

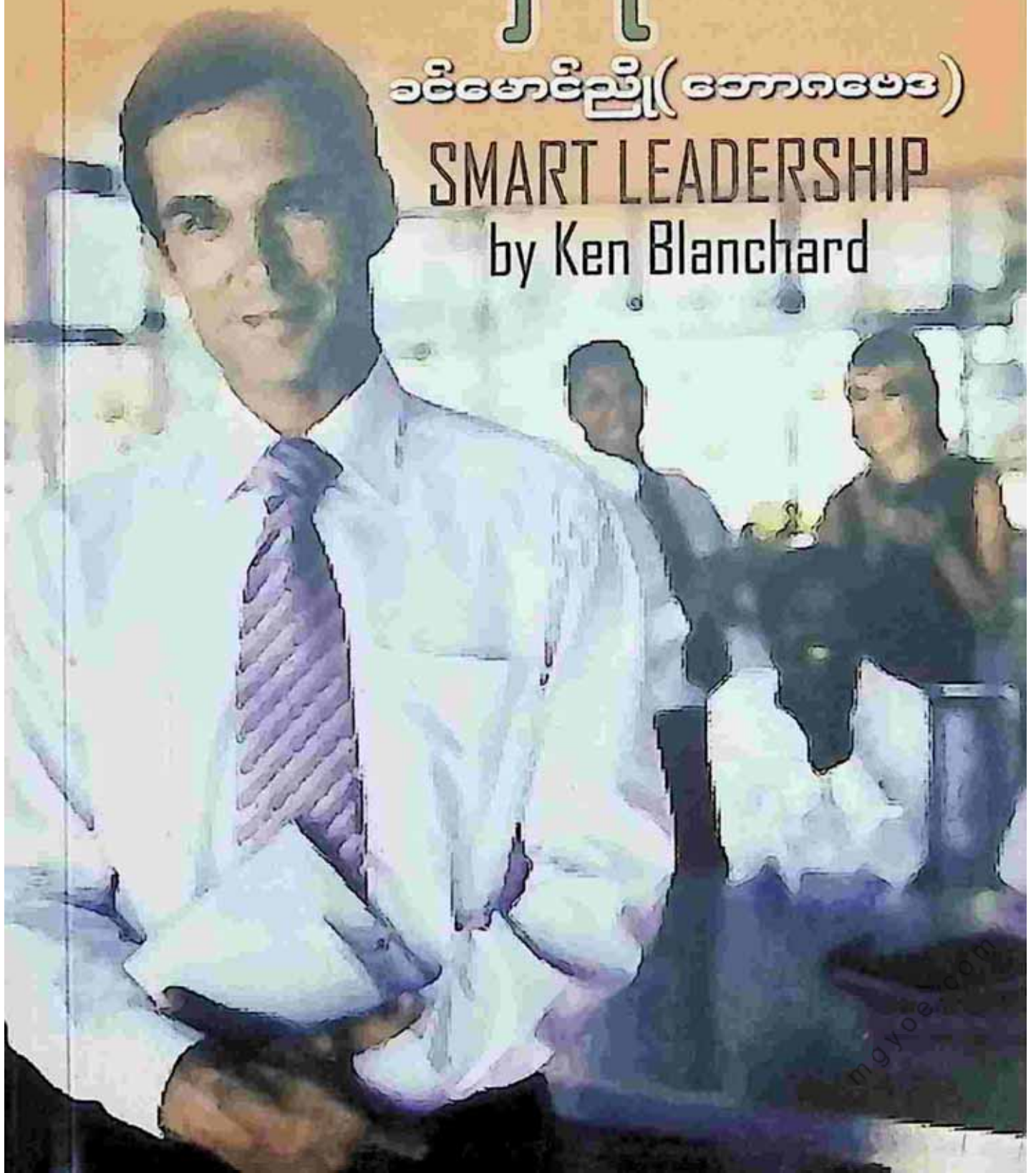
mgyoe.com
မိဂရိုက်ဘွဲ့ရရှိသူများအတွက်

ခေါင်းဆောင်တိုက် နှလုံးသား

ခင်မောင်ညို (ဘောဂဗေဒ)

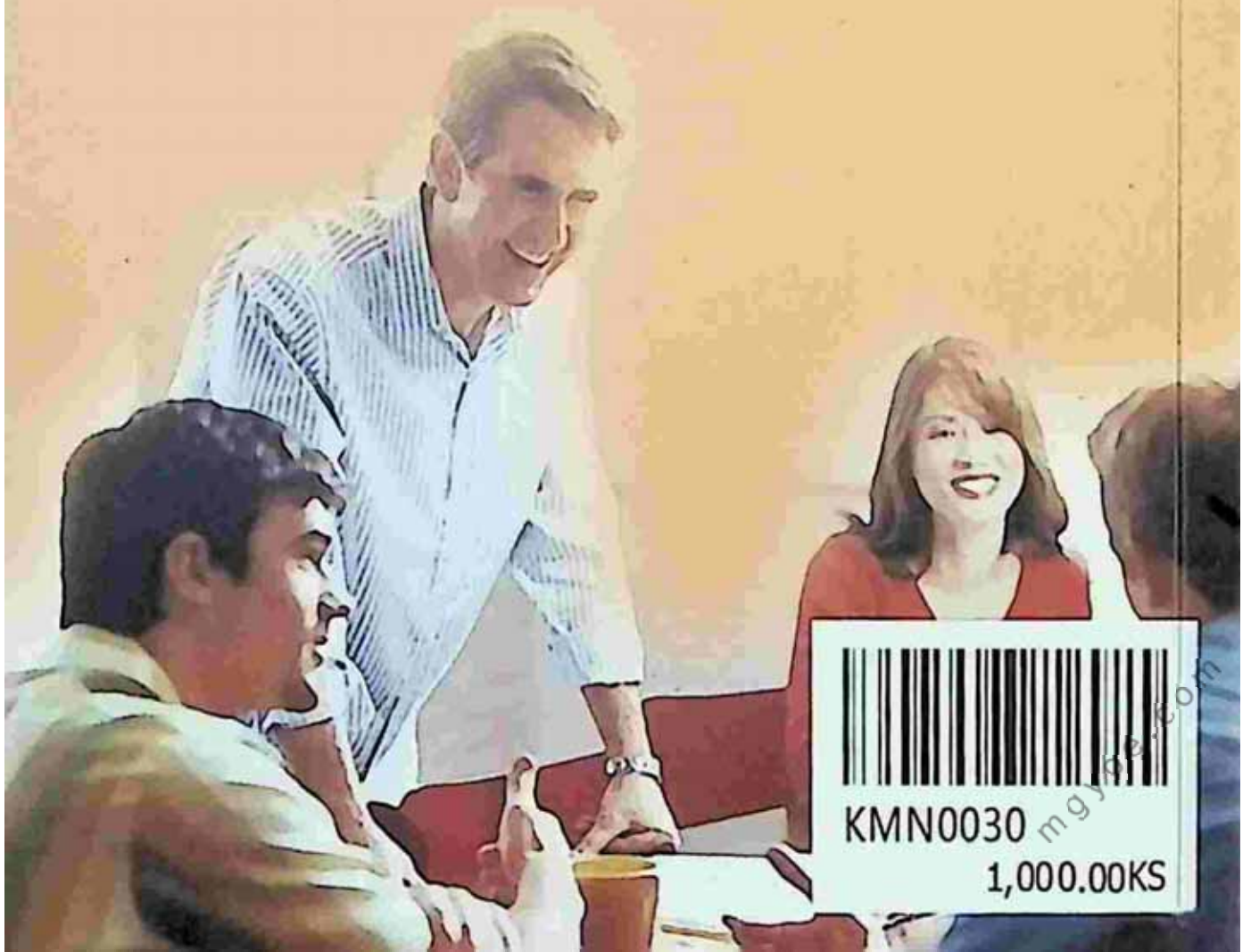
SMART LEADERSHIP

by Ken Blanchard



mgyoe.com

mgyc.com



KMN0030

1,000.00KS

ခေါင်းဆောင်တို့၏နလုံးသား

ပုံနှိပ်မှတ်တမ်း

စာမူခွင့်ပြုချက်အမှတ် - ၄၀၀၁၆၇၀၂၁၀ နှင့်

မျက်နှာဖုံးခွင့်ပြုချက်အမှတ် - ၄၀၀၁၇၆၁၁၁၀ ဖြင့်

မျက်နှာဖုံးဒီဇိုင်းကို m.s.o ပြုလုပ်ပြီး ထုတ်ဝေသူ-
ဦးစန်းဦး၊ စိတ်ကူးချိုချိုစာအုပ်တိုက်၊ (၈၅) ၁၆၄ လမ်း၊
တာမွေ၊ ရန်ကုန်နှင့် ပုံနှိပ်သူ- ဒေါ်ဝင်းမာ၊ စိတ်ကူးချိုချို
ပုံနှိပ်တိုက်၊ ရန်ကင်း၊ ရန်ကုန်တို့က ပထမအကြိမ်
စောင်ရေ - ၅၀၀ ရိုက်နှိပ်ကာ ၂၀၁၀ ပြည့်နှစ်၊ နိုဝင်ဘာ
လတွင် တန်ဖိုး ၁၀၀၀ ကျပ်ဖြင့် ဖြန့်ချိသည်။

စာအုပ်ချုပ် - ကိုမြင့်

ခင်မောင်ညို(ဘောဂဗေဒ)

ခေါင်းဆောင်တို့၏နလုံးသား/ ခင်မောင်ညို(ဘောဂဗေဒ)။

- ရန်ကုန်။ စိတ်ကူးချိုချိုစာပေ ၂၀၁၀။

စာမျက်နှာ ၁၁၄ မျက်နှာ၊ ၁၀.၅ စင်တီ x ၁၆.၅ စင်တီ

(၁) ခေါင်းဆောင်တို့၏နလုံးသား

မိတ်ဆက်

ကျွန်တော် ကျောင်းသားဘဝက စိတ်တက်ကြွဖွယ်
 ကောက်နုတ်ချက်တွေ အဆိုအမိန့်တွေ အလွန်ကြိုက်သော
 ဘောလုံးနည်းပြတစ်ဦးနှင့် ဆုံတွေ့ခဲ့ဖူးသည်။ သူက
 ကျွန်တော်တို့၏ အဝတ်လဲခန်းတွင် ‘အခြေအနေကြမ်းလာ
 လျှင်၊ မာသူတွေ ခရီးဆက်မည်’ ‘ပြေးသူတွေ ဘယ်တော့မျှ
 မနိုင်၊ နိုင်သူတွေ ဘယ်တော့မျှမပြေး’ ဟူသော စာတမ်းမျိုး
 တွေ ကပ်ထားသည်ကို ကျွန်တော့်စိတ်ထဲ စွဲနေသည်။
 ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအကြောင်း ကျွန်တော် စတင်
 သင်ကြားရေးသားစ ပြုလာသောအခါ အဓိကအချက်တွေ
 ကို လူတွေမှတ်မိစေလိုသဖြင့် အဆိုအမိန့်တွေကို အသုံးပြု
 သည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်တော်အကြိုက်ဆုံး အဆိုအမိန့်တွေ
 ပါဝင်သည့် ‘ခေါင်းဆောင်တို့၏ နှလုံးသား’ စာအုပ်ရေးရန်
 စာအုပ်ဆိုင်က မေတ္တာရပ်ခံသည့်အခါ အားတက်သွား
 သည်။ ယခု ထိုစာအုပ်ကို နောက်ဆုံးအချိန်အထိ ခေတ်မီ

အောင် ပြုပြင်ထားပြီး သယ်ရလွယ်သည့် ပုံစံအတိုင်း ပုံနှိပ်
ထားပါသည်။

ဤအဆိုအမိန့်များသည် လုပ်ရည်ကိုင်ရည် မြင့်မား
ရေး၊ ထူးခြားသောရလဒ်များ ရရှိရေးအတွက် လိုအပ်သည့်
စမတ်ကျသော ခေါင်းဆောင်မှုကို ပေးအပ်မည်ဟု မျှော်လင့်
ပါသည်။ အတော်ဆုံး၊ အကောင်းဆုံး ခေါင်းဆောင်ဆိုသည်
မှာ သူတို့ဆီက ပါဝါတွေ ထွက်လာသူတွေမဟုတ်၊ သူတို့ကို
ပါဝါတွေ ဖြတ်သန်းပြီး သွားသူတွေဖြစ်ကြောင်း သဘော
ပေါက်လာမည်ဟုလည်း မျှော်လင့်ပါသည်။

ဘုရားသခင် ကောင်းချီးပေးတော်မူပါစေ။

ကင်ဘခန့်ချိ





လူတွေ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် လုပ်ပေးရာ၌
အဓိကကျသည့်အချက်မှာ တစ်ခုခု၊ မှန်မှန်ကန်ကန်
လုပ်နေသည်ကို မိအောင်ဖမ်းခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

(Ken Blanchard and Spencer Johnson)

လူတွေ မှန်မှန်ကန်ကန် လုပ်နေသည်ကို မိအောင်
ဖမ်းခြင်းသည် အားကောင်းသော စီမံခန့်ခွဲမှု သဘော
တရားဖြစ်သည်။ ကံဆိုးသည်မှာ ခေါင်းဆောင် အတော်
များများသည် လူတွေအမှားလုပ်သည်ကို ရအောင်ဖမ်းရာ၌
ပါရမီရှိကြသည်။ ကျွန်တော်က ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့်
အနည်းဆုံးတစ်ပတ်ကို တစ်နာရီခန့် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်
အတွင်းလှည့်ကာ လူတွေ အမှန်လုပ်နေသည်ကို စောင့်ဖမ်း
ရန် အမြဲတမ်းတိုက်တွန်းသည်။





ရလဒ်ကောင်းထွက်အောင် လုပ်နိုင်သည့် သူတွေသည်
သူ့ဟာသူလည်း နေသာထိုင်သာ ဖြစ်နေတတ်သည်။

(Ken Blanchard and Robert Lorber)

ထိရောက်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည်
သူ့လူတွေ ရလဒ်ကောင်း ရရေးအတွက် အကူအညီပေးရန်
ဦးစားပေးပြီး နည်းလမ်းနှစ်မျိုးဖြင့် ကူညီလေ့ရှိသည်။

- (၁) သူတို့၏ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်တွေကို သေသေ
ချာချာ သိရှိအောင် လုပ်ပေးခြင်း၊
- (၂) ထိုရည်မှန်းချက်တွေ ရရှိအောင် ထောက်ကူခြင်း၊
အားပေးခြင်း၊ နည်းပေးလမ်းပြလုပ်ခြင်း၊
- (၃) တိုးတက်လာခြင်းကို ချီးကျူးပါ၊
ထပ်တိုးတက်စရာတွေ ဖြစ်လာမည်။

(Ken Blanchard, Thad Lacinak,
Chuck Tompkins, and Jim Ballard)



လုပ်ရည်ကိုင်ရည်ကောင်းတစ်ခု၏ နောက်တွင် အပြုသဘော တစ်ခုခု လိုက်လာသောအခါ သဘာဝကျစွာပင် လူတွေက ထိုအပြုအမူကို ဆက်လုပ်ချင်ကြသည်။ ဤနေရာတွင် မိမိက အပြုသဘော မတုံ့ပြန်မီ တိတိကျကျ၊ မှန်ကန်သော အပြုအမူတစ်ခု ပေါ်ထွက်လာသည် အထိ စောင့်ဆိုင်းမနေရန် အလေးပေးပြီး အရေးတကြီး ပြောကြားလိုသည်။ ထိုသို့သာ စောင့်နေမည်ဆိုလျှင် တစ်သက်လုံး ထိုင်စောင့်နေရမည်။



ပြန်လည်သုံးသပ်ပြခြင်း (Feed back) သည်
ချန်ပီယံတွေအတွက် နံနက်စာကျွေးခြင်းနှင့် တူသည်။

(Rick Tate)

ကျွန်တော့်အနေဖြင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ပြခြင်းသည်
လုပ်ရည်ကိုင်ရည် ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေရန်နှင့် ကျေနပ်မှု
တိုးပွားလာစေရန်အတွက်၊ စရိတ်အသက်သာဆုံးနည်း
လမ်းဖြစ်သည်ဟု ပြတ်ပြတ်သားသား ယုံကြည်သည်။
မြန်မြန်ဆန်ဆန်လည်း လုပ်၍ရသည်။ စရိတ်လည်းမကုန်၊
လူတွေကို ချက်ချင်း ဦးလှည့်သွားစေနိုင်သည်။





အမှားအယွင်းတစ်ခုခုဖြစ်လျှင် စွမ်းအင်တွေကို လမ်းကြောင်းတည့်ပေးပါ။

(Ken Blanchard, Thad Lacinak,
Chuck Tompkins, and Jim Ballard)

လူတွေ အမှားတစ်ခုခုလုပ်မိလျှင် ကိုယ့်ဘာသာ
ကိုယ်သိကြသည်။ ထိုအမှားမျိုးတွေ ထပ်မလုပ်မိအောင်
ဘယ်လိုရှောင်ရမည်ဆိုသည့် အကြံဉာဏ်ကို သူတို့ကြား
ချင်ကြသည်။ လူတွေ၏ စွမ်းအင်ကို မှန်ရာကန်ရာပေါ်
ပြန်လည် အာရုံစိုက်နိုင်အောင် လုပ်ပေးခြင်းသည် လမ်း
ကြောင်းတည့်ပေးခြင်းဖြစ်သည်။



ကိုယ့်ခွင့်ပြုချက်မရဘဲ ဘယ်သူမျှ
ကိုယ့်ကို စော်ကား၍ မရ။

(Eleanor Roosevelt)

နေ့စဉ်နေ့တိုင်း လောကထဲကို ငါ့ကို ဘယ်သူမျှ နှိမ်၍မရဟူသော စိတ်ဓာတ်ဖြင့် ဝင်ပါ။ ဘုရားသခင်သည် အမှိုက်သရိုက်လိုလူစားတွေကို မဖန်ဆင်းဟု ခိုင်ခိုင်မာမာ ယုံကြည်သည်။ ဤသို့ဆိုသဖြင့် ကိုယ့်ဘဝကို ယခုထက် ပိုကောင်းအောင် လုပ်နိုင်သော နယ်ပယ်တွေမရှိဟု မဆိုလို ပါ။ အခြေခံအားဖြင့် ကျွန်တော်သည် နှလုံးလှအသုံးကျသူ ဖြစ်သည်။





ကျွန်တော်တို့ တစ်ယောက်ချင်းသည် ကျွန်တော်တို့ အားလုံးလောက် မတော်။

(Ken Blanchard, Don Carew,
and Eunice Parisi-Carew)

ဤကောက်နုတ်ချက်သည် အဖွဲ့အစည်းများတွင် အသင်းလိုက်အဖွဲ့လိုက် လုပ်ဆောင်တတ်ရေးအတွက် လမ်းညွှန်သဘောတရားဖြစ်သည်။ ဤအမှန်တရားကို ပထမဆုံး သဘောပေါက်သွားစဉ်က ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေဖြင့် အတော်ကြီး စိတ်သက်သာရာ ရသွားသည်။ အုပ်စုထဲတွင် ကျွန်တော် တစ်ယောက်တည်းသာ ထူးချွန်သူဖြစ်ရန် မလို။ ကျွန်တော်၏ အားနည်းချက်တွေကို



ဝန်ခံခြင်းဖြင့် ကျွန်တော်သည် အခြားသူများထံမှ အကူအညီ တောင်းနိုင်သည်။ ကျွန်တော်တို့ ဝန်းကျင်တွင် စွမ်းအားစုတွေ စုထားလျှင် ဘယ်ပြဿနာကိုမဆို ဖြေရှင်းနိုင်သည်ဟု ကျွန်တော် ယုံကြည်သည်။



ကောင်းကောင်းမလုပ်ထိုက်သော အလုပ်ဟူ၍ မရှိ။

(Ken Blanchard, William Oncken,
and Hal Burrows)

ထိရောက်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည်
နောက်ပြန်ဆုတ်ကြည့်ရမည်။ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် မြင်
ကြည့်ရမည်။ အလောသုံးဆယ် လုပ်စရာတွေကြောင့် အရေး
ကြီးသည့် အလုပ်တွေ ကျန်မနေစေရန် ဂရုစိုက်ရမည်။
မိမိ၏ ဝန်ထမ်းတွေ ဖောက်သည်တွေ အရေးကြီးလျှင်
နေ့စဉ်နေ့တိုင်း အချိန်ပေး၍ သူတို့အရေးကြီးသည်ဟု ထင်



လာအောင် လုပ်ပေးမည်။ တကယ်အရေးကြီးတဲ့ အလုပ်
တွေ ကနေ့လုပ်ပြီးပြီလားဟုမေးကာ နေ့တစ်နေ့ကို တန်ဖိုး
ဖြတ်မည်။



တစ်သက်လုံး အောင်မြင်မှုဟူ၍ မရှိ။
အလဟဿဖြစ်သော ဆုံးရှုံးမှုဟူ၍ မရှိ။

(Ken Blanchard and Don Shula)

Don Shula မှာ တစ်နေ့တာ ဥပဒေသတစ်ခု ရှိသည်။ သူ၊ သူ့နည်းပြများ၊ သူ့ ကစားသမားများသည်၊ ဘောလုံးပွဲတစ်ပွဲပြီးလျှင် အောင်ပွဲခံရန် (သို့) ရှုံးပွဲတစ်ပွဲကို ညည်းတွားရန်အတွက် ၂၄ နာရီထက် ပို၍ခွင့်မပြု။ ထိုအချိန်ကာလအတွင်း အောင်မြင်မှုအရသာကို ခံစားရန်၊ ဆုံးရှုံးမှုဒဏ်ရာကို တတ်နိုင်သမျှ နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်း ခံစားရန် အားပေးသည်။ ၂၄ နာရီကျော်ပြီဆိုလျှင် ချန်ထားခဲ့ပြီး နောက်တစ်ပွဲအတွက် အားမွေးခိုင်း၊ အားထုတ်ခိုင်းသည်။



နိုင်လို့လည်း ဘဝင်မမြင့်၊ ရှုံးလို့လည်း စိတ်ဓာတ်မကျပါ
နှင့်၊ အမြင်ကျယ်ကျယ်ကြည့်ပါ။ တစ်သက်လုံးအောင်မြင်မှု
ဟူ၍မရှိပါ။ အလဟဿဖြစ်ရသော ဆုံးရှုံးမှုဟူ၍လည်း
မရှိပါ။



လေ့လာဆည်းပူးမှု ရပ်သွားလျှင် တိုးတက်မှု မရှိ တော့။ သေချာသောကိစ္စ ၃ ခုမှာ သေခြင်း၊ အခွန်နှင့် အပြောင်းအလဲတို့ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့အစည်းများသည် အပြောင်းအလဲတွေ လုပ်နေရရာ လေ့လာဆည်းပူးမှုကို ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ပြီး ပတ်ဝန်းကျင်သစ်နှင့် လိုက်လျော ညီထွေအောင် အမြဲ ရုန်းကန်နေမှသာ ဉာဏ်ပညာရှိရာ ရောက်မည်။



ကိုယ်ဆန့်ကျင်တာတွေကို
လက်ခံပွေ့ပိုက်မိတတ်သည်။

(Werner Erhard)

တစ်ခုခုက ကိုယ့်ကို ဒုက္ခပေးနေပြီး ဖြေရှင်း၍မရ
လျှင် မကျေနပ်ချက်တွေကို ကိုယ်တွင်း၌ သိမ်းမိထားတတ်
သည်။ ထိုမကျေနပ်ချက်တွေသည် မဟုတ်သည့်အချိန်
ရောက်မှ ပေါက်ထွက်လာတတ်ပြီး ကိုယ့်ကို ဒုက္ခပေးတတ်
သည်။ ကိုယ့်ကို ဒုက္ခပေးသောအရာတွေကို ဖြေရှင်းလျှင်
ဖြေရှင်းရင်း၊ ပြဿနာတွေ ပျောက်သွားတတ်သည်။ စိတ်
ထဲမှာ စွဲမနေတော့။ 'စိတ်ထဲမှာ စွဲမနေတော့တာ ဝမ်းသာ
မိသေးတယ်' ဟု ပြောဖူးပါမည်။



ပင်ပင်ပန်းပန်း မလုပ်နဲ့၊ ကျကျနနလုပ်၊ စဉ်းစားဖို့၊
 မဟာဗျူဟာချဖို့၊ ဦးစားပေး
 အစီအစဉ်ချဖို့၊ အချိန်မရလျှင်
 ကျကျနနလုပ်ပြီး သွားသော
 အလုပ်တစ်ခု၏ အရသာကို
 မခံစားနိုင်ဘဲ အများကြီး၊
 ပင်ပင်ပန်းပန်းလုပ်ရမည်။





လူတော်တွေက နောက်ဆုံးမှ အလုပ်ပြီးတတ်ကြ
သော်လည်း သူတို့၏ပြေးလမ်းသည် ကိုယ်နှင့်မတူတတ်။

(Ken Blanchard and Norman Vincent Peale)

ယနေ့ခေတ် လူတွေက သူတို့လိုချင်တာကိုပဲ သိသည်။ အခုချက်ချင်းလည်း ရချင်တတ်ကြသည်။ ထိုသို့ စိတ်မရှည်ခြင်း၏ ဘေးထွက်ရလဒ်ဆိုးမှာ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ပုံ ညံ့ဖျင်းခြင်းဖြစ်သည်။ စိတ်ရှည်လျှင် မှန်ရာကန်ရာ ကို လုပ်ခြင်းကြောင့် ရေတို၌ ထိခိုက်လျှင်ပင်၊ ရေရှည်တွင် အကျိုးရှိမည်ကို သဘောပေါက်စေသည်။



လူတွေကို စီမံခန့်ခွဲရာ၌ လွတ်ပေးသည်က ထိန်းသည်ထက် ပိုလွယ်သည်။

(Ken Blanchard, Patricia Zigarmi, and Drea Zigarmi)

လုပ်ငန်းတစ်ခုကိုလုပ်ရန်အတွက် လူတွေကို မည်သည့် အတိုင်းအတာအထိ လမ်းညွှန်မှုပေးရမည်ကို မသိလျှင် အစပိုင်း၌ ကြီးကြပ်မှုလွန်ခြင်းက ကြီးကြပ် မှုလျော့ခြင်း ထက် ပိုကောင်းသည်။ လူတွေက ကိုယ်ထင်သည်ထက် တော်နေသည်ကို တွေ့ရလျှင် လျော့ပေးလိုက်က သူတို့ လည်း သဘောကျပြီး အပြုသဘော တုံ့ပြန်မှုတွေကို ရစေ နိုင်သည်။ အစပိုင်း၌ လျော့ပေးပြီး၊ နောက်မှ လိုက်တင်း ရခြင်းထက် အစပိုင်းတွင်တင်းထားပြီး နောက်မှ လျော့ပေး ရခြင်းက ပိုကောင်းသည်။ လွတ်ပေးရသည်က ကျပ်ရသည် ထက် ပိုခက်သည်။





အစစအရာရာ ဘဝမှာ စင်းလုံးချော ဖြစ်စရာမလို။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် သိပ်တင်းလွန်းလျှင် ခုတ်ရာတခြား ရှုရာ တလွဲ ဖြစ်နိုင်သည်။ ချက်ချင်းလက်ငင်း၊ စင်းလုံးချော ဖြစ်ရန် မမျှော်လင့်ပါနှင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဝေဖန်ခြင်းသည် ကောင်းသော်လည်း ဆိုးကျိုးတွေ မပေါ်စေသင့် အသစ် အဆန်းတစ်ခု စလုပ်ကြည့်သည့်အခါ၊ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ကျပ်နေလျှင် မတရား။ အခြားသူများထံမှလည်း၊ လက်တွေ့ မကျသော စံချိန်စံညွှန်းတွေကို မျှော်မှန်းမထားအပ်။ စလုပ် လုပ်ချင်း အစစအရာရာ တိတိကျကျ၊ မှန်မှန်ကန်ကန် ဖြစ်စရာမလို။



လူတွေ လုပ်ချင်ကိုင်ချင်စိတ်ရှိအောင် လုပ်ပေးလျှင်
 လုပ်ချင်ကိုင်ချင် ဖြစ်လာကြမည်။ ဝန်ထမ်းတွေ အလုပ်
 လုပ်ချင် ကိုင်ချင်လာအောင် ဘယ်လို လုပ်ပေးရမည်ကို
 ဘယ်လိုလုပ်သိပါသလဲ မေးကြည့်ပါ။ ကောင်းကောင်း
 မွန်မွန်လုပ်လျှင် ယခုထက်ပို၍ ကောင်းကောင်းမွန်မွန်
 လုပ်ချင်အောင် ဘယ်လိုဆုလာဘ်၊ ဘယ်လိုအသိအမှတ်
 ပြုမှုကို လိုချင်သလဲဟု မေးကြည့်ပါ။ ထိုအရေးကြီးသော
 မေးခွန်းမျိုးတွေကို မေးကြည့်လျှင် အကျိုးရှိသည်။





ဘဝဆိုသည်မှာ အမှတ်ကောင်း (A) တွေ ရဖို့ အရေးဖြစ်သည်။ ကောလိပ်၌ ၁၀ နှစ်တာ စာသင်စဉ်၊ အခြားဆရာများနှင့် တစ်ခါတစ်ရံ ပြဿနာတက်ရတတ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ပထမဆုံး စာသင်သည့် နေ့၌ပင် နောက်ဆုံး စာမေးပွဲမေးခွန်းတွေကို ကျွန်တော်ပေးတတ်၍ ဖြစ်သည်။ ကျွန်တော့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေက ဘာကြောင့် ထိုသို့ လုပ်ကြောင်းမေးလျှင် ကျွန်တော်က ယခုကဲ့သို့ ပြန်ဖြေသည်။ ‘စာသင်ကာလ တစ်ခုလုံး၊ အဖြေတွေသင်ပေးဖို့ ရည်ရွယ်ထားလို့ပါ။ ဒါမှ နောက်ဆုံး စာမေးပွဲ ဖြေတဲ့အခါ လူတိုင်းအမှတ်ကောင်းကောင်း (A) တွေ ရကြမှာ မဟုတ်လား၊ ဘဝတွင်လည်း ထိုအတိုင်းပင် ဖြစ်သည်။’





ပိုလုပ်ပေးလိုက်ပါ။ ကျေနပ်မှုရသည့်
 စားသုံးသူများသည် ကိုယ့်အပေါ်ကောင်းသည်ထက်
 ဟိုဘက်ကို လွန်သွားဦးမည်။

(Ken Blanchard and Sheldon Bowles)

ကိုယ့်ပြိုင်ဘက်တွေနှင့် ကိုယ့်လုပ်ငန်းမတူအောင်
 လုပ်ပေးပါ။ အရောင်းသမားတွေ၊ စားသုံးသူဝန်ဆောင်မှုပေး
 ကိုယ်စားလှယ်တွေ၊ အများပြည်သူနှင့် ဆက်ဆံနေရသော
 လူတွေကို ကျေနပ်နေသော ဖောက်သည်တွေဖြစ်အောင်
 လုပ်တတ်ဖို့ လုပ်ပေးပါ။ ကိုယ့်ကို ထမင်းကျွေးနေသော
 သူတွေအတွက် ပိုပိုသာသာ လုပ်ပေးလိုက်ခြင်းသည်
 အကျိုးပေးပါသည်။



လူတွေ ဘာကြောင့် ကောင်းကောင်းအလုပ် မလုပ်
 ကြသည်ကို သိလိုလျှင် မှန်ရှေ့ရပ်ကြည့်ပါ။ ခေါင်းဆောင်
 တစ်ယောက်၏ အဓိကတာဝန်မှာ ကိုယ့်လူတွေ ရည်မှန်း
 ချက်ပန်းတိုင်ကို အောင်အောင်မြင်မြင် ရရှိရေးအတွက် အကူ
 အညီပေးရန်ဖြစ်သည်။ တစ်စုံတစ်ယောက် မအောင်မမြင်
 ဖြစ်လျှင် ထိုမအောင်မြင်မှုအတွက် ခေါင်းဆောင်ကောင်း
 တွေက တာဝန်ယူသည်။ လူတွေ သူတို့ရည်မှန်းချက်ကို
 ရကြ၊ အောင်မြင်ကြလျှင် လူတိုင်းအောင်မြင်သည်။