গ্রহণ সহজ ও কার্যকর করবে।

জ। সুপারিশমালাঃ কর্মকুশল জনপ্রশাসনের জন্য সংস্কার

১১.১	**উত্তম সেবা প্রদানে দক্ষতাঃ**	
(ক)	**সেবা প্রদানের মান ও মানদণ্ড নির্ধারণঃ** প্রতিটি মন্ত্রণালয় নাগরিক সেবা প্রদানের একটি মান ও মানদণ্ড নির্ধারণ করবে। নাগরিকদের মতামত সংগ্রহের ব্যবস্থা চালু করে সেবার গুণগত মান উন্নত করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
(খ)	**অন-লাইন ট্র্যাকিং সিস্টেমঃ** একটি অন-লাইন ট্র্যাকিং সিস্টেম স্থাপনের মাধ্যমে বিভিন্ন জনসেবার জন্য বিলম্বের পরিমাণ পরিমাপ করা যেতে পারে। একটি পরিষেবা সরবরাহের জন্য মোট গৃহীত সময়কে একজন কর্মচারীর কর্মদক্ষতার সাথে একত্রিত করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
(গ)	**সিটিজেন চার্টারঃ** জনসাধারণের প্রতি সেবা প্রতিশ্রুতি নির্ধারণ করে একটি সিটিজেন চার্টার হালনাগাদ করে কঠোরভাবে বাস্তবায়ন করা যেতে পারে। পাবলিক অফিস/মন্ত্রণালয় দ্বারা সরবরাহযোগ্য সমস্ত পরিষেবা অবশ্যই সুনির্দিষ্টভাবে উল্লেখ থাকতে হবে এবং কিছুটা পরিমাপযোগ্য হবে।	মধ্য মেয়াদি
(ঘ)	**সেবা প্রদানের প্রক্রিয়া সরলীকরণঃ** প্রক্রিয়া সরলীকরণ এবং জনসাধারণের ঝামেলা কমানোর জন্য সরকারি কর্মচারীদের নেয়া গুরুত্বপূর্ণ উদ্যোগগুলোক উৎসাহিত করা যেতে পারে এবং অন্যদের উৎসাহিত করার জন্য এসব উদ্যোগকে স্বীকৃতি প্রদান করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
(ঙ)	**'সিস্টেম বেজ টোকেন'ঃ** একটি অফিসে যেখানে পরিষেবা গ্রহণের জন্য সাধারণত বড় জমায়েত হয় সেখানে সারি (queue) বজায় রাখার জন্য 'সিস্টেম বেজ টোকেন' প্রদানের নিয়ম চালু করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
(চ)	**সেবা প্রদানের সময় অনুসরণঃ** প্রত্যেক পরিষেবার আদর্শ সরবরাহ সময় অবশ্যই অনুসরণ করতে হবে। বিলম্ব বা প্রত্যাখ্যানের ক্ষেত্রে পরিষেবা প্রার্থীকে অবশ্যই স্বল্পসময়ের মধ্যে অবহিত করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি

(ছ)	**পরিষেবা সরবরাহের দক্ষতা বা ব্যর্থতা মূল্যায়নঃ** সংস্থার অভ্যন্তরীণ নিরীক্ষা দল স্বাধীনভাবে পরিষেবা সরবরাহের দক্ষতা বা ব্যর্থতা মূল্যায়ন করতে সক্ষম হবে এবং ত্রুটিগুলি নির্ণয়ের সাথে একটি বার্ষিক প্রতিবেদন অবশ্যই দায়িত্বপ্রাপ্ত মন্ত্রীর কাছে জমা দিতে হবে। এই প্রতিবেদন একটি পাবলিক ডকুমেন্ট।	মধ্য মেয়াদি
(জ)	**যুক্তিসঙ্গত বাজেট ও ব্যয়ঃ** প্রত্যক পরিষেবার জন্য বাজেট বরাদ্দ ও ব্যয় যুক্তিসঙ্গত হতে হবে এবং সাশ্রয়ী মূল্যে সেবা প্রদানের সংস্কৃতি চালু করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১১.২	**সিদ্ধান্তগ্রহণ প্রক্রিয়ায় গতিশীলতা আনয়নঃ** যেহেতু সিদ্ধান্ত গ্রহণ/অনুমোদন প্রক্রিয়ার অনেকগুলো স্তর অতিক্রম করা একটি সমস্যা, তাই প্রশাসনিক ও আর্থিক ক্ষমতার কার্যকর অর্পণ পদ্ধতিকে কঠোরভাবে অনুসরণ করা উচিত। প্রশাসনিক কার্যপ্রক্রিয়ার জন্য স্পষ্ট নির্দেশিকা ও নীতিমালা প্রণয়ন করতে হবে। প্রশাসনিক কার্যপ্রক্রিয়ার মানচিত্র তৈরি করে অপ্রয়োজনীয় ধাপ ও প্রতিবন্ধকতা চিহ্নিত করতে হবে। মন্ত্রণালয়গুলোর সিদ্ধান্তগ্রহণ পদ্ধতিগুলো সরলীকরণ ও মানিকরণ করতে হবে। এবং বেশিরভাগ সিদ্ধান্ত অবশ্যই যুগ্মসচিব পর্যায়ের নীচে গ্রহণ করতে হবে। প্রয়োজনে ক্ষমতা অর্পণের পদ্ধতিকে পর্যালোচনা করে রুটিন/নিয়মিত কাজের সিদ্ধান্ত যুগ্মসচিব বা তার নীচে নেয়ার ক্ষমতা দেয়া যেতে পারে। আমলাতান্ত্রিক জটিলতা কমাতে একক পরিষেবা কেন্দ্র (one-stop-shop) চালু করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১১.৩	**ডিজিটাল রূপান্তরঃ**	
	ক) বিদ্যমান ডিজিটাল সেবার একটি মৌলিক মূল্যায়ন/সমীক্ষা পরিচালনা করে ই-গভর্ন্যান্সের সমস্যাগুলো চিহ্নিত করতে হবে। খ) প্রবেশযোগ্যতা ও দক্ষতার স্পষ্ট লক্ষ্য নির্ধারণ করে একটি জাতীয় ই-গভর্ন্যান্স কৌশল তৈরি করতে হবে। গ) অনলাইন সেবা সরবরাহের জন্য ডিজিটাল অবকাঠামোতে বিনিয়োগ করা (যেমনঃ পোর্টাল, মোবাইল অ্যাপস)। ঘ) প্রতিটি মন্ত্রণালয়/বিভাগ/সংস্থার কার্যক্রমের চাহিদার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ একটি অভিন্ন জাতীয় ডিজিটাল অবকাঠামো ডাটাবেস তৈরি করা।	মধ্য মেয়াদি
১১.৪	**অন্তঃমন্ত্রণালয় সমন্বয়ঃ**	
	ক) অন্তঃমন্ত্রণালয় সমন্বয় হল সবচেয়ে বড় চ্যালেঞ্জ। এই সমস্যা সমাধানের জন্য আন্তঃসংযোগ সুবিধাযুক্ত ওয়েব পোর্টাল ভিত্তিক সমন্বিত জনসেবা প্ল্যাটফর্ম চালু করার জন্য সুপারিশ করা হলো। কেন্দ্রীয় ওয়েব পোর্টাল এবং স্থানীয় ই-গভর্ন্যান্স উদ্যোগের সাথে সংযোগ স্থাপন করতে হবে। বিকেন্দ্রীভূত সেবা প্রদান কেন্দ্রগুলোর ক্ষমতায়ন নিশ্চিত করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি

	খ) ডিজিটাল ট্র্যাকিং সিস্টেম সংশ্লিষ্ট সকল কর্মকর্তার সিদ্ধান্ত/মতামত প্রদানের সুযোগ থাকতে হবে। ডাটা অ্যাক্সেস এবং আন্তঃসংযোগযোগ্য ডাটা শেয়ারিং-এর সুযোগ থাকতে হবে। সরকারি কর্মীদের জন্য ডিজিটাল টুলস ও প্ল্যাটফর্মের ওপর প্রশিক্ষণ প্রদান করতে হবে। গ) ওয়েব পোর্টালে নাগরিকদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করতে হবে এবং সরকারের পক্ষ থেকে মতামতের প্রতিক্রিয়া প্রদান করার সুযোগ রাখতে হবে। ঘ) ডিজিটাল ট্রাকিং সিস্টেম কার্যকরভাবে অনুসরণের জন্য প্রতিষ্ঠান, সংস্থা ও মানবসম্পদের সক্ষমতা বৃদ্ধি করতে হবে। একই সঙ্গে কর্মকর্তা-কর্মচারীদের কর্মক্ষমতা পর্যবেক্ষণ ও মূল্যায়ন ব্যবস্থা চালু করতে হবে। এভাবে প্রশাসনিক প্রক্রিয়ার মানিকরণ নিশ্চিত করতে হবে। জনসেবা কর্মীদের দক্ষতা উন্নয়নের জন্য প্রশিক্ষণ ও সক্ষমতা বৃদ্ধির কর্মসূচিতে বিনিয়োগ করতে হবে।	
১১.৫	**সেবাপ্রার্থীর ক্ষতিপূরণ দাবিঃ** সেবাপ্রার্থীকে হয়রানির জন্য একটি পূর্বনির্ধারিত সহজ প্রক্রিয়ার মাধ্যমে পরিষেবা প্রদানের জন্য দায়িত্বশীল মন্ত্যণালয়/বিভাগের একটি নির্দিষ্ট অভিযোগ নিষ্পত্তি কর্মকর্তার কাছে থেকে এই ধরনের ক্ষতিপূরণ দাবি করতে সক্ষম হওয়া উচিত।	মধ্য মেয়াদি
১১.৬	**ক্ষমতার কার্যকর প্রত্যর্পণঃ** যেহেতু সিদ্ধান্ত গ্রহণ/অনুমোদন প্রক্রিয়ার অনেকগুলি স্তর একটি সমস্যা, তাই প্রশাসনিক (এবং আর্থিক) ক্ষমতার কার্যকর অর্পণ পদ্ধতিকে কঠোরভাবে অনুসরণ করা উচিত এবং বেশিরভাগ সিদ্ধান্ত অবশ্যই যুগ্মসচিব পর্যায়ের নীচে গ্রহণ করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
১১.৭	**কর্মক্ষমতা ভিত্তিক ব্যবস্থাপনাঃ** ঙ) সরকারি কর্মীদের দক্ষতা মূল্যায়নে মূল কর্মক্ষমতা সূচক (KPI) চালু করতে হবে। চ) নিয়মিত কর্মক্ষমতা পর্যালোচনা ও মতামত প্রদান ব্যবস্থা চালু করতে হবে। ছ) উচ্চ কর্মদক্ষতা ও উদ্ভাবনী সেবার জন্য পুরস্কার ব্যবস্থা চালু করা যেতে পারে। জ) কর্মক্ষমতা ভিত্তিক ফলাফল মূল্যায়ন করে নীতি ও কর্মসূচির বার্ষিক মূল্যায়ন করাযেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১১.৮	**সংস্কার পদ্ধতি ও পরিবর্তন প্রক্রিয়াঃ** জ) স্থানীয় কর্মকর্তাদের গ্রাহকসেবা ও সমাজসংযোগে প্রশিক্ষণ প্রদান করতে হবে, যাতে জনসেবার প্রতি তাদের সদাচরণ ও দায়িত্ববোধ বৃদ্ধি পায়। ঝ) নাগরিকদের ডিজিটাল জ্ঞান বৃদ্ধির জন্য কর্মশালা ও জনসংযোগ পরিচালনা করা যেতে পারে। ঞ) স্থানীয় শাসন ব্যবস্থার জন্য সাশ্রয়ী ডিজিটাল সমাধান তৈরিতে প্রযুক্তি সরবরাহকারীদের সাথে সহযোগিতা করতে হবে। ট) নাগরিক ও স্থানীয় সরকারের মধ্যে যোগাযোগ সহজতর করতে সামাজিক যোগাযোগ	মধ্য মেয়াদি

	মাধ্যম ও মোবাইল অ্যাপের ব্যবহারকে উৎসাহিত করতে হবে। ঠ) স্থানীয় সরকারি নেতাদের জন্য কর্মক্ষমতা ব্যবস্থাপনা বিষয়ে প্রশিক্ষণ পরিচালনা করা, যাতে জবাবদিহিতার সংস্কৃতি গড়ে তুলতে হবে। ড) এনজিও ও নাগরিক সমাজ সংস্থার সাথে অংশীদারিত্ব গড়ে তুলে সেবার মানোন্নয়ন করা যেতে পারে। ঢ) কমিউনিটি-ভিত্তিক মতামত সংগ্রহ ব্যবস্থা চালু করে কার্যকর প্রতিক্রিয়া ও সেবার সন্তুষ্টি মূল্যায়ন করা যেতে পারে।	

অধ্যায় বারো
কার্যকর জনপ্রশাসন গড়ে তোলার জন্য সংস্কার

ক। নাগরিক পরিষেবা প্রদানে জনপ্রশাসনের ভূমিকাঃ নাগরিক পরিষেবা প্রদানে জনপ্রশাসনের ভূমিকা কতটা কার্যকর হচ্ছে তা পরিমাপের উপায় হচ্ছে কার্যক্রমটির উদ্দেশ্য কতটা অর্জিত হয়েছে এবং তা নাগরিকদের চাহিদা পূরণ করেছে কিনা তা নির্ধারণ করা। এর মাধ্যমে সরকারের নানাবিধ কর্মসূচি এবং পরিষেবা কতটা কার্যকর ও সফলভাবে চিহ্নিত সমস্যা নিরসন করা সম্ভব হয়েছে তা নির্ণয় করা যায়। যেমন, স্বাস্থ্যসেবা প্রদানের ফলে নাগরিকদের রোগ-বালাই কমেছে কিনা বা জনস্বাস্থ্যের উন্নতি হয়েছে কিনা তা জানা যায়। নাগরিক পরিষেবার ফলে নাগরিকদের জীবনমানে উন্নতি ঘটেছে কিনা তা পর্যবেক্ষণ করা যায়। এর মধ্যে শিক্ষা, স্বাস্থ্যসেবা, দারিদ্র বিমোচন হচ্ছে অগ্রাধিকার বিষয়।

খ। নাগরিক পরিষেবার কার্যকারিতাঃ নাগরিক পরিষেবার কার্যকারিতার সাথে কতটা দক্ষতার সাথে সেবা প্রদান করা হয়েছে তাও দেখার বিষয় রয়েছে। সেবা প্রদানের জন্য বরাদ্দকৃত অর্থ, সময় ও কর্মচারীদের দক্ষতার বিষয়টিও বিবেচনায় রাখতে হবে। সেবার কার্যকারিতার সাথে সম্পদ ব্যবহারের ফলে কাঙ্খিত মাত্রায় সুফল পাওয়া গেছে কিনা সেটাও দেখতে হয়। পরিষেবা যে লক্ষিত জনগোষ্ঠির জন্য নির্ধারণ করা হয়েছিল সে জনগোষ্ঠির বিশেষ করে পিছিয়ে পড়া ও ঝুঁকিতে থাকা শ্রেণির কাছে সহজলভ্য হতে হবে। এটা নিশ্চিত করতে হবে যে, কর্মসূচির সুফল থেকে যেন কেউ বঞ্চিত না হয়। পরিষেবা প্রদানের পরে সেটি সঠিকভাবে বাস্তবায়ন করা হয়েছে কিনা তা দেখার জন্য নাগরিকদের কাছ থেকে প্রতিক্রিয়া (ফিডব্যাক) জানার ব্যবস্থা রাখা উচিত। এর ফলে পরবর্তীতে পরিষেবার মান বৃদ্ধির সুযোগ পাওয়া যাবে। একই সঙ্গে এটাও দেখতে হবে যে, নির্দিষ্ট পরিষেবাটি যেন টেকসই হয়। সংক্ষেপে বলা যায়, নাগরিক পরিষেবার কার্যকারিতা হচ্ছেঃ সংশ্লিষ্ট সেবাটি তার উদ্দেশ্য অর্জনে সফল হয়েছে কিনা এবং সম্পদ ব্যবহারের ফলশ্রুতিতে নাগরিকদের জীবনমানের উন্নয়ন হয়েছে কিনা।

গ। আমলাতান্ত্রিক লালফিতার দৌরাত্মঃ বাংলাদেশে নাগরিক পরিষেবা প্রদানের ক্ষেত্রে, সরকারি কর্মচারীদের বিরুদ্ধে অন্যতম অভিযোগ হলো 'ধীরে চলো' নীতি। অপরদিকে, যে পরিষেবাটি যে লক্ষিত জনগোষ্ঠির জন্য নির্ধারণ করা হয়েছে তারা তা সঠিকভাবে না পেয়ে যাদের অধিকার নেই তারা পেয়ে যায়। যেমন- বয়ষ্ক ভাতা দরিদ্ররা পায় না। আবার স্বাস্থ্যসেবা থেকে দরিদ্ররা বঞ্চিত হয়। অপরদিকে, যে সম্পদ ও সময় কর্মচারীরা ব্যবহার করেন তা দক্ষতার সাথে সম্পাদন করেন কিনা সেটি নিয়েও প্রায়ই প্রশ্ন উত্থাপিত হয়। গণতান্ত্রিক মূল্যবোধের চর্চা না থাকায় নাগরিকরা সরকারের প্রদত্ত পরিষেবায় সন্তুষ্ট কিনা তা জানার কোনো ব্যবস্থা নেই বা তার গরজও কেউ অনুভব করে না। সরকারের বহু কর্মসূচি এমনভাবে গ্রহণ ও বাস্তবায়ন করা হয় যা টেকসই হয় না। যেমন একটি সড়ক নির্মাণ যদি মান রক্ষা না করে করা হয়, বরং দুর্নীতিতে আচ্ছন্ন হয় তাহলে সে প্রকল্পের টেকসই হওয়ার সম্ভাবনা থাকে না। সমাজের যে জনগোষ্ঠি বিশেষ করে পিছিয়ে পড়া ও ঝুঁকিতে থাকে তাদের জন্য টেকসই উন্নয়ন প্রকল্প কমই দেখা যায়। সুতরাং নাগরিক পরিষেবা এমন কার্যকারিতার সাথে বাস্তবায়ন করা উচিত যা সত্যিকার অর্থে লক্ষিত জনগোষ্টির জন্য টেকসই পরিবর্তন নিয়ে আসবে।

ঘ। সুপারিশমালাঃ কার্যকর জনপ্রশাসন গড়ে তোলার জন্য সংস্কার

১২.১	**আমলাতান্ত্রিক প্রক্রিয়া সহজ ও গতিশীল করা**	

ক)	নাগরিক সেবা প্রদানের বিষয়ে প্রশাসনিক পদ্ধতি তথা আমলাতান্ত্রিক বিধিবিধান সহজতর ও ডিজিটাল করা বেশ গুরুত্বপূর্ণ। এর ফলে জনপ্রশাসনের কার্যক্ষমতা বৃদ্ধি পাবে।	মধ্য মেয়াদি
খ)	সঠিক নীতি-নির্ধারণের স্বার্থে তথ্য-উপাত্ত ও পরিসংখ্যান নির্মোহভাবে বিশ্লেষণ করা এবং নীতি-নির্ধারকদের কাছে তা পেশ করার নীতি চালু করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
গ)	রাষ্ট্রীয় সম্পদ নাগরিকদের জন্য বরাদ্দ প্রদান টার্গেট জনগোষ্ঠির চাহিদা ও তথ্য-প্রমানের ভিত্তিতে হতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
ঘ)	নাগরিকদের বিবিধ সরকারি পরিষেবা প্রদানের জন্য ওয়ান-স্টপ সার্ভিস সেন্টার স্থাপন করা এবং সেখানে তাদের অভিগম্যতা সহজতর করার উদ্যোগ নিতে হবে।	স্বল্প মেয়াদি
ঙ)	একটি গতিশীল ও কার্যকর সিস্টেম চালু করতে হবে যাতে নাগরিকদের মতামত দেয়ার সুযোগ থাকে এবং তারা যেন স্বস্তি বোধ করে যে তাদের কথা শোনা হয়।	মধ্য মেয়াদি
১২.২	**কার্য সম্পাদনে প্রযুক্তি গ্রহণ ও প্রয়োগঃ**	
ক)	কার্যবিধিমালা, মন্ত্রণালয় / বিভাগের কর্মবন্টণ ও সচিবালয় নির্দেশমালা পর্যালোচনা করে তা সংশোধন বা বিয়োজন এবং অনলাইনে তা সহজলভ্য করার উদ্যোগ নিতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
খ)	মন্ত্রণালয় / বিভাগগুলোকে ৫টি ক্লাস্টারে বিভক্ত করা যেতে পারে। এ বিষয়ে পূর্ববর্তী অধ্যায়ে সুপারিশ করা হয়েছে।	মধ্য মেয়াদি
গ)	সরকারি পরিষেবা সহজতর করার জন্য একটি কেন্দ্রীয় অনলাইন পোর্টাল স্থাপন করা। এ বিষয়ে পূর্ববর্তী অধ্যায়ে সুপারিশ করা হয়েছে।	মধ্য মেয়াদি
ঘ)	সরকারি পরিষেবা পদ্ধতি গতিশীল করার জন্য ই-গভর্নেন্স কৌশল বাস্তবায়ন করা। এ বিষয়ে পূর্ববর্তী অধ্যায়ে সুপারিশ করা হয়েছে।	মধ্য মেয়াদি
ঙ)	ডিজিটাল টুল ও ডাটা ম্যানেজমেন্ট বিষয়ে প্রজাতন্ত্রের কর্মচারীদের অধিকতর দক্ষ করে গড়ে তোলার জন্য প্রশিক্ষণ খাতে বেশি বিনিয়োগ করা। এ বিষয়ে পূর্ববর্তী অধ্যায়ে সুপারিশ করা হয়েছে।	মধ্য মেয়াদি
চ)	সম্পদ বরাদ্দের ক্ষেত্রে input-output –outcome - impact framework ব্যবহার করা এবং নাগরিকদের সম্পৃক্ত করে ডিজিটাল জনপ্রশাসন পদ্ধতি চালু করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
১২.৩	**বৈচিত্র ও অন্তর্ভুক্তিকরণ** (Diversity and Inclusion)	
ক)	নাগরিকদের সেবা প্রদান ও সম্পদ বরাদ্দের ক্ষেত্রে নারী ও পিছিয়ে পড়া সুবিধাবঞ্চিত জনগোষ্ঠিকে প্রাধান্য দিতে হবে।	মধ্য মেয়াদি

খ)	সরকারি কর্মচারীদের মধ্যে বৈচিত্র ও অন্তর্ভুক্তিকরণ বিষয় সচেতনতা সৃষ্টি করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
গ)	শুধু সম্পদ বরাদ্দই যথেষ্ট হবে না, যদি নারী ও পিছিয়ে পড়া সুবিধাবঞ্চিত জনগোষ্ঠির দোরগোড়ায় তা পৌছানের বিষয়টি নিশ্চিত করা না যায়।	মধ্য মেয়াদি
১২.৪	**পরিবেশ ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে বিকেন্দ্রীকরণ ও স্থানীয় সরকার শক্তিশালীকরণঃ**	
ক)	আমাদের পরিবেশ ও ইকো-সিস্টেম সংরক্ষণ ও উন্নয়নের জন্য সংশ্লিষ্ট আইন ও বিধিবিধান কার্যকরভাবে প্রয়োগ করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
খ)	পরিবেশ ব্যবস্থাপনা পরিকল্পনা বাস্তবায়নের নিমিত্তে প্রয়োজনীয় নীতি-কৌশল নির্ধারণ ও প্রকল্প বা কর্মসূচি প্রণয়নের আগে পরিবেশ সমীক্ষা ও তার প্রভাব সম্পর্কে মূল্যায়ন করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
গ)	পরিবেশ ব্যবস্থাপনা কার্যকরভাবে সম্পাদনের জন্য জেলা, উপজেলা ও স্থানীয় সরকারকে ক্ষমতায়ন করার লক্ষ্যে আন্তঃমন্ত্রণালয় ও আন্ত-বিভাগীয় সমন্বয়সাধন জোরদার করতে হবে। এ বিষয়ে পূর্ববর্তী অধ্যায়ে সুপারিশ করা হয়েছে।	মধ্য মেয়াদি
ঘ)	পরিবেশ ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত নাগরিক সেবা প্রদানের বিষয়ে জেলা, উপজেলা জনপ্রশাসন ও স্থানীয় সরকারকে ক্ষমতা প্রত্যর্পণ করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
১২.৫	**জলবায়ু পরিবর্তনের সঙ্গে অভিযোজন (Adaptation)**	
ক)	জাতীয় জলবায়ু পরিবর্তন কৌশলকে সরকারি নীতি-কৌশলের মধ্যে অন্তর্ভুক্তির ব্যবস্থা করতে হবে।	দীর্ঘ মেয়াদী
খ)	স্থানীয় প্রেক্ষাপট বিবেচনায় রেখে জলবায়ু পরিবর্তনের প্রভাব সম্পর্কে সমীক্ষা ও গবেষণা পরিচালনা করতে হবে।	দীর্ঘ মেয়াদী
গ)	সরকারের বিভিন্ন পর্যায়ে জলবায়ু পরিবর্তন মোকাবিলায় টিকে থাকার জন্য প্রকল্প গ্রহণ ও সম্পদ বরাদ্দ করতে হবে।	দীর্ঘ মেয়াদী
১২.৬	**দুর্যোগ ব্যবস্থাপনাঃ**	
ক)	দুর্যোগ মোকাবিলা সংক্রান্ত জাতীয় নীতি-কাঠামো ও দূর্যোগ-পূর্ব সংকেত প্রদান ব্যবস্থা জোরদার করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
খ)	দূর্যোগ প্রস্তুতি ও ঝুঁকি মোকাবিলার জন্য সময়মত যুক্তিসঙ্গত পরিমাণে তহবিল বরাদ্দ করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
গ)	দুর্যোগ মোকাবিলার সক্ষমতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে আন্তর্জাতিক সংস্থা ও সংশ্লিষ্ট এনজিও-দের সাথে সহযোগিতার ক্ষেত্র বৃদ্ধি করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি

১২.৭	**জেলা ও উপজেলার সাথে কেন্দ্রের শক্তিশালী নেটওয়ার্ক স্থাপনঃ**	
ক)	স্থানীয় ই-গভর্নেন্স সিস্টেমের সাথে কেন্দ্রীয় ওয়েব পোর্টলের এবং মোবাইল সংযোগের ব্যবস্থা করতে হবে। এ বিষয়ে পূর্ববর্তী অধ্যায়ে সুপারিশ করা হয়েছে।	মধ্য মেয়াদি
খ)	জনপরিষেবা গ্রহণকারী বিশেষ করে কৃষক, মহিলা, জেলে প্রভৃতি শ্রেণির নাগরিকরা যাতে সহজে সেবা পেতে পারে সেজন্য সহজগম্য স্থানে সার্ভিস ডেলিভারী পয়েন্ট স্থান করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
গ)	ডিজিটাল পদ্ধতিতে জনপরিষেবা প্রদানের সাথে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীদের প্রয়োজনীয় কারিগরি প্রশিক্ষণ দিতে হবে।	মধ্য মেয়াদি

অধ্যায় তেরো
বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিস সংস্কারে বিশেষ সুপারিশমালা

ক। স্বাস্থ্য খাত সংস্কারের প্রয়োজনীয়তাঃ দেশের সংবিধান, জাতীয় নীতিমালা ও আন্তর্জাতিক অঙ্গীকারসমূহ যেমন টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রার (SDGs) আলোকে বাংলাদেশ সরকার সকল নাগরিকের জন্য সার্বজনীন স্বাস্থ্যসেবা নিশ্চিত করতে অঙ্গীকারবদ্ধ। বিদ্যমান অনেক ধরণের প্রতিবন্ধকতা মানসম্মত ও উন্নত স্বাস্থ্যসেবা প্রাপ্তির ক্ষেত্রে সীমাবদ্ধতা সৃষ্টি করছে। বিভিন্ন চ্যালেঞ্জগুলোর কারণে তুলনামূলকভাবে বেশি ক্ষতিগ্রস্থ হচ্ছে দারিদ্র্যসীমার নিচে বসবাসকারী নিম্ন আয়ের মানুষ ও সুবিধাবঞ্চিত গোষ্ঠী। একদিকে, যথাযথ ও মানসম্মত চিকিৎসা শিক্ষা না থাকায় বেশির ভাগ ক্ষেত্রে দক্ষ চিকিৎসক তৈরি করা সম্ভব হচ্ছে না। অপরদিকে, মানসম্মত প্রশিক্ষণের অভাবে মেধাচর্চা ব্যাহত হওয়ায় দক্ষ সেবাদানকারী চিকিৎসক, চিকিৎসা শিক্ষক, জনস্বাস্থ্য বিশেষজ্ঞ ও স্বাস্থ্য প্রশাসক তৈরি হচ্ছে না।

বাংলাদেশ স্বাস্থ্য খাতের বিভিন্ন সূচকে উল্লেখযোগ্য সাফল্য অর্জন করেছে, যেমন গড় আয়ু বৃদ্ধি, যা মূলত টিকাদান, পুষ্টি কর্মসূচি, সংক্রামক রোগ নিয়ন্ত্রণ, এবং স্বাস্থ্য নির্ধারক উন্নতকরণসহ জনস্বাস্থ্য হস্তক্ষেপের মাধ্যমে সম্ভব হয়েছে। তবে, স্বাস্থ্যসেবা নিয়ে নাগরিক সন্তুষ্টি এখনও কাঙ্খিত মানের নয় যা সরকারি এবং বেসরকারি উভয় ক্ষেত্রেই প্রযোজ্য। জনসংখ্যার একটি বড় অংশ প্রায়শই দেশের স্বাস্থ্য ব্যবস্থার প্রতি আস্থার অভাব বা অন্যান্য জটিল কারণে চিকিৎসা নিতে বিদেশে চলে যায়। এর ফলে দেশের মূল্যবান বৈদেশিক মুদ্রা চলে যায়।

চিকিৎসা শিক্ষা ক্ষেত্রে স্বাস্থ্য শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের মান, সুষম ব্যবস্থাপনা, দূরদর্শী পরিকল্পনা ও আন্তর্জাতিক মানের কারিকুলামের অভাবে দক্ষ ও মানবিক চিকিৎসক তৈরি বাধাগ্রস্থ হচ্ছে। এ কারণে World Federation for Medical Education (WFME) বাংলাদেশের মেডিক্যাল কলেজসমূহের এক্রিডিটেশন বন্ধ রেখেছে। এর ফলশ্রুতিতে শিক্ষার্থীদের বিদেশে উচ্চ শিক্ষা, প্রশিক্ষণ ও কাজের সুযোগ ব্যাহত হওয়ার আশংকা দেখা দিয়েছে। এবিষয়ে দ্রুত যথাযথ পদক্ষেপ নেয়ার কাজ শুরু করা দরকার।

স্বাস্থ্য খাত একটি গুরুত্বপূর্ণ ক্ষেত্র হিসেবে বিবেচিত বিধায় সেখানেও ব্যাপক সংস্কারের প্রয়োজনীয়তা রয়েছে। স্বাস্থ্য খাতের সামগ্রিক চ্যালেঞ্জগুলো সমাধানের জন্য একটি আলাদা কমিশন কাজ করছে, তবে সরকারি স্বাস্থ্যকর্মীদের কর্মক্ষমতার সঙ্গে সম্পর্কিত সমস্যা সমাধানে জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন বিশেষ কিছু সুপারিশ করার প্রয়োজনীয়তা অনুভব করছে।

জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন মনে করে স্বাস্থ্যসেবায় নিয়োজিত প্রতিষ্ঠানসমূহকে অধিকতর জনবান্ধব, যুগোপযোগী ও আধুনিকায়ন করা এখন সময়ের দাবি। এজন্য স্বাস্থ্য খাতে দক্ষ জনবল তৈরি করা এবং মানব সম্পদের যথাযথ ব্যবহার নিশ্চিত করে রোগীদের সেবার মান উন্নীত করার লক্ষ্যে ব্যাপক সংস্কার করা প্রয়োজন। যেহেতু স্বাস্থ্যসেবার বিভিন্ন কাজের সাথে জনপ্রশাসনের একটি গভীর যোগসূত্র রয়েছে সেহেতু এ কমিশন স্বাস্থ্য খাতের সংস্কারের জন্য কিছু সুপারিশ প্রণয়ন করা জরুরি বিবেচনা করছে। উদাহরণ স্বরূপ- স্বাস্থ্য খাতের শুধু চিকিৎসক ও কর্মকর্তাদের একটি বড় অংশের নিয়োগ, পদায়ন, পদোন্নতি, বদলি, প্রশিক্ষণ ইত্যাদি কাজ সম্পাদনের জন্য প্রাতিষ্ঠানিকভাবে ব্যবস্থাপনার বিষয় রয়েছে। এ বিরাট কাজ সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের জন্য বিদ্যমান কাঠামোর সংস্কার প্রয়োজন।

খ। স্বাস্থ্যসেবায় নিয়োজিত প্রতিষ্ঠানসমূহঃ দেশে মোট সরকারি ও বেসরকারি মেডিকেল কলেজের সংখ্যা হচ্ছে ১১০টি, ডেন্টাল কলেজ ১৩টি, আইএইচটি ১২৮টি, ম্যাটস ২১৬টি, ইউনানী ও আয়ুর্বেদিক কলেজ ৫টি এবং পোস্ট-গ্রাজুয়েট প্রতিষ্ঠান ২৩টি। অপরদিকে, প্রতিটি জেলা সদরে ৬৫টি সিভিল সার্জন অফিস ও হাসপাতাল, ৪৩০টি উপজেলা স্বাস্থ্য কমপ্লেক্স, ১৪,৩৫৬টি কমিউনিটি ক্লিনিক এবং ১৮টি স্বাস্থ্য ইনস্টিটিউট স্বাস্থ্য সেবার কাজে নিয়োজত আছে। অপরদিকে, ৩২৯০টি ইউনিয়ন স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ কেন্দ্র, ২৮৮টি মা ও শিশু কল্যাণ কেন্দ্র, ৪টি বিশেষায়িত হাসপাতাল ও ৪টি পরিবার কল্যাণ প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান রয়েছে।

গ। স্বাস্থ্য ব্যবস্থার জনবল কাঠামোঃ বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থা (WHO) বাংলাদেশের স্বাস্থ্য ব্যবস্থার ছয়টি মূল অংশ চিহ্নিত করেছেঃ নেতৃত্ব ও ব্যবস্থাপনা, সেবা প্রদান, স্বাস্থ্যকর্মী (HWF), অর্থায়ন, প্রয়োজনীয় ওষুধে প্রাপ্তি এবং স্বাস্থ্য তথ্য ব্যবস্থা। এ উপাদানগুলোর কার্যকারিতা সম্মিলিতভাবে একটি স্বাস্থ্য ব্যবস্থার সামগ্রিক শক্তি এবং দুর্বলতা নির্ধারণ করে। বাংলাদেশে স্বাস্থ্যকর্মীদের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে চিকিৎসক, নার্স, ধাত্রী, টেকনোলজিষ্ট, ফার্মাসিষ্ট, কমিউনিটি স্বাস্থ্যকর্মী, সেবাদানকারী এবং স্বাস্থ্যকেন্দ্রের সহায়তাকারী কর্মী। এরা সবাই সেবা প্রদান এবং স্বাস্থ্য ব্যবস্থার অন্যান্য অংশে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করেন। তবে, কাঠামোগত সমস্যার কারণে তাদের কর্মক্ষমতা প্রায়ই প্রত্যাশিত মানের নিচে থাকে। বাংলাদেশের সরকারি ব্যবস্থাপনায় স্বাস্থ্য খাতে ১ম থেকে ২০ গ্রেড পর্যন্ত অনুমোদিত পদ ২,৩৬,৮২৮ টি। এর মধ্যে কর্মরত মোট জনবল হচ্ছে ১,৭৩,২৬১। মোট ৬৩,৫৭১টি পদ শূণ্য রয়েছে যা মোট পদের ২৭% ভাগ। স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয় দেশের অন্যতম বৃহৎ নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠান, যা একটি বিশাল স্বাস্থ্যকর্মী দলের ব্যবস্থাপনা করে থাকে। বাংলাদেশের স্বাস্থ্য খাতে বর্তমানে (২০২৪) নিয়োজিত মোট চিকিৎসক হচ্ছে ৩৪,৪৩৫ জন। এ ছাড়া পরিবার পরিকল্পনা বিভাগে রয়েছে আরো ১১২০ জন কর্মকর্তা ও ২৩,৫০০ জন পরিবার কল্যাণ সহকারী। এর মধ্যে ২৯,৭৪৩ জন হচ্ছেন বিসিএস (স্বাস্থ্য) ক্যাডারের কর্মকর্তা।

সারনি-১২: স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যান মন্ত্রণালয়ের মোট জনবলের চিত্র:

বেতন স্কেল	অনুমোদিত পদ সংখ্যা	নিয়োগকৃত পদ সংখ্যা			শূন্য পদ	শূন্য পদের শতকরা হার
		পুরুষ	মহিলা	মোট		
গ্রেড ১-৯	৪৯৮৮৬	২৬৬৯৩	১৪২৪৯	৪০৯৪২	৮৯৪৮	১৮%
গ্রেড ১০	৫০৫২৭	৫০৭১	৪০৩৩৩	৪৫৪০৪	৫১২৩	১০%
গ্রেড ১১-১৬	৭৬১৩৫	৩২২৮৬	১৬৯৭২	৪৯২৫৮	২৬৮৭৭	৩৫%
গ্রেড ১৭-২০	৬০২৮০	১৪২৩৮	২৩৪১৯	৩৭৬৫৭	২২৬২৩	৩৮%
মোট	২,৩৬,৮২৮	৭৮,২৮৮	৯৪,৯৭৩	১,৭৩,২৬১	৬৩,৫৭১	২৭%

Source: Health Data Sheet 2022[1]

ঘ। স্বাস্থ্যকর্মী পরিচালনার চ্যালেঞ্জসমূহঃ যদিও বর্তমান কাঠামো কিছুটা ভারী বলে মনে হয় এবং এর পুনর্বিবেচনার সুযোগ থাকতে পারে, স্বাস্থ্যকর্মীর প্রয়োজনীয়তা উচ্চ মাত্রায় রয়ে গেছে। বাংলাদেশের স্বাস্থ্যকর্মীরা বিভিন্ন গুরুতর চ্যালেঞ্জের সম্মুখীন হয়, যার মধ্যে রয়েছে কর্মীর ঘাটতি, উচ্চ শূন্যপদের হার, গ্রামীণ-শহুরে বৈষম্য এবং ব্যবস্থাপনাগত অদক্ষতা। এ চ্যালেঞ্জগুলো বিশেষ করে গ্রামীণ এবং সুবিধাবঞ্চিত এলাকায় স্বাস্থ্যসেবা প্রদানে উল্লেখযোগ্য প্রভাব ফেলে।

ঙ। স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়ঃ ২০১৯ সালের ডিসেম্বরে স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়কে দুটি পৃথক বিভাগে ভাগ করা হয়ঃ (১) স্বাস্থ্যসেবা বিভাগ এবং (২) চিকিৎসা শিক্ষা ও পরিবার কল্যাণ বিভাগ। এ বিভাজন ব্যবস্থাপনার উন্নতি করার পরিবর্তে বেশ কিছু সমস্যা তৈরি করেছে। প্রথমতঃ স্বাস্থ্যসেবা বিভাগ প্রাথমিক, মাধ্যমিক এবং তৃতীয় স্তরের স্বাস্থ্যসেবা প্রদান ব্যবস্থাপনার দায়িত্ব পূর্বের মত বহাল রেখেছে। অপরদিকে, চিকিৎসা শিক্ষা ও পরিবার কল্যাণ বিভাগ চিকিৎসা শিক্ষা এবং পরিবার পরিকল্পনার জন্য দায়িত্ব পালন করছে।

বাংলাদেশের প্রশাসনিক ব্যবস্থায় বিভাগগুলো স্বতন্ত্রভাবে কাজ করে, তাদের নিজস্ব বাজেট এবং প্রশাসনিক ক্ষমতা নিয়ে। কোনো বিষয়ে একাধিক বিভাগের জড়িত থাকলে আন্তমন্ত্রণালয় আলোচনার মাধ্যমে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হয়। পূর্বে, এ ধরনের পদায়ন আন্তমন্ত্রণালয় আলোচনার প্রয়োজন হতো না। নতুন এ ব্যবস্থায় আমলাতান্ত্রিক প্রক্রিয়া বৃদ্ধি পেয়েছে এবং জটিলতা বেড়েছে।

চ। বিভাজন থেকে উদ্ভূত চ্যালেঞ্জসমূহঃ বিভাজনের ফলে নির্দিষ্ট কিছু শাখায় নতুন পদ তৈরি হয়েছে, যা জনসাধারণের আর্থিক ব্যবস্থাপনা নিয়ে উদ্বেগ সৃষ্টি করেছে, তবে এর সাথে কার্যকারিতা বৃদ্ধি পায়নি। দ্বৈত রিপোর্টিং লাইন বিভ্রান্তি সৃষ্টি করেছে। দুই বিভাগের মধ্যে দায়িত্ব পুনর্বণ্টনের ক্ষেত্রে স্পষ্ট বিভাজনের অভাব রয়েছে। এ অস্পষ্টতা ব্যবস্থাপনা এবং বাস্তবায়নে অদক্ষতাকে বাড়িয়েছে। প্রশাসনিক কাঠামোর অনুলিপি তৈরি করার ফলে সম্পদের ওপর চাপ পড়েছে। বিভাগের ওভারল্যাপিং ভূমিকা সিদ্ধান্ত গ্রহণ এবং অপারেশনাল প্রক্রিয়াগুলোতে বিলম্ব এবং অদক্ষতা সৃষ্টি করেছে।

ছ। স্বাস্থ্যকর্মীর ঘাটতিঃ বাংলাদেশে প্রতি ১০,০০০ জনে ১১.৭০ জন চিকিৎসক (জুন ২০২২) কর্মরত ছিলেন। এসডিজি-এর লক্ষ্যমাত্রা অনুযায়ী বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থার (WHO) সুপারিশ মোতাবেক প্রতি ১০,০০০ জনে ২০২৫ সালে ৩১.৫ এবং ২০৩০ সালে ৪৪.৫ জন চিকিৎসক স্বাস্থ্য ব্যবস্থায় থাকার কথা বলা হয়েছে। চাহিদা মোতাবেক উৎপাদনে অক্ষমতা, সময় উপযোগী নীতিমালার অভাব এবং উপলদ্ধতার সীমাবদ্ধতার কারণে অল্প সময় বা মাঝারি সময়ের মধ্যে এ অনুপাত অর্জন করা কঠিন হতে পারে। তদুপরি, কর্মীদের বিতরণেও বৈষম্য রয়েছে, যেখানে শহুরে এলাকায় প্রতি ১,৫০০ জনে একজন চিকিৎসক পাওয়া যায়, কিন্তু গ্রামীণ এলাকায় এই অনুপাত ১:১৫,০০০। এ অসমতা স্বাস্থ্যকর্মীদের উপর অতিরিক্ত চাপ সৃষ্টি করে এবং গ্রামীণ জনগণের কাঙ্খিত সেবা থেকে বঞ্চিত করে।

জ। উচ্চ শূন্যপদের হারঃ অনেক পদ দীর্ঘ সময় ধরে শূন্য থাকে। একটি রিপোর্ট (HLMA,2021) অনুযায়ী অনুমোদিত পদের বিপরীতে জেনারেল ফিজিসিয়ান এবং বিশেষজ্ঞ চিকিৎসকের ঘাটতি যথাক্রমে ২৫% এবং ৫৮%। নিয়োগ প্রক্রিয়ার জটিলতা, স্বচ্ছতার অভাব, পদায়ন ও পদোন্নতিতে স্থবিরতা এবং আইনি জটিলতার কারণে বিদ্যমান কর্মীদের উপর অতিরিক্ত চাপ সৃষ্টি হচ্ছে এবং সেবার মান কমে যাচ্ছে।

ঝ। গ্রামীণ-শহুরে বৈষম্যঃ শহরাঞ্চলগুলোতে কর্মী সংখ্যা অনুমোদিত পদের তুলনায় প্রায় ৪২% বেশি, যেখানে গ্রামীণ এলাকাগুলোতে তীব্র কর্মী সংকট বিদ্যমান। অনেক উপজেলায় বিশেষজ্ঞ চিকিৎসকের অভাব রয়েছে, যা ২৪/৭ জরুরি মাতৃ ও নবজাতক সেবা প্রদানের ক্ষমতা সীমিত করে।

ঞ। দ্বৈত অনুশীলনঃ অনেক সংখ্যক সরকারি চিকিৎসক ব্যক্তিগত অনুশীলনে নিযুক্ত হন, যা অনেক ক্ষেত্রে কর্মঘণ্টার অপচয় ঘটে। এ বিষয়ে পরিষ্কার নীতিমারা তৈরি করা দরকার। বিশাল জনগোষ্ঠিকে স্বাস্থ্যসেবা দেবার বিষয়টি মাথায় রেখে ইনস্টিটিটিউশনাল প্রাকটিসের ব্যবস্থা করা দরকার।

ট। নেতৃত্ব এবং প্রশিক্ষণের ঘাটতিঃ সরকারি স্বাস্থ্য ক্যাডারের কর্মকর্তারা, বিশেষ করে অফিস প্রধানরা, ক্রয় এবং সম্পদ ব্যবস্থাপনায় উল্লেখযোগ্য চ্যালেঞ্জের সম্মুখীন হন। এর মূল কারণ হচ্ছে ব্যবস্থাপনা ও নেতৃত্ব দক্ষতা তৈরিতে উপযুক্ত প্রশিক্ষণের অভাব।

ঠ. স্বাস্থ্য খাতের সংস্কারের জন্য মতবিনিময় ও সমীক্ষাঃ স্বাস্থ্য খাতের সংস্কারের লক্ষ্যে স্বাস্থ্য অধিদপ্তর, স্বাস্থ্য শিক্ষা অধিদপ্তর, পরিবার পরিকল্পনা অধিদপ্তরের প্রতিনিধি, সরকারি ইনস্টিটিউটসমূহের প্রতিনিধি ও বেসরকারি পর্যায়ে কর্মরত সম্মানিত চিকিৎসকগণ এবং স্বাস্থ্য সংস্কার কমিশনের দুইজন প্রতিনিধি এক মতবিনিময় সভায় উপস্থিত ছিলেন। উক্ত সভায় সকল অধিদপ্তরের পক্ষে মোট ৫টি উপস্থাপনা পেশ করা হয়। এছাড়া স্বাস্থ্য সেবা ও স্বাস্থ্য শিক্ষা অধিদপ্তর কর্তৃক স্বাস্থ্য সার্ভিস সংস্কার বিষয়ে একটি যৌথ সমীক্ষা পরিচালিত হয়। সমীক্ষায় স্বাস্থ্য সার্ভিসের বিভিন্ন পর্যায়ের মোট ২৫২৯ জন কর্মকর্তা অংশগ্রহণ করেন। উক্ত সমীক্ষার ফলাফল নিম্নে তুলে ধরা হলোঃ

(ক) মোট শতকরা ৭১% চিকিৎসক ও ব্যবস্থাপক মনে করেন যে, স্বাস্থ্য খাত সংস্কারের মাধ্যমে স্বাস্থ্যসেবার গুনগত মানে উল্লেখযোগ্য পরিবর্তন আনা সম্ভব।

(খ) শতকরা ৬১% চিকিৎসক ও ব্যবস্থাপক মনে করেন যে, বিসিএস (স্বাস্থ্য) ক্যাডারের পরিবর্তে স্বতন্ত্র বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিস গঠন করা অধিকতর যুক্তিসঙ্গত এবং তাদের নিয়োগ, পদায়ন, পদোন্নতি, প্রশিক্ষণ ইত্যাদি কাজ সম্পাদনের জন্য আলাদা একটি স্বাস্থ্য সার্ভিস কমিশন গঠন করা প্রয়োজন।

(গ) শতকরা ৯৮% চিকিৎসক ও ব্যবস্থাপক মনে করেন যে, স্বাস্থ্য সেবার মান উন্নয়নে স্বাস্থ্য প্রশাসনে কর্মরত কর্মকর্তাদের আরো প্রশাসনিক ও আর্থিক ক্ষমতা প্রত্যর্পন করা প্রয়োজন।

(ঘ) শতকরা ৮২% চিকিৎসক তাদের কর্ম পরিবেশের উন্নতি ও নিরাপত্তা বিধানের উপর গুরুত্ব আরোপ করেন।

(ঙ) শতকরা ৮২% চিকিৎসক ও ব্যবস্থাপক মনে করেন যে, তাদের বিদ্যমান সুযোগ-সুবিধা বৃদ্ধি করা হলে স্বাস্থ্যসেবার উন্নয়নে ইতিবাচক পরিবর্তন আসবে।

(চ) শতকরা ৯০% চিকিৎসক ও ব্যবস্থাপক মনে করেন যে, তাদেরকে সময়মত ও নিয়মিত পদোন্নতির ব্যবস্থা করা উচিত।

(ছ) শতকরা ৭৮% চিকিৎসক ও ব্যবস্থাপক মনে করেন যে, তাদের পেশাগত উন্নয়নের জন্য প্রশিক্ষনের সুযোগ বৃদ্ধি করা প্রয়োজন।

(জ) উল্লেখ্য যে, শতকরা ৫৮% চিকিৎসক মনে করেন যে, স্বাস্থ্য সেবায় ডিজিটাল প্রযুক্তি ব্যবহার করা যেতে পারে।

ড। দেশব্যাপী ফিজিওথেরাপি ও অকুপেশনাল থেরাপি চিকিৎসা সেবা কার্যক্রম চালুকরণঃ বাংলাদেশে প্রায় দুই কোটি মানুষ শারীরিক নানা ধরনের ব্যথা, ব্যথাজনিত উপসর্গ ও প্রতিবন্ধিতার শিকার। তাদের সুস্থ, স্বাভাবিক ও কর্মক্ষম জীবনে ফিরিয়ে আনতে ফিজিওথেরাপি অন্যতম চিকিৎসাসেবা। ব্যথা ছাড়াও প্রবীণ জনগোষ্ঠীর বার্ধক্যজনিত সমস্যা, স্ট্রোক, প্যারালাইসিস, সেরিব্রাল পালসি, অটিজম, মেরুদণ্ডে আঘাত, সড়ক দুর্ঘটনা, ক্যানসার, অবেসিটি, হৃদরোগ, ডায়াবেটিসসহ নানাবিধ অসংক্রামক রোগের কারণে বাংলাদেশে মোট জনগোষ্ঠীর মধ্যে অনেক বড় একটি অংশ আংশিক বা পুরোপুরি প্রতিবন্ধিতায় ভুগছে। এই ব্যথা ও প্রতিবন্ধিতার প্রধান চিকিৎসা ব্যবস্থা হচ্ছে ফিজিওথেরাপি। সড়ক দুর্ঘটনা, শারীরিক প্রতিবন্ধিতা, বিকলাঙ্গতা, পক্ষাঘাত এবং বড় কোনো অস্ত্রোপচারের পর রোগীর স্বাভাবিক জীবনে ফিরে আসার ক্ষেত্রে ফিজিওথেরাপি ভালো ভূমিকা রাখে। বিশেষ করে দীর্ঘমেয়াদি রোগ, বাত-ব্যথা ও পক্ষাঘাতের রোগীরা ওষুধের পাশাপাশি ফিজিওথেরাপি নিয়ে ভালো ফল পান। শরীরের বিভিন্ন সমস্যার জন্য আলাদা বিশেষজ্ঞ ফিজিওথেরাপি চিকিৎসা দরকার হয়। যেমন মাংসপেশি, জোড় ও হাড়ের সমস্যা। অনেক সময় দেখা যায়, ভেঙে যাওয়া হাড় জোড়া লাগার পর আঘাতপ্রাপ্ত অংশের মাংসপেশি ও হাড়-জোড় ঠিকমতো কাজ করে না। এ ক্ষেত্রে ফিজিওথেরাপির প্রয়োজন পড়ে। হাড়ের রোগ অস্টিওপোরোসিস, মাংসপেশির রোগ সারকোপেনিয়াতে ফিজিওথেরাপি চিকিৎসা বিকল্পহীন। এ ছাড়া নানা ধরনের বাত যেমন স্পন্ডিলাইটিস, স্পন্ডাইলোসিস, স্পন্ডিলিসথেসিস; অর্থাৎ ঘাড়, কোমর ও মেরুদণ্ডের ব্যথায় এই চিকিৎসা বেশ কাজে দেয়। পাশাপাশি অস্থিসন্ধির বাত, হাঁটুর ব্যথা, ফ্রোজেন শোল্ডার বা কাঁধে ব্যথা এবং পায়ের গোড়ালির সমস্যায় আক্রান্তদের ফিজিওথেরাপি নিতে হয়।

স্বাধীনতাত্তোর বাংলাদেশে যুদ্ধাহত মুক্তিযোদ্ধাদের চিকিৎসা ও পুনর্বাসনের উদ্দেশ্যে ১৯৭৩ সালে ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের চিকিৎসা অনুষদের অধীনে শহীদ সোহরাওয়ার্দী হাসপাতাল কমপ্লেক্সে ফিজিওথেরাপি ও অকুপেশনাল থেরাপির উপর দুইটি ডিগ্রী কোর্স চালু করা হয়। পরবর্তীতে বিভিন্ন প্রতিকুলতার কারণে কোর্স দুইটি বন্ধ হয়ে যায়। কিন্তু ফিজিওথেরাপি চিকিৎসার গুরুত্ব ও প্রয়োজনীয়তা উপলব্ধি করে ১৯৯৩-'৯৪ শিক্ষা বর্ষে স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয় সম্পর্কিত সংসদীয় কমিটির সুপারিশক্রমে ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয় চিকিৎসা অনুষদের অধীনে জাতীয় অর্থোপেডিক হাসপাতাল ও পুর্নবাসন প্রতিষ্ঠানে ০৪ (চার) বছর মেয়াদি বি.এস.সি ইন ফিজিওথেরাপি কোর্স পুনরায় চালু করা হয়। বর্তমানে সরকারি প্রতিষ্ঠানের পাশাপাশি দেশে ০৯ (নয়) টি বে-সরকারি প্রতিষ্ঠানে বি.এস.সি ইন ফিজিওথেরাপি কোর্স চালু রয়েছে এবং প্রতি বছর উল্লেখযোগ্য সংখ্যক দক্ষ ছাত্র-ছাত্রী ফিজিওথেরাপিতে গ্রাজুয়েশন কোর্স সম্পন্ন করছে। এ পর্যন্ত দেশে সরকারি বেসরকারি প্রতিষ্ঠান থেকে বিশ্ববিদ্যালয়ের মাধ্যমে ফিজিওথেরাপি বিষয়ে প্রায় দশ হাজার ফিজিওথেরাপিস্ট স্নাতক, স্নাতকউত্তর ডিগ্রি সম্পন্ন করেছেন। তাদেরকে সরকারি চাকরি প্রদানের মাধ্যমে চিকিৎসা কাজে নিযুক্ত করা গেলে দেশের নিম্নবিত্ত, নিম্ন মধ্যবিত্ত ও মধ্যবিত্তরা খুবই উপকৃত হবে ।

ঢ। সুপারিশমালাঃ বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিস সংস্কারে বিশেষ সুপারিশমালাঃ

১৩.১	**পাবলিক সার্ভিস কমিশন (স্বাস্থ্য) গঠনঃ** অত্র প্রতিবেদনের চতুর্থ অধ্যায়ে বিসিএস ক্যাডারের পরিবর্তে প্রত্যেক সার্ভিসের বৈশিষ্ট অনুযায়ী নামকরণের সুপারিশ করা হয়েছে। সে অনুযায়ী বিসিএস (স্বাস্থ্য) ক্যাডারের পরিবর্তে স্বতন্ত্র **'বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিস'** নামকরণ করা হবে। 'বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিস-এ' জনবল নিয়োগ, পদোন্নতি পরীক্ষা ইত্যাদি কাজ সম্পাদনের জন্য আলাদা একটি **পাবলিক সার্ভিস কমিশন (স্বাস্থ্য)** গঠন করার সুপারিশ	স্বল্প মেয়াদি

<table>
<tr><td></td><td>করা হলো। বিষয়টি নিয়ে পুঙ্খানুপুংখরূপে আলোচনার জন্য উচ্চ পর্যায়ের একটি টাস্কফোর্স গঠনের সুপারিশ করা হলো।</td><td></td></tr>
<tr><td>১৩.২</td><td>স্বাস্থ্য সার্ভিসের জনবল কাঠামো পুনর্নির্ধারণঃ বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিসের জনবল কাঠামো পুনর্নির্ধারণসহ বিভিন্ন দিক বিশেষ করে বৃহদাকার জনবলের বিষয়টির গুরুত্ব বিবেচনায় রেখে স্বাস্থ্য মন্ত্রণালয়ের উদ্যোগে একটি কমিটি গঠন করে সার্ভিসের জনবল কাঠামো পুনঃনির্ধারণের প্রস্তাব তৈরি করা যেতে পারে এবং প্রস্তাবিত স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনের নিকট প্রস্তাব পাঠানো যেতে পারে।</td><td>মধ্য মেয়াদি</td></tr>
<tr><td>১৩.৩</td><td>স্বাস্থ্য অধিদপ্তর পুনর্গঠনঃ স্বাস্থ্য সার্ভিসের জনবল কাঠামো পরিবর্তনের সাথে সামঞ্জস্য রেখে স্বাস্থ্য অধিদপ্তর পুনর্গঠনের প্রয়োজনীয়তা দীর্ঘদিন ধরে স্বীকৃত। এই ধরনের সংস্কার বাস্তবায়ন করলে দীর্ঘমেয়াদী মানবসম্পদ সমস্যার সমাধান হবে এবং উভয় শাখার দক্ষতা ও ফোকাস উন্নত হবে, যা শেষ পর্যন্ত স্বাস্থ্যসেবা, স্বাস্থ্য শিক্ষা ও জনস্বাস্থ্য ব্যবস্থাকে শক্তিশালী করবে।</td><td>মধ্য মেয়াদি</td></tr>
<tr><td>১৩.৪</td><td>ক্যারিয়ার প্লানিং ও ডেপুটেশন পলিসি ঃ 'বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিস'-এর সকল স্তরের জনবলের জন্য একটি ক্যারিয়ার প্লানিং প্রণয়ন করা যেতে পারে। অনুচ্ছেদ ১৩.৩ অনুযায়ী স্বাস্থ্য সেবা, স্বাস্থ্য শিক্ষা ও স্বাস্থ্য ব্যবস্থাপনা-এরূপ তিনটি শ্রেণি বিভাজন করা হলে ক্যারিয়ার প্লানিং সহজ হবে। ডেপুটেশন পলিসি-তে নিম্নলিখিত বিষয়গুলোকে বিবেচনা করতে হবেঃ

ক) এমবিবিএস পরীক্ষার রেজাল্ট, খ) ইন্টার্নশীপ ও গ্রামে অবস্থানকালীন কর্মক্ষমতা (পারফরমেন্স)। ই-লগবুক এর মাধ্যমে মাধ্যমে মূল্যায়ণ করা হলে চিকিৎসকরা গ্রামে সেবা দিতে উৎসাহিত হবে। গ) স্বাস্থ্য ব্যবস্থায় চাহিদাভিত্তিক বিষয় প্রদান করা, এবং ঘ) প্রার্থীর পছন্দ।</td><td>মধ্য মেয়াদি</td></tr>
<tr><td>১৩.৫</td><td>লাইন প্রমোশনঃ স্বাস্থ্য সেবা, স্বাস্থ্য শিক্ষা ও স্বাস্থ্য ব্যবস্থাপনা-এরূপ তিনটি বিভাগের কর্মকর্তাদের জন্য লাইন প্রমোশন দেওয়ার জন্য পর্যাপ্ত পদসোপান তৈরি করা যেতে পারে। এ তিনটি পদসোপানের মধ্যে সম্পর্ক কী হবে তা নিয়ে অধিকতর আলোচনার প্রয়োজন হবে।

সারনি-১২: স্বাস্থ্যসেবায় নিয়োজিত ক্লিনিকাল ও শিক্ষা সংক্রান্ত পদগুলোর পদবিন্যাস
<table>
<tr><td>জনস্বাস্থ্য</td><td>স্বাস্থ্যশিক্ষা</td><td>ক্লিনিকাল</td></tr>
<tr><td>বিভাগীয় পরিচালক</td><td>অধ্যাপক</td><td>চীফ কনসালট্যান্ট</td></tr>
<tr><td>সিভিল সার্জন</td><td>সহযোগী অধ্যাপক</td><td>সিনিয়র কনসালট্যান্ট</td></tr>
<tr><td>উপজেলা স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ অফিসার</td><td>সহকারী অধ্যাপক</td><td>জুনিয়র কনসালট্যান্ট</td></tr>
<tr><td>মেডিক্যাল অফিসার/আরএমও</td><td>প্রভাষক</td><td>রেজিস্ট্রার
সহকারী রেজিস্ট্রার</td></tr>
</table></td><td>মধ্য মেয়াদি</td></tr>
</table>

১৩.৬	**‘সুপিরিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিস’-এ প্রবেশের সুযোগঃ** জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন কর্তৃক সুপারিশকৃত ‘সুপিরিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিস’-এ প্রবেশের জন্য অন্যান্য সার্ভিসের মতো স্বাস্থ্য সার্ভিসের কর্মকর্তারাও প্রতিযোগিতামুলক পরীক্ষায় অংশগ্রহনের সুযোগ পাবেন।	মধ্য মেয়াদি
১৩.৭	**প্রাথমিক নিয়োগের বয়সসীমা বৃদ্ধিঃ** ‘বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিস’-এ প্রাথমিক নিয়োগের বয়সসীমা দুই বছর বৃদ্ধির বিষয়টি সরকার বিবেচনা করে দেখতে পারেন।	মধ্য মেয়াদি
১৩.৮	**মেডিকেল কলেজ ও শিক্ষার্থী সংখ্যা যৌক্তিকীকরণঃ** দেশের জনসংখ্যা ও ভৌগোলিক সুবিধা-অসুবিধা বিবেচনায় রেখে মেডিকেল কলেজ ও শিক্ষার্থী সংখ্যা সম্পদ প্রাপ্তি সাপেক্ষে যৌক্তিকভাবে নির্ধারণ করা যেতে পারে। একই বিবেচনায় বিদ্যমান কলেজগুলোর মানোন্নয়নের প্রতি দৃষ্টি দেওয়া যেতে পারে। স্বাস্থ্য শিক্ষায় শিক্ষকের ঘাটতি পূরণের জন্য বিশেষ উদ্যোগ নেওয়ার সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
১৩.৯	**সাংগঠনিক ও জনবল কাঠামো এবং একাডেমিক ও সার্ভিস হাসপাতাল পৃথকীকরণঃ** স্বাস্থ্যসেবা ও স্বাস্থ্য শিক্ষা বিভাগকে পরিপূর্ণভাবে বিভাজন করে দেশের চিকিৎসা প্রতিষ্ঠানগুলোকে একাডেমিক ও সার্ভিস হাসপাতাল-এরূপ দু’ভাবে ভাগ করে তাদের ব্যবস্থাপনা ও নিয়ন্ত্রণ স্ব স্ব বিভাগের অধীনে ন্যস্ত করা যেতে পারে। সকল স্বাস্থ্য সেবা ও স্বাস্থ্য শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের সাংগঠনিক ও জনবল কাঠামো অগ্রাধিকার ভিত্তিতে নির্ধারণ করা জরুরী।	মধ্য মেয়াদি
১৩.১০	**ঢাকার বাইরে বিশেষায়িত চিকিৎসা প্রতিষ্ঠানঃ** বিশেষায়িত চিকিৎসা প্রতিষ্ঠানগুলো স্থাপনের ক্ষেত্রে রাজধানী ঢাকার বাইরের স্থানগুলোকে অগ্রাধিকার দেওয়া উচিত।	দীর্ঘ মেয়াদি
১৩.১১	**প্রয়োজনীয় ও দক্ষ জনবল নিয়োগঃ** কোনো নতুন চিকিৎসা প্রতিষ্ঠান প্রতিষ্ঠান স্থাপনের পূর্বেই প্রয়োজনীয় ও দক্ষ জনবল নিয়োগের বিষয়টি নিশ্চিত করা উচিত।	মধ্য মেয়াদি
১৩.১২	**উপস্থিতি নিশ্চিতকরণঃ** উপস্থিতি নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে ডিজিটাল হাজিরার পাশাপাশি সরেজমিনে তদারকি বাড়াতে হবে। বিধিবহির্ভূতভাবে কেউ অনুপস্থিত থাকলে বিধি মেতাকে শাস্তি নিশ্চিত করতে হবে।	স্বল্প মেয়াদি
১৩.১৩	**গ্রাম এলাকায় চিকিৎসক পদায়নঃ** সরকারি চিকিৎসকদের উচ্চ শিক্ষার জন্য যথাযথ নির্দেশনার অভাব গ্রামীণ এলাকায় কর্মরত থাকা চ্যালেঞ্জ তৈরি করে।ডেপুটেশন পলিসি, পদায়ন ও পদোন্নতিতে গ্রাম এলাকায় কর্মরত থাকার বিষয়টি ই-লগবুকের মাধ্যমে সমতার ভিত্তিতে করা গেলে বিষয়টির কিছুটা সূরাহা হবে বলে আশা করা যায়। গ্রামীণ সেবা ও স্বাস্থ্যসেবার চাহিদার ভারসাম্য বজায় রাখার জন্য কৌশলগত কর্মশক্তি পরিকল্পনা এবং নীতি সংস্কারে প্রযুক্তির ব্যবহার বাড়ানো যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১৩.১৪	**প্রশিক্ষণ নীতিমালাঃ** স্বাস্থ্য ব্যবস্থার চাহিদা অনুযায়ী কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণের সুযোগ দেওয়া	মধ্য

	উচিত। একটি প্রশিক্ষণ নীতিমালা প্রণয়ন করতে হবে এবং নিশ্চিত করতে হবে যে কর্মকর্তারা জাতীয় স্বাস্থ্য অগ্রাধিকার অনুযায়ী প্রয়োজনীয় বিষয়ে প্রশিক্ষণ নেবেন, শুধুমাত্র ব্যক্তিগত পছন্দের ভিত্তিতে নয়।	মেয়াদি
১৩.১৫	**অধিকতর স্বায়ত্বশাসনঃ** বিশেষায়িত চিকিৎসা প্রতিষ্ঠানগুলোকে অধিকতর স্বায়ত্বশাসন দেওয়া যেতে পারে এবং এজন্য প্রয়োজনীয় বিধিবিধান প্রণয়ন করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১৩.১৬	**সিএসআর কর্মসূচিঃ** দেশের ফার্মাসিউটিক্যাল ইন্ডাস্ট্রিজগুলোকে তাদের সিএসআর কর্মসূচি হিসেবে সরকারি হাসপাতালে বিনামূল্যে ওষুধ প্রদানের আহ্বান জানানো যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১৩.১৭	**রোগীর সংখ্যা অনুপাতে বাজেট বরাদ্দঃ** সরকারি হাসপাতালগুলোতে শয্যা সংখ্যার পরিবর্তে চিকিৎসা গ্রহণকারী রোগীর সংখ্যা অনুপাতে বাজেট বরাদ্দ করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১৩.১৮	**দালালদের দৌরাত্ম অবসানঃ** অগ্রাধিকার ভিত্তিতে সরকারি ও বেসরকারি হাসপাতালগুলোতে দালালদের দৌরাত্ম অবসানে কার্যকর উদ্যোগ নেওয়া উচিত। প্রতিটি হাসপাতালের সেবা সমুহকে পূর্ণ অটোমেশনের আওতায় আনতে হবে। প্রতিদিন কতটি বেডে কতজন রোগী আছে তা ড্যাশবোর্ডে (ডিজিটাল)টানিয়ে দিতে হবে।	স্বল্প মেয়াদি
১৩.১৯	**স্বাস্থ্য সুরক্ষা আইনঃ** চিকিৎসক, স্বাস্থ্যকর্মী ও রোগীদের স্বার্থে ভারসাম্য রেখে 'স্বাস্থ্য সুরক্ষা আইন' প্রণয়ন করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১৩.২০	**ল্যাবরেটরীগুলোর মান নিয়ন্ত্রণঃ** অগ্রাধিকার ভিত্তিতে স্বাস্থ্য সেবায় নিয়োজিত ল্যাবরেটরীগুলোর মান গ্রহণের জন্য একটি রেগুলেটরী কর্তৃপক্ষ সৃষ্টি করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১৩.২১	**প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান প্রতিষ্ঠাঃ** স্বাস্থ্য সেবা ও স্বাস্থ্য শিক্ষায় নিয়োজিত চিকিৎসক ও স্বাস্থ্য কর্মীদের জন্য বিভিন্ন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান প্রতিষ্ঠা করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১৩.২২	**ফিজিওথেরাপি বিভাগ এবং ফিজিওথেরাপিষ্ট পদ সৃষ্টিঃ** দেশের সকল সরকারি মেডিকেল কলেজ হাসপাতাল, বিশেষায়িত হাসপাতাল, আই, এইচ, টি. এবং সকল জেলা ও উপ-জেলা পর্যায়ে সদর/জেনারেল হাসপাতালসমূহে ফিজিওথেরাপি চিকিৎসার জন্য ফিজিওথেরাপি বিভাগ এবং ফিজিওথেরাপিষ্ট পদ সৃষ্টির সুপারিশ করা হলো। এ সম্পর্কিত একটি সাংগঠনিক ও জনবল কাঠামো সংযুক্তি--**১১** তে রাখা হয়েছে।	মধ্য মেয়াদি
১৩.২৩	**কমিউনিটি স্বাস্থ্য কেন্দ্র পরিচালনাঃ** গ্রাম পর্যায়ে প্রতিষ্ঠিত কমিউনিটি স্বাস্থ্য কেন্দ্রগুলো সুষ্ঠুভাবে পরিচালনার জন্য স্বাস্থ্য খাতে নিয়োজিত বেসরকারি সংস্থাগুলোকে দায়িত্ব প্রদান করা যেতে পারে। সরকার কতগুলো সুনির্দিষ্ট শর্তে বাজেট বরাদ্দ দিয়ে কেন্দ্রগুলো পরিচালনা আউটসোর্স করবে। উপজেলা নিবার্হী অফিসার, স্বাস্থ্যকর্মকর্তা ও অভিজ্ঞ বেসরকারি সদস্য নিয়ে একটি কমিটি এনজিওগুলোর কাজ তদারকী করতে পারেন।	স্বল্প মেয়াদি

অধ্যায় চৌদ্দ
বাংলাদেশের শিক্ষা সার্ভিসের সংস্কারের জন্য বিশেষ সুপারিশ

ক। বাংলাদেশের শিক্ষা কাঠামোঃ বাংলাদেশের শিক্ষা কাঠামো একটি বহুমুখী এবং স্তরভিত্তিক ব্যবস্থা। এটি প্রধানত পাঁচটি স্তরে বিভক্ত, যা শিক্ষার্থীদের বয়স, সক্ষমতা, এবং শিক্ষাগত প্রয়োজনে নির্ভর করে। বাংলাদেশের শিক্ষা ব্যবস্থা মূলত সরকারি এবং বেসরকারি প্রতিষ্ঠান দ্বারা পরিচালিত হয়, এবং এখানে ইংরেজি মাধ্যম, বাংলা মাধ্যম এবং ধর্মীয় শিক্ষা কাঠামোও রয়েছে। নিচে বাংলাদেশের শিক্ষার কাঠামো বর্ণিত হলঃ

সারনি-১৫ঃ বাংলাদেশের শিক্ষার কাঠামো

ক্রমিক	শিক্ষার স্তর	বয়স	নন	কাঠামো
১.	**প্রাথমিক শিক্ষা** (Primary Education)	৬ থেকে ১০ বছর	১ম থেকে ৫ম শ্রেণী	সরকারি ও বেসরকারি স্কুলে প্রাথমিক শিক্ষা প্রদান করা হয়। এই স্তরে শিক্ষার্থীরা সাধারণ জ্ঞান, গণিত, বাংলা, ইংরেজি, বিজ্ঞান এবং সমাজ বিজ্ঞান সহ মৌলিক বিষয়গুলি শেখে।
২.	**মাধ্যমিক শিক্ষা** (Secondary Education)	১১ থেকে ১৬ বছর	৬ষ্ঠ থেকে ১০ম শ্রেণী	এই স্তরে শিক্ষার্থীরা মাদ্রাসা, স্কুল বা কলেজে পড়াশোনা করতে পারে। মাধ্যমিক স্তর দুটি ভাগে বিভক্ত: জেএসসি **(Junior School Certificate):** ৮ম শ্রেণী পর্যন্তএসএসসি **(Secondary School Certificate):** ১০ম শ্রেণী পর্যন্তএই স্তরে বিজ্ঞান, ব্যবসায় শিক্ষা, মানবিক বিষয়াদি ইত্যাদি অধ্যয়ন করা হয়।
৩.	**উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা** (Higher Secondary Education)	১৭ থেকে ১৮ বছর	১১শ ও ১২শ শ্রেণী	এই স্তরে শিক্ষার্থীরা বিভিন্ন বিষয় নির্বাচন করতে পারে, যেমন বিজ্ঞান, মানবিক, ব্যবসায় শিক্ষা।বিশ্ববিদ্যালয় প্রস্তুতি: এই স্তরে শিক্ষার্থীরা বিশ্ববিদ্যালয়ে ভর্তি হওয়ার জন্য প্রস্তুত হয়।এইচএসসি **(Higher Secondary Certificate):** এই স্তরের পরীক্ষা অনুষ্ঠিত হয় এবং এটি উচ্চ শিক্ষা বা বিশ্ববিদ্যালয়ে ভর্তি হওয়ার যোগ্যতা নির্ধারণ করে।
৪.	**উচ্চতর শিক্ষা** (Higher Education)	১৮ বছর এবং তার বেশি	বিশ্ববিদ্যালয়, কলেজ, টেকনিক্যাল ইন্সটিটিউট	বাংলাদেশে উচ্চতর শিক্ষা বিভিন্ন সরকারি এবং বেসরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রদান করা হয়। এখানে স্নাতক **(Undergraduate)**, স্নাতকোত্তর **(Postgraduate)**, ডক্টরেট **(PhD)** পর্যায়ের কোর্সে শিক্ষার্থীরা পড়াশোনা করে। শিক্ষার্থীরা বিভিন্ন বিষয়ে যেমন প্রযুক্তি, বিজ্ঞান, ব্যবসায়িক প্রশাসন, সাহিত্য, আইন, সমাজবিজ্ঞান, চিকিৎসা, ইঞ্জিনিয়ারিং ইত্যাদি অধ্যয়ন করতে পারে।
৫.	**ধর্মীয় শিক্ষা** (Religious Education)	বাংলাদেশে ধর্মীয় শিক্ষা সারা দেশে মাদ্রাসা ব্যবস্থার মাধ্যমে প্রদান করা হয়। এখানে ইসলামী শিক্ষা সহ অন্যান্য ধর্মীয় শিক্ষাও অন্তর্ভুক্ত। মাদ্রাসা শিক্ষা ব্যবস্থা বিভিন্ন স্তরে বিভক্ত এবং এটি মূলত আলিম, ফাজিল, কামিল, হেফজ ইত্যাদি পর্যায়ে হয়ে থাকে।			

বাংলাদেশের শিক্ষা কাঠামো মূলত দেশের জনগণের শিক্ষার মান উন্নয়নের উদ্দেশ্যে কাজ করে, তবে এই ব্যবস্থায় নানা চ্যালেঞ্জ যেমন অবকাঠামোগত সমস্যা, শিক্ষক সংকট, পাঠ্যক্রমের আধুনিকায়ন ইত্যাদি রয়েছে।

খ. শিক্ষার্থী ও শিক্ষক সংখ্যাঃ বাংলাদেশের মাধ্যমিক বিদ্যালয়গুলোতে শিক্ষার্থীর সংখ্যা প্রতিবছর বাড়ছে, কারণ সরকারের "মাধ্যমিক শিক্ষা অধিকার" নিশ্চিত করার প্রচেষ্টা বৃদ্ধি পেয়েছে। ২০২৩ সালের প্রতিবেদন অনুযায়ী, বাংলাদেশের মাধ্যমিক পর্যায়ে প্রায় ১ কোটি ৫০ লাখ শিক্ষার্থী রয়েছে। মাধ্যমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষার্থীর সংখ্যা প্রায় ১ কোটি ২০ লাখ। প্রায় ৩০ লাখ শিক্ষার্থী মাদ্রাসায় পড়াশোনা করছে, যেখানে ইসলামী শিক্ষা দেয়া হয়। ২০২৩ সালের পরিসংখ্যান অনুযায়ী মোট প্রায় ৫ লাখ শিক্ষক রয়েছেন, যাদের মধ্যে সরকারি স্কুল শিক্ষক প্রায় ৩ লাখ ৫০ হাজার শিক্ষক এবংবেসরকারি স্কুল শিক্ষক প্রায় ১ লাখ ৫০ হাজার শিক্ষক। শিক্ষকদের মধ্যে অনেকেই নিয়মিত প্রশিক্ষণ গ্রহণ করে এবং আধুনিক পাঠদানের কৌশল শেখে। সরকার শিক্ষকদের পেশাগত উন্নয়ন ও প্রশিক্ষণ দেওয়ার উদ্যোগ গ্রহণ করেছে।

গ. শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের সংখ্যাঃ বাংলাদেশের মাধ্যমিক পর্যায়ের শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলোর মধ্যে রয়েছে: (১) মাধ্যমিক স্কুল: প্রায় ২০,০০০+ সরকারি ও বেসরকারি মাধ্যমিক স্কুল; (২) মাদ্রাসা: প্রায় ১২,০০০+ মাদ্রাসা রয়েছে; (৩) প্রযুক্তি শিক্ষা প্রতিষ্ঠান: বিভিন্ন টেকনিক্যাল স্কুল ও কলেজও রয়েছে, যেখানে পেশাগত প্রশিক্ষণ দেয়া হয়। উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা (Higher Secondary Education): উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা বাংলাদেশের ১১ম এবং ১২ম শ্রেণী পর্যন্ত বিস্তৃত, যেখানে শিক্ষার্থীরা এইচএসসি (Higher Secondary Certificate) পরীক্ষা দেয়। এই স্তরটি মাধ্যমিক শিক্ষার পরবর্তী স্তর এবং বিশ্ববিদ্যালয়ে ভর্তি হওয়ার জন্য একটি গুরুত্বপূর্ণ ধাপ। বাংলাদেশে উচ্চ মাধ্যমিক স্তরের শিক্ষার্থীর সংখ্যা উল্লেখযোগ্যভাবে বেড়েছে। ২০২৩ সালের তথ্য অনুযায়ী প্রায় ২৫ লাখ শিক্ষার্থী এইচএসসি স্তরে পড়াশোনা করছে। এর মধ্যে সরকারি কলেজে প্রায় ১৫-১৬ লাখ শিক্ষার্থী। বেসরকারি কলেজে প্রায় ৮-৯ লাখ শিক্ষার্থী। কলেজ শিক্ষকের সংখ্যা প্রায় ১ লাখ ২০ হাজার শিক্ষক (সরকারি ও বেসরকারি কলেজ মিলিয়ে)। বাংলাদেশে উচ্চ মাধ্যমিক স্তরের শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানগুলোর মধ্যে রয়েছে: সরকারি কলেজ: প্রায় ২,০০০ সরকারি কলেজ এবং বেসরকারি কলেজ: প্রায় ৫,০০০ বেসরকারি কলেজ।

ঘ. উচ্চশিক্ষাঃ বাংলাদেশে উচ্চশিক্ষার মান উন্নয়নে বেশ কিছু উদ্যোগ নেয়া হয়েছে, এবং বর্তমানে দেশের বেশ কিছু বিশ্ববিদ্যালয় এবং শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান উচ্চশিক্ষা প্রদান করছে। উচ্চশিক্ষায় স্নাতক, স্নাতকোত্তর এবং ডক্টরেট (Ph.D.) পর্যায়ের শিক্ষা প্রদান করা হয়।বাংলাদেশে উচ্চশিক্ষায় শিক্ষার্থীদের সংখ্যা ক্রমেই বৃদ্ধি পাচ্ছে। ২০২৩ সালের তথ্য অনুযায়ী প্রায় ৩০ লাখ শিক্ষার্থী বাংলাদেশের বিশ্ববিদ্যালয় ও কলেজগুলিতে উচ্চশিক্ষা লাভ করছে। এর মধ্যে সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ে রয়েছে প্রায় ৭-৮ লাখ শিক্ষার্থী। বেসরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ে প্রায় ৫-৬ লাখ শিক্ষার্থী। মাদ্রাসা এবং অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে বাকি শিক্ষার্থীরা বিভিন্ন টেকনিক্যাল, প্রফেশনাল, এবং অনলাইন শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে পড়াশোনা করছে। বাংলাদেশের উচ্চশিক্ষা প্রতিষ্ঠানে শিক্ষকের সংখ্যা বেশ গুরুত্বপূর্ণ, কারণ এসব প্রতিষ্ঠান পেশাদারি শিক্ষা প্রদান করে। ২০২৩ সালের তথ্য অনুযায়ী শিক্ষক সংখ্যা: প্রায় ৫০,০০০ শিক্ষক (সরকারি ও বেসরকারি বিশ্ববিদ্যালয় মিলিয়ে)। বাংলাদেশে উচ্চশিক্ষা প্রদানকারী বিশ্ববিদ্যালয়ের সংখ্যার মধ্যে ৪৪টি সরকারি বিশ্ববিদ্যালয় রয়েছে। প্রায় ১০০টিরও বেশি বেসরকারি বিশ্ববিদ্যালয় রয়েছে। এছাড়া অনেক কলেজ এবং টেকনিক্যাল শিক্ষা প্রতিষ্ঠান রয়েছে, যেখানে স্নাতক ও অন্যান্য পেশাদারী কোর্স চালু রয়েছে।

৬। বাংলাদেশে শিক্ষা ব্যবস্থা নিয়ন্ত্রণকারী প্রতিষ্ঠানসমূহঃ বাংলাদেশের শিক্ষা ব্যবস্থা নিয়ন্ত্রণকারী প্রতিষ্ঠানসমূহের একটি সুসংগঠিত কাঠামো রয়েছে, যা দেশের বিভিন্ন স্তরের শিক্ষা সিস্টেম পরিচালনা, পরিদর্শন এবং মান নিয়ন্ত্রণের কাজ করে। এসব প্রতিষ্ঠান বিভিন্ন ধাপে শিক্ষা ব্যবস্থার মান উন্নয়ন, শিক্ষক নিয়োগ, পরীক্ষার ব্যবস্থা, পাঠ্যক্রম নির্ধারণ, এবং শিক্ষার্থীদের মূল্যায়ন নিশ্চিত করতে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। নিম্নে বাংলাদেশে শিক্ষা ব্যবস্থা নিয়ন্ত্রণকারী প্রধান প্রতিষ্ঠানসমূহের নাম দেওয়া হলোঃ

সারনি-১৬ ঃ বাংলাদেশে শিক্ষা ব্যবস্থা নিয়ন্ত্রণকারী প্রধান প্রতিষ্ঠানসমূহ

ক্রমিক নং	সংস্থার নাম	দায়িত্ব
১.	**শিক্ষা মন্ত্রণালয়**	এটি বাংলাদেশের শিক্ষা ব্যবস্থার প্রধান নিয়ন্ত্রক প্রতিষ্ঠান। শিক্ষা মন্ত্রণালয় প্রাথমিক, মাধ্যমিক, উচ্চ মাধ্যমিক, এবং টেকনিক্যাল শিক্ষার সাথে সম্পর্কিত নীতিমালা এবং কার্যক্রম পরিচালনা করে।
২.	**উচ্চশিক্ষা অধিদপ্তর**	উচ্চশিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলোর নীতি ও ব্যবস্থাপনা নির্ধারণ এবং পরিদর্শন। এটি বিশ্ববিদ্যালয় এবং অন্যান্য উচ্চশিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলোর কার্যক্রম পরিচালনা ও নিয়ন্ত্রণ করে।
৩.	**প্রাথমিক শিক্ষা অধিদপ্তর**	প্রাথমিক শিক্ষা সংক্রান্ত নীতি প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন। প্রাথমিক বিদ্যালয়ের মান উন্নয়ন, শিক্ষক নিয়োগ, প্রশিক্ষণ এবং পাঠ্যক্রম নির্ধারণে ভূমিকা পালন করে।
৪.	**মাধ্যমিক ও উচ্চমাধ্যমিক শিক্ষা অধিদপ্তর**	মাধ্যমিক (বিদ্যালয়) ও উচ্চমাধ্যমিক (কলেজ) স্তরের শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলোর কার্যক্রম পরিচালনা। এসএসসি এবং এইচএসসি পরীক্ষার আয়োজন, শিক্ষকের প্রশিক্ষণ, শিক্ষার্থীদের মূল্যায়ন, এবং কলেজগুলোর নিয়ম-নীতি নির্ধারণ।
৫.	**কারিগরি শিক্ষা বোর্ড**	টেকনিক্যাল এবং ভোকেশনাল শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলোর কার্যক্রম পরিচালনা এবং মান নিয়ন্ত্রণ। কারিগরি শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের পরীক্ষাসহ অন্যান্য কার্যক্রম পরিচালনা করে।
৬.	**মাদ্রাসা শিক্ষা অধিদপ্তর**	মাদ্রাসা শিক্ষা ব্যবস্থার উন্নয়ন এবং নিয়ন্ত্রণ। মাদ্রাসা পর্যায়ের শিক্ষার্থীদের জন্য পরীক্ষার ব্যবস্থা করা, শিক্ষা নীতি নির্ধারণ এবং মাদ্রাসা শিক্ষকদের প্রশিক্ষণ প্রদান।
৭.	**বাংলাদেশ শিক্ষা বোর্ড**	মাধ্যমিক (এসএসসি) এবং উচ্চমাধ্যমিক (এইচএসসি) পরীক্ষার ব্যবস্থাপনা। মাধ্যমিক ও উচ্চমাধ্যমিক পরীক্ষার আয়োজন, ফলাফল প্রকাশ, এবং শিক্ষার্থীদের মূল্যায়ন।
৮.	**বিশ্ববিদ্যালয় মঞ্জুরি কমিশন**	বাংলাদেশের সরকারি ও বেসরকারি বিশ্ববিদ্যালয়ের মান নিয়ন্ত্রণ এবং উন্নয়ন। বিশ্ববিদ্যালয়গুলোর পরিচালনা, বাজেট বরাদ্দ, উন্নয়ন কর্মকাণ্ড এবং শিক্ষার মান বাড়ানোর জন্য কাজ করে।
৯.	**জাতীয় শিক্ষাক্রম ও পাঠ্যপুস্তক বোর্ড**	শিক্ষাক্রম ও পাঠ্যপুস্তক প্রণয়ন এবং সংশোধন। শিক্ষাক্রমের মান উন্নয়ন এবং শিক্ষার্থীদের জন্য উন্নত পাঠ্যপুস্তক সরবরাহ।

	জাতীয় মেধা অনুপ্রেরণা বোর্ড	শিক্ষা ব্যবস্থার গবেষণা এবং শিক্ষার উন্নতির জন্য নীতি তৈরি।

চ। বাংলাদেশে শিক্ষা সার্ভিস কমিশনঃ দেশের সংবিধানের সাথে সঙ্গতি রেখে দেশের শিক্ষা খাতে প্রতিষ্ঠান ও ছাত্র-শিক্ষকের সংখ্যা বিবেচনায় তার ব্যবস্থাপনা ও মানগত বিষয় নিশ্চিত করার জন্য পৃথক নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠান প্রয়োজন বলে কমিশন মনে করে। বাংলাদেশ শিক্ষা সার্ভিস কমিশন নামে নতুন একটি প্রতিষ্ঠান গঠন করা হলে বেশ কিছু সুবিধা ও অসুবিধা থাকতেই পারে। তবে এটি শিক্ষকদের নিয়োগ, প্রশিক্ষণ, উন্নয়ন ও পদোন্নতি সংক্রান্ত কার্যক্রমের জন্য একটি বিশেষ বিশ্বস্ত সংস্থা হিসেবে কাজ করতে পারে। শিক্ষা সার্ভিস কমিশন গঠন করলে শিক্ষকদের নিয়োগ প্রক্রিয়া অনেক বেশি স্বচ্ছ এবং ন্যায্য হবে। এটি রাজনৈতিক প্রভাব এবং অসাংবিধানিক প্রভাব কমাতে সাহায্য করবে, যার ফলে দক্ষ এবং যোগ্য প্রার্থীরা সঠিকভাবে নিয়োগ পাবেন। এ কমিশনটি শিক্ষকদের নিয়োগের ক্ষেত্রে পেশাদারি মানদণ্ড প্রতিষ্ঠা করতে পারবে, যা দক্ষ ও যোগ্য শিক্ষক নির্বাচনে সাহায্য করবে। নিয়োগ প্রক্রিয়া আরও সঠিক এবং মানসম্মত হবে। এ ছাড়া শিক্ষকরা নিয়মিত পদোন্নতি এবং প্রশিক্ষণ পেতে পারেন। এটি তাদের পেশাগত দক্ষতা বাড়াবে এবং শিক্ষাদানের মান উন্নত করবে। প্রস্তাবিত কমিশনটি দেশের বিভিন্ন শিক্ষা প্রতিষ্ঠানকে নিয়মিতভাবে মূল্যায়ন ও মনিটরিং করতে পারে, যা শিক্ষা ব্যবস্থার উন্নতি ঘটাতে সাহায্য করবে।দেশের সব শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান ও শিক্ষক একই ধরনের নিয়মাবলী এবং দিকনির্দেশনায় কাজ করবে, যা সুশৃঙ্খল এবং কার্যকর ব্যবস্থাপনা নিশ্চিত করবে।

বাংলাদেশে একটি শিক্ষা সার্ভিস কমিশন গঠন করার ধারণাটি গুরুত্বপূর্ণ এবং এটি দেশের শিক্ষা ব্যবস্থার উন্নতির জন্য একটি সুসংহত এবং কার্যকরী পদক্ষেপ হতে পারে। এ কমিশনটি বিসিএস সাধারণ শিক্ষা ক্যাডার ও প্রথিতযশা শিক্ষাবিদদের দ্বারা গঠিত হবে, যা পেশাদারিত্ব এবং দক্ষতার ভিত্তিতে শিক্ষাব্যবস্থাপনায় বিপুল পরিবর্তন আনতে সহায়ক হবে।

ছ। সুপারিশঃ বাংলাদেশের শিক্ষা সার্ভিসের সংস্কারের জন্য বিশেষ সুপারিশ

১৪.১	**বাংলাদেশ শিক্ষা সার্ভিস কমিশন গঠনঃ** এই প্রতিবেদনের চতুর্থ অধ্যায়ে বিসিএস ক্যাডার বাতিল করে প্রত্যেক সার্ভিসের বৈশিষ্ট্য অনুযায়ী নামকরণের সুপারিশ করা হয়েছে। সে অনুযায়ী বিসিএস (শিক্ষা) ক্যাডারের পরিবর্তে **'বাংলাদেশ শিক্ষা সার্ভিস'** নামকরণ করা হবে। 'বাংলাদেশ শিক্ষা সার্ভিস-এ' জনবল নিয়োগ, পদোন্নতি ইত্যাদি পরীক্ষার কাজ সম্পাদনের জন্য আলাদা **বাংলাদেশ পাবলিক সার্ভিস কমিশন (শিক্ষা)** গঠন করার সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
১৪.২	**নিয়মিত পদোন্নতির ব্যবস্থাঃ** বিসিএস সাধারণ শিক্ষা ক্যাডারের কর্মকর্তাদের জন্য ৯ম গ্রেড থেকে ১ম গ্রেডে পৌঁছানোর সুযোগসহ নিয়মিত পদোন্নতির ব্যবস্থা রাখার জন্য সুপারিশ করা হলো। এ জন্য একটি পদোন্নতি নীতিমালা প্রণয়ন করা যেতে পারে। পদোন্নতির ভিত্তি হবে দক্ষতা, কর্মদক্ষতা, অভিজ্ঞতা এবং শিক্ষাগত যোগ্যতা। নতুন শিক্ষা সার্ভিস কমিশনের নিয়ন্ত্রণে পদোন্নতির জন্য পরীক্ষা/মূল্যায়ন পদ্ধতি অনুসরণ করতে হবে। শিক্ষা ক্যাডারের অন্ততঃ ৫% অধ্যাপককে জাতীয় বেতন স্কেলের দ্বিতীয় গ্রেডে উন্নীত করতে হবে। যারা পিএইচডি ডিগ্রীধারী অধ্যাপক ও অধ্যাপক হিসেবে ৫	মধ্য মেয়াদি

	বছর চাকরি করেছেন এমন অধ্যাপকদেও মধ্য হতে দ্বিতীয় গ্রেডে উন্নীত হবে।	
১৪.৩	**বাধ্যতামুলক গবেষণাঃ** মানসম্পন্ন শিক্ষক তৈরির জন্য সহযোগী অধ্যাপক পর্যায়ে পদোন্নতিতে অন্তত তিনটি মৌলিক গবেষণা এবং অধ্যাপক পদে অন্তত পাঁচটি গবেষণা বাধ্যতামুলক করতে হবে। জাতীয় ও আন্তর্জাতিক (ইনডেক্সড) জার্ণালে গবেষণা প্রকাশিত হতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
১৪.৪	**স্নাতক ও স্নাতকোত্তর পর্যায়ের শিক্ষা প্রশাসনঃ** বাংলাদেশে ২২০০ টির অধিক কলেজে স্নাতক ও স্নাতকোত্তর পর্যায়ে পাঠদান চালু আছে। ঢাকা শহরে অবস্থিত সাতটি কলেজই জাতীয় বিশ্ববিদ্যালয়ের অধিভুক্ত। এসব কলেজের শিক্ষা প্রশাসন জাতীয় বিশ্ববিদ্যালয় পরিচালনা করে এবং শিক্ষার্থীগণ জাতীয় বিশ্ববিদ্যালয় থেকেই সনদ লাভ করে থাকে। এ বিশ্ববিদ্যালয় কার্যত মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষা বোর্ডের মত স্নাতক ও স্নাতকোত্তর শিক্ষা বোর্ডের কার্যক্রম পরিচালনা করে আসছে এবং বিশ্ববিদ্যালয়ের বিশেষত্ব হারিয়ে ফেলেছে। অধিকন্তু এত বিপুল সংখ্যক প্রতিষ্ঠানের ১১টি অনুষদের আওতায় ৪৫ টি বিভাগে অধ্যয়নরত প্রায় ৩৪ লাখ শিক্ষার্থীর মাঝে মানসম্মত শিক্ষা প্রদান নিশ্চিত করা জাতীয় বিশ্ববিদ্যালয়ের পক্ষে একটি দুরূহ কাজ। এতে প্রতিনিয়তই মানব সম্পদ বিকাশের প্রক্রিয়া বাহত হচ্ছে। যেহেতু বর্তমানে দেশের বিভিন্ন বিভাগ ও জেলায় অনেক সরকারি বিশ্ববিদ্যালয় রয়েছে, সেহেতু সংশ্লিষ্ট এলাকার ডিগ্রী পর্যায়ের কলেজগুলোকে ওইসব বিশ্ববিদ্যালয়ের অধিভুক্ত করার জন্য কমিশন সুপারিশ করছে।	মধ্য মেয়াদি
১৪.৫	**বিভাগীয় ও জেলা পর্যায়ে ১টি করে প্রধান কলেজ নির্বাচনঃ** বিভাগীয় ও জেলা পর্যায়ে ১টি করে প্রধান কলেজ নির্বাচন করে সেগুলোকে উচ্চ শিক্ষার বিশেষ প্রতিষ্ঠান হিসেবে গড়ে তোলা যাতে এগুলো বিশ্ববিদ্যালয় পর্যায়ের কাছাকাছি হতে পারে। এসব কলেজের প্রাতিষ্ঠানিক ও জনবল সক্ষমতা দ্রত পরীক্ষা করতে হবে এবং উচ্চ শিক্ষার উপযোগী করার জন্য প্রয়োজনীয় বিনিয়োগ করতে হবে। পিএইচডি ডিগ্রিধারী এবং যাদের গবেষণা প্রকাশনা আছে এমন শিক্ষকদেরকে এসব প্রতিষ্ঠানে নিয়োগ/পদায়ন করতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
১৪.৬	**পৃথক মাধ্যমিক অধিদপ্তর প্রতিষ্ঠাঃ** মাধ্যমিক ও উচ্চ শিক্ষা অধিদপ্তর হতে মাধ্যমিক বিভাগকে পৃথক করে আলাদা মাধ্যমিক অধিদপ্তর প্রতিষ্ঠা করতে হবে। মাধ্যমিক শিক্ষা অঙ্গীভূত থাকার কারণে মাধ্যমিক স্তরের শিক্ষা গুরুত্বপুর্ণ পাচ্ছে না এবং ক্রমেই মাধ্যমিক পর্যায়ে শিক্ষার মান হ্রাস পাচ্ছে। তাই এটি আলাদা হওয়া গুরুত্বপুর্ণ ।	মধ্য মেয়াদি
১৪.৭	**কলেজ শিক্ষা অধিদপ্তরঃ** মাধ্যমিক ও উচ্চ শিক্ষা অধিদপ্তর থেকে মাধ্যমিক বাদ দিয়ে কলেজ শিক্ষা অধিদপ্তর করা যেতে পারে এবং মহাপরিচালকের পদ-কে গ্রেড-১ উন্নীত করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১৪.৮	**কলেজ পর্যায়ে অনার্স চালুঃ** কলেজ পর্যায়ে উচ্চ শিক্ষায় দ্বৈত-শাসন অবসানের লক্ষ্যে সমন্বয় বৃদ্ধি করতে হবে। অনার্স চালুর জন্য শিক্ষা সচিবের নেতৃত্বে গঠিত একটি	মধ্য মেয়াদি

	কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। বেসরকারি কলেজ পর্যায়ে অনার্স চালু যতটুকু সম্ভব সীমিত করতে হবে।	
১৪.৯	**ন্যাশনাল একাডেমী ফর এডুকেশন ম্যানেজমেন্ট** (নায়েম)-কে যুগোপযোগী করতে হবে যাতে শিক্ষা সংক্রান্ত বিভিন্ন বিষয়ে প্রশিক্ষণ ও গবেষণা করতে পারে। বিভাগীয় পর্যায়ে নায়েমের আঞ্চলিক অফিস করা যেতে পারে। আন্তর্জাতিক পর্যায়ে প্রশিক্ষণ গ্রহণের জন্য সমঝোতা স্মারক করা যেতে পারে।	দীর্ঘ মেয়াদি
১৪.১০	**কারিগরি শিক্ষার উন্নয়নঃ** বিদ্যালয়ের অষ্টম শ্রেণী থেকে কারিগরি বিষয়ে অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে। দেশে কারিগরি শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের সংখ্যা বৃদ্ধি এবং পলিটেকনিক ইন্সটিটিউটসমূহকে আন্তর্জাতিক মানে উন্নীত করার ব্যবস্থা গ্রহণ করা উচিত। মান সম্পন্ন শিক্ষক নিয়োগের জন্য বিশেষ পদক্ষেপ ব্যবস্থা গ্রহণ করা যেতে পারে। মান উন্নয়নে আন্তর্জাতিক সহায়তা বৃদ্ধি করার উদ্যোগ নেয়া যেতে পারে।	দীর্ঘ মেয়াদি
১৪.১১	**মাদ্রাসা শিক্ষার সংস্কারঃ**	
ক)	সকল বিভাগে সরকারি পর্যায়ে বিশেষায়িত (উচ্চ শিক্ষা) মাদ্রাসা প্রতিষ্ঠা করা যেতে পারে। বিভাগীয় পর্যায়ে একটি করে মহিলা সরকারি মাদ্রাসা (এবতেদায়ী থেকে আলিয়া পর্যন্ত প্রতিষ্ঠা করা যেতে পারে। সকল বিভাগীয় পর্যায়ে মাদ্রাসা শিক্ষক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান তৈরি করা যেতে পারে।	দীর্ঘ মেয়াদি
খ)	মাদ্রাসা পর্যায়ে শিক্ষার্থী নিশ্চিতের জন্য এবদেতায়ী/প্রাথমিক পর্যায়ে প্রাথমিক বিদ্যালয়ের শিক্ষার্থীদের জন্য প্রদেয় সকল সুবিধা নিশ্চিত করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
গ)	বেসরকারি পর্যায়ের মানসম্পন্ন মাদ্রাসাগুলোকে বিশেষ মনিটরিং ও বিনিয়োগের মাধ্যমে অধিকতর দক্ষ করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
ঘ)	বেসরকারি পর্যায়ে মাদ্রাসার মানসম্পন্ন অধ্যক্ষ ও শিক্ষক নিয়োগের জন্য নীতিমালা তৈরি করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১৪.১২	**শিক্ষক-শিক্ষার্থী অনুপাত অনুযায়ী শিক্ষক নিয়োগঃ** বর্তমানে দেশে শিক্ষার্থীর অনুপাতে শিক্ষক সংখ্যা খুবই কম। এর ফলে আন্তর্জাতিক মান বজায় রেখে পাঠদান সম্ভব হচ্ছে না। এ সমস্যা দূর করার জন্য শিক্ষা খাতের বাজেট বরাদ্দের পরিমাণ বৃদ্ধি করার জন্য সুপারিশ করা হলো। একই সাথে শিক্ষকদের শূন্য পদ পূরনের জন্য একটি বিশেষ উদ্যোগ নেওয়ার সুপারিশ করা হলো।	দীর্ঘ মেয়াদি
১৪.১৩	**কলেজ ও মাধ্যমিক বিদ্যালয় ম্যানেজিং কমিটি গঠনঃ** মাঠ পর্যায়ে নাগরিক ও শিক্ষকদের সাথে মতবিনিময়কালে প্রতীয়মান হয় যে, কলেজ ও মাধ্যমিক বিদ্যালয় ম্যানেজিং কমিটিতে রাজনৈতিক ব্যক্তিরা সংশ্লিষ্ট থাকায় নানারকম সমস্যা হতো। তারা সরকারি অফিসারদের নিয়ে বেসরকারি কলেজ ও মাধ্যমিক বিদ্যালয় ম্যানেজিং কমিটি গঠন করার পক্ষে জোরালো মত দিয়েছেন। কমিশন নাগরিক সমাজের	স্বল্প মেয়াদি

	মতামতের প্রতি সমর্থন জানায়।	
১৪.১৪	**পার্বত্য চট্টগ্রাম অঞ্চলের শিক্ষক সংকটঃ** পার্বত্য চট্টগ্রাম অঞ্চলের তিন পার্বত্য জেলা ও উপজেলায় মারাত্মক শিক্ষক সংকট রয়েছে। দূর্গম এলাকা বিধায় সেখানে শিক্ষকরা যেতে চান না। এলাকাবাসীর সুপারিশ মোতাবেক এনটিআরসি চট্টগ্রাম ও পার্বত্য চট্টগ্রাম অঞ্চলের মধ্য থেকে শিক্ষক নিয়োগের বিশেষ পদক্ষেপ নেওয়ার বিষয় বিবেচনা করে দেখতে পারে।	স্বল্প মেয়াদি
১৪.১৫	**পার্বত্য চট্টগ্রাম অঞ্চলে আবাসিক বিদ্যালয় স্থাপনঃ** দূর্গম পার্বত্য এলাকার শিশুদের প্রতিদিন ৫-১০ কিলোমিটার দূর থেকে বিদ্যালয়ে আসা খুবই কঠিন। এ অবস্থা নিরসনে সরকার কয়েকটি এলাকায় আবাসিক বিদ্যালয় স্থাপন করার সুপারিশ বিবেচনা করতে পারে। এ ছাড়া ভি-স্যাট স্থাপন করে ইন্টারনেট সুবিধা দিয়ে অনলাইন স্কুলও পরিচালনা করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি

অধ্যায় পনেরো

পার্বত্য চট্টগ্রাম জেলাসমূহের জনপ্রশাসন সংস্কার প্রস্তাব

ক। বিভিন্ন কর্তৃপক্ষের মধ্যে সমন্বয়হীনতাঃ তিন পার্বত্য এলাকায় জেলা ও উপজেলা প্রশাসন, পার্বত্য জেলা পরিষদ ও সামরিক বাহিনীর মধ্যে সমন্বয়হীনতা রয়েছে বলে এলাকার নাগরিকগণ অভিমত প্রকাশ করেছেন যা প্রাতিষ্ঠানিকভাবে সমাধান হওয়া দরকার। নাগরিকরা বুঝতে পারে না কোন সমস্যার জন্য কার কাছে যাবে।

খ। আস্থার জায়গা জনপ্রশাসনঃ মতবিনিময়কালে তিন পার্বত্য জেলা ও বিভিন্ন উপজেলার বিশিষ্ট নাগরিকগণ অভিমত প্রকাশ করেন যে, তাদের কাছে সরকারি প্রশাসন অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ; তাই তাদেরকে স্বাধীনভাবে কাজ করতে দিতে হবে। এর মধ্যে জেলা প্রশাসন সবচেয়ে আস্থার জায়গা হিসেবে বিবেচিত হয়। তারা অনেক সরকারি সম্পত্তি রক্ষা করছে। কোথাও আইনশৃংখলার অবনতি ঘটলে জেলা প্রশাসন সবচেয়ে কার্যকর ভূমিকা পালন করে থাকে। তারা রাজনৈতিক হস্তক্ষেপমুক্ত জনপ্রশাসন গড়ে তোলার আহ্বান জানান। এই এলাকাকে বিশেষ গুরুত্ব দিয়ে জনপ্রশাসনকে গতিশীল করতে হবে। তিন পার্বত্য জেলার সকল জেলা প্রশাসকের একই ধরণের ক্ষমতা থাকা উচিত। এসব জেলার ডিপুটি কমিশনারদের প্রটোকল কাজে বেশি সময় দিতে হয়।

গ। পর্যটন শিল্পের উন্নয়নঃ তিন পার্বত্য জেলায় পর্যটন শিল্পের বিরাট সম্ভাবনা রয়েছে বিধায় তাকে অগ্রাধিকার দিয়ে সব কাজ করতে হবে। এজন্য আইনশৃংখলা পরিস্থিতির উন্নতি ঘটাতে হবে। এখানে পর্যটনের জন্য একটি সমন্বয় কমিটি গঠন করা যেতে পারে। একটি মাস্টার প্লানের আওতায় পর্যটন শিল্পের সম্ভাবনাকে উন্নয়ন করতে হবে। রাঙামাটি লেক বর্জের কারণে দূষিত হয়ে পড়েছে। এর দ্রুত প্রতিকারের পদক্ষেপ নেয়া উচিত। সাজেক ভেলিকে পর্যটনের জন্য আকর্ষণীয় করে তোলার উদ্দেশ্যে বিশেষ প্রকল্প নিতে হবে। বিভিন্ন এলাকায় এগ্রো-টুরিজম উন্নয়ন করা যেতে পারে।

ঘ। ক্রীড়া উন্নয়নের সম্ভাবনাঃ উপজাতি জনগোষ্টির মাঝে ক্রীড়া উন্নয়নের বিরাট সম্ভাবনা রয়েছে। কিন্তু ক্রীড়া উন্নয়নে বিভিন্ন দপ্তরের মধ্যে সমন্বয়হীনতা রয়েছে যা দূর করা দরকার। বছরে ৭টি নিয়মিত প্রতিযোগিতা ও ৩টি প্রশিক্ষণ আয়োজনের জন্য জেলা পর্যায়ে মাত্র ৩ জন কর্মচারী আছেন। উপজেলাগুলোতে কোনো ক্রীড়া দপ্তর নেই।

ঙ। একদিনে কর্মসম্পাদন ব্যবস্থাঃ দূরবর্তী দুর্গম পার্বত্য এলাকা থেকে নাগরিকরা জেলা বা উপজেলা সদরে এসে একদিনের মধ্যে কাজ সেরে বাড়ি ফিরতে পারেন না। পার্বত্য হেডম্যানদের অনাপত্তি না থাকলে জমি রেজিষ্ট্রি করা যায় না। কিন্তু তারা বাঙালীদের তা দিতে চায় না। ফলে তাদের ভোগান্তি হয়।

চ। পার্বত্য ভাতা বৃদ্ধি করাঃ দুর্গম যাতায়াত ব্যবস্থা ও নানাবিধ ঝুঁকির মধ্যে কাজ করতে হয় বিধায় তিন পার্বত্য জেলায় কর্মরত সরকারি কর্মচারীদের পার্বত্য ভাতা বাড়ানো দরকার। দূর্গম এলাকায় ভি-স্যাট-এর মাধ্যমে ইন্টারনেট সুবিধা দেয়ার ব্যবস্থা করা যেতে পারে।

ছ। পার্বত্য এলাকার শিক্ষা উন্নয়নঃ তিন পার্বত্য জেলায় মাধ্যমিক শিক্ষা অফিসার নেই। বহু পদ খালি পড়ে আছে। এখানে শিক্ষক পদায়নে দারুন সদস্যা হচ্ছে। দুর্গম এলাকায় কেউ যেতে চায় না। শুধু রাঙামাটি জেলাতেই ৯০০টি শিক্ষকের পদ খালি রয়েছে। অত্র এলাকার শিক্ষক নিয়োগের জন্য এনটিআরসি-কে জেলা প্রশাসনের সহায়তায় এই এলাকা থেকে শিক্ষক নিয়োগের বিশেষ পদক্ষেপ নেয়া প্রয়োজন। তিন পার্বত্য জেলার দুর্গম এলাকায় আবাসিক স্কুল প্রতিষ্ঠা করা যেতে পারে। অনলাইনে শিক্ষা চালু করা যেতে পারে।

জ। পার্বত্য এলাকায় কর্মকর্তা পদায়নঃ সমতল ও তিন পার্বত্য জেলার পরিস্থিতি আলাদা প্রকৃতির। তাই কোনো কর্মকর্তাকে এখানে পদায়নের পূর্বে ওরিয়েন্টেশন দেয়া উচিত। তিন পার্বত্য জেলায় যেন কোনো কর্মচারীকে শাস্তিমুলক বদলী করা না হয়। এর ফলে তাদের কাছ থেকে সেবা পাওয়া কঠিন হয়। বরং চৌকষ অফিসারদেও চ্যালেঞ্জিং কাজের জন্য পদায়ন করা উচিত।

ঝ। পরিষেবায় নাগরিকদের সম্পৃক্তকরণঃ তিন পার্বত্য জেলায় ইউনয়ন পর্যায়ে গণশুনানীর ব্যবস্থা চালু করা উচিত। তিন পার্বত্য জেলায় কোনো সরকারি কর্মসূচি গ্রহনের আগে লক্ষিত জনগোষ্ঠির প্রতিনিধিকে অন্তর্ভুক্ত করা উচিত। তিন পার্বত্য জেলায় সরকারি বরাদ্দের ক্ষেত্রে ভারসাম্য থাকা প্রয়োজন।

ঞ। বনভূমি সংরক্ষণঃ তিন পার্বত্য জেলায় ৭.০০ (সাত) লক্ষ একর বনভূমি ও ভূ-বৈচিত্র্য সংরক্ষণের জন্য বিশেষ এনফোর্সমেন্ট ক্ষমতা বাড়ানো দরকার। বন ক্যাডারের কর্মকর্তাদের পদোন্নতি নেই এবং লাইন প্রমোশন সীমিত বলে তারা অভিযোগ করেন।

ট। চিকিৎসা ব্যবস্থার উন্নয়নঃ তিন পার্বত্য জেলার দূর্গম বিভিন্ন ইউনিয়ন /ওয়ার্ডে স্বাস্থ্য সহকারীরা কাজ করে। তাদেরকে ৪০-৫০ কিলোমিটার পথ হেঁটে যেতে হয় যা অত্যন্ত কঠিন। উপজেলা স্বাস্থ্য কমপ্লেক্সে প্রাথমিক স্বাস্থ্য সেবাও দেয়া যায় না। সব উপজেলায় এক্স-রে মেশিন নেই। সরকারি ব্যতীত অন্য কোনো স্বাস্থ্যসেবা নেই বললেই চলে। পার্বত্য এলাকায় সাপের দংশন নিত্য-নৈমিত্তিক ঘটণা। এর সুচিকিৎসার জন্য হাসপাতালে আইসিইউ বেড থাকা উচিত। জরুরিভিত্তিতে এর সুব্যবস্থা করা উচিত।

ঠ। তিন পার্বত্য জেলায় পুলিশ বাহিনীর সমস্যাঃ তিন পার্বত্য জেলায় পুলিশ বাহিনীর জনবল থাকতে চায় না। এখানকার ২৪টি ক্যাম্পের মধ্যে ১৭টিতে পানি ও বিদ্যুৎ সংকট রয়েছে। যাতায়াতের সমস্যা বেশ প্রকট। টিএ ডিএ যথেষ্ট নয়। এখানে কর্মরতদের সুযোগ-সুবিধা বাড়ানো দরকার।

ড। সুপারিশমালাঃ

১৫.১	**তিন কর্তৃপক্ষের মধ্যে সমন্বয়সাধনঃ** তিন পার্বত্য এলাকায় জেলা ও উপজেলা প্রশাসন, পার্বত্য জেলা পরিষদ ও সামরিক বাহিনীর মধ্যে বিভিন্ন ক্ষেত্রে সমন্বয় বৃদ্ধির প্রয়োজনীয়তা রয়েছে বলে নাগরিকরা মনে করেন। এগুলো চিহ্নিত করার জন্য তিন সংস্থার মধ্যে আলোচনা করা দরকার। সমস্যা থাকলে প্রাতিষ্ঠানিকভাবে সমাধান হওয়া দরকার। নাগরিকরা যেন বুঝতে পারে যে কোন সমস্যার জন্য তারা কার কাছে যাবে। এ ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট জেলা প্রশাসকদের উদ্যোগ গ্রহনের জন্য সরকার নির্দেশনা দিতে পারেন।	স্বল্প মেয়াদি
১৫.২	**রাজনৈতিক হস্তক্ষেপমুক্ত জনপ্রশাসনঃ** তিন পার্বত্য এলাকার বিশিষ্টজনেরা রাজনৈতিক হস্তক্ষেপমুক্ত জনপ্রশাসন গড়ে তোলার আহ্বান জানিয়েছে। এ এলাকাকে বিশেষ গুরুত্ব দিয়ে জনপ্রশাসনকে গতিশীল করতে হবে। তিন পার্বত্য জেলার সকল জেলা প্রশাসকের একই ধরণের ক্ষমতা রয়েছে কিনা তা পরীক্ষা করে দেখা প্রয়োজন। এসব জেলার ডিপুটি কমিশনারদের প্রটোকল কাজে বেশি সময় যাতে দিতে না হয় সেদিকে মনোযোগ দিতে হবে।	মধ্য মেয়াদি

১৫.৩	**পর্যটন শিল্পের বিরাট সম্ভাবনাঃ** তিন পার্বত্য জেলায় পর্যটন শিল্পের বিরাট সম্ভাবনা রয়েছে বিধায় তাকে অগ্রাধিকার দিয়ে একটি মাস্টার প্লানের আওতায় পর্যটন শিল্পের উন্নয়ন করতে হবে। রাঙামাটি লেক বর্জ্যের কারণে দূষিত হয়ে পড়েছে; এর দ্রুত প্রতিকারের পদক্ষেপ নেয়ার সুপারিশ করা হলো। সাজেক ভেলিকে পর্যটনের জন্য আকর্ষণীয় করে তোলার উদ্দেশ্যে বিশেষ প্রকল্প নিতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
১৫.৪	**ক্রীড়া উন্নয়নঃ** উপজাতি জনগোষ্টির মাঝে ক্রীড়া উন্নয়নের বিরাট সম্ভাবনা রয়েছে বিধায় সেখানকার ক্রীড়া উন্নয়নে বিভিন্ন দপ্তরের মধ্যে সমন্বয়হীনতা দূর করতে হবে। বছরে ৭টি নিয়মিত প্রতিযোগিতা ও ৩টি প্রশিক্ষণ আয়োজনের জন্য জেলা পর্যায়ে মাত্র কর্মচারী সংখ্যা বাড়াতে হবে।	মধ্য মেয়াদি
১৫.৫	**সরকারি কর্মচারীদের পার্বত্য ভাতাঃ** দূর্গম যাতায়াত ব্যবস্থা ও নানাবিধ ঝুঁকির মধ্যে কাজ করতে হয় বিধায় তিন পার্বত্য জেলায় কর্মরত সরকারি কর্মচারীদের পার্বত্য ভাতা বাড়ানোর সুপারিশ করা হলো। সমতল ও তিন পার্বত্য জেলার পরিস্থিতি আলাদা প্রকৃতির। তাই কোনো কর্মকর্তাকে এখানে পদায়নের পূর্বে ওরিয়েন্টেশন দেয়া উচিত। তিন পার্বত্য জেলায় যেন কোনো কর্মচারীকে শাস্তিমুলক বদলি করা না হয়। এর ফলে তাদের কাছ থেকে সেবা পাওয়া কঠিন হয়। বরং অধিকতর যোগ্য ও চৌকষ কর্মকর্তাদেরকে চ্যালেঞ্জিং কাজের জায়গায় পদায়ন করা উচিত।	মধ্য মেয়াদি
১৫.৬	**শিক্ষকের শূন্য পদ পূরণঃ** শুধু রাঙামাটি জেলাতে শিক্ষক নিয়োগের জন্য এনটিআরসি-কে জেলা প্রশাসনের সহায়তায় উক্ত এলাকা থেকে শিক্ষক নিয়োগের বিশেষ পদক্ষেপ নেওয়ার সুপারিশ করা হলো। তিন পার্বত্য জেলার দুর্গম এলাকায় আবাসিক স্কুল প্রতিষ্ঠা করার জন্য বিশেষ পদক্ষেপ নেয়ার সুপারিশ করা হলো।।	মধ্য মেয়াদি
১৫.৭	**ভি-স্যাট-এর মাধ্যমে ইন্টারনেটঃ** দুর্গম পার্বত্য এলাকায় ভি-স্যাট-এর মাধ্যমে ইন্টারনেট সুবিধা দেয়ার ব্যবস্থা করা যেতে পারে। এর মাধ্যমে সেখানে অনলাইন শিক্ষা চালু করা যেতে পারে।	মধ্য মেয়াদি
১৫.৮	**গণশুনানীর ব্যবস্থাঃ** তিন পার্বত্য জেলায় ইউনয়ন পর্যায়ে গণশুনানির ব্যবস্থা চালু করা উচিত। তিন পার্বত্য জেলায় কোনো সরকারি কর্মসূচি গ্রহণের আগে লক্ষিত জনগোষ্ঠির প্রতিনিধিকে অন্তর্ভুক্ত করা উচিত। তিন পার্বত্য জেলায় সরকারি বরাদ্দের ক্ষেত্রে ভারসাম্য থাকা উচিত।	মধ্য মেয়াদি
১৫.৯	**বনভূমি ও ভূ-বৈচিত্র্য সংরক্ষণঃ** তিন পার্বত্য জেলায় ৭.০০ (সাত) লক্ষ একর বনভূমি ও ভূ-বৈচিত্র্য সংরক্ষণের জন্য বিশেষ এনফোর্সমেন্ট ক্ষমতা বাড়ানো দরকার।	মধ্য মেয়াদি
১৫.১০	**স্বাস্থ্য কেন্দ্রের উন্নয়নঃ** তিন পার্বত্য জেলার উপজেলাগুলোর স্বাস্থ্য কেন্দ্রে এক্স-রে	মধ্য মেয়াদি

	মেশিনসহ জরুরী চিকিৎসা যন্ত্রপাতি সরবরাহ করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	
১৫.১১	**ওয়াটার অ্যাম্বুলেন্স সরবরাহঃ** দুর্গম পার্বত্য এলাকায় গর্ভবতী মা ও জরুরি রোগীদের যাতায়াতের সুবিধার্থে ওয়াটার অ্যাম্বুলেন্স সরবরাহ করার জন্য সুপারিশ করা হলো। পার্বত্য এলাকায় সাপের দংশন নিত্য-নৈমিত্তিক ঘটণা। এর সুচিকিৎসার জন্য হাসপাতালে আইসিইউ বেড থাকা উচিত। জরুরীভিত্তিতে এর সুব্যবস্থা করা উচিত।	মধ্য মেয়াদি
১৫.১২	**পুলিশ বাহিনীর সমস্যা দূরীকরণঃ** তিন পার্বত্য জেলায় পুলিশ বাহিনীর যাতায়াতের সমস্যা, টিএ-ডিএ ও অন্যান্য অসুবিধাগুলো পর্যালোচনা করে বিশেষ ব্যবস্থা নেওয়ার জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি

অধ্যায় ষোল

জনপ্রশাসনে নারীবান্ধব কর্ম-পরিবেশ নিশ্চিতে সংস্কার প্রস্তাব

ক। জনপ্রশাসনে নারী-বান্ধব পরিবেশ সৃষ্টিঃ সরকারের বিভিন্ন দপ্তরে এখন প্রচুর সংখ্যক নারী কর্মরত রয়েছে। তাদের জন্য নিরাপদ পরিবেশ নিশ্চিত করা সরকারের দায়িত্ব। কমিশন মনে করে যে, প্রতিটি মন্ত্রণালয় ও তার অধিনস্ত অফিসগুলোতে নারী-বান্ধব পরিবেশ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে তদারকীর জন্য একজন নারী অফিসারকে দায়িত্ব প্রদান করা উচিত।

খ। অবদলিযোগ্য পদে নারীদের নিয়োগঃ বাংলাদেশের সমাজ ব্যবস্থায় নারীরা সংসারমুখী হয়ে থাকে। চাকরিজীবি নারীদের জন্য বদলিযোগ্য চাকরী করা বেশ চ্যালেঞ্জিং। পরিবাবের সুবিধার কথা বিবেচনা করে অনেক নারী বদলির কারণে চাকরি ছেড়ে দিতে বাধ্য হয়। কিন্তু তারা একই স্থানে চাকরী করতে পারলে এরূপ অসুবিধা এড়ানো যেতে পারে। তাই অবদলিযোগ্য পদে নারীদের নিয়োগে অগ্রাধিকার দেওয়া উচিত। শিক্ষা ও স্বাস্থ্য খাতের অনেক শূন্যপদ এজন্য উপযোগী হতে পারে।

গ। থানায় মহিলা এএসআই নিয়োগঃ সমাজে মহিলাদের উপর অবিচার ও নির্যাতনের ঘটনা কম নয়। কিন্তু এর প্রতিকারের জন্য অনেক সময় থানায় যেয়ে পুলিশের কাছে মামলা বা অভিযোগ করার ব্যাপারে মহিলারা স্বাচ্ছন্দ বোধ করে না। এ সমস্যা সমাধানের জন্য প্রতিটি থানায় মহিলা কর্মকর্তা নিয়োগ করা উচিত।

ঘ। **জেলা মহিলা অধিদপ্তরে জনবল বৃদ্ধি করাঃ** মাঠ পর্যায়ে জেলা মহিলা অধিদপ্তরের অনেক কাজ করতে হয়। কিন্ত জনবলের অভাব ও নিজস্ব যানবাহন না থাকায় মহিলা কর্মকর্তাদের অনেক ভোগান্তি পোহাতে হয়। জেলা ও উপজেলা পর্যায়ের মহিলা দপ্তরকে আরো জনবল দিয়ে শক্তিশালী করা দরকার।

ঙ। উপজেলা পর্যায়ে সরকারি কর্মকর্তা/কর্মচারীদের থাকার জন্য বাসস্থানঃ উপজেলা পর্যায়ে সরকারি কর্মকর্তা/কর্মচারীদের বিশেষ করে মহিলাদের থাকার জন্য বাসস্থান সংকট রয়েছে। বিষয়টির প্রতি সরকার গুরুত্ব দিয়ে বাজেট বৃদ্ধি করতে পারেন।

চ। সুপারিশমালাঃ জনপ্রশাসনে নারীবান্ধব কর্ম-পরিবেশ নিশ্চিতে সংস্কার প্রস্তাব

১৬.১	**সকল মন্ত্রণালয়ে নারী মর্যাদা রক্ষা অফিসার নিয়োগঃ** প্রতিমন্ত্রণালয়/বিভাগে একজন করে মহিলা অফিসারকে সুনির্দিষ্ট দায়িত্ব দিয়ে তাকে তার নিজ মন্ত্রণালয়/বিভাগ এবং অধীনস্ত অধিদপ্তর ও মাঠ পর্যায়ের অফিসসমূহে কর্মজীবি নারীবান্ধব পরিবেশ সৃষ্টির কাজ করার নির্দেশনা দেওয়ার জন্য সুপারিশ করা হলো। তিনি কোনো ধরনের লিঙ্গ-বৈষম্যমুলক সংক্রান্ত কোনো অভিযোগ পেলে তা মন্ত্রণালয়ের সচিব ও মহিলা অধিদপ্তরকে লিখিতভাবে অবিহিত করবেন।	মধ্য মেয়াদি
১৬.২	**অবদলিযোগ্য পদে নারীদের নিয়োগঃ** যে সকল অফিসে অবদলিযোগ্য পদ রয়েছে সেখানে মহিলাদের নিয়োগে অগ্রাধিকার প্রদানের জন্য সুপারিশ করা হলো। এর ফলে মহিলারা নিজ সন্তান ও পরিবারের প্রতি একটু স্বস্তির সাথে চাকরি এবং পরিবার ব্যবস্থাপনা করতে পারবেন বলে আশা করা যায়।	মধ্য মেয়াদি
১৬.৩	**শিক্ষা ও স্বাস্থ্য খাতের শূন্যপদে নারীদের নিয়োগে অগ্রাধিকার প্রদানঃ** চিকিৎসা ও শিক্ষা	মধ্য মেয়াদি

	খাতে নারীদের বিশেষ গুণাবলীকে মূল্যায়ন করে সাধারণ বিধানকে শিথিল করে হলেও অগ্রাধিকার ভিত্তিতে নারীদের নিয়োগের ব্যবস্থা গ্রহনের জন্য সুপারিশ করা হলো।	
১৬.৪	**কারাগারে মহিলা ওয়ার্ডেন নিয়োগঃ** দেশের কারাগারগুলোতে মহিলা বন্দীর সংখ্যা বৃদ্ধি পাওয়ায় প্রতিটি কারাগারে প্রয়োজনীয় সংখ্যক মহিলা ওয়ার্ডেন নিয়োগ করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
১৬.৫	**থানায় মহিলা এএসআই নিয়োগঃ** দেশের প্রতিটি থানায় একজন করে মহিলা এএসআই নিয়োগ করার জন্য সুপারিশ করা হলো। এর ফলে মহিলারা স্বাচ্ছন্দে তাদের অভিযোগ দায়ের ও প্রতিকারে থানায় যেতে স্বাচ্ছন্দ বোধ করবে।	মধ্য মেয়াদি
১৬.৬	**জেলা মহিলা অধিদপ্তরে জনবল বৃদ্ধি করাঃ** জেলা মহিলা অধিদপ্তরে জনবল বৃদ্ধি এবং জেলা পর্যায়ে যানবাহন সরবরাহ করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
১৬.৭	**উপজেলা পর্যায়ে সরকারি কর্মকর্তা/কর্মচারীদের বাসস্থানঃ** উপজেলা পর্যায়ে সরকারি কর্মকর্তা/কর্মচারীদের বিশেষ করে মহিলাদের থাকার জন্য বাসস্থান সংকট রয়েছে। বিষয়টির প্রতি সরকার গুরুত্ব দিয়ে বাজেট বরাদ্দ বৃদ্ধি করার জন্য সুপারিশ করা হলো।	মধ্য মেয়াদি
১৬.৮	**মহাসড়কের পেট্রোল-পাম্পগুলোতে স্বাস্থ্যসম্মত টয়লেটঃ** বর্তমানে যদিও মহাসড়কের পেট্রোল-পাম্পগুলোতে টয়লেট রয়েছে; কিন্তু সেগুলো স্বাস্থ্যসম্মত বা পরিষ্কার পরিচ্ছন্ন থাকে না। অনেক জায়গাতেই মহিলাদের জন্য আলাদা টয়লেট নেই। বিষয়টি গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করে দ্রুত পদক্ষেপ নেওয়ার জন্য সুপারিশ করা হলো।	স্বল্প মেয়াদি

অধ্যায় সতেরো

জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনের সংস্কার প্রস্তাব বাস্তবায়নের কৌশল

ক। পূর্বেকার সুপারিশসমূহ বাস্তবায়িত না হওয়ার কারণঃ ইতঃপূর্বে বাংলাদেশে ২৫টি জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন বা কমিটি গঠিত হয়েছিল। সেসব কমিশন বা কমিটির খুব কম সংখ্যকের সুপারিশই আলোর মুখ দেখেছিল বা বাস্তবায়ন করা সম্ভব হয়েছিল। এর মূল কারন, (১) সেসব কমিশন বা কমিটির সংস্কার প্রস্তাব বাস্তবায়নের সঠিক কৌশল না থাকা, (২) সুপারিশ বাস্তবায়নের জন্য কার্যকর ও প্রয়োজনীয় প্রশাসনিক কাঠামো ও লোকবল না থাকা, (৩) রাজনৈতিক সরকার কর্তৃক সংস্কারের কর্মসূচি বা সুপারিশসমূহকে ধারণ (own) না করা, এবং (৪) অধিকাংশ সরকারি আমলাদের সংস্কারের বিষয়ে অনীহা বা বিরোধিতা।

খ। জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনের সুপারিশ বাস্তবায়নে বিভিন্ন দেশের কৌশলঃ জনপ্রশাসন সংস্কার একটি চলমান প্রক্রিয়া। জনপ্রশাসন কোনো স্থির (static) ব্যবস্থা নয়, এটি একটি সর্বদা গতিশীল (dynamic) ব্যবস্থা। রাষ্ট্রের ক্রমাগত পরিবর্তণশীল ভূমিকা এবং সময়ে সময়ে নাগরিকদের চাহিদা ও সেবার প্রকৃতিতে পরিবর্তনের ফলে জনপ্রশাসনের পুরাতন কাঠামো ও পদ্ধতিতে সংস্কার এবং নতুন কাঠামো ও পদ্ধতি সৃষ্টির প্রয়োজন পড়ে। উন্নত এবং উন্নয়নশীল দেশসমূহে কোনো একটি সংস্কার কমিশনের সুনির্দিষ্ট প্রস্তাবসমূহ বাস্তবায়নের অগ্রগতি পর্যবেক্ষণ (monitoring) ও তদারকীর জন্য মধ্য বা দীর্ঘমেয়াদি 'সংস্কার বাস্তবায়ন কমিশন' বা অনুরূপ প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো সৃষ্টি করা হয়। আবার অনেক দেশে জনপ্রশাসন কাঠামো, পদ্ধতি এবং কর্ম প্রক্রিয়াতে (business process) ক্রমাগতভাবে উদ্ভাবন বা পরিবর্তনের জন্য স্থায়ী সংস্কার কমিশন কাঠামো রয়েছে। যেমন, ভারতে পারসোনেল (Personnel) মন্ত্রণালয়ের অধীনে এরপ একটি স্থায়ী প্রতিষ্ঠান রয়েছে, যার নাম 'ডিপার্টমেন্ট অব এডমিনিস্ট্রেটিভ রিফরম এন্ড পাবলিক গ্রিভ্যান্সেস' (Department of Administrative Reform and Public Grievances), মালয়েশিয়ায় প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয়ের অধীনে যে স্থায়ী সংস্কার কমিশন রয়েছে তার নাম 'মালয়েশিয়ান এডমিনিস্ট্রেটিভ মডার্ণাইজেশন এন্ড প্লানি! ইউনিট' (Malaysian Administrative Modernization and Planning Unit); জাপানে এ কাজের দায়িত্বে রয়েছে প্রধানমন্ত্রী কার্যালয়ের সঙ্গে সংযুক্ত প্রতিষ্ঠান 'হেড কোয়ার্টারস্ ফর এডমিনিস্ট্রেটিভ রিফরম' (Headquarters for Administrative Reform); যুক্তরাজ্যে প্রশাসনিক সংস্কারের কাজে দীর্ঘদিনের জন্য 'এফিসিয়েন্সি ইউনিট' (Efficiency Unit) গঠন করা হয়েছিল; যুক্তরাষ্ট্রে প্রেসিডেন্ট ক্লিনটনের শাসনকালে প্রশাসনিক সংস্কার বাস্তবায়নের জন্য ভাইস প্রেসিডেন্ট আল গোরের নেতৃত্ব প্রথমে 'ন্যাশনাল পারফরমেন্স রিভিউ' (National Performance Review) নামে একটি কর্মসূচি (program) এবং পরে 'ন্যাশনাল পার্টনারশীপ ফর রিইনভেন্টিং গভর্মেন্ট' (National Partnership for Reinventing Government) নামে একটি প্রতিষ্ঠান সৃষ্টি করা হয়েছিল।

গ। প্রস্তাবিত স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনের কাজের পরিধিঃ এই কমিশন বাংলাদেশে একটি ছোট স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন গঠনের জন্য সুপারিশ করেছে। এই স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনের প্রাথমিক দায়িত্ব হবে এই সংস্কার কমিশনের সুপারিশসমূহ বাস্তবায়নের অগ্রগতি পর্যবেক্ষণ করা, সংস্কার বাস্তবায়ন প্রস্তাব সরকারের নিকট উপস্থাপন করা এবং তা বাস্তবায়নে সরকারকে ক্রমাগতভাবে টেকনিকাল সহায়তা প্রদান করা। এ লক্ষ্যে স্থায়ী সংস্কার কমিশন প্রথমেই এই সংস্কার কমিশনের সুপারিশসমূহ পর্যালোচনা করে তা বাস্তবায়নের জন্য অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে এবং সুনির্দিষ্ট সময়সীমা নির্ধারণ করে একটি কর্ম-পরিকল্পনা তৈরি করবে। দ্বিতীয়ত, সময়ের স্বল্পতার কারনে এই কমিশন যেসব সংস্কারের গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ে পর্যালোচনা ও সুপারিশ প্রণয়ণ করতে পারে নাই, সেগুলো এবং অন্যান্য নতুন নতুন উদ্ভাবনী সংস্কার নিয়ে প্রস্তাবিত স্থায়ী সংস্কার কমিশন কাজ করতে পারে। বিশেষ করে সরকারি বিভাগের/দপ্তরের জনবলের যৌক্তিকীকরণ এবং সরঞ্জামের তালিকা হালনাগাদকরণ একটি

দীর্ঘদিনের মুলতবি বা অনিষ্পন্ন কাজ। সরকারি বিভাগ ও দপ্তর, স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠান এবং সরকারি কর্পোরেশন ও কোম্পানীর পুনর্গঠণসহ সকল প্রকার প্রাতিষ্ঠানিক বা কাঠামোগত সংস্কার, যেমন বিলুপ্তি, একত্রীকরণ, বেসরকারিকরণ নিয়েও প্রস্তাবিত স্থায়ী সংস্কার বাস্তবায়ন কমিশন কাজ করতে পারে।

ঘ। **প্রস্তাবিত স্থায়ী সংস্কার কমিশনের কাঠামোঃ** প্রস্তাবিত 'জনপ্রশাসন সংস্কার বাস্তবায়ন কমিশন' পাঁচজন কমিশনার নিয়ে গঠিত হতে পারে এবং তাঁদের মধ্যে একজন চেয়ারম্যান হিসেবে দায়িত্ব পালন করবেন। প্রস্তাবিত এই কমিশনের চেয়ারম্যানের পদমর্যাদা হবে সুপ্রীম কোর্টের আপীল বিভাগের একজন বিচারপতে পদমর্যাদার এবং চারজন কমিশনারের পদমর্যাদা সরকারের মুখ্য সচিবের পদমর্যাদার সমান হতে পারে। এই চারজন কমিশনারের জনপ্রশাসন বিষয়ে অভিজ্ঞতা থাকা বাঞ্ছনীয়। তাদের মধ্যে একজন একাডেমিশিয়ন (academician) বা শিক্ষাবিদ এবং একজন বেসরকারি খাতের হওয়া সমীচীন। স্থায়ী কমিশনের সদস্য-সচিব হিসেবে দায়িত্ব পালন করবেন মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের অধীন সমন্বয় ও সংস্কার বিভাগের সচিব। মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ 'সংস্কার বাস্তবায়ন কমিশনকে' সকল প্রকার সাচিবিক, আর্থিক, অফিস স্থাপন এবং লজিস্টিকস্ সহায়তা প্রদান করবে। কমিশনের কাজে সমন্বয় ও সহায়তা করার জন্য সরকার দুইজন উপসচিব / সমপর্যায়ের কর্মকর্তা কমিশনের নিকট ন্যস্ত করবে। কমিশন সংস্কার বিষয়ে গবেষণা ও প্রতিবেদন প্রনযণের জন্য সর্বোচ্চ দুইজন পরামর্শক (consultant) নিয়োগ করতে পারবে। এছাড়া কমিশনের কাজে সহায়তা করার জন্য একজন কম্পিউটার অপারেটর, একজন প্রশাসনিক কর্মকর্তা এবং একজন এমএলএসএস নিয়োগ দিতে হবে।

এই স্থায়ী সংস্কার বাস্তবায়ন কমিশন গঠনের কাজ অন্তর্বর্তীকালীন সরকারের আমলেই সম্পন্ন করা সমীচীন হবে। একটি প্রজ্ঞাপন জারির মাধ্যমে প্রস্তাবিত স্থায়ী সংস্কার কমিশন গঠন করা যেতে পারে। কমিশনের ব্যয়ভার বহনের জন্য মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের অধীনে অপারেটিং বা অনুন্নয়ন বাজেটে প্রয়োজনীয় বরাদ্ধ দিতে হবে এবং এই বিষয়টি স্থায়ী সংস্কার বাস্তবায়ন কমিশন গঠনের আদেশে উল্লেখ থাকতে পারে। এ উদ্দেশ্যে অর্থ বিভাগ সংস্কার বাস্তবায়ন কমিশনের জন্য প্রয়োজনীয় বাজেট কোড খুলবে।

কমিশনের কাজে সহায়তা করার জন্য কেবিনেট সচিবের নেতৃত্বে একটি সচিব কমিটি গঠন করা যেতে পারে। এই সচিব কমিটির অন্য সচিবরা হবেন অর্থ সচিব, আইন সচিব, জনপ্রশাসন সচিব এবং মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের সমন্বয় ও সংস্কার বিভাগের সচিব।

জনপ্রশাসন সংস্কার বাস্তবায়ন কমিশনের কাজ ত্বরান্বিত করার জন্য মাননীয় প্রধান উপদেষ্টা / প্রধানমন্ত্রীর নেতৃত্বে একটি 'জাতীয় জনপ্রশাসন সংস্কার পরিষদ' (National Council for Public Administration Reforms) গঠন করা যেতে পারে। এই কমিশনের অন্য সদস্যদের মধ্যে থাকবেন মাননীয় অর্থ মন্ত্রী, স্বরাষ্ট্র মন্ত্রী, জনপ্রশাসন মন্ত্রী, বিরোধী দলের একজন এমপি, মন্ত্রিপরিষদ সচিব, মুখ্য সচিব, অর্থ সচিব, জনপ্রশাসন সচিব, আইন সচিব, এফবিসিসিআই এর একজন প্রতিনিধি এবং সিভিল সোসাইটির একজন প্রতিনিধি। এই জাতীয় জনপ্রশাসন সংস্কার পরিষদ বছরে দুইবার সভা করবে এবং জনপ্রশাসনের সংস্কারের অগ্রগতি পর্যালেচনা করবে এবং সংস্কারের কাজ ত্বরান্বিত করার জন্য প্রয়োজনীয় দিক নির্দেশনা দিবে। মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ পরিষদের সকল সাচিবিক দায়িত্ব পালন করবে।

ঙ। **সংস্কার বাস্তবায়ন কমিশনের কাজের পদ্ধতিঃ** প্রস্তাবিত স্থায়ী সংস্কার বাস্তবায়ন কমিশন জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশনের সংস্কার প্রস্তাবসমূহ পর্যালোচনা করে অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে বাস্তবায়নযোগ্য সংস্কারের একটি তালিকা

প্রণয়ন করবে এবং তা মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের মাধ্যমে কেবিনেটের নীতিগত অনুমোদনের জন্য পেশ করবে। সংস্কার প্রস্তাবসমূহের তালিকা কেবিনেটের নীতিগত অনুমোদনের পরে স্থায়ী সংস্কার কমিশন প্রত্যেকটি সংস্কার প্রস্তাব বাস্তবায়নের বিভিন্ন দিক পর্যালোচনা করে প্রতেকটির জন্য নির্দিষ্ট সময়সীমা নির্ধারণ করে তা বাস্তবায়নের একটি কর্মপরিকল্পনা গ্রহণ করবে। স্থায়ী সংস্কার কমিশন প্রতিটি বাস্তবায়নযোগ্য সংস্কার প্রস্তাব বাস্তবায়নের লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করবে এবং তা পৃথকভাবে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের মাধ্যমে প্রয়োজনানুসারে বিভিন্ন প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, অর্থ মন্ত্রণালয় এবং সংশ্লিষ্ট সচিব ও কেবিনেট কমিটির অনুমোদনের জন্য প্রেরণ করবে। এ উদ্দেশ্যে প্রয়োজনীয় কাগজপত্র যেমন সংস্কার প্রস্তাবের সার-সংক্ষেপ, খসড়া প্রজ্ঞাপন বা বিধি, কার্যপত্র, সভার কার্যবিবরণী ইত্যাদি প্রণয়নের দায়িত্ব স্থায়ী সংস্কার কমিশনের উপর বর্তাবে।

স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার বাস্তবায়ন কমিশন তাদের কাজ সুষ্ঠুভাবে পরিচালনার জন্য সংশ্লিষ্ট প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়, বিভাগ, অধিদপ্তরের কর্মকর্তা, বেসরকারি খাতের প্রতিনিধি এবং সিভিল সোসাইটির নেতৃবৃন্দের সঙ্গে পরমর্শক্রমে সংস্কার প্রস্তাব চূড়ান্ত করবে এবং অতঃপর তা অনুমোদনের জন্য মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের মাধ্যমে সরকারের নিকট পেশ করবে।

উপসংহার

ক। জনপ্রশাসনের রূপকল্প (Vision), মূলনীতি (Core Values) ও লক্ষ্য (Goals) সুনির্দিষ্টভাবে নির্ধারণের পর সরকারি কর্মচারীদের যদি উদ্বুদ্ধ ও প্রশিক্ষিত করে একটি নতুন প্রশাসনিক সংস্কৃতি চালু করা যায়, তাহলে জনপ্রশাসনে কাঙ্খিত সুফল পাওয়া যাবে। একটি স্থায়ী জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন গঠন করা হলে সংস্কার কার্যক্রম নিরবচ্ছিন্নভাবে চলতে পারবে।

খ। জনপ্রশাসনের মৌলিক নীতি বিশেষ করে জনবান্ধব, নিরপেক্ষ, জবাবদিহি, স্বচ্ছ, নৈতিক, দক্ষ ও কার্যকর জনপ্রশাসন গড়ে তোলার জন্য প্রজাতন্ত্রের কর্মচারীগণ তাদের দৈনন্দিন কার্যাবলী সম্পাদনের সময় তাদের অঙ্গীকার ও প্রত্যয়ের বিষয়টি নিশ্চিত করতে পারলে কাঙ্খিত সুফল পাওয়া যাবে। দীর্ঘদিন যাবত ঔপনিবেশিক শাসনের অধীনে যে জনপ্রশাসন ব্যবস্থা ভারত উপমহাদেশে বিদ্যমান ছিল তার ধারাবাহিকতায় আমলাতন্ত্রে জনসেবার পরিবর্তে জনগণকে শাসন করার মনোবৃত্তি কমবেশি এখনো বহাল আছে। যে কোনো সংস্কার কার্যকর করতে হলে কর্মচারী ও রাজনীতিবিদ উভয়েরই মানসিকতা ও দৃষ্টিভঙ্গিতে পরিবর্তন আনতে হবে। উপরের অনুচ্ছেদে সংস্কারের যে রূপকল্প, মৌলিক নীতি ও লক্ষ্যের কথা উল্লেখ করা হয়েছে তা যদি জনপ্রশাসন সংশ্লিষ্ট প্রত্যেকের মধ্যে অনুপ্রবিষ্ট করা যায়, তাহলে সংস্কারের কাঙ্খিত সুফল পাওয়া যাবে বলে আশা করা যায়। যুক্তরাজ্যের সিভিল সার্ভিস কোডে সততা, নিরপেক্ষতা, বস্তুনিষ্ঠতা, জবাবদিহি, স্বচ্ছতা ও নেতৃত্বের গুণাবলীর প্রতি গুরুত্ব আরোপ করা হয়েছে। সিঙ্গাপুরে জনপ্রশাসনের মূল্যবোধ হচ্ছেঃ সততা, সেবা, উৎকর্ষতা ও দলগত কাজ। বাংলাদেশের জনপ্রশাসনের মূল্যবোধ হিসেবে নাগরিক সেবা, উন্নতমানের কার্যসম্পাদন, কার্যকর সুশাসন, স্বচ্ছতা ও জবাবদিহি নির্ধারণ করা হলে কাঙ্খিত সুফল পাওয়া যাবে বলে আশা করা যায়।

গ। নাগরিক পরিষেবা কার্যক্রমে নাগরিকদের সম্পৃক্ত করার হলে গণতান্ত্রিক মূল্যবোধ উজ্জীবিত হবে। তথ্যের অবাধ প্রবাহ, তথ্য প্রাপ্তি সহজীকরণ ও নাগরিকদের সাথে জনপ্রশাসনের অধিকতর সংযোগ স্থাপন কাঙ্খিত সুফল দেবে বলে আশা করা যায়। নাগরিক সুবিধা দ্রুততর দেওয়া ও দূর্নীতি দূর করার জন্য সমন্বিত ডিজিটাল প্লাটফর্ম কার্যকর সুবিধা প্রদান করবে বলে আশা করা যায়।

ঘ। বিগত ৫৩ বছরে সরকারের মন্ত্রণালয়ের সংখ্যা ১৫ থেকে ৩৬-এর মধ্যে ওঠানামা করেছে। একই বিষয়ে একাধিক মন্ত্রণালয় কাজ করে থাকে। এর ফলে একদিকে সরকারের ব্যয় বেড়েছে এবং অপরদিকে, জনপ্রশাসনের কাজের মাত্রা ও দক্ষতাও কমেছে। অতীতের সংস্কার কমিশনগুলোও মন্ত্রণালয়ের সংখ্যা হ্রাস করার সুপারিশ করেছে। যদি একই বা কাছাকাছি কাজের ধরন অনুযায়ী মন্ত্রণালয়েগুলোকে যদি কয়েকটি গুচ্ছে ভাগ করা হয় এবং তার সাথে সংশ্লিষ্ট সার্ভিস ও বিষয়ের কর্মকর্তাদের পদায়ন করা হয় তাহলে তাদের পক্ষে ক্যারিয়ার প্লানিং করে বিশেষজ্ঞ হওয়া সহজতর হবে এবং মন্ত্রণালয়গুলোর কাজের নৈপুন্যতা বৃদ্ধি পাবে। সার্বিকভাবে রাষ্ট্রীয় ও সরকারি ব্যবস্থাপনায় যে সব চ্যালেঞ্জ রয়েছে এর মধ্যে বিপুল সংখ্যক জনগোষ্ঠির চাহিদাপূরণে পরিষেবা প্রদান করাই হচ্ছে সবচেয়ে কঠিন। রাজধানী ঢাকা মহানগরীর জনসংখ্যা ও পরিষেবার ব্যাপ্তির কথা বিবেচনায় রেখে এখানে মেট্রোপলিটান গভর্নমেন্ট গঠনের আলোচনাও রয়েছে। এমতাবস্থায় দেশকে পুরাতন চারটি বিভাকে চারটি প্রদেশ এবং রাজধানী ঢাকাকে কেন্দ্রশাসিত এলাকা হিসেবে বিভক্ত করে প্রাদেশিক শাসন ব্যবস্থা চালু করার বিষয়টি বিবেচনা করা প্রয়োজন। বিভিন্ন সময়ে জনদাবির পরিপ্রেক্ষিতে দেশে মোট ৮টি প্রশাসনিক বিভাগ সৃষ্টি করা

হয়েছে। কুমিল্লা ও ফরিদপুর বিভাগ গঠনের দাবি অনেক দিনের। ভৌগোলিক ও যাতায়াতের বিবেচনায় কুমিল্লা ও ফরিদপুর নামে দু'টি নতুন বিভাগ গঠন করা যেতে পারে।

ঙ। ক্যাডার সার্ভিস কনসেপ্ট বাদ দিয়ে সার্ভিসের বৈশিষ্ট্য অনুযায়ী বিভিন্ন সার্ভিসের নতুন নামকরণ এবং প্রস্তাবিত 'সুপিরিয়র এক্সিকিউটিভ সার্ভিস' মেধার ভিত্তিতে সকলের জন্য উন্মুক্ত করা হলে বিভিন্ন সার্ভিসের মধ্যে সমতা আনায়নকরা যাবে বলে আশা করা যায়। অপরদিকে, সিনিয়র সচিবের পরিবর্তে মুখ্য সচিব পদ চালু করা হলে পদবি ও মর্যাদার যৌক্তিকতা ও সাযুজ্য আসবে বলে আশা করা যায়।

চ। প্রস্তাবিত সংস্কারের ফলে সরকারি সেবার দক্ষতা বৃদ্ধি পাবে এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ দ্রুততর হবে। উন্নত সেবা মান ও নাগরিক সন্তুষ্টি বৃদ্ধি করবে। ডিজিটাল অবকাঠামোতে বিনিয়োগ সেবার নিরবচ্ছিন্ন প্রবাহ নিশ্চিত করবে। প্রক্রিয়া সহজীকরণ ও কর্মক্ষমতা ব্যবস্থাপনা জবাবদিহিতা ও দক্ষতা বৃদ্ধি করবে। সামগ্রিকভাবে, এই উদ্যোগগুলি আরও কার্যকর ও সংবেদনশীল শাসন কাঠামো গড়ে তুলবে, যা নাগরিকদের আস্থা ও অংশগ্রহণ বাড়াবে।

ছ। প্রস্তাবিত সংস্কারের ফলে সরকারি সেবার দক্ষতা বৃদ্ধি পাবে এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ দ্রুততর হবে। উন্নত সেবা মান ও নাগরিক সন্তুষ্টি বৃদ্ধি করবে। ডিজিটাল অবকাঠামোতে বিনিয়োগ সেবার নিরবচ্ছিন্ন প্রবাহ নিশ্চিত করবে। প্রক্রিয়া সহজীকরণ ও কর্মক্ষমতা, ব্যবস্থাপনা জবাবদিহিতা ও দক্ষতা বৃদ্ধি করবে। সামগ্রিকভাবে, এই উদ্যোগগুলো আরও কার্যকর ও সংবেদনশীল শাসন কাঠামো গড়ে তুলবে, যা নাগরিকদের বিশ্বাস ও অংশগ্রহণ বাড়াবে।

জ। আমলাতান্ত্রিক কর্মপ্রক্রিয়া সহজ ও গতিশীল করা, কার্য সম্পাদনে আধুনিক প্রযুক্তি গ্রহণ ও প্রয়োগ, কর্মচারীদের কার্যসম্পাদনে উৎকর্ষতা আনার জন্য কর্মকৌশল নির্ধারণ, বৈচিত্র্য ও অন্তর্ভুক্তিকরণ নীতি, পরিষেবা ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে বিকেন্দ্রীকরণ ও স্থানীয় সরকার শক্তিশালীকরণ, জলবায়ু পরিবর্তনের সাথে অভিযোজন, দুর্যোগ ব্যবস্থাপনা এবং জেলা ও উপজেলার সাথে কেন্দ্রের শক্তিশালী নেটওয়ার্ক স্থাপন করা সম্ভব হলে নাগরিক পরিষেবা সন্তোষজনক ও কার্যকরভাবে সম্পাদন করা সম্ভব হবে বলে আশা করা যায়।

ঝ। বাংলাদেশ পাবলিক সার্ভিস কমিশন (শিক্ষা) গঠন করার ধারণাটি গুরুত্বপূর্ণ এবং এটি দেশের শিক্ষা ব্যবস্থার উন্নতির জন্য একটি সুসংহত এবং কার্যকরী পদক্ষেপ হতে পারে। এ কমিশনটি বিসিএস সাধারণ শিক্ষা ক্যাডার ও প্রথিতযশা শিক্ষাবিদদের দ্বারা গঠিত হবে, যা পেশাদারিত্ব এবং দক্ষতার ভিত্তিতে শিক্ষাব্যবস্থাপনায় বিপুল পরিবর্তন আনতে সহায়ক হবে।

ঞ। স্বাস্থ্যসেবায় নিয়োজিত প্রতিষ্ঠানসমূহকে অধিকতর জনবান্ধব, যুগোপযোগী ও আধুনিকায়ন করা এখন সময়ের দাবি। এজন্য স্বাস্থ্য খাতে দক্ষ জনবল তৈরি করা এবং মানব সম্পদের যথাযথ ব্যবহার নিশ্চিত করে রোগীদের সেবার মান উন্নীত করার লক্ষ্যে ব্যাপক সংস্কার করা প্রয়োজন। যেহেতু স্বাস্থ্যসেবার বিভিন্ন কাজের সাথে জনপ্রশাসনের একটি গভীর যোগসূত্র রয়েছে সেহেতু এ কমিশন স্বাস্থ্য খাতের সংস্কারের জন্য কিছু সুপারিশ প্রণয়ন করা জরুরি বিবেচনা করছে।

ট। 'বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিস-এ' জনবল নিয়োগ, পদোন্নতি পরীক্ষা ইত্যাদি কাজ সম্পাদনের জন্য আলাদা একটি বাংলাদেশ পাবলিক সার্ভিস কমিশন (স্বাস্থ্য) গঠন করার সুপারিশ করা হলো। বিষয়টি নিয়ে পুঙ্খানুপুংখরূপে আলোচনার জন্য উচ্চ পর্যায়ের একটি টাস্কফোর্স গঠনের সুপারিশ করা হয়েছে। আমাদের প্রত্যাশা এই প্রতিবেদনের সুপারিশসমূহ বাস্তবায়ন করা গেলে তা দেশে সুশাসন প্রতিষ্ঠা এবং আর্থ-সামাজিক উন্নয়নে ভূমিকা রাখবে।

আদ্যক্ষর ও শব্দ-সংক্ষেপ (List of Abbreviations & Acronyms)

ACAD:	Advance Course on Administrative Development
ACC:	Anti-corruption Cpmmission
ACR:	Annual Confidential Report
ARC:	Administrative Reorganization Committee
APA:	Annual Performance Assessment
APA:	Annual Performance Evaluation
APR:	Annual Performance Report
ASRC:	Administrative and Services Reorganization Commission
AWP:	Annual Work Plan
BCS:	Bangladesh Civil Service
BIGM:	Bangladesh Institute of Governance & Management
BPATC:	Bangladesh Public Administration Training Center
CARC:	Civil Administration Reform Commission
CAG:	Comptroller & Auditor General
CAT:	Computer Assisted Test
CPGRAMS:	Centralized Public Grivence Redress and Monitoring System
CRC:	Citizen Report Card
CSA:	Civil Service Act
CSC:	Cyber Security Act
CSC:	Community Score Card
DGHS:	Director General of Health Services
DGME:	Director General of Medical Education
DSA:	Digital Security Act
EHRMS:	E-Human Resource Management System
FBCCI:	Federation of Chambers of Commerce & Industries
FMA:	Financial Management Academy
FTC:	Foundation Training Course
GRS:	Grivance Redress System
GTP:	Government Transformation Program
HWF:	Health Work Force
ICT:	Information & Communication Technology
IMED:	Implementation Monitoring & Evaluation Division
KIA:	Key Performance Areas
KII:	Key Informant Interview
KPI:	Key Performance Indicators
NID:	National Identification
NIS:	National Integrity System
NKPI:	National Key Performance Indicators

NPM:	New Public Management
OSD:	Officer on Special Duty
PAC:	Public Accounts Committee
PAO:	Principal Accounting Officer
PARC:	Public Administration Reform Commission
PMS:	Public Management System
PPMC:	Policy and Programs Management Course
PR:	Performance Review
PS:	Public Service
PSC:	Public Service Commission
P&SC:	Pay & Service Commission
RIA:	Regulatory Impact Assessment
RRC:	Regulatory Reform commission
SDG:	Sustainable Development Goals
SES:	Superior Executive Service
SOP:	Standard Operating Procedure
SSC:	Senior Staff Course
TNA:	Training Needs Assessment
TO&E:	Table of Organization & Equipment
WHO:	World Health Organization
WIT:	Work Improvement Team

সারণি তালিকা

সারণি-১ । জনপ্রশাসন সংস্কার সম্পর্কিত বিভিন্ন বিষয়ে নাগরিকদের মতামত

সারণি-৩২ । জনপ্রশাসন কর্তৃক পরিষেবা প্রদানের ক্ষেত্রে সেবা গ্রহীতার প্রতিক্রিয়া

সারণি-৩ । জনপ্রশাসন সংস্কার সম্পর্কিত বিভিন্ন বিষয়ে শিক্ষার্থীদের মতামত

সারণি-৪ । প্রশিক্ষণরত কর্মকর্তাদের নিয়ে অনুষ্ঠিত ফোকাস গ্রুপ ডিসকাশন (FGD)-এর তথ্য

সারণি-৫ । সংস্কারের লক্ষ্য, মূল সমস্যা এবং সম্ভাব্য সংস্কার বিষয়

সারণি-৬ । সংস্কার ক্ষেত্রগুলোর উপাদানসমূহ

সারণি-৭ । সরকারি কর্মচারীদের আচরণবিধি ও মৌলিক মূল্যবোধের ব্যাখ্যা

সারণি-৮ । বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের প্রস্তাবিত গুচ্ছ (Cluster)

সারণি-৯ । জনপ্রশাসনে জবাবদিহিতার প্রবাহ চিত্র (Chain of Command)

সংযুক্তিসমূহের তালিকা

সংযুক্তি-১ঃ বিগত ৩ অক্টোবর ২০২৪ তারিখে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ থেকে প্রকাশিত প্রজ্ঞাপন

সংযুক্তি-২ঃ বিগত ২৪ অক্টোবর ২০২৪ তারিখে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ থেকে প্রকাশিত প্রজ্ঞাপন

সংযুক্তি-৩ঃ ডিজিটাল ভৌত অবকাঠামো নির্মাণের একটি লেখচিত্র

সংযুক্তি-৪ঃ তথ্য অধিকার আইন, ২০০৯-এর একটি সংশোধনী প্রস্তাবের খসড়া

সংযুক্তি-৫ঃ মন্ত্রণালয়/বিভাগগুলোকে যুক্তিসংগতভাবে হ্রাস করার প্রস্তাব

সংযুক্তি-৬ঃ মন্ত্রণালয়/বিভাগগুলোকে সমপ্রকৃতির পাঁচটি গুচ্ছে বিভক্ত করার প্রস্তাব

সংযুক্তি-৭ঃ দেশকে দশটি প্রশাসনিক বিভাগে পুনর্বিন্যাস করার প্রস্তাব

সংযুক্তি-৮ঃ বিভিন্ন সার্ভিসের পুনর্বিন্যাস ও নতুন নামকরণ

সংযুক্তি-৯ঃ সিভিল সার্ভিস পরীক্ষা সম্পর্কে একটি বিশেষ প্রতিবেদন

সংযুক্তি-১০ঃ ফিজিওথেরাপি বিষয়ে বিভিন্ন পদের প্রস্তাবিত খসড়া নিয়োগবিধি

সংযুক্তি-১

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বৃহস্পতিবার, অক্টোবর ৩, ২০২৪

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ

প্রজ্ঞাপন

ঢাকা, ১৮ আশ্বিন, ১৪৩১/ ০৩ অক্টোবর, ২০২৪

এস.আর.ও. নম্বর ৩৩৩-আইন/২০২৪—গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার জনমুখী, জবাবদিহিমূলক, দক্ষ ও নিরপেক্ষ জনপ্রশাসন ব্যবস্থা গড়িয়া তুলিবার লক্ষ্যে গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের অন্তর্বর্তীকালীন সরকারের মাননীয় প্রধান উপদেষ্টার অনুমোদনক্রমে "জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন" নামে নিম্নরূপ কমিশন গঠন করিল:

(ক) **জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন**

১.	জনাব আব্দুল মুয়ীদ চৌধুরী, চেয়ারম্যান, বিমান বাংলাদেশ এয়ারলাইন্স	- কমিশন প্রধান
২.	ড. মোহাম্মদ তারেক, সাবেক সচিব	- সদস্য
৩.	ড. মোহাম্মদ আইয়ুব মিয়া, সাবেক সচিব	- সদস্য
৪.	ড. মো: মোখলেস উর রহমান, সিনিয়র সচিব, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়	- সদস্য
৫.	জনাব মো: হাফিজুর রহমান, সাবেক অতিরিক্ত সচিব	- সদস্য
৬.	ড. রিজওয়ান খায়ের, সাবেক অতিরিক্ত সচিব	- সদস্য
৭.	অধ্যাপক একেএ ফিরোজ আহমেদ, সাবেক চেয়ারম্যান, লোক প্রশাসন বিভাগ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়	- সদস্য
৮.	শিক্ষার্থী প্রতিনিধি	- সদস্য

(২৭১২১)
মূল্য : টাকা ৪.০০

(খ) কমিশন ৩ অক্টোবর ২০২৪ তারিখ হইতে কার্যক্রম শুরু করিবে এবং সংশ্লিষ্ট সকল মতামত বিবেচনা করিয়া পরবর্তী ৯০ (নব্বই) দিনের মধ্যে প্রস্তুতকৃত প্রতিবেদন অন্তর্বর্তীকালীন সরকারের মাননীয় প্রধান উপদেষ্টার নিকট হস্তান্তর করিবে;

(গ) কমিশনের কার্যালয় সরকার কর্তৃক নির্ধারিত হইবে;

(ঘ) কমিশনের প্রধান ও সদস্যগণ সরকার কর্তৃক নির্ধারিত সরকারি পদমর্যাদা, বেতন/সম্মানি ও সুযোগ-সুবিধা পাইবেন; তবে শর্ত থাকে যে, কমিশন প্রধান বা কোন সদস্য অবৈতনিক হিসাবে দায়িত্ব পালন করিতে চাহিলে বা সুযোগ-সুবিধা গ্রহণ করিতে না চাহিলে তাহা অন্তর্বর্তীকালীন সরকারের মাননীয় প্রধান উপদেষ্টা অনুমোদন করিতে পারিবেন;

(ঙ) প্রজাতন্ত্রের সংশ্লিষ্ট সকল মন্ত্রণালয়/বিভাগ/দপ্তর/সংস্থা কমিশনের চাহিদানুযায়ী প্রয়োজনীয় তথ্য-উপাত্ত সরবরাহসহ সকল ধরনের সহযোগিতা প্রদান করিবে;

(চ) কমিশন প্রয়োজনে উপযুক্ত ব্যক্তিকে কমিশনের সদস্য হিসাবে অন্তর্ভুক্ত করিতে পারিবে;

(ছ) জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় এ কমিশনকে সাচিবিক সহায়তা প্রদান করিবে।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে

মোঃ মাহবুব হোসেন
মন্ত্রিপরিষদ সচিব

মোঃ তাজিম-উর-রহমান, উপপরিচালক (উপসচিব) বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
মোঃ নজরুল ইসলাম, উপপরিচালক (উপসচিব), বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। website: www.bgpress.gov.bd

সংযুক্তি-২

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বৃহস্পতিবার, অক্টোবর ২৪, ২০২৪

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ

প্রজ্ঞাপন

ঢাকা, ০৮ কার্তিক, ১৪৩১/২৪ অক্টোবর, ২০২৪

এস.আর.ও. নম্বর ৩৭৪-আইন/২০২৪—গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার জনমুখী, জবাবদিহিমূলক, দক্ষ ও নিরপেক্ষ জনপ্রশাসন ব্যবস্থা গড়িয়া তুলিবার লক্ষ্যে 'জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন' নামে কমিশন গঠন করিয়াছে। গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের অন্তর্বর্তীকালীন সরকারের মাননীয় প্রধান উপদেষ্টার অনুমোদনক্রমে সরকার উক্ত কমিশন নিম্নোক্তভাবে পুনর্গঠন করিল:

১.	জনাব আব্দুল মুয়ীদ চৌধুরী, চেয়ারম্যান, বিমান বাংলাদেশ এয়ারলাইন্স	-কমিশন প্রধান
২.	ড. মোহাম্মদ তারেক, সাবেক সচিব	- সদস্য
৩.	ড. মোহাম্মদ আইয়ুব মিয়া, সাবেক সচিব	- সদস্য
৪.	ড. মো: মোখলেস উর রহমান, সিনিয়র সচিব, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়	- সদস্য
৫.	ড. মো: হাফিজুর রহমান ভূঞা, সাবেক অতিরিক্ত সচিব	- সদস্য
৬.	ড. রিজওয়ান খায়ের, সাবেক যুগ্মসচিব	- সদস্য
৭.	অধ্যাপক আকা ফিরোজ আহমদ, সাবেক চেয়ারম্যান, লোক প্রশাসন বিভাগ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়	- সদস্য
৮.	প্রফেসর ডা. সৈয়দা শাহীনা সোবহান, বিসিএস (স্বাস্থ্য) (অবসরপ্রাপ্ত)	- সদস্য
৯.	জনাব ফিরোজ আহমেদ, বিসিএস (নিরীক্ষা ও হিসাব) (অবসরপ্রাপ্ত)	- সদস্য
১০.	খোন্দকার মোহাম্মদ আমিনুর রহমান, বিসিএস (শুল্ক ও আবগারি) (অবসরপ্রাপ্ত)	- সদস্য
১১.	শিক্ষার্থী প্রতিনিধি	- সদস্য

২। ইহা অবিলম্বে কার্যকর হইবে।

রাষ্ট্রপতির আদেশক্রমে
ড. শেখ আব্দুর রশীদ
মন্ত্রিপরিষদ সচিব

মোঃ তাজিম-উর-রহমান, উপপরিচালক (উপসচিব), বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
মোঃ নজরুল ইসলাম, উপপরিচালক (উপসচিব), বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। website: www.bgpress.gov.bd
(২৭৭৫৫)
মূল্য : টাকা ৪.০০

সংযুক্তি-৩

ওয়েব পোর্টালভিত্তিক সমন্বিত জনবান্ধব সুশাসন ব্যবস্থা

(Web portal based Integrated People-Centric Governance System - IPGS)

একুশ শতকের প্রেক্ষাপট ও চ্যালেঞ্জ এবং আধুনিক জনমুখী, দক্ষ, কার্যকর, নিরপেক্ষ ও জবাবদিহিমূলক সুশাসন প্রতিষ্ঠার লক্ষে একটি ওয়েব পোর্টালভিত্তিক লোকপ্রশাসন ব্যবস্থার প্রস্তাব করা হয়েছে। এ প্রস্তাবকে **"ওয়েব পোর্টালভিত্তিক সমন্বিত জনবান্ধব সুশাসন ব্যবস্থা"** শিরোনামে অভিহিত করা যেতে পারে। 'ওয়েব পোর্টালভিত্তিক সমন্বিত জনবান্ধব সুশাসন ব্যবস্থা' হলো একটি আধুনিক প্রযুক্তিনির্ভর লোকপ্রশাসন ব্যবস্থা, যা ইন্টারনেটভিত্তিক সরকারি ওয়েব পোর্টাল (উদাহরণস্বরূপ- portal.gov.bd) যার মাধ্যমে সরকার ও জনসাধারণের মধ্যে কার্যকর যোগাযোগ, সেবার সমন্বয়, সিদ্ধান্তগ্রহণ এবং নীতিমালা বাস্তবায়নকে সহজতর করবে। এ ব্যবস্থা জনসাধারণের স্বচ্ছতা, জবাবদিহিতা এবং সক্রিয় অংশগ্রহণ নিশ্চিত করবে, পাশাপাশি সরকারি সেবাসমূহকে দক্ষ ও কার্যকর উপায়ে জনগণের কাছাকাছি নিয়ে আসবে। এ ব্যবস্থার মূল বৈশিষ্ট্যগুলোর হলো:

১. একীভূত ওয়েব বেজড-প্ল্যাটফর্ম (Integrated Web based Platform): ইন্টারনেট ভিত্তিক ভিন্ন সরকারি সেবা ও তথ্য এক জায়গায় সহজলভ্য করবে;

২. জনবান্ধব ডিজাইন (People centric Design): জনসাধারণের প্রয়োজন ও দক্ষতার সাথে সঙ্গতিপূর্ণ করবে;

৩. দক্ষ, কার্যকর, নিরপেক্ষ ও জবাবদিহি মূলক (Efficient, Effective, Neutral and Accountable) : সুশাসন নীতি, সেবা ও কার্যক্রম সম্পর্কে জনসাধারণের কাছে তথ্য উন্মুক্ত করবে।

৪. ডিজিটাল অন্তর্ভুক্তি: সকল সরকারি প্রতিষ্ঠানের সাথে ডিজিটাল পদ্ধতিতে বা ইন্টারনেটের মাধ্যমে যোগাযোগ ও সমন্বয়, এবং সব শ্রেণি-পেশার মানুষের জন্য সুলভ এবং প্রবেশগম্য সেবা প্রদান করবে;

৫. সুশাসনের নীতি ও আইন অনুসরণ: সুশাসনের মানদণ্ডে সরকারি সেবা প্রদান করা হবে এবং তথ্যপ্রযুক্তির ব্যবহার নিশ্চিত করা হবে।

এ প্রস্তাবটি "ই-গভর্নেন্স" বা "ডিজিটাল গভার্ন্যান্স" এর একটি বিশেষায়িত রূপ, যা টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা (Sustainable Development Goals) অর্জনেও সহায়তা করে। প্রস্তাবটি মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ বা দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্তৃপক্ষ বাস্তবায়ন, সমন্বয় ও নেতৃত্ব প্রদান করবে। সামগ্রিকভাবে এ প্রস্তাবটি একটি স্বচ্ছ, নিরপেক্ষ, দক্ষ, কার্যকর, জবাবদিহি এবং তথ্যভিত্তিক লোক প্রশাসন ব্যবস্থার প্রবর্তন করবে। এ ব্যবস্থার মুল উপাদানসমূহ ও কার্যক্রম নিম্নের সারণি ও চিত্র দ্বারা ব্যাখ্যা করা হলোঃ

ওয়েব পোর্টালভিত্তিক সমন্বিত জনবান্ধব সুশাসন ব্যবস্থার মূল উপাদান ও কার্যক্রম

উপাদান/কম্পনেন্টের নাম	বিস্তারিত ব্যাখ্যা
একীভূত ওয়েব পোর্টাল	জনসাধারণেরজনসাধারণ ও সরকারি সংস্থাগুলোর জন্য একটি কেন্দ্রীভূত প্ল্যাটফর্ম, যা বিভিন্ন সেবা (যেমন কর পরিশোধ, আবেদন, তথ্য প্রাপ্তি) সহজলভ্য করবে।
ইলেকট্রনিক পদ্ধতিতে অংশগ্রহণ (e-Participation)	অনলাইন মতামত, অভিযোগ ও পরামর্শ পোর্টাল, এবং সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যমের মাধ্যমে নীতিনির্ধারণে জনগণের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করবে।
ইলেকট্রনিক ডকুমেন্ট ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম (EDMS)	সরকারি ডকুমেন্টের ডিজিটাল আর্কাইভিং, স্বয়ংক্রিয় সংরক্ষণ, অনুমোদন, এবং ট্র্যাকিংয়ের জন্য প্রযুক্তি থাকবে।
স্বয়ংক্রিয় সেবা বিতরণ ব্যবস্থা (Automated Service Delivery)	জনসাধারণের সেবা প্রদানে অনলাইন পোর্টাল, মোবাইল অ্যাপ, এবং চ্যাটবটের মতো প্রযুক্তি ব্যবহার করা হবে।

নিরাপত্তা ও গোপনীয়তা (Security and Privacy)	সাইবার নিরাপত্তা, এনক্রিপশন, এবং মাল্টি-ফ্যাক্টর অথেন্টিকেশন প্রযুক্তি ব্যবহার করে ডেটা সুরক্ষা নিশ্চিত করা হবে।
ডাটা অ্যানালিটিক্স ও প্রতিবেদন (Data Analytics Reporting)	সরকারি সেবা প্রদান কার্য্যক্রম বাস্তবায়ন ও সুশাসন নীতিমালার বাস্তবায়ন অগ্রগতি পর্যালোচনা এবং উন্নত করার জন্য ডেটা মাইনিং ও ডিজিটাল ড্যাশবোর্ড এর মাধ্যমে ভিজ্যুয়ালাইজেশনের ব্যবহার করা হবে।
সংস্থা ভিত্তিক ইন্টিগ্রেটেড পেমেন্ট	মন্ত্রণালয়/বিভাগের আওতাভুক্ত বিভিন্ন সংস্থার সেবা প্রদানে জনসাধারণে বিভিন্ন পেমেন্ট (যেমন, গেটওয়েইউটিলিটি বিল, কর, ফি) করতে সহায়তা করবে।
উপাদান/কম্পনেন্টের নাম	**বিস্তারিত ব্যাখ্যা**
ইন্টারঅপারেবিলিটি ফ্রেমওয়ার্ক (Interoperability Framework)	সরকারি বিভিন্ন বিভাগ/সংস্থার মধ্যে তথ্যের সমন্বয় ও আদান-প্রদান নিশ্চিত করার জন্য ইন্টারফেস ও API (Application Programming Interface)-এর ব্যবহার করা হবে
কনটেন্ট ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম (CMS)	ওয়েবসাইটের কনটেন্ট তৈরি এবং নিয়মিত আপডেট করতে একটি ব্যবহারবান্ধব প্রযুক্তি হবে;
এলাকাভিত্তিক ভৌগোলিক তথ্যের ব্যবহার	সেবা প্রদানে এলাকাভিত্তিক ভৌগোলিক তথ্য অন্তর্ভুক্ত করে স্বচ্ছ পরিকল্পনা, সুষ্ঠু সম্পদের ব্যবহার ও সিদ্ধান্ত গ্রহণে সহায়তা করবে।
ক্লাউড কম্পিউটিং	স্কেলেবল সার্ভার স্পেস ও ডেটা ম্যানেজমেন্টের জন্য ক্লাউড সেবার ব্যবহার হবে।
প্রতিষ্ঠান ভিত্তিক আইওটি এবং স্মার্ট সেন্সর ইন্টিগ্রেশন	ট্রাফিক ম্যানেজমেন্ট, আবর্জনা সংগ্রহ, এবং স্মার্ট শহরের উন্নয়নে সেন্সর ও ইন্টারনেট অফ থিংস (IoT) এর ব্যবহার করা হবে।
এআই এবং মেশিন লার্নিং সলিউশন	জনসাধারণের প্রশ্নের উত্তর দিতে এবং সমস্যার পূর্বাভাস দিতে কৃত্রিম বুদ্ধিমত্তা (AI) এবং মেশিন লার্নিং প্রযুক্তি করা হবে।
নেটওয়ার্ক অবকাঠামো	নিরবচ্ছিন্ন ইন্টারনেট সংযোগ, ডেটা সেন্টার, এবং ব্যাকআপ সুবিধা নিশ্চিত করা হবে।
সেন্ট্রাল সার্ভার	ওয়েব পোর্টালের ডেটা সংরক্ষণ এবং পরিচালনার জন্য কেন্দ্রীয়ভাবে নিয়ন্ত্রিত একটি সার্ভার থাকবে।
পরিবীক্ষণ মূল্যায়ন ও ফিডব্যাক	সরকারি সেবা বাস্তবায়ন কার্যক্রম অগ্রগতি মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ বা দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্তৃপক্ষ ডিজিটাল ড্যাশবোর্ড এর মাধ্যমে দেখতে পাবে। এছাড়া স্ব-স্ব মন্ত্রণালয় তাদের কাজের অগ্রগতি তদারকি, সমন্বয় ও পর্যালোচনা করতে পারবে।
সুশাসন বিষয়ক আইন ও নীতিমালার প্রযোগ ও ব্যবহার	মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ কর্তৃক বর্তমানে বাস্তবায়নাধীন গুরুত্বপূর্ণ আইন/নীতিমালা যথা সেবা প্রদান প্রতিশ্রুতি (Citizen's Charter (CC), অভিযোগ প্রতিকার ব্যবস্থাপনা, Grievance Redress System (GRS), জাতীয় শুদ্ধাচার কৌশল (National Integrity Strategy-NIS), তথ্য অধিকার (Right to Information-RTI), এবং বার্ষিক কর্মসম্পাদন চুক্তি (Annual Performance Agreement- APA)- এর জন্য আলাদা আলাদা পাঁচটি ওয়েব পোর্টাল বেজড অ্যাপ্লিকেশন থাকবে যাতে সাধারণ জনগণ এবং

	মন্ত্রণালয়/বিভাগের কর্মকর্তারা উক্ত নীতিমালা যথাযথভাবে অনুসরণ করে তাঁদের স্ব স্ব কার্যক্রম সম্পন্ন করতে পারে। গুরুত্বপূর্ণ সেবা সমূহ হলো- • সরকারি সেবার মান ও সময়সীমা সম্পর্কে জনসাধারণের অবগত করার • জনসাধারণের অভিযোগ গ্রহণ, তদন্ত এবং সমাধান প্রদান • তথ্য পাওয়ার অধিকার নিশ্চিত করতে ডিজিটাল প্ল্যাটফর্মের মাধ্যমে অনুরোধ ও ডেটা সরবরাহ। • সরকারি প্রতিষ্ঠানের স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা বৃদ্ধির জন্য শুদ্ধাচার নীতিমালা অনুসরণ সরকারি কর্মচারীদের পারফরমেন্স মূল্যায়ন এবং উন্নয়নে ভূমিকা পালন করবে।

২. প্রস্তাবিত সমন্বিত জনবান্ধব সুশাসন ব্যবস্থা কিভাবে কাজ করবে তা নিম্নের চিত্র দ্বারা ব্যাখ্যা করা হলো:

ক। **জনসাধারণের অংশগ্রহণ এবং ইনপুট (User Interaction)**

- **জনসাধারণ/সংস্থা বাবহারকারি (User) :**
  - জনসাধারণ/সংস্থা সরকারি সেবা ও নীতিমালার বাবহারকারি/অংশীদার।
  - মোবাইল অ্যাপ, ওয়েব পোর্টাল এবং সরাসরি ফিডব্যাকের মাধ্যমে সংস্থার সাথে যোগাযোগ করবে।
- **মোবাইল এবং কম্পিউটার:**
  - সেবা গ্রহণের সহজ মাধ্যম হিসেবে মোবাইল অ্যাপ ও ওয়েব পোর্টাল ব্যবহার করবে।
  - মোবাইল নেটওয়ার্ক এবং ইন্টারনেটের মাধ্যমে দূরবর্তী অঞ্চলের নাগরিকরাও সহজে সেবা নিতে পারবে।
- **Ministries/Division এবং Departments:**
  - সরকারি মন্ত্রণালয় এবং বিভাগগুলো সরাসরি ওয়েব পোর্টালের মাধ্যমে জনসাধারণের সেবার অনুরোধ গ্রহণ করতে পারবে।
  - দ্রুত সেবা প্রদান, কার্যক্রম বাস্তবায়ন এবং ফিডব্যাক ব্যবস্থাপনায় নিয়োজিত থাকবে।
  - মন্ত্রণালয়/বিভাগসমূহ তাদের প্রয়োজন ভিত্তিক কার্যক্রম সম্পাদনে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ বা সরকারের দাযিত্বপ্রাপ্ত মন্ত্রণালয়/বিভাগের সাথে যোগাযোগ করতে পারবে।
  - মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ বা সরকারের দায়িত্বপ্রাপ্ত মন্ত্রণালয়/বিভাগ প্রয়োজনে অন্যান্য মন্ত্রণালয়/বিভাগ/দপ্তর/সংস্থার সাথে যোগাযোগ করতে পারবে। আন্ত:মন্ত্রণালয়ের সভা অনলাইনে করা যাবে।
- **Division, District, Union Level Offices:**
  - স্থানীয় প্রশাসন ও ইউনিয়ন পর্যায়ের সংস্থাসমূহ প্রয়োজনে এ পোর্টালে সংযুক্ত থাকবে ও সরাসরি সেবা প্রদান প্রদান করবে।
  - কেন্দ্রীয় ডেটার সঙ্গে সমন্বিত হয়ে স্থানীয় সমস্যার সমাধান।
- **CCGP (Cabinet Committee on Government Purchase**
  - সরকারি প্রতিষ্ঠানসমূহের মধ্যে সমন্বয় ও দ্রুততর সিদ্ধান্ত গ্রহণ
- **CCEA (Cabinet Committee on Economic Affairs)**
  - সরকারি প্রতিষ্ঠানসমুহের মধ্যে সমন্বয় ও দ্রুততর সিদ্ধান্ত গ্রহণ
- **Private Sector**
  - **ডেটা শেয়ারিং -** ওয়েব পোর্টালের মাধ্যমে তাদের কার্যক্রমের প্রাসঙ্গিক ডেটা শেযার করতে পারে। এটি ব্যবসায়িক স্বচ্ছতা বাড়ায় এবং দুর্নীতি হ্রাসে ভূমিকা রাখে।

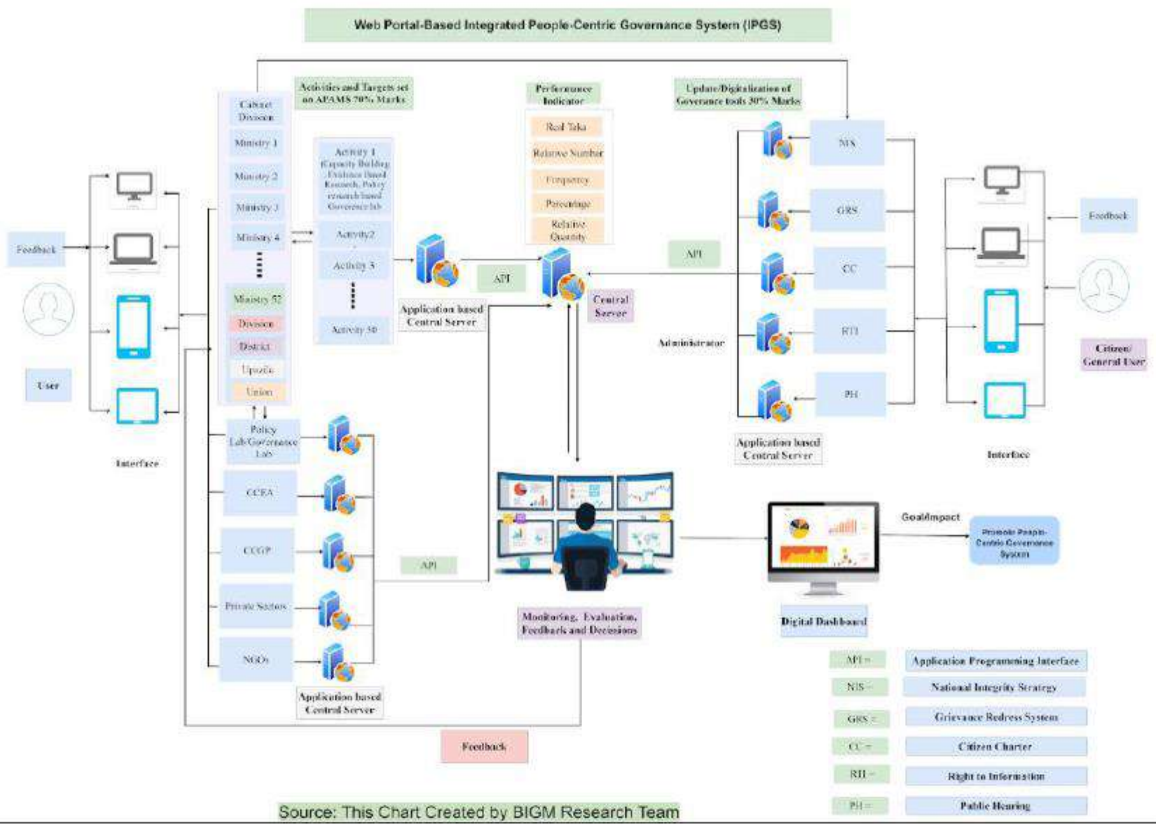
- **ডিজিটাল সেবা প্রদান ও নাগরিক সুবিধা বৃদ্ধি-** প্রাইভেট সেক্টর তাদের সেবা ডিজিটালাইজ করে সরকারি ওয়েব পোর্টালে সংযুক্ত করতে পারে, যা নাগরিকদের দ্রুত এবং সহজে সেবা পাওয়ার সুযোগ সৃষ্টি করে। উদাহরণ: অনলাইন বিল পেমেন্ট সিস্টেম, ডিজিটাল অ্যাপ্লিকেশন ফর্ম।
- **পাবলিক-প্রাইভেট পার্টনারশিপ (PPP) বাস্তবায়ন -** প্রাইভেট সেক্টরের সহযোগিতায় প্রকল্প বাস্তবায়ন অগ্রগতি পর্যালোচনা করা যেতে পারেকরা যেতে পারে।

- **NGOs (বেসরকারি ও সংযুক্ত সংস্থা):**
  - **তথ্য ও সচেতনতা বৃদ্ধি:** এনজিও ওয়েব পোর্টালের মাধ্যমে নাগরিকদের জন্য গুরুত্বপূর্ণ তথ্য সরবরাহ করে সচেতনতা বৃদ্ধি করতে পারে।
  - **ফিডব্যাক ও জবাবদিহি নিশ্চিত:** ওয়েব পোর্টালের মাধ্যমে এনজিও সেবা গ্রহীতাদের মতামত সংগ্রহ করে এবং জবাবদিহিতা বাড়াতে পারে।
  - **সমাজসেবামূলক কার্য্যক্রমের স্বচ্ছতা:** এনজিও তাদের প্রকল্প ও ব্যয়ের তথ্য প্রকাশ করে স্বচ্ছতা নিশ্চিত করতে পারে।

খ। প্রযুক্তিগত কার্যক্রম এবং মডিউলসমূহ

- **Central Server:**
  - ডেটা সংরক্ষণ, প্রক্রিয়া, এবং বিশ্লেষণের মূল কেন্দ্র হবে।
  - কেন্দ্রীয়ভাবে সকল মডিউল এবং কার্যক্রম পরিচালনা করে।
  - স্বচ্ছতা ও নিরপেক্ষতা নিশ্চিত করতে সমস্ত কার্য্যক্রম রেকর্ড রাখা হবে।
- **API (Application Programming Interface):**
  - তথ্যের দ্রুত আদান-প্রদানের জন্য বিভিন্ন মডিউলের মধ্যে সংযোগ স্থাপন।
  - ইন্টারঅপারেবিলিটি (ভিন্ন ভিন্ন মডিউলের একসঙ্গে কাজ করার ক্ষমতা) নিশ্চিত।
- **NIS (National Integrity System):**
  - দুর্নীতি প্রতিরোধ ও জবাবদিহিতা নিশ্চিত নিশ্চিত করতে নীতিমালা অনুসরণ করবে
  - নৈতিকতা এবং স্বচ্ছতা বজায় রাখতে নীতিমালার প্রয়োগ করবে।
- **GRS (Grievance Redress System):**
  - জনসাধারণের অভিযোগ গ্রহণ এবং দ্রুত সমাধান প্রদান।
  - প্রতিটি অভিযোগ ট্র্যাকিং ও প্রতিবেদন তৈরির মাধ্যমে কার্যক্রম নিরীক্ষা করা হবে।
- **RTI (Right to Information):**
  - জনসাধারণের তথ্যের অধিকার নিশ্চিত করবে।
  - তথ্য সহজলভ্য করার জন্য ডিজিটাল প্ল্যাটফর্ম ব্যবহার করা হবে।
- **PH (Public Hearing):**
  - জনশুনানির মাধ্যমে জনগণের সরাসরি মতামত ও পরামর্শ গ্রহণ করা হবে।
  - সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় জনগণের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা হবে।

চিত্র ১: ওয়েব পোর্টালভিত্তিক সমন্বিত জনবান্ধব সুশাসন ব্যবস্থা



Source: This Chart Created by BIGM Research Team

সংযুক্তি-৪

RTI ACT 2009 Amendment Proposal

Sections under the RTI Act	Existing provisions	Proposed amendments	Justifications for proposed amendments
Section 5 Preservation of information	In order to ensure right to information under this Act, every authority shall prepare catalogue and index of all information and preserve it in an appropriate manner.	(a) In order to ensure right to information under this Act, every authority shall prepare catalogue and index of all information and preserve it in an appropriate manner. (b) For the purpose of the Act, 'records' include i. any document, manuscript and file; ii. any microfilm, microfiche and facsimile copy of a document iii. any reproduction of image or images embodied in such microfilm (whether enlarged or not); and iv. any other material produced by a computer or any other device.	These suggestions can be added to the main body of the Act and provisions under Preservation of Information and Management Regulations 2010 can further be amended to include more specific provisions to strengthen use of RTI law.
	Every authority shall, within a reasonable time-limit, preserve in computer all such information as it thinks fit for preservation in computer, and shall connect them through a country-wide network to facilitate access to information.	(2)(a) Every authority shall, within reasonable time-limit, preserve in computer all such information as it thinks fit for preservation in computer, and shall connect them through a country-wide network to facilitate access to information. (b) Authority must take responsibility to store and preserve information and records in such a manner that it becomes retrievable to provide response to applications within the time limits set by the law, also information requested can be located in a timely manner. (c) Authority must regularly review current records management processes, not only in terms of collection and storage, but classification and archiving as well. (d) Authority must ensure that records	Every authority shall, within a reasonable time-limit, preserve in computer all such information as it thinks fit for preservation in computer, and shall connect them through a country-wide network to facilitate access to information.

		are created and managed in accordance with clear, well-understood filing, classification and retrieval methods established by a public office as part of an efficient records management programme.	
Section 6 Publication of information	(1) Every authority shall publish and publicize all information pertaining to any decision taken, proceeding or activity executed or proposed by indexing them in such a manner as may easily be accessible to the citizens.	(1) Every authority shall publish and publicize all information pertaining to: (a) any decision taken, proceeding or activity executed or proposed by indexing them in such a manner as may easily be accessible to the citizens. (b) the legal basis of the institution, functions and powers which include but not limited to: (i) the particulars of its organisation, functions and duties; (ii) the powers and duties of its officers and employees; (iii) the procedure followed in the decision-making process, including channels of supervision and accountability; (iv) the norms set by it for the discharge of its functions; (v) the rules, regulations, instructions, manuals and records, held by it or under its control or used by its employees for discharging its functions; (vi) statement of the categories of documents that are held by it or under its control;	Authorities already publish their organizations mandates, powers and functions but it is good to put the provision in the main body of the section
	(2) In publishing and publicizing information under sub-section (1), no authority shall conceal any information or limit its easy access.	(2) In publishing and publicizing information under sub-section (1), no authority shall conceal any information or limit its easy access and publish: (a) Projected budget, actual income and expenditure and other financial information, full audit reports and	(2) In publishing and publicizing information under sub-section (1), no authority shall conceal any information or limit its easy access.

		evaluations and ensure easy access. (b) Detailed information on public procurement processes, criteria and outcomes of decision- making on tender applications; copies of contracts, reports on contracts and other spending of public funds (c) the budget allocated to each of its agency, indicating the particulars of all plans, proposed expenditures and reports on disbursements made;	
	(3) Every authority shall publish a report every year which shall contain the following information, namely: — (a) particulars of its organizational structure, activities, responsibility of the officers and employees, or description and process of decision making; (b) lists of all laws, Acts, Ordinance, rules, regulations, notifications, directives,	(3) Every authority shall publish a report every year which shall contain the following information, namely: — (i) particulars of its organizational structure, activities, responsibility of the officers and employees, or description and formal acts or decision that directly affects the public; (ii) the monthly remuneration received by each of its officers and employees, including the system of compensation as provided in its regulations, travel information expense, hospitality expense, medical expenses, (iii) a directory of its officers and employees;	(3) Every authority shall publish a report every year which shall contain the following information, namely: — (a) particulars of its organizational structure, activities, responsibility of the officers and employees, or description and process of decision making; (b) lists of all laws,

	manuals, etc. of the authority including the classification of all information lying with the authority; (c) description of the terms and conditions under which a citizen may get services from the authorities in obtaining any license, permit, grant, consent, approval or other benefits and of such conditions that require the authority to make transactions or enter into agreements with him; (d) particulars of the facilities ensuring right to information of the citizens, and the full name, designation, address, and, in cases where applicable, fax number and e-mail address of the assigned officer.	(c) description of the terms and conditions under which a citizen may get services from the authorities in obtaining any services including license, permit, grant, consent, approval or other benefits and of such conditions that require the authority to make transactions or enter into agreements with him eg: guidance, booklet, leaflets, copies of forms, information on fees and deadlines (d) (i) particulars of the facilities ensuring right to information of the citizens and the full name, designation, address, and, in cases where applicable, fax number and e-mail address of the assigned officer, (ii) information on the beneficiaries of subsidies/benefits, the objectives, implementation, the manner of execution of subsidy programmes, including the amounts allocated and the details of beneficiaries of such programmes. (iii) Information on the right of access to information and how to request information, including contact information for the responsible person in each public body.	Acts, Ordinance, rules, regulations, notifications, directives, manuals, etc. of the authority including the classification of all information lying with the authority; (c) description of the terms and conditions under which a citizen may get services from the authorities in obtaining any license, permit, grant, consent, approval or other benefits and of such conditions that require the authority to make transactions or enter into agreements with him; (d) particulars of the facilities ensuring right to information of the citizens, and the full name, designation, address, and, in cases where

			applicable, fax number and e-mail address of the assigned officer.
	(4) If the authority frames any policy or takes any important decision, it shall publish all such policies and decisions and shall, if necessary, explain the reasons and causes in support of such policies and decisions.	(4) (a)If the authority frames any policy or takes any important decision, it shall publish all such policies and decisions and shall, if necessary, explain the reasons and causes in support of such policies and decisions. (b)Information on decision making procedures, information on mechanism for public consultations and/or public participation in decision making. Information on meetings including which are open meetings and how to attend these meetings. (c) the particulars of any arrangement that exists for consultation with, or representation by, the members of the public in relation to the formulation of its policy or implementation thereof. (d) a statement of the boards, councils, committees and other bodies consisting of two or more persons constituted as its part or for the purpose of its advice, and as to whether meetings of those boards, councils, committees and other bodies are open to the public, or the minutes of such meetings are accessible by the public.	This change has been proposed to ensure more civic engagement in the way authorities work which helps to enhances transparency as well
	(5) The report prepared by authority under this section shall be made available free of charge for public information and its copies shall be stocked for sale at	(5) The report prepared by authority under this section shall be made available free of charge for public information and its copies shall be stocked for sale at nominal price.	(5) The report prepared by authority under this section shall be made available free of charge for public information and its

	nominal price.		copies shall be stocked for sale at nominal price.
	(6) All the publications made by the authority shall be made available to the public at reasonable price.	(6) a) All the publications made by the authority shall be made available to the public at reasonable price. b) An index or Information on the lists, registers, and databases held by the public body. Information about whether these lists and registers and databses are available on-line and/or for on-site access by members of the public. Details of information held in databases.	Though this information has been made part of Proactive Disclosure Regulations but its inclusion in main body of the law will ensure strict compliances by the authority.
	(7) The authority shall publish and publicize the matters of public interest through press note or through any other means.	(7) The authority shall publish and publicize the matters of public interest through press note or through any other means.	(7) The authority shall publish and publicize the matters of public interest through press note or through any other means.
	(8) The Information Commission shall, by regulations, frame instructions to be followed by the authority for publishing, publicizing and obtaining information and all the authority shall follow them.		
Section 7 Publication of or providing with certain types of information not mandatory.	Section 7 clauses (a) to (t)	Section 7 (1) (a) to (t) Section 7 (2) Notwithstanding anything in any other law nor any of the exemptions permissible in accordance with sub-section (a) a public authority may allow access to information, if public interest in disclosure outweighs the harm to the protected interests, provided that following factors need to be	Including a **public interest override clause** in the exceptions under the **Right to Information Act (RTI)** in Bangladesh is crucial for promoting transparency,

		considered: Part 1 Factors irrelevant to deciding the public interest i Disclosure of the information could reasonably be expected to cause embarrassment to the Government or to cause a loss of confidence in the Government. ii Disclosure of the information could reasonably be expected to result in the applicant misinterpreting or misunderstanding the document. iii Disclosure of the information could reasonably be expected to result in mischievous conduct by the applicant. iv. The person who created the document containing the information was or is of high seniority within the agency. Part 2 Factors favoring disclosure in the public interest i. Disclosure of the information could reasonably be expected to promote open discussion of public affairs and enhance the Government's accountability. ii. Disclosure of the information could reasonably be expected to contribute to positive and informed debate on important issues or matters of serious interest. iii. Disclosure of the information could reasonably be expected to inform the community of the Government's operations, including, in particular, the policies, guidelines and codes of conduct followed by the Government in its dealings with members of the community. iv. Disclosure of the information could reasonably be expected to ensure effective oversight of expenditure of public funds. v. Disclosure of the information could reasonably be expected to allow or assist inquiry into possible deficiencies in the conduct or administration of an authority or	accountability, and justice. A public interest override allows disclosure when public benefit outweighs harm.

		official. vi. Disclosure of the information could reasonably be expected to reveal or substantiate that an authority or official has engaged in misconduct or negligent, improper or unlawful conduct. vii. The information is the applicant's personal information. viii. The information relates to a person who has died and both of the following apply - (a) the information would, if the person were alive, be personal information of the person; (b) the applicant is an eligible family member of the person. ix. Disclosure of the information could reasonably be expected to advance the fair treatment of individuals and other entities in accordance with the law in their dealings with authorities. x. Disclosure of the information could reasonably be expected to reveal the reason for a government decision and any background or contextual information that informed the decision. xi. Disclosure of the information could reasonably be expected to reveal that the information was- (a) incorrect; or (b) out of date; or (c) misleading; or (d) gratuitous; or (e) unfairly subjective; or (f) irrelevant. xii. Disclosure of the information could reasonably be expected to contribute to the protection of the environment. xiii. Disclosure of the information could reasonably be expected to reveal environmental or health risks or measures relating to public health and safety. xiv. Disclosure of the information could reasonably be expected to contribute to the maintenance of peace and order. xv. Disclosure of the information could reasonably be expected to contribute to the administration of	

		justice generally, including procedural fairness. xvi. Disclosure of the information could reasonably be expected to contribute to the administration of justice for a person. xvii. Disclosure of the information could reasonably be expected to contribute to the enforcement of the criminal law. xix. Disclosure of the information could reasonably be expected to contribute to innovation and the facilitation of research.	
Section 27 Fines, etc.	(1) (e) has created impediments in receiving information; then, the Information Commission may impose fine for per day 50 (fifty) taka from the date of doing such action by the officer-in-charge to the date of providing information, and such fine shall not, in any way, exceed more than 5000 (five thousand) taka.	has created impediments in receiving information; then, the Information Commission shall impose fine for per day 250 (two hundred & fifty) taka from the date of doing such action by the officer-in-charge to the date of providing information, and such fine shall not, in any way, exceed more than 25000 (twenty -five thousand) taka. Imposition of fines mandatory if prima facie appears willful creation of impediments in receiving information to hide misdeed or corruption.	The fine amount was very negligible, which has been proposed to increase. If any authority including DO or appeal or any other authority fail to comply with this provision then this provision would be equally applicable all. This has been proposed. It is also necessary to make imposition of fines mandatory so that Information Commission start taking this provision seriously and adhere to its strict compliance
(3) If the Information Commission is satisfied that the officer-in-charge has created impediments in getting	(3) If the Information Commission is satisfied that the officer-in-charge has created impediments in getting information of any citizen by any act under sub- section (1), then, it may, in addition to imposing fine under	This has been proposed because many times Information Commission do not feel much encouraged to impose fines nor feel encourage to recommend departmental action to be taken against the officer which is understood to be a contributing factor in not taking the law seriously by the	(3) If the Information Commission is satisfied that the officer-in-charge has created impediments in getting information of any citizen by

information of any citizen by any act under sub- section (1), than, it may, in addition to imposing fine under sub-section (2), recommend the concerned authority to take departmental action against the officer, treating his such act to be a misconduct, and may request the authority to inform the Information Commission about the action taken last in respect of this matter.	sub-section (2), recommend the concerned authority to take departmental action against the officer, treating his such act to be a misconduct, and may request the authority to inform the Information Commission about the action taken last in respect of this matter. If willful creation of impediments in receiving information to hide misdeed or corruption is established prima facie, Information Commission must recommend to take departmental action against the officer within 07 working days of passing its order and must seek compliance from the concerned authority of the action taken against the default officer. Information Commission must publish all relevant documents of such a nature at regular intervals on its website and in its Annual Report	DOs.	any act under sub-section (1), than, it may, in addition to imposing fine under sub-section (2), recommend the concerned authority to take departmental action against the officer, treating his such act to be a misconduct, and may request the authority to inform the Information Commission about the action taken last in respect of this matter.

সংযুক্তি-৫

বিভিন্ন মন্ত্রণালয়/বিভাগ পুনর্বিন্যাস প্রস্তাব

ক্রমিক	মন্ত্রণালয় ও সরকারি দায়িত্বশীল	সংখ্যা	মন্তব্য
১.	মন্ত্রণালয় সংখ্যাঃ	২৭ টি	রাষ্ট্রপতি সচিবালয় ও প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয়সহ
২.	মন্ত্রণালয়/বিভাগ সংখ্যাঃ	৪৫ টি	
৩.	মন্ত্রীর সংখ্যাঃ	২৩ জন	দু'জন টেকনোক্রাট মন্ত্রীসহ
৪.	প্রতিমন্ত্রী/উপমন্ত্রী সংখ্যাঃ	১২ জন	
৫.	কেবিনেট সেক্রেটারীঃ	০১ জন	
৬.	প্রিন্সিপাল সেক্রেটারীঃ	১৭ জন	একাধিক বিভাগ সম্বলিত মন্ত্রনালয়ে মন্ত্রীকে পরামর্শ প্রদান ও সমন্বয়ের জন্য একজন প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী থাকতে পারে।
৭.	সচিব/সেক্রেটারী	৪২ জন	

ক্রমিক	বিদ্যমান মন্ত্রণালয়/বিভাগ	প্রস্তাবিত মন্ত্রণালয়/বিভাগ	দায়িত্ব বণ্টন	প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী/ সচিব
১.	রাষ্ট্রপতির সচিবালয়ঃ (ক) আপন বিভাগ (খ) জনবিভাগ	রাষ্ট্রপতির সচিবালয়ঃ (ক) আপন বিভাগ (খ) জনবিভাগ	রাষ্ট্রপতি	প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী
২.	প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয়ঃ (ক) সশস্ত্র বাহিনী বিভাগ (ক) মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ	প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয় মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ	প্রধানমন্ত্রী	কেবিনেট সেক্রেটারী প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী
৩.	প্রতিরক্ষা মন্ত্রণালয়	প্রতিরক্ষা মন্ত্রণালয় (সশস্ত্র বাহিনী বিভাগ একীভূত হবে) পাদটীকা দ্রষ্টব্য	প্রধানমন্ত্রী	প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী মিলিটারী সেক্রেটারী
৪.	জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়	জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়	প্রধানমন্ত্রী একজন প্রতিমন্ত্রী	একজন সচিব
৫.	আইন, বিচার ও সংসদ বিষয়ক মন্ত্রণালয় (ক) আইন ও বিচার বিভাগ (খ) লেজিসলেটিভ ও সংসদ বিষয়ক বিভাগ (গ) সংসদ সচিবালয়	আইন, বিচার ও সংসদ বিষয়ক মন্ত্রণালয় (ক) আইন ও বিচার বিভাগ (খ) লেজিসলেটিভ ও সংসদ বিষয়ক বিভাগ (গ) সংসদ সচিবালয়	একজন মন্ত্রী	প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী তিনজন সচিব
৬.	স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়ঃ (ক) জননিরাপত্তা বিভাগ (খ) সুরক্ষা বিভাগ	স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়	একজন মন্ত্রী	একজন সচিব
৭.	পররাষ্ট্র মন্ত্রণালয়	পররাষ্ট্র মন্ত্রণালয়	একজন মন্ত্রী	একজন সচিব
৮.	অর্থ মন্ত্রণালয়ঃ (ক) অর্থ বিভাগ (খ) অভ্যন্তরীন সম্পদ বিভাগ (গ) অর্থনৈতিক সম্পর্ক বিভাগ	অর্থ মন্ত্রণালয়ঃ (ক) অর্থ বিভাগ (খ) অভ্যন্তরীন সম্পদ বিভাগ (গ) অর্থনৈতিক সম্পর্ক বিভাগ	একজন মন্ত্রী একজন প্রতিমন্ত্রী	প্রিন্সিপাল ফাইন্যান্স সেক্রেটারী তিনজন সচিব
৯.	(ক) শিল্প মন্ত্রণালয় (খ) বানিজ্য মন্ত্রণালয়	শিল্প ও বানিজ্য মন্ত্রণালয়ঃ (ক) শিল্প বিভাগ	একজন মন্ত্রী একজন প্রতিমন্ত্রী	প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী দুইজন সচিব

	(গ) পাট ও বস্ত্রনালয়	(খ) পাট ও বস্ত্র বিভাগ (গ) বাণিজ্য বিভাগ		
১০.	**পরিকল্পনা মন্ত্রণালয়ঃ** **(ক) পরিকল্পনা বিভাগ** **(খ) আইএমইডি বিভাগ** **(গ) পরিসংখ্যান বিভাগ**	**পরিকল্পনা মন্ত্রণালয়ঃ** (ক) পরিকল্পনা কমিশন (বিশেষজ্ঞদের নিয়ে গঠিত হবে। তারা শুধু সামষ্টিক অর্থনৈতিক পলিসি সম্পর্কে পরামর্শ দিবে) (খ) আইএমইডি বিভাগ (গ) পরিসংখ্যান বিভাগ	**একজন টেকনোক্রাট মন্ত্রী**	**একজন সচিব**
১১.	**(ক) সড়ক যোগাযোগ ও সেতু মন্ত্রণালয়** **(খ) রেলওয়ে মন্ত্রণালয়**	**যোগাযোগ মন্ত্রণালয়ঃ** (ক) সড়ক যোগাযোগ বিভাগ (খ) সেতু বিভাগ (খগ রেলওয়ে বিভাগ	**একজন মন্ত্রী** **একজন প্রতিমন্ত্রী**	**প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী** **তিনজন সচিব**
১২.	**(ক) নৌপরিবহন মন্ত্রণালয়** **(খ) অসামরিক বিমান চলাচল ও পর্যটন মন্ত্রণালয়**	**নৌপরিবহন ও অসামরিক বিমান চলাচল মন্ত্রণালয়ঃ** (ক) নৌপরিবহন বিভাগ (খ) অসামরিক বিমান চলাচল ও পর্যটন বিভাগ	**একজন মন্ত্রী** **একজন প্রতিমন্ত্রী**	**প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী** **দুইজন সচিব**
১৩.	**বিদ্যুৎ, জ্বালানী ও খনিজ সম্পদ মন্ত্রণালয়ঃ** (ক) বিদ্যুৎ বিভাগ (খ) জ্বালানী ও খনিজ সম্পদ বিভাগ	**বিদ্যুৎ, জ্বালানী ও খনিজ সম্পদ মন্ত্রণালয়ঃ** (ক) বিদ্যুৎ বিভাগ (খ) জ্বালানী ও খনিজ সম্পদ বিভাগ	**একজন মন্ত্রী** **একজন প্রতিমন্ত্রী**	**প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী** **দুইজন সচিব**
১৪.	**স্থানীয় সরকার, পল্লী উন্নয়ন ও সমবায় মন্ত্রণালয়ঃ** (ক) স্থানীয় সরকার বিভাগ (খ) পল্লী উন্নয়ন ও সমবায় বিভাগ	**স্থানীয় সরকার বিষয়ক মন্ত্রণালয়ঃ** (ক) স্থানীয় সরকার বিভাগ (খ) পল্লী উন্নয়ন ও সমবায় বিভাগ	**একজন মন্ত্রী** **একজন প্রতিমন্ত্রী**	**প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী** **দুইজন সচিব**
১৫.	**স্বাস্থ্য মন্ত্রণালয়ঃ** (ক) স্বাস্থ্য বিভাগ (খ) স্বাস্থ্য শিক্ষা ও পরিবার কল্যান বিভাগ	**স্বাস্থ্য মন্ত্রণালয়ঃ** (ক) স্বাস্থ্য বিভাগ (খ) স্বাস্থ্য শিক্ষা ও পরিবার কল্যান বিভাগ	**একজন মন্ত্রী** **একজন প্রতিমন্ত্রী**	**প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী** **দুইজন সচিব**
১৬.	**(ক) শিক্ষা মন্ত্রণালয়** **(খ) প্রাথমিক শিক্ষা মন্ত্রণালয়**	**শিক্ষা মন্ত্রণালয়ঃ** (ক) প্রাথমিক শিক্ষা বিভাগ (খ) মাদরাসা ও কারিগরি শিক্ষা বিভাগ (গ) মাধ্যমিক ও উচ্চ শিক্ষা বিভাগ	**একজন মন্ত্রী** **একজন প্রতিমন্ত্রী**	**প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী** **তিনজন সচিব**
১৭.	**(ক) তথ্য মন্ত্রণালয়** **(খ) ডাক ও টেলিযোগাযোগ মন্ত্রণালয়**	**তথ্য ও টেলিযোগাযোগ প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়ঃ** (ক) তথ্য বিভাগ (খ) ডাক ও টেলিযোগাযোগ বিভাগ	**একজন মন্ত্রী** **একজন প্রতিমন্ত্রী**	**প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী** **দুইজন সচিব**
১৮.	**(ক) তথ্য যোগাযোগ প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়** **(খ) বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়**	**বিজ্ঞান ও তথ্য যোগাযোগ প্রযুক্তি মন্ত্রণালয়ঃ** (ক) তথ্য যোগাযোগ প্রযুক্তি বিভাগ	**একজন টেকনোক্রাট মন্ত্রী**	**প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী** **দুইজন সচিব**

		(খ) বিজ্ঞান গবেষণা বিভাগ		
১৯.	(ক) কৃষি মন্ত্রণালয় (খ) মৎস ও পশুসম্পদ মন্ত্রণালয়	কৃষি মন্ত্রণালয়ঃ (ক) কৃষি বিভাগ (খ) মৎস ও পশুসম্পদ বিভাগ	একজন মন্ত্রী একজন প্রতিমন্ত্রী	প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী দুইজন সচিব
২০.	(ক) পানি সম্পদ মন্ত্রণালয় (খ) বন ও পরিবেশ মন্ত্রণালয়	ভূমি, পানি, বন ও পরিবেশ মন্ত্রণালয়ঃ (ক) ভূমি বিভাগ (খ) পানি সম্পদ বিভাগ (গ) বন ও পরিবেশ বিভাগ	একজন মন্ত্রী	প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী দুইজন সচিব
২১.	(ক) খাদ্য মন্ত্রণালয় (খ) ত্রান ও দুর্যোগ ব্যবস্থাপনা মন্ত্রণালয়	খাদ্য, ত্রান ও দুর্যোগ ব্যবস্থাপনা মন্ত্রণালয়ঃ (ক) খাদ্য বিভাগ (খ) ত্রান ও দুর্যোগ ব্যবস্থাপনা বিভাগ	একজন মন্ত্রী	প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী দুইজন সচিব
২২.	পার্বত্য চট্টগাম বিষয়ক মন্ত্রণালয়	পার্বত্য চট্টগাম বিষয়ক মন্ত্রণালয়	একজন মন্ত্রী	সচিব
২৩.	(ক) সমাজ কল্যান মন্ত্রণালয় (খ) মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয় (গ) মুক্তিযুদ্ধ বিষয়ক মন্ত্রণালয়	মুক্তিযুদ্ধ, সমাজ কল্যান, মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ঃ (ক) মুক্তিযুদ্ধ বিষয়ক বিভাগ (খ) সমাজ কল্যান বিভাগ (গ) মহিলা ও শিশু বিষয়ক বিভাগ	একজন মন্ত্রী	প্রিন্সিপাল সেক্রেটারী তিনজন সচিব
২৪.	(ক) শ্রম ও জনশক্তি মন্ত্রণালয় (খ) প্রবাসী কল্যান ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ঃ (ক) প্রবাসী কল্যান ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান বিভাগ (খ) শ্রম ও জনশক্তি বিভাগ	একজন মন্ত্রী	একজন সচিব
২৫.	পূর্ত ও গৃহায়ন মন্ত্রণালয়	পূর্ত ও গৃহায়ন মন্ত্রণালয়	একজন মন্ত্রী	একজন সচিব
২৬.	(ক) যুব ও ক্রীড়া মন্ত্রণালয় (খ) সংস্কৃতি বিষয়ক মন্ত্রণালয়	যুব, ক্রীড়া ও সংস্কৃতি বিষয়ক মন্ত্রণালয়	একজন মন্ত্রী	একজন সচিব
২৭.	ধর্ম বিষয়ক মন্ত্রণালয়	ধর্ম বিষয়ক মন্ত্রণালয়	একজন মন্ত্রী	একজন সচিব

পাদটীকাঃ সশস্ত্র বাহিনী বিভাগ বাতিল করতঃ এর কার্যক্রম প্রতিরক্ষা মন্ত্রণালয়ে ফেরত/অর্পণ করা যেতে পারে। তবে আন্তঃসার্ভিস সমন্বয়ের জন্য সেনাবাহিনী, নৌবাহিনী ও বিমান বাহিনী প্রধানদের সমন্বয়ে 'জয়েন্ট চীফস অব স্টাফ' নামে একটি বোর্ড ও সচিবালয় গঠন করা যেতে পারে। তিন বাহিনী প্রধান প্রতি বছর আবর্তক ভিত্তিতে এ বোর্ডের সভাপতি হবেন। এ ছাড়া স্ব স্ব বাহিনীর পদোন্নতি নিজস্ব পদোন্নতি বোর্ডের মাধ্যমে হবে। তবে ব্রিগেডিয়ার/সমমানের বা তদুর্ধ পদে পদোন্নতির ক্ষেত্রে সরকার প্রধানের পূর্বানুমতি নিতে হবে।

সংযুক্তি-৬

বিভিন্ন মন্ত্রণালয়কে বিভিন্ন গুচ্ছে বিভক্তিকরণ

ক্রমিক	ক্লাস্টার পরিচয়	মন্ত্রণালয়/বিভাগের নাম
১.	বিধিবদ্ধ প্রশাসন	১. প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয় ২. মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ ৩. জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয় ৪. প্রতিরক্ষা মন্ত্রণালয় ৫. স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয় ৬. ভূমি মন্ত্রণালয় ৭. পার্বত্য চট্টগ্রাম বিষয়ক মন্ত্রণালয় ৮. তথ্য মন্ত্রণালয় ৯. আইন, বিচার ও সংষদ বিষয়ক মন্ত্রণালয় ১০. পররাষ্ট্র মন্ত্রণালয় ১১. খাদ্য ও দুর্যোগ ব্যবস্থাপনা মন্ত্রণালয়
২.	অর্থ, শিল্প ও বানিজ্য	১. অর্থ মন্ত্রণালয় ২. পরিকল্পনা মন্ত্রণালয় ৩. শিল্প মন্ত্রণালয় ৪. বাণিজ্য মন্ত্রণালয়
৩.	ভৌত অবকাঠামো ও যোগাযোগ	১. যোগাযোগ মন্ত্রণালয় ২. নৌপরিবহন মন্ত্রণালয় ৩. অসামরিক বিমান চলাচল মন্ত্রণালয় ৪. বিদ্যুৎ, জ্বালানী ও খনিজ সম্পদ মন্ত্রণালয় ৫. তথ্য যোগাযোগ ও প্রযুক্তি মন্ত্রণালয় ৬. গণপূর্ত ও নগরায়ন মন্ত্রণালয় ৭. ডাক ও টেলিযোগাযোগ মন্ত্রণালয়
৪.	কৃষি ও পরিবেশ	১. কৃষি মন্ত্রণালয় ২. স্থানীয় সরকার, পল্লী উন্নয়ন ও সমবায় বিভাগ ৩. মৎস ও পশুসম্পদ মন্ত্রণালয় ৪. পানি সম্পদ মন্ত্রণালয় ৫. বন ও পরিবেশ মন্ত্রণালয়
৫.	মানব সম্পদ ও সামাজিক উন্নয়ন	১. শিক্ষা মন্ত্রণালয় ২. স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যান মন্ত্রণালয় ৩. যুব ও ক্রীড়া মন্ত্রণালয় ৪. সংস্কৃতি বিষয়ক মন্ত্রণালয় ৫. ধর্ম বিষয়ক মন্ত্রণালয় ৬. সমাজ কল্যান মন্ত্রণালয় ৭. মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয় ৮. শ্রম ও জনশক্তি মন্ত্রণালয়

সংযুক্তি-৭

প্রস্তাবিত দশটি বিভাগের সীমানা

বিদ্যমান আটটি বিভাগের সীমানা

বিভাগ সংশ্লিষ্ট তথ্য

বিদ্যমান					প্রস্তাবিত				
ক্রমিক	বিভাগের নাম	জেলার সংখ্যা	জেলার তালিকা	জনসংখ্যা (কোটি)	ক্রমিক	বিভাগের নাম	জেলার সংখ্যা	জেলার তালিকা	জনসংখ্যা (কোটি)
১	ঢাকা	১৩	নরসিংদী, গাজীপুর, শরীয়তপুর, নারায়ণগঞ্জ, টাঙ্গাইল, কিশোরগঞ্জ, মানিকগঞ্জ, ঢাকা, মুন্সিগঞ্জ, রাজবাড়ী, মাদারীপুর, গোপালগঞ্জ, ফরিদপুর	৪.৪২১	১	ঢাকা	০৬	নরসিংদী, গাজীপুর, মুন্সিগঞ্জ, নারায়ণগঞ্জ, মানিকগঞ্জ, ঢাকা	২.৯৬৭
২	চট্টগ্রাম	১১	কুমিল্লা, ফেনী, ব্রাহ্মণবাড়িয়া, রাঙ্গামাটি, নোয়াখালী, চাঁদপুর, লক্ষ্মীপুর, চট্টগ্রাম, কক্সবাজার, খাগড়াছড়ি, বান্দরবান	৩.৩২০	২	চট্টগ্রাম	০৫	খাগড়াছড়ি, বান্দরবান, রাঙ্গামাটি, চট্টগ্রাম, কক্সবাজার	১.৩৮৩
৩	রাজশাহী	০৮	সিরাজগঞ্জ, পাবনা, বগুড়া, রাজশাহী, নাটোর, জয়পুরহাট, চাঁপাইনবাবগঞ্জ, নওগাঁ	২.০৩৫	৩	রাজশাহী	০৮	সিরাজগঞ্জ, পাবনা, বগুড়া, রাজশাহী, নাটোর, জয়পুরহাট, চাঁপাইনবাবগঞ্জ, নওগাঁ	২.০৩৫
৪	খুলনা	১০	যশোর, সাতক্ষীরা, মেহেরপুর, নড়াইল, চুয়াডাঙ্গা, কুষ্টিয়া, মাগুরা, খুলনা, বাগেরহাট, ঝিনাইদহ	১.৭৪১	৪	খুলনা	১০	যশোর, সাতক্ষীরা, মেহেরপুর, নড়াইল, চুয়াডাঙ্গা, কুষ্টিয়া, মাগুরা, খুলনা, বাগেরহাট, ঝিনাইদহ	১.৭৪১
৫	বরিশাল	০৬	ঝালকাঠি, পটুয়াখালী, পিরোজপুর, বরিশাল, ভোলা, বরগুনা	০.৯১০	৫	বরিশাল	০৬	ঝালকাঠি, পটুয়াখালী, পিরোজপুর, বরিশাল, ভোলা, বরগুনা	০.৯১০
৬	সিলেট	০৪	সিলেট, মৌলভীবাজার, হবিগঞ্জ, সুনামগঞ্জ	১.১০৩	৬	সিলেট	০৪	সিলেট, মৌলভীবাজার, হবিগঞ্জ, সুনামগঞ্জ	১.১০৩
৭	রংপুর	০৮	পঞ্চগড়, দিনাজপুর, লালমনিরহাট, নীলফামারী, গাইবান্ধা, ঠাকুরগাঁও, রংপুর, কুড়িগ্রাম	১.৭৬১	৭	রংপুর	০৮	পঞ্চগড়, দিনাজপুর, লালমনিরহাট, নীলফামারী, গাইবান্ধা, ঠাকুরগাঁও, রংপুর, কুড়িগ্রাম	১.৭৬১

সংযুক্তি-৮

বিভিন্ন ক্যাডার সার্ভিস পুনর্গঠন প্রস্তাব

	বিদ্যমান সিভিল সার্ভিসসমূহ	প্রস্তাবিত সার্ভিস	প্রস্তাবিত সার্ভিসের কাঠামো
	১. বিসিএস (প্রশাসন) ২. বিসিএস (খাদ্য) ৩. বিসিএস (সমবায়)	**১। বাংলাদেশ প্রশাসনিক সার্ভিস**	বিসিএস (খাদ্য) ও বিসিএস (সমবায়) সার্ভিস দু'টো বাংলাদেশ প্রশাসনিক সার্ভিসের সাথে একীভূত হবে। ভবিষ্যতে এ দু'টো সার্ভিসে আর নিয়োগ হবে না।
	বাংলাদেশ জুডিশিয়াল সার্ভিস	**২। বাংলাদেশ জুডিশিয়াল সার্ভিস**	অপরিবর্তিত থাকবে।
	বাংলাদেশ পররাষ্ট্র সার্ভিস	**৩। বাংলাদেশ পররাষ্ট্র সার্ভিস**	অপরিবর্তিত থাকবে।
	১. বিসিএস (পুলিশ) ২. বিসিএস (আনসার ও ভিডিপি)	**৪। বাংলাদেশ পাবলিক সিকিউরিটি সার্ভিস**	**বাংলাদেশ পাবলিক সিকিউরিটি সার্ভিস** -এর দুটি উপ-সার্ভিস থাকবেঃ ক) বিপিএসএস (পুলিশ) খ) বিপিএসএস (আনসার ও ভিডিপি
	১. বিসিএস (কর) ২. বিসিএস (কাস্টমস ও ভ্যাট) ৩. বিসিএস (ট্রেড)	**৫। বাংলাদেশ রাজস্ব সার্ভিস**	বিসিএস (ট্রেড) সার্ভিস বিলুপ্ত হবে এবং বাংলাদেশ রাজস্ব সার্ভিস (কাস্টমস ও ভ্যাট)-এর সাথে একীভূত হবে। ভবিষ্যতে এ সার্ভিসে আলাদা কোনো নিয়োগ হবে না। বাংলাদেশ রাজস্ব সার্ভিস-এর দুটি উপ-সার্ভিস থাকবেঃ ঘ) বিআরএস (কর) ঙ) বিআরএস (কাস্টমস ও ভ্যাট)
	বিসিএস (হিসাব ও নিরীক্ষা)	**৬। বাংলাদেশ হিসাব সার্ভিস**	বিসিএস (হিসাব ও নিরীক্ষা) আলাদা দু'টো সার্ভিস হবে।
	বিসিএস (হিসাব ও নিরীক্ষা)	**৭। বাংলাদেশ নিরীক্ষা সার্ভিস**	বিসিএস (হিসাব ও নিরীক্ষা) আলাদা দু'টো সার্ভিস হবে
	১. বিসিএস (কৃষি) ২. বিসিএস (বন) ৩. বিসিএস (মৎস) ৪. বিসিএস (পশু সম্পদ)	**৮। বাংলাদেশ কৃষি সার্ভিস**	বাংলাদেশ কৃষি সার্ভিস-এর চারটি উপ-সার্ভিস থাকবেঃ ক) বাংলাদেশ কৃষি সার্ভিস (কৃষি) খ) বাংলাদেশ কৃষি সার্ভিস (বন) গ) বাংলাদেশ কৃষি সার্ভিস (মৎস) ঘ) বাংলাদেশ কৃষি সার্ভিস (পশু সম্পদ)
	১. বিসিএস (গণপূর্ত) ২. বিসিএস (জনস্বাস্থ্য প্রকৌশল) ৩. বিসিএস (সড়ক ও জনপথ)	**৯। বাংলাদেশ প্রকৌশল সার্ভিস**	বাংলাদেশ প্রকৌশল সার্ভিস-এর তিনটি উপ-সার্ভিস থাকবেঃ ক) বাংলাদেশ প্রকৌশল সার্ভিস (গণপূর্ত) খ) বাংলাদেশ প্রকৌশল সার্ভিস (সড়ক ও জনপথ)

			গ) বাংলাদেশ প্রকৌশল সার্ভিস (স্থানীয় সরকার প্রকৌশল) উল্লেখ্য যে, এলজিইডির প্রকেশলীরা বিসিএস (জনস্বাস্থ্য)-এর সাথে একীভূত হবে এবং বাংলাদেশ প্রকৌশল সার্ভিস (স্থানীয় সরকার প্রকৌশল) হিসেবে নামকরণ হবে।
	১. বিসিএস (ডাক) ২. বিসিএস (টেলিযোগাযোগ) ৩. বিসিএস (তথ্য প্রকৌশল)	**১০। বাংলাদেশ তথ্য যোগাযোগ প্রযুক্তি সার্ভিস (বিআইসিটি)**	ক) বিভিন্ন মন্ত্রনালয়/বিভাগে ও অধিদপ্তর ও পরিদপ্তরে কর্মরত আইসিটি অফিসারগণ প্রস্তাবিত নতুন সার্ভিসে যুক্ত হবে। গ) **বাংলাদেশ তথ্য যোগাযোগ প্রযুক্তি সার্ভিস-এর দু'টি চার**টি উপ-সার্ভিস থাকবেঃ ক) বিআইসিটি সার্ভিস (টেলিযোগাযোগ) খ) বিআইসিটি সার্ভিস (তথ্য প্রকৌশল) গ) বিআইসিটি সার্ভিস (আইসিটি) ঘ) বিআইসিটি সার্ভিস (ডাক)
	১. বিসিএস (সাধারণ শিক্ষা) ২. বিসিএস (কারিগরি শিক্ষা)	**১১। বাংলাদেশ শিক্ষা সার্ভিস**	**বাংলাদেশ শিক্ষা সার্ভিস-এর দু'**টি উপ-সার্ভিস থাকবেঃ **ক) বাংলাদেশ শিক্ষা সার্ভিস** (সাধারণ শিক্ষা) খ) **বাংলাদেশ শিক্ষা সার্ভিস** (কারিগরি শিক্ষা)
	১. বিসিএস (স্বাস্থ্য) ২. বিসিএস (স্বাস্থ্য শিক্ষা ও পরিবারকল্যান)	**১২। বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিস**	**বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিস-এর দু'**টি উপ-সার্ভিস থাকবেঃ **ক) বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিস (স্বাস্থ্য)** **খ) বাংলাদেশ স্বাস্থ্য সার্ভিস (**স্বাস্থ্য শিক্ষা ও পরিবারকল্যান)
	১. বিসিএস (রেলওয়ে প্রকৌশল) ২. বিসিএস (রেলওয়ে পরিবহন ও বাণিজ্য)	**১৩। বাংলাদেশ রেলওয়ে সার্ভিস**	**বাংলাদেশ রেলওয়ে সার্ভিসের এর দু'**টি উপ-সার্ভিস থাকবেঃ ক) **বাংলাদেশ রেলওয়ে সার্ভিস** (রেলওয়ে প্রকৌশল) খ) **বাংলাদেশ রেলওয়ে সার্ভিস** (রেলওয়ে পরিবহন ও বাণিজ্য)
	বিসিএস (তথ্য)	**১৪। বাংলাদেশ তথ্য সার্ভিস**	বিসিএস (সাধারণ তথ্য) ক্যাডারের অধীনে তিনটি সাব-ক্যাডারকে বিলুপ্ত করে তিনটি গ্রুপের (ক) সহকারী পরিচালক/তথ্য অফিসার/গবেষণা কর্মকর্তা, (খ) সহকারী অনুষ্ঠান

			পরিচালক, এবং (গ) সহকারী বার্তা নিয়ন্ত্রক পদসমূহ নিয়ে একটি একীভূত সার্ভিস করা হবে।
	বিসিএস (পরিসংখান)	**প্রযোজ্য নয়**	বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরোকে বাংলাদেশ পরিসংখ্যান কমিশনে উন্নীত করার প্রস্তাব দেওয়া হয়েছে। তারা স্বাধীনভাবে জনবল নিয়োগ করতে পারবে।

সংযুক্তি-৯

পাবলিক সার্ভিস কমিশন এবং বিসিএস পরীক্ষা

একটি সম্পূর্ণ বিসিএস পরীক্ষা (প্রিলিমিনারী, মূল লিখিত এবং মৌখিক) সম্পন্ন করে নিয়োগ প্রক্রিয়া সম্পন্ন করতে বাংলাদেশ পাবলিক সার্ভিস কমিশন (পিএসসি) সময় নেয় সাড়ে তিন থেকে সাড়ে চার বছর। বিগত সরকারের সময় এই নিয়োগ প্রক্রিয়া বিভিন্ন কারনে দীর্ঘ থেকে দীর্ঘতর হয়েছিল।

এক্ষেত্রে সাম্প্রতিক দুটো বিসিএস নিয়োগ প্রক্রিয়ার সময়সূচি বা নির্ঘন্ট উল্লেখ করা যেতে পারে। ৪১তম বিসিএস এর নিয়োগ বিজ্ঞপ্তি প্রকাশিত হয়েছিল ২৭ নভেম্বর ২০১৯। বিজ্ঞপ্তি প্রকাশের পনের (১৫) মাস পরে প্রিলিমিনারী পরীক্ষা অনুষ্ঠিত হয় ২০২১ সালের মার্চ মাসে এবং ঐ বছরের আগষ্ট মাসে এর ফল প্রকাশিত হয়। অর্থাৎ প্রিলিমিনারী পরীক্ষার ফল প্রকাশে পিএসসি'র সময় লেগেছিল পাঁচ (৫) মাস। প্রিলিমিনারী পরীক্ষা অনুষ্ঠিত হয় এমসিকিউ পদ্ধতিতে। মেডিকেল কলেজের এমবিবিএস ভর্তি পরীক্ষাও অনুষ্ঠিত হয় এমসিকিউ পদ্ধতিতে এবং তারা তিন লক্ষ প্রার্থীর ফল প্রকাশ করে মাত্র তিন দিনে। সেখানে পিএসসি অনুরূপ পরীক্ষার ফল প্রকাশ করতে সময় নেয় পাঁচ মাস।

প্রিলিমিনারী পরীক্ষার ফল প্রকাশের আট (০৮) মাস পরে ৪১তম বিসিএস এর মূল লিখিত পরীক্ষা অনুষ্ঠিত হয় ২০২১ সালের ২৯ নভেম্বর থেকে ৭ ডিসেম্বর পর্যন্ত। অতঃপর এর ফলাফল প্রকাশিত হয় ১০ নভেম্বর ২০২২ সালে। অর্থাৎ মূল লিখিত পরীক্ষার ফলাফল প্রকাশ করতে পিএসসি সময় নিয়েছে প্রায় এক (১) বছর। এই ৪১ তম বিসিএস এর মৌখিক পরীক্ষা শেষ হয় ২০২৩ সালের জুন মাসে। অর্থাৎ মূল লিখিত পরীক্ষা ও মৌখিক পরীক্ষার মধ্যে সময়ের ব্যবধান আঠার (১৮) মাস বা দেড় বছর। সামগ্রিকভাব প্রিলিমিনারী, মূল লিখিত এবং মৌখিক পরীক্ষা (৩টা পরীক্ষা) নিতেই পিএসসি'র মোট সময় লেগেছে দুই (২) বছর তিন (৩) মাস। পিএসসি ৪১তম বিসিএস এর অধীনে বিভিন্ন ক্যাডারে নিয়োগের চূড়ান্ত সুপারিশ করেছে ২০২৩ সালের জুলাই মাসে। অর্থাৎ ৪১তম বিসিএসের নিয়োগ বিজ্ঞপ্তি প্রকাশের তারিখ (২৭ নভেম্বর ২০১৯) হতে চূড়ান্ত চাকুরীর সুপারিশ (জুলাই ২০২৩) এর তারিখের মধ্যে সময়ের ব্যবধান তিন (৩) বছর আট (৮) মাস । অতঃপর প্রার্থীদের কিছু তথ্য যাচাই বাছাই করে নয় (৯) মাস পরে সরকার নিয়োগ আদেশ বা গেজেট জারি করে গত ২১ মার্চ ২০২৪। অর্থাৎ ৪১তম বিসিএস এর সকল নিয়োগ প্রক্রিয়া সম্পন্ন করতে সর্বমোট সময় লেগেছে প্রায় সাড়ে চার (৪.৫) বছর।

অনরূপভাবে ৪৩তম বিসিএস এর নিয়োগ প্রক্রিয়া সম্পন্ন করতেও পিএসসি ও সরকার মোট সময় নিয়েছে ৪ বছর ২ মাস। এই বিসিএস এর বিজ্ঞপ্তি প্রকাশিত বয়েছিল ৩০ নভেম্বর ২০২০ এবং প্রার্থীদের যোগদানের তারিখ এখন নির্ধারিত হয়েছে ১ জানুয়ারী ২০২৫ তারিখে।

বিসিএস পরীক্ষার ফল প্রকাশের পরে বর্তমানে পরীক্ষায় উত্তীর্ণ এবং সুপারিশকৃত প্রার্থীদের অপরাধমূলক কর্মকান্ড এবং রাজনৈতিক ব্যাকগ্রাউন্ড যাচাই বাছাই করতে পুলিশ এবং বিভিন্ন গোয়েন্দা বাহিনীকে রিপোর্ট দিতে বলা হয়। এতে প্রায় নয় / দশ মাস অতিরিক্ত সময় লেগে যায়।

এক্ষেত্রে বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিস নিয়োগে প্রক্রিয়ার সময়সূচির সাথে ভারতের সিভিল সার্ভিস নিয়োগ প্রক্রিয়ার সময়সূচীর একটা তুলনামূলক আলোচনার প্রয়োজন রয়েছে। কারন সেখানেও একই প্রক্রিয়ায় সিভিল সার্ভিসে

নিয়োগ প্রক্রিয়া চলে। ভারতে ২০২৩ সালে অনুষ্ঠিত সিভিল সার্ভিস পরীক্ষার (সিএসই) বিভিন্ন গুরুত্বর্পূণ তারিখ নিম্নে উল্লেখ করা হলঃ

- ২০২৩ সালের কেন্দ্রীয় সিভিল সার্ভিস পরীক্ষার বিজ্ঞপ্তি প্রকাশিত হয়েছিল ১ ফেব্রুয়ারী ২০২৩।
- প্রিলিমিনারী পরীক্ষা অনুষ্ঠিত হয়েছিল ২৮ মে ২০২৩ (একদিন)
- প্রিলিমিনারী পরীক্ষার ফলাফল প্রকাশিত হয়েছিল ১২ জুন ২০২৩।
- মূল লিখিত পরীক্ষা অনুষ্ঠিত হয়েছিল ১৫ জুন থেকে ২৪ জুন ২০২৩ (মোট পাঁচ দিন)।
- মূল লিখিত পরীক্ষার ফলাফল বের হয়েছিল ৮ ডিসেম্বর ২০২৩।
- সর্বশেষ মৌখিক পরীক্ষা অনুষ্ঠিত হয়েছিল ২ জানুয়ারী থেকে ১৬ ফেব্রুয়ারী ২০২৪ পর্যন্ত।
- ইউপিএসসি চূড়ান্ত ফলাফল ঘোষনা করে ২০২৩ সালের মে মাসে।

এরপর তাঁরা ১৪ সপ্তাহের ফাউন্ডেশন ট্রেনিং এর জন্য মুসোরীতে অবস্থিত লাল বাহাদুর শাস্ত্রী একাডেমী অব এডমিনিস্ট্রেশন এ যোগদান করেন। ২০২৩ সালে এই প্রশিক্ষণ অনুষ্ঠিত হয়েছিল ৩১ জুলাই থেকে ০২ নভেম্বর পর্যন্ত।

উপরে বর্ণিত ভারতের কেন্দ্রীয় সিভিল সার্ভিস পরীক্ষার ও নিয়োগের সময়সূচি হতে দেখা যায় যে, তাদের ইউপিএসসি এক বছরেরও কম সময়ের মধ্যে সিভিল সার্ভিসের সকল পরীক্ষা ও ফল প্রকাশ সম্পন্ন করে। পরীক্ষাসহ সকল নিয়োগ প্রক্রিয়া সম্পন্ন হয় দেড় বছরের মধ্যে। ইউপিএসসি প্রতি বছর তাদের প্রকাশিত পঞ্জিকা অনুসারে নির্দিষ্ট তারিখে সকল পরীক্ষা গ্রহণ সম্পন্ন করে এবং নির্দিষ্ট তারিখেই ফলাফল প্রকাশ করে। সেখানে তারিখের কিছু পরিবর্তন হলেও মাসের কোন পরিবর্তন হয় না।

উপরের পরিসংখ্যান হতে এটা সুস্পষ্ট যে, বাংলাদেশ পিএসসি সিভিল সার্ভিস পরীক্ষা আয়োজনে অহেতুক অনেক মূল্যবান সময়ের অপচয় করছে এবং তাতে লক্ষ লক্ষ শিক্ষিত যুবক-যুবতীর জীবনের মূল্যবান সময়, মেধা এবং শ্রমের অপচয় হচ্ছে। যে পরীক্ষা সর্বোচ্চ দেড় বছরে শেষ করা যায়, বাংলাদেশের পিএসসি তা সম্পন্ন করতে চার বছরেরও বেশী সময় নিচ্ছে। উল্লেখ্য, বাংলাদেশের পিএসসি'র সদস্য সংখা ১৬ জন, অন্যদিকে ভারতীয় ইউপিএসসি'র সদস্য সংখ্যা মাত্র ৮ জন। অধিকন্তু, বাংলাদেশে প্রিলিমিনারী বিসিএস পরীক্ষায় প্রার্থীর সংখ্যা দুই (২) লক্ষ, কিন্তু ভারতে তা ১৩ লক্ষ।

বাংলাদেশ পাবলিক সার্ভিস কমিশন (পিএসসি) বিসিএস পরীক্ষার কোন সময়সূচি বা পঞ্জিকা অনুসরণ করে না। পিএসসি ওয়েবসাইটে বিসিএস পরীক্ষার বা ফল প্রকাশের কোন নির্দিষ্ট তারিখ বা পঞ্জিকা নেই। তাতে মনে হয় তাদের পরীক্ষা গ্রহণের যেমন কোন নির্দিষ্ট সময় নেই, তেমনি পরীক্ষার ফল প্রকাশেরও কোন নির্দিষ্ট তারিখ নেই। পিএসসি এক এক বছর ভিন্ন ভিন্ন তারিখে বিভিন্ন পরীক্ষা (প্রিলিমিনারী, মূল লিখিত এবং মৌখিক) গ্রহণ করে। পিএসসি'র ফল প্রকাশেরও কোন নির্দিষ্ট সময়সূচি নেই। পিএসসি'র সুনির্দিষ্ট বা প্রকাশিত কোন পঞ্জিকা বা সময়সূচী না থাকায় পরীক্ষা অনুষ্ঠানে বা ফল প্রকাশে বিলম্ব হলে তার জন্য তাদের কোন দায় থাকে না বা দায় নিতে হয় না।

পৃথিবীর দীর্ঘতম নিয়োগ প্রক্রিয়া হচ্ছে বাংলাদেশের সিভিল সার্ভিসের নিয়োগ প্রক্রিয়া। এর জন্য মূলত দায়ী তথাকথিত একটা স্বাধীন সাংবিধানিক প্রতিষ্ঠান- পাবলিক সার্ভিস কমিশন (পিএসসি)। বিসিএস পরীক্ষার দীর্ঘসূত্রিতা এবং ফলাফলের অনিশ্চয়তার কারনে বিসিএস পরীক্ষার্থীরা একসাথে তিন-চারটা পরীক্ষার প্রস্তুতি নিতে বা পরীক্ষায় অবতীর্ণ হতে বাধ্য হন। এর ফলে প্রত্যেক বছর বিসিএস পরীক্ষার প্রার্থী সংখ্যাও অহেতুক বৃদ্ধি পাচ্ছে। অন্যদিকে এর কারনে বিসিএস-এ আগ্রহী তরুন-তরুনীদেরকে যে চরম মানসিক অশান্তি চাপ, দুঃশ্চিন্তা ও ধকল বইতে হয়, যার একটা দীর্ঘমেয়াদী ক্ষতিকর প্রভাব রয়েছে। অন্যদিকে বাংলাদেশের বিসিএস পরীক্ষার এই দীর্ঘসূত্রিতার কারনে শুধুমাত্র যে শিক্ষিত তরুন-তরুনীদের সময়, মেধা ও শক্তির অপচয় হচ্ছে তাই নয়, পিএসসি'রও অর্থ ও শ্রমের অপচয় হচ্ছে এবং তার সামর্থ্যেও টান পড়ছে। এই কারনে পিএসসিকে একসাথে তিন চারটা বিসিএস নিয়ে ব্যস্ত থাকতে হয়। কিন্তু কোনটাই তারা সময়মত শেষ করতে পারে না।

বাংলাদেশের বিসিএস পরীক্ষার আরো একটা করুন দিক হচ্ছে বিসিএস পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হয়ে এবং পিএসসি'র সুপারিশ পেয়েও অনেক উত্তীর্ণ প্রার্থীকে নিয়োগ না দেয়া। পূর্বতন সরকারের আমলে প্রতিটি বিসিএস পরীক্ষায় উত্তীর্ণ অনেক প্রার্থীকে রাজনৈতিক বিবেচনায় নিয়োগ না দিয়ে বঞ্চিত করা হয়েছে। সেই সরকার তার কোন ব্যাখ্যা বা কারন প্রার্থীদেরকে জানানোর প্রয়োজনও মনে করেনি। উদাহরণস্বরূপ, ৪১তম বিসিএস-এ পিএসসি সুপারিশ করেছিল ২৫২০ প্রার্থীকে নিয়োগের জন্য, আর সরকার নিয়োগ দিয়েছিল ২৪৫৩ জনকে । অর্থাৎ বিসিএস-এ উত্তীর্ণ ও পিএসসি'র সুপারিশকৃতদের মধ্য হতে ৬৭ জনকে সরকার নিয়োগই দেয়নি। দীর্ঘদিন ধরে প্রস্তুতি নিয়ে এবং বিপুল শ্রমসাধ্য ও কঠিন বিসিএস পরীক্ষার পথক্রম শেষ করে এবং ৪ বছরেরও বেশী সময় অপেক্ষা করার পর এই ৬৭ জন প্রার্থী জানতে পেরেছিল বিসিএস পাশ করেও তাঁদের চাকুরী হবার অবকাশ নেই।

সংযুক্তি-১০ (ক)

ফিজিওথেরাপি বিষয়ে বিভিন্ন পদের প্রস্তাবিত খসড়া নিয়োগবিধি

ক্রমিক নং	পদের নাম	নিয়োগবিধি
১	অধিদপ্তর মহাপরিচালক	-পরিচালক (ফিজিওথেরাপি ও অকুপেশনাল থেরাপি) অথবা অধ্যক (ফিজিওথেরাপি কলেজ) অথবা অধ্যাপক (ফিজিওথেরাপি) - সংশ্লিষ্ট পদ সমূহে অন্তত ২ বছরের অভিজ্ঞতাসহ মোট ১৮ বছরের অভিজ্ঞতা থাকতে হবে ।
২	১) পরিচালক-প্রশাসন ২) পরিচালক-শিক্ষা ৩) পরিচালক -চিকিৎসা ও সেবা ৪) পরিচালক অর্থ পরিকল্পনা	সরাসরিঃ অধ্যাপক (ফিজিওথেরাপি) পদোন্নতিঃ উপ পরিচালক (ফিজিওথেরাপি ও অকুপেশনাল থেরাপি) এ উপ পরিচালক পদে ৩ বছরের অভিজ্ঞতাসহ ১৫ বছরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন
৩	১) উপ পরিচালক-প্রশাসন ২) উপ পরিচালক-শিক্ষা ৩) উপ পরিচালক -চিকিৎসা ও সেবা ৪) উপ পরিচালক - অর্থ ও পরিকল্পনা	পদোন্নতিঃ সহকারী পরিচালক(ফিজিওথেরাপি ও অকুপেশনাল থেরাপি) উপ পরিচালক চিকিৎসা ও সহকারী পরিচালক পদে ৩ বছরের অভিজ্ঞতাসহ ১২ বছরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন
৪	১) সহকারী পরিচালক-প্রশাসন ২) সহকারী পরিচালক-শিক্ষা ৩) সহকারী পরিচালক-চিকিৎসা ও সেবা ৪) সহকারী পরিচালক- অর্থ ও পরিকল্পনা	পদোন্নতিঃ সিনিয়র ফিজিওথেরাপিস্ট সিনিয়র কিজিওথেরাপিস্ট পদে ৩ বছরের অভিজ্ঞতাসহ ১০ বছরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন।

সংযুক্তি-১০ (খ)

ক। ফিজিওথেরাপি বিষয়ে বিভিন্ন পদের প্রস্তাবিত খসড়া নিয়োগবিধি

ক্রমিক নং	পদের নাম	নিয়োগবিধি
১	অধিদপ্তর মহাপরিচালক	-পরিচালক (ফিজিওথেরাপি ও অকুপেশনাল থেরাপি) অথবা অধ্যক (ফিজিওথেরাপি কলেজ) অথবা অধ্যাপক (ফিজিওথেরাপি) - সংশ্লিষ্ট পদ সমূহে অন্তত ২ বছরের অভিজ্ঞতাসহ মোট ১৮ বছরের অভিজ্ঞতা থাকতে হবে ।
২	৫) পরিচালক-প্রশাসন ৬) পরিচালক-শিক্ষা ৭) পরিচালক -চিকিৎসা ও সেবা ৮) পরিচালক অর্থ পরিকল্পনা	সরাসরিঃ অধ্যাপক (ফিজিওথেরাপি) পদোন্নতিঃ উপ পরিচালক (ফিজিওথেরাপি ও অকুপেশনাল থেরাপি) এ উপ পরিচালক পদে ৩ বছরের অভিজ্ঞতাসহ ১৫ বছরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন
৩	৫) উপ পরিচালক-প্রশাসন ৬) উপ পরিচালক-শিক্ষা ৭) উপ পরিচালক -চিকিৎসা ও সেবা ৮) উপ পরিচালক - অর্থ ও পরিকল্পনা	পদোন্নতিঃ সহকারী পরিচালক(ফিজিওথেরাপি ও অকুপেশনাল থেরাপি) উপ পরিচালক চিকিৎসা ও সহকারী পরিচালক পদে ৩ বছরের অভিজ্ঞতাসহ ১২ বছরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন
৪	৫) সহকারী পরিচালক-প্রশাসন ৬) সহকারী পরিচালক-শিক্ষা ৭) সহকারী পরিচালক-চিকিৎসা ও সেবা ৮) সহকারী পরিচালক- অর্থ ও পরিকল্পনা	পদোন্নতিঃ সিনিয়র ফিজিওথেরাপিস্ট সিনিয়র কিজিওথেরাপিস্ট পদে ৩ বছরের অভিজ্ঞতাসহ ১০ বছরের অভিজ্ঞতা সম্পন্ন।

খ। ফিজিওথেরাপি বিষয়ে বর্তমান সংরক্ষিত বিভিন্ন পদের প্রস্তাবিত খসড়া নিয়োগবিধি

নং	বর্তমান পদের নাম এবং বর্তমান গ্রেড	প্রস্তাবিত পদ ও গ্রেড	প্রস্তাবিত শিক্ষাগত যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতা (গেজেট ২০১৮)	প্রস্তাবনা
০৫	সিনিয়র কনসালটেন্ট (ফিজিওথেরাপি) গ্রেড- ০৫	সিনিয়র কনসালটেন্ট (ফিজিওথেরাপি) গ্রেড- ০৫	সরাসরি নিয়োগ : ক) বয়স : অনুর্ধ ৫০ বছর খ) অনুমোদিত বিশ্ববিদ্যালয়/প্রতিষ্ঠান হতে ফিজিওথেরাপীতে নূন্যতম ০৪ বছরের স্নাতক ডিগ্রি সম্পন্ন গ)মাষ্টার্স ইন	ক) পদ সৃজনের সময় নিয়োগবিধি তৈরি না হওয়ায় নতুনভাবে নিয়োগবিধি তৈরি করা প্রয়োজন। খ) পদোন্নতির মাধ্যমের সুযোগ না

			ফিজিওথোরাপি (এমপিটি) ডিগ্রিসম্পন্ন ঘ) আর্ন্তজাতিকভাবে স্বীকৃত স্বাস্থ্য বিষয়ক জার্নালে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অন্তঃপক্ষের ০২ (দুই) টি পাবলিকেশন থাকতে হবে। ঙ) ১০ বছরের ব্যবহারিক ক্ষেত্রে বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পন্ন হতে হবে।	থাকায় সরাসরি নিয়োগ হতে হবে। গ) পদ সৃজনের প্রজ্ঞাপনটি সংযুক্ত করা হইলো।
৬	জুনিয়র কনসালটেন্ট (ফিজিওথেরাপি) গ্রেড- ০৬	জুনিয়র কনসালটেন্ট (ফিজিওথেরাপি) গ্রেড- ০৬	সরাসরি নিয়োগ : ৫০% ক) বয়স : অনুর্ধ ৪৫ বছর খ) অনুমোদিত বিশ্ববিদ্যালয়/প্রতিষ্ঠান হতে ফিজিওথেরাপীতে নূন্যতম ০৪ বছরের স্নাতক ডিগ্রি সম্পন্ন গ)মাষ্টার্স ইন ফিজিওথোরাপি (এমপিটি) ডিগ্রি সম্পন্ন ঘ) ০৭ বছরের ব্যবহারিক ক্ষেত্রে বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পন্ন হতে হবে। অথবা, ২) পদোন্নতির মাধ্যমে : ৫০% ক) মাষ্টার্স ইন ফিজিওথোরাপি (এমপিটি) ডিগ্রি সম্পন্ন খ) সিনিয়র ফিজিওথেরাপিস্ট পদে ০৩ (তিন) বছরের অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।	ক) পদ সৃজনের সময় নিয়োগবিধি তৈরি না হওয়ায় নতুনভাবে নিয়োগবিধি তৈরি করা প্রয়োজন। খ) পদ সৃজনের প্রজ্ঞাপনটি সংযুক্ত করা হইলো।
০৭	সিনিয়র ফিজিওথেরাপিস্ট গ্রেড ৮	সিনিয়র ফিজিওথেরাপিস্ট গ্রেড- ০৮	১) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : ৫০% ক) বয়স : অনুর্ধ ৪০ বছর খ) অনুমোদিত বিশ্ববিদ্যালয়/প্রতিষ্ঠান হতে ফিজিওথেরাপীতে নূন্যতম ০৪ বছরের স্নাতক ডিগ্রি সম্পন্ন গ)মাষ্টার্স ইন	ক) ২০১৮ সালের নিয়োগ বিধিতে পদটি বাদ পড়ায় নতুনভাবে সংযোজনের প্রয়োজন খ) ১৯৮৫ নিয়োগ বিধিতে উক্ত পদ বিদ্যমান ছিল (কপি

			ফিজিওথোরাপি (এমপিটি) ডিগ্রি সম্পন্ন ঘ) ০৩ বছরের শিক্ষকতা অথবা ব্যবহারিক ক্ষেত্রে বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পন্ন হতে হবে। অথবা, ২) পদোন্নতির মাধ্যমে : ৫০% ক) অনুমোদিত বিশ্ববিদ্যালয়/প্রতিষ্ঠান হতে ফিজিওথেরাপীতে নূন্যতম ০৪ বছরের স্নাতক ডিগ্রি সম্পন্ন খ) ফিজিওথেরাপিস্ট পদে হিসাবে ০৩ (তিন) বছরের অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।	সংযুক্ত)। গ) নিয়োগবিধিটি সময়ের সাথে যুগপোযোগী করার প্রয়োজন।
০৮	ফিজিওথেরাপিস্ট গ্রেড- ০৯	ফিজিওথেরাপিস্ট গ্রেড- ০৯	১) সরাসরি নিয়োগের ক্ষেত্রে : ৮০% ক) বয়স : অনুর্ধ৩২ বছর খ) অনুমোদিত বিশ্ববিদ্যালয়/প্রতিষ্ঠান হতে ফিজিওথেরাপীতে নূন্যতম ০৪ বছরের স্নাতক ডিগি ও ০১ (এক) বছরের ইন্টার্নিশীপ সম্পন্ন অথবা, ২) পদোন্নতির মাধ্যমে : ২০% ক) অনুমোদিত বিশ্ববিদ্যালয়/প্রতিষ্ঠান হতে ফিজিওথেরাপীতে নূন্যতম ০৪ বছরের স্নাতক ডিগি ও ০১ (এক) বছরের ইন্টার্নিশীপ সম্পন্ন খ) মেডিকেল টেকনোলজিস্ট (ফিজিওথেরাপী) পদে ০৭ বছরের বাস্তব অভিজ্ঞতা সম্পন্ন	ক) ২০১৮ সালের নিয়োগ বিধিতে পদটি বাদ পড়ায় নতুনভাবে সংযোজনের প্রয়োজন খ) ১৯৮৫ নিয়োগ বিধিতে উক্ত পদ বিদ্যমান ছিল (কপি সংযুক্ত)। গ) নিয়োগবিধি ও গ্রেড ডিগ্রী কোর্স সময়কাল ও সময়ের সাথে যুগপোযোগী করার প্রয়োজন। ঘ) আপগ্রেড পদ সৃজনের প্রজ্ঞাপনটি সংযুক্ত করা হলো।

পরিশিষ্টসমূহের তালিকা

পরিশিষ্ট-১। অতীতে গঠিত জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন ও কমিটির তালিকা

পরিশিষ্ট-২। জনপ্রশাসন সংস্কার সম্পর্কিত বিভিন্ন বিষয়ের প্রশ্ন ও নাগরিকদের মতামত সম্বলিত একটি বিশ্লেষণ

পরিশিষ্ট-৩। জনপ্রশাসন কর্তৃক পরিষেবা প্রদানের ক্ষেত্রে সেবাগ্রহীতাদেও প্রতিক্রিয়া সম্বলিত একটি বিশ্লেষণ

পরিশিষ্ট-৪। জনপ্রশাসন সংস্কার সম্পর্কিত বিভিন্ন বিষয়ে শিক্ষার্থীদের মতামত সম্বলিত একটি বিশ্লেষণ

পরিশিষ্ট-৫। জনপ্রশাসনের সমস্যা সমাধানে সংশ্লিষ্ট সরকারি কর্মকর্তারা যেসব পরামর্শ দিয়েছেন

পরিশিষ্ট-৬। বিভিন্ন জেলা ও উপজেলা সফর করে কমিশন মাঠ পর্যায়ের নাগরিকদের কাছ থেকে যে সকল অভিমত সংগ্রহ করেছে তার একটি সংক্ষিপ্ত চিত্র

পরিশিষ্ট-৭। বিভিন্ন দপ্তর/সংস্থা, সার্ভিস এসোসিয়েশন, ব্যবসায়ী সংগঠন, সাংবাদিক ও সুশীল সমাজের প্রতিনিধিদের মতামত

পরিশিষ্ট-৮। জনপ্রশাসন সংস্কারের উদ্দেশ্যে বিভিন্ন অংশীজনের প্রস্তাব/সুপারিশ।

পরিশিষ্ট-৯। প্রাদেশিক সরকার ব্যবস্থা প্রবর্তনের উপর আলোচনা

পরিশিষ্ট-১০। জনপ্রশাসন কমিশনে শিক্ষার্থী প্রতিনিধি সদস্যের বিশেষ নোট

পরিশিষ্ট-১

প্রধান প্রশাসনিক সংস্কার কমিশন ও কমিটিসমূহের নামের তালিকা

ক্রমিক নম্বর	কমিশন/কমিটির নাম	সাল	মন্তব্য
১	সিভিল প্রশাসন পুনরুদ্ধার কমিটি (Civil Administration Restoration Committee, CARC*)*	১৯৭১-১৯৭২	ক. মূল বিষয়: প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো খ. সুপারিশঃ • প্রাদেশিক সচিবালয়কে ২০টি মন্ত্রণালয়, ৩টি অন্যান্য সচিবালয় সংস্থা এবং ৭টি সংবিধানিক প্রতিষ্ঠানের মাধ্যমে জাতীয় সচিবালয়ে রূপান্তর করা হয়েছে। • বিভাগ, জেলা ও উপবিভাগীয় স্তরে সিভিল সার্ভিস কর্মকর্তাদের কার্যাবলির বিস্তারিত বিবরণ নির্ধারণ। • সরকারের বৈধ অঙ্গ-প্রতিষ্ঠান হিসেবে সিভিল প্রশাসনের কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের উপযুক্ত মর্যাদা ও সম্মান প্রদান নিশ্চিত করা।
২	প্রশাসনিক ও চাকরি পুনর্গঠন কমিটি (Administrative and Service Reorganization Committee, ASRC)	১৯৭২	ক. চেয়ারম্যানঃ ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের উপাচার্য, অধ্যাপক মুজাফফর আহমেদ চৌধুরী খ. মূলবিষয় : সিভিল সার্ভিস কাঠামো গ. সুপারিশ: একক সিভিল সার্ভিস কাঠামো প্রণয়ন, যা শীর্ষ থেকে নিম্ন স্তর পর্যন্ত একটি ধারাবাহিক পদসোপান ব্যবস্থা নিশ্চিত করবে।
৩	জাতীয় বেতন কমিশন (National Pay Commission, 1st NPC***)***	১৯৭২- ১৯৭৩	ক. প্রধানঃ এম.এ. রশিদ খ. মূলবিষয়: বেতন সংক্রান্ত বিষয় গ. সুপারিশঃ সরকারি কর্মচারীদের জন্য বিদ্যমান ২২০০টি বেতন স্কেল হ্রাস করে ১০টি বেতন স্কেলে রূপান্তর করা
৪	বেতন ও চাকরি কমিশন (Pay and Services Commission, P&SC)	১৯৭৬- ১৯৭৭	ক. প্রধানঃ এম.এ. রশিদ খ. মূলবিষয়: সিভিল সার্ভিস কাঠামো এবং বেতন সংµান্ত বিষয় গ. সুপারিশঃ • সিভিল সার্ভিসের অধীনে ১৪টি ক্যাডারের মধ্যে ২৮টি সার্ভিস সৃষ্টি। • সিনিয়র সার্ভিসেস পুল (**SSP**) প্রতিষ্ঠা, ৫২টি বেতন স্কেলের প্রবর্তন, সর্বনিম্ন বেতন এবং সর্বোচ্চ ৪০০০ টাকা
৫.	মন্ত্রনালয়, বিভাগ, অধিদপ্তর ও অন্যান্য সংস্থার সাংগঠনিক কাঠামো পরীক্ষা সম্পর্কিত সামরিক আইন কমিটি (Martial Law Committee On Examining Organizational Setup Ministries, Divisions, Directorates	১৯৮২	ক. প্রধানঃ ব্রিগেডিয়ার এনামুল হক খ. মূলবিষয়: সরকারি প্রতিষ্ঠানের জনবল পুনর্গঠন ও যৌক্তিকীকরণ গ. সুপারিশঃ • সরকারের আকার হ্রাস করা। • সিদ্ধান্ত গ্রহণের স্তরসমূহ কমিয়ে আনা। • প্রশাসনিক ও আর্থিক ক্ষমতা নিম্নস্তরে প্রতিনিধিত্ব করা।

	and Other Organization, MLC-1)		
৬	প্রশাসনিক সংস্কার ও পুনর্গঠন কমিটি (Committee for Administrative Reform & Reorganization)	১৯৮২	ক. প্রধান: রিয়ার এডমিরাল এম এ খান। খ. মূলবিষয়: মাঠ প্রশাসনের পুনর্গঠন গ. সুপারিশ:
৭	বিধিবদ্ধ সংস্থাসমূহের সাংগঠনিক কাঠামো পরীক্ষার জন্য সামরিক আইন কমিটি (Martial Law Committee for Examining Organizational Setup of Public Statutory Corporations, MLC-2*)*		ক. মূলবিষয়: পাবলিক এন্টারপ্রাইজ খ. সুপারিশ: • আর্থিক ও প্রশাসনিক ক্ষমতা নিম্নস্তরে প্রতিনিধিত্ব করা। • মন্ত্রণালয় থেকে তহবিলের সময়মতো অবমুক্তি নিশ্চিত করা। • জনবল যৌক্তিকীকরণ। • সাংগঠনিক তালিকা, নির্দেশিকা, এবং বার্ষিক কার্যক্রম প্রতিবেদন প্রস্তুত করা। • যোগ্যতার ভিত্তিতে পদোন্নতি প্রদান।
8	সরকারি কর্মকর্তা-কর্মচারিদের নিয়োগ ও পদোন্নতিতে অনিয়ম পরীক্ষার জন্য গঠিত কমিটি (Committee for Examination of Irregularities in Appointment and Promotion of Officers and Staff in Government, CEI)	**1983**	ক. সুপারিশ: • নতুন নিয়োগ বিধি প্রণয়ন। • পাবলিক সার্ভিস কমিশনকে শক্তিশালীকরণ, যা আংশিকভাবে গৃহীত হয়েছে।
9	সিনিয়র সার্ভিস পুল-এর কাঠামো পর্যালোচনার জন্য বিশেষ কমিটি (Special Committee to review the Structure of SSP)	**1985**	ক. মূল বিষয়: সিনিয়র সার্ভিস পুল (SSP) খ. সুপারিশ: • **SSP** কে একটি ক্যাডার হিসেবে অব্যাহত রাখা। • উপ-সচিব স্তরের জন্য শুধুমাত্র পাবলিক সার্ভিস কমিশনের • মাধ্যমে পরীক্ষা অনুষ্ঠিত করে **SSP**-তে অন্তর্ভুক্তি। • **SSP**- তে পদোন্নতি হবে শুধুমাত্র যোগ্যতার ভিত্তিতে। পদের জন্য নির্ধারিত মেয়াদ।
10	জাতীয় বেতন কমিশন (National Pay Commission, 2nd NPC)		ক. সুপারিশ: ২০টি গ্রেডে বেতন স্কেল নির্ধারণ করা, যেখানে সর্বনিম্ন ৬৬০ টাকা এবং সর্বোচ্চ ৭৫০০ টাকা ।
11	কেবিনেট সাব-কমিটি (Cabinet Sub-Committee, CSC)		ক. মূল বিষয়: সিনিয়র সার্ভিস পুল (SSP) খ. সুপারিশ: বিশেষ কমিটির সুপারিশসমূহের সমর্থন প্রদান, তবে সচিবদের জন্য নির্ধারিত মেয়াদ বাদ দিয়ে।
12	উর্দ্ধতন পদে নিয়োগ ও চাকরি কাঠামো সংক্রান্ত মন্ত্রিসভা কমিটি (Council Committee on	**1987**	ক. মূল বিষয়: সিনিয়র সার্ভিস পুল (SSP) খ. সুপারিশ: • **SSP**-এর অপসারণ

	Senior Appointments and Services Structure)		• উপ-সচিব এবং যুগ্ম সচিব পদে পদোন্নতির মাধ্যমে পূর্ণতা দেওয়া হোক, যেখানে বিভিন্ন ক্যাডারের জন্য কোটা সংরক্ষণ ভিত্তিক ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।
13	ইউএসএআইডি-এর উদ্যোগে পরিচালিত জনপ্রশাসনের দক্ষতার সমীক্ষা (USAID- sponsored Public Administration Efficiency Study)	1989	ক. মূল বিষয়: সচিবালয় ব্যবস্থা; মন্ত্রণালয় ও বিভাগের মধ্যে সম্পর্ক এবং মন্ত্রণালয় ও কর্পোরেশনের মধ্যে সম্পর্ক খ. সুপারিশ: • সচিবালয়ের কর্মকাণ্ড হ্রাস করা, ক্ষমতা প্রত্যর্পণের মাধ্যমে। • সিদ্ধান্ত গ্রহণে স্তরের সংখ্যা কমানো। • সাংগঠনিক ও ব্যবস্থাপনা দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ। • অফিসের যন্ত্রপাতি আধুনিকীকরণ। • উচ্চ কর্মক্ষমতার জন্য প্রণোদনার বৃদ্ধি। • যোগ্যতার ভিত্তিতে পদোন্নতির নীতি বাস্তবায়ন। • প্রায়োগিক, সমস্যা সমাধান ভিত্তিক প্রশিক্ষণ সম্প্রসারণ। • সরকারি কর্মকর্তাদের জন্য উপযুক্ত ক্ষতিপূরণ কাঠামো প্রদান।
১৪	জাতীয় বেতন কমিশন (National Pay Commission, 3rd NPC)	১৯৮৯-১৯৯০	মূলবিষয়: বেতন ব্যবস্থা সুপারিশ: বিস্তারিত অপ্রাপ্ত।
১৫	স্থানীয় সরকার কাঠামো পর্যালোচনার জন্য গঠিত কমিশন (Commission for Review of Local Government Structure, 1992)	১৯৯২	ক. মূল বিষয়: স্থানীয় সরকার ব্যবস্থা এবং কাঠামো পর্যালোচনা খ. সুপারিশ: • স্থানীয় সরকার ব্যবস্থা এবং কাঠামোর জন্য দ্বি-স্তরের ব্যবস্থা গঠন। • প্রতিটি গ্রামে গ্রাম সভা এবং থানা উন্নয়ন ও সমন্বয় কমিটি প্রতিষ্ঠা। সুপারিশসমূহ আংশিকভাবে গৃহীত হয়েছে।
১৬	ইউএনডিপি-র উদ্যোগে পরিচালিত সরকারি খাতের সমীক্ষা (UNDP-sponsored Public Administration Sector Study)	১৯৯৩	ক. মূল বিষয়: সিভিল সার্ভিস খ. সুপারিশ: • পারফরম্যান্স ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম প্রতিষ্ঠা। • সিভিল সার্ভিস কাঠামোর যৌক্তিকীকরণ। • অপ্রয়োজনীয় সরকারি কার্যক্রম অপসারণ। • যোগ্যতার ভিত্তিতে নিয়োগ এবং পদোন্নতি। • পাবলিক সার্ভিস কমিশনকে শক্তিশালীকরণ।
১৭	যুক্তরাজ্যের বৈদেশিক উনড়বয়ন প্রশাসন-এর সমর্থনে গঠিত চার সচিব কমিটি (Four secretaries' report, 1993, sponsored by Overseas Development Administration, UK)	১৯৯৩	ক. মূল বিষয়: সিভিল সার্ভিস খ. সুপারিশ: • যোগ্যতার ভিত্তিতে নিয়োগ এবং পদোন্নতি। • আর্থিক ব্যবস্থাপনা পদ্ধতির উন্নতি। • উচ্চ কর্মক্ষমতার জন্য প্রণোদনা প্রদান। • দায়িত্বশীলতা এবং স্বচ্ছতা উন্নত করা। • অম্বডসম্যান প্রতিষ্ঠা।

			• অডিট অফিসকে শক্তিশালীকরণ। • প্রশিক্ষণ কর্মসূচির উন্নতি।
১৮	প্রশাসনিক পুনর্গঠন কমিটি (Administrative Reorganization Committee, ARC)	১৯৯৩	ক. প্রধান: নূরুন নবি চৌধুরী খ. মূলবিষয়: মন্ত্রণালয়, বিভাগ এবং অধিদপ্তরের জনবল কাঠামো পুনর্গঠন গ. সুপারিশ: • মন্ত্রণালয়, বিভাগ এবং সংস্থাগুলোর হ্রাস। • অপ্রয়োজনীয় ইউনিটগুলো অপসারণ। • হিসাব এবং নিরীক্ষার মধ্যে পার্থক্য করা। • পরিকল্পনা কমিশনের আকার ও ভূমিকা হ্রাস। • অম্বডসম্যান অফিসের জন্য প্রাদেশিক কাঠামো প্রতিষ্ঠা। • সুপ্রিম কোর্টের জন্য একটি সচিবালয় গঠন। সুপারিশসমূহ গৃহীত হয়নি।
১৯	বিশ্ব ব্যাংকের সমীক্ষাঃ বাংলাদেশ পাবলিক সেক্টরে সরকারের কর্মকান্ড (World Bank Study: Performance of Bangladesh Public Sector)	১৯৯৬	ক. মূলবিষয়: সিভিল সার্ভিস, পাবলিক এন্টারপ্রাইজ, এনজিও খ. সুপারিশ: পাবলিক সেক্টরের সীমানা পুনঃসংজ্ঞায়িত করা।
২০	প্রশাসনিক সংস্কার সংµান্ত মন্ত্রিসভা কমিটি (Cabinet Committee for Administrative Reform, CCAR)	১৯৯৩	প্রধান: কর্নেল (অব.) ওয়ালি আহমেদ এমপি মূলবিষয়: কার্যকারিতা, সিভিল সার্ভিস সুপারিশ: • কর্মচারীদের গুণগত মানের উন্নতি, দক্ষতা এবং দায়িত্বশীলতা • বৃদ্ধিআন্তঃক্যাডার দ্বন্দ্ব হ্রাস করা • প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয়ে একটি কার্যকারিতা ইউনিট প্রতিষ্ঠা করা। • ছয়টি গুরুত্বপূর্ণ মন্ত্রণালয়ে কার্যকারিতা সেল গঠন করা। এই সুপারিশগুলি কমিটির মূল প্রস্তাব ছিল
২১	জাতীয় বেতন কমিশন (National Pay Commission, 4th NPC)	১৯৯৬	মূলবিষয়: বেতন ব্যবস্থা সুপারিশ: বিস্তারিত অপ্রাপ্ত।
২২	স্থানীয় সরকার সংস্কার কমিশন (Local Government Reform Commission, LGRC)	১৯৯৬	ক. মূলবিষয়: স্থানীয় সরকার খ. সুপারিশ: কমিশন একটি চার স্তরের স্থানীয় সরকার ব্যবস্থা প্রস্তাব করেছে এবং সব স্তরের প্রতিনিধিত্বমূলক এবং অংশগ্রহণমূলক ব্যবস্থা নিশ্চিত করার সুপারিশ করেছে।
২৩	জনপ্রশাসন সংস্কার কমিশন (Public Administration Reform Commission, PARC)	১৯৯৭-২০০০	ক. প্রধান: এ.টি.এম. শামসুল হক খ. মূলবিষয়: স্বচ্ছতা, জবাবদিহিতা, দক্ষতা, এবং কার্যকারিতা বৃদ্ধি গ. সুপারিশ:

			• সরকারি খাতে জনবল হ্রাস। সিনিয়র ম্যানেজমেন্ট পুল গঠন • সুপ্রিম কোর্টের জন্য পৃথক সচিবালয় প্রতিষ্ঠা। • সরকারি সংস্থাগুলোর মান ও সেবার মান উন্নয়ন। • মন্ত্রণালয়/বিভাগের পারফরম্যান্সভিত্তিক মূল্যায়ন। নাগরিক অধিকার সুনির্ধারণের জন্য সিটিজেন চার্টার চালু। • স্থানীয় সংস্থাগুলোর ক্ষমতায়ন, প্রশাসনিক কাঠামোর পুনর্গঠন ও বিকেন্দ্রীকরণ। • জনসেবায় মেধার ভিত্তিতে নিয়োগ নিশ্চিতকরণ (মেরিটোক্রাসি)। • ই-গভর্নেন্স প্রবর্তন এবং দুর্নীতি মোকাবিলা। • সংসদীয় নজরদারি শক্তিশালীকরণ। • সিভিল সার্ভিস সংস্কার। • সরকারি প্রশাসনের কার্যকারিতা ও গতিশীলতা উন্নত করা। • বেসরকারি বিনিয়োগ সহজতর করা। • স্বাধীন দুর্নীতি দমন কমিশন গঠন। • ওম্বডসম্যান অফিস প্রতিষ্ঠা। • অপচয় কমানো এবং টাকার যথাযথ ব্যবহার নিশ্চিতকরণ। • পাবলিক অ্যাডমিনিস্ট্রেশন রিফর্ম কমিশন প্রতিষ্ঠা। • বিকেন্দ্রীকৃত বিপিএসসি (**BPSCS**) গঠন।
২৪	বিধিবদ্ধ সংস্কার কমিশন (Regulatory Reform Commission, RRC)	২০০৭-২০০৯	ক. প্রধান: প্রাক্তন উপদেষ্টা এবং মন্ত্রিপরিষদ সচিব ড. আকবর আলি খান। খ. মূলবিষয়: শাসনব্যবস্থা, প্রশাসন, এবং অর্থনীতিতে গতিশীলতা আনা। গ. সুপারিশ: • **RIA (Regulatory Impact Assessment)**-এর জন্য একটি • বাধ্যতামূলক আইনি কাঠামো তৈরির সুপারিশ। • নিয়ম-কানুন সরলীকরণ (অপ্রয়োজনীয় আইন বাতিল, ব্যবসা শুরু) • লাইসেন্স, ট্যাক্স ফাইলিং, আমদানি-রপ্তানি প্রক্রিয়া সহজ করা) • প্রাতিষ্ঠানিক দক্ষতা বৃদ্ধি (সরকারি সংস্থাগুলোর কাঠামো পুনর্বিন্যাস, প্রশিক্ষণ, এবং সমন্বয় বৃদ্ধি)। • স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা নিশ্চিত করার সুপারিশ। • দুর্নীতি প্রতিরোধ এবং ই-গভর্নেন্স চালুর মাধ্যমে সুশাসন নিশ্চিত করার উদ্যোগ। • বিভাগভিত্তিক সংস্কার: ভূমি প্রশাসন, রাজস্ব ব্যবস্থাপনা, এবং কাস্টমস ডিজিটাইজেশন।

			• আইন ও ন্যায়বিচার সংস্কার।
25	জাতীয় বেতন কমিশন (National Pay Commission)	২০০৯	ক. মূলবিষয়: সেবা, স্বচ্ছতা, এবং দক্ষতার মান উন্নত করার জন্য প্রশাসনিক কাঠামো খ. সুপারিশ: • সরকারি অফিসগুলোর মিশন নির্ধারণ। • সেবার সরবরাহ উন্নত করা। • সিভিল সার্ভিসের সংস্কার। • পেশাদার নীতিনির্ধারণী গ্রুপ (সিনিয়র ম্যানেজমেন্ট পুল) গঠন • প্রতিষ্ঠানগুলোর পুনর্গঠন এবং জনবল যৌক্তিকীকরণ। • মাঠ প্রশাসনের পুনর্গঠন এবং বিকেন্দ্রীকরণ। • দুর্নীতির বিরুদ্ধে একটি স্বাধীন কমিশন প্রতিষ্ঠা করা। • অপরাধ বিচার কমিশন প্রতিষ্ঠা করা। • অম্বডসম্যান অফিস গঠন করা। • অতিরিক্ত ব্যয় হ্রাস এবং মূল্য অনুযায়ী সুবিধা নিশ্চিত করা। • সংসদীয় পর্যবেক্ষণ শক্তিশালীকরণ। • বেসরকারি বিনিয়োগ সহজতর করা।

Sources: *This table as well as following details and description are compiled by using various sources, including UNDP Mission Report on Bangladesh Civil Service Reform program 2007 - Building a 21st Century Public Administration in Bangladesh. CPD Task Force Report on "Administrative Reform and Local Government". Election 2001: National Policy Forum, Dhaka: 20-22 August 2001; organized by- Centre for Policy Dialogue, Prothom Alo, The Daily Star. Khan, (1998), Administrative Reforms in Bangladesh; UPL: Dhaka. Huque, Ahmed Shafiqul (1996), Public Administration in Bangladesh: Reflection on Reforms, Asian Journal of Political Science, 4:1, 85-97. A M MShawkat Ali, Civil Service Management in Bangladesh An Agenda for Policy Reform, UPL, Dhaka, 2010. Jahan, M. A Review of Major Administrative Reforms in Bangladesh: Gender Focus.*