

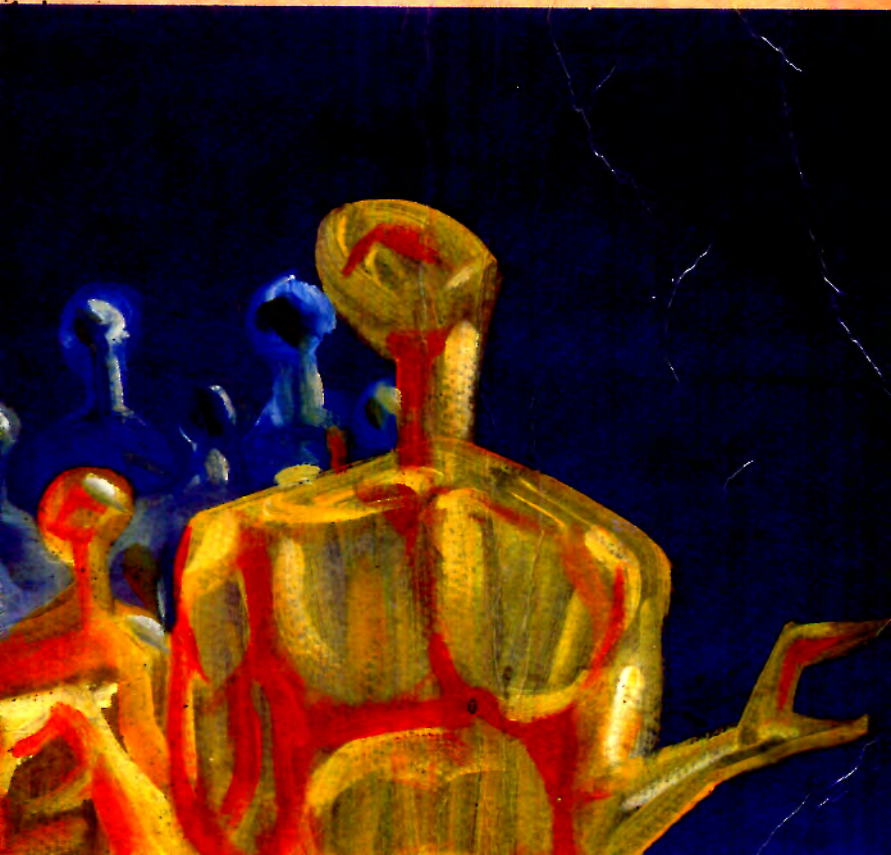


စာပေလောကလူမှုသိပ္ပံစာတိုက်

ခေါင်းဆောင်မှုပညာ

ဦးလှမင်း

ဗဟိုဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ်



ခေါင်းဆောင်မှုဟူသည်
သတ်မှတ်ထားသော
ရည်မှန်းချက်များကို
အခြေအနေတစ်စုံတစ်ရပ်အတွင်း
ပြီးမြောက်အောင်
ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရာတွင်
လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးတစ်ယောက်၏
လုပ်ဆောင်မှုကိုဖြစ်ဖြစ်
အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့၏
လုပ်ဆောင်မှုကိုဖြစ်စေ
လွှမ်းမိုးဆွဲဆောင်ရန်
စီစဉ်ဆောင်ရွက်ရသော
လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပေသည်။



စာပေလောက
၁၇၃၊ ၃၃လမ်း၊ ရန်ကုန်
ဖုန်း- ၂၈၅၁၆၆



စာပေလောကစာအုပ် အမှတ် ၂၆၃

ဦးလှမင်း

(ဗဟိုဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ်)

ခေါင်းဆောင်မှုပညာ

[၁၉၉၃ ခုနှစ်၊ စာပေဗိမာန် စာမူဆု
သုတပဒေသာ (ဝိဇ္ဇာ) တတိယဆုရ စာအုပ်]



စာပေလောက စာအုပ်တိုက်
အမှတ် ၁၇၃၊ ၃၃ လမ်း၊ ရန်ကင်းမြို့။
[ဖုန်း-၂၈၅၁၆၆]

စာအုပ်စာတမ်း စာနယ်ဇင်း ခွင့်ပြုအမှတ်

[၆၂၉/၉၇ (၉)]

စာအုပ်စာတမ်း မျက်နှာဖုံး ခွင့်ပြုအမှတ်

[၆၂၃/၉၇ (၁၁)]



မျက်နှာဖုံး

စော်မောင်



ပုံနှိပ်ခြင်း

ပထမအကြိမ် - ၁၉၉၇ (စာပေဓါမာန်)

ဒုတိယအကြိမ် - ဖေဖော်ဝါရီ ၁၉၉၈

(၁၀၀၀)



စာအုပ်မျှပ်

ကိုမြင့်



ဦးမြသန်း (၀၁၀၅၀)၊ အသိုင်းအဝိုင်းစာပေ

အမှတ် ၃၅၊ သမာဓိလမ်း၊ ဧရာဝတီ၊ ကမ္ဘာအေး

ရန်ကုန်မြို့မှ ထုတ်ဝေ၍

ဒေါ်ခင်လှ (မြ-၀၁၅၇၈)၊ စာပေလောကပုံနှိပ်တိုက်

အမှတ် ၁၇၃၊ ၃၃ လမ်း၊ ရန်ကုန်မြို့တွင်

မျက်နှာဖုံးနှင့် အတွင်းစာသားများကို ပုံနှိပ်သည်။

ဓာတ်ကာ

-။ စာရေးသူ၏ အမှာ	၁
-။ ဒုတိယအကြိမ် ပုံနှိပ်ခြင်းအတွက် အမှာ	၄
-။ နိဒါန်း	၆
၁။ ခေါင်းဆောင်မှုဟူသည်	၉
၂။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းဖြစ်ရန် လိုအပ်ချက်များ	၄၆
၃။ ခေါင်းဆောင်ကောင်း လက္ခဏာများ	၉၆
၄။ အခြေခံ နည်းပညာသုံးရပ်	၁၁၁
၅။ လွှမ်းမိုးနိုင်သည့် လျှို့ဝှက်ချက်များ	၁၁၈
၆။ အရည်အသွေး တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရေး	၁၂၃
၇။ ခေါင်းဆောင်မျိုးဆက်သစ်များသို့ အကြံပြုချက်	၁၃၁
၈။ သတိပြုဖွယ်ရာ အချက်များ	၁၃၈
-။ နိဂုံး	၁၆၆
-။ ကိုးကားသော စာအုပ်စာတမ်းများ	၁၇၂

စာရေးသူ၏ အမှာ

ကျွန်တော်သည် ငယ်ငယ်ရွယ်ရွယ်နှင့် အစိုးရအမှုထမ်းအဖြစ်
ဝင်ရောက် ထမ်းဆောင်ခဲ့ရာ ယခုအခါ အမှုထမ်းသက် ၃၅
နှစ်ခန့် ရှိခဲ့ပါပြီ။ စစ်ဘက် နယ်ဘက် ဌာနများတွင် တာဝန်
ထမ်းဆောင်နေခိုက် ဝါသနာအလျောက် ခေါင်းဆောင်မှုနှင့်
ပတ်သက်သည့် စာအုပ် စာတမ်းများကို လေ့လာခဲ့ပါသည်။
ဗဟိုဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ်သို့ ပြောင်းရွှေ့ တာဝန်ထမ်းဆောင်
ချိန်တွင် ခေါင်းဆောင်မှု ဘာသာရပ်ကို ပို့ချရန် တာဝန်
ပေးအပ်ခြင်း ခံရပါသည်။ ယင်းသို့ တာဝန်ပေးအပ်မှုသည်
ကျွန်တော်အပို့ ပြောဆိုလေ့ရှိကြသည့် 'ရေငတ်တုန်း ရေတွင်း
ထဲကျ' ဟူသော စကားပုံနှင့် 'အချိုရှာ သကာတွေ့' ဟူသော
စကားပုံများနှင့် လည်းကောင်း၊ 'တိုင်း၍ ရက်သည့် ပက္ကလာ
မိုးရွာသည်နှင့် အခန့်သင့်' ဆိုသည့် စကားပုံနှင့်လည်းကောင်း
တိုက်တိုက်ဆိုင်ဆိုင် ဖြစ်ကာ အလွန်ပင် နှစ်သက်ခဲ့ရပါသည်။
အခြေအနေပေး၍ အိန္ဒိယနိုင်ငံသို့ ပညာတော်သင်
သွားရောက်ရသည့်အခါတွင်လည်း အခါအခွင့်ရလျှင် ရသလို

ခေါင်းဆောင်မှု ပညာရပ်ကို လေ့လာဖတ်ရှုခြင်း။ သင်တန်းဆရာ
များနှင့် တိုင်ပင် ဆွေးနွေးခြင်းများ ပြုလုပ်ကာ အတတ်နိုင်ဆုံး
လေ့လာဆည်းပူးခဲ့ပါသည်။

လွန်ခဲ့သော နှစ်အတွင်းက စာရေးဆရာ ဆရာဝန်ကြီး
ဦးတင်ရွှေနှင့် စကားစပ်မိရာမှ ဆရာကြီးက ကျွန်တော်အား
ခေါင်းဆောင်မှု ပညာနှင့် ပတ်သက်၍ စာအုပ်တစ်အုပ်
ရေးသားရန် တိုက်တွန်းသဖြင့် ကျွန်တော်ကလည်း ရေးသား
ပေးရန် ကတိပြုခဲ့မိပါသည်။ ထိုသို့ ကတိပြုခဲ့သော်လည်း
ကျွန်တော်သည် လုပ်ငန်းတာဝန် များပြားမှုကြောင့် တော်တော်
နှင့် မရေးဖြစ်ခဲ့ပါ။ နောက်ဆုံးတွင်မူ လူ့ဘဝတွင် အလုပ်
အားမှ ရေးမည်ဆိုပါက မည်သည့်အခါမျှ ရေးဖြစ်တော့မည်
မဟုတ်ဟု သဘောပေါက်ကာ အလုပ်များသည့်ကြားမှ အချိန်
ယူ၍ မဖြစ် ဖြစ်အောင် ရေးသားခဲ့ပါသည်။

ဤစာအုပ်နှင့်ပတ်သက်၍ ကျွန်တော်၏ အချက်
အလက် စုဆောင်းမှုတွင် လည်းကောင်း၊ တင်ပြပုံနှင့် အရေး
အသားစိုင်းတွင် လည်းကောင်း အားနည်းချက်ရှိမည် ဖြစ်ပါ
သည်။ သို့ရာတွင် ကျွန်တော်သည် ရိုးသားမှုကို အခြေခံ၍
ကျွန်တော် ဖြတ်သန်းခဲ့သည့် သက်တမ်းတစ်လျှောက်မှ အတွေ့
အကြုံများနှင့် လေ့လာမှတ်သားခဲ့သည့် ပညာရပ်များကို
အခြားသူများသို့ ဝေငှ ဖြန့်ဖြူးလိုသည့် 'စေတနာ' နှင့်
ပေါင်းစပ်ပြီး ဤစာအုပ်ငယ်ကို ရေးသားခြင်းသာ ဖြစ်ပါသည်။
အမှားများ ရှိပါက ခွင့်လွှတ်ကြစေလိုပါသည်။

ကျွန်တော်သည် ဤစာအုပ်ငယ်ကို မြန်မာနိုင်ငံရှိ
မျိုးဆက်သစ်များအား ခေါင်းဆောင်မှုပညာနှင့် ပတ်သက်၍

အတိုင်းအတာတစ်ရပ် အထိ အကျိုးပြုနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်
ရေးသားခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်တော် မျှော်လင့်ခဲ့သည့်
အတိုင်း ခေါင်းဆောင် မျိုးဆက်သစ်များအတွက် ဤစာအုပ်ငယ်
သည် အုတ်တစ်ချပ် သဲတစ်ပွင့် အဖြစ် အကျိုးပြုနိုင်မည်
ဆိုပါက ကျွန်တော်၏ ကြိုးပမ်းမှုသည် ကျေနပ်မှုအရှိဆုံး
လုပ်ဆောင်မှု ဖြစ်လိမ့်မည်ဟု ယုံကြည်မိပါသည်။

ဦးလှမင်း

ဌာနမှူး (လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး)

ဗဟိုဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ်

ဖောင်ကြီး

ဒုတိယအကြိမ် ပုံနှိပ်ခြင်းအတွက်
အမှာ

'အကြံတူလျှင် နောက်လူကောင်းစမြဲ' ဟူသော အဆိုကို လက်ခံလျှင် စာရေးသူတစ်ဦး အနေဖြင့် မိမိ၏ မူလ စာအုပ် တစ်အုပ်ကို ဒုတိယအကြိမ် ပုံနှိပ်ရန် အခွင့်အလမ်း ပေါ်ပေါက် လာသည့်အခါ ပထမအကြိမ် ပုံနှိပ်ခြင်းတွင် တွေ့ရှိရသည့် လိုအပ်ချက်များနှင့် ချွတ်ယွင်းမှုများကို ပြင်ဆင် ပြည့်စွက်မြဲ ဖြစ်ကြောင်းကို လည်းကောင်း၊ ထိုသို့ ပြင်ဆင် ပြည့်စွက် ချက်ကြောင့် ဒုတိယအကြိမ် ပုံနှိပ်သည့် စာအုပ်သည် ပိုမို ကောင်းမွန်မြဲ ဖြစ်ကြောင်းကိုလည်းကောင်း လက်ခံနိုင်ကြ မည်ဟု ယူဆပါသည်။

စာအုပ်တစ်အုပ်ကို ထုတ်ဝေရာတွင် စာရေးသူ၏ အားနည်းချက်များ ပါရှိသကဲ့သို့ လက်နှိပ်စက်ရိုက် စာမူ အပြစ် ပြုစုစဉ်နှင့် စက်တင် ပုံနှိပ်စဉ် အဆင့်များ၌ ဖြစ်ပေါ် တတ်သည့် အားနည်းချက်များလည်း ရှိတတ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်ရာ

ဒုတိယအကြိမ် ပုံနှိပ်သည့်အခါ ယင်းအမှားများကို ပြုပြင်ခွင့် ရရှိပါသည်။ သို့တိုင်အောင် အမှား လုံးဝကင်းစင်မည်ကား မဟုတ်ပါချေ။

ဤစာအုပ်ကို ဒုတိယအကြိမ် ပုံနှိပ်နိုင်သဖြင့် ပထမ အကြိမ် ပုံနှိပ်ခြင်းတွင် တွေ့ရှိရသော လိုအပ်ချက်များကို ပိုမို ပြည့်စုံစွာ ပြင်ဆင် ပြည့်စွက်ခွင့်ရသည့်အတွက် တာဝန်ယူ ပုံနှိပ် ထုတ်ဝေပေးသော စာပေလောက စာအုပ်တိုက်ကို အထူး ကျေးဇူးတင်ရှိကြောင်း ဖော်ပြအပ်ပါသည်။

နေရာ။ ဖောင်ကြီး

စာရေးသူ

ရက်စွဲ။ ၃၊ ၈၊ ၁၉၉၇။

နိဒါန်း

ခေါင်းဆောင်မှုပညာနှင့် ပတ်သက်၍ စီမံခန့်ခွဲမှုပညာရှင်များနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုပညာရပ်ကို အထူးပြုသည့် ပညာရှင်အများအပြားက ရှုထောင့် အမျိုးမျိုးမှ တင်ပြခဲ့ကြပါသည်။ စင်စစ်အားဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုပညာသည် အလွန် အရေးကြီးပြီး အသုံးဝင်သည့် ဘာသာရပ်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ခေါင်းဆောင်မှုပညာ၌ အခြား အခြားသော ဝိဇ္ဇာ၊ သိပ္ပံပညာရပ်များကဲ့သို့ ပုံသေနည်း (ဝါ) ဖော်မြူလာကား မရှိကြောင်းကို လေ့လာတွေ့ရှိရပါသည်။ ခေါင်းဆောင်မှု ပညာသည် လွယ်မယောင်နှင့် ခက်၍ တိမ်မယောင်နှင့် နက်သော ပညာရပ်လည်း ဖြစ်သည်။ သိသလိုလိုနှင့် မသိဘဲ မသိဘူး ထင်လျက် သိနေသော ပညာလည်း ဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့် ဤသို့ ဆိုရပါသနည်း။ ဤသို့ ဆိုရသည်မှာ ခေါင်းဆောင်မှု ပညာတွင် ခေါင်းဆောင် အနေဖြင့် မိမိနှင့် အမျိုးအနွယ် တူညီပြီး မိမိကဲ့သို့ပင် အသိဉာဏ်ရှိသော၊ မိမိကဲ့သို့ပင် ခံစားတတ်သော၊ မိမိကဲ့သို့ပင် မျှော်လင့် တောင့်တတတ်သော

လူသားများကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ ခေါင်းဆောင်ခြင်းတို့ကို ပြုနေ
ရသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် ဆိုရသော်
ခေါင်းဆောင်၏ စိတ်ကို နောက်လိုက် ငယ်သားများ၏ စိတ်
နှင့် ညှိနှိုင်း၍ ဆောင်ရွက်နေရသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။
စိတ်၏ သဘာဝမှာ အာရုံ၌ ကျက်စားတတ်ခြင်း၊ ပျံ့လွင့်
ခြင်း၊ ဖောက်ပြန်ခြင်း စသည်ဖြင့်ရှိရာ ထိုစိတ် ကိန်းအောင်း
နေသော လူသားတစ်ဦးသည် ထိုစိတ်၏ ကြီးကိုင်ခြယ်လှယ်မှု
အရ အမြဲတမ်း လှုပ်ရှား ပြောင်းလဲနေသည်သာ ဖြစ်သည်။
ခေါင်းဆောင်၏ စိတ်သည် ပုံသေမရှိသကဲ့သို့ နောက်လိုက်၏
စိတ်သည်လည်း ပုံသေ မရှိချေ။ ထို့ကြောင့် ထိုနှစ်ဦး၏
စိတ်ကို ညှိနှိုင်းပေါင်းစပ်ပေးရန် လိုအပ်ချက်သည် မရှိလျှင်
မဖြစ်သော လိုအပ်ချက်တစ်ရပ် ဖြစ်သကဲ့သို့ လွယ်ကူသော
အရာ မဟုတ်ကြောင်းကိုလည်း သတိပြုသင့်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုဟူသည်

ခေါင်းဆောင်မှုဟူသည် အဘယ်နည်း။ ခေါင်းဆောင်မှုကို အဓိပ္ပာယ် အမျိုးမျိုး ဖွင့်ဆိုကြသည်။ ကျွန်တော် ကြိုက်နှစ်သက်သော အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုချက် တစ်ခုကို တင်ပြပါမည်။ ထိုဖွင့်ဆိုချက်မှာ 'ခေါင်းဆောင်မှု ဟူသည် သတ်မှတ်ထားသော ရည်မှန်းချက်များကို အခြေအနေ တစ်စုံတစ်ရပ်အတွင်း ပြီးမြောက်အောင် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရာတွင် လူပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ လုပ်ဆောင်မှုကို ဖြစ်စေ၊ အဖွဲ့ တစ်ဖွဲ့၏ လုပ်ဆောင်မှုကို ဖြစ်စေ လွှမ်းမိုးဆွဲဆောင်၍ စီစဉ်ဆောင်ရွက် ရသော လုပ်ငန်းအစဉ် တစ်ခု ဖြစ်ပေသည်' ဟူ၍ ဖြစ်သည်။ ယင်း အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်တွင် ရည်မှန်းချက်၊ အခြေအနေ၊ လုပ်ဆောင်မည့် လူများ၊ လွှမ်းမိုးဆွဲဆောင်မှု၊ လုပ်ငန်းအစဉ် စသည့် ဝေါဟာရများကို သတိပြုမိကြပါလိမ့်မည်။ အဖွဲ့အစည်းမှန်သမျှတွင် ရည်မှန်းချက် တစ်ရပ် ရှိသည်။ ယင်း ရည်မှန်းချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အခြေအနေနှင့် ကိုက်ညီအောင် ဆောင်ရွက်ရန် လိုသည်။ ယင်းသို့

အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ဝိုင်းဝန်းလုပ်ဆောင်မည့် 'လူ'များ ပါဝင်လာမည်။ အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်တာဝန် အောင်မြင်စေရေးအတွက် ယင်းတို့အနေဖြင့် ဝိုင်းဝန်း၍ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လာအောင် လွှမ်းမိုးဆွဲဆောင်ရန် လိုအပ်သည်။ ထိုသို့ လွှမ်းမိုးဆွဲဆောင်ရမည့်သူသည် ခေါင်းဆောင်ပင် ဖြစ်ပြီး ထိုလုပ်ငန်းသည် စဉ်ဆက်မပြတ် လုပ်ဆောင်နေရမည့် လုပ်ငန်းအစဉ် (Process) တစ်ခုပင် ဖြစ်သည်။

သာမန်အားဖြင့် လူတစ်ယောက်နှင့် တစ်ယောက် အကြိုက်ချင်း မတူကြပါ။ လူတစ်ယောက်၏ အကြိုက်ကို အခြားတစ်ယောက် ကြိုက်နှစ်သက်လာအောင် လုပ်ရသည့် အလုပ်သည်လည်း မလွယ်ပါ။ မလွယ်ဟု ဆိုခြင်းသည် မဖြစ်နိုင်ဟု ဆိုခြင်း မဟုတ်ပါ။ နည်းမှန်လမ်းမှန်ဖြင့် ကြိုးပမ်း ဆောင်ရွက်လျှင် မဖြစ်နိုင်သည့် အရာဟူ၍ မရှိသလောက် နည်းပါးပါသည်။ ထိုအတူပင် ခေါင်းဆောင်သည် မိမိအကောင်အထည်ဖော်ရန် တာဝန်ရှိသည့် သို့မဟုတ် မိမိ အကောင်အထည်ဖော်လိုသည့် ရည်မှန်းချက်တစ်ရပ်ကို မိမိကဲ့သို့ပင် အခြားလူများ (အထူးသဖြင့် မိမိလက်အောက်ရှိ ဝန်ထမ်းများ) ကပါ စိတ်ပါလက်ပါဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်လိုသည့် ဆန္ဒဖြစ်ပေါ်လာအောင် ပရိယာယ်ကြွယ်ဝပြီး လိမ္မာပါးနပ်စွာဖြင့် ဆွဲဆောင်နိုင်ရန် အရေးကြီးပေသည်။ ထိုလုပ်ငန်းများသည် ခေါင်းဆောင်မှု အတတ်ပညာတွင် အကျုံးဝင်ပါမည်။

တစ်နည်းအားဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုဟူသည် အလှတရားနှင့် တူသည်။ သင်သည် အလှတရားကို ဖွဲ့နွဲ့၍ ပေါ်လွင်အောင် ရှင်းမပြနိုင်စေကာမူ ထိုနေရာတွင် အလှတရား ရှိ မရှိကိုမူ သိနေ

သည်။ ခေါင်းဆောင်မှုသည်လည်း အလားတူပင်။ ခေါင်းဆောင်မှု အကြောင်းကို ပြည့်စုံအောင် ရှင်းမပြတ်စေကာမူ အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုတွင် ခေါင်းဆောင်မှု ကောင်း မကောင်းကိုမူ သင် သိနိုင် ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းတာဝန်များသည် ပြင်ပ နှယ်ပယ် လုပ်ငန်းများမှာထက် စစ်ဘက် လုပ်ငန်းများတွင် ပို၍ အရေးကြီးသည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် စစ်ဘက်ခေါင်းဆောင် များသည် ဆုံးရှုံးမှုတစ်ခု ဖြစ်ပေါ်ပါက ငွေကြေး၊ ပစ္စည်းများသာ မက များစွာသော လူ့အသက်များပါ ပါဝင်နေသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာလုပ်ငန်း၊ စနစ်များကို လေ့လာကြည့်သည့်အခါ စစ်ဘက်ခေါင်းဆောင်များ၏ ကောင်းမွန်သော အဆိုအမိန့် များစွာကို တွေ့ရှိရသည်။ ဤနေရာတွင် ဗြိတိန်နိုင်ငံမှ ဒုတိယကမ္ဘာစစ် သူရဲကောင်း ဖြစ်သော စစ်သူကြီး မောင်ဂိုမာရီ၏ အဆိုအမိန့်တစ်ခုကို တင်ပြလိုပါသည်။ မောင်ဂိုမာရီက 'ခေါင်းဆောင်မှုဟူသည် တူညီ သော ရည်မှန်းချက်တစ်ရပ် အောင်မြင်ရေးအတွက် မိမိ၏ အဖွဲ့ အစည်းတွင် ပါဝင်သော အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး အားလုံးကို စည်းရုံးနိုင်သည့် စွမ်းရည်၊ ယင်းတို့အား ခေါင်းဆောင်လိုသည့် ဆန္ဒနှင့် ယင်းတို့၏ ယုံကြည်မှုကို လှုံ့ဆော်ရယူနိုင်သည့် ခိုင်မာသော အကျင့်စာရိတ္တတို့ကို ပေါင်းစပ်ထားခြင်း ဖြစ်သည်' ဟု ဆိုသည်။ ဤနေရာတွင် ခေါင်းဆောင်နိုင်သည့် စွမ်းရည်သာမက ခေါင်းဆောင် လိုသည့် ဆန္ဒပါ ပိုင်ဆိုင်ရန် လိုအပ်ကြောင်း သတိပြုစေလိုပါသည်။ ခေါင်းဆောင်လိုသည့် ဆန္ဒမရှိပါကလည်း ခေါင်းဆောင်မှုသည် မအောင်မြင်နိုင်ပေ။ ထို့ပြင် တူညီသော ရည်မှန်းချက် ဟူသော

စကားရပ်နှင့် ခိုင်မာသော အကျင့်စာရိတ္တဟူသော စကားရပ်တို့သည် လည်း အလားတူ မျက်ခြည်ပြတ် မခံသင့်သည့် အချက်များပင် ဖြစ်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်မှု ဘာသာရပ်ဆိုင်ရာ ပညာရှင်များက ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးတွင် ရှိသင့်သည့် အရည်အသွေးများတွင် 'အကျင့်စာရိတ္တ ကောင်းမွန်ခြင်း' ဟူသည့် အချက်ကို မရှိလျှင် မဖြစ်သည့် အရည်အသွေးတစ်ရပ် အဖြစ် ဖော်ပြကြပါသည်။ မျက်မှောက်ခေတ် အမေရိကန်နိုင်ငံ၊ အင်္ဂလန်နိုင်ငံ၊ ဂျပန်နိုင်ငံ စသည်တို့၌ သမ္မတ သို့မဟုတ် ဝန်ကြီးချုပ် ရွေးကောက်ပွဲများ၌ သမ္မတ သို့မဟုတ် ဝန်ကြီးချုပ်လောင်းများသည် ယင်းတို့၏ အကျင့်စာရိတ္တကို ထိခိုက် စေသည့် ပြဿနာတစ်ရပ်ရပ်ကြောင့် ရွေးကောက်ပွဲတွင် ရွှံ့နိမ့်သွား ကြရကြောင်း မကြာခဏ တွေ့ဖူးကြပါလိမ့်မည်။ ဤအချက်ကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် တင်ပြပါမည်။

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အယူအဆများ

ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ပတ်သက်သော အယူအဆ အချို့ကို တင်ပြလိုပါသည်။ လေ့လာစုဆောင်းမိသမျှကိုသာ တင်ပြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းတို့မှာ (က) ဗီအေယူအဆ (ခ) ဟန်ပန်အယူအဆ (ဂ) အရည်အသွေး အယူအဆ (ဃ) အခြေအနေ အယူအဆနှင့် (င) ဘက်စုံပေါင်းစပ် အယူအဆ ဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။

ဗီအေယူအဆ၏ သဘောမှာ ခေါင်းဆောင်ဟူသည် သာမန် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦးထဲမှ မဖြစ်ပေါ်နိုင်ဘဲ ခေါင်းဆောင်ဗီဇကို မွေးရာပါ ဗီဇကတည်းက ပါရှိလာသူတစ်ဦးသည်သာ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ရမည် ဟူသော အယူအဆ ဖြစ်သည်။ ဤအယူအဆနှင့် ပတ်သက်၍

မှားသည် မှန်သည်ဟု ဆွေးနွေးခြင်း မပြုလိုပါ။ သို့သော် စဉ်းစားရန် အချက်နှစ်ချက်ကိုသာ တင်ပြလိုပါသည်။ ပထမအချက်မှာ လူတစ်ဦး တွင် ခေါင်းဆောင်ဗီဇ ပါ မပါကို မည်သို့ တိုင်းတာ သိရှိနိုင်ပါ မည်နည်း ဟူသော အချက် ဖြစ်ပါသည်။ ဒုတိယအချက်မှာ အဆင့် ဆင့်သော လုပ်ငန်းနယ်ပယ် အသီးသီးတွင် ခေါင်းဆောင်များစွာ လိုအပ်နေပေရာ ထိုသို့ လိုအပ်သမျှသော နေရာအားလုံးအတွက် ဖော်ပြပါ ဗီဇခေါင်းဆောင်များ လုံလောက်စွာ ရရှိနိုင်ခြင်း ရှိ မရှိ ဟူသော အချက်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ ဤအချက်နှစ်ချက်သည် အပြန် အလှန် ဆက်နွှယ်လျက်ရှိသည်ကိုလည်း သတိပြုစေလိုပါသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ၊ ခေါင်းဆောင် ဗီဇ ပါရှိသည့် ခေါင်းဆောင်မျိုး ရရှိနိုင်လျှင်မူ အကောင်းဆုံး ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် လိုအပ်သော ခေါင်းဆောင်ကို ရွေးချယ်ရာတွင် ခေါင်းဆောင်ဗီဇ ပါရှိသူကိုမှ လက်ခံမည်ဟု ခံယူပြီး ထိုခေါင်းဆောင်မှုမျိုး မပေါ်ထွက်မချင်း စောင့်စားနေရန်မူ မဖြစ်နိုင်ပါ။

ဟန်ပန်အယူအဆ၏ သဘောမှာ ခေါင်းဆောင်ဟူသည် အခြားသူများထက် သာလွန်ထူးခြားသော ဥပဓိရုပ်၊ ကိုယ်ခန္ဓာ တည်ဆောက်မှုနှင့် အသံဩဇာ စသည်တို့ ရှိသူ ဖြစ်ရမည်ဟူသော အယူအဆ ဖြစ်သည်။ ဤအချက်မှာ သာမန်အားဖြင့် မှန်ကန်သလို ရှိသော်လည်း သေချာစွာ လေ့လာစိစစ်ကြည့်ပါက အဆင်းထက် အချင်းက ပို၍ အရေးကြီးကြောင်း သတိပြုမိပါလိမ့်မည်။ ဥပဓိရုပ်၊ ကိုယ်ခန္ဓာ တည်ဆောက်မှုနှင့် အသံဩဇာ စသည်များ ထူးခြား ကောင်းမွန်သည့်တိုင် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ အရည်အချင်း မရှိပါက မည်သို့မျှ ခေါင်းဆောင်နိုင်မည် မဟုတ်ပေ။ တစ်စုံတစ်ယောက်

သည် ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အချင်းနှင့် ပြည့်ဝသည်သာမက အဆိုပါ ထူးခြားသော ဥပဓိရုပ် စသည်များနှင့် ပြည့်စုံနေလျှင်မူ လက်မခံနိုင်စရာ အကြောင်းမရှိပါ။

အရည်အသွေး အယူအဆ ယင်းအယူအဆသည် ပထမ အယူအဆဖြစ်သော ဗီဇ အယူအဆနှင့် ဆန့်ကျင်ဖက်ဖြစ်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင် ဟူသည် မွေးကတည်းက ခေါင်းဆောင် ဖြစ်လာခြင်း မဟုတ်ဘဲ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်အောင်၊ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ အရည် အချင်း ရှိလာအောင် လေ့ကျင့် မွေးမြူယူရသည်ဟူ၍ ဆိုလိုပါသည်။ အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်များ၏ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှု နည်း စနစ်များ၊ အမူအကျင့်များ၊ ယင်းတို့တွင် ထင်ရှားသည့် အရည် အသွေးများကို လေ့လာ၍ ယင်းအချက်များကို လိုက်နာလေ့ကျင့် ရယူခြင်းဖြင့် ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ဦး ဖြစ်လာနိုင်သည်ဟု ယူဆ ကြသည်။ သာမန်အားဖြင့် ခေါင်းဆောင် လုပ်လိုသူများသည် ဤအယူအဆကို လိုက်နာသင့်ပါသည်။ သို့သော် ဤအချက်သည် ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ဦး ဖြစ်စေနိုင်သည့် ပုံသေနည်း မဟုတ် သည်ကိုမူ သတိပြုစေလိုသည်။ အကြောင်းမူကား လူသားတို့၏ အားနည်းချက်အရ မိမိသိထားသည့်အတိုင်း မိမိ လက်တွေ့ မကျင့်သုံးနိုင်ကြသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် နားလည်ခံယူမှု အတိုင်းအတာသည်လည်း တစ်ဦးနှင့် တစ်ဦး မတူညီကြောင်းကို မမေ့အပ်ပေ။

အခြေအနေ အယူအဆ လူတစ်ဦး တစ်ယောက်သည် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အရည်အသွေးများနှင့် ပြည့်စုံစေကာမူ ယင်း အရည်အသွေးများကို လက်တွေ့ အသုံးချနိုင်သည့် အခြေအနေနှင့်

ကြိုဆိုမှသာ သို့မဟုတ် အခြေအနေပေးမှသာ သို့မဟုတ် အခြေအနေကို ဖန်တီးနိုင်မှသာ အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်မှုကို ရရှိနိုင်သည် ဟုသော အယူအဆ ဖြစ်သည်။

ခေါင်းဆောင်မှု ပညာရှင်တစ်ဦးက 'ခေါင်းဆောင်ဟူသည် အခြေအနေ တစ်ရပ်က မွေးထုတ်ပေးသည့် ပုဂ္ဂိုလ်များသာ ဖြစ်သည်' ဟု ဆိုပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ တိုင်းပြည် ဆိုမဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်၏ အခြေအနေအရ လိုအပ်ချက်အပေါ် မူတည်၍ ခေါင်းဆောင်များ ပေါ်ထွက်လာရသည် ဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။ (ပုံစံအားဖြင့် ၁၉၃၀ ပြည့်နှစ်များ အတွင်းက ဂျာမနီနိုင်ငံ၏ အဓိပတိ ဟစ်တလာသည်လည်း ကောင်း၊ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ သမ္မတ ရူးစဘဲ့သည်လည်း ကောင်း၊ အီတလီ၌ အာဏာရှင် မူဆိုလိုနီသည်လည်းကောင်း၊ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ကြီး အပြီးမှစ၍ တရုတ်ပြည်၌ ကျော်ကြားလာခဲ့သော ခေါင်းဆောင်ကြီး မော်စီတုံးသည်လည်းကောင်း အခြေအနေ၏ လိုအပ်ချက်အရ ပေါ်ထွက်လာခဲ့ကြသည်ဟု ဆိုပါသည်။

ဘက်စုံပေါင်းစပ် အယူအဆ ဘက်စုံပေါင်းစပ် အယူအဆ ဟု ဆိုသော်လည်း အဓိကအားဖြင့် အရည်အသွေး အယူအဆနှင့် အခြေအနေ အယူအဆတို့ကို မှန်ကန်မျှတစွာ ပေါင်းစပ် အသုံးပြုသည့် အယူအဆတစ်ရပ်သာ ဖြစ်ပါသည်။ အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လိုသူတစ်ဦးသည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးတွင် ရှိသင့်သည့် အရည်အသွေးများနှင့် ပြည့်စုံအောင် ကြိုးစားရမည် ဖြစ်သကဲ့သို့ တစ်ဘက်တွင်လည်း မိမိတွေ့ကြုံရသည့် အခြေအနေ အရပ်ရပ်ကို သုံးသပ်တတ်ရမည်။ ထိုမျှမက ယင်းအခြေအနေကို နားလည်သိရှိပြီး မိမိ၏ ရည်မှန်းချက် အောင်မြင်ရေးအတွက် မိမိတွင်ရှိသော အရည်

အသွေးများကို ထိုအခြေအနေနှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ပေါင်းစပ်ကျင့်သုံးနိုင်ရပါမည်။ ထိုအချက်များအပြင် ခေါင်းဆောင် ပီဇနှင့် ပြည့်စုံခြင်း၊ ဟန်ပန် (ဥပဓိရုပ်) ကောင်းမွန်ခြင်း စသည်များပါ ထပ်ဆင့် ပေါင်းစပ်နိုင်မည် ဆိုပါက 'အထိုင်းထက်အလွန် တံခွန်နှင့် ဘုရား' ဆိုသကဲ့သို့ ပြောဖွယ်ရာမရှိတော့ပေ။ ပညာရှင်တစ်ဦးက ပုဂ္ဂိုလ်အချို့၏ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာကြခြင်းဖြစ်စဉ်ကို လေ့လာရာ၌ ယင်းတို့သည် အရည်အသွေးကြောင့်သာ မဟုတ်ဘဲ အခြေအနေနှင့် သက်ဆိုင်သော အစိတ်အပိုင်းများ၊ ခေါင်းဆောင်နှင့် အခြေအနေ တို့၏ အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်နေမှုများကြောင့် ဖြစ်ပါကြောင်း တွေ့ရှိရသည်ဟု ဆိုသည်။ အထက်ပါအချက်များကို ပေါင်းခြုံ၍ ကြည့်လျှင် ဘက်စုံပေါင်းစပ် အယူအဆသည် ပေါ်လွင်မည်ဟု ယူဆပါသည်။

ခေါင်းဆောင်မှု၏ သဘောသဘာဝ

ခေါင်းဆောင်မှု၏ သဘောသဘာဝတွင် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးသည် တစ်နေရာတွင် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သော်လည်း အခြား တစ်နေရာတွင် နောက်လိုက် ဖြစ်နေတတ်ပေသည်။ ထို့အတူပင် ခေါင်းဆောင် ဟူသည် နောက်လိုက်မရှိဘဲ ခေါင်းဆောင် မဖြစ်နိုင်ပေ။ အခြား တွေ့ရှိရသည့် အချက်တစ်ချက်မှာ ခေါင်းဆောင် တစ်ဦးသည် တစ်နေရာတွင် အောင်မြင်နေသည့်တိုင် အခြား တစ်နေရာတွင် အောင်မြင်ချင်မှ အောင်မြင်တတ်ပါသည်။ အလားတူပင် ခေါင်းဆောင် တစ်ဦးသည် တစ်နေရာတွင် မအောင်မြင်သဖြင့် အခြား တစ်နေရာ တွင်လည်း မအောင်မြင်နိုင်ဟု မှတ်ယူ၍ မရပေ။ တစ်နေရာတွင်

မအောင်မြင်စေကာမူ အခြားတစ်နေရာတွင် အောင်မြင်သူ အများ အပြား ရှိပါသည်။ ဤအဆိုများနှင့် ပတ်သက်၍ သာဓကအချို့ တင်ပြရပါမူ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ကြီးအတွင်းက ဗြိတိန်နိုင်ငံ၏ နန်းရင်းဝန် (ဝန်ကြီးချုပ်) ဆာ ဝင်စတန်ချာချီသည် စစ်အတွင်းကာလ၌ မဟာမိတ် နိုင်ငံများ ပူးပေါင်း၍ ဂျာမန်တို့အား စစ်နိုင်အောင် တိုက်ခိုက်နိုင်ခဲ့ခြင်း နှင့် စစ်အတွင်း၌ မိမိနိုင်ငံအား အကောင်းဆုံး ကြိုးစား ထိန်းသိမ်း နိုင်ခဲ့ခြင်းတို့ကြောင့် အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအဖြစ် ရပ်တည်နိုင်ခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ဒုတိယ ကမ္ဘာစစ် ပြီးဆုံးပြီးနောက်ပိုင်း တွင် ယင်း၏ ခေါင်းဆောင်မှုသည် မအောင်မြင်တော့ဘဲ နန်းရင်းဝန် အဖြစ်လည်း ရွေးချယ်တင်မြှောက်ခြင်း မခံရတော့ပေ။ အခြား သာဓကတစ်ရပ်အဖြစ် အမေရိကန် ပြည်ထောင်စုရှိ ဖွဲ့စည်း မော်တော်ကား ကုမ္ပဏီမှ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် မစ္စတာ လီအိုင်ယာ ကော့ကာကို တင်ပြလိုသည်။ မစ္စတာ လီအိုင်ယာ ကော့ကာသည် လုပ်ငန်းများ စီမံ ခန့်ခွဲရာ၌ ဆုံးရှုံးမှုများသောကြောင့် ဖွဲ့စည်းကုမ္ပဏီမှ ယင်းအား အလုပ် ထုတ်ပစ်ခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် အလားတူ အရုံးနှင့် ရင်ဆိုင်နေရသော ခရိုင်ဆလာ မော်တော်ကား ကုမ္ပဏီမှ 'လီအိုင်ယာကော့ကာ'ကို ခေါ်ယူ၍ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် အဖြစ် ခန့်အပ်ခဲ့သည်။ လီအိုင်ယာ ကော့ကာ၏ ကောင်းမွန်သော စီမံခန့်ခွဲမှုကြောင့် ခရိုင်ဆလာ ကုမ္ပဏီသည် စီးပွားရေး ပြန်လည် ဦးမော့လာရုံမျှမက ထိပ်ဆုံးက အောင်မြင်နေသော အဖွဲ့အစည်း စာရင်းတွင် ပါဝင်လာနိုင်ခဲ့ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်ဟူသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုအကြောင်း ပြောလျှင် ခေါင်းဆောင်အကြောင်းလည်း ပါဝင်ရပေမည်။ ခေါင်းဆောင်နှင့် ပတ်သက်၍ အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုချက် အများအပြား ရှိပါမည်။ ဤ

စာအုပ်တွင်မူ ကျွန်တော့် စိတ်တွင်အစွဲထင်ဆုံး အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက် ရှင်းလင်းချက် အချို့ကိုသာ အကျဉ်းအားဖြင့် တင်ပြလိုပါသည်။

ခေါင်းဆောင်ဆိုသော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် မိမိအကြောင်း မိမိ ပြည့်စုံစွာ သိသူများ ဖြစ်ကြသည်။ မိမိသည် မည်သည့်နေရာတွင် ရပ်တည်၍ မည်သည့်တာဝန်များ ရှိသည်ကို လည်းကောင်း၊ မိမိ၏ အားသာချက်များနှင့် အားနည်းချက်များကို လည်းကောင်း သိရှိသည် နှင့်အမျှ မိမိ၏ အားသာချက်များကို ပြည့်ပြည့်ဝဝ ထိထိရောက်ရောက် အသုံးပြုနိုင်ပြီး မိမိ၏ အားနည်းချက်များအတွက်လည်း အမြဲတမ်း ပြုပြင်ဖြည့်ဆည်း ဆောင်ရွက်တတ်ကြသည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များသည် မိမိတို့၏ ရည်မှန်းချက်များကို သိရှိပြီး အဘယ့်ကြောင့် ထိုရည်မှန်းချက် အောင်မြင်ရန် လိုအပ်သည်ကို လည်းကောင်း၊ ထိုရည်မှန်းချက်ကို အောင်မြင်အောင် အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အခြားသူများ၏ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ကူညီပံ့ပိုးမှုရရှိအောင် မည်သို့ ဆက်သွယ် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်ကို လည်းကောင်း ကောင်းစွာ သိရှိနားလည် သူများ ဖြစ်ကြသည်။ အချုပ်အားဖြင့်ဆိုရသော် ထိုသူများသည် မိမိ တို့၏ ရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်အောင် မည်သို့ လုပ်ဆောင်ရ မည်ကို သိရှိထားသူများပင် ဖြစ်ပေသည်။

ဤနေရာ၌ ခေါင်းဆောင်များ၏ အနေအထားတစ်ခုကို တင်ပြလိုသည်။ စီမံခန့်ခွဲမှု သဘောအရ လုပ်ငန်းတိုင်းရှိ ဝန်ထမ်း များကို အမျိုးအစား သုံးမျိုး ခွဲခြားနိုင်သည်။ ပထမ အမျိုးအစားမှာ အဖွဲ့အစည်းရှိ လုပ်ငန်းများကို အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်သူများ ဖြစ်သည်။ မရှိသေးသည့် ပစ္စည်းများ၊ မပေါ်ပေါက်သေးသည့် အကျိုးအမြတ် အခွင့်အရေးများကို လက်တွေ့ခံစားရရှိလာစေရန်

ကြီးပမ်း အကောင်အထည်ဖော်သူများပင် ဖြစ်သည်။ ဒုတိယ အမျိုးအစားမှာ သူတစ်ပါးလုပ်သမျှကို အခြေအနေ စောင့်ကြည့် နေတတ်သူများ ဖြစ်သည်။ တတိယအမျိုးအစားမှာ မိမိ၏ အဖွဲ့ အစည်း၌ ဘာတွေလုပ်၍ ဘာတွေဖြစ်နေသည်ကို လုံးဝ အလေးမထား သူများ ဖြစ်သည်။ ယင်းပုဂ္ဂိုလ်သုံးမျိုးကို နေရာဌာနတိုင်းတွင် တွေ့နိုင်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်များသည် ပထမအမျိုးအစားတွင် ပါဝင်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်သည် အနာဂတ်ကို ဖန်တီးသူဖြစ်သည်။ မည်သည့်အရာ ဖြစ်လာမည်နည်းဟု ရင်ဖို စောင့်စားနေရမည့်သူ မဟုတ်။ မိမိ ဖြစ်ချင်သည့် အရာ ဖြစ်လာအောင် ဖန်တီးရယူသူ ဖြစ်သည်။ သူတစ်ပါးက ထိုးနှက်လာမှ တုံ့ပြန်သူ မဟုတ်။ မိမိကသာ စတင် ထိုးနှက်သူ ဖြစ်သည်။ ဤသည်မှာ ခေါင်းဆောင်တို့၏ အနေအထား ပင် ဖြစ်သည်။

ဤနေရာတွင် မြန်မာမှုနယ်ပယ်၌ ပြောဆိုသုံးစွဲလေ့ရှိကြသော 'နောက်လိုက်ကောင်းဖြစ်မှ ခေါင်းဆောင်ကောင်း ဖြစ်သည်' ဟူသော စကားရပ်ကိုလည်း မမေ့အပ်ချေ။ သူတစ်ပါးကို ခေါင်းဆောင်မည့် သူသည် ပထမဦးစွာ နောက်လိုက်ဘဝကို ကျော်ဖြတ်ရမည်မှာ ဧကန် ဖြစ်ချေသည်။ မိမိအနေဖြင့် ဤအတွေ့အကြုံကို မဖြတ်သန်းဘဲ မရ။ နောက်လိုက်၏ ဘဝကို မဖြတ်သန်းဘူးဘဲ ခေါင်းဆောင် ဖြစ်လာသူသည် ပြည့်ဝသော ခေါင်းဆောင်ကောင်း ဖြစ်ရန် မလွယ် ကူလှပါ။ နောက်လိုက်တို့၏ ဘဝကို အများသူငါ ပြော၍သော် လည်းကောင်း၊ စာပေဖတ်ရှု၍သော် လည်းကောင်း သိရှိသည်ဟု ဆိုစေကာမူ နောက်လိုက်တို့၏ လက်တွေ့ဘဝအကြောင်းကို အတိ

အကျ မသိရှိနိုင်ပေ။ ပမာဆိုရသော် ထမင်းငတ်ဖူးသူသည်သာ ထမင်းငတ်သူတို့၏ ခါးသီးလှသော အတွေ့အကြုံကို ပြည့်ဝစွာ စာနာသိရှိနိုင်ပေသည်။ သူတစ်ပါး၏ အတွေ့အကြုံမှတစ်ဆင့် သိရှိ ရသော သူတစ်ဦးသည် ထမင်းငတ်သူတို့၏ ဘဝကို စာနာနိုင်မည် ဖြစ်သော်လည်း ပြည့်ပြည့်ဝဝ စာနာနိုင်မည် မဟုတ် ချေ။ သူတစ်ပါးကို ဆရာလုပ်လိုသူတစ်ဦးသည် မိမိက ဦးစွာ တပည့် ဖြစ်ခဲ့ကြရာသည်။ သူတစ်ပါးကို ခေါင်းဆောင်လုပ်လိုသူ တစ်ဦးသည်လည်း အလားတူ ပင်။ ဗုဒ္ဓရှင်တော်ဘုရား၏ အဆုံးအမ များစွာအနက် 'သူတစ်ပါးအား ယဉ်ကျေးအောင် ဆုံးမလိုသူသည် မိမိကိုယ် မိမိ ယဉ်ကျေးအောင် ဦးစွာ ဆုံးမရာ၏' ဟူသော အချက် တစ်ချက်လည်း ဝါဝင်သည်ကို သတိပြုသင့်ပါသည်။

အခြား တင်ပြလိုသည့် အချက်တစ်ချက်မှာ မိမိမှာ ပြည့်စုံမှ သူတစ်ပါးအား ပေးကမ်းနိုင်မည်ဟူသော အဆိုစကားကဲ့သို့ပင် ခေါင်းဆောင်လုပ်သူသည် မိမိကိုယ်တိုင်က လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အတတ် ပညာများ၊ ခေါင်းဆောင်၏ အရည်အချင်းများ ပြည့်ဝနေမှသာ မိမိ၏ နောက်လိုက်ငယ်သားများကို ဝေငှပေးနိုင်သည်။ ဆိုလိုသည် မှာ ခေါင်းဆောင်သည် အတတ်ပညာ၊ ဗဟုသုတ၊ အတွေးအခေါ်၊ အပြောအဆို၊ အမူအကျင့်၊ နည်းစနစ် စသည်များကို ကောင်းစွာ သိရှိတတ်ကျွမ်းထားမှသာ နောက်လိုက်ငယ်သားများအား စံနမူနာပြု လုပ်ဆောင်ပြုပြီး နည်းကောင်း ညွှန်ပြပေးနိုင်ပေမည်။

ပညာရှင်တစ်ဦးက 'ခေါင်းဆောင်ဟူသည် အခြားသူများအား မိမိ ပြီးမြောက်စေလိုသည့် လုပ်ငန်းများကို အောင်မြင်စွာ လုပ်ဆောင် စေရန် ဆွဲဆောင် လွှမ်းမိုးနိုင်သူ ဖြစ်သည်နှင့်အမျှ ယင်းသို့ လုပ်

ဆောင်ရာ၌ ထိုသူများအနေဖြင့် အပြစ်ဒဏ်ကို ကြောက်ရွံ့၍ ဖြစ်စေ၊ ဆုလာဘ် တစ်စုံတစ်ရာကို မျှော်ကိုး၍ ဖြစ်စေ လုပ်ကိုင်ခြင်း မဟုတ်ဘဲ မိမိတို့၏ ဆန္ဒအလျောက် ပါဝင် လုပ်ကိုင်စေနိုင်သူဖြစ် သည်' ဟု ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ယင်းအချက်သည်လည်း မှတ်သား ဆင်ခြင်ဖွယ်ရာ တစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။

သို့ဖြစ်ရကား ခေါင်းဆောင်များသည် မိမိကိုယ်တိုင်က လုပ်ငန်း ဆိုင်ရာနည်းပညာ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းပညာ၊ လူမှုဆက်နွယ်ရေး၊ လူမှု ဆက်ဆံရေး လူသားတို့၏ ဘဝဆိုင်ရာ စိတ်ပညာများသာမက ပြည်တွင်း ပြည်ပ ဗဟုသုတ အပါအဝင် ဘက်စုံ ဗဟုသုတများကို မပြတ် ဆည်းပူးလေ့လာရန် အထူး လိုအပ်ပေသည်။ ဤအချက်သည် ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် အဓိကကျသည့် အချက်တစ်ရပ်လည်း ဖြစ်ပေသည်။ ခေါင်းဆောင်တွင် ဗဟုသုတအဝဝနှင့် ပြည့်စုံနေခြင်း သည်ပင်လျှင် နောက်လိုက် ငယ်သားများအား လွှမ်းမိုးနိုင်မည့် စွမ်းရည်ကောင်းတစ်ခု ဖြစ်သည်။ ထိုအချက်ကိုလည်း ရှေ့လာမည့် အခန်းများတွင် ရှင်းလင်း တင်ပြသွားပါမည်။

ခေါင်းဆောင် လိုအပ်မှု။ မည်သည့် အဖွဲ့အစည်းတွင်မဆို ခေါင်းဆောင် လိုအပ်သည်။ ခေါင်းဆောင်မရှိသော အဖွဲ့အစည်းသည် ပရမ်းပတာနိုင်မည်မှာ သေချာလှပေသည်။ ခေါင်းဆောင်သည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အဓိအဖလည်း ဖြစ်ပါသည်။ ဂရိ တွေးခေါ် ရှင်ကြီး ဆိုကရေးတီးက 'ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက် ဟူသည် ဖခင်ကောင်း တစ်ယောက်ပင်တည်း' ဟု ဆိုခဲ့ဖူးပါသည်။ ထို့ပြင် ခေါင်းဆောင်သည် သင်္ဘောတစ်စီး၏ ကျွမ်းကျင်သော မာလိန်မှူး နှင့်လည်း တူပါသည်။ ကျွမ်းကျင်သော မာလိန်မှူးမရှိဘဲ လိုရာခရီး

သို့ ရောက်နိုင်မည် မဟုတ်ပါ။ ထို့ပြင် ခေါင်းဆောင်သည် အရည်အချင်း ပြည့်ဝသော ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင် အမည်ခံပြီး အရည်အချင်း မပြည့်ဝပါက အချည်းနှီးသာ ဖြစ်သည်။ 'ခြင်္သေ့တစ်ကောင် ခေါင်းဆောင်သော သမင်အုပ်သည် သမင်တစ်ကောင် ခေါင်းဆောင်သော ခြင်္သေ့အုပ်ထက် သာလွန်သည်' ဟူသော အနောက်တိုင်း ဆိုရိုးစကားတစ်ခု ရှိပါသည်။ ခေါင်းဆောင်သည်သာ အဓိကဖြစ်ကြောင်း ဆိုလိုရင်း ဖြစ်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်သည် တစ်နည်းအားဖြင့်ဆိုသော် အနောက်တိုင်း တေးဂီတ သံစုံတီးဝိုင်း (Orchestra) တစ်ခု၏ တီးဝိုင်းခေါင်းဆောင် နှင့်လည်း တူပါသည်။ သံစုံတီးဝိုင်းတစ်ခုတွင် ကြီးတပ်တူရိယာ၊ လေမှုတ်တူရိယာ၊ ဘင်ခရာ စသည်ဖြင့် တူရိယာ မျိုးစုံရှိကြသည်။ ယင်း တူရိယာများကို တီးမှုတ်သူများသည် မိမိသဘောနှင့် မိမိတီးမှုတ်နေကြမည် ဆိုပါက 'ဂီတရသ' တစ်ရပ်ကို ပေးစွမ်းနိုင်ခြင်း မရှိပါ။ ကျွမ်းကျင် လိမ္မာသော တီးဝိုင်းခေါင်းဆောင်က ဖော်ပြပါ တူရိယာပညာရှင်များ၏ တီးမှုတ်မှုကို မျှတညီညွတ်စွာ ပေါင်းစပ်ပြီး မိမိ တင်ဆက်လိုသည့် တေးဂီတတစ်ပုဒ်ကို ဖန်တီးရယူမှသာ ခံစားမှုရသ အမျိုးမျိုးကို ပေးစွမ်းနိုင်သော 'ဂီတစွမ်းအား' တစ်ခု ပေါ်ထွက်လာပေသည်။ အလားတူပင် လုပ်ငန်းတစ်ခု၏ ခေါင်းဆောင်သည် မိမိဌာနရှိ ကာယ ဉာဏလုပ်သားများ၊ စက်ကိရိယာများ၊ ပစ္စည်းများ စသည်တို့ကို စနစ်တကျ ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်း စီမံ၍ မိမိ၏ ရည်မှန်းချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ရသည်။ ခေါင်းဆောင်၏ စီမံမှု မပါဝင်ဘဲ လုပ်ငန်းရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်လာမည် မဟုတ်ပေ။ တစ်နည်းဆိုရသော် စက်ရုံတစ်ခုတွင် ခေါင်းဆောင်၏

စနစ်တကျ စီမံခန့်ခွဲမှု မရှိပါက သဘာဝ ကုန်ကြမ်းများသည် ကုန်ချော အဖြစ်သို့ ရောက်ရှိလာမည် မဟုတ်ပေ။ ကုန်ချောအဖြစ် ရောက်ရှိလာသည့်တိုင် အမှန်တကယ် လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီပြီး အရည်အသွေး ကောင်းမွန်သော ပစ္စည်းများဖြစ်ချင်မှ ဖြစ်ပေမည်။

ခေါင်းဆောင်၏ တာဝန်များ

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် တာဝန်နှစ်ရပ် ရှိသည်။ ပထမတာဝန်မှာ မိမိ ဦးဆောင်ရသော အဖွဲ့အစည်းအတွက် သတ်မှတ်ပေးထားသည့် ရည်မှန်းချက်တာဝန်ကို အောင်မြင်ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ရေးဖြစ်ပြီး၊ ဒုတိယတာဝန်မှာ မိမိအဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ အဖွဲ့ဝင်အားလုံး၏ သက်သာချောင်ချိရေးကို အပြည့်အဝ ဆောင်ရွက်ပေးရေး ဖြစ်သည်။ ဤတာဝန်နှစ်ရပ်သည် အဓိကကျသော တာဝန်များလည်း ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် ယင်းတာဝန်နှစ်ရပ်အနက် မည်သည့်တာဝန်က ပို၍ အရေးကြီးသည်၊ ပို၍ အဓိကကျသည်ဟု မခွဲခြားနိုင်ဘဲ လူ့ဓနာကိုယ်ရှိ ရပ်နှင့် စိတ်ပမာကဲ့သို့ နှစ်ခုစလုံးပင် အရေးကြီးကြပါသည်။ အခြေအနေပေါ်မူတည်၍ ရံဖန်ရံခါ ပထမတာဝန်က ပို၍ အရေးကြီးတတ်သကဲ့သို့၊ ရံဖန်ရံခါတွင် ဒုတိယတာဝန်က ပို၍ အဓိကကျတတ်ပါသည်။ ယင်းတာဝန်နှစ်ရပ်ကို မျှတ ညီညွတ်အောင် သတိထား ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ ဒုတိယ တာဝန်ကို အနည်းငယ် ချဲ့ထွင်ဦးမည် ဆိုပါက ခေါင်းဆောင်သည် အဖွဲ့ဝင်အားလုံး၏ သက်သာချောင်ချိရေးသာမက အဖွဲ့ဝင်များအတွင်း ပြေပြစ်ချောမောသော ဆက်ဆံရေးရှိအောင်လည်း ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ လူ့ရှိလျှင် ပြဿနာရှိသည်ဟု သဘောအရ

လူ့အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုအတွင်း ပေါ်ပေါက်သော ပြဿနာမှန်သမျှကို ခေါင်းဆောင်သည် ပြေလည်အောင် ဖြေရှင်းရမည်သာ ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့ဝင်အားလုံး အဖုအထစ်မရှိ ရင်းရင်းနှီးနှီး ချစ်ချစ်ခင်ခင်နှင့် စည်းစည်းလုံးလုံး ရှိကြမှသာ လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ရာတွင် ထိရောက်သော အောင်မြင်မှုများ ရရှိမည် ဖြစ်ပေသည်။ သို့ဖြစ်ရာ အဖွဲ့ဝင်များအတွင်း ပြေပြစ်ကောင်းမွန်သော ဆက်ဆံရေးရှိစေရန် ခေါင်းဆောင်သည် ကြပ်မတ် ဆောင်ရွက်သွားရပါမည်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ ယေဘုယျ လုပ်ငန်းတာဝန်များ

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် ယေဘုယျအားဖြင့် အောက်ပါ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို နေ့စဉ်နှင့်အမျှ ဆိုသလို ဆောင်ရွက်ရပါသည်။ ယင်းတို့သည် လုပ်ငန်းသဘာဝ အလျောက် လုပ်ငန်းဌာနတစ်ခုနှင့် တစ်ခု အနည်းငယ် ကွဲပြားနိုင်ပါသည်။

- (က) **စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်း။** အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ် အတွင်းရှိ ဝန်ထမ်းများသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း တစ်စုံ တစ်ရာ ကြောင့် မကျေနပ်မှု ပေါ်ပေါက်လာသည့်အခါ ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် ဝင်ရောက်ပြီး စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးခြင်း ပြုလုပ်ရသကဲ့သို့ ရံဖန်ရံခါတွင် မိမိကိုယ်တိုင် ကိုင်တွယ် ဆုံးဖြတ်ပေးရသည်။ လူ့အဖွဲ့ကို ကိုင်တွယ် ထိန်းသိမ်းရသည့် လုပ်ငန်းတွင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုသည် အမြဲတမ်းလိုလို ရှိနေတတ်ပါသည်။
- (ခ) **အကြံပေးခြင်း။** လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ တိုက်ရိုက် အမိန့်ပေးခြင်းအစား မည်ကဲ့သို့ ဆောင်

ရွက်သင့်ကြောင်းကို အကြံပေး ဆောင်ရွက်စေခြင်းဖြင့် လက်အောက်ဝန်ထမ်းများ အနေဖြင့် ယင်းတို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်သည် အထက်မှ အမိန့်ပေး၍ လုပ်ရခြင်း မဟုတ်ဘဲ မိမိကိုယ်တိုင် တွေးခေါ်ကြံစည်၍ လုပ်သည့် သဘောမျိုး မှတ်ယူပြီး ယင်းလုပ်ငန်းအပေါ် ဂုဏ်ယူတတ်ကြသည်။ အကြံပေးခြင်းဟု ဆိုထားသည်နှင့်အညီ မည်ကဲ့သို့ လုပ်ဆောင်သင့်ကြောင်း နည်းလမ်းကောင်းများကို အကြံပြုရန်သာ ဖြစ်သည်။ မည်ကဲ့သို့ လုပ်ဆောင်ပါဟု အဆုံးအဖြတ်ပေးရန် မဟုတ်ပါ။ ထို့ပြင် မိမိလက်အောက် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးဦးသည် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အမှားတစ်ရပ်ကို ပြုလုပ်မိပါက လူအများ၏ ရှေ့တွင် ယင်းသည် မှားယွင်းနေကြောင်း ပြောင်ပြော၍ မသင့်ချေ။ လူ့သဘာဝအရ လူအများရှေ့တွင် အပြောခံရသည့် အခါမျိုးတွင် ရှက်တတ်သကဲ့သို့ ထိုရှက်စိတ်ကြောင့် မလိုလားအပ်သော အကျိုးဆက်များလည်း ဖြစ်ပေါ်တတ်ပေသည်။ သို့ဖြစ်ရာ ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် ယင်း၏ အမှားကို ပြုပြင်ရာ၌ ယင်းလုပ်နေသည့် နည်းလမ်းအတိုင်း မဟုတ်ဘဲ မည်သို့ လွှဲပြောင်းလုပ်ကိုင်ကြည့်ပါဟု အကြံပေးသည့်သဘောဖြင့် လုပ်ဆောင်စေပါက ထိုသူသည် မိမိအမှားကို မိမိသဘောပေါက်သွားကာ အလုပ်ကို မှန်မှန်ကန်ကန် လုပ်တတ်သွားမည် ဖြစ်သည်။ တစ်ချိန်တည်းတွင်

ယင်း၏ သိက္ခာကို လေးစားသော အဆွေ့ကိုလည်း
ကြည်ညိုသွားမည် ဖြစ်ပေသည်။

(ဂ) ရည်မှန်းချက်တာဝန်ကို မျက်ခြည်မပြတ်စေခြင်း။
အဖွဲ့အစည်း တစ်ရပ်၏ လုပ်ငန်း ရည်မှန်းချက်များ
သည် အလိုအလျောက် ပြီးမြောက်သွားသည် ဟူ၍
မရှိပါ။ ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် မူလ ရည်မှန်းချက်
တာဝန်ကို မျက်ခြည်မပြတ် ထိန်းသိမ်းရင်း လုပ်ငန်း
ခွင်အလိုက် သီးခြားလိုအပ်သည့် ရည်မှန်းချက်များကို
ထပ်ဆင့် ချမှတ်ပေးရပါမည်။ သို့မှသာ လုပ်ငန်း
သဘာဝ မတူညီသော ဝန်ထမ်းများသည် မိမိတို့၏
ရည်မှန်းချက် အသီးသီးကို မှန်ကန်စွာ အကောင်
အထည် ဖော်နိုင်ကြပါမည်။

(ဃ) တွန်းအားပေးခြင်း။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၌ လုပ်ငန်း
စတင်ချိန် ဖြစ်စေ၊ လုပ်အားတိုးမြှင့်ရန် ဖြစ်စေ
စွမ်းအား တစ်ရပ် လိုအပ်သည်။ ယင်း စွမ်းအား
ရရှိရေးအတွက် ခေါင်းဆောင်သည် လက်အောက်
ဝန်ထမ်းများအား တွန်းအားပေးရန် လိုအပ်သည်။
တွန်းအားပေးမှုသည် တစ်ကြိမ် တစ်ခါတည်းနှင့်
မပြီးပါ။ စဉ်ဆက်မပြတ် သတိထား ဆောင်ရွက်နေ
ရမည့် အလုပ်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

(င) လုံခြုံမှုရှိရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း။ လုပ်ငန်းနှင့်
ပတ်သက်၍ အခက်အခဲများ တွေ့ကြုံလာသည့်အခါ
ခေါင်းဆောင်သည် အပြုသဘောဆောင်သည့် သဘော

ထားနှင့် မဆုတ်မနစ်သော သဘောထားများ ထားရှိရသည်။ တည်ငြိမ်ရင့်ကျက်သော ခေါင်းဆောင်၏ ခေါင်းဆောင်မှုအောက်တွင် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လုံခြုံမှု ရရှိသည်ဟု နောက်လိုက်ငယ်သားများက ခံယူကြသည်။ ထို့ပြင် ခေါင်းဆောင်သည် လုပ်ငန်းခွင်၌ အန္တရာယ်ရှိနိုင်သည့် အခြေအနေများ (ဟောင်းနွမ်းပေါက်ပြဲနေသော လျှပ်စစ်ဓာတ်ကြိုးလိုင်းများ၊ ကျွဲကျနိုင်သည့် ကြမ်းပြင်များ၊ မတော်တဆ ထိခိုက်မှုအလားအလာရှိသည့် စက်ကိရိယာပစ္စည်းများ စသည်) ကိုလည်း ကြိုတင် ပြင်ဆင် ပြုပြင်ရပါမည်။ ထိုမျှမက ရုံးချိန်ပ အချိန်ပိုလုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ နေ့ဆိုင်း ညဆိုင်း အလုပ်ဆင်းခြင်း စသည်များတွင်လည်း သွားလာရေး အဆင်ပြေစေရန် (အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီး ဝန်ထမ်းများအတွက်) ဂရုတစိုက် စီစဉ်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။

- (စ) ကိုယ်စားပြုခြင်း။ ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ အဖွဲ့အစည်းကို ကိုယ်စားပြုသူ တစ်နည်းအားဖြင့် ဆိုပါက အဖွဲ့အစည်း၏ ကိုယ်ပွားတစ်ခု ဖြစ်သည်။ မိမိအဖွဲ့အစည်းသည် အခြား အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ဆက်ဆံရာတွင်လည်း ယင်းတို့အနေဖြင့် ခေါင်းဆောင်ကို ကြည့်၍ သုံးသပ် အကဲဖြတ်ကြသည်။ ထို့ပြင် မိမိ၏ လက်အောက်ငယ်သားများနှင့် ပတ်သက်လာလျှင်လည်း ခေါင်းဆောင်သည် ထိပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ

အဖွဲ့အစည်းကို တစ်ဖက်က ကိုယ်စားပြုသကဲ့သို့ အပြန်အလှန်အားဖြင့် ထိပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းနှင့် ထိတွေ့ရာတွင် မိမိ လက်အောက်ရှိ ဝန်ထမ်းများကို ကိုယ်စားပြု၍ ဆောင်ရွက်ရသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် ခေါင်းဆောင်သည် 'ကြားခံလူ' အနေအထားတွင် ရပ်တည်ရပေသည်။

(ဆ) တိုက်တွန်းနှိုးဆော်ခြင်း။ လူသားတို့၏ လိုအင်ဆန္ဒများအနက် အဓိကကျသော လိုအင်ဆန္ဒတစ်ခုမှာ 'မိမိတို့ လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းမှန်သမျှသည် အရေးပါပြီး ပင်ပန်းရကျိုးနပ်သည့် လုပ်ငန်းများသာ ဖြစ်စေလိုခြင်း' ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်သည့် အားလျော်စွာ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေဖြင့် မိမိ၏ နောက်လိုက်ငယ်သားများအား ယင်းတို့ လုပ်ကိုင်ရမည့် လုပ်ငန်းတာဝန်များသည် မိမိ အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်ကို အကောင်အထည် ဖော်ရာ၌ အရေးပါသည်နှင့် အမျှ မည်မျှ ထိရောက်မှုရှိကြောင်းကို အသိပေး နှိုးဆော်ရပေသည်။ ထို့ပြင် ယင်းတာဝန်သည် တစ်ကြိမ်တစ်ခါတည်းနှင့် ပြီးမြောက်သည့် လုပ်ငန်း မဟုတ်ဘဲ အခြေအနေအရ လိုအပ်လျှင် လိုအပ်သလို ကြပ်မတ်ဆောင်ရွက်နေရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။

(ဇ) ချီးမွမ်းခြင်း။ လူသားတို့၏ လိုအင်ဆန္ဒများအနက် အရေးပါသည့် အခြား လိုအင်ဆန္ဒတစ်ခုမှာ မိမိကို

သို့မဟုတ် မိမိ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို အခြားသူများက လေးစားပြီး အသိအမှတ်ပြုခြင်းကို ခံယူလိုမှုပင် ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေဖြင့် မိမိ နောက်လိုက်ငယ်သားများနှင့် အစဉ်ထိတွေ့ရင်း ယင်းတို့၏ ကောင်းမွန်မွန်ကန်သော လုပ်ဆောင်ချက်များအတွက် ချီးမွမ်းခြင်း ပြုလုပ်ရမည်။ 'ဝန်ထမ်းများအား စေ့ဆော်မှု ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ အကောင်းဆုံးသော နည်းလမ်းတစ်ရပ်မှာ ယင်းတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုများထဲမှ ကောင်းမွန်သော လုပ်ရပ်များကို အချိန်မဆိုင်းဘဲ ပူပူဇွေးဇွေး ချီးမွမ်းခြင်းပင် ဖြစ်သည်' ဟူသော ပညာရှင်များ၏ အဆိုအမိန့်ကို အမြဲ သတိရစေချင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အလျင်စလို ချီးမွမ်းမှု မပြုဘဲ သေချာစွာ လေ့လာပြီးမှ ချီးမွမ်းရပါမည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် အမှန်တကယ် ချီးမွမ်းရမည့်သူကို မချီးမွမ်းမိဘဲ အခြားတစ်ယောက် (ပထမလုပ်ကိုင်သူ၏ နေရာတွင် ခေတ္တ အစားထိုး လုပ်ကိုင်နေသူမျိုး) ကို ချီးမွမ်းမိပါက ရည်ရွယ်ချက်မအောင်မြင်သည်သာမက ရှက်စရာလည်း ဖြစ်တတ်ပါသည်။ ထို့ပြင် ခေါင်းဆောင်သည် ယင်းတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ ချီးမွမ်းမှု ပြုလုပ်ရန်အတွက် ယင်းတို့နှင့် တကွ ယင်းတို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုကို လေ့လာရပါသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် ယင်းတို့အား စိတ်ဝင်စားရသည်။ ယင်းတို့အား ခေါင်းဆောင်က

စိတ်ဝင်စားသည် ဟူသော အချက်သည် ပင်လျှင်
ယင်းတို့အတွက် ကျေနပ်စရာ ဖြစ်နေပေသည်။

ဖော်ပြပါ လုပ်ငန်းတာဝန်များအပြင် အခြား တာဝန်များ
လည်း ရှိပါဦးမည်။ လူနှင့် ပတ်သက်၍ စီမံခန့်ခွဲရသူအဖို့ လူနှင့်
ပတ်သက်နေသော လုပ်ငန်းများမှာ ပြော၍ ကုန်နိုင်မည် မဟုတ်ပါ။
ဤနေရာတွင်မူ လုပ်ငန်းနှင့် ဆက်စပ်မှု အရှိနိုင်ဆုံး အချက်အချို့
ကိုသာ တင်ပြရခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်၏ အသွင်အမျိုးမျိုး

နိဒါန်းတွင် ရေးသားဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ခေါင်းဆောင်မှု
သည် သိမ်မွေ့သော၊ ထွေပြားသော လုပ်ငန်းအစဉ်တစ်ခု ဖြစ်ပေသည်။
အကြောင်းမူကား ခေါင်းဆောင်သည် အသွင်အမျိုးမျိုး ကွဲပြား
ခြားနားသော လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် လည်းကောင်း၊ မတူညီသော အခြေ
အနေ အရပ်ရပ်နှင့် လည်းကောင်း အစဉ် ထိတွေ့နေရသောကြောင့်
ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ၏ လုပ်ငန်း အခြေအနေနှင့်
လိုက်လျောညီထွေဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်ရသည့် အားလျော်စွာ
ယင်းတို့၏ အသွင်အမျိုးမျိုးကိုလည်း အောက်ပါအတိုင်း တွေ့နိုင်
ပါသည်။

(က) အဓိကလုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍
တွေ့ရှိရမည့် အသွင်များ-

- (၁) ကြိုတင် သိမြင်တတ်သူ။ အနာဂတ်တွင် ဖြစ်လာ
မည့် အခြေအနေများကို ကြိုတင် သိရှိပြီး မိမိ၏
အဖွဲ့ကို နှိုးဆော် သတိပေးနိုင်စွမ်းရှိသူဖြစ်ပါသည်။

- (၂) လုပ်ငန်းတာဝန်ခံ။ ခေါင်းဆောင်သည် အဖွဲ့အစည်း ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်း ရည်မှန်းချက်များကို သတ်မှတ် ပေးခြင်း၊ ယင်း ရည်မှန်းချက်ကို လက်တွေ့ အကောင်အထည်ဖော်ရာ၌ လိုအပ်သလို လမ်းညွှန်မှု ပြုခြင်း၊ ပေါင်းစပ် ညှိနှိုင်းပေးခြင်းတို့ကို တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်သူ ဖြစ်ပါသည်။
- (၃) စီမံကိန်းရေးဆွဲသူ။ မိမိအဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် ရည်မှန်းချက်တာဝန်များအား မည်သို့ အကောင် အထည် ဖော်ရမည်ကို စီမံသတ်မှတ်ပေးသူ ဖြစ်ပါ သည်။
- (၄) မူဝါဒချမှတ်သူ။ အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် ဆောင် ရွက်သွားရမည့် လုပ်ငန်းများနှင့် ပတ်သက်၍ လိုအပ် သော မူဝါဒလမ်းညွှန်ချက်များ ရေးဆွဲရာ၌ ခေါင်း ဆောင်သည် တက်ကြွစွာ ပါဝင်လေ့ရှိပါသည်။
- (၅) ပါရဂူ။ အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် လိုအပ်သော သတင်းအချက်အလက်များ၊ နည်းပညာများကို ခေါင်းဆောင်သည် ကျွမ်းကျင်ပိုင်နိုင်စွာ သိရှိထားသူ ဖြစ်ပါသည်။
- (၆) လူမှုဆက်ဆံရေး ပညာရှင်။ အဖွဲ့အစည်းအတွင်း မည်သို့ စနစ်တကျ ဖွဲ့စည်းရမည်ကို လည်းကောင်း၊ ယင်း အဖွဲ့အစည်း အသီးသီးအနေဖြင့် မည်သည့် လုပ်ငန်းများကို စုပေါင်း ဆောင်ရွက်ရမည်ကို လည်း

ကောင်း မှန်ကန်စွာထိန်းကျောင်းလမ်းညွှန် ဆွဲဆောင် စည်းရုံးနိုင်သူ ဖြစ်ပါသည်။

(၇) ဂုဏ်ထူးဆောင် တရားသူကြီး။ ခေါင်းဆောင် သည် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း သူချီးမြှင့်ခြင်းအတွက် ဖြစ်စေ၊ အပြစ်ဒဏ် ချမှတ်ခြင်းအတွက် ဖြစ်စေ လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသူ ဖြစ်သည်နှင့်အမျှ ယင်းလုပ်ပိုင်ခွင့် ကို မှန်ကန်စွာ အသုံးပြုပြီး အဖွဲ့အစည်းအား ထိန်း သိမ်းနိုင်သူ ဖြစ်သည်။

(ခ) အထောက်အကူပြု လုပ်ငန်းများနှင့် ပတ်သက်၍ တွေ့ရှိ ရမည့် အသွင်များ-

(၁) စံနမူနာပြု ဆောင်ရွက်တတ်သူ။ ခေါင်းဆောင်မှု နှင့် ပတ်သက်၍ ပညာရှင်အများစုက 'ခေါင်းဆောင် မှု လုပ်ငန်းတွင် ခေါင်းဆောင်ကိုယ်တိုင်က စံနမူနာပြု လုပ်ဆောင်ပြခြင်းသည် အထိရောက်ဆုံးသော ခေါင်း ဆောင်မှုဖြစ်ပြီး ယင်းကို အစားထိုးစရာဟူ၍ မည်သည့်အရာမျှ မရှိချေ'ဟု ဆိုကြပါသည်။ ခေါင်း ဆောင်သည် ပြောသလိုလုပ်၍ လုပ်သလို ပြောသူ ဖြစ်ရပါမည်။ 'ငါပြောသလိုလုပ် ငါလုပ်သလို မလုပ်နဲ့' ဟူသော လူစားမျိုး မဖြစ်စေသင့်ပါ။

(၂) အဖွဲ့အစည်း၏ ဂုဏ်ကိုဆောင်သူ။ ခေါင်းဆောင် သည် မိမိ၏ အဖွဲ့အစည်းကို လေးစားသူဖြစ်သည်

နှင့်အမျှ ထိုအဖွဲ့အစည်းတွင် ပါဝင်သူ လူသား
 အားလုံးကိုလည်း လေးစားသူဖြစ်သည်။ မိမိ၏
 တွေးခေါ်၊ ပြောဆို၊ ပြုမူမှုမှန်သမျှသည် အဖွဲ့အစည်း
 ၏ ဂုဏ်ကို မြှင့်တင်စေရန်သာ ဖြစ်ပြီး၊ အဖွဲ့အစည်း
 ၏ ဂုဏ်သိက္ခာကို တစ်စုံတစ်ရာ ထိခိုက်စေခြင်း
 မရှိစေရပါ။ အဖွဲ့အစည်းရှိ အောက်ခြေအဆင့်မှ
 ထိပ်ဆုံးအပိုင်းအထိ ပုဂ္ဂိုလ်အားလုံးက မိမိအား
 အဖွဲ့အစည်း၏ ဂုဏ်ကို ဆောင်နိုင်သူအဖြစ်
 လေးစားကြသည်။ မိမိအနေဖြင့်လည်း ယင်းသို့
 လေးစားခြင်းကို ခံယူနိုင်ရန် အစဉ် သတိပြု
 ဆောင်ရွက်ရပါသည်။

(၃) ဖခင်ကဲ့သို့ ပြုမူတတ်သူ။ ခေါင်းဆောင်ဟူသည်
 အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အကြီးအကဲဖြစ်သည့် အား
 လျော်စွာ ထိုအဖွဲ့အစည်းရှိ ဝန်ထမ်းအားလုံး၏
 လေးစားရာ၊ မှီခိုအားထားရာ၊ မိဘသဖွယ် ပြုမူ
 နေထိုင်ရပေသည်။ ထိုအချက်သည် အသက်အရွယ်
 ကြီးခြင်း၊ ငယ်ခြင်းနှင့် မဆိုဘဲ တာဝန်ခံ ဆောင်
 ရွက်သည့် အပိုင်းနှင့်သာ သက်ဆိုင်ပေသည်။
 ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် မိမိထက် အသက်ကြီးကောင်း
 ကြီးမည် ဖြစ်သော်လည်း တာဝန်ပိုင်းအရ မိမိက
 ကြီးမားသည့်အလျောက် ထိုသူတို့အပေါ်၌ မိဘက
 သားသမီးကို စောင့်ရှောက်သကဲ့သို့ ဂရုပြုဆောင်

ရွက်ရသည်။ ယင်းအပြုအမူသည် မှန်ကန်လျှင် မှန်ကန်သည့် အတိုင်းအတာအလျောက် ထိရောက် သည်သာမက ကောင်းမွန်သည့် တုံ့ပြန်မှုမျိုးကို လည်း ရရှိပေသည်။ စိတ်ပညာရှုထောင့်မှ ကြည့် လျှင် လူတိုင်း လူတိုင်းသည် အသက်အရွယ် ကြီး ပြင်းလာသည့်တိုင် ကလေးစိတ်မပျောက်ဘဲ 'ကလေး ကြီး' သဖွယ် ပြုမူတတ်သည့် သဘာဝတစ်ခု အစဉ် ကိန်းအောင်းလျက်ရှိသည်ဟု ဆိုသည်။ ထို စိတ်ကြောင့်ပင် လူကြီး အချို့သည် တစ်ခါတစ်ရံ ကလေးတစ်ယောက်ပမာ စိတ်ကောက်တတ်ကြခြင်း ဖြစ်သည်။ ဤအချက်ကို ဆင်ခြင်၍ အကျိုးရှိ အောင် အသုံးချတတ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

- (၄) တန်ဆာခံ ကြားခံလူ။ အဖွဲ့အစည်းအတွင်း စိတ် ရှုပ်ထွေးစရာ ပြဿနာများ၊ အထင်အမြင် လွဲမှား မှုများ ဖြစ်ပေါ်သည့်အခါမျိုးတွင် ခေါင်းဆောင်သည် အားလုံး၏ ကိုယ်စား တန်ဆာခံ ကြားခံအဖြစ် စိတ်ရှည်ရှည်နှင့် ခေါင်းခံတတ်သူ ဖြစ်သည်။

အထက်ပါ အသွင်များကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရသည်မှာ မိမိသည် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်နေသောကြောင့် မိမိ၏ တာဝန်နှင့် လျော်ညီစွာ ဆောင်ရွက်ရခြင်း ဖြစ်သည်ကို ခေါင်းဆောင် များ သတိပြုရန် ဖြစ်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အတိုင်းအထွာများ

ဤနေရာ၌ အတိုင်းအထွာ ဟူသော ဝေါဟာရသည် 'အချက်ပြ အမှတ်အသား' * ဟူ၍ ဆိုလိုရင်း ဖြစ်ပါသည်။ အောက်တွင် ဖော်ပြမည့် အချက်များနှင့် ပတ်သက်၍ အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုအတွင်း၌ လေ့လာကြည့်သည့်အခါ ယင်း အချက်များဆိုင်ရာ ကောင်းမွန်ခြင်း မကောင်းမွန်ခြင်း ဟူသော အခြေအနေကို သုံးသပ်၍ ယင်းအဖွဲ့အစည်းသည် အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ စီမံခန့်ခွဲဦးဆောင်မှု အောက်တွင် ရှိ မရှိကို သိရှိနိုင်ပါသည်။ ယင်းအချက်များသည် တစ်ခုနှင့် တစ်ခု ဆက်နွှယ်နေပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အတိုင်းအထွာတစ်ရပ်၏ အားနည်းမှု၊ အားသာမှုသည် အခြားအတိုင်းအထွာတစ်ရပ်ကို ထိခိုက်စေသည်ဟု ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အတိုင်းအထွာများမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ပါသည်-

- (က) စိတ်ဓာတ်* ယင်းအဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ အဖွဲ့ဝင်များ၏ စိတ်ဓာတ် ဖြစ်ပါသည်။ ဤနေရာ၌ စိတ်ဓာတ်ဟူသည် စိတ်အခြေအနေကို ဆိုလိုပါသည်။ သာမန်အားဖြင့် စိတ်ဓာတ်ကောင်းသူနှင့် စိတ်ဓာတ်မကောင်းသူဟူ၍ နှစ်မျိုး ရှိပါသည်။ စိတ်ဓာတ်ကောင်းသူတစ်ဦးကို လေ့လာကြည့်ပါက ယင်းသည် လုပ်ငန်းတာဝန်များကို မိမိ၏ အသိဖြင့် ဆောင်ရွက်တတ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ အခက်အခဲများကို အဆိုးမြင်စိတ် မထားဘဲ သဘာဝကျကျ ယထာဘူတကျကျ

* indications

ရှုမြင်တတ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ဝတ်ကျေ
 တန်းကျေ မလုပ်ဘဲ အစမှ အဆုံးတိုင် စေ့စပ်သေချာ
 စွာဖြင့် ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်တတ်ခြင်း၊
 တည်ငြိမ် ရင့်ကျက်မှုဖြင့် အမြဲပြုံးပြုံးရွှင်ရွှင်ရှိကာ
 ကိုယ်စိတ်နှစ်ပါးစလုံး သက်သောင့်သက်သာရှိခြင်း၊
 သူတစ်ပါးအား မနာလို မရွံ့ဆိတ်ဖြစ်မှု မရှိခြင်း၊
 လောဘ၊ ဒေါသ၊ မောဟ မကင်းသော်လည်း နည်း
 ပါးခြင်း၊ သည်းခံနိုင်စိတ်များခြင်း၊ မိမိဘဝ၏ လိုအပ်
 မှုများကို ဖြည့်စွမ်းနိုင်ခြင်းဟူသော အချက်များနှင့်
 ပြည့်စုံကြောင်း တွေ့ရသည်။ စိတ်ဓာတ်မကောင်း
 သူ၌ ယင်းအချက်များ၏ ဆန့်ကျင်ဖက်များကိုသာ
 တွေ့ရပါမည်။ အဖွဲ့အစည်း တစ်ရပ်အတွင်းရှိ အဖွဲ့
 ဝင် အားလုံး၏ စိတ်နေသဘောထား၊ အပြုအမူ
 များကို ယင်းအချက်များနှင့် ချိန်ထိုးကြည့်ခြင်းအားဖြင့်
 ယင်း အဖွဲ့အစည်း၏ စိတ်ဓာတ် အခြေအနေကို
 သိရှိကာ ယင်းအဖွဲ့အစည်းကို ခေါင်းဆောင်နေသူ၏
 အရည်အချင်းကိုလည်း အကဲဖြတ်နိုင်ပါသည်။

- (ခ) ရဲဘော်စိတ် (ငါ) အဖွဲ့စိတ်။ ရဲဘော်စိတ်ကို အကျဉ်း
 ချုံး၍ ဆိုရသော် ကိုယ်ချင်းစာစိတ်ဟု ဆိုနိုင်သည်။
 အလားတူပင် အဖွဲ့စိတ် ဆိုသည်မှာ မိမိ အဖွဲ့အစည်း
 ကို ချစ်မြတ်နိုးသော စိတ်၊ အဖွဲ့အစည်းကို ထိလျှင်
 မချီအောင် နာတတ်သောစိတ်၊ မိမိကြောင့် အဖွဲ့

အစည်း၏ ဂုဏ်သိက္ခာကို အထိခိုက် မခံသောစိတ်
ဟု ဆိုနိုင်သည်။ ပေါင်းခြံ၍ဆိုရလျှင် မိမိတစ်ယောက်
၏ အားနည်းချက်အတွက်နှင့် အခြား အဖွဲ့ဝင်များ
အပါဝင် မိမိ၏ အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုလုံးကို မထိခိုက်
စေလိုသော ဆန္ဒထားရှိပြီး ဂရုတစိုက် ကြိုးစားဆောင်
ရွက်တတ်သည့် စိတ်ဓာတ်မျိုး ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့
အစည်း တစ်ရပ်အတွင်းရှိ ပုဂ္ဂိုလ်များသည် ယင်း
အဖွဲ့အစည်း၌ စွာဝန်ထမ်းဆောင်နေခြင်းကို ဂုဏ်
ယူနေကြသလား၊ သို့မဟုတ် စိတ်ပျက်နေကြသလား၊
ဒီအဖွဲ့အစည်းမှာ မလွဲသာလို့သာ ခဏ ကွန်းခိုနေရ
တာပါဟု မှတ်ယူနေကြသလား၊ ဒီအဖွဲ့အစည်းမှာ
မိမိ သာမက သားစဉ်မြေးဆက် အမှုထမ်းခွင့်ရဖို့
စီမံနေကြသလား၊ ယင်းမေးခွန်းများ၏ အဖြေသည်
ထိုအဖွဲ့အစည်း၌ ရဲဘော်စိတ် (၀၁) အဖွဲ့စိတ်အခြေ
အနေကို ဖော်ပြနေပေသည်။ ခေါင်းဆောင်သည်
မိမိအဖွဲ့အစည်းရှိ အဖွဲ့ဝင်အားလုံး ရဲဘော်စိတ်ရှိရေး
အတွက် ဂရုတစိုက် ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

- (ဂ) စည်းကမ်း။ လူ့ဘဝသက်တမ်းတစ်လျှောက်တွင်
စည်းကမ်းသည် အရိပ်ပမာ ရှိနေသည်။ ထူးခြားချက်
မှာ လူတစ်ဦး (သို့မဟုတ်) အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်
(သို့မဟုတ်) နိုင်ငံ တစ်နိုင်ငံသည် စည်းကမ်းရှိလျှင်
တိုးတက် အောင်မြင်မှုရှိပြီး၊ စည်းကမ်းမဲ့လျှင် ဆုံးရှုံး

ဆုတ်ယုတ်တတ်ခြင်းပေတည်း။ စည်းကမ်းကို အလွယ်ဆုံး အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ရမည်ဆိုပါက 'စည်းကမ်းဟူသည် လုပ်သင့် လုပ်ထိုက်သော အလုပ်ကို လုပ်စေရန်နှင့် မလုပ်သင့် မလုပ်ထိုက်သော အလုပ်ကို မလုပ်စေရန် ထိန်းကျောင်းပေးခြင်းပင် ဖြစ်သည်' ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။ စည်းကမ်းမှန်သမျှကို ခြုံကြည့်လျှင် တိုက်တွန်းခြင်းနှင့် တားမြစ်ခြင်း ဟူ၍ နှစ်မျိုးသာ တွေ့ရှိရပါမည်။ စည်းကမ်းနှင့် ပတ်သက်၍ အရေးအကြီးဆုံး အချက်တစ်ချက်မှာ စည်းကမ်းကို မိမိ၏ အသိနှင့် ယှဉ်၍ ထိန်းသိမ်းလိုက်နာခြင်း ဖြစ်သည်။ စည်းကမ်းသည် အောင်မြင်ခြင်း၏ အခြေခံ အုတ်မြစ်လည်း ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့အစည်း၊ ဌာနတစ်ခုအား စနစ်တကျ ကြီးကြပ်နိုင်ရန်အတွက် စည်းကမ်းသည် မရှိလျှင် မဖြစ်သော လိုအပ်ချက်တစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ ထို့အတူပင် စည်းကမ်းသည် စည်းလုံး ညီညွတ်ခြင်း၏ အခြေခံလည်း ဖြစ်သည်။ စည်းလုံး ညီညွတ်လိုသော အဖွဲ့အစည်းများသည် စည်းကမ်း ရှိကြရသည်။ ထို့ပြင် စည်းကမ်းသည် အထက်တွင် တင်ပြခဲ့သည့် စိတ်ဓာတ်နှင့် အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်နေပေသည်။ စိတ်ဓာတ်ကောင်းမှ စည်းကမ်းကောင်းသလို၊ စည်းကမ်းကောင်းမှလည်း စိတ်ဓာတ် ကောင်းသည်။ စည်းကမ်းနှင့် ပတ်သက်လာလျှင် ခေါင်းဆောင်သည် စံနမူနာပြုနိုင်သူ ဖြစ်ရပါမည်။ မိမိကိုယ်တိုင်က စည်းကမ်းမရှိသော

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် မိမိ၏ နောက်လိုက်
 ငယ်သားများထံမှ ကောင်းမွန်သော စည်းကမ်းမျိုးကို
 မျှော်လင့်၍ ရနိုင်မည် မဟုတ်ချေ။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု
 တွင် စည်းကမ်း မရှိပါက ထိုအဖွဲ့အစည်းသည်
 ကြာရှည် တည်တံ့နိုင်ရန် ခဲယဉ်းပေသည်။ စည်းကမ်း
 မရှိသော အဖွဲ့အစည်းသည် ရေရှည်တွင် တိုးတက်မှု
 မရှိတော့ဘဲ ပြိုကွဲ ပျက်စီးရန်သာ ရှိပါသည်။ လူ
 တစ်ဦးသည် မိမိ၏ ကိုယ်နှင့် စိတ်ကို အရာရာ၌
 အများအကျိုးနှင့် မဆန့်ကျင်စေဘဲ ကောင်းမွန်မျှတ
 စွာ တွေးခေါ် ကျင့်ကြံပြုမူနိုင်သည်ဟု ဆိုလျှင် ထိုသူ
 အား စည်းကမ်းရှိသူဟုခေါ်နိုင်သည်။ လူတိုင်း ဤသို့
 စည်းကမ်းရှိပါက မိမိ၏ အကျိုးစီးပွားသာမက အများ
 ၏ အကျိုးစီးပွားနှင့် နိုင်ငံ၏ အကျိုး စီးပွားများကိုပါ
 ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ပေသည်။
 စည်းကမ်းကို အကောင်းဆုံး ထိန်းသိမ်းနည်းမှာ
 မည်မျှ သေးငယ်သော အမှုအကျင့် ဖြစ်စေကာမူ ထို
 အမှုအကျင့်သည် မကောင်းမွန်း သိပါက အစ
 ကတည်းက မပြုလုပ်မိရန် ထိန်းသိမ်းခြင်း ဖြစ်သည်။
 ကြီးမားသော ဒုစရိုက် အမှုအကျင့်များ၏ အစသည်
 ယင်း သေးငယ်သော အမှုအကျင့်များပင် ဖြစ်သည်။
 တံစက်မြိတ်မှ မိုးရေစက်ကလေးများသည် ကြိမ်ဖန်
 များစွာ ကျဆင်းသည့်အခါ အိုးကြီး ခွက်ကြီးများကို
 ပြည့်လျှံစေသကဲ့သို့ မကောင်းသည့် အမှုအကျင့်

ကလေးများကို ပြုလုပ် ကျင့်ကြံမှု အကြိမ်များလာ သည့်အခါ ထိုအကျင့်သည် စွဲမြဲသွားပြီး ကြီးမား သော စရိုက်လက္ခဏာတစ်ခုအဖြစ် ပြောင်းလဲကာ ပြစ်မှုများကို ကျူးလွန်လာတတ်ကြလေသည်။ မြန်မာမှု နယ်ပယ်တွင် ဘာသာရေးနှင့် ဆက်နွှယ်၍ မနောက်၊ ဝစီကံ၊ ကာယကံ ဟူ၍ အဆင့်ဆင့်ရှိရာ မကောင်းမှု မှန်သမျှကို မတွေးမကြံ၊ မပြောမဆို၊ မပြုမမူမိရန် သတိထား၍ ထိန်းသိမ်းရပေသည်။ တစ်ဖက်တွင် လည်း ကောင်းသော အရာမှန်သမျှကို အသေးအဖွဲမှ စ၍ ဂရုတစိုက် တွေးခေါ်၊ ပြောဆို၊ ပြုမူသွားရန် အားထုတ်ရပေသည်။

(ဃ) လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှု။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ လုပ် ငန်းကျွမ်းကျင်မှုကို အချက် သုံးချက် အပေါ်တွင် အခြေပြု၍ သတ်မှတ်လေ့ရှိသည်။ ယင်းတို့မှာ လုပ်ငန်း ပညာရပ်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု (Technical Profi- ciency)၊ လုပ်ငန်းခွင် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ (နည်းဗျူဟာ) ကျွမ်းကျင်မှု (Tactical Proficiency) နှင့် ကျန်းမာ ကြံ့ခိုင်မှု (Physical fitness) တို့ဖြစ်သည်။ ခေါင်း ဆောင် တစ်ဦးသည် မိမိတာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်ရသည့် လုပ်ငန်း နှင့် ပတ်သက်၍ တတ်ကျွမ်းမှု ကျွမ်းကျင်မှု မရှိဘဲလျက် ယင်းလုပ်ငန်းများကို ဦးဆောင်မည် ဆိုပါက အောင်မြင်မှုရရှိမည် မဟုတ်ပေ။

‘ခေါင်းဆောင်၏ အသွင်အမျိုးမျိုး’ ဟူသော ကဏ္ဍတွင် တင်ပြခဲ့သည့် အတိုင်း ခေါင်းဆောင်သည် လုပ်ငန်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ နည်းစနစ်များကို လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်း စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ နည်းပရိယာယ်များကို လည်းကောင်း ပိုင်နိုင်စွာ သိရှိတတ်မြောက်ထားမှသာ မိမိ၏ အဖွဲ့အစည်းကို အောင်မြင်စွာ ဦးဆောင်နိုင်ပေမည်။ အချို့သော ပုဂ္ဂိုလ်များ၏ အယူအဆအရ အုပ်ချုပ်သူတစ်ဦးသည် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ နည်းစနစ်များကို အသေးစိတ်သိရန် မလိုဘဲ လုပ်ငန်းအားလုံးကို ပေါင်းစပ် ညှိနှိုင်းပေးရန်သာ လိုသည်ဟု ဆိုကြသည်။ ထိုအယူအဆသည် နိုင်ငံတော် ယန္တရား၏ ထိပ်ပိုင်းမှ ပုဂ္ဂိုလ်များ၊ အထူးသဖြင့် နိုင်ငံရေးရာထူး (Political post) များတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်သူများအဖို့ မှန်ကန်ကောင်း မှန်ကန်မည် ဖြစ်သော်လည်း ထိုထက်နိမ့်သောနေရာဌာနများတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်သူ အကြီးအကဲ ခေါင်းဆောင်များအဖို့မူ မှန်ကန်မည် မဟုတ်ချေ။ မိမိက ပေါင်းစပ် ညှိနှိုင်း စီမံခန့်ခွဲပေးရုံနှင့် လုပ်ငန်းအားလုံး ပြီးစီးနိုင်မည် မဟုတ်ချေ။ အလွယ်ဆုံး အရှင်းဆုံး ပြောရလျှင် သူများကို ယုံပြီး ပုံရမည့် အခြေအနေမျိုး တွင် အောင်မြင်မှုသည် မသေချာပါ။ သူများပြောသမျှ ယုံရမည်။ ခေါင်းညိတ်ရမည်ကဲ့သို့ ဖြစ်နေသည်။ ဖြစ်ချင်သည့် ဆန္ဒသာရှိပြီး မိမိအဖွဲ့အစည်း၏ အခြေ

အနေနှင့် စွမ်းအားကို မသိပြန်လျှင်လည်း ပကတိ အခြေအနေကို မျက်ကွယ်ပြုရာ ရောက်သောကြောင့် အကျိုးရလဒ်နှင့် ကွာဝေးတတ်ပါသည်။ မိမိ၏ ငယ်သားများအား မိမိက ဆရာသဖွယ်၊ ဖခင်သဖွယ် သင်ကြား လမ်းညွှန် ပြသရမည့် ခေါင်းဆောင်ကိုယ် တိုင်က လုပ်ငန်းပညာနှင့်ပတ်သက်၍ ဘာမျှ မသိ လျှင် မည်သို့ တိုးတက်မှု ရနိုင်ပါမည်နည်း။ အလား တူပင် လုပ်ငန်းခွင် စီမံခန့်ခွဲမှုပညာကို ကိုယ်တိုင် မကျွမ်းကျင်ဘဲ မိမိ အဖွဲ့အစည်းကို ခေါင်းဆောင်မှု ပေးရန် မဖြစ်နိုင်ပါချေ။ ထို့အတူပင် မိမိ၏ ကျန်းမာ ရေး ချို့ယွင်းမှုကြောင့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လည်းကောင်း၊ လက်အောက်ငယ်သားများနှင့် လည်းကောင်း ကာလ ကြာမြင့်စွာ ကင်းကွာနေသော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး သည် မိမိ၏အဖွဲ့အစည်းကို ခေါင်းဆောင်မှု ပေးနိုင် မည် မဟုတ်ပါချေ။ ခေါင်းဆောင်ဟု ဆိုသည့်တိုင် နာမည်ခံ ခေါင်းဆောင်သာ ဖြစ်ပေမည်။ ခေါင်းဆောင် တစ်ဦးသည် အထက်ပါ အချက်များကို သတိပြု၍ ဆောင် ရွက်ရန် လိုပါသည်။ ခေါင်းဆောင်ဟူသည် မိမိ၏ အဖွဲ့အစည်းနှင့် အမြဲ အတူတကွ ရှိပြီး အေးအတူ ပူအမျှ ပါဝင် ရုန်းကန် လှုပ်ရှားရပါမည်။ အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုတွင် အရေးကြီးသည့် ပြဿနာ သို့မဟုတ် အရေးကြီးသည့် လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခု ပေါ်ပေါက်တိုင်း ခေါင်းဆောင်သည် ထိုနေရာတွင်

ရှိရမည်သာမက ပြဿနာကို ကိုယ်တိုင် ဖြေရှင်းခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ခြင်း တို့ကို ပြုလုပ်ရမည်သာ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ၏ နောက်လိုက် ငယ်သားများနှင့်အတူ အလုပ်ခွင်၌ အမြဲ ရှိနေစေရေး အတွက် ကျန်းမာကြံ့ခိုင်မှုရှိရန် အထူး လိုအပ်ပေသည်။

ခေါင်းဆောင် လေ့ကျင့်မွေးထုတ်ရေး

ဤအခန်းသည် သင်ခန်းစာဆန်ဆန် ဖော်ပြရသော်လည်း လက်တွေ့တွင် မလွယ်ကူလှပေ။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် လူသည် စက်ရပ် မဟုတ်သောကြောင့်ပင်။ ထိုထက်ပို၍ ဆိုရပါမူ သက်မဲ့ ပစ္စည်းများကို လိုရာ ပုံစံသွင်း၍ ရနိုင်သော်လည်း သက်ရှိ (အသိ ဉာဏ်ရှိသော) လူသားကို လိုရာ ပုံစံသွင်း၍ မရနိုင်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် 'ခေါင်းဆောင်မှုအယူအဆ' အခန်းတွင် ခေါင်းဆောင်များကို လေ့ကျင့်ယူ၍ရသည် ဟူသည့် အယူအဆ တစ်ရပ်ကို ထည့်သွင်း ဖော်ပြခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် လူသားအားလုံးကို လေ့လာကြည့်ပါက လူသားတိုင်းသည် မိခင်၏ ဝမ်းမှကျွတ်သည့် အချိန်ကစ၍ အတုယူခြင်း ဟူသော အတတ်ပညာကို အလိုအလျောက် တတ်မြောက်လာကာ သူတစ်ပါး၏ ပြောဆို၊ လှုပ်ရှားမှုများသည် မိမိ၏ကိုယ်ပိုင် ဖြစ်လာပေသည်။ ထိုနည်းအတူ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ပတ်သက်လာ သည့်လည်း မိမိနိုင်ငံ အပါအဝင် ကမ္ဘာနိုင်ငံ အသီးသီးရှိ အောင်မြင် သော ခေါင်းဆောင် များ၏ လုပ်နည်း လုပ်ဟန်များ၊ အရည်အသွေး ၂၁ ကို လေ့လာပြီး

အတုယူကာ လေ့ကျင့်အပ်ပေသည်။ အတုယူသည် ဆိုရာ၌ လုပ်နည်း
 လုပ်ဟန်များကို သိသာရုံမက ကိုယ်တိုင်ကျင့်၊ ကိုယ်တိုင်လုပ်ရန်
 လိုအပ်သည်ကို သတိပြုရပါမည်။ စက်ဘီးစီးတတ်အောင် လေ့ကျင့်
 ယူရသလို၊ တူရိယာပစ္စည်းတစ်ခုကို တီးမှုတ်တတ်အောင် လေ့ကျင့်
 ယူရသလို လူတစ်ဦး၏ ဘဝ၌ မိမိ မသိသေး မတတ်သေးသည့်
 အ ဂပ်တစ်ခုခုကို သင်ယူရသလို ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေးများ
 ကိုလည်း လေ့ကျင့်ယူလျှင် ရနိုင်သည်သာ ဖြစ်သည်။ သို့သော်
 မူရင်း ပုဂ္ဂိုလ်နှင့် တစ်ထုပ်တည်း ဖြစ်မည်ကား မဟုတ်ပါ။ မူရင်း
 ပုဂ္ဂိုလ်နှင့် မိမိ၏ မတူညီသော ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ
 အခြေအနေကို လိုက်၍ တတ်ကျွမ်းမှု၊ ကျွမ်းကျင်မှု အခြေအနေသည်
 ကွာခြားမည်သာ ဖြစ်သည်။ ဤသည်မှာ သဘာဝ၏ အကန့်အသတ်
 ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် စက်ဘီးစီးချင်ပါလျက် စက်ဘီးစီးမသင်ပါက
 စီးတတ်မည် မဟုတ်သကဲ့သို့ ခေါင်းဆောင်လုပ်လိုသူတစ်ဦးသည်
 ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ အရည်အချင်းနှင့် ပြည့်ဝအောင် လေ့ကျင့်
 ပျိုးထောင်ခြင်း မရှိပါက ခေါင်းဆောင်ကောင်း ဖြစ်နိုင်မည် မဟုတ်ပေ။
 ဤနေရာ၌ ရယူလိုသည့်ဆန္ဒ၊ သို့မဟုတ် ခေါင်းဆောင်မှု အရည်
 အချင်းကို ပိုင်ဆိုင်လိုသည့်ဆန္ဒ အမှန်တကယ် ပြင်းပြရန်မူ အထူး
 လိုအပ်ပေသည်။ ကာယကံရှင်၏ ဆန္ဒမပါဘဲ မဖြစ်နိုင်ပါ။ ဤနေရာ၌
 သတိပြုသင့်သည့် အချက်တစ်ချက်ကို ဖော်ပြလိုပါသည်။ ယင်းမှာ
 အခြား အောင်မြင်သော ပုဂ္ဂိုလ်များ၏ ကောင်းမွန်သော လုပ်နည်း
 လုပ်ဟန်များကို အတုယူ၍ ကျင့်ကြံ လုပ်ဆောင်သွားရန် မှန်သော်
 လည်း ထပ်တူထပ်မျှ ပုံတူကူးချခြင်းမျိုး မပြုလုပ်ဘဲ မိမိ၏
 လုပ်ငန်း သဘာဝနှင့် ဆီလျော်သမျှ ကိုက်ညီသမျှကိုသာ လက်ခံပြီး

အသုံးချသွားရေးကို အထူး သတိပြုရန် ဖြစ်ပါသည်။ ပုံတူကူးချခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့် ခါးသီးသော အတွေ့အကြုံများ ရှိခဲ့ကြပါပြီ။ မိမိ၏ အသိဉာဏ်ဖြင့် ချင့်ချိန်၍ ဆင်ခြင်တုံတရား လက်ကိုင်ထားပြီး ဆောင်ရွက်ပါက အမှား မတွေ့နိုင်ပါ။ နောက်တစ်ချက်မှာ ကာယကံရှင်၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခံယူနိုင်စွမ်းရှိမှု ဖြစ်သည်။ လိုအပ်သည့် ကာယကြံ့ခိုင်မှု၊ စိတ်ဓာတ်ကြံ့ခိုင်မှု၊ ပညာ အရည်အချင်း၊ နားလည်လွယ်မှု စသည်တို့သည် မရှိမဖြစ် အရေးကြီးပါသည်။ မိမိ၏ ရုပ်ပိုင်းနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အခြေအနေသည် မိမိ ရယူလိုသည့် စွမ်းရည်တစ်ခုကို ရယူနိုင်စွမ်း၊ ခံယူနိုင်စွမ်း ရှိမှသာ ထိုစွမ်းရည်ကို ရရှိ ပိုင်ဆိုင်မည် ဖြစ်သည်။

သူတစ်ပါးအား ခေါင်းဆောင်လိုသူသည် ပထမဦးစွာ တပည့်အဖြစ် ခံယူခဲ့ပြီး ဖြစ်ရမည်ဟု ဆိုသကဲ့သို့ မိမိကိုယ်တိုင်က လေ့ကျင့် တတ်မြောက်ပြီးမှသာ အခြားသူများ (မိမိ၏ နောက်လိုက် ငယ်သားများ) ကို ထပ်ဆင့် လမ်းညွှန်နိုင်မည်ဖြစ်ရာ မိမိကိုယ်မိမိ လေ့ကျင့် မွေးမြူရေးသည် ခေါင်းဆောင်တိုင်းအတွက် အထူးပင် အရေးကြီးလှပေသည်။ ထိုသို့ မွေးမြူ လေ့ကျင့်နိုင်ရေးအတွက် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် လိုအပ်သည့် ပညာ ဗဟုသုတ အပြာပြာကို အမြဲမပြတ် လေ့လာနေရမည် ဖြစ်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်များ လေ့ကျင့်ရယူသင့်သည့် အချက်များအနက် ရှေ့တွင် ဖော်ပြမည့် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံမှုများအခန်းနှင့် ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေးများ အခန်းတို့သည်လည်း ပါဝင်နေပါသည်။

J

ခေါင်းဆောင်ကောင်းဖြစ်ရန်
လိုအပ်ချက်များ

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ဦးဖြစ်အောင် လေ့ကျင့် မွေးမြူရာတွင် အောက်ပါတို့သည် အရေးပါသော အစိတ်အပိုင်းများ ဖြစ်ကြပေသည်။

- (က) ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံမူများကို လိုက်နာ ကျင့်သုံးခြင်း။
- (ခ) ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ကဏ္ဍကြီး လေးရပ်နှင့် ယင်း တို့၏ အပြန်အလှန် ဆက်စပ်ပုံကို သိရှိ နားလည်ခြင်း။
- (ဂ) ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးတွင် ရှိသင့်သည့် အရည်အချင်း များနှင့် ပြည့်စုံအောင် လေ့ကျင့်ရယူထားခြင်း။

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ

အခြေခံမူ၏ သဘောသဘာဝ

ပညာရပ်တိုင်းတွင် အခြေခံမူရှိရမိမြဲ ဖြစ်သည်။ သိပ္ပံပညာရပ် များတွင်သာမက ဝိဇ္ဇာပညာရပ်များတွင်ပါ အခြေခံမူရှိသည်။ လူ

တစ်ဦး၏ ဘဝတွင်လည်း အခြေခံမှု ရှိရသည်။ မိမိဖြစ်လိုသည့် ရည်မှန်းချက်တစ်ခု သို့မဟုတ် ရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်ရေးအတွက် မိမိအနေဖြင့် မှန်ကန်သည်ဟု ယုံကြည်ခံယူထားသော အချက်များ ထားရှိပြီး ယင်းအတိုင်း လိုက်နာ အကောင်အထည်ဖော်မှသာ ယင်းရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်မည် ဖြစ်သည်။ အခြေခံမှု ဆိုသည်မှာ နိယာမတရား (Law) ကဲ့သို့ ရာနှုန်းပြည့် မမှန်ကန်စေကာမူ အခြေအနေ အရပ်ရပ်ကို ယေဘုယျအားဖြင့် ခြုံငုံသုံးသပ်ပြီး ယင်းအခြေအနေများနှင့် ကိုက်ညီအောင် သတ်မှတ်ထားသည့် အဆိုပြုချက်တစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ ယင်းအခြေခံမှုများသည် လုပ်ငန်းခွင်အများစုကို ထိန်းကျောင်းပေးနိုင်သော လက်တွေ့ အသုံးဝင်သည့် အချက်များလည်း ဖြစ်ပါသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် အခြေခံမှုများသည် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မှုကို ရရှိစေသော 'တွေးခေါ်မှု ယန္တရား' လည်း ဖြစ်ပါသည်။ အချိန်ကာလ ကြာမြင့်လာပြီးနောက် တိုးတက်သော တိုင်းတာစစ်ဆေးမှု နည်းပညာများနှင့် ပေါင်းစပ်မိသည့်အခါ အခြေခံမှုများသည် နိယာမတရားအဖြစ် ကူးပြောင်း ရောက်ရှိတတ်ပေသည်။

အခြေခံမှု၏ သဘောမှာ ယင်းအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်လျှင် လုပ်ငန်းများ အောင်မြင်စေသကဲ့သို့ လိုက်နာခြင်း မရှိပါက လုပ်ငန်းများ မအောင်မြင်စေတတ်ပေ။ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံမှုများနှင့် ပတ်သက်သည့် တင်ပြချက် အများအပြားကို ပညာရှင်များ ပြုစုထားသည့် စာတမ်းအသီးသီးတွင် တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ ဤစာအုပ်တွင်မူ တစ်နေရာတည်းတွင် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံမှုများကို အများဆုံး စုစည်းစည်း တွေ့ရှိရသည့် အဘော်တစ်ရပ်

ကိုသာ ရွေးချယ် တင်ပြထားပါသည်။ ယင်းတို့အပြင် အခြားသော အဆိုအမိန့် အယူအဆများလည်း ရှိပါဦးမည်။

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံမူ ၁၁ ရပ်

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံမူ ၁၁ ရပ် ရှိပါသည်။ ယင်းတို့အား ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးတည်းအတွက် ကိုယ်တိုင် လိုက်နာကျင့်သုံးသင့်သည့် အချက် ငါးချက်နှင့် နောက်လိုက် ငယ်သားများနှင့် ပတ်သက်၍ လိုက်နာကျင့်သုံးသင့်သည့် အချက် ခြောက်ချက် ဟူ၍ ခွဲခြားထားရှိပါသည်။

(က) ခေါင်းဆောင်ကိုယ်တိုင်လိုက်နာရမည့် အခြေခံမူများ

- ၁။ မိမိကိုယ်ကို အမှန်ကန်ဆုံး အကဲဖြတ်နိုင်ပြီး မိမိ၏ စွမ်းရည်တိုးတက်မှုအတွက် အမြဲကြိုးပမ်းနေခြင်း၊
- ၂။ လုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်၍ ဘက်စုံ ကျွမ်းကျင်မှု ရှိခြင်း၊
- ၃။ တာဝန်ယူလိုခြင်း၊ တာဝန်ယူနိုင်ခြင်း၊
- ၄။ မှန်ကန်စွာဖြင့် အချိန်မီ အဆုံးအဖြတ်ပြုနိုင်ခြင်း၊
- ၅။ စံပြအဖြစ် အမြဲရပ်တည်နိုင်ခြင်း။

(ခ) နောက်လိုက်ငယ်သားများနှင့် ပတ်သက်၍ လိုက်နာကျင့်သုံးရမည့် အခြေခံမူများ

- ၁။ လက်အောက်ငယ်သားများ၏ အကျိုးကို အမြဲ ရှေးရှုခြင်း၊

- ၂။ လက်အောက်ငယ်သားများ နားလည်သိရှိသင့်သည်တို့ကို ရှင်းလင်း အသိပေးခြင်း၊
- ၃။ လက်အောက်ငယ်သားများအား တာဝန်ယူလိုသည့် စိတ်ဓာတ် သွတ်သွင်းပေးခြင်း၊
- ၄။ နားလည်အောင် ရှင်းပြခြင်း၊ ကြီးကြပ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်း ပြီးမြောက်စေရေး ဟူသော အစဉ်ကို လုပ်ငန်းတိုင်းတွင် ကျင့်သုံးခြင်း၊
- ၅။ လက်အောက်ငယ်သားများအား အဖွဲ့လိုက် လုပ်ဆောင်တတ်အောင် လေ့ကျင့်ပေးခြင်း၊
- ၆။ မိမိ၏ အဖွဲ့အစည်းအား ယင်းတို့၏ စွမ်းအားနှင့် အညီ တာဝန်ပေးတတ်ခြင်း။

အထက်ပါအချက်များကို လေ့လာကြည့်ပါက ယင်းအချက်များသည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအား ယင်း၏ လုပ်ငန်းအောင်မြင်ရေးအတွက် ထိန်းကျောင်း လမ်းညွှန်ပေးနိုင်သည့် အတွေးအခေါ်များ ပါဝင်နေသည်ကို တွေ့ရှိရပါမည်။ ခေါင်းဆောင်ကိုယ်တိုင် လိုက်နာရမည့် အခြေခံမူ ငါးချက်ကို လေ့လာကြည့်ကြပါစို့။

(၁) မိမိကိုယ်ကို မိမိ အမှန်ကန်ဆုံး အကဲဖြတ်နိုင်ပြီး မိမိ၏ စွမ်းရည်တိုးတက်မှုအတွက် အမြဲ ကြိုးပမ်းနေခြင်း

ခေါင်းဆောင်သည် မိမိအကြောင်းကို မိမိ သိရှိရမည်။ မိမိအကြောင်းဟု ဆိုရာ၌ မိမိ၏ အားနည်းချက်များနှင့် မိမိ၏ အားသာချက်များဟု ခြုံ၍ ဆိုနိုင်သည်။ မိမိ၏ အားနည်းချက်များကို

ပြုပြင်ပြီး တိုးတက်မှုရှိအောင် ပြုလုပ်ရမည်။ မိမိ၏ အားသာချက်များကိုလည်း ပို၍ ပို၍ ထက်မြက်အောင် လေ့ကျင့်ရမည်။ မည်သည့်လုပ်ငန်းမဆို မပြတ် လေ့ကျင့်လုပ်ဆောင်နေမှသာ ကျွမ်းကျင်စွာ ဖြစ်သည်။ မိမိ သိပြီးသား၊ တတ်ပြီးသားဟု ခပ်ပေါ့ပေါ့ သဘောထားပြီး ပစ်ထား လိုက်ပါက ကျွမ်းကျင်မှုသည် စွမ်းအားကျဆင်းသွားမည်သာ ဖြစ် သည်။ ဥပမာအားဖြင့် စန္ဒရားသမားတစ်ဦးသည် စန္ဒရားတီးခြင်းနှင့် နှစ်ရှည်လများ ကင်းကွာနေပြီးမှ စန္ဒရား ပြန်တီးမည်ဆိုပါက ယခင် လက်သံမျိုး ရမည်မဟုတ်ပေ။ ခေါင်းဆောင်သည် နောက်လိုက် ငယ်သားများ၏ ရှေ့မှ မားမားမတ်မတ် ရပ်၍ ခေါင်းဆောင်ရမည့်သူ ဖြစ်ရာ မိမိသည် နောက်လိုက် ငယ်သားများထက် အရာရာတွင် ပိုမို ကျွမ်းကျင်ရန် လိုအပ်ပေသည်။ တစ်ဖန် အခြားသူများ၏ ချို့ယွင်းချက်များကို လေ့လာ၍ မိမိ၌ ယင်းချို့ယွင်းချက်မျိုး မရှိအောင် သတိထား ဆောင်ရွက်ရသည်။ မိမိကိုယ်ကို မိမိ ပြတ်သားစွာ ဝေဖန်နိုင်ရမည်။ မှန်ကန်စွာ အကဲဖြတ်နိုင်ရမည်။ လူ့သဘာဝအရ အခြားသူများ၏ အပြစ်ကို မြင်တတ်သော်လည်း မိမိ၏ အပြစ်ကိုမူ မမြင်တတ်ချေ။ ဤအချက်ကို သတိထားရန် လိုအပ်သည်။ မိမိကိုယ်ကို မိမိ အကဲဖြတ်နိုင်ရေးအတွက် စိတ္တသတ္တိ (Moral Courage) ရှိရမည်။ ထိုသို့ အကဲဖြတ်ရာ၌ အစွန်းမရောက်စေသင့်ပါ။ အခါအားလျော်စွာ မိမိ၏ မိတ်ဆွေအပေါင်းအသင်းများနှင့် မိမိ၏ မိသားစုများအားလည်း မိမိ၏ အားနည်းချက်၊ အားသာချက်များကို မေးမြန်း လေ့လာသင့်သည်။ အကောင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ဖြစ်စေ၊ အဆိုးနှင့် ပတ်သက်၍ ဖြစ်စေ မည်သည့်အခါမျှ မိမိကိုယ်ကို လျှော့မတွက်မိပါစေနှင့်။

(၂) လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်၍ ဘက်စုံ ကျွမ်းကျင်မှုရှိခြင်း ဟူသော အချက်သည် အထက် အမှတ် ၁ ပါ အချက်များနှင့် ဆက်စပ် အကျုံးဝင် နေပါသည်။ သူတစ်ပါးကို ခေါင်းဆောင်မည့်သူသည် ထိုသူတို့ထက် သာလွန်သော အရည်အချင်းများ ရှိရမည်ဟူသော သဘောအရ ခေါင်းဆောင်သည် လုပ်ငန်းပညာရပ်ဆိုင်ရာတွင် ဖြစ်စေ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် ဖြစ်စေ၊ လူကို ကိုင်တွယ်ရာတွင် ဖြစ်စေ ကျွမ်းကျင်မှုရှိရမည်။ လက်အောက်ငယ်သားများ တစ်ဦးဦးက လုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်သော အခက်အခဲတစ်ရပ်ကို လာရောက် တင်ပြပါက ခေါင်းဆောင်သည် အမြန်ဆုံးဖြေရှင်းပေးရမည်။ နောက်လိုက်ငယ်သားတို့ မတတ်ကျွမ်းသည်ကို မိမိက သင်ပြပေးနိုင်ရမည်။ ထို့ပြင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း စည်းစည်းလုံးလုံး ညီညီညွတ်ညွတ် ရှိစေရန်နှင့် နောက်လိုက်ငယ်သား အားလုံး တစ်ဦးနှင့် တစ်ဦး ချစ်ချစ်ခင်ခင် ရင်းရင်းနှီးနှီး ရှိစေရန် စနစ်တကျ ပေါင်းစပ် ညှိနှိုင်း ဆက်သွယ်ပေးနိုင်ရပါမည်။ မိမိ၏ မကျွမ်းကျင်မှု တစ်ခုကို ကြာရှည်ဖုံးကွယ်ထား၍ မရပါ။ တစ်ကြိမ် တစ်ခါ ဖုံးကွယ်နိုင်ကောင်း ဖုံးကွယ်နိုင်မည်ဖြစ်သော်လည်း ရှေ့တွင်မူ ဘူးပေါ်သလို ပေါ်လာမည်သာ ဖြစ်သည်။ မသိခြင်းသည် ရုတ်စရာ မဟုတ်ပါ။ လူတိုင်း မည်သူမျှ သိမှု မပြည့်စုံကြပါ။ ထိုသည်ကို သိအောင်လုပ်ဖို့သာ လိုပါသည်။ မသိသည်ကို သိအောင် လုပ်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် သိဟန်ဆောင်ခြင်း၊ ဖုံးကွယ်ထားခြင်းသည် ရုတ်စရာ ဖြစ်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ မကျွမ်းကျင်သည်ကို ကျွမ်းကျင်အောင် လုပ်ရမည့် တာဝန် ရှိပါသည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် မိမိသည် ခေါင်းဆောင် ဖြစ်နေသည့်အတွက် တာဝန်ရှိခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

(၃) တာဝန်ယူလိုခြင်း၊ တာဝန်ယူနိုင်ခြင်း ဟု ဆိုရာ၌ ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ၏ စွမ်းရည်ကို လည်းကောင်း၊ မိမိအဖွဲ့အစည်း၏ စွမ်းရည်ကို လည်းကောင်း ယုံကြည်သည့်အနေဖြင့် မည်မျှခက်ခဲသော လုပ်ငန်း၊ မည်မျှပင်ပန်းသော လုပ်ငန်းကို ဖြစ်စေ တာဝန်ယူနိုင်ရမည်။ တစ်နည်းအားဖြင့်လည်း မိမိသည် ပေးအပ်လာသည့် တာဝန်မှန်သမျှကို ကျေပွန်စွာ ထမ်းဆောင်ရမည့်သူတစ်ဦး ဖြစ်သည့်အားလျော်စွာ မည်သည့်တာဝန်ကိုမဆို လိုလိုလားလား ကြည်သာရွှင်ပျူစွာဖြင့် တာဝန်ယူလိုစိတ် ရှိရမည်။ တစ်ဖန် ထိုသို့ တာဝန်ယူသည့် လုပ်ငန်းမှန်သမျှ အောင်မြင်ရေးအတွက်လည်း တာဝန်ယူနိုင်ရမည်။ မိမိနှင့်တကွ လက်အောက်ငယ်သားများ၏ လုပ်ဆောင်မှုမှန်သမျှ အတွက်လည်း တာဝန်ခံရမည်။ တာဝန်ယူရမည်။ ခေါင်းဆောင်သည် အမှားကို ဝန်ခံရဲရမည်။ မိမိ၏ အမှားကို ဝန်ခံရဲသူသည် ခေါင်းဆောင်ကောင်း တစ်ယောက် မဖြစ်နိုင်ချေ။ မိမိအဖွဲ့အစည်း၏ မအောင်မြင်မှု သို့မဟုတ် အားနည်းမှု တစ်ခုခုနှင့် ပတ်သက်၍ သူတစ်ပါးက ပြစ်တင်၊ ဝေဖန်၊ ကဲ့ရဲ့လာလျှင်လည်း ခံနိုင်ရည်ရှိရမည်။ စိတ်ဆိုးရန် မဟုတ်၊ စိတ်ပျက်ရန် မဟုတ်၊ အားလျော့ရန် မဟုတ်။ မည်သူမျှ အမှားနှင့် မကင်း။ အလုပ်လုပ်သူတိုင်း အမှားတစ်ခုခု လုပ်ဖူးလိမ့်မည်။ အမှား မလုပ်ဘူးသူသည် အလုပ်မလုပ်သူသာ ဖြစ်ချေမည်။ ထို့ပြင် အမှားဟူသည် စိတ်ပျက်ရန် မဟုတ်၊ သင်ခန်းစာယူရန်သာ ဖြစ်သည်။ အတွေ့အကြုံဆိုသည်မှာ မိမိ တွေ့ကြုံဖြတ်သန်းခဲ့သည့် ဖြစ်ရပ်များထဲမှ အထူးသဖြင့် အမှားများကို သင်ခန်းစာရယူ၍ နောင် မမှားအောင် သတိထားပြီး လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်သည်။ 'အမှန်' ကိုချည်း လုပ်နိုင်သူ

မရှိပါ။ ‘အမှန်’ နမူနာလုပ်ခဲ့ဖူးလျှင်လည်း နောက်တစ်ကြိမ်တွင် ထို့ထက်ပို၍ ကောင်းအောင် ကြံစည် လုပ်ကိုင်ရန်သာ ဖြစ်ပါသည်။

(၄) မှန်ကန်စွာဖြင့် အချိန်မီ အဆုံးအဖြတ်ပြုနိုင်ခြင်း ဟူသော အချက်တွင် အပိုင်းနှစ်ပိုင်း ပါဝင်နေပါသည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး သည် နေ့စဉ်နှင့်အမျှ ဆိုသလို အဆုံးအဖြတ် အမျိုးမျိုးကို ပေးနေ ရသည်။ ယင်းအဆုံးအဖြတ်များသည် တစ်ဖက်က မှန်ကန်သော အဆုံးအဖြတ်ဖြစ်ရန် လိုအပ်သကဲ့သို့ တစ်ဖက်တွင်လည်း အချိန်မီ ဆောင်ရွက်နိုင်ရမည် ဖြစ်သည်။ အဆုံးအဖြတ်တစ်ခုကို အချိန်ယူ ပြီးမှ စဉ်းစားဆုံးဖြတ်သည်မှာ ကောင်းမွန်သည် မှန်သော်လည်း အခါခပ်သိမ်း ယင်းသို့ အချိန်ယူ စဉ်းစား၍ မဖြစ်ချေ။ ရံဖန်ရံခါ ချက်ချင်း အဆုံးအဖြတ်ပေးရမည့် အခြေအနေများနှင့် ကြုံကြိုက် ရမည် ဖြစ်သည်။ ထိုအခါမျိုးတွင် ခေါင်းဆောင်သည် လျင်မြန် သွက်လက်စွာ စဉ်းစားပြီး လိုအပ်သည့် အဆုံးအဖြတ် သို့မဟုတ် အဖြေကို ပေးရလေသည်။ ဤလုပ်ရပ်မျိုးသည် ခေါင်းဆောင်မှုအား မကြာခဏ စိန်ခေါ်တတ်သည်။ ယင်း စိန်ခေါ်မှုကို ခေါင်းဆောင် သည် အောင်မြင်စွာ ကျော်လွှားနိုင်ရပေမည်။ ထိုကဲ့သို့ မြန်မြန်နှင့် မှန်မှန် ဆုံးဖြတ်တတ်အောင်၊ ဆုံးဖြတ်နိုင်အောင် လေ့ကျင့်မွေးမြူ ထားရန် လိုအပ်သည်။ မည်သည့် အခြေအနေမျိုးတွင် ဖြစ်စေ၊ မည် သည့် လုပ်ငန်းမျိုးတွင် ဖြစ်စေ ခေါင်းဆောင်သည် ဖြစ်ပေါ်လာ နိုင်သည့် အနှောင့်အယှက်၊ အဟန့်အတားများကို ကြိုတင်မျှော်မှန်း၍ အသင့်ပြင်ဆင်ထားရမည်။ ‘မိုးမပြိုဘူး၊ ပြိုခဲ့သော်’ ဟူ၍ ကြိုတင် စီစဉ်ထားခြင်း ဖြစ်သည်။ တကယ်တမ်း ဖြစ်မလာခဲ့သော် ဘာမျှ

ဆုံးရှုံးရန် မရှိချေ။ အကယ်၍ မိမိမျှော်မှန်းသလို တစ်ခုခု ဖြစ်လာ
 ခဲ့ပါကလည်း ယင်းအတွက် မိမိမူလက ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားသည့်
 အတိုင်း ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက်သွားရန်သာ ဖြစ်ပါသည်။ အချို့က
 ဤကဲ့သို့ ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုအတွက် အကြောက်လွန်သည်ဟု အချို့က
 အမနာပ ပြောတတ်ကြသည်။ ကျွန်တော်ကိုယ်တိုင်လည်း အပြော
 ခံခဲ့ရဖူးပါသည်။ သို့ရာတွင် တကယ့် အခြေအနေနှင့် ရင်ဆိုင်ရသည့်
 အခါ ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှု ပြုလုပ်ထားသော ကျွန်တော့်အနေဖြင့်
 တည်တည်ငြိမ်ငြိမ် နေနိုင်သော်လည်း ကျွန်တော့်အား ရယ်သွမ်း
 သွေးခဲ့ကြသူများမှာ ဣန္ဒြေမရ၊ ပုံပျက်ပန်းပျက် ဖြစ်ကြရသည်။
 အလွယ်ဆုံး သာဓကတစ်ခုကို ပြောရလျှင် မိုးတွင်းကာလ နေသာ
 သော နေ့တစ်နေ့တွင် မြို့ထဲသို့ သွားစရာ ကိစ္စတစ်ခု ရှိသဖြင့်
 ကျွန်တော်နှင့် ကျွန်တော်၏ သားကြီးတို့ အိမ်မှ ထွက်ခဲ့သည်။
 ကျွန်တော်က မိုးတွင်းကာလ ဖြစ်သဖြင့် မိုးရွာကောင်း ရွာနိုင်သည်
 ဟု မျှော်မှန်းပြီး ထီးယူသည်။ ကျွန်တော့် သားကြီးက 'ဒီလောက်
 နေပူနေတာ၊ မိုးမရွာနိုင်ပါဘူး၊ ပြီးတော့ ထီးကိုင်လာရတာလည်း
 အလုပ်စွပ်တယ်' ဟု ထီးမယူပါ။ ကိစ္စပြီး၍ မြို့ထဲမှ အပြန်တွင်
 ရုတ်တရက် မိုးရွာချလိုက်ပါသည်။ ကျွန်တော်သည် ဣန္ဒြေရရဖြင့်
 ထီးဆောင်းလာနိုင်သော်လည်း ကျွန်တော့် သားကြီးမှာ ဟိုဝင်ကပ်
 သည်ဝင်ကပ်နှင့် လိုက်လာသည်။ ကျွန်တော်၏ ထီးကို နှစ်ယောက်
 ဆောင်းရန် ခေါ်သော်လည်း မလာပါ။ ကျွန်တော်တို့ သားအဖနှင့်
 အလားတူ ဖြစ်ရပ်များစွာကို ပတ်ဝန်းကျင်တွင် တွေ့ရှိရပါသည်။
 လောက၌ ကျွန်တော့်လိုလူမျိုး များစွာရှိသကဲ့သို့ ကျွန်တော့်သားလို
 လူမျိုးလည်း များစွာပင် ရှိပါသည်။ ရံဖန်ရံခါတွင် အတွေ့အကြုံ

တစ်ခုသည် ကိုယ်တိုင် တွေ့ကြုံဖူးမှ မဟုတ်ပါ။ အခြားသူများ၏ အတွေ့အကြုံမှ တစ်ဆင့်လည်း သင်ခန်းစာ ရယူရပါသည်။ လူတစ်ယောက်၏ သက်တမ်းကာလတစ်ခုအတွင်း အတွေ့အကြုံမျိုးစုံ (အမှားမျိုးစုံ) မရှိနိုင်ပါ။ သို့ဖြစ်၍ မိမိ၏ ကိုယ်တိုင် အတွေ့အကြုံ အပြင် အခြားသူများ၏ အတွေ့အကြုံကိုလည်း လေ့လာမှတ်သား၍ သင်ခန်းစာ ရယူရမည်သာ ဖြစ်ပါသည်။

(၅) စံပြအဖြစ် အမြဲရပ်တည်နိုင်ခြင်း ဟူသော အချက်ကို တစ်မျိုးအားဖြင့် စံပြ ခေါင်းဆောင်ပီသခြင်းဟူ၍လည်း ဆိုနိုင်ပါသည်။ ဤနေရာတွင်လည်း အထက်တစ်နေရာတွင် ဖော်ပြခဲ့သော 'သူတစ်ပါးကို ခေါင်းဆောင်လိုသူသည် ထိုသူများထက် သာလွန်သော ကိုယ်ပိုင် အရည်အချင်း၊ သတ္တိထူးရှိရပေမည်' ဟူသည့် စကားကို ထပ်မံ ကိုးကားလိုပေသည်။ စကားလုံး သုံးနှုန်းမှုချင်း အနည်းငယ် ကွာခြားမည် ဖြစ်သော်လည်း အဓိပ္ပာယ်မှာ အတူတူပင် ဖြစ်ပါသည်။ မိမိကို သူတစ်ပါးက ခေါင်းဆောင်အဖြစ် တင်မြှောက်ခြင်းခံနိုင်ရန်၊ သို့မဟုတ် ခေါင်းဆောင်အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုခြင်း ခံနိုင်စေရန် မိမိတွင် ထိုသူများက လေးစား လက်ခံထားသော ထူးခြားသည့် အရည်အချင်းများ ရှိရပေမည်။ သူလိုငါလို လူတစ်ယောက်ကို မည်သို့ လေးစားနိုင်ပါမည်နည်း။ အထက်အဖွဲ့အစည်းက တာဝန်ပေး ခန့်အပ်သဖြင့် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာရုံနှင့် တကယ် ခေါင်းဆောင်ဟု မမှတ်ယူသင့်ပေ။ မိမိ၏ လက်အောက်ငယ်သား အားလုံးက မိမိ၏ ပြောဆိုပြုမူ ကျင့်ကြံဆောင်ရွက်မှု မှန်သမျှကို လေးစားစွာ ကျေနပ်လက်ခံပြီး မိမိကို အတုယူ၍ လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်ကြမှသာ တကယ်

ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ပေသည်။ ထို့ကြောင့် ခေါင်းဆောင်သည် ကိုယ်၊ စိတ် ကြံ့ခိုင်မှုရှိအောင် လေ့ကျင့်ရသည်။ ထိုသို့ ကိုယ်၊ စိတ် ကြံ့ခိုင်မှု ရှိကြောင်းလည်း ပြသနိုင်ရသည်။ ဝတ်စားဆင်ယင်မှုကအစ သပ်သပ်ရပ်ရပ် ရှိရမည်။ မိမိ ကိုယ်ကို ထိန်းချုပ်နိုင်စွမ်း ရှိရမည်။ မိမိ၏ စိတ်လှုပ်ရှားမှုကို အခြားသူများ မရိပ်မိစေရန် သတိပြု ဆောင်ရွက်ရမည်။ မိမိ၏ ဒေါသကို ထိန်းချုပ်နိုင်ရမည်။ လုပ်ငန်း များဆောင်ရွက်ရာ၌ စိတ်ရော ကိုယ်ပါ တက်ကြွစွာဖြင့် ဦးဆောင် ရမည်။ လက်အောက်ငယ်သားများနှင့် အေးအတူ ပူအမျှ၊ မရှိအတူ ရှိအတူ နေထိုင်လုပ်ကိုင်ရမည်။ အရာရာ၌ စံပြု လုပ်ဆောင်ပြုရ မည်။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းဆိုသည်မှာ အခွင့်အရေး ယူစရာရှိလျှင် နောက်လိုက်ငယ်သားများထက် လျော့၍ ယူတတ်ပြီး အနစ်နာခံစရာ ရှိလျှင် နောက်လိုက်ငယ်သားများထက် ပို၍ အနစ်နာခံတတ်သူ ဖြစ်သည် ဟူသော စကားရပ်သည် လွန်စွာ မှတ်သားသင့်ပါသည်။

ဆက်လက်၍ 'နောက်လိုက်ငယ်သားများနှင့် ပတ်သက်၍ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် အခြေခံမူ ခြောက်ရပ်ကို တင်ပြလိုပါသည်။

- (၁) လက်အောက်ငယ်သားများ၏ အကျိုးကို အမြဲ ရှေးရှုခြင်း ဟူသော အချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် လက် အောက် ငယ်သားများ၏ အကျိုးကို အမြဲ ရှေးရှုဆောင်ရွက်ရပါ မည်။ ယင်းသို့ ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် ပထမဦးစွာ ခေါင်းဆောင် တစ်ဦးသည် မိမိနောက်လိုက်များ၏ အကြောင်းကို ပြည့်စုံစွာ သိရှိ ထားရန် လိုအပ်ပါသည်။ ယင်းသို့ သိထားမှသာ ယင်းတို့ တစ်ဦး ချင်း သို့မဟုတ် အများစု၏ လိုအပ်ချက် လိုအင်ကို သိရှိကာ

ထိုလိုအပ်ချက်နှင့် လျော်ညီစွာ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ မိမိ နောက်လိုက်ငယ်သားများ၏ လိုအပ်ချက်ကို မသိရှိဘဲ ယင်းတို့၏ အကျိုးကို ပြည့်ဝစွာ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည် မဟုတ်ချေ။ ဥပမာအားဖြင့် မိမိ၏ နောက်လိုက်ငယ်သားများအား အစားအစာ တစ်ခုခု ကျွေးချင်သည် ဆိုကြပါစို့။ ခေါင်းဆောင်သည် ယင်းတို့အများစု အနေဖြင့် နှစ်သက်ခံမင်္ဂလာ စားလေ့ရှိသော အစားအသောက်သည် မည်သည့် အစားအစာဖြစ်သနည်းဟု ဦးစွာ လေ့လာရပါမည်။ ပြီးလျှင် အများစုအတွက် အစားအသောက် စီစဉ်ရသလို အနည်းစုအတွက် သင့်တော်မည့် အစားအစာကိုလည်း စီစဉ်ရပါမည်။ သာဓကအားဖြင့် ထမင်းကျွေးရန် စီစဉ်သည် ဆိုကြပါစို့။ အများစုကြိုက်နှစ်သက်သည့် ဝက်သားဟင်း ချက်သည့်နည်းတူ ဝက်သားမစားသူများအတွက် ကြက်သားဟင်း၊ ငါးဟင်း စသည်များကို လည်းကောင်း၊ သက်သတ်လွတ် စားသူများအတွက်လည်း သက်သတ်လွတ် ဟင်းလျာများကို လည်းကောင်း စီမံ ချက်ပြုတ်စေရပါမည်။ မိမိက နောက်လိုက်ငယ်သားများ အားလုံးကို စားစေချင်သည့် စေတနာဖြင့် ဖိတ်ခေါ်ကျွေးမွေးသည့်တိုင် ယင်းတို့ မနှစ်သက်သော ဟင်းလျာဖြစ်၍ မစားဘဲ ပြန်သွားသည် ဆိုပါက မိမိ၏ ရည်ရွယ်ချက်သည် အပြည့်အဝ အောင်မြင်မည် မဟုတ်ပေ။ အခြားလုပ်ငန်းများတွင်လည်း ဤအချက်ကို အခြေခံ၍ စဉ်းစားဆောင်ရွက်ရန် ဖြစ်ပါသည်။

(၂) လက်အောက်ငယ်သားများ နားလည်သိရှိသင့်သည်တို့ကို ရှင်းလင်း အသိပေးခြင်း ဟူသော အချက်သည်လည်း အရေးကြီးပါ

သည်။ လူတစ်ယောက်သည် မိမိလုပ်ကိုင်ရမည့် လုပ်ငန်းတစ်ခုနှင့် ပတ်သက်၍ မိမိ ဘာလုပ်ရမည်၊ ဘယ်လိုလုပ်ရမည်၊ ဘာကြောင့် လုပ်ရမည်ကို မသိဘဲနှင့် ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်ရမည်မှာ တရားမျှတမှု မရှိသည့်သဘော သက်ရောက်ပါသည်။ သာမန်အားဖြင့် လူတစ်ယောက်သည် မိမိလုပ်ကိုင်ရမည့် လုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်သော နည်းပညာကို နားလည်တတ်မြောက်ထားရပါမည်။ မတတ်သေးလျှင် သင်ယူခွင့် ပေးရပါမည်။ ပြီးလျှင် မိမိ လုပ်ကိုင်ရမည့်အလုပ်ကို တိတိကျကျ သိရှိရပါမည်။ ထိုမှတစ်ဆင့် ဘယ်လိုအရည်အသွေး မျိုးကို လိုအပ်သည် စသည်ဖြင့် သိရှိရပါမည်။ သို့မှသာ ယင်းသည် လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံး ပြီးမြောက်ရေးအတွက် လုပ်ငန်း၏ အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုအဖြစ် ပါဝင် အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် တက်တက်ကြွကြွ ပါဝင်ကာ အဝင်ခွင့်ကျ ပြီးမြောက်အောင်လည်း ဆောင်ရွက်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။ ထိုသို့မဟုတ်ဘဲ လုပ်ဆို၍သာ လုပ်နေရပြီး သိသင့် သိထိုက်သည့် အချက်ဆို၍ ဘာတစ်ခုမျှ မသိလျှင် 'ဟိုယောင်ယောင် သည်ယောင်ယောင်၊ အမောင် တောင်မှန်း မြောက်မှန်းမသိ' ဆိုသလို ဖြစ်နေသည်နှင့်အမျှ အချိုးကျကျ ဟန်ချက်ညီညီဖြင့် ပါဝင်လုပ်ဆောင် နိုင်မည် မဟုတ်ပေ။ မိမိလုပ်ကိုင်ရမည့်အလုပ်နှင့် ပတ်သက်၍ နားလည် သိရှိသင့်သည်တို့ကို ပြည့်စုံစွာ သိရှိထားခြင်းသည် အလုပ် တစ်ဝက် ပြီးစီးခြင်းနှင့် တူပေသည်။ မိမိလုပ်ရမည့် အလုပ်ကို ကောင်းစွာသိရှိထားပြီးနောက် လက်တွေ့ ဆက်လုပ်ရန်သာ ရှိပေသည်။

(၃) လက်အောက်ငယ်သားများအား တာဝန်ယူလိုသည့် စိတ်ဓာတ် သွတ်သွင်းပေးခြင်း ဟု ဆိုရာ၌ ခေါင်းဆောင်သည် မိမိကိုယ်တိုင်က

အလုပ်တာဝန်များကို လိုလိုလားလား ကြည်သာရွှင်ပျစွာ တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်ကြသည့်နည်းတူ မိမိ၏ လက်အောက်ငယ်သားများ အားလည်း မိမိကဲ့သို့ပင် တာဝန်ယူတတ်သည့် စိတ်ဓာတ်မျိုး၊ အမှု အကျင့်မျိုးကို လေ့ကျင့် မွေးမြူပေးခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ ခေါင်းဆောင် ကိုယ်တိုင် လိုက်နာရမည့် အခြေခံမူများ အခန်း၌ ဆွေးနွေးခဲ့သည့် တာဝန်ယူလိုခြင်း၊ တာဝန်ယူနိုင်ခြင်း ဟူသော အချက်သည် လည်းကောင်း၊ စံပြအဖြစ် အမြဲ ရပ်တည်နေနိုင်ခြင်း ဟူသော အချက်သည် လည်းကောင်း ဤအချက်နှင့် ဆက်နွှယ် ဆက်စပ်နေပါသည်။ ခေါင်းဆောင်ကိုယ်တိုင်က မည်သည့်အရာတွင်မဆို စံနမူနာပြုအဖြစ် လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်ပြပါက နောက်လိုက်ငယ်သားများသည် မိမိ၏ နမူနာအတိုင်း လိုက်ပါလာကြမည် ဖြစ်ပေသည်။ ဤနေရာ၌ ခေါင်းဆောင်သည် ဟန်ဆောင်ခြင်းမျိုး မဟုတ်ဘဲ မိမိကိုယ်တိုင်က စိတ်ပါလက်ပါဖြင့် တက်ကြွစွာ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပြရန် လိုအပ်ကြောင်း သတိပြုသင့်ပေသည်။

(၄) နားလည်အောင် ရှင်းပြခြင်း၊ ကြီးကြပ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းပြီးမြောက်စေခြင်း ဟူသော အစဉ်ကို လုပ်ငန်းတိုင်းတွင် ကျင့်သုံးခြင်းဟူသော အကျင့်နှင့် ပတ်သက်၍ အထက်အပိုဒ်ခွဲ နှစ် နှင့်လည်း အနည်းငယ် ဆက်စပ်ပါသည်။ နောက်လိုက် ငယ်သားများ ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်၍ သိသင့် သိထိုက်သည်တို့ကို နားလည်အောင် ရှင်းပြခြင်းသည် အခြေခံကျသော်လည်း ထိုမျှနှင့် မလုံလောက်သေးပါ။ ယင်းသို့ ရှင်းပြထားသည့်အတိုင်း လိုက်နာ လုပ်ဆောင်ကြလိမ့်မည် ဟူ၍လည်း ယုံကြည်စိတ်ချထား၍ မဖြစ်ပါ။ လူ့သဘော

သဘာဝသည် ပြောင်းလဲလွယ်၊ လှုပ်ရှားလွယ်ပြီး ပုံသေမရှိကြောင်း အထက်တွင် ဆိုခဲ့ပါပြီ။ ထို့ကြောင့် မိမိ၏ ရည်မှန်းချက်တာဝန် အောင်မြင်ရေးနှင့်ပတ်သက်၍ ခေါင်းဆောင်သည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း သို့ ဆင်း၍ မိမိလိုလားချက်အတိုင်း လုပ်ဆောင်နေကြခြင်း ရှိ မရှိ ကို လေ့လာစိစစ်ပြီး လိုအပ်သလို ကြပ်မတ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ရံဖန်ရံခါတွင် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အခြေအနေများဖြစ်သော စက်ကိရိယာ၊ ကုန်ကြမ်းပစ္စည်း၊ လျှပ်စစ်ဓာတ်အား စသည်တို့သည် ယိုယွင်းမှု ရှိတတ်သလို ရံဖန်ရံခါ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အခြေအနေများဖြစ်သော နောက်လိုက်ငယ်သားများ၏ လုပ်ငန်း မကျွမ်းကျင်မှု၊ လုပ်ရမည့် လုပ်ငန်းကို မသိရှိမှု၊ စိတ်ဓာတ်တက်ကြွမှု၊ မတက်ကြွမှု၊ အချင်းချင်း မသင့်မြတ်မှု၊ အရေးပေါ်ထိခိုက်မှုကိစ္စများ စသည်တို့ ရှိတတ်ပါ သည်။ ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ၏ ရုံးခန်းထဲမှ ထိုင်ပြီး အလုပ်ကို ကြပ်မတ်နေ၍ မဖြစ်ပါ။ အလုပ်ရှိရာနေရာ၊ လုပ်ငန်းခွင်သို့ ကိုယ်တိုင် သွားရောက်ပြီး လှည့်လည် ကြည့်ရှု စစ်ဆေး ကြပ်မတ်ရပါမည်။ လူကို ကွပ်ကဲသူသည် လူနှင့် ထိတွေ့ နေရမည် ဖြစ်သကဲ့သို့ အလုပ် တို့ ကွပ်ကဲသူသည် အလုပ်ခွင်နှင့် ထိတွေ့မှသာ သဘာဝကျပါသည်။ ထို့ထက် တစ်ဆင့်တက်၍ ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ၏ ရည်မှန်းချက် တာဝန် အစမှ အဆုံးတိုင် ချောမော အောင်မြင်ရေးအတွက် ရည် မှန်းချက်ကို မျက်ခြည်မပြတ်စေဘဲ အနီးကပ် ကြီးကြပ်သွားရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။ ယင်းလုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်၍ လုပ်ဆောင်မှု၊ တိုး တက်မှု အဆင့်တိုင်းကို မိမိ သိရှိနေပြီး ယင်းအဆင့်တိုင်းတွင် လိုအပ်သလို ပြုပြင်ကြပ်မတ် ဆောင်ရွက်သွားမှသာ ထိုလုပ်ငန်းသည် မိမိ ဖြစ်စေချင်သလို သို့မဟုတ် မိမိမျှော်မှန်းသလို အကောင်အထည်

ပေါ်လာမည် ဖြစ်ပေသည်။ ဤအတွေးအခေါ်ကို ခေါင်းဆောင်တိုင်း ခံယူ ကျင့်သုံးအပ်ပေသည်။

(၅) လက်အောက်ငယ်သားများအား အဖွဲ့လိုက် လုပ်ဆောင်တတ်အောင် လေ့ကျင့်ပေးခြင်း ဟူသော အချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ဆက်လက်ရှင်းပြပါမည်။ အလုပ်ဆိုသည်မှာ စုပေါင်း လုပ်ဆောင်မှုတစ်ရပ်သာ ဖြစ်သည်ဟု ပညာရှင်များ အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုကြပါသည်။ အလုပ်ပမာဏ သေးသည်ဖြစ်စေ၊ ကြီးသည်ဖြစ်စေ၊ သာမန်အားဖြင့် တစ်ယောက်အားနှင့် မရပါ။ တစ်ယောက်ထက်ပိုသော အင်အားဖြင့် ယူမှ ရပါသည်။ သို့ဖြစ်သည့် အားလျော်စွာ အလုပ်ခွင်တိုင်း၌ လူအများစုကို တွေ့ရှိရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းအလုပ်ခွင်များတွင် လုပ်ငန်း၏ လိုအပ်ချက်အရ အဆင့်ဆင့်သော လုပ်ငန်းများကိုလည်း ဖွဲ့စည်း တာဝန်ပေးအပ်ထားပါသည်။ အလုပ်မှန်သမျှသည် တစ်ဦးကောင်း တစ်ယောက်ကောင်း လုပ်ကိုင်၍ မဖြစ်ဘဲ အဖွဲ့လိုက် လုပ်ကိုင်ရသည့် အားလျော်စွာ နောက်လိုက် ငယ်သားများအားလုံး၏ အသိတွင် အဖွဲ့လိုက် လုပ်ဆောင်ရမည်ဟူသော အသိကို စွဲမြဲစေရပါမည်။ တစ်ကိုယ်တော်သမားများကို အားမပေးရပါ။ အဖွဲ့လိုက် စုပေါင်းစွမ်းအား၏ ထိရောက်မှုကို ပို၍ ပို၍ ထက်မြက်စေရန် လေ့ကျင့် ပျိုးထောင်ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် အသင်းအဖွဲ့ စိတ်ဓာတ် (Team Spirit) ရင့်သန်စေရန်လည်း အစီအမံများ ပြုလုပ်ပေးရပါမည်။ ယင်းအချက်သည် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အတိုင်း အထွာများ ကဏ္ဍတွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် 'ရဲဘော်စိတ်' ဟူသော အချက်နှင့်လည်း ဆက်သွယ်နေပါသည်။ ထို့ပြင် ယင်းအချက်သည်

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ စည်းလုံးညီညွတ်မှုကိုလည်း များစွာ အထောက်အကူ ရရှိစေပါသည်။

(၆) မိမိ၏ အဖွဲ့အစည်းအား ယင်းတို့၏ စွမ်းအားနှင့် အညီ တာဝန် ပေးအပ်ခြင်း ဟူသော အချက်နှင့် ပတ်သက်၍ တင်ပြပါဦးမည်။ ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ၏ အားသာချက်၊ အားနည်းချက်များကို သိရှိရမည့်နည်းတူ မိမိအဖွဲ့အစည်းနှင့် မိမိ၏ နောက်လိုက် ငယ်သားများ၏ အားသာချက်၊ အားနည်းချက်များကိုလည်း သိရှိထားရပါမည်။ မိမိတို့ လုပ်သားအင်အားပိုင်းဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်နိုင်သည့် အချက်များ၊ ကန့်သတ်ချက်များနှင့် ပစ္စည်းကိရိယာပိုင်းဆိုင်ရာ စွမ်းအားနှင့် အကန့်အသတ်များကို မသိရှိဘဲ လုပ်ငန်းတစ်ရပ်ကို တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် မမှန်ကန်ချေ။ ဖြစ်ပေါ်လာမည့် အကျိုးဆက်များနှင့် ပတ်သက်၍ တာဝန်ယူရသည့် အခါတွင်လည်း နောင်တရစရာများနှင့် ကြုံတတ်သည်။ ထို့ကြောင့် မြန်မာမှုနယ်ပယ်တွင် သုံးစွဲလေ့ရှိကြသည့် ‘ဝန်နှင့်အား၊ လေးနှင့်မြား’ ဟူသည့် စကားပုံကဲ့သို့လည်းကောင်း၊ ‘သူ့အိုးနှင့်သူ့ဆန် တန်ရုံ’ ဟူသော စကားပုံကဲ့သို့ လည်းကောင်း မိမိအဖွဲ့၏ စွမ်းအားနှင့် လိုက်လျောညီထွေစွာ တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်စေသင့်ပေသည်။ သို့ရာတွင် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး၏ စွမ်းအားသည် အကန့်အသတ် မရှိစေရပါ။ ဆိုလိုသည်မှာ လူတစ်ဦးသည် မိတာ ၁၀၀ အကွာအဝေးကို ယခင်က ၁၃ စက္ကန့် စံချိန်ထား၍ ပြေးခဲ့သည်။ ထိုစံချိန်သည် အမြဲတမ်း တည်ရှိနေမည့် စံချိန်လား။ ထို့ထက်ပို၍ လျင်လျင်မြန်မြန် မပြေးနိုင်ကြတော့ဘူးလား။ ပြေးနိုင်သည်သာ။ ယနေ့ ‘အခြေအနေတွင်

မိတာ ၁၀၀ ပြေးပွဲ၏ အကောင်းဆုံး စံချိန်များမှာ ၈ စက္ကန့်ကျော် ကျော်မျှသာ ရှိပါသည်။ အလားတူပင် လုပ်ငန်း တာဝန်အမျိုးမျိုးကို ဆောင်ရွက်ကြရာ၌ ထားရှိသော စံချိန် အသီးသီးသည်လည်း နည်းပညာ၊ စက်ကိရိယာနှင့် လူသား၏ စွမ်းအား စသည်တို့ တိုးတက် ဖွံ့ဖြိုးမှုများကြောင့် အမြဲတမ်း တိုးတက် ပြောင်းလဲနေမည်သာ ဖြစ်ချေသည်။ ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် မိမိအပါအဝင် ဝန်ထမ်းအားလုံး၏ လုပ်ငန်း စွမ်းဆောင်နိုင်မှု အရည်အချင်းများ တိုးတက်အောင် စနစ်တကျ အစီအမံပြုလုပ်၍ လေ့ကျင့် ပျိုးထောင်သွားရန် လိုအပ်ပေသည်။

အထက်တွင် တင်ပြခဲ့သည့် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံ မူများကို ယေဘုယျအားဖြင့် မည်သည့်လုပ်ငန်း နယ်ပယ်တွင်မဆို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ သို့သော် ပြီးပြည့်စုံသည်ဟူ၍ကား မဆိုပါ။ လူတစ်ဦးသည် မိမိ မကျွမ်းကျင်သေးသည့် သို့မဟုတ် မိမိ မတွေ့ကြုံဘူးသေးသည့် လုပ်ငန်းတစ်ခုကို လုပ်ကိုင်ရမည့် အခြေအနေပေါ်ပေါက်လာသည့် အခါမျိုးတွင် မည်သည့် အထောက်အထား၊ နမူနာ၊ လမ်းညွှန်ချက်မှ မရှိဘဲ လုပ်ကိုင်ခြင်းထက် တစ်စုံတစ်ခုသော အထောက်အထား၊ နမူနာ၊ လမ်းညွှန်ချက်ကို ရရှိပြီး လုပ်ကိုင်ရပါက လုပ်ကိုင်ရာတွင် ပိုမို ထိရောက်သည့်သဘော ရှိပါသည်။ ထို့အတူ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ပတ်သက်၍လည်း အခြေအနေ အရ မိမိသည် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နေသောကြောင့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ခေါင်းဆောင်နေရပေရာ မိမိ၏ စိတ်ကူးနှင့် ကောင်းသည်ထင်သည်တို့ကို လိုက်ပြီး လုပ်ဆောင်နေခြင်းထက် ယခု တင်ပြထားသည့် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံမူများကို လိုက်နာလုပ်ဆောင်ခြင်းက အောင်မြင်မှုများကို ပိုမိုရရှိစေပါလိမ့်မည်။

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ကဏ္ဍကြီး လေးရပ်

ဆက်လက်၍ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ကဏ္ဍကြီးလေးရပ်ကို တင်ပြသွားပါမည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ဦးဆောင် ကွပ်ကဲမည်ဆိုပါက အဆိုပါ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ကဏ္ဍကြီးလေးရပ်ကို သတိပြု ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ ခေါင်းဆောင်မှု ဆိုင်ရာ ကဏ္ဍကြီး လေးရပ်မှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ပါသည်။

- (က) နောက်လိုက်ငယ်သားများ
- (ခ) ခေါင်းဆောင်
- (ဂ) ဆက်သွယ်မှု
- (ဃ) အခြေအနေ

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ကဏ္ဍကြီးလေးရပ်တွင် နောက်လိုက် ငယ်သားများ၏ ကဏ္ဍကို ပထမဦးစွာ ဖော်ပြထားပါသည်။ အကြောင်း မှာ လုပ်ငန်းတစ်ခု၏ အင်အားအများစု ဖြစ်သော နောက်လိုက် ငယ်သားများ၏ အခန်းကဏ္ဍသည် အရေးကြီးသောကြောင့် ဖြစ်ပါ သည်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် နောက်လိုက် ငယ်သားများ မပါဘဲ လုပ်ငန်းများ မပြီးမြောက်နိုင်သကဲ့သို့ နောက်လိုက်ငယ်သားများ မရှိဘဲ ခေါင်းဆောင်ဟူ၍ မရှိနိုင်ပေ။ နောက်လိုက် ငယ်သားများ၏ အကြောင်းကို ခေါင်းဆောင်သည် ကောင်းစွာ သိရှိရန် လိုအပ်သည်။ နောက်လိုက် ငယ်သားများနှင့် ပတ်သက်၍ သိရှိထားရမည့် အချက် များအနက် ပထမဆုံး အချက်မှာ ယင်းတို့၏ ခံယူချက်အပိုင်း ဖြစ် သည်။ ယင်းတို့၏ ကိုယ်ကျင့်တရား၊ သိက္ခာ၊ တိုင်းပြည်နှင့် လူမျိုး အပေါ်၌ သစ္စာရှိမှု၊ အဖွဲ့အစည်းနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအပေါ် သစ္စာရှိမှု၊ ကိုယ်ကျိုးစွန့်လွှတ်နိုင်မှု စသည်တို့ကို သိရှိအောင်

လေ့လာရပါမည်။ ဒုတိယအချက်မှာ ယင်းတို့၏ ကျောင်းသင်ပညာ၊ လုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်သည့် ပညာ၊ ယခင် အတွေ့အကြုံ၊ လုပ်ငန်းပညာနှင့်ပတ်သက်သည့် သင်တန်းများ တက်ရောက်ခဲ့သည့် အခြေအနေ စသည်တို့ ပါဝင်သော သိရှိတတ်ကျွမ်းမှု အပိုင်းတို့ကို ပေါင်းစပ်ပြီး ယင်းတို့၏ လုပ်ဆောင်နိုင်မှု စွမ်းရည် သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် ပမာဏ ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်း တစ်ခုနှင့် တစ်ခုကို နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ပါက လူအင်အားချင်း တူညီကောင်း တူညီမည် ဖြစ်သော်လည်း ယင်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှု၊ စိတ်ဓာတ် တက်ကြွမှု၊ လုပ်ချင်ကိုင်ချင်စိတ်ရှိမှု စသည်တို့ကြောင့် အလုပ် ပြီးမြောက်မှု ပမာဏချင်း ကွာခြားတတ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ယင်းတို့၏ စိတ်ဓာတ် တက်ကြွမှုနှင့် လုပ်ချင်ကိုင်ချင်စိတ် ရှိအောင်လည်း ဂရုပြု၍ စီမံဆောင်ရွက်ရန် လိုပါသည်။ အရေးကြီးသည့် အချက် တစ်ခုမှာ ခေါင်းဆောင်က ယင်းတို့ တစ်ဦးချင်းကို စိတ်ဝင်စားပြီး ယင်းတို့၏ လိုအပ်ချက်ကို ကူညီ ဖြည့်ဆည်းပေးမှု ဖြစ်သည်။ သင်က သူ့ကို စိတ်ဝင်စားလျှင် သင့်အလုပ်နှင့် သင်၏ ရည်မှန်းချက်ကိုလည်း သူက အလေးထားတော့မည် မဟုတ်ပါ။ ထို့ကြောင့် ခေါင်းဆောင်သည် လူသဘော သဘာဝကို သိရှိနားလည်အောင် လေ့လာထားရန်နှင့် ယင်း သိရှိနားလည်မှုနှင့် လိုက်လျောညီထွေ ဖြစ်အောင် စီမံ ဆောင်ရွက်သွားရမည် ဖြစ်ပါသည်။

ဒုတိယကဏ္ဍမှာ ခေါင်းဆောင် ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်များကိုလည်း အထက်ပါ နောက်လိုက် ငယ်သားများကို လေ့လာရန် အချက်များ အတိုင်းပင် ဦးစွာလေ့လာကြည့်ရပေမည်။ ပထမအချက်မှာ ခေါင်းဆောင်၏ ခံယူချက်အပိုင်းနှင့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏

ပြည့်စုံသင့်သည့် အရည်အသွေးပိုင်း ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်၏ ကိုယ်ကျင့်တရား၊ သိက္ခာ၊ တိုင်းပြည်နှင့် လူမျိုးအပေါ် သစ္စာရှိမှု၊ အဖွဲ့အစည်းနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအပေါ် သစ္စာရှိမှု၊ ကိုယ်ကျိုးစွန့်လွှတ်နိုင်မှု စသည်တို့သည် နောက်လိုက်ငယ်သားများထက် မြင့်မားရပေမည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ခေါင်းဆောင်သည် နောက်လိုက်ငယ်သားများအတွက် စံနမူနာပြု ဖြစ်သောကြောင့်ပင်။ ထို့ပြင် ခေါင်းဆောင်သည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၌ ရှိသင့်သည့် အရည်အသွေးများ၊ အရည်အချင်းများနှင့်လည်း ပြည့်စုံရပေမည်။ (ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အရည်အသွေးများ အပိုင်းကို ရှေ့လာမည့် အခန်းများတွင် သီးခြား ဖော်ပြပါမည်။) ဒုတိယအချက်မှာ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေဖြင့် သိရှိ တတ်ကျွမ်းထားရမည့် အချက်များ ဖြစ်သည်။ ယင်းတို့မှာ (က) ယခု ဆွေးနွေးလျက်ရှိသော ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ကဏ္ဍကြီး လေးရပ်နှင့် ယင်းတို့၏ အချင်းချင်း အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်နေမှုကို သိရှိခြင်း၊ (ခ) မိမိအကြောင်းကို ကောင်းစွာ သိရှိခြင်း၊ (ဂ) လူ့သဘောသဘာဝကို သိရှိနားလည်ခြင်း၊ (ဃ) မိမိ၏ နောက်လိုက်ငယ်သားများအကြောင်းကို သိရှိခြင်း၊ (င) မိမိ၏ အလုပ်ကို ကောင်းစွာ သိရှိခြင်း၊ (စ) မိမိ၏ အဖွဲ့အစည်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မူဝါဒများကို ကောင်းစွာ သိရှိခြင်း၊ (ဆ) နိုင်ငံတော်၏ မူဝါဒများကို သိရှိထားခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် ခေါင်းဆောင်သည် လုပ်ငန်းများကို လက်တွေ့ အကောင်အထည် ဖော်ရမည့်သူ ဖြစ်သည့်အားလျော်စွာ မိမိ တာဝန်ယူရသည့် လုပ်ငန်း၏ ရည်မှန်းချက် တာဝန်ကို လည်းကောင်း၊ ထိုရည်မှန်းချက် အောင်မြင်ရေးအတွက် မည်သည့်လုပ်ငန်းများအား ဆောင်ရွက်ရမည်

ကို လည်းကောင်း၊ ယင်းလုပ်ငန်းများကို မည်သို့ ဆောင်ရွက်ရမည်ကို လည်းကောင်း၊ ယင်းတို့သည် လောလောဆယ် မည်သို့ လည်ပတ်လှုပ်ရှားနေကြသည်ကို လည်းကောင်း တိကျစွာ သိရှိထားရန်လည်း လိုအပ်ပေသည်။ တတိယအချက်မှာ ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ ပိုင်ဆိုင်သည့် အရည်အသွေးများနှင့် မိမိ၏ သိရှိတတ်ကျွမ်းမှုတို့ကို ပေါင်းစပ်၍ လုပ်ဆောင်ရမည့် လက်တွေ့လုပ်ငန်းအပိုင်း ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းများမှာ (က) လိုအပ်သည့် ညွှန်ကြားချက်များ ပေးအပ်ခြင်း၊ (ခ) လက်တွေ့ ကြီးကြပ် ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် (ဂ) စေ့ဆော်တိုက်တွန်းခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းအချက်များကို အနည်းငယ် ရှင်းပြရန် လိုအပ်ပါသည်။ လိုအပ်သည့် ညွှန်ကြားချက်များ ပေးအပ်ခြင်းဟူသော အပိုင်းတွင် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် မိမိ၏ လုပ်ငန်းအောင်မြင်ရေးအတွက် လုပ်ငန်းခွဲများအလိုက် လိုအပ်သည့် လုပ်ငန်း ရည်မှန်းချက်များကို သတ်မှတ်ပေးရပါမည်။ ယင်းရည်မှန်းချက်အားလုံးကို ပေါင်းစပ်လိုက်လျှင် လုပ်ငန်းကြီးတစ်ရပ်လုံး၏ ရည်မှန်းချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ပြီးသား ဖြစ်ရပါမည်။ ပြီးလျှင် ခေါင်းဆောင်သည် လုပ်ငန်းခွင်၌ ပေါ်ပေါက်လာသည့် ပြဿနာအဝဝကို ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းပေးရပါမည်။ အလားတူပင် လုပ်ငန်းခွင်တွင်တွေ့ကြုံရသည့် အခက်အခဲ ပြဿနာများနှင့် ပတ်သက်၍လည်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် အဆုံးအဖြတ်ပေးခြင်း ပြုလုပ်ရပါသည်။ တစ်ဆက်တည်းမှာပင် ရည်မှန်းချက် လုပ်ငန်းများကို အောင်မြင်စွာ အကောင်အထည် ဖော်နိုင်ရေးအတွက် စီမံချက်များ စနစ်တကျ ရေးဆွဲ ဆောင်ရွက်သွားရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။

ဒုတိယအချက်ဖြစ်သော လက်တွေ့ ကြီးကြပ် ဆောင်ရွက်ခြင်းအပိုင်းတွင် ဆက်သွယ်ခြင်း၊ ညှိနှိုင်းပေါင်းစပ်ခြင်း၊ ကြီးကြပ်ခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်း ဟူသည့် အချက်များ ပါဝင်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်သည် မိမိဌာနအတွင်း၌သာမက အခြားသော ဌာနများနှင့်ပါ ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရသည့်အပြင် ယင်းဆက်သွယ်မှုသည် ချောမောပြေပြစ်ရန်လည်း ဂရုပြုရပါမည်။ ထို့အတူပင် လုပ်ငန်းများကို လက်တွေ့ ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးနှင့် တစ်ဦးကို ဖြစ်စေ၊ ဌာနတစ်ခုနှင့် တစ်ခု ဖြစ်စေ အဆင်ပြေ ချောမွေ့စေရန် ညှိနှိုင်းပေါင်းစပ်ပေးရပေသည်။ ခေါင်းဆောင်၏ အခြားလုပ်ငန်းတစ်ခုမှာ ကြီးကြပ်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ယင်းအပိုင်းကို ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံမူများအခန်း 'နောက်လိုက်ငယ်သားများနှင့် ပတ်သက်၍ လိုက်နာကျင့်သုံးရမည့် အခြေခံမူများ' အမှတ်စဉ် ၄ တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် 'နားလည်အောင် ရှင်းပြခြင်း၊ ကြီးကြပ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းပြီးမြောက်စေခြင်း ဟူသော အစဉ်ကို လုပ်ငန်းတိုင်းတွင် ကျင့်သုံးခြင်း' ဟူသော အချက်နှင့် ပြန်လည် ဆက်စပ် လေ့လာစေလိုပါသည်။ မိမိ၏ နောက်လိုက်ငယ်သားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေမှုကို ခေါင်းဆောင်သည် အမြဲမပြတ် လှည့်လည်ကြည့်ရှုပြီးလျှင် စီမံချက်ပါ စာတွေ့လိုအပ်ချက်နှင့် မိမိ အဖွဲ့အစည်း၏ လက်တွေ့ စွမ်းဆောင်နိုင်မှု ပမာဏတို့ အနီးစပ်ဆုံး တူညီအောင် ကွာဟမှု အနည်းဆုံးဖြစ်အောင် ကြီးကြပ်ဆောင်ရွက်သွားရပေသည်။ ပြီးလျှင် မိမိအဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ငန်းပြီးစီးမှု အခြေအနေ၊ စံချိန်စံညွှန်းနှင့် အရည်အသွေး၊ အချိန်ကာလ၊ ကုန်ကျစရိတ် စသည်တို့ကို ပြန်လည် လေ့လာသုံးသပ်ကာ လုပ်ငန်းအောင်မြင်မှု အတိုင်းအတာကို

အကဲဖြတ်ရပေသည်။ လုပ်ငန်းတစ်ခုပြီးတိုင်း ယင်းသို့ အကဲဖြတ်မှု ပြုလုပ်ပြီး ယင်း၌ တွေ့ရှိရသည့် အားသာချက်၊ အားနည်းချက်များကို အခြေပြုကာ နောက် လုပ်ငန်းတစ်ခုကို စီမံခြင်းဖြင့် ထိုလုပ်ငန်း တိုးတက်မှုများ ဆင့်ကဲဆင့်ကဲ ရရှိလာမည် ဖြစ်ပေသည်။

တတိယအချက်ဖြစ်သော စေ့ဆော်တိုက်တွန်းခြင်း အပိုင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ခေါင်းဆောင်သည် စေ့ဆော်တိုက်တွန်းခြင်းဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ (Principles of Motivation) ကို သိရှိထားရန်နှင့် လက်တွေ့ အသုံးချရန် လိုအပ်ပေသည်။ လူတစ်ဦး၏ စေ့ဆော်မှု စွမ်းအားကို ပင်ကိုယ်စွမ်းအားနှင့် ပေါင်းစပ်ကာ ရည်မှန်းချက်တစ်ရပ် အောင်မြင်ရေးအတွက် ဦးတည်ဆောင်ရွက်ခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ လူအများကို စေ့ဆော်တိုက်တွန်းနိုင်ခြင်းဆိုသည်မှာ မိမိပြီးမြောက် စေလိုသည့် လုပ်ငန်းများကို ယင်းတို့အနေဖြင့် လိုလီလားလားပါဝင် လုပ်ဆောင်လာအောင် စည်းရုံးဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ သာမန်အားဖြင့် လူတို့အား ယင်းတို့၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်း နိုင်မှု အခြေအနေများကို အကြောင်းပြု၍ စေ့ဆော်တိုက်တွန်းနိုင်ပါ သည်။ လူတစ်ဦးအား စေ့ဆော်တိုက်တွန်းနိုင်မှု အခြေအနေကို လေ့လာကြည့်ပါက ယင်း ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းတာဝန် ပြီးဆုံးသည့်အခါတွင် ယင်း၏ လိုအင်များ မည်မျှ ပြည့်ဝနိုင်မည် နည်း ဟူသော အဖြေပေါ်တွင် ယင်း၏ စိတ်ဓာတ်တက်ကြွမှုသည် မူတည်တတ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ လူသားတို့၏ လိုအင်နှင့် ပတ်သက်၍ စိတ္တဗေဒပညာရှင်တစ်ဦးက (၁) ဇီဝကမ္မလိုအင် (သို့) စားဝတ်နေရေး ပြည့်စုံမှုလိုအင် (၂) လုံခြုံမှုလိုအင် (၃) လူမှုရေးလိုအင် (၄) မိမိကိုယ်ကို ဂုဏ်တင်လိုသည့်လိုအင် (၅) မိမိကိုယ်ပိုင် အရည်

အသွေးကို အစွမ်းပြသလိုသည့် လိုအင်ဟူ၍ ငါးမျိုးရှိကြောင်း ဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။ ယင်းလိုအင်များအနက် အမှတ်စဉ် ၁ နှင့် ၂ တို့သည် အခြေခံ လိုအင်များ ဖြစ်ပြီး အမှတ် ၃၊ ၄၊ ၅ တို့သည် အဆင့်မြင့် လိုအင်များ ဖြစ်ကြသည်။ လူသားတို့၏ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လိုအင်ဆန္ဒကို လေ့လာကြည့်ပါက လူသားတိုင်းသည် (၁) ချစ်ခင်ကြင်နာမှုကို ခံယူလိုသည် (၂) နှစ်သက်လက်ခံမှုကို ခံယူလိုသည် (၃) လွတ်လပ်မှုကို လိုလားသည် (၄) သိက္ခာရှိလိုသည် (၅) ရည်မှန်းချက်တစ်ခုခုနောက်သို့ လိုက်နေကြသည် ဟူ၍ တွေ့ရှိရပါသည်။ အဆိုပါ အခြေခံအချက်များကို လေ့လာပြီးနောက် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် မိမိ၏ နောက်လိုက်ငယ်သားများကို စေ့ဆော် တိုက်တွန်းမှု ပြုလုပ်ရပါမည်။ စေ့ဆော်တိုက်တွန်းမှုဆိုင်ရာ နည်းနာများသည် သိမ်မွေ့သည့် အားလျော်စွာ ခေါင်းဆောင်သည် ယင်းတို့ကို အမြဲ လေ့လာပြီး ပြုပြင်ဆောင်ရွက်သွားသင့်ပါသည်။ ဤ တာဝန်သည် မည်သည့်အခါမျှ ပြီးဆုံးခြင်းမရှိနိုင်သော တာဝန်လည်း ဖြစ်ပါသည်။

စေ့ဆော် တိုက်တွန်းမှုပြုခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ သတိပြုသင့်သည့် အချက် (၅) ချက်မှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ပါသည်-

- (က) **စီးပွားရေးအာမခံချက်ရှိမှု။** လုပ်သားများအနေဖြင့် မိမိတို့၏ အလုပ်ချိန်နှင့် လုပ်အားအလျောက် ထိုက်တန်သည့် ငွေကြေး ချီးမြှင့်မှုကို ရရှိမည်ဟု ယုံကြည်နေရမည်။
- (ခ) **စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အာမခံချက်ရှိမှု။** လုပ်သားများအနေဖြင့် မိမိတို့၏ ခေါင်းဆောင်များအပေါ်တွင်

ယုံကြည်မှုရှိရန်နှင့် ယင်းတို့၏ ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်မှုများသည်လည်း အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်များအောင်မြင်ရေးကို ထိရောက်စွာ အကျိုးပြုနေသည်ဟု ခံယူစေရန် အခြေအနေများ ဖန်တီး၍ လှုံ့ဆော်ပညာပေးမှုများ ပြုလုပ်ရမည်။

(ဂ) ထိုက်တန်သည့် ချီးမြှောက်မှုရှိခြင်း။ လုပ်သားများအနေဖြင့် မိမိတို့၏ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ချက်တိုင်းသည် ထိုက်တန်သည့် ချီးမြှောက်မှုကို ခံစားရမည်ဟု ယုံကြည်နေရမည်။

(ဃ) လွတ်လပ်စွာတင်ပြခွင့်ရှိမှု။ လုပ်သားများအနေဖြင့် မိမိတို့၏ သစ်ဆန်းသည့် စိတ်ကူးများ၊ အကြံဉာဏ်များ၊ နည်းပညာများ၊ ထင်မြင်ယူဆချက်များ၊ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ စသည်တို့ကို မိမိတို့၏ ခေါင်းဆောင်များထံ လွတ်လွတ်လပ်လပ် တင်ပြနိုင်ခွင့် ရှိရမည်။ ယင်းသို့ တင်ပြခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ မည်သည့် ထိန်းချုပ်မှုမျိုးမျှ မရှိစေရပါ။

(င) လူ့ဂုဏ်သိက္ခာကို လေးစားမှု။ ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် လုပ်သားများနှင့် ဆက်ဆံရာ၌ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးအပေါ် လူလူချင်း ကိုယ်ချင်းစာမှု၊ ထောက်ထားမှု၊ လေးစားမှု စသည်တို့ကို တန်ဖိုးထား၍ ဆက်ဆံခြင်းကို လုပ်သားများက လိုလားကြကြောင်း သတိပြုရပါမည်။

ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေးများ

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ဦးဖြစ်အောင် လေ့ကျင့်မွေးမြူရာ၌ အထက်ပါ အချက်များနှင့် ပြည့်ဝအောင် ကြိုးပမ်းနေသည်။ တစ်ချိန်တည်း၌ပင် ကမ္ဘာ့နိုင်ငံ အသီးသီးမှ အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်ကြီးများ၏ ထူးခြားသော အရည်အသွေးများကို သိရှိပြီး အတုယူ လိုက်နာနိုင်ရန် ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေးများကို ဆွေးနွေး တင်ပြလိုပါသည်။ အရည်အသွေးဟူသည် လူတစ်ဦး၌ ရှိသည့် ထူးခြားသော အရည်အချင်းဟု ယေဘုယျ ဆိုရပါမည်။ များသောအားဖြင့် ထိုအရည်အချင်းမျိုးသည် လူတိုင်း၌ မရှိတတ်ပါ။ အရည်အသွေးဟု ပြောရာတွင် ထိုအရည်အသွေးကို ပိုင်ဆိုင်သော ပုဂ္ဂိုလ်သည် မိမိ၏ စွမ်းရည်နှင့် ခွန်အားများကို ကောင်းသော အမှုအကျင့်၊ အလေ့အထ တစ်ရပ်အဖြစ် ပြောင်းလဲနိုင်ရုံမျှမက ယင်းအမှုအကျင့် အလေ့အထတို့သည် အခြားသူများကိုပါ လွှမ်းမိုးဆွဲဆောင်နိုင်မှသာ ယင်းကို အရည်အသွေးဟု သတ်မှတ်နိုင်လေသည်။ ပုံစံအားဖြင့် ရုံးတစ်ရုံးကို တာဝန်ခံရသော အရာထမ်းတစ်ဦးသည် အလွန် ရုံးချိန်မှန်သည်။ ရုံးချိန်မှန်ခြင်း ဆိုသည်မှာလည်း အရည်အသွေး တစ်ရပ်ဟုပင် ဆိုနိုင်သည်။ မိမိသည် နေ့စဉ် ရုံး၌ နံနက် ကိုးနာရီ တိတိတွင် အမြဲ ရောက်ရှိနေစေရေးအတွက် အဆိုပါ အရာထမ်းသည် မိမိ၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အခက်အခဲများ၊ ဗဟိုရက်စွဲများကို ဦးစားမပေးဘဲ လျစ်လျူရှုနိုင်ရမည်။ ထိုမှတစ်ဖန် ရုံးသို့ အချိန်မီ ရောက်ရှိလာနိုင်ရေးအတွက် ဝိရိယထားရမည်။ သွားလာရေး ခက်ခဲမှုရှိပါကလည်း ကြိုတင် ခန့်မှန်းပြီး အဆင်ပြေပြေ

သွားလာနိုင်ရန် စီစဉ်ရမည်။ ထိုသို့ ရုံးချိန်မှန်ခြင်းကို ဝန်ထမ်းတိုင်း မလိုက်နာနိုင်ပါ။ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စ၊ သွားလာရေး အခက်အခဲ စသည် စသည်တို့ကို အကြောင်းပြ၍ ရုံးချိန် နောက်ကျလေ့ရှိကြောင်းကို အားလုံး သိရှိကြပြီး ဖြစ်ပါသည်။ အထက်တစ်နေရာတွင် တင်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း လူသည် မိမိကိုယ်ကို မိမိ ဝေဖန်မည် ဆိုလျှင် တစ်ကွက်ချန်၍ လျော့၍ ဝေဖန်တတ်ကြပါသည်။ ဤနေရာ၌ ဆိုလိုသည်မှာ ထူးခြားသည့် အရည်အသွေးကို ပိုင်ဆိုင်လိုသူသည် သူလိုငါလို နေ၍မရဟု ဆိုလိုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အရည်အသွေးတစ်ခုကို ပိုင်ဆိုင်ခြင်း၏ ထူးခြားချက်တစ်ရပ်မှာ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးသည် ထိုအရည်အသွေးကို ပိုင်ဆိုင်သူဟု ခံယူထားသောကြောင့်ပင် ထိုအရည်အသွေးနှင့် လျော်ညီစွာ ကျင့်ကြံလာခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ရုံးချိန်မှန်သူဟု ခံယူထားခြင်းဖြင့် ရုံးချိန်မှန်အောင် တစ်စုံတစ်ခုသော အကြောင်းကြောင့် ရုံးချိန်နောက်ကျအောင် အားထုတ်ဆောင်ရွက်ရလေသည်။ ထို့အတူပင် 'သတ္တိကောင်းသူ' ဟု မိမိကိုယ် မိမိ ခံယူထားသူသည် ဘေးအန္တရာယ်နှင့် ရင်ဆိုင်လာရသည့်အခါတွင် မိမိ၏ အရည်အသွေးနှင့် လျော်ညီစွာ သတ္တိရှိရှိ၊ ရဲရဲဝံ့ဝံ့ လုပ်ဆောင်ရမည်သာ ဖြစ်သည်။

မြန်မာမှုနယ်ပယ်၌ ပြောဆိုကြသည့် မိမိတွင် ပြည့်စုံမှု သူတစ်ပါးအား ပေးကမ်းနိုင်သည်ဟူသော သဘောကဲ့သို့ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးတွင် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အရည်အသွေးများနှင့် ပြည့်စုံမှုသာ ယင်းအရည်အသွေးများကို မိမိ၏ နောက်လိုက်ငယ်သားများအား ဝေငှနိုင်မည်၊ (သို့မဟုတ်) ယင်းအရည်အသွေးဖြင့် မိမိ၏ နောက်လိုက်ငယ်သားများအား လွှမ်းမိုးနိုင်မည် ဖြစ်ပေသည်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးတွင် ထူးခြားသော အရည်အသွေး မည်မျှ ပိုင်ဆိုင်မှသာ ယင်း၏ ခေါင်းဆောင်မှု အောင်မြင်မည်နည်း ဟူသော အချက်နှင့် ပတ်သက်၍ အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်များ၏ အကြောင်းကို လက်လှမ်းမီစေမှု လေ့လာသည့်အခါ ယင်းတို့သည် အရည်အသွေး ငါးခုမှ ရှစ်ခုလောက်သာ ပိုင်ဆိုင်ကြကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ သို့ရာတွင် ယင်းတို့ အောင်မြင်မှုရရှိနေကြခြင်းမှာ ယင်းတို့သည် မိမိ၏ အရည်အသွေးများကို မိမိတွေ့ကြုံရသည့် အခြေအနေနှင့် သဟဇာတဖြစ်အောင် လိုက်လျောညီထွေ ပေါင်းစပ် ပြီး ထိရောက်မှုရှိအောင် အသုံးချတတ်ကြသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် သတိပြုရန်အချက်မှာ အရည်အသွေးဟူသည် 'အသိ'ဖြင့် သို့မဟုတ် သိရုံသက်သက်ဖြင့် မရနိုင်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ထိုအရည် အသွေးကို မိမိ၏ ကိုယ်ပိုင် အလေ့အကျင့် သို့မဟုတ် ဝသီ ဖော်အဖြစ် စွဲမြဲနေအောင် လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ထားပြီး မိမိ၏ အပြော နှင့် အလုပ် တစ်ထပ်တည်းကျစေရပါမည်။ ထို့ပြင် မိမိ၏ အရည်အသွေးကို မိမိ တွေ့ကြုံရသည့် အခြေအနေ၊ အချိန်အခါနှင့် အညီ ဆောင်ရွက်တတ်ရန်လည်း အထူး အရေးကြီးပါသည်။ သုတေသနပြုချက်များအရ ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေးများသည် ၁၉ ခုထိ ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ သို့ရာတွင် မည်သူမျှ ထို အရည်အသွေး အားလုံးကို မပိုင်ဆိုင်ကြပါ။ တစ်ခါတစ်ရံ အရည် အသွေးတစ်ခုနှင့် တစ်ခုသည် ဆန့်ကျင်နေသည့် သဘောပင် တွေ့ရတတ်ပါသည်။ မြန်မာမှုနယ်ပယ်တွင် သုံးနှုန်းလေ့ရှိသော 'လယ်လုပ် မခက်၊ လယ်တည် ခက်၏။ အသိ မခက်၊ အကျင့် ခက်၏' ဟူသော စကားကဲ့သို့ ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေးများကို လေ့လာ

သိရှိနိုင်သော်လည်း လက်တွေ့ ပိုင်ဆိုင်ပြီး ကျင့်ကြံနိုင်ရန်မှာမူ မလွယ်ကူလှပါ။

ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေးများကို ဆက်လက် လေ့လာ ကြည့်ကြပါစို့။

- ၁။ သမာဓိရှိခြင်း
- ၂။ ရင့်ကျက်တည်ငြိမ်ခြင်း
- ၃။ ဆန္ဒပြင်းပြခြင်း
- ၄။ မိမိကိုယ်မိမိ ထိန်းသိမ်းနိုင်စွမ်းရှိခြင်း
- ၅။ ပြောင်းလွယ် ပြင်လွယ်ရှိခြင်း
- ၆။ မိမိကိုယ်မိမိ ယုံကြည်စိတ်ချမှုရှိခြင်း
- ၇။ ခံနိုင်ရည်ရှိခြင်း
- ၈။ တိကျပြတ်သားစွာ ဆုံးဖြတ်နိုင်ခြင်း
- ၉။ အခက်အခဲနှင့် ရင်ဆိုင်ချိန်တွင် ခေါင်းအေးအေး ထားတတ်ခြင်း
- ၁၀။ ထိုးထွင်းဉာဏ်ရှိခြင်း
- ၁၁။ တရားမျှတမှုရှိခြင်း
- ၁၂။ မိမိကိုယ်မိမိ တိုးတက်အောင် အမြဲကြိုးပမ်းခြင်း
- ၁၃။ ပြတ်သားစွာ ဆောင်ရွက်တတ်ခြင်း
- ၁၄။ ကိုယ်ချင်းစာတတ်ခြင်း
- ၁၅။ ဟာသဉာဏ်ရှိခြင်း
- ၁၆။ တီထွင်လုပ်ဆောင်တတ်ခြင်း
- ၁၇။ ကိုယ်နှုတ်အမှုအရာ နှစ်လိုဖွယ်ရှိခြင်း

၁၈။ မိမိကိုယ်ကို နှိမ့်ချတတ်သော သဘောရှိခြင်း

၁၉။ ပရိယာယ် ကြွယ်ဝခြင်း

အထက်ပါ အရည်အသွေးများကို အကြမ်းဖျင်း ရှင်းလင်း တင်ပြသွားပါမည်။ ဖော်ပြထားသည့် အချက်များသည် အဓိပ္ပာယ် နားလည်လွယ်သော်လည်း ပိုမို ရှင်းလင်းစေရန် အနည်းငယ် ရှင်းပြ ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

(၁) သမာဓိရှိခြင်း တွင် အကျင့်စာရိတ္တ ကောင်းမွန်မှု၊ ရိုးသားမြောင့်မတ်မှုနှင့် ပွင့်လင်းမှုတို့ ပေါင်းစပ်ပါဝင် ပြီး မသမာမှု၊ မရိုးမြောင့်မှု မှန်သမျှကို ဆန့်ကျင် သည့် သဘောရှိပါသည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် သမာဓိရှိခြင်း ဟူသော အရည်အသွေးနှင့် ပြည့်စုံရန် အရေးကြီးပါသည်။ ဤနေရာ၌ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး တွင် မှန်ကန်သော ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ခံယူ ချက်များ ပိုင်ဆိုင်ရန် အထူးလိုအပ်ပါသည်။ မိမိကိုယ် မိမိ သိက္ခာရှိစွာ တွေးခေါ်၊ ပြောဆို၊ ပြုမူနေထိုင်တတ်ပြီး ယင်းသို့ အကျင့်သိက္ခာ ကောင်းမွန်သူတစ်ဦးအဖြစ် ရပ်တည်နိုင်ခြင်းကို ကျေနပ်ဝမ်းမြောက်မှုရှိရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။ မိမိကိုယ်မိမိ သိက္ခာထားရမည်၊ လေးစားရမည်။ ခေါင်းဆောင်သည် မိမိကိုယ် မိမိ မလေးစား မကြည်ညိုနိုင်လျှင် မိမိအား အခြားသူများ ကလည်း လေးစားကြည်ညိုကြမည် မဟုတ်။ လုပ်ကိုင် သမျှသော အမှုကိစ္စတိုင်းတွင် ရိုးသားမှု၊ မြောင့်မတ် မှန်နှင့် ပွင့်လင်းမှုတို့ကို အခြေခံပြီး စေတနာ မှန်ကန်

စွာဖြင့် ဆောင်ရွက်ရမည်။ စေတနာအမှန်ဖြင့် ပြုလုပ်မိသော အမှားတစ်ရပ်ကို များသောအားဖြင့် ခွင့်လွှတ်နိုင်ကြသည်။ စေတနာမမှန်သော လုပ်ရပ်ကိုမူ လူတိုင်းပင် မနှစ်သက်ကြချေ။ ခေါင်းဆောင်သည် အမှန်တရားကို မြတ်နိုးပြီး အမှန်တရားဘက်မှ ရပ်တည်ရမည်။ ငွေကြေး၊ ရာထူး၊ စည်းစိမ် ခံစားမှု၊ တဒင်္ဂပျော်ရွှင်မှုတို့၏ သွေးဆောင်ဖြားယောင်းမှုကို ကြံကြံခံနိုင်ရမည်။ ယင်းတို့အား တပ်မက်မှုဖြင့် မိမိ၏ သမာဓိ၊ မိမိ၏ သိက္ခာကို မထိခိုက်စေရ။ မပျက်စီးစေရ။ လူအများသည် ဆင်းရဲခြင်း၏ဒဏ်ကို ခံနိုင်ကြသော်လည်း ချမ်းသာခြင်း၏ဒဏ်ကို မခံနိုင်ကြဟု ဆိုကြသည်။ ခေါင်းဆောင်သည် ဤအယူအဆကို တွန်းလှန်ချေဖျက် နိုင်ရမည်။ မိမိခေါင်းဆောင်မှုအောင်မြင်ရေးအတွက် ဖော်ပြပါ တပ်မက်မှု၊ သာယာမှုတို့ကို စွန့်ပစ်နိုင်ရပါမည်။

- (၂) ရင့်ကျက်တည်ငြိမ်ခြင်း။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးတွင် တာဝန်သိတတ်ခြင်း၊ တာဝန်ကို လေးစားခြင်း ဟူသော အပိုင်းကို အဓိက ဆိုလိုပါသည်။ မိမိ၏ ကိုယ်ပိုင်ခံစားမှုထက် အလုပ်တာဝန်ကို ဦးစားပေး အလေးထားရပါမည်။ ဆင်ခြင်တုံတရားကို လက်ကိုင်ထားနိုင်ရပါမည်။ အခြေအနေတစ်ရပ်ကို ယထာဘူတကျစွာ ရှုမြင် သုံးသပ်နိုင်ရပါမည်။

(၃) ဆန္ဒပြင်းပြခြင်း။ ဆန္ဒပြင်းပြသူအတွက် မပြီးစီးနိုင်သော ကိစ္စဟူ၍ မရှိဟု ဗုဒ္ဓရှင်တော်ဘုရားက မိန့်မှာထားပါသည်။ စိတ္တဗေဒ ပညာရှင်များကလည်း ဆန္ဒပြင်းပြလျှင် အလုပ်တစ်ဝက် ပြီးစီးသည်ဟု ဆိုပါသည်။ အခက်အခဲမှန်သမျှကို ဆန္ဒပြင်းပြမှုက ကျော်လွှားနိုင်ပါသည်။

(၄) မိမိကိုယ်ကို ထိန်းသိမ်းနိုင်စွမ်းရှိခြင်း။ မိမိ၏ အလုပ်တာဝန်သည် မိမိမနှစ်သက်သော အလုပ်ပင် ဖြစ်စေကာမူ 'တာဝန်' ဟူသော အသိ၊ 'တာဝန်ကျေရမည်' ဟူသော အသိဖြင့် ထိုတာဝန်ကို ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ မိမိလုပ်ချင်တာထက် မိမိ လုပ်သင့်တာကို လုပ်ရမည် ဟူသော အသိစိတ်ဖြင့် မိမိကိုယ်မိမိ ထိန်းသိမ်းသွားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

(၅) ပြောင်းလွယ် ပြင်လွယ်ရှိခြင်း။ အပြောင်းအလဲ မြန်ခြင်း၊ မတည်ငြိမ်ခြင်းမျိုး မဟုတ်ပါ။ မိမိ၏ အတွေးအခေါ်၊ အမူအကျင့်၊ စီမံချက် နည်းပညာတို့သည် အခြေအနေအရ ပြုပြင်ဆောင်ရွက်ရန် လိုသည့်အခါတွင် ခေါင်းမာမနေဘဲ သို့မဟုတ် လှေ့နံ့နားထစ်မကျင့်သုံးဘဲ အခြေအနေ အချိန်အခါနှင့်အညီ ပြောင်းလဲ ကျင့်သုံးတတ်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ဤအချက်၌ စိတ္တ သတ္တိရှိရန် လိုအပ်ကြောင်းကို မမေ့အပ်ပေ။

(၆) မိမိကိုယ်မိမိ ယုံကြည်စိတ်ချခြင်း။ မိမိလုပ်ဆောင်
 နေမှုများ အပေါ်တွင်သာမက မိမိ၏ အဖွဲ့အစည်း
 နှင့် မိမိ၏ ကိုယ်ကိုပါ မိမိ ယုံကြည်မှုအပြည့်ဖြင့်
 လုပ်ဆောင်တတ်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်၏
 အပြောအဆို၊ အမှုအရာ၊ ဟန်ပန်လေသံ၊ လုပ်ဆောင်
 မှုနှင့် အလုပ်တွင် စိတ်အားထက်သန်မှုတို့က ထို
 အရည်အသွေးကို ဖော်ပြနေပါသည်။ မိမိ အလုပ်
 အပေါ် မိမိ မယုံကြည်လျှင် ဖြစ်စေ၊ မိမိကိုယ် မိမိ
 မယုံကြည်လျှင် ဖြစ်စေ နောက်လိုက် ငယ်သားများ
 အနေဖြင့် မည်သည်ကို ယုံကြည်ရမည်နည်း။ ယုံကြည်
 မှုမရှိဘဲ လုပ်ဆောင်သည့် လုပ်ငန်းများသည် အောင်
 မြင်မှု ရရှိလိမ့်မည် မဟုတ်ပါ။

(၇) ခံနိုင်ရည်ရှိခြင်း။ ရည်မှန်းချက် တာဝန်တစ်ခုကို
 ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်နေသည့် ကာလအတွင်း
 ကိုယ်ပင်ပန်းမှု၊ စိတ်ပင်ပန်းမှု၊ စိတ်ဓာတ်ရေးရာ
 အားငယ်မှုများနှင့် ကြုံတွေ့ရတတ်သည်။ ခေါင်းဆောင်
 သည် ကာယ ကြံ့ခိုင်မှု ရှိစေရန် လည်းကောင်း၊
 စိတ်ဓာတ် ခိုင်မာပြီး ဖွံ့ဖြိုးရန် လည်းကောင်း အစဉ်
 လေ့ကျင့်ထားရပါမည်။ ခံနိုင်ရည်ရှိခြင်းသည် အခက်
 အခဲများကို ကျော်လွှားနိုင်ပါသည်။

(၈) တိကျပြတ်သားစွာ ဆုံးဖြတ်နိုင်ခြင်း။ တွေ့ကြုံရသည့်
 အခက်အခဲ၊ ပြဿနာတစ်ရပ်နှင့် ပတ်သက်၍ တရား

မျှတစွာ စဉ်းစားတွေးခေါ်ပြီး အလုပ်ကို အချိန်မီ ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် တိကျ ပြတ်သားစွာ ဆုံးဖြတ်နိုင်ရပါမည်။ နောက်လိုက် ငယ်သားများကလည်း ယင်းအချက်ကို အထူးလိုလားကြစမြဲ ဖြစ်ပါသည်။ တွေဝေပြီး မပြတ်သားသော ခေါင်းဆောင်ကို နောက်လိုက် ငယ်သားများက ယုံကြည်လေးစားခြင်း မရှိတတ်ပေ။ ကြိုတင် မျှော်မှန်းပြီး ပြင်ဆင်ထားခြင်း၊ ရည်မှန်းချက်ကို မျက်ခြည်မပြတ်စေခြင်း၊ အခြားသူ များ၏ အတွေ့အကြုံများကို လေ့လာပြီး သင်ခန်းစာ ယူ၍ ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ကို မပြတ် လေ့လာ ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ မိမိသည် မည်သည့်ပြဿနာမဆို ကျော်လွှားနိုင်အောင် အမြဲတမ်း အသင့်ပြင်ထားရမည် ဖြစ်ပါသည်။

(၉) အခက်အခဲနှင့် ရင်ဆိုင်ချိန်တွင် ခေါင်းအေးအေး ထားတတ်ခြင်း။ မိမိ၏ အေးဆေးတည်ငြိမ်သော ဟန်ပန်က မိမိကိုယ် မိမိ ယုံကြည်စိတ်ချမှုနှင့် မိမိ၏ လုပ်ဆောင်မှုအပေါ် ယုံကြည်စိတ်ချမှုတို့ကို ဖော်ပြနေပေသည်။ အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင် များသည် သာမန်အားဖြင့် ‘အပြည့်အဝ ခေါင်းအေးအေး ထားတတ်သူများ’ မဟုတ်ကြပါ။ သို့ရာတွင် မိမိကိုယ်မိမိ ထိန်းသိမ်းနိုင်မှုနှင့် မိမိကိုယ်ကို မိမိ ယုံကြည်မှုတို့ကို ပေါင်းစပ်ကာ အတတ်နိုင်ဆုံး အေးဆေးတည်ငြိမ်အောင် ကြိုးစားဆောင်ရွက်သွား

ခြင်းဖြင့် အောင်မြင်မှု ရရှိခြင်း ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်ဟူသည် ရင်တွင်း၌ အမှန်တကယ် ကြောက်စိတ်ရှိသော်လည်း မိမိ၏ တာဝန်ကို ထောက်ထား၍ မကြောက်ဟန် ဆောင်ရသည်။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူက ကြောက်ရွံ့ပြီး ဣန္ဒြေမရဖြစ်နေလျှင် နောက်လိုက်ငယ်သားများအဖို့ နေရာ ရှိတော့မည် မဟုတ်ပေ။

(၁၀) ထိုးထွင်းဉာဏ်ရှိခြင်း။ အခြားလူတစ်ဦး၏ ပြောဆိုတိုက်တွန်းမှု မပါဝင်ဘဲ အလုပ်တစ်ခုကို မိမိ၏ကိုယ်ပိုင် အတွေးအခေါ်ဖြင့် လုပ်ဆောင်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ထိုးထွင်းဉာဏ် မရှိပါက မည်သည့် တိုးတက်မှုကိုမျှ ရရှိမည် မဟုတ်ပေ။ ထိုးထွင်းဉာဏ် အားကောင်းစေရန်အတွက် ဗဟုသုတ စုဆောင်းခြင်း၊ သတင်း အချက်အလက်များ စုဆောင်းခြင်း၊ တစ်စုံတစ်ခု ဖြစ်လာလျှင် မည်သို့ လုပ်ရမည်ဟု ကြိုတင်မျှော်မှန်းထားခြင်းတို့ ပြုလုပ်ရမည်။ ဘာလုပ်ရမည်ကို ကြိုတင် မသိသော်လည်း လုပ်စရာအလုပ် ပေါ်လာပါက လိုရာကို ဖန်တီးနိုင်သည့် ပစ္စည်း ကိရိယာ အပြည့်အစုံကို စုဆောင်း ပြင်ဆင်ထားသကဲ့သို့တည်း။

(၁၁) တရားမျှတမှုရှိခြင်း။ မိမိလုပ်ငန်းခွင်ရှိ နောက်လိုက်ငယ်သားအားလုံးသည် မည်သည့်မျိုးနွယ်၊ မည်သည့်ဘာသာ၊ အသားအရောင်၊ ကျား မ၊ အသက်အရွယ်၊ မည်သည့်လူမျိုးပင် ဖြစ်စေကာမူ မခွဲခြားဘဲ တစ်ပြေးညီ

ဆက်ဆံဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ယင်းတို့ အားလုံး အား တော်လျှင် တော်သလို ချီးမြှောက်ပြီး ညံ့လျှင် လည်း ညံ့သည့်အလျောက် အရေးယူ အပြစ်ပေးရ မည်။ နစ်နာမှုတစ်ရပ်အတွက် ဖြစ်စေ၊ ပျက်ကွက်မှု၊ ဖောက်ပြန်မှု တစ်ခုခုအတွက် ဖြစ်စေ၊ အကြောင်းမှန် အမှုမှန် ပေါ်ပေါက်အောင် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ် ပြီး ထိရောက်စွာ အရေးယူရမည်။ ဘက်လိုက်ခြင်း၊ တပည့်မွေးခြင်းကို လုံးဝ ရှောင်ရမည်။ အကြောင်း အချက် မခိုင်လုံဘဲ တရားစီရင်ခြင်းသည်လည်း ကြီးမားသော အမှားတစ်ရပ် ဖြစ်သည်။

(၁၂) မိမိကိုယ်မိမိ တိုးတက်အောင် အမြဲကြိုးပမ်းခြင်း။ မိမိအနေဖြင့် ဗဟုသုတပြည့်စုံအောင် စာပေဖတ်ရှုခြင်း၊ အခြားပုဂ္ဂိုလ် အဖွဲ့အစည်းများ၏ အောင်မြင်မှုများနှင့် ပတ်သက်သည့် အကြောင်းအချက်များကို လေ့လာ ခြင်း၊ သုတေသနပြုလုပ်ခြင်း၊ ပညာရှင်များနှင့် တိုင်ပင် ဆွေးနွေးခြင်းတို့ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သည်။ ထို့ပြင် ခက်ခဲသောလုပ်ငန်းများ၊ အခြားသူများ လွယ်လွယ် နှင့် မလုပ်ဝံ့သောလုပ်ငန်းများကို တာဝန်ယူ လုပ်ကိုင် ကြည့်ပြီး ထိုလုပ်ငန်းများ၏ အောင်မြင်မှု အတိုင်း အတာကို ဆန်းစစ်ကြည့်ခြင်းအားဖြင့် မိမိ၏ အရည် အသွေး တိုးတက်မှုကို အကဲဖြတ်နိုင်ပေသည်။ မိမိ ယုံကြည်ချက်၊ ခံယူချက်၊ သိက္ခာ၊ ကိုယ်ကျင့်တရား၊ စာရိတ္တ၊ ဗဟုသုတ၊ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှု စသည်တို့

တိုးတက်အောင်လည်း အစဉ်စူးစမ်း ရှာဖွေနေရပါ
မည်။ မိမိကိုယ်မိမိ အမြဲ ဝေဖန်သုံးသပ်ရန်လည်း
လိုအပ်ပေသည်။

(၁၃) ပြတ်သားစွာ ဆောင်ရွက်တတ်ခြင်း။ မိမိ၏လုပ်ငန်း
ခွင်တွင် မိမိအကောင်အထည်ဖော်လိုသည့် ရည်မှန်း
ချက်များကို ရှင်းလင်း အသိပေးပြီးနောက် နောက်
လိုက်ငယ်သားများအား တာဝန်များ ခွဲဝေ၍ လုပ်ငန်း
ပြီးမြောက်သည်အထိ ခိုင်ခိုင်မာမာ ပြတ်ပြတ်သားသား
ဆောင်ရွက်စေရန် လိုအပ်ပါသည်။ တစ်စုံတစ်ရာသော
အကြောင်းကြောင့် နှောင့်နှေးမှု မဖြစ်စေရပါ။

(၁၄) ကိုယ်ချင်းစာတတ်ခြင်း။ အခြားသူများ၏ ခံစားမှု၊
သိက္ခာ၊ အကျိုးစီးပွားနှင့် သက်သာချောင်ချိမှုကို
အလေးထားတတ်ရမည်။ အခြားသူတစ်ဦးအား တစ်စုံ
တစ်ရာ ပြုလုပ်စေရန် စဉ်းစားတိုင်း သူ့နေရာတွင်
မိမိရှိပါက မည်သို့ သဘောထားရမည်ကို ထည့်သွင်း
စဉ်းစားရန် မမေ့ပါနှင့်။ ဖြစ်ရပ်တစ်ခုကို မိမိအမြင်
တစ်ခုတည်းဖြင့် မသုံးသပ်ဘဲ အခြားသူများ၏ အမြင်
ကိုပါ ရယူစဉ်းစားတတ်ရန် လိုပါသည်။ ဤအချက်
သည် ခေါင်းဆောင်မှု အောင်မြင်ရေး၏ သော့ချက်
တစ်ခုလည်း ဖြစ်ပါသည်။ ကိုယ်ချင်းစာခြင်းနှင့်
ပတ်သက်၍ ဗုဒ္ဓ၊ ခရစ်တော်နှင့် ကွန်ဖြူးရုပ်စ်တို့၏
ဆုံးမ ဩဝါဒများလည်း ရှိပါသည်။ အခန်း ၅ ပါ

လွမ်းမိုးနိုင်သည့် လျှို့ဝှက်နည်းများနှင့် ဆက်စပ်
လေ့လာစေလိုပါသည်။

(၁၅) ဟာသညာဏ်ရှိခြင်း။ လူလူချင်း ဆက်ဆံရေးနယ်ပယ်
တွင် ပေါ်ပေါက်တတ်သည့် အဖုအထုံးကလေးများ၊
စိတ်အားငယ်မှုများ၊ စိတ်ညစ်ညူးမှုများသည် ရယ်
မောခြင်းကြောင့် သက်သာရာရတတ်ပါသည်။ ပြေ
ပျောက်တတ်ပါသည်။ ရယ်မောခြင်းသည် စိတ်ရှုပ်
ထွေးမှု၊ စိတ်တင်းကျပ်မှုကို လျော့စေပါသည်။ အချိန်
ပြည့် လုပ်ငန်းတာဝန်များဖြင့် လုံးထွေးနေရသူများ
သည် စိတ်တင်းကြပ်မှု၊ စိတ်ကျဉ်းကျပ်မှုရှိတတ်ပါ
သည်။ ခေါင်းဆောင်၏ ထိရောက်သော ဟာသ
တစ်ခုကြောင့် ထိုတင်းကျပ်မှု၊ ကျဉ်းကျပ်မှုများ
သက်သာသွားသည်နှင့်အမျှ စိတ်လက်ပေါ့ပါးသွား
စေပါသည်။ ဟာသညာဏ်ကြောင့် ဆက်သွယ်ရေး
ပိုမို ကောင်းမွန်စေသကဲ့သို့ ယုံကြည်အားကိုးမှု၊
လေးစားမှုတို့လည်း တိုးတက်စေပါသည်။ သို့ရာတွင်
ဟာသကို အလွန်အကျွံ မဖြစ်စေရန်နှင့် သူ့နေရာ
နှင့်သူ အဝင်ခွင့်ကျသုံးတတ်ရန် လိုပါသည်။

(၁၆) တီထွင်လုပ်ဆောင်တတ်ခြင်း။ သမားရိုးကျ လမ်း
ကြောင်းမှ ခွဲထွက်ပြီး ပိုမိုသစ်လွင်ကောင်းမွန်သော
ရည်မှန်းချက်များ၊ အကြံအစည်များနှင့် ပြဿနာ
ဖြေရှင်းနည်းများကို တီထွင်လုပ်ဆောင်တတ်ရန်

လိုအပ်ပါသည်။ နောက်လိုက်ငယ်သား အများစု အဖို့ ပိုမို စိတ်ဝင်စားစရာ အသစ်အဆန်းများ၊ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်များ၊ နည်းပညာများကြောင့် လုပ်ငန်းတိုးတက်မှုကို ပိုမိုရရှိစေပါသည်။ သို့ရာတွင် အသစ်အသစ်သော နည်းလမ်းများသည် အမှန်တကယ် အကျိုးရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။ အဟောင်းနှင့် အသစ် မတူညီရုံမှတစ်ပါး အကျိုးရလဒ်မှာ ထူးခြားမှုမရှိလျှင် နည်းလမ်းသစ်များကို မကျင့်သုံးသင့်ပေ။

(၁၇) ကိုယ်နှုတ်အမှုအရာ နှစ်လို့ဖွယ်ရှိခြင်း။ ခေါင်းဆောင်သည် ပြောဆို၊ ပြုမူ၊ လုပ်ဆောင်မှုအားလုံးတွင် စံပြု ဖြစ်ရမည် ဖြစ်ပေရာ၊ မိမိ၏ ပြောဆိုမှု၊ ဝတ်စားဆင်ယင်မှု၊ လုပ်ဆောင်မှုတို့ကို သတိပြု ဆောင်ရွက်ရပေမည်။ မိမိ၏ မျက်နှာအမူအရာ၊ ပြောဆိုသည့် လေသံ၊ ဟန်ပန်အမူအရာ၊ ရွေးချယ်သည့် စကားလုံးများသည် ယဉ်ကျေးရန် လိုအပ်သည်။ မိမိ၏ မှားယွင်းသော အပြုအမူတစ်ခုကြောင့် အခြားသူတစ်ဦးကို မထိခိုက်စေသင့်ပေ။ မလုပ်နိုင်သည့် အလုပ်တစ်ခုကို လွယ်လွယ်နှင့် ကတိမပေးမိပါစေနှင့်။ လတ်တလော အထင်ကြီးမှုကို မလိုချင်ပါနှင့်။ ရေရှည်လေးစားမှုကို ဦးစားပေးပါ။ လူပြိန်းကြိုက်ဖြစ်သော အပေါ်စား ထင်ပေါ်မှု (Cheap popularity) ကို ရှောင်ကြဉ်ရပါမည်။ ခေါင်းဆောင်သည် နောက်လိုက်ငယ်သား

များအဖို့ ချဉ်းကပ်ရန် လွယ်ကူသူ ဖြစ်သင့်ပါသည်။ သို့မဟုတ်က နောက်လိုက်ငယ်သားများနှင့် ကင်းကွာ တတ်ပါသည်။ အခက်အခဲနှင့် ရင်ဆိုင်ရသည့် အခါ မျိုးတွင် ခေါင်းဆောင်၏ မှန်ကန်သော ပြောဆို ပြုမူချက်များနှင့် ဟန်ပန် လေသံများက နောက်လိုက် ငယ်သားများအား စိတ်အားတက်ကြွစေပါသည်။ လူအများအား ကိုင်တွယ်ရမည့်သူသည် လူအများက နှစ်လိုဖွယ် အမူအရာ ရှိနေရမည်သာ ဖြစ်ပါသည်။

(၁၈) မိမိကိုယ်ကို နှိမ့်ချ တတ်သော သဘော ရှိခြင်း။ လောက၌ ပြီးပြည့်စုံသူဟူ၍ မရှိ။ အမှန်ကိုချဉ်း လုပ်နိုင်သူဟူ၍ မရှိ။ လူမှန်လျှင် လူသားပီပီ အမှား နှင့် မကင်း။ ခေါင်းဆောင်သည်လည်း လူသားသာ ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်၍ မိမိ၏ အမှား၊ မိမိအားနည်းချက် ကို ဝန်ခံရဲရမည်။ အခြားသူများ၏ အမှားနှင့် အား နည်းချက်များကိုလည်း ကိုယ်ချင်းစာ၍ ခွင့်လွှတ်နိုင် ရမည်။ မိမိ၏ ရာထူးဂုဏ်သိန် စည်းစိမ်နှင့် မိမိ အောင်မြင်မှုများအတွက် မာန်မတက်ရန်နှင့် ဘဝင် မမြင့်ရန် အလွန် အရေးကြီးပါသည်။ မောက်မာထောင် လွှားသူကို လူအများ မနှစ်သက်တတ်ပါ။ နှိမ့်ချ တတ်သော သဘောရှိသူကို လူအများ နှစ်သက်ကြ ပါသည်။ မည်သို့ပင် ဆက်ဆံတတ်စေကာမူ ခေါင်း ဆောင်သည် ခေါင်းဆောင်သာ ဖြစ်ပါသည်။ မိမိ

ကိုယ်ကို နှိမ်ချ ပြောဆိုမှုကြောင့် မိမိ၏ ရာထူးဂုဏ်သိန် ကျဆင်း မသွားပါ။

(၁၉) ပရိယာကြွယ်ဝခြင်း။ အကောင်းမြင် အတွေးအခေါ် ဖြင့် ယူရန်သာဖြစ်ပြီး ပရိယာယ် အသွယ်သွယ်ဖြင့် သူတစ်ပါးကို မတရား အနိုင်ယူ လွှမ်းမိုးရန်မဟုတ် ကြောင်း ဦးစွာ ရှင်းပြလိုပါသည်။ လူကို ကိုင်တွယ် မည့်သူသည် လူ့သဘောသဘာဝကို သိထားရမည်။ လူကို လူလို မြင်တတ်ရမည်။ လူသားတို့၏ အား နည်းချက်ကို နားလည်ရမည်။ ထိုအချက်များကို နားလည်သိရှိကာ 'အနာနှင့်ဆေး တည့်အောင်ပေး၊ ပျောက်ရေး မခက်ပါ' ဟူသော ဆိုစကားကဲ့သို့ လူတိုင်း လူတိုင်းကို ယင်း၏ အမူအကျင့်၊ စရိုက်၊ သဘာဝနှင့် လိုက်လျောညီထွေ ဆက်ဆံ ကိုင်တွယ် တတ်ရပါမည်။ ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ၏ ဒေါသကို ချုပ်တည်းနိုင်ရမည်။ သည်းခံစိတ်မွှေးရမည်။ ယဉ်ကျေး သိမ်မွေ့ ရမည်။ အလိုက်သိရမည်။ အကင်းပါး ရမည်။ မိမိ၏ နောက်လိုက်များက အလုပ်နှင့် စတ်သက်၍ အကြံဉာဏ်ဖြစ်စေ၊ အဆုံးအဖြတ် ဖြစ်စေ တောင်းခံလာပါက မဆိုင်းမတွ ပေးအပ်ရမည် ဖြစ်သော်လည်း ယင်းတို့၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာနှင့် ပတ်သက်၍ အကြံဉာဏ် တောင်းခံ တင်ပြလာပါက ကြံဆရသမျှသော နည်းလမ်းအသွယ်သွယ်ကိုသာ ပေးပါ။ မည်သည့်နည်းလမ်းကို လုပ်ဟူ၍ အဆုံး

အဖြတ် မပေးမိပါစေနှင့်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် မိမိ၏ အဆုံးအဖြတ်သည် မှန်ကန်ပါက ကျေးဇူး တင်ချင်မှ တင်မည် ဖြစ်သော်လည်း မှားယွင်းပြီး ပြဿနာပေါ်ပါက မိမိကို တရားခံအဖြစ် သတ်မှတ် ခြင်း ခံရမည် ဖြစ်သောကြောင့်ပင်။

ခေါင်းဆောင်အဖြစ် တာဝန်ယူရမည့်သူများ၊ တာဝန်ယူနေ သူများသည် ဤအရည်အသွေးများကို လေ့လာပြီး မိမိ၏ ကိုယ်ပိုင် အရည်အသွေးများ ဖြစ်လာအောင် လေ့ကျင့် ပျိုးထောင်သင့်ပါသည်။ မိမိရှိပြီးသော အရည်အသွေးများကိုလည်း ပိုမို ထက်မြက်အောင် ကြိုးစား လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။ အရေးကြီးသည့်အချက်မှာ အထက် တွင် တင်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း မိမိ တွေ့ကြုံရင်ဆိုင်ရသည့် အခြေအနေ ကို မှန်ကန်စွာ သုံးသပ်ပြီး မိမိ၏ အရည်အသွေးကို ထိုအခြေအနေ နှင့် အဝင်ခွင့်ကျဖြစ်အောင် ထိထိရောက်ရောက် အသုံးပြုသွားရန် ဖြစ်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ မြန်မာမှုနယ်ပယ်၌လည်း ရှေးယခင်ကတည်းက သတ်မှတ်ထားသည့် အဆိုအမိန့်များ ပါရှိ ပါသည်။ ယင်းတို့အနက် အောက်ပါ အချက်အချို့ကို ထည့်သွင်း ဖော်ပြလိုပါသည်။ ယင်း အဆိုအမိန့်များသည် မြန်မာ့လူ့ဘောင်၌ တွင်ကျယ်စွာ သိရှိနေကြပြီး ဖြစ်သဖြင့် အကျယ်မဖွင့်တော့ပါ။

- (က) ဗလငါးတန်
- (ခ) နာယကဂုဏ် ခြောက်ပါး
- (ဂ) သင်္ဂဟတရား လေးပါး

- (ဃ) အဂတိတရား လေးပါး
- (င) နာယကပုဂ္ဂိုလ်၏ အသိဉာဏ် ငါးပါး
- (စ) အမတ်ကြီးတို့ ပြည့်စုံရမည့် ဂုဏ်အင်္ဂါရှစ်ပါး
- (ဆ) မင်္ဂလာတရားတော်လာ အဆုံးအမများ

(က) ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးရှိရမည့် အားငါးရပ် (ဗလငါးတန်)

- (၁) ကာယဗလ = ကာယအင်အားနှင့် ပြည့်စုံခြင်း
- (၂) ဉာဏဗလ = ဉာဏအင်အားနှင့် ပြည့်စုံခြင်း
- (၃) မိတ္တဗလ = မိတ်ဆွေအပေါင်းအသင်း အင်အားနှင့် ပြည့်စုံခြင်း
- (၄) စာရိတ္တဗလ = ခိုင်ခန့်သောအကျင့်စာရိတ္တနှင့် ပြည့်စုံခြင်း
- (၅) ဘောဂဗလ = ပစ္စည်းဥစ္စာ ပေါများပြည့်စုံခြင်း

(ခ) နာယကဂုဏ် ခြောက်ပါး

- (၁) ခမာ = မြေကြီးကဲ့သို့ သည်းခံခြင်း
- (၂) ဇာဂရိယ = နိုးကြားခြင်း၊ အသွားအလာ အနေအထိုင်တို့၌ သတိရှိခြင်း
- (၃) ဥဋ္ဌာန = ငယ်သားတို့ထက် ထကြွလုံ့လရှိခြင်း
- (၄) သံဝိဘာဂ = ဝေဖန် ခွဲခြားနိုင်ခြင်း
- (၅) ဒယာ = သနား၊ ချစ်ခင်၊ ကြင်နာခြင်း
- (၆) ဣက္ခဏာ = ပညာရှိတို့ကို ဆွေးနွေးမေးမြန်းခြင်း

(ဂ) သင်္ဂဟတရား လေးပါး

- (၁) ဒါန = ပေးကမ်းစွန့်ကြဲခြင်း
- (၂) ပေယျဝဇ္ဇ = ချစ်ဖွယ်သောစကားကို ဆိုခြင်း
- (၃) အတ္တစရိယ = သူ့အကျိုးစီးပွားကို ဆောင်ရွက်ခြင်း
- (၄) သမာနတ္ထကာ = ကိုယ်နှင့် တစ်တန်း တစ်စားတည်း ထား၍ ပေါင်းသင်းသက်ဆံ့ခြင်း

(ဃ) အဂတိတရား လေးပါး

- (၁) ဆန္ဒာဂတိ = ချစ်သဖြင့် တစ်ဘက်သတ်စီရင်ခြင်း
- (၂) ဒေါသာဂတိ = အမျက်ဒေါသကြောင့် တစ်ဘက်သတ် စီရင်ခြင်း
- (၃) ဘယာဂတိ = ကြောက်ရွံ့သဖြင့် တစ်ဘက်သတ် စီရင်ခြင်း
- (၄) မောဟာဂတိ = တွေဝေခြင်းကြောင့် တစ်ဘက်သတ် စီရင်ခြင်း

(င) နာယကပုဂ္ဂိုလ်၏ အသိဉာဏ် ငါးပါး

- (၁) အတ္တညူ = အကျိုးစီးပွား ရှိ မရှိကို သိခြင်း
- (၂) ဓမ္မညူ = တရားနှင့် ညီ မညီကို သိခြင်း
- (၃) မတ္တညူ = အတိုင်းအရှည်ကို သိခြင်း
(အလိုက်သိခြင်း)
- (၄) ကာလညူ = အချိန်အခါ သင့် မသင့် ကိုသိခြင်း
- (၅) ပရိသညူ = ပရိသတ်လူထု၏ စိတ်ထားကိုသိခြင်း

(စ) အမတ်ကြီးတို့ ပြည့်စုံရမည့် ဂုဏ်အင်္ဂါရှစ်ပါး

- (၁) ဗဟုသုတတော = အမြင်အကြားများခြင်း
- (၂) သီလဝန္တော = သီတင်းသိလရှိခြင်း
- (၃) သူရော = ရဲစွမ်းသတ္တိရှိခြင်း
- (၄) ဗဟုတကော = လုံ့လထကြွရှိခြင်း
- (၅) အက္ခရိခေါ = မှုခင်းကိစ္စ ပြီးမြောက်ရေးကို စစ်ဆေး လေ့လာရခြင်း
- (၆) ဗလဓရိရော = ကိုယ်အား ဉာဏ်အား ဗလနှစ်ပါးနှင့် ပြည့်စုံရခြင်း
- (၇) မိတိမာ = အဂတိတရားလေးပါးမလိုက်စားရခြင်း၊ မမှားရခြင်း
- (၈) ဝဿုဝိလာသော = ခန့်ညားရှိသေဖွယ်သော ရုပ်ဆင်းအင်္ဂါရှိခြင်း။

(ဆ) မင်္ဂလာတရားတော်လာ အဆုံးအမများ

- (၁) သူမိုက်ကို မမိုဝဲ မဆည်းကပ်ခြင်း၊ ပညာရှိသူကို မိုဝဲဆည်းကပ်ခြင်း၊ ပူဇော်ထိုက်သူကို ပူဇော်ခြင်း
- (၂) မိမိကိုယ်ကို ကောင်းစွာ ထိန်းသိမ်းဆောက်တည်ခြင်း
- (၃) အကြားအမြင် ဗဟုသုတရှိခြင်း၊ ကိုယ်နှုတ်လုံးကို ယဉ်ကျေးအောင် ဆုံးမတတ်ခြင်း၊ ကောင်းသော စကားကို ပြောခြင်း
- (၄) မည်သူ့ကိုမျှ မထိခိုက်သော အလုပ်မျိုးကို လုပ်ခြင်း

- (၅) ရိုသေထိုက်သူကို ရိုသေခြင်း၊ မိမိကိုယ်ကို မောက်မာမှု မပြုဘဲ နှိမ့်ချခြင်း
- (၆) သည်းခံတတ်ခြင်း၊ သူတော်ကောင်းတို့က ဆုံးမသည့် စကားကို နှာယူလွယ်ခြင်း

အထက်ဖော်ပြပါ မြန်မာမှုနယ်ပယ်မှ အဆုံးအမများကို သေသေချာချာ လေ့လာတွေးတောကြည့်ကြပါ။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး သည် မည်ကဲ့သို့ ကျင့်ကြံ နေထိုင်သင့်ကြောင်းကို အဆိုပါ အဆုံး အမများက ညွှန်ပြနေပါသည်။ ကောင်းမွန် မှန်ကန်သော အတွေး အခေါ် အယူအဆ မှန်သမျှသည် မြတ်နိုးဖွယ်ရာချည်းပင်။ မိမိ တိုင်းပြည်နှင့် လူမျိုးတို့ နှစ်ရှည်မြင့်စွာ လက်ခံလာခဲ့ကြသော အတွေး အခေါ် အမှုအကျင့်များသည်လည်း မြတ်နိုးဖွယ်ရာ ဖြစ်ကြောင်းကို မမေ့အပ်ပေ။ သဘောတရား၊ အယူအဆတစ်ရပ်ကို လက်တွေ့ ကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် မှတ်ကျောက်တင်အပ်သည်။ သိနေရုံမျှဖြင့် အကျိုး မရနိုင်ပါ။ အသိနှင့် အလုပ်၊ အသိနှင့် အကျင့် ပေါင်းစပ်မှသာ တိုးတက်မှု ရရှိနိုင်ပေသည်။

ဤနေရာ၌ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ရရှိ လာမှု အခြေအနေကို အနည်းငယ် တင်ပြလိုပါသည်။ ခေါင်းဆောင် တစ်ဦး ဟူ၍ ဖြစ်လာသည်နှင့် အောက်ပါ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာသုံးမျိုး လည်း ပါရှိလာပါသည်။

- (က) ရာထူးဌာနနှင့် ရအရ ဖြစ်ပေါ်လာသည့် လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာ
- (ခ) မိမိ၏အရည်အသွေးအရ ဖြစ်ပေါ်လာသည့် လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာ

(ဂ) မိမိ၏ ဗဟုသုတပြည့်စုံမှုအရ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ခေါင်းဆောင်သည် ခေါင်းဆောင်အဖြစ် ခန့်လိုက်ရုံမျှနှင့် တကယ့် ခေါင်းဆောင် ဖြစ်မလာနိုင်ပါ။ အပိုဒ်ခွဲ (က) ပါ ရာထူး ဌာနန္တရအရ ဖြစ်ပေါ်လာသည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို ရရှိထားသော် လည်း ထိုအချက်တစ်ခုတည်းဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုလုပ်ငန်းတာဝန် များကို ဆောင်ရွက်၍ မရသေးပါ။ ထိုအချက်သည် လုပ်ငန်းတစ်ခုကို ခေါင်းဆောင်နိုင်ခွင့် ရရှိသည့် ရှေ့ပြေးကဏ္ဍတစ်ခုသာ ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအချက်ကို ဒုတိယအချက်၊ တတိယအချက်တို့နှင့် ပေါင်းစပ်မှသာ ခေါင်းဆောင်မှုသည် ပီပြင်လာပါမည်။ ဒုတိယ အချက်အရ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးတွင် ရှိရမည့် အရည်အသွေးများကို ပိုင်ဆိုင် ရေးသည် အရေးကြီးပါသည်။ အရည်အသွေးကဏ္ဍတွင် ရှင်းလင်း တင်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ခေါင်းဆောင်သည် ခေါင်းဆောင်မှု အရည် အသွေးနှင့် ပြည့်စုံရန် မလွဲမသွေ လိုအပ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဆိုခဲ့ ပြီးသည့်အတိုင်း ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေး အားလုံးကိုမူ ပိုင်ဆိုင် နိုင်မည် မဟုတ်ပါ။ အတတ်နိုင်ဆုံး အရည်အသွေး အရေ အတွက် များများ ပိုင်ဆိုင်ရန်နှင့် ယင်း အရည်အသွေးများကို မိမိ တွေ့ကြုံရသည့် အခြေအနေနှင့် လိုက်လျောညီထွေ ပေါင်းစပ်ကျင့်သုံး နိုင်ရန် အစွမ်းကုန် ကြိုးစားရပါမည်။ ထိုသို့ ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက် နိုင်မှသာ မိမိလုပ်ငန်းများ အောင်မြင် ချောမောမည် ဖြစ်သည်နှင့် အမျှ မိမိ၏ နောက်လိုက်ငယ်သားများ၏ လေးစားမှုကိုလည်း ရရှိမည် ဖြစ်သည်။ ထိုအချက်ကို အခြေခံ၍ ယင်းတို့အပေါ်၌ ဩဇာသက်ရောက်မှု တိုးတက်လာမည် ဖြစ်ပါသည်။ တတိယအချက် အရ ခေါင်းဆောင်သည် အထွေထွေ ဗဟုသုတနှင့် ပြည့်စုံရပါမည်။

ဗဟုသုတနှင့် ပြည့်စုံခြင်းသည်လည်း စွမ်းအားတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။ လူအများကို လွှမ်းမိုးနိုင်ရန်အတွက် ထိုသူများထက် သာလွန်သော ဗဟုသုတ ရှိရပါမည်။ ထိုသူများ သိရှိလိုသည့် လုပ်ငန်းပညာရပ် ဆိုင်ရာ ဗဟုသုတ၊ နိုင်ငံတကာရေးရာ ဗဟုသုတ၊ သိပ္ပံပညာ တိုးတက်မှုဆိုင်ရာ ဗဟုသုတ၊ ဝန်ထမ်းရေးရာ စည်းမျဉ်းနှင့် လုပ်ထုံး လုပ်နည်းဆိုင်ရာ ဗဟုသုတ စသည်တို့နှင့် ပြည့်စုံနေခြင်းဖြင့် ထိုသူများက ယင်းတို့ သိလို၍ မိမိအား လာရောက် မေးမြန်းသည့်အခါ တိုင်း ကောင်းစွာရှင်းပြနိုင်ခြင်းဖြင့် ယင်းတို့၏ လေးစားမှု၊ အထင်ကြီးမှုကို ရရှိလာပေမည်။ ထိုအခြေအနေမျိုးတွင် အဆွေသည် ယင်းတို့အပေါ်၌ လွှမ်းမိုးနိုင်ရန် မခက်ခဲတော့ပေ။

၃

ခေါင်းဆောင်ကောင်း လက္ခဏာများ

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ဦးသည် အစဉ်အမြဲ အောင်မြင်မှုရရှိသော ခေါင်းဆောင်ကောင်း ဖြစ်လိုပါက မိမိသည် အောက်ပါ အချက် များနှင့် ပြည့်စုံခြင်း ရှိ မရှိကို စိစစ်ကြည့်ရန် လိုပေသည်။ မပြည့်စုံ သေးလျှင် ပြည့်စုံအောင် ကြိုးပမ်း ဖြည့်ဆည်းထားရပါမည်။ ယင်း စရိုက် လက္ခဏာများကို အောင်မြင်နေသည့် ခေါင်းဆောင်များ၌ တွေ့ရလေ့ရှိသည်။

- (၁) မိမိသည် ငွေကြေး မြောက်မြားစွာ သယ်ဆောင်၍ သွားလာနေသော်ငြားလည်း မလိုအပ်ဘဲ မသုံးခြင်း၊ သို့မဟုတ် မဖြုန်းတီးခြင်း
- (၂) မိမိအပေါ် သူတစ်ပါးက မတရားလုပ်ဆောင်မှုတစ်ခု အတွက် ကလဲ့စားမချေဘဲ သည်းခံနိုင်စွမ်းရှိခြင်း
- (၃) မိမိလုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းတာဝန်တစ်ရပ်ကို အစမှ အဆုံးတိုင် ပြီးစီးအောင် စွဲစွဲမြဲမြဲဆောင်ရွက်တတ်ခြင်း

- (၄) မိမိ၏ တာဝန်နှင့် ပတ်သက်လာလျှင် မည်သူတစ်စုံ တစ်ယောက်ကမျှ တိုက်တွန်းခြင်း၊ ကြပ်မတ်ခြင်း မရှိသည်တိုင် ကျေပွန်အောင် ဆောင်ရွက်တတ်ခြင်း
- (၅) မိမိအား တစ်စုံတစ်ယောက်က ဝေဖန်ရှုတ်ချသည့် အခါ ယင်းဝေဖန်မှုအတွက် နာကြည်းမှုမဖြစ်ဘဲ တည်ငြိမ်စွာ ခံယူနိုင်ခြင်း

အထက်ပါ အချက်များသည် လွယ်ကူ ရှင်းလင်းသည်နှင့်အမျှ ထူးဆန်းနက်နဲသော လုပ်ဆောင်ဖွယ်ရာများ မဟုတ်ဟု ယူဆရန် ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် လူသားတို့သည် ထိုသို့ လွယ်ကူသော အမှု အကျင့်ကလေးများကိုပင် လက်တွေ့ ပြုမှု ကျင့်သုံးခြင်း မရှိတတ် ကြပါချေ။ 'အမှိုက်ကစ ပြာသာဒ်မီးလောင်' ဟူသော စကားကဲ့သို့ အသေးအဖွဲလေးကအစ ထိန်းသိမ်းနိုင်ခြင်း မရှိပါဘဲလျက် ကြီးမား သော အကျင့်၊ သိက္ခာ၊ တာဝန်များကို မည်သို့ ထိန်းသိမ်းနိုင်စွမ်း ရှိပါမည်နည်း။ ထိန်းသိမ်းနိုင်ပါသည်ဟု ဆိုလာလျှင်လည်း ယုံကြည် နိုင်ကြပါမည်လား။

ဆက်လက်၍ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ဦး၌ တွေ့ရှိရတတ် သည့် စရိုက်လက္ခဏာများကို တင်ပြသွားပါမည်။ ခေါင်းဆောင် ကောင်း ခေါင်းဆောင်မွန်တို့သည် အောက်ဖော်ပြပါ အချက်များ အနက် ရာခိုင်နှုန်းများကို ပိုင်ဆိုင်ကြပါသည်။ ခေါင်းဆောင်ကောင်း တစ်ယောက်သည် အပြောသမား မဟုတ်ဘဲ 'အလုပ်' သမား ဖြစ်သည်။ သူသည် မိမိလိုချင်သည့် အရာသာမက အခြားသူများ လိုချင်သည့် အရာကိုလည်း သိသည်။ သူ့တွင် မေးခွန်းတိုင်းအတွက် အဖြေ

ရှိသည်။ သူသည် အခြားသူများ၏ ယုံကြည်မှုကို မည်သို့ရယူ ထိန်းသိမ်းရမည်ကို ကောင်းစွာ သိရှိသည်။ သူသည် အခြားသူများ၏ ယုံကြည်အားကိုးမှုကို ရရှိသူ ဖြစ်သည်။ သူသည် စေ့စပ်သေချာသူ ဖြစ်သည်။ သူသည် တည်ငြိမ်ရင့်ကျက်သူ ဖြစ်သည်။ သူသည် အသင်းအဖွဲ့တစ်ရပ်ကို ဦးဆောင်နိုင်သူ ဖြစ်သည်။ သူသည် စည်းရုံး ရေးသမားကောင်းတစ်ယောက် ဖြစ်သည့်နည်းတူ အုပ်ချုပ်ရေးမှူး ကောင်း တစ်ယောက်လည်း ဖြစ်သည်။ သူသည် လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို ခွဲဝေပေးတတ်သည်။ သူသည် လူများ၏ အကြောင်းကို သိရှိနားလည် သည်နှင့်အမျှ လူကို ကောင်းစွာ ကိုင်တွယ်တတ်သည်။ သူသည် လူသားတစ်ယောက်သာ ဖြစ်သည် ဟူသော အချက်ကို နားလည် သည်နှင့်အမျှ လူသားတို့၌ ရှိတတ်သည့် အားနည်းချက်၊ အားသာ ချက်များကိုလည်း သိရှိသည်။ သူသည် အလွန်ပင် ဖြောင့်မတ်ပြီး တရားမျှတစွာ ဆောင်ရွက်တတ်သူ ဖြစ်သည်။ သူသည် မှန်ကန်စွာ ဆုံးဖြတ်တတ်သူ ဖြစ်သည်။ သူသည် သည်းခံစိတ်များသူ ဖြစ်သည်။ သူသည် အခြားသူတို့၏ အခွင့်အရေးကို လေးစားတတ်သည်။ သူသည် ဖော်ရွေရက်ရောသည့် သဘာဝ ရှိသည်။ သူသည် ဟာသ ဉာဏ်လည်း ရှိသည်။ သူသည် အသင်အပြကောင်းသည့် ကျောင်း ဆရာတစ်ဦး ဖြစ်သကဲ့သို့ တစ်ဘက်တွင် မိမိ မသိရှိသေးသည် တို့ကို လေ့လာ သင်ယူလိုစိတ် ပြင်းပြသူတစ်ဦးလည်း ဖြစ်သည်။ သူသည် အနာဂတ်ကို ကြိုတင် မျှော်မှန်းနိုင်သူဖြစ်သည်။ သူသည် တိုးတက်မှုကို ရှေးရှု ဆောင်ရွက်တတ်သူတစ်ဦး ဖြစ်သည်။ သူသည် ကောင်းမွန်သော စိတ်ကူးစိတ်သန်းများ ပေါ်ထွက်အောင် လှုံ့ဆော် တတ်သူ ဖြစ်သည်။ သူသည် သတ္တိရှိသည်။ သူသည် နိမ့်ချတတ်

သော သဘောရှိသူ ဖြစ်သည်။ သူသည် အကင်းပါးပြီး ဖျတ်လတ်သည်။ နောက်ဆုံးတွင်မူ သူသည် အလုပ်ကြိုးစားသူတစ်ယောက် ဖြစ်သည်။

အို ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လိုသည့် အဆွေတော်တို့။ မိမိတို့သည် အထက်ဖော်ပြပါ စရိုက်လက္ခဏာများ မည်မျှ ပိုင်ဆိုင်သည်ကို စစ်ကြောလေ့လာကြပါဘိ။ ရာခိုင်နှုန်း နည်းနေလျှင်လည်း စိတ်ပျက်ရန် မဟုတ်ပါ။ ရာခိုင်နှုန်းများလာအောင် ကြိုးစား ဖြည့်ဆည်းရန်သာ ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် မိမိကိုယ်ကိုမိမိ ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျကျ ပြတ်သားစွာ ဝေဖန်ရန် ဝန်မလေးမိပါစေနှင့်။

ခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံများ

အထက်တွင် တင်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် မိမိကိုယ်မိမိ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ စရိုက်လက္ခဏာများ၊ အတွေးအခေါ်များ၊ အရည်အသွေးများနှင့် ပြည့်စုံအောင် လေ့ကျင့်မွေးမြူထားရပါမည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် မိမိ တွေ့ကြုံရသည့် အခြေအနေကို မှန်ကန်စွာ သုံးသပ်၍ မိမိ အရည်အသွေးကို ယင်းအခြေအနေနှင့် ကိုက်ညီအောင် ဆက်စပ် အသုံးပြုတတ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အခြေအနေဟု ဆိုရာ၌ အနီးကပ်ဖြစ်သော လုပ်ငန်းခွင်၏ အခြေအနေအပြင် ယင်းလုပ်ငန်းခွင်၌ တာဝန် ထမ်းဆောင်နေကြသော နောက်လိုက်ငယ်သားများ ပါဝင်ပါသည်။ နောက်လိုက်ငယ်သားများကို ဦးဆောင်၍ ရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင်သို့ ချီတက်ရာ၌ ခေါင်းဆောင်သည် ယင်းတို့၏ အခြေအနေ (စရိုက်လက္ခဏာ) နှင့်

လိုက်လျောညီထွေ ပြုမှုဆောင်ရွက် တတ်ရန် အထူး အရေးကြီးပါသည်။ တစ်နည်းဆိုသော် မိမိ၏ စရိုက်လက္ခဏာနှင့် ယင်းတို့၏ စရိုက် လက္ခဏာကို ညှိနှိုင်းပေါင်းစပ် တတ်ရန် အထူး အရေးကြီးပါသည်။ ဤနေရာ၌ ခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံများအကြောင်းကို ဆွေးနွေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံများအကြောင်းကို တင်ပြရာ၌ အောက်ပါ အပိုင်း (၃) ပိုင်းကို သိရှိထားသင့်ပါသည်။

- (က) ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံ
- (ခ) ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံ ရွေးချယ်ခြင်း
- (ဂ) အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်မှု

ခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံ

ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံဆိုသည်မှာ ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် လူ တစ်စု၏ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုအပေါ်၌ မိမိ၏ ဩဇာသက်ရောက် စေရေးအတွက် ခေါင်းဆောင်မှုပေးရာတွင် ယင်းတို့အနေဖြင့် မိမိ အား နှစ်သက်လက်ခံလာအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိသည့် ပုံစံကျ အပြုအမူတစ်ရပ်ပင် ဖြစ်သည်။ ဤ 'ပုံစံကျအပြုအမူသည်' ခေါင်း ဆောင် တစ်ယောက်ယောက်အနေဖြင့် အမှုအကျင့်တစ်ခုကို ကာလ ကြာမြင့်စွာ ကျင့်သုံးလာရာမှ ယင်း၏ စရိုက်လက္ခဏာတစ်ခုအနေဖြင့် စွဲမြဲနေခြင်း ဖြစ်သလို တစ်ဘက်တွင်လည်း နောက်လိုက်ငယ်သား များက ခေါင်းဆောင်၏ အဆိုပါ ထူးခြားသော စရိုက်လက္ခဏာများ ကြောင့် ယင်းအား မိမိတို့၏ ခေါင်းဆောင်အဖြစ် အသိအမှတ်ပြု ခံရသည့် အပြောအဆို၊ အပြုအမူမျိုး ဖြစ်သည်။

ယင်းပုံစံကျ အပြုအမူတွင် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာအပြုအမူ နှင့် လူမှုဆက်ဆံရေး အပြုအမူ ဟူ၍ နှစ်မျိုးနှစ်စား ပေါင်းစပ် ပါဝင် နေတတ်သည်။ (ရုပ်နံရံခါတွင် ယင်းအပြုအမူ နှစ်ရပ် ပေါင်းစပ် ထားသော အခြေအနေမျိုးကိုလည်း တွေ့ရတတ်သည်။) ခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံနှင့် ပတ်သက်သည့် အတွေးအခေါ်တွင် အဆိုပါ အပြုအမူများသည် အရေးပါပေသည်။

လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အပြုအမူတွင် အောက်ပါအချက်များ ပါဝင်ပါသည်။

- (က) ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် မိမိအဖွဲ့ (နောက်လိုက်ငယ်သားများ) အား စည်းရုံးနိုင်မှုနှင့် ယင်းတို့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို သတ်မှတ်ပေးနိုင်မှု အတိုင်းအတာ
- (ခ) အဖွဲ့ဝင် တစ်ဦးချင်းအနေဖြင့် မည်သည့်လုပ်ငန်းများအား မည်သည့်အချိန်၊ မည်သည့်နေရာတွင် မည်သို့ ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ရမည်ကို ရှင်းလင်းပြောပြနိုင်မှု
- (ဂ) မိမိ အဖွဲ့အစည်းအား လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်နှင့် အညီ စနစ်တကျ ဖွဲ့စည်းထားခြင်း၊ လုပ်ငန်းဌာနအတွင်း အဆင့်ဆင့် ချောမောစွာ ဆက်သွယ်နိုင်သည့် စနစ်ကောင်းရှိခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းတာဝန် ဗဟိုသမ္မုကို အောင်မြင် ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း စသည့် အချက်များသည် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အပြုအမူနှင့် ပတ်သက်သည့် အခြေအနေကို ဖော်ပြနေပေသည်။

လူမှုဆက်ဆံရေး အပြုအမူ တွင် အောက်ပါ အချက်များ ပါဝင်ပါသည်။

- (က) ခေါင်းဆောင်နှင့် နောက်လိုက်များအကြား ကောင်းမွန် ပြေပြစ်သော ဆက်ဆံရေး ရရှိစေရန် ထိန်းသိမ်းဆောင်ရွက်နိုင်မှု အတိုင်းအတာ
- (ခ) နောက်လိုက်ငယ်သားများအား လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာ ခွဲဝေပေးမှုနှင့် ယင်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အရည်အသွေးများကို ထုတ်ဖော်ပြသခွင့် ရရှိမှု အတိုင်းအတာ
- (ဂ) လူလူချင်း စာနာထောက်ထားတတ်ခြင်း၊ လူသဘောကို နားလည်သည်နှင့်အမျှ ကူညီပံ့ပိုးပေးတတ်ခြင်း၊ အချင်းချင်း အပြန်အလှန် ခင်မင်လေးစားသည်နှင့်အမျှ ယုံကြည်စိတ်ချခြင်း စသည့် အချက်များသည် လုပ်ငန်းဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ အခြေအနေကို ဖော်ပြနေပေသည်။

အထက်ပါ အပြုအမူများကို အခြေခံ၍ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံများ အကြောင်း ပြောကြရာ၌ အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်ပုံစံ၊ စည်းရုံးဆွဲဆောင်မှုသုံး ခေါင်းဆောင်ပုံစံ၊ မျက်နှာလွှဲ သို့မဟုတ် တာဝန်လွှဲခေါင်းဆောင်ပုံစံဟူ၍ လည်းကောင်း၊ ဝန်ထမ်း ဗဟိုပြု ခေါင်းဆောင်ပုံစံနှင့် ထုတ်လုပ်မှုနှုန်း ဗဟိုပြု ခေါင်းဆောင်ပုံစံ စသည်ဖြင့် လည်းကောင်း ပေါ်ပေါက်လာခြင်း ဖြစ်ပေသည်။ ခေါင်းဆောင်များသည် မိမိတို့ တွေ့ကြုံရသော အခြေအနေနှင့် လုပ်ငန်း လိုအပ်ချက်ပေါ် မူတည်၍ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကို ရွေးချယ်ကျင့်သုံးကြရသည်။ ရံဖန်ရံခါတွင် ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံ တူညီစေကာမူ အခြေ

အနေ၊ နောက်လိုက်ငယ်သားနှင့် လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အပေါ် မူတည်၍
 ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးနှင့် တစ်ဦး လုပ်နည်းလုပ်ဟန်ချင်း မတူညီ
 ကြပေ။ ဤအချက်မှာ သတိပြုဖွယ်ဖြစ်ပြီး နေရာတကာ၌ လှေကန်
 ဓားထစ် မကျင့်သုံးရသည့် သဘောလည်း သက်ရောက်ပေသည်။

အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သော လူမှုဆက်ဆံရေး အပြုအမူကို
 အခြေပြု၍ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အပြုအမူပုံစံ လေးမျိုး ပေါ်ထွက်
 လာလေသည်။ ယင်းတို့မှာ

- (က) အရေးကြီး လုပ်ငန်း တာဝန်နှင့် ညံ့ဖျင်းသော ဆက်ဆံမှု အခြေအနေ
- (ခ) အရေးကြီး လုပ်ငန်း တာဝန်နှင့် ကောင်းမွန်သော ဆက်ဆံမှု အခြေအနေ
- (ဂ) အရေးမကြီးသော လုပ်ငန်းတာဝန်နှင့် ကောင်းမွန်သော ဆက်ဆံမှု အခြေအနေ
- (ဃ) အရေးမကြီးသော လုပ်ငန်းတာဝန်နှင့် ညံ့ဖျင်းသော ဆက်ဆံမှု အခြေအနေ

ခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံဟူသည် ခေါင်းဆောင် တစ်ဦးအနေဖြင့်
 တစ်သမတ်တည်း ကျင့်သုံးလေ့ရှိသည့် အပြုအမူ ဖြစ်သည်။ သို့ရာ
 တွင် မိမိ၏ အပြုအမူသည် နောက်လိုက်ငယ်သားများ၏ ခံယူထား
 ချက် သို့မဟုတ် သဘောထား သို့မဟုတ် လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီခြင်း
 ရှိ မရှိကိုမူ အမြဲစိစစ် ညှိနှိုင်းရန်လိုသည်။ ဤစာအုပ်၏ အစပိုင်းတွင်
 တင်ပြထားခဲ့သည့်အတိုင်း ခေါင်းဆောင် မှုဟူသည် ခေါင်းဆောင်၏
 စိတ်နှင့် နောက်လိုက်ငယ်သားများ၏ စိတ်ကို ညှိနှိုင်း၍ ဆောင်ရွက်
 ပေရာ မိမိကျင့်သုံးမည့် ခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံသည် နောက်လိုက်
 ငယ်သားများ၏ အပြုအမူ၊ ခံစားမှု၊ မျှော်လင့် တောင့်တမှု စသည်

တို့နှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်ရန် သတိပြု ဆောင်ရွက်ရပေမည်။ အဆွေသည် မိမိကိုယ်မိမိ စည်းရုံး ဆွဲဆောင်နိုင်သော၊ တရားမျှတမှု ရှိသော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး ဖြစ်သည်ဟု ထင်နေကောင်း ထင်နေ တတ်ပေသည်။ သို့ရာတွင် နောက်လိုက် ငယ်သားများကမူ အဆွေအား အာဏာရှင်ဆန်သူ၊ မောက်မာသူ၊ မျက်နှာလိုက်တတ်သူ ဟူ၍ မြင်ကောင်း မြင်ကြပေမည်။ အထင်နှင့် အမြင် ကွာခြားတတ်ပါသည်။ မိမိကိုယ် မိမိ မှန်ကန်စွာ မြင် တတ်ရန် ဝေဖန်သုံးသပ်တတ်ရန်လည်း အလွန် အရေးကြီးပါသည်။

အကြောင်းမူကား အထက်တစ်နေရာတွင် တင်ပြခဲ့သည့် အတိုင်း လူသည် မိမိ၏ အားနည်းချက်ကို အမှန်အတိုင်း မြင်ရန် ခဲယဉ်းသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ မိမိကိုယ် မိမိ အပြစ်မမြင်တတ် ကြသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ မိမိကိုယ်မိမိ အထင်ကြီးတတ်ကြသော ကြောင့် ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် မိမိအပေါ်၌ အခြားသူများ အကြီး အကဲများ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၊ နောက်လိုက်ငယ်သားများ) ၏ အမြင်ကို သိရှိနိုင်ရန် နည်းအမျိုးမျိုးဖြင့် ကြိုးစားသင့်ပေသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ မိမိကိုယ်မိမိ သိအောင် ကြိုးစားရုံသာမက မိမိအပေါ် အခြားသူများကို အမြင်ကိုပါ သိရှိအောင် ဆောင်ရွက်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ မိမိအပေါ် အခြားသူများ၏ အမြင် နှင့် မိမိကိုယ် မိမိ သုံးသပ်ရရှိသည့် အမြင်တို့ အတတ်နိုင်ဆုံး တူညီရန်လည်း ကြိုးစားသင့်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံ ရွေးချယ်ခြင်း

မည်သည့်ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံသည် အကောင်းဆုံး ဖြစ်သနည်း။ မည်သည့် ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကို ရွေးချယ် အသုံးပြုသင့်သနည်း ဟူသော မေးခွန်းများသည် လုပ်ငန်း/ဌာနများ၌ ပေါ်ပေါက်လေ့

ရှိတတ်ကြပါသည်။ အကောင်းဆုံး ရွေးချယ်မည်ဟုဆိုလျှင် အညံ့ဆုံးလည်း ရှိရပေမည်။ ဤသဘောထားကို အခြေပြု၍ ဆန်းစစ်ကြည့်သည့်အခါ အားလုံးသော အယူအဆများသည် တစ်ထစ်ချ မှန်ကန်သည်ဟု ယူဆ၍ မရကြောင်း တွေ့ရပေသည်။ ထို့ကြောင့် 'အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်ဟူသည် မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကို မိမိတွေ့ကြုံရသည့် ပတ်ဝန်းကျင် အခြေအနေ၏ လိုအပ်ချက်နှင့်ကိုက်ညီ အောင် ဆောင်ရွက်တတ်သူ ဖြစ်သည်' ဟူသော အဆိုနှင့်အညီ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံ အမျိုးမျိုးကို နားလည် သိရှိထားပြီး မိမိတွေ့ကြုံရသည့် အခြေအနေတိုင်းနှင့် အဝင်ခွင်ကျဖြစ်သည့် ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကို သင့်လျော်အောင် ရွေးချယ်ကျင့်သုံးနိုင်ခြင်းသည် အကောင်းဆုံး အမှန်ကန်ဆုံးဖြစ်သည်ဟု ဆိုရပေမည်။ မည်သည့်အခါမျှ လှေခါးထစ် မကျင့်သုံးသင့်ပါ။ (ဤအချက်သည် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အရည်အသွေးများ ကဏ္ဍတွင် တင်ပြခဲ့သော အောင်မြင်သည့် ခေါင်းဆောင်ဟူသည် မိမိတွေ့ကြုံရသည့် အခြေအနေကို မိမိ၏ အရည်အသွေးနှင့် သဟဇာတဖြစ်အောင် ပေါင်းစပ်၍ ထိထိရောက်ရောက် အသုံးချနိုင်သူ ဖြစ်သည်ဟူသော အယူအဆနှင့် တူညီနေကြောင်း သတိပြုဖွယ် ဖြစ်ပါသည်။)

အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်နှင့် မအောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်တို့၏ ခြားနားချက်မှာ သာမန်အားဖြင့် လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ အရည်အသွေး ကွာခြားမှုကြောင့် မဟုတ်ဘဲ မိမိတွေ့ကြုံရသည့် အခြေအနေနှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိသော ယင်းအခြေအနေနှင့် ကိုက်ညီသော ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကို အသုံးပြုတတ်မှုအပေါ်၌သာ မူတည်၍ ခြားနားခြင်း ဖြစ်ကြောင်း လေ့လာ တွေ့ရှိရပါသည်။

အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်မှု

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အရည်အသွေးများနှင့် ပတ်သက်၍ ဖြစ်စေ၊ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကို ကျင့်သုံးခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ ဖြစ်စေ သတိပြုရမည့်အချက်မှာ လှေကားထစ် ကျင့်သုံးခြင်းကို ရှောင်၍ လိုက်လျောညီထွေ ကျင့်သုံးခြင်းကို ဆောင်ရန် ဖြစ်သည်။ လိုက်လျော ညီထွေ ကျင့်သုံးခြင်းကို အချောင်သမားဝါဒဟု အချို့က ထင်တတ် ကြသည်။ မှန်မှန်ကန်ကန်ကျင့်သုံးနိုင်သော လိုက်လျော ညီထွေ ကျင့်စဉ်တစ်ရပ်အား သဘာဝတရားကို ယထာဘူတကျစွာ ရှုမြင် တတ်ပြီး အခြေအနေ၏ လိုအပ်ချက်ကို နားလည်ခံယူနိုင်မှသာ ကျင့်သုံးနိုင်သည်။ ပျော့ပျောင်းသော သဘောထား (flexibility) ထားရှိရန်လည်း လိုသည်။ အတ္တလွန်ကဲလျှင် မဖြစ်နိုင်။ မာနလွန်ကဲ လျှင်လည်း မဖြစ်နိုင်။ ပုံစံပြုရသော် ရွက်သဘောတစ်စီး၏ မာလိန်မှု သည် ပင်လယ်ပြင်တွင် ခရီးသွားရာ၌ ရေကြောင်းတစ်လျှောက် တွေ့ရသည့် လှိုင်း၊ လေ တို့ကို မူတည်၍ လှေရွက်များကို အလျော့ အတင်း လုပ်ရသကဲ့သို့ ကျောက်ဆောင်နှင့် သောင်တိမ်များကို ကွေ့ပတ်၍လည်း လမ်းကြောင်း ရွေ့ပြောင်း သွားလာရသည်။ မိမိ သွားရောက်ရမည့် ခရီးပန်းတိုင်ကို ရောက်ရှိရေးသည်သာ အဓိက ဖြစ်သည်။ ဖော်ပြပါ အပြောင်းအလဲများသည် ပဓာန မဟုတ်ပေ။ လိုအပ်လျှင် လိုအပ်သလို အခြေအနေနှင့် လိုက်လျောညီထွေစွာ မိမိ၏ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်ကို အံဝင်ခွင်ကျ အသုံးချသွားတတ်ရန် အရေးကြီးပေသည်။

ဤနေရာ၌ ရင့်ကျက်မှုဟူသော အချက်ကို အနည်းငယ် ဆွေးနွေးလိုပေသည်။ လူတစ်ဦး၏ ရင့်ကျက်မှုကို ပြောရာတွင်

သာမန်အားဖြင့် အသက်အရွယ် ကြီးရင့်မှုသည် အခြေခံကျသကဲ့သို့ ရှိသည်။ သို့ရာတွင် လက်တွေ့ဘဝ၌မူ ရင့်ကျက်မှုနှင့် အသက်အရွယ် ကြီးရင့်မှုသည် ဆက်စပ်နေခြင်း မရှိပေ။ အချို့ ပုဂ္ဂိုလ်များသည် အသက်အရွယ်အားဖြင့် ကြီးရင့်ကြသော်လည်း ယင်းတို့၏ စိတ်သဘောထားမှာ မရင့်ကျက်ကြသေးကြောင်း မကြာခဏ တွေ့ရပါသည်။ ရင့်ကျက်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ ပညာရှင်များက 'ရင့်ကျက်မှုသည် ပြက္ခဒိန်နှစ်အရ သက်တမ်းနှင့် မဆိုင်ဘဲ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သက်တမ်း (Psychological Age) နှင့်သာ သက်ဆိုင်သည်' ဟု ဆိုကြပါသည်။

ရင့်ကျက်သောပုဂ္ဂိုလ်များသည် အခြေအနေတစ်ရပ်ကို ဆန္ဒစွဲကင်းကင်းဖြင့် အမှန်အတိုင်း၊ အရှိအတိုင်း သုံးသပ်ခံယူနိုင် ကြပါသည်။ လုပ်ငန်းတာဝန်နှင့် ပတ်သက်လာလျှင် မိမိဆန္ဒနှင့် မကိုက်ညီစေကာမူ လုပ်ငန်းတာဝန်၏ လိုအပ်ချက်ကို ဦးစားပေး ကာ တက်တက်ကြွကြွ လိုလိုလားလားနှင့် တာဝန်ယူ လုပ်ကိုင်တတ် ပေသည်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် ဤအချက်ကို သဘောပေါက်နားလည်ရပါမည်။ မိမိ၏ နောက်လိုက်ငယ်သားများ၏ ရင့်ကျက်မှုအတိုင်းအတာကို လေ့လာ၍ ယင်းနှင့် ဆီလျော် ကိုက်ညီသည့်ပုံစံ၊ ဆက်ဆံမှုကို အသုံးပြုရပေသည်။ (လိုအပ်သလို အလျော့ အတင်း လုပ်ရန် ဖြစ်ပါသည်။)

အထက်တွင် တင်ပြခဲ့သည့် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အပြုအမူပုံစံလေးမျိုးကို နောက်လိုက်ငယ်သားများ ရင့်ကျက်မှုအတိုင်းအတာနှင့် ပေါင်းစပ်ပြီး ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ၏ လုပ်ငန်းခွင် ဌာနရှိ နောက်လိုက်ငယ်သားများနှင့် ပတ်သက်၍ မည်သည့် ခေါင်းဆောင်မှု

ပုံစံကို အသုံးပြုသင့်ကြောင်း ဆုံးဖြတ်ရပေသည်။ ရင့်ကျက်မှု နှင့် ပတ်သက်၍ ရင့်ကျက်မှု အဆင့် ၁ မှ အဆင့် ၄ အထိ သတ်မှတ်မည် ဆိုကြပါစို့။ အဆင့် ၁ သည် အနိမ့်ဆုံးဖြစ်ပြီး အဆင့် ၄ သည် အမြင့်ဆုံး ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံနှင့် ပတ်သက်၍လည်း အဆင့် ၁ မှ အဆင့် ၄ အထိ သတ်မှတ်မည် ဆိုကြပါစို့။ အဆင့် ၁ သည် အနိမ့်ဆုံးဖြစ်ပြီး အဆင့် ၄ သည် အမြင့်ဆုံး ဖြစ်သည်။ ရင့်ကျက်မှုအဆင့်နှင့် ခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံများမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ပါသည်။

(က) ရင့်ကျက်မှု အတိုင်းအတာ

- (၁) ရင့်ကျက်မှု ၁၊ ရင့်ကျက်မှု အားနည်းသည်။ လုပ်နိုင်စွမ်း မရှိ၊ စိတ်ထက်သန်မှု မရှိ၊ စိတ်မချရ။
- (၂) ရင့်ကျက်မှု ၂၊ ရင့်ကျက်မှု အသင့်အတင့် ရှိသည်။ လုပ်နိုင်စွမ်း မရှိသော်လည်း စိတ်အား ထက်သန်ပြီး စိတ်ချရသည်။
- (၃) ရင့်ကျက်မှု ၃၊ ရင့်ကျက်မှု အသင့်အတင့်မှ အားကောင်းသည်။ လုပ်နိုင်စွမ်းရှိသော်လည်း စိတ်ထက်သန်မှု မရှိသည့်ပြင် စိတ်မချရ။
- (၄) ရင့်ကျက်မှု ၄၊ လုပ်နိုင်စွမ်း အပြည့်အဝရှိ သည်။ စိတ်အားထက်သန်ပြီး စိတ်ချရသည်။

(ခ) ခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံများ

- (၁) ညွှန်ကြားစေခိုင်းခြင်းပုံစံ
- (၂) စည်းရုံးဆွဲဆောင်ခြင်းပုံစံ

(၃) စုပေါင်းတာဝန်ယူခြင်းပုံစံ

(၄) တာဝန်လွှဲအပ်ပေးခြင်းပုံစံ

အထက်ဖော်ပြပါ အပြုအမူ ရင့်ကျက်မှု အတိုင်းအတာနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံများအား ပေါင်းစပ်၍ မည်သည့် အခြေအနေတွင် မည်သည့် ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကို အသုံးပြုရမည်ကို ပူးတွဲပါဇယား (က) အတိုင်း ဖော်ထုတ်ရရှိပါသည်။

မိမိအဖွဲ့အစည်းရှိ နောက်လိုက်ဝန်ထမ်းများ၏ ရင့်ကျက်မှု အဆင့် တိုးမြှင့်နိုင်ရေးအတွက် သတိပြုသင့်သည့် အချက်တစ်ချက်မှာ လုပ်ငန်းများ လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို လွှဲအပ်စေခိုင်းနိုင်သော်လည်း ဖြစ်ပေါ်လာမည့် 'တာဝန်ရှိမှု'နှင့် 'တာဝန်ယူမှု' အပိုင်းတွင်မူ မိမိလွှဲအပ်ပေးသူများအား လွှဲမချရန် သို့မဟုတ် ခေါင်းဆောင်များက ခေါင်းမရှောင်ရန် ဖြစ်သည်။ နောက်တစ်ချက်မှာ လွန်ကဲသော ကိုယ်ချင်းစာစိတ်မျိုး မထားမိစေရန် ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်သည် သာမန် ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ်များတွင် သာမန်ထက် ပိုလွန်သော ကိုယ်ချင်းစာစိတ် ထားမိပါက အလုပ်တာဝန်များတွင် နှောင့်နှေးတတ်ပေသည်။ အချို့ နောက်လိုက်ငယ်သားများက ယင်းအချက်ကို အခွင့်ကောင်းယူ၍ အသုံးချတတ်ကြောင်းလည်း တွေ့ရှိရပေသည်။ ကျွန်တော် ကိုယ်တိုင်လည်း အရာရှိငယ် ဘဝက ယင်းအမှားမျိုးကို ကျူးလွန်ဖူးပေသည်။ ကိုယ်ချင်းစာစိတ် ထားရမည် မှန်သော်လည်း မျှတသည့် အတိုင်းအတာသာ ဖြစ်သင့်ပါသည်။ ပုံစံအားဖြင့် နွေရာသီ၏ ပူလောင်သော နေပူရှိန်အောက်တွင် လုပ်ကိုင်ရမည့် လုပ်ငန်းတာဝန် တစ်ခု ရှိသည် ဆိုပါစို့။ ထိုနေပူရှိန်၏ ပူလောင်မှုကို ခံရမည်စိုး၍ အလုပ်မလုပ်စေဘဲ ထိုင်နေကြလျှင် မည်သို့ အလုပ်ပြီးနိုင်ပါမည်

<p>နောက်လိုက်ဝန်ထမ်းများ၏ ရှင်ကျက်မှုအဆင့်</p>	<p>လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေ</p>	<p>ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံ</p>
<p>၁ ရှင်ကျက်မှုအဆင့် ၁ (ရှင်ကျက်မှု အားနည်းသည်။ လုပ်နိုင်စွမ်း မရှိ၊ စိတ်ထက်သန်မှုမရှိ၊ စိတ်မချရ) ရှင်ကျက်မှုအဆင့် ၂ (ရှင်ကျက်မှု အသင့်အတင့်ရှိသည်။ လုပ်နိုင်စွမ်း မရှိသော်လည်း စိတ်အား ထက်သန်ပြီး စိတ်ချရသည်။) ရှင်ကျက်မှု အဆင့် ၃ (ရှင်ကျက်မှုအသင့်အတင့်မှ အားကောင်းသည်။ လုပ်နိုင်စွမ်းရှိသော်လည်း စိတ်ထက်သန်မှု မရှိသည့်ပြင် စိတ်မချရ။) ရှင်ကျက်မှု အဆင့် ၄ (လုပ်နိုင်စွမ်း အပြည့်အဝရှိသည်။ စိတ်အား ထက်သန်ပြီး စိတ်ချရသည်။)</p>	<p>၂ အရေးကြီးလုပ်ငန်းတာဝန်နှင့် ညံ့ဖျင်းသော ဆက်ဆံမှု အခြေအနေ အရေးကြီးလုပ်ငန်းတာဝန်နှင့် ကောင်းမွန်သော ဆက်ဆံမှု အခြေအနေ အရေးမကြီးသော လုပ်ငန်းတာဝန်နှင့် ကောင်းမွန်သော ဆက်ဆံမှုအခြေအနေ အရေးမကြီးသော လုပ်ငန်းတာဝန်နှင့် ညံ့ဖျင်းသော ဆက်ဆံမှု အခြေအနေ</p>	<p>၃ ခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံ ၁ ခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံ ၂ ခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံ ၃ ခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံ ၄</p>

နည်း။ ထိုသို့ မဟုတ်ဘဲ နေပူကျကျတွင် မနားမနေ မပြီးမချင်း အလုပ်ခိုင်းလျှင်ကော သင့်ပါမည်လား။ နာရီဝက်လုပ် ၁၀ မိနစ် နား စသည်ဖြင့် ဖြစ်စေ၊ အပူရှိန်ပြင်းသည့် အချိန်တွင် ခေတ္တ အနားယူစေပြီး အပူရှိန်ကျသွားချိန်မှစ၍ ညနေပိုင်းတွင် လိုအပ်သည့် လုပ်ငန်းကို လုပ်စေခြင်းဖြင့် ဖြစ်စေ၊ တစ်နည်းနည်းဖြင့် စီမံ ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ အလုပ် အဓိက၊ လူအဓိက စသည်ဖြင့် အငြင်းမပွားဘဲ အလုပ်၏ အရေးကြီးမှုနှင့် လူ၏ ခံနိုင်စွမ်းရှိမှု တို့ကို ပေါင်းစပ်၍ မျှတမှန်ကန်စွာ ဆောင်ရွက်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့ ဆောင်ရွက်တတ်ခြင်းသည်ပင် ခေါင်းဆောင်တို့၏ စွမ်းရည်ဟု ဆိုရမည် ဖြစ်ပေသည်။

အခြေခံနည်းပညာ သုံးရပ်

ခေါင်းဆောင်မှု နည်းပညာများကို လေ့လာသည့်အခါ အခြေခံအားဖြင့် သုံးမျိုး တွေ့ရပါသည်။

(က) အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှု။ ယင်းသည် အလုပ် တစ်ခုကို အမိန့်ပေး စေခိုင်းတတ်ပြီး ယင်းအဖွဲ့ဝင် ကျိုးခွဲစွာ လိုက်နာခြင်းကို နှစ်သက်သည်။ ယင်းသည် တရားသေဝါဒ သို့မဟုတ် လှေကမ်းထစ်သမား ဖြစ် ပြီး လက်တွေ့ကျကျ လုပ်တတ်သူ ဖြစ်သည်။ ယင်း သည် မိမိ၏အဖွဲ့အစည်းအား ဆုပေးခြင်းနှင့် ဒဏ် ပေးခြင်း ဟူသော စွမ်းရည်ဖြင့် ဦးဆောင်တတ်သူ ဖြစ်သည်။

(ခ) ဒီမိုကရေစီခေါင်းဆောင် သို့မဟုတ် စည်းရုံးဆွဲဆောင် မှုသုံး ခေါင်းဆောင်မှု။ ယင်းသည် လုပ်ငန်းဆောင် ရွက်ဖွယ်ရှိသည့်အခါ လက်အောက်ငယ်သားများနှင့် တွေ့ဆုံညှိနှိုင်း၍ ယင်းတို့၏ တင်ပြချက်များ၊ အကြံ ဉာဏ်များကို ရယူတတ်သည်။ နောက်လိုက်ငယ်သား

များ တင်ပြသည့် အကြံဉာဏ်များကိုလည်း အားပေး အားမြှောက်ပြုခြင်းဖြင့် ယင်းတို့၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုကို ရယူတတ်သည်။ ယင်းအမျိုးအစားတွင် နောက်လိုက်ငယ်သားများ၏ အကြံပြုချက် မပါရှိဘဲ မလုပ်သည့် ခေါင်းဆောင်နှင့် အလုပ်မလုပ်မီ နောက်လိုက်ငယ်သားများနှင့် ဆွေးနွေး တိုင်ပင်သော်လည်း နောက်ဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုမူ မိမိဘာသာ ဆုံးဖြတ်တတ်သည့် ခေါင်းဆောင်ဟူ၍ နှစ်မျိုး တွေ့ရသည်။

(ဂ) မျက်နှာလွဲ သို့မဟုတ် တာဝန်လွဲ ခေါင်းဆောင်မှု။ ယင်းသည် မိမိ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် အာဏာကို အနည်းဆုံး သုံးတတ်သူ ဖြစ်သည်။ ယင်းသည် နောက်လိုက်ငယ်သားများအား လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် အာဏာကို မြင့်မားစွာ ပေးအပ်ထားကာ လုပ်ငန်းရည်မှန်းချက် သတ်မှတ်ခြင်း၊ ယင်း ရည်မှန်းချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်မည့် အစီအမံနှင့် နည်းလမ်းများ ရေးဆွဲခြင်း စသည်တို့ကို မိမိ၏ နောက်လိုက်ငယ်သားများကို လွှဲအပ်လုပ်ဆောင်စေသည်။ ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့်မူ လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ ရှာဖွေပေးခြင်း၊ ပြင်ပလုပ်ငန်းဌာနများနှင့် ဆက်ဆံခြင်း စသည်တို့တွင်သာ ဝင်ရောက် ကူညီသည်။

ယင်းအမျိုးအစား သုံးရပ်ကိုလည်း ပုံသေယူ၍ မရပါ။ အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှုတွင် လုပ်ငန်း မဆောင်ရွက်မီ နောက်လိုက်ငယ်သားများ၏ အကြံဉာဏ်ကို ရယူတတ်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာ

တွင်မူ မိမိတာသာ မိမိဆုံးဖြတ်တတ်သည့် အမျိုးအစားကိုလည်း တွေ့ရတတ်ပါသည်။

ဒီမိုကရေစီခေါင်းဆောင် သို့မဟုတ် စည်းရုံးဆွဲဆောင်မှု ခေါင်းဆောင်တွင်လည်း နောက်လိုက်ငယ်သားများကို ဆွဲဆောင် စည်းရုံးခြင်းသာမက ပံ့ပိုးကူညီတတ်သူများကိုလည်း တွေ့ရတတ် ပါသည်။ ယင်းအမျိုးအစားတွင် ပါဝင်သူများသည် နောက်လိုက် ငယ်သားများ၏ အကြံဉာဏ်ကို ရယူ၍ ယင်းအကြံဉာဏ်များကို အလေးအနက်ထား၍ စဉ်းစားသင့်သည့်အပြင် နောက်လိုက်ငယ်သား များ၏ လုပ်ငန်းခွင်တွင်လည်း ယင်းတို့လုပ်ငန်းများ အောင်မြင်ရေး အတွက် အတတ်နိုင်ဆုံး ကူညီပံ့ပိုးတတ်ပေသည်။

မည်သည့် ခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်းကို အသုံးပြုသည်ဖြစ်စေ ယင်းနည်းလမ်းကို မိမိတွေ့ကြုံရသည့် အခြေအနေပေါ်တွင် မူတည်၍ ရွေးချယ်ကြောင်း ခေါင်းဆောင်များ မမေ့အပ်ပေ။

ခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်း ရွေးချယ်ခြင်း။

- (က) အာဏာသုံးခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်း ကို ရိုင်းပျူစွာ ပြုမူတတ်သော နောက်လိုက်ငယ်သားများနှင့် ဆက်ဆံ ရာတွင် သုံးသည်။ သူသည် သူ့အား အမိန့်နှင့် စေခိုင်းသည်ကို မကြိုက်။ သို့ရာတွင် သူ၏ ရိုင်းပျူမှုကို အမိန့်အာဏာတစ်ခုနှင့် ချုပ်ကိုင်ရသည်။ အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်းဖြင့် သူ၏ ရိုင်းပျူမှုများကို မိမိအလိုရှိသည့် ရည်မှန်းချက်ကို ဖော်ဆောင်ပေးသည့် စွမ်းအားအဖြစ် ထိန်းကျောင်းပေးနိုင်ပေသည်။ နောက်

တစ်မျိုးမှာ ပျော့ညံ့ပြီး သူတစ်ပါးကို အားကိုး မှီခို တတ်သူများနှင့် ဆက်ဆံရာတွင်လည်း အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို သုံးရသည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ယင်းတို့သည် ခိုင်မာသော စည်းမျဉ်း ပုံစံမျိုးကို လိုအပ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ သူ၏ ပျော့ညံ့မှုနှင့် သူတစ်ပါးကို အားကိုးမှီခိုတတ်မှုသည် သူ့အား မိမိလုပ်စရာတို့ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း မမြင်စေသည့်အပြင် ဇေဝဇေဝါ မရေမရာ မသေမချာ ဖြစ်စေသည့်အတွက် ခိုင်မာပြတ်သားသော တာဝန်ပေးစေခိုင်းမှုဖြင့် တည့်မတ်ပေးမှသာ သူသည် မိမိဘာလုပ်ရမည်ကို ပြတ်သားစွာသိရှိလာပြီး မိမိကိုယ် မိမိ ယုံကြည်မှုလည်း ရရှိလာလေသည်။

(ခ) ဒီမိုကရေစီခေါင်းဆောင်မှု သို့မဟုတ် စည်းရုံးဆွဲဆောင်မှုသုံး ခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကို ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်တတ်သည့် နောက်လိုက်ငယ်သားများနှင့် ဖြစ်စေ၊ အသင်းအဖွဲ့စိတ်ဓာတ်ရှိသည့် ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ဖြစ်စေ ဆက်ဆံရာတွင် အသုံးပြုရသည်။ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်တတ်သူများသည် ဤခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းနှင့် အံဝင်ခွင်ကျ ဖြစ်ပေသည်။ ယင်းသည် ဤခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကြောင့် ကွပ်ကဲမှု အနည်းဆုံးဖြင့် ထိရောက်မှုအရှိဆုံး လုပ်ဆောင်သွားနိုင်ကြောင်း တွေ့ရသည်။ အသင်းအဖွဲ့ စိတ်ဓာတ်ရှိသူများ၏ သဘာဝမှာ ယင်းတို့သည် အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုတွင်

ပါဝင်လုပ်ဆောင်နေခြင်းကို နှစ်သက်ကြသည်။ ဤခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်းကြောင့် ယင်းတို့သည် အကောင်းဆုံး လုပ်အားပေးနိုင်ကြပေသည်။ သူတို့အနေဖြင့် မိမိတို့၏ အလုပ်ကို မိမိတို့ အသင်းအဖွဲ့ လုပ်ငန်းဟု သဘောထားတတ်ကြရကား ယင်းတို့ကို အနည်းငယ်သာ ညွှန်ကြားပြသရန် လိုပေသည်။ ဤကဲ့သို့ စည်းစည်းလုံးလုံးနှင့် ရင်းရင်းနှီးနှီးရှိသည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် မိမိတို့ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေခြင်းကို ယင်းတို့အနေဖြင့် ကျေနပ်မဆုံးနိုင်အောင်လည်း ရှိကြသည်။

- (ဂ) မျက်နှာလွဲ သို့မဟုတ် တာဝန်လွဲခေါင်းဆောင်မှု နည်းလမ်း ကို တစ်ကိုယ်တော် အစွမ်းပြလိုသည့် ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ဖြစ်စေ၊ လူအများစုနှင့် ရောနှောမနေတတ်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ဖြစ်စေ ဆက်ဆံရာတွင် အသုံးပြုရသည်။ တစ်ကိုယ်တော် အစွမ်းပြလိုသူများသည် 'ဤခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်းကြောင့် မိမိတို့ အလုပ်ကို လွတ်လပ်စွာ ပိုမို လုပ်ကိုင်နိုင်ကြသည်။ သို့သော် ယင်းတို့သည် မိမိအလုပ်ကို မိမိ ကျွမ်းကျင်မှုရှိရန်မှ လိုအပ်သည်။ ယင်းတို့သည် မိမိ၏ လုပ်ဆောင်မှုကို အခြားသူများအား ပြသကာ ဂုဏ်ယူတတ်သည်။ ယင်းအချက်သည် လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ဖြစ်စေ၊ အခြားသူများကို ဖြစ်စေ၊ အဖွဲ့အစည်းကို ဖြစ်စေ မထိခိုက်ပါက ယင်းသို့

လုပ်ဆောင်ခွင့် ပြုနိုင်ပါသည်။ သို့သော် ရည်မှန်းချက် ကိုမူ ချက်ခြည်မပြတ်စေရပါ။ ထို့အတူပင် အခြားသူ များနှင့် ရောနှောမနေတတ်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ပတ်သက်၍လည်း ဤခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်းသည် ထိရောက်မှု ရှိပါသည်။ ဤသို့ အများနှင့် ရောနှော နေထိုင်ခြင်း မပြုလိုသည်မှာ ယင်းတို့၌ အတွင်းကြိတ် ဖုံးကွယ်ထားသော ရိုင်းစိုင်းသည့် စိတ်သဘောထားမျိုး ရှိသောကြောင့် ဖြစ်ကောင်းဖြစ်ပါမည်။ အချို့ ဖြစ်ရပ် များတွင်မူ စိတ်ရောဂါတစ်မျိုးကြောင့် ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ မည်သည့်အကြောင်းကြောင့် ဖြစ်စေ ယင်းတို့သည် အခြားသူများနှင့် မရောနှောဘဲ မိမိ တို့ချည်း လွတ်လပ်စွာ လုပ်ကိုင်ခြင်းကို နှစ်သက် ကြသည်။ ထိုသို့ နှစ်သက်သည့်အလျောက်လည်း ယင်းတို့သည် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းများကို ပိုမို တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ကိုင်တတ်ကြကြောင်း တွေ့ရှိရပေသည်။

ဤနေရာတွင်လည်း ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် မိမိ၏ နောက်လိုက်ငယ်သားများ၏ အခြေအနေ ပေါ်တွင် မူတည်၍ ယင်းတို့နှင့် လိုက်လျောညီထွေ ရှိသော ခေါင်းဆောင်မှုနည်းလမ်းကို ရွေးချယ် အသုံး ပြုရန် မမေ့ပါနှင့်ဟု ထပ်၍ ဆိုပါရစေ။ ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်တွင် မည်သည့်ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံ သို့မဟုတ် မည်သည့်နည်းလမ်းကို မည်သည့်အခါတွင် အသုံးပြု

ရမည်ဟု (များသောအားဖြင့်) ကောင်းစွာ သိနေခြင်း ဟူသော အချက်သည် အဓိက ပါဝင်နေပေသည်။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လိုသော အို အဆွေ၊ အဆွေ၏ တာဝန်မှာ အဆွေ၏ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း တွေ့ကြုံ ရမည့် ပြောင်းလဲနေသော အခြေအနေ အမျိုးမျိုးနှင့် စရိုက်လက္ခဏာချင်း မတူညီသော လူပုဂ္ဂိုလ်အမျိုးမျိုး တို့နှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိအောင် ကျင့်သုံးနိုင်မည့် ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံ အမျိုးမျိုးကို လည်းကောင်း၊ နည်း ပညာအမျိုးမျိုးကို လည်းကောင်း နားလည် တတ် ကျွမ်းအောင် သင်ယူ လေ့ကျင့်ထားရန်ပင် ဖြစ်တော့ သည်။ ဤအချက်ကို ပိုင်နိုင် ကျွမ်းကျင်ပြီ ဆိုပါက အဆွေသည် အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင် ဖြစ်ရန် လွန်စွာပင် အလားအလာကောင်းပေသည်။

လွမ်းမိုးနိုင်သည့် လျှို့ဝှက်နည်းများ

ဤစာပိုဒ်၏ ခေါင်းစဉ်တွင် လျှို့ဝှက်နည်းဟု ဆိုထားသော်လည်း အမှန်အားဖြင့်မူ ယခု ရေးသားတင်ပြမည့် အချက်များသည် လျှို့ဝှက်ချက်များ မဟုတ်ပါ။ လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်းများစွာကပင် ယင်းအချက်များကို တွေးခေါ်ရှင်များက ဟောပြော ရေးသားခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် လက်တွေ့ ကျင့်သုံးကြခြင်း မရှိသဖြင့် တစ်စတစ်စ မေ့လျော့ရာမှ နောက်ဆုံးတွင်မူ တစ်ခါမျှ မတွေ့ကြုံဘူးသော အသစ်အဆန်းလို ဖြစ်ကောင်း ဖြစ်နေပါမည်။ သို့မဟုတ် ယခု စာကြောင်းများကို ဖတ်ရှုရသည့်အခါမှပင် ပြန်ပြောင်း သတိရကောင်း ရလာကြပါမည်။ စင်စစ်တွင်မူ ထိုအတွေးအခေါ် အဆုံး အမများသည် အသစ်အဆန်း မဟုတ်ပါဟု ထပ်မံ ပြောလိုပါသည်။

ဗုဒ္ဓဘာသာဝင်များ၏ နယ်ပယ်တွင် ဗုဒ္ဓရှင်တော်ဘုရားက မေတ္တာ၊ ကရုဏာ၊ မုဒိတာ၊ ဥပေက္ခာဟူ၍ ဗြဟ္မစိုရ်တရား လေးပါးကို ဖော်ထုတ်ပြသကာ လူတိုင်း လူတိုင်း လိုက်နာကျင့်သုံးကြရန် ဟော

ပြတော် မူခဲ့ပါသည်။ အလားတူပင် သံတ္တဝါများကို ရင်ဝယ်သားကဲ့သို့ သဘောထားရန်နှင့် ကိုယ်ချင်းစာတရား လက်ကိုင်ထား ရန်လည်း ဆုံးမတော်မူခဲ့ပါသည်။ ခရစ်ယာန်ဘာသာဝင်တို့၏ နယ်ပယ်တွင်လည်း ခရစ်တော်က သင်ကိုယ်တိုင် မနှစ်သက်သည့်အရာကို သူတစ်ပါးအားလည်း မပြောဆိုမပြုမူပါနှင့် ဟူ၍ ဟောကြားခဲ့သည်ကို တွေ့နိုင်ပါသည်။ တရုတ်တွေးခေါ်ပညာရှင် ကွန်ဖြူးရှပ်ကလည်း အလားတူ သဘောသက်ရောက်သည့်အဆို အမိန့်တစ်ရပ်ကို ရေးသားခဲ့ကြောင်း တွေ့ရပါသည်။

ဤအချက်ကို လွယ်လွယ်နှင့် မှတ်မိအောင် 'ကိုယ်ချင်းစာနာတတ်ပါစေ'ဟု ဆိုလျှင် ခြုံငုံမိပြီဟု ထင်ပါသည်။ ယင်းစကားရပ်သည် ရှင်းလင်း တိုတောင်းလှသော်လည်း ယင်း၏ အဓိပ္ပာယ်မှာမူ လွန်စွာ ကျယ်ပြန့်လှပါသည်။ လူ့သဘာဝ သို့မဟုတ် လူ၏ အားနည်းချက်တစ်ရပ်မှာ အကြောင်းအရာ တစ်ခုခုကို ကြားဖူးရုံ၊ ဖတ်ဖူးရုံမျှနှင့် မိမိသည် ထိုအကြောင်းအရာကို ကျွမ်းကျင်နားလည်နေပြီဟု လွဲမှားစွာ ထင်မှားတတ်ခြင်းဖြစ်သည်။ အလားတူပင် မိမိသည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေရုံနှင့် မိမိသည် ထိုအဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ငန်းများကို မိမိအနေဖြင့် သိရှိကျွမ်းကျင်ပြီးဖြစ်သည်ဟု ထင်မှားတတ်ကြပါသည်။ ယင်းဖြစ်ရပ်တွင် ပတ်ဝန်းကျင်၏ ပံ့ပိုးမှုလည်း များစွာ ပါဝင်ပါသည်။ ပတ်ဝန်းကျင်ကလည်း လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးသည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၌ တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသည် ဆိုလျှင် ယင်းသည် ထိုအဖွဲ့အစည်းကို ကိုယ်စားပြုလေဟန် ထိုအဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ငန်းများကို ကျွမ်းကျင် တတ်မြောက်ထားလေဟန် ထင်တတ်ကြသည်။ ဥပမာ- တက္ကသိုလ်တွင် တာဝန်

ထမ်းဆောင်နေသည့် ဆရာတစ်ဦးကို ကြည့်ကြပါစို့။ အမှန်စစ်စစ် တွင် ထိုဆရာသည် တက္ကသိုလ်ပညာရပ်ဆိုင်ရာ ဌာနများစွာအနက် ဌာနတစ်ခုမှ ဖြစ်သည်။ တစ်ဖန် ယင်းဌာနတွင်လည်း ဌာနရှိ ဘာသာရပ်များစွာအနက် ဘာသာရပ်တစ်ခု သို့မဟုတ် နှစ်ခုကိုသာ တာဝန်ယူ ပို့ချနေသူ ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ပတ်ဝန်းကျင်ကမူ ထိုဆရာသည် ဌာနရှိ ဘာသာရပ်အားလုံးကို တတ်မြောက်လေဟန် ထင်မြင် မှတ်ယူကြသည်။ ထို့ထက်ပို၍ အချို့သူများက ထိုဆရာသည် တက္ကသိုလ်မှ ဆရာဖြစ်သည့်အတွက် တက္ကသိုလ် ပညာအားလုံးကို တတ်မြောက်လေဟန် ထင်မြင်မှတ်ယူ တတ်ကြသည်။ ရံဖန်ရံခါ ကာယကံရှင် ကိုယ်တိုင်ကပါ ရောယောင်ကာ ရည်ရွယ်သည့် ဖြစ်စေ၊ မရည်ရွယ်သည့် ဖြစ်စေ ပတ်ဝန်းကျင်၏ ထင်မြင်ချက်အတိုင်း မှတ်ယူမိတတ်ကြသည်။

ဤအချက်ကို ဤမျှ ရှည်လျားစွာ ရှင်းလင်းနေရသည်မှာ အခြားကြောင့် မဟုတ်ပါ။ လူသည် လွဲမှားစွာ တွေးထင်တတ်ကြောင်း ကို ဖော်ပြလို၍ ဖြစ်ပါသည်။ ကိုယ်ချင်းစာတတ်ပါစေဟု ဆိုလိုက် သည်နှင့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးအနေဖြင့် ‘ကိုယ်ချင်းစာတတ်ပါတယ်’ လွယ်လွယ်ပင် တွေးထင်တတ်ကြပေသည်။ ထိုသို့မဖြစ်စေရန် လူသည် ‘မိမိကိုယ် မိမိ ထိန်းသိမ်းနိုင်မှု’ နှင့် ‘ဆင်ခြင်တုံတရားရှိမှု’ တို့နှင့် ပြည့်စုံရန် လိုအပ်ပေသည်။ ဤနှစ်ချက်ကို ပေါင်းရုံး၍ ထပ်မံဆိုရ လျှင် ‘မိမိကိုယ်မိမိ မှန်ကန်စွာ ဝေဖန်သုံးသပ်နိုင်မှု’ ရှိရမည် ဖြစ် သည်။ မိမိနှစ်သက်သည့် အချက်များကို ဖြစ်စေ၊ မိမိမနှစ်သက်သည့် အရာများကို ဖြစ်စေ စဉ်းစားရာ၌ ခပ်ပေါ့ပေါ့ စဉ်းစား၍ မဖြစ်ပေ။ အခြေခံအားဖြင့် မိမိမနှစ်သက်သည်ကို အခြားသူများ နှစ်သက်မည်

မဟုတ် ဟူ၍ ဆိုထားသော်လည်း ဤအချက်ကို လှေခါးထစ်ယူ၍ မရပါ။ မိမိမနှစ်သက်သော်လည်း အခြားသူများက နှစ်သက်သည့် အရာများ ရှိသကဲ့သို့ မိမိ နှစ်သက်သည့် အရာများကို အခြားသူများက မနှစ်သက်သည်များလည်း ရှိတတ်ပါသည်။ ယင်းအချက်သည် အနည်းငယ် သိမ်မွေ့ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်များသည် ယင်းအချက်ကို သတိထားပြီး ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ အလွယ်ဆုံး ဥပမာပေးရလျှင် မိမိ ဝက်သားဟင်းကြိုက်နှစ်သက်တိုင်း အခြားသူများလည်း ဝက်သားကြိုက်မည်ဟု ယူဆ၍ မဖြစ်သကဲ့သို့ မိမိ ဝက်သားဟင်း မကြိုက်သောကြောင့် အခြားသူများလည်း ကြိုက်မည်မဟုတ် ဟူ၍ မယူဆ မိရန် ဖြစ်ပါသည်။ အလားတူပင် မိမိ၏ ဆန္ဒ၊ ရည်မှန်းချက်၊ တောင့်တမှုများတွင်လည်း ဆင်ခြင်တုံတရားထား၍ ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် အခြားသူများ၏ နေရာမှ နေ၍ စဉ်းစားတွေးခေါ်တတ်ရန် လေ့ကျင့် ပျိုးထောင်ထားရပေမည်။ သို့မှသာ ကိုယ်ချင်းစာနာတတ်ပေမည်။

ခေါင်းဆောင်တိုင်းတွင် အဓိက အလုပ်တာဝန်နှစ်ခု ရှိသည်။ ပထမတာဝန်မှာ လုပ်ငန်းစီမံချက် ရေးဆွဲရန်ဖြစ်ပြီး ဒုတိယတာဝန်မှာ ယင်းစီမံချက်အတိုင်း အကောင်အထည်ဖော်ရန် ဖြစ်သည်။ မိမိ၏ စီမံချက်သည် မည်မျှပင် ကောင်းမွန်သည်ဖြစ်စေ ယင်းစီမံချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်မည့်သူများ (နောက်လိုက်ငယ်သားများ) ၏ ယုံကြည်မှု၊ ပူးပေါင်းမှု၊ နှာခံမှုတို့ မရှိပါက ယင်းစီမံချက်သည် အောင်မြင်မည် မဟုတ်ပေ။ သတိပြုသင့်သည့် အခြားတစ်ချက်မှာ မိမိသည် ခေါင်းဆောင်ပီပီ လုပ်ငန်းများကို စီမံခန့်ခွဲသည့်အခါ မိမိ၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ခံစားမှု၊ မကျေနပ်မှုများ (ဆန္ဒစွဲများ)

ကင်းရှင်းရန် သတိပြုပါ။ လူ့စိတ်သည် အသိရခက်သည်။ ရံဖန်ရံခါ မိမိ၏ ညွှန်ကြားစေခိုင်းမှုများ၌ မိမိစေခိုင်းသည့် ပုဂ္ဂိုလ်အပေါ်၌ မိမိ၏ မကျေနပ်မှု၊ ရန်ငြိုးဖွဲ့မှုများ ရောယှက်သွားတတ်သည်။ ထို့အတူပင် မိမိနှင့် မသင့်မြတ် ဖြစ်ခဲ့ဖူးသူကလည်း မိမိအပေါ်တွင် အမြင်တစ်မျိုး မြင်တတ်ပေသည်။ ထိုအမြင်ကြောင့်ပင် ယင်း၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို အပြည့်အဝ မရရှိနိုင်တတ်ပေ။

သို့ဖြစ်ရကား ခေါင်းဆောင်များသည် ကိုယ်ချင်းစာတရားကို အခြေခံ၍ မိမိ၏ နောက်လိုက်ငယ်သားများ၏ ကိုယ်ရောစိတ်ပါ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ရရှိအောင် ထာဝစဉ် ကြိုးစားဆောင်ရွက်ရပါမည်။ အခြားသူများအနေဖြင့် မည်သို့ တွေးခေါ်ပြီး မည်သို့ခံစားရမည် စသည်တို့ကိုလည်း အမြဲ လေ့လာကာ ကြိုတင်မျှော်မှန်းထားတတ်ရပါမည်။ အလားတူပင် လုပ်ငန်းတာဝန်နှင့် ပတ်သက်၍ အခြားသူများ (နောက်လိုက်ငယ်သားများ) အနေဖြင့် တူညီသော ခံစားမှု၊ ချီးကျူးဂုဏ်ယူမှု၊ မာနထားမှု၊ အရေးထားမှုတို့ကို ထားတတ်အောင် စနစ်တကျ ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အထက်တွင် တင်ပြခဲ့သည့် အချက်များသည် လွယ်ကူသယောင် ထင်ရသည်။ သို့သော် လွယ်မယောင်နှင့် ခက်၊ တိမ်မယောင်နှင့် နက် ဆိုသကဲ့သို့ လက်တွေ့ အောင်မြင်အောင် လုပ်ကြည့်မှသာလျှင် အဖြေမှန်ကို သိရပေမည်။

အရည်အသွေး တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရေး

အို အဆွေ

(ခေါင်းဆောင်ကောင်းဟူသည် မိမိဘဝ သက်တမ်းတစ်လျှောက်တွင် အတွေ့အကြုံရှာဖွေမှု၊ လိုအပ်သည့် သင်တန်းများ တက်ရောက်မှု၊ ပညာရပ်များ လေ့လာဆည်းပူးမှု၊ မိမိ၌ မပြည့်စုံသည့် အရည်အသွေးအား ပြည့်စုံအောင် သင်ယူမှု စသည်တို့ကို စဉ်ဆက်မပြတ် ကြိုးပမ်းရင်း မိမိခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေး တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်နေရပေသည်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေဖြင့် နောက်လိုက်ငယ်သားများအား လွမ်းမိုးနိုင်သည့်အချက်မှာ သူပြောသည့် စကားများ မဟုတ်သကဲ့သို့ သူ၏ ရေးသားချက်များလည်း မဟုတ်ဘဲ ယင်းကိုယ်တိုင်၏ ပြုမူဆောင်ရွက်ချက်များသာ ဖြစ်သည် ဆိုခြင်းကို စွဲမြဲစွာ မှတ်ယူထားအပ်ပေသည်။ နောက်လိုက်ငယ်သားများက ခေါင်းဆောင်၏ အပြုအမူနှင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုတို့ကို ကြည့်၍ ခေါင်းဆောင်ကောင်း

တစ်ဦး ဟုတ် မဟုတ်ကို ဆုံးဖြတ်လေ့ရှိကြသည်။ အပြောနှင့် အလုပ် ညီ မညီကို လေ့လာတတ်ကြသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အသွေး တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် စီမံရာ၌ ပထမဦးစွာ မိမိကိုယ်မိမိ မှန်ကန်စွာ ဝေဖန်သုံးသပ်ရန် လိုအပ်သည်။ မိမိကိုယ်မိမိ မြင်သည့်အမြင် မဖြစ်စေဘဲ အခြားသူ တစ်ဦးက မိမိကို မြင်သည့်အမြင်ကိုရအောင် ပြုလုပ်ရမည်။ ဤ အချက်ကို ရယူနိုင်ရန်အတွက် မိမိလုပ်နိုင်သည်ဟု ယုံကြည်ထားသည့် စွမ်းရည်များကို အခြေခံခြင်းမပြုဘဲ မိမိပြုလုပ်ပြီးခဲ့သည့် လုပ်ငန်းများ၏ အကျိုးရလဒ် သို့မဟုတ် အောင်မြင်မှု၊ ဆုံးရှုံးမှုကို အခြေခံ၍ စဉ်းစားရပါမည်။ မိမိကိုယ်မိမိ ဝေဖန်သုံးသပ်ရာတွင် ဆန္ဒစွဲကင်းရမည့် အပြင် ရိုးသားဖြောင့်မတ်မှု၊ ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျကျ တွေးခေါ်တတ်မှုတို့ လိုအပ်သည်။ မိမိကိုယ်မိမိ အောက်ပါ မေးခွန်းများ မေးကြည့်ပါ။

(က) ငါ့ဘဝမှာ ငါ ဘာတွေ အောင်အောင်မြင်မြင် လုပ်နိုင်ခဲ့သလဲ၊ ဘယ်လိုလုပ်ငန်းတွေ အောင်မြင်ဖြစ်ထွန်းဖို့ ငါတာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ခဲ့သလဲ။ ဒီလုပ်ငန်းတွေ အောင်မြင်ရေးအတွက် ငါဟာ တကယ့် အဓိကကျတဲ့ နေရာက ပါဝင် ဦးဆောင်ခဲ့သလား၊ ဒါမှမဟုတ် အများနဲ့ ရောယောင်ပြီးနေရင်းက ဒီလုပ်ငန်းတွေဟာ ငါ့အဖွဲ့အစည်းထဲက အခြားသူတွေရဲ့ ဦးဆောင်မှုကြောင့် အောင်မြင်ခဲ့တာလား။

(ခ) ငါ ဝန်ထမ်းသက်တမ်းတစ်လျှောက်မှာ တွေ့ကြုံခဲ့တဲ့ အရေးကြီးတဲ့ လုပ်ငန်းတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ထူးခြား

တဲ့ ပြောင်းလဲမှုတွေဖြစ်အောင် ငါ လုပ်ပေးနိုင်ခဲ့
သလား။ တကယ် အခက်အခဲ အကျပ်အတည်းနဲ့
ရင်ဆိုင်ရတဲ့ အချိန်တွေမှာ ငါဟာ ရှေ့ကနေပြီး
မားမားမတ်မတ် ရပ်နိုင်ခဲ့သလား။ ငါ့ရဲ့အခန်းကဏ္ဍ
ဟာ တကယ်ကော အရေးပါခဲ့ရဲ့လား။

- (ဂ) ငါ့လုပ်ဆောင်မှုတွေအနက် ဘယ်အချက်ဟာ ငါ့
အတွက် စိတ် အကျေနပ်ဆုံး လုပ်ငန်းဖြစ်ခဲ့သလဲ။
ငါ ဖြတ်သန်းခဲ့တဲ့ သက်တမ်းတစ်လျှောက် ငါ့ရဲ့
မှားယွင်းတဲ့ လုပ်ရပ်တစ်ခုခုအတွက် ဘယ်လိုဝမ်းနည်း
စရာ မမေ့နိုင်စရာ အဖြစ်မျိုး ရှိခဲ့သလဲ။ ငါ့ဘဝမှာ
မမျှတတဲ့ လုပ်ငန်းတစ်ခုခု ဒါမှမဟုတ် ချင့်ချင်ချိန်ချိန်
မလုပ်ခဲ့တဲ့ လုပ်ငန်းတစ်ခုခုများ ရှိခဲ့သလား။

ယင်းသို့ မိမိကိုယ်မိမိ အကဲဖြတ်ရာတွင် ပြီးပြည့်စုံမှုဟူ၍
ရှိနိုင်မည် မဟုတ်ကြောင်း သတိပြုစေလိုပါသည်။ တစ်ချိန်တည်း
မှာပင် မိမိကိုယ်မိမိ ပြင်းပြင်းထန်ထန် လွန်လွန်ကဲကဲ မဝေဖန်မိစေရန်
ဂရုပြုရပါမည်။ တစ်ဘက်တွင်လည်း မိမိ၏ အကဲဖြတ်ဝေဖန်မှုသည်
လက်တွေ့ကျရန်နှင့် ဆန္ဒစွဲမပါရှိရန် သတိထား ဆောင်ရွက်ရပါမည်။

မိမိကိုယ်မိမိ တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အောက်ပါ
အချက်များကို လိုက်နာသင့်ပါသည်။

အဆင့် ၁။ အောက်ပါလုပ်ငန်းများနှင့် ပတ်သက်၍ မိမိအားနည်း
ချက်၊ အားသာချက်များကို လေ့လာဖော်ထုတ်ပါ။

- (က) ယုံကြည်ချက်၊ သိက္ခာထားရှိမှုနှင့် အထွေထွေ ကျင့်
ဝတ်များ ထိန်းသိမ်းမှု။

- (ခ) ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေးများ။
- (ဂ) ဗဟုသုတပြည့်စုံမှု (မိမိအကြောင်း၊ လူ့သဘာဝအကြောင်း၊ မိမိလုပ်ငန်းခွင်အကြောင်း၊ မိမိအဖွဲ့အစည်းအကြောင်း၊ နောက်လိုက်ငယ်သားများအကြောင်း)။
- (ဃ) လမ်းညွှန် ပြသနိုင်မှုစွမ်းရည် (ပြဿနာဖြေရှင်းခြင်း၊ စီမံခြင်း၊ အဆုံးအဖြတ်ပေးခြင်း၊ ရည်မှန်းချက် သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းခြင်း စသည်)။
- (င) လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်နိုင်မှုစွမ်းရည် (ဆက်သွယ် ဆောင်ရွက်မှု၊ ညှိနှိုင်းမှု၊ ကြီးကြပ်မှု၊ အစုံဖြတ်မှု စသည်)။
- (စ) စေ့ဆော်တိုက်တွန်းနိုင်မှုစွမ်းရည် (သင်ကြားပြသခြင်း၊ ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်း၊ စေ့ဆော်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေများကို လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်း စသည်)။

လူတိုင်းတွင် အားနည်းချက်ရှိသည်။ ယင်းအားနည်းချက်ကို ကျော်လွှားနိုင်အောင် မည်သို့ ပြုပြင် ကြိုးစားမည်ကို အမြဲပင် နည်းလမ်းရှာကြံ စဉ်းစား၍ ပြုပြင်သွားရန်လည်း လူတိုင်းတွင် တာဝန်ရှိပါသည်။ အမှားကို အမှားအတိုင်း ထား၍ မရ။ အမှန်ရောက်အောင် ကြိုးစားပြုပြင်ရမည်။ 'မည်သို့ ပြုပြင်ဆောင်ရွက်မည်ကို ဆိတ်ငြိမ်သော နေရာတစ်ခုတွင် အေးအေးဆေးဆေး စဉ်းစားပါ။ မိမိလုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် ဖြစ်ရပ်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ကာ အနာဂတ်တွင် ပိုမို တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် မည်သို့ လုပ်ဆောင်မည်ကို ကြံစည် စိတ်ကူးပါ။ မိမိလုပ်ဆောင်ချက်နှင့် ပတ်သက်၍ မိမိအထက်အရာရှိများ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် မိမိလေးစားသော

ပုဂ္ဂိုလ်များ၏ ထင်မြင်ယူဆချက်ကို ရယူပါ။ ယင်းထင်မြင်ယူဆချက်များကို ဆန္ဒစွဲကင်းစွာ ဝေဖန်သုံးသပ်ပြီးနောက် ယင်းတို့ကို မည်သို့ ပြုပြင် ဆောင်ရွက်သွားမည်ကို ရည်မှန်းချက်များ သတ်မှတ်ကာ လက်တွေ့ ပြုပြင်သွားရပါမည်။

အဆင့် ၂။ ရည်မှန်းချက်များ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းခြင်း။ မိမိ၏ အားနည်းချက် တစ်ခုချင်းအတွက်ဖြစ်စေ၊ မိမိလိုလားသည့် တိုးတက်ပြောင်းလဲမှု တစ်ခုချင်းအတွက် ဖြစ်စေ၊ ရည်မှန်းချက် အသီးသီး သတ်မှတ်ရပါမည်။ ဥပမာအားဖြင့် သင့်အနေဖြင့် မိမိ၏ စေ့ဆော်တိုက်တွန်းနိုင်မှု စွမ်းရည်ကို မြှင့်တင်လိုသည် ဆိုပါက အောက်ပါ ရည်မှန်းချက်များကို သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းသင့်ပါသည်။

- (က) လူသားတို့၏ လိုအပ်ချက်အကြောင်းကို ပြည့်ပြည့်စုံစုံ ပိုမိုသိရှိအောင် လေ့လာဆည်းပူးရန်။
- (ခ) စေ့ဆော်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေများကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးနိုင်မှု စွမ်းရည် တိုးတက်အောင် လေ့ကျင့်ရန်။
- (ဂ) ဆက်သွယ်မှုစွမ်းရည်များ ယခုထက် ပိုမိုတိုးတက်အောင် ကြိုးစားရန်။
- (ဃ) သင်ကြားပြသမှုစွမ်းရည်များ ယခုထက် ပိုမိုတိုးတက်အောင် ကြိုးစားရန်။
- (င) ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုစွမ်းရည်များ ယခုထက် ပိုမို တိုးတက်အောင် ကြိုးစားရန်။

အဆင့် ၃။ တံတိယအဆင့်တွင် ဖော်ပြပါ ရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်ပေါက်ရောက်ရေးအတွက် စီမံချက်များ ရေးဆွဲကာ လက်တွေ့ လိုက်နာကျင့်သုံးရပါမည်။

အဆင့် ၄။ အကဲဖြတ်ခြင်း။ အထက်ပါ စီမံချက်များအတိုင်း လက်တွေ့ ဆောင်ရွက်ပြီးသည့်အခါ မိမိကိုယ်မိမိ ဝေဖန်သုံးသပ် အကဲဖြတ်ရမည့်အပြင် မိမိ၏ အထက်အရာရှိများ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် များနှင့် အခြား ပုဂ္ဂိုလ်များ၏ ထင်မြင်ယူဆချက်၊ ဝေဖန်သုံးသပ် ချက်များကို ရယူကာ မိမိ၏ အခြေအနေမှန်ကို သိရှိအောင် ဆောင် ရွက်ရပါမည်။ အမှားကို မှားသည်ဟု သိလျှင် အမှန်ရောက်အောင် ပြုပြင်နိုင်မည်သာ ဖြစ်သည်။ အမှားကို မှားမှန်းမသိလျှင် မည်သို့မျှ ပြုပြင်နိုင်မည် မဟုတ်ပေ။

သဘောထား မှန်ကန်ရေး

မိမိ၏ဘဝတွင် အောင်မြင်မှုရရှိရေးနှင့် ပတ်သက်၍ ခံယူ ထားသင့်သည့် သဘောထားတစ်ရပ်မှာ 'အရာရာကို မျှမျှတတ တွေးခေါ်တတ်ခြင်း' ဟူသည့် အချက်ပင် ဖြစ်သည်။ မိမိ၏ လုပ်ငန်းခွင်၌ ဖြစ်စေ၊ မိသားစု အသိုင်းအဝိုင်း၌ ဖြစ်စေ တွေ့ကြုံ လာသော မမျှတမှု၊ တာဝန်ကြီးလေးများပြားမှု မှန်သမျှကို ခေါင်း အေးအေးထား၍ ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းတတ်ရန် လိုပါသည်။ ပြဿနာတိုင်း ကို အပြီးအပြတ် ရှင်း၍ မရနိုင်ပါ။ မိမိအတတ်နိုင်ဆုံး အတိုင်းအတာ တစ်ခု အထိသာ ကြိုးစား၍ ဖြေရှင်းသွားရန် ဖြစ်ပါသည်။ မိမိ မတတ်နိုင်သည့် အရာတစ်ခုကို မိမိ မတတ်နိုင်ကောင်းလားဟူ၍ မိမိကိုယ် မိမိ မကျေမနပ် ဖြစ်စရာလည်း မလိုပါ။ အရှိကို အရှိ အတိုင်းပင် လက်ခံသွားသင့်ပါသည်။ ဤနေရာတွင် မိမိကိုယ်မိမိ သစ္စာရှိဖို့တော့ လိုပါသည်။ မိမိ၏ စဉ်းစားတွေးခေါ်မှုနှင့် လုပ်ဆောင်မှု မှန်သမျှသည် ရိုးရိုးသားသား မှန်မှန်ကန်ကန် ဆောင်ရွက်ခြင်းမျိုး

ဖြစ်ရပါမည်။ လုပ်နိုင်သလောက် မလုပ်ဘဲ လျော့လျော့ပေါ့ပေါ့ ပြုလုပ်ခြင်းမျိုး မဖြစ်စေရန် ပြောလိုရင်း ဖြစ်ပါသည်။

အတွေးအခေါ် ပြောင်းလဲရေး

ခေါင်းဆောင် တစ်ဦးအနေဖြင့် ဖြစ်စေ၊ သာမန်လူတစ်ယောက် အနေဖြင့် ဖြစ်စေ၊ မသေမိကာလအတွင်း မိမိကိုယ်မိမိ တိုးတက် စေရေးအတွက် လေ့လာသင်ယူမှု၊ လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှု၊ အကဲဖြတ် သုံးသပ်မှု ဟူသော လုပ်ငန်းစဉ်များကို အမြဲတမ်း ပြုလုပ်နေရမည်သာ ဖြစ်ပါသည်။ လူ့ဘဝဟူသည် ပေါ့ပေါ့ဆဆ မနေစကောင်းပါ။

အနောက်တိုင်းမှ စာရေးဆရာတစ်ဦး ရေးသားသော စာ တစ်ပိုဒ်ကို တင်ပြလိုပါသည်။ သူရေးသားပုံမှာ ထိထိမိမိနှင့် အဓိပ္ပာယ် ပေါ်လွင်သဖြင့် ကျွန်တော့်အနေဖြင့် အထူး နှစ်သက်မိပါသည်။ အဆွေလည်း နှစ်သက်မည်ဟု မျှော်လင့်ပါသည်။ ထိုမျှမက ယင်းစာပိုဒ် များသည် အဆွေ၏ အတွေးအခေါ်ကို ပြောင်းလဲစေလိမ့်မည်ဟုလည်း ယုံကြည်မိပါသည်။

နေ့သစ်အတွက် အတွေး

ဤအချိန်သည် နေ့သစ်၏ အစဖြစ်သည်။ ဘုရားသခင်က ဤနေ့သစ်ကို အကျွန်အား အကျွန် စိတ်တိုင်းကျ အသုံးပြုရန် ပေးအပ်ထားသည်။ အကျွန်သည် ဤနေ့သစ်ကို အလဟဿ ပြုန်းတီး ပစ်လျှင် ဖြစ်နိုင်သလို အကျိုးရှိအောင် အသုံးပြု၍လည်းရသည်။ ယနေ့ အကျွန်လုပ်ဆောင်မည့် လုပ်ဆောင်ချက်သည် အလွန်အရှေးကြီး သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် အကျွန် ဘဝထဲမှ နေ့တစ်နေ့ကို

အကျွန်သည် ယနေ့ရရှိမည့် ရလဒ်တစ်ခုနှင့် အလဲအလှယ်ပြုလုပ်
 ရမည် ဖြစ်သောကြောင့်ပင်။ နောက်တစ်နေ့ ရောက်ရှိလာချိန်တွင်
 အကျွန်သည် ယနေ့ဟူသည်ကို အပြီးအပိုင် စွန့်လွှတ်ရမည်ဖြစ်ရာ
 အကျွန်လက်ထဲတွင် ယနေ့ လဲလှယ်ရရှိသည့် ရလဒ် တစ်ခုသာ
 ကျန်ရစ်ပေတော့မည်။

အကျွန်သည် ယနေ့ ပြုလုပ်ရမည့် လဲလှယ်မှုနှင့်ပတ်သက်၍
 အမြတ်သာ ရလိုသည်။ အရုံး မထွက်ချင်ပါ။ အကျိုးသာ ဖြစ်ထွန်း
 လိုသည်။ အပြစ် မဖြစ်လိုပါ။ အောင်ပွဲသာ ခံလိုသည်။ ရုံးနိမ့်မှုနှင့်
 ရင်မဆိုင်လိုပါ။ ယင်းသို့သော ကောင်းမြတ်သည့် ရလဒ်များကို
 ရယူနိုင်မှသာ ယနေ့ အကျွန်၏ အလဲအလှယ် ပြုလုပ်မှုအတွက်
 အကျွန်သည် ဘယ်သောအခါမျှ နောင်တ တစ်ဖန် ပူပန်နေရမည်
 မဟုတ်ချေတကား။

ခေါင်းဆောင်မျိုးဆက်သစ်များသို့ အကြံပြုချက်

ခေါင်းဆောင်မျိုးဆက်သစ်များအနေဖြင့် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ရာ၌ အောက်ပါအချက်များကို လိုက်နာကျင့်သုံးသင့်ပါသည်။

- (က) မိမိအလုပ်တာဝန်ကို မိမိ ဂရုစိုက်ပါ။ အလုပ်တာဝန်များစွာကို တာဝန်ယူနိုင်အောင်လည်း လေ့ကျင့်ပါ။
- (ခ) တစ်ချိန်တွင် အလုပ်တစ်ခုကိုသာ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပါ။ (ငါးသိုင်းများ ဟင်းဟုံ ဖြစ်တတ်သည်။)
- (ဂ) အဆုံးအဖြတ်ပေးရန် လိုအပ်လျှင် လျင်မြန်စွာ ရဲရဲဝံ့ဝံ့ ဆုံးဖြတ်ပါ။ ယင်းသို့ ဆုံးဖြတ်မှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာမည့် အကျိုးဆက်ကို တွေးပြီး မကြောက်ပါနှင့်။
- (ဃ) မိမိ၏ အလုပ်အချို့နှင့် တာဝန်ဝတ္တရား အချို့ကို အခြားသူများအား လွှဲပြောင်း တာဝန်ပေးအပ်တတ်သည့် အလေ့အကျင့်ကို မွေးမြူပါ။ (မိမိကိုယ်တိုင် လုပ်မှ ဖြစ်မည်ဟု အစွဲအလန်းမကြီးပါနှင့်။)

- (င) အောင်မြင်မှုတစ်ခုအတွက် မည်သည့်အခါမျှ ပုံအော
ခြင်း မပြုလုပ်ပါနှင့်။ (အလွန်အမင်း မျှော်လင့်ချက်
ထားရှိခြင်းမျိုး မဖြစ်ပါစေနှင့်။)
- (စ) ဆုံးရှုံးမှုနှင့် ရင်ဆိုင်ရန်လည်း မကြောက်ပါနှင့်။
(အနိုင်နှင့် အရှုံး ဟူ၍ ရှိသည့်အနက် တစ်ခုခုကို မလွဲ
မသွေ ရင်ဆိုင်ရမည်မှာ ဓမ္မတာတစ်ရပ်ပင် ဖြစ်သည်။)
- (ဆ) မရနိုင်သည့် အရာတစ်ခုဖြစ်တိုင်း တန်ဖိုး အလွန်ကြီး
သည်ဟု မမှတ်ယူပါနှင့်။ (မိမိအနေဖြင့် အခိုက်အတန့်
အားဖြင့် အခြေအနေမပေး၍ မရခြင်း ဖြစ်သည်။
မိမိ မရသော်လည်း အခြား ရရှိသူ တစ်ဦးဦး ရှိနေ
မည်သာ ဖြစ်သည်။)
- (ဇ) မိမိရရှိသည့် အောင်မြင်မှုတိုင်းကိုလည်း အထင်မသေး
ပါနှင့်။ (လျှော့မတွက်ပါနှင့်။)
- (ဈ) မိမိ မနှစ်သက်သူများကို မေ့ပစ်လိုက်ပါ။ (စိတ်ထဲ
တွင် စွဲလန်း မှတ်သား မထားပါနှင့်။)
- (ည) မိမိ၏ ဟာသဉာဏ်ကို လိုအပ်သလောက်သာ ထိန်း
ထိန်းသိမ်းသိမ်း သုံးစွဲပါ။ (မလွန်ကဲပါစေနှင့်။)
- (ဋ) မနေ့ကအခြေအနေကို မေ့ထားလိုက်ပါ။ (ထိုအချိန်
သည် ကုန်လွန်ခဲ့ပါပြီ။ အတိတ်ကို အတိတ်မှာပဲ
ထားခဲ့ပါ။ ပစ္စုပ္ပန်သို့ ဆွဲခေါ်မလာပါနှင့်။)
- (ဌ) နက်ဖြန်ရောက်မှာကိုလည်း တွေးပြီး ကြောက်မနေ
ပါနှင့်။ (ရောက်မလာသေးပါ။ ယနေ့ မိမိလုပ်သင့်တာ
မှန်သမျှကိုသာ ပြီးအောင်လုပ်ပါ။)

- (၃) အမှားကျူးလွန်မိမှာကို ကြောက်ပြီး အလုပ်မလုပ်ဘဲ မနေပါနှင့်။ (မည်သူမျှ အမှားနှင့် မကင်း၊ အမှားကို သိမှ အမှန်ကိုလည်း သိရှိမည်။ အတွေ့အကြုံ ဟူသမျှ တွင် အမှားများ ရောပြွမ်းပါဝင်နေကြောင်း သတိရပါ။)
- (ပ) ခေါင်းဆောင်မှုဟူသည် အချိန်၊ နေရာနှင့် အခြေအနေ တို့ကို အကောင်းဆုံး ပေါင်းစပ် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းသာ ဖြစ်သည်ဟူသော အချက်ကို စွဲမြဲ မှတ်ယူထားပါ။
- (ဏ) မိမိကိုယ်မိမိ မစည်းရုံးနိုင်လျှင် သင်သည် အခြားသူ များကိုလည်း စည်းရုံးနိုင်မည် မဟုတ်ပေ။ (ဗုဒ္ဓရှင်တော် ဘုရား၏ 'အခြားသူများကို ယဉ်ကျေးအောင် ဆုံးမ လိုသော သူသည် မိမိကိုယ် မိမိ ယဉ်ကျေးအောင် ဦးစွာ ဆုံးမရာ၏' ဟူသော အဆုံးအမကို သတိရပါ။)

ခေါင်းဆောင် မျိုးဆက်သစ်များအနေဖြင့် အမြဲတမ်း မိမိကိုယ် မိမိ ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး မိမိ၏ အားနည်းချက်များကို ပြုပြင်သွားရန် မမေ့ပါနှင့်။ 'ကျားကြီးလျှင် ခြေရာကြီးသည်' ဟူသော စကားပုံ ကဲ့သို့ မိမိ၏ လုပ်ငန်းပမာဏ ကြီးမားလေလေ တာဝန်ပို၍ ကြီးလာလေလေ ဖြစ်ပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် အမှားများကို လည်း ပို၍ ကျူးလွန်မိတတ်ပေသည်။ အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် အတိုင်း အမှား ကျူးလွန်မိမည်ကို ကြောက်ရန် မလိုပါ။ အလုပ်လုပ် သူတိုင်း အမှား ကျူးလွန်မိစမြဲ ဖြစ်သည်။ အမှား မကျူးလွန်ဘူးဟု ဆိုသူသည် အလုပ်မလုပ်သူသာ ဖြစ်ချေမည်။ တစ်ခါက အမေရိကန် နိုင်ငံရှိ ထိပ်တန်း ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုမှ ဥက္ကဋ္ဌအား ဂျာနယ်တစ်စောင်

မှ သတင်းဆောင်းပါးရေးသူတစ်ဦးက သွားရောက် တွေ့ဆုံပြီး ယင်းအဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ငန်းများ အောင်မြင်ခြင်း၏ လျှို့ဝှက်ချက်ကို မေးမြန်းရာ ဥက္ကဋ္ဌကြီးက အောင်မြင်မှု၏ လျှို့ဝှက်ချက်မှာ 'မှန်ကန်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်နိုင်ခြင်း' ဟု ဖြေခဲ့ပါသည်။ ထိုသူက ယင်း မှန်ကန်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို မည်သို့ရရှိပါသနည်းဟု တစ်ဖန် မေးမြန်းပြန်ရာ ဥက္ကဋ္ဌကြီးက 'အတွေ့အကြုံတွေက ရတာပေါ့' ဟု ဖြေကြားခဲ့ပါသည်။ ထိုသူက ထပ်မံ၍ ယင်းအတွေ့အကြုံများကို မည်သို့ ရရှိပါသနည်းဟု မေးမြန်းပြန်ရာ ဥက္ကဋ္ဌကြီးက 'မှားပြီး ဆုံးဖြတ်ခဲ့တဲ့ လုပ်ငန်းတွေအပေါ်က ရတာလေ' ဟု ဖြေဆိုခဲ့ပါသတဲ့။ ယင်းအချက်ကို ထောက်ရှု၍ မှားယွင်းပြီး ဆုံးဖြတ်မိမည်ကို မည်သည့်အခါမျှ မကြောက်ပါနှင့်။ သို့ရာတွင် ထိုအမှားကို သင်ခန်းစာယူ၍ အမှန်ဖြစ်အောင် ပြုပြင်ဆောင်ရွက်သွားရန်မူ အထူး သတိထားစေလိုပါသည်။

ထို့ပြင် ခေါင်းဆောင်ဟူသည် အခြားသူများကို လှုံ့ဆော်တိုက်တွန်းရသကဲ့သို့ မိမိကိုယ် မိမိလည်း အမြဲ လှုံ့ဆော် တိုက်တွန်းနေရပေသည်။ ထို့ပြင် မိမိ၏ နောက်လိုက်များ မမြင်သည်ကို မြင်အောင်၊ မသိသည်ကို သိအောင် လုပ်ရသည်။ သို့ဖြစ်သဖြင့် မိမိကိုယ် မိမိလည်း သူတစ်ပါး မမြင်နိုင်သည်ကို မြင်အောင်၊ သူတစ်ပါး မသိနိုင်သည်ကို သိအောင် အစဉ် ကြိုးပမ်းနေရသည်။ ဤသို့ဖြင့် ခေါင်းဆောင် မျိုးဆက်သစ်များသည် ထူးခြားသော ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်များကို ပိုင်ဆိုင်လာကာ နိုင်ငံတော်အတွက် (သို့မဟုတ်) မိမိအဖွဲ့အစည်းအတွက် သာမန် အခြေအနေထက် ပိုမိုမြင့်မားသော အောင်မြင်မှုများကို စံချိန်သစ်တင်နိုင်ကြမည် ဖြစ်ပေသော်။

ခေါင်းဆောင်မျိုးဆက်သစ်များအတွက် ထပ်မံ အကြံပြုလို သည့် အချက်မှာ 'အမြင်ကျယ်ခြင်း' ဟူသည့် အရည်အသွေးကို မွေးမြူလေ့ကျင့်ရေး ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်သည် လတ်တလော အကျိုးအမြတ်ထက် ရေရှည် အကျိုးစီးပွားကို မျှော်မှန်းရမည်။ မိမိ အကျိုးထက် အများအကျိုးကို သယ်ပိုးနိုင်ရမည်။ မိမိဌာနတစ်ခု တည်း၏ ကောင်းကျိုးထက် တိုင်းပြည်၏ ကောင်းကျိုးကို ရှေးရှု ဆောင်ရွက်နိုင်ရမည်။

ဤနေရာ၌ နမူနာအဖြစ် ကျောက်ဆစ်သမားသုံးဦးအကြောင်း နှင့် နာမည်ကျော် ရိုးလက်စံနာရီ ကုမ္ပဏီမှ အကြီးအကဲတစ်ယောက် အကြောင်းကို ထည့်သွင်း ဖော်ပြလိုပါသည်။

တစ်ခါက ရောမနိုင်ငံတွင် ဧရာမ ဘုရားရှိခိုးကျောင်းကြီး တစ်ကျောင်းကို တည်ဆောက်နေပါသည်။ ထိုကျောင်းတော်ကြီးကို ဆောက်လုပ်ရာတွင် ကျောက်တုံးကြီးများမှ လိုအပ်သော ကျောက်တုံး အရွယ်အစား အမျိုးမျိုးကို ဖြတ်တောက်၍ အသုံးပြုရသဖြင့် ထိုလုပ်ငန်း တွင် ကျောက်ဆစ်သမား အများအပြား ပါဝင်လုပ်ကိုင်နေကြပါသည်။ ခရီးသွားတစ်ယောက်သည် ထိုလုပ်ငန်းခွင်အနီးမှ ဖြတ်သွားရင်း ပထမဆုံး တွေ့ရှိရသည့် ကျောက်ဆစ်သမားတစ်ဦးအား 'မိတ်ဆွေ ကြီးက ဘာတွေများလုပ်နေတာတုံးဗျ'ဟု မေးရာ ထိုသူက 'ဘာလုပ်ရ မလဲဗျာ၊ နေထွက်က နေဝင် တစ်ချိန်လုံး ခါးတွေ ကိုက်ခဲနေအောင် ဒီကျောက်တုံးတွေကို ဖြတ်နေရတာပေါ့၊ ဝမ်းရေးအတွက်ပေါ့ဗျာ ဟင်း'ဟု မောဟိုက်စွာ ဖြေကြားပါသည်။ ခရီးသွားသည် ထိုနေရာမှ ဆက်၍ လျှောက်သွားပြန်ရာ တစ်နေရာအရောက်တွင် ကျောက်ဆစ် သမား တစ်ဦးကို ထပ်မံ တွေ့ရှိသဖြင့် ထိုသူအား 'ရောင်းရင်းကရာ

ဘာတွေ လုပ်နေတာလဲဗျာ' ဟု မေးလိုက်ပါသည်။ ဒုတိယ ကျောက်ဆစ်သမားက 'ဟား ဟား ဟား ဟား၊ ကျုပ် ဘာတွေလုပ်နေတယ်ထင်သလဲ၊ ကျုပ်က ဒီရောမတစ်နိုင်ငံလုံးမှာ အတော်ဆုံး ကျောက်ဆစ်သမားဖြစ်ဖို့ ကြိုးစားနေတာဗျ၊ ဒီမှာ ကြည့်စမ်းပါဦး၊ ကျုပ်ရဲ့ ကျောက်ဆစ်လက်ရာဟာ တခြားလက်ရာတွေနဲ့ တူရဲ့လားလို့' ဟု မိမိ၏ အလုပ်ကို ဂုဏ်ယူဝင့်ကြွားစွာဖြင့် ဖြေကြားပါသည်။ ခရီးသွားသည် ထိုနေရာမှ ဆက်လက်ထွက်ခွာခဲ့ရာ နောက်ထပ် ကျောက်ဆစ် သမားတစ်ဦးနှင့် ဆုံပြန်ပါသည်။ ခရီးသွားက ထိုသူအား 'ဒီမှာ နောင်ကြီး ဘာတွေများ အလုပ်ရှုပ်နေတာလဲ ဗျာ' ဟု မေးလိုက်ပါသည်။ ထိုသူသည် ခရီးသွား၏ အမေးကို ရုတ်တရက် ပြန်မဖြေဘဲ ဆောက်လုပ်ဆဲဘုရားရှိခိုးကျောင်းကြီးကို ကြည့်လိုက် သူ့ဖြတ်ပြီးသား အရွယ်အစား အမျိုးမျိုးသော ကျောက်တုံးကြီးများကို ကြည့်လိုက်ပြီးလျှင် ခေါင်းတညိတ်ညိတ်လုပ်လိုက်နှင့် သူ့မျက်နှာတွင် ပီတိအရိပ်အထောက်များဖြင့် လွမ်းနေသည်။ အတန်ကြာမှ ထိုသူက 'အင်း ကျုပ်လား၊ ကျုပ် ဒီဘုရားရှိခိုးကျောင်းကြီးကို ဆောက်နေတာဗျာ' ဟု ဖြည်းညင်းစွာ ဖြေကြားပါသည်။

ကိုင်း အဆွေ စဉ်းစားကြည့်ပါ။ ထိုကျောက်ဆစ်သမားသုံးဦးသည် ဘုရားရှိခိုးကျောင်း ဆောက်လုပ်ရာတွင် အသုံးပြုမည့် ကျောက်တုံးအရွယ်အစား အမျိုးမျိုးကို ဖြတ်သည့်လုပ်ငန်းကို အတူတကွ လုပ်ကိုင်နေကြခြင်း ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း လုပ်ငန်းချင်းတူသော်လည်း တစ်ဦးနှင့် တစ်ဦး အမြင်ချင်း၊ ခံယူပုံချင်း မတူညီကြပေ။ ထိုနည်းအတူပင် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် နောက်လိုက်များ အပါအဝင် အခြားသူများနှင့် အတူတကွ အလုပ်တစ်ခုကို

လုပ်ကိုင်ရမည်သာ ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ခေါင်းဆောင်သည် ထို လုပ်ငန်းအပေါ်တွင် အခြားသူများနှင့် မတူညီသော ကျယ်ပြန့်သည့် အမြင်နှင့် နက်ရှိုင်းသော ခံယူချက်များကို ထားရှိရပေသည်။ ယင်း အချက်ကို ခေါင်းဆောင်မျိုးဆက်သစ်တို့ သတိပြုစေလိုပါသည်။

နောက်ဖြစ်ရပ်တစ်ခုကို ထပ်မံ တင်ပြပါမည်။ တစ်ခါသော် ကမ္ဘာကျော် ရိုးလက်စ် နာရီကုမ္ပဏီမှ အကြီးအကဲတစ်ဦးသည် ဧည့်ခံပွဲ တစ်ခုသို့ တက်ရောက်ခဲ့ပါသည်။ ထုံးတမ်းစဉ်လာအရ ဧည့်ခံပွဲတက်ရောက်သူ တစ်ဦးနှင့် တစ်ဦး မိတ်ဆွေဖွဲ့ကြရာမှ ယင်းသည် ရိုးလက်စ် ကုမ္ပဏီမှ အကြီးအကဲတစ်ဦးဖြစ်ကြောင်း သိရှိသွားကြပါသည်။ ဧည့်ခံပွဲစတင်ပြီး ခဏအကြာတွင် ယင်းထံသို့ လုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦး လာရောက်ပြီး 'မိတ်ဆွေကြီးရဲ့ နာရီလုပ်ငန်းကော အခြေအနေ ကောင်းပါရဲ့လားဗျာ' ဟု ပဋိသန္ဓာရစကား ပြောဆိုပါ သည်။ ရိုးလက်စ် အကြီးအကဲက 'ကျွန်တော့်ရဲ့လုပ်ငန်းက နာရီ လုပ်ငန်း မဟုတ်ပါဘူး၊ ဇိမ်ခံပစ္စည်း ထုတ်လုပ်တဲ့လုပ်ငန်းပါ၊ အင်း အခြေအနေကောင်းပါတယ်ဗျာ' ဟု ပြန်လည် ဖြေကြားခဲ့ပါသည်။

ဤနေရာတွင် ရိုးလက်စ် အကြီးအကဲ၏ မိမိလုပ်ငန်းအပေါ် တွင် တန်ဖိုးထားမှုနှင့် လုပ်ငန်းအပေါ် ရှုမြင်သုံးသပ်မှုကို သတိ ပြုစေလိုပါသည်။ ယင်းအနေဖြင့် မိမိ၏ လုပ်ငန်းသည် အချိန်သိရန် အတွက်သာ ထုတ်လုပ်သော သာမန် နာရီလုပ်ငန်းတစ်ရပ်အတွက် မဟုတ်ဘဲ ငွေကြေး ပြည့်စုံမှသာ အလှအပ အဆင်တန်ဆာနှင့် ဇိမ်ခံ ပစ္စည်းအဖြစ် ဝယ်ယူဝတ်ဆင်နိုင်သော အဖိုးထိုက်တန်သည့် လက်ဝတ်ရတနာတစ်ခု ဖြစ်ကြောင်း ရည်ညွှန်းခဲ့ပေသည်။ မြန်မာမှု နယ်ပယ်၌ သုံးစွဲ ပြောဆိုနေကြသော 'ကြည့်တတ်မှ မြင်၊ ဆင်တတ်မှ လှ' ဟူသော စကားကို နှလုံးသွင်းကြပါဘိ။

သတိပြုဖွယ်ရာ အချက်များ

အလုပ်တစ်ခုကို မိမိသာလျှင် အကောင်းဆုံး လုပ်ဆောင်တတ်သည်ဟု ထင်မှတ်နေသူတစ်ဦးသည် မည်သည့်အခါမျှ ခေါင်းဆောင်ကောင်း တစ်ယောက် မဖြစ်နိုင်ချေ။ ယင်းသို့ ထင်မှတ်ခြင်းအားဖြင့် ယင်းသည် မိမိ၏ စွမ်းရည်နှင့် လုပ်ဆောင်နိုင်မှုကိုသာမက မိမိ၏ လက်အောက် ငယ်သားများ၏ စွမ်းရည်နှင့် လုပ်ဆောင်နိုင်မှုကိုပါ ဘောင်ခတ် ကန့်သတ်လိုက်သလို ဖြစ်သွားပေသည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်မျိုးသည် သေးငယ် သော လုပ်ငန်းကလေးများထဲတွင် နစ်မြုပ်နေရသောကြောင့် ကြီးမား သော လုပ်ငန်းများကို လုပ်ကိုင်ရန် အချိန်မရတော့ပေ။ ယင်းသည် အမြဲတမ်းလိုပင် စိတ်ပူပန်နေပြီး စိတ်လည်း တိုနေတတ်သည်။ ယင်း၏ လက်အောက်ငယ်သားများမှာလည်း ယင်းကဲ့သို့ပင် အလားတူ ခံစားနေကြရတတ်သည်။ ယင်းသည် ဦးနှောက်ကို အသုံးပြုရမည့် အစား မိမိ၏ လက်များကို အသုံးပြုနေရသည်။ ယင်းသည် လုပ်ငန်း ကို စိမ့်ချက်ချမှတ်သူ၊ လမ်းညွှန် ထိန်းသိမ်းသူ မဟုတ်တော့ဘဲ

အောက်ခြေသိမ်းလုပ်ငန်းများကို လုပ်ကိုင်သော အလုပ်သမားအဆင့်သို့ ရောက်သွားတော့သည်။ ထိုသို့သောသူမျိုးကို ခေါင်းဆောင်အဖြစ် (ဝါ) ထိပ်ပိုင်း၊ စီမံခန့်ခွဲသူတစ်ဦးအဖြစ် မည်သို့ တာဝန်ပေးအပ်နိုင်ပါမည်နည်း။ ဤနေရာ၌ အနည်းငယ် ရိုင်းသော်လည်း အဓိပ္ပာယ်ထိမိသည့် စကားရပ်တစ်ခုကို သတိရမိသည်။ ထိုစကားမှာ 'သင်သည် ခွေးမွေးထားပါလျက်နှင့် အဘယ့်ကြောင့် ကိုယ်တိုင် ဝင်ဟောင်နေပါသနည်း' ဟူသော စကားဖြစ်သည်။ သူတာဝန်ရှိသည့် အလုပ်ကို သူ့ဘာသာ လုပ်ပါစေ။ ယင်းသို့ လုပ်ကိုင်တတ်ရန် သင်ကြားပေးပါ။ တာဝန်ပေးပါ။ ကြပ်မတ်ပေးပါ။ သို့သော် ကိုယ်တိုင် ဝင်မလုပ်ပါနှင့်။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ဦးသည် မိမိကိုယ်မိမိ လျှပ်စစ်ဓာတ်အားပေးစက်ရုံမှ ပင်မ စက်ခလုတ်ခုံသဖွယ် သဘောထားရာသည်။ မိမိ မီးလင်းစေလိုသည့် လိုင်းတစ်ခုကို ယင်းအတွက် ဆက်သွယ်ထားသည့် ခလုတ်အား နှိပ်လိုက်ရုံမျှသာ လုပ်ဆောင်သည်။ တစ်အိမ်ချင်း လိုက်မကြည့်ပါ။ သို့သော် မည်သည့်လိုင်းအတွက် မည်သည့်ခလုတ်ကို နှိပ်ရမည်ကိုမူ ကောင်းစွာ သိရှိထားရမည်။ လူအများစုကို ကိုင်တွယ်ရာတွင်လည်း အလားတူပင်။ မိမိလုပ်ငန်းဌာနရှိ ဝန်ထမ်းအားလုံး၏ စွမ်းရည်နှင့် ကန့်သတ်ချက်ကို သိရှိထားပြီး မိမိလိုလားသော ရည်မှန်းချက်တစ်ရပ် အောင်မြင်ရေးအတွက် တာဝန်ပေးအပ်ရန် သင့်တော်သူများကို ရွေးချယ်ရာ၌ စနစ်တကျ တာဝန်ပေးအပ်ရပေသည်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် အုပ်ချုပ်ရေးသမားကောင်းတစ်ဦး ဖြစ်ရန် လိုအပ်သကဲ့သို့ စီမံခန့်ခွဲရေးသမားကောင်းတစ်ဦး ဖြစ်ရန်

လည်း လိုအပ်ပေသည်။ လူအများအား လုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်
စေရန် ညွှန်ကြားခြင်း သို့မဟုတ် စီမံခန့်ခွဲခြင်းလုပ်ငန်းသည် ခေါင်း
ဆောင်တစ်ဦးအဖို့ မိမိ၏ ကိုယ်ပိုင် လုပ်ငန်းကိုဖြစ်စေ၊ အခြားသူ
တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ လုပ်ငန်းကိုဖြစ်စေ လုပ်ကိုင်ပေးခြင်းနှင့်
များစွာကွာခြားပေသည်။ လူအများကို စီမံညွှန်ကြားခြင်းလုပ်ငန်း
ဟူသည် ယင်းတို့နှင့် အဆင်ပြေပြေ ဆက်ဆံတတ်ရုံသာမက ယင်း
တို့အား ကိုင်တွယ်တတ်သည့် စွမ်းရည်နှင့် ခေါင်းဆောင်နိုင်သည့်
စွမ်းရည်ပါ လိုအပ်ပေသည်။ အဆွေ၏ အတွေးအခေါ်သည်
အခြားသူများနှင့် မတူသကဲ့သို့ မိမိ၏ ဝန်ထမ်းများအပေါ်၌ အဆွေ၏
နားလည်မှုသည်လည်းကောင်း၊ ထိုနားလည်မှုကို အခြေခံကာ ယင်း
တို့အား ချဉ်းကပ်ပုံ ချဉ်းကပ်နည်းသည် လည်းကောင်း အခြားသူ
များနှင့် မတူညီပေ။ အဆွေသည် အခြားသူများအား လုပ်ငန်းတစ်ခု
ကို အောင်မြင်စေရန် ကူညီနိုင်ခြင်းကြောင့် စိတ်ပျော်ရွှင်မှု ရရှိသကဲ့သို့
မိမိသည် ယင်းသို့ ကူညီနိုင်စွမ်းရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး ဖြစ်နေခြင်း
အတွက်လည်း အဆွေ၏ စိတ်တွင် ကြည်နူးမှု တစ်ရပ်ကို ရရှိပေ
သည်။

ခေါင်းဆောင်မှုပြုရာ၌ အဆွေသည် သဘာဝမတူညီသော
ပုဂ္ဂိုလ်များကို ကိုင်တွယ်နေရကြောင်းနှင့် ယင်းသို့ သဘာဝ မတူညီ
သူများအား ကိုင်တွယ်ရာတွင် ပုံသေနည်းစနစ်ကို ကျင့်သုံး၍မရဘဲ
ယင်းတို့၏ ကွဲပြားနေသော စရိုက်လက္ခဏာနှင့် လိုက်လျောညီထွေစွာ
ကိုင်တွယ်သွားရန်လိုအပ်ကြောင်းကို အမြဲ သတိပြုရပါမည်။

ခေါင်းဆောင်မှုကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးရာ၌ အဆွေ၏ ခေါင်း
ဆောင်မှု အောင်မြင်ရေးနှင့် ပတ်သက်၍ သတိပြုဖွယ်ရာ အချက်အချို့

ကို ဖော်ပြလိုပါသည်။ ဤအချက်များသည် အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်အချို့ ကျင့်သုံးသော နည်းလမ်းများ ဖြစ်ပါသည်။

(က) စီမံချက် ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ခြင်း

(၁) မိမိ၏ အလုပ်ကို စီမံချက် ပြုလုပ်ပါ။ မိမိလုပ်ဆောင် ရသည့် လုပ်ငန်းများကို စိစစ် ဝေဖန်ကြည့်ပါ။ တစ်ပတ်အတွင်း မိမိ၏ လုပ်ဆောင်မှု မှန်သမျှကို နေ့အလိုက် မှတ်တမ်း ရေးမှတ်ထားပါ။ သာမန် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်လုပ်ငန်း မည်မျှ လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး အထူး သို့မဟုတ် အရေးပေါ်လုပ်ငန်း မည်မျှ လုပ်ကိုင်ခဲ့ သနည်း။ မည်သည့် အမှား အမှန်များ လုပ်ကိုင်ခဲ့မိ သနည်း။ အကယ်၍ မိမိသည် အလျင်စလို မဟုတ်ဘဲ အချိန်ယူ၍ လုပ်ကိုင်ခွင့်ရလျှင် ယခုထက်ပို၍ ကောင်း အောင် မည်သို့ လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့မည်နည်း။

(၂) လုပ်ငန်းအလိုက် အမြန် ခွဲဝေလျာထားခြင်း။ မိမိ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ရေးချပြီး စာစီစုချင်းအလိုက် အဆွေ သည် မည်မျှ အချိန်ပေးနိုင်မည်ကို လျာထား ပါ။ အချို့ လုပ်ငန်းများသည် အဆွေ သတ်မှတ် ခွဲဝေသည့် အချိန်အတိုင်း လို/မလို စိစစ်ပါ။ ယခင် အတိုင်း အလားတူ ပုံတူကူး၍ လုပ်ရမည့်လုပ်ငန်း များ၊ မလိုလားအပ်ဘဲ အချိန်ဖြုန်းတီးမှုများ၊ အချိန် တိုတိုနှင့် ပြီးနိုင်သည့် လုပ်ငန်းများ ပါဝင်နေခြင်း ရှိ

မရှိ သေချာစွာ လေ့လာစစ်ဆေးရန် လိုပါသည်။ မိမိ၏ လက်အောက်ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအား တာဝန်ပေးအပ်လျှင် ဖြစ်နိုင်သည့် လုပ်ငန်းမျိုးကို အဆွေဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်နေမိခြင်းမျိုး ဖြစ်နေလျှင် ထိုလုပ်ငန်းကို တာဝန်လွှဲပေးလိုက်ပါ။ ထို့ထက် အရေးကြီးပြီး အဆွေကိုယ်တိုင် မလုပ်လျှင် မဖြစ်သည့် လုပ်ငန်းမျိုးကို ဦးစားပေးလိုက်ပါ။

(၃) **အချိန်ခွဲဝေသတ်မှတ်ခြင်း။** အချိန်ကို စနစ်တကျ ခွဲဝေသတ်မှတ်ခြင်းသည် ငွေကြေးဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေး ခွဲဝေလျာထားခြင်းနှင့် ထပ်တူထပ်မျှ အရေးကြီးပါသည်။ လုပ်ငန်းအလိုက် စနစ်တကျ ခွဲဝေသတ်မှတ်ပါ။ သို့ရာတွင် မတင်းကျပ်လွန်းဘဲ လုပ်သားကိုင်သားရှိပါစေ။ အထူးလုပ်ငန်းများ၊ အရေးပေါ်တာဝန်များ၊ ဆွေးနွေးပွဲများ၊ အစည်းအဝေးများ၊ စီမံချက်ရေးဆွဲခြင်းများ စသည်တို့အတွက် အရန်ချိန် ထားရှိရမည်။ ဖြစ်နိုင်လျှင် လုပ်ငန်းတာဝန်အား နေ့စဉ် ပုံမှန် လုပ်ဆောင်သွားမည့် အချိန်ကို သတ်မှတ်သင့်သည်။ အဆွေ၏ အချိန်ဇယားကို တစ်ပတ်တစ်ခါ လျာထားပါ။ တကယ့် လိုအပ်ချက်နှင့် အတတ်နိုင်ဆုံး ကိုက်ညီအောင် ပြုပြင်ပါ။ အလုပ်တာဝန် ကျယ်ပြန့်များပြားလာသည်နှင့်အမျှ ယင်းအချိန်ဇယားသည် ပြောင်းလဲသွားနိုင်သည်။ (အချိန်ခွဲဝေသတ်မှတ်မှု ပြောင်းလဲသောကြောင့် ဖြစ်သည်။) မိမိလုပ်ဆောင်ဖွယ်ရာ

လုပ်ငန်းများကို နေ့စဉ် မိမိစိတ်တိုင်းကျ အချိန်ခွဲဝေ သတ်မှတ် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်အထိ စီမံပါ။

(၄) အခြားသူများ၏ လုပ်ငန်းကို စီမံ လျာထားခြင်း။ အခြားသူများ ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းများကို စိစစ် ဝေဖန်ပါ။ ယင်းတို့ တစ်ဦးချင်းအနေဖြင့် မည် သည့် လုပ်ငန်းများကို ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက် ရမည်ကိုလည်းကောင်း၊ မည်သည့်နေရာ၊ မည်သည့် အချိန်၊ မည်သည့်အတွက်၊ မည်သူများ ပါဝင် လုပ်ဆောင်ရမည်ကို လည်းကောင်း တာဝန် ခွဲဝေ သတ်မှတ်ပေးပါ။

(၅) လုပ်ငန်းဆိုင်ရာနည်းစနစ်များ ရွေးချယ်ခြင်း။ လုပ်ငန်း တာဝန်များကို လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ရာတွင် အထိ ရောက်ဆုံးနှင့် အကောင်းဆုံးသော နည်းစနစ်များကို ရွေးချယ်ရန် လိုအပ်သည်။ ရနိုင်သမျှသော ပစ္စည်း၊ စက်ကိရိယာ၊ ကျွမ်းကျင်သူများကို စုစည်းရယူပြီး နောက် လုပ်ငန်း အစီအစဉ်တစ်ခုကို ရေးဆွဲပါ။ အဆွေ၏ လုပ်ငန်းများတွင် တိကျစွာ အချိန် ခွဲဝေ လျာထားသကဲ့သို့ ယင်းတို့အားလည်း စနစ်တကျ အချိန် ခွဲဝေ သတ်မှတ်ပေးပါ။ 'စံနှုန်း' များ သတ်မှတ် ထားရှိပြီး ယင်းအတိုင်း ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း ရှိ မရှိ ကို စိစစ်ပါ။

- (၆) အရည်အချင်းပြည့်ဝသူများအား ရွေးချယ်၍ တာဝန်ပေးအပ်ခြင်း။ ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းများအနက် အရေးကြီးသည့် အစိတ်အပိုင်း သို့မဟုတ် အထူးသတိပြု ဆောင်ရွက်ရမည့် အစိတ်အပိုင်းများနှင့် ပတ်သက်၍ အရည်အချင်းပြည့်ဝသူများအား ရွေးချယ်၍ သီးသန့် တာဝန်ပေးရပါမည်။ ယင်းတို့အား တိကျစွာ ညွှန်ကြားရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။
- (၇) ပေါင်းစပ်၍ ညှိနှိုင်းပေးခြင်း။ အဆွေသည် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သည့် အားလျော်စွာ မိမိ၏ အဖွဲ့ဝင်များ လုပ်ဆောင်ရသည့် လုပ်ငန်းတစ်ခုချင်းသည် လုပ်ငန်းကြီး တစ်ခုလုံးတွင် မည်သည့် အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်နေကြောင်း သို့မဟုတ် မည်သို့ ဟန်ချက်ညီညီနှင့် ပါဝင်နေကြောင်းကို ရှင်းလင်း အသိပေးရပါမည်။ ထိုလုပ်ငန်းတစ်ခုချင်းသည် မည်သည့်အတွက် သတ်မှတ်ထားသည့် ကာလအတွင်း ပြီးမြောက်ရန် လိုအပ်ကြောင်းကိုလည်း အသိပေးရပါမည်။ ယင်းသို့ အရေးပါသည့် အားလျော်စွာ လုပ်ငန်းအားလုံး တစ်ပြိုင်တည်း ပြီးမြောက်ရေးအတွက် တက်ညီလက်ညီဖြင့် စုပေါင်း ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပုံကို လည်းကောင်း၊ ယင်းတို့ အားလုံးအနက် တစ်ဦးဦး၏ ပျက်ကွက်မှု ချွတ်ယွင်းမှုကြောင့် လုပ်ငန်းကြီးတစ်ရပ်လုံးကို မည်သို့ ထိခိုက်နိုင်ကြောင်းကိုလည်းကောင်း ဆွေးနွေးရပါမည်။ ထိုလုပ်ငန်းခွဲအားလုံး သတ်မှတ်ထားသည့်အတိုင်း

ပြီးမြောက်စေရေးအတွက် ပေါင်းစပ် ညှိနှိုင်းပေးရန် အဆွေတွင် တာဝန်ရှိကြောင်း မမေ့ပါနှင့်။

(ဂ) ကြီးကြပ်ခြင်း။ ပစ္စည်း၊ စက်ကိရိယာနှင့် ဝန်ထမ်းများကို အခြေအနေပေးလျှင် ပေးသလို စစ်ဆေးပါ။ ပြုပြင် ပြောင်းလဲရန် လိုအပ်သည့် အစိတ်အပိုင်းများ ရှိပါက အမြန် ပြုပြင်ပါ။ လုပ်ငန်းခွင်၏ အခြေအနေကို ဂရုစာစိုက် လေ့လာကြည့်ပါ။ လက်ရှိ လုပ်ဆောင်နေသည်ထက် ပိုမို၍ သွက်လက် ထက်မြက်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေပါ။ မလိုအပ်သည့် လုပ်ငန်းအဆင့်များရှိပါက ပယ်ဖျက်ပစ်ရန် ဝန်မလေးပါနှင့်။

(ဇ) မမျှော်လင့်သော အခြေအနေများအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်း။ လုပ်ငန်းခွင်တွင် မိမိ မျှော်လင့်မထားသော အခြေအနေများသည် ရုတ်တရက် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည်ဟု ကြိုတင် မျှော်မှန်းကာ ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုများ ပြုလုပ်ထားခြင်းသည် လိုအပ်ချက်တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ မိမိ၏ လုပ်ငန်း စီမံချက်များကိုလည်း ပြောင်းလွယ် ပြင်လွယ်ဖြစ်အောင် စီမံထားပါ။ လူအင်အား လျော့နည်းမှု၊ စက်ကိရိယာ ချွတ်ယွင်းမှု၊ မိမိအထက်အဆင့်၏ လုပ်ငန်းအကျပ်အတည်းများ၊ မိမိအောက်ခြေအဆင့်မှ အရေးပေါ် အခြေအနေများ စသည်ဖြင့် အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် အလားအလာများကို မျှော်မှန်းပြီး ကြိုတင်

ပြင်ဆင်မှုများ ပြုလုပ်ထားပါ။ ယင်း မမျှော်လင့်သည့် ကိစ္စများအတွက် မည်သည့်အခါမျှအငိုက်မမိပါ စေနှင့်။

(၁၀) စီမံချက်ရေးဆွဲဆောင်ရွက်ခြင်း။ စီမံချက် ရေးဆွဲ ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် လိုအပ်ချက်တစ်ရပ် ဖြစ်သော် လည်း အဆွေကိုယ်တိုင် အားလုံး ဆောင်ရွက်ရန် မလိုပါ။ အဆွေအား ကူညီမည့် ဝန်ထမ်းများ ရှိနေ ပါသည်။ ယင်းတို့၏ အကူအညီကို ရယူပါ။ အခြေ အနေအရ လိုအပ်လျှင် မိမိ၏ ဝန်ထမ်းများ၊ မိမိ၏ အကြီးအကဲများ၊ ရုံးသုံးစက်ကိရိယာများသာမက ပြင်ပမှ ကျွမ်းကျင်မှု အကူအညီများကိုပင် ရယူနိုင် ပေသည်။ ယင်းစီမံချက်ကို အကောင်အထည်ဖော် သည့် အခါတွင် အဆွေသည် မိမိ၏ ဝန်ထမ်းများ ကိုပင် တာဝန်ခွဲဝေ၍ လက်တွေ့ ဆောင်ရွက်စေရမည် ဖြစ်သည်။ လူတို့၏ သဘောမှာ မိမိတို့ ရေးဆွဲသည့် စီမံချက်ကို မိမိတို့ကိုယ်တိုင် အကောင်အထည်ဖော် ရခြင်းမျိုးကို လွန်စွာ လိုလား နှစ်သက်လေ့ရှိသည် မဟုတ်လော။

(ခ) အလုပ်တာဝန်များကို ခွဲဝေထမ်းဆောင်စေခြင်း။

(၁) လုပ်ပိုင်ခွင့် အပ်နှင်းခြင်း။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေ ဖြင့် ပုဂ္ဂိုလ် တစ်စုံတစ်ယောက်အား အလုပ်လုပ်ခိုင်း

သည် ဆိုပါက ယင်းပုဂ္ဂိုလ်အား အဆိုပါ အလုပ်နှင့် ပတ်သက်၍ တာဝန်ယူစေရမည် သို့မဟုတ် တာဝန်ခံ ခိုင်းရမည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ထိုလုပ်ငန်း ပြီး မြောက်အောင် တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် ယင်းအား လုပ်ပိုင်ခွင့် (အာဏာ)နှင့် ထောက်ခံအား ပေးမှုတို့ကိုပါ ပေးအပ်ရသည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်နှင့်အတူ တွဲဖက် တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် လူအင်အား ဖြည့် တင်းပေးမည် ဆိုပါကလည်း ယင်းတို့အနေဖြင့် ထို ပုဂ္ဂိုလ်အား တာဝန်ခံ၍ လုပ်ကိုင်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း နားလည်ထားပြီး ဖြစ်စေရမည်။ ထိုသို့ လုပ်ပိုင်ခွင့် (အာဏာ) ပေးအပ်ခြင်း၊ ထောက်ခံအားပေးခြင်း မပြုလုပ်ပါက အဆွေ တာဝန်ပေးအပ်သည့် ပုဂ္ဂိုလ် သည် တစ်စုံတစ်ခုကို ဆုံးဖြတ်စရာပေါ်ပေါက်တိုင်း အဆွေထံသို့ ပြေးလာနေရသဖြင့် လည်းကောင်း၊ အဆွေအား စောင့်ဆိုင်းနေရသဖြင့် လည်းကောင်း အလုပ်ပြီးမြောက်တော့မည် မဟုတ်ပေ။

- (၂) ဝန်ထမ်းတိုင်းကို စိစစ်လေ့လာခြင်း။ အထူး ကျွမ်းကျင်မှု အရည်အချင်းရှိသူများကို လေ့လာစိစစ်ပါ။ ယင်းတို့ တစ်ဦးနှင့် တစ်ဦးကို နှိုင်းယှဉ်လေ့လာပြီး အလုပ်၏ လိုအပ်ချက်နှင့် အညီ အသုံးပြုပါ။ ထိုသို့ အထူးကျွမ်းကျင်မှု ရှိသူများ၏ လုပ်ဆောင်မှုကို ချီးကျူး အားပေးပါ။ ယင်းတို့ တစ်ဦးချင်းအား

ယင်းတို့ကို တာဝန်ပေးအပ်သည့် လုပ်ငန်းသည် အခြားသူများ မလုပ်နိုင်သော လုပ်ငန်း ဖြစ်သဖြင့် ယင်းတို့အား ယုံကြည်အားကိုးစွာ လုပ်ကိုင်စေခြင်း ဖြစ်ကြောင်း အသိပေး ပြောကြားပါ။

(၃) ပုံမှန်လုပ်ငန်းများ ခွဲဝေထမ်းဆောင်စေခြင်း။ မိမိလက်အောက်ရှိ ဝန်ထမ်းများအား ပုံမှန်ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိသော လုပ်ငန်းများနှင့် ပတ်သက်၍ ဂုဏ်ထူးတရားတာဝန် ယူ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် သင်ကြားပေးပါ။ ယင်းလုပ်ငန်းများအတွက် ယင်းတို့တွင်လည်း မိမိနည်းတူ တာဝန်ရှိကြောင်း အသိပေးထားပါ။ အသေးစိတ် လုပ်ကိုင်ရမည့် အဆင့်များ မိမိတစ်ဦးတည်းက ချုပ်ကိုင်မထားဘဲ မိမိလက်အောက် ဝန်ထမ်းများအား လုပ်ကိုင်တတ်အောင် သင်ကြားပေးထားပါ။ လုပ်ကိုင်တတ်သူများလေလေ အလုပ်တာဝန် ပေါ့လေလေ ဖြစ်သည်။ မိမိ၏ ဝန်ထမ်းများအား ယင်းတို့၏ တတ်ကျွမ်းမှုနှင့် ပတ်သက်၍ အစွမ်းပြခွင့်ရအောင် စီမံပေးပါ။ ဤသို့ဖြင့် အဆွေသည် ယင်းတို့၏ ထူးခြားသော စွမ်းရည်များကို သိရှိနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် မိမိဝန်ထမ်းတိုင်းသည် ယင်းတို့ နှစ်သက်သည့် လုပ်ငန်းများကို ပြည့်ပြည့်ဝဝ ကိုယ်စီကိုယ်ငှ လုပ်ကိုင်နိုင်ကြစေရန်လည်း အလုပ် ခွဲဝေပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ ယင်းသို့ လူတိုင်း လူတိုင်း မိမိနှစ်သက်သည့် အလုပ်တာဝန်ကို လုပ်ကိုင်နေကြရလျှင် အဆွေ

သည် အောက်ခြေအဆင့်အထိ ဆင်းပြီး ကြည့်စရာ မလိုတော့သကဲ့သို့ ယင်းတို့အနေဖြင့်လည်း မိမိတို့၏ ပင်ပန်းမှုကို ဂရုမထားဘဲ ကြီးကြီးစားစားစား လုပ် ကိုင်ကြမည် ဖြစ်ပေသည်။

(ဂ) လမ်းကြောင်း တည်မတ်ပေးခြင်း။

အလုပ်နှင့် တာဝန်များကို ခွဲဝေ ထမ်းဆောင်စေခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းများ ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်စေခြင်းတို့တွင် မိမိ ဝန်ထမ်းများ၏ အားသာချက်၊ အားနည်းချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် မမေ့ပါနှင့်။ အဆွေသည် ဝန်ထမ်းတစ်ဦး ၏ အန္တရာယ်ရှိသော အရည်အသွေး မျိုးကိုပင် လူမှန်နေရာမှန် ဆိုသကဲ့သို့ သူ့နေရာနှင့် သူ အသုံးပြုတတ်ပါက ထူးခြားသော အောင်မြင်မှုများပင် ရရှိနိုင်ပေသည်။ အပြိုင်အဆိုင် စိတ်ဓာတ် မျိုးသည် ရံဖန်ရံခါ ပြဿနာဖြစ်တတ်သော်လည်း မှန်ကန်သော ပြိုင်ဆိုင်မှုမျိုးဖြစ်အောင် စနစ်တကျ စည်းရုံးဆောင်ရွက်နိုင်ပါက လုပ်ငန်းများ ပိုမိုတိုးတက် အောင်မြင်မှုကို ပေးစွမ်းနိုင်သည်ကို သတိပြုသင့်သည်။

မိမိဝန်ထမ်းများ၏ ဝါသနာ သို့မဟုတ် စိတ်ဝင်စား သည့် အလုပ်များကို လေ့လာဖော်ထုတ်ပါ။ ယင်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင် စိတ်ဝင်စားမှုများကိုလည်း လေ့လာပါ။ ယင်း စိတ်ဝင်စားမှုများသည် ကျိုးကြောင်း ဆီလျော်မှု ရှိ မရှိကို လွတ်လွတ်လပ်လပ် ဆွေးနွေးကြည့်ပါ။ အချို့သူများသည် ယုတ္တိဗေဒ သဘောအရ အကျိုးသင့် အကြောင်းသင့်ဆိုလျှင် လက်ခံတတ်သည်။ အချို့သူများသည် မျှတစွာ တွေးခေါ်

တတ်သည့် အသိဉာဏ်မျိုး ရှိတတ်သည်။ ယင်းတို့သည် အခြားသူများအပေါ်တွင် မျှတစွာ စဉ်းစား ဆောင်ရွက်တတ်သကဲ့သို့ မိမိကိုလည်း မျှတမှန်ကန်စွာ ဆက်ဆံ ဆောင်ရွက်စေလိုသည့် ဆန္ဒရှိသည်။ အချို့သော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် လုပ်ငန်းသစ်တစ်ခုကို ဖန်တီးလိုပြီး ယင်းလုပ်ငန်းကို မိမိတို့ကိုယ်တိုင် ပြီးမြောက်အောင် အကောင်အထည်ဖော်လိုသည့် ဆန္ဒလည်း ရှိကြသည်။ ထိုသို့သော ပုဂ္ဂိုလ်များကို လုပ်ငန်းများ ခွဲဝေလုပ်ဆောင်စေသည့် နည်းတူ ယင်းတို့ ခံစားသင့် ခံစားထိုက်သည့် အခွင့်အရေးများကိုပါ ပေးအပ်ခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းတိုးတက်အောင်မြင်မှုများ ရရှိနိုင်ပေသည်။

ရံဖန်ရံခါတွင်ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ ဝန်ထမ်းများ၏ သဘောသဘာဝကို သိရှိအောင် လေ့လာပြီး လူ့သဘာဝအရ ဖြစ်ပေါ်သော လိုအင်နှင့် ကျိုးကြောင်း ဆင်ခြင်မှုအရ ဖြစ်ပေါ်သည့် လိုအပ်ချက်၊ တစ်နည်းအားဖြင့် ယင်းတို့၏ ဆန္ဒနှင့် ဘဝတို့ကို ပေါင်းစပ်ကာ မိမိလိုလားသည့် ရည်မှန်းချက်သို့ ဦးတည်လာအောင် ဆွဲဆောင် စည်းရုံးမှု ပြုလုပ်ရသည်။ အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် ဝန်ထမ်းများ၏ ကိုယ်ပိုင် စိတ်ဝင်စားမှု၊ ကျိုးကြောင်းဆင်ခြင်တတ်မှု၊ မျှတခြင်းကို လိုလားမှုများကို သိရှိရေးအတွက် ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ၏ ဝန်ထမ်းများနှင့် ပတ်သက်၍ အမြဲ စိတ်ဝင်စားပြီး ယင်းတို့၏ အကြောင်းကို ကောင်းစွာ သိရှိထားရန် ကြိုးပမ်းနေရမည် ဖြစ်ကြောင်း မမေ့အပ်ချေ။

(ဃ) လက်ထောက်တာဝန်ခံများ လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ခြင်း

(၁) ရွေးချယ်ခန့်အပ်ခြင်း

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေဖြင့် လုပ်ငန်းဌာနတစ်ခုကို တာဝန်လွှဲပြောင်း လက်ခံသည့်အခါ အချို့ဝန်ထမ်းများသည် မူလကပင် ရှိနှင့်ပြီး ဖြစ်သကဲ့သို့ အချို့ကိုမူ မိမိအနေဖြင့် ထပ်မံခန့်ထားရပေသည်။ အလုပ်ခန့်ထားရာတွင် လူပုဂ္ဂိုလ်ချင်း ရင်းနှီးမှုကြောင့် ခန့်ထားခြင်းထက် အလုပ်ခွင်အတွက် အံဝင်ခွင်ကျ ဖြစ်မည့် အရည်အချင်း ပြည့်ဝသူများကိုသာ ရွေးချယ်ခန့်ထားသင့်သည်။ ထို့ပြင် မိမိ၏ လုပ်ငန်းများကို ကူညီဆောင်ရွက်ပေးမည့် လက်ထောက်တာဝန်ခံများကိုလည်း လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ထားရသည်။ ထိုသူများကို မိမိဌာနရှိ လူဟောင်းများထဲမှ ရွေးချယ် တာဝန်ပေးအပ်ပါက ပိုမို သင့်တော်ပေသည်။ ထိုသို့ ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် မိမိဝန်ထမ်းများအတွင်း၌လည်း ပိုမို၍ စိတ်ဓာတ်ကောင်းမွန်စေသည်။

(၂) တာဝန်ပေးအပ်ခြင်း

သတိပြုရန် အချက် တစ်ချက်မှာ ထိုလက်ထောက်တာဝန်ခံအပေါ်၌ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူက ယုံကြည်စွာဖြင့် တာဝန်များကို အပ်နှံသည့်နည်းတူ ယင်းအနေဖြင့် မိမိကိုယ်မိမိ ယုံကြည်မှု၊ မိမိ၏ စွမ်းရည်အပေါ်တွင် ယုံကြည်မှုရှိအောင်လည်း အားပေးခြင်း၊ ပံ့ပိုးခြင်းများ

ပြုလုပ်ပေးရပေမည်။ မိမိကိုယ်စား လုပ်ဆောင်နေခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ မိမိအနေဖြင့် ယင်းအားလေးစားကြောင်း၊ ကျေးဇူးတင်ကြောင်း ပေါ်လွင်ပါစေ။ ဤနေရာ၌ လူမှန် နေရာမှန်ဖြစ်အောင် စိစစ်တတ်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ (မိမိ၏ ဝန်ထမ်းအားလုံးနှင့် ပတ်သက်သော အချက်အလက်များကို ပြည့်ပြည့်စုံစုံရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ထားရန် လိုအပ်ကြောင်း သတိပြုပါ။) ယင်းတို့၏ ထူးခြားသော စွမ်းရည်များကို တွေ့ရှိတိုင်း ချီးကျူးပါ။ အားပေးပါ။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအား ယင်း၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေး အောင်မြင်မှုတစ်ရပ်ကို ထပ်ဆင့် အားဖြည့်ပေးစေမည့် လုပ်ငန်း တာဝန်မျိုးကို ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူက ခွဲဝေလုပ်ဆောင်စေခြင်းဖြင့် ယင်းအနေဖြင့် စိတ်ကျေနပ်မှု ရရှိသကဲ့သို့ ခေါင်းဆောင်အပေါ်၌ လေးစားမှုကိုလည်း ပိုမို တိုးပွားစေပါသည်။

(၃) အမှားကို ပြုပြင်ခြင်း

နောက် သတိထားသင့်သည့် အချက်တစ်ချက်မှာ ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် မိမိဝန်ထမ်းများ၏ မှားယွင်းသော အပြုအမူနှင့် လုပ်ဆောင်မှုများကို အားမနာတမ်း ပြုပြင်ပေးရေး ဖြစ်သည်။ ယင်းတို့၏ အားနည်းချက်များကို ထောက်ပြကာ ပြုပြင်စေသည့်နည်းတူ ယင်းတို့၏ ထူးခြားသော အရည်အချင်းနှင့် လုပ်ဆောင်မှု

များအတွက်လည်း ချီးကျူး အားပေးပါ။ ထိုနေရာတွင် ကျင့်သုံးသင့်သည့် နည်းလမ်း တစ်ရပ်မှာ ပထမဦးစွာ ယင်း၏ ကောင်းမွန်သော အချက်များကို ချီးကျူး ပြောဆိုပြီးမှ ဆက်လက်၍ ယင်း၏ အားနည်းချက်များကို မသိမသာ ဆွဲထုတ်ပြီး ဝေဖန် ဆွေးနွေးသွားခြင်း ဖြစ်သည်။ ထိုနောက် မိမိ၏ ဆွေးနွေးမှုကို ချီးကျူးမှု၊ အားပေးမှုတို့ဖြင့် အဆုံးသတ်ပါ။ မိမိအပေါ်တွင် မိမိ၏ ဝန်ထမ်းများက ဆရာတစ်ယောက်သဖွယ် လည်းကောင်း၊ မိတ်ဆွေကောင်း တစ်ဦးအဖြစ် လည်းကောင်း၊ အကူအညီပေးတတ်သူ တစ်ဦးအနေဖြင့်လည်းကောင်း ထင်မြင်မှတ်ယူကြစေရန် ပြုမူ ဆောင်ရွက်ပါ။ မိမိလက်အောက်ရှိ အလုပ်သင် ဝန်ထမ်းများကို တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးအောင် ပြုလုပ်ပေးရန် ဝန်မလေးပါနှင့်။ အရည်အချင်းပြည့်ဝသော အဆွေ၏ လက်ထောက်များသည် အဆွေအား ဒုက္ခပေးလိမ့်မည်ဟု တွေးပြီး မကြောက်ပါနှင့်။ ယင်းတို့သည် အဆွေ၏ အောင်မြင်မှု မြင့်မားတိုးတက်ရေးအတွက် အထောက်အကူပြုမည့်သူများသာ ဖြစ်ပါသည်။ မိမိလက်အောက်ရှိ အတော်ဆုံးဝန်ထမ်းများအား အဆွေ တတ်သိ နားလည်ထားသမျှကို အိတ်သွန်ဖာမှောက် သင်ကြားပေးပါ။ ဤအချက်သည် ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ဦး လုပ်လေ့လုပ်ထရှိသည့် အချက်တစ်ချက် ဖြစ်သည်။ အဆွေ တတ်သိနားလည်

ထားသမျှကို ယင်းတို့အား သင်ပေးထားပါမှ အဆွေသည် ယင်းတို့အား စိတ်ချလက်ချ မျက်နှာလွှဲနိုင်မည် မဟုတ်လော။ အဆွေရှိနေမှ ဖြစ်မည်ဆိုလျှင် အဆွေသည် ထိုနေရာမှာပင် 'ကျောက်ချ' နေရတော့မည်။ လူသည် သွေးနှင့်ကိုယ် သားနှင့်ကိုယ် ဖြစ်သဖြင့် အဆွေသည် ထာဝရ ရပ်တည်နေနိုင်မည် မဟုတ်ချေ။ ထို့ကြောင့် ငါရှိမှ ဖြစ်မည်ဟူသော အတွေးအခေါ်ကို စွန့်ပစ်ပြီး မိမိမရှိသည့် အခါတွင်လည်း လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု အရှိန်အဟုန် မပျက်ရလေအောင် မိမိ၏ လက်ထောက် များအား မိမိ တတ်သိ နားလည်သမျှကို အပြည့်အဝသင်ကြားပေးထားရန် သတိပေး တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

(၄) အရည်အသွေး တိုးတက်ရေး

အဆွေ၏ ခေါင်းဆောင်မှု လုပ်ငန်းတစ်လျှောက်တွင် တွေ့နိုင်သော အခက်အခဲတစ်ရပ်မှာ မိမိလက်အောက် ငယ်သားများအနက် အရည်အသွေးချို့တဲ့သူများအား ယင်းအရည်အသွေးများ တိုးတက် ကောင်းမွန်လာအောင် ယင်းအားနည်းချက်ကို ကျော်လွှားနိုင်အောင် ကူညီ လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း ဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်းများအား အဘယ်ကြောင့် အလုပ်မှ ထုတ်ပစ်ရသည်ကို လည်းကောင်း၊ အဘယ်ကြောင့် ရာထူး တိုးမြှင့်ပေးရသည်ကို လည်းကောင်း သုတေသန ပြုလုပ်ကြည့်ရာ

တွင် အလုပ်ထုတ်ပစ်ခြင်းခံရသူများ၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် လုပ်ရည်ကိုင်ရည် မရှိ၍ လည်းကောင်း၊ ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာနှင့် အရည်အသွေးများ အားနည်း၍လည်းကောင်း ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း မခံရသူများ အနက် ၇၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး အားနည်းခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပြီး ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ကျွမ်းကျင်မှု သို့မဟုတ် လုပ်ရည်ကိုင်ရည် ချို့တဲ့သောကြောင့် ဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ဤအခြေအနေမှာ သာမန် အခြေအနေ ဖြစ်ပါသည်။

(င) အုပ်စုကွဲများနှင့်ပတ်သက်၍ သတိပြုစရာ

အဆွေ၏ လုပ်ငန်းခွင် တွေ့ရှိနိုင်သည့် အခြား စိတ်ဝင်စားစရာ အချက်တစ်ချက်မှာ 'တရားမဝင် လက်ထောက် ခေါင်းဆောင်များ' ကိစ္စ ဖြစ်သည်။ အဆွေ၏ လုပ်ငန်းဌာနအတွင်း အုပ်စုကွဲတာဝန်ခံများကို တွေ့ရှိရပါမည်။ မစိုးရိမ်ပါနှင့်။ ယင်းသို့ အုပ်စုဖွဲ့တတ်ခြင်း သည် သဘာဝအတိုင်း ဖြစ်တတ်သည့် ဖြစ်စဉ်တစ်ခု သာ ဖြစ်ပါသည်။ သာမန်အားဖြင့် အသက်အရွယ် နှင့် ပေါက်ဖွားကြီးပြင်းခဲ့သည့် နောက်ခံချင်း တူညီပြီး စိတ်ပါဝင်စားမှုချင်းလည်း တူညီကြသူများသည် အလွယ်တကူ စုစည်းမိတတ်ကြပါသည်။ ယင်းတို့ သည် အလုပ်ခွင်အတွင်း၌ဖြစ်စေ အလုပ်ခွင်ပြင်ပ၌ ဖြစ်စေ ရင်းနှီးစွာ စုပေါင်း လုပ်ဆောင်လေ့ ရှိပါသည်။ ယင်း အုပ်စုတိုင်း၌

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးစီ ရှိကြသည်။ ထိုခေါင်းဆောင်များကို မှန်ကန်စွာ ကိုင်တွယ်တတ် လျှင် ယင်းတို့သည် အဆွေအတွက် များစွာ အကူအညီ ရနိုင်သော လက်ထောက်တာဝန်ခံများ ဖြစ်လာနိုင် သကဲ့သို့ မကိုင်တွယ်တတ်ပါကလည်း ယင်းတို့ သည် အဆွေအား များစွာ ဒုက္ခပေးနိုင်ကြပေသည်။ ယင်း အချက်ကို အလေးအနက်ထားပြီး ကိုင်တွယ်တတ်ရန် သတိပြု ဆောင်ရွက်ရပါမည်။

(စ) လုပ်ငန်းများ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ခြင်း

(၁) တိကျပြတ်သားစွာ ညွှန်ကြားခြင်း။ အဆွေသည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေဖြင့် ရည်မှန်းချက် တာဝန် တစ်ရပ်ကို တာဝန်ယူ၍ အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် မည်သည့်လုပ်ငန်းများကို မည်သည့်အချိန်တွင် မည်သို့ ဆောင်ရွက်ရမည်၊ မည်သည့်အတွက် ဆောင်ရွက်ရ မည် စသည်ဖြင့် တိကျပြတ်သားစွာ အသိပေး ညွှန် ကြားရန် လိုအပ်ပေသည်။ အဆွေ၏ တောင်းဆိုမှု များနှင့် ပတ်သက်၍ နောက်လိုက်ဝန်ထမ်းများက လိုလိုလားလား တက်တက်ကြွကြွနှင့် ပူးပေါင်း ဆောင် ရွက်လာအောင် စွဲဆောင် စည်းရုံးတတ်ရန်လည်း လိုအပ်ပေသည်။ အမိန့်ပေး ဆေခိုင်းခြင်းမျိုးကို တတ်နိုင် သမျှ ရှောင်ပြီး လမ်းညွှန် ပြသခြင်းနှင့် အကြံပြုခြင်း နည်းလမ်းများကို အသုံးပြုပါ။ ယင်းသို့ လမ်းညွှန် အကြံပြုရာတွင် အဆွေ၏ သဘောထား သို့မဟုတ် အပြုအမူသည် အရေးကြီးပါသည်။ မိမိ၏ လမ်းညွှန်

အကြံပြုမှုသည် အထက်စီးမဆန်စေရန် သတိပြု ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ အဆွေနှင့် အဆွေ၏ လက်ထောက် ဝန်ထမ်းများသည် လုပ်ငန်းချင်း မတူညီသော်လည်း ထမ်းဆောင်ကြသော လုပ်ငန်းအားလုံးသည် အရေးကြီးသည်ဆိုခြင်းကိုမူ မမေ့အပ်ပေ။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် စာဖြင့် ရေးသားထားသော ညွှန်ကြားချက်များသည် နှုတ်ဖြင့် ညွှန်ကြားခြင်းထက် ပို၍ ထိရောက်တတ်ပေသည်။ ညွှန်ကြားချက်သည် ရှင်းလင်းရမည်။ တိုတောင်းရမည်။ သို့သော် လိုအပ်ချက် ပြည့်စုံရမည်။ ညွှန်ကြားချက်နှင့် ပတ်သက်သော မေးမြန်းချက်များ ပေါ်ထွက်လာရန် အားပေးပါ။ မေးခွန်းများ မေးမြန်းလာသည့်အခါ ဝမ်းမြောက် ဝမ်းသာ လက်ခံပါ။ ယင်းတို့အား အဆွေ၏ ညွှန်ကြားချက်များကို ပိုမိုတိုးတက်အောင် အကြံပြုရန် ဖိတ်ခေါ်ပါ။ အများ၏ အကြံဉာဏ်သည် တစ်ဦး တစ်ယောက်၏ အကြံဉာဏ်ထက် ပိုမိုကောင်းမွန်မည် ဆိုခြင်းကို သံသယ မရှိပါနှင့်။ ညွှန်ကြားချက်များ ထုတ်ပြန်ပြီးသည့်အခါ ယင်းညွှန်ကြားချက်များကို လိုက်နာခြင်း ရှိ မရှိ စိစစ်လေ့လာပါ။ လိုအပ်သည့် စစ်ဆေးမှု၊ ကြပ်မတ်မှုများ ပြုလုပ်ပါ။ ညွှန်ကြားချက်သည် ထုတ်ပြန်ပြီးပါက ယင်းကို လိုက်နာမှသာ ရည်ရွယ်ချက် အောင်မြင်သည်။ လိုက်နာမှုမရှိလျှင် ညွှန်ကြားချက် မထုတ်သင့်ပေ။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး အနေဖြင့် မိမိအဖွဲ့သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းဌာနကို ခေါင်းဆောင်မှု ပေးပါ။

ဆရာ မလုပ်ပါနှင့်။ အာဏာ မသုံးပါနှင့်။ မိမိ၏
 ဝန်ထမ်းများအား လုပ်ငန်းများကို အရည်အချင်း ပြည့်ဝ
 စွာဖြင့် မည်သို့ လုပ်ကိုင်ရမည်ကို လမ်းညွှန် ပြသပါ။
 လုပ်ငန်းအတွင်း လှည့်လည်၍ အမိန့်ပေးခြင်းမျိုး
 မပြုလုပ်ပါနှင့်။ မတတ်သည်ကို သင်ကြားပေးခြင်း၊
 အကြံပြုခြင်း၊ ဆွေးနွေးခြင်းမျိုးသာ ပြုလုပ်ပါ။ မိမိ
 ဝန်ထမ်းများအား သစ်လွင် ကောင်းမွန်သည့် နည်းစနစ်
 များကို သင်ကြားလေ့ကျင့်ပေးပါ။ အထူး ကျွမ်းကျင်မှု
 အရည်အချင်း သို့မဟုတ် အထူး စွမ်းရည်များ ရရှိအောင်
 လေ့ကျင့်နိုင်ရန် အချိန်၊ နေရာနှင့် အခြေအနေများကို
 ဖန်တီးစီမံပေးပါ။ မိမိ ကိုယ်တိုင်ကလည်း စံနမူနာပြု
 လုပ်ဆောင်ပါ။ အခြားသူများအပေါ် တောင်းဆိုမှုနှင့်
 ပတ်သက်၍ အဆွေအနေဖြင့် အလားတူ အခြေ
 အနေမျိုးတွင် မိမိကိုယ်တိုင်အပေါ်တွင်လည်း အလား
 တူ တောင်းဆိုလိမ့်မည်ဟု အများက မျှော်လင့်
 ယုံကြည်အောင် ပြုမှု လုပ်ကိုင်ကြပါ။ မိမိဝန်ထမ်း
 များ၏ ကောင်းမွန်သော လုပ်ဆောင်မှုများနှင့်
 ပတ်သက်၍ မဆိုင်းမတွ ချီးမွမ်း ခြင်းဖြင့် ယင်းတို့၏
 အသင်းအဖွဲ့ စိတ်ဓာတ်နှင့် စိတ်အားထက်သန်မှုကို
 တိုးတက် ဖွံ့ဖြိုးအောင် ဆောင်ရွက်ရပါမည်။

ဤနေရာ၌ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်တတ်မှုကို
 တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းသည်လည်း
 ခေါင်းဆောင်မှု သို့မဟုတ် စီမံခန့်ခွဲမှု၌ အရေးကြီးသော
 အချက် တစ်ရပ်ဖြစ်ကြောင်း မမေ့အပ်ပေ။

ယင်းသို့ ဆောင်ရွက်ရာ၌ ပထမဦးစွာ ရည်မှန်းချက်များ သတ်မှတ်ရပါမည်။ မိမိအဖွဲ့ဝင်အားလုံး၏ ကြိုးပမ်းမှုအားလုံးသည် တူညီသော ရည်မှန်းချက်ဆီသို့ ဦးတည်စေရမည်။ ပြီးလျှင် အာဏာစဉ် လမ်းကြောင်းကို သို့မဟုတ် လုပ်ပိုင်ခွင့် အဆင့်ဆင့်ကို သတ်မှတ်ရပါမည်။ ယင်းသို့ သတ်မှတ်ထားခြင်းကို ဝန်ထမ်းအားလုံးသို့ အသိပေးရမည်။ တစ်စုံတစ်ခုကို ပယ်ချလိုလျှင်လည်း အလားတူ အသိပေး ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ ထိုနောက် အာဏာစဉ် လမ်းကြောင်း တစ်လျှောက် သို့မဟုတ် အဆင့်ဆင့်သော လုပ်ပိုင်ခွင့် သတ်မှတ်မှုများကို ပေါင်းစပ် ညှိနှိုင်း၍ 'ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု အစီအစဉ်' တစ်ခုကို ဖန်တီးပေးရမည်။ လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာကို ခွဲဝေပေးပါ။ လက်အောက်အဆင့်များအား အကြံပြုခြင်း၊ အကူအညီပေးခြင်း ပြုလုပ်ပါ။ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပါ။ မိမိဝန်ထမ်းများနှင့် ပတ်သက်၍ ဝေဖန် ပြစ်တင်စရာရှိလျှင် ကွယ်ရာမှာ နှစ်ဦးချင်း တွေ့ဆုံပြုပြင်ပြီး ချီးမွမ်းစရာရှိလျှင်မူ ဗိုလ်ပုံအလယ်၌ လှိုက်လှိုက်လှဲလှဲ ချီးကျူးဂုဏ်ပြုပါ။ မကျေနပ်၍ တိုင်ကြားခြင်းများကို စိတ်ရှည်ရှည်ဖြင့် နားထောင်ပါ။ စိတ်ရှည်စွာဖြင့် နားထောင်တတ်ခြင်းသည်ပင် အဆွေ၏ အရည်အသွေးတစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ မိမိ၏ အထက်အဆင့်များနှင့်လည်း ပြေပြေလည်လည် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်

နိုင်ရန် စီမံဆောင်ရွက်ပါ။ မိမိ အထက်အကြီးအကဲများ၏ တာဝန်ကို ဝေမျှ ထမ်းဆောင်ပါ။ ယင်းတို့၏ အကြံဉာဏ်များကို ရယူပါ။ ဝေဖန်မှုများကို ဖိတ်ခေါ်ပါ။ မိမိ၏ လုပ်ဆောင်မှုများနှင့် ပတ်သက်၍ အထက်အကြီးအကဲများအား အမြဲ အသိပေးပါ။ အရေးကြီးသည့် လုပ်ငန်းများနှင့် ပတ်သက်၍ အကြီးအကဲများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပါ။ မလိုလားအပ်သော အသေးအဖွဲ့များကို တင်ပြကာ မိမိ၏ အကြီးအကဲကို အနှောင့်အယှက် မပေးမိပါစေနှင့်။ မှန်ကန်သော လမ်းကြောင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်း အဆင့်ဆင့်ကို စနစ်တကျ အသုံးပြုပါ။ အခါခပ်သိမ်း ဖြောင့်မတ် မှန်ကန်စွာ စီမံ ဆောင်ရွက်သွားရန် ဂရုပြုရပါမည်။

(ဆ) ခေါင်းဆောင်မှုဝယ် သတိပြုဖွယ်

ခေါင်းဆောင်မှုအနေဖြင့် သတိပြုရမည့် အချက်အချို့မှာ မျက်နှာလိုက်ခြင်း၊ ရိုင်းပျခြင်း၊ မနာလို ဝန်တိုခြင်း၊ လှေ့နံဓားထစ် ကျင့်သုံးခြင်း၊ မိမိလုပ်ကိုင်ရမည့် တာဝန်ကို မသိခြင်း၊ ယင်းတာဝန်ကို မည်သို့လုပ်ကိုင် ရမည်ကို မသိခြင်း၊ လက်အောက်ခေါင်းဆောင်များ၏ ကြီးကြပ်မှုကို လွှမ်းမိုးလိုခြင်း၊ အခြားဝန်ထမ်းများ၏ ပြဿနာများကို စိတ်မဝင်စားခြင်း၊ မကြာခဏ နာမကျန်းဖြစ်ခြင်း၊ စိတ်သောက လွန်ကဲခြင်း၊ လုပ်ငန်း ခွင် အခြေအနေ ကောင်းမွန်အောင် မစီမံနိုင်ခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။ ယင်းတို့အနက် အရေးအကြီးဆုံးသော အချက်

မှာကား စနစ်တကျ စီမံချက် ပြုလုပ်၍ မဆောင်ရွက်တတ်ခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။

အထက်ပါ အချက်များကို အကျဉ်းချုပ်၍ ပြန်လည်ဖော်ပြရလျှင် အဆင့်အားဖြင့် ခုနစ်ဆင့်ရှိကြောင်း တွေ့ရပါမည်။ ယင်းတို့မှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ပါသည်။

- (၁) မိမိအလုပ်ကို စီမံချက်ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ခြင်း။
- (၂) အလုပ်နှင့် တာဝန်များကို ခွဲဝေထမ်းဆောင်စေခြင်း။
- (၃) လမ်းကြောင်းတည့်မတ်ပေးခြင်း။
- (၄) လက်ထောက်တာဝန်ခံများ လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ခြင်း။
- (၅) အုပ်စုကွဲများနှင့်ပတ်သက်၍ သတိပြုစရာ။
- (၆) လုပ်ငန်းများ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ခြင်း။
- (၇) ခေါင်းဆောင်မှုဝယ် သတိပြုဖွယ်။

ဖော်ပြပါ အချက်များကို အကြိမ်ကြိမ် ပြန်လည် လေ့လာ၍ မိမိ၏ လက်တွေ့လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်မှုတွင် အသုံးပြုပါ။ အလုပ်မစတင်မီ ကြိုတင်ပြင်ဆင်သည့်အပိုင်း၊ လုပ်ဆောင်နေဆဲ အပိုင်းနှင့် လုပ်ဆောင်မှုပြီးဆုံးသည့်အပိုင်း စသည်ဖြင့် အစ၊ အလယ်၊ အဆုံးသုံးပါးစလုံးတွင် ယင်းအချက်များနှင့် ချိန်ထိုးပြီး လုပ်ဆောင်ပါက အဆွေသည် မိမိ၏ လုပ်ငန်းဌာနကို အောင်မြင်စွာ ခေါင်းဆောင်နိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ မည်သို့မည်ပုံ ဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်းကို အတတ်နိုင်ဆုံး ပြည့်ပြည့်

စုံစုံ ရေးသားတင်ပြခဲ့ပါပြီ။ သို့ရာတွင် ဤစာအုပ်၏ အစပိုင်းတွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ခေါင်းဆောင်မှုနည်းပညာနှင့် ပတ်သက်၍ ပြီးပြည့်စုံသော ပုံသေနည်းများ၊ ဖော်မြူလာများ မရှိပါ။ မည်သို့ ဆောင်ရွက်ရမည်ကို အခြေပြု စဉ်းစားနိုင်သည့် အခြေခံနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များသာ ရှိပါသည်။

ဤနေရာတွင် အမေရိကန်နိုင်ငံမှ ယခင် အင်ကာကုမ္ပဏီ၏ အကြီးအကဲအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ဖူးသူ မစ္စတာဝီလျံ အက်ဂါ တန်၏ စကားအချို့ကို သတိရမိပါသည်။ ယင်းကုမ္ပဏီတွင် အသစ် ခန့်အပ်သည့် မန်နေဂျာများအား မစ္စတာ ဝီလျံအက်ဂါတန်က 'ခင်ဗျားတို့ကို ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးစေမယ့် နည်းပညာမျိုးကို ကျုပ်တို့ မပေးနိုင်ပါဘူး၊ ဒီအပိုင်းက ခင်ဗျားတို့ ကိုယ့်ဘာသာကိုယ် ကြိုးစားကြရမှာပဲ၊ ဒါပေမယ့် တစ်ခုတော့ရှိတယ်၊ ခင်ဗျားတို့ အနေနဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အချင်းတွေ တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့ အခြေအနေနဲ့ အခွင့်အလမ်းမျိုးကိုတော့ ကျုပ်တို့ ဖန်တီးပေးနိုင်တယ်၊ အဲဒီ အခြေအနေနဲ့ အခွင့်အလမ်းကို ခင်ဗျားတို့အနေနဲ့ မှန်မှန်ကန်ကန် အသုံးပြုတတ်ရင် ခင်ဗျားအောင်မြင်မှုရမှာပဲ' ဟု ပြောကြားခဲ့ပါသည်။

အလားတူပင် မိမိနိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းဌာနအသီးသီးတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်လျက်ရှိသော ခေါင်းဆောင် အဆင့်ဆင့်တို့ အနေဖြင့် လည်း မိမိတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှု အောင်မြင်ရေးအတွက် မိမိတို့ တွေ့ကြုံရသည့် အခြေအနေနှင့် အခွင့်အလမ်းကို စနစ်တကျ လေ့လာသုံးသပ်ကာ မှန်မှန်ကန်ကန် အသုံးပြုတတ်ရန် အရေးကြီးပေသည်။ ယင်းသို့ မှန်ကန်စွာ အသုံးပြုနိုင်သည်နှင့်အမျှ အောင်မြင်မှု

ရရှိမည်ဖြစ်ပြီး မှန်ကန်စွာ အသုံးမချနိုင်လျှင်မူ အောင်မြင်မှုရရှိမည် မဟုတ်ကြောင်း သတိချပ်အပ်ပေသည်။

ခေါင်းဆောင်များ အနေဖြင့် လက်ခံ ကျင့်သုံးသင့်သည့် သဘောထား သို့မဟုတ် အလေ့အကျင့်တစ်ခုမှာ ပထမဦးစွာ ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ၏ လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်၍ အတတ်နိုင်ဆုံး ပြည့်ပြည့်စုံစုံ သိရှိထားပြီးဖြစ်ရမည်။ ဒုတိယ အနေဖြင့် ခေါင်းဆောင် သည် မိမိလုပ်ငန်း၏ အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုကို ကျွမ်းကျွမ်းကျင်ကျင် တတ်မြောက်ရမည်။ ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ၏ နောက်လိုက်များ ထက် အရည်အချင်းသာလွန်သူ ဖြစ်ရမည်ဟုဆိုသော်လည်း လုပ်ငန်း အားလုံး၌ အခြားသူများထက် သာလွန်ရန်မှာ အလွန်ခဲယဉ်းပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ အလုပ်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု၌ အခြားသူများထက် အရည်အချင်း သာလွန်စေရမည် (၀၁) တစ်ခုကောင်းရှိရမည်ဟု ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။ တတိယအချက်မှာ ယင်း၏ စိတ်သဘောထား သည် လှေကမ်းထစ် မဟုတ်ဘဲ ပြောင်းလွယ် ပြင်လွယ် ရှိရမည့်အပြင် မိမိ၏ လုပ်ငန်းနှင့် တိုက်ရိုက်မပတ်သက်သော ကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်၍လည်း ပစ်ပစ်ခါခါ မဟုတ်ဘဲ လူမှုဆက်ဆံရေး သဘော အရ နားလည်လက်ခံတတ်သည့် စိတ်ထားမျိုးလည်း ရှိရပါမည်။ ဤအချက် သုံးချက်ကို ကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် မိမိတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှု တွင် အောင်မြင်မှု ရရှိနိုင်ပါသည်။

ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး၏ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်ကို အကဲဖြတ်နိုင် သည့် အချက် ငါးချက် ရှိပါသည်။ အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင် ဟူသည်

(က) အခြားသူများ အနေဖြင့် မိမိတို့သည် မိမိတို့၏ အနာဂတ်ကို လည်းကောင်း၊ မိမိတို့၏ အသိုင်းအဝိုင်းကိုသော် လည်းကောင်း လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်နိုင်သည် ဟူသော အသိ သို့မဟုတ် ယုံကြည်ချက်ကို တိုးပွားစေသည်။ (ယင်းအသိကြောင့် မိမိကိုယ်မိမိ အားတက်စေသည်။)

(ခ) ခေါင်းဆောင်များ အပေါ်တွင် အခြားသူများ၏ ယုံကြည်မှုကို တိုးတက်စေသည်။

(ဂ) မိမိအဖွဲ့အစည်းအတွင်း ပြိုင်ဆိုင်မှုကို အခြေခံသည့် လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေးမျိုးထက် စုပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို အခြေခံသော လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေးကိုသာ ပိုမိုတိုးတက် ခိုင်မာစေသည်။

(ဃ) လုပ်ငန်းခွင် ပြဿနာများနှင့် ပတ်သက်၍ တာဝန်ယူဖြေရှင်းရန် လွှဲရောင်ခြင်း၊ မိမိနှစ်သက်သလို ဆုံးဖြတ်ခြင်း မပြုဘဲ ပြဿနာနှင့် သက်ဆိုင်သော နှစ်ဦးနှစ်ဖက်လုံး၏ တင်ပြချက်ကို ကြားနာပြီး မျှတစွာညှိနှိုင်းဆုံးဖြတ်ပေးခြင်းနှင့်

(င) လုပ်သားထုအတွင်း ရည်မှန်းချက်အောင်မြင်ရေးကို ဦးတည်သော အတွေးအခေါ်နှင့် အပြုအမူများ တိုးပွားအောင် စေ့ဆော်တိုက်တွန်းခြင်း၊ စည်းရုံးဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ကို ကျင့်သုံးတတ်သည်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး အနေဖြင့် အထက်ဖော်ပြပါ အချက်
 ငါးချက်ကို မည်သည့် အတိုင်းအတာအထိ လက်တွေ့ကျင့်သုံးသည်ကို
 လေ့လာ သုံးသပ်ကာ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ စွမ်းရည်ကို ဝေဖန်
 အကဲဖြတ် နိုင်ပေသည်။ အဆွေသည် ယင်းအချက်များကို နားလည်
 သဘောပေါက်ပြီး ယင်းအတိုင်း လိုက်နာကျင့်သုံးမည် ဆိုပါက
 အဆွေသည်လည်း ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ဦး သို့မဟုတ် အောင်မြင်
 သော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး ဖြစ်လာနိုင်ပေသည်။

နိဂုံး

ခေါင်းဆောင်မှုပညာသည် စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းသည်နှင့်အမျှ လူတိုင်းလူတိုင်း (ခေါင်းဆောင်ဟုတ်သည်ဖြစ်စေ မဟုတ်သည် ဖြစ်စေ) လေ့လာသိရှိထားသင့်သည့် လုပ်ငန်းတစ်ရပ်လည်း ဖြစ်ပါ သည်။ သို့မှသာ မိမိသည် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နေလျှင် မိမိအနေဖြင့် မည်ကဲ့သို့ ခေါင်းဆောင်သင့်သည်ကို သိရှိပါမည်။ မိမိသည် နောက်လိုက်ဖြစ်နေပါက ခေါင်းဆောင်မှု၏ သဘာဝကို သိရှိထား ခြင်းဖြင့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ ကွပ်ကဲမှုအောက်တွင် ဟန်ချက် ညီညီ ပူးပေါင်း ပါဝင် ဆောင်ရွက်နိုင်ပေမည်။ ခေါင်းဆောင်မှု လုပ်ငန်းသည် တိတိကျကျ ဆောင်ရွက်ရသည့် လုပ်ငန်းမျိုးလည်း ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်မှုလုပ်ငန်းကို မသေမချာ မရေမရာ စီမံ၍ မဖြစ်ပေ။ ထိထိုးသလိုလည်း စမ်းသပ်ကြည့်၍ မဖြစ်ပေ။ ထို့ပြင် ခေါင်းဆောင်မှုလုပ်ငန်းကို ယနေ့ တိတိကျကျ၊ ကြပ်ကြပ်မတ်မတ် လုပ်ပြီး နက်ဖြန်တွင် ပေါ့ပေါ့တန်တန် ပစ်ထား၍ မဖြစ်နိုင်ပါ။ ခေါင်းဆောင်ဟူသည် မိမိတာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရသည့် လုပ်ငန်းများကို

အားစိုက်ခွန်စိုက် စိတ်ပါလက်ပါဖြင့် သတိတရားလက်ကိုင်ထားကာ ဆောင်ရွက်ရပေသည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေဖြင့် လုပ်ကိုင်ရမည့် တာဝန် များစွာ ရှိသည်။ ထိုတာဝန်များကို မိမိတစ်ယောက်တည်း ဆောင်ရွက်၍ မပြီးနိုင်ချေ။ အများ၏ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှုကို ရယူ လုပ်ကိုင်ရပေသည်။ ထို့ကြောင့် အဆွေသည် မိမိ၏ အလုပ် တာဝန်များ ပြီးမြောက်ရေးအတွက် စနစ်တကျ စီမံချက်ပြုလုပ်ခြင်း၊ ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း၊ ကြီးကြပ်ခြင်း၊ ညှိနှိုင်းခြင်း၊ မှန်ကန်စွာ ခေါင်းဆောင်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်ရမည် ဖြစ်ပေသည်။

ခေါင်းဆောင်များ သတိပြုရမည့် အချက်တစ်ရပ်မှာ ခေါင်းဆောင် တစ်ဦးသည် မိမိဦးဆောင်ရသော လူသားများ၏ လူ့သဘာဝ အခြေအနေများကို ပြောင်းပစ်ဖို့ မကြိုးစားရန် ဖြစ်သည်။ လူ့သဘာဝ အခြေအနေများကို လူတစ်ယောက်၏ အမိန့်၊ ဆန္ဒဖြင့် ပြောင်းပစ်၍ မရစကောင်းပါ။ ခေါင်းဆောင်သည် မိမိအဖွဲ့အစည်းရှိ နောက်လိုက် ငယ်သားများ၏ လူ့သဘာဝကို ပို၍ပို၍ နားလည်အောင် ကြိုးစား ရာသည်။ ထိုသို့ ပိုမိုနားလည်မှသာ ယင်းတို့၏ သဘာဝနှင့် လိုက်လျောညီထွေစွာ ထိထိရောက်ရောက် တာဝန်ခွဲဝေပေးအပ်ကာ ဆောင်ရွက်စေနိုင်မည် ဖြစ်သည်သာမက ယင်းတို့အား တစ်စုံတစ်ခု သော အတိုင်းအတာအထိ ထိန်းချုပ်နိုင်စွမ်းလည်း ရရှိနိုင်မည် ဖြစ်ပေသည်။

လူအများကို ခေါင်းဆောင်ရသည့် လုပ်ငန်းရပ်တွင် သိပ္ပံပညာရေး၊ ဝိဇ္ဇာပညာရပ်ပါ ပေါင်းစပ်ပါဝင်နေပါသည်။ သိပ္ပံပညာ ပါဝင်နေရသည်ဟု ဆိုရသည်မှာ ဝန်ထမ်းရေးရာ စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်း တွင် အသုံးပြုသော စံနှုန်းများ၊ နည်းစနစ်များ၊ တိကျသည့်လုပ်ထုံး

လုပ်နည်းများကြောင့် ဆိုရခြင်း ဖြစ်သည်။ တစ်ဖန် ဝိဇ္ဇာပညာပါဝင်သည်ဟု ဆိုရာ၌ မတူညီသော အခြေအနေအမျိုးမျိုး၊ လူအမျိုးမျိုး၊ အဖွဲ့အစည်း အမျိုးမျိုးတို့ကို အောင်မြင်စွာ ကိုင်တွယ်နိုင်သည့် အတတ်ပညာများလည်း ပေါင်းစပ် ပါဝင်နေခြင်းကြောင့် ဆိုရခြင်း ဖြစ်သည်။ လူအများကို ခေါင်းဆောင်သည့်ပညာသည် ခက်ခဲသည်ဟု မဆိုနိုင်ပါ။ သို့ရာတွင် ယင်းကို ချောမောစွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အတွက်မူ သာမန် လုပ်ဆောင်မှုမျိုးဖြင့် မရနိုင်ပါ။ မည်သည့် အတိုင်းအတာအထိ ကြိုးပမ်းရမည်ဟူသော အချက်သည် အောက်ပါ အချက် သုံးချက်အပေါ်တွင် မူတည်သည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။

- (၁) စီမံခန့်ခွဲမှုပြုနေသည့် အဖွဲ့အစည်း အနေဖြင့် လုပ်ငန်းများကို စီမံထားရှိမှု အခြေအနေ
- (၂) မိမိခေါင်းဆောင်ရမည့် နောက်လိုက်ငယ်သားများ၏ စရိုက်လက္ခဏာများ
- (၃) ခေါင်းဆောင်၏ ကျွမ်းကျင်မှုအတိုင်းအတာ

ခေါင်းဆောင်မှုဟူသည် ရှေ့အခန်းများတွင် တင်ပြခဲ့သည့် အတိုင်း သိမ်မွေ့သည်နှင့်အမျှ ထွေပြားလှသော လုပ်ငန်းတစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ၏ အတွေးအခေါ် အပြုအမူနှင့် အဆုံးအဖြတ် စသည်တို့ကို အခြားသူများ (နောက်လိုက်ငယ်သားများ)အား သိရှိနားလည်စေရုံသာမက လက်တွေ့လိုက်နာကျင့်သုံးအကောင်အထည်ဖော်သွားကြစေရန်လည်း ဆောင်ရွက်ရသည်။ ဤအချက်ကို ခေါင်းဆောင်သည် အစဉ်မပြတ် သတိထား၍ စီမံသွားရပေသည်။ ခေါင်းဆောင်မှု ပညာရှင်တစ်ဦးက ခေါင်းဆောင်မှုဟူသည် လွှမ်းမိုးဆွဲဆောင်ရသော လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခု ဖြစ်သည် ဟု ဆိုထား

သကဲ့သို့ ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ၏ နောက်လိုက်ငယ်သားများနှင့် တကွ မိမိ၏ အဖွဲ့အစည်းကို လွှမ်းမိုးနိုင်ရေးနှင့် စွဲဆောင်နိုင်ရေး အတွက် အစဉ် ကြိုးပမ်းနေရန် လိုအပ်ပေသည်။ ထို့ပြင် ခေါင်းဆောင်သည် မိမိအား ပေးအပ်ထားသည့် လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ရန်သာမက မိမိ၏ အဖွဲ့အစည်းနှင့် နောက်လိုက်ငယ်သားများ၏ လုပ်ငန်းတတ်ကျွမ်းမှုစွမ်းရည် တိုးတက်အောင်လည်း မျက်ခြည်မပြတ် စီမံဆောင်ရွက်ရပေသည်။ နောက်ဆုံးတွင်မူ လူသားတို့၏ တန်ဖိုးနှင့် သိက္ခာကို ထာဝရ လေးစား တန်ဖိုးထားတတ်ပြီး လူ့သဘာဝကို ပိုမိုသိရှိအောင် စဉ်ဆက်မပြတ် လေ့လာသွားရင်း မိမိ၏ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် ပိုမိုတိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်သွားကြရန် တိုက်တွန်းအပ်ပါသည်။

ထို့ပြင် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေဖြင့် 'အခြေအနေပြောင်းလဲမှု' ကိုလည်း မျက်ခြည်မပြတ် သတိပြုသင့်ပေသည်။ တိုးတက်နေသော ယနေ့ခေတ်တွင် အခြေအနေ အရပ်ရပ်သည် အလွန် လျင်မြန်စွာ ပြောင်းလဲတတ်ပေသည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် ထိုပြောင်းလဲမှုနှင့်အညီ မိမိ၏ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်ကို ပြုပြင်ကျင့်သုံးတတ်ရန် အရေးကြီးသည်။ ထိုသို့ ကျင့်သုံးနိုင်ရန်အတွက် အခြေခံလိုအပ်ချက်မှာ ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေးကဏ္ဍတွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် ပြောင်းလွယ် ပြင်လွယ်ရှိခြင်း (Flexibility) ဟူသော အရည်အချင်းကို လက်ကိုင်ထားရမည်။ နိုးကြားတက်ကြွမှုလည်း ရှိရမည်။ မြန်ဆန်သွက်လက်စွာ အခြေအနေကို သုံးသပ်တတ်သည့် အရည်အချင်းနှင့် အလေ့အကျင့်လည်း ရှိရမည်။ မှန်မှန်ကန်ကန်နှင့် မြန်မြန်ဆန်ဆန် ဆုံးဖြတ်တတ်သည့် စွမ်းရည်လည်း ရှိရမည်။

သို့မှသာ မိမိသည် မိမိ၏ အဖွဲ့အစည်းကို ခေတ်နှင့်အညီ သို့မဟုတ် အခြေအနေနှင့်အညီ အောင်မြင်စွာ ခေါင်းဆောင်နိုင်ပေမည်။

အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် မိမိလုပ်ငန်း ခွင်တွင် တွေ့ကြုံရသည့် ပြဿနာများအား လွန်စွာ စိတ်ဝင်စားဖွယ် ကောင်းရန် ဖန်တီးတတ်သည်နှင့်အမျှ ယင်းပြဿနာများအား ဖြေရှင်းသည့် နည်းလမ်းများကိုလည်း လွန်စွာထိရောက်သည့် လုပ်နည်း လုပ်ဟန် နမူနာများအဖြစ် စီမံတတ်လေသည်။ ယင်းသို့ ဖန်တီး လုပ်ဆောင်နိုင်သည့်အတွက်ကြောင့်လည်း လူအများက (ယင်း၏ နောက်လိုက်ငယ်သားများက) ယင်းနှင့်အတူ ယင်း၏ လက်အောက် တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် လိုလားနှစ်သက်ကြပေသည်။ အပြန် အလှန် စဉ်းစားကြည့်မည်ဆိုပါက ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် တွေ့ကြုံရသည့် ပြဿနာများအား စိတ်ပျက်ဖွယ်၊ ငြီးငွေ့ဖွယ်အဖြစ် ဖန်တီးပြီး ပြဿနာ ဖြေရှင်းသည့် နည်းလမ်းများကိုလည်း ပြီးစလွယ် ပေါ့ပေါ့တန်တန် ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်မည်ဆိုပါက ယင်း၏ လက် အောက်တွင် အမှုထမ်းလိုသူ အလွန်ရှားမည်မှာ သေချာလှပေသည်။ အမှားနှင့် အမှန်ကို ဝေဖန်နိုင်ရန် တင်ပြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

နိဂုံးချုပ်အားဖြင့် တင်ပြလိုသည်မှာ ခေါင်းဆောင်မှု အတတ် ပညာသည် လေ့လာသင်ယူရန် ခက်ခဲသော ပညာရပ်တစ်ခု မဟုတ် ပါ။ သို့ရာတွင် အဆွေသည် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ရန် ဆန္ဒပြင်းပြသူ တစ်ဦး ဖြစ်ရမည်ဟူသော အခြေခံအချက်နှင့် ပြည့်စုံရန်တော့ လိုအပ်ပါသည်။ ထိုမှတစ်ဆင့် အဆွေ၌ မှန်ကန်စွာ စဉ်းစား တွေးခေါ်နိုင်သည့် ဦးနှောက် (ဉာဏ်ရည်)နှင့် ထိုက်သင့်သည့် ပညာအရည်အချင်း ရှိရပါမည်။ ယင်းနှစ်ချက်ကို အခြေခံ၍ အခြား

သူများအား ခေါင်းဆောင်လိုခြင်း၊ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ နည်းလမ်း၊ အရည်အသွေး စသည်တို့ကို လေ့လာကျင့်ကြံလိုခြင်း၊ ယင်းလေ့လာ ဆည်းပူးမှုတို့ကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးခြင်းဟူသော အချက်များနှင့်သာ ပေါင်းစပ်လိုက်မည်ဆိုလျှင် အဆွေသည် အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင် တစ်ဦး ဖြစ်ပြီဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။

နောက်ဆုံးတစ်ချက် တင်ပြလိုသည်မှာ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး သည် မိမိလုပ်ဆောင်မှုတိုင်းတွင် အောင်မြင်မှု အမြဲ ရမည် မဟုတ်ပါ။ ထိုသို့ အောင်မြင်မှုမရ၍လည်း စိတ်ပျက်ရန် မဟုတ်ပါ။ 'လူတစ် ယောက်၏ အောင်မြင်မှုဟူသည် မည်သည့်အခါမျှ အစွမ်းနှင့် ရင်မဆိုင် ဘူးခြင်း မဟုတ်ဘဲ အစွမ်းနှင့် ရင်ဆိုင်ရသည့်အခါတိုင်း စိတ်ပျက် အားလျော့ခြင်း မဖြစ်ဘဲ အနိုင်ရအောင် ပြန်လည် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက် နိုင်ခြင်း'ပင် ဖြစ်သည်။ ကျွန်တော်တို့နိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းဌာနအသီးသီး တွင် အခြေအနေအမျိုးမျိုးအရ တာဝန်ယူနေကြရသော ခေါင်းဆောင် များသည် ဤသဘောတရားကို စွဲမြဲခိုင်မာစွာ ခံယူကျင့်သုံးရင်း ပိုမို အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်များ ဖြစ်ကြပါစေဟု ဆန္ဒပြုလိုက်ရပါ သတည်း။ ။

ကိုးကားသော စာအုပ်စာတမ်းများ

1. Principles of Management by Terry.
2. Essentials of Management by Koontz & O'Donnell.
3. The Art of Leadership by Ordway Tead.
4. Memoirs of Field Marshal B.L. Montgomery.
5. Office Organization and Motivation by Terry.
6. Leadership in the 20th Century by L.F. Urwick.
7. How to be a Leader by Auren Uris.
8. Leadership by Lester R. Bittel.
9. The Managerial grid by Blake and Mouton.
10. Motivation and Personality by A.H. Maslow.
11. Military Leadership (FM - 22-100) October 1983.
12. How to be an even better Manager by M. Armstrong.
13. Leadership, Psychology and Organizationl Behaviour by Bernard M. Bass.
14. ဗုဒ္ဓဘာသာလက်စွဲ ပထမတွဲ၊ ဒုတိယတွဲ

စာပေလောက စာအုပ်တိုက်တွင်
 မှာယူရရှိနိုင်သည့် စာအုပ်များ

၁။ ဗုဒ္ဓဩဝါဒအမြုတေ	ဒဂုန်ဦးထွန်းမြင့်	၇၀
၂။ ဗုဒ္ဓစကား	ပါရဂူ	၃၅
၃။ ဓမ္မစကား	ပါရဂူ	၃၅
၄။ တရားရေစီးကြောင်း	ပါရဂူ	၄၅
၅။ ယခင်နှင့် ယခု	ပါရဂူ	၂၀
၆။ အရစ္စတိုတယ်	ပါရဂူ	၈၀
၇။ အောင်သပြေနှင့် ကိုယ်တွေ့ဝတ္ထု	မင်းသူရိန်	၅၅
၈။ ဗုဒ္ဓဂုဏ်တော်နှင့်ကိုယ်တွေ့ ဖြစ်ရပ်ဆန်းများ ၁+၂+၃+၄	မင်းသူရိန်	၂၀၀
၉။ ညီတော်အာနန္ဒာ၏သုတ္တန်တရားတော် ဝဏ္ဏသီရိ		၁၂၅
၁၀။ ညီတော်အာနန္ဒာတစ်သက်တာမှတ်တမ်း(ပ) ဝဏ္ဏသီရိ		၂၇၅
၁၁။ ညီတော်အာနန္ဒာတစ်သက်တာမှတ်တမ်း(ဒ) ဝဏ္ဏသီရိ		၂၇၅
၁၂။ မြတ်ပဋ္ဌာန်းဒေသနာတော်နိဒါန်း ပါဠိ-မြန်မာ ပါဠိ-အင်္ဂလိပ်	ဒေါက်တာမင်းလှအောင်ကြီး	၁၅၀
၁၃။ စေတနာသောတံခါးများ ၁	သက်လုံ	၁၅၀

၁၄။	စေ့ထားသောတံခါးများ	၂	သက်လုံ	၁၅၀
၁၅။	ဗုဒ္ဓဘာသာဝင်လက်စွဲ		အရှင်သေဋ္ဌိလ	၅၅
၁၆။	ဓမ္မပဒ		အရှင်သေဋ္ဌိလ	၄၀
၁၇။	တိုးတက်ခြင်း ဆုတ်ယုတ်ခြင်းနှင့် ယဉ်ကျေးမှုမျက်နှာစာ		ချစ်ဦးညို	၄၅
၁၈။	ပလေးတိုးနိဒါန်း		ဆရာဇော်ဂျီ	၂၀၀
၁၉။	သဒ္ဒါအောက်ခြေသိမ်း		ဦးသာနိုး	၁၂၅
၂၀။	ခေတ်သစ်ရောင်းဝယ်ရေးဗျူဟာ		မောင်ပေါ်ထွန်း	၁၀၀
၂၁။	ပန်းကံကော်စာစီစာကုံးများ		မြန်မာစာဆရာများ	၆၅
၂၂။	စကားပုံစာစီစာကုံးများ		ဒေါ်နုကြည်	၄၅
၂၃။	မြန်မာ့တစ်ဆယ့်နှစ်လရာသီပွဲတော်နှင့် နေ့ထူးနေ့မြတ် စာစီစာကုံးများ		ဒေါ်နုကြည်	၄၅
၂၄။	ဆုရစာစီစာကုံးများ		ချိုချိုအေး	၄၅
၂၅။	ဂုဏ်ထူးမြန်မာစာစီစာကုံးများ		ဂုဏ်ထူးဦးသိန်းနိုင်	၆၀
၂၆။	ဂုဏ်ထူးရှင်များ၏ မြန်မာစာစီစာကုံးများ		ဇော်မျိုးညွန့်	၅၅
၂၇။	အတွေးကြွယ်အရေးလွယ်စာကုံးငယ်		ဦးဝင်းဖေ	၅၀
၂၈။	Model Essays For Learner		အင်္ဂလိပ်ဆရာများ	၅၅
၂၉။	The Essays of Distinction Winners		ညွန့်ဝေမိုး	၅၅
၃၀။	The Letters of Distinction Winners		ညွန့်ဝေမိုး	၆၀
၃၁။	အတိုကောက်ဝေါဟာရများအတိတ်စာန်		ညွန့်ဝေမိုး	၃၀၀
၃၂။	150 Middle School Essays		တက်တိုး	၅၅
၃၃။	မြန်မာလက်ရွေးစင်ပုံပြင်များ		တက်တိုး	၉၀

၃၄။ အင်္ဂလိပ်အိဒီယမ်	တက်တိုး	၁၇၅
၃၅။ အချစ်နှင့် စိတ်ပညာ	တက်တိုး	၇၅
၃၆။ သောကကင်းဝေးနေနိုင်ရေး	တက်တိုး	၁၇၅
၃၇။ လုပ်ငန်းခွင်မြန်မာစာ	မြင့်စိုးလှိုင်	၅၅
၃၈။ ချစ်သူလက်ဆောင်ကဗျာများ	မြင့်စိုးလှိုင်	၄၅
၃၉။ ဂီတဥပုသ်	မြင့်စိုးလှိုင်	၅၅
၄၀။ ဥယျာဉ်ပွဲ	မြင့်စိုးလှိုင်	၅၅
၄၁။ ကမ္ဘာ့ဂန္ထဝင် အချစ်ကဗျာ ၁၀၀	မောင်ဇေ	၇၅
၄၂။ ပန်းနုနှင့်ဆီ	နီမောင်	၃၀
၄၃။ ချစ်သူကဗျာစု (၂)	မောင်မောက်	၃၅
၄၄။ ပန်းပွင့်ကောင်းကင်(အချစ်ကဗျာ၅၀)	မောင်မောက်စုစည်း	၅၀
၄၅။ အောင်မြင်မှုချမ်းသာသုခနှင့် ဓနဥစ္စာ	ဖေမြင့်	၁၇၅
၄၆။ စိတ်သတ္တိစွမ်းအား	ဖေမြင့်	၁၂၅
၄၇။ မူမှန်စိတ် (၁)	ဖေမြင့်	၈၅
၄၈။ မူမှန်စိတ် (၂)	ဖေမြင့်	၉၅
၄၉။ မရဏနုဿတီနှင့် အခြားဝတ္ထုတိုများ	ဖေမြင့်	၅၀
၅၀။ စိန်မြေကပေါင်းများစွာ	ဖေမြင့်	၄၀
၅၁။ သင့်စိတ် သင့်အတွေးအကြံအတိုင်းသာ	ဖေမြင့်	၄၅
၅၂။ လူသုံးပစ္စည်းရောင်းသူများနှင့် အခြားဝတ္ထုတိုများ	ဖေမြင့်	၈၅
၅၃။ မဟာကရုဏာရှင်များ	ဖေမြင့်	၉၀
၅၄။ ဒေးလ် ကာနက်ဂျီ	ဖေမြင့်	၁၂၅

၅၅။	ချုံကြားမှ ဘုံဖျားသို့	ပေမြင့်	၂၀၀
၅၆။	ဦးနှောက်တွင် ရင်းနှီးမြုပ်နှံပါ	ပေမြင့်	၁၂၅
၅၇။	ရယ်စရာ မောစရာ	ကံချွန်	၅၀
၅၈။	ဧည့်ခံဟာသများ ၁	တင်ဆွေမိုး	၉၀
၅၉။	ဧည့်ခံဟာသများ ၂	တင်ဆွေမိုး	၇၀
၆၀။	ဪ...မိန်းမ (ဧည့်ခံဟာသ ၃)	တင်ဆွေမိုး	၆၅
၆၁။	ဪ...ယောက်ျား(ဧည့်ခံဟာသ ၄)	တင်ဆွေမိုး	၆၅
၆၂။	စကားပြေသဘောတရားနှင့် စကားပြေအတတ်ပညာ	မောင်ခင်မင်	၁၂၅
၆၃။	ဖြစ်တည်မှုပဓာနနှင့် သိစိတ်	စိုးမင်းဦး	၅၀
၆၄။	ယောနသံစဉ်ရော်	တသန်း(ဓမ္မိက)	၆၀
၆၅။	စီးပွားရေးနှင့် စစ်ရေးဗျူဟာ	နန္ဒာသိန်းဇံ	၆၀
၆၆။	ကမ္ဘာဗဟုသုတဒိုင်ကျက်(၁)	ရှေ့ဆောင်ဦးလှဝေ	၄၅
၆၇။	လက်ဆောင်ပစ္စည်းထုပ်ပိုးနည်း	မသွယ်	၁၀၀
၆၈။	အိမ်တွင်းလက်မှုစီးပွားပြု	ဒေါ်စန်းလေး	၉၀
၆၉။	အခြေခံတစ်ချောင်းထိုး	ဒေါ်စန်းလေး	၁၅၀
၇၀။	ကျစ်လျစ်သွယ်လျ ခါး ရင်တင်အလှ	ပူစူးမ	၄၀
၇၁။	အိမ်သုံးဆေးများ၏ အသုံးနှင့်အပြစ်	ဉာဏ်မိုး	၈၅
၇၂။	ဂရုင်းညီနောင်ပုံပြင်	ဇော်ငြိမ်း	၄၀
၇၃။	ယနေ့ကမ္ဘာ	လေလာသူတစ်ဦး	၁၅၀
၇၄။	ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးရာဝေါဟာရများ	ဒေါက်တာစိန်တင်	၉၀

၇၅။	ဝန်ထမ်းမှုလမ်းညွှန်	ဦးတင်မောင်	၇၅
၇၆။	အမွေ	ဦးအောင်သင်း	၅၅
၇၇။	မိန်းမတို့အကြောင်း	မြသန်းတင့်	၇၅
၇၈။	စီးပွားရေးဈေးကွက်နှင့်ကြက်မွေးမြူရေး	ထွန်းသောင်း (B.V.S)	၆၅
၇၉။	မိုးမိုး(အင်းလျား)အမှတ်တရ အကောင်းဆုံး မြန်မာဝတ္ထုတိုများ (၁၉၉၀၊ ၉၁၊ ၉၂)	စာရေးဆရာများ	၂၀၀
၈၀။	ရွက်လှပန်း	မိုးမိုး(အင်းလျား)	၈၅
၈၁။	ပျောက်သောလမ်းမှာစမ်းတဝါး	မိုးမိုး(အင်းလျား)	၁၀၀
၈၂။	ပွင့်တချို၊ ကြွေတချို	မိုးမိုး(အင်းလျား)	၈၅
၈၃။	ခံတက်နုကလေးတွေညှိုးချိန်တန်တော့	မိုးမိုး(အင်းလျား)	၅၀
၈၄။	သုံးလွန်းတင်မှ ကြီး	မိုးမိုး(အင်းလျား)	၆၀
၈၅။	ငပလီဇာတ်လမ်း	မိုးမိုး(အင်းလျား)	၈၀
၈၆။	မိုးမိုး(အင်းလျား) ဝတ္ထုတို ၁	မိုးမိုး(အင်းလျား)	၈၅
၈၇။	မိုးမိုး(အင်းလျား) ဝတ္ထုတို ၂	မိုးမိုး(အင်းလျား)	၈၅
၈၈။	မိုးမိုး(အင်းလျား) ဝတ္ထုတို ၃	မိုးမိုး(အင်းလျား)	၁၀၀
၈၉။	မိုးမိုး(အင်းလျား)မဂ္ဂဇင်းဝတ္ထုရှည်များ ၁	မိုးမိုး(အင်းလျား)	၁၅၀
၉၀။	မိုးမိုး(အင်းလျား)မဂ္ဂဇင်းဝတ္ထုရှည်များ ၂	မိုးမိုး(အင်းလျား)	၁၅၀
၉၁။	အချစ်ဆိုသောအရာ	မိုးမိုး(အင်းလျား)	၁၂၅
၉၂။	ဘယ်သူလာကူပါမယ်	မိုးမိုး(အင်းလျား)	၁၀၀
၉၃။	ပထမအကြိမ် မိုးမိုး(အင်းလျား) အမှတ်တရဆုရဝတ္ထုတိုများ		၇၀
၉၄။	ဒုတိယအကြိမ် မိုးမိုး(အင်းလျား)အမှတ်တရဆုရဝတ္ထုတိုများ		၈၀
၉၅။	တတိယအကြိမ် မိုးမိုး(အင်းလျား)အမှတ်တရဆုရဝတ္ထုတိုများ		၁၀၀

၉၆။ ရှေ့သို့တက်လှမ်းဘဝအောင်ပန်း	ဒေါက်တာသိန်းလွင်	၁၀၀
၉၇။ ဗုဒ္ဓဂုဏ်တော်နှင့်ကိုယ်တွေ့ ဖြစ်ရပ်ဆန်းများ ၆	မင်းသူရိန်	၂၀၀
၉၈။ မိတ္တဗလဋီကာ	ဦးနု	၂၇၅
၉၉။ အာဇာနည်	ဦးနု	၇၅
၁၀၀။ ဦးဆောင်မှုအတွက် တောက်	သက်လုံ	၁၂၅
၁၀၁။ မိမိကိုယ်ကိုတည်ဆောက်ခြင်း	ချစ်နိုင်(စိတ်ပညာ)	၁၀၀
၁၀၂။ တက်ခေတ်နတ်ဆိုး	သိန်းဖေမြင့်	၉၀
၁၀၃။ အလွယ်ဆုံး အင်္ဂလိပ်စကားပြော	စိုးသန်း	၇၅
၁၀၄။ Beautiful English for Beginners	ဘဝသစ်ဦးအောင်ကျော်	၇၅
၁၀၅။ တိရစ္ဆာန်ရောဂါများနှင့် ဆေးဝါးများ	ထွန်းသောင်း	၉၀
၁၀၆။ မင်းသုဝဏ်ကဗျာပေါင်းချုပ်	မင်းသုဝဏ်	၁၅၀
၁၀၇။ ကမ္ဘာ့ကိုဖန်တီးသူများ	ဇာနည်	၁၅၀
၁၀၈။ ပြည်ပဟာသတိုလေးများ	မောင်လှိုင်းသစ်	၆၀
၁၀၉။ အချစ်ဦး	ဖေမြင့်	၈၀
၁၁၀။ အောင်မြင်ရေး အတွေးအခေါ် ၅၀	ချစ်ဝင်းညွန့်	၁၀၀
၁၁၁။ ဒုတိယအမှား	ဇော်မောင်	၂၀၀

စာပေလောက (ပင်မ)၊ အမှတ် ၁၇၃၊ ၃၃ လမ်း၊ ရန်ကုန်မြို့။
 စာပေလောက (၂)၊ အမှတ် ၄၇၀၊ မဟာဗန္ဓုလလမ်း၊ ရန်ကုန်မြို့။