

မိတ်ကပ်အိတ်အနုပညာ

သခင်စိတ် ကျန်စိတ်

နေဇင်လတ်

mgoyoe.com

“အစုန်” စိတ်သည်
 ပါလာနှင်ပြီးသော
 ဖြစ်သည်။
 လောကုတ္တရာသဘာဝ
 ရှိ၍ “အဆန်” စိတ်ကို
 ခံတစ်ပြိုင်နက်
 ဝိရိယံ လို၏။
 လောကုန်ရန် မလို၊
 ဘာပြုဖြစ်၍
 လောကုန်မှ ရ၏။
 ဝိဟိန္ဒင် တင်စား၏။
 ဝိဟိန္တံ ဖြစ်၏။



ဥပ္ပါဒသဘောဖြစ်သော “အရန်” စိတ်သည်
မွေးကတည်းက ပါလာနှင့်ပြီးသော
“ရဟုလိုစိတ်” ဖြစ်သည်။

နိရောဓသဘောဖြစ်သော၊ လောကုတ္တရာသဘာဝ
“စွန့်လွှတ်” လိုခြင်းရှိသည့် “အဆန်” စိတ်ကို
အသိရင့်သည်နှင့် တစ်ပြိုင်နက်
မွေးမြူထားနိုင်ရန် လို၏။
အရန်စိတ်သည် လေ့ကျင့်ရန် မလို၊
မူလက ပါလာပြီးဖြစ်၍
အဆန်စိတ်ကား မွေးမြူလေ့ကျင့်မှ ရ၏။
အဆန်စိတ်ကို သင်စိတ်နှင့် တင်စား၏။
အရန်စိတ်သည် ကျွန်စိတ် ဖြစ်၏။



သခင်စိတ် ကျွန်ုပ်တို့

ပုံနှိပ်မှတ်တမ်း

စာမူခွင့်ပြုချက်အမှတ် - ၄၀၀၈၇၇၀၇၀၉ နှင့်

မျက်နှာဖုံးခွင့်ပြုချက်အမှတ် - ၄၀၀၂၃၁၀၂၁၀ တို့ဖြင့်

မျက်နှာဖုံးဒီဇိုင်း M.S.O.ပြုလုပ်ပြီး ထုတ်ဝေသူ - ဦးစန်းဦး၊ စိတ်ကူးချိုချို စာအုပ်တိုက်၊ ၉(က)၊ ၁၆၄ လမ်း၊ တာမွေမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်နှင့် ပုံနှိပ်သူ - ဒေါ်ဝင်းမာ၊ စိတ်ကူးချိုချိုပုံနှိပ်တိုက်၊ ရန်ကင်း၊ ရန်ကုန်တို့က ပထမ အကြိမ် စောင်ရေ- ၅၀၀ ရိုက်နှိပ်ကာ ၂၀၁၀ ပြည့်နှစ်၊ ဧပြီလတွင် တန်ဖိုး ၂၅၀၀ ကျပ်ဖြင့် ဖြန့်ချိသည်။

ခရီးဆင်းချုပ် ကိုစင်အောင်(ရပိုင်)

၈၈၈ • ၈၄

နေဇင်လတ်
သခင်စိတ် ကျွန်ုပ်တို့ / နေဇင်လတ် ။ - ရန်ကုန်။
စိတ်ကူးချိုချိုစာပေ ၂၀၁၀။
စာမျက်နှာ ၂၅၈ မျက်နှာ၊ ၁၃.၂ စင်တီ* ၂၀.၅ စင်တီ
(၁) သခင်စိတ် ကျွန်ုပ်တို့

မာတိကာ

| | | |
|--|-----------------|-----|
| ၁။ လက်တွေ့ကျကျခေါင်းဆောင်မှု | Fashion Image | ၁ |
| ၂။ သခင်စိတ် ကျွန်စိတ် | ရွှေအမြုတေ | ၃၀ |
| ၃။ ဆန်သောရေ၊ မြတ်သောစိတ် | ရွှေအမြုတေ | ၅၄ |
| ၄။ နိုင်ငံရေးဘောဂဗေဒနှင့်အမျိုးသားရေးခြားနားမှု | Ecovision | ၆၄ |
| ၅။ အလယ်စွန်း | Wave Magazine | ၈၇ |
| ၆။ ပညာမဲ့အမှား၊ ပညာနဲ့အမှား | Ecovision | ၉၂ |
| ၇။ ပီတိစား | Thazin (s'pore) | ၁၀၀ |
| ၈။ ကမ္ဘာကျော်မိသုကာကြီး ဖရင့်လျိုက်ရိုက် | Pan Magazine | ၁၀၇ |
| ၉။ မရှိတာထက် မသိတာပိုခက် | ရွှေအမြုတေ | ၁၁၆ |
| ၁၀။ နေရခဏ ကျေနပ်ကြဖို့လိုတယ် | Fashion Image | ၁၂၃ |
| ၁၁။ ဆပ်လိုက်စမ်းဟဲ့... အကြွေးတွေ | Fashion Image | ၁၂၉ |
| ၁၂။ ဆွစ်နည်းဖြင့် အကျပ်အတည်းကို ဖြေရှင်းသည် | Ecovision | ၁၃၅ |
| ၁၃။ ကမ္ဘာစီးပွားရေးအကျပ်အတည်း ဘယ်လောက်ဆိုးသလဲ | CEO | ၁၃၉ |

| | | |
|--|--------------|-----|
| ၁၄။ ကမ္ဘာကျော်မိသုကာကြီးများ လူးဝစ်(စ်)ဟင်နရီ ဆူလေဘန် | Pan Magazine | ၁၅၆ |
| ၁၅။ ကမ္ဘာကျော်မိသုကာကြီးများ အဲလ်ဘတ်ခန်း | Pan Magazine | ၁၆၃ |
| ၁၆။ ကမ္ဘာကျော်မိသုကာကြီးများ မီး(စ်)ဗင်ဒါရီး | Pan Magazine | ၁၆၉ |
| ၁၇။ နိုင်ငံတကာကုန်သွယ်ရေး (အခြေခံသဘောတရား) | Ecovision | ၁၇၇ |
| ၁၈။ နိုင်ငံတကာကုန်သွယ်ရေး (ယှဉ်ပြိုင်နိုင်မှုစွမ်းရည်) | Ecovision | ၁၉၀ |
| ၁၉။ ကျေနပ်နိုင်ကြပါစေ | Ecovision | ၂၀၀ |
| ၂၀။ နိုင်ငံတကာကုန်သွယ်ရေး (အစိုးရများ၏ သြဇာ) | Ecovision | ၂၀၉ |
| ၂၁။ ယူတတ်စေ၊ ပေးတတ်စေ | | ၂၁၉ |
| ၂၂။ ကိုယ့်အနာဂတ်ကိုယ် | | ၂၂၆ |
| ၂၃။ အင်တာဗျူး | (MRTV-4) | ၂၃၃ |



လက်တွေ့ကျကျခေါင်းဆောင်မှု

ဆရာဦးအေးကျော် (CEO, MHR, Myanmar Human Resources) ရဲ့ အစီအစဉ်နဲ့ နာဂစ်ရန်ပုံငွေအတွက် IBC (International Business Centre) မှာ Seminar တစ်ခု လုပ်ဖြစ်ကြတယ်။ "Leadership Skills" ဆိုတဲ့ ခေါင်းစဉ်အောက်မှာ ဆရာပါမောက္ခ ဒေါက်တာအောင်ထွန်းသက်၊ ကျွန်တော် (ဒေါက်တာနေဇင်လတ်) နဲ့ ဆရာဦးအေးကျော်တို့ သုံးယောက် ကိုယ့်ကဏ္ဍ ကိုယ့်ရှုထောင့်က ဆွေးနွေးဖြစ်ကြတယ်။ လူတစ်ဦးတက်ရောက်ခွင့် ကျပ်လေးသောင်းနဲ့ သိန်းလေးဆယ်ရပြီး နာဂစ်ရန်ပုံငွေကို ထည့်ဝင်နိုင်ပါတယ်။ အဓိကစီစဉ်သူက ဆရာဦးအေးကျော် ဖြစ်ပါတယ်။

Seminar တက်ရောက်ခွင့်တစ်ဦးကို လေးသောင်းကျပ်ဆိုတာ သည်နေ့အထိ အမြင့်ဆုံးကြေးပါ။ စာရင်းပေးသွင်းသူတွေက သတ်မှတ်လူဦးရေထက် နှစ်ဆကျော်လောက် တောင်းဆိုတာသိရတော့ မြန်မာ့လူသားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးမှုအတွက် အင်မတန်ကောင်းတဲ့ အလားအလာတစ်ရပ်ရှိနေတယ်လို့ သုံးသပ်နိုင်ပါတယ်။ ဆရာပါမောက္ခ ဒေါက်တာအောင်ထွန်းသက်ဆိုတာက မြန်မာပြည်မှာ ဆွေးနွေးပွဲအကြိမ်အရေအတွက် အများဆုံးဆောင်ရွက်ပေးနေသူ/ အထင်ရှားဆုံးလူဖြစ်ပြီး ဆရာဦးအေးကျော်ဆိုတာလည်း MHR ကို တစိုက်မတ်မတ် ဆောင်ရွက်ရင်း Human Resource Training မှာ ထင်ရှားသူဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်က မူလ ဗိသုကာပညာကိုသင်၊ နောက်အင်ဂျင်နီယာတပ်မှာ အမှုထမ်း၊ 'အငြိမ်းစားယူပြီး ပြည်တွင်း၊ ပြည်မ

စီးပွားရေးလုပ်၊ ပြီးတော့ စီမံခန့်ခွဲမှုနဲ့ဆောင်းပါးတော်တော်များများ ရေးဖြစ်ခဲ့သူပါ။
"Leadership in Action" "လက်တွေ့ကျကျခေါင်းဆောင်မှု" ဆိုတဲ့ခေါင်းစဉ်နဲ့ (၂၄-
၈-၂၀၀၈) မှာ ပြောဖြစ်ပါတယ်။

“လက်တွေ့ကျကျခေါင်းဆောင်မှု”

ကျွန်တော် အပိုင်း (၃) ပိုင်း ခွဲပြောဖြစ်တယ်။ သတ်မှတ်တဲ့အချိန် (၃)
နာရီမှာ ပြည့်စုံအောင်ပြောနိုင်တဲ့ ခေါင်းစဉ်မျိုးမဟုတ်ပေမဲ့ မမြင့်လွန်း၊ မနိမ့်လွန်း၊
လက်တွေ့ဆန်တဲ့အပိုင်းတွေကို ဇောင်းပေးနိုင်ခဲ့ပါတယ်။

အပိုင်း (၁) Globalization & Leadership

(၂) Power & Leaders

(၃) Comparative to Competitive Advantage

အမေးအဖြေကဏ္ဍ

အမေးအဖြေကဏ္ဍမှာ တော်တော်လေး မေးကြပါတယ်။ MBA သမားတွေ၊
အဆင့်မြင့်စီမံခန့်ခွဲသူတွေ၊ ဆရာဝန်၊ အင်ဂျင်နီယာတွေပါဝင်ပြီး အခြေခံ တော်တော်
ပြည့်ပြီးသူများလို့ သုံးသပ်ရပါတယ်။ မေးခွန်းမြင့်မြင့် မေးတတ်သူတွေကို သဘော
ကျလေ့ရှိတဲ့အတွက် ကျွန်တော် ပီတိဖြစ်ရတဲ့ပွဲပါ။

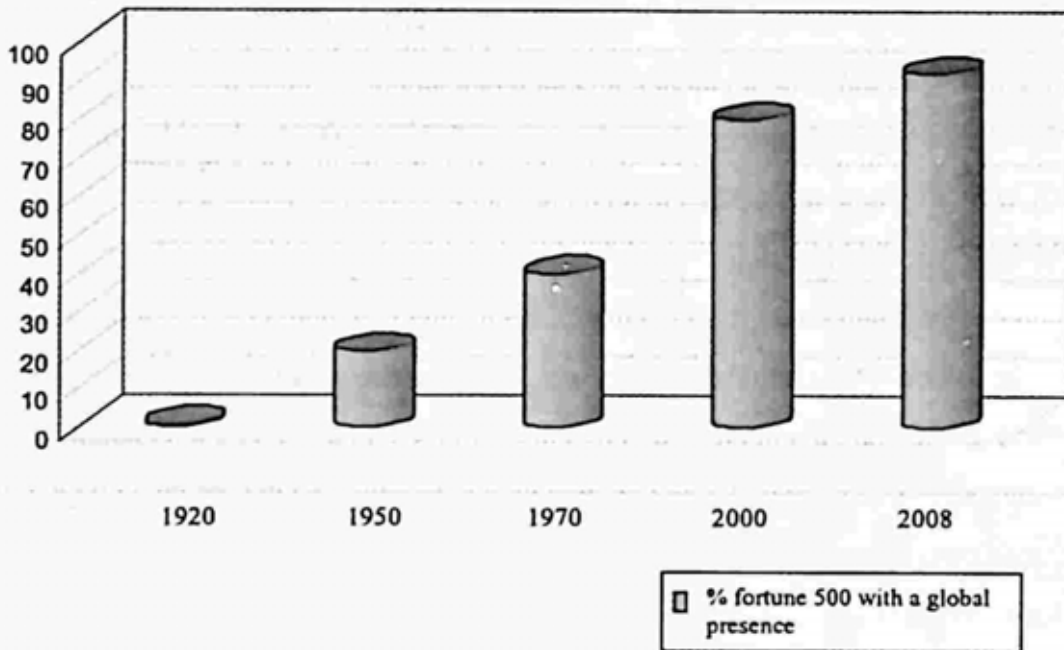
* * *

အပိုင်း (၁)

Globalization

ကမ္ဘာဆန်မှုကို ဘာကြောင့်ထည့်ပြီး ဆွေးနွေးရသလဲဆိုရင် ခေါင်းဆောင်
တွေရဲ့ အရည်အသွေးဟာ ကမ္ဘာဆန်မှုကြောင့် နှိုင်းယှဉ်လာနိုင်လို့ပါ။ မိသားစုဝင်
ကနေ ကုမ္ပဏီကြီးတွေ အလယ်၊ နိုင်ငံတကာ ခေါင်းဆောင်၊ ဒေသဆိုင်ရာ ခေါင်း
ဆောင်တွေအထိ၊ ကိုယ့်စကေးနဲ့ ကိုယ်သွားလို့မရတော့ပါဘူး။ ခေါင်းဆောင်ချင်းတွေ
တဲ့အခါ စကေးညှိလာရပါပြီ။ အဲဒါ ကမ္ဘာဆန်မှုဆိုတဲ့ Globalization ရဲ့ကောင်းကျိုး
ရလဒ်တစ်ခု ဖြစ်ပါတယ်။

Globalization



Message : Acquiring high level of quality

(သည်နေရာမှာ ကျွန်တော်ပေးချင်တဲ့ Messageက Globalizationကြောင့် ခေါင်းဆောင်တွေရဲ့ အရည်အချင်း မဖြစ်မနေမြင့်တက်လာကြရတယ် ဆိုတာပါပဲ)

Fortune ၅၀၀ ရဲ့လေ့လာချက်အရ ကမ္ဘာဆန်မှုဟာ (၁၉၂၀) မှာ ခေါင်းစဉ်ပြု လာပါတယ်။ (၁၉၃၀) မှ (၁၀%) သောနိုင်ငံများ Global Storm ဆိုတဲ့ ကမ္ဘာ့ရေစီး ထဲ စပြီးဝင်ရောက်လာပါပြီ၊ (၁၉၇၀) မှာ (၂၀%) တိုးတက်ပါဝင်လာပြီး (၂၀၀၀) ပြည့်နှစ်မှာ ကမ္ဘာဆန်မှုရဲ့ရေစီး အင်မတန်ပြင်းထန်လာတာ တွေ့ရပါမယ်။ (၈၀%) သောနိုင်ငံများ Globalization မှာ အနည်းအများ ပါဝင်လာကြပါပြီ၊ ဒီနေ့ (၂၀၀၈) မှာ (၉၀%) ကျော်သွားပါပြီ၊ ကမ္ဘာမှာ နိုင်ငံပေါင်း (၂၀၀) ရှိတော့ မျက်မှောက်ခေတ်၊ ကမ္ဘာဆန်မှုမှာ လိုက်ပါလာကြတဲ့ နိုင်ငံအရေအတွက်မှာ (၁၈၀) လောက် ဖြစ်နေပါပြီ။ သည်နေရာမှာ ကျွန်တော်ပြောချင်တာက ဆန္ဒရှိသည်ဖြစ်စေ၊ မရှိသည်ဖြစ်စေ၊ ကမ္ဘာဆန်မှုဟာ လွန်ဆန်လို့မရတော့တဲ့အချက် ဖြစ်ပါတယ်။ ကမ္ဘာ့ရေစီးကြောင်း မှာ လိုက်နိုင်ခြင်းမရှိတဲ့နိုင်ငံ (၂၀) လောက်ရဲ့အခြေအနေကိုကြည့်ရင် လိုက်ပါသင့်- မသင့်ဆိုတာ ပိုပြီး ပေါ်လွင်နေပါတယ်။ အနည်းဆုံး 'ကောင်းတာယူ-ဆိုးတာပယ်' စနစ်နဲ့ ကမ္ဘာဆန်မှုကို လက်ခံရမယ့်အခြေအနေပါ။

"World is constantly changing."
"You learn to change rather than becoming a victim of change."

ကမ္ဘာကြီးဟာ အစဉ်တစိုက် ပြောင်းလဲနေပါတယ်။ အပြောင်းအလဲလည်း အလွန်မြန်ဆန်ပါတယ်။ ITဆိုတဲ့ Information Technology က အဲသလို ကြီးမား တဲ့အလျင်နဲ့ ပြောင်းလဲပေးဖို့ ထောက်ပံ့နေပါတယ်။

“အဲဒီတော့ ကျွန်တော်တို့ အပြောင်းအလဲကို ဘယ်လို တုံ့ပြန်ကြမလဲ” တုံ့ပြန်တဲ့နည်းနှစ်နည်း ရှိပါတယ်။

- ငြင်းဆန်ခြင်းနဲ့
- လက်ခံခြင်း ဖြစ်ပါတယ်။

ငြင်းဆန် (Resist) လုပ်မယ်ဆိုရင် ကမ္ဘာဆန်မှုထဲမှာမပါတဲ့ နိုင်ငံ (၂၀) စာရင်းထဲ ရောက်သွားပါမယ်။ အဲဒီနိုင်ငံ (၂၀) က အတော်ကလေးရုန်းကန်နေရပြီး ခေတ်နောက်ကျနေတဲ့နိုင်ငံပါ။ နောက်တစ်မျိုးက လက်ခံခြင်း (Adapt) လုပ်တယ် လို့ပြောပါတယ်။ သတိပေးစကားတစ်ကြောင်း နောက်ဆုံးမှာ ထည့်ပေးထား ပါတယ်။ အဲဒါက ...

“အပြောင်းအလဲမှာ လိုက်ပါပါ။ ဒါမှမဟုတ်ရင် အပြောင်းအလဲကြားမှာ သားကောင် ဖြစ်သွားပါလိမ့်မယ်”

အိန္ဒိယက Bollywoodတို့ စီလီကွန်တောင်ကြားတို့၊ တရုတ်နိုင်ငံရဲ့ ဈေး ကွက်စီးပွားရေးတွေဟာ ကမ္ဘာ့အပြောင်းအလဲပေါ်မှာလိုက်ပါပြီး အသီးအပွင့်တွေကို ခံစားနေရတာတွေ နိုင်ပါတယ်။ ကမ္ဘာ့အပြောင်းအလဲပေါ်မှာ မလိုက်ပါနိုင်တဲ့ ကျူးဘား၊ မြောက်ကိုရီးယားတွေရဲ့ အခြေအနေကိုလည်း လေ့လာနိုင်ပါတယ်။ ကျွန်တော်ဆက်ပြီး ဆွေးနွေးဖြစ်တာက

- What is globalization?
ကမ္ဘာဆန်မှုဆိုတာ ဘာလဲ
- How it act?
ဘယ်လို ကမ္ဘာဆန်သလဲ
- What are the consequences?
ကမ္ဘာဆန်မှုရဲ့ဖြစ်ပေါ်လာတဲ့အကျိုးဆက်တွေအကြောင်း (ကောင်းတာ ယူ-ဆိုးတာပယ်)
- Should we resist?
ကျွန်တော်တို့ ငြင်းဆန်သင့်သလား
- Kill or be killed?
အသေခံမလား၊ အနိုင်ယူမလား။

စိတ်ဝင်စားမှု တော်တော်ပေးကြပါတယ်။ အသက်ရပေမဲ့ အသိပညာကို အမြဲတမ်းဆည်းပူးနေတဲ့ သက်ကြီးပိုင်း လေးငါးယောက်လောက်ကို သတိထားမိပါတယ်။ တစ်ချိန်က နာမည်ကြီး အကယ်ဒမီ (ဒေါ်) ဆွေဇင်ထိုက်လည်း ပါပါတယ်။ ခပ်ပြင်းပြင်း စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်နေကြတဲ့ ဦးဆောင်သူတွေလည်း ပါကြရပါတယ်။

ကျွန်တော်တို့ အသေခံလို့တော့ မရပါဘူး၊ အောင်နိုင်သူပဲ ဖြစ်ကြရမှာပါ။

* * *

"Leaders - Leadership"

ခေါင်းဆောင်နဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုအကြောင်း စပြောပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်လို့ ပြောရင် ကျွန်တော်တို့ သာမန်အားဖြင့် အမြင့်ကြီးကို တွေးပစ်လိုက်ကြပါတယ်။ ဟစ်တလာတို့၊ ရု(စ်)ဗဲလ်တို့လောက်အထိပေါ့။ တကယ်တော့ ခေါင်းဆောင်ဆိုတာ မိသားစုမှာလည်း ရှိပါတယ်။ ကုမ္ပဏီခပ်သေးသေးမှာလည်း ရှိပါတယ်။ Wal-mart တို့လို လူပေါင်းသန်းနဲ့ချီရှိတဲ့ စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းမှာလည်း ခေါင်းဆောင်ရှိပါတယ်။ Wal-mart ရဲ့ CEO တာဝန် ဘယ်လောက်ကြီးသလဲဆိုရင် သူ့လုပ်ငန်းက ဝင်ငွေဟာ ဗီယက်နမ်တစ်နိုင်ငံလုံးရဲ့ဝင်ငွေထက် (၈) ဆ ကြီးပါတယ်။ Business Leader, Social Leader, Political Leader, Religious Leader စသဖြင့် ကဏ္ဍတိုင်းမှာ ခေါင်းဆောင်တွေရှိပြီး အရွယ်အစားလည်း အမျိုးမျိုး ဖြစ်ပါတယ်။ ဘယ်ကလာတဲ့ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ဖြစ် (စစ်မှန်ရင်) တူညီတဲ့အချက်တစ်ခုတော့ ရှိပါတယ်။ 'ဦးဆောင်နိုင်စွမ်းရည်' နဲ့ 'အများ အကျိုးရေးရှုမှု' ဟာ ခေါင်းဆောင်တိုင်းမှာ တူညီတဲ့အခြေခံအရည်အချင်းတွေ ဖြစ်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်တွေရဲ့အရည်အသွေးကို သုံးသပ်ရင် ...

- Previous learning, experiences and influences.
- The most appropriate course of action.
- Trust your intuition, rather than technology

Previous learning, experiences and influences

အရင်က ကျွန်တော်တို့ ဘယ်လောက်လေ့လာခဲ့သလဲ၊ အတွေ့အကြုံတွေရော ဘယ်လောက်ရှိခဲ့ပြီလဲ၊ ဩဇာနဲ့ လွှမ်းမိုးမှုရော ဘယ်လောက်ရှိသလဲဆိုတာ ပေတံတစ်ချောင်း ဖြစ်လာပါတယ်။

သည်နေရာမှာ ကျွန်တော် လူငယ်တွေကို အားပေးတယ်၊ ကျွန်တော်လည်း အသက်ငါးဆယ်ကို အများကြီးကျော်သွားပြီ၊ အသက်ကြီးတိုင်း အတွေ့အကြုံ ပြည့်စုံပြီလား၊ မေးခွန်းတစ်ခု ဖြစ်လာပါတယ်၊ ဘာမှကြီးမားတဲ့ တာဝန်တစ်ခုခုကို မထမ်းဆောင်ခဲ့ဖူးသူ၊ အကျပ်အတည်းကို မကျော်လွှားခဲ့ဖူးသူ၊ ခက်ခဲတဲ့အဆုံး အဖြတ်ကို (မှန်မှန်ကန်ကန်) မပေးခဲ့တဲ့ အသက်ကြီးသူဟာ အတွေ့အကြုံရှိတယ်လို့ ယူဆလို့မရပါဘူး၊ အသက် (၃၀) လောက်ရှိသေးတဲ့ လူငယ်က အထက်က ကျွန်တော်ပြောခဲ့တဲ့အတွေ့အကြုံမျိုး၊ တာဝန်မျိုးယူခဲ့ဖူးရင် အတွေ့အကြုံဟာ လူငယ် လက်ထဲမှာပဲ ရှိနေပါလိမ့်မယ်။ ဒါကြောင့် Experience ဆိုတဲ့စာလုံးကို ထည့်ထား တာပါ။

The most appropriate course of action

ခေါင်းဆောင်တွေ နေ့စဉ်နဲ့အမျှ အလုပ်လုပ်ကြရပါတယ်၊ ဒီနေရာမှာ Efficiency နဲ့ Effectiveness ဆိုတာ ဖြစ်လာပါတယ်။ Efficiency ဆိုတာက လုပ်နိုင် တာကိုပြောတာပါ၊ ဥပမာ လူတစ်ယောက် တစ်နေ့ကို (၁၂) နာရီ အလုပ်လုပ်နိုင် တယ်ပေါ့။ Effectiveness ဆိုတာက လုပ်ငန်းကို (ရလဒ်ကောင်း) ထွက်အောင် လုပ်နိုင်တာပါ။ တစ်နေ့ (၁၂) နာရီ လုပ်စရာလိုချင်မှ လိုမယ့်သဘောပါ။ တချို့ အလုပ်လုပ်ပြီး ရလဒ်ကောင်းမထွက်ကြပါဘူး၊ ဘယ်ခေါင်းဆောင်မှ ရာနှုန်းပြည့်၊ နေရာတိုင်းမှာ မတော်ကြပါဘူး၊ ဒါပေမဲ့ အသင့်လျော်ဆုံး၊ ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း (လက်ခံနိုင်မှု) ရှိရမယ်လို့ ဆိုချင်တဲ့သဘောဖြစ်ပါတယ်။ ဘာမှမစဉ်းစားဘဲ အမိန့် ပေးတာဟာ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးရဲ့အလုပ်မဟုတ်ပါဘူး။ စ၊ လယ်၊ ဆုံး သုံးပါးကို စေ့ငုပြီး ရလဒ်ကောင်းထွက်နိုင်အောင်၊ ချင့်ချိန်ပြီးမှလုပ်တာသာ ခေါင်းဆောင်ရဲ့ အလုပ် ဖြစ်ပါတယ်။

Trust your intuition, rather than technology

အတွေ့အကြုံတွေများလာရင်၊ အခက်အခဲတွေကို ဖြတ်သန်းခဲ့ဖူးရင် လူတွေ မှာ စိတ်ကအလိုလိုသိလာတဲ့ Intuition ဆိုတဲ့အာရုံတစ်ခု ဖြစ်လာပါတယ်။ အဲဒီ အရည်အချင်းပေါ်မှာ ခေါင်းဆောင်တွေကို ယုံကြည်မှုရှိစေတာ ဖြစ်ပါတယ်။ တချို့က နည်းပညာကို အားကိုးလွန်မှု ရှိတတ်ကြပါတယ်၊ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုရဲ့ ခေါင်းဆောင် က နည်းပညာကို အသေးစိတ်သိစရာ၊ ကိုင်တွယ်စရာမလိုပါဘူး၊ အဲဒီကိစ္စက အလယ်တန်းခေါင်းဆောင်ငယ်တွေ စဉ်းစားရမယ့်အရာသာဖြစ်ပါတယ်၊ ဦးဆောင်

သူတွေက 'အာရုံသိ' ဆိုတဲ့ Intuition ပေါ်မှာ ယုံကြည်ဖို့သာ လိုပါတယ်။ 'ယုံကြည်မှု' ဆိုတာလည်း အလွယ်တကူတော့မရပါဘူး။ ဖြတ်သန်းခဲ့ပြီး၊ အောင်မြင်ခဲ့ပြီးမှ ရတဲ့အချက် ဖြစ်ပါတယ်။ Intuition က မူဝါဒကို ထုတ်လုပ်ပေးပါတယ်။ နည်းပညာဆိုတာက မူဝါဒအောက်က အစိတ်အပိုင်းလေးတစ်ခုမျှသာ ဖြစ်ပါတယ်။

* * *

You won't be leader without credibility!

လိုတိုရှင်းပြောရရင် 'ယုံကြည်လောက်ခြင်းမရှိဘဲ ခေါင်းဆောင်မဖြစ်ပါ' လို့ အဓိပ္ပာယ်ရပါတယ်။ Credibility ဆိုတာ အတိတ်ကာလမှာ ဘာတွေလုပ်ခဲ့သလဲ၊ ဘယ်လောက်မှန်ကန်ပြီး ဘယ်လိုရလဒ်တွေထွက်ခဲ့သလဲ၊ အများအကျိုးလား၊ ကိုယ့်အကျိုးလားဆိုတဲ့ စံနှုန်းတွေအပေါ် တိုင်းတာတာပါ။ 'ခေါင်းဆောင်' လို့ အမည်တပ်တာနဲ့ ကိုယ်ကျိုးထက် အများအကျိုးကို ကြည့်လာရပါတယ်။

အတိတ်ကာလက လုပ်ဆောင်မှုတွေ မကောင်းခဲ့ရင်၊ အဖေ တည်ထောင်ခဲ့တဲ့ ကုမ္ပဏီမှာ သားက MD ဖြစ်တာထက် ဘာမှမပိုပါဘူး။ အနာဂတ်ခရီးအတွက် အာမခံချက်ရှိမှာ မဟုတ်ပါဘူး။ ခေါင်းဆောင်တွေရဲ့ အမှုအကျင့် အရည်အသွေး ဆိုင်ရာကို ဆက်ပြောဖြစ်ပါတယ်။ အကျဉ်းရုံးပေါ့။

- Leaders practice what the preach.
ခေါင်းဆောင်တွေပြောတဲ့အတိုင်း ကျင့်ကြံတယ်။
- They walk the talk.
ဆိုတဲ့အတိုင်း လျှောက်လှမ်းတယ်။
- Their actions are consistent with their words.
အပြောတစ်မျိုး အလုပ်တစ်မျိုး မရှိပါ။ ပြောတဲ့အတိုင်း တစ်သမတ်တည်း ရှိကြပါတယ်။
- They follow through on their promises.
ပေးထားတဲ့ကတိအတိုင်းပဲ အကောင်အထည်ဖော်ကြပါတယ်။

တချို့နိုင်ငံတွေရဲ့ ရွေးကောက်ပွဲမှာ အရွေးကောက်ခံသူတွေက အပြောတစ်မျိုး၊ အလုပ်တစ်မျိုး လုပ်ကြပါတယ်။ အဲဒါ ခေါင်းဆောင်တွေရဲ့ မှန်ကန်တဲ့ အရည်အသွေးမဟုတ်ပါ။ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအနည်းငယ် ရှိနိုင်ကောင်းပေမဲ့ ကတိစကားနဲ့ ဆန့်ကျင်ဘက်တော့ မဖြစ်သင့်ပါ။

- Leaders, as members.
တစ်ချိန်က ခေါင်းဆောင်တွေကို သီးခြားမြင်ကြရပါတယ်။ အခုခေတ်မှာ ခေါင်းဆောင်ဆိုသူဟာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုက အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ နိုင်ငံတစ်ခုရဲ့ခေါင်းဆောင်ဟာလည်း နိုင်ငံသားပဲ ဖြစ်ပါတယ်။
- Taking responsibility and accountability.
တာဝန်ယူမှုနဲ့ တာဝန်ခံမှုပါ။ တချို့က အလုပ်ကိုလုပ်ဖို့တော့ တာဝန်ယူကြပါတယ်။ ရလဒ်ကောင်းမထွက်ရင် တာဝန်ခံမှုမရှိကြပါဘူး။ အင်္ဂလန်မှာ အကြမ်းဖက်သမားတွေ ဘတ်(စ်)ကားပုံးခွဲတော့ သက်ဆိုင်တဲ့ဝန်ကြီးတစ်ဦး နုတ်ထွက်ပေးလိုက်ပါတယ်။ တာဝန်ခံသွားတာပါ။
- Greater public interest rather than self.
ကိုယ်ကျိုးထက် အများအကျိုးကို ပိုကြည့်တာပါ။
- Not only for today.
သည်နေ့အတွက်လောက် အမြင်ရှိတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေ အရာမရောက်ကြတော့ပါဘူး။ တချို့ခေါင်းဆောင်တွေဆိုရင် နှစ်ပေါင်း (၄၀) (၅၀) လောက်ကို ခန့်မှန်းရှုမြင်ပြီး မဟာဗျူဟာတွေ ချတတ်ကြပါတယ်။

* * *

Five Practices

- ခေါင်းဆောင်တွေမှာ ထင်ရှားတဲ့အလေ့အကျင့် ငါးရပ်ရှိပါတယ်။
- Model the way (စံပြဖြစ်စေ)
 - Inspire a shared vision (မျှဝေတဲ့အနာဂတ်အမြင်ကိုသက်ဝင်စေ)
 - Challenge the process (လုပ်ငန်းစဉ်တွေအပေါ်စိန်ခေါ်မှုရှိစေ)
 - Enable others to act (တခြားသူတွေကိုလိုက်ပါဆောင်ရွက်စေ)
 - Encourage the heart (သတ္တိယုံကြည်မှုဖြစ်စေ)

နိုင်ငံတကာကော်ပိုရေးရှင်းကြီးတွေမှာ CEO တစ်ယောက်တက်လာပြီဆိုရင် လစာယူပြီး 'ကျွန်တော်အကောင်းဆုံးလုပ်ပါ့မယ်' ဆိုတာ ခေတ်မရှိတော့ပါဘူး။ 'ဘယ်လိုဖြစ်စေရမယ်၊ ဘယ်ရလဒ်တွေ ထွက်စေရမယ်' ဆိုတဲ့ ကတိစကားနဲ့အတူ တာဝန်ထမ်းဆောင်ကြရပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ဆီမှာ အဲဒီအလေ့အကျင့် မတွေ့ရသလောက်ပါပဲ။ Commitment လို့ သုံးကြပါတယ်။ (၁၀) ချက်ရှိပါတယ်။

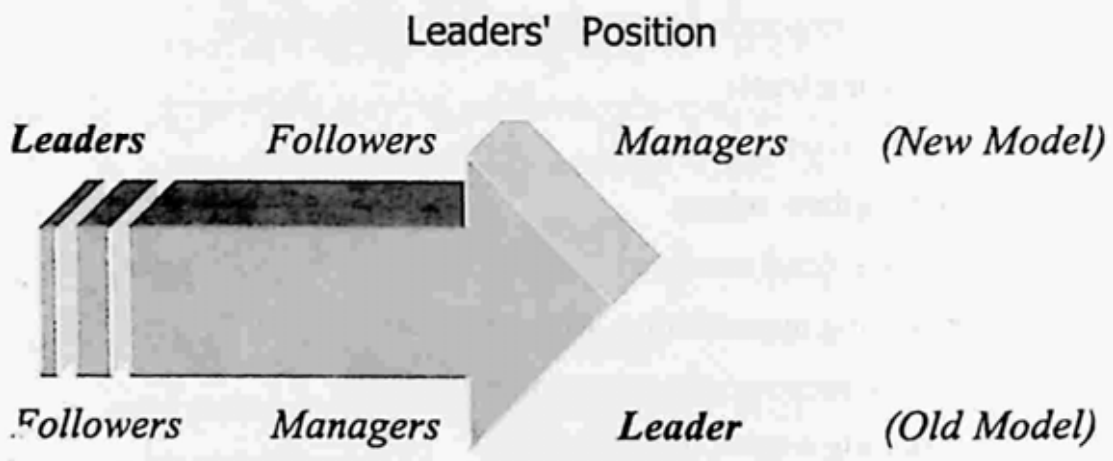
Ten Commitment

- Personal value
(အများတန်ဖိုး)
- Aligning action
(ဆောင်ရွက်မှုထိန်းညှိ၊ ညီညွတ်စေ)
- Envision the future
(အနာဂတ်အပေါ်အမြင်)
- Share aspiration
(ဆန္ဒမျှဝေ)
- Innovation way to change
(တီထွင်မှုဖြင့်ပြောင်းလဲ)
- Generating wins & learning from mistake
(အမှားများမှသင်ခန်းစာယူ၍အောင်မြင်မှုကိုထုတ်လုပ်)
- Building trust
(ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်)
- Strengthen others
(အခြားကိုအင်အားရှိစေ)
- Showing appreciation for excellences
(ကောင်းသောရလဒ်များအတွက်တန်ဖိုးထား)
- Creating a spirit of community
(လူ့အဖွဲ့အစည်းစိတ်ဓာတ်ကိုဖန်တီးပေး)

အားလုံးကို အကျယ်ချဲ့ပြောဖို့ အချိန်မလောက်တာကြောင့် ဒီအခန်းမှာ "Building Trust" ကို နည်းနည်း ပိုပြောဖြစ်ပါတယ်။ ယုံကြည်မှုဆိုတဲ့ 'Trust' ဘယ်ကရလာသလဲ၊ မိုးပေါ်ကကျမလာပါဘူး၊ ကိုယ့်ကိုယ်ကို ကိုးစားယုံကြည်မှုဆိုတဲ့ Confidence ရယ်၊ တစ်စုံတစ်ခုအပေါ် သက်ဝင်ယုံကြည်မှုဆိုတဲ့ Belief ဆိုတာရယ်တွေ ရှိရပါဦးမယ်။ နောင်ရိုးတိုက်ပွဲအကြောင်း ကျွန်တော် ဥပမာပေးပါတယ်။ ပကတိမြေပြင်ပေါ် အင်အား (၈) ဆ၊ တိုက်စစ်-ခံစစ်သဘောနဲ့တွက်ရင် ကိုယ့်ထက် အင်အား (၂၄) ဆကြီးတဲ့တိုက်ပွဲကို အောင်မြင်တာ 'Trust' ရှိလို့ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီ 'Trust' ဆိုတဲ့ယုံကြည်မှု အလကားမရပါဘူး။ အဲဒီစစ်ပွဲကို

တိုက်သင့်တယ်ဆိုတဲ့ ယုံကြည်မှု (Belief) ရယ်၊ နိုင်ရမယ်ဆိုတဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကို စိတ်ချယုံကြည်မှု (Confidence) ရယ်အပေါ် အခြေခံပါတယ်။ ပြီးတော့ ဦးဆောင်သူ အပေါ် ယုံကြည်မှု၊ ငယ်သားအပေါ် ယုံကြည်မှုဆိုတဲ့ အပြန်ပြန်အလှန်လှန် ယုံကြည်မှု (Mutual Trust) ရှိရပါသေးတယ်။ ကျွန်တော်က ပြောတယ်၊ 'ယုံပါ' ဆိုတာနဲ့ ဘယ်သူမှ ချက်ချင်းမယုံဘူး၊ ပေးကြည့်၊ ဘယ်သူမှယူမှာမဟုတ်ဘူး၊ ယုံကြည်ဖို့ အရည်အသွေး မှတ်ကျောက်ရှိနေရင်လည်း ယုံကြည်မှုဆိုတဲ့ (Trust) ကမပေးဘဲ မပြောဘဲလည်း ရပါတယ်လို့။

စုပေါင်းလုပ်ကြတဲ့အခါမှာ တစ်ဦးကိုတစ်ဦးယုံကြည်ဖို့လိုတာ အရေးကြီးပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ဆီမှာ ကုမ္ပဏီတွေ မပူးပေါင်းနိုင်ကြတာဟာ အဲဒီ 'Trust' ဆိုတာ မရကြသေးလို့ပါ။ Merger ဆိုတဲ့ပူးပေါင်းမှုကို အနောက်နိုင်ငံတွေမှာ မကြာခဏတွေ့ရပါမယ်၊ အဲဒီယဉ်ကျေးမှုကို ကျွန်တော်တို့ ရသင့်ပါပြီ။



ခေါင်းဆောင်တွေနဲ့ မန်နေဂျာတွေရဲ့တာဝန်ကို မြားတစ်ချောင်းနဲ့ ဥပမာပေးဆွေးနွေးပါတယ်။ အရင်ပုံစံဟောင်းမှာ ခေါင်းဆောင်တွေက မြားထိပ်မှာနေရာယူပြီး အရာရာကို ကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျ ဦးဆောင်ပါတယ်။ အခု ခေတ်သစ်မှာ ခေါင်းဆောင်တွေက မြားအမြီးပိုင်းမှာပဲ နေကြပါတော့တယ်။ အကြောင်းရှိပါတယ်။ မြားတစ်ချောင်းကို လေးကလွတ်လိုက်ရင် လေကိုခွဲပြီး တစ်ဟုန်ထိုးပြေးပါတယ်။ ခရီးရောက်တယ်ဆိုပါတော့၊ ဒါပေမဲ့ ပဲ့မမှန်ရင် လိုချင်တဲ့ပစ်မှတ်ကို မထိပါဘူး။ Efficient ဖြစ်တာနဲ့ Effective ဖြစ်တာကွာသလိုပါပဲ။ အဓိကရည်ရွယ်ချက်က ပစ်မှတ်ကို ထိဖို့ပါပဲ။ အဲဒီအပေါ်အခြေခံပြီး အဖွဲ့အစည်းကြီးတစ်ခု လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်တဲ့ အခါမှာ လမ်းကြောင်းမှန်ပေါ် ရောက်/မရောက်ကို ခေါင်းဆောင်တွေက ထိန်းတဲ့

တာဝန်ကိုယူကြတဲ့အခါ ပိုပြီးအောင်မြင်လာတာ တွေ့ရပါတယ်။ နေရာတကာ Physically ဦးဆောင်ဖို့ မလိုတော့ပါဘူး၊ ခေါင်းဆောင်ဟာ မဟာဗျူဟာရေးဆွဲဖို့ ပိုပြီးအရေးကြီးပါတယ်၊ ခေါင်းဆောင်ရဲ့တာဝန်က ...

- Change (အပြောင်းအလဲ)
- Inspiration (သက်ဝင်ယုံကြည်စေ)
- Motivation (စိတ်ဓာတ်လှုံ့ဆော်)
- Influence (ဩဇာ၊ လွှမ်းမိုး) လေးမျိုးကို အဓိကထား

ဆောင်ရွက်ရပါတယ်။

မန်နေဂျာတွေက ခေါင်းဆောင်ချပေးတဲ့ မူဝါဒကို အကောင်အထည် ဖော်ကြ ရပါတယ်။ တည်ငြိမ်မှုကိုထိန်းသိမ်းခြင်း (Maintain Stability) ဟာ သူတို့ အဓိက တာဝန်ဖြစ်ပြီး ခေါင်းဆောင်တွေက ဖန်တီးမှု (Creativity) နဲ့ အပြောင်းအလဲတွေကို လက်ခံဖို့ (Adapt Changes) တွေကို အာရုံပြုကြရပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်တွေ နောက်လုပ်ရမယ့် အခြေခံအလုပ်ရှိပါသေးတယ်။

- Exchange of purpose (ရည်ရွယ်ချက်ပြန်လှန်မှုပြု)
- Right to say 'no' (ငြင်းဆိုခွင့်ပေး)
- Joint accountability (ပူးတွဲတာဝန်ခံ)
- Absolute honesty (ဥသံ့ရိုးသားမှု)

အဲဒီမှာ Right to say 'no' ကို နည်းနည်း ပိုရှင်းပြဖြစ်တယ်။ တစ်ချိန်က ဆိုရယ်လစ်စနစ်ကြီး ပြိုကျသွားတာ အဲဒီငြင်းဆိုခွင့်မရှိခဲ့လို့ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

‘ငါပြောသလိုလုပ်၊ ငါလုပ်သလိုမလုပ်နဲ့’

(Do as I say, not as I do) ဆိုတာ အနောက်ဘက်မှာလည်း ရှိခဲ့ဖူးပါ တယ်၊ ပြဿနာကို ပိုပြီးကြီးထွားစေတာမို့ သူတို့ စွန့်လွှတ်သွားကြပါပြီ၊ အဲဒီ ငြင်းဆိုခွင့်စပြီး စွန့်လွှတ်တာနဲ့ တိုးတက်ရာလမ်းကြောင်းကို အပြီးရောက်တော့ တာပါပဲ၊ ကျွန်တော့်ကုမ္ပဏီမှာလည်း အဲဒီငြင်းဆိုခွင့်ကို အပြည့်အဝ ပေးထားပါ တယ်၊ စက်ရုံတစ်ရုံကအကြောင်း စက်ရုံမန်နေဂျာထက် ကျွန်တော် ပိုပြီးမသိနိုင်ပါ၊ သူတင်ပြတာကို ချင့်ချိန်ပြီး ကျွန်တော် လက်ခံရမှာပါ၊ ခေါင်းဆောင်တွေ ခရေစေ တွင်းကျ မသိနိုင်တာတွေ အများကြီးပါ၊ အခန်းထဲမှာထိုင်ပြီး ထင်ရာမှန်းပြီးချတဲ့ မူဝါဒဟာ လက်တွေ့မဆန်နိုင်ပါဘူး၊ ဒါပေမဲ့ ခေါင်းဆောင်တော်တော်များများဟာ

လက်တွေ့မှာ 'ငြင်းဆို' ကြရင် သိပ်ကြိုက်လေ့ မရှိကြပါဘူး၊ ယဉ်ကျေးမှု မကူး ပြောင်းနိုင်သေးတဲ့ သင်္ကေတတစ်ခုပါ။

* * *

Which is right?

(ဘယ်ဟာမှန်သလဲ) ဆိုတဲ့အပိုင်းမှာ ခေါင်းဆောင်တွေအပေါ် အယူအဆ တစ်ရပ်ကို ကျွန်တော် ဆွေးနွေးပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်ဆိုတာ မွေးရာပါ (Leaders are born) ဆိုပြီး (1940s) တစ်ဝိုက်က အယူအဆတစ်ခု လွှမ်းမိုးခဲ့ပါတယ်။ Traits approach ဆိုတဲ့ စရိုက်၊ သရုပ်နဲ့ ချဉ်းကပ်တဲ့နည်းလမ်းပါ။ အဲဒီတုန်းက စတာလင်၊ ရုစ်ဗဲလ်၊ ဟစ်တလာ၊ မော်စီတုံး တို့ခေတ် အလွန်စားတဲ့ကာလပါ။ သည်နေ့ စီမံခန့်ခွဲ ရေးကျောင်းကြီးတွေက မွေးထုတ်လိုက်တဲ့ခေါင်းဆောင်တွေ လျှမ်းလျှမ်းတောက်ဖြစ် လာတော့ ခေါင်းဆောင်ဆိုတာ မွေးရာပါမဟုတ်ဘူး၊ လူတိုင်းခေါင်းဆောင်ဖြစ်နိုင် တယ်။ လေ့ကျင့်မွေးမြူလို့ ရတယ်ဆိုတဲ့အယူအဆတစ်ရပ် (1960s) တွေမှာ ထွန်းကားလာပါတယ်။ Result Orienting Approach ဆိုတဲ့ ရလဒ် အခြေပြု ချဉ်းကပ်မှုပါ။ သည်နေ့ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လက်ခံသွားကြတာကတော့ 'Lead- ers are made' ဆိုတာပါပဲ။ ခေါင်းဆောင်အများစုကို သုတေသနပြုကြည့်တဲ့အခါမှာ (၉၅%) က လေ့ကျင့်သင်ကြားပြီး ဖြစ်လာတဲ့ခေါင်းဆောင်တွေဖြစ်နေတာ တွေ့ရပါ တယ်။ ခေါင်းဆောင်ကို ရှုထောင့်တစ်ခုကကြည့်ရင် Tactical Leader (နည်းဗျူဟာ) နဲ့ Strategic Leader (မဟာဗျူဟာ) ဆိုပြီး တချို့က ပြောကြပါသေးတယ်။ Tac- tical Leader တွေက မျက်မှောက်ကာလကို သုံးသပ်တာများပြီး Strategic Leader တွေကျတော့ အနာဂတ်ကို ပိုပြီး အခြေခံလုပ်ဆောင်ကြတာ များပါတယ်။

ကျွန်တော်တို့ Autocratic, Democratic လို့ပြောရင် တချို့က နိုင်ငံရေးအထိ လှမ်းပြီး တွေးပစ်လိုက်ကြပါတယ်။ မိသားစုအတွင်းမှာရော၊ စီးပွားရေးမှာရော အဲဒီ ကိစ္စတွေ ရှိကြပါတယ်။ Autocratic က တစ်ဦးတစ်ယောက်တည်းက ဆုံးဖြတ်ပိုင် ခွင့်ပါဝါကို ယူထားပြီး Democratic က စုပေါင်းမှုအပေါ် အခြေခံပါတယ်။

Difference of two Leaderships

| | Autocratic | Democratic |
|------------------------|---|---|
| ● Decision Making | undertaken by the leader | Consultation, discussion in isolation |
| ● Control of Operation | directed by leader | determine by those using the system, guidance from leader |
| ● Communication | un-directional-from leader disto subordinates | reciprocal, cussion, two way communication |
| ● Result | High risk negative result mostly | Moderate risk gained positive result |

Message : system, institutions, collectivism

သည်နေရာမှာ ကျွန်တော်ပေးချင်တဲ့ Message ကတော့ စနစ်ကောင်းတစ်ရပ် ထူထောင်ဖို့၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းကောင်းတွေ၊ ဥပဒေကောင်းတွေရှိဖို့နဲ့ စွန့်စားရမှု သဘောတွေ ပါဝင်နေတယ်ဆိုတာပါပဲ။ ကမ္ဘာ့နိုင်ငံ (၂၀၀) မှာ (၈၀%) ကျော်က အာဏာရှင်စနစ်ကို စွန့်လွှတ်နေပြီး ဖြစ်ပါတယ်။

နောက်အတွေ့အကြုံတွေကနေ ပီပြင်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအဖြစ် ဘယ်လို ချဉ်းကပ်ယူသလဲဆိုတာပါပဲ။ (၄) နည်းရှိပါတယ်။ မူလအရည်အသွေး ထက်မြက်မှု ပေါ်မှာ မူတည်ပြီး ချဉ်းကပ်ပုံ ကွာသွားနိုင်ပါတယ်။

- The intuitive approach (from intuition)
- The incidental approach (learn from mistakes)
- The Retrospective approach (reviewing)
- The Prospective approach (brain storming)

ပထမနည်းက ပါရမီပါသူတွေ အသုံးများပါတယ်။ ဒုတိယနည်းက အမှားတွေက သင်ခန်းစာရယူတဲ့စနစ်ဖြစ်ပါတယ်။ (၂၁) ရာစုမှာ သိပ်ခေတ်မစားတော့ပါဘူး။ အမှားသေးလောက်ပဲ ခွင့်လွှတ်နိုင်ပြီး အမှားကြီးတွေကို ခွင့်မလွှတ်တော့တဲ့ ခေတ်ဖြစ်ပါတယ်။ တတိယနည်းက ပြန်လည်သုံးသပ်ဆင်ခြင်တဲ့ ချဉ်းကပ်မှုပါ။ နောက်တစ်ခုက ကိုယ့်ကိုယ်ကို ဦးနှောက်အလုပ်ပေးပြီး ချဉ်းကပ်ပါတယ်။ နောက်ဆုံးနည်းနဲ့ ပထမနည်းက သည်ခေတ်မှာ ခေတ်စားပါတယ်။

* * *

အပိုင်း (၂)

Power & Leader

ဒုတိယပိုင်းအနေနဲ့ ကျွန်တော်ဆက်ပြီး ဆွေးနွေးတာက ... 'ခေါင်းဆောင်နဲ့ ပါဝါ' အကြောင်း ဖြစ်ပါတယ်။ ပထမပိုင်းမှာ နားထောင်တဲ့သူတွေ အတော်စိတ်ဝင် တစားရှိတာ သတိထားမိပါတယ်။ ခေါင်းစဉ်နဲ့ အချက်အလက် အဆီအငေါ် တည့် သွားလို့နဲ့ တူပါတယ်။ ဒုတိယပိုင်းကို ကျွန်တော် ...

- What is power?
(ပါဝါဆိုတာ)
- Three faces of power
(ပါဝါသုံးမျိုး)
- Compromising is the best solution!
(ညှိနှိုင်းစေ့စပ်ခြင်းဟာအကောင်းဆုံးလား)
- Build "Trust" and get "24:1"
(ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ပြီး 24:1 ကို ရယူပါ)
- Developing "global mindset"
(ကမ္ဘာ့စိတ်ဓာတ်ဖွံ့ဖြိုးပါစေ)

What is power?

ပါဝါဆိုတာဘာလဲ? စွမ်းအားတစ်မျိုးမှန်းတော့ အများသိကြပါတယ်။ ပါဝါဆိုတာ ...

- Power is not power OVER other.
ပါဝါဆိုတာ အများသူငှာကို အနိုင်ယူဖို့ စွမ်းအားတစ်ခု မဟုတ်ပါ။
- Power is ability to GET THINGS DONE.
ပါဝါဆိုတာ အလုပ်ဖြစ်အောင်လုပ်နိုင်တဲ့ အရည်အချင်းတစ်ခုသာ ဖြစ်ပါတယ်။

ပါဝါရရှိတဲ့ အခြေခံသုံးမျိုးကို ခပ်ကြမ်းကြမ်း ရှင်းပြပါတယ်။

- Personal Power (ပင်ကိုပါဝါ)
- Positional Power (ရာထူးအခြေခံပါဝါ)
- Institutional Power (ဥပဒေ၏ပါဝါ)

အဖွဲ့အစည်းကြီးလာရင် ခေါင်းဆောင်တွေဟာ ပါဝါကို တစ်ဦးတည်း ကိုယ်ပိုင်ပစ္စည်းလို သုံးစွဲလို့ မရပါဘူး။ အောက်ခြေကို မျှဝေရပါတယ်။ Empowerment လို့ ခေါ်ပါတယ်။ ‘လုပ်ပိုင်ခွင့်၊ အခွင့်အာဏာ’ တစ်ဆင့်ပေးအပ်ခြင်း ဖြစ်ပါတယ်။ အမေရိကားမှာထိုင်တဲ့ CEO ကြီးဟာ ဒေသဆိုင်ရာ ဦးဆောင်သူများ (Regional CEOs) တွေကိုလည်း လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးရတာမျိုး၊ CEOs တွေကလည်း သူတို့အောက်က မန်နေဂျာတွေကို လုပ်ပိုင်ခွင့် ပြန်ပေးရတာမျိုးပါ။

သည်နေရာမှာ Personal Power အကြောင်း နည်းနည်းရှင်းပြဖို့ လိုပါမယ်။ ပင်ကိုခေါင်းဆောင်မှုအရည်အသွေးရှိလာရင် အလိုလိုရလာတတ်တဲ့ ပါဝါမျိုးပါ။ (1960s) ကာလတွေမှာ Lee Iacocca ဆိုတဲ့ အင်မတန်တော်တဲ့ CEO ကြီးက Ford Motor မှာ ရှိနေပါတယ်။ လစာနဲ့ခန့်အပ်ထားတဲ့ CEO ပါ။ ပိုင်ရှင် ဖို့ဒ် (တည်ထောင်သူ Ford ၏ မြေး) က မနာလိုဘဲ Iacocca ကို အငြိမ်းစားပေးလိုက်ပါတယ်။ အိုင်ယာကော့ကာမှာ Personal Power ရှိနေတော့ Chrysler Motor က လာပြီး CEO ရာထူးပေးပါတယ်။ ဒေဝါလီခံရလုနီးပါး Chrysler ကို အိုင်ယာကော့ကာက ကယ်တင်ခဲ့ပါတယ်။ Personal Power ရဲ့အဆီအနှစ်က ဒါပါပဲ။ ‘ပုလဲ အရောင်မမှိန်’ ပါ။ တချို့က Personal Power ကို အနုတ်လက္ခဏာ သဘောနဲ့ ဝေဖန်ကြပါတယ်။ ကျွန်တော့်အယူအဆကတော့ ‘သုံးစွဲသူ’ ရဲ့အပေါ်မှာပဲ တည်တယ်လို့ သုံးသပ်ပါတယ်။

နောက်တစ်ခုက Positional Power ပါ။ ရာထူးအရ ရရှိလိုက်တဲ့ပါဝါပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ အမေရိကန်သမ္မတ Clinton ဟာ သမ္မတဖြစ်စဉ်မှာ လုပ်ပိုင်ခွင့်ပါဝါ တွေ အများကြီးပါ။ အငြိမ်းစားယူတဲ့အခါမှာ သူ့ရဲ့ Personal Power ကိုပဲ ထုတ်သုံး နိုင်ပါတယ်။ ယခင် ရာထူးကပေးတဲ့ Power ကို သုံးလို့မရတော့ပါ။ ရာထူးရှိရင် ပါဝါရှိပြီး ရာထူးမဲ့ရင် ပါဝါမဲ့တဲ့သဘောပါ။

Institutional Power ကလည်း ဖွဲ့စည်းပုံကပေးထားတဲ့ Power ပဲဖြစ်ပါတယ်။ အချိန်ခွဲရတာနဲ့ သိပ်မရှင်းပြဖြစ်လိုက်ပါဘူး။

Power Concept

ပါဝါအယူအဆတွေကို အကျဉ်းဆက်ပြောဖြစ်ပါတယ်။

- Power is not by force.
ပါဝါဟာ အတင်းအကျပ် ဆောင်ရွက်မှုကရတာ မဟုတ်ပါ။
- It is the power from people.

အများပြည်သူတွေဆီက ထွက်ပေါ်လာတဲ့အရာသာ ဖြစ်ပါတယ်။

- Power can be gained from mutual trust.

အပြန်အလှန်ယုံကြည်မှုမှတစ်ဆင့် ပါဝါကို ရရှိနိုင်ပါတယ်။

- When trust is there, power is there.

ယုံကြည်မှုရှိနေစဉ်မှာ ပါဝါ ရှိနေပါတယ်။

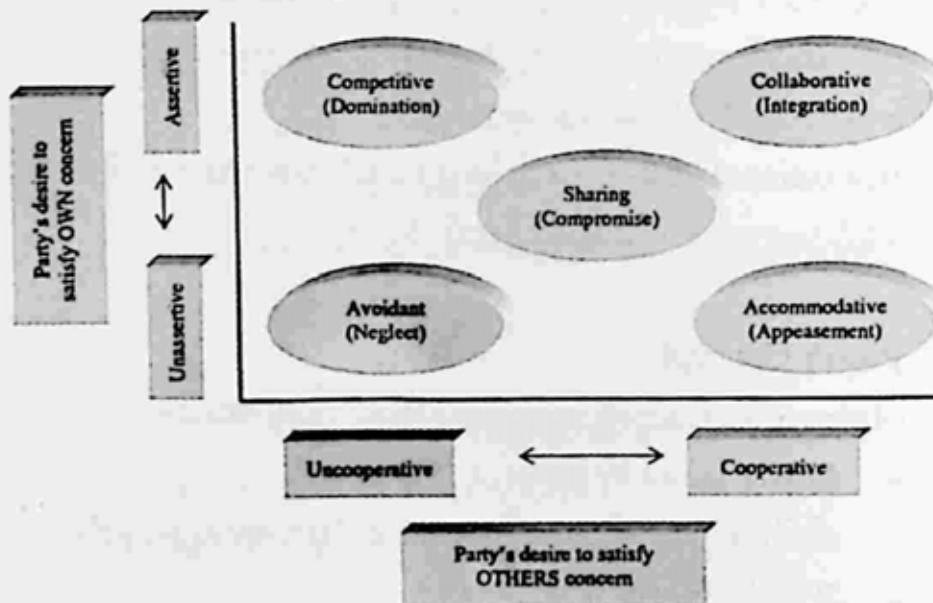
Apple ရဲ့အရှင်သခင် Steve Job က iPhone တွေ ဖြန့်တော့မယ်လို့ သတင်းစာရှင်းလင်းပွဲလုပ်တဲ့အခါမှာ Apple ရဲ့ ရှယ်ယာဈေးတွေ တစ်ဟုန်ထိုးတက် သွားပြီး Nokia, Samsung စတဲ့ ဝါခွား Mobile Phone တွေရဲ့ ရှယ်ယာကျ သွားတာဟာ Steve ရဲ့ Personal Power ကြောင့်၊ ကျွန်တော်ပြောရင် အဲသလိုဖြစ်မှာ မဟုတ်ပါ။ သူ့လို Personal Power မရှိလို့ပါ။

Positional Power နဲ့ပတ်သက်ပြီး Kim-Jung-tae ကို ဥပမာပေးခဲ့ပါတယ်။ တောင်ကိုရီးယားရဲ့ ဘဏ်စနစ်ကို ကမ္ဘာ့စံချိန်မီ ပြင်ဆင်ခဲ့သူဖြစ်ပါတယ်။ မြန်မာပြည် မှာ လူသိနည်းပေမဲ့ ကမ္ဘာမှာ လူသိများပါတယ်။ Kookman Bank နဲ့ H&CB ကို ပေါင်းစည်းပေးနိုင်သူ ဖြစ်ပါတယ်။

Institutional Power အတွက် သမ္မတကြီး Trueman နဲ့ Regan ကို ဥပမာ ပေး ပြောခဲ့ပါတယ်။

* * *

Conflict Resolution Styles

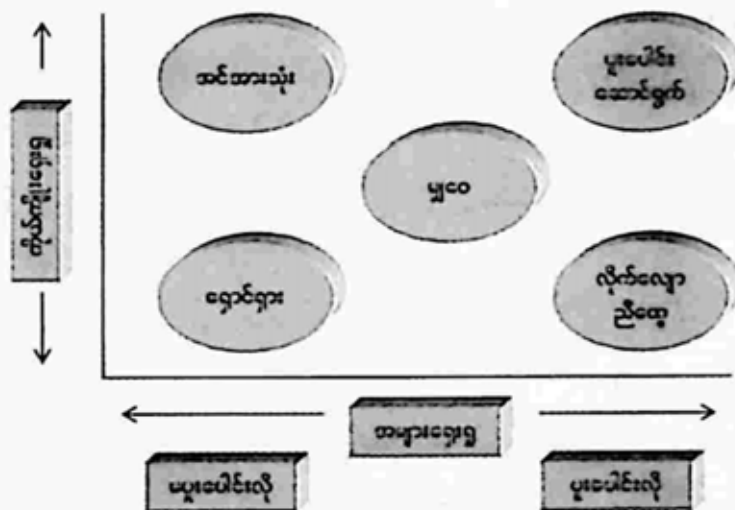


Compromising is the best solution!

ညှိနှိုင်းစေ့စပ်ခြင်းဟာ အကောင်းဆုံးလား။

ပုံမှန်ကြည့်ရင် ဒေါင်လိုက်မျဉ်းက မိမိအကျိုးနဲ့ သက်ဆိုင်ပြီး အလျားလိုက်က အများအကျိုးနဲ့ သက်ဆိုင်ပါတယ်။ ကိုယ်ကျိုးနည်းပြီး အများအကျိုးအတွက် ရှေးရှု တဲ့အခါမှာ (Collaborative) ဆိုတဲ့နေရာကို ရောက်ပါမယ်။ နှစ်ဖက်ပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်တဲ့သဘောဖြစ်လို့ အဲဒီနေရာက အကောင်းဆုံးပါ။ (win-win) situation နေရာလည်းဖြစ်ပါတယ်။ အဆိုးဆုံးနေရာက သူနဲ့ဆန့်ကျင်ဘက် Avoidant နေရာ ဖြစ်ပြီး (lose-lose) situation ဖြစ်ပါတယ်။ 'အဆိုးဆုံး' အခြေအနေဖြစ်ပြီး နှစ်ဖက် အကျိုးမရှိပါ။ နောက်အလယ်နေရာက (Sharing) ဆိုတဲ့ Compromise နေရာ ဖြစ်ပါတယ်။ ညှိနှိုင်းစေ့စပ်မှုဖြစ်ရတဲ့နေရာပါ။ အမှန်တကယ်တော့ (lose-lose) situ- ation ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဘာဖြစ်လို့ Compromise လုပ်ကြရသလဲဆိုရင် (Avoid- ant) နေရာလောက် ဆုံးရှုံးမှုမကြီးမားလို့ ဖြစ်ပါတယ်။ တချို့က Compromise ကို အကောင်းဆုံးလို့ ရေးကြ၊ ပြောကြပါတယ်။ အပြည့်အဝမမှန်ပါဘူး။ နောက်နှစ် နေရာက တစ်ဦးရှုံး-တစ်ဦးနိုင် နေရာတွေ (lose-win) ဖြစ်လို့ မကောင်းပါဘူး။ ဒီကဏ္ဍမှာ (Compromising) ဆိုတာ အကောင်းဆုံးလားလို့မေးရင် 'မဟုတ်ပါ' လို့ပဲ ဖြေရပါလိမ့်မယ်။ ဒါပေမဲ့ မလွဲသာ မရှောင်သာတဲ့အခါမှာ နှစ်ဖက်အဆုံးအရှုံးနည်း အောင် ညှိနှိုင်းစေ့စပ်မှုကို လုပ်ကြရလေ့ရှိပါတယ်။ အကောင်းဆုံးဆိုတာ နှစ်ဖက် ပူးပေါင်းမှုရတဲ့ Collaboration နေရာတစ်ခုတည်းသာပါ။ အကောင်းဆုံးဆိုတာ တစ်ခုတည်းရှိတတ်ပါတယ်။

ဝိရောဓိကိုဖြေရှင်းနည်း



Conflict Resolution ဆိုတာ ကွဲပြားခြားနားမှုကို ဖြေရှင်းခြင်းပါ။ အတိုချုပ်ရေး ရရင် ...

- ရှောင်ရှား = ရှုံး - ရှုံး
- လိုက်လျောညီထွေ = နိုင် - ရှုံး
- မျှဝေ = ရှုံး - ရှုံး
- အင်အားသုံး = နိုင် - ရှုံး
- ပူးပေါင်း = နိုင် - နိုင်

မိသားစုတွင်းမှာသာမက လူမှုရေး၊ အသင်းအဖွဲ့၊ ကုမ္ပဏီကြီးတွေက ဒါရိုက် တာတွေ၊ နိုင်ငံရေးတွေမှာအထိ အသုံးဝင်ပါတယ်။ အခြေခံမျှသာဖြစ်ပါတယ်။

* * *

စကားတွေမဟုတ်ဘူး၊ ဆောင်ရွက်မှု

"Leadership is action-not words."

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ စကားလုံးတွေမဟုတ်ပါဘူး။ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်မှု သာ ဖြစ်ပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်မှုကောင်းတစ်ခုဆိုတာ အနာဂတ်အမြင် ဘယ် လောက်သန်စွမ်းတယ်၊ အများအကျိုးကျေးဇူး ဘယ်လောက်ဆောင်ရွက်နိုင်တယ်၊ တရားမျှတမှု ဘယ်လောက်ရှိသလဲ၊ အမှန်တွေကို ဘယ်လောက်လုပ်နိုင်တယ်၊ လူတော်တွေကို ဘယ်လောက်အသုံးပြုနိုင်တယ်ဆိုတာတွေပေါ်မှာ မူတည်ပါတယ်။ တချို့ရောရောထွေးထွေးဖြစ်နေကြတဲ့ 'စီမံခန့်ခွဲမှု' နဲ့ 'ခေါင်းဆောင်မှု' အကွာအဟ နှင့်ကို ...

- Management involves power by 'position'.
- Leadership involves power by 'influence'.

စီမံခန့်ခွဲမှုအတွက် 'ပါဝါ' ဟာ ရာထူး၊ ဌာနန္တရက ဖြစ်လာပြီး ခေါင်းဆောင်မှု အတွက် ပါဝါကတော့ အများအပေါ် ဘယ်လောက်သြဇာလွှမ်းမိုးနိုင်မှုရှိသလဲပေါ် မှာ မူတည်ပါတယ်။

သည်လိုသရုပ်ခွဲနိုင်

အဖွဲ့အစည်းတွေမှာရှိတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေ ဘယ်အဆင့် ဘယ်လိုပုံစံမျိုးရှိ တယ်ဆိုတာ တိုင်းတာသရုပ်ခွဲထုတ်လို့ရပါတယ်။

- Low competence, high commitment.
အရည်အချင်းနည်းပါးပေမဲ့ အပြောကြီးတာ
- Some competence, low commitment.
အရည်အချင်းတချို့ရှိ၊ အပြောမကြီး
- High competence, variable commitment.
အရည်အသွေးမြင့်မားပေမဲ့ ကတိစကားပြောင်းလဲ
- High competence, high commitment.
အရည်အသွေးမြင့်မား၊ ကတိစကားမြင့်မား

သည်နေရာမှာ ကျွန်တော် ဥပမာတစ်ခုပေးပါတယ်။ ဆယ်တန်းကို ဂုဏ်ထူး (၆) ဘာသာနဲ့ အောင်ရမယ်လို့ပြောပြီး တကယ်ဂုဏ်ထူး (၆) ဘာသာရလာတဲ့ ကလေးတစ်ဦးနဲ့ ဂုဏ်ထူး (၆) ဘာသာရပြီးမှ ကျွန်တော် ဘယ်လိုကြိုးစားပြီး အောင်လာပါတယ်လို့ပြောတဲ့ ကလေးနှစ်ဦး၊ ဘယ်သူပိုပြီးတော်ပါသလဲလို့။ ဘုရင့်နောင်ရဲ့ နောင်ရိုးတိုက်ပွဲလိုပေါ့။ 'နိုင်ပြီ' လို့ ကြိုပြောပြီးမှ စစ်ကိုနိုင်အောင် တိုက်တဲ့သူက ပိုတော်ပါတယ်။

* * *

ဂလိုဘယ်လိုက်ဇေးရှင်းမှာ စီးပွားရေးလည်း လိုက်ပါရပါတယ်။ တခြားကဏ္ဍတွေလည်း သည်လိုပါပဲ။ ကျွန်တော်တို့ဆီက ခေတ်မမီတော့တဲ့ Mindset ပုံစံကျ အတွေးအခေါ်တွေကို အနည်းဆုံး ASEAN Mindset အဖြစ်ပြောင်းနိုင်ရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီကတစ်ဆင့် Global Mindset ကို လိုက်ပါနိုင်သင့်ပါတယ်။ ASEAN နဲ့ Global ဘယ်လိုကွာသလဲဆိုတာ ...

ASEAN Mindset

- A focus on size and asset accumulation, rather than productivity.
ကုန်ထုတ်လုပ်မှုထက် အရွယ်အစားနဲ့ပိုင်ဆိုင်မှုအပေါ် အာရုံထားတာပါ။
- Opportunity rather than capability.
အရည်အချင်းထက် အခွင့်အလမ်းကို ပိုပြီးအလေးထားတာပါ။

- Over-centralization of decision making.
အဆုံးအဖြတ်ကိစ္စမှာ ဗဟိုက ဆောင်ရွက်မှု သိပ်များနေတာပါ။
- Eyes on family interest.
မိသားစုအကျိုးစီးပွားကို ရှေးရှုတာပါ။

Global Mindset

- Objectivity, mission.
ရည်မှန်းချက်သာ ပန်းတိုင်။
- Competency rather than opportunity.
အခွင့်အရေးထက် စွမ်းရည်ကိုပိုပြီး အလေးထားတာပါ။
- Decentralization of decision making.
အဆုံးအဖြတ်တွေအားလုံးကို ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုက လျော့ချပါတယ်။
- Eye on horizon.
ကျယ်ပြန့်စွာ ကြည့်ရှုစဉ်းစားပါတယ်။

နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ရင် အကွာအဟက အတော်ကြီးပါတယ်။ အဲဒီ Mindset တွေကပဲ အခြေခံပြီး မဟာဗျူဟာစဉ်းစားရာမှာ အထောက်အပံ့တွေ ဖြစ်စေပါတယ်။ ကမ္ဘာ့သမိုင်းကို ပြန်ကြည့်ရင် စပိန်၊ ပေါ်တူဂီ၊ အင်္ဂလိပ်၊ ပြင်သစ်၊ ဂျာမနီ၊ အခု အမေရိကန်တွေ အင်ပါယာကြီးတွေနဲ့ ကမ္ဘာကိုလွှမ်းမိုးထားခဲ့ပါတယ်။ နောက်တက် လာတဲ့ တရုတ်၊ အိန္ဒိယက တစ်ခေတ်ဖြစ်ဦးမလား၊ အမေရိကန်တွေ စိုးရိမ်ရေမှတ် ရောက်နေပြီးလားဆိုတာ သည်နေ့ အတော်စိတ်ဝင်စားကြတဲ့မေးခွန်းပါ။ အချိန် အကန့်အသတ်နဲ့မို့ အကျယ်တော့ မပြောနိုင်ခဲ့ပါဘူး။

“အဝေးကြီးလိုပါသေးတယ်လို့ပဲ”

အတိုချုပ်သုံးသပ်ချက်ပေးနိုင်ပါတယ်။ Mindset အပြောင်းအလဲက အချိန် ဘယ်လောက်ကြာမယ် ထင်ပါသလဲ။

* * *

မနက်ပိုင်းဆွေးနွေးချိန် Coffee Break မတိုင်ခင် ကျွန်တော် Brain Storming လုပ်ခဲ့ပါသေးတယ်။

“လူတော်လူကောင်း၊ လူကောင်းလူတော်” ဘယ်ဟာမှန်သလဲ
“အလုပ်ဖြစ်တာနဲ့ အဖြစ်လုပ်တာ” ခြားနားချက်

“အချိန်ကိုနောက်ရွှေ့လို့ရတယ်”

‘လူတော်လူကောင်း’ နဲ့ပတ်သက်ပြီး တစ်မျိုးချင်းရဲ့အရည်အချင်းကို ရှင်းပြပါတယ်။ နှစ်ခုလုံးက ကောင်းတဲ့အရည်အချင်းတွေ ဖြစ်ပေမဲ့ ‘ဦးစားပေးရာ’ အစီအစဉ်နဲ့ ရေးတဲ့အခါမှာ ‘လူတော်၊ လူကောင်း’ ပဲ ဖြစ်သင့်ပါတယ်။ အနည်းဆုံး ‘ကံ’ ငါးပါးကို လုံအောင်ထိန်းရင် ကျွန်တော်တို့ လူကောင်းဖြစ်နိုင်ကြပေမဲ့ အိုင်စတိုင်းလို တော်အောင် မကြိုးစားနိုင်ကြပါဘူး။ ရဟန္တာနဲ့ ပစ္စေကဗုဒ္ဓ၊ ဗုဒ္ဓတွေမှာ ကောင်းတဲ့ အကျင့်သီလတူကြပေမဲ့ ‘ဉာဏ်’ အရာမှာ ‘ဗုဒ္ဓ’ ဆိုတာ အတုမရှိသူ ဖြစ်ပါတယ်။ ရှင်းပြတုန်းကတော့ သည့်ထက်ပိုရှင်းပြဖြစ်ပါတယ်။

‘အလုပ်ဖြစ်တာနဲ့ အဖြစ်လုပ်တာ’ ဟာလည်း ကျွန်တော်တို့ဆီမှာ အရောရော အထွေးထွေ ရှိနေတုန်းပါပဲ။ နိုင်ငံတကာမှာ Annual Report ဆိုတာ နှစ်စဉ်ထုတ်ပေးရပါတယ်။ အကုန်ပါ-ပါတယ်။ လုပ်ငန်းတွေများပြီး ကုမ္ပဏီအတွက် အကျိုးမရှိရင် ‘အဖြစ်လုပ်’ တာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ လုပ်ငန်းနည်းပေမဲ့ ကုမ္ပဏီအတွက်အကျိုးရှိရင် ‘အလုပ်ဖြစ်’ ပါတယ်။ နှစ်တိုင်း တစ်နှစ်စီ နှစ်ကုန်သွားကြပေမဲ့ ကျွန်တော်တို့ ကိုယ့်အတွက် ဘာလုပ်ခဲ့သလဲ၊ ကိုယ့်မိသားစုအတွက်ရော၊ ကိုယ့်လူမျိုးအတွက်ရော၊ ကိုယ့်နိုင်ငံအတွက်ရော အလုပ်ဖြစ်ရဲ့လား၊ အဖြစ်လုပ်တာပဲချည်း ဖြစ်နေမလား၊ ကျွန်တော်တို့ သိပ်စဉ်းစားဖို့လိုပါတယ်။ အသက်တွေဆိုတာ အလကားမနေပါဘူး၊ လူတွေကသာ အလကားနေလို့ ရနေတာပါ။

‘အချိန်ကိုနောက်ရွှေ့ပါ’ လို့ ကျွန်တော်က ဆွေးနွေးတော့ လှုပ်လှုပ်ရွရွဖြစ် ကုန်ကြပါတယ်။ ဒီကိစ္စ အနှစ် (၂၀) လောက်ထဲက ကျွန်တော့်ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းတွေကို ပြောခဲ့တဲ့စကားပါ။ ‘အချိန်ကိုရပ်လို့ရရုံတင်မကဘူး၊ နောက်ရွှေ့လို့ရပါတယ်’၊ ဘယ်သူယုံမှာတုံး၊ ယုံစရာမှမရှိတာ၊ သိပ္ပံနည်းနဲ့တစ်မျိုးပေါ့၊ ကျွန်တော့်ရှုထောင့်က ပြောရင်တစ်မျိုး။ အသက် (၅၀) အရွယ်မှာ အဲဒီအသိ၊ အဲဒီအတွေ့အကြုံကို လူတိုင်း ရကြမှာပါ။ ဘာမှမထူးဆန်းပါဘူး။ များများဖတ်၊ များများလုပ်၊ များများလေ့လာ ခက်ခက်ခဲခဲ ဖြတ်သန်းပြီး အသက် (၄၀) အရွယ်မှာ (၅၀) ရဲ့အရည်အချင်းတွေကို ရအောင်ယူပါ။ အချိန် (၁၀) နှစ် နောက်ဆုတ်ပြီးသား ဖြစ်ပါလိမ့်မယ်လို့ ပြောတော့မှ အားလုံးသဘောပေါက်သွားကြပါတယ်။ အဲဒီအချိန်ကို ဖြုန်းတီးနေသူတွေနဲ့ အချိန်ကို နောက်ပြန်ရွှေ့ဖို့ ကြိုးစားသူတွေရဲ့အကွာအဟက်ကို တွေ့လာရပါတယ်။

* * *

အပိုင်း (၃)

Coffee Break အတွင်းမှာ တော်တော်များများ ကြားဖြတ်မေးမြန်းကြတာ အလားအလာကောင်းတွေအဖြစ် ရှုမြင်ရပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ဆီမှာ Seminar/workshop တွေလုပ်တာ အတော်နည်းပါးတာ တွေ့ရပါတယ်။ တခြားနိုင်ငံတွေမှာ မှီလိုပေါက်နေပါတယ်။ အဲဒီက အသိအမြင်တွေရနိုင်ကြပါတယ်။ တချို့မေးခွန်းတွေ ဆို ကိုယ်ကတောင်ပြန် 'ယူ' ရတဲ့သဘောတွေရှိနေပါတယ်။ အဲသလိုနဲ့ မျိုးဆက်သစ် တွေကို တစ်နည်းတစ်လမ်း လက်ဆင့်ကမ်းကြရတာပါ။ အပိုင်း (၃) မှာတော့ 'နှိုင်းရခေတ်' မှ 'ယှဉ်ပြိုင်ခေတ်' ဆိုတဲ့ခေါင်းစဉ်နဲ့ ကျွန်တော်ဆွေးနွေးဖြစ်ပါတယ်။ ဟုတ်ပါတယ်၊ အရင်တုန်းက 'မင်းမိဘ ဘယ်လောက်ချမ်းသာတယ်' 'ငါ့မိဘ ဘယ် လောက်ချမ်းသာတယ်' ဆိုတဲ့ခေတ်ပါ။ နိုင်ငံအဆင့်ဆိုလည်း 'သယံဇာတ' ဘယ် လောက်ရှိတယ်ဆိုပြီး နှိုင်းယှဉ်တဲ့ခေတ်ပါ။

အခုခေတ်မှာ လယ်သမား၊ သားသမီးတွေ ထူးချွန်တဲ့ အင်ဂျင်နီယာ၊ ဆရာဝန် တွေ ဖြစ်ကုန်ကြပါပြီ။ ဘာသယံဇာတမှမရှိတဲ့ Singapore, Taiwan, Hong Kong တွေက ကျားကြီးတွေအဖြစ်ပြောင်းသွားတော့ 'သယံဇာတ' က အဓိကလား၊ 'စွမ်းရည်' က အဓိကလားဆိုတာ မေးခွန်းတစ်ရပ်ဖြစ်လာခဲ့ပါတယ်။ စွမ်းရည်ရှိရင် ချမ်းသာနိုင်တယ်ဆိုတာကို Michael Porter က နိုင်ငံဆယ်နိုင်ငံနဲ့လုပ်ငန်းကြီး (၁၀၀) ကိုလေ့လာပြီး သိအိုရီထုတ်ခဲ့ပါတယ်။ Porter Five Forces သိအိုရီလို့ ခေါ်ပါတယ်။ နိုင်ငံအဆင့် မဟာဗျူဟာတွေကိုတိုင်းတဲ့ သိအိုရီပါ။ ပိုမြင့်သွားတော့ Porter's Diammond Theory ဆိုတာ ရှိလာပါသေးတယ်။ ဒီပွဲမှာတော့ မပြောဖြစ်ပါ။ သည်နေ့ခေတ်က မိဘချမ်းသာစရာမလိုပါဘူး။ ကိုယ်ပိုင် 'စွမ်းရည်' ရှိဖို့သာ လိုပါ တယ်။

The Age of "Comparative" to "Competitive"

နှိုင်းရမှစွမ်းရည်ခေတ်သို့ ... လို့ အဓိပ္ပာယ်ပြုနိုင်ပါတယ်။

"Gone are the days" ဆိုတဲ့ ခေတ်နောက်ကအချိန်တွေမှာ ဖြစ်ပျက်ခဲ့တာ ကို ဆွေးနွေးပါတယ်။ ဆွေးနွေးသွားတဲ့တချို့ကို ပြောရရင် ...

- Information to knowledge.
- သတင်းမှပညာသို့

- Nation State to Global Village
တစ်နိုင်ငံချင်းမှ ကမ္ဘာရွာသို့
- Limited to un-limited
အကန့်အသတ်မှ ကန့်သတ်မှုမဲ့သို့
- Individual to Institutional
တစ်ဦးချင်းမှ အဖွဲ့အစည်းသို့

အဲဒီအသွင်ပြောင်းမှုတွေအားလုံးကို ပညာဆိုတဲ့ 'Knowledge' က ဆောင်ရွက်သွားခဲ့တာပါ။ နိုင်ငံတစ်ခုတိုးတက်ရာမှာ 'Knowledge Level' ဟာ အဓိကညွှန်းကိန်းများထဲက တစ်ခုဆိုတာ မေ့ထားလို့မရပါဘူး။ အမေရိကန်ရှေ့တန်းရောက်နေတာ မဆန်းပါဘူး။ ကမ္ဘာ့အကောင်းဆုံးကျောင်းကြီးတွေ (၁၀) ကျောင်းအနက် အမေရိကန်တစ်နိုင်ငံတည်းမှာ (၇) ကျောင်းလောက် ရှိနေပါတယ်။ သင်္ချာတော်တဲ့ စင်ကာပူကျောင်းသားတွေက သင်္ချာညံ့ပေမဲ့ Creativity ဆိုတဲ့ တီထွင်ဆန်းသစ်မှုအားကြီးတဲ့ အမေရိကန်ကျောင်းသားတွေကို လိုက်မမီသေးပါဘူး။

What is knowledge?

ပညာဆိုတာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ရမှာဖြစ်ပါတယ်။ (K = 2E) လို့ ကျွန်တော်လွယ်အောင် ပြောပါတယ်။

$$\begin{array}{rcl} \text{Knowledge} & = & \text{Education} + \text{Experiences} \\ \text{K} & = & \text{E} + \text{E} \end{array}$$

ပညာကို ခပ်ကြမ်းကြမ်းပြောရင် ကျောင်းသင်ပညာနဲ့ အတွေ့အကြုံပညာနှစ်ရပ်ပေါင်းပါတယ်။ ကျောင်းသင်ပညာမှာ အကန့်အသတ်ရှိပါတယ်။ အတွေ့အကြုံပညာမှာ ကန့်သတ်မှုအတိုင်းအတာ မရှိပါဘူး။ ဒါကြောင့် ငယ်စဉ်က အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် 'ကျောင်းပညာ' မသင်ခဲ့ရသူတွေအတွက် 'အနာဂတ်' ရှိပါသေးတယ်လို့ ကျွန်တော် ထည့်ပြီးဆွေးနွေးပါတယ်။ ပညာကို သူတို့နည်းအတိုင်း အဆင့် (၁)ဆင့်နဲ့ခွဲပြီး ရှင်းပါတယ်။ တကယ်တော့ အဆင့်(၂) Knowledge ရောက်မှ ပညာစဖြစ်တာပါ။ ပထမ (၂) ဆင့်က ပညာအဆင့် မဟုတ်သေးပါဘူး။

- Data (အချက်အလက်)
- Information (သတင်း)
- Knowledge (သုတသိပညာ)

- Wisdom (ထိုးထွင်းသိပညာ)
- Enlightenment (တပ်အပ်သိပညာ)

မြန်မာစာအဓိကယူခဲ့သူမဟုတ်လို့ Sense အရ မွေးစားတဲ့ ကိုယ်ပိုင်စကားလုံးတွေဖြစ်လို့ အတိမ်းအစောင်း ရှိကောင်းရှိနိုင်ပါတယ်။

* * *

ဟောပြောပွဲအတွက် ဦးအေးကျော် (MHR) ကမ်းလှမ်းစဉ်က ကျွန်တော် သိအိုရီ (၃၀%) ၊ အခြားအတွေ့အကြုံနဲ့သုတ (၇၀%) နဲ့ပြောမယ်ဆိုပြီး ကျွန်တော် တုံ့ပြန်ခဲ့ပါတယ်။ နားထောင်တဲ့သူတွေ အပြောင်းအလဲတစ်ရပ်ဖြစ်အောင် ကမ္ဘာ့ထင်ရှားတဲ့ Super Leaders တွေအကြောင်း ပြောပြခဲ့ပါတယ်။ Carlon Ghson က Nissan-Reanult Motor က CEO ပါ။ သူတာဝန်လွှဲယူတော့ Nissan အကြွေး (\$ 2.4 billion) တင်ခဲ့ပါတယ်။ (၂) နှစ်အတွင်း ကြေအောင် ပြန်ဆပ်မယ်ဆိုတဲ့ Commitment ကိုပေးပါတယ်။ ကျွန်တော် ပထမပိုင်းကပြောခဲ့သလို ခေါင်းဆောင်စစ်ရင် ကတိစကားရှိရပါတယ်။ Carlos အနေနဲ့ (၂) နှစ်ကြာတဲ့အခါမှာ တကယ်ပဲ Nissan ရဲ့အကြွေးတွေကို ပြန်ဆပ်နိုင်ခဲ့ပါတယ်။ သူ့ရဲ့ မဟာဗျူဟာ (၃) ရပ်ကိုတော့ အချိန်ကိုးပြီး မရှင်းပြဖြစ်ခဲ့ပါ။

နောက် Apple ရဲ့ အရှင်သခင် Steve Job နဲ့ Disney က CEO ဖြစ်တဲ့ Iger တို့ရဲ့ ပူးပေါင်းမှု။ ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ထားတာ၊ တစ်ဦးချင်းရဲ့ Personal Power တွေ၊ နှစ်ဦးလုံးက ကမ္ဘာ့အဆင့် အသိအမှတ်ပြုခံရလောက်အောင် တော်ကြသူတွေ၊ မင်း ဘယ်လောက်တော်လဲ၊ ငါဘယ်လောက်တောင်သိလည်းဆိုပြီး ကျွန်တော်တို့လို Ego - အတ္တစိတ်မများကြဘူး၊ သူတော်တဲ့အရည်အချင်းနဲ့ ကိုယ်တော်တဲ့အရည်အချင်းကို ပူးပေါင်းပြီး Synergy - စွမ်းရည်ရလဒ်ပေါင်းကူးသွားပုံ၊ Synergy ဆိုတဲ့သဘောက သင်္ချာလိုမဟုတ်ဘူး၊ တစ်နဲ့တစ်ပေါင်းရင် 'နှစ်' ထက်ပိုကြီးတဲ့ရလဒ်တွေကို ရတဲ့သဘောပဲ။ အဲဒါ Global Mindset လို့ပဲ ပြောလို့ရတယ်။

နောက် စီမံခန့်ခွဲမှုမှာ ဆရာကြီးတစ်ဆူဖြစ်တဲ့ Peter Drucker ? ကမ္ဘာ့အဆင့် နိုင်ငံအကြီးအကဲတချို့ကခေါ်ပြီး တိုင်ပင်ဆွေးနွေးရတဲ့သူ၊ သူတို့ရဲ့ Works တချို့၊ နောက် Ford Motor နဲ့ Chrysler Motor တို့ကို ကြီးကျယ်အောင် ဆောင်ရွက်ခဲ့တဲ့ အထင်ကရပုဂ္ဂိုလ်ကြီး Lee Iacocca ။ အိုင်ယာကော့ကာရဲ့ Chrysler ကို ကယ်တင်

ရာမှာ အစိုးရဆီက ငွေချေးရတယ်။ ဆီနိုတ်မှာဆွေးနွေးတော့ ဆီနိုတ်တာတွေက သဘောမတူဘူး။ သံတမန်အသုံးအနှုန်းကိုသုံးပြီး Chryslerကို ခရိုင်စလာလို့ မမြင်ဖို့၊ အမေရိကန်တွေရဲ့ National Company တစ်ခုအဖြစ်ဖြင့်ဖို့၊ ဂျပန်က Toyota, Nissan တွေရဲ့ ရန်ကို ရှင်းပြရာမှာ သူလိုချင်တာ နောက်ဆုံးရသွားပြီး ခရိုင်စလာကြီးကို ကယ်တင်နိုင်ခဲ့ပါတယ်။

အဲဒီ CEO တွေအားလုံးက Position ရှိတုန်းကလည်း ပါဝါကြီးသူတွေပါ။ ရာထူးမရှိတဲ့အခါမှာလည်း သူတို့ရဲ့ Personal Power က ကျမသွားပါဘူး။ အဲဒီပါဝါတွေကို ဘယ်လိုအသုံးချမလဲဆိုတာ အရေးကြီးပါတယ်။

ပါဝါဟာ ပါဝါသက်သက်ပါပဲ။

လူတွေအသုံးချတဲ့အခါ အရောင်ပြောင်းတတ်ပါတယ်။

* * *

ကျွန်တော့်ဆွေးနွေးမှုက အဆုံးသတ်ခါနီးပါပြီ။ အချိန် (၃) နာရီကျော်မှာ လူတစ်ဦး လေးသောင်းကျပ်ပေးပြီး နားထောင်ရတာကိုလည်း တန်တန်ရာရာ ရှိစေချင်ပြန်ပါတယ်။ တက်ရောက်တဲ့သူတွေရဲ့ ပညာ၊ အသက်၊ အတွေ့အကြုံ၊ ရာထူးပေါ်မှာမူတည်ပြီး သိပ်မမြင့်လွန်း၊ မနိမ့်လွန်းတဲ့ အသုံးအနှုန်း၊ သီအိုရီ၊ ဥပမာနဲ့ ခန့်မှန်းပြီး ပြောခဲ့ရပါတယ်။

အခုအပိုင်းမှာတော့ (၂၁) ရာစုမှာရှိတဲ့ အဖွဲ့အစည်းတွေကို ဘယ်လိုဦးဆောင်မလဲဆိုတဲ့အပိုင်း ဖြစ်ပါတယ်။

How to lead 21st century Organization?

- It is important that you see people and that you are seen by people.

အရေးကြီးတာက (၂၁) ရာစုမှာရှိတဲ့ လူတွေရဲ့ ပညာနဲ့ အတွေ့အကြုံတွေဟာ မြင့်မားလာကြမှာ မလွဲဒဏ်နပါ။ (၂၀) ရာစုမှာလို သူတို့အပေါ် သဘောထားလို့ မရတော့ပါ။

“ကျွန်တော်တို့ အဲဒီလူတွေကို ဘယ်လို မြင်ပါသလဲ၊ သူတို့ကရော ကျွန်တော်တို့ကို ဘယ်လိုမြင်မှာပါလဲ”

ပြောချင်တာက အတွေးအခေါ်သစ်တွေ ဖန်တီးဖို့၊ သမားရိုးကျခေတ်မရှိတော့ဘူး ဆိုတာပါ။ ကျွန်တော်တို့ ပကတိအမြင်ရှိရပါမယ်။ ဝေးဆုံး

ကြည့်နိုင်ရပါမယ်၊ လက်တွေ့ဆန်ရပါမယ်၊ ဒီနေ့ သီအိုရီတွေ အကုန်မှန် ပါသလား။ သုံးမရတော့တဲ့ သီအိုရီနဲ့ အယူအဆတွေ အများကြီးပါပဲ။ MBA ကျောင်းသားတွေကို သင်ပေးနေတဲ့ သီအိုရီတွေထဲမှာကို သုံးမရ တော့တဲ့ သီအိုရီတွေအများကြီးပါနေသေးတာ သတိထားမိပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ လက်တွေ့လုပ်ငန်းတွေမှာ ပြည်တွင်းအတွေ့အကြုံ၊ ပြည်ပအတွေ့အကြုံနဲ့ရော ယှဉ်ပြီးပြောရရင် တချို့ကိုယ့်လမ်းကိုယ်ထွင် လျှောက်ရတာတွေ ရှိနေပါတယ်။ ကိုယ့်ဘာသာကိုယ်ဖော်တဲ့ သီအိုရီဆို တွေ သုံးနေရပါပြီ။

- Effective leaders match the objective needs of their company with the subjective competencies. As a result, they get an enormous amount of things done fast.

တကယ်ထိရောက်တဲ့ခေါင်းဆောင်တွေက ရည်မှန်းချက်ကို သူတို့ရဲ့ စွမ်းရည်တွေနဲ့ သဟဇာတဖြစ်စေပြီး ရလဒ် ကောင်းတွေ ရယူနိုင်တယ်။ အင်မတန် ကြီးမားတဲ့အောင်မြင်မှုကို ရကြပါတယ်။ အဲသလိုဖြစ်အောင် (၂၁) ရာစုမှာ ခေါင်းဆောင်တွေ လုပ်နိုင်ရမှာပါ။ ရည်မှန်းချက်က ဘာလဲ၊ ကိုယ့်စွမ်းအားက ဘာလဲ၊ လက်တွေ့အခြေအနေကရော၊ သည်နေ့ခေါင်းဆောင်တွေ အဲဒီ(၃)မျိုးကို တစ်သဘောတည်း ကိုက်ညီ အောင် လုပ်နိုင်သူဖြစ်ပါမှ အောင်မြင်မှုကို ရမှာပါ။

- Ronald Reagan, his great strength was not charisma, as is commonly through, but that he knew exactly what he could do and what he could not do.

အဲဒီမှတ်ချက်ကို ဂုရုကြီး Peter F. Druckerက ပေးခဲ့တာပါ။ အမေရိ ကန်သမ္မတကြီး ရော်နယ်ရီဂင်ဟာ ထူးခြားဆွဲဆောင်မှုရှိတဲ့ ပါရမီရှင် တစ်ဦးမဟုတ်ပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ သူလုပ်နိုင်တာကို သိသလို သူမလုပ်နိုင် တာကိုလည်း သိသူဖြစ်ပါတယ်။

စကားကရှင်းပါတယ်၊ ဒါပေမဲ့ တော်တော်နက်ပါတယ်၊ တချို့ခေါင်းဆောင် တွေ 'ငါဘာလဲ' ဆိုတာ အသေအချာမသိသူတွေ အများကြီးပါ။ ရော်နယ်ရီဂင်

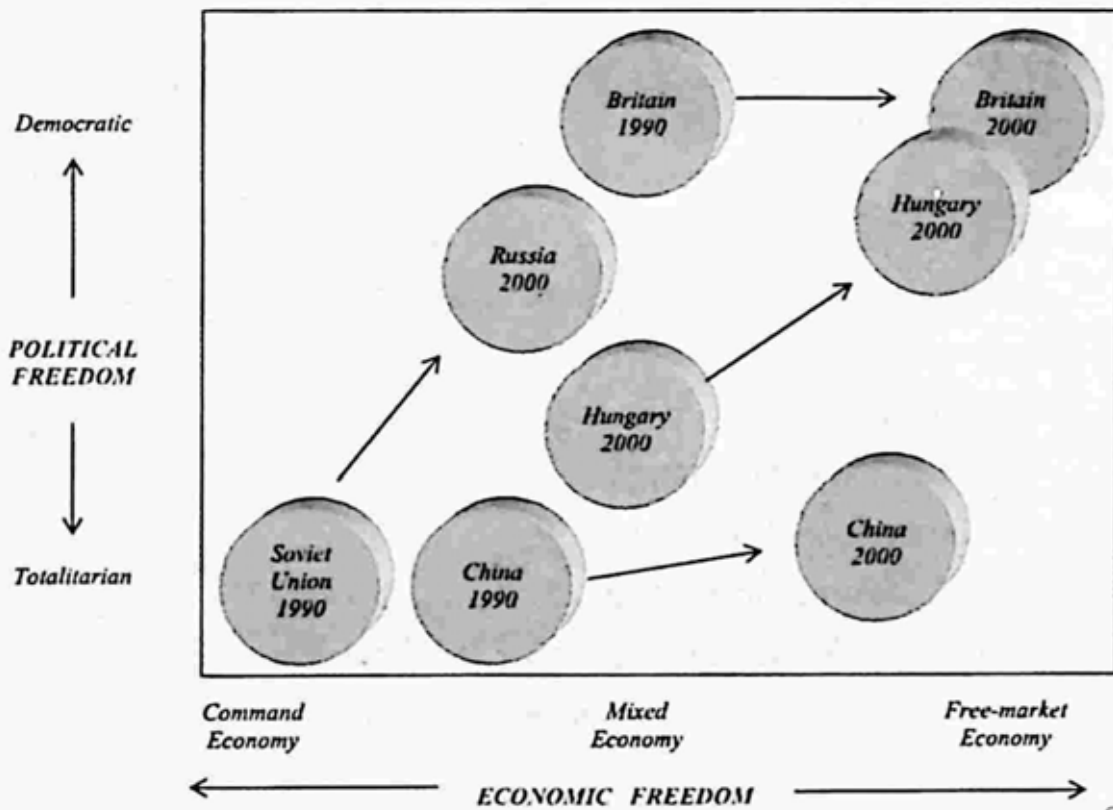
လက်ထက်မှာ အမေရိကန်တွေ အရမ်းအောင်မြင်ခဲ့ပါတယ်။ စီးပွားရေး၊ စစ်ရေး၊ နိုင်ငံရေး၊ ပညာရေး ... ဘက်စုံမှာ အောင်မြင်ခဲ့တဲ့အပြင် ဆိုဗီယက်ယူနီယံကြီး ပြိုကွဲအောင် လဲဖြိုချနိုင်သူပါ။ စစ်အေးကာလကို အဆုံးသတ်စေသူလည်း ဖြစ်ပါတယ်။

‘ကိုယ်လုပ်နိုင်တာ၊ မလုပ်နိုင်တာ သိခြင်း’ ဟာ ‘အဖြစ်လုပ်တာ’၊ ‘အလုပ်ဖြစ်တာ’ ကို ခွဲခြားသိတာပါပဲ။ လွယ်မယောင်နဲ့ခက်ပြီး တိမ်မယောင်နဲ့ နက်တဲ့ သဘော ရှိပါတယ်။

* * *

တိုးတက်မှုဖြစ်စဉ်တစ်ရပ်မှာ ကမ္ဘာဆန်မှုနဲ့ ဘယ်လို လိုက်ပါကြသလဲဆိုတာ နိုင်ငံလေးခုရဲ့ သွားရာလမ်းကြောင်း ကို ဆွေးနွေးပေးလိုက်ပါတယ်။ ဆိုဗီယက်ရုရှား၊ တရုတ်၊ ဟန်ဂေရီနဲ့ ဗြိတိန်တို့ပါ။

Globalization and Changes in Political and Economic Forces



နိုင်ငံရေးနဲ့စီးပွားရေးဟာ ဆက်စပ်နေပါတယ်။ သီးခြားမဖြစ်တည်နိုင်ပါ။ ပုံကိုကြည့်ရင် ဒေါင်လိုက်မျဉ်းက နိုင်ငံရေးလွတ်လပ်ခွင့်နဲ့ အလျားလိုက်မျဉ်းက စီးပွားရေးလွတ်လပ်ခွင့်ကို ကိုယ်စားပြုပါတယ်။ နိုင်ငံ (၄) ခုကို (၁၉၉၀) နဲ့ (၂၀၀၀) ကာလကြား သွားရာလမ်းကြောင်းကို ပေးထားပါတယ်။ ရုရှားကိုကြည့်ရင် (၁၉၉၀) မှာ နိုင်ငံရေးရော၊ စီးပွားရေးရော လွတ်လပ်ခွင့်မရှိပါဘူး။ (၁၉၉၀) ဆိုဗီယက်ပြည်ထောင်စုကြီး ပြိုကွဲပြီး ရုရှားအဖြစ်ရောက်ရှိလာရာမှာ (၂၀၀၀) လည်းရောက်ရော နိုင်ငံရေးလွတ်လပ်ခွင့် (၆၅%) လောက်ရလာပြီး စီးပွားရေးလွတ်လပ်ခွင့် (၄၅%) လောက်ရလာပါတယ်။ ရုရှားတို့ တိုးတက်လာတာ ကြားရ-မှတ်ရမှာပါ။

အင်္ဂလန်ကိုကြည့်ရင် (၁၉၉၀) မှာ နိုင်ငံရေးလွတ်လပ်ခွင့် အပြည့်ပေးထားပေမဲ့ စီးပွားရေးလွတ်လပ်ခွင့်က Mixed Economy အဆင့်ပဲ ရှိပါသေးတယ်။ (၂၀၀၀) ရောက်မှ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးလွတ်လပ်ခွင့် အပြည့်ရလာပါတယ်။ အခုတစ်ဦးချင်းဝင်ငွေမှာ အင်္ဂလန်က အမေရိကန်ကို ကျော်သွားပါပြီ။ Hungary ရဲ့ သွားရာလမ်းကြောင်းက အမှန်ဆုံးပါပဲ။ (၁၉၉၀) မှာ နိုင်ငံရေးလွတ်လပ်ခွင့် (၅၀%) နဲ့ စီးပွားရေးအရ Mixed Economy ဖြစ်ပြီး အခု နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးလွတ်လပ်ခွင့် (၈၀%) လောက်စီရနေပါပြီ။ ဒါကြောင့် တိုးတက်တဲ့နိုင်ငံစာရင်းထဲမှာ ပါဝင်တာဟာ တွေ့ရပါလိမ့်မယ်။

တရုတ်ကို လေ့လာကြည့်ပါ။ (၁၉၉၀) မှာ စီးပွားရေးလွတ်လပ်ခွင့် အတော်အတန် နည်းနေပါသေးတယ်။ (၂၀၀၀) မှာ စီးပွားရေးလွတ်လပ်ခွင့် တော်တော်များများ ပေးထားပါပြီ။ အခုဆိုရင် တကယ့် Free Market စနစ်ထဲ တရုတ်တွေ ရောက်သွားပါပြီ။ နိုင်ငံရေးလွတ်လပ်ခွင့်ကတော့ ဟုတ်တိပတ်တိ မရှိသေးပါဘူး။

ဆက်ဆွေးနွေးဖြစ်တာက အမြည်းအစမ်းသဘောနဲ့ ကမ္ဘာ့မဟာဗျူဟာကြီး (၄) ခုပါ။

- Global Strategy
- Transnational Strategy
- International Strategy
- Multidomestic Strategy

အကျယ်မရှင်းနိုင်တော့ပါ။ အချိန်ကုန်ဖို့ နီးကပ်နေပါပြီ။



နောက်ဆုံး Power Point ရဲ့ Slide ဖြစ်ပါတယ်။ ထုံးစံအတိုင်း Brain

Storming လုပ်ရပါဦးမယ်၊ ပြောတာလည်းကြာ၊ ထမင်းလည်း ဆာလာပါပြီ၊ အမေး
အဖြေကဏ္ဍကလည်း ကျန်ပါသေးတယ်၊ ခပ်မြင့်မြင့် မေးခွန်းတွေ မေးကြပါလို့ ပြော
ထားလို့ ဘယ်လောက်မြင့်တဲ့မေးခွန်းတွေမေးကြမလဲ မသိသေးပါ။ မေးနိုင်မယ့်
သူတွေ သတိထားမိပါတယ်။

ကျွန်တော် Brain Storm လုပ်လိုက်တာက

"Who dare to attack Singapore"

စင်ကာပူကို ဘယ်သူ စစ်တိုက်ရဲသလဲ!

အမေရိကန်အပါအဝင် ဘယ်သူမှ စင်ကာပူကို စစ်မတိုက်ရဲပါ။

ဘာကြောင့်ပါလဲ?

လီကွမ်ယူသည် သိပ်တော်ခဲ့လို့လို့ ပြောရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

စင်ကာပူဟာ ကမ္ဘာ့စတုတ္ထမြောက် အကြီးဆုံးဘဏ္ဍာရေးဗဟိုပါ။ အင်္ဂလန်
က အကြီးဆုံး၊ ပြီးတော့ အမေရိကန်၊ ပြီးတော့ ဂျပန် ဖြစ်ပါတယ်။ တစ်ကမ္ဘာလုံးရဲ့
Share ဈေးကွက်က စင်ကာပူမှာ ရှိနေပါတယ်။ စစ်ရိပ်စစ်ငွေတောင် မသန်းရဲပါ။
Star War ထက်ကောင်းတဲ့ Financial Umbrella ဘဏ္ဍာရေးထီးရိပ်မို့လားလို့ပါ။

မဟာဗျူဟာရဲ့သဘောပါ။

ကျွန်တော့်ဆွေးနွေးချက် အချိန်ကုန်သွားပါပြီ။



သခင်စိတ် ကျွန်စိတ်

10th December 2008

"If an eye for an eye and a tooth for a tooth, then soon the world becomes blind and toothless."

အိန္ဒိယက ငြိမ်းချမ်းရေးဗိသုကာကြီး မဟတ္တမဂန္ဒီပြောခဲ့တဲ့ အမြော်အမြင်ရှိရှိ၊ ပညာစကား ဖြစ်သည်။

“မျက်လုံးတစ်လုံးအတွက် မျက်လုံး၊ သွားတစ်ချောင်းအတွက် သွားတစ်ချောင်းနဲ့သာ လက်စားချေကြစတမ်းဆိုရင် ကမ္ဘာကြီးဟာ မျက်လုံးတွေကန်းပြီး သွားတွေကျိုးနေမှာပေါ့”

လူသမိုင်း (၅၅၆၀) နှစ်တွင် စစ်ပွဲပေါင်း (၁၄၅၃၀) ကျော်ဖြစ်ခဲ့ပြီး သန်းပေါင်း များစွာသော လူတို့ သေကြေပျက်စီးခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။

အသိမတူတဲ့လူတွေ

လူတွေ အသိမတူကြချေ။ ကိုယ်ကျင်လည်ရာ ပတ်ဝန်းကျင်၏အရောင်ကို လက်ခံကြ၏။ ဗုဒ္ဓသည် အမြင် (၂) မျိုးကို ချပြခဲ့၏။ ‘အဝိဇ္ဇာ’ အမြင်နှင့် ‘ဝိဇ္ဇာ’ အမြင်ဟူ၍ ဖြစ်သည်။ ပုထုဇဉ်တို့၏အမြင်ကို ‘အဝိဇ္ဇာ’ အမြင်ဟူသော အမှန်မသိခြင်းဖြင့် ဆုံးမခဲ့ပြီး အရိယာတို့၏အမြင်ကို အမှန်သိသော ‘ဝိဇ္ဇာ’ အမြင်ဖြင့်

ပညာအမြင်ရအောင် ဟောကြားခဲ့သည်။ 'အဝိဇ္ဇာ' အမြင်တွင် အမှားကို အမှန်ထင်
၏။ အိပ်မက်နှင့်နှိုင်းယှဉ်ခဲ့သည်။ အိပ်မက်ထဲ၌ အားလုံးဖြစ်နိုင်၏။ ဆင်းရဲနိုင်၏။
မင်းဖြစ်နိုင်သလို သူတောင်းစားလည်း ဖြစ်နိုင်၏။ စိတ်စွဲရာမြင်မက်ခြင်းကို အိပ်မက်
မက်စဉ်ခဏ၌ အမှန်ဟု ထင်၏။

ရှေးနှစ် (၂၅၀၀) ကျော် အကျင့်သီလ ဦးစားပေးစဉ်အခါက လူတို့၏
လွတ်မြောက်ကြောင်းသည် အခြေခံအုတ် မြစ်ဖြစ်သည်။ ယခု (၂၁) ရာစုထဲ ဝင်ချေပြီ၊
မည်သည်က အဝိဇ္ဇာ၊ မည်သည်က ဝိဇ္ဇာကိုခွဲခြားရန် ပို၍ ခက်ခဲလာသည်။ ရုပ်
ဝတဦးစားပေး အခါသမယတွင် အမှန်အမှားသည် ပို၍ ဝိဝါဒကွဲပြားစရာ ဖြစ်လာ
သည်။ သစ္စာတည်သောတရားတို့ကို တည်ခြင်းသည် 'ဝိဇ္ဇာ' ဖြစ်၍ လောကအကျိုး
သယ်ပိုးနိုင်သောအရာတို့ကို ဟုတ်တိုင်းမှန်ရာသိခြင်းကို 'ဝိဇ္ဇာ' ဟု ယေဘုယျ
သဘောသတ်မှတ်နိုင်ပြီး ဆန့်ကျင်ဘက်တို့ကို 'အဝိဇ္ဇာ' ဟု ခေါ်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။
ထိုမှတစ်ပါး အမှန်တရားဟူသည် အမြဲမရှိချေ။ အမှန်တရားဟူသည်မှာ ကာလတစ်ခု
အတွင်း၌သာဖြစ်တည်ခွင့်ရှိသည်။ နောက်အမှန်တစ်ခု အစားထိုးဝင်ရောက်၊ ချေဖျက်
ခြင်းမခံရမီအတွင်းသာ မှန်နိုင်၏။ အိုင်းစတိုင်း၏ $E = MC^2$ ကို အမှန်တရားဟု
ကာလတစ်ခုအတွင်း လက်ခံခဲ့သည်။ နောက်ထွက်ပေါ်လာသော သိပ္ပံပညာရှင်များ
က အိုင်းစတိုင်း၏ သီအိုရီကို 'မှားသည်' ဟု မပြောသော်လည်း 'မမှန်တော့' ဟု
ဆိုလာပြီ။ လောက၌ လက်ခံထားသော အမှန်တို့သည် 'ယာယီအမှန်' များသာ
ဖြစ်သည်။ အချိန်တစ်ခုအတွင်း အများက လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရာရှိခြင်းကို အမှန်ဟု
သတ်မှတ်၍ရသလို မိမိ၏ဆောင်ရွက်ချက်များကိုလည်း အများက လက်ခံနိုင်သော
အခြေရောက်လျှင် အမှန်ဆောင်ရွက်သူ ဖြစ်မည်သာ။

Free Market Economy ကို လက်ခံလာကြသည်မှာ နှစ်ပေါင်း (၄၀) မျှ
ရှိချေပြီ။ (၂၀၀၈) စက်တင်ဘာ World Financial Crisis ကြောင့် Adam Smith
၏ 'Invisible Hand' ကို သံသယမျက်လုံးများဖြင့် ကြည့်ကြတော့သည်။ Free
Market နှင့် ဝိရောဓိဖြစ်သော State Intervention ကို ပြန်လည်တူးဆွဖော်ထုတ်လာ
သူတွေ အားကောင်းလာကြတော့သည်။ Keynes ဆိုသူ ဗြိတိသျှဘာဂပညာရှင်၏
သီအိုရီဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း Keynes's Theory ကိုလည်း အပြည့်အဝလက်ခံ၍
မရသေးချေ။ သီအိုရီများ၊ အမြဲမမှန်ဆိုသည်ကို ပြောလိုခြင်း ဖြစ်သည်။ အမှန်တရား
တစ်သမတ်တည်းမရှိသည်ကို ရေးလိုခြင်းသာ ဖြစ်သည်။

..လို့၊ တိုး၊ ပို၊ လျှော့ ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းများဖြင့် ရှည်လျားသောသမိုင်းကို
ရေးကြရင်း သည်နေ့ခေတ် ၊ သည်နေ့အချိန်ကို ရောက်လာကြသည်။ 'အနိစ္စ' တည်မြဲ

ခြင်းမရှိကိုထောက်ခံသော ခေတ်သစ် 'Change' ဟူသော ဝေါဟာရ တွင်ကျယ်လာပြီး အမေရိကန်သမ္မတသစ် Barack Obama (၄၄) ဦးမြောက် သမ္မတဖြစ်ရန် သုံးစွဲခဲ့ရသော စကားအထိပင် ဖြစ်လာခဲ့သည်။ အမြဲမမှန်သော်လည်း လောကအကျိုး၊ အများအကျိုး မည်မျှဆောင်ရွက်နိုင်သည်၊ မည်မျှစေတနာ၊ မေတ္တာရှိသည်ဆိုသော စေတနာပေါ်တော့ တည်မှီပါသည်။ အမှားမကင်းသော်လည်း 'စေတနာရင်း' ရန်တော့ လိုသည်။ အသိမတူကြသည့်အတွက် စေတနာတို့ မတူနိုင်ချေ။ ဗုဒ္ဓလောကအကျိုးသယ်ပိုးရန် လေးသင်္ချေကမ္ဘာတစ်သိန်း ပါရမီဖြည့်ကျင့်ပြီး မဟာကရုဏာရှင်ဖြစ်လာသော မဟာလူသားများရှိသလို 'ငတေမာရင်ပြီးရော' ဆိုသည့် လောကအပေါ် စေတနာနည်းသည့်သူများလည်း အသင်္ချေ၊ အနန္တပင် ဖြစ်သည်။

ယောနိသော မနသိကာရ

စေတနာကောင်းရန်၊ စိတ်ထားတတ်ဖို့ ဗုဒ္ဓဘာသာက အဆုံးအမထား၏။ တစ်ပါးသူအပေါ် အကောင်းမြင်ဝါဒရှိခြင်းသည် 'ယောနိသော မနသိကာရ' ဖြစ်ပြီး အဆိုးမြင်ခြင်းသည် 'အယောနိသော မနသိကာရ' ဖြစ်၏။ ဂျပန်နိုင်ငံတွင် 'သက်ကြီးရွယ်အို' ကို နိုင်ငံတော်က စောင့်ရှောက်ရသောစရိတ်အပေါ် မကျေမနပ်ပြောခဲ့သော ထိပ်တန်းအရာရှိကြီးတစ်ဦး အကြောင်းဖတ်လိုက်ရ၍ တုန်လှုပ်ခဲ့မိ၏။ ကိုယ်လည်း တစ်ချိန် သည်အရွယ်ရောက်လာမည်ကို မေ့လျော့သည်လားမသိ၊ ထိုနိုင်ငံမျိုးတွင် သည်လိုစကားမျိုး ကြားရမည်မထင်၊ မကြာမီ အများမကျေနပ်၍ ထိုသူ ရာထူးမှ နုတ်ထွက်ပေးလိုက်ရသည်။

“စေတနာဟံ ဘိက္ခဝေ ကမ္မံ ဝဒါမိ”

စေတနာကို 'ကံ' ဟု ဘုရားက ဟောခဲ့သည်။ ထိုအရာရှိကြီး 'ကံ' ထိုက်သည်လား မပြောနိုင်။

“မာတာပိတု ဥပဋ္ဌာနံ”

မိဘကိုလုပ်ကျွေးပြုစုခြင်းသည် ကုသိုလ်မင်္ဂလာတစ်ပါးဖြစ်သည်။ တက္ကသိုလ်ရိပ်သာလမ်းတွင် အသက် (၈၀) ကျော် လေးဆယ့်ငါးဒီဂရီ ခါးကိုင်း၊ တောင်းပိုက်၍ ဟင်းသီးဟင်းရွက်ရောင်းနေရသော အဘွားအို၏ လုပ်စာကို ဓားပြတိုက်နေသော သားသမီးများ ရှိနေပါသေးသည်။ ငွေကြေး ချောင်လည်သော်လည်း မိဘအတွက် တာဝန်မယူလိုသောသူများလည်း မနည်းပါးချေ။ ထိုသူများ ရွယ်အိုသက်ကြီးဘဝရောက်လျှင် မည်သို့သော ကံအကျိုးပေးကြမည်နည်း။ ကိုယ်က မိဘ

များကိုကျွေးရန် တာဝန်တစ်ခုတည်းကိုသာ ယူရ၏။ မိဘများက သားသမီးများ ငယ်စဉ် အရေးအရာအားလုံးကို ကျွေးရန် ထက်ပို၍ ဒုက္ခဆင်းရဲခဲ့ရ၏။ ပညာမတတ် မှာစိုးခြင်း၊ အလေ့ကျင့်မှု မရှိခြင်း၊ ကျန်းမာရေး ချို့တဲ့မှာစိုးခြင်း စသော စိုးရိမ်မှု သောကနွဲ့နှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် နှမ်းတစ်စေ့မျှမရှိသော တာဝန်ကို ဘာကြောင့် သားသမီးများက မထမ်းဆောင်လိုကြပါသနည်း။

အတ္တစိတ်

မွေးခဲ့၊ ကျွေးခဲ့၊ ပြုစုပျိုးထောင်ခဲ့သော မိဘကိုပင် စေတနာပြန်မထား နိုင်ခြင်းသည် အတ္တစိတ် (Selfishness) များခြင်းနှင့် တာဝန် (Responsibility) မယူလိုခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။ ဥပမာသဘောဖြစ်သော 'အစုန်' စိတ်သည် မွေး ကတည်းကပါလာနုတ်ပြီးသော 'ရယူလိုစိတ်' ဖြစ်သည်။ နိရောဓသဘောဖြစ်သော၊ လောကုတ္တရာသဘာဝ 'စွန့်လွှတ်' လိုခြင်း ရှိသည့် 'အဆန်' စိတ်ကို အသိရင့် သည်နှင့်တစ်ပြိုင်နက် မွေးမြူထားနိုင်ရန် လို၏။ အဖွဲ့အစည်းတို့ကို ဦးဆောင်သော ခေါင်းဆောင်တို့တွင် ထိုအဆန်စိတ်များ များများရှိရန်လို၏။ ခေတ်သစ်ခေါင်း ဆောင်တို့၏ အဓိပ္ပာယ်ကိုဖွင့်ဆိုရာတွင် 'စွန့်လွှတ်မှု'၊ 'အနစ်နာခံမှု' ကို ကောင်းစွာ မီးမောင်းထိုးထား၏။ အစုန်စိတ်သည် လေ့ကျင့်ရန်မလို မူလက ပါလာပြီးဖြစ်၍ အဆန်စိတ်ကား မွေးမြူ လေ့ကျင့်မှရ၏။ အဆန်စိတ်ကို သခင်စိတ်နှင့် တင်စား၏။ အစုန်စိတ်သည် ကျွန်စိတ် ဖြစ်၏။

လင်ယူသားမွေး၊ မိဘထံမှ ရသလောက်ကဲ့ယူသော သားသမီးသည် မိဘ အတွက် ဟင်းတစ်ခွက် မပို့နိုင်၊ အကြင်နာတစ်စက် မမျှနိုင်သော ကျွန်စိတ်ရှိ သားသမီးများ၊ ထေရဝါဒ ဗုဒ္ဓဘာသာတွင် တွေ့ရသည်မှာ ရင်ထုမနာ ဖြစ်ရချေ သည်။

အဖွဲ့အစည်းတို့၌ လူတော်တော်များများ နေရာရယူလိုကြ၏။ အများအကျိုး၊ လောကအကျိုးကို ကိုယ်ကျိုးစွန့်လွှတ်ဆောင်ရွက်လို၍လား၊ အခြားအကြောင်း တစ်စုံတစ်ရာကြောင့်လား ဟူသည်ကို လုပ်ရပ်ဖြင့် တိုင်းတာနိုင်ကြ၏။ ချမ်းသာ သော မဟတ္တမဂန္ထီသည် ဒိုတီဝတ်၍ အများအကျိုးဆောင်ခဲ့၏။ သို့သော်လည်း အစုန်စိတ်ရှိသူများတွင် သဘာဝအားဖြင့် တောင့်တခြင်း (၄) မျိုးဖြင့် ဘဝကိုရှင်သန် ရန် ကြိုးစားကြသည်။ (၁) အသက်ရှည်လိုခြင်း (၂) လွတ်လပ်စွာ ပျော်ရွှင် ချမ်းမြေ့ လိုခြင်း (၃) စည်းစိမ်ဥစ္စာပြည့်စုံလိုခြင်း (၄) ဩဇာအာဏာရရှိလိုခြင်း။

စိမ်ခန့်ခွဲမှုပညာရပ်တွင် Maslow's Hierachy ဟူသော အလွှာ (၇) ဆင့်ဖြင့်



လူတို့၏လိုအပ်ချက် Human's Need ကို ဖော်ပြခဲ့သည်။ အောက်ဆုံး အခြေခံအဆင့်တွင် Physiological Needs ဟူသော အသက်ရှင်သန်ရေး လိုအပ်ချက်ရှိသည်။ ရေ၊ လေ၊ အာဟာရဖြစ်၏။ ထိုအဆင့်တွင် လူတို့သည် အသက်ရှင်သန်ရေးကို အဓိကထားရ၏။ လောကအကျိုး၊ အများအကျိုး မဆောင်ရွက်နိုင်၊ ကိစ္စမရှိ။ ဒုတိယတွင်ဟူသော လုံခြုံမှုကို တောင့်တသည့်အဆင့် ဖြစ်လာ၏။ အများအကျိုးဆောင်ရွက်မှု၌ အားမထည့်နိုင်သေး၊ ကိစ္စမရှိ။ တတိယအဆင့်တွင် Belongingness Needs ဖြစ်လာပြီး (Sense of belonging and love) အတွက် မိမိပိုင်ဆိုင်မှုနှင့် ချစ်ခြင်းမေတ္တာကိုရယူဖို့ ကြိုးစားလာကြသည်။ အများအကျိုး စတင်ဆောင်ရွက်နိုင်သောအခြေအနေ ဖြစ်သည်။ အတ္တ၊ ပရတွင် မသိမရင့်ကျက်သေး၊ အရွယ်မပြည့်စုံသေး၊ အခြေအနေမတောင့်တင်းသေးဟူသောအချက်များဖြင့် ကင်းလွတ်ခွင့် ရနိုင်ပါသေးသည်။ အဆန်စိတ်ရှိသူများမှာ ထိုအဆင့်မှစ၍ အများအကျိုးကို စတင်ဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ အဆင့် (၄) ကို Esteem Needs ဟု ကင်ပွန်းတပ်ပြီး (Mastering and feeling, appreciated by others) ဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်သည်။ 'ငါ' ဘယ်လိုလူဟူသော ဆန္ဒနှင့် အများ၏လေးစားမှုကို ခံယူလိုသောအဆင့် ဖြစ်သည်။ ဥစ္စာ၊ အာဏာ၊ ကျော်ကြားမှုတစ်ခုခုကို ကောင်းစွာ ရယူအသုံးပြုနိုင်သော အဆင့်ဖြစ်သည်။ လင့်ခရုဇာစီးနိုင်သည်ဟု လက်မထောင်နိုင်သောအဆင့်တွင် ဘာကြောင့်တစ်စွန်းတစ်စ အများအကျိုးအတွက် မဆောင်ရွက်နိုင်ရပါမည်နည်း။

ထိုမှတက်လျှင် အဆင့်(၅) ဖြစ်သော Cognitive Needs ဟူသော နားလည်မှု အခြေခံစိတ်အစဉ်ပိုင်းသို့ ရောက်လာသည်။ သူတို့ဆီမှာ (Understanding World, Creating Curiosity) ဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်၏။ အဆင့်(၆) ကို Aesthetic Needs ဟု သတ်မှတ်ပြီး Harmony and Order ဟူသော လိုက်လျောညီထွေစွာ နေထိုင်၊ သဘောထားနိုင်ခြင်း အဆင့်ဖြစ်လာသည်။ အပေါ်ဆုံးအဆင့် (၇) သည် Self-actualization Needs ဖြစ်ပြီး (be all that you are capable of becoming) ဟု အဓိပ္ပာယ် သက်ရောက်သည်။ မိမိကိုယ်ကို အမှန်မြင်လာသည့်အဆင့် ဖြစ်သည်။

အောက်ခြေအဆင့် (၂) ခုတွင် အတ္တကို သာသာထိုးထိုး စဉ်းစားနေရသည်ကို အပြစ်ဆိုဖွယ်မရှိသော်လည်း 'တစ်မူးရလို့တစ်ပဲလှူ' ကိုမူ အဆင့်(၃)တွင် စသင့်ကြပေသည်။ သတ္တလောကတွင် လူသည် ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ကင်းကွာ၍မရဆုံးသောသတ္တဝါဖြစ်ပြီး ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် အဆက်အစပ်အများဆုံးသတ္တဝါလည်း ဖြစ်သည်။ Microsoft သူဌေးကြီး Bill Gates တို့ ဘီလီယံ (၂၀) လှူနိုင်ခြင်းသည် သာမန်လူသားတို့ မထားနိုင်သော အဆန်စိတ်မျိုးဖြစ်ပြီး ထိုမျှ အချိုးအစားကို

မလုပ်နိုင်သော်မှ အနည်းအကျဉ်းထိုက်သင့်သမျှကို အများအကျိုးအတွက် ဝေမျှ သင့်သည်။

သို့သော်လည်း အများစုမှာ အသင်းအဖွဲ့များ၌ ကြီးစား၍ နေရာရယူထားကြခြင်းကို လေ့လာသောအခါ အဆန်စိတ်မျိုးမဟုတ်ဘဲ အစုန်စိတ်ဖြင့် ဥစ္စာပြည့်စုံလိုခြင်း၊ ဩဇာအာဏာနေရာရယူလိုခြင်းက အဓိကဖြစ်နေကြောင်း ဝမ်းနည်းစွာ တွေ့နေရပါသည်။ လူကို တချို့က 'သိလျက်မသိသူ၊ မြင်လျက်မမြင်သူ၊ အသိဆုံးနှင့်မသိဆုံး၊ အသိရအလွယ်ဆုံးနှင့် သိရအခက်ဆုံး' ဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ကြ၏။

လူနှင့်ပညာ

အနန္တသတ္တလောကတွင် လူသည် သီးခြားဖွံ့ဖြိုးလာ၏။ အမှန်ကိုသိနိုင်သူသည် လူသာဖြစ်၏။ အခြားသတ္တဝါတို့ ၏အသိတွင် အိပ်၊ စား၊ ကာမ ဟူသော (၃) မျိုးသောအသိသာ ရှိ၏။ တရားခြင်း၊ မတရားခြင်း၊ မှန်ခြင်း၊ မှားခြင်း အလျဉ်းမရှိ။ Might is right သည် လူမှတစ်ပါး အခြားသတ္တလောက၏ အားထားရာသာ ဖြစ်သည်။ ပညာကို ဆည်းပူးရာတွင် သတ္တလောကအပေါင်း၌ လူသာလျှင် ရှိ၏။ လူသာလျှင် ပညာရနိုင်သူ တစ်မျိုးတည်းသော၊ တစ်ခုတည်းသော မျိုးစိတ်ဖြစ်သည်။ ထိုတစ်ခုတည်းသော မျိုးစိတ်မှာပင် များစွာလူတို့၏ အသိ၊ အတွေ့အကြုံ၊ ပတ်ဝန်းကျင်ပေါ်မူတည်၍ ကွာခြားကြသည်။ အခြေခံ (၄) မျိုးပေါ် မူတည်ကြောင်း တွေ့ရသည်။ ဆန္ဒ၊ ဝီရိယ၊ ပညာ၊ စိတ်တို့ဖြစ်သည်။

ဗုဒ္ဓဘာသာလူမျိုးတို့အတွက် သဒ္ဓါသည် အဓိကကျသည်။ သို့သော်လည်း ပညာနှင့်ချင့်ချိန်ရန် လိုသည်။ သဒ္ဓါအားကောင်းသော်လည်း ပညာနဲ့လျှင် မယုံကြည်ထိုက်သောအရာတို့၌ ယုံကြည်မှုလွန်ကဲတတ်သည်ကို တွေ့ရသည်။ လမ်းမှန်မဟုတ်ဟု ဆိုလိုသည်။ ဝိသုဒ္ဓိမဂ်၌ ပညာအားကောင်းသော်လည်း သဒ္ဓါနဲ့ပြန်လျှင်လည်း ကောက်ကျစ်စဉ်းလဲမှုကို ဖြစ်စေပြန်သည်ဟု ဆိုသည်။ သဒ္ဓါအားကောင်းသော ပညာရှင်များကိုလည်း အများအပြား တွေ့နိုင်သည်။ မဇ္ဈိမပဋိပဒါသည် မျှတစွာကျင့်ကြံရန် ညွှန်ခဲ့သောလမ်း ဖြစ်သည်။

ဗုဒ္ဓပေးခဲ့သောပညာတွင် လူတို့၏ကျင့်စဉ်သည် တစ်ခုအပါအဝင် ဖြစ်သည်။ မေတ္တာ၊ ကရုဏာ၊ မုဒိတာနှင့် ဥပက္ခာတို့ဖြစ်သည်။ အဆုံးစွန်သော ဥပက္ခာကို မရသေးလျှင်ပင် မေတ္တာ၊ ကရုဏာနှင့် မုဒိတာတို့ကို ရရှိပိုင်ဆိုင်သင့်ကြသည်။ စာတတ်ခြင်းသည် ပညာတတ်ခြင်းမဟုတ်၊ အလုံးစုံမဟုတ်သည့်တိုင် ပညာအမှန်တကယ်အခြေခံလာလျှင် မေတ္တာ၊ ကရုဏာနှင့် မုဒိတာတို့ ထားနိုင်လာပါသည်။

mg...e.com

ဘုရားရှင်လို မဟာကရုဏာရှင်မဟုတ်သည့်တိုင်အောင် ထိုက်သင့်သော လူသား အကျိုးပြုလုပ်ငန်းသည် ကရုဏာပေါ်အခြေခံရပါသည်။ သို့သော်လည်း ကျွန်တော် တို့ တခြားသူကောင်းစားလျှင် ယနေ့ လူတိုင်း မုဒိတာမပွားနိုင်ကြသေးချေ။ Self Interest, Family Interest သည် ပညာနဲ့နေသေးသည့်အခါ အတ္တများသည့် သဘော မိမိကိုယ်ကျိုး၊ မိသားစုအကျိုးဟု ဦးထိပ်ပန်ဆင်တတ်ပြီး ပညာအသင့်တင့် ဖြစ်သည့်တစ်ခဏ၌ အနည်းဆုံး National Interest ကို ကြည့်လာကြရပါသည်။ ထို့ထက် ပညာကြီးသူတို့မှာ ထိုအဆင့်ထက်မကသော အများအကျိုးကို ရှေးရှုလာ ကြပါသည်။ မာသာထရီဇာအတွက် လူမှုရေးလုပ်ငန်းသည် ကိုယ်ကျိုးမပါ၊ မိသားစု အကျိုးမပါ၊ ဘယ်နိုင်ငံအကျိုးဟုမသတ်မှတ်၊ လူသားကို လူသားဟုမြင်သောအကျိုး ဖြင့် ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။

လောကအမြင် (၆) မျိုး

ဗုဒ္ဓဘာသာက လောကအမြင်ကို (၆) မျိုး ခွဲခြားပေးခဲ့သည်။

- (၁) တတွဒဿန (ရို/မရို ရှုထောင့်မှမြင်ခြင်း)
- (၂) ပမာဏဒဿန (အမှား/အမှန် ရှုထောင့်မှမြင်ခြင်း)
- (၃) တက္ကဒဿန (သင့်/မသင့် ရှုထောင့်မှမြင်ခြင်း)
- (၄) အာစာရဒဿန (ကောင်း/မကောင်း ရှုထောင့်မှမြင်ခြင်း)
- (၅) ရသဒဿန (ခံစားမှု ရှုထောင့်မှမြင်ခြင်း)
- (၆) စရိုကဒဿန (ဝါသနာနှင့်စရိုက်ရှုထောင့်မှမြင်ခြင်း)

လောကအမြင်ကို ဤရှုထောင့် (၆) မျိုးမှ မြင်ကြသဖြင့် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး အမြင်တူရန် မဖြစ်နိုင်ချေ။ အမြင်မတူကြသဖြင့် လုပ်ရပ်များ ကွဲပြားလာကြရသည်။ (၂၀၀၈) နိုဝင်ဘာလကုန် အိန္ဒိယနိုင်ငံ၊ မွန်ဘိုင်းရှိ လူ (၂၀၀) ခန့် သေကြေသော အကြမ်းဖက်မှုသည် အဆင်ခြင်နည်းသော လူတွေ၏ အမြင်မတူ၊ အသိမတူမှုကြောင့် ကြေကွဲဖွယ်ရာ အပြစ်မဲ့သူများ သေကြေကြရခြင်းဖြစ်သည်။ အမြင်တစ်ခု တစ်ဖက် စွန်းမရောက်ရန် အရေးကြီးသည်။ ပညာဖြင့် အဆုံးအဖြတ်ပေး၏။ 'စာ' ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ရန် မဟုတ်ပါ။

ပညာဟူသော မှန်ကန်သည့် အသိရရန်အတွက်လည်း လောကီသာမက လောကုတ္တရာပါ ရှေးရှု၍ ဗုဒ္ဓက အမြင်ဖွင့်ပေးခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ မှန်သောအသိရ ရာရကြောင်း ပမာဏ (၉) မျိုးရှိ၏။

- (၁) ပစ္စက္ခပမာဏ (ကိုယ်တွေ့သိနည်း)

- (၂) အနုမာနပမာဏ (အဆင်အခြင်သိနည်း)
- (၃) ဥပမာနပမာဏ (နှိုင်းယှဉ်သိနည်း)
- (၄) သဒ္ဓပမာဏ (စာပေသိနည်း)
- (၅) အတာပတ္တိပမာဏ (ချင့်ချိန်သိနည်း)
- (၆) အနုပလဒ္ဓိပမာဏ (အာရုံပြုရသောအားဖြင့်သိနည်း)
- (၇) သမ္ဘာဝပမာဏ (အလားတူအားဖြင့်သိနည်း)
- (၈) ဧတိဟျပမာဏ (ထုံး/ ဓလေ့အစဉ်အလာအားဖြင့်သိနည်း)
- (၉) သစ္စိကရဏပမာဏ (မျက်မှောက်ပြုသိနည်း)

အသိနက်လျှင် ပညာကို ဖြစ်စေသည်။ ပညာဖြစ်စေရန် အသိများကို ခွဲခြားပေးထားမှုမှာ မျက်မှောက်ခေတ် စီမံခန့်ခွဲမှုတွင်ပင် ဤမျှလောက် အနုစိတ်သည်ကို မတွေ့မိခဲ့ဖူးချေ။ ခေတ်ပေါ်စီမံခန့်ခွဲမှုက

| | | |
|---------------|------------------|---------------|
| Data | (အချက်အလက်) | Know nothing |
| Information | (သတင်း) | Know-how |
| Knowledge | (သုတပညာ) | Know-what |
| Wisdom | (ထိုးထွင်းသိပညာ) | Know-why |
| Enlightenment | (တတ်အပ်သိပညာ) | Know-for-sure |

ဗုဒ္ဓ၏စံနှုန်းနှင့်တိုင်းရလျှင် ယနေ့ရေပန်းစားနေသော Knowledge ဟူသည် သုတသိပညာ အဆင့်မျှသာရှိသေး၍ သဒ္ဓပမာဏဟူသော အဆင့် (၄) နှင့် အတာပတ္တိပမာဏဟူသော အဆင့် (၅) အတွင်းမျှသာ ရှိရသေးသည်။ [သုတသိပညာ (Knowledge)၊ ထိုးထွင်းသိပညာ (Wisdom) နှင့် တတ်အပ်သိပညာ (Enlightenment) မှာ မွေးစားစကားလုံးများသာဖြစ်၍ တိုက်ရိုက်ကိုယ်စားပြုသည်ဟု မဆိုလိုပါ။] ကမ္ဘာသုံး Enlightenment ၏သဘောမှာ ဟိုက်ဒရိုဂျင်နှစ်ဆနှင့် အောက်ဆီဂျင်တစ်ဆပေါင်းလျှင် ရေဖြစ်သည်မျှလောက်သာဖြစ်ပြီး ဗုဒ္ဓ၏ Enlightenment အဆင့်မှာ နိဗ္ဗာန်ရောက်ကြောင်းအထိ ပြည့်စုံသောတတ်အပ်သိခြင်းမျိုး၊ အဆုံးစွန်သောတတ်အပ်သိခြင်းမျိုး ဖြစ်ပါသည်။

ယနေ့ ပညာဆိုသော Knowledge သည် အနည်းဆုံး ‘ချင့်ချိန်သိခြင်း’ အဆင့် မရင့်ကျက်သေးသမျှ ကာလပတ်လုံး Interest ဟူသော အကျိုးစီးပွားအတွက် ပဋိပက္ခ၊ ဝိရောဓိများဖြင့်သာ ပြွမ်းတီးနေဦးမည် ဖြစ်သည်။ ဤအဆင့် အသိကြီးသူများက ဤအဆင့် အသိနည်းသူတို့အပေါ် ကိုယ်ကျိုးစီးပွား ရှေးရှုဆောင်ရွက်နေဦးမည်သာ ဖြစ်သည်။ ဤအသိအဆင့်ကို (၃) မျိုးခွဲလျှင် တိုးတက်ပြီး

သောနိုင်ငံ၊ တိုးတက်ဆဲနိုင်ငံနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုနည်းပါးသောနိုင်ငံများဟူ၍ အုပ်စု (၃) မျိုး ရပေလိမ့်မည်။ အတွင်းစက်ဝိုင်းသည် တိုးတက်ပြီးနိုင်ငံများဖြစ်၍ အလယ် စက်ဝိုင်းသည် တိုးတက်ဆဲနိုင်ငံများဟု သတ်မှတ်ကာ အပြင်စက်ဝိုင်းသည် ဖွံ့ဖြိုးမှု နိမ့်ကျသော တတိယနိုင်ငံများဟု မြင်ကြည့်လျှင် Core Countries ဟူသော တိုး တက်ပြီးနိုင်ငံများက စာပေသိ (ရုပ်နှင့်နည်းပညာ) ကို အသုံးပြုကာ အခြားစက်ဝိုင်း (၂) ခုမှ သယံဇာတများကို စုပ်ယူဝါးမျှပါသည်။ ထို့နောက် စုပ်ယူပြီး သယံဇာတ များကို ကုန်ချောအဖြစ် နည်းပညာဖြင့် ပေါင်းစပ်ထုတ်လုပ်ကာ ပြန်လည်ဖြန့်ချိသည်။ Outersphere ဟူသော ပြင်ပစက်ဝိုင်းရှိ သယံဇာတများက Innersphere သို့ လည်းကောင်း၊ ထိုမှ Core သို့လည်းကောင်း စုပ်ယူခံရပြီး Core မှတစ်ဆင့် Outersphere သို့ စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံရေး၊ ပညာရေး၊ လူမှုရေးဩဇာများ ပြန်လည် ထုတ်လွှတ်ကြောင်း တွေ့နိုင်သည်။ ပါဝါကိုလည်း ထုတ်ပေးသည်။

ကိုယ်ကျိုးစီးပွား

Interest ဟူသော စကားလုံးကို ယနေ့ကိုယ်ကျိုးစီးပွားဟူ၍ဘုံအဖြစ် အသုံး ပြုသည်။ သမိုင်းမှတ်တိုင် တင်နိုင်သည့်အချိန်ကစ၍ တစ်ဦးချင်းပဋိပက္ခမှ နိုင်ငံ အုပ်စုလိုက် ပဋိပက္ခနှင့် စစ်ပွဲများ များစွာဖြစ်ခဲ့ပြီး လူသန်းပေါင်းများစွာ သေကြေခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်။

ကိုယ်ကျိုးစီးပွားရှေ့တန်းတင်ခြင်းသည် အစုန်စိတ်ဖြစ်၍ လောကအကျိုး အထက် မိမိ သို့မဟုတ် မိမိနှင့်ဆိုင်သူတို့၏အကျိုးကိုသာ ရှေးရှုပါသည်။ ဗုဒ္ဓ၏ မဂ္ဂင်ရှစ်ပါးသည် တစ်ဦးချင်းမှန်ကန်သော ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးများကိုသာ တိုးပွား စေသည်မဟုတ်၊ ကံ-ကံ၏ ကောင်းကျိုးကိုလည်း ရရှိစေပါသည်။ (၁) မှန်ကန်စွာ ရှုမြင်ခြင်း (၂) မှန်ကန်စွာကြံစည်ခြင်း (၃) မှန်ကန်စွာပြောဆိုခြင်း (၄) မှန်ကန်သော အမှုကိုပြုလုပ်ခြင်း (၅) မှန်ကန်စွာအသက်မွေးခြင်း (၆) မှန်ကန်စွာအားထုတ်ခြင်း (၇) မှန်ကန်စွာသတိပြုခြင်းနှင့် (၈) မှန်ကန်စွာအာရုံမြဲမြံခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။

အဂတိတရား (၄) ပါးနှင့် ကင်းလွတ်သောအခါ ကိုယ်ကျိုးစီးပွား ဦးစားပေး ကို ဆောင်ရွက်လာနိုင်ကြပါသည်။ (၁) ဆန္ဒာဂတိ (အလိုဆန္ဒကြောင့်ဖောက်ပြန်မှု)၊ (၂) ဒေါသာဂတိ (ဒေါသကြောင့်ဖောက်ပြန်မှု)၊ (၃) မောဟာဂတိ (အမှားအမှန်မသိ နားမလည်မှုကြောင့် ဖောက်ပြန်မှု) နှင့် (၄) ဘယာဂတိ (ကြောက်ရွံ့မှုကြောင့် ဖောက် ပြန်မှု) ဟူသော ဂတိ (၄) ပါးကိုထိန်းသိမ်းနိုင်လျှင် ဆန့်ကျင်ဘက် ကောင်းကျိုးများ ကို လူသားတို့ ဆောင်ရွက်နိုင်ကြမည် ဖြစ်သည်။

ကျွန်တော်တို့ မည်မျှမှန်ကန်စွာ ကျင့်ကြံနေထိုင်ကြပါသနည်း၊ အစုန်စိတ်ရှိသူများအတွက် လိုက်နာရန် လွယ်ကူသည်မဟုတ်ပါ။ လောက၏နိယာမ (၅) ပါးဖြစ်သော (၁) စိတ္တနိယာမ (၂) ကမ္မနိယာမ (၃) ဥတုနိယာမ (၄) ဗီဇနိယာမ (၅) ဓမ္မနိယာမတို့ကိုလေ့လာလျှင် အထူးသဖြင့် ကမ္မနိယာမကို လက်ခံလျှင် အဆန်စိတ်ဖြစ်ပေါ်ကာ မဂ္ဂင်ရှစ်ပါးကို လိုက်နာနိုင်ပါလိမ့်မည်။ လူဝင်စားအပါအဝင် သိပ္ပံဖြင့် အချို့တိုင်းထွာစမ်းသပ်၍ရသော ကံ-ကံ၏ အကျိုးများ ယနေ့ ပို၍ထင်ရှားလာပါသည်။ ထိုမျှနှင့်ချင့်ချိန်ပါက အစုန်စိတ်တို့လက်ခံထားသော 'Might is Right' ဟူသော 'ခွန်အားသည်အမှန်တရား' ကို စတင်ဖယ်ခွာနိုင်မည်ဖြစ်ကာ အမှန်တရားသည်သာ ခွန်အားဟူသော 'Right is Might' ဟူသည့် ဒဿနကို နှလုံးသွင်းနိုင်မည်ဖြစ်၏။

စေတနာဖြင့်ယှဉ်သောအလုပ်ကို 'ကံ' ဟု ကျွန်တော်တို့ နားလည်ထားပြီးဖြစ်သည်။ ထိုအခါ စေတနာ ဘယ်အခါကောင်းသလဲ၊ ဆိုးသလဲဟူသောမေးခွန်းပေါ်လာ၏။ သဒ္ဓါကောင်းသည့်အခါ၊ ဉာဏ်ဝင်ကောင်းသည့်အခါနှင့် ဝိရိယဝင်ကောင်းသည့်အခါတို့၌ စေတနာကောင်း ဖြစ်တည်တတ်ပြီး ဒေါသဝင်သည့်အချိန်၊ မောဟများသည့်အချိန်၊ လောဘကြီးသည့်အချိန်၌ စေတနာဆိုးများ၏ လွှမ်းမိုးမှုကို ခံကြရပါသည်။ လောဘ၊ ဒေါသ၊ မောဟကြီးသည့်အခါ အစဉ်အလာကြီးစွာ လက်ခံထားသော ဘုရား၊ တရား၊ သံဃာ၊ မိဘ၊ ဆရာဟူသော အနန္တော အနန္တငါးပါးကိုပင် ကြီးစွာဆန့်ကျင်မှု၊ ဖျက်ဆီးမှုကို ဆောင်ရွက်နိုင်ကြပါသည်။ ပညာနည်းသော၊ အစုန်စိတ်ကြီးသူတို့သာ ဆောင်ရွက်နိုင်ကြပါသည်။ ကံ၏အကျိုးတရားကို မမြင်နိုင်သည်မှာ ပညာနည်း၍ ဖြစ်သည်။ ကံသည် စွမ်းအင်တစ်မျိုး (Energy) ဖြစ်ပြီး သိပ္ပံကရော၊ ဘာသာရေးကပါ 'စွမ်းအင်များတည်မြဲသည်' ကို လက်ခံ၏။ ရူပဗေဒပညာရှင်များ၏ (Law of Conservation of Energy) အရ စွမ်းအင်ကို ဖျက်ဆီး၍မရ၊ ပုံစံတစ်မျိုးပြောင်း၍ စွမ်းအင်တစ်မျိုးအဖြစ် တည်ရှိသည်ကို သိပ္ပံက လက်ခံထားပါသည်။ ဗုဒ္ဓက ဤစွမ်းအင်များသည် ဘဝပေါင်းများစွာ အထိ အကျိုးပေးနိုင်ကြောင်း ဟောထားပြီး ဖြစ်သည်။

မဂ္ဂင်ရှစ်ပါးနှင့်ပြည့်စုံသော၊ အဆန်စိတ်ကြီး၍ ပညာရင့်သော ဆရာတော်ကြီးအရှင်ဝိစိတ္တသာရသည် မလိုသောကံလေးကိုမျှ ယူဆောင်သွားခဲ့ခြင်းမပြုပါ။ မင်းကွန်းဆရာတော်ကြီးအား ဒကာတစ်ဦးက ရဟန္တာဖြစ်ကြောင်း အိပ်မက်မြင်မက်၍ လျှောက်ထားရာ ... ဆရာတော်ကြီးက ဆေးလိပ်သောက်ပြပြီး 'ရဟန္တာဆိုတာ ဒီလို ပလိဗောဓတွေ မရှိတော့ဘူး' ဟူ၍ ပြန်ဖြေခဲ့၏။ ကိုယ်လည်း အသားမယူချင်၊

mgjye.com

သူများလည်း အယူမှား၊ မမြင်မှားမဖြစ်စေသည်မှာ တော်ရုံ ပညာကြီးခြင်းမဟုတ်ပါ။

ပညာရှိလား၊ ပညာတတ်လား

Post American World ဟူသော Farreed Zakaria ရေးသည့်စာအုပ် ထွက်လာသည်။ နှိုက်နှိုက်ချွတ်ချွတ် သမိုင်းနှင့်ချီ၍ ရေးထားသည့်အတွက် အမေရိကန်တွေ သူတို့ကိုယ်သူတို့ ပြန်လည်ဆန်းစစ်ကြရကြောင်း သတင်းမှာကြားလိုက်ရသည်။ CIA က နှစ်လကြာ သုတေသနပြု၍ သမ္မတဘုရင်ထံ အစီရင်ခံစာတင်ရသည်အထိ ဖြစ်သည်။ ထိုစာအုပ်တွင် အမေရိကန်တို့၏ ယှဉ်ပြိုင်မှုစွမ်းအား (Competitive Edge) ကျမသွားသေးကြောင်း၊ ပညာအခြေခံခေတ်ဖြစ်၍ တရုတ်နှင့် အိန္ဒိယတို့က နှစ်စဉ် ပညာတတ် ငါးသိန်းကျော် (အထက်တန်းပညာ) မွေးထုတ်နေကြောင်း၊ အမေရိကန်က (၇၀,၀၀၀) ကျော်သာ မွေးထုတ်နိုင်၍ မကြာမီ တရုတ်၊ အိန္ဒိယတို့က အမေရိကန်ကို ကျော်ဖြတ်သွားမည်ဖြစ်ကြောင်း စိုးရိမ်မှုကို သုတေသနဆန်ဆန် ချေဖျက် ရေးထားပါသည်။

Zakaria က အမေရိကန် အင်ဂျင်နီယာတစ်ဦး၏ စွမ်းရည်သည် တရုတ်၊ အိန္ဒိယ အင်ဂျင်နီယာ (၆) ဦး၏ စွမ်းရည်နှင့်တူကြောင်း၊ ပါရဂူအဆင့်ကို လေ့လာလျှင် အမေရိကန်က တစ်နှစ် (၃၅၀၀) မွေးထုတ်နေပြီး တရုတ်၊ အိန္ဒိယတို့က ရာဂဏန်းမျှသာဖြစ်ကြောင်း ထောက်ပြပါသည်။ စင်ကာပူထိပ်တန်းအရာရှိကြီး တစ်ဦး ဦးဆောင်ပြီး အမေရိကန်ပညာရေးစနစ်ကို လေ့လာသွားရာ အမေရိကန် လူမျိုးများ တီထွင်ကြံဆမှု အားကောင်းလျက်ရှိကြောင်း တွေ့ရသည်ကို ရေးသားထားပါသည်။

မြန်မာပညာရှိတို့က ပညာတတ်မှုနှင့် ပညာရှိမှုကို ကြွက် (၄) မျိုးနှင့် ဥပမာပြုခဲ့သည်။

- (၁) တွင်းတူးလျက်မအောင်းသောကြွက် (တချို့လူတို့ စာသင်သော်လည်း စာ၏အနက်ကိုမသိ၊ စာတတ်သော်လည်း အမှန်မသိ၊ ပညာ မရှိ)
- (၂) အောင်းလျက်မတူးသောကြွက် (စာမတတ်သော်လည်း အမှန်သိသူ)
- (၃) တူးလည်းတူး၊ အောင်းလည်းအောင်း (စာလည်းတတ်၊ အမှန်လည်းသိ၊ ပညာရှိ)

(၄) တူးလည်းမတူး၊ အောင်းလည်းမအောင်း (ဘာမှမသိသူ)

အချို့တော်တော်များများသောသူများသည် စာတတ်သည်လား၊ ပညာတတ်သည်လား သူတို့ကိုယ်သူတို့ မသိကြ၊ သာလိကာလို ရွတ်ပြနိုင်ခြင်း၊ ခေတ်ပေါ်အသုံးအနှုန်းများကို သုံးပြုနိုင်ခြင်းအပေါ် 'သိ' သည်ဟု အထင်ရှိကြသည်။ လိုက်နာကျင့်သုံးနိုင်ခြင်း၊ အများက လက်ခံနိုင်ခြင်းဟူသော ပေတံများကို မေ့လျော့နေကြသူများ ဖြစ်သည်။ ခေတ်စားနေသော Knowledge ကို ခပ်ကြမ်းကြမ်းခွဲလျှင် Education နှင့် Experience ဟူ၍ ရသည်။ ငယ်စဉ်က အခန်းမှာသင်သော စာနှင့် လောကတွင်တွေ့ကြုံရသော အတွေ့အကြုံတို့ အပေါင်းအဖက်မှ မှန်ရာကိုသိလာခြင်းဖြစ်သည်။ စာသည် တစ်ပိုင်းပါ၍ အတွေ့အကြုံသည်တစ်ကဏ္ဍ ဖြစ်၏။ စာမသင်ခဲ့ရသူတွေအတွက် နေရာရှိပါသည်။ သို့သော် နေရာကား သိပ်မကျယ်လှ။ မြန်မာက ပညာအသိနှင့်ပတ်သက်၍ ပို၍အသေးစိတ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာထားသည်။

- (၁) အနုမာနပမာဏ (ယုတ္တိကျိုးကြောင်းဆင်ခြင်သိ)
- (၂) ဝေါဟာရပစ္စက္ခပမာဏ (သာမန်ကိုယ်တွေ့သိ-သမ္မုတိသစ္စာ)
- (၃) သဘာဝပစ္စက္ခပမာဏ (အကျင့်ကိုယ်တွေ့သိ-သဘာဝသစ္စာ)
- (၄) အရိယာပစ္စက္ခပမာဏ (လောကုတ္တရာကိုယ်တွေ့သိ၊ မဂ်ဉာဏ်၊ ဖိုလ်ဉာဏ်၊ အရိယသစ္စာသိ)

လယ်တီဆရာတော်ဘုရားကြီးက တိုတိုနှင့် လိုရင်းကို လောကီ၊ လောကုတ္တရာအသိအထိ ပညာကို အထက်ပါ အတိုင်း ဖွင့်ဆိုခဲ့ပါသည်။

ရှုထောင့်တစ်ခုမှ လေ့လာလျှင် ရုပ်ဝါဒ (Materialism) ၊ ဖြစ်တည်မှုပဓာနဝါဒ (Existentialism) နှင့် ကံကြမ္မာဝါဒ (Fatalism) တို့ တစ်ခုနှင့်တစ်ခု တစ်သားတည်းမကျ၊ အငြင်းအခုံဖြစ်ကြသည်ကို လေ့လာမိသည်။ အတော်ငယ်စဉ်က အရာရာကို သိပ္ပံဖြင့်သာ တိုင်းတာခဲ့၍ အချို့ကိစ္စရပ်များကို အယုံအကြည်မရှိခဲ့။ ဥပမာ - ဘယ်နတ်ဘုံက တစ်ရက်သည် လူပြည်၏ နှစ်ပေါင်း ဘယ်နှစ်ဆယ်နှင့် ညီမျှသည်ဆိုသည့်ကိစ္စ၊ တန်ခိုးအရာကိစ္စ၊ အရွယ်ရ၍ အနည်းငယ် ဆင်ခြင်တတ်လာသည့်အခါ ငယ်စဉ်က သာမန်စာလုံးများကို မြင်နိုင်သူက ကြီးသောအခါ မျက်မှန်တပ်ဖတ်ရသည်ကို အတွေးဝင်ပြီး Power ကွာသွားသည်ကို သတိပြုမိခဲ့၏။ ကမ္ဘာ၏ နေကိုလှည့်ပတ်မှုက (၃၆၅) ရက်သာ ကြာသော်လည်း အခြားဂြိုဟ်များ နှစ်ပေါင်းများစွာကြာသည်ကို သတိပြုမိသည့်အခါ ဖြစ်နိုင်ခြေ၊ ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရာများကို

ဆင်ခြင်မိသည်။ လူတို့၏ ပျမ်းမျှ အသက် (၇၀) နှစ်နှင့် ခွေးတို့၏ ပျမ်းမျှအသက် (၇) နှစ်ကို နှိုင်းယှဉ်မိလာပြီး ကိုယ့်အယူအဆအမှားကို သိမြင်လာသည်။ နိဗ္ဗာန်ကို 'မရှိနိုင်' ဟု အယူအဆရှိခဲ့သောအတွေးတို့ကို လုံးဝစွန့်ပစ်နိုင်ခဲ့၏။ 'ကိုယ်ဉာဏ် မမှီသေးပါလား' 'အသိနဲ့ချာသေးပါလား' ဟု မှတ်ချက်ပြုမိ၏။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကို ဦးဆောင်လုပ်လာသောအခါတွင် ရာပေါင်းများစွာ ရှိသော တပည့်တို့ကို ပြန်၍ အသိမျှဝေရာတွင် တချို့အခံရှိသူများ ရယူနိုင်၍ တချို့ အသိဝေးသူများ ဘာမှမဖြစ်မြောက်ခဲ့ကြ။ အသိဝေးလျှင် ဘာမှ ထပ်ထည့်၍မရ၊ မိမိအသိ၊ ပညာကိုသာ မှန်မှန်နည်းနည်းချင်းတိုးပွားအောင် လုပ်ကြရပါသည်။ ဤအသိအပေါ် အခြေခံ၍ ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးကျောင်းကြီးများက သင်ကြားပေးခဲ့ သော ...

"Knowing Who" အပေါ် တချို့အယူအဆမှားများဖြင့် ဆောင်ရွက်နေကြ သည်။ အမှန်က ဘယ်သူ့ကို ဘယ်နေရာ အသုံးချရမည်ကိုသာဆိုလို၍ တချို့ ဖြတ်လမ်းသမားများက အခွင့်အရေးပေးနိုင်သူအပေါ်သိခြင်းဖြင့် ခပ်လွယ်လွယ် တွေးကြသည်။ ရေတိုတွင်မသိသာသော်လည်း ရေရှည်တွင် အကွာအဟာတို့ သေချာ ပေါက်ရံမည်ဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာ့နိုင်ငံများကို 'ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်းအား' တွက်ချက်ရာတွင် Finland က ပထမရရှိပြီး သူ့နိုင်ငံလည်း ဆက်လက်တိုးတက်နေသည်မှာ သာဓက ဖြစ်သည်။ ခေတ်သည် Comparative Advantage ဟူသော (နှိုင်းရခေတ်) မှ Competitive Advantage ဟူသော (ယှဉ်ပြိုင်ခေတ်) သို့ ပို၍ပိုပြင်စွာ ဝင်ရောက်နေ သည့်အချိန်တွင် ကိုယ့်အသိကိုယ်မြင့်အောင် ကြိုးစားဖို့ လိုသည်။

- သမိုင်းကို ခပ်ကြမ်းကြမ်းခွဲလျှင် ...
- သက္ကရာဇ် (၄၇၆) ရှေ့ပိုင်းကို ရှေးဟောင်းခေတ်
- (၄၇၆-၁၄၅၃) ကာလကို အလယ်ခေတ်နှင့်
- ၁၄၅၃-နောက်ပိုင်းကို မျက်မှောက်ခေတ်ဟု သမိုင်းပညာရှင် များက ခွဲခြားထား၏။

ခရစ်တော်မပေါ်မီ နှစ် (၆၀၀) ခန့်က တရုတ်ပြည်၌ Lao Tzu, Confucius ဂရိ၌ Permeridas နှင့် Empedocles၊ ပါရှင်း၌ Zarathustra၊ အိန္ဒိယ၌ မဟာဝီရနှင့် ဗုဒ္ဓစသော ပညာရှိကြီးများ ပေါ်ပေါက်ခဲ့ကြပြီး လူမှုအဖွဲ့အစည်းနှင့်ပတ်သက်၍ အတွေးအခေါ်သစ်တို့ တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးခဲ့ဖူးသည်။ Civil Society / Community တို့အတွက် ကြီးစွာသောဒဿနများ ထားခဲ့၏။ ထိုခေတ်လောက်နောက်ပိုင်း ဘယ်ခေတ်မှ ထိုမျှလောက် မတိုးတက်ဖူးခဲ့။ ဗုဒ္ဓသည် မဟာလူသားဖြစ်လာပြီး

လောကီကိစ္စများထက် ကျော်လွန်ကာ လောကုတ္တရာလမ်းကိုပင် လမ်းစဉ်တစ်ရပ် အဖြစ် ချမှတ်ပေးနိုင်ခဲ့သူဖြစ်သည်။ ပညတ်၊ ပရမတ်တို့ကို ခွဲခြမ်းပေးခဲ့ပြီး သံသရာ အသိ၊ အဆင်အခြင်နှင့် လွတ်မြောက်မှုအတွက်ပါ အသိကိုထားပေးခဲ့သူ ဖြစ်ပါ သည်။ ဉာဏ်မမီစဉ်က သံသယနှင့် နားထောင်ခဲ့ရသော်လည်း နှမ်းတစ်လုံးမျှ အသိရ သောအခါ 'ကြီးကျယ် လွန်းပါကလား' ဟု ကြက်သီးထဲခဲ့ရပါသည်။

လူတိုင်းသိသော အရစ္စတိုတယ်က လူသည် နိုင်ငံရေးသတ္တဝါဖြစ်ကြောင်း၊ ယခု စီးပွားရေးသတ္တဝါအဖြစ် ပိုမိုပြင်လာပြီး နောင် စီးပွားရေးစစ်ပွဲများဖြစ်လာမည်ကို ကြိုတင်ဟောခဲ့သည်။ (Global Commerce is no less than a war)။ အပြိုင်အဆိုင် များလာသည့်အလျောက် မျက်မှောက်ကာလကို Age of Uncertainty (မရေရာ သောခေတ်) ဟု တင်စားပြီး သောကခေတ် (Age of Anxiety) ဟုလည်း ပြောလာ ကြသည်။

အသိဖြစ်ရာ၊ ထိုမှ ပညာဖြစ်ရာတို့သည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု မတူ။

- ပတ်ဝန်းကျင်ပေါ်အခြေခံ၍အသိဖြစ်နိုင်သည်။
(ကာမ ပါဒါန ပစ္စယော ကမ္မ ဘဝေါ)
- အတွေ့အကြုံပေါ်အခြေခံ၍ သိဖြစ်နိုင်သည်။
(ဒိဋ္ဌု ပါဒါန ပစ္စယော ကမ္မ ဘဝေါ)
- စရိုက်ကိုအခြေခံ၍ အသိဖြစ်နိုင်သည်။
(သီလဗ္ဗတု ပါဒါန ပစ္စယော ကမ္မ ဘဝေါ)
- ကံကြမ္မာပေါ်အခြေခံ၍လည်း အသိဖြစ်နိုင်သည်။
(အတ္တဝါဒု ပါဒါန ပစ္စယော ကမ္မ ဘဝေါ)

တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး အသိဖြစ်နိုင်ခြင်းအခြေခံ မတူနိုင်၊ ပတ်ဝန်းကျင်မကောင်း လျှင်ပြောင်း၊ အတွေ့အကြုံမရှိ လျှင်ရှာ။ စရိုက်မှားလျှင်ပြင်၊ ကံကြမ္မာမကောင်းလျှင် ဖြည့်ဆည်းခြင်းဖြင့် အသိကိုရှာနိုင်၏။ ရှာတတ်ဖို့နှင့် ရှာချင်စိတ်ရှိဖို့သာ လိုအပ်ပါ သည်။

ကံကောင်းတယ်၊ မကောင်းဘူး

တော်တော်များများ 'ကံ' ကို ပုံချကြသည်။ 'ကံ' အရာကို မပစ်ပယ်ပါ၊ ရေနစ် နစ်ကာမှနစ်၊ နည်းနည်းတော့ ကြိုးစားကူးခတ်ရပါသေးသည်။ ကံကြမ္မာ၏ အကျိုးပေးမှုနှင့်ပတ်သက်၍ အကြောင်း (၄) ချက်ရှိသည်။ ကံ၊ ဉာဏ်၊ ဝီရိယ၊ စိတ်ဖြစ်သည်။ ဉာဏ်၊ ဝီရိယ၊ စိတ်သည် ပစ္စုပ္ပန်အကြောင်းဖြစ်ပြီး 'ကံ' အကြောင်း



အသေအချာသိလျှင် 'ကံ' ကို တစ်ပိုင်း ပြန်မွေး၍ ရပါသေးသည်။

ဆရာ သုမောင်၏ ရွှေအမြုတေမှ သူ့မိဘကို ကျွေးမွေးစောင့်ရှောက်ခဲ့၍ သူကောင်းကောင်းနေကြောင်းစာကို ဖတ်မိလိုက်သည်။ တူသောအကျိုးပေးဖြစ်သည်။ အတိတ်မှာအကောင်းလုပ်ခဲ့သည်လား၊ အဆိုးလုပ်ခဲ့သည်လား၊ ကျွန်တော်တို့ သွားရောက်မကြည့်နိုင်တော့၊ ကောင်းကောင်း၊ ဆိုးဆိုး ပြန်၍လည်း မပြင်နိုင်တော့။ မျက်မှောက်ဘဝတွင် ကောင်းတာလုပ်၍ အားကြီးခဲ့လျှင် အတိတ်က အဆိုးကံကို ယှဉ်ပြိုင်ပါလိမ့်မည်။ အတိတ်ကလည်း အကောင်းကံများ ဖြစ်ခဲ့လျှင် ကား အကျိုးနှစ်ဆပေးပါလိမ့်မည်။ 'ကံ' ကိုချည်းပုံချရန် မသင့်ပါ။ စာကျက်ခြင်းသည် ဉာဏ်၊ ဝီရိယ၊ စိတ်တို့၏ အရာဖြစ်ပြီး စာမေးပွဲအောင်ခြင်းသည် 'ကံ' ၏ တူသောအကျိုးပေးဖြစ်သည်ကို စဉ်းစားမိလျှင် ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေကို အပြစ်တင်မည့်အစား (Light the candle rather than cursing the dark) တစ်စုံတစ်ခုတော့ ကြိုးစားဖြစ်ပါလိမ့်မည်။ လောကီရှုထောင့်က ကြည့်လျှင်ပင်လျှင် အရှုံးအမြတ်တို့ 'ကြေ' သွားဦးတော့ 'အတွေ့အကြုံ' ဟူသောအမြတ်က သေချာပါသည်။ နောက်တစ်ခါတွင် အတွေ့အကြုံကို ပြန်၍အသုံးပြုနိုင်၏။ မိမိ၏ မျိုးဆက်တို့ကို ထိုအတွေ့အကြုံတို့ မျှဝေနိုင်၏။ ကြိုးစားခြင်းတွင် မရှုံးနိုင်သောအမြတ်တို့ ရှိနေ၏။ မြင်တတ်ရန်သာ လိုသည်။

ဗုဒ္ဓက လောက၏ 'အစွန်း' တို့အကြောင်း ဟောခဲ့သည်။ အသိမဖြစ်စေသော အစွန်းတို့ကို ရှောင်ရန်ဖြစ်သည်။ အစွန်း (၃) ပါးသည် အသိတိုးတက်ရာ တိုးတက်ကြောင်းအတွက် တန်ဖိုးကြီးသည်။ လက်ဝဲစွန်း၊ လက်ယာစွန်းတို့အတွက် ဥပမာပေးရန် သိပ်မလို၊ ကံကို လုံးဝပုံခြင်းနှင့် ကံကို လုံးဝမယုံကြည်ခြင်းတို့ ဥပမာဖြစ်၏။ အလယ်စွန်းဟုဆိုလျှင် တချို့က ခပ်ထေ့ထေ့ ပြန်ကြည့်တတ်၏။ အစွန်းရှောင်ခိုင်းခြင်းသည် ဗုဒ္ဓက ဉာဏ်အရာကို သုံးစေလို၍ ဖြစ်၏။ အလယ်တွင်လည်း အစွန်းတစ်ပါး ရှိသည်။ ဘာဖြစ်ဖြစ် 'တစ်ဝက်ချ' စဉ်းစားခြင်းသည် ဉာဏ်အရာသုံးရာ မကျပါ။ မဇ္ဈိမပဋိပဒါဆိုသည်မှာ အလယ်အလတ်လမ်းစဉ်သာ ဖြစ်၏။ အခြေအနေ၊ အချိန်အခါ၊ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လိုက်လျောညီထွေစွာ ဉာဏ်ဖြင့်ယှဉ်ရန်ကိုသာ ဆိုလို၏။ ဗုဒ္ဓကိုယ်တိုင်လည်း ဝိပဿနာရှုစဉ်က တစ်နေ့ (၈) နာရီ အတိအကျ နေ့တိုင်းရှုခဲ့မည် မဟုတ်၊ ဆီလျော်သည့်အခါ အချိန်ပိုနိုင်သလို ခရီးထွက်သည့်အခါ လျော့နိုင်ပါသည်။ ဘာပဲလာလာ 'တစ်ဝက်ပဲ' ဟု ဆုံးဖြတ်ခြင်းသည် အလယ်အလတ် လမ်းစဉ်မဟုတ်ပါ။ ဉာဏ်အရာသုံးခြင်းလည်း မမည်ပါ။ ထိုမှ အစွန်းတစ်ပါး မမြင်သာစွာ ရှိနေပါသည်။

အစုန်စိတ်ကြီးသူတို့က ဘာမှမလုပ်ချင်၊ ကံကိုပုံချင်၏။ အတ္တများသူများဖြစ်၏။

အဆန်စိတ်ရှိသူတို့က ကံကိုယုံ၏။ ပုံကားမပုံ၊ ဉာဏ်၊ ဝိရိယ၊ စိတ်တို့ကို အသုံးချ၏။

အတ္တနှင့်ပရကို မဇ္ဈိမဋီပဒါကျကျတွေး၏။ ဖြည့်ဆည်း၏။ လောကအကျိုး သယ်ပိုး၏။

အသုံးတည့်တဲ့ပညာ

ဗုဒ္ဓဟူသည့်အနက်ကပင် 'အတုမရှိပညာ' ဖြစ်၍ နိဗ္ဗာန်ရောက်ကြောင်းကို ပညာလမ်းဖြင့် ညွှန်ပြခဲ့ပါသည်။ အမှားမကျူး၊ အစွန်းတစ်ဖက်မရောက်စေရန် အရာရာကို ပညာဖြင့် ချင့်ချိန်ဆုံးဖြတ်နိုင်ရန် ဗုဒ္ဓက အလေးအနက်ထားခဲ့ပါသည်။ ဗုဒ္ဓအလေးအနက်ထားခဲ့သော ပညာသည် နေရာတကာ၊ အချိန်အခါမရွေး အသုံးတည့်၏။ ဘီစီ (၆) ရာစုတွင်ပေါ်ခဲ့သော တရုတ်ပြည်မှ Lao Tzu သည် လူတို့၏ စိတ်ကို နှိမ်ချခြင်းဖြင့် ငြိမ်းချမ်းမှုကိုရှာရန် လမ်းစဉ်တစ်ခုကိုချခဲ့သည်။ ကွန်ဖြူးရှပ်စ်ကလည်း လူ့ကျင့်ဝတ်ကို အဓိကထားသော အတွေးအခေါ်တစ်ရပ် ဖွံ့ဖြိုးစေခဲ့သည်။ ဂရိမှ ပိုက်သာဂိုးရှပ်စ်ကလည်း သံသရာနှင့်ဘဝတို့အကြောင်း ဒဿနထားခဲ့၏။

ယနေ့ (၂၁) ရာစုဖြစ်၏။ ထိုအတွေးအခေါ်၊ အယူအဆ၊ ဒဿနတို့ကို ဤ၊ သည်မရွေး အကုန်သုံးမရတော့၊ ပညာဖြင့်ဆင်ခြင်ရန်သာ ဖြစ်သည်။ ယဉ်ကျေးမှုတစ်ခုနှင့် မဆန့်ကျင်သည့်အခြေအနေမျိုးဖြင့် ရယူသုံးစွဲတတ်ရန်သာ လိုသည်။ ပညာသည် လောကီ၊ လောကုတ္တရာနှစ်ဖြာတွင်လည်း အသုံးတည့်၏။ ရေပွက်ပမာ ဘဝတိုလေးတစ်ခုမှာလည်း အသုံးတည့်၏။ တစ်နေ့တာ (၂၄) နာရီမှာလည်း အသုံးတည့်၏။ ပညာမဲ့လျှင် Value of Life မရနိုင်၊ ယနေ့ အနောက်နိုင်ငံများမှာပင်လျှင် တန်ဖိုးဟူသော Value ကို နေရာတကာမှာ တွင်တွင်သုံးနေပြီ ဖြစ်သည်။ ဆိုလိုသော ပညာမှာ 'ဘွဲ့' မဟုတ်၊ လူတိုင်း ပညာရှိနိုင်ပါသည်။ လူတိုင်း ပညာမတတ်နိုင်ပါ။ အမှန်ကိုသိခြင်း၊ လောဘ၊ ဒေါသ၊ မောဟဟူသော အခြေခံစိတ်ကို ထိန်းသိမ်းနိုင်သည်နှင့် ပညာရနိုင်ပါသည်။

Land Cruiser စီး၊ တိုက်ကြီးနှင့်နေပြီး စိတ်မချမ်းမသာသူတွေ ရှိသည်။ ကန်စွန်းရွက်ကိုက်ပြီး စိတ်ချမ်းသာ နိုင်သူတွေလည်း မနည်း၊ လောကီပေတံအတွင်း ထိုအစွန်းနှစ်ပါးတွင် အလယ်အလတ်ဖြင့် စိတ်ချမ်းသာကြပြီး ကိုယ့်ဘဝကိုယ် ကျေနပ်နိုင်ကြရန် အရေးကြီးသည်။ Value of Life ရနိုင်ရန် ကိုယ့်ဘဝ၊ ကိုယ့်အလှူပံ့

ကို ကျေနပ်မှု (Satisfaction) ရရန်ဖြစ်သည်။ အဆန်စိတ်ရှိသူများ (သခင်စိတ်) ကျေနပ်ကြပါသည်။ အစုန်စိတ် (ကျွန်စိတ်) ရှိသူများ မကျေနပ်ကြပါ။ ဗုဒ္ဓ ဟောခဲ့သော ကိုယ့်ကိုယ်ကိုကြည့်ဟူသော (Introvert) ဖြစ်ရန် လိုပါသည်။ အစုန်စိတ်ရှိသူများက ကိုယ်ဘာဖြစ်သည်ဆိုရန်လိုသည်ကိုမစဉ်းစားဘဲ ပတ်ဝန်းကျင်ကိုသာ အပြစ်မြင်လေ့ရှိသည်။ ထိုသူများ ဘယ်တော့မှကျေနပ်သောဘဝကို မရနိုင်။ သခင်စိတ်သည် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုလည်း ကောင်းအောင်လုပ်သည်။ လောကအကျိုးကိုလည်း သယ်ပိုးသည်။ လောကကိုလည်း အကောင်းမြင်သည်။ ကျေနပ်ရောင့်ရဲမှုလည်း ရှိသည်။ ကျွန်စိတ်ကား ဆန့်ကျင်ဘက်၊ ဘယ်တော့မှ အလိုမပြည့်တတ်။

လောကီတိုးတက်မှုတွင် ခေါင်းဆောင်တို့၏ အဓိကတာဝန်တစ်ရပ်မှာ ငယ်သားများကို လှုံ့ဆော်စိတ် (Motivation) ပေးရန် ဖြစ်သည်။ နောက်လိုက်တို့က မည်မျှ Motivation ရကြပါသနည်း။ တချို့က ကောက်ရိုးမီး၊ အချို့က ဖွဲမီး၊ Motivation ဟူသော လှုံ့ဆော်စိတ်သည် လုပ်ငန်းတစ်ခု၊ ရည်ရွယ်ချက်တစ်ခု ပြီးဆုံးအောင် ဆောင်ရွက်ဖြစ်ပေါ် ထိန်းသိမ်းနိုင်သော တက်ကြွစိတ်ဖြစ်သည်။ တစ်ခဏစိတ်မဟုတ်၊ ဝီရိယအရာတွင်လည်း အစဉ်သာ အားကောင်းသော ဝီရိယ၊ အလယ်အထိ အားကောင်းသောဝီရိယနှင့် အဆုံးအထိ အားကောင်းသော ဝီရိယ ဟူ၍ အဆင့် (၃) ဆင့် ခွဲခြားနိုင်ပါသည်။ Motivation သည် အဆုံးအထိ ဝီရိယ အားကောင်းစေရန် ရရှိရမည် ဖြစ်သည်။ ဝီရိယအရာ၌ အစ၊ အလယ်၊ အဆုံး (၃) ပါးလုံး အားကောင်းပါမှ 'ပါရမီ ဝီရိယ' ဟူသောအရာကို ရမည်ဖြစ်သည်။ 'ပါရမီ' မပါလို့ဟူသောသူများ သတိပြုရန် ဖြစ်သည်။ 'ပါရမီ' ဟူသည်က မိုးပေါ်က အလိုအလျောက်ကျလာသည် မဟုတ်ပါ။ မွေးကတည်းက ပါလာသည်လည်း မဟုတ်ပါ။ ကျင့်ကြံ၊ အားထုတ်၊ ပွားများရင်း ရလာသောအရာသာ ဖြစ်သည်။ ဤအရာအားလုံးသည် အရာရာ အသုံးတည့်သောပညာမှဖြစ်လာသည့် အသီးအပွင့်များသာ ဖြစ်သည်။ ပဒေသာပင်မှ အလိုအလျောက်သီးလာသည် မဟုတ်ပါ။

ဘယ်လိုလူလဲ

- ရှုမြင်မှုတစ်ရပ်က လူ (၃) မျိုး အဖြစ်မြင်၏။
 - Those who don't know what's happening.
(ဘာမှမသိသူ)
 - Those who watch what's happening.
(လက်ပိုက်ကြည့်သူ)

- Those who make things happen.

(ဖန်တီးရှင်)

ကျွန်တော်တို့ ဘယ်အမျိုးအစားထဲ ပါကြပါသနည်း? ဘာမှမသိသူသည် လူ့ဗာလ ဖြစ်၏။ ပညာအဆုံးစွန်မဲ့သူသော်လည်းကောင်း၊ စိတ်ဓာတ်အလွန်အမင်း နိမ့်သူသော်လည်းကောင်း ဖြစ်၏။ လက်ပိုက်ကြည့်သူသည်လည်း ဘာမှမသိသူနှင့် သိပ်ခြားနားလှသည်မဟုတ်။ နောက်ဆုံး လူကသာ လောကအတွက် အကျိုးပြုသူ ဖြစ်၏။ ဟစ်တလာလို အစွန်းမရောက်ရန်၊ ဒေဝဒတ်လို အစွန်းမရောက်ရန် ပညာဖြင့် ချင့်ချိန်ဖို့သာ ဖြစ်၏။

လောက၏ အပြုအပြင်ကို ခေါင်းငုံ့ခံမှာလား၊ တတ်နိုင်သောဘက်က လောကကို အကျိုးပြုမှာလား၊ သန်းပေါင်းများစွာသော သတ္တဝါများထဲတွင် သီးခြား ဖြစ်တည်လာသော 'လူ' ဟူသည့်ဂုဏ်ပုဒ်က လောက၏ အပြုအပြင်ကို ခေါင်းငုံ့ မခံသင့်ပါ။ အတိတ်၊ ပစ္စုပ္ပန် ကံအရာ အကွာအခြားတွင် ဆူကြဲနိမ့်မြင့်ဖြစ်ကြသော် လည်း ကိုယ်ကျရာ အခြေအနေကပင် လောကကိုရင်ဆိုင်နိုင်သော သတ္တိနှင့် အရည် အချင်းရှိဖို့ လိုပါသည်။ ကျွန်စိတ်သည် လက်ဝေခံ၍ သခင်စိတ်က ဦးဆောင်သော သဘော ရှိပါသည်။

ကံ-ကံ၏ အကျိုးပေးတွင် ဗုဒ္ဓ၏ ရှုထောင့်တစ်ခုသည် တန်ဖိုးကြီး၏။ လူမှ တစ်ပါး သက်ရှိသတ္တဝါများတွင် (သိစိတ်)နှင့် (ခံစားမှု) ရှိသော်လည်း အဆင့်နိမ့် သိစိတ်များသာ ဖြစ်၏။ အိပ်၊ စား၊ ကာမထက်မပို၊ Might is Right ကို ကျင့်သုံး သောလောက ဖြစ်၏။ လောကအကျိုးပြုထိ စဉ်းစားဆင်ခြင်နိုင်သော အမြင့်သိစိတ် ရှိသူမှာ လူသာဖြစ်၍ မစူးစမ်း၊ မဆင်ခြင် လက်ခံသော Blind Faith (မျက်ကန်း ယုံကြည်မှု) ကိုလည်း ဗုဒ္ဓက လက်မခံ၊ Right is Might ကို လက်ခံသော ဗုဒ္ဓသည် ကာလာမသုတ်ကို ရဲရင့်စွာဟောခဲ့ပြီး ထေရဝါဒကို အစစ်ဆေးခံခဲ့၏။ 'ငါ့တရား နာကြည့်' သာ ဟောခဲ့၏။ 'ငါ့ဘာသာဝင်' ဟု မပြောဖူးခဲ့။

မွေးကတည်းက ဖွားဖက်တော်လိုပါလာသော အစုန်စိတ်နှင့်လူတွေကို ဗုဒ္ဓက အဆန်စိတ်ရရန် Motivation ပေးခဲ့ခြင်းသာ ဖြစ်သည်။ သက်ဝင်ယုံကြည်မှုက တစ်ပိုင်း။

ကမ္ဘာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ၊ ပညာရှင်များ၊ တက်သစ်စလူငယ်များ အားကျကြသော သံမဏိလုပ်ငန်းရှင်သူဌေးကြီး ဒေးလ်ကာနယ်လ်ဂျီ၏ဘဝကို လေ့လာလျှင် အတုယူဖွယ်များစွာ ရှိနေ၏။ လေးတန်းကျောင်းသားအထိသာ ပညာ သင်ခွင့်ရသော သူဌေးကြီးသည် ထောင်ပေါင်းများစွာသော ပညာရှင်များကို

ကောင်းစွာအလုပ်ပေးခိုင်းစေနိုင်ခြင်းသည် 'စာ'မတတ်ခဲ့သော်လည်း ပညာကို ကောင်းစွာသုံးနိုင်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ ပညာမတတ်သောပညာရှိ ဖြစ်၏။ အလွန်နွမ်းပါးသောဘဝမှ မိခင်ကိုချစ်စိတ်ဖြင့် ကြိုးစားလာခဲ့ရာ ကမ္ဘာ့သူကြွယ် စာရင်းဝင် သူဌေးကြီးဖြစ်သွားခြင်းသည် 'ကံ-ကံ' ၏ တူသောအကျိုးကိုရခြင်း ဖြစ်သည်။ သာမန် လစာနည်း စာတိုက်စာရေးလေးဘဝမှ ပါရမီဖြစ်သော ဝီရိယကို အဆုံးစွန်အထိ ထားရှိကြိုးစားခဲ့သဖြင့်လည်းကောင်း၊ ရလာသော အခွင့်အလမ်း များနှင့် မရသေးသော အခွင့်အလမ်းများကို ဖန်တီးယူလာနိုင်ခြင်းများသည် လူငယ်၊ လူကြီးအားလုံးသောသူတို့အားကျစရာ ဖြစ်၏။ ပညာလေးတန်းမျှသင်ခဲ့ရသူ၏ ဒဿန စာအုပ်များထွက်ရှိကာ ကမ္ဘာကျော်ခဲ့ရခြင်းသည် ပညာကို အတွေ့အကြုံ နှာဖွေနိုင်သည်ကို ပြ၏။ ကာနယ်ဂျီသည် "The one who made things happen" ထဲကလူ ဖြစ်၏။ သူမရှိတော့ပါ။ သူမသေမီ ကျန်ခဲ့သော ဥစ္စာပစ္စည်းထဲမှ လောက အကျိုးအတွက် များစွာလှူဒါန်းသွားခဲ့ပါသည်။ ဆက်လက်၍ လောကီ အကျိုးသယ်ပိုးရန် သေတမ်းစာလည်း ထားခဲ့သူဖြစ်သည်။ ရှာမှရှားသောသူ ဖြစ် သည်။ ရိုးရိုးကျင့်၍ မြင့်မြင့်ကြံသူ၊ အခြေမှအမြင့်ဆုံးအထိ တက်လှမ်းနိုင်သူ၊ အဆန် စိတ်အပြည့်၊ သခင်စိတ်အပြည့်ဖြင့် စံထားအပ်သူ ဖြစ်သည်။

ဝိရောဓိတွေ

လောကကြီးသည် အဖြူအမည်း၊ အမြင့်အနိမ့်၊ ဖြစ်ခြင်းပျက်ခြင်းစသော ဆန့်ကျင်ဘက် ဝိရောဓိများနှင့် တည်ဆောက်ထား၏။ အသိဝင်စ ကလေးဘဝကစ၍ ဝိရောဓိကို သတိထားမိကြသည်။ အရွယ်ရလာသောအခါ ပို၍သတိထားမိ၏။ ဝိရောဓိမှတိုးတက်၍ ပဋိပက္ခအသွင်ကို ရင်ဆိုင်ရသောအခါ တချို့သောသူများက စိတ်ဓာတ်ကျကြသည်။ အချို့သူများကား ကြံ့ကြံ့ခံနိုင်ကြ၏။ အသိပညာရှိကြသူများ ပင်လျှင် အသိမနက်သေးပါက 'ဆင်းရဲမှု' ဖြစ်ကြရသေး၏။ လူတို့၏ အတွေ့အကြုံ များတွင် တစ်ခါတစ်ရံ ကိုယ်တွေ့သိ (ပစ္စက္ခပမာဏ) နှင့် စာပေကျမ်းဂန်သိ (သဒ္ဒပမာဏ) တို့ ဆန့်ကျင်ကြကြောင်း တွေ့ရတတ်သည်။ ဤနေရာတွင် ပညာဖြင့် ချင့်ချိန်၍ ယုတ္တိသိ (အနုမာဏပမာဏ) ဖြင့် မပိုမသာ ဆုံးဖြတ်ကြရသည်။

ခေတ်ပညာ၏ အချို့သောသီအိုရီများသည် လက်တွေ့ဘဝတွင် တိုက်ရိုက် သုံးစွဲ၍မရ၊ အခြေအနေ၊ အချိန်အခါနှင့်ယှဉ်တွဲ၍ လိုတိုး၊ ပိုလျော့ပြုပြင်၍ သုံးစွဲရ သည်။ ဒီမိုကရက်တစ်နိုင်ငံများမှ အတွေးအခေါ်များကို အော်တိုခရက်တစ်နိုင်ငံများ တွင် စိမ်းနေသလို အော်တိုကရက်တစ်နိုင်ငံများ၏ အမူအကျင့်ကိုလည်း ဒီမိုကရက်

နိုင်ငံများက လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရာ ရှိမည်မဟုတ်ချေ။ ဝိရောဓိနှင့် ပဋိပက္ခတို့ကို အကြမ်းအားဖြင့် Conflict ဟူသောစကားဖြင့် သုံးစွဲသည်။ အကျပ်အတည်း အဆင့်ရောက်သောအခါ Crisis ဖြစ်လာ၏။ ယှဉ်ပြိုင်မှုပြင်းထန်ခြင်းသည် တိုးတက်မှုကို ရှေးရှုစေသော်လည်း တစ်ခါတစ်ရံတွင် အကျပ်အတည်းတို့ကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ Conflict Management / Crisis Management ဟူ၍ မည်သို့ စီမံဆောင်ရွက်ရမည်ဟူသော ဘာသာရပ် ဖြစ်လာ၏။

များသောအားဖြင့် အတ္တများခြင်း၊ အစုန်စိတ်ကြီးခြင်းများက ဝိရောဓိနှင့် ပဋိပက္ခများကို ဖြစ်စေပါသည်။ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး အမြင်၊ ခံစားမှု မတူကြချေ။ ထိုမှ 'ယောနိသောမနသိကာရ' ဟူသော နှလုံးသွင်းမှု ကွဲပြားကြ၏။ ရလဒ်အနေဖြင့် ဝိရောဓိများ၊ ပဋိပက္ခများ ထုတ်လွှတ်ကြတော့သည်။ လူတွင် သာမန်အားဖြင့် ပထမအဆင့်တွင် Aesthetic ဟူသော ငယ်စဉ်အာရုံခံစားမှုနှင့် အပျော်အပါးကို သာယာသောစိတ်က ကြီးစိုးပြီး တာဝန်ယူတတ်မှု (Responsibility) နှင့် တာဝန်ခံတတ်မှု (Accountability) တို့ အားနည်းတတ်ပါသည်။ အချို့သောသူများမှာ အသက်ရာအတွေ့အကြုံရ၊ ဦးဆောင်မှုပေးနေသော်လည်း အစုန်စိတ်ကြီးမားနေသဖြင့် တာဝန်ယူမှု၊ တာဝန်ခံမှုတို့ကို ငြင်းပယ်လိုကြသည်။ ဒုတိယအဆင့်တွင် ယေဘုယျအားဖြင့် အမှားအမှန်ကို ခွဲခြားနိုင်မှု၊ နားလည်နိုင်မှု၊ လက်တွေ့ကျင့်သုံးနိုင်မှုအဆင့်သို့ ရောက်ရသည်။ ပညာစတင် ရရှိသောအဆင့် ဖြစ်သည်။ ပညာရင့်ကျက်လာသည်နှင့် ငယ်စဉ်က အာရုံခံစားခဲ့ရသော စေတသိက်တို့၏ မွေ့လျော်ရာဖြစ်သော မကောင်းမှုတို့၌ အတော်အတန် ထိန်းချုပ်လာနိုင်ကြသည်။ ပုထုဇဉ်ဖြစ်၍ ကာရာအိုကေဆိုင်ဆယ်ခါသွားရာမှ တစ်ခါမျှသွားခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။ သမ္မာအာဇီဝရှိသော လုပ်ငန်းမျိုးကိုသာ လုပ်ကိုင်လာလိုခြင်းမျိုး ဖြစ်သည်။ ထိန်းချုပ်နိုင်စွမ်းသည် Ethical ခေါ် ကိုယ်ကျင့်တရားကို လေးစားလိုက်နာသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ထိုမှ တစ်ဆင့်တက်သည့်အခါတွင် ဘာသာရေးဘက် အလေးဖက်လာသည့် Religious အဆင့် ဖြစ်လာသည်။

အထက်ပါအဆင့် (၃) ဆင့်တွင် ယေဘုယျအားဖြင့် အစုန်စိတ်ရှိသူတို့က Aesthetic Stage အဆင့်ကိုကျော်လွှားနိုင်ခြင်းမရှိကြ။ ဒုတိယအရွယ် ဒုတိယအဆင့်နှင့် တတိယအရွယ် တတိယအဆင့်တိုင်အောင် ယူဆောင်သွားတတ်ပါသည်။ ထိုသူများတွင် ဝိရောဓိများ၊ ပဋိပက္ခများ ပို၍တွေ့ရတတ်သည်။ အချို့သော ဝိရောဓိများသည် ပတ်ဝန်းကျင်မှလာ၍ အချို့က ကိုယ်ကဖန်တီးခြင်း ဖြစ်သည်။ အစုန်စိတ်ကြီးသူတို့တွင် ဥပဓိသမ္ပတ္တိဟူသော ပင်ကိုယ်အရည်အသွေးပြည့်စုံမှု ရှိ

mgysbe.com

သည်။ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှစ်ဖြာသော အရည်အသွေး ပြည့်စုံမှု ဖြစ်သည်။ ထိုသူများ ကံကောင်းသူများ ဖြစ်ရသည်မှာမဆန်းချေ။

ပန်းတိုင်

လူတိုင်းတွင် ပန်းတိုင် ရှိသင့်၏။ ပန်းတိုင်ရောက်ရန် အရည်အချင်းများ ထဲတွင် ပယောဂသမ္ပတ္တိဟူသော ဆောင်ရွက်ပုံထိရောက်မှုသည် တစ်ပါးဖြစ်၏။ မဟာဗျူဟာသည် ပန်းတိုင်သဘောဖြစ်လျှင် နည်းဗျူဟာသည် ဆောင်ရွက်ပုံ ဖြစ်၏။ ပန်းတိုင်ရောက်ရန်နည်းဗျူဟာကို သင့်ရာအပြောင်းအလဲလုပ်နိုင်၏။ ဖက်တွယ်ထားရန်ကားမဟုတ်၊ အဆန်စိတ်ရှိ သူတို့၏ ပန်းတိုင်သည် ပြတ်သား၏။ မဟာဗျူဟာသည် ပီပြင်၏။ လောကအကျိုးကို သယ်ပိုး၏။ အစုန်စိတ်ရှိသူတို့ကား တစ်ခါတစ်ရံ ပန်းတိုင်မထားတတ်၊ ထားပြန်လျှင်လည်း လောကကောင်းကျိုး မသယ်ပိုးချေ။ အစုန်စိတ် သို့မဟုတ် ကျွန်စိတ်ရှိ သူတို့၏အသိသည် မှန်ကန်ခြင်း မရှိတတ်ချေ။ အသိမှားသည်ဆိုရာမှာ ရှေ့အသိနှင့်နောက်အသိ၊ သာမညသိနှင့် ဝိသေသသိ၊ ပဉ္စာရုံသိတို့ တစ်ထပ်တည်းကျခြင်းမှ သွေဖည်ခြင်း ဖြစ်သည်။ တစ်ခုနှင့် တစ်ခု မခွဲခြားနိုင်၊ မြဲမြံခြင်းမရှိ၊ ယုံကြည်မှုမပြည့်၊ တစ်သားတည်းမကျ။ အမှားကို အမှန်ဟု ထင်နိုင်သလို၊ အမှန်ကို အမှားဟုလည်း ယုံကြည်နိုင်သည်။ လောဘ၊ ဒေါသ၊ မောဟများသည့်အတွက်ကြောင့် ဖြစ်သည်။

အမှန်၊ အမှားဟုပြောရာတွင် ပညတ်၊ ပရမတ်တို့ ခဏထား၊ Imperishible Truthဟူသော ကာလ၊ ဒေသတို့ဖြင့် ကန့်သတ်ခြင်းမရခံသော တကယ်မှန်သည့် သဘောနှင့် Perishible Truth ဟူသော ကာလဒေသဖြင့် ကန့်သတ်ခြင်းခံရသော အခိုက်အတံ့သာ မှန်သည့်သဘောမျှကိုတော့ သိဖို့ကောင်းသည်။ ဒုတိယကမ္ဘာစစ် အတွင်းက ဟစ်တလာသည် အဖ နိုင်ငံတော်ကြီးအတွက် စစ်ပွဲများဆင်နွှဲသည်မှာ ဂျာမန်လူမျိုးအတွက် မှန်ကောင်းမှန်နိုင်သော်လည်း အခြားနိုင်ငံများအတွက် မမှန်ချေ။ မျက်မှောက်ခေတ်၌ ဂျာမန်နိုင်ငံအတွက်ရော၊ အခြားနိုင်ငံများအတွက်ရော၊ ကမ္ဘာ့ သမိုင်းတွင် အမည်းစက်ကျန်ရစ်၏။ မိသားစုအတွက် လိမ်လည်ကောက်ကျစ်၊ ခိုးဝှက်စီးပွားရှာသူအတွက် အများက လက်ခံမည်မဟုတ်ပါ။

ဝိပဿနာကျင့်ကြံရာတွင် တစ်သက်လုံးလွှတ်ထားခဲ့သောစိတ်ကို နှိပ်ကွပ် ထိန်းချုပ်ခြင်းမဟုတ်၊ အာရုံကို အမှန်အတိုင်း သိနေရေးကသာ ပဓာနကျသည်။ အလေ့အကျင့်ရလာသောအခါ စိတ်တို့သိမ်မွေ့လာ၏။ ကိုယ်နေစေချင်သော နေရာ တွင် နေနိုင်တော့သည်။ အဓိက၊ သာမည၊ အမှားအမှန်တို့ကို ကောင်းစွာသိရှိခြင်း

သည် အရေးကြီး၏။ ပန်းတိုင်ရောက်ရန် ကြီးစွာသောအထောက်အပံ့တို့ကို ဖြစ်စေသည်။

တည်တည်တံ့တံ့၊ ခန့်ခန့် ကုမ္ပဏီကြီးများဖြစ်လာလျှင် Vision ဟူသော အနာဂတ်အမြင်၊ Mission ဟူသော ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်တို့ကို ဖော်ပြလေ့ရှိကြ သည်။ လှော်ချင်ရာလှော်၍ ခရီးရောက်မည်မဟုတ်၊ ပန်းတိုင်ဟူသော မဟာဗျူဟာ ရှိမှ ဆောင်ရွက်ပုံဆောင်ရွက်နည်းဟူသော (Tactical) ကိုချမှတ်၍ ရပါမည်။ ဦးဆောင်သူတို့၏ အရည်အသွေးမှတ် ကျောက်အတင်ခံခြင်း ဖြစ်၏။ Organiza- tion များတွင် အဆန်စိတ်ရှိသူတို့ ဦးဆောင်မှုတွင် ကုမ္ပဏီများ ကြီးပွားတိုးတက် လေ့ရှိကြပြီး အစုန်စိတ်ရှိသူများ တိုးတက်မှု မရှိတတ်ကြပါ။

သခင်စိတ်ရှိသူများမှာပင် အဆင့်ကွာသေးပါသည်။ တချို့က ကုမ္ပဏီများ တွင် အကျိုးအမြတ် Divident မည်မျှ များများရအောင် လုပ်မည်၊ အလားအလာ Potential မည်မျှကောင်းအောင် လုပ်မည်ဟူသောအဆင့်ဖြင့်သာ ကျေနပ်ကြသည်။ အချို့ သခင်စိတ်ရင့်ကျက်သူများက Organization တိုးတက်ရုံထက် သားတပည့် များ တိုးတက်ရေးအတွက် HR ဟု ခေါ်သော Human Resource လူသားအရင်း အမြစ်တိုးတက်ရေးကိုပါ ရုပ်ပိုင်း၊ စိတ်ပိုင်း လေ့ကျင့်ပေး၏။ ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေး စောင့်ရှောက်မှုကိုပေး၏။ အတ္တနှင့်ပရကို မျှတစွာလက်ခံကျင့်သုံး၏။ အများအကျိုး အတွက်လည်း ရသမျှ ဆောင်ရွက်သည်။

လူတစ်ဦးချင်းမှာ ပန်းတိုင်ရှိရန်လိုသကဲ့သို့ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများမှာလည်း ပန်းတိုင်ရှိရန်လိုပါသည်။ မည်မျှ ကောင်းမွန်၊ အများကိုအကျိုးပြုသော ပန်းတိုင်များ ဖြစ်သည်သာ အရေးကြီးသည်။ တိုးတက်သောနိုင်ငံများတွင် သူဌေးကြီးများ၊ သမ္မတကြီးများက Foundation များတည်ထောင်၍ Civil Society ဟူသော လူမှုရေး အသင်းများ ကောင်းကျိုးကို ပန်းတိုင်ထား၍ ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည်။ ထိုမှတစ်ဆင့် Community ၊ ထိုမှတစ်ဆင့် National အဆင့် လောကကောင်းကျိုး ရေးရှုကြ၏။ လောကအကျိုးကို အခြေခံသော၊ လူသားအကျိုး ရေးရှုသော ထေရဝါဒနိုင်ငံများတွင် ဤအဆင့်အတော်နည်းပါးသည်ကို သတိပြုမိသည်။ 'အမေရိကန်တို့စွမ်းရည်ကျပြီလား' ဟူသောမေးခွန်းကို တုံ့ပြန်ရာတွင် ပညာရှင်တို့က ဤ Civil Society များ အားကောင်းခြင်းကို ထောက်ပြ၍ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်မှုစွမ်းရည် ရှိသေးကြောင်း ခုခံကြသည်။ Foundation များ တည်ထောင်ပေးခဲ့သော ဦးဆောင် သူတို့အတွက် ကိုယ်၌ရသော ကုသိုလ်၊ နိုင်ငံအတွက် လောကီအကျိုးနှစ်ဖြာသော အကျိုးကို ကောင်းစွာရကြ၏။

ရှေးက နာထပိဏ္ဍိကဟူသောသူဌေးတစ်ဦးရှိ၏။ မြတ်စွာဘုရားလက်ထက် က ဖြစ်သည်။ အနက်မှာ ကိုးကွယ်ရာမဲ့တို့အား ပေးကမ်းစွန့်ကြဲသူဟူ၍ ဖြစ်သည်။ ကိုးကွယ်ရာမဲ့သူတို့အား အတိုင်းမသိ ပေးကမ်းစွန့်ကြဲ၍ လောကီအကျိုး သယ်ပိုး သည့်အပြင် ဇေတဝန်ကျောင်းတော်ကို ဆောက်လုပ်လှူဒါန်းရာ၌ နက္ခမ္မပါရမီ သဘောအရ သူ့အတွက် ပဓာနမဟုတ်ခဲ့၊ လောကအတွက် ပဓာနထား၍ လှူဒါန်းခဲ့ ခြင်း ဖြစ်သည်။ အနာထပိဏ္ဍိကဟူသောသူ၏ အဆန်စိတ်၊ သခင်စိတ် ဖြစ်၏။

‘ချစ်ခြင်းမေတ္တာ’ ဟူသောစကားလုံး ကျွန်တော်တို့ အသုံးများသည်။ ထိုစကားလုံးကိုပင် အတိမ်အနက်ဖြင့် ထပ်မံခွဲခြားလျှင် အစုန်စိတ်၊ အဆန်စိတ်တို့ကို တွေ့နိုင်သည်။

- ချစ်သူချစ်ကို တဏှာပေမအချစ်ဟု ခေါ်၏။
- မိသားစုအချစ်ကို ဂေဟတိဿပေမအချစ်ဟု ခေါ်၏။
- လောကအချစ်ကိုသာ မေတ္တာဟု သတ်မှတ်ပါသည်။

ချစ်ခြင်းဟူသည် အကယ်မူ သခင်စိတ်တော့ မဟုတ်၊ မေတ္တာသည်သာ သခင်စိတ် ဖြစ်သည်။ လူတွေ၏အဆင့်အတန်း (ကြွယ်ဝမှု) နှင့်မဆိုင်၊ ထားသော စိတ်နှင့်သာဆိုင်၏။ ခမည်းတော် သုဒ္ဓေါဒနနှင့် ဆွေတော်မျိုးတော်တို့သည် ပုဂ္ဂလ စက္ခုဖြင့် လောကကိုကြည့်သည်။ ဓမ္မစက္ခုဖြင့်ကြည့်သည်မဟုတ်၊ ပုဂ္ဂလစက္ခုဖြင့် လောကကိုကြည့်၍ ပုဂ္ဂိုလ်အဖြစ်မြင်၏။ ထို့ကြောင့် သားတော် ဗုဒ္ဓအလောင်း အလျာကို စကြဝတေးမင်းအဖြစ်သာ မြင်လို၏။ ဘုရားအဖြစ်မမြင်လို၊ ဗုဒ္ဓကမူ လောကကို ဓမ္မစက္ခုအမြင်ဖြင့်သာမြင်၏။ ထို့ကြောင့် လောကအကျိုးကို သယ်ပိုး၏။ ဘုရားအဖြစ်ရောက်ခြင်းသည် ဗုဒ္ဓ၏ပန်းတိုင်မဟုတ်၊ လောကအကျိုး အကောင်းဆုံး၊ အများဆုံးသယ်ပိုးနိုင်ရန်သာ ဘုရားဆုကိုပန်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ထူးသည့် မဟာ လူသား ဖြစ်၏။

ပန်းတိုင်သဘောသည် ဤသို့ အကွာအဟရိ၏။

လောကအကျိုးအတွက် ပန်းတိုင်ထားသူသည် အဆန်စိတ်၊ သခင်စိတ်ရှိသူ များသာ တောင့်တအပ်သောအရာ၊ ထားနိုင်သောရည်မှန်းချက် ဖြစ်သည်။ အစုန်စိတ် ရှိသူများအတွက် တန်ရာသောအရာမဟုတ်၊ အစုန်စိတ်သည် လောကီအတွက် လည်း မကောင်း၊ လောကုတ္တရာအတွက်လည်း ကောင်းသည်မဟုတ်၊ လူသာမန် မထားနိုင်သော အဆန်စိတ်၊ သခင်စိတ်ကသာ လောကီ၊ လောကုတ္တရာ နှစ်ဖြာ အတွက် အကျိုးရှိစေ၏။ နိဗ္ဗာန်မရောက်သည့်တိုင် လားရာကောင်း၊ ကတိကောင်း အတွက် အာမခံချက်ရှိပြီး ဖြစ်သည်။

သတ္တလောကတွင် ထူးခြားစွာ ‘ဂူ’ ဟူသော မျိုးစိတ်တစ်ခု ဖြစ်ထွန်းသည်။
ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာတွင်သာ ကျား-မ ဟု ကွဲပြားကြပြီး အခြေခံအားဖြင့် စိတ်နှစ်မျိုးသာ
ရှိ၏။ သခင်စိတ်နှင့် ကျွန်စိတ်ဖြစ်သည်။ မွေးကတည်းက အစုန်စိတ်ဖြင့် မွေးဖွားလာ
ကြသူများကို သိသောခဏ အဆန်စိတ်အဖြစ် ပြောင်းနိုင်ရသည်။ သခင်စိတ်မျိုးစေ့
တည်စေခြင်းဖြစ်သည်။ သွတ်သွင်းလေ့ကျင်ရန် ခက်ခဲသော်လည်း လူတိုင်းမရသော
စိတ်မျိုးကား မဟုတ်၊ ဆန္ဒနှင့်ဝီရိယသာ လိုပါသည်။

သခင်များ သခင်စိတ်နှင့် ရှိကြသလို
သခင်များ ကျွန်စိတ်နှင့်လည်း ရှိကြသည်။
ကျွန်ဖြစ်သော်လည်း သခင်စိတ်ရှိက ပို၍မြတ်၏။



ဆန်သောရေ မြတ်သောစိတ်

10th December 2008

ဘမောင်ရဲဇနီးက သည်နေ့ (၅၉) နှစ် ပြည့်သွားတယ်၊ (၆၀) နှစ်ထဲ ရောက်သွားပြီ ဆိုပါတော့၊ တက္ကသိုလ်ကျောင်းပြီးကာစ အသက် (၂၀) ကျော် ကျော်တုန်းကဆိုရင် အခုလို အသက်မျိုးကို အဘိုးကြီးတွေ၊ အဘွားကြီးတွေလို ထင်ခဲ့ မြင်ခဲ့ကြတဲ့ ဘမောင်တို့တောင်မှ အခု အဲဒီအသက်တွေဆီ တရွေ့ရွေ့နဲ့ ရောက်လာကြပြီ၊ ဘာသာရေးရှုထောင့်ကကြည့်ရင် လူတွေမွေးလာကြတာ သေဖို့တဲ့၊ သည်ဘဝဆိုတာ ဘဝပေါင်းများစွာထဲက တစ်ခုတဲ့၊ တစ်ရက်တစ်ရက် ကုန်ဆုံးသွား တာဟာ သေဖို့တစ်လှမ်းချင်း လျှောက်နေကြတာတဲ့၊ ဒါဆိုရင် ဘမောင်တို့တောင် အတော်လေး ခရီးရောက်နှင့်နေပြီပဲ၊ အတိတ်ဘဝပေါင်းများစွာမှာ ပုံစံတစ်အမျိုးမျိုး နဲ့ ဘယ်လိုကျင်လည်ခဲ့ရပြီး သည်ဘဝမှ တွေ့ကြ၊ ပြန်ကွဲကြ၊ နောက်ဘဝသစ် တစ်ခုစီ ဘယ်ပုံစံမျိုးနဲ့သွားကြရမှန်း မသိတာကိုက 'သံသရာ' တဲ့၊ သည်ဘဝဆိုတာ အဲဒီသံသရာကြီးထဲက တော်တော်သေးတဲ့အပိုင်းအစလေးတစ်ခုသာပါ။

သေကြ၊ ကြေကြ၊ ကွဲကြ၊ ခွာကြရတာဟာ ထူးဆန်းတဲ့အရာတစ်ခုတော့ မဟုတ်ပါဘူး၊ မလွဲမသွေကြုံရမယ့် အတွေ့အကြုံတစ်ခုပါလားလို့ စိတ်ထဲခံယူ ထားရင် သိပ်ပြီး တုန်လှုပ်စရာကောင်းတဲ့အရာတော့ မဟုတ်ပါ၊ မသေခင် အသိ ကလေးရှိတဲ့အခါ ဘာလုပ်သွားမလဲ၊ ဘာလုပ်သွားကြသလဲဆိုတာသာ အရေးကြီး

ပါတယ်။ ဘမောင် အသက် (၂၀) လောက်မှာ အဖေဆုံးသွားတယ်။ အဲသည်တုံးက တော်တော်တုန်လှုပ်ခဲ့တယ်။ ငါးတန်း၊ ခြောက်တန်းကျောင်းသားအရွယ်ထဲက 'မိဘနှစ်ပါး၊ တစ်ပါးပါးဆုံးသွားရင်' ဆိုတဲ့အတွေးက ဘမောင်ဆီ မကြာခဏ လာလည်တတ်တယ်။ တွေးမိရုံ၊ စဉ်းစားမိရုံနဲ့တင် ခံစားလို့မရဘူး။ တခြားသူတွေလည်း သည်လိုပဲ ဖြစ်ကြတာပါ။ ဘမောင်ကျမှ ထူးထူးခြားခြားဖြစ်တာ မဟုတ်ဘူး။

ဘမောင် အသက် (၂၀) ၊ ဖေဖေအသက် (၅၂) မှာ ကင်ဆာနဲ့ ဖေဖေဆုံးသွားတယ်။ အဲဒီတုန်းက ဘမောင်က မိသုကာကျောင်းသားတစ်ဦး၊ အတော်အတန်ရင့်ကျက်ချင်လည်း ရတဲ့အရွယ်၊ မရင့်ကျက်ချင်လည်း ရတဲ့အရွယ်၊ ပူလိုက်တဲ့ရင်၊ လောင်လိုက်တဲ့မီး၊ ခံစားချက်ပြင်းတတ်တဲ့ ဘမောင်၊ တစ်လလောက် အိပ်မပျော်ဘူး၊ မိသားစုထဲမှာ ဘမောင်က အကြီးဆုံးဆိုတော့ ပခုံးပြောင်းတာဝန်က ဘမောင်ဆီ ရုတ်တရက် ရောက်လာတယ်။ တာဝန်ကိုတော့ ဘမောင်က ဘယ်လိုမှ မပူပါဘူး။ မိသားစုနဲ့ခွဲခွာသွားတဲ့ အဖေအတွက် တစ်ခါတစ်ခါ လှိုက်လှိုက်ပြီး ခံစားရတယ်။ လောကဓံဆိုတာ ဒါပဲ။ ဖြစ်ချင်တိုင်းမဖြစ်တာ၊ မဖြစ်ချင်တာတွေ ဖြစ်လာတာဟာ လောကဓံပဲ။

အမေတော့ရှိသေးတယ်။ ရှစ်ဆယ်ကျော်ပြီ။ ကိုယ့်ကို ကျွေးမွေး၊ သွန်သင်လာတဲ့အဖေကို ကိုယ့်အလှည့်ကျ ပြန်ပြီးကျေးဇူးမဆပ်လိုက်ရဘူး။ အတိုးချပြီး ကျန်တဲ့အမေကိုပဲ လိုလေသေးမရှိ၊ စိတ်ချမ်းသာအောင် ကြိုးစားထားပေးနေရတယ်။

* * *

“ဖေဖေ ခုနေ့ချိန်ရှိသေးရင် ကားတစ်စီး၊ ပိုက်ဆံတစ်ထုပ်နဲ့ ကာရာအိုကေဆိုင် ပို့ပေးတယ်။ အချိန်တန် အိမ်ပြန်ရင်တော်ပြီမို့၊ မှုတ်လား။”

အသက်ရှစ်ဆယ်ကျော် အမေကို စိတ်အပြောင်းအလဲလေးဖြစ်အောင် တစ်ခါတလေ ဘမောင် ကျီစယ်တတ်တယ်။ အမေက ဘမောင်ကို မျက်စောင်းခဲရာ၊ ပြီးတော့ ...

“မင်းတို့အဖေက သွားမှာမဟုတ်ပါဘူး။”

ဟိုတုန်းက လူကြီးတွေက အဲသလို ချစ်ကြတာ၊ ကြင်နာကြတာ၊ ဘမောင်တို့ခေတ်မှာ တော်တော်ရှားသွားပြီ။ တော်တော်များများ လူမလိုင်တွေ ကာရာအိုကေ၊ Massage Parlour တွေမှာ အသက်ရှည်ဆေးဖော်ကြတာ အများကြီးပဲ။ ဘမောင်တို့တောင် တစ်ခါတလေ ပါသေးတယ်။

ဘမောင် အသက် (၅၀) လောက်ရောက်တော့ မေမေက ဘမောင်ကို ဘုရား

mgysa.com

တရားပိုလုပ်ဖို့ မကြာခဏတိုက်တွန်းတယ်။

“မင်းအဖေက အသက်တိုရှာတယ် သား”

အသက် (၅၂) နှစ်မှာ အဖေဆုံးသွားတဲ့အတွက် မေမေက ဘမောင်အတွက် လည်း စိုးရိမ်နေရှာတယ်။ မျိုးရိုးဗီဇလိုက်တတ်တယ်လို့ အမေ့သုတထဲမှာ မှတ်ထား ဟန်တူတယ်။ ဘမောင်တောင် အခု အဖေ့အသက်ထက် အများကြီးကျော်သွားပြီ။ ကိုယ်ကိုယ်တိုင်အရွယ်ရောက်လာမှ အရွယ်ကောင်းဆိုတာ ပိုပြီးသိလိုက်ရတယ်။ ဖေဖေက လုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦး၊ ဘမောင်လည်း လုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦး၊ အရွယ်ရင့်၊ အတွေး အခေါ်လေးလည်း သန်လာ၊ အတွေ့အကြုံလေးလည်း အတော်စုံလာတဲ့အရွယ်၊ အလုပ်လုပ်ဖို့ တော်တော်ကောင်းတဲ့အရွယ်ပါ။ အဖေက အလုပ်ကြိုးစားတယ်။ အတွေးအခေါ်နဲ့ ဒဿန အားကောင်းတယ်။ အထူးသဖြင့် သားသမီးထဲမှာ သားဦးမို့ ဘမောင်ကို အတော်ချစ်ရှာတယ်။ စာသိပ်ဖတ်ပြီး လူမှုရေးအလွန်အားကောင်းတယ်။ စာဖတ်တဲ့အကျင့်၊ တပည့်တွေကိုကြည့်တတ်တဲ့အလေ့တွေကို ဘမောင်က အမွေ ဆက်ခံနိုင်ခဲ့ပေမဲ့ လူမှုရေးဘက်မှာ အဖေ့ကို ဘမောင်မမီဘူး။ အဖေက သိပ်ငြိမ်တယ်။ ဘမောင်က ရူးရူးရှဲရှဲရှိချင်တယ်။ အမေ့ဘက်က အမွေရလာတာလို့တော့ မပြောချင် ဘူး။ ပြီးတော့ အဖေက ခေတ်မီတယ်။ ဘမောင်တို့ ငယ်ငယ်တုန်းက တိတ်ရိကော်ဒါ ခေတ်၊ ဘီးဂျိုးတို့ခေတ်ပေါ့။ ရော့ခ်တွေ၊ သူတို့သီချင်းတွေ ခပ်ကျယ်ကျယ်၊ ကြာကြာ ဖွင့်လို့လည်း အဖေက ဘာမှမပြောဘူး။ အချိန်တန်စာဖတ်ပြီး အဆင့်ကောင်းရင် ပြီးတာပဲတဲ့။ အမေကတော့ ပူညံ့ပူညံ့ပေါ့။

“အမေကြီး ... မင့်သားကို သိပ်မကြမ်းနဲ့၊ သူက ခပ်ကြမ်းကြမ်းကိုင်ရင် ကြိုက်တာမဟုတ်ဘူး”

ဆုံးသွားတဲ့အထိ သားသမီး (၄) ယောက်အပေါ် လက်ဖျားနဲ့တောင် ဖေဖေ တို့မသွားရှာဘူး။ အချက်အလက်နဲ့ အေးအေးလူလူ ဆုံးမတယ်။ အမေကတော့ တွေ့ရာနဲ့ ကောက်ပေါက်တတ်တယ်။ အဖေနဲ့အမေ ရန်မဖြစ်သလောက်ပဲ။ ဒါပေမဲ့ အဖေနယ်က ပြန်လာလို့ရှိရင် သားသမီးတွေကို အင်အားချွတ်ကြည့်တတ်တယ်။ ကျောကုန်းမှာ အရိုးရာတွေရင်တော့ အမေနဲ့ ဗျစ်တောက်ဗျစ်တောက်။

“မင်းကလည်းကွာ၊ ငါကပါတဲ့ သားသမီးတွေ မဟုတ်ပါဘူး။ ဒီလောက် မရိုက်သင့်ဘူး”

အဲဒီလိုနေ့မျိုးတွေမှာ ဖေဖေ ထမင်းမစားတော့၊ ဧည့်ခန်းက ကုလားထိုင် တစ်လုံးလုံးမှာ တစ်ခုခုဖတ်ရင်း စီးကရက်တစ်လိပ်ပြီးတစ်လိပ် သောက်နေတတ် တယ်။ ဘယ်သူမှလည်း စကားမပြောတော့ဘူး။

ဘမောင်တို့ ကံကောင်းပါတယ်။ မောင်နှမလေးယောက်လုံး၊ ခပ်ဆိုးဆိုး တစ်ယောက်မှ ပါမလာခဲ့ကြဘူး။ အဖေ့ရဲ့ ဒဿနတွေ၊ အမေ့ရဲ့ တုတ်ချက်တွေက ဘမောင်တို့ မောင်နှမ လေးယောက်လုံးကို ဘဝအသီးသီး ရင်ဆိုင်နိုင်အောင် ပုံစံ ကောင်းကို သွင်းပေးနိုင်ခဲ့တယ်။

ဘမောင်တို့ အာဝါသကောင်းမှာ ကြီးပြင်းခွင့်ရခဲ့ကြတယ်။ အခုတော့ အာဝါသကောင်းကို ဖန်တီးပေးခဲ့တဲ့ ဖေဖေ မရှိရှာတော့ပါဘူး။ အမေ့ကိုပဲ အဖေ အတွက် အတိုးချပြီး ဘမောင်တို့ရတတ်သလောက် ကျေးဇူးဆပ်နေရတယ်။

* * *

ဘမောင်ရဲ့ဇနီးက အသက် (၆၀) ထဲမှာဆိုလို့ ဘမောင်က သူ့ထက်ကြီး တယ်လို့တော့ မထင်လိုက်နဲ့၊ သူ့ထက် နည်းနည်းလေးငယ်တယ်။ တာဝန်သိတတ် တဲ့ အဖေဒဿနတွေနဲ့ ကြီးပြင်းခဲ့ရတဲ့ ဘမောင်အတွက် အစက အိမ်ထောင်ပြုရာမှာ သိပ်ကြောက်ခဲ့တယ်။ ကရင်ပြည်နယ်က 'ဒါးကွင်း' လိုနေရာမျိုးမှာ လက်နက်ကြီး တွေကြား၊ မိုင်းတွေကြား၊ တိုက်ပွဲတွေကြားမှာတောင် အဲဒီလောက် မစိုးရိမ်၊ မကြောင့်ကြခဲ့ဖူးဘူး။

ဘမောင် ကံကောင်းပါတယ်။ ဘမောင်တို့ အိမ်ထောက်သက်တမ်းတောင် အတော်ကြာသွားခဲ့ပြီ။ ကြီးကြီးမားမား တစ်ခါမှရန်မဖြစ်ဖူးဘူး။ နှစ်ဖက်နားလည်မှု ကြီးစွာနဲ့ တည်ဆောက်ခဲ့တဲ့အိမ်ထောင်ရေးဆိုတော့ အတော်သာယာခဲ့ပါတယ်။ ပတ်ဝန်းကျင်ထင်တဲ့ အိမ်ထောင်ရေးမျိုးနဲ့ ဆန့်ကျင်ဘက် ဖြစ်ခဲ့တယ်။ ဘမောင်ရဲ့ ဇနီးက ခွင့်လွှတ်ခြင်း၊ နားလည်ခြင်းအပြည့်ပေးတယ်။ သူ့အကျိုးသူ ပြန်ရတယ်။ အိမ်ထောင်အစမှာ ဘမောင်က ရူးရူးရဲရဲ ရှိချင်သေးတယ်။ နောက်တော့လည်း ကိုယ်လည်း သူ့လိုပဲကျင့်ကြံရင်း အပေးအယူက အတော်ပဲ အဆင်တပြေ ဖြစ်သွား ပါတယ်။ အခုဆို အိမ်မှာလာနေတဲ့ မြေးမတောင် (၆) နှစ်သမီး ရှိသွားပြီ။

ဗိုလ်ကြီးဘဝ လစာ ခုနစ်ရာကျပ်နဲ့တုန်းကလည်း ဇနီးသည်က ဘာမှမပြော ခဲ့ဘူး။ သည်ဘက်ခေတ် စီးပွားရေးထွက်လုပ်ဖို့ အငြိမ်းစားယူတော့လည်း ကောင်း တယ်။ ဆိုးတယ်မပြောရှာ။ စီးပွားမဖြစ်သေးခင် ဘာဝင်ငွေတစ်ပြားမှ မရှိတုန်းက လည်း ဘာမှမပြောရှာဘူး။ မငြိုငြင်ရှာဘူး။

သူ့အကျိုးပေး သူတစ်ချိန်မှာ ပြန်ခံစားရပါတယ်။
တူသောအကျိုးပေးဆိုတာကို ဘမောင် ခြွင်းချက်မရှိယုံတယ်။ ဘမောင်ဇနီးက အရာရာကို တရားသဘောနဲ့ ရှုမြင်တယ်။ ခွင့်လွှတ်တယ်။ နားလည်မှုပေးတယ်။

mgjye.com

သင်္ခါရနဲ့အနိစ္စသဘောကိုလည်း အတော်ကလေး နှလုံးပိုက်မိနေတယ်။ လူမှုရေး အားကောင်းတယ်၊ မိုးမလုံတဲ့ တဲကုပ်လေးဘဝက မယ်သီလရှင်ကျောင်းကို နှစ်ထပ် ကျောင်းကြီးဖြစ်အောင် သူဦးစီးပြီးလုပ်ပေးခဲ့တယ်။ အလှူအတန်းကို ဘယ်တော့မှ လက်မတွန့်ဘူး။ သူ့စေတနာက သူ့အကျိုးပြန်ပေးတယ်။ ဘမောင် စီးပွားဖြစ်လာ တော့ ဟိုတယ်တစ်လုံးရဲ့ ဝင်ငွေကို သူကြိုက်တာ သုံးစေလိုက်တယ်။ သည်ခေတ်မှာ ဘယ်နည်းမလဲ။ အိမ်သုံးစရိတ်၊ အလှူအတန်း၊ လူမှုရေး၊ သားသမီးလေးယောက် ထောက်ပံ့တာတွေအပါ သူ သုံးချင်ရာသုံး၊ အဲသလိုပေးထားတာတောင် ဆယ့်ငါးနှစ် လောက် ရှိသွားပြီ။

သားသမီးတွေက အရွယ်တော်တော်ရ ကလေးတွေ ပြန်မွေးတဲ့အထိ ဘာမှ ဖြစ်မလာကြသေးဘူး။ သမီးတွေရဲ့ခင်ပွန်းတွေကလည်း လောကကို ဘယ်လိုရှုမြင် သလဲ မသိ။ ရေစုန်စီးချင်သူတွေ၊ အစုန်စိတ်တွေ၊ ဘာမှလက်ကြောမတင်းဘဲ စည်းစိမ် ကို သာမန်ထက် ပိုခံစားချင်ကြသူတွေ၊ သူတို့အကြောင်းတွေးရရင် အကုသိုလ် များတယ်။

မိဘဆိုတာက ပြုစုပျိုးထောင်ပေးဖို့ပဲ တာဝန်ရှိတယ်။ အာဝါသကောင်းပေး ဖို့ပဲ တာဝန်ပဲရှိတယ်။ အရွယ်ရောက်ရင် ကိုယ့်ဘာသာကိုယ်ပဲ ကြိုးစားပြီး ဘဝကို တည်ဆောက်ကြရပါတယ်။ ဘမောင်တို့ အိမ်ထောင်ပြုရမှာ ကြောက်ခဲ့တယ်။ တာဝန် မကြေမှာစိုးလို့၊ သူတို့ခေတ်ကြတော့ အိမ်ထောင်ပြုရာမှာ နည်းနည်းမှ မကြောက် ကြဘူး။ တာဝန်ယူလိုတဲ့စိတ်လည်း မရှိကြဘူး။ ဘမောင် ငယ်သူငယ်ချင်း ဒေါက်တာ မြင့်သောင်းဆိုတာ ရှိတယ်။ သူအိမ်ထောင်ကျတော့ ယောက္ခမက ဘာပြောတယ် မှတ်လဲ။ သူပြန်ပြောပြလို့ သိရတာ။

“မင်း ... အသက်လေးဆယ်မတိုင်ခင် တစ်ခုခုဖြစ်အောင်လုပ်၊ ဘာမှမဖြစ်ရင် တော့ ဘဝ 'လည်' ထွက်သွားပြီသာ မှတ်လိုက်တော့”

ဘာပဲပြောပြော၊ သူငယ်ချင်းတွေ ပြန်ဆုံကြတော့ မတူစွာ ဖြတ်သန်းခဲ့ရတဲ့ ဘဝတွေအကြောင်း စမြဲပြန်ဖြစ်ကြတယ်။ သူကတော့ ဝင်ငွေကောင်းတဲ့ ဆေးခန်းနဲ့ အိမ်တစ်ဆောင် မီးတစ်ပြောင်လောက် ဖြစ်သွားပြီ။ သားတွေလည်း ဆရာဝန်ပြန် ဖြစ်သွားပြီ။ ဘမောင်တို့ကျ စီးပွားလေးတော့ ဖြစ်ပါရဲ့။ သားသမီးအကြောင်းတွေးရင် ရင်မောရတယ်။ မတတ်နိုင်ဘူးလေ၊ အတိတ်ကံပေါ့။

* * *

လောကမှာ လူတွေဟာ အကြမ်းအားဖြင့် စိတ်နှစ်မျိုးနဲ့ ရှင်သန်လာကြပါတယ်။

တစ်စိတ်က အစုန်စိတ်နဲ့သူ၊ နောက်တစ်မျိုးက အဆန်စိတ်နဲ့သူ၊ အတ္တများ တဲ့သူတွေက အစုန်စိတ်သမားတွေ၊ တချို့က မိသားစုထဲမှာတောင် ဘယ်သူ ဘာဖြစ်ဖြစ်၊ ကိုယ်တစ်ယောက်တည်း ကောင်းစားရရင် ပြီးရော။

ဘမောင် အလယ်တန်းကျောင်းသားဘဝက မှတ်မှတ်သားသားတစ်ခု ရှိခဲ့ဖူးတယ်။ ရပ်ကွက်ထဲက ဦးကိုကြီးဆိုတဲ့သူပဲ။ ဟိုတုန်းက ကုန်းလမ်းသယ်ယူ ပို့ဆောင်ရေးမှာ အမှတ် (၁၇) ဆိုတဲ့ ယာဉ်လိုင်းတစ်လိုင်း ရှိဖူးတယ်။ ဦးကိုကြီးက အဲဒီမှာအလုပ်လုပ်တယ်။ လစာက သိပ်များတာမဟုတ်ဘူး။ ဒါပေမဲ့ နေ့စဉ် အရက် မှန်မှန်သောက်တယ်။ တစ်ရက်ကျတော့ အထက်အရာရှိက အရက်ဖြတ်မလား၊ ရာထူးတိုးယူမလား နှစ်ခုကို ရွေးခိုင်းတာမှာ ရာထူးတိုးကို စွန့်လိုက်တဲ့သူပဲ။ သူ့ဇနီးက ဈေးရောင်းပြီး မိသားစုစားဝတ်နေရေးကို ပြေလည်အောင် ကြိုးစားရရှာတယ်။ ကလေးက ငါးယောက်လား မမှတ်မိတော့ဘူး။ အခုတော့ မရှိကြတော့ပါဘူး။ အစုန်စိတ်ကြီးသူတွေရဲ့ သဘာဝကို ပြောချင်တာပါ။ လောကအကျိုးဆိုရင်တော့ သိပ်ဝေးသွားပြီပေါ့။ မိသားစုအကျိုးလေးတောင်မှ လက်ကြောတင်းအောင် မလုပ်ချင်ကြသူတွေ အများကြီးပဲ။ ကိုယ်ကျိုးမစွန့်ချင်ကြသူတွေ။

ဘုရားဘဝနောက်မှာလဲ နိဗ္ဗာန်မျက်မှောက်ပြုရတာပဲ။ သုမေဓာရှင်ရသေ့ဘဝမှာလည်း နိဗ္ဗာန်မျက်မှောက်ပြုလို့ရတာပဲ။ နိဗ္ဗာန်မျက်မှောက်ပြုပြီး ဘာမှ မထူးခြားတော့ဘူး။ နိဗ္ဗာန်က နိဗ္ဗာန်ပဲ။ ဒါပေမယ့် အဆန်စိတ်ကြီးတဲ့ သုမေဓာက လောကအကျိုးသယ်ပိုးဖို့ ဇေဒသင်္ချေ ကမ္ဘာတစ်သိန်းအတွင်း ဘဝပေါင်းများစွာ ကျင်လည်ခဲ့ပြီး ဗုဒ္ဓအဖြစ်နဲ့ သုံးလောက သားတွေရဲ့အကျိုးကို မနားတမ်းဆောင်ကြဉ်းခဲ့တာ နည်းတဲ့အဆန်စိတ်၊ မဟာကရုဏာ၊ မေတ္တာမဟုတ်ဘူး။ ဘုရားဖြစ်ချင်လို့ က အဓိကမဟုတ်ဘူး။ လောကအကျိုးသယ်ပိုးချင်တာက အဓိက။

ဘမောင်တို့က သာမန်လူသားပါ။ ဒါပေမယ့် တစ်ခါတစ်ခါ လောကအကျိုး ဘယ်လောက်လုပ်ခဲ့ပြီးပြီလဲလို့ ဆန်းစစ်ကြည့်မိတယ်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကို အားမရဘူး။ သည့်ထက် ပိုလုပ်နိုင်ခွင့်ရှိသင့်တယ်။ တစ်ခုတော့ ဝမ်းသာမိပါတယ်။ အစုန်စိတ်ဆိုတဲ့ အယုတ်စိတ်ကိုတော့ ငယ်ငယ်က မောင်းထုတ်ပစ်နိုင်ခဲ့တယ်။ အဆန်စိတ်ဆိုတဲ့ မြတ်သောစိတ်ကိုသာ များများမထားနိုင်သေးတာ၊ အကောင်အထည်မဖော်နိုင်သေးတာ၊ ဒါပေမဲ့ စိတ်သွားတိုင်း ကိုယ်မပါဘူးဆိုပေမဲ့ အများအကျိုးအတွက် လုပ်ခဲ့တာတွေကတော့ မနည်းဘူး။ ကွန်ပျူတာထဲ ဖော်ကြည့်လိုက်ရင် တစ်ခါတစ်ခါတော့

အတော် စိတ်ချမ်းသာစရာပဲ။

အစုန်စိတ်ကို ညံ့တဲ့စိတ်၊ ယုတ်တဲ့စိတ်လို့ ပြောလို့ရပြီး၊ အဆန်စိတ်ကို အင်အားကောင်းတဲ့စိတ်၊ မြတ်တဲ့စိတ်လို့ ပြောလို့ရတယ်။ အိန္ဒိယက မဟတ္တမဂန္တီကြီး အကြောင်း ဖတ်ရတာ တော်တော်ပီတိဖြာ၊ ဂုဏ်ယူစရာပဲ။ ငွေကြေးပြည့်စုံပြီး ခေတ် ပညာတတ်လူကြီး၊ ဒါပေမဲ့ ဒိုတီဝတ်ပြီး သူ့နိုင်ငံ၊ သူ့လူမျိုးအတွက် အနစ်နာခံခဲ့ တယ်။ လောကအကျိုးကို ဒုက္ခခံပြီး အဆင်းရဲခံ၊ အနစ်နာခံခဲ့တယ်။ အိန္ဒိယသမိုင်းမှာ နာမည်ကောင်းနဲ့ သမိုင်းတွင်ကျန်ရစ်သူ၊ နာမည်ကောင်းတောင်မှ ရိုးရိုးနာမည် ကောင်းမဟုတ်ဘူး။ 'စံပြ' အဖြစ်နဲ့ကို နာမည်ကောင်း ကမ္မည်းထိုးနိုင်ခဲ့သူပါ။ အိန္ဒိယလွတ်လပ်ရေးအတွက် အနေသာကြီးဆိုတဲ့ဘဝထဲက ခုန်ဆင်းခဲ့သူပါ။ သာမန် အဆန်စိတ်ရှိသူမျိုး မဟုတ်ဘူး။ တော်ရုံစိတ်နဲ့ လုပ်လို့ရတာမဟုတ်ဘူး။ လူအများစု၊ သာမန်ဖြစ်စဉ်မှာ ငွေကြေးပြည့်စုံလာရင် လောကစည်းစိမ်ကို ခံစားဖို့လောက်ပဲ အာရုံကျကြတာများတယ်။ လောကအကျိုးအတွက်လုပ်ရင် ကိုယ်ခံစားနေရတဲ့ လောကစည်းစိမ်နဲ့ အပေးအယူလုပ်ကြရတယ်။ ကံဆိုးရင် ထောင်ကျ၊ အသက်ဆုံး တဲ့အထိ ဖြစ်နိုင်တယ်။ ဂန္တီကြီးက ဒါတွေ အားလုံးကို သိသိကြီးနဲ့ သူ့အကျိုး၊ သူ့စည်းစိမ်ကို လောကအကျိုးအတွက် အလဲအလှယ်လုပ်ရဲခဲ့၊ လုပ်ခဲ့သူပါ။

ဘမောင်တို့ သာသနာသမိုင်းမှာ ဒေဝဒတ်ဆိုတဲ့ ဒေဝဒတ်လို့ လူသိများတဲ့ မထေရ်တစ်ဦး ရှိခဲ့တယ်။ အဘိဉာဉ်တွေ အဆုံးစွန်ထိရတော့ ဗုဒ္ဓနဲ့ သူ့ကိုယ်သူ ယှဉ်လာမိတယ်။ သူလည်း ဆုကြီးပန်ဆိုတော့ နည်းတဲ့အတိတ်က ကုသိုလ်တော့ မဟုတ်ဘူး။ တစ်ချိန်မှာ ပစ္စေကဗုဒ္ဓဖြစ်မယ့် အလောင်းအလျာ၊ ဒါပေမယ့် အတ္တစိတ်၊ မစ္ဆရိယစိတ်များတော့ ဘုရားကိုလုပ်ကြံပြီး ဘုရားနေရာဆက်ခံဖို့ ကြိုးစားခဲ့တယ်။ အဆန်စိတ်ထက် အစုန်စိတ်များသူလို့ ပြောလို့ရတယ်။ အများအကျိုးအတွက် ကိုယ်ကျိုးအဓိကထားသူလို့ ပြောရမယ်။

သည်နေရာမှာ 'ကံ' ကို စေတနာဖြင့်ပြီးသောအလုပ်လို့ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ထား တော့ ဒေဝဒတ်ရဲ့ ဘုရားအပေါ် လုပ်ကြံမှုတွေက ဂုရု ကံကြီးတွေ ဖြစ်လာတယ်။ သူလုပ်ကြံဖို့ ကြိုးစားသူက နှယ်နှယ်ရရမှ မဟုတ်တာ၊ အဲဒီပေါ်မှာ 'ကံ' ရဲ့ အတိုင်း အဆကလည်း ပြန်ဖြစ်လာတာပါ။ နောက်ဆုံး ဒေဝဒတ်ဝမ်းတော်လားချိန်မှာတော့ အမြင်မှန်ရသွားရှာပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ကံအကျိုးပေးက ခွင့်မလွှတ်ခဲ့ဘူး။ သူ့အလုပ် သူလုပ်သွားတာ၊ မြေမျိုတဲ့အဆင့် ဖြစ်သွားတယ်ပေါ့။ ပြောချင်တာက အစုန်စိတ် သိပ်ကြီးလာရင်၊ စိတ်ယုတ်တွေ သိပ်မွေးလာရင် လောကအကျိုးနဲ့ ဆန့်ကျင်ဘက် အလိုလို ဖြစ်လာတယ်။ မကောင်းတဲ့ကံ၊ အကုသိုလ်တွေလည်း ရလာတယ်ဆိုတာပဲ။

အတိတ်ကံမကုန်သေးခင် ဘာမှမဖြစ်သေးပေမဲ့ အကုသိုလ်အကျိုးပေးတန်ရင် ပြန်ခံစားရတယ်ဆိုတာပဲ။ ဘမောင်တို့ သိပ်သတိထားဖို့ ကောင်းတယ်၊ အလေး အနက်ထားဖို့ကောင်းတယ်၊ ဖြစ်ပြီးမှ နောင်တရကြလို့ကတော့ 'ကံ' က ခွင့်လွှတ်မှာ မဟုတ်ဘူး၊ သူ့အလုပ်သူ လုပ်သွားမှာ၊ နောင်တဆိုတာ ရှေ့မှာရတတ်တဲ့အရာ မဟုတ်ဘူး၊ မဖြစ်ခင်က ဆင်ခြင်နိုင်ကြဖို့သာ အရေးကြီးတာ။

* * *

ဘာလုပ်လုပ်၊ အသေအချာလုပ်တတ်တဲ့အကျင့်ကတော့ အဖေ့ဆီက ဘမောင် အမွေရခဲ့တယ်၊ အရင်က 'စေတနာ' ဆိုတာ သိပ်ရင်ထဲမဝင်ဖြစ်ခဲ့ဘူး၊ အလုပ်ကို အသေအချာလုပ်သင့်တယ်ဆိုတာကပဲ ကြီးစိုးနေတယ်၊ အခု အသင်း အဖွဲ့တွေမှာဖြစ်ဖြစ်၊ လူမှုရေးလုပ်ငန်းမှာဖြစ်ဖြစ်၊ ကိုယ့်ကုမ္ပဏီမှာဖြစ်ဖြစ် သတိထားပြီး စေတနာထည့်ကြည့်တယ်၊ အဲဒါက ဇနီးသည်ရဲ့ သတိပေးတိုက်တွန်းချက်ကြောင့် လို့ ဘမောင် ဝန်ခံရဲတယ်၊ အရင်က အလုပ်ဇောက ပထမ၊ အခု ဘာလုပ်လုပ် စေတနာကို အရင်သတိရပစ်လိုက်တဲ့ အလေ့အကျင့်က တည်သင့်သလောက် တည် တတ်သွားပြီ၊ ဆယ့်လေးငါးနှစ်လောက် အဲဒီအလေ့အကျင့်ရလာတော့ နေလို့ထိုင်လို့ ပိုကောင်းလာတယ်၊ အရင်က လူတွေ ဘယ်အရွယ်မှာ ဘယ်အသိရှိသင့်တယ်ဆို တဲ့လုပ်ငန်းရှင်ရဲ့စိတ်မျိုး ကြီးစိုးနေတော့ ကိုယ့်စကေးနဲ့ အံဝင်ခွင်ကျ မရှိတတ်ခဲ့ဘူး၊ အခုတော့ အရွယ်ရကြပေမဲ့ အစုန်စိတ်၊ အဆန်စိတ်တွေနဲ့ လူတွေ အသိမတူနိုင်ကြ ပါလား၊ ပညာတွေကွာကြပါလားဆိုပြီး တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ငြိမ်းချမ်းမှုကို ရှာလာနိုင် တယ်၊ ဥပက္ခာကို တော်တော်လေး ထားလာနိုင်တယ်။

တကယ်ဆို ဘမောင်တို့ ဇနီးမောင်နှံက ဆွေမျိုးတွေ၊ သားသမီးတွေ ကံ အကျိုးပေး သိပ်ကောင်းကြတာမဟုတ်ဘူး၊ ဒါလည်း လောကရဲ့ဓမ္မတာတစ်ခု ပဲဆိုတာနဲ့ ဖြေသိမ့်လိုက်တယ်၊ ကံကတော့ မနေပါဘူး၊ တပည့်ကောင်းကောင်းတွေ ဘမောင်တို့ဆီ ပို့လိုက်တယ်၊ တပည့်တိုင်းတော့ မကောင်းဘူးပေါ့၊ တပည့်ကောင်း ကောင်း လက်တစ်ဆုပ်စာလောက်ဆိုရင်ပဲ ဘယ်ဆိုးတာမှတ်လို့။

ယောက္ခမနှစ်ဦးကတော့ ဆုံးသွားရှာပြီ၊ သူတို့ရှိတုန်းကလည်း မိဘလိုပဲ လိုလေသေးမရှိ ပြုစုခွင့်ရလိုက်ပါတယ်၊ အဖေကိုတော့ ဘမောင် ပြုစုခွင့်မရလိုက် နိုင်ရှာဘူး၊ အခု အမေတစ်ယောက်ပဲ ကျန်တော့တယ်၊ အသက်က (၈၀) ကျော်ပြီ ဆိုတော့ လူ့လောကမှာနေရဖို့ သိပ်များများစားစား ကျန်ရှာမှာမဟုတ်ဘူး၊ အဖေကို ဘမောင် တတ်နိုင်သလောက် တာဝန်ကျေဖို့ ကြိုးစားတယ်၊ ဇနီးသည်ကလည်း

တော်ရာပါတယ်။ တချို့ ယောက္ခမနဲ့ချွေးမဆိုတာ မတည့်ကြတာများတယ်။

မိဘဆိုတာ ချမ်းသာ၊ ဆင်းရဲ သားသမီးက လက်ဖက်ရည်တစ်ခွက် တိုက်ဖော်ရရင် သူတို့ရင်ထဲမှာ အင်အားတွေ ဖြစ်စေပါတယ်။ အလိုက်သိတတ်တယ်ဆိုတဲ့ ဂုဏ်ကို ယူတတ်ကြပါတယ်။ ကိုယ့်ဘာသာကိုယ် ရုန်းကန်နေရတယ်ဆိုတဲ့ ဆင်ခြေနဲ့ သည်ခေတ်သားသမီးတွေ သိတတ်မှု၊ တာဝန်ရှိမှုတွေကို စွန့်ခွာနေကြတယ်။ စိတ်မကောင်းစရာပဲ။ မိဘတွေဆိုတာ သားသမီးတွေဆီက ပြန်လိုချင်တာ ရွှေမဟုတ်ပါဘူး။ ငွေမဟုတ်ပါဘူး။ ဗုဒ္ဓဘာသာဝင်တွေဖြစ်လို့ သူတို့အရွယ်နဲ့သူတို့ တရားသဘောတွေရှိနေကြပါပြီ။ ဒါပေမဲ့ 'သိတတ်မှု' 'ဂရုစိုက်မှု' ကို ပြန်လိုချင်ကြတာတော့ အမှန်ပါပဲ။ ဘယ်လောက် ဆင်းရဲ၊ ဆင်းရဲ ဘယ်လောက် ချို့တဲ့၊ ချို့တဲ့ လက်ဖက်ရည်တစ်ခွက်လောက်နဲ့တော့ ဘဝတစ်ခုပိုပြီး နစ်မွန်းမသွားပါဘူး။ အဲဒီ လက်ဖက်ရည်တစ်ခွက်လောက်တောင်မှ မသိတတ်ကြတဲ့ သားသမီးတွေအတွက် မိဘတွေ 'မွေးဝမ်းစပ်' ကြရပါတယ်။ ကိုယ့်သိတတ်မှုက သူတို့အတွက် အင်အားကို ဖြစ်စေပါတယ်။ ပီတိကို ဖြစ်စေပါတယ်။ ကိုယ့်ကိုမွေးခဲ့တဲ့၊ ကျွေးခဲ့တဲ့၊ ထိန်းသိမ်းခဲ့တဲ့ သူလောက် ကျေးဇူးရှိတယ်ဆိုတာ ဘယ်မှာမှ မရှိပါဘူး။ သူတို့ရလိုက်တဲ့အင်အား၊ ပီတိတွေက သိတတ်တဲ့သားသမီးတွေအပေါ် 'မဟာ ကံ' တစ်ခု ပြန်ဖြစ်စေတယ်ဆိုတာ အစုန်စိတ်ကြီးသူတွေ မမြင်နိုင်ကြပါဘူး။ ကိုယ်က သားသမီးကောင်းမဖြစ်ခဲ့ရင် ကိုယ့်အလှည့်ကျလည်း သားသမီးကောင်းပြန်ရဖို့ အာမခံချက်တွေ ဆုံးရှုံးတတ်တယ်ဆိုတာ သိဖို့ကောင်းပါတယ်။

* * *

အစုန်စိတ်ဆိုတာ အများအကျိုး သယ်ပိုးတတ်ရင် လောကအကျိုးကို ရှေးရှုပါတယ်။ မေတ္တာ၊ စေတနာ၊ မုဒိတာတွေပါလာပါတယ်။ ကိုယ်ကျိုးစွန့်သင့်သလောက် စွန့်ရလေ့ရှိပါတယ်။ မြတ်သောစိတ်လို့လည်း ခေါ်ပါတယ်။ အဆန်စိတ်ဆိုတာ ကိုယ်ကျိုးရှေးရှု၊ အတ္တစိတ်များရာ ဖြစ်ပါတယ်။ စိတ်ယုတ်၊ စိတ်ညံ့၊ အောက်တန်းစားစိတ်လည်း ဖြစ်ပါတယ်။ အများနဲ့ လောကကို ကောင်းကျိုးမပြုတဲ့ စိတ်လည်း ဖြစ်ပါတယ်။ အဆန်စိတ်ကြီးသူတွေကြောင့် လောကလည်း ပျက်စီးတတ်ပါတယ်။

ဆုတောင်းတိုင်းသာဖြစ်ကြရင် ဘမောင်တို့ ဘာမှလုပ်စရာ မလိုကြပါဘူး။ ဆုတောင်းတယ်ဆိုတာ လက်တွေ့မကျတဲ့ယုံကြည်မှုတစ်ခုပါ။ ကောင်းတာလုပ်ပြီးမှ အပုံအပိုးအနေနဲ့ ဆုတောင်းသင့်ပါတယ်။ အစုန်စိတ်ကြီးကြီးနဲ့ ဆုတောင်းရင် ဘီလူး

က မင်းသားဝတ်လို ဖြစ်နေတတ်ပါတယ်။ လက်တွေ့ကျကျလုပ်ဆောင်တတ်ခြင်း ကသာ ဘဝကို အပြုပြင်အပြောင်းအလဲ ဖြစ်စေနိုင်ပါတယ်။ ဗုဒ္ဓဘာသာဆိုတာ အတ္တနဲ့ပရကို မျှတစွာထားဖို့၊ လောကကို ကောင်းကျိုးပြုဖို့၊ စိတ်ထားတွေ သန့်ရှင်းဖို့၊ စင်ကြယ်ဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။ အစုန်စိတ်ဆိုတာ မွေးကတည်းကပါလာတဲ့ စိတ်ပါ။ သီးခြားထည့်စရာလိုတဲ့အရာမဟုတ်ပါဘူး။ အဆန်စိတ်ဆိုတာကသာ ကောင်းမွန်းသိရပြီး သီးခြားမွေးမြူရတဲ့စိတ်မျိုးပါ။ လူတွေ တစ်ချိန်ကျရင် သေကြရမှာပါ။ မသေခင် ကိုယ့်ဘဝ၊ ကိုယ့်အခြေအနေအရ ဘာလုပ်ခဲ့ပြီးပြီ၊ ဘာလုပ်နိုင်တယ်ဆိုတာပဲ ကွဲပြားကြပါတယ်။ ကိုယ်လုပ်ခွင့်ရသလောက်၊ လုပ်နိုင်သလောက် လုပ်ခဲ့ကြပါရဲ့ လားဆိုတဲ့မေးခွန်းကသာ အဓိက ဖြစ်ပါတယ်။

“မိဘတွေအသက်ကြီးလာတဲ့အချိန် လုပ်ကျွေးမွေးမြူနိုင်စွမ်းရှိလျက်ရဲ့ မလုပ် မကျွေးမမွေးမြူတဲ့သားသမီးဟာ လူယုတ်မာဖြစ်ပါသည်။”

စာရေးဆရာကြီးတစ်ဦးရေးသွားခဲ့တာပါ။



နိုင်ငံရေးဘောဂဗေဒနှင့်အမျိုးသားရေးခြားနားမှု

22nd December 2008

နိုင်ငံရေးဘောဂဗေဒကို အခြေခံအားဖြင့် ရိုးစင်းစွာအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ရာမှာ ...

The term 'Political Economy' is used to stress that the political, economy, and legal systems of a country are not independent of each other.

နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံရဲ့ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးနဲ့ ဥပဒေဆိုင်ရာများ သီးခြားလွတ်လပ်စွာမရှိသော စီးပွားရေးကိုဆိုလိုပါတယ်။ ခေတ်သစ်စီးပွားရေးမှာ ကိုယ့်နိုင်ငံ၊ ကိုယ့်လူမျိုးစီးပွားရေး တိုးတက်ကောင်းမွန်ဖို့ နိုင်ငံရေးက ကြီးစွာအထောက်အပံ့ပေးပါတယ်။ အထောက်အပံ့ပေးတဲ့နိုင်ငံများရှိသလို နိုင်ငံရေးပုံစံကြောင့် နိုင်ငံရဲ့စီးပွားရေးတုံ့နေ့၊ လျော့ပါးမှုဖြစ်စေတာတွေလည်း ရှိပါတယ်။ မလေးရှားနိုင်ငံရဲ့ ဌာနေတိုင်းရင်းသားများ (ဘူမိဘူထွာ) ၅၁% ပိုင်ဆိုင်ရမည်ဆိုတဲ့မူဝါဒဟာ သူ့နိုင်ငံအမျိုးသားစီးပွားရေးကို ခုခံ၊ ကျားကန်ပေးခြင်းဖြစ်တယ်။ နိုင်ငံရေးဘောဂဗေဒအတွက် အမေရိကန်၊ စင်ကာပူနဲ့ နောက်ပိုင်း တရုတ်နိုင်ငံဟာ ဥပမာကောင်းများဖြစ်ပြီး အိန္ဒိယရဲ့စနစ်က နိုင်ငံစီးပွားရေးကို တစ်ဖက်က ထောက်ပံ့တာ တွေရှိသလို တွန့်ဆုတ်စေမှုများကိုလည်း ဖြစ်စေပါတယ်။

နိုင်ငံရေးဝန်းကျင်

Political Economy မှာ နိုင်ငံရေးဝန်းကျင်ဆိုတဲ့ Political Environment ကို လေ့လာရပါတယ်။ နှစ်ပိုင်းခွဲခြားပြီး လေ့လာပါတယ်။

What it is: All non-market

Individuals / institutions / organizations within a nation-state which environment the ability of a firm to operate in that market.

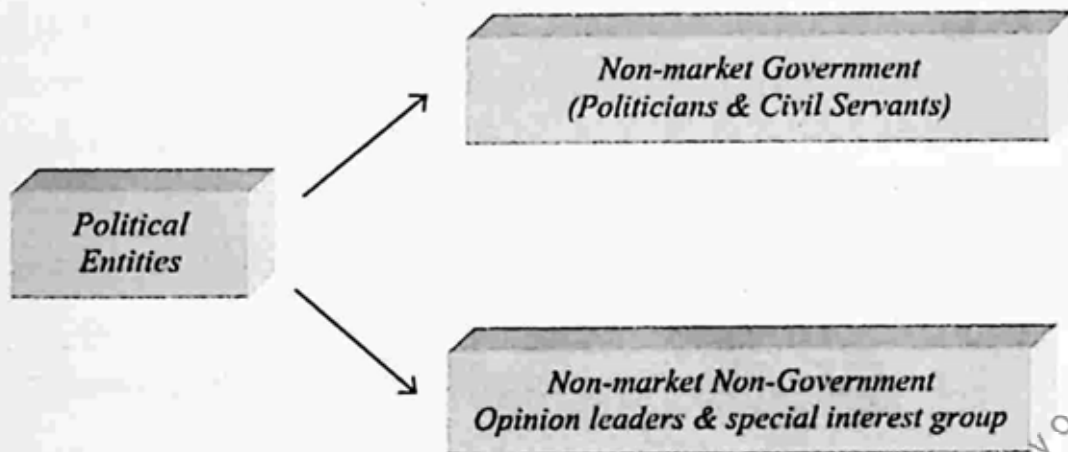
ဈေးကွက်မဟုတ်တဲ့အရာတွေ၊ ဈေးကွက်မှာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ဖို့ လုပ်ငန်း တစ်ခုရဲ့ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုတွေကိုထိန်းချုပ်ထားနိုင်တဲ့ နိုင်ငံတစ်ခုအတွင်းက တစ်ဦးချင်း/ အဖွဲ့အစည်း/ ဥပဒေရေးရာများကို ဆိုလိုပါတယ်။ ဥပမာ အာဏာ ပိုင်တစ်ဦးဦး၊ အခွင့်အာဏာရှိတဲ့ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခု၊ ဈေးကွက်မှာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်အောင် အထောက်အပံ့ပေးတဲ့ ဥပဒေတစ်ခုခုကို ဆိုလိုပါတယ်။ ဥပမာ စင်ကာပူက Port Authority ဆိုရင် အစိုးရကထိန်းချုပ်ထားပါတယ်။ ရှယ်ယာတချို့တစ်ဝက်ကို အများပြည်သူတွေကို ထုတ်ရောင်းထားပါတယ်။

What it is not: Market entities.

Customers, competitors, or suppliers.

ဈေးကွက်ဖြစ်တည်မှုကို ဆိုလိုပါတယ်။ ဖောက်သည်တွေ၊ ယှဉ်ပြိုင်ဘက်တွေ နဲ့ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူတွေ ပါဝင်ပါတယ်။ နောက်ပိုင်း Stakeholder ဆိုတဲ့ လုပ်ငန်း တစ်ခုတွင်း ပါဝင်ပတ်သက်သူများကိုလည်း ထည့်သွင်းလေ့လာခဲ့ကြပါတယ်။

နိုင်ငံရေးဝန်းကျင်မှာပါဝင်တဲ့ အဓိကအစိတ်အပိုင်းကြီးကို အခုလို ခွဲထုတ် လိုက်တယ်။



နိုင်ငံရေးဖြစ်တည်မှုမှာ တစ်ပိုင်းက ဈေးကွက်ကို ဝင်ရောက်မစွက်ဖက်တဲ့ အစိုးရနဲ့ ဈေးကွက်မဟုတ်၊ အစိုးရလည်းမဟုတ်သူတို့ဆိုပြီး ပါလာပါတယ်။ ပထမပိုင်းမှာ နိုင်ငံရေးသမားတွေ၊ မြို့ပြဝန်ထမ်းတွေ ပါဝင်ပြီး နောက်အုပ်စုမှာ ခေါင်းဆောင်တွေ၊ အထူးစိတ်ဝင်စားတဲ့အုပ်စုတွေ ပါဝင်ပါတယ်။

ခြားနားတဲ့နိုင်ငံရေးစနစ်

ခြားနားတဲ့နိုင်ငံရေးစနစ်တွေက နိုင်ငံရေးဘောဂဗေဒကို မတူညီစွာ အကျိုးသက်ရောက်စေပါတယ်။

● 'Collectivism Vs. Individualism'

တစ်ဦးကောင်း တစ်ယောက်ကောင်းဝါဒနဲ့ စုပေါင်းဝါဒဖြစ်ပါတယ်။ စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းတွေမှာဖြစ်ဖြစ်၊ လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းတွေဖြစ်ဖြစ် တော်တော်များများမှာ တစ်ဦးကောင်းဝါဒစနစ် ကျင့်သုံးနေတာများပါတယ်။ ဘာပဲပြောပြော ခေါင်းတစ်လုံးထဲ စဉ်းစားတာထက်စာရင် ခေါင်းအများကြီးနဲ့စဉ်းစားတာက ပိုပြီး အမှားနည်းပါတယ်။ ခေါင်းအများရဲ့ အတွေ့အကြုံမျိုးကို ခေါင်းတစ်လုံးထဲက မပိုင်ဆိုင်နိုင်တာ သေချာပါတယ်။ အဖွဲ့အစည်းကြီးလာရင် ခေါင်းဆောင်လုပ်သူက အခြေခံတော်တော်များများကို လက်တွေ့ကျကျထိတွေ့မှုက လွတ်ကင်းလာလေ့ ရှိပါတယ်။ အဲဒီအခါမှာ ခေါင်းတစ်လုံးတည်း စဉ်းစားမှုမှာ ရလဒ်က ကောင်းကျိုးထက် ဆိုးကျိုး၊ အမှန်ထက် အမှားကို ရှေးရှုသွားတတ်ပါတယ်။

● Democracy Vs Totalitarianism

Totalitarianism ဆိုတာ အာဏာရှင်တစ်မျိုးပါပဲ။ တစ်ဦးတည်း၊ တစ်ဖွဲ့တည်း ဆုံးဖြတ်ခြင်း၊ အခွင့်အာဏာအလုံးစုံကို ထိန်းချုပ်ထားခြင်း ပြုလုပ်လေ့ရှိပါတယ်။ လွတ်လပ်စွာ တင်ပြခွင့် ဆုံးရှုံးပါတယ်။ ကမ္ဘာကြီးမှာ နိုင်ငံ (၂၀၀) လောက်ရှိတဲ့အထဲ လေ့လာကြည့်ရင် တိုးတက်သွားတဲ့နိုင်ငံအများစုမှာ ဒီမိုကရက်တစ်တွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ လွတ်လပ်စွာ တွေးခေါ်လုပ်ကိုင်နိုင်ခွင့်ဟာ တိုးတက်စေတဲ့အရာတစ်ခု၊ အခြေခံအုတ်မြစ်ဖြစ်ပါတယ်။ မျှတသောယှဉ်ပြိုင်နိုင်ခွင့်ကလည်း အခြေခံအရည်အချင်းတွေကို တိုးတက်စေပါတယ်။ အာဏာရှင်နိုင်ငံတွေမှာ မျှတတဲ့ယှဉ်ပြိုင်မှု မရစေခြင်းက တိုးတက်မှုကို ပိတ်ပင်ရာကျပြီး ခေတ်နောက်ပြန်သွားစေကြောင်း တညီတညွတ်တည်း မြင်လာကြပါပြီ။

Democracy

- Government by the people, exercised either directly or through elected representatives .

ဒီမိုကရေစီဝန်းကျင်မှာ အစိုးရဟာ ပြည်သူပါပဲ။ ဆောင်ရွက်ပုံဆောင်ရွက်နည်းက ကိုယ်စားလှယ်တွေကတစ်ဆင့် တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်ပြီး ဆောင်ရွက်ကြပါတယ်။

Totalitarianism

- Government in which one person or political party exercises absolute control over all spheres of human life and opposing political parties are prohibited.

သည်စနစ်က ပထမစနစ်နဲ့ ဆန့်ကျင်ဘက်ပါ။ ပထမကမ္ဘာစစ်၊ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်အတွင်း အလွန်အင်အားကောင်းခဲ့ပါတယ်။ ဆိုဗီယက်ယူနီယံ ပြိုကွဲသွားတဲ့စစ်အေးလွန်ကာလနောက်ပိုင်းမှာ အတော်လေးအင်အားချည့်နဲ့သွားပါတယ်။ သည်စနစ်မှာ အစိုးရဟာ တစ်ဦးတစ်ယောက် ဒါမှမဟုတ် ပါတီတစ်ခုခုကသာ ဦးဆောင်ပြီး အခြားနိုင်ငံရေးပါတီများ ထူထောင်ခြင်းကို ကန့်သတ်ခွင့်မပြုခဲ့ပါဘူး။ နေရာတိုင်းမှာ အကြွင်းမဲ့ထိန်းချုပ်မှုကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါတယ်။ သည်နေ့ပြုစရာနိုင်ငံတော်တော်ရှားသွားပါပြီ။ ကျန်တဲ့နိုင်ငံတချို့ကလည်း တစ်ပိုင်းတစ်စ ဒီမိုကရေစီကို စတင်ကူးပြောင်းနေကြပါပြီ။ အာဖရိကနိုင်ငံတချို့လောက်ပဲ ကျန်ပါတော့တယ်။

ပုံစံလေးမျိုး

အဓိကနိုင်ငံရေးပုံစံ (၄) မျိုးရှိတယ်လို့ သတ်မှတ်ကြပါတယ်။ သည်ပုံစံ (၄) မျိုးဟာ Totalitarianism ဆိုတဲ့ နိုင်ငံတော်က အာဏာလုံးဝယူထားတဲ့စနစ် တွင်းကို ဆိုလိုပါတယ်။

- ကွန်မြူနစ်ဝါဒ

Communism လို့ ခေါ်ပါတယ်။ မြေယာနဲ့ ကုန်ထုတ်အရင်းအနှီးကို အများပိုင်ဆိုင်သည့် သဘောတရားနဲ့ အလုံးစုံအာဏာရှင်က ဆောင်ရွက်တာပါ။

- သီအိုကရက်တစ်

Theocratic လို့ ပြောကြပါတယ်။ ဘုန်းတော်ကြီးများ၊ ဘာသာရေး ခေါင်းဆောင်များက စီမံဆောင်ရွက်အုပ်ချုပ်တဲ့စနစ်ပါ။ နိုင်ငံရေးပါဝါဟာ ဘာသာ ရေးအယူဝါဒတွေရဲ့သြဇာခံရပြီး ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်တွေက နိုင်ငံရေးသမား များကို ကြိုးကိုင်ထားကြပါတယ်။

- မျိုးနွယ်စု

Tribal ဆိုတဲ့လူမျိုးစုက အုပ်ချုပ်တဲ့စနစ် ဖြစ်ပါတယ်။ အင်အားကြီးမားတဲ့ လူမျိုးစုရဲ့ခေါင်းဆောင်က နိုင်ငံခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာပြီး နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး ပုံစံအားလုံးကို ချမှတ်ကျင့်သုံးတဲ့စနစ် ဖြစ်ပါတယ်။

- လက်ယာစနစ်

Right-wing လို့ ပြောကြပါတယ်။ အရင်းရှင်စနစ်ထဲကတစ်မျိုး ဖြစ်ပါတယ်။ စီးပွားရေးလွတ်လပ်ခွင့်တွေ ပေးထားသော်လည်း ကွန်မြူနစ်စနစ် ပြန်လည်နိုးထ လာမှာစိုးတဲ့အတွက်ကြောင့် နိုင်ငံရေးလွတ်လပ်မှုကိုတော့ ထိန်းချုပ်ထားတဲ့စနစ် ဖြစ်ပါတယ်။

စီးပွားရေးစနစ်များ

စီးပွားရေးစနစ်တွေက အများကြီးရှိပါတယ်။ အဓိကစနစ်ကြီး (၄) မျိုးကို ပြောရရင် ...

Market Economy

ဈေးကွက်စီးပွားရေးလို့ ပြောကြပါတယ်။ Free Market, Market Oriented စသဖြင့်လည်း ရေးကြပါတယ်။ အဓိကအချက်က ဈေးကွက်သဘောကိုလိုက်နာတဲ့ စီးပွားရေးစနစ် ဖြစ်ပါတယ်။ All productive activities are privately owned လို့ အနှစ်ချုပ်ဆိုထားတာဟာ ပုဂ္ဂလိကက အားလုံးလုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိခြင်းကို ပြောလိုခြင်း ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အဲဒီအယူအဆကို တချို့က နည်းနည်းပြုပြင်ပြောင်းလဲကြပြီး တချို့ အစိုးရ၊ တချို့ အစိုးရနဲ့ ပုဂ္ဂလိက ပူးပေါင်းပိုင်ဆိုင်မှုတွေနဲ့သွားကြတာ အများအပြားတွေ့ရပါတယ်။ ၂၀၀၈ အောက်တိုဘာလမှ စဖြစ်တဲ့ (အမှန် ဧပြီ ၂၀၀၈ မှာစဖြစ်) ဘဏ္ဍာရေးအကျပ်အတည်းကစလိုက်တဲ့ ကမ္ဘာ့စီးပွားရေးကျဆင်းမှု (Re

cession) မှာ ဈေးကွက်စီးပွားရေး နိဂုံးချုပ်ပြီလားဆိုတဲ့မေးခွန်းတွေ အများကြီး အင်အားကောင်းလာပါတယ်။

စနစ်တစ်ခုရဲ့ ပျမ်းမျှသက်တမ်းနဲ့တွက်မယ်ဆိုရင် Globalization ခေတ်မှာ ဈေးကွက်စီးပွားရေးကို နိုင်ငံအများစုလိုက်ပါကြတာ နှစ် (၂၀-၃၀) လောက်ပဲ ရှိပါသေးတယ်။ အစဦးပိုင်းကျော်ရုံလေးလို့ ပြောလို့ရပါတယ်။ ဈေးကွက်စီးပွားရေး မကျဆုံးနိုင်ပါဘူး။ ဈေးကွက်စီးပွားရေးမှာ ထိန်းကျောင်းမှု အလွန်အမင်း လွတ်ကင်း သွားလို့သာ ဖြစ်ရတာပါ။

Command Economy

အမိန့်ပေးစီးပွားရေးလို့ ပြောပါတယ်။ Goods and services produced, their quantity, quality and prices are determined by the government. ကုန်ပစ္စည်းနဲ့ ထုတ်လုပ်မှုမှာရော၊ ဝန်ဆောင်မှုမှာပါ အရေအတွက်၊ အရည်အသွေး၊ တန်ဖိုးတွေကို အစိုးရက ဆုံးဖြတ်တဲ့စနစ်ပါ။ စီးပွားရေးကို စီးပွားရေးလို့မမြင်ဘဲ နိုင်ငံရေးရဲ့ အသုံးချရာ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုလို့ ရှုမြင်ကျင့်သုံးတဲ့စနစ် ဖြစ်ပါတယ်။ စီးပွားရေးနဲ့ ဘောဂဗေဒရဲ့ သီအိုရီတွေကိုလည်း လိုက်နာချင်မှ လိုက်နာတဲ့စနစ် လည်း ဖြစ်ပါတယ်။

Mixed Economy

ရာထွေးစွာကျင့်သုံးတဲ့စနစ် ဖြစ်ပါတယ်။ Parts of the economy are left to private ownership and free market mechanisms while other sectors are state-owned and have government planning လို့ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ပါတယ်။ လွတ်လပ်တဲ့ဈေးကွက်ယန္တရားမှာ စီးပွားရေးအစိတ်အပိုင်းတချို့ကို ပုဂ္ဂလိက တွေထဲ လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးပြီး အစိတ်အပိုင်းတချို့ကိုတော့ အစိုးရက စီမံကိန်းနဲ့ ဆောင်ရွက်တာမျိုး ဖြစ်ပါတယ်။ စင်ကာပူရဲ့ စီးပွားရေး၊ တရုတ်စီးပွားရေးနဲ့ (၁၉၉၀) ဝန်းကျင်က အင်္ဂလန်ရဲ့စီးပွားရေးပုံစံများ ဖြစ်ပါတယ်။ သည်စနစ်မှာ အစိုးရရဲ့ ထိန်းချုပ်မှုများဖို့၊ အစိုးရရဲ့ကဏ္ဍ သိပ်မများဖို့ပဲ လိုပါတယ်။ တချို့နိုင်ငံတွေက Free Market ကို တိုက်ရိုက်မသွားလိုကြ၊ မသွားနိုင်ကြသေးပါဘူး။ အဲဒီနိုင်ငံတွေ အတွက် Mixed Economy က သင့်လျော်တာတွေလည်း ရှိပါတယ်။ နိုင်ငံသိပ်ကြီး လွန်းရင်၊ သိပ်သေးလွန်းရင် (တရုတ်၊ စင်ကာပူ) Free Market Economy က တခါတရံမှာ အန္တရာယ်ရှိပါတယ်။ ဥပမာ ဘဏ္ဍာရေးကဏ္ဍ Financial Sector မှာ