



ශ්‍රී ලංකාවේ රාජ්‍ය නිලබල ව්‍යුහය සංවර්ධන වගකීම් වලට ගැලපෙන ලෙස සකස් කිරීම (මහනුවර ගොවිජන සේවා දෙපාර්තමේන්තුව හා එහි සේවා සම්පාදනය ආශ්‍රයෙන්)

අයේෂා ගොඩගම

ආර්ථික විද්‍යා අධ්‍යයනාංශය, රුහුණ විශ්ව විද්‍යාලය
✉ ayeshaagodagama09@yahoo.com

සාරාංශය

ශ්‍රී ලංකාවේ නිලබල ක්‍රමයේ ආරම්භය යටත් විජිත යුගයේ ප්‍රතිඵලයකි. 1948 දී ශ්‍රී ලංකාව නිදහස ලබා ස්වාධීන රාජ්‍යයක් බවට පත්වීමෙන් පසු සංවර්ධන අභියෝග භාරගනී. මෙහිදී නිලබල ක්‍රමය සංවර්ධන අරමුණු වලට ගැලපෙන ලෙස සකස් කිරීමේ අවශ්‍යතාවය පැන නගී. මේ දක්වා නොයෙක් ප්‍රතිසංස්කරණ ඇති කල ද ඒවායේ දුර්වලතා පැවැතී තිබේ. මේ අනුව අධ්‍යයන ගැටළුව බවට පත්ව ඇත්තේ ශ්‍රී ලංකාවේ නිලබල ක්‍රමය හා රාජ්‍ය සංවර්ධන වගකීම් ඉටුකිරීමටද ප්‍රමාණවත්ද යන්න සලකා බැලීමයි. අධ්‍යාපනයේ අරමුණ බවට පත්ව ඇත්තේ නිලබල ක්‍රමය සංවර්ධන වගකීම් ඉටු කිරීමට සකස් කර ගත හැක්කේ කෙසේද, යන්න සලකා බැලීමයි. මෙම ගැටළුව විග්‍රහ කර බැලීම සඳහා උපන්‍යාස තුනක් මත පදනම් වී අධ්‍යයනය කර ඇත. එනම් දේශපාලන මැදිහත් වීම මගින් නිලබල ක්‍රමය සංවර්ධන වගකීමට සම්බන්ධ කළ හැකි බව, විශේෂඥ දැනුම, ශිල්පීය හැකියාව තුළින් නිලබල ක්‍රමය සංවර්ධන වගකීම් සම්බන්ධයෙන් යොදාගත හැකි බව, නිලබල ක්‍රමය විමධ්‍යගතකරණය තුළින් සංවර්ධන වගකීම් වඩාත් හොඳින් කාර්යක්ෂමතාවයෙන් ඉටුකරගත හැකිය. ඒවායින් මෙම උපන්‍යාස අත්හදා බැලීම සඳහා අධ්‍යයන ක්ෂේත්‍රය වශයෙන් මහනුවර ගොවිජන සේවා දෙපාර්තමේන්තුව හා එහි සේවා සම්පාදනය තෝරා ගෙන ඇත. මහනුවර ගොවිජන සේවා දිස්ත්‍රික් කාර්යාලය, ප්‍රාදේශීයකාර්යාල තුනක්, ඒවාට අයත් ගොවිසංවිධාන තුනක්, කුඩා කණ්ඩායම් තුනක් හා අහඹු ලෙස තෝරාගත් ගොවිමහතුවන් ගෙන් තොරතුරු ලබාගෙන ඇත. දත්ත රුස්කිරීමේ, ප්‍රාථමික හා ද්විතියික දත්ත ආශ්‍රයෙන් සිදු කොට ඇත. ප්‍රාථමික දත්ත රුස්කිරීමේදී ප්‍රශ්නමාලා ක්‍රමය, ව්‍යුහාත්මක නොවන සම්මුඛ සාකච්ඡා, නිරීක්ෂනය යොදා ගෙන ඇත. ද්විතියික දත්ත වශයෙන් ග්‍රන්ථ, පුවත්පත්, වක්‍රලේඛ, දෙපාර්තමේන්තු ලිපි ලේඛන ආශ්‍රය කරගෙන ඇත. දත්ත විශ්ලේෂණය ප්‍රමාණාත්මකව හා ගුණාත්මකව සිදුකර ඇත. උපකල්පන මත පදනම්ව දත්ත විශ්ලේෂණය කොට අවසාන නිගමන වලට පැමිණ ඇත. ඒ අනුව දෙපාර්තමේන්තුව තුළ දේශපාලන මැදිහත් වීමට වඩා දේශපාලන අත පෙවීම් සිදු වී ඇති බව, විමධ්‍යගතකරණය ආයතන මට්ටමින් සිදුකර ඇති නමුත් සැබැලෙස සංවර්ධන අරමුණු ලගාකර ගැනීමට හැකි විමධ්‍යගතකරණයක් සිදු වී නොමැති බවත්, විශේෂඥතාවරුන් හා ශිල්පීය හැකියාව අවම මට්ටමක පවතින බවත් සොයා ගන්නා ලදී. මීට අමතරව සංවිධාන දෝෂයන්ද සංවර්ධන අරමුණු ලගාකර ගැනීමට සංවර්ධනය කර ඇත. ජනතාවට වගකියන ප්‍රතිචාරාත්මක පරිපාලනයක් උදෙසා දේශපාලන මැදිහත් වීම්, නිසි විමධ්‍යගතකරණයක්, ශිල්පීය හැකියාව හා විශේෂඥවරුන්ගේ සහාය ද අවශ්‍ය වේ. මීට අමතරව නිලබල සංවිධානයේ ප්‍රවනතා දෝෂ තත්වයන්ගෙන් ද මිදිය යුතු අතර අනාගතයේ රාජ්‍ය කළමනාකරණයක් දක්වා පරිපාලනය සකස් කළ යුතුය.

මූලික පදයන් - නිලබල ක්‍රමය , විමධ්‍යගතකරණය , රාජ්‍ය කළමනාකරණය

හැඳින්වීම

ශ්‍රී ලංකාවේ නිලබල ක්‍රමයේ ආරම්භය යටත් විජිත යුගයේ ප්‍රතිඵලයකි. බ්‍රිතාන්‍යයන් විසින් ලංකා සිවිල් සේවය ස්ථාපිත කිරීම, කෝල්බෘක් කොමිසමත් ඉන් පසුත් නිලබල ක්‍රමය විකාශනය වී ඩොනමෝර් ප්‍රතිසංස්කරණවල දී තවදුරටත් පරිවර්තන රැසකට

මුහුණ දෙන්නට විය. පසුව 1948 දී ශ්‍රී ලංකාව නිදහස ලබා ගැනීමෙන් පසුව ජාතිය ගොඩ නැගීම (Nation Building) හා සමාජ ආර්ථික සංවර්ධනය (Social & Economic Development) ඇති කිරීම මෙරට මුහුණ දුන් අභියෝගයක් වේ. මෙයින් සංවර්ධන වගකීම් ප්‍රමුඛ වේ. සංවර්ධනයෙහිලා රාජ්‍යයේ වගකීම් කිහිපයකි.

1. සංවර්ධනයේ ප්‍රතිලාභ රටවැසියන් අතර සාධාරණ අන්දමින් බෙදී යන පරිදි ඔවුන් අතර තුලිත සංවර්ධනයක් ඇති වන ආකාරයේ රටේ සම්පත් ආර්ථික වර්ධනය සඳහා උපයෝගී කර ගැනීම සහ සමාජීය සාධාරණත්වයක් ඇති කිරීම.
2. සමාජය තුළ වෙසෙන දිළිඳු සහ අඩු වරප්‍රසාදලත් සාමාජිකයින්ට සාධාරණයක් ඉටුවනු පිණිස ඔවුන්ට වැඩි වාසි සලසා දීම
3. සංවර්ධන පරිශ්‍රමයෙහි ලා මහජනයාගේ සහයෝගය සහ සහභාගීත්වය ලබා ගැනීම (වත්නිතායන, 1991; 130).

නිදහසින් පසු සංවර්ධන වගකීම් ඉටු කිරීම නිලබල තත්ත්වය මුහුණ පෑ ප්‍රධාන අභියෝගයකි. මෙහිදී සමාන්‍ය නිලබලකුමය සංවර්ධන අවශ්‍යතාවලට ගැලපෙන ලෙස සකස් කිරීම අවශ්‍ය වූ අතර එම ප්‍රතිසංස්කරණ සිදු කරන ලද්දේ නිලබල ආකෘතියේ සිට ය. 1960 දශකයේ සිට පරිපාලන ව්‍යුහය තුළ යම් යම් වෙනස්කම් ඇති කළ ද සෙලවිය නොහැකි නිලබල ක්‍රමය තවදුරටත් පරිපාලන සංවිධාන තුළ ශේෂව පවතී. වෙනස්වන අවශ්‍යතාවයන්ට අනුව හැඩ ගැසීම හා දියුණුවන ජාතියක් වශයෙන් ප්‍රජාවගේ සංවර්ධන පරමාර්ථ ඉටු කිරීමට කැප වූ පරිපාලන සංවිධානයක අවශ්‍යතාවය සෑම දෙනෙකුගේම අවධානය යොමුව ඇති කරුණකි. හිටපු සංස්කෘතික සහ ආගමික අමාත්‍යවරයෙකු වූ ලක්ෂ්මන් ජයකොඩි මහතා විසින් කළ ප්‍රකාශනයක් පහත දැක්වේ.

''රාජ්‍ය සේවය වර්තමාන අවාසනාවන්ත තත්ත්වයට මුහුණ දෙන ප්‍රධාන සාධකය නම් එය යටත් විජිත පරිපාලනයේ නැකම් කීමයි. අපි සංවර්ධන වැඩ සඳහා පාර්ලිමේන්තුවෙන් මුදල් අනුමත කර දෙනවා. හැබැයි ඒ මුදල් පාවිච්චි කිරීමේ බලය සීමා කරලයි දෙන්නේ. ඒ අය උපයන්තන් නොවේ. ඒ උදවිය වියදම් කරන්නන් පමණයි..... එම නිසා මට පේනවා කථානායකතුමනි රාජ්‍ය සේවයේ කාර්ය සාධනය හොඳටම පල්ලම්බැහැල කියලා'' (ජයවීර, 1994; 5)

ශ්‍රී ලංකාව සංවර්ධනය බාර ගැනීමෙන් පසු සංවර්ධන ප්‍රතිපත්ති සකස් කිරීම, ක්‍රම සම්පාදනයන්, බඳවා ගැනීම්, විවිධ සංවර්ධන තනතුරු පිහිටුවීම, වගකීම් පැවරීම ආදිය මගින් පරිපාලන ප්‍රතිසංස්කරණ ඇති කළ ද එමගින් සංවර්ධන අවශ්‍යතා පරිපූරණ ලෙස ඉටුකිරීමට හැකි පරිපාලන ප්‍රතිසංස්කරණයක් ලබා ගැනීම දුෂ්කර විය. නිලබල ක්‍රමය මගහැර යාමට ප්‍රයත්න දරා ඇති නමුත් සම්පූර්ණයෙන්ම නිලබල ක්‍රමයෙන් ඉවත්ව ගිය සංවර්ධන වගකීම්වලට සරිලන පරිපාලනයක් ගොඩ නැගී නොමැත. මාගේ අධ්‍යයන ගැටළුව නිර්මාණය වන්නේ මේ ආකාරයට හඳුනාගන්නා පසුබිමක් මත සිට වේ. ඒ අනුව ලංකාවේ රාජ්‍ය නිලබල ව්‍යුහය සංවර්ධන වගකීම් ඉටු කිරීමට කොතරම්දුරට සාර්ථකව පවතිනවාද යන්න අධ්‍යයනයෙන් අපේක්ෂා කෙරේ.

උපන්‍යාස ගොඩ නැගීම

අධ්‍යයන ගැටළුව විග්‍රහ කිරීම සඳහා උපන්‍යාස තුනක් පදනම් කරගනී.

1. දේශපාලන මැදිහත්වීම් (Political Intervention) මගින් නිලබල ක්‍රමය සංවර්ධන වගකීමට සම්බන්ධ කළ හැකි බව.

එඩ්වඩ් වයිඩනර් (Edward Widner) සඳහන් කරන පරිදි යහපත් සංවර්ධනාත්මක පරිපාලනයක් සඳහා දේශපාලන සහයෝගය අනිවාර්යයෙන් ම තිබිය යුතු ය (Polinaidu, 2004;581). එබැවින් දේශපාලන සහයෝගය මගින් සංවර්ධන අරමුණු මුදුන් පමුණුවා ගැනීමට හැකි පරිපාලන ක්‍රමයක් සකස් කරගත හැකි වේ. පරිපාලන කාර්යයේ දී දේශපාලනය ආකාර දෙකකින් සම්බන්ධ විය හැකිය. එනම්,

- ◆ දේශපාලන මැදිහත්වීම (Political Intervention)
- ◆ දේශපාලන අතපෙවීම (Political Interference)

සංවර්ධන අරමුණු ලඟාකරගත හැක්කේ අයහපත් ආකාරයෙන් වන දේශපාලන අතපෙවීම් මග නොව යහපත් ආකාරයෙන් වන දේශපාලන මැදිහත්වීම් තුළිණි.

2. විශේෂඥයින්ගේ දැනුම, ශිල්පීය හැකියාව (Expertise and skills) තුළින් නිලබල ක්‍රමය සංවර්ධන වගකීම් සම්බන්ධයෙන් සාර්ථක යොදාගත හැකි බව. බොහෝ විට සාම්ප්‍රදායික පරිපාලනය ශිල්පීය හැකියාවන්ගෙන් යුක්ත නොවේ. නීති රීති පටිපාටිවලට සීමා වී තීරණ ගනී. නමුත් ශිල්පීය හැකියාව හා විශේෂඥයින්ගේ දැනුම තුළින් සංවර්ධන ඉලක්කවලට ගැලපෙන පරිපාලන ක්‍රමයක් සකස් කරගත හැකි වේ.

3. නිලබල ක්‍රමය විමධ්‍යගත කිරීම (Decentralization) තුළින් සංවර්ධන වගකීම් වඩාත් හොඳින් කාර්යක්ෂමව ඉටුකරගත හැකි බව. මෙහිදී ආයතන කාර්යයන් ගම්මට්ටම දක්වා ව්‍යාප්ත කිරීම අදහස් කෙරේ. සෑම ආයතනයකටම බලය පවරා පහළ මට්ටමේ සිට ඉහළ මට්ටම දක්වා මනා සම්බන්ධීකරණයක් සහිත පරිපාලනයක් ස්ථාපිත කිරීම එයින් අදහස් වේ.

අධ්‍යයන ක්‍ෂේත්‍රය

ඉහත අධ්‍යයන ගැටළුව ප්‍රයෝගිකව අධ්‍යයනය කිරීම සඳහා තෝරාගෙන ඇත්තේ මහනුවර ගොවිජන සේවා දෙපාර්තමේන්තුව හා එහි සේවා සම්පාදනයයි. මෙම දෙපාර්තමේන්තුව තෝරා ගැනීමට හේතුව වූයේ තවදුරටත් සාම්ප්‍රදායික නිලබල ක්‍රමය මත පදනම් වූ ආයතනික ව්‍යුහයක් පැවතීම හා සංවර්ධන වගකීම් ප්‍රධාන අරමුණු කරගත් බැවිණි. අධ්‍යයන ක්‍ෂේත්‍රයට ගොවිජන සේවා දෙපාර්තමේන්තුවේ දිස්ත්‍රික් කාර්යාලය, එම කාර්යාලයට අයත් ප්‍රාදේශීය කාර්යාල තුනක් හා ගම්මට්ටමින් ක්‍රියාත්මක වන ගොවි සංවිධාන තුනක් හා කුඩා කණ්ඩායම් තුනක් තෝරාගෙන ඇත. ගොවිජන සේවා දෙපාර්තමේන්තුවට අයත් ප්‍රාදේශීය කාර්යාල 45 ක් පවතින අතර දිස්ත්‍රික් සහකාර කොමසාරිස් වරයාගේ අදහස අනුව දෙපාර්තමේන්තුව තුළ සාර්ථක මට්ටමේ පවතිනවායැයි කිවහැකි මාරස්සන ප්‍රාදේශීය කාර්යාලය, අසාර්ථක වශයෙන් නම්කළ හැකි අලපලාවල ප්‍රාදේශීය කාර්යාලය මැදිමට්ටමේ පවතින පෙනියාගොඩ ප්‍රාදේශීය කාර්යාලය අධ්‍යයන ක්‍ෂේත්‍රය ලෙස තෝරා ගන්නා ලදී. ගොවිජන සේවා

දෙපාර්තමේන්තුව, ගොවි ජන හා ගොවිජනතාව නගා සිටුවීමේ අමාත්‍යාංශ විෂයභාර අමාත්‍යවරයා යටතේ ක්‍රියාත්මක වන අතර ගොවිජන හා සත්වපාලනයට අදාළ සංවර්ධන වගකීම් පැවරේ. ගොවිජන සේවා දෙපාර්තමේන්තුවේ මෙහෙවර වන්නේ "ශ්‍රී ලංකාවේ සියලුම කෘෂිකාර්මික ඉඩම්වලින් උපරිම ඵලදායිතාවයක් ලබා ගැනීමට හැකිවන පරිදි ගොවිජනතාව පෙළඹවීම හා ඔවුන්ගේ සංවිධාන ශක්තිය වැඩිදියුණු කිරීම, විවිධාකර වූ කෘෂිකාර්මික ආරවුල් විසඳීම හා පවත්වාගෙන යාම, කෘෂිකාර්මික සේවා හා යෙදවුම් නිසිකලට ලබා දීමට සහතික වීම හා ඒ සඳහා ව්‍යුහය සකස් කිරීම හා පවත්වාගෙන යාම වේ"(කේන්ද්‍ර අධ්‍යයනයෙන්) දෙපාර්තමේන්තුවේ සංවිධාන ව්‍යුහය තුළින් නිලබල සංවිධාන ව්‍යුහයක අවේනික ලක්ෂණ අනුව සකස් වී ඇති ආකාරය දැකගත හැකි වේ. දෙපාර්තමේන්තුවේ පරිපාලනය පද්ධතියේ රටාව අනුව සකස් වී ඇති අතර ඉහළ නිලධාරියාගේ සිට පහළ නිලධාරියා දක්වා අණ ගලා එන ලෙස සකස් වී ඇත. ආයතන සංග්‍රහ, මුදල් රෙගුලාසි, දෙපාර්තමේන්තු වකුලේඛ, දෙපාර්තමේන්තු නියෝග, 1978 අංක 58 දරණ සංවර්ධන පනත, 2000 අංක 46 දරණ පනත ආදී නීති රෙගුලාසි මගින් බැඳී සිටී. ප්‍රාදේශීය කාර්යාල සම්බන්ධ වන්නේ දිස්ත්‍රික් කාර්යාලයට ය. නියෝජ්‍ය කොමසාරිස් සහ සහකාර කොමසාරිස්වරුන්ගෙන් ප්‍රාදේශීය කාර්යාල පාලනය වේ. එම කාර්යාල කොට්ඨාසය තුළ පිහිටා පිහිටා ඇති නිසා ගොවිජනතාව සමඟ සමීප වීමේ හැකියාව ලැබේ. ගොවි සංවිධාන, ගොවිජන සේවා කාරක සභා, ගොවි බැංකු ආදිය ප්‍රාදේශීය කාර්යාලය හා සම්බන්ධ වේ. ප්‍රාදේශීය ගොවි සංවිධාන නියෝජිතයන් හා රාජ්‍ය නිලධාරීන් 05 දෙනෙකුගෙන් ගොවිජන සේවා කාරක සභාව සමන්විත වේ. ගොවිජනතාව දැනුවත් කිරීම, පුහුණු කිරීම, රැස්වීම්වලට පැමිණීම ආදිය එහි කාර්යභාරය වේ. ගොවි සංවිධාන ගොවි මහතන්ගේ දායකත්වයෙන් නිර්මාණය වේ. කෘෂිකාර්මික පර්යේෂණ නිෂ්පාදන සහකාරවරුන් මගින් ගොවි සංවිධාන මෙහෙය වනු ලැබේ. එහි අරමුණ වගා කිරීමට අනුබල දීම වේ. ගොවිජන සේවා දෙපාර්තමේන්තුව මගින් කෘෂිකාර්මික සංවර්ධනයට අවශ්‍ය වගා කිරීමට පෙළඹවීම, කෘෂිකාර්මික සැලසුම් සකස් කිරීම හා ක්‍රියාත්මක කිරීම අත්කර බදු අය කිරීම, වාරි පද්ධති කළමනාකරණ කටයුතු, පශු සංරක්ෂණ

කටයුතු, බීජ හා රෝපණ ද්‍රව්‍ය බෙදා හැරීම ආදී කාර්යභාරයන් ඉටු කෙරේ. මෙම සංවර්ධන සේවා අතරින් වී ගොවිතැන හා එළවළු වගාව කෙරෙහි පමණක් අධ්‍යයනයේදී අවධානය යොමු කර ඇත.

ධ්‍යයන ක්‍රමවේදය

අධ්‍යයන ගැටළුව විග්‍රහ කිරීම සඳහා දත්ත රැස් කිරීම ප්‍රාථමික හා ද්විතීයික දත්ත රැස් කිරීමේ ක්‍රමවේදයන් යොදාගෙන ඇත. ප්‍රාථමික දත්ත රැස් කිරීමේදී ප්‍රශ්නමාලා ක්‍රමය, ව්‍යුහාත්මක නොවන සම්මුඛ සාකච්ඡා, නිරීක්ෂණය තෝරාගෙන ඇත. ප්‍රශ්නමාලා ආයතන ප්‍රධානීන් ඇතුළු ආයතන නිලධාරීන්ට යොමු කර ඇත. ආයතන නිලධාරීන් තෝරා ගැනීමේ දී මහනුවර ගොවිජන සේවා දෙපාර්තමේන්තු නිලධාරීන් පස් දෙනෙකු, ප්‍රාදේශීය කාර්යාල තුනට අදාල නිලධාරීන් පස් දෙනෙකු වශයෙන් නිලධාරීන් 20 දෙනෙකු අහඹු ලෙස තෝරාගෙන ඇත. මෙම නියැදියට විවිධ සංවර්ධන වගකීම් පැවරී ඇති නිලධාරීන් අයත් වේ. (සහකාර කොමසාරිස්, ලිපිකරු, ව්‍යාපෘති සහකාර, කෘෂිකාර්මික පර්යේෂණ හා නිෂ්පාදන සහකාරවරු වශයෙන්) ප්‍රාදේශීය කාර්යාල තුනට අයත් ගොවි සංවිධානවලට අයත් සම්පූර්ණ නියැදිය විසිදෙනෙකු තෝරාගෙන ඇති අතර ඔවුන්ගෙන් දත්ත රැස් කිරීමේ දී ප්‍රශ්නමාලා ක්‍රමය හා ව්‍යුහාත්මක නොවන සම්මුඛ සාකච්ඡා භාවිත කර ඇත. ආයතනයේ සංවර්ධන ක්‍රියාකාරකම් ගම් මට්ටමේ දී ඉටු වී ඇතැයි සොයා බැලීමට නිරීක්ෂණය ද ක්‍රමවේදයක් වශයෙන් තෝරාගෙන ඇත. මීට අමතර ව ද්විතීයික ක්‍රමවේදයෙන් දත්ත රැස් කරගෙන ඇති අතර අධ්‍යයනයට අදාල න්‍යායාත්මක තොරතුරු දෙපාර්තමේන්තුවට අදාල සේවා ඇගයුම් පිළිබඳ තොරතුරු ලබා ගැනීමට එය භාවිත කර ඇත. ප්‍රාථමික හා ද්විතීයික ක්‍රමවේදයන්ගෙන් ලබාගත් තොරතුරු ප්‍රමාණාත්මක හා ගුණාත්මක ලෙස විශ්ලේෂණය කිරීමෙන් ශ්‍රී ලංකාවේ පරිපාලන ව්‍යුහය සංවර්ධනයට ගැලපෙන ලෙස සකස් වී ඇතැයි නිගමනය කිරීමට ඉවහල් වී ඇත.

මෙම අධ්‍යයන ගැටළුව විග්‍රහ කිරීම සඳහා ඒ සම්බන්ධයෙන් සලකා බලිය යුතු න්‍යායාත්මක පැතිකඩ හඳුනා ගැනීම වැදගත් වේ.

නිලබල ක්‍රමය

නිලබල ක්‍රමය යනු සංවිධාන මූලධර්මයක් වේ. මැක්ස්වෙබර්ට අනුව එය රාජකාරියෙන් සැකසුණු පරිපාලන කණ්ඩායමකි. එමගින් රාජ්‍ය සංවිධාන තුළ අරමුණු ඉටුකර ගැනීම සඳහා යොදාගත හැකි සමස්ථ පරිපාලන ක්‍රියාදාමය අදහස් කෙරේ. රාජ්‍ය සංවිධානයක ඇති සංවිධාන ව්‍යුහය, ධුරාවලි ස්වභාවය, නිලධාරීන් හා පුද්ගලයින් විශේෂීකරණය කර ඇති ආකාරය නිලබල ක්‍රමයට අයත් ය. වෙබර් නිලබල ක්‍රමය පිළිබඳ දීර්ඝ ලෙස සාකච්ඡා කර ඇති අතර නිලබල ක්‍රම සංවිධානයක මූලික ලක්ෂණ වන්නේ,

1. කාර්ය කොටස් බෙදා දැක්වීම- කාර්යාලය තුළ සෑම නිලධාරියෙකුටම නිර්වචනය කරන ලද කාර්ය ක්ෂේත්‍රයක් පැවතීම.
2. ධුරාවලියක් තිබීම - සංවිධාන විත්‍රයක් පදනම් කොටගෙන සංවිධානය කර තිබීම.
3. නීති රෙගුලාසි මත පදනම් වීම - ක්‍රමානුකූලව සම්පාදනය කරන ලද පොදු නීති රීති පද්ධතියක් යටතේ පවත්වා ගැනීම.
4. තාර්කික බව- නිලධාරීන් ස්වකීය තනතුරු උසුලනු ලබන්නේ නීත්‍යානුකූලව ය.
5. අපෞද්ගලිකත්වය - සේවකයින් අපෞද්ගලිකව නිර්ණාමිකව සේවය කරයි. (Basu,1986 ; 57-58)

රාජ්‍ය සංවිධාන නිලබල ක්‍රමය මත පදනම් වූවද නිලබල ක්‍රමයට එරෙහිව බොහෝ විවේචන පවතී. විශේෂයෙන් සංවර්ධනය වැනි සංකීර්ණ වගකීම් සමුදායක් රාජ්‍ය භාර ගැනීමෙන් පසු ඊට ගැලපෙන පරිපාලනයක් සකස් කර ගැනීමේ අවශ්‍යතාවය අනුව නිලබල ක්‍රමය වඩාත් විවේචනය වේ.

සංවර්ධනය හා සංවර්ධන පරිපාලනය

1960 ගණන්වලින් පසු ප්‍රචලිත වූ සංකල්පයක් වන්නේ සංවර්ධනයයි. සංවර්ධනය යන්න පිළිබඳ එක් විචාරකයෙකු දක්වා සිටියේ "සංවර්ධනය වනාහි කවදාවත් සම්පූර්ණ නොවන්නකි, එක්තරා ප්‍රමාණයකට සම්භාව්‍ය වන බැවින් එය සාපේක්ෂය, සංවර්ධනය වූ කලී මානසික තත්ත්වයකි,

ප්‍රවණතාවයකි, මග පෙන්වන්නකි, එය වනාහි නියමිත ඉලක්කයකට වඩා කිසියම් පැත්තකට යොමු වී සිදුවන වෙනස්වීම් පිළිබඳ වේග ප්‍රමාණය දක්වන්නකි.” (සංවර්ධන පරිපාලනය, 1970 නොවැ 11; 6) මුල්කාලීනව සංවර්ධනය යන්න ආර්ථිකය වර්ධනයක් පමණක් සැලසු අතර ඉන්පසු සංවර්ධනය යන්න ආර්ථිකය පමණක් නොවන බව පිළිගන්නා ලදී. 1980 දශකයෙන් පසු සංවර්ධනය ලෙස පිළිගනුයුත් නිරසාර සංවර්ධනයයි. කෙසේ වුවද සංවර්ධනය යනු දේශපාලන, ආර්ථික, සමාජ, පරිපාලන යන සෑම ක්ෂේත්‍රයක ම පරිපූර්ණවූත්, සමබරවූත් වෙනසක් ඇති කිරීම සඳහා වන සමාජ ප්‍රතිසංස්කරණයකි. සංවර්ධන ක්‍රියාදාමය ඉටු කිරීමට සෑම රාජ්‍යයක් ම බැඳී සිටී. රාජ්‍යයක සංවර්ධන වගකීම් ඉටුකිරීමට පැවරෙන්නේ පරිපාලනයටය. සංවර්ධන කාර්යය ඉලක්ක කොටගනිමින් සකස්කරන ලැබූ පරිපාලනය සංවර්ධන පරිපාලනය (Development Administration) නම් වේ. සංවර්ධනය තුළ මූලික ගුණාංග වන්නේ සංවර්ධනය වෙනුවෙන් වන වෙනස්කම් කෙරෙහි යොමුවීම, අරමුණු පදනම් කොට ගැනීම, ග්‍රාහකයා වෙත යොමු වීම ආදියයි. යටත් විජිත බොහෝ රාජ්‍යයන් නිලබල ක්‍රමය මත පදනම් ව පරිපාලන සංවිධාන ගොඩනැගුණු අතර ඒවා නිදහස ලබා ගැනීමෙන් පසු සංවර්ධන වගකීම් ඉටු කර ගැනීමට අවශ්‍ය පරිපාලන ව්‍යුහයක් ගොඩනැගීමට උත්සාහ දරා ඇත.

ශ්‍රී ලංකාවේ නිලබල ක්‍රමය හා සංවර්ධන වගකීම් බාර ගැනීම

ශ්‍රී ලංකාවේ නිලබල ක්‍රමය ආරම්භ වන්නේ බ්‍රිතාන්‍ය යටත් විජිත ක්‍රමයේ ප්‍රතිඵලයක් වශයෙනි. 1802 දී පිහිට වූ ලංකා සිවිල් සේවය (Ceylon Civil Service) නිලබල ක්‍රමයේ ආරම්භක පියවරකි. 1833 කෝල්බෑක් ප්‍රතිසංස්කරණවලින් පසුව නිලබල ක්‍රමය ක්‍රමයෙන් වර්ධනය විය. යටත් විජිත නිලබල ක්‍රමයෙන් බලාපොරොත්තු වූයේ ආදායම් එකතු කිරීමත්, නීතිය හා සාමය ආරක්‍ෂා කිරීමත්, මූලික සේවා පවත්වා ගැනීමත් වැනි සීමිත අරමුණු කිහිපයකි.

1931 ඩොනමෝර් ප්‍රතිසංස්කරණය හඳුන්වා දීමෙන් පසු නිලබල ක්‍රමය ප්‍රතිසංස්කරණ රැසකට මුහුණ දුණි. නිලබල ක්‍රමය පරිපාලන ව්‍යුහය වශයෙන් තබාගෙන එම ප්‍රතිසංස්කරණයන් ක්‍රියාවට නැංවීම දක්නට ලැබේ. මේ ප්‍රතිසංස්කරණ තුළින් හඳුන්වාදුන් විධායක කාරක සභා සහ රාජ්‍ය කොමිෂන් සභාවේ ක්‍රියාකාරීත්වය තුළින් ලංකාවේ නිලබල ක්‍රමය මුල්වරට දේශපාලනීකරණයට ලක් විය. පස්වන ඩොනමෝර් යුගයේ පරිපාලන සංවිධානවල කාර්යභාරය වඩාත් පුළුල් වීමට තවත් හේතුවක් වූයේ සමාජාර්ථික සංවර්ධනය පදනම් කරගත් දෙපාර්තමේන්තු විකාශනය වීමයි.

1948 නිදහස ලබාගැනීමෙන් පසු ලංකාවේ නිලබල ක්‍රමය පරිවර්තන රැසකට මුහුණ පාන්නට විය. ස්වාධීන රාජ්‍යයක් වශයෙන් සමාජ ආර්ථික සංවර්ධනය ඉටු කිරීම මූලික අභිප්‍රාය විය. මේ නිසා නිලබල ක්‍රමය නව අභියෝගයකට මුහුණපාන ලදී. එමගින් නිලබල ක්‍රමය ආර්ථික වර්ධනය හා සාමාජ සුභසාධනයට ගැලපෙන ලෙස නව මුහුණුවරකින් සකස් කිරීම අවශ්‍ය විය. සංවර්ධන ක්‍රියාකාරකම් ආශ්‍රිත විවිධ ආයතනවලට රාජ්‍ය සහභාගීත්වය වැඩි වීම, දෙපාර්තමේන්තු අංශ හා ශාඛා වර්ධනය කිරීම, සංවර්ධන කටයුතු සඳහා වෙනම දෙපාර්තමේන්තු ඇති කිරීමත් අවශ්‍ය විය. සංවර්ධන දෙපාර්තමේන්තු, සමාජ සේවා දෙපාර්තමේන්තු, පරිපාලන දෙපාර්තමේන්තු පිහිටුවීම මෙහි ප්‍රතිඵලයකි (වර්ණපාල, 1998; 205). මේ අනුව පෙනී යන්නේ බොහෝ දෙපාර්තමේන්තු පිහිටුවන ලද්දේ හුදෙක් සංවර්ධනය සඳහා ම බව යි. එවැනි සංවර්ධන අරමුණු සහිත ව පිහිටවූ දෙපාර්තමේන්තුවක් වශයෙන් ගොවිජන සේවා දෙපාර්තමේන්තුව හැඳින්විය හැකිය.

සංවර්ධන වගකීම් ඉටු කිරීම සඳහා පවතින පරිපාලනයේ ප්‍රමාණවත් බව

උපන්‍යාශයන් පදනම්කරගෙන ගොවිජන සේවා දෙපාර්තමේන්තුව හා එහි සේවා සම්පාදනය ආශ්‍රයෙන් ලබාගත් තොරතුරු අනුව පහත ආකාරයෙන් විග්‍රහයන් සිදු කළ හැකි විය.

පරිපාලන ක්‍රමය හා දේශපාලන මැදිහත්වීම

රාජ්‍ය පරිපාලනය දේශපාලන සන්දර්භය මත ක්‍රියාත්මක වන්නකි. ජාතික ඉලක්ක නිර්ණය කිරීම, සම්පත් යෙදවීම, ජාතික ප්‍රතිපත්ති ක්‍රියාත්මක කිරීමට අවශ්‍ය මාර්ගෝපදේශකත්වය පරිපාලන නායකත්වයට ලැබෙන්නේ දේශපාලන නායකත්වය මගිනි. ගොවිජන සේවා දෙපාර්තමේන්තුව ද දේශපාන ක්‍ෂේත්‍රය සමඟ මනා සහයෝගීතාවයක් ඇතිකරගෙන සිටී. දෙපාර්තමේන්තුවට අවශ්‍ය ආයතන සංග්‍රහ, මූල්‍ය රෙගුලාසි, වකුලේඛ ආදිය පාර්ලිමේන්තුවෙන් සම්මත වේ. එමෙන්ම වරින් වර ක්‍රියාවට නංවන දෙපාර්තමේන්තු නියෝග, උපදෙස් හා දේශපාලන තීන්දු වලින් ද බැඳී සිටී. (උදා: පොහොර සහනාධාර බෙදා හැරීම, වැව් දස දහසේ වැඩසටහන ආදිය) එසේම සංවර්ධන කටයුතු නිසි ආකාරයෙන් ක්‍රියාත්මක කිරීමට අවශ්‍ය සම්පත් වෙන් කරනු ලබන්නේ ද දේශපාලන නායකත්වයයි. මේ අනුව පෙනී යන්නේ දෙපාර්තමේන්තුව දේශපාලන ක්‍ෂේත්‍රය අතර පවතින සම්බන්ධතාවයෙන් දෙපාර්තමේන්තුවේ සේවා සැපයීම්වලින් දේශපාලකයින්ට යහපත් ආකාරයෙන් හෝ අයහපත් ආකාරයෙන් බලපෑම් කිරීමට හැකියාව ලැබෙන බවයි.

දේශපාලකයින් ගොවිජන සේවා දෙපාර්තමේන්තුවේ සංවර්ධන කටයුතු ඉටුකරලීම අරමුණ කරගෙන ක්‍රියාත්මක කළ වැඩසටහන් බොහොමයක යටි අරමුණ වී ඇත්තේ දේශපාලන පක්‍ෂයේ අවශ්‍යතා ඉටු කර ගැනීම හා හිතවත් පාක්ෂිකයන්ට වරප්‍රසාද ලබා දීම ය. දෙපාර්තමේන්තුවේ සංවර්ධන කටයුතු ගම් මට්ටමේ දී ඉටු කිරීම සඳහා පත් කළ ක්‍ෂේත්‍ර නිලධාරීන් දේශපාලන පක්‍ෂයට හිතවත් ව ක්‍රියාකාරී ලෙස සම්බන්ධ වූ අයට වෙන් කිරීම ගොවි ජනතාවගේ විවේචනයට ලක් වේ. එම ක්‍ෂේත්‍ර නිලධාරීන්ගේ පත් කිරීම් නිසා ගොවිජනතාව ඔවුන්ගේ උපදෙස් පිළිනොගැනීමට හේතු වේ.

ගොවි සංවිධාන ජනතාව තීරණ ගැනීමට හැකි වන සේ පරිපාලන බලය විමධ්‍යගතකිරීම අපේක්‍ෂාවෙන් පිහිටුවිය. නමුත් ලබාගත් තොරතුරු අනුව පෙනීගියේ නිසි දේශපාලන අධීක්‍ෂණයක් හා ප්‍රතිපාදන වෙන්නොකිරීම්, ප්‍රාදේශීය මන්ත්‍රීවරුන්ගේ බලපෑමය.

මාරස්සන ප්‍රාදේශීය කාර්යාලයට අයත් 'ගලගොඩ ගොවිසවන' එම ප්‍රදේශයේ ප්‍රාදේශීය මන්ත්‍රීවරයකු ඔහුගේ හිතවත් පක්‍ෂිකයන්ට කොන්ත්‍රක් ලබාදීමේ අරමුණ ඇතිව පිහිටුවුවක් මිස ජනතාවගේ අවශ්‍යතා මත ඉදිකෙරුණක් නොවන බව කාර්යාල නිලධාරියෙකු සමඟ කරනු ලැබූ සකච්ඡාවේදී හෙලිවිය. නිරීක්‍ෂණය කිරීමේදී ද පෙනීගියේ හරකුන් ලැග සිටින වල් බිහි වූ ස්ථානයකි.

වැව් දස දහස පිළිබඳ වැඩසටහන ද ගොවිජන සේවා දෙපාර්තමේන්තුව මගින් ක්‍රියාත්මක වූයේ ගොවිජනතාවට කෘෂිකාර්මික ප්‍රදේශවලට අවශ්‍ය ජලය ලබා ගැනීමට හැකි ආකාරයේ පසුබිමක් ඇති කිරීමට වේ. නමුත් ප්‍රදේශයේ ප්‍රතිසංස්කරණය කළ යුතු වැව් මොනවාදැයි ලැයිස්තුවක් පිළියල කර කොට්ඨාසයේ මන්ත්‍රීවරයාගේ අනුමැතිය ලබා ගැනීම අනිවාර්ය අවශ්‍යතාවයක් වූ නිසා ඒ සඳහා දේශපාලකයින් අත පෙවීමට අවස්ථාව සැලසුණි.

සහනදායී මිලට පොහොර ලබා දීමේ වැඩපිළිවෙල දේශපාලනය තුළින් යහපත් මැදිහත් වීමක් මත සිදු කෙරුණි. කෘෂි නිෂ්පාදන වැඩි කිරීමත් ගොවි ජනතාවට අත දීම සඳහා ක්‍රියාත්මක වූ ජාතික වැඩපිළිවෙලකි. නමුත් පොහොර ලබා දීම සඳහා වූ ආයතන ව්‍යුහයන්, ප්‍රමාණවත් ලෙස ගබඩාකර ඇති පෙහොර ප්‍රමාණයක්වත් නොමැති වීම එම වැඩපිළිවෙල ක්‍රියාවට නැංවීමෙන් ගොවිජන සේවා දෙපාර්තමේන්තුව විවේචනයට ලක් වීමට හේතු වේ. මහනුවර සෑම කාර්යාලයකටම බෙදා හැරිය හැකි ලෙස අවශ්‍ය පරිදි පොහොර ලැබුණේ නැත. මේ අර්බුදයට මුහුණ පා ඇත්තේ නිසි කළමනාකරණයකින් සංවර්ධන වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක නොකිරීම යි. සංවර්ධන කටයුතු ඉටු කිරීම වලට මුඛ්‍ය වී දේශපාලකයින්ගේ උවමනාවන් ඉටු කිරීම් දක්නට ලැබේ.

දෙපාර්තමේන්තුවේ කාර්යයන්හිදී දේශපාලන අතපෙවීම් සිදු වන්නේ ඉඩම් ගොඩකිරීම්වල දී ය. දේශපාලකයින් ඔවුන්ගේ පාක්‍ෂිකයන්ට ඉඩම් ගොඩ කිරීමට අවසර දෙන ලෙස නිලධාරීන්ට අණ දෙනු ලැබේ. 2004 අංක 26 දරන පණතේ 34 වන වගන්තියට අනුව කුඹුරු ඉඩම් වගා කිරීම හැර වෙනත් කාර්යයන්ට යොදවා ගැනීම සඳහා පිළිගත්

ක්‍රමවේදයක් පැවතිය ද එම ක්‍රියාමාර්ගයන් අනුගමනය නොකර දේශපාලකයින් තම අරමුණු ඉටු කරගනී.

මීට අමතරව ගොවිජන සේවා දෙපාර්තමේන්තුවට අයත් රජයේ ඉඩම් කොටස් දේශපාලකයින් පක්‍ෂයට වැඩ කළ අය සඳහා ලබා දුන් අවස්ථාව විය. මාරස්සන ප්‍රාදේශීය කාර්යාලයේ නිලධාරියෙකු පැවසුවේ අසල පවතින නිවස ඉදිකොට ඇත්තේ බොහෝ කලකට පෙර එක්තරා මන්ත්‍රීවරයෙකු දෙපාර්තමේන්තුවට අයත් ඉඩම් කොටස් ලබා දීමෙන් බවයි. මේ පිළිබඳ යථාර්ථය දැන ගැනීම පිණිස අසල නිවසක වැසියන් සමඟ කළ කථාබහේදී ද මන්ත්‍රීවරයාට වැඩි කිරීමෙන් ඉඩම ලැබුණු බව ප්‍රකාශ කළේය. කේන්ද්‍ර අධ්‍යයනයේ දී පෙනී ගියේ දේශපාලන බාධා කිරීම් පිළිබඳ නිලධාරීන්ගෙන් 60% පමණ සතුටු වන්නේ නැති බව ප්‍රකාශ කරන්නට විය. ඒ අනුව පෙනී ගියේ නිලධාරීන් ද දේශපාලන අතපෙවීම් ගැන දන්නා බවයි.

ඉහත කේන්ද්‍ර අධ්‍යයන තොරතුරු අනුව පෙනී යන්නේ දෙපාර්තමේන්තුවට දේශපාලනය සම්බන්ධ වන්නේ මැදිහත් වීමක් ලෙස නොව දේශපාලන අතපෙවීමක් වශයෙනි. සේවකයින් බඳවා ගැනීම, උසස් කිරීම සඳහා දේශපාලකයින් සම්බන්ධ වී ඇත. පවතින නීති රීති අණපනත්වලට ඉහළින් සිටින දේශපාලනය ඒවා වෙනස්කර ඇත්තේ සංවර්ධන අවශ්‍යතාවලට නොව ඔවුන්ගේ අවශ්‍යතාවලට අනුව ය. සංවර්ධන පරිපාලනයේ දී සිදුවිය යුත්තේ ජනතා කේන්ද්‍රීය අවශ්‍යතාවලට ප්‍රතිචාරාත්මක බවක් ඇති පරිපාලනයක් ගොඩනැගීමයි. නමුත් දෙපාර්තමේන්තුවේ සේවා දේශපාලනය විසින් ඉටුකර දී ඇත්තේ එම පක්‍ෂයේ හිතවතුන් ය. පොරොන්දු දේශපාලනයේ ප්‍රතිපත්තියක් වශයෙන් ගොවි ජනතාවට අවශ්‍ය ඉපාහොර ලබා දීමේ වැඩපිළිවෙල හඳුන්වා දුන්නද එය නිසි ලෙස ක්‍රියාත්මක වීමට අවශ්‍ය දේශපාලන සහයෝගය ලැබී නැත. කේන්ද්‍ර නිලධාරීන් පත් කිරීමේ දී ද දේශපාලන හිතවත්කම් සලකා ඇති බැවින් සංවර්ධන ක්‍රියාදාමය ජනතාව අතරට ගෙන යාම ගැටළු සහගත වී ඇත. සේවා දායකයින් දෙපාර්තමේන්තුව අපක්‍ෂපාතී ආයතනයක් නොවන බව පිළිගනු ලැබේ. පිලිප් සෙලස්නික් (Philip Selleznic) පවසන්නේ නිලබල පාලනය තුළ

නිලබලකරුවාට දේශපාලන අරගලයේ බලපෑමට ලක්වීමට සිදුවන බවයි. (Prasad et al, 1989; 86) ගොවිජන සේවා දෙපාර්තමේන්තුව ආශ්‍රයෙන් එය යථාර්ථයක් බවට පත් ව ඇත.

පරිපාලන ක්‍රමය හා නව තාක්‍ෂණයේ විශේෂඥ දැනුම ලබා දීම

සාම්ප්‍රදායික පරිපාලනය යටත් විජිත පරිපාලනයේ සිට පැවත එන්නකි. වර්තමාන නවීකරණ සමාජය සමඟ පරිපාලනමය වෙනස් කිරීම් යුගයේ අවශ්‍යතාවයකි. යම් කටයුත්තක් සඳහා නිපද වූ යම් යාන්ත්‍රණයක් හෝ යම් උපකරණයක් අත් කටයුත්තකට යොදා ගැනීමට පෙර එක්කෝ වෙනස්කම් ඇති කළ යුතු ය. නැතිනම් එය සම්පූර්ණයෙන්ම ඉවත දමා අළුත් යාන්ත්‍රණයක් නිපදවා ගත යුතු ය. එබැවින් පරිපාලනය ද නවීකරණ සමාජයට ගැලපෙන ලෙස සකස් කළ යුතු ය. නව තාක්‍ෂණය හා විශේෂඥ දැනුම පරිපාලනය තුළට හඳුන්වා දීම එවැනි ක්‍රියාමාර්ගයකි. මහනුවර ගොවිජනසේවා දෙපාර්තමේන්තුව පොළොන්නරුව වැනි දිස්ත්‍රික්ක කාර්යාල හා සඳහන විට තාක්‍ෂණික උපකරණ හඳුන්වා දීම ප්‍රමාණයෙන් අඩු ය. දෙපාර්තමේන්තුවේ ඇති කෘෂිකාර්මික යන්ත්‍ර ප්‍රමාණය 35 කි. එයින් 15 ක් ක්‍රියාකාරී මට්ටමේ ද 25 ක් අක්‍රිය මට්ටමේ ද පවතී. දිස්ත්‍රික්කයේ ගොවිජනතාව තාක්‍ෂණික උපකරණ භාවිත කිරීම ඔවුන් වගා කරන ක්‍රමවේදය මත රඳා පවතින්නකි. කේන්ද්‍ර අධ්‍යයනයට අනුව මුළු ගොවීන්ගෙන් 30% ක් සාම්ප්‍රදායික ක්‍රමයට කැමති ය. සාම්ප්‍රදායික හා නූතන යන ක්‍රම දෙකට ම 65% ක් කැමති ය. නමුත් නූතන ක්‍රමයට කැමති ප්‍රතිශතය 5% කි. අධ්‍යයනයෙන් පෙනී ගියේ නව තාක්‍ෂණික උපකරණ ලබා දීම මගින් ගොවි ජනතාව වගා කටයුතු සඳහා උනන්දුවක් ඇති කර නැති බවයි. දෙපාර්තමේන්තුවේ පවතින උපකරණ ද අක්‍රිය තත්ත්වයේ නා නඩත්තු කිරීමට තවත් අපහසු තත්ත්වයේ පවතී. කේන්ද්‍ර අධ්‍යයනයේ දී පෙනී ගියේ 4W ට්‍රැක්ටරයක් (අංක 270-1466) මාරස්සන කාර්යාලයේ පැවතියත් ඉන් කිසිදු ගොවියකුට ප්‍රයෝජනයක් නොමැති බවයි. එයට හේතුව හෙල්මළු ක්‍රමයට වගා ක්‍රමයට වගා කරන කුඹුරුවල කුඩා

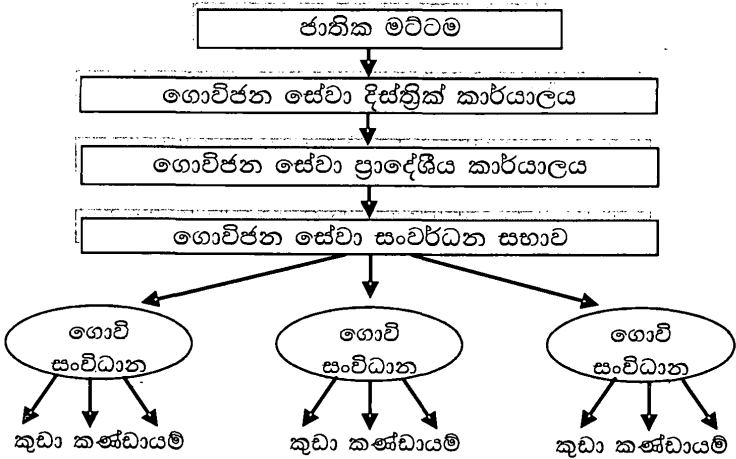
ලියාදිවලට ට්‍රැක්ටරය භාවිත කිරීමට නොහැකි වීමයි. එය ගරාජයක දිරාපත් වේ. මින් පැහැදිලි වන්නේ තාක්ෂණික යන්ත්‍රෝපකරණ හඳුන්වාදීමේදී කෘෂිකාර්මික ක්ෂේත්‍රය නිවැරදිව හඳුනාගෙන ඒවා ස්ථානගත කර නොමැති බවයි.

ගොවිජන සේවා දෙපාර්තමේන්තුවට අවශ්‍ය විශේෂඥ දැනුම හා කෘෂිකාර්මික උපදේශන සේවා පවත්වාගෙන යාම කෘෂිකර්ම දෙපාර්තමේන්තුවට අනුබද්ධව සිදු වේ. උපදේශන සේවාව සම්බන්ධයෙන් ගොවිජනතාවගේ විශ්වාසය ගොඩ නැගී ඇත. ගොවි ජනතාවගේ වගා ගැටළු හඳුනා ගැනීම බෙහෙත් නියම කිරීම ආදිය මෙමගින් සිදු වේ. මාරස්සන වැනි ප්‍රාදේශීය දෙපාර්තමේන්තු තුළ කෘෂිකාර්මික උපදේශන සේවාව ඉතාම සාර්ථක මට්ටමින් පවත්වාගෙන යනු ලැබේ. පරිගණක ආශ්‍රයෙන් පොහොර නිර්දේශ කිරීම, වල් මර්ධනය, හරිතාගාර ආවරණ ආදී කෘෂිකාර්මික උපදෙස් ලබා දේ. එසේම වැඩමුළුවලින් ගොවිජනතාව දැනුවත් කිරීම ද සිදු වේ. නමුත් ප්‍රාදේශීය කාර්යාලයට අයත් සම්පූර්ණ ක්ෂේත්‍රයේම වගා කටයුතු නිරීක්ෂණය කිරීමට එක් කෘෂිකාර්මික උපදේශකවරයෙකු පත් කිරීම නිසා ඔහුගේ කාර්යභාරය සම්බන්ධයෙන් ගැටළු පැන නගී. එම නිසා "ඒ. අයි. මහත්තයා අද නෑ. බදාදා නමයි ඉන්නේ" යන විධානයන් දෙපාර්තමේන්තුව තුළ නිතරම දක්නට ලැබේ. කෙසේ වුවද කෘෂිකාර්මික පර්යේෂණ නිෂ්පාදන සහකාර හා සසඳන විට 55% ක් පමණ ගොවිමහතුව පිළිගනු ලබන්නේ කෘෂිකාර්මික

උපදේශකවරයාගේ උපදෙස් ය. මේ අනුව පෙනී යන්නේ කෘෂිකර්ම දෙපාර්තමේන්තුව මගින් මෙහෙයවන කෘෂිකර්ම උපදේශන සේවාව දෙපාර්තමේන්තුව තුළ සාර්ථක මට්ටමක පවතී. නමුත් කෘෂිකාර්මික පර්යේෂණ නිෂ්පාදන සහකාරවරයා විශේෂඥ දැනුමක් නොමැති වීමත් දේශපාලන පදනමක් මත පත් ව සිටීමත් අඩු සුදුසුකම් ඇති පුද්ගලයෙකු වීමත් ගම තුළින් තෝරා ගැනීමත් යනාදී සාධක නිසා ජනතා විශ්වාසය බිඳ වැටී ඇති බව ය. ඔවුන් කෘෂිකර්ම පර්යේෂකයන් ලෙස හැඳින්වුව ද ගොවි ජනතාවට අවශ්‍ය කෘෂිකර්ම උපදේශනයක් ඔවුන්ගෙන් සිදු නොවේ.

පරිපාලනය ක්‍රමය හා විමධ්‍යගතකරණය

යටත් විජිත පරිපාලනය මධ්‍යගත පරිපාලනය භාණ්ඩාගාරය හා රාජ්‍ය පරිපාලනයේ මධ්‍යගත මෙහෙයුම් මගින් පාලනය වන්නකි. පවතින පරිපාලනය විමධ්‍යගතකරණය කිරීමට උත්සාහ කළ ද ගොඩනැගිලි හා නාමපුවරු ප්‍රාදේශීය පදනම මත පිහිටුවීමෙන් හා භූගෝලීය විමධ්‍යගත කිරීමෙන් සැබෑ විමධ්‍යගතකරණයක් සිදු නොවේ. ගොවිජන සේවා දෙපාර්තමේන්තුව ජාතික මට්ටමේ සිට ග්‍රාමීය මට්ටම දක්වා විහිදී ඇති පරිපාලන ව්‍යුහයක් මගින් ක්‍රියාත්මක වේ. ජාතික මට්ටමේ තීරණ ගම් මට්ටම දක්වා ද ගමන් කිරීමක් ද ගම් මට්ටමේ තීරණ ජාතික මට්ටම දක්වා ගෙන යා හැකි ආයතන පද්ධතියක් ද පවතී. එහි ආයතන පද්ධතිය මෙසේ ය.



රූපය 1

ජාතික මට්ටමේ තීරණ දිස්ත්‍රික් මට්ටම වෙත යොමු කෙරේ. සෑම ප්‍රාදේශීය කාර්යාලයකට ම හා කෘෂිකර්ම පර්යේෂණ නිෂ්පාදන සහකාර ආදී පහළ මට්ටම් දක්වා තීරණ ගලා යයි. නමුත් සෑම මට්ටමේදී ම ආයතන නිලධාරීන් රෙගුලාසි මත මධ්‍යගත ප්‍රතිපාදනවලින් බැඳී සිටී. ප්‍රාදේශීය කාර්යාලය ජාතික මට්ටමේ සිට පරිපාලන බලය විමධ්‍යගත කර ඇත්ත් එම කාර්යාල නිලධාරීන් ද ස්වාධීනව නිර්මාණශීලීව කටයුතු කිරීමට නොහැකි වී ඇත. ජාතික මට්ටමේ දී නිකුත් කරන වක්‍රලේඛ, මූල්‍ය රෙගුලාසි වලින් සියලු නිලධාරීන් බැඳ තබා ඇත. නියැදියට අදාළ නිලධාරීන් ප්‍රකාශ කළේ පරිපාටිවලින් බැහැරව තීරණ ගැනීමට නොහැකි වන බවයි. ගොවි සංවිධාන වැනි ආයතන ගම් මට්ටමින් පිහිටුවූව ද ඒවා ප්‍රමාණාත්මක වර්ධනයක් වූවා මිස ගුණාත්මක වර්ධනයක් ඇති නොවීණි. ගොවීන් ගොවි සංවිධානවලට සම්බන්ධ වී ඇත්තේ පෙහොර සහනාධාර ලබා ගැනීමට අවශ්‍ය අනුමැතිය ලබා ගැනීම සඳහා පමණි. පොහොර ලබා ගැනීමේදී ගොවි සංවිධාන සාමාජිකත්වය ලැබීම පමණක් සලකා බැලීම නිසා ඒවායේ රැස්වීම්වලට ඔවුන් සහභාගී නොවේ. ඒ නිසා සාමාජිකත්වය පමණක් වර්ධනය වී තිබේ. ප්‍රාදේශීය මට්ටමින් ගම් මට්ටම දක්වා දෙපාර්තමේන්තු සම්බන්ධීකරණය සිදු කෙරෙන්නේ කෘෂිකර්ම පර්යේෂණ නිෂ්පාදන සහකාරවරයා මගිනි. නමුත් කෘෂිකර්ම පර්යේෂණ නිෂ්පාදන සහකාරවරයා සහ ගොවීන් අතර පවතින පරස්පරතාවයන් ද වේ. ගමේ කෙනෙකු පත්වීම, දේශපාලන පක්ෂග්‍රාහීභාවය, අඩු සුදුසුකම් දැරීම නිසා, ඔහුගේ නියෝග සහ අණවලට ගොවීන් යටත් නොවේ. ගොවි ජනතාව, කෘෂිකර්ම පර්යේෂණ නිෂ්පාදන සහකාරවරයාගේ අධීක්ෂණය යටතේ පාලනය වන ගොවි සංගම් සහ කුඩා කණ්ඩායම්වල සාමාජිකත්වය නොගැනීමටත්, ඒවාට සහභාගී වීමටත් අකමැත්තක් දක්වයි. මේ අනුව පෙනී යන්නේ දෙපාර්තමේන්තු විමධ්‍යගතකරණය ආයතන මට්ටමින් පැවතිය ද පරිපාලන බලය නැවත මධ්‍යගත වීමයි. ග්‍රාමීය මට්ටමේ පවතින ගොවි සංවිධාන කුඩා කණ්ඩායම් අක්‍රීය මට්ටමේ පවතී. ඒවා මගින් ලබා ගන්නා තීරණයක් ජාතික මට්ටමට බලපෑ කිසිදු අවස්ථාවක් දක්නට ලැබෙන්නේ නැත. දෙපාර්තමේන්තුව විමධ්‍යගතකරණයේ අවශ්‍යතාවය පිළිගෙන තිබුණත් ක්‍රියාකාරීත්වය තුළ සිදුව ඇත්තේ සංවර්ධන ක්‍රියාදාමයට දායක කරගත හැකි ලෙස

ආයතන ව්‍යුහය වර්ධනය වී නැති බවයි. ඒවා හුදු නාමික ආයතන බවට පත් ව ඇත. පහළ මට්ටම්වල දී සංවර්ධන අභිප්‍රේරණයක් සහිතව ආයතන පිහිටුවා ගෙන නොමැත. දෙපාර්තමේන්තුවේ සංවර්ධන අරමුණු ලඟාකර ගැනීමට විමධ්‍යගතකරණය ප්‍රායෝගිකව ප්‍රමාණවත් නොවේ.

ගොවිජන සේවා දෙපාර්තමේන්තුව තුළින් සාම්ප්‍රදායික පරිපාලන ලක්ෂණ දිස් වේ. සංවර්ධන අරමුණු ලඟාකර ගැනීමට පරිපාලකයින් දැනුවත් කිරීම් හා පුහුණු කිරීම් කළ යුතු ය. සංවර්ධනය සඳහා ව්‍යාපෘති සකස් කිරීම අවශ්‍යය. නමුත් ඒවා පසුපරම් ද කළ යුතු ය. නමුත් දෙපාර්තමේන්තුවේ සිටින ව්‍යාපෘති නිලධාරීන්ට අධීක්ෂණය කිරීමේ බලය පවරා නැති වීමෙන් ඔවුන් නිල නාමයකට පමණක් සීමා වේ. පරිපාලනය තුළ සිදු කරන වෙනස්වීම්වල දී නිල නාම පමණක් වෙනස් කිරීම සුදුසු නැත. එසේ වුවහොත් තවදුරටත් සාම්ප්‍රදායික නිලබලකරුවෙකු බවට එම නිලධාරීන් පත්වේ. දෙපාර්තමේන්තු සියලු නිලධාරීන් කාර්යාලය තුළ සිට තීරණ ගන්නා නිලධාරීන් පිරිසක් මිස ගොවිජනතාව හඳුනාගනිමින් ඔවුන් සමඟ සහභාගී වී කටයුතු කරන පිරිසක් බවට පත් වී නොමැත.

නිගමන

ඉහත කරුණු අනුව පෙනී යන්නේ සංවර්ධන කාර්ය සාධනය ගොවිජන සේවා දෙපාර්තමේන්තුව තුළින් ගිලිහී ඇති බවය. පරිපාලන ව්‍යුහය සංවර්ධන කටයුතු සඳහා යොමු විය යුතු බව පරිපාලකයින් සිතුවත් ආණ්ඩුව මැදිහත් වී ඒ සඳහා අවශ්‍ය පියවර නොගෙන ඇති නිසාත් තවදුරටත් නිලබල ක්‍රමය සංවර්ධනයට ගැලපෙන ලෙස සකස් කිරීමට නොහැකි වී ඇත.

මේ අනුව රාජ්‍ය නිලබල ක්‍රමය සංවර්ධන අරමුණු වලට ලඟා කිරීමට නම්,

1. දේශපාලන මැදිහත්වීම් මගින් නිලබල ක්‍රමය සංවර්ධන වගකීමට සම්බන්ධ කිරීම
2. නවීන සන්නිවේදන ක්‍රම, නව ශිල්පක්‍රම, විශේෂඥයින්ගේ දැනුම ලබා දෙමින් කාර්ය මණ්ඩල පුහුණු කිරීම.

3. ජනතාවගේ අවශ්‍යතාවලට ප්‍රතිචාරාත්මක බවකින් ආමන්ත්‍රණය කළ හැකි ජනතා කේන්ද්‍රීය පරිපාලනයක් සහිත විමධ්‍යගත පරිපාලන ව්‍යුහයක් ඇති කිරීම.
4. තවදුරටත් එකතූන පල්වෙමින් පවතින සවිඥාණික බවකින් තොර පරිපාලන ක්‍රමයෙන් බැහැර වීම අවශ්‍ය වේ.

මීට අමතරව සංවර්ධන ක්‍රියාවලියෙහි සංරෝධනා වශයෙන් කැපී පෙනෙන්නේ පරිපාලනයයි. එම නිසා සාම්ප්‍රදායික පරිපාලනය කාර්යක්ෂම රාජ්‍ය කළමනාකරණයක් (Public Management) දක්වා ගමන් කළ යුතු ය. එපමණක් නොව සෑම රාජ්‍ය පරිපාලන ප්‍රතිසංස්කරණයක දී ම ඊට සරිලන දැනුමක් හා පුහුණුවක් නිලධාරීන්ට ලබා දීම ද වැදගත් වේ.

ස්තූතිය

මෙම පර්යේෂණ පත්‍රිකාව පරීක්ෂාවට ලක්කොට අදහස් හා යෝජනා ඉදිරිපත් කරනු ලැබූ නිර්නාමික අධීක්ෂකවරුන්ට කතුවරයාගේ විශේෂ කෘතඥතාව හිමිවේ.

References

1. Basu Rumi, (1986), Public Administration Concepts & Theories, Sterling Publishing, New Delhi.
2. Bhattacharya M., (1979), Bureaucracy & Development Administration, Uppal Publishing, New Delhi.

3. Chinnah C., (1986), History of Public Administration Training in the Public Sector of Sri Lanka, SLIDA, Colombo.
4. Chinnah C., (1990), Office Management in Government Departments, SLIDA, Colombo.
5. Collins Charls, (1951), Public Administration in Ceylon, Royal Institute of International Affairs, New York.
6. Jacob E. Charles, (1996), Policy and Bureaucracy, Dran Nostrand Company Inc., New York.
7. Maheswari S.R., (1991), Theories & Concepts in Public Administration, Allied Publishing House, New Delhi.
8. Nawarathna V.T., P.L.A. Faranado and L.L.T. Elangasekara, (1989), Public Administration in Sri Lanka, SLIDA, Colombo.
9. Polinaidu S., (2004), Public Administration, Galgatia Publications, New Delhi.
10. Somasandarm M., (1987), Third Wave; Konark Publishers, New Delhi.
11. ජයවීර ඒ., පරිපාලන ප්‍රතිසංස්කරණ, (1994), කතෘ ප්‍රකාශන.
12. වන්නිනායක පී.බී., (1991), සංවර්ධන පරිපාලනය, ශ්‍රී ලංකා පරිපාලන අභ්‍යාස විද්‍යාලය, කොළඹ.
13. වර්ණපාල විශ්වා, (1998), ශ්‍රී ලංකා සිවිල් සේවා පරිපාලනය, අධ්‍යාපන ප්‍රකාශන දෙපාර්තමේන්තුව, බත්තරමුල්ල.
14. පරිපාලන අභ්‍යාස විද්‍යාලය, (1970), සංවර්ධන පරිපාලනය, රජයේ මුද්‍රණ දෙපාර්තමේන්තුව, කොළඹ.