

စိတ်ကူးချိုချိုအနုပညာ

mg,y,o,e.com

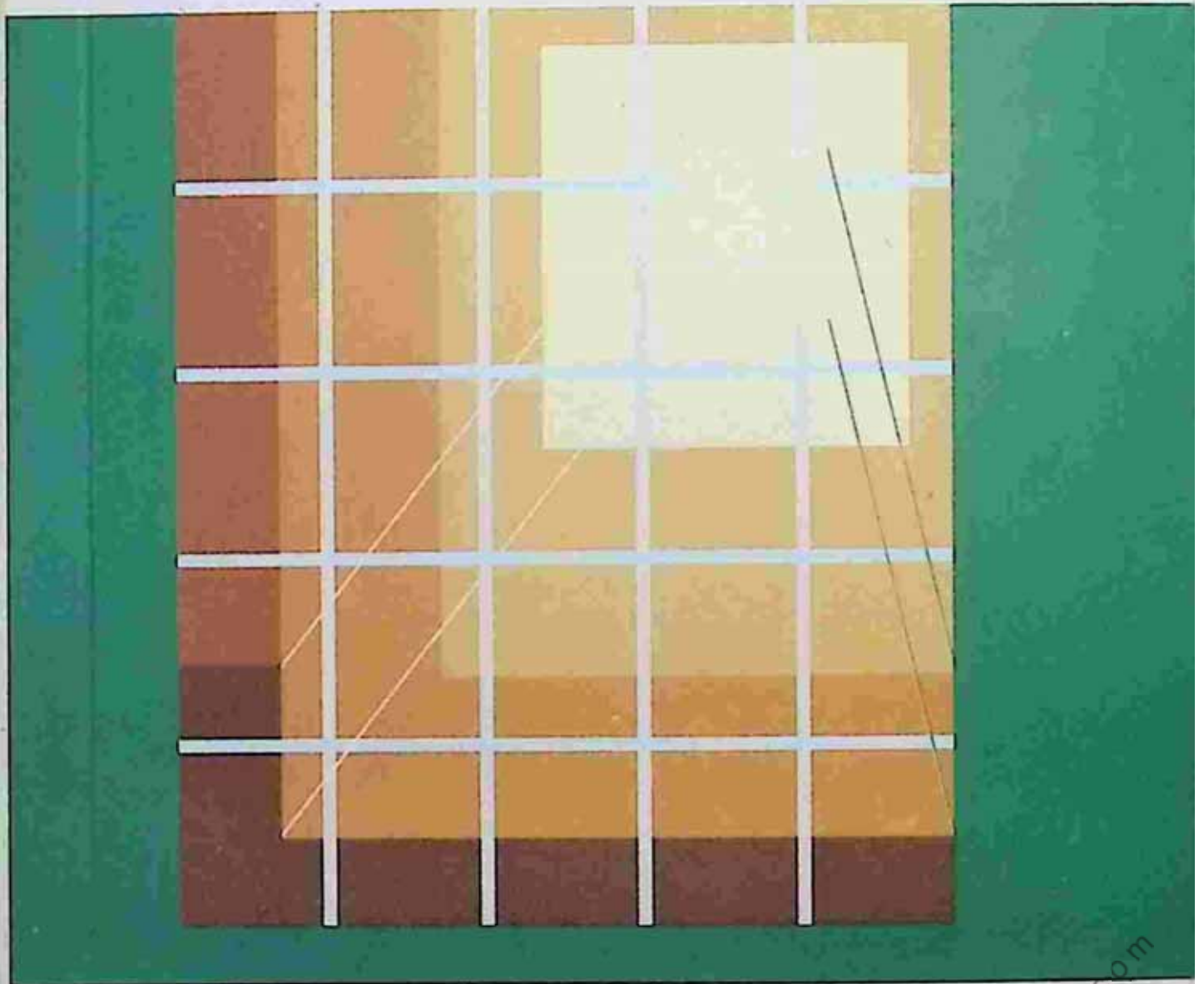
မန်နေဂျာပေါက်စ

ခင်မောင်ညို (ဘောဂဗေဒ)

The First-time Manager

by Loren B-belker

(ဒုတိယအကြိမ်)



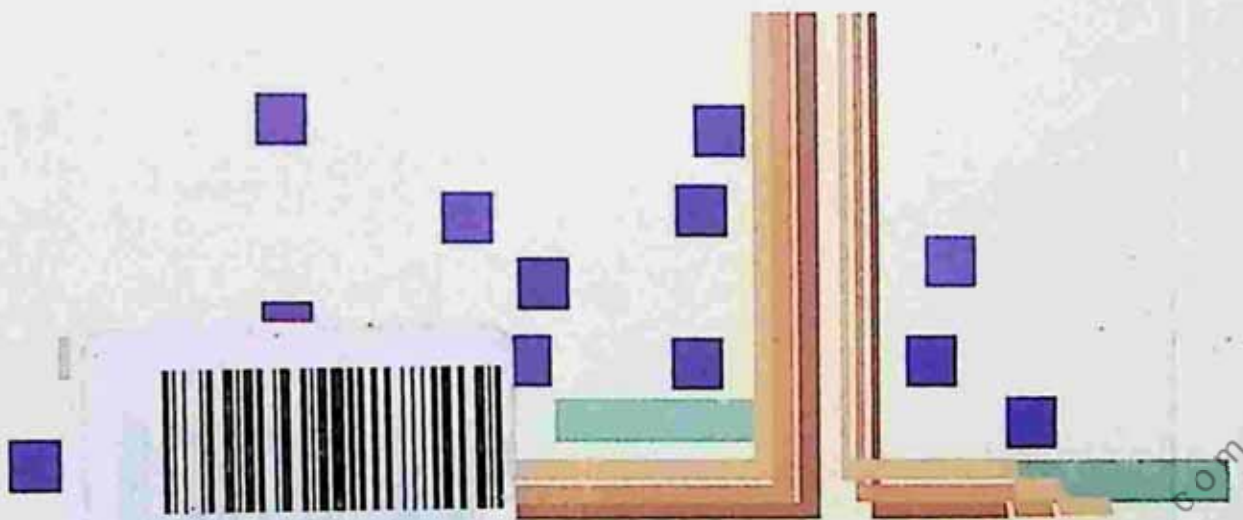
cover design:
truncated pyramids by sein thit

mg,y,o,e.com

mgyoe.com

ခင်မောင်ညို(ဆောင်ရွက်)
မန်နေဂျာပေါက်

The First-time Manager
by Loren B-belker



KMN0011

2,000.00 KS

cover design:
identified falling objects by sein thit

‘မန်နေဂျာကောင်း’တစ်ယောက်ဖြစ်ဖို့
 ရှိသင့်ရှိထိုက်သောအရည်အချင်းများနှင့်
 လိုက်နာကျင့်သုံးသင့်သည့်
 ကျင့်ဝတ်နှင့်တာဝန်ဝတ္တရားများကို
 အသေးစိတ် သိရှိနားလည်စေရန်နှင့်
 အရည်အချင်းပြည့်ဝသော
 ‘မန်နေဂျာ’ကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်လိုသူများအတွက်
 မရှိမဖြစ်လက်စွဲပြုရမည့်စာအုပ်။

မန်နေဂျာပေါက်စ

ပုံနှိပ်မှတ်တမ်း

စာမူခွင့်ပြုချက်အမှတ် - ၂၆၀/၂၀၀၃(၃) နှင့်

မျက်နှာဖုံးခွင့်ပြုချက်အမှတ် - ၂၀၁/၂၀၀၃(၄) တို့ဖြင့်

မျက်နှာဖုံးဒီဇိုင်းကို စိန်သစ် ပြုလုပ်ပြီး ထုတ်ဝေသူ - ဦးစန်းညို
 စိတ်ကူးချိုချို စာအုပ်တိုက်၊ ၈၅၊ ၁၆၄ လမ်း၊ တာမွေ၊ ရန်ကုန်နှင့်
 ပုံနှိပ်သူ - ဦးထွန်းထွန်းဦး၊ အင်ကြင်းဦးပုံနှိပ်တိုက်၊ ကျွန်းတောလမ်း
 ရန်ကုန်တို့က ဒုတိယအကြိမ်အဖြစ် စောင်ရေ- ၅၀၀ ရိုက်နှိပ်ကာ
 ၂၀၀၅ ခု၊ ဇွန်လတွင် တန်ဖိုး ၂၀၀၀ ကျပ်ဖြင့် ဖြန့်ချိသည်။
 ပထမအကြိမ်ကို စာပေလောကစာအုပ်တိုက်က ရိုက်နှိပ်သည်။

စာအုပ်ချုပ် - ကိုမြင့်

မာတိကာ

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

- အခန်း(၁၃) လူအပေါ်သစ္စာစောင့်သိမှုနှင့် အဖွဲ့အစည်းအပေါ်သစ္စာစောင့်သိမှု ၁၈၆
- အခန်း(၁၄) အလုပ်တာဝန်ဖော်ပြချက်၊ အကဲဖြတ်ချက်နှင့် လစာစီမံခန့်ခွဲခြင်း ၁၉၆
- အခန်း(၁၅) စေ့ဆော်မှုဆိုတာတကယ်ရှိသလား ၂၂၆
- အခန်း(၁၆) မျိုးဆက်ကွာဟမှု ၂၄၃
- အခန်း(၁၇) အငြိမ်းစားယူမည့်သူကိုကူညီခြင်း ၂၅၄
- အပိုင်း-၄ ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် တိုးတက်အောင်လုပ်ခြင်း
 - အခန်း(၁၈) ကျွန်တော်ဘယ့်နှယ်နေသလဲ ၂၆၇
 - အခန်း(၁၉) အချိန်စီမံခန့်ခွဲခြင်း ၃၀၈
 - အခန်း(၂၀) ချရေးထားသောစကားလုံးများ ၃၁၉
 - အခန်း(၂၁) တယ်လီဖုန်း ၃၂၈
 - အခန်း(၂၂) နားထောင်ရန်ဆည်းပူးခြင်း ၃၃၈
 - အခန်း(၂၃) ဟာသဓာတ်ခံ ၃၄၇
 - အခန်း(၂၄) အစည်းအဝေးများစီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ဦးဆောင်ခြင်း ၃၅၅
 - အခန်း(၂၅) အများရှေ့တွင် ဟောတတ် ပြောတတ်သူတစ်ယောက်ဖြစ်ရန် လေ့လာခြင်း ၃၈၀
- သုံးသပ်ချက် ၃၈၇
- စီမံခန့်ခွဲ အတွေး ဟင်းလေးအိုးကြီး ၃၉၆
- ဘာသာပြန်သူ နိဂုံးအမှာ ၄၁၃

ဘာသာပြန်သူရဲ့ အမှာ

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

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

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

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

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

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

ဒီစာအုပ် ရေးသားပြုရတဲ့ ကောင်းမှုကြောင့်
နောင်လဲ စီမံခန့်ခွဲရေးပညာစာအုပ်တွေ ကျန်း
ကျန်းမာမာနဲ့ ဆက်လက် ရေးသားနိုင်ပါစေ။

ခင်မောင်ညို (ဘောဂဗေဒ)
ခပေါင်းဆောင်
လှိုင်တက္ကသိုလ်နယ်မြေ
၁၉၉၇ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ

mgyoe.com

mgyoe.com

နိဒါန်း

မင်းက လူတွေကို စီမံခန့်ခွဲတော့မယ်ပေါ့လေ။
 မင်းဘဝဟာ ဟိုတုန်းကနဲ့ ဘယ်လိုမှ
 မတူနိုင်တော့ဘူး။

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

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

စီမံခန့်ခွဲမှုနဲ့ ဆိုင်တဲ့ စာအုပ်တွေကတော့
 အများကြီးပေါ့။ ဒါပေမယ့် မင်းလို မန်နေဂျာ

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

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

တွေ ပြန်ပြီး အမှတ်ရမှာမို့ အကျိုးရှိမှာတော့ အမှန်ပဲ။

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

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

အခဲ တစ်ခုခု ကြုံလာရင် အကြောင်းအရာ တစ်ခုခုကို ပြန်လည် ရည်ညွှန်းဖတ်ရှုဖို့ လွယ်မယ် ထင်ပါတယ်။ ခြောက်လလောက် စီမံခန့်ခွဲမှုတွေ အတွေ့အကြုံ ရှိရင် နောက်တစ်ခေါက် ပြန်ဖတ် ကြည့်စမ်းပါ။ အဲဒီအချိန်မှာ တချို့ သဘောတရားတွေဟာ ပိုပြီး အသုံးဝင်လာနိုင်ပါတယ်။

အခု တတိယအကြိမ်ရိုက် စာအုပ်မှာ မူလအခန်းတွေ ထပ်ချဲ့သလို အခန်းသစ်တွေလည်း ထည့်ထားတယ်။ အပြောင်းအလဲ အကြောင်း၊ အသေးစိတ် အကြောင်း၊ မြင်ကွင်းကျယ်ကျယ် မြင်တတ်ဖို့လိုတဲ့ အကြောင်း ဆွေးနွေးချက်တွေ၊ အဖွဲ့အစည်းအပေါ်၊ လူတစ်ယောက်အပေါ် ထားရှိရမယ့် သစ္စာ စောင့်ထိန်းမှုတွေ၊ မန်နေဂျာငယ် တစ်ယောက်အနေနဲ့ ကိုယ့်ထက်ကြီးတဲ့ ဝန်ထမ်းများနဲ့ ဆက်ဆံရာမှာ တွေ့ကြုံရမယ့် ပြဿနာတွေ၊ တယ်လီဖုန်းကို ထိထိမိမိ အသုံးပြုပုံတွေ၊ ဟာသဓာတ်ခံ ရှိဖို့ အရေးကြီးပုံတွေနဲ့ ပထမဆုံး မန်နေဂျာ လုပ်ဖူးတဲ့ သူတွေ တွေ့ကြုံရမယ့် အခြား အဓိက ကိစ္စတွေကို အလေးထား ဆွေးနွေးထားတယ်။

တို့နဲ့ အချိန်အတူ အသုံးချဖို့ ဆုံးဖြတ်ခဲ့တဲ့ အတွက် ကျေးဇူးတင်ပါတယ်။

အပိုင်း ၁

ကောင်လေး တစ်ယောက်

mgyc.com

mgyc.com

အခန်း ၁

ကြီးကြပ်ရေးမှူးတွေကို ဘယ်လို ရွေးသလဲ

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

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

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

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

မန်နေဂျာပေါက်စ

တာပေါ့။ သင်တန်းသားတွေ အနေနဲ့လည်း သူတို့ဟာ တခြားသူတွေကို လွယ်လွယ်ကူကူ ဦးဆောင်နိုင်တဲ့ အရည်အချင်း ရှိသလား၊ မရှိဘူးလားဆိုတာ စောစောစီးစီးက ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် သုံးသပ်နိုင်သွားမယ်။ အချိန် အတော်ကုန်မှ ရာထူးတက်တာ ကိုယ်နဲ့မကိုက်လို့ အလုပ်ဟောင်းကို ပြန်သွားပါရစေလို့ ပြောရတဲ့ သူတွေ ရှိတယ်။

စကားပုံ တစ်ခုလည်း ရှိတယ်။ ‘သေချာပေါက်ရမှာ တစ်ခုကို သိပ်မလိုချင်နဲ့’ တဲ့။ တချို့လူတွေက ရာထူးတက်လို့ ရမယ့် အဆင့်အတန်းတွေ၊ လစာတွေကို သိပ်တွက်တတ်ကြ၊ သိပ် မက်မောတတ်ကြပေမယ့် အဲဒီ တာဝန်တွေနဲ့ ကိုယ် ကိုက်ညီသလား၊ မကိုက်ညီဘူးလား ဆိုတာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ပြန်သုံးသပ်ဖို့ အချိန်မရှိဘဲ ဖြစ်နေကြရတယ်။

ရောဝဲများ

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

အဓိပ္ပာယ်ရှိရှိလုပ်စရာရှိရင် သူတို့ကိုယ်တိုင် လုပ်ဖို့ ဖယ်
 ထားတတ်ကြတယ်။ အဲဒီအခါကျတော့ သူတို့ဟာ ညနေ
 စောင်းတဲ့အထိ အလုပ်လုပ်ရတယ်။ အလုပ်ပိတ်တဲ့ ရက်
 တွေမှာလည်း အိမ်ကို အလုပ်တွေ ယူပြီးတော့ လုပ်ကြရ
 ဘယ်။ အလုပ်ပို လုပ်ဖို့ မလိုဘူးလို့ ပြောတာ မဟုတ်ပါ
 ဘူး။ တစ်ခါတလေကျရင် အလုပ်အတွက် အချိန်ပို လို
 အပ်တယ် ဆိုတာ မှန်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် တစ်ချိန်လုံး
 အချိန်ပိုတွေပဲ လုပ်နေရတယ်ဆိုတဲ့ သူတွေဟာ ညံ့ဖျင်းတဲ့
 မန်နေဂျာတွေ ဖြစ်ကြတယ်။ သူတို့ဟာ သူတို့ရဲ့ လက်
 အောက်ငယ်သားတွေကို ယုံကြည်မှု နည်းတယ်။ အဲဒီ
 တော့ အရေးမကြီးတဲ့ အရာလောက်ပဲ လွှဲကြတယ်။ သူတို့
 က ပြောလေ့ရှိသေးတယ်။ 'တို့ရဲ့ လက်အောက်ငယ်သား
 တွေကို ဘယ်လို လေ့ကျင့် ပျိုးထောင်ရမယ်ဆိုတာ မသိ
 ဘူး' တဲ့။

တကယ်တော့ အဲဒီ ရေဘဝဲ လူစားမျိုးတွေ ယုံ
 ကြည်တာထက် ဝန်ထမ်းတွေဟာ ပိုပြီးတော့ အရည်
 အချင်း ပြည့်ဝတတ်ပါတယ်။ ရေဘဝဲဆိုတဲ့ နာမည်ကို
 ဒီနေရာမှာ သုံးရတာက ဒီလို ခေါင်းဆောင်မျိုးတွေဟာ
 တာဝန်တွေ အကုန်လုံးကို ကိုယ်ပိုင်ပစ္စည်းလို လိုက်လုပ်
 တတ်ကြလို့ ဖြစ်တယ်။ အဲဒီအခါကျတော့ အသေး
 အဖွဲ့တွေ လျှောက်လုပ်နေရလို့ ဆိုပြီးတော့ ပင်ပန်းနွမ်း
 နယ်နေတတ်ကြတယ်။

မန်နေဂျာပေါက်စ

မင်းရဲ့ ရုံးခန်းထဲမှာလဲ ရေဘဲ တစ်ကောင် ရှိ
 ကောင်း ရှိမယ်။ ရေဘဲ တစ်ယောက်အတွက် အလုပ်
 မလုပ်ရဖို့ မျှော်လင့်ပါတယ်။ ရေဘဲတစ်ယောက်နဲ့
 အလုပ် လုပ်ရလို့ ရှိရင်တော့ ရာထူးတက်ဖို့ ခက်လိမ့်မယ်။
 ဘာမှ လုပ်လို့ ကိုင်လို့ မရတဲ့ အခြေအနေထဲမှာ ပိတ်မိ
 နေပြီးတော့ တာဝန်ယူရမယ့် အလုပ်မျိုးကိုလည်း သူက
 ခိုင်းမှာ မဟုတ်ဘူး။ အဲဒီအခါကျတော့ မင်း ဘာလုပ်
 နိုင်တယ် ဆိုတာကို ပြသဖို့ ဘယ်တော့မှ အခွင့်အရေး
 ရမှာ မဟုတ်ဘူး။ အဲဒီ ရေဘဲလို လူမျိုးဆီက ရာထူး
 တိုးတက်ဖို့ သင့်တော်ပါတယ်ဆိုတဲ့ ထောက်ခံစာမျိုးကို
 လည်း ရမှာ မဟုတ်ဘူး။ သူကတော့ သူ့ကိုယ်သူ လူလို့
 ထင်နေတတ်တယ်။ အလုပ်တွေ အကုန်လုံးကို သူ့ရဲ့
 လက်တံတွေ အကုန်လုံးနဲ့ လျှောက်ပြီးတော့ လုပ်နေရ
 တာဟာ သူ့လူတွေက တာဝန်မယူလို့ လို့ ပြောတတ်သေး
 တယ်။ တကယ်တော့ အောက်လက်ငယ်သားတွေ တာဝန်
 မယူတာ မဟုတ်ဘဲ သူက တာဝန်မလွှဲဘူး ဆိုတာကို
 ဘယ်တော့မှ ဝန်မခံဘူး။

ရေဘဲလို လူစားတွေနဲ့ တွေ့ရတာ ဝမ်းနည်းစရာ
 ကောင်းပါတယ်။ ဒီလူတွေဟာ တကယ်တော့ တာဝန်ရှိတဲ့
 နေရာမျိုးတွေကို ရောက်ခဲ့ဖို့ မကောင်းဘူး။ တကယ်လို့
 သူ ရာထူး မတက်ဘူး ဆိုလို့ ရှိရင်လည်း တော်တော်
 ခါးခါးသီးသီး ခံစားရတယ်။ သူ့လောက် ဘယ်သူမှ ကြိုးစား
 ပမ်းစား အလုပ် မလုပ်ကြဘူးလို့ သူ ထင်နေတယ်။ ဒါပေ

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

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

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

မန်နေဂျာပေါက်စ

ယူချိန်တန်လျက်နဲ့ အငြိမ်းစား မယူတဲ့ ရောဘဲလို့ မန်နေဂျာတွေ ကိုလည်း တွေ့ဖူးတယ်။ အငြိမ်းစား ယူလိုက်လို့ ရှိရင် သူတို့ အသက်ရှင်နေထိုင်ဖို့ အကြောင်း မရှိတော့ဘူး။ အလုပ်အပေါ် အာရုံစိုက်တာတွေလည်း ပျက်ပြယ်သွားလိမ့်မယ်လို့ သူတို့က ထင်ကြတယ်။

လူနည်းစု

အဖွဲ့အစည်း အတော်များများမှာ မန်နေဂျာ အသစ်တွေကို လက်ရှိ ကြီးကြပ်ရေးမှူးရဲ့ ထောက်ခံချက်နဲ့ ရွေးတတ်ကြတယ်။ မင်းဟာ ကံကောင်းလို့ ရှိရင် အဲဒီလို လူ တစ်ယောက်အတွက် အလုပ်လုပ်နေရတာ ဖြစ်လိမ့်မယ်။ ဒီလို ခေါင်းဆောင်မျိုးတွေက လက်အောက်ငယ်သားတွေကို လုပ်ပိုင်ခွင့်တွေ အများကြီး ပေးကြတယ်။ အဲဒီအခါ ကျတော့ အဲဒီဌာနအနေနဲ့ နာမည်ကောင်း တစ်ခု ရလာတယ်။ မန်နေဂျာလောင်းတွေကို မွေးထုတ်တဲ့ နေရာ တစ်ခုလို့ နာမည်ကောင်းရတယ်။

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

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

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

မီးတောက်လေးကို တိုးပွားလာအောင် ကြိုးစားရလိမ့်မယ်။
 ခေါင်းဆောင်မှု ဆိုတာ အဓိပ္ပာယ် သတ်မှတ်ဖို့ ခက်
 တယ်။ ခေါင်းဆောင်ဆိုတာ တခြားလူတွေက လမ်းညွှန်မှု
 တောင်းခံရတဲ့လူ ဖြစ်တယ်။ အမြဲတမ်းခိုင်မာတဲ့ ဆုံးဖြတ်မှု
 မျိုး အတွက် အလေးစားခံရတဲ့လူ ဖြစ်တယ်။ မင်းဟာ
 ခိုင်မာတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ချနိုင်စွမ်း တိုးတက်လာတဲ့
 အခါမှာ နောက်ကျရင် အလိုလို အကျင့် ဖြစ်လာပြီး
 မှန်ကန်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက် ချနိုင်မယ့် စရိုက်တစ်ခု ဖြစ်တည်
 လာတယ်။ မင်းဟာ ဆုံးဖြတ်ချက် ချနိုင်တဲ့ အရည်အချင်း
 ရှိတယ်လို့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်လာတယ်။ အဲဒီ
 အခါမှာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှုတွေ တိုးပွားလာ
 တယ်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှုတွေ တိုးပွားလာ
 လေလေ၊ ခက်ခဲတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေကို ချရဲလာလေလေ
 ဖြစ်တယ်။

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

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

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

မန်နေဂျာပေါက်စ

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

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

အခန်း ၂

ပထမ လပိုင်းများ

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

အခြေစိုက်ခြင်း

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

တချို့က မနာလိုဝန်တို့ ဖြစ်ပြီး မင်း ဒုက္ခရောက်လိမ့် နိုးနိုး မျှော်လင့်နေကြမယ်။

ရုံးထဲက ခေါင်းညိတ်တတ်တဲ့ လူစားတွေကတော့ မင်းဆီ ဝိုင်းလာကြလိမ့်မယ်။ သူတို့ရဲ့ အောင်မြင်မှုက မင်းအပေါ်မှာ မူတည်နေတာကိုး။ သူတို့ရဲ့ ရည်ရွယ်ချက် က သိပ်တော့ မဆိုးပါဘူး။ ဒါပေမယ့် သူတို့ လုပ်ပုံ လုပ်နည်းက မက်လောက်စရာတော့ မဟုတ်ပါဘူး။

တချို့လူတွေက မင်းကို စောစောစီးစီး စမ်းသပ် ကြည့်ကြလိမ့်မယ်။ မေးခွန်းတွေ မေးကြမယ်။ အဲဒီ မေး ခွန်းတွေရဲ့ အဖြေကို မင်းသိရဲ့လားလို့ စူးစမ်းကြလိမ့် မယ်။ မင်းက သူတို့ မေးတဲ့ မေးခွန်းတွေရဲ့ အဖြေကို မသိဘူး ဆိုပါတော့။ အဲဒီလို မသိတာကို မင်း ဝန်ခံမလား၊ ဒါမှမဟုတ် မင်း ဖြီးမလားလို့ သိချင်လိမ့်မယ်။ တချို့ ကတော့ မင်း အဖြေမသိသေးတဲ့ မေးခွန်းတွေ မေးကြ လိမ့်မယ်။ အဲဒီလို မေးရင်းနဲ့ မင်း အရှက်တကွဲ ဖြစ်တာ ကို ကြည့်ချင်ကြတဲ့ သူတွေလည်း ရှိတယ်။

အများအားဖြင့်တော့ စောင့်ကြည့်ကြ သေးတာပေါ့ လို့ ဆိုတဲ့ သဘောမျိုး ရှိကြတယ်။ မင်းရဲ့ လုပ်ပုံကိုင်ပုံကို မမြင်ရသေးဘဲနဲ့ ချီးကျူးမှာလည်း မဟုတ်ဘူး။ အပြစ် တင်ကြမှာလည်း မဟုတ်ဘူး။ ဒီ သဘောမျိုးထားတာ ကောင်းပါတယ်။ ဒီလို သဘောမျိုး ရှိမယ်လို့ပဲ မင်း မျှော် လင့်နိုင်ကောင်းပါတယ်။

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

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

မန်နေဂျာပေါက်စ

လုပ်လိုက်လို့ရှိရင် မင်း ဒေါသဖြစ်ရလိမ့်မယ်။ မင်းရဲ့ အပြုအမူတွေကို ဟိတ်ကြီးဟန်ကြီး ဖြစ်တယ်လို့ မြင်ကြမယ်။ ခေါင်းဆောင်ငယ် အသစ်တွေဟာ သူတို့ရဲ့ သြဇာ အာဏာကို ချက်ချင်းကြီး အသုံးချဖို့ အတွက် ခက်ခဲလိမ့်မယ်။ အဲဒီတော့ ထိန်းထိန်းသိမ်းသိမ်း လုပ်ပါ။ မင်း ဝန်ခံသည် ဖြစ်စေ၊ ဝန်မခံသည် ဖြစ်စေ မင်းဟာ မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေကို စမ်းသပ်နေတာ ဖြစ်တယ်။ သူတို့က မင်းကို စမ်းသပ်နေတာ မဟုတ်ဘူး။

ဒီနေရာမှာ မင်းရဲ့ သဘောထားနဲ့ ပတ်သက်လို့ အရေးကြီးတဲ့ ကိစ္စတွေလုပ်ဖို့ အချိန်ကောင်းဖြစ်တယ်။ မန်နေဂျာငယ် တော်တော်များများက အထက်လူကြီးတွေနဲ့ ကောင်းကောင်း ဆက်ဆံတတ်ကြတယ်။ ဒါပေမယ့် အောက်လူတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ဆက်ဆံရေးညံ့တတ်ကြတယ်။ တကယ်တော့ မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေဟာ မင်းရဲ့အနာဂတ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ အထက်လူကြီးတွေထက် ပြောရေးဆိုခွင့် ပိုရှိကြတယ်။ မင်းဌာန၊ ဌာနခွဲ ဘယ်လို အလုပ်လုပ်နေသလဲ ဆိုတဲ့ အပေါ်မူတည်ပြီး မင်းကို အကဲဖြတ်ကြလိမ့်မယ်။ အဲဒီတော့ မင်းအတွက် အလုပ်လုပ်ပေးနေတဲ့ လူတွေဟာ မင်းရဲ့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းထဲမှာ အရေးကြီးဆုံး လူတွေ ဖြစ်တယ်။ မင်းယုံချင်ယုံ၊ မယုံချင်နေ၊ သူတို့ဟာ မင်း ကုမ္ပဏီ ဥက္ကဋ္ဌထက်တောင် မင်းအတွက် အရေးပါတယ်။ ဒီလို ပြောရတာက မန်နေဂျာအသစ် အတော်များများဟာ သူတို့ရဲ့

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

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

မန်နေဂျာပေါက်စ

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

ကိုယ်တိုင် ထိတွေ့မှု

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

ခွင့် ပေးလေ မင်းဟာ စကားပြောကောင်းတဲ့ လူတစ်
ယောက် ဖြစ်လေလို့ အောက်မေ့တတ်ကြတယ်ဆိုတာ မင်း
သတိထားမိရဲ့လား။)။ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ
ကိစ္စတွေဟာ အရေးကြီးပေမယ့် သူတို့ရဲ့ ဆွေးနွေးချက်
တွေဟာ အလုပ်နဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အကြောင်းအရာတွေ
ဖြစ်ရင် ပိုကောင်းတယ်။ တစ်ခါတလေကျတော့ ဒီလို ကန့်
သတ်ဖို့ကလည်း ခက်ပြန်ရော။ သူတို့ရဲ့ အိမ်မှာရှိတဲ့
ပြဿနာတွေဟာ တခြားကိစ္စအားလုံးနဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို
ဒုက္ခပေးနေတတ်တယ်။ ဒါပေမယ့် ဘာပဲဖြစ်ဖြစ် မင်းဟာ
သူတို့ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကို အကြံဉာဏ်ပေးနေတဲ့ အခြေ
အနေမျိုး မဖြစ်အောင် သတိထား ရှောင်ကြဉ်ရလိမ့်မယ်။
မင်းကို အထက်လူကြီးလို့ မြင်ထားတာနဲ့ လူတွေ ရင်ဆိုင်
နေရတဲ့ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ပြဿနာ အားလုံးကို ပြေလည်
အောင် ဖြေရှင်းနိုင်တဲ့ ကျွမ်းကျင်သူလို့ ယူဆလို့ မရဘူး။
သူတို့ ပြောတာကို နားထောင်ပါ။ အများအားဖြင့် သူတို့
လိုအပ်တာဟာ သူတို့ ပြောတာကို နားထောင်မယ့် လူ
တစ်ယောက် ဖြစ်နေပါလိမ့်မယ်။ တခြား ဘာကိုမှ လိုချင်
တာ မဟုတ်ပါဘူး။ အဲဒီလို စကားပြောတဲ့ အခါမှာ တို့
သုံးဖူးခဲ့တဲ့ နည်းတွေဟာ အလုပ်ဖြစ်ပုံ ရပါတယ်။ မင်းဟာ
မင်းရဲ့ လူတွေကို တကယ့်ကို စိတ်ပါဝင်စားမှု ရှိရပါမယ်။
ဟန်ဆောင်လို့ မရပါဘူး။ ပြီးတော့ စကားပြောတဲ့အခါမှာ
ဖြတ်ပြီးတော့ ဝင်မပြောရဘူး။ သုတ်သီးသုတ်ပြာပြောပြီး
သုတ်သီးသုတ်ပြာ ရုံးခန်းထဲက ပြန်ထွက်သွားတာမျိုး

မန်နေဂျာပေါက်စ

လည်း မလုပ်သင့်ပါဘူး။ ဥပမာ စကားပြောတာ ၁၀မိနစ်
 လောက် ကြာသွားပြီဆိုရင် မင်းက 'အဲ စကားပြောလို့က
 တော့ သိပ်ကောင်းတာပဲ' ဆိုပြီး စကား မဖြတ်သင့်ပါဘူး။
 မင်းရဲ့ဝန်ထမ်းက မင်းရဲ့ဆိုလိုရင်းကို ချက်ချင်း အဓိပ္ပာယ်
 ပေါက် သွားမယ်။ စကားပြောတာ ရပ်ဖို့ တော်လောက်ပြီ
 လို့ ပြောတယ်ဆိုတာ သူ နားလည်သွားမယ်။ မင်းရဲ့ လူ
 တွေ ဘာတွေ တွေးနေကြတယ် ဆိုတာ ရိုးရိုးသားသား
 မင်း သိချင်တယ်ဆိုရင် စကား ဖြတ်ပစ်တာတွေကို မသုံး
 ပါနဲ့။

စကားဖြတ်နည်း

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

တကယ်လို့ မင်းဟာ တစ်ယောက်ယောက်နဲ့ ရုံးခန်း
 ထဲမှာ စကားသွားပြောနေတယ် ဆိုပါတော့။ အဲသလို
 စကားပြောနေတဲ့ အချိန်မှာ အခန်းပိုင်ရှင်က တယ်လီဖုန်း

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

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

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

မန်နေဂျာပေါက်စ

၂၃

ဖြတ်နည်း အမျိုးမျိုးကို သုံးကြတာ မင်း တွေ့လာပါလိမ့်
မယ်။

သူတို့ကို သိအောင် ကြိုးစားခြင်း

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

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

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

ခြင်းအားဖြင့် ဧရာမ ပြဿနာကြီးတွေကို ရှောင်ရှားနိုင်
စရာ ရှိပါတယ်။

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

ဌာနထဲမှ သူငယ်ချင်းများ

မန်နေဂျာသစ်များ တွေ့ကြုံရတဲ့ နောက် ပြဿနာ တစ်ခု
ကတော့ ဌာနထဲက လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် မိတ်ဆွေများနဲ့

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

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

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

ဘက်မလိုက်ဘူး ဆိုတာကို ပြသဖို့ ဆိုးဆိုးဝါးဝါး ဆက်ဆံ ပြစရာလည်း မလိုဘူး။

နေ့လယ်စာ စားတဲ့အချိန်မျိုးမှာ မင်းရဲ့ ဌာနခွဲက လူတချို့နဲ့ အတူစားနိုင်တယ်။ တတ်နိုင်ရင် နေ့လယ်စာ စားတဲ့အခါမှာ မင်းလက်အောက်ငယ်သားအားလုံးနဲ့ အတူ စားမိအောင် အလှည့်ကျ စားမယ်ဆိုတဲ့မူမျိုး ရှိထားတာ ပိုကောင်းတယ်။ ကိုယ့်ရဲ့ လက်အောက်က ကြီးကြပ်ရေး များတွေနဲ့ ဆက်ဆံတဲ့အခါမှာ ဒီနည်းဟာ နည်းကောင်းဖြစ် တယ်။ မိတ်ဟောင်းဆွေဟောင်းတွေဟာ မိတ်ကောင်း ဆွေကောင်းတွေ မဟုတ်ကြဘူးလို့ ပြောစရာလည်း မလို တော့ဘူး။ မင်းနဲ့ လူမှုရေး အခမ်းအနားတွေမှာ ဆုံတဲ့ မိတ်ဆွေတွေဟာ လက်ရှိ မင်းရဲ့ ကြီးကြပ်မှုအောက်မှာ ရှိတဲ့ လူတွေ ဖြစ်နေလို့ရှိရင် ဌာနထဲက တခြားလူတွေရဲ့ စွမ်းဆောင်ပုံတွေအကြောင်းကို ဆွေးနွေးဖို့ မသင့်တော် ဘူး။ ဒီလို ဆွေးနွေးတာမျိုးကို ဘယ်တော့မှ ခွင့်မပြုပါနဲ့။

မင်း စီမံခန့်ခွဲတဲ့ လူတိုင်းအပေါ် ညီညီမျှမျှ မျှမျှ တတ ဆက်ဆံဖို့ အရေးကြီးတယ်။ တခြားလူတွေလိုပဲ ဌာနထဲက မင်းရဲ့ မိတ်ဆွေတွေကိုလည်း ဆက်ဆံရာ သဘောထား ရလိမ့်မယ်။ မင်းဟာ ကြီးကြပ်ရေးမျိုး တစ် ယောက်အနေနဲ့ မှန်မှန်ကန်ကန်သာ လုပ်မယ်ဆိုရင် ဌာန ထဲက လူတွေ အားလုံးဟာ မင်းကို မိတ်ဆွေတစ်ယောက် လို့ သဘောထားကြလိမ့်မယ်။

အခန်း ၃

ယုံကြည်မှု တည်ဆောက်ခြင်း

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

အောင်မြင်သည့် အကျင့်

ဝန်ထမ်းတွေ ယုံကြည်မှု တိုးပွားအောင် လုပ်တယ် ဆိုတာ
 လွယ်တဲ့အလုပ်တော့ မဟုတ်ပါဘူး။ အောင်မြင်တယ် ဆို

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

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

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

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

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

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

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

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

စင်းလုံးချောလိုခြင်း၏ ဒုက္ခ

တချို့ မန်နေဂျာတွေဟာ သူတို့ရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေနဲ့ ပတ် သက်ပြီး အစစအရာရာ ပြည့်စုံစေချင်ကြ၊ ကောင်းမွန် စေချင်ကြတယ်။ အစစအရာရာ ပြည့်စုံကောင်းမွန်မှာ မဟုတ်ဘူး ဆိုတာတော့ သိပါတယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီလို အစစအရာရာ ပြည့်စုံအောင်၊ ကောင်းမွန်အောင် ထောင်း ထား မောင်းထားခြင်းအားဖြင့် 'ဒူးလောက်တင်မှ ရင်

လောက်ကျ' ဆိုသလို နီးနီးစပ်စပ်တော့ ရမယ်လို့ ထင်ကြ
တယ်။ ကံဆိုးတာက တချို့ မန်နေဂျာတွေဟာ ဝန်ထမ်း
တွေဆီက အစစအရာရာ ပြည့်စုံကောင်းမွန်မှုကို ရမယ်လို့
တကယ် ယုံကြည်နေတတ်ကြတယ်။

အစစအရာရာ ပြည့်စုံအောင် ကြိုးစားရင်းနဲ့ ကိုယ့်ရဲ့
ရည်ရွယ်ချက်တွေ ပျောက်ဆုံးသွားတတ်ကြတယ်။ ကောင်း
မွန်အောင် ဂရုစိုက်ရလွန်းတဲ့အတွက် အမှားအယွင်းတွေ
လုပ်မိနေတတ်ကြတယ်။ အမှားအယွင်း လုပ်မိမှာ စိုးတဲ့
အတွက် မလုပ်ရဲ၊ မကိုင်ရဲ ဖြစ်လာတတ်ကြတယ်။ နောက်
ဆုံးကျတော့ ဘာကိုမှ မလုပ်ရဲ၊ မကိုင်ရဲ ဖြစ်လာနိုင်တယ်။
ထုတ်လုပ်မှုလည်း ကျဆင်းသွားနိုင်တယ်။

ကုမ္ပဏီတစ်ခု အနေနဲ့ဆိုရင် ပစ္စည်း ၂၀ ထုတ်လုပ်
ပြီး တစ်ခု မှားနေတာထက် ပစ္စည်း ၁၀၀ ထုတ်လုပ်ပြီး
ငါးခုမှားတာက ပိုကောင်းတာပေါ့။ နောက်ပြန်ဆွဲစေတဲ့
အကြောင်းတစ်ခုကတော့ အစစအရာရာ ပြည့်စုံ ကောင်း
မွန်ချင်တာကြောင့် မင်းကို လူတိုင်းက စိတ်ဆိုး ဒေါသ
ဖြစ်ကြလိမ့်မယ်။ မင်းကို ကျေနပ်အောင် လုပ်ဖို့ မလွယ်
ဘူးလို့ မြင်သွားကြလိမ့်မယ်။ မလွယ်ဘူး ဆိုတာကိုလည်း
မင်းက နေ့တိုင်း သက်သေပြနေမယ်။ မင်းရဲ့ ကုမ္ပဏီ
ထဲမှာ ဘယ်လို လုပ်ပုံကိုင်ပုံတွေဟာ ဘယ်အတိုင်းအတာ
ထိ၊ ဘယ်စံချိန်စံညွှန်းအထိ လက်ခံနိုင်တယ်ဆိုတာကို
မင်းလည်း သိတယ်။ သာမန်ထက် ကောင်းချင်တဲ့ အတွက်
တော့ ဘယ်သူကမှ မင်းကို အပြစ်တင်ကြမှာ မဟုတ်ဘူး။

ဘယ်လို ကောင်းအောင်၊ ဘယ်လို တိုးတက်အောင် လုပ်
မယ် ဆိုတာကို ဝန်ထမ်းတွေလည်း ဝိုင်းဝန်းပြီးတော့ ပါဝင်
ဆုံးဖြတ်ကြမယ်ဆိုရင် ပိုကြီးကျယ်တဲ့ အောင်မြင်မှုတွေကို
ရရှိနိုင်တယ်။ သူတို့ရဲ့ အစီအစဉ် အတိုင်းသာ ဖြစ်နေ
လို့ရှိရင် မင်းရဲ့ ရည်မှန်းချက်တွေကို ပိုပြီးတော့ ရရှိဖို့
ပိုမို အဆင်ပြေနိုင်တယ်။

မင်းရဲ့ အဝန်းအဝိုင်း နယ်ပယ်အတွင်းမှာ အသင်း
အဖွဲ့ စိတ်ဓာတ်ကို ရှင်သန်အောင် လုပ်ခြင်းအားဖြင့်
သူတို့ရဲ့ ယုံကြည်မှုကို တိုးပွားစေနိုင်တယ်။ ဒါပေမယ့်
မင်းလုပ်ပေးတဲ့ အသင်းအဖွဲ့ စိတ်ဓာတ်ဟာ လက်ရှိ
ကုမ္ပဏီ စိတ်ဓာတ်ကို အထောက်အကူပြုဖို့ ဖြစ်ပြီး သင်းခွဲ
ဖို့၊ ကုမ္ပဏီရဲ့ စိတ်ဓာတ်နဲ့ ပြိုင်ဆိုင်ဖို့ မဟုတ်ဘူး ဆိုတာ
ကိုတော့ သတိထားရလိမ့်မယ်။

အာဏာ၏ စွမ်းအား

၁၉၃၀ ပြည့်လွန်နှစ်တွေတုန်းက အလုပ်လက်မဲ့ အချိုး
အစား သိပ်များခဲ့ဖူးတယ်။ အဲဒီအချိန်တုန်းကဆိုရင်
ကုမ္ပဏီတွေက ဝန်ထမ်းတွေဟာ အမှုဆောင် အရာရှိတွေ
ကို လေးစားရမယ်။ ကုမ္ပဏီက ထုတ်ပြန်တဲ့ နည်းလမ်း
တွေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတွေကို အမေးအမြန်း မရှိ တိတိ
ကျကျ လိုက်နာရမယ်လို့ သတ်မှတ်ခဲ့ဖူးတယ်။ ဒီလို
မန်နေဂျာမျိုးတွေ အခုချိန်ထိ ရှိသေးတယ်။ အမိန့်တွေ
ထုတ်၊ သူတို့ရဲ့ ဆန္ဒမှန်သမျှ ဖြည့်ဆည်းရမယ်လို့ ထင်

မန်နေဂျာပေါက်စ

နေတတ်ကြသေးတယ်။ ရှေးခေတ်ဟောင်း အောက်မေ့ ဖွယ်ရာတွေကို တသသ လုပ်နေကြတုန်းပဲ ရှိသေးတယ်။ ဒီနေ့ စီးပွားရေးလောကမှာ ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက် ဖြစ်ဖို့အတွက် အရည်အသွေးတွေ အများကြီး ပြည့်ဝရ မယ်။ ညွှန်ကြားချက်တွေကိုလည်း မေးခွန်း ပြန်ထုတ်လာ တတ်ကြပြီ။ အာဏာရှင်ဆန်ဆန် အမိန့်တွေပေးလို့ မရ တော့ဘဲ ဆွဲဆောင်ဖို့အတွက် အချိန်တွေ အများကြီး သုံးကြရတယ်။ ဉာဏ်ပညာ ပွင့်လင်းတဲ့ မန်နေဂျာ တစ် ယောက် အနေနဲ့ ကိစ္စတွေ ပြီးအောင် အာဏာကို သုံးဖို့ ဆိုတာ အတော် ခဲယဉ်းတဲ့ကိစ္စ ဖြစ်နေပြီ။

တချို့ လူတွေကတော့ မင်းမှာသာ အာဏာရှိနေရင် အဲဒီ အာဏာကို သုံးကိုသုံးရမယ်လို့ ယုံကြည်ကြတယ်။ ဉာဏ်ပညာ ပွင့်လင်းတဲ့ မန်နေဂျာကတော့ အာဏာကို သုံးခဲပါတယ်။ အာဏာကို သုံးရမှာ ကြောက်လို့ မဟုတ်ဘဲ သုံးစရာ လိုကို မလိုလို့ မသုံးကြတာ ဖြစ်ပါတယ်။ မင်း အနေနဲ့ မင်းရဲ့ ရင်ဘတ်မှာ အထက်အရာရှိလို့ ဆိုင်းဘုတ် တပ်ပြီး လျှောက်သွားနေစရာ မလိုပါဘူး။ လူတိုင်း လူတိုင်းက မင်းဟာ အကြီးအကဲမှန်း သိပါတယ်။ အဲဒီလို သိနေပါလျက်နဲ့ မလိုအပ်တဲ့ အမိန့်တွေ ထုတ်နေတာဟာ ပိုပြီး ဒေါသဖြစ်အောင် လုပ်နေသလို ဖြစ်နေတယ်။ 'ငါ ဟာ အထက်လူကြီးပဲ၊ မင်းမယုံဘူးလား' လို့ မေးသလိုမျိုး ဖြစ်နေတယ်။ အောင်မြင်တဲ့ မန်နေဂျာတွေဟာ တခြား သူတွေနဲ့ ဆက်ဆံရာမှာ သူတို့ရဲ့ အာဏာကို သုံးခဲလှ

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

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

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

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

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

ဆုံးဖြတ်ချက် ချခြင်း

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

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

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

မင်းအနေနဲ့ လိုအပ်တဲ့ သတင်းအချက်အလက်တွေကို ရာနှုန်းပြည့် ရနိုင်မယ်လို့ ဘယ်တော့မှ မမျှော်လင့်နိုင်ပါဘူး။ စီးပွားရေး အခြေအနေတစ်ခုနဲ့ ပတ်သက်လို့ ရာနှုန်းပြည့် သတင်းအချက်အလက်တွေ ရရမယ် ဆိုတာ မဖြစ်နိုင်ပါဘူး။ မင်းမှာ သတင်းအချက်အလက်တွေ အပြည့်အစုံ ရနေပြီလို့ ထင်နေရင်တောင်မှ နောက်တစ်ရက် နှစ်ရက်ကြာလို့ရှိရင် ကိုယ်မသိသေးတဲ့ သတင်းအချက်အလက်တွေ ထပ်ဝင်လာနိုင်ပါသေးတယ်။ မင်းလိုအပ်တဲ့ သတင်းအချက်အလက်တွေကို စုစည်းတဲ့ အခါမှာ ဆင်ခြင်တုံတရား ရှိမယ်၊ ဉာဏ်ရှိမယ်ဆိုရင် ၉၅ ရာခိုင်နှုန်းလောက် ရထားပြီး နောက်ထပ် ၅ရာခိုင်နှုန်း

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

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

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

အခန်း ၄

ငါနှင့် သူတို့ ရောဂါ

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

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

‘သူတို့က ဒီလို စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းတွေ၊ ထုတ်ပြန် လိုက်လို့ ငါတို့ ဘာလုပ်နိုင်တယ်ဆိုတာကို မသိတော့ဘူး’

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

သူလဲ ဆိုတဲ့ အပေါ်မှာ မှတည်တယ်။ ‘သူတို့’ လို့ ဆိုရာမှာ ကိုယ်နဲ့ တစ်ဆင့်တည်းက လူတွေ၊ ကိုယ့်အပေါ်က လူတွေ ဖြစ်နိုင်တယ်။ ‘ငါတို့’ ဆိုတာက မင်းရယ်၊ မင်းနဲ့ အတူတူလို့ သတ်မှတ်တဲ့သူတွေ ပါမယ်ပေါ့။

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

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

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

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

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

အခန်း ၅

‘ငါ’ ဟူသော အသုံးအနှုန်း

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

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

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

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

ဒီတော့ တို့က အလန့်တကြားနဲ့ အဲဒါ ကိုယ့်အထက် လူကြီးပေါ့။ ကိုယ်ဟာ သူ့လက်အောက်မှာ အလုပ်လုပ် နေတာပဲလို့ ပြောလိုက်တယ်။

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

တကယ်တော့ သူဟာ တို့ရဲ့ အထက်လူကြီးပါ။ သူ့ရဲ့ ရုံးခန်းနဲ့ ကိုယ့်ရဲ့ ရုံးခန်းကပ်နေတယ်ဆိုတာလည်း မှန်တယ်။ ဒါပေမယ့် သူ့ရုံးခန်းက ကိုယ့်ရုံးခန်းထက် နှစ်ဆလောက် ကြီးတယ်။ ဒါတောင်မှ သူက တို့ကို သူ့ရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်လို့ ပြောတယ်။ တို့နဲ့ အလုပ်လုပ်ရတာ ပျော်စရာကောင်းတယ်လို့ ပြောတယ်။ သူဟာ ဘယ် လောက်များ အတ္တစိတ်တွေက လွတ်မြောက် နေလိုက် သလဲ။ ဘယ်လောက် ယဉ်ကျေးသိမ်မွေ့တဲ့ အပြုအမူ လဲ။ နှစ်ပေါင်း တော်တော်ကြာတဲ့ တိုင်အောင် ဒီ အကြောင်းကို တွေးမိတိုင်း ပြုံးမိသေးတယ်။ တို့ရဲ့ အလုပ်ရှင် ဟောင်းကိုလည်း နွေးနွေးထွေးထွေး သတိရမိသေးတယ်။

မင်းလည်း အဲသလို လုပ်ပါ။

အခန်း ၆

အပြောင်းအလဲ

အသေးစိတ်ကို ရှုမြင်ရာမှ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်
ရှုမြင်ခြင်း

၁၈၂၆ ခုနှစ်က 'အပြောင်းအလဲ'မှ လွဲ၍ မည်သည့်အရာ
မှ ကြာရှည်မခံ'လို့ ပြောခဲ့ဖူးတယ်။ ဒီနေ့ ခေတ်စကားနဲ့
ပြောရရင် ပြောင်းလဲခြင်း တရားကလွဲလို့ ဘယ် အရာမှ
မတည်မြဲလို့ ဆိုရမယ်။

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

တာ ဖြစ်တယ်။ အလုပ်တွေ အသေးစိတ် လုပ်နေရာက အခြားသူတွေကို စီမံခန့်ခွဲဖို့ ပြောတာ ဖြစ်တယ်။

အပြောင်းအလဲနဲ့ ပတ်သက်ပြီး မန်နေဂျာတစ်ဦး၏ အမြင်

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

အပေါ် သို့မဟုတ် ဘေးသို့ ပြောင်းလဲခြင်း

ထက်မြက်တဲ့ မန်နေဂျာတချို့က သူတို့ရဲ့ အပေါ် ရာထူး တစ်ဆင့်ကို လှမ်းကြည့်ပြီး သူတို့ကိုယ် သူတို့ ပြောတတ်

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

အသေးစိတ်မှ ယေဘုယျသို့

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

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

မင်းရဲ့ စီမံခန့်ခွဲစွမ်းရည်တွေ ကျယ်ပြန့်ပြီး အဖွဲ့အစည်း ထဲမှာ မင်း တိုးတက်ကြီးပွားလာဖို့ ကြိုးစားရမယ်။

မန်နေဂျာအသစ်အတွက် အားနည်းချက်များ

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

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

မန်နေဂျာပေါက်စ

စီမံခန့်ခွဲမှုနဲ့ ပတ်သက်လို့ မျှမျှတတ မြင်တာမျိုး မဖြစ် နိုင်တော့ဘူး။

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

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

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

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

အချိန်အဆ မျှသည့်ရှုထောင့်

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

မန်နေဂျာပေါက်စ

တယ်။ အသေးစိတ်တွေ လာပြောမနေနဲ့' လို့ ပြောဖူးတယ်။ အဲဒီစကားကို သူပြောတာဟာ စီမံကိန်းကြီး တစ်ခုလုံးကို ပျက်စီးသွားနိုင်တဲ့ အသေးစိတ် ကိစ္စလေးတွေကို သူ့မျက်စိလျှမ်းသွားလို့ ပြောတာပါ။ တကယ်တော့ သူက နောက်ပြောင်ပြီးတော့ ပြောတာပါ။ ဒါပေမယ့် မန်နေဂျာ တော်တော်များများကတော့ နောက်ပြောင်တာ မဟုတ်ပါဘူး။ ပြောတဲ့ အတိုင်းကို ဖြစ်နေတတ်ကြတယ်။ သူတို့ဟာ ဧရာမရှုခင်းကြီး တစ်ခုလုံးကို မြင်တတ်ရမယ် ဆိုပြီးတော့ အဲဒီ ဧရာမရှုခင်းကြီး တစ်ခုဖြစ်အောင် လုပ်ပေးထားတဲ့ အသေးစိတ် ကိစ္စတွေကို မျက်စိလျှမ်းသွား တတ်ကြတယ်။ အသေးစိတ် ကိစ္စတွေ လုပ်ဖို့အတွက် ဘယ်လောက် အားထုတ်ကြိုးစားရတယ် ဆိုတာကိုလည်း ဝရမစိုက်ကြတော့ဘူး။

မန်နေဂျာအသစ်လေးတွေ အပါအဝင် တခြားမန်နေဂျာတွေဟာ အသေးစိတ်တွေကို သိပ် စိတ်ဝင်စားလွန်းသွားရင်လည်း အစီအစဉ်တစ်ခုလုံးရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ကို ပျောက်ဆုံးသွားနိုင်ပါတယ်။ သစ်ပင် တစ်ပင်ချင်းကို အာရုံစိုက်လွန်းတဲ့ အတွက် သစ်တောကြီး တစ်ခုလုံးကို မမြင်တာမျိုး ဖြစ်တတ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် အချိန်အဆမျှတမှုဟာ မလွဲမသွေ လိုအပ်ပါတယ်။

အခန်း ၇

အပေါ်မော့ကြည့်ခြင်း၊ အောက်ငုံ့ကြည့်ခြင်း

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

ဒီ တစ်ခန်းလုံးမှာ မင်းအတွက် အတွေးအခေါ်လေး တစ်ခုကို နားလည်အောင် ပြောနိုင်ပြီဆိုရင် ကြိုးစားရကျိုး နှပ်ပါတယ်။ ဒီအတွေးအခေါ်ကတော့ မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေဟာ အထက်လူကြီးတွေထက် မင်း

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

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

အမှန်တကယ် စိတ်ဝင်စားခြင်း

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

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

မင်း စိတ်ပါဝင်စားတယ်ဆိုတာ တကယ်ကို စိတ်ပါ ဝင်စားမှု ဖြစ်ရပါမယ်။ ဒီနေရာမှာ ညာလို့ မရပါဘူး။ အမှန်တကယ် စိတ်ဝင်စားတယ် ဆိုတာ မင်းရဲ့ လူတွေကို တကယ်တမ်း စိန်ခေါ်နိုင်ရဲ့လား။ သူတို့ အလုပ်ကြိုးစား လုပ်လို့ရှိရင် ထိုက်ထိုက်တန်တန် ချီးမြှင့်မှု ရှိရဲ့လား ဆိုတာ ကို ရည်ရွယ်ပါတယ်။

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

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

တရားမျှတမှုကို ပြသခြင်း

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

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

အလုပ်အမျိုးမျိုးကို လုပ်နေရတဲ့ ဌာနတစ်ခု၊ ဌာနခွဲတစ်ခု၊ ယူနစ်တစ်ခုကို စီမံခန့်ခွဲရတာ ပိုပြီး စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းတယ်လို့ တို့ ထင်တယ်။ သမားရိုးကျ နေ့စဉ် လုပ်နေရတဲ့ စာရွက်စာတမ်းကိစ္စတွေက အစ၊ ရှုပ်ထွေးတဲ့ မေးခွန်းတွေအထိ မေးခွန်းအမျိုးမျိုးကို မင်း လက်ခံရနိုင်တယ်။ မေးတဲ့သူ အတွက်ကတော့ အဲဒီ မေးခွန်းတွေဟာ အရေးကြီးတဲ့ မေးခွန်းတွေချည်း ဖြစ်တယ်။ ဒါကြောင့် မေးခွန်းအားလုံးကို အာရုံစိုက်ပြီးတော့ ကိုင်တွယ်ရပါလိမ့်မယ်။ တချို့ အမှုဆောင်အရာရှိတွေရဲ့ ရုံးခန်းမှာ 'မေးစရာရှိတဲ့ မေးခွန်းတွေ ရဲ့ရဲ့သာ မေးစမ်းပါ။ အမှား

လုပ်ဖို့ထက် မေးခွန်းတွေကို ဖြေရတာ ပိုလွယ်ပါတယ်’
လို့ စာတမ်း ချိတ်ထားတာကို တွေ့ဖူးမှာပေါ့။

လက်အောက်ငယ်သား အမျိုးမျိုး

မင်းအနေနဲ့ ရာထူးတိုးတက်ဖို့ စိတ်မဝင်စားတဲ့ လူအချို့ကိုလည်း တွေ့ဖူးပါလိမ့်မယ်။ အဲသလို စိတ်မဝင်စားတာဟာ တခြားလူတွေရဲ့ အပြုအမူတွေ၊ လုပ်ရပ်တွေ အတွက် တာဝန် မယူချင်ကြလို့ ဆိုတဲ့ အကြောင်းတစ်ခု ကြောင့်လည်း ဖြစ်နိုင်တယ်။ ဒါပေမယ့် အဲသလို လူတွေဟာ ရာထူးသစ်မှာ တခြားလူတွေကို စီမံခန့်ခွဲရခြင်း၊ ကြီးကြပ်ရခြင်း မရှိဘူး ဆိုရင်တော့ ရာထူးတက်ဖို့ စိတ်ဝင်စားတတ်ကြပါတယ်။ ဝန်ထမ်း တော်တော်များများ ကတော့ ကိုယ့်အတွက် ကိုယ်ပဲ တာဝန်ယူချင်ကြပါတယ်။ ဒီလို ကိုယ့်အတွက်ကိုယ် တာဝန်ယူဖို့ ဆိုတာကလည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တွေထဲမှာ၊ စက်မှုလုပ်ငန်း တွေထဲမှာ လိုအပ်တာပါပဲ။ တကယ်လို့သာ လူတိုင်းက တခြားလူတွေကိုပဲ စီမံခန့်ခွဲနေချင်ကြရင် စီးပွားရေး ပတ်ဝန်းကျင်ကြီးဟာလည်း ပရမ်းပတာ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။

တခြားသူတွေနဲ့ ရင်းရင်းနှီးနှီး နီးနီးကပ်ကပ် မလုပ်ချင်တဲ့ လူတွေကို သူတို့ရဲ့ လုပ်ပုံကိုင်ပုံဟာ သူတို့ပေါ်မှာပဲ မူတည်နေတဲ့ အခြေအနေမျိုးထဲမှာ ထည့်ထားပါ။ တချို့လူတွေဟာ တစ်ချိန်လုံး တစ်ကိုယ်တော်သမားတွေ၊ အထီးကျန်သမားတွေ ဖြစ်နေတတ်ကြပါတယ်။ တချို့လူတွေက

အလုပ်ထဲ ရောက်လာကြရင် တသီးတသန့် နေတတ်ကြ ပေမယ့် အပေါင်းအဖော်ကို ဆန့်ကျင်တတ်တဲ့သူတွေ မဟုတ်ပါဘူး။ နေ့လယ်စာ စားတဲ့အချိန်မှာ အပေါင်း အသင်းတွေနဲ့ သွားတတ်တဲ့သူတွေ၊ ရုံးရဲ့ပြင်ပမှာ လူမှုရေး စိတ်ဓာတ် ရှိသူတွေလည်း ရှိပါတယ်။ အလုပ်သမား အ တော်များများကတော့ အသင်းအဖွဲ့အနေနဲ့ လှုပ်ရှားရတာ ကို အကြိုက်ဆုံးပါပဲ။ သူတို့ဟာ ယူနစ်တစ်ခု၊ အဖွဲ့တစ်ခု ရဲ့ တစ်စိတ်တစ်ဒေသ ဖြစ်ချင်ကြတယ်။ ကိုယ့်အသင်း ကိုယ့်အဖွဲ့ကို သစ္စာ စောင့်သိချင်ကြတယ်။ အဲသလို အသင်းအဖွဲ့ တစ်ခုထဲကို ထည့်ထားနိုင်ရင် သူတို့ဟာ ကောင်းကောင်း ဆောင်ရွက်တတ်ကြတယ်။

မင်းအနေနဲ့ လူတိုင်းကို စံပြုလောက်တဲ့ အခြေအနေ ထဲမှာ မထားနိုင်ပါဘူး။ ဒါပေမယ့် လူအမျိုးမျိုးဟာ သူတို့ အလုပ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ သဘောထားအမျိုးမျိုး ရှိတယ် ဆိုတာ သိထားလို့ရှိရင် မင်းဟာ ထိရောက်တဲ့ မန်နေဂျာ တစ်ယောက် ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ တစ်နည်းအားဖြင့် ပြော ရရင် လူတွေကို သူတို့ စိတ်တိုင်းကျ နေနိုင်တဲ့၊ သူတို့ သဘောကျတဲ့ အခြေအနေမျိုးထဲမှာ ရအောင်ထည့်ထား ရင် သူတို့ဆီက ကောင်းမွန်တဲ့ရလဒ်တွေ၊ စွမ်းဆောင်မှု တွေ ထွက်ပေါ်လာနိုင်ပါတယ်။

အထက်လူများနှင့် ဆက်ဆံခြင်း

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

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

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

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

သူတို့ကို သစ္စာရှိခြင်း

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

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

မန်နေဂျာပေါက်စ

တစ်နေရာဖြစ်တယ် ဆိုပါစို့။ သေသေချာချာ စဉ်းစားပြီးမှ ဆုံးဖြတ်တဲ့ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် စဉ်းစားထားတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေဖြစ်အောင် အတတ်နိုင်ဆုံး ကြိုးစားအားထုတ်ရပါလိမ့်မယ်။ ကိုယ့်ဌာန အကျိုးရှိဖို့ပဲ အကြံပေးတတ်တဲ့ ကျဉ်းမြောင်းတဲ့ အမှုဆောင်အရာရှိမျိုး မဖြစ်ပါစေနဲ့။ အဲသလို ဖြစ်လို့ရှိရင် မင်းပေးတဲ့ အကြံဉာဏ်တွေ မကောင်းဘူးဆိုတာ မကြာခင်မှာ သဘောပေါက်လာပါလိမ့်မယ်။ မင်းဟာ အမြင်ကျဉ်းမြောင်းတယ်ဆိုတာ မကြာခင်မှာပဲ သဘောပေါက်လာပြီး မင်းဆီက အကြံဉာဏ်ကို ယူကြတော့မှာ မဟုတ်ပါဘူး။

မင်းဟာ ကုမ္ပဏီရဲ့ ကျယ်ပြန့်တဲ့ အကျိုးစီးပွားအတွက် အကြံပြုချက်တွေ တင်ပြမယ်ဆိုရင်တော့ မင်းဆီက မကြာခင် အကြံဉာဏ်တောင်းလိမ့်မယ်။ ဒီလို ပြောလို့ ကိုယ့်လူတွေအတွက် မလုပ်ဘဲ သူများအတွက်ပဲ တစ်ချိန်လုံး လုပ်နေရမယ်လို့ ဆိုလိုတာ မဟုတ်ဘူး။ အစစအရာရာ အချိန်အဆမျှတဖို့ လိုတယ်။ အရေးကြီးတဲ့ ကိစ္စက မင်းစီမံခန့်ခွဲမှု နယ်ပယ်ရဲ့ အထက်မှာရှိတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချတဲ့ ကိစ္စတွေမှာ ပါဝင်ဖို့ ဖြစ်တယ်။

တစ်ခါတလေမှာ မင်းရဲ့ အကြံဉာဏ်နဲ့ ဆန့်ကျင်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက် ချတာမျိုး၊ မူဝါဒ ချတာမျိုးတွေလည်း ရှိလိမ့်မယ်။ အဲသလို အခါမျိုးမှာလည်း မင်းဟာ အဲဒီ ဆုံးဖြတ်ချက်၊ အဲဒီ မူဝါဒကို ထောက်ခံရလိမ့်မယ်။ အကောင်အထည်ဖော်ကောင်း ဖော်ရလိမ့်မယ်။ တကယ်လို့ ဘာ

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

ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်ရဲ့ နောက်ကို မျက်စိ စုံမှိတ်ပြီး လိုက်တယ် ဆိုတာ ဒီခေတ်မှာ မရှိတော့ပါဘူး။ အဲသလို သစ္စာ စောင့်သိပုံမျိုးက စီးပွားပျက်ကပ် ဖြစ်နေတဲ့ အချိန်တုန်းက သစ္စာစောင့်သိပုံမျိုးပါ။ အဲဒီတုန်းက အလုပ်အကိုင်တွေကလည်း ရှားပါးတယ်။ အလုပ်ရထားတဲ့ သူတွေကလည်း အလုပ်ပြုတ်မှာကို သိပ်ကြောက်ကြတယ်။ ဒါကြောင့် မျက်စိစုံမှိတ်ပြီး သစ္စာ ရှိခဲ့ကြတာ။ ကနေ့ခေတ်မှာ မင်းက အမိန့်တွေထုတ်၊ ဘယ်သူကမှ ပြန်လှန်မေးခွန်း ထုတ်မနေဘဲ နာခံမယ်လို့ မမျှော်လင့်နိုင်ဘူး။ စီးပွားပျက်ကပ် ဖြစ်တုန်းက နည်းလမ်းတွေ ဒီနေ့ခေတ် အသုံးမဝင်တော့တာဟာလည်း ဝမ်းသာရမယ်။ မင်းရဲ့ မန်နေဂျာက အထက်ပုဂ္ဂိုလ်တွေကို မျက်စိစုံမှိတ် နာခံ၊ အထက်ပိုင်း စီမံခန့်ခွဲမှုနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ သတင်းတွေကို ထိပ်တန်း လျှို့ဝှက်ချက်လို သဘောထားပြီး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်နေတဲ့ လူ၊ မင်းကို ရန်သူလို သဘောထားနေတဲ့လူ ဖြစ်ကောင်း ဖြစ်နိုင်တယ်။ အဲဒီလို ဆိုရင်တော့ မင်းရဲ့ မေးခွန်းတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ အဖြေတွေ

မန်နေဂျာပေါက်စ

အောင် ကြိုးစားရာမှာ အများကြီး ပရိယာယ် ကြွယ်ဝဖို့ လိုလိမ့်မယ်။

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

ကြောင်းကျိုးဆီလျော်မှုမရှိသည့် အထက်လူကြီးများနှင့် ဆက်ဆံခြင်း

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

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

အထက်လူကြီးနဲ့ ဆက်ဆံရ ခက်တာဟာ အကြောင်းတွေ အများကြီးကြောင့် ဖြစ်နိုင်တယ်။ သူက အသက် ၆၀လောက် ရှိနေပြီး ဘယ်မှ သွားလမ်းထွက်လမ်း မရှိတော့တဲ့ အလုပ်ထဲမှာ ချောင်ပိတ်မိနေတယ်လို့ ခံစား မိလို့လည်း ဖြစ်နိုင်တယ်။

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

တကယ်တော့ အမှုဆောင်အရာရှိ တစ်ယောက် အနေနဲ့ ချောင်ပိတ်မိနေတယ်လို့ ခံစားရရင်တောင်မှ မင်းအပေါ်မှာ မတော်မတရား မလုပ်သင့်ပါဘူး။

တချို့ အမှုဆောင်အရာရှိတွေကတော့ ရည်မှန်း ချက်ကို ရောက်အောင် သိပ်ပြီး မောင်းလွန်းတတ်တယ်။

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

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

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

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

တယ်။ အကဲဖြတ်တဲ့ အခါကျရင်လည်း ပြောင်းပြန်လုပ် ပြန်ရော။ လစာတိုးပေးဖို့ ထောက်ခံတဲ့အခါမှာ သူက မျှမျှတတ ရှိပြန်ရော။ တစ်ခါတလေကျရင် ရက်ရက်ရော ရောတောင် လုပ်တတ်တယ်။ သူ့ရဲ့ မှားယွင်းတဲ့ အပြုအမူ တွေ အတွက် အလျော်ပေးဖို့ ကြိုးစားနေတာနဲ့ တူပါရဲ့။ ဒါပေမယ့် သူတို့ရဲ့ အထက်လူကြီးတွေနဲ့ ဆက်ဆံတဲ့ အခါမှာတော့ ကောင်းမယ်ဆိုတာ အထူးပြောနေစရာ လို မယ် မထင်ပါဘူး။

ဒီနေရာမှာ အဓိက မေးစရာက အဲသလို အဆင် မပြေတဲ့ အထက်လူကြီးနဲ့ အလုပ်လုပ်ရတယ်လို့ သဘော ပေါက်လာတဲ့ အခါမှာ မင်း ဘာလုပ်သလဲ။ အဲဒီ အခြေ အနေဟာ သည်းညည်း မခံနိုင်ဘူး။ ဘာမှ တိုးတက်စရာ အလားအလာ မရှိဘူးလို့ မင်း ထင်သလား။ အဲသလို ထင်ရင်တော့ တခြားနေရာက အလုပ်ကို ရှာဖို့ကောင်း တယ်။ တခြားနေရာဆိုတာက ဒီကုမ္ပဏီထဲက အခြား ဌာနခွဲမှာ ဖြစ်ချင်ဖြစ်မယ်။ တခြား အဖွဲ့အစည်းမှာ ဖြစ် ချင် ဖြစ်မယ်။

ပထမဆုံး ဆုံးဖြတ်ရမှာက မင်းတုံ့ပြန်တာတွေဟာ သိပ် များလွန်းနေမလား။ မင်းကိုယ်မင်း အောက်က မေးခွန်းတွေ မေးကြည့်ပါ။

- (၁) မင်းအနေနဲ့ ဒီအလုပ်ကို တော်တော်တန်တန် စမ်းသပ်ကြည့်ပြီးပြီလား။ မှန်မှန် ကန်ကန်

- အဓိပ္ပာယ် ရှိရှိ အကဲဖြတ်နိုင်ဖို့ အလုပ်ခွင်မှာ ရောက်နေတာ ကြာပြီလား။
- (၂) မင်းရဲ့ တုံ့ပြန်ပုံဟာ စိတ်လိုက်မာန်ပါ ဖြစ်နေသလား။
- (၃) မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးက မင်းရှေ့က လူကို လည်း မင်းလိုပဲ ခပ်ဆိုးဆိုး ကိုင်တွယ်ဆက်ဆံတာပဲလား။
- (၄) ဆက်ဆံရေးညံ့ဖျင်းတာဟာ ယာယီကိစ္စလား။
- (၅) အဲသလို ဆက်ဆံရေးဆိုးအောင် မင်းကများလုပ်ခဲ့မိသေးသလား။
- (၆) အလုပ် ဈေးကွက်ထဲမှာ မင်းအနေနဲ့ အလားတူ အလုပ်မျိုးကို လွယ်လွယ်ကူကူများ ရှာနိုင်သလား။

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

အယှက် မဖြစ်တော့ဘူး။ အာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဒီတွေ ကြုံနေရတဲ့ ပြဿနာတွေဟာ ခဏပဲ ကြုံရတော့မှာ မို့လို့ ပဲ။

ကျန်တဲ့ မေးခွန်း ၅ခုနဲ့ ပတ်သက်လို့ တို့ရဲ့ ဝေဖန် ချက် တွေကတော့ အောက်ကအတိုင်းပဲ ဖြစ်တယ်။

(၁) မင်းအနေနဲ့ အခုလို အကဲဖြတ်ဖို့အတွက် အလုပ်ခွင်ထဲ ရောက်တာဟာ သိပ်မကြာသေးလို့ ဖြစ်နေ နိုင်တယ်။ အလုပ်အသစ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ မင်း စိုးရိမ်မကင်း ဖြစ်တဲ့အတွက် တစ်နေ့တာ ကိစ္စတွေမှာ နေရထိုင်ရ သိပ် ကျပ်နေတာလည်း ဖြစ်နိုင်တယ်။ နေရထိုင်ရ ကျပ်ပြီး အမှားအယွင်းတွေ လုပ်မိနေတာလည်း ဖြစ်နိုင်တယ်။ အ လုပ်သစ်တစ်ခုနဲ့ ပတ်သက်လို့ နေရထိုင်ရ ခက်နေတာ ဟာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဒဏ်ခတ်သလို ဖြစ်နေတယ်။ တို့ ဟာ အလုပ်သစ်တစ်ခုမှာ ပထမ နှစ်ပတ်လောက် အတွင်း ညနေတိုင်း အိမ်ပြန်တဲ့အခါမှာ အမြဲတမ်း ခါးနာနေ တတ် တယ်။ အဲဒီ ခါးနာတာဟာ ကိုယ့်ရဲ့ စိုးရိမ်သောကတွေ ကြောင့်မို့ဖြစ်တာပဲ။ အဲဒီတော့ အလုပ်ခွင်မှာ မင်းကြာလာ ပြီး အတွေ့အကြုံများ ရလာရင် အခြေအနေ ပိုကောင်း လာနိုင်သလား ဆိုတာ မင်းကိုယ်မင်း ပြန်မေးကြည့်ပါ။

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

တာ ကိစ္စကြောင့်လား။ တခြားလူကျတော့ ဘာဖြစ်လို့ မဖြစ်တာလဲ။

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

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

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

(၅) တကယ်လို့ မင်းရဲ့ အထက်လူကြီးက ရှေ့က လူတွေကို ဆက်ဆံရာမှာ လအနည်းငယ်အတွင်း ထွက် သွားအောင် လုပ်ခဲ့တယ် ဆိုရင်တော့ ဒါဟာ မင်းအပြစ် မဟုတ်ဘူး။ တကယ်လို့ အထက်လူကြီးက ရှေ့ကလူနဲ့ ဆက်ဆံရေး မကောင်းဘူးဆိုရင် အခု ပြဿနာက ဘာ ဖြစ်တာလဲ။ မင်းရဲ့ ကျွမ်းကျင်မှု နည်းလို့လား။ ဒီအလုပ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ ပညာဗဟုသုတ မပြည့်စုံလို့လား။ လက်ရှိ ရာထူး အကြောင်းကို သေသေချာချာ လေ့လာဖို့ အချိန် အတန်အသင့် ရခွင့်ရှိတယ်။ အဲသလို အချိန် ရပြီးရင် အလုပ်ခွင်မှာ မြဲဖို့ အခွင့်အရေးလည်း ရှိတယ်။

မင်းအနေနဲ့ ဘာမျှ မလုပ်မိဘူးလို့ သုံးသပ်မိရင် ဘာလုပ်မလဲ ဆိုတာ ဆုံးဖြတ်ပေတော့။ တချို့ ကုမ္ပဏီ တွေမှာတော့ သူ့ဘာသာသူ မဖြေရှင်းနိုင်တဲ့ ပြဿနာတွေ ကို ဝန်ထမ်းရေးရာ ဌာနကို သွားပြီးတော့ ဖြေရှင်းခိုင်းတဲ့ အခွင့်အလမ်းတွေ ရှိကြတယ်။ မူဝါဒတွေ ချထားတယ်။

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

အပိုင်း ၂

ပန်းခင်းသောလမ်း၏အဆုံး

Handwritten text, likely a list or notes, consisting of approximately 15 lines of faint, illegible characters.

အခန်း ၈

ဝန်ထမ်းများ ပြောင်းလဲခြင်း

တချို့ စိတ်ပညာရှင်တွေ ပြောကြတာကတော့ လူတွေကို ပြောင်းလဲနိုင်တဲ့ တံစံခုတည်းသော နည်းဟာ စိတ်ရောဂါ ရရင်ရ၊ ကိုးကွယ်တဲ့ ဘာသာတရား ပြောင်းရင်ပြောင်း၊ ဒါမှမဟုတ် ဦးနှောက်ကို ခွဲစိတ်ကုသတာပဲလို့ ပြောကြ တယ်။ အဲဒီအဆို မှန်တယ်၊ မမှန်တယ် မပြောတတ်ဘူး။ ဒါပေမယ့် တို့တစ်တွေအနေနဲ့ လူတစ်ယောက်ရဲ့ ကိုယ် ရည်ကိုယ်သွေး ပြောင်းလဲမှာပဲလို့ မျှော်လင့်ရင် အခက် အခဲတွေ့ရမယ် ဆိုတာကိုတော့ ညွှန်ပြနေတယ်။ အရက် စွဲနေတဲ့ လူတစ်ယောက်ကို လက်ထပ်တဲ့ မိန်းမ တစ် ယောက်နဲ့ တူနေမှာပေါ့။ သူမရဲ့ တာဝန်က အရက်စွဲတာ ကို ပြတ်အောင် လုပ်နိုင်မယ်လို့ ထင်ထားတယ်။ သူမ အနေနဲ့ တော်တော် ကြိုးစားပမ်းစား ကြိုးစားမယ်၊ စိတ်

ရောဂါ ရလောက်အောင် ကြိုးစားအားထုတ်မယ် ဆိုရင် ကတော့ သူ့ကို ပြောင်းလဲနိုင်ကောင်း ပြောင်းလဲနိုင် ပါ လိမ့်မယ်။

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

နေရာချထားခြင်း

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

မန်နေဂျာပေါက်စ

အသေးစိတ်တွေ လုပ်ရတာ ပျော်တတ်တဲ့ လူမျိုးကို နေရာ ချပေးလိုက်တာ အကောင်းဆုံးပဲ။

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

သူ့နောက်ကလိုက်ပြီး အရှုပ်အထွေးတွေ ရှင်းလင်းနိုင်တဲ့ လူတစ်ယောက်ကို ပြမယ်' လို့ ပြောဖူးပါတယ်။

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

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

မန်နေဂျာပေါက်စ

ချင်တယ်လို့ ပြောလို့မရဘူး။ စီးပွားရေးလောက ပတ်ဝန်းကျင်ထဲမှာ ရာထူးတက်ချင်တယ်၊ အထက်လူကြီးဖြစ်ချင်တယ်လို့ ယူဆနေကြတယ်။

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

သဘာဝနောက်လိုက်များ

တို့တစ်တွေဟာ ရာထူးတက်ချင်တယ်ဆိုပြီး ပြောပြောနေတဲ့သူတွေ တွေ့တွေ့နေရတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲ ဆိုတော့ အမေရိကန်နိုင်ငံမှာဆိုရင် မသိစိတ်ထဲမှာကိုက ရာထူး

တက်ချင်တယ် ဆိုတဲ့ စိတ်တွေက စွဲလမ်းနေကြတယ်။ ရာထူးမတက်ချင်ပါဘူးလို့ ဝန်ခံရမှာကိုပဲ အမေရိကန် မဆန်ဘူးလို့ ထင်နေကြတယ်။ ဒါကြောင့် အခြေအနေ အချိန်အခါကိုကြည့်ပြီး ပြောတတ်ကြ၊ ခေါင်းညိတ် တတ်ကြတယ်။ ဒါပေမယ့် သူတို့ရဲ့ နှလုံးသားထဲမှာတော့ ရာထူးမတက်ချင်ဘူးဆိုပြီး တိတ်တိတ်ကလေး ဖြစ်နေတတ်ကြတယ်။ သူတို့ဟာ တာဝန်တွေပိုပြီး မလိုချင်ကြဘူး။ အဲဒီလို တာဝန်မယူချင်တာကိုလည်း အမှတ်တမဲ့နဲ့ ပြတ်တတ်ကြပါတယ်။ အဲဒီ သဲလွန်စတွေကို မင်းအနေနဲ့ ဂရုစိုက်ပြီး ကြည့်ဖို့လိုတယ်။ သူတို့ဟာ တွဲဖက်လုပ်ရမယ့် အလုပ်မျိုးကို ရှောင်ရှားတတ်ကြတယ်။ တွဲဖက်ပြီး လုပ်ရရင်လည်း ကိစ္စအတော်များများ ပြီးအောင် ကိုယ်တိုင်လုပ်တတ်ကြတယ်။ ဒါမှ သေသေချာချာ မှန်မှန်ကန်ကန် ပြီးမယ်လို့ သူတို့က ယူဆကြတယ်။ ဒါမှမဟုတ် သူတို့က အေးအေးဆေးဆေးနေပြီး တခြားလူကို ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းလောက် လုပ်ခိုင်းတတ်ကြတယ်။

အုပ်စုလိုက် အစည်းအဝေးတွေမှာ အဲဒီလို လူတွေဟာ အကြံဉာဏ်တွေ ပေးခဲလှတယ်။ အကြံဉာဏ် ပေးပါလို့ ဆိုရင် နည်းနည်းလောက်ပဲ ပြောတတ်ကြတယ်။ အဲဒီပြောတဲ့ နည်းနည်းဟာလည်း ဘာမှ အနှစ်သာရ မပါဘူး။ သူတို့ တာဝန်ယူမယ့် ကိစ္စ လုံးဝမပါဘူး။ ဘယ်တော့မျှ ခေါင်းကို ရဲရဲပြု မထွက်ရဲဘူး။ ခေါင်းနည်းနည်းလေး ပြုထွက်တာနဲ့ တစ်ယောက်ယောက်က သူတို့ကို ခေါင်းဖြတ်

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

နောက်ဆုံးနည်း = ဖြုတ်ပစ်ခြင်း၊ ပြောင်းရွှေ့ခြင်း

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

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

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

မန်နေဂျာပေါက်စ

ကျေနပ်လောက်စရာ မရှိပါဘူး။ ဒါပေမယ့် သူ့ကိုများ
တခြား အခွင့်အလမ်းပေးရင် ကောင်းလာမလားလို့ ထင်
လို့ ပို့လိုက်တာ' လို့ ပြောတယ်။ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း မပြောဘဲ
သူတို့ဟာ ညစ်တီးညစ်ပတ်တွေ လုပ်လွတ်လိုက်ကြတာ
ဖြစ်တယ်။

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

ပြန်လည် ထူထောင်ခြင်း

တကယ်လို့သာ သက်ဆိုင်သူ အားလုံးကို စောစောစီးစီး
ကတည်းက ပြည့်ပြည့်စုံစုံပြောပြီး အလုပ်မဖြစ်တဲ့ ဝန်
ထမ်းတစ်ယောက်ကို ပြန်လည်ထူထောင်ဖို့ ကြိုးစားရင်
တော့ ဘာမျှ မှားယွင်းလိမ့်မယ် မဟုတ်ဘူး။ တို့ ခံလိုက်
ရတဲ့ ကိစ္စမှာတော့ တကယ်လို့သာ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်
မန်နေဂျာတွေက တို့နဲ့အတူထိုင်ပြီး အဲဒီလူဟာ လော
လောဆယ်မှာတော့ အလုပ် ကောင်းကောင်း မလုပ်ဘူး။
ဒါပေမယ့် သူ့ကို နောက်ထပ် အခွင့်အလမ်း တစ်ခုပေး
ချင်သေးတယ်လို့ ခိုင်ခိုင်လုံလုံ ပြောပြလိုရှိရင် တို့က ဒီလူ
ကို ယူမှာပေါ့။ အခုလို စမ်းသပ်ကြည့်ရင်းနဲ့ အောင်မြင်
ခဲ့တဲ့ သာဓကတွေလည်း အများကြီးရှိတယ်။ အလုပ်နဲ့

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

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

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

နက်ရှိုင်းသော ကိုယ်ရေးကိုယ်တာပြဿနာများ

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

မင်းဟာ မန်နေဂျာတစ်ယောက် ဖြစ်တဲ့အတွက် မင်း ကြုံတွေ့သမျှ ပြဿနာအားလုံးကို ဖြေရှင်းနိုင်လိမ့်မယ်လို့

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

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

မန်နေဂျာပေါက်စ

ပြီးအောင် လုပ်ဖို့ဟာ မင်းရဲ့ တာဝန်ဖြစ်တယ်။ ဝန်ထမ်း တစ်ယောက် အရက်စွဲနေတယ်၊ မူးယစ်ဆေး စွဲနေတယ် ဆိုတဲ့ ပြဿနာတွေဟာ လုပ်ငန်းရဲ့ ရည်မှန်းချက်တွေ ရရှိဖို့အတွက် အနှောင့်အယှက် ဖြစ်လာတယ်။ လူ တစ် ယောက်ရဲ့ ဘဝကို ကယ်တင်တယ် ဆိုတာဟာ ကောင်း မွန်တဲ့ ရည်မှန်းချက် ဖြစ်ပေမယ့် မင်းမရောက်ဖူးတဲ့ ရေနက်ထဲ ဆင်းကူးနေရသလို ဖြစ်တတ်တယ်။

မင်းအနေနဲ့ ပြဿနာဖြစ်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေနဲ့ တိုက် ရိုက် ရင်ဆိုင်ပြီး ဖြေရှင်းဖို့ လိုကောင်းလိုမယ်။ အဲဒီလို ဖြေရှင်းဖို့ လိုလာရင် မင်းရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ဟာ ဘာလဲ ဆိုတာ ပထမဆုံး သတ်မှတ်ထားရမယ်။ မင်းရဲ့ ရည်ရွယ် ချက်ဟာ အလုပ်ထဲမှာ ဖြစ်တဲ့ပြဿနာတွေကို ဖြေရှင်းဖို့ ဖြစ်တယ်။ ဒါကြောင့် ပြဿနာ ဖြစ်တဲ့ ဝန်ထမ်းကို သူ့ ပြဿနာ သူရှင်းဖို့ တိုက်တွန်းရမယ်။ ဝန်ထမ်းအထောက် အပံ့ အကူအညီတွေယူဖို့ လမ်းညွှန်ပေးရမယ်။ တကယ်လို့ သူတို့ရဲ့ ပြဿနာကို သူတို့ မဖြေရှင်းဘူး ဆိုရင် အလုပ် ခွင်က ဖယ်ရှားပစ်မယ်ဆိုတာ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ပြော ထားရမယ်။ ဒီကိစ္စကို လုပ်တဲ့အခါမှာ ဂရုမစိုက် ရက်ရက် စက်စက် လုပ်တာမျိုး မဖြစ်ပါစေနဲ့။ ဒါပေမယ့် တစ်ဖက် ကလည်း နားလည်မှု လွဲမှားတာမျိုး မဖြစ်ပေါ်အောင် ခိုင်ခိုင်မာမာ ပြတ်ပြတ်သားသား ပြောရလိမ့်မယ်။ အရက် ဒါမှမဟုတ် မူးယစ်ဆေးဝါးစွဲတဲ့ လူတွေဟာ ကမ္ဘာပေါ်မှာ အကြီးကျယ်ဆုံး သရုပ်ဆောင်တွေ ဖြစ်နေတတ် ကြ

တယ်။ မင်းသာ ဂရုမစိုက်ရင် မင်းကို သူတို့က ကောင်းကောင်းကြီး လှည့်စားသွားနိုင်တယ်။

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

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

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

မန်နေဂျာပေါက်စ

တွေ ဖြေရှင်းနိုင်တဲ့ နေရာတွေကို ညွှန်ပြလိုက်ပါ။ တစ်ခါ တလေကျတော့ မင်းအနေနဲ့ သူတို့ရဲ့ ပြဿနာတွေကို ဖြေရှင်းခိုင်းရတာဟာ အဲဒီ ပြဿနာတွေကြောင့် လုပ်ငန်း ခွင်ကို ထိခိုက်စေလို့ ဖြစ်တယ်။ စီရင်ချက်တွေ ချမပစ် လိုက်ပါနဲ့။ ဘဝတစ်ခုဟာ ဆက်လက်ပြီး နေထိုင်ထိုက်ပါ တယ်။

တစ်ဦးချင်း ပုံစံများ၊ အကျိုးကျေးဇူးနှင့် အဟန့် အတားများ

ဖြစ်နိုင်ရင် မင်းရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေကို အလုပ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ သူတို့ တတ်နိုင်သလောက် တစ်ယောက် ချင်း လုပ်ပါစေ။ ဒါပေမယ့် အရည်အသွေးတွေ၊ အရေ အတွက်တွေ၊ ရည်မှန်းချက်တွေကိုတော့ ထိန်းသိမ်းကြ ရမှာ ဖြစ်တယ်။ လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ရည် ကိုယ်သွေးတွေ ထည့်ခွင့်ပြုရင် သူတို့ အနေနဲ့ အောင်မြင်ဖို့ အလားအလာတွေ ပိုများပါတယ်။ ဌာနရဲ့ ဖွဲ့စည်းပုံဇယား ထဲမှာ နေရာမြင့်လေ၊ လူတစ်ယောက်စီ၊ တစ်ယောက်စီ အတွက် ကိုယ်ပိုင်ပုံစံနဲ့ လုပ်ခွင့်ရလေ ဖြစ်တယ်။

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

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

ဦးစားပေး အစီအစဉ်များ

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

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

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

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

အပြောင်းအလဲကို စီမံခြင်း

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

မန်နေဂျာပေါက်စ

မသိလိုက်ကြဘူး။ လွန်ခဲ့တဲ့ ၁၀ နှစ်လောက်က အလုပ်လုပ်သွားတဲ့ လူတစ်ယောက်ကို ရုံးထဲကိုခေါ်လာ ကြည့်စမ်း။ သူမရှိတဲ့ ၁၀နှစ် အတွင်းမှာ ပြောင်းလဲသွားတဲ့ အပြောင်းအလဲတွေကြောင့် သူတအံ့တဩ ဖြစ်နေလိမ့်မယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီ ၁၀နှစ်အတွင်းမှာပဲ ရုံးခန်းထဲမှာ ရှိတဲ့ လူတစ်ယောက်အနေနဲ့ အပြောင်းအလဲကို သတိထားမိချင်မှ ထားမိမယ်။ တကယ်လို့ အပြောင်းအလဲ တွေဟာ ဖြည်းဖြည်းမှန်မှန်သာ ဖြစ်လာတာဆိုရင် သူ သတိထားမိစရာ အကြောင်းမရှိဘူး။ အဲဒါကြောင့် တိတိကျကျ ပြောရမယ်ဆိုရင် လူတွေဟာ သက်သောင့်သက်သာ မရှိတဲ့ ပြောင်းလဲမှုမျိုးကို ဆန့်ကျင်ကြတာ ဖြစ်တယ်။ အပြောင်းအလဲလုပ်ရာမှာ သက်သောင့်သက်သာ ဖြစ်အောင် လုပ်နိုင်ရင် နည်းနည်းချင်း နည်းနည်းချင်း တိုးတက်အောင် လုပ်လို့ရှိရင် မင်းကို ပြင်းပြင်းထန်ထန် တိုက်ခိုက်ကြမှာ မဟုတ်ဘူး။

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

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

အခန်း ၉

ဝန်ထမ်းကို စည်းကမ်းချခြင်း

မင်းတာဝန်ယူရတဲ့ နယ်ပယ်ထဲမှာ ဘယ်စံချိန် စံညွှန်းနဲ့ ကိုက်အောင် ဆောင်ရွက်ရမယ်ဆိုတဲ့ သတ်မှတ်ချက်တွေ ရှိတယ်။ အဲဒီလို သတ်မှတ်ချက်တွေက ကုမ္ပဏီ၊ အလုပ်ရဲ့ သဘာဝ၊ ဌာနကွဲပြားမှုတို့အပေါ် မူတည်ပြီး အပြောင်းအလဲ ရှိနိုင်တယ်။ ဌာနတစ်ခု အတွင်းမှာလည်း အပြောင်းအလဲ ရှိနိုင်တာပဲ။ အရေးအကြီးဆုံး အချက်ကတော့ ဝန်ထမ်းတွေအားလုံး အနေနဲ့ သူတို့ လိုက်နာရမယ့် စံချိန် စံညွှန်းတွေကို အားလုံး သိရှိထားရမယ်။ အလုပ်ခွင်မှာ လိုက်နာရမယ့် စံချိန်စံညွှန်းတွေကို သဲသဲကွဲကွဲ သတ်မှတ်မထား လို့ရှိရင် ဝန်ထမ်းကို စည်းကမ်း ထိန်းသိမ်းဖို့ ကြိုးစားရာမှာ ပြဿနာတွေကို မင်းကိုယ်တိုင် ဖန်တီးပစ်နိုင်တယ်။

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

ကြိုတင်သိရှိခြင်း

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

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

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

နှစ်ကိုယ်ချင်း ဆွေးနွေးပွဲ

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

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

မန်နေဂျာပေါက်စ

နဲ့ ပတ်သက်လို့ မင်းကို ငါပြောစရာ ရှိတယ်' လို့ ဘယ်
 တော့မှ မပြောပါနဲ့။ 'မင်း အမှားတစ်ခုကို လုပ်တယ်'
 လို့ ဘယ်တော့မှ မပြောနဲ့။ 'မင်းကောင်းကောင်း မလုပ်
 ဘူး'လို့ ဘယ်တော့မှ မပြောနဲ့။ အဲဒီလို ပြောလိုက်တဲ့
 အတွက် နောင်မှာ ဒီဝန်ထမ်း စိတ်ဓာတ် မြင့်မားလာ
 အောင် အချိန် အတော်အကုန်ခံပြီး လုပ်ယူရလိမ့်မယ်။
 ဒါကြောင့် အလုပ်လုပ်ပုံနဲ့ ပတ်သက်ပြီးတော့သာ ဝေဖန်
 ပါ။ မင်းရဲ့ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ဟာ အလုပ်ကို ကောင်း
 ကောင်း လုပ်ချင်တယ်ဆိုတဲ့ ယူဆချက်အပေါ်မှာ အခြေခံ
 ပြီး ပြဿနာကို ချဉ်းကပ်ဖြေရှင်းပါ။ 'မင်းအနေနဲ့ ဒီ
 လုပ်ငန်းနဲ့ ပတ်သက်လို့ အရည်အသွေး ရှိတယ်၊ စိတ်ဝင်
 စားတယ် ဆိုတာ ငါသိတယ်' လို့ ပြောပါ။ အချိန် တော်
 တော်များများမှာ ဒီလို ပြောတာဟာ မှန်နေပါလိမ့်မယ်။
 လူတွေဟာ ကောင်းကောင်း လုပ်ချင်တတ်ကြပါတယ်။
 ခပ်ညံ့ညံ့လုပ်တဲ့ အတွက် သူတို့ အကျိုးရှိစရာ မရှိပါဘူး။
 သူတို့ အထုတ်အပယ် မခံချင်ရင်ပေါ့လေ။

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

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

အပေးအယူ

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

ဝန်ထမ်းကို မင်းရုံးခန်းထဲ ခေါ်လိုက်တဲ့အခါ သူ သက်သောင့်သက်သာ ရှိပါစေ။ မင်းအနေနဲ့ ဘာမျှ အပန်းကြီးတဲ့ကိစ္စ မဟုတ်ပေမယ့် မင်းရဲ့ ဝန်ထမ်းဘက်က ကြည့်ရရင် သူ့ထက် ရာထူးကြီးတဲ့ အင်အားကြီးတဲ့ လူတစ်ယောက်ရဲ့ ရုံးခန်းထဲ ဝင်ရတာဟာ မင်း အထက်လူကြီး ဖြစ်နေတဲ့ အချိန်မှာ အလွန်တကြား ဖြစ်စေနိုင်တယ်။ ဒါကြောင့် တစ်ဖက်သား သက်သောင့်သက်သာ နေနိုင်အောင် တတ်နိုင်သလောက် ကြိုးစားပါ။

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

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