

BURMESE  
CLASSIC  
.COM

ဦးဝင့်ကျော်

# မိမိကိုယ်ကို ကောင်းအောင်



[www.burmeseclassic.com](http://www.burmeseclassic.com)



BURMESE  
CLASSIC  
.COM

ဦးဝင့်ကျော်  
မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင်

www.burmeseclassic.com

ဒို့တာဝန်အရေးဆုံးပေး

- ◆ ပြည်ထောင်စု မပြိုကွဲရေး                    ဒို့အရေး
- ◆ တိုင်းရင်းသား စည်းလုံးညီညွတ်မှု မပြိုကွဲရေး    ဒို့အရေး
- ◆ အချစ်အခြာအာဏာ တည်တံ့ခိုင်မြဲရေး            ဒို့အရေး

ပြည်သူ့သဘောထား

- ◆ ပြည်ပအားကိုး ပုဆိန်ရိုး အဆို၊ မြင်ဝါဒီများအား ဆန့်ကျင်ကြ။
- ◆ နိုင်ငံတော် တည်ငြိမ်အေးချမ်းရေးနှင့် နိုင်ငံတော်တိုးတက်ရေးကို နှောင့်ယှက် ဖျက်ဆီးသူများအား ဆန့်ကျင်ကြ။
- ◆ နိုင်ငံတော်၏ပြည်တွင်းရေးကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက် နှောင့်ယှက်သော ပြည်ပနိုင်ငံများအား ဆန့်ကျင်ကြ။
- ◆ ပြည်တွင်း ပြည်ပ အဖျက်သမားများအား ဘုံရန်သူအဖြစ် သတ်မှတ်ချေမှုန်းကြ။

နိုင်ငံရေးဦးတည်ချက်(၄)ရပ်

- ◆ နိုင်ငံတော် တည်ငြိမ်ရေး ရပ်ရွာအေးချမ်းသာယာရေးနှင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေး
- ◆ အမျိုးသား ပြန်လည်စည်းလုံးညီညွတ်ရေး
- ◆ နိုင်ငံမာသည့် ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေသစ် ဖြစ်ပေါ်လာရေး
- ◆ ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေသစ်နှင့်အညီ ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သော နိုင်ငံတော်သစ်တစ်ရပ် တည်ဆောက်ရေး

စီးပွားရေးဦးတည်ချက်(၄)ရပ်

- ◆ စိုက်ပျိုးရေးကို အခြေခံ၍ အခြားစီးပွားရေးကဏ္ဍများကိုလည်း ဘက်စုံ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် တည်ဆောက်ရေး
- ◆ ရှေးကွက်စီးပွားရေးစနစ် ပီပြင်စွာ ဖြစ်ပေါ်လာရေး
- ◆ ပြည်တွင်း ပြည်ပမှ အတတ်ပညာနှင့် အရင်းအနှီးများကို ဖိတ်ခေါ်၍ စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် တည်ဆောက်ရေး
- ◆ နိုင်ငံတော် စီးပွားရေး တစ်ရပ်လုံး ဖန်တီးနိုင်မှုစွမ်းအားသည် နိုင်ငံတော်နှင့်တိုင်းရင်းသား ပြည်သူတို့၏ လက်ဝယ်တွင်ရှိရေး

လူမှုရေးဦးတည်ချက်(၄)ရပ်

- ◆ တစ်မျိုးသားလုံး၏ စိတ်ဓာတ်နှင့် အကျင့်စာရိတ္တမြှင့်မားရေး
- ◆ အမျိုးဂုဏ်၊ ဇာတိဂုဏ်မြှင့်မားရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအမွေအနှစ်များ
- ◆ အမျိုးသားရေးလက္ခဏာများ မပျောက်ပျက်အောင် ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရေး
- ◆ မျိုးချစ်စိတ်ဓာတ် ရှင်သန်ထက်မြက်ရေး
- ◆ တစ်မျိုးသားလုံး ကျန်းမာကြံ့ခိုင်ရေးနှင့် ပညာရည်မြှင့်မားရေး

ဦးဝင့်ကျော်

ပီပီကိုယ်ကိုကောင်းအောင်



www.burmeseclassic.com

ပုံနှိပ်မှတ်တမ်း

စာမူခွင့်ပြုချက်အမှတ်

၄၀၂၆၇၁၁၀၀

ပျက်စားစွဲပြုချက်အမှတ်

၄၀၁၃၄၉၁၂၀၀

ပထမအကြိမ်၊ ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ထုတ်ဝေသူ

ဦးစိန်မြင့်၊ သုဝဏ္ဏသျှမ်းစာပေ

၇၄၊ သာယာအေးလမ်း၊ မရမ်းကုန်း

ပျက်စားစွဲနှင့်အတွင်းပုံနှိပ်သူ

ဦးကျော်ငွေမင်း၊ အောင်သိန်းသန်းပုံနှိပ်တိုက်

၁၃၇၊ ဗိုလ်ချုပ်လမ်း

စာအုပ်အပြင်အဆင်

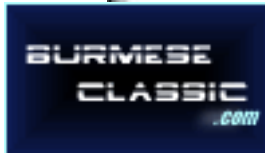
HR Publishing House

အုပ်စု

၁၀၀၀

တန်ဖိုး

၂၀၀၀ ကျပ်



လူတို့သည် မိမိကိုယ်ကိုမိမိ အချစ်ဆုံးဖြစ်သည်ဟုဆိုကြပါသည်။ သို့ရာတွင် တကယ်တမ်း မိမိကိုယ်ကိုမိမိမချစ်ကြပါ။ မချစ်တတ်ကြပါ။ ဆိုကြပါစို့။ ဆေးလိပ်သောက်ခြင်းသည် ကျန်းမာရေးကို လွန်စွာ ထိခိုက်နိုင်ပါသည်ဟု သတိပေးထားသော ဆေးလိပ်ဘူးကိုကိုင်၍ တစ်လိပ်ပြီးတစ်လိပ် သောက်သူများ၊ အရက်အလွန်အကျွံသောက်ခြင်းဖြင့် ရောဂါရနိုင်မှန်းသိလျက် မနက်အာရုံတက်မှစ၍ အရက်နှင့်ပလုတ်ကျင်းသူများ၊ လောင်းကစားခြင်းသည် စီးပွားပျက်စေသောကြောင်းရင်းဟု နှုတ်ဝယ်ရွံ့ဆိုကြပါလျက် နေ့စဉ်နှင့်အမျှ လောင်းကစားထိထိုးနေကြသူများ၊ အလုပ်လုပ်မှငွေရမည်ကိုသိပါလျက်၊ ချွေတာစုဆောင်းမှ ချမ်းသာမည်ကိုသိပါလျက်၊ ထိုင်နေလိုတော့ ဘာမှဖြစ်မလာမှန်းသိပါလျက်၊ ပညာဗဟုသုတဆည်းပူးလေ့လာပါမှ တိုးတက်နိုင်မည်ကိုသိပါလျက် ခြွင်းချက်အမျိုးမျိုးဖြင့် မိမိကိုယ်ကို အလိုလိုက်နေကြသူများသည် မိမိကိုယ်ကိုတကယ်ချစ်ပါသလားဟု ပြန်လည်သုံးသပ်ကြည့်သင့်လှပေသည်။

သို့ဆိုလျှင် မိမိကိုယ်ကိုမိမိ အသက်ရှည်စေလို၊ ကျန်းမာစေလို၊ ချမ်းသာစေလို၊ တိုးတက်စေလိုဆိုသော ဆန္ဒများကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်မည့်သူများမှာ

ဝင်ကျမ်း ဦး  
မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင် / ဦးဝင်ကျမ်း - ရန်ကုန်  
သုဝဏ္ဏသျှမ်းစာပေ၊ ၂၀၁၀။  
၁၅၃ - စာ၊ ၁၃ x ၂၀.၅ စင်တီ။  
(၁) မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင်



အခြားသူမဟုတ်ပါ။ မိမိကိုယ်တိုင်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ တစ်ခါတုန်းဆီက ကျောင်းသားလူငယ်များ ရွတ်ဆိုသောသီချင်းတစ်ပိုဒ်လိုပင် “မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင်ကြိုးစားမည်” ဟု သန္နိဋ္ဌာန် ချထားသောသူများ အထူးသဖြင့် ဝန်ထမ်းလူငယ်များအတွက် ဖတ်ရှုထားသော စာအုပ်များမှကောင်းနိုးရာများကို ကိုးကား၍ မိမိအတွေ့အကြုံနှင့်ပေါင်းစပ်ကာ တင်ပြရေးသားသွားရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ တစ်နည်း ကြီးကြီးကျယ်ကျယ်ပြောရလျှင် (Human Resources Development) ဆိုသော်ရမည်ထင်ပါသည်။

ကျွန်တော်တို့လူမျိုး၏ ယဉ်ကျေးမှုတွင် အားနာခြင်း၊ အားကိုးခြင်းဆိုသော အလေ့အထများသည် တဖြည်းဖြည်း ကျယ်ပြန့်လာလျက်ရှိပါသည်။ ယင်းအားနာခြင်းနှင့် အားကိုးခြင်းတို့သည် မိမိကိုယ်ကိုတိုးတက်စေရန်ကြိုးစားရာတွင် အဓိကအနှောင့်အယှက်များဖြစ်နေတတ်ပါသည်။ ကျွန်တော် အထက်တန်းကျောင်းသားဘဝက အလွန်စည်းကမ်းစနစ်ကြီးသောအခါများ၏ အုပ်ထိန်းမှုအောက်တွင် စည်းကမ်းတကျနေလာခဲ့ရပါသည်။ တက္ကသိုလ်သို့ရောက်သောအခါ အဆောင်နေကျောင်းသားအဖြစ် နေထိုင်ခဲ့ပါသည်။ ကျွန်တော်တို့ ဥပစာ (က)တန်း ပထမနှစ်မှစ၍ သမိုင်းဆောင်(၄)ဆောင် (အုန်းတော၊ ဒူးယား၊ ပုပ္ဖား၊ ခပေါင်း) တွင်နေထိုင်ခဲ့ရသည်။ ထိုစဉ်က ပတ်ဝန်းကျင်တွင် ရာဘာတောကြီးများ၊ ချုံနွယ်ပိတ်ပေါင်းများသာရှိပါသည်။ ကျွန်တော်တို့အဆောင်နေ ကျောင်းသားများအတွက် တစ်ခုတည်းသောအပန်းဖြေမှုမှာ ညနေထမင်းစားပြီး အဆောင်မှ ယခု Myanmar Info-tech အနီး ထီးကိုးလက်အထိခင်းထားသော ကတ္တရာလမ်းတစ်လျှောက် လမ်းလျှောက်ခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။

တစ်ခါသော် ကျွန်တော်နှင့် ထမင်းတစ်ဝိုင်းတည်းစားသော ကိုချစ်လွင် (ယခုရှေ့နေကြီး)သည် လမ်းလျှောက်ခေါ်သဖြင့် အတူလိုက်သွားရာ လမ်းတွင် စီးတရက် နှစ်လိပ် ၁၅ ပြားနှင့်ဝယ်၍ တစ်လိပ် ကျွန်တော်ကိုပေးပါသည်။ ပထမသော် ငြင်းပါသေးသည်။ အားနာသဖြင့် နောက်ပိုင်းဖွာမိပါသည်။ တစ်ရက်၊ နှစ်ရက် ရက်ပေါင်းအတန်ကြာသော် သူမဝယ်မီ ကိုယ်ကဝယ်နှင့်ပြီးဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့နှင့် အသက် ၅၈ နှစ်ကျမှပင် ဆေးလိပ်ပြတ်တော့သည်။ ထိုအချိန်တွင် ကျွန်တော်၌ နှလုံးရောဂါရှိနှင့်ခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ ယခုအခါ ဤ



နှလုံးရောဂါကြောင့် စိတ်သွားတိုင်း ကိုယ်မပါနိုင်တော့ချေ။ ဤသည်မှာ အားနာခြင်း၏ ဆိုးကျိုးရလဒ်ပင်ဖြစ်ပေသည်။

ထို့အတူလုပ်ငန်းတွင်း၌လည်း အားနာခြင်းမရှိထိုက်ပေ။ ဘဏ်လောကတွင် အားနာ၍ လက်ဖက်ရည်တစ်ခွက်နှင့် ရေတိမ်နှစ်ခဲချသူများအကြောင်း မှစ၍ရေးရလျှင် တစ်ထောင့်တစ်ညပုံပြင်သဖွယ်ဖြစ်နေတော့မည်။ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းငယ်များ အလုပ်ရှင်သူဌေးများ၏ ဖိတ်ကြားသော ညတစားပွဲကို အားနာသဖြင့်တက်မိရာကစကာ မိမိတို့၏ ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် ဘဝရေတိမ်နှစ်တတ်ကြပါသည်။ ထို့ကြောင့်ပင် “အားနာလျှင် ခါးပါတတ်သည်” ဆိုသောစကားကို သတိထားသင့်လှပေသည်။ ထို့ကြောင့်မိမိတိုးတက်ရာတိုးတက်ကြောင်းကြံဆလုပ်ဆောင်ရာတွင် ပထမဆုံးလိုက်နာရမည့် ဥပဒေသမှာ “အားမနာပါနှင့်” ဟူ၍ဆိုရပါမည်။

ကျွန်တော် ဒုတိယနှစ်စီးပွားရေးတက္ကသိုလ်သို့ရောက်သောအခါ ကျွန်တော်သည် အုန်းတောဆောင်၊ ပထမထပ်၊ အခန်း ၁၄၉ တွင်နေရသည်။ လှေကားနားဖြစ်၍ လမ်းဆုံလိုဖြစ်နေရာ အပြင်ထွက်မည့်သူငယ်ချင်း၊ အပြင်မှ ပြန်လာသည့် သူငယ်ချင်းများနှင့် ကျွန်တော်အခန်းသည် နေညမပြတ် စည်ကားနေတတ်ပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံစာကြည့်အုံချိန်ကျော်၍ ညဉ့်နက်သန်းခေါင်အထိ တသောသော ရယ်မောပြောဆိုနေတတ်ပါသည်။ တစ်ခါက အဆောင်နည်းပြ ဒေါက်တာမျိုးမြင့် (ယခုကွယ်လွန်) ကပြောမရ၍ အဆောင်မှူးဦးစန်းရှိန် (ယခုကွယ်လွန်) အားတိုင်ကြားသည်။ အလွန်သဘောကောင်းသော အဆောင်မှူးသည် ကျွန်တော်တို့အား ဆူပူရန်တက်လာသည်။ ဆရာ မဆူမီမှာပင် ကျွန်တော်က “ဆရာတို့ကျောင်းသားဘဝက တော်တော်ပျော်စရာကောင်းမှာပဲနော်” ဟုစကားချိုလိုက်ရုံနှင့် ဆရာပါ ကျွန်တော်တို့ စကားဝိုင်းထဲဝင်လာလော့သည်။ မဆူဖြစ်တော့။ ဤမျှအထိကျွန်တော်တို့ပျော်ခဲ့ကြသည်။

တတိယနှစ်သို့ရောက်သောအခါ ကျွန်တော်အားမနာနိုင်တော့။ ကျွန်တော်အခန်းဝင်ပေါက်ကို ဗီရိုနှင့်ပိတ်၍ သူငယ်ချင်းများကို အာမာတ်ဖြတ်ရတော့သည်။ လူရည်ချွန်ရသွားသော သူငယ်ချင်း၏ သရော်သောစကားကို မခံချင်

သဖြင့် အပြတ်ကြိုးစားရန် အားမနာတမ်းပြုမူလိုက်မှ ကျွန်တော့်ရည်မှန်းချက် ဖြည့်ခဲ့ရသည်။

နောက်ဥပဒေသတစ်ချက်မှာ အားကိုးချင်စိတ်သည် မိမိ၏တိုးတက်မှု အတွက်အားနည်းစေတတ်ရုံမက လုပ်ငန်းခွင်တွင် အလွန်အကျွံတစ်ဦးတစ် ယောက်ပေါ်၌ အားကိုးခြင်းသည် မိမိကိုယ်မိမိ မှီခိုသူဖြစ်သွားစေပြီး သိုင်း စကားနှင့်ပြောရလျှင် အတွင်းအားများ လျော့နည်းစေတတ်ပါသည်။ မိသားစု ဆက်ဆံရေး၊ လူမှုဆက်ဆံရေး၊ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများတွင် တစ်ဦးနှင့် တစ်ဦး အမှီသဟဲပြုခြင်း၊ အပြန်အလှန်ကူညီခြင်း၊ ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းများရှိရမည်မှန်သော်လည်း လိုသည်ထက်ပို၍ အားကိုးခြင်းကိုမပြုအပ် ပေ။

ကျွန်တော်တို့ မြန်မာလူနေမှုစလေ့တစ်ခုတွင် သားသမီးမွေးဖွားပြီးမှောက် တော့မည့်အရွယ်တွင် ကလေးကမှောက်ဖို့ကြိုးစားနေစဉ် မှောက်မရ၍ သည်း ထန်စွာငိုကြွေးပါက သနားသဖြင့် ကူ၍မှောက်မပေးရဟူ၍ လူကြီးသူမများက ပြောပြကြသည်။ သူ့ကိုယ်တိုင်မမှောက်ဘဲ တစ်ဦးဦးက ကူညီပေးလိုက်၍ မှောက်သွားပါက ထိုကလေးသည် သူ့ဘဝတစ်လျှောက်လုံး အဖော်မပါဘဲ၊ တစ်ဦးဦး၏ အကူအညီမရဘဲ မလုပ်တတ်တော့ဟုဆိုသည်။ ကလေးများ သာမကပါ။ လူကြီးများလည်း အတူတူပင်ဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်တော်တို့ လူနေမှု ဘဝတွင် အမျိုးသမီးများသည် အိမ်ထောင်ကျပြီးသည့်နောက် စီးပွားရေးတွင် ခင်ပွန်းသည်အားကိုးနှင့် တတ်ထားသောပညာများကို အသုံးမချတော့သည်ကို တွေ့ရသည်။ နောက်ဆုံးထမင်းချက်၊ ကလေးထိန်းဘဝနှင့် များစွာနုမြောစရာ ကောင်းလှသည်။ တချို့သော အမျိုးသမီးများမှာမူ အပျိုကြီးဘဝနှင့်ဖြစ်စေ၊ အိမ်ထောင်သည်ဘဝနှင့်ဖြစ်စေ မောင်တစ်ထမ်းမယ်တစ်ရွက် လုပ်ကိုင်ကြ သည့် အိမ်ထောင်စုများသည် အခြားသူများထက်ပို၍ တိုးတက်သည်ကို တွေ့ ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ မြေးကိုကြိုရန် ကျောင်းတစ်ကျောင်းသို့သွားရာ တွင် အိမ်ထောင်သည် အမျိုးသမီးအများအပြားသည် ကလေးကျောင်းပို့ပြီး အိမ်မပြန်တော့ဘဲ ဝိုင်းဖွဲ့၍စကားပြောကြ၊ စားသောက်ကြနှင့် အချိန်ဖြုန်း နေသည်ကို တွေ့ရတတ်ပါသည်။ ကျွန်တော့်မြေး သူငယ်တန်းမှစကာ တွေ့

လာသည်မှာ ပဉ္စမတန်းအထိ ခြောက်နှစ်ပင်ကြာခဲ့ပေပြီ။ ထိုအမျိုးသမီးများ၏ မျက်နှာကိုပင် မှတ်မိနေပေသည်။ သူတို့တွင်ရှိသော အစွမ်းအစ (Talent) များကို များစွာနုမြောမိပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုတွင် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးသော်လည်းကောင်း၊ ရာထူးတစ်ဆင့်နှင့်တစ်ဆင့်သော်လည်းကောင်း၊ ဌာနတစ်ခုနှင့်တစ်ခုသော် လည်းကောင်း အပြန်အလှန်မှီခိုခြင်း (Interdependence)၊ ပြန်အလှန်အကျိုးပြု ခြင်း (Interaction)၊ ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း (Coordination)၊ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ခြင်း (Co-operation)၊ ကြီးသူမှ ငယ်သူသို့ အလုပ်လုပ်ပိုင်ခွင့်၊ တာဝန်ယူမှု (Tasks, Authority, Responsibility) များကို ခွဲဝေပေးခြင်း (Dele gation) စသည်တို့သည် သူ့အပိုင်းနှင့်သူ့ အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ရှိကြရ မည်မှန်ပါသည်။

သို့ရာတွင် လူတစ်ဦး၊ ဌာနတစ်ခု၊ အုပ်စုတစ်ခုအပေါ်တွင် အလုံးစုံမှီခို အားကိုးခြင်း၊ အလွန်အကျွံမှီခိုအားကိုးခြင်းမှာ မပြုအပ်ပေ။ ဤသို့မှီခိုအားကိုး လျှင် မှီခိုအားကိုးခြင်းခံရသူက ပြဿနာမရှိ၊ အရာရာကို သူသည်ကျွမ်းကျင် သွားပေလိမ့်မည်။ မှီခိုသူ၊ အားကိုးသူသာလျှင် ရေရှည်တွင် မတိုးတက်ရုံမက ကျဆင်းသွားတတ်ပါသည်။ ကျွန်တော်တို့ပညာရေးတွင် ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများကို ဆရာကသင်ပြပေးရုံသာမက ကျက်ရမည့်အမေးအဖြေ များကိုပါ ဖြေပေးသည်။ မိဘကဝိုင်း၍ ကျက်ပေးသည်။ ဤအလေ့အထသည် ယခုအခါ အလွန်ကျယ်ပြန့်လာပြီး ပညာသင်ယူသော လူငယ်များသည် စာသင်ကြားရာတွင် မိမိကိုယ်ကိုမိမိ အားမကိုးတော့ဘဲ သူတစ်ပါးကို အား ကိုးလာခဲ့သည်။ နောက်ဆုံးအဆင့်မြင့်ပညာများ သင်ကြားရာ၌၊ ကျမ်းပြုရာ၌ ပင် သူတစ်ပါးကိုအားကိုးလာခဲ့သည်မှာ များစွာဝမ်းနည်း စိတ်ပျက်ဖွယ်ရာ ကောင်းလှပေသည်။

တစ်ဖက်တွင်လည်း ယင်းသို့အားကိုးခြင်းသည် မိမိ၏ အစွမ်းအစများကို ပျက်စီးစေရုံမက အားကိုးခံရသူ သေဆုံးခြင်း၊ စွန့်ခွာခြင်း၊ အကျပ်ကိုင်ခြင်း ပြုလျှင် အားကိုးသူအဖို့ ဆင်းရဲဒုက္ခရောက်ရသည့် သားမကများမှာလည်း မိမိတို့ဝန်းကျင် လက်တစ်ကမ်းမှာပင် တွေ့မြင်နိုင်ကြပါသည်။

ထို့ကြောင့် မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင်ကြိုးစားမည်ဆိုလျှင် လိုက်နာရမည့် ဒုတိယဥပဒေသမှာ သူတစ်ပါးအပေါ်တွင် လိုသည်ထက်ပို၍ အားမကိုးပါနှင့် ဟူ၍ဖြစ်ပါသည်။ ရှင်တော်ဘုရားကလည်း “မိမိကိုယ်သာ မိမိကိုးကွယ်ရာဖြစ်သည်” ဟူ၍ ဟောကြားထားသည်မဟုတ်ပါလား။

“မည်သူမဆို ကူညီသည်ဖြစ်စေ၊ မည်သူမဆိုမကူညီသည်ဖြစ်စေ၊ ကိုယ်ထူကိုယ်ထ ကိုယ့်ဘဝအခြေအနေ၊ ကိုယ့်အားကိုးကိုးမှ ကိုယ်သာသခင်ဖြစ်ပေ” လိမ့်မည်ဟု အကြံပြုလိုပါကြောင်း . . . . .။

ပထမဆောင်းပါးတွင် မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင်ကြိုးစားရာတွင် သူတစ်ပါးကိုအားမနာပါနှင့်၊ အားမကိုးပါနှင့်ဟု ဆိုခဲ့ပါသည်။ အဓိကအချက်မှာ သူတစ်ပါးကို မယုံစားအားမထားပါနှင့်ဟု ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ယခု ဒုတိယလိုအပ်ချက်ကိုဆက်ပါဦးမည်။ Perseverance ဟုဆိုရမည်။ မဆုတ်မနစ် အပတ်တကုတ် သည်းခံကြိုးပမ်းခြင်းကိုဆိုလိုပါသည်။ ကျွန်တော် ဤစာရေးနေစဉ်မှာပင် ကျွန်တော်မြေးကြီးကျက်နေသော စာပိုဒ်ကို ကြားနေရပါသည်။ 'ပညာကိုလိုသော်၊ ပညာရှိကိုယှဉ် မေးစဉ်နေ့ညမပြတ်၊ အဖတ်အအံ၊ အကြံအရေး၊ ရှေးရှေးထုံးကိုဆောင်၊ ရူးကျွန်မူ၍ကပ်၊ သွပ်ကျွန်မူ၍ချောင်း' အစချီသောကဗျာလေးနှင့် တိုက်ဆိုင်လှပါသည်။ ပညာလိုချင်လျှင် ပညာရှိကိုချဉ်းကပ်၊ နေ့ညမပြတ်မေးမြန်းစူးစမ်းလေ့လာရမည်။ ရူးချင်ဟန်ဆောင်၍လည်းချဉ်းကပ်ရမည်။ ပေါသွပ်ဟန်ဆောင်၍လည်း ချဉ်းကပ်စေ့ညှိဟု အဓိပ္ပာယ်ရပါသည်။ လူငယ်ဘဝ ပညာဆည်းပူးရာတွင် အရူးလွယ်အိတ်သဖွယ်ကျင့်ကြံရမည်။ အလုပ်လုပ်သူအခါတွင် လည်းကောင်း၊ ပညာဆည်းပူးရာတွင်လည်းကောင်း 'ငုပ်မိသဲတိုင်၊ တက်နိုင်ဖူးရောက်' စကားဆိုရုံအတိုင်း ပေါက်မြောက်အောင်မြင်သည့်အထိ မဆုတ်မနစ်လုပ်ကိုင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။



မိုးကိုရောက်ချင်လျှင် နွေကို ဖြတ်သန်းရစမြဲဖြစ်ပါသည်။ ဘဝရာသီ ဝက်ဝန်းတွင်မိုးနှင့်တူသော စိမ်းလန်းအေးမြမှုကိုခံစား၊ ခံစားနိုင်စေရန် ဘဝနွေနှင့် တင်စားရမည့် အခက်အခဲများ၊ ပြဿနာများ ကြုံတွေ့ရစမြဲ ဖြစ်ပါသည်။ အခက်အခဲတစ်ခုကြုံတွေ့ရုံနှင့် လက်လျှော့တတ်လျှင် မည် သည့်အခါမှ ထိပ်ဆုံးသို့ရောက်မည်မဟုတ်ပါ။ ကျွန်တော်တို့ ငယ်စဉ်က ဖတ်ခဲ့ ရသော ပုံပြင်တစ်ခုတွင် ဘုရင်ကြီးတစ်ပါးစစ်ရှုံး၍ ဂူတစ်ခုတွင်ခိုအောင်းနေပြီး စိတ်ပျက်လက်ပျက်ဖြစ်နေသည်။ ခေါင်မိုးပေါ်သို့ မော့အကြည့်တွင် ပင့်ကူ တစ်ကောင်သည် ခေါင်မိုးပေါ်သို့ ပင့်ကူမျှင်ကို အားပြု၍ တက်ရန်ကြိုးစား နေသည်။ တက်လိုက်ပြန်ကျလိုက်နှင့် နောက်ဆုံး ခေါင်မိုးဆီသို့ရောက်သွား သည်ကို စစ်ရှုံးဘုရင်ကြီးမြင်ရသည်။ ဤအခါတွင်မူ ဘုရင်ကြီးသည် စိတ်အား တက်ကာ လူသူစုရုံးပြီး ပြန်လည်တိုက်ခိုက်ကာ မိမိတိုင်းပြည်ကို ပြန်လည် သိမ်းပိုက်ရရှိလိုက်ပါသည်။ သာမန်ပုံပြင်တစ်ခုမျှသာဖြစ်သော်လည်း ဘဝတွင် အနိမ့်အမြင့်၊ အတက်အဆင်း၊ အခက်အခဲနှင့် အောင်မြင်မှုတို့သည် ရှိနေ၊ ကြုံတွေ့နေရမည်သာဖြစ်ရာ အခက်အခဲများ၏ စိန်ခေါ်မှုများကို မတုန် မလှုပ်ဘဲ ရင်ဆိုင်ကျော်လွှားအောင် ကြိုးစားကြရမည်သာဖြစ်ပါသည်။

အခက်အခဲတွေ့ကြုံလာပါက မတုန်မလှုပ်ဘဲ ရဲရင့်ဆိုင်ဖြေရှင်းနိုင်ရန် လိုအပ်သကဲ့သို့ အောင်မြင်မှုနှင့်တွေ့ကြုံလာပါကလည်း တုန်လှုပ်ခြင်း၊ မာန ထောင်လွှားခြင်း၊ အတိတ်ဘဝကိုမေ့လျော့ခြင်း၊ ငါနှင့်ငါသာဟူသော စိတ်မျိုး မထားမိရန်လိုအပ်ပါသည်။ လူငယ်ဘဝတွင် မာနသည် ဖျက်ဆီးတတ်သော သဘောဖြစ်သည်။ ပညာကြောင့်ဖြစ်သောမာန၊ အလှကြောင့်ဖြစ်သောမာန၊ ဓနကြောင့်ဖြစ်သောမာန၊ မျိုးဂုဏ်ဆွေဂုဏ်ကြောင့်ဖြစ်သောမာန မည်သည် မာနမဆို လူကို ဖျက်ဆီးတတ်သောသဘောရှိပါသည်။ စာရေးသူသည် ၄၃ နှစ်တာကာလပတ်လုံး ကျောင်းဆရာလုပ်ကိုင်ခဲ့သဖြင့် တပည့်ပေါင်းများစွာ ကိုပညာသင်ကြားပေးခဲ့ပါသည်။ ယခုအခါ ဆရာဘဝနှင့် လုပ်ငန်းခွင်သို့ ရောက်သောအခါ အချို့အများစုသော တပည့်တို့သည် ဆရာဟုခေါ်၍ နှုတ်ဆက်ရန်ဝန်လေးနေပြီး မျက်နှာလွှဲသွားသည်ကို ဝမ်းနည်းစွာဖြင့် တွေ့ခဲ့ ရဖူးပါသည်။ ယင်းသို့ ကြုံတွေ့ရသည့်အတွက် စာရေးသူအနေနှင့် လောကဓံ တရားရှစ်ပါးကို နှလုံးသွင်းထားပြီးဖြစ်၍ ဝမ်းနည်းမိလိုက်သည်မှလွဲ၍

မည်သို့မျှအပြစ်မမြင်မိပေ။  
ဤသို့သော မာနတရားများသည် လူငယ်တို့တွင် အနည်းနှင့်အများရှိတတ် ကြပါသည်။ သို့ရာတွင် မာနမရှိလျှင် သို့မဟုတ် နည်းလျှင် အန္တရာယ်များ၊ အခက်အခဲများလည်း နည်းတတ်ပါသည်။ လောကဓံ အနိမ့်အမြင့်ရှိသည် ဆို၍လည်း မိမိရည်မှန်းချက်ရောက်ပြီးနောက် ကြိုးစားအားထုတ်မှုကို လျှော့ပစ် ရန်မသင့်ပေ။ လူလောကတွင် မရသေးသော ဂုဏ်ကို သို့မဟုတ် အဆင့် အတန်းကိုရအောင် ကြိုးစားရသည်ကလွယ်သေးသည်။ ရပြီးသားဂုဏ်ကို မပျောက်ပျက်၊ မလျော့နည်းသွားရအောင် ထိန်းသိမ်းရသည်က ခက်ခဲပေ သည်။

လုပ်ငန်းခွင်တွင် အတတ်ပညာ၊ နည်းပညာ၊ ရာထူးအဆင့်အတန်း မည်မျှပင် ပြီးပြည့်စုံပါစေ မိမိတို့၏ ဇွဲလုံ့လဝီရိယကိုမူ လျော့ချပစ်ရန် မသင့်ချေ။ စင်ကာပူနိုင်ငံရှိ Capital Land ကုမ္ပဏီမှ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် Liew Mun Leong သည် မူးဝေတတ်သောရောဂါရှိသည်။ အမြင့်သို့ တက်ရန် အခက်အခဲရှိသည်။ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်ဖြစ်နေသောကြောင့် ထိုအမြင့်သို့ တက်၍ ကြီးကြပ်ရန် မိမိလက်အောက်ရှိ တစ်ဦးဦးအား ခိုင်းစေနိုင်သည်။ သို့သော် သူသည် ဤတာဝန်ကိုရှောင်လွှဲခြင်းမပြု၊ ကိုယ်တိုင်တက်ရောက် စစ်ဆေးကြီးကြပ်သည်။

၁၉၉၇ ခုနှစ် အာရှငွေကြေး အကျပ်အတည်းကြုံရစဉ်က ယင်းအကျပ် အတည်း၏ ဂယက်သည် စင်ကာပူသို့ပါ ကူးစက်ရောက်ရှိသွားလေသည်။ နိုင်ငံ ရေးနှင့် စီးပွားရေး အခြေအနေကောင်းများ ရှိနေသည့်တိုင် ယင်းအကျပ် အတည်း၏ ရိုက်ခတ်မှုကို ခံကြရသည်။ ထိုအချိန်တွင် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် သည် သူ့ကုမ္ပဏီကို နောက်သို့ဆုတ်ခြင်း၊ ရပ်တန့်ခြင်းမပြုဘဲ ဆက်လက် ကြိုးပမ်းခဲ့သည်။ သူ၏ မိတ်ဆွေ အင်္ဂလန်လုပ်ငန်းရှင်ဟောင်းတစ်ဦးက ယင်းသို့ အကျပ်အတည်းဆိုင်နေသည့် ကာလကိုပင် 'ရွှေအခွင့်အလမ်း' Golden Opportunity ဟု မှတ်ယူပြီး 'အားနည်းနေသောဈေးကွက်တွင် ခိုင်မာသော ကုမ္ပဏီတစ်ခုတည်ဆောက်ရေး' (A Strong Company in a weak market) ဟူသော မျှော်မှန်းချက်ချမှတ်ကာ စိတ်တူကိုယ်တူ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် အခွင့်အလမ်းကို အမိအရ ဆုပ်ကိုင်ခဲ့ကြသည်။



တစ်ခါတစ်ရံတွင် ဤသို့သော အခက်အခဲမျိုး၊ အကျပ်အတည်းမျိုး ကြုံတွေ့ရသောအခါ ငါတို့တော့ ပျက်စီးပါပြီ၊ ဆုံးရှုံးပါပြီဟု မှတ်ယူကာ စိတ်ပျက်လက်လျှော့လုပ်တတ်ကြသည်။ ဗိုလ်ချုပ်အောင်ဆန်းမိန့်ကြားခဲ့သလိုပင် ဘောလုံးပွဲ၌ တစ်ရိုးသွင်းလိုက်လျှင် နိုင်သည့်ဘက်ကလည်း နိုင်ပြီဟုဆိုကာ ဇွဲလုံ့လမထုတ်ကြတော့၊ ဂိုးအဝင်ခံရသည့်ဘက်ကလည်း ရှုံးပါပြီဆိုကာ အားကြီးမာန်တက် မရှိတတ်ကြတော့ချေ။

စင်စစ်အားဖြင့် ပုံမှန်အချိန်မှာပင်ဖြစ်စေ အကျပ်တည်းကြုံတွေ့နေချိန်မှာဖြစ်စေ အခွင့်အလမ်း (opportunity) နှင့် အခက်အခဲများ (Threats) ရှိတတ်ကြစေဖြစ်ရာ ထိုအခွင့်အလမ်းများကိုမြင်အောင် ကြည့်တတ်၍ ရအောင်ဆုပ်ကိုင်ယူနိုင်ရပေမည်။

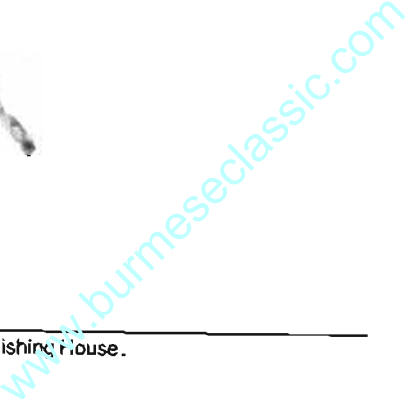
တစ်ခါက စတော့ဈေးကွက်တွင် ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် လုပ်ငန်းကောင်းပါလျက်အရှုံးနှင့်ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသည်။ ထို့ကြောင့် ယင်းကုမ္ပဏီ၏ ရှယ်ယာဈေးနှုန်းများသည် စတော့ဈေးကွက်တွင် ထိုးကျသွားခဲ့သည်။ မဆုတ်မနစ်ကြိုးစားတတ်ကြသူ လူတစ်စုသည် ယင်းကုမ္ပဏီဆုံးရှုံးခြင်း အကြောင်းရင်းကို လေ့လာသောအခါ စီမံခန့်ခွဲမှု၏ အားနည်းချက်များကိုတွေ့ရှိခဲ့ကြသည်။ ထို့ကြောင့် ရှယ်ယာဈေးနှုန်းကျဆင်းမှုကို အခွင့်အလမ်းအဖြစ်ယူပြီး အနိမ့်ဆုံးဈေးဖြင့် ရှယ်ယာအများအပြားကို ဝယ်ယူလိုက်သည်။ ရှယ်ယာအများစု (Majority) ကို ပိုင်ဆိုင်သောအခါ ဒါရိုက်တာအဖွဲ့တွင် ဝင်ရောက်နေရာယူလိုက်ကြပြီး စီမံခန့်ခွဲသောအဖွဲ့ကို ပြင်ဆင်ဖွဲ့စည်းလိုက်ကြသည်။ ထို့နောက် ကုမ္ပဏီကို ပြန်လည်နာလန်ထူရေး စီမံချက်များရေးဆွဲပြီး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို အင်တိုက်အားတိုက်ပြုလုပ်ခဲ့ရာ နောက်ဆုံးကုမ္ပဏီနာမည်ကောင်းပြန်လည်ရရှိပြီး ကုမ္ပဏီရှယ်ယာဈေးကွက်၊ စတော့ဈေးကွက်တွင် ရှယ်ယာဈေးနှုန်းများ မြင့်မားလာ၍ အမြတ်အစွန်းများစွာရရှိခဲ့ကြသည်။

အမေရိကန်နိုင်ငံတွင် အလွန်ထင်ရှားသော လုပ်ငန်းရှင်များအနက် အိုင်ယာကော့ကာတစ်ဦးအပါအဝင်ဖြစ်သည်။ သူသည် Ford ကားကုမ္ပဏီ၏ အရောင်းကိုယ်စားလှယ်ဘဝမှ ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌအထိ မလျော့သော ဇွဲ၊ လုံ့လ၊ ဝီရိယတို့ဖြင့် တက်လာခဲ့သူဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ဘဝတစ်ကွေ့တွင် သူသည် Ford ကားကုမ္ပဏီမှ ကော်ပိုရေးရှင်းနိုင်ငံရေး (Corporate Politics) အရ ရာထူးမှ

အငြိမ်းစားယူခဲ့ရသည်။ ထိုအချိန်တွင် အခြားပြိုင်ဘက် ခရိုင်စလာကားကုမ္ပဏီက သူ့ကို ဥက္ကဋ္ဌရာထူးကမ်းလှမ်းလာသဖြင့် လက်ခံခဲ့သည်။

လက်ခံပြီးမှ ယင်းကုမ္ပဏီသည် ငွေရေးကြေးရေးအခြေအနေ မကောင်းသဖြင့် ဒေဝါလီခံရတော့မည့် အခြေအနေသို့ ရောက်ရှိနေသည်ကိုတွေ့ရသည်။ အဆင်းတွင်ထိုးချလိုက်သလို ဖြစ်နေသည်။ အစိုးရထံမှ လွဲ၍ ငွေကြေးရနိုင်ရန်လည်းမရှိ။ အစိုးရကလည်း ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းများသို့ ငွေချေးရန် ဥပဒေမပြဋ္ဌာန်းရသေး။ အိုင်ယာကော့ကာသည် အစိုးရအဖွဲ့ ကွန်ဂရက် အမတ်များ စသူတို့ထံချဉ်းကပ်၍ မဆုတ်မနစ်ကြိုးပမ်းရာ နောက်ဆုံးအစိုးရထံမှ ချေးငွေအကူအညီရရှိခဲ့ပြီး လုပ်ငန်းမှာလည်း ဈေးကွက်ပေါက်သော ကားတစ်စီး ပုံစံသစ်ထုတ်နိုင်ခဲ့သဖြင့် ပြန်လည်နာလန်ထူလာခဲ့လေသည်။

ယနေ့လူငယ်တို့သည် ပညာရှာမှီးရာတွင်ဖြစ်စေ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ရာတွင်ဖြစ်စေ မဆုတ်မနစ်ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုပြုလုပ်လျှင် အောင်မြင်မှုတိုးတက် ဖြစ်ထွန်းမှုများနှင့် ထိပ်ဆုံးသို့ရောက်ရှိကြမည်သာဖြစ်ပေသည်။



ယခုအထိမိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင် (၁) သူတစ်ပါးကိုအားမနှာပါနှင့်၊ အားမကိုးပါနှင့် (၂) ဇွဲလုံ့လဝီရိယရှိပါစေ ဟူသော အချက်နှစ်ချက်ကို ရေးသားခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ ယခုဆောင်းပါးတွင် စေ့စပ်သေချာသူ (Perfectionist) ဖြစ်ပါစေဟု အကြံပြုလိုပါသည်။ တချို့သောသူများသည် ပင်ကိုမွေးရာပါ ဝိဇ္ဇာပင်စေ့စပ်သေချာသူများဖြစ်လာတတ်ကြပါသည်။ ထိုကလေးများကို အနီးဆုံးပတ်ဝန်းကျင်မိဘ၊ ဆွေမျိုး၊ မူလတန်းကြိုဆရာမ၊ သူငယ်တန်း ဆရာမ စသည့် ပုံဖော်ပတ်ဝန်းကျင်က စေ့စပ်သေချာအောင် လေ့ကျင့်ပြုစု ပို့ဆောင် ပေးလိုက်လျှင် လွယ်လွယ်ကူကူနှင့်ပင် စေ့စပ်သေချာသူများဖြစ်လာ နိုင်ကြပါသည်။

အသက်အရွယ်ကြီးပြင်းလာပြီး အလုပ်လုပ်နိုင်သော အရွယ်တွင်ရှိသည့် လူငယ်များအနေဖြင့် မိမိကိုယ်ကိုဝေဖန်ဆန်းစစ်၍ စေ့စပ်သေချာသူဖြစ်သေး ပါက စေ့စပ်သေချာသူများဖြစ်အောင် လေ့ကျင့်နိုင်လျှင် စေ့စပ်သေချာသူများ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ များသောအားဖြင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း၊ ဘဝ၊ အပင်၊ ဌာန ဌာနခွဲများ၊ လူအုပ်စုများတွင် မစေ့စပ်သေချာသူများက များပြားလှပြီး

စေ့စပ်သေချာသူက လူနည်းစုဖြစ်နေတတ်ပါသည်။ ထိုအခါ မစေ့စပ်မသေချာသူများက စေ့စပ်သေချာသူများကို ဘီးစိပ်ဟုကင်ပွန်းတပ်ကာ နှာခေါင်းရှုံ့လေ့ရှိပါသည်။

အလားတူပင် အိမ်ထောင်စုတစ်ခုတွင်လည်း တစ်ဦးဦးက စေ့စပ်သေချာ၍ ကျွန်တစ်ဦးက မစေ့စပ်မသေချာလျှင် သာယာချမ်းမြေ့သော အိမ်ထောင်စုတစ်ခုဖြစ်မလာပါ။ ထိုအိမ်ထောင်စုတွင် နောက်တိုး သားသမီးများသည် မစေ့စပ်မသေချာသူများဖြစ်ဖို့များပါသည်။ အောင်မြင်ကြီးပွားတိုးတက်လိုသောသူများသည် စေ့စပ်သေချာသူများဖြစ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ယနေ့နည်းမှန်လမ်းမှန် ကြီးပွားတိုးတက်အောင်မြင်နေသောသူများကို လေ့လာဆန်းစစ်ကြည့်ပါက စေ့စပ်သေချာသူများဖြစ်သည်ကို တွေ့ရပါသည်။

ကျွန်တော်ဖခင်ဘက်မှအဘွား၊ ဖခင်တို့သည်လည်းကောင်း၊ မိခင်ဘက်မှကြီးဒေါ်၊ မိခင်၊ ဦးလေး၊ အဒေါ်များသည် စေ့စပ်သေချာသူများဖြစ်ကြပါသည်။ ကျွန်တော်ဖခင်သည် ရွာမှရန်ကုန်သို့သွားလျှင် ပြန်ရောက်သည့်အခါ သူပထမဆုံးပြုလုပ်သည့် ကိစ္စမှာ အသုံးစရိတ်ကို ပြားစွန်းကအစရေးမှတ်၍ လက်ကျန်ငွေနှင့် တိုက်ဆိုင်စစ်ဆေးခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဒုတိယပြုလုပ်သည့်ကိစ္စမှာ ကျွန်တော်တို့ အိမ်သားများအား အိမ်မှစထွက်သည့် အချိန်မှစ၍ အိမ်ပြန်ရောက်သည့်အချိန်အထိ မည်သည့်နေရာသို့သွားသည်၊ မည်သူနှင့်တွေ့၍မည်သည့်စကားများပြောဆိုခဲ့သည်၊ မှတ်သင့်မှတ်ထိုက်သော ကိစ္စများဖြစ်ပါက မည်သို့မှတ်သင့်သည်၊ ရှောင်သင့်သည့်ကိစ္စများဖြစ်ပါက မည်သို့ရှောင်သင့်သည်စသည်တို့ကို အမြဲတမ်းပြောပြတတ်ပါသည်။ ယခု အသက်ကြီးလာသည်အခါ စာအုပ်များကိုဖတ်ရာမှ Feedback ဟူသောစကား၊ Review ဟူသောအချက်များသည် ဖခင်ကြီးလုပ်ခဲ့သော အလုပ်များပါတကားဟု မှတ်သားမိပါသည်။

ဤသို့သော နှစ်ဖက်မိသားစုက ပေါက်ဖွားလာသော ကျွန်တော်တို့သည် ငယ်စဉ်ကပင် စေ့စပ်သေချာသူ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်လာပါသည်။ ယင်းသို့သော အကျင့်ကပင်လျှင် ကျွန်တော်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သောအခါ မစေ့စပ်သူများနှင့်နှိုင်းစာလျှင် အနည်းငယ်သာလွန်သောကြောင့် ကျွန်တော်အလုပ်လုပ်

သောဘဏ်၏ အကျိုးစီးပွားကို တတ်နိုင်သမျှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်နိုင်ခဲ့ပါသည်။

ကျွန်တော်ပထမဆုံး တာဝန်ယူခဲ့ရသော ဘဏ်ခွဲတွင် ကျွန်တော်အထက် မန်နေဂျာ(၄)ဦးနှင့် ကြုံခဲ့ဖူးပါသည်။ မန်နေဂျာတစ်ဦးမှာ စေ့စပ်သေချာသူဖြစ်ပါသည်။ ထိုလေးဦးအနက် စေ့စပ်သေချာသော မန်နေဂျာတစ်ဦးသည် ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံတော်ဗဟိုဘဏ် ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်လာပါသည်။ ယခုမှအငြိမ်းစားယူသွားပါသည်။ ပထမဆုံးဗဟိုဘဏ်ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်ခဲ့သူ ဦးကျော်ငြိမ်းမှာ လူကိုယ်တိုင်မကြုံဖူးသော်လည်း တစ်ရွာတည်းဇာတိတူနေသဖြင့် သူ၏ကျော်ဇောသတင်းကို တစ်ဆင့်စကားကြားရာတွင် အလွန်ပင်စေ့စပ်သေချာသူတစ်ဦးဖြစ်သည်ကို သူနှင့်အတူ လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့်သူများမှ တစ်ဆင့်ကြားဖူးပါသည်။ သူသည် ၁၉၅၈ ခုနှစ်အိမ်စောင့်အစိုးရလက်ထက်က ဘဏ္ဍာရေးနှင့် အခွန်ဝန်ကြီးဌာနဝန်ကြီးအဖြစ်တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ပါသည်။

ကျွန်တော်တက္ကသိုလ်တွင် ပညာသင်စဉ်က ကျွန်တော်ဆရာများဖြစ်သော ဆရာဒေါက်တာဦးထွန်းလွင်၊ ပါမောက္ခဆရာကြီး ဦးဝိလျံပေါတို့သည်လည်း စေ့စပ်သေချာသူများဖြစ်ကြပါသည်။ ဆရာဦးထွန်းလွင်ထံ ကျွန်တော်စာမေးစဉ် ဆရာကိုအားကျ၍ တက္ကသိုလ်ဆရာတစ်ဦးဖြစ်ချင်ကြောင်း ပြောပြဖူးပါသည်။ ဤသို့ပြောပြီး နောက်ပိုင်းတွင် စနေနေ့တိုင်းပြုလုပ်သော Seminar အများစုတွင် ကျွန်တော်ကိုဦးဆောင်ဆွေးနွေးခိုင်းပါသည်။ တစ်ခါသော် စာရင်းဇယားတစ်ခုရေးဆွဲရာတွင် ပြောပြခြင်းမတ်မတ်ဆွဲဘဲ ယိမ်းထိုးစောင့်ရွှေသွားသောအခါ အနားသို့ကပ်လာပြီး ဒါလေးမှသေချာအောင်မဆွဲနိုင်လျှင် ဆရာဘယ်လိုလုပ်မှာလဲဟု တီးတိုးဆုံးမသွားသဖြင့် မျဉ်းကိုလက်တန်းဖြောင့်အောင်ပြန်ဆွဲခဲ့ရပါသည်။

ပါမောက္ခဆရာကြီး ဦးဝိလျံပေါသည် ထိုစဉ်ကထွက်သမျှဘာသာရပ်စာအုပ်များတွင် အမှာစာရေးပေးလေ့ရှိပါသည်။ ယင်းအမှာစာကြမ်းကို ကျွန်တော်အား အကြမ်းဖျင်းအချက်အလက်များပြောပြီး ရေးစေပါသည်။ ကျွန်တော်ရေးပြီးသော စာမူကြမ်းကို သေချာစွာဖတ်ရှုပြီး စာပိုင်းတစ်လုံးကအစ ဆိုလိုချက်ပြောငါးတတ်ပုံကို သင်ပြပြင်ဆင်ပေးပါသည်။ ဆရာမကြီး ဒေါ်ကြည်



ဝင်း(မုံရွာ)မှာလည်း စာမေးပွဲ အဖြေလွှာတွင် သတ်ပုံမှအစစစ်ဆေးတတ်သည်အထိ စေ့စပ်သေချာလှပါသည်။

နောက်ထပ် စေ့စပ်သေချာသူတစ်ဦးမှာ ယခုလက်ရှိပထမပုဂ္ဂလိကဘဏ်လီမိတက်မှ ဒေါက်တာဦးစိန်မောင်ဖြစ်ပါသည်။ အများပိုင်ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်ထိုက်ပါသည်။ ဆရာလက်အောက်တွင် ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ဝင်၊ ဒါရိုက်တာအဖွဲ့အတွင်းရေးမှူးအဖြစ် တာဝန်ယူခဲ့စဉ်က ဆရာနှင့် တစ်နှစ်ခန့်အတူလုပ်ကိုင်ခဲ့ရာတွင် အသုံးစရိတ် အလေအလွင့် တစ်ပြားတစ်ချပ်မှမရှိခဲ့ကြောင်း ကိုယ်တွေ့ဖြစ်ပါသည်။

ကျွန်တော် ဆိုလိုချင်သည်အချက်မှာ အောင်မြင်တိုးတက်ကြီးပွားလိုသူတိုင်းသည် ငွေကြေးကိစ္စတွင်ဖြစ်စေ၊ စာရေးသားရာတွင်ဖြစ်စေ၊ မည်သည့်အလုပ်ကိုလုပ်သည်ဖြစ်စေ စေ့စေ့စပ်စပ်၊ သေသေချာချာလုပ်တတ်သည်အလေ့အကျင့်ရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။ စေ့စပ်သေချာခြင်းသည် ပါရမီနှင့်မဆိုင်ဘဲ လေ့ကျင့်ယူလျှင်ရသောအရာ ဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်တော်ဘဝတွင် ကံကောင်းသောအချက်မှာ ကျွန်တော် မွေးဖွားကြီးပြင်းလာသည်အထိ တွေ့ကြုံခဲ့ရသော မိဘ၊ ဆွေမျိုး၊ ဆရာ၊ ဆရာမများသည် စေ့စပ်သေချာကြသူများဖြစ်၍ အတူစုစုများစွာ ရခဲ့ပါသည်။

တစ်ခါတစ်ရံစေ့စပ်သေချာလွန်း သူများကို ကပ်စေးနှံ့သူ၊ လက်ပေါက်ကတ်သူ၊ ဇီဝကြောင်သူဟု ပတ်ဝန်းကျင်မှသမုတ်ကြပါသည်။ မည်သူမဆိုမိမိလုပ်ကိုင်သောအလုပ်ပြန်လှန်စစ်ဆေးခြင်း၊ မိမိအမှတ်တမဲ့မှားတတ်သောအမှားကို ရှာဖွေပြင်ဆင်ခြင်းအလေ့အထကို ပြုစုပျိုးထောင်လေ့ကျင့်လျှင် စေ့စပ်သေချာသူတစ်ဦးမလွဲမသွေဖြစ်လာလိမ့်မည်။

စေ့စပ်သေချာခြင်းသည် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ အလွန်သေးငယ်သော သန့်ရှင်းရေးအလုပ်ပင်ဖြစ်စေ စေ့စပ်သေချာရန်လိုပါသည်။ ယခုအခါတွင် ကုန်တိုက်ကြီးများ၊ ဆေးခန်းကြီးများတွင် သန့်ရှင်းရေးသမားများထားကာ အစဉ်မပြတ်သန့်ရှင်းရေးပြုလုပ်နေကြသည်ကိုတွေ့ရပါသည်။ ထိုကုန်တိုက်ကြီးများ၊ ဆေးခန်းကြီးများ၊ ရုံးခန်းများတွင် ထောင့်ခွေးနေရာများ၊ အပေါ်မျက်နှာကြက် နေရာများကိုမော့ကြည့်ပါက ပင့်ကူအိမ်များ၊

ဖုန်မှုန့်များကိုတွေ့နိုင်ပါသည်။ ယင်းအချက်မှာ စေ့စပ်သေချာမှုမရှိခြင်းကိုဖော်ပြနေပါသည်။

တစ်ခါက စင်ကာပူရှိ Capital Landမှ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်သည် ၎င်းတို့နှင့်ဖက်စပ်လုပ်ကိုင်သော ING Real Estates ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌနှင့်စည်းဝေးပွဲ၌ ဦးဆောင်ဒါရိုက်တာရာထူးနေရာအတွက် အရည်အချင်းကို သတ်မှတ်ရာတွင် မိမိကိုယ်မိမိစေ့စပ်သေချာသည်ဟု ယူဆထားသော အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်က

- (၁) ရာထူးနှင့်လိုက်ဖက်သော ပညာအရည်အချင်း
  - (၂) အိမ်ခြံမြေ လုပ်ငန်းတွင် အတွေ့အကြုံရှိသူ
  - (၃) ရန်ပုံငွေစီမံခန့်ခွဲမှုအတွေ့အကြုံရှိသူ
  - (၄) အကျင့်သိက္ခာမြင့်မားသူ
  - (၅) အဖွဲ့လိုက်လုပ်ကိုင်နိုင်သူဖြစ်ရမည်ဟုအဆိုပြုပါသည်။
- ING ကုမ္ပဏီမှ ဥက္ကဋ္ဌက ယင်းအချက်များနှင့် မပြည့်စုံသေးကြောင်း၊ တစ်ချက်လိုနေသေးကြောင်း၊ ယင်းအချက်မှာ လုပ်ငန်းတွင် အမှားတစ်ခုကျူးလွန်ဖူးပြီး ရုံးခန်းခွဲဖူးသူဖြစ်ရမည်ဟူသော အချက်ကိုဖြည့်စွက်ပေးပါသည်။ သူ၏ အကြောင်းပြချက်မှာ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်သည် အမှားတစ်ခုကြောင့် ဆုံးရှုံးခဲ့ဖူးမှသာ နောင်တရသတိထားမိပြီး အမှားမရှိသေးသူသည် ပြီးပြည့်စုံသော အတွေ့အကြုံမရှိသေးသဖြင့် မိမိလုပ်ငန်းရောက်လျှင် စေ့စေ့စပ်စပ်ရှိရန် မသေချာဘဲဖြစ်နိုင်ကြောင်း၊ ထို့ကြောင့်မိမိလုပ်ငန်းရောက်မှ အများကြီးမှားလျှင် လုပ်ငန်းတွင် နစ်နာနိုင်ကြောင်းပြောခဲ့သည်ဟုဆိုခဲ့ပါသည်။ ဆင်ခြင်မှတ်သားထိုက်သောစကား ဖြစ်ပါသည်။

စေ့စပ်သေချာအောင်ကြိုးစားခြင်းဖြင့် ကြီးပွားတိုးတက်နိုင်ကြပါစေ။



မိမိကိုယ်ကို ကောင်းအောင် မိမိကိုယ်တိုင်ကြိုးစားကြရမည်သာ ဖြစ်ပါသည်။ လူတိုင်းလူတိုင်းသည် မိမိကိုယ်တိုင်ဘဝအတွက် မိမိကိုယ်တိုင်သာလျှင် အဆုံးအဖြတ်ပြုကြရပါသည်။ ပတ်ဝန်းကျင်မိဘဆွေမျိုးဆရာသမား၊ အထက်လူကြီးစသူတို့မှာ မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင် ကြိုးစားရာတွင် အခြေအနေသာပေးနိုင်ကြပြီး တကယ်အဆုံးအဖြတ်မှာ မိမိကိုယ်တိုင်သာ ပေးရစေမြဲဖြစ်ပါသည်။

မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင်ကြိုးစားရာတွင် မိမိကိုယ်ကိုမိမိ စည်းကမ်းချမှတ်၍ ထိုစည်းကမ်းကို မိမိကိုယ်တိုင်ကပင် လိုက်နာကြရပါမည်။ စည်းကမ်းမရှိ၊ ရှိသည့်စည်းကမ်းကို မလိုက်နာသူသည် မည်သည့်အခါမျှ ကြီးပွားတိုးတက်မည် မဟုတ်ပေ။ ကြီးပွားတိုးတက်လာလျှင်လည်း ထိုနေရာတွင် ကြာရှည်တည်တံ့နေမည် မဟုတ်ချေ။ စည်းကမ်းဟူသောနယ်ပယ်တွင် ကိုယ်ပိုင်စည်းကမ်း၊ အလုပ်ခွင်စည်းကမ်း၊ ကျောင်းစည်းကမ်း၊ ရပ်ရွာစည်းကမ်းအားလုံးအကျိုးဝင်ပေသည်။

ကိုယ်ပိုင်စည်းကမ်းဆိုရာတွင် နေထိုင်မှုပုံစံ၊ သုံးစွဲမှုပုံစံ၊ လင်ငွေရှာဖွေမှုပုံစံအသီးသီးတွင် စနစ်တကျရှိခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ ငွေအားလုံးအစွဲနှင့် ပတ်သက်၍ စည်းကမ်းရှိရမည်ဟုဆိုရာတွင် သုံးသင့်သည့်ကိစ္စများကို သုံးသင့်သလောက်

သုံး၍ မသုံးသင့်သည့်ကိစ္စများကို လုံးဝမသုံးစွဲခြင်းဖြစ်ကြောင်း ဆောင်းပါး တချို့တွင် ရှင်းပြခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ ဤနေရာတွင် မိမိငွေကြေးကို သုံးစွဲရာ၌ ချွေတာရမည်သာမဟုတ်ချေ။ လုပ်ငန်း၏ငွေကြေးကိုဖြစ်စေ မိမိအားလွှဲအပ် ထားသော ရန်ပုံငွေတစ်ရပ်ရပ်ကိုဖြစ်စေ သုံးစွဲရာတွင် မိမိငွေကြေးကို သုံးစွဲရာ၌ စည်းကမ်းထားသည့် စိတ်ဓာတ်မျိုးထားရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။

များသောအားဖြင့် ကုမ္ပဏီများတွင်ဖြစ်စေ၊ အစိုးရဌာနများတွင်ဖြစ်စေ စည်းကမ်းလိုက်နာရမည့်သူကလည်း မလိုက်နာ၊ စည်းကမ်းလိုက်နာအောင် ကြပ်မတ်ရမည့်သူကလည်း မကြပ်မတ်ကြသည်ကိုတွေ့ရပါသည်။ အကယ်၍ စည်းကမ်းမလိုက်နာသူများကြားတွင် စည်းကမ်းကြပ်မတ်သူတစ်ဦး ရောက်သွားပါက 'ဘီးစိပ်ကြီး' ဟူ၍လည်းကောင်း၊ 'ဇီလာကြောင်သူ' ဟူ၍ လည်းကောင်း ကွယ်ရာတွင် ကဲ့ရဲ့ပြစ်တင်လေ့ရှိပါသည်။

စာရေးသူသည် ငယ်စဉ်က စည်းစနစ်ကြီးသော မခင်၏ အဆုံးအမဖြင့် ကြီးပြင်းခဲ့ရပြီး အထက်တန်းတက်သည့်အခါ အလွန်စည်းကမ်းကြီးမားသော အဒေါ်၊ ဦးလေးတို့၏ အုပ်ထိန်းမှုအောက်တွင် နေထိုင်ခဲ့ရဖူးပါသည်။ ထိုအချိန် က လူငယ်ပီပီ ဤသို့စည်းစနစ်ဘောင်အတွင်းနေခဲ့ရသည်ကို မနှစ်မြို့ဘဲ မိမိ၏ နေ့စဉ်မှတ်တမ်းတွင် ငန့်ပြည်ဟုတင်စားကာရေးမှတ်ခဲ့ဖူးပါသည်။ ယခု အခါ မိမိက စည်းစနစ်ကြီးမားစွာ ဆက်ဆံရမည့် သားသမီးမြေးများကို ဆုံးမ သောအခါတွင်မှ ငယ်စဉ်က မိမိ၏စိတ်အလိုလိုက်မှုများသည် စည်းစနစ်သာ မရှိပါက ပျက်စီးနိုင်မည်ကိုမြင်တွေ့လာသောအခါ စည်းစနစ်ကြီးသော မိဘများ နှင့် အဒေါ် ဦးလေးတို့၏ ကျေးဇူးကို အောက်မေ့ဆင်ခြင်မိပါသည်။

စည်းကမ်းဟုဆိုလျှင် တစ်ပါးသူ တစ်ဦးဦးက မိမိအပေါ်တွင်ချမှတ်ထား သော အချက်များဟူ၍မှတ်ယူတတ်ကြပါသည်။ အမှန်အားဖြင့်မူ မိမိ ကိုယ်တိုင်လုပ်သင့်သည်၊ မလုပ်သင့်သည်၊ ပြောသင့်သည်၊ မပြောသင့်သည်၊ သုံးသင့်သည်၊ မသုံးသင့်သည်ကို ဆုံးဖြတ်ရသည့် အပိုင်းအခြားပင် ဖြစ်ပါ သည်။ ကုမ္ပဏီမှ စာရေးကိရိယာများကို ကုမ္ပဏီကိစ္စမဟုတ်သော မိမိ၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအတွက်သုံးသင့်၊ မသုံးသင့်ချင်ချိန်ရန်မှာ မိမိ၏ တာဝန်သာ ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာမိန်းမပျိုလေးတစ်ဦးကို ဆွေမျိုးမတော်စပ်သူ ယောက်ျား လေးတစ်ဦးက ငွေကုန်ကြေးကျခံ၍ ဧည့်ခံကျွေးမွေးသည်ဆိုလျှင် စားသင့်၊

မစားသင့် ချင်ချိန်ရန် မည်သည့် ဥပဒေစည်းကမ်းတွင်မှ ပြဌာန်းမထားသော် လည်း မိမိဘာသာချင်ချိန်၍ စားသင့်မစားသင့်ဆုံးဖြတ်ရပါမည်။

ကျွန်တော်ဘဏ်မှာ လုပ်စက ဘဏ်ဥက္ကဋ္ဌသည် နေ့လယ်စာကို သူနှင့်အ တူစားစေပါသည်။ ပိုက်ဆံရှိသူဖြစ်သောကြောင့် ဟင်း ၅ မျိုးလောက်မှာ၍ စားတတ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ကျွန်တော်သည် အိမ်တွင် စားသည့် ပုံစံအတိုင်း ဟင်းတစ်မျိုးလောက်နှင့် အတို့အမြုပ်လောက်ကိုသာ စားလေ့ရှိပါသည်။ ဥက္ကဋ္ဌက ဟင်းများစားရန်ပြောပြီး ဘာကြောင့်မစားသည်ကို မေးသောအခါ ကျွန်တော်အိမ်တွင် စားနေကျပမာဏနှင့် အမျိုးအစားထက်ပိုစားပါက စားဖန် များလျှင် အကျင့်ပါပြီး အိမ်တွင်ပါ ဟင်းအမျိုးမျိုးစားလိုလျှင် အခက်တွေ့ နိုင်ကြောင်းပြောပြပါသည်။ တစ်ခါသော် သူ့ခရီးသွားရန်ကြိုလာသောအခါ သူမရှိစဉ် နေ့လယ်စာကိုသူနှင့်အတူစားနေကျ ဟင်းအမယ်များနှင့် ဝယ်ကျွေး ရန် စာရေးတစ်ဦးသို့ငွေကျပ်တစ်သိန်းပေးထားပါသည်။ ကျွန်တော်က စာရေး အား ဟင်းတစ်မျိုးတည်း ဝယ်ပေးရန်ပြောပြီး စားနေကျအတိုင်းပင်စားခဲ့ပါ သည်။ နောက်ထပ် တစ်သိန်းထပ်ပေးသောအခါ ကျွန်တော်က ပြန်ပေးစေပြီး လက်မခံခဲ့ချေ။ ဤသို့ စည်းကမ်းထားခဲ့သဖြင့် ဘဏ်လုပ်ငန်းရပ်သိမ်းသော အခါ ကျွန်တော် အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ပြီး အိမ်၌နေရသည်။ ကျွန်တော်အတွက် ရရှိလိုက်သောအကျိုးမှာ အစားဆင်းရဲခြင်းမဖြစ်ဘဲ ပုံမှန်အတိုင်းနေထိုင်နိုင်ခဲ့ ပါသည်။

ထို့အတူလုပ်ငန်းတစ်ခုလုပ်လျှင် မိမိစိုက်ထုတ်ရမည့် ကာယအား၊ ဉာဏ အားအလိုက် တန်ရာတန်ကြေးကိုတောင်းဆိုသော်လည်း ယင်းထက်ပိုသော အခွင့်အရေးများကို ပိုင်ရှင်သိလျက်နှင့်ဖြစ်စေ၊ မသိဘဲနှင့်ဖြစ်စေ မယူမသုံး သည့်စည်းကမ်းကို မိမိဘာသာချစ် မိမိဘာသာလိုက်နာခဲ့သည်။ ဤသို့ စည်းကမ်းလိုက်နာခဲ့သဖြင့် ရရှိသော အကျိုးကျေးဇူးမှာ မိမိ၏ အတိတ်သမိုင်း ကိုပြန်တွေးတိုင်း မိမိကိုယ်မိမိ လိပ်ပြာသန့်သန့်တွေးနိုင်ပြီး စိတ်ချမ်းသာ ခဲ့ရပါသည်။

အိမ်ထောင်စုတစ်ခုတွင်ဖြစ်စေ၊ ကုမ္ပဏီတစ်ခုတွင်ဖြစ်စေ လူတိုင်း လိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ်များရှိတတ်ကြပါသည်။ လူတိုင်းချင်းလိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းများရှိသကဲ့သို့ အဖွဲ့လိုက်၊ အစည်းလိုက် လိုက်နာရမည့်ကျင့်ဝတ်များ

ရှိကြပါသည်။ ယင်းကျင့်ဝတ်များသည် စည်းကမ်းများပင်ဖြစ်ကြပြီး အဖွဲ့ဝင် တစ်ဦးချင်းသော်လည်းကောင်း၊ အဖွဲ့အစည်းလိုက်သော်လည်းကောင်း လိုက်နာ စောင့်ထိန်းကြလျှင် ထိုလူပုဂ္ဂိုလ်အဖွဲ့အစည်းတို့သည် အောင်မြင် ထွန်းကား မည်သာဖြစ်ပါသည်။

ထို့အတူစည်းကမ်းလိုက်နာအောင် ကြပ်မတ်ရမည့်သူများကလည်း မိမိ အားအိမ်စိပ်ကြီးဟုပဲ ဆဲဆိုဆို၊ ဇီလာကြောင်သူဟုပဲဆိုဆို မိမိကအစ စည်းကမ်း လိုက်နာမှုကို ပြုလုပ်ပြီး အခြားသူများကိုလည်း စည်းကမ်းလိုက်နာစေရန် ကြပ်မတ်ရပေမည်။ ကုမ္ပဏီများ၊ ရုံးများ၊ စက်ရုံများတွင် တယ်လီဖုန်းသုံးစွဲသည် မှအစ စည်းကမ်းမရှိသည်ကိုတွေ့ရသည်။ ဤကိစ္စမျိုးလောက်သည် စာမဖွဲ့ လောက်ဟု စာဖတ်သူထင်မြင်ပါလိမ့်မည်။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် ကုမ္ပဏီမှ ဖုန်းကို ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စ (အရေးကြီးသည့် ကိစ္စမှတစ်ပါး) အတွက် ၁၀ မိနစ်သုံးလိုက်သည်ဆိုပါစို့၊ ဝန်ထမ်း ၁၀၀ ရှိသော အလုပ်တွင် ဝန်ထမ်း ၅၀ ခန့်ပျမ်းမျှသုံးလျှင် တစ်ရက်ကို မိနစ် ၅၀၀၊ နာရီ ၈၀ ခန့်၊ တစ်လလျှင် နာရီ ၂၄၀၀၊ တစ်နှစ်လျှင် နာရီ ၂၈၈၀၀ ခန့် အပိုကုန်ကျမည်။ စရိတ်မည်မျှ ကုန်ကျနိုင်မည်ကိုတွက်ချက်ကြည့်နိုင်ပါသည်။ အလားတူပင်လူ ၂၀ ခန့် လုပ်သော အစည်းအဝေးတစ်ခုတွင် လူတစ်ဦးက ၁၅ မိနစ် နောက်ကျပါက သာမန်အားဖြင့် ၁၅ မိနစ်သာ ဖြုန်းရာရောက်သည်ဟု ထင်မှတ်ဖွယ်ရာ ရှိပါသည်။ ကျန်လူ ၁၉ ဦးက နောက်ကျသော သူအတွက် အလဟဿစောင့် ဆိုင်းချိန်မှာ ၂၈၅ မိနစ်ဖြစ်သည်ကို သတိမမူမိကြပါ။

စီးပွားဖွံ့ဖြိုးပြီးတိုင်းပြည်များတွင် ဤသို့လစ်ဟင်းချိန်များကို စနစ်တကျ လေ့လာ၍ စရိတ်အနည်းဆုံးဖြစ်စေရန် စနစ်တကျ သုကေသနပြု တွက် ချက်ကြပါသည်။ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံများတွင် လှုပ်ရှားမှုလေ့လာခြင်း (motion study) နှင့် အချိန်လေ့လာခြင်း (time study) များပြုလုပ်ပြီး လစ်ဟင်းချိန် အနည်းဆုံးဖြစ်စေရန် စီမံခန့်ခွဲလေ့ရှိကြပါသည်။ ဘဏ်လုပ်ငန်း၊ လေဆိပ် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးကောင်တာများတွင် တန်းစီရလေ့ရှိပါသည်။ တန်းစီရသော စနစ်သည် ကျွန်တော်တို့နိုင်ငံတွင်လည်း တစ်ချိန်ကခေတ်စားခဲ့ဖူးပါသည်။

ယင်းသို့တန်းစီရာတွင် တန်းစီစောင့်ဆိုင်းနေရသူများဘက်မှ နစ်နာမှု များရှိပါသည်။ ယင်းနစ်နာမှုများကို တွက်ချက်၍ တန်းစီရသူများဘက်မှ

နစ်နာသောစရိတ်ကို ရှာနိုင်ပါသည်။ ဤသို့တန်းစီသူများ မနစ်နာစေလိုလျှင် လုပ်ငန်းဘက်မှ ကောင်တာများ တိုးချဲ့ဖွင့်လှစ်ပေးရမည်ဖြစ်ရာ ဝန်ထမ်း စရိတ်များ ပိုမိုကုန်ကျနိုင်ပါသည်။ ယင်းစရိတ်နှစ်မျိုးသည် ဆန်ကျင် ဘက်အသွင်ဆောင်နေတတ်သည်။ ကောင်တာဝန်ထမ်းစရိတ်လျော့နည်း တတ်ပါသည်။

ယင်းစရိတ် (၂)မျိုးပေါင်းအနည်းဆုံး ဖြစ်မည်ကောင်တာအရေအတွက်ကို တွက်ချက်၍ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် မနစ်နာစေရန် စီမံခန့်ခွဲလေ့ရှိပါသည်။ ကြာတော့ ကြာပြီဖြစ်ပါသည်။ စာရေးသူ စင်ကာပူသို့ရောက်ရှိစဉ် စင်ကာပူရှိဘဏ်သို့ သွားရောက်၍ အပြင်ပန်းမှလေ့လာရာတွင် ဘဏ်မန်နေဂျာသည် ကောင်တာ အပြင်ဘက်တွင်ရပ်၍ ကောင်တာ၌တန်းစီသူများကိုစောင့်ကြည့်လျက် တန်းစီသူများနေလျှင် အတွင်းဘက်သို့အချက်ပြ၍ ကောင်တာသစ်တစ်ခုဖွင့် ပေးစေပြီး တန်းစီသူများကို အဆင်ပြေမြန်ဆန်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးနေ သည်ကို တွေ့ရပါသည်။

ထို့ကြောင့် ကော်ပိုရေးရှင်းများ၏ စည်းကမ်းဆိုသည်မှာ စာအုပ်ထူကြီးများ ဖြင့်လည်းကောင်း၊ ကြော်ငြာသင်ပုန်းကြီးများဖြင့်လည်းကောင်း ပုံကြီးချဲ့၍ လုပ်ရမည့်အလုပ်မဟုတ်ဘဲ ယင်းကော်ပိုရေးရှင်းကြီးတွင်ပါဝင်သော ဝန်ထမ်း များအားလုံးသည် အိမ်သာရေသုံးသည်မှအစ ဥစာစားပွဲကြီးကျင်းပမည့်အထိ အသေးစိတ်စည်းကမ်းများကို ကိုယ်စီလိုက်နာကြလျှင် တစ်နှစ်တာအချိန် ကာလအတွင်း စရိတ်အမြောက်အမြားကို ချွေတာနိုင်ပြီး ကုန်ထုတ်စွမ်းအား များကို မြှင့်တင်နိုင်ခြင်းဖြင့် ဝင်ငွေတိုးတက်ရရှိ၍ စီးပွားဖြစ်ထွန်းနိုင်ပေမည်။

လူတိုင်းအထူးသဖြင့် လူငယ်တိုင်းသည် မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင်၊ တော်အောင်၊ တိုးတက်အောင် ကြိုးပမ်းကြရသည်။ ဤသို့ကြိုးပမ်းရာတွင် စီမံကိန်း ရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။ ပထမရည်မှန်းချက် သတ်မှတ်ရပါမည်။ ရည်မှန်းချက်မှာ ဘဝရေရှည်ရည်မှန်းချက်သို့မဟုတ် မျှော်မှန်းချက် Vision ရှိရပါမည်။ ရေရှည် မျှော်မှန်းချက်ဆိုသည်မှာ ဘဝတွင် မိမိဖြစ်လိုသော ဆန္ဒသဘောထားကို သတ်မှတ်ရပါမည်။ ချမ်းသာကြွယ်ဝသူဖြစ်လိုသည်လား၊ ပညာတတ်တစ်ဦး ဖြစ်ချင်သည်လား၊ အာဏာရှိသူဖြစ်လိုသည်လား စသည်တို့ကို မိမိပင်ကို စရိုက်နှင့်ယှဉ်၍ သတ်မှတ်ကြရမည်။ ရည်မှန်းချက်သတ်မှတ်ပြီး လျှင် မိမိသတ်မှတ်ထားသော ရည်မှန်းချက်ကို ပေါက်မြောက်အောင်မြင်စေရန် နည်းလမ်းများကို စဉ်းစားရွေးချယ်ရပါမည်။ ယင်းနည်းလမ်းများကို ရှေ့ ချယ်ပြီးလျှင် ယင်းနည်းလမ်းများကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် လိုအပ်သော သွင်းအားစုများကို (Resource) ရှာကြံခြင်း၊ ခွဲဝေနေရာချထားခြင်းများကို အချိန်ဇယားချ၍ စီမံလျာထားရပါမည်။

မည်သည့် မျှော်မှန်းချက်အတွက်ပင်ဖြစ်စေ အဓိကလိုအပ်သော သွင်း အားစု (Resource) မှာ အသိပညာ၊ အတတ်ပညာ ဖြစ်ပါသည်။ ပညာမတတ်ဘဲ ချမ်းသာလာသူဖြစ်လျှင် ‘ဥစ္စာဟူသည် မျက်လှည့်ချိုး’ ဖြစ်တတ်ပါသည်။



ပညာမတတ်ဘဲ အာဏာရှိလာလျှင် ယင်းအာဏာစက် အဝန်းအဝိုင်းအတွင်းရှိ လူများဆင်းရဲဒုက္ခကြုံကြရပါသည်။ ကျွန်တော်ငယ်သူငယ်ချင်းများ၏ မိဘများသည် ရပ်ရွာတွင် ဩဇာအာဏာရှိသောသူများဖြစ်ကြပါသည်။ သူတို့သည် ယခုအခါတွင် ကျေးလက်များတွင် ပင်ပန်းဆင်းရဲစွာ ရုန်းကန်နေကြရပါသည်။ ငယ်စဉ်က ပညာမရှာမှီးခဲ့၍ ဖြစ်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုတွင် အာဏာအရှိဆုံး ဒါရိုက်တာများတွင် ပညာမရှိပါက ထိုကုမ္ပဏီတွင် ဝန်ထမ်းလုပ်သူများသည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုမရှိကြသည်များ လက်တွေ့မျက်မြင်ပင်ဖြစ်ပါသည်။

စီမံကိန်းရေးဆွဲရာတွင် အကောင်းမြင်စိတ်ဓာတ်ဖြင့် အကောင်းဆုံးမျှော်မှန်းချက်ကို သတ်မှတ်ရေးဆွဲရန်လိုအပ်သကဲ့သို့ မကောင်းမြင်ရှုထောင့်မှ ကြည့်၍ မျှော်လင့်ထားသည့် အတိုင်းဖြစ်မလာခဲ့လျှင် မည်သို့ ဆောင်ရွက်ရမည်ဟူသော စီမံကိန်းကိုလည်း ရေးဆွဲရပါမည်။ အကောင်းမြင်စီမံကိန်းဖြင့် အကောင်းဆုံး မျှော်မှန်းချက်များထားရှိပြီး ရေးဆွဲသော စီမံကိန်းများအပေါ်တွင် မည်သူကမျှ အထင်သေးခြင်းရှိမည် မဟုတ်သော်လည်း မကောင်းမြင်စီမံကိန်းဖြင့် အဆိုးများ မည်သို့ဖြစ်နိုင်သည်။ ယင်းအဆိုးများကို မည်သို့ ဖြေရှင်းရမည်ဆိုသည်လည်း စီမံလျာထားထားရန် လိုအပ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် လူ၏သဘာဝ အဆိုးမြင်စီမံကိန်းများရေးဆွဲမည်ဆိုလျှင် 'နိမိတ်မရှိ နမာမရှိ' ဟူ၍ ပြောတတ်ကြပါသည်။ 'တစ်တီတူးကျနေတာပဲ မိုးပြိုကျမှာစိုးလို့' ဟု ကဲ့ရဲ့တတ်ပါသည်။ 'မိုးမပြိုဘူးပြီခဲသော်' ဟူသော အယူအဆကို ပြောင်းလဲရန်လိုပါသည်။

သာဓကအားဖြင့် နာဂစ်က ကျွန်တော်တို့အား သက်သေထူခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ အိမ်တစ်ဆောင် ဆောက်သည်ဖြစ်စေ အကောင်းဆုံးဖြစ်ရန် မျှော်မှန်းထားပြီး အကောင်းဆုံးဖြစ်ရန် လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သကဲ့သို့ မိမိမျှော်မှန်းချက်နှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်ခဲ့လျှင် မည်သို့လုပ်ဆောင်ရမည်ကိုလည်း ပြင်ဆင်ထားရပါမည်။

စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် Capital Land ကုမ္ပဏီမှ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်ဖြစ်သူ Liew Mun Leong ကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ရေးအဖွဲ့အစည်း (ISO) ၏ ဥက္ကဋ္ဌ ပရိသတ် ၅၀၀ ခန့်ကိုညစာစားပွဲ၌ စကားပြော (ဟောပြောပွဲ)

ရန်ဖိတ်ကြားခဲ့ပါသည်။ Mr.Leong သည် ဤကဲ့သို့ ကြီးကျယ်သော ဟောပြောပွဲ၌ ဟောပြောရမည်ဖြစ်၍ များစွာဂုဏ်ယူဝမ်းမြောက်ရင်း Power Point slides ပေါင်း ၈၀ ထိရအောင် မနားမနေပြုစုခဲ့ပါသည်။ လုပ်ကိုင်ပြီးခဲ့သမျှ အပေါ်တွင်လည်းများစွာ ကျေနပ်ပီတိဖြစ်လျက်ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် ဟောပြောပွဲကျင်းပမည့် နေ့နံနက်တွင် Mr.Leong ၌ အသံပျောက်သွားပါသည်။ လည်ချောင်းမှာလည်း နာကျင်လျက် ဟောပြောပွဲအတွက်လည်း များစွာ ပူပန်သောက ရောက်ခဲ့ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဆရာဝန်ထံချက်ချင်းသွားပြီး အရေးပေါ်ကုသလိုက်သည့် အခါတွင်မှ အသံပြန်ထွက်လာပါသည်။ ဟောပြောပွဲကိုလည်း အောင်မြင်စွာကျင်းပနိုင်ခဲ့ပါသည်။

စာရေးသူအနေနှင့်လည်း ဤသို့ဖြစ်ခဲ့ဖူးပါသည်။ စာရေးသူသည် ငယ်စဉ်ကပင် စာရေးခြင်းနှင့် စကားပြောခြင်း (စကားရည်လှပွဲ ကျပန်းစကားပြောပွဲ) များကို ဝါသနာထုံခဲ့သူဖြစ်ပါသည်။ စကားပြောရာတွင်လည်း စာရွက်ဖတ်ခြင်းမျိုးမလုပ်ဘဲ အချက်အလက်များကို ခေါင်းထဲတွင်ထည့်ကာ လက်တန်းပြောလေ့ရှိပါသည်။ တစ်ခါသော် မွေးမြူရေးနှင့်ရေလုပ်ငန်း အဖွဲ့ချုပ်တွင် ဟောပြောရန် ဖိတ်ကြားခြင်းခံရပါသည်။ ခေတ်နှင့်ညီဟောပြောပွဲကို Power Point များသုံး၍ KMD မှ တပည့်လေးများ၏ အကူအညီဖြင့် ပြင်ဆင်သွားခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် မည်သည့် Font နှင့် လုပ်သည်၊ ပြသည့်စက်တွင် Font တူရမည် စသည်တို့ကို အသေးစိတ်နားမလည်ခဲ့ပါ။

ဟောပြောရာတွင်လည်း လူအများ စိတ်ဝင်စားနေသော Globalization ခေါင်းစဉ်ဖြင့် ဆရာဦးကျော်ဝင်းက စိတ်ဝင်တစား ဟောပြောဆွေးနွေးသွားပြီး စာရေးသူ အလှည့်ရောက်ပါတော့သည်။ စာရေးသူက Power Point ကိုတင်၍ ဟောပြောမည်လုပ်သောအခါ ပေါ်လာသော ပုံရိပ်တို့သည် စာလုံးများမဖြစ်ဘဲ machinte coc တွေဖြစ်နေပါသည်။ အဖွဲ့ချုပ်မှ ဝန်ထမ်းလေးတစ်ဦးက စေတနာဖြင့် ယင်းတို့ကို စကားလုံးများဖြစ်လာစေရန် တစ်ကွက်ချင်း ပြင်ပေးပါသည်။ စာရေးသူမှာ သူ Power Point ကို စောင့်ရန် အချိန်မရှိတော့သဖြင့် လက်တန်းပင် ဟောပြောလိုက်ပါသည်။

သို့ရာတွင် ပရိသတ်သည် ပထမခေါင်းစဉ်တွင် နှစ်မျောသွားခြင်း၊ ဒုတိယ

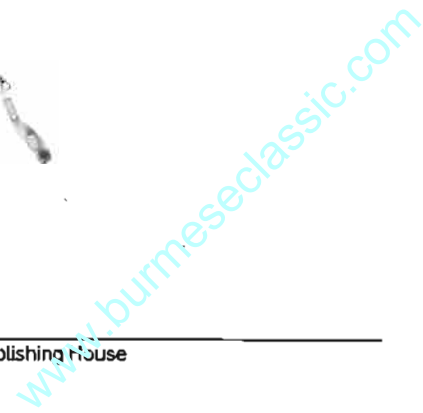
ဟောသူမှာလည်း အာရုံစိုက်နေသည်က power point ဖြစ်၍ ပြောသည်စကားကို နားမဝင်တော့ခြင်း၊ စာရေးသူမှာလည်း စိတ်လှုပ်ရှားနေခြင်းတို့ကြောင့် ဟောပြောပွဲပြီး၍ သာပြီးသွားသည် မအောင်မြင်ခဲ့ဟု ဆိုရပါမည်။ နောက်တစ်ချက်မှာ ထိုနေ့က တရုတ်နှစ်သစ်ကူးညစာစားပွဲရှိနေသောကြောင့် ထသူထ၊ ပြန်သူပြန်နှင့် ယခုပြန်ရေးဖို့၊ ပြန်တွေးမိလျှင်ပင် များစွာစိတ်ပျက်မိပါသည်။ ဤသည်မှာ အဆိုးဆုံးကို တွက်ဆမထားသောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ နောက်ဟောပြောပွဲများတွင် ဤသို့မဖြစ်စေရန် ကြိုတင်စီမံပြီးမှ ဟောပြောလေ့ရှိပါသည်။

Be paranoid ဟူသော စကားသည် အရာရာကို ရှာနှုန်းပြည့်စိတ်ချမထားဘဲ အကယ်၍ မဟုတ်ခဲ့သော် ဖြစ်မလာခဲ့သော်ဟူသော ခြွင်းချက်ပေးရန်၊ သံသယ စိတ်ထားရန်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအချိန်က Mr.Leong ၏ စိတ်ထဲတွင် ဒီစိတ်ကူးဟာ မကောင်းမြင်တဲ့စိတ်ကူး၊ မဖြစ်နိုင်တာဘဲဟု ထင်ခဲ့သည်။ သူ့ရေးဆွဲရသော စီမံကိန်း၏ဇာတ်လမ်းကျောရိုးဖြစ်နိုင်ခြေမှာ လူ ၅၀၀ သယ်ဆောင်လာသော ဂျမ်ဘိုဂျက်လေယာဉ်တစ်စင်းပျက်ကျ၍ လူနေရပ်ကွက်အတွင်းထိုးဆင်းသွားသော အဖြစ်အပျက်အတွက် အရေးပေါ်စီမံကိန်းရေးဆွဲရန်ဖြစ်ပါသည်။

တာဝန်ပေးချက်အရ ဖြစ်နိုင်သည် မဖြစ်နိုင်သည်အသာထား စီမံကိန်းကို ရေးဆွဲရတော့သည်။ ကယ်ဆယ်ရေးလုပ်ငန်း မည်သို့လုပ်ကိုင်မည်၊ လူနာတင်ကား ဘယ်နှစ်စီးလိုမည်၊ ဆရာဝန်၊ ဆေးရုံဆေးများ မည်သို့ထားရှိမည်၊ မီးသတ်ကား၊ အင်ဂျင်နီယာ၊ လက်နက်ကိရိယာမှအစ လိုအပ်သော သွေးလျှံဒါန်းရေးအဆုံး အစစအရာရာ စီမံကိန်းရေးဆွဲထားခဲ့သည်။ နောက်ကိုးလကြာသောအခါ Mr.Leong အိမ်စတာဒမ် သို့ရောက်နေစဉ် KLM မှ ဂျမ်ဘိုဂျက်လေယာဉ်သည် အဆောက်အဦးတစ်ခုထဲသို့ ထိုးကျသွားသည် အဖြစ်အပျက်ကို ကိုယ်တိုင်ကြုံရတော့သည်။ သူသည် သူ့မိတ်ဆွေဒတ်ချီသူငယ်ချင်းများကို စီမံကိန်းလုပ်ပုံများပြောပြပြီး သူ့ရေးဆွဲထားခဲ့သော စီမံကိန်းအတိုင်း ကယ်ဆယ်ရေးလုပ်ငန်းများကို စနစ်တကျကူညီဆောင်ရွက်ပြီးမြောက်ခဲ့သည်။ သူ့သူငယ်ချင်းများကား သူ့ကို အံ့အားသင့်လျက် ရှိနေတော့သည်။

လူတစ်ဦးကို စေ့စပ်သေချာသူ (Perfectionist) ဖြစ်ပါစေ၊ မဆုတ်မနစ်စွဲ လုံ့လရှိပါစေ၊ to persevere ဖြစ်ပါစေဟု အကြံပြုလျှင်လက်ခံမည်ဖြစ်သော်လည်း အရာရာကို ယုံကြည်မှုမလွန်ကဲရန်၊ သံသယစိတ်ထားရန် (to be paranoid) ပြောလျှင် သရော်ပြုံးပြုံးကြလိမ့်မည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင်ဖြစ်ပွားခဲ့သော ၉/၁၁ ဟူသည့် ကမ္ဘာ့ကုန်သွယ်ရေးစင်တာကို လေယာဉ်ပျံနှင့် တိုက်ခိုက်မှုမျိုးများသည် ဖြစ်ခေါင့်ဖြစ်ခဲ့သည်မှန်သော်လည်း ဖြစ်လာခဲ့သည် ရှိသော် အဆိုးထဲမှအကောင်းဆုံးဖြစ်ရန် ပြင်ဆင်ထားဖို့လိုအပ်ပါသည်။

ထိုကြောင့် လူငယ်တို့သည် မိမိတို့၏ ရှေ့ဆက်ရမည့် ဘဝလမ်းခရီးတွင် အကောင်းဆုံးဖြစ်စေရန် မိမိတို့၏ဝါသနာပေါ် အခြေခံ၍ ဘဝစီမံကိန်းများကို ရေးဆွဲကြရာ ကြိုးစားကြရမည်ဖြစ်သကဲ့သို့ မိမိမျှော်မှန်းသည့်အတိုင်း ဖြစ်မလာဘဲ မမျှော်မှန်းထားသည့် ဆိုးဝါးသော အခြေအနေများ ဖြစ်လာခဲ့သော်မည်သို့ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်မည်ဟူသော စီမံကိန်းများလည်း ရေးဆွဲထားရန်လိုအပ်ပေမည်။ သို့မှသာ မိမိကိုယ်တိုင်ကောင်းအောင် ကြိုးစားရာ၌ ပေါက်မြောက်အောင်မြင်နိုင်ကြပေလိမ့်မည်။



မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင် (Self-Development) ကြိုးစားရာတွင် ပြင်းပြသောဆန္ဒရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။ မည်မျှပင် အခက်အခဲများဆုံးရှုံးနစ်နာမှုများကြုံတွေ့စေကာမူ ပြင်းပြသောဆန္ဒနှင့် ကြိုးစားလျှင် အခက်အခဲများကို လွန်မြောက်သည့်အဆင့်၌ အောင်မြင်မှုကိုတွေ့ရမည်သာဖြစ်ပါသည်။

စင်ကာပူနိုင်ငံမှ Capital Land ကုမ္ပဏီမှ CEO ဖြစ်သူ Liew Mun Leong ဆိုသူအား ထိပ်တန်းလျှို့ဝှက်လေဆိပ်တည်ဆောက်ရန် တာဝန်ပေးခြင်းခံရသည်။ သူ၏ လက်အောက်တွင် တာဝန်ယူရမည့် အင်ဂျင်နီယာများကို ရှာဖွေရာတွင် အင်ဂျင်နီယာတစ်ဦးသည် တရုတ်ပြည်မှဘွဲ့ရပြီး လုပ်သက် ၁၀ နှစ်အတွေ့အကြုံရှိသူတစ်ဦးပါလာသည်။ သူသည် ဆယ်နှစ်အတွင်း တစ်ကြိမ်တစ်ခါမျှ ရာထူးတိုးမြှင့်ခံခဲ့ရခြင်း မခံရသောကြောင့် စိတ်ဓာတ်တက်ကြွမှုမရှိသည်ကို CEO က အကဲခတ်မိသည်။ သူ၏ သက်တမ်းကစ်လျှောက်တွင် သူ၏ အထက်လူကြီးများက သူ့အပေါ်တွင် ယုံကြည်မှုမရှိကြချေ။ သူရေးသမျှစာများကို အမြဲတမ်း စိစစ်စစ်ဆေးကြသည်။ စိတ်ချသည့်ပုံစံဖြင့် ဆက်ဆံခံရသည်။ တာဝန်ကြီးကြီးမားမားကိုလည်း ပေးလေ့မရှိကြသည်ကို တွေ့ရသည်။

ထိုသူကို Mr. Leong ကသူ့လက်အောက်တွင် တာဝန်ပေးခန့်ထားပြီး သူ



အား စကားအနည်းငယ် ပြောဖြစ်ခဲ့သည်။ 'ခင်ဗျားဆယ်နှစ်အတွင်း ဘာတွေ လုပ်ခဲ့တယ်ဆိုတာကို ကျွန်တော်စိတ်မဝင်စားဘူး။ အဲဒီကခင်ဗျားရခဲ့တဲ့ အတွေ့အကြုံတွေနဲ့ ကျွန်တော်ပေးမယ့် တာဝန်တွေကို မြန်မြန်ဆန်ဆန် အောင်အောင်မြင်မြင် ဆောင်ရွက်ပြုဖို့တော့လိုမယ်' ဟုပြောပြီး သုံးလအတွင်း အဆောက်အဦးသုံးပစ္စည်းများကို စမ်းသပ်နိုင်မည့်ဓာတ်ခွဲခန်းနှင့် ဓာတ်ခွဲခန်း သုံးပစ္စည်းများစုဆောင်းရန် တာဝန်ပေးလိုက်သည်။ ထိုအင်ဂျင်နီယာသည် သုံးလအတွင်း CEO လိုချင်သည့်အတိုင်း ပြီးမြောက်အောင်ဆောင်ရွက်နိုင် သဖြင့် CEO ၏ယုံကြည်မှုကိုပထမဆုံးအကြိမ်ရရှိသွားသည်။

ထို့ကြောင့် ဒီထက်ဒီတာဝန်များကို ပို၍ပို၍ပေးကာ ဆောင်ရွက်စေသည်။ ပေးသမျှတာဝန်ကို ကျေပွန်အောင်မြင်စွာ ထမ်းဆောင်နိုင်သဖြင့် တစ်နှစ် အကြာတွင် ပထမဆုံးအကြိမ်ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းခံရသည်။ ရာထူးတိုးပြီး မကြာမီ ပင် ထိုသူကို နိုင်ငံခြားကန်ထရိုက်တာအုပ်စုက သူတို့၏ လုပ်ငန်းစီမံချက်တွင် အထွေထွေမန်နေဂျာအဖြစ် ခန့်ထားရန်အဆိုပြုခြင်းခံရသည်။ အစိုးရဝန်ထမ်း အဝမှ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းသို့ကူးပြောင်းပြီး လစာနှင့်အခွင့်အရေး အများအပြား ရသော လုပ်ငန်းဖြစ်သည့်အတွက် ပထမသူသည် ရွံ့နေသေးသည်။ CEO က သူ့ကိုအားပေးပြီး မင်းလုပ်နိုင်ပါတယ်။ မင်းမအောင်မြင်လည်း ကိစ္စမရှိ ဘူး။ မူလမင်းနေရာမှာ ငါပြန်ထားပေးမယ်ဟု အားပေးတိုက်တွန်းလိုက်သည်။

သူသည် လုပ်ငန်းပြောင်းရွှေ့သွားပြီး ဆောက်လုပ်ရေးနှင့် အခြားရင်းနှီး မြှုပ်နှံမှုများကို စွမ်းစွမ်းတမံလုပ်ဆောင်နိုင်သောကြောင့် နောက်ပိုင်းတွင် သူ သည် အဆိုပါလုပ်ငန်းတွင် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းပိုင်ဆိုင်သူအထိ ကြီးပွားသွား သည်။ နောက်ပိုင်းတွင် လူမှုရေးလုပ်ငန်းများကိုပါ စွမ်းစွမ်းတမံ လုပ်ကိုင် လာသောကြောင့် စင်ကာပူအစိုးရကပေးသော ဘွဲ့ထူးဂုဏ်ထူးများကိုပါရရှိ ခဲ့သည်။ နောက်ပိုင်းတွင် သူ၏ CEO ထက်ပင် ချမ်းသာကြွယ်ဝပြီး စေတနာ ရက်ရောသူတစ်ဦးဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။ ဤအချက်မှာ ဆုံးရှုံးမှုများမည်မျှပင် ကြုံရပါစေ၊ ကြုံကြုံနိုင်ရပ်တည်လျက် အောင်မြင်မှု မရရအောင်အားထည့် လျှင် တစ်နေ့နေ့တွင် အောင်မြင်မှုမလွဲမသွေ ရရမည်သာဖြစ်ပေသည်။

မြန်မာရာဇဝင်တွင်လည်း စာတိုင်းညိုဆိုသော လူတစ်ဦးရှိခဲ့ဖူးသည်။

သူသည် စာတိုပေစများကို အမြဲမပြတ်ဖတ်ရှုလေ့ရှိသည်။ သူသည် သူ့ကြီးသမီး နှင့် အိမ်ထောင်ကျသောအခါ ယောက္ခမ သူ့ကြီးက အထင်မကြီးဘဲ အမြဲ ဆူပူကြိမ်းမောင်းခံရသည်။ တစ်နေ့တွင် စာတိုငည့်သည် နွားကျောင်းရင်း သစ်ပင်ရိပ်တွင် စာတိုပေစများဖတ်နေသည်။ ထိုအချိန်တွင် မိတ္ထီလာကန်ကို ပြုပြင်ရန်လာသော ဘုရင်ကြီးသည် ကန်ပေါင်ရိုးတွင် တွေ့ရသော ရွှေ မင်းသမီးရုပ်၏ဇာစ်မြစ်ကို မေးမြန်းရာတွင် မည်သူမျှ မဖြေနိုင်ကြ။ တစ်ဦး တစ်ယောက်က ဒီရွာမှာ စာတိုငည့် တစ်ယောက်တော့ရှိသည်။ သူပင် ပြောဆိုလျှောက်ထားနိုင်လိမ့်မည်ဟု အကြံပြုသည်။

နောက်ဆုံးဘုရင်က အမိန့်ထုတ်၍ အခေါ်လွှတ်ရာ သူ့ကြီးမှာထိတ်ထိတ် ပျာပျာဖြစ်ပြီး သူ၏သမီးကို ဆူပူငေါက်ငမ်းကာ နင့်လင်ကိုသွားခေါ်ချေဟု လွှတ်လိုက်သည်။ ဇနီးသည်မှာလည်း ဆံပင်ဖားလျားနှင့် သူ့ခင်ပွန်းရှိရာသို့ ပြေးသွားသည်။ အကျိုးအကြောင်းပြောပြသောအခါ စာဖတ်ထားသော စာတို ငည့်က အခြေအနေကို ရိပ်စားမိသဖြင့် သူ၏နွားများကို ကြီးမြေပေးကာ၊ ကံဖေသားကြီးတို့ ဒီနေ့က စပြီးဘေးမဲ့ပေးလိုက်ပြီဟု လွှတ်လိုက်ပြီး ဘုရင်ကြီးထံ အခစားဝင်ခဲ့သည်။ ဘုရင်ကြီးသိလိုသော ရွှေမင်းသမီးရုပ်တုနှင့် ပတ်သက်၍ ရှေးအခါက ဘုရင်တစ်ပါးသည် ဤမိတ္ထီလာကန်ကို ပြုပြင်နေစဉ် သူ့အလွန် ချစ်မြတ်နိုးသော မိဖုရားကွယ်လွန်သဖြင့် မပစ်ရက်နိုင်ဘဲရှိရာမှ မှူးမတ်များ၏ ဖျောင်းဖျူဖြင့် ရွှေရုပ်သွန်းလုပ်ခဲ့သည်။ အဖြစ်စုံကို တိတိကျကျ လျှောက်ထား နိုင်သောကြောင့် ဘုရင်က အားရတော်မူသဖြင့် ဝန်ဇင်းမင်းရာဇာဘွဲ့ဖြင့် ပညာရှိအမတ်ကြီးအဖြစ်ခန့်အပ်ခဲ့သည်။

ဤသို့သော ရာဇဝင်တစ်ပိုင်းပုံပြင်ကို မိခင်ကြီးကပြောပြသဖြင့် စာဖတ် ခြင်း၏ အကျိုးကို သဘောပေါက်ခဲ့သည်။ စာရေးသူ၏ အကြောင်းကို ဆက် လက်ဖော်ပြပါဦးမည်။ အကြောင်းတိုက်ဆိုင်လာသဖြင့် လူငယ်စာဖတ်ပရိသတ် များအား အခက်အခဲ ဆုံးရှုံးမှုများမည်မျှပင်တွေ့ပါစေ လက်မလျှော့သင့် ကြောင်းအကြံပြုလိုသည့်အတွက် မိမိအကြောင်းရေးရသည်ကို ကြားဝါသည် ဟုမထင်မှတ်စေလိုပါ။ စာရေးသူ ငယ်စဉ်က စာရေးသူ၏ ဖခင်က ဗဟုသုတ ဖြစ်ဖွယ်ရာများကို ညအိပ်ရာဝင်ပုံပြင်အဖြစ် ပြောပြလေ့ရှိသည်။ ဖခင်ကြီး



ပြောပြသော အဖြစ်အပျက်များတွင် စာရေးသူတို့ရွာမှ ထွန်းပေါက်သွားကြသူများအကြောင်းလည်းပါသည်။

ထွန်းပေါက်သွားသော သူများအနက် တစ်ဦးသောပုဂ္ဂိုလ် မြန်မာနိုင်ငံတော်ဗဟိုဘဏ်၏ ပထမဆုံး ဥက္ကဋ္ဌဦးကျော်ငြိမ်း၏ စာတော်ပုံ၊ စေ့စပ်ပုံ၊ ဆွေတာပုံ၊ တိကျပုံများကို ပြောပြလေ့ရှိပါသည်။ ကြာသော် စာရေးသူ၏စိတ်တွင် ပုဂ္ဂိုလ်ခင်၍ တရားမင်ဆိုသည့်အတိုင်း ဘဏ်ဆိုသည်မှာ ဘာမှန်းမျှပင်မသိသောအရွယ်ကပင် ဦးကျော်ငြိမ်းကဲ့သို့ ဗဟိုဘဏ်ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်ရမည်ဟု ရည်မှန်းချက်ထားခဲ့သည်။ ယခုခေတ်စကားနှင့် ပြောရလျှင် crazy ဖြစ်သည်ဟု ဆိုရပါမည်။

အကြောင်းတိုက်ဆိုင်ပုံမှာ စာရေးသူတို့ ဒုတိယနှစ်အောင်မြင်၍ တတိယနှစ်ဝါဏီလူ့တန်းတက်သည့်နှစ်တွင် ဘဏ်လုပ်ငန်း၊ ဘဏ္ဍာရေးနှင့် အာမခံလုပ်ငန်းပညာ အဓိကဘာသာပြဋ္ဌာန်းချိန်နှင့်ကြုံရသည်။ မည်သို့မျှ စဉ်းစားမနေတော့ဘဲ ဘဏ်၊ ဘဏ္ဍာရေး၊ အာမခံပညာကို အဓိကဘာသာအဖြစ်ယူခဲ့သည်။ စိတ်ဓာတ်ပြင်းထန်ပြီး ဝါသနာပါသဖြင့် တတိယနှစ်နှင့် စတုတ္ထနှစ်တို့တွင် ထူးချွန်စွာအောင်မြင်ခဲ့သည်။

စာမေးပွဲ အောင်စာရင်းထွက်သည့်နေ့က အောင်စာရင်းကြည့်ပြီး အပြန်တွင် ဗဟိုဘဏ်သို့သွားရောက်ပြီး ဥက္ကဋ္ဌဦးကျော်ငြိမ်းကို တွေ့ဆုံခဲ့သည်။ ကြောက်ရမှန်း၊ မလုပ်သင့်မှန်း၊ လုပ်သင့်မှန်းမစဉ်းစားဘဲ ပြင်းပြသော ဆန္ဒတစ်ခုတည်း၏ စေ့ဆော်မှုနှင့်အရဲစွန့်ကာသွားရောက်တွေ့ဆုံခဲ့သည်။

တွေ့ခွင့်တောင်းသောအခါ ကဒပွန်ရွာကဟုပြောပြီး ခွင့်တောင်းသည်။ ဘကြီး ဦးကျော်ငြိမ်းက တွေ့ခွင့်ပြုသည်။ ထိုစဉ်က သူသည် ဒါရိုက်တာအဖွဲ့အစည်းအဝေးခန်းတွင် ရုံးထိုင်သည်။ စာရေးသူက မိမိကိုယ်ကို မိတ်ဆက်၍ ဘကြီးကိုအားကျပြီး ဘဏ်လုပ်ငန်းပညာသင်ယူခဲ့ကြောင်း ယခုဝါဏီလူ့ရံပြီဖြစ်၍ ဘဏ်တွင်အလုပ်တစ်နေရာ ရလိုကြောင်းပြောပြသည်။ ဦးကျော်ငြိမ်းက အခုအချိန်ရုံးချိန်ဖြစ်၍ မင်းကိုမေးစရာရှိတာမေးရအောင် တနင်္ဂနွေနေ့၊ နံနက်(၉)နာရီတွင် သူနေထိုင်သော ရွှေတိဂုံဘုရားအရှေ့ဘက်မုခ်ရှိ နေရပ်သို့ လာရန်ပြောလိုက်သည်။

တနင်္ဂနွေနေ့သို့ရောက်သောအခါ သူမှာသည့်အတိုင်း သွားရောက်တွေ့ဆုံရာတွင် ဘဏ်လုပ်ငန်းအကြောင်းကို မေးခွန်းများစွာမေးခဲ့သည်။ ထို့နောက် 'အေး မင်းကို ဘဏ္ဍာအခွန်ဝန်ကြီးဌာနက အလုပ်သင်ခန့်လိမ့်မယ်။ မင်းဘဏ်မှာလုပ်ချင်ရင် ဆက်ကြိုးစား' ဟုပြောကာ ပြန်လွှတ်လိုက်သည်။ ခဲလေသမျှ သဲရေကျ ဖြစ်ရသည်။ ဤသို့ဖြင့် ဘဏ္ဍာရေးနှင့်အခွန်ဝန်ကြီးဌာနတွင် အလုပ်သင်၊ နောက်စီးပွားရေးတက္ကသိုလ် ဝါဏီဇဝေဒဌာနနည်းပြဆရာအဖြစ် အမှုထမ်းခဲ့သည်။

သုံးလေးနှစ်ခန့်ကြာသော် ပြည်သူ့ဘဏ် (ထိုစဉ်က တစ်ခုတည်းသောဘဏ်) ကလက်ထောက်မန်နေဂျာရာထူး (၄) နေရာကို ဝန်ထမ်းရွေးချယ်လေ့ကျင့်ရေးအဖွဲ့မှတစ်ဆင့် စစ်ဆေးခေါ်ယူရာ လက်ထောက်မန်နေဂျာဖြစ်လာပြီး မကွေးဘဏ်ခွဲတွင် တာဝန်ပေးအပ်ခံရသည်။ ဗဟိုဘဏ်သို့ ရောက်ရန် အကြိမ်ကြိမ်ကြိုးစားခဲ့သည်။ နိုင်ငံခြားပညာသင်အဖြစ် ရွေးခံရပြီးမှ ဗဟိုဘဏ်မှဥက္ကဋ္ဌနှင့် မြန်မာ့စီးပွားရေးဘဏ် ဦးဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူးတို့က သင်တန်းပြီးလျှင် သူရထိုက်သည်၊ ငါရထိုက်သည် အငြင်းပွားပြီး ပညာသင်အစီအစဉ်ကို ရပ်ဆိုင်းလိုက်သည်။ နိုင်ငံခြားပညာသင် မသွားရတော့။

ထိုစဉ်က ဗဟိုဘဏ် ဥက္ကဋ္ဌဆရာဦးကိုလေးက ဗဟိုဘဏ်နှင့် မြန်မာ့စီးပွားရေးဘဏ်ခွဲချိန်တွင် ဗဟိုဘဏ်သို့ခေါ်ယူရန် ကြိုးစားပေးသော်လည်း ဗဟိုဘဏ်အုပ်စုက သူတို့လူကို မူအရထည့်ရမည်ဆို၍ ပျက်ပြားခဲ့ရသည်။ နောက်ဆုံးဖခင်ကြီးကွယ်လွန်ခါနီးတွင် ဘဏ်မှထွက်ပြီး ကုန်သည်လုပ်ဖို့ မှာကြားခဲ့သဖြင့် ဘဏ်မှထွက်ခဲ့ရသည်။ ဤနေရာတွင် ဇာတ်လမ်းရှည်မည်စိုး၍ ဖြတ်တောက်ထားသည်။ ဒုက္ခမျိုးစုံရောက်ခဲ့ရသည်။ ဘဏ်အုပ်စုများ သူ့လူ၊ ငါ့လူခွဲခြားမြောက်စားချိန်တွင် အသစ်ဝင်လာသော ကျွန်တော်တို့မှာ အပယ်ခံဖြစ်ကာ ပြောင်းရွှေ့ရန်ပင်အခွင့်မပေးခဲ့။ လက်မြောက်ကာ ထွက်ခဲ့ရသည်။

ဤသို့ဖြင့် ၁၉၇၇ ခုနှစ်တွင် ဘဏ်မှထွက်လာပြီး ၁၅ နှစ်တိုင်တိုင် ကုန်သည်ဘဝ၊ ကျူရှင်ဆရာဘဝဖြင့် ရှိန်းကန်ခဲ့သည်။ ဘဝဝမ်းကွေ့ဖြစ်သည်။ ၁၉၉၂ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံ ငွေရေးကြေးရေး အဖွဲ့အစည်းများ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းသောအခါ ဥပဒေယနေပြဋ္ဌာန်းသည်နှင့် နောက်တစ်နေ့တွင် ဘဏ်

သင်တန်းကျောင်းကြော်ငြာကို သတင်းစာတွင်ထည့်ကာ သင်တန်းဖွင့်ခဲ့သည်။ ထိုစဉ်က သင်တန်းသို့ ပထမဆုံးလာတက်သူ လေးငါးဦးရှိရာ တစ်ဦးမှာ မြန်မာအရှေ့တိုင်းဘဏ်မှ ဒုတိယဦးဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူး ဒေါ်ကြည်ကြည် သန်း ဖြစ်သည်။

သင်တန်းပေးမည့်အကြောင်း ထိုအချိန်ကတည်ထောင်ရန် စိုင်းပြင်းနေသည့် သမဝါယမဘဏ်၊ ပထမပုဂ္ဂလိကဘဏ်များနှင့် ဆက်သွယ်ကြော်ငြာခဲ့သည်။ ပထမ ပုဂ္ဂလိကဘဏ်မှ ဆရာဒေါက်တာဦးစိန်မောင်မှ သင်တန်းလာပေးစေသည်။ သင်တန်းနည်းပြရာမှ ဆရာကသဘောကျသဖြင့် ဒါရိုက်တာအဖြစ် အရွေးခံရန် တိုက်တွန်းသောကြောင့် ပထမဆုံးရွေးချယ်ခံ ဒါရိုက်တာအဖွဲ့တွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်လည်းကောင်း၊ ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ အတွင်း ရေးမှူး အဖြစ်လည်းကောင်း တာဝန်ပေးခံရသည်။

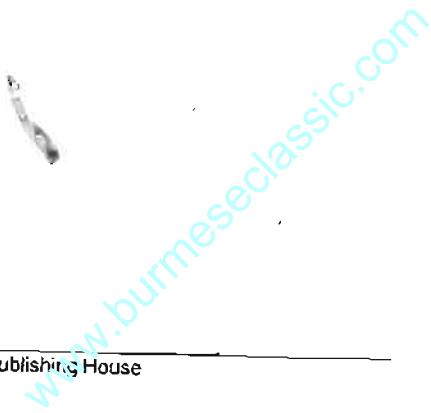
ဤအချိန်တွင် အစိုးရဘဏ်မှ အငြိမ်းစားယူပြီး သမဝါယမဘဏ်တွင် အထွေထွေမန်နေဂျာအဖြစ်တာဝန်ယူသူက တကူးတက ပထမပုဂ္ဂလိကဘဏ်ဥက္ကဋ္ဌ ဆရာဦးစိန်မောင်ထံ လာရောက်၍ လက်ထောက်မန်နေဂျာသာလုပ်ခဲ့ဖူးသော ဤသူငယ်ကို ဒါရိုက်တာအဖြစ်မခန့်သင့်ကြောင်း ကန့်ကွက်သေးသည်။ ဆရာက အရင်က ဘာဖြစ်ခဲ့ဖြစ်ခဲ့ဒီလူငယ်မှာ အရည်အချင်းရှိတယ်ဟု ယတိပြတ်ပြောလိုက်ရသည်ဟုဆရာက ပြန်ပြောသဖြင့် သိခဲ့ရသည်။

ထိုပုဂ္ဂိုလ်ကြီးကို မခံချင်သဖြင့် ကမ္ဘောဇဘဏ် တောင်ကြီးတွင် ဖွင့်မည်ဆိုသောအခါ ကိုယ်တိုင် သင်တန်းပေး၊ ကိုယ်တိုင် ညွှန်ကြားချက် ရေး ကိုယ်တိုင်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ကာဘဏ်တစ်ခုကို ဖြစ်မြောက်အောင်ထူထောင်ပေးခဲ့သည်။ ယနေ့ကမ္ဘောဇဘဏ်ကြီး၏ အောင်မြင်မှုကို အဝေးမှ ငေးကြည့်ကာပြုံးပျော်နေမိပါသည်။

ယခုရေးသားခဲ့သော စာရေးသူ၏ ဘဝအတွေ့အကြုံမှာ ကြားဝါစရာ မဟုတ်ပါ။ မိမိ၌ ပြင်းပြသောဆန္ဒရှိလျှင် မည်သည့်အခက်အခဲများ၊ မည်သည့် ဆုံးရှုံးမှုများ၊ မည်သည့်တံတိုင်းများ တားဆီးနေပါစေ အောင်မြင်မှုကို ကြိုးစားရယူနိုင်သည်ဟု သာဓကပြုပြောကြားခြင်းမျှသာဖြစ်ပါသည်။

မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင် ကြိုးစားရာတွင် မဆုတ်မနစ်ပြင်းပြသော

ဆန္ဒရှိရန်လိုအပ်ကြောင်း အကြံပြုလိုက်ရပါသည်။



မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင် ကြိုးစားရာတွင် အရေးပါသော အချက်တစ်ရပ်မှာ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်း (competitiveness) ရှိနေရန်ကြိုးစားနေကြရပါမည်။ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းဟု ဆိုသည်နှင့် မိမိနှင့်ယှဉ်ရမည့် အခြားတစ်ခုခု၊ တစ်ဦးဦး ရှိရန်လိုအပ်သည့် သဘောဖြစ်ပါသည်။ မိမိကိုယ်မိမိ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်ခြင်းလည်း ပါဝင်နေပါသည်။ မနေ့ကမိမိနှင့် ဒီနေ့မိမိ၊ ဒီနေ့မိမိနှင့် မနက်ဖြန်မိမိ ယှဉ်ပြိုင်ကြရပါမည်။ မနေ့က မိမိ၏ ပညာ၊ ဓန၊ သီလသည် ယနေ့ မိမိ၏ ပညာ၊ ဓန၊ သီလထက်နည်းနေလျှင် တစ်နည်းအားဖြင့် ယနေ့မိမိက ပညာ အရာတွင်လည်းကောင်း၊ စီးပွားဥစ္စာအရာတွင်လည်းကောင်း၊ အကျင့်သီလ အရာတွင်လည်းကောင်း၊ သာလွန်လာလျှင်လည်းကောင်း ယနေ့ထက် မနက်ဖြန်တွင် ပို၍သာလွန်အောင်ကြိုးပမ်းကြရပေမည်။

‘ပြင်လာလျှင် အရှုံးပေး၊ နှလုံးအေးတဲ့ဆေး’ ဟူသောစကားသည် ရှုထောင့် တစ်ခုမှာကြည့်လျှင် မှန်သည်ဟုထင်ရသော်လည်း လောကီရပ်ရွာနယ်ပယ် တွင် ယင်းအယူအဆသည် မိမိကိုယ်ကို ချောက်ထဲသို့ကျစေသော အယူ အဆဖြစ်၍ စွန့်လွှတ်သင့်ပါသည်။ ပညာဆည်းပူးရာသွင် ဖြစ်စေ၊ စီးပွားရှာဖွေရာတွင် ဖြစ်စေ အချိန်မရွေးယှဉ်ပြိုင်မှုများ၊ စိန်ခေါ်မှုများရှိ



တတ်ပေရာ မိမိကိုယ်ကို အချိန်မရွေးယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းရှိစေရန် အစဉ်ကြိုးပမ်းနေဖို့လိုပါမည်။ ဤနေရာတွင် မိမိ၏အရည်အသွေးကို တိုးတက်အောင် အစဉ်ကြိုးပမ်းနေရပါသည်။ မိမိ၏ အရည်အသွေးကို မတိုးတက်စေဘဲ မိမိနှင့် ယှဉ်ပြိုင်ဘက်အား ပျက်စီးရာပျက်စီးကြောင်း ကြံစည်၍ အနိုင်ယူခြင်းမျိုးကို မူကား လုံးဝမလုပ်သင့် မလုပ်ထိုက်သော အပြုအမူပင်ဖြစ်ပါသည်။

ယုန်၏ခြေထောက်နှစ်ချောင်းကို ကြိုးဖြင့်ချည်နှောင်၍ လိပ်သည် မိမိသွားနေကျ ခပ်နွေးနွေးဖြင့်ပင် ပန်းဝင်သွားသည့် နိုင်ခြင်းမျိုးသည် ဩဘာပေးရန်မကောင်း၊ အတုယူအားကျထိုက်ဖွယ်မရှိသော ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းရှိခြင်းဆိုသည်မှာ မျှတသော အခြေအနေ တစ်ရပ်တွင် လွတ်လပ်စွာပြိုင်ဆိုင်နိုင်စွမ်းရှိခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ မြန်မာ့ သမိုင်းတွင် ကံရာဇာကြီး၊ ကံရာဇာငယ်ညီနှောင်တို့ ထီးနန်းအတွက် ယှဉ်ပြိုင်ရာတွင် တစ်ညဉ့်အတွင်း ဘုရားတည်၍ ပြီးမြောက်သောသူက ထီးနန်း ဆက်ခံခွင့် ရမည်ဟု ပညာရှိအမတ်ကြီးများက သတ်မှတ်ကြသည်။ ကံရာဇာကြီးသည် သမားရိုးကျသမားတစ်ဦး ဖြစ်သောကြောင့် ထုံးစံအတိုင်း အုတ်၊ အင်္ဂတေများဖြင့်တည်ရာ မပြီးမြောက်တဲ့ခဲချေ။ ကံရာဇာငယ်ကမူ ဆန်းသစ် တီထွင်သော စိတ်ကူးဖြင့် ဝါးတိုင်စိုက်၊ ပိတ်ဖြူပတ်ဖြင့် ဘုရားတည်ရာ ညဉ့်တွင်းချင်းပြီးမြောက်၍ ညီတော်ကံရာဇာငယ်က ထီးနန်းစိုးစံခဲ့ရဖူးသည်။

ဤနေရာတွင် သင်ခန်းစာယူထိုက်သည့် အချက်မှာ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းရှိဖို့ Traditional concept ကို စွန့်လွှတ်ပြီး Innovative concept ကို စွဲကိုင်ရပေမည်။ ဆန်းသစ်တီထွင်နိုင်သော ဉာဏ်ကို အစဉ်အမြဲရင့်သန်အောင်ကြိုးပမ်းနေကြရ ပေမည်။ အထူးသဖြင့် စီးပွားရေးလောကတွင် ဆန်းသစ်တီထွင်သော စိတ် ကူးဉာဏ်သည် အလွန်အရေးပါလေသည်။

စာရေးသူသည် လွန်ခဲ့သော နှစ် ၃၀ ကျော်က မကွေးမြို့တွင် ဘဏ် ဝန်ထမ်းဘဝနှင့် နေထိုင်ခဲ့ဖူးသည်။ ထိုစဉ်က မကွေးမှ ရန်ကုန်သို့လာလျှင် မြေပဲလိပ်၊ နှမ်းပျစ်တို့ဝယ်လာခဲ့သည်။ မကွေးတွင် ကျောင်းဆရာမ တာဝန် ထမ်းခဲ့သော ဇနီးသည်ကို ဆရာကန်တော့ပွဲဖိတ်ကြားခံရ၍ လိုက်ပါပို့ဆောင် ခဲ့သည်။ အပြန်တွင် တပည့်များကပေးသော မကွေးလက်ဆောင်များကို ကြည့်သောအခါ မြေပဲလိပ်နှင့် နှမ်းပျစ်တို့ပင် ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် မတူသော

အချက်မှာ ယခင်ကကဲ့သို့ မြေပဲလိပ်တုံးလေးကို စက္ကူနှင့်ဖြစ်သလို ပတ်ထား ခြင်းမျိုးမဟုတ်။ နိုင်ငံတကာ စားသောက်ကုန်စုံနှုန်းများနှင့် အညီစနစ်တကျ သန့်သန့်ပြန်ပြန်ထုတ်ထား၍ လှပသောအဖုံးများဖြင့် တပ်မက်ချင်စဖွယ် ကောင်းသေးတော့သည်။

ထိုလုပ်ငန်းရှင်သည် သာမန်လက်ဖက်ရည်ဆိုင်လေးလုပ်ရာမှ ယခုအခါ မကွေးမြို့ပေါ်တွင် 'ကောင်းမွန်' အမည်နှင့် ကုန်တိုက်ကြီး၊ ဆေးပေးခန်းကြီးများ နှင့် လုပ်ငန်းပေါင်းများစွာကို ပိုင်ဆိုင်သော သူဌေးကြီးတစ်ဦးဖြစ်လာ နေကြောင်းကြားသိရသည်။ မကွေးမြို့ခံတို့၏ မြေပဲလိပ်၊ နှမ်းပျစ်တို့ကို လာရောက်ယှဉ်ပြိုင် အနိုင်ရသွားသောလုပ်ငန်းရှင်၏ အရည်အချင်းမှာ Cre- ative တီထွင်ဖန်တီးနိုင်စွမ်းပင်ဖြစ်သည်။

အလားတူပင် ကျွန်ုပ်တို့ ယခင်ကခရီးသွားသည့်အခါ ရေသန့်ဘူးများ ဝယ်မသွားကြ၊ လမ်းတွင်ရေရမယ် ရေ . . . ရေ ဆိုသောကလေးငယ်များထံမှ ရေကို တရှိုက်မက်မက်သောက်ခဲ့ကြသည်။ ယခုမူ မြန်မာပြည်တွင် ရေ ယဉ်ကျေးမှုသည် လုံးဝပြောင်းလဲသွားပေသည်။ ထမင်းကို လက်ဖြင့် စားလျှင် ရောဂါဖိုးကူးစက်ရရှိနိုင်သည် ဟူသော အယူအဆကို လုံးလုံးလျားလျားပြောင်း လဲနိုင်စွမ်း မရှိသေးသော်လည်း ရေသန့်ဘူးကရေကို သောက်ရမည်ဟူသော ရေယဉ်ကျေးမှုမှာ တောရွာအထိ ပျံ့နှံ့ခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် လမ်းခရီးထမင်း ဆိုင်များတွင် ထမင်းဝင်စားသောအခါ ထမင်းကို လက်နှင့်အားရပါးရစားပြီး ရေသန့်ဘူးကို ဘူးလိုက်မော့နေသူများစွာကို ကြုံတွေ့ရသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ရေသန့် ထုတ်လုပ်သော လုပ်ငန်းများ၏ ဖန်တီးနိုင်သော စွမ်းအား (Creative Capicity) ကို ချီးကျူးမိပါသည်။

လူ၏ သဘာဝတစ်ခုမှာ သမားရိုးကျလမ်းကြောင်းပေါ်တွင် လျှောက်ရ သည်မှာ ပင်ပန်းမကြီး၊ သက်သောင့်သက်သာနိုင်သည် စိတ်မပင်ပန်းရအောင် ထို့ကြောင့် အခြားသူတစ်ပါးမလုပ်သေးသော အလုပ်တစ်ခုကို ကြံသစွန့်စား တီထွင်၍ အောင်မြင်အောင် လုပ်ကိုင်လိုသော ဆန္ဒမရှိကြချေ။ ပင်းသို့သော ဆန္ဒရှိသည့်တိုင် မအောင်မြင်၊ အောင်မြင်အောင် လုပ်ကိုင်မည်ဟူသော ဇွဲမရှိကြချေ။ ဤသို့သော သူများသည် သမားရိုးကျလမ်းကြောင်းပေါ်တွင် ရသမျှနှင့် ရောင့်ရဲကာ နောက်ဆုံးတွင် ဈေးလွှာကံမှ ရှုံးနိမ့်ထွက်ခွာခဲ့ကြ

ရသည်သာဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးဘဝသည် အစဉ်အမြဲ စိန်ခေါ်မှုများရှိနေတတ်သည်သာမက အပြောင်းအလဲများကလည်း အလွန်လျင်မြန်စွာပြောင်းလဲနေတတ်ပေသည်။ ကိုယ့်ရပ်ကိုယ်ရွာ၊ ကိုယ့်ဒေသတွင် ကိုယ့်လုပ်ငန်းလေးနှင့် ဟူသော ကျဉ်းမြောင်းသည့် စိတ်ကူးစိတ်သန်းများသည် ယနေ့ခေတ်တွင် အံ့မဝင်တော့ချေ။

e-business များ globalization များသည် ဆူနာမီထက်မနိမ့်သော လှိုင်းလုံးများဖြင့် ကမ္ဘာကို ရိုက်ခတ်လွှမ်းမိုးလာနေကြပေပြီ။ ယင်းအတွက် ဆန်းသစ်သော စိတ်ကူး၊ ဖန်တီးတီထွင်နိုင်သော ဉာဏ်နှင့် စိတ်ကူးကို လက်တွေ့ကျကျ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်မည့် စွန့်ဦးတီထွင်လုပ်ငန်းရှင် စိတ်ဓာတ် (Entrepreneurship) ရှိဖို့လိုအပ်ပေသည်။ သာဓကပြရလျှင် အထက်တွင် ဆိုခဲ့ပြီးသော မကွေးမြို့မှ ကောင်းမွန်လုပ်ငန်းသည်လည်းကောင်း၊ Alpine ငွေသန့် လုပ်ငန်းသည်လည်းကောင်း၊ City Mart ကုန်တိုက်သည်လည်းကောင်း သာဓက ဆောင်လျက်ရှိကြပေသည်။

ပြန်၍ ချုပ်ရသော် Innovative, Creative, Entrepreneurial (ICE) သည် ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်း Competitiveness အခြေခံများပင်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် မိမိလုပ်ငန်း၏ အားသာချက် (Strength) များနှင့် (Weakness) အားနည်းချက်များကို အစဉ်အမြဲ မှန်မှန်ကန်ကန် သုံးသပ်ခြင်း၊ ပြိုင်ဘက်များ၏ အားသာချက်များနှင့် အားနည်းချက်များကို မိမိတို့၏ အားသာချက်များနှင့် ယှဉ်ပြိုင်နိုင်မှုသာလျှင် Competitiveness ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းအမှန်တကယ်ရှိပါလိမ့်မည်။

ထို့ပြင် မိမိလုပ်ငန်း၊ မိမိရုံးအတွင်း မိမိအလုပ်များပေါ်တွင်သာ ရာနှုန်းပြည့်အာရုံစိုက်နေခြင်းဖြင့် ထိရောက်သင့်သလောက် မထိရောက်နိုင်ချေ။ ပတ်ဝန်းကျင်လောကကြီးကို မျက်စိဖွင့်နားစွင့်ထားပြီး ပေါ်လာမည့် အခွင့်အလမ်းများ Opportunity နှင့် Threats အခက်အခဲများကို သိမြင်နိုင်စွမ်း ရှိရပါလိမ့်မည်။ အခက်အခဲများကို ကြိုတင်ကာကွယ်တားဆီးရန် ကြိုးပမ်းပြင်ဆင်ထားရမည်ဖြစ်ပြီး ပေါ်ပေါက်လာမည့် အခွင့်အလမ်းများကို အဓိအရ ဆုပ်ကိုင်နိုင်မည်ဆိုလျှင် ကြိုးစားသလောက် အောင်မြင်ထွန်းပေါက်သော လူသားတစ်ယောက် ဖြစ်လာလိမ့်မည်။

မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင်ကြိုးစားရာတွင် မိမိဖြတ်သန်းရသော ဘဝများ၌ ဆုံးဖြတ်ချက်အမြောက်အမြားကို ဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်ကြရပါလိမ့်မည်။ အသေးအဖွဲ့ကိစ္စများမှ အစပြု၍ ဘဝတစ်ခုလုံး၏ ရှေ့ရေးနှင့်ဆိုင်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို နေ့စဉ်နှင့်အမျှ ဆုံးဖြတ်ကြရမည်မှာ သေချာပေသည်။ ဆုံးဖြတ်သည့် အပြုအမူသည် ပုံစံသုံးမျိုးရှိသည်ကိုတွေ့ရပါသည်။ ပထမပုံစံမှာ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ တောင်းဆိုမှုကြောင့် ကိုယ်နောက်စိတ်ပါဆုံးဖြတ်ခြင်းမျိုး ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာထီးမပါဘဲ လမ်းလျှောက်လာနေစဉ် ဝုန်းခနဲမိုးသည်ထန်စွာ ရွာချလိုက်သောအခါ မိုးစိုမည်ကိုစိုးသဖြင့် ဘာကိုမျှမစဉ်းစားနိုင်တော့ဘဲ နီးရာမိုးခိုနိုင်မည့်နေရာသို့ အပြေးအလွှား ဝင်ရောက်မိုးခိုလိုက်ခြင်းမျိုး၊ လမ်းလျှောက်လာစဉ် ဝိုက်အလွန်ဆာလောင်လာသဖြင့် လမ်းဘေးဆိုင်သော၊ ဘာသော စဉ်းစားမနေနိုင်တော့ဘဲ ကြီးရာဆိုင်တစ်ဆိုင်တွင် ဝင်စားမိခြင်းမျိုးသည် ကိုယ်နောက်စိတ်ပါဆုံးဖြတ်ရသော ဆုံးဖြတ်ခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။

တချို့သော ကိုယ်နောက်စိတ်ပါဆုံးဖြတ်ချက်မျိုးသည် ဇာမားအမှန်ကြောင့် ပြဿနာရှိသည့်တိုင် အကျိုးဆက်မှာအရေးမကြီးသော အခက်အခဲ၊ ဆုံးရှုံးမှုမျိုး ကြုံရတတ်သော်လည်း တစ်ခါတရံတွင် ပင်းသို့သော ဆုံးဖြတ်ချက်မျိုးသည် ဘဝတစ်ခုလုံး မြှုပ်တတ်သည်ကို သတိရသင့်ပေသည်။

ကျွန်တော်သည် HIV ဝေဒနာသည်များ၏ လူမှုစီးပွားမြှင့်တင်ရေးအတွက် အသေးစားချေးငွေ ထုတ်ချေးသောစီမံချက်တွင် တာဝန်ယူခဲ့စဉ်က မိန်းမပျို လေးတစ်ဦးကို တွေ့ခဲ့ရဖူးပါသည်။ ထိုမိန်းမပျိုလေးသည် အသက် ၂၀ခန့်သာ ရှိသေးသော်လည်း သူ့တွင် HIV ရောဂါ စွဲကပ်နေသည်ကိုတွေ့ရလေသည်။ လုပ်ငန်းသဘောအရ တွေ့ဆုံမေးမြန်းသောအခါ မျက်ရည်လည်၍ တုန်ခါ သော ရင်နှင့်သံဖြင့် ပြောပြသော သူမ၏ ဇာတ်ကြောင်းတွင် မိဘမောင်ဘွား၊ ညီအကိုမောင်နှမများအားလုံး ရိုးသားဖြူစင်သော မိသားစုမှ မိသားစုဝင် တစ်ဦးဖြစ်ပါသည်။ ပျိုရွယ်သူတို့ထုံးစံအတိုင်း ချစ်သူရည်းစားထားခဲ့ပါသည်။ တစ်နေ့တွင် ချစ်သူနှင့် ချိန်းတွေ့ကြရာမှ ကိုယ်နောက်စိတ်ပါများယွင်းခဲ့ကြ သည်။ ထို့နောက် ထိုချစ်သူကို မတွေ့ရတော့ချေ။ အချိန်အတန်ကြာလာသော် ချောင်းဆိုးရောဂါဖြစ်ပွားသဖြင့် ဆရာဝန်ပြရာမှ သွေးစစ်ကြည့်သောအခါ သူမ၌ ချစ်သူကထားရစ်ခဲ့သည့် HIV ပိုးရှိနေသည်ကိုသိရသည်။ မိသားစု တစ်စုလုံး အရွက်ရကာ နောက်ဆုံးနေရာသစ်တစ်ခုသို့ ပြောင်းရွှေ့ ဇာတ်မြှုပ်နေခဲ့တော့သည်။

ဤကဲ့သို့သော ဆုံးဖြတ်ချက်မျိုးသည် ကိုယ်နောက်စိတ်ပါ ဆုံးဖြတ်မှား ခဲ့သဖြင့် တစ်ကြိမ်မှားယုံနှင့်ပင် တစ်သက်လုံး ဒုက္ခမျိုးစုံကြုံတွေ့ရတတ်သည့် နမူနာသာမကပင်ဖြစ်သည်။

ဒုတိယဆုံးဖြတ်ပုံ အပြုအမူမှာ S-R ပုံစံဖြစ်ပါသည်။ အရှည်အားဖြင့် Stimuli-Response ပုံစံဖြစ်ပါသည်။ အာရုံခံမိသည်နှင့်တစ်ပြိုင်နက် မဆိုင်းမတွ တုံ့ပြန်သော ဆုံးဖြတ်ချက်မျိုးဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ အလွန်ပူသော အိုးကို လက်ဖြင့်ထိလိုက်သည့်အခါ ပူသည်ကို အာရုံခံစားမိသည်နှင့် တစ်ပြိုင်နက် လက်ကို ရုပ်လိုက်ခြင်းသည် အာရုံခံ၍ မဆိုင်းမတွတုံ့ပြန်သော ဆုံးဖြတ် ချက်မျိုးဖြစ်ပါသည်။ များသောအားဖြင့် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်မျိုးသည် မသိစိတ် (Unconscious) မှဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်မျိုးဖြစ်ပါသည်။ အလားတူပင် မှုခင်း သတင်းအများစုတွင် ပြစ်မှုကျူးလွန်မှု အများစုသည် ယင်း Stimuli-Response ပုံစံဖြင့် ဆုံးဖြတ်လုပ်ကိုင်သောကြောင့် မထင်မှတ်ဘဲ ပြစ်မှုကြီး ကိုကျူးလွန်မိ၍ ဘဝနစ်မွန်းကြရသူများဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့သောပုံစံမျိုးများ သည် စာရေးသူတို့ဝန်းကျင်တွင် အများဆုံးတွေ့ရသောပုံစံ ဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့

ဆုံးဖြတ်လိုက်သဖြင့် အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုကနည်းပြီး အပြစ်ဖြစ်မှုများသာအများ ဆုံးတွေ့ရတတ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် လောဘ၊ ဒေါသ၊ မောဟတရားများနှင့် ယှဉ်တွဲလိုက်သောအခါ မကောင်းမှု၊ အပြစ်ဖြစ်မှုအကျိုးဆက်များဖြင့် ပြည့် နေသော ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်တတ်ပါသည်။ ကျွန်တော်ဆောင်းပါးတစ် ပုဒ်တွင် ရေးခဲ့ပြီးဟုထင်ပါသည်။ ကျွန်တော်များစွာ ကြည့်ညှိလေးစားချစ်ခင်ရ သော ဝါဏီဇဗေဒဌာနမှ ပါမောက္ခဆရာကြီး ဦးဝိလှပေါသည် ကျွန်တော်တို့ ကျောင်းသားဘဝတွင် သူငယ်ချင်း၏အော်တိုစာအုပ်ထဲ၌ 'ဒေါသကိုပြင်းပြင်း ထွက်ပါ' ဟု မိန့်မှာခဲ့ဖူးပါသည်။ ထိုစဉ်က လူငယ်ပီပီ ဆရာကြီး၏ဆုံးမစကား ပေါ်တွင် အထွန်တက်မိပါသည်။ ဒေါသပဲ ထွက်မှတော့ပြင်းပြင်းဘယ်လို ထွက်ရမလဲ။ ဖြည်းဖြည်းချင်းမှဒေါသထွက်ဖို့ ဘယ်ဖြစ်မှာလဲဟု စိတ်ထဲတွင် စောဒကတက်ဖူးပါသည်။

အမှန်အားဖြင့် ဆရာကြီး၏ ဆုံးမစကားသည် Stimuli-Response ဆုံးဖြတ် ခြင်းကို မပြုလုပ်ပါနှင့်ဟုဆိုလိုကြောင်း အချိန်အတော်ကြာမှ သိရပါသည်။ လူငယ်တစ်ဦးက မိမိအားမိမိမကြိုက်နှစ်သက်သော အပြုအမူ၊ မကြိုက် နှစ်သက်သော စကားပြောလိုက်သည်ကို မြင်လိုက်၊ ကြားလိုက်သည်နှင့် အလျင် စလိုဆုံးဖြတ်ပြီး တုံ့ပြန်လိုက်သောအခါ ပဋိပက္ခများကြီးထွားလာသည်မှာ တစ်ဦးချင်းမှအစတစ်ကမ္ဘာလုံးအထိ မျက်မြင်ပင်ဖြစ်ပေသည်။ အလားတူပင် ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး၊ နိုင်ငံရေးကိစ္စများတွင် ဤသို့ အာရုံခံလက်တုံ့ပြန်သော အပြုအမူဖြင့်ဆုံးဖြတ်ကြမည်ဆိုလျှင် အမှန်ဖြစ်ဖို့ ထက် အမှားဖြစ်ဖို့က များသည်။ အကျိုးရှိဖို့ထက် အပြစ်ဖြစ်ဖို့ကများသည်။ ချမ်းသာဖို့ထက် ဆင်းရဲဖို့ကများသည်။

တတိယဆုံးဖြတ်ချက်အပြုအမူပုံစံသည် Rational Decision ဟုခေါ်သော ကျိုးကြောင်းဆက်စပ်စဉ်းစားပြီးမှ ဆုံးဖြတ်ရသောပုံစံဖြစ်သည်။ ဟိုတစ်ခေတ် တစ်ခါက ပညာရေးတွင်တက္ကသိုလ်ပညာရေးချယ်ရာ၌ အမှတ်အမှားဆုံးရသူ များသည် ဆေးတက္ကသိုလ်၊ စက်မှုတက္ကသိုလ် စသည့် တက္ကသိုလ်များကို ရွေးချယ်သင်ယူရန် ဆုံးဖြတ်ကြသည်။ မိမိ၏စရိုက်လက္ခဏာ၊ ပညာရပ်၏ သဘာဝစသည်တို့ကို ကျိုးကြောင်းဆက်စပ် စဉ်းစားခြင်းမပြုဘဲဆုံးဖြတ်ကြ သည်။ သက်ဆိုင်ရာဘွဲ့အသီးသီးရပြီးခါမှ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်



လုပ်ကြသောအခါ ပညာတတ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းတတ်ခြင်းဖြစ်နေတတ်ပေသည်။  
တချို့၊ ဤသို့ပညာတတ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းတတ်ခြင်း ဖြစ်နေသော်လည်း  
အောင်မြင်သူများမှာ ဒုန့်ဒေးရှိနေပါသည်ဟု စောဒကတက်လာမည်ဆိုလျှင်  
ကျွန်တော်မငြင်းခုံလိုပါ။ မှန်ပါသည်။ သို့သော် ဟိုစဉ်ကတည်းကသာ အစ  
ပျိုးခဲ့မည်ဆိုလျှင် ယခုအောင်မြင်မှု၏ ဆယ်ဆမကကို အောင်မြင်နိုင်ကြ  
လိမ့်မည်ဟု ထင်မြင်မိပါသည်။

ယင်းသို့သော ကျိုးကြောင်းဆက်စပ်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရာတွင်  
ပထမဦးစွာရည်မှန်းချက်သတ်မှတ်ရပါမည်။ ထို့နောက်ဆုံးဖြတ်ရမည့် ဧည့်သည်  
စရာများကို စဉ်းစားဖော်ထုတ်ရပါမည်။ ယင်းဧည့်သည်စရာများကို တစ်ခုချင်း  
အလေးပေးအမှတ်များ ပေးရပါမည်။ ယင်းအလေးပေးအမှတ်များနှင့်  
မိမိ၏လိုအပ်ချက်များကိုချင့်ချိန်ပြီးမှ အကောင်းဆုံးတစ်ခုကိုရွေးချယ်ရပါမည်။  
ယင်းဆုံးဖြတ်ရွေးချယ်ထားမှုများကို ချက်ချင်းအကောင်အထည်ဖော်၍  
အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုများကို စောင့်ကြည့်ခြင်းဖြင့် ပြန်လည်  
သုံးသပ်ခြင်း၊ ပြင်ဆင်ရန်ရှိပါက ပြန်လည်သုံးသပ်ပြင်ဆင်၍ ဆက်လက်  
အကောင်အထည်ဖော်ရပါမည်။ ဤသည်မှာ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာဆုံးဖြတ်ချက်  
ချခြင်းဖြစ်စဉ်ဖြစ်၍ စာအုပ်စာတမ်း အများအပြားတွင်တွေ့မြင်ဖတ်ရှုကြပြီး  
ဖြစ်သောကြောင့် အကျယ်မချဲ့တော့ပါ။

စာရေးသူသည် ကျောင်းဆရာဘဝနှင့် တပည့်များအပြားကိုတွေ့ဖူးပါ  
သည်။ အများအားဖြင့် ပညာရပ်တစ်ခုကိုသင်ယူရာတွင် မိမိ၏စရိုက်လက္ခဏာ၊  
ဝါသနာပါမှု၊ ဘာသာရပ်၏အခြေအနေကို စဉ်းစားခြင်းမပြုဘဲ သင်တန်း  
တက်ရန် လခကြေးငွေ အမြောက်အမြားပေးပြီးကာမှ နှစ်တစ်ဝက်မျှပင်  
မရှိသေးသောအချိန်တွင် သင်တန်းကိုဆက်မတက်တော့ဘဲ နောက်ထပ်  
ကောင်းနိုးရာရာသင်တန်းကို ပြောင်းလဲတက်ရောက်သွားတတ်ကြပါသည်။  
နောက်ဆုံးအချိန်ကုန်၊ ငွေကုန်၊ လူပန်းပြီး ဘာတစ်ခုမျှဖြစ်မြောက်မှု မရှိသည်  
ကိုတွေ့ရပါသည်။ ထို့ကြောင့် မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင် ပြုပြင်စီမံရာတွင်  
ဆုံးဖြတ်ရန်ကြုံလာသောအခါ အလျင်စလို၊ အဆင်အခြင်မဲ့၊ အကြောင်းအကျိုး  
ဆက်စပ်တွေးခေါ်ခြင်းမရှိဘဲ ကိုယ်နောက်စိတ်ပါဖြစ်စေ၊ စိတ်နောက်ကိုယ်ပါ

ဖြစ်စေမဆုံးဖြတ်သင့်ပါ။

ဆုံးဖြတ်ရာတွင်အလျင်စလို မဆုံးဖြတ်ရသော်လည်း ဆုံးဖြတ်ပြီးပြီဆိုလျှင်  
မူ မဆိုင်းမတွဲဆုံးဖြတ်သည့်အတိုင်း အလျင်အမြန်ဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။  
ဆုံးဖြတ်ပြီးမှ တွေ့ဝေခြင်း၊ ဆုတ်ဆိုင်းခြင်း၊ အချိန်ရွှေ့ခြင်းတို့သည်လည်း အား  
နည်းချက်များဖြစ်ပါသည်။ 'ယနေ့အလုပ်ယနေ့လုပ်၊ နက်ဖြန်ဘာဖြစ်လာမည်  
မသိ' ဟု ကျွန်တော်အဒေါ်ဆုံးမခဲ့သည့်စကားသည် အမှန်တကယ် တန်ဖိုးရှိ  
သောစကားဖြစ်ပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ အခွင့်အလမ်းဟူသည်မှာ နှစ်ခါလာ  
ရိုးထုံးစံမရှိတတ်ပေရာ ပေါ်လာသည့် အခွင့်အလမ်းကို အမိအရဆုတ်ကိုင်  
နိုင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ ယင်းအတွက် လုပ်ရန်ရှိသည်များကို ဖင့်နေ့မနေဘဲ  
အလျင်အမြန် လုပ်သင့်လုပ်ထိုက်သည်များကို မဆိုင်းမတွဲလုပ်ကိုင်ကြရပေ  
မည်။

ထို့ကြောင့် ယနေ့လူငယ်များသည် မိမိပညာရေးအတွက်ဖြစ်စေ တစ်ချိန်  
ချိန်တွင်စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးကိစ္စများဆောင်ရွက်ရာတွင် မိမိကိုယ်ကိုကောင်း  
အောင်၊ အကျိုးရှိအောင် လုပ်ကိုင်ရာ၌ သတိပြုရမည့်အချက်များ ဆုံးဖြတ်ရာ  
တွင် အလျင်စလိုမဆုံးဖြတ်မိစေဘဲ ကျိုးကြောင်းဆက်စပ်ဆင်ခြင်တုံတရားနှင့်  
စဉ်းစားပြီးမှ ဆုံးဖြတ်ကြရမည်ဖြစ်သကဲ့သို့ ဆုံးဖြတ်ပြီးလျှင် တုံ့ဆိုင်းတွေ့ဝေ  
အချိန်ဆွဲမနေဘဲ ချက်ချင်းအကောင်အထည်ဖော် လုပ်ကိုင်တတ်သည့်  
အလေ့အကျင့်ကိုမွေးမြူသင့်လှပေသည်။

ကျွန်တော့်ကို စာဖတ်သူများ၊ မိတ်ဆွေများ မကြာခဏလာ၍ မေးကြသောမေးခွန်းမှာ စီးပွားရေးကျဆင်းမှုပြီးဆုံးသွားပြီလား၊ ဘယ်တော့အရောင်းအဝယ်တွေ ကောင်းလာမလဲဟူသော မေးခွန်းများဖြစ်ကြပါသည်။ သာမန်အားဖြင့် စီးပွားရေးကျဆင်းချိန်တွင် လူအများဒုက္ခရောက်ကြ၍ အရောင်းအဝယ်များထိုင်းမိုင်းကြသည်။ လုပ်ငန်းတွင် အမြတ်အစွန်း နည်းပါးကြသည်။ သည့်အတွက် စိတ်သောကရောက်ကြရသည်။ စိတ်ပျက်အားငယ်ကြရသည်။ ဤသည်မှာ သဘာဝပင်ဖြစ်ပါသည်။

စီမံခန့်ခွဲသူ သဘောတရားတစ်ခုတွင် SWOT Analysis ဟူသော ဝေါဟာရတစ်ခုရှိသည်။ S ဆိုသည်မှာ Strengths အားသာချက်ဖြစ်၍ W ဆိုသည်မှာ Weakness အားနည်းချက်ဖြစ်သည်။ O မှာ Opportunity အခွင့်အလမ်းဖြစ်၍ T ဆိုသည်မှာ Threat အခက်အခဲပြဿနာများ ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းကိုလုံးဆန်းစစ်ဝေဖန်သုံးသပ်၍ ထွက်ပေါက်ရှာခြင်း၊ တိုးတက်မှုကိုရှာခြင်းသည် SWOT Analysis ၏ အကျိုးကျေးဇူးပင်ဖြစ်ပါသည်။

ပထမဦးစွာအားသာချက်နှင့် အားနည်းချက်များကို ရှုဖွေရာတွင် မိမိကိုယ်၌ ရှာဖွေရပါသည်။ မိမိတွင် သူတစ်ပါးနှင့်ယှဉ်လျှင် မည်သည့် အားသာ

ချက်များရှိသနည်း၊ မည်သည့်အားနည်းချက်များ ရှိသနည်းဟူသော မေးခွန်းကို မိမိဘာသာပြန်မေး၍ မိမိကိုယ်မိမိ ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျကျ အကဲဖြတ်ရပေမည်။ အချို့သော သူတို့သည် ပညာတတ်အရာ၌အားကောင်း၍ ကိုယ်ကာယခွန်အား ဝလတွင် အားနည်းတတ်ကြသည်။ အချို့တို့သည် ကိုယ်ခန္ဓာကြံ့ခိုင်ကျန်းမာ ၍ ပညာအရာ၌ အားနည်းတတ်ကြပေသည်။ မည်သည့်က အားသာရမည် ဟူသော ဥပဒေသမရှိပါ။

မိမိအားသာချက်များကို မှန်မှန်ကန်ကန်သုံးသပ်၍ မိမိအားနည်းချက်များ ကိုလည်း မထောက်မညှာဝေဖန်၍ အမှန်အကန် အကဲဖြတ်ထားရပေမည်။ ဥပမာဆိုကြပါစို့။ စာရေးသူသည် စာဖတ်ခြင်း၊ စာရေးခြင်း၊ စာသင်ခြင်းတို့၌ အားသာချက်များရှိပြီး ကိုယ်ကာယခွန်အားဝလစိုက်ထုတ်လုပ်ကိုင်ရမည့် အလုပ်များပေါ်၌ အားနည်းချက်များရှိပါသည်။ စာပေပညာ ဟုဆိုရာတွင် လည်း တွေးခေါ်ကြံဆရသည့် ဝိဇ္ဇာပညာ၌ အားသာချက်များရှိ၍ ဆရာဝန်၊ အင်ဂျင်နီယာအတတ်ပညာတို့၌ လုံးဝသူညာအဆင့်တွင် ရှိပါသည်။ ယခု အချိန်အထိ ဆရာဝန်ပေးသောဆေးများကို ၁၀ နှစ်ခန့်သောက်နေသော်လည်း ဘာဆေးတွေသောက်နေသလဲဟုမေးလျှင် ဆေးအမည်ကိုလုံးဝမပြောတတ်ပါ။ ဇနီးသည်က ထည့်ပေးသော ဆေးခွက်ထဲရှိဆေးများကို မော့ချလိုက်သည်မှလွဲ၍ ဆေးအမည်ကို လုံးဝမှတ်ထားလေ့မရှိပါ။

အလားတူပင် ကြမ်းကြမ်းတမ်းတမ်းရိုက်နှက် ထူထောင်းရသော လက် သမားအတတ်မျိုး၊ စိတ်ရှည်ရှည်နှင့်တစ်စချင်းဖြုတ်၊ တစ်ခုချင်းပြန်တပ်ရသော စက်မှုလုပ်ငန်းတွင် ကျွန်တော်သည် သူညာအောက်၌ရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်တော်သည် မိမိအားသာသောစာရေးခြင်း၊ စာသင်ခြင်း အလုပ်ကို အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်အဖြစ် လုပ်ကိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုလူမျိုးသည် ဝင်ငွေအကန့်အသတ်မှုသာရနိုင်၍ သိန်းထောင်ချီမချမ်းသာနိုင်သော လုပ်ငန်း ဖြစ်မှန်းသိပါလျက်မိမိအားသာချက်က ထိုအလုပ်တွင် သင့်တော်နေသဖြင့် ယင်းအလုပ်များကို ဝီရိယစိုက်ထုတ် လုပ်ကိုင်ခဲ့ပါသည်။

အခွင့်အလမ်းဟုခေါ်သော Opportunity နှင့် Threats ဟုခေါ်သော အခက်အခဲတို့မှာ မည်သည့်ဝန်းကျင်အခြေအနေမည်သည့်အချိန်အခါမဆို ရှိနေနိုင်ပါသည်။ အခက်အခဲကိုသာကြည့်၍ ယင်းအခက်အခဲကိုသာ စဉ်းစား

ပြီးညည်းညူနေလျှင် အခွင့်အလမ်းကို မမြင်နိုင်သောကြောင့် ဆင်းရဲတွင်းနက် သည်ထက်နက်ကြပါလိမ့်မည်။ အခွင့်အလမ်းနှင့် အခက်အခဲတို့သည် ခွန်တွဲ နေကြပြီး မည်သည့်အခြေအနေတွင်မဆို ရှိနိုင်ပါသည်။ ဆိုကြပါစို့။ ယေဘုယျအားဖြင့် စီးပွားရေးပွင့်လင်း၍ လွတ်လပ်စွာယှဉ်ပြိုင်ရောင်းချနိုင် သော ဈေးကွက်ထွန်းကားလာလျှင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အခွင့်အလမ်း များပေါ်ပေါက်လာလိမ့်မည်ဟု ထင်မှတ်ထားကြပါသည်။

သို့ရာတွင် တကယ့်တကယ်လွတ်လပ်သော ဈေးကွက်စီးပွားရေးစနစ်တွင် လွတ်လပ်စွာ ပြိုင်ဆိုင်မှုများနှင့် ကြုံရတတ်ပါသည်။ ထိုအချိန်မျိုးတွင် တချို့ သူများသည် ပြိုင်ဆိုင်ရသော ဈေးကွက်တွင် မိမိတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှု၊ နည်းပညာ သာလွန်မှုဟူသော အားသာချက်များကို စနစ်တကျ သူ့နေရာနှင့်သူစခန်းချ၍ အခွင့်အလမ်းများကိုဆုတ်ယူကိုင်စွဲနိုင်သော်လည်း အချို့ သူတို့သည် ယှဉ်ပြိုင် နိုင်စွမ်းမရှိ လာဘ်မမြင်၊ ရှေးရိုးစွဲသမားရိုးကျနည်းများနှင့် ယှဉ်ပြိုင်သောကြောင့် အရှုံးပေါ်ကာ ဈေးကွက်မှ ထွက်ခဲ့ရသည်။ အရှုံးကို ရင်ဆိုင်ရပြီး လူမွဲ အဖြစ်နှင့်ခံယူရသည်။

တချို့က မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဆိုရှယ်လစ်စီးပွားရေးစနစ်ကျင့်သုံးပြီး ကုန်စည် ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးရေးကို နိုင်ငံတော်နှင့် လယ်ယာလုပ်ငန်းပေါင်းစုံ သမဝါယမ များကသာ ချုပ်ကိုင်ထားစဉ်က လူအများအပြား အလုပ်လက်မဲ့ဖြစ်ကြရသည်။ ထိုခေတ်တွင် ကျွန်တော်၏ မိတ်ဆွေအမျိုးသမီးတစ်ဦးသည် ပြည်သူ့ဆိုင်များမှ တစ်ယောက်တစ်ထည် သို့မဟုတ် တစ်ယောက်တစ်ခုခွဲတမ်းနှင့် ရောင်းနေသည် ကို အနားတွင် ထိုင်စောင့်၍ ကောက်ယူပြီး တစ်ဆင့်ပြန်လည်ရောင်းချသည့် သိမ်ကြီးဈေး လေဟာပြင်ဈေးများတွင် သွားသွင်းသည်။ ထိုစဉ်က တောင်သူ လယ်သမားနေ၊ အလုပ်သမားနေ၊ ပြည်ထောင်စုနေများကို ကျိက္ကဆံကွင်းတွင် ရက်ရှည်ကျင်းပပြီး နိုင်ငံပိုင်စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံများ၊ ကုန်စည်များ ရောင်းချ ပေးသည်။ ဤသို့ ရောင်းချသောကုန်စည်များကို အမြတ်ပေးကောက်ယူပြီး ဈေးများတွင်ပြန်ရောင်းသည်။ ထိုအမျိုးသမီးသည် လူတကာကျပ်တည်းနေ သောအချိန်တွင် သူမမှာ အလုပ်ဖြစ်ပြီး ငွေကြေးအများအပြား စုဆောင်း မိသည်ကို သူမပြောသဖြင့် သိခဲ့ရသည်။



ကျွန်တော်အမြင်တွင် ရှေ့လေး၊ ငါးနှစ်အတွင်းစီးပွားရေးပြန်လည်ကောင်းလာမည်လက္ခဏာ မရှိသေးပေ။ တအိအိ ပြိုဆင်းနေဦးမည်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် စိတ်ပျက်လက်လျှော့ရန် မလိုချေ။ မည်သို့ မည်ပုံဆောင်ရွက်လျှင် အခွင့်အလမ်းရနိုင်သည်ကိုသာ စဉ်းစားထားဖို့လိုပါသည်။ ကျွန်တော်ဖတ်နေသော Capital Land မှထုတ်ဝေသည့် Building People စာအုပ်တွင် စာရေးသူကလည်း ဒုက္ခဆင်းရဲရောက်နေချိန်တွင် အခွင့်အလမ်းများဟူသော အီးမေးလ်ဆောင်းပါးဖြင့် သူ၏ဝန်ထမ်းများသို့ ဖောက်သည်ချထားသည်ကို တစ်ဆင့်ဖော်ပြလိုပါသည်။ အဆိုပါကုမ္ပဏီမှ စီအီးအိုသည် ဝီယက်နမ်နိုင်ငံ၊ ဟနွိုင်းမြို့သို့ ခေတ္တလုပ်ငန်းကိစ္စနှင့်ရောက်သွားသည်။

ဟနွိုင်းမြို့၏ လက်ငင်းအနေအထားသည် ၁၉၅၀ပြည့်နှစ်များလောက်ဆိုက စင်ကာပူနိုင်ငံနှင့်များစွာတူနေသည်။ ဟနွိုင်းတွင် လမ်းဘေးဈေးသည်များသည် တန်ဖိုးနည်းသော ကုန်ပစ္စည်းအမျိုးစုံကိုခင်းကျင်း၍ ရောင်းချနေကြသည်။ ထိုတိုင်းပြည်တွင် လူအများသည် အလွန်ပင်ပန်းကြီးစွာ အလုပ်လုပ်ကြရသည် ကိုတွေ့ရသည်။ ပျမ်းမျှလစာဝင်ငွေမှာ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၀၀မျှလောက်သာဖြစ်သည်။ ဈေးတစ်ဖက်ရောင်းရင်း အားလပ်ချိန်များတွင် စာသင်ခန်းများ သို့သွား၍ မိမိတို့တိုးတက်မှုအတွက် ပညာရှာကြသည်။ စာရင်းကိုင်ပညာ၊ အင်္ဂလိပ်စာစသည့် ဈေးကွက်စီးပွားရေးစနစ် ဖြစ်ထွန်းလာမည့်အချိန်တွင် အသုံးဝင်မည့်ပညာများကို သင်ယူကြသည်။

တစ်နေ့တွင် အမျိုးသမီးတစ်ဦးသည် ပေါင်ချိန်စက်တစ်လုံးနှင့် ကိုယ်အလေးချိန် ချိန်၍ ငွေရှာနေသည်ကိုတွေ့ရသည်။ (မြန်မာနိုင်ငံတွင်လည်း အချို့နေရာများတွင် တွေ့ရတတ်ပါသည်။) သူက သူနှင့်ပါလာသော မိတ်ဆွေကိုမေးကြည့်သောအခါ တစ်ခါချိန်လျှင် ဒေါင် (Dong) ဝီယက်နမ်ငွေ ၅၀၀ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂ဆင့်နှင့်ညီမျှသည်)ရသည်ဟု ဆိုသည်။ သူမိတ်ဆွေပြောပြချက်အရ ဝီယက်နမ်လူမျိုးတို့သည် များသောအားဖြင့် အလုပ်ပင်ပန်းသောကြောင့် အလွန်ပိန်ကြသူများဖြစ်သည်။

စာရေးသောပုဂ္ဂိုလ်က စင်ကာပူတွင် လူအများက အလွန်ဝနေကြ၍ တစ်နေ့ တစ်နေ့ မိမိကိုယ်ခန္ဓာဘယ်နှပေါင် အလေးချိန်ကျသလဲဟု သိချင်

သဖြင့် ပေါင်ချိန်စက်ဖြင့် ချိန်ကြည့်ကြသည်။ လူပိန်များသာ ရှိသော ဝီယက်နမ်တွင် ဘာကိုသိချင်၍ ချိန်တွယ်ပါမည်နည်း။ ဤလုပ်ငန်းသည် စီးပွားမဖြစ်နိုင်သော မိုက်မဲသည့်လုပ်ငန်း ဟုထင်သည်။ သို့ရာတွင် ဝီယက်နမ်တို့သည် သူတို့၏ပိန်သောခန္ဓာကိုယ်မှာ ကြည့်မကောင်းသဖြင့် ကြည့်ကောင်းအောင်ဝသည်ကို လိုချင်ကြသည်။ တစ်နေ့တစ်နေ့ မိမိအလေးချိန် မည်မျှတက်လာသည်ကို သိလိုကြသည်။ ယင်းအချက်ကို အခွင့်အလမ်းအဖြစ် မှတ်ယူ၍ ထိုအမျိုးသမီးသည် ပေါင်ချိန်စက်ဖြင့် စီးပွားရှာနေရာ အတော်အသင့်ဝင်ငွေရသည်ဟု ဆိုသည်။

စီးပွားရေးမည်မျှပင် ကျဆင်းစေကာမူ လူတို့သည် မိမိတို့ဘဝရှင်သန်ရေးအတွက်စားဝတ်နေရေးပြုလုပ်ကြရမည်။ လိုအပ်ချက်များရှိကြပေလိမ့်မည်။ မည်သည့်လုပ်ငန်းသည် ယင်းသို့သောခက်ခဲသည့် အချိန်မျိုးတွင်ပင် အခွင့်အလမ်းကိုရှာဖွေတတ်မည်ဆိုလျှင် တိုးတက်ကြီးပွားမှုနှေးကွေးသည့်တိုင်ရှင်သန်နိုင်ရေးအခက်အခဲများကိုမူ ကျော်လွှားလွန်မြောက်သွားမည် ဖြစ်ပေသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ထိုမျှအခြေအနေမဆိုးသေး။ သို့တိုင်အောင် ညည်းညူနေမည့်အစား၊ လက်မိုင်ချနေမည့်အစား အခွင့်အလမ်းကိုရှာ၍ ရုန်းကန်မည်ဆိုလျှင် စိုးရွံ့စရာရှိမည်မဟုတ်ပါဟု အားပေးလိုက်ရပါကြောင်း။

လောကတွင် အတွင်ကျယ်ဆုံး လုပ်ငန်းကိုပြပါဟုဆိုလျှင် ရောင်းခြင်း၊ ဝယ်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်ဟု ဆိုရပါမည်။ လူတို့သည် တစ်ကြိမ်တွင် ရောင်းသူဖြစ်စေကာမူ နောက်တစ်ကြိမ်တွင်မူ ဝယ်သူဖြစ်တတ်ပါသည်။ ဆိုကြပါစို့၊ ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် သူ၏လုပ်အား(ဝန်ဆောင်မှု) ကို ကုမ္ပဏီတွင် ရောင်းချသူဖြစ်ပါသည်။ ရောင်းချ၍ရသော လုပ်အားခဖြင့် သူ့စားဝတ်နေရေးအတွက် လိုအပ်သော ပစ္စည်းများကို ဝယ်ယူရပေသည်။ ထိုအချိန်တွင် သူသည် ဝယ်သူအဖြစ် သရုပ်ဆောင်ရပေသည်။ လူ့ဘဝတစ်လျှောက်လုံးလူတို့သည် ဝယ်ခြင်း၊ ရောင်းခြင်းဖြင့်သာ ဘဝကိုလှုပ်ရှားရုန်းကန်နေကြပေသည်။

ဤသို့ ရုန်းကန်လှုပ်ရှားကြရာတွင် အချို့သောသူတို့သည် မိမိ၏နဂိုဘဝ ထက်များစွာမြင့်မားသောဘဝများသို့ တက်လှမ်းရောက်ရှိသွားကြပြီး အချို့တို့မှာမူ နဂိုဘဝအတိုင်းရှိနေတတ်ပါသည်။ အချို့မှာမူ နဂိုဘဝထက်ပင်များစွာနိမ့်ကျသော ဘဝကို ရောက်ရှိသွားကြပေသဖြင့်။ အဘယ်ကြောင့် ဤသို့ကွာခြားသွားကြပါသနည်း။ အဓိကသော့ချက်မှာ 'စေတနာ'ပင်ဖြစ်ပါသည်။ စေတနာဟူသော စကားကို အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကားဖြင့် ပိုက်ရိုက်သုံးနှုန်းသော ဝေါဟာရကို စာရေးသူအနေနှင့် ဉာဏ်မမီ၍ မသိခဲ့ချေ။ သို့သော်

မြန်မာ့လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင်မူ စေတနာဟူသော ဝေါဟာရသည် အလွန် အသုံးများသော ဝေါဟာရဖြစ်ပေသည်။ သို့ရာတွင် 'စေတနာ'၏ ပင်ရင်းကို သိသောသူ၊ 'စေတနာ'ဟူသော စကားလုံးကို တိတိကျကျလိုက်နာကျင့်သုံးရာ တွင် အားနည်းသူများရှိသကဲ့သို့ အားသာသောသူများလည်းရှိလေသည်။

စေတနာတွင် ကောင်းသောစေတနာနှင့်မကောင်းသော စေတနာဟူ၍ ခွဲခြားနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ မည်သည့်စေတနာပင်ဖြစ်စေ တူသောအကျိုးကို ပေးတတ်ပေသည်။ ကျွန်တော်ကိုးကွယ်သော ဆရာတော်၏ စံကျောင်းပေါ်တွင် ကျောက်သားကိုထွင်းထု၍ စာတန်းချိတ်ထားသည်မှာ 'စေတနာသည် တူသောအကျိုးပေးသည်' ဟူသတတ်။ မှန်သောအဆိုပင်ဖြစ်ပါသည်။ မကောင်းသောစေတနာထားတတ်ရန်မှာ များစွာလွယ်ကူလှသော်လည်း ကောင်းသောစေတနာထားတတ်ရန်မှာ သတိကပ်၍ဆောင်ရွက်ရသော အလုပ်ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် ကောင်းသောစေတနာထား၍ ဆောင်ရွက်တတ် သောအလေ့အကျင့်ကို လေ့ကျင့်ဖန်များလျှင် အကျင့်ပါ၍ ကောင်းသောစေ တနာထား၍ ဆောင်ရွက်တတ်လာပါသည်။

မည်သည့်အချိန်တွင် စေတနာထားမည်နည်းဟု မေးစရာရှိလာပါသည်။ သို့မဟုတ် မည်သူ့အတွက် စေတနာထား မည်နည်းဟုလည်း မေးနိုင်ပါသည်။ မည် သည့်အချိန်တွင်မဆို၊ မည်သူ့အတွက်မဆို မည်သည့်အလုပ်ကိုမဆို စေတနာထားနိုင်ပါသည်။ အချိန်မရွေး၊ နေရာမရွေး၊ ပုဂ္ဂိုလ်မရွေး၊ စေတနာထား၍ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ယုတ်စွာဆုံး မိမိ တစ်ဦးတည်းအတွက်ပင်လျှင်စေတနာထား ဆောင်ရွက်ရန်လိုပါသည်။ ကျောင်းသားလူငယ်များအနေနှင့် စာသင်ယူခြင်း၊ ကျက်မှတ်ခြင်းစသည့် မိမိအတွက်လုပ်ရသည့်လုပ်ငန်းတွင်ပင် စေတနာထားရန်လိုပါသည်။

စာသင်ယူရာတွင်ဖြစ်စေ၊ စာလေ့လာကျက်မှတ်ရာတွင်ဖြစ်စေ၊ ဤသင်ခန်းစာများကို သင်ယူတတ်မြောက်ခြင်းဖြင့် မိမိအတွက် အကျိုးများပေး သည်။ အကျိုးအရှိဆုံးဖြစ်အောင် ကြိုးစားသင်ယူလေ့ လာကျက်မှတ်မည်ဟု သော စိတ်ဓာတ်သည် စေတနာပင်ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသို့သော စေတနာကို သတိထား၍ ပွားများပြီး ကျက်မှတ်သင်ယူလေ့လာလျှင်ယင်းစာများသည်

တစ်သက်လုံးတာမမေ့လျော့တော့ဘဲ တစ်နေ့နေ့တစ်ချိန်ချိန်တွင် မိမိဘဝအ တွက်အကျိုးပြုသည်ကို တွေ့သိခံစားရနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဆရာဘဝနှင့် နှစ်ပေါင်း ၄၀ ကျော်ဖြတ်သန်းလာခဲ့ရာ တပည့်ထောင်သောင်းမက ကြုံတွေ့ခဲ့ ရသည်တွင် မိမိကိုယ်ကိုမိမိစေတနာထား၍ သင်ယူ ကျက်မှတ်သောတပည့် သည်ဆယ်ယောက်တွင် တစ်ယောက်အနိုင်နိုင်တွေ့ခဲ့ရပါ သည်။

အများစုမှာ ဝတ်ကျေဝတ်ကုန် ကျက်မှတ်သင်ယူကြသူများ၊ စာမေးပွဲ အောင်ဖို့၊ ဘွဲ့ဒီပလိုမာရဖို့ကိုသာမျှော်မှန်း၍ ဝတ်ကျေတန်းကျေသင်ယူကြ သူများပါသည်။ စာသင်တန်းများပြီး၍ စာမေးပွဲနီးလာသောအခါ ပြန်လှန်သင် ကြားခြင်းပြုရာတွင် မိမိကိုယ်ကိုစေတနာထားသော ကျောင်းသား ကျောင်းသူများနှင့်ဝတ်ကျေတန်းကျေသင်ယူသော ကျောင်းသားများကို အလွယ်တကူခွဲခြားနိုင်ပါသည်။ စေတနာပါပါဖြင့် သင်ယူခဲ့ကြသော ကျောင်းသားများသည် စာမေးပွဲနီးလာသော်လည်း တုန်လှုပ်ခြင်းမရှိ၊ မည် သည့်မေးခွန်းမေးမည်ဟု စပ်စုခြင်းမပြု၊ သည်အပိုင်းချန်ထားရမည်လား၊ ဟို အပိုင်းကျက်ရမည်လားဟု မမေးတတ်ကြချေ။ ဝတ်ကျေတန်းကျေကျောင်း တက်၍ စေတနာမပါသော ကျောင်းသားကျောင်းသူများသည် စာမေးပွဲနီးလာ လေလေ၊ တုန်လှုပ်ချောက်ချားလာလေလေ ဖြစ်တတ်ကြပါသည်။

စာရေးသူကျူရှင်ဆရာဘဝနှင့် တက္ကသိုလ်ဝင်တန်းဘောဂဗေဒသင် ကြားစဉ်က ဟောပြောပွဲဖိတ်ကြားသဖြင့် ညောင်ရွှေမြို့ကျူရှင်ကျောင်း တစ်ကျောင်းတွင် သွားရောက်ဟောပြောခဲ့ပါသည်။ ဟောပြောပွဲပြီးသောအခါ ကျောင်းသားတစ်ဦး၏အိမ်သို့အလည်ဖိတ်၍ သွားရောက်ခဲ့ပါသည်။ ရှေးပုံစံအခင်းအကျင်းနှင့်ရှေးရိုးဆန်သော သူ၏အိမ်တွင်း ဧည့်ခန်းနှင့်မလှမ်းမ ကမ်း၌ သူ၏စာကြည့်စားပွဲရှိပါသည်။ စာကြည့်စားပွဲရှေ့နံရံတွင် ဂရပ်စာမျက် လေးကပ်ထားရာ စိတ်ဝင်စားသဖြင့်မေးမြန်းကြည့်ခဲ့ပါသည်။ ယင်းဂရပ် ဇာရွက် ပေါ်တွင် အနီရောင်မျဉ်းဖြောင့်တစ်ကြောင်းရေးဆွဲထားပြီး မှုးအလိုက် အတက်အကျရေးဆွဲထားသော အပြာရောင်မျဉ်းကောက်တစ်ကြောင်းကို တွေ့ရပါသည်။ မေးကြည့်သောအခါ အနီရောင်မျဉ်းသည် တစ်နေ့စာကြည့် ရန် ကြိုတင်သတ်မှတ်ထားသော အချိန်ဖြစ်ပါသည်။ အပြာရောင်မျဉ်းမှာ တက်ချည်ကျချည် ပထမပိုင်းတွင် ဖြစ်နေပြီးနောက်ပိုင်းတွင် အထက်ဘက်သို့



ရွှေလျားဦးတည်နေသည်ကိုတွေ့ရသည်။ ယင်းမှာ တစ်နေ့တာစာကြည့်ပြီး အိပ်ရာဝင်ခါနီးတွင် ထိုတစ်နေ့တာစာကြည့်ခဲ့သောနာရီကို သတ်မှတ်ထားကြောင်း ယင်းကိုကြည့်၍ မိမိကိုယ်ကိုမိမိယှဉ်ပြိုင်နေကြောင်း၊ ပထမပိုင်းတွင် တက်ချည်ကျချည်ဖြစ်နေသည်မှာ မငြိမ်သေးသော မိမိ၏စိတ်အခြေအနေဖြစ်ကြောင်း၊ နောက်ပိုင်းတွင် မိမိစိတ်ကိုထိန်းချုပ်ပြီး စံသတ်မှတ်ထားသည်ထက် ကျော်လွန်အောင်စာကျက်နိုင်ခဲ့ကြောင်း ထိုကျောင်းသားလေးကရှင်းပြပါသည်။

ဆရာဖြစ်သော စာရေးသူသည် မိမိထက်ပင် စေတနာကောင်းဖြင့် ကြိုးစားသောထိုကျောင်းသားကို အမှတ်တရဖြစ်ကာ အောင်စာရင်းထွက်သော အခါ ဂရုတစိုက်ကြည့်ရာတွင် ဂုဏ်ထူးများနှင့် အောင်မြင်သွားကြောင်းတွေ့ရပါသည်။ စေတနာသည်တူသောအကျိုးကိုပေးသည်ဟူသော အချက်၏ပထမသာဓကပင်ဖြစ်ပါသည်။

အလားတူပင် မိမိကိုယ်တိုင်စားဖို့ ဖြစ်စေ၊ မိမိမိသားစုစားဖို့ဖြစ်စေ၊ ဖောက်သည်များ စားဖို့ရောင်းရန်ဖြစ်စေ ထမင်းဟင်းချက်ရာတွင် တချို့သော အိမ်ရှင်မများ၏လက်ရာသည် ထူးကဲစွာအရသာရှိသည်ကိုတွေ့ပါသည်။ ယင်းအရသာသည် အချို့မှုန့်များဒလဟောထည့်၍ ဖြစ်ပေါ်လာသော အရသာနှင့်များစွာကွာခြားပါသည်။ ထိုအတူ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ရာတွင် ဝန်ထမ်းအလုပ်ပင်ဖြစ်စေကာမူ စေတနာထားလုပ်သူများသည် သူတို့စေတနာအလျောက် အကျိုးခံစားကြရပါသည်။

စာရေးသူဘာဏ်တွင် တာဝန်ထမ်း ဆောင်စဉ်က ယင်းသို့စေတနာထား၍ ဆောင်ရွက်သော ဝန်ထမ်းအချို့ကို ကြားသိတွေ့မြင်ခဲ့ရပါသည်။ ဘဏ်ခွဲတိုင်း၊ ဝန်ထမ်းတိုင်းကိုဖောက်သည်များနှင့် ဆက်ဆံရာတွင် မည်သို့စေတနာထား၍ ဆောင်ရွက်ရမည်ကို တသီးတသန့်သင်ကြားပေးသော်လည်း တကယ်အလုပ်ခွင်ဝင်သည့်အခါတွင် အချို့လောက်သာ စေတနာထား၍ ဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ တစ်ချိန်တွင် ယင်းဘဏ်ကိုဖျက်သိမ်းရန် ကြံလာသောအခါ စေတနာထားဆောင်ရွက်ပေးသောဝန်ထမ်းများကို လာနေကျဖောက်သည်များက သတင်းမေးမြန်းပြီး သူတို့၏အလုပ်တွင် အချိန်မဆိုင်းခန့်ထားပေးကြရာ ထိုဝန်ထမ်းများမှာ ဘဏ်မှာလုပ်စဉ်ကထက် လစာပို၍ကောင်းသော

အလုပ်များကိုရရှိနေကြပေသည်။

မကြာသေးမီက စာရေးသူ မကွေးသို့ ခရီးထွက်ခဲ့ရာ မကွေးတွင် စာရေးသူထံလာရောက်တွေ့ဆုံနှုတ်ဆက်ကြသော ဝန်ထမ်းနှစ်ဦးကိုတွေ့ရပါသည်။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးမှာ ဖောက်သည်ဆက်ဆံရေးကောင်းသဖြင့် ဘဏ်မဖျက်သိမ်းမီကပင် ဖောက်သည်တစ်ဦးဖြစ်သောဆေးကုမ္ပဏီက အရောင်းကိုယ်စားလှယ်ခန့်ထားခဲ့သည်။ အလုပ်ကြိုးစားသဖြင့် ယခုအခါဘဏ်မှာ လုပ်စဉ်ကထက် ဆယ်ဆနီးပါး လစာကောင်းကောင်းရနေကြောင်း သိခဲ့ရသည်။ နောက်တစ်ဦးမှာ ဘဏ်ဖျက်သိမ်းသည့်အခါ ဖောက်သည်တစ်ဦးက ခေါ်ယူအလုပ်ပေးထားသည်။ ယင်းအလုပ်တွင်လည်း စေတနာပါပါဖြင့်ဆောင်ရွက်သောကြောင့် ယခုအခါလုပ်ငန်းပိုင်းရှင်က အစစအရာရာစိတ်ချယုံကြည်ရသော မန်နေဂျာတစ်ဦးဖြစ်နေကြောင်းသိခဲ့ရသည်။

ဝန်ထမ်းဘဝတွင်သာမဟုတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ၊ ရောင်းသူများ၊ ဝယ်သူများ၊ ထုတ်လုပ်သူများသည် အမြတ်အစွန်းရရှိရန် တစ်ခုတည်းမကြည့်ဘဲ မိမိနှင့်မိမိဖောက်သည်များအတွက် အရည်အသွေးကောင်းကောင်း ရရှိစေရန်၊ မိမိနှင့် ဆက်ဆံရသည့်အတွက် တစ်နည်းမဟုတ် တစ်နည်းအကျိုးရှိစေရန် စေတနာထား၍ ဆောင်ရွက်ရန်လိုပါသည်။ စေတနာစစ်မှန်လျှင် အချည်းနှီးဖြစ်သည်ဟူ၍ မရှိပါ။ တစ်ဦးတစ်ယောက်ပေါ်တွင် စေတနာ ထား၍ ဆောင်ရွက်သော်လည်း ထိုသူက မိမိ၏စေတနာကို အသိအမှတ်မပြုခြင်း၊ သိလျက်မသိကျိုးကျွန်ပြုနေခြင်းတို့ကြောင့် မိမိ၏စေတနာ ဝေဒနာဖြစ်ရသည်ဟု ဝမ်းနည်းခြင်း၊ စေတနာပျက်သွားခြင်းမပြုပါနှင့်။ ထိုသူထံမှ မိမိ၏စေတနာအကျိုးခံစားရသော်လည်း တစ်ချိန်ချိန်တွင် တစ်နေရာမှ တစ်ဦးဦးထံမှ စေတနာ၏ အကျိုးကိုရရှိခံစားနိုင်ပါလိမ့်မည်။ ထို့ကြောင့် မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင်ပြုပြင်ကြိုးစားရာတွင်လည်း စေတနာဖြင့်ကြိုးစားလျှင် တစ်နေ့တွင် စေတနာ၏အကျိုးခံစားရမည်မှာ မလွဲကန်အမှန်ပင် ဖြစ်ပါသည်။

ပြီးခဲ့သည် ဆောင်းပါးတွင် မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင်အရာရာတွင် စေတနာထားပါဟု အကြံပြုခဲ့ပါသည်။ ယခုဆောင်းပါးတွင်မူ သစ္စာရှိပါဟု အကြံပြုလိုပါသည်။ 'သစ္စာ' ဟူသည်မှာ မှန်ကန်ခြင်းဟု အဓိပ္ပာယ်ရပါသည်။ အင်္ဂလိပ်ဘာသာအားဖြင့် Loyalty ဟုဆိုရပါမည်။ သစ္စာဟူသောစကားကို လူငယ်လောက၊ လူကြီးလောကတွင် အပြောများသော စကားလုံးဖြစ်၍ လူတိုင်းနှင့်ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်သော စကားလုံးဖြစ်သော်လည်း သစ္စာရှိသည်ဟု သော အရည်အချင်းမှာမူ လူတိုင်းတွင် အလွယ်တကူကျင့်ကြံအားထုတ်၍ မရနိုင်ပေ။

လူတစ်ဦးသည် မည်သူ့ကို သစ္စာရှိရမည်နည်းဟု မေးမြန်းစရာရှိပေသည်။ မိမိမှအစမိမိနှင့် တစ်နည်းမဟုတ်တစ်နည်း ထိတွေ့ဆက်ဆံပေါင်းသင်းနေကြသော သူ့အားလုံးအပေါ်တွင် သစ္စာရှိရပါမည်။ မိမိကိုယ်ကိုမိမိ သစ္စာရှိရမည်ဟူသော အဆိုသည် အနည်းငယ်ငြင်းချက်ထုတ်ဖွယ်ရာပင်ပေသည်။ မိမိကိုယ်ကိုမိမိသစ္စာရှိကြမှာပဲပေါ့။ မိမိကိုယ်မိမိပဲ သစ္စာမရှိသော နေပါမလားဟု ဆိုကောင်းဆိုကြပါလိမ့်မည်။ ကျွန်တော်အပါအဝင် လူအများသည် မိမိကိုယ် မိမိသစ္စာမရှိတတ်ကြချေ။ ဆိုကြပါစို့၊ ဆေးလိပ်သောက်ခြင်းသည် ကျန်းမာရေး ထိခိုက်စေနိုင်သည်မှာ ယုံမှားဖွယ်မရှိချေ။ ဣသို့ အသိတရားရှိရှိကြီးနှင့်

ကျွန်တော်တို့သည် ဆေးလိပ်ကို တစ်နှစ်မက်မက်ဖွာခဲ့ကြသည်။ ရှိကဲ့သို့ကြသည်။ ဆင်ခြေအမျိုးမျိုးပေးကာ မိမိကိုယ်မိမိ လိမ်ညာခဲ့ကြသည်။ ဆေးလိပ်ဖွာရင်း စာရေးရင်စိတ်ကူးကောင်းသယောင်ယောင် ဆေးလိပ်ဖွာလိုက်လျှင် စိတ်ညစ်စရာတွေပင် လွင့်ပျောက်သယောင်ယောင် မိမိကိုယ်မိမိလှည့်စားလိမ်ညာခဲ့မိသည်။ နောက်ဆုံး နှလုံးရောဂါရသောအခါမှ သတိတရားရခဲ့သည်။ များစွာ နောက်ကျခဲ့လေပြီ။

သားသမီးက မိဘကို မိဘကသားသမီးကို သစ္စာရှိရမည်။ ဆရာကတပည့်ကို၊ တပည့်က ဆရာကို သစ္စာရှိရမည်။ ဝန်ထမ်းကလုပ်ငန်းရှင်ကို၊ လုပ်ငန်းရှင်ကဝန်ထမ်းကို သစ္စာရှိရမည်။ ရောင်းသူက ဝယ်သူဖောက်သည်ကို၊ ဝယ်သူဖောက်သည်က ရောင်းသူကို သစ္စာရှိရမည်။ ပြည်သူ့အများက အုပ်ချုပ်သူနှင့် အချုပ်ရေးယန္တရားကို၊ အုပ်ချုပ်သူနှင့်အုပ်ချုပ်ရေး ယန္တရားက ပြည်သူများကို သစ္စာရှိရပေမည်။ မိတ်ဆွေအချင်းချင်း လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အချင်းချင်း၊ တစ်ဦးနှင့် တစ်ဦးအပြန်အလှန်သစ္စာရှိရပေမည်။ ဆိုလိုသည်မှာ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး မဖောက်မပြန်၊ မှန်မှန်ကန်ကန်ပြောဆိုလုပ်ကိုင် ဆက်ဆံခြင်းကို သစ္စာရှိခြင်းဟုဆိုရပေမည်။

ယခုအခါတွင် တစ်ဦးကိုတစ်ဦးသစ္စာထားမှုသည် ပျောက်ကွယ်စပြုလာသည်။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် လုပ်သားများ၊ ဝန်ထမ်းများသည် ကြာရှည်စွဲစွဲမြဲမြဲ လုပ်လေ့မရှိကြ။ အခွင့်အရေးပေါ်လျှင်ပေါ်သလို အလုပ်တစ်ခုမှ အလုပ်တစ်ခုသို့ပြောင်းရွှေ့ လုပ်ကိုင်ကြသည်။ မိမိ၏တက်လမ်းအတွက်ဟု အကြောင်းပြကာ ဟိုခုနစ်သည်ကူးလုပ်ကြသည်။ စွဲစွဲမြဲမြဲမရှိကြချေ။ လွန်ခဲ့သော အပတ်က ကျွန်တော်တို့ထံသို့ တပည့်ဟောင်းနှစ်ဦးလာကန်တော့ကြသည်။ ၎င်းတို့အနက် တစ်ဦးမှာ နှစ်စဉ်လိုလိုလာကန်တော့တတ်သဖြင့် သူ၏အလုပ်တာဝန်ကို သိနေသည်။ သူသည်လွန်ခဲ့သော ဆယ်နှစ်ကျော်ကပင် စားသောက်ကုန်လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခုတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သည်။ စတင်တာဝန်ထမ်းဆောင်စဉ်က အဆင်မပြေမှုများကို ဆရာဖြစ်သောကျွန်တော်ထံ ညည်းတွားတတ်သည်။ တစ်ခါတစ်ရံအလုပ်ကထွက်ပြီး နေရပ်ပြန်ရလျှင် ကောင်းမလားဟုပင် မေးမြန်းလာသည်။ အထက်ကတစ်မျိုး၊ ဘေးကတစ်မျိုး၊ အောက်ကတစ်မျိုး အမျိုးမျိုးသောဝန်းကျင်များနှင့် ဝင်ဆန့်အောင်ဆက်ဆံရာတွင် စိတ်ညှိစရာ၊

စိတ်ဆင်းရဲစရာများတွေ့ရသည်မှာ ဓမ္မတာပင်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ထိုတပည့်လေးမှာ ယင်းအလုပ်၌ပင် စွဲစွဲမြဲမြဲလုပ်နေခဲ့သည်။

ယခုနှစ်လာကန်တော့သောအခါ အရင်ကဲ့သို့ ညည်းညူသံမကြားရတော့ချေ။ သူတို့လုပ်ငန်း အခြေအနေအောင်မြင်နေမှုများကို ဂုဏ်ယူတတ်လာသည်။ လုပ်ငန်းနှင့်သဟဇာတဖြစ်နေသည်ဟု အကဲခတ်မိသည်။ သူ၏လုပ်ငန်းရှင်ကလည်း အပြန်အလှန်ကောင်းမွန်ပုံရသည်။ ကားတစ်စီးကို လပေးအရစ်ကျဆပ်စနစ်ဖြင့် ဝယ်စီးခွင့်ပေးထားသည်။ အပြန်တွင် ခြံဝသို့လိုက်ပို့ရင်း အတော်လေးကောင်းမွန်သောအဆင့်မြင့်ကားကိုကိုယ်တိုင်မောင်း၍ ထွက်သွားသော တပည့်ကိုနောက်မကြည့်ရင်း သစ္စာရှိသော ဝန်ထမ်းတစ်ဦး၏ အကျိုးရလဒ်ကို ဝမ်းမြောက်စွာ သာဓုခေါ်မိသည်။

တစ်ခါတစ်ရံတွင် သစ္စာရှိခြင်းသည် ငွေကြေးကြွယ်ဝချမ်းသာခြင်းနှင့် တိုက်ရိုက်မသက်ဆိုင်၊ မဆက်စပ်ပေ။ ငွေကြေးကြွယ်ဝချမ်းသာသူများတွင် သစ္စာမရှိသူများ အများအပြားရှိနေတတ်ပေသည်။ မကြာသေးမီက စတိုးဆိုင်တစ်ဆိုင်သို့ ကျွန်တော်နှင့်ဇနီးသည်တို့ ပစ္စည်းဝယ်သွားကြသည်။ လျှော့ဈေးချထားသော နေရာသို့ရောက်သောအခါ ကျွန်တော်ကအနည်းငယ်စိတ်ဝင်စားသွားပြီး မုန့်ဘူးတစ်ဘူးကိုဝယ်ယူရန် ကောက်ကိုင်လိုက်သည်။ ကျွန်တော်ဇနီးက Expire date လေးလည်း ကြည့်ပါဦးဆရာကြီးရဲ့ဟု သတိပေးလိုက်သည်။ သူပြောမှ ကြည့်လိုက်မိသည်။ ၂၀၀၉ ခုနှစ်၊ မတ်လတွင် Expire (သက်တမ်းကုန်)ဖြစ်နေသည်။ ၆ လပင်ကျော်ခဲ့ပါပကော။ ဖောက်သည်များအပေါ်တွင် သစ္စာမရှိသော သာဓကတစ်ခုပင်ဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၌သာမက ကမ္ဘာတွင်လည်း အချို့သော စီးပွားရေးကုန်ထုတ်လုပ်ငန်းရှင်များသည် မိမိအမြတ်ရရေးကိုသာကြည့်၍ မိမိကုန်စည်ကိုဝယ်ယူသုံးစွဲကြသောစားသုံးသူဖောက်သည်များအပေါ် တွင် သစ္စာမရှိကြသည့် သမားများ အများအပြားကြားသိနေရပေသည်။ အလားတူပင် သစ္စာရှိခြင်းကြောင့် အကျိုးများသော ဖြစ်ရပ်သာဓကများလည်း များစွာရှိပေသည်။ ကျွန်တော်၏ အသိတစ်ဦးသည် လွန်ခဲ့သော အနှစ် ၂၀ခန့်က နိုင်ငံခြားသို့သွားရောက်၍ အခြေခံအလုပ်များကိုလုပ်ကာ စီးပွားရှာဖွေခဲ့သည်။ တစ်ခါသော် သူ၏ ဆိုင်ရှင်က ငွေကိုင်ဝန်ထမ်းမလာ၍ ထိုမြန်မာလေးအား ငွေကိုင်နေရာတွင်



ခေတ္တအစားထိုးခန့်ထားတာဝန်ပေးခဲ့သည်။

ထိုငွေကိုတောဝန်ယူသည့် မြန်မာလေးသည် အလုပ်ရှင်ကို နေ့စဉ်ပြားစွန်းပါမကျန် ငွေအပ်လေသည်။ ဤတွင် အလုပ်ရှင်သည် ယခင်ငွေကိုင်နှင့် ယခုငွေကိုင် မတူသောအချက်ကိုတွေ့သွားရသည်။ ထို့ကြောင့် ထိုမြန်မာလေးကို ငွေကိုင်နေရာ၊ ထိုမှတစ်ဆင့် မန်နေဂျာ တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့်ရာထူးတိုးပြီး နောက်ဆုံးဆိုင်ခွဲသစ်တစ်ခု သီးခြားဖွင့်လှစ်ပေးပြီး ဦးစီးလုပ်ကိုင်စေသည်ဟု သိရသည်။ သစ္စာရှိခြင်း၏ အကျိုးရလဒ်ပင်ဖြစ်ပါသည်။

လူတစ်ဦးသည် မိမိဘဝတွင်အကြောင်းအမျိုးမျိုးဖြင့်ဆက်သွယ်လာရသော မိဘ၊ ဆရာ၊ ဆွေမျိုး၊ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား၊ ဖောက်သည်အသီးသီးအပေါ်တွင် မှန်မှန်ကန်ကန် မဖောက်မပြန်ဆက်ဆံခြင်းသည် သစ္စာရှိခြင်းဖြစ်ပေသည်။ အထူးသဖြင့် မိမိ၏ ပတ်ဝန်းကျင်တွင်ရှိနေသော လူ့အသိုင်းအဝိုင်းက မိမိကိုရိုးဖြောင့်မှန်ကန်သူဟူ၍ အသိအမှတ်ပြုခြင်းခံရလျှင် ဤသည်ပင် မိမိသစ္စာ၏ အကျိုးရလဒ်ဖြစ်၍ ယင်းအကျိုးရလဒ်သည် တစ်နပ်စာအကျိုးအမြတ်နှင့် နှိုင်းစာလျှင် မိမိ၏အသက်နှင့်ခန္ဓာတည်နေသမျှ ယင်းအကျိုးရလဒ်ကိုခံစားနေကြရမည်သာ ဖြစ်ပေသည်။

မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင်ကြိုးစားရာတွင် ယခုဆွေးနွေးတင်ပြလိုသော အချက်မှာတန်ဖိုးထားမှု (Values) ပင် ဖြစ်သည်။ မိမိကိုယ်တိုင်ကို ဖြစ်စေ၊ မိမိပတ်ဝန်းကျင်ရှိ မိဘဆွေမျိုးညီအစ်ကိုမောင်နှမကိုဖြစ်စေ၊ မိမိနှင့်အကျိုးတူလုပ်ကိုင်နေကြသူများ (Stakeholders) များကိုဖြစ်စေ၊ မိမိလက်အောက်၌ အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသော လက်အောက်ငယ်သားများ (Subordinates) ကိုဖြစ်စေ၊ မိမိကို ကုန်ပစ္စည်းရောင်းချပေးနေသောရောင်းသူများ (Suppliers) ကိုဖြစ်စေ၊ မိမိထံမှကုန်စည်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများဝယ်ယူအားပေးနေသော ဖောက်သည်များ (Customers) ကိုဖြစ်စေ တန်ဖိုးထားတတ်ရန်လိုပါသည်။

လူမှန်လျှင် မည်သူမဆို ကြီးသည်ဖြစ်စေ၊ ငယ်သည်ဖြစ်စေ၊ ချမ်းသာသည်ဖြစ်စေ၊ ဆင်းရဲသည်ဖြစ်စေ၊ ရာထူးကြီးသည်ဖြစ်စေ၊ ရာထူးငယ်သည်ဖြစ်စေလူတန်ဖိုးရှိကြပါသည်။ ဤအချက်ကို ခြွင်းချက်မရှိ လက်ခံထားသင့်ပါသည်။ အချို့သောလူများသည် မိမိကိုယ်မိမိ စာန်ဖိုးမထားတတ်ကြချေ။ မိမိ၏အဆင့်အတန်းကို မိမိ၏ လူနေမှုစံများနှင့်နှိုင်းယှဉ်ကာတန်ဖိုးမရှိဟု ယူဆထားတတ်ကြသည်။ အချို့သောလူများသည် တန်ဖိုးထားရကောင်းမုန်း မသိကြချေ။ ထိုသူများသည် မိမိကိုယ်မိမိ တန်ဖိုးထားမှုမရှိကြချေ။ အရက်အလွန်

အကျွန်ုပ်သောကံကာ ဘဝကိုဖျက်ဆီးပစ်ကြသူများ၊ လောင်းကစားဖြင့် ဘဝနွံထဲမှ မတက်နိုင်ကြသူများ၊ အပျော်အပါးလိုက်စားကာတစ်သက်တာကုသ၍ မရနိုင်သောဝေဒနာရှိမှန်းသိလျက် မဆင်ခြင်နိုင်ကြသူများသည် မိမိကိုယ် မိမိတန်ဖိုးမထားကြသူများဟု ဆိုရပါမည်။

ဤသို့ဆိုသဖြင့် လူမှန်လျှင်အရက်မသောက်ရ၊ အလောင်းအစားမလုပ်ရ၊ အပျော်အပါးမလိုက်စားရဟု အစွန်းရောက်သော အယူအဆကို ဆုပ်ကိုင် ပြောကြားခြင်းမဟုတ်ပါ။ ကျွန်တော်တို့အထက်တန်းကျောင်းသားဘဝက ကျွန်တော်ဆရာမ ဒေါ်အေးမြင့်ပြောသောစကားများကို ယခုထက်တိုင် အမှတ် ရနေပါသည်။ အရက်သောက်ချင်ရင်သောက်ပါ။ သို့သော် အရက်က မာစတာဖြစ်မသွားပါစေနှင့်၊ တစ်နည်းအားဖြင့် အရက်၏ကျေးကျွန်မဖြစ်ပါ စေနှင့် ဟုဆိုပါသည်။ အရက်သောက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍လူနွံစဉ်းကို ကျွန် တော်တွေ့ဖူးပါသည်။ ကျွန်တော်စားပေးစာယူ (ယခုအဝေးသင်) ပညာရေး တွင် ကျူးရှင်ဆရာလုပ်ခဲ့စဉ်က ယင်းကျောင်းတည်ထောင်သူ ဆရာကြီးသည် နေ့စဉ်အရက်သောက်ပါသည်။ အရက်သောက်ရာတွင် နှစ်ပက်ခန့်ကို ရေခဲ၊ ဆီခါတို့နှင့် ရောစပ်ကာ အလုပ်မှအပြန်အိမ်တွင်သောက်လေ့ရှိပါသည်။

အရက်သောက်ရာတွင် တစ်နေ့တာ အလုပ်ပင်ပန်းနွမ်းနယ်မှုကို ဖြေစိမ့် သောငှာသောက်သည်ဟု ယူဆရပါသည်။ သူ့ဇနီးသည်က တကူးတကကြော် လှော်ပေးသောအမြည်းကိုစားရင်း ယင်းနှစ်ပက်မျှသောအရက်ကို တဖြည်းဖြည်း ချင်း စကားစမြည်ပြောရင်းသောက်လေ့ရှိပါသည်။ သူ့အရက်သောက်သည်ကို ကြည့်ရသည်မှာ သွားရည်ကျစရာပင်ကောင်းသေးတော့သည်။ ထိုထက်လွန်ကဲ ၍သူမသောက်ပါ။ ထိုဆရာကြီးသည် ယခုအသက်၇၀ကျော်၊ ၈၀နီးပါးခန့်ပင်ရှိ နေပါသည်။ ကျန်းမာလျက်ရှိပါသည်။ လုပ်ငန်းလည်းမပျက် လုပ်ကိုင်နေဆဲ၊ တန်ဖိုးရှိနေဆဲပင်ဖြစ်ပါသည်။

နောက်တစ်ဦးမှာ ကျွန်တော့်အစ်ကိုကဲ့သို့ ချစ်ခင်ရသောသူတစ်ဦး ဖြစ် ပါသည်။ သူသည် စားသောက်ဆိုင်ဖွင့်ထားပြီး အရက်လည်းရောင်းပါသည်။ ဝင်ငွေကောင်း၍ နေ့ချင်းညချင်း ချမ်းသာလာသူဖြစ်ပါသည်။ သူသည် သူ့ဆိုင်တွင် အရက်မသောက်၊ ပိုက်ဆံထည့်ကာဆိုင်တကာသို့ လှည့်၍

အရက်သောက်သည်။ မူးရူးအော့အန်သည် အထိသောက်သည်။ တစ်နေ့သူ့ အိမ်သို့ အလည်ရောက်ရာတွင်သူသည် အကြောတက်သောဝေဒနာကိုခံစား နေရပြီး သူ့ဆိုင်ဝန်ထမ်းတစ်ဦးက နင်းပေးနေရပါသည်။ တစ်ချိတစ်ချိတွင် အနင်းခံရာမှထကာ ပင်ပန်းခက်ခဲစွာအော့အန်နေပါသည်။ အော့အန်ပြီး သောအခါအနားတွင်ရှိသော အရက်ပုလင်းမှအရက်ကိုငဲ့၍ သောက်ပြန်ပါ သည်။ သူ့ကိုကြည့်ရသည်မှာ တစ်ဦးတစ်ယောက်က အတင်းအကျပ်စေခိုင်း ၍ သောက်နေသူနှင့် တူပြီးကြည့်ရခြင်းရသည်မှာ များစွာစိတ်မချမ်းမသာဖြစ်ရ ပါသည်။ သူ့အစ်ကိုက အရက်ပြတ်စေရန် အခန်းအလုပ်ပိတ်၍ထားရာ အခန်းတွင်းမှ ရေနံဆီပုလင်းကိုပင်သောက်ချလိုက်ပါသည်။ မကြာလှပါ။ သက်တမ်းစေ့မနေရဘဲ သေဆုံးခဲ့ပါသည်။

အထက်ပါ လူနွံစဉ်းတွင်တစ်ဦးက မိမိကိုယ်ကိုတန်ဖိုးထားတတ်သူဖြစ်၍ အရက်ကို မိမိစိတ်အပန်းပြေပျောက်စေရန် အသုံးချသူဖြစ်ပြီး တစ်ဦးကမူ မိမိကိုယ်ကိုတန်ဖိုးမထား၊ အရက်၏ကျေးကျွန်အဖြစ်နှင့်ဘဝဆုံးခဲ့သူဖြစ်ပါ သည်။ ထိုအတူ လောင်းကစားသမားနှစ်ဦးကိုလည်း တွေ့ဖူးပါသည်။ တစ်ဦး မှာ ကျွန်တော့်ဖခင် သူငယ်ချင်းဖြစ်၍ သူ၏ဘဝတစ်လျှောက်လုံး ဖဲရိုက်ကစား သူဖြစ်ပါသည်။ ရွာ၌ အသုဘတစ်ခုရှိလျှင် သူသည် ထိုအသုဘအိမ်၌ ခုနစ်ရက်ခုနစ်လီနေ၍ ဖဲရိုက်တတ်ပါသည်။ ထိုခေတ် (၁၉၆၂) မတိုင်မီက ရွာများတွင် ချိန်းပွဲ၊ နေ့၌ နွားပွဲ၊ ကြက်ပွဲ၊ လောင်းကစားပွဲများ တစ်နေ့ကုန် ကျင်းပသည်။ သူသည် တစ်ခါတစ်ရံ ရှိသမျှ ကုန်အောင်ရိုက်သည်။ တစ်ခါ တစ်ရံနိုင်လျှင်လည်း ငွေအမြောက်အမြားရသည်။ ရသည့်ငွေမှာလည်း ကြာရှည်မမြဲ၊ နောက်တစ်ပွဲတွင် ကုန်သွားပါသည်။ သူ့တစ်သက်လုံးချင် သာသည်ဟူ ၍မတွေ့ရပါ။

နောက်တစ်ဦးမှာ ဆောင်းပါးတစ်ပုဒ်တွင် ဖော်ပြထားပြီးဖြစ်ပါသည်။ သူသည် သူငယ်ချင်းတစ်သိုက် အပျော်ပိုကာဆွဲခြင်း၊ နှစ်ဘဝတစ်ပေါက် ဖဲရိုက်ခြင်းပြုရာတွင် သူ့အိတ်ထဲ၌ နှစ်ဆယ့်ငါးကျပ်တန်တစ်ချက် အမြဲထည့် လာသည်။ ယင်း ငွေနှစ်ဆယ့်ငါးကျပ်တန်ကုန်လျှင် မည်သူကစားတား၊ မည်သူကချေးမည်ပြောပြော ဖဲရိုက်ခြင်းမှရပ်၍ နှိုင်းမှထွက်ပေးပါသည်။

သူနိုင်လျှင်မူ ပွဲသိမ်းသည်အထိရိုက်၍ အနိုင်ရငွေများကို သိမ်းယူသွားပါသည်။ နောက်တစ်နေ့ သူ့လာလျှင် နှစ်ဆယ့်ငါးကျပ်သာယူလာပါသည်။ ထိုထက်ပို၍ မယူလာချေ။

ထိုနှစ်ဦးတွင်တစ်ဦးသည် ဖဲအလောင်းအစား၏ ကျေးကျွန်ဖြစ်၍ တစ်ဦးမှာ သူ့စိတ်အပန်းဖြေရန် အပျော်သဘောမျှသာ ကစားခြင်းဖြစ်သည်။ ကျွန်တော်ဆိုလိုချင်သည့်အချက်မှာ မိမိကိုယ်မိမိတန်ဖိုးထားတတ်ခြင်းနှင့် မိမိကိုယ်မိမိ တန်ဖိုးထားတတ်ခြင်းကို ခွဲခြားနားလည်စေရန်ဖြစ်ပါသည်။

မိမိကိုယ်မိမိ တန်ဖိုးထားတတ်သူသည် မည်သူကမည်သည့် အခွင့်အရေး လာဘ်လာဘပေးငြားလည်း မက်မောတွယ်တာခြင်းမရှိ၊ မိမိ၏တန်ဖိုးကို ဂုဏ်ပကာသန၊ ငွေကြေး၊ ရာထူးစသည်တို့ဖြင့် လဲလှယ်ခြင်းမပြု။ ယင်းတန်ဖိုးထားမှုကိုဘဝ၏ 'စ' အဖြစ်သတ်မှတ်ထားတတ်ကြသည်။ ယင်းတန်ဖိုးထားမှုကိုဖျက်ဆီးရန် ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ မြှောက်ပင့်ခြင်း၊ မြှူဆွယ်ခြင်းမည် သို့ပင် လုပ်စေကာမူဂရုမပြုဘဲ မိမိ၏တန်ဖိုးကို ထိန်းသိမ်းထားလေ့ရှိပါသည်။ ထိုသူများသည်လေးစားအတုယူဖွယ်ကောင်းလှပါသည်။

မြို့တွင်းမြို့ပြင် ကားလမ်းတစ်လျှောက်စောင့်ကြည့်လျှင် ဘတ်စ်ကားများသည် တစ်စီးနှင့်တစ်စီးပြိုင်မောင်းခြင်း၊ ဘတ်စ်ကားမှတ်တိုင်များတွင် တခြားကားများသွား၍ မရနိုင်ရန် ပိတ်၍ ရပ်ထားခြင်းများကို တွေ့နေရပါသည်။ ယင်းသို့သော သူများသည်မိမိကိုယ်မိမိ တန်ဖိုးမထားတတ်ကြသကဲ့သို့ အခြားသူများကိုလည်း တန်ဖိုးမထားတတ်ကြချေ။

စားသောက်ဆိုင်များ၊ ဈေးဆိုင်များ အများစုကိုသွားကြည့်ပါ။ စားပွဲထိုးများ၊ အရောင်းဈေးသည်များ၏ မျက်နှာအမူအရာ အပြောအဆိုတို့သည် လာရောက်ဝယ်ယူသူ ဖောက်သည်များကို တန်ဖိုးမထားကြောင်းတွေ့ရသည်။ တန်ရာတန်ဖိုးထက် အမြတ်ငွေ ပိုဆောင်းပေးသောစားသုံးသူများကို မိမိတို့၏ ထမင်းရှင်၊ ကျေးဇူးရှင်များကဲ့သို့ တလေးတစားဆက်ဆံရုံမျှမက သူတို့ရောင်းချပေးသောစားသောက်ဆိုင်ကို နိဗ္ဗာန်ဈေးဟုမှတ်ယူ၍ လာရောက်စားသုံးသူများကို ငါတို့ကျေးလို့ စားရတာဟူသော အမူအရာမျိုးဖြင့် ဆက်ဆံတတ်ကြသည်။ ထိုသူများသည်လည်း မိမိကိုယ်မိမိတန်ဖိုးမထားတတ်ကြ

သူများဖြစ်ရုံသာမက တခြားသူများကိုလည်း တန်ဖိုးမထားတတ်ကြသူများ ဖြစ်သည်။ ဤသို့ တန်ဖိုးမထားတတ်ကြသည့် အလေ့အထများ ကျယ်ပြန့်လာလျှင် ယင်းလူ့အဖွဲ့အစည်းသည် ပဋိပက္ခများ နှိပ်စက်ကာ နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုမှုများ၊ ရန်လိုမှုများဖြင့် တိုးတက်မှုကို အဟန့်အတားဖြစ်စေပါလိမ့်မည်။







ပြီးခဲ့သည့်ဆောင်းပါးတွင် လူကိုတန်ဖိုးထားတတ်စေရန် ရေးသားရာ၌ မိမိကိုယ် မိမိတန်ဖိုးထားတတ်ရန် လိုသကဲ့သို့ အခြားသူများအထူးသဖြင့် မိမိပတ်ဝန်းကျင်ရှိ မိမိနှင့်အကျိုးတူဆောင်ရွက်နေကြသူများ (Stakeholders) ကို တန်ဖိုးထားတတ်ရန် ရေးသားတိုက်တွန်းခဲ့ပါသည်။ အထူးသဖြင့် ကျွန်တော် တို့နိုင်ငံတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများစွာတို့သည် မိမိတို့၏ ဖောက်သည်များ (customers) များကို တန်ဖိုးထားမှု အလေ့အထများစွာနည်းလှသည်။ ယနေ့ အချိန်တွင် ကျွန်တော်တို့နိုင်ငံ၏ လက်ရှိစီးပွားရေးအခြေအနေသည် ယှဉ်ပြိုင် စိန်ခေါ်မှုများစွာ နည်းနေသေးသောအချိန်ဖြစ်၍ မထောင်းတာသေးသော် လည်း တစ်နေ့နေ့တစ်ချိန်ချိန်တွင် လွတ်လပ်စွာပြိုင်ဆိုင်ရသော ဈေးကွက် စီးပွားရေးစနစ် ပီပြင်လာသည့်အခါ ယင်းအားနည်းချက်သည် ကျွန်တော်တို့ လုပ်ငန်းများကို များစွာဒုက္ခပေးမည့် အချက်တစ်ရပ်ဖြစ်လာပါလိမ့်မည်။

အမှန်တကယ်ဆိုရပါမူ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလုပ်နေသူတိုင်း ဖောက်သည် customers ရှိကြစမြဲဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ ယုတ်စွာအဆုံး၊ ကုန်ဝန်ထမ်း၊ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းလုပ်သူများသည်လည်း ဖောက်သည်များရှိကြပါသည်။ ဝန်ထမ်းလုပ်သူများသည် မိမိတို့၏လုပ်အားကို ကုမ္ပဏီ သို့မဟုတ် ပြည်သူ များသို့ လပေးစနစ်နှင့် ရောင်းချနေသူများဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကုမ္ပဏီများ၊



ပြည်သူများသည် မိမိတို့၏ ဖောက်သည်များပင်ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဝန်ထမ်းလုပ်သူများသည် မိမိတို့၏ ပင်တိုင်ဖောက်သည်ဖြစ်သော ကုမ္ပဏီက ပေးအပ်သည့် တာဝန်ဝတ္တရားများ သို့မဟုတ် ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ အပေါ် မည်မျှတန်ဖိုးထားကြသနည်းဟု မိမိကိုယ်ကိုမိမိ ပြန်လည်ဆန်းစစ် ကြည့်သင့်ပါသည်။

ကျွန်တော်အသွားအလာနည်း၍လားဟု မပြောနိုင်သည်လား၊ အမှန်မသိ သည်လားမဆိုနိုင်ပါ။ ကျွန်တော် တွေ့ဖူးသမျှတွင် ဖောက်သည်ကို တန်ဖိုးထားမှု မရှိလောက်အောင်ပင်ရှားသည်ဟု ထင်မြင်မိပါသည်။ ကုန်တိုက်ကြီးများ သို့ရောက်ဖူးပါသည်။ အရောင်းဈေးသည်များ များစွာတွေ့ဖူးပါသည်။ အလွန် ဆုံးဂရုစိုက်လှလျှင် သူတို့ရောင်းချသောကုန်စည်များကို အလွတ်ကျက်မှတ် ထားသည့်အတိုင်းပြောတတ်ရုံသာ ပြောတတ်ကြပါသည်။ သူတို့ပြောသော အသံ၊ သူတို့ပြောသောဟန်တွင် စိတ်ပါလက်ပါရှိမှု၊ သွက်လက်ချက်ချာမှု၊ ဝယ်သူကိုဆွဲဆောင်နိုင်မှု အမှုအရာလက္ခဏာများ မတွေ့ရပါ။

အလားတူပင် စားသောက်ဆိုင်များရောက်၍ ဘာစားရရင်ကောင်းမလဲဟု တစ်ခါတစ်ရံမေးမိသောအခါ ခြေစုံရပ်၍ ရနိုင်သော စားသောက်ဖွယ်ရာများ စာရင်းကတ် ပြား(Menu)ကိုထိုးပေးသည်မှလွဲ၍ တုံ့ပြန်မှုမရရှိခဲ့ပါ။ သူတို့ကို အကဲခတ်ရာတွင် ဤသို့စားသုံးသူဖောက်သည်ကို ဂရုစိုက်တန်ဖိုးထားတတ် အောင် သင်ပေးထားပုံမရပါ။ ဤသည်မှာလည်း လုပ်ငန်းရှင်များကိုယ်တိုင် ကမိမိတို့၏ဖောက်သည်များကို တန်ဖိုးထားရကောင်းမွန်းနားလည်ထားပုံ မရပါ။ တုန်ရောင်းခြင်းအတတ်ပညာ၊ လူမှုဆက်ဆံရေး အတတ်ပညာများသင် ပေးထားပုံမရပါ။ အလွန်ဆုံးဖောက်သည်များကို ဂရုစိုက်လှပါသည်ဆိုသော လုပ်ငန်းများတွင် ကျေနပ်မှုမရှိပါက အောက်ပါဖုန်းနံပါတ်များသို့ တိုင်ကြားနိုင် ပါသည်ဆိုသော စာတမ်းလေးများကို ချိတ်ထားရုံမျှသာရှိပါသည်။ ထိုထက်မပို။

ဤနေရာတွင် အလျဉ်းသင့်၍ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုမှ အလွန် ထင်ရှားသော လက်လီရောင်းချသည့် Wal Mart ၏ အတုယူဖွယ်၊ Disney Land လုပ်ငန်း၏ အတုယူဖွယ်များကို ဖော်ပြလိုပါသည်။ ဆောင်းပါးတစ်ခုတွင် ဖော်ပြထားဖူးပါသည်။ Wal Mart သည် ထိပ်ပိုင်းစီမံခန့်ခွဲသူများအလှည့်ကျ

တစ်ပတ်လျှင် နှစ်ရက်မျှကွင်းဆင်း၍ ဖောက်သည်များနှင့်ထိတွေ့ ဆက်ဆံပြီး ဖောက်သည်များ၏ ဝေဖန်အကြံပြုချက်များကို နားထောင်ကြရသည်။ အလားတူပင် Disney Land မှ စီမံခန့်ခွဲသူများသည်လည်း ဂိတ်အဝင်လက်မှတ် ဖြတ်သည့်အလုပ်များ၊ ပန်းခြံတွင်းကလေးများနှစ်သက်သည့် ကာတွန်းရုပ်လုံး များတွင် ဝင်ရောက်သရုပ်ဆောင်သည့်အလုပ်များကို လုပ်ကိုင်ရင်းဖောက်သည် များနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံကာ ဖောက်သည်တို့၏ ခံစားမှု၊ ကြိုက်နှစ်သက်မှု၊ မကြိုက်နှစ်သက်မှုများကို နားစွင့်ကြရသည်။

ကျွန်တော်တို့နိုင်ငံတွင် ဤသို့ဆောင်ရွက်ဖို့ဝေးစွာ မန်နေဂျာ၊ ကြီးကြပ်သူ များကို အရိပ်မျှပင်မမြင်ရ၊ တစ်ခါတစ်ရံ အပြုသဘောဆောင်၍ ဝေဖန်ညွှန်ပြ သည်ပင် ရန်စွယ်အင်္ဂါပေါ်ပြန်ပြောကြသည်ကို တွေ့ရတတ်ပါသည်။ ဖောက် သည်တို့၏ တန်ဖိုးမည်မျှကြီးသည်ကို မတွက်မဆတ်တတ်ချေ။ ဖောက်သည် တစ်ယောက်ကို တန်ဖိုးထားလျှင် ယင်းဖောက်သည်သည် မိမိလုပ်ငန်းတွင် အကြိမ်များစွာလာ၍ ဝယ်တတ်သော ဖောက်သည် Repeat Customer ထိုမှ တစ်ဆင့်တက်လျှင် မိမိ၏ကုန်စည်ကောင်းကြောင်း မိမိလုပ်ငန်းကောင်း ကြောင်းကို အခကြေးငွေမယူဘဲ အခမဲ့ရှေ့နေလိုက်၍ ကြော်ငြာပေးသူများ အထိ မိမိလုပ်ငန်းကို အကျိုးပြုသူများဖြစ်လာတတ်သည်ကို ဂရုမပြုမိကြချေ။ အလားတူပင် ဖောက်သည်ကို မချေမငံဆက်ဆံလိုက်လျှင် ယင်းဖောက်သည် တစ်ဦးသာ ဆုံးရှုံးသည်မဟုတ်။ ယင်းဖောက်သည်၏ ပါးစပ်တစ်ပေါက်သည် လူပေါင်းရာချီ၍ ပျံ့နှံ့သွားတတ်သော အာနိသင်ကို မမှန်းဆကြချေ။

တချို့သော လုပ်ငန်းများ၊ တချို့သော ဆိုင်များသည် မိမိတို့ရောင်းချသော ကုန်ပစ္စည်းအရည်အသွေးမှန်သည်၊ ဈေးနှုန်းမှန်သည်ဆိုလျှင် အထူးဆက်ဆံ စရာမလို လာဝယ်ကြလိမ့်မည်ဟု တစ်ထစ်ချတွက်ထားပုံရပါသည်။ မေးဘက် သည်တစ်ဦးလာလျှင် မိမိထိုင်နေသော စားပွဲမှမထ၊ ကြည့်လိုက်သည် အကြည့်တွင်လည်း ကြိုဆိုနှုတ်ဆက်သည်အပြုကို အရိပ်အရှေးငဲ့ပင်မတွေ့ ရချေ။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဈေးဆိုင်များ၌ အလွန်ရှားပါးသောအရာမှာ အပြုံး (Smile) ပင်ဖြစ်ပါသည်။ မျက်နှာတွင် နှစ်လိုဖွယ်အပြုံး၊ နှုတ်တွင်ချိုသာ ဖော်ရွေသော နှုတ်ခွန်းဆက်စကား (Sweet)၊ မြင်လိုက်သည်နှင့် ဖောက်သည်၏ အထင်ကြီးမှုကို ရယူနိုင်သော သပ်ရပ်သောဝတ်စားဆင်ယင်မှုဟန်ပုံ (smart)

သည် ဖောက် သည်တို့အား တန်ဖိုးထားမှု အတိုင်းအတာကို ပြသောညွှန်းကိန်း လက္ခဏာ များပင်ဖြစ်သည်ကို သိရှိကြတန်မတူချေ။

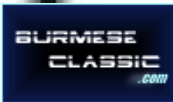
မြန်မာနိုင်ငံတွင် တစ်ခါကဖောက်သည်တန်ဖိုးထားမှုကို ပုဂ္ဂလိက ဘဏ်တစ်ခုတွင် တွေ့ခဲ့ဖူးပါသည်။ စာရေးသူကိုယ်တိုင် ဘဏ်တစ်ခုကို ဦးစီး ဆောင်ရွက်ရစဉ်က ဖောက်သည်များအား တန်ဖိုးထားတတ်အောင် ဝန်ထမ်း များအားဂရုတစိုက်သင်ကြားပေးဖူးပါသည်။ ထိုစဉ်က ဘဏ်များတွင် အပြိုင်အဆိုင် ဖောက်သည် ဆက်ဆံရေးကို အလေးထားဆက်ဆံခဲ့ကြဖူး ပါသည်။

ယခုမူ ပုဂ္ဂလိကဘဏ်များတွင် ဖောက်သည်ဆက်ဆံရေးသည် ယခင်ကဲ့သို့ ရေပန်းမစားတော့သည်သာမက ဖောက်သည်ကို မထိမိမြင်ပြုမှု သစ္စာပျက်မှုများ ကိုပင် ကြားသိနေရာ သံယောဇဉ်ရှိခဲ့သော လုပ်ငန်းတစ်ခုအတွက် စိတ်မ ကောင်းဖြစ်ခဲ့ရသည်။ မနေ့တစ်နေ့ကဆိုသလိုပင် ကျွန်တော်၏ ဘဏ် အကြောင်း၊ ငွေအကြောင်းစာဖတ်ပရိသတ်တစ်ဦးက လူကြိုမှတစ်ဆင့် 'ဦးဝင့်ကျော်ကို ပြောလိုက်စမ်းပါကွာ အခု ဘဏ်တွေမှာငွေသွားထုတ်ရင် ပိုက်ဆံတွေ လျော့လွန်းလို့၊ ဟိုတုန်းက ပုဂ္ဂလိက ဟွန်ဒီတွေလိုဖြစ်နေပြီ' ဟုကြားရသည်။ များစွာ စိတ်မချမ်းမြေ့ဖြစ်ရသည်။

၁၉၉၂ ခုနှစ်ဝန်းကျင်က ဘဏ်လုပ်ငန်းကို စိတ်မဝင်စားကြသည့်အချိန်မှ ၂၀၀၂ ခုခန့်အထိ ၁၀ နှစ်လုံးလုံးဘဏ်လုပ်ငန်းကို ပြည်သူ့အများစု စိတ်ဝင်စားလာစေရန် စိုင်းကာဝန်းကာ ရုန်းကန်ကြိုးစားခဲ့သမျှ ခဲတစ်လုံးကို ကောင်းကင်ပေါ်သို့ ပစ်မြှောက်လိုက်သည့်နှယ် အရှိန်ကုန်သွားပုံရပါသည်။ များစွာနုမြောမိပါသည်။ ဘဏ်မှ ထုတ်ပေးလိုက်သော ငွေစက္ကူထုပ်များတွင် ရွက်ရေလျော့ခြင်းသည် ကုန်တိုက်များတွင် ရက်လွန်နေသော အစား အသောက်များကို လျှော့ဈေးနှင့်ရောင်းသကဲ့သို့ပင် စားသုံးသူကိုတန်ဖိုးမထားရုံ သာမက သစ္စာဖောက်သည်အနေအထားသို့ ရောက်ရှိနေသည်မှာ များစွာ အနုတ်လက္ခဏာသဘောကိုဆောင်ပေသည်။

ဤသို့သော အခြေအနေမျိုးဖြင့် နိုင်ငံတကာကူးလူးဆက်ဆံမှုနယ်ပယ် အတွင်းသို့ မည်သို့ပြောင်းဝင်ရောက်နိုင်မည်ကို ခန့်မှန်းရန်ပင် မဝံ့ရဲလောက်

အောင်ဖြစ်ခဲ့ရသည်။ အကယ်၍များ ဤဆောင်းပါးကို ဘဏ်များမှ တာဝန်ရှိ သူ၊ စီမံခန့်ခွဲသူများ ဖတ်မိပါစေ၊ ဖတ်မိသည်နှင့်အမျှ မိမိလက်အောက်ရှိ လုပ်ငန်းဆောင်တာကြီးကြပ်သူများသို့ အဆင့်ဆင့်ပြုပြင်ပေးနိုင်ပါစေဟု ဆုတောင်းငြားအံ့၊ ယင်းဆုတောင်းသည် ပြည့်ဝနိုင်မည်လားမသိ။



www.burmeseclassic.com





ပြီးခဲ့သည့် ဆောင်းပါးတွင် ဖောက်သည်များကို တန်ဖိုးထားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ ရှေးသားခဲ့ပါသည်။ အခု 'နားလည်းထောင်တတ်ပါစေ။ ပြောလည်းပြောတတ်ပါစေ' ဟူသော အကြောင်းအရာကို ဆွေးနွေးတင်ပြလိုပါသည်။ သီအိုရီစာအုပ်များ၏ အလိုအတိုင်းဆိုရပါမူ နှစ်လမ်းသွား ဆက် သွယ်ရေး (Two way Communication) ဟုဆိုသော် ရမည်ထင်ပါသည်။ သို့မဟုတ်ပါကလည်း Get feedback and Give feedback ဟုဆိုနိုင်ပါသည်။ ကျမ်းစာအုပ်များတွင် စီမံခန့်ခွဲမှုသဘောတရား၌ စီမံခန့်ခွဲသူများနှင့် လုပ်သားဝန်ထမ်းများအကြား ဆက်ဆံရေးကိုရည်ညွှန်းပါသည်။

လူတစ်ဦးအနေနှင့်ကြည့်လျှင် လူပတ်ဝန်းကျင်၌ အမျိုးမျိုးသောဆက်ဆံရေးများကို တွေ့မြင်နိုင်ပါသည်။ မိဘနှင့်သားသမီး၊ ဆရာနှင့်တပည့်၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်၊ အလုပ်ရှင်နှင့်အလုပ်သမား၊ မိတ်ဆွေအချင်းချင်းစသည်ဖြင့် ဆက်ဆံရေးအမျိုးမျိုးရှိကြပါသည်။ မိဘနှင့်သားသမီးဆက်ဆံရေးတွင် ဖြစ်စေ၊ ဆရာတပည့်ဆက်ဆံရေးတွင်ဖြစ်စေ၊ မိမိသည်ဆက်ဆံရေးတွင်လည်း တစ်လမ်းသွားဆက်ဆံရေးကိုသာ အတွေ့များပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ အချို့သော မိဘနှင့်သားသမီးဆက်ဆံရေးတွင် တစ်လမ်းသွားဆက်ဆံရေးကိုပင်ပြည့်ပြည့်ဝဝကျင့်သုံးနိုင်ဘဲ ဆက်သွယ်ရေးပြတ်တောက်နေသည်ကို တွေ့ရတတ်ပါ

၈၆ | ဦးဝင့်ကျော်

သည်။ အတတ်သင်စေဆိုသော ဝတ္ထုရေးအရာ ပညာသင်ကြားရန် လိုအပ်သော ငွေကြေးထုတ်ပေးမည်ဆိုလျှင် မိမိကတာဝန်ကျေပွန်ပြီဟု မှတ်သားထားပုံ ရပါသည်။ ဤသို့သော မိသားစုမျိုးတွင် သာယာပျော်ရွှင်ဖွယ်၊ စိတ်ချမ်းမြေ့ဖွယ် ကောင်းသော မိသားစုဖြစ်ခဲ့လှပါသည်။

ဖြစ်သင့်သောကိစ္စမှာ မိဘတို့သည် သားသမီးများအား အရာရာတွင် လမ်းညွှန်မှု၊ ဆုံးမသွန်သင်မှု၊ အကျိုးအကြောင်းချင့်ချိန်ဝေဖန်ပိုင်းခြားပြမှု၊ မိမိ၏ဘဝဖြတ်သန်းခဲ့ရာ၌ ပြုလုပ်ခဲ့သော အမှားများ၊ အမှန်များကို ပကတိ အရှိအတိုင်းပြောပြပြီး အမှားများကို သင်ခန်းစာယူတတ်စေရန်၊ အမှန်များကို ဆက်လက်လိုက်နာကျင့်သုံးနိုင်စေရန် ပြောပြဖို့လိုအပ်ပါသည်။ သို့မှသာ မျိုးဆက်ကို ဆက်လက်သယ်ဆောင် သွားမည့် သားသမီးများက မိဘတို့မှားခဲ့ သော အမှားမျိုးကို ထပ်မံမှားတော့ဘဲ အမှားသံသရာမှလွတ်မြောက်၍ တိုးတက်မှုကို ရရှိနိုင်ပါသည်။ ထို့အတူ သားသမီးတို့၏ အခက်အခဲ၊ သားသမီးတို့၏ အတွေ့အကြုံ၊ စိတ်ကူးအကြံအစည်၊ ခံစားမှု စသည်တို့ကို ပြောခွင့်ပေး၍ ပြောလာသမျှကိုလည်း နားထောင်ပေးကြရပါမည်။

မိဘနှင့်သားသမီးအကြားတွင် အပြန်အလှန်ပြောဆိုမှုများ ပြုလုပ်ရုံ သာမက အပြန်အလှန်နားထောင်ပေးကြရပါလိမ့်မည်။ သို့မှသာ ဘဝအမြင် တွင် မတူသောအမြင်များ၊ မတူသောခံစားမှုများကို တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး အပြန် အလှန်နားလည်ပေးနိုင်ပြီး နှစ်ဦးနှစ်ဖက်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ပိုမို ရရှိနိုင်စေနိုင် ပါသည်။ ဤသို့ဖြင့် မိသားစုအတွင်း နားလည်မှုရှိရှိနှင့်သာယာပျော်ရွှင်သော ဘဝကိုတည်ဆောက်နိုင်ပါသည်။ အလားတူပင် ဆရာနှင့်တပည့်အကြားတွင် လည်း ဆရာကပြောသူ၊ တပည့်က ဆရာပြောသမျှနားထောင်၍ အလွတ် ကျက်မှတ်သောစနစ်သည် တိုးတက်ကောင်းမွန်သော ပညာရေးစနစ်ဖြစ်စေရုံ မျှမက တပည့်တို့၏ လူစွမ်းလူစကို အညွှန်ချီးသော အလေ့အထဖြစ်ပါသည်။

ယခုအခါတွင်တစ်လမ်းသွားပညာရေးစနစ်တွင် တက္ကသိုလ်ဘွဲ့ရနှင့် ဘွဲ့လွန်အဆင့်များတွင်ပင် အတော်အတန်ကူးစက်လာနေသည်ကို တွေ့ရ သည်။ ဆရာက ဦးဆောင်ဆွေးနွေး၍ တပည့်လုပ်သူက မသိနားမလည်လျှင် ပြန်လည်မေးမြန်းခြင်း၊ မတူသောအယူအဆများ ဆန်းသစ်သော အတွေး အခေါ်များကို ပြန်လည်ဆွေးနွေးခြင်းပြုကြသည့် အလေ့အထကို မွေးမြူ

ပေးရန်လိုသကဲ့သို့ ဆရာများကိုယ်တိုင်ကလည်း သဘောထားကြီးစွာ ယင်းသို့ မေးမြန်းဆွေးနွေးတင်ပြမှုများကို ခွင့်ပြုရုံမျှမက ယင်းတို့၏ ဆွေးနွေးချက်များကို စိတ်ဝင်တစားနားထောင်ခြင်း၊ အသိအမှတ်ပြုခြင်း၊ တုံ့ပြန်ဆွေးနွေးခြင်းပြုလုပ် ကြရပါမည်။

ဗုဒ္ဓတရားတော်များတွင် ကျေးဇူးတော်အစုံ၊ ဂုဏ်တော်အနန္တနှင့် ပြည့်စုံ တော်မူသော ရှင်တော်မြတ်ဘုရားသည်ပင် သံဃာတော်များက မေးမြန်း လျှောက်ထားသည်များကို မေတ္တာကရုဏာအပြည့်ဖြင့် ဖြေကြားရှင်းလင်းတော်မူ သည်ဟု သိရှိနားလည်မိပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် မှားသောအလေ့အထ များကို စွဲမြဲကျင့်သုံးလာကြရာမှ ယင်းအလေ့အထသည် မျိုးဆက်များစွာကို ကူးစက်ပြီး ယင်းမှားသော အလေ့အထသည်ပင် အမှန်ဟုထင်မှတ်ပြီး အယူမှား၊ အမှတ်မှားတို့က ဓလေ့ထုံးစံ ဖြစ်လာတတ်ပါသည်။ ဤသို့ဖြင့် လောကတွင် အမှန်ကအမှား၊ အမှားကအမှန် ပြောင်းပြန်ဖြစ်လာခြင်းသည် လူ့အဖွဲ့အ စည်း၏ ဆုတ်ယုတ်မှုကိုသာ ဖော်ဆောင်ပါလိမ့်မည်။

စာရေးသူလေ့လာသိရှိချက်အရ နိုင်ငံတကာပညာရေးနယ်ပယ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းစာအုပ်များ၊ ရည်ညွှန်းစာအုပ်များပေးခြင်းသည် ဘာသာရပ်အကြောင်း အရာပေါ်တွင် မတူညီသောအမြင်များကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်လေ့လာစေပြီး မိမိတို့၏အမြင်ကိုပါ ဖော်ထုတ်စေနိုင်စေရန် လေ့ကျင့်အားဖြတ်ပေးသော အလေ့အထကောင်းဖြစ်သည်ကို တွေ့ရပါသည်။ စာဖြေသူကျောင်းသား၏ အရည်အချင်းမပြည့်မီမှု ရှိမရှိကို စစ်ဆေးရာတွင်လည်း စာမေးပွဲစနစ် တစ်ခုတည်းပေါ်တွင် အားမပြုတော့ဘဲ စာအုပ်စာတမ်းများဖတ်ရှုလေ့လာပြီး စာတမ်းပြုစုခြင်း(Assignment)နည်းများကိုလည်း ကျင့်သုံးလာသည်ကိုတွေ့ရပါ သည်။ မည်သို့ဆိုစေ ဆရာက ပြောရုံသက်သက်မဟုတ်၊ နားထောင်ခြင်း၊ ဖတ်ရှု ခြင်းကို ပြုကြသကဲ့သို့ တပည့်များကလည်း နားထောင်ရုံ၊ ကျက်မှတ်ရုံ မဟုတ်တော့ဘဲ ပြန်လည်မေးမြန်းခြင်း၊ အပြုသဘောဝေဖန်ပိုင်းခြားခြင်း၊ မိမိတို့နားလည်သည်များ၊ ယူဆသည်များကို ပြန်၍ပြောခြင်းများပြုလုပ်မှသာ ပညာရေးတိုးတက် ဖြစ်ထွန်းမှုအသစ်များကို ဖော်ဆောင်နိုင်ပေမည်။

ဝန်ထမ်းများနှင့်စီမံခန့်ခွဲသူများအကြားတွင်လည်း မန်နေဂျာများ၊



လုပ်ငန်းရှင်များသည် တစ်လမ်းသွားဆက်သွယ်ရေး (One way communication) ကို ကျင့်သုံးခြင်းသည် ထိရောက်မှုမရှိတော့ချေ။ များသောအားဖြင့် မန်နေဂျာများက ဝန်ထမ်းများကို အမိန့်များ၊ ညွှန်ကြားချက်ပေးခြင်းများကိုသာ အားသန်လေ့ရှိကြပြီး ဝန်ထမ်းများကလည်း မန်နေဂျာများပေးသော အမိန့်များ၊ ညွှန်ကြားချက်များကိုသာ နားထောင်ကြသည်။ ဤသို့ဖြင့် ဝန်ထမ်းလောကတွင် တွေ့ကြုံနေရသော အခြေအနေအခက်အခဲများကို မန်နေဂျာများက မသိရှိနိုင်တော့ဘဲ လက်တွေ့အဝနှင့်ကင်းကွာသော အခြေအနေသို့ရောက်ရှိလာကာ နောက်ဆုံးတွင် တစ်ဖက်နှင့်တစ်ဖက် အထင်လွဲမှားမှုများ၊ ပဋိပက္ခများ၊ ရန်လိုမှုများကို ပေါ်ပေါက်စေနိုင်ပါသည်။

ထို့ကြောင့် ယခုအခါတွင် ဝန်ထမ်းများ၏ အတွေ့အကြုံများကို ဝန်ထမ်းများကပြောပြစေပြီး စီမံခန့်ခွဲသူများက နားထောင်ခြင်း၊ အပြုသဘောဆောင်သော ရှင်းလင်းဆွေးနွေးခြင်းပြုသည့် 'ဒါဘာ' ဝန်စံကို ရုံးခန်းများ၊ အလုပ်ဌာနများတွင် တစ်လတစ်ကြိမ်ပြုလုပ်သော အလေ့အထသည် ကြိုဆိုထိုက်သော အလေ့အထတစ်ခုပင်ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင်များသောအားဖြင့် စီမံခန့်ခွဲသူများသည် ဝန်ထမ်းများ၏အတွေ့အကြုံ၊ ခံစားမှု၊ အခက်အခဲများကို ပြောခွင့်ပေး၍ နားထောင်ပေးရမည့်အစား ဝန်ထမ်းများကို မိမိခံစားချက်များ၊ ပြစ်တင်မောင်းမဲမှုများပြုလုပ်လာတတ်ကြသောအခါ ယင်းစနစ်၏ အနှစ်သာရသည် အပြုသဘောမဆောင်တော့ဘဲ အရာမထင်ဖြစ်လေ့ရှိပါသည်။

မန်နေဂျာများ၊ အလုပ်ရှင်များအနေနှင့် ဝန်ထမ်းများ၊ အလုပ်သမားများကို ပြောခွင့်ပေး၍ နားထောင်ရုံသာမက ပြန်လည်ရှင်းလင်းဆွေးနွေးခြင်းကိုလည်း ပြုရန်လိုပါသည်။ အငြင်းမပွားလို၍၊ ပဋိပက္ခကိုရှောင်လွှဲလို၍၊ အလုပ်သမားများ၏ အထင်မှားမှုကိုမခံလို၍ နားထောင်ရုံသာနားထောင်ပြီး ပြန်လည်ရှင်းလင်းဆွေးနွေးခြင်းမပြုလျှင်လည်း ထိရောက်မှုမရှိမည်မဟုတ်ချေ။ စီမံခန့်ခွဲပညာရှင် Peter Drucker က "The good ones among managers do not talk to their subordinates about their problems, but they know how to make this subordinates talk about theirs" ဟုဆိုထားပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ မန်နေဂျာတို့ လုပ်သင့်သောအချက်မှာ မိမိဝန်ထမ်းများ ရင်ဆိုင်နေရသော ပြဿနာများကို

မိမိကမပြောဘဲ ဝန်ထမ်းများက သူတို့ပြဿနာကို သူတို့ကိုယ်တိုင်ပြောလာစေရာ မည်သို့စွမ်းဆောင်ရမည်ကိုသိရမည်။ ယင်းအတွက် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းတိုင်းတွင် လုပ်သင့်သော အချက် (၃)ချက်ရှိပါသည်။

ပထမအချက်မှာ အလုပ်သမားများကို သူတို့စွမ်းဆောင်ချက်များကို သူတို့ကိုယ်တိုင်အကဲဖြတ်ရန်ဖန်တီးပေးရပါမည်။ ထို့နောက် ယင်းအကဲဖြတ်အချက်နှင့်ပတ်သက်၍ သတင်းအချက်အလက်များ အသေးစိတ်သိနိုင်သမျှသိရှိရန် တတ်နိုင်သမျှကြိုးပမ်းရပါမည်။ ထို့နောက် အလုပ်သမားတို့၏ အကဲဖြတ်ချက်နှင့် မိမိ၏ဝေဖန်သုံးသပ်ချက်များကို ညှိနှိုင်းချင့်ချိန်၍ အလုပ်သမားများ မေ့ကျန်ခဲ့သည်အချက်များကို ဖော်ထုတ်ဝေဖန်အကြံပြုရပေလိမ့်မည်။

ထို့ကြောင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင်ကြိုးစားရာ၌ မိမိဝန်းကျင်မှ ဆက်ဆံရသော လူ့အမျိုးမျိုးအထွေထွေနှင့်ဆက်ဆံရာတွင် ပြောသင့်သည်ကိုပြော၍ နားထောင်သင့်သည်ကိုလည်း နားထောင်မှသာ ကောင်းမွန်တိုးတက်သော အခြေအနေတစ်ရပ်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးရာရောက်သည်သာမက မိမိကိုယ်တိုင်လည်း တိုးတက်မှုအစစ်အမှန်ရရှိမည်ဖြစ်ပါကြောင်း။





မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင် ကြိုးစားလိုသူများကို Builders ဟုခေါ်ပါသည်။ လောကတွင် လူသုံးမျိုးရှိသည်။ မက်ဂရီကာကမူ နှစ်မျိုးရှိသည်ဟုဆိုပါသည်။ သီအိုရီအရ 'X' အရလူသည် အလုပ်လုပ်ရမှာပျင်းသည်။ တာဝန်မယူလိုကြ၊ ပြောမှသိ၊ ခိုင်းမှလုပ်တတ်သည်။ သီအိုရီ 'Y' အရ လူများသည် အလုပ်ကို အထူးတလည် ပင်ပင်ပန်းပန်းလုပ်ရမည်ဟု မထင်တတ်ကြ။ သာမန်ကစားသလို၊ စားသလိုလုပ်ရသည့် ဝတ္တရားတစ်ခုဖြစ်သည်။ ပျင်းရိခြင်းမရှိ၊ မိမိအလုပ်ကို မိမိကိုယ်တိုင် တာဝန်ယူတတ်သည်ဟုဆိုသည်။ ဟားဗတ်အင်န်ကက်ဆင်ကမူ လူသုံးမျိုးဟုအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသည်။ ပထမတစ်မျိုးမှာ လူပျင်းများဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးဟုတ်တိပတ်တိလုပ်လိုခြင်းမရှိကြ၊ လုပ်ငန်းတစ်ခုခုလုပ်ရန် ထူထောင်ပေးလျှင်လည်း နောက်ဆုံးပျက်စီးသည်သာဖြစ်သည်။ လောကကြီးကို အဆိုးမြင်ရှုထောင့်မှ ကြည့်မြင်တတ်ကြသည်။

မည်သည့်ကိစ္စမဆို ဖြစ်မှာမတူတိပါဘူး။ မြတ်မှာမဟုတ်ပါဘူး။ အောင်မြင်ဖို့လွယ်ပါ့မလားစသည်ဖြင့် အပျံ့နှံ့သဘောသာ ရှုမြင်ကြသည်။ ထိုသူမျိုးကို အပျက်သမားများ wreckers ဟုဆိုရပါသည်။ ဒုတိယလူတန်းစားတစ်မျိုးမှာ အစောင့်နှင့်တူသော လူမျိုးဖြစ်သည်။ လုပ်နေကူးဘိသာ လုပ်မြဲလုပ်နေတတ်ကြသည်။ လက်လျှော့ဖို့လည်း မကြံရွယ်၊ ဝိုးတက်ဖို့လည်းမစဉ်းစား၊

နေ့စဉ်လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်အလုပ်များကိုသာ စိုက်လိုက်မတ်ထပ်လုပ်ကြသည်။ အလုပ်တစ်ခုရှိနေဖို့ရန်သာလိုသည်။ ရှိနေသောအလုပ်ကို တစိုက်မတ်မတ် လုပ်ကြပြီး အသက်အရွယ်ကြီးရင့်လာသောအခါ ရပ်ဆိုင်းလိုက်ကြသည်။ ထိုသူ များကို အစောင့်သမားများ carciakers ဟု ဆိုရပါမည်။

တတိယလူမျိုးများမှာ ရာနှုန်းအားဖြင့် နည်းသည်။ ရှိတော့ရှိသည်။ ရှားသည်ဟုဆိုရလိမ့်မည်။ လက်ရှိအလုပ်နှင့် ကျေနပ်မနေကြ။ ဆန်းသစ် တီထွင်လုပ်ကိုင်လိုကြသည်။ လက်ရှိအမြတ်နှင့် တင်းတိမ်မနေနိုင်ကြ။ အမြတ် အများဆုံးရရေးကို အစဉ်မပြတ်ကြိုးစားလိုကြသည်။ မိမိလုပ်ငန်းကို အောင် မြင်သည်ထက် အောင်မြင်လိုကြသည်။ လုပ်လျှင် ဘာမဆိုဖြစ်နိုင်သည်ဟု ယုံကြည်ချက်ရှိသူများဖြစ်သည်။ 'မဖြစ်သေးတာသာရှိတယ်။ မဖြစ်နိုင်တာမရှိ' ဟု အကောင်းမြင်သမားများဖြစ်ကြသည်။

ယင်းလူအမျိုးအစားသုံးမျိုးတွင် လောလောဆယ်အားဖြင့် မိမိသည် မည်သည့်လူတန်းစားအမျိုးအစားတွင်ပါဝင်သည်ကို မိမိဘာသာဆန်းစစ်ကြည့် ရပါမည်။ ပထမအမျိုးအစားတွင် ပါဝင်နေလျှင် မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင် သော်လည်းကောင်း မိမိမိသားစု၊ မိမိပတ်ဝန်းကျင်၊ မိမိလူ့အဖွဲ့အစည်းကို ကောင်းအောင်သော်လည်းကောင်း ဆောင်ကြဉ်းနိုင်မည့်သူ မဟုတ်သဖြင့် ထို အမျိုးအစားမှ ရုန်းထွက်နိုင်အောင်ကြိုးစားကြရမည်။ ဒုတိယအမျိုးအစားတွင် ပါဝင်နေသူများဖြစ်လျှင်လည်း မိမိသည် သူတစ်ပါး အခိုင်းခံစက်ရုပ်လူသား ဘဝမှ လွတ်မြောက်မည်လမ်းမရှိ။ အသက်ကြီးရင့်လာ၍ဖြစ်စေ၊ ကျန်းမာရေး ချို့ယွင်း၍ဖြစ်စေ၊ သူတစ်ပါး (အလုပ်ရှင်)က စွန့်ပစ်လိုက်သည့်အခါတွင် မိမိကိုယ်ကိုမိမိကပင် မလေးစားချင်လောက်အောင် တန်ဖိုးမဲ့သွားတတ်ပေ သည်။ ထို့ကြောင့် ဒုတိယအမျိုးအစားတွင် ပါဝင်သူများမှာလည်း ယင်းဘဝမှ လွတ်မြောက်အောင် ကြိုးစားကြရမည်သာဖြစ်ပေသည်။

တစ်နည်းအားဖြင့် မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင် ကြိုးစားလိုသူများသည် Builders များဖြစ်အောင် ကြိုးပမ်းကြရမည်။ သို့ကြိုးပမ်း၍ဖြစ်နိုင်ပါမည် လားဟု မေးမြန်းလိုကောင်းမေးမြန်းလိုကြပေမည်။ ကြိုးပမ်း၍ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ကြိုးစားပါက ဘုရားပင်ဖြစ်နိုင်သည်ဟု ဆိုခဲ့ကြသည် မဟုတ်ပါလား။ ကြိုးပမ်း

ချင်စိတ်ထက်သန်နေလျှင် တစ်နေ့နေ့တွင် ဖြစ်လာမည်မှာ သေချာပေသည်။ စာရေးသူသည် ကျောင်းဆရာဘဝဖြင့် နှစ်ပေါင်း ၄၀ ကျော်ဖြတ်သန်းလာခဲ့ရာ အချို့သော တပည့်များသည် ပထမအမျိုးအစားတွင် ပါဝင်၍ အချို့သော တပည့်များသည် ဒုတိယအမျိုးအစားတွင် ပါဝင်သည်ကများပေသည်။

တချို့သော တပည့်များသည် စာသင်ချိန်တွင်လည်း အာရုံစူးစိုက် နားထောင်မှတ်သားထားခြင်းမရှိ၊ အိမ်စာပေးသည့် အခါတွင် မှန်မှန်လုပ်ခြင်း မရှိ၊ သင်တန်းတက်ပြီး တစ်လနှစ်လခန့်တွင် ကျောင်းမှ ထွက်ကြပြီး နောက် သင်တန်းတစ်ခုကို တက်ကြပြန်သည်။ နောက်သင်တန်းတွင်လည်း ဤသို့ပင် တစ်လနှစ်လတက်ပြီး ထွက်ကြပြန်သည်။ သူတို့ပင် အစွမ်းအစ ရှိကြသော် လည်း ထိုအစွမ်းအစကို ဖော်ထုတ်ခြင်းမရှိ၊ မဖော်ထုတ်တတ်၊ သို့ဖြင့် လူဖျင်းလူညံ့ဘဝနှင့် တစ်သက်လုံးနေထိုင်သွားကြသည်။

အချို့သော တပည့်များက သင်သမျှနားထောင်၊ တွက်ပေးသမျှလိုက်ကူး၊ ဝတ်ကျေတန်းကျေကုန်သင်ယူကြသည်။ ထိုသူများသည် စာမေးပွဲတွင်အောင် သည့်အခါ အောင်၍ အောင်သည်မှာလည်း ရိုးရိုးသာ အောင်မြင်ကြသည်။ အချို့သော အလွန်နည်းပါးသည့် တပည့်များမှာမူ သင်သမျှ နားထောင်ပြီး မရှင်းလင်းသည်များကို မဆိုင်းမတွပြန်မေးတတ်ကြသည်။ အိမ်စာပေးသည့် အခါတွင်လည်း ပေးသည့် အိမ်စာအပြင်၊ ပြင်ပမှ သူတို့ရာဇဝေရရှိသော မေး ခွန်းများကိုပါဖြေဆို၍ မသိနားမလည်သည်များကို မေးမြန်းတတ်ကြသည်။ ဆရာက အဖြေကိုတွက်ပြသည်အထိ မစောင့်၊ မသိနားမလည်သောအချက်ကို သာ မေးမြန်းပြီး မိမိဘာသာတွက်ကြည့်တတ်ကြသည်။ တစ်ခါတစ်ရံဆရာက တွက်ပေးသောနည်းအပြင် အခြားလွယ်ကူသော နည်းလမ်းများကို သူတို့မြင် တတ်ကြသည်။ အရပ်စကားနှင့် ပြောရပါမူ ကွက်ကျော်မြင်တတ်သည်။

ထိုကလေးမျိုးကို နှစ်စကတည်းက အကဲခတ်မိတတ်သည်။ သင်ကြားပြီး တစ်လနှစ်လခန့်တွင် ဒီကလေးတော့ ထူးထူးချွန်ချွန်အောင်မှာပဲဟု ခံတံထဲမှာ တွေးမိသည်။ တကယ်လက်တွေ့တွင်လည်း စာမေးပွဲတွင် ဘာသာစုံဂုဏ်ထူး ဖြင့် အောင်မြင်ခဲ့ကြသည်။

စာရေးသူကိုယ်တိုင် တက္ကသိုလ်တက်စဉ်က ပဏာမနှင့် ဒုတိယနှစ်တို့ တွင် ဒုတိယလူအမျိုးအစားတွင် ပါဝင်သူဖြစ်သည်။ စာသင်ရမည့် ဝတ္တရား

အတိုင်း စာသင်သည်။ သို့တစ်ခုခုရရှိသောရည်မှန်းချက်ထားခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် တတိယနှစ်နှင့် စတုတ္ထနှစ်များတွင် မိမိ၏အတွေးအခေါ်များကို လုံးဝမြေလှန် ပြောင်းလဲလိုက်ပြီး Builders လူမျိုးတွင် ပါဝင်အောင်ကြိုးပမ်းခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် လူငယ်များအနေနှင့် မိမိကိုယ်ကိုမိမိဆန်းစစ်၍ မိမိတို့ကိုယ်တိုင် စိတ်ဝင်တစား ပြောင်းလဲပါက တိုးတက်လာနိုင်သည်။

သာမကတစ်ခုဖော်ပြလိုပါသည်။ စာသင်သောအခါတွင်လည်း တပည့် များကို အတုယူတတ်စေရန် မကြာခဏပြောပြလေ့ရှိသော အမှန်ဖြစ်ရပ် ပင်ဖြစ်ပါသည်။ တစ်ခါက တရုတ်ပြည်ရှိ ဖိနပ်စက်ရုံသည် ဈေးကွက်ချဲ့ထွင် နိုင်ရန်အတွက် အာဖရိကနိုင်ငံတစ်ခုသို့ စက်ရုံ၏ ဈေးကွက်ရှာဖွေရေးမန်နေဂျာ တစ်ဦးကိုစေလွှတ်၍ လေ့လာစေသည်။ ဈေးကွက်ရှာဖွေရေး မန်နေဂျာ သည် တစ်နိုင်ငံလုံးအနှံ့ လည်ပတ်လေ့လာရာ ထိုနိုင်ငံတွင် မည်သူမျှ ဖိနပ်မစီး ကြသည်ကိုတွေ့ရသည်။ ထို့ကြောင့် သူသည် စိတ်ပျက်လက်ပျက်ဖြင့် ပြန် လာပြီး စက်ရုံသို့ရောက်သောအခါ သူတွေ့သမျှ မြင်သမျှ အထောက်အထား များဖြင့် ထိုနိုင်ငံတွင် မည်သူမျှဖိနပ်မစီးကြ၍ ဖိနပ်စက်ရုံထောင်မည်ဆိုပါက အရှုံးပေါ်မည်သာဖြစ်သဖြင့် ဘိနပ်စက်ရုံမထောင်သင့်ကြောင်း အစီရင်ခံလိုက် သည်။

ဖိနပ်စက်ရုံပိုင်ရှင်သည် သူ၏အစီရင်ခံစာကိုမကျေနပ်သဖြင့် ဒုတိယ ဈေးကွက် ရှာဖွေရေးမန်နေဂျာသစ်တစ်ဦးကို အဆိုပါနိုင်ငံသို့ပင်စေလွှတ်ပြီး လေ့လာစေပြန်သည်။ ဒုတိယဈေးကွက်ရှာဖွေရေး မန်နေဂျာသည်လည်း တစ် နိုင်ငံလုံးအနှံ့ လေ့လာသောအခါ မည်သူမျှဖိနပ်မစီးကြသည်ကိုတွေ့ရသည်။ ထို့ကြောင့် ပြန်လာပြီး စက်ရုံအုပ်ချုပ်ရေး သို့မဟုတ် စက်ရုံပိုင်ရှင်ထံ အစီရင်ခံ စာရေးပို့လေသည်။ သူ၏ အစီရင်ခံစာပထမပိုင်းမှာ ပထမလူကဲ့သို့ပင် တစ်နိုင်ငံလုံးဖိနပ်မစီးကြကြောင်း ဖော်ပြသော်လည်း သူက ပထမလူနှင့်မတူ သည့် အစီရင်ခံချက်မှာ ယခုလောလောဆယ် ဖိနပ်မစီးကြသေးသော်လည်း ထိုသူများထံမှာ လူတချို့ကို ရွေးထုတ်၍ ဖိနပ်များလက်ဆောင်ပေးစီးမည် ဆိုလျှင် ဖိနပ်စီးရသည့်အကျိုးကို မျက်ဝါးထင်ထင်တွေ့မြင် ခံစားကြပြီး ပါးစပ် သတင်းဖြင့်ပင် ကြော်ငြာစရိတ်မကုန်ဘဲ တစ်ပြည်လုံး၏ ဈေးကွက်ကို ချုပ်ကိုင်

နိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်းဖော်ပြခဲ့သည်။ သူ၏အကြံပြုချက်အတိုင်း ဆောင်ရွက်ခဲ့ ရာ အကျိုးအမြတ်များစွာဖြစ်ထွန်းခဲ့သည်။

ဤသာမကတွင် လူချင်းအတူတူ၊ အလုပ်အကိုင်ချင်းအတူတူ၊ ပညာချင်းအတူတူဖြစ်သော်လည်း ပထမလူမှာ ဒုတိယလူ Caretaker အမျိုး အစားတွင် ပါဝင်ပြီး လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် ကြည့်ရှုလေ့လာတွေ့ရှိချက်များကို တင်ပြ သူဖြစ်သည်။ ဆန်းသစ်တီထွင်သောစိတ်ကူး၊ တိုးတက်စေလိုသော စေတနာ မရှိချေ။ ဒုတိယလူမှာမူ Builder အမျိုးအစားတွင်ပါဝင်သူဖြစ်သည်။ သမားရိုး ကျအမြင်မှာခွဲထွက်၍ ဆန်းသစ်သောစိတ်ကူးစိတ်သန်းရှိသူဖြစ်သည်။ ယင်း စိတ်ကူးစိတ်သန်းမျိုးသည် ပါရမီအလျောက်ဖြစ်နိုင်သကဲ့သို့ အလေ့အကျင့် ကြောင့်လည်း ရရှိနိုင်ပါသည်။ ပြဿနာတစ်ခုဖြစ်စေ၊ အခက်အခဲတစ်ခုကို ဖြစ်စေ တစ်နေရာတည်းမှ ပုံသေမကြည့်မြင်မသုံးသပ်ဘဲ အဖက်ဖက်မှကြည့် တတ်သော အလေ့အကျင့်သည် ပျိုးထောင်၍ ရနိုင်ပေသည်။

ထို့ကြောင့် မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင်ဟုဆိုရာတွင် Builder ဟူသော လူအမျိုးအစားတွင် ပါဝင်အောင် မိမိကိုယ်တိုင်က လိုလိုလားလား ကြိုးစား အားထုတ်သင့်ကြပါကြောင်း။





အကြောင်းအားလျော်စွာ မန်နေဂျာငယ်လေးများစွာကို ကျွန်တော်တွေ့ခဲ့စကားပြောကြည့်ခဲ့ဖူးပါသည်။ မန်နေဂျာကြီးများစွာနှင့်လည်း လုပ်ငန်းသဘောအရ ဆက်ဆံခဲ့ဖူးပါသည်။ သူတို့သည် အသက်ငယ်သည်ဖြစ်စေ၊ အသက်ကြီးသည်ဖြစ်စေ ယေဘုယျတူညီသောအချက်မှာ စာမဖတ်ကြခြင်းဖြစ်ပါသည်။ မေးကြည့်လျှင် အလုပ်တွေပိနေလို့ စာလည်းကောင်းကောင်းမဖတ်အားပါဘူးဗျာဟုသာ ဆင်ခြေပေးတတ်ကြပါသည်။ သူတို့ပေးသည့် အကြောင်းပြချက်မှာလည်း မှန်သင့်သလောက် မှန်ပါသည်။ တခြားအကြောင်းမှာ လူအများစုသည် ပညာသင်သည့်အရွယ်တွင် အတန်းလိုက် ပြဋ္ဌာန်းသောစာများကို ဆရာခေါ်ပေးသည့်မှတ်စု သို့မဟုတ် လိုင်းတားပေးသည့်မှတ်စုများကို ဖတ်ရှုမှတ်သားပြီး စာမေးပွဲတွင် ဖြေဆိုအောင်မြင်ပြီးလျှင် စာဖတ်ခြင်းအလုပ်၊ ပညာရှာမှီးခြင်းအလုပ်သည် ယခုတစ်ဘဝစာအတွက် ပြီးဆုံးသွားပြီဟု ယူဆထားကြသူများဖြစ်ပါသည်။ အချို့ကစာဖတ်ကြသော်လည်း ဖတ်သည့်စာမှာ အပျော်ဖတ်စဉ်လောက်ကိုသာ ဖတ်လေ့ရှိကြသည်။

ဤဆောင်းပါးတွင် စာဖတ်ခြင်းအကြောင်းကို အသေးစိတ်ဆွေးနွေးရန် မကြံရွယ်သဖြင့် ဤမျှသာပြော၍ ဆွေးနွေးတင်ပြလိုသောအချက်ကို အဓိကထားပြီး ဦးတည်ပြောကြားသွားပါမည်။ စာမဖတ်အားသည် အကြောင်းရင်းကို

အလုပ်တွေပိုနေလို့ဟု အကြောင်းပြသူများအတွက် ရည်ရွယ်ပါသည်။ လူတိုင်းလူတိုင်း အလုပ်တစ်ခုခု သို့မဟုတ် တစ်ခုမကသော အလုပ်များရှိတတ်ကြသည်မှာ သဘာဝပင်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ဆိုရာတွင် ဝင်ငွေရှာဖွေရသော အလုပ်၊ ဝင်ငွေမရသော အိမ်တွင်းမှုအလုပ်အားလုံးကို ဆိုလိုပါသည်။ အလုပ်လုပ်ရာတွင် အလုပ်လုပ်တတ်လျှင် အလုပ်ပိုစရာမရှိပါ။ များသောအားဖြင့် အလုပ်ကိုစနစ်တကျ မလုပ်တတ်သောကြောင့်သာ အလုပ်ပိုနေခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်လုပ်ရာတွင် စနစ်တကျအလုပ်လုပ်သည်ဆိုရာ၌ တာဝန်ပေးမှု (delegation) ကိုကျွမ်းကျွမ်းကျင်ကျင် သုံးနိုင်ရပါမည်။ အချို့သောသူများသည် အလုပ်မှန်သမျှမိမိကိုယ်တိုင်လုပ်ရမှ စိတ်တိုင်းကျသည်ဟုဆိုကာ အလုပ်အားလုံးကို မိမိတစ်ဦးတည်း ခိုင်ခံကျုံးလုပ်နေတတ်ကြပါသည်။ အလုပ်ခွင်တွင် အလုပ်ခွင်အလျောက်၊ အိမ်မှုကိစ္စတွင်လည်း အိမ်မှုကိစ္စအလျောက် မိမိ၏ လက်အောက်ငယ်သားများကို တာဝန်မပေးဘဲ မိမိကိုယ်တိုင်လုပ်တတ်ကြပါသည်။ ဤသို့လုပ်ရမှလည်း ခိတ်ကျေနပ်ကြပါသည်။ ထိုသူတို့သည် သူတို့ပြောသကဲ့သို့ အလုပ်ပိုနေကြသူများဖြစ်ပြီး မိမိဘဝတိုးတက်ရာတိုးတက်ကြောင်းလမ်းစများကို ရှာဖွေလျှောက်လှမ်းခြင်း မပြုနိုင်တော့ဘဲ လက်ရှိဘဝနှင့်ပင် မတိုးတက်တော့ဘဲ ရှိနေတတ်ကြပါသည်။

လူတစ်ဦး၏အောင်မြင်မှုသည် သူ၏ လက်အောက်ငယ်သားများအား သူတို့၏အရည်အချင်းအလိုက် ရှေ့ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ ပြဿနာများကိုဖြေရှင်းပေးခြင်း၊ ရလဒ်ကောင်းများရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း စသည့် တာဝန်ခွဲဝေပေးနိုင်မှု၊ တာဝန်ခွဲဝေပေးလို့မူ အပေါ်တွင် မူတည်နေပါသည်။ တာဝန်ခွဲဝေပေးမှုသည် အပြောလွယ်သော်လည်း အလုပ်ခက်တတ်ပါသည်။ တာဝန်ခွဲဝေပေးမှုမှားယွင်းလျှင် ကိုယ့်ပြဿနာကိုယ်ရှာမိသကဲ့သို့ ဖြစ်တတ်သည်ကိုလည်း သတိပြုရပါမည်။ အင်ဒရူးကာနက်ဂျီ (Andrew Carnegie) က "အောင်မြင်မှုလျှို့ဝှက်ချက်မှာ အလုပ်မှန်သမျှ မိမိတစ်ဦးတည်းမလုပ်ဘဲ လွှဲသင့်လွှဲထိုက်သူကို လွှဲအပ်လုပ်ကိုင်နိုင်စေမှုပင်ဖြစ်သည်" ဟု ဆိုခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် တာဝန်ခွဲဝေပေးမှုသည် အမြော်အမြင်ဆင်ခြင်တွေးခေါ်နိုင်မှုပေါ်

တွင် တည်ပါသည်။ အရေးကြီးသော ကိစ္စတာဝန်များကို သင့်တော်သည့် သူသို့ လွှဲအပ်ပေးနိုင်စွမ်းရှိရပါမည်။

ဤသို့မှန်ကန်ညီညွတ်စွာ တာဝန်ခွဲဝေပေးနိုင်ရန်မှာ မိမိ၏လက်အောက်ဝန်ထမ်းများ တစ်ဦးချင်းစီ၏ စိတ်ဝင်စားမှု အားသာချက်များနှင့် ကျွမ်းကျင်လိမ္မာပါးနပ်မှုများကို အကဲဖြတ်၍ ဆိုခဲ့ပြီးသော အချက်သုံးချက်အနက် အနည်းဆုံးအချက်နှစ်ချက်တွင် အားကောင်းသောဝန်ထမ်းများကို တာဝန်ခွဲဝေပေးရပါမည်။ ဆိုကြပါစို့ လုပ်ငန်းတစ်ခုတွင်ဖောက်သည်များ၏ မကျေနပ်ချက်များကို စူးစမ်းဖော်ထုတ်ဖြေရှင်းပေးရမည့် အလုပ်ကိုခွဲဝေပေးမည်ဆိုလျှင် ဖောက်သည်များနှင့်ဆက်ဆံမှုကို ပျော်မွေ့သော လူ့ဆက်ဆံရေးအရည်အသွေးအထူးကောင်းမွန်သော၊ ပြဿနာကိုစူးစမ်းရှာဖွေပြီး အကောင်းဆုံးအဖြေရှာနိုင်သော ဝန်ထမ်းမျိုးကိုရွေးချယ်ရပါမည်။

တာဝန်ခွဲဝေပေးခြင်းနှင့် နေ့စဉ်ပြုပြင် ဝတ္တရားကိုပြုလုပ်စေခြင်းတို့သည် မတူညီပါ။ တစ်ဦးတစ်ယောက်အား တာဝန်ခွဲဝေပေးရာတွင် ယင်းတာဝန်ကို ဆောင်ရွက်စေနိုင်မည့် လုပ်ပိုင်ခွင့် (Authority)၊ ပြီးမြောက်အောင်တာဝန်ယူမှု (Responsibility) များကိုပါ ခွဲဝေပေးရပါမည်။ တာဝန်ခွဲဝေပေးပြီးဖြစ်၍ လှည့်မကြည့်တော့ဘဲ ဖြစ်လိုရာဖြစ်စေဟုလည်း ပစ်မထားရပါ။ ခွဲဝေပေးထားသည့် တာဝန်ကို မည်မျှပြီးစီးသည်၊ တိုးတက်မှုရှိသည်၊ မရှိသည်ကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးပေးရန်လိုအပ်ပါသည်။ တာဝန်ခွဲဝေပေးစဉ်ကပင် ရှင်းလင်းပြတ်သားသောရည်မှန်းချက်နှင့် မျှော်မှန်းချက်တို့ကို ခွဲဝေပေးမည့်ဝန်ထမ်းအား အသိပေးထားရပါမည်။ မည်သို့ ပြုလုပ်ရမည်ကိုသေးစိတ်ရှင်းပြရန်မလိုအပ်ပါ။

ကျွန်တော်ငယ်စဉ်လူပျိုပေါက်အရွယ်က အမေသည် အဝတ်လျှော်ခြင်း၊ မီးပူတိုက်ခြင်း၊ ထမင်းချက်ခြင်းကို လုပ်တတ်အောင်သင်ပြပေးထားပါသည်။ တစ်နေ့ ကျွန်တော်ထမင်းချက်နေစဉ်စာဖတ်နေမိရာ ထမင်းများပျော့ပြုလုပ်သဖြင့် နောက်တစ်အိုးချက်ရသည်။ စိတ်စောလွန်းသောကြောင့် ဒုတိယအိုးမှာ မနူးမနပ်ဆပ်တောက်တောက်ဖြစ်ရသည်။ အမေပြန်မလာမှီ ဘတိယတစ်အိုးချက်ရပြန်သည်။ ပထမနှင့် ဒုတိယအိုးများကို အဖေမမြင်နိုင်စေရန် မြေကျင်းတူး၍မြှုပ်ထားလိုက်ပါသည်။ ထမင်းစားသောအခါ အမေကသူစိတ်ကြိုက်တွေ့သွား၍ ချီးမွမ်းပါသည်။ ဒီတော့ကျွန်တော်က မအောင့်နိုင်တော့ဘဲ

“အမေစိတ်ကြိုက်တွေ့အောင်သာကြိုးစားလိုက်ရတာ၊ ထမင်းသုံးအိုးချက်ရတယ်” ဟုပြောပါသည်။ အမေကမဆူပါ။ ဒါပေမယ့် အတွေ့အကြုံကသင်တယ်ဆိုတာ ဟုပြောပါသည်။ ယင်းကြောင့်ပင် ကျွန်တော်သည် မိသားစုညနေတထမင်းတစ်အိုးချက်ရသည့်အလုပ်ကို ဖျော်ဖျော်ရွှင်ရွှင်လိုလိုလားလားထမ်းဆောင်ခဲ့ပါသည်။

မူလအချက်ကိုပြန်ကောက်ပါဦးမည်။ တာဝန်ခွဲဝေပေးမှုသည် ပေးသူနှင့်အပေးခံရသူနှစ်ဦးစလုံးကို အကျိုးရှိစေပါသည်။ တာဝန်ခွဲဝေပေးသူသည် အချို့သောတာဝန်များကို အခြားသူများသို့ ခွဲဝေပေးသဖြင့် ပို၍အရေးကြီးသောကိစ္စရပ်များကို အာရုံစိုက်နိုင်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သည့်အချိန်အားများ ရရှိပြီး မိမိ၏ တိုးတက်ရာတိုးတက်ကြောင်းကို လုပ်ကိုင်နိုင်မည်။ အလုပ်မပိတော့ပေ။ ခွဲဝေပေးခြင်းခံရသူအနေနှင့်လည်း မိမိလုပ်နေကျအလုပ်ထက်ပို၍အရေးပါသော၊ ပို၍မြင့်သော တာဝန်များကိုဆောင်ရွက်ရသည့်အတွက် ကျွမ်းကျင်မှုမြင့်မားလာရုံမက နောက်တစ်ဆင့်မြင့်သောတာဝန်ကို တိုးမြှင့်ပေးလျှင် အလွယ်တကူထမ်းဆောင်နိုင်စေသည်။ အသိဉာဏ်နှင့်အတွေ့အကြုံတိုးတက်လာစေနိုင်ပါသည်။

မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင် ကြိုးစားနိုင်ရန်အတွက် တာဝန်ခွဲဝေပေးမှုလိုအပ်သကဲ့သို့တစ်ဖက်တွင်လည်း တာဝန်ယူတတ်မှု (Responsibility) ရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။ တာဝန်ယူတတ်မှုဆိုသည်မှာ အလုပ်တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုဟုဆိုလိုခြင်းမဟုတ်ပါ။ မိမိ၏တာဝန်ဘောင်အတွင်း မိမိ၏လက်အောက်ငယ်သားများက ပြုမူလုပ်ငန်းဝတ္တရားများ ဆောင်ရွက်ရာတွင်ဖြစ်စေ၊ မိမိကခွဲဝေပေးထားသော တာဝန်များကို ဆောင်ရွက်ရာတွင်ဖြစ်စေ၊ နည်းမှန်၊ လမ်းမှန်၊ အချိန်မှန်ဆောင်ရွက်စေရန် သင်ပြပေးခြင်း၊ စောင့်ကြည့်ခြင်း၊ ကွပ်ကဲပေးခြင်း၊ ပြန်လည်သုံးသပ်ပေးခြင်းများကို စနစ်တကျဆောင်ရွက်ရပါမည်။ တာဝန်ခွဲဝေပေးပြီးသည်နှင့် ထိုတာဝန်နှင့် ပတ်သက်၍ အကောင်းအဆိုးအကျိုးအပြစ်ကို ခွဲဝေပေးခြင်းခံရသူအား လုံးလုံးလျားလျားပုံချခြင်းမျိုး မပြုလုပ်ရပါ။ တာဝန်နှင့် ညီမျှသောလုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် တာဝန်ယူမှု (Authority and Responsibility) ကိုခွဲဝေပေးသော်လည်း ဖြစ်လာသော အကျိုးအပြစ်ကို ရှင်းလင်းတင်ပြ

ရန် Accountability မှာမူ မူလမိမိထံ၌ ရှိသည်ကိုလက်ခံရပါမည်။ ချို့ယွင်းမှုအပြစ်တစ်စုံတစ်ရာဖြစ်လာပါက ဒါကျွန်တော်လုပ်တာမဟုတ်ဘူး။ ဒီဝန်ထမ်းတွေကြောင့်ပဲဟူသော တာဝန်ယူမှုကို တစ်ပါးသူပေါ်သို့ ပုံချတတ်သော အလေ့အကျင့်ဆိုးကို ပယ်ဖျောက်ရပါမည်။

လူသဘာဝအရ တာဝန်ကျလာလျှင် အခြားသူတစ်ဦးဦးကိုအပြစ်ရှာတာဝန်ပုံချသောစိတ်သည် အနည်းနှင့်အများရှိတတ်ကြရာ ယင်းအားနည်းချက်ကို ပယ်ဖျောက်နိုင်မှသာလျှင် ခေါင်းဆောင်ကောင်း ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။ သို့မဟုတ်လျှင် တစ်သက်လုံး ခေါင်းရှောင်ကြီးဖြစ်သွားပြီး မိမိကိုယ်ကိုမကောင်းအောင် မိမိကိုယ်တိုင်ဖျက်ဆီးသကဲ့သို့ ဖြစ်တတ်သည်ကို သတိပြုရပါမည်။

အချုပ်ဆိုသော် သင့်သောအလုပ်ကို သင့်သောသူသို့ တာဝန်ခွဲဝေတတ်ရန်လိုသကဲ့သို့ တာဝန်ယူတတ်ရန်လိုပါကြောင်း...။





ကျွန်တော်သည် များသောအားဖြင့် လူငယ်များကို ပညာဗဟုသုတဖြန့်ဝေပေးရာ၌ အထူးစိတ်ဝင်စားလေ့ရှိပါသည်။ စာသင်ခန်းမှ တစ်ဆင့်ဟောပြောသင်ပြ ပို့ချသောနည်းလမ်း၊ ဂျာနယ်၊ မဂ္ဂဇင်းစသော ပြည်သူ့ဆက်သွယ်ရေးလမ်းကြောင်းများမှတစ်ဆင့် စာဖြင့်ရေးသားသောနည်းလမ်းများဖြင့် ဆက်သွယ်၍ စာအုပ်စာတမ်းများ အတွေ့အကြုံများကို ဖောက်သည်ချခဲ့ပါသည်။ သို့တိုင်အောင်ပင် စာသင်ခန်းထဲမှ တပည့်တချို့ကိုဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းခွင်မှ တပည့်တချို့ကိုဖြစ်စေ မေးမြန်းကြည့်သောအခါ သူတို့ဂျာနယ်၊ မဂ္ဂဇင်း၊ စာအုပ်စာတမ်းများမဖတ်ကြကြောင်း သိရပါသည်။ လူငယ်များ စာဖတ်ကျင့်မရှိကြခြင်းမှာ များစွာဝမ်းနည်းဖွယ်ကောင်းပြီး အနာဂတ်မျိုးဆက်သစ်အတွက် ပူပန်စရာဖြစ်လာပေသည်။ ဝမ်းနည်းသည်မှာ မိမိ၏ဆောင်းပါးများကို မဖတ်၍ မဟုတ်ပါ။ ဂျာနယ်အရောင်းမတွင်ကျယ်၍ ဝမ်းနည်းစိုးရိမ်ရခြင်းလည်း မဟုတ်ပါ။ တစ်နေ့တွင် ခေါင်းဆောင်နေရာယူလာကြမည့် လူငယ်များသည် စာဖတ်ဝါသနာမပါဘဲ လက်တွေ့အတွင်းသာ နစ်မွန်းနေလျှင် ကျွန်တော်တို့၏ မျိုးဆက်သစ်များသည် အခိုင်းခံဘဝတွင်သာနစ်မွန်းကြဟုကို စိုးရိမ်ကြခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။

မနေ့တစ်နေ့က ယနေ့လူငယ်လူလတ်ပိုင်းတွင် ပါဝင်နေသော ကျွန်တော်

သမီးကို အလုပ်တစ်ခုမှအင်တာဗျူးခေါ်သည်။ ဒေါ်လာရာဂဏန်းပေးမည်ဟု ဆိုသည်။ သွားရောက်ဖြေဆိုရာတွင် အလုပ်ခန့်မည့်အလုပ်ရှင် နိုင်ငံခြားသား လူငယ်မှာ အသက် ၃၀ ခန့်လူငယ်တစ်ဦးဖြစ်ပေသည်။ ဖြေဆိုသည့် ကျွန်တော် သမီးမှာ အသက် ၄၀ စွန်းစွန်းဖြစ်သည်။ မေးမြန်းသည့် အကြောင်းအရာမှာ ဂျာနယ်တစ်စောင်တွင် ကျွန်တော်ရေးပြီးသွားသော ဆုံးရှုံးနစ်နာနိုင်ခြေ စီမံခန့်ခွဲမှု (Risk Management) နှင့်လုပ်ငန်းနလံထူရေးစီမံကိန်း (Business Recovery Planning) ဘာသာရပ်နှင့်ပတ်သက်၍ မေးမြန်းခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ယခုအခါ နာဂစ်မုန်တိုင်း သဘာဝဘေးဒဏ်ကျရောက်အပြီး ပြန်လည်ထူထောင်ရေးလုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်ကူညီနေကြသော နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများသည် နောက်တစ်ကြိမ်ယင်းသို့သော သဘာဝဘေးရန်များကျရောက်ပါက ဆုံးရှုံးနစ်နာနိုင်ခြေတတ်နိုင်သမျှ လျော့ချရန် Risk Reducing Plan များ၊ သဘာဝဘေးဒဏ်ကျရောက်ပြီးသော ဒေသများတွင် နဂိုမူလအခြေအနေကို ပြန်ရောက်ရန် ပြန်လည်ထူထောင်ရေးလုပ်ရာတွင် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုများ စနစ်တကျပီပီပြင်ပြင် ဖြစ်လာစေရန် Recovery Plan များ ရေးဆွဲဆောင်ရွက်ကြရပါသည်။ ယင်း Plan များကို ရေးဆွဲရန်အတွက် ကျွမ်းကျင်သော ပညာရှင်များကို အဖွဲ့လိုက် ကန်ထရိုက်စနစ်ဖြင့် ငှားရမ်းလေ့ရှိပါသည်။

ကျွန်တော်အထက်တွင်ဆိုခဲ့ပြီးသော အလုပ်ရှင်ဆိုသူမှာ ထိုသို့သော ပညာတတ်ကျွမ်းသည့် နိုင်ငံခြားသားလူငယ်ဖြစ်၍ သူရေးဆွဲမည့်စီမံကိန်းများအတွက် အချက်အလက်ယူပြုစုရန်၊ တွက်ချက်ရန် တစ်နည်းအားဖြင့် သူ၏လုပ်ငန်းအတွက် လိုအပ်သောအခြေခံလုပ်ငန်းကို ခိုင်းစေရန် မြန်မာပညာတတ်လူငယ်များကို ဝန်ထမ်းအဖြစ် ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ မည်မျှရင်နာစရာကောင်းပါသနည်း။ အကယ်၍သာ မြန်မာလူငယ်များသည် နိုင်ငံတကာလူငယ်များနှင့် ရင်ပေါင်တန်း၍ လေ့လာဆည်းပူးကြမည်ဆိုလျှင် သူတို့ကဲ့သို့ ပညာရှင်လုပ်ငန်းအဖွဲ့တည်ထောင်၍ ဒေါ်လာသောင်းသိန်းချီ၍ ဝင်ငွေရှာနိုင်စွမ်းရှိလာလိမ့်မည်။ ယခုမူသူတို့ရသောဝင်ငွေ၏ အစွန်းထွက်ရာ ဂဏန်းသော ဒေါ်လာငွေကိုပင် သိန်းဆူကြီးပေါက်သလို ဝမ်းသာမျှော်လင့်ရသောဘဝ၌သာ ရှိနေကြရသည်။ မည်မျှကွာခြားပါသနည်း။

ကျွန်တော်တို့မြန်မာလူငယ်များတွင် လုံးဝပညာရှင်မရှိဟု မဆိုလိုပါ။

တစ်ရာမှာ တစ်ယောက်၊ တစ်ထောင်မှာ တစ်ယောက်မျှသာ ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်သော AFXB တွင် Country Director တာဝန်ယူနေသော ဒေါ်ကေသီရှိန်သည် မြန်မာအမျိုးသမီးလူငယ်ပိုင်းတစ်ဦးဖြစ်သည်။ ပထမတွင် Project Manager အဆင့်ဖြင့် တာဝန်ယူပြီး လေ့လာဆည်းပူးမှုကို တစ်ဖက်က မပြတ်လုပ်နေသောကြောင့် နိုင်ငံခြားသားများနှင့် ယှဉ်ပြိုင်ပြီး Country Director နေရာကို ထိုက်ထိုက်တန်တန်ရလာသော ထူးချွန်သည့် မြန်မာအမျိုးသမီးငယ်တစ်ဦးဖြစ်သည်။ ဝင်ငွေများသည် နည်းသည်ကို ထားဦး။ နိုင်ငံခြားသားများနှင့် တစ်စားပွဲတည်းထိုင်၍ အချေအတင်ဆွေးနွေးငြင်းခုံနိုင်သော အရည်အချင်း၊ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ၏ ယုံကြည်လေးစားမှုကို ခံယူရနိုင်အောင် ကြိုးစားခဲ့သော အမျိုးသမီးတစ်ဦးဖြစ်သည်။

ထို့အတူ ယခု HR Journal၊ အခွင့်အလမ်းဂျာနယ်၊ Voice ဂျာနယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းမဂ္ဂဇင်း၊ မော်ဒန်ဂျာနယ်များ (ကျွန်တော်သိသလောက်)ကို ဦးစီးလုပ်ကိုင်နေကြသောသူများမှာလည်း လူငယ်ပညာတတ်များဖြစ်သည်ကိုတွေ့ရပါသည်။ များစွာဝမ်းမြောက်ဖွယ်ကောင်းပါသည်။ ကျွန်တော် အဓိကမီးမောင်းထိုးပြလိုသော အချက်မှာ လူငယ်များ စာပေပညာများကို မပြတ်လေ့လာဆည်းပူးဖတ်၍ပြီး မိမိကိုယ်ကိုမိမိ သခင်စိတ်ဓာတ် (အလုပ်ရှင်၊ လုပ်ငန်းရှင်) မွေးမြူရန်နှင့်ကျွန်စိတ် (လခစား၊ လုပ်ခစားဘဝ) ဖြင့် တစ်သက်လုံးနေသွားလိုသော စိတ်ကိုဖျောက်ဖျက်ရန်ရည်ရွယ်ပါသည်။ တစ်ခါက ကျွန်တော်ရေးသားတင်ပြခဲ့သကဲ့သို့ မိမိကိုယ်ကို Caretaker ဘဝနှင့် တင်းတိမ်ရောင့်ရဲမနေဘဲ Builder များဖြစ်အောင် ရည်မှန်းချက်ကြီးကြီးထားရပါမည်။

ဘွဲ့လေးတစ်ခု မဖြစ်မနေရအောင်ယူ၊ လခစားအလုပ်တစ်ခု မရရအောင်ရှာ၊ ရလာသောအခါ အသက် ၆၀ မပြည့်မချင်း ယင်းအလုပ်၌ပင် ရေစုန်ပျော့လိုက်ပြီး တိုးတက်မှုမကြိုးပမ်းလျှင် အသက် ၆၀ ကျော်သောအခါ လူ့လောကတွင် အသုံးမဝင်သွားသည့်နွယ် မိမိကိုယ်ကိုအားငယ်စိတ်နှင့် ငြိုးသိမ့်နေရသောအဖြစ်မျိုးကြုံရတတ်ပါသည်။ ဘာအခြေခံချင်းမတူညီသဖြင့် မိမိ၏ဘဝအစတွင် တိုးတက်မှုလမ်းကြောင်းပေါ်၌ အရန်သင့်မရှိငြားလည်း ကြိုးစား၍ တိုးတက်မှုလမ်းကြောင်းပေါ် ရောက်ရန် အားထုတ်ရခဲမည်။

စားသည် အစဉ်အမြဲသွေးနေမှသာ ထက်နေတတ်သကဲ့သို့ လူငယ်များသည်လည်း မိမိ၏ဦးနှောက်ကိုအမြဲသွေးနေရပေမည်။ အတွေ့အကြုံများကို စာအုပ်စာပေများမှ ရနိုင်သကဲ့သို့ ဟောပြောပွဲများမှလည်း ရနိုင်သည်။ ယင်းတို့ကိုရနိုင်သမျှ စုဆောင်းထားပြီး တကယ့်ဘဝတိုက်ပွဲဆင်နွှဲသောအခါ ယင်းတို့သည် အစွမ်းထက်သော လက်နက်ကောင်းများဖြစ်လာကြပေလိမ့်မည်။ ဥပမာတစ်ခုပြပါဦးမည်။ ယခု လူ့အရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲမှုပညာနယ်ပယ် (Human Resources Management) တွင် ကျွမ်းကျင်သူတစ်ဦးဖြစ်နေသော ဆရာဦးအေးကျော်ကို နမူနာပြပါဦးမည်။ ဦးအေးကျော်သည် ငယ်စဉ်က နယ်တွင်ကြီးပြင်းခဲ့ပြီး ဘွဲ့ရသောအခါ ရန်ကုန်သို့ပြောင်းရွှေ့လာသည်။ သမဝါယမဌာနတွင် ဝန်ထမ်းအဖြစ်ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ပြီး စာအုပ်စာတမ်းများ ရှာဖွေဖတ်ရှုလေ့လာသည်။ ကောင်းနိုးရာရာစာအုပ်များကို သူ့သာ ဖတ်သည်မဟုတ်။ ဆရာဖြစ်ခဲ့ဖူးသော ကျွန်တော်ထံသို့ တကူးတကူးပေးသည်။

ဤသို့ဖြင့် ယခုအခါ MHR သင်တန်းကျောင်း တည်ထောင်သူတစ်ဦးဖြစ်ရုံမက HR နယ်ပယ်တွင် ထင်ရှားသော ကျွမ်းကျင်သူအဖြစ် ရပ်တည်လာနိုင်ခဲ့ပြီဖြစ်သည်။ ယနေ့ထက်တိုင် ယင်းတစ်ဖက်တွင် ပညာရှာသူတစ်ဦးအဖြစ် လေ့လာဆည်းပူးနေဆဲဖြစ်သည်ကိုတွေ့ရသည်။ အလားတူပင် KMD မှ ဦးသောင်းတင်၊ Myanmar Egress မှ ဒေါက်တာနေဝင်းမောင်စသော သူငယ်များသည် ဘဝမာရသွန်ပြေးပွဲတွင် အစကနဦးက ကျွန်တော်နောက်တွင် အရွယ်အားဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ အတွေ့အကြုံအားဖြင့်သော်လည်းကောင်း ရှိနေခဲ့ကြသော်လည်း ယခုအခါတွင် ကျွန်တော်ကိုကျော်ဖြတ်၍ ရှေ့သို့ မိုင်ပေါင်းများစွာ တက်သွားပြီး ရှေ့သို့ လမ်းကြည့်လျှင် မှန်ဝါးဝါးသာမြင်ရသော နေရာသို့ပင် ရောက်ရှိနေကြသည်ကို ဝမ်းမြောက်စွာသာခုခေါ်မိပါသည်။ ကြည်နူးနှစ်သိမ့်မိပါသည်။

အခွင့်အလမ်းဂျာနယ်၊ HR ဂျာနယ်ကို ဦးစီးလုပ်ကိုင်နေကြသော အယ်ဒီတာများ၊ ပိုင်ရှင်များသည်လည်း လူငယ်များဖြစ်ကြပြီး ယခင်က မဆုံဆည်းခဲ့ရသော်လည်း ယခုအခါတွင် ကျွန်တော်၏ရှေ့တွင် ပြေးလမ်းပေါ်၌ မမောမပန်းသေးသော အရှိန်အဟုန်ဖြင့်ပြေးနေကြသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ အရွယ်အရ သူတို့ကဲ့သို့ ပြေးနှုန်းမမြန်တော့ခြင်း၊ တစ်ချိန်က ကျွန်စိတ်မှူး

မြူ၍ ကျွန်ကြီး (လူချမ်းသာတို့၏လခစား) ဘဝတွင် ကျေနပ်မိသော အားနည်းချက်များကြောင့် ဘဝမာရသွန်ပြေးပွဲကြီးတွင် နံပါတ်မချိတ်နိုင်သော်လည်း နံပါတ်ချိတ်ရန် မိမိရှေ့သို့ရောက်ရှိနေကြသူများအတွက် များစွာဂုဏ်ယူဝမ်းမြောက်လျက်ရှိပါသည်။

ကျွန်လူငယ်များ၊ တပည့်များကိုလည်း ကျွန်တော်အနေနဲ့တိုးတက်သော လူငယ်များဖြစ်စေလိုပါသည်။ သို့အတွက် အတွေ့အကြုံသစ်များ၊ ပညာရပ်များကို မပြတ်ဆည်းပူးလေ့လာနေကြရန်တိုက်တွန်း၍ မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင် ကြိုးပမ်းကြရန် နှိုးဆော်တိုက်တွန်းလိုက်ရပါတော့သည်။



ကျွန်တော်သည် နေ့စဉ်လိုလို လူငယ်များနှင့်ထိတွေ့နေရသည် အသက် (၈)နှစ် အရွယ် (၁၁)နှစ်အရွယ်မြေးများ၊ ဆယ်ကျော်သက်အရွယ် တူ၊ တူမများ၊ နှစ်ဆယ်ဝန်းကျင် တပည့်များ အတော်များများနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံရာ၌ တစ်ခု သတိထားမိသောအချက်မှာ ဗဟုသုတရှာမှီးမှု အားနည်းသော အချက်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ စာဖတ်အားများစွာနည်းပါသည်။ လူငယ်များ စာဖတ်အားနည်း ရခြင်းသည် အနာဂတ်နိုင်ငံ၏ အခြေအနေအတွက် များစွာရင်လေးမိပါ သည်။

ယခုလူငယ်လုပ်သားများ၊ အထူးသဖြင့် ဘွဲ့ရလူငယ်များ လုပ်ငန်းခွင်တွင် အနိမ့်ဆုံးစီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်းသို့ဝင်ရောက်လျှင် လိုအပ်သောကျွမ်းကျင်မှုများ အကြောင်း ဆွေးနွေးတင်ပြလိုပါသည်။ ပထမလိုအပ်သော ကျွမ်းကျင်မှုမှာ အတတ်ပညာဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှုဖြစ်ပါသည်။ Technical Skill ဖြစ်ပါသည်။ အတတ်ပညာဟုဆိုသည်အတွက် သိပ္ပံပညာ သို့မဟုတ် စက်မှုအင်အားပညာ ကိုသာ ဆိုလိုခြင်းမဟုတ်ပါ။ ထို့ထက်ပို၍ ကျယ်ပြန့်သော အဓိပ္ပာယ်ကို ဆောင်ပါသည်။ အရောင်းအတတ်ပညာ (Sale)၊ ရှေးလွက် ဖြစ်တည် ထွန်းကားရေးအတတ်ပညာ (Marketing)၊ စာရင်းကိုင်အတတ်ပညာ (Accounting) စသည်ဖြင့် အတတ်ပညာအမျိုးမျိုးရှိပါသည်။

အတတ်ပညာအားလုံးကို တတ်ထားရမည်ဟုမဆိုလိုပါ။ မိမိကျွမ်းကျင်  
ဝါသနာပါရာ အတတ်ပညာတစ်ခုခုကို အစမှအဆုံးတိုင် ကျွမ်းကျင်စွာတတ်  
မြောက်ထားရန်လိုအပ်ပါသည်။ ရှေးပညာရှိများကလည်း 'နှုတ်မူလက်မူ  
တစ်ခုခုကို ငယ်နုသော်ငြားမမေ့ထားနှင့် ရင်းဖျားကုန်စင် တတ်မြော်မြင်က  
တစ်ခုမျှလျက် သက်မွေးဝမ်းကျောင်း ဖြစ်တုံ့ရှောင်း၏'ဟုဆိုထားပါသည်။

ကျွမ်းကျင်မှု Skill ဆိုသည်မှာ ပါရမီနှင့်မဆိုင်ပါ။ ပီရိယနှင့်သာဆိုင်ပါ  
သည်။ အလေ့အကျင့်များလျှင် ကျွမ်းကျင်လာပါမည်။ ထို့ကြောင့် မိမိဝါသနာ  
ပါရာအတတ်ပညာတစ်ခုခုကို ရွေးချယ်၍ ကြိမ်ဖန်များစွာ စေတနာပါပါ  
ဆန္ဒရှိရှိလုပ်ကိုင်လျှင် တစ်ချိန်ချိန်တွင် ကျွမ်းကျင်လာပါမည်။ ယခုအခါ  
လူငယ်အများစုသည် ဟိုအတတ်ပညာကောင်းနိုးနိုး၊ ဒီအတတ်ပညာကောင်း  
နိုးနိုး၊ ဟိုစပ်စပ်ဒီစပ်စပ်ဖြစ်နေတတ်ပါသည်။ တချို့က IT ပညာဆို လိုက်ပြီး  
IT ကြံပြန်။ တချို့ Management ဆို Management လိုက်ကြပြန်။ အချိန်ကုန်  
ငွေကုန်လှပန်းနှင့် ဘယ်အရာမှ ကျွမ်းကျွမ်းကျင်ကျင်မရှိကြပေ။

မကြာသေးမီက ကျွန်တော်သည် မွေးရပ်ဇာတိမြေသို့ရောက်ခဲ့သည်။  
ရောက်သည့်ခဏ၌ မိသားစုအစဉ်အဆက်ကိုးကွယ်ခဲ့သော ဘုန်းတော်ကြီး  
ကျောင်းသို့ အဖူးအမြော်ရောက်ခဲ့သည်။ ကျောင်းထိုင်ဆရာတော်ဘုရားက  
သူမကြာသေးခင်က တည်ပြီးသွားသောစေတီသို့ ခေါ်ဆောင်သွားပြီး ဖူးမြော်  
စေသည်။ စေတီတော်မှာ ရှစ်မြောင့်ပုံလိုဏ်ဂူပေါ်တွင် စေတီကိုတည်ထားပြီး  
အလွန်ပင်သပွယ်လှပါသည်။ ကနုတ်ပန်းများနှင့် တန်ဆာဆင်ထားသည်  
ကိုတွေ့ရပါသည်။

ကျွန်တော်ကဘုရားတည်သော အင်ဂျင်နီယာတော်ကြောင်း၊ မိမိကိုးကွယ်  
သော ဆရာတော်မှာလည်း ဘုရားတည်ရန်ရှိသဖြင့် ထိုအင်ဂျင်နီယာနှင့်  
တွေ့လိုကြောင်း လျှောက်ထားရာ ဘုန်းတော်ကြီးက ထိုပုဂ္ဂိုလ်ကို ခေါ်စေပါ  
သည်။ ရောက်လာသောအခါ အသက် ၃၀ ခန့် လူငယ်လေးတစ်ဦး ဖြစ်  
နေပါသည်။ သို့နှင့် ကျွန်တော်ကမေးလိုသည်များကိုမေး၍ ကျောင်းဘယ်တုန်း  
ကပြီးသလဲဟု မေးမိပါသည်။ ကျွန်တော် ရည်ရွယ်မေးမြန်းသည်မှာ GTI  
သို့မဟုတ် နည်းပညာတက္ကသိုလ်တစ်ခုခုကို ရည်ညွှန်းမေးမြန်းခြင်းဖြစ်ပါသည်။  
ဘုန်းတော်ကြီးက ဒီသူငယ်က ရှစ်တန်းနှင့်ကျောင်းထွက်ပြီး သူ့ဖခင်ရဲ့

ဆောက်လုပ်ရေးမှာ ဝင်လုပ်ရင်း အခုလို ကျွမ်းကျင်လာတာပဲ။ ကျုပ်က  
ဓာတ်ပုံပြပြီး ဒီလိုပုံထည့်ချင်တယ်ပြောလိုက်တာနဲ့သူက ပုံတွေဘာတွေထုတ်ပြီး  
ကျုပ်ကိုလာပြတာ။ အစအဆုံးသူပဲဦးဆောင်ပြီးလုပ်သွားတာဟု မိန့်ကြားပါ  
သည်။ သူ့လုပ်ခကို တစ်နေ့ ငါးထောင်ကျပ် ဒါကတော့ ဒီရွာသားမို့ပါ။ မြို့မှာဆို  
ဒီထက်ပိုပေးရမှာပါဟု ပြောပါသည်။

ကျွန်တော်တို့မြို့ပြတွင် ဘွဲ့ရလူငယ်များစွာသည် တစ်လလျှင်တစ်သိန်း  
အောက်ရသောဝန်ထမ်းအလုပ်များကို တရွက်မက်မက်လုပ်ကာ ရေစုန်ပျော  
နေကြသည်။ ရှစ်တန်းမျှသာတတ်သော လူငယ်များဆိုလျှင် စပယ်ယာဘဝ  
လောက်နှင့် တင်းတိမ်ကြသည်။ ထိုသူငယ်လေးသည် မိမိဝါသနာပါရာကို  
ဖောက်ချလေ့လာသောကြောင့် ဆောက်လုပ်ရေးတွင် ဆရာတစ်ဆူဖြစ်နေ  
လေသည်။ နမူနာယူထိုက်သောသောကဖြစ်သည်။

ဒုတိယကျွမ်းကျင်မှုမှာ လူအချင်းချင်း ဆက်ဆံရေး (Human Relation)  
ကျွမ်းကျင်မှုပင်ဖြစ်ပါသည်။ လူအချင်းချင်းဆက်ဆံရေးကျွမ်းကျင်မှု ဆိုသည်  
မှာ မိမိနှင့်ဆက်ဆံလာသော တစ်ဖက်လူပင်ဖြစ်စေ၊ လူများကိုဖြစ်စေ မိမိသိစေ  
လိုသောအချက်ကိုပြောပြရာ၌ တစ်ဖက်လူ နားလည်အောင် ပြောပြနိုင်ရမည်  
ဖြစ်သကဲ့သို့ တစ်ဖက်လူက ပြောပြသည်ကိုလည်း ကျကျနနစိတ်ဝင်တစား  
နားထောင်ရပါမည်။ စာဖြင့်ရေးသားရာတွင်လည်း ဖတ်ရှုသူရှင်းလင်းစွာ  
နားလည်အောင်ရေးသားရမည်ဖြစ်ပြီး ဖတ်ရှုသူကလည်း သေသေချာချာ  
စေ့စေ့ငှဖတ်ရှုရပါမည်။ ယင်းကို ability to communicate ဟု ခေါ်ပါသည်။  
ထို့အပြင် မိမိနှင့်ဆက်ဆံရသောသူများကို စိတ်ဓာတ်တက်ကြွဆန္ဒပြင်းပြစေ  
ရန်ပြောတတ်ရမည်။ အပြုသဘောဆောင်သော၊ ဖေးမကူညီအားပေးသော  
စကားမျိုးဖြင့် ပြောတတ်ဆိုတတ်ရေးတတ်ရပါမည်။ Motivate other people  
ဟုဆိုပါသည်။ လူအချင်းချင်းဆက်ဆံရေး ကျွမ်းကျင်ခြင်းသည် ဘဝတွင်  
ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုနည်းနည်းနှင့် အောင်မြင်မှုများများ ရနိုင်သောကြောင့်  
စွမ်းရည်ပြည့်ဝမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။

စာရေးသူသည် ငယ်စဉ်ဘွဲ့ရကာစက မိမိတော်ဖိုး၊ ကျွမ်းကျင်ဖို့သာ  
လိုသည်ဟု အယူများ၊ အမှတ်များကာ မာနထားခဲ့သည်။ ဗားများတစ်ခု ကျူးလွန်  
ခဲ့ပါသည်။ တက္ကသိုလ်တွင် နည်းပြဆရာလုပ်စဉ်က မိမိဆရာပါမောက္ခမှလွှဲ၍

မည်သည့်ဆရာကြီး၊ ဆရာမကြီးကိုမျှ ဆရာမတင်သော မာနဖြင့် လူအချင်းချင်းဆက်ဆံရေး၌ မကျွမ်းကျင်၊ ကျွမ်းကျင်အောင်လည်း မကြိုးစားခဲ့ပါ။ မိမိတာဝန်ကို ကျေပွန်အောင်ဆောင်ရွက်လျှင်ပြီးပြီဟု ယူဆထားခဲ့ပါသည်။ ယခုအသက် ၆၀ ကျော်၍ ဘဝပန်းတိုင်အဆုံးသတ်ခါနီးတွင် ပြန်သုံးသပ်ကြည့်သောအခါ မိမိ၌ လူအချင်းချင်း ဆက်ဆံရေးမကျွမ်းကျင်ခဲ့မှန်း သဘောပေါက်ခဲ့ပါသည်။ ယခုအခါ ပညာရှင်လောကတွင် အကျော်ဒေးယျဖြစ်နေသော ပါမောက္ခဒေါက်တာဦးအောင်ထွန်းသက်သည် ကျွန်တော်ထက် တစ်နှစ်ကျော် စိနီယာကျူတာဖြစ်ပြီး လူအချင်းချင်းဆက်ဆံရေးကို ထိုစဉ်ကပင် ကျွမ်းကျင်သောပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်ပါသည်။ ယခုထက်တိုင်လည်း သူသည် အတတ်ပညာသာမက လူအချင်းချင်းဆက်ဆံရေးကို ကျွမ်းကျင်သူဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့်လည်း ဘဝတစ်လျှောက်လုံး အောင်မြင်ခဲ့သူဖြစ်ပါသည်။

အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှုကို ဖယ်ထား၍ စဉ်းစားလျှင်ပင် ပါမောက္ခဒေါက်တာဦးအောင်ထွန်းသက်နှင့် ဦးဝင့်ကျော်တို့၏ ကွဲပြားခြားနားချက်မှာ လူအချင်းချင်းဆက်ဆံရေး အကျိုးအပြစ်ကိုမြင်နိုင်ပါသည်။

လူအချင်းချင်းဆက်ဆံရေးကျွမ်းကျင်မှုဆိုသည်မှာ မိမိ၏အထက်လူကြီးက မိမိအပေါ်တွင် အထင်ကြီးနေစေရန် စွမ်းဆောင်တတ်ရပါမည်။ မိမိ၏အတတ်ပညာကျွမ်းကျင်မှုကို မိမိအထက်လူကြီးက သိစေရပါမည်။ မိမိ၏လက်အောက်ငယ်သားတပည့်များကို စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝစွာ လုပ်ကိုင်နိုင်အောင် စွမ်းဆောင်နိုင်ရပါမည်။ တတ်နိုင်သမျှ မိမိ၏အကျိုးစီးပွားသိက္ခာကို ထိပါးနိုင်သည့် ပဋိပက္ခများကို ရှောင်ရှားရပါမည်။ အကျိုးမဲ့ငြင်းခုံခြင်းမျိုးကို ရှောင်ရှားရပါမည်။ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်ပါက မည်သည့်ဌာန မည်သူနှင့်မဆို ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်တတ်ရပါမည်။ ထို့အပြင် အခြားနည်းလမ်းများစွာလည်း ရှိပါသေးသည်။ သည်းခံခြင်း၊ စိတ်ရှည်ခြင်း၊ မာနမထားခြင်း၊ ချိုသာဖော်ရွေခြင်း၊ တစ်ဖက်သူကို အားပေးနှစ်သိမ့်အိုးမွမ်းတတ်ခြင်း၊ မိမိကိုယ်ကို နှိမ့်ချသင့်သည်နေရာတွင် နှိမ့်ချခြင်း၊ ကြီးသူကိုရိုသေ၊ ရွယ်တူကိုလေးစား၊ ငယ်သူကိုသနားတတ်ခြင်းတို့သည် လူအချင်းချင်း ဆက်ဆံရေးကျွမ်းကျင်မှု၏ အဓိကအခြေခံအကြောင်းရင်းများပင်ဖြစ်ပါသည်။

မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင် ကြိုးစားရာ၌ နည်းပညာဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှု၊ လူအချင်းချင်းဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ ရှိရန် လိုအပ်ကြောင်း ရေးသားခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ ယခု အတွေးအခေါ် အယူအဆဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု ရှိရန်လိုအပ်ကြောင်း ဆက်လက်ရှင်းလင်းရေးသားပါ မည်။ အတွေးအခေါ် အယူအဆဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှု (Conceptual Skills)ဆိုသည်မှာ မိမိနှင့်မိမိပတ်ဝန်းကျင် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေးကို သိမြင်နိုင်သောစွမ်းရည်ဖြစ်ပါသည်။ မိသားစုတစ်ခုတွင် မိမိနှင့်မိသားစု ဆက်ဆံရေး၊ မိမိနှင့်မိဘ၊ မိမိနှင့်ညီအစ်ကိုမောင်နှမတို့၏ ဆက်ဆံရေးတွင် တစ်ဖက်စောင်းနင်းမဖြစ်စေရန် အပေးအယူ အချိတ်အဆက်မျှတစေရန်၊ မိသားစုညီညွတ်ပျော်ရွှင်ရေးကို မိမိကမည်သို့ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးရန်လိုသည်ကို သိရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။

မြန်မာ့လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် ဗုဒ္ဓမြတ်စွာဘုရား၏ အဆုံးအမသည် ရှိနေပြီးဖြစ်ပါသည်။ သားသမီးဝတ်ငါးပါး၊ မိဘဝတ်ငါးပါး၊ တပည့်ဝတ်ငါးပါး၊ ဆရာဝတ်ငါးပါးစသည်ဖြင့် လူနှင့်လူပတ်ဝန်းကျင် ဆက်ဆံရေးလမ်းညွှန်မှုများ ရှိနေပြီးဖြစ်ပါသည်။ လူတစ်ဦးသည် သားသမီးဘဝတွင် သားသမီးဝတ်ငါးပါးကို လည်းကောင်း၊ တပည့်ဘဝတွင် တပည့်ဝတ်ငါးပါးကိုလည်းကောင်း၊ လင်ဘဝတွင်လင်ဝတ်ငါးပါးကိုလည်းကောင်း၊ မယားဘဝတွင် မယားဝတ်ငါးပါးကိုလည်း



ကောင်း၊ မိဘဘဝတွင် မိဘဝတ်ငါးပါးကိုလည်းကောင်း၊ ဆရာဘဝတွင် ဆရာဝတ်ငါးပါးကိုလည်းကောင်း ကျေမွန်အောင် ပြုမူကျင့်ကြံနေထိုင်ခြင်းဖြင့် ဘက်မှသော မိသားစုဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ အလားတူပင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ရာထူးအဆင့်ဆင့်၊ ဌာနအသီးသီးရှိ ဝန်ထမ်းအသီးသီးတို့သည် မိမိနှင့်မိမိဌာန၊ မိမိဌာနနှင့်မိမိကုမ္ပဏီများကြား ဆက်သွယ်ရေးကို သိမြင်နိုင်စွမ်းရှိလျှင် ထိုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် အောင်မြင်ပေမည်။

လူ့အဖွဲ့အစည်းကြီးသည်ဖြစ်စေ၊ သေးသည်ဖြစ်စေ ပါဝင်သောအဖွဲ့ဝင်များသည် ငါစွဲ၊ ဌာနစွဲ၊ လုပ်ငန်းစွဲစသည့် အတ္တစွဲများ လွန်ကဲပြီး အပြန်အလှန် ဆက်ဆံရေးကို သိမြင်နိုင်စွမ်းမရှိလျှင် Conceptual Skills မပြည့်စုံသေးဟုဆိုရပါမည်။

စတုတ္ထကျွမ်းကျင်မှုမှာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု Decisional Making Skills ဖြစ်ပါသည်။ လူတိုင်း လူတိုင်းသည် နေ့စဉ်နှင့်အမျှ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်နေရပေသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်သည်ဆိုသည်မှာ ရွေးချယ်စရာနှစ်ခု သို့မဟုတ် နှစ်ခုထက်ပိုသောအများမှ တစ်ခုကို ရွေးချယ်ခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် စိတ်အလိုအတိုင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း Emotional Decision Making သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် လွယ်ကူသော်လည်း ယင်းသို့ဆုံးဖြတ်ခြင်းမျိုးသည် ကောင်းသောအဖြေရလဒ်ကို ရရှိစေနိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ Cognitive Decision Making သို့မဟုတ် Rational Decision Making ဟုခေါ်သော ဉာဏ်ပညာဖြင့် ကျိုးကြောင်းဆိုင်ရာဆိုင်ရာ ပြီးမှ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းတို့သည် အကျိုးများစေနိုင်ပါသည်။ လူနေမှုဘဝတွင် မြောက်မြားလှစွာသော လူမှုရေးဆုံးဖြတ်ချက်များသည် စိတ်အလိုကိုလိုက်၍ ဆုံးဖြတ်ခြင်းမျိုးက များပြားလှပါသည်။ လူငယ်ဘဝတွင် ပညာရေးဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရာ၌ မိမိ၏ဝါသနာ၊ မိမိ၏ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေး စသည်တို့ အပေါ်တွင် မူတည်စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ခြင်းမပြုဘဲ ဂုဏ်ပကာသနကိုမက်၍သော်လည်းကောင်း၊ ယခုအခါ အသွားအလာလွယ်ကူမှုအပေါ်တွင် မူတည်၍လည်းကောင်း ဆုံးဖြတ်ကြခြင်းသည် မှားယွင်း၍ ဆုံးဖြတ်ရာတွင် ကျွမ်းကျင်မှုမရှိခြင်းကို ညွှန်ပြပါသည်။

အလားတူပင် အိမ်ထောင်ရေးဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် 'ချစ်တာတစ်ခု

တည်းနှင့်ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါတယ်' ဟူသော အသံများ၏ နောက်ပိုင်းကာလများတွင် အိမ်ထောင်ရေးမတည်ငြိမ်မှုများ၊ ပြိုကွဲမှုများ ယခုခေတ်တွင် HIV ဝေဒနာဆိုးများကူးစက်ခံရမှုများစသော ဆိုးကျိုးများကိုတွေ့ကြုံရပေသည်။ ကျွမ်းကျင်သော လေးသည်တော်သည် ပစ်မှတ်ကိုချိန်ရွယ်တတ်ရသကဲ့သို့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာ၌ ကျွမ်းကျင်သူများသည် ရည်မှန်းချက်ရှိရပေမည်။ ယင်းရည်မှန်းချက်ကို ပေါက်ရောက်အောင်မြင်စေနိုင်သည့် နည်းလမ်းများစွာကို စဉ်းစားရှာဖွေရမည်။ နည်းလမ်းတစ်ခုစီ၏ ကောင်းကျိုး၊ ဆိုးပြစ်များကို စာရင်းပြုစုရမည်။ ယင်းနောက်မှ မိမိနှင့်အသင့်တော်ဆုံးဖြစ်မည့် နည်းလမ်းတစ်ခုကိုရွေးချယ်ရပေမည်။

ရွေးချယ်ပြီးသောနည်းလမ်းသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်၍ ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်အတိုင်း အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ ယင်းသို့ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဆောင်ရွက်ချက်များကို အမြဲတစေ စောင့်ကြည့် (Monitoring) ၍ ကာလပိုင်းအလိုက် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း (Reviewing) ပြုလုပ်ရမည်။ တွေ့ရှိသောချို့ယွင်းချက်၊ အားနည်းချက်များကိုမှတ်သားပြီး နောင်တစ်ချိန်ဆုံးဖြတ်သည့်အခါ ယင်းချို့ယွင်းမှု အားနည်းမှုများ မဖြစ်စေရန် ယင်းအတွေ့အကြုံများကို ဆုံးဖြတ်ချက်အသစ်ချမှတ်ရာတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရပါမည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် မှန်ကန်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်နိုင်ရန်မှာ သတင်းများ (Information) လိုအပ်ပါသည်။ မှန်ကန်သောအချက်အလက်များကို စနစ်တကျ စုစည်းတွက်ချက်ခြင်း (Processing) ဖြင့် သတင်း (Information) များရရှိနိုင်ပါသည်။ သတင်းများသည်လည်းကောင်း၊ သတင်းဖြစ်ပေါ်လာမည့်အချက်အလက်များ (Data) များသည်လည်းကောင်း တိကျမှန်ကန်၍ အချိန်နှင့် တစ်ပြေးညီရှိမှသာလျှင် ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် မှန်ကန်အကျိုးရှိပေလိမ့်မည်။

ထို့ကြောင့် သတင်းအချက်အလက်များ ပြည့်စုံမှန်ကန်မှုရှိရန် ဗဟုသုတအကြားအမြင်၊ ကျွမ်းကျင်မှု (Knowledge Skill) ရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။

ဗဟုသုတအကြားအမြင်ရှိရန်မှာ လူကြီးများက မိလိလျှို့ဖြတ်သန်းခဲ့သော ဘဝခရီးလမ်းမှ အတွေ့အကြုံများကို ကောင်းသည့်ဖြစ်စေ၊ ဆိုးသည်ဖြစ်စေ

လူငယ်များသို့ လက်ဆင့်ကမ်းဖြန့်ဝေရပါမည်။ အထက်လူကြီးမှ လက်အောက်ငယ်သား ဝန်ထမ်းငယ်များသို့လည်းကောင်း၊ ဆရာဆရာမများက တပည့်များသို့လည်းကောင်း၊ မိဘကသားသမီးသို့လည်းကောင်း မိမိတို့၏ အတွေ့အကြုံများကို လက်ဆင့်ကမ်းပြောဆို ဆုံးမသွန်သင်ရပါမည်။ မိဘနှင့်သားသမီးအကြား၊ ဆရာနှင့်တပည့်အကြား မပြောအပ်သောအရာဟူ၍ မရှိပါ။

ဤနေရာတွင် ကျွန်တော့ဖခင်သည် ကျွန်တော့အားငယ်စဉ်ကပင် ဖခင်နှင့်သားအကြား စည်းမခြားဘဲ သူငယ်ချင်းလိုတစ်သွယ်၊ ဆရာလိုတစ်နည်း၊ ဖခင်လိုတစ်မျိုး သူ၏ဘဝအတွေ့အကြုံများ၊ သူတို့ခေတ်လူငယ်များ တွေ့ကြုံရသော ကာလသားရောဂါဖြစ်ပွားရခြင်း၏ အကြောင်းအရင်းများကို ဂယနဏပြောပြသွန်သင်ခဲ့သဖြင့် ကျွန်တော့်တစ်သက်သာမက ကျွန်တော့် သားစဉ်မြေးဆက်အထိ ယင်းအမွေကောင်းကို ပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ တစ်နည်းဆိုရသော် ကျွန်တော့ဖခင်သည် Knowledge Skills ကျွမ်းကျင်သူဖြစ်ပါသည်။

ကျွန်တော်ငယ်စဉ် အရွယ်ရောက်စ ဆယ်ကျော်သက်အရွယ်မှစ၍ မိခင်ရောဖခင်ပါ ကျွန်တော့်ကို လည်ပတ်ခွင့်မပေးဘဲ အိမ်တွင်သာနေစေပြီး စာအုပ်စာပေများ ဖတ်ရှုစေခဲ့ပါသည်။ အချိန်ရလျှင်မိသားစု စကားဝိုင်းကို ညဉ့်အလင်းပေါက်ထိ ပြောဆိုခဲ့ကြသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ ကျွန်တော့ဆရာဖြစ်ခဲ့သူ အိမ်နီးချင်းလည်းဖြစ်ခဲ့သူ ဆရာကြီးဦးထွန်းရှိန်ထံမှ ဘာသာရေး၊ မြန်မာစာအရေးအသား၊ ကဗျာစပ်ဆိုနည်းများကို စကားဝိုင်းမှတစ်ဆင့် သင်ယူတတ်မြောက်ခဲ့သည်။

လူငယ်များအတွက် ဗဟုသုတ အကြားအမြင်ရရှိနိုင်သော အကောင်းဆုံးအရင်းအမြစ်မှာ စာအုပ်စာပေများပင်ဖြစ်သည်။ လူငယ်ဘဝတွင် ကျောင်းစာတစ်ခုတည်းကို အာရုံစိုက်ခြင်းမပြုဘဲ မိမိလက်လှမ်းမီသမျှ စာအုပ်စာတမ်းများဖတ်ရှုခြင်းသည် အကောင်းဆုံးသောနည်းလမ်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်တော်ကြုံတွေ့ရသော လူငယ်အများစုအနက် ဆယ်ကျော်သက်မှ နှစ်ဆယ်ကျော်ဝန်းကျင်လူငယ်အများစုမှာ စာဖတ်ခြင်းကိုပါသနာမပါသူများက အများစုဖြစ်နေပါသည်။ အသက်သုံးဆယ်ကျော်အရွယ်များသည် ဘဝကိုလက်တွေ့ရင်ဆိုင်လာကြပြီဖြစ်၍ ဤအခါတွင်မှ ဗဟုသုတအကြားအမြင်များခြင်း၏ တန်ဖိုးကိုသိရှိလာကြသည်အတွက် ဗဟုသုတဆည်းပူးကြသူများကို တွေ့ရ

ပါသည်။ အရွယ်မရွေး ဗဟုသုတအကြားအမြင်မှာ လိုအပ်နေပြီဖြစ်ပါသည်။ စာများများဖတ်လေလေ မိမိကိုယ်မိမိ ဘာမှမတတ်သေးပါလားဟု သိလာလေလေ သိချင်တတ်ချင်သောစိတ်များ ပွားများလာလေလေပင် ဖြစ်ပါသည်။  
မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင်ကြိုးစားသူများသည် ဆိုခဲ့ပြီးသော ကျွမ်းကျင်မှုများ မိမိ၌ ပြည့်စုံသည်ထက်ပြည့်စုံအောင် မပြတ်ဆည်းပူးလေ့ကျင့်နေရန် လိုအပ်လှပေသည်။

လူတစ်ဦးရဲ့ အောင်မြင်မှုသည် အဓိက သူ၏ပင်မစိတ်ဓာတ်တွင်မူတည်နေတတ်ပါသည်။ သို့မဟုတ် အပျက်သဘောဆောင်သော စိတ်ဓာတ်တစ်ခုခုက လွန်ကဲတတ်သည်ကို တွေ့ရပါသည်။ အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်ဓာတ်ရှိသူသည် အရာရာတွင် အောင်မြင်နိုင်ပေမည်။ အပျက်သဘောဆောင်သော စိတ်ဓာတ်ရှိသူသည် လုံ့လဝီရိယရှိ၍ အောင်မြင်ကောင်း အောင်မြင်နိုင်မည် ဖြစ်သော်လည်း သူ့ရောက်သင့်သည့်နေရာသို့ မည်သည့် အခါမျှရောက်မည် မဟုတ်ချေ။ ကျွန်တော်ပတ်ဝန်းကျင်တွင် ဤသို့အပျက်သဘောဆောင်သော စိတ်ဓာတ်ရှိသူများကို တွေ့ရဖူးပါသည်။ မည်သည့်အကြောင်းကိုမဆို မဖြစ်နိုင်သည့်ဘက်ကစ၍ စဉ်းစားတတ်ပါသည်။ အကျိုးအပြစ်ချင့်ချိန်ရာတွင်လည်း အပြစ်ဘက်ကသာစမြင်တတ်ပြီး မည်သည့်ဆန်းသစ်တီထွင်မှုကိုမျှ လုပ်ကိုင် လိုခြင်းမရှိကြချေ။

အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်ဓာတ်ရှိသူသည် လုံ့လဝီရိယအနည်းငယ် ပြုရုံမျှဖြင့် ကြီးမားများပြားသော အောင်မြင်မှုကို ရယူနိုင်ပါသည်။ ထိုသူများသည် မည်သည့်ကိစ္စမဆို လုပ်လျှင်ဖြစ်နိုင်သည်ဟု ယုံကြည်ချက်ရှိသူများ ဖြစ်၍ စဉ်းစားလျှင်လည်း အကျိုးရှိသည့် အပိုင်းကိုသာ အားပေးစိုက်ဖော်ထုတ် လေ့ရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့် လူငယ်များသည် မိမိ၏စိတ်ဓာတ်ကို ဝေဖန်ဆန်းစစ်



၍ အပျက်သဘောဆောင်သော စိတ်ဓာတ်ရှိနေသည်ဟု သိရလျှင် အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်ဓာတ်ဖြစ်အောင် ပြောင်းလဲကြိုးစားရပါမည်။ မိမိ၏စိတ်ဓာတ်သာမက မိမိပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ဆက်ဆံရာတွင်ဖြစ်စေ၊ မိမိသင်ယူနေသောပညာရပ်၊ မိမိလုပ်ကိုင်နေသောအလုပ်အကိုင်၊ မိမိကြုံတွေ့ရသည့် အဖြစ်အပျက်အားလုံးကို အပြုသဘောဆောင်၍ မြင်သင့်ပါသည်။ ကြည့်သင့်ပါသည်။ မည်သည့်အလုပ်မဆို လုပ်လျှင်ဖြစ်ရမည် ဟူသော စိတ်ဓာတ်ကိုမွေးမြူရပါမည်။

စာရေးသူသည် ယင်းသို့သော စိတ်ဓာတ်ကို ဖခင်က လေ့ကျင့်ပေးခဲ့ပါသည်။ သာမန်အားဖြင့်မဖြစ်နိုင်ဟု ထင်မှတ်ရသောကိစ္စများကို ဖြစ်အောင် ကြိုးစားပြုသည်ကို ကျွန်တော်ဆောင်းပါးတချို့တွင် ဖော်ပြခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ စတုတ္ထတန်း ပညာသင်ဆရာမေးပွဲတွင် ဖြေခွင့်မရဟု သိရသောအချိန်သည် စာမေးပွဲမဖြေမီ တစ်ရက်တွင်ဖြစ်သည်။ နာရီပိုင်းမျှသာ ကြိုးစားချိန်ရှိသည်။ ငါးမရ ရေချိုးပြန်မယ်ဟူသော စိတ်ဓာတ်ဖြင့်ကြိုးစားပြခဲ့သည်။ ကျွန်တော် စာမေးပွဲဖြေခွင့်ရခဲ့သည်။ နဝမတန်း ကျောင်းထွက်လက်မှတ်ရစာမေးပွဲတွင် အသက် ၂ လလီနေ၍ ဖြေခွင့်မရသည်ကို ဖြေခွင့်ရအောင် စာမေးပွဲပုံစံ နောက်ဆုံးရက်မတိုင်မီ ၂ ရက်အလိုတွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ဖြေခွင့်ရခဲ့သည်။ ဤသို့သောအဆိုကြောင့် ကျွန်တော်ဖခင်သည် မည်သည့်ဌာနက အရာရှိကြီးနည်း၊ မည်မျှတန်ခိုးကြီးသော ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးနည်းဟု မေးလာငြားအံ့။ ကျေးလက်တွင် နေထိုင်၍ ထိုစဉ်က စတုတ္ထတန်းမျှသာအောင်သော ကုန်သည်တစ်ဦး မျှသာဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် ကျွန်တော်ဖခင်တွင် အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်ဓာတ်အားကောင်းသည်။ ကျွန်တော်အား ဤစိတ်ဓာတ်ကို အမွေပေးနိုင်ခဲ့သည်။

ကျွန်တော် မှတ်ပုံတင်ရှေ့နေစာမေးပွဲ ဒုတိယနှစ်ဖြစ်စဉ်က ဘာသာရပ် တစ်ခုတွင် (၃၇)မှတ်ရ၍ စုစုပေါင်း (၂၂၉)မှတ်ဖြင့် စာမေးပွဲကျွန်းခဲ့သည်။ တစ်သက်တာလုံး မည်သည့်စာမေးပွဲမျှ မကျွန်းခဲ့ဖူးသောကြောင့် ကျွန်တော် အဖြေလွှာကို ပြန်စစ်ပေးပါရန်၊ အကယ်၍ပြန်စစ်ပါလျက် ကျသင့်ကျထိုက်၍ ကျသည်ဆိုလျှင် မှားယွင်းစွပ်စွဲမိသော ကျွန်တော်အား မှတ်ပုံတင်ရှေ့နေ

သင်တန်းမှ ရာသက်ပန်ထုတ်ပယ်ခြင်းကို ခံယူပါမည်ဟု ဝန်ခံကတိပြုလျက် ထိုစဉ်က ပါတီဥက္ကဋ္ဌဦးနေဝင်း၊ သမ္မတဦးစန်းယုအစပြုသော ပုဂ္ဂိုလ်များထံ စာရေးခဲ့ဖူးပါသည်။ နောက်တစ်နှစ် စာမေးပွဲဖြေခန်းတွင် ပါတီဥက္ကဋ္ဌ ဦးနေဝင်းက ကမာရွတ်ပါတီယူနစ်မှ တစ်ဆင့် ကျွန်တော်ထံနောက်တစ်ကြိမ်စာမေးပွဲကို ဖြေဆိုရန် တိုက်တွန်းကြောင်း အကြောင်းကြားလာခဲ့ပါသည်။ ထိုစာမေးပွဲတွင် ကျွန်တော် (၃၇)မှတ်နှင့် ကျသောဘာသာရပ်၌ ဂုဏ်ထူးနှင့် အောင်မြင်ခဲ့ပါသည်။

မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင်ကြိုးစားရာ၌ ဒုတိယရှိသင့်သောအချက်မှာ 'သစ္စာ' ရှိမှုပင်ဖြစ်ပါသည်။ 'သစ္စာ' ဆိုသည်မှာ မှန်ကန်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ မိမိကိုယ်တိုင်အပေါ်တွင်ဖြစ်စေ၊ မိမိမိဘ၊ ညီအစ်ကိုမောင်နှမ၊ မိမိ၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်၊ မိမိ၏အလုပ်ရှင်၊ မိမိလုပ်ကိုင်နေသော အဖွဲ့အစည်း၊ မိမိ၏မိတ်ဆွေ မည်သည်နှင့်ဆက်ဆံသည်ဖြစ်စေ မှန်ကန်မှုရှိရပါမည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် ဆန္ဒ၊ ဒေါသ၊ ဘယာ၊ မောဟ၊ ဂတိတရားကင်းစင်စွာဖြင့် အရာရာကို ဆုံးဖြတ်လုပ်ကိုင်ရပါမည်။ ဤသို့မှန်ကန်စွာ ဆောင်ရွက်သောကြောင့် တစ်ခါတစ်ရံတွင် ပတ်ဝန်းကျင်၏ အထင်လွှဲမှုများကို ခံရတတ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် မှန်မှန်ကန်ကန်ဆောင်ရွက်သူသည် မြေမှန်လျှင် တွင်းဝင်ဖြောင့်သည်ဆိုသကဲ့သို့ တစ်နေ့တွင် အများက နားလည်သဘောပေါက် လက်ခံရပါမည်။

ကျွန်တော်အား ထမင်းကျွေးသောအလုပ်ရှင်ကိုပင် အများသူငါကဲ့သို့ သူ့အကြိုက်လိုက်ပြောခြင်းမပြုဘဲ တားမြစ်စရာရှိလျှင် ဘေးဖြစ်ပါသည်။ ကန့်ကွက်စရာရှိလျှင် (သူ့အကျိုး ထိခိုက်မည်ထင်လျှင်) ကန့်ကွက်ပါသည်။ ကျွန်တော်အား ငြိငြင်သည်ကို သိပါသည်။ သို့သော် ကျွန်တော်က သစ္စာအမြဲရှိပါသည်။ နောက်ဆုံးတွင် သူ၏ ဇာတ်သိမ်းမကောင်းသောအခါ နှုတ်ဆက်စကားပြောရာ၌ 'ဆရာစကားနားမထောင်မိလို့ပါ' ဟု ဝန်ခံသွားခဲ့ပါသည်။ 'မိမိကောင်းလျှင်၊ ခေါင်းဘယ်မှမရွေး' ဆိုသည့်အတိုင်း သစ္စာရှိကြဖို့ တိုက်တွန်းလိုပါသည်။

မိမိကိုယ်ကို မိမိကောင်းအောင် ကြိုးစားသူများတွင် ကတိယလိုအပ်ချက်မှာ မျက်စိ၊ နား၊ ပါးစပ်တို့ကို လိမ္မာစွာအသုံးပြုသည့် ဆက်သွယ်ရေး

ကောင်းမွန်မှု၊ ကျွမ်းကျင်မှုလိုအပ်ပါသည်။ မိသားစုအတွင်း၌ မိမိ၏မိဘ၊ ဆရာ၊ ဦးကြီးဦးလေး၊ ဒေါ်ကြီးဒေါ်လေး၊ အစ်ကိုအစ်မ စသည်တို့က တစ်စုံတရာ ဆုံးမပုံပြင်သည့် စကားပြောဆိုလျှင် ကောင်းစွာနားထောင်ရပါမည်။ သူတို့ ဘာကိုဆိုလိုသည်၊ ဘာကိုရည်ရွယ်၍ မည်သို့ ပြုလုပ်စေချင်သည်ကို သိရှိ သဘောပေါက်သည်အထိ နားစိုက်ထောင်ရပါမည်။ အကယ်၍ မိမိဘက်မှ ပြန်လည်တင်ပြစရာရှိလျှင်လည်း ကြောက်ခြင်း၊ ရှက်ခြင်း၊ အားနာခြင်း၊ တွန့် ဆုတ်ခြင်း၊ ဖိုးရိမ်ခြင်းမရှိဘဲ ဝယ်နုဏ သေသေချာချာ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ပြောပြ ပြစ်ပြစ်ပြန်ပြောရပါမည်။ ရန်လိုသည့်သဘော၊ တိုက်ခိုက်သည့်သဘောမပါဘဲ မြတ်သားတိကျစွာ အေးအေးဆေးဆေး ပြောပြရပါမည်။ ဤနေရာတွင် မိမိပြော သည့် စကားအရာရောက်စေရန် အချိန်ကာလ အခြေအနေကို ချင့်ချိန်တတ်ရ ပါမည်။

ထို့အတူ မိမိ၏ ညီ၊ ညီမ၊ တူ၊ တူမ၊ သား၊ သမီး၊ တပည့် စသည့် မိမိ အောက်ငယ်သူများ၊ မိမိ၏ မိတ်ဆွေများနှင့် ဆက်ဆံရာ၌လည်း သူတို့ပြောပြ သော အချက်အလက်များကို အေးဆေးတည်ငြိမ်စွာ အချိန်ပေး၍ နားထောင် ပေးခြင်းပြုရန် လိုအပ်ပါသည်။ တစ်ဖက်တွင်လည်း သူတို့ လိုက်နာစေလိုသော အချက်၊ သူတို့ ဆောင်ရွက်ရမည့်ကိစ္စများကို ညွှန်ပြရာတွင် သူတို့ နားလည် သဘောပေါက် လက်ခံလာအောင် ဂယနဏစိတ်ရှည်လက်ရှည် ရှင်းလင်း ပြောကြားခြင်း၊ သူတို့အားပြန်လည်၍ မေးမြန်းခွင့်ပေးခြင်း၊ ပြန်လည်မေးမြန်း လာသည်ကိုလည်း နားလည်သဘောပေါက်သည်အထိ ရှင်းလင်းပြရပါမည်။ ပါးစပ်ဖြင့်ရှင်းပြရာတွင်ဖြစ်စေ၊ စာဖြင့် ရေးသားရာတွင်ဖြစ်စေ ရှင်းရှင်းလင်း လင်းထိထိမိမိ ရှင်းပြတတ်ရန်လိုပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင်တွင် လုပ်ကိုင်နေသော လူငယ်တစ်ဦးအနေနှင့် မိမိ၏အထက် အရာရှိအဆင့်ဆင့်ထံ မိမိလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုကို မည်သည့်အတိုင်းအတာထိ ပြီးစီး၍ မည်သည့်အတိုင်းအတာတွင် မည်သည့်အခက်အခဲ ပြဿနာကြုံတွေ့ နေရသည် စသည်တို့ကို လိပ်ပတ်လည်အောင် ရှင်းပြတတ်ရန်လိုသကဲ့သို့ အထက်လူကြီးမှ ညွှန်ကြားရာတွင်လည်း ယင်းညွှန်ကြားချက်သည် နှုတ်ဖြင့် ညွှန်ကြားလျှင် အာရုံစိုက်၍နားထောင်ခြင်းပြုရပါမည်။ စာဖြင့် ရေးသား

ညွှန်ကြားလျှင် ယင်းစာကို လုံးစေ့ပတ်စေ့ဖတ်ရှုပြီး ရာနှုန်းပြည့်နားလည်စေ ရန်ကြိုးပမ်းရပါမည်။ မိမိလက်အောက်ငယ်သားနှင့်ဆက်သွယ်ရာတွင်လည်း ရှင်းရှင်းလင်းလင်းနားလည်သည်ထိ ပြောကြားခြင်း၊ ရေးသားခြင်းပြုရမည် ဖြစ်သကဲ့သို့ လက်အောက်ငယ်သားများက တင်ပြလာသည်များကိုလည်း ဂရုတစိုက်နားထောင်ပေးခြင်း၊ ပြန်လည်ရှင်းပြခြင်းပြုရပါမည်။

အဓိက ဆိုလိုသောအချက်မှာ မိမိကပြောသော သတင်းစကား စသည် တို့ကို လက်ခံရရှိသူက နားလည်အောင်ပြောတတ် ရေးတတ်ရန် လိုသကဲ့သို့ သူတစ်ပါးက ပြောလာရေးလာသည်ကိုလည်း ကျကျနန သေသေချာချာနား ထောင်ရပါမည်။ နားထောင်ပေးတတ်သော အလေ့အကျင့်သည် မိတ်ဆွေ ကောင်းရစေသော နည်းလမ်းတစ်ခုပင်ဖြစ်ပါသည်။



လူဆိုသည်မှာ တစ်ဦးချင်း၊ တစ်ယောက်ချင်း သီးသန့်ခွဲ၍ နေထိုင်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်တတ်ကြသည်မဟုတ်။ အစုလိုက်၊ အဖွဲ့လိုက် ဆောင်ရွက်တတ်သော အလေ့အထရှိသူများဖြစ်ကြသည်။ သမိုင်းဦးအစကာလကပင် လူသည်အစုလိုက်၊ အဖွဲ့လိုက်ကြေညာချက်နုရာ သွားလာရှာဖွေစားသောက်နေထိုင်ခဲ့ကြသည်။ ခေတ်သစ်တွင်လည်း လူမှုရေးလုပ်ငန်း၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၊ နိုင်ငံရေးလုပ်ငန်း၊ မည်သည့်လုပ်ငန်းကိုမဆိုတစ်ဦးချင်း၊ တစ်ယောက်ချင်းလုပ်ကိုင်လေ့မရှိကြဘဲ အစုလိုက်အဖွဲ့လိုက်လုပ်ကိုင်တတ်ကြသည်။ 'တစ်ဦးချင်းလုပ်တဲ့သူလည်းရှိပါ။ လီယိုနာဒိုဒါဗင်ချီ သို့မဟုတ် အဲလ်ဗတ်အိုင်းစတိုင်းတို့လို လူမျိုးတွေရှိပါ' ဟုပြောကောင်း ပြောကြပေမည်။ ရှိတော့ရှိပါသည်။ သို့သော် ရှားသည်ဟုဆိုရပါမည်။

မည်သူမဆို တစ်ဦးကောင်းတစ်ယောက်ကောင်းလုပ်လျှင်အောင်မြင်သင့်သလောက်မအောင်မြင်၊ ထိရောက်သင့်သလောက် မထိရောက်နိုင် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၊ အပေါင်းအသင်းများ၏ အကူအညီလိုအပ်ကြပြန်ပါသည်။ တစ်ဦးချင်းတွင် ထူးခြားသောအစွမ်းအစများ၊ ဖန်တီးနိုင်စွမ်းများ အသီးသီးရှိကြပေရာ ယင်းအစွမ်းအစများနှင့် ဖန်တီးနိုင်စွမ်းများကိုသာမက စွမ်းအင်များ၊ စိတ်ဆန္ဒပြင်းပြမှုများနှင့် အထောက်အပံ့များကိုပေါင်းစည်းခြင်းအားဖြင့်ထူးကဲ



သောစွမ်းရည် (Synergy) အကျိုးကို ပေါ်ပေါက်ရရှိခံစားနိုင်ပြီး မိမိတို့၏ ဘုံရည်မှန်းချက်ကို ပေါက်မြောက်အောင်မြင်နိုင်စေပါသည်။

ယနေ့စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းအားလုံးလိုလို မိမိတို့လုပ်ငန်းများ ပြီးမြောက်အောင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အစုလိုက်၊ အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်သော နည်းကိုကျင့်သုံးလာကြသည်။ လူတစ်ဦးချင်းတွင် ပြောင်မြောက်သော အတွေး အခေါ်အကြံအစည်များ၊ ထိုးထွင်းညွှန်ဖြင့် ဆုံးဖြတ်နိုင်စွမ်းများမည်မျှပင် ရှိစေကာမူ ယင်းအတွေးအခေါ်များ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အစုလိုက်အဖွဲ့လိုက် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ပို၍တိုးတက်အောင်မြင် ဖြစ်ထွန်းသောအကြံအစည်များ ကိုပိုမိုပြောင်မြောက်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ပေလိမ့်မည်။

အစုလိုက်၊ အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်ရာတွင်နည်းမှန်၊ လမ်းမှန်ဆောင်ရွက် ရန်လိုအပ်ပါသည်။ ပထမအချက်မှာ အစုအတွင်း၊ အဖွဲ့အတွင်း ပါဝင် သောသူများတွင် ရှင်းလင်းပြတ်သား၍ တူညီသောဘုံရည်မှန်းချက်ရှိရပါမည်။ ဆိုကြပါစို့။ လေ့တစ်စီးလျော်ခတ်ရာတွင် ငွေရှဦးတည်ချက်တစ်ခုတည်းရှိမှသာ ယင်းဦးတည်သောပန်းတိုင်ကို တူရှုထား၍ လျော်ခတ်နိုင်ပေမည်။ ရည်မှန်း ချက် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးမတူညီလျှင်ဖြစ်စေ၊ ရည်မှန်းချက်သည်ရှင်းလင်းပြတ် သားတိကျမှုမရှိလျှင်ဖြစ်စေ ရည်မှန်းချက်ကိုအစုဝင်၊ အဖွဲ့ဝင်အချို့ကသာ နားလည်ပြီး၊ အချို့က ပြတ်ပြတ်သားသားနားမလည်လျှင် ဖြစ်စေ၊ အချို့က ယုံကြည်မှုပြင်းထန်ပြီး အချို့ကမယုံတယုံဖြစ်နေလျှင်ဖြစ်စေ ယင်းအစုအဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းများသည် အောင်မြင်နိုင်မည်မဟုတ်ချေ။ ထို့ကြောင့် အစုလိုက် အဖွဲ့လိုက် ဆောင်ရွက်ရာတွင်တူညီသော ရည်မှန်းချက်ကိုရှင်းလင်းပြတ်သား စွာချမှတ်ပြီး ယင်းရည်မှန်းချက်ကို အစုဝင်အားလုံးက ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိရှိ သဘောပေါက်နားလည်၍ နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်းယုံကြည်မှုရှိလျှင် အစုအဖွဲ့ဝင်၏ လုပ်ငန်းဆောင်တာများမှာ အောင်မြင်နိုင်ပေမည်။

ဥပမာလူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် HIV ဝေဒနာသည်များ၏လူမှုစီးပွား ရေးမြှင့်တင်ပေးရန်ဟူသောရည်မှန်းချက်မျိုး၊ စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် အရောင်းရည်မှန်းချက်မည်မျှရရှိရန် သို့မဟုတ် အမြတ်မည်မျှရရှိရန်ဟူသော ရည်မှန်းချက်ချတာမျိုး စသည်ဆိုင်ရာဆိုင်ရာ ရည်မှန်းချက်များသည် မိမိတို့

အစုအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းတည်ရှိခြင်းသည် အဆိုပါ ရည်မှန်းချက်ကိုပေါက်မြောက် အောင်မြင်စေရန် နားလည်ထားသင့်ပါသည်။

အစုလိုက်အဖွဲ့လိုက် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အောင်မြင်မှုရှိရန်လိုအပ်သော ဒုတိယလိုအပ်ချက်တစ်ခုမှာ အစုဝင် သို့မဟုတ် အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးချင်းသည် ရည်မှန်းချက်ကို ပေါက်မြောက်အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အတူ တကွဆောင်ရွက်တတ်ရန်လိုပါသည်။ အဖွဲ့တစ်ခုတွင် ပါဝင်သောသူများသည် တစ်ဦးစီ၏ ကျွမ်းကျင်လိမ္မာမှုများ၊ အမြော်အမြင်များနှင့် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှု များပေါ်တွင် အပြန်အလှန်အမှီသဟဲပြုကာဆောင်ရွက်ကြရသည်။ အစုအဖွဲ့ ဟုဆိုလိုက်လျှင် ကျွမ်းကျင်မှုမျိုးစုံ ပါဝင်သောသူများ စုစည်းထားသည်ဟု နားလည်လက်ခံရပေမည်။ ဘောလုံးအသင်းတစ်ခုတွင် ဂိုးသွင်းရာ၌ကျွမ်းကျင် သူ၊ ဂိုးသွင်းခွင့်ရအောင် အခြေအနေဖန်တီးပေးနိုင်သူ၊ တစ်ဖက်အသင်း၏ ထိုးဖောက်မှုကို ကြိုကြိုခံရင်ဆိုင်ဖျက်ထုတ်နိုင်စွမ်းရှိသူ၊ ဂိုးမဝင်စေရန် ဂိုးမင်း ကျွမ်းကျင်သူဟူ၍ ကျွမ်းကျင်မှုမျိုးစုံပါဝင်တတ်ကြသည်။ ထိုအတူ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းအစုအဖွဲ့တွင် ငွေကြေးဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်သူ၊ စီမံကိန်းကျွမ်းကျင်သူ၊ နည်းပညာတတ်ကျွမ်းသူ၊ အရောင်းကျွမ်းကျင်သူ၊ ဈေးကွက်ရှာဖွေတတ်သူ စသည်ဖြင့် အမျိုးမျိုးအထွေထွေသော ကျွမ်းကျင်သူများ စုစည်းထားတတ် ကြပေသည်။

အလုပ်တူတစ်ခုကို လုပ်သည့် အုပ်စုတစ်ခုအတွင်းမှာပင် တစ်ဦးနှင့် တစ်ဦး ကျွမ်းကျင်မှုချင်းမတူကြချေ။ ယင်းသို့ ကွဲပြားခြားနားသော အမြော် အမြင်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို ထိထိရောက်ရောက် စွမ်းရည်ပြည့်ပြည့် အသုံး ချပြီးစိန်ခေါ်မှုများ၊ ပြဿနာများကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းလျှင် ထူးခြားပြောင် မြောက်၍ အံ့ဩဖွယ်ကောင်းအောင် အောင်မြင်မှုရရှိကြပေလိမ့်မည်။ ယင်းသို့ ရရှိသော အောင်မြင်မှုများ၊ အကျိုးရလဒ်များသည် အစုအဖွဲ့တစ်ခုလုံးနှင့် သက်ဆိုင်ရကား၊ ယင်းအကျိုးရလဒ်နှင့် အောင်မြင်မှု၏ အသီးအပွင့်များကို ပါဝင်ဆောင်ရွက်သော အဖွဲ့ဝင်များအကြား မျှမျှတတ ညီညီညွတ်ညွတ် ခွဲဝေခံစားစေရပါမည်။ သို့သော် အစုအဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်မှု၏ အောင်မြင်မှု ကို ရေရှည်တည်တံ့အောင်ထိန်းသိမ်းနိုင်ပြီး တိုးတက်ကြီးပွားပေလိမ့်မည်။

ယနေ့ကမ္ဘာကြီးတွင် ဂျပန်နိုင်ငံသည် စီးပွားရေးတွင် ထိပ်တန်းရောက်ခဲ့ရ သည့် အဓိကအကြောင်းရင်းမှာ စုပေါင်းဆောင်ရွက်တတ်မှု၊ အဖွဲ့ဝင်အစုဝင် များကြား သာတူညီမျှဆက်ဆံမှု၊ ရရှိသောအကျိုးအမြတ်နဲ့ ဆုကြေး စသည် တို့ကို အဖွဲ့ဝင်များအကြား ညီညွတ်မျှတစွာ ခွဲဝေနိုင်မှုကို အခြေခံ၍ ဆောင် ရွက်သောကြောင့်ဖြစ်သည်ကို တွေ့ရပါသည်။ စီမံခန့်ခွဲမှုတွင်လည်း ရှေးယခင် ကကဲ့သို့ စီမံခန့်ခွဲသူ လူတန်းစားသာမက လက်တွေ့လုပ်ငန်းခွင်တွင် လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်နေသော အလုပ်သမားများကိုပါ ပါဝင်စီမံခန့်ခွဲဆုံးဖြတ်သော စနစ် (participative management) ကို အများစုက လက်ခံလာကြပေပြီ။

ယခုအခါ သုတေသနပြုမှု အများအပြားက တညီတညွတ်တည်း ဖော်ပြ လာသောအချက်မှာ တစ်ဦးချင်းဆုံးဖြတ်လုပ်ကိုင်ခြင်းထက် အစုလိုက် အဖွဲ့ လိုက်ဆုံးဖြတ်လုပ်ကိုင်ခြင်းသည် ဆုံးဖြတ်မှုအရည်အသွေးကို မြင့်မားစေရုံ သာမက ဖန်တီးတီထွင်နိုင်မှုတွင်လည်း သာလွန်ကောင်းမွန်သည်ကို တွေ့ရပေ သည်။ အစုအဖွဲ့အလိုက် ထိထိရောက်ရောက် စွမ်းစွမ်းတမံ ဆောင်ရွက်နိုင် လျှင် မည်သည့်လုပ်ငန်းမဆို လျင်မြန်မှု၊ ဖန်တီးတီထွင်နိုင်မှု၊ ပညာကြွယ် ဝမှု၊ ဆုံးဖြတ်နိုင်စွမ်းရှိမှု၊ ရှေ့နောက်ညီညွတ်မှုရှိသော အကျိုးရလဒ်များကို ခံစားရရှိစေနိုင်ပါသည်။

သို့ရာတွင် အစုလိုက်အဖွဲ့လိုက် ဆောင်ရွက်ခြင်းကို အကျိုးရှိစေရန် မဆောင်ရွက်နိုင်လျှင် သို့မဟုတ် အစုအဖွဲ့ဝင်ပါဝင်သော အဖွဲ့ဝင်များသည် အပေးအယူအချိတ်အဆက် မလုပ်တတ်ဘဲ တစ်ကိုယ်တော်လူစွမ်းကောင်း အသွင်ဆောင်ခြင်းမျိုး၊ တစ်ယူသန်တစ်ဇွတ်ထိုးလုပ်တတ်သော ဉာဉ်မျိုးရှိလျှင် အစုလိုက်အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် အကျိုးမရှိရုံမျှမက ရည်မှန်းချက် မပေါက်မြောက်ဘဲ ဖြစ်တတ်ပါသည်။ တစ်ဦးတစ်ယောက်က အုပ်စုကို လွှမ်းမိုး ချုပ်ကိုင်ရန်ကြိုးစားခြင်းမျိုး၊ သူက လက်နဲ့ ရေးလျှင် မိမိကခြေနှင့် ဖျက် မည်ဆိုသောစိတ်ဓာတ်မျိုး၊ ငါနှင့်မတူငါ့ရန်သူဟူသော အတ္တစိတ်လွန်ကဲသူ မျိုးများ အစုအဖွဲ့တွင် ပါဝင်လာပါက အစုလိုက်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အကျိုး မရှိနိုင်ချေ။

ထို့ကြောင့် အစုလိုက်အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်ရာတွင် သတိပြုရမည့်အချက် မှာ အစုအဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အစုအဖွဲ့တွင်ပါဝင်သော အဖွဲ့ဝင်များ

သည် မိမိကိုယ်တိုင် ဦးဆောင်ဆွေးနွေးလုပ်ကိုင်ရသည်ဖြစ်စေ၊ မိမိက နား ထောင်လိုက်နာရသောအနေအထားတွင်ဖြစ်စေ အခြေအနေ အချိန်အခါ မရွေး အစုအဖွဲ့၏လုပ်ငန်းများအပေါ်တွင် အထူးအာရုံစိုက် စိတ်ဝင်စားရန် လိုအပ်ပေသည်။ အစုလိုက်အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်သော ကိစ္စရပ်များကို ရံဖန် ရံခါ မည်သို့ဆောင်ရွက်နေသည်ကို ဝေဖန်ဆန်းစစ်နေရန်လည်း လိုအပ်ပေ သည်။ တိုးတက်မှုဆိုသည်မှာ အတွေ့အကြုံကို ဝေဖန်ဆန်းစစ်သန်ခန်းစာယူ တတ်မှရနိုင်ပေသည်။ အစုလိုက်အဖွဲ့လိုက် ထိရောက်စွာဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် ကျွမ်းကျင်မှုရှိရပေမည်။ ယင်းကျွမ်းကျင်မှုများမှာ လက်တွေ့လုပ်ကိုင်ကြည့် ခြင်း၊ သူတစ်ပါးလုပ်ကိုင်သည်များကို လေ့လာသင်ယူခြင်းမှ ရရှိနိုင်ပေသည်။

မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင် ဆောင်ရွက်ရာတွင် မိမိ၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် များနှင့် အစုလိုက်အဖွဲ့လိုက် ထိထိရောက်ရောက် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်လည်း လိုအပ်ပေသည်။



www.burmeseclassic.com

မိမိကိုယ်ကိုကောင်းအောင်ကြိုးစားရာတွင် တစ်ဦးချင်း၊ တစ်ယောက်ချင်း လုပ်ကိုင်ခြင်းထက် အစုလိုက်အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်း တင်ပြခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ယခုဆောင်းပါးတွင် ဤသို့ အစုလိုက်အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်ပါက သတိပြုစရာအချက်များကို ဖော်ပြလိုပါသည်။ အစုလိုက်အဖွဲ့လိုက်ဆောင် ရွက်ပါက သတိပြုစရာအချက်များကို ဖော်ပြလိုပါသည်။ အစုလိုက်၊ အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် 'သုံးတတ်လျှင် ဆေး၊ မသုံးတတ်လျှင်ဘေး' ဆိုသကဲ့သို့ အဖွဲ့လိုက်အစုလိုက် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် တစ်ဦးချင်းဆောင်ရွက် ခြင်းထက်ပိုမိုထူးကဲသော အောင်မြင်မှု များရရှိစေနိုင်သကဲ့သို့ တစ်ခါတစ်ရံ ဆောင်ရွက်ရာတွင် အုပ်စုတွင်းပဋိပက္ခများ၊ အုပ်စုငယ်ဖွဲ့မှုများ၊ ခေါင်းဆောင်နေရာလှမှုများ၊ 'ငါနှင့်မတူ ငါ့ရန်သူ' ဟူသော အတ္တစွဲများဖြင့် ရန်လိုမှုများကြောင့် အုပ်စုလိုက်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အောင်မြင်မှုမယူသည် သာမက ပျက်စီးမှုကိုပင်ဖြစ်စေပါသည်။

ယခုတစ်ပတ်တွင် အစုလိုက်၊ အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အောင်မြင်မှု ရရှိစေနိုင်မည့်အချက်များအနက် ပထမအချက်များမှာ ရှင်းလင်းပြတ်သား သော ဘုံ (တူညီသည့်) ရည်မှန်းချက်များ ထားရှိသင့်ကြောင်း၊ သို့မှသာ တူညီသောဦးတည်ချက်ကို ရှေးရှု၍ တက်ညီလက်ညီ ချီတက်နိုင်မည်ဖြစ်ပေ



သည်။ ဆိုလေ့ဆိုထရှိသည်အတိုင်း ရည်မှန်းချက်၊ ဦးတည်ချက် မရှိသော အဖွဲ့အစည်းသည် ပုံမရှိသောလေ့ သမုဒ္ဒရာအတွင်း မျောချင်တိုင်းမျောနေ သည်နှင့်တူပေမည်။ အဆုံးမရှိသော အစည်းအဝေးများ၊ ကျေနပ်ဖွယ်ဖြစ်မလာ သော ဆွေးနွေးမှုများ၊ ရင်ထဲမှနှစ်နှစ်ကာကာယုံကြည်ချက်မရှိသော ဆုံးဖြတ် ချက်များဖြင့် ဖြစ်ချင်တိုင်းဖြစ်၍၊ ပျက်ချင်တိုင်းပျက်နေပေလိမ့်မည်။

အစုလိုက်အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်သော အသင်းတိုင်းတွင် ခိုင်မာတည်ကြည် ၍ရှင်းလင်းပြတ်သားပြီး ပေါက်မြောက်အောင်မြင်နိုင်သော ရည်မှန်းချက်ရှိရပေ မည်။ ရည်မှန်းချက်ဆိုသည်မှာ မိမိတို့အဖွဲ့အနေနှင့် ပြီးမြောက်ရန် လိုသော အချက်ပင် ဖြစ်သည်။ ရည်မှန်းချက်ရှိမှ မျှော်လင့်ချက်ရှိမည်။ မျှော်လင့်ချက် ရှိမှ စိတ်ထက်သန်မှုရှိမည်။ ရည်မှန်းချက်ရှိမှ လုပ်ချင်ကိုင်ချင်၊ လုပ်နိုင်ကိုင်နိုင်၊ လုပ်တတ်ကိုင်တတ်ရှိမည်။ ရည်မှန်းချက်ရှိမှ အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝသော အနှစ်သာ ရရှိသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်နိုင်ပေမည်။

အစုလိုက်အဖွဲ့လိုက် ဆောင်ရွက်ရာတွင် ရည်မှန်းချက်ပြဌာန်းရာ၌ လိုရင်းတိုရှင်းဖြစ်ပြီး အနှစ်သာရပြည့်ပြည့်ဝဝ ပါရှိရမည်ဖြစ်သည်။ သာဓက အားဖြင့် 'ကျွန်ုပ်တို့ လက်လီဆိုင်တွင် တန်းစီစောင့်ဆိုင်းရမူ အနည်းဆုံးဖြစ်ရန်'၊ 'တတိယသုံးလပတ်တွင် ဈေးကွက်ကိုထိုးဖောက်နိုင်မည့် ကုန်စည်ထုတ်လုပ် ရန်'၊ 'ကျွန်ုပ်တို့၏ဘတ်ဂျက် ရေးဆွဲမှုအရှိန်ကိုမြန်နှုန်းမြှင့်ရန်'၊ 'ကျွန်ုပ်တို့၏ အကောင်းဆုံးဖြန့်ဖြူးသူများသို့ ဝန်ဆောင်မှုနှင့်တန်ဖိုးအမြင့်ဆုံးထားပေးရန်'၊ 'ဖောက်သည်များ၏အတွေ့အကြုံမှ နှောင့်နှေးမှုများ၊ အလေအလွင့်များ၊ အတတ်နိုင်ဆုံးလျော့နည်းစေရန်'၊ 'ဈေးကွက်သစ်တွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ဆောင်မှု ကို စတင်လုပ်ကိုင်ရန်' စသည့် ဥပမာရည်ရွယ်ချက်များသည် တိုတိုနှင့် ထိမိ သော ရည်ရွယ်ချက်များဖြစ်ပါသည်။

သာဓကအားဖြင့် ၁၉၆၂ ခုနှစ်က အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ သမ္မတ ဂျွန်အက်ဖ်ကနေဒီက အမေရိကန်လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်ကို အောက် ပါအတိုင်း တိုတိုနှင့်ထိထိမိမိ ဖော်ပြပြောကြားခဲ့ပါသည်။ 'ယခုဆယ်စု နှစ်မကုန်မီလပေါ်တွင် လူ့ရောက်ခြေချနိုင်ပြီး ကမ္ဘာမြေပြင်သို့ အန္တရာယ်ကင်း စွာပြန်လည်ရောက်ရှိရေးဟူသည့် ရည်မှန်းချက်ကို ပေါက်မြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ရန် ကျွန်ုပ်တို့တစ်မျိုးသားလုံးက တညီတညွတ်တည်းရှိကြမည်ဟု

ကျွန်ုပ်ယုံကြည်သည်။' အထက်ပါ ရည်မှန်းချက်ဖော်ပြမှုကို ကြည့်လျှင် ရည် ရွယ်ချက်က ဘယ်ကိုဦးတည်နေသနည်း။ ထိုရည်ရွယ်ချက်ကို ပေါက်မြောက် အောင်မြင်အောင် အချိန်မည်မျှကြာမည်နည်းဟူသော စောဒကမေးခွန်းများ မပေါ်ပေါက်အောင် ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ထိထိမိမိဖော်ပြထားသည်ကို တွေ့ရပါ သည်။

သတိထားရမည့်အချက်တစ်ရပ်မှာ အစုလိုက်အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်ရန် ချမှတ်ထားသည့် ရည်မှန်းချက်သည် တစ်ဦးချင်း ဆောင်ရွက်ပြီးမြောက်နိုင်စွမ်း မရှိသော ရည်မှန်းချက်မျိုးဖြစ်ရပါမည်။ လုပ်ငန်းတစ်ခုကို လုပ်ကိုင်ပြု ဆိုကတည်းက လူ့အမြောက်အမြားနှင့် ဆက်ဆံရသည်ဖြစ်ရာ အစုလိုက် အဖွဲ့လိုက်ထားရှိသော ရည်မှန်းချက်သည် တစ်ဦးချင်းနှင့်သက်ဆိုင်သော် လည်း တစ်ဦးချင်းသီးသန့်ဆောင်ရွက်၍ မရနိုင်သော ရည်မှန်းချက်မျိုး ဖြစ်တတ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဤရည်မှန်းချက်မျိုးချမှတ်ရာတွင် အစုအဖွဲ့ဝင် တိုင်းနားလည်သဘောပေါက်စေရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ ဆိုလို ရင်းကို သဘောပေါက်နားလည်မှုလွှဲတတ်ပြီး ပြဿနာပေါ်တတ်ပါသည်။

ဆိုကြပါစို့၊ အရောင်းအဝယ်လုပ်နေသော အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသည် 'ပိုမို ကောင်းမွန်သော ရောင်းသူဝယ်သူဆက်ဆံရေးကို ထူထောင်ရန်' ဟူသည့် ရည်မှန်းချက်ပြဌာန်းသည်ဆိုပါစို့။ ရည်မှန်းချက်ကို နားထောင်ရသည်မှာ အတော်ကောင်းလှသည်။ သို့ရာတွင် အစုအဖွဲ့တွင်ပါဝင်သော အဖွဲ့ဝင်တိုင်း က ပိုမိုကောင်းမွန်သော ရောင်းသူဝယ်သူဆက်ဆံရေးဟူသော စကားရပ်ပေါ် တွင် မည်သို့အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ကြမည်နည်း။ မည်သည့်ဆက်ဆံရေးပုံစံကို ပိုမို ကောင်းမွန်သော ဆက်ဆံရေးဟု သတ်မှတ်ကြမည်နည်း။ ဈေးလျှော့ပေးခြင်း၊ လား၊ အရည်အသွေးကောင်းသောကုန်ပစ္စည်းလား၊ သို့မဟုတ် ပြုံး၍ ဆက်ဆံ ရမှာလား၊ မျက်မမြင်ပုဏ္ဏားများ ဆွဲကိစမ်း၍ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ကြသလို အချိုးမျိုး ကွဲပြားခြားနားကြပေလိမ့်မည်။ ဤသို့ အဓိပ္ပာယ်မျိုးစုံထွက်နိုင်သော ရည်မှန်း ချက်မျိုးအစား 'ဖောက်သည်များ၏ တိုင်တန်းချက်များလျော့နည်းစေရန်'၊ 'ဖောက်သည်များ၏ မကျေနပ်ချက်များကို အချိန်တိုအတွင်းအမြန်ဆုံး ဖြေရှင်း ပေးရန်'၊ 'ဖောက်သည်များ၏ ကျေနပ်မှု အတိုင်းအတာတိုးတက်စေရန်'

ဟူသော ရည်မှန်းချက်များသည် ပို၍ အဓိပ္ပာယ်တိကျပြီး အဖွဲ့ဝင်အားလုံး၏ ထင်မြင်ချက်တူညီပေလိမ့်မည်။

အစုံအဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်ရာတွင် တစ်ခါတစ်ရံ လွယ်ကူသည်များရှိသကဲ့သို့ တစ်ခါတစ်ရံအလွန်သိမ်မွေ့ခက်ခဲသော စိန်ခေါ်မှုများကိုလည်း ရင်ဆိုင်ရနိုင်ဖွယ်ရှိပါသည်။ အဖွဲ့ကသတ်မှတ်သော ရည်မှန်းချက်များသည် မှန်ကန်သောရည်မှန်းချက်ဖြစ်သည်။ ပေါက်မြောက်အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်သော ရည်မှန်းချက်များဖြစ်သည်ဟု အဖွဲ့ဝင်အားလုံးက လက်ခံယုံကြည်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အကယ်၍ ချမှတ်ထားသော ရည်မှန်းချက်များသည် လက်တွေ့မကျ၊ အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းမရှိဟု အဖွဲ့ဝင်များက ယူဆကြလျှင် သို့မဟုတ် ကြမ်းတမ်းပင်ပန်းစွာ လုပ်ကိုင်ရပြီး လုပ်သလောက်ရရှိမည့် အဖြေရလဒ်က ပင်ပန်းရကျိုးမနပ်ဟု ယူဆကြလျှင် ထိုရည်မှန်းချက်မျိုးကို ချောမောစွာ အကောင်အထည်ဖော်ရန် ခဲယဉ်းပေလိမ့်မည်။ ထိုထက်ဆိုးသည် အချက်မှာ ချမှတ်ထားသော ရည်မှန်းချက်သည် မှန်ကန်သင့်မြတ်မှုမရှိဟု အဖွဲ့ဝင်တချို့ကယူဆလျှင် ထိုသူတို့နှင့်ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်ခြင်းငှာ ဖြစ်နိုင်တော့မည်မဟုတ်ချေ။

ထို့ကြောင့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြင့် ဆောင်ရွက်သည့်အခါ မိမိတစ်ဦးချင်း ဆောင်ရွက်သကဲ့သို့ မိမိစိတ်ကူးမိရာ ရည်မှန်းချက်ကို အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်ခြင်းမပြုဘဲ မသတ်မှတ်သင့်ပေ။ အလုပ်မစမီ အဖွဲ့ဝင်အစုဝင်အားလုံး ကျေကျေနပ်နပ် နားလည်သဘောပေါက်လက်ခံသော ရည်မှန်းချက်ကို ပီပီပြင်ပြင်ချမှတ်ရန် လိုအပ်ပေသည်။ အဓိကအချက်မှာ ချမှတ်ထားသော ရည်မှန်းချက်သည် အလုပ်ဖြစ်ဖို့ပင်ဖြစ်ပါသည်။

အချုပ်အားဖြင့် ရည်မှန်းချက်ချမှတ်ရာတွင် အောက်ပါအချက်အသုံးချက်ကို အထူးဂရုပြုရပါမည်။

၁။ ရည်မှန်းချက်သည် တျစ်လျစ်၍ လိုရင်းကို ထိမိပါစေ။

တိုတိုပြတ်ပြတ် ရှင်းရှင်းလင်းလင်း တိတိကျကျ ပြဋ္ဌာန်းထားသော ရည်မှန်းချက်ဖြစ်ပါစေ။ အဖွဲ့ဝင်များက မရှင်းလင်း ထင်သာမြင်သာမရှိလျှင် အလုပ်ဖြစ်မည် မဟုတ်ပေ။

၂။ မည်သည့်ရည်မှန်းချက်ဖြစ်သည်ကို အဖွဲ့ဝင်များအား မေးမြန်းပါ။

အဖွဲ့က ဘာဖြစ်ချင်သည်၊ ဘာကို ဦးတည်နေသည်ကို သူတို့အဖြေကို ကြည့်၍ အဖွဲ့၏ရည်မှန်းချက် သဘောပေါက်နားလည်ခြင်း ရှိမရှိ သိရပါလိမ့်မည်။

၃။ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိမရှိ စစ်ဆေးကြည့်ပါ။

ရည်မှန်းချက်ကို ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ရာ၌ လိုအပ်သော ကျွမ်းကျင်မှု၊ အရင်းအမြစ်များ၊ စိတ်သဘောထား တိုက်ဆိုင်ညီညွတ်မှုစသည်တို့ ပြည့်စုံမှု ရည်မှန်းချက် ပေါက်မြောက်အောင်မြင်ပါလိမ့်မည်။



အစုလိုက်၊ အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်ရာတွင် အစုအဖွဲ့တွင်ပါဝင်သော အစုဝင်တိုင်း၊ အဖွဲ့ဝင်တိုင်းသည် တန်းတူဆောင်ရွက်ခွင့်ရှိရပါမည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အစုအဖွဲ့က လုပ်ဆောင်ရမည့်အလုပ်များကို အစုဝင်၊ အဖွဲ့ဝင်များ သို့ သင့်တော်သလို ပိုင်းခြားခွဲဝေသတ်မှတ်ပေးရမည်ဖြစ်ပြီး အစုဝင်၊ အဖွဲ့ဝင်များကလည်း မိမိအား သတ်မှတ်ပိုင်းခြားပေးသော အလုပ်များကို ကျရာကဏ္ဍမှ ပြီးမြောက်အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်ရမည့် တာဝန်ယူမှုရှိရပါမည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အစုဝင်၊ အဖွဲ့ဝင်များသည် မိမိပါဝင်သော အစုအဖွဲ့တစ်ခုလုံးက မည်သည့်ကိစ္စကို ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်နေသည်ကို သိရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။ ထို့အတူ မိမိတတ်ကျွမ်းသောနည်းပညာကျွမ်းကျင်မှုအပြင် အခြေခံအစုလိုက် ဆောင်ရွက်သောကျွမ်းကျင်မှု၊ အပေးအယူ အချိတ်အဆက်ရှိမှုများလည်း ကျွမ်းကျင်ရပါမည်။ ဤသို့အလုပ်အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးစီ ရှိရမည့်ကျွမ်းကျင်မှုများကို သိရှိခြင်းသည် အစုလိုက်၊ အဖွဲ့လိုက် အတွေ့အကြုံကွာခြားမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။

အစုဝင်၊ အဖွဲ့ဝင်များသည် မိမိပါဝင်နေသော အစုအဖွဲ့၏စည်းပုံစည်းမျဉ်းများဟု ဆိုအပ်သည့်မူဝါဒများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များဖြန့်ခွဲပါလာရေး၊ လိုက်နာရေးနှင့် သက်ဝင်လှုပ်ရှားရေးတို့တွင် အစုအဖွဲ့ကို ကူညီပံ့ပိုးကြရပါမည်။



အသင်းတစ်ခု၏ ဖွဲ့စည်းပုံဆိုသည်မှာ အသင်းဝင်များတစ်ဦးချင်းဖြစ်စေ၊ အစုလိုက်ဖြစ်စေ လိုက်နာရမည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများရေးဆွဲခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းစည်းကမ်းများတွင် အသင်းကိုတစ်နှစ်လျှင် အစည်းအဝေး အကြိမ်မည်မျှ ကျင်းပရမည်၊ အစည်းအဝေးတွင်မည်သည့်အစီအစဉ်များကို ဆွေးနွေးမည်ဆိုသည်အချက်မှအစ၊ အစုအဖွဲ့အတွင်းပေါ်ပေါက်လာသော ပဋိပက္ခများကို မည်သို့ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရမည်ဟူသော ခက်ခဲရှုပ်ထွေးသည့် အချက်အထိ ပါဝင်ပါသည်။ ဤအခြေခံစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို အစုအဖွဲ့တွင်ပါဝင်သော အစုဝင်၊ အဖွဲ့ဝင်တိုင်း သိရှိနားလည်ထားရန် လိုအပ်ပါသည်။

ဤနေရာတွင် စာရေးသူတို့နိုင်ငံ၌ လူအများသည် များသောအားဖြင့် ဂရုမပြုမိကြသော အချက်မှာ မိမိအဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်သော အစုအဖွဲ့၏ စည်းမျဉ်းများကို သိရှိဖို့ရန်ဝေးစွာ ရှိမှန်းပင်မသိကြချေ။ ဆိုကြပါစို့၊ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ရာတွင် အစုစပ်လုပ်ငန်း၌ အစုစပ်သဘောတူညီချက်စာချုပ် Partnership Agreement ပါအချက်များကို ထိုအစုစပ်လုပ်ငန်းတွင် ပါဝင်သော အစုဝင်အားလုံးက ခရေစေ့တွင်းကျ သိရှိလိုက်နာရန်လိုအပ်သကဲ့သို့ ကုမ္ပဏီ အဖွဲ့အစည်းများတွင် မရှိမဖြစ်သော သင်းဖွဲ့မှတ်တမ်း Memorandum of Association နှင့် သင်းဖွဲ့စည်းမျဉ်း Articles of Association များကို ရေးဆွဲထားရုံဖြင့် မပြီးဘဲ ယင်းတို့တွင်ပါဝင်သော စည်းကမ်းချက်တစ်ချက်ချင်းကို သိရှိနားလည်မှုထားရပါမည်။

အစုဝင်အဖွဲ့ဝင်များသည် မိမိတို့ အစုအဖွဲ့အတွင်း ပါဝင်သော အခြား အစုဝင်များနှင့် မည်ကဲ့သို့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရမည်ကိုလည်း သိရှိထားရပါမည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အစုဝင်၊ အဖွဲ့ဝင်များသည် မိမိတို့၏ အစုအဖွဲ့အတွင်း အကြံဉာဏ်များကို ကျွမ်းကျွမ်းကျင်ကျင်ပေးခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ရန်နည်းလမ်းများကို ဖော်ထုတ်ပေးခြင်း၊ အလုပ်ဖြစ်မည့်နည်းလမ်းများကို ဆွေးနွေးတင်ပြခြင်း၊ မိမိတို့၏စိတ်ထဲတွင်ရှိသမျှကို မကြောက်မရွံ့၊ သရော်ခံရမည်ကို မစိုးရိမ်ဘဲတင်ပြခြင်းသည် အစုအဖွဲ့အလိုက် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို အခြေခံသော အကြံဉာဏ်များသည် အစုအဖွဲ့၏ အဓိကနှင့် အစစ်အမှန်ဖြစ်သော အလုပ်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသို့သော အကြံဉာဏ်များရရှိစေရန် အစုအဖွဲ့အတွင်း ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ဆွေးနွေးစေခြင်း ပြုရ

ပါမည်။ အဖွဲ့ဝင်များသည် အဖွဲ့ဝင်ပါဝင်သော မည်သည့်အဖွဲ့ဝင်ကိုမဆို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းတင်ပြဆွေးနွေးမှု၊ မိမိတို့၏သဘောထားကို လွတ်လပ်ပွင့်လင်းစွာ ဖော်ထုတ်နိုင်ရန် အားပေးသမှုပြုရမည့်အပြင် အဖွဲ့ဝင်တိုင်းတွင် ထိုကဲ့သို့ ပါဝင်ဆွေးနွေးနိုင်စေမည့် အခွင့်အလမ်းလည်း ရှိရပေလိမ့်မည်။

ဤသို့ဖြင့် တင်ပြလာကြသော အကြံဉာဏ်များသည် စားပွဲဝိုင်းတွင် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ရာမှ ပေါ်ပေါက်လာပြီးနောက် ဆုံးဖြတ်ချက်မည်သို့ချရမည်ကို အဖွဲ့ဝင်များသိရှိထားရန်လိုအပ်ပါသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက် မကျသော အကြံဉာဏ်သည် အသုံးမဝင်နိုင်ချေ။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင်လည်း အများစု၏ဆန္ဒကို လေးစားလိုက်နာပြီး ဆုံးဖြတ်မှသာ အကောင်းဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ရရှိမည် ဖြစ်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အခက်အခဲပြဿနာများကို ရှုမြင်ရာတွင် အားလုံးသောအဖွဲ့ဝင်များသည် တူညီသော အမြင်တစ်ခုတည်း ရှိနိုင်မည်မဟုတ်ချေ။ ထို့ကြောင့် အကောင်းဆုံးဖြစ်နိုင်သော အဖြေတစ်ရပ်ရရှိရန် အများနှင့် ညှိနှိုင်း ဆွေးနွေး၍ အများဆန္ဒကို လေးစားလိုက်နာရပေမည်။

တစ်ဦးထက်ပိုသော အစုအဖွဲ့တိုင်းတွင် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးသဘောထား မတိုက်ဆိုင်မှုများ၊ ပဋိပက္ခများရှိတတ်ကြသည်မှာ ဓမ္မတာပင်ဖြစ်သည်။ ယင်းသို့သော သဘောထားမတိုက်ဆိုင်မှုများ၊ ပဋိပက္ခများကို ငြိမ်းချမ်းစွာပူးပေါင်း လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရမည်ဟူသော အခြေခံဖြင့် ဖြေရှင်းကြရပေမည်။ သဘောထားမတိုက်ဆိုင်မှုများကို အငြင်းအခုံပြုလုပ်ဖြေရှင်းမည်အစား ယင်းသို့သော ကွဲလွဲသည့် ပဋိပက္ခများသည် မတူသောအမြင်များကို ဖော်ထုတ်နိုင်ပြီး ပြဿနာရပ်များကို ကွဲပြားခြားနားသည့် ရှုထောင့်စုံမှ သုံးသပ်နိုင်ရန် အခွင့်အရေးရရှိပေသည်ဟု အပြုသဘောဆောင်သော အမြင်များဖြင့် ချဉ်းကပ်သင်ပေသည်။ သူနိုင်၊ ကိုယ်နိုင် အာယာတစ်စိတ်ဖြင့် အငြင်းပွားခြင်းဖြင့် မည်သူတစ်ဦးတစ်ယောက်မျှ အနိုင်မရနိုင်သည်ကိုလည်း သဘောပေါက်ရပေမည်။ ဖြစ်နိုင်လျှင် သူနိုင်၊ ကိုယ်နိုင် You Win, I Win ချဉ်းကပ်နည်းဖြင့် ခံပြုရှင်းခြင်းသည် အကောင်းဆုံးဝင်ဖြစ်ပေသည်။

အစုအဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်သည့်အခါ အစုအဖွဲ့ငါးချား သိရှိပြီး လက်တွေ့လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့်အချက်မှာ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းရှိရမည်။ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုရှိရမည်။ အများစု၏ဆန္ဒကို လေးစားလိုက်နာရမည်။ ပဋိ

ပကုနှင့်ကွဲပြားမှုများကို အပြုသဘောရှုမြင်သုံးသပ်၍ ရည်မှန်းချက် ပေါက်မြောက်အောင်ဆောင်ရွက်ရမည်။ ဤအချက်များသည် မိမိကိုယ်တိုင်ကလက်ခံကျင့်သုံးရမည်ဖြစ်သကဲ့သို့ မိမိ၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်၊ ရဲဘော်ရဲဘက်တို့ကိုလည်း လက်ခံကျင့်သုံးလာစေရန် စည်းရုံးဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိပြီး ယုံကြည်ချက်ပြင်းပြင်းထန်ထန်နှင့် အရှိန်အဟုန်မြင့်၍ ဆောင်ရွက်ရပေမည်။

အချုပ်အားဖြင့် အစုလိုက်အဖွဲ့လိုက် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အဖွဲ့ဝင်များသည် အောက်ပါအချက်များကို အထူးဝါယမစိုက်၍ ဆောင်ရွက်ရပေလိမ့်မည်။

၁။ အသင်းလိုက်ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုကို သင်ကြားပေးပါ။

အစုအဖွဲ့တွင်ပါဝင်သော အစုဝင်၊ အဖွဲ့ဝင်များသည် မိမိတို့တစ်ဦးချင်းနှင့် သက်ဆိုင်သော အတတ်ပညာ၊ နည်းပညာဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ ရှိပြီးဖြစ်၍ မိမိတို့ တစ်ဦးချင်းလုပ်ကိုင်ရန် တာဝန်ယူထားသည့် အလုပ်များကို မည်သို့ဆောင်ရွက်ရမည်ကို သိရှိကြပြီးဖြစ်ပါသည်။ ယင်းအလုပ်များကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် တသီးတခြားစီဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုဘဲ အဖွဲ့ဝင်အချင်းချင်း အပေးအယူအချိတ်အဆက်မိမိဖြင့် အစုလိုက်အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်တတ်သော ကျွမ်းကျင်မှုများကို လမ်းညွှန်ပြသ၍ လက်တွေ့ကျင့်သုံးစေရပါမည်။ သာဓကအားဖြင့် ဘောလုံးအသင်းများတွင် အသင်းသားများတစ်ဦးချင်း စွမ်းရည်ရှိရုံဖြင့်မရဘဲ အပေးအယူအချိတ်အဆက်မိမိဖြင့် ဆောင်ရွက်တတ်သော ကစားဖော်ကျွမ်းကျင်မှု (Team Player Skills) ရှိမှသာ အောင်ပွဲဆင်နိုင်ခဲ့သည့် သာဓကများစွာ ရှိပါသည်။

၂။ လိုအပ်သည်များကို အချင်းချင်း အသိပေးရပါမည်။

ကျွမ်းကျင်မှုဆိုသည်မှာ ယခုရေတွင်းတူး၊ ယခုရေကြည်သောက် မရသကဲ့သို့ တစ်နေ့တစ်ညဦးဆည်းပူးရုံနှင့် ရရှိနိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ အစုအဖွဲ့ဝင်တိုင်းသည် မိမိတို့ အစုအဖွဲ့တွင်ပါဝင်သော အခြားအဖွဲ့ဝင်များကို မည်မျှ ကျွမ်းကျင်စွာလုပ်ကိုင်နိုင်သည်ကို အပြုသဘောဖြင့် စောင့်ကြည့်အကဲဖြတ်၍ လိုအပ်သည့် အကြံဉာဏ်များ ပေးသင့်ပါက ကွယ်ဝှက်မထားဘဲ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ရှင်းလင်းပြသခြင်းဖြင့် ကူညီရပေမည်။

၃။ ကျွမ်းကျင်ရုံမတလီမ္မာပေးနိုင်ပါစေ။

အချို့သောကျွမ်းကျင်မှုများသည် ဆရာ၏သင်ပြမှု၊ သင်တန်းနည်းပြ၏ လေ့ကျင့်ပေးမှုမပါဘဲ သင်ယူတတ်မြောက်ရန် မဖြစ်နိုင်ပါ။ ကျွမ်းကျင်သော ပညာရှင်များကို မိမိတို့ အသင်းအဖွဲ့သို့ ဖိတ်ကြားလေ့လာစောင့်ကြည့်စေပြီး အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးချင်း၏ လိုအပ်ချက်ကို အကြံပြုသင်ပြပေးစေခြင်းဖြင့် အဖွဲ့ဝင်အားလုံးသည် စွမ်းရည်ထက်မြက်၍ မိမိကိုယ်တိုင်သော်လည်းကောင်း၊ မိမိနှင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအတွက်သော်လည်းကောင်း အကျိုးရှိစေမည်ဖြစ်သည်။





တစ်ခါတရံတွင် တချို့တလေ ပြောကြသည်ကိုကြားခဲ့ရဖူးပါသည်။ 'အိမ်မှာမနေချင်ဘူး (မိသားစုနဲ့) တစ်နေရာရာကို ထွက်သွားလိုက်ချင်တယ်' တချို့ကလည်း 'အလုပ်ကိုမသွားချင်ဘူး၊ စိတ်ကုန်နေတယ်' ဤသို့ဤသို့သော ကိစ္စရပ်များသည် မိမိတို့ထံ၌ ဖြစ်ပျက်တတ်သကဲ့သို့ အခြားသူများထံ၌လည်း ဖြစ်ပျက်တတ်ကြပါသည်။ ဘာကြောင့် ဤသို့ဖြစ်ရပါသနည်း။ မိမိတို့ နေထိုင်ရာအစုအဖွဲ့တွင်သော်လည်းကောင်း၊ မိမိအလုပ်လုပ်ကိုင်ရာအစုအဖွဲ့တွင်သော်လည်းကောင်း ပြဿနာများရှိနေသောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းပြဿနာမှာ ကြိုတင်မှန်းဆ၍ ရနိုင်သော ပြဿနာများဖြစ်ကြပါသည်။ ကြိုတင်ခန့်မှန်းရနိုင်သကဲ့သို့ ရှောင်လွှဲ၍လည်းရနိုင်ပါသည်။ ယေဘုယျတွေ့ရတတ်သော အခက်အခဲပြဿနာကို ကြိုတင်တွေးဆကြည့်လျှင် အောက်ပါအချက်တစ်ခုခုကို တွေ့ရပါလိမ့်မည်။

ပထမအချက်မှာ အစုအဖွဲ့တွင် အရေးကြီးသောလူများ မပါဝင်ခြင်းသည် ပြဿနာတစ်ရပ်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ အစုအဖွဲ့သက်တမ်းအစတွင် ယင်းပြဿနာသည်သိသာ ထင်ရှားခြင်းမရှိသေးသော်လည်း ခက်ခဲသောဆုံးဖြတ်ချက်များ ချင့်ချိန်ချမှတ်သောအခါတွင်၌သာ ပေါ်ထွက်လာတတ်ပါသည်။ ဤသို့သော ပြဿနာမျိုးကို ရှောင်လွှဲနိုင်သောနည်းလမ်းမှာ ဆုံးဖြတ်ချက်ကြောင့် သို့မဟုတ်



အစုအဖွဲ့အလိုက် လုပ်ကိုင်သောအလုပ်ကြောင့် မည်သူ့ကိုထိခိုက်နစ်နာ နိုင်သည်ကို ကြိုတင်တွေးတောထားရပါမည်။ ယင်းပုဂ္ဂိုလ်များကို မိမိတို့ အစု အဖွဲ့တွင် အချိန်ပြည့်အဖွဲ့ဝင်အဖြစ်လည်းကောင်း၊ အကြံပေးအဖြစ် လည်း ကောင်း တစ်ခန်းတစ်ကဏ္ဍ ပါဝင်စေသင့်ပါသည်။

ဒုတိယအချက်မှာ အစုအဖွဲ့အစည်းအဝေးများတွင် စည်းကမ်းတကျ မကျင်းပကြခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အစည်းအဝေးတက်ရောက်လာသူများသည် ကျင်းပပည့် အချိန်ထက်နောက်ကျလာခြင်း၊ အစည်းအဝေးတွင် တင်ပြမည့် ကိစ္စရပ်များအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်မလာခြင်း၊ အရေးတကြီး အချေအတင် ဆွေးနွေးရာတွင် ပါဝင်ဆွေးနွေးခြင်းမရှိ၊ မိမိသဘောထားကို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း တင်ပြခြင်းမရှိ၊ နှုတ်ဆိုတင်ပြခြင်း သို့မဟုတ် အစည်းအဝေးကျင်းပနေစဉ် လူကတက်ရောက်နေသော်လည်း အစည်းအဝေးနှင့်မဆိုင်သော ကိစ္စများကို အာရုံစိုက်လုပ်ကိုင်နေခြင်း၊ အစည်းအဝေးကျင်းပနေစဉ် မသက်ဆိုင်သည့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စများကို မိမိအနီးရှိ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးနှင့် စကားပြောနေ ခြင်းတို့သည် စည်းကမ်းမကျသော အချက်များအတွက် နမူနာများပင် ဖြစ် ပါသည်။ ကျွန်တော်တို့ မကြာခဏတွေ့ကြုံရတတ်ပါသည်။ ဤပြဿနာမျိုးကို ရှောင်ရှားရန် အစုအဖွဲ့ဝင်များက ဤအစည်းအဝေးမျိုးတွင် မည်သို့ ဖြစ်စေရန် မျှော်လင့်ထားကြသည်ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းအသိပေးကြေညာ၍ ယင်းစည်း ကမ်းများကို တစ်သမတ်တည်းလိုက်နာစေရန် စောင့်ကြည့်ရပေမည်။ အစုအဖွဲ့ ၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းတစ်ခုကို ရေးသား၍ အစုဝင်၊ အဖွဲ့ဝင်အားလုံးထံ လက် ရောက်ပေးအပ်ဖတ်ရှုစေရပါမည်။

တတိယအချက်မှာ အစည်းအဝေးများတွင် ဝင်ရောက်ဆွေးနွေးပြောဆိုသူ အချို့တို့သည် မဆုံးနိုင်အောင် ရှည်လျားစွာပြောဆိုတတ်ကြသည်။ အချို့ တို့သည် မူလအစီအစဉ်၊ မူလဆွေးနွေးသော ခေါင်းစဉ်မှ လွဲချော်လျက် ကိုယ် ရည်သွေး စကားများပြောခြင်း၊ မူလခေါင်းစဉ်မှ ကွဲပြားသော အကြောင်း အရာများကို မဆီမဆိုင်ထည့်သွင်းပြောကြားနေခြင်း၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေး တိုက်ခိုက် နေခြင်း၊ အစည်းအဝေးကျင်းပသည့် အချိန်တစ်လျှောက်လုံးကို အုပ်စုတစ်ခုက လွှမ်းမိုးထားလျက် သူတို့ချည်းသာပြောဆိုကြပြီး အခြားသူများကို ပြော ဆိုခွင့်မရအောင် ကြိုးစားကြခြင်း စသည့်အားနည်းချက်များသည် အစုအဖွဲ့



စိတ်ဓာတ်ကို ပျက်ပြားစေတတ်ပါသည်။

ဤအချက်နှင့်ပတ်သက်၍ စာဖတ်သူများအနေနှင့် ကြုံဖူးကောင်းကြုံဖူး ကြပါလိမ့်မည်။ စာရေးသူလည်း ကြုံဖူးပါသည်။ စာရေးသူအသက်လေးဆယ် ကျော်က အများနှင့်သက်ဆိုင်သော ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ ဒါရိုက်တာအဖွဲ့တွင် ဒါရိုက်တာအဖြစ်လည်းကောင်း၊ ဒါရိုက်တာအဖွဲ့၏ အတွင်းရေးမှူးအဖြစ် လည်းကောင်း ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ သက်တမ်းတစ်နှစ်အတွင်း အစည်း အဝေး တစ်ဆယ့်သုံးကြိမ်ကျင်းပရာ တစ်ကြိမ်သာအစည်းအဝေးအစီအစဉ် အတိုင်းပြီးမြောက်ခဲ့ပြီး ကျန်တစ်ဆယ့်နှစ်ကြိမ်မှာ အစည်းအဝေးအစီအစဉ် ပြီးဆုံးရန်မဆိုထားဘိ၊ ပထမအစီအစဉ်တစ်ခုနှင့်တစ်ခု အငြင်းပွားဆွေးနွေး ငြင်းခုံကြပြီး အဆုံးမသတ်နိုင်ဘဲရှိခဲ့ပါသည်။ ဒါရိုက်တာ အဖွဲ့ဝင်အားလုံးမှာ အသက်ခြောက်ဆယ်ကျော် ပညာတတ်၊ ဂုဏ်သရေရှိလူကြီးများသာ ဖြစ်ကြ ပါသည်။ ကျွန်တော်လည်း ယင်းသို့အစုအဖွဲ့လိုက် ဆောင်ရွက်လိုသော စိတ် ဓာတ်ပျက်ပြားပြီး နှစ်ပတ်လည် အစည်းအဝေးမတိုင်မီ ဒါရိုက်တာအဖွဲ့မှ နုတ်ထွက်ခဲ့သည်။ နောင်တွင်လည်း မည်သည့်လုပ်ငန်းလုပ်သည်ဖြစ်စေ၊ အစု အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်ရမည့် အလားအလာရှိလျှင် ရှောင်လွှဲနေပါတော့သည်။

စတုတ္ထအချက်မှာ တတိယအချက် နှင့် အတူတူပင်ဖြစ်သည်။ အစုအဖွဲ့ တွင် တစ်ဦးစ၊ နှစ်ဦးစ အဖွဲ့ဝင်များသည် အစည်းအဝေးကျင်းပသည့်အခါတိုင်း အစည်းအဝေးချိန်တစ်လျှောက်လုံး အရည်မရ အဖတ်မရစကားတို့ဖြင့် ပြောဆိုနေတတ်ပါသည်။ မိမိ၏ထင်မြင်ချက်ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းတင်ပြခြင်း၊ အစုအဖွဲ့၏ သဘာပတိဆုံးဖြတ်စီမံချက်ကို မလိုက်နာဘဲ မည်သည့်အချက်ကို မဆို မလွတ်တမ်း ထင်ရာမြင်ရာ အကုန်လျှောက်ပြောတတ် ကြသူများကြောင့် လည်း အစုအဖွဲ့တွင် ပြဿနာကြီးထွားလာခဲ့ရပါသည်။ ယင်းသို့သော ပြဿနာကို ရှောင်ရှားရန်မှာ စားပွဲပိုင်းအတွင်း အလှည့်ကျတစ်ဦးချင်း၏ သဘောထားကို တိုတိုနှင့်လိုရင်း ပြောစေနိုင်မည့် နှိုးရှင်းသော စည်းကမ်း ချက်များ ထုတ်ပြန်ပြဋ္ဌာန်း၍ တိတိကျကျ လိုက်နာစေရန် ဝိုင်းတွန်းရပါမည်။ ပြဿနာ၏အဖြေကိုရှာနိုင်ရန် အဖွဲ့ဝင်များ ဖွဲ့စည်း၍ ဆွေးနွေးအဖြေရှာစေ မည့် နည်းလမ်းများကို ကျင့်သုံးစေသင့်ပါသည်။ ငါ့အနည်းအားဖြင့် လိုသည်

ထက်ပို၍ ဆွေးနွေးမှုမျိုး၊ အချိန်ယူမှုမျိုးကို မပြုလုပ်နိုင်စေရန် တားမြစ်နိုင်သော အာဏာကို သဘာပတိက ပြတ်ပြတ်သားသား ကျင့်သုံးရပါမည်။ သဘာပတိ ကိုယ်တိုင်ကလည်း လိုက်နာရပါမည်။

အထက်တွင်တင်ပြပြီးခဲ့သော အချက်များသည် အစုအဖွဲ့လိုက်စုပေါင်း စည်းဝေးတိုင်ပင်ဆွေးနွေးဆောင်ရွက်ရာတွင် အနှောင့်အယှက်ပြဿနာဖြစ် စေသော အချက်များဖြစ်ကြပါသည်။ ယင်းအချက်များသည် မည်သည့် အစုအဖွဲ့မဆိုဖြစ်တတ်သောသဘောရှိသည်။ ကြိုတင်မှန်းဆရာမိနိုင်သော ပြဿနာမျိုးဖြစ်သည်။ ယင်းပြဿနာမျိုးကို နဂိုကပင် မိမိတို့အစုအဖွဲ့၌ မပေါ်ပေါက်စေရန် ကြိုတင်ကာကွယ်မှုများ စီမံထားသင့်ပါသည်။ ဤသို့ ကာ ကွယ်ရာတွင် ပထမအချက်မှာ -

ဘုံပြဿနာ (ယေဘုယျပြဿနာများ) ကို ကြိုတင်ခန့်မှန်းထားပါ။ ဤနေ ရာတွင် ပြောဆိုဆွေးနွေးရာ၌ ပြဿနာများစွာကြုံရတတ်ပြီး ကြိုတင်မှန်းဆ နိုင်စွမ်းရှိလျှင် စိုးရိမ်စရာမလိုပါ။ မိမိတို့ အသင်း၊ မိမိတို့အစုအဖွဲ့မှသာ ဖြစ်ရ လေခြင်းဟု မမှတ်ယူသင့်ပါ။ ဥပမာ အချေအတင် အငြင်းပွားဆွေးနွေးမှုများ၊ ကိုယ်ရည်သွေးစကားများကို စိတ်ပျက်စရာမလိုပါ။ အစည်းအဝေးတွင် ကမကထပြုသူ သဘာပတိ သို့မဟုတ် အခမ်းအနားများက သင့်သလောက်ခွင့် ပြု၍ ယင်းအချိန်ထက် ကျော်လွန်ခဲ့လျှင် ဆက်လက်မပြောစေဘဲ ရပ်တန့်ရပါ လိမ့်မည်။ သို့မဟုတ် မူလကပင် မိနစ်မည်မျှနှင့်အပြီး ဆွေးနွေးရန် ပွင့်ပွင့် လင်းလင်း ကြေညာထား၍ အချိန်စေလျှင် ကမကထပြုသူက ရပ်တန့်စေရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရပါမည်။

အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း - ဤသို့သောပြဿနာမျိုးများကို ဖြေရှင်းဆောင် ရွက်ရာတွင် အစည်းအဝေးမစမီ အစုအဖွဲ့အလိုက် လုပ်ငန်းမစမီကပင် မည်သို့မည်ပုံ ဆောင်ရွက်လိုသည်။ ဆောင်ရွက်မှုများကို စွမ်းရည်ပြည့်ပြည့် ထိထိမိမိ ပေါက်ပေါက်မြောက်မြောက်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် မည်သို့ ဆောင် ရွက်ရမည်ကို အစုအဖွဲ့ဝင်အားလုံးအား သိရှိစေရပါမည်။ ဤအခြေအနေမျိုး မှ လွဲချော်မှုများကို မည်သို့မျှခွင့်မပြုသင့်ပါ။ အတိမ်းအစောင်းရှိလျှင် ချက်ချင်း အရေးယူ ဖြေရှင်းသင့်ပါသည်။

အမြဲမပြတ်သတိရှိပါစေ။ အစုအဖွဲ့ဝင်တိုင်းသည် ယင်းဖော်ပြခဲ့ပြီးသော

ပြဿနာများ အစုအဖွဲ့တွင်မဖြစ်ပေါ်စေရန် အလေ့အထသဘောမဖြစ်စေရန် တာဝန်ယူကြရပါမည်။ အစုအဖွဲ့ဝင်တိုင်းက ယင်းသို့သော ပြဿနာများကို မိမိမှစ၍ မဖြစ်ပွားစေရဟု သတိထားထိန်းသိမ်းကြမည်ဆိုလျှင် ပြဿနာ တစ်စုံတစ်ရာရှိလာတော့မည်မဟုတ်ပါ။ အကယ်၍ တစ်ဦးတစ်ယောက်က စည်းဖောက်ပြီး ပြဿနာဖြစ်စေခဲ့လျှင် အစုအဖွဲ့ဝင်များက အားနာခြင်း၊ နောက်တော့မဖြစ်စေရပါဟူသော ခြွင်းချက်ဖြင့် ပြဿနာကို ရွှေ့ဆိုင်းခြင်း မပြုဘဲ လက်ငင်းချက်ချင်း ပြဿနာ၏ အဖြေကိုရှာ၍ ထိထိရောက်ရောက် ဖြေရှင်းရပါမည်။

မှတ်သားရန်အချက်တစ်ခုမှာ တိတိကျကျ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ဇာစ်ဇာစ် မြစ်မြစ် ဖော်ပြနိုင်သောပြဿနာများသည် တစ်ဝက်ဖြေရှင်းပြီးသားပြဿနာ များဖြစ်ပါသည်။



www.burmeseclassic.com



မိမိနှင့် မိမိအဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ကိုယ်တိုင်ပါဝင်နေသောအဖွဲ့တို့ ကောင်းအောင်ဆောင်ရွက်ရာ၌ အဖွဲ့၏ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကိုအသုံးပြုတတ်ရန်လိုပါသည်။ လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းများသာမက စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းများတွင်ပါ မိမိတို့အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံသဏ္ဍာန်ကိုလိုက်၍ သင့်တော်သောဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများရေးဆွဲပြဋ္ဌာန်းရပေသည်။ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းဆိုသည်မှာ အဖွဲ့အနေနှင့် လူအများမည်သို့အတူတကွလုပ်ကိုင်ကြမည်ကို ဖော်ပြသောနည်းလမ်းဖြစ်ပါသည်။ ပညာဉာဏ်နှင့် ဆင်ခြင်တုံတရားရှိသော အဖွဲ့များသည် ပထမဆုံးအစည်းအဝေးတွင် ဖွဲ့စည်းပုံရေးဆွဲပြဋ္ဌာန်းရေးအတွက်အချိန် အလုံအလောက်ပေးလေ့ရှိကြသည်။ ယင်းဖွဲ့စည်းပုံသည် အဖွဲ့လိုက်ဆောင်ရွက်ရာတွင် မည်သို့မည်ပုံဆောင်ရွက်စေလိုသည်ကိုဖော်ပြသော စည်းမျဉ်းများပင်ဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့ကို ပုံကိုင်ရာတွင် ယင်းဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းဥပဒေစနစ်က ပံ့ပိုးကူညီပေးပါသည်။ အဖွဲ့လိုက်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဘိမ်းချော်လမ်းလွဲမှုများမရှိစေရန် လမ်းညွှန်ပေးပါသည်။

သို့ရာတွင် ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းသည် တစ်ကြိမ်တည်းဖြင့်ပြီးပြည့်စုံ၍ အမြဲတမ်းမှန်ကန်နေသည်ဟု မှတ်ယူရန်မသင့်ပါ။ အဖွဲ့၏ စည်းကမ်းဥပဒေများသည် အမြဲသက်ဝင်လှုပ်ရှားနေစေရပါမည်။ ပုံသေကားကျ လှေခါးထစ်မှတ်ယူ၍မရဘဲ အခါအားလျော်စွာ ပြောင်းလဲနိုင်သည်ဟူသော အယူအဆကို



လက်ခံရပါမည်။ မိမိတို့ရည်မှန်းထားသည့် လမ်းကြောင်းများမှ သွေဖည်သည် ဟု ခံစားရသောအခါတွင် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို အလိုက်သင့်ပြောင်းလဲနိုင် စွမ်းရှိရပါမည်။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသည် အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို မည်သို့ အသုံးပြုသင့်သနည်း၊ အဖွဲ့အစည်း၏ အစည်းအဝေးတိုင်း အစည်းအဝေး ပြီးဆုံးချိန်တွင် အဖွဲ့အစည်းလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုအပေါ်တွင် အဖွဲ့ဝင်တို့၏ ထင်မြင်ယူဆချက်များကို မေးမြန်းစူးစမ်းရပါမည်။ အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းစဉ်များ ဖြစ်ပေါ်တိုးတက်မှု အခြေအနေမည်သို့ ရှိသည်ကို အနည်းဆုံး ငါးမိနစ်ဖိုး အချိန်ယူ၍ ရှင်းလင်းပြရပါမည်။ အဖွဲ့အစည်း၏ ဖြစ်ပေါ်တိုးတက်မှု အခြေအနေကိုဖော်ပြရာတွင် အဖွဲ့အစည်း၏ဖွဲ့ စည်းပုံစည်းမျဉ်းပါပြဋ္ဌာန်းချက်များ နှင့် တိုင်းတာဖော်ပြရပါမည်။

အကယ်၍ အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို ထပ်တလဲလဲ ဇွဲကောင်း မောင်းသန်ဆန်ကျင်ချိုးဖောက်သူများရှိပါက အဖွဲ့အစည်းအနေနှင့် မည်သို့ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သည်ကို နားလည်မှုရှိမရှိ သိရှိနိုင်ရန်နှင့် အဖွဲ့အစည်း ပေါ်တွင် ယင်းတို့၏ သဘောထားအခြေအနေ မည်သို့ရှိသည်ကို သိရှိနိုင်ရန် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်ကသော်လည်းကောင်း၊ တာဝန်ပေးအပ်နှင်းခြင်းခံရသော အဖွဲ့ဝင်ကသော်လည်းကောင်း ငြိမ်းချမ်းသောနည်းဖြင့် သီးသန့်တွေ့ဆုံဆွေးနွေးတိုင်ပင်သင့်ပါသည်။

မိမိအဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများကို အခြားသောအဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများနှင့် နှိုင်းယှဉ်စိစစ်၍ လိုအပ်သည်အကြံများ ကူးယူချမှတ် နိုင်မှုရှိမရှိကိုလည်း စစ်ဆေးရပါမည်။ ဤသို့ ပြုလုပ်ရသဖြင့် ရှက်စရာမလိုပါ။ အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းချိုးဖောက်မှုများကို တွေ့ရှိပါက ထုတ်ဖော် ပြောကြားရပါမည်။ အဖွဲ့အစည်းတွင်ပါဝင်သော အဖွဲ့ဝင်တိုင်းသည် အဖွဲ့ အစည်း မည်သို့လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သည်ကို သိရှိရန်တာဝန်ရှိသကဲ့သို့ အဖွဲ့ အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်များပေါက်မြောက်အောင် မြင်စေရန်ကြိုးပမ်းလုပ်ကိုင် ကြရန်လည်း တာဝန်ရှိပါသည်။

အဖွဲ့အစည်း၏ တိုးတက်မှုအတွက် တစ်စုံတစ်ရာအတိုင်းအတာထိ



ဆောင်ရွက်ပြီးနောက် အဖွဲ့အစည်း၏ မျှော်မှန်းချက်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရ ပါလိမ့်မည်။ ထို့အပြင် အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်များ ဖြစ်မြောက်အောင် မြင်စေရန် ဆောင်ရွက်ပြီးစီးသော အလုပ်များကိုလည်းပြန်လည် သုံးသပ်ဝေဖန် စိစစ်ရပါမည်။ ဤသို့ စိစစ်သုံးသပ်လျှင် ရှင်းလင်းပြတ်သားသော မျှော်မှန်း ချက်များကိုလည်းကောင်း၊ စည်းကမ်းဥပဒေများ သတ်မှတ်ရန်သော်လည်း ကောင်း ဖော်ထုတ်ရန်လိုအပ်နေသော နယ်ပယ်သစ်များကို တွေ့မြင်လာနိုင်ပါ သည်။

ဆိုကြပါစို့၊ အဖွဲ့အစည်း၏ အစည်းအဝေးများကို ကျင်းပရာတွင် အစ ကနဦးပိုင်းက အစည်းအဝေးကျင်းပမည့်အချိန်ကို အတိအကျ မစနိုင်ဘဲ လူစုံသည်အထိ စောင့်နေသည်ဆိုပါစို့။ နောင်အခါတွင် ယင်းသို့သော အစည်း အဝေးများ၌ လူစုံသည်အထိ စောင့်နေသည့်အကျင့်ပါသွားတတ်ပြီး သတ်မှတ် ထားသည့် အချိန်ထက် မိနစ်ပိုင်းသာမက နာရီပိုင်းအထိပင် စောင့်ဆိုင်းရတတ် ပါသည်။ ကျွန်တော်တို့နိုင်ငံတွင် မြန်မာစံတော်ချိန်ဟူသော စကားပင် သုံး လို့ရသည်အထိ စည်းကမ်းကိုမသိမသာချိုးဖောက်မှုမှ သိသိသာသာ ချိုး ဖောက်လာပြီး ယင်းသည်ပင် အများလက်ခံသော ဓလေ့ဖြစ်လာတတ်ပါသည်။ ထို့အတူပင် အစည်းအဝေးတက်ရောက်သူများကို အစည်းအဝေးတက်ရောက် ကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးစေသော စည်းကမ်းမပြုလုပ်ဘဲထားပါက ယင်း အစည်းအဝေးတွင် တက်ရောက်သူနှင့် မတက်ရောက်သူ ရောထွေး ယှက် တင်ဖြစ်ပြီး နောင်အခါတွင် အငြင်းပွားဖွယ်ရာ ပြဿနာများ ရင်ဆိုင်ရ တတ်ပါသည်။

အကြောင်းတိုက်ဆိုင်လာသဖြင့် စာရေးသူ၏ အတွေ့အကြုံကို တင်ပြလို ပါသည်။ စာရေးသူ တစ်ခါက ပုဂ္ဂလိကဘဏ်ကြီးတစ်ခု၏ ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ဝင် ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ အတွင်းရေးမှူးအဖြစ် တာဝန်ယူစဉ်က လစဉ် ပါရိုက်တာ အဖွဲ့အစည်းအဝေးကျင်းပရာ အဖွဲ့အစည်းတစ်တွင်လွန်ခဲ့သော အပတ်က အစည်းအဝေး ဆုံးဖြတ်ချက်မှတ်တမ်းဖတ်ကြားပြရာ အဖွဲ့သော ဒါရိုက်တာ များက သူတို့မသိရှိကြောင်း၊ ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်ကို လက်မခံနိုင်ကြောင်း အငြင်းပွားကြပါသည်။

ထိုအခါ ကျွန်တော်က ယခင်အပတ်အစည်းအဝေးမှတ်တမ်း တက်ရောက်

သူများ၏လက်မှတ်များကို ပြန်လည်စစ်ဆေးသောအခါ အဆိုပါ ဒါရိုက်တာ မှာ အစည်းအဝေးမတက်ရောက်သည်ကိုတွေ့ရ၍ ယင်းအထောက်အထားဖြင့် ပြသဖြေရှင်းခဲ့ရဖူးပါသည်။ ထို့ကြောင့် မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းမဆို လူတစ်ဦး ထက်ပို၍စည်းဝေးခြင်း၊ တိုင်ပင်ခြင်းပြုလျှင် ယင်းအစည်းအဝေးကို မည်သည့် အချိန်၊ မည်သည့်နေရာ၊ မည်သည့်နေ့ရက်တွင် ကျင်းပသည်ကိုလည်းကောင်း၊ မည်သူတို့တက်ရောက်ကြသည်ကိုလည်းကောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးစေပြီး မှတ်တမ်းတင်ရပါမည်။ ယင်းသို့သော အားနည်းချက်များ၊ ချို့ယွင်းချက်များကို တွေ့လာလျှင် နောင်ထပ်မံမဖြစ်ပေါ်စေရန် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို လိုအပ်သလို ပြင်ဆင်ခြင်းဖြည့်စွက်ခြင်းပြုရပေမည်။

စာရေးသူကြားဖူးနားဝရှိသမျှ မြတ်စွာဘုရားသခင်သည် သံဃာတော်များ လိုက်နာကျင့်ကြံရမည့် နှစ်ရာနှစ်ဆယ့်ခုနစ်သွယ်သော ဝိနည်းသိက္ခာပုဒ်တို့ ကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရာတွင် တစ်ကြိမ်တည်းပြဋ္ဌာန်းခြင်း မဟုတ်ဘဲ တွေ့ရှိလာ ရသော အခြေအနေအဖြစ်အပျက်ကိုစွဲရပ်များပေါ်တွင် အခြေခံ၍ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ပြဋ္ဌာန်းတော်မူကြောင်းမှတ်သားရပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများသည် ရေးဆွဲပြီး သိမ်းဆည်း ထားရမည်မဟုတ်ပါ။ ယင်းစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများသည် အမြဲတမ်းသက်ဝင် နေသော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ဖြစ်သင့်ပါသည်။ များသောအားဖြင့် ကျွန်တော်တို့နိုင်ငံတွင် ကုမ္ပဏီအများစုသည် မိမိတို့ရေးဆွဲထားသော စည်းမျဉ်းများ သက်ဝင်လှုပ်ရှားစေရန် စွမ်းဆောင်ကြိုးပမ်းမှုတွင် များစွာ အားနည်းနေသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ အချို့ဆိုလျှင် ကုမ္ပဏီသင်းဖွဲ့စည်းမျဉ်း များပင်ကုမ္ပဏီ၌ မိတ္တူတစ်စုံမျှပင် မရှိသည်ကိုတွေ့ရပါသည်။ ယနေ့မှစ၍ နောင်တွင်အဖွဲ့အစည်းဖြင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုများ များစွာပေါ်ပေါက် လာဖွယ်ရှိရာ ဤအချက်ကို များစွာဂရုပြုသင့်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ သက်ဝင်စေ ရန်မှာ-

(၁) ယင်းဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို အဖွဲ့ဝင်များသိရှိစေရန် အချိန် ယူ၍ ရှင်းလင်းဆွေးနွေးရပါမည်။



ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းဆိုသည်မှာ အဖွဲ့အစည်းကို မည်သို့ဖွဲ့စည်းလုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်ရမည်ကို သတ်မှတ်ထားသော စည်းမျဉ်းများဖြစ်ပါသည်။ ယင်းသို့သော ဖွဲ့စည်းပုံ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို အဖွဲ့ဝင်များသိရှိအောင် ရှင်းလင်းဟောပြောမှုများပြုလုပ်ရမည် အပြင် အဖွဲ့အစည်းသည် မိမိ၏မျှော်မှန်းချက်နှင့် ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ပြန်လည် သုံးသပ်နိုင်လေလေ လက်တွေ့အခြေအနေနုနုများနှင့် နှိုင်းယှဉ် စိစစ်နိုင်လေ လေ ယင်းအဖွဲ့အစည်းသည် စွမ်းဆောင်နိုင်မှု ပို၍မြင့်မားလေလေဖြစ်ပါ လိမ့်မည်။

(၂) ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းသည်အလုပ်မဖြစ်တော့လျှင် ချက်ချင်းပြင်ဆင်ရပါလိမ့် မည်။

ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို မည်မျှပင်ပြည့်စုံအောင် စိစစ်ရေးဆွဲထားသည်ဖြစ်စေ အမှန်တကယ် လက်တွေ့ဆောင်ရွက်သည့်အခါ မမျှော်မှန်းနိုင်သော ပြဿနာ များ ပေါ်ပေါက်လာတတ်ပါသည်။ ဤသို့ ပြဿနာများ ပေါ်ပေါက်လာလျှင် ယင်းဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး အချိန်နှင့် တစ်ပြေးညီ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရန်လိုကြောင်း ညွှန်ပြနေသည်ဟုမှတ်ယူရပါမည်။

(၃) ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းများကို စာရွက်စာတမ်းပြုစုထားရပါမည်။

ဖွဲ့စည်းပုံစည်းမျဉ်းကို စာရွက်စာတမ်း ပြုစုရေးသားထားပါက အဖွဲ့ အစည်းအနေနှင့် ပို၍ ဂရုပြုကြပေလိမ့်မည်။ အဖွဲ့အစည်း စည်းမျဉ်း များကို နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးဖြင့် မှတ်တမ်းတင်ထားရပါမည်။

‘ရိုးရှင်းသောစည်းကမ်းများကို နေ့စဉ်လိုက်နာခြင်းထက်ပို၍ အောင်မြင် နိုင်မှုမရှိ’

‘Success in nothing more than a few simple discipline practiced everyday’

Jim Rohn