

စိတ်ကူးချိန်ညှိမှု



သင့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် တိုးတက်စေမယ့်

# လက်တွေ့အသုံးချ ခေါင်းဆောင်မှုပညာ

အောင်လှိုင်-မြန်မာပြန်

DEVELOPING THE LEADER WITHIN YOU  
John C. Maxwell

ngyoe.com

mgyoe.com

# လက်တွေ့အသုံးချ ခေါင်းဆောင်မှုပညာ

အောင်လှိုင်-မြန်မာပြန်



AH0051

1,700.00 KS

mgyoe.com

mg yoe . com

လက်တွေ့အသုံးချခေါင်းဆောင်မှုပညာ၊ အောင်လှိုင်

အပြင်အဆင် - အမ်အက်စ်အို၊ စာမျက်နှာ ၁၂၃ + မျက်နှာ ၁၃ ဝေဖ် x ၂၀ .၅ ဝေဖ်

ထုတ်ဝေသူ - ဦးစန်းဦး၊ စိတ်ကူးချိုချိုစာပေ(-၁၅၃၈)၊ ကျ၊ ၁၆၄လမ်း၊ တာမွေ၊ ရန်ကင်း။

ပုံနှိပ်သူ - ဒေါ်ဝင်းမာ၊ စိတ်ကူးချိုချိုပုံနှိပ်တိုက်(၀၀၄၁၂)၊ ၁၁၇၉၊ မစိုးရိမ်လမ်း၊ ရန်ကင်း။

၂၀၁၆၊ ဇူလိုင်လ၊ ပထမအကြိမ်၊ အုပ်စု ၅၀၀

ရောင်းစျေး ၁ ၇ ၀ ၀ ကျပ်

*email: skccph@gmail.com ; P.O.Box: 705*

*www.facebook.com/SKCCmyanmarbook*

*www.skccmyanmarbook.com*

mg yoe . com



သင့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်  
တိုးတက်စေမယ့်  
လက်တွေ့အသုံးချ  
ခေါင်းဆောင်မှုပညာ

**DEVELOPING  
THE LEADER WITHIN YOU**

John C. Maxwell

အောင်လှိုင်  
မြန်မာပြန်

အောင်လှိုင် ၂၀၀၆

mgyc.com

mgyc.com

### မာတိကာ

- မိတ်ဆက်စကား	က
၁။ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသော စကားရပ်အား အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း- သြဇာတိက္ကမ	၁
၂။ ခေါင်းဆောင်မှုပညာ၏ သော့ချက် - ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များ	၁၅
၃။ ခေါင်းဆောင်မှုတွင်ပါဝင်သည့် အရေးအကြီးဆုံးသောဂုဏ်ရည် - ဂုဏ်သိက္ခာ	၂၆
၄။ ခေါင်းဆောင်မှုပညာရပ်အား အဆုံးစွန်စမ်းသပ်ခြင်း - အပြုသဘောဆောင်သောပြောင်းလဲမှုကို ဖန်တီးခြင်း	၃၈
၅။ ပြဿနာဖြေရှင်းခြင်း	၅၅
၆။ ကောင်းမွန်သောခေါင်းဆောင်မှု၌ ကောင်းသောစိတ်သဘောထားကို ထည့်ပေါင်းခြင်း	၆၆
၇။ သိသာသော အဖိုးတန်အရည်အသွေးများအား ဆက်လက် တိုးတက်စေခြင်း	၇၅
၈။ မရှိမဖြစ်သော ခေါင်းဆောင်မှုနှင့်ဆိုင်သည့် အရည်အသွေး - စိတ်ကူးအတွေးအမြင်	၉၄
၉။ မိမိကိုယ်မိမိ စည်းကမ်းသတ်မှတ်ခြင်း - ကိုယ့်စည်းကမ်းနဲ့ကိုယ်နေခြင်း	၁၀၅
၁၀။ ခေါင်းဆောင်မှုပညာ၏ အရေးအကြီးဆုံးသော သင်ခန်းစာများ - အောင်မြင်သောအသင်းအဖွဲ့	၁၁၂





# လက်တွေ့အသုံးချ ခေါင်းဆောင်မှုပညာ

မိတ်ဆက်စကား

ကျွန်တော့်ဘဝမှာ ဘယ်တော့မှ မေ့လို့မရနိုင်တဲ့အခိုက်အတန့် အချိန်ကလေးတစ်ခု ရှိခဲ့တယ်။

ကျွန်တော်ဟာ ခေါင်းဆောင်မှုပညာနဲ့ပတ်သက်ပြီး နှစ်အတော် ကြာသင်တန်းပို့ချမှု လုပ်ခဲ့ပါတယ်။

ကျွန်တော့်သင်တန်းချိန်အတွင်း ၁၅ မိနစ်တာ အားလပ်ချိန်ပေး ချိန်မှာ “ဘော့ဗ်” လို့ အမည်ရှိတဲ့ ကျောင်းသားတစ်ယောက်က ကျွန်တော့် ဆီ ခပ်သုတ်သုတ်လျှောက်လာပြီး ခုလို ပြောပြတယ်။

“ကျွန်တော့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်ကို ဆရာ ကယ် လိုက်တာပဲ၊ ကျေးဇူးအများကြီးတင်ပါတယ် ဆရာ”

အဲဒီလူက စကားဆုံးတာနဲ့ လှည့်ထွက်သွားတော့ ကျွန်တော်က သူ့ကို ရပ်ခိုင်းလိုက်ပြီး မေးလိုက်တယ်။

“ကျုပ်က ခင်ဗျားရဲ့ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်ကို ကယ် လိုက်တယ် . . .ဟုတ်လား၊ ဘယ်လိုများ . . .ကျုပ်က ကယ်လိုက်လို့လဲ”

ဒီအခါ “ဘော့ဗ်” ဆိုတဲ့လူက -

“ကျွန်တော့်အသက်က ၅၃ နှစ်ပါ၊ လွန်ခဲ့တဲ့ ၁၇ နှစ်တုန်းက ကျွန်တော်ဟာ အလုပ်ခွင်အတွင်းမှာ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအဖြစ် တာဝန်

ပေးခံခဲ့ရပါတယ်။ ကျွန်တော်က . . . ခေါင်းဆောင်မှုပညာရပ်မှာ မကျွမ်းကျင်လေတော့ သူများတွေလို အောင်မြင်မှုမရဘူး ဖြစ်ခဲ့ရတယ်။ ဒါကြောင့် ကျွန်တော် . . . ပြီးခဲ့တဲ့နှစ်ကစပြီး ဆရာသင်တန်းကို တက်ခဲ့တာပါ။ ပြီးတော့ . . . ဆရာကြီးမှူးကျင်းပတဲ့ နှီးနှောဖလှယ်ပွဲတွေ ခေါင်းဆောင်မှု ပညာရပ်ကို လက်တွေ့အသုံးချနိုင်ရေး ဆွေးနွေးပွဲတွေကိုပါ တက်ရောက်ခဲ့ပြီး လိုက်နာရမယ့်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းတွေကိုပါ လေ့လာသင်ယူခဲ့ပါတယ်။ နောက်ပိုင်း မကြာခင်မှာပဲ ကျွန်တော် သိထားမှတ်သားထားသမျှတွေကို အလုပ်ခွင်မှာ လက်တွေ့အသုံးချနိုင်ခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော် . . . လက်တွေ့အသုံးချလိုက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုပညာရပ်ကြောင့် ကျွန်တော့်ရဲ့အလုပ်ခွင်အတွင်းက လက်အောက်ဝန်ထမ်းအားလုံး ကျွန်တော့်ရဲ့ချမှတ်ထားတဲ့ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းတွေအတိုင်း ယုံယုံကြည်ကြည်နဲ့ လိုက်နာဆောင်ရွက်ကြပါတယ်။

ဒါတွေအားလုံးက ဆရာရဲ့ကျေးဇူးတွေကြောင့်ဆိုတာ မလွဲပါဘူး။ ကျွန်တော့် ခေါင်းဆောင်မှုပညာကို အစပိုင်းမှာ ဖြည်းဖြည်းချင်း အကျိုးရှိရှိ ထိရောက်အောင် အသုံးချခဲ့တယ်။

အခုတော့ ကျွမ်းကျင်ပိုင်နိုင်လာပြီမို့ အခြေအနေ အချိန်အခါ အလိုက် သင့်တော်အောင် အသုံးချနိုင်နေပါပြီ။

ကျွန်တော့်လုပ်သက်အရ နှစ်ပေါင်းများစွာအတွင်းမှာ အတွေ့အကြုံကောင်းတွေ ရခဲ့ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဆရာရဲ့ သင်တန်းမတက်ရောက်ခင်အထိ ဘာကျွမ်းကျင်မှုမှ မရှိခဲ့ပါဘူး။

ကျွန်တော့်ကို ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက် ဖြစ်အောင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲပေးလိုက်တဲ့ ဆရာကို အကြွင်းမဲ့ ယုံကြည်လေးစားပြီး ကျေးဇူးအထူးတင်တယ်လို့ ပြောပါရစေ"လို့ ပြောလိုက်ပါတော့တယ်။

“ဘာ့ပဲ” လို့လူမျိုးရဲ့ ကျေးဇူးတုံ့ပြန်တဲ့စကားတွေဟာ ကျွန်တော့်ကို သတ္တိခွန်အားနဲ့ ယုံကြည်မှုတွေ ပေးလိုက်သလို ခံစားရပြီး ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ဦးအဖြစ် အရည်အသွေးမြင့်မားတိုးတက်ရေးမှာ စိတ်ရောကိုယ်ပါ နှစ်ထားနိုင်သူ ဖြစ်လာစေပါတယ်။

ကျွန်တော်ဟာ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုနဲ့ အခြားနိုင်ငံတွေမှာ ကျင်းပပြုလုပ်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ နှီးနှောဖလှယ်ပွဲတွေကို တစ်နှစ်

၁၀ ကြိမ်လောက် တက်ရောက်လေ့ရှိခဲ့ပါတယ်။ ဒီလို အတွေ့အကြုံနဲ့ အခြေအနေတွေကြောင့်လည်း ဒီစာအုပ်ကို ရေးဖြစ်ခဲ့တာပါ။

ကျွန်တော်ဟာ နှစ်ပေါင်း ၂၀ ကျော်အတွင်း ခေါင်းဆောင်မှုပညာ နဲ့ပတ်သက်တဲ့ သင်တန်းပို့ချမှုတွေ များစွာလုပ်ခဲ့ရင်း အရည်အသွေး ကောင်းမွန်စွာနဲ့ ထွက်ပေါ်လာတဲ့ ခေါင်းဆောင် အမျိုးသား/အမျိုးသမီး တွေကို တွေ့ရလို့ ကျေနပ်ပီတိဖြစ်ခဲ့ရပါတယ်။ စာရှုသူအပေါင်းကိုလည်း သူတို့လို ဖြစ်စေချင်ပါတယ်။

အောင်မြင်မှုရဖို့ အားသွန်ခွန်စိုက်ကြိုးစားခြင်းဟာ အခြားသူတွေကို

အောင်မြင်စွာ ဦးစီးခေါင်းဆောင်နိုင်တဲ့စွမ်းရည်သာ ဖြစ်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်နိုင်တဲ့ စွမ်းရည် အနိမ့်အမြင့်အပေါ် မူတည်ပြီး အောင်မြင်ခြင်းနဲ့ ကျရှုံးခြင်းတွေကို ဖြစ်လာစေပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်နိုင်တဲ့စွမ်းရည်ကို စကေးအရ “၁ ကနေ ၁၀” အတွင်း သတ်မှတ်ရာမှာ အများအားဖြင့် ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းရှိတဲ့ စကေးဟာ ၆ အထိသာ ရောက်နိုင်ပါတယ်။

ဒါကြောင့် သင့်ရဲ့စွမ်းဆောင်နိုင်ရည်အမြင့်ဆုံးထက် ကျော်လွန်ပြီး အခြားသူတွေအပေါ် ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်ဖို့ မဖြစ်နိုင်ပါဘူး။ ဒီတော့ သင့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းနဲ့ပတ်သက်တဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုတွေက သင့်ရဲ့ အောင်မြင်မှုကို သတ်မှတ်ဆုံးဖြတ်ပေးတယ်လို့လည်း ဆိုနိုင်ပါတယ်။

လေ့လာသင်ကြားမှုပြုလုပ်နိုင်သည့် ခေါင်းဆောင်မှုအတတ်ပညာ

ခေါင်းဆောင်မှုပညာရပ် ကျွမ်းကျင်သူတွေဟာ မွေးရာပါ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နိုင်စွမ်းရှိတဲ့လူတွေ မဟုတ်ပါဘူး။ ဆင့်ကဲကြိုးစားလေ့လာမှု တွေကနေ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်လာအောင် ကြိုးစားခဲ့သူ တွေသာ ဖြစ်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက် အမှန်တကယ် ဖြစ်လိုတယ် ဆိုရင် ခေါင်းဆောင်လုပ်ချင်တဲ့စိတ် ဦးစွာ ရှိထားဖို့လိုပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်လာဖို့ အမျိုးမျိုး ကြိုးစားသူတွေကို ဘယ်

အရာကမှ တားဆီးပိတ်ပင်လို့ မရနိုင်ပါဘူး။ ဒါပေမဲ့လည်း ရှေးဘဝ အထုံ ပါရမီကောင်းတွေပါလာတဲ့သူတွေဆိုရင်တော့ မွေးရာပါ ခေါင်းဆောင်ဖြစ် နိုင်စွမ်းရှိတဲ့ အရည်အသွေးတွေ တစ်ခါတည်းပါလာတာကို တွေ့ရပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းရှိတဲ့ အရည်အသွေး၊ အဆင့်အတန်းတွေကို အောက်ပါအတိုင်း အဆင့် ၄ ဆင့် ခွဲခြားလေ့လာနိုင်ပါတယ်။

**ရှေ့ဆုံးမှ ဦးဆောင်သောခေါင်းဆောင်**

- ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းရှိသော အရည်အသွေးများနှင့်အတူ မွေးဖွား လာသူဖြစ်သည်။
- ဘဝတစ်သက်တာလုံး ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အဖြစ် စံပြုခံခဲ့ ရသူဖြစ်သည်။
- လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများနှင့် ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းပညာရပ်အား အထူးပြု လေ့လာသူဖြစ်သည်။
- ကြီးမြတ်သော ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက် ဖြစ်လာစေရန် မိမိကိုယ်မိမိ စည်းကမ်းထားနိုင်သူ ဖြစ်သည်။

သတိပြုရန် - အထက်ဖော်ပြပါအရည်အသွေး ၄ ခုထဲမှ ၃ ခုကို မဖြစ် မနေ လိုအပ်ပါတယ်။

**သင်ကြားနာယူသောခေါင်းဆောင်**

- ဘဝတစ်သက်တာလုံးနီးပါး ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက် အဖြစ် စံပြုခံရသူဖြစ်သည်။
- လေ့ကျင့်ရေးကာလတစ်လျှောက် ခေါင်းဆောင်မှုအတတ်ပညာ ကို သေချာစွာ သင်ယူခဲ့သည်။
- ကြီးမြတ်သောခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက် ဖြစ်လာစေရန် ကိုယ့်စည်းကမ်းနဲ့ကိုယ် နေတတ်သူဖြစ်သည်။

သတိပြုရန် - ဖော်ပြပါအရည်အသွေး ၃ ခု စလုံး လိုအပ်သည်။

အရည်အချင်းမပေါ်လွင်သော(ဖီးခဲပြားဖြစ်နေသော)ခေါင်းဆောင်

- စံပြုခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အဖြစ် မကြာခဏ ဖော်ပြခံရသူ ဖြစ်သည်။
- လေ့ကျင့်ရေးကာလအတွင်း ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက် ဖြစ်လာရန် လေ့လာသင်ယူခဲ့သူ ဖြစ်သည်။
- ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်လာဖို့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် စည်းကမ်းသတ်မှတ်နိုင်သူ ဖြစ်သည်။

သတိပြုရန် - ဖော်ပြပါအရည်အသွေး ၃ ခုစလုံး လိုအပ်သည်။

အကန့်အသတ်ထားသောခေါင်းဆောင်

- ထုတ်ဖော်ပြောဆိုမှု အနည်းအကျဉ်းသာ ရှိတတ်သူဖြစ်သည်။
- ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ သင်ကြားလေ့ကျင့်မှုများကို အနည်းငယ်သာ ပြုလုပ်သည်။
- ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်လိုသည့် ဆန္ဒရှိသူ ဖြစ်သည်။

သတိပြုရန် - ဖော်ပြပါ အရည်အသွေး ၃ ခုစလုံး လိုအပ်သည်။

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာပညာရပ်အတွက် စာအုပ်တွေက မရှိသလောက်ရှားပါးပြီး အများစုရှိနေတဲ့စာအုပ်တွေကတော့ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ စာအုပ်တွေပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

ဒီနေရာမှာ ခေါင်းဆောင်မှုပညာရပ်နဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှုပညာရပ်တို့ အကြား ကွဲပြားခြားနားချက်တွေကို ဦးစွာ နားလည်ဖို့ လိုပါတယ်။ တကယ်လို့ ခေါင်းဆောင်သူလည်းဖြစ်၊ စီမံခန့်ခွဲတဲ့မန်နေဂျာလည်း ဖြစ်တယ်ဆိုရင်တော့ ထူးခြားတဲ့အရည်အသွေးတွေကို ပိုင်ဆိုင်ထားမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ အောက်တွင် ထူးခြားသော အရည်အသွေးများအား အံ့ဩဖွယ် တွေ့ရှိရပါမည်။

(၁) လူတစ်ဦးတည်းက ခေါင်းဆောင်လည်းဖြစ် မန်နေဂျာလည်း ဖြစ်တယ်ဆိုရင် ရေရှည်တွေးခေါ် ဆင်ခြင်နိုင်စွမ်းရှိသူတွေအဖြစ်

တွေ့ရတတ်ပါတယ်။ ဒီလို ခေါင်းဆောင်မျိုးတွေဟာ အကျပ်အတည်းတွေကြားထဲက ရုန်းထွက်နိုင်ကြတဲ့ အစွမ်းပိုင်ရှင်တွေဖြစ်တယ်။

- (၂) ခေါင်းဆောင်တစ်ပိုင်း၊ မန်နေဂျာတစ်ပိုင်း ဖြစ်သူတွေဟာ သူတို့ချမှတ်ထားတဲ့ ဦးတည်ချက်မရောက်မချင်း ရပ်တန့်သွားတာတွေ လက်လျှော့လိုက်တာတွေ လုံးဝမရှိပါဘူး။
- (၃) ခေါင်းဆောင်တာဝန်ရော မန်နေဂျာတာဝန်ကိုပါ ပူးတွဲယူထားတဲ့ သူတွေဟာ ထူးခြားတဲ့အမြင်တွေ၊ ကျွမ်းကျင်လိမ္မာမှုတွေ၊ တန်ဖိုးတွေကို ပိုင်ဆိုင်ထားကြပါတယ်။
- (၄) ခေါင်းဆောင်လည်းဖြစ်၊ မန်နေဂျာလည်းဖြစ်တဲ့သူတွေဟာ နိုင်ငံရေးလောကမှာလည်း တစ်ဖက်ကမ်းခတ် ကျွမ်းကျင်တဲ့ပဉ္စလက်တွေ ဖြစ်ပါတယ်။
- (၅) ခေါင်းဆောင်မန်နေဂျာဖြစ်နေတဲ့သူတွေဟာ ရှိရင်းစွဲအခြေအနေ (ပိုနေမြဲကျားနေမြဲ)အခြေအနေတွေကို လက်မခံပါဘူး။ သူက ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးနဲ့ တိုးတက်ခေတ်မီရေးကို အဓိကအားထုတ်လိုသူ ဖြစ်ပါတယ်။

စီမံခန့်ခွဲခြင်းဟာ ပရိုဂရမ်တစ်ခုရဲ့ဦးတည်ချက်ကို အာမခံပေးနိုင်တဲ့ နည်းလမ်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပါတယ်။

ယနေ့ ကာလလူတွေမှာ ဖြစ်နေတာက စီမံခန့်ခွဲတာကို ဘယ်သူမှ မနှစ်သက်ကြဘဲ ဦးဆောင်သူဖြစ်လာအောင်သာ ကြိုးစားလိုကြပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်လို့ဆိုရာမှာ သက်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုနယ်ပယ်အလိုက် အမျိုးမျိုးရှိကြပါတယ်။

ဥပမာအနေနဲ့ ကမ္ဘာ့ခေါင်းဆောင်၊ ပညာရေးလောကရဲ့ခေါင်းဆောင်၊ နိုင်ငံရေးခေါင်းဆောင်၊ ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်၊ ကင်းထောက်အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်၊ ဒေသနယ်မြေခေါင်းဆောင်၊ အလုပ်သမားခေါင်းဆောင်၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်ခေါင်းဆောင် ဆိုပြီး နေရာဒေသနယ်ပယ် အလိုက် ကွဲပြားနေကြပါတယ်။

အကယ်၍ သင်ဟာ တစ်စုံတစ်ယောက်ကို စေခိုင်းချင်တယ်ဆို

ရင် သင်ကိုယ်တိုင် ရှေ့မှ ဦးဆောင်ပြီးလုပ်ပြပါ။

သင်က မြင်းတစ်ကောင်ကို ရေတိုက်ဖို့ ရှေ့က ဦးဆောင်ပြီး ရေရှိရာကို ခေါ်သွားနိုင်ပေမယ့် မြင်းရေသောက်/မသောက်ကိုတော့ အတင်းအကျပ် စေခိုင်းလို့မရပါဘူး။ ဒီတော့ မြင်းကို ရေသောက်စေချင်ရင် သင်က ရှေ့ကနေ ဦးဆောင်ပြီး ရေသောက်ပြပါ။

အချို့သောကိစ္စတွေမှာ စီမံခန့်ခွဲခြင်းတွေကို ရပ်ပြီး ဦးစီးခေါင်းဆောင်ခြင်းနဲ့ ဖြေရှင်းရပါမယ်။

စီမံခန့်ခွဲရတဲ့မန်နေဂျာအလုပ်နဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုလုပ်ပေးရတဲ့ ခေါင်းဆောင်တို့ရဲ့အလုပ်ကို အောက်ပါအတိုင်း ကွဲပြားစွာ တွေ့ရှိနိုင်ပါတယ်။

- အလုပ်ကို ဘယ်လိုလုပ်ရမယ်မှန်းသိခြင်းဟာ အလုပ်သမားရဲ့ ပြီးမြောက်အောင်မြင်မှုသာ ဖြစ်ပါတယ်။
- အခြားလူတွေကြောင့် အလုပ်ပြီးသွားတာကို မှန်/မမှန် လေ့လာပြီး အာမခံချက်ပေးနိုင်တာဟာ မန်နေဂျာတစ်ယောက်ရဲ့ ပြီးမြောက်အောင်မြင်မှုပဲ ဖြစ်ပါတယ်။
- အလုပ်ကို ကောင်းကောင်းလုပ်ဖို့ အခြားသူတွေကို လှုံ့ဆော်တိုက်တွန်းခြင်းဟာ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ရဲ့ ပြီးမြောက်အောင်မြင်မှုသာ ဖြစ်ပါတယ်။

စာရေးသူ ကျွန်တော့်ရဲ့ဆန္ဒကတော့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်လာရင် ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်လာဖို့ အလိုဆန္ဒတွေ ထားရှိစေချင်ပါတယ်။

ဒီစာအုပ်မှာပါတဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုပညာဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနဲ့ ဆောင်ရန်၊ ရှောင်ရန် အချက်တွေကို ကျေညက်အောင် လေ့လာလေ့ကျင့်ထားရင် နောင်တစ်ချိန်မှာ အရည်အသွေးပြည့်ဝတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေ ဖြစ်လာမှာမလွဲပါဘူး။



mgyc.com

mgyc.com

**အခန်း(၁)**

**ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသော စကားရပ်အား အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း  
သြဇာတိက္ကမ**

သြဇာတိက္ကမ ရှိခြင်း/ မရှိခြင်းနဲ့ပတ်သက်ပြီး လူတိုင်းလိုလို ပြောဆိုကြပေမယ့် နားလည်တဲ့သူကတော့ အနည်းအကျဉ်းပဲ ရှိပါတယ်။

လူအများစုက သြဇာတိက္ကမကို ရယူလိုကြတယ်။ အနည်းစုကတော့ တိုးတက်စေချင်တာပေါ့။

သြဇာတိက္ကမ (သို့) သြဇာလွှမ်းမိုးခြင်းဆိုတဲ့ စကားရပ်ကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ပေါင်း ၅၀ ကျော်နဲ့ သရုပ်ခွဲနိုင်ပါတယ်။

သြဇာသက်ရောက်မှု (သို့) သြဇာတိက္ကမ ရှိခြင်းရဲ့အဓိပ္ပာယ်ဟာ ခေါင်းဆောင်နိုင်မှုကောင်းခြင်းသဘောကို တိုက်ရိုက်ရည်ညွှန်းနေပါတယ်။

သြဇာတိက္ကမ ရှိခြင်းရဲ့သဘောကို သိရင် “ကောင်းမွန်စွာ ခေါင်းဆောင်နိုင်မှု” သဘောကိုပါ နားလည်နိုင်ပါမယ်။

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတဲ့စကားအဓိပ္ပာယ်ကို သရုပ်ခွဲရင် “နောက်လိုက်တွေကို ကြောင်းကျိုးညီညွတ်စွာ ရယူနိုင်တဲ့စွမ်းရည်” လို့ ခွဲခြားစွာ သိရှိနိုင်ပါတယ်။

ကမ္ဘာကျော် ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေဖြစ်တဲ့ ဟစ်တလာ၊ ဂျင်ဂျူနီး၊ နာဇရက်မြို့သား သခင်ယေရှု၊ မာတင်လူသာကင်းဂျူနီယာ၊ ဝင်စတန်ချာချီ၊ ဂျွန်အက်ဖ်ကနေဒီ တို့ဟာ တစ်ဦးနဲ့တစ်ဦး ကွဲပြားခြားနားတဲ့ အရည်အသွေးတွေရှိကြပြီး သူတို့ တစ်ဦးချင်းစီအတွက် နောက်လိုက်အုပ်စုတွေ အသီးသီး ရှိနေကြပါတယ်။

ဩဇာတိက္ကမနှင့်ပတ်သက်၍ အတွင်းသဘောကိုလေ့လာခြင်း

လူမှုဗေဒပညာရှင်တို့အဆိုအရ တစ်ဦးတည်း ဘာသိဘာသာ နေတတ်သူ တစ်ဦးချင်းစီကတောင် သူတို့ရဲ့ဘဝတစ်သက်တာအတွင်းမှာ လူတစ်သောင်းခန့်ကို ဩဇာသက်ရောက်နိုင်စွမ်းရှိတယ်လို့ သိရပါတယ်။ နောက်ပြီး ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုသဘောတွေကို လေ့လာရင် မိမိက အခြားလူ တွေအပေါ် ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်သလို အခြားသူတစ်ဦးဦးကလည်း သင့်ကို ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်ပါတယ်။

ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုဟာ အခြေအနေ၊ အချိန်အခါနဲ့ နေရာဒေသ အသက်အရွယ်ပေါ်လိုက်ပြီး ဖြစ်ပေါ်တတ်ပါတယ်။

ဥပမာအားဖြင့် မိခင်တစ်ယောက်ဟာ သားသမီးတစ်ဦးတည်း ကိုပဲဖြစ်ဖြစ် အများကိုပဲဖြစ်ဖြစ် ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်ပါတယ်။ အထူးသဖြင့် ကျောင်းမနေရသေးခင် ကလေးတစ်ယောက်ဟာ အနေအထိုင်၊ အစား အသောက်နဲ့ အဝတ်အစား ရွေးချယ်ဝတ်ဆင်တာကအစ မိခင်ဖြစ်သူရဲ့ ဩဇာအာဏာအတိုင်း လိုက်နာကျင့်ကြံရပါတယ်။ ထိုကာလအတွင်းမှာ မိမိတို့စိတ်ကြိုက် ရွေးချယ်ခွင့် လုံးဝမရှိကြပါဘူး။

အိမ်ထောင်စုတစ်ခုရဲ့ခေါင်းဆောင်လုပ်သူတွေဟာ မိခင် (သို့) ဖခင်တွေ ဖြစ်နေတတ်ပါတယ်။

မိခင်ဖခင်တို့ဟာ အိမ်မှာရှိတဲ့သားသမီးတွေအပေါ်မှာ ဩဇာသက် ရောက်တာ မှန်ပေမယ့်လည်း စားသောက်ဆိုင်တွေကို ရောက်တဲ့အချိန်မှာ ဆိုင်က စားပွဲထိုးတွေရဲ့ ဩဇာသက်ရောက်တာကို ခံရပါတယ်။

ဘယ်သူ့ကို ဩဇာဘယ်လောက်သက်ရောက်သည်ကို မသိနိုင်ခြင်း

ကြီးမားထင်ရှားလှတဲ့ အဖြစ်အပျက်တွေဟာ ကျွန်တော်တို့ဘဝ တစ်သက်တာအတွင်း မှတ်ဉာဏ်ထဲမှာ အချိန်ကာလအတော်ကြာကြာ အထိ စွဲထင်နေတတ်ပါတယ်။ ဒါဟာ ဩဇာသက်ရောက်နိုင်စွမ်းရှိခြင်း သဘောကို ရည်ညွှန်းနေတာပါ။

တစ်ခါတစ်ရံ အဖြစ်အပျက်တစ်ခုကြောင့်ဖြစ်စေ၊ လူအများအပေါ် ဩဇာသက်ရောက်နိုင်စွမ်းရှိတဲ့အထိ အရေးပါခဲ့တဲ့ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်ကြောင့်

ဖြစ်စေ ထိုကာလအတွင်း ရှိနေသူအားလုံးရဲ့မှတ်ဉာဏ်ထဲမှာ အဲဒီ အဖြစ်အပျက် (သို့) လူပုဂ္ဂိုလ်ကို အမြဲမှတ်မိနေတဲ့အထိ စွဲထင်နေမှာဖြစ်ပါတယ်။

အကယ်၍ ၁၉၃၀ မတိုင်ခင် မွေးခဲ့တဲ့ လူ ၂ ဦးဟာ ပုလဲဆိပ်ကမ်းကို ဂျပန်တွေ ဗုံးကြဲလိုက်တဲ့အကြောင်းကြားတာနဲ့ သူတို့ရဲ့ခံစားလိုက်ရတဲ့ စိတ်အခြေအနေ ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေနဲ့ သတင်းဆိုးကြားလိုက်ရပုံတွေကို အသေးစိတ် ဖော်ပြရေးသားနိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။

တကယ်လို့ ၁၉၅၅ မတိုင်ခင်မွေးခဲ့တဲ့ သူတစ်ယောက် ဖြစ်နေရင် သမ္မတဂျွန်အက်ဖ်ကနေဒီ သေနတ်နဲ့ လုပ်ကြံခံခဲ့ရတဲ့အကြောင်းကို အကျယ်တဝင့် ပြောပြနိုင်သူအဖြစ် တွေ့ရမှာပါ။

**အနာဂတ်အတွက် အကောင်းဆုံးရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဟာ  
ယနေ့ကာလရဲ့ စည်းစနစ်ကျတဲ့ သြဇာသက်ရောက်မှုသာ ဖြစ်တယ်**

အကယ်၍ သင် အခြားတစ်ယောက်ယောက်ကို သြဇာလွှမ်းမိုးချင်တယ်ဆိုရင် ဘယ်လိုပုံစံ၊ အမျိုးအစားနဲ့လွှမ်းမိုးမယ်ဆိုတာကို ကြိုတင်ခွဲခြားနားလည်ထားဖို့ လိုပါတယ်။

စည်းစနစ်ကျတဲ့ သက်ရောက်မှုဖြစ်အောင် ကြိုးစားနိုင်ရင် အနာဂတ်ကာလများမှာ ကြံစည်ဆောင်ရွက်သမျှ အားလုံးအောင်မြင်နိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။

**ခေါင်းဆောင်မှု၌ပါဝင်သော အဆင့် ၅ ဆင့်**

**ရာထူးနေရာရရှိခြင်း (အဆင့် - ၁)**

ခေါင်းဆောင်ခြင်းအတတ်ပညာကို လေ့လာရာမှာ သြဇာအာဏာ ရှိခြင်းနဲ့ သြဇာသက်ရောက်ခြင်းအဓိပ္ပာယ်ကို ကွဲကွဲပြားပြားသိဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ သြဇာအာဏာရှိတယ်ဆိုတာဟာ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို ကိုယ်တိုင် ရရှိထားသူ (သို့) တစ်ဦးတစ်ယောက်နဲ့ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုက အပ်နှင်းထားတဲ့ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို ဆိုလိုပါတယ်။

သြဇာသက်ရောက်တယ်ဆိုတာကတော့ သြဇာအာဏာရှိသူက လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း၊ အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုကို အမိန့်ပေးစေခိုင်းသမျှ ခေါင်း

ဆောင်လုပ်သူက တာဝန်ခံပြီး လက်အောက်ငယ်သားတွေအပေါ် တစ်ဆင့်  
ဩဇာသက်ရောက်စေတာကို ရည်ညွှန်းပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းဆိုတာဟာ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိသူတွေထဲ  
ကထက် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းကို ဦးဆောင်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေထဲကသာ  
အများအားဖြင့် ပေါ်ထွက်လာတတ်ပါတယ်။ စစ်မှန်တဲ့ခေါင်းဆောင်မှု ဆို  
တာဟာ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ရဲ့ ကောင်းမွန်တဲ့ လုပ်ရည်ကိုင်  
ရည်နဲ့ အရာရာ ခွဲခြားရှုမြင်နိုင်စွမ်းတွေကို တိုက်ရိုက်ရည်ညွှန်းနေပါတယ်။

စစ်မှန်တဲ့ခေါင်းဆောင်တွေဟာ ချမ်းသာကြွယ်ဝပြီးလုပ်ငန်းကို  
ပိုင်တဲ့ သူဌေးရဲ့ဩဇာအာဏာ လုပ်ပိုင်ခွင့်တွေနဲ့ ခေါင်းဆောင်ကောင်း  
တစ်ယောက်ရဲ့ ပြည့်ဝနေရမယ့် အရည်အသွေး စစ်မှန်တဲ့ဦးဆောင်မှုတွေ  
အပေါ် အစဉ်အမြဲ ကွဲပြားစွာ နားလည်ထားကြပါတယ်။

သူဌေးနဲ့ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတို့ရဲ့ ကွဲပြားတဲ့အမှုအကျင့်တွေ  
ကို အောက်ပါအတိုင်း ခွဲခြားလေ့လာနိုင်ပါတယ်။

- သူဌေးက သူ့အလုပ်သမားများအား မောင်းထုတ်တတ်တယ်။
- \* ခေါင်းဆောင်က အလုပ်သမားတွေကို သင်ပြပေးတယ်။
- သူဌေးက ဩဇာအာဏာနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အပေါ် မူတည်နေတယ်။
- \* ခေါင်းဆောင်က စေတနာအပေါ် မူတည်တတ်တယ်။
- သူဌေးက အလုပ်သမားတွေကြောက်အောင် ဖြစ်ခြောက်တယ်။
- \* ခေါင်းဆောင်က အလုပ်သမားများ နိုးကြားစေရန် လှုံ့ဆော်ပေး  
တယ်။
- သူဌေးက “ငါ” “ငါ”နဲ့ ပြောတတ်တယ်။
- \* ခေါင်းဆောင်က “ငါတို့ / ကျွန်တော်တို့” လို့ အားလုံးကို  
ကိုယ်စားပြုပြီး ပြောတတ်တယ်။
- သူဌေးက မတော်မဆ ထိခိုက်ပျက်စီးခြင်းအတွက် အလုပ်သမား  
တွေအပေါ် အပြစ်တင်တတ်တယ်။
- \* ခေါင်းဆောင်ကတော့ အပျက်အစီးတွေအပေါ် ပြန်ပြုပြင်နိုင်ဖို့  
ကြိုးစားတယ်။
- သူဌေးက အလုပ် ဘယ်လောက်ပြီးသွားပြီဆိုတာကို သိတယ်။

\* ခေါင်းဆောင်က အလုပ်ကို ဘယ်လိုလုပ်ရမယ်ဆိုတာကို သိတယ်။

• သူဌေးက “သွား”လို့ ပြောလေ့ရှိတယ်။

\* ခေါင်းဆောင်ကတော့ “တို့တွေ သွားကြရအောင်”လို့ အလုပ်သမားတွေကို ညင်သာစွာ ပြောလေ့ရှိတယ်။

ခွင့်ပြုချက်ရရှိခြင်း(အဆင့် - ၂)

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာဟာ တာဝန်ဝတ္တရားမရှိလို့ ခံယူထားတဲ့လူတွေကို သင့်အတွက် အလုပ်လုပ်ပေးဖို့ ရယူထားနိုင်ခြင်းပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ တစ်နည်းအားဖြင့် သင် တရားဝင်စေခိုင်းနိုင်ဖို့ခွင့်ပြုချက်ရရှိထားတဲ့ သဘောဖြစ်ပါတယ်။ လူတွေက သူတို့အပေါ် သင် ဘယ်လောက် ဂရုစိုက်တယ်ဆိုတာကို မသိရသေးတဲ့အချိန်အထိ သင် ဘယ်လောက်များများ သိတယ်ဆိုတာကို ဂရုစိုက်ကြမှာ မဟုတ်ပါဘူး။

ခေါင်းဆောင်ခြင်းကို ဦးနှောက်သုံးခြင်းနဲ့ မစတင်သင့်ပါဘူး။ နှလုံးသားနဲ့သာ အစပြုသင့်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းရှိခြင်းအပေါ် ယုံကြည်လျက် ခွင့်ပြုချက်ပေးခြင်းကို သင်ကိုယ်တိုင်သာ လုပ်ဆောင်နိုင်ပါတယ်။

ဒီအဆင့်မှာရှိနေတဲ့ ခေါင်းဆောင်အားလုံး အချိန်၊ စွမ်းအင်နဲ့ အာရုံစိုက်ခြင်းတွေမှာ အပြစ်အနာအဆာမရှိအောင် ဂရုစိုက်ရပါမယ်။

စီစဉ်တင်ဆက်နိုင်စွမ်းရှိခြင်း (သို့) အရည်အချင်းအား

လက်တွေ့ထုတ်ပြနိုင်ခြင်း (အဆင့် - ၃)

ဒီအဆင့်မှာ အရာရာအကောင်းတွေချည်း ဖြစ်လာတာကို တွေ့ရပါမယ်။ ခေါင်းဆောင်နိုင်တဲ့ အဆင့်အတန်းရော အကျိုးစီးပွားတွေပါ တိုးတက်မြင့်မားနေမယ့်ကာလလည်း ဖြစ်ပါတယ်။

နောက်ပြီး စိတ်ဓာတ်ရေးရာအရ ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းပြီး အများကို ကူညီနိုင်သူ ဖြစ်ပါမယ်။

ထိုအဆင့်မှာ မိမိခေါင်းဆောင်မှုအပိုင်းအားကောင်းပြီး အများ

အပေါ်မှာ ဩဇာသက်ရောက်မှုတွေ ထက်မြက်နေပါမယ်။

လူအများအား တိုးတက်စေခြင်း (အဆင့် - ၄)

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဆိုတာကို သင် ဘယ်လို ရိပ်စားမိပြီး ခွဲခြား နိုင်ပါသလဲ။

“ရောဘတ်တောင်ဆန်ဒ်”ရဲ့အဆိုအရ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူတွေ ဟာ သာမန်လူတွေလိုပဲ အသက်အရွယ်၊ ပုံသဏ္ဍာန်၊ အခြေအနေတွေ အတူတူပဲဖြစ်ပြီး သူတို့ရဲ့ထူးခြားတဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်တွေကသာ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်ကြောင်း သက်သေထူပေးပါတယ်။ ခေါင်းဆောင် တိုင်းဟာ လူအများကို တိုးတက်မှုများသာ ပေးတတ်ပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ကြီးမြတ်နေရခြင်းဟာ သူ/သူမတို့ရဲ့ ဩဇာအာဏာ ကြီးမားလို့ မဟုတ်ပါဘူး။ သူ/သူမတို့ရဲ့ အခြားသူတွေအပေါ် ဩဇာ သက်ရောက်နိုင်စွမ်းကြောင့်ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေဟာ သူတို့ရဲ့ ထူးချွန်တဲ့ခေါင်းဆောင်မှုပညာရပ်ကို လက်ဆင့်ကမ်းပေးဝေ တတ်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်မှုပညာကို အမွေဆက်ခံတဲ့သူတွေဟာလည်း ကောင်းတဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုတွေနဲ့ အဆင့်ဆင့် လက်ဆင့်ကမ်းသွားရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါမှလည်း လူတိုင်းကို ခေါင်းဆောင်မှုပညာ ဖြန့်ဝေပေးနိုင်မှာပါ။ တကယ်လို့ အရိုက်အရာခံယူသူမရှိတဲ့ အောင်မြင်မှု (သို့) ဦးစီး ခေါင်းဆောင်နိုင်မှုဟာ ရေရှည်မတည်တံ့ဘဲ ကျရှုံးရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဟာ လူအများနဲ့ ထိတွေ့ဆက်ဆံရတာဖြစ်လို့ ကျွန်တော် သင်းအုပ်ဆရာအဖြစ် တာဝန်ယူနေစဉ်ကာလအတွင်း ပုံမှန် ဝတ်ပြုနေကျ လူ ၅၀၀၀ နဲ့ အောက်ပါ အတိုင်း ထိတွေ့ဆက်ဆံခဲ့ပါတယ်။

- ဘုရားကျောင်းလမ်းညွှန်စာအုပ်မှတစ်ဆင့် အသင်းဝင်တို့၏ အမည်များအား သိရှိအောင်လုပ်ခြင်း။
- အပတ်စဉ် လက်ခံသော လူ ၂၅၀ ၏ ဆက်သွယ်ရေးကတ်များကို ပေးခြင်း။
- အပတ်စဉ်အဖြစ် လက်ခံရန် အင်ကာဗျူးပုံစံများအား ဖတ်ရှုခြင်း။

- အဖွဲ့ဝင်တို့အား စာရေးသားပေးပို့ခြင်းနှင့် အဖွဲ့ဝင်တို့ထံမှ ပြန်စာများကို လက်ခံရရှိခြင်း။
- နှစ်စဉ် ဆန်းဒေးစကူးတစ်ခုစီအလိုက် ပြိုင်ပွဲများ ပြုလုပ်ပေးခြင်း။

ခေါင်းဆောင်နိုင်မှုစွမ်းရည်အမြင့်ဆုံးအဆင့် (အဆင့် - ၅)

ဒီအဆင့်ဟာ ခေါင်းဆောင်နိုင်မှုအဆင့်ဆင့်ရဲ့ နောက်ဆုံးနဲ့ အရေးပါဆုံးသော အဆင့်ဖြစ်ပါတယ်။

ဘဝတစ်သက်တာအတွင်း ခေါင်းဆောင်နိုင်မှုစွမ်းရည်ကို အဆင့် ၅ ဆင့် ခွဲခြားသတ်မှတ်နိုင်ပါတယ်။

အဆင့်လိုက်တိုးတက်မှုကိုတော့ လှေကားထစ်ပုံစံနဲ့ “မူရင်းစာအုပ်စာမျက်နှာ ၁၃” မှာ ဖော်ပြထားပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်မှု အဆင့်လိုက်အတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်စေဖို့ လိုအပ်တဲ့အချက်တွေကို အောက်ပါအတိုင်း အပိုဆောင်းပြီး ဖော်ပြလိုပါတယ်။

သင့်ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းမြင့်မားလေ ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းက ကြာရှည်လေ

သင်ဟာ လုပ်ငန်းတစ်ခု ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်ဖို့ စီစဉ်ပြီဆိုရင် ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်တော့မယ့် လုပ်ငန်းနဲ့ပတ်သက်တဲ့ လူတွေကို မိတ်ဆွေဖွဲ့ပြီး သိလိုသမျှကိစ္စတွေအတွက် ချဉ်းကပ်လေ့လာရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ လုပ်ငန်းသစ်တစ်ခု စတင်လုပ်ကိုင်တော့မယ်ဆိုတာနဲ့ သင်ဟာ အောက်ခြေအကျဆုံး (သို့)အခြေခံအကျဆုံးသောအဆင့်ကနေ စတင် ကြိုးစားရမှာပါ။

သင့်ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းမြင့်မားလေ အလုပ်ကို စိတ်နှစ်မြုပ်ပြီး လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းမြင့်မားလေ

ကိုယ်တိုင်ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သည့်အလျောက် ကိုယ်က ဦးဆောင်ပြီး ကြိုးစားလုပ်ကိုင်ပြပါက နောက်လိုက်များကလည်း သင့်ကို ကြည်ညိုလေးစားပြီး အလားတူ ကြိုးစားချင်စိတ်တွေ ရှိလာမှာဖြစ်ပါတယ်။ ခေါင်းဆောင် မပီသသူတွေဆိုရင်တော့ လက်အောက်ငန်သမ်းကလည်း ခေါင်းဆောင်အတွက် စွန့်လွှတ်အနစ်နာခံပြီး လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လိုစိတ်တွေ လျော့ကျနေမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်မပီသသူ (သို့) ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ရဲ့အရည်အသွေးမရှိသူတွေဟာ သြဇာသက်ရောက်နိုင်စွမ်းတွေလည်း လျော့ကျနေမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

သင့်ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းမြင့်မားလေ ဦးစီးခေါင်းဆောင်ရာမှာ ပိုပြီး လွယ်ကူလေ

ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်း အဆင့်(၂)နဲ့(၄)အကြား တိုးတက်မှုကို သတိပြုပါ။ အဆင့်တစ်ခုချင်းစီကို ခေါင်းဆောင်လုပ်သူတွေက တက်ရတာဖြစ်ပေမယ့် နောက်လိုက်တွေက ဘာကြောင့် ထိုခေါင်းဆောင်မျိုး နောက်ကိုလိုက်ရတယ်ဆိုတဲ့ အကြောင်းကိုပါ ဖော်ထုတ်ရေးသားရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်လုပ်သူတွေက အဆင့်တိုင်းကို သတိထားပြီး တက်လှမ်းရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းမြင့်မားလေ ပိုမိုကြီးပွားတိုးတက်လေ

မြင့်မားတဲ့ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းကြောင့် ထိရောက်တဲ့ အပြောင်းအလဲတွေဖြစ်လာရင် ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းအဆင့်အလိုက် ရှိနေတဲ့ လှေကားထစ်တွေကို တက်ရာမှာ ပိုမြန်မြန်ဆန်ဆန် လွယ်ကူလာမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ သင်၏ကြီးပွားတိုးတက်မှုအပေါ် နောက်လိုက်ကောင်းတွေက ပိုပြီး သဘောတူလက်ခံရုံသာမက သင့်အတွက် လိုအပ်သော အပြောင်းအလဲတွေကိုပါ ဝိုင်းဝန်းဆောင်ရွက်ပေးမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်နိုင်မှုအဆင့် အောက်ဆုံးလှေကားထစ်အား မပစ်ပယ်ပါနှင့်

ခေါင်းဆောင်နိုင်မှုအဆင့်ဆင့်ကို တက်လှမ်းရာမှာ တစ်ဆင့်ချင်း တက်တိုင်း စောစောက တက်ခဲ့ရတဲ့ လှေကားထစ်ကို မပစ်ပယ်သင့်တာကို သတိပြုပါ။

အထူးသဖြင့် အောက်ဆုံးလှေကားထစ်ကို မပစ်ပယ်သင့်ပါဘူး။ ထိပ်ဆုံးကိုရောက်ချင်သူတိုင်း အောက်ဆုံးကနေပဲ တစ်ဆင့်ချင်း တက်ရတဲ့သဘောပါ။

ခေါင်းဆောင်နိုင်မှုစွမ်းရည် အဆင့် - ၅ ဆင့်အား လေ့ကားထစ်ပုံဖြင့် သရုပ်ဖော်ထားပုံ  
ခေါင်းဆောင်နိုင်မှုစွမ်းရည်အမြင့်ဆုံးအဆင့် (အဆင့်-၅)

<p>လူအများအား တိုးတက်စေခြင်း (အဆင့်-၄)</p>	<table border="1"> <tr> <th>အလေးထားမှု</th> <th>မှတ်ချက်</th> </tr> <tr> <td>သင်ဘယ်သူဖြစ်ပြီး သင်က ဘာကို ကိုယ် စာပြုတယ် ဆိုတာ ကို သိစာကြောင့် လူအများက သင့် နောက်လိုက် လုပ်ကြ သည်။</td> <td>ဒီအဆင့်ဟာ လူများစွာနဲ့ အသင်းအဖွဲ့ငယ်ငယ် များစွာ အတွက် အချိန်ကုန်ခံ ဦးဆောင် နိုင်သူတွေ ပိုသင့်တဲ့နေရာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုခေါင်းဆောင် တွေဟာ သူတို့ဘဝထက် ကြီးမား ပြိုင်ပြိုင်တုံ့အလုပ်တွေကို လုပ်ကြတဲ့သူတွေဖြစ်တယ်။</td> </tr> </table>	အလေးထားမှု	မှတ်ချက်	သင်ဘယ်သူဖြစ်ပြီး သင်က ဘာကို ကိုယ် စာပြုတယ် ဆိုတာ ကို သိစာကြောင့် လူအများက သင့် နောက်လိုက် လုပ်ကြ သည်။	ဒီအဆင့်ဟာ လူများစွာနဲ့ အသင်းအဖွဲ့ငယ်ငယ် များစွာ အတွက် အချိန်ကုန်ခံ ဦးဆောင် နိုင်သူတွေ ပိုသင့်တဲ့နေရာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုခေါင်းဆောင် တွေဟာ သူတို့ဘဝထက် ကြီးမား ပြိုင်ပြိုင်တုံ့အလုပ်တွေကို လုပ်ကြတဲ့သူတွေဖြစ်တယ်။
အလေးထားမှု	မှတ်ချက်				
သင်ဘယ်သူဖြစ်ပြီး သင်က ဘာကို ကိုယ် စာပြုတယ် ဆိုတာ ကို သိစာကြောင့် လူအများက သင့် နောက်လိုက် လုပ်ကြ သည်။	ဒီအဆင့်ဟာ လူများစွာနဲ့ အသင်းအဖွဲ့ငယ်ငယ် များစွာ အတွက် အချိန်ကုန်ခံ ဦးဆောင် နိုင်သူတွေ ပိုသင့်တဲ့နေရာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုခေါင်းဆောင် တွေဟာ သူတို့ဘဝထက် ကြီးမား ပြိုင်ပြိုင်တုံ့အလုပ်တွေကို လုပ်ကြတဲ့သူတွေဖြစ်တယ်။				

<p>အရည်အချင်းကို လက်တွေ့ထုတ်ပြနိုင်ခြင်း (အဆင့် -၃)</p>	<table border="1"> <tr> <th>ခေါင်းဆောင်မှုပညာ ဖြန့်ဝေခြင်း</th> <th>မှတ်ချက်</th> </tr> <tr> <td>လူတွေက သူတို့အတွက် သင် လုပ်ပေးခဲ့တာတွေအတွက် သင့် ကို ယုံကြည်ပြီး နောက်လိုက် လုပ်ကြပါတယ်။ သင်၏ သင် ကြားပေးမှုကြောင့် ခေါင်းဆောင် မှုပညာ ပိုမိုစေခဲ့ပါတယ်။</td> <td>ခေါင်းဆောင်တွေဟာ လက်ရှိ တိုး တက်မှုအပေါ် ကျေနပ်ခြင်းမရှိဘဲ အနာဂတ်ကာလ တိုးတက်ရေးကိုပင် ကျေးဇူးတင်ကြပါတယ်။ ဘယ်အလုပ် ကိုပိုမိုပြု၍ အောင်မြင်အောင် လုပ် ကိုင်တတ်ကြပါတယ်။</td> </tr> </table>	ခေါင်းဆောင်မှုပညာ ဖြန့်ဝေခြင်း	မှတ်ချက်	လူတွေက သူတို့အတွက် သင် လုပ်ပေးခဲ့တာတွေအတွက် သင့် ကို ယုံကြည်ပြီး နောက်လိုက် လုပ်ကြပါတယ်။ သင်၏ သင် ကြားပေးမှုကြောင့် ခေါင်းဆောင် မှုပညာ ပိုမိုစေခဲ့ပါတယ်။	ခေါင်းဆောင်တွေဟာ လက်ရှိ တိုး တက်မှုအပေါ် ကျေနပ်ခြင်းမရှိဘဲ အနာဂတ်ကာလ တိုးတက်ရေးကိုပင် ကျေးဇူးတင်ကြပါတယ်။ ဘယ်အလုပ် ကိုပိုမိုပြု၍ အောင်မြင်အောင် လုပ် ကိုင်တတ်ကြပါတယ်။
ခေါင်းဆောင်မှုပညာ ဖြန့်ဝေခြင်း	မှတ်ချက်				
လူတွေက သူတို့အတွက် သင် လုပ်ပေးခဲ့တာတွေအတွက် သင့် ကို ယုံကြည်ပြီး နောက်လိုက် လုပ်ကြပါတယ်။ သင်၏ သင် ကြားပေးမှုကြောင့် ခေါင်းဆောင် မှုပညာ ပိုမိုစေခဲ့ပါတယ်။	ခေါင်းဆောင်တွေဟာ လက်ရှိ တိုး တက်မှုအပေါ် ကျေနပ်ခြင်းမရှိဘဲ အနာဂတ်ကာလ တိုးတက်ရေးကိုပင် ကျေးဇူးတင်ကြပါတယ်။ ဘယ်အလုပ် ကိုပိုမိုပြု၍ အောင်မြင်အောင် လုပ် ကိုင်တတ်ကြပါတယ်။				

<p>ခွင့်ပြုချက်ရရှိခြင်း (အဆင့် - ၂)</p>	<table border="1"> <tr> <th>ရရှိသောအကျိုးထက်</th> <th>မှတ်ချက်</th> </tr> <tr> <td>လူတွေက သူတို့အဖွဲ့အစည်း အတွက် သင် လုပ်ပေးခဲ့တာတွေ ကြောင့် သင့်အပီအဝင်များကို လိုက်နာကြတယ်။</td> <td>လူတွေက သင့်အရည်အချင်းတွေကြောင့် သင့်နဲ့ သင့်လုပ်ရပ်မှန်သမှုကို နှစ်သက်ကြတယ်။ သင့် ကြောင့် ပြဿနာမှန်သမှုကို အားသိပ်စိုက်စရာ မလိုဘဲ ဖြေရှင်းနိုင်ကြတယ်။</td> </tr> </table>	ရရှိသောအကျိုးထက်	မှတ်ချက်	လူတွေက သူတို့အဖွဲ့အစည်း အတွက် သင် လုပ်ပေးခဲ့တာတွေ ကြောင့် သင့်အပီအဝင်များကို လိုက်နာကြတယ်။	လူတွေက သင့်အရည်အချင်းတွေကြောင့် သင့်နဲ့ သင့်လုပ်ရပ်မှန်သမှုကို နှစ်သက်ကြတယ်။ သင့် ကြောင့် ပြဿနာမှန်သမှုကို အားသိပ်စိုက်စရာ မလိုဘဲ ဖြေရှင်းနိုင်ကြတယ်။
ရရှိသောအကျိုးထက်	မှတ်ချက်				
လူတွေက သူတို့အဖွဲ့အစည်း အတွက် သင် လုပ်ပေးခဲ့တာတွေ ကြောင့် သင့်အပီအဝင်များကို လိုက်နာကြတယ်။	လူတွေက သင့်အရည်အချင်းတွေကြောင့် သင့်နဲ့ သင့်လုပ်ရပ်မှန်သမှုကို နှစ်သက်ကြတယ်။ သင့် ကြောင့် ပြဿနာမှန်သမှုကို အားသိပ်စိုက်စရာ မလိုဘဲ ဖြေရှင်းနိုင်ကြတယ်။				

<p>ရာထူးနေရာရရှိခြင်း (အဆင့် - ၁)</p>	<table border="1"> <tr> <th>ဆက်ဆံရေးအခြေအနေ</th> <th>မှတ်ချက်</th> </tr> <tr> <td>လူတွေက သူတို့ကိုယ်တိုင် သင်နှင့် ဖယ်သင်ဆက်ဆံ လိုကြသည်။</td> <td>လူတွေက သင့်ကန့်သတ်ချက်ကို ကျော်လွန်ပြီး သင့် နောက်လိုက်လုပ်ကြသည်။ သတိပြုရန် - ဒီအဆင့်မှာ ကြာရှည်နေရင် လူတွေကို အနားပေးနေရအောင် လုပ်သလို ဖြစ်တတ်ပါတယ်။</td> </tr> </table>	ဆက်ဆံရေးအခြေအနေ	မှတ်ချက်	လူတွေက သူတို့ကိုယ်တိုင် သင်နှင့် ဖယ်သင်ဆက်ဆံ လိုကြသည်။	လူတွေက သင့်ကန့်သတ်ချက်ကို ကျော်လွန်ပြီး သင့် နောက်လိုက်လုပ်ကြသည်။ သတိပြုရန် - ဒီအဆင့်မှာ ကြာရှည်နေရင် လူတွေကို အနားပေးနေရအောင် လုပ်သလို ဖြစ်တတ်ပါတယ်။
ဆက်ဆံရေးအခြေအနေ	မှတ်ချက်				
လူတွေက သူတို့ကိုယ်တိုင် သင်နှင့် ဖယ်သင်ဆက်ဆံ လိုကြသည်။	လူတွေက သင့်ကန့်သတ်ချက်ကို ကျော်လွန်ပြီး သင့် နောက်လိုက်လုပ်ကြသည်။ သတိပြုရန် - ဒီအဆင့်မှာ ကြာရှည်နေရင် လူတွေကို အနားပေးနေရအောင် လုပ်သလို ဖြစ်တတ်ပါတယ်။				

<p>အခွင့်အရေး လူတွေက သူတို့လုပ်ရမယ့် အရာအတွက် သင့်နောက်လိုက်လုပ်ကြသည်။</p>	<p>မှတ်ချက် ဒီအဆင့်မှာ ကြာကြာနေရင် သင့်ကိုယ်ကူညီတားဆီးမှုကြီး လှူဆက်ရမယ့် လေ့ကားထစ်တွေကို ဆက်ပတ်နိုင်တာကို သတိပြုပါ။</p>
--	--

အကယ်၍ သင်ဟာ အုပ်စုတစ်ခုကို ဦးဆောင်တယ်ဆိုရင် လူ သာမန်တွေ ရှိနေရမယ့်နေရာမှာ သင်မရှိသင့်ပါဘူး။

**ဩဇာသက်ရောက်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ ကောက်ချက်ချခြင်း**

ဩဇာသက်ရောက်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ ကောက်ချက်ချနိုင်ရန် အောက်ပါကိစ္စရပ် ၂ ခုကို သတိပြုရပါမည်။

(၁) လက်ရှိကာလအတွင်းမှာ ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းနှင့် ပတ် သက်ပြီး သင် ဘယ်အဆင့်တွင်ရှိနေသည်ကို သိရှိခြင်း အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်း သင်၏ခေါင်းဆောင်နိုင်မှု ဘယ်အ ဆင့်တွင် ရှိနေသည်ကို ကိုယ်တိုင်သိရှိနားလည်ပေးပါ။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးကို ကိုယ်စားပြုပြီး အဆင့်အမြင့်ဆုံးသော ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းရှိတယ်ဆိုရင် အောင်မြင်မှုတွေ ဆင့်ကဲရရှိ နိုင်ပြီး ခေါင်းဆောင်လုပ်သူတွေချည်းသာ ဩဇာအာဏာကြီးမား ပြီး အဖွဲ့အစည်းကို အထောက်အကူမပြုရင်တော့ ပြဿနာကြီး ငယ်မျိုးစုံ မြင့်တက်နေမှာဖြစ်ပါတယ်။

(၂) ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းအဆင့် တစ်ဆင့်ချင်းအလိုက် အောင် မြင်မှုရယူလိုတယ်ဆိုရင် အရည်အသွေးတွေကို လိုအပ်သလို အသုံးချနိုင်ဖို့ လိုပါတယ်

ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းအဆင့်ဆင့်ကို လှေကားထစ်ပုံစံအတိုင်း တက်လှမ်းချင်တယ်ဆိုရင် အဆင့်တစ်ဆင့်ကနေ နောက်တစ် ဆင့်ကိုမတက်ခင် အောက်ဖော်ပြပါအချက်တွေကို သက်ဆိုင်ရာ အဆင့်အလိုက် လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့ လိုပါတယ်။

**(အဆင့် - ၁) ရာထူးနေရာရရှိခြင်း/အခွင့်အရေး**

- သင့်အလုပ်၏ ရည်ညွှန်းဖော်ပြချက်များအား ကောင်းစွာ နားလည် သဘောပေါက်ခြင်း

- အဖွဲ့အစည်း၏ သမိုင်းကြောင်းအား သင်ခေါင်းဆောင်လုပ်နေ စဉ်ကာလအတွင်း သတိပြုပါ။
- အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ လူများနှင့် အဖွဲ့အစည်းသမိုင်းကြောင်း တို့အား ဆက်စပ်လေ့လာပေးပါ။
- တာဝန်ဝတ္တရားများအား လိုလားစွာလက်ခံပါ။
- မိမိအလုပ်အား အတတ်နိုင်ဆုံး အကောင်းဆုံးလုပ်ပေးပါ။
- အများက မျှော်လင့်ထားသည်ထက် ပိုကောင်းအောင်လုပ်ပါ။
- အပြောင်းအလဲနှင့် တိုးတက်မှုများအတွက် ဖန်တီးနိုင်စွမ်းရှိသော စိတ်ကူးများကို ကမ်းလှမ်းပါ။

(အဆင့် - ၂) ခွင့်ပြုချက်ရရှိခြင်း/ ဆက်ဆံရေးအခြေအနေ

- လူအများအပေါ် စစ်မှန်သောမေတ္တာထားရှိပေးပါ။
- အမှန်တကယ် အလုပ်လုပ်သူများနှင့်တွဲပါက ပိုပြီး အောင်မြင်မှု ရရှိနိုင်ပါတယ်။
- အခြားသူတို့၏ မျက်လုံးထဲမှတစ်ဆင့် အခြေအနေတိုင်းအား မြင် အောင်ကြည့်ပေးပါ။
- လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များထက် လူအများကို ပိုပြီး မေတ္တာထား ပေးပါ။
- နှစ်ဖက်မျှ၍ စဉ်းစားပေးပါ။
- သင့်ခရီးစဉ်အတွင်း လူကောင်းများ ပါဝင်အောင် ခေါ်ပေးပါ။
- အခက်အခဲရှိနေသောလူများအား ပညာဉာဏ်ကြီးစွာဖြင့် ပြောဆို ဆက်ဆံပေးပါ။ ခက်ခဲနေသော အခြေအနေများကို နားလည် ပေးပါ။

(အဆင့်- ၃) အရည်အချင်းကို

လက်တွေ့ထုတ်ပြန်ခြင်း/ အကျိုးရလဒ်

- မိမိကစပြီး ဦးဆောင်ပေးပါ။ တာဝန်ဝတ္တရားများအား ကျေနပ်စွာ လက်ခံပေးပါ။

- ရည်မှန်းထားသည့်အတိုင်း တိုးတက်အောင်လုပ်ပါ။
- မိမိဘက်က အရင်စတင်လုပ်ကိုင်ပြနိုင်ခြင်းကြောင့် အကျိုးရလဒ်တွေကို ရအောင်ယူနိုင်ခြင်းဖြစ်ပါစေ။
- မြင့်မားသော တုံ့ပြန်မှုကို ရရှိနိုင်သည့် ကိစ္စများအား သိရှိခြင်းနှင့် ကိုယ်တိုင်လုပ်ကိုင်နိုင်ခြင်းရှိပါစေ။
- အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ တိုးတက်မှုအတွက် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်း ပြုလုပ်ပေးပါ။
- ကွဲပြားခြားနားမှုကိုဖြစ်စေသည့် ခက်ခဲသော ဆုံးဖြတ်ချက်များအား ချမှတ်နိုင်အောင် ကြိုးစားပါ။

(အဆင့် - ၄) လူအများအား တိုးတက်စေခြင်း/  
ခေါင်းဆောင်မှုပညာ ပျံ့နှံ့စေခြင်း

- သင့်အတွက် အဖိုးတန်အရည်အချင်းဖြစ်စေသော လူများအပေါ် နားလည်ပေးပါ။
- လူအများ တိုးတက်ရေးအတွက် ဦးစားပေးအစီအစဉ်များ ချမှတ်ပေးပါ။
- အများက အတုခိုးလိုက်နာနိုင်မယ့် စံပြုတစ်ယောက်ဖြစ်အောင် ကြိုးစားပါ။
- ကောင်းမွန်ထိရောက်သော ခေါင်းဆောင်မှုဖြင့် အဖွဲ့အစည်းထဲမှ ထိပ်တန်းပုဂ္ဂိုလ် ၂၀ ဦးအား ခေါင်းဆောင်ကောင်းဖြစ်လာအောင် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးပါ။
- သင့်လက်အောက်မှ အရည်အချင်းရှိသူများအား အခွင့်အရေး တစ်ရပ်အဖြစ် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာစေရန် မွေးထုတ်ပေးပါ။

(အဆင့် - ၅) ခေါင်းဆောင်နိုင်မှုစွမ်းရည်  
အမြင့်ဆုံးအဆင့်/ အလေးထားမှု

- သင့်နောက်လိုက်များက သင့်အပေါ် သစ္စာရှိပြီး စွန့်လွှတ်အနစ်နာခံလိုသူများ ဖြစ်လာပါမယ်။

- သင့်ဘက်မှ စံပြုခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အဖြစ် အချိန်အတန်ကြာ ရပ်တည်နေရပါမယ်။
- ကောင်းမွန်သော ခေါင်းဆောင်အရည်အချင်းကြောင့် သင်ဟာ အမြော်အမြင်ရှိတဲ့ နိုင်ငံရေးခေါင်းဆောင် (သို့) အတိုင်ပင်ခံအဖြစ် ရပ်တည်နေနိုင်ပါမယ်။
- သင်ဟာ အဖွဲ့အစည်းကို တိုးတက်အောင် လုပ်နိုင်သူဖြစ်ပါမယ်။

ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်း အဆင့်အလိုက်အား ပြန်လှန်ဆန်းစစ်ခြင်း

- ၁။ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည်မှာ -----ဖြစ်သည်။
- ၂။ ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းကို ဖော်ပြသည့် အဆင့် ၅ ဆင့်မှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်။
- (၁) -----
- (၂) -----
- (၃) -----
- (၄) -----
- (၅) -----
- ၃။ ကျွန်တော် လက်ရှိမှာ ဘယ်အဆင့်ကို ရောက်နေပါသလဲ။
- 
- ၄။ အခုလက်ရှိမှာ ဩဇာသက်ရောက်မှုတွေက ဘယ်အဆင့်ရှိနေပါသလဲ။
- 

တုံ့ပြန်ခြင်း

- ၁။ သင့်အဖွဲ့အစည်းထဲမှာ ထိပ်တန်းကျတဲ့ ဩဇာသက်ရောက်မှု ဖြစ်စေတဲ့သူ ၅ ဦးကို စာရင်းသွင်းပါ။

- (a) သင်ဟာ သူတို့အပေါ် ဩဇာသက်ရောက်မှု ဘယ်အဆင့် လောက်ရှိပါသလဲ။
- (b) သင်ဟာ သူတို့နဲ့အတူ ဩဇာသက်ရောက်မှု ဘယ်လောက်ရှိ ပါသလဲ။

၂။ တစ်လလျှင် တစ်နာရီခန့် ထိပ်တန်းဩဇာသက်ရောက်သူ ၅ ဦးနှင့် အတူ အချိန်ကုန်ခံပေးပါ။ ထို့နောက် သူတို့နှင့်အတူ ခိုင်မာသော ဆက်ဆံရေး တည်ဆောက်ပေးပါ။

၃။ တစ်လလျှင် အချိန် ၂ နာရီခန့်အား ထိပ်တန်းဩဇာသက်ရောက် သူများနှင့်အတူ ရှိနေပေးပါ။  
ပထမအချိန်တစ်နာရီအတွင်း စာအုပ်ပါအကြောင်းအရာများကို ပြန်လှန်သုံးသပ်ပြီး နောက်တစ်နာရီအတွင်း အဖွဲ့အစည်းတိုးတက် ရေးအစီအစဉ်များအား ပရောဂျက်တစ်ခုသဖွယ် အကောင်အထည် ဖော်နိုင်ရန် အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲပါ။

၄။ ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်း အဆင့်-၅ ခု၏ အဆင့် ၁ ဆင့်စီ အလိုက် ထူးခြားသော ဂုဏ်အင်္ဂါများအား ပြန်လှန်သုံးသပ်ပါ။  
ထို့နောက် သင့်အတွက် အားနည်းချက်ဖြစ်စေသည့် အဆင့် ၃ ဆင့်အား မွေးထုတ်ပြီး အကောင်းဆုံးတိုးတက်လာစေရန် သီး သန့်လေ့ကျင့်ပေးပါ။

အားနည်းချက်ရှိနေသော အဆင့် ၃ ဆင့်မှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်သည်။

- (၁)
- (၂)
- (၃)



**အခန်း(၂)**

**ခေါင်းဆောင်မှုပညာ၏သော့ချက်  
ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များ**

မကြာသေးခင်က ကျွန်တော် ကွန်ဖရင့်တစ်ခုကို တက်ရောက်ခဲ့ရာမှာ စကားပြောနေသူရဲ့စကားလုံး စာသားတွေကို ခုလို ကြားခဲ့ရပါတယ်။

“လူတွေ လိုက်နာဆောင်ရွက်ဖို့ ခက်ခဲတဲ့အရာ ၂ ခုကတော့ စဉ်းစားဖို့နဲ့ လက်တွေ့ကျကျလုပ်ဖို့ဆိုတဲ့ ကိစ္စရပ် ၂ ခုပဲ ဖြစ်ပါတယ်”

ကွန်ဖရင့်ရဲ့ပြောရေးဆိုခွင့်ရှိသူက စဉ်းစားခြင်းနဲ့ လက်တွေ့လုပ်ခြင်းတို့ရဲ့ ခြားနားချက်ဟာ ကြေးစားအဆင့်နဲ့ အပျော်တမ်းအဆင့်တို့ပဲ ဖြစ်တဲ့အကြောင်း ပြောခဲ့ပါတယ်။

ကျွန်တော်ကိုယ်တိုင်ကလည်း ကြိုတင်စဉ်းစားထားခြင်းနဲ့ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ထားတဲ့ တာဝန်ဝတ္တရားတို့အကြား ခြားနားတဲ့အဓိပ္ပာယ်ဟာ ခေါင်းဆောင်နဲ့ နောက်လိုက်ဖြစ်တယ်လို့ ယုံကြည်ထားပါတယ်။

လက်တွေ့ကျတဲ့သူတွေဟာ သူတို့လိုချင်တာကို ဘယ်လိုရအောင် ယူရမယ်ဆိုတာကို သိကြပါတယ်။

အတွေးအခေါ်သမားတွေက သူတို့ ဘာကို အလိုရှိသင့်တယ်ဆိုတာကို သိကြတယ်။

ခေါင်းဆောင်တွေက သူတို့အလိုရှိသင့်တာကို ဘယ်လိုရယူရမလဲဆိုတာကို သိကြတယ်။

အောင်မြင်မှုဆိုတာဟာ ကြိုတင်ရည်မှန်းချက် ချမှတ်ထားတဲ့ အတိုင်း ပြည့်မြောက်စွာ ဖြစ်ထွန်းခြင်းကို ဆိုလိုပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် အောင်မြင်မှုရရှိရေးအတွက် လိုအပ်  
တဲ့ စည်းကမ်းတွေကို ဦးစားပေးသတ်မှတ်တာရယ်၊ ရည်မှန်းချက်ချထား  
တဲ့အတိုင်း အလုပ်ကို စိတ်ရောကိုယ်ပါ နှစ်မြှုပ်ပြီး လုပ်နိုင်စွမ်းရှိတာတွေ  
အထူးလိုအပ်ပါတယ်။

လွန်ခဲ့တဲ့ နှစ်ပေါင်းများစွာကတည်းက ကျွန်တော်ဟာ စီးပွားရေး  
ပညာရပ်နဲ့ပတ်သက်တဲ့ ဘွဲ့ရရှိခဲ့ပြီး “ပါရက်တို” Pareto အခြေခံ  
သဘောတရားကို သင်ယူခဲ့ပါတယ်။

အဲဒီသဘောတရားကို 20/80 သဘောတရားလို့ ခေါ်ပါတယ်။

အဲဒီအချိန်တုန်းက ကျွန်တော်ဟာ 20/80 သဘောတရားပညာ  
ရပ်နဲ့ပတ်သက်ပြီး သိပ်မသိခဲ့ပါဘူး။

နောက်နှစ်ပေါင်း ၂၀ ကြာတော့ ဒီသဘောတရားက လက်တွေ့  
မှာ တော်တော်လေး အသုံးတည့်တာကို တွေ့လာရပါတယ်။

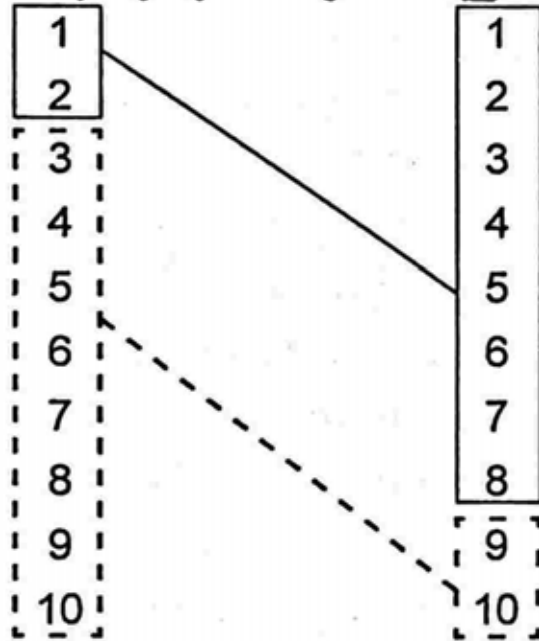
“ပါရက်တို” အခြေခံသဘောတရားဟာ ဘယ်ပုဂ္ဂိုလ်မျိုးရဲ့ဘဝ  
အခြေအနေဖြစ်ဖြစ် ဘယ်အဖွဲ့အစည်း၏ ကံကြမ္မာကိုပဲဖြစ်ဖြစ် ဦးစားပေး  
သတ်မှတ်ဆုံးဖြတ်နိုင်တဲ့ နည်းလမ်းတစ်ခုဆိုတာကို ကျွန်တော် ကောင်း  
ကောင်း သဘောပေါက်ခဲ့ပါတယ်။

**“ပါရက်တို” အခြေခံသဘောတရား**

အကယ်၍ သင်ဟာ အချိန်၊ စိုက်ထုတ်တဲ့အင်အား၊ ငွေကြေးတွေ  
ကို သင့်ရဲ့ ဦးစားပေး သတ်မှတ်ချက် ထိပ်တန်း ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းနဲ့ လုပ်  
တယ်ဆိုရင် သင့်ရဲ့ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက် ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းက သင့်ရဲ့  
စွမ်းဆောင်ရည်တင်ပြနိုင်မှု ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းကို ပေးစွမ်းမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များ

စွမ်းဆောင်ရည်တင်ပြနိုင်မှုများ



ပါရက်တိုအခြေခံသဘောတရား (20/80 အခြေခံသဘောတရား)

အထက်ပါပုံမှ တစ်ဆက်တည်းရှိသော မျဉ်းကြောင်းများသည် အချိန်၊ အင်အား၊ ငွေကြေးတို့ကို သုံးစွဲစိုက်ထုတ်ထားသည့် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်(သို့)အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ကိုယ်စားပြုသည်။ အကျိုးရလဒ်အား ဖြင့် ဖြစ်ထွန်းမှုအမျိုးမျိုးကို ပိုင်ဆိုင်စေသည်။

အထက်ပါပုံမှ အစက်အပြောက်ပါသော မျဉ်းကြောင်းများသည် အချိန်၊ အင်အား၊ ငွေကြေးတို့အား သုံးစွဲသည့် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး (သို့) အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ကိုယ်စားပြုသည်။

အကျိုးရလဒ်အနေဖြင့် အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုနည်းပါးလွန်းသည်။

အောက်တွင် “ပါရက်တို” အခြေခံသဘောတရား နမူနာများကို ဖော်ပြထားသည်။

အချိန် ကျွန်ုပ်တို့၏ အချိန် ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းက အကျိုးရလဒ် ကောင်း ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းကို မှတ်ပေးသည်။

ကျွမ်းကျင်သူတို့ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းသောလူတွေက ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အချိန် နှင့်ဆွေးနွေးခြင်း ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းကို ယူသွားကြတယ်။

- ကြိုးစားမှုကို ၂၀% သော ထုတ်ကုန်က အကျိုးအမြတ် ၈၀% တင်ပြခြင်း ကို ဖြစ်စေတယ်။
- ဖတ်ကြားခြင်း ၂၀% သောစာအုပ်တွေမှာ တင်းတိမ်ရောင့်ရဲမှု ၈၀% ပါဝင်နေပါတယ်။
- အလုပ်အကိုင် ကျွန်ုပ်တို့အလုပ်ရဲ့ ၂၀%ဟာ စိတ်ကျေနပ်မှု ၈၀% ကို ပေးစွမ်းပါတယ်။
- ပြောစကားများ တင်ပြမှု ၂၀% ကနေ ၈၀% သော အကျိုးသက် ရောက်မှုကို ရစေပါတယ်။
- လှူဒါန်းခြင်း ၂၀% သောလူတွေက ၈၀%သောငွေကို ပေးကြပါ လိမ့်မယ်။
- ခေါင်းဆောင်မှု ၂၀%သောလူတွေက ၈၀%သော ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ချမှတ်လိမ့်မယ်။
- ပျော်ပွဲစား ၂၀%သောလူတွေက ၈၀%သော အစားအစာများကို ထွက်ခြင်း စားကြပါလိမ့်မယ်။

ခေါင်းဆောင်တိုင်းဟာ “ပါရဂို”အခြေခံသဘောတရား(သို့) 20/80 သဘောတရားကို နားလည်ထားဖို့လိုပါတယ်။

ဥပမာအနေနဲ့ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှာရှိတဲ့ လူ ၂၀%ဟာ ကုမ္ပဏီ ရဲ့အောင်မြင်မှု (သို့) အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးရဲ့ အောင်မြင်မှုရရှိရေးအတွက် အဓိကတာဝန်ရှိသူတွေ ဖြစ်ပါတယ်။

အောက်ပါစာကြောင်းများသည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ စွမ်းဆောင်ရည် တိုးတက်မြှင့်တင်ပေးမယ့် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေဖြင့် သိထားရမည့်အချက်များကို ဖော်ပြထားသည်။

- ၁။ ဘယ်သူတွေက ထိပ်တန်းထုတ်လုပ်သူ ၂၀% ထဲမှာ ပါဝင်နေ သည်ကို ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ပေးပါ။
- ၂။ သင်နှင့် သင့်နောက်လိုက်တို့၏အချိန် ၈၀% အား ထိပ်တန်း ထုတ်လုပ်နိုင်သူတို့၏ အချိန် ၂၀% နှင့်အတူ သုံးစွဲပါ။
- ၃။ သင့်တစ်ကိုယ်ရည် တိုးတက်မှုအတွက် ဒေါ်လာငွေ ၈၀%အား ထိပ်တန်းကျသည့် ၂၀%နှင့်အတူ သုံးစွဲပါ။

၄။ အလုပ်၏ ၂၀%ဖြစ်သော ဘယ်အပိုင်းက အလုပ်အတွက် အကျိုးရှိစေသည့် ၈၀%ကို ဖြစ်စေသည်ကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ပါ။

၅။ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်မှုအတွက် ထိပ်တန်း ၂၀%ကို တောင်းဆိုပါ။

သင် အလုပ်ကို ဘယ်လောက် ကြိုးစားတယ်ဆိုတာထက် သင် အလုပ်ကို ဘယ်လောက်ထိ စမတ်ကျကျလုပ်နိုင်တယ်ဆိုတာက ပိုပြီး အရေးပါပါတယ်။

အလုပ်ကို စမတ်ကျကျလုပ်တတ်ခြင်းဟာ အလုပ်ကို ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်တွေနဲ့ စနစ်တကျလုပ်ကိုင်တတ်ခြင်းကို ဆိုလိုပါတယ်။

ဥပမာအနေနဲ့ လူတစ်ယောက်ဟာ သူ့အလုပ်အရမ်းကြိုးစားရင် တစ်နေ့မှာ ချမ်းသာကြွယ်ဝလာရမယ်လို့ ယုံကြည်ထားသတဲ့။

သူသိထားတဲ့ အခက်ခဲဆုံး အလုပ်ကတော့ ကျင်းတူးတဲ့အလုပ်ပါ။ ဒီတော့ သူ့အိမ်နောက်ဖေးမှာ ကျင်းကြီးတစ်ကျင်းကို သူ တူးလိုက်ပါတယ်။ အဲဒီလူ ချမ်းသာလာခြင်း မရှိပါဘူး။ သူ့ရဲ့ခါး နာသွားတာပဲ အဖတ်တင်ပါတယ်။ တကယ်တော့ အဲဒီလူဟာ အမှန်တကယ် အလုပ်ကြိုးစားတဲ့လူပါ။ ဒါပေမဲ့ သူက အလုပ်ကို ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်တွေမပါဘဲ စဉ်းစားတွေးခေါ်မှုတွေမပါဘဲ အလုပ်ကိုလုပ်တာကြောင့် အောင်မြင်တဲ့သူတစ်ယောက် မဖြစ်ခဲ့ရပါဘူး။

---

ကျွမ်းကျင်လိမ္မာမှုတွေဟာ ဘေးအန္တရာယ်က လွတ်မြောက်စေတဲ့ အုတ်မြစ်ဖြစ်ပြီး ထိရောက်တဲ့ ဆောင်ရွက်ချက်တွေကတော့ အောင်မြင်မှုရဲ့အုတ်မြစ်ပဲဖြစ်ပါတယ်။

---

ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက် ၃-ခု (သို့) ၄ ခုပါဝင်သည့် ပရောဂျက်အား ခေါင်းဆောင်လုပ်သူတိုင်းက မဖြစ်မနေအောင်မြင်အောင် အသုံးချသင့်သည်။

ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များအား တာဝန်ခွဲဝေဆောင်ရွက်ခြင်း  
 အရေးကြီးမှုအမြင့်ဆုံးနှင့် - အထက်ဖော်ပြပါပရောဂျက်အား  
 အဆောတလျင်ဆောင်ရွက် ပထမဆုံး ကိုင်တွယ်အသုံးချပါ။  
 မှုအမြင့်ဆုံးအခြေအနေ

အရေးကြီးမှုအမြင့်ဆုံးနှင့် - ဆောင်ရွက်ရန်ကိစ္စအတွက် နောက်  
 အဆောတလျင်ဆောင်ရွက် ဆုံးရက်ကို သတ်မှတ်ပေးပါ။  
 ရန် နည်းပါးသော အခြေ  
 အနေ

အရေးကြီးမှုအနိမ့်ဆုံးနှင့် - လျင်မြန်ထိရောက်သောနည်း  
 အဆောတလျင်ဆောင်ရွက် လမ်းကိုအသုံးပြုပါ။ ပုဂ္ဂိုလ်ရေး  
 မှုအမြင့်ဆုံး အခြေအနေ ပြဿနာ မပါဝင်စေဘဲ ကူညီ  
 ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သူကို ရှာဖွေပါ။

အရေးကြီးမှုအနိမ့်ဆုံးနှင့် - လုပ်ပြီးသော အလုပ်များအား  
 အဆောတလျင်ဆောင်ရွက် အထပ်ထပ် အခါခါ ပြန်လုပ်ရပြီး  
 ရန်ကိစ္စ အနိမ့်ဆုံးအခြေ အလုပ်ရှုပ်နေသော အခြေအနေ  
 အနေ တွင် ရှိနေတတ်သည်။

အပတ်စဉ်တိုင်း တစ်နေ့လျှင် နာရီဝက်ခန့်အရေးကြီးသော လုပ်  
 ငန်းများအား ဦးစားပေးသတ်မှတ်ပြီး အဆင့်လိုက်ဆောင်ရွက်ပါ။

ခေါင်းဆောင်နှင့် နောက်လိုက်တို့အကြား ကွာဟနေသည့် အရည်အသွေးနှင့် မူလသဘာဝများ

- |   |  |
|---|--|
| <p>ခေါင်းဆောင်များ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ဦးဆောင်သည်</li> <li>- ဖုန်းကိုကောက်ကိုင်ပြီး အဆက်အသွယ်လုပ်သည်။</li> <li>- အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲရန် အချိန်ကို အသုံးချသည်။</li> <li>- ပြဿနာများ၏အဖြေကိုရှာသည်</li> </ul> | <p>နောက်လိုက်များ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- တုံ့ပြန်သည်။</li> <li>- နားထောင်သည်၊ ဖုန်းခေါ်သံ အား နားထောင်သည်။</li> <li>- တစ်ရက်ပြီးတစ်ရက် အချိန် ဖြုန်းသည်။</li> <li>- ပြဿနာတိုင်းကို တုံ့ပြန်သည်။</li> </ul> |
|---|--|

- လူအများနှင့် အချိန်ကို ရင်းနှီး မြှုပ်နှံသည်။
- လူအများနှင့် အချိန်ကုန်ခံသည်။
- ပြက္ခဒိန်၌ ဦးစားပေးသတ်မှတ် ချက်များကို ရေးသွင်းသည်။
- ပြက္ခဒိန်၌ တောင်းဆိုချက်များ ရေးသွင်းသည်။

အောက်ပါမေးခွန်းများသည် သင့်ဦးစားပေး သတ်မှတ်ချက် အစီအစဉ်များအတွက် အထောက်အကူပြုပေးမည် ဖြစ်သည်။

‘ဘာက ကျွန်တော့်ကို လိုအပ်တာလဲ’

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်လာရင် နောက်ဆုံး တာဝန်ယူနိုင်မှု ကလွဲပြီး ဘယ်အရာကိုမဆို ပေးနိုင်ရပါမယ်။

အလုပ်သစ်တစ်ခုကို စတင်လက်ခံခြင်းမရှိသေးခင်မှာ မေးခွန်းတွေကို ဖြေဆိုရမှာဖြစ်ပါတယ်။

‘ဘာက ကျွန်တော့်ကို လိုအပ်တာလဲ’ ဆိုတဲ့မေးခွန်းဟာ ‘အခြားသူတစ်ဦးတစ်ယောက်မှမလုပ်နိုင်ဘဲ ကျွန်တော်တစ်ယောက် တည်းသာ လုပ်နိုင်တဲ့အလုပ်က ဘာလဲ’ဆိုတဲ့ မေးခွန်းနဲ့ အဓိပ္ပာယ် ဆင်တူပါတယ်။

သင့်ကို လိုအပ်နေတဲ့ကိစ္စတစ်ခုကို မဖြေရှင်းခင် သင့်အတွက် လိုအပ်တာတွေကို စာရင်းလုပ်ဖို့ အချိန် ၁ မိနစ်ပေးပါ။

- (၁)
- (၂)
- (၃)
- (၄)

ဘယ်အရာက ကျွန်တော့်ကို အကြီးကျယ်ဆုံး တုံ့ပြန်မှုပေးမှာလဲ။

မိမိရဲ့ကြိုးစားအားထုတ်မှုတွေဟာ မျှော်လင့်ထားတဲ့အကျိုးရလဒ်နဲ့ အနီးစပ်ဆုံးဖြစ်အောင်ထိ ကျယ်ပြန့်သွားစေတတ်ပါတယ်။

- အဖွဲ့အစည်းအများစု၌ ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိသော ပြဿနာ ၃ မျိုး
- အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်း - အလုပ်သမားအနည်းစု အများဆုံး လုပ်တတ်သည့်ပြဿနာဖြစ်သည်။
  - အသုံးမပြုဘဲပစ်ထားခြင်း - အလုပ်သမားအများစု အနည်းဆုံး လုပ်တတ်သည့်ပြဿနာဖြစ်သည်။
  - တလွဲသုံးစွဲခြင်း - အလုပ်သမားအများစု လုပ်တတ် လေ့ရှိသည့် မှားယွင်းသောအလုပ် ဖြစ်သည်။

အချိန် ၁ မိနစ်ယူ၍ သင့်အလုပ်ခွင်အတွင်းမှ တုံ့ပြန်ချက်များ အား စာရင်းပြုစုပါ။

- (၁)
- (၂)
- (၃)
- (၄)

ဘယ်အရာက လုပ်ရကျိုးနပ်သောကိစ္စ ဖြစ်ပါသလဲ။

ဘဝတစ်သက်တာအချိန်တွေဟာ အင်မတန်မှ တိုတောင်းပြီး ပျော်ရွှင်စရာတွေအတွက်တော့ အချိန်လုံလောက်မှုမရှိပါဘူး။ ကျွန်တော် တို့ ပျော်ရွှင်နေချိန်မှာ အလုပ်တွေကို ကောင်းစွာပြီးမြောက်စေပါတယ်။

ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များအား နေရာတကျ ထိန်းသိမ်းနိုင်ရေး အတွက် အောက်ပါအတိုင်းဆောင်ရွက်ပါ။

တန်ဖိုးချင့်တွက်ခြင်း - လစဉ်လတိုင်း လိုအပ်ချက်၊ တုံ့ပြန်ချက်နဲ့ အကျိုးရလဒ်တွေကို ပြန်လှန်သုံးသပ် စစ်ဆေးပေးပါ။

သုတ်သင်ဖယ်ရှားခြင်း - တစ်စုံတစ်ယောက်က လုပ်ပေးနိုင်မယ့်ကိစ္စ အတွက် မိမိက ဘာကိုလုပ်ခိုင်းရမယ်ဆိုတာကို ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ပြန်သုံးသပ် ပါ။

ခန့်မှန်းတွက်ချက်ခြင်း - ဒီလမှာ သင်လုပ်နေတဲ့ ထိပ်တန်း ပရောဂျက် တွေကဘာတွေလဲ၊ အဲဒီပရောဂျက်တွေကို ဘယ်လောက်ကြာကြာလုပ်ရမလဲ။

**ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များခြင်းကြောင့် မဝံ့မရဲဖြစ်စေခြင်း**

လူအများစုဟာ ပြဿနာတွေနဲ့ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရတဲ့အခါ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်တွေနဲ့ အဆင့်လိုက် ဖြေရှင်းတတ်ကြပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ စိန်ခေါ်မှုတွေ မြင့်တက်လာရင်တော့ ကောင်းတဲ့ရွေးချယ်မှု ၂ ခုထဲက တစ်ခုကို ရွေးချယ်နိုင်ပါတယ်။

ကျွန်တော်တို့အားလုံး စာရွက်စာတမ်းနဲ့ မှတ်တမ်းမှတ်ရာတွေ ပြည့်နှက်နေတဲ့ ကျွန်တော်တို့ရဲ့စားပွဲကို ငေးကြည့်နေတုန်း ဖုန်းခေါ်သံကို ကြားလိုက်ရပါတယ်။

နောက်တော့ တံခါးပွင့်လာတာကို ကြည့်ပြီး ကျွန်တော် အေးစိမ့်စိမ့်ဖြစ်သလို ခံစားလိုက်ရပါတယ်။

“ဝီလ်လျ အိပ်ချ်ဟင်ဆန်”က ကျွန်တော်တို့ကို ခုလို ပြောပြ တယ်။

ဘာကြောင့် တိရစ္ဆာန်လေ့ကျင့်ရေးသမားတွေက ခြင်္သေ့လှောင်အိမ်ထဲကို ဝင်တဲ့အချိန်မှာ ဘာကြောင့် ခွေးခြေကို ယူဆောင်သွားကြတာလဲ။ သူတို့ဆီမှာ ကျာပွတ်လည်းပါတယ်။ ဘေးမှာလည်း ပစ္စတိုပါတယ်။ ဒါတောင်မှ ခွေးခြေကို ယူသွားရသေးတယ်။

“ဟင်ဆန်”ရဲ့ပြောစကားအရ တိရစ္ဆာန်လေ့ကျင့်ရေးသမားတွေ အတွက် ခွေးခြေက အရေးပါတဲ့လက်နက်တစ်ခုဆိုတာကို ကျွန်တော်တို့ သိခဲ့ရတယ်။

တကယ်တော့ တိရစ္ဆာန်တွေကြောက်အောင် မဝံ့မရဲဖြစ်အောင် လုပ်တဲ့နည်းပါပဲ။

တိရစ္ဆာန်ဖြစ်စေ၊ လူဖြစ်စေ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်တွေ များစွာနဲ့ ကိုင်တွယ်ခံရပြီဆိုရင် အရာရာ မဝံ့မရဲဖြစ်လာပါလိမ့်မယ်။

**ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်နည်းလေ ပြဿနာကြီးထွားလေ**

ရောဘတ်ဂျေမက်လိန်းက တစ်ခါက ပြောဖူးပါတယ်။

“အဓိကရည်မှန်းချက် (သို့) ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်က မအောင်မြင်ခဲ့ရင် ဒုတိယဦးစားပေးလုပ်ရမယ့်အလုပ်ကို လုပ်ရင်းနဲ့ အချိန်ကုန်ခံရမယ်”

လွန်ခဲ့တဲ့နှစ်အတော်ကြာက ရာနဲ့ချီတဲ့ဝေလငါးတွေ ပင်လယ်ထဲမှာ ရုတ်တရက် သေဆုံးသွားခဲ့တယ်။

ဝေလငါးတွေက ဆာဒင်းငါး (ငါးသေတ္တာငါး)တွေကို လိုက်လံဖမ်းဆီးရင်း ပင်လယ်အော်တစ်ခုမှာ သောင်တင်ခဲ့တာကြောင့်ပါ။ “ဖက်ဒရစ်ဘရိုရမ် ဟာရစ်စ်”ကတော့ ခုလို မှတ်ချက်ပေးတယ်။ “ငါးအသေးလေးတွေက ပင်လယ်ပျော်သတ္တဝါကြီးတွေကို သွေးဆောင်ဖျားယောင်းပြီး သေတွင်းပို့လိုက်တာပဲ”

ဘဝမှာ တစ်ခါတလေ သေးငယ်တဲ့ကိစ္စလေးတွေက ကျွန်ုပ်တို့ကို အကြီးအကျယ် အပြောင်းအလဲဖြစ်အောင် လုပ်ပေးတတ်ပါတယ်။ ဒီလို အပြောင်းအလဲနဲ့ပတ်သက်ပြီး ဝမ်းနည်းကြေကွဲစရာကောင်းတဲ့ အဖြစ်အပျက် ဥပမာတစ်ခုကို တင်ပြလိုပါတယ်။

လူသားတို့ သဘာဝအရ ပညာဉာဏ်ကြီးရင်ကြီးသလောက် ဘဝမှာ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်တွေ အဆင့်ဆင့်ထားရှိတတ်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့လည်း ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်တွေ ဘယ်လောက်ပဲရှိရှိ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်မှုတွေ အချိန်မရွေး ကြုံရနိုင်တာကို ကြိုတင်သတိပြုရပါမယ်။

“အီးစတန်း အဲယားလိုင်”က ဂျမ်ဘိုဂျက်လေယာဉ်တစ်စင်းဟာ ဖလော်ရီဒါပြည်နယ်ရဲ့ အဲဗားဂလိတ်မှာ ပျက်ကျခဲ့ပါတယ်။ ခရီးစဉ်အရ နယူးယောက်စ်ကနေ မိယာမီကို ပျံသန်းခဲ့တာပါ။ လေယာဉ်ပေါ်ပါ ခရီးသည်တွေကလည်း ထိုင်ခုံအပြည့်ပါပဲ။ အားလပ်ရက်ခရီးသွားသူတွေအားလုံး လေယာဉ်ပေါ်မှာ လာစုသလိုပေါ့”

လေယာဉ်က မိယာမီလေဆိပ်ကို အဆင်းမှာ အဆင်းဂီယာ အလုပ်မလုပ်တော့ပါဘူး။ ဒီတော့ လေယာဉ်က အဲဗားဂလိတ်ပေါ်ကနေပဲ ဝဲနေရတာပေါ့။ ဒီအချိန်မှာ အချက်ပြမီးကလည်း အဆင်မပြေတော့ လေယာဉ်အင်ဂျင်နီယာကို လေယာဉ်အမှုထမ်းတွေက ဝိုင်းဝန်းကူညီပေးကြတာပေါ့။

ဒါပေမဲ့ လေယာဉ်က အရှိန်မထိန်းနိုင်တော့ဘဲ အမြင့်နေရာကနေ မြေပြင်မှာရှိနေတဲ့ နွံတောထဲကို ထိုးစိုက်ပြီးကျသွားပါတော့တယ်။ လေယာဉ်ပေါ်ပါသူအတော်များများ နေရာမှာတင် ကွယ်လွန်ခဲ့ရတယ်။

ဒါကြောင့် အရေးကြီးတဲ့ကိစ္စတွေကို ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်

တွေထားတဲ့တိုင် အကြောင်းမညီညွတ်ရင် အောင်မြင်မှုမရနိုင်ပါဘူး။

နောက်ဆုံးသတ်မှတ်ရက်နှင့် အရေးပေါ်အခြေအနေများက  
ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များ ပြုလုပ်ရန် တွန်းအားပေးခြင်း

အကယ်၍ သင်ဟာ စာတစ်စောင်ရေးစရာရှိတယ်ဆိုရင် အဲဒီတစ်  
စောင်သောစာကိုရေးဖို့အတွက် တစ်နေ့ကုန်အချိန်ယူနေရတတ်ပါတယ်။

တကယ်လို့ သင်ဟာ စာအစောင် ၂၀ ရေးစရာရှိတယ်ဆိုရင်တော့  
သင်ဟာ ဦးစားပေး သတ်မှတ်ချက်ထားပြီး စာအစောင် ၂၀ ပြည့်အောင်  
တစ်နေ့တည်းနဲ့ ရေးဖြစ်ပါလိမ့်မယ်။

ဒါဟာ အရေအတွက်နည်းပါးတဲ့ကိစ္စကို နေ့ရွှေ့ညရွှေ့ လုပ်နိုင်  
ပေမယ့် အရေအတွက်များပြားတဲ့ကိစ္စဆိုရင်တော့ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်  
(သို့) နောက်ဆုံးသတ်မှတ်ရက် (သို့) အရေးပေါ်အခြေအနေများအရ တွန်း  
အားပေးဆောင်ရွက်ရတာကို ဖော်ပြနေခြင်းဖြစ်ပါတယ်။



**အခန်း(၃)**

**ခေါင်းဆောင်မှုတွင်ပါဝင်သည့် အရေးအကြီးဆုံးသောဂုဏ်ရည်  
ဂုဏ်သိက္ခာ**

ဂုဏ်သိက္ခာကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ရင် ပြီးပြည့်စုံပြီး မြင့်မြတ်တဲ့အခြေ  
အနေလို့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။

တကယ်လို့ ကျွန်တော့်မှာ ဂုဏ်သိက္ခာရှိပြီဆိုရင် ကျွန်တော်ပြော  
တဲ့စကားတွေနဲ့ လုပ်ရပ်တွေက ရှေ့နောက်ညီညွတ် လိုက်ဖက်မှုရှိဖို့ လို  
အပ်ပါတယ်။

ဂုဏ်သိက္ခာရှိသူတွေဟာ ဘယ်အရာကိုမှဖုံးကွယ်ထားတတ်ခြင်း  
မရှိသလို ဘယ်သူ့ကိုမှလည်း မကြောက်တတ်ပါဘူး။ နောက်ပြီး ဂုဏ်  
သိက္ခာရှိသူတွေဟာ ဟန်ဆောင်ခြင်းလုံးဝကင်းမဲ့ပြီး သစ္စာဖောက်တတ်  
ခြင်းလည်း မရှိပါဘူး။

ဂုဏ်သိက္ခာကြီးမြတ်သူအနေနဲ့ နေ့စဉ် ရုန်းကန်နေရတဲ့အခြေ  
အနေအမျိုးမျိုးမှာ အကောင်းဆုံး၊ အသင့်တော်ဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ချ  
တတ်ကြပါတယ်။

နောက်ပြီး ဂုဏ်သိက္ခာဆိုတဲ့ ကြီးမြတ်ခြင်းနဲ့ ပြည့်စုံတဲ့သူတွေ  
ဟာ တင်းမာမှုအမျိုးမျိုးကို ဖြေရှင်းနိုင်မယ့် အခြေခံဥပဒေစည်းမျဉ်းတွေကို  
ရေးဆွဲနိုင်ကြပါတယ်။

အကယ်၍ ကျွန်တော်(သို့)အခြားသူတစ်ယောက်က အပြောနဲ့  
အလုပ်ညီနေတယ်ဆိုရင် ၎င်းနဲ့ ထိုက်တန်တဲ့ တစ်သမတ်တည်းသော  
ကောင်းကျိုးတွေကို အောက်ပါအတိုင်း ရရှိပါမယ်။

အပြောနှင့်အလုပ် တူညီနေသော အခြေအနေဖြစ်ပါက

ကျွန်တော်က အလုပ်သမားတွေကို ပြောလိုက်တယ်။ “အလုပ်ကို အချိန်မီသွားကြ”

ကျွန်တော်အလုပ်ကို အချိန်မီရောက်တယ်

သူတို့အချိန်မီလာကြ လိမ့်မယ်။

ကျွန်တော်က အလုပ်သမားတွေကို ပြောတယ်။ “အပြု သဘောဆောင်ပြီး အကောင်းမြင်ကြပါ”

ကျွန်တော်က အပြု သဘောဆောင်တဲ့ စိတ်နေစိတ်ထားကို ထုတ်ပြလိုက်တယ်

သူတို့ အပြုသဘော ဆောင်လာတော့မှာ

ကျွန်တော်က အလုပ် သမားတွေကို ပြော တယ်။ “ကာစတမ်မာ” (ဖောက်သည်)ကိုပထမ ဆုံး ဦးစားပေးကြ။

ကျွန်တော်က ဖောက် သည်ကို ပထမဦးစား ပေးတယ်။

သူတို့က ဖောက်သည် ကို ပထမဦးစားပေး ကြလိမ့်မယ်။

အပြောနှင့်အလုပ် မတူညီသော အခြေအနေဖြစ်ပါက

ကျွန်တော်က အလုပ်သမားတွေကို ပြောလိုက်တယ်။ “အလုပ်ကို အချိန်မီ သွားကြ”

ကျွန်တော်အလုပ်ကို နောက်ကျမှ ရောက် တယ်။

အချို့က အချိန်မီ ရောက်ကြလိမ့်မယ်။ အချို့ကတော့ အချိန်မီ မရောက်ကြဘူး။

ကျွန်တော်က အလုပ် သမားတွေကို ပြော တယ် “အပြုသဘော ဆောင် အကောင်းမြင် ကြပါ”

ကျွန်တော်က မကောင်းတဲ့စိတ်နေ စိတ်ထားကို ထုတ်ပြ လိုက်တယ်။

အချို့က အပြုသဘော ဆောင် အကောင်းမြင် ကြတယ်။ အချို့က တော့ အဲဒီလိုမဟုတ်ပါ ဘူး။

ကျွန်တော် အလုပ်  
သမားတွေကို ပြော  
တယ်။ “ဖောက်သည်  
(ကာစတမ်မာ)ကို  
ပထမဆုံး ဦးစားပေး  
ကြ”

ကျွန်တော်က  
ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်သာ  
ဦးစားပေးတယ်။

အချို့က ဖောက်သည်  
ကို ပထမဦးစားပေး  
တယ်။ အချို့ကျတော့  
အဲဒီလို ဦးစားမပေးကြ  
ဘူး။

အချို့သောလူတွေဟာ သူတို့ရဲ့ခေါင်းဆောင်အပေါ် မြင်ခြင်း၊  
ကြားခြင်းတွေအပေါ်မူတည်ပြီး တစ်သမတ်တည်းသော ယုံကြည်မှုနဲ့  
သစ္စာစောင့်သိတတ်ကြပါတယ်။

တစ်နည်းအားဖြင့် ခေါင်းဆောင်နဲ့ပတ်သက်ပြီး သူတို့ ဘာတွေ  
ကြားထားတယ်။ ဘာတွေ နားလည်ထားတယ်။ ဘာတွေမြင်ထားတယ်နဲ့  
သူတို့ ဘာကိုယုံကြည်ထားလဲဆိုတဲ့အပေါ်မှာ သစ္စာစောင့်သိခြင်း၊ မစောင့်  
သိခြင်းဆိုတဲ့ သဘောထားအမြင်တွေ ကွဲပြားနိုင်တာကို ဆိုလိုပါတယ်။

ဂုဏ်သိက္ခာဆိုတာ “ကျွန်ုပ်တို့ ဘယ်သူတွေဖြစ်လို့ ဘာတွေလုပ်  
တယ်”ဆိုတဲ့အဓိပ္ပာယ်ကို မဆိုလိုပါဘူး။

ကျွန်ုပ်တို့ ပြောထားတဲ့ (ကတိစကား)တွေအတိုင်း လက်တွေ့  
လုပ်ပြနိုင်တာ (သို့) ပြောတဲ့စကားနဲ့ ထပ်တူညီအောင် လုပ်နိုင်စွမ်းရှိတာ  
ကို ဂုဏ်သိက္ခာရှိခြင်းလို့ ရည်ညွှန်းတာပါ။

**အများ၏လက်ခံယုံကြည်ခြင်းကို ရရှိခြင်း**

သင့်ဆီမှာ အများက ယုံကြည်လက်ခံနိုင်တဲ့အစွမ်းတွေ ရှိနေပြီ  
ဆိုရင် သင့်နောက်လိုက်အားလုံးက သူတို့ရဲ့အသက်အိုးအိမ်စည်းစိမ်ကို  
စိတ်ကြိုက် စီမံခန့်ခွဲနိုင်ခွင့်တွေအတွက် သင့်ကို အထူးအခွင့်အရေးပေးလာ  
ကြမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

တကယ်လို့ ဆန့်ကျင်ဘက်အခြေအနေအရ သင့်ဆီမှာ အများယုံ  
ကြည်လက်ခံနိုင်တဲ့ အရည်အသွေးတွေ လျော့ကျလာရင်တော့ သင့်ရာထူး  
ရှိန်ဝါနဲ့ ဩဇာသက်ရောက်မှုတွေလည်း လျင်မြန်စွာ ဆုံးရှုံးသွားရမှာ ဖြစ်

ပါတယ်။

ဂုဏ်သိက္ခာလျော့ကျခြင်းမရှိစေဘဲ ဆက်လက်မြင့်တက်စေရေး အတွက် ဂုဏ်သိက္ခာ၏အရေးပါပုံနဲ့ လျှို့ဝှက်ချက်တွေကို အောက်ပါ အတိုင်း အဆင့်ဆင့်ဖော်ပြလိုပါတယ်။

၁။ ဂုဏ်သိက္ခာက ယုံကြည်မှုကို တည်ဆောက်ပေးသည်

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်လာမယ့် လူတစ်ယောက်မှာ နောက်လိုက်တွေ မရှိမဖြစ်ရှိနေရပါမယ်။

တစ်ဖန် နောက်လိုက်တွေရဖို့အတွက် ခေါင်းဆောင်လုပ်မယ့်သူဆို မှာ ယုံကြည်မှုရှိရပါမယ်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ရဲ့ ထိပ်တန်းအရည်အသွေးတွေထဲမှာ ဂုဏ်သိက္ခာရှိခြင်းက ထိပ်ဆုံးကနေ မလွဲမသွေပါဝင်နေပါတယ်။ ဂုဏ်သိက္ခာရှိသူကို ယုံကြည်သူများတာ သဘာဝလို့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။

တကယ်လို့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်မှာ ဂုဏ်သိက္ခာမရှိရင် စစ်မှန်တဲ့အောင်မြင်မှုကို မရရှိနိုင်ပါဘူး။

ဘောလုံးကွင်းအတွင်း နှစ်ဖက်အသင်း ယှဉ်ပြိုင်ရာမှာဖြစ်ဖြစ် စစ်တပ်အတွင်း (သို့) ရုံးဌာနအတွင်းဖြစ်ဖြစ် ခေါင်းဆောင်/အကြီးအကဲတွေ ဂုဏ်သိက္ခာမရှိရင် အများရဲ့လေးစားယုံကြည်မှုကို မခံယူနိုင်ပါဘူး။

ဒါကြောင့် ဂုဏ်သိက္ခာတစ်ခု မညှိုးနွမ်းအောင် လူသေသော်လည်း ဂုဏ်သိက္ခာမညစ်နွမ်းဘဲ ဆက်လက်ရှင်သန်နေနိုင်အောင် အထူးသဖြင့် ခေါင်းဆောင်ကောင်းလုပ်မယ့်သူတွေက သတိချပ်ရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

နောက်လိုက်တွေက ခေါင်းဆောင်အပေါ် ယုံကြည်ချက်ရှိတယ်ဆိုရာမှာ ၎င်းတို့ရဲ့ခေါင်းဆောင်က အရာရာရှေ့ကနေ မားမားမတ်မတ် ရပ်တည်ပြီး ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းပေးမယ်လို့ ယုံကြည်တာကို ဆိုလိုတာပါ။

အချို့သော ခေါင်းဆောင်လုပ်လိုသူတွေဟာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးအပေါ် အပြည့်အဝ တာဝန်မယူနိုင်ဘဲ သူတို့ရဲ့နောက်လိုက်တွေကို တာဝန်ယူခိုင်းတတ်ပါတယ်။

ဒီလိုခေါင်းဆောင်တွေဟာ အဖွဲ့အစည်း အသင်းအဖွဲ့ တစ်ခုလုံး

ကို တာဝန်ယူနိုင်စွမ်းမရှိတာကြောင့် အချိန်ကြာလာတာနဲ့အမျှ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာလည်း မရှိသလောက်ဆုံးရှုံးလာမှာဖြစ်ပါတယ်။

ဒီလိုဖြစ်ရတာဟာ ခေါင်းဆောင်အမည်ခံပြီး လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာလျော့ကျနေလို့ ဂုဏ်သိက္ခာလည်း ကျဆင်းနေရတဲ့ အခြေအနေကြောင့်ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

တစ်ခါက ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်နေသူ ကျွန်တော့်မိတ်ဆွေတစ်ယောက်က ပြောဖူးပါတယ်။

“ကျုပ်တပည့်တွေက . . .ကျုပ်အပေါ် . . .နားလည်ကြတော့ ကျွန်တော်က သူတို့ရဲ့ အာရုံစိုက်ခြင်းခံရတဲ့သူဖြစ်လာတယ်”

နောက်ပြီး ကျွန်တော့်လူတွေက ကျွန်တော့်အပေါ် ယုံကြည်ကြတော့ ကျွန်တော်က သူတို့ရဲ့အပြုအမူ အပြောအဆိုအားလုံးကို ထိန်းချုပ်နိုင်ပြန်တယ်...။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အတွက် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိတာဟာ ခေါင်းဆောင်နိုင်ခွင့်ရှိတဲ့အာဏာသာ ဖြစ်ပါတယ်”

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်ရင် အဲဒီလုပ်ပိုင်ခွင့်ကို အလွဲသုံးစား မလုပ်ကြပါဘူး။ အများရဲ့ယုံကြည်တာကို ခံရတဲ့အတွက် နောက်လိုက်များများရရှိတဲ့ ကောင်းကျိုးကိုပါ ခံစားကြရတဲ့သူတွေ ဖြစ်ပါတယ်။

၂။ ဂုဏ်သိက္ခာ၌ မြင့်မားသော ဩဇာသက်ရောက်မှုတန်ဖိုးပါရှိသည်

ဂုဏ်သိက္ခာနှင့်ပတ်သက်ပြီး လေ့လာဆန်းစစ်မှုတွေ ပြုလုပ်တဲ့ ထိပ်တန်းအမှုဆောင် ၁၃၀၀ ရဲ့ အစီရင်ခံစာအရ ဂုဏ်သိက္ခာဟာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုအောင်မြင်မှုအတွက် မရှိမဖြစ်တဲ့ လူသားရဲ့ အရည် အသွေးတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း သိရှိရပါတယ်။

ဂုဏ်သိက္ခာမှာပါဝင်တဲ့ ဩဇာသက်ရောက်မှုတန်ဖိုးကို လွန်ခဲ့တဲ့ နှစ်ပေါင်းများစွာက ဂျာမနီမှာ ကြီးပြင်းခဲ့တဲ့ ဂျူးလူငယ်လေးတစ်ယောက်ရဲ့အကြောင်းနဲ့ ဆက်စပ်ပြီး တင်ပြလိုပါတယ်။ ထိုအချိန်က ဂျူးလူငယ်ကလေးဟာ သူ့ဖခင်ရဲ့အပြုအမူတွေအပေါ် အလေးအနက်ထားယုံကြည်ပြီး အားကျခဲ့တယ်။ သူတို့ တစ်မိသားစုလုံးက ဘာသာရေးကိုးကွယ်ယုံ

ကြည်မှုကို အလေးအမြတ်ထားကြတယ်။

ဖခင်လုပ်သူက သူ့မိသားစုကို ရဟူဒီဘုရားရှိခိုးကျောင်းမှာ အမြဲ ဝတ်ပြုဆုတောင်းဖို့ တိုက်တွန်းတတ်တယ်။

ဂျူးလူငယ်လေး ဆယ်ကျော်သက်ရွယ်ရောက်လာတဲ့အချိန်မှာ သူတို့ တစ်မိသားစုလုံး ဂျာမနီထဲမှာရှိတဲ့ အခြားမြို့တစ်မြို့ကို သွားနေဖို့ အဓမ္မမောင်းထုတ်ခံခဲ့ရပါတယ်။ ပြောင်းနေတဲ့မြို့မှာ ရဟူဒီဘုရားကျောင်း မရှိပါဘူး။ ‘လုသရမ်’ဘုရားကျောင်းပဲ ရှိပါတယ်။ အဲဒီဒေသက လူတွေ အားလုံး အဲဒီဘုရားကျောင်းကိုပဲ အလေးမြတ်ထားကြတာပေါ့။ လုသရမ် ဘုရားကျောင်းကို ဒေသခံသူဌေးတွေက ပိုင်တယ်။

တစ်နေ့မှာ လူငယ်လေးရဲ့အဖေက ရုတ်တရက် ပြောလာတယ်။ သူတို့တစ်မိသားစုလုံး ဂျူးတွေရဲ့ဓလေ့ထုံးတမ်းရိုးရာ အစဉ်အလာတွေကို စွန့်လွှတ်ပြီး အဲဒီမှာရှိတဲ့ လုသရမ်ဘုရားကျောင်းမှာပဲ ဝတ်ပြုဖို့ပြောတာ ပေါ့။

ဒီအခါ ဒေါသထွက်နေတဲ့ မိသားစုဝင်တွေက “ဘာကြောင့်လဲ” လို့ မေးတာပေါ့။ အဖေလုပ်သူက ရှင်းပြတယ်။

သူ့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက် ကောင်းတဲ့အစီအစဉ်ပဲ လို့ ပြောတာပါ။

ဒီအခါ ဆယ်ကျော်သက်ရွယ် ဂျူးလူငယ်လေးက တွေဝေယောင် မှားပြီး ခေါင်းရှုပ်သွားတယ်။ ဒေါသလည်းထွက်နေတာပေါ့။ နောက်ပိုင်း မှာ ဂျူးလူငယ်လေးက ဂျာမနီကနေ ထွက်ခွာပြီး ပညာသင်ဖို့ အင်္ဂလန်ကို သွားခဲ့ပါတယ်။ အင်္ဂလန်မှာ လူငယ်လေးက တစ်ရက်ချင်းစီတောင် မပျက် ကွက်စတမ်း ဗြိတိသျှပြတိုက်ကိုသွားပြီး လေ့လာမှုတွေလုပ်တယ်။

နောက်တော့ သူ့စိတ်ကူးတွေကိုပေါင်းစပ်ပြီး စာအုပ်တစ်အုပ် ဖြစ်အောင်လုပ်လိုက်တယ်။

သူရေးတဲ့စာအုပ်ထဲမှာ ကမ္ဘာကြီးအပေါ်မြင်တဲ့ အမြင်သစ်အ ကြောင်းနဲ့ ကမ္ဘာကြီးကို အပြောင်းအလဲလုပ်ဖို့ စီစဉ်ထားတဲ့ အကြောင်း တွေနဲ့ မိတ်ဆက်ထားတာ တွေ ရပါတယ်။

နောက်ပြီး စာအုပ်ထဲမှာ သူ ဦးဆောင်တဲ့နောက်ကို လိုက်ပါကြဖို့