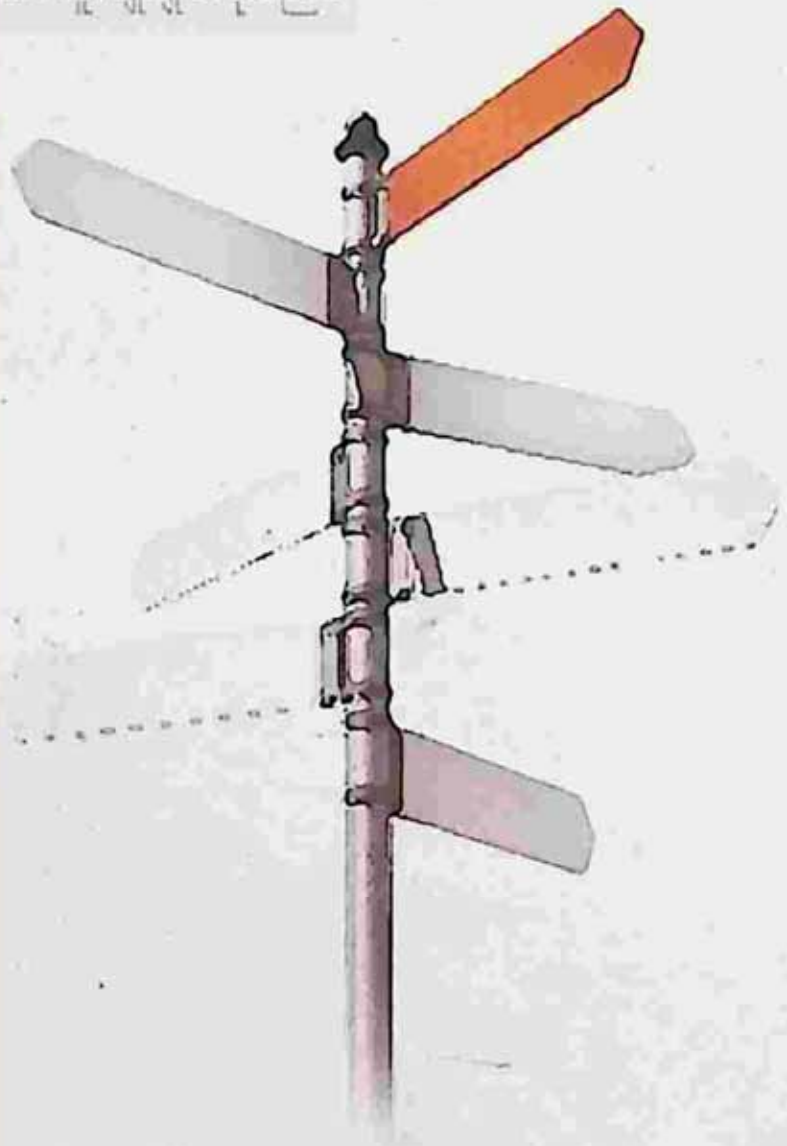


၀၅ စိတ်ကူးချိချိအနုပညာ



L

ခေါင်းဆောင်လမ်းညွှန်

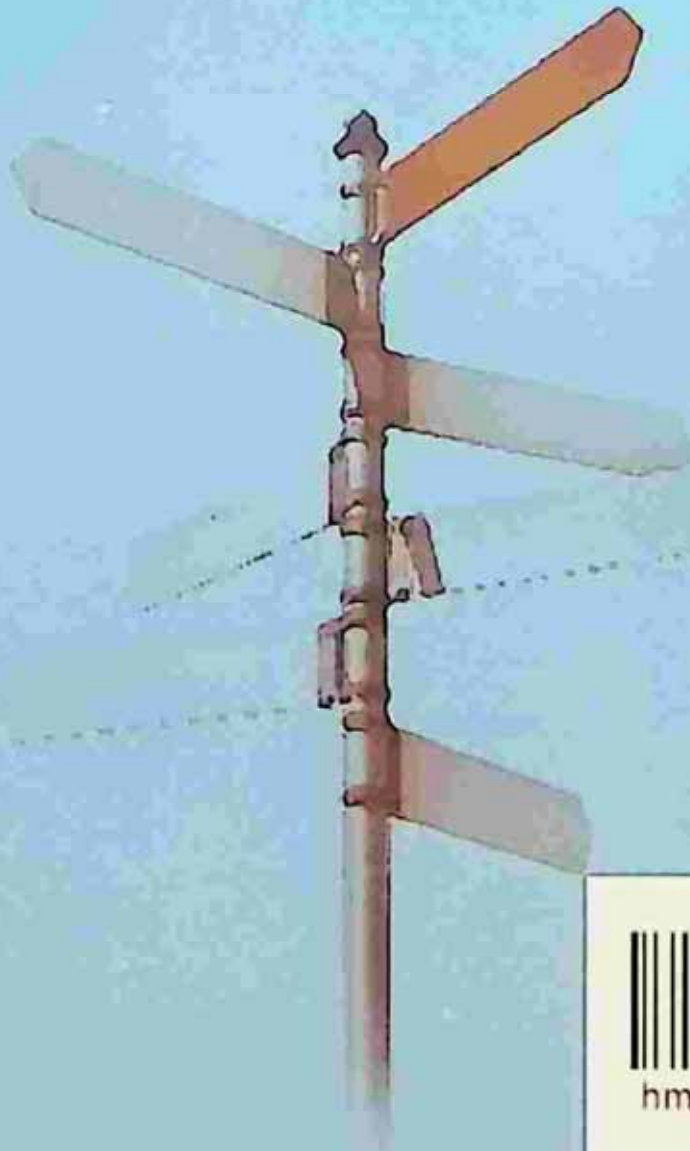
ဦးလှမင်း

The Hand Book For LEADERS
by John H.Zenger and
Joseph Folkman

mgyc.com

mgyoe.com

ခေါင်းဆောင်လမ်းညွှန် ဦးလှမင်း



hm0004

1200.00 Ks

mgyoe.com

ခေါင်းဆောင်လမ်းညွှန်

ပုံနှိပ်မှတ်တမ်း

စာမူခွင့်ပြုချက်အမှတ် - ၄၀၀၃၁၅၀၃၁၀ နှင့်

မျက်နှာဖုံးခွင့်ပြုချက်အမှတ် - ၄၀၀၆၂၉၀၆၁၀ ဖြင့်

မျက်နှာဖုံးဒီဇိုင်းကို M.S.O ရေးဆွဲပြီး ထုတ်ဝေသူ-
ဦးစန်းဦး၊ စိတ်ကူးချိုချိုစာအုပ်တိုက်၊ (၈၅) ၁၆၄ လမ်း၊
တာမော့၊ ရန်ကုန်နှင့် ပုံနှိပ်သူ- ဒေါ်ဝင်းမာ၊ စိတ်ကူးချိုချို
ပုံနှိပ်တိုက်၊ ရန်ကင်း၊ ရန်ကုန်တို့က ပထမအကြိမ်
စောင်ရေ - ၅၀၀ရိုက်နှိပ်ကာ ၂၀၁၀ ပြည့်နှစ်၊ ဩဂုတ်
လတွင် တန်ဖိုး ၁၂၀၀ ကျပ်ဖြင့် ဖြန့်ချိသည်။

စာအုပ်ချုပ် ကိုဖြင့်

လှမ်း ဦး

ခေါင်းဆောင်လမ်းညွှန် / ဦးလှမ်း ။ - ရန်ကုန်။

စိတ်ကူးချိုချိုစာပေ ၂၀၁၀။

စာမျက်နှာ ၁၆၆ မျက်နှာ ၁၀ .၅ စင်တီ* ၁၆.၅ စင်တီ

မူရင်း The Hand Book For LEADERS

by John H.Zenger and Joseph Folkman

(၁) ပြန်ဆိုသူ - ဦးလှမ်း

(၂) ခေါင်းဆောင်လမ်းညွှန်

မာတိကာ

- ဘာသာပြန်သူ၏ အမှာ	၄
၁။ ထူးချွန်ထက်မြက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု	၉
၂။ ခေါင်းဆောင်တွေကို လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ယူလို့ ရနိုင်ပါတယ်	၁၅
၃။ ထူးချွန်ပြောင်မြောက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ (အခြေအနေတွေကို) ထူးထူးခြားခြား အောင်မြင်အောင် ဖန်တီးလုပ်ဆောင်ကြတယ်	၂၁
၄။ ကျွမ်းကျင်လိမ္မာတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေကို ထူးချွန်ပြောင်မြောက်အောင်လုပ်ပါ	၂၇
၅။ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတဲ့ တဲအိမ်ကို ပိုပြီး ခိုင်ခံ့အောင် ဆောက်လုပ်ပါ	၃၃
၆။ ကိုယ်ကျင့်တရား ကောင်းမွန်မှုဟာ ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ အဓိကအကျဆုံး အရည်အသွေး ဖြစ်တယ်	၃၇
၇။ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ ကိုယ်ပိုင်စွမ်းရည်ရှိဖို့ လိုပါတယ်	၄၃
၈။ အောင်မြင်မှုရလဒ်တွေအပေါ်မှာ အာရုံစူးစိုက်ပါ	၅၀

- ၉။ လူအများနဲ့ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံတတ်တဲ့ စွမ်းရည်
တိုးတက်အောင် လေ့ကျင့်မွေးမြူပါ ၅၆
- ၁၀။ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ပြောင်းလဲမှုနဲ့ ပတ်သက်တဲ့
လုပ်ငန်းတွေမှာ ဦးဆောင်ပါ ၆၃
- ၁၁။ ခင်ဗျားမှာရှိတဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်နဲ့ ပတ်
သက်တဲ့ နှစ်လိုဖွယ်အချက်တွေကိုရှာပါ ၇၀
- ၁၂။ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းအား ပြည့်ဝအောင် တည်
ဆောက်ဖို့ အာရုံစူးစိုက်လုပ်ဆောင်ပါ ၇၇
- ၁၃။ မိမိရဲ့ အားသာချက် သုံးခုကနေ ငါးခုအထိ
တိုးတက်ဖို့ အာရုံစူးစိုက် ဆောင်ရွက်ပါ ၈၁
- ၁၄။ ခင်ဗျားရဲ့ ကောင်းသတင်းတွေက ခင်ဗျားကို
ပံ့ပိုးမှုပေးအောင်လုပ်ပါ ၈၆
- ၁၅။ စွမ်းရည်အများစုကို ထိထိရောက်ရောက် ပေါင်း
စပ်အသုံးပြုနိုင်ဖို့ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ပါ ၉၂
- ၁၆။ ဆိုးဆိုးရွားရွား ချွတ်ယွင်းချက်တွေကို အမြန်
ပြင်ပါ ၉၈
- ၁၇။ မိမိရဲ့ အမှားတွေထဲက သင်ခန်းစာရယူပါ ၁၀၄
- ၁၈။ ခိုင်မာတဲ့ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုတွေ တည်
ဆောက်ပါ ၁၁၀
- ၁၉။ အပွေးအခေါ်သစ်၊ စိတ်ကူးအသစ်တွေကို
လက်ကမ်းကြိုဆိုပါ ၁၁၆
- ၂၀။ တာဝန်ယူရဲ့ပါစေ ၁၂၂
- ၂၁။ ထိုးထွင်းဉာဏ်သုံးပါ ၁၂၈

- ၂၂။ မိမိကို ဝေဖန်သုံးသပ်မှုတွေထဲက လှေလာ
သင်ယူပါ ၁၃၄
- ၂၃။ ပုံသေ အစီအစဉ်အတိုင်း မဟုတ်တဲ့ နည်းလမ်း
တွေကို သုံးပါ ၁၄၀
- ၂၄။ ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အသွေးတွေ ဖွံ့ဖြိုးတိုး
တက်အောင် အမြဲကြိုးပမ်းပါ ၁၄၆
- ၂၅။ ခင်ဗျားရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေ တိုးတက်အောင်ဖွံ့ဖြိုး
အောင် ဆောင်ရွက်ပါ ၁၅၂



ဘာသာပြန်သူ၏ အမှာ

ခေါင်းဆောင်မှုနဲ့ ပတ်သက်လို့ ပညာရှင်အသီးသီးက ဟောပြောရေးသားကြတဲ့ စာအုပ်စာတမ်း မြောက်မြားစွာ ရှိပါတယ်။ အရေးကြီးတာက ဘယ်ပုဂ္ဂိုလ်က ဘယ်လိုပဲပြောပြောသူတို့ပြောသမျှကို ဂရုတစိုက် မှတ်သားဖို့၊ အဲဒီစာသားတွေရဲ့ အနက်အဓိပ္ပာယ်ကို သေသေချာချာ နားလည်ဖို့နဲ့ မိမိနားလည်သိရှိသမျှကို မိမိရဲ့ဘဝမှာ လက်တွေ့အသုံးချဖို့ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ မိမိ တွေ့ကြုံရတဲ့ အခြေအနေတွေနဲ့ လိုက်လျောညီထွေရှိစေပြီး မိမိရဲ့ ရည်မှန်းချက်တွေကို ပြီးမြောက်အောင်မြင်အောင် စွမ်းဆောင်နိုင်မှသာ ဒီပညာရပ်ကို လေ့လာကျိုးနပ်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။

တစ်ခါတလေမှာ ပညာရှင်တွေ ပြောသွားကြတဲ့ စကားလုံးတွေ ကွဲပြားပေမဲ့ အဓိပ္ပာယ်ကျတော့ တူနေတတ်တာကို သတိပြုမိပါတယ်။ ဒါဟာ သဘာဝတစ်ခုပါပဲ။ ဘယ်လိုဝေဖန်မှုမှလည်း ပေးစရာ မရှိပါဘူး။

မရှိတာထက် မသိတာခက်။ မသိတာထက် သိအောင် မလုပ်ချင်တာခက်။ အဲဒီလို သိအောင် မလုပ်ချင်တာထက်

မိမိ သိပြီးတဲ့အရာကို လက်တွေ့ အသုံးမပြုကြတာက ပိုပြီး ခက်တယ်ဆိုရင် လွန်ရာကျနေမယ်လား မသိပါ။

ဒီလက်စွဲစာစောင်ငယ်ဟာ ခေါင်းဆောင်မျိုးဆက် ဟောင်းတွေရော မျိုးဆက်သစ်တွေ အတွက်ပါ အတိုင်းအတာ တစ်ခုအထိ အကျိုးပြုနိုင်မယ်လို့ ယုံကြည်ပြီး ကျွန်တော် တတ်စွမ်းနိုင်သလောက် ကြိုးစားပြီး ဘာသာပြန်ဆိုခဲ့တာ ဖြစ်ပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက် ဖြစ်အောင် လေ့ကျင့်မွေးမြူလို့ရတယ်ဆိုတဲ့ အယူအဆကို ယုံကြည်ခံယူ နိုင်မယ်ဆိုရင် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လိုသူတိုင်း ဒီလက်စွဲစာစောင် မှာပါတဲ့ အချက် ၂၄ ချက်ကို ခိုင်မာတဲ့ စိတ်ဓာတ်နဲ့ ဇွဲလုံ့လ ကို အရင်းတည်ပြီး ကြိုးပမ်းအားထုတ်စေချင်ပါတယ်။ အဲဒီလို ဆိုရင် မိမိတို့ ရည်မှန်းထားတဲ့အတိုင်း မလွဲမသွေ အောင်မြင် ကြပါလိမ့်မယ်။

ရက်စွဲ၊ ၁၉-၁၀-၂၀၀၉

ဦးလှမင်း

“အဖွဲ့အစည်း အတော်များများအနေနဲ့ မိမိတို့ ဝန်ထမ်းတွေမှာရှိတဲ့ စွမ်းရည်ရဲ့ အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုလောက်ကိုပဲ ရအောင်ဖော်ထုတ်နိုင်ကြတယ်လို့ ကျွန်တော်တို့ ခိုင်ခိုင်မာမာ ယုံကြည်ပါတယ်။ တကယ်လို့ အဖွဲ့အစည်းတွေ အနေနဲ့ ဝန်ထမ်းတွေနဲ့ လိုက်လျောညီထွေရှိတဲ့ အခြေအနေမျိုးကိုသာ ဖန်တီးပေးနိုင်မယ်ဆိုရင် ဝန်ထမ်းတွေဟာ အလွန်မြင့်မားတဲ့ စွမ်းဆောင်မှု အဆင့်ကို တိုးတက်ရရှိနိုင်တယ်လို့ ကျွန်တော်တို့ ယုံကြည်ပါတယ်။”

“ခေါင်းဆောင်မှု တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုတာ ရေရှည်မြှုပ်နှံ လုပ်ဆောင်ရတဲ့ လုပ်ငန်းမျိုး ဖြစ်တဲ့အတွက် ခင်ဗျားတို့ အနေနဲ့ ခုရေတွင်းတူး ခုရေကြည်သောက်ချင်လို့ မရဘူးလို့ တချို့လူတွေ ပြောတဲ့စကားကို ခင်ဗျား ကြားဖူးပါလိမ့်မယ်။ ကျွန်တော်တို့ကတော့ အဲဒီအယူအဆကို လုံးလုံးလျားလျား ဆန့်ကျင်ပါတယ်။ ခင်ဗျား ကြိုးစားရင်ကြိုးစားသလို ထူးခြားတဲ့ ရလဒ်ကောင်းတွေကို ရရှိမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ သင့်တော်တဲ့ အချိန်ကာလတစ်ခုအတွင်း မှာ ရလဒ်ကောင်းတွေကို မရဘူးဆိုရင် ခင်ဗျားဟာ နောင်ကာလမှာလည်း ရချင်မှ ရလိမ့်မယ်လို့ ကျွန်တော်တို့ ထင်မိပါတယ်။”

1

☑ ထူးချွန်ထက်မြက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု

“ခင်ဗျားရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ စွမ်းရည်တွေကို တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်သင့်ပါသလား” ဆိုတဲ့ မေးခွန်းမျိုး မေးလာခဲ့ရင် “သိပ်ပြီး လုပ်သင့်တာပေါ့” လို့ ဖြေရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ခင်ဗျားရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ စွမ်းရည်တွေကို တိုးတက်အောင် လုပ်နိုင်လေလေ ခင်ဗျားရဲ့ ဘဝ၊ ခင်ဗျားရဲ့ အသက်မွေးမှုလုပ်ငန်းဟာ ပိုမိုအောင်မြင်ပြီး အကျိုးခံစားခွင့်တွေလည်း ပိုပြီး တိုးတက်လာလေလေ ဖြစ်ပါလိမ့်မယ်။ ဒါ့အပြင် ခင်ဗျား တာဝန်ထမ်းဆောင်နေတဲ့ အဖွဲ့အစည်းတိုင်းကိုလည်း ထူးခြားတဲ့ တိုးတက်မှုတွေရအောင် ခင်ဗျားအနေနဲ့ စွမ်းဆောင်နိုင်ပါလိမ့်မယ်။ ခင်ဗျားနဲ့အတူ တာဝန်ထမ်းဆောင်သူတွေရဲ့ စွမ်းဆောင်မှုတွေ တိုးတက်အောင်လည်း ခင်ဗျားအနေနဲ့ မြှင့်တင်ပေးနိုင်ပါလိမ့်မယ်။ ခင်ဗျားအနေနဲ့ ပိုမိုကြီးမားတဲ့ လုပ်ငန်းတာဝန်တွေကို ထမ်းဆောင်ခွင့်နဲ့အတူ အဲဒီလုပ်ငန်းက ထွက်ပေါ်လာမယ့် အကျိုးခံစားခွင့်တွေကိုပါ ရရှိဖို့ မျှော်လင့်ထားတယ်ဆိုရင် ခင်ဗျားရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေးတွေ ပိုမိုတောက်ပြောင်လာပြီး ခင်ဗျားဟာ သာမန်အဆင့်ထက်

သာလွန်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်အောင် လုပ်နိုင်
မှသာ အဲဒီရည်မှန်းချက်တွေ အောင်မြင်ပါလိမ့်မယ်။ ခင်ဗျား
ဟာ ထက်မြက်ထူးချွန်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်မှသာ
ခင်ဗျားရဲ့ အဖွဲ့အစည်းမှာရှိတဲ့ အခွင့်အလမ်းတွေနဲ့ ဆုလာဘ်
တွေဟာ မလွဲမသွေ တိုးတက်မြင့်မားလာမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ခင်ဗျား တာဝန်ထမ်းဆောင်နေတဲ့ အဖွဲ့အစည်း
(ဆေးရုံတစ်ရုံ ဖြစ်ဖြစ်၊ အစိုးရဌာနတစ်ခု ဖြစ်ဖြစ်၊ စီးပွားရေး
လုပ်ငန်းတစ်ခု ဖြစ်ဖြစ်၊ ဒါမှမဟုတ် စာသင်ကျောင်းတစ်ခုပဲ
ဖြစ်ဖြစ်) အနေနဲ့ ခင်ဗျားကို စွမ်းအားပြည့်ဝပြီး ထက်မြက်တဲ့
ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်စေချင်မှာ မလွဲပါဘူး။ ခေါင်း
ဆောင်ရဲ့ အရည်အသွေး ထက်မြက်မှုနဲ့ သူ့ရဲ့ စွမ်းဆောင်
နိုင်မှုဟာ အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်နေတယ်၊ အပြန်အလှန်
အကျိုးပြုနေတယ်၊ ခွဲခြားလို့မရအောင် ပေါင်းစပ်နေတယ်
ဆိုတာကို ဒီစာအုပ်ထဲမှာ ဖော်ပြထားတဲ့ သုတေသနမှတ်တမ်း
တွေက သက်သေပြနေပါတယ်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ် ရေရှည်
တည်တံ့ခိုင်မြဲဖို့အတွက် အဲဒီအဖွဲ့အစည်းမှာရှိတဲ့ သင့်တော်တဲ့
အမာခံ ခေါင်းဆောင်တစ်ဖွဲ့ကို အရင်ဆုံး တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုး
အောင် လုပ်ဖို့ဟာ ဒီနေ့ရှိတဲ့ အဖွဲ့အစည်းကြီးအားလုံးက
အမှုဆောင် အရာရှိချုပ်တွေ လုပ်ရမယ့် ပထမဦးစားပေး
လုပ်ငန်းတစ်ခု ဖြစ်ပါတယ်။

အဲဒါနဲ့တစ်ဆက်တည်းပြောရရင် ခင်ဗျားရဲ့ ခေါင်း
ဆောင်မှုစွမ်းရည်ဟာ ခင်ဗျားရဲ့ လက်ရှိ လုပ်ငန်းတာဝန်
အတွက် သင့်လျော်ကိုက်ညီတယ်ဆိုတဲ့ အဆင့်ထက်ပိုပြီး

ထူးချွန်ထက်မြက်နေဖို့ ခင်ဗျားရဲ့ အဖွဲ့အစည်းက အမြဲ လိုလားနေပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် တိုးတက်အောင် ကြိုးစား နေသူတွေဟာ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် တိုးတက်အောင် မကြိုးစားသူတွေထက် လုပ်ငန်းတွေ ပိုပြီး အောင်မြင်တယ် ဆိုတဲ့ အချက်နဲ့ပတ်သက်ပြီး သာမန်အရည်အချင်းသာရှိတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေနဲ့ သာမန်ထက် လွန်ကဲတဲ့ အရည်အချင်း ရှိတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေရဲ့ ကြီးမားတဲ့ ခြားနားမှုကို ဒီစာအုပ် ထဲမှာ ခြုံငုံပြီး တင်ပြထားတာကို တွေ့ရပါလိမ့်မယ်။

စိတ်မကောင်းစရာ အချက်တစ်ခုက ခေါင်းဆောင်မှုနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အတွေးအခေါ်တွေကို ဒီနေ့အထိ နားလည်မှု လွဲမှားနေကြဆဲ ဖြစ်တာကို တွေ့ရခြင်းပါပဲ။ ခင်ဗျားအနေနဲ့ လူပေါင်းတစ်ရာကို တွေ့ဆုံပြီး ခေါင်းဆောင်မှုနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အဓိပ္ပာယ်ကို မေးကြည့်မယ်ဆိုရင် မတူညီတဲ့ အဖြေပေါင်း တစ်ရာကို ရမှာမလွဲပါဘူး။ ဒါကြောင့် ဒီစာအုပ်ရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်တစ်ခုက ခေါင်းဆောင်မှုနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ ရိုးစင်းတာနဲ့ အမျှ လက်တွေ့ကျတဲ့ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်တစ်ခုကို ပေးအပ်ဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီ အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုချက်ဟာ ဒီစာအုပ်ကို ရေးသားတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တွေရဲ့ ပုဂ္ဂလိကဓိဋ္ဌာန် (ကိုယ်ပိုင်အမြင်) ပေါ်မှာ အခြေမခံဘဲ လက်တွေ့မျက်မြင်ကို အခြေခံတဲ့ ခိုင်မာတဲ့ သုတေသန လေ့လာစူးစမ်းချက်တွေအရ ဖွင့်ဆိုထားတာ ဖြစ်ပါတယ်။

လုပ်ငန်းနယ်ပယ်အသီးသီးက ခေါင်းဆောင်ပေါင်း ၂၀,၀၀၀ (နှစ်သောင်း) ရဲ့ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်မှုတွေကို ခွဲခြမ်း

စိတ်ဖြာ ဆန်းစစ်မှုတစ်ရပ် ပြုလုပ်ခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီဆန်းစစ်မှုက ရရှိတဲ့ ထက်မြက်မှု အနည်းဆုံး ခေါင်းဆောင်တွေနဲ့ ထက်မြက်မှု အကောင်းဆုံး ခေါင်းဆောင်တွေကို ခွဲခြားပေးတဲ့ အမှုအကျင့် ၁၆ ချက်ကို ဒီစာအုပ်မှာ ဖော်ပြထားပါတယ်။ အဲဒီ အမှုအကျင့်တွေကို မိမိရဲ့ လက်အောက်ငယ်သားတွေ၊ အဆင့်တူ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေနဲ့ အကြီးအကဲ (အလုပ်ရှင်) တွေ အားလုံးက အလွယ်တကူနဲ့ သတိပြုမိလေ့ ရှိပါတယ်။ (ဒီ နေရာမှာ အမှုအကျင့် ဆိုတဲ့ ဝေါဟာရဟာ မြန်မာမှု နယ်ပယ် မှာ သုံးစွဲလေ့ရှိတဲ့ စကားတစ်ခု ဖြစ်ပြီး၊ အမှန်အားဖြင့် လူတစ်ယောက်ရဲ့ အပြုအမူနဲ့ အကျင့်အကြံ နှစ်မျိုးကို စုပေါင်း နှုတ်ဖော်တာ ဖြစ်ပါတယ်။) အဲဒီ အမှုအကျင့်တွေ တိုးတက် ကောင်းမွန်အောင် ခင်ဗျားအနေနဲ့ အစဉ်မပြတ် ကြိုးစား ဆောင်ရွက်ရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင် အတော်များများအနေနဲ့ သူတို့ဘဝမှာ ကြီးမားတဲ့ အောင်မြင်မှုရဖို့အတွက် သူတို့မှာ အားနည်းနေတဲ့ အရည်အသွေး/ စွမ်းရည်တွေကို ဖော်ထုတ်ပြီး အဲဒီ အရည်အသွေးတွေကို လက်ခံနိုင်တဲ့ အဆင့်တစ်ခုအထိရောက်အောင် ပြုပြင်နိုင်မယ်ဆိုရင် ချောမော အောင်မြင်နိုင်တယ်လို့ လွဲမှားစွာ ယုံကြည်တတ်ကြပါတယ်။ အဲဒီခေါင်းဆောင်တွေက သူတို့မှာ အားနည်းနေတဲ့ အချက်တွေကို ဖယ်ရှားနိုင်ရင် သူတို့ဟာ ပိုမိုထက်မြက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေ ဖြစ်လာကြလိမ့်မယ်လို့ လည်း ယုံကြည်တတ်ကြပါတယ်။ အဲဒီ ယုံကြည်ချက်၊ အဲဒီ အယူအဆဟာ ကြီးကျယ်တဲ့ အမှားတစ်ရပ် ဖြစ်ကြောင်း ဒီ စာအုပ်က ချေပရှင်းလင်းထားပါတယ်။

ထူးချွန်ပြောင်မြောက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်ဆိုတာ တကယ် စစ်မှန်တဲ့ စွမ်းအား ဒါမှမဟုတ် တကယ် စွမ်းအားပြည့်ဝတဲ့ အရည်အသွေးမျိုး အရေအတွက် အနည်းငယ်လောက်ပဲရှိတဲ့ သူတွေကို ခေါ်တာပါ။ အများတကာထက် ထူးကဲသာလွန်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ ထူးချွန်ပြောင်မြောက်တဲ့ အဆင့်ကို မရောက်ကြဘူး။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ သူတို့ဟာ ချွတ်ယွင်းချက်မရှိ ခြောက်ပြစ်ကင်း သဲလဲစင် ဖြစ်နေလို့ပါပဲ။ အဲဒါနဲ့ အပြန်အလှန်သဘော ပြောရရင် ခြောက်ပြစ်ကင်း သဲလဲစင် ခေါင်းဆောင် ဆိုတာမျိုးလည်း မရှိပါဘူး။ ဘာကြောင့်လဲ ဆိုတော့ သူတို့ဟာ အလုပ်ပေါင်း ၁၈၀ လောက်ကို တကယ့်ကို အံ့ဩစရာကောင်းလောက်အောင် ပိုင်ပိုင်နိုင်နိုင်လုပ်တတ်ဖို့ လိုအပ်လို့ပါပဲ။ (အလုပ်တိုင်းကို ကျွမ်းကျွမ်းကျင်ကျင် လုပ် တတ်တာနဲ့ အလုပ်တစ်ခုကို ထူးထူးချွန်ချွန် လုပ်နိုင်တာဟာ မတူပါဘူး)။ ခင်ဗျားအနေနဲ့ ချွတ်ယွင်းချက်ကင်းပြီး ထူးချွန် ထက်မြက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်ဖို့အတွက် ဘယ်လို စွမ်းအားထက်မြက်တဲ့ အရည်အသွေးတွေရှိအောင် လုပ်ရမယ် ဆိုတာကို ဒီစာအုပ်ထဲမှာ ဖော်ပြထားပါတယ်။ အဲဒီ အရည် အသွေးကောင်းတွေဟာ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ကို လုပ်ငန်း ၁၀၀ လုပ်ရင် လုပ်ငန်း ၉၀ မှာ အောင်မြင်မှုရအောင် တွန်း တင်ပေးပါလိမ့်မယ်။ ဒီလိုနဲ့ အဲဒီခေါင်းဆောင်တွေဟာ သူတို့ တာဝန်ထမ်းဆောင်တဲ့ အဖွဲ့အစည်းတွေအတွက်သာမက သူတို့ရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေအတွက်ပါ အောင်မြင်မှု အသီးသီးရရှိ အောင် ဆောင်ကြဉ်းပေးနိုင်တဲ့ ကြီးမားတဲ့ အထောက်အကူ ပေးအပ်သူတွေ ဖြစ်လာပါတယ်။ ရှေ့မှာ ဆက်လက်ဖော်ပြ

မယ့် သင်ခန်းစာတွေဟာ ခင်ဗျားအနေနဲ့ ချွတ်ယွင်းချက် ကင်းပြီး ထူးချွန်ထက်မြက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် အဖြစ် ရောက်ရှိအောင် လှမ်းတက်ရမယ့် လှေကားထစ်တွေ ဖြစ်ပါတယ်။

ထူးချွန်ပြောင်မြောက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေကို သတ်မှတ်တဲ့နေရာမှာ သူတို့မှာ အားနည်းချက်၊ ချွတ်ယွင်းချက်တွေ ဘယ်လောက်ကင်းသလဲဆိုတဲ့ ပေတံနဲ့ မတိုင်းတာဘဲ သူတို့မှာ တကယ်ပြည့်ဝတဲ့ စွမ်းအားအစစ်အမှန် ဘယ်လောက်ရှိသလဲ ဆိုတဲ့ အချက်နဲ့ပဲ တိုင်းတာပါတယ်။ ထူးချွန်ပြောင်မြောက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ဖို့ အဓိက သော့ချက်က တကယ်စစ်မှန်ပြီး ထက်မြက်တဲ့ အရည်အသွေးတွေ တိုးတက်အောင် ပြုလုပ်ခြင်းပဲ ဖြစ်ပါတယ်။



2

- ခေါင်းဆောင်ဗီဇပါမှ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နိုင်တယ်။
- ခေါင်းဆောင်တွေကို လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ယူလို့ ရနိုင်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်မှုအကြောင်းနဲ့ ပတ်သက်ပြီး ပြောဆိုဆွေးနွေးမိတဲ့အခါ တစ်ယောက်ယောက်က “ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေးဆိုတာ အဲဒါကို ပိုင်ဆိုင်တယ်၊ ဒါမှမဟုတ် မပိုင်ဆိုင်ဘူးလို့ ပြောနိုင်တဲ့ အရာမျိုး မဟုတ်ဘူးလား” ဆိုတဲ့ မေးခွန်းကို မလွဲမသွေမေးမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ပြီးတော့ “ခေါင်းဆောင်ဆိုတာ မွေးကတည်းက ခေါင်းဆောင်ဗီဇ ပါလာတဲ့သူတွေ မဟုတ်ဘူးလား” ဆိုတဲ့ မေးခွန်းမျိုးကိုလည်း မေးကြပါလိမ့်မယ်။ “လူတွေဟာ ထက်မြက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေ တကယ်ဖြစ်လာနိုင်ပါသလား” ဆိုတဲ့ မေးခွန်းမျိုးလည်း မေးလာနိုင်ပါတယ်။ တကယ်တော့ ဒီမေးခွန်းတွေဟာ ကျွန်တော်တို့ ပတ်ဝန်းကျင်မှာ အမြဲလိုလို ရှိနေမယ့် မေးခွန်းတွေ ဖြစ်ပါတယ်။

တကယ်လက်တွေ့ကျကျပြောရရင် ခေါင်းဆောင်မှုနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အရည်အသွေးတွေ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် လေ့

ကျင့်ပျိုးထောင်ယူလို့ ရနိုင်သလို ခင်ဗျားဟာ ပိုပြီး တော်တဲ့ ပိုပြီး ထက်မြက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်လာနိုင်ပါတယ်။ လူတစ်ယောက်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေးကို သူ ငယ်ရွယ်စဉ်ကတည်းက တွေ့မြင်နိုင်တယ် ဆိုတဲ့ စကားဟာ မှန်ကန်သလို လူအများစုအနေနဲ့ ဘယ်သူတွေဟာ ထူးချွန်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေ ဖြစ်လာမယ်လို့ ကြိုတင် ဟောကိန်းထုတ် နိုင်တယ် ဆိုတာဟာလည်း မှန်ကန်ပါတယ်။ တချို့လူတွေ ဟာ မွေးဖွားလာချိန်ကတည်းက မိမိကိုယ်မိမိ ယုံကြည်မှု အရည်အသွေးနဲ့ ထက်မြက်တဲ့ ဉာဏ်ရည်တွေ ပါလာတတ် ပါတယ်။ ဒါကတော့ သဘာဝက ပေးအပ်လိုက်တဲ့ အထူး အခွင့်အရေးလို့ ဆိုရပါမယ်။ ဒါပေမဲ့ လူတိုင်းလိုလိုဟာ ထူးခြားတဲ့ တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးမှုဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်မှုတွေကို လုပ် ကိုင်မိရင်းနဲ့ အဲဒီက သင်ခန်းစာ၊ အတွေ့အကြုံတွေ ရရှိလာ ပြီး တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးလာတာ ဖြစ်ပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်တွေ အကြောင်းကို လေ့လာတဲ့အခါ ခေါင်းဆောင်တွေထဲမှာ မွေးရာပါ ဗီဇအရ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်တဲ့ အရေအတွက်ထက် လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ယူလို့ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာတဲ့ အရေ အတွက်က ပိုပြီးများကြောင်း တွေ့ရပါတယ်။

သာမန်လူတွေကို ခေါင်းဆောင်အဖြစ် လေ့ကျင့် ပျိုးထောင်ယူလို့ ရတယ်ဆိုတဲ့ အချက်ကို အကောင်းဆုံး သက်သေပြနိုင်တဲ့ အထောက်အထား တစ်ခုကတော့ အမေ ရိကန် တပ်မတော်က ကမ်းတက်တပ်ဖွဲ့ရဲ့ အလွန် မှတ်သား စရာကောင်းတဲ့ လေ့ကျင့်မှုမှတ်တမ်းပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ကမ်းတက် တပ်ဖွဲ့ထဲကို ဝင်ရောက်လာတဲ့ တပ်သားသစ်တွေဟာ အိမ်

တွင်းရေးပြဿနာရှိတဲ့ ဒါမှမဟုတ် ရုန့်ရင်းကြမ်းတမ်းတဲ့ မိသားစုမှာ ပေါက်ဖွားလာတဲ့ လူငယ်တွေပါပဲ။ ရံဖန်ရံခါ ဆိုသလို အဲဒီ လူငယ်တွေဟာ မူးယစ်ဆေးဝါး သုံးစွဲခဲ့သူတွေ၊ အရက်သေစာ သောက်စားပြီး မူးယစ်ရမ်းကားတတ်သူတွေနဲ့ ရာဇဝတ်မှု အသေးစားတွေကို ကျူးလွန်တတ်သူတွေ ဖြစ်တတ်ပါတယ်။ အတော်များများက တက္ကသိုလ်အဆင့်အထိ ပညာမသင်ခဲ့ကြဘူး။ ဒီလူငယ်တွေကိုကြည့်ရင် သူတို့ဘဝမှာ တိုးတက်အောင်မြင်မှု ရရှိနိုင်တဲ့ ရှေ့ပြေးလက္ခဏာရယ်လို့ ဘာတစ်ခုမှ မရှိတာကို ယေဘုယျအားဖြင့် တွေ့နိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အဲဒီ ကမ်းတက်တပ်ဖွဲ့က တပ်သားသစ်တွေဟာ အချိန်ကာလအားဖြင့် ၂ နှစ်ကနေ ၃ နှစ်အထိ ကြာမြင့်သွားတဲ့ အခါ ထက်မြက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေအဖြစ် အသွင်ကူးပြောင်း ရောက်ရှိသွားကြပြီး သူတို့ ထမ်းဆောင်နေတဲ့ လုပ်ငန်းတာဝန် အသီးသီးမှာ မယုံကြည်နိုင်စရာကောင်းတဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်တွေကို ပြသပြီး ထူးချွန်တဲ့ အောင်မြင်မှုတွေကို စွမ်းဆောင်ခဲ့ကြပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်မှု ဘာသာရပ်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူ ပညာရှင်များ ဖြစ်ကြတဲ့ ဂျိမ်း(စ်)ကူးဇက်(စ်) နဲ့ ဘယ်ရီ ပေါ့(စ်)နာတို့က “တချို့သော ပုဂ္ဂိုလ်တွေဟာ ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေး ပိုင်ဆိုင်မှုနဲ့ ပတ်သက်လို့ အခြားသူတွေထက် ပိုမိုမြင့်မားတဲ့ အလားအလာကောင်းမျိုးရှိတယ် ဆိုတာကို ကျွန်တော်တို့ ထည့်သွင်းပြီး မပြောခဲ့ရင် ကျွန်တော်တို့ဟာ မရိုးနှောင့်တဲ့ ပညာရှင်တွေ ဖြစ်သွားပါလိမ့်မယ်။ ဒီလိုပြော တာကြောင့် သာမန်အရည်အချင်းရှိတဲ့ မန်နေဂျာတွေဟာ

ထူးချွန်ထက်မြက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေ ဖြစ်မလာနိုင်ဘူးလို့ ဆိုလိုတာ မဟုတ်ပါဘူး” လို့ ရေးသားခဲ့ပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေးတွေဟာ လေ့ကျင့်မွေးမြူယူလို့ ရပါတယ်။ ခင်ဗျားအနေနဲ့ လုံ့လဝီရိယ စိုက်ထုတ်ပြီး မှန်မှန် လေ့ကျင့် လုပ်ဆောင်သွားမယ်ဆိုရင် ခင်ဗျား မွေးကတည်းက ပါလာတဲ့ စွမ်းရည်အဆင့်ကို ကျော်လွန်ပြီး ထူးချွန်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်လာမှာပါ။

ဒီ “ခေါင်းဆောင်လက်စွဲ” ကို ကျွန်တော်တို့ ရေးသားရတဲ့ ရည်ရွယ်ချက်က ခေါင်းဆောင်မှုနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အယူအဆတွေကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းသိစေဖို့၊ တစ်နည်းပြောရရင် ထူးချွန်ထက်မြက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်လာအောင် ဘယ်လိုလုပ်ရမယ် ဆိုတာကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိမြင်ဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီလို လုပ်ဆောင်နိုင်ဖို့အတွက် တကယ်အောင်မြင်နေတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တွေအကြောင်းကို တကယ် သိရှိတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တွေက ပြောပြတဲ့ အကြောင်းအရာတွေကို ကျွန်တော်တို့ လေ့လာစစ်ဆေးခဲ့ပါတယ်။ အရေအတွက်အားဖြင့် နှစ်သိန်းလောက်ရှိတဲ့ အလုပ်ရှင်တွေ (အကြီးအကဲတွေ)၊ သူတို့နဲ့ အဆင့်တူ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေနဲ့ ဝန်ထမ်းတွေက ဝေဖန် အကဲဖြတ်ကြတဲ့ ခေါင်းဆောင် နှစ်သောင်းရဲ့ အကြောင်းနဲ့ ဆန်းစစ်ချက်တွေကို ကျွန်တော်တို့ သေသေချာချာ လေ့လာခဲ့ကြပါတယ်။

ကျွန်တော်တို့ဟာ အကဲဖြတ်ချက်ရဲ့ ထိပ်ဆုံးမှာ ရှိနေသူတွေထဲက ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းနဲ့ အကဲဖြတ်ချက်ရဲ့ အောက်ဆုံးမှာ ရှိနေသူတွေထဲက ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းကို နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ပြီး

ဘယ်လို ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေးတွေကြောင့် အဲဒီလို ကွာခြားမှုတွေ ဖြစ်ပေါ်ရသလဲ ဆိုတာကိုလည်း လေ့လာ ဆန်းစစ်ခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အသေးစိတ် လေ့လာမှု တွေကို ဖော်ပြရေးသားထားတဲ့ “ထူးချွန်ထက်မြက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်” ဆိုတဲ့ စာအုပ်ထဲက အဓိက အချက်အလက်တွေကို ဒီစာအုပ်မှာ ထပ်ဆင့် ဝေငှထားတာ ဖြစ်ပါတယ်။

ခင်ဗျားရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေးတွေ ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ဖို့အတွက် အောက်မှာ ဖော်ပြထားတဲ့ အချက်တွေကို လိုက်နာသင့်ပါတယ်။

(၁) သာမန် အရည်အချင်းမျိုးရှိတဲ့ မန်နေဂျာတွေဟာ ထူးချွန်ထက်မြက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေ ဖြစ်လာ နိုင်တယ် ဆိုတာကို လေးလေးနက်နက် ယုံကြည် ပါ။ ခင်ဗျားရဲ့ အတွေးအခေါ် အယူအဆတွေဟာ ထူးခြားတဲ့ ပြောင်းလဲမှုတွေကို ဖန်တီးနိုင်ပါ တယ်။

(၂) ဒီစာအုပ်မှာ ဖော်ပြထားတဲ့ အယူအဆတွေကို သေသေချာချာ သင်ယူဖို့ ပြတ်ပြတ်သားသား ဆုံးဖြတ်ထားပါ။ ထူးချွန်ထက်မြက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်အောင် ဘယ်လိုလုပ်ရ မလဲ ဆိုတာကို ခင်ဗျား သိလာလေလေ၊ ခင်ဗျားရဲ့ ဘဝ ထူးထူးခြားခြား ပြောင်းလဲတိုးတက်ဖို့ အခွင့် အလမ်းတွေဟာ ပိုပြီး နီးကပ်လာလေလေ ဖြစ် ပါတယ်။

(၃) သိရှိနားလည်လာတဲ့ စွမ်းရည်တွေကို လက်တွေ့ စမ်းသပ်ကြည့်ပါ။ ခင်ဗျား နားလည် သိမြင် လာတဲ့ သဘောတရားတွေကို လက်တွေ့အလုပ်နဲ့ ပေါင်းစပ်ကြည့်ပါ။ အဲဒီလို စမ်းသပ်လုပ်ကိုင် ရင်းနဲ့ ခင်ဗျားဟာ ပိုပြီး တိုးတက်အောင်မြင် လာတဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်အောင် ကြိုးပမ်းပါ။

ခေါင်းဆောင်မှုနဲ့ ပတ်သက်ပြီး ကြောက်စရာအကောင်း ဆုံး ဒဏ္ဍာရီ၊ ဒါမှမဟုတ် လွဲမှားတဲ့ ယုံကြည်မှုက မွေးရာပါ ဗီဇရှိမှ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နိုင်တယ်ဆိုတဲ့ ယုံကြည်မှုပါပဲ။ ခေါင်းဆောင်မှုနဲ့ ပတ်သက်ပြီး မျိုးရိုးဗီဇကို အလေးပေးတဲ့ အယူအဆပေါ့။ အဲဒီ လွဲမှားတဲ့ ယုံကြည်မှုအရ လူတွေမှာ ပါရမီဓာတ်ခံ အရည်အသွေး ရှိတာရယ်၊ မရှိတာရယ် ဆိုပြီး ခွဲခြားထားတယ်။ တကယ်တော့ အဲဒါဟာ အဓိပ္ပာယ်မရှိပါ ဘူး။ သူ့ရဲ့ ဆန့်ကျင်ဘက် အယူအဆဖြစ်တဲ့ “မွေးရာပါဗီဇ ပါမှ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်တယ် ဆိုတာထက် ခေါင်းဆောင်တွေကို လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ယူလို့ရတယ်” ဆိုတာက ပိုပြီး မှန်ကန် ပါတယ်။

ဝါရင်း ရှိ ဘဲနစ်(စ်)



3

- ခေါင်းဆောင်တွေဟာ အရေးမပါပါဘူး။
- ☑ ထူးချွန် ပြောင်မြောက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ (အခြေအနေတွေကို) ထူးထူးခြားခြား အောင်မြင်အောင် ဖန်တီးလုပ်ဆောင်ကြတယ်။

ကျွန်တော်တို့ရဲ့ သုတေသန လုပ်ငန်းမှာ တွေ့ရှိရတဲ့ မငြင်းသာအောင် ခိုင်မာတဲ့ သက်သေအထောက်အထား တစ်ရပ်ကတော့ ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေး ညံ့ဖျင်းတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ စံချိန်မမီတဲ့ ရလဒ်တွေလောက်ပဲ စွမ်းဆောင်နိုင်တယ်ဆိုတဲ့အချက် ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီ တွေ့ရှိချက်ဟာ မမျှော်လင့်ဘဲ တွေ့ရှိရတဲ့ ကြောက်လန့်တုန်လှုပ်စရာတစ်ခု မဟုတ်ပါဘူး။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှာ ရက်သတ္တပတ် အနည်းငယ်ထက်ပိုပြီး လုပ်ကိုင်နေတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေဟာ ဒီလို အခြေအနေမျိုးကို အလိုလို သိမြင်ကြစမြဲ ဖြစ်ပါတယ်။ တော်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ ကောင်းမွန်တဲ့ ရလဒ်တွေကို ဖော်ဆောင်နိုင်ကြတယ်ဆိုတဲ့ သဘောကိုလည်း ကျွန်တော်တို့ရဲ့ သုတေသနလုပ်ငန်းမှာ အလားတူတွေ ရှိခဲ့ပါတယ်။

ဆောင်တွေကို ခွဲခြားသိရှိဖို့အတွက် တိုင်းတာစရာ ခေတ်မီ ကိရိယာတွေလည်း ကျွန်တော်တို့မှာ မလိုလှပါဘူး။ အဲဒီ နှစ်မျိုးရဲ့ ခြားနားမှုကို ကျွန်တော်တို့ အလိုလို သိကြပါတယ်။ အဲဒီ ပုဂ္ဂိုလ်တွေ ဆောင်ရွက်တဲ့ လုပ်ငန်းတွေနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အတွေ့အကြုံတွေကို ကျွန်တော်တို့ကိုယ်တိုင် ခံစားခဲ့ကြဖူး ပါပြီ။ ယေဘုယျအနေနဲ့ ပြောရရင်တော့ တော်တဲ့ ခေါင်း ဆောင်တွေဟာ ညံ့တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေထက် အဘက်ဘက်မှာ ပိုပြီး ထိရောက်အောင် စွမ်းဆောင်နိုင်ပါတယ်။ ထူးချွန်ပြောင် မြောက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား တိုးတက် အောင် ဆောင်ရွက်ပေးတယ်။ ဝန်ထမ်းပြောင်းရွှေ့ ထွက်ခွာမှု လျော့ကျအောင် ပြုလုပ်ပေးတယ်။ စားသုံးသူတွေနဲ့ ပတ် သက်တဲ့ ဝန်ဆောင်မှုတွေ ပိုမိုတိုးတက်အောင် မြှင့်တင်ပေး တယ်။ ဒါ့အပြင် ဝန်ထမ်းတွေအနေနဲ့ အဖွဲ့အစည်းအပေါ်မှာ ခံယူချက် အပြည့်အဝထားပြီး ကြိုးပမ်း လုပ်ကိုင်နိုင်မယ့် အခြေအနေတွေကိုလည်း ဖန်တီးပေးတယ်။

ကျွန်တော်တို့ရဲ့ သုတေသန လုပ်ငန်းအရ တွေ့ရှိရတဲ့ ပိုမိုထူးခြားတဲ့ အချက်တစ်ခုက ထူးချွန်ထက်မြက်တဲ့ ခေါင်း ဆောင်တွေနဲ့ အရည်အချင်း ကောင်းမွန်တဲ့၊ တော်တဲ့ ခေါင်း ဆောင်တွေအကြားမှာရှိတဲ့ ကွာခြားမှု အတိုင်းအတာပဲ ဖြစ်ပါ တယ်။ ဒီအချက်ဟာ ကျွန်တော်တို့ သုတေသန လုပ်ငန်းအဖို့ ကြီးမားတဲ့ ထူးထူးခြားခြား တွေ့ရှိချက်ဆိုရင် မမှားပါဘူး။ ထူးချွန်ထက်မြက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ ထူးထူးခြားခြား ကြီးမားတဲ့ ပြောင်းလဲတိုးတက်မှုတွေကို လုပ်ဆောင်တတ်ကြ ပါတယ်။ သာမန်တော်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ သူတို့လို

မစွမ်းဆောင်နိုင်ကြပါဘူး။ ထူးချွန်ထက်မြက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ ဝန်ထမ်း ပြောင်းရွှေ့ထွက်ခွာမှုကို လျော့နည်းအောင် ဖန်တီးတတ်ကြသလို ဝန်ထမ်းတွေကို သာမန်လုပ်နေကျ အဆင့်ထက် အများကြီး တိုးတက်မြင့်မားတဲ့ လုပ်ဆောင်မှုတွေကို ကြိုးပမ်းလုပ်ကိုင်လာအောင် စည်းရုံးဆွဲဆောင်နိုင်ပါတယ်။ တစ်ချိန်တည်းမှာ စားသုံးသူတွေ နှစ်သက်ကျေနပ်မှု ရစေမယ့် ဝန်ဆောင်မှုတွေ ပိုပို အောင်မြင်အောင်လည်း တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ပေးပါတယ်။

သုတေသနလုပ်ငန်းရဲ့ စိစစ်လေ့လာချက်တစ်ခုကို အခြားသော လေ့လာမှု အတော်များများနဲ့ ဆက်စပ်ကြည့်ရာက ပေါ်ထွက်လာတဲ့ အချက်တစ်ခုက အဆင့်မြင့်လုပ်ငန်းတွေကို လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်တဲ့ နေရာမှာ အတော်ဆုံးနဲ့ အကျွမ်းကျင်ဆုံး စွမ်းဆောင်နိုင်သူတွေနဲ့ သာမန် ရွက်ကြမ်းရေကျို ပုဂ္ဂိုလ်အများစုရဲ့ ကုန်ထုတ်စွမ်းအား ဒါမှမဟုတ် ကုန်ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်နိုင်မှုနှုန်းထား ကွာခြားမှု ပမာဏဟာ အလွန်ကြီးမားတယ်ဆိုတဲ့ အချက်ပါပဲ။ တွေ့ရှိချက်တွေအရ အတော်ဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်ဟာ သာမန် ပုဂ္ဂိုလ်တွေထက် ၁၂၇ % ပိုမို ထုတ်လုပ်နိုင်ပြီး အဲဒီလုပ်ငန်းကို လုပ်ကိုင်ကြတဲ့ သာမန်ပုဂ္ဂိုလ် တစ်ရာထက် ကုန်ထုတ်စွမ်းအား သာလွန်ပါတယ်။

ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ရည်မှန်းချက်က ထူးချွန်ထက်မြက်တဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တွေရဲ့ စွမ်းဆောင်မှုဟာ ဘယ်လောက် အတိုင်းအတာ အထိ ထိရောက်သလဲ ဆိုတာကို စစ်ဆေးဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။ အထူးသဖြင့် အောက်ခြေလုပ်ငန်းတွေကို လုပ်ဆောင်မှုအပိုင်း

မှာပေါ့။ အပေါင်စာချုပ်နဲ့ ငွေချေးတဲ့ ဘဏ်တစ်ခုမှာ ထူးချွန်ထက်မြက်တဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တွေရဲ့ ဆောင်ရွက်မှုကြောင့် ရရှိတဲ့ အမြတ်ငွေဟာ သာမန် အရည်အချင်းရှိသူတွေရဲ့ ဆောင်ရွက်မှုထက် နှစ်ဆနီးပါး ရှိတာကို တွေ့ရပါတယ်။ အခြား လေ့လာချက်တစ်ခုအရ ထူးချွန်ထက်မြက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေ ဦးစီးတဲ့ အဖွဲ့အစည်းတွေဟာ ယေဘုယျ ဈေးကွက်ထက် “စတော့(ခ)” ရဲ့ တန်ဖိုးကို ခုနစ်ဆ (၇-ဆ) သာအောင် လုပ်နိုင်ကြောင်း တွေ့ရပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ရဲ့ ထိရောက်ကောင်းမွန်တဲ့ အကျိုးသက်ရောက်မှုတွေ တိုးတက်စေဖို့အတွက် အောက်ပါ ၉ချက်တွေကို လုပ်ဆောင်သင့်ပါတယ် -

- (၁) ခေါင်းဆောင်တွေကို ညံ့ဖျင်းတဲ့ အဆင့်ကနေ တော်လာတဲ့အဆင့်ကို ရောက်လာဖို့ ဦးတည် ဆောင်ရွက်ပါ။ ညံ့ဖျင်းတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ ဝန်ထမ်းတွေကိုရော ဖောက်သည်တွေကိုပါ အလေးမထားတတ်ကြဘူး။ သူတို့ဟာ သူတို့ရဲ့ လုပ်ငန်းတွေမှာ အရှုံးပေါ်တတ်တယ်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုရဲ့ ဘယ်လို ဆောင်ရွက်မှုမျိုးမှာ ဖြစ်ဖြစ် တော်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ ညံ့တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေထက် ပိုပြီး အောင်မြင်ကြပါတယ်။
- (၂) ခေါင်းဆောင်တွေကို တော်တဲ့အဆင့်ကနေ နည်းနည်းပိုတော်တဲ့ အဆင့်လောက်ပဲရောက်အောင် ဦးတည်ဆောင်ရွက်တာမျိုး မလုပ်ပါနဲ့။ အလယ်

အလတ် အဆင့်လောက်မှာရှိတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေရဲ့ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုဟာ တစ်ယောက်နဲ့ တစ်ယောက် ကွာခြားမှု သိပ်မရှိလှပါဘူး။ လုပ်ငန်း ၁၀၀ လုပ်ရင် ၃၀ လောက် အောင်မြင်မှုကနေ အများဆုံး ၇၀ လောက်အထိပဲ ရှိတတ်ပါတယ်။ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ လုပ်ငန်းတွေကို တိုးတက်အောင် မြင်အောင် လုပ်ဆောင်ရာမှာ ခေါင်းဆောင်တွေ အနေနဲ့ လုပ်ငန်းအောင်မြင်မှု ပမာဏ အနည်းငယ်လောက်ပဲ ရတာမျိုးဟာ ထိရောက်မှု မရှိပါဘူး။

- (၃) ခေါင်းဆောင်တွေကို တော်တဲ့ အဆင့်ကနေ ထူးချွန်ပြောင်မြောက်တဲ့ အဆင့်ရောက်ဖို့ ရည်မှန်းချက်ထားပြီး လုပ်ဆောင်ပါ။ လုပ်ငန်းအဆင့်တိုင်းမှာရှိတဲ့ လုပ်ငန်းအမျိုးမျိုးမှာ သာမန် လုပ်ဆောင်မှုမျိုးပဲ လုပ်တတ်သူတွေနဲ့ ထူးချွန်ထက်မြက်သူတွေရဲ့ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုဟာ အတိုင်းအဆ ကြီးမားစွာ ကွာခြားစမြဲ ဖြစ်ပါတယ်။ တကယ်လို့ အဖွဲ့အစည်းအနေနဲ့ သင့်တော်တဲ့ ငွေကြေးကုန်ကျမှု စိုက်ထုတ်ပြီး တော်တဲ့အဆင့်မှာရှိတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေကို ထူးချွန်ထက်မြက်တဲ့အဆင့် ရောက်အောင် စီမံဆောင်ရွက်ပေးမယ်ဆိုရင် အဲဒီ ဆောင်ရွက်မှုကြောင့် ရရှိလာမယ့် အကျိုးရလဒ်တွေဟာ အမှန်တကယ် ထိုက်ထိုက်တန်တန်နဲ့ ဖောဖောသီသီ ရှိပါလိမ့်မယ်။

ထူးချွန်ထက်မြက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ သာမန်
အားဖြင့် တော်တယ်ဆိုတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေ စွမ်းဆောင်
နိုင်တာထက် အဆပေါင်းများစွာ သာလွန်တဲ့ အောင်မြင်မှု
တွေကို အမြဲရရှိအောင် စွမ်းဆောင်နိုင်ကြပါတယ်။

ရွန် အိပ်(ရ်) ဇင်းဂါးနှင့် ရျိုးဇက်ဗုတ်(မ်)မင်း



4

- ကျမ်းကျင်လိမ္မာတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေကိုရှာပါ။
- ☑ ကျမ်းကျင်လိမ္မာတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေကို ထူးချွန်ပြောင်မြောက်အောင် လုပ်ပါ။

ခေါင်းဆောင်မှု တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရေး အစီအစဉ် အတော်များများ ဆုံးရှုံးရတဲ့ အဓိကအကြောင်းတွေကို ကြည့်တဲ့အခါ အဲဒီပုဂ္ဂိုလ်တွေဟာ သူတို့ရဲ့ ရည်မှန်းချက်တွေကို မြင့်မြင့်မားမား မထားလို့ ဆိုတာကို တွေ့ရပါတယ်။ မိုက်ကယ်(လ်)အင်ဂျီလိုက “ကျွန်တော်တို့ အားလုံးလိုလို တွေ့ကြုံရတဲ့ အကြီးမားဆုံး အန္တရာယ်ဟာ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ရည်မှန်းချက်တွေက သိပ်ပြီး မြင့်လွန်းတာကြောင့် အဲဒီအတိုင်း မဖြည့်ဆည်းနိုင်တာ မဟုတ်ဘဲ အဲဒီရည်မှန်းချက်တွေက သိပ်ပြီး နိမ့်လွန်းတာကြောင့် ကျွန်တော်တို့က အဲဒါတွေကို လွယ်လွယ်ကူကူနဲ့ ရယူနိုင်ခဲ့မှုပဲ ဖြစ်ပါတယ်” လို့ ပြောခဲ့ဖူးပါတယ်။

အလုပ်အကိုင်တစ်ခုကို ပုံမှန် အောင်အောင်မြင်မြင် လုပ်နိုင်ရင် အဲဒါကို “အတော်ဟုတ်နေပြီ” လို့ သာမန်အားဖြင့် ကျမ်းကျင်လိမ္မာတဲ့ ခေါင်းဆောင် အတော်များများက ယူဆကြပါတယ်။ သူတို့အနေနဲ့ မြင့်မားတဲ့ စွမ်းဆောင်မှုတွေ

ရရှိအောင် ထိပ်တန်း အကျော်အမော် ပုဂ္ဂိုလ်တွေနဲ့ မခြား လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းရှိတယ်ဆိုတာ သူတို့ကိုယ်သူတို့ မယုံကြည်ကြဘူး။ ထူးကဲသာလွန်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဆိုတာ မွေးရာပါ ဗီအေရ ထူးခြားတဲ့ ပါရမီ၊ ထူးခြားတဲ့ စွမ်းရည် ပါလာတဲ့ သူတွေ ဒါမှမဟုတ် ပါရမီရှင်တွေသာ ဖြစ်နိုင်တယ်လို့ သူတို့ ယုံကြည်တတ်ကြပါတယ်။ သူတို့တွေဟာ ထူးထူးခြားခြား အောင်မြင်နေတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေကို ကြည့်မြင်ပုံက ဂီတ ဖျော်ဖြေပွဲတစ်ခုမှာ အင်မတန် ကျွမ်းကျင်တဲ့ စန္ဒရားပညာရှင် တစ်ယောက်ရဲ့ လက်သံကို အံ့သြငေးမော ကြည့်ရှုကြတဲ့ ပွဲကြည့်ပရိသတ်ရဲ့ ကြည့်မြင်ပုံနဲ့ တူနေတယ်။ သူတို့စိတ်ထဲမှာ “အဲဒီလို တီးခတ်နိုင်ရင် သိပ်ကောင်းမှာပဲ၊ ဒါပေမဲ့ ငါတော့ အဲဒီလို လုပ်နိုင်မှာ မဟုတ်ပါဘူး။ အဲဒီလို ကျွမ်းကျွမ်း ကျင်ကျင် တတ်မြောက်နိုင်တဲ့ အစွမ်းအစနဲ့ အရည်အချင်း မျိုးလည်း ငါ့မှာမရှိဘူး” လို့လည်း တွေးတတ်ကြတယ်။

ဒါပေမဲ့ လူတစ်ဦးရဲ့ မွေးရာပါ သဘာဝစွမ်းရည်က သူဟာ ထူးချွန်တဲ့ တူရိယာပညာရှင် ဒါမှမဟုတ် အနုပညာရှင် တစ်ဦး ဖြစ်လာဖို့ အကောင်းဆုံး ပြဋ္ဌာန်းမပေးနိုင်ပါဘူး။ အဲဒါကြောင့် သူဟာ ထူးချွန်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်လာရမယ်လို့ အကောင်းဆုံး ဟောကိန်းထုတ်နိုင်တဲ့ အခြေအနေလည်း မရှိပါဘူး။ လူတစ်ယောက်ရဲ့ စွမ်းရည်ကို ထူးထူးခြားခြား တိုးတက်ပြောင်းလဲအောင် လုပ်နိုင်တာက “စည်းကမ်း စနစ်တကျ လေ့ကျင့်ပေးခြင်း” ဆိုတဲ့ အချက်ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

ပါမောက္ခတစ်ဦးက “စည်းကမ်းစနစ်တကျလေ့ကျင့်မှု ဟာ အချို့ အချို့သော ပင်ကိုစွမ်းရည်တွေထက် ပိုပြီး အရေး

ကြီးပါတယ်။ စည်းကမ်းစနစ်တကျ လေ့ကျင့်တတ်သူတွေဟာ မိမိရဲ့အလေ့အကျင့်ထဲမှာ နစ်မြုပ်ပြီး ကြိုးစားဆောင်ရွက် သွားမယ်ဆိုရင် နှစ်ဝက် စာသင်ကာလ အနည်းငယ်အတွင်း မှာပဲ ပင်ကိုစွမ်းရည် ရှိတယ်ဆိုတဲ့သူတွေကို ကျော်တက်သွား မှာ မလွဲဘူး။ သင်ယူနိုင်တဲ့ စွမ်းရည်နဲ့ စည်းကမ်းစနစ်တကျ လေ့ကျင့်မှု မရှိတဲ့သူတွေဟာ လက်ရှိ သူတို့ရဲ့ စွမ်းရည်ထက် ကျော်လွန်တဲ့ တိုးတက်မှုမျိုးကို ဘယ်တော့မှ မရနိုင်ပါဘူး” လို့ ပြောပါတယ်။ လက်တွေ့ကျကျ လေ့လာကြည့်မယ်ဆိုရင် ဂီတဖျော်ဖြေပွဲတွေမှာ လက်စွမ်းပြကြတဲ့ ဂီတပညာရှင်တွေ ဟာ တစ်နေ့ကို ၂ နာရီကနေ ၄ နာရီ အထိ လေ့ကျင့်မှုကို အချိန်ကာလအားဖြင့် အနည်းဆုံး ၁၀ နှစ်ကျော်ကျော် မပြတ် လေ့ကျင့်ခဲ့သူတွေဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရပါလိမ့်မယ်။ သူတို့ဟာ အဲဒီလို လေ့ကျင့်ဖို့ စိတ်ဝင်စားရုံမက အဲဒီလို မပြတ်လေ့ကျင့်ဖို့ စည်းကမ်းစနစ်တကျ လိုက်နာဆောင်ရွက်ခဲ့သူတွေလည်း ဖြစ်ပါတယ်။

ပုဂ္ဂိုလ်အတော်များများကို လေ့လာကြည့်တဲ့အခါ သူတို့ တွေဟာ မန်နေဂျာ အဆင့်ကို ရရှိလာတဲ့အချိန်မှာ လေ့လာ သင်ယူမှုကို အချိန်ကာလ တစ်ခုအထိ ပြင်းပြင်းထန်ထန် ကြိုးစားခဲ့တာကို တွေ့ရပါတယ်။ သူတို့ဟာ သင်တန်း အတော် များများကို တက်ရောက်ခဲ့ကြသလို ကျွမ်းကျင်သူ ပုဂ္ဂိုလ် တွေရဲ့ အနီးကပ် သင်ကြားမှုတွေကို ခံယူခဲ့ကြတယ်။ အခြား အတွေ့အကြုံ ရင့်ကျက်တဲ့ မန်နေဂျာတွေရဲ့ အကြံပေးချက် တွေနဲ့ အတွေ့အခေါ်တွေကိုလည်း လိုလိုလားလား ခံယူခဲ့ကြ တယ်။ အစည်းအဝေးတွေ ပြုလုပ်ဖို့နဲ့ ပြီးစီးတဲ့ လုပ်ဆောင်မှု

တွေကို ပြန်လည်သုံးသပ်ဖို့ ကိစ္စတွေကိုလည်း အချိန်ယူပြီး စနစ်တကျ စီမံဆောင်ရွက်ခဲ့ကြတယ်။ သူတို့ဆီကို တိုက်ရိုက် တင်ပြတဲ့ အစီရင်ခံစာတွေနဲ့ ပတ်သက်ပြီး ဘယ်လို ဝေဖန် သုံးသပ်ချက်တွေ ပေးရမယ် ဆိုတာကိုလည်း ဂရုတစိုက် ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြတယ်။ ဒါ့အပြင် သူတို့ဟာ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုတွေကို ဂရုတစိုက် ကြည့်ရှုပြီး အဲဒီ လုပ်ငန်းတွေကို ဆောင်ရွက်ပုံ ဆောင်ရွက်နည်းနဲ့ ကျွမ်းကျင်မှု ဆိုင်ရာ ပညာရပ်တွေကို သိအောင် လေ့လာခဲ့ကြပါတယ်။ သူတို့ဟာ သူတို့ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု ပိုပြီး တိုးတက်အောင် လုပ်မယ်ဆိုတဲ့ ရည်ရွယ်ချက်နဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ လုပ်ငန်းတွေကို အလေးအနက် လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြပါတယ်။ သူတို့ရဲ့ လေ့လာသင်ယူမှု အတိုင်းအတာဟာ အလွန်မြင့်မား ခဲ့တယ်။

ဒါပေမဲ့ သူတို့ဟာ မန်နေဂျာတွေအနေနဲ့ ထမ်းဆောင် ရမယ့် လုပ်ငန်းတွေကို အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ နားလည် သိရှိသွားတဲ့ အခါမှာတော့ သူတို့ဟာ အဲဒီနည်းစနစ်တွေကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှုကနေ အပျော်သဘော ကစားသလို လုပ် လာကြတယ်။ ခေါင်းဆောင်မှုလုပ်ငန်းကို ကစားသလို လုပ် တာဟာ ပျော်စရာကောင်းသလိုတော့ ရှိပေမဲ့ စွမ်းရည် တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးမှုအပိုင်းမှာ အရမ်း နှေးကွေးသွားရုံမက တစ်ခါ တစ်ရံမှာ လုံးဝရပ်ဆိုင်းသွားတာမျိုးတောင် ဖြစ်တတ်ပါတယ်။

လူတိုင်း ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် တိုးတက်နေဖို့ အတွက် အောက်မှာ ဖော်ပြထားတဲ့ အချက်တွေကို လိုက်နာ သင့်ပါတယ်။

(၁) တိုးတက်မှုရအောင်လုပ်ဖို့ လူတိုင်းကို တွန်းအားပေးပါ။ ကုမ္ပဏီရဲ့ အမှားအယွင်းနဲ့ အပြစ်အနာအဆာတွေအတွက် ညံ့ဖျင်းတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေကို အပြစ်ပုံချတဲ့အလုပ်ဟာ သိပ်ပြီး ရိုးသွားပါပြီ။ တိုးတက်မှု အဆင့်တစ်ဆင့်ကို ရောက်အောင် မဖြစ်မနေ လုပ်ရမယ်ဆိုတာ လူတိုင်းနားလည်ဖို့ လိုအပ်တယ်ဆိုတဲ့ အချက်ကို လက်ခံထားပါ။

(၂) စိတ်ဝင်စားပါ။ တချို့ ကျောင်းသားတွေက ဘာကြောင့် စနစ်တကျ လေ့ကျင့်မှုကို ပြင်းပြင်းထန်ထန်နဲ့ အချိန်ကာလ ပိုပြီး ကြာကြာ လုပ်နိုင်ကြတာလဲ။ အဲဒီနေရာမှာ အဓိက ခြားနားချက်က ပင်ကိုစွမ်းဆောင်ရည်ရှိမှု မဟုတ်ဘဲ စိတ်ဝင်စားမှုသာ ဖြစ်ပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့စွမ်းအားကို လျင်လျင်မြန်မြန် မြင်တတ်တဲ့ လေ့လာသူတစ်ယောက် ဖြစ်အောင် ကြိုးစားပြီး ခင်ဗျား လေ့လာသိမြင်တဲ့ အချက်တွေကို လက်တွေ့ အသုံးချတတ်သူ ဖြစ်အောင် စနစ်တကျ လေ့ကျင့်ယူပါ။

(၃) ခေါင်းဆောင်မှုကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးပါ။ အပျော်သဘော မလုပ်ပါနဲ့။ ညံ့ဖျင်းတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေက ခေါင်းဆောင်မှု တိုးတက်ဖို့ တမင် ရည်ရွယ်ပြီး ကြိုတင်လေ့ကျင့်မှုဟာ ဘာမှ အကြောင်းမထူးဘူးလို့ ယူဆပြီး လုပ်မြဲတိုင်းပဲ လုပ်တတ်ကြတာကြောင့် သူတို့ဟာ ဘယ်လို တိုးတက်မှု

ကိုမှ မရကြဘူး။ ကျွမ်းကျင်လိမ္မာတဲ့ ခေါင်းဆောင်
 တွေကတော့ သူတို့အနေနဲ့ သင့်တင့်လျောက်
 ပတ်တဲ့ စွမ်းဆောင်နိုင်မှု အဆင့်တစ်ခုကို ရောက်
 နေတာဟာ ကာလအတန်ကြာသွားတဲ့တိုင်အောင်
 သူတို့ လုပ်စရာ အလုပ်တွေအပေါ်မှာ အာရုံ
 စူးစိုက်ထားပြီး သူတို့ရဲ့ စွမ်းရည်တွေ တိုးတက်
 အောင် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ကြပါတယ်။

“ပိုပြီးကောင်းတဲ့ အဆင့်ကို ရနိုင်သေးတယ်ဆိုရင်
 လက်ရှိရထားတဲ့ ကောင်းတယ်ဆိုတာဟာ ကျေနပ်စရာ မဟုတ်
 သေးပါဘူး။”

ပြောသူ အမည်မသိ



5

- ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အရည်အသွေးအပေါ်မှာ အာရုံစူးစိုက်ထားပါ။
- ☑ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတဲ့ တဲအိမ်ကို ပိုပြီး ခိုင်ခံ့အောင် ဆောက်လုပ်ပါ။

ခေါင်းဆောင်မှုပညာဆိုင်ရာ ပညာရှင်တွေဟာ အောင်မြင်ကျော်ကြားတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေရယ်လို့ ဖြစ်လာစေတဲ့ ထူးခြားတဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အရည်အသွေးတွေကို ဖော်ထုတ်နိုင်ဖို့အတွက် ဆယ်စုနှစ်ပေါင်းများစွာ စူးစမ်းရှာဖွေခဲ့ကြတယ်။ အဲဒီအရည်အသွေးတွေဟာ တစ်ခုချင်းစီ သီးခြား ရပ်တည်နေတယ်လို့ သူတို့က မှန်းဆခဲ့ကြတယ်။ ပုံစံအားဖြင့် စပရိန်မွေ့ရာထဲမှာ ထည့်ထားတဲ့ စပရိန်တွေဟာ တစ်ခုချင်းအလိုက် တွန်းကန်အား၊ ကွေးအားဆန့်အား ရှိသလိုပေါ့။ ကြော်ငြာတွေထဲမှာ သရုပ်ပြကြသလို ဘိုးလင်းကစားတဲ့ ဘောလုံးတစ်လုံးဟာ တစ်ဖက်စွန်းမှာရှိတဲ့ အခွေပေါ်ကိုကျရင် အခြား တစ်ဖက်အစွန်းက အခွေပေါ်မှာ တင်ထားတဲ့ ရေခွက်ထဲက ရေတစ်စက်မှ မကျစေရဘူး ဆိုတာလိုပေါ့။ အဲဒီဥပမာက ဘာကိုပြောချင်သလဲဆိုရင် ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေး

တွေဟာ ကျွန်တော်တို့ ထင်ထားသလို တစ်ခုနဲ့တစ်ခု ချိတ်ဆက်မနေဘဲ ဒါမှမဟုတ် မှီတွယ်မနေဘဲ ခိုင်ခိုင်မာမာ လွတ်လွတ်လပ်လပ်နဲ့ တစ်ခုချင်း သီးခြား ရပ်တည်နေကြတယ်လို့ ပြောချင်တာပါ။

အဲဒါထက်ပိုပြီး ရှင်းလင်းတိကျတဲ့ ဥပမာတစ်ခုပေးရင် ခေါင်းဆောင်မှု အကြောင်းကို ပိုပြီး နားလည်နိုင်ကြပါလိမ့်မယ်။ ခေါင်းဆောင်မှုဟာ မျက်နှာစာ သုံးရပ်စလုံးမှာ ထုထည်ပမာဏရှိတဲ့ ရွက်ဖျင်တဲကြီးနဲ့ ပမာတူတယ်။ အဲဒီမျက်နှာစာတွေဟာ သူ့နေရာနဲ့သူ ထက်မြက်တဲ့ စွမ်းအားတွေ ရှိကြတယ်။ အဲဒီတဲကြီးရဲ့ တိုင်တွေက ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်မှာ အဓိကအရေးပါတဲ့ အားသာချက်တွေပါ။ အဲဒီ အားသာချက်တွေဟာ ကျွမ်းကျင်လိမ္မာတဲ့အဆင့်နဲ့ ထူးချွန်ပြောင်မြောက်တဲ့အဆင့်ကို ခွဲခြားပေးတဲ့ အချက်တွေလည်း ဖြစ်တယ်။ အဲဒီ ကွာခြားချက်ဖြစ်တတ်တဲ့ နယ်ပယ်တွေ ဒါမှမဟုတ် တိုင်ငါးတိုင်က (၁) ကိုယ်ကျင့်တရား ဒကာင်းမွန်မှု (၂) ကိုယ်ပိုင်အရည်အချင်း ကိုယ်ပိုင်စွမ်းရည်ရှိမှု (၃) ရရှိလာမယ့် အကျိုးရလဒ်အပေါ် အာရုံစူးစိုက်မှု (၄) လူအများနှင့် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံတတ်မှု စွမ်းရည် (၅) အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ပြောင်းလဲမှုနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ လုပ်ငန်းတွေမှာ ဦးဆောင်နိုင်မှုတွေ ဖြစ်တယ်။ အဲဒီ တဲတစ်ခုလုံးကို လွှမ်းခြုံထားတဲ့ ရွက်ဖျင်တဲကြီးက ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်မှာ ရှိသင့်ရှိထိုက်တဲ့ အရည်အချင်း၊ ကျွမ်းကျင်လိမ္မာမှုတွေ၊ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်တွေ ပြည့်ဝမှုနဲ့ တူတယ်။

ပိုပြီး ထက်မြက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်လာဖို့အတွက် အဓိကကျတဲ့ အချက်က အဲဒီတဲမှာ စိုက်ထူ

ထားတဲ့ တိုင်တွေကို ပိုပြီး မြင့်သည်ထက် မြင့်အောင် လေထဲကို ထိုးတင်နိုင်မှု ဖြစ်တယ်။ တိုင်တစ်တိုင်ကို ထိုးတင်လိုက်ရင် အဲဒီတိုင်ရဲ့ ပတ်လည်မှာရှိတဲ့ ရွက်ဖျင်စတွေ မြင့်တက်သွားတယ်။ နောက်တိုင်တစ်တိုင်ကို ထပ်ပြီး မ,တင်လိုက်ရင် အဲဒီတိုင်ရဲ့ ပတ်လည်က ရွက်ဖျင်စတွေ မြင့်တက်သွားရုံမက သူနဲ့ ပထမတိုင်ရဲ့ အကြားက မြင့်တက်သွားတဲ့ ရွက်ဖျင်စနဲ့လည်း ဆက်စပ်မိသလို ဖြစ်သွားတယ်။ အဲဒီလို တစ်တိုင်ပြီးတစ်တိုင် ဆက်ပြီး မြင့်တင်လိုက်တဲ့အခါ ရွက်ဖျင်တဲရဲ့ အမိုးကြီးတစ်ခုလုံး မြင့်တက်သွားပြီး ရွက်ဖျင်တဲရဲ့ အကျယ်အဝန်း (ဧရိယာ) ပမာဏဟာ ပိုပြီး ကျယ်ပြန့်သွားတယ်။

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတဲ့ ရွက်ဖျင်တဲကြီးကို မြင့်တင်တဲ့ နေရာမှာ ကျင့်သုံးသင့်တဲ့ မဟာဗျူဟာ နည်းလမ်းအချို့ကို အောက်မှာ ဖော်ပြထားပါတယ်။

- (၁) အရေးကြီးတဲ့ အရည်အချင်းနဲ့ ကျွမ်းကျင်လိမ္မာမှုတွေ တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးအောင် လုပ်ပါ။ အထက်မှာ ပြောခဲ့တဲ့အတိုင်း ငါးတိုင်နဲ့တူတဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် ငါးမျိုးနဲ့ ပတ်သက်ပြီး ကျွမ်းကျင်လိမ္မာစေမယ့် အရည်အချင်း ပြည့်ဝစေမယ့် နည်းလမ်းတွေ ရှာဖွေပြီး စနစ်တကျ လေ့ကျင့်ရယူပါ။
- (၂) အဲဒီစွမ်းရည်ငါးမျိုးကို ပေါင်းစပ်ကျင့်သုံးတတ်အောင် လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ပါ။ တိုင်တစ်တိုင်၊ နှစ်တိုင်လောက် မြင့်တက်သွားအောင် လုပ်ရုံနဲ့ ရွက်ဖျင်တဲကြီး တစ်ခုလုံး မြင့်တက်မသွားပါဘူး။

ထူးချွန်ပြောင်မြောက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ
အဲဒီ မရှိမဖြစ် လိုအပ်တဲ့ စွမ်းရည်တွေကို
ချိန်ခွင်လျှာညှိပြီး မျှတအောင် ဆောင်ရွက်တတ်
ပါတယ်။

- (၃) ပိုပြီး စွမ်းရည် ပြည့်ဝလေ ကောင်းလေပါပဲ။
ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် ငါးမျိုးစလုံးမှာ ကျွမ်း
ကျင်လိမ္မာတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ အဲဒီ ရွက်ဖျင်
တဲကြီးတွေကို လေထဲမှာ ဝင့်ဝင့်ကြွားကြွားနဲ့
မြင့်မြင့်မားမား မြင့်တင်နိုင်သလို သူတို့ရဲ့ လုပ်
ငန်းတွေကိုလည်း တခြားသူတွေထက် သာလွန်
အောင် စွမ်းဆောင်နိုင်ကြပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေးတွေဟာ တစ်ခုနဲ့တစ်ခု
ပေါင်းစပ်နေပါတယ်။ နမူနာအားဖြင့် လူသားတွေရဲ့ ဦးနှောက်
ကို တည်ဆောက်ထားသလိုပေါ့။ အဲဒီ အရည်အသွေးတစ်ခုနဲ့
တစ်ခုအကြား အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်မှုဟာ မယုံကြည်နိုင်
လောက်အောင် ဒါမှမဟုတ် အံ့ဩစရာကောင်းအောင် ထူးဆန်း
လှပါတယ်။

ရွှန် အိပ်(ရ်) စင်းဂါးနှင့် ဂျိုးစက်ဖုတ်(မ်)မင်း



6

- ကိုယ်ကျင့်တရား ကောင်းမွန်မှုက အရေးမကြီးပါဘူး။
- ☑ ကိုယ်ကျင့်တရား ကောင်းမွန်မှုဟာ ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ (အဓိကအကျဆုံး အရည်အသွေး) ဖြစ်တယ်။

ခေါင်းဆောင်မှုကို ရွက်ဖျင်တဲကြီးတစ်လုံးနဲ့ ထပ်တူ တင်စား ပြောဆိုခဲ့တဲ့နေရာမှာ ကိုယ်ကျင့်တရား ကောင်းမွန်မှုဟာ ဗဟိုချက်မက တိုင်နဲ့ တူပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ သုတေသန ပြုချက်တွေအရ ကိုယ်ကျင့်တရား ကောင်းမွန်မှုနဲ့ ပတ်သက်ပြီး ရရှိတဲ့ အမှတ်နိမ့်ကျသူတွေဟာ ထူးချွန်ပြောင်မြောက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်လာဖို့ အခွင့်အလမ်းနဲ့ အလားအလာမရှိကြောင်း တွေ့ရပါတယ်။ အထူးသဖြင့် ရေရှည်ကာလမှာပေါ့။ အဲဒီလို ကိုယ်ကျင့်တရား ကောင်းမွန်မှု အားနည်းတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တွေဟာ တခြားလူတွေက သူ့ရဲ့ အားနည်းချက်ကို သတိမပြုမိအောင်နဲ့ မတွေ့အောင် အမြဲတမ်းလိုလို သတိကြီးစွာ ထားရှိပြီး ဂရုတစိုက် နေရပါလိမ့်မယ်။ ဟောလီးဝု(ဒ်) မှာ ရုပ်ရှင်ရိုက်တဲ့အခါ အသုံးပြုကြတဲ့ “ဆက်တင်” ပုံစံ အတုတွေလိုပေါ့။ ရှေ့မျက်နှာစာဘက်က အစစ်လို့ ထင်အောင် လုပ်နိုင်ပေမဲ့ နောက်ဘက်က ဖြစ်ကတတ်ဆန်း

ဆောက်လုပ်ထားတာကို မပေါ်အောင် ရိုက်ကူးကြရတာ မဟုတ်လား။ အဲဒီအတိုင်းပဲလေ။ သူတို့ ဖုံးကွယ်ထားတဲ့ သူတို့ရဲ့ ချွတ်ယွင်းချက် အပြစ်အနာတွေကို အများသူငါ မသိရအောင် ကြိုးစားပြီး ဖုံးကွယ်နေကြရတာ။ အဲဒါ ပေါ်သွားရင် သူတို့ဘဝ ပျက်စီးပြီပေါ့။

ခိုင်မာတဲ့ တစ်ကိုယ်ရေ ကိုယ်ကျင့်တရား ကောင်းမွန်မှု အတွက် အဓိကကျတဲ့ အစိတ်အပိုင်းတွေက ဘာလဲဆိုတာကို ကြည့်ရအောင်။ ကိုယ်ကျင့်တရား ကောင်းမွန်တဲ့ ခေါင်းဆောင် တွေဟာ သူတို့ရဲ့အလုပ်နဲ့ ပတ်သက်ပြီး ခံယူချက် အပြည့်အဝ ထားကြသလို အဲဒီအလုပ်ထဲမှာ စိတ်ရောကိုယ်ပါ နစ်မြုပ် လုပ်ကိုင်တတ်ကြပါတယ်။ သူတို့ဟာ ကတိတည်တယ်။ ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခု ချတဲ့အခါ သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ဒါမှမဟုတ် သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ကျိုးထက် အဖွဲ့အစည်းရဲ့ အကျိုးကို ဦးစားပေးတတ်ကြတယ်။ အဲဒီ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ ပွင့်ပွင့် လင်းလင်းရှိပြီး ဘာကိုပဲလုပ်လုပ် လျှို့ဝှက်မှု မပါဘဲ ရှင်းရှင်း လင်းလင်း လုပ်တတ်တာကြောင့် ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ လေးစား ချစ်ခင်မှု ခံရပါတယ်။ တကယ်ဆိုတော့ ဝန်ထမ်းတွေအနေနဲ့ အခြေအနေတစ်ရပ်ရဲ့ အတွင်းပိုင်းကိုပါ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း တွေ့မြင်ရတဲ့အတွက် သူတို့ဟာ ခေါင်းဆောင်တွေကို ပိုပြီး ကြည်ညိုလေးစားတတ်ကြပါတယ်။

ကိုယ်ကျင့်တရား ကောင်းမွန်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ အခြားသူတွေကို လေးလေးစားစား ဆက်ဆံတတ်ပါတယ်။ “ပြုံးပြပြီး ကန်ထုတ်တယ်” ဆိုတဲ့ အပြုအမူမျိုးကို သူတို့ ဘယ်တော့မှ မလုပ်ဘူး။ စားပွဲထိုး အမျိုးသမီး ဒါမှမဟုတ်

လက်တိုလက်တောင်း လုပ်ပေးတဲ့ အကူဝန်ထမ်းတွေနဲ့ ဆက်ဆံ ရာမှာတောင် အမှုဆောင် အရာရှိချုပ်တွေနဲ့ ဆက်ဆံတဲ့ အပြု အမူမျိုး ကျင့်သုံးတတ်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ သူ့အတိုင်းအတာနဲ့ သူတော့ ရှိတာပေါ့။ သမာဓိရှိတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ တခြား လူတွေကို ကြည့်မြင်တဲ့အခါ အကောင်းမြင် သဘောထား ဒါမှမဟုတ် အပြုသဘောကို ဦးတည်တဲ့ အမြင်မျိုး ထားတတ် ပါတယ်။ တခြားပုဂ္ဂိုလ်တွေဟာ မကောင်းတဲ့ ရည်ရွယ်ချက်မျိုး မရှိကြဘဲ ကောင်းတဲ့ ရည်ရွယ်ချက်တွေ ထားရှိကြတယ်လို့ ယူဆကြပါတယ်။ သူတို့ဟာ တခြားပုဂ္ဂိုလ်တွေနဲ့ အပြိုင် အဆိုင် လုပ်မယ့်အစား အတူ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်မယ့် နည်းလမ်းတွေကို ရှာကြတယ်။

ကိုယ်ကျင့်တရား မြင့်မားတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ အဆက်မပြတ် လေ့လာသင်ယူမှု ပြုလုပ်ကြတယ်။ သူတို့ဟာ လုပ်ငန်းနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ နည်းပညာအသစ်၊ နည်းစနစ်အသစ် စတာတွေကို လေ့လာသင်ယူပြီး ပြောင်းလဲနေတဲ့ ပတ်ဝန်း ကျင်နဲ့ လိုက်လျောညီထွေရှိအောင် အမြန်ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက် တယ်။ သူတို့ဟာ သူတို့ရဲ့ စွမ်းရည်တွေ တိုးတက်အောင် လည်း အမြဲမပြတ် ကြိုးစားတတ်တယ်။ သူတို့ရဲ့ လုပ်ဆောင်မှု တွေနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ ဝေဖန်သုံးသပ်မှုတွေကို လေ့လာရှာဖွေပြီး လိုအပ်တဲ့ ပြုပြင် လုပ်ဆောင်မှုတွေလည်း လုပ်ကြတယ်။

“ငါ့ရဲ့ ကိုယ်ကျင့်တရား ကောင်းမွန်မှုကို လုပ်လို့ရပါ မလား။ တကယ်လို့ ရတယ်ဆိုရင် ဘယ်လိုလုပ်ရမလဲ” လို့ ဘယ်သူမဆို သိချင်မှာပဲ။ အဲဒီမေးခွန်းတွေရဲ့ အဖြေကို ပြော လိုက်ရင် အံ့ဩသွားကြမလား မသိဘူး။ တချို့လူတွေက

အောက်မှာ ဖော်ပြထားတဲ့ ဖြစ်ရပ်တွေရဲ့ ဆက်သွယ်မှုဟာ ပုံသေဖြစ်တယ်လို့ ယုံကြည်ကြတယ်-

ကိုယ်ကျင့်တရား → စိတ်သဘောထား → ပြုမူလုပ်ဆောင်ပုံ

ဖော်ပြထားတဲ့ အစီအစဉ်အရဆိုရင် ခင်ဗျားဟာ ခင်ဗျားရဲ့ ကိုယ်ကျင့်တရားကို အခြေအနေအသစ်ဖြစ်အောင် ပထမဆုံး လုပ်ရမှာဖြစ်ပြီး အဲဒီ ပြောင်းလဲလိုက်တဲ့ ကိုယ်ကျင့် တရားရဲ့ အခြေအနေအရ ခင်ဗျားရဲ့ စိတ်သဘောထားနဲ့ ပြုမူ လုပ်ဆောင်ပုံတွေဟာ လိုက်ပြီး ပြောင်းလဲသွားမယ်ဆိုတဲ့ အဓိပ္ပာယ်ရပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ လက်တွေ့မှာတော့ လူတွေဟာ သူတို့ စိတ်သဘောထားတွေ ပြောင်းလဲဖို့ အပြင်းအထန် ကြိုးစားကြရာက နောက်ဆုံးမှာ သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ကျင့်တရားဟာ သူတို့ရဲ့ ပြုမူလုပ်ဆောင်ပုံနဲ့ ကိုက်ညီတဲ့ အခြေအနေကို ရောက်သွားကြတာကို တွေ့ရပါတယ်။ တကယ်လို့ ခင်ဗျား ဟာ ခင်ဗျားရဲ့ ပြုမူလုပ်ဆောင်ပုံတွေကို အောင်အောင်မြင်မြင်နဲ့ ပြောင်းလဲနိုင်မယ်ဆိုရင် ခင်ဗျားရဲ့ စိတ်သဘောထား အပိုင်း ဟာ အံ့ဩဖွယ်ကောင်းအောင် ထူးထူးခြားခြား ပြောင်းလဲ သွားရာက နောက်ဆုံးမှာ ခင်ဗျားရဲ့ ကိုယ်ကျင့်တရားဟာ လည်း လိုက်ပါ ပြောင်းလဲသွားပါတယ်။ အဲဒါတွေအားလုံးကို ခြုံပြီး ပြောရရင် အောက်မှာ ဖော်ပြတဲ့ ဆက်သွယ်မှု အစီ အစဉ်ဟာ လက်တွေ့မှာ ပိုပြီးကောင်းတာကို တွေ့ရပါတယ်။

ပြုမူလုပ်ဆောင်ပုံ → စိတ်သဘောထား → ကိုယ်ကျင့်တရား

ခင်ဗျားရဲ့ ပြုမူလုပ်ဆောင်ပုံကို ပြောင်းလဲပစ်ရာကနေ

နောက်ဆုံး ခင်ဗျားရဲ့ ကိုယ်ကျင့်တရားကိုပါ ပြောင်းလဲနိုင်ဖို့ အောက်မှာ ဖော်ပြထားတဲ့ လုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်ကို လုပ်ပါလို့ အကြံပြုလိုပါတယ်-

(၁) ကတိထားတဲ့အတိုင်း အမြဲပေးအပ်ပါ။ ခင်ဗျား ဆက်သွယ် ဆောင်ရွက်ရတဲ့ လုပ်ငန်းတွေကို သတိထားပြီး ဆောင်ရွက်ပါ။ ခင်ဗျား စွမ်းဆောင် နိုင်တာထက်ပိုပြီး မပြောဖို့နဲ့ အလွန်အကျွံ ကတိ မပေးမိဖို့လည်း ဂရုစိုက်ပါ။ ခင်ဗျား ကတိထားတဲ့ အလုပ်တွေကို ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ပေး ပါ။ ခင်ဗျားအနေနဲ့ ခင်ဗျားပေးထားတဲ့ ကတိ အတိုင်း မလုပ်နိုင်ဘူးဆိုရင် အဲဒီကိစ္စကို ဘေး ချိတ်ထားလိုက်တာမျိုး မလုပ်ပါနဲ့။ အဲဒီ မလုပ် နိုင်ကြောင်း ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ဝန်ခံပြီး ရည်မှန်း ချက်အသစ်တွေ ပြန်ပြီး သတ်မှတ်ပါ။

(၂) နှိမ့်ချတတ်တဲ့စိတ် မွေးမြူပါ။ ခင်ဗျားရဲ့ အမှား တစ်ခုအတွက် ခင်ဗျားကိုယ်ခင်ဗျား ပြန်ပြီး ရယ် သွမ်းသွေးဖို့ မနှောင့်နှေးပါနဲ့။ ခင်ဗျားရဲ့ လုပ်ပိုင် ခွင့်အာဏာနဲ့ ပတ်သက်ပြီး မကြွားဝါပါနဲ့။ ခင်ဗျား မှာ နှိမ့်ချတတ်တဲ့သဘော၊ နှိမ့်ချတတ်တဲ့အကျင့် စရိုက် ရှိတာကြောင့် လူတွေက ခင်ဗျားနဲ့ ရော နှောဆက်ဆံချင်ကြပါတယ်။ နှိမ့်ချတတ်တဲ့ သဘောရှိမှုဟာ ခင်ဗျားရဲ့ လူမှုရေး ပေါင်းသင်း ဆက်ဆံမှုနယ်ပယ်မှာရှိတဲ့ တံခါးပေါက်အားလုံး ကို ဖွင့်နိုင်တဲ့ သော့တစ်ချောင်းပါပဲ။

(၃) ခင်ဗျားရဲ့ အနေအထားကို ဝေဖန်သုံးသပ်ပေးမယ့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး ရှာပါ။ ခင်ဗျားရဲ့ ပုံပန်းသဏ္ဍာန် အနေအထားကို သိရအောင် မှန်ကြည့်သလို၊ ခင်ဗျားရဲ့ အခြေအနေ အထူးသဖြင့် ခင်ဗျားရဲ့ ကိုယ်ကျင့်တရားနဲ့ ပတ်သက်ပြီး ဝေဖန်သုံးသပ် ပေးမယ့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး လိုအပ်ပါတယ်။ အဲဒီ ပုဂ္ဂိုလ်ဟာ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှာရှိတဲ့ ခင်ဗျား ကို ကောင်းရာ ညွှန်ပြတတ်တဲ့ ပုဂ္ဂိုလ် (ဆရာ ဂုရု)၊ ယုံကြည်စိတ်ချရတဲ့ အဆင့်တူ လုပ်ဖော် ကိုင်ဖက်တစ်ဦး၊ ဒါမှမဟုတ် မိတ်ဆွေရင်းချာ တစ်ဦး၊ ဒါမှမဟုတ်ရင် ခင်ဗျားရဲ့ လုပ်ဆောင်မှု မှန်သမျှကို အမြဲမပြတ် ဝေဖန်သုံးသပ်ပေးနိုင်တဲ့ ထိရောက်တဲ့ အကဲဖြတ်စနစ်တစ်ခု ဖြစ်ရပါလိမ့် မယ်။ ခင်ဗျားရဲ့ အခြေအနေမှန်ကို ဝေဖန်သုံးသပ်၊ အကဲဖြတ်ပေးတဲ့ အစီအစဉ်တစ်ခု မရှိဘဲနဲ့ ခင်ဗျားရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေ အပါအဝင် အလုပ်ဌာန တစ်ခုကို ခင်ဗျားအနေနဲ့ ချောချောမောမော အောင်အောင်မြင်မြင်နဲ့ ကွပ်ကဲစီမံနိုင်ဖို့ဆိုတာ လုံးဝ မဖြစ်နိုင်ပါဘူး။

အောင်မြင်ကျော်ကြားတဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု မှန်သမျှဟာ ကိုယ်ကျင့်တရား ကောင်းမွန်မှုကနေ ရောင်ခြည်ဖြာထွက် လာတာ ဖြစ်ပါတယ်။

ဒေ(ပ်) အူး(လ်) ရစ်(ရ်)



7

- ခေါင်းဆောင်တွေဟာ ခေါင်းဆောင်တဲ့ အလုပ်ကိုပဲ လုပ်ဖို့လိုပါတယ်။
- ☑ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ ကိုယ်ပိုင်စွမ်းရည်ရှိဖို့ လိုပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်မှု ဆိုတဲ့ ရွက်ဖျင်တဲကြီးကို ခိုင်မာဝင့်ကြွားအောင် ဖေးကူထားတဲ့ ဒုတိယ တိုင်တစ်လုံးက ကိုယ်ပိုင်စွမ်းရည် ရှိခြင်း ဆိုတဲ့ အရည်အသွေး ဖြစ်ပါတယ်။ တကယ်တော့ အဲဒီ ကိုယ်ပိုင်စွမ်းရည်တွေဟာ လူအများက သမားရိုးကျ ဒါမှမဟုတ် ပုံသေ သတ်မှတ်ဖော်ပြထားတဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်တွေ မဟုတ်ပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ သုတေ သန ပြုလုပ်ချက်အရ ထူးချွန်ထက်မြက်တဲ့ ခေါင်းဆောင် အဖြစ် အောင်မြင်ကျော်ကြားတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တိုင်းမှာ အဲဒီလို ကိုယ် ပိုင်စွမ်းရည်တွေရှိတာကို တွေ့ရှိရပါတယ်။ ကိုယ်ပိုင်စွမ်းရည် တွေထဲက အချို့ကို အောက်မှာ ဖော်ပြလိုက်ပါတယ်။

(က) လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အသိပညာ။ ထူးချွန်ထက်မြက် တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ သူတို့ လုပ်ကိုင်တဲ့ လုပ်ငန်းနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ ပညာရှုပ်ဆိုင်ရာ အသိ ပညာတွေကို လက်တွေ့လုပ်ဆောင်နိုင်တဲ့ အဆင့် အထိ အနည်းဆုံး သိရှိထားကြတယ်။