

စိတ်ကူးချိုချိုအနုပညာ

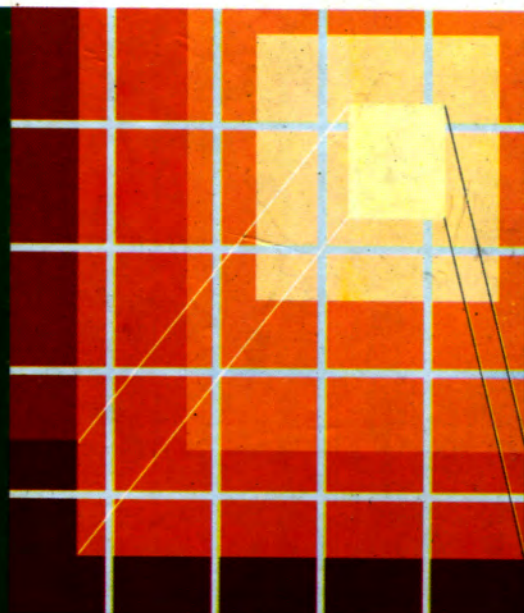
မန်နေဂျာပေါက်စ

ခင်မောင်ညို(အောင်ဇေ)

The First-time Manager

by Loren B-belker

(ဒုတိယအကြိမ်)



cover design:
truncated pyramids by sein thit

ဒို့ဘာဝန်အရေးသုံးပါး

ပြည်ထောင်စု မပြိုကွဲရေး
တိုင်းရင်းသားစည်းလုံးညီညွတ်မှု မပြိုကွဲရေး
အချုပ်အခြာအာဏာတည်တံ့ခိုင်မြဲရေး
ပြည်သူ့သဘောထား

ဒို့အရေး
ဒို့အရေး
ဒို့အရေး

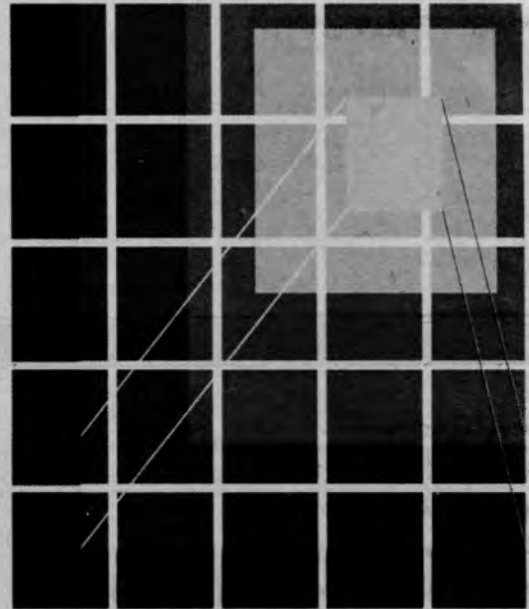
စိတ်ကူးချိုချိုစာအုပ်

မန်နေဂျာပေါက်စ

ခင်မောင်ညို(ဘောဂဗေဒ)

The First-time Manager

by Loren B-belker



၂၀၀၅ ခုနှစ်၊ ဇွန်လ
ဒုတိယအကြိမ်

- * ပြည်ပအားကိုး ပုဆိန်ရိုး အဆိုးမြင်ဝါဒီများအား ဆန့်ကျင်ကြ။
- * နိုင်ငံတော် တည်ငြိမ်အေးချမ်းရေးနှင့် နိုင်ငံတော်တိုးတက်ရေးကို နှောင့်ယှက်ဖျက်ဆီးသူများအား ဆန့်ကျင်ကြ။
- * နိုင်ငံတော်၏ ပြည်တွင်းရေးကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက်နှောင့်ယှက်သော ပြည်ပနိုင်ငံများအား ဆန့်ကျင်ကြ။
- * ပြည်တွင်းပြည်ပ အဖျက်သမားများအား ဘုံရန်သူအဖြစ်သတ်မှတ် ချေမှုန်းကြ။

နိုင်ငံရေးဦးတည်ချက် (၄) ရပ်

- * နိုင်ငံတော်တည်ငြိမ်ရေး၊ ရပ်ရွာအေးချမ်းသာယာရေးနှင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေး၊
- * အမျိုးသားပြန်လည်စည်းလုံးညီညွတ်ရေး၊
- * ဒိုင်မာသည့် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေသစ် ဖြစ်ပေါ်လာရေး၊
- * ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေသစ်နှင့်အညီ ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သော နိုင်ငံတော်သစ်တစ်ရပ် တည်ဆောက်ရေး၊

စီးပွားရေးဦးတည်ချက် (၄) ရပ်

- * စိုက်ပျိုးရေးကိုအခြေခံ၍ အခြားစီးပွားရေးကဏ္ဍများကိုလည်း ဘက်စုံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် တည်ဆောက်ရေး၊
- * ဈေးကွက်စီးပွားရေးစနစ် ပီပြင်စွာဖြစ်ပေါ်လာရေး၊
- * ပြည်တွင်းပြည်ပမှ အတတ်ပညာနှင့်အရင်းအနှီးများဖိတ်ခေါ်၍ စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် တည်ဆောက်ရေး၊
- * နိုင်ငံတော်စီးပွားရေးတစ်ရပ်လုံးကို ဖန်တီးနိုင်မှုစွမ်းအားသည် နိုင်ငံတော်နှင့် တိုင်းရင်းသားပြည်သူတို့၏ လက်ဝယ်တွင်ရှိရေး၊

လူမှုရေးဦးတည်ချက် (၄) ရပ်

- * တစ်မျိုးသားလုံး၏စိတ်ဓာတ်နှင့် အကျင့်စာရိတ္တမြင့်မားရေး၊
- * အမျိုးဂုဏ်၊ ဇာတိဂုဏ်မြင့်မားရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအမွေအနှစ်များ အမျိုးသားရေးလက္ခဏာများ မပျောက်ပျက်အောင် ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရေး၊
- * မျိုးချစ်စိတ်ဓာတ်ရှင်သန်ထက်မြက်ရေး၊
- * တစ်မျိုးသားလုံးကျန်းမာကြံ့ခိုင်ရေးနှင့် ပညာရည်မြင့်မားရေး၊

မန်နေဂျာကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်ဖို့
 ရှိသင့်ရှိထိုက်သော အရည်အချင်းများနှင့်
 လိုက်နာကျင့်သုံးသင့်သည့်
 ကျင့်ဝတ်နှင့်တာဝန်ဝတ္တရားများကို
 အသေးစိတ် သိရှိနားလည်စေရန်နှင့်
 အရည်အချင်းပြည့်ဝသော
 'မန်နေဂျာကောင်း'တစ်ယောက်ဖြစ်လိုသူများအတွက်
 မရှိမဖြစ်လက်စွဲပြုရမည့်စာအုပ်။

မာတိကာ

- ဘာသာပြန်သူရဲ့အမှာ (တ)
- နိဒါန်း (င)
- အပိုင်း-၁ ကောင်လေးတစ်ယောက်
 - အခန်း(၁) ကြီးကြပ်ရေးမှူးတွေကိုဘယ်လို
ရွေးသလဲ ၃
 - အခန်း(၂) ပထမ လပိုင်းများ ၁၄
 - အခန်း(၃) ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ခြင်း ၂၈
 - အခန်း(၄) ငါနှင့် သူတို့ရောဂါ ၄၁
 - အခန်း(၅) 'ငါ'ဟူသောအသုံးအနှုန်း ၄၅
 - အခန်း(၆) အပြောင်းအလဲ ၄၈
 - အခန်း(၇) အပေါ်မော့ကြည့်ခြင်း၊
အောက်ငုံ့ကြည့်ခြင်း ၅၆
- အပိုင်း-၂ ပန်းခင်းသောလမ်း၏အဆုံး
 - အခန်း(၈) ဝန်ထမ်းများပြောင်းလဲခြင်း ၇၉
 - အခန်း(၉) ဝန်ထမ်းကိုစည်းကမ်းချခြင်း ၉၉
 - အခန်း(၁၀) ဝန်ထမ်းသစ်များငှားရမ်းခြင်း၊
လေ့ကျင့်ခြင်း ၁၂၅
 - အခန်း(၁၁) ကျွန်တော်မည်သူမျှ အလုပ်
မထုတ်နိုင်ပါလား ၁၆၀
- အပိုင်း-၃ အုပ်ချုပ်သူနှင့် အတိုင်ပင်ခံအဖြစ်
မန်နေဂျာ
 - အခန်း(၁၂) ဝန်ထမ်းငှာနည်းနှင့်သင်၏ဆက်ဆံရေး ၁၈၁

မန်နေဂျာပေါက်ဝ

ပုံနှိပ်မှတ်တမ်း

စာမူခွင့်ပြုချက်အမှတ် - ၂၆၀/၂၀၀၃ (၃) နှင့်

မျက်နှာဖုံးခွင့်ပြုချက်အမှတ် - ၂၁၁/၂၀၀၃ (၄) မြင့်

မျက်နှာဖုံးပီရိုင်းကို စိန်သစ် ပြုလုပ်ပြီး ထုတ်ဝေသူ - ဦးစန်းဦး၊
 စိတ်တူးချိုချိုစာအုပ်တိုက်၊ (၈၅) ၁၆၄ လမ်း၊ တာမွေ၊ ရန်ကုန်နှင့်
 ပုံနှိပ်သူ-ဦးထွန်းထွန်းဦး၊ အင်ကြင်းဦးပုံနှိပ်တိုက်၊ ကျွန်းတောလမ်း၊
 ရန်ကုန်တို့က စုတိယအကြိမ် စောင်ရေ - ၁၀၀ ရိုက်နှိပ်ကာ
 ၂၀၀၅ ခု၊ ဇွန်လတွင် တန်ဖိုး 2000-~~Rs~~ မြန်ဆိုသည်။
 ပထမအကြိမ်ကို စာပေလော့

စာအုပ်ချုပ် - တို့မြင့်

- အခန်း(၁၃) လူ့အပေါ်သစ္စာစောင့်သိမှုနှင့် အဖွဲ့အစည်းအပေါ်သစ္စာစောင့်သိမှု	၁၈၆
- အခန်း(၁၄) အလုပ်တာဝန်ဖော်ပြချက်၊ အကဲဖြတ်ချက်နှင့် လစာစီမံခန့်ခွဲခြင်း	၁၉၆
- အခန်း(၁၅) စေ့ဆော်မှုဆိုတာတကယ်ရှိသလား	၂၆
- အခန်း(၁၆) မျိုးဆက်ကွာဟမှု	၂၄၃
- အခန်း(၁၇) အငြိမ်းစားယူမည့်သူကိုကူညီခြင်း	၂၅၄
အပိုင်း-၄ ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် တိုးတက်အောင်လုပ်ခြင်း	
- အခန်း(၁၈) ကျွန်တော်ဘယ့်နှယ်နေသလဲ	၂၆၇
- အခန်း(၁၉) အချိန်စီမံခန့်ခွဲခြင်း	၃၀၈
- အခန်း(၂၀) ချရေးထားသောစကားလုံးများ	၃၁၉
- အခန်း(၂၁) တယ်လီဖုန်း	၃၂၈
- အခန်း(၂၂) နားထောင်ရန်ဆည်းပူးခြင်း	၃၃၈
- အခန်း(၂၃) ဟာသဓာတ်ခံ	၃၄၇
- အခန်း(၂၄) အစည်းအဝေးများစီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ဦးဆောင်ခြင်း	၃၅၅
- အခန်း(၂၅) အများရှေ့တွင် ဟောတတ် ပြောတတ်သူတစ်ယောက်ဖြစ်ရန် လေ့လာခြင်း	၃၈၀
 သုံးသပ်ချက်	 ၃၈၇
စီမံခန့်ခွဲ အတွေး ဟင်းလေးအိုးကြီး	၃၉၆
ဘာသာပြန်သူ နိဂုံးအမှာ	၄၁၃

ဘာသာပြန်သူရဲ့ အမှာ

ဒီစာအုပ်ကို အဆုံးသတ်တဲ့ အချိန်ဟာ ကျွန်တော့်ရဲ့ ၄၁ နှစ်ပြည့် မွေးနေ့ရယ်၊ မြန်မာ နှစ်သစ်ကူးချိန်ရယ်နဲ့ နီးကပ်နေပါတယ်။ လူတွေဟာ ဘယ်အချိန်မှာ ဘယ်လိုပဲ နေနေ၊ အခါကြီးနေ့တွေ၊ အခါကြီး ရက်ကြီးတွေမှာ ကောင်းကောင်း မွန်မွန် လိမ်လိမ်မာမာ နေချင်တတ်ကြတယ်။ အလှူဒါနတွေ ပြုတတ်ကြတယ်။ ကျွန်တော်လည်း လိမ်မာကြည့်ချင်တယ်။ အလှူဒါနတွေ ပြုချင်တယ်။ ဘယ်လို အလှူဒါနတွေ ပြုရမလဲ။ ဘယ်လောက် များများ ပြုရမလဲ။

ကျွန်တော် ဖတ်ဖူးတဲ့ စာတစ်အုပ်မှာ လုပ်ငန်းထဲက ရတဲ့ အကျိုးအမြတ်ရဲ့ ဘယ်လောက် ရာခိုင်နှုန်းနဲ့ကို လှူဒါန်းရမလဲ ဆိုတဲ့ မေးခွန်းတစ်ခု ပါတယ်။ ဘယ်လို ပြောတယ် ထင်ပါသလဲ။ 'ရာနှုန်းပြည့် လှူပါ' တဲ့။

၁၉၇၅ ခုနှစ်မှာ ဘောဂဗေဒဘွဲ့ရပြီး ၁၉၇၈ ခုနှစ်မှာ ပထမဆုံး အလုပ်စဝင်တော့ လုပ်ငန်း အုပ်ချုပ်မှုပညာ သင်တဲ့ ဆရာတစ်ယောက် အဖြစ်ပါ။ အဲဒီတုန်းက သင်မယ့်သာ သင်ပေးရ တယ်။ အများက လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်မှု ဘာသာရပ် ကို စိတ်ပါဝင်စားမှု အင်မတန်မှ နည်းပါတယ်။ အခုကျတော့ အခြေအနေက အတော် ပြောင်း သွားပြီး လူတွေက လုပ်ငန်းအုပ်ချုပ်မှုပညာ ဆိုတာ ဘာလဲ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုတာ ဘာလဲလို့ လေ့လာနေကြ၊ ဆည်းပူးနေ ကြပြီ။ ခက်တာက သူတို့ လေ့လာစရာ၊ ဆည်းပူးစရာကလည်း များများ မရှိ။

ကျွန်တော်မြင်တဲ့ ကျွန်တော်တို့တစ်တွေရဲ့ အား နည်းချက် နှစ်ခုကတော့ (၁) ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှု စုစည်းခြင်းနဲ့ (၂) မစီမံ မခန့်ခွဲ တတ်ခြင်းလို့ မြင်ပါတယ်။ အဲသလို မြင်တဲ့ အချိန်ကစပြီး အမျိုးသား အကျိုးစီးပွား အတွက် ကိုယ်နိုင်သမျှ ထမ်းမယ်တဲ့လို့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှု တိုးပွားကြောင်း၊ စီမံခန့်ခွဲမှုပညာ တိုးပွားကြောင်း အတတ်နိုင်ဆုံး အားထုတ် ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါတယ်။ ဒါ ကျွန်တော့် အလုပ်ရဲ့ 'ရာနှုန်းပြည့်' ကို ကုသိုလ် တိုးပွားရေး အတွက် ဆောင်ရွက်နေတာ မဟုတ်ပါလား။

အခု ဘာသာပြန်ဆိုလိုက်တဲ့ စာအုပ်ဟာ ယခုမှ မန်နေဂျာ စ လုပ်ဖူး၊ စီမံခန့်ခွဲဖူးသူတွေ အတွက် ရည်စူး ရေးထားပေမယ့် မန်နေဂျာ လုပ်၊ စီမံခန့်ခွဲမှု လုပ်နေတဲ့ ကျွန်တော်တို့ တစ်တွေ အတွက် အများကြီး အထောက်အကူ ဖြစ်မယ် ထင်ပါတယ်။

ဒီစာအုပ်ကို ရေးလို့ ရလာတဲ့ ပီတိနဲ့ နွေအပူ ဒဏ်ကို ကြံကြံခံရပါတယ်။ ဒီစာအုပ်ထဲမှာ သဘောမတူချင်စရာတွေလည်း ရှိနိုင်ပါတယ်။ လွတ်လပ်စွာ သဘောကွဲလွဲခွင့် ရှိပါတယ်။ အရေးကြီးတာက ကိုယ်လိုသလို အသုံးပြုကြဖို့ ပါ။

ဒီစာအုပ် ရေးသားပြုရတဲ့ ကောင်းမှုကြောင့် နောင်လဲ စီမံခန့်ခွဲရေးပညာစာအုပ်တွေ ကျန်း ကျန်းမာမာနဲ့ ဆက်လက် ရေးသားနိုင်ပါစေ။

ခင်မောင်ညို (ဘောဂဗေဒ)
ခပေါင်းဆောင်
လှိုင်တက္ကသိုလ်နယ်မြေ
၁၉၉၇ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ

နိဒါန်း

မင်းက လူတွေကို စီမံခန့်ခွဲတော့မယ်ပေါ့လေ။
မင်းဘဝဟာ ဟိုတုန်းကနဲ့ ဘယ်လိုမှ
မတူနိုင်တော့ဘူး။

မင်းရဲ့ ဘဝမှာ မဆုံးနိုင်တဲ့ စိန်ခေါ်မှုတွေ
နဲ့ တွေ့ရတော့မယ်။ ဘဝရဲ့ အဆင့်တစ်ခုကို
မင်း တက်လှမ်းရတော့မယ်။ ရည်မှန်းချက်တွေ၊
ပန်းတိုင်တွေကို ရအောင်၊ ရောက်အောင် သူ
တစ်ပါးက တစ်ဆင့် မင်း ကြိုးစားရတော့မယ်။
ကြီးကြပ်တယ်၊ စီမံခန့်ခွဲတယ် ဆိုတာ ဒါပဲကွ။

ဒီစာအုပ်ထဲမှာ ပြောပြမယ့် နည်းလမ်း
တွေ၊ ဥပဒေသတွေဟာ မန်နေဂျာအလုပ်
လုပ်မယ့် ဘယ်သူ့ကိုပဲ ဖြစ်ဖြစ် အကျိုးရှိစေ
ပါလိမ့်မယ်။ တခြားလူတွေနဲ့ ဆက်ဆံရေးဟာ
တို့အတွက် အရေးကြီးဆုံး စိန်ခေါ်သံလည်း ဖြစ်
တယ်။ အခွင့်အလမ်းလည်း ဖြစ်တယ်။ အဲဒီ
ဆက်ဆံရေးဟာ တို့ဘဝတွေရဲ့ ဘက်ပေါင်းစုံနဲ့
သက်ဆိုင်တယ်။

စီမံခန့်ခွဲမှုနဲ့ ဆိုင်တဲ့ စာအုပ်တွေကတော့
အများကြီးပေါ့။ ဒါပေမယ့် မင်းလို မန်နေဂျာ

ပေါက်စ တစ်ယောက်၊ အခုမှ မန်နေဂျာ လုပ်
မယ့်၊ စီမံခန့်ခွဲမှုတွေ လုပ်မယ့် လူတစ်ယောက်
အတွက် ရေးထားတာတော့ သိပ် နည်းတယ်။
ဒီလိုလူတွေကို ပညာရပ်ဆိုင်ရာတွေ အများကြီး
ပြောပြလို့ သိပ်စိတ်မဝင်စားဘူး။ သူတို့ရဲ့ ခံစား
ချက်တွေကလည်း ရောထွေးနေတယ်။ ကြီးကြပ်
ရေးမှူးတွေ၊ မန်နေဂျာတွေအနေနဲ့ ရာထူး
တိုးပေးခံရ၊ တာဝန်ပေးခံရလို့ ဝမ်းလည်း သာ
ပါရဲ့။ ပြည့်ပြည့်ဝဝလည်း ဝမ်းမသာနိုင်ကြဘူး။
တာဝန်အသစ်အတွက် စိုးရိမ် ထိတ်လန့်မှုတွေ
လည်း ရှိနေကြတယ်။ ဒါလဲ သဘာဝကျပါ
တယ်။ သူတို့ တစ်ယောက်တည်း တော်လို့
မပြီးတော့ဘူး မဟုတ်လား။ အခုဆိုရင် သူတို့ရဲ့
လက်အောက်ငယ်သားတွေကရော ဘယ်
လောက် တော်သလဲ၊ ဘယ်လောက် စွမ်းဆောင်
နိုင်သလဲ၊ အဲသလို စွမ်းဆောင်နိုင်လာအောင်
မန်နေဂျာက ဘယ်လောက် လုပ်နိုင်သလဲ
ဆိုတာနဲ့ တိုင်းတော့မယ်လေ။

ဒီစာအုပ်ဟာ အဲသလိုလူတွေ အတွက်ပါ။

နှစ်ပေါင်း ၃၀လောက် အတွေ့အကြုံ
ရှိထားတဲ့ ထိပ်တန်း စီမံခန့်ခွဲသူ တစ်ယောက်
အတွက် ရေးတာတော့ မဟုတ်ဘူး။ ဒါပေမယ့်
သူတို့ ဖတ်ကြည့်မယ်ဆိုရင် သူတို့ မေ့နေတာ

တွေ ပြန်ပြီး အမှတ်ရမှာမို့ အကျိုးရှိမှာတော့
အမှန်ပဲ။

ဒီစာအုပ်ကို ပထမဆုံးအကြိမ် ရိုက်နှိပ်
ထုတ်ဝေပြီး ကတည်းက ဒီအကြောင်းကို ခဏ
ခဏ ဆွေးနွေးပွဲတွေ လုပ်ခဲ့တယ်။ ဆွေးနွေးပွဲ
တက်တဲ့လူတွေ အမြဲတမ်း ပြောလေ့ရှိတဲ့ စကား
တစ်ခွန်းက 'တို့ အထက်လူကြီးတွေ ဒီ စာအုပ်
ကို ဖတ်စေချင်လိုက်တာ' 'တို့သိသလို အထက်
လူကြီးတွေ သိစေချင်လိုက်တာ' တဲ့။ အဲသလို
ဝေဖန်ချက်တွေ ခဏခဏ ကြားရတော့ ဝါရင့်
မန်နေဂျာတွေဟာ အခြေခံတွေ မေ့ကုန်ပြီ
ထင်ရဲ့လို့ အောက်မေ့မိတယ်။ ကွယ်လွန်သူ
ဘောလုံးနည်းပြဆရာ ဗင်စ်လုမ်ဘာဒီ (Vin ce
Lombiandi) က ဘောလုံးသင်တန်း ပေးတဲ့
အခါ လက်ထဲမှာ ဘောလုံးတစ်လုံး ကိုင်ပြီး
'လူကြီးမင်းတို့၊ ဒါ ဘောလုံးပေါ့' ဆိုပြီး
အခြေခံက စတယ်။ ဒီလိုပဲ စီမံခန့်ခွဲမှုနဲ့
ပတ်သက်ရင် 'အမှုဆောင်အရာရှိကြီးများ
ခင်ဗျာ၊ ဒါဟာ လူသား တစ်ယောက်ပါ' လို့ စ
ပြောရပါလိမ့်မယ်။

ဒီစာအုပ်ကို ရေးတဲ့အခါမှာ မင်းကို
တိုက်ရိုက် စကားပြော နေသလို စကားပြောတဲ့
ပုံစံနဲ့ ကြိုးစားရေးထားတယ်။ နောင်မှာ အခက်

အခဲ တစ်ခုခု ကြိုလာရင် အကြောင်းအရာ တစ်ခုခုကို ပြန်လည် ရည်ညွှန်းဖတ်ရှုဖို့ လွယ် မယ် ထင်ပါတယ်။ ခြောက်လလောက် စီမံခန့်ခွဲ မှုတွေ အတွေ့အကြုံ ရှိရင် နောက်တစ်ခေါက် ပြန်ဖတ် ကြည့်စမ်းပါ။ အဲဒီအချိန်မှာ တချို့ သဘောတရားတွေဟာ ပိုပြီး အသုံးဝင်လာနိုင် ပါတယ်။

အခု တတိယအကြိမ်ရိုက် စာအုပ်မှာ မူလအခန်းတွေ ထပ်ချဲ့သလို အခန်းသစ်တွေ လည်း ထည့်ထားတယ်။ အပြောင်းအလဲ အကြောင်း၊ အသေးစိတ် အကြောင်း၊ မြင် ကွင်းကျယ်ကျယ် မြင်တတ်ဖို့လိုတဲ့ အကြောင်း ဆွေးနွေးချက်တွေ၊ အဖွဲ့အစည်းအပေါ်၊ လူ အစ်ယောက်အပေါ် ထားရှိရမယ့် သစ္စာ စောင့် ထိန်းမှုတွေ၊ မန်နေဂျာငယ် တစ်ယောက်အနေနဲ့ ကိုယ့်ထက်ကြီးတဲ့ ဝန်ထမ်းများနဲ့ ဆက်ဆံရာမှာ တွေ့ကြုံရမယ့် ပြဿနာတွေ၊ တယ်လီဖုန်းကို ထိထိမိမိ အသုံးပြုပုံတွေ၊ ဟာသဓာတ်ခံ ရှိဖို့ အရေးကြီးပုံတွေနဲ့ ပထမဆုံး မန်နေဂျာ လုပ်ဖူး တဲ့ သူတွေ တွေ့ကြုံရမယ့် အခြား အဓိက ကိစ္စ တွေကို အလေးထား ဆွေးနွေးထားတယ်။

တို့နဲ့ အချိန်အတူ အသုံးချဖို့ ဆုံးဖြတ်ခဲ့တဲ့ အတွက် ကျေးဇူးတင်ပါတယ်။

အပိုင်း ၁

ကောင်လေး တစ်ယောက်

အခန်း ၁

ကြီးကြပ်ရေးမှူးတွေကို ဘယ်လို
ရွေးသလဲ

ကံဆိုးတာက ကုမ္ပဏီ အတော်များများဟာ မန်နေဂျာ
ရာထူးပေးမယ့် သူတွေကို သေသေချာချာ မရွေးဘူး။ လော
လောဆယ် တာဝန်ပေးထားတဲ့ ကိစ္စတွေမှာ ဒီလူ ဘယ်
လောက် တော်သလဲဆိုတဲ့ အချက်တစ်ခုတည်းကိုပဲ ကြည့်
ပြီး ဆုံးဖြတ်တတ်ကြတယ်။ အကောင်းဆုံး လုပ်တတ်တဲ့
သူ တစ်ယောက်ဟာ အကောင်းဆုံး မန်နေဂျာ တစ်
ယောက် အမြဲတမ်း ဖြစ်မလာနိုင်ဘူး။ ကုမ္ပဏီ အတော်
များများက အဲသလိုထင်ပြီး ရွေးကြတာပဲ။ သူတို့ ကိုင်ထား
တဲ့ သိအိုရီအရ အတိတ်က ကြီးစားအောင်မြင်မှု တွေဟာ
အနာဂတ် အောင်မြင်မှုတွေကိုပြတဲ့ အကောင်းဆုံး ညွှန်
ကိန်းတွေပဲတဲ့။

မင်းရဲ့ ဘဝ မှတ်တမ်း၊ အလုပ်ခွင် မှတ်တမ်းမှာ အောင်မြင်ခဲ့တဲ့ သူ၊ ကြိုးစားခဲ့တဲ့ သူတစ်ယောက် ဖြစ်ဖို့ အရေးကြီးတာ မှန်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် အကောင်းဆုံး လုပ်တတ်ရုံနဲ့ အကောင်းဆုံး ခေါင်းဆောင် မဖြစ်နိုင်ဘူး။ အကြောင်းတွေ အမျိုးမျိုး ရှိတယ်။ လက်ရှိ လုပ်နေတဲ့ လုပ်ငန်းက တခြားသူတွေနဲ့ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံပြီး လုပ်ဖို့ မလိုဘူး ဆိုရင် မင်း တော်တယ်ဆိုတာ တစ်ယောက်တည်း တော်တာ၊ တစ်ကိုယ်တော် တော်တာ ဖြစ်လိမ့်မယ်။

မင်းဟာ အလုပ် ကြိုးစားတဲ့လူ၊ လက်ရှိနေရာမှာ ထူးချွန်သူ တစ်ယောက်ဖြစ်တာဟာ ကောင်းပါတယ်။ ဒါပေမယ့် ဒါကို ကြည့်ပြီး မင်းဟာ အောင်မြင်တဲ့ မန်နေဂျာ တစ်ယောက် ဖြစ်လာလိမ့်မယ်လို့တော့ ပြောလို့မရဘူး။ အောင်မြင်တဲ့ မန်နေဂျာ တစ်ယောက်ဖြစ်ဖို့ဟာ အောင်မြင်တဲ့ ဝန်ထမ်းကောင်း တစ်ယောက်မှာ မရှိတဲ့ အခြား အရည်အချင်းတွေ လိုသေးတယ်။

တချို့ ကုမ္ပဏီတွေမှာ စီမံခန့်ခွဲရေးသင်တန်းတွေ ရှိကြတယ်။ တချို့ သင်တန်းတွေက ကောင်းပါတယ်။ အများအားဖြင့်တော့ ဒီသင်တန်းတွေဟာ နှစ်ပေါင်းများစွာ မန်နေဂျာ လုပ်လာတဲ့ သူတွေကို ပေးတဲ့ သင်တန်းတွေ ဖြစ်တယ်။ ပို ကောင်းတာက မန်နေဂျာ လုပ်မယ့်သူတွေ၊ မန်နေဂျာအဖြစ် တာဝန်ပေးမယ့် မန်နေဂျာ အလောင်း အလျာတွေကို သင်တန်းပေးဖို့ ကောင်းတယ်။ ဒီလို ပေးထားရင် အများ မလုပ်မိအောင် ဆင်ခြင်နိုင် ရှောင်နိုင်

တာပေါ့။ သင်တန်းသားတွေ အနေနဲ့လည်း သူတို့ဟာ တခြားသူတွေကို လွယ်လွယ်ကူကူ ဦးဆောင်နိုင်တဲ့ အရည်အချင်း ရှိသလား၊ မရှိဘူးလားဆိုတာ စောစောစီးစီးက ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် သုံးသပ်နိုင်သွားမယ်။ အချိန် အတော် ကုန်မှ ရာထူးတက်တာ ကိုယ်နဲ့မကိုက်လို့ အလုပ်ဟောင်း ကို ပြန်သွားပါရစေလို့ ပြောရတဲ့ သူတွေ ရှိတယ်။

စကားပုံ တစ်ခုလည်း ရှိတယ်။ 'သေချာပေါက်ရမှာ တစ်ခုကို သိပ်မလိုချင်နဲ့' တဲ့။ တချို့လူတွေက ရာထူး တက်လို့ ရမယ့် အဆင့်အတန်းတွေ၊ လစာတွေကို သိပ် တွက်တတ်ကြ၊ သိပ် မက်မောတတ်ကြပေမယ့် အဲဒီ တာဝန်တွေနဲ့ ကိုယ် ကိုက်ညီသလား၊ မကိုက်ညီဘူးလား ဆိုတာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ပြန်သုံးသပ်ဖို့ အချိန်မရှိဘဲ ဖြစ်နေကြရတယ်။

ရောဘဲများ

တချို့ လူတွေက ကိစ္စတစ်ခုကို ကောင်းကောင်း မွန်မွန် ပြီးချင်လို့ရှိရင် ကိုယ်တိုင်လုပ်တာ အကောင်းဆုံးပဲလို့ ယုံကြည်ကြတယ်။ ဒီလို သဘောတရား ရှိတဲ့ လူတွေဟာ ခေါင်းဆောင်ကောင်း မဖြစ်နိုင်ဘူး။ ဘာဖြစ်လို့လဲ ဆိုတော့ သူတို့ဟာ သူများကို တာဝန်လွှဲဖို့ ခက်နေတတ်တဲ့ သူတွေ ဖြစ်တယ်။ တို့တစ်တွေဟာ အဲဒီလို လူမျိုးတွေကို မြင်ဖူးကြပါတယ်။ ဘယ်သူဖြစ်ဖြစ် လုပ်နိုင်တဲ့ အသေးအဖွဲ့ အလုပ်မျိုးတွေကိုပဲ သူများကို လွှဲကြတယ်။ တကယ့်

အဓိပ္ပာယ်ရှိရှိ လုပ်စရာရှိရင် သူတို့ကိုယ်တိုင် လုပ်ဖို့ ဖယ်ထားတက်ကြတယ်။ အဲဒီအခါကျတော့ သူတို့ဟာ ညနေစောင်းတဲ့အထိ အလုပ်လုပ်ရတယ်။ အလုပ်ပိတ်တဲ့ ရက်တွေမှာလည်း အိမ်ကို အလုပ်တွေ ယူပြီးတော့ လုပ်ကြရတယ်။ အလုပ်ပို လုပ်ဖို့ မလိုဘူးလို့ ပြောတာ မဟုတ်ပါဘူး။ တစ်ခါတလေကျရင် အလုပ်အတွက် အချိန်ပို လိုအပ်တယ် ဆိုတာ မှန်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် တစ်ချိန်လုံး အချိန်ပိုတွေပဲ လုပ်နေရတယ်ဆိုတဲ့ သူတွေဟာ ညံ့ဖျင်းတဲ့ မန်နေဂျာတွေ ဖြစ်ကြတယ်။ သူတို့ဟာ သူတို့ရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေကို ယုံကြည်မှု နည်းတယ်။ အဲဒီတော့ အရေးမကြီးတဲ့ အရာလောက်ပဲ လွှဲကြတယ်။ သူတို့က ပြောလေ့ရှိသေးတယ်။ 'တို့ရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေကို ဘယ်လို လေ့ကျင့် ပျိုးထောင်ရမယ်ဆိုတာ မသိဘူး' တဲ့။

တကယ်တော့ အဲဒီ ရေဘဲ လူစားမျိုးတွေ ယုံကြည်တာထက် ဝန်ထမ်းတွေဟာ ပိုပြီးတော့ အရည်အချင်း ပြည့်ဝတတ်ပါတယ်။ ရေဘဲဆိုတဲ့ နာမည်ကို ဒီနေရာမှာ သုံးရတာက ဒီလို ခေါင်းဆောင်မျိုးတွေဟာ တာဝန်တွေ အကုန်လုံးကို ကိုယ်ပိုင်ပစ္စည်းလို လိုက်လုပ်တတ်ကြလို့ ဖြစ်တယ်။ အဲဒီအခါကျတော့ အသေးအဖွဲ့တွေ လျှောက်လုပ်နေရလို့ ဆိုပြီးတော့ ပင်ပန်းနွမ်းနယ်နေတတ်ကြတယ်။

မင်းရဲ့ ရုံးခန်းထဲမှာလဲ ရေဘဲ တစ်ကောင် ရှိကောင်း ရှိမယ်။ ရေဘဲ တစ်ယောက်အတွက် အလုပ်မလုပ်ရဖို့ မျှော်လင့်ပါတယ်။ ရေဘဲတစ်ယောက်နဲ့ အလုပ် လုပ်ရလို့ ရှိရင်တော့ ရာထူးတက်ဖို့ ခက်လိမ့်မယ်။ ဘာမှ လုပ်လို့ ကိုင်လို့ မရတဲ့ အခြေအနေထဲမှာ ပိတ်မိနေပြီးတော့ တာဝန်ယူရမယ့် အလုပ်မျိုးကိုလည်း သူက ခိုင်းမှာ မဟုတ်ဘူး။ အဲဒီအခါကျတော့ မင်း ဘာလုပ်နိုင်တယ် ဆိုတာကို ပြသဖို့ ဘယ်တော့မှ အခွင့်အရေး ရမှာ မဟုတ်ဘူး။ အဲဒီ ရေဘဲပဲ လူမျိုးဆီက ရာထူးတိုးတက်ဖို့ သင့်တော်ပါတယ်ဆိုတဲ့ ထောက်ခံစာမျိုးကိုလည်း ရမှာ မဟုတ်ဘူး။ သူကတော့ သူ့ကိုယ်သူ လူလို့ ထင်နေတတ်တယ်။ အလုပ်တွေ အကုန်လုံးကို သူ့ရဲ့ လက်တံတွေ အကုန်လုံးနဲ့ လျှောက်ပြီးတော့ လုပ်နေရတာဟာ သူ့လူတွေက တာဝန်မယူလို့ လို့ ပြောတတ်သေးတယ်။ တကယ်တော့ အောက်လက်ငယ်သားတွေ တာဝန်မယူတာ မဟုတ်ဘဲ သူက တာဝန်မလွှဲဘူး ဆိုတာကို ဘယ်တော့မှ ဝန်မခံဘူး။

ရေဘဲပဲ လူစားတွေနဲ့ တွေ့ရတာ ဝမ်းနည်းစရာကောင်းပါတယ်။ ဒီလူတွေဟာ တကယ်တော့ တာဝန်ရှိတဲ့ နေရာမျိုးတွေကို ရောက်ခဲ့ဖို့ မကောင်းဘူး။ တကယ်လို့ သူ ရာထူး မတက်ဘူး ဆိုလို့ ရှိရင်လည်း တော်တော်ခါးခါးသီးသီး ခံစားရတယ်။ သူ့လောက် ဘယ်သူမှ ကြိုးစားပမ်းစား အလုပ် မလုပ်ကြဘူးလို့ သူ ထင်နေတယ်။ ဒါပေ

မယ့် ဒီလို လူတွေ နားမလည်တဲ့ အခြေခံ အမှန်တရား တစ်ခု ရှိတယ်။ အဲဒါက ဘာလဲ ဆိုတော့ ဘယ်တော့မှ အစားထိုးလို့ မရတဲ့လူ ဖြစ်အောင် မလုပ်နဲ့။ တကယ်လို့ အဲဒီနေရာမှာ မင်းဟာ အစားထိုးလို့ မရနိုင်တဲ့ လူ တစ်ယောက် ဖြစ်နေရင် မင်းကို ဘယ်တော့မှ ရာထူး တိုး ပေးမှာ မဟုတ်ဘူး ဆိုတာ မေ့နေတတ်ကြတယ်။

ရေဘဝဲလို လူတွေကို အထူး အလေးပေး ဂရုစိုက် ပြောနေရတာက ဘာဖြစ်လို့လဲ ဆိုတော့ မင်းကို ဒီလို လူမျိုး မဖြစ်စေချင်လို့ပါ။ မင်းလည်း ဒီလို လူမျိုး ဖြစ်လာ ပြီ ဆိုရင်တော့ မင်း ရာထူးတက်ဖို့ မလွယ်တော့ဘူး။ ဖြစ် နိုင်တာ တစ်ခုကတော့ မင်းရဲ့ ထိပ်က အမှုဆောင်အရာရှိ ကလည်း ရေဘဝဲလို လူမျိုး ဖြစ်ကောင်း ဖြစ်နေမယ်။ အထက် အရာရှိက ရေဘဝဲလို လူမျိုး ဖြစ်နေရင်တော့ အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုလုံး ဒုက္ခ ရောက်လိမ့်မယ်။ အဲဒီ အမှုဆောင်အရာရှိဟာ သေချိန် မတန်ဘဲနဲ့ သေရတဲ့ အဖြစ်မျိုးကို ကြိုရနိုင်တယ်။ ဒီလို ပြောလိုက်လို့ စောစော စီးစီး သေချိန်မတန်ဘဲနဲ့ သေရတဲ့ သူတွေဟာ ရေဘဝဲလို မန်နေဂျာတွေ ဖြစ်တယ်လို့တော့ မဆိုလိုပါဘူး။

ရေဘဝဲလို လူစားမျိုးတွေရဲ့ အခြားစရိုက် တစ်ခု ကတော့ သူဟာ ရက်ရှည်လများ အနားယူတတ်တဲ့ လူ မဟုတ်ဘူး။ တစ်ကြိမ်မှာ နှစ်ရက်၊ သုံးရက်လောက်ပဲ အနားယူတတ်တယ်။ သူမရှိရင် ကုမ္ပဏီ ဆက်ပြီး လည် ပတ်နိုင်ခြင်း မရှိဘူးလို့ သူက ထင်နေတယ်။ အငြိမ်းစား

ယူချိန်တန်လျက်နဲ့ အငြိမ်းစား မယူတဲ့ ရေဘဝဲလို မန်နေ ဂျာတွေ ကိုလည်း တွေ့ဖူးတယ်။ အငြိမ်းစား ယူလိုက်လို့ ရှိရင် သူတို့ အသက်ရှင်နေထိုင်ဖို့ အကြောင်း မရှိတော့ ဘူး။ အလုပ်အပေါ် အာရုံစိုက်တာတွေလည်း ပျက်ပြယ် သွားလိမ့်မယ်လို့ သူတို့က ထင်ကြတယ်။

လူနည်းစု

အဖွဲ့အစည်း အတော်များများမှာ မန်နေဂျာ အသစ်တွေ ကို လက်ရှိ ကြီးကြပ်ရေးမှူးရဲ့ ထောက်ခံချက်နဲ့ ရွေးတတ် ကြတယ်။ မင်းဟာ ကံကောင်းလို့ ရှိရင် အဲဒီလို လူ တစ် ယောက်အတွက် အလုပ်လုပ်နေရတာ ဖြစ်လိမ့်မယ်။ ဒီလို ခေါင်းဆောင်မျိုးတွေက လက်အောက်ငယ်သားတွေကို လုပ်ပိုင်ခွင့်တွေ အများကြီး ပေးကြတယ်။ အဲဒီအခါ ကျ တော့ အဲဒီဌာနအနေနဲ့ နာမည်ကောင်း တစ်ခု ရလာ တယ်။ မန်နေဂျာလောင်းတွေကို မွေးထုတ်တဲ့ နေရာ တစ် ခုလို့ နာမည်ကောင်းရတယ်။

လူတွေကို လုပ်ငန်းတစ်ခုရဲ့ ဦးစီးဦးဆောင်အဖြစ် ရွေးတဲ့ အခါမှာ အထက်လူကြီးတွေနဲ့ ဆက်စပ်နေလို့ ခန့်တာမျိုးလည်း ရှိတတ်တယ်။ အဲသလို ကုမ္ပဏီတွေထဲ မှာ မင်း မရှိရင်တော့ မင်း ကံကောင်းတာပဲ။ မင်းမှာ အထက်လူကြီးနဲ့ ဆွေမျိုးနီးစပ် ဖြစ်နေတယ်။ ဆက်စပ်နေ တယ် ဆိုလို့ရှိရင် အဲဒီလို အခြေအနေမျိုးတွေ အောက်မှာ တာဝန်ထပ်ပြီး ယူဖို့ခက်တယ်။ မင်းမှာ အာဏာ ရှိကောင်း

ရှိမယ်။ ဒါပေမယ့် ဒီနေ့ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတွေဟာ အာဏာရှင် စနစ်တွေ မဟုတ်ဘူး။ မင်းကို အပေါ်က ချပေးလိုက်တာနဲ့ မင်းအတွက် ကောင်းကောင်း အလုပ် လုပ်ကြမယ်လို့ မပြောနိုင်ဘူး။ တကယ်လို့ မင်းဟာ အထက်လူကြီးရဲ့ သား၊ ဒါမှမဟုတ် သမီး ဖြစ်နေရင် မင်းကိုယ်မင်း သက်သေပြရလိမ့်မယ်။ အပေါ်ယံ တတော့ မင်းကို လေးစားချင်ယောင် ဆောင်ကြလိမ့်မယ်။ ဒါပေမယ့် တကယ့်တကယ် လက်တွေ့နဲ့ ရင်ဆိုင်ကြည့်ပါ။ လူတွေက မင်းကို ပြောတာ အရေးမကြီးဘူး။ သူတို့က မင်းကို မြင်တာ တွေးတာက ပို အရေးကြီးတယ်။ အဲဒီလို မြင်ပုံ တွေးပုံက သူတို့ရဲ့ လုပ်ပုံ ကိုင်ပုံအပေါ်မှာ အကျိုး သက်ရောက်မှု ရှိတယ်။ မင်းဟာ အထက်လူကြီးနဲ့ ဆက်နွယ်နေရင် မင်း ဆွေမျိုးရဲ့ လုပ်ငန်းထဲက ကြီးကြပ် ရေးတာဝန် တစ်ခုကို မယူခင် တစ်နေရာရာမှာ အတွေ့အကြုံ ရှိခဲ့ဖို့ ကောင်းတယ်။ ဒါပေမယ့် မင်းလိုလူ အတော် များများဟာ ဒီလို အခြေအနေမျိုးမှာ မရှိတဲ့ အခါကျတော့ မင်းရင်ဆိုင်ရမယ့် တခြား ပြဿနာတွေကိုလည်း ကြည့်ပါဦး။

အဖွဲ့အစည်း အတော်များများမှာ နည်းပညာ၊ အတတ်ပညာတွေ ပြည့်စုံလို့ မင်းကို မန်နေဂျာ ရာထူး အတွက် ရွေးတာ မဟုတ်ဘူး။ တစ်ယောက်ယောက်က မင်း ခန္ဓာကိုယ်ထဲမှာ ရှိတဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု မီးတောက် မီးလျှံလေးတွေကို မြင်လို့ ရွေးတာ ဖြစ်တယ်။ အဲဒီ

မီးတောက်လေးကို တိုးပွားလာအောင် ကြိုးစားရလိမ့်မယ်။ ခေါင်းဆောင်မှု ဆိုတာ အဓိပ္ပာယ် သတ်မှတ်ဖို့ ခက်တယ်။ ခေါင်းဆောင်ဆိုတာ တခြားလူတွေက လမ်းညွှန်မှု တောင်းခံရတဲ့လူ ဖြစ်တယ်။ အမြဲတမ်းခိုင်မာတဲ့ ဆုံးဖြတ်မှု မျိုး အတွက် အလေးစားခံရတဲ့လူ ဖြစ်တယ်။ မင်းဟာ ခိုင်မာတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ချနိုင်စွမ်း တိုးတက်လာတဲ့ အခါမှာ နောက်ကျရင် အလိုလို အကျင့် ဖြစ်လာပြီး မှန်ကန်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက် ချနိုင်မယ့် စရိုက်တစ်ခု ဖြစ်တည်လာတယ်။ မင်းဟာ ဆုံးဖြတ်ချက် ချနိုင်တဲ့ အရည်အချင်း ရှိတယ်လို့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်လာတယ်။ အဲဒီအခါမှာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှုတွေ တိုးပွားလာတယ်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှုတွေ တိုးပွားလာလေလေ ခက်ခဲတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေကို ချရဲလာလေလေ ဖြစ်တယ်။

တချို့ ကုမ္ပဏီ အကြီးကြီးတွေမှာ စနစ်တကျ စီမံခန့်ခွဲရေး အစီအစဉ်တွေ ရှိကြတယ်။ အများအားဖြင့် သူတို့က ကောလိပ်က ထွက်လာတဲ့ လူတွေကို ချက်ချင်း တန်းပြီးတော့ ခန့်တတ်ကြတယ်။ အဲဒီအခါကျတော့ ဒီကုမ္ပဏီထဲမှာ ရှိနှင့်နေပြီးတဲ့သူတွေ၊ အခွင့်အရေးသာ ရမယ် ဆိုရင် မန်နေဂျာကောင်း ဖြစ်လာနိုင်တဲ့ လူတွေ အတွက် နစ်နာတယ်။ ဒီအစီအစဉ်တွေ အတော်များများ ဟာ သေသေချာချာ စနစ်တကျလုပ်ပြီး ကျယ်ပြန့်မှု ရှိတာ တော့ မှန်ပါတယ်။ ကောလိပ်က ထွက်ထွက်ချင်း တန်းခန့်

တဲ့ လူတွေဟာ ထူးချွန်တဲ့ မန်နေဂျာ ဖြစ်ကောင်း ဖြစ်မယ်။
 ဖြစ်ချင်မှလည်း ဖြစ်မယ်။ ကိုယ့်ဘာသာကိုယ် တော်
 အောင် တတ်အောင် ကြိုးစားနိုင်တာနဲ့ တခြားလူတွေကို
 စီမံခန့်ခွဲတဲ့အခါမှာ တော်တဲ့ မန်နေဂျာတစ်ယောက်
 အမြဲတမ်း ဖြစ်လာနိုင်တယ်လို့ ယူဆရင်တော့ မှားမှာပေါ့။
 မန်နေဂျာသင်တန်းထဲ ထည့်လွှတ်လိုက်ပြီး ထွက်လာ
 လာချင်း မန်နေဂျာကောင်း ဖြစ်တယ်လို့ ယူဆရင်လည်း
 မှားမှာပဲ။ အဲဒီ အစီအစဉ်ရဲ့ အကျိုးသက်ရောက်မှုက
 တော့ သင်တန်း မပြီးမချင်း သင်တန်းသားတွေကို
 ကြီးကြပ်ရေး တာဝန် မပေးတာဘဲ။ ဒီလို အစီအစဉ်တွေ
 အောင်မြင်တတ်တဲ့ အခါမျိုး ရှိပါတယ်။ အဖွဲ့အစည်း
 အတွင်းကရော၊ အဖွဲ့အစည်း ပြင်ပကရော နေရာပေါင်းစုံ
 က လူတွေကို ရွေးချယ်မယ် ဆိုရင်တော့ အဲဒီ အစီအစဉ်
 မျိုးတွေဟာ အအောင်မြင်ဆုံး ဖြစ်တယ်။

ခေါင်းဆောင်ဆိုတာ အနာဂတ်ကို မြင်နိုင်တဲ့လူ
 ဖြစ်တယ်။ သူ့ရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေဟာ ဘယ်လို ရလဒ်
 တွေ ထွက်ပေါ်လာနိုင်တယ်လို့ မြင်နိုင်တဲ့သူ ဖြစ်တယ်။
 ခေါင်းဆောင်ဆိုတာ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး ကိစ္စတွေကို
 ဖယ်ထားပြီးတော့ အချက်အလက်ပေါ်မှာ အခြေခံတဲ့ ဆုံး
 ဖြတ်ချက်တွေ ချမှတ်နိုင်သူ ဖြစ်တယ်။ ဒီလို ပြောလို့
 လူပိုင်းဆိုင်ရာတွေ၊ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးတွေကို ပစ်ပယ်
 ရမယ်လို့ မဆိုလိုပါဘူး။ ဘယ်တော့မှလည်း မပစ်
 ပယ်ပါနဲ့။ ဒါပေမယ့် လူတွေကို တကယ့် မေတ္တာတရား

တွေနဲ့ ပတ်သက်ပြီးတော့ပဲ ဆက်ဆံပါ။ အချက်အလက်
 တွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ လူတွေရဲ့ ခံစားချက်နဲ့ ရှုမြင် သုံးသပ်
 ပုံတွေကို အဓိက မထားပါနဲ့။

လူတွေကို မန်နေဂျာအဖြစ် ရွေးတာဟာ အကြောင်း
 အမျိုးမျိုးကြောင့် ဖြစ်တတ်တယ်။ ရွေးတဲ့ အကြောင်းက
 ခိုင်မာလို့ ရှိရင် မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သား အသစ်
 တွေက ကောင်းကောင်းမွန်မွန် လက်ခံကြလိမ့်မယ်။ လူ
 အတော်များများ လက်ခံကြလိမ့်မယ်။

အခန်း ၂

ပထမ လပိုင်းများ

မန်နေဂျာတစ်ယောက်အနေနဲ့ အလုပ်ခွင်ကို ရောက်တဲ့ ပထမ တစ်ပတ်ဟာ လျှော့လျှော့ပေါ့ပေါ့ ပြောရရင်တော့ ထူးထူးဆန်းဆန်း ဖြစ်နေလိမ့်မယ်။ မင်းဟာ လူတွေရဲ့ အပြုအမူတွေကို လေ့လာတတ်တဲ့သူ တစ်ယောက် ဖြစ်မယ်ဆိုရင်တော့ ထူးခြားတဲ့ တိုးတက်မှုတွေကို မင်း သတိထားမိပါလိမ့်မယ်။

အခြေစိုက်ခြင်း

မင်းကို မန်နေဂျာ ခန့်လိုက်လို့ လူတိုင်းကတော့ ပျော်နေမှာပဲလို့ မထင်လိုက်ပါနဲ့။ မင်းရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေက သူတို့သာ အရွေးခံရသင့်တယ်။ ရာထူး တက်သင့်တယ်လို့ ထင်ကြလိမ့်မယ်။ မင်း ရာထူးတက်တာကို လူ

တချို့က မနာလိုဝန်တို့ ဖြစ်ပြီး မင်း ဒုက္ခရောက်လိမ့် နိုးနိုး မျှော်လင့်နေကြမယ်။

ရုံးထဲက ခေါင်းညိတ်တတ်တဲ့ လူစားတွေကတော့ မင်းဆီ ဝိုင်းလာကြလိမ့်မယ်။ သူတို့ရဲ့ အောင်မြင်မှုက မင်းအပေါ်မှာ မူတည်နေတာကိုး။ သူတို့ရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်က သိပ်တော့ မဆိုးပါဘူး။ ဒါပေမယ့် သူတို့ လုပ်ပုံလုပ်နည်းက မက်လောက်စရာတော့ မဟုတ်ပါဘူး။

တချို့လူတွေက မင်းကို စောစောစီးစီး စမ်းသပ်ကြည့်ကြလိမ့်မယ်။ မေးခွန်းတွေ မေးကြမယ်။ အဲဒီ မေးခွန်းတွေရဲ့ အဖြေကို မင်းသိရဲ့လားလို့ စူးစမ်းကြလိမ့်မယ်။ မင်းက သူတို့ မေးတဲ့ မေးခွန်းတွေရဲ့ အဖြေကို မသိဘူး ဆိုပါတော့။ အဲဒီလို မသိတာကို မင်း ဝန်ခံမလား၊ ဒါမှမဟုတ် မင်း ဖြိုးမလားလို့ သိချင်လိမ့်မယ်။ တချို့ကတော့ မင်း အဖြေမသိသေးတဲ့ မေးခွန်းတွေ မေးကြလိမ့်မယ်။ အဲဒီလို မေးရင်းနဲ့ မင်း အရှက်တကွ ဖြစ်တာကို ကြည့်ချင်ကြတဲ့ သူတွေလည်း ရှိတယ်။

အများအားဖြင့်တော့ စောင့်ကြည့်ကြ သေးတာပေါ့လို့ ဆိုတဲ့ သဘောမျိုး ရှိကြတယ်။ မင်းရဲ့ လုပ်ပုံကိုင်ပုံကို မမြင်ရသေးဘဲနဲ့ ချီးကျူးမှာလည်း မဟုတ်ဘူး။ အပြစ်တင်ကြမှာလည်း မဟုတ်ဘူး။ ဒီ သဘောမျိုးထားတာ ကောင်းပါတယ်။ ဒီလို သဘောမျိုး ရှိမယ်လို့ပဲ မင်း မျှော်လင့်နိုင်ကောင်းပါတယ်။

ပထမဆုံး မင်းရှေ့ကလူ ဘယ်လို လုပ်သွားတယ် ဆိုတာနဲ့ မင်းကို တိုင်းတာကြလိမ့်မယ်။ မင်းရှေ့က လူ လုပ်သွားတာ ညံ့လို့ရှိရင် မင်းလုပ်ပုံကိုင်ပုံဟာ ရွက်ကြမ်း ရေကျိုလောက်ပဲ ဖြစ်နေဦးတော့ အလွန်ကောင်းတာပဲလို့ ပြောကြလိမ့်မယ်။ အလွန်တော်တဲ့ လူနောက်က လိုက်ရပြီ ဆိုရင်တော့ မင်း ပိုပြီး ကြိုးစားရလိမ့်မယ်။ ဒါကြောင့်မို့ ကိုယ့်ရှေ့ကလူ ညံ့ဖို့လိုတယ်လို့တော့ မတွေးလိုက်နဲ့ဦး။ အဲဒီ လူညံ့ဆီက အမွေခံရမယ့် ပြဿနာ တစ်ပုံတစ် ခေါင်းကြီးကိုပါ စဉ်းစားကြည့်လိုက်။ ကိုယ့်ရှေ့က လူတော် တစ်ယောက် မရှိတော့တာဟာ သူ့ကို ရာထူးတိုးပေးလိုက် လို့ ဖြစ်လိမ့်မယ်။ ကိုယ့်ရှေ့ကလူ တော်သည် ဖြစ်စေ၊ ညံ့သည်ဖြစ်စေ မင်းမှာ လုပ်စရာ အလုပ်တွေ အများကြီး ရှိနေတယ်။

မင်း ဆုံးဖြတ်ရမယ့် ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ အများကြီးထဲ က တစ်ခုကတော့ လုပ်ငန်း လုပ်ပုံကိုင်ပုံတွေကို ရုတ် တရက် ချက်ချင်းကြီး ပြောင်းလဲပစ်တာတွေ ရှောင်ကြဉ်ဖို့ ဖြစ်တယ်။ (တစ်ခါတလေ ကျရင်တော့ ထိပ်တန်း စီမံခန့်ခွဲ သူတွေက အခြေအနေ အလွန်ဆိုးနေလို့ ချက်ချင်း အ ပြောင်းအလွဲ လုပ်ပစ်ဖို့ ညွှန်ကြားကောင်း ညွှန်ကြားလိမ့် မယ်။ အဲသလိုမျိုး လုပ်ရလို့ ရှိရင်လည်း ပြောင်းလဲပစ်ရ မယ်ဆိုတာ စောစောစီးစီး ကတည်းက ကြိုတင်ပြီးတော့ ကြေညာထားတတ်ကြတယ်။) အရေးအကြီးဆုံးကတော့ စိတ်ရှည်ပါ။ မင်းဟာ ရုတ်တရက် အပြောင်းအလွဲတွေ

လုပ်လိုက်လို့ရှိရင် မင်း ဒေါသဖြစ်ရလိမ့်မယ်။ မင်းရဲ့ အပြုအမူတွေကို ဟိတ်ကြီးဟန်ကြီး ဖြစ်တယ်လို့ မြင်ကြ မယ်။ ခေါင်းဆောင်ငယ် အသစ်တွေဟာ သူတို့ရဲ့ ဩဇာ အာဏာကို ချက်ချင်းကြီး အသုံးချဖို့ အတွက် ခက်ခဲလိမ့် မယ်။ အဲဒီတော့ ထိန်းထိန်းသိမ်းသိမ်း လုပ်ပါ။ မင်း ဝန်ခံ သည် ဖြစ်စေ၊ ဝန်မခံသည် ဖြစ်စေ မင်းဟာ မင်းရဲ့ လက် အောက်ငယ်သားတွေကို စမ်းသပ်နေတာ ဖြစ်တယ်။ သူတို့က မင်းကို စမ်းသပ်နေတာ မဟုတ်ဘူး။

ဒီနေရာမှာ မင်းရဲ့ သဘောထားနဲ့ ပတ်သက်လို့ အရေးကြီးတဲ့ ကိစ္စတွေလုပ်ဖို့ အချိန်ကောင်းဖြစ်တယ်။ မန်နေဂျာငယ် တော်တော်များများက အထက်လူကြီး တွေနဲ့ ကောင်းကောင်း ဆက်ဆံတတ်ကြတယ်။ ဒါ ပေမယ့် အောက်လူတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ဆက်ဆံရေးညံ့ တတ်ကြတယ်။ တကယ်တော့ မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ် သားတွေဟာ မင်းရဲ့အနာဂတ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ အထက် လူကြီးတွေထက် ပြောရေးဆိုခွင့် ပိုရှိကြတယ်။ မင်းဌာန၊ ဌာနခွဲ ဘယ်လို အလုပ်လုပ်နေသလဲ ဆိုတဲ့ အပေါ်မူတည် ပြီး မင်းကို အကဲဖြတ်ကြလိမ့်မယ်။ အဲဒီတော့ မင်း အတွက် အလုပ်လုပ်ပေးနေတဲ့ လူတွေဟာ မင်းရဲ့ စီးပွား ရေးလုပ်ငန်းထဲမှာ အရေးကြီးဆုံး လူတွေ ဖြစ်တယ်။ မင်းယုံချင်ယုံ၊ မယုံချင်နေ၊ သူတို့ဟာ မင်း ကုမ္ပဏီ ဥက္ကဋ္ဌ ထက်တောင် မင်းအတွက် အရေးပါတယ်။ ဒီလို ပြောရ တာက မန်နေဂျာအသစ် အတော်များများဟာ သူတို့ရဲ့

အချိန် အတော်များများကို အပေါ်နဲ့ ဆက်ဆံရေး ကောင်း ဖွဲ့ပဲ ကြိုးစားနေပြီး သူတို့ရဲ့တကယ့် အနာဂတ်ကို ထိန်းချုပ် ထားတဲ့ လူတွေကို တစ်ခါတလေမှ စောင်းငဲ့ ကြည့်တတ် လို့ပဲ။

မင်းအနေနဲ့ စီမံခန့်ခွဲသူ တချို့ဟာ အလုပ်ချိန် နောက်ကျမှ ဝင်လာတတ်တာကို သတိထားမိကောင်း ထားမိမယ်။ ဒီဟာကတော့ မင်းဘာမှ တတ်နိုင်တဲ့ ကိစ္စ မဟုတ်ဘူး။ မင်းအတွက် အရေးမကြီးဘူး ဆိုရင်တောင်မှ မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေက အဲသလို လူမျိုးတွေ အလုပ်ကို အချိန်မှန်မှန်လာဖို့ မျှော်လင့်နေကြရတာဟာ အဓိပ္ပာယ်တော့ မရှိဘူး။ နမူနာပြု မနေဘဲ နေနိုင်တာ ကတော့ အကောင်းဆုံးပဲ။ အဲဒီတော့ မင်း အနေနဲ့ ကိုယ့် ရွေးကလူ အချိန် မမှန်ခွဲဘူးဆိုရင် ကိုယ့်အလှည့်မှာ အချိန် မှန်ဖို့ ကြိုးစားကြည့်စေချင်တယ်။ ကိုယ့်ရွေးက လူနဲ့ လမ်းခွဲ ဖို့ အကြံပေးချင်တယ်။ သူတို့ လိုက်နာရမယ်လို့ ချမှတ်ပေး ထားတဲ့ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းတွေအတိုင်း မင်းပါ လိုက်နာမှ မင်းရဲ့ လူတွေက လေးစားလိမ့်မယ်။ နောက်ကျပြီး ဝင်လာ တဲ့ အထက်လူကြီး တစ်ယောက်ဟာ အဲဒီ အချိန်၊ အဲဒီ နာရီအတွက် ထုတ်လုပ်မှု စွမ်းအားသာ ဆုံးရှုံးတာ မဟုတ် ဘူး။ ဒီထက် အများကြီး ပိုဆုံးရှုံးတယ်။ ထုတ်လုပ်မှု စွမ်း အား ဆုံးရှုံးတယ် ဆိုတာက နည်းနည်းလေးပဲ ရှိသေးတယ်။ ထိပ်တန်း အမှုဆောင်အရာရှိကြီး တစ်ယောက် မရောက် ခင် စိတ်မပါလက်မပါဘဲ အလုပ် လုပ်နေတဲ့ အခြေအနေ

ကိုလည်း ထည့်တွက်ရလိမ့်မယ်။ သူ ရောက်လာမှ ကျန်တဲ့ လူတွေက ဟုတ်တိပတ်တိ အလုပ် လုပ်ကြလိမ့်မယ်။ စောင့်ကြည့်မနေရင် အလုပ် မလုပ်ဘူးလို့ ပြောချင်တာ မဟုတ်ဘူး။ သူတို့လည်း သူတို့ မန်နေဂျာရဲ့ စိတ်နေ စိတ်ထားတွေကို ရောင်ပြန်ဟပ်ပြီး လုပ်ကြလိမ့်မယ်။ အဲသည်လို တုံ့ပြန်တဲ့အတွက် သူတို့ကို မင်းအနေနဲ့ အပြစ် တင်လို့ မရဘူး။

ကိုယ်တိုင် ထိတွေ့မှု

အလုပ်ခွင်ထဲ ရောက်ပြီး ပထမ နှစ်လလောက်မှာ မင်း အနေနဲ့ ကိုယ်တာဝန်ယူရတဲ့ အဝန်းအဝိုင်းထဲက လူအား လုံးနဲ့ ကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျ စကားပြောဆိုခွင့်ရဖို့ ကြိုးစား သင့်တယ်။ ပထမ တစ်ပတ်မှာတော့ မလုပ်နဲ့ဦး။ မင်း ဒီမှာ ရောက်နေတယ်ဆိုတာ မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ် သားတွေ သိရှိရင်းနှီးလာပါစေဦး။ အချိန်ကျပြီ ဆိုတဲ့ အခါမှာ စပြီး စကားပြောတာပေါ့။ လက်အောက်ငယ် သားတွေကို မင်းရဲ့ ရုံးခန်းထဲ ခေါ်ပြီး သူတို့ စိတ်ထဲမှာ ရှိတာတွေကို အေးအေးဆေးဆေး ဆွေးနွေးပါစေ။ မင်း အကြောင်းကိုတော့ လိုအပ်တာထက်ပိုပြီး မပြောပါနဲ့။ ပထမဆုံး ဆွေးနွေးတာတွေဟာ မင်းက တခြားသူတွေနဲ့ ဆက်ဆံဖို့ ရည်ရွယ်တာ မဟုတ်ဘူး။ သူတို့က မင်းကို ဆက်ဆံနိုင်ဖို့ ဆက်ဆံရေးလမ်းကြောင်း ဖွင့်ပေးဖို့သာ ဖြစ် တယ် (တခြားလူ တစ်ယောက်ကို စကားများများ ပြော

ခွင့် ပေးလေ မင်းဟာ စကားပြောကောင်းတဲ့ လူတစ်ယောက် ဖြစ်လေလို့ အောက်မေ့တတ်ကြတယ်ဆိုတာ မင်းသတိထားမိရဲ့လား။ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ကိစ္စတွေဟာ အရေးကြီးပေမယ့် သူတို့ရဲ့ ဆွေးနွေးချက်တွေဟာ အလုပ်နဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အကြောင်းအရာတွေ ဖြစ်ရင် ပိုကောင်းတယ်။ တစ်ခါတလေကျတော့ ဒီလို ကန့်သတ်ဖို့ကလည်း ခက်ပြန်ရော။ သူတို့ရဲ့ အိမ်မှာရှိတဲ့ ပြဿနာတွေဟာ တခြားကိစ္စအားလုံးနဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို ဒုက္ခပေးနေတတ်တယ်။ ဒါပေမယ့် ဘာပဲဖြစ်ဖြစ် မင်းဟာ သူတို့ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကို အကြံဉာဏ်ပေးနေတဲ့ အခြေအနေမျိုး မဖြစ်အောင် သတိထား ရှောင်ကြဉ်ရလိမ့်မယ်။ မင်းကို အထက်လူကြီးလို့ မြင်ထားတာနဲ့ လူတွေ ရင်ဆိုင်နေရတဲ့ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ပြဿနာ အားလုံးကို ပြေလည်အောင် ဖြေရှင်းနိုင်တဲ့ ကျွမ်းကျင်သူလို့ ယူဆလို့ မရဘူး။ သူတို့ ပြောတာကို နားထောင်ပါ။ အများအားဖြင့် သူတို့လိုအပ်တာဟာ သူတို့ ပြောတာကို နားထောင်မယ့် လူတစ်ယောက် ဖြစ်နေပါလိမ့်မယ်။ တခြား ဘာကိုမှ လိုချင်တာ မဟုတ်ပါဘူး။ အဲဒီလို စကားပြောတဲ့ အခါမှာ တို့သုံးဖူးခဲ့တဲ့ နည်းတွေဟာ အလုပ်ဖြစ်ပုံ ရပါတယ်။ မင်းဟာ မင်းရဲ့ လူတွေကို တကယ့်ကို စိတ်ပါဝင်စားမှု ရှိရပါမယ်။ ဟန်ဆောင်လို့ မရပါဘူး။ ပြီးတော့ စကားပြောတဲ့အခါမှာ ဖြတ်ပြီးတော့ ဝင်မပြောရဘူး။ သုတ်သီးသုတ်ပြောပြီး သုတ်သီးသုတ်ပြော ရုံးခန်းထဲက ပြန်ထွက်သွားတာမျိုး

လည်း မလုပ်သင့်ပါဘူး။ ဥပမာ စကားပြောတာ ၁၀မိနစ်လောက် ကြာသွားပြီဆိုရင် မင်းက 'အဲ စကားပြောလို့ကတော့ သိပ်ကောင်းတာပဲ' ဆိုပြီး စကား မဖြတ်သင့်ပါဘူး။ မင်းရဲ့ဝန်ထမ်းက မင်းရဲ့ဆိုလိုရင်းကို ချက်ချင်း အဓိပ္ပာယ်ပေါက် သွားမယ်။ စကားပြောတာ ရပ်ဖို့ တော်လောက်ပြီလို့ ပြောတယ်ဆိုတာ သူ နားလည်သွားမယ်။ မင်းရဲ့ လူတွေ ဘာတွေ တွေးနေကြတယ် ဆိုတာ ရိုးရိုးသားသား မင်း သိချင်တယ်ဆိုရင် စကား ဖြတ်ပစ်တာတွေကို မသုံးပါနဲ့။

စကားဖြတ်နည်း

ဒီနေရာမှာ စကားဖြတ်တဲ့ အကြောင်း နည်းနည်း ဥပမာ ပေးချင်တယ်။ တို့ ရည်ရွယ်ချက်က နှစ်ခုရှိတယ်။ ပထမတစ်ခုက တခြားသူက စကားဖြတ်နည်းတွေ သုံးလို့ ရှိရင် မင်း သတိထားမိအောင် ဖြစ်တယ်။ ဒုတိယ တစ်ခုကက လိုအပ်လို့ရှိရင် မင်းလည်း သုံးနိုင်အောင်လို့ ဖြစ်တယ်။ တတ်နိုင်သမျှတော့ ဒီ စကားဖြတ်နည်းတွေကို မသုံးပါနဲ့။ ဒါပေမယ့် မင်းနဲ့ တွေ့ဆုံ စကားပြောနေတဲ့ ဝန်ထမ်းက လိုတာထက် ပိုပြီး လေကြောရှည်နေရင် မင်း အလိုရှိတဲ့ အချိန်မှာ ထုတ်သုံးနိုင်ဖို့ပဲ။

တကယ်လို့ မင်းဟာ တစ်ယောက်ယောက်နဲ့ ရုံးခန်းထဲမှာ စကားသွားပြောနေတယ် ဆိုပါတော့။ အဲသလို စကားပြောနေတဲ့ အချိန်မှာ အခန်းပိုင်ရှင်က တယ်လီဖုန်း

မမြည်ဘဲနဲ့ တယ်လီဖုန်းပေါ်ကို ခဏခဏ လက်ရောက် နေတယ် ဆိုရင် ဒါဟာ စကား ဖြတ်ချင်နေတာပဲ။ မင်း ထွက်သွားသွားချင်း သူ တယ်လီဖုန်း ဆက်ရတော့မယ်လို့ ပြောရာ ရောက်တယ်။ ဗာခြားနည်းလမ်း တစ်ခုကတော့ သူ့စားပွဲပေါ်က စာရွက်တွေကို ကောက်ကိုင်ပြီး မင်းနဲ့ စကားပြောရင်းက တစ်ခါတစ်ခါ စောင်းငဲ့ကြည့်နေတတ် တာမျိုး ဖြစ်တယ်။

တို့ သိပ်သဘောကျတဲ့ စကားဖြတ်နည်းကတော့ အခန်း ပိုင်ရှင်က သူ့ရဲ့ ကုလားထိုင်ကို ရှေ့တည့်တည့် လှည့်ထားရာကနေ ဘေးစောင်းလှည့်ပြီး မတ်တတ်ထ တော့မလို လုပ်တဲ့နည်း ဖြစ်တယ်။ အဲဒီနည်းနဲ့ မအောင် မြင်လို့ရှိရင် သူ မတ်တတ် ထရပ်မယ်။ အဲဒီလိုဆိုရင် မင်းလည်း သဘောပေါက်လောက်ပါပြီ။ ဒီလို ပြောတာ ကတော့ တဲ့တိုးကြီးနိုင်လို့ တို့တော့ ရှောင်လေ့ရှိတယ်။ မလွဲသာတဲ့ အခါမျိုးက လွဲရင်ပေါ့လေ။

စကားဖြတ်ပုံ ဖြတ်နည်းတွေကိုတော့ မင်း သိထားဖို့ အရေးကြီးတယ်။ သူတို့က မင်းနဲ့ စကားပြောတဲ့ အခါမှာ စကားဖြတ်နည်းတွေ မသုံးရင် မင်း ဆက်ပြီး စကားပြော နေနိုင်တယ်။ သူများက မင်းအတွက် သုံးသလို မင်း အနေ နဲ့လည်း လိုအပ်ရင် တခြားလူတွေအတွက် သုံးကောင်း သုံးရလိမ့်မယ်။ တခြားနည်းတွေလည်း အများကြီး ရှိပါ သေးတယ်။ မင်းဘာသာ မင်းလည်းနည်းတွေ အများကြီး လုပ်ကြည့်နိုင်တယ်။ လူအမျိုးမျိုးက နှစ်သက်ရာ စကား

ဖြတ်နည်း အမျိုးမျိုးကို သုံးကြတာ မင်း တွေ့လာပါလိမ့် မယ်။

သူတို့ကို သိအောင် ကြိုးစားခြင်း

အခု မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားနဲ့ စကားပြောတဲ့ အ ကြောင်းကို ပြန်သွားကြပါဦးစို့။ ရည်ရွယ်ချက် ကတော့ သူတို့ကိုခေါ်ပြီး စကားပြောခိုင်းတာဟာ သူတို့ အနေနဲ့ ဆက်သွယ်ရေးလမ်းကြောင်း ပွင့်လာအောင်လို့ လုပ်ပေး တာ ဖြစ်တယ်။ သူတို့ရဲ့ သောကတွေကို တကယ် စိတ်ပါ ဝင်စားမှု ရှိကြောင်း ပြသပါ။ ကုမ္ပဏီနဲ့ ပတ်သက်လို့ သူတို့ မှာ ဘယ်လို ရည်မှန်းချက်တွေ ရှိသလဲဆိုတာကို လေ့လာ ပါ။ သူတို့ရဲ့ ရှုထောင့်ကို ကျယ်ပြန့်လာစေမယ့် မေးခွန်း မျိုးတွေကို မေးပါ။ မင်းအနေနဲ့ တခြားလူတွေကို အမှန် တကယ် စိတ်မဝင်စားဘဲ လိမ်ညာနေလို့ မရပါဘူး။ အခု လို လုပ်တာဟာ မင်း ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ ကောင်းကျိုးကို တကယ် ဂရုစိုက်မှ လုပ်နိုင်တာဖြစ်တယ်။ အဲဒီလို ဂရုစိုက် တာဟာလည်း နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးအတွက် အကျိုးရှိတယ်။ သူတို့ ဖြစ်ချင်တာတွေ၊ သူတို့ ရည်မှန်းချက်တွေကို မင်းက ကူညီပေးရင်လည်း သူတို့ရဲ့ ထုတ်လုပ်မှု စွမ်းအားတွေ ပိုတိုးလာနိုင်တယ်။ ပိုပြီး အရေးကြီးတာက သူတို့ဟာ သူတို့ ရည်မှန်းချက်တွေကို ရောက်အောင် ပိုပြီး ဆောင်ရွက်နိုင် လာတယ်လို့ ခံစားကြရတယ်။

တို့အနေနဲ့ ပျော်ရွှင်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေ အကြောင်း မပြောတာ မင်း သတိထားမိမှာပါ။ ဘာဖြစ်လို့လည်း ဆိုတော့ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ပြောရရင် ပျော်ရွှင်နေတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေ ရှိတာဟာ ကုမ္ပဏီတစ်ခုအတွက် ကောင်းလား မကောင်းလားဆိုတာ တို့မသိဘူး။ လူ့ အတော်များများကတော့ ပျော်ရွှင်တယ်ဆိုတာ ကျေနပ်တယ်လို့ အဓိပ္ပာယ်ကောက်တတ်ကြတယ်။ ကျေနပ်တတ်တဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ဟာ ရောင့်ရဲတတ်တဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက် ဖြစ်တတ်တယ်။ ရောင့်ရဲတတ်တဲ့ ဝန်ထမ်း တစ်ယောက်ဟာ ပိုကောင်းအောင် မကြိုးစားချင်ဘူး။ သူတတ်သလောက် မလုပ်ချင်ဘူး။

သူတို့ကို စောစောစီးစီးခေါ်ပြီး စကားပြောဆိုတာရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်က မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေကို လူတစ်ယောက်စီ တစ်ယောက်စီအနေနဲ့ ဂရုစိုက်တဲ့ အကြောင်း သိစေဖို့၊ သူတို့ရဲ့ ရည်မှန်းချက်တွေ ရရှိအောင် မင်းဟာ အဲဒီနေရာမှာ ရောက်နေတဲ့ အကြောင်း သိစေဖို့ ဖြစ်တယ်။ အလုပ်ခွင်နဲ့ ပတ်သက် ကြုံတွေ့ရတဲ့ ဘယ်လို ပြဿနာမျိုးကို မဆို ဖြေရှင်းဖို့ ဆိုတာထက် မင်းက အကူအညီပေးချင်နေတဲ့ အကြောင်း သူတို့ သိပါစေ။ မင်းကို သူတို့ သက်သောင့်သက်သာ ဆက်ဆံနိုင်ပါစေ။ မင်းနဲ့ ပြဿနာ အသေးအဖွဲ့လေးတွေကို ဆွေးနွေးရတာ ဟာ အေးအေးဆေးဆေး ရှိတယ်လို့ ခံစားရပါစေ။ ပြဿနာလေးတွေ၊ မကျေနပ်တာလေးတွေကို ဆွေးနွေး

ခြင်းအားဖြင့် ဧရာမ ပြဿနာကြီးတွေကို ရှောင်ရှားနိုင် ဧရာ ရှိပါတယ်။

ပထမ လပိုင်းမှာပဲ မန်နေဂျာ တစ်ယောက်အတွက် မင်း တတ်ထားတဲ့ အတတ်ပညာ၊ နည်းပညာ ကျွမ်းကျင်မှု တွေဟာ မင်းရဲ့ လူမှုဆက်ဆံရေး ကျွမ်းကျင်မှုလောက် အရေးမကြီးဘူးဆိုတာ သဘောပေါက်လာလိမ့်မယ်။ မင်း ကြုံတွေ့နေရတဲ့ ပြဿနာ တော်တော်များများဟာ လူမှု ဆက်ဆံရေး ပြဿနာတွေဖြစ်ပြီး အလုပ်ခွင်ထဲက အတတ်ပညာ နည်းပညာဆိုင်ရာ ပြဿနာတွေ မဟုတ်ဘူး ဆိုတာ တွေ့ရလိမ့်မယ်။ မင်းရဲ့ တာဝန်တွေမှာ အတတ် ပညာ၊ နည်းပညာပိုင်းက ရှုပ်ထွေးတာတွေ မရှိဘူး ဆိုရင် မင်းမှာလည်း လူမှုဆက်ဆံရေးနဲ့ ပတ်သက်လို့ ထူးချွန်တဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုတွေ၊ အရည်အသွေးတွေ ရှိမယ်ဆိုရင် အတတ်ပညာပိုင်း၊ နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ချို့ယွင်းချက်၊ အားနည်းချက် အသေးအဖွဲ့လေးတွေကို ဂရုစိုက်နေဖို့ မလို ပါဘူး။ ပြောင်းပြန်ပြောရလို့ရှိရင် မင်းဟာ အတတ် ပညာပိုင်း၊ နည်းပညာပိုင်းမှာ အလွန်တော်နေတဲ့ လူတစ် ယောက်ဖြစ်ပြီး လူမှုဆက်ဆံရေးမှာ ညံ့ဖျင်းမယ်ဆိုရင် တော့ အခက်အခဲတွေ အများကြီး တွေ့လိမ့်မယ်။

ဌာနထဲမှ သူငယ်ချင်းများ

မန်နေဂျာသစ်များ တွေ့ကြုံရတဲ့ နောက် ပြဿနာ တစ်ခု ကတော့ ဌာနထဲက လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် မိတ်ဆွေများနဲ့

ပတ်သက်တယ်။ အရင်က လုပ်ဖော်ကိုက်ဖက် မိတ်ဆွေတွေဟာ အခု လက်အောက်ငယ်သားတွေ ဖြစ်တုန်ကြတယ်။ အဲဒီ အခြေအနေမျိုးဟာ တော်တော်ခက်ခဲတဲ့ အခြေအနေမျိုး ဖြစ်ပြီး ပြည့်စုံတဲ့ အဖြေကိုတော့ ပေးနိုင်မှာ မဟုတ်ဘူး။ မင်း ရာထူးတက်တဲ့အတွက် မင်းနဲ့ ချစ်ခင်ရင်းနှီးမှုတွေကို စွန့်ပစ်လိုက်စရာ မလိုဘူး ဆိုတာတော့ ရှင်းပါတယ်။ ဒါပေမယ့် မင်းတို့ရဲ့ရင်းနှီးမှုက မင်းရဲ့ စွမ်းဆောင်မှုကို ဖြစ်ဖြစ်၊ မင်းမိတ်ဆွေတွေရဲ့ စွမ်းဆောင်မှုကို ဖြစ်ဖြစ် ထိခိုက်တာမျိုးလည်း မင်း ဖြစ်ချင်မှာ မဟုတ်ဘူး။

အဲဒီ ရင်းနှီးမှုက မင်းရဲ့ လုပ်ငန်း လုပ်ပုံကိုင်ပုံတွေ အပေါ်မှာ အနှောင့်အယှက် မဖြစ်စေရဘူး။ တကယ်စစ်မှန်တဲ့ မိတ်ဆွေ လက်အောက်ငယ်သား တစ်ယောက်ဟာ မင်း ကြုံတွေ့နေရတဲ့ အကျပ်အတည်းကို နားလည်နိုင်တယ်။ ဒီအကျပ်အတည်းမျိုးတွေ ရှိလာနိုင်တာကြောင့် လုပ်ငန်းထဲကလူကို ရာထူးတိုးပေးဘဲ အပြင်ကလူကို ခေါ်ပြီး ရာထူးတိုးပေးတာမျိုးတွေ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ အဲဒီလို လုပ်ခြင်းအားဖြင့် အရင်ကတည်းက သိမထားတဲ့ လူတွေနဲ့ ဆက်ဆံရတယ်။ ဌာနထဲမှာ ရင်းရင်းနှီးနှီး မိတ်ဆွေ မရှိတော့ဘူး။

မင်းအနေနဲ့ မင်း ကြီးကြပ်ရေးမှူး မဖြစ်ခင်က မိတ်ဆွေ ဖြစ်ခဲ့တဲ့ လုပ်ဖော်ကိုက်ဖက်တွေကိုလည်း လူတိုင်းလို တန်းတူညီမျှ ဆက်ဆံရမယ် ဆိုတာနဲ့ သူတို့ အပေါ်မှာ

ဘက်မလိုက်ဘူး ဆိုတာကို ပြသဖို့ ဆိုးဆိုးဝါးဝါး ဆက်ဆံပြစရာလည်း မလိုဘူး။

နေ့လယ်စာ စားတဲ့အချိန်မျိုးမှာ မင်းရဲ့ ဌာနခွဲက လူတချို့နဲ့ အတူစားနိုင်တယ်။ တတ်နိုင်ရင် နေ့လယ်စာ စားတဲ့အခါမှာ မင်းလက်အောက်ငယ်သားအားလုံးနဲ့ အတူ စားမိအောင် အလှည့်ကျ စားမယ်ဆိုတဲ့မူမျိုး ရှိထားတာ ပိုကောင်းတယ်။ ကိုယ့်ရဲ့ လက်အောက်က ကြီးကြပ်ရေးမှူးတွေနဲ့ ဆက်ဆံတဲ့အခါမှာ ဒီနည်းဟာ နည်းကောင်းဖြစ်တယ်။ မိတ်ဟောင်းဆွေဟောင်းတွေဟာ မိတ်ကောင်းဆွေကောင်းတွေ မဟုတ်ကြဘူးလို့ ပြောစရာလည်း မလိုတော့ဘူး။ မင်းနဲ့ လူမှုရေး အခမ်းအနားတွေမှာ ဆုံတဲ့ မိတ်ဆွေတွေဟာ လက်ရှိ မင်းရဲ့ ကြီးကြပ်မှုအောက်မှာ ရှိတဲ့ လူတွေ ဖြစ်နေလို့ရှိရင် ဌာနထဲက တခြားလူတွေရဲ့ စွမ်းဆောင်ပုံတွေအကြောင်းကို ဆွေးနွေးဖို့ မသင့်တော်ဘူး။ ဒီလို ဆွေးနွေးတာမျိုးကို ဘယ်တော့မှ ခွင့်မပြုပါနဲ့။

မင်း စီမံခန့်ခွဲတဲ့ လူတိုင်းအပေါ် ညီညီမျှမျှ ဖြစ်တတ် ဆက်ဆံဖို့ အရေးကြီးတယ်။ တခြားလူတွေလိုပဲ ဌာနထဲက မင်းရဲ့ မိတ်ဆွေတွေကိုလည်း ဆက်ဆံရ၊ သဘောထား ရလိမ့်မယ်။ မင်းဟာ ကြီးကြပ်ရေးမှူး တစ်ယောက်အနေနဲ့ မှန်မှန်ကန်ကန်သာ လုပ်မယ်ဆိုရင် ဌာနထဲက လူတွေ အားလုံးဟာ မင်းကို မိတ်ဆွေတစ်ယောက်လို သဘောထားကြလိမ့်မယ်။

အခန်း ၃

ယုံကြည်မှု တည်ဆောက်ခြင်း

ယုံကြည်မှုရအောင် တည်ဆောက်တယ်ဆိုတာ တဖြည်းဖြည်း လုပ်ရတဲ့ ဖြစ်စဉ်ကြီး ဖြစ်တယ်။ မင်းရဲ့ အဓိက ရည်မှန်းချက်တွေထဲက တစ်ခုကတော့ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ ယုံကြည်မှု တိုးပွားလာဖို့ ဖြစ်တယ်။ သူတို့ဟာ သူတို့ရဲ့ စွမ်းရည်နဲ့ ပတ်သက်လို့ ယုံကြည်မှု တိုးပွားဖို့ လိုသလို မင်းအပေါ် ယုံကြည်ပုံ၊ ထင်မြင်ပုံ ကောင်းမွန်ဖို့ လိုတယ်။ မင်းဟာ မင်းရဲ့ အလုပ်ကို ဆောင်ရွက်ဖို့ အရည်အချင်း ရှိတယ်။ မင်းဟာ မျှမျှတတ ရှိတယ်လို့ ယုံကြည်စေရမယ်။

အောင်မြင်သည့် အကျင့်

ဝန်ထမ်းတွေ ယုံကြည်မှု တိုးပွားအောင် လုပ်တယ် ဆိုတာ လွယ်တဲ့အလုပ်တော့ မဟုတ်ပါဘူး။ အောင်မြင်တယ် ဆို

တာ အလေ့အကျင့်ပဲလို့ မင်းယုံရဲ့လား။ ဆုံးရှုံးတယ် ဆိုတာလည်း အလေ့အကျင့်တစ်ခု ဖြစ်နိုင်တယ်။ ယုံကြည်မှု ဆိုတာ အောင်မြင်မှုအပေါ်မှာ မူတည်တယ်။ ဒါကြောင့် မင်းရဲ့ လူတွေကို အောင်မြင်မှုတွေ ရအောင် လုပ်ပေးပါ။ ဝန်ထမ်းအသစ်တွေနဲ့ ဆက်ဆံတဲ့အခါ သူတို့ ခြေနိုင်လက်နိုင်ရှိတဲ့ တာဝန်မျိုးကို ပေးပါ။ အောင်မြင်မှု သေးသေးလေးတွေနဲ့ စပြီး အောင်မြင်တဲ့ အလေ့အကျင့် ရအောင် လုပ်ပေးပါ။

တစ်ခါတလေမှာ လက်အောက်ငယ်သား တစ်ယောက်ဟာ လုပ်ငန်းတစ်ခုခုကို လုပ်ရာမှာ မှားတတ်တယ်။ ဒါမှ မဟုတ် လုံးဝ မလုပ်တတ်တာလည်း ရှိတတ်တယ်။ အဲသလို အခါမျိုးမှာ မင်းက ဘယ်လို ဆက်ဆံတယ် ဆိုတာဟာ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ အပေါ်မှာ အများကြီး အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိတယ်။ လူအများ ရှေ့မှာ အမှား ပြင်မပေးပါနဲ့။ 'လူရှေ့မှာ ချီးကျူးပါ။ ကွယ်ရာမှာ ဝေဖန်ပါ' ဆိုတဲ့ စကားရှိတယ်။ အဲဒီစကားထဲမှာ စီမံခန့်ခွဲမှုနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အမှန်တရားတွေ အများကြီး ပါနေတယ်။

မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သား တစ်ယောက်ကို မှားယွင်းမှု တစ်ခုအတွက် နှစ်ယောက်ချင်း တွေ့ဆုံတဲ့ အခါမှာ မင်းရဲ့တာဝန်က အဲဒီပြဿနာရဲ့ သဘော သဘာဝကို သူနားလည်အောင် လုပ်ပေးဖို့ပဲ ဖြစ်တယ်။ အဲသလို လုပ်ပေးနိုင်ရင် နောင်ဆိုရင် ဒီအမှားမျိုးကို သူ ထပ်ခါတလဲလဲ ကျူးလွန်မှာ မဟုတ်တော့ဘူး။ မင်းရဲ့ ဝန်ထမ်းကို ပြောတဲ့

မင်းရဲ့ စကားလုံးတွေ၊ ဝေါဟာရတွေထက် အမှားပေါ်
 မှာထားတဲ့ မင်းရဲ့ သဘောထားက ပို အရေးကြီးတယ်။
 မင်းရဲ့ အသုံးအနှုန်းဟာ အမှားအယွင်းကို ဖြစ်စေတဲ့ သူ့ရဲ့
 နားလည်မှု လွဲမှားခြင်းမျိုးကို ဦးတည်ရလိမ့်မယ်။ သူ့ကို
 ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရ ပြောဖို့ ဦးတည်ဖို့ မဟုတ်ဘူး။ မင်းရဲ့
 ဝန်ထမ်း စိတ်မချလက်မချ၊ မလုံမခြုံ ဖြစ်စေနိုင်တဲ့ ကိစ္စ
 တွေ ပြောလည်း မပြောနဲ့၊ လုပ်လည်း မလုပ်နဲ့။ မင်းဟာ
 သူ ယုံကြည်မှု တိုးပွားလာအောင် ကြိုးစားနေတာ ဖြစ်
 တယ်။ ယုံကြည်မှုကို ဖျက်ဆီးပစ်ဖို့ မဟုတ်ဘူး။ မင်းရဲ့
 လက်အောက်ငယ် သားတွေ မိုက်မဲအောင်လုပ်မှ မင်းကျေ
 နပ်မယ် ဆိုလို့ရှိရင် မင်းရဲ့ စေတနာတွေကို ပြန်ပြီးတော့
 သုံးသပ်ကြည့်ပါ။ ကပ်ယောက်ယောက်ကို နှိမ့်ချပြီးတော့
 မင်းကိုယ်မင်း မတည်ဆောက်နိုင်ဘူး။ ဘာ မှားသွားသလဲ
 ဆိုတဲ့ အပေါ်မှာ အခြေခံပြီး အမှားတွေကို လေ့လာပါ။
 နားလည်မှု လွဲမှားတာ တစ်ခု ပေါ်လာရင် အဲဒီ နေရာ
 ကနေ စပြီးမှ ဆက်လုပ်ပါ။ အမှား အသီးသီးတွေဟာ
 ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ် တွေပဲလို့ သဘောထားပါ။ တကယ် ရှိနေ
 တာထက် ပိုပြီး ကြီးအောင် မလုပ်ပါနဲ့။

လူရှေ့သူရှေ့မှာ ချီးကျူးပါ ဆိုတဲ့ အကြောင်း ဆွေး
 နွေးကြဦးစို့။ အဲဒီ အဆိုအမိန့်ကို တော်တော်ကြာ က
 တည်းက ယုံကြည် လက်ခံလာခဲ့တယ်။ မကြာသေးခင်
 ကတော့ ဒီအဆိုအမိန့်လည်း တစ်ခါတလေကျ ပြဿနာ
 တွေ ဖြစ်လာနိုင်တယ် ဆိုတာ တွေ့လာရတယ်။ ချီးကျူးမှု

ကို ခံရတဲ့လူကတော့ ကျေနပ်တယ်။ ဒါပေမယ့် ဘေးက
 ချီးကျူးမခံရတဲ့ လူတွေကတော့ မကျေနပ်ကြတော့ဘူး။
 အဲဒီအခါကျတော့ ချီးကျူးခံရတဲ့လူကို ဘေးကလူတွေက
 မကျေနပ် ဖြစ်လာကြတယ်။ အဲဒါကြောင့် လူရှေ့သူရှေ့
 မှာ ချီးကျူးတဲ့ အခါကျလည်း ဝရံစိုက်ပြီး ချီးကျူးရတယ်။
 'သိပ်တော်တာပဲ၊ ဒီကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်လို့ မင်းလုပ် ရတာ
 ကိုယ်သိပ်ပြီး သဘောကျတယ်' လို့ ပြောတဲ့ စကား
 တွေက မင်း ချီးကျူးချင်တဲ့ လူကို မထိခိုက်သမျှ ပြဿနာ
 မဖြစ်စေသမျှ ကောင်းပါတယ်။ သူနဲ့ တစ်နေ့ကို စနာရီ
 လောက် အတူတွဲ လုပ်နေရတဲ့ သူတွေက မနာလိုအောင်၊
 ဒေါသဖြစ်အောင် လုပ်ပေးမိရာ ရောက်သွားရင် အဲဒီလူ
 အနေနဲ့ လုပ်ရကိုင်ရတာ၊ နေရထိုင်ရတာ ခက်နေလိမ့်
 မယ်။ လူတစ်ယောက်ကို သူ့ရဲ့ ထူးထူးချွန်ချွန် ဆောင်ရွက်
 မှုအတွက် မင်းရဲ့ ရုံးခန်းထဲကိုခေါ်ပြီး ချီးကျူးပါ။ အဲဒီ
 အခါကျတော့ သူ့ရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေဆီက မနာလို
 ဝန်တိုတာတွေ၊ ဒေါသ ဖြစ်စရာတွေ မရှိတော့ဘူးပေါ့။

ယုံကြည်မှုကို တိုးပွားအောင်လုပ်တဲ့နည်း နောက်
 တစ်နည်းကတော့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချတဲ့အခါမှာ မင်းရဲ့ လူ
 တွေကို ပါဝင်စေတဲ့နည်း ဖြစ်တယ်။ မင်းရဲ့ ကြီးကြပ်ရေးမှူး
 တာဝန်တွေကို သူတို့ကို လွှဲအပ်စရာ မလိုဘဲနဲ့ သူတို့
 အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်တဲ့ အဓိက ကိစ္စတွေမှာ သူတို့
 လည်း ပါဝင်ခွင့် ပြုနိုင်တယ်။ မင်းရဲ့ နယ်ပယ်က အလုပ်
 အကိုင်သစ် တစ်ခုခုမှာ သူတို့ကို ပါဝင်ခွင့်၊ ဆွေးနွေးခွင့်၊

တင်ပြခွင့် ပြုနိုင်တယ်။ အဲဒီအလုပ်သစ်ကို အကြောင်း ပြုပြီးတော့ နေ့စဉ် ပုံမှန်လုပ်နေရာက အလုပ်သစ် တစ်ခုကို ထည့်သွင်းပြီး အကောင်းဆုံး ဖြစ်အောင် ဘယ်လို လုပ်နိုင်မယ် ဆိုတာ သူတို့ဆီက အကြံဉာဏ် ထုတ်ဖော် နိုင်တယ်။ ဒီလို ပူးပေါင်းပါဝင်မှုရအောင် လုပ်ပေးတဲ့ အတွက် အဲဒီ အလုပ်သစ် အကိုင်သစ်တစ်ခုဟာ အောင်မြင်မှု ရနိုင်တယ်။ အဲဒီအလုပ်ဟာ မင်းတစ်ယောက်တည်း ရဲ့ အလုပ် မဟုတ်တော့ဘဲနဲ့ လူတိုင်းရဲ့ အလုပ် ဖြစ်သွားတယ်။ ဒီလို ပြောတဲ့အတွက် မင်းရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေဟာ မင်းအတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ချပေးနေဖို့ ပြောတာ မဟုတ်ဘူး။ တို့ အကြံပေးချင်တာက မင်းရဲ့ လူတွေကို ဒီဖြစ်စဉ်တွေမှာ ပါဝင်စေပြီး မင်းက ဆုံးဖြတ်ဖို့ ဖြစ်တယ်။ သူတို့အပေါ်က ချပေးလိုက်တဲ့ စနစ်ကြီး တစ်ခုကို လက်ခံရမယ့် အစား အဲဒီစနစ် ဖြစ်ပေါ်လာအောင် မင်းနဲ့ ပေါင်းပြီး ဆောင်ရွက်ကြဖို့ ဖြစ်တယ်။

စင်းလုံးချောလိုခြင်း၏ ဒုက္ခ

တချို့ မန်နေဂျာတွေဟာ သူတို့ရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေနဲ့ ပတ်သက်ပြီး အစစအရာရာ ပြည့်စုံစေချင်ကြ၊ ကောင်းမွန်စေချင်ကြတယ်။ အစစအရာရာ ပြည့်စုံကောင်းမွန်မှာ မဟုတ်ဘူး ဆိုတာတော့ သိပါတယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီလို အစစအရာရာ ပြည့်စုံအောင်၊ ကောင်းမွန်အောင် ထောင်းထား မောင်းထားခြင်းအားဖြင့် 'ဒူးလောက်တင်မှ ရင်

လောက်ကျ' ဆိုသလို နီးနီးစပ်စပ်တော့ ရမယ်လို့ ထင်ကြတယ်။ ကံဆိုးတာက တချို့ မန်နေဂျာတွေဟာ ဝန်ထမ်းတွေဆီက အစစအရာရာ ပြည့်စုံကောင်းမွန်မှုကို ရမယ်လို့ တကယ် ယုံကြည်နေတတ်ကြတယ်။

အစစအရာရာ ပြည့်စုံအောင် ကြိုးစားရင်းနဲ့ ကိုယ့်ရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်တွေ ပျောက်ဆုံးသွားတတ်ကြတယ်။ ကောင်းမွန်အောင် ဂရုစိုက်ရလွန်းတဲ့အတွက် အမှားအယွင်းတွေ လုပ်မိနေတတ်ကြတယ်။ အမှားအယွင်း လုပ်မိမှာ စိုးတဲ့အတွက် မလုပ်ရဲ၊ မကိုင်ရဲ ဖြစ်လာတတ်ကြတယ်။ နောက်ဆုံးကျတော့ ဘာကိုမှ မလုပ်ရဲ မကိုင်ရဲ ဖြစ်လာနိုင်တယ်။ ထုတ်လုပ်မှုလည်း ကျဆင်းသွားနိုင်တယ်။

ကုမ္ပဏီတစ်ခု အနေနဲ့ဆိုရင် ပစ္စည်း ၂၀ ထုတ်လုပ်ပြီး တစ်ခု မှားနေတာထက် ပစ္စည်း ၁၀၀ ထုတ်လုပ်ပြီး ငါးခုမှားတာက ပိုကောင်းတာပေါ့။ နောက်ပြန်ဆွဲစေတဲ့ အကြောင်းတစ်ခုကတော့ အစစအရာရာ ပြည့်စုံ ကောင်းမွန်ချင်တာကြောင့် မင်းကို လူတိုင်းက စိတ်ဆိုး ဒေါသဖြစ်ကြလိမ့်မယ်။ မင်းကို ကျေနပ်အောင် လုပ်ဖို့ မလွယ်ဘူးလို့ မြင်သွားကြလိမ့်မယ်။ မလွယ်ဘူး ဆိုတာကိုလည်း မင်းက နေ့တိုင်း သက်သေပြနေမယ်။ မင်းရဲ့ ကုမ္ပဏီထဲမှာ ဘယ်လို လုပ်ပုံကိုင်ပုံတွေဟာ ဘယ်အတိုင်းအတာထိ၊ ဘယ်စံချိန်စံညွှန်းအထိ လက်ခံနိုင်တယ်ဆိုတာကို မင်းလည်း သိတယ်။ သာမန်ထက် ကောင်းချင်တဲ့ အတွက်တော့ ဘယ်သူကမှ မင်းကို အပြစ်တင်ကြမှာ မဟုတ်ဘူး။

ဘယ်လို ကောင်းအောင်၊ ဘယ်လို တိုးတက်အောင် လုပ်မယ် ဆိုတာကို ဝန်ထမ်းတွေလည်း ဝိုင်းဝန်းပြီးတော့ ပါဝင်ဆုံးဖြတ်ကြမယ်ဆိုရင် ပိုကြီးကျယ်တဲ့ အောင်မြင်မှုတွေကို ရရှိနိုင်တယ်။ သူတို့ရဲ့ အစီအစဉ် အတိုင်းသာ ဖြစ်နေလို့ရှိရင် မင်းရဲ့ ရည်မှန်းချက်တွေကို ပိုပြီးတော့ ရရှိဖို့ ပိုမို အဆင်ပြေနိုင်တယ်။

မင်းရဲ့ အဝန်းအဝိုင်း နယ်ပယ်အတွင်းမှာ အသင်းအဖွဲ့ စိတ်ဓာတ်ကို ရှင်သန်အောင် လုပ်ခြင်းအားဖြင့် သူတို့ရဲ့ ယုံကြည်မှုကို တိုးပွားစေနိုင်တယ်။ ဒါပေမယ့် မင်းလုပ်ပေးတဲ့ အသင်းအဖွဲ့ စိတ်ဓာတ်ဟာ လက်ရှိ ကုမ္ပဏီ စိတ်ဓာတ်ကို အထောက်အကူပြုဖို့ ဖြစ်ပြီး သင်းခွဲဖို့ ကုမ္ပဏီရဲ့ စိတ်ဓာတ်နဲ့ ပြိုင်ဆိုင်ဖို့ မဟုတ်ဘူး ဆိုတာကိုတော့ သတိထားရလိမ့်မယ်။

အာဏာ၏ စွမ်းအား

၁၉၃၀ ပြည့်လွန်နှစ်တွေတုန်းက အလုပ်လက်မဲ့ အချိုးအစား သိပ်များခဲ့ဖူးတယ်။ အဲဒီအချိန်တုန်းကဆိုရင် ကုမ္ပဏီတွေက ဝန်ထမ်းတွေဟာ အမှုဆောင် အရာရှိတွေကို လေးစားရမယ်။ ကုမ္ပဏီက ထုတ်ပြန်တဲ့ နည်းလမ်းတွေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတွေကို အမေးအမြန်း မရှိ တိတိကျကျ လိုက်နာရမယ်လို့ သတ်မှတ်ခဲ့ဖူးတယ်။ ဒီလို မန်နေဂျာမျိုးတွေ အခုချိန်ထိ ရှိသေးတယ်။ အမိန့်တွေ ထုတ်၊ သူတို့ရဲ့ ဆန္ဒမုန်သမျှ ဖြည့်ဆည်းရမယ်လို့ ထင်

နေတတ်ကြသေးတယ်။ ရှေးခေတ်ဟောင်း အောက်မေ့ဖွယ်ရာတွေကို တသသ လုပ်နေကြတုန်းပဲ ရှိသေးတယ်။ ဒီနေ့ စီးပွားရေးလောကမှာ ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်ဖြစ်ဖို့အတွက် အရည်အသွေးတွေ အများကြီး ပြည့်ဝရမယ်။ ညွှန်ကြားချက်တွေကိုလည်း မေးခွန်း ပြန်ထုတ်လာတတ်ကြပြီ။ အာဏာရှင်ဆန်ဆန် အမိန့်တွေပေးလို့ မရတော့ဘဲ ဆွဲဆောင်ဖို့အတွက် အချိန်တွေ အများကြီး သုံးကြရတယ်။ ဉာဏ်ပညာ ပွင့်လင်းတဲ့ မန်နေဂျာ တစ်ယောက် အနေနဲ့ ကိစ္စတွေ ပြီးအောင် အာဏာကို သုံးဖို့ဆိုတာ အတော် ခဲယဉ်းတဲ့ကိစ္စ ဖြစ်နေပြီ။

တချို့ လူတွေကတော့ မင်းမှာသာ အာဏာရှိနေရင် အဲဒီ အာဏာကို သုံးကိုသုံးရမယ်လို့ ယုံကြည်ကြတယ်။ ဉာဏ်ပညာ ပွင့်လင်းတဲ့ မန်နေဂျာကတော့ အာဏာကို သုံးခဲပါတယ်။ အာဏာကို သုံးရမှာ ကြောက်လို့ မဟုတ်ဘဲ သုံးစရာ လိုကို မလိုလို့ မသုံးကြတာ ဖြစ်ပါတယ်။ မင်းအနေနဲ့ မင်းရဲ့ ရင်ဘတ်မှာ အထက်အရာရှိလို့ ဆိုင်းဘုတ်တပ်ပြီး လျှောက်သွားနေစရာ မလိုပါဘူး။ လူတိုင်း လူတိုင်းက မင်းဟာ အကြီးအကဲမှန်း သိပါတယ်။ အဲဒီလို သိနေပါလျက်နဲ့ မလိုအပ်တဲ့ အမိန့်တွေ ထုတ်နေတာဟာ ပိုပြီး ဒေါသဖြစ်အောင် လုပ်နေသလို ဖြစ်နေတယ်။ 'ငါဟာ အထက်လူကြီးပဲ၊ မင်းမယ့်ဘူးလား' လို့ မေးသလိုမျိုး ဖြစ်နေတယ်။ အောင်မြင်တဲ့ မန်နေဂျာတွေဟာ တခြားသူတွေနဲ့ ဆက်ဆံရာမှာ သူတို့ရဲ့ အာဏာကို သုံးခဲလှ

တယ်။ သူတို့က အဆင့်အတန်း စကား ပြောမနေဘဲ အလုပ်ကို ပြီးအောင် လုပ်နိုင်ကြတယ်။ သမားရိုးကျ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း အလုပ်တွေကို လုပ်ဖို့အတွက် မင်းမှာ ရှိတဲ့ အာဏာတွေ အကုန်လုံးကို သုံးမှပဲ အောင်မြင်မယ် ဆိုရင် တကယ်လို့ အရေးအကြောင်း ပြဿနာမျိုး ပေါ်လာလို့တော့ ဘယ်နည်းကို သုံးမှာလဲ။

ယုံကြည်မှုတိုးပွားအောင် လုပ်တဲ့အခါမှာ မင်းရဲ့ ကိုယ်ပိုင် သဘောထားဟာလည်း အရေးကြီးပါတယ်။ မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေဟာ ထင်တာထက် ပိုပြီးတော့ မင်းရဲ့ သဘောထားကို အကဲခတ်မိတတ်ကြပါတယ်။ မင်းရဲ့ ခံစားချက်တွေကို နားလည်တတ်ကြတယ်။ မင်းဘယ်လို အလုပ်လုပ်နေတယ် ဆိုတာ သဘောပေါက်တတ်ကြပါတယ်။ ဒါကြောင့်မို့ ရှေ့နောက် ဆီလျော် ညီညွတ်မှု ရှိရှိနဲ့ အလုပ် လုပ်ပါ။ မင်းရဲ့ အပြုအမူတွေဟာ ရှေ့နောက် ဆီလျော်ညီညွတ်မှု ရှိပါစေ။ သဘောထားတွေ ပြောင်းလို့ အထိတ်တလန့် ဖြစ်ရတာ မျိုးတွေ မဖြစ်ပါစေနဲ့။

ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ ယုံကြည်မှု ရရှိအောင် ကြိုးစားတာ၊ သူတို့အတွက် ဂရုစိုက်တာတွေဟာ မင်းရဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှုကို တိုးပွားလာစေပါလိမ့်မယ်။ ‘သင်ကြားပို့ချတဲ့ အခါမှာ ဆရာက ပိုတတ်လာတယ်’ လို့ ဆိုရိုး စကားတစ်ခု ရှိတယ် မဟုတ်လား။ အဲဒီအတိုင်းပါပဲ။ သူတို့ရဲ့ ယုံကြည်မှုကို ရရှိအောင် ကြိုးစားရင်းနဲ့ မင်းရဲ့

ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှုတွေလည်း တိုးပွားလာပါလိမ့်မယ်။ ဒါပေမယ့် မင်းရဲ့ ကိုယ်ပိုင်ယုံကြည်မှုကို တိုးပွားအောင် လုပ်တဲ့အခါမှာ ဒီနည်း တစ်နည်းထဲရှိတာ မဟုတ်ပါဘူး။ တခြားနည်းတွေလည်း ရှိပါသေးတယ်။

မင်းအနေနဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်အောင် မှန်ကန်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေချပြီးတော့ ဆောင်ရွက်နိုင်တယ်။ ခိုင်မာတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချတဲ့အခါတိုင်း အခါတိုင်း မင်းရဲ့ အကဲဖြတ်နိုင်တဲ့ စွမ်းအား၊ ဆုံးဖြတ်ချက် ချနိုင်တဲ့ စွမ်းအားတွေဟာ တိုးလာပါမယ်။ အဲဒီစွမ်းအားတွေပေါ်က ယုံကြည်မှုလည်း တိုးပွားလာပါလိမ့်မယ်။

ဆုံးဖြတ်ချက် ချခြင်း

ဆုံးဖြတ်ချက်ချတဲ့ အကြောင်းကို ရောက်ပါပြီ။ တချို့ လူတွေကတော့ သူတို့ ချရမယ့် ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ အားလုံးကို ထိတ်လန့် တုန်လှုပ်တတ်ကြတယ်။ တကယ်လို့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချတဲ့ ကိစ္စဟာ မင်းအတွက် တစ်ချိန်လုံး အထိတ်တလန့် ဖြစ်နေစေလို့ရှိရင် စိမ့်ခန့်ခွဲမှု အလုပ်တွေကို မလုပ်ဘဲ ဒီကိစ္စက ထွက်နိုင်မလားလို့ လေးလေးနက်နက် စဉ်းစားဖို့ ကောင်းနေပြီ။ ဘဝဆိုတာ နေ့တိုင်းနေ့တိုင်း ထိတ်လန့် နေရဖို့ မသင့်တော်ပါဘူး။ ဘဝဆိုတာ သိပ်တိုတောင်းလွန်းပါတယ်။ မင်းကို စိန်ခေါ်နေတဲ့ အခြား အလုပ်တွေလည်း ရှိတယ်။ ငွေရေးကြေးရေးအရ အကျိုးအမြတ် ဖြစ်နိုင်တဲ့ အလုပ်တွေလည်း ရှိတယ်။ ဒါပေမယ့်

ဆုံးဖြတ်ချက် ချဖို့လို ဆိုတဲ့ ပါရမီမျိုး မပါဘဲ တခြား ပါရမီမျိုး လိုအပ်တဲ့ အလုပ်တွေလည်း ရှိပါတယ်။ အဲဒီလို အလုပ်တွေကိုလည်း လုပ်နိုင်သားပဲ။

တချို့ လူတွေ အနေနဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက် ချရာမှာ ကြောက်နေတာဟာ အကြောင်းတရား နှစ်ခုကြောင့် ဖြစ်တယ်လို့ တို့မြင်တယ်။ ပထမတစ်ခုကတော့ ဆုံးဖြတ်ချက် တစ်ခုချဖို့အတွက် လိုအပ်တဲ့ သတင်းအချက်အလက်တွေ အားလုံး ပြည့်မှ ပြည့်စုံပါရဲ့လားလို့ သံသယ ဖြစ်နေလို့ ဖြစ်တတ်ပါတယ်။ ဒုတိယ အချက်အနေနဲ့ ကတော့ သူတို့ဟာ အမှားအယွင်းတွေ လုပ်မိမှာကို သိပ်ကြောက်ကြတယ်။ ဆုံးဖြတ်ချက်မှားလို့ ရလာတဲ့ ရလဒ်တွေကို သူတို့ မခံစားချင်ကြဘူး။

မင်းအနေနဲ့ လိုအပ်တဲ့ သတင်းအချက်အလက်တွေကို ရာနှုန်းပြည့် ရနိုင်မယ်လို့ ဘယ်တော့မှ မမျှော်လင့်နိုင်ပါဘူး။ စီးပွားရေး အခြေအနေတစ်ခုနဲ့ ပတ်သက်လို့ ရာနှုန်းပြည့် သတင်းအချက်အလက်တွေ ရရမယ်ဆိုတာ မဖြစ်နိုင်ပါဘူး။ မင်းမှာ သတင်းအချက်အလက်တွေ အပြည့်အစုံ ရနေပြီလို့ ထင်နေရင်တောင်မှ နောက်တစ်ရက် နှစ်ရက်ကြာလို့ရှိရင် ကိုယ်မသိသေးတဲ့ သတင်းအချက်အလက်တွေ ထပ်ဝင်လာနိုင်ပါသေးတယ်။ မင်းလိုအပ်တဲ့ သတင်းအချက်အလက်တွေကို စုစည်းတဲ့အခါမှာ ဆင်ခြင်တဲ့တရား ရှိမယ်၊ ဉာဏ်ရှိမယ်ဆိုရင် ၉၅ ရာခိုင်နှုန်းလောက် ရထားပြီး နောက်ထပ် ၅ရာခိုင်နှုန်း

လောက် ထပ်ရဖို့အတွက် အချိန်နည်းနည်း ပေးရပါလိမ့်မယ်။ ဒါမှ ဆက်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက် ချနိုင်ပါမယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီ သတင်း ၅ ရာခိုင်နှုန်း ထပ်ပြီး တိုးလာတဲ့အတွက် မင်းရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ပြောင်းလဲစရာ အကြောင်းတော့ သိပ် မရှိလှပါဘူး။

မင်းဟာ တစ်ချိန်မှာ တစ်ခုကိုပဲ လုပ်နိုင်မှာပါ။ အရေးကြီးတာက မင်းလိုက်နေတဲ့ သတင်းတွေဟာ အချိန်တော်တော်များများမှာ မှန်ကန်နေဖို့ပါပဲ။ စီးပွားရေး နယ်ပယ်မှာ ၁၀ခါမှာ ၃ခါ မှန်နေလို့တော့ မဖြစ်ပါဘူး။ ၁၀ခါမှာ ၃ခါ မှန်နေတယ် ဆိုတာတည်းက ၇ခါ ပွားနေတဲ့ အဓိပ္ပာယ်ပါပဲ။ မင်းမှာ အတွေ့အကြုံ ရှိလာတာနဲ့အမျှ မှန်ကန်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေကို အကြိမ် ၁၀၀မှာ ၉၉ကြိမ် ချမှတ် နိုင်ပါလိမ့်မယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ကိစ္စအတော်များများမှာ အဖြေက ရှင်းနေပြီးသား ဖြစ်ပါတယ်။ တစ်ယောက်ယောက်ရဲ့ အကဲဖြတ်ချက်ကို ထပ်လောင်း အတည်ပြုချင်တာနဲ့ မင်းရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မေးတာ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ တချို့ ပြဿနာတွေကို မင်းဆီ ယူလာတာဟာ မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေက သူတို့ ဆက်ပြီး မလုပ်ခင် မင်းရဲ့ သဘောတူညီချက်၊ အတည်ပြုချက်ကို ယူချင်လို့ ဖြစ်ပါလိမ့်မယ်။ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်တဲ့ ဖြစ်စဉ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ စာအုပ်တွေ အများကြီး ရေးခဲ့ကြပါပြီ။ စီမံခန့်ခွဲတဲ့ ကိစ္စ အတော်များများမှာ ထူးချွန်ထက်မြက်တဲ့ ဉာဏ် (Common Sense) ဟာ မှန်ကန်တဲ့ အဖြေ

တွေကို ပေးနိုင်ပါတယ်။ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်တဲ့ ဖြစ်စဉ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ ပြောခဲ့သမျှကို ဘာမှ မမှတ်မိဘူး ဆိုရင် တောင် ဒီတစ်ခုကိုတော့ မှတ်ထားလိုက်ပါ။ တစ်ခါတလေ မှားယွင်းတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်မျိုးကို ချမိတာထက် ဆုံးဖြတ် ချက်ချဖို့ တစ်ချိန်လုံး ငြင်းဆန်နေခြင်းဟာ စီမံခန့်ခွဲတဲ့ နေရာမှာ ပိုပြီး ဒုက္ခတွေ့နိုင်ပါတယ်။

အခန်း ၄

ငါနှင့် သူတို့ ရောဂါ

‘သူတို့ ဘာဖြစ်လို့ ဒီစည်းကမ်း ချမှတ်တယ်ဆိုတာ ငါ မသိဘူး။ အလုပ်ထုတ်ပစ်မယ့် စာရင်းထဲက လူတွေကို သူတို့ နားမလည်တာ သေချာပါတယ်’

‘ဒီကိစ္စတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ဒီလုပ်ထုံး လုပ်နည်းတွေ နဲ့ ပတ်သက်လို့ ငါတို့ ဘယ်လိုခံစားရတယ် ဆိုတာ သူတို့ သာ သိခဲ့ရင် . . .’

‘သူတို့က ဒီလို စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းတွေ၊ ထုတ်ပြန် လိုက်လို့ ငါတို့ ဘာလုပ်နိုင်တယ်ဆိုတာကို မသိတော့ဘူး’

မင်းအနေနဲ့ တခြားဥပမာတွေ အများကြီး ပေးစရာ ရှိဦးမှာပါ။ ‘ငါတို့’ နဲ့ ‘သူတို့’ ဆိုတဲ့ ရောဂါက ‘သူတို့’ ကို ရန်သူအဖြစ် သတ်မှတ်တဲ့ စိတ်အခြေအနေတစ်ခုကို ညွှန်ပြတယ်။ ‘သူတို့’ ဘယ်သူလဲ ဆိုတာက ‘ငါတို့’ ဘယ်

သူ့လဲ ဆိုတဲ့ အပေါ်မှာ မူတည်တယ်။ 'သူတို့' လို့ ဆိုရာမှာ ကိုယ်နဲ့ တစ်ဆင့်တည်းက လူတွေ၊ ကိုယ့်အပေါ်က လူတွေ ဖြစ်နိုင်တယ်။ 'ငါတို့' ဆိုတာက မင်းရယ်၊ မင်းနဲ့ အတူ တူလို့ သတ်မှတ်တဲ့သူတွေ ပါမယ်ပေါ့။

မင်းဟာ မန်နေဂျာ တစ်ယောက် ဖြစ်နေပြီဆိုတော့ သူတို့ဆိုတဲ့ အထဲမှာ မင်းလည်းပါနေပြီလို့ သိထားရလိမ့် မယ်။ မင်းနဲ့ မင်းရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေက ငါတို့လို့ ပြောပြောနေတဲ့ ကြားထဲကပဲ မင်းဟာ သူတို့လို့ ဆိုတဲ့ အုပ်စု အထဲက တစ်ယောက် ဖြစ်လာနိုင်တယ်။ မင်းရာထူး တက်လာတာနဲ့ ငါတို့ သူတို့ဆိုတဲ့ ခြားနားချက်တွေကို ပျောက်ကွယ်အောင် မင်း မလုပ်နိုင်ပါဘူး။ ငါတို့ ဆိုတဲ့ အထဲက တချို့ လူတွေ ကတော့ မင်းကို လူလိမ်လို့ ထင် လိမ့်မယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲ ဆိုတော့ မင်းဟာ သူတို့ သတ် မှတ်တဲ့ ငါတို့ အထဲမှာ မပါဘဲ သူတို့ထဲက တစ်ယောက် ဖြစ်လာလို့ ဖြစ်တယ်။

တကယ်တော့ အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုရဲ့ အဖွဲ့ဝင်တွေ အကြားမှာ သတ်မှတ်ထားတဲ့ ငါတို့ အုပ်စုရဲ့ အကြီးမားဆုံး အဟန့်အတားကြီး ဆိုတာ သူတို့ရဲ့ စိတ်ထဲမှာ ဖြစ်နေတဲ့ အဟန့် အတားကြီးပါ။ အဲသလို ငါတို့ သူတို့ဆိုတဲ့ ရောဂါ ကို သဘောပေါက် နားလည်ဖို့ကလည်း အရေးကြီးပါ တယ်။ ဒီရောဂါကို မှန်မှန်ကန်ကန် ရှုမြင်ပြီး လိုအပ်သလို အရေးယူ ဆောင်ရွက်ဖို့လိုတယ်။

မကြာခင်ကမှ ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးခြင်းခံရတဲ့ မန် နေဂျာ တော်တော်များများရဲ့ စိတ်ထဲမှာ သူတို့ကိုယ် သူတို့ ငါတို့ ဆိုတဲ့ အုပ်စုထဲမှာ ပါသေးတယ်လို့ ထင်နေကြတယ်။ ဒါပေမယ့် တကယ်တကယ်ကျတော့ စီမံခန့်ခွဲမှု အုပ်စုဝင် ဖြစ်နေပါပြီ။ တစ်နည်းအားဖြင့် ပြောရရင် တံဆိပ်တွေ ပြောင်းသွားပြီ။ ဒီထောင်ချောက်ထဲ မဝင်မိပါစေနဲ့။ ဒီလို တွေးခေါ်ပုံမျိုးကို ကျော်လွန်ပြီး တွေးကြည့်ပါ။ ဒီလို တွေး တဲ့ အချိန်ကစပြီး အဖွဲ့အစည်းထဲမှာရှိတဲ့ လူတွေ အားလုံး ပါဝင်တဲ့ ငါတို့ တစ်ခုတည်းပဲ ရှိသင့်တယ်လို့ လက်ခံလာ လိမ့်မယ်။

မင်းအနေနဲ့ အစစအရာရာကိုတော့ ပြောင်းလဲ နိုင်မှာ မဟုတ်ပါဘူး။ မင်းကိုယ်မင်း ပြောင်းလဲရုံက လွဲပြီး ဘာမှ မတတ်နိုင်တဲ့ အခါမျိုးတွေလည်း ရှိပါလိမ့်မယ်။ ဒါပေမယ့် မင်းဟာ မင်း အထိန်းချုပ်နိုင်ဆုံး အရေးကြီး ဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်တယ်။ မင်းက စရတယ် ဆိုတာ အစ ကောင်းပါပဲ။ အနည်းဆုံး မင်းရဲ့ တွေးခေါ်ပုံတွေကို မှန်မှန် ကန်ကန် ဖြစ်လာအောင် လုပ်နိုင်တယ်။ ဒီနေရာမှာ တို့ဟာ အမှန်တရားတွေကို ဆုပ်ကိုင်ထားတာ ဖြစ်နိုင် ပါတယ်။ တကယ်လို့သာ စကြဝဠာထဲမှာ နေထိုင်တဲ့ သူတွေအားလုံး သူတို့လို့ မတွေးဘဲနဲ့ ငါတို့လို့ တွေးစပြုလာ ကြမယ်ဆိုရင် စကြဝဠာပေါ်က ပြဿနာ အတော်များများဟာ လျော့ပါးသွားနိုင်တယ်။

မင်းရဲ့ စိတ်ထဲမှာ စီမံခန့်ခွဲမှုနဲ့ မဆိုင်တဲ့ အကြောင်း အရာတွေ၊ သဘောထားတွေကို ပြောနေတယ်လို့ ထင် ကောင်းထင်လိမ့်မယ်။ မှန်သင့်သလောက် မှန်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် မင်းရဲ့ အလုပ်ဟာ မင်းရဲ့ ဘဝထဲမှာ အရေးကြီးတဲ့ ကိစ္စ ဖြစ်တယ်။ မင်းရဲ့ အလုပ်ဟာ မင်းရဲ့ နေ့စဉ် လုပ်ဆောင်တဲ့ တခြားလုပ်ငန်းတွေကိုလည်း လွှမ်းမိုး ထိခိုက်နိုင်တယ်။ ဒီအကြောင်းကို ပြောသင့် ပြောထိုက်တဲ့ အတွက် ပြောရခြင်း ဖြစ်ပါတယ်။

အခန်း ၅

‘ငါ’ ဟူသော အသုံးအနှုန်း

မန်နေဂျာအသစ် တော်တော်များများဟာ ဝန်ထမ်းတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ပိုင်စိုးပိုင်နှင်းသုံးစွဲတတ်တဲ့ အကျင့်ဆိုး တစ်ခု ရှိပါတယ်။ ငါ့ဝန်ထမ်း၊ ငါ့ဌာန၊ ငါ့လက်ထောက်၊ ငါ့ အတွင်းရေးမှူးလို့ ပြောလေ့ရှိတယ်။

ဒီလို ပြောတော့ ဘာဖြစ်သလဲ။ ဘယ်လိုမှ မရည် ရွယ်သည့် တိုင်အောင် ဒီလိုသုံးစွဲတာဟာ မကောင်းပါဘူး။ ဒီလို သုံးစွဲတာဟာ ပိုင်ဆိုင်လိုမှုကို ပြသနေတယ်။ မင်းကို အစီရင်ခံတဲ့ လူတွေ အပေါ်မှာ မကောင်းတဲ့ သဘော ထား တစ်ခုရှိနေတဲ့ အရိပ်အယောင်ကို ပြသရာ ရောက် တယ်။ တကယ့်တကယ်တော့ ဌာနကို ဖြစ်ဖြစ်၊ လက် ထောက်ကို ဖြစ်ဖြစ်၊ အတွင်းရေးမှူးကို ဖြစ်ဖြစ် မင်း မပိုင် ပါဘူး။

ဒီအသံအနှုန်းမျိုးတွေကို သုံးပေမယ့် မကောင်းတဲ့ သဘော မသက်ရောက်တဲ့ အခါတွေ ရှိပါတယ်။ မင်းလက်အောက်က မန်နေဂျာတွေ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေ၊ အထက်လူကြီးတွေနဲ့ တွဲတဲ့အခါ အထက်လူကြီးက မင်းကို မင်းရဲ့ ဌာနတွင်း အသုံးစရိတ်တွေရဲ့ အခြေအနေ ဘယ်လိုရှိသလဲလို့ မေးတာဟာ မင်း ဒီဌာနကို ပိုင်တယ်လို့ သူ မဆိုလိုပါဘူး။ မင်းနဲ့ သက်ဆိုင်တဲ့ ဌာနလို့သာ ရည်ညွှန်းခြင်း ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီလိုပဲ ငါ့ဌာန၊ ငါ့ အတွင်းရေးမှူးလို့ သုံးခြင်းအားဖြင့် မှားယွင်းမှုတွေ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါတယ်။ ဒီစာအုပ်ထဲမှာ တို့က မင်းဝန်ထမ်း၊ မင်းလူတွေလို့ ပြောတာဟာ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ဖြစ်အောင်လို့သာ သုံးရတာ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီလူတွေကို မင်းပိုင်တယ်လို့ မဆိုလိုပါဘူး။ ဒီ အခြေအနေမှာ မင်းလူလို့ သုံးရတာဟာ အတ္တကို ဖော်ပြဖို့ မဟုတ်ပါဘူး။ မင်းရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို မင်းပိုင်တယ်ဆိုတဲ့ သဘောမျိုး ဖော်ပြတဲ့ စကားကို တတ်နိုင်သလောက် ရှောင်ကြဉ်ဖို့ ကြိုးစားပါ။

လွန်ခဲ့တဲ့နှစ် အတော်ကြာကြာ တုန်းကပေါ့။ မိတ်ဆွေ တစ်ယောက်ကိုတွေ့တော့ သူက တို့နှစ်ယောက်လုံးနဲ့ သိတဲ့ တခြား လူတစ်ယောက်နဲ့ တက္ကသိုလ် ကလပ်မှာ နေ့လယ်စာ စားခဲ့တယ်လို့ ပြောတယ်။ တို့က ဘယ်သူလဲ လို့မေးတော့ သူက တို့ အထက်လူကြီးရဲ့ နာမည်ကို ပြောတယ်။

ဒီတော့ တို့က အလန့်တကြားနဲ့ အဲဒါ ကိုယ့်အထက် လူကြီးပေါ့။ ကိုယ်ဟာ သူ့လက်အောက်မှာ အလုပ်လုပ်နေတာပဲလို့ ပြောလိုက်တယ်။

တို့မိတ်ဆွေက 'သူကတော့ အဲဒီလို တစ်ခါမှ မပြောဖူးပါဘူး။ မင်းဟာ သူ့ရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တဲ့။ မင်းနဲ့ အလုပ်လုပ်ရတာ သိပ်ပျော်စရာ ကောင်းတာပဲလို့တောင် ပြောသေးတယ်။ သူဟာ မင်းရဲ့ အထက် လူကြီးလို့တော့ တစ်ခါမှ ထုတ်မပြောပါဘူး'

တကယ်တော့ သူဟာ တို့ရဲ့ အထက်လူကြီးပါ။ သူ့ရဲ့ ရုံးခန်းနဲ့ ကိုယ့်ရဲ့ ရုံးခန်းကပ်နေတယ်ဆိုတာလည်း မှန်တယ်။ ဒါပေမယ့် သူ့ရုံးခန်းက ကိုယ့်ရုံးခန်းထက် နှစ်ဆလောက် ကြီးတယ်။ ဒါတောင်မှ သူက တို့ကို သူ့ရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်လို့ ပြောတယ်။ တို့နဲ့ အလုပ်လုပ်ရတာ ပျော်စရာကောင်းတယ်လို့ ပြောတယ်။ သူဟာ ဘယ်လောက်များ အတ္တစိတ်တွေက လွတ်မြောက် နေလိုက်သလဲ။ ဘယ်လောက် ယဉ်ကျေးသိမ်မွေ့တဲ့ အပြုအမူလဲ။ နှစ်ပေါင်း တော်တော်ကြာတဲ့ တိုင်အောင် ဒီ အကြောင်းကို တွေးမိတိုင်း ပြုံးမိသေးတယ်။ တို့ရဲ့ အလုပ်ရှင်ဟောင်းကိုလည်း နွေးနွေးထွေးထွေး သတိရမိသေးတယ်။

မင်းလည်း အဲသလို လုပ်ပါ။

အခန်း ၆

အပြောင်းအလဲ

အသေးစိတ်ကို ရှုမြင်ရာမှ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ရှုမြင်ခြင်း

၁၈၂၆ ခုနှစ်က 'အပြောင်းအလဲမှ လွဲ၍ မည်သည့် အရာမှ ကြာရှည်မခံ'လို့ ပြောခဲ့ဖူးတယ်။ ဒီနေ့ ခေတ်စကားနဲ့ ပြောရရင် ပြောင်းလဲခြင်း တရားကလွဲလို့ ဘယ် အရာမှ မတည်မြဲလို့ ဆိုရမယ်။

မန်နေဂျာ တစ်ယောက်ဟာ အပြောင်းအလဲတွေကို ဘယ်လို ကိုင်တွယ်ရမလဲဆိုတာ တခြားနေရာတွေမှာလည်း ပြောထားတယ်။ ဒါပေမယ့် အပြောင်းအလဲနဲ့ ပတ်သက်လို့ မင်းရဲ့ သဘောထားဟာ အရေးကြီးတယ်။ ဒီနေရာမှာ အပြောင်းအလဲဆိုတာ မင်းအတွက် ရည်စူး

တာ ဖြစ်တယ်။ အလုပ်တွေ အသေးစိတ် လုပ်နေရာက အခြားသူတွေကို စီမံခန့်ခွဲဖို့ ပြောတာ ဖြစ်တယ်။

အပြောင်းအလဲနဲ့ ပတ်သက်ပြီး မန်နေဂျာတစ်ဦး၏ အမြင်

လူ အတော်များများကတော့ အပြောင်းအလဲကို ဆန့်ကျင်ကြတယ်။ ရုံးတစ်ရုံးမှာ ဆိုရင် လူတိုင်းလိုလိုက လက်ရှိ အတိုင်းပဲ ဆက်ပြီး နေချင်ကြတယ်။ ဒါကြောင့် တချို့ မန်နေဂျာတွေက အပြောင်းအလဲနဲ့ ပတ်သက်ရင် စိတ်နှစ်ခွဲ ဖြစ်နေတာဟာ မဆန်းပါဘူး။ လက်အောက် ငယ်သားတွေက မပြောင်းလဲဘဲ လက်ရှိအတိုင်း နေချင်ကြတာကို သူက သည်းညည်းမခံဘူး။ ဒါပေမယ့် သူတို့ရဲ့ အပြုအမူတွေ ပြောင်းလဲပစ်ဖို့ ကျတော့လည်း သူတို့ရဲ့ ဆန့်ကျင်မှုကို ခံရတတ်တယ်။ စီမံခန့်ခွဲသူ တစ်ယောက်အဖြစ် ရာထူးတိုးလာတာလည်း အပြောင်းအလဲ တစ်ခုပဲ။ ဒီ အပြောင်းအလဲကို သိက္ခာရှိရှိ ကျကျနနဖြစ်အောင် ရာထူး ပြောင်းလဲတဲ့အခါမှာ ဘာတွေ ပါဝင်တယ်၊ ဘာအရည်အချင်းတွေ ရှိမှ ဖြစ်မယ်ဆိုတာ မင်းအနေနဲ့ သိဖို့လိုတယ်။

အပေါ် သို့မဟုတ် ဘေးသို့ ပြောင်းလဲခြင်း

ထက်မြက်တဲ့ မန်နေဂျာတချို့က သူတို့ရဲ့ အပေါ် ရာထူး တစ်ဆင့်ကို လှမ်းကြည့်ပြီး သူတို့ကိုယ် သူတို့ ပြောတတ်

ကြတယ်။ အဲဒီလူတွေဟာ ငါနဲ့ သက်တူတွေပဲ။ ငါ့ထက်
 တောင် ငယ်သေးတယ်။ ဒီ ကုမ္ပဏီထဲမှာ ဆက်နေလို့ ငါ့
 အတွက် ဘာမှ အခွင့်အလမ်းမရှိဘူးလို့ ပြောတတ်ကြ
 တယ်။ သူတို့က သူတို့အဖွဲ့အစည်းကို ပုံသေ အဖွဲ့အ
 စည်းလို့ မြင်တယ်။ အနာဂတ် ကာလမှာ အပြုသဘော
 အပြောင်းအလဲတွေ ကောင်းတဲ့ အပြောင်းအလဲတွေ ဖြစ်
 မယ်လို့ မမြင်နိုင်ကြဘူး။ ဒါပေမယ့် ဒီလို ဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။
 အကြောင်းတရား အမျိုးမျိုးကြောင့် လူတချို့ဟာ မမျှော်
 လင့်ဘဲ ထွက်ခွာသွားတတ်ကြတယ်။ အဲဒီနေရာမှာ ဘခြား
 လူတွေဟာ အဖွဲ့အစည်းကို ပြန်လည် ဖွဲ့စည်းလို့ ရာထူး
 တိုးမြှင့်ခံရတတ်တယ်။ ဒါကြောင့် မင်းရဲ့ ကုမ္ပဏီကို သေ
 နေတဲ့ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလို့ မမြင်ဘဲ တစ်ခုခုကတော့
 ပြောင်းလဲမယ် ဆိုတာ ယုံကြည်ထားစမ်းပါ။ သေချာပေါက်
 ကို ပြောင်းလဲပါလိမ့်မယ်။ လူသားတွေဆိုတာ ကြိုတင်
 ဟောကိန်း ထုတ်ရ ခက်လှတယ်။ ကုမ္ပဏီဆိုတာလည်း
 ကြိုတင်ဟောကိန်းထုတ်ရ ခက်တဲ့ လူသားတွေနဲ့ ဖွဲ့
 စည်းထားတဲ့ အဖွဲ့အစည်းတွေ မဟုတ်ဘူးလား။

အသေးစိတ်မှ ယေဘုယျသို့

စီမံခန့်ခွဲမှုနယ်ပယ်ထဲကို ဝင်လာတဲ့ အချိန်မှာ မင်းဟာ
 မြင်ကွင်းကျယ်ကျယ် မြင်တတ်ဖို့ ပိုပြီး အရေးကြီးလာ
 တယ်။ အသေးစိတ်လုပ်ရတဲ့ လူတစ်ယောက် အနေနဲ့
 ဆိုရင် အလွန်ရှုပ်ထွေးတဲ့ ဖြစ်စဉ်ကြီးထဲက တစ်စိတ် တစ်

ဒေသကိုပဲ ကိုင်တွယ်ရမယ်။ အဲဒီ တစ်စိတ် တစ်ဒေသနဲ့
 ပတ်သက်လို့ မင်းဟာ အစစအရာရာ သိနေမယ်။ နက်
 နက်ရှိုင်းရှိုင်းလည်း နားလည် တတ်ကျွမ်းနေမယ်။ ဒါပေ
 မယ့် ရှုပ်ထွေးကျယ်ပြန့်တဲ့ အလုပ်အမျိုးမျိုးကို လုပ်ရမယ့်
 စီမံခန့်ခွဲမှုနယ်ထဲကို ဝင်လာတဲ့ အခါမှာ မင်းရဲ့ အသိ
 အမြင်လည်း ကျယ်ပြန့်ဖို့လိုတယ်။ အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုနဲ့
 တစ်ခု ဘယ်လို ဆက်နွယ်နေကြသလဲ၊ ဘယ်လို အံဝင်ခွင်
 ကျ ဖြစ်နေကြသလဲ၊ ဘာကြောင့် ဖြစ်နေကြသလဲ ဆိုတာ
 ကိုတော့ မင်းသိဖို့ လိုမယ်။ ဒါပေမယ့် ဟိုတုန်းကလို အ
 သေးစိတ်တွေကို လိုက်ပြီး ဆောင်ရွက်နိုင်မှာ မဟုတ်ဘူး။
 အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ထိပ်ပိုင်းကို တဖြည်းဖြည်း တက်လှမ်းလာ
 တဲ့အခါမှာ မင်းရဲ့ အသိပညာ ဗဟုသုတတွေ ကျယ်ပြန့်
 တိုးပွားလာလိမ့်မယ်။ အဲဒီ အခါကျတော့ ဟိုတုန်းကလို
 ကိစ္စတစ်ခုကို နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်း သိဖို့ဟာ သိပ်အရေးမကြီး
 တော့ဘူး။ ဘယ်လို လှုပ်ရှားနေကြသလဲ၊ ဒီထက် ပိုကောင်း
 အောင် ဘယ်လို စီမံခန့်ခွဲနိုင်မှာလဲ ဆိုတာ မင်းသိရမယ်။
 မင်းဟာ ပဟေဠိကြီး တစ်ခုလုံးနဲ့ ပတ်သက်နေပြီး ပဟေဠိ
 ကြီး တစ်ခုလုံးထဲက အစိတ်အပိုင်း တစ်ခု၊ နှစ်ခု၊ သုံးခု
 လောက်နဲ့ပဲ သက်ဆိုင်တာ မဟုတ်တော့ဘူး။ တချို့ မန်နေ
 ဂျာ အသစ်တွေဟာ အသေးစိတ်တွေ စဉ်းစားရတာကို
 သိပ် စိတ်ဝင်စားကြတယ်။ မင်းအနေနဲ့ကတော့ ဒီလို အ
 သေးစိတ် စိတ်ဝင်စားချင်တာမျိုးကို တွန်းလှန်နိုင် ရမယ်။

မင်းရဲ့ စီမံခန့်ခွဲစွမ်းရည်တွေ ကျယ်ပြန့်ပြီး အဖွဲ့အစည်း ထဲမှာ မင်း တိုးတက်ကြီးပွားလာဖို့ ကြိုးစားရမယ်။

မန်နေဂျာအသစ်အတွက် အားနည်းချက်များ

မန်နေဂျာ အသစ်များဟာ စစ်ချင်းတော့ လူအများ ကြီးကို စီမံခန့်ခွဲရတာ မဟုတ်ဘူး။ ဒါကြောင့်မို့လို့ ခြောက်ယောက်၊ ခုနစ်ယောက်လောက်ရဲ့ အသေးစိတ်ကိစ္စတွေမှာ ဝင်ပါ ချင် နေတတ်ကြတယ်။ မင်းအနေနဲ့ တဖြည်းဖြည်း ရာထူး တက်လာတဲ့အခါမှာ ဒီထက်မက များသထက် များလာတဲ့ အလုပ်သမားတွေ အတွက် တာဝန်ရှိလာလိမ့်မယ်။ ဒါ ကြောင့် လူ ၃၅ယောက်၊ အယောက် ၄၀တို့ရဲ့ အသေးစိတ် ကိစ္စတွေထဲမှာ ဝင်ပြီး မလုပ်နိုင်တော့ဘူး။ ဒါကြောင့် အခု ကတည်းက လုပ်ငန်းတစ်ခုစီရဲ့ အသေးစိတ် တွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ခပ်ခွာခွာနေပြီး စီမံကိန်းကြီး တစ်ခုလုံးနဲ့ ပတ်သက်လို့ ခြုံငုံစဉ်းစားတဲ့ အလေ့အကျင့်ကို လုပ် ထားပါ။

မန်နေဂျာဖြစ်စေ လူတွေ အတွက် အန္တရာယ်တစ်ခု ကတော့ မင်းဟာမင်းရဲ့ အရင်အလုပ်လို စီမံခန့်ခွဲနေခြင်း မျိုး ဖြစ်တတ်တယ်။ မင်းရဲ့ အရင်အလုပ်မှာတုန်းက ကိုယ့်အလုပ်ဟာ တခြား လူတွေရဲ့ အလုပ်တွေထက် ပိုပြီး တော့ အရေးကြီးတယ်လို့ ထင်တတ်ကြတာ လူ့ သဘာဝ ပါပဲ။ ဒါပေမယ့် မင်းဟာ မန်နေဂျာ ဖြစ်လာရင်တော့ အဲဒီလို ထင်လို့ မဖြစ်တော့ဘူး။ ဒီလို ထင်နေသေးရင်

စီမံခန့်ခွဲမှုနဲ့ ပတ်သက်လို့ မျှမျှတတ မြင်တာမျိုး မဖြစ် နိုင်တော့ဘူး။

အဲဒီလိုပဲ မင်းအရင်တုန်းက လုပ်ခဲ့တဲ့ အလုပ်ကို စွဲလန်းနေပြီး ဝါသနာအဖြစ် လုပ်တာမျိုးလည်း မရှိသင့် တော့ဘူး။ တစ်ခါတုန်းက ဓာတုဗေဒပညာရှင် တစ် ယောက်ဟာ ဓာတုဗေဒ ကုမ္ပဏီတစ်ခုရဲ့ အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် ဖြစ်လာခဲ့ဖူးတယ်။ သူ အမှုဆောင်အရာရှိ ဖြစ်တဲ့အချိန်က အမှုဆောင်အရာရှိ တစ်ယောက်ဟာ သူ့ရဲ့က အသုံးအဆောင်တွေကို သူ့စိတ်တိုင်းကျ ပြောင်းလဲ နိုင်ခွင့် ရှိတော့ သူကလည်း အဲသလိုပဲ ပြောင်းလဲပစ် တယ်။ သူ့ရဲ့ ဥက္ကဋ္ဌ ရုံးခန်းဘေးနားမှာ သူ ဓာတ်ခွဲချင်တဲ့ အခါ သုံးနိုင်အောင် ဓာတ်ခွဲခန်းလေး တစ်ခု ဆောက် ထားတယ်။ ဒီဇာတ်လမ်းဟာ တကယ် ဟုတ်ချင်မှ ဟုတ် မယ်။ ဒါပေမယ့် ကိုယ်လုပ်ရမယ့် အလုပ်ကို မလုပ်ဘဲ မလုပ်သင့်တဲ့ အလုပ်ကို ဆက်လုပ်နေတာကို ထင်ထင် ရှားရှားကြီး ဥပမာ ပြနိုင်တယ်။

တစ်ခါတလေ မင်း စီမံခန့်ခွဲရတဲ့ ကိစ္စမှာ လက် တွေ့ ဆောင်ရွက်နေတဲ့ လူတွေကို ဦးဆောင်ဖို့ ဆိုတာမျိုး ရှိတတ်တယ်။ အဲဒီအခါ ကျရင်တော့ မင်းဟာ တခြား သူတွေကို စီမံခန့်ခွဲနေရင်း တစ်ချိန်တည်းမှာပဲ မင်း ကိုယ်ပိုင် လုပ်စရာ အလုပ်တွေရှိနေမယ်။ ဦးထုပ်နှစ်လုံးကို တစ်ပြိုင်တည်း ဆောင်းထားသလိုပေါ့။ ဒီအခြေအနေမျိုးနဲ့ ကြုံတွေ့ရလို့ ရှိရင် အသေးစိတ် ကိစ္စတွေကို ခဏ တစ်

ဖြုတ်လောက်တော့ မင်း စိတ်ဝင်စားနိုင်တယ်။ ဒါပေမယ့် အချိန်ပြည့် စီမံခန့်ခွဲမှုပုံ လုပ်ရမယ့် လူတစ်ယောက် အဖို့ တော့ ဟိုတုန်းက ဝါသနာတွေကို မင်းနဲ့အတူ ယူမလာနဲ့။ အဲဒီ ဝါသနာတွေက မြင်ကွင်းကျယ်ကျယ် မရှုမြင်၊ မသုံး သပ် တတ်အောင် မင်းကို ဖျက်ဆီးသွားတတ်တယ်။

ဒီ အကြံဉာဏ်ကိုလည်း တစ်ဖက်စွန်း ရောက် အောင် မကျင့်သုံးလိုက်နဲ့ဦး။ တချို့လူတွေက စီမံခန့်ခွဲမှု နယ်ပယ်ထဲကို ရောက်ပြီဆိုပြီး တကယ် အရေးအကြောင်း အကျပ်အတည်း ကြုံလာချိန်မှာ သူတို့ရဲ့ လုပ်ဖော် ကိုင် ဖက်တွေ၊ ဝန်ထမ်းတွေကို မကူညီချင်တတ်ကြဘူး။ သူတို့ ရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေက အသည်းအသန် အလုပ်များ နေတဲ့ အချိန်မှာ စီမံခန့်ခွဲတဲ့လူ ဆိုပြီး သတင်းစာတွေ၊ ဂျာနယ် တွေ ထိုင်ဖတ်နေတာမျိုးဟာလည်း မသင့်တော်ပါဘူး။ ဒီလို လုပ်ကြတာလည်း အလွန်မိုက်မဲတဲ့ ကိစ္စ ဖြစ်တယ်။ တကယ် အကျပ်အတည်း ကြုံလာတဲ့ အခါမှာ မင်းရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို ဝိုင်းဝန်းကူညီ ဆောင်ရွက်သင့်တယ်။ အ ခက်အခဲတွေ၊ အကျပ်အတည်းတွေကို ပြေလည်အောင် ပါဝင် ကြိုးစားသင့်တယ်။

အချိန်အဆ မျှသည့်ရှုထောင့်

စီမံခန့်ခွဲမှု ကိစ္စတွေ အားလုံးလိုလိုမှာ အချိန်အဆမျှဖို့ လိုအပ်တယ်။ တို့ရဲ့ မိတ်ဆွေတစ်ယောက်က 'ကိုယ်က ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် မြင်တတ်တဲ့ လူတစ်ယောက် ဖြစ်

ဗာယ်။ အသေးစိတ်တွေ လာပြောမနေနဲ့' လို့ ပြောဖူး တယ်။ အဲဒီစကားကို သူပြောတာဟာ စီမံကိန်းကြီး တစ်ခု လုံးကို ပျက်စီးသွားနိုင်တဲ့ အသေးစိတ် ကိစ္စလေးတွေကို သူ့မျက်စိလျှမ်းသွားလို့ ပြောတာပါ။ တကယ်တော့ သူက နောက်ပြောင်ပြီးတော့ ပြောတာပါ။ ဒါပေမယ့် မန်နေဂျာ တော်တော်များများကတော့ နောက်ပြောင်တာ မဟုတ်ပါ ဘူး။ ပြောတဲ့ အတိုင်းကို ဖြစ်နေတတ်ကြတယ်။ သူတို့ ဟာ ဧရာမရှုခင်းကြီး တစ်ခုလုံးကို မြင်တတ်ရမယ် ဆိုပြီး တော့ အဲဒီ ဧရာမရှုခင်းကြီး တစ်ခုဖြစ်အောင် လုပ်ပေး ထားတဲ့ အသေးစိတ် ကိစ္စတွေကို မျက်စိလျှမ်းသွား တတ် ကြတယ်။ အသေးစိတ် ကိစ္စတွေ လုပ်ဖို့အတွက် ဘယ် လောက် အားထုတ်ကြိုးစားရတယ် ဆိုတာကိုလည်း ဂရု မစိုက်ကြတော့ဘူး။

မန်နေဂျာအသစ်လေးတွေ အပါအဝင် တခြား မန်နေဂျာတွေဟာ အသေးစိတ်တွေကို သိပ် စိတ်ဝင်စား လွန်းသွားရင်လည်း အစီအစဉ်တစ်ခုလုံးရဲ့ ရည်ရွယ်ချက် ကို ပျောက်ဆုံးသွားနိုင်ပါတယ်။ သစ်ပင် တစ်ပင်ချင်းကို အာရုံစိုက်လွန်းတဲ့ အတွက် သစ်တောကြီး တစ်ခုလုံးကို မမြင်တာမျိုး ဖြစ်တတ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် အချိန်အဆ မျှတမှုဟာ မလွဲမသွေ လိုအပ်ပါတယ်။

အခန်း ၇

အပေါ်မော့ကြည့်ခြင်း
အောက်ငုံကြည့်ခြင်း

အဖွဲ့အစည်းထဲမှာ ကိုယ့်အထက်က လူတွေ၊ ကိုယ့်ဘေးက လူတွေနဲ့ ကောင်းကောင်းမွန်မွန် ဆက်ဆံ ပြောဆိုနိုင်ပြီး ကိုယ့်လက်အောက်က လက်အောက်ငယ်သား တွေနဲ့ ဆက်ဆံရာမှာ အလွန်ညှဉ်းဖျင်းတဲ့ သူတွေကို တို့အားလုံး တွေဖူးကြပါတယ်။ ဒီနေရာမှာ ပြောတဲ့ အထက်တို့၊ အောက်တို့ ဘေးတို့ ဆိုတာက ဖွဲ့စည်းပုံဇယားထဲမှာ ပါတဲ့ နေရာတွေကို ရည်ညွှန်းပြီး ပြောတာပါ။

ဒီ တစ်ခန်းလုံးမှာ မင်းအတွက် အတွေးအခေါ်လေး တစ်ခုကို နားလည်အောင် ပြောနိုင်ပြီဆိုရင် ကြီးစားရကျိုး နှပ်ပါတယ်။ ဒီအတွေးအခေါ်ကတော့ မင်းရဲ့ လက် အောက်ငယ်သားတွေဟာ အထက်လူကြီးတွေထက် မင်း

ရဲ့ ကံကြမ္မာကို ထိန်းချုပ်ထားတယ် ဆိုတာပါပဲ။ ဒါဟာ သူ့ဟာသူ ရှင်းနေတဲ့ သဘောတရားပဲလို့ ထင်ကောင်း ထင်စရာ ရှိပါတယ်။ ဒါပေမယ့် မန်နေဂျာ တော်တော် များများက ဒီကိစ္စကို မျက်ကွယ်ပြုထားတတ်ကြတာ အံ့ဩဖို့ သိပ်ကောင်းတယ်။ သူတို့ဟာ သူတို့ရဲ့ အထက်လူ ကြီးတွေကို စာကိုစာရှည်တွေ ရေးကြတယ်။ အဲသလို ရေး တဲ့ အခါမှာလည်း အလွန်တော်ကြတယ်။ ဒါပေမယ့် သူတို့ရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေနဲ့ အလုပ်လုပ်တဲ့အခါ ဆက်ဆံတဲ့ အခါမှာတော့ ညှဉ်းဖျင်းတတ်ကြတယ်။

မင်း ရာထူးတိုးဖို့ ဆိုတာဟာ မင်းရဲ့ အလုပ်သစ်နဲ့ မင်းနဲ့ ဘယ်လောက် အဝင်ခွင့်ကျရှိသလဲဆိုတဲ့ အပေါ်မှာ ဖြစ်ဖြစ်၊ အဲဒီ အလုပ်ထဲမှာ မင်းအောင်မြင်ဖို့ အလား အလာ ဘယ်လောက် ရှိသလဲ ဆိုတဲ့အပေါ်မှာ ဖြစ်ဖြစ် မူတည်တာ မဟုတ်ပါဘူး။ မင်းဘယ်လောက် လုပ်နိုင် သလဲ ဆိုတဲ့ အပေါ်မှာ မူတည်ပါတယ်။ လက်ရှိ ရာထူးမှာ ကျေနပ်မှုရှိတယ် ဆိုရင်တောင်မှ ခပ်ညံ့ညံ့ လုပ်နေတာ ထက် ကောင်းကောင်းမွန်မွန် လုပ်တာက ပိုပြီး ကျေနပ် နှစ်သိမ့်စရာ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။

အမှန်တကယ် စိတ်ဝင်စားခြင်း

မင်းအလုပ်ကို မင်းကောင်းကောင်းလုပ်နိုင်တဲ့ နည်း တစ်နည်းကတော့ မင်းတာဝန်ယူထားရတဲ့ သူတွေရဲ့ လို အပ်ချက်တွေကို တကယ် မှန်မှန်ကန်ကန် ဂရုစိုက်ဖို့ပါပဲ။

တချို့ ခေါင်းဆောင်တွေက လက်အောက်ငယ်သား တွေရဲ့ အရေးကိစ္စတွေကို စိတ်ဝင်စားတာဟာ အားနည်းချက် တစ်ခုလို့ အထင်လွဲတတ်ပါတယ်။ တကယ် စိတ်ဝင်စား မှုဟာ အားနည်းတာ မဟုတ်ပါဘူး။ အားကောင်းတာကို ပြပါတယ်။ မင်း ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ အရေးကိစ္စမှာ တကယ် စိတ်ဝင်စားတဲ့အတွက် ကြောင်းကျိုး မညီညွတ်တဲ့ တောင်း ဆိုမှုတွေ ပေါ်ပေါက်လာလိမ့်မယ်လို့ ပြောလို့ မရပါဘူး။ ဒါပေမယ့် အမှုဆောင်အရာရှိသစ် တော်တော်များများ ကတော့ ဒီကိစ္စကို သဘောမပေါက်ကြဘူး။ ဒါကြောင့် စိတ်ပါဝင်စားမှုနဲ့ အားနည်းမှုတို့ကို သူတို့ဟာ မခွဲနိုင်ဘဲ ဖြစ်နေကြတယ်။

မင်း စိတ်ပါဝင်စားတယ်ဆိုတာ တကယ့်ကို စိတ်ပါ ဝင်စားမှု ဖြစ်ရပါမယ်။ ဒီနေရာမှာ ညှာလို့ မရပါဘူး။ အမှန်တကယ် စိတ်ဝင်စားတယ် ဆိုတာ မင်းရဲ့ လူတွေကို တကယ်တမ်း စိန်ခေါ်နိုင်ရဲ့လား။ သူတို့ အလုပ်ကြိုးစား လုပ်လို့ရှိရင် ထိုက်ထိုက်တန်တန် ခိုးမြင့်မှု ရှိရဲ့လား ဆိုတာ ကို ရည်ရွယ်ပါတယ်။

မင်းကိုယ်မင်း ရောင့်ရောင့်ရဲရဲ တင်းတင်းတိမ်တိမ်နဲ့ နေမယ်ဆိုလည်း နေနိုင်ပါတယ်။ ငါဟာ သူတို့ကို ကောင်း ကောင်းမွန်မွန် ဆက်ဆံမယ်လို့ တွေးချင်တွေးနိုင်တယ်။ မင်းအနေနဲ့ ဒီလူတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ တာဝန်ကြီးကြီး မားမား မင်း ပခုံးပေါ်မှာ ရှိနေတယ် ဆိုတာတော့ အလေး အနက်ထားရလိမ့်မယ်။ တကယ်တော့ မင်းနဲ့ မင်းအဖွဲ့ဟာ

တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် တစ်ဖက်နဲ့တစ်ဖက် အပြန် အလှန် တာဝန်ရှိကြတဲ့ လူတွေဖြစ်တယ်။ မင်းရဲ့ ခေါင်း ဆောင်မှုကို မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေက မျှော် ကြည့်နေကြတယ်။ မင်း လက်အောက်ငယ်သားတွေရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်တွေနဲ့ ကုမ္ပဏီရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ဟာ အဆင် ပြေရဲ့လား။ တစ်ခုနဲ့ တစ်ခု ဆန့်ကျင်နေသလားဆိုတာကို မင်းက ကြည့်ရပါလိမ့်မယ်။ မင်းလူတွေက ကုမ္ပဏီရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်တွေ တစ်ခုလုံးကို ရအောင် ကြိုးစားခြင်း အားဖြင့် သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ပိုင် ရည်မှန်းချက်တွေ ရရှိနိုင်တယ် ဆိုတာ သဘောပေါက်အောင် မင်းက လုပ်ပေးရပါလိမ့် မယ်။ သူတို့ ခေါင်းဆောင်မှုခံချင်တာက မင်းဆီက ဖြစ်ပါ တယ်။ ဒါကြောင့် မင်းဟာ ဝန်ထမ်းတွေအတွက် ဘာသာ ပြန်သူ တစ်ယောက်လို ထမ်းဆောင်နေရပါတယ်။ ကုမ္ပဏီ တွေရဲ့ မူဝါဒဟာ ဘာတွေလဲဆိုတာ သူတို့ကို ပြောပြ နေရတယ်။ ပထမဆုံး မင်းက သိထားဖို့တော့ လိုတယ်။

တရားမျှတမှုကို ပြသခြင်း

မင်းရဲ့ နောက်ထပ်တာဝန် တစ်ခုကတော့ မင်း နယ်ပယ် မှာ ရှိတဲ့ အလုပ်တွေဟာ မျှမျှတတရှိတယ်။ ခိုင်းရာမှာ မျှမျှတတ ခိုင်းတယ်။ ဒါကြောင့် ဘယ်သူမှ ပိုမလုပ်ရဘူး။ ဘယ်သူမှ လျော့မလုပ်ရဘူး။ ထိုက်သင့် သလောက်ကိုပဲ လုပ်နေရတယ်ဆိုတာ သေချာဖို့ ဖြစ်တယ်။ ရုံးတွေကို လိုက်ပြီးတော့ လုပ်ငန်းတွေဟာ ခြားနားတတ်ပါတယ်။

ဒါပေမယ့် တချို့နေရာတွေမှာ လူတိုင်းလိုလိုက တာဝန် တစ်ခုတည်းကို လုပ်နေရတာတွေလည်း ရှိကြပါတယ်။ လူတိုင်းလိုလိုက တာဝန်တစ်ခုတည်းကို လုပ်နေရတဲ့ ကိစ္စ မျိုးတွေမှာ ကြီးကြပ်ရတဲ့ အလုပ်ဟာ လွယ်ပါတယ်။ အလုပ်ကို မျှမျှတတခွဲဝေဖို့ဟာ သိပ်လွယ်တယ်။ ဒါပေမယ့် တခြား ပြဿနာတွေတော့ ရှိပါတယ်။ တခြား ပြဿနာ တွေ ပေါ်ပေါက်လာခဲ့လို့ရှိရင် ဝန်ထမ်း အချင်းချင်း ဆက်ဆံရေးကို ထိခိုက်နိုင်ပါတယ်။ တိတိကျကျ မျှမျှတတ သိပ်ဖြစ်ချင်လွန်းရင်လည်း မကောင်းပါဘူး။ အဲဒီ လောက် ကြီး တိကျဖို့က မင်းလည်း မတတ်နိုင်ပါဘူး။ မင်းအနေနဲ့ သိပ္ပံနည်းကျကျ တစ်ဆံခြည်မယွင်း မျှတဖို့ မလိုဘဲ တရားမျှတဖို့ပဲ လိုပါတယ်။

အလုပ်အမျိုးမျိုးကို လုပ်နေရတဲ့ ဌာနတစ်ခု၊ ဌာနခွဲ တစ်ခု၊ ယူနစ်တစ်ခုကို စီမံခန့်ခွဲရတာ ပိုပြီး စိတ်ဝင်စား စရာကောင်းတယ်လို့ တို့ ထင်တယ်။ သမားရိုးကျ နေ့စဉ် လုပ်နေရတဲ့ စာရွက်စာတမ်းကိစ္စတွေက အစ၊ ရှုပ်ထွေးတဲ့ မေးခွန်းတွေအထိ မေးခွန်းအမျိုးမျိုးကို မင်း လက်ခံရနိုင် တယ်။ မေးတဲ့သူ အတွက်ကတော့ အဲဒီ မေးခွန်းတွေဟာ အရေးကြီးတဲ့ မေးခွန်းတွေချည်း ဖြစ်တယ်။ ဒါကြောင့် မေးခွန်းအားလုံးကို အာရုံစိုက်ပြီးတော့ ကိုင်တွယ်ရပါလိမ့် မယ်။ တချို့ အမှုဆောင်အရာရှိတွေရဲ့ ရုံးခန်းမှာ ‘မေး စရာရှိတဲ့ မေးခွန်းတွေ ရဲရဲသာ မေးစမ်းပါ။ အမှား

လုပ်ဖို့ထက် မေးခွန်းတွေကို ဖြေရတာ ပိုလွယ်ပါတယ်’ လို့ စာတမ်း ချိတ်ထားတာကို တွေ့ဖူးမှာပေါ့။

လက်အောက်ငယ်သား အမျိုးမျိုး

မင်းအနေနဲ့ ရာထူးတိုးတက်ဖို့ စိတ်မဝင်စားတဲ့ လူအချို့ ကိုလည်း တွေ့ဖူးပါလိမ့်မယ်။ အဲသလို စိတ်မဝင်စား တာ ဟာ တခြားလူတွေရဲ့ အပြုအမူတွေ၊ လုပ်ရပ်တွေ အတွက် တာဝန် မယူချင်ကြလို့ ဆိုတဲ့ အကြောင်းတစ်ခု ကြောင့် လည်း ဖြစ်နိုင်တယ်။ ဒါပေမယ့် အဲသလို လူတွေဟာ ရာထူးသစ်မှာ တခြားလူတွေကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ ကြီးကြပ် ရခြင်း မရှိဘူး ဆိုရင်တော့ ရာထူးတက်ဖို့ စိတ်ဝင်စား တတ်ကြပါတယ်။ ဝန်ထမ်း တော်တော်များများ ကတော့ ကိုယ့်အတွက် ကိုယ်ပဲ တာဝန်ယူချင်ကြပါတယ်။ ဒီလို ကိုယ့်အတွက်ကိုယ် တာဝန်ယူဖို့ ဆိုတာကလည်း စီးပွား ရေးလုပ်ငန်း တွေထဲမှာ၊ စက်မှုလုပ်ငန်း တွေထဲမှာ လိုအပ် တာပါပဲ။ တကယ်လို့သာ လူတိုင်းက တခြားလူတွေကိုပဲ စီမံခန့်ခွဲနေချင်ကြရင် စီးပွားရေး ပတ်ဝန်းကျင်ကြီး ဟာလည်း ပရမ်းပတာ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။

တခြားသူတွေနဲ့ ရင်းရင်းနှီးနှီး နီးနီးကပ်ကပ် မလုပ် ချင်တဲ့ လူတွေကို သူတို့ရဲ့ လုပ်ပုံကိုင်ပုံဟာ သူတို့ပေါ်မှာပဲ မူတည်နေတဲ့ အခြေအနေမျိုးထဲမှာ ထည့်ထားပါ။ တချို့ လူတွေဟာ တစ်ချိန်လုံး တစ်ကိုယ်တော်သမားတွေ၊ အထီး ကျန်သမားတွေ ဖြစ်နေတတ်ကြပါတယ်။ တချို့လူတွေက

အလုပ်ထဲ ရောက်လာကြရင် တသီးတသန့် နေတတ်ကြပေမယ့် အပေါင်းအဖော်ကို ဆန့်ကျင်တတ်တဲ့သူတွေ မဟုတ်ပါဘူး။ နေ့လယ်စာ စားတဲ့အချိန်မှာ အပေါင်းအသင်းတွေနဲ့ သွားတတ်တဲ့သူတွေ၊ ရုံးရဲ့ပြင်ပမှာ လူမှုရေးစိတ်ဓာတ် ရှိသူတွေလည်း ရှိပါတယ်။ အလုပ်သမား အတော်များများကတော့ အသင်းအဖွဲ့အနေနဲ့ လှုပ်ရှားရတာကို အကြိုက်ဆုံးပါပဲ။ သူတို့ဟာ ယူနစ်တစ်ခု၊ အဖွဲ့တစ်ခုရဲ့ တစ်စိတ်တစ်ဒေသ ဖြစ်ချင်ကြတယ်။ ကိုယ့်အသင်းကိုယ့်အဖွဲ့ကို သစ္စာ စောင့်သိချင်ကြတယ်။ အဲသလို အသင်းအဖွဲ့ တစ်ခုထဲကို ထည့်ထားနိုင်ရင် သူတို့ဟာ ကောင်းကောင်း ဆောင်ရွက်တတ်ကြတယ်။

မင်းအနေနဲ့ လူတိုင်းကို စံပြုလောက်တဲ့ အခြေအနေထဲမှာ မထားနိုင်ပါဘူး။ ဒါပေမယ့် လူအမျိုးမျိုးဟာ သူတို့အလုပ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ သဘောထားအမျိုးမျိုး ရှိတယ်ဆိုတာ သိထားလို့ရှိရင် မင်းဟာ ထိရောက်တဲ့ မန်နေဂျာတစ်ယောက် ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ တစ်နည်းအားဖြင့် ပြောရရင် လူတွေကို သူတို့ စိတ်တိုင်းကျ နေနိုင်တဲ့၊ သူတို့သဘောကျတဲ့ အခြေအနေမျိုးထဲမှာ ရအောင်ထည့်ထားရင် သူတို့ဆီက ကောင်းမွန်တဲ့ရလဒ်တွေ၊ စွမ်းဆောင်မှုတွေ ထွက်ပေါ်လာနိုင်ပါတယ်။

အထက်လူများနှင့် ဆက်ဆံခြင်း

တို့အနေနဲ့ အခုဆိုရင် မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သား ကျွန်ုပ် ဆက်ဆံရာမှာ ထားရှိရမယ့် သဘောထားတွေကို ပြောရင်း အချိန်နည်းနည်း ယူခဲ့ပြီ။ အဲဒီတော့ မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ဘယ်လို သဘောထား ရမလဲဆိုတာ စဉ်းစားဖို့ အချိန်တော်ပြီ။ မင်းရဲ့ အနာဂတ်ကာလ အောင်မြင်မှုဟာ အထက် လူကြီးတွေထက် အောက်လူတွေ အပေါ်မှာ မူတည်နေပါတယ်။ ဒါပေမယ့် မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးတွေကို ဥပက္ခာပြုထားမယ် ဆိုရင်လည်း မဖြစ်ပါဘူး။

မင်းဟာ အခုလေးတင်ပဲ ရာထူးကြီးကြီးတစ်ခု တိုးပေးခံခဲ့ရရင် မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးကို သိပ်ပြီး ကျေးဇူးတင်နေမှာ အမှန်ပဲ။ မင်းမှာ ရှိတဲ့ အစွမ်းအစတွေကို သူတို့ သတိထားမိပုံ ရတယ်ထင်ပြီး ထိပ်တန်း အမှုဆောင်အရာရှိတွေကို အလွန် ကျေနပ်နိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် မင်းရဲ့ တာဝန်အသစ်ကြောင့်မို့လို့ မင်းအနေနဲ့ သစ္စာရှိဖို့ အဆင့်တစ်ခုကို တောင်းဆိုလိမ့်မယ်။ မင်းဟာ အခုဆိုရင် စီမံခန့်ခွဲသူတွေနဲ့ ထပ်တူထပ်မျှ မဖြစ်ဘဲ အသင်းသားကောင်းတစ်ယောက် မဖြစ်နိုင်ပါဘူး။

ဒါပေမယ့် ကုမ္ပဏီထဲမှာ မင်းရဲ့ အပေါ်ရောက်နေတဲ့ လူဟာ မင်းထက် ပိုတော်တယ်လို့တော့ ပြောလို့ မရပါဘူး။ မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးက မင်းထက် အတွေ့အကြုံ

ပိုများချင် များမယ်။ ကုမ္ပဏီထဲမှာ နေလာတာ မင်းထက် သက်တမ်းကြာချင် ကြာမယ်။ မိသားစု အဆက်အသွယ်နဲ့ ရောက်လာတာလည်း ဖြစ်ချင် ဖြစ်မယ်။ ဒါပေမယ့် မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးဟာ တံကယ်ကို မင်းထက် တတ်တာလည်း ဖြစ်နိုင်တာပဲ။

သူတို့ကို သစ္စာရှိခြင်း

သစ္စာရှိတယ် ဆိုတာ အမျိုးမျိုး ခွဲလို့ ရတယ်။ မျက်စိမှိတ်ပြီး သစ္စာရှိတယ် ဆိုတာမျိုးကတော့ သဘောကျစရာ မဟုတ်ပါဘူး။ သစ္စာရှိတယ်ဆိုတာနဲ့ မာရ်နတ်ကို မိမိရဲ့ ဝိညာဉ် ရောင်းစားဖို့လည်း မဟုတ်ပါဘူး။ မင်းရဲ့ ကုမ္ပဏီနဲ့ မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးဟာ ကမ္ဘာကြီးကို ဖျက်ဆီးမယ့် သူတွေ မဟုတ်ပါဘူး။ တကယ်လို့ သူတို့ဟာ ဖျက်ဆီးတော့မယ် ဆိုရင်တော့ သူတို့အပေါ်ကို ဘာမှ သစ္စာရှိစရာ အကြောင်း မရှိပါဘူး။ ပိုပြီး အရေးကြီးတာက မင်းဟာ သူတို့အတွက် အလုပ်တောင် မလုပ်ထိုက်ဘူး။

ဒါကြောင့် ကုမ္ပဏီရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ဟာ အဓိပ္ပာယ် ရှိတယ်။ ကုမ္ပဏီရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်တွေက ချီးကျူးထိုက် တယ် ဆိုပါတော့။ တို့ ပြောနေတဲ့ သစ္စာစောင့်သိမှုမျိုးဟာ မင်းဟာ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ရှုထောင့်ဘက်ကပါ လက်ခံနိုင်တဲ့ မူဝါဒတွေကို အကောင်အထည် ဖော်ပေးဖို့ ဖြစ်တယ်။ မင်းရဲ့ ရာထူးနေရာဟာ ကုမ္ပဏီရဲ့ ဆုံးဖြတ် ချက်တွေ ချတဲ့အခါမှာ အရေးပါတဲ့ တာဝန်ရှိတဲ့ နေရာ

တစ်နေရာဖြစ်တယ် ဆိုပါစို့။ သေသေချာချာ စဉ်းစားပြီးမှ ဆုံးဖြတ်တဲ့ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် စဉ်းစားထားတဲ့ ဆုံးဖြတ် ချက်တွေဖြစ်အောင် အတတ်နိုင်ဆုံး ကြိုးစားအားထုတ်ရပါ လိမ့်မယ်။ ကိုယ့်ဌာန အကျိုးရှိဖို့ပဲ အကြံပေးတတ်တဲ့ ကျဉ်းမြောင်းတဲ့ အမှုဆောင်အရာရှိမျိုး မဖြစ်ပါစေနဲ့။ အဲသလို ဖြစ်လို့ရှိရင် မင်းပေးတဲ့ အကြံဉာဏ်တွေ မကောင်းဘူးဆိုတာ မကြာခင်မှာ သဘောပေါက်လာပါ လိမ့်မယ်။ မင်းဟာ အမြင်ကျဉ်းမြောင်းတယ်ဆိုတာ မကြာ ခင်မှာပဲ သဘောပေါက်လာပြီး မင်းဆီက အကြံဉာဏ်ကို ယူကြတော့မှာ မဟုတ်ပါဘူး။

မင်းဟာ ကုမ္ပဏီရဲ့ ကျယ်ပြန့်တဲ့ အကျိုးစီးပွား အတွက် အကြံပြုချက်တွေ တင်ပြမယ်ဆိုရင်တော့ မင်း ဆီက မကြာခဏ အကြံဉာဏ်တောင်းလိမ့်မယ်။ ဒီလို ပြောလို့ ကိုယ့်လူတွေအတွက် မလုပ်ဘဲ သူများအတွက်ပဲ တစ်ချိန်လုံး လုပ်နေရမယ်လို့ ဆိုလိုတာ မဟုတ်ဘူး။ အစစ အရာရာ အချိန်အဆမတဖို့ လိုတယ်။ အရေးကြီးတဲ့ ကိစ္စ က မင်းစီမံခန့်ခွဲမှု နယ်ပယ်ရဲ့ အထက်မှာရှိတဲ့ ဆုံးဖြတ် ချက်ချတဲ့ ကိစ္စတွေမှာ ပါဝင်ဖို့ ဖြစ်တယ်။

တစ်ခါတလေမှာ မင်းရဲ့ အကြံဉာဏ်နဲ့ ဆန့်ကျင်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက် ချတာမျိုး၊ မူဝါဒ ချတာမျိုးတွေလည်း ရှိလိမ့် မယ်။ အဲသလို အခါမျိုးမှာလည်း မင်းဟာ အဲဒီ ဆုံးဖြတ် ချက်၊ အဲဒီ မူဝါဒကို ထောက်ခံရလိမ့်မယ်။ အကောင် အထည်ဖော်ကောင်း ဖော်ရလိမ့်မယ်။ တကယ်လို့ ဘာ

ကြောင့် အဲသလို ဆုံးဖြတ်ချက် ချရတယ် ဆိုတာ မသိရင် မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးကို မေးပါ။ မူဝါဒ ချတုန်းက အရေးကြီးတဲ့ ဘယ်အချက်တွေကို ထည့်စဉ်းစားတယ် ဆိုတာ ဖော်ထုတ်ကြည့်ပါ။ အဲဒီ ဆုံးဖြတ်ချက်နဲ့ ပတ်သက်လို့ မင်း ဘာလုပ်နိုင်တယ်ဆိုတာကို စဉ်းစားပါ။

ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်ရဲ့ နောက်ကို မျက်စိ စုံမှိတ်ပြီး လိုက်တယ် ဆိုတာ ဒီခေတ်မှာ မရှိတော့ပါဘူး။ အဲသလို သစ္စာ စောင့်သိပုံမျိုးက စီးပွားပျက်ကပ် ဖြစ်နေတဲ့ အချိန်တုန်းက သစ္စာစောင့်သိပုံမျိုးပါ။ အဲဒီတုန်းက အလုပ်အကိုင်တွေကလည်း ရှားပါးတယ်။ အလုပ်ရထား တဲ့ သူတွေကလည်း အလုပ်ပြုတ်မှာကို သိပ်ကြောက်ကြ တယ်။ ဒါကြောင့် မျက်စိစုံမှိတ်ပြီး သစ္စာ ရှိခဲ့ကြတာ။ ကနေ့ခေတ်မှာ မင်းက အမိန့်တွေထုတ်၊ ဘယ်သူကမှ ပြန် လှန်မေးခွန်း ထုတ်မနေဘဲ နာခံမယ်လို့ မမျှော်လင့်နိုင် ဘူး။ စီးပွားပျက်ကပ် ဖြစ်တုန်းက နည်းလမ်းတွေ ဒီနေ့ ခေတ် အသုံးမဝင်တော့တာဟာလည်း ဝမ်းသာရမယ်။ မင်းရဲ့ မန်နေဂျာက အထက်ပုဂ္ဂိုလ်တွေကို မျက်စိစုံမှိတ် နာခံ၊ အထက်ပိုင်း စီမံခန့်ခွဲမှုနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ သတင်း တွေကို ထိပ်တန်း လျှို့ဝှက်ချက်လို သဘောထားပြီး ကာ ကွယ်စောင့်ရှောက်နေတဲ့ လူ၊ မင်းကို ရန်သူလို သဘော ထားနေတဲ့လူ ဖြစ်ကောင်း ဖြစ်နိုင်တယ်။ အဲဒီလို ဆိုရင် တော့ မင်းရဲ့ မေးခွန်းတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ အဖြေတွေ့

အောင် ကြိုးစားရာမှာ အများကြီး ပရိယာယ် ကြွယ်ဝဖို့ လိုလိမ့်မယ်။

တကယ်လို့ မူဝါဒ တစ်ခုဟာ အခြားဌာနတွေကိုပါ အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိတယ် ဆိုရင်တော့ အဲဒီ ဌာနတွေ ထဲက မင်းနဲ့ အဆင့်အတန်းတူ လူတွေဆီကနေပြီးတော့ နှိုက်ထုတ် မေးမြန်းနိုင်တယ်။ တကယ်လို့ တခြားဌာန တစ်ခုက မိတ်ဆွေတစ်ယောက်ရဲ့ အထက်လူကြီးက သူ ရတဲ့ သတင်းတွေကို အောက်လက်ငယ်သားတွေနဲ့ လွတ် လွတ်လပ်လပ် မျှဝေတယ်ဆိုရင် မင်းရဲ့ မိတ်ဆွေနဲ့ လက် ဖက်ရည်အတူသောက်ရင်း အဖြေထုတ်ယူနိုင်တယ်။

ကြောင်းကျိုးဆီလျော်မှုမရှိလှည့် အထက်လူကြီးများနှင့် ဆက်ဆံခြင်း

အထက်လူကြီး အကုန်လုံးဟာ နားလည်တတ်တယ်၊ ကူညီ တတ်တယ်လို့တော့ မျှော်လင့်လို့ မရဘူး။ မင်းရဲ့ လုပ်ငန်း ခွင့်မှာ တစ်ခါတလေကျရင် အလုပ်လုပ်ရတာ ခက်ရုံမက သူ့အနားတပ်ရတာနဲ့ကို စိတ်သက်သာစရာ မကောင်းတဲ့ လူမျိုးတွေနဲ့လည်း အလုပ်လုပ်ရနိုင်တယ်။ အဲသလို နေရာမျိုးကိုလည်း ရောက်နိုင်တယ်။ မင်း အထက် လူကြီး ဟာ အတတ်ပညာအားဖြင့် နည်းပညာအားဖြင့် တော်ပါရဲ့၊ တတ်ပါရဲ့။ ဒါပေမယ့် ကြောင်းကျိုး ဆင်ခြင်မှု မရှိဘူး။ ဒါကြောင့် သူ့အတွက် အလုပ် လုပ်ရတာ ခက်တယ် ဆို တာမျိုး ဖြစ်နိုင်တယ်။ ကံဆိုးတာ ကတော့ အရည်အချင်း

မရှိတဲ့ အထက်လူကြီးကိုပဲ ဖြစ်ဖြစ်၊ ကြောင်းကျိုးဆင်ခြင်မှု မရှိတဲ့ အထက်လူကြီးကိုပဲ ဖြစ်ဖြစ် မင်းအနေနဲ့ ထုတ် မပစ်နိုင်ဘူး။

အထက်လူကြီးနဲ့ ဆက်ဆံရ ခက်တာဟာ အ ကြောင်းတွေ အများကြီးကြောင့် ဖြစ်နိုင်တယ်။ သူက အသက် ၆၀လောက် ရှိနေပြီ ဘယ်မှ သွားလမ်းထွက်လမ်း မရှိတော့တဲ့ အလုပ်ထဲမှာ ချောင်ပိတ်မိနေတယ်လို့ ခံစား မိလို့လည်း ဖြစ်နိုင်တယ်။

သူ့လခက သိပ်ကောင်းတဲ့ အခါကျတော့ စောစော စီးစီး အလုပ်က မထွက်နိုင်ဘူး။ သူ လုပ်ချင်တဲ့ အလုပ်ကို မလုပ်နိုင်ဘူး ဆိုတာလည်း ဖြစ်နိုင်တယ်။ ထင်ရှားတဲ့ ပန်းချီဆရာ ပေါလ်ဂေါ်ဂင်လို အမှုဆောင်အရာရှိ တွေ ကတော့ နည်းနည်းပဲရှိတယ်။ ပန်းချီဆရာ ဂေါ်ဂင် က တော့ သူ့မိသားစုကို ပြင်သစ်မှာ ထားခဲ့ပြီး တဟိတီကျွန်း ကို သွားနေတယ်။ ဒါပေမယ့် အဲသလို လုပ်ပြန်ရင်လည်း တာဝန်မဲ့ရာ သိပ်ကျတယ်။ မန်နေဂျာတစ် ယောက်အနေ နဲ့ ပြောရင်တော့ မန်နေဂျာငယ် တစ်ယောက် အနေနဲ့ ဒီလို လုပ်ဖို့ မကောင်းပါဘူး။

တကယ်တော့ အမှုဆောင်အရာရှိ တစ်ယောက် အနေနဲ့ ချောင်ပိတ်မိနေတယ်လို့ ခံစားရရင်တောင်မှ မင်းအပေါ်မှာ မတော်မတရား မလုပ်သင့်ပါဘူး။

တချို့ အမှုဆောင်အရာရှိတွေကတော့ ရည်မှန်း ချက်ကို ရောက်အောင် သိပ်ပြီး မောင်းလွန်းတတ်တယ်။

သူတို့က ပြင်းထန်တဲ့ သူတွေ၊ တိုက်ခိုက်ချင်တဲ့ သူတွေ၊ တိုက်ပွဲဝင်ချင်တဲ့ သူတွေ ဖြစ်တတ်တယ်။ ဘာပဲဖြစ်ဖြစ်၊ ဘယ်နည်းနဲ့မဆို သူတို့ရဲ့ ရည်မှန်းချက် ဘယ်လောက် မြင့်မြင့်ရအောင် ယူမယ်ဆိုတဲ့ လူစားမျိုးတွေ ဖြစ်တယ်။ အဲဒီအခါကျတော့ သူတို့ဟာ ကျန်းမာရေး ညံ့ဖျင်းသွား တတ်ကြတယ်။ သက်တမ်းတွေ တိုသွားကြတယ်။ သူတို့နဲ့ ဆက်ဆံရတဲ့ လူတွေလည်း သည်းညည်းမခံနိုင်အောင် ဖြစ်ကုန်တယ်။ ကံကောင်းတာက ကုမ္ပဏီ တော်တော် များများက ဆက်ဆံရေးကောင်ကောင်းရှိဖို့ အရေးကြီး တယ်။ ဆက်ဆံရေး ကောင်းဖို့ဟာလည်း စီးပွားရေး ကိစ္စ တစ်ခုဖြစ်နိုင်တယ်ဆိုတာ နားလည်လာကြပြီ။ အသိဉာဏ် ပွင့်လင်းလာတဲ့ ကုမ္ပဏီတွေဟာ အမှုဆောင်အရာရှိတွေကို သင်တန်းတွေ၊ ဆွေးနွေးပွဲတွေ သွားတက်ခိုင်းတယ်။ လူ တွေနဲ့ ထိထိရောက်ရောက် ဘယ်လိုဆက်ဆံရမလဲ ဆိုတာ သွားပြီး လေ့လာခိုင်းတယ်။ လုပ်ငန်းခွင်မှာ တင်းကြပ်မှု တွေ၊ ဖိစီးမှုတွေ လျော့အောင် ကြိုးစားခိုင်းတယ်။ ကံဆိုး တာက စီးပွားရေး အခြေအနေ အကျဘက်ကို ရောက်လာ ရင် ကုမ္ပဏီ တော်တော်များများ လုပ်လေ့ရှိတာက ဒီ လူမှု ဆက်ဆံရေး ဌာနနဲ့ လူမှုဆက်ဆံရေး ကြိုးပမ်းမှုတွေကို လျော့ပစ်တတ်ကြတာ ဖြစ်တယ်။ ဒီလို လုပ်သား ဈေး ကွက်ထဲမှာ ဆိုရင် လူမှုဆက်ဆံရေး ကိစ္စတွေဟာ ဒီ အဖွဲ့ အစည်းကြီးအတွက် အရေးမကြီးပါဘူးလို့ ပြောလာ တတ်ကြတယ်။

လူတစ်ယောက်ရဲ့ အဓိက ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးက သိသိသာသာကြီး ပြောင်းလဲသွားမှာ မဟုတ်ဘူး။ အထက်က အမှုဆောင်အရာရှိက ဆက်ဆံရတာ ခက်လို့ရှိရင် ဆက်ဆံဖို့ ခက်တဲ့ လူတစ်ယောက်ကနေ ဆက်ဆံဖို့ ကောင်းတဲ့ လူတစ်ယောက် ဖြစ်ဖို့ဆိုတာဟာ သိပ် မဖြစ်နိုင်ဘူး။

အထက်က အမှုဆောင်အရာရှိတွေ အနေနဲ့ လူတွေကို မြက်ခြောက်လို သဘောထားပြီး တက်နင်းသွားမယ် ဆိုရင် အဖွဲ့အစည်းမှာ အများကြီး တာဝန်ရှိတယ်။ ဝန်ထမ်းတွေကို မြက်ခြောက်လို သဘောထားလို့ ဘယ်ဖြစ်မလဲ။ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်က ဒီအခြေအနေမျိုးတွေ၊ ဒီအပြုအမူတွေကို ခွင့်လွှတ်ထားသလား။ ဒါမှမဟုတ် ဘာတွေ ဖြစ်နေတယ်ဆိုတာကို မသိတာလား။ ဘာပဲဖြစ်ဖြစ် ဒီလို အခြေအနေမျိုး ဖြစ်ရတာကတော့ ဆိုးတာပဲ။ ဒီလို အခြေအနေမျိုးကို သိဖို့ဟာ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် တစ်ယောက်ရဲ့ ကိစ္စပဲ။

တို့ တွေ့ဖူးတဲ့ အမှုဆောင်အရာရှိ တစ်ယောက်ကတော့ ဆန့်ကျင်ဘက်တွေ အမြဲလုပ်တတ်လို့ ပဟေဠိတစ်ခုနဲ့ တူနေတယ်။ သူဟာ သူ့ရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို ဘာမှမသိတဲ့ သူတွေလို့ သဘောထားတယ်။ ဘာ အကောင်းဆုံးဆိုတာ သူပဲသိတယ်ဆိုပြီး အမြဲတမ်း ငြင်းချင်တယ်။ သူများက ဖြူရင် သူက မည်းတယ်။ သူများက မည်းရင် သူက ဖြူတယ်။ အားကုန်မောပန်းတဲ့ အထိ ငြင်းလေ့ ရှိ

တယ်။ အကဲဖြတ်တဲ့ အခါကျရင်လည်း ပြောင်းပြန်လုပ်ပြန်ရော။ လစာတိုးပေးဖို့ ထောက်ခံတဲ့အခါမှာ သူက မျှမျှတတ ရှိပြန်ရော။ တစ်ခါတလေကျရင် ရက်ရက်ရောရောတောင် လုပ်တတ်တယ်။ သူ့ရဲ့ မှားယွင်းတဲ့ အပြုအမူတွေ အတွက် အလျော်ပေးဖို့ ကြိုးစားနေတာနဲ့ တူပါရဲ့။ ဒါပေမယ့် သူတို့ရဲ့ အထက်လူကြီးတွေနဲ့ ဆက်ဆံတဲ့ အခါမှာတော့ ကောင်းမယ်ဆိုတာ အထူးပြောနေစရာ လိုမယ် မထင်ပါဘူး။

ဒီနေရာမှာ အဓိက မေးစရာက အဲသလို အဆင်မပြေတဲ့ အထက်လူကြီးနဲ့ အလုပ်လုပ်ရတယ်လို့ သဘောပေါက်လာတဲ့ အခါမှာ မင်း ဘာလုပ်သလဲ။ အဲဒီ အခြေအနေဟာ သည်းညည်း မခံနိုင်ဘူး။ ဘာမှ တိုးတက်စရာ အလားအလာ မရှိဘူးလို့ မင်း ထင်သလား။ အဲသလို ထင်ရင်တော့ တခြားနေရာက အလုပ်ကို ရှာဖို့ကောင်းတယ်။ တခြားနေရာဆိုတာက ဒီကုမ္ပဏီထဲက အခြားဌာနခွဲမှာ ဖြစ်ချင်ဖြစ်မယ်။ တခြား အဖွဲ့အစည်းမှာ ဖြစ်ချင် ဖြစ်မယ်။

ပထမဆုံး ဆုံးဖြတ်ရမှာက မင်းတုံ့ပြန်တာတွေဟာ သိပ် များလွန်းနေမလား။ မင်းကိုယ်မင်း အောက်က မေးခွန်းတွေ မေးကြည့်ပါ။

- (၁) မင်းအနေနဲ့ ဒီအလုပ်ကို တော်တော်တန်တန် စမ်းသပ်ကြည့်ပြီးပြီလား။ မှန်မှန် ကန်ကန်

အဓိပ္ပာယ် ရှိရှိ အကဲဖြတ်နိုင်ဖို့ အလုပ်ခွင်မှာ ရောက်နေတာ ကြာပြီလား။

- (၂) မင်းရဲ့ တုံ့ပြန်ပုံဟာ စိတ်လိုက်မာန်ပါ ဖြစ်နေသလား။
- (၃) မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးက မင်းရှေ့က လူကိုလည်း မင်းလိုပဲ ခပ်ဆိုးဆိုး ကိုင်တွယ်ဆက်ဆံတာပဲလား။
- (၄) ဆက်ဆံရေးညံ့ဖျင်းတာဟာ ယာယီကိစ္စလား။
- (၅) အဲသလို ဆက်ဆံရေးဆိုးအောင် မင်းကများလုပ်ခဲ့မိသေးသလား။
- (၆) အလုပ် ဈေးကွက်ထဲမှာ မင်းအနေနဲ့ အလားတူ အလုပ်မျိုးကို လွယ်လွယ်ကူကူများ ရှာနိုင်သလား။

တို့အနေနဲ့ နံပါတ် ၆ မေးခွန်းကို ပထမဆုံး ဝေဖန်ကြည့်ချင်တယ်။ တို့ရဲ့ အတွေ့အကြုံတွေနဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်အရဆိုရင် နောက်ထပ် အလုပ်သစ်တစ်ခု မရသေးဘဲနဲ့ အလုပ်ဟောင်း တစ်ခုက ထွက်သင့်တယ်လို့ မထင်ဘူး။ တကယ်လို့ မင်းရဲ့ လက်ရှိအလုပ်က မင်းရဲ့ ကျန်းမာရေးကို မထိခိုက်စေဘူး။ တရားမဝင်တာ၊ ဥပဒေနဲ့ မဆီလျော်တာ တစ်ခုကို မလုပ်ခိုင်းဘူး ဆိုရင်တော့ မင်း ထွက်ဖို့ မသင့်ဘူး။ အလုပ်တစ်ခုကို ထွက်ပြီးမှ အခြား အလုပ်တစ်ခုကို ရှာမယ်လို့ ဆုံးဖြတ်ပြီးရင် မင်းစိတ် အနှောင့်အယှက် ဖြစ်နေတာတွေဟာ သိပ်ပြီး စိတ်အနှောင့်

အယှက် မဖြစ်တော့ဘူး။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဒီတွေ့ကြုံနေရတဲ့ ပြဿနာတွေဟာ ခဏပဲ ကြုံရတော့မှာ မို့လို့ပဲ။

ကျန်တဲ့ မေးခွန်း ၅ခုနဲ့ ပတ်သက်လို့ တို့ရဲ့ ဝေဖန်ချက် တွေကတော့ အောက်ကအတိုင်းပဲ ဖြစ်တယ်။

(၁) မင်းအနေနဲ့ အခုလို အကဲဖြတ်ဖို့အတွက် အလုပ်ခွင်ထဲ ရောက်တာဟာ သိပ်မကြာသေးလို့ ဖြစ်နေနိုင်တယ်။ အလုပ်အသစ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ မင်း စိုးရိမ်မကင်း ဖြစ်တဲ့အတွက် တစ်နေ့တာ ကိစ္စတွေမှာ နေရထိုင်ရ သိပ်ကျပ်နေတာလည်း ဖြစ်နိုင်တယ်။ နေရထိုင်ရ ကျပ်ပြီး အမှားအယွင်းတွေ လုပ်မိနေတာလည်း ဖြစ်နိုင်တယ်။ အလုပ်သစ်တစ်ခုနဲ့ ပတ်သက်လို့ နေရထိုင်ရ ခက်နေတာဟာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဒဏ်ခတ်သလို ဖြစ်နေတယ်။ တို့ဟာ အလုပ်သစ်တစ်ခုမှာ ပထမ နှစ်ပတ်လောက် အတွင်း ညနေတိုင်း အိပ်ပြန်တဲ့အခါမှာ အမြဲတမ်း ခါးနာနေ တတ်တယ်။ အဲဒီ ခါးနာတာဟာ ကိုယ့်ရဲ့ စိုးရိမ်သောကတွေ ကြောင့်မို့ဖြစ်တာပဲ။ အဲဒီတော့ အလုပ်ခွင်မှာ မင်းကြာလာပြီး အတွေ့အကြုံများ ရလာရင် အခြေအနေ ပိုကောင်းလာနိုင်သလား ဆိုတာ မင်းကိုယ်မင်း ပြန်မေးကြည့်ပါ။

(၂) မင်းတုန့်ပြန်တာဟာ သင့်တော်ရဲ့လား။ ဒါမှမဟုတ် အလုပ်သစ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ စိတ်လှုပ်ရှားမှုတွေ၊ သောကတွေ ကြောင့်မို့လို့ ဖြစ်တာလား။ ကိုယ်ရေး ကိုယ်

တာ ကိစ္စကြောင့်လား။ တခြားလူကျတော့ ဘာဖြစ်လို့ မဖြစ်တာလဲ။

(၃) ဒီမေးခွန်းကတော့ ဖြေဖို့ သိပ်မခက်ပါဘူး။ တခြား မန်နေဂျာတွေလည်းပဲ မင်းရှေ့က လူကို ဘယ်လို ဆက်ဆံခံရတယ် ဆိုတာ သိကြပါလိမ့်မယ်။ ဌာနတွင်းကပဲ မင်းတက်လာတာ ဆိုရင်တော့ မင်းအနေနဲ့ သိပြီးသား နေမှာပါ။ ဆက်ဆံရခက်တဲ့ အထက်လူကြီးတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ဘယ်လို ဆက်ဆံရတယ်ဆိုတာ သိတဲ့ လူတွေ အများကြီး ရှိပါတယ်။ မင်းရှေ့က လူက လောလောဆယ် ရှိနေသေးတယ် ဆိုရင်တော့ ဘာကြောင့်မို့လို့ ဖြစ်တယ် ဆိုတာ မင်းချက်ချင်း သဘောပေါက်မှာပါ။ ဒါပေမယ့် မင်းဟာ ဒါမှ မဟုတ် မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးဟာ ကုမ္ပဏီအတွက် လူသစ် ဖြစ်နေရင်တော့ ဒီကိစ္စကို သိရှိဖို့ မလွယ်ဘူး။

(၄) ဒီမေးခွန်းကိုလည်း မင်းရှေ့ကလူ ဘယ်လို ဆက်ဆံခံရသလဲ အပေါ် မူတည်ပြီး ဖြေဆိုနိုင်တယ်။ ပထမ နှစ်ပတ်၊ သုံးပတ်လောက်မှာ ဆက်ဆံရ ခက်နေတာ ဖြစ်ချင်ဖြစ်မယ်။ အဲဒီ နှစ်ပတ် သုံးပတ်ကျော်လာမှ အထက်လူကြီးနဲ့ မန်နေဂျာသစ် တစ်ယောက်နဲ့ ပုံမှန် ဆက်ဆံရေးမျိုးမှာ သွားပြီး အခြေကျ နေနိုင်တယ်။ ကံဆိုးတာက တချို့ အထက်လူကြီးတွေဟာ မန်နေဂျာသစ် တစ်ယောက်ကို တွေ့တွေ့ချင်း စမ်းသပ်ကြည့်တတ်ကြတယ်။ အဲသလို လုပ်တာဟာ ကောင်းတဲ့ အလေ့အထ

တော့ မဟုတ်ဘူး။ ရောက်ရောက်ချင်း တွန်းမောင်းပစ်ပြီး အမိန့် နာခံတတ်မှု ရှိ မရှိ စမ်းသပ်တာဟာ အသက်ကို ခြိမ်းခြောက် နေတဲ့ကိစ္စမျိုးတွေမှာ ဆိုရင် တော်ပါသေးရဲ့။ ဒါပေမယ့် ရုံးတစ်ရုံး အတွက်တော့ မသင့်တော်ဘူး။ မင်းရှေ့ကလူ လေးယောက်၊ ငါးယောက်ဟာ အချိန်တို အတွင်းမှာ နေရာပြောင်းဖို့ တောင်းခံ လျှောက်ထားခဲ့ကြဘူးတယ် ဆိုရင်ကတော့ အဲဒီအကြောင်းကို မင်းဘာဖြစ်လို့ မသိသလဲ ဆိုတာ စဉ်းစားစရာပဲ။

(၅) တကယ်လို့ မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးက ရှေ့ကလူတွေကို ဆက်ဆံရာမှာ လအနည်းငယ်အတွင်း ထွက်သွားအောင် လုပ်ခဲ့တယ် ဆိုရင်တော့ ဒါဟာ မင်းအပြစ် မဟုတ်ဘူး။ တကယ်လို့ အထက်လူကြီးက ရှေ့ကလူနဲ့ ဆက်ဆံရေး မကောင်းဘူးဆိုရင် အခု ပြဿနာက ဘာဖြစ်တာလဲ။ မင်းရဲ့ ကျွမ်းကျင်မှု နည်းလို့လား။ ဒီအလုပ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ ပညာဗဟုသုတ မပြည့်စုံလို့လား။ လက်ရှိ ရာထူး အကြောင်းကို သေသေချာချာ လေ့လာဖို့ အချိန်အတန်အသင့် ရခွင့်ရှိတယ်။ အဲသလို အချိန် ရပြီးရင် အလုပ်ခွင်မှာ မြဲဖို့ အခွင့်အရေးလည်း ရှိတယ်။

မင်းအနေနဲ့ ဘာမျှ မလုပ်မိဘူးလို့ သုံးသပ်မိရင် ဘာလုပ်မလဲ ဆိုတာ ဆုံးဖြတ်ပေးတော့။ တချို့ ကုမ္ပဏီတွေမှာတော့ သူ့ဘာသာသူ မဖြေရှင်းနိုင်တဲ့ ပြဿနာတွေကို ဝန်ထမ်းရေးရာ ဌာနကို သွားပြီးတော့ ဖြေရှင်းခိုင်းတဲ့ အခွင့်အလမ်းတွေ ရှိကြတယ်။ မူဝါဒတွေ ချထားတယ်။

မန်နေဂျာသစ် တစ်ယောက် အနေနဲ့ ဒီခြေလှမ်းကို မြန်
 မြန် လှမ်းလိမ့်မယ်လို့ မထင်ဘူး။ ဒါ ပေမယ့် မင်းအနေနဲ့
 အခြေအနေနဲ့ ပတ်သက်လို့ တတ်နိုင်သလောက်
 အကောင်းဆုံး ဆောင်ရွက်ပြီးပြီ။ အကူအညီ ရကိုရမှ
 ဖြစ်မယ် ဆိုရင်ကတော့ ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနကို သွားပြီး
 စုံစမ်းမေးမြန်းတာဟာ အကောင်းဆုံး ဖြစ်တယ်။

အပိုင်း ၂

ပန်းခင်းသောလမ်း၏အဆုံး

အခန်း ၈

ဝန်ထမ်းများ ပြောင်းလဲခြင်း

တချို့ စိတ်ပညာရှင်တွေ ပြောကြတာကတော့ လူတွေကို ပြောင်းလဲနိုင်တဲ့ တစ်ခုတည်းသော နည်းဟာ စိတ်ရောဂါ ရရင်ရ၊ ကိုးကွယ်တဲ့ ဘာသာတရား ပြောင်းရင်ပြောင်း၊ ဒါမှမဟုတ် ဦးနှောက်ကို ခွဲစိတ်ကုသတာပဲလို့ ပြောကြတယ်။ အဲဒီအဆို မှန်တယ်၊ မမှန်တယ် မပြောတတ်ဘူး။ ဒါပေမယ့် တို့တစ်တွေအနေနဲ့ လူတစ်ယောက်ရဲ့ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး ပြောင်းလဲမှာပဲလို့ မျှော်လင့်ရင် အခက်အခဲတွေ့ရမယ် ဆိုတာကိုတော့ ညွှန်ပြနေတယ်။ အရက်စွဲနေတဲ့ လူတစ်ယောက်ကို လက်ထပ်တဲ့ မိန်းမ တစ်ယောက်နဲ့ တူနေမှာပေါ့။ သူမရဲ့ တာဝန်က အရက်စွဲတာကို ပြတ်အောင် လုပ်နိုင်မယ်လို့ ထင်ထားတယ်။ သူမအနေနဲ့ တော်တော် ကြိုးစားပမ်းစား ကြိုးစားမယ်၊ စိတ်

ရောဂါ ရလောက်အောင် ကြိုးစားအားထုတ်မယ် ဆိုရင် ကတော့ သူ့ကို ပြောင်းလဲနိုင်ကောင်း ပြောင်းလဲနိုင် ပါ လိမ့်မယ်။

အခြေခံ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးတွေကတော့ မပြောင်း လဲတတ်ဘူး။ ပစ်စလက်ခတ် နေတတ်တဲ့ အလုပ်သမား တစ်ယောက်ကို ဇီဝကြောင့်တဲ့ လူဖြစ်အောင် လုပ်ဖို့ ဆို ရင် ဘယ်လိုမှ ဖြစ်နိုင်တဲ့ ကိစ္စ မဟုတ်ဘူး။ အသေးအဖွဲ အပြုအမူတွေကိုတော့ မင်းအနေနဲ့ ပြောင်းလဲပစ် နိုင် မယ်။ အလုပ်နဲ့ကိုက်အောင် သူတို့ရဲ့ လှုပ်ရှားမှုတွေကို ပြင်ကောင်း ပြင်နိုင်မယ်။ ဒါပေမယ့် သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ရည် ကိုယ်သွေးတွေ အမြဲတမ်း ပြောင်းလဲအောင် ကတော့ ဘာ မှ မတတ်နိုင်ဘူး။

နေရာချထားခြင်း

လူတွေကိုပြောင်းလဲပစ်ဖို့ ကြိုးစားမယ့်အစား သူတို့ရဲ့ အရည်အချင်းတွေနဲ့ ကိုက်ညီတဲ့ အလုပ်တွေ၊ သူတို့ နိုင် နိုင်နင်းနင်း လုပ်နိုင်တဲ့ နေရာတွေမှာ နေရာချဖို့ကောင်း တယ်။ တကယ်လို့ ကိစ္စတစ်ခုဟာ အစစအရာရာ အ သေးစိတ် ပြည့်စုံမှန်ကန်ဖို့ လိုတယ်ဆိုရင် အဲဒီနေရာကို အသေးစိတ် မှန်းတတ်တဲ့သူကို ထည့်မနေနဲ့။ အသေးစိတ် ဝါသနာ မပါတဲ့ သူ့ကိုထည့်ပြီး ကျေနပ်လောက်တဲ့ စွမ်း ဆောင်မှုတွေများ ဖြစ်လာမလားလို့ မျှော်လင့်မနေနဲ့။

အသေးစိတ်တွေ လုပ်ရတာ ပျော်တတ်တဲ့ လူမျိုးကို နေရာ ချပေးလိုက်တာ အကောင်းဆုံးပဲ။

ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကို နေရာချပေးဖို့အတွက် ရိုးရိုး ရှင်းရှင်း ထိထိရောက်ရောက်ရှိတဲ့ နည်းတွေ အများကြီး ရှိတာပဲ။ သူ့ရဲ့ စွမ်းအားနဲ့ ကိုက်ညီတဲ့ အလုပ်တစ်ခုကို ပြောင်းရွှေ့ပေးနိုင်တယ်။ အများအားဖြင့် လူတွေဟာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုထဲမှာ တစ်ယောက်ရဲ့ ရာထူးကို တစ် ယောက်က ဆက်ခံတဲ့စနစ်နဲ့ ပြောင်းရွှေ့တတ်ကြတယ်။ အဲဒီလို ပြောင်းရွှေ့လိုက်တဲ့အတွက် မန်နေဂျာ တွေဟာ သူတို့ လက်အောက်ငယ်သားတွေ သက်သောင့် သက်သာ မနေနိုင်အောင် ဖြစ်သွားတယ် ဆိုတာကို စဉ်း စားမိပုံ မရဘူး။ အများအားဖြင့် အရေးကြီးတဲ့ အလုပ်တွေ လုပ်လာရလေ၊ အလုပ်ဟာ ကျယ်ပြန့်လာလေ ဖြစ်တယ်။ အသေးစိတ်ကို ဝါသနာပါတဲ့ သူတွေ၊ ဝစ္စန္ဒစ်လုံးပေါက် ပါရဲ့လား၊ အောက်ကမြစ် ပါရဲ့လားလို့ လိုက်ကြည့်တတ် တဲ့ လူတွေဟာ အဲသလို အသေးစိတ် အလုပ်မျိုးကို မလုပ် ရလို့ရှိရင် နေရထိုင်ရ ခက်နေတတ်ကြတယ်။ အဲသလို အသေးအဖွဲ့ အလုပ်ကလေးတွေကို ကြိုက်တတ်တဲ့သူ ရှိ တာလည်း ကံကောင်းတယ်။ အလုပ်ကြီး အကိုင်ကြီး လုပ် ချင်တဲ့ သူတွေရဲ့ ကျန်ရစ်တဲ့ ကိစ္စတွေကို သူတို့က လက် စသပ် ကြလိမ့်မယ်။ စိတ်ပညာရှင် တစ်ယောက်ရဲ့ စကား ကို ပြန်ပြီး ကိုးကားပြောရရင်တော့ 'စိတ်ဓာတ် ပြင်းထန်တဲ့ လူတစ်ယောက်ကို ပြုစမ်းပါ။ အဲသလိုပြုရင် ငါကလည်း

သူ့နောက်ကလိုက်ပြီး အရှုပ်အထွေးတွေ ရှင်းလင်းနိုင်တဲ့ လူတစ်ယောက်ကို ပြမယ်' လို့ ပြောဖူးပါတယ်။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအနေနဲ့ကတော့ အဲသလို ကိုယ် ရည် ကိုယ်သွေး နှစ်ခုစလုံးလိုအပ်တာပဲ။ မင်းရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေ အားလုံးဟာ သူတို့ အလုပ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ အစစအရာရာ ကိုင်တွယ်နိုင်မယ်လို့ မမျှော်လင့်ပါနဲ့။ သူတို့ မကြိုက်တဲ့ အလုပ်တွေထက် သူတို့ ကြိုက်တဲ့ အလုပ်တွေကို ကောင်းကောင်း လုပ်နိုင်လိမ့်မယ်။ တို့ အနေနဲ့ကတော့ ကိုယ်မလုပ်ချင်တဲ့ အလုပ်တွေကို အရင်လုပ်တယ်။ အဲဒီ အလုပ်တွေကို ဖယ်ပြီးတဲ့အခါ တစ်နေ့တာ ကျန်တဲ့ အချိန်တွေကို တို့လုပ်ချင်တဲ့ အလုပ်တွေ လုပ်ပြီးတော့ အေးအေးဆေးဆေး နေနိုင်တယ်။

အလုပ်လုပ်တဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်မှာရှိတဲ့ ပြဿနာ တော်တော်များများဟာ အလုပ်အပေါ်မှာဖြစ်ဖြစ်၊ အလုပ်လုပ်တဲ့သူ တစ်ယောက်နဲ့ တစ်ယောက်အပေါ်မှာ ဖြစ်ဖြစ် ထားတဲ့ လူတွေရဲ့ သဘောထားနဲ့ ဆက်စပ်သလား။ တို့ရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေဟာ သူတို့ ဘယ်လိုဖြစ်သင့်တယ်လို့ တို့တစ်တွေ မြင်ထားတဲ့ စိတ်ကူးတွေအတိုင်း ဖြစ်လာအောင် အဆုံးအစမရှိ အချိန်တွေ အကုန်ခံပြီး ကြိုးစားတတ်ကြတယ်။ ဒီလို ကြိုးစားတာဟာ အချည်းအနီးပဲ။ တို့တစ်တွေအနေနဲ့ သူတို့ရဲ့ ပါရမီတွေ၊ သူတို့ရဲ့ အကြိုက်နဲ့ ကိုက်ညီတဲ့ အလုပ်တွေကို ပေးဖို့သာ ကြိုးစားသင့်တယ်။ တို့တစ်တွေ ရာထူးတက်ချင်တာနဲ့ လူတိုင်းကို ရာထူးတက်

ချင်တယ်လို့ ပြောလို့မရဘူး။ စီးပွားရေးလောက ပတ်ဝန်းကျင်ထဲမှာ ရာထူးတက်ချင်တယ်၊ အထက်လူကြီးဖြစ်ချင်တယ်လို့ ယူဆနေကြတယ်။

ဒီလို ယူဆတာဟာ မမှန်ဘူး။ လူ အတော်များများဟာ သူ့အလုပ်သူ လုပ်ချင်ရုံသက်သက်ပဲ။ သူတို့ကိုယ် သူတို့က လွဲပြီး တခြားသူတွေအတွက် တာဝန်မခံချင်ကြဘူး။ အလုပ်ခွင်က ထွက်သွားတယ်ဆိုရင် သူတို့က အလုပ်ကို မေ့ပစ်လိုက်ချင်တတ်ကြတယ်။ တခြားအရာတွေကနေပြီး သူတို့လိုချင်တဲ့ ဆုလာဘ်တွေ၊ စိန်ခေါ်မှုတွေ ရနေကြတယ်။ လူ အတော်များများဟာ အလုပ်ထက် မိသားစုကို ဦးစားပေးတယ်။ အလုပ်ထက် ကျန်းမာရေးကို ဦးစားပေးတယ်။ အလုပ်ထက် စိတ်ချမ်းသာဖို့ကို ဦးစားပေးတယ်။ အလုပ်ထက် ဝါသနာတွေ၊ အပန်းဖြေ အနားယူတာတွေကို ဦးစားပေးတတ်ကြတယ်။ သူတို့ဟာ အလုပ်ခွင်မှာ ကြိုးစားပမ်းစား စိတ်ကျေနပ်အောင် လုပ်ကြတယ်။ ဒါပေမယ့် ဒီထက်ပိုပြီး တာဝန်တွေအကြောင်း၊ အထက်ကို လှမ်းဖို့ အခွင့်အလမ်းတွေအကြောင်းပြောရင် သူတို့ စိတ်မဝင်စားကြတော့ဘူး။

သဘာဝနောက်လိုက်များ

တို့တစ်တွေဟာ ရာထူးတက်ချင်တယ်ဆိုပြီး ပြောပြောနေတဲ့သူတွေ တွေ့တွေ့နေရတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲ ဆိုတော့ အမေရိကန်နိုင်ငံမှာဆိုရင် မသိစိတ်ထဲမှာကိုက ရာထူး

တက်ချင်တယ် ဆိုတဲ့ စိတ်တွေက စွဲလမ်းနေကြတယ်။ ရာထူးမတက်ချင်ပါဘူးလို့ ဝန်ခံရမှာကိုပဲ အမေရိကန် မဆန်ဘူးလို့ ထင်နေကြတယ်။ ဒါကြောင့် အခြေအနေ အချိန်အခါကိုကြည့်ပြီး ပြောတတ်ကြ၊ ခေါင်းညိတ် တတ် ကြတယ်။ ဒါပေမယ့် သူတို့ရဲ့ နှလုံးသားထဲမှာတော့ ရာထူး မတက်ချင်ဘူးဆိုပြီး တိတ်တိတ်ကလေး ဖြစ်နေတတ်ကြ တယ်။ သူတို့ဟာ တာဝန်တွေပိုပြီး မလိုချင်ကြဘူး။ အဲဒီ လို တာဝန်မယူချင်တာကိုလည်း အမှတ်တမဲ့နဲ့ ပြတတ် ကြပါတယ်။ အဲဒီ သဲလွန်စတွေကို မင်းအနေနဲ့ ဂရုစိုက်ပြီး ကြည့်ဖို့လိုတယ်။ သူတို့ဟာ တွဲဖက်လုပ်ရမယ့် အလုပ်မျိုး ကို ရှောင်ရှားတတ်ကြတယ်။ တွဲဖက်ပြီး လုပ်ရရင်လည်း ကိစ္စအတော်များများ ပြီးအောင် ကိုယ်တိုင်လုပ်တတ်ကြ တယ်။ ဒါမှ သေသေချာချာ မှန်မှန်ကန်ကန် ပြီးမယ်လို့ သူတို့က ယူဆကြတယ်။ ဒါမှမဟုတ် သူတို့က အေးအေး ဆေးဆေးနေပြီး တခြားလူကို ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းလောက် လုပ်ခိုင်းတတ်ကြတယ်။

အုပ်စုလိုက် အစည်းအဝေးတွေမှာ အဲဒီလို လူတွေ ဟာ အကြံဉာဏ်တွေ ပေးခဲ့လှတယ်။ အကြံဉာဏ် ပေးပါ လို့ ဆိုရင် နည်းနည်းလောက်ပဲ ပြောတတ်ကြတယ်။ အဲဒီ ပြောတဲ့ နည်းနည်းဟာလည်း ဘာမှ အနှစ်သာရ မပါဘူး။ သူတို့ တာဝန်ယူမယ့် ကိစ္စ လုံးဝမပါဘူး။ ဘယ်တော့မျှ ခေါင်းကို ရဲရဲပြု မထွက်ရဲဘူး။ ခေါင်းနည်းနည်းလေး ပြု ထွက်တာနဲ့ တစ်ယောက်ယောက်က သူတို့ကို ခေါင်းဖြတ်

ပစ်မယ်လို့ ထင်နေကြတယ်။ အဲသလို ခေါင်းဖြတ်ခံရရင် နာမယ်။ ဒီလူတွေဟာ အနာခံချင်တဲ့ လူတွေ မဟုတ်ဘူး။ သူတို့ဟာ အမိမြေရဲ့ သားကောင်းတွေတော့ မှန်တယ်။ ဒါပေမယ့် အမေရိကန် စက်မှုလုပ်ငန်းတွေဟာ သူတို့လို လူတွေ မရှိရင်လည်း ရပ်သွားမှာပဲ။ တကယ်လို့သာ လူတိုင်းက အမှုဆောင်အရာရှိ ရာထူးကို လိုချင်နေကြရင် အခြေအနေက ဒီထက် ပိုပြီး ပြိုင်ဆိုင်မှုတွေ များလာမယ်။ မင်းနဲ့ တို့တစ်တွေဟာလည်း အဲဒီရာထူးကို ဘယ်တော့မှ ရမှာ မဟုတ်ဘူး။ အဲဒီတော့ တို့တစ်တွေရဲ့ အလုပ်တွေကို လူတိုင်းက မလိုချင်ကြတဲ့အတွက် ညတိုင်းညတိုင်း တို့ရဲ့ နက္ခတ်တာရာတွေကို ကျေးဇူးတင်ဖို့ ကောင်းတယ်။ ထိထိ ရောက်ရောက် ဖြစ်ဖို့ဆိုရင် ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက် အနေနဲ့ လူတွေကို ဦးဆောင်ရမယ်။ တို့ အခု ပြောခဲ့တဲ့ လူတွေကတော့ နောက်လိုက်ကောင်းတွေ ဖြစ်တယ်။

နောက်ဆုံးနည်း = ဖြုတ်ပစ်ခြင်း၊ ပြောင်းရွှေ့ခြင်း

ဝန်ထမ်းတွေကို နေရာချနိုင်တဲ့ တခြားနည်းကတော့ သူတို့ ကို အစားထိုးခြင်း ဖြစ်တယ်။ ဒီလို လုပ်တာမှာ သူတို့ကို လုံးဝဖြုတ်ပစ်တာ၊ ကုမ္ပဏီတွေထဲက တခြားနေရာ တွေကို ပြောင်းရွှေ့ပစ်တာတွေ ဖြစ်နိုင်တယ်။ ဘယ်လို လုပ်မယ် ဆိုတဲ့ လုပ်ထုံး လုပ်နည်းတွေကို လုပ်ထားရမယ်။ ရုံးကြီး တွေမှာတော့ မန်နေဂျာတွေဟာ သူတို့ဌာနထဲမှာ ဒုက္ခပေး နေတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို တခြားဌာနတွေကို ရာထူး တိုးပေး

တဲ့ နည်းနဲ့ ပို့ပစ်တတ်ကြတယ်။ တခြားဌာနက မန်နေဂျာက ရာထူးတိုးခံရမယ့်လူ လောလောဆယ် ဘယ်လို နေသလဲလို့ မေးလို့ရှိရင် ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း မဖြေတတ်ကြဘူး။ ဒီကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်လို့ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ပြောတာ အကောင်းဆုံးပဲလို့ တို့ထင်တယ်။ တစ်နေ့ကျရင် တခြားဌာနတွေက မင်းဌာနအတွက် အသုံးကျတဲ့ လူတွေကို တွေ့ကောင်း တွေ့မယ်။ အဲဒီလူတွေကို လိုချင်ပါတယ်လို့ တောင်းလို့ ရှိရင် သူ့အထက်အရာရှိက ငြင်းပယ်ကောင်း ငြင်းပယ်နေမယ်။ အဲဒီတော့ အစကတည်းက ရှင်းရှင်းလင်းလင်း လုပ်ထားတာ အကောင်းဆုံးပဲ။ ကိုယ့်ဆီက လူညံ့ကိုလည်း သူ့ဆီ မပို့နဲ့။

တို့လည်း တစ်ခါက အဲဒီလို ဖြစ်ဖူးတယ်။ ဝန်ထမ်းရေးရာ ဌာနရဲ့ မှတ်ချက်တွေကို ကြည့်ပြီးတော့ တို့ဌာနခွဲက နေရာတစ်ခုကို ဖြည့်မလို့ ဆောင်ရွက်နေကြတဲ့ အခါမှာ လူသုံးယောက် ထွက်လာတယ်။ ထုံးစံအတိုင်း ဒီလူသုံးယောက်ရဲ့ ကြီးကြပ်ရေးမှူးတွေကို ခေါ်ပြီး တစ်ယောက်ကို ရွေးထုတ်ခိုင်းတယ်။ အဲဒီ တစ်ယောက်ကို တို့ဌာနမှာ ရာထူးတိုးပေးလိုက်တယ်။ အဲဒီကတည်းက ဒုက္ခ ရောက်တော့တာပဲ။ ခဏလေး ခိုင်းပြီး သူ့ကို ထုတ်ပစ်လိုက်ရတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လည်း ဆိုတော့ သူနဲ့ ဒီအလုပ်က မသင့်တော်ဘူး ဖြစ်နေတယ်။ အစတုန်းက ထောက်ခံ အကြံပြုတဲ့သူတွေကို မေးကြည့်ပြီး ဖြေရှင်းချက် တောင်းတယ်။ တို့ရတဲ့ အဖြေကတော့ 'လက်ရှိအလုပ်မှာ ဒီဝန်ထမ်းဟာ

ကျေနပ်လောက်စရာ မရှိပါဘူး။ ဒါပေမယ့် သူ့ကိုများတခြား အခွင့်အလမ်းပေးရင် ကောင်းလာမလားလို့ ထင်လို့ ပို့လိုက်တာ' လို့ ပြောတယ်။ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း မပြောဘဲ သူတို့ဟာ ညစ်တီးညစ်ပတ်တွေ လုပ်လွတ်လိုက်ကြတာ ဖြစ်တယ်။

အဲဒီအခါကျတော့ ကလဲ့စားချေတဲ့နည်းနဲ့ တုံ့ပြန်တတ်ကြတယ်။ အကောင်းဆုံးနည်းကတော့ ဘယ်သူကမျှ ဒီလို ကိစ္စမျိုးကို စ မလုပ်တာပဲ။ ကုမ္ပဏီတစ်ခု အတွင်းမှာ အပြန်အလှန် ကလဲ့စားချေတယ်ဆိုတာ ဘယ်သူ့ကိုမျှ အကျိုး မဖြစ်စေဘူး။

ပြန်လည် ထူထောင်ခြင်း

တကယ်လို့သာ သက်ဆိုင်သူ အားလုံးကို စောစောစီးစီး ကတည်းက ပြည့်ပြည့်စုံစုံပြောပြီး အလုပ်မဖြစ်တဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကို ပြန်လည်ထူထောင်ဖို့ ကြိုးစားရင်တော့ ဘာမျှ မှားယွင်းလိမ့်မယ် မဟုတ်ဘူး။ တို့ ခံလိုက်ရတဲ့ ကိစ္စမှာတော့ တကယ်လို့သာ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် မန်နေဂျာတွေက တို့နဲ့အတူထိုင်ပြီး အဲဒီလူဟာ လောလောဆယ်မှာတော့ အလုပ် ကောင်းကောင်း မလုပ်ဘူး။ ဒါပေမယ့် သူ့ကို နောက်ထပ် အခွင့်အလမ်း တစ်ခုပေးချင်သေးတယ်လို့ ခိုင်ခိုင်လုံလုံ ပြောပြလို့ရှိရင် တို့က ဒီလူကို ယူမှာပေါ့။ အခုလို စမ်းသပ်ကြည့်ရင်းနဲ့ အောင်မြင်ခဲ့တဲ့ သာဓကတွေလည်း အများကြီးရှိတယ်။ အလုပ်နဲ့

အလုပ်သမားနဲ့ ကောင်းကောင်း မကိုက်ညီပေမယ့် အလုပ် သမားမှာ ပါရမီ အစွမ်းအစရှိရင် သူ့ရဲ့ ပါရမီ အစွမ်းအစ ကို အသုံးချနိုင်တဲ့ တခြားနေရာကို ရွှေ့ပေးလိုက်တဲ့ အ တွက် အလုပ်ကောင်းကောင်း မလုပ်တဲ့ ဝန်ထမ်းဟာ အ လုပ်ကောင်းကောင်းလုပ်တဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက် ဖြစ်လာ နိုင်တယ်။

ဒါပေမယ့် မင်းဟာ မင်းရဲ့ ပြဿနာတွေကို မင်းရဲ့ ဌာနထဲမှာပဲ ဖြေရှင်းနိုင်ပြီး တခြားဌာနတွေကို ပို့ပြီး မပစ် နိုင်ရင် ပို့ပြီးတော့ ထိရောက်မှုရှိတဲ့ ခေါင်းဆောင် တစ် ယောက် ဖြစ်မယ်။ ကုမ္ပဏီတွေဟာ အလုပ်သမား တစ် ယောက်ကို ခန့်တော့မယ်ဆိုရင် ဆန်းစစ်တဲ့နည်းတွေ အ များကြီးကို သုံးကြတယ်။ ဘယ်အလုပ်ဟာ သူတို့ အတွက် ကိုက်ညီသလား၊ မကိုက်ညီသလားကို ကြည့်ကြတယ်။ ဒါမှမဟုတ်လည်း အနည်းဆုံး ဝန်ထမ်း တစ်ယောက်ရဲ့ ကြိုက်နှစ်သက်မှုကို ဦးစားပေးပြီး အဲဒီနေရာတွေမှာ ခန့် ထားတတ်ကြတယ်။ နည်းတွေကတော့ အများကြီးပါပဲ။ ငါးမိနစ်လောက် စမ်းသပ်ကြည့်တဲ့ နည်းအစ သုံးနာရီ လောက် စိတ်ပညာရှုထောင့်က အကဲဖြတ်တဲ့ နည်းတွေ အဆုံး ရှိပါတယ်။ ဒီနည်းတွေဟာ မင်းရဲ့ ကုမ္ပဏီမှာ ရှိပြီး သား ဖြစ်မှာပါ။ မရှိသေးရင်လည်း စဉ်းစားဖို့ သင့်တယ်။ တို့ပြောတဲ့ အချက်ကို ပြန်ပြီး စရမယ် ဆိုရင် မင်းအနေနဲ့ အလုပ်သမား တစ်ယောက်ကို အောင်မြင်ဖို့ အလား အလာ အကောင်းဆုံးနေရာမှာ နေရာချထားခြင်း အားဖြင့်

အကျိုးကျေးဇူးတွေ ရှိနိုင်တယ်ဆိုတာ ကောင်းကောင်း သဘောပေါက်ရမယ်။ သူတို့ ကောင်းကောင်း မလုပ်နိုင်တဲ့ နေရာကနေပြီးတော့ သူတို့နဲ့ ကိုက်ညီတဲ့ အလုပ်ကို ရွှေ့ဖို့ဟာ ပိုပြီးတော့ လွယ်ပါတယ်။ သူတို့နဲ့ မကိုက်ညီတဲ့ အလုပ်ထဲ ထည့်ပြီးမှ သူတို့ကို ပညာပေးဖို့ ကြိုးစားတာက ခက်ပါတယ်။ အဲဒီနည်းတွေဟာ အလုပ် မဖြစ်ပါဘူး။ စိတ်ပညာရှင် တော်တော်များများကတော့ တို့တစ်တွေရဲ့ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးတွေဟာ ၁၆နှစ် နောက်ပိုင်းမှာ ကြီးကြီးကျယ်ကျယ် ပြောင်းလဲစရာ မရှိဘူးလို့ ထင်ကြ တယ်။

နက်ရှိုင်းသော ကိုယ်ရေးကိုယ်တာပြဿနာများ

တချို့ လက်အောက်ငယ်သားတွေမှာ ကိုယ်ရေး ကိုယ်တာ ပြဿနာတွေ ရှိတဲ့အတွက် အလုပ်ကို မှန်မှန် မလာနိုင် တာ၊ သူတို့ရဲ့ လုပ်ပုံကိုင်ပုံ ညံ့ဖျင်းတာတွေ ဖြစ်တတ် တယ်။ အရက်၊ မူးယစ်ဆေးဝါးစွဲတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တွေ မိသားစုနဲ့ ပတ်သက်လို့ အခက်အခဲရှိတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တွေဟာ မင်းရဲ့ စီမံ ခန့်ခွဲမှု တာဝန်တွေကို မထိခိုက်ဘူးလို့ ဘယ်ပြောနိုင် မလဲ။ အဲဒီလို မိသားစု ပြဿနာ၊ မိသားစု အခက်အခဲ ကြီးကြီးကျယ်ကျယ် ရှိတဲ့ သူတွေဟာလည်း မင်းရဲ့ စီမံ ခန့်ခွဲမှု အပေါ်မှာ အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိမှာပဲ။

မင်းဟာ မန်နေဂျာတစ်ယောက် ဖြစ်တဲ့အတွက် မင်း ကြုံတွေ့သမျှ ပြဿနာအားလုံးကို ဖြေရှင်းနိုင်လိမ့်မယ်လို့

မျှော်လင့်လို့ မရဘူး။ ဒီအကြောင်းကို အသိဉာဏ် ပွင့်လင်းတဲ့ ကုမ္ပဏီတွေက သိရှိတဲ့အတွက် ဝန်ထမ်းတွေကို အထောက်အကူပြုဖို့ အစီအစဉ်တွေကို စီစဉ်ထားကြတယ်။ ဒီအစီအစဉ်တွေဟာ အများအားဖြင့်တော့ ရပ်ရွာက အကူအညီတွေနဲ့ စီစဉ်ထားတာဖြစ်တယ်။ ကြီးမားတဲ့ ကုမ္ပဏီတွေကတော့ လုပ်ငန်းခွင်မှာပဲ အကူအညီပေးလေ့ ရှိကြတယ်။ လုပ်ငန်းငယ်လေး၊ ကုမ္ပဏီငယ်လေးတွေ အတွက်ကတော့ ရပ်ရွာကပဲ အကူအညီ ပေးတယ်။ ဝန်ထမ်းတွေကို အကူအညီပေးတဲ့ အစီအစဉ်တွေ အတွက် ကျွမ်းကျင်သူတွေရဲ့ အကူအညီတွေကို ရရှိနိုင်ကြတယ်။ မူးယစ်ဆေးဝါးစွဲတဲ့ ကိစ္စတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ကူညီတဲ့ အဖွဲ့အစည်းတွေနဲ့လည်း အဆက်အစပ် ရှိကြတယ်။ ရပ်ရွာထဲမှာရှိတဲ့ အခြားဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းတွေ အားလုံးနဲ့လည်း အဆက်အစပ် ရှိကြတယ်။

မင်းဟာ မန်နေဂျာတစ်ယောက်အနေနဲ့ ဘယ်ပြဿနာဖြစ်ဖြစ် ဖြေရှင်းနိုင်စွမ်း ရှိတယ်။ ဖြေရှင်းနိုင်ဖို့အတွက် စွမ်းအားတွေ ရှိတယ်လို့ ထင်ရင်တော့ မှားမှာပဲ။ မင်း မတတ်နိုင်တဲ့ ပြဿနာတစ်ခုကို ဖြေရှင်းဖို့ ကြိုးစားရင် ပြဿနာတွေ ပိုပြီးတော့ ဆိုးသွားနိုင်တယ်။ အရက်စွဲတဲ့ ကိစ္စနဲ့ပတ်သက်လို့ အပျော်တမ်းသမားတွေဟာ နှစ်ပေါင်းများစွာ ကြိုးစားပေမယ့် မအောင်မြင်ခဲ့ကြဘူး။ မင်းဟာ မန်နေဂျာတစ်ယောက် အနေနဲ့ ခိုင်မာတဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှုနိယာမတွေရဲ့ နယ်နိမိတ် အတွင်းကနေပြီး အလုပ်တွေ

ပြီးအောင် လုပ်ဖို့ဟာ မင်းရဲ့ တာဝန်ဖြစ်တယ်။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက် အရက်စွဲနေတယ်။ မူးယစ်ဆေး စွဲနေတယ်ဆိုတဲ့ ပြဿနာတွေဟာ လုပ်ငန်းရဲ့ ရည်မှန်းချက်တွေ ရရှိဖို့အတွက် အနှောင့်အယှက် ဖြစ်လာတယ်။ လူ တစ်ယောက်ရဲ့ ဘဝကို ကယ်တင်တယ် ဆိုတာဟာ ကောင်းမွန်တဲ့ ရည်မှန်းချက် ဖြစ်ပေမယ့် မင်းမရောက်ဖူးတဲ့ ရေနက်ထဲ ဆင်းကူးနေရသလို ဖြစ်တတ်တယ်။

မင်းအနေနဲ့ ပြဿနာဖြစ်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေနဲ့ တိုက်ရိုက် ရင်ဆိုင်ပြီး ဖြေရှင်းဖို့ လိုကောင်းလိုမယ်။ အဲဒီလို ဖြေရှင်းဖို့ လိုလာရင် မင်းရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ဟာ ဘာလဲဆိုတာ ပထမဆုံး သတ်မှတ်ထားရမယ်။ မင်းရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ဟာ အလုပ်ထဲမှာ ဖြစ်တဲ့ပြဿနာတွေကို ဖြေရှင်းဖို့ဖြစ်တယ်။ ဒါကြောင့် ပြဿနာ ဖြစ်တဲ့ ဝန်ထမ်းကို သူ့ပြဿနာ သူရှင်းဖို့ တိုက်တွန်းရမယ်။ ဝန်ထမ်းအထောက်အပံ့ အကူအညီတွေယူဖို့ လမ်းညွှန်ပေးရမယ်။ တကယ်လို့ သူတို့ရဲ့ ပြဿနာကို သူတို့ မဖြေရှင်းဘူး ဆိုရင် အလုပ်ခွင်က ဖယ်ရှားပစ်မယ်ဆိုတာ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ပြောထားရမယ်။ ဒီကိစ္စကို လုပ်တဲ့အခါမှာ ဂရုစိုက် ရက်ရက်စက်စက် လုပ်တာမျိုး မဖြစ်ပါစေနဲ့။ ဒါပေမယ့် တစ်ဖက်ကလည်း နားလည်မှု လွဲမှားတာမျိုး မဖြစ်ပေါ်အောင် ခိုင်ခိုင်မာမာ ပြတ်ပြတ်သားသား ပြောရလိမ့်မယ်။ အရက်ဒါမှမဟုတ် မူးယစ်ဆေးဝါးစွဲတဲ့ လူတွေဟာ ကမ္ဘာပေါ်မှာ အကြီးကျယ်ဆုံး သရုပ်ဆောင်တွေ ဖြစ်နေတတ် ကြ

တယ်။ မင်းသာ ဂရုမစိုက်ရင် မင်းကို သူတို့က ကောင်းကောင်းကြီး လှည့်စားသွားနိုင်တယ်။

မင်းအနေနဲ့ နားထောင်ချင်တဲ့ ဆန္ဒတော့ ရှိရမယ်။ ဒါပေမယ့် ပြဿနာရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်က မင်းရုံးခန်းထဲလာပြီး သူတို့ အလုပ်လုပ်နေရမယ့် အချိန်မှာ အကြာကြီးလာပြီး စကားပြောတာမျိုးတော့ အဖြစ်မခံနိုင်ဘူး။ ကောင်းကောင်း နားထောင်တတ်တဲ့သူရဲ့ ရုံးခန်းကို လာ၊ နှစ်နာရီလောက် ကော်ဖီသောက်၊ ပြဿနာတွေ အားလုံး မင်းအပေါ် သွန်သင်မှုမျိုးကို ခွဲခြားမြင်နိုင်ရမယ်။

အရက်နဲ့ မုယစ်ဆေးဝါးကိစ္စတွေသာ မင်းကြုံတွေ့ရမယ့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ကိစ္စတွေ ဖြစ်တယ်လို့ မဆိုလိုဘူး။ မင်းရဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှု အဝန်းအပိုင်းအတွင်းမှာ မစဉ်းစားဘူးတဲ့ ပြဿနာတွေ အကုန်လုံးကို အနားနဲ့အမြန် ဆိုသလို ကြားရလိမ့်မယ်။ လူတွေဟာ ဘဝမျိုးစုံနဲ့ နေကြရတယ်။ သူတို့မှာ အိမ်ထောင်ဖက်၊ ကလေး၊ မိဘ၊ ချစ်သူ၊ လုပ်ဖော်ကိုက်ဖက်၊ သူတို့ကိုယ် သူတို့နဲ့ ပတ်သက်လို့ ဘာသာရေး၊ အစားအသောက်၊ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် တန်ဖိုးထားမှု စသည်ဖြင့် ပြဿနာမျိုးစုံ ရှိတတ်ကြတယ်။

လူတွေရဲ့ အားနည်းချက်နဲ့ ပတ်သက်တဲ့အခါမှာ မဆုံးနိုင်တဲ့ ပြဿနာအစုအဝေးတွေကို ကယ်တင်နိုင်တဲ့ နည်းတစ်ခုကတော့ စီရင်ချက် ချမပေးလိုက်ဖို့ပဲ ဖြစ်တယ်။ အလုပ်ထဲမှာ ကြုံတွေ့ရတဲ့ ပြဿနာတွေကို ဖြေရှင်းပါ။ ဝန်ထမ်းတွေ အနေနဲ့ သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ကိစ္စ

တွေ ဖြေရှင်းနိုင်တဲ့ နေရာတွေကို ညွှန်ပြလိုက်ပါ။ တစ်ခါ တလေကျတော့ မင်းအနေနဲ့ သူတို့ရဲ့ ပြဿနာတွေကို ဖြေရှင်းခိုင်းရတာဟာ အဲဒီ ပြဿနာတွေကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်ကို ထိခိုက်စေလို့ ဖြစ်တယ်။ စီရင်ချက်တွေ ချမပစ်လိုက်ပါနဲ့။ ဘဝတစ်ခုဟာ ဆက်လက်ပြီး နေထိုင်ထိုက်ပါတယ်။

တစ်ဦးချင်း ပုံစံများ၊ အကျိုးကျေးဇူးနှင့် အဟန့်အတားများ

ဖြစ်နိုင်ရင် မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေကို အလုပ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ သူတို့ တတ်နိုင်သလောက် တစ်ယောက်ချင်း လုပ်ပါစေ။ ဒါပေမယ့် အရည်အသွေးတွေ၊ အရေအတွက်တွေ၊ ရည်မှန်းချက်တွေကိုတော့ ထိန်းသိမ်းကြရမှာ ဖြစ်တယ်။ လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးတွေ ထည့်ခွင့်ပြုရင် သူတို့ အနေနဲ့ အောင်မြင်ဖို့ အလားအလာတွေ ပိုများပါတယ်။ ဌာနရဲ့ ဖွဲ့စည်းပုံဇယားထဲမှာ နေရာမြင့်လေ၊ လူတစ်ယောက်စီ၊ တစ်ယောက်စီ အတွက် ကိုယ်ပိုင်ပုံစံနဲ့ လုပ်ခွင့်ရလေ ဖြစ်တယ်။

အလုပ်လုပ်တဲ့အခါမှာ သူတို့ကြိုက်တဲ့ ပုံစံအတိုင်း လုပ်ခွင့်ပြုဖို့က အရေးကြီးသလို သူတို့ လုပ်ချင်တာတွေ ချည်း လျှောက်ပြီး လုပ်မနေဖို့လည်း အရေးကြီးတယ်။ တချို့ လူတွေဟာ သူတို့ လုပ်ချင်တာတွေကိုပဲ အကုန်လျှောက် လုပ်ကုန်လိမ့်မယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီလို လုပ်ခွင့်

ပေးလိုက်လို့ရှိရင် အခြေအနေတစ်ခုနဲ့ ပတ်သက်လို့ မင်းရဲ့ ဦးစားပေး အစီအစဉ်နဲ့ ကိုက်ညီမှာ မဟုတ်ဘူး။ အလုပ် တိုင်းမှာ တချို့ အလုပ်တွေဟာ တခြား အလုပ်တွေထက် အမြဲ တမ်းလို့လို့ ပိုအရေးကြီးတတ်ကြတယ်။ တချို့ အလုပ်တွေ ရဲ့ အရေးပါမှုကို မင်းနဲ့ မင်းရဲ့ဝန်ထမ်းတွေ သဘောတူတယ်။ အဲဒီ ဦးစားပေး အစီအစဉ်အတိုင်း ဂရု စိုက်တယ် ဆိုရင်တော့ မင်းအနေနဲ့ ပြဿနာ မဖြစ်ဘူး။ ဒါပေမယ့် မင်းက အရေးကြီးတယ်လို့ထင်တဲ့ ကိစ္စတွေကို ဝန်ထမ်းက အရေးမကြီးဘူး ထင်လာရင် ပြဿနာ ဖြစ် လာပြီ။ အဲဒီ အခါကျရင် ဦးစားပေးမှုတွေက ပြောင်းပြန် ဖြစ်လာကြတယ်။ အများအားဖြင့်ကတော့ တို့က ကိုယ် လုပ်ချင်တဲ့ ဟာတွေကို အရင်လုပ်ပစ်ပြီးတော့ ကိုယ် မလုပ်ချင်တဲ့ အလုပ်တွေကို ရွှေ့ဆိုင်းထားတတ်ကြတယ်။ စီးပွားရေး လောကမှာတော့ ကြီးကြပ်သူရဲ့ ဦးစားပေး အစီအစဉ် တွေဟာ ဝန်ထမ်းရဲ့ ဦးစားပေး အစီအစဉ် တွေကို လွှမ်းမိုးရမှာ ဖြစ်တယ်။

ဦးစားပေး အစီအစဉ်များ

အမှုဆောင်အရာရှိတွေ လုပ်လေ့လုပ်ထ ရှိကြတဲ့ အကြီး ကျယ်ဆုံး အများတစ်ခုကတော့ သူတို့ရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို ကုမ္ပဏီရဲ့ ရှုထောင့်က ဘယ်အလုပ်ဟာ အရေးအကြီး ဆုံးလဲလို့ အသိပေးမထားတာပဲ ဖြစ်တယ်။ အများအား ဖြင့် အကုန်လုံး အရေးကြီးတယ်လို့ပဲ ပြောထားတတ် ကြ

တယ်။ အဲဒီလို ပြောထားတဲ့ အခါကျတော့ ဝန်ထမ်း အနေနဲ့ ဘယ်အချိန်မှာ ဘာကို လုပ်သင့်တယ် ဆိုတာ ဆုံးဖြတ်နိုင်တဲ့ အနေအထားကို ရောက်သွားတယ်။ ဒီလို ဖြစ်တဲ့အတွက် မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေကို အပြစ်မတင်သင့်ဘူး။ သူတို့ရဲ့ ဦးစားပေး အစီအစဉ်ဟာ မင်းရဲ့ ဦးစားပေး အစီအစဉ်နဲ့ လွဲနေတဲ့အတွက် သူတို့ကို အပြစ်တင်ဖို့ မကောင်းဘူး။ အခြေအနေတွေကို ဝန်ထမ်း တိုင်းနဲ့ ဆွေးနွေးသင့်တယ်။ ဒီလို ဆွေးနွေးဖို့ အကောင်ဆုံး အချိန်ကတော့ အဲဒီဝန်ထမ်း အလုပ်ထဲကို ပထမဆုံး ဝင်လာတဲ့ အချိန်ပဲ ဖြစ်တယ်။ အလုပ် အနည်းအများနဲ့ အရေးပါမှုကို သတ်မှတ်တဲ့ အခါမှာ နည်းနည်းပါးပါး ပြောင်းလဲတာမျိုးက တစ်ချိန်လုံး မကြာခဏ ဖြစ်နိုင် တယ်။ မင်းရဲ့ ဦးစားပေး အစီအစဉ်တွေကို အမြဲတမ်း အချိန်နဲ့ ကိုက်ညီနေအောင် လုပ်ထားရမယ်။ မင်းနဲ့ မင်း ရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေဟာ ဦးစားပေး အစီအစဉ် တူညီနေအောင် တစ်ချိန်လုံး ကြိုးစားထားရမယ်။

လူတွေဟာ အပြောင်းအလဲတွေကို ဆန့်ကျင်တယ် လို့ ပြောလေ့ရှိကြတယ်။ ဒီလို ပြောတာဟာ ယေဘုယျ အားဖြင့်တော့ မှန်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် တိတိကျကျပြော မယ်ဆိုလို့ရှိရင်တော့ 'အပြောင်းအလဲကို မြန်မြန်ဆန်ဆန် လုပ်လို့ရှိရင် လူတွေဟာ အပြောင်းအလဲကို ဆန့်ကျင် တတ်ကြတယ် လို့ ပြောနိုင်တယ်'။ တဖြည်းဖြည်း တစ်ဆင့် ပြီးတစ်ဆင့် အပြောင်းအလဲ လုပ်ပစ်လို့ရှိရင် မင်းရဲ့

လူတွေက လက်ခံကြမှာပါ။ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းတွေကို ရုတ်တရက် ချက်ချင်းကြီး ပြောင်းပစ်လိုက်လို့ လုပ်ငန်းခွင် မှာ အကြီးအကျယ် ပြောင်းလဲသွားတာ တွေ့ရလို့ ရှိရင်၊ ပြောင်းလဲရခြင်းရဲ့ အကြောင်းတရားကို ဝန်ထမ်းက နားမလည်ရင် မင်းဟာ ဒုက္ခတွေကို ဖိတ်ခေါ်ရာ ရောက်တယ်။ သူတို့ သက်သောင့်သက်သာ နေနိုင်တဲ့နယ်ထဲက အပြင် ထွက်ဖို့ ပြောလိုက်ရာ ရောက်တယ်။ သူတို့ ရထားတဲ့ လေ့ကျင့် သင်ကြားမှုတွေကို စွန့်လွှတ်ခဲ့ဖို့ ပြောလိုက်ရာ ရောက်တယ်။ ဒါတွေကို မျက်ကွယ် ပြုရမလို့ ဖြစ်သွား တယ်။ ဒါကြောင့် လုပ်ငန်းနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အပြောင်း အလဲတွေဟာ ဖြည်းဖြည်းပဲ လုပ်နိုင်ပြီး ဖြည်းဖြည်းပဲ လုပ် သင့်တယ်။ တချို့ကိစ္စတွေမှာ မြန်မြန်ဆန်ဆန် ပြောင်းဖို့၊ ညတွင်းချင်း ပြောင်းဖို့ လိုလာတယ် ဆိုတဲ့ အခါမျိုးကျရင် တော့ မင်းအနေနဲ့ ဘာမျှ ရွေးချယ်စရာ လမ်းမရှိဘူး။ အဲဒီလို ပြောင်းဖို့ ဘာကြောင့် လိုအပ်တယ် ဆိုတာ ရှင်းပြ ပြီး မြန်မြန်ဆန်ဆန် ပြောင်းလဲပစ်ကြရမှာ ဖြစ်တယ်။

အပြောင်းအလဲကို စီမံခြင်း

တို့တစ်တွေ အားလုံးဟာ တို့ရဲ့အလုပ်ခွင် အလေ့အကျင့် တွေနဲ့ ပတ်သက်လို့၊ ကိုယ့်ရဲ့ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး တွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ အပြောင်းအလဲတွေ လုပ်တတ်ကြတယ်။ အဲဒီလိုလုပ်တဲ့ အပြောင်းအလဲတွေဟာ တဖြည်းဖြည်း လုပ်လာတဲ့ အခါကျတော့ ပြောင်းလဲလို့ ပြောင်းလဲမှန်း

မသိလိုက်ကြဘူး။ လွန်ခဲ့တဲ့ ၁၀ နှစ်လောက်က အလုပ် လုပ်သွားတဲ့ လူတစ်ယောက်ကို ရုံးထဲကိုခေါ်လာ ကြည့် စမ်း။ သူမရှိတဲ့ ၁၀နှစ် အတွင်းမှာ ပြောင်းလဲသွားတဲ့ အ ပြောင်းအလဲတွေကြောင့် သူတအံ့တဩ ဖြစ်နေလိမ့်မယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီ ၁၀နှစ်အတွင်းမှာပဲ ရုံးခန်းထဲမှာ ရှိတဲ့ လူတစ်ယောက်အနေနဲ့ အပြောင်းအလဲကို သတိထား မိချင်မှ ထားမိမယ်။ တကယ်လို့ အပြောင်းအလဲ တွေဟာ ဖြည်းဖြည်းမှန်မှန်သာ ဖြစ်လာတာဆိုရင် သူ သတိထား မိစရာ အကြောင်းမရှိဘူး။ အဲဒါကြောင့် တိတိကျကျ ပြော ရမယ်ဆိုရင် လူတွေဟာ သက်သောင့်သက်သာ မရှိတဲ့ ပြောင်းလဲမှုမျိုးကို ဆန့်ကျင်ကြတာ ဖြစ်တယ်။ အပြောင်း အလဲလုပ်ရာမှာ သက်သောင့်သက်သာ ဖြစ်အောင် လုပ် နိုင်ရင် နည်းနည်းချင်း နည်းနည်းချင်း တိုးတက်အောင် လုပ်လို့ရှိရင် မင်းကို ပြင်းပြင်းထန်ထန် တိုက်ခိုက်ကြမှာ မဟုတ်ဘူး။

အပြောင်းအလဲနဲ့ ပတ်သက်လို့ လူတွေပြောတာနဲ့ သူတို့ ပြသတဲ့ သဘောထားတွေဟာ တခြားစီ ဖြစ်တယ်။ ပြောတာကတခြား စိတ်ထဲရှိတာက တခြား ဖြစ်တယ်။ လူ အတော်များများက အပြောင်းအလဲ အမျိုးအမည် ကွဲတာကို ကြိုက်တယ်လို့ ပြောကြတယ်။ ဒါပေမယ့် သူတို့ ရဲ့ အလုပ်လုပ်ပုံကို ကြည့်စမ်း။ သူတို့ဟာ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် အတိုင်း အေးအေးဆေးဆေးပဲ လုပ်တတ်ချင်ကြတယ်။ ဒီလို အပြောတခြား အလုပ်တခြားဖြစ်ရတာ ဘာဖြစ်လို့

လဲဆိုတော့ လူ့ဘောင် အဖွဲ့အစည်းက လုပ်ငန်းတစ်ခုနဲ့ ပတ်သက်လို့ အပြောင်းအလဲကို လိုလားတတ်ကြလို့ ဖြစ်တယ်။ အပြောင်းအလဲ မလုပ်ဘူး၊ တင်းကြပ်တယ်၊ ပျော့ပျောင်းမှု မရှိဘူးဆိုရင် လူတွေက လက်မခံချင်ကြလို့ ဖြစ်တယ်။ အဲဒါကြောင့်မို့လို့ ပျော့ပျောင်းမှုမရှိတဲ့၊ တင်း တင်းကျပ်ကျပ်ရှိတဲ့ သူတွေက တင်းကျပ်ပါတယ်၊ ပျော့ ပျောင်းမှု မရှိဘူးဆိုတာကို ဝန်မခံချင်တတ်ကြဘူး။ အ လားတူပဲ။ လူ့အဖွဲ့အစည်းဟာ လူတွေနဲ့ ဆက်ဆံရေး ကောင်းဖို့ကို ဦးတည်တဲ့အတွက် တို့တစ်တွေအားလုံးက လူတွေနဲ့ အလုပ်လုပ်ရတာကို ကြိုက်တယ်လို့ ပြောတတ် ကြတယ်။ တကယ့် တကယ်တော့ တို့တစ်တွေ တော်တော် များများဟာ ကိုယ့်ဘာသာကိုယ် တစ်ယောက်တည်း လုပ်ရ တာကို ပို ကြိုက်ကြတယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီလို မပြောရဲ ကြဘူး။ လူတွေနဲ့ အလုပ်လုပ်ရတာ မကြိုက်ပါဘူးလို့ ပြော ရင် လူ့အဖွဲ့အစည်းက လက်မခံနိုင်ဘူး။

အခန်း ၉

ဝန်ထမ်းကို စည်းကမ်းချခြင်း

မင်းတာဝန်ယူရတဲ့ နယ်ပယ်ထဲမှာ ဘယ်စံချိန် စံညွှန်းနဲ့ ကိုက်အောင် ဆောင်ရွက်ရမယ်ဆိုတဲ့ သတ်မှတ်ချက်တွေ ရှိတယ်။ အဲဒီလို သတ်မှတ်ချက်တွေက ကုမ္ပဏီ၊ အလုပ်ရဲ့ သဘာဝ၊ ဌာနကွဲပြားမှုတို့အပေါ် မူတည်ပြီး အပြောင်း အလဲ ရှိနိုင်တယ်။ ဌာနတစ်ခု အတွင်းမှာလည်း အပြောင်း အလဲ ရှိနိုင်တာပဲ။ အရေးအကြီးဆုံး အချက်ကတော့ ဝန် ထမ်းတွေအားလုံး အနေနဲ့ သူတို့ လိုက်နာရမယ့် စံချိန် စံညွှန်းတွေကို အားလုံး သိရှိထားရမယ်။ အလုပ်ခွင်မှာ လိုက်နာရမယ့် စံချိန်စံညွှန်းတွေကို သဲသဲကွဲကွဲ သတ်မှတ် မထား လို့ရှိရင် ဝန်ထမ်းကို စည်းကမ်း ထိန်းသိမ်းဖို့ ကြိုး စားရာမှာ ပြဿနာတွေကို မင်းကိုယ်တိုင် ဖန်တီးပစ် နိုင်တယ်။

မင်းအနေနဲ့ ကိစ္စ တစ်ခုစီ တစ်ခုစီ၊ အလုပ် တစ်ခုစီ တစ်ခုစီအတွက် စံနှုန်းတွေကို သေသေချာချာ သတ်မှတ် ပြီးပြီ ဆိုကြပါစို့။ အဲဒီ စံနှုန်းတွေကို အလုပ်တာဝန်ပေးတဲ့ စာထဲမှာ သေသေချာချာ ဖော်ပြထားပြီးပြီ။ အဲဒီ အလုပ် ဖော်ပြချက်တွေက သက်ဆိုင်ရာအလုပ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ သူတို့ တာဝန်ယူရမယ့် ကိစ္စတွေကို ဖော်ပြထားတယ်။ အဲဒါကြောင့် လူတစ်ယောက်စီ တစ်ယောက်စီရဲ့ စွမ်း ဆောင်ပုံကို အဲဒီစံနှုန်းတွေနဲ့ တိုင်းထွာလို့ ရနေပြီ။ မင်း တာဝန်ယူရတဲ့ နယ်ပယ်အတွင်းမှာ အဲဒီစံနှုန်းတွေကို မိ အောင် လုပ်နိုင်ကြသလား။ မလုပ်နိုင်ကြဘူးလား။ လူတွေ ဘယ်လို လုပ်နေကြသလဲဆိုတာ မင်းအနေနဲ့ တစ်ချိန်လုံး ဂရုစိုက်ရတော့မယ်။ ဖောက်သည်တွေအိက မကျေနပ်သံ ကြားရမှ၊ တခြားဌာနတွေအိက မကျေနပ်သံကြားရမှ စွမ်းဆောင်ရည် ညံ့ဖျင်းနေပြီဆိုတာ သိတဲ့အဖြစ်မျိုးကို အရောက်ခံလို့တော့ မဖြစ်ဘူး။ အဲဒီလို သတိပေးချက် တွေ ရောက်လာပြီ ဆိုရင်တော့ တော်တော်များများ ပျက်စီးနှင့်နေပြီ။

ကြိုတင်သိရှိခြင်း

စွမ်းဆောင်မှု၊ ကြိုးစားအားထုတ်မှုတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ မင်းရဲ့ ကိုယ်ပိုင်သဘောထားဟာ အရေးကြီးပါတယ်။ မင်း သဘောထားကို သူတို့သိအောင် ပြောနိုင်တဲ့ နေရာ၊ ပြော နိုင်တဲ့ အချိန်ကတော့ အလုပ်ထဲကို ပထမဆုံး ရောက်လာ

တဲ့ အချိန်ပဲ။ သူတို့အိက ဘာ မျှော်လင့်ထား သလဲဆိုတာ သိရှိရလိမ့်မယ်။ ဆောင်ရွက်ပုံ၊ လုပ်ကိုင်ပုံ၊ စံနှုန်းတွေ ပြောင်းလဲလိမ့်မယ်။ သင်တန်းပေးနေတဲ့အချိန်၊ လေ့ကျင့် ပေးနေတဲ့ အချိန်မှာ အနည်းငယ် လျော့ပေါ့တာမျိုး ရှိနိုင် တယ်။ အဲဒီ သင်တန်းပေးပြီးတဲ့ နောက်မှာ အရည်အသွေး နဲ့ ပတ်သက်လို့ ဖြစ်ဖြစ်၊ အရေအတွက်နဲ့ ပတ်သက်လို့ ဖြစ်ဖြစ် အလျော့မပေးနိုင်တော့ဘူး။ ဒါကြောင့် သင်တန်း ပေးနေတဲ့ အချိန်ကတည်းက သင်တန်းသားတွေရဲ့ အမှား အယွင်းတွေ၊ အားနည်းချက်တွေ ကိုယ့် ဌာနထဲမှာ မဖြစ် စေဖို့ဆိုတာ စောစောစီးစီး ကတည်းက ကြိုပြီးတော့ ပြော ထားရလိမ့်မယ်။

အခြေအနေကို ပြန်လည် တင်ပြမှုဟာလည်းပဲ သေ သေချာချာ ထိထိရောက်ရောက် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းဖို့ အတွက် အရေးကြီးတယ်။ မင်းအနေနဲ့ ဘယ်နေရာမှာ ဖြင့် လုပ်ကိုင်ပုံတွေဟာ စံချိန်မမီဘူး ဆိုတာ သိပြီး ချက်ချင်း ပြင်နိုင်ရလိမ့်မယ်။ အဲဒီလို သိနိုင်အောင် အခြေ အနေကို ပြန်လည်တင်ပြနိုင်တဲ့ လမ်းကြောင်းတွေ၊ ဘယ် နေရာမှာတော့ စံချိန်မမီ ဖြစ်နေပြီ၊ ပြဿနာ ဖြစ်နေပြီဆို တာ ပြောနိုင်တဲ့ နည်းလမ်းတွေ မင်းမှာ ပြည့်ပြည့်စုံစုံ ရှိနေနှင့်ပြီ ဆိုကြပါစို့။

နှစ်ကိုယ်ချင်း ဆွေးနွေးပွဲ

ရှေးအကျဆုံး စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းတစ်ခုကတော့ ဝန်ထမ်းတွေကို စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း ချရာမှာ တိုးတိုးတိတ်တိတ်ပဲ ဆောင်ရွက်သင့်တယ် ဆိုတဲ့ အချက်ပါပဲ။ ဝန်ထမ်း တစ်ယောက်ကို ဖြုတ်ပစ်ရတဲ့ ကိစ္စမျိုးမှာ ဘယ်တော့မှ အရှက်မခံပါနဲ့။ သူ့ကို ဝေဖန်စရာ ပေါ်လာလို့ရှိရင် ပုဂ္ဂိုလ်ကို ဝေဖန်တာ မဟုတ်ဘဲနဲ့ သူ့ရဲ့ လုပ်ဆောင်ပုံကို ဝေဖန်တာ ဖြစ်တဲ့အကြောင်း သူကောင်းကောင်း နားလည်ပါစေ။ ဒီကိစ္စဟာ မန်နေဂျာ တစ်ယောက်အနေနဲ့ ထားဖို့ တော်တော်ခက်ခဲတဲ့ သဘောထား ဖြစ်ပါတယ်။ လူ တော်တော်များများဟာ အလုပ်ကို ဝေဖန်တာနဲ့ သူတို့ကို ဝေဖန်တာ ခွဲခြားမမြင်နိုင်ကြပါဘူး။ သူတို့ အလုပ်ကို ဝေဖန်တာကို လူပုဂ္ဂိုလ်ကို ဝေဖန်တာ တိုက်ခိုက်တာလို့ မြင်တတ်ကြပါတယ်။ အဲဒီတော့ မင်းက သူတို့ကို ကြိုက်တာမကြိုက်တာနဲ့ ဘာမှ မဆိုင်ဘူး။ အလုပ်ကိုပဲ ဝေဖန်တာ ဖြစ်တဲ့အကြောင်း၊ သူတို့ နားလည်အောင် ပင်ပင်ပန်းပန်း ကြိုးစား အားထုတ်ရပါလိမ့်မယ်။ စံချိန်မပြည့်မီတဲ့ လုပ်ဆောင်မှုတွေကို စံချိန်ပြည့်အောင် လုပ်ခြင်းအားဖြင့် မင်းလည်း အကျိုးရှိမယ်။ သူလည်း အကျိုးရှိမယ်ဆိုတာ သဘောပေါက်အောင် ကြိုးစားရပါ လိမ့်မယ်။

ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ထိခိုက်မှု၊ တိုက်ခိုက်မှုလို့ ယူဆစရာ ရှိတဲ့ ဖော်ပြချက်မျိုးတွေကိုလည်း ရှောင်ပါ။ 'မင်းရဲ့ အမှားတွေ

နဲ့ ပတ်သက်လို့ မင်းကို ငါပြောစရာ ရှိတယ်' လို့ ဘယ်တော့မှ မပြောပါနဲ့။ 'မင်း အမှားတစ်ခုကို လုပ်တယ်' လို့ ဘယ်တော့မှ မပြောနဲ့။ 'မင်းကောင်းကောင်း မလုပ်ဘူး'လို့ ဘယ်တော့မှ မပြောနဲ့။ အဲဒီလို ပြောလိုက်တဲ့ အတွက် နောင်မှာ ဒီဝန်ထမ်း စိတ်ဓာတ် မြင့်မားလာအောင် အချိန် အတော်အကုန်ခံပြီး လုပ်ယူရလိမ့်မယ်။ ဒါကြောင့် အလုပ်လုပ်ပုံနဲ့ ပတ်သက်ပြီးတော့သာ ဝေဖန်ပါ။ မင်းရဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ဟာ အလုပ်ကို ကောင်းကောင်း လုပ်ချင်တယ်ဆိုတဲ့ ယူဆချက်အပေါ်မှာ အခြေခံပြီး ပြဿနာကို ချဉ်းကပ်ဖြေရှင်းပါ။ 'မင်းအနေနဲ့ ဒီလုပ်ငန်းနဲ့ ပတ်သက်လို့ အရည်အသွေး ရှိတယ်၊ စိတ်ဝင်စားတယ် ဆိုတာ ငါသိတယ်' လို့ ပြောပါ။ အချိန် တော်တော်များများမှာ ဒီလို ပြောတာဟာ မှန်နေပါလိမ့်မယ်။ လူတွေဟာ ကောင်းကောင်း လုပ်ချင်တတ်ကြပါတယ်။ ခပ်ညံ့ညံ့လုပ်တဲ့ အတွက် သူတို့ အကျိုးရှိစရာ မရှိပါဘူး။ သူတို့ အထုတ်အပယ် မခံချင်ရင်ပေါ့လေ။

စံချိန်မပြည့်ဝတဲ့ လုပ်ကိုင်မှုမျိုးကို တိုက်ခိုက်တဲ့ အခါမှာ အလုပ် ဘယ်လို လုပ်သင့်တယ် ဆိုတာ နားမလည်လို့ ဖြစ်ရတာပဲလို့ ရှုမြင်ပြီးတော့ တိုက်ခိုက်တာ ဖြစ်ပါ တယ်။ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးတဲ့ အခါတုန်းက ဝန်ထမ်းဟာ တစ်စုံတစ်ခုကို မရလိုက်လို့လည်း ဖြစ်ကောင်း ဖြစ်နိုင်တယ်။ စနစ်မှာ အားနည်းချက် ရှိနေပြီး ကုမ္ပဏီရဲ့ သတ်မှတ်ထားတဲ့ အဆင့်အတန်းတွေ အတိုင်း

မလုပ်နိုင် လို့လည်း ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်တယ်။ ဒီနည်းလမ်း အတိုင်း ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် မင်းအနေနဲ့ အစ ကတည်းက ဝန်ထမ်းကို လုပ်ကိုင်ပုံတွေ အကြောင်း ပြော နေခြင်း ဖြစ်ပြီး လူပုဂ္ဂိုလ်အကြောင်း ပြောနေခြင်း မဟုတ် ကြောင်း ပြောထားရမယ်။

အပေးအယူ

မင်းအနေနဲ့ တစ်ဖက်သတ် ပြောနေဖို့ မဟုတ်ဘဲ နှစ်ဦး နှစ်ဖက် အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးဖို့ လုပ်ရမယ်။ မန်နေဂျာ အတော်များများကတော့ တစ်ချိန်လုံး စကားတွေ ပြော နေကြတယ်။ အဲဒီအခါမှာ နားထောင်တဲ့ သူတွေက မကျေ မနပ် ဖြစ်လာကြတယ်။ စကားပြောတဲ့ အခါမှာလည်း ဝန်ထမ်းတွေ ပါဝင်မှုရှိအောင် အားပေးရမယ်။ သူတို့ရဲ့ ပါဝင်မှု မရှိရင် ပြဿနာကို ပြေလည်အောင် ဆောင်ရွက် နိုင်မှာ မဟုတ်ဘူး။ ဒီတော့ အခုချိန်ကစပြီး ဂရုစိုက်ပါ။ တချို့ အမှုဆောင်အရာရှိတွေဟာ သိပ်ပြီးတော့ ဂရုစိုက် လွန် လွန်းအားကြီးတဲ့အတွက် ဝန်ထမ်းတွေကို သူတို့ရဲ့ ထူးချွန်အောင်မြင်မှုတွေ အတွက် လစာတွေ တိုးပေးတော့ မလား။ ရာထူးတွေ တိုးပေးတော့မလားလို့ ထင်တတ်ကြ တယ်။ မင်းအနေနဲ့ မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သား တစ် ယောက်ကို သူလုပ်တဲ့ အလုပ် စံချိန်မမီတဲ့ အကြောင်း သေချာအောင် ပြောပါ။ မင်းဘယ်လို ပြောသလဲ ဆိုတာ တကယ်ကို အရေးကြီးပါတယ်။

ဝန်ထမ်းကို မင်းရုံးခန်းထဲ ခေါ်လိုက်တဲ့အခါ သူ သက်သောင့်သက်သာ ရှိပါစေ။ မင်းအနေနဲ့ ဘာမျှ အပန်း ကြီးတဲ့ကိစ္စ မဟုတ်ပေမယ့် မင်းရဲ့ ဝန်ထမ်းဘက်က ကြည့် ရရင် သူ့ထက် ရာထူးကြီးတဲ့ အင်အားကြီးတဲ့ လူတစ် ယောက်ရဲ့ ရုံးခန်းထဲ ဝင်ရတာဟာ မင်း အထက်လူကြီး ဖြစ်နေတဲ့ အချိန်မှာ အလန့်တကြား ဖြစ်စေနိုင်တယ်။ ဒါကြောင့် တစ်ဖက်သား သက်သောင့်သက်သာ နေနိုင် အောင် တတ်နိုင်သလောက် ကြိုးစားပါ။

ဝန်ထမ်းကို စောစောစီးစီး ကတည်းက ဆွေးနွေးဖို့ အားပေးပါ။ 'မင်းဟာ တို့နဲ့ အလုပ်လုပ်တာ သုံးလရှိပြီ၊ အဲဒီတော့ မင်းလုပ်ရကိုင်ရတာ အဆင်ပြေလား၊ မပြေလား ဆိုတာ ဆွေးနွေးဖို့ အချိန်ကျပြီ။ ဒီလုပ်ငန်းနဲ့ ပတ်သက်လို့ တို့က မင်းကို အောင်မြင်စေချင်တယ်။ ဘယ်လို ဖြစ်နေ လဲ ပြောပြဦး' လို့ လမ်းဖွင့်ပေးပြီး ဆွေးနွေးနိုင်တယ်။

ဒီနည်းလမ်းကို သုံးခြင်းအားဖြင့် မင်းဟာ မင်းရဲ့ စံချိန် မပြည့်မီတဲ့ ဝန်ထမ်းကို တိုက်ရိုက်ဆွဲခေါ်သွားနိုင် တယ်။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်အနေနဲ့ သတ်မှတ်ထားတဲ့ စံချိန်နဲ့ မကိုက်ညီဘူးဆိုတာ အံ့အားတသင့် ဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။ သူ့ဆီက ဘာရမယ်လို့ မျှော်လင့်မထားတဲ့ အခါမျိုးမှာသာ ဝန်ထမ်းအနေနဲ့ အထိတ်တလန့် ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ အဲဒီလို ဖြစ်နေလို့ ရှိရင်တော့ မင်းတို့မှာ တကယ် နက်ရှိုင်းတဲ့ ပြဿနာတစ်ခု ရှိပြီ။ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးဆိုင်ရာ၊ ဆက် သွယ်ရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာတွေ ရှိနေပြီ။

ဝန်ထမ်းက ဘယ်လို ဖြစ်နေတယ်ဆိုတာကို ပြောပြတဲ့ အခါမှာ မင်းအနေနဲ့ ဘယ်နေရာ၊ ဘယ်နေရာမှာ စံချိန်နဲ့ မကိုက်ဘူး ဆိုတာ ရေရေရာရာ ပြောပြနိုင်ရပါမယ်။ ဥပမာ မင်းက မေးမယ်၊ 'အတွေ့အကြုံရှိတဲ့ ကျွမ်းကျင်တဲ့ ဝန်ထမ်း တစ်ယောက်အတွက် သတ်မှတ်ထားတဲ့ စံချိန်စံညွှန်းတွေနဲ့ မင်း နီးစပ်နေသလား' လို့ မေးနိုင်တယ်။ တကယ်လို့ အဖြေက 'နီးစပ်နေတယ်' လို့ ဖြေရင် မင်းက မေးနိုင်တယ်။ 'မင်းဟာ အတွေ့အကြုံရှိတဲ့ ကျွမ်းကျင်တဲ့ ဝန်ထမ်း တစ်ယောက်နဲ့ အဆင့်တူ ဆောင်ရွက်နိုင်တယ် လို့ ယုံကြည်သလား' လို့ မေးနိုင်တယ်။ 'ယုံကြည်တယ်' လို့ ဖြေရင် အဲဒီဝန်ထမ်းဟာ အမှန်တရားနဲ့ ကင်းကွာနေပြီ။ အဲဒီတော့ ဒီလိုမေးခွန်းတွေကို ဆက်မေးပြီး အလုပ်ရဲ့ တကယ့် အနှစ်သာရနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ ဆွေးနွေးမှုတွေကို လုပ်ဆောင် ဆွဲခေါ်သွားနိုင်တယ်။

မင်း ကြိုးစားအားထုတ်တာတွေ မှန်သမျှဟာ တကယ့် အဓိကကိစ္စကို ရောက်အောင် ဆွဲခေါ်မသွားနိုင်ဘူး ဆိုရင်တော့ မင်းမှာ ဘာမျှ ရွေးနေစရာအကြောင်း မရှိတော့ဘူး။ ပြောင်ပဲ ဖွင့်ပြောဖို့ လိုလိမ့်မယ်။ ဒါကိုပဲ ဝန်ထမ်းက အခြေအနေတွေ အကုန်ကောင်းနေပါတယ် ဆိုပြီး ဇွတ်ဆက်ငြင်းနေရင် 'အလုပ်အကိုင်ရဲ့ အရည်အသွေးနဲ့ ပတ်သက်လို့ မင်းမြင်ပုံ၊ တွေ့ရှိပုံက စိတ်ဝင်စားစရာ ကောင်းတယ်၊ ဒါပေမယ့် ငါမြင်တာကတော့ မင်းနဲ့ ပြောင်းပြန် ဖြစ်နေတယ်၊ ငါတို့ဘဏ်က ထားတဲ့ စံချိန်

စံညွှန်းတွေနဲ့ မင်းနဲ့ မကိုက်ဘူး၊ မင်းရထားတဲ့ သတင်းတွေနဲ့ ငါရထားတဲ့ သတင်းတွေ ဘာကြောင့်ကွာတယ်လို့ ထင်သလဲ' လို့ မေးနိုင်တယ်။ အဲဒီနောက် မင်းက ဆွေးနွေးစရာတွေကို ပြောင်ပဲ ထုတ်ဖော်ပြီးတော့ ဆက်လက် ဆွေးနွေးနိုင်တယ်။

အထင်လွဲမှုကို ပယ်ဖျက်ခြင်း

မင်းအနေနဲ့ စကားဆက်ပြောတဲ့ အခါမှာ ဝန်ထမ်း ဆီက ဘာမျှော်လင့်ထားတယ်ဆိုတာ သေချာပေါက် သိဖို့ နည်းလမ်းတွေ သုံးပါ။ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူညီထားတဲ့ အပေါ်မှာ ဘာပြန်ပြောမလဲဆိုတာ သိဖို့ ကောင်းပါတယ်။ အဲဒီလိုသိတဲ့ အခါကျမှ ဘာပြောခဲ့သလဲဆိုတာနဲ့ ပတ်သက်လို့ နောင်အခါမှာ အထင်အမြင်လွဲမှားမှုတွေ မပေါ်ပေါက်နိုင်ဘူး။

ဘာတွေ ဆွေးနွေးပြောဆိုခဲ့ကြတယ်ဆိုတာ သေချာအောင် လုပ်နိုင်တဲ့နည်း တစ်ခုကတော့ စကားပြောပြီးမှ မှတ်တမ်းတစ်ခုရေးပြီး ဝန်ထမ်းရဲ့ စာတွဲထဲမှာ ထည့်ထားလိုက်တာ ဖြစ်တယ်။ လူတွေ အများကြီးကို ဆက်ဆံနေရပြီး ခြောက်လလောက် ကြာတဲ့အခါကျတော့ မင်းတို့ ဘာတွေ ဆွေးနွေးခဲ့ကြတယ်ဆိုတာ မှတ်မိဖို့ မလွယ်ဘူး။ ဒါကြောင့် ဒီလို လုပ်ဖို့ဟာ အထူး အရေးကြီးပါတယ်။

ပုဂ္ဂိုလ်၏ အရေးပါမှု

တချို့ ပြဿနာတွေကတော့ လူနဲ့ ဆောင်ရွက်ပုံကို ခွဲလို့ မရတဲ့ ပြဿနာမျိုးတွေ ဖြစ်နေတတ်တယ်။ ဝန်ထမ်း တစ်ယောက် လုပ်ပုံကို အရေအတွက်အရလည်းကောင်း၊ အရည်အသွေးအရ လည်ကောင်း ပြောတဲ့အခါမှာ စောစောက ပြောခဲ့တဲ့ နည်းလမ်းတွေဟာ ဝန်ထမ်းရဲ့ စိတ်ထဲမှာ အလုပ်ကို ဝေဖန်နေတာဖြစ်ပြီး လူကို ဝေဖန်နေတာ မဟုတ်ကြောင်း ခြားခြားနားနား သိမြင်စေရမယ်။ ဒါပေမယ့် တချို့ သဘောထားဆိုင်ရာ ပြဿနာတွေနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အခါကျတော့ လူနဲ့အလုပ်ကို ခွဲခြားဖို့ ခက်တယ်။ ကိစ္စ အတော်များများမှာ မခွဲနိုင်တာကို တွေ့ရတယ်။

မင်းမှာ အလွန် ကျေနပ်စရာကောင်းတဲ့ ဝန်ထမ်း တစ်ယောက်ရှိတယ် ဆိုပါစို့။ ဒါပေမယ့် ပြဿနာက သူက အလုပ်ကို ဘယ်တော့မှ မှန်မှန် မလားနိုင်ဘူး။ ကျေနပ်စရာ ကောင်းတဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကို စည်းကမ်းထိန်းရတာက အခု ဝန်ထမ်းလို ပြဿနာဖြစ်တတ်တဲ့ ဝန်ထမ်းကို စည်းကမ်းထိန်းရတာထက် ပိုလွယ်တတ်တယ်။ ဒီ ဝန်ထမ်းက ပြဿနာသာ ဖြစ်နေတယ်။ မင်းက သူ့ကို ဆက်ပြီးတော့ ထိန်းထားချင်တယ်။ ဒီအချိန်မှာ သူ့ကို နေ့တိုင်း နောက်ကျလာခွင့် ပေးထားလို့ရှိရင် ကျန်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေက ဘယ်ကျေနပ်တော့မလဲ။ ကျန်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေလည်း ရုံးချိန် နောက်ကျလာတော့မယ်။ ဒီ လူရဲ့

လုပ်ပုံ ဘယ်လောက် ကောင်းကောင်း စည်းပျက်ကမ်း ပျက်တွေ ဖြစ်ကုန်တော့မယ်။

စိတ်ကျေနပ်စရာ ကောင်းတဲ့ ဝန်ထမ်းကို ဒီပြဿနာနဲ့ ပတ်သက်လို့ ပြောတဲ့အခါမှာ ကောင်းတဲ့ နည်းကတော့ အလုပ်ချိန် နာရီတွေကို ဝန်ထမ်းတိုင်းက ဂရုမစိုက်ဘဲ သူ့လို လုပ်နေကြမယ် ဆိုရင် မင်းတွေ့နိုင်တဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှု အခက်အခဲတွေ အကြောင်းကို ရှင်းပြတဲ့ နည်းဖြစ်တယ်။ ဒီအခြေအနေတွေကို မင်းအနေနဲ့ သည်းမခံနိုင်ဘူး။ အဲဒီလို လုပ်တဲ့အတွက် ဝန်ထမ်းတွေ အတွက်လည်း ဒုက္ခများစေနိုင်တယ်။ အဲဒီတော့ တို့ အသေးစိတ် ဆက်ဆွေးနွေးပြီး တို့ ဘာလုပ်ကြမလဲဆိုတာ အဖြေထုတ်ကြစို့လို့ ပြောနိုင်တယ်။ ဒီလို ပြဿနာမျိုးကတော့ မကြာခဏ ဖြစ်ပေါ်တတ်တယ်။ အခုလို နွေးကွေးလေးလံတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို တွေ့ရတတ်ပါတယ်။

အလုပ်ကို ကြိုးစားပမ်းစား လုပ်တတ်တဲ့ တာဝန်သိတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကတော့ မင်းပြောတာတွေကို ကောင်းကောင်းမွန်မွန် တုံ့ပြန်မှာပါ။ နောက် ၁၀ရက်လောက် အတောအတွင်းမှာ သူတို့ဟာ အချိန်မှန်မှန် ရောက်လာတာကို တွေ့ရလိမ့်မယ်။ အဲဒီ အခါကျတော့ မင်းအနေနဲ့ လူတွေကို စီမံခန့်ခွဲတာ အောင်မြင်တယ် ဆိုပြီး ဝမ်းသာနေလိမ့်မယ်။ ဒါပေမယ့် အရှိန်လျော့သွားတဲ့အခါ ဒီ အလုပ်သမားဟာ ပြန်ပြီး နောက်ကျလိမ့်မယ်။ ဒီအကြောင်းကို မသိမသာလေးပြောပြီး ထူးထူးခြားခြား အခြေအနေ

တစ်ခုလို့ ယူဆသတ်မှတ်နိုင်တယ်။ မင်းရဲ့ လက်အောက်
ငယ်သားတွေ အနေနဲ့ သူတို့အားလုံးဟာ နေ့တိုင်းနေ့တိုင်း
အချိန်မှန်ရောက်ဖို့ မျှော်လင့်တဲ့အကြောင်း အသိပေးထား
ရမယ်။

ဒီကိစ္စမျိုးဟာ မင်းနဲ့ ပထမဆုံးအကြိမ် စကားပြော
ပြီးတဲ့နောက် ပထမဆုံးအကြိမ် ထပ်ဖြစ်တယ်ဆိုရင်တော့
ဒီလူနဲ့ ထပ်ပြီး ဆွေးနွေးရလိမ့်မယ်။ အဲဒီလို ဆွေးနွေးတဲ့
အခါကျတော့ အစအဆုံး ရှည်ရှည်ဝေးဝေး အသေးစိတ်
ပြောနေစရာ မလိုတော့ဘူး။ မင်းအရင်တုန်းက ပြောတဲ့
ဟာကို အကျဉ်းချုံးပြီး ထပ်လောင်း ပြောပြဖို့ပဲ ဖြစ်တယ်။
နောက်ကျရတာဟာ ခိုင်မာတဲ့ အကြောင်းရင်းတစ်မျိုး
ရှိချင်ရှိမယ်။ ဒါ့ကြောင့် နောက်တစ်ခါ ထပ်ပြောလိုက်
ခြင်းအားဖြင့် လမ်းမှန်ပေါ်ကို ရောက်သွားနိုင်တယ်။ တ
ကယ်လို့ မင်းအနေနဲ့ မင်းဝန်ထမ်းကို ခြောက်လလောက်
အလုပ် ချိန်မှန်အောင် ကြိုးစားနိုင်ပြီဆိုရင်တော့ အဲဒီလူရဲ့
လုပ်ပုံကိုင်ပုံကို ပြောင်းလဲပစ်နိုင်ပြီလို့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။ မင်း
မှာ နက်ရှိုင်းတဲ့ ပြဿနာရှိတော့မှာ မဟုတ်ဘူး။ သူ အချိန်
မှန်သလို ကျန်တဲ့ဝန်ထမ်းတွေအားလုံးလည်း အချိန်မှန်
ဖို့သာ မျှော်လင့်ရမယ်။

ကိုယ်တွေ့ အတွေ့အကြုံအချို့

နှစ်အတော်ကြာကြာက တို့မှာလည်း ဒီလို ပြဿနာမျိုး
ဖြစ်ခဲ့ဖူးတယ်။ အခု ပြောပြတဲ့ အခြေအနေနဲ့ ခြားနား

တဲ့ အချက်က ဒီဝန်ထမ်းရဲ့ ဆောင်ရွက်ပုံက ရွက်ကြမ်း
ရေကျိုထက် နည်းနည်းလေးပဲ သာတယ်။ အဲဒီတော့ ဒီလူ
လုပ်ပုံကိုင်ပုံဟာ ကျေနပ်လောက်တယ်လို့ လိပ်ပြာသန့်
သန့်နဲ့ မပြောနိုင်ပါဘူး။ ကံကောင်းလို့ အလုပ်က ထုတ်
မပစ်ရုံလေးပဲ ရှိပါတယ်။ သူ့ဘေး ပတ်ဝန်းကျင်က လူတွေ
က သူ့ကို 'အိပ်ပုပ်၊ အိပ်ပုပ်' လို့တောင် နာမည်ပြောင်တပ်
ထားကြတယ်။ သူ့ဟာ ရုံးကို ၁၀နာရီလောက်ထိ ဘယ်
တော့မျှ မရောက်ဘူး။ နှစ်ခါလောက် နောက်ကျတုန်းက
တော့ ဒါဟာ မဆိုးသေးဘူးလို့ ယူဆတယ်။ ဒါပေမယ့်
သူက အဲဒီလို နောက်ကျတဲ့အတွက် ဘာရယ်လို့မှ အ
ကြောင်းမပြတဲ့ အခါမှာ သောကဖြစ်လာတယ်။ တတိယ
အကြိမ် နောက်ကျတဲ့အခါ သူ့ကို စကားပြော ကြည့်လိုက်
တဲ့အခါမှာ သူ့ဟာ မနက်စောစော မထနိုင်ဘူးလို့ သိလာ
ရတယ်။ သူ့ကို သနားတော့ သနားပါတယ်။ ငါ့မှာလည်း
ဒီလို ပြဿနာမျိုး ရှိတာပဲ။ ငါလည်း အိပ်ယာက စောစော
မထချင်ဘူး။ ဒါပေမယ့် သူက အမြဲတမ်း ၁၀ မိနစ်
လောက် နောက်ကျ နောက်ကျပြီး ရောက်လာတဲ့ အခါမှာ
ငါက သူ့အိမ်က နာရီကို '၁၅မိနစ် ရှေ့တိုးထားပါ လား' လို့
အကြံပေးတယ်။ သူက 'ကြိုးစားကြည့်ပါသေးတယ်၊ ဒါပေ
မယ့် အဲဒီနည်းဟာ အလုပ်မဖြစ်ဘူး' လို့ ပြောတယ်။ အဲဒီ
အခါကျတော့ ငါက တခြားနည်းကို စမ်းကြည့်ရတယ်။

အဲဒီဝန်ထမ်း အနေနဲ့ 'မနက် အိပ်ယာထဖို့ ခက်ခဲ
နေလို့ရှိရင် ဆရာဝန်ကို ပြမကြည့်ဘူးလား၊ သွေးအားနည်း

တစ်ခုလို့ ယူဆသတ်မှတ်နိုင်တယ်။ မင်းရဲ့ လက်အောက် ငယ်သားတွေ အနေနဲ့ သူတို့အားလုံးဟာ နေ့တိုင်းနေ့တိုင်း အချိန်မှန်ရောက်ဖို့ မျှော်လင့်တဲ့အကြောင်း အသိပေးထား ရမယ်။

ဒီကိစ္စမျိုးဟာ မင်းနဲ့ ပထမဆုံးအကြိမ် စကားပြော ပြီးတဲ့နောက် ပထမဆုံးအကြိမ် ထပ်ဖြစ်တယ်ဆိုရင်တော့ ဒီလူနဲ့ ထပ်ပြီး ဆွေးနွေးရလိမ့်မယ်။ အဲဒီလို ဆွေးနွေးတဲ့ အခါကျတော့ အစအဆုံး ရှည်ရှည်ဝေးဝေး အသေးစိတ် ပြောနေစရာ မလိုတော့ဘူး။ မင်းအရင်တုန်းက ပြောတဲ့ ဟာကို အကျဉ်းချုံးပြီး ထပ်လောင်း ပြောပြဖို့ပဲ ဖြစ်တယ်။ နောက်ကျရတာဟာ ခိုင်မာတဲ့ အကြောင်းရင်းတစ်မျိုး ရှိချင်ရှိမယ်။ ဒါ့ကြောင့် နောက်တစ်ခါ ထပ်ပြောလိုက် ခြင်းအားဖြင့် လမ်းမှန်ပေါ်ကို ရောက်သွားနိုင်တယ်။ တကယ်လို့ မင်းအနေနဲ့ မင်းဝန်ထမ်းကို ခြောက်လလောက် အလုပ် ချိန်မှန်အောင် ကြိုးစားနိုင်ပြီဆိုရင်တော့ အဲဒီလူရဲ့ လုပ်ပုံကိုင်ပုံကို ပြောင်းလဲပစ်နိုင်ပြီလို့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။ မင်း မှာ နက်ရှိုင်းတဲ့ ပြဿနာရှိတော့မှာ မဟုတ်ဘူး။ သူ အချိန် မှန်သလို ကျန်တဲ့ဝန်ထမ်းတွေအားလုံးလည်း အချိန်မှန် ဖို့သာ မျှော်လင့်ရမယ်။

ကိုယ်တွေ့ အတွေ့အကြုံအချို့

နှစ်အတော်ကြာကြာက တို့မှာလည်း ဒီလို ပြဿနာမျိုး ဖြစ်ခဲ့ဖူးတယ်။ အခု ပြောပြတဲ့ အခြေအနေနဲ့ ခြားနား

တဲ့ အချက်က ဒီဝန်ထမ်းရဲ့ ဆောင်ရွက်ပုံက ရွက်ကြမ်း ရေကျိုထက် နည်းနည်းလေးပဲ သာတယ်။ အဲဒီတော့ ဒီလူ လုပ်ပုံကိုင်ပုံဟာ ကျေနပ်လောက်တယ်လို့ လိပ်ပြာသန့် သန့်နဲ့ မပြောနိုင်ပါဘူး။ ကံကောင်းလို့ အလုပ်က ထုတ် မပစ်ရုံလေးပဲ ရှိပါတယ်။ သူ့ဘေး ပတ်ဝန်းကျင်က လူတွေ က သူ့ကို 'အိပ်ပုပ်၊ အိပ်ပုပ်'လို့တောင် နာမည်ပြောင်တပ် ထားကြတယ်။ သူ့ဟာ ရုံးကို ၁၀နာရီလောက်ထိ ဘယ် တော့မျှ မရောက်ဘူး။ နှစ်ခါလောက် နောက်ကျတုန်းက တော့ ဒါဟာ မဆိုးသေးဘူးလို့ ယူဆတယ်။ ဒါပေမယ့် သူက အဲဒီလို နောက်ကျတဲ့အတွက် ဘာရယ်လို့မှ အ ကြောင်းမပြတဲ့ အခါမှာ သောကဖြစ်လာတယ်။ တတိယ အကြိမ် နောက်ကျတဲ့အခါ သူ့ကို စကားပြော ကြည့်လိုက် တဲ့အခါမှာ သူ့ဟာ မနက်စောစော မထနိုင်ဘူးလို့ သိလာ ရတယ်။ သူ့ကို သနားတော့ သနားပါတယ်။ ငါ့မှာလည်း ဒီလို ပြဿနာမျိုး ရှိတာပဲ။ ငါလည်း အိပ်ယာက စောစော မထချင်ဘူး။ ဒါပေမယ့် သူက အမြဲတမ်း ၁၀ မိနစ် လောက် နောက်ကျ နောက်ကျပြီး ရောက်လာတဲ့ အခါမှာ ငါက သူ့အိမ်က နာရီကို '၁၅မိနစ် ရှေ့တိုးထားပါ လား'လို့ အကြံပေးတယ်။ သူက 'ကြိုးစားကြည့်ပါသေးတယ်၊ ဒါပေ မယ့် အဲဒီနည်းဟာ အလုပ်မဖြစ်ဘူး'လို့ ပြောတယ်။ အဲဒီ အခါကျတော့ ငါက တခြားနည်းကို စမ်းကြည့်ရတယ်။

အဲဒီဝန်ထမ်း အနေနဲ့ 'မနက် အိပ်ယာထဖို့ ခက်ခဲ နေလို့ရှိရင် ဆရာဝန်ကို ပြမကြည့်ဘူးလား၊ သွေးအားနည်း

ရောဂါများ ရှိနေသလား'လို့ ပြောမိတယ်။ သူက သူ့မှာ 'သွေးအားနည်း ရောဂါမရှိပါဘူး၊ ရိုးရိုးဟန်းတန်း မနက် အိပ်ယာက မထနိုင်တာပဲ'လို့ ပြောတယ်။ ဒီလို 'အိပ်ယာ က မထနိုင်တာဟာ သူ့ဟာ ကျောင်းသား ဘဝတုန်းက လည်း ဒီလိုပဲ။ အရင်အလုပ်တွေတုန်းကလည်း ဒီလိုပဲ'လို့ ပြောခဲ့တယ်။ သူ အရင် အလုပ်လုပ်တဲ့ ရုံးကတော့ ရှမ်းငယ် လေးပါ။ ရှမ်းငယ်တဲ့ အခါကျတော့ အချိန်မှန် မရောက်တာ ဟာ ပြဿနာ အရေးမကြီးတဲ့ရုံး ဖြစ်နေခဲ့တယ်။ ဒါပေမယ့် လောလောဆယ် အခြေအနေမှာ ကုမ္ပဏီအနေနဲ့ လူတွေ အများကြီးကို ခိုင်းနေရတာဆိုတော့ အချိန်မှန် ရောက်ဖို့ အရေးကြီးကြောင်း တို့ကပြောပြတယ်။ 'လူ တစ်ယောက်ကို နောက်ကျခွင့်ပေးပြီး ကျန်တဲ့သူတွေကို တော့ အချိန်မှန် ရမယ်ဆိုရင် ဝန်ထမ်းတွေ အကုန်လုံးကို မျှမျှတတ ဆက်ဆံရာ ဘယ်ရောက်တော့မလဲ။ ပြဿနာ ဖြစ်သွားမှာပေါ့။ ဒီတော့ မင်းအနေနဲ့ အိပ်ရာ စောစော ဝင်ကြည့်ပါလား'လို့ အကြံပေးကြည့်တဲ့ အခါမှာ သူက မူလကတည်းက စောစောအိပ်ရာဝင်တတ်ပြီး တစ်ညကို ၁၂နာရီလောက် အိပ်နေတတ်တဲ့ အကြောင်းတွေ့ရတယ်။ ဒါနဲ့ပဲ တို့က 'ဒီပြဿနာကို မင်းပြေလည်အောင် ရှင်းမှ ဖြစ်မယ်။ မင်းရဲ့ အလုပ်က ဒီပြဿနာပေါ်မှာ မူတည်နေ တယ်' လို့ ပြောပြလိုက်တယ်။

နောက်တစ်ပတ်လောက် အခြေအနေ ကောင်းနေ သေးတယ်။ ဒါပေမယ့် နောက်ပိုင်းကျတော့ ပြန်ပြီး နောက်

ကျပြန်ရော။ ညနေပိုင်း ရုံးဆင်းတဲ့ အချိန်ကျတော့ နောက် မကျဘဲ မှန်နေသားပဲ။ နောက်ထပ် အကြိမ်ကြိမ် စကား ပြောပြီးတဲ့နောက် နောက်ဆုံးတော့ သူ့ကို ထုတ်ပယ်ပစ် လိုက်ရတယ်။

အခု ဒီမှာ ပြောပြတဲ့ အခြေအနေတွေကို အမှု ဆောင် အရာရှိ အတော်များများက စီမံခန့်ခွဲမှု စွမ်းရည် မရှိဘူး၊ စီမံခန့်ခွဲမှု စွမ်းရည် အားနည်းတယ်လို့ မြင်ကြ လိမ့်မယ်။ ဒါဟာ မှားပါတယ်။ အဲဒီလို မြင်ရင် မှားမှာ ပေါ့။ ပြန်လည်နေရာချတဲ့ နည်းနဲ့ ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာ ပြဿနာအားလုံးကို ပြေလည်အောင် ဖြေရှင်းခြင်း မပြုနိုင် ပါဘူး။ ငါ့ရဲ့ အတွေ့အကြုံအရ ပြောရရင် အခြေအနေ ကုစားဖို့ ငါလုပ်နိုင်သမျှ ကိစ္စအားလုံးကို လုပ်ခဲ့ပြီးပြီ။ ဆရာဝန်ဆီ သွားတွေ့ဖို့တောင် ပြောပြီးပြီ။ ဒါပေမယ့် ငါလုပ်ခဲ့တဲ့ ကိစ္စ ဘယ်ကိစ္စမှ မအောင်မြင်ခဲ့ဘူး။ ဒါ ကြောင့် ငါ နောက်ဆုံး လုပ်စရာရှိတဲ့ နည်းကတော့ ဝန်ထမ်းအသစ် တစ်ယောက် ပြောင်းလဲခန့်ထားဖို့ပဲ ရှိ တော့တယ်။

ဒီလို သဘောသဘာဝမျိုးရှိတဲ့ တခြား ပြဿနာ တွေကို မင်းအနေနဲ့ တွေ့စရာအကြောင်း ရှိတယ်။ အလုပ် နားတဲ့အချိန်ကို အများကြီး ယူနေတာ၊ နေ့လယ်စာ စားဖို့ အတွက် အချိန်တွေ အများကြီးယူတာ၊ သတ်မှတ်ထားတဲ့ အချိန်မှာ စားပွဲအရောက် မလာတာ ဒါမျိုးတွေ တွေ့နိုင် တယ်။ မင်းအနေနဲ့ ဇွတ်အတင်းမောင်းနေရတဲ့ လုပ်ငန်း

တစ်ခုကို လုပ်နေရတာ မဟုတ်တဲ့အတွက် တစ်ခါတလေ ကျရင် တစ်ယောက်ယောက်က နောက်ကျတာမျိုးတွေ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် တကယ့်ကို စည်းကမ်း ချိုးဖောက်နေတဲ့ သူတွေ၊ မင်းနဲ့ မင်းအဖွဲ့အစည်းအတွက် စီမံခန့်ခွဲမှု ပြဿနာ ဖန်တီးနေသူတွေကိုတော့ ထိထိရောက်ရောက် ကိုင်တွယ်ရမှာ ဖြစ်တယ်။

ဒီခေတ်မှာ မင်းအနေနဲ့ မျှော်လင့်စရာ အကြောင်းမရှိတဲ့ ပြဿနာတစ်ခုကတော့ သန့်ရှင်းရေးပဲ။ တစ်ခါက တို့မှာ ဒီပြဿနာမျိုး ဖြစ်ခဲ့ဖူးတယ်။ အမျိုးသမီး တစ်ယောက်ရဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်မှာ လုပ်တဲ့ လူတွေအားလုံးက အဲဒီ အမျိုးသမီးရှိတဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ဝိုက်မှာ အနံ့ဆိုးတစ်ခု ထွက်နေတယ်လို့ ပြောကြတယ်။ တို့က ဒီကိစ္စကို သူနဲ့ ရင်ဆိုင်ပြီး မဖြေရှင်းချင်ဘူး။ အဲဒီတုန်းက သူဟာ ငယ်ရွယ်တဲ့ ကြီးကြပ်ရေးမှူးအသစ် တစ်ယောက် ဖြစ်နေတယ်။ ဘယ်လို ကိုင်တွယ်ရမလဲ ဆိုတာကိုလည်း မသိဘူး။ နောက်ဆုံးကျ တို့က ရင်ဆိုင်လိုက်ပြီး အမျိုးသမီးနဲ့ တိုက်ရိုက်ပဲ စကားပြောလိုက်ပါတယ်။ သူက သူ နေ့တိုင်း ရေချိုးတယ်လို့ ပြောတယ်။ ဒါပေမယ့် သူ့ရဲ့ အဝတ်အစားတွေကို ကောင်းကောင်း အခြောက်မခံလို့၊ လိုအပ်သလောက် မလျှော်လို့ဆိုပြီး နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူညီလိုက်ကြတယ်။ သူက အဲဒီ ပြဿနာကို ဖြေရှင်းလိုက်နိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် သုံးလကြာတဲ့ အခါကျတော့ ရှက်လို့နဲ့ တူပါရဲ့၊ အလုပ်က ထွက်သွားတယ်။

အဲဒီ ပြဿနာမျိုးကိုသာ အခု ကိုင်တွယ်ရမယ်ဆိုရင် တို့အနေနဲ့ ဝန်ထမ်းဌာနက တစ်ယောက်ကို ပြောခိုင်းမိမှာ ဖြစ်တယ်။ တို့ကိုယ်တိုင် ပြောမိမှာ မဟုတ်ဘူး။ အခြေအနေကို ရှောင်ရှားချင်လို့တော့ မဟုတ်ပါဘူး။ အဲဒီ အမျိုးသမီးကို အရှက်မရစေချင်လို့ပါ။ အဲဒီ အမျိုးသမီးက တို့ကို တွေ့တဲ့အခါမှာ တွေ့တိုင်း အရှက်ရနေတော့မှာပဲ။ ဝန်ထမ်းဌာနက တစ်ယောက်ယောက်က သူ့ကို ပြောခြင်း၊ သူ့ရဲ့ အလုပ်ခွင်ပြင်ပမှာ ပြောခြင်းအားဖြင့် အဲဒီ ပြဿနာကို ပြေလည်အောင် ဖြေရှင်းနိုင်တယ်။ တခြားနည်းနဲ့ကြည့်ရင် တော်တဲ့ ဝန်ထမ်းကောင်း တစ်ယောက်ကို ကယ်တင်လိုက်နိုင်မယ်။ အခု ကိစ္စမှာတော့ ဒီအမျိုးသမီးဟာ အလုပ်ကထွက်ပြီး မကြာမီမှာပဲ ဒီမြို့က လည်း ပြောင်းသွားတာကို တွေ့ရတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲ ဆိုတော့ သူမရဲ့ ယောက်ျားကို သူ့ရဲ့ အလုပ်ရှင်က တခြားနေရာကို ပြောင်းလိုက်လို့ ဖြစ်တယ်။ ဒီလိုနဲ့ သူ့ကို လုံးဝကြီး ဆုံးရှုံးလိုက်ရတယ်။

ဒီကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်လို့ ငါတွေ့ရတဲ့ တခြား အခြေအနေ တစ်ခုကတော့ တစ်နေရာကနေ တစ်နေရာကို လွှဲပေးတဲ့ ကတ်ပြားတွေကို ကိုင်တွယ်တဲ့သူ တစ်ယောက် ဖြစ်တယ်။ ငါရတဲ့ မကျေနပ်ချက်ကတော့ ဒီလူဟာ အမြဲတမ်း နားစွင့်စပ်စုနေတတ်ပြီး သူယူလာတဲ့ ကတ်ပြားတွေဟာ စုတ်ပြတ်ပျက်စီး နေတတ်တယ်လို့ ဆိုတယ်။ အဲဒီတိုင်တန်းချက်ဟာ မှန်ပုံရတယ်။ ဒါကြောင့် အဲဒီလူနဲ့

ဆွေးနွေးမယ်လို့ ဆုံးဖြတ်လိုက်တယ်။ ငါတို့လည်း တိုင်တန်းတဲ့ လူတွေများ နည်းနည်းလေး လွန်နေသလားလို့ တွေးမိတယ်။ ဒီလို တိတိကျကျကြီး ပြောတာတော့ မဟုတ်ဘူးပေါ့လေ။ တို့ကတော့ ပြဿနာဟာ သူတို့ ပြောသလောက်ဆိုးတယ်လို့ မထင်ဘူးဆိုတာ ဖော်ပြလိုက်မိတယ်။ အဲဒီလိုနဲ့ပဲ ပြဿနာဟာ တဖြည်းဖြည်း သူ့အလိုလို ပြီးဆုံးသွားတာကို တွေ့ရတယ်။

ဒီတော့ တစ်ခါတလေမှာ ဘာမှ မလုပ်ဘဲ နေတာဟာ ပြဿနာကို ဖြေရှင်းတဲ့ အခါမှာ မှန်ကန်တဲ့ နည်းလမ်း တစ်ခုဖြစ်တယ်။ ဒါပေမယ့် မင်းအနေနဲ့ လုံးဝ လွှတ်ပေးထားတဲ့ မူဝါဒကိုတော့ မကျင့်သုံးဖို့တော့ လိုတယ်။ ပြဿနာတွေ အားလုံးဟာ သူ့ဟာသူ အလိုလို ဖြေရှင်းပြီးသွားမယ်လို့ ယူဆထားလို့တော့ မရဘူး။

စည်းကမ်း ချမှတ်သည့် နည်းလမ်း

ဒီထက် ကြီးမား နက်ရှိုင်းတဲ့ ပြဿနာတွေနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အခါမှာ မင်းအနေနဲ့ စည်းကမ်းချတဲ့ နည်းကို သုံးရလိမ့်မယ်။ မှားယွင်းတဲ့ လုပ်ဆောင်မှုတွေနဲ့ ပတ်သက်ရင် စည်းကမ်းချတဲ့ နည်းကို သုံးရမယ်။ ဥပမာ မင်းမှာ အလွန်တော်တဲ့ ဝန်ထမ်းကောင်း တစ်ယောက်ရှိတယ်။ ဒါပေမယ့် သူ့လုပ်ပုံကိုင်ပုံက တဖြည်းဖြည်း ယိုယွင်းပျက်စီးသွားနေတယ်။ ဒီလူနဲ့ မင်းဟာ တစ်ချိန်လုံး ဆက်သွယ်ပြောကြားနေပြီတော့ ဒီလို ပျက်စီးချို့ယွင်း လာတဲ့ အကြောင်း

ကိုလည်း ပြောနေတာပဲ။ ဒီဝန်ထမ်းကိုလည်း မင်း ဆက်ထိန်းထားချင်တယ်။ ဒါပေမယ့် သူက မင်းပြောစကားကို နားမထောင်ဘူး။ အဲဒီလို အခြေအနေမျိုးမှာ ဆိုရင် ဒီဝန်ထမ်းကို တစ်နှစ်အတွက် လစာတိုး မပေးဘဲ ထားနိုင်တယ်။ ဘာကြောင့် တိုးမပေးရတယ် ဆိုတာလည်း မင်းအနေနဲ့ ရှင်းပြနိုင်တယ်။ တကယ်လို့ မင်းရဲ့ ဝန်ထမ်းဟာ အလုပ်ကောင်းကောင်း မလုပ်ဘူး ဆိုရင် လစာတိုးမပေးဘူး ဆိုတဲ့ အကြောင်းကိုလည်း ကြိုပြီးပြောထားရမယ်။ အဲဒီလို မြိမ်းခြောက်ထားမယ်။ အရေးယူမယ် ဆိုတဲ့ အလားအလာကို ကြိုပြီးပြောထားမယ် ဆိုရင် မင်းပြောတဲ့ အတိုင်း လက်တွေ့ လုပ်ရတော့မယ်။ ဒါမှ မင်းအပေါ်မှာ ယုံကြည်မှု ပျောက်ကွယ် မသွားမှာ ဖြစ်တယ်။ မင်းက ပြောထားပြီးတော့ တကယ်တမ်း မလုပ်ဘူး၊ လုပ်လိမ့်မယ်လို့ မယုံကြည်ကြဘူးဆိုရင် အဲဒီလို လုပ်တဲ့အတွက် ဘာမှ အကျိုးရှိမှာ မဟုတ်ဘူး။ တချို့ လူတွေက မင်း တကယ်လုပ်မှာ မဟုတ်ဘူးလို့ ထင်နေတတ်ကြတယ်။ အများအားဖြင့်တော့ လူတွေဟာ သူတို့ရဲ့ လစာကို ဂရုစိုက်တတ်ကြတော့ ဒီနည်းဟာ အသုံးဝင်ပါတယ်။

နောက်တစ်နည်းက အစမ်းခန့်တဲ့နည်း ဖြစ်တယ်။ အဲဒီကာလအတွင်းမှာ သူ့ရဲ့ လုပ်ပုံကိုင်ပုံ ညံ့ဖျင်းတာတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ပြင်ဆင်ဖို့ အခွင့်အရေးပေး နိုင်တယ်။ စံချိန်စံညွှန်း မပြည့်မီတဲ့ အလုပ်တွေကို ဆက်လက်ပြီး ခွင့်မပြုနိုင်ကြောင်း ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ပြောထားရ

မယ်။ ဒီပြဿနာမျိုးတွေကို ဘယ်နေ့ဘယ်ရက် အတွင်းမှာ ပြေလည်အောင် ရှင်းထားရမယ်လို့ သတ်မှတ် ထားရမယ်။ 'တစ်လအတွင်း ပြင်ချင်ပြင်၊ ဒါမှ မဟုတ်ရင်တော့ ငါတို့ အစီအစဉ် ပြောင်းရလိမ့်မယ်' ဆိုတာ ပြောထားရလိမ့်မယ်။

ဒါပေမယ့် ပထမဆုံး အနေနဲ့ ဝန်ထမ်းဟာ ဘယ်လို အဆင့်မျိုးဟာ စံချိန်မီတယ်၊ ဘယ်လို အဆင့်အတန်းမျိုးဟာ စံချိန်နိမ့်တယ် ဆိုတာ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိထားရမယ်။ အဲဒီ စံချိန်နိမ့်ရင်လည်း ဘယ်လိုပြင်ရမယ်၊ ဘယ်လို အဆင့်မျိုးကို မျှော်လင့်ထားတယ်ဆိုတာ ဝန်ထမ်းအနေနဲ့ သိရမယ်။ အစမ်းခန့်ကာလ အဆုံးကျမှ ဒီဝန်ထမ်း လုပ်ပုံကိုင်ပုံ မကောင်းပါဘူးလို့ ပြောရတာမျိုးက မကောင်းပါဘူး။ စောစောကတည်းက စံချိန်စံညွှန်းကို သေသေချာချာ သတ်မှတ်ထားပြီး အဲဒီ စံချိန်စံညွှန်းတွေကို ကိုက်ညီတယ်၊ မကိုက်ညီဘူး ဆိုတာ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူညီမှု ရထားရမယ်။ အဲဒီ စံချိန်စံညွှန်းတွေဟာ သေသေချာချာ တိုင်းတာလို့ရတဲ့ စံချိန်စံညွှန်းတွေ ဖြစ်ရမယ်။ စံချိန်စံညွှန်းတွေ ပြည့်မီခြင်း ရှိ မရှိ မှတ်တမ်းတင်ထားနိုင်တယ်။ အဲဒီလို မှတ်တမ်းထားခြင်းအားဖြင့် တကယ်လို့ လိုအပ်လာရင် မင်းဟာ အဲဒီဝန်ထမ်းကို ထုတ်ဖို့အတွက် အထောက်အထားအဖြစ် သုံးနိုင်တယ်။

စံချိန်စံညွှန်း မြင့်မားဖို့အတွက်လည်း မှတ်တမ်းတွေဟာ အထောက်အကူ ဖြစ်ပါတယ်။ အလုပ်သမားတွေ

ဘယ်လို အရည်အသွေးတက်လာတယ် ဆိုတာ ပြသဖို့လည်း အဲဒီမှတ်တမ်းတွေကို သုံးနိုင်တယ်။ ဝန်ထမ်းတွေဟာ သူတို့ရဲ့ အောင်မြင်မှုအတွက် ပိုပြီး ကြိုးစားအားထုတ်ချင်စိတ်တွေ ဖြစ်လာနိုင်လို့ ဒီလို လုပ်တာဟာ အကျိုးရှိတယ်။

ကုမ္ပဏီတစ်ခု အနေနဲ့ ဝန်ထမ်းအသစ်တွေကို အစမ်းခန့်ထားတာဟာ ကုမ္ပဏီရဲ့ မူဝါဒအရလည်း ဖြစ်နိုင်တယ်။ လူ့အရလည်း ဖြစ်နိုင်တယ်။ ကုမ္ပဏီ တစ်ခုလုံး အနေနဲ့ ကျင့်သုံးတာ မဟုတ်ဘူး ဆိုရင်ကတော့ မင်းရဲ့ ဌာနထဲက ဝန်ထမ်းတိုင်းကို အစမ်းခန့်လို့ မရဘူး။ ကုမ္ပဏီ အတော်များများဟာ အစမ်းခန့်ကာလကို ရက် ၉၀ ထားတတ်ကြတယ်။ အဲဒီရက် ၉၀ရဲ့ အဆုံးမှာ ကျေနပ်လောက်စရာရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို အစမ်းခန့် ဝန်ထမ်းအဖြစ်ကနေပြီး အမြဲတမ်း ဝန်ထမ်းတွေအဖြစ် ခန့်ထားတတ်ကြတယ်။ စမ်းသပ်ကာလတစ်ခုကို ကျေကျေနပ်နပ် အောင်အောင်မြင်မြင် ပြီးဆုံးတဲ့ လူတွေ အတွက်လည်း လစာ အနည်းအကျဉ်းတော့ တိုးပေးတတ်လေ့ ရှိတယ်။ ဒါပေမယ့် လုပ်ပုံကိုင်ပုံကို အားမရဘူး ဆိုရင်တော့ ဝန်ထမ်းဟာ ဖြုတ်ပစ်ခံရမှာပဲလို့ မျှော်လင့်နိုင်တယ်။ အဲဒီလို ဖြုတ်ရရင်လည်း စောစောစီစီက မပြောဘဲ ဖြုတ်တာမျိုး မဟုတ်ရပါဘူး။ ကြိုပြောထားရမယ်။

ခံစားချက်ပြုပြင်စရာ

အချို့ အမှုဆောင်အရာရှိများက 'ခံစားမှု ပြုပြင်စရာ' လို့ တို့ခေါ်လေ့ရှိတဲ့ နည်းလမ်းကို ကျင့်သုံးကြတယ်။ ဒီနည်းဟာ နည်းနည်းတော့ သိပ်မွေ့တယ်။ အဲဒီနည်း အောင်မြင်ဖို့အတွက် ကောင်းကောင်း သရုပ်ဆောင်ဖို့တော့ လိုတယ်။ ဒီနည်းကို သုံးပါလို့တော့ အကြံမပြုချင်ဘူး။ ဒါပေမယ့် အဲဒီနည်းကို သုံးရင်တော့ မင်းအနေနဲ့ သတိ ထားရမယ်။ မန်နေဂျာတစ်ယောက်က ကျေနပ်စရာ မကောင်းတဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ရဲ့ ဆောင်ရွက်မှုနဲ့ ပတ်သက်လို့ အဲဒီဝန်ထမ်းနဲ့ ဆက်ဆံတဲ့ အခါမှာ စိတ်နေ စိတ်ထားကို ပြောင်းသွားတဲ့ နည်းဖြစ်တယ်။ ဥပမာ မင်းဟာ အမြဲတမ်း နောက်ကျတတ်တဲ့ ဝန်ထမ်း တစ်ယောက်ကြောင့် ဒုက္ခရောက်နေရင် သူ အာရုံစိုက်အောင် ဝန်ထမ်းတွေ ကြားထဲမှာ ပိုပြီးတော့ စိတ်ဆိုးပြတဲ့နည်း ဖြစ်တယ်။ ဒီလို လုပ်လိုက်တဲ့ အခါကျတော့ ကိစ္စနဲ့ တိုက်ရိုက် ပတ်သက်စရာတော့ မရှိဘူး။ စိတ်ဆိုးပြပြီး မကျေနပ်တာကို ဖော်ပြတဲ့နည်းဟာ သိပ်တော့ မကောင်းလှဘူး။ မင်းကို ဘယ်ဟာက ဒုက္ခပေးနေတယ်ဆိုတာ ဝန်ထမ်းအနေနဲ့ နားလည်မှု လွဲနိုင်တယ်။ သူတို့ ထင်နေတဲ့ အားနည်းချက်က တစ်ခု၊ တကယ် ဖြစ်နေတဲ့ အားနည်းချက်က တစ်ခု ဖြစ်နေနိုင်တယ်။

တို့တစ်တွေ အားလုံးဟာ တစ်ချိန်မဟုတ် တစ်ချိန်မှာ တို့ကို ဒုက္ခပေးနေတဲ့ ပြင်ပ အခြေအနေတွေကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက် တတ်ကြတယ်။ စီမံခန့်ခွဲမှု စာအုပ်တွေ တော်တော်များများကတော့ တို့ရဲ့ ပြဿနာတွေကို တံခါးဝမှာ ထားခဲ့၊ ဒါမှမဟုတ် အိမ်မှာ ထားပစ်ခဲ့၊ အလုပ်ခွင်ထဲကို ယူမလာနဲ့လို့ ပြောတတ်ကြတယ်။ ဒီသဘောမျိုးဟာ မှားတယ်လို့ ထင်တယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲ ဆိုတော့ လူတွေ အနေနဲ့ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ကိစ္စတွေကို လုံးဝ ရပ်ပစ်နိုင်မှာ မဟုတ်ဘူး။ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စတွေကလည်း အလုပ်ခွင်အပေါ်မှာ အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိနေတတ်တယ်။

ဒါပေမယ့် မင်းအနေနဲ့ အဲဒီ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ကိစ္စတွေ၊ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ပြဿနာတွေက မင်းရဲ့ အလုပ်ခွင်ပေါ်မှာ အကျိုးသက်ရောက်မှုကို လျော့နည်းအောင်တော့ လုပ်လို့ရတယ်။ ပထမဆုံး တစ်နည်းကတော့ တစ်ခုခုက မင်းကို ဒုက္ခပေးနေပြီဆိုတာ ဝန်ခံဖို့ ဖြစ်တယ်။ အဲဒီ ကိစ္စကြီးက မင်းနဲ့ မင်းရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေ ကြားမှာ ဆက်ဆံရေးကို ထိခိုက်နိုင်တယ် ဆိုတာ သိထားရမယ်။ အဲဒီလို သိထားနိုင်ရင်၊ ဝန်ခံနိုင်ရင် မင်းရဲ့ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အဆင်မပြေတာနဲ့ တခြား လူတွေကို ဒုက္ခပေးမိမှာ မဟုတ်တော့ဘူး။ တကယ်လို့ အပြင်က ပြဿနာက မင်းကို တဖြည်းဖြည်း ဝါးမျိုးပြီးတော့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်နဲ့ တကယ် အကြပ်အတည်း အခြေအနေမှာ ရင်ဆိုင်စရာ ကြုံလာလို့ရှိရင် ဝန်ထမ်းကို မင်းက ပြောပြ

နိုင်တယ်။ ' ငါ ဒီနေ့တော့ အဲဒီကိစ္စ မရှင်းချင်သေးဘူး။
ငါ ဒီနေ့ နည်းနည်း စိတ်ဆိုးနေတယ်။ ငါ့ကို ခွင့်လွှတ်
ကွာ'လို့ ပြောနိုင်တယ်။ ဒီလို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ပြောလိုက်
တဲ့အတွက် လက်အောက်ငယ်သား တစ်ယောက် အနေနဲ့
နေရထိုင်ရတာ သက်သာသွားစေ နိုင်တယ်။

တခြားလူတွေဟာ မင်းရဲ့ ခံစားချက်တွေကို အကဲ
ဖြတ်နိုင်တဲ့ စွမ်းရည်မရှိဘူးလို့ ဘယ်တော့မှ မထင်လေနဲ့။
ခံစားမှုတွေ အမျိုးမျိုးပြောင်းပြီး ပြနေလို့ရှိရင်၊ စိတ်နေ
စိတ်ထားတွေ ခဏခဏ ပြောင်းနေရင် မင်းဟာ ထိရောက်
မှု လျော့နည်းလာမယ်။ အဲဒီအပြင် မင်းရဲ့ လက်အောက်
ငယ်သားတွေက ဘယ်အချိန်ကျရင် မင်း ဘာလုပ်မှာပဲလို့
သေချာပေါက် တွက်လာနိုင်တယ်။ မင်း လုပ်ပုံ ကိုင်ပုံတွေ
ကို သူတို့က သဘောပေါက်နေနှင့်ကြပြီ။ အဲဒီ အခါကျ
တော့ မင်း စိတ်ဆိုးမာန်ဆိုးဖြစ်နေတဲ့ အခါမျိုးမှာ သူတို့က
ရှောင်ပြီးတော့ မင်း စိတ်ကောင်းဝင်လာတဲ့အထိ သူတို့က
စောင့်ကြည့်မိမယ်။

ခံစားချက်များကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း

မင်းအနေနဲ့ စိတ်မဆိုး၊ ဒေါသ မထွက်တတ်အောင် ကြိုး
စားရလိမ့်မယ်။ ဒါပေမယ့် ဘာပဲဖြစ်ဖြစ် ဘယ်တော့မှ
စိတ်မဆိုးဘူး ဆိုတဲ့ မန်နေဂျာမျိုး ဖြစ်ဖို့ လိုတယ်လို့တော့
မထင်မိဘူး။ တို့ ပြောတာက ဘယ်တော့မှ ကြီးကြီးကျယ်
ကျယ် မပျော်တတ်တဲ့၊ ကြီးကြီးကျယ်ကျယ် ဝမ်းမနည်း

တတ်တဲ့၊ ဘယ်ဟာနဲ့မှ ပတ်သက်လို့ လှုပ်လှုပ်ခါခါ မဖြစ်
တတ်တဲ့ လူမျိုးကို ဆိုလိုတယ်။ မင်းဟာ မင်းရဲ့ ခံစားချက်
တွေ အကုန်လုံး ဖုံးကွယ်ထားတတ်တဲ့ လူ ဆိုလို့ရှိရင်
လူတွေက သူတို့နဲ့ အတူတူပဲလို့ ယူဆကြမှာ မဟုတ်ဘူး။

တစ်ချိန်လုံး မင်း အေးတိအေးစက် နေတာဟာ
တခြား ဖြစ်တယ်။ မင်းဟာမင်း အေးအေးဆေးဆေး
နေနိုင်စရာ အကြောင်းတွေ ရှိကောင်း ရှိမယ်။ တကယ်
တမ်း အကြပ်အတည်း ကြုံတဲ့အခါမျိုးမှာ မင်း အေးအေး
ဆေးဆေး နေနိုင်လို့ရှိရင် ရှင်းရှင်းလင်းလင်း တွေးခေါ်
နိုင်တယ်။ ခက်ခဲတဲ့ ပြဿနာတွေကို ကောင်းကောင်း
မွန်မွန် ကိုင်တွယ်နိုင်စွမ်း ရှိမယ်။ ဒါပေမယ့် တစ်ခါတလေ
ကျရင်တော့ မင်းရဲ့ ခံစားချက်ကိုလည်း ပြသဖို့ လိုတယ်။
အဲဒီလို ခံစားချက်သာ မရှိဘူး ဆိုရင်တော့ လူတွေက
မင်းကို စက်ရုပ်လို့ ထင်ကုန်ကြလိမ့်မယ်။

လူတွေကို စီမံခန့်ခွဲတဲ့အခါမှာ ထူးချွန်တဲ့ လူတစ်
ယောက် ဖြစ်ချင်ရင် မင်းအနေနဲ့ လူတွေကို တကယ်တမ်း
ဂရုစိုက်ရလိမ့်မယ်။ အဲဒီလို ဂရုစိုက်ရမယ်လို့ ဆိုတဲ့
အတွက် သာသနာပြုသလို၊ လူမှုရေး ဝန်ထမ်း တစ်
ယောက်လို လုပ်ဖို့ မဟုတ်ပါဘူး။ သူတို့နဲ့ နေရတာ ပျော်
ရင်၊ သူတို့ကို လေးစားရင် မင်းရဲ့ အလုပ်ဟာ ကိစ္စပြီး
အောင် ဦးတည်တတ်ကြတဲ့ ကြီးကြပ်ရေးမှူးတွေထက်
အများကြီး ပိုပြီးတော့ ထိရောက်မှု ရှိရမယ်။

တကယ်တော့ ကုမ္ပဏီတွေရဲ့ ပြဿနာတစ်ခုက အလုပ်ခွင်ထဲမှာ စွမ်းဆောင်မှု အရှိဆုံး အလုပ်သမားကိုပဲ စီမံခန့်ခွဲသူအဖြစ် တာဝန် တိုးပေးသင့်တယ်လို့ ထင်နေတာ ဖြစ်တယ်။ အဲဒီ အလုပ်သမားဟာ စွမ်းဆောင်ရည် ရှိကောင်းရှိမယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲ ဆိုတော့ သူဟာ ကိစ္စတွေ ပြီးအောင် လုပ်တတ်လို့ ဖြစ်တယ်။ အဲဒီလို ကျွမ်းကျင်တဲ့ လူတစ်ယောက်ကို တခြားလူတွေ စီမံခန့်ခွဲခိုင်းတာနဲ့ အဲဒီလူဟာ အလိုအလျောက် လူကို ဦးတည်တဲ့သူ ဖြစ်မလာနိုင်ဘူး။ စီမံခန့်ခွဲသူ အလိုလို ဖြစ်မလာနိုင်ဘူး။

အခန်း ၁၀

ဝန်ထမ်းသစ်များ ငှားရမ်းခြင်း၊
လေ့ကျင့်ခြင်း

ကုမ္ပဏီ အများကြီး ရှိသလိုပဲ ငှားရမ်းတဲ့ နည်းတွေ အများကြီး ရှိကြတယ်။ ငှားရမ်းတဲ့ နည်းတွေ အားလုံးကို ပြောမယ်ဆိုရင် ဒီအခန်း ဘယ်တော့မှ ဆုံးမှာ မဟုတ်ဘူး။ အဲဒီတော့ ရိုးရှင်းလွယ်ကူတဲ့ ယူဆချက် တချို့နဲ့ စကြရအောင်။ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းဌာနက ပထမဆုံး အကြိမ် စိစစ်တယ်။ ဒါပေမယ့် မင်းအနေနဲ့ နောက်ဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချမှတ်ရမယ်။ ဘယ်လူဟာ မင်းရဲ့ လုပ်ပိုင်ခွင့် နယ်နိမိတ်အတွင်းကို လာရောက် အလုပ် လုပ်ရမယ် ဆိုတာ မင်းက အပြီးသတ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချတယ် ဆိုကြပါစို့။

စမ်းသပ်မှုများ ပြုလုပ်ခြင်း

ဝန်ထမ်းတွေ ငှားရမ်းတဲ့ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနဲ့ ပတ် သက်လို့ ဗဟိုအဆင့်၊ ပြည်နယ်အဆင့်၊ တစ်ခါတစ်ရံ မြို့တော် အဆင့်တွေက ပူပေါင်းပါဝင် ဆောင်ရွက်တတ် တဲ့အခါမှာ မင်းကုမ္ပဏီ အနေနဲ့ ဝန်ထမ်းလောင်း တစ်ယောက်ကို အများကြီး စစ်ဆေးစရာ ရှိကောင်းမှရှိမယ်။ တို့သိတဲ့ ကုမ္ပဏီတစ်ခုကတော့ အဲဒီလို စစ်ဆေးမှုတွေကို ဘယ်တော့မှ မလုပ်ဘူး။ စစ်ဆေးမှုတွေ လုပ်မယ့်အစား 'ငှားရမ်းပြီးနောက် စစ်ဆေးနည်း' ကိုပဲ လုပ်လေ့ရှိတယ်။ သူတို့ မှန်းတဲ့အတိုင်း ဖြစ်မလာလို့ ရှိရင် စောစောစီးစီး အလုပ်က ထုတ်ပစ်ဖို့ အဲဒီနည်းကို သုံးတာ ဖြစ်တယ်။

အဲဒီလို စမ်းသပ်တဲ့ နည်းဟာ တို့တွေ့မိသမျှ ဆိုရင် စရိတ် အကြီးဆုံးဖြစ်တယ်။ ငှားရမ်းတဲ့ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း တွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ အစိုးရကို လွန်လွန်ကျွံကျွံ ပြန်လည် တုံ့ပြန်တဲ့ နည်းတစ်ခု ဖြစ်ပုံရတယ်။ ကုမ္ပဏီတွေ သောက များလာလေ၊ ဒီနည်းကို ကျင့်သုံးလေ ဖြစ်တယ်။ ဒီလို လုပ်ခြင်းအားဖြင့် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ပြဿနာတွေကို ပိုပြီး တော့ ဆိုးစေတယ်။ အထုတ်ခံရတဲ့ လူတွေကို စိတ်ဓာတ် ရေးအရ ပျက်စီးမှုဖြစ်တာကတော့ ထည့်ပြောမနေနဲ့တော့။ ပထမအကြိမ် အခန့်ခံရ၊ အခိုင်းခံရပြီးတော့ ဘာ အပြစ်မှ မရှိဘဲနဲ့ ခန့်ခန့်ချင်း ထုတ်ပစ်ခံလိုက်ရတဲ့ လူတွေဟာ စိတ် ဓာတ်ရေးရာအရ ဘယ်လောက် ထိခိုက် နစ်နာသွားမလဲ။

ဝန်ထမ်းလောင်းတွေရဲ့ အရည်အချင်းဟာလည်း တစ်ယောက်နဲ့ တစ်ယောက် အများကြီး ခြားနားနိုင်တယ်။ အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းတွေ များတဲ့အခါမှာ အလုပ်ကို စိတ်ပါ ဝင်စားမှုတွေ ပိုများလာနိုင်မယ်။ မင်းရွေးစရာ ဝန်ထမ်း လောင်းတွေ အများကြီး ရှိမယ်။ ဒါပေမယ့် အလုပ်လက်မဲ့ နှုန်း နိမ့်သွားရင်တော့ အခြေအနေဟာ ပြောင်းပြန် ဖြစ် သွားမယ်။ တို့အနေနဲ့ ရရှိနိုင်တဲ့ ဝန်ထမ်းဟာ သိပ်နည်းပြီး ကိုယ့်ဆီလာသမျှ လူတွေ အကုန်လုံး ခန့်ရတဲ့ အခြေအနေ မျိုးကို ကြိုဖူးတယ်။ ဒါကြောင့်မို့လို့ မင်းမတတ်နိုင်တဲ့ ကိစ္စ တွေလည်း ရှိမယ်။ ဒီနေရာမှာတော့ တို့ဟာ မင်းတတ်နိုင် တဲ့ ကိစ္စတွေပဲ ပြောကြပါစို့ရဲ့။

ဝန်ထမ်းဌာနက စမ်းသပ်စစ်ဆေးမှုတွေ လုပ်မယ့် ဆိုလို့ ရှိရင် သက်ဆိုင်တဲ့ ရာထူးနဲ့သင့်တော်တဲ့ သူတွေကိုပဲ စဉ်းစားမယ်။ ဥပမာ လက်နှိပ်စက်စာရေးတစ်ယောက်၊ အတွင်းရေးမှူး တစ်ယောက်ခန့်ဖို့အတွက် သင်္ချာဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုတွေဟာ အရေးမကြီးဘူး။ သတ်ပုံမှန်မှန် ပေါင်းတတ်ဖို့က ပိုပြီး အရေးကြီးနေတယ်။

ပထမအဆင့် ရွေးထုတ်သည့် ဖြစ်စဉ်

ပထမဆုံး ရွေးထုတ်ဖို့ကတော့ အလုပ် ဖော်ပြချက်တွေကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်ဖို့ ဖြစ်တယ်။ တချို့ မန်နေဂျာ တွေက ဘာမှားမိတတ်သလဲဆိုရင် လျှောက်လွှာရှင် အနေနဲ့ ဘယ် နေရာမှာဖြစ်ဖြစ် သာမန်ထက် ကောင်းနေစေချင် တတ်

ကြတယ်။ အဲဒီနည်းကို မင်းလိုက်မယ် ဆိုလို့ရှိရင်တော့ မင်းအတွက် ထူးထူးချွန်ချွန် လုပ်နိုင်တဲ့လူ တစ်ယောက် ကို ရမှာ မဟုတ်ဘူး။

ဝန်ထမ်းလောင်းနဲ့ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုဟာ နှစ်ဦး နှစ်ဖက် ဆက်ဆံတဲ့ မေးမြန်းမှုမျိုး ဖြစ်သင့်တယ်။ ဝန်ထမ်းလောင်းဟာ အလုပ်လိုချင်တယ်။ အဲဒီလို အလုပ် လိုချင်တဲ့အတွက် မင်းရဲ့ ထောက်ခံအတည်ပြုမှုကို ရဖို့ ကြိုးစားပြီး ဖြေမယ်။

ဝန်ထမ်းလောင်း ဖြေနိုင်စရာ မရှိတဲ့ ခက်ခဲတဲ့ မေးခွန်းတွေကို မမေးပါနဲ့။ ဒီနေရာမှာ မင်းရှောင်သင့်တဲ့ မေးခွန်း တချို့ ရှိပါတယ်။

ဒီမှာ ဘာဖြစ်လို့ လာအလုပ် လုပ်ချင်တာလဲ။

ဒီနေရာနဲ့ သင့်တော်တယ်လို့ ဘာကြောင့် ထင် သလဲ။

လခကောင်းလို့ ဒီအလုပ်ကို စိတ်ဝင်စားတာလား ဆိုတဲ့ မေးခွန်းမျိုးတွေကို ရှောင်သင့်တယ်။ အဲဒီလို မေးခွန်း တွေဟာ မင်းကို ညံ့ဖျင်းတဲ့ မေးမြန်းသူ တစ်ယောက် ဖြစ် စေနိုင်တယ်။ ဝန်ထမ်းလောင်းကို သက်သောင့်သက်သာ ရှိစေပြီး အေးအေးဆေးဆေး စကားပြောဖို့ အခြေအနေ ပေးသင့်တယ်။ မင်းရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ကတော့ ဝန်ထမ်း လောင်းကို လူ တစ်ယောက်အနေနဲ့ သိဖို့ ဖြစ်ပြီး ထိပ် တိုက် ရင်ဆိုင်မှုတွေ လုပ်ဖို့ မဟုတ်ဘူး။ နှုတ်ဖြေ ဖြေရတဲ့ သူ သက်သောင့်သက်သာ ရှိနိုင်တဲ့ မေးခွန်းတွေ၊ ဓုတ်

ချက်မျိုး တွေကိုပဲ ပေးသင့်တယ်။ ခက်ခက်ခဲခဲ ရှိတဲ့ မေးခွန်းတစ်ခု မေးတော့မယ်ဆိုရင် တစ်ဖက်သား အေး အေးဆေးဆေး ရှိတဲ့အထိ စောင့်ပါ။ ဒါမှ သူ့အတွက် သိပ်မခက်သလို ဖြစ်သွားမယ်။ မစ္စစ်ဗလန်ဆီးရာ Mrs. Valencir ဆိုတဲ့ လျှောက်လွှာရှင် တစ်ယောက်ကို တွေ့ဆုံ မေးမြန်းတဲ့ နမူနာ မေးမြန်းချက်ကတော့ အောက်ပါ အတိုင်း ဖြစ်တယ်။

မစ္စစ်ဗလန်ဆီးရာ၏ လုပ်ငန်းခွင် နှုတ်ဖြေစာမေးပွဲ

'ကျွန်တော် ခင်ဗျားလျှောက်လွှာကို တွေ့ပြီးပြီ မစ္စစ် ဗလန်ဆီးရာ။ ခင်ဗျားရဲ့ ဝါသနာ တစ်ခုက ဆီဆေးပန်းချီ ဆွဲခြင်းလို့ ကျွန်တော်တွေ့ရတယ်။ ကျွန်တော်လည်း ဆီဆေး ဆွဲဖူးတယ်။ အဲဒီ ဆီဆေးပန်းချီဆွဲတာကို ဝါ သနာ တစ်ခုအနေနဲ့ ဘယ်တုန်းက ခင်ဗျား စတင်ခဲ့သလဲ'

ဒီလို မေးမြန်းလိုက်ခြင်းအားဖြင့် အများကြီး အဖြေ ထွက်စေနိုင်တယ်။ အများကြီး အကျိုးရှိတယ်။ မင်းတို့ နှစ်ယောက်စလုံး စိတ်ဝင်စားတာ တစ်ခု၊ တူညီတာ တစ်ခု ရှိနေတယ်။ မစ္စစ်ဗလန်ဆီးရာကို သူမရဲ့ အကြောင်း၊ သူမ စိတ်ပါဝင်စားတဲ့ အကြောင်းကို ပြောအောင် လုပ်နိုင် တယ်။ အလုပ်တစ်ခုတည်း စိတ်ဝင်စားတာ မဟုတ်ဘဲနဲ့ တခြားကိစ္စတွေကို စိတ်ဝင်စားပါတယ် ဆိုတာလည်း ပြသ နိုင်တယ်။ သူမကို လူတစ်ယောက်အနေနဲ့ စိတ်ဝင်စား ရာ ရောက်တယ်။ အဲဒီလို ဆက်ဆံရေးမျိုးရှိဖို့ သိပ်ပြီး

အရေးကြီးတယ်။ ဒီအမျိုးသမီးဟာ မင်းအတွက် အလုပ်လုပ်ပေးရရင် နှစ်ပေါင်းများစွာ ကြာမယ့် ဆက်ဆံမှုတွေရဲ့ အစဟာ အခုနှုတ်ဖြေ စာမေးပွဲ၊ နှုတ်ဖြေတွေဆုံပွဲ ဖြစ်တယ်။ သူမ အနေနဲ့ အလုပ် မရရင်တောင်မှ မင်းနဲ့ မင်းရဲ့ ကုမ္ပဏီကို ကြင်ကြင်နာနာ ဆက်ဆံမယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲ ဆိုတော့ မင်းက သူ့အပေါ် တကယ် ခိုးခိုးသာသား စိတ်ပါပင်စားတယ် ဆိုတာ ပြသလိုက်တာကို။

အဲဒီတော့ အလုပ်အကြောင်းကို မဆွေးနွေးခင် ဝန်ထမ်းလောင်းရဲ့ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ဝါသနာတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ မင်းနဲ့ အနည်းငယ်လောက် ပြောဆိုသင့်တယ်။ ဒါပေမယ့် နောက်ဆုံးကျမှ အဲဒီအချိန် ရောက်လာတယ်ဆိုရင် ဝန်ထမ်းလောင်းဟာလည်း အလုပ်ရဖို့ အလားအလာ ရှိတယ်ဆိုရင် အောက်ကမေးခွန်း စမ်းကြည့်။

‘မစွပ်စလန်ဆီရာ ခင်ဗျားလျှောက်တဲ့ ကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်လို့ ကျွန်တော်တို့ မပြောကြခင် ကျွန်တော်တို့ ကုမ္ပဏီအကြောင်းကို နည်းနည်း ပြောပါရစေ။ ဘာဖြစ်လို့လဲ ဆိုတော့ ကျွန်တော်တို့က ခင်ဗျားကို စဉ်းစားနေတဲ့ အချိန်မှာ ခင်ဗျားကလည်း ကျွန်တော်တို့ကို စဉ်းစားနေမှာပဲ။ ဒါကြောင့် ကုမ္ပဏီနဲ့ ပတ်သက်လို့ ခင်ဗျားမေးစရာရှိတဲ့ မေးခွန်းတွေကို မေးပါ’ ပြီး တော့ ကုမ္ပဏီအကြောင်းကို မင်းက နည်းနည်းပြောပြပါ။ မင်းရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်တွေဟာ ဘာလဲဆိုတာ ရှင်းပြပါ။ ကိန်းဂဏန်း ရှုပ်ရှုပ်ထွေးထွေး

တွေနဲ့ အချိန် အများကြီး မဖြုန်းပါနဲ့။ ကုမ္ပဏီနဲ့ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ ဆက်ဆံမှုအကြောင်း များများပြောပါ။ ဒီထူးခြားတဲ့ နယ်ပယ်တစ်ခုနဲ့ ပတ်သက်လို့ အကုန်လုံး ပြောပြပါ။ ကုမ္ပဏီနဲ့ ကုမ္ပဏီထဲက လူတွေအကြောင်း သူ့ အနေနဲ့ ခံစားထိတွေ့စေချင်တယ် မဟုတ်လား။

မင်းဆုံးဖြတ်ဖို့ ကြိုးစားနေတာက မင်းတို့ လိုချင်တဲ့ နေရာက မျှော်လင့်ထားတဲ့ အရည်အချင်းတွေနဲ့ ဒီ ဝန်ထမ်းလောင်းရဲ့ သဘောထားတွေ ကိုက်ညီမှု ရှိ မရှိ မဟုတ်လား။ ဒီလို စကားပြောရင်းနဲ့ သူမရဲ့ သဘောထားတွေဟာ ဘယ်လိုလဲဆိုတာ ဆုံးဖြတ်နိုင်တယ်။ သူမဟာ အလုပ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ မေးခွန်းတွေ မေးသလား၊ ရာထူးတက်ဖို့ အခွင့်အလမ်းတွေ မေးသလား၊ ကုမ္ပဏီက လုပ်ပေးနိုင်တဲ့ ပညာရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းတွေကို မေးသလား။ ဒါမှမဟုတ် သူမမေးခွန်းတွေက ကျဉ်းမြောင်းနေသလား။ အလုပ်လုပ်ရမယ့် နာရီ၊ ဘယ်အချိန်မှာ အားလပ်ရက် ရမလဲ၊ တစ်လကို ဆေးခွင့် ဘယ်နှစ်ရက် ရမလဲ ဆိုတာမျိုးတွေကိုပဲ မေးသလား။

ဒီမေးခွန်းတွေ အားလုံးဟာ စကားပြောရင်းနဲ့ ထွက်လာလိမ့်မယ်။ ဒီဝန်ထမ်းလောင်းက ပထမဆုံး မေးတဲ့ မေးခွန်းထဲမှာ သူမရဲ့ သဘောထားနဲ့ ပတ်သက်လို့ သဲလွန်စတွေ ရလိမ့်မယ်။ ဒါပေမယ့် မေးခွန်းရဲ့ ရှေ့နောက် အစီအစဉ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ သိပ်ပြီးတော့ ပိုပိုသာသာတော့ မတွက်လိုက်နဲ့ဦး။ နှုတ်ဖြေအတွက် စကားပြောဆိုရင်းနဲ့

အရေးကြီးတယ်။ ဒီအမျိုးသမီးဟာ မင်းအတွက် အလုပ်လုပ်ပေးရရင် နှစ်ပေါင်းများစွာ ကြာမယ့် ဆက်ဆံမှုတွေရဲ့ အစဟာ အခုနှုတ်ဖြေ စာမေးပွဲ၊ နှုတ်ဖြေတွေ့ဆုံပွဲ ဖြစ်တယ်။ သူမ အနေနဲ့ အလုပ် မရရင်တောင်မှ မင်းနဲ့ မင်းရဲ့ ကုမ္ပဏီကို ကြင်ကြင်နာနာ ဆက်ဆံမယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲ ဆိုတော့ မင်းက သူ့အပေါ် တကယ် ခိုးခိုးသာသား စိတ်ပါပင်စားတယ် ဆိုတာ ပြသလိုက်တာကို။

အဲဒီတော့ အလုပ်အကြောင်းကို မဆွေးနွေးခင် ဝန်ထမ်းလောင်းရဲ့ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ဝါသနာတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ မင်းနဲ့ အနည်းငယ်လောက် ပြောဆိုသင့်တယ်။ ဒါပေမယ့် နောက်ဆုံးကျမှ အဲဒီအချိန် ရောက်လာတယ်ဆိုရင် ဝန်ထမ်းလောင်းဟာလည်း အလုပ်ရဖို့ အလားအလာ ရှိတယ်ဆိုရင် အောက်ကမေးခွန်း စမ်းကြည့်။

‘မစွပ်စလန်ဆီရာ ခင်ဗျားလျှောက်တဲ့ ကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်လို့ ကျွန်တော်တို့ မပြောကြခင် ကျွန်တော်တို့ ကုမ္ပဏီအကြောင်းကို နည်းနည်း ပြောပါရစေ။ ဘာဖြစ်လို့လဲ ဆိုတော့ ကျွန်တော်တို့က ခင်ဗျားကို စဉ်းစားနေတဲ့ အချိန်မှာ ခင်ဗျားကလည်း ကျွန်တော်တို့ကို စဉ်းစားနေမှာပဲ။ ဒါကြောင့် ကုမ္ပဏီနဲ့ ပတ်သက်လို့ ခင်ဗျားမေးစရာရှိတဲ့ မေးခွန်းတွေကို မေးပါ ပြီး တော့ ကုမ္ပဏီအကြောင်းကို မင်းက နည်းနည်းပြောပြပါ။ မင်းရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်တွေဟာ ဘာလဲဆိုတာ ရှင်းပြပါ။ ကိန်းဂဏန်း ရှုပ်ရှုပ်ထွေးထွေး

တွေနဲ့ အချိန် အများကြီး မဖြုန်းပါနဲ့။ ကုမ္ပဏီနဲ့ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ ဆက်ဆံမှုအကြောင်း များများပြောပါ။ ဒီထူးခြားတဲ့ နယ်ပယ်တစ်ခုနဲ့ ပတ်သက်လို့ အကုန်လုံး ပြောပြပါ။ ကုမ္ပဏီနဲ့ ကုမ္ပဏီထဲက လူတွေအကြောင်း သူ့ အနေနဲ့ ခံစားထိတွေ့စေချင်တယ် မဟုတ်လား။

မင်းဆုံးဖြတ်ဖို့ ကြိုးစားနေတာက မင်းတို့ လိုချင်တဲ့ နေရာက မျှော်လင့်ထားတဲ့ အရည်အချင်းတွေနဲ့ ဒီ ဝန်ထမ်းလောင်းရဲ့ သဘောထားတွေ ကိုက်ညီမှု ရှိ မရှိ မဟုတ်လား။ ဒီလို စကားပြောရင်းနဲ့ သူမရဲ့ သဘောထားတွေဟာ ဘယ်လိုလဲဆိုတာ ဆုံးဖြတ်နိုင်တယ်။ သူမဟာ အလုပ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ မေးခွန်းတွေ မေးသလား၊ ရာထူးတက်ဖို့ အခွင့်အလမ်းတွေ မေးသလား၊ ကုမ္ပဏီက လုပ်ပေးနိုင်တဲ့ ပညာရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းတွေကို မေးသလား။ ဒါမှမဟုတ် သူမမေးခွန်းတွေက ကျဉ်းမြောင်းနေသလား။ အလုပ်လုပ်ရမယ့် နာရီ၊ ဘယ်အချိန်မှာ အားလပ်ရက် ရမလဲ၊ တစ်လကို ဆေးခွင့် ဘယ်နှစ်ရက် ရမလဲ ဆိုတာမျိုးတွေကိုပဲ မေးသလား။

ဒီမေးခွန်းတွေ အားလုံးဟာ စကားပြောရင်းနဲ့ ထွက်လာလိမ့်မယ်။ ဒီဝန်ထမ်းလောင်းက ပထမဆုံး မေးတဲ့ မေးခွန်းထဲမှာ သူမရဲ့ သဘောထားနဲ့ ပတ်သက်လို့ သဲလွန်စတွေ ရလိမ့်မယ်။ ဒါပေမယ့် မေးခွန်းရဲ့ ရှေ့နောက် အစီအစဉ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ သိပ်ပြီးတော့ ပိုပိုသာသာတော့ မတွက်လိုက်နဲ့ဦး။ နှုတ်ဖြေအတွက် စကားပြောဆိုရင်းနဲ့

သူမရဲ့ မေးခွန်းတွေ အကုန်လုံးကို နောက်ဆုံးကျတော့
ဖြေရလိမ့်မယ်။ ခုတူဆုံမေးမြန်းမှုရဲ့ စောစောပိုင်းမှာ
သက်သောင့်သက်သာ ရှိနေပါစေ။ ဒါကြောင့် သူ လွတ်
လွတ်လပ်လပ် မေးချင်တာကို မေးမယ်။ အဲဒီလို လွတ်
လွတ်လပ်လပ် မေးတာဟာ သူမရဲ့ သဘောထား ဘယ်လို
ရှိသလဲ ဆိုတာကို ပြသရာ ရောက်တယ်။

ဒီတော့ သူမရဲ့ မေးခွန်းတွေကို ရှုမြင်ကြည့်ရ
အောင်။ ပထမဆုံး မေးတဲ့ မေးခွန်းက အလုပ်ချိန်ဇယားနဲ့
ပတ်သက်ရင် မင်းက လျှောက်လွှာရှင်မှာ ကျောင်းတက်
ရမယ့် ကလေးတွေ ရှိမယ်ဆိုတာ သိနိုင်တယ်။ ကလေး
ထိန်းဖို့အတွက် ဘာလိုအပ်သလဲဆိုတာ သူ တွေးနေ
လိမ့်မယ်။ အဲဒီလိုဆိုရင် နောက်မေးခွန်းက အလုပ်နဲ့
ပတ်သက်မယ်။ ဒါမှမဟုတ် ရာထူးတိုးဖို့ အလားအလာ
တွေနဲ့ ပတ်သက်မယ်။ ဒီလို မေးခွန်းတွေချည်း ဆက်မေး
နေရင် အကျိုးခံစားခွင့်တွေပဲ စိတ်ပါဝင်စားတဲ့ လူ တစ်
ယောက် မဟုတ်ကြောင်း သိနိုင်မယ်။

ဒီလို ပြောတဲ့အတွက် အကျိုးခံစားခွင့်တွေဟာ
အရေးမကြီးဘူးလို့ မဆိုလိုဘူး။ သူတို့ဟာ အရေးကြီး
ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် ရစရာရှိတဲ့ ကိစ္စကိုပဲ စိတ်ဝင်စားတဲ့
လူတစ်ယောက်ကို ခန့်မိရင် သူ့ဘာလုပ်ပေးရမလဲ ဆိုတာ
ကို စိတ်မဝင်စားရင် အလုပ်ဟာ ပင်ပန်းသလား၊ မပင်
ပန်းဘူးလား၊ ကြိုးစားပမ်းစား လုပ်ရမလား၊ သာမန်

လောက်ပဲ လုပ်ရမလား ဆိုတာ စိတ်မဝင်စားရင် သူတို့ရဲ့
စွမ်းဆောင်ပုံမှာ ဒါက လာပြီး ပြလိမ့်မယ်။

အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းများ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှု

အလုပ်လက်မဲ့ နှုန်းများနဲ့ ပတ်သက်လို့ မင်းတို့ရဲ့ မြို့ထဲမှာ
အလုပ်လက်မဲ့တွေများနေရင် လျှောက်လွှာရှင် တစ်
ယောက်ဆီက တောင်းမွန်တဲ့ စွမ်းဆောင်မှုမျိုးကို ရရှိနိုင်
တယ်။ မင်းအနေနဲ့ မှန်မှန်လုပ်ပြီး လခမှန်မှန် ရချင်ရင်
တော့ ဘယ်အလုပ်ဖြစ်ဖြစ် လုပ်မှာပဲ။ အလုပ်ကို ဘာ
ကြောင့် ရသင့်တယ်ဆိုတာ နှုတ်ဖြေ စစ်ဆေးတဲ့ သူကို
မင်းက ဂရုစိုက်ပြီး ပြောနိုင်တယ်။ လိမ်ညာပြီးတော့လည်း
ပြောနိုင်တယ်။

အလုပ်လက်မဲ့နှုန်းတွေ မြင့်နေတဲ့အခါ သာမန်
ထက် ပိုပြီး ထူးချွန်နေတဲ့ လျှောက်လွှာရှင်တွေကိုလည်း
တွေ့နိုင်တယ်။ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းပြောရရင် ဒီလူတွေနဲ့
ပတ်သက်လို့ တို့ ခံစားရတာက ဇဝေဇဝါ ဖြစ်နေတယ်။
လောလောဆယ်ဆယ် သူတို့တွေ့နေတဲ့ အခက်အခဲတွေ
ကိုတော့ သနားမိပါတယ်။ ဒါပေမယ့် တကယ်တော့ သူတို့
ဟာ အခွင့်အရေးသာ ပေါ်လာလို့ရှိရင် သူတို့ရဲ့ အရည်
အချင်းပေါ်မှာ လိုက်ပြီး အကျိုးအမြတ်ရှိမယ် ဆိုရင် က
တော့ မင်းဟာ သူတို့ကို ဆုံးရှုံးတော့မှာ သေချာတယ်။

တကယ်လို့ မင်းရဲ့ ကုမ္ပဏီထဲမှာ သူတို့လို လူတွေ
အတွက် အခွင့်အလမ်းတွေ ပွင့်လာစရာရှိတယ် ဆိုရင်၊

ဒီလို အလွန်တော်နေတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တွေ အတွက် လမ်းပွင့်လာ စရာရှိတယ်ဆိုရင် မင်းအနေနဲ့ သူတို့ကို ထိန်းထားနိုင်မယ်။ အဲဒီလို အခြေအနေမျိုးကို မင်းမြင်သလား၊ မမြင်ဘူးလား ဆိုတာ တို့ မသိဘူး။ ဒါပေမယ့် ဝန်ထမ်းလောင်း အနေနဲ့ အလုပ်တစ်ခုကို အသည်းအသန် လိုချင်နေရင် လက်ရှိ ရာထူးမှာ ရေရှည်နေဖို့ ကြံစည်တဲ့ အကြောင်းကို ရိုးရိုး သားသား ပြောနိုင်တယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီ ဝန်ထမ်း လောင်းဟာ စာရေးရာထူးနေရာမှာ လုပ်နေရတဲ့ အင်ဂျင် နီယာဆိုရင် အင်ဂျင်နီယာအလုပ် ပေါ်လာတာနဲ့ သူ့အနေ နဲ့ အလုပ် ထွက်ဖို့ များမယ်။

ဒါကြောင့် မင်းအနေနဲ့ အရည်အချင်း မြင့်လွန်းတဲ့ သူတွေကို ငှားရမ်းတဲ့ အခါမှာ သူတို့ ထွက်သွားရင် ဘာလုပ်မလဲ ဆိုတာ ကြိုတွက်ထားပါ။ တကယ်လို့ အဲဒီ ဝန်ထမ်းဟာ အေးအေးဆေးဆေး သက်သောင့်သက်သာပဲ နေချင်တဲ့လူမျိုး မဟုတ်ဘူးဆိုရင်တော့ သူတို့ဟာ အလုပ် က ထွက်မှာကို သေချာတယ်။

အေးအေးဆေးဆေး လျှော့လုပ်ချင်သူများ

တချို့လူတွေက အရည်အချင်း တအား မြင့်တယ်။ ဒါပေ မယ့် အသည်းအသန် အလုပ်မလုပ်ချင်ကြဘူး။ သူတို့လို လူတွေလည်း အများကြီး ရှိတယ်။ ဒါပေမယ့် တချို့ လူတွေကသာ အဲဒီလို လူဆိုတာ ဝန်ခံတယ်။

အဲဒီလိုလူတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ အဓိက ပြဿနာက သူတို့ စွမ်းအားရှိသလောက် မလုပ်ဘဲ လျှော့လုပ်လို့ ရတဲ့ နေရာတစ်ခုမှာ တကယ်တမ်း လုပ်ချင်တာ ဟုတ်ရဲ့လား ဆိုတာပဲ။ သူတို့ကို အရည်အချင်းတွေ မြင့်လွန်းအားကြီး လို့ဆိုပြီး မငှားရင်လည်း သူတို့က မကျေမနပ် ဖြစ်ကြ တယ်။ ဒီလိုနဲ့ နောက်ကျတော့ အလုပ် လျှောက်လွှာခေါ် တဲ့အခါမှာ သူတို့ရဲ့ အရည်အချင်းတွေ အကုန်လုံးကို ချမရေးဘဲ ရှောင်တိမ်းတတ်ကြတယ်။ သူနာပြု အလုပ်ကို မလုပ်ချင်တဲ့ သူနာပြုတစ်ယောက်ဟာ သူမမှာ အဲဒီ အတွေ့အကြုံရှိတဲ့ အကြောင်း မဖော်ပြဘဲ နေချင်နေ မယ်။ လိုချင်တဲ့ စာရေးအလုပ်နဲ့ ကိုက်ညီတဲ့ အလုပ်တွေ ကိုပဲ ချရေးတတ်ကြတယ်။ အဲဒီလိုပဲ ကလေးတစ်ယောက် ကို မထိန်းနိုင်တဲ့ ကျောင်းဆရာ တစ်ယောက်ကလည်း သူ့ကျောင်းဆရာ လုပ်ခဲ့တဲ့ အကြောင်းကို ထည့်ရေးမှာ မဟုတ်ဘူး။ အရင်က အတွေ့အကြုံတွေနဲ့ ပတ်သက်လာ တဲ့ အခါကျရင် လုပ်ရကိုင်ရတာ ပိုပြီးခက်တယ်။ တကယ် တမ်း အတွေ့အကြုံရှိ နှုတ်ဖြေစစ်ဆေးတဲ့ သူသာ ခြားနား ချက်တွေကို ရှာဖွေတွေ့ရှိနိုင်တယ်။ တကယ်လို့ ဆရာ တစ်ယောက်အနေနဲ့ မြက်ရိတ်တဲ့သူ ဖြစ်ချင်ရင် သူက ကျောင်းပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရေး အဖွဲ့ဝင် ဖြစ်တယ်ဆိုတာ လောက်ပဲ ရေးထားနိုင်တယ်။ သူ့ကိုယ်သူ စာသင်တဲ့သူလို ပြောမှာ မဟုတ်ဘူး။

မင်းအနေနဲ့ ဆက်ပြီးတော့ ခရီးဆက်မယ်။ အခြားသူတွေကို စီမံခန့်ခွဲမယ်ဆိုရင် ဒီလို ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးရှိတဲ့ လျှောက်လွှာရှင်တွေကို နားလည်ဖို့ ခက်မယ်။ သူတို့ကို လျှော့မတွက်နဲ့။ သူတို့ဟာ မိုက်မဲလို့ မဟုတ်ဘူး။ အလုပ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ သူတို့ရဲ့ မြင်ပုံမြင်နည်းဟာ မင်းနဲ့ ကွာခြားနေတယ်။ ဒီကိစ္စဟာ ဘယ်သူ မှန်လဲ၊ မှားလဲဆိုတဲ့ ကိစ္စ မဟုတ်ဘူး။ သက်ဆိုင်ရာ ပုဂ္ဂိုလ်ကို လိုက်ပြီးတော့ သက်ဆိုင်ရာ သဘောထားတွေဟာ မှန်တတ်ကြတာပဲ။ ၄၅နှစ်အရွယ် သွားစိုက်ဆရာဝန် တစ်ယောက်က ၁၉နှစ်လောက် သွားစိုက်တဲ့ အလုပ်ကို လုပ်ခဲ့ပြီးမှ ဆက်မလုပ်ချင် တာဟာ သူ့ရဲ့ကျန်တဲ့ဘဝတွေကို သူများရဲ့ ပါးစပ်တွေကို ဖွင့်ကြည့်၊ သွားတွေဖို့ မလုပ်ချင်တော့လို့ ဖြစ်နိုင်တယ်။ မသင့်တော်တဲ့ အလုပ်တွေထဲမှာ မပျော်မရွှင်လုပ်နေရတဲ့ သူတွေ အများကြီးရှိတယ်။ ဒီလို လူတွေဟာ သူတို့ရဲ့ အခြေအနေတွေကို ပြောင်းရဲတဲ့ သတ္တိရှိတဲ့ အတွက် တို့တစ်တွေအနေနဲ့ လေးစားရလိမ့်မယ်။ လူတွေဟာ အပြောင်းအလဲကို ဆန့်ကျင်တတ်ကြတယ်။ အပြောင်းအလဲကို ဆန့်ကျင်တာရယ်၊ အပြောင်းအလဲကို သိတာရယ် နှစ်ခုပေါင်းမိတဲ့အခါမှာ သူတို့ရဲ့အတွင်းစိတ်တွေဟာ တိုက်ခိုက်ကုန်တတ်ကြတယ်။ ဒီလို အခြေအနေမျိုးကို စိတ်ပညာရှင်တွေက ရှောင်တိမ်းချင်လို့ ဖြစ်တဲ့ ပဋိပက္ခလို့ ခေါ်တတ်တယ်။ မင်းအနေနဲ့ ဘယ်လိုမှ ကျေနပ်စရာ မကောင်းတဲ့ ဘက် နှစ်ဖက်ကိုရွေးဖို့ ချောင်ပိတ် မိနေတဲ့

အခြေအနေမျိုးနဲ့ ကြုံရနိုင်တယ်။ ဘာမှ မလုပ်ဘဲ နေပြန်ရင်လည်း မင်း အသက်ရှင်ဖို့ စားစရာရှိမှာ မဟုတ်ဘူး။ သက်သောင့်သက်သာ လျှော့လုပ်ချင်တဲ့ သူတွေက သူတို့အတွက် ဘာအကျိုးရှိမလဲ ဆိုတာကို ရှာတတ်ကြတယ်။ သူတို့ လုပ်တဲ့ အလုပ်မျိုးဟာလည်း ယာယီမျှသာ ဖြစ်တတ်တယ်။ သူတို့ကိုယ်သူတို့ ပြန်လည် သုံးသပ်တဲ့ ကာလရဲ့ လမ်းဆုံလမ်းခွကဲ့ ရောက်နေကြတယ်။ အများအားဖြင့်တော့ သူတို့ဟာသူတို့ ရှာဖွေနေတဲ့ လမ်းကြောင်းက လမ်းလွဲမသွားနိုင်တဲ့ အလုပ်တစ်ခုကို ရှာနေကြတယ်။ အလုပ်ဟာ အာရုံစိုက်ရတာ သက်သာမယ်။ ဒါကြောင့် လွတ်လွတ်လပ်လပ် တွေးနိုင်မယ်။ ကိုယ်လိုချင်တဲ့ ကိစ္စတွေကို စဉ်းစားနိုင်မယ်။ တစ်ခါတလေကျတော့ သူတို့ဟာ ထပ်တလဲလဲ ပျင်းရိငြီးငွေ့စရာ အလုပ်မျိုးကို ရှာနေတတ်ကြတယ်။ ထပ်တလဲလဲ လုပ်ရတဲ့အတွက် သူတို့အနေနဲ့ သိပ်ပြီး အားစိုက်ထုတ်နေစရာ မလိုတဲ့အတွက် သူတို့ စိတ်ကူးချင်တိုင်း စိတ်ကူးနေလို့ ရတယ်။ မင်းကုမ္ပဏီထဲက တချို့ အလုပ်မျိုး တွေဟာ နှစ်နာရီလောက်ကြာရင် ပျင်းရိငြီးငွေ့စရာတွေ ရှိတယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီပျင်းရိ ငြီးငွေ့စရာ အလုပ်မျိုးကိုပဲ ပျော်နေတဲ့ လူတွေလည်း ရှိတယ်။ ဒီအလုပ်ကို ကြိုက်တာ မကြိုက်တာ အပေါ်မှာ မူတည်တယ်။

အလုပ်လုပ်ခြင်း၊ ကစားခြင်း

'အလုပ်' ဆိုတဲ့ စကားလုံးကို ကြားလိုက်ရင် လူ တော်တော် များများရဲ့ စိတ်ထဲမှာ မကောင်းတာချည်းပဲ မြင်တတ်ကြ တယ်။ သူတို့ရဲ့ စိတ်ထဲမှာ အလုပ်ဆိုတာဟာ အပြစ်ပေးပုံ တစ်မျိုး ဖြစ်နေတယ်။ အေဒင်ဥယျာဉ်ထဲက အာဒံနဲ့ ဧဝတို့ ခေတ်ကတည်းက စခဲ့တာ ဖြစ်ပုံရတယ်။ သူတို့ဟာ မောင်းထုတ်မခံရရင် သူတို့ဘာသာ သူတို့ အေးအေး ဆေးဆေး နေနိုင်စရာ ကိစ္စတွေရှိတယ်။ ဒါပေမယ့် ဘာ လုပ်မလဲဆိုတာ သူတို့အနေနဲ့ ရွေးချယ်စရာ ဖြစ်လာပြီး အလုပ်လုပ်တာကို ကစားတယ်လို့ သဘောထားပြီး ရွေးမိ တာ ဖြစ်နိုင်တယ်။ တကယ်လို့ တို့ဟာ အသက်မွေးဝမ်း ကြောင်း တစ်ခုအတွက် တင်းနစ် ကစားတယ် ဆိုလို့ရှိရင် ဒါဟာ ကစားတာ မဟုတ်တော့ဘဲနဲ့ အလုပ် ဖြစ်သွား တယ်။ ဒါပေမယ့် အပျော်ကစားတာဆိုရင်တော့ အဲဒါဟာ ကစားတာ ဖြစ်သွားပြန်ရော။ ဒါကြောင့် တင်းနစ် ကစား တာ ဖြစ်ပေမယ့် အပျော်လည်းဖြစ်နိုင်တယ်။ အလုပ် လည်း ဖြစ်နိုင်တယ်။ လုပ်ချင်တာရယ်၊ လုပ်ကို လုပ်ရမှာ ရယ် ဆိုတဲ့ ခြားနားချက်ကြောင့် ဒီလိုမျိုးဖြစ်တာ ဖြစ်နိုင် တယ်။ ဒါကြောင့်မို့လို့ ချမ်းသာနေတဲ့သူတွေ အလုပ်လုပ် နေကြတာကို တွေ့နေရတယ်။ သူတို့ အနေနဲ့ဆိုရင် အလုပ်လုပ်တာဟာ လုပ်ချင်လို့ လုပ်ရတာဖြစ်ပြီး လုပ်ရ မှာမို့လို့ လုပ်ကြတာ မဟုတ်ဘူး။

အလုပ်ကို ဖော်ပြခြင်း

မင်းရဲ့ ဝန်ထမ်းလောင်း မစွမ်းစလန်ဆီရာနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အင်တာဗျူးကို ပြန်သွားကြည့်ကြဦးစို့။ သူမနဲ့ အလုပ် အကြောင်း ပြောတဲ့အခါမှာ အလုပ်ကို ပညာရပ် ဆိုင်ရာ ဝေါဟာရတွေ မသုံးဘဲ ဖော်ပြပါ။ သူမရဲ့ အတွေ့အကြုံ ရှိတဲ့ သူမ နားလည်နိုင်တဲ့ ဝေါဟာရတွေကို သုံးပါ။ စီးပွား ရေး နယ်ပယ်တိုင်းမှာ သူနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အတိုကောက် ဝေါဟာရတွေ ရှိတတ်ပါတယ်။ ဒီလို ဝေါဟာရမျိုးတွေကို အတွေ့အကြုံရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေ အနေနဲ့ နားလည်နိုင် တယ်။ အဲဒီ ဝေါဟာရတွေဟာ မင်းရဲ့ ကိုယ်ပိုင် ဝေါဟာရ မျိုး ဖြစ်နေလို့ ရှိရင်တော့ ဒါမျိုးမသုံးမိဖို့ သေသေချာချာ ရှောင်ပါ။ အဲဒီ စကားလုံးတွေဟာ ဝန်ထမ်းသစ် တစ် ယောက်ကို ထိတ်လန့်သွားစေနိုင်တယ်။

ဒါကြောင့် လျှောက်ထားတဲ့ သူတစ်ယောက်ကို သူတို့ ဘယ်လိုအလုပ်မျိုးတွေ လုပ်ရမယ် ဆိုတဲ့ အကြောင်း ဖော်ပြဖို့ တို့အနေနဲ့ ခက်နေတတ်တာ ဖြစ်တယ်။ ရုံးသုံး စကားလုံးတွေ အားလုံးနဲ့ ပြောလို့ရှိရင် အဲဒီဝန်ထမ်း အလုပ်ထဲ ခဏတစ်ဖြုတ် ရောက်တဲ့အထိ စောင့်တာက ပိုကောင်းလိမ့်မယ်။ အလုပ်ထဲရောက်မှ ပြရတာက ပို ကောင်းလိမ့်မယ်။

ငှားရမ်းခြင်း

အလုပ်တစ်ခုအတွက် လူအများကြီးကို မင်းက စဉ်းစားနေရင် ဘယ်ဝန်ထမ်းကိုမှ အထင်အမြင်လွဲအောင် မလုပ်လိုက်ပါနဲ့။ လူတွေ အများကြီးကို စဉ်းစားနေတဲ့ အကြောင်းသာ ပြောပါ။ ဒီလိုပြောတာဟာ သူတို့ကို ခန့်မယ်ဆိုတဲ့ သဘောမျိုး မသက်ရောက်ပါစေနဲ့။ ဝန်ထမ်းတွေ အားလုံးကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းပြီးမှ ရွေးချယ်မယ် ဆိုတာကို ပြောပြထားပါ။ 'တို့ကို မင်းက လှမ်းမဆက်သွယ်ပါနဲ့၊ တို့က မင်းကို လှမ်းဆက်သွယ်ပါမယ်' ဆိုတဲ့ အဓိပ္ပာယ်ရတဲ့ ဝေါဟာရမျိုးတွေကိုလည်း မသုံးပါနဲ့။ 'ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အကြောင်းကြားပါမယ်' ဆိုတာကိုပဲ ပြောပါ။ အဲဒီနေ့ကျရင် သူတို့ကို ဖုန်းဆက်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လှမ်းပြီး ပြောပါ။

လူတွေနဲ့ ဆက်ဆံတဲ့အခါမှာ နည်းလမ်းတွေ အများကြီး ရှိပါတယ်။ တို့ ကြိုက်တဲ့နည်းက ဝန်ထမ်းလောင်းတွေ အားလုံးကို ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနက ဖုန်းဆက်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်အကြောင်း အသိပေးတာ အကောင်းဆုံး ပါပဲ။ မင်းအနေနဲ့ သတင်းကောင်းကို မင်းကိုယ်တိုင် ပြောချင်လိမ့်မယ်။ ဒါပေမယ့် ဒီလိုလုပ်ရင် ဝန်ထမ်းရေးရာ ဌာနက လူတွေက မင်းအပေါ် အမြင်ကောင်းမှာ မဟုတ်ဘူး။ မင်းမလုပ်ချင်တဲ့ အလုပ်ကို သူတို့ လုပ်ရတာမျိုး သူတို့က ကြိုက်မှာ မဟုတ်ဘူး။ အလုပ်မရတဲ့ သူတွေကိုပဲ သူတို့က အကြောင်းကြားနေရလို့ရှိရင် အလုပ်ရတဲ့ သူကိုလည်း

သူတို့ကို အကြောင်းကြားခိုင်းလိုက်တာ ပိုပြီး ကောင်းပါတယ်။

သဘောထား စကားပြော

လျှောက်ထားတဲ့သူကို အလုပ်အတွက် ရွေးပြီးတဲ့အခါ မင်းအနေနဲ့ အဲဒီလူနဲ့ သဘောထားအကြောင်း ပြောပြဖို့ လိုမယ်။ တို့အနေနဲ့ ဘယ်လိုပြောတယ် ဆိုတာ နမူနာတစ်ခု အကျဉ်းချုပ်ပြီး ပြမယ်။ ငါ့ကောင်းတာကတော့ မင်းဘာသာ မင်းပြောနိုင်ရင် အကောင်းဆုံးပဲ။ ဒါပေမယ့် အခြေခံ အတွေးအခေါ်တွေကတော့ အတူတူပဲ ဖြစ်စေရမယ်။

'ဒီရာထူးအတွက် မင်းကို ရွေးရတဲ့ အကြောင်းရင်းက တို့က အခြေခံကျတယ်လို့ ယူဆတဲ့ သဘောထားမျိုးကို မင်းက ပြသနိုင်လို့ဖြစ်တယ်။ မင်းရဲ့ လျှောက်လွှာထဲမှာ ရယ်၊ စမ်းသပ်မှုတွေမှာရယ်၊ ဒီရာထူးကို ကိုင်တွယ် ဆောင်ရွက်နိုင်တဲ့ စွမ်းအား မင်းမှာရှိတယ်ဆိုတာ ပြသနေတယ်။ ဒါပေမယ့် ဒီအရည်အချင်းမျိုးဟာ လူအများကြီးမှာ ရှိတယ်။ ဒါပေမယ့် တို့အတွက် အရေးကြီးတာကတော့ ဘယ်လို လုပ်သလဲဆိုတာပဲ။ သာမန် ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်နဲ့ ထူးချွန်တဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ရဲ့ ခြားနားချက်ဟာ သဘောထား ကွာလို့လို့ တို့နားလည်တယ်။ ဒီလူနှစ်မျိုးနှစ်စား စလုံးကို တို့အဖွဲ့အစည်းထဲမှာ တွေ့နိုင်တယ်။ တို့ ပြောနေတဲ့ သဘောထားဆိုတာက မင်းရတာ

ထက် ပို လုပ်ပေးနေရသလားလို့ စိုးရိမ်ပူပန်မှု မရှိတာကို ဆိုလိုတာပါ။ အရည်အသွေးမြင့်တဲ့ အလုပ်တွေကို လုပ် မယ် ဆိုတဲ့ မာနမျိုးကို ပြောနေတာ။ တစ်ရက်ပြီးလို့ ရှိရင် ဒီတစ်ရက်တော့ ငါတစ်ခုခု လုပ်တာ အောင်မြင်ခဲ့ပြီးပြီ ဆိုတဲ့ သဘောထားမျိုးကို ပြောနေတာ။ မင်းလုပ်တဲ့ ကိစ္စ တွေမှာ ကျေနပ်မှုရှိလို့ရှိရင် မင်းအနေနဲ့ ပိုပြီး အကျိုး ရှိတယ်လို့ ဆိုတဲ့ သဘောထားမျိုးကို ပြောနေတာ။ ဒီလို သဘောထားမျိုးကို မင်းပြသခဲ့တယ်လို့ မြင်တယ်။ ဒီ သဘောထားမျိုးနဲ့ တာဝန်ယူနိုင်စွမ်း ပေါင်းစပ်လိုက်တဲ့ အခါမှာ မင်းအနေနဲ့ မင်းဟာ တို့အဖွဲ့အစည်းအတွက် အကျိုးရှိတဲ့ ဆုလာဘ်တစ်ခု ဖြစ်နိုင်တယ်'

အခုအခါ အဲဒီမိန့်ခွန်းတိုလေးထဲက ပါတဲ့ အ ကြောင်းတွေ တချို့ကို ပြန်ပြီး သုံးသပ်ကြည့်ရအောင်။

အလုပ်အကြောင်း အကြံဉာဏ်တွေကို ဝန်ထမ်းတစ် ယောက်ဟာ ဘယ်အချိန်မှာ လိုလိုလားလား လက်အခံဆုံး ဖြစ်မလဲ။ တို့ထင်တာကတော့ သူ့ကို ငှားရမ်းပြီး အလုပ် စတင် အချိန်လို့ ထင်တယ်။

လူတွေ အနေနဲ့ မင်းက သူတို့ကို မြင်ထားတဲ့ အ တိုင်း နေထိုင်ကြမယ်လို့ ထင်သလား။ တို့ကတော့ မြင် ထားတဲ့ ပုံစံအတိုင်း သူတို့ နေထိုင်ကြမယ်လို့ ထင်တယ်။

ဝန်ထမ်းသစ်တစ်ယောက် အနေနဲ့ဆိုရင် တချို့ကိစ္စ တွေမှာ သည်းမခံနိုင်တဲ့ လူတွေရှိတယ် ဆိုတာ သိမထား သင့်ဘူးလား။ သတင်းဆိုးလေးတွေဟာ ဝန်ထမ်းသစ်ဆီကို

ဘယ်နည်းနဲ့ဖြစ်ဖြစ် ရောက်မှာပဲ။ မင်း ထင်တာထက် တောင်မှ စောပြီး ရောက်သွားဦးမယ်။

ဝန်ထမ်းသစ်အနေနဲ့ တစ်နေ့တာ အလုပ်ပြီးဆုံးတဲ့ အခါမှာ တစ်စုံတစ်ခု ရယူအောင်မြင်ခဲ့ပြီလို့ ခံစားဖို့ ကောင်းတယ်လို့ မင်းပြောတာဟာ အန္တရာယ် ဖြစ်မနေ ဘူးလား။ တို့ထင်တာတော့ မဖြစ်ပါဘူး။ တကယ်တော့ မင်းက အကြံမပြုရင်တောင်မှ တစ်နေ့တာပြီးလို့ ရှိရင် အဲဒီလိုပဲ ခံစားသင့်ပါတယ်။

ဒီလို သဘောထားအကြောင်းကို ဝန်ထမ်းသစ် တစ် ယောက်နဲ့ ဘယ်အချိန်မှာ တိတိကျကျ ပြောမယ် ဆိုတာ ကတော့ ကိုယ်ကြိုက်သလို ဆုံးဖြတ်နိုင်ပါတယ်။ တို့ အနေ နဲ့ကတော့ ငှားရမ်းတဲ့နေ့မှာ ပြောရင် ကောင်းမယ်ထင် တယ်။ ပထမဆုံး သူ့အလုပ်ဝင်တဲ့နေ့မှာ ဆိုလို့ရှိရင် ဒီ ဝန်ထမ်းဟာ ဂဏှာမငြိမ်ဖြစ်နေတတ်တော့ အဲဒီလို ပြော ခြင်းအားဖြင့် နွေးထွေးမှု ရရှိနိုင်တယ်။

ကုမ္ပဏီသစ်တစ်ခုမှာ မင်း ပထမဆုံး ရောက်တဲ့နေ့ ကို မှတ်မိသေးလား။ မင်းလည်း ဂဏှာမငြိမ်ဖြစ်ပြီး ဘာ လုပ်ရမှန်း မသိ၊ ဘာကိုင်ရမှန်း မသိ ဖြစ်နေတယ်။ မင်းရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေက မင်းကို ကြိုက်မှ ကြိုက်ကြပါ မလား။ မင်းကရော သူတို့ကို ကြိုက်မှကြိုက်ပါ့မလားလို့ စိုးရိမ်နေမယ်။ မင်းကိုပေးတဲ့ ညွှန်ကြားချက်တွေကို မင်း အမိ လိုက်နိုင်ပါ့မလားလို့ စိုးရိမ်နေမယ်။ မင်းဟာ မိုက်မဲ တဲ့ပုံများ ပေါက်နေမလားလို့ စိုးရိမ်နေမယ်။

သင်တန်းနှင့်ပတ်သက်၍ သင်၏သဘောထား

မန်နေဂျာသစ် အတော်များများက သူတို့ တာဝန်ရှိတဲ့ နယ်ပယ်အတွင်းက လုပ်ငန်းတိုင်းကို ဘယ်လို လုပ်ရမလဲ ဆိုတာ သိရမယ်လို့ ထင်နေတတ်ကြတယ်။ လူ တစ်ယောက်ယောက် မရှိရင် အဲဒီနေရာကို သူတို့ ဝင်ပြီးတော့ ကိုယ်တိုင်လုပ်မှ ဖြစ်မယ်လို့ ထင်နေကြတယ်။ အဲဒီ အတွေးအခေါ်ကို ယုံကြည်ပြီးတော့ တကယ့်တကယ် လက်တွေ့ ဆောင်ရွက်မယ်ဆိုရင် ဆက်ပြီး ကောက်ချက် ဆွဲကြမယ်ဆိုရင် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် အနေနဲ့ ကုမ္ပဏီ ထဲက အလုပ်အားလုံးကို လုပ်နိုင်ရမလို့ ဖြစ်နေတယ်။ ဒါဟာ ဘယ်လိုမှ မဖြစ်နိုင်ဘူး။ အမေရိကန် ပြည်ထောင်စုရဲ့ သမ္မတအနေနဲ့ ဗဟိုအစိုးရအဖွဲ့ထဲက လူတိုင်းရဲ့ တာဝန်ကို ဆောင်ရွက်ရမလို့ ဖြစ်နေတယ်။ တကယ့် တကယ်တော့ သမ္မတဟာ အိမ်ဖြူတော်ထဲက အလုပ် အားလုံးကိုတောင်မှ ဆောင်ရွက်ခြင်း မပြုနိုင်ဘူး။ ကြက် သား ကောင်းလား၊ မကောင်းလား သိဖို့အတွက် ကျွမ်းကျင် တဲ့ စားဖို့မျိုး တစ်ယောက်ဖြစ်ဖို့ မလိုပါဘူး။

မင်းအနေနဲ့ ဘာလုပ်ဖို့ လိုတယ်ဆိုတာ သိရမယ်။ ဘယ်လို လုပ်ဖို့ လိုသလဲဆိုတာ တိတိကျကျ သိနေစရာ မလိုဘူး။ မင်း ဘယ်မန်နေဂျာအဆင့်မှာ ရောက်နေသလဲ ဆိုတဲ့ အပေါ်မှာ အများကြီး မူတည်နေပါတယ်။ တကယ် လို့ မင်းဟာ ကိုယ်တိုင်လည်း အလုပ်တစ်ခု တာဝန်ယူရတဲ့

မန်နေဂျာ ဖြစ်နေလို့ရှိရင် မင်းကလည်း အလုပ်တစ်ခု လုပ်ရတယ်။ အလားတူ အလုပ်ကို လုပ်ဖို့လည်း အခြား သူတွေကို ဦးဆောင်ရတယ်။ အဲဒီလို အခြေအနေမျိုးမှာ ဆိုရင်ကတော့ ဘယ်လိုလုပ်ရမလဲဆိုတာ မင်းက သိနိုင် တာပေါ့။

ဒါပေမယ့် မင်းမှာ လူ ၃၅ယောက် ရှိတယ်။ အဲဒီ ၃၅ယောက်က အလုပ်တွေ အမျိုးမျိုး လုပ်နေရတယ်။ အလုပ်တစ်ခုစီ တစ်ခုစီကို ဘယ်လို လုပ်ရတယ်ဆိုတာ မင်း မသိနိုင်ဘူး။ ဒါပေမယ့် ဘယ်လို လုပ်ရမလဲ ဆိုတာ သိတဲ့ လူတစ်ယောက်ကိုတော့ မင်းက သိရလိမ့်မယ်။ ဧရာမ ဆေးရုံကြီး တစ်ခုရဲ့ အုပ်ချုပ်တဲ့ သူအနေနဲ့ ခွဲစိတ် ကုသမှုတွေကို မလုပ်နိုင်ဘူး။ ဒါပေမယ့် အဲဒီ အုပ်ချုပ်တဲ့ သူဟာ ဘယ်နေရာမှာ ကျွမ်းကျင်တဲ့ ခွဲစိတ် ဆရာဝန်တွေ ရှိတယ်။ ဒီလူတွေရအောင် ဘယ်လိုလုပ်ပြီး ငှားထားမယ်၊ ဒီလူတွေ အလုပ်က ထွက်မသွားအောင် ဘယ်လို ဆက် ထိန်းထားမယ်ဆိုတာ သိရမယ်။

မန်နေဂျာသစ်များဟာ သူတို့ မလုပ်နိုင်တဲ့ ကိစ္စတွေ အတွက် စိတ်မသက်မသာ ဖြစ်နေတတ်ကြတယ်။ ဒီလို ဖြစ်စရာ မလိုပါဘူး။ ကုမ္ပဏီရဲ့ သတ်မှတ်ချက်အတွင်းက မင်း ဆောင်ရွက်နိုင်တဲ့ ကိစ္စတွေ အတွက်သာ မင်းမှာ တာဝန်ရှိတယ်။ အောက်ကမြစ်တွေ၊ ဝစ္စနစ်လုံးပေါက်တွေ အားလုံးအတွက် မင်းကိုယ်တိုင် လိုက်လုပ်နေစရာ မလိုပါ ဘူး။ ဒီလို ပြောလိုက်လို့ မင်း အထိတ်တလန့် ဖြစ်ချင်

ဖြစ်မယ်။ ဒါပေမယ့် ကြာလို့ရှိရင် ရိုးသွားမှာပါ။ ဒီလိုမျိုး ဘာကြောင့် စောစောက မတွေးမိပါလိမ့် ဆိုတာ အံ့ဩနေ လိမ့်မယ်။ ပထမဆုံး မင်းရဲ့ တုံ့ပြန်ချက်ကတော့ ကျွန် တော် အကုန်လုံးသိဖို့ လိုတယ်လို့ ဖြစ်မယ်။ တကယ်လို့ အဲဒီလုပ်ငန်းဟာ ကြီးမားတဲ့ အမျိုးအမည်တွေ များနေတဲ့ လုပ်ငန်းဆိုရင် မင်းအနေနဲ့ အကုန်လုံး သိစရာ မလိုဘူး။ အဲဒီအတွက် ချွေးပြန် မနေပါနဲ့။

ဝန်ထမ်းသစ်ကို လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ခြင်း

ဘယ်ဘက်က ကြည့်ကြည့် ဝန်ထမ်းကို ပထမဆုံး နေ့မှာ ပေးတဲ့ ညွှန်ကြားချက်တွေဟာ အလဟဿ ဖြစ်တတ် တယ်။ သူတို့ အလုပ်ခွင်ရောက်တဲ့ ပထမဆုံးနေ့ဟာ သူတို့ နဲ့ အတူတူ လုပ်ရမယ့် ဝန်ထမ်းတွေနဲ့ ရင်းနှီးဖို့ အိမ်သာ ဘယ်နေရာမှာ ရှိတယ်ဆိုတာ သိဖို့လောက်ပဲ ဖြစ်တယ်။ မင်းအနေနဲ့ ပထမနေ့မှာ လေ့လာရုံသက်သက် ခွင့်ပြု ထားပြီး ဒုတိယနေ့ကျမှ တကယ် လေ့ကျင့် ပျိုးထောင်မှု တွေကို စတင်တယ်။ အလုပ်သမား အတော်များများဟာ ပထမနေ့ အလုပ်တက်ပြီး အိမ်အပြန်မှာ ခေါင်းကိုက်သွား တတ်ကြတယ်။ ကျောဖြစ်ဖြစ်၊ ခါးဖြစ်ဖြစ် နာသွားတတ် တယ်။ အဲဒီ ခေါင်းကိုက်တာတွေ၊ ခါးနာတာတွေဟာ သူတို့ စိတ်လှုပ်ရှားလို့ ဖြစ်ရတာပဲ ဖြစ်တယ်။

ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကို ဘယ်လို လေ့ကျင့် ပျိုး ထောင်ပေးသင့်တယ်ဆိုတာနဲ့ ပတ်သက်ပြီး အတွေး အ

ခေါ်အမျိုးမျိုး ရှိကြတယ်။ အများသိတဲ့ မူဝါဒကတော့ အဲဒီနေရာက ထွက်မယ့် လူက ဝန်ထမ်းသစ်ကို ပြုစု ပျိုး ထောင်ပေးသင့်တယ်လို့ မြင်ကြတယ်။ ဒီ အတွေးအခေါ် နောက်ကို တန်းလိုက်လို့ ရှိရင်တော့ မှားတော့မှပဲ။ အဲဒီ ဝန်ထမ်း ဘာဖြစ်လို့ထွက်သလဲ၊ ဒီဝန်ထမ်းရဲ့ သဘောထား ဘယ်လိုရှိလို့လဲဆိုတဲ့ အပေါ်မှာ အစစအရာရာ မူတည် နေတယ်။

နည်းများ၊ လမ်းများ ဥပမာ တစ်ခု

တို့က မင်းကို ဝန်ထမ်းတစ်ယောက် လေ့ကျင့် ပျိုးထောင် တဲ့ နည်းများ တစ်ခုကို ဥပမာ ပေးချင်တယ်။ ဒီလို အခြေ အနေမျိုးမှာ အဆိုးဆုံး အကဲဖြတ်ချက်ကို ဒီ ဥပမာက ပြသလိမ့်မယ်။ ရုံးတစ်ရုံးရဲ့ မန်နေဂျာမှာ အရောင်းသမား တွေ အများကြီးရှိပြီး စာရေးတစ်ယောက် ရှိတယ်။ အဲဒီ စာရေးကို အရည်အချင်း မရှိတဲ့အတွက် ထုတ်ပယ်သင့် တယ်လို့ ထင်တယ်။ နှစ်ပတ်ကြာရင် ထုတ်ပယ်မယ်။ ဒါ ပေမယ့် ဒီအတွင်းမှာ အလုပ်ဆင်း နေရမယ်လို့ ပြောထား တယ်။ နောက် သူ့နေရာကို အစားထိုးမယ့် လူတစ်ယောက် ငှားထားပြီး အလုပ်ထွက်မယ့် သူက ဒီ ဝန်ထမ်းသစ်ကို လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ပေးပါလို့ အပ်လိုက် တယ်။ ဘာတွေ ဖြစ်လာမလဲ။ အကုန်လုံး ဒုက္ခရောက်ဖို့ ဖြစ်လာတယ်။

ဒါ မဆန်းပါဘူး။ အလုပ်ထွက်တဲ့သူဟာ ရာနှုန်းပြည့် စွမ်းရည်ရှိလို့ ရှိရင်တောင် မင်းအနေနဲ့ သူ့ကို သင်တန်း

ပေးဖို့ နည်းပေးလမ်းပြလုပ်ဖို့ မအပ်သင့်ဘူး။ လူ့ အတော်များများဟာ သူတို့ကို အလုပ်က ထုတ်ပယ်တော့မယ်ဆိုတဲ့ သတိပေးစာ ရပြီးတဲ့ အချိန်ကစပြီး ဘာမှ မလုပ်တော့ဘူး။ သူတို့ ပေးတယ်ဆိုတဲ့ သင်တန်းဟာလည်း ကရော်ကမည်ဖြစ်လိမ့်မယ်။ ဘာမှ ပြည့်စုံမှာ မဟုတ်ဘူး။ အဲဒီအပြင် သူတို့ရဲ့ အကျင့်ဆိုးတွေကို ဝန်ထမ်း အသစ်တွေဆီ လွှဲပေးတတ်ကြတယ်။ တခြား တစ်ဖက်ကပြောရင် တကယ်လို့ အလုပ်ခွင်ထဲက တော်တဲ့သူ တစ်ယောက်ကို ရာထူးတိုးပေးမယ်ဆိုရင် ရာထူးတက်တော့မယ့် သူကပဲ သင်တန်းကို ပေးတာ အကောင်းဆုံး ဖြစ်လိမ့်မယ်။

ထုတ်ပယ်တော့မယ့် ဝန်ထမ်းက လူသစ်ကို သင်တန်းပေးဖို့ စီစဉ်တဲ့အခါမှာ စီစဉ်တဲ့ မန်နေဂျာတွေဟာ တကယ် စာရေးအလုပ်ရဲ့ သဘောသဘာဝကို ကောင်းကောင်း နားမလည်လို့ ဖြစ်မယ်။ သူ့ကိုယ်တိုင် ဝန်ထမ်းအသစ်ကို လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ပေးခြင်း မပြုနိုင်လို့လည်း ဖြစ်မယ်။ အဲဒီလို လုပ်ခြင်းအားဖြင့် သူ မသိဘူး။ နားမလည်ဘူးဆိုတာ ပေါ်သွားမှာစိုးလို့လည်း ဖြစ်နိုင်တယ်။ သူ့အနေနဲ့ အပေါ်မခံနိုင်လို့ လုပ်တာ ဖြစ်မယ်။ အဲဒီလို လုပ်တာကိုက စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဧရာမ အမှားကြီးပဲ။

ဒီလို ပြောတဲ့အတွက် မန်နေဂျာတစ်ယောက်ဟာ အဖွဲ့အစည်းထဲမှာ ရှိတဲ့ အလုပ်တိုင်းကို ဘယ်လို လုပ်ရမလဲဆိုတာ သိရမယ်လို့ ဆိုလိုတာ မဟုတ်ပါဘူး။ အဲဒီလို မဆိုလိုပါဘူး။ ပေးထားတဲ့ ဥပမာမှာ စားရေးအလုပ်က

တစ်ခုပဲ ရှိတာကိုး။ အခြေခံ အလုပ်ကို မန်နေဂျာ တစ်ယောက်အနေနဲ့ မသိရင် သူ့ဟာ ဘယ်လို လုပ်ပြီးတော့ ထိရောက်တဲ့ မန်နေဂျာ ဖြစ်နိုင်မလဲ။ သူ့ဟာ ထိရောက်တဲ့ မန်နေဂျာ မဖြစ်နိုင်ပါဘူး။

ရုံးငယ်တစ်ခုကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း

ရုံးငယ်လေး တစ်ခုမှာ အတွင်းရေးမှူး တစ်ယောက်နဲ့ စာရေးတချို့ရှိတဲ့ အခြေအနေမျိုးကို တွေ့ဖူးပါတယ်။ မန်နေဂျာရဲ့ သဘောထားက မင်းဟာ သမားရိုးကျ ပုံမှန်လုပ်တဲ့ စာရွက်စာတမ်းကိစ္စတွေ အကုန်လုံး တာဝန်ယူ၊ အလုပ်ပြီးအောင် လုပ်နေသမျှ ငါ လုံးဝ ဂရုမစိုက်ဘူး။ ငါလိုချင်တာကို မင်းရှာတွေ့နိုင်သမျှ ဂရုမစိုက်ဘူး ဆိုတဲ့ သဘောထားမျိုး ရှိတတ်တယ်။

မန်နေဂျာတစ်ယောက်အနေနဲ့ ရုံးငယ်လေး တစ်ခုကို အဲဒီနည်းနဲ့ ဘယ်လိုလုပ်ပြီး စီမံခန့်ခွဲနိုင်မှာလဲ။ သူ့လက်အောက်ငယ်သားတွေရဲ့ စွမ်းဆောင်မှုတို့ကို ဘယ်လိုလုပ်ပြီး တိုင်းမလဲ။ တိုင်းဖို့ ဘယ်လိုစံတွေ ရှိသလဲ။ မကြာခဏဆိုသလို ကိုယ့်သဘောကျ ကိုယ့်နည်းကိုယ့်ဟန်နဲ့ ကိုယ်လုပ်ဆိုတဲ့ နေရာက လူတွေဟာ မရှိရင် မဖြစ်တဲ့ လူမျိုးတွေ ဖြစ်လာတတ်တယ်။ သူတို့ကိုယ်သူတို့ မရှိရင် မဖြစ်တဲ့ လူမျိုးတွေဖြစ်အောင် ကြိုးစားတတ်ကြတယ်။ အဲဒီလို ကြိုးစားရင်းနဲ့ အောင်မြင်တတ်ကြတယ်။

ကံဆိုးတာက အဲဒီလို အခြေအနေမျိုးဟာ ရုံးငယ် လေးတွေမှာ ဖြစ်နေခြင်းပဲ။ စာရေးဝန်ထမ်းတွေ ကိုယ်တိုင် က ရုံးမန်နေဂျာတွေ ဖြစ်လာပြီး ဘာဖြစ်နေမှန်း ဘယ်သူမှ သဘောမပေါက်နိုင်တဲ့ စနစ်တွေကို ဖြစ်ပေါ်စေတယ်။ ဒီလိုဟာမျိုးကို ဖြစ်ခွင့်ပေးဖို့ မကောင်းဘူး။ ရုံးငယ် တစ်ခု က အမှုဆောင်အရာရှိ တစ်ယောက်အနေနဲ့ အဲဒီစနစ်ကို နားမလည်ဘူးဆိုရင် လက်အောက်ငယ်သားတွေ မရှိရင် မဖြစ်အောင် လုပ်ထားတဲ့ စနစ်တစ်ခုကို ဝှန်ပစ်ရလိမ့် မယ်။ စနစ်တစ်ခုဟာ ကုမ္ပဏီရဲ့စနစ် ဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်း တွေရဲ့ စနစ် မဖြစ်စေရဘူး။

အပြေ = အလုပ်လက်စွဲ

တချို့ ကုမ္ပဏီတွေက ဒီပြဿနာတွေကို ဖြေရှင်းဖို့ အတွက် အခြေခံ ရုံးတာဝန်တွေနဲ့ အဲဒီတာဝန်တွေကို ဘယ်လို ဆောင်ရွက်ရမလဲဆိုတာကို ဖော်ပြထားတဲ့ အလုပ်လက်စွဲ စာစောင်တွေထဲမှာ အားလုံးထည့်ထား တတ်ကြတယ်။ ဘာကယ်လို့ ပုံမှန် အလုပ်တွေ၊ စာရေးစာချီ အလုပ်တွေကိုပဲ လုပ်နေရတယ်ဆိုရင်တော့ ဒီလိုဟာမျိုးနဲ့ ကိုက်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် ရှုပ်ထွေးတဲ့ အလုပ်တွေကတော့ ဒီလိုလုပ်လို့ မဖြစ်ဘူး။ ဆုံးဖြတ်ချက်ပေးရမယ့် အလုပ် မျိုးတွေ အကဲဖြတ်ချက်ပေးရမယ့် အလုပ်မျိုးတွေကို ညွှန်ကြားချက် အနည်းငယ်လောက် ရေးရုံနဲ့ မပြီးဘူး။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အခြေအနေအားလုံးကို မျှော်လင့်

မထားနိုင်လို့ ဖြစ်တယ်။ အလုပ်လက်စွဲ စာစောင်တွေဟာ အမြဲတမ်း တိုးတက်အောင်၊ အမြဲတမ်း ခေတ်မီအောင် ဆောင်ရွက်ထားနိုင်ရင်ကတော့ ကောင်းပါရဲ့။ အဲဒီလို ခေတ်မီ မနေတော့ဘူး။ တိုးတက် မနေတော့ဘူး ဆိုရင် တော့ သူတို့ဟာ တန်ဖိုး မရှိကြတော့ဘူး။

နည်းပြလေ့ကျင့်သူ၏ ကဏ္ဍ

ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကို သင်တန်းမပေးခင် ပထမဆုံး မင်းအနေနဲ့ သင်တန်းဆရာလောင်း တစ်ယောက်နဲ့ အရင် စကားပြောရလိမ့်မယ်။ သင်တန်းဆရာ ငှားတာဟာ လည်း ဘယ်တော့မှ အထိတ်တလန့် မဖြစ်ပါစေနဲ့။ မင်းက ဝန်ထမ်းသစ် တစ်ယောက်ကို လက်ဆွဲခေါ်သွားပြီး တန်း အပ်တာမျိုး မဖြစ်ပါစေနဲ့။ သင်တန်းဆရာအနေနဲ့ သူ့ရဲ့ လက်ရှိအလုပ်တွေနဲ့ သင်တန်း တာဝန်တွေ သဟဇာတ ဖြစ်ဖို့ ပြင်ဆင်နိုင်အောင် အချိန်ပေးရပါလိမ့်မယ်။ သူ့ရဲ့ ရုံးတာဝန်တချို့ကို သင်တန်းကာလအတွင်းမှာ အလွဲ အပြောင်းတွေ လုပ်ရပါလိမ့်မယ်။

မင်းဘာဖြစ်ချင်တယ်ဆိုတာ အကြမ်းဖျင်း သင်တန်း ဆရာကို ချပြပါ။ ပထမနေ့ကတော့ သာမန်လောက်ပဲ ဖြစ်စေချင်တယ်ဆိုရင် သင်တန်းဆရာ အနေနဲ့ ဘယ်လို ကိုင်တွယ်စေချင်တယ် ဆိုတာ သိရမယ်။

မင်းအနေနဲ့ ဝန်ထမ်းသစ်ကို စိတ်ပါဝင်စားမှု ရှိ ကြောင်း ပြသရမယ်။ ပထမနေ့ရဲ့ နောက်ပိုင်းမှာ အဲဒီ

ကိစ္စကို ဆောင်ရွက်နိုင်တယ်။ မင်းက ခဏတစ်ဖြုတ်သာ ဝင်လာပြီး သင်တန်းဆရာနဲ့ သင်တန်းသားကို အခြေအနေ ဘယ်လိုနေသလဲဆိုတာ မေးနိုင်တယ်။ မင်း ဘာပြောလဲဆိုတာ အရေးကြီးပါဘူး။ မင်းရဲ့ စိတ်ပါဝင်စားမှုကို ပြသဖို့သာ အရေးကြီးပါတယ်။

နောက်ထပ် အကြံပြုလိုတဲ့ အချက်ကတော့ ဝန်ထမ်းအနေနဲ့ ပထမပတ်ဆုံးခါနီး အချိန်မှာ သူနဲ့ စကားပြောကြည့်ဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီတစ်ခါ စကားပြောရာမှာတော့ ရုံးဆန်ဆန် ပြောလေ့ ရှိပါတယ်။ ဝန်ထမ်းကို ရုံးခန်းထဲ ခေါ်မယ်။ ဒီမှာလည်း ဘာပြောတယ်ဆိုတာက အရေးမကြီးပါဘူး။ သူတို့ကို စိတ်ပါဝင်စားတယ်၊ ဝန်ထမ်းသစ်ရဲ့ အကျိုးစီးပွားကို ကောင်းကျိုးကို လိုလားတယ် ဆိုတာကပဲ ပို အရေးကြီးပါတယ်။

မေးခွန်းတချို့ မေးသင့်တယ်။ နည်းပြဆရာရဲ့ ညွှန်ကြားချက်တွေဟာ ရှင်းလင်းမှု ရှိသလား၊ မရှိဘူးလား ဆိုတာကို မေးနိုင်တယ်။ သူ တာဝန်ယူထားတဲ့ အလုပ်ရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ကို သဘောပေါက်စပြုနေပြီလား ဆိုတာကိုလည်း မေးနိုင်ပါတယ်။

တိုးတက်မှု မျိုးစေ့

ဒီအချိန်ဟာ တိုးတက်မှု မျိုးစေ့ကို စိုက်ပျိုးဖို့ အချိန်ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလို စိုက်တဲ့ ဖြစ်စဉ်ကို ဝန်ထမ်းနဲ့ ဆွေးနွေးတဲ့ ပုံစံနဲ့ ဆောင်ရွက်နိုင်ပါတယ်။

'ဒီလုပ်ငန်းထဲမှာ မင်းဟာ ဝန်ထမ်းသစ်တစ်ယောက် ဖြစ်တဲ့အတွက် တို့တစ်တွေလို လူဟောင်းတွေ မရနိုင်တဲ့ အမြင်သစ်တွေ လတ်လတ်ဆတ်ဆတ် မင်းမှာ ရှိနေနိုင်တယ်။ မင်း အလုပ်ခွင်ထဲ ခဏလောက် ရောက်ပြီ ဆိုရင်တော့ မင်းဟာ သစ်ပင်တွေကိုပဲ မြင်ပြီးတော့ သစ်တောကို မြင်မှာ မဟုတ်တော့ဘူး။ တို့ ဘာဖြစ်လို့ လုပ်လဲ၊ ဘာကြောင့် လုပ်လဲဆိုတဲ့ ကိစ္စတွေ မင်းမရှင်းရင် မေးခွန်းတွေ မေးဖို့ တိုက်တွန်းချင်တယ်။ မင်းကို လေ့ကျင့် ပျိုးထောင်ပေးတဲ့ အခါကျတော့ တို့က တို့ လုပ်နေတဲ့ဟာတွေ တိုးတက်စေမယ်လို့ ထင်တဲ့ အကြံပြုချက်တွေ မင်းမှာ ရှိရင် ပြောစေချင်တယ်။ မင်းဟာ လူသစ်ဖြစ်တဲ့အတွက် မင်းရဲ့ အကြံဉာဏ်တွေဟာ မသင့်တော်ဘူးလို့ တို့က မယူဆဘူး။ ဝန်ထမ်းသစ် တစ်ယောက်အတွက် သိပ်ပြီး ထင်ရှားနေတဲ့ ကိစ္စတွေဟာ ကျန်တဲ့ တို့အားလုံးအတွက် သိပ်ထင်ထင်ရှားရှားကြီး ဖြစ်ချင်မှ ဖြစ်မယ်'

မင်း ဒီမှာ ရောက်ပြီးတဲ့နောက်လို့ ဆိုတဲ့ စကားကို အလေးထား ပြောရတာက ဝန်ထမ်းအသစ်ဟာ ဘာတွေ ဖြစ်နေတယ်ဆိုတာ သူ့ကောင်းကောင်း နားမလည်သေးဘဲနဲ့ အပြောင်းအလဲလုပ်ဖို့ အကြံပြုချက်မျိုးပေးမှာ စိုးလို့ ဖြစ်တယ်။ သင်တန်းရဲ့ စောစောပိုင်းတုန်းက အကြံကောင်း ဉာဏ်ကောင်းလို့ ထင်တဲ့ဟာတွေကို ဆက်ပြီးတော့ ဂရုစိုက်သွားမယ်။ အဲဒီ အကြံကောင်း ဉာဏ်ကောင်းတွေကိုလည်း သူ့ရဲ့ နေရာမှာ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း

ကျကျနန မြင်နိုင်တဲ့ အခါမှာ ပိုပြီးတော့ ဂရုစိုက်သွား နိုင်လိမ့်မယ်။ မင်း စီမံနေတဲ့ လူတိုင်းက ဒီလို အလုပ်မျိုး တွေကို တိုးတက်မှုရှိအောင် မှန်မှန် လုပ်လေ့လုပ်ထ ရှိ တယ်ဆိုတာ သိရမယ်။ ဒီနည်းအားဖြင့် မင်းဟာ အကြံ သစ်ဉာဏ်သစ်တွေကို ဆန့်ကျင်မှု မရှိအောင် လုပ်လိုက် နိုင်တယ်။

မင်းအနေနဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ခုခံကာကွယ်တတ်တဲ့ လူတွေနဲ့ ပတ်သက်ရင်တော့ ပြဿနာတွေ အများကြီး ရှိနိုင်တယ်။ အဲဒီလို လူတွေက 'တို့ ဒီလိုပဲ လုပ်နေတာ ပဲ'လို့ ပြောပြီး ခုခံကာကွယ်တတ်ကြတယ်။ ဒီလို ဆင်ခြေ ပေးတာမျိုးကတော့ မကောင်းပါဘူး။ ဒီလို လူမျိုးဟာ 'ကိစ္စတစ်ခု ပြီးအောင် ဘာကြောင့် လုပ်ရတယ်'ဆိုတဲ့ ကောင်းမွန်တဲ့ ရှင်းလင်းပြပုံမျိုးကို ပေးနိုင်တဲ့သူမျိုး မဟုတ် ပါဘူး။ 'ဟိုတုန်းက လုပ်လို့ အခုလို လုပ်လိုက်ရတယ်' ဆိုတဲ့ အဖြေမျိုးကိုပဲ ပေးတတ်တဲ့ သူမျိုး ဖြစ်တယ်။

အလုပ်၏ အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုချက်

သင်တန်း ပေးနေတဲ့ အချိန်မှာ သူ့ရဲ့ အလုပ်ကို အစိတ် အပိုင်းတွေ ခွဲပြပြီး တစ်ချိန်မှာ လှုပ်ရှားမှု တစ်ခု၊ တာဝန် တစ်ခု သင်ဖို့ ကောင်းတယ်။ ဝန်ထမ်းသစ် တစ်ယောက် ကို တာဝန်အားလုံး ပြသလိုက်ရင် သူ့အနေနဲ့ ဟုန်သွားနိုင် တယ်။ အဲဒီတော့ မင်းအနေနဲ့ အလုပ်ရဲ့ ရည်ရွယ်ချက် ဟာ ဘာလဲဆိုတာ ပထမဆုံး ပြောထားရမယ်။

ပြန်လည်တင်ပြခြင်း

မင်းရဲ့ ဝန်ထမ်းဟာ အလုပ်ခွင်ထဲကို ဝင်လာပြီ။ ဘယ်သူ ကမျှ မကူညီဘဲနဲ့ သူ့ဘာသာသူ အလုပ်ကို စပြီး လုပ်နေ နိုင်ပြီ ဆိုပါတော့။ ဒီဝန်ထမ်းသစ် တစ်ယောက် ဘယ် လောက် လုပ်နိုင်တယ်ဆိုတာ ပြန်လည် တင်ပြတဲ့ အစီ အစဉ်လေး တစ်ခုရှိဖို့ အရေးကြီးတယ်။ သင်တန်းသား ဟာ သင်တန်းနည်းပြဆရာဆီက အလုပ်ကို ဖြည်းဖြည်း ချင်း တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့် သင်ယူပြီး တစ်ဆင့်ပြီး တစ်ဆင့် သူ နိုင်နင်းလာတယ်။ ဒီလို ပြန်လည်တင်ပြတဲ့ စနစ်ကို ဝန်ထမ်းတိုင်းနဲ့ ပတ်သက်လို့ ကျင့်သုံးသင့် တယ်။ အထူးသဖြင့်တော့ စွမ်းဆောင်မှုမှာ ကျေနပ်စရာ သိပ် မတွေ့လို့ရှိရင် သိပ် မပျက်စီးသေးခင် မင်းသိရဖို့ ကောင်း တယ်။ ဒီလိုသိရဖို့ ကိစ္စဟာ မန်နေဂျာ တစ်ယောက် အနေနဲ့ မင်းရဲ့ အောင်မြင်မှုအတွက် အရေးပါတယ်။ ဒီ နေရာမှာတော့ ဘယ်လိုလုပ်ပါလို့ တိတိကျကျပြောလို့ မဖြစ်ဘူး။ မင်းရှိနေတဲ့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကို လိုက်ပြီး ကွာဟနိုင်တယ်။

အဲဒီလို ပြန်လည်တင်ပြတာဟာ အတွင်းကပဲ လာ ရမယ်။ အပြင်ကနေပြီးတော့လည်း မကျေနပ်တဲ့ ဖောက် သည် တစ်ယောက်ဆီက မကျေနပ်တဲ့ အသံမျိုးကို ကြားရ ပြီ ဆိုရင်တော့ အဲဒါ တော်တော်ကို နောက်ကျသွားပြီ။ မင်းလုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိတဲ့ နယ်ပယ်အတွင်းမှာ အခြေအနေ

တကယ် မဆိုးခင် ကတည်းက ပြဿနာတွေကို ပြင်ချင်
နေတယ် မဟုတ်လား။

အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်ခြင်း

တကယ်လို့ မင်းရဲ့ ဝန်ထမ်းအနေနဲ့ အရည်အသွေး ထိန်း
ချုပ်တဲ့ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတွေကို တတ်အောင် သင်ပေး
ထားမယ်ဆိုရင် များများသင်လေ များများကောင်းလေပဲ။
တစ်ခုရှိတာကတော့ အစစအရာရာ ပြည့်စုံ ကောင်းမွန်
မယ်လို့တော့ မမျှော်လင့်ထားနဲ့။ အဲဒီလို မျှော်လင့်ထား
တာဟာ လက်တွေ့ မဆန်တဲ့ ရည်မှန်းချက် တစ်ခု ဖြစ်
တယ်။ အများအယွင်းကို ဘယ်လောက်အထိ လက်ခံနိုင်
မယ်ဆိုတာ စောစောစီးစီးကတည်းက သတ်မှတ်ထား။
အဲဒီရည်ရွယ်ချက်ရအောင်၊ အဲဒီအများအယွင်းတွေ နည်း
အောင်၊ အများအယွင်း သက်သာအောင် အသင်းအဖွဲ့
တစ်ခု အနေနဲ့ ကြိုးစားခိုင်းပါ။ မင်း ချပေးတဲ့ ရည်မှန်း
ချက်ဟာ လက်တွေ့ကျဖို့တော့ လိုမယ်။ မင်းရဲ့ ရည်မှန်း
ချက် လက်တွေ့ကျမှပဲ မင်းဝန်ထမ်းတွေရဲ့ ပူပေါင်း
ဆောင်ရွက်မှုကို ရမယ်။ မင်းရဲ့ ရည်မှန်းချက်ဟာ လက်
တွေ့ မဆန်ဘူးဆိုရင် သူတို့က စိတ်ဝင်စားကြမှာ မဟုတ်
ဘူး။ အချက် ၁၀၀ရိုက်ရင် ၂၅ချက် မှန်အောင် ရိုက်နိုင်တဲ့
ဘေ့စ်ဘော ကစားသမားတစ်ယောက်ဟာ ထိပ်တန်း
အသင်းတွေမှာ ကောင်းကောင်း ကစားနိုင်တယ်။ ၁၀ချက်
ရိုက်လို့ ၃ချက် မှန်အောင် ရိုက်နိုင်ပြီ ဆိုရင်တော့ ဒီလူဟာ

တော်တော်ကို တော်နေပြီ။ မင်းအနေနဲ့တော့ ဒီလောက်
ရာခိုင်နှုန်းနဲ့၊ ဒီလောက် အောင်မြင်ရုံနဲ့ မဖြစ်ဘူး။ မင်း
ရှိနေတဲ့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အပေါ်မှာ မူတည်ပြီး အများ
၁၀ ရာခိုင်နှုန်း ရှိနေတယ် ဆိုရင်တောင်မှ မင်းရှင်သန်ဖို့
ခက်ကောင်း ခက်နေနိုင်တယ်။ ဒီနေရာမှာတော့ ၅ ရာခိုင်
နှုန်းလောက်ပဲ ထားကြပါစို့ရဲ့။ အဲဒီ ၅ရာခိုင်နှုန်း ဆိုတာ
လည်း မင်းရဲ့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနဲ့ ပတ်သက်ရင် လက်
တွေ့ဆန်ချင်မှ ဆန်မယ်။

ဝန်ထမ်းသစ်များဟာ ကိုယ့်ရဲ့ အလုပ်ကို တစ်
ယောက်တည်း စတင်ဆောင်ရွက်စ၊ လည်ပတ်စ ပြုပြီဆို
ရင် သူတို့ဆီက ဘာကို မျှော်လင့်ထားတယ်ဆိုတာ သိချင်
ကြတယ်။ မင်းရဲ့ နောက်ဆုံးရည်မှန်းချက်ဟာ ၉၅ ရာခိုင်
နှုန်း စွမ်းဆောင်ရည် ပြည့်ဖို့ဆိုရင် အဲဒီ ရည်မှန်းချက်ကို
မတိုင်မီ ကြားထဲမှာ ဘယ်လောက်ရည်မှန်းချက်တွေ ထား
တယ်ဆိုတာ သိရရင် သူတို့အဖို့ အထောက်အကူ ဖြစ်
မယ်။ ဥပမာ ရက်ပေါင်း ၃၀လောက် ကြာတဲ့အခါမှာ
၇၀ ရာခိုင်နှုန်း စွမ်းဆောင်ရည် ပြည့်ရမယ်။ ရက်ပေါင်း
၆၀ ကြာတဲ့အခါမှာ ၈၀ရာခိုင်နှုန်း ပြည့်ရမယ်။ ရက်ပေါင်း
၉၀ ကြာတဲ့အခါကျမှာ ၉၅ရာခိုင်နှုန်း စွမ်းဆောင်ရည်
ရှိရမယ်လို့ သတ်မှတ်ထားနိုင်တယ်။ ဒီလို သတ်မှတ်ချက်
ဟာ အလုပ်တစ်ခု ဘယ်လောက်ခက်သလဲ ဆိုတဲ့ အပေါ်
မှာ မူတည်တယ်။ အလုပ်လွယ်လေ နောက်ဆုံး ရည်မှန်း
ချက် ပန်းတိုင်ကို လွယ်လွယ်ကူကူ ရောက်နိုင်လေ ဖြစ်

တယ်။ အချိန်ဇယားနဲ့ ပတ်သက်လို့ မင်းက သတ်မှတ်ပေးပြီး မင်းသတ်မှတ်ပေးထားတဲ့ အချိန်ဇယားကို ဝန်ထမ်းတွေ သိရှိစေရမယ်။

ဝန်ထမ်းသစ်တစ်ယောက်ဟာ အထောက်အကူ မပါဘဲ သူ့ဘာသာသူ အလုပ် လုပ်နိုင်ပေမယ့် သင်တန်းဆရာက သူ့ရဲ့ အလုပ်ကို ရံဖန်ရံခါမှာ စစ်ဆေးပေးရမယ်။ နောက်ဆုံး မင်းက သူ့လုပ်တဲ့ အလုပ်ကို လက်ခံနိုင်မယ်။ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်မှုတွေလည်း သိပ် လုပ်နေစရာ မလိုတော့ဘူးလို့ ယုံကြည်ရတဲ့ အထိ လုပ်ရမယ်။

သင်တန်းသားရဲ့ အမှားအယွင်းတိုင်းကို ဝရုတစိုက်ကြည့်ရမယ်။ သင်တန်းဆရာအနေနဲ့ ဘာမှားနေတယ်၊ ဘာလုပ်သင့်တယ်၊ ဘာအကြောင်းတွေကြောင့် ဖြစ်တယ်ဆိုတာတွေကို ရှင်းပြသင့်တယ်။ အလုပ်လုပ်နေတဲ့ အချိန်နဲ့ နီးနီးကပ်ကပ် အမှားအယွင်းတွေကို ပြင်လိုက်ရင် အထောက်အကူ သိပ်ဖြစ်တယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲ ဆိုတော့ သင်တန်းသား အနေနဲ့ ဘာကြောင့် အဲဒီလို လုပ်ရတယ်ဆိုတာ ကောင်းကောင်း မှတ်မိသွားစေနိုင်လို့ ဖြစ်တယ်။ တစ်ခါတလေမှာ သင်တန်းသားအနေနဲ့ မရှင်းလင်းနိုင်တဲ့ အမှားအယွင်းတွေကို လုပ်တတ်တယ်။ အဲဒီအချိန်မှာ ဖိအားပေးရင် ဘာမှ အကျိုးမရှိနိုင်ဘူး။

သင်တန်းကာလ အဆုံး

သင်တန်းကာလမှာ တွေ့ရတဲ့ အတွေ့အကြုံတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ နောက်ဆုံး ကြေညာချက်တွေကို လုပ်ရမယ်။ အချိန်ကာလတစ်ခုမှာ စမ်းသပ်ကာလဟာ ပြီးဆုံးသွားမယ်။ ကုမ္ပဏီ တော်တော်များများကတော့ စမ်းသပ်ကာလကို ရက်သတ္တပတ်တွေနဲ့ ဒါမှမဟုတ် လတွေနဲ့ ဖော်ပြတတ်တယ်။ ဒါပေမယ့် တို့အနေနဲ့ သင်တန်းသား တစ်ယောက်အနေနဲ့ အကူအညီ မလိုဘဲ သူ့ဘာသာသူ လုပ်နိုင်တဲ့ အစွမ်းရှိပြီဆိုရင် နောက်ထပ်တွေ့ဖို့ အချိန်တန်ပြီလို့ နားလည်တယ်။ အဲဒီလို တွေ့လိုက်ခြင်းအားဖြင့် ဝန်ထမ်းသစ်တစ်ယောက်ရဲ့ ဘဝမှာ အဆင့်တစ်ခု ရောက်သွားပြီ၊ အဆင့်တစ်ခု ပြီးဆုံးသွားပြီး နောက်အဆင့်တစ်ခု ရောက်သွားပြီဆိုတဲ့ အဓိပ္ပာယ်ကိုဆောင်တယ်။ အဲဒီအခြေအနေ အဲဒီဖြစ်ရပ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ အာရုံစိုက်စရာလည်း ဖြစ်သွားတယ်။ မင်းလုပ်ဖို့ လိုတာကတော့ ဒီအချိန်ထိ ရောက်အောင် သူတိုးတက်လာတာ၊ ကြိုးစားလာတာတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ မင်း ကျေနပ်မှုရှိကြောင်း၊ ရှေ့ဆက်ပြီး ဝန်ထမ်းအနေနဲ့ သူ့ဟာသူ ဆက်လက်လုပ်ရမှာ ဖြစ်ကြောင်း၊ သူ ဆက်လုပ်တဲ့ အလုပ်ကို အရည်အချင်း အရ ရော၊ အရေအတွက်အရရော ဘယ်လိုစောင့်ကြည့် အကဲဖြတ်မှာဖြစ်တဲ့ အကြောင်းတွေ ပြောထားရလိမ့်မယ်။

တော့ အလုပ်ထုတ်ခံရတဲ့ သူ့အတွက်က ဒါဟာ ထူးဆန်းတဲ့ ကိစ္စတစ်ခုတော့ ဖြစ်မယ်မဟုတ်ဘူး။

ရုတ်တရက် ချက်ချင်းကြီး ထုတ်ပစ်တဲ့ဟာမျိုး ကတော့ မှားတတ်ပါတယ်။ တကယ်လို့ ဝန်ထမ်းအနေနဲ့ သိပ်ကို မရိုးမသား ဖြစ်နေတာမျိုး၊ သိပ်ပြီး အကြမ်းဖက်တာမျိုး မဟုတ်ရင်ပေါ့လေ။ မင်း စိတ်ဆိုးမာန်ဆိုးဖြစ်လို့လည်း အလုပ်သမား တစ်ယောက်ကို ထုတ်ပစ်ပါနဲ့။ စိတ်အလိုလိုက်ပြီး အဲဒီလို ရုတ်တရက် ချက်ချင်းကြီး လုပ်မပစ်လိုက်နဲ့။ တကယ်လို့ မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သား တစ်ယောက် လုပ်ပုံက အစွန်းရောက်အောင် တွန်းပေးလိုက်ပြီး မင်းကိုယ်မင်း 'ဒီနေရာမှာ ဘယ်သူ လူကြီးလဲ ဆိုတာ သိကြသေးတာပေါ့' ဆိုတဲ့ အတွေးမျိုး ဝင်လာလို့ ရှိရင် မင်း စိတ်ခံစားရတိုင်း မလုပ်လိုက်ပါနဲ့။ အဲဒီလို လုပ်လိုက်ရင် မင်း နောင်တ ရရလိမ့်မယ်။

ဒီအခန်းကို ဖတ်ရင်းနဲ့ တချို့ လူတွေအနေနဲ့ အခုတို့ ပြောပြနေတဲ့ အခြေအနေတွေ၊ ထောက်ထားညှာတာ မှုတွေ မလိုဘူး၊ ထိုက်တန်ခြင်း မရှိဘူးလို့ တွေးမိကောင်း တွေးမိနေလိမ့်မယ်။ မင်းတွေးမိတာ မှန်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် ဒီနေရာမှာ တို့ ပြောနေတာက ဖြည်းဖြည်းနှေးနှေး လုပ်မိတဲ့အမှားထက် အလွန်အကျွံလုပ်မိတဲ့ အမှားတွေကို ပြောနေတာ ဖြစ်တယ်။ တကယ်တော့ တို့ရဲ့ တချို့ မန်နေဂျာ မိတ်ဆွေတွေဆိုရင် အလုပ်ခွင်ထဲက လူတိုင်းလူတိုင်း က ဒီကောင်ကို ဘာဖြစ်လို့ မထုတ်ပစ်ကြပါလိမ့်လို့ တွေး

အခန်း ၁၁

ကျွန်တော် မည်သူမျှ အလုပ် မထုတ်နိုင်ပါလား

တကယ်လို့ မန်နေဂျာတစ်ယောက်ရဲ့ စိတ်ထဲမှာ ဘယ်တော့မျှ မေ့မရတဲ့ အဖြစ်အပျက်တစ်ခု ရှိတယ်ဆိုရင် အဲဒါက ပထမဆုံးအကြိမ် ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကို အလုပ် ထုတ်ပစ်ရတာပဲ ဖြစ်လိမ့်မယ်။ အလုပ် ထုတ်ပစ်ရတယ် ဆိုတာ သိပ်ကောင်းတဲ့ ကိစ္စ မဟုတ်ဘူး။ အလုပ် ထုတ်ပစ်ရတာကို ပျော်တယ်ဆိုရင်ကတော့ မင်းရဲ့လူတွေကို စီမံခန့်ခွဲနိုင်စွမ်းနဲ့ ပတ်သက်လို့ သံသယ ဖြစ်စရာပဲ။

လူတွေကို အလုပ်ထုတ်ပစ်ရတယ်ဆိုတာ အလုပ် ထုတ်ရတဲ့သူ အတွက်ရော၊ အလုပ်ထုတ်ခံရတဲ့ သူ့အတွက်ရော ဘယ်သူမှ မကောင်းဘူး။ မင်းဟာ မင်းအလုပ်ကို မင်း မှန်မှန်ကန်ကန် လုပ်နေတယ် ဆိုလို့ရှိရင်

လာမှ ထုတ်ပစ်တဲ့နည်းတို့ ကျင့်သုံးနေကြပြီ။ အဲဒီလို မတွေးလာသမျှ သူ့ကို ထုတ်ပစ်တတ် ကြသေးဘူး။

လမ်းခွဲဖို့ ပြင်ဆင်ခြင်း

ဒုက္ခပေးတဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်နဲ့ ပတ်သက်လို့ စာရွက်စာတမ်း ခိုင်ခိုင်မာမာရှိဖို့ အရေးကြီးတယ်။ တကယ်တော့ မင်းအနေနဲ့ ဝန်ထမ်းအားလုံး အတွက် မှတ်တမ်းမှတ်ရာတွေ ရှိရမှာပဲ။ မင်းရဲ့ ကုမ္ပဏီဟာ ပုံမှန် အကဲဖြတ်ချက်တွေ ရှိလို့ရှိရင်တော့ မင်းမှာ စာရွက်စာတမ်း လုံလုံလောက်လောက် ရှိနေပါပြီ။

မှတ်တမ်းမှတ်ရာတွေဟာ အရေးကြီးပါတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အခုအချိန်မှာ အလုပ်ထုတ်ပစ်တဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်က ပြန်ပြီး တရားစွဲတာမျိုးတွေ များလာပြီ။ မင်းကိုယ်မင်း ပြန်ပြီးတော့ မေးဖို့ ကောင်းတာက ငါ ဒီလူကို အလုပ်ထုတ်ပစ်ရမယ် ဆိုရင် အဲဒီလို အလုပ်ထုတ်ပစ်ရ လောက်အောင် အကြောင်းခိုင်လုံသလားလို့ မေးရလိမ့်မယ်။ မင်းမှာ အကြောင်း ခိုင်လုံတယ် ဆိုရင် ကတော့ ဘာမှ ပူနေစရာ အကြောင်းမရှိပါဘူး။

ကြီးကြပ်ရေးမှူး အတော်များများက လူတစ်ယောက်ကို ထုတ်လိုက်ရပြီဆိုရင် တော်တော်လေး ခံစားကြရတယ်။ ရက်ရက်စက်စက် ထုတ်ပစ်တာထက် လူ တစ်ယောက်ကို အဲဒီလောက်ထိ ဂရုစိုက်တဲ့ ကြီးကြပ်ရေးမှူးမျိုးကို ပိုပြီး သဘောကျတယ်။

အလုပ်ထုတ်ပစ်ရတဲ့ အခြေအနေမျိုးတွေက နေ့ချင်း ညချင်း ဖြစ်လာတတ်တဲ့ ဟာမျိုးတော့ မဟုတ်ပါဘူး။ အဲဒီလို ပြောနိုင်တာက တို့အနေနဲ့ တို့ရဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှု ဘဝတွေမှာ အလွန်ကံကောင်းခဲ့လို့လည်း ဖြစ်နိုင်တယ်။ တို့အနေနဲ့ တစ်ယောက်ယောက်က ရန်ဖြစ်လို့ တစ်ယောက်ယောက်ရဲ့ နှုတ်ခမ်းကို လက်သီးနဲ့ ထိုးလို့ ဆိုပြီး ထုတ်ရတဲ့ ဟာမျိုး မရှိပါဘူး။ အဲဒီလို အခြေအနေမျိုးကတော့ ခိုးတာလို ရာဇဝတ်မှုမျိုး ဖြစ်နေတယ်။ ဒီလို ကိစ္စမျိုးကို ရုတ်တရက် ချက်ချင်း အလုပ်ထုတ်ပစ်တဲ့ အထဲမှာ စာရင်းမထည့်ပါဘူး။ အဲဒီလို အခြေအနေမျိုးမှာ ဘယ်လို လုပ်ရမယ်ဆိုတာ ကုမ္ပဏီရဲ့ မူဝါဒ ရှိပြီးသား ဖြစ်မှာပါ။

အများအားဖြင့် မင်း စီမံခန့်ခွဲရတဲ့ ကိစ္စထဲမှာ အလုပ် ထုတ်ပစ်ရတဲ့ဟာမျိုးက လုပ်ပုံကိုင်ပုံ ညံ့ဖျင်းလို့ ဝန်ထမ်း တစ်ယောက်ဟာ ကုမ္ပဏီက သတ်မှတ်ထားတဲ့ အဆင့်အတန်းတွေကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်စွမ်း မရှိလို့၊ မဖြည့်ဆည်းလိုလို့ တို့ကြောင့် ဖြစ်နိုင်တယ်။ တချို့လူတွေက ဘယ်တော့မှ အလုပ်ကို ကောင်းကောင်း မလုပ်နိုင်ဘူး။ သူတို့အနေနဲ့ သင်တန်းမှာ တုန်းကတော့ တော်ခဲ့ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် သင်တန်းက ထွက်လာတဲ့ အခါကျတော့ အလုပ်က လိုအပ်တဲ့ လုပ်ပုံကိုင်ပုံမျိုးကို မလုပ်နိုင်ကြဘူး။

ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကို အလုပ် ထုတ်ပစ်မယ်ဆိုတဲ့ စိတ်ကူးဟာ မင်းခေါင်းထဲကို ပထမဆုံး ဝင်မလာသင့်ဘူး။ မင်းဟာမင်း ပထမဆုံး သေချာအောင် လုပ်ရမှာက သူတို့

ကို သင်တန်းပေးတုန်းက မှန်မှန်ကန်ကန် ရှိခဲ့ရဲ့လား၊ သင်တန်းမှာ ကောင်းကောင်းမွန်မွန် နားလည်ခဲ့ရဲ့လား ဆိုတာ အရင်ဆုံး သေချာအောင် လုပ်ရမယ်။ သင်တန်း ဆရာနဲ့ သင်တန်းသားရဲ့ ကြားမှာ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး အဟန့်အတားတွေ ရှိနေလို့ သင်တန်းဆရာ ပြောတာတွေ ကို သင်တန်းသားအနေနဲ့ ကောင်းကောင်း ပြည့်ပြည့်ဝဝ နားမလည်ခဲ့ဘူးလား။ ဝန်ထမ်းရဲ့ စိတ်ဓာတ်၊ ဝါသနာနဲ့ အလေ့အထ ဆန်းစစ်ချက်တွေကို ပြန်ကြည့်ပါ။ သူ့ရဲ့ လျှောက်လွှာကို ပြင်ကြည့်ပါ။ သူ့ရဲ့ အကြောင်းတွေကို ပြန်ကြည့်လို့ရှိရင် ဘာမှားနေတယ်၊ ဘာလိုနေတယ်ဆိုတာ တွေ့မိပါလိမ့်မယ်။ အဲဒီလို အကုန်လုံး လိုက်ကြည့်ပြီးတဲ့ နောက်မှာ စွမ်းဆောင်ပုံ ညံ့ဖျင်းတဲ့ လူတစ်ယောက်ဟာ ကုမ္ပဏီက သတ်မှတ်ထားတဲ့ အဆင့်အတန်းကို ရောက်အောင် ဘယ်လိုမှ မျှော်လင့်ချက် မရှိဘူးဆိုမှ ထုတ်ပစ်ဖို့ စဉ်းစားတာဟာ အကောင်းဆုံးအဖြေ ဖြစ်ပါတယ်။

ဝန်ထမ်းသစ်ကို သတ်မှတ်ထားတဲ့ စံချိန်စံညွှန်းတွေ အတိုင်း သူ့ဆောင်ရွက်ခြင်း မရှိဘူး ဆိုတာရော ပြောထား သလား။ မင်းအနေနဲ့ မင်းရဲ့ လူတွေကို အခြေအနေ ဘယ်လိုလဲဆိုတာ ပြောထားရလိမ့်မယ်။ အဲဒီလို ပြော တဲ့အခါမှာ သူတို့ ကောင်ကောင်း ဆောင်ရွက်နိုင်ရင်လည်း ကောင်းကောင်း ဆောင်ရွက်နေတဲ့ အကြောင်းကို ပြော ထားရလိမ့်မယ်။ မန်နေဂျာ တော်တော်များများက ဝန် ထမ်းရဲ့ စွမ်းဆောင်ပုံ ညံ့ဖျင်းကြောင်း အစီရင်ခံစာ မရရင်

ဒါဟာ အဆင်ပြေနေပြီပဲလို့ သူတို့က ထင်ကြတယ်။ အဲဒီလို ဘာသတင်းမှ မရတာဟာ သတင်းကောင်းလို့ ထင်တတ်ကြတယ်။ ဝန်ထမ်းတွေ အနေနဲ့ သူတို့သာ အလုပ်ကောင်းကောင်း လုပ်နေရင် မင်းက ဂရုစိုက်မှာ မဟုတ်ဘူးလို့ ထင်တတ်ကြတယ်။

လုပ်ငန်း ပေါင်းစည်းမှုများ

၁၉၇၅ ခုနှစ် နောက်ပိုင်းကစပြီး လုပ်ငန်းတစ်ခုနဲ့ တစ်ခု ပေါင်းစည်းတာတွေ၊ လုပ်ငန်းတစ်ခုက တစ်ခု ဝယ်တာ တွေ အများကြီး ဖြစ်လာခဲ့တယ်။ အဲဒီလို ဖြစ်တဲ့အခါမှာ အဲဒီ ကုမ္ပဏီ ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းတဲ့အတွက် ဝန်ထမ်း အ ပြောင်းအလဲ မဖြစ်ပါဘူးလို့ ပြောတတ်ကြတယ်။ ဒါပေ မယ့် ခြောက်လလောက် အတွင်းမှာ ဝန်ထမ်း အပြောင်း အလဲတွေ ဖြစ်ကုန်တာပဲ။ အဲဒီလို ပြန်လည် ဖွဲ့စည်းတဲ့ အခါကျတော့ တချို့ ဝန်ထမ်းတွေ အထုတ်ပယ်ခံရ တယ်။ ကုမ္ပဏီရဲ့ အခြေအနေ ပြောင်းလဲသွားတဲ့ အခါမှာ ဝန်ထမ်းတိုင်းက သူ့ရဲ့ ရာထူး တည်မြဲဖို့ ကြိုးစားတတ်၊ ကာကွယ်တတ်ကြတယ်။ အဲဒီလို ကြိုးစားတဲ့ အခါမှာ တချို့လူတွေ အနေနဲ့က အောင်မြင်တယ်၊ ရှင်သန် ကျန် ရစ်ခဲ့ကြတယ်။ တချို့လူတွေ အနေနဲ့ကတော့ မအောင် မြင်ကြဘူး။ မကျန်ရစ်ခဲ့ကြဘူး။ တချို့ ရာထူးတွေက ဟို ကုမ္ပဏီမှာလည်း ရှိ၊ ဒီကုမ္ပဏီမှာလည်း ရှိ ဆိုပြီး ထပ်နေ လို့ လျှော့ရတာတွေ ရှိနိုင်တယ်။ တချို့ လူတွေကို ထုတ်

ရတာ သူတို့ဟာ အဖွဲ့အစည်းသစ်မှာ ရာထူးသိပ်မြင့် နေလို့ရင်လည်း ဖြစ်နိုင်တယ်။ သူတို့ရဲ့ လခတွေ သိပ်များ နေလို့ရင်လည်း ဖြစ်နိုင်တယ်။

အဲဒီလို အကူးအပြောင်းတွေထဲမှာ မင်းပါနေရပြီ ဆိုရင် မင်းအနေနဲ့ မိခင် ကုမ္ပဏီက လူဆန်ပါစေလို့ပဲ မျှော်လင့်ရတော့မှာပဲ။ တချို့လူတွေကို ထုတ်ဖို့ဆိုတာ မှန်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီလို လုပ်တဲ့အခါမှာ အဲဒီ လူသားတွေအပေါ်မှာ တာဝန်ယူ အသိအမှတ်ပြုပြီးတော့ လုပ်သင့်တယ်။ အချိန်တစ်ချိန်အထိ သူတို့ရဲ့ လခ ပေးထားရမယ်။ ရုံးခန်း နေရာတွေ ပေးထားရမယ်။ ရာထူးသစ်ကို ရှာနေတဲ့ အချိန်မှာ သူတို့ကို စာရေးမတွေ ဆက်ပေးထားရမယ်။ ဖြစ်နိုင်ရင် သူတို့ တစ်ယောက်စီကို အကြံဉာဏ်တွေပေးရမယ်။ အဲဒီနည်းတွေဟာဆိုရင် ဒဏ်ရာဒဏ်ချက်ကို သက်သာအောင် လုပ်တဲ့ နည်းလမ်း တချို့ ဖြစ်တယ်။

မန်နေဂျာတစ်ယောက်အနေနဲ့ မင်းဟာ အဲဒီလို ကုမ္ပဏီတွေ အပြောင်းအလဲ လုပ်မယ့်အကြောင်း၊ အပေါင်းအစပ် လုပ်မယ့်အကြောင်း ပြောရတာဟာ အဆန်းမဟုတ်ပါဘူး။ တချို့လူတွေကို ထုတ်မယ်လို့ ပြောရတာကတော့ ခက်ကောင်း ခက်လိမ့်မယ်။ ဘယ်သူတွေကို ထုတ်မယ်လို့ ရွေးရကောင်း ရွေးရလိမ့်မယ်။ ဝန်ထမ်းတွေ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်း လျှော့ချမယ်။ ဒါမှမဟုတ် လခ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်း လျှော့ချမယ် ဆိုတာမျိုးကို ပြောကောင်းပြောရမယ်။ ဒီလို ပြောရတာတွေဟာ သိပ်ခက်တဲ့ ကိစ္စတွေ ဖြစ်တယ်။

ဒီလို လျှော့ရတာဟာ သူတို့ရဲ့ စွမ်းဆောင်ပုံ ညံ့ဖျင်းလို့ မဟုတ်ဘူး။ အဲဒီတော့ မင်းလုပ်နိုင်တာဟာ ဒီလို ကိစ္စတွေကို လူဆန်နိုင်သမျှဆန်ဆန် ဆောင်ရွက်ဖို့ပဲ ဖြစ်တယ်။ တခြား ကုမ္ပဏီတွေနဲ့ ပေါင်းစည်းလိုက်လို့၊ ဒါမှမဟုတ် တခြား ကုမ္ပဏီတွေက မင်းတို့ရဲ့ ကုမ္ပဏီကို ဝယ်လိုက်လို့ ဝန်ထမ်း လျှော့ရမယ်ဆိုတာ အားလုံးက သိပြီးသားပါ။ အဲဒီလို အားလုံး သိထားတဲ့အခါကျတော့ မင်းအနေနဲ့ ပြောစရာ ရှိလာတဲ့အခါမှာ အဲဒီအကြောင်း ပြောမယ်ဆိုရင် မျက်နှာပျက်စရာ မရှိဘူးပေါ့။ အလုပ်ကို မဆုံးရှုံးအောင် မလုပ်နိုင်ရင်တောင်မှ မျက်နှာ မပျက်ဘဲ ထွက်သွားနိုင်ဖို့ ကောင်းပါတယ်။ အဲဒီလို မျက်နှာပျက်စရာ မဟုတ်လို့ရှိရင် ဖြေသိမ့်စရာ တစ်ခုတော့ ရတာပေါ့။ အဲဒီလူတွေအတွက် မင်းတတ်နိုင်သလောက် အကူအညီပေးပါ။ အဖွဲ့အစည်းထဲမှာရှိတဲ့ မင်းရဲ့ ဩဇာအာဏာကို တတ်နိုင်သလောက် အသုံးပြုပါ။

တို့ အနေနဲ့ကတော့ ကြီးစဉ်ငယ်လိုက် ဆိုတာကို ဘယ်တော့မှ မယုံကြည်ဘူး။ အများအားဖြင့် ရာထူးသက်တမ်းများလေ၊ ဒုစရိုက်များလေ ဖြစ်နေတတ်တာပဲ။ ဒါပေမယ့် နောက်ဆုံးမှာ ငှားရမ်းတဲ့ လူတွေကို ပထမဆုံး ထုတ်ပယ်တဲ့ ကိစ္စကိုတော့ ကန့်ကွက်ပြောဆိုစရာ မရှိလှဘူး။ ဘယ်သူမှလည်း ဒီကိစ္စကိုတော့ ကန့်ကွက်ကြမှာ မဟုတ်ဘူး။

သူများထက် သာသည့်ဟူသော အထင်မှား

ဒီနေရာမှာ အမှုဆောင်အရာရှိ အတော်များများက သူတို့ အတွက် အလုပ်လုပ်နေကြတဲ့ လူတွေထက် သူတို့ကိုယ် သူတို့ ပိုပြီးတော်တယ်လို့ ထင်တဲ့ အထင်အမြင်နဲ့ ပတ်သက်လို့ ဆွေးနွေးချင်တယ်။ သူတို့ ထင်တာ မှန်ချင်မှ မှန်မယ်။ မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေ ဖြစ်တဲ့ အတွက် ဒီလူဟာ မင်းထက်ညံ့တယ်လို့ ပြောလို့ မရဘူး။ မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားဖြစ်တဲ့အတွက် မင်းထက် ညံ့တယ်ထင်ရင်တော့ မင်းဟာ စီမံခန့်ခွဲသူ တစ်ယောက် မဖြစ်ထိုက်ဘူး လို့ မြင်တယ်။ ကံဆိုးတာက စီးပွားရေး လောကထဲမှာ အဲဒီလိုထင်တဲ့ လူတွေက အများကြီးပဲ။ အဲဒီအခါကျတော့ သူတို့ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေးလည်း ညံ့တော့တာပေါ့။ အဲဒီလို သဘောထား ရှိတဲ့ လူတွေကို ဘယ်လို ပြောင်းလဲပစ်ရမယ် ဆိုတာ တို့ မပြောတတ်တော့ဘူး။ ကောင်းတာကတော့ သူတို့ လက်တွေ့ အမှားအယွင်းတွေ လုပ်မိမှပဲ အဲဒီ သဘောထားတွေ ပြောင်းလိမ့်မယ် ထင်ပါရဲ့။

တချို့ အမှုဆောင်အရာရှိတွေက သူတို့ရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေ အားလုံးထက် သာတယ်လို့ ထင်နေကြတယ်။ အဲဒီလို ထင်တာဟာလည်း မှားတယ်။ အောင်မြင်တဲ့ အမှုဆောင်အရာရှိတွေဟာ တချို့နေရာမှာ သူထက် တတ်တဲ့ လူတွေကိုငှားချင်တဲ့ သူတွေ ဖြစ်ကြတယ်။

အဲဒီလို လူတွေဟာ မင်းတို့ရဲ့ အလုပ်ကို လွယ်အောင် လုပ်နိုင်တယ်။ သူတို့လို လူမျိုး ရှိတဲ့အတွက် မင်း ရာထူးတိုးဖို့လည်း ပိုပြီး လွယ်တာပေါ့။

ဒုတိယအကြိမ် အခွင့်အရေးပေးခြင်း

တကယ်လို့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ရဲ့ လုပ်ပုံကိုင်ပုံဟာ ကျေနပ်လောက်စရာ မရှိဘူးဆိုရင် အဲဒီ ဝန်ထမ်းနဲ့ ဆွေးနွေးတဲ့ အခါမှာ လူကို ပြောနေတာ မဟုတ်ဘဲနဲ့ အလုပ်ကို ပြောနေတဲ့အကြောင်း ထင်ရှားပါစေ။ စကားပြောရင်းနဲ့ 'တကယ်လို့သာ စံချိန်စံညွှန်းတွေနဲ့ မှကိုက်ညီတော့ဘူး ဆိုရင် အချိန်တန်ရင် ထုတ်ရမှာပဲ' ဆိုတာ ပြောထားပါ။ ဒါပေမယ့် အဲဒီလို ထုတ်မယ်လို့ ပြောရုံနဲ့ မပြီးပါဘူး။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက် အနေနဲ့ ဒီလောက် အချိန်အတွင်းမှာ ဘယ်အတိုင်းအတာအထိ အခြေအနေ ကောင်းလာရမယ် ဆိုပြီးတော့လည်း သတ်မှတ်ပေးလိုက်ပါ။ တိတိကျကျကို ပြောပြလိုက်ပါ။ အခု 'မင်းဟာ တစ်နေ့ကို အမှားတွေ ၁၀ခု လုပ်နေတယ်။ အဲဒီ ၁၀ခု လုပ်နေရာက သုံးခုပဲ မှားအောင် ကြိုးစားပါ။ နှစ်ပတ် အတွင်း သုံးခုအထိ ရောက်အောင် ကြိုးစားသွားပါ' လို့ အချိန်နဲ့ တာဝန်နဲ့ကို တိတိကျကျ ပြောတဲ့အတွက် ရည်ရွယ်ချက်နှစ်ခုကို ပေါက်မြောက် အောင်မြင်သွားတယ်။ တကယ်လို့ ဝန်ထမ်းဟာ ရည်မှန်းချက်တွေနဲ့ ကိုက်သွားရင် ပြဿနာလည်း ရှင်းသွားမယ်။ ဝန်ထမ်းကိုလည်း ဆက်ပြီး ထိန်းထားနိုင်မယ်။

တကယ်လို့ ဝန်ထမ်းအနေနဲ့ အဲဒီ ရည်မှန်းချက်ကို မဆောင်ရွက်နိုင်ဘူး ဆိုရင် မင်းအနေနဲ့ ဒီလူကို ဘယ်လို ထုတ်ပယ်ရမလဲ ဆိုတာ ပြင်ဆင်နိုင်တော့မယ်။

ဒီဝန်ထမ်းဟာ မင်း တာဝန်ယူရတဲ့ အဝန်းအဝိုင်း အတွင်းက အခြားအလုပ်အကိုင်များနဲ့ သင့်တော်သလား။ တကယ်လို့ သူ့ကို စာရင်းကိုင်ထဲမှာ ထည့်မယ်ဆိုရင်ရော ဒီ ဝန်ထမ်းအနေနဲ့ လုပ်နိုင်မလား။ ဒီလို အခြေအနေ မျိုးဟာ လူမှန်နေရာမှန် မရောက်တဲ့ ကိစ္စမျိုး ဖြစ်မနေဘူးလား။ ဒီနေရာမှာ မဟုတ်ပေမယ့် တခြားတစ်နေရာမှာ အသုံးဝင်မယ့် လူ တစ်ယောက်ကို ထုတ်ပစ်တဲ့ အတွက် ကုမ္ပဏီအနေနဲ့ ဘာအကျိုး ရှိမလဲ။ ဝန်ထမ်းကို ထုတ်ပစ် လိုက်တော့ သူ့အနေနဲ့ သိပ်ရှက်စရာ ဖြစ်မသွားဘူးလား။ ဒီလို သိက္ခာကျနေတာဟာ နောက်အလုပ်တွေမှာရော သူ့အတွက် မထိခိုက်ဘူးလား။ မင်းရဲ့ ကုမ္ပဏီထဲမှာ ဒီ လူကို အသရေမဖျက်၊ သိက္ခာမကျစေဘဲနဲ့ ရွှေ့နိုင်တဲ့ နေရာတွေ မရှိဘူးလား။ တကယ်တော့ ဝန်ထမ်းဟောင်းတွေ ဟာလည်း ကုမ္ပဏီနဲ့ ဆက်ဆံနေရတဲ့ အများပြည်သူတွေ ထဲမှာ ပါဝင်နေကြရတယ်။ မင်းကုမ္ပဏီအပေါ် ချစ်ကြည်မှု၊ လူမှုရေးတာဝန် ကျပွန်မှု၊ ပြည်သူ့နိတိ သိတတ်မှု တွေကို မထိခိုက်ဘဲနဲ့ မကိုင်တွယ်နိုင်ဘူးလား။ ဝန်ထမ်း အနေနဲ့ ထုတ်ပယ်ခံရတာကိုတော့ ကြိုက်မှာ မဟုတ်ဘူး။ ဒါပေမယ့် သူ့အနေနဲ့ ရသင့်ရထိုက်တဲ့၊ ရနိုင်တဲ့ အခွင့်အရေး အားလုံးကို ရသင့်ပါတယ်။ ဒီကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်လို့

မလွဲသာလို့၊ ဘယ်လိုနည်းလမ်းမှ မရှိတော့လို့သာ ထုတ်ပယ် ခံရတယ်ဆိုတာ ဝန်ထမ်းကိုယ်တိုင်က လိုလားလား ဝန်ခံလာအောင် မင်းအနေနဲ့ မဆောင်ရွက်နိုင်ဘူးလား။

ဒီနေရာမှာ အခြေအနေကို သတ္တိရှိရှိ ရင်မဆိုင်ဘဲနဲ့ သူ့ရဲဘော်ကြောင့်တဲ့ သူတစ်ယောက်လို့ လုပ်နေမိသလား။ ကိုယ် တာဝန်ယူတယ်လို့ မပြောဘဲနဲ့ သူများလို့များ သုံးနေမိသလား။ 'ငါကတော့ တစ်နေ့ကို ၁၀ခု မှားတာဟာ သိပ်မဆိုးဘူးလို့ ထင်တယ် ပြောတယ်။ ဒါပေမယ့် သူတို့က တော့ သုံးခုပဲ ရရမယ်လို့ ပြောတယ်။ ဒါကြောင့် ငါကို သူတို့က မင်းကို ထုတ်ခိုင်းတယ်' ဆိုပြီး မရေရာတဲ့ 'သူတို့' တွေကို သုံးနေမှာလား။ အဲဒီလို သုံးလိုက်ခြင်းအားဖြင့် မင်းဟာ ရုပ်သေးရုပ်တစ်ရုပ်ပဲ ဖြစ်တယ်ဆိုတာ ပြသနေတယ်။ တစ်ယောက်ယောက်က မင်းကို ကြိုးဆွဲနေတယ်ဆိုတဲ့ အဓိပ္ပာယ် ထွက်တယ်။ မင်းစိတ်ကို မင်း မပိုင်ဘူး ဆိုတာ ပြသနေတယ်။

မင်းအနေနဲ့ စံချိန်မမီတဲ့ ဝန်ထမ်းနဲ့ ပတ်သက်ရင် ပြတ်ပြတ်သားသား ရှိရမှာဖြစ်တယ်။ တချို့ မန်နေဂျာတွေက သတင်းဆိုးတွေကို သကာအလိမ်း ကောင်းလွန်းတဲ့ အတွက် လက်ခံရရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းက သူများထက် ထူးထူးချွန်ချွန် လုပ်ဖို့လို့ အချိုးကျခံရတယ်လို့တောင် ထင်တတ်ကြတယ်။

တိုးလွယ်ဆုတ်လွယ်ရှိမှုနှင့် ရှေ့နောက်ဆီလျော်မှု

တချို့ ဝန်ထမ်းတွေဟာ အလုပ်ပျက်ကွက်မှုတွေ များလို့ ထုတ်ပယ်ရလိမ့်မယ်။ ကုမ္ပဏီတွေမှာ နေထိုင်မကောင်းလို့ ခွင့်ယူတဲ့ လူတွေလည်း ရှိတတ်တယ်။ ဒါပေမယ့် ဘယ်လောက် ပျက်ကွက်မှုမျိုးဟာလက်ခံနိုင်တယ် ဆိုတာ ပြောရမှာ ခက်တယ်။ ပျက်ကွက်မှုကလည်း အမျိုးမျိုး ရှိတတ်တယ်။ တို့အနေနဲ့ပြောရလို့ရှိရင် တစ်လမှာတစ်ရက်၊ တစ်နှစ်မှာ ၁၂ရက်ကို သီးခြားပဲ ယူယူ၊ တစ်ပေါင်းတည်းပဲ ယူယူ အကြောင်းမဟုတ်ဘူး။ တို့ ကြိုက်တဲ့ နည်းလမ်းကတော့ လူတစ်ဦးချင်း၊ တစ်ယောက်ချင်း အခြေအနေပေါ်မှာ မူတည်ပြီး ကြီးကြပ်တဲ့သူက ခွင့်ပြုတဲ့နည်းပဲ ဖြစ်တယ်။ ဥပမာအနေနဲ့ ပြောရရင် သစ္စာရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကို တစ်ရက်လောက် ပျက်ရုံနဲ့ ဘာမျှ အရေးမယူချင်ဘူး။ တစ်ချိန်လုံး ပျက်နေတတ်ပြီး သူ့ရစရာ ရှိတဲ့ခွင့်ရက်တွေ စေ့အောင်ကုန်အောင် ယူတတ်တဲ့ ဝန်ထမ်း တစ်ယောက် ပျက်တာမျိုးကိုတော့ လက်မခံချင်ဘူး။

ဒီလို အစီအစဉ်မျိုးဟာ တင်းတင်းကြပ်ကြပ် ပြတ်ပြတ်သားသား ချထားတဲ့ စည်းကမ်းထက် ကိုင်ရတွယ်ရတာ ခက်တတ်တယ်။ ကိစ္စတစ်ခုကို အကဲ ဖြတ်တဲ့အခါမှာ မင်းအနေနဲ့ မင်းရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ခုခံ ချေပနိုင်ရမယ်။

ဒီလို ပြတ်ပြတ်သားသား စည်းကမ်းမျိုး ချမထားဘူးဆိုရင် ရှေ့နောက် ဆီလျော်ညီညွတ်မှုမရှိတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်မျိုးကို ချမိနိုင်တယ်။ ရက်ရောတဲ့ အမှုဆောင်အရာရှိတွေ

က ပျက်ကွက်တာကို ခွင့်ပြုတယ်။ ပျက်ကွက်လည်း လခပေးတယ်။ တင်းကြပ်တဲ့ မန်နေဂျာတွေကတော့ တစ်ရက်လောက်ပျက်ရုံနဲ့ အရေးယူတတ်ကြတယ်။ တိတိကျကျ ရေရေရာရာ ချထားတဲ့ စနစ်မရှိဘူး ဆိုတာက ဌာနတွေအကြား၊ အမှုဆောင်အရာရှိတွေရဲ့ အကြားမှာ ဆက်ဆံရေးသိပ်ပြီး ကောင်းမွန်နေသေးတယ်လို့ အဓိပ္ပာယ် ထွက်တယ်။ ဒါကြောင့် ကုမ္ပဏီရဲ့အတွင်း ဘယ်နေရာဖြစ်ဖြစ်၊ ယေဘုယျအားဖြင့် တူညီတဲ့ စံနှုန်းကိုပဲ ချမှတ်ထားတဲ့ သဘောလည်း ရောက်နေတယ်။

ထုတ်ပယ်ပစ်ရသည့် အလွမ်းဇာတ်

အခုချိန်ထိ တို့ဟာ ထုတ်ပယ်ရအောင် ဦးတည်သွားနေတဲ့ ကိစ္စတွေကိုပဲ ဆွေးနွေးနေကြတယ်။ အခု ထုတ်ပယ်တဲ့ ကိစ္စကိုပဲ သတ်သတ်ဆွေးနွေးကြစို့။ တို့ ကြိုက်တဲ့ အချိန်ကတော့ သောကြာနေ့ ညနေပိုင်းပဲ။ အဲဒီ သောကြာနေ့ ညပိုင်းပြီးသွားပြီဆိုရင် အလုပ် ထုတ်ခံရ သူရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေ အကုန်လုံးက ရုံးမှာ မရှိကြတော့ဘူး။ အားလုံး ပြန်ကုန်ကြတော့မှာ။ ဒါကြောင့် ထုတ်ပယ်ခံရတဲ့ ဝန်ထမ်းအနေနဲ့ အများရှေ့မှာ အရှင်းလင်း ခံရတယ် ဆိုတာမျိုး၊ အရှက်ခွဲခံရတယ် ဆိုတာမျိုး မဖြစ်တော့ဘူး။ သူ့အနေနဲ့ စနေ၊ တနင်္ဂနွေမှာ စိတ်ငြိမ်အောင် လုပ်နိုင်ပြီး တခြားအလုပ်ကို ရှာနိုင်တယ်။ လျော်ကြေးတွေ လျှောက်နိုင်တယ်။ သူ့လုပ်စရာ ရှိတာတွေအားလုံး လုပ်နိုင်တယ်။ ထုတ်ပယ်ခံရတဲ့ အချိန်မှာ ပေးစရာ ရှိတဲ့ ငွေတွေ အားလုံး

ကို ထုတ်ပယ်ခံရတဲ့ ဝန်ထမ်းကို တွေ့ဆုံပြီးတာနဲ့ ပေးဖို့ ကောင်းတယ်။ ထုတ်ပယ်တာ ကိုယ်နှိုက်ကကို စိတ်ဓာတ် ရေးရာအရ ပြင်းပြင်းထန်ထန် ခံစားရပြီဆိုတော့ နောက် ထပ်ဘာမှ ထပ်နှိပ်စက်ဖို့ မကောင်းတော့ဘူး။ သူ့ကို နောက်ဆုံးလစာ ပေးတဲ့အခါမှာ ပေးစရာတွေ မပေးသေးဘဲ ချန်နေသေးရင်တော့ ဘယ်ကောင်းတော့မလဲ။ တကယ်လို့ ကုမ္ပဏီမှာ နစ်နာကြေးပေးတဲ့ မူဝါဒရှိရင် အဲဒီ အချိန်မှာပဲ နစ်နာကြေးကို ပေးသင့်တယ်။ သူ အသုံး မပြုတဲ့ အားလပ်ချိန်တွေ၊ ခံစားခွင့်တွေကိုလည်း လျော်ကြေးထဲမှာ ထည့်ပေးဖို့ ကောင်းတယ်။

မင်းအနေနဲ့ တခြားသူနေရာက ဝင်ပြီး ကိုယ်ချင်း စာကြည့်ပါ။ ထုတ်ပယ်တယ်ဆိုတာ တရားတယ်လို့ ဘယ်နည်းနဲ့မှ သူ့အနေနဲ့ ထင်မှာမဟုတ်ဘူး။ မင်း ရုစရာ ရှိတဲ့ ပိုက်ဆံတွေအားလုံး၊ ဒေါ်လာတွေ အကုန်လုံးကို မရလို့ ရှိရင် ငါ့အနေနဲ့တော့ ငါလိုတဲ့ ပိုက်ဆံရအောင် ရှေ့နေ တစ်ယောက်တော့ ငှားရဦးမှာနဲ့ တူပါရဲ့လို့ တွေးမိလိမ့် မယ်။ ဒါကြောင့်မို့လို့ စောစောစီးစီး ကတည်းက ကြိုကြို တင်တင်နဲ့ သူ့ကို ပေးစရာရှိတာ အားလုံးကိုပေးပြီး ထုတ်ပယ် ခံရတဲ့ ဝန်ထမ်းရဲ့စိတ်ထဲမှာ စောစောက အတွေးမျိုး ပေါ်မလာအောင် ကြိုတင် ပြင်ဆင်သင့်တယ်။

ထုတ်ပယ်ခံရတဲ့ ဝန်ထမ်းနဲ့ ပတ်သက်လို့ နောက်ထပ် ယဉ်ယဉ်ကျေးကျေး လုပ်ဆောင်နိုင်တဲ့ ကိစ္စတစ်ခုက သူ့ကို ထုတ်ပယ်ဖို့ဆိုတဲ့ အစီအစဉ်ကို တတ်နိုင်သလောက်

လျှို့ဝှက်ထားပါ။ ဝန်ထမ်းဌာနက လူတွေ၊ လစာဌာနက လူတွေကတော့ သိကြမှာပေါ့။ ဒါပေမယ့် လိုတဲ့လူနဲ့ တိုင်ပင်ရုံက လွဲလို့ တခြားသူတွေကို အသိမပေးဘဲနဲ့ လျှို့ဝှက်ထားဖို့ ကောင်းတယ်။

ထုတ်ပယ်တဲ့ ဇာတ်လမ်းကြီးမှာ နောက်ဆုံးပြကွက်ကတော့ ကြီးကြပ်ရေးမှူးအတွက် တော်တော် စိတ်မသက်မသာ ဖြစ်စရာ ကောင်းတယ်။ နှစ်ယောက်ချင်း ဗျက်နှာချင်းဆိုင်တွေပြီး ဒီကိစ္စကို မြန်မြန်ပြီးစေချင်တဲ့ သဘော ရှိမှာပဲ။

အဲဒီတော့ အကောင်းဆုံးကတော့ ခပ်တိုတို တုတ်တုတ် ဘာဖြစ်တယ်ဆိုတာ ပြောလိုက်တာ အကောင်းဆုံးပါပဲ။ ရှည်ရှည်ဝေးဝေးတွေ လျှောက်ပြော မနေပါနဲ့။ တခြား အမှားအယွင်းတွေကိုလည်း ထပ်ပြီး ကျော့မနေပါနဲ့တော့။ တို့ ကြိုက်တာကတော့ တို့အရင်တုန်းက ပြောခဲ့ဖူးတဲ့ အတိုင်း တချို့ စံချိန်စံညွှန်းတွေကို လိုက်နာရလိမ့်မယ်။ အဲဒီ စံချိန်စံညွှန်းတွေကို ရောက်ဖို့ ကြိုးစားတာဟာ တရားမျှတတယ်။ ကြောင်းကျိုး ဆီလျော်မှု ရှိတယ်လို့လည်း ထင်တယ်။ ပြီးခဲ့တဲ့ ရက်သတ္တပတ်တွေထဲမှာ မင်းကို မကြာခဏ ပြောခဲ့သလိုပဲ မင်းဟာ အဲဒီ စံချိန်စံညွှန်းတွေကို မဖြည့်ဆည်းနိုင်ခဲ့ဘူး။ မင်း မကြိုးစားလို့တော့ ဟုတ်မယ်မထင်ဘူး။ ဒါပေမယ့် မဖြည့်ဆည်းနိုင်တာတော့ အမှန်ပဲ။ မဖြည့်ဆည်းနိုင်တာဟာလည်း မင်းအနေနဲ့ အံ့အားသင့်စရာ ဟုတ်ချင်မှ ဟုတ်မှာ။ အဲဒီ

တော့ အခု တို့အနေနဲ့ မင်းရဲ့ တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုကို ဒီနေ့ကစပြီး ရပ်ဆိုင်းရတော့မယ်။ ဒီအတွက် တကယ်ပဲ ဝမ်းနည်းပါတယ်။ မင်းလိုပဲ ငါလည်း တတ်နိုင်သလောက် အဖြေထုတ်ချင်တယ်။ ဒါပေမယ့် တို့ကြီးစားတာဟာ အဖြေ ထွက်မလာခဲ့ဘူး။ အဲဒီတော့ တို့လည်း အမှန်တရားနဲ့ မျက်နှာချင်းဆိုင်ရမယ်။ အခု ဒါဟာ မင်းရဲ့ နောက်ဆုံးလစာပဲ။ တစ်လစာ နှစ်နာကြေးရယ်၊ မင်း အသုံးမပြုရသေးတဲ့ အားလပ်ရက်တွေနဲ့ ဆေးခွင့်တွေအတွက် ပါတယ်။ အဲဒီတော့ နောက်ထပ် အလုပ်တစ်ခု မရခင် စပ်ကြားမှာ သုံးစရာဝင်ငွေလေးတော့ မပြတ်ရှိနေမယ် ထင်တယ်။

မင်းရဲ့ မှတ်ချက်ကို အခြေအနေလိုက်ပြီး ပြောနိုင်တယ်။ ဒါပေမယ့် အပေါ်က ပြောတဲ့ စကားတွေကတော့ တကယ်ပြောဖို့ လိုတဲ့ စကားတွေ ဖြစ်တယ်။ အဲဒီ စကားတွေက သတင်းဆိုး ပြောရမှာကို သကာ လိမ်းမနေပါဘူး။ ဒါပေမယ့်လည်း သိပ်ပြီး တုံးတံ့ကြီး ဖြစ်မနေဘူးလို့ ထင်တယ်။ အခြေအနေနဲ့ လိုက်တဲ့ စကားပြောနည်းမျိုးကိုပဲ ပြောရမယ်။ မင်း သက်သောင့်သက်သာ ပြောနိုင်တဲ့ ပြောနည်းမျိုးကိုပဲ ရွေးရမယ်။

ယနေ့ခေတ်မှာတော့ လခ စာအိတ်ကို ပန်းရောင်စာရွက်လေးထဲထည့်ပြီး အလုပ်ထုတ်တဲ့ ကုမ္ပဏီတွေ မရှိတော့ဘူးလို့ ထင်တယ်။ အဲဒီနည်းကတော့ လူမဆန်ဘူးလို့ တို့ ထင်တယ်။ လူပေါင်း ထောင်ပေါင်းများစွာကို ယာယီလောက် အလုပ်ဖြုတ်ရတဲ့ ကိစ္စအတွက်ကတော့ ဒီလိုမျိုး လိုတယ်လို့တော့ နားလည်နိုင်ပါတယ်။ တကယ်

လို့ စီပွားရေးလုပ်ငန်းကြီး တစ်ခုလုံးကို ပိတ်တော့မယ်။ လူတိုင်း ထွက်ရတော့မယ်ဆိုရင်တော့ ဒီနည်းသုံးတာကို နားလည်နိုင်ပါတယ်။ အဲဒီလို အခြေအနေမျိုးဟာ လူတစ်ယောက်စီရဲ့ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုနဲ့ ဘာမှ မပတ်သက်ဘူး။ ကုမ္ပဏီက ချမှတ်ထားတဲ့ စံချိန်စံညွှန်းတွေအတိုင်း မနေနိုင်၊ မဆောင်ရွက်နိုင်လို့ ထုတ်ပယ်ရတဲ့အခါမှာ တစ်ဦးချင်း တစ်ယောက်ချင်း ဆက်ဆံရတဲ့ ကိစ္စမျိုး ဖြစ်တယ်။ အဲဒီလို အခါမျိုးမှာ မန်နေဂျာအနေနဲ့ တိုက်ရိုက် ထိပ်တိုက် ရင်ဆိုင်ရတာမျိုးကို ရှောင်ရှားချင်တယ်။ ဒါပေမယ့်လည်း ဒီလို ကိစ္စမျိုးဟာ သူ့ရဲ့ တာဝန်လည်း ဖြစ်နေတယ်။ တန်းတန်းမတ်မတ် ဆောင်ရွက်ရမယ့် ကိစ္စကြီးလည်း ဖြစ်နေတယ်။

မင်းအနေနဲ့ သေသေချာချာ စဉ်းစားကြည့်တဲ့ အခါမှာ ကျေနပ်လောက်စရာ မကောင်းတဲ့ဝန်ထမ်း တစ်ယောက်ကို အလုပ်ထဲမှာ ဆက်ထားတာဟာ ကုမ္ပဏီအတွက် မတရားသလို ဝန်ထမ်းအတွက်လည်း မတရားပါဘူး။ သူ ကောင်းကောင်း မလုပ်နိုင်တဲ့ အလုပ်ထဲမှာ ဆက်ထားနေတဲ့အတွက် ဘယ်သူမှ သက်သောင့်သက်သာ နေထိုင်ရတာ သက်သာကြမှာ မဟုတ်ဘူး။

နှစ်တော်တော်ကြာတုန်းက တို့ ထုတ်ပယ်ခဲ့တဲ့ ကိစ္စတစ်ခုဟာ ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ရာ မရောက်ဘဲ ဆုပေးလိုက်ရာ ရောက်တဲ့ ကိစ္စတစ်ခုဖြစ်ခဲ့တာကို မှတ်မိနေတယ်။ အဲဒီလူတစ်ယောက်ဟာ စာရင်းကိုင် တာဝန်ကို ထမ်းဆောင်တယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီကိစ္စမှာ သူ မအောင်မြင်ဘူး။ သူ့ကို

ထွက်ခွင့်ပြုလိုက်တဲ့ အခါမှာ သူဟာ ကျောင်းမှာ ဆက်ပြီး ပညာသင်တယ်။ ဥပဒေကျောင်းကို တက်တယ်။ အခု အခါကျတော့ သူဟာ ဥပဒေပညာရှင် အနေနဲ့ အောင်အောင်မြင်မြင် ဖြစ်နေတာကို တွေ့ရတယ်။

လူတွေဟာ သေတယ်ဆိုတဲ့ စကားကို ရှောင်သလို ထုတ်ပယ်တယ်ဆိုတဲ့ စကားကိုလည်း ရှောင်တတ်ကြတယ်။ သေတယ်လို့ပြောမယ့်အစား ကွယ်လွန်တယ်၊ သူ့ရဲ့ ဆုလာဘ်ကို ခံစားတယ်။ ကျော်ဖြတ်သွားတယ် စသဖြင့် သုံးတတ်ကြတယ်။ ထုတ်ပယ်တဲ့အစား ရာထူးလျှော့ချတယ်၊ တာဝန်မှ ရုတ်သိမ်းတယ်၊ သွားခွင့်ပြုတယ်ဆိုတဲ့ ဝေါဟာရမျိုးတွေကို သုံးတတ်ကြတယ်။

နောက်ဆုံးတစ်ခု သတိရတယ်။ မင်းအနေနဲ့ အဲဒီ အလုပ်ထုတ်တဲ့ ကိစ္စဟာ မင်းရဲ့ စိတ်ထဲမှာ သေချာနေပါစေ။ မင်း တတ်နိုင်သလောက် ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျတယ်ဆိုတာ သေချာပါစေ။ အဲဒီလို ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျတယ်ဆိုတာ သံသယ ရှိရင် အတွေ့အကြုံရှိတဲ့ အမှုဆောင်အရာရှိ တစ်ယောက်ရဲ့ အကူအညီကို ယူပါ။ မင်းအနေနဲ့ အဲဒီ ဝန်ထမ်း တစ်ယောက်ကို ထုတ်ကို ထုတ်ရမယ်လို့ သိလာတဲ့ အခါမှာ အဲဒီထုတ်ရတဲ့ ကိစ္စဟာ မထင်ဘဲနဲ့ ဖြစ်ရတဲ့ ကိစ္စမျိုးလို့ မဖြစ်ပါစေနဲ့။ ပြီးတော့ အဲဒီကိစ္စကို ညှာညှာတာတာ သိမ်သိမ်မွေ့မွေ့ လူဆန်ဆန် ကိုင်တွယ်ပါ။

အပိုင်း ၃

အုပ်ချုပ်သူနှင့် အတိုင်ပင်ခံအဖြစ် မန်နေဂျာ

အခန်း ၁၂

ဝန်ထမ်းဌာနနှင့် သင်၏ ဆက်ဆံရေး

ဝန်ထမ်းရေးရာ ကိစ္စတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ အခုအခါ လူသိထင်ရှား ဖြစ်နေတဲ့ နာမည်ကတော့ လူ့အရင်းအမြစ် ဌာနလို့ ဖြစ်တယ်။ တို့အတွက်ကတော့ အဲဒီ ဝေါဟာရကြီးကို ကြားလိုက်ရင် ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနက အရာရှိတွေဟာ သတ္တုတွင်း လုပ်ငန်းတွေထဲမှာ ရောက်နေသလားလို့ ထင်မိတယ်။ ဒါပေမယ့် ဒါထားလိုက်ပါဦး။ ခေါင်းစဉ် ကျယ်ပြန့်လာတာကို ကြည့်လို့ ရှိရင် ဝန်ထမ်းရေးရာ ဌာနဟာ ဝန်ထမ်းကိစ္စတင် မဟုတ်ဘဲနဲ့ လေ့ကျင့်ရေး၊ ပညာပေးရေး ကိစ္စအတွက်ပါ တာဝန်ရှိလို့ ခေါင်းစဉ် ကျယ်ပြန့်တာ ဖြစ်နိုင်တယ်။ ဒီဌာနနဲ့အတူပဲ ဝန်ထမ်း အထောက်အကူပြုဌာနကိုလည်း ပူးတွဲ စီစဉ်လေ့ ရှိကြတယ်။

လောလောဆယ်တော့ ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနလို့ပဲ ပြောပါရစေဦး။

ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနနဲ့ ဘယ်လို ဆက်ဆံခဲ့သလဲ ဆိုတာဟာ ဝန်ထမ်းတွေ ရွေးချယ်တဲ့ ကိစ္စမှာ သူတို့ကို ဘယ်လောက် လုပ်ပိုင်ခွင့် ပေးထားသလဲဆိုတဲ့ အပေါ်မှာ မူတည်တယ်။ ကုမ္ပဏီ အံတော်များများမှာတော့ ဝန်ထမ်း ရေးရာဌာနက အလုပ်သမား လောင်းလျာတွေနဲ့ ပတ် သက်လို့ ပထမဆုံး စစ်ဆေးခြင်းတွေ လုပ်တယ်။ ဒါ ပေမယ့် တကယ်တမ်း အဲဒီလူတွေကို ငှားမလား၊ မငှားဘူး လားဆိုတာကိုတော့ သင့်တော်တဲ့ မန်နေဂျာတွေကို နောက်ဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက်ပေးဖို့ တာဝန်လွှဲတတ်ကြတယ်။

ဝန်ထမ်းရွေးချယ်တဲ့ ဖြစ်စဉ်တစ်ခုလုံးမှာ နောက်ဆုံး ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ်မှုကို တကယ့်လုပ်ငန်းအဆင့်က လုပ်ရင် အဲဒီ ဖြစ်စဉ်ကြီးဟာပိုပြီး ကောင်းတယ်လို့ ထင်တယ်။ ငှားရမ်းခန့်ထားလိုက်တဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်နဲ့ ပတ်သက် လို့ မန်နေဂျာတစ်ယောက်အနေနဲ့ ဘာမှ ပြောပိုင်ခွင့် မရှိ ဘူး။ ရွေးချယ်တာကိုလည်း သဘောမကျဘူးဆိုလို့ရှိရင် ဝန်ထမ်းသစ်တစ်ယောက် အနေနဲ့ အောင်မြင်ဖို့ အလား အလာ နည်းတယ်။ ကံကောင်းတာက ကုမ္ပဏီ တော်တော် များများဟာ တကယ့်လက်တွေ့ လည်ပတ်နေတဲ့ ဌာနတွေ ကို အရည်အချင်းအများကြီးရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းလောင်းလျာတွေ ထဲက နောက်ဆုံးရွေးချယ်မှု ပြုလုပ်ခွင့် ပေးထားခြင်းပဲဖြစ်တယ်။

ဝန်ထမ်းရေးရာ ဌာနမှာ အလုပ် လုပ်နေတဲ့ လူတွေ က သူတို့ကိုယ်သူတို့ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်တဲ့ ကိစ္စတွေမှာ ကျွမ်းကျင်သူတွေလို့ ယူဆကြတယ်။ ဒါပေမယ့် သူတို့က

အကောင်းဆုံးလို့ ထင်နေတဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ဟာ မင်း မကြိုက်တဲ့လူ ဖြစ်နေရင် ဘယ်နှယ် လုပ်မလဲ။ သူတို့ ရဲ့ ထောက်ခံ အကြံပြုချက်တွေကို ဂရုစိုက်ဖို့ တုံ့ပြန်ဖို့ဟာ အရေးကြီးပါတယ်။ သူတို့ရဲ့ အကြံပြုချက်တွေကို အလေး အနက် ထားရပါလိမ့်မယ်။ အဲဒီလို အလေးအနက် ထား တယ် ဆိုတာ မင်းနဲ့ သူတို့နဲ့ စကားပြောခြင်းအားဖြင့် ဘယ်လို အလုပ်မျိုးကို လိုအပ်တယ်ဆိုတာ သူတို့ ကောင်း ကောင်း နားလည်ထားတယ်လို့ ယူဆနိုင်တယ်။ သူတို့က ကောင်းကောင်း နားမလည်ထားရင် သူတို့ လိုအပ်တဲ့ သတင်းအချက်အလက်တွေကို မင်းက မပေးလို့ ဖြစ်နိုင် တယ်။ ကုမ္ပဏီထဲက အလုပ်တိုင်း နေရာတိုင်းအတွက် သူတို့ဟာ ကျွမ်းကျင်သူ မဖြစ်နိုင်ဘူး။ ဘယ်အလုပ်မှာ ဘယ်လို တာဝန်တွေ ထမ်းဆောင်နေရတယ် ဆိုတာ ကို တော့ သူတို့ သိနိုင်တယ်။ မင်း တာဝန်ယူရတဲ့ အဝန်း အဝိုင်းမှာရှိတဲ့ အလုပ်တွေ အတွက်ကတော့ မင်းဟာ ကျွမ်းကျင်တဲ့ သူတစ်ယောက် ဖြစ်တယ်။ မင်းအနေနဲ့ ဘာ လိုနေတယ် ဆိုတာကို သိသင့်တယ်။

ရာထူးတိုးမြှင့်ရေး ကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်လို့လည်း ဝန် ထမ်း ရေးရာဌာနနဲ့ မင်းနဲ့ ဆက်ဆံရမယ်။ အများအားဖြင့် ကတော့ မင်းဟာ မင်းလက်အောက်မှာရှိတဲ့ လူတွေထဲက ဝန်ထမ်းတွေကို ရာထူးတိုးပေးဖို့ ကြိုးစားမယ်။ ဒါပေမယ့် မင်းလိုချင်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို ကုမ္ပဏီရဲ့ တခြားဌာနတွေ ကလည်း ရှာကောင်းရှာမယ်။ အဲဒီလို ရှာတဲ့အခါမှာ

ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနက လူတွေက မင်းကို အကူအညီပေးမယ်။ ဥပမာ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကို ငှားစဉ်တုန်းက ကောက်ယူထားတဲ့ မူလအချက်တွေကို မင်းကို ပြနိုင်တယ်။ သူ့ရဲ့ အဲဒီအချိန်တုန်းက ရှိနေတဲ့ စိတ်နေသဘောထားတွေကိုလည်း ပြသနိုင်တယ်။ ကိစ္စ တော်တော်များများမှာတော့ မင်းရာထူးတိုးပေးချင်တဲ့ ဝန်ထမ်းရဲ့ ဌာနနဲ့ သူတို့ ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်နိုင်တယ်။ မင်းနည်းနဲ့ မင်း ရအောင် မယူနိုင်တဲ့ အရေးကြီးတဲ့ အချက်အလက်တွေကိုလည်း သူတို့က ရှာဖွေပြီး ပေးနိုင်တယ်။

တချို့ ကုမ္ပဏီတွေမှာတော့ ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနဟာ ဝန်ထမ်းတွေအတွက် အကျိုးခံစားခွင့် ကိစ္စတွေကိုပါ ကိုင်တွယ်တယ်။ ဒါကြောင့် မင်းဟာ ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနကို မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေကို ကိုယ်စား သူတို့ရဲ့ အခက်အခဲတွေနဲ့ ပတ်သက်ပြီး သွားရောက်ဆောင်ရွက်နိုင်တယ်။

မင်းအနေနဲ့ အရင်တုန်းက ဝန်ထမ်းတွေကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း မလုပ်ခဲ့ဘူး။ ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနဟာ မင်း အများကြီး အားကိုးရမယ့် နေရာဖြစ်တယ်။ သူတို့ဆီက အကြံဉာဏ် တွေယူရမယ်။ မင်းတစ်ခါမှ မတွေ့ဖူးတဲ့ ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရေး ကိစ္စတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့လည်း တိုင်ပင်နိုင်တယ်။ ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနဟာ လူတွေကို စီမံခန့်ခွဲတာနဲ့ ပတ်သက်လို့ မှတ်တမ်းမှတ်ရာတွေ အများဆုံး စုဆောင်းတဲ့ ဌာနတစ်ခုလည်းဖြစ်တယ်။

ကုမ္ပဏီ တော်တော်များများမှာ ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနကနေပြီးတော့ မန်နေဂျာတွေကို လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ရေး၊ ပညာပေးရေး အစီအစဉ်တွေကိုလည်း ကိုင်တွယ် ဆောင်ရွက်နိုင်တယ်။ ဒီဌာနဟာ ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုလုံးကို အကျိုးပြုတဲ့အတွက် မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးနဲ့ ပတ်သက်လို့ မဆွေးနွေးချင်တဲ့ ပြဿနာများ ရှိရင်လည်း သူတို့နဲ့ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း ပြုနိုင်တယ်။ ဝန်ထမ်းတွေကို ရွေးချယ်တဲ့ ကိစ္စမှ မဟုတ်ဘဲ ဝန်ထမ်းတွေကို စီမံခန့်ခွဲတဲ့ ကိစ္စတွေမှာလည်း သူတို့ရဲ့ အကူအညီကို ရရှိနိုင်တယ်။

တချို့ အဖွဲ့အစည်းတွေကတော့ ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနကို ဝန်ထမ်းနဲ့ပတ်သက်တဲ့ ဘယ်ကိစ္စမဆို သွားရောက်တိုင်ပင်နိုင်တဲ့ နေရာတစ်ခု၊ သူတို့ရဲ့ အထက်လူကြီးနဲ့ ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်း မပြုချင်တဲ့ ဘယ်ပြဿနာပဲ ဖြစ်ဖြစ် ဆွေးနွေးနိုင်တဲ့ နေရာတစ်ခုလို့ မြင်ကြတယ်။ ဒီလို မြင်တဲ့အတွက် ဝန်ထမ်းရေးရာ ဌာနဟာ ဝန်ထမ်းအတွက်ရော၊ ကုမ္ပဏီအတွက်ရော အများကြီး အကျိုးပြုနိုင်တယ်။ ဒါပေမယ့် အရေးကြီးတာက အဲဒီ ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနကို သေသေချာချာ လေ့ကျင့်ပြီးတော့ သူ့ရဲ့ တာဝန်တွေ ထမ်းဆောင်ဖို့အတွက် ပညာပြည့်ဝနေဖို့ လိုတယ်။ ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနရဲ့ အကြီးအကဲဆီကို တစ်ခါနှစ်ခါလောက် သွားခြင်းအားဖြင့် မင်းအနေနဲ့ ဘယ်လို အကူအညီတွေ ရနိုင်တယ်ဆိုတာကို သိရှိနိုင်တယ်။ အဲဒီဌာနထဲကလူတွေ အကုန်လုံးနဲ့ ခိုင်မာတဲ့ဆက်ဆံရေးရှိအောင် ကြိုးစားသင့်တယ်။

အခန်း ၁၃

လူအပေါ် သစ္စာစောင့်သိမှုနှင့် အဖွဲ့အစည်းအပေါ် သစ္စာစောင့်သိမှု

တချို့လူတွေက မန်နေဂျာတစ်ယောက်ဟာ သူ ကြီးကြပ် ကွပ်ကဲရတဲ့ လူတိုင်းရဲ့ သစ္စာစောင့်သိမှု ရရမယ်လို့ ယုံကြည်ကြတယ်။ အဲဒီတီစွကို မငြင်းချင်ပါဘူး။ ဒါပေမယ့် ပထမဆုံးအကြိမ် အလုပ် လုပ်တော့မယ့် မန်နေဂျာ ပေါက်စ တစ်ယောက်နဲ့ဆိုရင် ဒါဟာ ပြဿနာပဲ။ တကယ် လို့ အဲဒီ သစ္စာစောင့်သိမှု မရသေးခင် ဘာတွေ ဖြစ်ကုန် ကြမလဲ။

လက်အောက်ငယ်သား တော်တော်များများဟာ သစ္စာ စောင့်သိမှု ရှိတတ်ကြပါတယ်။ တချို့က အဲဒီ သစ္စာ စောင့်သိတာကို တိတ်တိတ်ဆိတ်ဆိတ်ပဲ ဖော်ပြတတ်ကြ တယ်။ မန်နေဂျာ အသစ် တစ်ယောက်ကိုလည်း သူတို့

သစ္စာ ရှိမှာပါ။ ဒါပေမယ့် ဒီမန်နေဂျာဟာ သူတို့ သစ္စာရှိ ထိုက်တဲ့သူ မဟုတ်ဘူးလို့ နောင်မှာ တွေ့လာလို့ ရှိရင်တော့ ဆက်လက်ပြီး သစ္စာစောင့်သိကြမှာ မဟုတ်တော့ဘူး။

မင်းအနေနဲ့ သစ္စာရှိမှုဆိုတာ အောက်လူတွေကနေ အထက်လူဘက်ကို တစ်ဖက်သတ် စီးဆင်းတယ်လို့ ကောက်ချက် မချလိုက်နဲ့ဦး။ မန်နေဂျာ တစ်ယောက်ဟာ လည်း သူ ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေ အပေါ်မှာ သစ္စာစောင့်သိရမှာပဲ။ လက်အောက်ငယ်သားတွေနဲ့ မန်နေဂျာနဲ့ဟာ တစ်ဖက်နဲ့ တစ်ဖက် အပြန်အလှန် သစ္စာ စောင့်သိရမယ်။ သစ္စာစောင့်သိလည်း စောင့်သိထိုက်တယ် ဆိုရင် တစ်ဖက်နဲ့တစ်ဖက် အပြန်အလှန် သစ္စာစောင့် သိကြရမှာ ဖြစ်တယ်။ တစ်ဖက်ဖက်က သစ္စာ စောင့်သိ ထိုက်မှု မရှိဘူးဆိုရင်တော့ သစ္စာစောင့်သိမှုကို ရမှာ မဟုတ်ဘူး။

သစ္စာရှိမှု ခေတ်ကုန်နေပြီလား

ကံဆိုးတာက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေမှာ သစ္စာစောင့်သိမှု ဟာ အရည်အချင်းတစ်ရပ် မဟုတ်ဘူး။ လူတွေက သူတို့ ရဲ့ လုပ်ငန်းကိုပဲ သူတို့ သစ္စာစောင့်သိမှုတွေ တိုးပွားလာနေ ကြတယ်။ ဒါမှမဟုတ် သူတို့ရဲ့ လုပ်ငန်းနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အသင်းအဖွဲ့တွေ၊ အစုအဝေးတွေကိုပဲ သစ္စာ စောင့်သိ တတ်ကြတယ်။ သူတို့ကို လခထုတ်ပေးတဲ့ ကုမ္ပဏီအပေါ် သစ္စာစောင့်သိမှု မရှိတတ်ကြဘူး။ ဒီ အကြောင်းကို ဒီ

နေရာမှာတော့ မပြောလိုပါဘူး။ ဒါပေမယ့် လောလောဆယ်မှာ ဒီသဘောထားတွေ ဘယ်လို ဖြစ်လာတယ်ဆိုတဲ့ အကြောင်းကိုပဲ ဆွေးနွေးချင်တယ်။

အလုပ်လက်မဲ့တွေ မရှိဘဲ အားလုံး အလုပ်လုပ်နေရတဲ့ အချိန်မှာ၊ အရည်အချင်း ရှိတဲ့သူတွေ၊ ပညာရှင်တွေကို အလွန်လိုအပ်နေတဲ့ အချိန်မျိုးမှာ ပြိုင်ဆိုင်မှုတွေ များနေတယ်။ ဒါ ကြောင့်မို့လို့ အလုပ်ခန့်တဲ့ ကိစ္စဟာ တက္ကသိုလ်တွေ၊ ကောလိပ်တွေမှာတင် မရပ်ကြတော့ဘူး။ လူတွေဟာ ဒုတိယအကြိမ်၊ တတိယအကြိမ်၊ စတုတ္ထအကြိမ် အလုပ်လျှောက်ကြ၊ အလုပ်ခန့်ကြတာမျိုးတွေ ဖြစ်ပေါ်လာတယ်။ လူတိုင်းစေ့ အလုပ်လုပ်နေရတဲ့ အချိန်မှာ အလုပ်တစ်ခုမှာ စွဲစွဲမြဲမြဲ ဆက်လုပ်မယ်ဆိုတဲ့ ကိစ္စဟာ သိပ်အရေးမကြီးတော့ဘူး။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အရည်အချင်းရှိတဲ့လူ အရေအတွက်ထက် လူလိုနေတဲ့ အလုပ်တွေက ပိုများနေလို့ ဖြစ်တယ်။ တကယ်လို့ လက်ရှိလုပ်နေတဲ့ လုပ်ငန်းအတွင်းမှာ အခွင့်အလမ်းတွေ ပြည့်ပြည့် ၀၀ ပွင့်မနေဘူးဆိုရင် ဒီလို ကျွမ်းကျင်သူတွေဟာ သူတို့ကို ထိုက်ထိုက်တန်တန် ရာထူးတွေ ပေးတယ်။ ကမ်းလှမ်းတယ်လို့ ယူဆတဲ့ ကုမ္ပဏီတွေကို ရွှေ့သွားတတ်ကြတယ်။ ဒါမှမဟုတ် လခ သိသိသာသာ တိုးပေးတဲ့ ကုမ္ပဏီတွေကို ရွှေ့သွားတတ်ကြတယ်။ တက္ကသိုလ်တွေ၊ ကောလိပ်တွေက အဲဒီလို လူမျိုးတွေ အလှူပယ် ထွက်လာနိုင်တဲ့

အခါမျိုးကျမှသာ အလုပ် တစ်ခုကနေ တစ်ခုကို ခုန်ကူးတယ် ဆိုတာ နောက်ဆုံးမှာ နွေးကွေးသွားကြတယ်။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအပေါ်မှာ သစ္စာစောင့်သိမှုနဲ့ ပတ်သက်လို့ ထိခိုက်တဲ့ အခြား အကြောင်းတစ်ခုကတော့ ကုမ္ပဏီတွေဟာ အပြင်လူတွေကို ဆွဲသွင်းလာကြလို့ ဖြစ်တယ်။ တို့ရဲ့ သီအိုရီအရ ပြောရရင် ဒီလို အပြင်လူတွေ ဆွဲသွင်းလာတာဟာ ကုမ္ပဏီတစ်ခု၊ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ထဲမှာ ရှိတဲ့ လူတွေရဲ့ အားနည်းချက်တွေကို သိထားပြီး အပြင်ကလူတွေရဲ့ အားနည်းချက်ကိုတော့ မသိကြဘူး မဟုတ်လား။ ဒါကြောင့် အပြင်က လူတွေကို ခေါ်တာ ဖြစ်နိုင်တယ်။ သူတို့မှာလည်း အားနည်းချက်တွေ ရှိမှာပဲ။ ဒါပေမယ့် သူစိမ်းဆိုတော့ မသိသေးဘူး ဖြစ်နေတယ်။ သူတို့ရဲ့ အားနည်းချက်ကို မသိတဲ့အခါမှာ သူတို့ကို ရွေးချယ် ခန့်ထားနိုင်တယ်။ ကုမ္ပဏီက သူတို့ရဲ့ အားနည်းချက်ကို သိပြီးဆိုတဲ့ အခါကျတော့ ဒါဟာ သိပ်ပြီး နောက်ကျသွားပြီ။ များပြီး ငှားမိတာမျိုး မဖြစ်ဖို့ဆိုရင် ကုမ္ပဏီအနေနဲ့ အစကတည်းက သေသေချာချာ ရွေးချယ်ဖို့ လိုတယ်။

တတိယအကြောင်း တစ်ခုကတော့ လုပ်ငန်းတစ်ခုနှင့် တစ်ခုပေါင်းစည်းမှု၊ လုပ်ငန်းလျှော့ချမှု၊ လုပ်ငန်းတစ်ခုက တခြား လုပ်ငန်းတစ်ခုကို ဝယ်ယူမှုတွေနဲ့ ပတ်သတ်လို့ ဖြစ်လာတဲ့ အကြောင်းတရားပေါ်မှာ အခြေခံတယ်။ လူတွေက ကြီးစားပမ်းစား အလုပ်လုပ်ကြရတယ်။

ပိုင်ရှင်တွေ၊ စီမံခန့်ခွဲတဲ့သူတွေ အပေါ်မှာ သစ္စာ စောင့်သိကြတယ်။ နောက်ဆုံးကျတော့ ဘာဖြစ်လာသလဲ၊ ပရိဘောဂတွေ၊ လက်ကျန်ပစ္စည်းတွေ၊ နာမည်ကောင်းတွေကို ရောင်းစားခြင်းပဲ ခံလိုက်ရတယ်။ လုပ်ငန်းတစ်ခုနဲ့ ပေါင်းစည်းကြ၊ ဝယ်ကြ၊ ရောင်းကြတာဟာကလည်း ဘာနဲ့ တူသလဲဆိုတော့ ဘေ့စ်ဘော အသင်းတစ်သင်းကို ပိုက်ဆံအများဆုံးပေးတဲ့သူကို ရောင်းစားတာနဲ့တူနေတယ်။ အဲဒီအခါကျတော့ ဝန်ထမ်းတွေအနေနဲ့ စီမံခန့်ခွဲတဲ့ သူ အသစ် တွေနဲ့ ကြုံကြရတယ်။ ငါတို့က ဝန်ထမ်းလျှော့ချဖို့ မရှိပါဘူးလို့ ပြောတတ်ကြတယ်။ ဝန်ထမ်းလျှော့ချစရာ ရှိရင် ငါတို့သေသေချာချာ စဉ်းစားမှာပါလို့ စီမံခန့်ခွဲတဲ့လူ အသစ်တွေက ပြောပြန်တယ်။ ဒါပေမယ့် ဖြည်းဖြည်းမှ လျှော့ချမယ်လို့ ဆိုတယ်။

ကုမ္ပဏီတစ်ခုအတွက် အလုပ်လုပ်တယ်လို့ ဆိုခြင်း အားဖြင့် အဲဒီနေရာမှာ တစ်သက်လုံး တစ်ဘဝလုံး နေရမယ်လို့ မဆိုလိုဘူး။ ဒါပေမယ့် မင်း အဲဒီနေရာရောက်နေတဲ့ အချိန်အခါမှာ ကုမ္ပဏီဟာ သစ္စာစောင့်သိမှုရှိဖို့ မကောင်းဘူးလို့ မပြမခြင်း ကုမ္ပဏီအနေနဲ့ မင်းရဲ့ သစ္စာစောင့်သိမှုနဲ့ ထိုက်တန်ပါတယ်။

သစ္စာစောင့်သိမှုဆိုတာ လူတွေရဲ့ ချီးမွမ်းထိုက်တဲ့ အရည်အချင်းတစ်ခု ဖြစ်ပါတယ်။ တစ်နေ့နေ့ကျ အသိအမှတ်ပြုမှာ မဟုတ်ဘူး၊ တန်ဖိုးထားမှာမဟုတ်ဘူး၊ တုံ့ပြန်မှာမဟုတ်ဘူးလို့ သစ္စာမစောင့်သိဘဲ နေရမယ့်ဟာမျိုး

မဟုတ်ပါဘူး။ တစ်နေ့နေ့ကျတော့ တစ်ယောက်ယောက်က မင်းကို လိမ်ညာမှာပဲဆိုပြီး မရိုးမသားလုပ်နေလို့ မဖြစ်ပါဘူး။ အကျင့်စာရိတ္တ ကောင်းတယ်ဆိုတာ ဘယ်သူအသိအမှတ်ပြုပြု၊ မပြုပြု မူလကတည်းက တန်ဖိုး ရှိပြီးသား ဖြစ်ပါတယ်။

အထက်လူကြီးကို သစ္စာရှိခြင်း

မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးကို သစ္စာရှိတယ်ဆိုတာ ဘာလဲ။ အထက်လူကြီးကို သစ္စာရှိတယ်ဆိုတာ မင်းရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေနဲ့ သူ့ကို ရန်တိုက်မပေးတာလို့ ပြောနိုင်ပါတယ်။ သူ့ရှေ့ကျရင် တစ်မျိုးပြော၊ ကွယ်ရာကျရင် တစ်မျိုးပြော နှစ်မျိုးမပြောတာကို ဆိုလိုပါတယ်။

တစ်ခါတလေမှာ မင်းဟာ စမ်းသပ်ခံရတတ်တယ်။ တစ်ခါတလေ အထက်လူကြီးနဲ့ ဆက်ဆံရေး မကောင်းတဲ့ အခါမျိုး ရှိပါတယ်။ တစ်ခါတလေ မင်းအနေနဲ့ လုပ်ရကိုင်ရတာ အဆင်မပြေတဲ့ အခါမျိုး ရှိပါတယ်။ အဲဒီအဆင်မပြေတဲ့ အခါမျိုးမှာ မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးက မသိချင်ယောင်ဆောင်နေလို့ရှိရင် မင်း သဘောကျမှာပဲ။

မင်းနဲ့ အထက်လူကြီး သဘောတိုက်ဆိုင်မှု မရှိတာတွေကို မင်းအနေနဲ့ ထုတ်ပြောချင်မှာပဲ။ ကော်ဖီသောက်ရင်းနဲ့ သူ့ရဲ့မိတ်ဆွေ တစ်ယောက်ယောက်ကို အဲဒီအကြောင်းပြောမိလို့ရှိရင် ဒေါသဖြစ်တုန်းက ပြောလိုက်ပေမယ့် ဒေါသမဖြစ်တဲ့ အချိန်ကျတော့ စောစောက

အမှားအယွင်းတွေ အပျက်အစီးတွေကို ပြင်လို့ မရတော့ဘူး။ မင်းပြောတဲ့ စကားတွေကို ပြန်ပြီးတော့ ချေဖျက်လို့ မရတော့ဘူး။ သတင်းစာတစ်စောင်က ပထမတစ်ရက်မှာ မှားတဲ့ ဇာတ်လမ်းတစ်ခုကို ပုံနှိပ်ဖော်ပြလိုက်ပြီး နောက်ရက်ကျမှ အမှားလိုက်ပြင်ရင် နောက်ရက် သတင်းစာကို မဖတ်မိတဲ့ သူတွေက အမှားပြင်တာကို မသိနိုင်တော့ဘူး။ ခါးတဲ့ အရသာဟာ ချိုတဲ့ အရသာထက် ကြာကြာစွဲ နေတတ်ကြတယ်။ ပြီးတော့ ဒေါသဖြစ်တဲ့ အခါမှာ စိတ်လိုက်မာန်ပါ ပြောတတ်ကြပေမယ့် ချီးကျူးတဲ့ အခါကျတော့ စိတ်လိုလက်ရ မပြောတတ်ကြဘူး မဟုတ်လား။

မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးအကြောင်းကို မကောင်းပြောခြင်းအားဖြင့် မင်းနဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေက 'ငါတို့ မရှိရင်လည်း ငါတို့ကွယ်ရာမှာ တို့အကြောင်း မကောင်းပြောမှာပဲ' လို့ နားလည်တတ်ကြတယ်။ တခြား အန္တရာယ်တစ်ခုကတော့ မင်းက သူနဲ့ ပတ်သက်လို့ မကျေမနပ်ဖြစ်ပြီး တိုင်တန်းတာတွေကို ယုံကြည်လက်ခံမှာ မဟုတ်တော့ဘူး။ မင်းက ဘယ်လိုပြောပါတယ်။ ဘယ်လို ဆိုပါတယ် ဆိုတာတွေကို မင်းရဲ့ မိတ်ဆွေတွေ၊ မင်းရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေက ဖော်ပြကြလို့ရှိရင် မင်း တင်ပြ တိုင်တန်းတဲ့ အချက်က မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးဆီကို ပြန်ရောက်သွားမှာပဲ။

သစ္စာရှိမှုဆိုတာ ရုံးခန်းထဲမှာပဲရှိတဲ့ ကိစ္စ မဟုတ်ပါဘူး။ အလုပ်ခွင်ပြင်ပမှာလည်း မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးကို

မဝေဖန်ပါနဲ့။ ဒီလို ဝေဖန်တဲ့အတွက် ကိုယ့်ဆီကို ပြန်ထိခိုက်လာတတ်တယ်။

သင်၏ ကုမ္ပဏီကို သစ္စာရှိခြင်း

အထက်လူကြီးကို သစ္စာရှိတာနဲ့ အဖွဲ့အစည်း အပေါ်ကို သစ္စာရှိတာဟာ လုံးဝယှဉ်တွဲနေသင့်တယ်။ တကယ်လို့ ယှဉ်တွဲ မနေဘူးဆိုရင်တော့ ပြဿနာ တစ်ခုခု ဖြစ်နေပြီ။ လူတွေအနေနဲ့ သူတို့ ကုမ္ပဏီရဲ့ နာမည်ကို တိုးတိုးပဲ ပြောကြတယ်ဆိုရင်တော့ တစ်ခုခုတော့ မှားနေပြီ။ လခရဖို့ အလုပ်လုပ်တယ်။ ဒါပေမယ့် ဘယ်သူ့ အပေါ်မျှ သစ္စာမရှိနိုင်ဘူးဆိုတာကတော့ အဓိပ္ပာယ် မရှိဘူး။ လူတွေဟာ လခရဖို့ပဲ အလုပ်လုပ်ပြီး ဘယ်သူ့မျှ သစ္စာမရှိဘူး။ ဘာကိုမျှ သစ္စာမရှိဘူးဆိုတာ ဖြစ်နိုင်တယ်။ ဒါပေမယ့် မင်းအနေနဲ့ တတော့ မင်းဟာ မန်နေဂျာ ဖြစ်တဲ့ အတွက်၊ ပညာရှင်တစ်ယောက် ဖြစ်တဲ့အတွက် သစ္စာစောင့်သိရမှာ ဖြစ်တယ်။ ပညာရှင် မဟုတ်တဲ့သူတွေ၊ ပညာသည် မဟုတ်တဲ့သူတွေကတော့ သစ္စာစောင့်သိမှု မရှိတတ်ကြဘူး။

တို့အနေနဲ့ အဖွဲ့အစည်း အားလုံးအပေါ် မင်းရဲ့ သစ္စာ စောင့်သိမှု ရှိရမယ်လို့ မဆိုလိုဘူး။ တချို့ဟာတွေက သစ္စာ စောင့်သိမှု ရှိကို မရှိထိုက်ဘူး။ သစ္စာစောင့်သိမှု မရှိထိုက် ရုံတင်မကဘူး သူတို့အတွက် အလုပ်တောင် မလုပ်ထိုက်ဘူး။ တကယ်လို့ မင်းတို့ ရပ်ရွာထဲက အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုဟာ ဝန်ထမ်းတွေကို ခေါင်းပုံဖြတ်နေရင်၊

ဖောက်သည် တွေအပေါ်က ဥပဒေကို ချိုးဖောက်နေလို့ ရှိရင်တော့ အဲဒီ ကုမ္ပဏီအတွက် ဘယ်လိုမှကို အလုပ် မလုပ်ထိုက်တော့ဘူး။ တကယ်လို့ မင်းဟာ မြို့ထဲမှာ လူသစ်ဖြစ်နေတယ် ဆိုလို့ရှိရင် လေးစားလောက်တဲ့ အလုပ်အကိုင် နေရာချထားရေး ရုံးတွေက ဝန်ထမ်းရှာနေ တဲ့ နာမည်ကောင်းရှိတဲ့ အဓိကရ ကုမ္ပဏီကြီးတွေကို ပြောပြလိမ့်မယ်။

မသင်္ကာစရာ ကုမ္ပဏီတချို့အတွက် မင်းဟာ အလုပ် မလုပ်နေဘူး ဆိုရင်တော့ သံသယရဲ့ အကျိုး ကျေးဇူးကို အဖွဲ့အစည်းတွေကို ခံစားခွင့် ပြုလိုက်ပါ။ သူတို့ ဟာ မင်းရဲ့ သစ္စာစောင့်သိမှုကို ခံစားထိုက်တယ်လို့ပဲ သဘောထားလိုက်ပါ။ ခံစားထိုက်မှု မရှိဘူးလို့ ပြလာတဲ့ အထိ စောင့်ကြည့်လိုက်ပါ။ ယုံကြည်တယ်ဆိုတာ ရိုးခြင်း၊ အခြင်း၊ အူခြင်း မဟုတ်ပါဘူး။ တစ်ဖက်မှာ ဆိုရင်တော့ အပြစ်တွေကို မျက်စိမှတ်ပြီးတော့ မနေပါနဲ့။ ဘယ်သူမှ မယုံကြည်နိုင်လောက်အောင် စကားတွေ အများကြီးပြော၊ မှတ်ချက်တွေ အများကြီးပေးလည်း မလုပ်လိုက်ပါနဲ့။

မင်းအနေနဲ့ မင်းရဲ့ ကုမ္ပဏီကို မင်းကိုယ်ပိုင် သဘော ထားတွေ့ကနေ တစ်ဆင့် ပိုပြီး အလုပ်လုပ်ဖို့ကောင်းတဲ့ နေရာ တစ်ခု ဖြစ်အောင် လုပ်နိုင်ပါတယ်။ တကယ်လို့ မင်းရဲ့ ကုမ္ပဏီဟာ ဧရာမပုဂ္ဂိုလ်တွေ၊ ကြီးကျယ်တဲ့ ပုဂ္ဂိုလ် တွေ အလုပ်လုပ်နေတဲ့ ကုမ္ပဏီလို့ထင်ရင် အဲဒီလိုပဲ ပြော လိုက်ပါ။ အဲဒီ စကားတွေ ပြန်သွားလို့ရှိရင် တခြား ကြီး

ကျယ်မြင့်မြတ်တဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တွေဟာလည်း အဲဒီ ကုမ္ပဏီကို လာကြမယ်။ ဒီနည်းအားဖြင့် အဲဒီ ကုမ္ပဏီတွေထဲက ဝန်ထမ်းတွေ အဆင့်မြင့် လာပါလိမ့်မယ်။

သစ္စာစောင့်သိတဲ့ အခါမှာ မကျေမနပ်နဲ့ သစ္စာ စောင့်သိ မနေပါနဲ့။ ကျေကျေနပ်နပ် ဝမ်းမြောက်ဝမ်းသာ သစ္စာစောင့်သိပါ။ သစ္စာစောင့်သိမှု ရှိရမယ်လို့ အလုပ် တစ်ခုရဲ့ တာဝန်စာရင်းထဲမှာ ဖော်ပြထားခြင်း မရှိတတ် ပါဘူး။ ဒါပေမယ့် မန်နေဂျာ တစ်ယောက် အနေနဲ့ဆိုရင် အဲဒီ သစ္စာစောင့်သိမှုဟာ အရေးကြီးတဲ့ အရည်အချင်း တစ်ခု ဖြစ်ပါတယ်။

အခန်း ၁၄

အလုပ်တာဝန် ဖော်ပြချက်၊
အကဲဖြတ်ချက်နှင့် လစာ စီမံခန့်ခွဲခြင်း

အလုပ်အကိုင်တာဝန်ဖော်ပြခြင်း၊ အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် လစာ စီမံခန့်ခွဲခြင်း ဆိုတဲ့ ကိစ္စတွေဟာ ကုမ္ပဏီတိုင်း သိသိသာသာ ဖြစ်ဖြစ်၊ မသိမသာ ဖြစ်ဖြစ် ဆောင်ရွက်ရတဲ့ အရေးကြီးတဲ့ တာဝန်တွေ ဖြစ်တယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီ ကိစ္စတွေကို ကိုင်တွယ်တဲ့ လူတွေဟာ ကျွမ်းကျင်မှု မရှိရင်၊ ဒီတာဝန်ရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ကို နားမလည်ရင် သူတို့ဟာ အလွဲလွဲအမှားမှားတွေ အကြီးအကျယ် ဖြစ်နိုင်တယ်။

တို့အနေနဲ့ ဒီလုပ်ငန်းတာဝန်တွေရဲ့ အကြောင်းကို သဘောတရားရှုထောင့်က ကြည့်ကြရအောင်။ ဒါတွေကို အသေးစိတ် ဆွေးနွေးဖို့ဆိုတာကတော့ မဖြစ်နိုင်ဘူး။ လုပ်ငန်းစု တစ်ခုနဲ့ တစ်ခုလည်း မတူကြဘူး။ ကုမ္ပဏီ

တစ်ခုနဲ့ တစ်ခုလည်း မတူကြဘူး။ ဒါ့ကြောင့် ဒါတွေကို အသေးစိတ် ဆွေးနွေးလို့တော့ မဖြစ်နိုင်ဘူး။

အစီအစဉ် သေသေချာချာ မရှိတဲ့ ကုမ္ပဏီတွေဟာ လုပ်ပုံကိုင်ပုံ ညံ့ဖျင်းတတ်ကြတယ်။ အထူးသဖြင့် ဘယ်လို နေရာတွေမှာ ဖြစ်တတ်လဲဆိုတော့ ကုမ္ပဏီ အငယ်လေးတွေ၊ ထိပ်က လူတစ်ယောက် နှစ်ယောက်လောက် ထိန်းချုပ်ထားတဲ့ ကုမ္ပဏီငယ် လေးတွေမှာ ပိုပြီး ဖြစ်တတ်တယ်။ အဲဒီလိုလူတွေက သူတို့ဟာ မျှမျှတတလုပ်နိုင်တယ်။ သူတို့ရဲ့ ဝန်ထမ်းအားလုံးဟာ သူတို့ မျှမျှတတ ရရှိနေတဲ့ ကိစ္စတွေနဲ့ပတ်သက်လို့ ကျေနပ်တယ်လို့ ထင်နေကြတယ်။ အဲဒီလို ထင်တဲ့အတိုင်း ဖြစ်ကောင်း ဖြစ်ပါမယ်။ ဒါပေမယ့် သူတို့ ထင်တဲ့အတိုင်း မဖြစ်ဖို့က ပိုများတယ်။ သေသေချာချာ စီစဉ်ထားလို့ ရှိရင် ထိပ်ဆုံးက လူက ဘယ်ဟာ အရေးအကြီးဆုံးဆိုတာ သူ့ စိတ်ထဲထင်သလို လုပ်မယ်။ လူတွေ ဘယ်လို လုပ်နေကြသလဲ ဆိုတာ သူ့စိတ်ထဲထင်သလို အကဲဖြတ်မယ်။ ဘယ်လောက် လခရသင့်တယ်ဆိုတာ သူ့စိတ်ထဲမှာ ထင်သလိုပဲ ပေးလိမ့်မယ်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခု အနေနဲ့ တို့ဟာ ပျော်ရွှင်တဲ့ မိသားစုနဲ့ တူတယ်။ အဖေကြီးက ကောင်းမယ် ထင်သလို မျှမျှတတ လုပ်သွားတာပဲလို့ ပြောပေမယ့် ကုမ္ပဏီတစ်ခု အနေနဲ့ အဖေကြီးရဲ့ ဘက်လိုက်တတ်တဲ့ အကျင့်တွေ ကြောင့်မို့လို့ အစီအစဉ် တစ်ခု စနစ်တကျ ရှိဖို့ လိုတယ်။

အလုပ်အကိုင် ဖော်ပြချက်

ကုမ္ပဏီ အတော်များများဟာ အလုပ်အကိုင် ဖော်ပြချက်ကို သုံးကြတယ်။ နာမည်ကတော့ သူတို့ အမျိုးမျိုး တပ်ချင် တပ်မယ်။ အဲဒီ လုပ်ငန်းတွေ စာရင်းချပြတာကို လုပ်ငန်း လက်စွဲနဲ့ မမှားသင့်ဘူး။ လုပ်ငန်းလက်စွဲ ဆိုတာက ဘာ လုပ်ရမယ် ဆိုတာတင် ပြောရုံမကဘဲနဲ့ ဘယ်လို လုပ်ရ မယ် ဆိုတာကိုပါ ပြောတတ်တာ ဖြစ်တယ်။ လုပ်ငန်းဖော် ပြချက်ကတော့ ဘာလုပ်ဆိုတာကိုပဲ ဖော်ပြတာ ဖြစ် တယ်။

တချို့ ကုမ္ပဏီတွေက ကိုယ့်ဘာသာကိုယ် အလုပ် အကိုင် ဖော်ပြချက်တွေ ရေးတတ်ကြတယ်။ တချို့ ကုမ္ပဏီတွေကတော့ စီမံခန့်ခွဲမှု အတိုင်ပင်ခံ လုပ်ငန်းကို အားကိုးကြတယ်။ အဲဒီလို အလုပ်အကိုင်ဖော်ပြချက် ရေးသားဖို့အတွက် လိုအပ်တဲ့ အချက်အလက်တွေဟာ လည်း တစ်နေရာနဲ့ တစ်နေရာတူမှာ မဟုတ်ဘူး။ ဒါ ပေမယ့် အချို့အချက်အလက်တွေကတော့ အားလုံးနဲ့ သက်ဆိုင်တယ်။ ဘာလုပ်ဆိုတာကို ပြောတဲ့အပြင် အလုပ် အကိုင် ဖော်ပြချက် တစ်ခုဟာ ဘယ်လို ပညာအဆင့် အတန်း ရှိဖို့လိုအပ်တယ်၊ ဘယ်လောက် အတွေ့အကြုံ ရှိရမယ်၊ အဲဒီ ရာထူးနဲ့ ပတ်သက်လို့ ဘယ်လို တာဝန်တွေ ရှိကယ်၊ ကြီးကြပ်မှုဆိုင်ရာ ဘယ်လိုတာဝန်တွေ ရှိတယ် ဆိုတာကို ဖော်ပြထားလေ့ ရှိကြတယ်။

အလုပ်အကိုင်ကို ဖော်ပြတဲ့နည်းတွေထဲမှာ ရေတို ရည်မှန်းချက်တွေ၊ ရေရှည်ရည်မှန်းချက်တွေ ဆိုပြီးတော့ ခွဲပြတတ်တာတွေ ရှိတယ်။ အလုပ်ခွင်ထဲက လူ တစ် ယောက်နဲ့ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းက လူတွေရဲ့ ဆက်ဆံရေး ကိုလည်း ဖော်ပြတတ်လေ့ ရှိတယ်။ ဥပမာ ဘယ်သူ့ကို အစီရင်ခံရမလဲ၊ ဘယ်သူနဲ့ ဆက်သွယ်ရမယ်ဆိုတာကို ဖော်ပြတတ်လေ့ရှိတယ်။ အများပြည်သူနဲ့ ဆက်ဆံဖို့ လိုအပ်လို့ရှိရင် လူကိုယ်တိုင်ဆက်ဆံရမယ်၊ တယ်လီဖုန်း နဲ့ ဆက်ဆံရမယ် ဆိုတာတွေကိုလည်း ဖော်ပြတယ်။ ဒီ အချက်တွေအားလုံးဟာ လုပ်ငန်းကို အကဲဖြတ်တဲ့အခါမှာ အဲဒီနေရာ အဲဒီရာထူး အဆင့်ဆင့်မှာ နေရာတကျရှိလား မရှိလားဆိုတာကို အကဲဖြတ်တဲ့နေရာတွေမှာ အသုံးဝင် တယ်။

တစ်ချိန်ချိန်မှာ မင်းအနေနဲ့ အလုပ်အကိုင် ဖော်ပြ ချက်ကို မှိုင်းကိုယ်တိုင်ရေးဖို့ဖြစ်ဖြစ်၊ မင်းရဲ့ လက်အောက် ငယ်သားတွေ ရေးခိုင်းဖို့ဖြစ်ဖြစ် အခွင့်အရေး ရတတ် တယ်။ တချို့ ကုမ္ပဏီတွေကတော့ မန်နေဂျာတွေကို ကိုယ့် ဘာသာကိုယ် ကိုယ့်အလုပ် ဖော်ပြချက်ကို ရေးကြဆိုပြီး ခိုင်းတတ်တယ်။ တခြား ကုမ္ပဏီများကျတော့လည်း အဲဒီ အလုပ်အကိုင် ဖော်ပြချက်ကို လောလောဆယ် ကြီးကြပ် နေသူကို ရေးဆွဲခိုင်းတတ်တယ်။ အကောင်းဆုံးကတော့ အလုပ်သမားနဲ့ ကြီးကြပ်သူပေါင်းပြီးရေးရင် အကောင်း ဆုံးပဲ။ ဒါကြောင့် အလုပ်ဟာ ဘယ်လို အလုပ်မျိုးတွေ

ရှိတယ်ဆိုတာ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူပြီးသားဖြစ်တယ်။ စိတ်မကျေနပ်တာတွေ၊ ထိရောက်မှုမရှိတဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်တွေဟာလည်း ဒီနည်းအားဖြင့် ရှောင်ရှားနိုင်တယ်။

တကယ့်တကယ် အလုပ်အကိုင်ဖော်ပြချက်တွေ ဆွဲတဲ့ အခါ သိပ်ပျံ့နေအောင်၊ သိပ်ကောင်းနေအောင် ဆိုပြီးတော့ မလုပ်သင့်ဘူး။ တာဝန်တစ်ခုကို အရမ်း မြှောက်ပင့် ပေးထားပြီး အခြားသူတွေ အထင်ကြီးအောင် လုပ်ထားတာဟာ ကိုယ့်အတွက် အကျိုးမရှိနိုင်ပါဘူး။ ဒီလို ရေးထား တာတွေကို ပြန်ဖတ်တဲ့ ကုမ္ပဏီတစ်ခုက ပြန်ဖတ်ပြီးတော့ အဓိပ္ပာယ်မရှိတဲ့ဟာတွေကို ဖယ်ပြီးတော့ ထုတ်မယ် ဆိုလို့ ရှိရင် ထိုက်တန်တဲ့အဆင့်အတန်းတောင် သတ်မှတ်ခြင်း မခံရဘဲ ဒီရာထူး ဒီအလုပ်ဟာ ရေးတာထက် အများကြီး ပိုနိမ့်တယ်လို့ သတ်မှတ်ခံရတတ်တယ်။

မင်းအနေနဲ့ မင်းရဲ့လုပ်ပိုင်ခွင့်နဲ့ မင်းရဲ့ တာဝန်တွေဟာ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှာ အရေးကြီးနိုင်သလောက် ကြီးတယ်လို့ ထင်မှာပဲ။ ဒါပေမယ့် တကယ်လုပ်ရတဲ့ အလုပ်တွေကပဲ ကိုယ် ဘယ်အဆင့်အတန်းမှာ ရှိတယ် ဆိုတာ ဖော်ပြတယ်။ အလုပ်အကိုင်ရဲ့ အရေးပါမှုတွေကို အကြီးအကျယ် ချဲ့ကားပြီးတော့ ရေးနေလို့ရှိရင် ကိုယ့်အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှာရှိတဲ့ အလုပ်တစ်ခုနဲ့ တစ်ခုကြားမှာ ကောင်းမွန်တဲ့ ဆက်ဆံရေးမျိုး ရှိမှာ မဟုတ်ဘူး။ အကြီးကျယ်ဆုံးရေးတတ်တဲ့ လုပ်ငန်းက အကောင်းဆုံး

အလုပ် ဖြစ်နေမှာပဲ။ အဲဒီလိုဖြစ်နေရင် ဘယ်သူ့အတွက် မျှ အကျိုးမရှိဘူး။ မင်းအနေနဲ့ ဘယ်လောက်ပဲ မြှောက်တတ် ပင့်တတ်ပေမယ့် ပိုပြီးကောင်းတဲ့၊ ပိုပြီးတော်တဲ့ လူတွေက ရှိနေမှာပဲ။ အမှန်အတိုင်းသာ လုပ်ပါ။

အကဲဖြတ်ချက်

အကဲဖြတ်ချက်တွေဟာ 'မင်းလုပ်တာ သိပ် တော်တာပဲ' လို့ ဆိုတဲ့ အမူမဲ့အမှတ်မဲ့ ပြောတာမျိုးက အစ အသေးစိတ် အပြည့်အစုံရေးထားတဲ့ အစီရင်ခံစာ တစ်ခု အထိ ပါနိုင်တယ်။ နောက်ဆုံးမှာ ဝန်ထမ်းနဲ့ တွေ့ဆုံ ဆွေးနွေးတာနဲ့ အပြီးသတ်နိုင်တယ်။

တို့အားလုံးက တို့ဘယ်လို လုပ်နေကြသလဲဆိုတာ သိချင်တဲ့ သူတွေချည်းပဲ။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်က ပြောလိမ့်မယ်။ 'ဒီရုံးထဲမှာ လုပ်ရတာ အမှောင်ထဲမှာ အလုပ် လုပ်နေရတာပဲ။ ဘယ်သူကမျှ ဘာမျှမပြောဘူး' လို့ ပြောကြလိမ့်မယ်။ တခြားတစ်ယောက်က ပြောမယ်။ သူတို့က 'ဒီမှာလုပ်ရတာ ကျပ်တည်းတယ်၊ ဒါပေမယ့် မင်း ဘယ်နေရာရောက်ပြီး ဘာဖြစ်မယ်ဆိုတာ မင်းအနေနဲ့ အမြဲတမ်း သိနိုင်တယ်' လို့ ပြောမယ်။ အဲဒီလို ပြောတာ မျိုးဟာ ချီးကျူးတာနဲ့ အတူတူပါပဲ။

ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ ဆောင်ရွက်ပုံကို အကဲဖြတ်တဲ့ အခါမှာ မူလက ကြိုတင်စီစဉ်ထားတဲ့အတိုင်း ကိစ္စတစ်ခု

အတွက် ဝန်ထမ်းနဲ့ တစ်ကြိမ်နှစ်ကြိမ် တွေ့ဆုံပြီးတော့ မင်း ဘယ်နှယ်နေလဲ ဆိုတာမျိုးကို ဆွေးနွေးသင့်တယ်။ ဒီလို ဆွေးနွေးတာဟာ အမှတ်တမဲ့ လုပ်တာမျိုးထက် ပိုပြီး စနစ်ကျတယ်။ အမှတ်တမဲ့လုပ်တဲ့ အလုပ်မျိုးတွေဟာ ဘာမျှ မလုပ်တာနဲ့ အတူတူပဲ။ အဲဒီတော့ သေသေချာချာ စနစ်တကျ လုပ်ရမယ်။

တချို့ မန်နေဂျာတွေကတော့ သူတို့ဟာ သူတို့ရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေနဲ့ ထိထိရောက်ရောက် ဆက်ဆံနိုင်တယ်။ ဒီဝန်ထမ်းတွေ ဟာ သူတို့ ဘယ်နေရာရောက်တယ်ဆိုတာ သိနိုင်တယ်လို့ ပြောကြတယ်။ ဝန်ထမ်းတွေနဲ့ တွေ့ဆုံ ပြောကြားတဲ့အခါမှာ သူတို့ အများဆုံး လိုအပ်တာ အဲဒီ ဆက်ဆံရေးလို့ပဲ ထင်တတ်ကြတယ်။

အမှုဆောင်အရာရှိ အတော်များများက ဒီ ကြီးကြပ် ကွပ်ကဲတဲ့ လုပ်ငန်းကို 'သူတို့ ဘာမှ မကြားရင် ဘာမှ မဖြစ်လို့ပဲ' လို့ ဆိုတဲ့ ဆောင်ပုဒ်မျိုးနဲ့ ဆောင်ရွက်တတ် ကြတယ်။ ဒါဟာ အဓိပ္ပာယ် မရှိပါဘူး။ ထိပ်တန်း မန်နေဂျာတွေတောင်မှ အရေးပေါ် ဆောင်ရွက်ရမယ့် ကိစ္စမျိုး မဟုတ်ရင် ကျန်တဲ့ကိစ္စတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ဆွေး နွေးဖို့ ရှောင်ရှားတတ်ကြတယ်။ ပြီးတော့ လုပ်ငန်း အကဲဖြတ် ချက်တွေဟာ အရာရှိအောက်အဆင့်တွေ အတွက်ပဲ လို တယ်လို့ ထင်ကြတယ်။ အမှုဆောင်အရာရှိတွေနဲ့ အထက် အတွက်တော့ ဒါမျိုးတွေ မလိုပါဘူးလို့ ထင်တတ်ကြ တယ်။ ဒီအရာရှိတွေအနေနဲ့ အခြေအနေကို ထိန်းချုပ်

နိုင်တယ်။ ဒါကြောင့် သူတို့ ဘယ်လိုလုပ်နေသလဲဆိုတာ ဘယ်သူကမျှ ပြောနေစရာ မလိုဘူးလို့ ထင်ကြတယ်။ တကယ်တော့ ဒီလို မဟုတ်ပါဘူး။ အမှုဆောင်အရာရှိ တွေကိုလည်းပဲ သူတို့ရဲ့ အထက်အရာရှိတွေက ဘယ်လို မြင်လဲဆိုတာ မကြာခဏ ပြောဖို့ လိုတယ်။ တချို့ အမှု ဆောင် အရာရှိတွေ အတွက် ပိုပြီးတော့တောင် လိုသေး တယ် ဆိုတာ တွေ့ရတယ်။

အကဲဖြတ်ချက်ပုံစံ

စနစ်တကျ လုပ်ထားတဲ့ အကဲဖြတ်တဲ့ စနစ် တစ်ခုကို လုပ်ငန်းနဲ့ ပတ်သက်လို့ အချက်အလက်တွေ အများကြီး ထည့်သွင်း စဉ်းစားပြီးတော့ ဆောင်ရွက်သင့်တယ်။ မန် နေဂျာ အနေနဲ့ ကိစ္စတစ်ခုစီ တစ်ခုစီနဲ့ ပတ်သက်လို့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ပေးရမယ်။ ပထမဆုံး အမှုဆောင် အရာရှိဟာ လုပ်ငန်းရဲ့အကြောင်းကို သိရမယ်။ စွမ်း ဆောင်ပုံရဲ့ အကြောင်းကို သိရမယ်။ ဒါကြောင့်မို့လို့ အဲဒီ အကဲဖြတ်ချက်ဟာ အလုပ်နဲ့ အနီးစပ်ဆုံး အဆင့်က လုပ်ရင် အကောင်းဆုံးပဲ။ မန်နေဂျာ တစ်ယောက်ရဲ့ သုံးဆင့်လောက် မြင့်တဲ့ နေရာက နေပြီးတော့ အကဲဖြတ် ချက် လုပ်ဖို့ ခဲယဉ်းတယ်။ အဲဒီလိုပဲ ဝန်ထမ်းနဲ့ နေ့စဉ် တွေ့ကြုံနေရတဲ့ မန်နေဂျာ တစ်ယောက်ကတော့ ကောင်း ကောင်း အကဲဖြတ်နိုင်မယ်။ အဆင့်မြင့်တဲ့ စီမံခန့်ခွဲသူ တွေက ပြန်လည်သုံးသပ်ဖို့ လိုတယ်ဆိုတာ မှန်ပေမယ့်

အကဲဖြတ်ချက်ဟာ လုပ်ငန်းထဲမှာ နေ့စဉ်တွေ့ကြုံနေရတဲ့ လူ တစ်ယောက်ယောက်က လုပ်လို့ရှိရင် ပိုပြီးတိကျတယ်။

အကဲဖြတ်ချက်တွေထဲမှာ ပါဝင်လေ့ရှိတဲ့ အချက် တွေက အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်တယ်။ ကိစ္စတစ်ခုစီ တစ်ခုစီ အတွက် ဆောင်ရွက်ပုံ အနိမ့်အမြင့်ပေါ် မူတည်ပြီး ၃ ဆင့်ကနေပြီးတော့ ၁၀ ဆင့်အထိ ခွဲနိုင်တယ်။ တစ်ဖက်စွန်းမှာ ကျေနပ်စရာ မကောင်းဘူးလို့ သတ်မှတ်နိုင်ပြီး အခြား တစ်ဖက်စွန်းမှာတော့ ထူးထူးချွန်ချွန် ရှိတယ်လို့ သတ်မှတ်နိုင်တယ်။ ဘာတွေပါရမလဲ ဆိုတော့

ပမာဏ (သို့မဟုတ်) ထုတ်လုပ်မှုအဆင့်
သေသေချာချာ ကျကျနနရှိမှု
တိကျမှု

ကြိုးစားမှု (သို့မဟုတ်) သဘောထား
လေ့လာဆည်းပူးနိုင်စွမ်း

ပူးပေါင်းမှု
မပျက်မကွက်မှု အချိန်တိကျမှု

မင်းအနေနဲ့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနဲ့ ပတ်သက်လို့ ထည့်သွင်း စဉ်းစားရမယ့် အခြားကိစ္စတွေကိုလည်း ထည့်နိုင်တယ်။ တချို့ စနစ်တွေကတော့ ကိစ္စ တစ်ခုစီ အတွက် ကိန်းဂဏန်းနဲ့ အမှတ် ပေးလေ့ရှိတယ်။ ပြီးရင် ဒီ အကဲဖြတ်ချက်တွေကို ဝန်ထမ်းရဲ့ စာတွဲထဲမှာ တွဲထားမယ်။

အကဲဖြတ်ချက် အနိမ့်အမြင့်ဟာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်တယ်။

အမှတ် ၈၀မှ အမှတ် ၁၀၀

ထူးချွန်သည်။

အမှတ် ၆၀ မှ အမှတ် ၈၀

ချီးကျူး ထောက်ခံထိုက်သည်။

အမှတ် ၅၀ မှ အမှတ်၆၀

ကျေနပ်လောက်သည်။

အမှတ် ၄၀ မှ အမှတ် ၅၀

ကြိုးစားဖို့ လိုသည်။

အမှတ် ၄၀ အောက်

ကျေနပ်စရာ မကောင်း။

အဲဒီလို လုပ်လိုက်ရင် ကွာခြားမှုမျိုးက ၅ မျိုး လောက်ပဲ ရှိမယ်။ တချို့ ကုမ္ပဏီတွေက အမှတ် ၇၀ အောက်ဆိုရင် ကျေနပ်စရာ မကောင်းဘူးလို့ သတ်မှတ် တတ်ကြတယ်။

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း

အကဲဖြတ်မှု လုပ်တဲ့အခါမှာ ဝန်ထမ်းနဲ့ တွေ့ဆုံ ဆွေးနွေးမှု ရှိဖို့ဟာလဲ အရေးကြီးတယ်။ မင်းအနေနဲ့ သုတ်သီး သုတ်ပြာ မလုပ်ရမယ့် အနှောင့်အယှက်ကင်းမယ့် အချိန် မျိုးမှာ လုပ်သင့်တယ်။ အလုပ်ခွင်နဲ့ ပတ်သက်လို့ သိစရာ ရှိသမျှ အကုန်သိရအောင် အချိန်ပေးထားရမယ်။ မေးခွန်း

တွေအားလုံးကို ဖြေနိုင်ရမယ်။ သူ ပြောချင်တာ အားလုံးကို နားထောင်နိုင်ရမယ်။ လက်အောက်ငယ်သား ပြောတဲ့ စကားကို နားထောင်နိုင်စွမ်းဟာလည်း သိပ် အရေးကြီးတယ်။ တကယ်လို့ ဝန်ထမ်းနဲ့ ဆက်ဆံတဲ့အခါမှာ မန်နေဂျာက ရေးကြီးသုတ်ပျာ လုပ်ပြီး တွေ့တယ်ဆိုရင်လည်း ဝန်ထမ်းက ဒီအခြေအနေကို သဘောပေါက်သွား မှာပဲ။ သူတို့ရဲ့ စိတ်ကူးစိတ်သန်းတွေ၊ အိပ်မက်တွေကို အထက်လူကြီးကို ပြောဖို့ အချိန်လုံလောက်ရမယ်။ အဲဒီ အချိန်ထဲမှာမှ ကြားဖြတ်ပြီး ဝင်လာတာတွေရှိရင် သူတို့ နေရထိုင်ရတာ သက်သာမှာမဟုတ်ဘူး။

မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားနဲ့ စကားပြောတာဟာ သိပ်ပြီး အရေးကြီးတဲ့အတွက် အဲဒီလို စကားပြောနေတဲ့ အချိန်မှာ ကြားဖြတ်ဝင်လာတဲ့ တယ်လီဖုန်းတွေကို ဖြေဖို့ မင်းရဲ့ အတွင်းရေးမှူးကိုပဲ မှာထားရမယ်။ ကုန်ကုန်ပြောရရင် ဒီအချိန်မှာ ကုမ္ပဏီရဲ့ ဥက္ကဋ္ဌဆီက တယ်လီဖုန်းက အစ ဖြေဖို့မလိုဘူး။ အဖွဲ့အစည်းထဲမှာ ရှိတဲ့ လူ တစ်ယောက်ယောက်က အရေးပေါ်ကိစ္စတွေ အတွက်ခေါ်တာမျိုး ရှိကောင်းရှိနိုင်တယ်။ ဒါပေမယ့် သမားရိုးကျ ခေါ်တာမျိုးကိုတော့ ဖြေနေစရာ မလိုဘူး။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်က သူ့ရဲ့ရည်မှန်းချက်တွေ၊ ခံစားချက်တွေကို ပြောနေမယ်။ မင်းက တယ်လီဖုန်းကိုပဲ ဖြတ်နားထောင်လိုက်၊ ဖြတ်ဖြေလိုက် လုပ်နေမယ်ဆိုရင် ဘယ်အဓိပ္ပာယ်ရှိမလဲ။

တို့ဟာ နားမလည်နိုင်လောက်အောင်ပဲ တယ်လီဖုန်းရဲ့ ကျေးကျွန်တွေ ဖြစ်နေကြတယ်။ အခန်းအပြင်ဘက်ကို ရောက်ပြီးမှ တယ်လီဖုန်းခေါ်သံကြားလို့ အိမ်ထဲဝင်ပြီး ဘယ်နှခါတောင် ပြေးသွားကြရသလဲ။ နောက်ဆုံး ကျတော့ အဲဒီ တယ်လီဖုန်းဟာ အရောင်းသမား တစ်ယောက်ရဲ့ တယ်လီဖုန်းခေါ်သံ ဖြစ်နေတတ်တယ် မဟုတ်လား။ ဘာပဲဖြစ်ဖြစ် တယ်လီဖုန်းခေါ်သံဟာ ရုတ်တရက် ချက်ချင်းဖြေရမလို့၊ အရေးကြီးတဲ့ ကိစ္စတစ်ခုလို့ ဖြစ်နေတတ်တယ်။

တစ်ခါက တယ်လီဖုန်းနဲ့ ပတ်သက်လို့ သဘောထား မှန်မှန်ထားတဲ့ အဘိုးကြီးတစ်ယောက် အကြောင်းကို ဖတ်ဖူးတယ်။ တစ်ညနေမှာ သူက နောက်ဖေးခြံစည်းရိုးမှာ သူ့ရဲ့ အိမ်နီးချင်းနဲ့ စကားပြောနေတယ်။ အဲဒီအချိန်မှာ သူတယ်လီဖုန်းက အိမ်ထဲမှာ မြည်နေတယ်။ အဲဒီ တယ်လီဖုန်း မြည်နေတာကို အဘိုးကြီးက လုံးဝ ဂရုမစိုက်ဘူး။ နောက်ဆုံးကျတော့ မနေနိုင်တဲ့ အိမ်နီးချင်းက 'တယ်လီဖုန်း သွားမထူးဘူးလား' လို့ မေးလိုက်တယ်။ အဲဒီ အဘိုးကြီးက ဘာပြန်ပြောလဲဆိုတော့ 'မထူးဘူး၊ တယ်လီဖုန်း ထားတာဟာ ငါသက်သာအောင်လို့ထားတာ' လို့ ပြောလိုက်တယ်။ တယ်လီဖုန်းကို တီထွင်ခဲ့သူ မစ္စတာဘဲလ်ရဲ့ တီထွင်မှုနဲ့ ပတ်သက်လို့ အဲဒီသဘောထားဟာ တကယ်မှန်တဲ့ သဘောထားမျိုး ဖြစ်ပါလိမ့်မယ်။

လူတွေ့ အကဲဖြတ်ကိစ္စကို ပြန်ပြောကြပါဦးစို့။ မင်းအနေနဲ့ အဲဒီလူတွေ့ ဆွေးနွေးမှုမှာ လွှမ်းမိုးဖို့တော့ မလုပ်ပါနဲ့။ မင်း ပြောစရာစကားတွေ ရှိပါလိမ့်မယ်။ အကဲဖြတ်စရာကိစ္စ တစ်ခုစီ တစ်ခုစီ ရှိပါလိမ့်မယ်။ မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားဟာ ဘယ်နေရာမှာ အားသာသလဲ။ ဘယ်နေရာမှာ ကြိုးစားဖို့လိုသေးတယ်ဆိုတာ မင်းက အကဲဖြတ်ချင်လိမ့်မယ်။ အားသာတယ်လို့ ထင်တဲ့ ကိစ္စတွေမှာ သဘောကွဲလွဲစရာတွေ ရှိမယ်။ အားနည်းချက်ရယ်လို့ ဆွေးနွေးတဲ့အခါမှာ သဘောမကျစရာတွေ ရှိမယ်။ ဘာဖြစ်ဖြစ် ဒီနေရာမှာတော့ မင်းဟာ မင်းရဲ့ ဝန်ထမ်းကို သူ့ရဲ့ ခံစားချက်တွေကို ထုတ်ဖော်ခွင့်ပြုရမယ့် နေရာဖြစ်တယ်။ ဝန်ထမ်းဟာ ဘယ်နေရာမှာ အားသာပြီး ဘယ်နေရာမှာ အားနည်းတယ်ဆိုတာကို ပြသစရာ အထောက်အထားတွေ၊ စာရွက် စာတမ်းတွေ ရှိသလား။ အထောက်အထား အခိုင်အမာ မရှိရင် မင်း ပြောတဲ့ကိစ္စဟာ၊ မင်းပြောတဲ့ဘက်ဟာ အလကား ဖြစ်သွားမှာပဲ။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ရဲ့ ပင်ကိုဉာဏ်နဲ့ ယုံကြည်တာထက် မှတ်တမ်းမှတ်ရာတွေက ပိုပြီး အရေးကြီးတယ်။ လက်အောက်ငယ်သားနဲ့ သဘောထားကွဲပြားမှုတွေ ရှိနိုင်တယ်။ အဲဒီလို အခါမျိုးမှာ ဆွေးနွေးမှုတွေ လုပ်နိုင်တယ်။ မင်းမှားချင်လည်း မှားမယ်။ ဒါပေမယ့် အချက်အလက်တွေကို တော့ စာရွက် စာတမ်းနဲ့ ဖော်ပြနိုင်တယ်။

တို့တစ်ခါက ကြုံဖူးတဲ့ စမ်းသပ်မှုကတော့ တို့ရဲ့ ဝန်ထမ်းကို အကဲဖြတ်ချက်အကြောင်း နားလည်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့ အထောက်အကူ အများကြီး ဖြစ်တယ်။ တို့အနေနဲ့ အကဲဖြတ်ချက်တွေ မလုပ်ခင် ဝန်ထမ်းတွေ အားလုံးကို စာရွက်အလွတ် တစ်ရွက်စီ ပေးထားတယ်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အကဲဖြတ်ကြဆိုပြီး ပြောလိုက်တယ်။ ပြီး ကျတော့မှ သူတို့ရဲ့ အကဲဖြတ်ချက်တွေနဲ့ တို့ရဲ့ အကဲဖြတ်ချက်တွေကို နှိုင်းယှဉ်လိုက်တယ်။ ထူးခြားတာ ဘာတွေ့ ရသလဲဆိုတော့ သူတို့ရဲ့ အကဲဖြတ်ချက်တွေဟာ တို့ပေးတဲ့ အမှတ်တွေထက် နည်းနေတာကို တွေ့ရတယ်။ တို့ဟာ အမှတ် ဖောဖောသီသီ ပေးတတ်တဲ့သူ မဟုတ်ဘူး။ ဒါကြောင့် ဒီလိုဖြစ်ရတာဟာ အမှတ်ဖောဖောသီသီ ပေးတတ်လို့ ဖြစ်ရတာ မဟုတ်ဘူး။ အဲဒီနောက် တစ်ယောက်စီ တစ်ယောက်စီက ပေးထားတဲ့ အမှတ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးနိုင်တယ်။ အကဲဖြတ်ချက်နဲ့ ပတ်သက်လို့ စမ်းသပ်ရင်းနဲ့ အများကြီး နားလည်သွားကြတယ်။ တို့ စီမံခန့်ခွဲနေတဲ့ သူတွေရဲ့ အကြောင်းကိုလည်း အများကြီး နားလည်သွားတယ်။

ခေါင်းဆောင် အတော်များများအနေနဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက် ကြိုးစားစရာ နယ်ပယ်တွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ တိတိကျကျ ပြောပြနိုင်ကြတယ်။ ဒါပေမယ့် ဒီထက်ပိုပြီး တော့ မပြောတတ်ကြဘူး။ ဝန်ထမ်းရဲ့ စွမ်းဆောင်မှုဟာ

ဘယ်နေရာမှာ မျှော်လင့်တဲ့အတိုင်း ဖြစ်မလာလို့ရှိရင် အဲဒီလို ဖြစ်မလာတာကို ဘယ်လိုနည်းနဲ့ ကုစားမယ်၊ ဘယ်လိုနည်းနဲ့ တိုးတက်အောင်လုပ်မယ်ဆိုတာ ပြောနိုင်ရမယ်။ ဒီလို ပြောနိုင်ဖို့အတွက် လူတွေ့မေးမြန်းမှုတွေ မလုပ်ခင်ကတည်းက အသေးစိတ် စဉ်းစားထားရမယ်။

အစီအစဉ်

ဒါကြောင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု မလုပ်ခင် ကြိုတင်ပြင်ဆင်တဲ့ အချိန်ဟာ အောင်မြင်တဲ့ အကဲဖြတ် တွေ့ဆုံမှု တစ်ခုလုပ်ဖို့အတွက် အရေးကြီးတယ်လို့ ထင်တယ်။ မင်း အနေနဲ့ စကားပြောတဲ့ အခါမှာ ဘယ်အချက်တွေကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမယ် ဆိုတာ ကြိုတင်စဉ်းစား ဆုံးဖြတ်ထားရမယ်။ ကုမ္ပဏီထဲက ရထားတဲ့ အကဲဖြတ်ချက်ကို ဖတ်ထားမယ်ဆိုရင် ဘာတွေအကြောင်း ပြောမယ်ဆိုတာ တွေးထားနိုင်တယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီအကဲဖြတ်ချက် ရချင်မှလည်း ရမယ်။ အကဲဖြတ်ချက်တွေ ရပြီးတော့လည်း အထူး တွေးစရာတွေ ရချင်မှလည်း ရမယ်။ မင်း မေ့သွားလို့ တချို့အချက်တွေ ဆွေးနွေးဖို့ နောက်ရက်မှ ပြန်လာပါလို့ ပြောရလို့ရှိရင်တော့ မင်းအလွန်မိုက်ရာ ရောက်မှာပဲ။ ဒါကြောင့် မင်းဆွေးနွေးချင်တဲ့ အကြောင်းအရာတွေကို အစ ကတည်းက အကြမ်းဖျင်းဆွဲဆွဲထားဖို့ အကြံပြုချင်တယ်။ ကြိုတင်ပြင်ဆင်တဲ့ အခါမှာ အောက်က မေးခွန်း

တွေကို ပြင်ထားရမယ်။

မင်းအနေနဲ့ ဒီဝန်ထမ်းရဲ့ ဘယ်နေရာမှာ စွမ်းဆောင်ပုံ၊ ဘယ်နေရာမှာ သဘောထားကို ဖော်ပြဆွေးနွေးချင်တာလဲ။

အကဲဖြတ်ချက်ထဲမှာ မပါဝင်တဲ့ ဘယ် အကြောင်းအရာကို ဖော်ပြဆွေးနွေးချင်တာလဲ။

မင်းအနေနဲ့ ဒီဝန်ထမ်းနဲ့ ပတ်သက်လို့ သီးခြားစိတ်ဝင်စားတဲ့ အကြောင်းအရာတွေက ဘာတွေလဲ။

ဒီဝန်ထမ်းကို ဘယ်လို မေးခွန်းတွေ မေးသင့်သလဲ။ အဲဒီ မေးခွန်းတွေ မေးခြင်းအားဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်နဲ့ ပတ်သက်လို့ ဘယ်လို အကြံဉာဏ်တွေ၊ ဘယ်လို ပြောစရာတွေ ရလာမလဲ။

ဒီဝန်ထမ်း အခုထက်ပိုပြီးတော့ အခြေအနေကောင်းအောင် ကောင်းကောင်းမွန်မွန် လုပ်နိုင်အောင် ဘယ်လို ကူညီနိုင်မလဲ။ ကိုယ့်ဘာသာကိုယ် စိတ်လိုလက်ရ လုပ်နေတာတွေဟာ ဘယ်နယ်ပယ်တွေလဲ။ ဒီ ဝန်ထမ်းဟာ အရေးကြီးတဲ့အကြောင်း မင်းသိတယ်ဆိုတာ ဘယ်လို လုပ်ပြီး ပြောမလဲ။ အလုပ်သာမဟုတ်ဘဲ လူပါ အရေးကြီး တယ်ဆိုတာ ဘယ်လို ဖော်ပြမလဲ။

ဒီဝန်ထမ်းဟာ ကုမ္ပဏီရဲ့ အနာဂတ် စီမံကိန်းတွေနဲ့ ကိုက်ညီမှု ရှိရဲ့လား။ ရာထူးတိုးသင့်သလား။

ဘယ်လို အကူအညီ ပေးမလဲ။

မင်းအနေနဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်နဲ့ မဆွေးနွေးခင် အဲဒီလို အချက်တွေကို ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်းအားဖြင့် အကြံဉာဏ်တချို့ ရနိုင်တယ်။ စကားမပြောခင်က ခဏ ကြိုတင်ပြင်ဆင် ထားလိုက်တာဟာ မင်းရဲ့ လူတွေ့ မေး မြန်းတဲ့ ကိစ္စမှာ အများကြီး အောင်မြင်စေနိုင်တယ်။

ကျေနပ်လောက်သော ဝန်ထမ်း

အမှုဆောင်အရာရှိ အတော်များများအနေနဲ့ ဒုက္ခ ပေးတဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်နဲ့ ပတ်သက်လို့ တွေ့ဆုံရမယ် ဆိုရင် သေသေချာချာ ပြင်ဆင်တတ်ကြတယ်။ လက်ပေါက် ကပ် နိုင်ပြီးတော့ သူတို့ကိုယ်သူတို့ ကာကွယ်ရမယ် ဆိုတာကို လည်း သိကြတယ်။ အဲဒီလိုပဲ ကျေနပ်လောက်တဲ့ ဝန်ထမ်း နဲ့ ပတ်သက်လို့လည်း အလားတူ ပြင်ဆင်ရမှာ ဖြစ်တယ်။ တစ်ခါတလေကျရင် စကားပြောလို့ ဆိုလို့ ကောင်းမယ်လို့ ထင်ထားရာက နေပြီးတော့ ပြောလို့ ဆိုလို့ အဆင်မပြေ ဘဲ ကသိကအောက် ဖြစ်သွားရတဲ့ ကိစ္စတွေ အများကြီး ရှိတယ်။

စီမံခန့်ခွဲမှုမှာ မင်းအနေနဲ့ အတွေ့အကြုံများလာ လို့ရှိရင် ကျေနပ်လောက်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေဟာ ဒီလို တွေ့ ဆုံ မေးမြန်းမှုတွေကို သူတို့မှာ တအံ့နွေးနွေးဖြစ်နေတဲ့ ပြဿနာ တချို့ကို ထုတ်ဖော်ဖို့ အသုံးပြုတတ်ကြတယ်။

အခြေအနေကိုလိုက်ပြီး ပြဿနာကတော့ ခြားနားတတ် တယ်။ ဥပမာ တချို့ကတော့ ဒီလိုပါ။

ကျွန်တော်ဟာ ထိုက်ထိုက်တန်တန် ရာထူး မတိုးဘူး။

ကျွန်တော် လုပ်ရတဲ့ အလုပ်နဲ့ စာရင် ကျွန်တော်ရဲ့ လခဟာ မမျှတဘူး။

ကျွန်တော်ရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေက စံချိန်စံညွှန်းတွေနဲ့ ကိုက်ညီအောင် ကြိုးစားမှု မရှိဘူး။

မန်နေဂျာတစ်ယောက်အနေနဲ့ ခင်ဗျားဟာ အလုပ်ပြီးအောင် လုပ်တဲ့ လက်အောက်ငယ်သား တွေ အပေါ်မှာ ပြည့်ပြည့်ဝဝ ဂရုစိုက်မှု မရှိဘူး။

ကောင်းကောင်းလုပ်တဲ့ ဟာတွေကို အသိ အမှတ်ပြုခြင်း၊ ချီးကျူးခြင်း မရှိဘူး။

စွမ်းဆောင်တတ်တဲ့ ဝန်ထမ်းဆီက အဲဒီလို တင်ပြ တဲ့ ဟာမျိုးတွေကို လက်ခံကြိုဆိုသင့်တယ်။ အဲဒီ တင်ပြ ချက်တွေဟာ ကိုယ်ကြားချင်တာ ဟုတ်ချင်မှ ဟုတ်မယ်။ အဲဒါကို ရင်ဆိုင်ပါ။ ဝန်ထမ်း တော်တော်များများကတော့ မင်းကြားချင်လိမ့်မယ်လို့ ထင်တဲ့ဟာမျိုးကိုပဲ ပြောတတ်ကြ တယ်။ ရှားရှားပါးပါး အခြေအနေမျိုးမှာပဲ အမှန်ကို ပြောတတ်ကြတယ်။ အဲဒီလို အမှန်ကို ပြောလာတဲ့ အခါ မှာလည်း ဂရုစိုက်ပြီး နားထောင်ရလိမ့်မယ်။ လာပြောတဲ့

လူကို ချစ်လိုက်မယ်ဆိုတဲ့ စိတ်ထားမျိုး မထားပါနဲ့။ သူတို့ ယူဆောင်လာတဲ့ သတင်းတစ်ခုဟာ မင်းအတွက် စိတ်ချမ်းသာစရာ ဖြစ်ချင်မှဖြစ်မယ်။ ဒါပေမယ့် သတင်းယူလာတဲ့ လူရဲ့ အပြစ် မဟုတ်ဘူး။ သတင်းယူလာတဲ့ လူကို ပြစ်ဒဏ်ခတ်ခြင်းအားဖြင့် ယူလာတဲ့ သတင်းရဲ့ အမှန်တရားဟာ ပြောင်းလဲသွားမှာ မဟုတ်ဘူး။ ဂရုမစိုက်ဘဲနေတာဟာ ကောင်းရင် ကောင်းမယ်။ ဒါပေမယ့် မန်နေဂျာ တစ်ယောက်အနေနဲ့ ဂရုမစိုက်ဘဲ နေရင် အလကား အချည်းနှီး ဖြစ်သွားနိုင်တယ်။

မင်းရရှိတဲ့ သတင်းအချက်အလက်တွေက အမှန်တရား ဖြစ်ချင်မှ ဖြစ်မယ်။ သတင်း သယ်ဆောင်လာတဲ့ သူက သူထင်သလို ပြောတာ ဖြစ်နိုင်တယ်။ အဲဒီလို ဆိုတဲ့ အတွက် ဒီသတင်းဟာ တန်ဖိုးမရှိဘူးလို့ ပြောလို့မရဘူး။ အဲဒီ သူယူလာတဲ့ သတင်းထဲက ဘယ်ဟာ ဖြစ်နိုင်တယ်၊ ဘယ်ဟာ မဖြစ်နိုင်ဘူး၊ ဘယ်ဟာက အရေးကြီးတယ်၊ ဘယ်ဟာက ချဲ့ကားပြောထားတယ်ဆိုတာ စစ်ထုတ်နိုင်တယ်။ ကျေနပ်လောက်တဲ့ ဝန်ထမ်း တစ်ယောက်လောက်က မင်းအာရုံစိုက်လောက်အောင် အရေးကြီးတယ်လို့ ထင်လို့ရှိရင် မင်းအနေနဲ့ သူပြောတာကို နားထောင်မှာဘဲ။ ဒီအပြင် ဒီလက်အောက်ငယ်သားက မင်းဟာ ပြဿနာတွေနဲ့ ပြည့်နက်နေတဲ့ သတင်းထက် ဒုက္ခမပါ ပြဿနာမကြုံတဲ့ သတင်းမျိုးကိုပိုပြီး လိုချင်တယ်ဆိုရင်လည်း သူနားလည်မှာပဲ။ ဒါကြောင့် ဝန်ထမ်းက ပြောသင့် ပြော

ထိုက်တယ်လို့ ပြင်းပြင်းထန်ထန် မယုံကြည်ဘဲနဲ့ မင်းကို ပြောလိမ့်မယ် မဟုတ်ဘူး။

တစ်ခါတလေမှာ ပြဿနာ ပေးတတ်တဲ့သူတွေနဲ့ ကြုံရတတ်တယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီပြဿနာဖြစ်အောင် လုပ်တတ်တဲ့ သူတွေဟာ ကျေနပ်လောက်အောင် အလုပ်လုပ်တတ်တဲ့ ကြိုးစားတတ်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေတော့ မဟုတ်တတ်ကြဘူး။

တံခါးဖွင့် ဝါဒ

'ငါ့တံခါးဟာ အမြဲတမ်း ဖွင့်ထားတာပဲ' ဆိုတဲ့ စကားမျိုးကို မင်းကိုယ်မင်း ဘယ်နှခါ ပြောဖူးလဲ။ ဝန်ထမ်းတွေက မကြာခင်မှာပဲ အဲဒီလိုပြောတဲ့ စကားရဲ့ အဓိပ္ပာယ်ကို ကောက်မိ သွားနိုင်တယ်။

'ငါ့တံခါးဟာ အမြဲတမ်း ဖွင့်ထားတာပဲ၊ မင်း ဝင်လာပြီး ပြဿနာအသစ်တွေ မပြောသမျှပေါ့' လို့လည်း အဓိပ္ပာယ် ကောက်နိုင်တယ်။ 'ငါ့တံခါးဟာ အမြဲတမ်း ဖွင့်ထားတာပဲ၊ ဒါပေမယ့် ငွေရေးကြေးရေး ကိစ္စပဲဖြစ်ဖြစ်၊ ဒီထက်ပိုကောင်းတဲ့ အလုပ်တစ်ခု ရဖို့ပဲဖြစ်ဖြစ် လာမပြောနဲ့' လို့လည်း အဓိပ္ပာယ် ကောက်နိုင်တယ်။ 'ငါ့တံခါးဟာ အမြဲတမ်းဖွင့်ထားတာပဲ၊ ဒါပေမယ့် မင်းရဲ့ကိုယ်ရေး ပြဿနာတွေကို ငါ နားမထောင်ချင်ဘူး' လို့လည်း အဓိပ္ပာယ်ကောက်နိုင်တယ်။ မင်းတကယ်တမ်း ဘာ ဆိုလို

တယ်ဆိုတာ မင်းရဲ့ဝန်ထမ်းက မကြာခင် အဓိပ္ပာယ် ကောက်သွားနိုင်တယ်။

မင်းရဲ့အကဲဖြတ်ချက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုတွေကနေ တစ်ဆင့် မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေကို သူတို့ရဲ့ စိတ်ထဲမှာ ဘာရှိသလဲဆိုတာ ပြောဖို့ ခွင့်ပြုသင့်တယ်။ မင်းနဲ့ သူတို့ရဲ့ကြားမှာ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ရှိလေ၊ ဆက်ဆံ ရေး ကောင်းလေ၊ ကျေနပ်စရာကောင်းတဲ့ အလုပ်ခွင် ပတ်ဝန်းကျင် အခြေအနေကို ဖန်တီးနိုင်လေ ဖြစ်တယ်။

လစာကိစ္စ စီမံခန့်ခွဲခြင်း

အလုပ်အကိုင် ဖော်ပြချက်၊ အကဲဖြတ်ချက်၊ လစာကိစ္စ တွေဟာ စီမံကိန်းကြီးတစ်ခုရဲ့ အစိတ်အပိုင်းတွေ ဖြစ်ပြီး အံ့ဝင်ခွင်ကျ ဖြစ်နေတယ်ဆိုတာ ရှင်းလောက်ပါပြီ။ သူတို့ ဟာ လူတွေ ဘာလုပ်တယ်၊ သူတို့လုပ်တာတွေကို မျှမျှ တတ အကဲဖြတ်တယ်၊ သူတို့ရဲ့ ကြိုးစားအားထုတ်မှု အတွက် ထိုက်ထိုက်တန်တန်ရှိတဲ့ လခတစ်ခုကို ပေးထား တယ်ဆိုတာကို တိတိကျကျ ဖော်ပြနိုင်ဖို့ စီမံထားတာ ဖြစ်တယ်။ ဒီကိစ္စတွေအားလုံးဟာ တစ်ခုနဲ့တစ်ခု အဆင် ပြေချောမွေ့နေရမှာ ဖြစ်တယ်။ အဖွဲ့အစည်းကြီး တစ်ခု လုံးရဲ့ ရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင်တွေနဲ့လည်း ကိုက်ညီနေရ မှာ ဖြစ်တယ်။

မင်းအနေနဲ့ အလုပ်အကိုင် အကဲဖြတ်တဲ့ အစီ အစဉ်တစ်ခု ရှိမယ်ဆိုရင် အဖွဲ့အစည်းထဲမှာရှိတဲ့ ရာထူး

တိုင်းအတွက် လစာ အနိမ့်အမြင့်တွေ စာရင်းဆွဲထား ရမယ်။ မန်နေဂျာအနေနဲ့ဆိုရင် အဲဒီစာရင်းပေါ်မှာ မူ တည်ပြီး အလုပ်လုပ်ရတယ်။

ရာထူးတစ်ခုစီ၊ တစ်ခုစီအတွက် အနိမ့်ဆုံးလစာနဲ့ အမြင့်ဆုံး လစာတွေဆိုတာ ရှိရမယ်။ ဝန်ထမ်း တစ် ယောက်ဟာ အလုပ်တစ်ခုမှာ နှစ်ပေါင်းများစွာ နေတယ်။ ဒါပေမယ့် လခနည်းနည်းလေးပဲရတယ် ဆိုတာ မဖြစ်သင့် ဘူး။ ကြာရှည်နေတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေက ဒီ အခြေအနေတွေ ကို သတိထားမိသွားတတ်ကြတယ်။ အထူးသဖြင့် သူတို့ ဟာ အမြင့်ဆုံးလစာကို ရခါနီးရင် သူတို့ သတိထားမိကြ တယ်။ အရည်အသွေးမြင့်မားတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တွေအတွက်က တော့ ဒါဟာ ပြဿနာမဟုတ်ဘူး။ ဘာဖြစ်လို့လဲ ဆိုတော့ တစ်နေရာမှာ လစာအမြင့်ဆုံး အဆင့်ကို ရောက်ပြီ ဆိုရင် ဒီထက် လခအဆင့်မြင့်တဲ့ တခြားအလုပ်တစ်ခုကို ရာထူး တိုးသွားကြမှာပိုလို့ ဖြစ်တယ်။ ဒါပေမယ့် မင်း စီမံခန့်ခွဲ ရတဲ့ လူတွေထဲမှာ အလုပ်တစ်ခုထဲမှာ နှစ်ရှည်လများ နေတတ်တဲ့ လူတွေနဲ့ တွေ့နိုင်တယ်။ သူတို့က ရာထူးတိုး တာကို မလိုချင်ဘူး။ သူတို့ အရည်အချင်းရှိသလောက်ပဲ အေးအေးဆေးဆေး နေနိုင်တယ်။ ဒီထက် ပိုကြီးတဲ့ ရာထူး တွေကို မလိုချင်ကြဘူး။

ဒီလူတွေ အနေနဲ့ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှာ ရှိတဲ့ ရာထူး တစ်ခုနဲ့ပတ်သက်လို့ လစာသတ်မှတ်ချက် ရှိတယ် ဆိုတာ သိရှိဖို့ လိုမယ်။ သူတို့အနေနဲ့ အမြင့်ဆုံး အဆင့်ကို

ရောက်ပြီဆိုရင် ဒီထက် ပိုများတဲ့ လခကို ရရှိဖို့အတွက် လစာမြင့်တဲ့ အလုပ်တစ်ခုကို တာဝန်ယူရမယ် ဆိုတာ သူတို့ သဘောပေါက်ရမယ်။ တခြားဖြစ်နိုင်တဲ့ နည်း တစ်နည်းကတော့ ဝန်ထမ်းအားလုံး အတွက် ရှားပါးစရိတ် အားလုံး တိုးပေးမှပဲ လစာတွေ တိုးကုန်မယ်။ အလုပ် အားလုံးအတွက် လစာအားလုံး တိုးပေးမှ ဖြစ်မယ်။ ဥပမာ ရှားပါးစရိတ် ခြောက်ရာခိုင်နှုန်း တိုးပေးမယ်ဆိုရင် အလုပ် အားလုံးအတွက် လစာတွေတိုး သွားမယ်။ အဲဒီလို ဖြစ်ရင် ကတော့ လစာကို လူကွက်ပြီး အထူးတိုးနေစရာ မလို တော့ဘူး။

ဒါပေမယ့် ဒီရာထူး တစ်နေရာမှာပဲ နှစ်ပေါင်းများ စွာ အလုပ်လုပ်နေတဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက် အနေနဲ့ လစာ ကလည်း ဒီထက် ပိုရစရာ မရှိတော့ဘူးဆိုရင် သူ့ကို ဘယ် လိုလုပ်ပြီး ဆွဲဆောင်မလဲ။ ဆက်လက် ဆွဲဆောင်နိုင်တဲ့ မက်လုံးတွေ ရှိရမယ်။ သူတို့ကို အလုပ်ထဲ ဆက်နေနိုင် အောင် ဆွဲဆောင်ထားရမယ်။ ကုမ္ပဏီ တော်တော်များ များကတော့ ဒီပြဿနာကို နှစ်စဉ် ငွေကြေး ချီးမြှင့်ခြင်း အားဖြင့် လုပ်တတ်ကြတယ်။ တစ်နှစ်တစ်ခါ ထောက်ပံ့ ကြေးပေးခြင်းများ လုပ်တတ်ကြတယ်။ အဲဒီလို ပေးတဲ့ အခါမှာလည်း သူတို့ရဲ့ လုပ်သက်အနည်းအများအလိုက် ပေးတတ်ကြတယ်။ ဒီလို ပေးတာဟာ အလုပ်အကိုင်ကို အကဲဖြတ်ပြီး ပေးတာမျိုးနဲ့တော့ မဆိုင်ပါဘူး။ ဒါပေမယ့်

သစ္စာရှိတဲ့ နှစ်ရှည်လများ အလုပ်လုပ်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို ပေးပံ့ပေးနည်း ဖြစ်တယ်။

ဝန်ထမ်းအားလုံးအတွက် လစာ ပေးတဲ့အခါမှာ သတ်မှတ်ထားတဲ့ လစာတိုးမြှင့်မှု ဘောင်ထဲကနေပြီးတော့ ဘယ်သူ့ကို ဘယ်လောက်လစာတိုးပေးမလဲ ဆိုတဲ့ ကိစ္စ တစ်ခု၊ ဝန်ထမ်းရဲ့ စွမ်းဆောင်မှုကို အကဲဖြတ်ချက် အပေါ်မှာ အခြေခံ တာက တစ်ခု ဆိုပြီး ကိစ္စနှစ်ခုရှိတယ်။ အဲဒီ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း နှစ်ခုဟာ တစ်ခုက တစ်ခုအပေါ် မှာ အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိတယ်။ ဒါပေမယ့် တချို့ ကုမ္ပဏီတွေကတော့ လစာ အကြံပြုတာနဲ့ စွမ်းဆောင်မှု အဆင့်အတန်းခွဲတာကို ကြားစိ သတ်မှတ်ထားကြတယ်။ ဒီနည်းအားဖြင့် ကြီးကြပ်ရေးမှူး တစ်ယောက်အနေနဲ့ လစာဘယ်လောက် တိုးသင့်တယ် ဆိုတာဟာ သူ့ရဲ့ စွမ်း ဆောင်မှုအကဲဖြတ်ချက်ကို ထည့်မတွက်တော့ဘူး။ တ ကယ်လို့ ကြီးကြပ်ရေးမှူးတစ်ယောက်က ဆုံးဖြတ်ချက် နှစ်ခုစလုံးကို တစ်ပြိုင်နက်တည်း လုပ်မယ်ဆိုလို့ ရှိရင် မင်းလိုချင်တဲ့ အဖြေကို ရအောင်လုပ်ပြီး နောက်ပြန် ပြန်ပြီးတော့ သက်သေပြတတ်ကြတယ်။ တကယ်တော့ လစာကိစ္စနဲ့ စွမ်းဆောင်မှုအကြံပြုချက်တို့ကို သီးခြား ခွဲထုတ်ဖို့က သိပ်ခက်တယ်။ အဲဒီကိစ္စတွေကို ပြီးစီးအောင် လုပ်ဖို့အတွက် ရက်သတ္တပတ်ပေါင်းများစွာ၊ လပေါင်းများ စွာ လိုလိမ့်မယ်။

ဒါကြောင့် တို့အနေနဲ့ မင်းရဲ့ ကုမ္ပဏီဟာ အလုပ် တစ်ခုစီအတွက် လစာအနိမ့်အမြင့်တွေ သတ်မှတ်ထား တယ်။ မင်း အကြံပြုနိုင်တာမှာလည်း အကန့်အသတ် ရှိတယ် ဆိုကြပါစို့။ လစာနှုန်းတွေကလည်း တစ်ခုနဲ့တစ်ခု ထပ်နေနိုင်တယ်။ ဥပမာ လစာနိမ့်တဲ့ တစ်နေရာက ဝန်ထမ်းဟောင်းတစ်ယောက်ဟာ လစာမြင့်တဲ့ တစ်နေ ရာက ဝန်ထမ်းသစ် တစ်ယောက်ထက် လစာ မြင့်နေနိုင် တယ်။ ဒါမှမဟုတ်ရင် အဆင့်တစ်ဆင့်မှာရှိတဲ့ ထူးချွန်တဲ့ အလုပ်သမား တစ်ယောက်ဟာ သူ့ထက်မြင့်တဲ့ တစ် နေရာက ရွက်ကြမ်းရေကျို အလုပ်သမားတစ်ယောက် ထက် လစာမြင့်နေနိုင်တယ်။

မျှတမှု

မန်နေဂျာတစ်ယောက်အနေနဲ့ မင်းဟာ မျှတမှု ရှိရမယ်။ မင်းကို အစီရင်ခံရတဲ့ ဝန်ထမ်းအားလုံးရဲ့ လခတွေကို အမြဲတမ်း ပြန်လည်သုံးသပ်နေရမယ်။ မင်းရဲ့ ဌာနထဲမှာ ရှိတဲ့ အလုပ်တွေ အကုန်လုံးကို ထိပ်ဆုံးကနေ အောက်ဆုံး အထိ စာရင်းချ ကြည့်ရမယ်။ သူတို့ ရာထူး တစ်ခုစီ အလိုက် လစဉ်ရတဲ့ လခတွေကို ချရေးရမယ်။ အဲဒီနောက် မင်းသိထားတဲ့ သူတို့ရဲ့ အလုပ်စွမ်းဆောင်မှု အပေါ် မူတည်ပြီးတော့ အဲဒီလခတွေဟာ တန်သလား မတန်ဘူး လားဆိုတာကို ချင့်ချိန် ကြည့်ရမယ်။ မတန်ဘူးလို့ ထင်တဲ့ လခတွေများ ရှိသလား။

တခြား မင်းသုံးနိုင်တဲ့ နည်းတစ်ခုတော့ ဌာန အတွင်း အရေးပါတဲ့ အစီအစဉ်အလိုက် အလုပ်တွေကို တန်းစီချထားဖို့ ဖြစ်တယ်။ မင်းအနေနဲ့ အခြေအနေကို မြှင့်သလို ချရေးနိုင်တယ်။ အဲဒီလို မင်းထင်ထားတဲ့ အရေး ပါတဲ့ အစီအစဉ်နဲ့ ထိပ်တန်း မန်နေဂျာတွေရဲ့ အရေးပါ တဲ့ အစီအစဉ်တွေနဲ့ ကိုက်သလား။ သူတို့ အရေးပါ တယ်လို့ ထင်တာနဲ့ မင်း အရေးပါတယ်လို့ ထင်တာနဲ့ တူသလား။ ခြားနားတာတွေ ရှိသလား။ ခြားနားချက်တွေ မှာရော လက်ခံနိုင်တာ ရှိသလား။ လက်မခံနိုင်တာတွေများ ရှိသလား။ အဲဒီကိစ္စတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ မင်းရဲ့ အထက် လူကြီးကို တင်ပြပြီး ဘာတွေလုပ်နိုင်သလဲ။

ဒီလို အဆင့်အတန်း အနိမ့်အမြင့် ခွဲတဲ့ကိစ္စ၊ အကဲ ဖြတ်တဲ့ ကိစ္စ၊ လစာကိစ္စတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ တစ်ခု သတိ ထားစရာ ရှိတယ်။ မင်းအနေနဲ့ တချို့ ဝန်ထမ်းတွေကို တခြားဝန်ထမ်းတွေထက် ပိုပြီး ကြိုက်တယ်။ သဘော ကျတယ်ဆိုတာကိုတော့ ဝန်ခံရလိမ့်မယ်။ မင်းကိုယ်မင်း တော့ တိကျပါတယ်။ ဖြောင့်မတ်ပါတယ်လို့ ထင်နေ လိမ့်မယ်။ တချို့ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးတွေကို တခြား ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးတွေထက် မင်း ပိုသဘောကျမယ်။ အဲဒီလို ကိုယ်ကြိုက်တာတွေ ကိုယ်မကြိုက်တာတွေက ဝန်ထမ်းတွေကို အကဲဖြတ်ရာမှာ၊ လခပေးတဲ့အခါမှာ၊ ရာထူးတိုးပေးတဲ့ အခါမှာ တရားမမျှတတဲ့ ဩဇာလွှမ်းမိုး မှုမျိုး မဖြစ်ရအောင် ဂရုစိုက်ပါ။

လခတိုးပေးဖို့ ထောက်ခံတင်ပြတဲ့အခါမှာ လုပ်ရတာ ခက်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ရှိတတ်တယ်။ တစ်နှစ်တစ်ခါ ကုမ္ပဏီက လစာအားလုံးကို ပြန်ပြီးညှိနှိုင်းတယ်ဆိုလို့ရှိရင် အကြံပြုချက်တစ်ခုနဲ့ တခြား အကြံပြုချက်တစ်ခုတို့ကို နှိုင်းယှဉ် စဉ်းစားနိုင်တယ်။ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေအကုန်လုံးကို တစ်ချိန်တည်းမှာ ချတာဖြစ်တဲ့အတွက် ယှဉ်တွက်စရာတွေ ရှိတယ်။ ဒါပေမယ့် **သန့်ပတ်သက်တဲ့** ဆုံးဖြတ်ချက်တွေဟာ တစ်ချိန်တည်း တစ်ပြိုင်တည်း လုပ်တာ မဟုတ်ဘူးဆိုလို့ရှိရင်၊ အလုပ်သမား တစ်ယောက်ရဲ့ လုပ်သက်ကို ကြည့်ပြီး လုပ်တာ ဆိုလို့ရှိရင် အဲဒီကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်လို့ ဆုံးဖြတ်ရတာ ပိုခက်တယ်။ အဲဒီတော့ ကုမ္ပဏီက သတ်မှတ်တဲ့နှစ်လား၊ ဝန်ထမ်းရဲ့ လုပ်သက်ကိုကြည့်ပြီး လခတွေကို အကြံပြုမှာလား။

ဒီလို အခြေအနေမှာ တရားမျှတဖို့ဆိုတာ ခက်လှပေမယ့် မင်းအနေနဲ့ မှတ်တမ်းမှတ်ရာတွေ အပြည့်အစုံ ရှိရင်ကတော့ ဒီလိုခက်တဲ့ အလုပ်ကိုပဲ လွယ်လွယ်ကူကူ လုပ်နိုင်တယ်။ အလုပ် ဖော်ပြချက်တွေနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ စာရွက်စာတမ်းတွေကို မိတ္တူတွေ ပွားထားပါ။ အကဲဖြတ်ချက်တွေ၊ လခ အကြံပြုချက်တွေကိုလည်း မိတ္တူတွေ သိမ်းထားပါ။ တချို့ ကုမ္ပဏီတွေကတော့ ကြီးကြပ်ရေးမှူးတွေ အနေနဲ့ အဲဒီလို မှတ်တမ်းမှတ်ရာတွေကို သိမ်းထားပြီး အဲဒီမှတ်တမ်းမှတ်ရာတွေနဲ့ ဝန်ထမ်းဌာနက မှတ်တမ်းမှတ်ရာတွေကို အားကိုးဖို့ တိုက်တွန်းတတ်ကြတယ်။ မင်း

ဘာသာမင်း လိုချင်တဲ့ အချက်အလက်တွေ၊ စာရွက်စာတမ်းတွေကို သိမ်းထားတာဟာ သိမ်းထားရကျိုးနပ်တယ်။ မင်းလိုချင်တဲ့ အခါကျရင် အဲဒီမှတ်တမ်းတွေဟာ အသုံးဝင်တယ်။

လခ အကြံပြုချက်များ

လခအကြံပြုရတာတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ အဲဒီလို အကြံပြုရတဲ့ ပမာဏဟာ ထိုက်သင့်တဲ့ ပမာဏဖြစ်ဖို့ ဂရုစိုက်ပါ။ သိပ်မနည်းသင့်သလို သိပ်လည်းမများသင့်ဘူး။ ကုမ္ပဏီက အဲဒီလူဆီက ရတဲ့ လုပ်ပုံကိုင်ပုံဘောင်နဲ့လည်း ကိုက်ညီသင့်တယ်။ လခတွေပေးတာ သိပ်များသွားရင် ဒါမျိုးဟာ ထပ်ပေးပါဦးဆိုတဲ့ ပြဿနာမျိုး ဖြစ်သွားတတ်တယ်။ အရင်တစ်ခါပေးတဲ့ လခထက် နည်းပြီး ပေးမိရင် ဒါဟာ ဝန်ထမ်းကို စော်ကားရာရောက်တယ်။ တစ်ခါတလေကျတော့ ထူးထူးခြားခြား များပြားတဲ့ လခတွေကို ပေးလိုက်လို့ ရှိရင် ထပ်တောင်းမှာကိုတော့ စိုးရိမ်စရာ မရှိဘူး။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဒီကိစ္စဟာ အမြဲတမ်း ဖြစ်တတ်တာ မဟုတ်ဘူး။ ထပ်ခါတလဲလဲ ပေးမှာ မဟုတ်ဘူး။ ကိစ္စတစ်ခုကို လိုက်ပြီးပေးတာဆိုတာ သိနေလို့ ဖြစ်တယ်။ အဲဒီလို ကိစ္စမျိုးမှာ မင်းအနေနဲ့ ဒီလောက် လခ တိုးပေးတာဟာ ဘာကြောင့်ဖြစ်တယ်၊ နောင်လည်း ဒါမျိုး ဖြစ်ချင်မှ ဖြစ်မယ် ဆိုတာမျိုးကို ရှင်းပြနိုင်တယ်။

လခနည်းနည်းလေး တိုးပေးတာဟာ စော်ကားတာနဲ့ တူနေတဲ့အတွက် မဖြစ်စလောက်ကလေး ပေးတာနဲ့စာလို့ ရှိရင် ဘာမှ မပေးဘဲနေတာကမူ ပိုကောင်းဦးမယ်။ အဲဒီလို နည်းနည်းလေး ပေးရတဲ့ အကြောင်းရင်းက လခတိုးမပေး ဖို့ အကြံပြုလောက်အောင် သတ္တိ မရှိလို့ ဆိုတာ အဓိပ္ပာယ် ထွက်လာတတ်တယ်။ ဒီလို အဓိပ္ပာယ်ထွက်လာရင်လည်း ဘာမျှ အကျိုးမရှိပါဘူး။ အဲဒီတော့ ချက်ချင်းပဲ ရိုးရိုးသား သား အခြေအနေကို ရင်ဆိုင်တာက ပိုကောင်းပါတယ်။

လခတိုးပေးရမယ့် ကိစ္စနဲ့ပတ်သက်လို့ မင်းအနေနဲ့ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ လိုအပ်ချက်ကိုထည့်ပြီး စဉ်းစားစရာ မလို ဘူး။ ဒီလို မစဉ်းစားတဲ့အတွက် မင်းဟာ လူမဆန်ဘူးလို့ မပြောနိုင်ဘူး။ မင်းက လခတိုးပေးမှုဟာ လိုအပ်ချက် အပေါ်မှာ အခြေခံလို့ရှိရင် အများဆုံး လိုအပ်နေတဲ့ ဝန်ထမ်းကို အများဆုံးပေးရမလို့ ဖြစ်နေတယ်။ အဲဒီတော့ အများဆုံး လိုအပ်တဲ့သူက အကောင်းဆုံး ဆောင်ရွက်တဲ့ သူဆိုရင်တော့ ကိစ္စမရှိဘူး။ ဒါပေမယ့် အဲဒီလို အများဆုံး လိုအပ်တဲ့သူဟာ သာမန်လောက်သာ ဖြစ်နေရင် သူ့ရဲ့ စွမ်းဆောင်ပုံဟာလည်း သာမန်လောက်သာ ဖြစ်နေရင် ဘယ်နှယ်လုပ်မလဲ။

ဒါကြောင့် အများလိုက်နာတတ်ကြတဲ့ လခပေးပုံက တော့ သူ့ရဲ့ ဖြည့်ဆည်းမှုအပေါ်၊ သူ့ရဲ့ စွမ်းဆောင်မှု အပေါ်မှာ မူတည်ပြီးတော့ လုပ်တတ်ကြတယ်။ ဘယ်သူ ဟာ ကုမ္ပဏီနဲ့နေတာ ကြာပြီလဲ၊ ဘယ်သူ့မှာ ကလေး

အများဆုံးလဲ၊ ဘယ်သူ့အမေက နေမကောင်းဘူးလဲ ဆိုတာ တွေကို ထည့်ပြီး စဉ်းစားနေရင် မင်းဟာ လခပေးရတဲ့လူ မဟုတ်တော့ဘဲနဲ့ အလှူရှင်တစ်ယောက်ပဲ ဖြစ်နေလိမ့် မယ်။ ငွေရေးကြေးရေး အခက်အခဲရှိနေတဲ့ လက်အောက် ငယ်သားတွေကို မင်းအနေနဲ့ မိတ်ဆွေ တစ်ယောက် အနေနဲ့ ကူညီနိုင်တယ်။ သူတို့ပြောသမျှကို နားထောင်နိုင် တယ်။ ဘယ်နေရာမှာ အကူအညီတွေ ရရှိနိုင်တယ်ဆိုတဲ့ သတင်း အချက်အလက်တွေကို ပေးနိုင်တယ်။ ဒါပေမယ့် လခအတွက် ပေးတဲ့ငွေနဲ့ ပတ်သက်လာရင်တော့ လက် အောက်ငယ်သားတွေရဲ့ လူမှုရေးပြဿနာတွေကို ဖြေရှင်း ဖို့ နည်းလမ်းတစ်ရပ် အနေနဲ့ သုံးစွဲဖို့ မင်းမှာ တာဝန် မရှိဘူး။

မင်းဟာလခနဲ့ ပတ်သက်လို့ အခက်အခဲနဲ့ တွေ့နေ တဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေအတွက် လခညှိနှိုင်းမှုတွေ လုပ်နေတဲ့ အချိန်မှာ မင်းအနေနဲ့ လခနည်းနည်းပဲဖြစ်ဖြစ် တိုးပေးချင်တဲ့ စိတ်တွေ ပေါက်လာလိမ့်မယ်။ အဲဒီလို စိတ် မျိုးကို အဖြစ်မခံပါနဲ့။ မင်းရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေကို ဝန်ထမ်း တစ်ယောက်စီ တစ်ယောက်စီရဲ့ စွမ်းဆောင်မှုအပေါ်မှာ မူတည်ပြီး တိတိကျကျ ဆုံးဖြတ်ပါ။

အခန်း ၁၅

စေ့ဆော်မှုဆိုတာ တကယ်ရှိသလား

'ငါဟာ ငါလုပ်ချင်တဲ့အရာကို မင်းကို လုပ်ခိုင်းတော့မယ်၊ အဲဒီအလုပ်ကို မင်းကြိုက်ကို ကြိုက်စေရမယ်၊ တကယ်လို့ မင်း မကြိုက်ရင်တောင်မှ မင်းအဲဒီကိစ္စကို လုပ်စေရမယ်။ အဲဒီကိစ္စကို ငါကြိုက်တဲ့ပုံစံအတိုင်း လုပ်စေရမယ်။' အခြေခံအနေနဲ့ ပြောရရင် ဧရာမ မန်နေဂျာတွေ တော်တော်များများက စေ့ဆော်မှုဆိုတာ ဒီသဘော မျိုးလို့ မြင်တတ်ကြတယ်။ အာဏာကို သင့်တော်သလို အသုံးပြုတာကို စေ့ဆော်မှုလို့ ယဉ်ယဉ်ကျေးကျေး ဖော်ပြတာထင်ကြတယ်။

တစ်ခါတုန်းက စိတ်ပညာ အတိုင်ပင်ခံလုပ်ငန်း တစ်ခုက တို့ရုံးအတွက် လာအလုပ်လုပ်တယ်။ ပြန်လည် တင်ပြစရာတွေကို လေ့လာသုံးသပ်ကြတဲ့အခါမှာ စိတ်

ပညာရှင်က တို့ကို ဝေဖန်ချက် တစ်ခုပေးတယ်။ တို့ဟာ ကိုယ့်ရဲ့ ရာထူးမှာရှိတဲ့ ဩဇာအာဏာကို သုံးပြီး ကိစ္စတွေ ပြီးအောင်လုပ်ချင်တဲ့ စိတ် နည်းတယ်။ လူတွေကိုစည်းရုံးဖို့ သွေးဆောင်ဖို့သာ ပိုပြီးအားသန်တယ်လို့ ပြောတယ်။ အဲဒီလိုပြောတာဟာ အပြုသဘောနဲ့ ဝေဖန်တာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီလို ဝေဖန်ချက်ကို တို့က တို့ကို ခိုးကျွေးတယ်လို့ လက်ခံပြီးတော့ အဲဒီအတိုင်းပဲ ဆက်လက် ပြီး လုပ်ခဲ့တယ်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ရဲ့ အကြီးကျယ်ဆုံးသော အင်အားဟာ သူ့ရဲ့ရာထူး၊ သူ့ရဲ့အာဏာကို မသုံးဘဲနဲ့ အလုပ်တွေပြီးအောင် လုပ်နိုင်စွမ်းပဲ ဖြစ်တယ်လို့ တို့ ယုံကြည်တယ်။ အာဏာဟာ အဲဒီနေရာမှာ ရှိနေတယ် ဆိုတာကိုသိတယ်။ အဲဒီအာဏာကို ဘယ်အချိန်ဖြစ်ဖြစ် လှမ်းယူပြီးတော့ သုံးစရာလိုရင် သုံးနိုင်တယ်။ အဲဒီလို သုံးနိုင်တဲ့ အာဏာကို မသုံးဘဲ ထားတဲ့အတွက် အားကောင်းတယ်လို့ မဆိုနိုင်ဘူးလား။ အဲဒီအာဏာကို သုံးလိုက်လို့ရှိရင် တို့ ညံ့ဖျင်းသွားရာ ကျမနေဘူးလား။ တို့ရဲ့ ရည်မှန်းချက်တွေကို တခြားနည်းနဲ့ မဆောင်ရွက်နိုင်ဘူး ဆိုတဲ့ အဓိပ္ပာယ် ထွက်မနေဘူးလား။ တကယ်တော့ တို့ မသုံးဘဲထားရင် အဲဒါဟာ ပိုပြီးတော့တောင် အသုံးဝင် ဦးမယ် မဟုတ်လား။

မိမိကိုယ်မိမိ လှုံ့ဆော်မှု

တကယ်တမ်းအလုပ်ဖြစ်တဲ့ တစ်ခုတည်းသော လှုံ့ဆော်မှု ကတော့ ကိုယ့်ဘာသာကိုယ် လှုံ့ဆော်မှု ဖြစ်တယ်။ မင်း လုပ်ချင်တဲ့ အလုပ်ကို လုပ်ရလို့ရှိရင် အဲဒီအလုပ်နဲ့ ပတ် သက်တဲ့ လှုံ့ဆော်မှုတွေဟာ အမြဲတမ်း ရှင်သန်နေတတ် ကြတယ်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အမြဲတမ်း လှုံ့ဆော်နေကြ တယ်။ မင်း အဲဒီအလုပ်ကို လုပ်အောင် ဘယ်သူကမျှ ဖိအားပေးနေစရာ မလိုဘူး။ မန်နေဂျာ တစ်ယောက်ရဲ့ အခြေခံ တာဝန်တစ်ခုကတော့ လက်အောက် ငယ်သား တွေ လုပ်ရမယ့်အလုပ်ကို လုပ်ချင်တဲ့ အလုပ် ဖြစ်အောင် ပြောင်းလဲပေးဖို့ ဖြစ်တယ်။

မန်နေဂျာကောင်း တစ်ယောက်အနေနဲ့ လူအမျိုးမျိုး ဟာ ဘယ်လိုတုံ့ပြန်ကြသလဲ ဆိုတာကို ကြည့်ပြီးတော့ အလုပ်တွေ ပြီးအောင်လုပ်တယ်။ ကိုယ့်ဆန္ဒပါမှပဲ လုပ် မယ်ဆိုတဲ့ လူမျိုးဟာ အလုပ်တွေကို ပြီးအောင် လုပ်ချင် လုပ်မယ်။ မလုပ်ဘဲနေချင်လည်း နေကြမယ်။ သူတို့ဟာ နည်းအမျိုးမျိုးနဲ့ တုံ့ပြန်ကြမယ်။ အဲဒီလို နည်းအမျိုးမျိုးနဲ့ တုံ့ပြန်တာကို ကောင်းကောင်း နားလည်ရလိမ့် မယ်။

တချို့လူတွေဟာ ရာထူးတိုးတက်မယ့် အလားအ လာကို တွေ့လို့ရှိရင် စိတ်အားတက်ကြွလာပြီး အလုပ် လုပ်ကြတယ်။ လက်ရှိ သူတို့ရဲ့ စွမ်းဆောင်မှုနဲ့ ရာထူး တစ်ခုနဲ့ ဆက်စပ်မှုရှိတယ်။ စွမ်းဆောင်မှုကောင်းလေ

ရာထူး တက်လေဆိုတာမြင်ရင် အစွမ်းကုန် သူတို့ အလုပ် လုပ်ကြလိမ့်မယ်။ တချို့လူတွေကတော့ မန်နေဂျာ သဘောကျ လုပ်တတ်ကြတယ်။ မန်နေဂျာ သဘောကျတဲ့ အလုပ်မျိုးကိုပဲ ကျေနပ်လောက်တဲ့ စွမ်းဆောင်မှုလို့ သတ်မှတ်တတ် ကြတယ် မဟုတ်လား။ တချို့ လူတွေက တော့ သူတို့ရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေနဲ့ ရင်းရင်းနှီးနှီး မျှမျှတတ ပြိုင်ဆိုင်ချင်ကြလိမ့်မယ်။ သူတို့အနေနဲ့ နယ်ပယ်တစ်ခုမှာ အကောင်းဆုံး စွမ်းဆောင်ချင်ကြတယ်။ အဲဒီလို စွမ်းဆောင်ချင်တဲ့အတွက် အတတ်နိုင်ဆုံး ကြိုး စားအားထုတ် ကြတယ်။

လူအတော်များများကတော့ ငွေအတွက် အလုပ် လုပ်ကြတာဖြစ်တယ်။ ငွေများများ ရနိုင်တဲ့ နည်းလမ်း ကတော့ ကောင်းကောင်း အလုပ်လုပ်တာပဲ ဖြစ်တယ်။ ကောင်းကောင်း အလုပ်လုပ်ခြင်းအားဖြင့် နောက်တစ်ခါ လခတွေ တိုးတဲ့အခါမှာ အများဆုံး ရစေမယ်။ တချို့ လူတွေကတော့ သူတို့လုပ်တဲ့ အလုပ်တွေ ကောင်းတယ် ဆိုပြီးတော့ ဂုဏ်ယူတတ်ကြတယ်။ လုပ်သားဈေးကွက်ရဲ့ အခြေအနေပေါ်မှာ မူတည်ပြီးတော့ လူအတော်များများ ဟာ အလုပ်လက်မဲ့ မဖြစ်အောင် ကြိုးစားပြီး အလုပ် လုပ် တတ်ကြတယ်။

တချို့လူတွေက မိသားစုနဲ့ပတ်သက်တဲ့ ခံစားချက် တွေကို အလုပ်ထဲကို ယူလာတတ်ကြတယ်။ ဒါပေမယ့် နောက်ဆုံးကျတော့ ဒါဟာလည်း ငွေရဖို့ပဲ ဖြစ်တယ်။

မိသားစုက ငွေများများလိုလို့ ငွေများများရအောင် အလုပ်ကြိုးစားလုပ်တဲ့ သဘောမျိုး ဖြစ်နိုင်တယ်။

မန်နေဂျာ၏ အခန်းကဏ္ဍ

မင်းအနေနဲ့ အမြဲတမ်းနေ့စဉ်လုပ်နေရတဲ့ အလုပ်ကိစ္စ တစ်ခုက အလုပ်သမားတွေရဲ့ ကြိုးစားအားထုတ်မှုကို ဘယ်လို မြင့်မားအောင်လုပ်မလဲ ဆိုတာပဲ ဖြစ်တယ်။ မင်းအနေနဲ့ သာမန် အခြေအနေမျိုးမဟုတ်ဘဲနဲ့ ထူးထူး ခြားခြား အခြေအနေမျိုးဆိုရင် အလုပ်သမားတွေ ထွက်လိုက် ဝင်လိုက် လုပ်နေမယ်။ ဝင်လိုက်ထွက်လိုက် လုပ်တော့ အလုပ်သမားအသစ်တွေ တွေ့မယ်။ အဲဒီ အလုပ်သမား အသစ်တွေကို နားလည်ဖို့ ကြိုးစားရဦးမယ်။ မင်းရဲ့ လူတွေဟာ မင်းက သူတို့အပေါ် နားလည်တာကို လိုချင်ကြတယ်။ သူတို့ဟာ မင်းအတွက် လူတစ်ယောက်အနေနဲ့ အရေးပါတဲ့သူ ဖြစ်စေချင်ကြတယ်။ ယန္တရားတစ်ခုရဲ့ ခွေးသွားစိတ်လေး တစ်ခု မဖြစ်စေချင်ကြဘူး။ သူတို့အပေါ် မင်း တကယ်စိတ်ဝင်စားမှု ရှိမရှိဟာ မင်းကိုယ်မှာ ထင်ဟပ်နေတယ်။ သူတို့အားလုံးကို နားလည်ပါတယ်။ တန်ဖိုးထားပါတယ်ဆိုတာ ပြသဖို့အတွက် မင်းဟာ အဖေကြီး တစ်ယောက်လို ဖြစ်နေစရာ မလိုဘူး။ လုပ်ငန်းရဲ့ အရည်အသွေး၊ အနှစ်သာရနဲ့ ပတ်သက်လို့ရှိရင် မင်းအနေနဲ့ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းတွေကို မေ့လျော့နေစရာ မလိုဘူး။

မန်နေဂျာ တော်တော်များများက လူတွေကို ဂရုစိုက်

တာ၊ နားလည်တာဟာ သူတို့ရဲ့ အားနည်းချက်ကို ဖြစ်စေတယ်။ အဲဒီ အားနည်းချက်ကို လက်အောက်ငယ်သားတွေက ခေါင်းပုံဖြတ်တယ်။ အသုံးချတတ်တယ်လို့ အထင်လွဲနေကြတယ်။ အဲဒီအခါကျရင် သူတို့ဟာ ထိန်းချုပ်မှုတွေ ပျောက်ပျက်ကုန်မှာပဲလို့ အထင်မှားတတ်ကြတယ်။ လူတွေကို စိတ်ဝင်စားခြင်း၊ သူတို့ရဲ့ ကောင်းကျိုးချမ်းသာတွေကို စိတ်ပါဝင်စားခြင်းဆိုတာ အလုပ် ကောင်းကောင်းလုပ်ဖို့ မလိုဘူးဆိုတဲ့ အဓိပ္ပာယ်မထွက်ပါဘူး။ မင်းရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို ဂရုစိုက်ခြင်း၊ နားလည်ခြင်းဟာ အားနည်းချက် မဟုတ်ဘဲ အားသာချက်သာ ဖြစ်ပါတယ်။ တင်းမာတဲ့ အာဏာရှင်ဆန်တဲ့ ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်အနေနဲ့ ခဏတစ်ဖြုတ်တော့ ကျေနပ်လောက်တဲ့ ရလဒ်တွေ ရချင်ရမယ်။ ဒါပေမယ့် ကြာလာတဲ့အခါမှာ ဖျက်ဆီးသူ ကိုယ်တိုင်ဟာ ဖျက်ဆီးခံရတဲ့သူ ဖြစ်သွားတတ်တယ်။

မန်နေဂျာ တော်တော်များများက မင်းအနေနဲ့ တစ်ဖက်မှာ တရားမျှတတယ်၊ စိတ်ပါဝင်စားမှု ရှိတယ်၊ နားလည်မှု ရှိတယ်ဆိုပြီး နောက်တစ်ဖက်မှာ အခြေအနေက လိုအပ်ရင် လိုအပ်သလို တင်းတင်းမာမာ မလုပ်နိုင်ဘူးလို့ ထင်နေတတ်ကြတယ်။ တကယ်တော့ လိုအပ်ရင် မင်းအနေနဲ့ တင်းတင်းမာမာ ပြတ်ပြတ်သားသား ကိုင်တွယ်လို့ရတယ်။ တစ်ဖက်မှာ မျှမျှတတရှိတာ၊ စိတ်ပါဝင်စားမှု ရှိတာ၊ နားလည်မှုရှိတာတွေ ရှိထားတဲ့အတွက် တကယ်လို့ အခြေအနေက တောင်းဆိုလာရင် အရေးအကြောင်း

ဆိုရင် တင်းတင်းမာမာ ပြတ်ပြတ်သားသား ကိုင်တွယ်နိုင် တယ်။ မန်နေဂျာ တော်တော်များများကတော့ သူတို့ဟာ သိပ်ပြီးနားလည်နေလို့ရှိရင် အလုပ်သမားတွေ တောင်းဆို သမျှ အကုန်လုံးပေးမိမယ်လို့ ထင်တတ်ကြတယ်။ ဒီလို ဖြစ်စရာ အကြောင်းမရှိပါဘူး။

မင်းရဲ့လူတွေနဲ့ အဆင်ပြေပြေ သဟဇာတဖြစ်ဖို့ သူတို့ကို မင်းက သိနားလည်ရလိမ့်မယ်။ သူတို့ကို သိတယ် ဆိုတာဟာ ခဏတစ်ဖြုတ် ကိစ္စမဟုတ်ဘဲနဲ့ ရေရှည်လုပ်ရ မယ့် ကိစ္စဖြစ်တယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဝန်ထမ်းနဲ့ ပတ်သက်လို့ အမြဲတမ်း အပြောင်းအလဲ ဖြစ်နေတတ် သလို နှစ်ရှည်လများ လုပ်တတ်တဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက် ရဲ့ ပတ်ဝန်းကျင် အခြေအနေဟာလည်း ပြောင်းလဲတတ် တယ်။ အဲဒီလို ပြောင်းလဲတတ်တဲ့ အခြေအနေတွေ ကြောင့်မို့လို့ သူတို့ရဲ့ လုပ်ငန်းကိုင်ငန်း အဆင့်အမျိုးမျိုးမှာ တုံ့ပြန်မှုအမျိုးမျိုး ရှိတတ်ကြတယ်။

မကြာခဏဆိုသလိုပဲ မန်နေဂျာတွေအနေနဲ့ သူတို့ ဟာ ဝန်ထမ်းအသစ်ကိုပဲ ဂရုစိုက်ဖို့လိုတယ်လို့ ထင်တတ် ကြတယ်။ ဝန်ထမ်းဟောင်း တစ်ယောက်အနေနဲ့ ကျေနပ် လောက်တဲ့အဆင့်ကို ရောက်သွားပြီဆိုရင် ထည့်တွက်စရာ မလိုတော့ဘူးလို့ ထင်တယ်။ ဒီလိုထင်တာဟာ မှားတယ်။ ရာသီအလိုက် ယာယီဝန်ထမ်းတွေအပေါ်မှာပဲ မင်း အာရုံ စိုက်ဖို့ လိုတယ်။ အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းတွေ အပေါ်မှာ အာရုံ စိုက်ဖို့ မလိုဘူးလို့ ယူဆရင် မင်းဟာ ပြဿနာတွေကို

ဖြစ်ပေါ်စေတယ်။ မင်းမျက်ကွယ် ပြုထားတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေ ရဲ့ မကျေနပ်မှုကို ရရှိနိုင်တယ်။ ပြဿနာဖြစ်တဲ့ နယ်ပယ် ကိုပဲ ဂရုစိုက်နေရင် ကျန်တဲ့ နေရာတွေကလည်း ပြဿနာ ဖြစ်အောင် လုပ်ကြလိမ့်မယ်။ မင်း မမျှော်လင့်တဲ့ နေရာ တွေက ပြဿနာပေါ်လာတတ်တယ်။

ဝန်ထမ်းတွေက မန်နေဂျာတစ်ယောက် အာရုံစိုက် အောင်ဆိုရင် ပြဿနာလုပ်ရမယ်လို့ ထင်လာနိုင်တယ်။ ပြဿနာ ဖြစ်တတ်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို ဖြေရှင်းတဲ့အခါမှာ အပြုသဘောနဲ့ ဒီမိုကရေစီ နည်းလမ်းကျကျ ကျေနပ် လောက်တဲ့ စံချိန်စံညွှန်း ရောက်အောင် ဆွဲတင်နိုင်တာကို တွေ့ရှိလို့ရှိရင် အမြဲတမ်း ဝန်ထမ်းတွေကလည်း ဂရုစိုက်ခဲ ချင်ကြမှာပဲ။ ပြဿနာရှာတတ်တဲ့ လူတွေက ကျေနပ် အောင် ဆောင်ရွက်တတ်တဲ့ သူတွေထက် ပိုပြီး ဂရုစိုက် ခံရ မျက်နှာသာပေးခံရတာမျိုးကိုတော့ မဖြစ်ပါစေနဲ့။ ဘယ်တော့မျှ ပြဿနာဖြစ်အောင် မလုပ်တတ်တဲ့ လူတွေ ကိုလည်း မှန်မှန် ဂရုစိုက်ပေးဖို့၊ အားပေးဖို့၊ သူတို့ရဲ့ ထူးထူးချွန်ချွန် ကြိုးစားဆောင်ရွက်မှုတွေကို အသိအမှတ် ပြုဖို့၊ သူတို့အပေါ်မှာ မူတည်ပြီး ဌာန တည်ဆောက်ထား ရတယ် ဆိုတာ အသိပေးဖို့ လိုတာပဲ။

ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် လှုံ့ဆော်မှုနဲ့ ပတ်သက်လို့ အစစ အရာရာ နားလည်တယ်လို့ မထင်လိုက်နဲ့။ မင်းအနေနဲ့ အလုပ်ခွင်ထဲမှာ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးတွေ အမျိုးမျိုးကို တွေ့နေမှာဖြစ်တဲ့အတွက် လေ့လာစရာ၊ ဆည်းပူးစရာ

တွေ အမြဲတမ်း ရှိနေမှာဖြစ်တယ်။ ငါတွေဖူးတဲ့ မန်နေဂျာ တစ်ယောက်က လက်အောက်ငယ်သား တစ်ယောက်ကို ဘာပြောသလဲဆိုတော့ သူ့အနေနဲ့ အသိအမှတ်ပြု ခံချင် တဲ့အကြောင်း ပြောပြဖူးတယ်။ မန်နေဂျာက သူ့ကို အသိ အမှတ်မပြုဘူး။ အဲဒီလို အသိအမှတ်ပြုတယ်ဆိုတာ အားနည်းချက် တစ်ခုလို့ ထင်နေတယ်။ သူများကို အသိ အမှတ်ပြုလိုက်တာနဲ့ သူ့ကိုယ်သူ အားနည်းချက်ရှိကြောင်း ပြသလိုက်ရာ ရောက်တယ်လို့ ထင်နေတယ်။

အသိအမှတ်ပြုဖို့ လိုအပ်တယ်ဆိုတာ အားနည်း ချက် တစ်ခုလို့ လက်အောက်ငယ်သားကို ပြောပြတာကို က မှားနေတယ်။ အဲဒီလို မြင်လို့ရှိရင် ကိုယ့်အကျိုး ဖြစ်ဖို့ ထက် အပြစ်ဖြစ်ဖို့ များတယ်။ မန်နေဂျာ တစ်ယောက်ရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ဟာ လက်အောက်ငယ်သားနဲ့ ပတ်သက်လို့ ထုတ်လုပ်မှု စွမ်းအားတွေ တိုးပွားလာဖို့၊ ပိုပြီး အလုပ် လုပ်ကိုင်ချင်တဲ့ စိတ်ဖြစ်လာဖို့၊ ကောင်းကျိုးချမ်းသာတွေ တိုးပွားချင်တဲ့စိတ်တွေ ဖြစ်ပေါ်လာဖို့ ဖြစ်တယ်။ မန် နေဂျာအနေနဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ရဲ့ အသိအမှတ် ပြုခံရလို့မှုကို အသိအမှတ်ပြုရမယ်။ ဒါကို အားနည်း ချက်လို့ မမြင်ရဘူး။ အဲဒီ အသိအမှတ် ပြုခံရလို့မှုဟာ စီမံခန့်ခွဲ ရေးနည်းလမ်း တစ်ခုအနေနဲ့ သဘောထား ရမယ်။ မင်းရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ မျှမျှတတ ဆက်ဆံသမျှ ကာလပတ်လုံး အသိအမှတ်ပြုတာဟာ အထိရောက်ဆုံး လက်နက် ကိရိယာတစ်ခု ဖြစ်တယ်။

အမည်နာမများ ရာထူးများ၏ အခန်းကဏ္ဍ

ရုံးတစ်ခုထဲမှာရှိတဲ့ ရာထူးတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ဆက်လက် ပြီး ဆွေးနွေးကြမယ်။ သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းတိုင်း လုပ်ငန်း တိုင်းမှာ သူ့လုပ်ငန်းနဲ့ ကိုက်ညီတဲ့ ရာထူးတွေ ရှိတယ်။ လုပ်ငန်းရဲ့ အပြင်ဘက်ကလူတွေ ဒေနေနဲ့တော့ အဓိပ္ပာယ် ရှိချင်မှရှိမယ်။ ဒီရာထူးတွေရဲ့ ထူးခြားချက်ကိုလည်း လျော့တွက်လို့ မဖြစ်ဘူး။

အဲဒီလို အမည်နာမတွေ၊ ရာထူးတွေ တပ်ဆင်ပေး လိုက်ရတဲ့အတွက် ကုမ္ပဏီအနေနဲ့ တစ်ပြားတစ်ချပ်မျှ မကုန်ဘူး။ ဒါကြောင့် မင်းအနေနဲ့ အဲဒီ ရာထူးတွေကို သုံးစွဲတဲ့အခါမှာ လွတ်လွတ်လပ်လပ် သုံးစွဲခြင်းပြုနိုင် တယ်။ အဲဒီလို ရာထူးတွေ ပေးထားခြင်းအားဖြင့် မင်းဟာ မင်းရဲ့ လူတွေကို အသိအမှတ် ပြုရုံသာမက သူတို့အနေနဲ့ လည်း ရပ်ထဲရွာထဲမှာ အဆင့်အတန်းရှိရှိ၊ ဂုဏ်ရှိရှိ နေနိုင် ကြတယ်။

ဒီလို ရာထူးပေးတဲ့ နေရာမှာတော့ ဘဏ်လုပ်ငန်း တွေဟာ နာမည်ကြီးတယ်။ တခြား စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တွေက အမှုဆောင်အရာရှိတွေကတော့ ဒီလိုမျိုး မဟုတ် ကြဘူး။ ဘဏ်တွေဟာ သူတို့ ဘာလုပ်ရမလဲဆိုတာ ကောင်းကောင်းသိတယ်လို့ ထင်တယ်။ ဘဏ်တစ်ခုရဲ့ ဖောက်သည် တစ်ယောက်ဟာ ချေးငွေဌာန ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌ နဲ့ ဆက်ဆံရခြင်းအားဖြင့် ချေးငွေစာရေးနဲ့ ပတ်သက်

ရတာထက် ပိုပြီး ဝမ်းမြောက်ဝမ်းသာ ဖြစ်နိုင်တယ်။ အဲဒီလိုပဲ ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌရဲ့ ဇနီးဖြစ်ရတာက ချေးငွေစာရေးရဲ့ ဇနီး ဖြစ်ရတာထက် ပိုကောင်းတယ်။ ဘဏ်တွေဟာ ဒီလို ဘွဲ့ထူးတွေကို ဖြစ်နိုင်သမျှ နည်းပေါင်းစုံက လွတ်လွတ်လပ်လပ်သုံးပြီး ရပ်ရွာထဲမှာ ဘဏ်တွေရဲ့ အနေအထားကို တိုးမြှင့်အောင် လုပ်တတ်ကြတယ်။

ထူးဆန်းတာက ဒီနေရာမှာ ချေးငွေဌာန ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌ ဆိုတာဟာလည်း ချေးငွေစာရေးနဲ့ တာဝန်အတူတူပဲ။ ဒါပေမယ့် အမည်ပြောင်းတဲ့အတွက် သူ့ကိုယ်သူ ရှုမြင်ပုံ ကောင်းမွန်နိုင်တယ်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် လှုံ့ဆော်မှုလည်း တိုးပွားလာနိုင်တယ်။

မင်းအနေနဲ့ ရာထူး တဖြည်းဖြည်း တက်လာတဲ့အခါမှာ ဘွဲ့ထူး၊ ရာထူးတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ကုမ္ပဏီရဲ့ အပေါ်မှာ ဩဇာ လွှမ်းမိုးနိုင်တဲ့ တစ်နေရာကို ရောက်ကောင်းရောက်မယ်။ အဲဒီလို တက်လာခြင်းအားဖြင့် မင်းဟာ ပိုပြီး အသိအမှတ်ပြုခံရအောင် ရာထူးတွေ အခေါ်အဝေါ်တွေ ထည့်သွင်းနိုင်တယ်။ အဲဒီလို ရာထူးတွေ အခေါ်အဝေါ်တွေ ပေးလိုက်ရလို့ မင်းမှာ တစ်ပြားမျှ မကုန်ဘူး။

ဒီလို ရာထူးတွေ အခေါ်အဝေါ်တွေကို သေသေချာချာ စနစ်တကျ လုပ်နိုင်တယ်။ အခုမှ အလုပ်ဝင်တဲ့ ဝန်ထမ်းသစ် တစ်ယောက်ကို သာမန်ကိစ္စတစ်ခုအတွက် ဧရာမရာထူးကြီး ပေးစရာ မလိုဘူး။ ဒါပေမယ့် အလုပ်ခွင်ထဲမှာနေတာ အတန်အသင့် ကြာပြီဆိုတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေ

စိတ်အား ထက်သန်အောင် လုပ်ဖို့အတွက် ရာထူးတွေ အခေါ်အဝေါ်တွေ သုံးစွဲနိုင်တယ်။

ရာထူးတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ကပ်စေးနဲ့နေတဲ့ ကုမ္ပဏီတစ်ခုကို ပြပါ။ အဲဒါဆိုရင် အဲဒီ ကုမ္ပဏီကို ရာထူးအသစ် အဆန်းတွေ သုံးစွဲခြင်းအားဖြင့် သူတို့ရဲ့စိတ်ဓာတ်တွေ သိသိသာသာ တိုးတက်လာအောင် လုပ်နိုင်တယ်။ အရင်တုန်းက စီမံခန့်ခွဲမှု အဖွဲ့ဝင် မဟုတ်တဲ့သူတွေတောင်မှ စိတ်ဓာတ်တွေ တက်လာနိုင်တယ်။ သူတို့က သူတို့ ဘာရအောင် လုပ်နိုင်တယ်ဆိုတာကို သူတို့ သဘောပေါက်လာနိုင်တယ်။

သူတို့ရဲ့ ရာထူးတွေနဲ့ပတ်သက်လို့ လူတွေ သဘောကျအောင် လုပ်ပေးတဲ့အတွက် ဘာမျှ မှားစရာမရှိပါဘူး။ အဖွဲ့အစည်းအတွက်လည်း ဒီလို လုပ်ပေးတဲ့အတွက် အကျိုး ရှိတယ်။ ရာထူးတွေ ဘွဲ့တွေ ပေးလိုက်တာဟာ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကို စိတ်ချမ်းသာစရာ ဖြစ်စေတယ်။ ဒါပေမယ့် ဒီအကြောင်းအရာနဲ့ ပတ်သက်လို့ရှိရင် တချို့အမှုဆောင်အရာရှိတွေက အမြင်တိုတာကို တွေ့ရတယ်။

စီမံခန့်ခွဲမှု အဆင့်ရဲ့အောက်က ရာထူးတစ်ခုကတော့ ကုမ္ပဏီ အမှုဆောင်အရာရှိ တစ်ယောက်ရဲ့ အတွင်းရေးမှူး ဖြစ်တယ်။ သူ့ရဲ့ ရာထူးကို အတွင်းရေးမှူးလို့ မသုံးဘဲ အမှုဆောင်အတွင်းရေးမှူးလို့ သုံးရင် ဘာဖြစ်သလဲ။ ဘယ်နာမည်ကို ပိုပြီး သဘောကျမလဲ။ တချို့ အမှုဆောင်အရာရှိတွေနဲ့တကတော့ အမှုဆောင်အတွင်းရေးမှူးဆိုတဲ့

ဝေါဟာရကို မကြိုက်ဘူး။ ဒီ စကားကြောင့် ဝန်ထမ်းဟာ သိပ်ပြီး ဘဝင်မြင့်နေလိမ့်မယ်။ သိပ်ကြီးကျယ်နေလိမ့် မယ်လို့ ထင်တတ်ကြတယ်။ အမှုဆောင်အရာရှိတွေ အနေနဲ့ သိပ်ပြီးဘဝင်မြင့်အောင် လုပ်မိဖို့ထက် ထိုက်ထိုက် တန်တန် အရေးပါတယ်လို့ ထင်အောင် လုပ်ဖို့ ပိုပြီးတော့ စိုးရိမ်ပူပန်သင့်တယ်။

တစ်ခါတုန်းက လခတွေ မတိုးဘဲ ထားနေတဲ့အချိန် မှာ တို့ဆီကိုလာပြီး အစီရင်ခံတဲ့ အတွင်းရေးမှူးဟာ ရာထူး တွေ အခေါ်အဝေါ်တွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ စိတ်ဓာတ် တက် ကြွတာကို သတိထားမိတယ်။ တို့က 'မင်းသာ မကန့်ကွက် ဘူးဆိုရင် မင်းရဲ့ ရာထူးကို အတွင်းရေးမှူးလို့ မခေါ်ဘဲ လက်ထောက်အရာရှိလို့ သုံးရင် ဘယ်နှ့်နေမလဲ' လို့ ပြော လိုက်တယ်။ သူက လခ တိုးပေးတာထက်တောင်မှ ဝမ်း မြောက်ဝမ်းသာ ဖြစ်နေတာကို တွေ့ရတယ်။

တို့အားလုံးဟာ အရေးကြီးတဲ့လူတွေ ဖြစ်တယ်လို့ ခံစားချင်ကြတယ်။ အဲဒီလိုပဲ တို့ရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေဟာလည်း သူတို့ကိုယ်သူတို့ အရေးကြီးတဲ့လူတွေတို သဘောထား စေချင်ကြတယ်။ အဲဒီလို အရေးကြီးတယ်လို့ ထင်အောင် တို့က ဝိုင်းဝန်းကူညီလိုက်ကြတာပေါ့။

အဆင့်အတန်း သင်္ကေတ

စေ့ဆော်တဲ့ကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်လို့ တခြား အကြောင်းအရာ တစ်ခုကတော့ အဆင့်အတန်းနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အဆောင်

အယောင်တွေ ဖြစ်တယ်။ အဆင့်အတန်းနဲ့ ပတ်သက်လို့ အဆောင်အယောင်တွေဟာလည်း ထိရောက်မှု ရှိတယ်။ တကယ်လို့သာ ထိရောက်မှု မရှိဘူးဆိုရင် စီးပွားရေး လောကမှာ အခုလို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အသုံးကျမှာ မဟုတ်ဘူး။

အမှုဆောင်အရာရှိအတွက် ရေချိုးခန်းသော့ အ ကြောင်းဟာ ရယ်စရာဟာသကြီး တစ်ခု ဖြစ်နေတယ်။ လူတွေဟာ ဒီလိုပြောတဲ့အတွက် ဘယ်လောက် ဟာသ ဖြစ်နေကြတယ် ဆိုတာတော့ တို့နားမလည်ဘူး။ ရေချိုး ခန်းနဲ့ ပတ်သက်လို့ စိတ်ပညာကို နားမလည်တာလည်း ဖြစ်နိုင်တယ်။ ရုံးခန်းရဲ့ အကျယ်အဝန်း၊ ကော်ဇောတွေ ခင်းကျင်းပုံ၊ သစ်သားပရိဘောဂ သို့မဟုတ် သံမဏိ ပရိ ဘောဂ သုံးစွဲပုံ၊ ကားရပ်ဖို့ အခွင့်အလမ်း၊ ထမင်းစားခန်း၊ ကုမ္ပဏီက ပေးထားတဲ့ ကလပ်ဝင်ခွင့်၊ အမှုဆောင်အရာရှိ အတွက် ကုမ္ပဏီက ငှားပေးထားတဲ့ မော်တော်ယာဉ်တွေ၊ လေယာဉ်တွေစတဲ့ အဆောင်အယောင်တွေဟာ လူသား တွေ စိတ်ကူးရှိတိုင်း ချဲ့နေတာကို တွေ့ရတယ်။

ဒီလိုဟာတွေအားလုံးဟာ လူတွေရဲ့ စိတ်ကူး စိတ် သန်းတွေ၊ စိတ်နေစိတ်ထားတွေ မြင့်မားလာအောင် လှုံ့ ဆော်ဖို့ ကြိုးစားတာ ဖြစ်တယ်။ ဒီပစ္စည်းတွေ သက်သက် ကတော့ အရေးမကြီးပါဘူး။ ဒါပေမယ့် ဒီပစ္စည်းတွေကို ရတဲ့ လူတစ်ယောက်ဟာ အဖွဲ့အစည်းထဲမှာ နေရာတစ်ခု ကို ရောက်ပြီလို့ အသိအမှတ်ပြုထားခြင်း ဖြစ်တယ်။

ပစ္စည်းရတဲ့လူထက် ပစ္စည်းမရတဲ့လူက သူ့အတွက် ပိုပြီး အရေးကြီးနေတယ်။ တို့ရဲ့ မိတ်ဆွေတစ်ယောက်ဟာ ငွေကြေးနဲ့ ပတ်သက်လို့ ဘာပြောဖူးလဲဆိုတော့ 'ငွေဟာ အရေးမကြီးပါဘူးလို့ ပြောတဲ့လူတွေဟာ ငွေတွေအများကြီးရှိတဲ့ သူတွေ ဖြစ်နေတတ်တယ်' လို့ ပြောတယ်။ အဆောင်အယောင်တွေနဲ့ ပတ်သက်လို့လည်း ဒီလိုပါပဲ။ အဆောင်အယောင်တွေ အများကြီးရှိနေတဲ့လူက အဆောင်အယောင်ဟာ အရေးမကြီးပါဘူးလို့ ပြောတတ်ကြတယ်။

ဒါပေမယ့် ကုမ္ပဏီတစ်ခု အနေနဲ့ အဆောင် အယောင် နောက်ကဲ့ပဲ ဂွတ်လိုက်နေဖို့ မကောင်းဘူး။ ဒီအဆောင်အယောင်တွေကို ဝန်ထမ်းတွေလည်း ရအောင် လုပ်ပေးသင့်တယ်။ ဒီလို အဆောင်အယောင်တွေကို ဝန်ထမ်းတွေ လိုချင်ရကောင်းလားလို့ ဝေဖန်ခြင်း မပြုသင့်ဘူး။ တကယ်တော့ လူ အတော်များများအနေနဲ့ အဲဒီအဆောင်အယောင်တွေ ရဖို့ အရေးဟာ အရေးကြီးတယ်။ တခြားလူတွေနဲ့ သူတို့ရဲ့ ခြားနားချက်ကို ဒီ အဆောင်အယောင်တွေနဲ့ ပြတတ်ကြတယ်။ မင်းအနေနဲ့ အဲဒီအဆောင်အယောင်တွေ၊ သင်္ကေတတွေ ရတယ်လို့ ဘယ်သူမျှ မသိဘူးဆိုရင် ဘယ်သူကမှ ဒီ အဆောင်အယောင်တွေကို ဂရုစိုက်ကြမှာ မဟုတ်ဘူး။

ဒါကြောင့် တချို့ အဆောင်အယောင်တွေ ရချင်တယ် ဆိုတာလည်း သဘာဝကျပါတယ်။ ဒါပေမယ့် အ

ဆောင်အယောင်တွေနဲ့ ပတ်သက်လို့လည်း မှန်မှန် ကန်ကန် သဘောထားဖို့ လိုတယ်။ အဆောင်အယောင်ကိုပဲ သိပ် ဦးစားပေးနေလို့ မဖြစ်ဘူး။ အဆောင်အယောင်တွေ မင်း ရသင့်တယ် ထင်သလောက် မြန်မြန် မရရင် ဘာမျှ မလုပ်ဘူး ဆိုတာမျိုးလည်း မဖြစ်စေရဘူး။

လခ အစီအစဉ်ကောင်း တစ်ခု၊ စီမံခန့်ခွဲမှုနည်း တစ်ခုကို အဆင့်အတန်းတွေ၊ အဆောင်အယောင်တွေနဲ့ အစားထိုးလို့ မရဘူး။ ကံဆိုးတာက တချို့ မန်နေဂျာတွေနဲ့ တချို့ ကုမ္ပဏီတွေက လခတွေ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုတွေက အရေးမကြီးဘူး။ အဆောင်အယောင်တွေက အရေးကြီးတယ်လို့ ထင်တတ်ကြတယ်။ သူတို့ဟာ လူတွေကို ဆက်ဆံရာမှာ ညံ့ဖျင်းကြတယ်။ လခလည်း နည်းနည်း ပေးတယ်။ ဒါပေမယ့် အဆောင်အယောင်တွေ အများကြီး လုပ်ပြထားရင် သဘောကျမှာပဲလို့ ထင်တတ်ကြတယ်။ အဲဒီလိုထင်တဲ့ သဘောမျိုးဟာ လက်အောက်ငယ်သားတွေရဲ့ ဉာဏ်ပညာနဲ့ ပတ်သက်လို့ စော်ကားမော်ကား လုပ်ရာ ရောက်တယ်။ တကယ်လို့ အဲဒီလို လုပ်တာကို လက်အောက်ငယ်သားတွေက လက်ခံရင်တော့ စော်ကားရကျိုးနပ်တယ်။

တကယ်တော့ အဆောင်အယောင်တွေဟာ နှမ်းဖြူးထားသလို ဖြစ်နေတယ်။ သူ့ချည်းသက်သက် ကတော့ အဓိပ္ပာယ် မရှိပါဘူး။ လူတွေရဲ့ အပြုအမူကို သေသေချာချာ နားလည်ပြီး ဉာဏ်ပညာရှိရှိ သုံးမယ်ဆိုရင်တော့

အဲဒီ အဆောင်အယောင်တွေဟာလည်း တန်ဖိုးရှိတဲ့ လက်နက်ကိရိယာတွေ ဖြစ်တယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီ လက်နက်ကိရိယာတွေဟာ လက်နက်ကိရိယာကို သုံးတဲ့ လူထက်တော့ ဘယ်လိုမှ မသာနိုင်ပါဘူး။

အခန်း ၁၆

မျိုးဆက်ကွာဟမှု

မန်နေဂျာ ပေါက်စတွေဆိုရာမှာ အသက်အရွယ် အမျိုးမျိုး ဖြစ်နိုင်တယ်။ တို့ရဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှု ဆွေးနွေးပွဲတွေမှာတော့ မန်နေဂျာအသစ်တွေ၊ မန်နေဂျာလောင်းတွေ အရွယ် အမျိုးမျိုးကို တွေ့ဖူးတယ်။ အများစုကတော့ အသက် ၂၀ ကျော် ၃၀ ကျော် ဖြစ်ပေမယ့် တို့လောက် အသက်ကြီးတဲ့ သူတွေလည်း ရှိတယ်။

ရုံးလောကထဲမှာတော့ မန်နေဂျာတွေဟာ သူတို့ ကြီးကြပ်တဲ့ သူတွေထက် ပိုကြီးတဲ့ သူတွေလို ယူဆတတ်ကြတယ်။ တကယ်တော့ ကုမ္ပဏီတွေအနေနဲ့ ရာထူးတိုးပေးတဲ့အခါမှာ အသက်ပေါ် မူတည်ပြီး တိုးမပေးသင့်ဘူး။ ဒါပေမယ့် ကြာကြာအလုပ်လုပ်တဲ့ သူတွေဟာ အတွေ့အကြုံ ပိုရှိတတ်တယ်။ သူတို့ကိုယ်သူတို့ ပြသဖို့ အခွင့်

အရေးတွေ ပိုများတယ်။ စီမံခန့်ခွဲသူဖြစ်ဖို့ ပိုအလားအလာရှိတယ်။ ဒါပေမယ့် ရုံးတော်တော်များများမှာ မန်နေဂျာတွေဟာ သူတို့ ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရတဲ့ လူတွေထက် ငယ်တတ်တယ်။ အဲဒီ အခြေအနေကို မှန်မှန် ကန်ကန် ကောင်းကောင်းမွန်မှန်သာ မကိုင်တွယ်ရင် ပြဿနာ ဖြစ်နိုင်တယ်။

မန်နေဂျာနဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေရဲ့ ကြားထဲမှာ အသက်အရွယ် ကွားခြားမှုကို အခြေအနေသုံးမျိုးနဲ့ တွေ့နိုင်တယ်။

- (၁) ရင့်ကျက်တဲ့ မန်နေဂျာတွေက ငယ်တဲ့လူတွေကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲတာ
- (၂) ငယ်ရွယ်တဲ့ မန်နေဂျာတွေက ကြီးတဲ့ လူတွေကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲတာ
- (၃) ရင့်ကျက်တဲ့၊ ဒါမှမဟုတ် ငယ်ရွယ်တဲ့ မန်နေဂျာတွေက အသက်အရွယ်မျိုးစုံရှိတဲ့ တချို့က ငယ်၊ တချို့က ကြီး၊ တချို့က အသက်တူ ဖြစ်တဲ့ လူပေါင်းစုံကို စီမံခန့်ခွဲတာတွေ ဖြစ်နိုင်တယ်။

တို့အနေနဲ့ အများဆုံးပြဿနာ တွေ့ရတာကတော့ မန်နေဂျာငယ်တွေက ဝန်ထမ်းကြီးတွေကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရတဲ့ အခါမျိုးမှာ ပြဿနာအများဆုံး ဖြစ်တတ်တာကို တွေ့ရတယ်။ အသက်ကြီးတဲ့သူတွေဟာ ငယ်ရွယ်တဲ့ ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲသူ တစ်ယောက်အောက်မှာ အလုပ်လုပ်

ရတာ သိပ်ကြိုက်ကြပုံမပေါ်ဘူး။ ငယ်တဲ့ မန်နေဂျာ တစ်ယောက်ဟာ သူတို့လောက်မတတ်ဘူးလို့ ထင်လို့ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်မယ်။

တချို့လူတွေ မန်နေဂျာ ဖြစ်လာတာဟာ ကုမ္ပဏီထဲမှာ ရာထူးတိုးပေးလို့ ဖြစ်တယ်။ တချို့လူကြီးတွေ ပထမဆုံးအကြိမ် မန်နေဂျာဖြစ်တာက သူတို့ အလုပ်အကိုင် ပြောင်းလဲလို့ ဖြစ်မယ်။ ကုမ္ပဏီထဲမှာ နှစ်ပေါင်း ၃၀ လောက် ကြာနေပြီး အခုမှ ပထမဆုံးအကြိမ် ရာထူးတိုးတာမျိုးတော့ မဖြစ်နိုင်ဘူး။ သူတို့ အလုပ်လုပ်ရတာ ကြာပြီဖြစ်ပေမယ့် သူတို့လုပ်ခဲ့ရတဲ့ အလုပ်က လူတွေကို စီမံခန့်ခွဲရတဲ့ အလုပ် ဟုတ်ချင်မှဟုတ်မယ်။ ဥပမာ ရဲသား တစ်ယောက်ဟာ အငြိမ်းစားယူပြီးတဲ့ အခါကျမှ တခြား လူတွေကို စီမံခန့်ခွဲရတဲ့ ဒုတိယအလုပ်ကို လုပ်ရတာမျိုး ဖြစ်ကောင်းဖြစ်မယ်။

ဒီအခန်းမှာတော့ မန်နေဂျာနဲ့ လက်အောက်ငယ် သားတွေကြား မျိုးဆက်ကွာဟမှုကြောင့် ပေါ်ပေါက်နိုင်တဲ့ ပြဿနာတွေအကြောင်းကို ဆွေးနွေးကြမယ်။ အထူးသဖြင့်ကတော့ ငယ်တဲ့ မန်နေဂျာတစ်ယောက်ဟာ သူထက် အသက်ကြီးတဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေကို ဘယ်လို ကူညီနိုင်တယ်၊ ဘယ်လို စိတ်တက်ကြွအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်သလဲ ဆိုတာကို ဆွေးနွေးကြမယ်။

အသက်ကြီးတဲ့ အလုပ်သမား အတော်များများက အတွေ့အကြုံဟာ အရေးကြီးတယ်လို့ ထင်တတ်ကြတယ်။

အတွေ့အကြုံပေါ် မူတည်ပြီးမှ ရင့်ကျက်တဲ့ ဆုံးဖြတ်မှုမျိုး၊ အကဲဖြတ်မှုမျိုးကို လုပ်နိုင်တယ်လို့ ထင်ကြတယ်။ အဲဒီလို ထင်တာဟာ မှားတယ်။ တို့တစ်တွေအနေနဲ့ မရင့်ကျက်တဲ့ ဆုံးဖြတ်မှုမျိုးတွေ ပေးတဲ့ အလုပ်သမားအိုကြီးတွေ အကြောင်းကိုလည်း သိကြတယ်။ တစ်ချိန်လုံး အမှားမှား အယွင်းယွင်းတွေ လုပ်နေတာမျိုးကိုလည်း တွေ့ဖူးတယ်။ အသက်ငယ်ပေမယ့် အစစအရာရာမှာ ဆိုသလို ထူးထူးချွန်ချွန် ပြောင်ပြောင်မြောက်မြောက် အကဲဖြတ်နိုင်တဲ့ လူငယ်တွေတို့လည်း တွေ့ဖူးတယ်။ တချို့ လူငယ်လေးတွေဆိုရင် သူတို့ မွေးကတည်းက အသက် ၄၀ အရွယ် ရောက်နေပုံရတယ်။

တစ်နှစ် နှစ်နှစ်လောက်တုန်းက အလုပ်တစ်ခုမှာ နှစ်ပေါင်း ၃၀ လောက် အပြောင်းအလဲ မရှိနေခဲ့တဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကို တွေ့ဖူးတယ်။ သူက နှစ်ပေါင်း ၃၀ အတွေ့အကြုံ ရှိတယ် ဆိုပြီးတော့ ဂုဏ်ယူနေတယ်။ တကယ်တော့ သူ့မှာ တစ်နှစ် အတွေ့အကြုံ အကြိမ်ပေါင်း ၃၀ ရှိနေတာပဲ ဖြစ်နေတယ်။ သူ့ရဲ့ အလုပ်သက်တမ်းဟာ တစ်နှစ်ပဲ ရှိတယ်။ ဘာမျှ အတွေ့အကြုံ ထူးခြားလာတာ တိုးတက်လာတာကို မတွေ့ရဘူး။ လုပ်သက်ရှည်တဲ့ အလုပ်သမားတွေဟာ အဲဒီလိုပဲ ဖြစ်တတ်ကြတယ်။

အဲဒီတော့ မင်းအနေနဲ့ မင်းထက် အသက်ကြီးတဲ့ လူတွေကို စီမံခန့်ခွဲမယ်ဆိုရင် မင်းအနေနဲ့ ကောင်းကောင်းမွန်မွန် သက်သောင့်သက်သာ ဆက်ဆံသင့်တယ်။

မင်းဟာ မင်းအသက်နဲ့ ယှဉ်ရင် အများကြီးရင့်ကျက်နေတဲ့ လူတစ်ယောက်အဖြစ် မြင်စေရမယ်။ မင်းလုပ်မိသမျှ ကိစ္စတွေအားလုံး သူတို့ အထင်ကြီးလာလို့ရှိရင် သူတို့ရဲ့ စိတ်ထဲမှာ တကယ့်အရှိကို အရှိအတိုင်း အနှေးနဲ့အမြန် အသိအမှတ်ပြုလာကြလိမ့်မယ်။

အထူးသဖြင့် အပြောင်းအလဲတွေ လုပ်တဲ့အခါမှာ ချက်ချင်းကြီးမလုပ်ဘဲနဲ့ အချိန်ယူပါ။ ချက်ချင်းကြီး ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ မပေးလိုက်ပါနဲ့။ အဲဒီလိုလုပ်လို့ရှိရင် မင်းဆက်ဆံရခက်တဲ့ အထင်မှား အမြင်မှားမျိုးတွေ၊ အထင်သေး အမြင်သေးမှုမျိုးတွေ ဖြစ်နိုင်တယ်။ အသက်ကြီးတဲ့ အလုပ်သမားတွေ မင်းရောက်နေတယ်ဆိုတာနဲ့ ရင်းနှီးပါစေ။ မင်းဟာ သူတို့အတွက် ခြိမ်းခြောက်ဖို့ မဟုတ်ပါဘူး။ ကမ္ဘာကြီးကို ရပ်တန့်သွားအောင် လုပ်မယ့်သူ မဟုတ်ပါဘူးဆိုတာ သိပါစေဦး။ စီမံခန့်ခွဲမှု ရှုထောင့်က ကြည့်လို့ရှိရင် မင်းဟာ အခုထက် ပိုပြီး အသက်ကြီးသွားခဲ့ရင်လည်း ဘာမှ ထူးခြားမှာ မဟုတ်ဘူး။ သူတို့ရဲ့ဘဝတွေ ဘာမှ ထူးခြားလာမှာမဟုတ်ဘူး။

ရှောင်ရန် အမှားများ

တချို့ကိစ္စတွေမှာ လူငယ်မန်နေဂျာ တစ်ယောက်ဟာ ဖြည်းဖြည်းနဲ့ တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့် အပြောင်းအလဲ မလုပ်ဘဲ မြန်မြန်ဆန်ဆန် ချက်ချင်း အပြောင်းအလဲ လုပ်တတ်တာ၊ အခုမှ ရခါစ အာဇာနည်ကို ချက်ချင်းလက်ငင်း အသုံး

ချွတ်တာကို တွေ့ရတယ်။ အဲဒီလို လုပ်လို့ရှိရင် ဝန်ထမ်းအားလုံး စိတ်ဆိုးမာန်ဆိုး ဖြစ်စေတယ်။ အထူးသဖြင့် အဲဒီလိုမျိုး လူငယ်မန်နေဂျာ တစ်ယောက်လုပ်ရင် ပိုပြီး ဒေါပွတ်ကြတယ်။ ဒါကြောင့် ဖြည်းဖြည်းသာ လုပ်ပါ။ သက်ဆိုင်တဲ့သူတွေ၊ အကျိုးကျေးဇူး ခံစားမယ့်သူတွေ အားလုံးရဲ့ ရှုထောင့်က ကြည့်ပြီးမှ အပြောင်းအလဲတွေကို ဖြည်းဖြည်းသာ ဆောင်ရွက်ပါ။

အသက်ကြီးတဲ့ လူကြီးတစ်ယောက် ချမှတ်ရမယ့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လူငယ်တစ်ယောက်က လုပ်ရတဲ့အတွက် မခံချင်ဘူး ဆိုရင် ပြဿနာက အကြောင်းအရာကြောင့် မဟုတ်ဘဲ လူကြောင့်ဆိုတာ ကောက်ချက်ဆွဲနိုင်တယ်။ လူငယ် မန်နေဂျာတစ်ယောက် အပေါ်မှာ လုံးဝယုံကြည်မှု မရှိတဲ့ လူကြီး အလုပ်သမားတစ်ယောက်ဟာ သူ့ကို ညွှန်ကြားချက်သာမက အဲဒီ ညွှန်ကြားချက်ရဲ့ နောက်က ဘယ်လို တွေးတောသလဲ ဆိုတာကိုပါ မေးခွန်းထုတ် တတ်ကြတယ်။ ဒီလိုလုပ်တာဟာ တရားတော့ မတရား ပါဘူး။ ဒါပေမယ့် မန်နေဂျာတွေ အားလုံးအနေနဲ့ လူတွေ ရဲ့ အထင်နဲ့လည်း ပတ်သက်ဆက်ဆံရမှာ ဖြစ်တယ်။

မန်နေဂျာငယ် တော်တော်များများက သူတို့ကို မေး လာသမျှ မေးခွန်းအားလုံး၊ ပြဿနာအားလုံးကို ချက်ချင်း ဖြေကြရမယ်လို့ မှားမှားယွင်းယွင်း ထင်တတ်ကြတယ်။ သူတို့အနေနဲ့ နှောင့်နှေး ကြန့်ကြာနေရင် သူတို့ မတတ်လို့ မသိလို့၊ အားနည်းလို့လို့ အထင်ခံရမှာကို ကြောက်ကြ

တယ်။ တကယ်တော့ ကိုယ်မသိဘဲနဲ့ သိချင်ယောင် ဆောင်နေတာဟာ အားနည်းချက် ဖြစ်တယ်။ မင်း အနေ နဲ့ မေးခွန်းတစ်ခုကို မဖြေနိုင်လို့ရှိရင် 'ကျွန်တော်မသိဘူး၊ ကျွန်တော် လေ့လာပါဦးမယ်' လို့ ပြောနိုင်တယ်။ ဒီလို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ပြောတဲ့အတွက် ငါ အကုန်သိတယ်၊ တတ်တယ်ဆိုတဲ့ လူငယ်တစ်ယောက်ရဲ့ ပုံစံမျိုး မဖြစ် နိုင်တော့ဘူး။ အသက်ကြီးတဲ့ လူကြီးတွေရဲ့ စိတ်ထဲမှာ မင်းဟာ အကုန်လုံး သိရလောက်အောင် အသက်မကြီး သေးဘူး။ မင်း စကားပုံတစ်ခု ကြားဖူးတယ် မဟုတ်လား။ 'သူတို့ကိုယ်သူတို့ အစစအရာရာ သိတယ်လို့ ထင်နေတဲ့ လူတွေဟာ တို့လို အစစအရာရာ အကုန်လုံး သိနေတဲ့ လူကို ဒုက္ခပေးတဲ့ ကောင်တွေပဲ' ဆိုတဲ့ စကားပုံ တစ်ခု ကြားဖူးမှာပါ။

လူကြီးအတော်များများက မန်နေဂျာအသစ် တစ် ယောက်ကို ရာထူးတက်တာ မြန်တယ်လို့ ထင်တတ်ကြ တယ်။ ဒီအသက်အရွယ်မှာ ဒီအလုပ်ကို ရတာဟာ အ ကြောင်း တစ်ခုခု ရှိမယ်။ ချိုးမြင့်သူ တစ်ယောက်ယောက် ရှိလို့ ဖြစ်ရမယ်လို့ ထင်ရတယ်။ မင်းဟာ မင်းရဲ့အနာဂတ် ကိုပဲ ဂရုစိုက်တတ်တဲ့လူ၊ ကျန်တာတွေ ဂရုစိုက်တတ်တဲ့ လူမဟုတ်ဘူးလို့ ထင်တတ်ကြတယ်။ ဒီသဘောမျိုးကို ဆန့်ကျင်တဲ့အနေနဲ့ မင်းဟာ မန်နေဂျာကောင်းတွေ အားလုံးလိုပဲ မင်းကို အစီရင်ခံရတဲ့ လူတိုင်းရဲ့ကောင်းကျိုး ချမ်းသာကို လိုလားတဲ့သူ ဖြစ်ကြောင်း မကြာခဏ ပြသပါ။

မန်နေဂျာအသစ်တစ်ယောက် အနေနဲ့ဆိုရင် မင်းဟာ အရောင်းသမား တစ်ယောက်လည်း ဖြစ်နေတယ်။ မင်းရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေ မင်းနဲ့တွေ့ရတဲ့အတွက် ကံကောင်းတယ်ဆိုတာ သဘောပေါက်လာအောင် လုပ်ပါ။ တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် အောင်မြင်တဲ့ သူတွေ မြစ်အောင် အပြန်အလှန် ကူညီဖို့ စိတ်ဝင်စားတယ်ဆိုတာ မင်းက ပြသရမယ်။ ဝန်ထမ်းတွေအနေနဲ့ စစချင်း အဲဒီလို နားလည်ချင်မှ နားလည်မယ်။

ဝန်ထမ်း အတော်များများက အသက်ကြီးတဲ့ မန်နေဂျာတွေကို ကြိုက်တတ်ကြတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲ ဆိုတော့ အသက်ကြီးတဲ့ မန်နေဂျာတွေက သူတို့နဲ့ အစစအရာရာ ဆွေးနွေးတိုင်ပင် လို့ရတယ်။ သူတို့ သားအရွယ်၊ သမီးအရွယ်တွေနဲ့ ဆွေးနွေးလို့ ပြောဆိုလို့ မရတဲ့ ကိစ္စမျိုးတွေကိုလည်း တိုင်ပင်နိုင်၊ ဆွေးနွေးနိုင်တယ်လို့ ထင်ကြတယ်။ လူငယ်တွေနဲ့ ပတ်သက်လာတဲ့ အခါကျတော့ 'ငါ့ရဲ့ အတွင်းခံတောင်မှ သူ့ထက် ကြီးတယ်' ဆိုတဲ့ စကားမျိုးကို ပြောတတ်ကြတယ်။ အသက်ကြီးတဲ့ ဝန်ထမ်း တစ်ယောက်အနေနဲ့ သူတို့ရဲ့ ခံစားချက်တွေကို လူငယ် မန်နေဂျာသစ် တစ်ယောက်ကို ယုံယုံကြည်ကြည်နဲ့ ပြောဆိုဖို့ ဆိုတာ သိပ်မလွယ်လှဘူး။ အဲဒီအခါကျတော့ မျိုးဆက်ကွာဟမှုဆိုတာ မလွဲမရှောင်သာ ရှိနေမှာပဲ။ မှန်သည်ဖြစ်စေ မှားသည်ဖြစ်စေ၊ တရားသည် ဖြစ်စေ မတရားသည် ဖြစ်စေ အဲဒီလို ကွာဟချက်ကတော့ ရှိနေမှာပဲ။

လူငယ်မန်နေဂျာ တစ်ဦးအတွက် မဟာဗျူဟာများ

လူကြီးဝန်ထမ်းတွေကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှု လုပ်တဲ့ အခါမှာ သူတို့ အနေနဲ့ သက်သောင့်သက်သာ ဖြစ်အောင် လုပ်ပေးပါ။ မန်နေဂျာ တစ်ယောက် အနေနဲ့ ဆုံးဖြတ်ရမယ့် ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ တချို့အကြံဉာဏ်တွေကို ဖြည်းဖြည်း သက်သာ လုပ်ပါ။ မင်းအနေနဲ့ ရုတ်တရက် ချက်ချင်း အကုန်လုံး လုပ်နိုင်တယ်ဆိုတာ သိပါတယ်။ ဒါပေမယ့် အလုပ်သစ် တစ်ခုထဲ မင်း ရောက်နေတဲ့ အခါမှာ (တကယ်လို့ အဲဒီလို ဆုံးဖြတ်တဲ့အတွက် မထိခိုက်ဘူးဆိုရင်) မင်းရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ဖြည်းဖြည်း နှေးနှေးသာ လုပ်ပါ။ ဥပမာ လူကြီးဝန်ထမ်းတစ်ဦးက ပြဿနာတစ်ခု မင်းဆီကို ယူလာမယ်။ သူက အဲဒီပြဿနာကို နက်ရှိုင်းတယ်လို့ ထင်တယ်။ မင်းအနေနဲ့ အဲဒီကိစ္စကို ချက်ချင်း ဆုံးဖြတ်ချက် ချနိုင်တယ်။ ဒါပေမယ့် 'အဲဒီအကြောင်းကို ကျွန်တော် ခဏ စဉ်းစားပါရစေ၊ မနက်ဖြန် မနက်ကျမှ ပြန်ပြောတာပေါ့' လို့ ရွှေ့ဆိုင်းနိုင်တယ်။ ဒီနည်းအားဖြင့် မင်းဟာ ချက်ချင်းလက်ငင်း လုပ်တတ်တဲ့ သူ မဟုတ်ဘူး။ စဉ်းစားတတ်တဲ့လူ တစ်ယောက် ဖြစ်တယ်။ အချက်အလက် အကုန်လုံးကို ရရှိချင်တဲ့ လူ၊ သိရှိချင်တဲ့လူ ဖြစ်တယ်။ ငယ်ငယ်ရွယ်ရွယ်နဲ့ ငါသိငါတတ် သမားမျိုး မဟုတ်ဘူး ဆိုတာမျိုး ဖြစ်စေနိုင်တယ်။ မင်းအနေနဲ့ မြောက်ကြွ မြောက်ကြွ ဖြစ်နေတဲ့လူ မဟုတ်ဘူးဆိုတာလည်း ပြသ

နိုင်တယ်။ အများအားဖြင့် လူငယ်မန်နေဂျာတွေနဲ့ ပတ်သက်ရင် မြောက်ကြွမြောက်ကြွ ဖြစ်နေတယ်လို့ ပြောတတ်ကြတယ်။

အလားတူ မင်းအနေနဲ့ စဉ်းစဉ်းစားစားနဲ့ သူတို့ကိုပြန်ပြီး မေးနိုင်တယ်။ 'ခင်ဗျားတို့ အကြံပြုစရာ ရှိသလား၊ ဘယ်လို လုပ်သင့်တယ် ထင်သလဲ' လို့ မေးနိုင်တယ်။ ပြဿနာ ယူလာတဲ့သူက စဉ်းစားဉာဏ် ရှိတယ်ဆိုရင်တော့ မေးစမ်းကြည့်ပါ။ ဒါပေမယ့် အဲဒီလူဟာ စဉ်းစားဉာဏ်ရှိမယ့်လူ မဟုတ်ဘူးဆိုရင် ထည့်တွက် မနေပါနဲ့။

စီမံခန့်ခွဲမှု တာဝန်တစ်ခုကို မင်းယူတဲ့အခါမှာ လုပ်ငန်းခွင် အကဲဖြတ်ချက်တွေကို ပြန်လည် သုံးသပ်တာဟာ မင်းအတွက် အကျိုးကျေးဇူးရှိနိုင်တယ်။ ဒါပေမယ့် ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ရှိဖို့ လိုတယ်။ အကဲဖြတ်ချက်တွေဟာ အများအားဖြင့် မှန်တတ်တယ်။ ဒါပေမယ့်လည်း မှားတာတွေလည်း ရှိနိုင်တယ်။ တချို့ မန်နေဂျာတွေဟာ တချို့ လက်အောက်ငယ်သားတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ မျက်စိစုံမှိတ်နေတတ်ကြတာလည်း ရှိတယ်။ တစ်ခါတုန်းက ဘယ်တော့မှ ကိုယ်ပိုင်စိတ်ကူး ရှိပုံ မရတဲ့ ဝန်ထမ်း တစ်ယောက်ကို လက်ခံရဖူးတယ်။ ဒါပေမယ့် သူနဲ့ ဆက်ဆံပုံ ပြောင်းလိုက်ပြီးတော့ သူ့ဆီက အကြံကောင်း ဉာဏ်ကောင်းတွေ ရရှိနိုင်တယ်။ ဒါကြောင့် လူတွေကို စောစောစီးစီး လက်မြောက်

အနှံ့မပေးလိုက်ပါနဲ့။ သူတို့နဲ့ ဆက်ဆံစရာ နည်းလမ်းတွေ ကျန်နေသေးတယ်။

နောက်ဆုံးအနေနဲ့ မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သား သစ်တွေ ဝန်ထမ်းအိုတွေကို လူကိုယ်တိုင် ရင်းရင်းနှီးနှီး မသိရင် သူတို့ကို ဦး/ဒေါ် နာမည်တွေ တပ်ခေါ်ပါ။ သိပ်ပြီး ရောလွန်းတယ်။ သိပ်ပြီး အတင့်ရဲလွန်းတယ်လို့ အထင်မခံရပါစေနဲ့။ မင်းဟာ ရုံးထဲကပဲ ရာထူးတိုးခံရတယ်ဆိုရင်တော့ ခေါ်ရိုးခေါ်စဉ်ပဲ ခေါ်ပါ။ ဒါပေမယ့် မင်းဟာ အပြင်က လာတာဆိုရင်တော့ သူတို့ကို ဦး/ဒေါ်တွေ တပ်ခေါ်ပါ။

အခန်း ၁၇

အငြိမ်းစားယူမည့်သူကို ကူညီခြင်း

အငြိမ်းစားယူမည့် သူတစ်ယောက်ကို အကူအညီ ပေးတာဟာ ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံးရဲ့ တာဝန်ဖြစ်တယ်။ ဒါပေမယ့် မင်းဟာ သူတို့ရဲ့ ကြီးကြပ်သူ တစ်ယောက်အနေနဲ့ ကုမ္ပဏီရဲ့ ကိုယ်စားဆောင်ရွက်ပေးရမှာ ဖြစ်တယ်။ သူတို့ရဲ့ နေ့စဉ်ကိစ္စတွေကို စီမံခန့်ခွဲပေးရမယ်။ ဒါကြောင့် သူတို့နဲ့ အများဆုံး ဆက်ဆံရတဲ့သူ ဖြစ်မယ်။

မန်နေဂျာပေါက်စ အတွက် ရည်ရွယ်ပြီးရေးတဲ့ စာအုပ်ထဲမှာ အငြိမ်းစားယူတဲ့အကြောင်း ပြောတာဟာ နည်းနည်းများ ကြောင်နေမလား မပြောတတ်ဘူး။ မင်းရဲ့ အငြိမ်းစားယူတဲ့ အကြောင်းပြောရင်တော့ ကြောင်တာပေါ့။ ဒါပေမယ့် မင်းရဲ့ ကြီးကြပ်မှုအောက်မှာရှိတဲ့ လူတစ်ယောက်ယောက်က တစ်ချိန်ချိန်မှာ အငြိမ်းစား ယူ

တယ်ဆိုတာ ဖြစ်နိုင်တော့ အဲဒီအတွက်လည်း မင်းပြင်ဆင်ရမှာပဲ။

မင်း မန်နေဂျာတာဝန်ကို စယူယူချင်း အငြိမ်းစားယူတော့မယ့် လူတစ်ယောက်နဲ့ တွေ့နိုင်တယ်။ အဲဒီ အခါမှာ ကုမ္ပဏီရဲ့ အစီအစဉ်က ဘာရှိသလဲဆိုတာကို ကြည့်ရမယ်။ တချို့ ကုမ္ပဏီကတော့ အငြိမ်းစားယူတဲ့ လူတစ်ယောက် အတွက် အစီအစဉ်တွေ ရှိတယ်။ တချို့ ကုမ္ပဏီ ကျပြန်တော့လည်း မရှိပြန်ဘူး။ ကုမ္ပဏီမှာက လုံးဝကို မူဝါဒ မရှိဘူးဆိုရင်တော့ မင်းရဲ့ အခန်းကဏ္ဍဟာ ပိုပြီး တော့ အရေးကြီးလာတယ်။

အဖွဲ့အစည်း အတော်များများကတော့ အငြိမ်းစားမယူခင် သူတို့ကို အနားယူခွင့်တွေ ပေးထားတတ်ကြတယ်။ ဒီလိုနဲ့ အလုပ်ခွင်ကို မလာဘဲ နေတတ်အောင် ကူညီပေးရာ ရောက်တယ်။ အဲဒီလို သူတို့ အလုပ်ခွင်ကို မလာဘဲ နေနိုင်ပေမယ့် မင်းဟာ မန်နေဂျာ တစ်ယောက်အနေနဲ့ အလုပ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ ပြန်ဆွဲရမယ့် အစီအစဉ်တွေရှိတယ်။ အငြိမ်းစားယူတော့မယ့် သူရဲ့ နေရာကို အစားထိုး ခန့်ထားခြင်းလည်း မပြုနိုင်ဘူး။ သူ့အနေနဲ့ တကယ်တမ်း ထွက်ခွာတဲ့အထိ အလုပ် လုပ်နေတယ် ဆိုတဲ့ ခံစားချက်မျိုးလည်း တစ်ဖက်က ရှိစေချင်တယ်။ တစ်ဖက်ကလည်း ဝန်ထမ်း ပြဿနာတွေကို မျက်ကွယ်ပြုလို့ မရဘူး။ အဲဒီလူ မရှိလို့ လုပ်ဆောင်ရမယ့် လုပ်ငန်းတွေကို မျက်ကွယ်ပြုလို့ မရဘူး။ ဒါကြောင့် ယာယီအစီအစဉ်

တစ်ခုကိုတော့ လုပ်ရမယ်။ အကောင်းဆုံးကတော့ အချိန် ပိုင်း အကူအညီယူတာမျိုးပဲဖြစ်တယ်။ လက်ရှိဝန်ထမ်းတွေ အားလုံးက အငြိမ်းစားယူတော့မယ့် လူတစ်ယောက်ရဲ့ တာဝန်တွေ အကုန်လုံးကို သက်သောင့်သက်သာ လွယ် လွယ်ကူကူ လုပ်ဖို့ဆိုတာလည်း သိပ်လွယ်တာ မဟုတ်ဘူး။

တို့တွေဖူးတဲ့ အခြေအနေတစ်ခုဟာ ဆိုလို့ရှိရင် အမျိုးသမီးကြီးတစ်ယောက်ကို သူ့ရဲ့ ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲသူ က နောက်ဆုံး အလုပ်က ထွက်မယ့်နှစ်မှာ အကန့် အသတ်မရှိ ကြိုက်သလောက် အနားယူနိုင်တယ်လို့ ပြော ထားတယ်။ သူ့နေနဲ့ အလုပ်ပျက်မယ် ဆိုရင်တော့ ကြိုကြို တင်တင်တော့ ပြောပါတယ်။ ဒါပေမယ့် ကြီးကြပ်သူ အနေနဲ့ မနိုင်မနင်းတဲ့ ပြဿနာနဲ့ ကြုံရတယ်။ အဲဒီ အခါ ကျတော့ သူက ကုမ္ပဏီရဲ့ မူဝါဒအတိုင်း သူ့အလုပ်နား လိုက်ဦးမယ်လို့ ပြောတိုင်း ပြဿနာ အမြဲတက်တယ်။ နောက်ပိုင်းမှာ နားမယ်ဆိုတဲ့အကြောင်းကို သူက မပြော တော့ဘူး။ ဝန်ထမ်းကိစ္စတော့ အဆင်ပြေသွားတယ်။ ဒါပေမယ့် အမှုဆောင်အရာရှိ တစ်ယောက် အနေနဲ့ ကုမ္ပဏီရဲ့ မူဝါဒအတိုင်း သူ ပြင်ဆင်ချင်သလို ပြင်ဆင်ဖို့ အခွင့်အရေး ပေးရမယ့် တာဝန်ကိုတော့ ဆောင်ရွက်ခြင်း မပြုလိုက်နိုင်ဘူး။ ဒါဟာ ပြဿနာတစ်ခု ဖြစ်တယ်။ အဲဒီ အပြင် ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ဟာ သူ ကုမ္ပဏီမှာ နေခဲ့တဲ့ နောက်ဆုံးအချိန်တွေကို ကောင်းကောင်း အမှတ်ရနေ တတ်တယ်။ အဲဒီအချိန်မှာ ကောင်းကောင်း နေခဲ့ရတာ။

ဆိုးဆိုးနေခဲ့ရတာတွေကို အမှတ်ရနေတတ်ကြတယ်။ ကုမ္ပဏီရဲ့ မူဝါဒအတိုင်း ခံစားခွင့် မရသွားတာကိုလည်း သူ ကောင်းကောင်း မှတ်မိနေမှာ ဖြစ်တယ်။

ကုမ္ပဏီရဲ့ အစီအစဉ်

ကုမ္ပဏီ တော်တော်များများဟာ ဝန်ထမ်းရဲ့ အငြိမ်းစား ယူဖို့ ကိစ္စကို ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနက ကိုင်တွယ် တာဝန် ယူတတ်ကြတယ်။ သူတို့ ဘယ်အချိန်မှာ အနားယူမလဲ ဆိုတဲ့ ကိစ္စအပြင် တစ်ဦးချင်းတိုင်ပင်ခြင်း၊ လူမှုဖူလုံရေး ကိစ္စများ ဆွေးနွေးခြင်း၊ ဆေးဝါးကုသမှု ခံစားခွင့်များ ရယူ ပေးခြင်း၊ ဝါသနာနှင့် ဆက်နွယ်နေသော ကိစ္စများ ပြသ ခြင်း၊ ရပ်ရွာမှ လူများနှင့် ဆက်သွယ်ပေးခြင်း၊ ကျွမ်းကျင် သူများနှင့် ဆွေးနွေးပေးခြင်း၊ ငွေရေးကြေးရေးကိစ္စ ပြင် ဆင်ပေးခြင်း၊ ဝင်ငွေခွန်ကိစ္စများ ပြင်ဆင်ပေးခြင်းနဲ့ အခြား ဝန်ဆောင်မှု အမျိုးမျိုးကို ဆောင်ရွက်ပေးတတ်ကြတယ်။ သူ့ဘဝအတွက် ဧရာမ အပြောင်းအလဲကြီး လုပ်တဲ့ အခါ မှာ လိုအပ်တယ်လို့ ကုမ္ပဏီက ထင်တဲ့ ကိစ္စတွေ အကုန် လုံးအတွက် အကူအညီပေးဖို့ ပြင်ဆင်တတ်ကြတယ်။

မင်းရဲ့ ကုမ္ပဏီမှာ အဲဒီလို အစီအစဉ်မျိုးရှိရင်တော့ ကုမ္ပဏီက အတော်တော်တဲ့ကုမ္ပဏီလို့ ပြောရမယ်။ မင်းအ နေနဲ့လည်း နည်းနည်းပါးပါးပဲ ကူညီစရာရှိတယ်။ ဒါပေ မယ့် မင်းကုမ္ပဏီမှာအဲဒီလိုအစီအစဉ်မျိုးပြည့်ပြည့်စုံစုံ မ ရှိဘူးဆိုရင်ကတော့ မင်းအပိုင်းဟာပိုပြီး တာဝန်ကြီးလာပြီ။

ဘာပဲဖြစ်ဖြစ် မင်းအနေနဲ့ ပြဿနာတွေ အများကြီး တော့ မရှိနိုင်ပါဘူး။ အငြိမ်းစားယူခါနီးတဲ့သူတွေဟာ သူတို့ဘာသာသူတို့လည်း မျှော်လင့်စောင့်စားနေတတ်ကြတယ်။ သူတို့ရဲ့ တစ်ဘဝလုံးတစ်သက်လုံးက မလုပ်နိုင်တဲ့ အလုပ်တွေကို လုပ်ဖို့ အခွင့်အရေးကြီးတစ်ခု လာတော့မှာပဲလို့ မျှော်လင့်နေတတ်ကြတယ်။ ဒါကြောင့် အဲဒီလို အငြိမ်းစားယူမယ့် ကိစ္စအတွက် ကောင်းကောင်း ပြင်ဆင်နေတတ်ကြတယ်။ ဒါကြောင့် သူတို့နဲ့ ဆက်ဆံရတာ သိပ်ပြီး ခက်ခဲမှာ မဟုတ်ဘူး။ မင်းအနေနဲ့ အကူအညီပေးရုံ လောက်ပဲ ဖြစ်ပါလိမ့်မယ်။

အမိန့်အရ အငြိမ်းစားယူခြင်းနှင့် ဆန္ဒအလျောက် အငြိမ်းစားယူခြင်း

အမေရိကန်နိုင်ငံမှာ လေယာဉ်မှူး၊ ဥပဒေ ထိန်းသိမ်းရေး၊ စစ်တပ်တို့လို ခြွင်းချက်ပြုထားတဲ့ အလုပ်အကိုင် တချို့က လွဲရင် အခုအခါဥပဒေတွေက အမိန့်အရ အနားယူခိုင်းလို့ မရဘူးလို့ တားမြစ်ထားတယ်။ လူ တစ်ယောက် အနေနဲ့ သူ ဆန္ဒရှိသလောက် ဆက်လက်ပြီး အလုပ်လုပ်နိုင်တယ်။

အငြိမ်းစားမယူပဲ ဆက်ပြီး အလုပ်လုပ်ချင်တဲ့ လူတွေနဲ့ ဆက်ဆံရတာ ခက်ခဲလိမ့်မယ်။ အဲဒီလို လူတွေဟာ ဆက်ပြီး အလုပ်မလုပ်နိုင်ရင် သူတို့ကိုယ်သူတို့ နှစ်ပေါင်း ၃၀ ကျော် သစ္စာရှိရှိ အမှုထမ်းပြီးကာမှ ပစ်စလက်ခတ် အလုပ်က ဖယ်ရှားခံရတယ်လို့ မြင်တတ်ကြတယ်။ အလုပ်

ဆိုတာ သူတို့ရဲ့ဘဝပဲ။ မင်းအနေနဲ့ အဲဒီလိုလူမျိုးတွေပြော သမျှကို နားထောင်ပြီးတော့ ဘယ်နေရာမှာ အချိန်ပိုင်း အလုပ်လေးတွေရနိုင်တယ် ဆိုတာ အကြံပြုနိုင်တယ်။ အကောင်းဆုံး မင်းပေးနိုင်တဲ့ ဝန်ဆောင်မှုကတော့ ကြင်ကြင် နာနာနဲ့ သူတို့ပြောသမျှကို နားထောင်တာဖြစ်တယ်။ မလွဲ မရှောင်သာတဲ့ကိစ္စတွေကို တွေ့ဆုံညှိနှိုင်းရင်းနဲ့ သူတို့ခံစား မိတာတွေ ထုတ်ပြောသမျှ နားထောင်တဲ့ နည်းပဲဖြစ်တယ်။

အသက်အရွယ်တစ်ခုမှာ အမိန့်နဲ့ အငြိမ်းစား ယူခိုင်းတာကို ဥပဒေက တားမြစ်ထားပေမယ့် အဲဒီ သဘောထားနဲ့ ပတ်သက်လို့ ငြင်းကြတုန်းပဲ ရှိသေးတယ်။ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ပြောရလို့ရှိရင် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် စလုံးမှာလည်း သင့်တော်တဲ့ ထောက်ခံချက်တွေရှိတယ်။ ဥပဒေ ပြောင်းသွားတဲ့ အတွက် အဲဒီကိစ္စရဲ့ အကြီးဝင်မှုကို ဖျက်ဆီး မပစ်နိုင်ဘူး။ စီမံခန့်ခွဲရေး လုပ်နေတဲ့လူတွေ အနေနဲ့ အဲဒီကိစ္စတွေနဲ့ ပတ်သက်နေကြတယ်။

တကယ်လို့ အသက်အရွယ်တစ်ခုမှာ လူတိုင်းဟာ အငြိမ်းစားယူရမယ် ဆိုရင် လူတိုင်းကို အလားတူပဲ သဘောထားပြီး ဆောင်ရွက်ကြရမှာ ဖြစ်တယ်။ ဘယ်အရွယ်ကျ အငြိမ်းစားယူရမယ် ဆိုတာ သိထားလို့ ရှိရင် အဖွဲ့အစည်းထဲက လူငယ်လေးတွေဟာ ဘယ်အချိန်ကျ ရင် ရာထူးတွေတိုးမယ်ဆိုတာ သိရှိမျှော်လင့်ထားနိုင်တယ်။ အဲဒီနည်းအားဖြင့် လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်တဲ့ ကိစ္စတွေကို စနစ်တကျ ကြိုတင် စီစဉ်ထားနိုင်တယ်။ အဲဒီအပြင်

အသက်ကြီးတဲ့အထိ ဆက်ပြီး အလုပ်လုပ်နိုင် စွမ်းရှိသေး တယ်ဆိုတာမျိုးကိုလည်း ခွင့်ပြုမှာမဟုတ်တော့ဘူး။

အသက်အရွယ်တစ်ခုမှာ လူတိုင်း အငြိမ်းစားယူရတဲ့ ကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်လို့ အကျိုးကျေးဇူး တစ်ခုတော့ လူတွေ ဘယ်အချိန်မှာ အငြိမ်းစားယူရမယ်ဆိုတာကို စနစ်က ဆုံး ဖြတ်ခြင်း ဖြစ်တယ်။ စီမံခန့်ခွဲသူတွေက ဆုံးဖြတ်တာ မ ဟုတ်ဘူး။ ဒီအခြေအနေမျိုးဟာ ဘယ်အချိန်မှာ အသုံးဝင် လဲ ဆိုတော့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်က သူ့ရဲ့ ဆောင်ရွက်ပုံ ဟာ အရေအတွက်အရရော၊ အရည်အသွေးအရရော သူ့ ကိုယ်သူ့ ကောင်းသေးတယ်လို့ ယုံကြည်ပြီးတော့ စီမံ ခန့်ခွဲတဲ့သူတွေက မကောင်းတော့ဘူးလို့ ယုံကြည်တဲ့ အခါ မျိုးမှာ ယခုလို သတ်မှတ်ချက်မျိုးဟာ အသုံးဝင်တယ်။

အမိန့်အရ အငြိမ်းစားယူတာကို ဆန့်ကျင်တဲ့ အဆို ပြုချက်မှာ အဲဒီလူတွေကို အငြိမ်းစား ယူခိုင်းလိုက်တဲ့ အတွက် ကုမ္ပဏီ အနေနဲ့ အတွေ့အကြုံရှိတဲ့ လူတွေကို ဆုံးရှုံးရတယ်။ အသက်ကြီးတဲ့ အလုပ်သမားတွေဟာ တက်တက်ကြွကြွ ရှိသေးတယ်။ ကျန်းမာရေး ကောင်းသေး တယ်။ နောက်ထပ်နှစ်ပေါင်းများစွာ အလုပ် လုပ်နိုင်သေး တယ်။ ဒါကြောင့် အငြိမ်းစားပေးတယ်ဆိုတာ အလုပ်လုပ် နိုင်မှုအပေါ်မှာ မူတည်သင့်တယ်။ အလုပ်ကို ပြီးအောင် လုပ်နိုင်တဲ့သူတွေကို သူတို့ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်း ရှိနေသမျှ ကာလပတ်လုံး အလုပ်လုပ်ခွင့်ပြုသင့်တယ်လို့ မြင်ကြတယ်။

ဒါပေမယ့် အမိန့်အရ အငြိမ်းစားယူရမယ့် အသက်

ကို လက်မခံတော့ဘူးဆိုရင် ခါးခါးသီးသီး ခံစားစရာတွေ၊ မကျေနပ်စရာတွေ ပိုပြီးများလာမယ်။ တစ်ဖက်က အလုပ် ဆက်လုပ်ချင်ကြမယ်။ ဒါပေမယ့် သူတို့ရဲ့ စွမ်းဆောင်မှု တွေ ညံ့ဖျင်းလာတဲ့အတွက် အငြိမ်းစားယူခိုင်းလိုက်ရင် သူတို့ဟာ သူတို့ကို ထုတ်ပစ်တယ်လို့ ခံစားကြရမယ်။ ထူး ချွန်ပြောင်မြောက်တဲ့ အဲဒီနည်းနဲ့ ရပ်ဆိုင်းမပစ်သင့်ဘူး။ ဒါပေမယ့် အကန့်အသတ်မရှိ ဆက်ပြီး အလုပ်လုပ်မယ် ဆိုတဲ့ လူမျိုးကလည်း ဒီလိုမျိုး လမ်းဆုံးသွားမယ် ဆိုတာကို သတိထားရမယ်။ ကိုယ့်အခြေအနေ ထိပ်ဆုံးကို ရောက် နေတဲ့အချိန်မှာ အနားမယူချင်တဲ့ သရုပ်ဆောင်တွေကို သွားပြီးသတိရတယ်။ သူတို့ရဲ့ စွမ်းအားတွေ တဖြည်းဖြည်း ကျဆင်းလာပေမယ့် သူတို့ဟာအများရဲ့ ချီးကျူးသံ၊ ဩဘာ သံတွေကို ဆက်ပြီး ရှာဖွေနေကြတုန်းပဲ ရှိသေးတယ်။ ထိပ်ဆုံးမှာပဲ ဆက်ပြီး နေနိုင်တဲ့သူဆိုတာ ရှားပါတယ်။ ပရိသတ်က မျှော်လင့်စောင့်စားနေတဲ့ အချိန်မှာ သွားတာ က ပိုပြီးမကောင်းဘူးလား။

သင်၏ ကိုယ်ပိုင်အခန်းကဏ္ဍ

ဝန်ထမ်းတွေ အငြိမ်းစားယူခါနီးတဲ့အခါမှာ မင်းအနေနဲ့ အဲဒီကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်လို့ ဆွေးနွေးသင့်ပြီ ဆိုတာကို ပြသရ လိမ့်မယ်။ ဝန်ထမ်းကို မင်းရဲ့ ရုံးခန်းထဲခေါ်ပြီးတော့ သူ အငြိမ်းစားယူတဲ့ ကိစ္စကို စိတ်ဝင်စားမှု ရှိတယ် ဆိုတာ ပြသရမယ်။ သူ့အတွက် အငြိမ်းစားယူဖို့ အစီအစဉ်တွေ

ဘယ်လိုရှိသလဲ ဆိုတာ မေးမြန်းရလိမ့်မယ်။ တချို့ အမှု ဆောင်အရာရှိတွေကတော့ ဝန်ထမ်းကိုခေါ်ပြီး ပြောတတ် တယ်။ 'ငါ့တံခါးဟာ အမြဲတမ်း ဖွင့်ထားတယ် ဆိုတာ သိတယ် မဟုတ်လား၊ မင်းမှာ ပြဿနာ တစ်ခုခု ရှိရင် ဝင်လာခဲ့ပါ' လို့ ပြောတတ်တယ်။ အဲဒီလို ဖိတ်ခေါ်တာ မျိုးကို ဝန်ထမ်း တော်တော်များများက လက်ခံမှာ မဟုတ် ဘူး။ အဲဒီလို လက်ခံမယ့်အစား ယဉ်ယဉ်ကျေးကျေးနဲ့ နှင်တာပဲလို့ မြင်ကြမှာ ဖြစ်တယ်။ မင်းနဲ့ အရေးကြီးတဲ့ ကိစ္စမျိုး ပြောစရာ ရှိရင် ဘယ်တော့မှ ဝင်လာကြမှာ မဟုတ်ဘူး။

အဲဒီတော့ မင်းကပဲ စပြီး ဆောင်ရွက်ရလိမ့်မယ်။ အငြိမ်းစား ယူတော့မယ့်သူ တစ်ယောက် သူ့ဘာသာသူ ဝင်လာတဲ့အထိ စောင့်မနေပါနဲ့။ သူတို့ထဲက တော်တော် များများဟာ မင်းနဲ့ အာလာပ သလ္လာပ လာပြီးတော့ ပြော ချင်ကြမှာ မဟုတ်ဘူး။ မင်းကို လာပြီး ဒုက္ခပေးချင်ကြမှာ မဟုတ်ဘူး။ မင်းအနေနဲ့ တကယ် အလုပ်များနေတာ မဟုတ်ပေမယ့် သူတို့က မင်းကို အလုပ်များနေတယ်လို့ ထင်နေလိမ့်မယ်။

အဲဒီလို လူကို မင်းရဲ့ ရုံးခန်းထဲကို ခေါ်ပါ။ ကော်ဖီ အတူ သောက်ကြပါ။ 'အနားယူဖို့အတွက် ဘာတွေ အစီ အစဉ်ရှိသလဲ' ဆိုပြီး ရိုးရိုး စမေးကြည့်ပါ။ အဲဒါနဲ့မှ အဲဒီ အကြောင်းကို မဆက်မိသေးရင် စိတ်ဝင်စားစရာ အ ကြောင်းအရာ တစ်ခုကို ရှာပါ။ ဝန်ထမ်းကို ကောင်း

ကောင်း သိနေရင် မိတ်ဆွေချင်း ဘယ်လို စကားပြော ရမယ်ဆိုတာ သိနိုင်ပါတယ်။ အဲဒီဝန်ထမ်းကို ကောင်း ကောင်း မသိဘူးဆိုရင်တော့ စောစောကတည်းက ဌာန အတွင်းမှာ တိုးတိုးတိတ်တိတ် စုံစမ်းမေးမြန်းထားရင် အဖြေထွက်ပါလိမ့်မယ်။

ဝန်ထမ်းအနေနဲ့ စပြီး စကားပြောလာအောင် အခု လို မေးခွန်းတွေ မေးနိုင်ပါတယ်။

'ခင်ဗျားရဲ့ ယောက်ျား (မိန်းမ)က ခင်ဗျား အငြိမ်းစား ယူမှာနဲ့ ပတ်သက်လို့ ဘယ်လို သဘော ထားလဲ'

'ခင်ဗျား အငြိမ်းစားယူပြီးရင် ခရီးထွက်ဖို့ အစီအစဉ် ရှိလား'

'ခင်ဗျား အငြိမ်းစားယူရင် ငွေရေးကြေးရေး အခြေအနေ ဘယ်လို နေမလဲ'

'အငြိမ်းစားယူပြီးတော့ရော ခင်ဗျား ဒီနားမှာပဲ နေမှာလား။ ခင်ဗျား အငြိမ်းစားယူတာနဲ့ ပတ်သက် လို့ ကလေးတွေက ဘယ်လို သဘောထားလဲ၊ သူတို့ က သဘောကျရဲ့လား'

'အငြိမ်းစားယူတဲ့အခါမှာ ဘယ်ကိစ္စနဲ့ ပတ် သက်လို့ ခင်ဗျား အတွေးမိဆုံးလဲ'

တို့အနေနဲ့ အဲဒီလို အလားတူမေးခွန်းတွေ အများ ကြီး မေးနိုင်တယ်။ ဒီနည်းအားဖြင့် စကား စ ပြောအောင် လုပ်နိုင်တယ်လို့ ထင်တယ်။ အစတုန်းကတော့ ပေါ့ပေါ့။

အေးအေး ဆေးဆေးစတဲ့ စကားစုက နောက်ပိုင်းကျတော့ တကယ့် လေးလေးနက်နက်၊ နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်းကိစ္စတွေကို ဆွေးနွေးမိသွားကြလိမ့်မယ်။ အငြိမ်းစားယူတော့မယ့် သူ့ရဲ့ စိတ်ထဲမှာရှိတဲ့ တကယ်စိုးရိမ်သောက ဖြစ်စရာတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ဆွေးနွေးမိကြလိမ့်မယ်။

မန်နေဂျာ တော်တော်များများကတော့ 'ကွယ်ရင် မေ့၊ တွေ့ သေအောင်လွမ်း' မမြင်မတွေ့ရရင် မေ့သွားမှာပဲ ဆိုတဲ့ သဘောမျိုး ရှိတတ်ကြတယ်။ 'သူတို့က အငြိမ်းစား ယူမယ့် ဝန်ထမ်းကို ဖိတ်ခေါ် ပြောဆို ဆွေးနွေးတဲ့အတွက် ပြဿနာတွေကို ဖိတ်ခေါ် နေတာပဲလို့ ထင်တတ်ကြတယ်။ 'ပြဿနာဆိုတာ မဖိတ်ခင်ကတည်းက များနေတာ၊ ထပ် ပြီးတော့ ဖိတ်ခေါ်ဖို့ ကောင်းသလား' လို့ မေးတတ်ကြ တယ်။ ဒီနေရာမှာ မေးစရာကောင်းတာက သူတို့တွေ အနေနဲ့ ပြဿနာကို တကယ် ရှာတွေ့လား၊ မတွေ့လား ဆိုတာပါပဲ။ မင်း လက်အောက်ငယ်သားရဲ့ အနာဂတ် ကာလနဲ့ အစီအစဉ်တွေကို နားထောင်ဖို့ စိတ်ဝင်စားတာ၊ သူတို့ရဲ့ အားနည်းချက်တွေကို လေ့လာပြီးတော့ သူတို့ကို အဆင်ပြေအောင် လုပ်ပေးတာတွေဟာ ဝန်ထမ်းတွေ အတွက် အများကြီး အကျိုးရှိပါတယ်။ သူတို့ အနေနဲ့ ဒီလို အကျိုးကျေးဇူးတွေကို ခံစားခွင့်ရှိပါတယ်။ အဲဒီ အကျိုးကျေးဇူးတွေကို မင်းက ငြင်းပယ်မပစ်လိုက်ပါနဲ့။

အပိုင်း ၄

ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် တိုးတက်အောင် လုပ်ခြင်း

အခန်း ၁၈

ကျွန်တော် ဘယ်နှယ်နေသလဲ

ဒီကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်ပြီးပြောချင်တာက မင်းအနေနဲ့ မင်းရဲ့ အစွမ်းအစတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ကောင်းကောင်း သိပုံ၊ မြင် ထားပုံ ရတယ်။ အဲဒီလို ကိုယ့် အစွမ်းအစကို ကိုယ် အထင်ကြီးတာဟာ ဘဝင်မြင့်တာ မဟုတ်ဘူး လို့ယုံထား မယ်။

လူတွေအနေနဲ့ ဒီအတ္တစိတ်နဲ့ ပတ်သက်ရင် ရော ထွေးနေကြတယ်။ တချို့လူတွေက ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အထင်ကြီးလို့ရှိရင် အပြစ်လို့ မြင်တတ်ကြတယ်။ 'ကိုယ့် ကိုယ်ကိုယ် ချစ်သလို ကိုယ့်အိမ်နီးချင်းကို ချစ်ပါ' ဆိုတဲ့ စကားကို ကြားဖူးတယ် မဟုတ်လား။ ဆိုလိုချင်တာက မင်းက အိမ်နီးချင်းအပေါ် ဘယ်လောက် ချစ်သလဲဆိုတာ မင်းကိုယ်မင်း ဘယ်လောက် ချစ်သလဲဆိုတဲ့ အပေါ် မှ

တည်တယ်။ မင်းကိုယ်မင်း ချစ်နိုင်စွမ်းရှိမှ မင်းရဲ့ အိမ်နီးချင်းကို ချစ်နိုင်စွမ်း ရှိမယ်။ ဒီနိယာမကို စီမံခန့်ခွဲမှု ကိစ္စတွေမှာလည်း သုံးလို့ရတယ်။

ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ရှုမြင်ပုံ

စာအုပ်တော်တော်များများမှာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ရှုမြင်ပုံနဲ့ ပတ်သက်လို့ မကြာခဏ ရေးထားလေ့ရှိတယ်။ အဲဒီတော့ မန်နေဂျာတွေနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အခါမှာလည်း ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ရှုမြင်ပုံနဲ့ ပတ်သက်လို့ အရေးကြီးတဲ့ သဘောတရားတွေ ရှိတယ်။ မင်းရဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှုကိစ္စမှာ အထောက်အကူဖြစ်မယ်လို့ ထင်တဲ့ အခြေခံတချို့ကို ဆွေးနွေးကြမယ်။ တကယ်တော့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ရှုမြင်ပုံ ညှစ်ရင် တို့တစ်တွေ ညှစ်သွားတတ်ပြီး ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ရှုမြင်ပုံ ကောင်းရင် တို့တစ်တွေ ကောင်းလာတတ်ကြတယ်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ရှုမြင်ပုံနိမ့်ပြီး ဆုံးတော့မယ်၊ ရှုံးတော့မယ်၊ ကျတော့မယ်လို့ ထင်ရင် တို့ရဲ့ မသိစိတ်ကလည်း အဲဒီအတိုင်းပဲ လိုက်လုပ်တယ်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ရှုမြင်ပုံ ကောင်းရင်၊ အောင်မြင်တော့မယ် ထင်ရင် အောင်မြင်ဖို့ အလားအလာတွေ များလာတယ်။ ဒီလို ပြောတာဟာ လွယ်လွန်းနေရာတော့ ကျတယ်။ ဒါပေမယ့် ဒါဟာ အမှန်ပဲ။ မင်းဟာ အောင်မြင်တယ်လို့ တွေးရင်၊ အောင်မြင်တဲ့သူ ပုံမျိုး ဖမ်းလို့ရှိရင်၊ အောင်မြင်မယ်လို့ ယုံရင် အောင်မြင်ဖို့ အလားအလာတွေ များလာတယ်။ အောင်မြင်မှုဆိုတာ အခြေခံအနေနဲ့ ပြော

ရင် သဘောထားပဲ။ မင်းကိုယ်မင်း ဆုံးရှုံးမယ်၊ ကျရှုံးမယ်လို့ သဘောထားရင် မင်းဟာ ဆုံးရှုံးတော့၊ ကျဆုံးတော့မှာပဲ။

အောင်မြင်တဲ့ သဘောထားကို အားဖြည့်ပေးဖို့ ဆိုရင် မင်းအနေနဲ့ အောင်မြင်မှုတချို့ ရှိရလိမ့်မယ်။ အခုအခါ မင်းဟာ ပထမဆုံး စီမံခန့်ခွဲမှုရာထူးကို ရထားပြီဆိုတော့ မင်းရတဲ့ အောင်မြင်မှုတိုင်းဟာ နောက်ထပ်၊ နောက်ထပ် အောင်မြင်မှုတွေ ရရှိဖို့အတွက် အထောက်အကူ ဖြစ်စေလိမ့်မယ်။

အောင်မြင်မယ်လို့ ခံစားတဲ့ အချက်တွေနဲ့ တကယ်အောင်မြင်တဲ့ အချက်တွေကတော့ တူတော့ မတူဘူး။ တကယ် အောင်မြင်မှုကို အောင်မြင်မယ်လို့ ထင်တာတွေ၊ ခံစားရတာတွေနဲ့ အစားထိုးလို့ မရဘူး။ အနှစ်သာရမရှိဘဲ အကာတွေ၊ ပုံသဏ္ဍာန်တွေနဲ့တော့ မပြီးနိုင်ဘူး။ အနှစ်သာရ မရှိတဲ့ အကာတွေ၊ ဟန်ဆောင်တာတွေ ဆိုတာကတော့ အတုအယောင်ပဲ ဖြစ်တယ်။ အဲဒီလို အတုအယောင် တွေကို မကြာခင်မှာ လူမီ သွားတတ်ကြတယ်။ အဲဒီလို လူမီခံရရင်တော့ မင်းအတွက် အကျိုးရှိမှာ မဟုတ်ဘူး။

ဟိတ်ကြီး ဟန်ကြီး လုပ်သည်ဟု အထင်ခံရခြင်း

ပထမဆုံး ခန့်ထားတဲ့ လူငယ်မန်နေဂျာ တစ်ယောက်ရဲ့ တို့ ပထမဆုံး သတိထားမိတဲ့ အရေးကြီးဆုံး ပြဿနာ

ကတော့ သူတို့ဟာ ဟိတ်ကြီးဟန်ကြီး လုပ်တတ်တယ်လို့ ထင်တတ်ကြတာပဲ။ မင်းကိုယ်မင်း အောင်မြင်တယ်လို့ ထင်တဲ့အတွက် အဲဒီအဆင့်ကနေ ကျော်လွန်ပြီး ဟိတ်ကြီး ဟန်ကြီးလုပ်တာမျိုး မဖြစ်ပါစေနဲ့။ မန်နေဂျာ အဆင့်ကို ရာထူးတိုးပေးခံရတဲ့အတွက် ဂုဏ်ယူမယ် ဆိုရင် ဂုဏ်ယူ နိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီလို ဂုဏ်ယူတာကနေ မာန တက်ပြီး ဟိတ်ကြီးဟန်ကြီး မလုပ်ပါနဲ့။ တိတ်တိတ် ဆိတ် ဆိတ် ငြိမ်ငြိမ်သက်သက်ပဲ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်ပါ။

မင်းရဲ့ အဖွဲ့အစည်းထဲမှာ 'ရာထူးတိုးပေးဖို့အတွက် မင်းဟာ သင့်တော်တဲ့လူ မဟုတ်ဘူး' လို့ ယုံကြည်တဲ့ လူ တွေ ရှိနေမှာပဲ။ မင်းဆုံးရှုံးတာ ကျရှုံးတာကို မြင်ချင် ကြတဲ့သူတွေ ရှိနေမှာပဲ။ ဒါကို မင်း သံသယ ရှိမလား။ ဖြစ်ရုံတင်မကဘူး ဒါမျိုးတွေက တကယ်ဖြစ်ကို ဖြစ်နေ တတ်တာ။ ဟိတ်ကြီး ဟန်ကြီးလုပ်တာကို မြင်တဲ့သူတွေက သူတို့ထင်တဲ့အတိုင်း မှန်သားပဲလို့ ပြောကြလိမ့်မယ်။

အမှားအယွင်းများကို ကိုင်တွယ်ခြင်း

မင်းဟာ မန်နေဂျာတစ်ယောက်အနေနဲ့ မင်းရဲ့ တာဝန် တွေကို ထမ်းဆောင်တဲ့ အခါမှာ တစ်ခါတလေ ကျတော့ အမှားတွေကို လုပ်မိတတ်တယ်။ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ မှား တတ်ကြတယ်။ ဒါတွေဟာ တို့အားလုံး ဖြစ်တတ်ကြတာ ပဲ။ မင်းရဲ့ အမှားတွေကို မင်း ဘယ်လို မြင်သလဲ ဆိုတာ မင်းရဲ့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အရေးကြီးတယ်။ မင်း

ကိုယ်မင်း ပြည့်ပြည့်ဝဝ ရိုးရိုးသားသား နေပါ။ မင်းနဲ့ ဆက်ဆံသူတွေ အားလုံးနဲ့လည်း ရိုးရိုးသားသား ဆက်ဆံ ပါ။ အမှားတစ်ခုကို ဖုံးအုပ်ဖို့၊ ဆင်ခြေပေးဖို့ မကြိုးစားပါ နဲ့။ ပိုပြီးဆိုးတာက ကိုယ့်ရဲ့ အမှားကို လက်အောက်ငယ် သားတွေ အပေါ်မှာ အပြစ်မတင်ပါနဲ့။ အမှုဆောင် အရာ ရှိသစ်တွေဟာ လက်အောက်ငယ်သားတွေရဲ့ အမှားကို တာဝန်ယူဖို့ ခက်ခဲတတ်ပါတယ်။ ရေဘဲခဲနဲ့ တူတဲ့ မန်နေ ဂျာတွေဟာ မှားမှာကို ကြောက်တတ်တယ်။ ဝေဖန်တာ မခံချင်ဘူး။ ဒါကြောင့် ခက်ခက်ခဲခဲ ရှုပ်ရှုပ်ထွေးထွေး လုပ် ရမယ့် အလုပ်ဆိုရင် သူတို့ကိုယ်တိုင် လုပ်တတ်ကြတယ်။ မင်းအနေနဲ့ အဲဒီလိုလုပ်ရင် ရာထူးတိုးတက်ဖို့ အလား အလာတွေ လျော့နည်းသွားမယ်။ အလုပ်ပိုပြီး ကိုယ့်ကိုယ် ကိုယ်ကောင် သတ်မိသလို ဖြစ်သွားနိုင်တယ်။ ဆိုးဆိုးဝါးဝါး ဖြစ်နိုင်တဲ့ အလားအလာတွေ ရှိတယ်။

ဒါကြောင့် မန်နေဂျာပေါက်စတွေ အနေနဲ့ လက် အောက် ငယ်သားတွေရဲ့ အမှားအယွင်းတွေနဲ့ ပတ်သက် လို့ တာဝန်ယူတတ်အောင် ကြိုးစားပြီး လေ့ကျင့်ကြည့်ပါ။ အဲဒီ ကိစ္စဟာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ရှုမြင်ပုံနဲ့ သက်ဆိုင်တဲ့ ကိစ္စဖြစ်တယ်။ ပြဿနာကို ဖြေရှင်းပုံ ဖြေရှင်းနည်း အ ပေါ်မှာ မူတည်ပြီး မင်းရဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှု အနေအထားဟာ ဖြစ်နေတယ်။ လူတွေကို ကောင်းကောင်း လေ့ကျင့်ပေး ခြင်း၊ ကောင်းကောင်း ရွေးတတ်ခြင်း၊ သူတို့ရဲ့ အမှားအ ယွင်းတွေနဲ့ အကျိုးသက်ရောက်မှုတွေကို လျော့ပါးအောင်

ဌာနအတွင်းမှာ ထိန်းချုပ်နည်းတွေ လုပ်ပေးခြင်းအားဖြင့် မင်းအနေနဲ့ ပြဿနာတွေကို ဖြေရှင်းနိုင်မယ်။ မင်းရဲ့ဌာန၊ မင်းရဲ့ဝန်ထမ်းတွေကို မင်းမြင်ပုံပေါ် မူတည်ပြီး မင်း ကိုယ်မင်း မြင်ပုံကို ဖြစ်စေတယ်။ သူတို့ကို မြင်ပုံ အပေါ် မှာ အခြေခံပြီး မင်းကိုယ်မင်း မြင်ပုံကို ဖြစ်စေတယ်။

ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အရူးအမူး ချစ်ခြင်းနှင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဆန့်ကျင်မုန်းတီးခြင်း

မင်းအနေနဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အကောင်ဆုံး ရှုမြင်တတ်ရ မယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီနေရာမှာ အတော်လွန်သွားပြီး ရုပ်ရှင် သရုပ်ဆောင်တွေလို ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် သိပ်ကြိုက် သွားတာမျိုးလည်း မဖြစ်ပါစေနဲ့။ မင်းမှာ ဘယ်လို အား နည်းချက်တွေ ရှိတယ် ဆိုတာကိုလည်း ဝန်ခံပါ။ အမှု ဆောင်အရာရှိ အတော်များများ အနေနဲ့ ကိုယ့်ရဲ့ အား နည်းချက်တွေကို ဝန်ခံတတ်ကြဘူး။ သူတို့မှာ အားနည်း ချက်တွေ ရှိတာမှန်တယ်။ သူတို့ဟာ နေရာတကာမှာ ကျွမ်းကျင်တဲ့သူတွေ၊ ပါရဂူတွေ မဖြစ်နိုင်ဘူး။ ဒါပေမယ့် အခုလိုနေရာကို ရောက်အောင် တဖြည်းဖြည်း ကြိုးစား တက်လာတဲ့ အခါမှာ လူတိုင်းက သူတို့ရဲ့ လိုအင်ဆန္ဒတွေ ကို ဖြည့်စွမ်းပေးတာ တွေ့လာရတယ်။ အဲဒီလို လူတိုင်းက ပိုင်းဝန်းပြီး ကိုယ့်ဆန္ဒတွေကို ဖြည့်စွမ်းပေးတာတွေဟာ ကိုယ့်ကို အသိပညာလည်း မတိုးစေဘူး။ ဉာဏ်ပညာလည်း မတိုးစေဘူး။ ထိုင်နေပြီးတော့ တစ်ယောက်ပြီး တစ်

ယောက် အရိုအသေ ပေးတာတွေကို လက်ခံရတာဟာ သာယာစရာ ကောင်းတယ်။ နောက်ဆုံးကျတော့ သူတို့ဟာ ဒီလို လေးစားမှုတွေ၊ ရိုသေမှုတွေနဲ့ ထိုက်တန်တယ်လို့ ယုံကြည်လာကြတယ်။ မင်း ရထားတဲ့ နေရာအပေါ်မှာ မူတည်ပြီးတော့ လေးစားမှု၊ ရိုသေမှုတွေ ဖြစ်ပေါ်လာတယ် လို့ မင်းက ထင်လာလိမ့်မယ်။

'ဘယ်တော့မှ မမှားနိုင်ဘူး' လို့ ထင်တဲ့ ရောဂါဟာ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်အဆင့်မှာ အသိသာဆုံး ရောဂါ ဖြစ်တယ်။ မန်နေဂျာပေါက်စနဲ့ မန်နေဂျာချုပ်ရဲ့ ကြားမှာ 'ငါ ဘယ်တော့မှ မမှားဘူး' ဆိုတဲ့ သဘောဟာ တဖြည်း ဖြည်း ရာထူးတိုးလေ၊ ဆုံးလာလေ ဖြစ်တယ်။ မင်း ဘယ် လို လူလဲ ဆိုတာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ရိုးရိုးသားသား ရှုမြင်ပါ။ နက်ဖြန်ခါ မင်းအနေနဲ့ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် ဖြစ်တာ နဲ့ မနေ့ကထက် အလိုလိုနေ့ချင်း ပိုတော် မလာနိုင်ဘူး။ ဒါပေမယ့် လူတွေကတော့ မင်းကို ပညာရှိ သုံးယောက်ထဲ က တစ်ယောက်လို သဘောထားပြီးတော့ နားထောင်လာ ကြလိမ့်မယ်။ မင်းအနေနဲ့ ပိုတော်လာတာ မဟုတ်ဘူး။ အာဏာ ပိုရလာတာပဲ ဖြစ်တယ်။ တော်တာနဲ့ အာဏာနဲ့ ကို ရောမပစ်လိုက်ပါနဲ့။

ဒီကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်လို့ အမှုဆောင်အရာရှိတွေ ပြော တာကို နည်းနည်း ဂရုစိုက်ကြည့်ပါ။ သူတို့ ဘာလုပ်လဲ ဆိုတာကို ပိုပြီး ဂရုစိုက်ပါ။ တကယ်လို့ အမှုဆောင်အရာ ရှိ တစ်ယောက်က 'ငါဟာ ငါ့ထက် တော်တဲ့ သူတွေကို

ခန့်တတ်တယ်' လို့ ပြောရင် သူပြောတဲ့ စကားဟာ ဘာ အဓိပ္ပာယ် ထွက်သလဲဆိုတာကို စဉ်းစားကြည့်ပါ။ တကယ်လို့ အမှုဆောင်အရာရှိက 'ငါ့ရဲ့ လူတွေကို ငါနဲ့ သဘောကွဲလွဲခွင့်ပြုတယ်၊ ငါနားမှာ ဟုတ်ကဲ့ သမားတွေ၊ ခေါင်းညိတ်တတ်တဲ့ သူတွေနဲ့ ဝိုင်းရံနေတာကို မကြိုက်ဘူး' လို့ ပြောရင် စောင့်ကြည့်ပါ။ နောက်တစ်ပတ် ကျတော့ သူနဲ့ သဘောကွဲလွဲတဲ့ လက်အောက်ငယ်သား တစ်ယောက်ရဲ့ ထိပ်ကို ပုတ်တာ ကြည့်လိုက်ပါ။ စကားလုံးတွေနဲ့ အပြုအမူတွေဟာ ဆန့်ကျင်နေတတ်ကြတယ်။

မင်းရဲ့ စီးပွားရေး ဘဝတစ်လျှောက်မှာ မင်းအနေနဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှု အတွေးအခေါ်တွေကို လှလှပပရွတ်တတ်တဲ့ အမှုဆောင်အရာရှိတွေနဲ့ တွေ့မယ်။ ပြဿနာက သူတို့ တကယ်လက်တွေ့ ကျင့်သုံးတဲ့အခါကျတော့ တခြား စီမံခန့်ခွဲမှု ဒဿနတွေကို သုံးနေတာပဲ။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ရိုးရိုးသားသား ဆက်ဆံပါ။ မင်း ဘယ်လိုလူဆိုတာ သတိထားပါ။ မင်းရဲ့ စီမံခန့်ခွဲပုံနဲ့ အနီးစပ်ဆုံး ဖြစ်တဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှု စကားတွေကို ပြောဖို့ ကြိုးစားပါ။

အားနည်းချက်များနှင့် အာယာတများ

မင်းရဲ့ အားနည်းချက်တွေကို ကြော်ငြာနေရမယ်လို့ မဆိုလိုပါဘူး။ အနည်းဆုံးတော့ မင်းကိုယ်မင်း အဲဒီ အားနည်းချက်တွေကို ဝန်ခံချင်စိတ် ရှိရမယ်။ ကုစားချင်တဲ့စိတ် ရှိရမယ်။ ဥပမာ တို့အနေနဲ့ ပြောရရင် တို့ ကောင်း

ကောင်း မလုပ်တဲ့ အလုပ်တွေဟာ တို့ မလုပ်ချင်ဆုံး အလုပ်တွေ ဖြစ်နေတတ်တယ်။' ဒါဟာ မတော်တဆ တိုက်ဆိုင်မှုတော့ မဟုတ်ဘူး။ ဒါပေမယ့် မင်းအနေနဲ့ အဲဒီလို မင်းမလုပ်ချင်တဲ့ ဘာဟိရက်စွတွေကို မင်း စွမ်းအား အကောင်းဆုံး အချိန်မှာ လုပ်ရင် အဆင်ပြေသွားနိုင်တယ်။ ဘယ်နေရာဖြစ်ဖြစ် မင်းမလုပ်ချင်တဲ့ အလုပ်တွေ ရှိတယ်။ အဲဒါတွေကို ပြီးအောင် လုပ်ပြီးလို့ရှိရင် ကျန်တဲ့ အချိန်တွေမှာ မင်းကြိုက်တဲ့ အလုပ်တွေ၊ စိန်ခေါ်တဲ့ အလုပ်တွေ၊ တီထွင်ဖန်တီးနိုင်တဲ့ အလုပ်တွေ၊ ပျော်စရာကောင်းတဲ့ အလုပ်တွေကို လုပ်နေနိုင်တယ်။

တချို့လူတွေဟာ ထုံးတမ်းစဉ်လာ အလုပ်တွေ၊ ထပ်တလဲလဲ လုပ်ရတဲ့ အလုပ်တွေကို အကြိုက်ဆုံး ဖြစ်တတ်ကြတယ်။ မင်းလည်း အဲဒီလိုလူမျိုးဆိုရင် မင်းအနေနဲ့ ဘာဖြစ်လို့ စီမံခန့်ခွဲမှုနယ်ပယ်ထဲကို ရောက်လာပြီး ဘာဖြစ်လို့ တာဝန်တွေ ပိုယူချင်ရတာလဲလို့ မေးချင်တယ်။ အဲဒါဟာ ပြဿနာပဲ။ ပုံမှန်အလုပ်တွေ လုပ်ရတာ ကြိုက်တတ်တဲ့ လူတွေဟာ စီမံခန့်ခွဲသူတွေ ဖြစ်ခဲ့တယ်။ ဖြစ်လာပြီဆိုရင်လည်း ပျက်စီးတော့တာပဲ။

အလုပ်ခွင်နဲ့ပတ်သက်လို့ မင်းရဲ့ အားနည်းချက်တွေကို သဘောပေါက်သလို ပြဿနာ ဖြစ်စေတဲ့ မင်းရဲ့ သဘောထားတွေကိုလည်း ဝန်ခံချင်ပါ။ ဥပမာ တို့အနေနဲ့ ပြောရရင် မိမိ လက်ထက်မှာ ချမ်းသာတာ မဟုတ်ဘဲနဲ့ မိဘလက်ထက် ကတည်းက ချမ်းသာလာတဲ့ဟာမျိုးကို

မကြိုက်ဘူး။ အဲဒီလို မိဘလက်ထက်ကတည်းက ချမ်းသာလာတဲ့ လူတွေဟာ တို့လိုသာ အောက်ခြေက တက်ရရင် အောင်မြင်မယ့် လူတွေ မဟုတ်ဘူးလို့ မြင်တယ်။ ဒီလို လူမျိုးတွေနဲ့ ဆက်ဆံတဲ့အခါမှာ တို့အနေနဲ့ အဲဒီ အာယာတကို ကျော်လွှားဖို့အတွက် တော်တော်ကို ကြိုးစားရတယ်။ သူတို့ကို သူလိုကိုယ်လို တန်းတူတွေပဲလို့ မြင်ဖို့ကို တော်တော် ခက်တယ်။ တို့ရဲ့ အာယာတက သူတို့ဟာ လူညံ့တွေလို့ မြင်တယ်။ ကိုယ်လိုသူလို တို့လို လူစားတွေကို မျက်နှာသာပေးချင်တယ်။ ဆင်းရဲတဲ့ဘဝက တဖြည်းဖြည်း တက်လာတဲ့သူတွေကို ပိုပြီးတော့ အထင်ကြီးမိနေချင်တယ်။

ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျမှု

ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျကျ မြင်နိုင်စွမ်းလည်း ရှိဖို့လိုတယ်။ နှစ်ပေါင်းများစွာ အတွင်းမှာ တို့အနေနဲ့ ပြဿနာတွေကို ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျကျ မြင်တတ်တယ်ဆိုတဲ့ မန်နေဂျာတွေ အများကြီးတွေ ဖူးတယ်။ ဒါပေမယ့် သူတို့ရဲ့ သဘောထားတွေ အဖြေထုတ်ပုံတွေကို ဆက်ပြောတဲ့ အခါကျတော့ ဆန္ဒစွဲတွေ အပြည့်နဲ့ ဖြစ်နေတာကို တွေ့ရတယ်။ မန်နေဂျာ တစ်ယောက်က သူဟာ လုံးဝဥသံ့ ဓမ္မဓိဋ္ဌာန် ကျတော့မယ်ဆိုလို့ရှိရင် ဘာဖြစ်လို့ အဲဒီလို ပြောတာလဲဆိုတာ မေး

ကြည့်ပါ။ အများအားဖြင့်ကတော့ အဲဒီလို ပြောတာဟာ သူများကို လိမ်ညာချင်လို့ မဟုတ်ဘူး။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် လိမ်ညာချင်လို့ ဖြစ်တတ်ကြတယ်။ အဲဒီလို ဆန္ဒစွဲရှိတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ချတတ်တဲ့ အမှုဆောင်အရာရှိတွေဟာ နောက်ကျတော့ သူတို့ ဘယ်လောက် ဓမ္မဓိဋ္ဌာန် ကျတယ်ဆိုတာ လျှောက်ပြောပြီးတော့ ဖုံးတတ်ဖိတတ်ကြသေးတယ်။ လုံးဝဥသံ့ ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျတတ်တဲ့ လူဆိုလို့ တစ်ယောက်မှ မတွေ့သေးဘူး။ ရာထူးကြီးလေ ဆန္ဒစွဲကြီးဖို့ အလားအလာများလေ၊ အဲဒီ ဆန္ဒစွဲကြီးတာကိုပဲ ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျတယ်လို့ ခေါ်တတ်လေ ဖြစ်လာတတ်တယ်။

ဒီကိစ္စကို ပြောရတာက မင်းအနေနဲ့ မန်နေဂျာ တစ်ယောက်အဖြစ် ပြဿနာကို ဘယ်လို ရှုမြင်ရမလဲဆိုတာနဲ့ ပတ်သက်လို့ ဖြစ်တယ်။ လွန်လွန်ကဲကဲ ဆန္ဒစွဲကြီး ရလောက်အောင် ငါ့မှာ ဘယ်လို သဘောထားတွေ၊ အာယာတတွေ၊ အတွေ့အကြုံတွေ ရှိနေသလဲဆိုတာ ပြန်သုံးသပ်ဖို့ ဖြစ်တယ်။ ဆန္ဒစွဲကြောင့်ဖြစ်တဲ့ ပြဿနာကို လျှော့ပြီး ဒီပြဿနာကို ဘယ်လို ဖြေရှင်းမလဲ။ အဲဒီ ဆန္ဒစွဲတွေကို ဘယ်လို ဖယ်ထုတ်မလဲ။ ငါ့ရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ဟာ မှန်ရဲ့လား။ ငါချလိုက်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ခုခံချေပနိုင်ရဲ့လား။ အဲဒီလို မေးခွန်းတွေကို မေးကြည့်ပါ။ မေးကြည့်လိုက်လို့ အဲဒီမေးခွန်းတွေကို ကျေနပ်လောက်အောင် ဖြေနိုင်တယ် ဆိုရင်တော့ မင်းဟာ မှန်မှန်ကန်ကန် ဆုံးဖြတ်ချက် ချနိုင်တာ ဖြစ်ပါလိမ့်မယ်။ အဲဒီလို ဆုံးဖြတ်ချက်

ချပြီးပြီဆိုရင်တော့ နောက်ထပ် ပြန်ပြီးတော့ တွေးမနေနဲ့။
မင်း ချလိုက်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်အများစုဟာ မှန်မှာပါ။

တိတ်တိတ်ဆိတ်ဆိတ် ယုံကြည်မှု

မင်းရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်စွမ်းနဲ့ ပတ်သက်လို့ ကိုယ့်ကိုယ်
ကိုယ် တိတ်တိတ်ဆိတ်ဆိတ် ယုံကြည်နိုင်စွမ်းရှိအောင်
ကြိုးစားပါ။ မင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချလေ တော်လာလေ ဖြစ်
လိမ့်မယ်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချဖို့ အတွက် ဆော်လမွန် ဘုရင်
ကြီးလို ဉာဏ်ပညာတွေရှိဖို့ မလိုပါဘူး။ အမှန်တရားတွေ၊
အချက်အလက်တွေ တိုးပွားလာအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်
စွမ်း ရှိဖို့ပဲ လိုတယ်။ အရေးကြီးတာက မင်းမှာ လိုအပ်
သလောက် အချက်အလက်တွေရပြီဆိုရင် ဆုံးဖြတ်ချက်
ချဖို့ ဖြစ်တယ်။ အများအားဖြင့် ပြောရရင်တော့ မင်း လို
အပ်တဲ့ သတင်းအချက်အလက်တွေရဲ့ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်း၊
၈၀ ရာခိုင်နှုန်းလောက်ရရင် ဆုံးဖြတ်ချက် ချနိုင်တယ်။
ကျန်တဲ့ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်း၊ ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းအတွက် အကြီး
အကျယ် အပင်ပန်းခံ၊ အချိန်ကုန်ခံနေစရာ မလိုဘူး။ အဲ
ဒီ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်း၊ ၃၀ ရာခိုင်နှုန်း ရလို့လည်း ဆုံးဖြတ်ချက်
ဟာ ပြောင်းလဲသွားစရာ မရှိဘူး။ ဆုံးဖြတ်ချက် မချဘဲ
နေတာဟာ ကိုယ်ရတဲ့ သတင်း အချက်အလက်ပေါ် မူ
တည်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချတာထက် ပိုပြီး မှားနိုင်တယ်။
ပိုပြီး အန္တရာယ် များတယ်။

တချို့လူတွေက သတင်းအချက်အလက် နည်းနည်း
လေးနဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက် အကြီးအကျယ် ချတတ်ကြတယ်။
မန်နေဂျာ ပေါက်စတွေဟာ ဆုံးဖြတ်ချက် မြန်မြန်ချမှ
အောင်မြင်တယ်လို့ မြင်တတ်ကြတယ်။ ဆုံးဖြတ်ချက်
တစ်ခု ချဖို့အတွက် သတင်းအချက်အလက် ပြည့်စုံလား၊
မပြည့်စုံလားဆိုတာ သိဖို့က အတွေ့အကြုံလိုတယ်။ အ
တွေ့အကြုံရရင် အချက်အလက် လုံလောက်ပြီဆိုတာ
အလိုလို သိသွားမယ်။

မင်းကိုယ်မင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာမှာ ကြောက်တဲ့လူလို့
မမြင်နဲ့။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာမှာ မကြောက်တဲ့လူလို့ မြင်။
ဒါပေမယ့် မင်းဟာ တစ်ချိန်လုံး ဆုံးဖြတ်ချက် ကောင်း
ကောင်း ချတတ်အောင် လေ့လာဆည်းပူးနေတဲ့ လူလို့
လည်း သဘောထား။ ဒီနေရာမှာ မင်းအနေနဲ့ အချိန်
အဆ မှန်ဖို့လိုတယ်။ ဆုံးဖြတ်ချက် စောစောချဖို့ မလိုသလို
နွေးနွေးမှ ဆုံးဖြတ်ချက်ချဖို့လည်း မလိုဘူး။ အဲဒီ နှစ်ခုအ
ကြား အချိန်အဆမှန်ဖို့ အတွက် တဖြည်းဖြည်း လေ့လာ
ဆည်းပူး သွားရမယ်။ နောက်ဆုံးကျတော့ ဘယ်နေရာ
ကျရင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်ပြီ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသင့်ပြီဆိုတာ
အလိုလို သိလာလိမ့်မယ်။

တို့တိုပြောရရင် မင်းကိုယ်မင်း တတ်နိုင်သလောက်
ဇိုးဇိုး သားသား ရှုမြင်ပါ။ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ချပြီးမှ နောက်
ကနေ ဆင်ခြေလိုက်ပေးတတ်တဲ့ လူမျိုး မဖြစ်ပါစေနဲ့။
စိတ်လိုက်မာန်ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေချပြီးမှ အဲဒါတွေကို

မှန်တယ်ဆိုပြီး နောက်က လိုက်မလုပ်ပါနဲ့။ အဲဒီလိုလုပ်ရင် မင်း မချသင့်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေအတွက် လိုက်ပြီး ခုခံကာကွယ်နေရလိမ့်မယ်။ တို့အားလုံးဟာ အနည်းနဲ့အများ ဆိုသလို မှားတတ်ကြတယ်။ ဒါပေမယ့် အမှားအနည်းဆုံး ဖြစ်အောင်ကတော့ ကြိုးစားကြရမှာ ဖြစ်တယ်။

ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် တိုးတက်အောင်လုပ်ခြင်း

ရှေ့မှာ ပြောခဲ့သလိုပဲ မင်းဟာ မင်းဌာနခွဲ၊ မင်းဌာန၊ အခြားသက်ဆိုင်တဲ့ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ စွမ်းဆောင်မှုအပေါ် မူတည်ပြီး မင်းကို အကဲဖြတ်တာ ခံရမယ်။ ဒါကြောင့် မင်းရဲ့ အနာဂတ်အတွက်ဆိုရင် မင်းကို အစီရင်ခံတဲ့ သူတွေက ပိုပြီး ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်တယ်။ အဲဒီအခါကျတော့ ရုံးခန်းထဲမှာ ပြဿနာ အရှုပ်အထွေးတွေ ဖြစ်လာကြတယ်။ အပေါ်ကို ရာထူးတက်အောင် ကြိုးစားပမ်းစားလုပ်တတ်လာတာတွေကို တွေ့ရတယ်။

တချို့လူတွေဟာ အထက်ဖား၊ အောက်ဖိ ပုဂ္ဂိုလ်မျိုးတွေ ဖြစ်တတ်တယ်။ ဒါကြောင့် အထက်လူတွေက ရက်ရက်ရောရောရှိတဲ့ သဒ္ဓါတရားကောင်းတဲ့ လူလို့ မြင်တတ်ကြသလို အောက်လူတွေက ရက်စက်တဲ့လူလို့ မြင်တတ်ကြတယ်။ အဲဒီလူတွေဟာ ရေရှည်မှာတော့ မအောင်မြင်နိုင်ဘူး။ ရုံးခန်းထဲမှာ ဘယ်လောက် အောင်မြင်အောင်မြင်လူတစ်ယောက် အနေနဲ့တော့ သူတို့ဟာ ဆုံးရှုံးရမှာပဲ။

ရာထူးတိုးတက်ဖို့ အရေးဟာ မင်းရဲ့ သိက္ခာ၊ သမာဓိထက်ပိုပြီး အရေးကြီးနေရင် မင်းကိုယ် မင်းထက်ပိုပြီး အရေးကြီးနေရင် ကျန်တဲ့ အခန်းတွေကို ဆက်ဖတ်နေဖို့ မလိုတော့ဘူး။ ဆက်ပြောမယ့် ကိစ္စတွေကို မင်းကြိုက်လိမ့်မယ် မထင်ဘူး။

ဘယ်သူဖြစ်ဖြစ် အခွင့်အရေးသမား တစ်ယောက်အနေနဲ့ ခဏလောက်တော့ အောင်မြင်ကောင်း အောင်မြင်မယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီလို အောင်မြင်မှုရဖို့အတွက် တန်ရာတန်ကြေး ပေးရမှာကို ထည့်တွက်ဦး။ ရာထူးတက်တာတွေနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက် တော်တော်များများဟာ မင်းအတွက် တရားမမျှတဘူးပဲ ထားပါ။ ရာထူးတိုးတာတွေ အားလုံးဟာ စွမ်းရည်အပေါ်မှာ အခြေခံပြီး လုပ်တာတော့ မဟုတ်ဘူး။ ဘဝဆိုတာဟာလည်း တရားမျှတလိမ့်မယ်လို့ ဘယ်သူကမျှ မင်းကို အာမ မခံဘူး။ သိပ်ပြီးတော့ တရားမယ်လို့ မျှော်လင့်မထားနဲ့။ ဒီလို ပြောလိုက်တဲ့အတွက် ရာထူးတိုးတဲ့ ကိစ္စတွေ တော်တော်များများဟာ တရားမျှတမှုနဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိမှုတို့ အပေါ်မှာ မူမတည်ဘူးလို့ ပြောချင်တာ မဟုတ်ဘူး။ ဂုဏ်တော်တော်များများဟာ ဒီဆုံးဖြတ်ချက်တွေကို တရားမျှတအောင် ကြိုးစားပေးမယ့် ကြိုးစားတိုင်းလည်း ဖြစ်လာတတ်တာ မဟုတ်ဘူး။ အဲဒီအပြင် အမှုဆောင် အရာရှိတွေအနေနဲ့ ကြောင်းကျိုး ဆင်ခြင်တုံတရားနဲ့ လုံးဝကိုက်ညီတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက် တစ်ခုဟာ မင်းအတွက် အဓိပ္ပာယ် ရှိချင်မှရှိမယ်။ မင်းသာ

ရာထူးတက်ထိုက်တဲ့သူ ဖြစ်တယ်လို့ မြင်ရင် သူတို့ရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ဟာ မင်းအတွက် အဓိပ္ပာယ်မရှိတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက် ဖြစ်လာလိမ့်မယ်။

ဘာပဲဖြစ်ဖြစ် ရာထူးတိုးတက်ဖို့ အရေးအတွက် မင်းဟာ မင်းကိုယ်မင်း ပြင်ဆင်နေရမှာ ဖြစ်တယ်။ ကံကို ယုံနေရင်တော့ ဘယ်တော့မှ ဖြစ်လာမှာ မဟုတ်ဘူး။ အမှတ်တမဲ့ မတော်တဆ ဖြစ်လာမယ်လို့ မျှော်လင့်ရင် လည်း အလားအလာနည်းမှာပဲ။ ပြင်ဆင်ထားတဲ့ အတွက် မင်းမှာ အစစအရာရာ အကျိုးအမြတ် ရစရာသာရှိပြီး ဘာမျှ ဆုံးရှုံးစရာ မရှိဘူး။ ကိုယ့်ဘာသာကိုယ် ပြင်ဆင် ထားတဲ့အတွက် ဒီကုမ္ပဏီထဲမှာ ရာထူးမတိုးနိုင်ရင်တောင် တခြားကုမ္ပဏီတွေမှာ ရာထူးမတိုးရဘူးလို့ မပြောနိုင်ဘူး။ ဒီလို အခြေအနေမျိုးကို ဘယ်သူ သိနိုင်မလဲ။ အဲဒီလို အလားအလာမျိုးတွေအတွက် မင်းအနေနဲ့ ကိုယ့်ကိုယ် ကိုယ် ပြင်ဆင်ထားပါ။

အရိုက်အရာ ဆက်ခံမည့်သူကို ပြင်ဆင်ထားခြင်း

မင်းအနေနဲ့ မင်းအလုပ်ကို မင်းနိုင်နင်းပြီဆိုရင် မင်းအရိုက် အရာကို ဆက်ခံမည့်သူ တစ်ယောက်ကို ရှာဖွေထားပါ။ ဒီလို ရှာဖွေခိုင်းတာဟာလည်း ရှင်းပါတယ်။ ကုမ္ပဏီ အနေနဲ့ မင်းကို အစားထိုးရမယ့်လူ မရှိဘူးလို့ဆိုပြီး ငြင်းရင်၊ လက်ရှိနေရာမှာ မင်းမရှိလို့ မဖြစ်ဘူးဆိုရင် မင်းကို ရာထူး တိုးပေးမှာ မဟုတ်ဘူး။

သင့်တော်တဲ့ ဆက်ခံမယ့်သူကို ရှာဖွေ ဆိုတာဟာ လည်း တော်တော်ခက်တဲ့ ကိစ္စဖြစ်တယ်။ မင်းနေရာ ဆက်ခံမယ့်သူကို အစောကြီးကတည်းက ရွေးထားဖို့ မ သင့်ဘူး။ အဲဒီလို တပည့်ခံနေတဲ့သူဟာ မျှော်လင့်တဲ့ အ တိုင်း ဖြစ်မလာဘူး။ မင်းအလုပ်ထဲမှာ မင်းနေရာကို ဝင်ဖို့ အတွက် ကျွမ်းကျင်မှုတွေ မပြည့်ပဘူးဆိုရင် ပြဿနာတွေ တက်နိုင်တယ်။ ကိုယ့်ကို ဆက်ခံဖို့ ရွေးထားတဲ့သူနဲ့ ပတ် သက်လို့ စိတ်ပြောင်းသွားရင် ပြဿနာတွေ အများကြီး ဖြစ်နိုင်တယ်။

ကိုယ့်ကို ဆက်ခံမယ့်သူ ဘယ်လိုရွေးသလဲဆိုတဲ့ ကိစ္စဟာလည်း အရေးကြီးတယ်။ တကယ်လို့ စောစော ကတည်းက မင်းမှာ လက်ထောက်တစ်ယောက် ရှိနေရင်၊ အလုပ်ကို ကျွမ်းကျင်ကျွမ်းကျင် နိုင်နိုင်နင်းနင်း လုပ်နိုင်တဲ့ သူ ရှိလို့ရှိရင် အဲဒီ လက်ထောက်ကို တတ်နိုင်သလောက် ခပ်မြန်မြန်တတ်အောင် ကူညီပေးဖို့ပဲ ဖြစ်တယ်။

မင်းရဲ့လက်ထောက်ကို မင်းရဲ့ အလုပ်တွေ ခွဲပေးပါ။ အလုပ်တစ်ခုလုံး သူ့ကို ခွဲပေးပြီး ထိုင်ကြည့်နေလို့ သတင်း စာဖတ်နေလို့တော့ မဖြစ်ဘူး။ မင်းကို အဲဒီနေရာမှာ ထား တာဟာ ဒီလိုရည်ရွယ်ချက်နဲ့ ထားတာ မဟုတ်ဘူး။

မင်းရဲ့ လက်ထောက်ကို မင်းလုပ်နေတဲ့အလုပ်တွေ တဖြည်းဖြည်း တဖြည်းဖြည်း ခွဲပေးပြီး အကုန်လုံးတတ် အောင် လုပ်ပေးပါ။ ထပ်ခါတလဲလဲ လုပ်ခိုင်းပြီး မေ့မသွား

အောင် သင်ပေးပါ။ ဝန်ထမ်းအသစ်တွေ ငှားတဲ့အခါမှာ သူ့ကိုပါ ခေါ်ပြီး နှုတ်မေးခွန်းတွေ အတူ မေးခိုင်းပါ။

မင်းရဲ့ လက်ထောက်ဟာ ကျေနပ်လောက်တဲ့ အခြေအနေ မျိုးမှာရှိရင် သူနဲ့ အစားထိုးဖို့ ပြင်ဆင်တဲ့ လုပ်ငန်းတွေ စနိုင်ပြီ။ အဲဒီလူ ဘယ်လောက် တိုးတက်လာတယ်ဆိုတာ မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးက သိပါစေ။ စွမ်းဆောင်မှုကို အကဲဖြတ်တဲ့နေရာမှာ ရာထူးတိုးထိုက်တယ်။ ထူးချွန်တဲ့ မန်နေဂျာတစ်ယောက် ဖြစ်နိုင်တယ်ဆိုတဲ့ ဝေါဟာရတွေ တိတိကျကျ ထည့်ရေးပါ။ မမှန်တာတွေတော့ ထည့်မရေးပါနဲ့။ မမှန်တာတွေ ထည့်ရေးရင် မင်းရော မင်းရဲ့လက်ထောက်ရော နစ်နာလိမ့်မယ်။ အဲဒီ လက်ထောက်က တကယ့်ကို တိုးတက်လာလို့ရှိရင် နှောင့်နှေး ကြန့်ကြာမနေဘဲ နောက်တစ်ဆင့်ကို ဆက်သွယ် တင်ပြလိုက်ပါ။

မင်းအောက်က လက်ထောက်ကိုပဲ မင်းကိုကျော်ပြီး ရာထူး တိုးပေးလိုက်တာမျိုးတွေ ဖြစ်နိုင်တယ်။ အဲဒီလို ဖြစ်ရင်လည်း ဖြစ်ထိုက်ပါတယ်။ ဒါမျိုးတွေ ခဏခဏ ဖြစ်လာလို့ရှိရင် မင်းဟာ ထူးချွန်တဲ့လူတွေကို မွေးထုတ်ပေးနိုင်တဲ့ လူတစ်ယောက်လို့ နာမည်ကောင်း ထွက်မှာပါ။ အဲဒီလို နာမည်ကောင်း ထွက်လာရင် မင်းအနေနဲ့ ရာထူး ပိုတောင် တိုးနိုင်သေးတယ်။ အဲဒီအပြင် ကိုယ့်လက်အောက်က လူတွေကို ရာထူးတိုးအောင် လုပ်ပေးရတဲ့ ကိစ္စဟာ အလွန် ကျေနပ်စရာကောင်းတဲ့ အတွေ့အကြုံ တစ်ခု ဖြစ်တယ်။

မင်းက မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေ ရာထူးတိုးဖို့ စဉ်းစားနေတဲ့ အချိန်မှာ မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးကလည်း မင်းကို ရာထူးပေးဖို့နဲ့ မင်းရဲ့ အနာဂတ်အတွက် စဉ်းစားနေမယ်လို့ မျှော်လင့်ရတယ်။

ရွေးချယ်စရာ အမျိုးမျိုး

မင်းမှာ လောလောဆယ်ဆယ် လက်ထောက်တစ်ယောက် မရှိရင် မင်းရဲ့ အလုပ်တွေကိုခွဲပြီး လူအများကြီးကို ခိုင်းနိုင်တယ်။ အဲဒီလို တာဝန်တွေ၊ အခွင့်အလမ်းတွေ တိုးလာတဲ့ အခါမှာ သူတို့ ဘယ်လိုဖြစ်သလဲဆိုတာကို ကြည့်နိုင်တယ်။ ဒီလို လုပ်ခြင်းအားဖြင့် မင်းအတွက် အကျိုးရှိတယ်။ တစ်ချိန်တည်းမှာ နေရာတွေ အများကြီးအတွက် လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ပေးတယ် ဆိုတာတော့ မဖြစ် နိုင်ဘူး။ မင်းလက်အောက်က လူတွေ အားလုံးကို တစ်ချိန်တည်းမှာ ရာထူးတိုးပေးတယ်ဆိုတာလည်း မဖြစ်နိုင်ဘူး။ အခုလို လုပ်ပေးထားတဲ့ အခါမှာ အရေးအကြောင်း ပေါ်လာလို့ရှိရင် အဆင်ပြေသွားနိုင်တယ်။

ရေးကြီးသုတ်ပြာနဲ့ လက်ထောက်ရာထူး တစ်နေရာကို မြန်မြန်ဆန်ဆန် ဖြည့်မပစ်လိုက်နဲ့ဦး။ တစ်ယောက်ကို လက်ထောက်အဖြစ် အဆိုပြုလိုက်တာနဲ့ ကျန်တဲ့လူတွေက ဆက်လုပ်ကြတော့မှာ မဟုတ်ဘူး။ ရာထူးတိုးတာနဲ့ ပတ်သက်ရင် ဒီလိုပဲ ဖြစ်တတ်ကြတယ်။ ကျန်တဲ့လူတွေလည်း စိတ်ကူးယဉ်ပါစေ။ တစ်ယောက်ယောက်ရဲ့ နာ

မည်ထည့်လိုက်တာနဲ့ သူတို့ စိတ်ကူးယဉ်တာတွေ ရပ်သွားမယ်။ သူတို့ရဲ့ စွမ်းဆောင်ပုံ၊ လုပ်ကိုင်ပုံတွေလည်း လျော့ကုန်မယ်။ အနည်းဆုံး ခဏတစ်ဖြုတ် ဖြစ်ဖြစ်တော့ ဒီလိုမျိုး ဖြစ်တတ်တယ်။

ဒီနေရာမှာ မင်းအတွက် အကျိုးရှိနိုင်တဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှု သဘောတရားတစ်ခုရှိတယ်။ မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ် သားတွေ ရည်ရွယ်မျှော်မှန်းစရာ တစ်ခုခု အမြဲထားပါ။ မင်းကို ဆက်ခံမယ့်သူအဖြစ် တစ်ယောက်ယောက်ကို ရွေးလိုက်ရင် အဲဒီနေရာကို မရတဲ့သူတွေအနေနဲ့ တခြား ဌာနတွေမှာ အခွင့်အလမ်းတွေ ရှိသေးတယ်ဆိုတာ သိပါစေ။ အဲဒီနေရာမှာရအောင် မင်းအနေနဲ့ ကူညီပေးနိုင်တယ်ဆိုတာ သူတို့ သိပါစေ။

လူအများအပြားထဲက ရာထူးတစ်ခုအတွက် ရွေးချယ်တဲ့ အခါမှာ သူတို့ကို ညီတူညီမျှ ဆက်ဆံရပါလိမ့်မယ်။ သူတို့ကို အလုပ်တွေ တစ်လှည့်စီ ခွဲပေးရပါလိမ့်မယ်။ မင်းရဲ့ အလုပ်ခွဲဆိုတဲ့ ကိစ္စအားလုံးကို သူတို့ အားလုံး အတွေ့အကြုံရပါစေ။ နူးက တစ်ခါတလေ ထွက်သွားတဲ့အခါ ခေါင်းဆောင်အဖြစ် အလှည့်ကျ တာဝန်ပေးပစ်ခဲ့ပါ။ အလုပ်ထဲက ဝန်ထမ်းပိုင်း ကိစ္စတွေကို စီမံခန့်ခွဲတဲ့ အတွေ့အကြုံတွေလည်း ရပါစေ။

အချိန်မှန်မှန်ပေးပြီး လက်ထောက် လောင်းလျာတွေနဲ့ တွေ့ဆုံကာ မင်းရဲ့ အလုပ်အကြောင်းကို ဆွေးနွေးကြည့်ပါ။ 'ငါ့ အလုပ်အကြောင်းကို ဆွေးနွေးကြရအောင်'

လို့ မပြောပါနဲ့။ သူတို့ ကြုံတွေ့နေရတဲ့ ပြဿနာတစ်ခုခုကို တိတိကျကျပြောပါ။ အဲဒီလို ဆွေးနွေးခြင်းအားဖြင့် သူတို့ အားလုံး အကျိုးရှိပါလိမ့်မယ်။ တကယ်လို့ သူတို့ထဲက တစ်ယောက်က မင်းမရှိတဲ့အချိန်မှာ သူများနဲ့မတူတဲ့ ထူးထူးခြားခြား ပြဿနာတစ်ခု တွေ့ခဲ့လို့ရှိရင် အဲဒီ အတွေ့အကြုံကနေ လူအားလုံး အကျိုးမရှိသင့်ဘူးလား။

မရှိမဖြစ်သည့် ပြဿနာ

မင်းကိုယ်မင်း မရှိမဖြစ်တဲ့လူ မဖြစ်ပါစေနဲ့။ တချို့ အမှုဆောင်အရာရှိတွေက မရှိမဖြစ်တဲ့လူတွေ ဖြစ်လာတတ်ကြတယ်။ လုပ်ငန်းနဲ့ ပတ်သက်လို့ အရည်အသွေး ရှိစေချင်တာနဲ့ ခက်ခဲတဲ့ ကိစ္စတွေ၊ ပြဿနာတွေကို သူတို့ ကိုယ်တိုင် ကြိုးစား ဖြေရှင်းတတ်ကြတယ်။ မကြာခင်မှာ ဝန်ထမ်းတွေက သဘောပေါက်သွားပြီး မင်းဆီကိုပဲ လာပြီးတော့ မေးကြ၊ အဖြေထုတ် ကြလိမ့်မယ်။ ကိစ္စ ထူးထူးခြားခြား ပေါ်လာတာနဲ့ သူတို့ မစဉ်းစားဘဲ မင်းဆီကိုပဲ လာလိမ့်မယ်။ ပြဿနာတွေကို ဖြေရှင်းရတဲ့အတွက် အချိန်ကုန်ရုံတင်မကဘူး သူတို့ဘာသာသူတို့ ဘာမျှ လေးလေးနက်နက် နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်း ကြိုးစားအဖြေ မထုတ်တတ်ကြတော့ဘဲ နေမယ်။

မင်းရဲ့လူတွေအနေနဲ့ ကိုယ့်ဘာသာကိုယ် အဖြေထုတ်တတ်ဖို့ အားပေးသင့်တယ်။ အဲဒီလို အဖြေထုတ်တတ်လာရင် သူတို့ဟာ ပိုပြီးတော်တဲ့ဝန်ထမ်းတွေ ဖြစ်လာ

ကြာလိမ့်မယ်။ သူတို့ကို ကိုယ်စားလှယ်လွှဲနိုင်တဲ့ ကိစ္စတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ အကန့်အသတ်တွေ ရှိတတ်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် မလွဲမိတဲ့အမှားထက် လွဲမိလို့မှားရတဲ့ အမှားမျိုးက ပိုကောင်းပါတယ်။ အဲဒီအပြင် ကိုယ့်ရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေကို လုပ်ပိုင်ခွင့်တချို့ ပေးထားပြီး အဲဒီလို ကိစ္စတွေအတွက် မင်းက တာဝန်ယူတယ်ဆိုရင် စီမံခန့်ခွဲမှုကောင်းတစ်ခု ဖြစ်ပါတယ်။

အနားယူ အပန်းဖြေသွားတဲ့အခါမှာ ကုမ္ပဏီ ဘယ်လိုနေမလဲလို့ စိုးရိမ်ပူပန်နေတတ်တယ်ဆိုတဲ့ သူတွေ အကြောင်း ကြားဖူးမှာပါ။ တကယ်တော့ အဲဒီလို မဟုတ်ဘူး။ သူတို့ တကယ် စိုးရိမ်ပူပန်နေတာက သူတို့မရှိဘဲ ကုမ္ပဏီအဆင်ပြေနေမှာကိုပဲ။ ဝန်ထမ်းတွေကို သေသေချာချာ လေ့ကျင့်ပေးထားတဲ့ လူတစ်ယောက် အနေနဲ့ ဆိုရင် နောက်မှာရှိတဲ့ လူတွေနဲ့ စိတ်ချလက်ချ ပစ်ထားနိုင်တယ်။ သူမရှိပေမယ့်လည်း အစစအရာရာ ချောချောမွေ့မွေ့ လည်ပတ်နေနိုင်မယ်ဆိုတာ စိတ်ချလက်ချ နေနိုင်တယ်။ တကယ်တမ်း အစွမ်းရှိတဲ့ အမှုဆောင်အရာရှိ တစ်ယောက်ဆိုရင် သူတစ်သက်လုံး ထွက်သွားရင်၊ တခြားကုမ္ပဏီတစ်ခုကို ရာထူးတက်သွားမယ်ဆိုရင်တောင်မှ သွားလို့ရနိုင်တဲ့ အခြေအနေမျိုးရအောင် ဖန်တီးထားနိုင်တယ်။ အဲဒီလို မဟုတ်ဘဲ သူတို့မရှိရင် မဖြစ်ဘူးဆိုတဲ့ လူစားမျိုးတွေဟာ အဲဒီနေရာမှာ မရှိမဖြစ်တဲ့ လူမျိုးတွေ ဖြစ်လာတတ်ကြတယ်။ အဲဒီနေရာကနေ ဘယ်တော့မှ ရာထူး

တိုးမြှင့်ခြင်း မခံရတဲ့ လူမျိုးတွေ ဖြစ်သွားတတ်ကြတယ်။
 အဲဒီလို လူမျိုးတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ အဓိက ပြဿနာက သူတို့ဟာ စီမံခန့်ခွဲမှုအကြောင်းကို ကောင်းကောင်းနားမလည်တာပဲ။ စီမံခန့်ခွဲတယ်ဆိုတာ လျှောက်လုပ်နေတာ မဟုတ်ဘူး။ လုပ်ကြအောင် ကြည့်ရတဲ့ ကိစ္စ ဖြစ်တယ်။

ပျင်းတဲ့အလုပ်သမား

ပျင်းရိတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ဘယ်လို ဆက်ဆံရမလဲဆိုတာ ပြောချင်တယ်။ ဘာကြောင့် သူ့ အကြောင်းကို ပြောရတာလဲလို့ တွေးမနေပါနဲ့။ တို့သိတဲ့ ပျင်းတဲ့ ဝန်ထမ်းဆိုတာ သက်သောင့်သက်သာ လွယ်လွယ်ကူကူ ဘယ်လို လုပ်ရမလဲဆိုတာ ကြိုးစားပမ်းစား ပင်ပင်ပန်းပန်း လုပ်နေတဲ့သူကို ဆိုလိုတာ။ အသေးစိတ်ကို ဝါသနာပါတဲ့သူတွေ၊ အလုပ်ရှုပ်နေတတ်ကြတဲ့ သူတွေဟာ အဲဒီ အသေးစိတ်တွေ၊ အလုပ်ရှုပ်နေတာတွေ သက်သာအောင် ဘယ်တော့မှ နည်းလမ်း မရှာတတ်ကြဘူး။ ဒါတွေရှိမှ သူတို့နေလို့ ဖြစ်တတ်ကြတယ်။ ပျင်းတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကတော့ အလုပ်ကို သက်သောင့်သက်သာ လုပ်နိုင်ဖို့အရေး နည်းလမ်းတွေကို အပင်ပန်းခံ ကြိုးစားရှာတတ်ကြတယ်။

အသေးအဖွဲ့ ကိစ္စတွေကအစ ကြိုးစားပမ်းစား လုပ်နေကြတဲ့ လူတွေကို တို့ကိုပေးမယ်ဆိုရင် တို့အနေနဲ့ ဘယ်တော့မှ ဝန်ထမ်းတွေ လျှော့ချနေစရာမလိုဘူး။ လုပ်စရာ

အလုပ်တွေက အမြဲတမ်း ရှုပ်နေမှာပဲ။ ဒါပေမယ့် သက်သောင့်သက်သာ ဖြစ်အောင် ကြိုးကြိုးစားစား ရှာတတ်တဲ့ လူတွေသာရမယ်ဆိုရင် ဝန်ထမ်းရေအတွက်ကို လျှော့ချနိုင်မယ်။ တချို့လူတွေ ထွက်သွားတဲ့အတွက် သူတို့ကို အစားထိုးစရာ လိုမှာမဟုတ်ဘူး။ ထိပ်က စီမံခန့်ခွဲတဲ့ သူတွေရဲ့ စိတ်ထဲလည်း ဝန်ထမ်းလျှော့ဖို့၊ စရိတ်လျှော့ဖို့ ဆိုတာ တန်းပြီး ဝင်သွားနိုင်တယ်။

သင့်ရှေ့ကလူ

မင်းရှေ့ကလူ အလုပ်လုပ်သွားကာ ပစ်စလက်ခတ် ကျန်ရစ်ခဲ့အောင် လူနဲ့၊ လူ့အ တစ်ယောက်သာဆိုရင် သိပ်ကောင်းတာပေါ့။ သူနဲ့ ယှဉ်လိုက်တာမှာ မင်းဟာ တကယ့်ချန်ပီယံကြီးလို ဖြစ်နေမယ်။ အများအားဖြင့် ချောချောမွေ့မွေ့ လည်ပတ်နေတဲ့ လုပ်ငန်းထဲကို ဝင်ချင်တတ်ကြတယ်။ တကယ်လို့ မင်းအနေနဲ့ ကိုးယွိုကားယားဖြစ်နေတဲ့ အလုပ်ထဲကို ဝင်မလား။ အေးအေးဆေးဆေး ဖြစ်နေတဲ့ အလုပ်ထဲကို ဝင်မလားဆိုရင် ဘယ်အလုပ်ထဲကို ဝင်မလဲ။ ဖြစ်နိုင်ရင် ကိုးယွိုကားယား ဖြစ်နေတဲ့ အလုပ်ထဲကိုပဲ ဝင်ပါ။ မင်း ဘယ်တော့မှ ဝမ်းမနည်းစေရဘူး။

ပညာဆက်လက်သင်ကြားခြင်း

ရာထူးတက်ဖို့အတွက် မင်းကိုယ်မင်း ပြင်ဆင်နေတဲ့ အခါမှာ မင်းရောက်နေတဲ့ လုပ်ငန်းနဲ့ ပတ်သက်လို့ အသိပညာ

ဗဟုသုတတွေ ကျယ်ပြန့်ဖို့ ကြိုးစားပါ။ တစ်နေရာတည်းမှာ ကျွမ်းကျင်သူ ဖြစ်နေရုံနဲ့ မပြီးသေးဘူး။ တို့ ကုမ္ပဏီရဲ့ လုပ်ငန်း လည်ပတ်ပုံအားလုံးအကြောင်းကို နားလည်ရလိမ့်မယ်။

ဒီလိုနားလည်အောင် နည်းလမ်းမျိုးစုံနဲ့ လုပ်နိုင်တယ်။ ဥပမာ မင်းရဲ့ အသိပညာ ဗဟုသုတကို စာဖတ်ခြင်းအားဖြင့် ကျယ်ပြန့်အောင်လုပ်နိုင်တယ်။ မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးက ဘယ်စာအုပ် ဘယ်စာအုပ် ဖတ်ဆိုပြီး ညွှန်းနိုင်တယ်။ ဒီလိုနဲ့ ကုမ္ပဏီရဲ့ လုပ်ငန်းနဲ့ဖြစ်ဖြစ်၊ ကုမ္ပဏီရဲ့ အတွေးအခေါ်နဲ့ပဲဖြစ်ဖြစ် အနီးစပ်ဆုံး စာပေတွေကို ဖတ်နိုင်မယ်။ ဘယ်အထက်လူကြီးကမှ သူတို့ရဲ့ အကြံကိုတောင်းလို့ မင်းကို မောင်းထုတ်မှာ မဟုတ်ဘူး။ ဒါပေမယ့် သတိထား။ မကြာခဏသွားပြီးတော့ အကြံ မတောင်းလေနဲ့။ အဲဒီလို အကြံတောင်းလို့ရှိရင် မင်းဘာသာ မင်း ဘာမှလုပ်ရမှန်းသိတဲ့လူ မဟုတ်ဘူးလို့ ထင်သွားနိုင်တယ်။ မင်းမျက်နှာသာရဖို့ ကြိုးစားနေတယ်လို့လည်း သဘောပေါက်သွားနိုင်တယ်။ ဒီလို မြင်တာတွေဟာ မင်းအတွက် မကောင်းဘူး။

မင်း ကုမ္ပဏီက ပညာပေးရေးလုပ်ငန်းတွေ၊ သင်တန်းတွေရှိရင် အဲဒီသင်တန်းတွေကို လိုက်တက်ပါ။ အဲဒီသင်တန်းတွေ တက်တဲ့အတွက် ရုတ်တရက် ချက်ချင်းကြီးအကျိုးမရှိ နိုင်ပေမယ့် ရေရှည်ကျရင် အကျိုးရှိမှာပါ။ အဲဒီ

အပြင် မင်းအနေနဲ့ တတ်ချင်စိတ်၊ သိချင်စိတ် ရှိတယ် ဆိုတာ ပြသရာရောက်တယ်။

အဝတ်အစား

အဝတ်အစားအကြောင်း နည်းနည်း ပြောဦးမယ်။ ဖက်ရှင်တွေကတော့ ပေါ်လိုက်ပျောက်လိုက် ဖြစ်နေကြတယ်။ တစ်ချိန်မှာ အကောင်းဆုံးလို့ပြောတဲ့ အဝတ်အစားဟာ နောက်လ အနည်းငယ်လောက်ကြာတော့ မသင့်တော်တော့ဘူး။ အဲဒီလိုပဲ စက်ရုံတစ်ရုံရဲ့ မန်နေဂျာ ဝတ်တာနဲ့ ရုံးတိုင်းမှာ ဝတ်တာနဲ့ဟာ ခြားနားနိုင်တယ်။ ဒီနေရာမှာ ပြောချင်တာက မင်းဟာ အောင်မြင်ချင်တဲ့သူ တစ်ယောက် ဖြစ်ချင်တယ်ဆိုရင် အောင်မြင်တဲ့သူ တစ်ယောက်လို ဝတ်တာဟာ အထောက်အကူ ဖြစ်နိုင်တယ်။

ကားရုံသန့်ရှင်းရေး လုပ်နေတဲ့ အဝတ်တွေနဲ့ စတိုးဆိုင် တစ်ဆိုင်ထဲ ဝင်သွားရင် တို့အပေါ်ကို သိပ်ပြီး ယဉ်ယဉ်ကျေးကျေး လေးလေးစားစား ဆက်ဆံမှာ မဟုတ်ဘူး။ ဒါပေမယ့် အဝတ်အစား အပြည့်အစုံ ဝတ်သွားမယ်၊ လည်စည်းနဲ့ ရှုပ်အင်္ကျီနဲ့ အပေါ်အင်္ကျီနဲ့ ဝတ်သွားမယ် ဆိုရင် ကောင်းကောင်းမွန်မွန် ဆက်ဆံမယ်။ ဂျင်းဘောင်းဘီ ဝတ်သွားလို့ အရောင်လွင့်နေရင် ဂမုလိုက်မှာ မဟုတ်ဘူး။ ဒီလိုတော့ မဖြစ်သင့်ဘူး။ ဒါပေမယ့် ဒါတွေဟာ တို့ရဲ့ အတွေ့အကြုံတွေ ဖြစ်တယ်။ မင်းသိထား ရမှာက မင်းအနေနဲ့ ဘာဝတ်ရမယ်ဆိုတာ မသိလို့ရှိရင် ပိုပြီး

ဝတ်မိတဲ့ အမှားမျိုးက လျော့ပြီးဝတ်မိတဲ့ အမှားမျိုးထက် ပိုကောင်းပါတယ်။ ပိုပိုသာသာ ဝတ်လိုက်မိတာက တော်သလို လျော်သလို ဝတ်မိတာထက် ပိုကောင်းပါတယ်။ သင့်တော်သလောက် ဝတ်တာထက်လဲ ပိုကောင်းပါတယ်။

နည်းနည်းကြားပါ

မင်းဟာ အလွန်တော်တဲ့ လူတစ်ယောက် ဖြစ်နိုင်တယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီအကြောင်းကို ဘယ်သူ့သိမလဲ။ မင်းရဲ့ ပါရမီတွေ၊ အစွမ်းအစတွေမသိရင် မင်းအနေနဲ့ ဘယ်နေရာမျှ မရောက်နိုင်ဘူး။ ဒါကြောင့် မင်း အစီရင်ခံရတဲ့ လူက မင်းရဲ့ ကြိုးစားမှုတွေ၊ အောင်မြင်မှုတွေကို သိဖို့ လိုသလို အဲဒီလိုသိအောင် လုပ်ရာမှာလည်း ထိထိ ရောက်ရောက် ဖြစ်ဖို့ လိုတယ်။ အခြောက်တိုက်ကြီး လျှောက်ကြား နေရင်တော့ လူတွေက မင်းကို မကောင်းမြင်ကြလိမ့်မယ်။ အဲဒီတော့ သိပ်သိမိမ့်မေ့မေ့ ဆောင်ရွက်ဖို့ လိုတယ်။ မင်း ရာထူးတက်ဖို့ ကိစ္စကို မင်းကိုယ်တိုင်လောက် တခြားသူတွေက စိတ်ဝင်စားမှာ မဟုတ်ဘူး ဆိုတာတော့ စိတ်ထဲမှာ မှတ်ထားရမယ်။

ဥပမာ ဒေသန္တရကောလိပ် တစ်ခုက အထောက်အကူဖြစ်မယ့် သင်တန်းတွေ ပေးနေတယ် ဆိုပါတော့။ အဲဒီ သင်တန်းတစ်ခု သွားတတ်ပြီး သေသေချာချာ ကျကျကျနပ်နပ် အောင်မြင်မှုရတယ် ဆိုပါတော့။ ဒါပေမယ့် အဲဒီအကြောင်း မင်း မပြောရင် မင်း အဖွဲ့အစည်းထဲက

လူတွေက ဘယ်သူမှ သိမှာ မဟုတ်ဘူး။ မင်းဟာ စာရင်း
ကိုင်သင်တန်း ယူခဲ့တယ်ဆိုပါတော့။ အဲဒီ စာရင်းကိုင်
သင်တန်း တက်ခဲ့တယ်ဆိုတာ သိအောင် လုပ်နိုင်တဲ့ နည်း
တချို့ကတော့ အောက်မှာပါတဲ့ နည်းတွေ ဖြစ်တယ်။

ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနကို စာတစ်စောင် ပေးလိုက်။
ပြီးတော့ အဲဒီမိတ္တူကို မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးကို ပေး၊ မင်း
ရဲ့ ကိုယ်ရေး မှတ်တမ်းထဲမှာ အဲဒီသင်တန်းပြီးဆုံးတဲ့ အ
ကြောင်း ရေးထားပေးဖို့ ပြော။ ဒီလိုနဲ့ မင်းရဲ့ ကိုယ်ရေး
မှတ်တမ်းထဲမှာ မင်း သင်တန်းတက်ခဲ့တယ်ဆိုတဲ့ အချက်
အလက်တွေ ရောက်သွားမယ်။ မင်းရဲ့မှတ်တမ်းကို မင်းကို
ရာထူးတိုးပေးချင်တဲ့သူ တစ်ယောက်ယောက်က ကြည့်ချင်
ရင် တွေ့သွားမယ်။ သင်တန်းပြီးတဲ့ အခါကျတော့လည်း
သင်တန်းမှာ ဘယ်လိုအခြေအနေ ရောက်ခဲ့တယ် ဆိုတာ
ကို ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနကို ထပ်ပြီး အကြောင်းကြား။

မင်းရဲ့အထက်လူကြီးနဲ့ အမှတ်တမဲ့ ပြောနိုင်တယ်။
'ကျွန်တော်တို့ စာရင်းကိုင် သင်တန်းက သင်တန်းသား
တစ်ယောက်က ညတုန်းက ရယ်စရာတစ်ခု ပြောတယ်'
အဲဒီလိုဆိုရင် အထက်လူကြီးက မေးလိမ့်မယ်။ 'ဘယ်
စာရင်းကိုင် သင်တန်းလဲကွ'

တခြားလူတွေက စပ်စုချင်လာအောင် စားပွဲပေါ်မှာ
စာအုပ်တွေတင်ထား။

မင်း ကောင်းကောင်း နားမလည်တဲ့ အကြောင်း
အရာ တစ်ခုကို အထက်လူကြီးကို ရှင်းပြခိုင်း။

သင်တန်းသားတစ်ယောက်ကို ရုံးမှာ နေ့လယ်စာ
လာစားဖို့ဖိတ်။ သူ့ကို မင်းရဲ့အထက် လူကြီးနဲ့ မိတ်ဆက်
ပေးလိုက်။ 'မစ္စတာစမစ်၊ ဒါ ကျွန်တော်ရဲ့ စာရင်းကိုင်
သင်တန်းက သင်တန်းတက်ဖော် ကျွန်တော့်သူငယ်ချင်း
နယ်လ်ဒါဂျွန်စ် ဖြစ်ပါတယ်' လို့ မိတ်ဆက်ပေးလိုက်။
ဒီလောက်ဆိုရင် မင်းအနေနဲ့ စိတ်ကူးရလောက်ပါပြီ။
ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ကြေညာတဲ့အခါမှာ သိမ်မွေ့လေ ကြား
ရာ မရောက်လေ ဖြစ်တယ်။

သမ္မာကျမ်းစာထဲက စာပိုဒ်တစ်ခုမှာ 'ကုမ္ပဏီမှာ
အရည်အချင်း အပြည့်ဆုံး လူတစ်ယောက်ဖြစ်လာပြီး
ဘယ်သူမျှ မသိဘဲနေရင် အဲဒီလူ ဘာအကျိုးရှိမလဲ' လို့
ဆိုထားတယ်။ မင်းအနေနဲ့ ဆက်ဆံရေးနည်းပညာတွေ
တတ်ထားရမယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ မင်းကို ကပ်ပြီး
'ပြောစမ်းပါဦး၊ မင်းကိုယ်မင်း ရာထူးတိုးဖို့ ဘာတွေပြင်
နေလဲ' အထက်အရာရှိ တချို့ကပဲ မေးကြမှာ။

တချို့လူတွေကတော့ နောက်ဖေးပေါက်ကနေ
အောက်လမ်းနည်းတွေနဲ့ ရာထူးတက်အောင် ကြိုးစား
တတ်ကြပါတယ်။ အဲဒီနည်းတွေဟာ ရယ်စရာလည်း
ကောင်းတယ်။ ဆိုးလည်း ဆိုးတယ်။ တို့ပြောချင်တာ က
တော့ မင်းရဲ့ ထူးခြားတဲ့ အရည်အသွေးတွေ၊ အောင်မြင်
မှုတွေကို ရာထူးတိုးဖို့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချတဲ့သူတွေ သိစေဖို့ပဲ။

တချို့ လူတွေက မင်းသာ မင်းအလုပ်ကို မှန်မှန်
လုပ်ရင်၊ မင်းကိုယ်မင်း ဂရုစိုက်ရင်၊ စွမ်းအားပြည့်နေ

အောင် လုပ်ထားရင် ရာထူးတိုးတာတွေ လခတိုးတာတွေ ဟာ အလိုလို ဖြစ်သွားမှာပဲလို့ ပြောကြတယ်။ ဒါပေမယ့် မင်း ဘယ်လိုနေလဲဆိုတာ မင်းအထက်လူကြီးက မသိရင် ဘယ်လိုလုပ်မလဲ။ မင်းရဲ့ ကြိုးစားမှု အောင်မြင်မှုတွေကို သူတို့ရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ထဲမှာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း မပြုနိုင်ရင် ဘယ်နှယ်လုပ်မလဲ။ အဲဒီလို ရှေးစကားတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ပြဿနာနှစ်ခု ဖြစ်နိုင်တယ်။ တချို့ ရှေးစကားတွေဟာ အဲဒီနည်းအတိုင်း အလုပ် မဖြစ်တော့ပါဘူး။ တချို့ ရှေးစကားတွေဟာ စကားအဖြစ်သာ ပြောနေကြပြီး လက်တွေ့ မလုပ်ကြဘူး။ ဒီနေရာမှာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်သာ ဂရုစိုက်ရင် သူ့ဟာသူ ရာထူးတိုးသွားမယ် ဆိုတဲ့ ရှေးစကားဟာ မမှန်ပါဘူး။

မင်းအနေနဲ့ မင်းရဲ့ကိုယ်ပိုင်ဆက်ဆံရေးပုံစံကို တည်ဆောက်ရပါလိမ့်မယ်။ မင်း ဘာတွေတိုးတက်လာတယ်၊ လေ့လာဆည်းပူးလာတယ် ဆိုတာကို တင်ပြနိုင်ရပါမယ်။ အဲဒီလိုတင်ပြတဲ့အခါမှာ ငမ်းငမ်းတက်မဖြစ်ဖို့ တခြားသူကို ထိပါးစော်ကားရာမရောက်ဖို့လည်း ဂရုစိုက်ရပါလိမ့်မယ်။

ရာထူးတိုးအောင် ကြိုးစားထိုက်ပါသလား

အမှုဆောင် အရာရှိတိုင်းရဲ့ စိတ်ထဲမှာ ရာထူးတိုးဖို့ ကိစ္စဟာ အမြဲတမ်းရှိနေတတ်ပြီး အဲဒီအတွက်ကိုလည်း တစ်ချိန်လုံး ကြိုးစားနေတတ်ကြတယ်။ တချို့ လူတွေကတော့ တစ်နေရာရာကို ရောက်သွားပြီ ဆိုလို့ရှိရင် ထပ်

ပြီး ရာထူးတက်ဖို့ စိတ်မဝင်စားကြတော့ဘူး။ ဒီလို သဘောထားမျိုးဟာလည်း မှားတယ်လို့ မဆိုနိုင်ပါဘူး။ နောက်ထပ် ထပ်ပြီးတော့ ရာထူးတက်အောင် ကြိုးစားပမ်းစားမလုပ်ချင်ဘူးလို့ ပြောတာလည်း မှန်ကန်တဲ့ သဘောပါပဲ။ ရာထူးတက်ပြီးမှ ကိုယ်ရောက်သင့် ရောက်ထိုက်တဲ့ နေရာမဟုတ်ဘူး။ ကိုယ်လုပ်ချင်တဲ့နေရာ မဟုတ်ဘူးလို့ သိရတဲ့ အမှားမျိုးထက် အမှားကြီးသာပါတယ်။ ကိုယ်က ရာထူးတက်ထိုက်တယ်ထင်ပြီး စီမံခန့်ခွဲတဲ့ လူတွေက ရာထူးမတက်ထိုက်ဘူးလို့ ထင်ထားရင်လည်း ကောင်းပါတယ်။

ကံဆိုးတာက ကိစ္စတော်တော်များများမှာ မင်းကို ဘယ်သူကမျှ ရာထူးတိုးသင့်တယ်လို့ ပြောကြမှာ မဟုတ်ဘူး။ ဒါကြောင့် ရာထူးတိုးအောင် ကိုယ့်ဘာသာကိုယ်ပဲ ကြိုးစားရပါလိမ့်မယ်။ အဲဒီလို ကြိုးစားခြင်းအားဖြင့် ကိုယ့်ရဲ့ အလားအလာဟာ အနည်းနဲ့အများ ဆိုသလို ကောင်းနိုင်တယ်။ ဒီနေရာမှာ တို့ သံသယရှိတဲ့ အကြောင်းတစ်ခုက မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးတွေက လက်ရှိအလုပ်မှာ မင်းဘယ်လောက် အသုံးဝင်သလဲဆိုတာ သိလို့ရှိရင်ကတော့ သူတို့ မင်းကို ဆုံးရှုံးခံချင်မှာ မဟုတ်ဘူး။ တကယ်လို့ သူတို့က မင်းကို ထုတ်ပစ်ချင်တောင်မှ ဆုံးရှုံးခံမှာ မဟုတ်ဘူး။ ဒါပေမယ့် အဲဒီလို အခြေအနေမျိုးဟာ နောက်ထပ် ရာထူးတိုးဖို့ ရနိုင်စရာ မရှိတဲ့ အရွယ်မျိုးကျမှ ဖြစ်လာတာလည်း ရှိတတ်တယ်။

မင်းဟာ ကုမ္ပဏီထဲမှာ ဘယ်နေရာ ဘယ်အခြေအနေမှာ ရောက်နေတယ်ဆိုတာသိဖို့ အခွင့်အရေးရှိတယ်။ အဲဒီတော့ ကိုယ်သိသင့်သိထိုက်တဲ့ သတင်းအချက်အလက်တွေကို သိပ်ပြီး နောက်မကျသေးခင် သိဖို့ ကြိုးစားတာဟာ လုံးဝမမှားပါဘူး။ တကယ်လို့ အထက်လူကြီးတွေက မင်းကို အကဲဖြတ်ရာမှာ ရာထူးတိုးပေးသင့်တယ်လို့ မထင်ဘူးဆိုရင် မင်းလုပ်နိုင်တဲ့ ကိစ္စတွေရှိပါတယ်။ တစ်နည်းကတော့ အလုပ်ပြောင်းလဲပြီး တခြား စိန်ခေါ်မှုတွေကို ရှာဖွေဖို့ ဖြစ်တယ်။ တခြားနည်းကတော့ မင်းရဲ့ လက်ရှိအလုပ်ကို အလုပ်သစ်တွေနဲ့ ပေါင်းစပ်ဖို့ဖြစ်တယ်။ ဝါသနာပါရာအလုပ်တွေ၊ လူမှုရေးကိစ္စတွေ၊ အများပြည်သူနဲ့ဆိုင်တဲ့ လှုပ်ရှားမှုတွေ လုပ်နိုင်တယ်။ ဒီနည်းအားဖြင့် မင်းရဲ့ ဘဝပိုပြီး စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်တယ်။

ဒီနေရာမှာ သတိပေးစရာတစ်ခု ရှိတယ်။ ရာထူးတိုးဖို့ ကိစ္စနဲ့ပတ်သက်လို့ သိပ်ပြီး အလောတကြီး စိုးရိမ်ပူပန်မှုတော့ မဖြစ်ပါနဲ့။ လက်ရှိအလုပ်မှာ ခိုင်ခိုင်မြဲမြဲမှ မဖြစ်သေးဘဲနဲ့ ရာထူးမတိုးချင်ပါနဲ့။ အလုပ်ကို နိုင်နင်းဖို့ ကိစ္စဟာ မင်းရဲ့ ပထမဆုံး ဦးစားပေး အစီအစဉ် ဖြစ်ရပါမယ်။ အဲဒီလို အလုပ်ကို နိုင်ပြီးတဲ့နောက်မှာ ရာထူးတိုးဖို့ ကိစ္စကို ကြိုးစားပါ။ မင်းလိုပဲ ရာထူးတိုးတဲ့ကိစ္စကို စိတ်ဝင်စားတဲ့သူတွေက မင်း လက်အောက်က ဝန်ထမ်းတွေ ဖြစ်နိုင်တယ်။ မင်း ရာထူးတက်သွားတာနဲ့ မင်းနေရာကို ဝင်

နိုင်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကလည်း မင်းရာထူးတက်ဖို့ကို စိတ်ဝင်စားလိမ့်မယ်။

စောစောစီးစီး မြန်မြန်ဆန်ဆန် ရာထူးတိုးဖို့ ကိစ္စအတွက် ဆူညံဆူညံ မလုပ်ပါနဲ့။ အဲဒီလို ဆူညံဆူညံ လုပ်ရင် မင်းဟာ အချိန်မတန်သေးဘူးလို့ အထက်လူကြီးက သတ်မှတ်ပါလိမ့်မယ်။ နောက်ဆုံးကျတော့ မင်းရဲ့ နယ်ပယ်အတွင်းမှာ အစစအရာရာ ချောချောမွေ့မွေ့ ဖြစ်သွားရင် ကုမ္ပဏီက မင်းကို ခန့်ထားရတာဟာ ထိုက်တန်တယ်လို့ မြင်လာပါလိမ့်မယ်။ အဲဒီလို မဟုတ်ဘဲနဲ့ မင်းက ရုတ်တရက် ချက်ချင်း ဒီထက်ပိုကောင်းတဲ့ နေရာတစ်ခုကို ရွှေ့ချင်ပါတယ်။ ပြောင်းချင်ပါတယ်။ ရာထူးတက်ချင် ပါတယ် ဆိုရင်တော့ မင်းဟာ သည်းညည်း မခံနိုင်တဲ့၊ စိတ်မရှည်နိုင်တဲ့ လူတစ်ယောက်အဖြစ် အမြင်ခံရလိမ့်မယ်။ မင်း စိတ်ထဲမှာတော့ ရာထူးတိုးဖို့ကိစ္စ ခဏ ခဏ ဝင်နေမှာပေါ့။ ဒါပေမယ့် ခဏလောက်တော့ အဲဒီကိစ္စကို ဆိုင်းပါဦး။

မင်းမှာ ဧရာမစီမံကိန်းကြီးတစ်ခု ရှိချင်ရှိမယ်။ စိတ်ထဲမှာ အဆုံးစွန် ရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင်တွေ ရှိချင်ရှိမယ်။ အဆုံးစွန် ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ဟာ အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် ရာထူးလည်း ဖြစ်ကောင်းဖြစ်မယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီရာထူးကို ရောက်ဖို့အတွက် ဖြည်းဖြည်းချင်း လုပ်ရပါမယ်။ ကြားထဲမှာ ရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင်တွေ အဆင့်ဆင့် ထားရပါမယ်။ အဲဒီ တစ်ဆင့်စီ တစ်ဆင့်စီကို တတ်နိုင်သလောက် ကောင်းအောင်ကြိုးစားရင်းနဲ့ နောက်တစ်ဆင့်

အတွက် ပြင်ဆင်ရပါလိမ့်မယ်။ ဒီလို တစ်လှမ်းပြီး တစ်လှမ်း လှမ်းရင်း နောက်ဆုံးရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင် ရောက်ဖို့ ကိစ္စဟာ သိပ်ပြီးအရေးကြီးပါတယ်။ ခြေတစ်လှမ်းတိုင်း၊ ခြေတစ်လှမ်းတိုင်းဟာ ပြန်လည်သုံးသပ်ဖို့ အခွင့်အလမ်းတွေ ရရှိတယ်။ ခြေလှမ်းတိုင်းမှာ မင်းဟာ နောက် တစ်လှမ်းကို လှမ်းဖို့အတွက် ပြင်ဆင်သင့်သလား၊ မပြင်ဆင်သင့်ဘူးလား၊ ထိုက်တန်သလား၊ မထိုက်တန်ဘူးလား ဆိုတာ စဉ်းစားနိုင်မယ်။ တကယ်လို့ နောက်ခြေ တစ်လှမ်းကို လှမ်းဖို့အတွက် စရိတ်စက၊ အဆုံးအရှုံး၊ အကုန်အကျတွေ သိပ်များနေမယ်ဆိုရင် အဲဒီ ခြေလှမ်းကို မလှမ်းဘဲ နေနိုင်တယ်။ မင်းအနေနဲ့ တန်ရာတန်ကြေးကို မပေးဘဲ နေနိုင်တယ်။

တို့ရဲ့ အတွေ့အကြုံအရ ပြောရရင် နောက်ထပ်လှမ်းမယ့် ခြေလှမ်းတွေအတွက် ဈေးကြီးပေးစရာ မလိုပါဘူး။ တစ်ခါတလေကျရင် အထက်လူကြီးတွေက အောက်က လူတွေကို သင့်တော်သလို ရာထူးတိုးပေးတယ်ဆိုတာ သက်သေပြ ဝါဒဖြန့်တတ်ကြသေးတယ်။ ဒါကြောင့် တိုးတက်ဖို့ ကြိုးစားရာမှာ အလျင် စလိုကြီး မလုပ်ပါနဲ့။ ကိုယ့်ဘာသာကိုယ်သာ ပြင်ဆင်ထားပါ။ ရာထူးတက်ဖို့ အတွက် ရာထူးတက်ထိုက်သလား၊ မတက်ထိုက်ဘူးလား၊ ကြိုးစားသင့်တဲ့အလုပ် ဟုတ်သလား၊ မဟုတ်သလား၊ ရယူသင့်တဲ့ ရာထူးဟုတ်လား၊ မဟုတ်သလား ဆိုတာတွေ စဉ်းစားပါ။

သင်လိုသည့်အလုပ်

မင်းလိုချင်တဲ့ ရာထူးတစ်ခုကို တိတိကျကျ စိစစ် သုံးသပ်ရာမှာ မင်းအနေနဲ့ လက်ရှိ အလုပ်လုပ်နေတဲ့ သူဟာ အလုပ်ကိုအလွန်အကျွံ လုပ်တတ်တဲ့ သူတစ်ယောက် ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရမယ်။ အလုပ်ကို စွဲစွဲလမ်းလမ်း အလွန်အကျွံ လုပ်နေတဲ့သူတွေဟာ ဝါသနာပါတဲ့ သူတွေ ဖြစ်တတ်ကြတယ်။ အဲဒီ ဝါသနာကြောင့် နေ့ရောညရော လုပ်တတ်သူတွေ ဖြစ်တတ်ကြတယ်။ တစ်ခါတလေကျရင် ဒီလူတွေဟာ သူတို့အိမ်မှာ မနေချင်လို့ လုပ်တာလည်း ဖြစ်နိုင်တယ်။ အိမ်မှာရှိတဲ့ ဖိအားတွေက ထွက်ပြေး လွတ်မြောက်ချင်လို့လာတာ ဖြစ်နိုင်တယ်။ သူတို့ အနေနဲ့ ဝန်ခံချင်မှ ဝန်ခံမယ်။ ရုံးမှာ အလုပ်လုပ်နေတယ်ဆိုတာ အိမ်မှာ မနေချင်တာကို လူအများက လက်ခံအောင် ပြသနိုင်တဲ့ နည်းလမ်း တစ်ခုဖြစ်တယ်။ အဲဒီလို အလုပ်စွဲလမ်းနေတဲ့ အလုပ်ရှင်တွေဟာ တစ်ခါတလေကျတော့ အာဏာလွှဲ၊ လုပ်ပိုင်ခွင့် လွှဲလုပ်ရာမှာ ညံ့တဲ့သူတွေ ဖြစ်နေတတ်တယ်။ ဒါကြောင့် သူတို့ရဲ့ရာထူးမှာ အလုပ်တာဝန်တွေ လျော့ပါးအောင်၊ သိသိသာသာ လျော့ပါးအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း မပြုနိုင်တဲ့သူတွေ ဖြစ်တယ်။ အခြေအနေတစ်ခု ရှိနေတာနဲ့ အဲဒီအတိုင်း ရှိနေရမယ်လို့ လက်ခံလို့ မရဘူး။ အဲဒီ အခြေအနေကို ပြင်ဆင်နိုင်ရမှာ ဖြစ်တယ်။

မင်းအနေနဲ့ အထက်လူကြီးကို 'လိုအပ်တာထက် ပိုပြီးတော့ အလုပ်လုပ်မနေနဲ့' လို့ မင်းပြောချင်မှာ မဟုတ်ဘူး။ ဒီနေရာမှာ တို့တစ်တွေအားလုံး ဝန်ခံရမယ့် အချက်က တို့အားလုံးဟာ အနည်းနဲ့အများ ဆိုသလို တကယ့်တကယ် ရှိတာထက်ပိုပြီး အလုပ်ရှုပ်ချင်သယောင်၊ အရေးကြီးယောင်ဆောင် တတ်ကြတယ်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် သာသာထိုးထိုး မြင်တတ်ကြတယ်။

အကြံဉာဏ်ယူခြင်း

မင်းလိုချင်တဲ့ရာထူးကို လက်တွေ့ကျကျ အကဲဖြတ်နိုင်မယ့် သူကတော့ လက်ရှိ တာဝန်ယူနေတဲ့သူရဲ့ ရှေ့က လူတစ်ယောက် ဖြစ်တယ်။ အဲဒီလူဟာ မင်း စိတ်ဝင်စားနေတဲ့ မေးခွန်းတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ဖြေကြားနိုင်တဲ့သူ ဖြစ်တယ်။ မင်းနဲ့လည်း အလှမ်းကွာတဲ့သူ၊ မင်းကို စိတ်မဝင်စားတဲ့ လူဖြစ်တယ်။ အဲဒီလူဟာ အနည်းဆုံး မင်းထက် ရာထူးနှစ်ဆင့် မြင့်တဲ့သူ ဖြစ်မှာပဲ။ မင်းထက်လည်း အသက်ကြီးလိမ့်မယ်။ ဒီလူကို မင်း ဘယ်လိုချဉ်းကပ်သလဲဆိုတဲ့ အပေါ်မူတည်ပြီး သူ့ဆီက တုံ့ပြန်မှုမျိုးကို ရမယ်။ မြန်မြန်ဆန်ဆန် မချဉ်းကပ်လိုက်နဲ့။ လက်ရှိနေရာမှာ အခု ရောက်လာစဉ်သေးတယ် ဒီလို သွားတွေ့တယ်ဆိုတာမျိုး မဖြစ်ပါစေနဲ့။

တကယ်လို့ အချိန်အတန်အသင့်လည်း ကြာပြီဆိုရင်ကတော့ မင်း အဲဒီလူကို သွားချဉ်းကပ်နိုင်တယ်။

တကယ်လို့ သူက မင်းအပေါ်ကို တိုက်ရိုက်ညွှန်ကြားမှုတွေ လုပ်နိုင်တဲ့ သူမျိုးဆိုရင်ကတော့ သူ့ကို သွားပြီး ချဉ်းမကပ်ပါနဲ့။ သူကနေပြီး မင်းအထက်ကလူကို အဲဒီအကြောင်းကို ပြောလိုက်ရင် ဘယ်ကောင်းတော့မလဲ။ ဒါကြောင့် သူ့ကို သွားမေးရင် ကောင်းမလား၊ မကောင်းဘူးလားဆိုတာမျိုး အများကြီး စဉ်းစားရလိမ့်မယ်။ ဒီကိစ္စတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ မင်းအနေနဲ့ ခိုင်မာတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်မျိုး ချမှတ်နိုင်မယ်လို့ ထင်ပါတယ်။ ဘာပဲဖြစ်ဖြစ် ဆုံးဖြတ်ပြီးပြီ ဆိုရင်ကတော့ မင်းအနေနဲ့ သွားမေးသင့်တယ်။ ပြောပုံပြောနည်း၊ ချဉ်းကပ်ပုံ ချဉ်းကပ်နည်း၊ မှန်မှန်ကန်ကန်ရှိဖို့ပဲ လိုအပ်တယ်။

ရှေ့မှာပြောခဲ့သလိုပဲ မန်နေဂျာတွေ၊ အမှုဆောင်အရာရှိတွေ အတော်များများဟာ သူတို့ဆီက အကြံဉာဏ်တောင်းခံတာမျိုးကို သဘောကျတတ်ကြတယ်။ ဒီစကားတွေ ပြောနိုင်တယ်။

'မစ္စတာ၊ ကျွန်တော် ခင်ဗျားရဲ့ အတွေ့အကြုံတွေကို သိချင်ပါတယ်။ ကုမ္ပဏီရဲ့ အလုပ်တွေကို ကျွန်တော် လိုက်ကြည့်လိုက်တဲ့ အခါမှာ မစွပ်စော်ဂျာရဲ့ အလုပ်ကို ကျွန်တော် သဘောကျပါတယ်။ မစွပ်စော်ဂျာရဲ့ အလုပ်မျိုးကို ခင်ဗျားလုပ်ဖူးခဲ့တယ်လို့ ကျွန်တော်သိပါတယ်။ အဲဒီအလုပ်ဟာ စိတ်ပါဝင်စားစရာကောင်းပါသလား။ အဲဒီအလုပ်ကို ကျွန်တော် အားကျထိုက်ပါသလား'

အခုလိုပြောတာတွေဟာ ဆက်တိုက် မရပ်မနား ပြောဖို့ မဟုတ်ပါဘူး။ မင်းပြောဖို့ အစီအစဉ် ဆွဲပေးလိုက်

တာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ မင်းကပြောလိုက်၊ သက်သောင့် သက် သာလေး ထိုင်နေလိုက်၊ သူ့ရဲ့အကြံတွေကို ထုတ်ပြောပြ လိုက် ဖြစ်ပါစေ။

ဘာဖြစ်လို့ အဲဒီလို ပြောခိုင်းတယ်ဆိုတာ သုံးသပ် ကြည့်ရအောင်။ ပထမဆုံး မင်းက သူ့ရဲ့ အတွေ့အကြုံကို ပြောပါဆိုတာနဲ့ သူ့ကို ရက်ရောတဲ့စိတ် ပေါ်လာအောင် လုပ်လိုက်တာ ဖြစ်တယ်။ ဒုတိယအနေနဲ့ မင်းဟာ အား ကျ စိတ်ကူးယဉ်စရာ ရာထူးတစ်ခု ရှာနေတယ် ဆိုတာ ဖော်ပြလိုက်တာပါ။ ဆိုလိုတာက မင်းရဲ့ မိုးကုပ်စက်ဝိုင်း ဟာ ကျယ်ပြန့်တယ်လို့ ပြသရာ ရောက်တယ်။ မင်းဟာ လက်ရှိနေရာမှာ ကျေနပ်နေတတ်တဲ့သူ မဟုတ်ဘူးဆိုတာ ပြသရာရောက်တယ်။ တတိယအနေနဲ့ ပြောရရင် 'မစ္စတာ ရော်ဂျာ လက်ရှိလုပ်နေတဲ့ အလုပ်ဟာ စိတ်ပါဝင်စားစရာ ကောင်းတဲ့ အလုပ်လား' လို့ မင်းက မေးတာ မဟုတ်ဘူး။ 'အဲဒီအလုပ်ဟာ စိတ်ပါဝင်စားစရာ ကောင်းနိုင်သလား' လို့ပဲ မေးတာဖြစ်တယ်။ မင်းက သူ့ရဲ့ အလုပ်ခွင်မှာ တွေ့ရ တဲ့ အတွေ့အကြုံတွေကို မေးနေတာ ဖြစ်တယ်။ နောက် ဆုံးမှာ သူ့အတွေ့အကြုံတွေကို မင်းက ကြားချင်တဲ့ သဘောမျိုး ပြောထားတာ ဖြစ်တယ်။

သူ့အနေနဲ့ ဒီအလုပ်ကို စိတ်ပါဝင်စားမှု ရှိရဲ့လားလို့ မေးနိုင်တယ်။ 'စိတ်ဝင်စားစရာ မဟုတ်ဘူး၊ ယင်းစရာကြီး' လို့ ဆိုလို့ရှိရင် အဲဒါဟာ မင်းလိုချင်တဲ့ သတင်းပဲ မဟုတ် လား။ 'အဲဒီနေရာကို အားကျထိုက်သလား' လို့ ဆက်မေး

နိုင်တယ်။ သူ့ရဲ့အဖြေက သူ မင်းကို ဘယ်လောက် သိ သလဲ၊ လက်ရှိရာထူးမှာ မင်းဘယ်လောက် လုပ်ဆောင် သလဲ ဆိုတဲ့ အပေါ်မှာ မူတည်တယ်။

မင်းအနေနဲ့ မစ္စစ်ရော်ဂျာဆီကို တိုက်ရိုက်သွားနိုင် တယ်။ ရှေ့မှာပြောခဲ့သလိုပဲ ဒီလိုပြောရာမှာ အကြောင်း တရားတွေ အများကြီးအပေါ်မှာ မူတည်ပြီး အကောင်း အဆိုး ဖြစ်နိုင်တယ်။ မင်းနဲ့ မစ္စစ်ရော်ဂျာရဲ့ ဆက်ဆံပုံ အ ပေါ်မှာလည်း မူတည်တယ်။ ဒီနေရာမှာ မင်းရဲ့ အက်မြတ် ချက်ဟာလည်း မှန်ကန်ဖို့လိုတယ်။ တစ်ခါတလေကျတော့ တိုက်ရိုက် ပြောဆိုတဲ့နည်းဟာ အထိရောက်ဆုံးဖြစ်တယ်။

'မစ္စစ်ရော်ဂျာ၊ ကျွန်တော့်ရှေ့ရေး တိုးတက်မှုအတွက် အကြံဉာဏ် အနည်းငယ်လောက် တောင်းပါရစေ၊ ကျွန် တော်တို့ ကုမ္ပဏီဟာ ရာထူးတိုးတက်သင့်တဲ့ သူတွေကို အမြဲတမ်း ကြည့်နေတယ်လို့ ထင်တယ်။ အဲဒီ ရာထူး တက်မယ့် စာရင်းထဲမှာ ခင်ဗျားလည်းပါမယ်လို့ ယုံတယ်။ ခင်ဗျား ရာထူးတက်မယ် ဆိုရင် ကျွန်တော်က ခင်ဗျားရဲ့ အလုပ်ကို စမ်းသပ်ကြည့်ဖို့ စိတ်ဝင်စားတယ်။ ခင်ဗျားရဲ့ အလုပ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ ခင်ဗျား ဘယ်လိုခံစားရသလဲ။ အဲဒီ ရာထူးကို ကျွန်တော့်အနေနဲ့ သဘောကျသင့်တယ် လို့ ထင်ပါသလား'

ဒီနေရာမှာလည်း စကားတွေ အဆက်မပြတ် ပြော နေဖို့ မဟုတ်ပါဘူး။ ဒီလို စဖို့ ကြောင်းပေးတာမျိုးသာ ဖြစ်ပါတယ်။

မစွပ်ရော်ဂျာနဲ့ စကားစပြောလိုက်ပြီးတော့ သူ့ဆီက အကြံဉာဏ်ကို တောင်းရမယ်။ သူ့ရဲ့တုံ့ပြန်ပုံ ကောင်းမွန် နိုင်ပါတယ်။ ဒုတိယအနေနဲ့ သူမလည်း တစ်နေရာရာ ရာထူးတက်သွားမယ် ထင်တယ်လို့ ပြောတယ်။ ဒီလို ပြော တာကို သဘောမကျစရာ မရှိဘူး။ တတိယအနေနဲ့ သူမ ရာထူးတက်သွားရင် သူမရဲ့အလုပ်ကို မင်းလိုချင်တယ်လို့ ပြောမထားဘူး။ စမ်းကြည့်ချင်တယ်လို့ပဲ ပြောတာ။ စမ်း ကြည့်ချင်တယ်ဆိုတာ ဘယ်သူက ငြင်းနိုင်မလဲ။ အဲဒီ နေရာကို စိတ်ကူးသင့်သလား။ အားကျသင့်သလားလို့ မေး တယ်။ တို့ရဲ့ ရှေ့နေ မိတ်ဆွေတစ်ယောက် ပြောသလို ဆိုရင် မင်းအနေနဲ့ မမေးခင်ကတည်းက အဖြေကို သိနှင့် ပြီးသား ဖြစ်နေပြီပဲ။

သူတို့နှစ်ယောက်စလုံးနဲ့ စကားပြောတဲ့အခါမှာ သိမ်သိမ်မွေ့မွေ့ ရှိဖို့ လိုတယ်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကို စိတ်ချ လက်ချ ရှိနေဖို့ လိုတယ်။

ထောက်ခံသူတစ်ယောက် ရယူခြင်း

ဒီလို စကားပြောဆိုလိုက်တဲ့အတွက် ကိုယ့်ကို ထောက်ခံသူ တစ်ယောက် ရနိုင်တယ်။ ကိုယ့်ကို ထောက်ခံသူ တစ် ယောက်ရတာဟာ မနာပါဘူး။ သူတို့ဆီက ထောက်ခံချက် ရတဲ့ အတွက် အများကြီး အကျိုးရှိသွားနိုင်တယ်။ တချို့ ထောက်ခံသူတွေကတော့ သေသေချာချာ စဉ်းစားပြီးမှ ထောက်ခံကြမှာ။ တချို့ ထောက်ခံသူတွေကတော့ သူ

စိတ်ကူးနဲ့သူ ရှိပါလိမ့်မယ်။ ဘာပဲ ဖြစ်ဖြစ် သူတို့ စဉ်းစား စရာတစ်ခုတော့ ဆောင်ရွက်ရမှာဖြစ်တယ်။ တစ်နည်းအား ဖြင့် မင်းအနေနဲ့ တစ်နည်းမဟုတ် တစ်နည်း ဆိုသလို မင်းအပေါ်မှာ အထင်ကောင်းအမြင်ကောင်းကို ရနိုင်တယ်။

ပုံစံနှင့် အရည်အချင်း

ဒီအခန်းထဲမှာ ဆွေးနွေးခဲ့တဲ့ ရည်မှန်းချက်တွေကို ရရှိဖို့ အတွက် မင်းဘက်က ထိုက်ထိုက်တန်တန် ကြိုးစားဖို့၊ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှုရှိဖို့ လိုတယ်။ တစ်ခါတလေ မှာ ကျေနပ်လောက်တဲ့ အလုပ်တစ်ခုနဲ့ ကြီးကျယ်တဲ့ အလုပ်တစ်ခုတို့ရဲ့ ခြားနားချက်ဟာ ပုံစံကြောင့် ဖြစ်နေ တတ်တယ်။ မင်းရဲ့ပုံစံဟာ မင်းရဲ့စွမ်းဆောင်ပုံ ထူးချွန် မှုကို ပြသမယ်လို့ ယုံကြည်တယ်။ မင်းအနေနဲ့ မင်းပြသတဲ့ ပုံစံ ဆိုးနေလို့ရှိရင် တစ်ဖက်သားကို စော်ကားရာ ရောက်နေရင်လည်း ဆိုးရွားတဲ့ အကျိုးသက်ရောက်မှုတွေ ကို ရရှိနိုင်တယ်။

ဧရာမအလုပ်ကြီး တစ်ခုကို လုပ်တာနဲ့ အဲဒီအလုပ် က အကျိုးအများကြီး ရအောင်လုပ်တာနဲ့ ကြားမှာလည်း ခြားနားချက်ရှိတယ်။ မင်းအနေနဲ့ ကောင်းကောင်း စွမ်း ဆောင်မှု မရှိဘဲနဲ့ လူတွေကို လိမ်ညာလို့ ရမယ်လို့ ထင်ရင် လည်း မှားလိမ့်မယ်။ တို့အနေနဲ့ မင်းဟာ စွမ်းဆောင်ရည် ရှိတယ်။ မင်းရဲ့ အစွမ်းအစ အရည်အချင်းတွေအတိုင်း ထိပ်ကို ရောက်အောင် တက်နိုင်မယ်လို့ ယုံကြည်တယ်။

အခန်း ၁၉

အချိန် စီမံခန့်ခွဲခြင်း

မင်းအနေနဲ့ ရုံးကနေ အိမ်ပြန်သွားတဲ့အခါမှာ မင်း လုပ်ချင်တာတွေ ဘာမှမလုပ်ခဲ့ဘူး။ ဘာမှ မပြီးခဲ့ဘူးဆိုတဲ့ ခံစားချက်မျိုး ဖြစ်ဖူးသလား။ ဒီလို ရက်မျိုးတွေလည်း ရှိတတ်ပါတယ်။ တစ်ခါတလေကျတော့ အဲဒါမျိုးတွေဟာ ဘာမှ မတတ်နိုင်ဘူး။ ဒါပေမယ့် အဲဒီလိုမျိုး မကြာခဏ ဖြစ်နေပြီဆိုရင်တော့ ပြဿနာဖြစ်နေပြီ။ အဲဒီလို ပြဿနာ ဖြစ်ရတာဟာ မင်းရဲ့ အချိန်ကို သေသေချာချာ စုစည်းမှု၊ ပြင်ဆင်မှုမရှိလို့ ဖြစ်နိုင်တယ်။

ကိုယ်ပိုင်နည်း

တို့ရဲ့ ဒီစာအုပ်ရေးတဲ့အခါမှာ သုံးတဲ့ ကိုယ်ပိုင်နည်းကို ပြောပြချင်တယ်။ နေ့တိုင်း အခန်းတစ်ခန်းကို ပြီးအောင်

ရေးမယ်လို့ မှန်းတယ်။ ဒါပေမယ့် တစ်ပတ်လုံးလုံး တစ်ကြောင်းမှ မရေးနိုင်တဲ့အခါမျိုးလည်း ရှိတယ်။ တစ်နေ့ကို အခန်းတစ်ခန်း ရေးနိုင်အောင် နာရီပေါင်းများစွာ လိုမယ်လို့ ဖိအားပေး ခံထားရသလို ဖြစ်နေတယ်။ ဒီလိုနဲ့ ဘာမှ မလုပ်ဖြစ်ဘူး။ အဲဒီအခါမှာ တို့ရဲ့ ကြိုးစားမှု၊ အားထုတ်မှုကို အပိုင်းအပိုင်း အစိတ်စိတ်ခွဲဖို့ စိတ်ကူးမိတယ်။ ဒါကြောင့် တို့ရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်က တစ်နေ့ကို လက်ရေးနဲ့ နှစ်မျက်နှာ ပြီးအောင် ရေးမယ်လို့ မှန်းတယ်။ တစ်ခါတလေ တစ်ရက်မှာ တစ်လုံးမျှ မရေးနိုင်ရင် နောက် တစ်ရက်မှာ လေးမျက်နှာ ရေးမယ်လို့ မှန်းတယ်။

အဲဒီလို အလေးပေးပုံ ပြောင်းလဲ လိုက်တဲ့အတွက် စာအတော် ရေးဖြစ်သွားတယ်။ တခြား တာဝန်တွေကိုလည်း မထိခိုက်ဘူး။ တကယ်ပြောင်းလဲတာက ပြဿနာနဲ့ ပတ်သက်လို့ ထားတဲ့ သဘောထား။ ပြဿနာကို ဖြေရှင်းတဲ့ ပုံစံပဲဖြစ်တယ်။ တစ်ညနေမှာ တို့ နှစ်မျက်နှာ ရေးမယ်လို့ ထိုင်လိုက်တယ်။ တကယ့်တကယ်ကျတော့ ၁၂ မျက်နှာကျော် ပြီးသွားတယ်။ တကယ်လို့သာ အဲဒီနေ့ အတွက် ၁၂ မျက်နှာ ရေးမယ်လို့ မှန်းထားရင် ၁၂ မျက်နှာ ရေးဖို့ အချိန်မရှိဘူး။ မိုးချုပ်ပြီဆိုပြီး တစ်မျက်နှာမှတောင် ရေးဖြစ်မှာ မဟုတ်တော့ဘူး။

စာရင်း

နှစ်အတန်ကြာက ကွယ်လွန်သူ အမေရိကန် စက်မှုပညာရှင် ဟင်နရီကိုင်ဇာအကြောင်း ဆောင်းပါးတစ်ပုဒ် ဖတ်ဖူးတယ်။ သူ့ရဲ့ အောင်မြင်မှုတွေ အများကြီးထဲမှာ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်အတွင်းက 'လွတ်မြောက်ရေး' လို့ ခေါ်တဲ့ ကုန်တင်သင်္ဘောတွေ တည်ဆောက်တဲ့ ကိစ္စလည်း ပါတယ်။ အဲဒီသင်္ဘောတွေကို ရက်ပိုင်းအတွင်းမှာ တည်ဆောက်တယ်ဆိုတာ တော်တော် အံ့ဩစရာကောင်းတဲ့ ကိစ္စပဲ။ ရုံးခန်းကဲကို ဝင်လာတဲ့မနက်မှာ ပထမဆုံး သူ့လုပ်တဲ့ အလုပ်က အဲဒီတစ်နေ့မှာ သူ့ပြီးချင်တဲ့ အလုပ်တွေကို အကုန်ချပြီး ရေးလိုက်တယ်။ အဲဒီ သူ့လုပ်ချင်တဲ့ ဟာတွေကို ဦးစားပေးအစီအစဉ်နဲ့ ချရေးတာ မဟုတ်ဘူး။ တစ်နေ့လုံးမှာ အဲဒီစာရင်းဟာ သူ့စားပွဲပေါ်မှာပဲ ရှိနေတယ်။ အလုပ်တစ်ခု ရည်မှန်းချက်တစ်ခု ပြီးသွားရင် တစ်ကြောင်း ခြစ်ပစ်လိုက်တယ်။ ကျန်တဲ့အလုပ်တွေက နောက်တစ်နေ့ စာရင်းမှာ ထပ်ပြီး ပြန်ရေးလိုက်တယ်။

တို့ဟာ ဒီလိုလွယ်ကူတဲ့ နည်းတွေကို တို့ကိစ္စတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ဆောင်ရွက်ဖို့ ကြိုးစားတယ်။ ဒီလိုနဲ့ အောင်မြင်မှုတွေ အများကြီး ရရှိတယ်။ တစ်နေ့တာ လုပ်စရာ ရည်မှန်းချက်တွေကို ချရေးလိုက်တဲ့အတွက် တစ်နေ့တာ လုပ်စရာရှိတာတွေကို အစီအစဉ် ချလိုက်သလို ဖြစ်သွားတယ်။ ဒီနည်းလမ်းရဲ့ ထူးခြားမှုက ဒါပဲ။

မင်းရဲ့ တစ်နေ့တာကို ပြင်ဆင်တဲ့အခါမှာ အခြားနည်းတွေလည်း အများကြီး ရှိမယ်။ တချို့ မန်နေဂျာတွေက ရည်မှန်းချက်တွေကို ချရေးတဲ့အခါမှာ အရေးကြီးတဲ့ အစီအစဉ်အလိုက် ရေးသင့်တယ်လို့ ထင်ကြတယ်။ ပထမစာရင်းမှာ လောလောဆယ် လုပ်ရမယ့် အရေးပေါ် ကိစ္စတွေ ပါတယ်။ ဒုတိယ စာရင်းမှာတော့ အရေးပေါ်တော့ မဟုတ်ဘူး။ ဒါပေမယ့် လုပ်ကိုလုပ်ရမယ့် ကိစ္စတွေ ပါတယ်။ တတိယစာရင်းထဲမှာတော့ အချိန်ရှိရင် လုပ်နိုင်တဲ့ကိစ္စတွေ ပါတယ်။ ဒီလို စီစဉ်တာဟာ မင်းရဲ့ တစ်နေ့တာကို မင်း နိုင်နိုင်နင်းနင်း ထိန်းချုပ်နိုင်ရင်၊ မထင်မှတ်ဘဲ ဝင်ရောက် တွေ့ဆုံတာတွေအတွက် ဘာမှ စိုးရိမ်ပူပန်စရာ မရှိရင် အဆင်ပြေတယ်။

တို့အတွက်ကတော့ အဲဒီလိုနေ့မျိုး မဖြစ်နိုင်ဘူး။ ခဏခဏ အနှောင့်အယှက်တွေ၊ ဧည့်သည်လာတွေတာတွေကို မထိန်းချုပ်နိုင်ဘူး။ တယ်လီဖုန်းကိုလည်း ပိတ်ထားလို့ မရဘူး။ ဒါကြောင့် တစ်နေ့တာ လုပ်စရာရှိတဲ့ အလုပ်တွေကို ရည်ရွယ်ချက်အမျိုးမျိုး အတွက် စာရင်းချထားရတယ်။ အရေးပေါ် ကိစ္စတွေ လုပ်တာက အစ ရေရှည်စီမံကိန်းတွေအဆုံး အမျိုးမျိုး ဆွဲထားတယ်။ အဲဒီအထဲမှာ လောလောဆယ် လုပ်စရာမလိုတဲ့ ကိစ္စတွေလည်း ပါတယ်။

တို့ရဲ့စာရင်းကို အမျိုးအမည်တွေ လိုက်ပြီးတော့ ခွဲမထားတာက ဘာကို ချက်ချင်း လုပ်စရာမလိုတယ်၊ ဘယ်

ဟာတွေကို စောင့်နိုင်တယ်ဆိုတာ ကိုယ့်ဘာသာကိုယ် သိနေလို့ ဖြစ်တယ်။ တကယ်လို့သာ တို့ဟာ အရေးပေါ်ကိစ္စတွေကို မျက်ကွယ်ပြုထားမယ်ဆိုရင် မန်နေဂျာ တစ်ယောက်အနေနဲ့ ဆက်လက် ရှင်သန်နိုင်မှာ မဟုတ်ဘူး။ ဒါကြောင့် အရေးပေါ်ကိစ္စတွေဟာ တို့ရဲ့ စာရင်းမှာ နံပါတ် ၂၀ နေရာမှာ ရောက်နေပေမယ့် သူ့ရှေ့က ၁၉ ကို ၀ ရ စိုက်ချင်မှ စိုက်မယ်။

တို့ရဲ့စာရင်းကို ကြည့်တဲ့သူတွေက တို့စိတ် ဘယ်ရောက်နေလဲလို့ အံ့ဩကောင်း အံ့ဩလိမ့်မယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ တို့က အစီအစဉ်အလိုက် မဟုတ်ဘဲ ကိုယ့်ခေါင်းထဲမှာ ပေါ်ရင် ပေါ်လာသလို ချရေးထားလို့ ဖြစ်တယ်။ အဲဒီထဲမှာ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ကိစ္စတွေကိုပါ ထည့်ရေးထားတယ်။ ရုံးကအပြန်မှာ ပေါင်မုန့် ဝယ်ဖို့က အစ ထည့်ရေးထားတယ်။ ရေရှည်လုပ်ငန်းတွေ ကတော့ လပေါင်းများစွာ တို့စာရင်းထဲမှာ နေ့တိုင်း ပါနေတတ်တယ်။ နောက်ဆုံးကျတော့ အဲဒီဟာတွေကို ထပ်ခါထပ်ခါ ရေးရတာ မောလာပြီဆိုတဲ့အခါ အဲဒီကိစ္စကို ပြီးအောင် လုပ်လိုက်တယ်။ အဲဒီလို အကြာကြီး ထပ်ခါထပ်ခါ ရေးနေရတဲ့ အခါမှာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အချိန်ဆွဲနေတဲ့လူလို့ ခံစားရတယ်။

ပြီးသွားတဲ့ ကိစ္စတစ်ခုကို မျဉ်းတစ်ကြောင်း ဆွဲပြီး တော့ ခြစ်ပစ်လိုက်တဲ့အတွက် စိတ် တော်တော် သက်သာရာ ရသွားတယ်။ ညနေပိုင်းမှာ ကိုယ်တစ်နေ့တာ ဘာ

လုပ်ပြီးခဲ့ပြီ ဆိုတာ ပြန်တွေးရတာ၊ ကိုယ်လုပ်ချင်တဲ့ ကိစ္စ တော်တော်များများ ပြီးတာကို တွေ့ရတာ တော်တော် ဝမ်းသာစရာ ကောင်းတယ်။

ရုံးက ပြန်သွားသို့ရှိရင် အဲဒီစာရင်းကို လွှင့်မပစ်လိုက်နဲ့။ နောက်တစ်နေ့ မနက်ကျရင် မနေ့ကစာရင်းက ရည်ရွယ်ချက် နှစ်ခုအဟုတ် အထောက်အကူ ဖြစ်လိမ့်မယ်။ ပထမတစ်ခုက အရင်နေ့က မင်းဘာတွေ ပြီးအောင် လုပ်ခဲ့တယ်ဆိုတာ သတိရစေတယ်။ အဲဒီစာရင်းကို ကြည့်ပြီးရင် ဘာတွေ မပြီးသေးဘူး ဆိုတာကိုလည်း ဆက်ပြီး သတိရနိုင်တယ်။ မပြီးသေးတဲ့ ကိစ္စတွေဟာ နောက်တစ်နေ့ရဲ့ စာရင်းအသစ်ထဲမှာ ပါသွားမယ်။ ရေရှည်လုပ်ရမယ့် ကိစ္စတွေကို မတော်တဆ မှားပြီးတော့ မကျန်ချစ်ပါစေနဲ့။ သိပ်ပြီး တီထွင်ဖန်တီး ကြံဆမှုရှိတဲ့ အကြံဉာဏ်တွေ စီမံကိန်းတွေဟာ တို့ ချမရေးတဲ့အတွက် ပျောက်ကွယ် သွားတတ်တာတွေ အများကြီးပဲ။

တစ်ခါတုန်းက ကွယ်လွန်သူ ဂျူအယ်လင်တန်ဟာ သူ့ အိပ်ရာဘေးမှာ ခဲတံနဲ့စာရွက် ချထားတဲ့အကြောင်း ဖတ်ဖူးတယ်။ ညဘက် အိပ်ရာထဲမှာ ရှိနေတဲ့အချိန်မှာ ဂီတနဲ့ ပတ်သက်လို့ အကြံဉာဏ် တွေဝင်လာရင် ချရေးဖို့ ဖြစ်တယ်။ ဒီလို အတွေ့အကြုံမျိုးကို တို့ ကြုံဖူးသလို မင်းလည်း ကြုံဖူးမှာ ဖြစ်တယ်။ ညကြီးသန်းခေါင်မှာ စိတ်ကူးတစ်ခု ဝင်လာတယ်။ ဒါပေမယ့် မနက်ကျတော့ ဘယ်လိုမှ စဉ်းစားလို့ မရတော့ဘဲ မေ့သွားတယ်။ ဘယ်လောက်

စဉ်းစား စဉ်းစား အဲဒီစိတ်ကူးဟာ ပြန်မပေါ်လာ တတ်
တော့ဘူး။

အိမ်အလုပ်များ

ဒီနေ့ခေတ်ထဲမှာ အကြီးတန်း အမှုဆောင်အရာရှိတွေပဲ
ဖြစ်ဖြစ်၊ အငယ်တန်း အမှုဆောင်အရာရှိတွေပဲ ဖြစ်ဖြစ်
ရုံးသွားရုံးပြန်အတွက် အိတ်တစ်လုံး ဆွဲဆွဲသွား တတ်ကြ
တယ်။ တို့လည်းပဲ ရုံးသွားရုံးပြန်မှာ အိတ်တစ်လုံး ဆွဲဆွဲ
သွားလေ့ရှိတယ် ဆိုတာကို ဝန်ခံပါတယ်။ ဒါပေမယ့်
အိမ်မှာ ရုံးအလုပ်တွေကို လုပ်ခဲပါတယ်။

မြို့ငယ်လေးတစ်ခုမှာ ဆိုရင်တော့ ညဘက်ရုံး ပြန်
သွားဖို့ ကိစ္စဟာ သိပ်မခဲယဉ်းလှပါဘူး။ ဒါပေမယ့်
မြို့ကြီးတွေမှာ ကတော့ အဲဒီလိုလုပ်ဖို့ဟာ သိပ်မလွယ်ဘူး။
ဒါကြောင့် အမှုဆောင်အရာရှိတွေက ရုံးမှာ ညဉ့်နက်
အောင် အလုပ် လုပ်တတ်ကြတယ်။ ဒါမှမဟုတ် အိမ်ကို
အလုပ်တွေ ယူသွားတတ်တယ်။ မင်းအနေနဲ့ ပုံမှန် လုပ်
နေရတဲ့ ရုံးအလုပ်တွေကို အိမ်ကို ပုံမှန်ကြီး သယ်သွားဖို့
တော့ မကောင်းဘူး။ ရုံးအလုပ်တွေကို အိမ်ကို အမြဲတမ်း
သယ်သွားနေရင် မင်းရဲ့ လုပ်ပုံကိုင်ပုံဟာ အားနည်းနေပြီ
ဆိုတာ တွေ့ရမယ်။ တီထွင်ကြံဆပြီး လုပ်ရမယ့် အလုပ်
မျိုးကို အိမ်ကို ယူသွားတယ်။ အေးအေးဆေးဆေး
တိတ်တိတ်ဆိတ်ဆိတ် ရှိတဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်မှာ လုပ်ချင်လို့
ဆိုရင်တော့ အဓိပ္ပာယ်ရှိတယ်။

တို့ရဲ့လက်ဆွဲအိတ်ထဲမှာ အိမ်မှာနေနေ၊ ရုံးပဲ
သွားသွား အမြဲတမ်းလိုချင်နေတဲ့ ပစ္စည်းတွေ ပါတယ်။
တစ်နှစ်လုံး သယ်သွားချင်တဲ့ ပစ္စည်းတွေစာရင်းကိုလည်း
တို့အခု လုပ်နေတယ်။

ရုံးမှာတစ်နေ့တာ

တစ်နေ့တာ အစီအစဉ်တွေ ဆွဲတဲ့အခါမှာ မင်းအနေနဲ့
ဘယ်ဟာကို ပြီးအောင် လုပ်မယ်ဆိုတာ စူးစမ်းလိမ့်မယ်။
ရှေ့မှာပြောခဲ့သလိုပဲ အရေးပေါ် ကိစ္စတွေကိုတော့ အရင်
ဆုံး လုပ်ရမှာပဲ။ စာရင်းကို စောင်းငဲ့ကြည့်ပြီး အရေးပေါ်
ကိစ္စပြီးရင် နောက်ထပ် ဘာလုပ်မလဲ ဆိုတာကို ဆုံးဖြတ်ရ
လိမ့်မယ်။ တို့ လုပ်လေ့လုပ်ထ ရှိတာကတော့ ကိုယ်
မလုပ်ချင်တဲ့ ကိစ္စတွေကို အရင်ပြီးအောင် လုပ်တယ်။
ဒါတွေကို အရင်ဖယ်ပစ်လိုက်တယ်။ နောက်ပြီးတဲ့ အခါ
ကျမှ ကိုယ်လုပ်ချင်တဲ့ ကိစ္စတွေကို အေးအေးဆေးဆေး
လွတ် လွတ်လပ်လပ် လုပ်တယ်။ စောစောစီးစီး ပြီးအောင်
ဆိုပြီး စောစောစီးစီး လုပ်လေ့ရှိတယ်။ အဲဒီလို ပြီးသွားပြီ
ဆိုတဲ့ အခါကျတော့ ကိုယ့်စိတ်က ဝမ်းမြောက်ဝမ်းသာ
ဖြစ်နေ တတ်တယ်။ ဒီလိုလုပ်တာက ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်
စိတ်ညှို့ နေသလို ဖြစ်ပေမယ့် အဲဒီလို လုပ်တာဟာ
တကယ်ကို ထိရောက်တယ်။

တစ်ခါတလေကျတော့ ရုံးကို ရောက်တဲ့အခါမှာ
ကိုယ် ဖြစ်ချင်တဲ့အတိုင်း မဖြစ်တော့ဘဲနဲ့ အစီအစဉ်တွေ

အကုန်လုံး ကမောက်ကမတွေ ဖြစ်ကုန်တယ်။ စာရင်း
တောင်မှ ပြုစုချိန် မရလိုက်ဘူး။ အဲဒီလို နေ့မျိုး အိမ်ပြန်
ရတဲ့အခါမှာ အဲဒီနေ့မှာ ဘာမျှ ပြီးမလာခဲ့ပါလား ဆိုပြီး
စိတ်မသက်မသာ ဖြစ်ခဲ့ရတယ်။ အထူးသဖြင့် အလုပ်
ဝင်ခါစ တုန်းက ဒီလိုမျိုး ဖြစ်တတ်တယ်။ အခုတော့
စာရင်းလုပ်တာ အလေ့အထတစ်ခု ဖြစ်လာပြီ။ စာရင်း
မရှိဘဲ အလုပ်လုပ်တဲ့နေ့ကို မရှိတော့ဘူး။

အားလပ်ရက်များ

ဟင်နရီကိုဇာရဲ့နည်းကို တို့ မဖတ်မီခင်တုန်းက တို့ရဲ့ ဇနီး
ဟာ စာရင်းထားတတ်တဲ့ အကျင့်ရှိတယ်။ ရုံးပိတ်ရက်တွေ
မှာ တို့ကို သူခိုင်းချင်တဲ့ အလုပ်တွေကိုလည်း စာရင်းလုပ်
ထားလေ့ ရှိတယ်။ ကံကောင်းတာက အပတ်တိုင်းတော့
စာရင်း မရှိဘူး။ တို့ကလည်း အခုဆိုရင် စာရင်းလုပ်တာ
ဘယ်လောက် စွဲလမ်းသလဲဆိုတော့ ရုံးပိတ်ရက်တွေမှာ
အိမ်မှာလုပ်ရမယ့် ကိစ္စတွေကိုလည်း စာရင်းဆွဲလေ့
ရှိတယ်။ အိမ်အလုပ်တွေကို နောက်တစ်ပတ် စာရင်းကို
ပြောင်းယူစရာ မလိုဘူး။ အိမ်အလုပ်တွေနဲ့ ပတ်သက်လို့
ရုံးကိစ္စလို ထိရောက်မှု ရှိဖို့တော့ သိပ်မလိုအပ်ပါဘူး။

ပိတ်ထားသော အချိန်များ

တချို့ အဖွဲ့အစည်းတွေကတော့ ရုံးပိတ်ထားတဲ့ လုပ်ထုံး
လုပ်နည်းကို ကျင့်သုံးလေ့ ရှိကြတယ်။ မင်းရဲ့ လုပ်ငန်းခွင်

ထဲကနေပြီးတော့ ဒီထက်ပိုပြီး အလုပ်လုပ်ရင် သုံးနိုင်တဲ့
နည်းလမ်း ဖြစ်တယ်။ ဥပမာ ရုံးတစ်ရုံးကို နှစ်နာရီလုံးလုံး
ပိတ်ထားတယ်။ အဲဒီလို ပိတ်ထားတဲ့အခါမှာ သာမန် ကိစ္စ
တွေကိုပဲ လုပ်နေတယ်။ အဲဒီအချိန်မှာ ရုံးထဲက ဘယ်သူ
ကိုမျှ မတွေ့ဘူး။ ကိုယ့်ကိစ္စ ကိုယ်အာရုံစိုက်ပြီး လုပ်နေဖို့ပဲ
ဖြစ်တယ်။ တစ်ယောက်နဲ့ တစ်ယောက်လည်း အဲဒီအချိန်
မှာ တယ်လီဖုန်း မဆက်ကြဘူး။ ဒီအခြေအနေမှာ ကုမ္ပဏီ
ရဲ့ အစည်းအဝေးလည်း မကျင်းပတတ်ဘူး။ တကယ့်ကို
အရေးပေါ် ကိစ္စမျိုးဆိုရင်ကတော့ ချက်ချင်း ဆောင်ရွက်
တယ်။ ဖောက်သည်တွေနဲ့ တခြား အပြင်က တယ်လီဖုန်း
ခေါ်တာတွေတော့ ချက်ချင်း ဖြေရှင်းတယ်။ ကိုယ့် အချင်း
ချင်းကတော့ အဲဒီအချိန်မှာ တတ်နိုင်သလောက် အနှောင့်
အယှက် မပေးဘဲ နေကြတယ်။

ဒီစနစ်မှာလည်း ကောင်းကျိုးတွေ အများကြီး
ရှိတယ်။ ရုံးထဲက ဘယ်သူကမျှ မင်းကို လာမတွေ့ဘူး။
တယ်လီဖုန်းလည်း မဆက်ဘဲနဲ့ အလုပ်လုပ်နိုင်တယ်။ အဲဒီ
အချိန်ကာလ အတွင်းမှာ မင်းလုပ်တဲ့အလုပ်တွေကို
ထိန်းချုပ်ဖို့ အခွင့်အလမ်း ပိုရတယ်။ တချို့လူတွေဟာ
ရုံးမှာ အလုပ်လုပ်ရတာထက် ရုံးပိတ်ရက်မှာ အလုပ်
လုပ်ရတာက အချိန်ချင်းအတူတူ ပိုပြီး ထိရောက်တယ်
ဆိုတာကို တွေ့ကြတယ်။ ဒါပေမယ့် မင်းရဲ့ ဖောက်သည်
တွေကိုတော့ ဖြတ်ထားလို့၊ ပိတ်ထားလို့ မရဘူး ဆိုတာ

ကိုတော့ ဂရုစိုက် ရလိမ့်မယ်။ ဒီစိတ်ကူးကို အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုလုံးအနေနဲ့ အကျိုးရှိရှိ အသုံးချနိုင်တယ်။

သတိခြင်း ပြန်လည်တွေးတောခြင်း

ဒါတွေကတော့ နူးမှာလုပ်ဖို့ အလုပ်မဟုတ်ဘဲနဲ့ အိမ်ပြန်တဲ့ အခါမှာ ကားပေါ်မှာ စဉ်းစားဖို့ ဖြစ်တယ်။ မင်းရဲ့ ကား သော့နဲ့အတူ စာအုပ်လေးတစ်အုပ် တွဲထားမယ်။ အလုပ် က အပြန်မှာ ကားသော့နဲ့အတူ မှတ်ထားတဲ့ စာအုပ်ကို စမ်းကြည့်မိမယ်။ ဒီနည်းကို တို့ ကျင့်သုံးပေမယ့် မင်းအနေ နဲ့ လိုအပ်ချင်မှ လိုအပ်မယ်။

မင်းရဲ့အချိန်ကို အကောင်းဆုံးသုံးစွဲဖို့နဲ့ ပတ်သက်လို့ နောက်ဆုံး အကြံပြုချင်တာ ရှိသေးတယ်။ တစ်နေ့တစ်နေ့ ကို အေးအေးဆေးဆေး နေနိုင်တဲ့ အချိန်လေး တစ်ခု ရအောင် ဖယ်ထားပါ။ နေ့တိုင်းတော့ ရချင်မှရမယ်။ ဒါ ပေမယ့် မင်းအနေနဲ့ အေးအေးဆေးဆေး တွေးစရာ အချိန် လေးတော့ ဖယ်ထားဖို့ အရေးကြီးတယ်။ မင်းရဲ့ အဓွာတ္တ အတွက်တော့ အဲဒီလို အချိန်ဖယ်ထားဖို့ဟာ အရေးကြီး တယ်။ အဲဒီလို အေးအေးဆေးဆေးနေနိုင်တဲ့ အချိန်မျိုးမှာ ဧရာမပြဿနာကြီး တွေလို့ထင်နေတဲ့ ကိစ္စမျိုးကို ရှုထောင့် မှန်မှန်က မြင်ပြီး ကိုင်တွယ်နိုင်လိမ့်မယ်။

အခန်း ၂၀

ချရေးထားသော စကားလုံးများ

ရယ်စရာလည်း ကောင်း၊ ပျော်စရာလည်း ကောင်းတာက တချို့လူတွေဟာ သူတို့ရဲ့စိတ်ကူးစိတ်သန်းတွေကို စာ ရွက်ပေါ် ချရေးပါ ဆိုလို့ရှိရင် ဟိုယောင်ယောင် ဒီယောင် ယောင်နဲ့ အရည်အချင်း မရှိတဲ့လူလို ဖြစ်နေကြတယ်။

တချို့လူတွေဟာ စက္ကူ အလွတ်တစ်ရွက်နဲ့ ခဲတံ တစ်ချောင်း၊ ဖောင်တိန်တစ်ချောင်း ဒါမှမဟုတ် လက်နှိပ် စက်တစ်လုံးကို မြင်တာနဲ့ အထိတ်တလန့် ဖြစ်တတ်ကြ တယ်။ တခြားနေရာမှာ အရည်အချင်းရှိတဲ့ ကိုယ့်ကိုယ် ကိုယ် ယုံကြည်တဲ့ သူမျိုးတွေဟာ ဒီနေရာမှာ ဘာဖြစ်လို့ ဒီလို ခံစားချက်တွေ ပေါ်ထွက်ရတယ် ဆိုတာကို စဉ်းစား ကြည့်ရအောင်။

ပထမအနေနဲ့ တို့မှာ စာမေးပွဲကြောက်တဲ့ ရောဂါ

ရွှိတတ်ကြတယ်။ တချို့လူတွေက စာမေးပွဲဖြေရမှာကို ကြောက်တယ်။ စာရွက်အလွတ်ကြီးကို တွေ့တယ်။ ခေါင်းထဲမှလည်း စာတွေ ရှိနေတယ်။ အဲဒီခေါင်းထဲက စာတွေကို စာရွက်ပေါ် ချရေးဖို့ကျတော့ ကြောက်နေကြတယ်။ အဲဒီ စာရွက်ပေါ် ရေးလိုက်တဲ့ အပေါ်မူတည်ပြီး စာမေးပွဲ အအောင် အရှုံးဆိုတာ ဖြစ်လာတတ်ကြတော့ စာရွက်ပေါ် ချရေးရမှာကို ကြောက်နေတတ်ကြတယ်။

တခြားအကြောင်း တစ်ခုကတော့ သူတို့ဘာသာ သူတို့လည်း စာ သိပ်မဖတ်ထားတတ်လို့ပဲ။ ဖတ်ဖို့လိုတယ် ထင်တာလောက်တော့ ဖတ်တယ်။ ဒါပေမယ့် သူတို့ အပျော်တမ်းလည်း မဖတ်တတ်ကြဘူး။ အဲဒီလို စာဖတ်မယ့် အစား ရုပ်မြင်သံကြား ကြည့်တတ်တယ်။ ရုပ်မြင်သံကြား ကြည့်ရတာ သိပ်အားစိုက်ထုတ်နေစရာ မလိုဘူး။ ရုပ်မြင်သံကြား ကြည့်လို့လည်း စာရေးတတ်လာမှာ မဟုတ်ဘူး။ လူမှုရေး ပြဿနာ အားလုံးအတွက် ရုပ်မြင်သံကြား အပေါ်ကိုတော့ အပြစ်ပုံချလို့ မရဘူး။ ဒါပေမယ့် ရုပ်မြင်သံကြား ကြည့်တဲ့အတွက် စာဖတ်ချိန် လျော့သွားတာ မှန်တယ်။ အဲဒီလို စာဖတ်ဖို့အချိန် လျော့သွားတဲ့အခါ ကျတော့ စာရေးဖို့လည်း စိတ်မပါကြတော့ဘူး။

စာမရေးချင်အောင် လုပ်တဲ့ ကိစ္စတစ်ခုကတော့ တယ်လီဖုန်း ဖြစ်တယ်။ တို့တစ်တွေထဲက လူ တော်တော် များများဟာ တယ်လီဖုန်း ငွေတောင်းခံလွှာ သက်သာတာကို မြင်ချင်ကြတယ်။ ဒါပေမယ့် အရင်ကထက်စာရင်

အခု အဝေးပြော တယ်လီဖုန်းတွေ ပြောရတာ စရိတ် တော်တော် သက်သာလာပြီ။ အရင်ခေတ်တွေတုန်းက ဆိုရင် ဒီလိုမျိုး မဟုတ်ဘူး။ တယ်လီဖုန်းတစ်လုံးရှိရင် ချမ်းသာတဲ့သူတွေသာ အဝေးပြောဖုန်းကို ပြောနိုင်ကြတယ်။ အဲဒီတော့ တယ်လီဖုန်း မပြောဘဲနဲ့ စာရေးကြတယ်။ စာတစ်စောင်အတွက်က သုံးဆင့် လောက်ပဲကျတယ်။ အခုဆိုရင် အသက် ၄၀ အောက် လူအနည်းစုလောက်ကပဲ စာတွေရေးကြတယ်။ အဝေးရောက်နေတဲ့ မိတ်ဆွေတွေကို တယ်လီဖုန်းနဲ့ ဆက်သွယ်တာ များတယ်။ အဲဒီလို တယ်လီဖုန်းနဲ့ ဆက်သွယ်တာဟာ ပိုပြီးတော့ ရင်းနှီးမှုလည်း ရှိတဲ့၊ ကျေနပ်စရာလည်း ကောင်းတဲ့ ဆက်သွယ်နည်း ဖြစ်တယ်။ ဒါပေမယ့် စာရေးတဲ့ အနုပညာကိုတော့ ဖျက်ဆီးပစ်တယ်။

သတ်ပုံမှန်အောင် မပေါင်းတတ်တဲ့လူတွေဟာ အဲဒီလို မှန်အောင် မပေါင်းတတ်တာကို သိတဲ့အတွက် ကိုယ်မပေါင်းတတ်တာကို လူသိမခံချင်ကြဘူး။ ဒါကြောင့် စာရေးဖို့ ရှောင်ကြဉ်ကြတယ်။ သတ်ပုံမှန်အောင် မပေါင်းတတ်တာဟာ စာရေးပျင်းဖို့အတွက် ဆင်ခြေတစ်ခု ဖြစ်လာတယ်။

အတွင်းရေးမှူးတိုင်းဟာ သတ်ပုံစာအုပ်တွေကို ဆောင်ထားတတ်ကြတယ်။ သတ်ပုံစာအုပ် ဆိုတာကတော့ အဘိဓာန်နဲ့တော့ တူတယ်။ ဒါပေမယ့် အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုချက်တွေ မပါဘူး။ အဲဒီ သတ်ပုံစာအုပ်တွေကို

ကြည့်ပြီးတော့ မှန်ကန်တဲ့ သတ်ပုံတွေ ရစေနိုင်တယ်။ တချို့ကတော့ သတ်ပုံကိုသိချင်လို့ အဘိဓာန်ကို လှန်ကြတယ်။ အဘိဓာန်ထက်စာရင် သတ်ပုံစာအုပ်က ပိုပြီး ကိုင်ရတွယ်ရတာ သက်သာတယ်။ အရွယ်လည်း ငယ်ပြီး အံ့ဆွဲထဲမှာ ထည့်ထားလို့ရတယ်။ တို့အနေနဲ့ပြောရရင် သူများထက် သတ်ပုံမှန်တဲ့ ကောင်းတဲ့သူ ဖြစ်တယ်။ ဒါပေမယ့် သတ်ပုံစာအုပ် နှစ်အုပ်ထားပြီး တစ်အုပ်ကို ရုံးမှာ ထားတယ်။ တစ်အုပ်ကို အိမ်မှာထားတယ်။ သူတို့ ရှိနေတော့ စာရေး ရဲစေတယ်။

လူတွေအနေနဲ့ စာသိပ်မရေးတဲ့ အခါမှာကျတော့ စာရေးစရာရှိရင် ကြောက်လန့်နေတတ်ကြတယ်။ ဘာနဲ့ တူလဲဆိုတော့ လူရှေ့သူရှေ့မှာ စကားမပြောရဲတာနဲ့ တူတယ်။ လူရှေ့သူရှေ့မှာ စကားပြောရမှာ ကြောက်နေတတ်ကြတယ်။ အဲဒီလို ကြောက်နေတဲ့ အခါကျတော့ သက်သောင့်သက်သာ မဖြစ်တတ်ကြဘူး။ တောင့်တောင့်တင်းတင်းကြီးဖြစ်ပြီး ဂဏှာမငြိမ် ဖြစ်နေကြတယ်။ မင်းရဲ့ ပြောပုံ ဆိုပုံကလည်း တောင့်တောင့်တင်းတင်းနဲ့ မသက်မသာ ဖြစ်နေတတ်တယ်။ မင်းရဲ့ အခြေအနေကို ပရိသတ်နဲ့ ဆက်သွယ်လိုက်တဲ့ အခါမှာ ပရိသတ်ကလည်း မင်းအတွက် မသက်မသာ ဖြစ်နေတတ်ကြတယ်။ မင်းရဲ့ အပြုအမူကို ကြည့်ပြီးတော့ သူတို့က ယုံကြည်မှု ပျက်သွားတတ်ကြတယ်။ မင်းပြောချင်တဲ့ မင်းပေးချင်တဲ့

သတင်းစကား အမှန်တရားတို့နဲ့ ပတ်သက်လို့လည်း မယုံကြည်ချင်တော့ဘူး။

စာရေးတဲ့အခါမှာလည်း အဲဒီလိုပဲ ဖြစ်တတ်တယ်။ စာရေးရမှာ ကြောက်နေရင် မင်းရဲ့ အရေးအသားတွေ ဟာလည်း တင်းတင်းမာမာ တောင့်တောင့်တင်းတင်းကြီး ဖြစ်နေတတ်တယ်။ အဲဒီလို အခြေအနေမျိုးမှာ မင်းက ရုံးဆန်ဆန်ရေးဖို့ ကြိုးစားတယ်။ မိတ်ဆွေ တစ်ယောက်နဲ့ စကားပြောတဲ့အခါမှာ ဘယ်အခါတုန်းကမျှ မသုံးဖူးတဲ့ ဝေါဟာရတွေကို ထည့်သုံးတတ်ကြတယ်။

စာအုပ်တွေနဲ့ သင်တန်းတွေက စီးပွားရေး ပေးစာတွေ ဘယ်လိုရေးမယ်၊ ရုံးတွင်း မှတ်စုတွေကို ဘယ်လိုရေးမယ်ဆိုတာ သင်ကြလိမ့်မယ်။ သူတို့ကို ဖတ်ရင် အထောက်အကူ ဖြစ်မှာပါ။ ဒါပေမယ့် အဲဒီစာအုပ်တွေ၊ အဲဒီသင်တန်းတွေကို ရေးတဲ့သူရဲ့ အကျင့်စရိုက်ကိုတော့ မယူနဲ့။ မင်းဟာ အတတ်ပညာတွေ၊ နည်းပညာတွေ တိုးပွားအောင် လုပ်ဖို့ဖြစ်တယ်။ မင်းရဲ့ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးကို ပြောင်းလဲပစ်ဖို့ မဟုတ်ဘူး။

မင်းရဲ့ စာရေးတဲ့စွမ်းအား ကောင်းမွန်လာဖို့ အကြံပြုချင်တာက စိတ်ထဲမှာ ရေးကြည့်ဖို့ ဖြစ်တယ်။ စာရွက်တစ်ရွက်ပေါ် ချမရေးဘဲနဲ့ မင်းရေးချင်တဲ့ လူ တစ်ယောက်ကို မျက်စိထဲမှာ မြင်ကြည့်ပါ။ အဲဒီလူဟာ ပတ်လက်ကုလားထိုင်ပေါ်မှာ ထိုင်နေတယ်။ ဒါမှမဟုတ် ရုံးမှာ ထိုင်နေတယ်။ ကော်ဖီတစ်ခွက် သောက်ရင်းနဲ့ မင်းရဲ့စာကို

ဖတ်နေတယ်လို့ မြင်ကြည့်ပါ။ ဒါမှမဟုတ် မင်းနဲ့ လက်ဖက်ရည်ဆိုင်မှာ အတူထိုင်ပြီး သူ့ကို မင်း ပြောချင်တဲ့စကား ပြောနေတယ်လို့ မြင်ကြည့်။

မင်းစာရေးချင်တဲ့သူနဲ့ ရင်းရင်းနှီးနှီး စကားပြောနေတယ်လို့ မြင်ကြည့်။ ပြီးရင်ပြော။ စကားပြောတဲ့အခါမှာ သုံးတဲ့ ဝေါဟာရ တွေကိုပဲ သုံး။ ရိုင်းရိုင်းစိုင်းစိုင်း အသုံးအနှုန်းတွေကို စကားပြောတဲ့အခါမှာ ထည့်မပြောရင် စာရေးတဲ့အခါမှာလည်း ထည့်မရေးနဲ့။ အဲဒီ ဝေါဟာရ တွေဟာ ကိုယ့်ရဲ့ သိမ်ငယ်စိတ်တွေကို ဖော်ပြရာ ရောက်တယ်။ မင်းအနေနဲ့ စာရေးရတာ သိမ်ငယ်စိတ် ဖြစ်နေရင်လည်း အဲဒီကိစ္စကို လျှောက်ပြီး ကြော်ငြာမနေပါနဲ့။ (ကိုယ့်ဘာသာကိုယ်သိဖို့ သိမ်းထား။)

မင်း စာရေးချင်တဲ့သူကို မြင်ယောင်ကြည့်တဲ့အခါမှာ သူ့မျက်နှာဟာ ပြုံးပြုံးရွှင်ရွှင် ရှိနေပါစေ။ မင်း ကြောက်ရတဲ့လူကို ရေးတာဖြစ်ပါစေ။ မင်းရဲ့ သူငယ်ချင်း မိတ်ဆွေ တစ်ယောက်ဆီကို ရေးသလို သဘောထားပါ။ ရန်လိုတဲ့ အသုံးအနှုန်းတွေ၊ ခံစားမှုတွေကို မဖော်ပြပါနဲ့။ ရန်လိုတဲ့ ပုံစံတွေ မြင်မကြည့်ပါနဲ့။ ရန်လိုတဲ့ ပုံစံကိုမြင်ရင် စာထဲမှာလည်း ရန်လိုတဲ့ အသုံးအနှုန်းတွေ ပါသွားတတ်တယ်။ ဖော်ရွေတဲ့ လူတစ်ယောက်ရဲ့ မျက်နှာကို မြင်ကြည့်ရင် မင်းရဲ့စာမှာလည်း ဖော်ဖော်ရွေရွေ ဖြစ်နေလိမ့်မယ်။

အခု ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် မြင်ကြည့်ကြစို့။ မင်းရဲ့ ဌာန၊ ဒါမှမဟုတ် ဌာနခွဲက လူတွေ အားလုံးဆီကို မှတ်စု

လေး တစ်စောင် ရေးကြည့်ပါ။ အဲဒီလို ရေးဖို့အတွက် ခန်းမကြီး တစ်ခုထဲမှာ လူ ၄၅ ယောက် ထိုင်နေတာကို မြင် ယောင်ဖို့ မလိုပါဘူး။ အဲဒီလို ၄၅ ယောက် ထိုင်နေတာကို မြင်လို့ရှိရင် မင်းရေးတဲ့ အဲဒီ စာကြီးဟာ လည်း ရုံးဆန်ဆန် တောင့်တောင့်ကြီး ဖြစ်နေလိမ့်မယ်။

မင်းကို အစီရင်ခံရတဲ့ အရင်းနှီးဆုံးမိတ်ဆွေ နှစ်ယောက်၊ သုံးယောက်လောက်ကိုပဲ စိတ်ထဲမှာ မြင်ကြည့်ပါ။ သူတို့နဲ့အတူ ကော်ဖီသောက်နေတယ်။ ဒါမှမဟုတ် နေ့လယ်စာ စားနေတယ်လို့ မြင်ကြည့်ပါ။ မင်း ပြောချင်တာကို ရေးပါ။ အခြားဌာနက မန်နေဂျာတွေဆီကိုလည်း အဲဒီလို မြင်ယောင်ပြီး ရေးကြည့်ပါ။

အခု ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌဆီကို စာရေးကြည့်ရအောင်။ မင်းဟာ ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌကို သေလောက်အောင် ကြောက်တယ် ဆိုပါတော့။ ကုမ္ပဏီ ဥက္ကဋ္ဌကို မြင်ယောင်ကြည့်တာနဲ့ပဲ အခြေအနေတွေ ဆိုးဆိုးဝါးဝါး ဖြစ်ကုန်ပြီ မဟုတ်လား။ သူ့မျက်နှာအစား မင်းကို ချစ်ခင်တဲ့ အဒေါ် မျက်နှာကို မြင်ကြည့်လိုက်ပါ။ အဒေါ်က မင်းကိုလည်း သဘောကျတယ်။ မင်းကလည်း သဘောကျတယ် မဟုတ်လား။ အဲဒီအဒေါ်ကို ဥက္ကဋ္ဌလို သဘောထားပါ။ ပြီးတော့ စာရေးပါ။ အဲဒီ အခါကျရင် လေသံသိသိသာသာ ပြောင်းသွားပါလိမ့်မယ်။

ဒါပေမယ့် ဥက္ကဋ္ဌကို စာရေးတဲ့အခါမှာ ဥက္ကဋ္ဌကြီး လို့ပဲ တပ်ပြီးရေးပါ။ သူ့ရဲ့ နာမည်ကို မသုံးပါနဲ့။ စာရဲ့

အဆုံးမှာ မင်းရဲ့နာမည် အပြည့်အစုံနဲ့ ရာထူးကို ရေးနိုင် တယ်။ လက်မှတ်အတို ထိုးနိုင်တယ်။ ဆိုလိုတာက မင်းက ဥက္ကဋ္ဌကို ရုံးမှာလည်း လေးစားမှုကို ပြသတယ်ဆိုပေမယ့် သူ့ဆီက စာပြန်လာရင် ပုံစံဝင်စရာ မလိုဘူးလို့ ပြသရာ ရောက်တယ်။

ရုံးဆန်ဆန် စာရေးစရာ မလိုဘူးဆိုတဲ့အတွက် စာ ကြောင်းတွေ တိုရမယ်၊ ပြတ်ရမယ်၊ သဒ္ဒါတွေ မှားနေရ မယ်လို့တော့ မဆိုလိုပါဘူး။ သဒ္ဒါမှန်ဖို့တော့ လိုတယ်။ ဒီနေရာမှာ တို့ အထူးပြောချင်တာက ပြောတဲ့ လေသံ အကြောင်းကို ပြောနေတာ။

သဒ္ဒါ မတတ်ဘူးဆိုရင်တော့ အခြေခံ သဒ္ဒါလေး တွေ ပြန်ဖတ်ပေါ့။ အဲဒီ အခြေခံသဒ္ဒါလေးတွေက ခက် လည်း မခက်ပါဘူး။ ဝန်လည်း မကြီးလှပါဘူး။ သဒ္ဒါ စာအုပ်လေး တစ်အုပ်ဝယ်ဖတ်ရင် အများကြီး အထောက် အကူ ဖြစ်ပါလိမ့်မယ်။ ဒီကိစ္စကို အထောက်အကူ ဖြစ်ဖို့ အတွက်ကတော့ အတွင်းရေးမှူးကို အားကိုးမနေပါနဲ့။ အတွင်းရေးမှူးချည်းပဲ အားကိုးနေရင် မင်းက သက်သာရာ လိုက်ပြီး မင်းကြီးစားမှာ မဟုတ်တော့ဘူး။

စာရေးတဲ့အခါမှာ သဒ္ဒါမှန်ဖို့တော့ အကြံပြုချင် တယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သဒ္ဒါမမှန်ရင် မင်း သာမန် စကားပြောတဲ့ အခါမှာလည်း သဒ္ဒါမှန်ကန်မှာ မဟုတ် တော့ဘူး။ သဒ္ဒါမှန်အောင်မှ မပြောမဆိုတတ်ဘူးဆိုရင်

မင်း အနာဂတ် ရာထူးတိုးဖို့ အလားအလာတွေတော့ ထိခိုက်လိမ့်မယ်။

ဒါကြောင့် မင်းအနေနဲ့ မှန်မှန်ကန်ကန် ရေးနိုင် ပြောနိုင်ဖို့ ကြိုးစားပါ။ ထိုက်တန်တဲ့ သိက္ခာမျိုး ရှိအောင် လည်းရေးပါ။ အဲဒါအပြင် စိတ်ထဲမှာ ရင်းရင်းနှီးနှီး မြင် ယောင်ကြည့်ပြီးမှ ရေးဖို့ သတိရပါ။

အခန်း ၂၁

တယ်လီဖုန်း

တို့တစ်တွေ အားလုံးလိုလိုပဲ လူချင်းတွေ့လို့ရှိရင် သိပ်
ရင်းနှီးဖော်ရွေတဲ့ သူတွေကို တွေ့ဖူးကြပေမယ့် ဘာဖြစ်လို့
မှန်းမသိဘူး။ သူတို့နဲ့ တယ်လီဖုန်းပြောတဲ့အခါမှာ သူတို့
ဆီက ကြမ်းကြမ်းတမ်းတမ်း အသံတွေကိုပဲ ကြားကြား
နေရတယ်။

‘မြင်မြင်ချင်း အထင်ကြီးဖို့ဆိုတာ ပထမအကြိမ်ပဲ
လုပ်လို့ရတယ်။ နောက်တစ်ကြိမ် လုပ်လို့မရဘူး’ ဆိုတဲ့
ဆိုရိုးစကားတစ်ခု ရှိတယ်။ ဘယ်က စ လာတယ်တော့
မသိဘူး။ ပထမဆုံးအကြိမ် မင်းကို တွေ့တဲ့အခါမှာ မင်း
ကို အထင်သေးအမြင်သေး ဖြစ်သွားပြီဆိုရင် အဲဒီ အခြေ
အနေကို ကျော်လွှားဖို့အတွက် တော်တော်ခက်တယ်။ ကံ
ဆိုးတာက မင်းဟာ သူများ အထင်သေးအမြင်သေး ဖြစ်

အောင် လုပ်လိုက်မိတယ်ဆိုတာ ကိုယ့်ဘာသာကိုယ်
သတိထားမိကောင်းမှ ထားမိမယ်။ အထူးသဖြင့် တယ်လီ
ဖုန်းပြောတာကို သတိထားမိချင်မှ ထားမိမယ်။ ဒီနေရာမှာ
မန်နေဂျာပေါက်စ တစ်ယောက်အနေနဲ့ တယ်လီဖုန်း
စကားပြောတဲ့ အလေ့အထ ကောင်းလေးတစ်ခု ဖြစ်ဖို့
နည်းလမ်းတွေကို အကြံပေးထားတယ်။

တစ်ဆင့် မပြောပါနဲ့

စီမံခန့်ခွဲမှု နယ်ပယ်ထဲကို ဝင်လာတဲ့သူ တစ်ယောက်ဟာ
တယ်လီဖုန်းတွေကို ကိုယ်တိုင်မထူးဘဲနဲ့ အတွင်းရေးမှူးက
တစ်ဆင့် ထူးခိုင်းတဲ့အကျင့် လုပ်တတ် ကြတယ်။ အဲဒီလို
လုပ်ဖို့ မလိုပါဘူး။ ဒီလိုလုပ်တာဟာ မန်နေဂျာအသစ်
တစ်ယောက်ရဲ့ အရေးကြီးသယောင် အလုပ်ရှုပ်ချင်
သယောင် ပြချင်တဲ့ အတ္တစိတ်ပေါ်မှာ အခြေခံတယ်။ မင်း
ကိုယ်မင်း ခေါ်တဲ့ သူနေရာက ထားကြည့်ပါ။ အများအား
ဖြင့် အဖွဲ့အစည်းတွေမှာ တယ်လီဖုန်းဟာ အိတ်ချိန်း
ကနေတစ်ဆင့် လာတယ်။ ပြီးတော့ အောက်က ပြောနည်း
မျိုးတွေ ဆက်ပြီးပြောကြတယ်။

- အိတ်ချိန်း: ‘ကောင်းသော ညနေခင်းပါ
ကုမ္ပဏီ ကပါ’
- မစ္စတာစမစ်: ‘ကျွန်တော် စာရင်းဌာနက မေရီဂျွန်းနဲ့
စကားပြောချင်ပါတယ်’
- အိတ်ချိန်း: ‘ခဏလေး ကိုင်ထားပါ’

- လက်ထောက် 'မေရီဂျွန်းရဲ့ ရုံးကပါ'
- စမစ် ထပ်ပြောရပြန်ပြီ။ 'ကျွန်တော် မေရီဂျွန်းနဲ့ ပြောချင်ပါတယ်'
- လက်ထောက် 'သူ့ရှိလား ကျွန်တော် ကြည့်ပါဦးမယ်၊ ဘယ်သူ ခေါ်တယ်လို့ ပြောရမလဲ ခင်ဗျာ'
- စမစ် 'လျှိုက်စမစ်ပါလို့ ပြောပါ'
- လက်ထောက် 'ဘာကြောင့်လို့ ကျွန် တော် ပြောရမလဲ ခင်ဗျာ'
- စမစ် 'ကျွန်တော်ပေးတဲ့ ချက် လက်မှတ်ကို သူ့ရလား ဆိုတာ သိချင်လို့ပါ'
- လက်ထောက် 'ကျွန်တော် ဝမ်းနည်းပါ တယ် ခင်ဗျာ၊ သူ အစည်းအဝေး တက်နေပါတယ်၊ သူ့ကို ကျွန်တော် ပြန်ခေါ် ခိုင်းရမလား ခင်ဗျာ'

(တကယ်လို့ ဖုန်းဆက်တဲ့သူက စိတ်မဆိုးရင်တော့ သူက တယ်လီဖုန်းနံပါတ် ပေးပစ်ခဲ့မယ်။ နောက်နှစ်နာရီလောက် ကြာတဲ့အခါမှာ လက်ထောက်က ဖုန်းပြန်ဆက်မယ်။)

- လက်ထောက် 'မစ္စတာစမစ်နဲ့ ပြောချင် ပါတယ်'
- စမစ် 'လျှိုက်စမစ် ပြောနေပါ တယ်'
- လက်ထောက် 'မစ္စမေရီဂျွန်း ပြောမလို့ပါခင်ဗျာ၊ ခဏလေး ကိုင်ထားပါ။ ခဏလေးနေရင် သူ ပြောပါလိမ့်မယ်'

တကယ်လို့ မစ္စတာစမစ်က တယ်လီဖုန်းကို ဆောင့်ပြီး ချလိုက်တယ်ဆိုရင် အတ္တကို ဗဟိုပြုတဲ့ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဟာ အဲဒီလို ဆောင့်ချပစ်ဖို့လည်း ထိုက်တန်ပါတယ်။

မင်းရဲ့ တယ်လီဖုန်းကို မင်းအမြဲတမ်း ထူးနေရမယ်လို့တော့ မဆိုလိုပါဘူး။ မင်း အပြင်ဘက်ရောက်ရင် တစ်ယောက်ယောက်က မင်းတယ်လီဖုန်းကို ထူးမှာပေါ့။ ဒါပေမယ့် မင်းဟာ စားပွဲမှာ ရှိနေတယ်။ အစည်းအဝေးခန်းမှာ မဟုတ်ဘူး ဆိုရင်တော့ တယ်လီဖုန်း မြည်တာနဲ့ မင်းဘာသာမင်းပဲ ဖြေပါ။

လူတော်တော်များများဟာ လက်ထောက်က 'ဘယ်သူက ပြောနေတယ်လို့ ပြောရမလဲ ခင်ဗျာ' 'ဘာ အကြောင်းလို့ ပြောရမလဲ ခင်ဗျာ' လို့ မေးတဲ့ မေးခွန်းမျိုးဟာ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ဆန်တဲ့ မေးခွန်းတွေလို့ ထင်တယ်။ သူတို့ ကိုယ်တိုင် ပြောချင်ကြတဲ့ အဖြေတွေ ဖြစ်တယ်။ ဒီလို မေးတဲ့အတွက် 'ငါပြောချင်တဲ့ အကြောင်းအရာက အရေးမကြီးဘူးဆိုရင် ငါနဲ့ မတွေ့ချင်ဘူး' ဆိုတဲ့ အဓိပ္ပာယ်ကောက်သွားတတ်တယ်။ အဲဒီလိုပဲ အများအားဖြင့် နားလည်တတ်ကြတယ်။ သူ့ဆီက တယ်လီဖုန်းကို ချက်ချင်း ပြန်မဖြေချင်ဘူး။ မတွေ့ချင်ဘူး ဆိုတဲ့ အဓိပ္ပာယ်လည်း ထွက်နေတတ်တယ်။

ကိုယ်တိုင် ခေါ်ပါ

ကိုယ်တိုင် တယ်လီဖုန်း မဆက်ဘဲ လက်ထောက် တစ်ယောက်ကို ဖုန်းဆက်ခိုင်းစရာ အကြောင်းလည်း သိပ်မရှိလှပါဘူး။ သူက ဆက်မယ်၊ ပြီးတော့ မင်းကို ဆက်လို့ရတာ ပြန်ပြောမယ်ဆိုရင် မင်းကိုယ်တိုင် ဆက်တာထက် အချိန်အများကြီး ကုန်ပါတယ်။ တယ်လီဖုန်းတွေလည်း အများကြီး တိုးတက်လာပြီဆိုတော့ မကြာခဏ ခေါ်နေတဲ့ တယ်လီဖုန်း နံပါတ်တွေကို မူလကတည်းက အစီအစဉ် ရေးထည့်ထားနိုင်ပြီး အလိုအလျောက် ခေါ်ခိုင်းတဲ့ စနစ်တွေလည်း ဖြစ်နေပြီ။ ဒါကြောင့် သူများကို ခေါ်ခိုင်းဖို့ သိပ်အကြောင်းမရှိပါဘူး။

မင်းဟာ စီးပွားရေး ကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ တယ်လီဖုန်း တစ်ခုခုကို ဆက်တော့မယ်ဆိုရင် လိုအပ်တဲ့ အချက်အလက်တွေ အားလုံးရှိနေမယ်လို့ ထင်ပါတယ်။ မင်းရဲ့ လက်ထောက်က တစ်ဆင့် တယ်လီဖုန်း ဆက်ခေါ်တဲ့ အခါမှာ မင်းက လိုအပ်တဲ့ စာရွက်စာတမ်းတွေ အဆင်သင့်ဖြစ်အောင် လုပ်ဖို့ အချိန်ရတယ်လို့ ထင်တယ်။ မှန်တော့ မှန်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် တယ်လီဖုန်း စဆက်တဲ့ အခါမှာ အထင်သေး အမြင်သေး ဖြစ်သွားတာနဲ့တော့ မကာမိပါဘူး။

မန်နေဂျာတိုင်းဟာ လက်ထောက်တစ်ယောက်ရဲ့ စားပွဲနဲ့ ဆက်သွယ်မှု ရှိနေရမယ်။ သူ တယ်လီဖုန်း ပြော

ရင်း စာတွဲတစ်တွဲ လိုချင်ရင် လှမ်းတောင်းနိုင်အောင် တယ်လီဖုန်း မဟုတ်တဲ့ ဌာနတွင်း ဆက်သွယ်တဲ့ စနစ် တစ်ခု တပ်ဆင်ထားဖို့လိုတယ်။ ဒါမှ လက်ထောက် တစ်ယောက်အနေနဲ့ ချက်ချင်း အကြောင်းပြန်နိုင်မယ်။ ဘယ်ဖိုင်ကို လိုချင်တယ်ဆိုတာ ချက်ချင်းပြော နိုင်တယ်။ ဒါမှ မဟုတ် စာရွက်တိုလေး တစ်ရွက်နဲ့ရေးပြီး လှမ်းတောင်းနိုင်တယ်။ ဒီလိုလုပ်နိုင်ဖို့ မင်းရဲ့ စားပွဲပေါ်မှာ စာရေးဖို့ စာအုပ်နှစ်အုပ် ချထားပါ။ တစ်ခုက မင်းရေးချင် တာရေးဖို့ ဖြစ်တယ်။ နောက်တစ်ခုကတော့ မင်းရဲ့ လက်ထောက် ဆီကို ရေးပေးဖို့ ဖြစ်တယ်။ ရုံးရဲ့အပြင် ရောက်နေတဲ့ အချိန်၊ ဒါမှမဟုတ် အစည်းအဝေးတစ်ခု ရောက်နေတဲ့ အချိန်မှာ မင်းရုံးမှာ ရထားတဲ့ တယ်လီဖုန်းဆက်တဲ့ စာရင်းကို ပြန်ကြည့်ရင်း သူတို့ဆီ ပြန်မဆက်ခင်မှာ ဘယ်စာရွက်စာတမ်းတွေ လိုလိမ့်မယ်၊ ဘယ်စာတွဲတွေ လိုလိမ့်မယ် ဆိုတာ ကြည့်ပါ။ အတွေ့အကြုံရှိတဲ့ အတွင်းရေးမှူး တစ်ယောက်ကတော့ မင်း တယ်လီဖုန်း ပြန်မဆက်ခင် ဒါမျိုးတွေကို အသင့်ဖြစ်အောင် လုပ်ထားတတ်ပါတယ်။

တယ်လီဖုန်းဆက်နည်း

မင်းရဲ့ တယ်လီဖုန်း စကားပြောတဲ့အသံ နွေးနွေးထွေးထွေး ရင်းရင်းနှီးနှီးဖြစ်စေနိုင်တဲ့ နည်းလမ်းအချို့ကို ဆွေးနွေးကြရအောင်။

မင်းရဲ့အသံဟာ သာယာနာပျော်ဖွယ်ရှိဖို့တော့ လိုပါတယ်။ ကြမ်းကြမ်းတမ်းတမ်း ပြောရင် အထင်သေး အမြင်သေး ဖြစ်သွားနိုင်တယ်။ လူတွေဟာ မွေးရာပါ အသံ ကို ထိန်းချုပ်ခြင်း၊ ပြင်ခြင်းတော့ မလုပ်နိုင်ဘူး။ ဒါပေမယ့် သူတို့ရဲ့အသံကို ရင်းရင်းနှီးနှီးဖြစ်အောင်၊ စွမ်းရည်ရှိ အောင်၊ လုပ်ငန်းဆန်ဆန် ပြောတတ်အောင် ကတော့ လေ့ကျင့်ယူလို့ ရပါတယ်။ သိပ်ပြီး ဂရုစိုက်လွန်း အားကြီး ရင်လည်း ချွဲလွန်း၊ နွဲလွန်း၊ ညှလွန်းရာ ရောက်သွားနိုင် တယ်။

တယ်လီဖုန်း စကားပြောတဲ့အခါမှာ ပြီးတဲ့အကျင့်ကို လုပ်ထားရင် မင်းရဲ့လေသံဟာ တစ်မျိုး ပြောင်းသွားနိုင် ပါတယ်။ အဲဒီလို လုပ်ဖို့ကတော့ မလွယ်လှဘူး။ အထူး သဖြင့် မင်းအနေနဲ့ တစ်နေ့လုံး အလုပ်ရှုပ်နေပြီး နောက် ထပ် တယ်လီဖုန်းခေါ်သံ မကြားချင်တဲ့ အခါမျိုးမှာ ပြီးဖို့ ဆိုတာ သိပ်မလွယ်လှပါဘူး။ မင်းကို လှမ်းပြီး ဆက်တဲ့လူ က မင်း ဘယ်လို အခြေအနေ ကြုံတွေ့နေရလည်း ဆို တာ သူ မသိဘူး။ အဲဒီလို သူမသိတဲ့အတွက် မင်းရဲ့ ပြစ်တင်သံကို ခံဖို့ မထိုက်ပါဘူး။ အဲဒီတော့ တယ်လီဖုန်း နားမှာ မှန်တစ်ချပ် ထောင်ထားပါ။ တယ်လီဖုန်း ပြော နေတဲ့ အခါမှာ မင်းကိုယ်မင်း ပြုံးနေလား၊ မပြုံးနေဘူးလား ဆိုတာ မြင်နိုင်တာပေါ့။ ဒါပေမယ့် တစ်ချိန်လုံး မှန်ထောင် ထား ရင်တော့လည်း မင်းရဲ့လူတွေက မင်းကြောင်နေသ လားလို့ အောက်မေ့ကြလိမ့်မယ်။

နောက်တစ်နည်းကတော့ မင်းတယ်လီဖုန်းပြောတဲ့ အသံကို အသံဖမ်းထားဖို့ ဖြစ်တယ်။ မိုက်ကရိုဖုန်းလေး တစ်လုံးနဲ့ ကက်ဆက်နဲ့ တွဲပြီးတော့ အသံဖမ်းနိုင်ပါတယ်။ အဲဒီလို ဆက်ထားပြီးတဲ့နောက်မှာ မင်းရဲ့ မိတ်ဆွေ တစ် ယောက်ကို အကြိမ်ပေါင်းများစွာ ခေါ်ခိုင်းပါ။ မင်းက တယ်လီဖုန်းထဲမှာ အမျိုးမျိုး ပြောကြည့်ပါ။ ပြုံးလိုက်၊ မျက်မှောင်ကြုတ်လိုက်၊ သုတ်သီးသုတ်ပြာပြောလိုက် စသဖြင့် ပြောကြည့်ပါ။ ပြီးတဲ့ အခါမှာ မင်းအသံဖမ်း ထားတာကို ပြန်ဖွင့်ကြည့်ပါ။ ကိုယ့်အသံဟာ သူများတွေ ဆီမှာ ဘယ်လို ဖြစ်နေသလဲဆိုတာ မင်းကြားရလိမ့်မယ်။ မင်းအသံကို မင်းမကြားရရင် တခြားသူတွေက ဘယ်လို မြင်မလဲ ဆိုတာ မင်းသိမှာ မဟုတ်ဘူး။ အခုလို မင်းအသံ ကို ဖမ်းထားတဲ့အခါကျတော့ မင်းအသံ ဘယ်လိုနေတယ်၊ တခြားသူတွေက ဘယ်လိုမြင်တယ်ဆိုတာ သိနိုင်တယ်။ သူများတွေ ထင်တာမြင်တာနဲ့ ပတ်သက်လို့ သဲလွန်စ ရနိုင်တယ်။ မင်းရဲ့ မိတ်ဆွေတွေက မင်း စိတ်မကောင်း ဖြစ်မှာစိုးလို့ 'မင်းအသံဟာ ဆိုးတယ်' ဆိုတာ ပြောချင်မှာ မဟုတ်ပါဘူး။ မင်းအသံဟာ ဘယ်လောက်ပဲ ဆိုးနေပါစေ၊ တယ်လီဖုန်းပေါ်မှာ သာသာယာယာ အသံထွက်လာ အောင် လေ့ကျင့်ယူလို့ ရပါတယ်။

သင်မရှိနိုင်

မင်းအနေနဲ့ တယ်လီဖုန်း ပြောပုံ ပြောနည်း၊ လေယူလေ သိမ်း တို့ကို ဂရုစိုက်ဖို့အပြင် မင်းမရှိတဲ့အခါမှာ တယ်လီဖုန်း ဘယ်လိုဖြေမလဲဆိုတာ ဂရုစိုက်ဖို့ လိုတယ်။ မင်းဟာ ရုံးရဲ့ ပြင်ပမှာ ရောက်နေလို့ရှိရင် တယ်လီဖုန်း လာရင် ဘယ်လို ထူးကြသလဲဆိုတာ တစ်ခါလောက် စမ်းကြည့် စမ်းပါ။

မင်းမရှိတဲ့အချိန်မှာ လာတဲ့ တယ်လီဖုန်းတွေကို ဘယ်သူ ရုံးကပါ၊ ဘယ်ဝါ ရုံးကပါ ဆိုပြီး ဖြေနိုင်တယ်။ မင်းရုံးခန်းရဲ့ သဘာဝက ခပ်အေးအေး ခပ်ပေါ့ပေါ့ ရှိနေ ပေမယ့် အပြင်ကနေ လာတဲ့ တယ်လီဖုန်းတွေ ကတော့ တရားဝင် လာတဲ့ ဖုန်းတွေ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် ဖြေတဲ့၊ ပြောတဲ့၊ ဆိုတဲ့အခါမှာ တရားဝင် ဖြေပုံ ဆိုပုံ မျိုးကိုပဲ သုံးသင့်တယ်။ ခပ်ပေါ့ပေါ့ ကြိုသလို ပြောဆို မိ၊ ဖြေမိလို့ရှိရင် ဖောက်သည်တွေက သူတို့ ကိစ္စတွေကို လည်း ခပ်ပေါ့ပေါ့ပဲ သဘောထားတယ်လို့ ထင်သွား တတ်ကြတယ်။

မနက်စောစော တယ်လီဖုန်းဆက်တဲ့ အခါမျိုးတွေ မှာ မင်းရဲ့ လက်ထောက်ကို မင်း မရောက်သေးဘူးလို့ မပြောပါစေနဲ့။ အဓိပ္ပာယ်က မင်းဟာ အချိန်ကို မလေး စားဘူးဆိုတဲ့ သဘော ရောက်သွားတယ်။ အဲဒီလို ပြော မယ့်အစား မြို့ထဲမှာ နံနက်စာ စားရင်း အစည်းအဝေး

လုပ်နေတယ်လို့ ပြောခိုင်းပါ။ မင်းရဲ့ အစည်းအဝေးတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ တစ်ရက် ကြိုပြီးတော့ ဘယ်နေရာမှာ ဘယ် သူနဲ့ ချိန်းထားတယ်ဆိုတာ မင်းရဲ့ လက်ထောက်ကို ပြော ထားပါ။ လူစိမ်းသူစိမ်းတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ဘယ်လို ဆက်ဆံမယ်၊ ဘယ်လိုဖြေမယ် ဆိုတာကတော့ မင်းရဲ့ သဘောပါပဲ။ တစ်ခါတလေကျတော့ သိပ်ရှင်းလွန်းနေလို့ ဂရုမစိုက်မိတတ်ကြတဲ့အတွက် သိပ်ရှင်းနေတဲ့ ကိစ္စ တစ်ခု ကိုပဲ ထပ်ပြောချင်သေးတယ်။ မင်း မရှိတဲ့ အချိန်မှာ မင်း ရဲ့ လက်ထောက်က တယ်လီဖုန်းဖြေတဲ့အခါ တယ်လီဖုန်း နံပါတ်ကို အမြဲတမ်း တောင်းခိုင်းထားပါ။ တစ်ခါတလေ ကျ ပြောတဲ့လူက သူ ငါ့တယ်လီဖုန်းနံပါတ်ကို သိပါတယ် လို့ ပြောတတ်တယ်။ အဲဒီလိုဆိုရင်တော့ ထပ် မတောင်း တော့နဲ့ပေါ့။ ဒါပေမယ့် မင်း ပြန်မလာသေးခင် မင်းရဲ့ တယ်လီဖုန်း နံပါတ်ကို လက်ထောက်က ရှာပြီးသား ဖြစ် နေရမယ်။

တယ်လီဖုန်း ခေါ်တာကို ထူးတဲ့အခါမှာ ဘယ်အချိန် မှာ ခေါ်တယ် ဆိုတာကိုလည်း မှတ်ထားဖို့ လိုမယ်။ မန်နေဂျာ တော်တော်များများကတော့ သူတို့ရတဲ့ တယ်လီဖုန်း ခေါ်သံတွေထဲက အရေးကြီးတဲ့ဟာတွေကို ရွေးထုတ် တယ်။ အရေးကြီးတဲ့ဟာတွေ ဖြေပြီးရင်တော့ ကျန်တဲ့ တယ်လီဖုန်းခေါ်သံတွေကို အရင်လာ အရင်ဖြေတဲ့ နည်း နဲ့ ပြန်ပြီးတော့ ဖြေတတ်ကြတယ်။

အခန်း ၂၂

နားထောင်ရန် ဆည်းပူးခြင်း

အောင်မြင်တဲ့ စီမံခန့်ခွဲသူတွေရဲ့ အကြီးဆုံး လျှို့ဝှက်ချက်ကတော့ သူတို့ရဲ့နားထောင်နိုင်စွမ်း ဖြစ်တယ်။ မန်နေဂျာအသစ် တော်တော်များများဟာ သူတို့ရဲ့ ဆက်သွယ် ပြောကြားနိုင်စွမ်းနဲ့ ပတ်သက်လို့ ကြောင့်ကြပကင်း ဖြစ်တတ်ကြတယ်။ မန်နေဂျာ တော်တော်များများက သူတို့ကို ရာထူး တိုးပေးလိုက်တာနဲ့ သူတို့ ပြောသမျှ စကားတွေကို လူတိုင်းက လိုက်နားထောင်မှာပဲလို့ ထင်တတ်ကြတယ်။ အဲဒီလိုလည်း နားထောင်ရမယ်လို့ ထင်ကြတယ်။ ဒါဟာ မှားနေပြီ။ အဲဒီလို မန်နေဂျာတွေ အနေနဲ့ သူတို့မှာ နားနှစ်ဖက်ရှိပြီး ပါးစပ်ပေါက်တစ်ပေါက် ရှိတယ်ဆိုတာ မမေ့သင့်ဘူး။ ဒါကြောင့် သူတို့အနေနဲ့ စကားပြောတာ ထက် နှစ်ဆတိုးပြီး နားထောင်ရမယ်။

မန်နေဂျာသစ် တစ်ယောက် ပြသနိုင်တဲ့ အရည်အချင်းတွေထဲမှာ နားထောင်တာဟာ တန်ဖိုးအရှိဆုံး အရည်အချင်း တစ်ခု ဖြစ်တယ်။ အကြောင်းနှစ်ခု ရှိတယ်။ ပထမတစ်ခုကတော့ အများကြီး နားထောင်တဲ့ အတွက် အားလုံးသိ အားလုံးတတ်ကြီးလို့ ထင်မှာ မဟုတ်ဘူး။ သူကချည်း ဒိုင်ခံပြောနေတဲ့ လူမျိုးကို အားလုံးသိ အားလုံးတတ်ကြီးလို့ ထင်ကြတယ်။ မင်းကတော့ နားထောင်နေတဲ့အတွက် အားလုံးသိ အားလုံးတတ်လို့ ထင်မှာ မဟုတ်တော့ဘူး။ ဒုတိယ အချက်ကတော့ အများကြီး နားထောင်ပြီး နည်းနည်းပဲ ပြောတဲ့အတွက် ဘာတွေ ဖြစ်နေလဲ ဆိုတာ မင်း လေ့လာ ဆည်းပူးမိသွားမယ်။ မင်းကချည်း ပြောနေရရင် ဘာကိုမျှ လေ့လာဆည်းပူးမိမှာ မဟုတ်ဘူး။

လူ တော်တော်များများကတော့ ကောင်းကောင်း နားထောင်တတ်တဲ့ သူတွေ မဟုတ်ဘူး။ ဘာကြောင့် ဒီလို ဖြစ်ရတယ်ဆိုတာ တို့ လေ့လာကြည့်ကြစို့။ လူ တော်တော်များများ ထင်တတ်ကြတာက ကမ္ဘာပေါ်မှာ အသာယာဆုံး အသံဟာ သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ပိုင်အသံလို့ ထင်နေတတ် ကြတယ်။ ကိုယ့်အသံ ကိုယ်ကြားရတာ နားဝင် သိပ်ချိတယ်။ နားထောင်လို့ကို မဝကြဘူး။ အဲဒီလို လူမျိုးတွေဟာ သူများပြောတာကို စိတ်မဝင်စားဘဲနဲ့ သူတို့ ပြောတာကိုပဲ သူတို့ စိတ်ဝင်စားကြတယ်။ ထူးဆန်းတာက အဲဒီလို ပုဂ္ဂိုလ် မျိုးတွေဟာ ကိုယ်ပြောတဲ့ စကားရဲ့ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းကို

မှတ်မိပြီး သူများပြောတဲ့ စကားရဲ့ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းကိုပဲ မှတ်မိတတ်ကြတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ တခြားလူတွေ ပြောနေတဲ့ အချိန်မှာ တစ်ချိန်လုံး နားထောင်မနေလို့ ဖြစ်တယ်။ တခြားလူတွေ စကားပြောနေတဲ့ အချိန်မှာ နည်းနည်းပဲ နားထောင်တတ်လို့ ဖြစ်မယ်။ သူ စကားဆုံးတာနဲ့ ကိုယ် ဘာပြောရမလဲဆိုတာ တွေးနေတတ်ကြလို့ ဖြစ်မယ်။

ဒီအခန်းမှာ ပြောတာတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ဘာမျှ မမှတ်မိဘူး ဆိုလို့ရှိရင် ဒါလေးတစ်ခုကို မှတ်ထားလိုက်ပါ။ ဒါလေးတစ်ခု မှတ်ထားတာနဲ့တင် အများကြီး အကျိုးရှိ သွားမယ်။ 'သိပ်ပြီး စကားပြောကောင်းတဲ့လူလို့ အထင်ခံချင်ရင် ကောင်းကောင်း နားထောင်တတ်တဲ့သူ တစ်ယောက် ဖြစ်အောင် ကြိုးစားပါ'

စကားကောင်းကောင်း နားမထောင်တတ်ကြတဲ့ အခြားအကြောင်း တစ်ခုကတော့ ခြုံငုံ နားလည်နိုင်စွမ်းမှာ ကွာဟချက် ရှိနေလို့ ဖြစ်တယ်။ လူ တော်တော်များများဟာ တစ်မိနစ်ကို စကားလုံး တစ်ရာလောက် ပြောနိုင်ကြတယ်။ ဒါပေမယ့် တို့တစ်တွေမှာ တစ်မိနစ်ကို ဝေါဟာရ အလုံးရေ ၄၀၀ လောက် နားထောင်နိုင်စွမ်း ရှိတယ်။ အဲဒီတော့ ကျန်တဲ့ ၃၀၀ က ဘယ်ရောက်နေလဲ။ လူတစ်ယောက်က တစ်မိနစ်ကို စကားလုံး ၁၀၀ လောက် ပြောနေတော့ တို့က အဲဒီ တစ်မိနစ်ကို အပြည့်အဝ နားထောင်နေစရာ မလိုဘူး။ တစ်မိနစ်ရဲ့ လေးပုံ တစ်ပုံ

လောက် နားထောင်လိုက်ရင် ပြီးတယ်။ အဲဒီ အခါကျတော့ ကျန်တဲ့ လေးပုံသုံးပုံကို ကိုယ်တွေးချင်တာတွေ တွေးနေတတ်ကြတယ်။ အများအားဖြင့် တို့တစ်တွေဟာ ကိုယ် တွေးချင်တာ ကိုယ် တွေးနေတတ်ကြတဲ့အတွက် သူများ ဘာပြောလဲဆိုတာ ပြန်ပြီး နားထောင်တဲ့အဆင့်ကို ပြန် မရောက်တော့ဘူး။ ဒါကြောင့် မင်းရဲ့ဇနီးက 'ရှင်ကို လွန်ခဲ့တဲ့ နှစ်ပတ်လောက်တုန်းက ပြောထားတာပဲ၊ အဲဒီတုန်းက နားထောင် မနေဘူးလား' လို့ မေးတတ်ကြတယ်။ ဆိုလိုတာက ရှင် ကျွန်မပြောတဲ့ အချိန်မှာ အာရုံက အပြင်ရောက်သွားပြီးတော့ အဲဒီအာရုံက ပြန်ရောက်မလာဘူးလားလို့ ဆိုလိုတဲ့ အဓိပ္ပာယ် ဖြစ်တယ်။ စ စတုန်းကတော့ နားထောင်နေသားပဲ။ ဒါပေမယ့် တကယ့် အရေးကြီးတဲ့ အချိန်မှာ တခြားအကြောင်းတွေ နားထောင်နေတဲ့ အခါ ကျတော့ သူ့ဘာပြောလဲဆိုတာ မင်းနားထဲကို ဝင်မလာတော့ဘူး။

လူတိုင်းဟာ နားထောင်ခံချင်ကြတယ်။ တကယ်လို့ တို့က ကောင်းကောင်း နားထောင်တတ်တဲ့သူ ဖြစ်ရင် သူတို့အတွက် အများကြီး အကျိုးပြုရာ ရောက်တယ်။ ကောင်းကောင်း နားထောင်တတ်တဲ့ မန်နေဂျာ တစ်ယောက်ဟာ ဝန်ထမ်းတိုင်းရဲ့ ဧရာမ လိုအပ်ချက်တွေကို ဖြည့်စွမ်းပေးရာ ရောက်တယ်။

တခြားသူတွေ နားထောင်တာကို ခံချင်လွန်းလို့ဆိုပြီး လူတွေက ပိုက်ဆံ အများကြီး ပေးကြရတယ်။ ဥပမာ

စိတ်ပညာရှင်တွေ နားထောင်တာကို ခံဖို့အတွက် ပိုက်ဆံ အများကြီး ပေးရတယ်။ တချို့ ရုပ်ရွာတွေမှာ ဆိုရင် ပြဿနာရှိတဲ့လူတွေကို အကူ အညီပေးဖို့ သူတို့ ပြောသမျှ နားထောင်ဖို့ တယ်လီဖုန်းနဲ့ နားထောင်နိုင်တဲ့ ဌာနတွေ ဖွင့်ထားကြတယ်။ တချို့ဘာသာရေး အဖွဲ့အစည်းတွေက လည်း သူတို့ဆီ လှမ်းဖုန်းဆက်ပြီး အတူ ဝတ်ပြုဖို့ တယ်လီ ဖုန်းလိုင်းတွေ ထားတတ်ကြတယ်။ ရေဒီယိုတွေ၊ ရုပ်မြင် သံကြားတွေမှာလည်း တယ်လီဖုန်းဆက်တဲ့ သူရဲ့ ဝေဖန် ချက်ကို တိုက်ရိုက်ဖြစ်ဖြစ် ခဏအကြာမှာ ဖြစ်ဖြစ် လူအများ နားထောင်ဖို့ ပြန်လည်လွှင့်ထုတ်တဲ့ စနစ်တစ်ခု တီထွင်ထားကြတယ်။

အဲဒီလို တီထွင်တဲ့ စနစ်ဟာ အများကြီး အကျိုးရှိ တယ်။ ရေဒီယို ကြေညာတဲ့သူ ဒါမှမဟုတ် ရုပ်မြင်သံကြား ကြေညာတဲ့ သူက အခုဆိုရင် သူတို့ဆီကို ဖုန်းဆက်ပြီး ပြောချင်တာ ပြောနိုင်ပြီ။ ဒီနေ့အတွက် ဘာအကြောင်းကို ပြောကြမယ်။ ဒါမှမဟုတ် ကိုယ်ကြိုက်တာ ကိုယ်ပြောနိုင် တယ်။ ပြီးတဲ့အခါကျမှ ဒီနေ့ည ၁၀ နာရီခွဲကျရင် ဒါတွေ ကို ပြန်လွှင့်မယ်လို့ ပြောတတ်ကြတယ်။ လူတွေက တယ်လီဖုန်းဆက်၊ သူတို့ကြိုက်သလောက် ပြောပြီးတော့ ညကျတော့ အဲဒီရေဒီယို၊ ရုပ်မြင်သံကြားကို ပြန်နား ထောင်တတ်ကြတယ်။ ဒီလိုလုပ်ပေးတဲ့ အတွက် လူတွေ ရဲ့ ဧရာမလိုအပ်ချက်ကြီး နှစ်ခုကို ဖြည့်ဆည်းပေးရာ ရောက်တယ်။ တစ်ယောက်ယောက်က သူတို့ကို နား

ထောင်စေချင်တဲ့ လိုအပ်ချက်ကိုလည်း ဖြည့်စွမ်းနိုင်တယ်။ ကိုယ့်အသံဆိုတာ ကမ္ဘာပေါ်မှာ အသာယာဆုံး အသံ မဟုတ်ဘူးလား။

ရေဒီယိုတွေ ရုပ်မြင်သံကြားတွေကို တယ်လီဖုန်း ဆက်ပြီးတော့ စကားပြောတဲ့ သူတွေက အဲဒီ အသံလွှင့် ဌာနဟာ အများကြီး အကျိုးပြုနေတာ ဖြစ်တယ်လို့ ဝေဖန်ကြတယ်။ သူတို့ရဲ့ အိမ်ထောင်ဖက်တွေ၊ မိတ်ဆွေ တွေ၊ ကလေးတွေက နားမထောင်တဲ့ဟာကို နားထောင် ပေးကြလို့ ဖြစ်တယ်။ ပြန်ပြီးတော့ အသံလွှင့်တဲ့ အခါ ကျတော့ လူ ရာပေါင်း ထောင်ပေါင်း သန်းပေါင်းများစွာ သော လူစိမ်းတွေက သူတို့ပြောတဲ့ စကားကို နားထောင် ကြတော့ နားထောင်ခံချင်တဲ့ ဧရာမလိုအပ်ချက်ကြီး တစ်ခု ကို ဖြည့်ဆည်းပေးလိုက်ရာ ရောက်တယ်။

နားထောင်ကောင်းတဲ့သူတွေ ဖြစ်လာဖို့ ဒုက္ခပေး နေတဲ့ တခြားအကြောင်း တစ်ခုကတော့ အတ္တပဲ။ သူတို့ ဟာ သူတို့ ပြောသမျှကို နားထောင်နေရင် သူများ လွှမ်းမိုး တာတွေကို ခံနေရတယ်။ သူတို့ဟာ နိမ့်ကျတဲ့နေရာမှာ ရောက်နေတယ်လို့ ထင်တတ်ကြတယ်။ တကယ်တော့ နားထောင်တဲ့သူဟာ ပြောတဲ့သူထက် ထိန်းချုပ်နိုင်စွမ်း ပိုရှိတယ်။ စကားပြောတဲ့သူ မလိုဘူး။ စကားပြောနေတဲ့ လူတွေ သန်းပေါင်းများစွာ ရှိနေကြတယ်။ နားထောင်တဲ့ သူတွေကိုပဲ ဝယ်အားကောင်းနေတယ်။ ပြောတဲ့ လူတွေ

ဟာ တန်ကြေးမရှိဘူး။ တစ်ဒါလင်ကို တစ်မတ်တောင် ပေးစရာ မလိုဘူး။

နားထောင်ကောင်းတဲ့သူ တစ်ယောက်ဟာ အရည် အချင်းတွေ အများကြီးကို ပိုင်ဆိုင်တယ်။ အဲဒီ အရည် အချင်းတွေ အကုန်လုံးကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် လုပ်လို့ ရတယ်။ ပထမ အချက်အနေနဲ့ သူတို့ဟာ တခြားလူတွေ ကို စကားပြော ခိုင်းလိုက်တယ်။ နားထောင်တဲ့သူက ဝင်ပြောပေမယ့် မူလ ပြောတဲ့သူဘက်ကိုပဲ ပြန်လှည့်ပေး လိုက်တယ်။ တခြားပြောတဲ့ သူ့ရဲ့ လမ်းကြောင်းကိုပဲ ဆက်နင်းကြတယ်။ တခြားသူ ပြောတာတွေကို စိတ်ဝင် စားတဲ့ အကြောင်း အမူအရာအားဖြင့်လည်း ပြသကြ တယ်။ စကားအဖြစ်လည်း နှုတ်က ထုတ်ပြောကြတယ်။

စကားပြောတဲ့ လူတစ်ယောက်ကို စိုက်ကြည့်နေတာ ဟာ သူပြောတာကို မင်း စိတ်ဝင်စားနေကြောင်း ပြသရာ ရောက်တယ်။ သူပြောသမျှ စကားလုံးတွေအားလုံးကို နား ထောင်နေကြောင်း ပြသရာရောက်တယ်။ တစ်ခါတလေ မင်းရဲ့ခေါင်းကို ညိတ်ပြတာဟာ သူ ဘာပြောတယ်ဆိုတာ မင်းနားလည်တယ် ဆိုတဲ့ အဓိပ္ပာယ်ကို ပြသရာရောက် တယ်။ တစ်ခါတလေ ပြီးပြတာဟာ သူပြောတဲ့စကားကို ကြိုက်နှစ်သက်တဲ့ အဓိပ္ပာယ် ပြတယ်။

တစ်ခါတလေမှာ ဝေဖန်ချက်ပေးတာဟာ သူ ပြော သမျှကို တကယ်စိတ်ဝင်စားနေကြောင်း ပြသရာရောက် တယ်။

'အဲဒါ စိတ်ဝင်စားစရာ ကောင်းသားပဲ'

'ဆက်ပြောပါဦး'

'သူပြောတယ်လို့ မင်းက ဘာလို့ ထင်တာလဲ'

'ဘာဖြစ်လို့ မင်းအဲဒီလို ခံစားရတာလဲ'

တကယ်တော့ 'စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းတယ်၊ ဆက် ပြောပါ' လို့ ပြောလိုက်တဲ့အတွက် မင်းနဲ့ ဆက်သွယ်တဲ့ သူတိုင်းရဲ့ စိတ်ထဲမှာ မင်းကို စကားပြောကောင်းတဲ့ လူ တစ်ယောက်လို့ ထင်သွားမယ်။ မင်းပြောသမျှဟာ ဒီ လောက်ကလေးပဲ။

လူတွေဟာ သူတို့ကို စိတ်ပါဝင်စားတဲ့သူတွေ အနီး အနားမှာ ဝိုင်းရံနေတာကို သဘောကျကြတယ်။ ကောင်း ကောင်း နားထောင်တဲ့အတွက် အလုပ်ခွင်မှာပဲ ဖြစ်ဖြစ်၊ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ဘဝမှာပဲဖြစ်ဖြစ် အောင်မြင်မှုတွေကို အများကြီး ရရှိနိုင်တယ်။ စေ့ချင်း ဒီနည်းလမ်းတွေကို သုံးတဲ့အခါမှာ သုံးသုံးချင်းကိုပဲ လူတွေဟာ မင်းနဲ့အတူ နေရတာကို သဘောကျ နှစ်ခြိုက်တာကို တွေ့လာကြရ လိမ့်မယ်။ ဒီလိုဖြစ်တာ ဘာမှ မှားစရာ မရှိပါဘူး။ မင်းကို လူတွေက သဘောကျလာမယ်။ မင်းနဲ့ နေရတာကို သဘောကျတဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေ ဝိုင်းရံလာကြ မယ်။

ဒီလို အစီအစဉ်ကြောင့် တို့အားလုံးဟာ အကျိုးရှိကြ တယ်။ မင်းအနေနဲ့ လူမှုဆက်ဆံရေး ကျွမ်းကျင်မှုတွေ တိုးပွားအောင် လုပ်တာမှာ စေ့ချင်းတော့ တမင် ကြီးစား

ယူရမယ်။ နောက်ဆုံးမှာတော့ အလိုလို ဖြစ်လာမယ်။
 တခြားလူတွေက မင်းရှိရင် ပျော်လာဟုအခါမှာ မင်းအနေ
 နဲ့ အလိုလို ပျော်ရွှင်မှု ကျေနပ်နှစ်သိမ့်မှုတွေ ရရှိလာမယ်။
 အဲဒီအခါမှာ မင်းဟာ ပိုပြီး ထိရောက်ထက်မြက်တဲ့
 မန်နေဂျာတစ်ယောက် ဖြစ်လာမယ်။

အခန်း ၂၃

ဟာသဓာတ်ခံ

မန်နေဂျာသစ် တော်တော်များများဟာ သူတို့အလုပ်နဲ့
 ပတ်သက်လို့ဖြစ်ဖြစ်၊ သူတို့ကိုယ်သူတို့နဲ့ ပတ်သက်လို့
 ဖြစ်ဖြစ် သိပ်အလေးအနက် ထားတတ်ကြတယ်။ ဘဝ
 ဆိုတာ စိတ်အား ထက်ထက်သန်သန်နဲ့ လုပ်ရမယ့်
 အလုပ်ကြီး၊ ကြိုးစားပမ်းစားနဲ့ လုပ်ရမယ့် အလုပ်ကြီး၊
 ဟာသမရှိတဲ့ အလုပ်ကြီးလို့ သဘောထားပြီး ဟာသဓာတ်
 ခံမရှိရင် ဒုက္ခရောက်နိုင်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် မန်နေဂျာ
 သစ်တွေဟာ လွန်လွန်ကဲကဲ အလေးအနက် မထားဖို့
 ဟာသဓာတ်ခံ ရှိအောင် လုပ်ဖို့ လိုပါတယ်။

အဲဒီလို သိပ်ပြီး အလေးအနက် ထားတတ်ကြတာ
 ကတော့ တို့တစ်တွေ ဝင်ရောက်နေထိုင်ကြတဲ့ လောက
 ကြီးကြောင့်ပါပဲ။ တို့ရဲ့ နေ့စဉ် လုပ်ငန်းတွေဟာ တို့

အတွက် အရေးကြီးတာ မှန်ပါတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲ ဆိုတော့ ဒီကိစ္စတွေဟာ တို့အသိဆုံး ကိစ္စတွေ ဖြစ်နေလို့ ပါပဲ။ ရုံးထဲက ကိစ္စတွေအားလုံးဟာ တို့ဘဝထဲမှာ အကြီး အကျယ် နေရာယူလာတယ်။ တို့တစ်တွေ အနေနဲ့ ကိုယ် စွမ်းအားရှိသမျှ အစွမ်းကုန် ကြိုးစားအားထုတ်ဖို့ လိုတာ တော့ မှန်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် တို့စိတ်ထဲမှာ တို့ အစွမ်း ကုန် ကြိုးစားလုပ်ပြီးပြီ ဆိုရင်တော့ အဲဒီ အတွက် စိုးရိမ် သောက ဖြစ်နေဖို့ မကောင်းတော့ပါဘူး။ ကိုယ့်စိတ်ထဲမှာ ကိုယ်သေချာ နေပြီဆိုရင် ထားပစ်လိုက်ပါတော့။ ခက်တာ က တို့ကို အပြင်းထန်ဆုံး ဝေဖန်တတ်တဲ့လူတွေဟာ တို့ တစ်တွေ ကိုယ်တိုင်ပဲ ဖြစ်နေတတ်ကြတယ်။

တို့လုပ်တဲ့ အလုပ်တွေဟာ အရေးကြီးတယ်ဆိုတာ မှန်ပါတယ်။ အဲဒီလို အရေးမကြီးရင်လည်း တို့ရဲ့ ကြိုးစား အားထုတ်မှုတွေအတွက် ဘယ်သူကမျှ လာပြီး ပိုက်ဆံပေး နေမှာ မဟုတ်တော့ဘူး။ ဒါပေမယ့် တို့လုပ်နေတဲ့ ကိစ္စတွေ ကို အဝေးကလည်း ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ရှုမြင်သင့်တယ်။ တို့ဟာ ရုံးထဲက လူတွေအတွက် အရေးကြီးတာ မှန်တယ်။ ဒါပေမယ့် လူ့သမိုင်းနဲ့ ပြန်ကြည့်ရင် ဘာမျှမဟုတ်ဘူး။ တစ်နေ့မှာ မင်းဟာ အခြေအနေ ဆိုးဆိုးရွားရွား တစ်ခုနဲ့ ကြုံရတယ်။ အကုန်လုံး ပျက်စီးဆုံးရှုံးတော့မယ့် ကိန်း ဆိုက်နေတယ် ဆိုပါစို့။ အခုချိန်ကစပြီး နောက်အနှစ် ၁၀၀ လောက်ကြာတဲ့အခါမှာ မင်းကို ဘယ်သူကမျှ ဂရု စိုက်မှာ မဟုတ်တော့ဘူး။ ဘယ်သူကမျှ သိမှာ မဟုတ်

တော့ဘူး။ ဒါကြောင့် မင်းရဲ့ ညနေခင်းတွေ၊ ရက်သတ္တပတ် တွေ၊ လတွေ၊ နှစ်တွေတို့ အပျက်စီးမခံပါနဲ့။ အဲဒီ ဘာ မဟုတ်တဲ့ ကိစ္စလေးနဲ့ အဖျက်ဆီး ခံရမှာလား။ တို့ အလုပ် တွေဟာ အရေးကြီးတာ မှန်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် ရေရှည် ကာလကို ကြည့်ပါ။

တို့သဘောကျတဲ့ ကောက်နုတ်ချက် တစ်ခုတော့ အင်္ဂလိပ် စာရေးဆရာ ဟိုရေးစ်ဝါလ်ပိုးလ် (၁၇၁၇-၁၇၉၇) ရဲ့ ကောက်နုတ်ချက် ဖြစ်တယ်။ သူက 'လောက ကြီးဟာ တွေးတတ်တဲ့ လူအတွက် ဟာသဇာတ်ကြီးဖြစ်ပြီး ခံစားတတ်တဲ့ လူအတွက် အဆွေးဇာတ်ကြီး တစ်ခုဖြစ် တယ်' လို့ ဆိုခဲ့ဖူးတယ်။

မင်းမှာ ဟာသဇာတ်ခံသာ ရှိရင်တော့ သိပ်ပြီး အလေးအနက်ကြီး မထားဖို့ လွယ်ပါလိမ့်မယ်။ လူတိုင်းမှာ ဟာသဇာတ်ခံ တစ်မျိုးမဟုတ် တစ်မျိုးတော့ ရှိတတ်ပါ တယ်။ တချို့ လူတွေကတော့ တခြားလူတွေထက်တော့ သာတာပေါ့။ မင်းရဲ့ ဟာသဇာတ်ခံဟာ အားနည်းနေ တယ်ဆိုရင် မင်းအနေနဲ့ တိုးတက်အောင် လုပ်လို့ ရပါ တယ်။

ဟာသဇာတ်ခံ တိုးတက်အောင် လုပ်ခြင်း

ဒီနေရာမှာ မင်းကို မျှော်လင့်ချက် ပေးနိုင်တဲ့ နည်းလမ်း တချို့ ရှိတယ်။ ရယ်စရာပြောတတ်တယ်လို့ နာမည်ကြီး တဲ့ လူ တော်တော်များများဟာ တကယ်တော့ ဒီ အရည်

အချင်းတွေ မရှိပါဘူး။ သူတို့မှာရှိတာက သူတို့ရဲ့ အထူးကောင်းမွန်တဲ့ မှတ်ဉာဏ်နဲ့ ကာလဒေသကိုလိုက်ပြီး အဆင်ပြေအောင် ပြောတတ်တာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့က သူတို့ဖတ်ဖူးတာ၊ ကြားဖူးတာတွေကို မြန်မြန်ပြန်ပြီးတော့ သတိရအောင် လုပ်နိုင်ပြီး လတ်တလော အခြေအနေနဲ့ ကိုက်ညီအောင် လုပ်တတ်တာပဲ ဖြစ်တယ်။ သူတို့ဟာ ဟာသဓာတ်ခံရှိတယ်လို့ နာမည်ကြီးတယ်။ သူတို့မှာ ရှိကောင်း ရှိပါလိမ့်မယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီရဲ့တဲ ဟာသဓာတ်ခံကြီးက တီထွင်ဖန်တီးမှုတော့ မရှိပါဘူး။ မွေးကတည်းက ခံစားတတ်တဲ့သူနဲ့ လုပ်ယူရတဲ့သူနဲ့ ခြားနားသလိုပါပဲ။

ဒါကြောင့် မင်းအနေနဲ့ ဟာသဓာတ်ခံတိုးပွားအောင် စာဖတ်ခြင်း၊ ရယ်စရာဇာတ်ကား တွေကြည့်ခြင်း၊ ဟာသဇာတ်လမ်းတွေ လေ့လာခြင်းအားဖြင့် လုပ်နိုင်တယ်။ ရယ်စရာကောင်းတဲ့ သရုပ်ဆောင်တွေကို ကြည့်ပါ။ ရယ်စရာ ပြောတတ်တဲ့ လူတွေရဲ့စကားကို နားထောင်ပါ။ ရယ်စရာ လုပ်တတ်တဲ့ လူတွေကို ကြည့်ပါ။ ဒါပေမယ့် သူတို့ဟာသတွေကို ရုံးမှာ အမြဲတမ်းပြောလို့တော့ မဖြစ်ဘူး။ လူမှုရေး ပွဲလမ်းသဘင်တွေမှာတောင်မှ သုံးလို့ ဖြစ်ချင်မှ ဖြစ်မယ်။

တို့ရဲ့ ညီငယ် ဂျီနီက အထက်တန်းကျောင်းက အောင်တဲ့ အခါမှာ သူနဲ့ တခြားကျောင်းသား ၁၀၀ လောက်လည်း အောင်ကြတယ်။ သူနဲ့ တခြားသူတွေ

ဘာမှ ကွဲပြားမှု၊ ခြားနားမှု မရှိဘူးလို့ ညည်းတယ်။ ဒါနဲ့ တို့က အကြံပေးလိုက်တယ်။ 'မင်း ဒီပလိုမာ ဘွဲ့ယူဖို့ စင်ပေါ်တက်ပြီး လမ်းလျှောက် သွားတဲ့အခါကျရင် ခလုတ်တိုက်ပြီး လဲပစ်လိုက်၊ အဲဒါဆို မင်းကို အကြီးအကျယ် ဝိုင်းဟားကြလိမ့်မယ်၊ မင်းနဲ့ မင်းရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် တွေဟာလည်း ဘယ်တော့မှ မေ့မှာမဟုတ်ဘူး' လို့ ပြောလိုက်တယ်။

ကံကောင်းတာက ဂျီနီက တို့ပြောတဲ့အကြံကို လက်မခံပါဘူး။ ဒါပေမယ့် သူစင်ပေါ် တက်သွားတဲ့အခါမှာ အဲဒီအကြောင်းကို သတိရပြီး တစ်ချိန်လုံး ပြုံးနေတယ်။ အဲဒီလို ပြုံးနေတာနဲ့ သူဟာ တခြားသူတွေနဲ့ သိသိသာသာ ကွဲသွားတော့တာပဲ။

ဟာသသည် လျှောင်ပြောင်ခြင်းမဟုတ်

ရယ်စရာလုပ်ပြီး နာမည်ကြီးတာက တော်သေးတယ်။ ဒါပေမယ့် ရုံးမှာ လူပြက်လို့ နာမည်ကြီးတာကတော့ မကောင်းပါဘူး။ အဲဒီနှစ်ခုရဲ့ ခြားနားချက်ကို မင်းသိမှာပါ။ ဟာသဉာဏ်ရှိတာက တစ်ခုပဲ။ အပြောင်အပြက် လုပ်တတ်တာက တခြားပဲ။ တစ်ခု သတိပေးစရာ ရှိတာက ဟိုတုန်းက တစ်ခါမျှ ရယ်စရာ မပြောဖူးဘဲနဲ့ အခုမှ ပြောမယ်ဆိုရင် ချက်ချင်းကြီး မပြောလိုက်နဲ့။ ဖြည်းဖြည်း ဖြည်းဖြည်းချင်းပဲ ပြောယူ။ ချက်ချင်း ပြောလိုက်ရင် တခြားသူတွေက အတည်လို့ အောက်မေ့နေလိမ့်မယ်။

လူတော်တော်များများက ဟာသနဲ့ လှောင်ပြောင်
တာနဲ့ကို လွဲတတ်ကြတယ်။ တချို့ လှောင်ပြောင်တာတွေ
က ရယ်စရာ ကောင်းပါတယ်။ ဒါပေမယ့် လှောင်ပြောင်
တာတွေ လုပ်မယ်ဆိုရင် ပြဿနာ နှစ်ခုရှိတယ်။ ပထမ
အနေနဲ့ မင်းဟာ အစစအရာရာ အဆိုးမြင် တတ်တဲ့လူလို့
နာမည်ကြီးလာလိမ့်မယ်။ အဲဒီလို နာမည်ကြီးခံရရင်တော့
အမှုဆောင်အရာရှိတွေရဲ့ ရုံးခန်း အသိုင်းအဝိုင်းမှာ
သဘောကျကြလိမ့်မယ် မဟုတ်ဘူး။ ဒုတိယအနေနဲ့
လှောင်ပြောင်တယ်ဆိုတာက တခြားတစ်ယောက်ယောက်
ကို ဒုက္ခပေးပြီးမှ ရယ်စရာကောင်းဟာ ဖြစ်တယ်။ တခြား
သူတွေရဲ့ အားနည်းချက်တွေ၊ အူကြောင်ကြောင်နိုင်တာ
တွေကို မင်းအနေနဲ့ အခွင့်ကောင်းယူချင်မှာ မဟုတ်ဘူး။
တခြားသူတွေကို စော်ကားမော်ကားလုပ်ပြီး ရန်သူ ဖြစ်
အောင်လည်း လုပ်ချင်မှာ မဟုတ်ဘူး။ အဲဒီတော့ ကိုယ့်
အကြောင်းကိုယ် ရယ်စရာလုပ်ပြီး ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဟား၊
သူများကို မထိခိုက်အောင် လုပ်ဖို့ပဲ လိုတယ်။ ကိုယ့်
အားနည်းချက်တွေ အကြောင်းသိပြီး ကိုယ့်ဘာသာကိုယ်
ဟားနေရင် ဘယ်သူ့ကိုမျှ မထိခိုက်ဘူး။ တခြားသူကို စော်
ကားပြီးမှ ရယ်စရာလုပ်လို့ရရင်ရမယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီလို
လုပ်တာမျိုးဟာ မလုပ်သင့်တဲ့ ကိစ္စဖြစ်တယ်။

တင်းမာမှု လျော့စရာ ဟာသ

အခြေအနေတွေက တင်းတင်းမာမာ ဖြစ်လာပြီ ဆိုရင်
ဟာသဉာဏ်ရှိတာဟာ သိပ်တန်ကြေး ရှိတယ်။ ရယ်စရာ
ပြောလိုက်တဲ့ စကားလေးတစ်ခုဟာ တင်းမာမှုတွေကို
လျော့ပါးသွားစေနိုင်တယ်။ ရေနွေးငွေ့နဲ့ တင်းကြပ် ပိတ်ဆို့
နေတဲ့ ရေးနွေးအိုးနှုတ်သီးကို ဖွင့်လိုက်တာနဲ့ တူတယ်။
အဲဒီလို ဖွင့်ပေးလိုက်တဲ့ အခါကျတော့ တင်းမာမှုတွေ
လျော့သွားရော။ ဒါကြောင့် တင်းမာတဲ့ အခြေ အနေမျိုး
ဖြစ်နေလို့ရှိရင် ရယ်စရာကို ရှာဖွေပြီးတော့ ကြည့်ဖို့
ကောင်းတယ်။ ကျယ်ကျယ်လောင်လောင် ထုတ်ပြီး မပြော
ရင်တောင်မှ ရယ်စရာကို တွေးမိလို့ရှိရင် ပြုံးမိလိမ့်မယ်။
အခြေအနေ တင်းမာမှုတွေကြောင့် ခေါင်းကိုက်တဲ့ ရောဂါ
မျိုးကလည်း ကာကွယ်ပေးလိမ့်မယ်။

တို့တစ်တွေ အားလုံးဟာ ရယ်စရာ အဖြစ်အပျက်
တွေနဲ့ ဝိုင်းနေတယ်။ တကယ်လို့သာ အလေ့အကျင့်
လုပ်ထားရင် အဲဒီ ရယ်စရာတွေကို မြင်တတ်မှာပဲ။ တို့
အားလုံးရဲ့ ဘေးမှာ အလှူအပတွေ ဝိုင်းနေပေမယ့် အလှူ
အပတွေကို မကြည့်မိလို့ရှိရင်၊ ဂရုမစိုက်မိလို့ရှိရင် သူတို့ကို
မြင်မှာမဟုတ်ဘူး။ ဒါပေမယ့် အလေ့အကျင့် လုပ်မယ်ဆို
လို့ရှိရင် တို့အနား ပတ်ဝန်းကျင်မှာ ဟာသတွေ ဝိုင်းနေတာ
ကို တွေ့ရပါလိမ့်မယ်။

ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ရယ်၊ ကိုယ့်ဘဝရယ်ကို အလေး
အနက်မထားဖို့ နောက်ဆုံးအကြောင်း တစ်ခုရှိသေးတယ်။
တို့အားလုံးဟာ ဘယ်သူမျှ အရှင်ထွက် ထွက်သွားရတဲ့
လူလို့ မရှိကြပါဘူး။

အခန်း ၂၄

အစည်းအဝေးများ စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ဦးဆောင်ခြင်း

ရှေ့က အခန်း ၁၉ မှာတုန်းက တချို့ ကုမ္ပဏီတွေဟာ
တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် ဖုန်းမဆက်တဲ့၊ အစည်းအဝေး
တွေ မတက်တဲ့၊ ပိတ်ထားတဲ့ အချိန်တွေရယ်လို့ ဖယ်ထား
တဲ့ အကြောင်း ပြောခဲ့ဖူးတယ်။ အဲဒီလို လုပ်ထားတဲ့
အတွက် အနှောင့်အယှက်မရှိ အလုပ်လုပ်နိုင်တဲ့ အချိန်
ရဘယ်။ အဲဒီလိုပဲ တိုင်းပြည်တစ်ခုလုံးရဲ့ ထုတ်လုပ်မှု
စွမ်းအားဟာ နှစ်ယောက်ထက် ပိုတဲ့ အစည်းအဝေးတွေ
မရှိရင် အများကြီး တိုးလာလိမ့်မယ်လို့ ထင်တယ်။ နှစ်
ယောက်ထက်ပိုတဲ့ အစည်းအဝေးတွေကို စီးပွားရေး
လောကမှာရော၊ အစိုးရ နယ်ပယ်မှာရော တစ်နှစ်လောက်

မလုပ်ဘဲထားရင် ထုတ်လုပ်မှု စွမ်းအားတွေ အများကြီး တိုးလာလိမ့်မယ်လို့ ထင်တယ်။

အစည်းအဝေး ကိုယ်စားလှယ်

နောက်ထပ် အကြံပြုချင်တာက ကုမ္ပဏီတိုင်း ကုမ္ပဏီတိုင်း မှာ အစည်းအဝေးကို ပုံမှန် တက်တဲ့လူတွေကို ရုံးထဲမှာ ရှိတဲ့ လူအားလုံးအတွက် ကိုယ်စားလှယ်တွေ ခန့်ထားဖို့ ကောင်းတယ်။ ဥပမာ မန်နေဂျာတွေ၊ အမှုဆောင် အရာရှိ တွေ အယောက် ၂၀ ကို လူ တစ်ယောက်နှုန်း ကိုယ်စား လှယ် ထားနိုင်တယ်။ အစည်းအဝေး တက်စရာ ပေါ်တိုင်း အဲဒီ ကိုယ်စားလှယ်ကို လွှတ်မယ်။ အရေးကြီးတဲ့ ကိစ္စ ပေါ်လို့ ရှိရင် အဲဒီ ကိုယ်စားလှယ်က အကျဉ်းချုပ်ပြီး ပြန်ပြောမယ်။ အရေးကြီးတဲ့ ကိစ္စ ပေါ်ဖို့ဆိုတာကလည်း ပေါ်ခဲပါတယ်။ ဒီလို ပြောတဲ့ စကားရဲ့ တန်ဖိုးနဲ့ ဘာသကို မကြိုက်မယ့် သူတွေကတော့ အစည်းအဝေး သွားတက် ချင်တဲ့ သူတွေပဲ ဖြစ်လိမ့်မယ်။

အစည်းအဝေး တက်ချင်တဲ့သူတွေကို ဖော်ထုတ် ရတာ လွယ်ပါတယ်။ သူတို့ဟာ အများအားဖြင့် စကား ချည်းပြောနေတဲ့ သူတွေ ဖြစ်တယ်။ အစည်းအဝေး ကြာ သထက်ကြာအောင် မူလခေါင်းစဉ်ကနေပြီးတော့ လှီးလွှဲ ပြီး ဟိုရောက်ဒီရောက် ပြောတတ်သူတွေ ဖြစ်တယ်။ အဲဒီ လိုလုပ်လို့ သူတို့အတွက် ဘာ အကျိုးရှိသလဲဆိုရင် အလုပ် လုပ်စရာတွေ နှောင့်နှေးကြန့်ကြာသွားတယ်။ တကယ်

တကယ်တော့ သူတို့ လုပ်စရာအလုပ်တွေနဲ့ သူတို့ရဲ့ တိုးတက်မှုကို တိုင်းကြမှာ မဟုတ်လား။ အခု အဲဒီ အလုပ် တွေကို မလုပ်ဘဲနေတော့ သူတို့အလုပ်တွေကို တိုင်းဖို့ ခက်သွားတယ်။ ဒီလိုလူမျိုးကို အစည်းအဝေး ကိုယ်စား လှယ် အနေနဲ့ ရွေးဖို့ကောင်းတယ်။

အစည်းအဝေး ကိုယ်စားလှယ် လွှတ်ဖို့ဆိုတဲ့ ကိစ္စက သိပ်ပြီး လက်တွေ့ဆန်လွန်းလို့ တို့ခေတ်မှာ လက်ခံ ကျင့်သုံးဖို့ သိပ်မဖြစ်နိုင်ဘူး။ ဒါကြောင့် တချို့ အစည်း အဝေးတွေကို တက်ရမယ်ဆိုတဲ့ အမှန်တရားနဲ့ပဲ ရင်ဆိုင် ကြတာက ပိုကောင်းပါလိမ့်မယ်။

ကြိုတင်သတိပေးခြင်း

နောက်ထပ် တင်ပြစရာရှိတာက အစည်းအဝေး တစ်ခုရဲ့ အစီအစဉ်ကို ကြိုတင်ပြီး ကြေညာထားဖို့ ဖြစ်တယ်။ အဲဒီ လို ကြေညာထားတဲ့အတွက် လူတွေကို အစည်းအဝေး အတွက် တစ်စုံတစ်ရာ ပြင်ဆင်ဖို့အတွက် အခွင့်အရေး ပေးလိုက်ရာ ရောက်တယ်။ အဲဒီ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတွေ ထဲမှာ အစည်းအဝေး သဘာပတိလည်း ပါမယ်။ တချို့ အစည်းအဝေး သဘာပတိ လုပ်တဲ့သူတွေက သူတို့ကိုယ် သူတို့ သူများထက်သာတယ်လို့ ခံစားမိဖို့လိုတယ်။ အဲဒီလို ခံစားမိဖို့ဆိုတာက ဘာ ဆွေးနွေးမယ် ဆိုတာ သူတို့ တစ် ယောက်တည်းပဲ ကြိုသိထားမှ ဖြစ်မယ်။

အစည်းအဝေးမှာ ဘာတွေကို စဉ်းစားကြ ဆွေးနွေးကြမယ်ဆိုတာကို ဖော်ထုတ်ပါ။ ဘာဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ချမယ်၊ ဘယ်လိုကိစ္စတွေ ဆွေးနွေးမယ်ဆိုတာ ဖော်ထုတ်ပြီး ပြင်ဆင်လာခဲ့ပါ။ ကိုယ့်ကိုယ်ကို အောက်က မေးခွန်းတွေ မေးကြည့်ပါ။

'ဆုံးဖြတ်ချက် ချစရာ ကိစ္စတွေမှာ ဉာဏ်ပညာရှိရှိ မဲပေးနိုင်ဖို့အတွက် ဘယ်လို အချက်အလက်တွေ လိုမလဲ။ ဒီ ကုမ္ပဏီနဲ့ ပတ်သက်လို့ ငါ့ရဲ့ ထူးခြားတဲ့အတွေ့အကြုံက ကုမ္ပဏီ တစ်ခုလုံးအတွက် ဘယ်လို အထောက်အကူ ဖြစ်နိုင်မလဲ။ တခြားလူတွေက ဘယ်လို ရှုထောင့်က မြင်ကြမလဲ။ နောက်ဆုံးတော့ သဘာပတိရဲ့ ရှုထောင့်ကပဲ လွှမ်းမိုးသွားမလား။ အဲဒီ ကိစ္စတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ သဘောတူမလား။ သဘောမတူဘဲ နေမလား။ ငါက သူများထက် ပိုပြီး ကျွမ်းကျင်နားလည်သလား။ ဒါမှမဟုတ် အချက်အလက်တွေ ပိုပြီး လိုမလား။ ဒီကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်ပြီး ဘက်မလိုက်ဘဲ နေမလား။ ကုမ္ပဏီထဲက တချို့လူတွေက သူတို့ရဲ့ ရာထူးအတွက် တိုက်ခိုက်ကြ မလား။ ဒါမှမဟုတ် ကော်မတီကြီး တစ်ခုလုံးက အချက် အလက် အမှန်တွေ ထွက်လာပြီး ဆက်လက် ဆွေးနွေးနိုင်တဲ့အထိ ဘက်မလိုက်ဘဲ နေကြမလား'

မန်နေဂျာမှာ လုပ်သည့် အမှားများ

မန်နေဂျာ တော်တော်များများဟာ အစည်းအဝေး တက်တဲ့အခါ မှားလေ့ရှိတဲ့ အမှား တစ်ခု ရှိကြတယ်။ သူတို့ဟာ အစည်းအဝေးတက်ပြီးဆိုရင် တစ်ခုခု ပြောကိုပြောမှ ဖြစ်မယ်လို့ ထင်တတ်ကြတယ်။ တိတ်တိတ်နေလို့ရှိရင် ဘာမှ မသိဘူးလို့ အထင်ခံရမှာကို ကြောက်တတ်ကြတယ်။ ရှေးစကားတစ်ခုဖြစ်တဲ့ 'ပါးစပ်ဖွင့်ပြီး သံသယတွေ အားလုံး ဖယ်ပစ်တာထက် နှုတ်ပိတ်နေပြီး အရှူးလို့ အထင်ခံရတာက ပိုကောင်းတယ်' ဆိုတဲ့ စကား တစ်ခု ရှိတယ်။ မင်းဟာ အဲဒီ စကားအတိုင်း ကျောက်တုံးကြီးလို အစည်းအဝေး တစ်လျှောက်လုံး နေနိုင်မှာလည်း မဟုတ်ဘူး။ အဲဒီလို တစ်ခုခု ပြောလိုက်ရင် ပြီးရောဆိုပြီး ပြောတာမျိုးလည်း မကောင်းဘူး။

ပထမ စစချင်း အစည်းအဝေးတစ်ခုမှာ မင်း ဘယ်လို ဆက်ဆံသလဲ ဆိုတာက တခြား အစည်းအဝေးမှာ တက်တဲ့ လူတွေက မင်းအပေါ် အကောင်းမြင်တာတွေ၊ အဆိုးမြင်တာတွေကို ဖြစ်စေတယ်။ ဒါကြောင့် ပထမဆုံး တချို့ အစည်းအဝေးကို တက်တဲ့အခါမှာ မင်း တင်ပြမယ့် အချက်အလက်တွေကို သေသေချာချာ ရွေးချယ်ထားဖို့ လိုတယ်။ သေသေချာချာ စဉ်းစားပြီးမှ ပြောတာ။ နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်း လေ့လာပြီးမှ ပြဿနာရဲ့ အဖြေကို ရောက်အောင် ပြောတာဆိုရင် အဓိပ္ပာယ် ပိုပြီးတော့

ရှိတယ်။ သူများပြောသမျှ လိုက်ထောက်ခံ၊ ဘာမျှ မထူးခြားတဲ့ ကျွန်တော် သဘောတူပါတယ်။ စိတ်ဝင်စားစရာ ကောင်းပါတယ်။ လူတွေ တော်တော်များများ ဒီလို တွေးကြလိမ့်မယ်လို့ မထင်ဘူး။ အဲဒါ သိပ်မှန်တာပေါ့' ဆိုတဲ့ စကားတွေထက် အများကြီး အဓိပ္ပာယ် ရှိပါတယ်။

မန်နေဂျာတွေ၊ အမှုဆောင်အရာရှိတွေနဲ့ တွေ့တဲ့ အခါမှာ မှားလေ့ရှိတဲ့ အမှားတစ်ခုကတော့ လက်အောက် ငယ်သား တစ်ယောက်ကို ခိုးကျွေးဖို့ ပထမဆုံး ရတဲ့ အခွင့်အလမ်းကို မသုံးတတ်ကြတာပဲ။ ဒီလို လူတွေဟာ စီမံခန့်ခွဲဖို့အတွက် အဆင်သင့်မရှိလို့ ဖြစ်ရမယ်လို့ တို့က မြင်တယ်။ သူတို့ဟာ သူတို့တွေရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ သစ္စာစောင့်သိမှုကို လိုချင်ကြမှာ သေချာတယ်။ အဲဒီလိုပဲ သူတို့ကလည်း သူတို့ရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေ အပေါ်မှာ သစ္စာစောင့်သိမှု ရှိရမယ်။ သစ္စာစောင့်သိမှုနဲ့ လေးစားမှုဟာ အပြန်အလှန် လုပ်ရမယ့် ကိစ္စ ဖြစ်တယ်။ တစ်ဖက်သတ်သာ ဖြစ်နေလို့ရှိရင် ဘယ်ဘက်သွားသွား ကြာရှည်ခံမှာ မဟုတ်ဘူး။

မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သား တစ်ယောက်ကို ခိုးနှိမ်ပြီး ပြောတဲ့အတွက် မင်းရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေရဲ့ မျက်စိထဲမှာ ဘာမျှ အကျိုးအမြတ် ထွက်လာလိမ့်မယ် မဟုတ်ပါဘူး။ တကယ်လို့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ရဲ့ လုပ်ဆောင်မှုနဲ့ ပတ်သက်လို့ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ဝေဖန်ရမယ့် အခြေအနေမျိုး ဆိုရင်တော့ မင်းရဲ့ အကဲဖြတ်ချက်နဲ့

ပတ်သက်လို့ ခိုးခိုးသားသား ဆောင်ရွက်ရမယ်။ ဒါပေမယ့် အဓိပ္ပာယ်မရှိ ပြောတဲ့ စကားမျိုးတွေကတော့ မသင့်တော်ပါဘူး။ အဲဒီလို ပြောလိုက်တဲ့အတွက် ကိုယ့်ရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေအတွက် ကောင်းကျိုး မဖြစ်ရုံ မကဘူး။ အဲဒီလို အဓိပ္ပာယ် မရှိတဲ့ မှတ်ချက်တွေကို ပေးတဲ့လူကိုလည်း လုံးဝ အန္တရာယ်ပေးတတ်ပါတယ်။

ခေါင်းအေးအေးထားခြင်း

အစည်းအဝေးတစ်ခုမှာ တတ်နိုင်သလောက် ခေါင်းအေးအေး ထားဖို့ ကြိုးစားပါ။ ကံဆိုးတာက တချို့ အမှုဆောင်အရာရှိတွေဟာ အစည်းအဝေးမှာ တခြားသူကို ဒုက္ခပေးတဲ့ စကားမျိုးတွေ ပြောတတ်ကြတယ်။ တချို့ကတော့ သူများကို ဒုက္ခပေးလို့ ပေးမှန်း မသိဘဲ လုပ်မိတတ်ကြတယ်။ တချို့ကတော့ သိလျက်နဲ့ သက်သက်မဲ့ ဒုက္ခပေးချင်လို့ လုပ်တတ်ကြတယ်။ မင်းရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် တချို့နဲ့ အထက်လူကြီးတချို့ကလည်း ဘယ်လို ကိစ္စမျိုး ကြုံတဲ့အခါမှာ မင်းအနေနဲ့ ခေါင်းအေးအေး မထားနိုင်တော့ဘူးလဲ ဆိုတာကို စမ်းသပ်ချင်ကြတယ်။ ဘယ်လို အခြေအနေနဲ့ ကြုံကြုံ ကိုယ့်ဘာသာကိုယ် ခေါင်းအေးအေး ထားပြီး လုပ်နိုင်တာ ပြောနိုင်တာဟာ မင်းရဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှု ဘဝ တစ်လျှောက်လုံးမှာ အသုံးဝင်သွားစေနိုင်တယ်။

အရေးကြီးတဲ့ စမ်းသပ်ချက်တစ်ခုကတော့ အစည်းအဝေး တစ်ခုမှာ ပြဿနာတစ်ခု ဒါမှမဟုတ် ပြဿနာရဲ့

တစ်စိတ် တစ်ဒေသဟာ မင်းဌာနထဲမှာ ဖြစ်နေလို့ မင်းဌာနရဲ့ စွမ်းဆောင်မှု ညံ့ဖျင်းလို့ဆိုတဲ့ စကားမျိုးပါပဲ။ မင်းအနေနဲ့ အဓိပ္ပာယ်မရှိဘူး ဆိုပြီး တုံ့ပြန်နိုင်တယ်။ အဲဒီလို တုံ့ပြန်တဲ့နည်းဟာ မှားတယ်။ ဒီလို တုံ့ပြန်တာဟာ သဘာဝတော့ ကျပါတယ်။ ဒီလို တုံ့ပြန်မယ်ဆိုတာလည်း ပြည့်ပြည့်ဝဝ နားလည်နိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီလို တုံ့ပြန်မယ့်အစား 'အဲဒီလို ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ကျွန်တော့် ဌာနနဲ့ ပတ်သက်လို့ ကျွန်တော်မသိတာကို ခင်ဗျား သိထားတာ ရှိချင်ရမယ်။ ခင်ဗျား သိထားတဲ့ အချက်အလက်တွေနဲ့ ကိန်းဂဏန်းတွေကို ကျွန်တော် စိတ်ဝင်စားပါတယ်' လို့ ကောင်းကောင်းမွန်မွန် ပြောနိုင်တယ်။

မင်းတာဝန်ယူထားတဲ့ နယ်ပယ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ မင်းက ဆင်ခြေတွေ ပေးလို့ရှိရင်၊ ခုခံချေပလို့ ရှိရင် လူတွေက အဲဒီ စွပ်စွဲချက် မှန်ကန်တယ်လို့ ထင်တတ်ကြတယ်။ သူတို့ရဲ့ စွပ်စွဲချက်တွေက မင်းကို တုန်လှုပ်အောင် မလုပ်နိုင်ဘူး။ မင်းဟာ အေးအေးဆေးဆေးပဲ ဖြစ်နေရင်တော့ အဲဒီစွပ်စွဲချက် မှန်မှာ မဟုတ်ဘူးလို့ ထင်တတ်ကြတယ်။ တကယ်လို့ မင်းဟာ အခြေအနေကို ကောင်းကောင်း သိတယ်။ မင်းရဲ့ ပြိုင်ဘက်က မှားနေတယ်ဆိုတာ သိတယ်။ ဘယ်လို ရလဒ် ထွက်ပေါ်လာနိုင်တယ်ဆိုတာ သိလို့ရှိရင် မင်းအနေနဲ့ ခေါင်းအေးအေး နေနိုင်တယ်။ အချက်အလက်တွေ စုံစမ်းစစ်ဆေးတဲ့ ဘယ်လို စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုက မဆို မင်းဘက်က ထောက်ခံမှာ ရပ်တည်မှာ

ဖြစ်တယ်။ တကယ်လို့ မင်းအနေနဲ့ ခေါင်းအေးအေး မနေနိုင်တော့ဘဲနဲ့ ဆင်ခြေပေးပြီး ခုခံချေပလာပြီဆိုရင် မင်းအပေါ်မှာ ယုံကြည်မှု ပျက်လာမယ်။ မင်းကိုယ်မင်း ယုံကြည်မှုလည်း ပျက်သွားမယ်။

မင်းအနေနဲ့ သူတို့ရဲ့မေးခွန်းကို ဖြေနေတာတောင်မှ မင်းက ဆင်ခြေပေးနေတယ်။ ခုခံ ချေပနေတယ်လို့ စွပ်စွဲတဲ့ လူတွေ ရှိမယ်။ လူတွေဟာ ဒီလို ပြောတာကို မကြိုက်တဲ့ အကြောင်း သိလို့ ဖြစ်တယ်။ သူတို့ ဖြစ်စေချင်တဲ့ အတိုင်း လိုက်လုပ်မိရင် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဖော်ထုတ်ရာ ရောက်သွားမယ်။ မင်းဟာ တကယ်တော့ ဆင်ခြေပေးတတ်တဲ့ လူ မဟုတ်ဘူး။ ဒါပေမယ့် တစ်ယောက်ယောက်က မင်းကို ဆင်ခြေပေးတတ်တဲ့ လူလို့ ပြောရင် အဲဒီ အချက်ကို ငြင်းပြီးတော့ မင်းဟာ ဆင်ခြေပေးသလို ဖြစ်သွားတတ်တယ်။

မင်းအနေနဲ့ အကောင်းဆုံးနည်းကတော့ အလွန်အကျွံ ပိုပြောတဲ့နည်းထက် လျော့ပြောတဲ့နည်းပဲ ဖြစ်တယ်။ မင်းရဲ့ ရှုထောင့်ကို သာသာထိုးထိုး ပြောလို့ရှိရင် မင်းကို ပြန်ပြီး ဒုက္ခပေးနိုင်တယ်။ မင်းရဲ့ ရှုထောင့်ကို ယုတ္တိရှိရှိ အများ နားလည်လွယ်တဲ့ ဝေါဟာရတွေ သုံးပြီး ပြောရမယ်။ မင်းအနေနဲ့ စိတ်လိုက်မာန်ပါ ပြောရင် မင်းကို ထောက်ခံမယ့်သူ မရှိတော့ဘဲနဲ့ တခြားသူဘက်ကို ပါသွားနိုင်တယ်။ မင်းရဲ့ အခြေအနေကို ကြောင်းကျိုး ဆင်ခြင်တဲ့တရားရှိရှိ ပြောမယ်။ အထောက်အထားတွေ

ပြမယ်ဆိုရင် မင်းအနေနဲ့ ဆုံးရှုံးစရာ မရှိဘူး။
 ခေါင်းအေးအေးနဲ့ နေနိုင်မယ့် တခြားအကြောင်း
 တစ်ခု ရှိသေးတယ်။ ခေါင်းအေးအေးနဲ့ နေနိုင်တဲ့အတွက်
 ကော်မတီထဲမှာပါတဲ့ မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးတွေက မင်း
 ဟာ အရေးအကြောင်းနဲ့ ကြုံတဲ့အခါမှာ၊ အကြပ်အတည်း
 နဲ့ ကြုံတဲ့အခါမှာ ခေါင်းအေးအေး ထားနိုင်တယ်လို့
 မြင်သွားနိုင်တယ်။ အဲဒီ အရည်အချင်းဟာ မင်း ရာထူး
 တက်ဖို့ အတွက် လိုလားအပ်တဲ့ အရည်အချင်းတစ်ခု
 ဖြစ်တယ်။

အစည်းအဝေးတွေမှာပဲ မဟုတ်ပါဘူး။ စီမံခန့်ခွဲမှု
 ဖြစ်စဉ် တစ်ခုလုံးမှာလည်း လူတွေဟာ ပြောင်းပြန် လုပ်
 တတ်ကြတယ်။ သူတို့ဟာ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေကို စိတ်လိုက်
 မာန်ပါ ချတတ်ကြတယ်။ ပြီးတဲ့အခါကျမှ အဲဒီ ဆုံးဖြတ်
 ချက် မှန်တယ် ဆိုတာကို သက်သေပြဖို့အတွက် လိုအပ်တဲ့
 အချက်အလက်တွေ၊ ကိန်းဂဏန်းတွေကို ရှာတတ်ကြ
 တယ်။ မင်းကိုယ်မင်း အရူး မလုပ်ပါနဲ့။ မင်းဟာ တစ်ခါ
 တလေမှာ စိတ်လိုက်မာန်ပါ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ချတတ်ကြ
 တယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီ စိတ်လိုက်မာန်ပါ ချထားတဲ့ ဆုံး
 ဖြတ်ချက်ဟာ ယုတ္တိရှိရှိ ချတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်လို့ ကိုယ့်ဟာ
 ကိုယ် ယုံကြည်အောင် မလှည့်စားပါနဲ့။ တချို့ ဆုံးဖြတ်
 ချက်တွေဟာ စိတ်လိုက်မာန်ပါ ဖြစ်သင့်သလောက် ဖြစ်
 ပြီး ယုတ္တိရှိသင့်သလောက်လည်း ရှိတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ
 ဖြစ်တတ်တယ်။ မင်းကို ဒုက္ခပေးနိုင်ဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ

ကတော့ ဘာမှ အဓိပ္ပာယ် မရှိဘဲနဲ့ စိတ်အလို လိုက်ပြီး
 လုပ်တတ်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်မျိုးတွေ ဖြစ်တယ်။

တို့တစ်တွေအားလုံးဟာ စိတ်အလိုလိုက်ပြီး ဆုံးဖြတ်
 ချက်တွေ တစ်ခါတလေမှာ ချတတ်မိပါတယ်။ တစ်သက်
 လုံး စိတ်အလိုလိုက်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက် မချဖူးတဲ့ သူ
 တစ်ယောက်မျှ မတွေ့ဖူးပါဘူး။ တကယ်လို့ တွေ့ခဲ့ရင်
 လည်း အဲဒီလူဟာ စက်ရုပ် တစ်ရုပ် ဖြစ်ချင် ဖြစ်ပါလိမ့်
 မယ်။

**ခေါင်းညိတ်တတ်သူများ (အမျိုးသား သို့မဟုတ်
 အမျိုးသမီး)**

အစည်းအဝေးတွေမှာ ဖြစ်လေ့ရှိတဲ့ ပြဿနာ တစ်ခုက
 တော့ ခေါင်းညိတ်တတ်တဲ့ သူတွေ ပေါ်ထွက်လာတာပဲ။
 ဒီလို ကိစ္စမျိုးဟာ အဆင့်အမျိုးမျိုးရှိတဲ့ အမှုဆောင်အရာရှိ
 အမျိုးမျိုး အစည်းအဝေးထဲမှာ ပါလာလို့ရှိရင် ဖြစ်တတ်
 ကြတယ်။ လူ့သဘာဝကို လေ့လာဆန်းစစ်တဲ့ သင်တန်း
 သား တစ်ယောက်လို မင်းအနေနဲ့ သိမ်သိမ်မွေ့မွေ့နဲ့
 မျက်နှာလိုအားရ လုပ်တာ၊ သိသိသာသာ မျက်နှာလိုအားရ
 လုပ်တာတွေကို တွေ့ရလိမ့်မယ်။ သူတို့ရဲ့ စက်ဆုပ်စရာ
 အမှုအရာတွေကို တွေ့ရလိမ့်မယ်။

တို့အားလုံးဟာ တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် လုံးဝ
 ဥသံ ရိုးရိုးသားသား ဖြစ်သင့်တယ်။ ဘာဖြစ်လို့ ခေါင်း
 ညိတ်တတ်တဲ့ သူတွေ ရှိနေလဲဆိုတော့ တချို့လူတွေက

ခေါင်းညိတ်ရင် အကျိုးရှိမယ်လို့ ထင်တတ်ကြလို့ ဖြစ်တယ်။ ရာထူးတိုးဖို့ ကိစ္စအတွက် အဲဒီလို ခေါင်းညိတ် တာဟာ ပေးရကျိုးနပ်တယ်။ တန်တယ်လို့ ယူဆတတ်တဲ့ သူတွေ ရှိတယ်။ တချို့လူတွေဟာ ဒီထက် အောက်တန်း ကျပြီး ကိုယ်ဘာလုပ်လို့ လုပ်နေမှန်း မသိတဲ့သူတွေ တောင်မှ ရှိတယ်။

ဒီနေရာမှာ တို့က မင်းကို ဂရုတစိုက် အကြံပေးရ လိမ့်မယ်။ တို့သဘောအတိုင်း ပြောရရင်တော့ အစွန်း တစ်ဖက်ကို ရောက်သွားတယ်။ တို့က အထက်လူကြီးနဲ့ သဘောတူတဲ့တိုင်အောင် အဲဒီ သဘောတူတယ်ဆိုတာကို သိပ်မပြချင်ဘူး။ သဘောတူလိုက်လို့ရှိရင် ခေါင်းညိတ်တဲ့ သူ ဖြစ်သွားမှာ စိုးတယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီ အစွန်း ရောက် တာဟာလည်း မကောင်းဘူး။ တကယ်တော့ မင်းအထက် လူကြီးနဲ့ ရိုးရိုးသားသား သဘောတူရင် သဘောတူတဲ့ အကြောင်း ရိုးရိုးသားသား ပြောသင့်တယ်။ အမှန်တကယ် မင်းအနေနဲ့ သဘောမတူဘူးဆိုရင်လည်း သဘောမတူတဲ့ အကြောင်းပြသင့်တယ်။ တကယ်လို့ မင်းအနေနဲ့ ခေါင်း ညိတ်တတ်တဲ့သူတွေ ဝိုင်းဝန်းထားတဲ့ နေရာမှာ ကျယ် ကျယ်လောင်လောင် ပြောတတ်ပြီး သဘောမတူတာတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ကြင်ကြင်နာနာ လက်ခံတတ်တဲ့ အထက် လူကြီးနဲ့ ဝေဖွဲ့ရင်တော့ မင်း ဒုက္ခရောက်မှာပဲ။ အရေးကြီး တာက သူတို့ ပြောတာ မဟုတ်ဘဲနဲ့ သူတို့ရဲ့ အပြုအမူ

တွေက ပိုအရေးကြီးတယ်။ သူတို့ရဲ့ အပြုအမူတွေက ပို ကျယ်လောင်နေတော့ သူတို့ပြောတာကိုမကြားနိုင်တော့ဘူး။

တကယ်လို့ မင်းရှိနေတဲ့ ကုမ္ပဏီက အဲဒီလို ခေါင်း ညိတ်တတ်တဲ့ လူမျိုးကို အားပေးတဲ့ ကုမ္ပဏီမျိုး ဆိုရင် တော့ မင်းအနေနဲ့ ထွက်သွားတာ အကောင်းဆုံးပဲ။ အဲဒီ လို နေရာမျိုးမှာ မင်းကိုယ်မင်း ရောင်းမစားဘဲနဲ့ ရှင်သန် နိုင်စရာ အကြောင်းမရှိဘူး။ မင်းရဲ့ သိက္ခာကို ထိန်းသိမ်း တဲ့ ကိစ္စမျိုးလို တချို့ ကိစ္စတွေဟာ လခတိုးဖို့ထက်ရော၊ ရာထူးတိုးဖို့ထက်ရော ပိုပြီးတော့ အရေးကြီးတယ်။ ရာထူး လေးတစ်ခု တိုးဖို့အတွက်၊ လစာလေး နည်းနည်း တိုးဖို့ အတွက် မင်းရဲ့သိက္ခာကို ရောင်းစားနိုင်ရင်တော့ မင်းမှာ ဘာသိက္ခာမျှ ရှိမှာ မဟုတ်တော့ဘူး။

အဲဒီလို ခေါင်းညိတ်တတ်တဲ့ လူတွေကို အစည်း အဝေး တစ်ခုမှာ ရှာတွေ့ဖို့က သိပ်လွယ်ပါတယ်။ သူတို့ ဟာ ဟိုဘက်ကြည့်လိုက် ဒီဘက်ကြည့်လိုက်နဲ့ ဘယ်ဘက် ကို လိုက်ရမလဲဆိုတာ ကြည့်နေတတ်ပြီး သူတို့ ဘာသာ သူတို့ ဘာမျှ ယုံကြည်တတ်တဲ့သူတွေ မဟုတ်ဘူး။ သူတို့ စကားပြောတဲ့အခါမှာလည်း ဟိုဘက်ယိမ်းသလို ဒီဘက် ယိမ်းသလို နှစ်ခွဲဖြစ်နေတတ်ကြပြီး အထက်လူကြီး တစ် ယောက်က သဘောမတူဘူး ဆိုတာနဲ့ ချက်ချင်း ဘက် ပြောင်းတတ်ကြတယ်။

အစည်းအဝေးတစ်ခုမှာ အဲဒီလိုလူမျိုးတွေဟာ တန်ကြေးမရှိဘူး။ ကံဆိုးတာက တချို့ အမှုဆောင်

အရာရှိတွေဟာ အဲဒီလို လက်အောက်ငယ်သားတွေ ဝိုင်းရံ တာကို ကြိုက်ကြတယ်။ အထက်လူကြီး ယုံတဲ့အတိုင်း လိုက်ယုံတဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေကို သဘောကျ တတ်ကြတယ်။ တစ်ဖက်မှာလည်း တို့အနေနဲ့ အလွန် ထက်မြက်တဲ့ အမှုဆောင်အရာရှိတွေကို တွေ့ဖူးတယ်။ ခေါင်းညိတ်တတ်တဲ့သူတွေကို မသိမသာ များခေါ်ပြီး ချက် ချင်း အပြောင်းအလဲ လုပ်တတ်ကြတယ်။ အဲဒီလို ချက်ချင်း အပြောင်းအလဲလုပ်တဲ့ အခါကျတော့ ခေါင်းညိတ်တတ် တဲ့ သူတွေ ဆက်လိုက်မလားဆိုတာ ကြည့်တတ်ကြတယ်။

မင်းအနေနဲ့ အစည်းအဝေးတစ်ခုမှာ အကျိုးပြုချင် တယ် ဆိုရင်တော့ မင်းထင်တာကို ရဲရဲတင်းတင်း ပြောနိုင် တဲ့ နေရာတစ်ခုတည်းမှာရှိလိမ့်မယ်။ အဲဒီလို မဖြစ်နိုင်ဘူး ဆိုရင်တော့ အစည်းအဝေးတစ်ခု၊ ကော်မတီတစ်ခု၊ အုပ်စု တစ်ခုရဲ့အထဲမှာ ပါဝင်နေတာဟာ အဓိပ္ပာယ်မရှိဘူး။

အများနှင့် မလိုက်ခြင်း

မင်းအနေနဲ့ ကော်မတီထဲက တခြားပုဂ္ဂိုလ်တွေနဲ့ သဘော မတူတဲ့ အခါမှာ အဲဒီ သဘောမတူတဲ့ အကြောင်းကို ပရိယာယ်ရှိရှိနဲ့ ဆောင်ရွက်ရလိမ့်မယ်။ မင်းနဲ့ သဘော မတူတဲ့ သူတွေက မှားလို့မဟုတ်ဘူး။ သူတို့ ယူထားတဲ့ နေရာက မှားနေတာ ဖြစ်တယ်။ ဒီအချက်ကို မင်းစိတ်ထဲ မှာ အမြဲတမ်းထားပါ။ ဒါဆိုရင် ပိုပြီးတော့ အဆင်ပြေပါ လိမ့်မယ်။ မင်းဟာ သူတို့ကို ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရ တိုက်ခိုက်တာ

လို့ ထင်တဲ့လူတွေနဲ့ ကြုံရတာထက် ပိုအဆင်ပြေနိုင်ပါ တယ်။ ကံဆိုးတာက တချို့လူတွေက အဲဒီလို သဘော မတူတာမျိုးကို ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရ ဆန့်ကျင်တာလို့ မြင်တတ် ကြတယ်။ အဲဒီလို မြင်တာဟာ သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ရည်ကိုယ် သွေး ဖြစ်နေတော့ မင်းအနေနဲ့ အဲဒီ ကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်လို့ ဘာမျှ တတ်နိုင်တဲ့ ကိစ္စ မဟုတ်ဘူး။ မင်းဘာသာမင်း ပုဂ္ဂိုလ်ရေး အစွဲအလမ်းတွေ မရှိဖို့ လိုတယ်။

စီမံခန့်ခွဲမှုနဲ့ ပတ်သက်လို့ အသစ်အဆန်းဖြစ်နေတဲ့ သူတွေ၊ အစည်းအဝေးကို ခုမှ တက်ဖူးတဲ့သူတွေ လုပ် တတ်တဲ့ အများအယွင်း တစ်ခုကတော့ သူတို့ မဖြေနိုင်တဲ့ မေးခွန်းတွေနဲ့ ပတ်သက်တယ်။ အဲဒီလို အခြေအနေမျိုး မှာ လျှောက်ဖြီးတတ်ကြတယ်။ ဒါမျိုးလုပ်တာကို မင်း အနေနဲ့ မကြာခဏ ကြံဖူးမှာပါ။ အကောင်းဆုံးကတော့ 'ကျွန်တော် သေသေချာချာ မသိဘူး၊ ကျွန်တော် လုံးဝ မသိဘူး'လို့ ပြောတာပဲ။ မင်း ဖြီးနေပြီ ဆိုရင်တော့ မင်းဟာ အဖြေမှားကို ပေးမိလိမ့်မယ်။ အဲဒီ အဖြေ မှားယွင်းတာ မကြာခင် ပေါ်လာတဲ့အခါ ပြဿနာတွေ ပိုဆိုးလာမယ်။

မင်းဟာ မင်းရဲ့ ရာထူးမှာ လူသစ်ဖြစ်နေရင် 'ကျွန် တော် မသိဘူး' လို့ ခဏတော့ ပြောနိုင်တယ်။ ဒါပေမယ့် တစ်ချိန်လုံး 'ကျွန်တော် မသိဘူး' လို့ ပြောနေလို့ မဖြစ်ဘူး။ မင်းရဲ့ နေရာမှာ ကြာလာတာနဲ့အမျှ အလုပ်ကို ပိုပြီး နား လည်ရမယ်။ မင်း ဘာလုပ်နေလဲ ဆိုတာ ပိုပြီးတော့ နား လည်ဖို့ ကြိုးစားရမယ်။

တို့ရဲ့ ဆန္ဒကတော့ မင်းအနေနဲ့ အစည်းအဝေး အမျိုးမျိုး လျှောက်တက်ပြီး အချိန်တွေ အဆမတန် ဖြန့် မနေစေချင်ဘူး။ အစည်းအဝေးတွေ တက်တဲ့အတွက် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားတွေ၊ အလုပ်လုပ်နိုင်တဲ့ အချိန်တွေ လျော့သွားတယ်။ တချို့ ကော်မတီ အစည်းအဝေး တော် တော်များများ ကတော့ ဘာမျှ ဖြစ်မလာဘူး။ အဲဒီ ကော် မတီ အစည်းအဝေးတွေဟာ လူကြိုက်မများတဲ့ ဆုံးဖြတ် ချက်တွေအတွက် အပြစ်တင်လာရင် မျှခံရအောင် တီထွင် ထားတဲ့ နည်းလမ်းတွေလို့ ထင်မိတယ်။ မင်းအနေနဲ့ ဒီထက် အရေးကြီးတဲ့ကိစ္စ လုပ်စရာရှိလို့ရှိရင် အစည်း အဝေးက ခွင့်ပန်တာဟာ ဘာမျှ မှားစရာမရှိဘူး။ အဲဒီလို မကြာခဏတော့ လုပ်လို့မရဘူး။ ဒါပေမယ့် တစ်ခါတလေ လုပ်ရင်တော့ အဲဒီနည်းဟာ အဆင်ပြေပါတယ်။

အစည်းအဝေးတစ်ခုကို မင်းချဉ်းကပ်တဲ့အခါမှာ မင်းဟာ သောကများစရာတွေ အများကြီး တွေ့တော့မယ် လို့ မျှော်လင့်ထားပါ။ ဟိုမှာ အစည်းအဝေးတက်ပြီး ဘာမျှ မထူးခြားတဲ့ ကိစ္စတွေအတွက် ထိုင်နေရတာထက် အပြင် မှာ အရေးကြီးတဲ့ အလုပ်တွေ လုပ်စရာ ရှိနေတဲ့အခါမှာ သောကများတတ်တယ်။ အထူးသဖြင့် မင်းဟာ ရုံးကြီး တစ်ရုံးက ဝန်ထမ်းတစ်ယောက် ဖြစ်နေလို့ရှိရင် ပိုပြီး သောကများစရာတွေ ကြုံမယ်။ အဲဒီ သောကများစရာ တွေကို နိုင်နင်းအောင် မဖြေရှင်းနိုင်ရင် မင်းအနေနဲ့ အစာ အိမ်ရောဂါရမယ်။ သွေးတိုးမယ်။ ဒီထက် ပိုဆိုးလာမယ်။

အလေ့အကျင့်ရှိမယ်ဆိုရင် မင်းအနေနဲ့ လူလယ် ခေါင်မှာ အေးအေးဆေးဆေး နေနိုင်ပါတယ်။ မင်း ကိုယ် မင်း ကာကွယ်စောင့်ရှောက်တဲ့ စိတ်ဓာတ်မျိုး မွေးမြူ ပိုင်းရံ ထားနိုင်တယ်။ ဒါကြောင့် သောကများစရာတွေ ဘယ် လောက် များလာလာ သူတို့က မင်းကို အန္တရာယ် မပေးနိုင် အောင် နေနိုင်ပါတယ်။ သောကများစရာတွေကို မင်းက သတိတော့ သားမယ်။ အဲဒီ သောက မင်းကိုယ်ထဲတော့ အရောက်မခံဘူး။ 'ငါသာလျှင် ငါ့ကြံမြှာရဲ့ အရှင်သခင် ဖြစ်တယ်။ ငါသာလျှင် ငါ့ဝိညာဉ်၏ ဦးစီးဦးဆောင် ဖြစ် တယ်' ဆိုတဲ့ စကားလို့ပေါ့။ ဒီလို စွမ်းရည်မျိုးဟာ အစည်း အဝေးတင် မကပါဘူး။ အစည်းအဝေး ပြင်ပမှာလည်း တန်ဖိုး ရှိတယ်။ မင်း ခန္ဓာကိုယ်ထဲကို ဘယ်လိုဟာမျိုးပဲ ဝင်ခွင့်ပြုမယ်ဆိုတာ မင်းအနေနဲ့ စစ်ထုတ်နိုင်တယ်။ ဘာတွေ ဖြစ်နေလဲ ဆိုတာကို မင်းက သိရှိပြီးတော့ မင်း စိတ်နေစိတ်ထား ဘယ်လိုနေမယ် ဆိုတာကို မင်းဘာသာ မင်း ဆုံးဖြတ်နိုင်တယ်။

ကော်မတီတစ်ခု၏ သဘာပတိအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခြင်း

မင်းဟာ မန်နေဂျာသစ်တစ်ယောက် အနေနဲ့ အမြဲတမ်း ကော်မတီရဲ့ သဘာပတိ၊ ဒါမှမဟုတ် ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်ဖို့တော့ ဝေးပါတယ်။ ဒါပေမယ့် လုပ်ငန်းတစ်ခုခု ဆပ်ကော်မတီ တစ်ခုခုရဲ့ ဥက္ကဋ္ဌတော့ ဖြစ်နိုင်တယ်။ ကော်မတီတစ်ခုရဲ့

ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်တဲ့ အကောင်းဆုံးနည်းကတော့ ကော်မတီရဲ့ လှုပ်ရှားမှုတွေမှာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်တဲ့နည်း။ ဆိုးဆိုးဝါးဝါး ကျင်းပလေ့ရှိတဲ့ အစည်းအဝေးတွေကို တက်ပြီး ဒုက္ခခံတဲ့နည်း ဖြစ်တယ်။ မင်းအနေနဲ့ သေသေချာချာ ကျကျနန ပြီးစီးသွားတဲ့ ကော်မတီ အစည်းအဝေးကို မတက်ဖူးရင်တော့ ဘယ်နေရာမှာ အားနည်းနေတယ်ဆိုတာကို သိမှာမဟုတ်ဘူး။ တချို့မန်နေဂျာတွေဟာ သူတို့ဘဝ တစ်သက်တာလုံး ကောင်းကောင်း မွန်မွန် ပြီးစီးသွားတဲ့ အစည်းအဝေးကို တက်တောင် တက်ဖူး မသွားကြဘူး။

မင်းအနေနဲ့ သေသေချာချာ ပြင်ဆင်ထားတဲ့ အစည်းအဝေးတစ်ခု ဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်တယ်။ အစည်းအဝေးနဲ့ ပတ်သက်လို့ အစွန်းနှစ်ခု ရှိတယ်။ အစွန်းတစ်ခုက တချို့ သဘာပတိတွေဟာ သိပ်ပြီး လွတ်လပ်ခွင့် ပြုထားတယ်။ အစည်းအဝေးတက်တဲ့ လူတွေက မဆီမဆိုင်တဲ့ အကြောင်းအရာတွေ အကြာကြီး ပြောနေတာမျိုးကို လွတ်ပေးထားတတ်ကြပြီး ထိန်းချုပ်မှုမရှိ ဖြစ်နေတတ်တဲ့ အစည်းအဝေးမျိုး ရှိတယ်။ ဒီကိစ္စမှာ အစည်းအဝေးဟာ မျောသွားတတ်ကြတယ်။ တခြား အစွန်းကတော့ အာဇာနည်ဆန်တဲ့ သဘာပတိမျိုး ဖြစ်တယ်။ သူပြောသမျှကို အကုန်လုံး ထောက်ခံနေရပြီး ကော်မတီထဲက ဘယ်သူကမျှ သူ့ကို ပြန်ပြီး ငြင်းလို့မရဘူး။ အဲဒီလို ပုဂ္ဂိုလ်မျိုးဟာ သူတို့ ဘယ်လိုကိစ္စတွေ ပြီးစီးချင်တယ် ဆိုတာကို

သိကြတယ်။ အဓိက သဘောကွဲလွဲချက်တွေမျိုးကို သည်းညည်းခံနိုင်တဲ့ သူမျိုး မဟုတ်ဘူး။ သူတို့နဲ့ အစည်းအဝေးတက်ပြန်တဲ့ အခါကျတော့လည်း အစည်းအဝေးက မြန်မြန် ပြီးသွားတတ်ကြတယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီလို အစည်းအဝေးပွဲမျိုးဟာ ရာဘာတံဆိပ်တုံးလို ကော်မတီတွေ ဖြစ်စေတယ်။ စွမ်းဆောင်ရည်ကတော့ ပြည့်ဝပါတယ်။ အဲဒီ အစွန်းနှစ်ခုရဲ့ ကြားတစ်နေရာရာမှာ ရောက်ချင်ကြတယ် မဟုတ်လား။

အခြေခံအချို့

အစည်းအဝေးတွေမှာ သဘာပတိအဖြစ် ဆောင်ရွက်တဲ့ အခါ အောင်မြင်ဖို့အတွက် မင်းသတိရသင့်တဲ့ အခြေခံတချို့ ရှိတယ်။ သဘာပတိ တစ်ယောက်ရဲ့ အခြေခံတာဝန်က မျှမျှတတနဲ့ မြန်မြန်ဆန်ဆန် ပြီးစီးသွားဖို့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေမှာ အဖွဲ့ဝင်တွေအားလုံး ပါဝင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခွင့် ရှိဖို့ ဖြစ်တယ်။ ကုမ္ပဏီထဲက ကော်မတီ တော်တော်များများဟာ ပုံစံကျ ဖွဲ့စည်းထားတာ မဟုတ်ဘူး။ ဒါကြောင့် မင်းအနေနဲ့ ဧရာမ ကျွမ်းကျင်မှု ရှိစရာတော့ မလိုပါဘူး။

သဘာပတိ တစ်ယောက် အနေနဲ့ဆိုရင် မင်းက အစည်းအဝေးရဲ့ အစီအစဉ်ကို လူတိုင်း ကြိုတင် ရရှိထားခြင်း ရှိ၊ မရှိ သိရမယ်။ အစည်းအဝေးရဲ့ အစီအစဉ်ကို ကြိုတင် ရရှိထားရင် ဆွေးနွေးစရာ ကိစ္စတွေနဲ့ ပတ်သက်

လို့ ကြိုတင် စီစဉ်နိုင်ကြမယ်။ ဘယ်အချိန်မှာ အစည်းအဝေးကို ဘယ်လောက် ခေါ်သလဲ ဆိုတဲ့ အပေါ်မှာ မူတည်တယ်။ လစဉ် ခေါ်တယ်ဆိုရင် အခန်းအနား အစီအစဉ်ကို ၁၀ ရက်လောက် ကြိုပြီး ဖြန့်ဝေထားရုံနဲ့ လုံလောက်တယ်။ တကယ်လို့ အစည်းအဝေး ခေါ်မယ်ဆိုရင် ပြီးခဲ့တဲ့ အစည်းအဝေးရဲ့ မှတ်တမ်းနဲ့ လာမယ့် အစည်းအဝေးရဲ့ အစီအစဉ် နှစ်ခုစလုံးကို နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူထားတဲ့ အချိန်မှာ ဖြန့်ဝေနိုင်တယ်။

အစည်းအဝေးအစီအစဉ်တွေ အားလုံးမှာ အစည်းအဝေး ငါ့မှာ အချိန်ကို ဖော်ပြလေ့ ရှိတယ်။ တချို့ကတော့ အစည်းအဝေးမှာ မယ့် အချိန်သာမက အစည်းအဝေး ပြီးဆုံးသင့်တဲ့ အချိန်ကိုပါ ဖော်ပြတတ်ကြတယ်။ ဒါကြောင့် ဘယ်အချိန်မှာ အစည်းအဝေး ပြီးမယ်ဆိုတာ မျှော်လင့် အာရုံစိုက်နိုင်ပြီး ဖော်ပြတတ်ကြတယ်။ ဒီယောင်ယောင် လုပ်နေစရာ မလိုတော့ဘူး။

အစည်းအဝေး မတိုင်ခင် အစည်းအဝေး မှတ်တမ်းတွေကို ဖြန့်ဝေထားတဲ့အတွက် အချိန်ကုန် အများကြီး သက်သာတယ်။ အစည်းအဝေး မလာခင် အဲဒီ မှတ်တမ်းတွေကို ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်တွေ ဖတ်ကြမယ်။ အဲဒီ အစည်းအဝေးမှတ်တမ်းကို အတည်ပြုဖို့ အဆိုတင်သွင်းနိုင်တယ်။ တကယ်လို့ ပြင်ဆင်စရာ ရှိတယ်လို့ဆိုရင် ပြင်ဆင်ဖို့ တင်ပြနိုင်တယ်။ အများအားဖြင့်ကတော့ ပြင်ဆင်စရာက အသေးအဖွဲ့လေးတွေပဲ ဖြစ်တတ်ပါတယ်။

အခမ်းအနား အစီအစဉ်ရှိထားတဲ့ အခြား အကျိုးကျေးဇူး တစ်ခုကတော့ စည်းကမ်း ထိန်းသိမ်းနိုင်ခြင်း ဖြစ်တယ်။ မိမိတို့ အဖွဲ့ဝင်တွေဟာ အစည်းအဝေး ရည်မှန်းချက်တွေကို သိနိုင်တယ်။ 'အခြား ကိစ္စများ' လို့ အစည်းအဝေး အစီအစဉ်မှာ ဖော်ပြထားရင် အဲဒီကိစ္စအတွက် ဘာလုပ်ရမယ်ဆိုတာ မသိနိုင်ဘူး။ အဲဒီ အခါမျိုးမှာ အဖွဲ့ဝင်တွေအနေနဲ့ သူတို့ စဉ်းစားသင့်တယ်ထင်တဲ့ ကိစ္စမျိုးကို တင်ပြနိုင်တယ်။ အဲဒီလို အခြားကိစ္စများလို့ ဖော်ပြထားတဲ့အတွက် ပထမဦးစားပေးရမယ့် အစီအစဉ်တွေကို ဆွေးနွေးပြီးမှ ကျန်တဲ့ကိစ္စတွေကို ဆွေးနွေးကြတာပေါ့လို့ အဓိပ္ပာယ် သက်ရောက်တယ်။

အစည်းအဝေးရဲ့ သဘာပတိအနေနဲ့ မင်းဟာ အခမ်းအနား အစီအစဉ်တွေထဲမှာ ထပ်ထည့်စရာ ရှိသလားလို့ မေးနိုင်တယ်။ တို့ အနေနဲ့ကတော့ ဒီလိုမျိုး မေးတာကို သဘောကျတယ်။ ဒီလို လုပ်ပေးတဲ့အတွက် အချိန်လည်း သက်သာတယ်။ တချို့ ကော်မတီ အဖွဲ့ဝင်တွေက ထပ်တိုးတဲ့ အစီအစဉ်တွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ အချက်အလက်တွေ ထပ်ပြီး ယူလာဖို့ လိုမယ်။

အစည်းအဝေးမစခင်မှာ အစည်းအဝေး တက်လာတဲ့ လူတွေဟာ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ကိစ္စတွေ ပြောနေတတ်ကြတယ်။ အဲဒီအခါကျတော့ အစည်းအဝေး စဖို့ သေသေချာချာ ပြောရလိမ့်မယ်။ အသံ ကျယ်ကျယ်လောင်လောင် ပြောရတာမျိုး၊ စားပွဲကို ပုတ်ပြီး ပြောရတာမျိုးနဲ့ ကြိုနိုင်

တယ်။ ဒါမှမဟုတ် 'အခမ်းအနား အစီအစဉ် စတင်ဖို့ သင့်ပါပြီ' လို့ တရားဝင် ပြောရကောင်း ပြောရမယ်။

ကော်မတီအနေနဲ့ အကြောင်းအရာ အပေါ်မှာပဲ ဆွေးနွေးပါစေ။ အကြောင်းအရာတွေ ကနေပြီး လွဲဖယ် သွားတတ်တဲ့ သာဓကတွေ အများကြီးရှိတယ်။ သဘာပတိ အနေနဲ့ ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်တွေအားလုံး သူတို့မှာ ရှိတဲ့ ကိစ္စတွေကို အာရုံစိုက်နိုင်အောင် သံတမန် တစ်ယောက်လို ပရိယာယ်ရှိရှိ ဆောင်ရွက်ရပါမယ်။ မင်းရဲ့ မှတ်ချက်တွေ မှာ အောက်က စကားမျိုး ပါရမယ်။

'မင်းပြောတာ သိပ်ပြီ၊ စိတ်ဝင်စားစရာ ကောင်းပါတယ်။ အခမ်းအနား အစီအစဉ် ၆ ကို ဆက်ပြီး ဆွေးနွေး ကြတာပေါ့'

'ကဲ တို့ဟာ မူလ အကြောင်းအရာတွေက လွဲနေမှာ စိုးရတယ်။ မင်းပြောတဲ့ အကြောင်းအရာ ဟာ သိပ်ပြီ၊ စိတ်ဝင်စားစရာ ကောင်းပေမယ့် တို့ အခမ်းအနား အစီအစဉ်အတိုင်း ပြန်သွားရအောင်'

'တို့ဟာ အလားတူ ငြင်းခုံတာမျိုးကိုပဲ ဒုတိယ အကြိမ်၊ တတိယအကြိမ်တွေ ရောက်နေပြီ၊ ဒီ ကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်လို့ ဆုံးဖြတ်ဖို့ အဆင်သင့် မဖြစ် သေးဘူးလား'

'ဒီကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်လို့ အပြည့်အဝ ဆွေးနွေး တာမျိုးကို အားပေးချင်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် အချိန်က

နောက် ကျနေပြီ၊ တို့မှာ ဆွေးနွေးစရာက အများကြီး ကျန်နေသေးတယ်'

မန်နေဂျာအသစ် တစ်ယောက်အနေနဲ့ အစည်း အဝေးတစ်ခုရဲ့ သဘာပတိအဖြစ်ဆောင်ရွက်တဲ့အခါ ကြို ရတတ်တဲ့ ပြဿနာတစ်ခုက ကိုယ့်ထက်ရာထူးကြီးတဲ့ သူ တွေ ပါလာတတ်တာ ဖြစ်တယ်။ အဲဒီလို အခါမျိုးမှာ သူတို့ ကို သဘာပတိ လုပ်ခိုင်းလိုက်တာက ပိုကောင်းတယ်။

တကယ်လို့ ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌက ကော်မတီအဖွဲ့ထဲမှာ လာထိုင်ရင် နေရထိုင်ရ ကျပ်တတ်တယ်။ သူ့ကို တခြား အဖွဲ့ဝင်တွေလို ဆက်ဆံဖို့က ခက်တယ်။ ဒါပေမယ့် ကိုယ့် ရဲ့ မူလ အနေအထားက ပျက်ပြားမသွားဖို့ လိုတယ်။ တကယ်လို့ ဥက္ကဋ္ဌက မူလအစီအစဉ်က နေပြီးတော့ အ ကြောင်း တစ်ခုခုကြောင့် ချော်သွားမယ်ဆိုရင် 'ကျွန်တော် တို့ မူလ အစီအစဉ်အတိုင်း ဆက်သွားရအောင်' လို့ ပြော ရတာ မကောင်းလှပါဘူး။ ကုမ္ပဏီ တော်တော်များများမှာ တော့ ဥက္ကဋ္ဌတွေဟာ ပြဿနာ လုပ်လေ့ မရှိဘူး။ အဲဒီ ဥက္ကဋ္ဌကို မျက်နှာလိုအားရ လုပ်တတ်တဲ့ ကော်မတီ အဖွဲ့ ဝင်တွေကပဲ ပြဿနာ လုပ်တတ်ကြတာ။

အဖွဲ့အစည်းတွေ တော်တော်များများကတော့ မင်း ထက် ရာထူးကြီးတဲ့သူတွေ ပါဝင်တဲ့ ကော်မတီကို သဘာ ပတိအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခိုင်းလိမ့်မယ် မဟုတ်ဘူး။ လုပ်ဖော် ကိုင်ဖက် တချို့နဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေပါတဲ့ ကော် မတီတွေမှာပဲ သဘာပတိ တာဝန်ယူရဖို့ များတယ်။

အစည်းအဝေးကို သဘာပတိအဖြစ် တာဝန်ယူတဲ့ အခါမှာ သိပြီးသား ဉာဏ်ပညာတွေကို အသုံးပြုပါ။ အေးအေးဆေးဆေး နေပါ။ ဘယ်သူကမျှ မင်းကို အထိတ်တလန့် ဖြစ်အောင်၊ အလန့်တကြားဖြစ်အောင် မလုပ်ပါစေနဲ့။ ကော်မတီထဲမှာပါတဲ့ လူတွေ အားလုံးကို ယဉ်ယဉ်ကျေးကျေး ဆက်ဆံပါ။ ဘယ်သူ့ကိုမျှ မနှိမ်ပါနဲ့။ ပြဿနာကို ဖြေရှင်းပါ။ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးတွေ၊ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာတွေကို ဘယ်သူက ဘယ်လိုလုပ်လုပ် မဖြေရှင်းပါနဲ့။ ကော်မတီထဲမှာ တခြားသူတွေထက်ပိုပြီး စုစည်းစည်း ပြင်ပြင်ဆင်ဆင် လုပ်ထားပါ။ ကော်မတီ အဖွဲ့ဝင်တွေနဲ့ ဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်အောင် ဂရုစိုက်ပါ။ ကိုယ်နဲ့ သဘောထားချင်း မတိုက်ဆိုင်တဲ့ သူတွေကိုပင် လျှင် တရားမျှတအောင် ကြိုးစားပါ။

ဒီလို ဆက်ဆံရေးမျိုးကို ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်တွေ မဲခွဲကြလို့ ညီနေတဲ့အခါမျိုးမှာလည်း ဆောင်ရွက်နိုင်တယ်လို့ ထင်တယ်။ ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်တွေ မဲပေးလို့ မဲတွေညီနေတဲ့ အခါမှာ သဘာပတိကလည်း ဝင်ပြီး မဲပေးကြရတတ်တယ်။ တချို့ အစိုးရကော်မတီတွေမှာဆိုရင် သဘာပတိကိုယ်တိုင်က မဲပေးကြရတယ်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှာတော့ ဒီလို အခြေအနေမျိုး လိုအပ်တယ် မထင်ဘူး။ ဒါမျိုးကို ရှောင်ပါ။

မင်းအနေနဲ့ မျှမျှတတ ကြင်ကြင်နာနာရှိပြီး အခြားတစ်ဖက်က ဒီအစည်းအဝေးမှာ ဘယ်သူက အကြီးအကဲ

လည်း ဆိုတာ ပြသနိုင်တယ်။ ရှုထောင့်တွေ အမျိုးမျိုးကို မင်းက မျှမျှတတရှိမယ်ဆိုရင် ကော်မတီကြီး တစ်ခုလုံးရဲ့ လေးစားမှုကို ရရှိနိုင်တယ်။ တစ်ခါတလေကျတော့ လူအများစုက လက်မခံနိုင်တဲ့ အကြံဉာဏ်တွေကို လူတစ်ယောက် နှစ်ယောက်က ထပြီး ငြင်းကြခုန်ကြတာတွေ ရှိတတ်တယ်။ တရားမျှတတဲ့ သဘာပတိ တစ်ယောက် အနေနဲ့ အဲဒီလူနည်းစုရဲ့ အကြံဉာဏ်ကိုလည်း နားထောင်ရမယ်။ သဘောမတူတာနဲ့ အများစုက လွှမ်းမိုးသွားတာမျိုးကို ခွင့်မလွှတ်၊ သည်းမခံရဘူး။ အဲဒီလို ငြင်းခုန်တာတွေကို မှန်မှန်ကန်ကန် ကိုင်တွယ်နိုင်မယ် ဆိုရင် အများစုရဲ့ လေးစားမှုကိုလည်း ခံရနိုင်တယ်။ ဘာဖြစ်လို့လည်းဆိုတော့ သူတို့ဟာလည်း တစ်ခါတလေမှာ သူတို့ဘက်က လူနည်းစု ဖြစ်နေတတ်တယ်။ အဲဒီလို အခါမျိုးမှာလည်း မင်းဟာ မျှမျှတတ ရှိတယ်လို့ သိသွားဖို့ ဖြစ်တယ်။

အောင်မြင်တဲ့ သဘာပတိတစ်ယောက် ဖြစ်တာဟာ မင်းရဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှု အရည်အသွေးတွေကို ပြသဖို့အတွက် အခွင့်အလမ်း တစ်ခု ဖြစ်တယ်။

အခန်း ၂၅

အများရှေ့တွင်
ဟောတတ်ပြောတတ်သူတစ်ယောက်
ဖြစ်ရန် လေ့လာခြင်း

တို့အနေနဲ့ တကယ် စွမ်းရည်ရှိတဲ့ အမှုဆောင်အရာရှိတွေ
ဟာ လူရှေ့ သူရှေ့မှာ စကားမပြောတတ်တာ တွေရတာ
အတော် အံ့ဩမိတယ်။ စင်ပေါ်မှာ ရပ်နေတဲ့ အခါမှာ
သူတို့ဟာ လူညံလူထုံကြီးတွေ ဖြစ်လာတတ်ကြတယ်။ အဲဒီ
အခါကျတော့ သူတို့ဟာ စကားပြောကောင်းသလို အလုပ်
မှာလည်း ကောင်းမယ့်သူ မဟုတ်ဘူးလို့ ပရိသတ်က မြင်
လာတတ်ကြတယ်။

ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်း

မန်နေဂျာ တော်တော်များဟာ လူရှေ့ သူရှေ့မှာ စကား
ပြောညံ့တာ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အရင်တုန်းက တစ်ခါ

မျှ စကားမပြောခဲ့ကြဘူးလို့ ဖြစ်တယ်။ တကယ်တမ်း
စကားပြောရတဲ့ အခါကျတော့ နောက်ကျသွားပြီ။ မင်း
အနေနဲ့ ကမ္ဘာပေါ်မှာ ဧရာမ မန်နေဂျာကြီး တစ်ယောက်
ဖြစ်နိုင်တယ်။ တကယ်လို့သာ မင်းကိုယ်မင်း အများရှေ့မှာ
စကားပြောကောင်းတတ်တဲ့သူ တစ်ယောက် ဖြစ်အောင်
လုပ်နိုင်မယ်ဆိုရင် မင်းရဲ့ ဖူးအုပ်နေတဲ့ အရည်အချင်းတွေ
လည်း ထွက်ပေါ်လာလိမ့်မယ်။

ဘာဖြစ်လို့လဲ ဆိုတော့ မန်နေဂျာ တာဝန်ယူရတဲ့
လူထဲက လူအနည်းစုကပဲ လူရှေ့သူရှေ့မှာ စကားပြောဖို့
ပြင်ဆင် လေ့ကျင့်ထားတတ်ကြတယ်။ ဒါကြောင့် ဘယ်လို
စကားပြောရမလဲဆိုတာ မင်း လေ့လာထားမယ် ဆိုရင်
သူတို့ထက် မင်းက ရှေ့ရောက်နိုင်တယ်။ လူအများ ရှေ့မှာ
စကားပြောဖို့အတွက် လူ အတော်များများက ကြောက်
တတ်ကြတယ်။ ဒါကြောင့် စကားပြောရမှာကို ပလိပ်
ရောဂါကြီး တစ်ခုလို ရှောင်ရှားတတ်ကြတယ်။ အပြင်က
လူတွေနဲ့ စကားမပြောဘဲ နေလို့ရပေမယ့် ကိုယ့်ရုံးထဲမှာ
ကျတော့ စကားမပြောဘဲ နေလို့ ဘယ်ရမလဲ။

အများရှေ့မှာ စကားပြောတာဟာ ဌာနတွင်း
အစည်းအဝေးတစ်ခုမှာ ထပြီး ကုမ္ပဏီရဲ့ မူဝါဒတချို့ကို
ရှင်းလင်းပြတာ ဖြစ်ချင်ဖြစ်မယ်။ ကိုယ်တာဝန်ယူထားတဲ့
အဝန်းအဝိုင်းထဲက တစ်ယောက်ယောက် အငြိမ်းစားသွား
လို့ ညစာစားပွဲ ကျင်းပပေးရတာလည်း ဖြစ်ချင်ဖြစ်မယ်။
မင်းအနေနဲ့ အဲဒီလို ကိစ္စတွေမှာ စကားအနည်းငယ် ပြော

ခိုင်းလိမ့်မယ်လို့ မျှော်လင့်ရတယ်။ အဲဒီလို စကားပြောရမယ့် ကိစ္စမျိုးတွေကို ရှောင်ရှားတတ်ကြတဲ့ မန်နေဂျာတွေကို ခဏ ခဏ တွေ့ဖူးတယ်။ စကားပြောရမှာ စိုးလို့ ခရီးထွက်သွားတာမျိုးတွေ၊ အဲဒီအချိန်ကျမှ ခွင့်ယူတာတွေကို တွေ့ရတယ်။ လူရှေ့ သူရှေ့မှာ စကား မပြောရအောင် နည်းမျိုးစုံနဲ့ ကြိုးစားတတ်ကြတယ်။ တကယ်လို့သာ သူတို့အနေနဲ့ လိုအပ်တဲ့ အရည်အချင်းတွေရအောင် လေ့ကျင့်မယ်ဆိုရင် ဒီလို အခြေအနေမျိုးတွေကို သူတို့အတွက် အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်ကြရမှာ ဖြစ်တယ်။

လူ တော်တော်များများ သဘောမပေါက်တာက လူရှေ့ သူရှေ့မှာ စကားပြောကောင်းတဲ့ သူတစ်ယောက် ဖြစ်ဖို့ ကြိုးစားတဲ့အတွက် သူတို့ရဲ့ တိတိကျကျ ရေရေရာရာ စကားပြောနိုင်စွမ်းတွေ တိုးလာမယ် ဆိုတာပဲ ဖြစ်တယ်။ မင်းကို စကားအနည်းငယ် ပြောပါလို့ ဖိတ်ခေါ်ရင် ဘယ်လို တုံ့ပြန်မလဲ။ လူရှေ့ သူရှေ့မှာ စကား မပြောတတ်တဲ့ လူတွေဟာ သူ့ဘာသာလည်း ကောင်းကောင်း ဦးဆောင်နိုင်မှာ မဟုတ်ဘူးလို့ ပရိသတ်က မြင်မယ်။ တို့ကို လူရှေ့ သူရှေ့မှာ စကား ပြောချင်အောင်၊ စိတ်ပါအောင် ဆောင်ရွက်တဲ့ ရင်းနှီးတဲ့ တို့ရဲ့ မိတ်ဆွေတွေက တော့ 'စကားပြော လေ့ကျင့်တဲ့အတွက် မင်း ဝိုက်ထဲက လိပ်ပြာတွေကိုတော့ ဖယ်ပစ်လို့ မရဘူး၊ ဒါပေမယ့် အဲဒီလိပ်ပြာတွေ အုပ်စုလိုက် ဖွဲ့ပြီး ပျံသန်းတတ်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်တယ်' လို့ ပြောခဲ့ဖူးတယ်။

အဲဒီနေရာမှာ အမြတ်ကို အဓိက မထားတဲ့ အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုအကြောင်းကို ပြောပြချင်တယ်။ အဲဒီ အဖွဲ့အစည်း အကြောင်းကို ပြောပြရင် မင်းအနေနဲ့ အများရှေ့မှာ စကားပြောကောင်းတဲ့သူ တစ်ယောက် ဘယ်လို ဖြစ်အောင် လုပ်နိုင်တယ် ဆိုတာ လေ့လာဆည်းပူးနိုင်လိမ့်မယ်။ အဲဒီ အဖွဲ့ဟာ ကိုယ့်ရန်ပုံငွေနဲ့ကိုယ် ရပ်တည်နေတဲ့ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်ပြီး နားထောင်တာ၊ တွေးတာ၊ ပြောတာတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ အရည်အချင်းတွေ တိုးပွားလာအောင် ကြိုးစားနေတဲ့ အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်တယ်။ ဒီအဖွဲ့အစည်းကြီးမှာ ဆိုရင် ပညာသည်ရယ်၊ ဝန်ထမ်းရယ် လို့ ခွဲထားတာ မရှိဘူး။ သူတို့ရဲ့ စကားပြောနိုင်စွမ်း တိုးပွားရေးကို စိတ်ဝင်စားတဲ့ သူတွေပဲ ရှိတယ်။ ဆင်ခြေ နည်းနည်းလေး ပေးရုံနဲ့ စတင်အသုံးပြုနိုင်တဲ့ လက်စွဲ စာစောင် တချို့ကို ရရှိနိုင်တယ်။ ကိုယ့်နှုန်းနဲ့ ကိုယ်သွား နိုင်တယ်။ တစ်ယောက်နဲ့ တစ်ယောက် အပြန်အလှန် အထောက်အကူပြုတဲ့ သူတွေကို တွေ့နိုင်တယ်။ အဲဒီ ကျန်တဲ့ လူတွေက တစ်ယောက်က စကားပြောရင် ဝိုင်းနားထောင်မယ်။ ပြီးတော့ တစ်ယောက်နဲ့ တစ်ယောက် ပြန်ပြီးတော့ အကဲ ဖြတ်ကြမယ်။

အဲဒီ သင်တန်းမှာ အဖိုးမဖြတ်နိုင်တဲ့ ကိစ္စတစ်ခုက တော့ 'စားပွဲတင် ခေါင်းစဉ်' ဆိုတဲ့ အစီအစဉ် ဖြစ်တယ်။ ဒီ အစီအစဉ်ဟာ မင်းအနေနဲ့ ကြိုတင် ပြင်ဆင်မှု မရှိဘဲ စကားပြောနိုင်အောင် အထောက်အကူပေးတဲ့ အစီအစဉ်

ဖြစ်တယ်။ သူက လူတွေ အများကြီးကို အကြောင်းအရာ တစ်ခုခုကို နှစ်မိနစ်၊ သုံးမိနစ်လောက် ပြောပြဖို့ ဖိတ်ခေါ် တယ်။ မင်းအနေနဲ့ ဘာမှ ပြင်ဆင်ချိန်ရမှာ မဟုတ်ဘူး။ ပြင်ဆင်ချိန်က ကုလားထိုင်က စပြီး စင်မြင့်ပေါ် ရောက် သွားတဲ့ အချိန်အတွင်းပဲ ရမယ်။

ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးမှာ အဲဒီလို ကလပ်အသင်းတွေ ရှိတယ်။ မင်းရဲ့ အနီးပတ်ဝန်းကျင်မှာ အဲဒီလို အသင်း တစ်သင်း ရှိနိုင်တယ်။ အဲဒီလို မရှိလို့ ရှိရင်လည်း အနီးဆုံး မှာ ရှိတဲ့ ကလပ်အသင်း တစ်သင်းကို ညွှန်ပြပါလို့ လှမ်းပြီး စာရေးနိုင်တယ်။

ဒီကလပ်တွေထဲမှာ လူမျိုးစုံ ပါတယ်။ အရည် အချင်း မျိုးစုံတွေ့ရမယ်။ ဒါပေမယ့် မင်း ကြိုးစားရင် ကြိုးစားသလောက် အကျိုး ရှိမယ်။ အများအားဖြင့် ဒီလို ကလပ်တွေဟာ အပတ်စဉ် တွေ့လေ့ရှိကြတယ်။ တချို့က ညစာ စားပွဲတွေ လုပ်တတ်တယ်။ တချို့က မလုပ်တတ် ဘူး။ ညစာ စားပွဲ လုပ်တတ်တဲ့ ကလပ်သင်းတွေက ပိုပြီး စရိတ်ကြီးတယ်။

စကားပြော လေ့ကျင့်စရာ တခြားနည်း တွေလည်း ရှိပါတယ်။ 'အဲဒီကလပ်ကို ဝင်' လို့ ပြောလို့ တခြားနည်း တွေ မရှိဘူး။ တခြား အဖွဲ့အစည်းတွေ မရှိဘူးလို့ ဆိုတာ မဟုတ်ဘူး။ ဥပမာ တချို့ ဒေသန္တရ ကောလိပ်တွေဟာ အများရှေ့မှာ စကားပြောနည်းနဲ့ ပတ်သက်လို့ သင်တန်း တွေ ပေးတယ်။ အရေးအကြီးဆုံးကတော့ မင်းက ဒီလို

အရည်အချင်းရှိအောင် လေ့လာဆည်းပူးချင်တဲ့ စိတ်ရှိဖို့ပဲ။ မင်းတို့ ကုမ္ပဏီထဲက လူ တော်တော်များများဟာ ဒီလို သင်တန်းတွေ တက်ဖို့ ပျင်းချင် ပျင်းနေကြလိမ့်မယ်။ ဒါမျိုးကျ ပျင်းပေမယ့် ရုပ်မြင်သံကြားကျ အပတ်တိုင်း တစ်ညလုံး ထိုင်ကြည့်ချင် ကြည့်နေကြမယ်။ အဲဒီလို ရုပ်မြင်သံကြား မကြည့်ဘဲ သင်တန်းကျတော့ တက်ချင် ကြတာ မဟုတ်ဘူး။ ဖြစ်နိုင်လို့ရှိရင် တစ်ပတ်ကို ဝိတာမင် အားဆေး တစ်လုံး မျိုချရုံနဲ့ ချောမောပြေပြစ်တဲ့ စကား ပြော ကောင်းသူတွေ ဖြစ်ချင်ကြလိမ့်မယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီလို လုပ်ဖို့ အားစိုက်ရမယ်ဆိုရင် သူတို့က မကြိုးစား ချင်ကြတော့ဘူး။

အပို ဆုလာဘ်များ

မင်းအနေနဲ့ စကားပြောကောင်းတဲ့ လူ ဘယ်နှစ်ယောက် တွေ့ဖူးလဲ။ မင်း အဖွဲ့အစည်းထဲမှာရော၊ အဖွဲ့အစည်း အပြင်မှာရော ဘယ်လောက်တွေ့ဖူးလဲ။ မင်းတွေ့ဖူးတယ် ဆိုရင်တော့ သိပ်များများစားစားတော့ တွေ့ဖူးမှာ မဟုတ် ဘူး။ ဒါဆိုရင် အဲဒီလို စကားပြော ထူးချွန်တဲ့သူ တစ် ယောက် ဖြစ်အောင် ဘာဖြစ်လို့ မကြိုးစားသလဲ။ ကိုယ့် ကုမ္ပဏီထဲမှာ ရာထူးတိုးဖို့တင် မဟုတ်ဘဲ ရပ်ရေးရွာရေး ကိစ္စမှာ ခေါင်းဆောင်နေရာ အတွက်ရော မကြိုးစားသင့် ဘူးလား။ တကယ်တော့ ကုမ္ပဏီရဲ့ ပြင်ပမှာ ခေါင်းဆောင် ဖြစ်ဖို့ အလားအလာတွေ ပိုများတယ်။ မင်းအတွက် ဘာ

တွေ ပွင့်လင်းလာမယ်ဆိုတာကို ထည့်တွက်ထားရမယ်။ အများအားဖြင့် ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုကို ခံယူရမယ့် နောက်လိုက်တွေ အများကြီး စောင့်ဆိုင်းနေကြတယ်။ အထူးချွန်ဆုံး ခေါင်းဆောင်တွေရဲ့ ထူးခြားတဲ့ စရိုက်လက္ခဏာ တစ်ခုကတော့ အများပြည်သူရှေ့ အခမ်းအနားတွေ လုပ်တဲ့ အခါမှာ ဆွဲဆောင်သိမ်းသွင်း ပြောဆိုနိုင်စွမ်းပဲ ဖြစ်တယ်။ အဲဒီလို ခေါင်းဆောင် တချို့ထဲက တစ်ယောက် မဖြစ်နိုင်စရာ ဘာမှ မရှိဘူး။ မင်းဟာ သူများထက် အစစအရာရာ တော်နေစရာ၊ ထူးချွန်နေစရာ မလိုဘူး။ မင်း ထက်တော်တဲ့ လူတွေ အများကြီးပဲ။ ဒါပေမယ့် သူတို့ဟာ သူတို့ ဘယ်လောက်တော်တော် မင်းက ဆက်ဆံနိုင်စွမ်းမှာ တော်သွားရင် သူတို့ ဘာမျှ မတတ်နိုင်ဘူး။

သုံးသပ်ချက်

အခု ဒီစာအုပ်ထဲမှာ လူတွေကို ဘယ်လို ခေါင်းဆောင်
မလဲ ဆိုတာနဲ့ ပတ်သက်လို့ အကြောင်းအရာ အမျိုးမျိုးကို
ပြောပြခဲ့တယ်။ ဒါပေမယ့် မန်နေဂျာ တစ်ယောက် အနေ
နဲ့ မင်းတွေ့ကြုံရမယ့် အခြေအနေတွေ အားလုံးတော့
မပါဘူး။ မန်နေဂျာ အဖြစ်နဲ့ စတင် ထမ်းဆောင်တဲ့ ပထမ
သီတင်းပတ်တွေမှာ ကြုံရမယ့်ကိစ္စ အားလုံးတောင် ပါလိမ့်
မယ် မဟုတ်ဘူး။

အဲဒီလို အစစအရာရာ ပါဝင်အောင်လည်း မလုပ်
နိုင်ဘူး။ တို့အနေနဲ့ မင်းရဲ့ မန်နေဂျာအလုပ်ကို ပိုပြီး
အဓိပ္ပာယ် ရှိအောင်၊ ပိုပြီး နားလည်အောင် လူတွေကို
စိမ့်ခန့်ခဲ့တဲ့ နည်းလမ်းတွေကို အတွင်းကျကျ ပေးထားခဲ့ပြီ။
တို့အနေနဲ့ သဘောထားတွေ၊ မင်းကိုယ်မင်း မြင်ပုံ၊ မင်း
ရင်ဆိုင်ရတဲ့ ပြဿနာတွေကို အချိန်သိပ်ပေးလွန်းတယ်
လို့ မြင်ကောင်းမြင်လိမ့်မယ်။ ဒါလည်း တကယ်တော့ အ
မှန်ပဲ။ လူတွေနဲ့ အလုပ်လုပ်တဲ့အခါ မင်းရဲ့ အောင်မြင်မှု၊
ဆုံးရှုံးမှုတွေကို မင်းရဲ့ ခေါင်းထဲက ဆုံးဖြတ်တယ်။

တကယ်လို့ မင်းဟာ အဖြစ်အပျက်တွေရဲ့ လွှမ်းမိုးမှု
ကို ခံရတဲ့ လူတစ်ယောက်လို့ ဆိုရင် ဘာ အသုံးကျမလဲ။
အဲဒီလိုဆိုရင် မင်းဟာ ဧရာမ ရုပ်သေးကြီးဆွဲ တစ်
ယောက် ကြီးဆွဲတာကို ခံနေရတဲ့ ရုပ်သေးရုပ်လေး တစ်
ရုပ် ဖြစ်နေမယ်။ တကယ်တော့ အဲဒီလို မဟုတ်ပါဘူး။
မင်း မတတ်နိုင်တဲ့ ကိစ္စတွေဟာ မင်းဘဝမှာ လွှမ်းမိုးမှု
ရှိပေမယ့် အဲဒီကိစ္စတွေနဲ့ မင်းဘယ်လို တွေးတယ်၊ ဘာ

တွေးတယ် ဆိုတာကိုတော့ မင်းက ထိန်းချုပ်နိုင်တယ်။ အဲဒီ အတွေးတွေဟာ ဖြစ်ရပ်တွေ အပေါ် မင်းရဲ့ တုံ့ပြန်ပုံကို ထိန်းချုပ်နိုင်တယ်။

ဒီစာအုပ်ထဲမှာ မင်းကို ဘာမျှ ညာထား ဖြီးထားတာ မရှိဘူး။ မင်းအနေနဲ့ အလုပ် ကြိုးစားလို့ ရှိရင် ထိပ်ဆုံးကို ရောက်မယ်လို့ မပြောခဲ့ပါဘူး။ ဒီစာအုပ်ထဲမှာ ပါတဲ့ အခြေခံသဘောတရားတွေကို မလိုက်နာဘဲ နေတာထက် အချို့ကို လိုက်နာရင် အောင်မြင်ဖို့ အလားအလာ ပိုများမယ်လို့ ထင်တယ်။ ဒီကမ္ဘာလောကကြီးထဲကို မင်း ရောက်လာကတည်းက အစစအရာအရာ တရားမျှတမယ်၊ ထိုက်တန်တဲ့ သူတွေဟာ ထိုက်ထိုက်တန်တန် ရမယ်လို့ ဘယ်သူမျှ အာမ မခံခဲ့ပါဘူး။ ဟုတ်တယ် မဟုတ်လား။ ဒါပေမယ့် မင်းအနေနဲ့ ငုတ်တုတ်ထိုင်ပြီး ကံကောင်းလာအောင် ထိုင်စောင့်နေမယ် ဆိုလို့ရှိရင်လည်း ရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင်ကို ရဖို့ အလားအလာ ရှိမှာ မဟုတ်ဘူး။

တို့အနေနဲ့ ကြီးပွားရင့်ကျက်ကြရာမှာ ဖြစ်တယ်။ ဒီစာအုပ်ဟာ မင်းက လူတွေကို ဘယ်လို စီမံခန့်ခွဲမလဲ ဆိုတာနဲ့ ပတ်သက်လို့ ရှာဖွေတွေ့ရှိဖို့ ကြိုးစားထားတဲ့ စာအုပ်ဖြစ်တယ်။ ဒါပေမယ့် တို့က မင်းကို လူ တစ်ယောက်လုံးလုံးအဖြစ် မြင်တယ်။ မင်းရဲ့ အလုပ်အကိုင် ကြီးပွားတိုးတက်မှုဟာ မင်းရဲ့ ဘဝ တစ်ခုလုံးကို အကျိုးဖြစ်စေမယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အလုပ် အကိုင်ဆိုတာ မင်းဘဝထဲမှာ အရေးကြီးတဲ့ အခန်းကဏ္ဍထဲမှာ ပါနေလို့

ဖြစ်တယ်။ တို့တစ်တွေဟာ တို့ မကြိုက်တဲ့ အလုပ်ကို မလုပ်သင့်ပါဘူး။ ဒါပေမယ့် တစ်ဖက်ကလည်း ဘယ်အလုပ် ဖြစ်ဖြစ် တို့ကြိုက်တာတွေရော၊ မကြိုက်တာတွေရော ပါနေတယ်ဆိုတာ သဘောပေါက်ရလိမ့်မယ်။ တို့တစ်တွေဟာ လက်တွေ့ ဆန်ရလိမ့်မယ်။ အချိန်အဆမျှဖို့ဟာ အရေးကြီးတယ်။ တကယ်လို့ ကိုယ့်အလုပ်ရဲ့ အစိတ်အပိုင်း တော်တော်များများဟာ ပျော်စရာကောင်းတယ်၊ စိတ်ကျေနပ်တယ်၊ စိတ်တက်ကြွ လှုပ်ရှားစရာတွေ စိန်ခေါ်မှုတွေ ရှိနေတယ် ဆိုရင် မင်းမကြိုက်တဲ့ ကိစ္စနည်းနည်းလေးအတွက် သည်းညည်းခံရမယ်။ အဲဒီလို မဟုတ်ဘဲ မင်း မကြိုက်တာက များများ၊ မင်း ကြိုက်တာက နည်းနည်းဆိုရင်တော့ မင်းရွေးတဲ့ အလုပ်က မှားနေပြီ။ အဲဒီအလုပ်ကို ပြောင်းသင့်တယ်။ မင်းကို ဖျက်ဆီးနေတဲ့ အလုပ်တစ်ခုထဲမှာ စွမ်းအားတွေ အချိန်တွေ ဖြုန်းနေလို့ မဖြစ်ဘူး။ ဘဝဆိုတာ သိပ်ပြီး တိုတောင်းလွန်းတယ်။

တို့ဟာ တချို့လူတွေကို တွေ့ဖူးတယ်။ မင်းလည်း တွေ့ဖူး ပါလိမ့်မယ်။ သူတို့ဟာ သူတို့ မကြိုက်တဲ့ အလုပ်ကို စွဲစွဲမြဲမြဲ လုပ်နေကြတယ်။ တစ်နေ့ သူတို့ အငြိမ်းစားယူတဲ့အခါကျရင် အများကြီး အကျိုးရှိမယ်လို့ မျှော်လင့်ပြီး ပေကပ်ကပ် လုပ်နေကြတာ ဖြစ်တယ်။ အငြိမ်းစားယူမှ အကျိုးရှိတဲ့ အလုပ်ကို ဘာဖြစ်လို့ လုပ်မှာတုန်း။ အငြိမ်းစား မယူခင်က ကျန်းမာရေး ပျက်စီးနှင့်နေပြီ။ အငြိမ်းစားယူတဲ့အထိ အသက်ရှည်ချင်မှ ရှည်ကြမှာ။

တချို့လူတွေကတော့ အလုပ်အကြောင်း တစ်ချိန်လုံး ညည်းတွားနေပြီး အလုပ်သစ်တစ်ခုကို ဘယ်တော့မှ မရှာကြဘူး။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အပြောင်းအလဲ လုပ်ရမှာ ကြောက်လို့ရင်လည်း ဖြစ်တတ်တယ်။ တခြား အလုပ်တွေ အကြောင်းကို မသိလို့လည်း ဖြစ်တတ်တယ်။ ဒါကြောင့် ဒီအလုပ်ကို မကြိုက်ပေမယ့်လည်း အပြောင်းအလဲ လုပ်ရမှာ ကြောက်တာရယ်။ ဘာဖြစ်လာမယ်ဆိုတာ မသိတာရယ်ကြောင့် လက်ရှိ အလုပ်တို့ပဲ ပေကပ်ကပ် လုပ်နေကြတယ်။ တချို့လူတွေဟာ လုပ်ငန်းအသစ်တွေ၊ ကိုယ်မသိသေးတဲ့ အလုပ်တွေ လုပ်ရမှာထက် လက်ရှိ အလုပ်ကို မကောင်းပေမယ့် ဆက်လုပ်နေတတ်ကြတယ်။

ဒါကြောင့် သမ္မတကြီး လင်ကွန်းက လူ အတော်များများဟာ သူတို့ ဆုံးဖြတ်ထားသလောက် ပျော်ရွှင်ကြတယ်လို့ ပြောတာဟာ မှန်တယ်လို့ တို့ ထင်တယ်။ အဲဒီစာကြောင်းလေးဟာ ဒီစာအုပ် တစ်လျှောက်လုံးမှာ သဘောထားတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ တို့ ကြိုးစားပြောနေတဲ့ အချက်တွေကို အကျဉ်းချုပ် ဖော်ပြလိုက်တာ ဖြစ်တယ်။

လူ တော်တော်များများ အနေနဲ့ သူတို့ သက်လတ်ပိုင်းကို ရောက်လာတဲ့ အခါမှာ ကမ္ဘာလောကကြီးကို သူတို့ဘာတွေ အကျိုးပြုနေသလဲ၊ ဘာတွေ ပေးဆပ်နေသလဲ ဆိုတဲ့ ရှုထောင့်က တွေးတောစ ပြုလာကြတယ်။ သူတို့လုပ်နေတဲ့ အလုပ် သိပ် ရေးကြီးခွင့်ကျယ် မဟုတ်လို့ ဆိုပြီး စိတ်ပျက်လက်ပျက် ဖြစ်လာကြတယ်။ သူတို့ကိုယ်

သူတို့ မေးကြည့်တယ်။ 'ငါဟာ ဝက်အူ လုပ်တဲ့ ကုမ္ပဏီ တစ်ခုမှာ မန်နေဂျာဖြစ်လို့ ဘာထူးခြားသလဲ'လို့ မေးတတ်ကြတယ်။ အဲဒီလို မေးဖို့တော့ မသင့်တော်ပါဘူး။ မေးသင့်တဲ့ မေးခွန်းက 'ငါရဲ့ အလုပ်ခွင်မှာ ဖြစ်ဖြစ်၊ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ဘဝမှာ ဖြစ်ဖြစ် ငါနဲ့ ဆက်သွယ်နေတဲ့ လူတွေ အတွက် ဘယ်လို အကျိုးပြုနိုင်သလဲ' ဆိုတဲ့ မေးခွန်းမျိုးကို မေးရမှာ ဖြစ်တယ်။

အဲဒီမေးခွန်းကို မင်းအနေနဲ့ 'အကျိုးပြုနေတယ်'လို့ ဖြေနိုင်ရင် မင်းအလုပ် လုပ်နေတဲ့ ကုမ္ပဏီက ဝက်အူပဲ ထုတ်ထုတ်၊ အသက်ကယ်ဆေးဝါးတွေပဲ ထုတ်ထုတ် အရေးမကြီးပါဘူး။ စနစ်လည်း အရေးမကြီးဘူး။ ပစ္စည်းလည်း အရေးမကြီးဘူး။ မင်းနဲ့ ထိတွေ့နေရတဲ့ လူတွေ အပေါ်မှာ ဘယ်လို ဆောင်ရွက် ပေးလိုက်သလဲ ဆိုတာပဲ အရေးကြီးတယ်။ ရာထူးကြီးကြီး တစ်ခုကို ရလာလို့လည်း အရေးမကြီးဘူး။ ဘယ်လောက်ပဲ ရာထူးကြီးကြီး အမှုဆောင်အရာရှိပဲ ဖြစ်ဖြစ်၊ မန်နေဂျာပဲ ဖြစ်ဖြစ် သူတို့ဟာ ခေါင်းဆောင်နဲ့ အစေခံ ပေါင်းထားတဲ့ သူတွေ ဖြစ်တယ်။ အမှုဆောင်အရာရှိ တော်တော်များများကတော့ သူတို့ရဲ့ တာဝန်တွေကို အစေခံလို ပြောတာ မြင်တာကို လက်ခံချင်မှာ မဟုတ်ဘူး။ အဲဒီလို မြင်ရင် သူတို့ကိုယ် သူတို့ အဆင့်အတန်း မြင့်မားတယ်လို့ ထင်နေတာကို ထိခိုက်နိုင်တယ် မဟုတ်လား။

မင်းလူတွေ အသုံးပြုစရာ စနစ်တစ်ခုကို လုပ်နေတာဟာလည်း သူတို့ကို အကျိုးပြုနေတာ ဖြစ်တယ်။ လခကိစ္စတွေ စီမံခန့်ခွဲနေတာ၊ အကဲဖြတ်နေတာတွေဟာလည်း သူတို့ကို အကျိုးပြုနေတာ ဖြစ်တယ်။ ဝန်ထမ်းတွေ အနေနဲ့ အတတ်နိုင်ဆုံး သက်သောင့်သက်သာ နေနိုင်ဖို့ အကျိုးခံစားခွင့်တွေ ရဖို့ အားလပ်ခွင့်တွေ ရဖို့ ဆောင်ရွက်နေတာလည်း သူတို့ကို အကျိုးပြုနေတာပဲ မဟုတ်လား။

လူ အတော်များများ အနေနဲ့ အမေရိကန် ပြည်ထောင်စုရဲ့ သမ္မတကြီးဟာ အာဏာတွေတော့ အများကြီး ရှိချင်ရှိမယ်။ ဒါပေမယ့် သူဟာလည်း ဝန်ထမ်း တစ်ယောက်ပဲ ဆိုတာ နားလည်ဖို့ မခက်ကြပါဘူး။ တကယ်တော့ သူဟာ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း အမှတ် ၁ ပဲ မဟုတ်ဘူးလား။ မန်နေဂျာအလုပ် ဆိုတာလည်း ဒီသဘောမျိုးပါပဲ။ တစ်ဖက်က လုပ်ပိုင်ခွင့်နဲ့ တစ်ဖက်က အာဏာနဲ့ ပေါင်းစပ်ပြီး အလုပ်အကျွေးပြုနေကြရတာ မဟုတ်ဘူးလား။ အဲဒီလို အာဏာနဲ့ လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို မျှမျှတတ ပေါင်းစပ်နိုင်မယ်ဆိုရင် မင်းအနေနဲ့ ဘဝင်မြင့်စရာ အကြောင်းမရှိဘူး။ အလုပ်ကို ပိုပြီး ကောင်းကောင်း လုပ်နိုင်မယ်။

မင်းအနေနဲ့ ပိုပြီး တော်နေစရာ မလိုဘူး။ အလုပ်လုပ်တာ ကြာတဲ့အခါမှာ အတွေ့အကြုံရလာမယ်။ အတွေ့အကြုံဟာ အတွေ့အကြုံပဲ ဖြစ်တယ်။ ပညာ မဟုတ်ဘူး။ တချို့လူတွေကတော့ အတွေ့အကြုံကို ပညာနဲ့ မှားတတ်ကြတယ်။ ပညာလို့ပဲ ခေါ်ခေါ်၊ အတွေ့အကြုံ

လို့ပဲ ခေါ်ခေါ် မင်းအနေနဲ့ ပိုမို ထိရောက်မှု ရှိလာလေ၊ ကောင်းလေပဲ။ လူတွေနဲ့ အလုပ်လုပ်တဲ့အခါမှာ အတွေ့အကြုံတွေ အများကြီး ရှိလာလေ ကောင်းလေပဲ။ လူတွေနဲ့ အလုပ်လုပ်တဲ့ အခါမှာ အတွေ့အကြုံတွေ အများကြီး ရှိလာလေ မင်းဟာ ပိုမိုထိရောက်မှု ရှိလာလေ ဖြစ်တယ်။ အလားတူ အတွေ့အကြုံမျိုးကို ထပ်ခါတလဲလဲ လုပ်တဲ့အတွက် နည်းနည်းပဲ အကျိုးရှိမယ်။ ချောချောမွေ့မွေ့ လုပ်တတ်တာပဲ ထူးခြားမယ်။

ဒီနေရာမှာ ထပ်ခါတလဲလဲ ပြောစရာတစ်ခု ရှိသေးတယ်။ မင်းလက်အောက်ငယ်သားတွေရဲ့ သဘောထားတွေ၊ ခံစားချက်တွေကို ကိုယ်ချင်းစာခြင်းအားဖြင့် အများကြီး အကျိုးရှိနိုင်တယ်။ သူတို့ရဲ့ နေရာမှာ ရှိလို့ရှိရင် မင်းဘယ်လို ခံစားရမယ်၊ ဘယ်လိုဆက်ဆံတာ ခံချင်တယ် ဆိုတာကို မင်းဟာ သဘောပေါက်နားလည်နိုင်မယ်။

မင်းအနေနဲ့ လူတွေကို ညွှန်ကြားစီမံတဲ့ အခါမှာ အကောင်းဆုံး လူတစ်ယောက် ဖြစ်စေချင်တယ်။ လူတွေကို စီမံခန့်ခွဲတဲ့ ကိစ္စအတွက် တို့တစ်တွေ နိုးကြားနေတဲ့ အချိန်ရဲ့ တစ်ဝက်လောက်ကို သုံးနေကြရတာ မဟုတ်လား။ မန်နေဂျာ တစ်ယောက်အဖြစ် မင်း အောင်မြင်ဖို့ရာ မင်းကပဲ စတယ်။ တာဝန်တွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ မင်း သဘောထားပုံတွေ အပေါ်မှာ မူတည်တယ်။ တကယ်လို့ ဒီစာအုပ်ဟာ မင်းကို အကျိုးပြုစေနိုင်တယ် ဆိုရင် စာရေးတဲ့ သူအနေနဲ့ အများကြီး ကျေနပ်ဝမ်းမြောက်ပါတယ်။

စီမံခန့်ခွဲ အတွေး ဟင်းလေးအိုးကြီး

မင်းထက်တော်တဲ့လူကို ငှားရမ်းဖို့ မကြောက်ပါနဲ့။
 သူတို့ ရှိတဲ့အတွက် မင်းကို အထင်ကြီးလာလိမ့်မယ်။
 သူတို့ရဲ့ အစွမ်းအစကို အကဲဖြတ်နိုင်စွမ်းရှိလို့ နာမည်
 ကြီးလာမယ်။

မင်းရာထူးတိုးလို့ ပို မတော်လာဘူး။ မနေ့တုန်းကလိုပဲ
 ဖြစ်နေတယ်။

မင်းမှာ နားနှစ်ဖက်နဲ့ ပါးစပ်တစ်ပေါက်ပဲ ရှိတယ်။
 ဒါကြောင့် နှစ်ဆ နားထောင်ပြီး တစ်ဆပဲ စကားပြော
 ရမယ်။

မင်းကို တင်ပြအစီရင်ခံရတဲ့ လူတွေဟာ မင်းအထက်
 က လူတွေထက် မင်းရဲ့ အနာဂတ်အတွက် ပိုပြီး
 အရေးကြီးတယ်။ မင်းကို အစီရင်ခံရတဲ့ လူတွေ
 စွမ်းရည်ကောင်းရင် မင်းကို အပေါ်ကို တွန်းတင်
 နိုင်တယ်။ တကယ်လို့ မင်းရဲ့ စွမ်းဆောင်ပုံက
 ညံ့နေရင် မင်း အပေါ်က လူတွေက မင်းကို ဆွဲတင်မှာ
 မဟုတ်ဘူး။

အစားမထိုးနိုင်တဲ့သူ ဘယ်တော့မှ မဖြစ်ပါစေနဲ့။
 အစားထိုးလို့ မရတဲ့လူ ဖြစ်လာလို့ရှိရင် မင်း ဘယ်
 တော့မှ ရာထူးတက်မှာ မဟုတ်ဘူး။

မင်းနဲ့ တို့ အမြဲတမ်း သဘောတူနေကြရင် တစ်
 ယောက်ကတော့ ပိုနေပြီ။

မဆုံးဖြတ်ဘဲ နေတယ်ဆိုတာလည်း ဆုံးဖြတ်တာပဲ။
မင်းအနေနဲ့ တွန်းအားပေးပြီး ဦးမဆောင်နိုင်ဘူး။

လက်အောက်ငယ်သားတစ်ယောက်က လုပ်တဲ့
ကိစ္စအတွက် မင်းက ချီးကျူးမခံပါနဲ့။ အဲဒါဟာ
ကိုယ်ကျင့်တရား ပျက်ပြားရာ ရောက်တယ်။

မင်းက လက်အောက်ငယ်သားတွေကို ဝေဖန်တဲ့
အခါမှာ သူတို့ ဒီထက် ပိုကောင်းအောင် လုပ်ရမှာ
ဖြစ်လို့ သူတို့ ပိုကောင်းလာနိုင်တယ်။ ဒါပေမယ့်
မင်းက သူတို့ကို ချီးကျူးရင် သူတို့ လုပ်ချင်လို့ကို ပိုပြီး
ကောင်းကောင်း လုပ်လိမ့်မယ်။

တကယ်လို့ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုထဲက ပတ်ဝန်းကျင်
အခြေအနေဟာ အမြဲတမ်း ကိုယ့်ကျော ကိုယ်မလုံ
နေကြရင် တီထွင်ဖန်တီးမှု ဆိုတာ ရှိတော့မှာ မဟုတ်
ဘူး။ တီထွင်ဖန်တီးမှု လုပ်ဖို့အတွက် စွန့်စားမှုတွေ
လုပ်ရမယ်။ ကိုယ့်ကျော ကိုယ်မလုံနေကြရင်၊ နောက်
ကျောကို ဓားနဲ့ ထိုးမှာ ကြောက်နေရလို့ ရှိရင် စွန့်စားမှု
တွေ ဘယ်လို လုပ်နိုင်တော့မလဲ။

တချို့လူတွေကတော့ သေချာရေရာတာပဲ သဘော
ကျတယ်။ မသာယာတာ မကောင်းတာ ဖြစ်နေပေမယ့်
သေချာလို့ ဆိုပြီး သဘောကျတတ်ကြတယ်။ စွန့်စားမှု
ကြောင့် တိုးတက်တာမျိုးထက် သေချာရေရာတာကိုပဲ
ပိုသဘောကျတတ်ကြတယ်။

ငိမ်မပျက်ဘဲ အောင်မြင်မှုကို ရမယ်ဆိုရင် အောင်မြင်
ချင်တဲ့လူတွေ ကမ္ဘာကြီး အပြည့် ရှိနေတယ်။

တချို့ ပစ္စည်းလေးတွေ တစ်ခါတလေ ကျိုးသွားလို့ရှိရင်
ဘာမျှ မပူပါနဲ့။ မြက်တွေတောင်မှ အုတ်ကြားတွေက
ပေါက်တတ်သေးတာ။

ကစ်ခါတလေကျ ဘာမျှ မလုပ်ဘဲ နေတာဟာ လုပ်ဖို့
အကောင်းဆုံး ကိစ္စပဲ။ အဲဒီလို နေတာဟာ ချိန်ချိန်
ဆဆ ရှိပုံ၊ ဆန္ဒ မစောပုံ ပေါက်တယ်။

မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးက မင်းကို ဆက်ဆံစေချင်တဲ့
နည်းအတိုင်း မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေကို
ဆက်ဆံပါ။

မင်းဟာ မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေထက် ပိုပြီး
အရေးမကြီးပါဘူး။ တစ်ယောက်နဲ့ တစ်ယောက်
တာဝန် မတူတာဘဲ ဖြစ်တယ်။

မင်းရဲ့ လစာဟာ ထိုက်တန်တဲ့ အချိန်ထက် အနည်း
ဆုံး တစ်နှစ်နောက်ကျပြီးမှ တိုးတတ်တယ်။

ရည်မှန်းချက် ကြီးမားတာဟာ ဘာမျှ မမှားဘူး။
အရေးကြီးတာက ဘာဖြစ်လို့ ရည်မှန်းချက် ကြီးမား
ရတာလဲ။ ဘာဖြစ်လို့ လိုချင်ရတာလဲ။

လူတိုင်းလူတိုင်းဟာ စီမံခန့်ခွဲသူ လုပ်ချင်ကြတာ
မဟုတ်ဘူး။

တကယ်လို့ မင်းရဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက် နှစ်ယောက်
က ကုမ္ပဏီ စည်းကမ်းတချို့ကို ချိုးဖောက်တဲ့ ပြဿနာ
ရှိရင် သူရဲဘောကြောင်သူလို့ လုပ်ပြီး ဝန်ထမ်းအားလုံး
သိအောင် မလုပ်ပါနဲ့။ အပြစ် မရှိတဲ့သူကိုလည်း
လိုက်ပြီး ဝါးလုံးရှည်နဲ့ မရမ်းပါနဲ့။ အပြစ် ကျူးလွန်တဲ့
သူနဲ့ပဲ တိုက်ရိုက် ဆက်ဆံပါ။

ဝန်ထမ်းတွေက သူတို့ မန်နေဂျာတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့
အများဆုံး မကျေနပ်တဲ့ ကိစ္စကတော့ သူတို့ လုပ်နေ
တာတွေကို တန်ဖိုးမထားတဲ့ ကိစ္စပဲ။

ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်က လခ အကြောင်းကို ညည်းလို့
ရှိရင် တစ်ခုခုကတော့ မကျေနပ်စရာ ဖြစ်နေပြီဆိုတာ
သိနိုင်တယ်။ အဲဒီ မကျေနပ်ချက်ကို လစာ ကိစ္စအဖြစ်
ပြောင်းလဲတတ်ကြတယ်။ အဲဒီ ကိစ္စတွေ ဆောင်ရွက်
ရလောက်အောင် ငါ့ကို လခ ကောင်းကောင်းပေး
မထားကြဘူးလို့ မြင်တတ်ကြတယ်။ အဲဒါကြောင့်
ငွေရေးကြေးရေး ကိစ္စပဲ ညည်းတာလို့ မထင်ပါနဲ့။
အဲဒီနောက်မှာ စူးစမ်းဖော်ထုတ်စရာ တစ်ခုခု ရှိနေ
လိမ့်မယ်။ အဲဒါကို ဖော်ထုတ်ကြည့်ပါ။

တကယ်ထုတ်ဖို့ မပြင်ဘဲနဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကို
ထုတ်ပစ်မယ်လို့ ဘယ်တော့မှ မခြိမ်းခြောက်ပါနဲ့။

မင်း စိတ်ဆိုးနေတဲ့ အချိန်မှာ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကို အမှားပြင်ပေးတာ မလုပ်ပါနဲ့။ မင်း အေးဆေးတဲ့ အချိန်အထိ စောင့်ပါဦး။

ဝန်ထမ်းတွေဟာ သူတို့ မန်နေဂျာရဲ့ အပြုအမူ ရှေ့နောက် ဆီလျော်တာကို သဘောကျတယ်။ အခု တစ်မျိုး တော်ကြာတစ်မျိုး လုပ်တာမျိုးကို မကြိုက်တတ်ကြဘူး။

ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ရဲ့ အားနည်းချက်ကို အခြားအရာရှိတစ်ယောက်နဲ့ ဘယ်တော့မှ မဆွေးနွေးပါနဲ့။ မင်းဟာ အာချောင်တဲ့လူလို့ နာမည်ကြီးသွားရင် ယုံကြည်မှုအားလုံး ဆုံးရှုံးသွားလိမ့်မယ်။

ကိုယ့်အပေါ် သစ္စာရှိအောင် အကောင်းဆုံး လုပ်နိုင်တဲ့ နည်းကတော့ ကိုယ်က သူများအပေါ် သစ္စာရှိတာပဲ။

တစ်ချိန်လုံး ညည်းတွားနေတတ်တဲ့လူတွေဟာ အဲဒီလို ပျော်စရာ မရှိလို့ကို အပျော်ရွှင်ဆုံးလူတွေ ဖြစ်နေတတ်ကြတယ်။ တကယ်လို့ သူတို့မှာ ဘာမျှ ညည်းစရာ မရှိရင် သူတို့ရဲ့ တကယ် ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးတွေ ပေါ်လာလိမ့်မယ်။

မင်းဟာ အမှားတွေကိုပဲ အလေ့အကျင့် လုပ်နေလို့ ရှိရင် အလေ့အကျင့်ရှိရုံနဲ့ ပြီးပြည့်စုံသွားမှာ မဟုတ်ဘူး။

အကြံဆိုး ဉာဏ်ဆိုးတစ်ခုကို ဆန့်ကျင်လိုက်တဲ့အတွက် ဘယ်အရာကမျှ ဒီလောက် အပြုသဘော မဆောင်နိုင်ဘူး။

အကြီးအကျယ်ဆုံး ပရိယာယ်ကတော့ အထက်လူကြီး
ကို သူ့မှားနေတယ်ဆိုတာ ပြောနိုင်စွမ်းပဲ ဖြစ်တယ်။
မင်းရင့်ကျက်တာရဲ့ လက္ခဏာတစ်ခုကတော့ မင်း
မသိတာတွေ အများကြီး ရှိနေတယ်လို့ ဝန်ခံတာပဲ။

မင်းမှား ပါတယ်လို့ ဝန်ခံလိုက်တဲ့အတွက် တခြား
သူတွေကို လက်နက်ချစေတယ်။ သူတို့ဟာ အများ
အားဖြင့် ဆင်ခြေပေးတာ ခုခံတာတွေနဲ့ ရင်းနှီး
နေကြပြီ။

လူတွေရဲ့ စိတ်ထဲမှာ အသိပညာတွေ ရှိနေပြီး အဲဒီ
အသိပညာ ကို အသုံးပြုနိုင်စွမ်းမရှိရင် အဲဒါ မဖတ်ရ
သေးတဲ့ စာအုပ်နဲ့ တူတယ်။

ဘယ်တစ်ယောက်ကမျှ တို့ အားလုံးလောက်မတော်ဘူး။
အကျွမ်းကျင်ဆုံးပါရဂူက နည်းနည်းချင်း နည်းနည်း
ချင်း အကြောင်းများများ သိလာတဲ့သူ ဖြစ်တယ်။

ဘာဖြစ်မလဲဆိုတာကို တို့ မထိန်းချုပ်နိုင်ပေမယ့်
ဘယ်လို တုံ့ပြန်မလဲဆိုတာကိုတော့ ထိန်းချုပ်နိုင်တယ်။

တို့အပေါ်မှာ အကြီးကျယ်ဆုံး ကန့်သတ်ထားတာ
ကတော့ တို့ရဲ့ စိတ်ထဲမှာ ဖြစ်လေ့ရှိတယ်။

တချို့လူတွေဟာ သူတို့ အောင်မြင်ထိုက်တယ် ဆိုတာ
ကို မယုံကြဘူး။

ဘဝဆိုတာ အားကစားနည်းလိုပဲ။ တို့ရဲ့ စွမ်းဆောင်မှု
တွေကို မြင့်မားစေနိုင်တယ်။ တကယ်လို့သာ တို့ထက်
တော်တဲ့ သူတွေနဲ့ ပေါင်းရင်ပေါ့လေ။

တစ်ခါတလေကျရင် မင်းနဲ့ မထိုက်တန်တဲ့ ကိစ္စတစ်ခု
အတွက် ချီးကျူးမှု ခံရတယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီလို ခံရ
တာဟာ မင်းနဲ့ ထိုက်တန်ပြီး ဘယ်တော့မှ မရတဲ့
ချီးကျူးမှုနဲ့တော့ နှိုင်းယှဉ်လို့ မရဘူး။

လူ အတော်များများဟာ တောင်းပန်လေ့မရှိကြဘူး။
တောင်းပန်လို့ ရှိရင် အားနည်းတာကို ပြသရာရောက်
တယ်လို့ ထင်ကြတယ်။ တကယ်တော့ တောင်းပန်တာ
ဟာ အသေးအဖွဲ့ ကိစ္စတွေအပေါ်မှာ အောင်နိုင်တဲ့
စရိုက်လက္ခဏာတစ်ခုပဲ ဖြစ်တယ်။

တကယ်လို့ တစ်ယောက်ယောက်ဟာ ရာထူးက
ဖယ်မသွားဘူး ဆိုလို့ရှိရင် အဲဒါဟာ ခေါင်းမာလို့
ဖြစ်မယ်။ တကယ်လို့ မင်း မဖယ်ဘဲနေရင် အဲဒါဟာ
ယုံကြည်ချက်ဖြစ်မယ်။

တခြားလူတွေက စကားများများပြောရင် သူ့ပါးစပ်မှာ
စက်တပ် ထားလို့ ဖြစ်မယ်။ မင်းက ပြောတဲ့ အခါကျ
တော့ မင်းက စကားပြောကောင်းလို့ ဖြစ်မယ်။

တခြားလူတွေက သူတို့ရဲ့ ခံစားချက်တွေကို မဖော် ထုတ်ဘဲနဲ့ ထားတဲ့အခါမှာ သူတို့ နှုတ်ပိတ်နေတယ်လို့ ပြောမယ်။ မင်းက လုပ်တဲ့အခါကျတော့ မင်း တွေးနေ တယ်လို့ ပြောမယ်။

တခြားလူတွေက တစ်ယောက်ယောက်ကို ဒုက္ခပေးရင် သူက သူများကို ဂရုမစိုက်ဘူး။ လှောင်တတ်တယ်လို့ ပြောမယ်။ မင်းလုပ်ရင်တော့ ရယ်စရာလုပ်တာလို့ ပြောမယ်။

ဘယ်သူ့ကို ချီးကျူးရမယ်ဆိုတာကို ပြည့်ပြည့်ဝဝ အချိန်မသုံးရင် မင်းအနေနဲ့ အများကြီး အောင်မြင်မှု မရနိုင်ဘူး။

တခြားလူတွေကို ဖြိုချပြီး မင်းအပေါ်ကို မတက်နိုင် ဘူး။

မင်းပိုက်ဆံ ဘယ်လောက်ပဲရရ တစ်လမှာ ဒေါ်လာ ၁၀၀ လောက်ရရင် ဘဝမှာ သာသာယာယာ ဖြစ်လာ မယ်။ တကယ်လို့ မင်းရပြီး ဖြစ်ရင်တောင်မှ ဒီစကား ဟာ မှန်နေမှာပဲ။

တချို့ လူတွေဟာ သူတို့ကိုယ်သူတို့ အရူးလုပ်တဲ့ နေရာမှာ အထူးကျွမ်းကျင်ကြတယ်။

တို့ ကျောင်းတက်တာတော့ ပြီးပေမယ့် တို့ရဲ့ ပညာရေး ကတော့ ဘယ်တော့မှ မပြီးသင့်ဘူး။

တစ်ခါတလေမှာ ဆုံးဖြတ်ချက် ညံ့တာဟာ မဆုံးဖြတ်
ဘဲ နေတာထက် ကောင်းတယ်။ အနည်းဆုံး ရှေ့ကို
ရောက်အောင် လုပ်နိုင်တယ်။

အလုပ်လျှောက်တဲ့ လူတစ်ယောက်အတွက် လေ့လာ
စူးစမ်းဖို့ အရေးကြီးဆုံးဖြစ်ပြီး ဘယ်သူကမျှ မရှာဖွေတဲ့
အရည်အချင်း တစ်ခုကတော့ သဘောထားဖြစ်တယ်။

အောင်မြင်မှုနဲ့ ပတ်သက်လို့ တို့ရဲ့ အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆို
ချက်ဟာ မှားတတ်တယ်။ အောင်မြင်မှုကို တို့
စုဆောင်းမိတာတွေနဲ့ တိုင်းတာတတ်ကြပြီး တို့ဘယ်လို
ဖြစ်လာသလဲ ဆိုတာနဲ့ မတိုင်းတာတတ်ကြဘူး။

ဘာသာပြန်သူ နိဂုံးအမှာ

ကဲကိုပေါက်စရေ

ခုလောက်ဆို ကိုပေါက်စလဲ ဧရာမ မန်နေဂျာကြီး ဖြစ်လာ
ရောပေါ့။ ဒီစာအုပ်ထဲက ကိုယ်နဲ့သင့်တော်တာတွေ ယူပါ။
အားလုံးတော့ ကိုယ်နဲ့ သင့်တော်မယ် မဟုတ်ပါဘူး။

မင်းရဲ့ အတွေ့အကြုံကို ပြန်ပြောပြမယ် ဆိုရင်လဲ
နားထောင်ချင်ပါတယ်။

ခင်မောင်ညို
(ဘောဂဗေဒ)