

mgyc.com  
စိတ်ကူးချိချိအနုပညာ

# စည်းရုံးဆွဲဆောင်ခြင်းဖြင့် စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ခြင်း

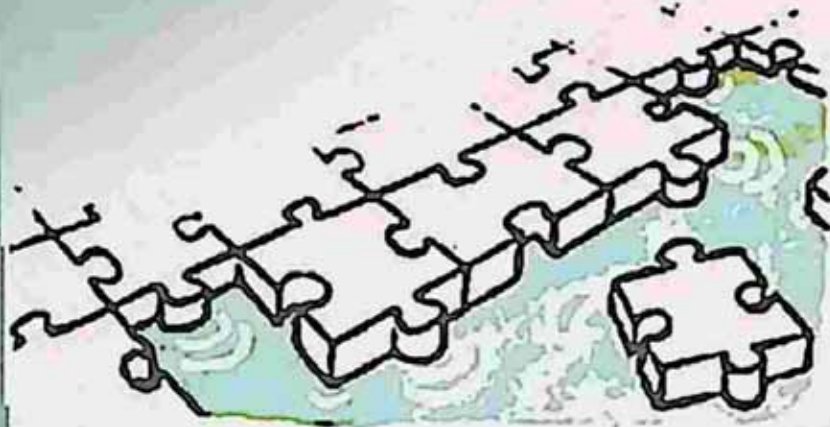
စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ  
လုပ်ငန်းလမ်းညွှန်စာအုပ်

ဦးလှမင်း

MANAGEMENT GUIDE  
TO MOTIVATING

Kate Keenan





# စည်းရုံးဆွဲဆောင်ခြင်းဖြင့် စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ခြင်း

စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ  
လုပ်ငန်းလမ်းညွှန်စာအုပ်

**ဦးလှမင်း**



HM0002  
1,200.00 KS

စည်သူဆွေအောင်ခြင် ဖြိုင် မိတ်တော်မြိုင်စာင်ခြင်

ပုံနှိပ်မှတ်တမ်း

စာမူခွင့်ပြုချက်အမှတ် - ၄၀၁၁၅၆၁၀၀၈ နှင့်

မျက်နှာဖုံးခွင့်ပြုချက်အမှတ် - ၄၀၀၁၅၄၀၂၀၉ တို့ဖြင့်

မျက်နှာဖုံးကို m.s.oပြုလုပ်ပြီး အတွင်းသရုပ်ဖော် apk ရေးဆွဲ၍ ထုတ်ဝေသူ - ဦးစန်းဦး၊ စိတ်ကူးချိုချို စာအုပ်တိုက်၊ ၈၅၊ ၁၆၄ လမ်း၊ တာမွေ၊ ရန်ကုန်နှင့် ပုံနှိပ်သူ - ဦးနိုင်ဦး၊ ငွေပြည်တော်ပုံနှိပ်တိုက်၊ ရန်ကုန်တို့က ပထမအကြိမ် စောင်ရေ - ၅၀၀ ရိုက်နှိပ်ကာ ၂၀၀၉ ခု၊ မေလတွင် တန်ဖိုး ၁၂၀၀ ကျပ်ဖြင့် ဖြန့်ချိသည်။

စာအုပ်ချုပ် ကိုခြင်

ရောင်း ဦး

စည်သူဆွေအောင်ခြင် ဖြိုင် မိတ်တော်မြိုင်စာင်ခြင်/ဦးစန်းဦး-ချိုချို

မိတ်တော်မြိုင်စာင်ခြင် ၂၀၀၉

စာအုပ်စာရ ၈၈ နှစ်စာရ ၁၁ ၈ ဝင်စာရ ၁၈ ဝင်စာရ

(၁) စည်သူဆွေအောင်ခြင် ဖြိုင် မိတ်တော်မြိုင်စာင်ခြင်

### မာတိကာ

၁။ ဘာသာပြန်သူ၏အမှာ	က
၂။ နိဒါန်း	ဂ
၃။ အခန်း - ၁ ။ စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်မှုလုပ်ရန်လိုအပ်ပုံ	၁
- စိတ်ဓာတ်ကျခြင်း၏လက္ခဏာများ	၃
- ဆန့်ကျင်ဘက်တုံ့ပြန်မှုလက္ခဏာများ	၅
- စွမ်းဆောင်မှုညံ့ဖျင်းခြင်း	၇
- စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်မှုကို နားလည်မှုလွဲခြင်း	၉
- စိတ်ဓာတ်ကျဆင်းစေသည့် အချက်များကို ခွဲခြားဖော်ပြခြင်း	၁၀
- မိမိကိုယ်မိမိ မေးရန် မေးခွန်းများ	၁၁
- ယင်းအခြေအနေ ကောင်းမွန်တိုးတက် အောင် ဆောင်ရွက်မည်ဆိုလျှင်	၁၂
၄။ အခန်း - ၂ ။ အခြေခံလိုအပ်မှုများကို သိရှိနားလည်ခြင်း	၁၃
- လွှမ်းမိုးစေ့ဆော်နေသောစွမ်းအားများ	၁၅
- အဆင့် - ၁ ။ အခြေခံလိုအပ်ချက်များ	၁၅
- အဆင့် - ၂ ။ လူမှုအဆင့်အတန်းလိုအပ်	၁၇
- အဆင့် - ၃ ။ ကိုယ်ရေးရည်မှန်းချက် လိုအပ်	၁၈

- စိတ်ဓာတ်မြင့်တင်ပေးခြင်း၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများ ၁၉
- လိုအင်များကိုသိရှိနားလည်ခြင်း ၂၀
- မိမိကိုယ်မိမိမေးရန်မေးခွန်းများ ၂၁
- ယင်းအခြေအနေကောင်းမွန်တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်မည်ဆိုလျှင် ၂၂

- ၅။ အခန်း - ၃ ။ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း ၂၃
- လုပ်သင့်လုပ်ထိုက်တဲ့အလုပ်ကိုလုပ်ခြင်း ၂၅
  - မှန်ကန်တဲ့အခြေအနေတွေကို တည်ဆောက်ခြင်း ၂၆
  - ကျေနပ်နှစ်သက်မှုရရှိစေခြင်း ၂၈
  - စိတ်ကျေနပ်မှုရရှိခြင်း ၃၄
  - မိမိကိုယ်မိမိ မေးရန်မေးခွန်းများ ၃၅
  - ယင်းအခြေအနေကောင်းမွန်တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်မည်ဆိုလျှင် ၃၆

- ၆။ အခန်း - ၄ ။ ထိရောက်တဲ့စွမ်းဆောင်မှုတွေပေါ်ထွက်ဖို့ အားပေးလှုံ့ဆော်ခြင်း ၃၇
- လိုအပ်တဲ့စွမ်းရည်နဲ့ပြည့်စုံမှုရှိမရှိစိစစ်ခြင်း ၃၉
  - ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းရဲ့ လိုအင်တွေကို လိုက်လျောခြင်း ၄၁
  - ပြတ်ပြတ်သားသားချီးမွမ်းခြင်း ၄၃
  - စိတ်ဓာတ်တက်ကြွမှုကို လှုံ့ဆော်နှိုးဆွပေးခြင်း ၄၅
  - မိမိကိုယ်မိမိ မေးရန်မေးခွန်းများ ၄၆

- ယင်းအခြေအနေ တိုးတက်ကောင်းမွန်  
အောင် ဆောင်ရွက်မည်ဆိုလျှင် ၄၇

၇။ အခန်း - ၅ ။ စည်းရုံးဆွဲဆောင်မှုတွေကို  
ရေရှည်ထိန်းသိမ်းပါ ၄၉

- ဝန်ထမ်းတွေ သိသင့်သီထိုက်တဲ့  
အချက်တွေကို အမြဲအသိပေးခြင်း ၅၁

- စွမ်းဆောင်နိုင်မှုတွေကို ရေရှည်  
ထိန်းသိမ်းခြင်း ၅၂

- နေ့စဉ်နေ့တိုင်း ထိန်းသိမ်းမှုပြုလုပ်ခြင်း ၅၃

- အကြီးစားစစ်ဆေးပြုပြင်မှုပြုလုပ်ခြင်း ၅၄

- လုပ်ငန်းတွေကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း ၅၅

- သြဇာသက်ရောက်မှုများအား  
ထိန်းသိမ်းကြပ်မတ်ခြင်း ၅၇

- ပတ်ဝန်းကျင်ကို တိုးတက်အောင်  
ပြုလုပ်ခြင်း ၅၈

- ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများခိုင်မြဲအောင်  
ထိန်းသိမ်းခြင်း ၆၁

- မိမိကိုယ်မိမိမေးရန်မေးခွန်းများ ၆၁

- ယင်းအခြေအနေ တိုးတက်ကောင်းမွန်  
အောင် ဆောင်ရွက်မည်ဆိုလျှင် ၆၂

၈။ အခန်း - ၆ ။ စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ရေးလုပ်ငန်းအပေါ်မှာ  
ထားရှိရမယ့် ခင်ဗျားရဲ့သဘောထား ၆၃

- အပြုသဘောဆောင်သည့် အမြင်ထားရှိခြင်း ၆၅

- စိတ်ပါဝင်စားကြောင်းပြသခြင်း ၆၇

- ရှေ့နောက်ညီညွတ်စွာ တစ်သမတ်တည်း ပြုမှုခြင်း	၆၈
- ကောင်းမွန်တဲ့အလုပ်တွေကို ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းခြင်း	၆၉
- စိတ်ဓာတ်မြင့်မားအောင်စည်းရုံးဆွဲဆောင် တတ်တဲ့သဘောထား	၇၁
- မိမိကိုယ်မိမိ မေးရန် မေးခွန်းများ	၇၁
- ယင်းအခြေအနေတိုးတက်ကောင်းမွန် အောင် ဆောင်ရွက်မည်ဆိုလျှင်	၇၂
၉။ စိတ်ဓာတ်တက်ကြွအောင် စည်းရုံးဆွဲဆောင်တဲ့အခါ လုပ်ဆောင်ရမယ့် အချက်များ	၇၄
၁၀။ စိတ်ဓာတ်တက်ကြွအောင် စည်းရုံးဆွဲဆောင်ခြင်း၏ အကျိုးရလဒ်များ	၇၇
၁၁။ စိတ်ဓာတ်တက်ကြွအောင် စည်းရုံးဆွဲဆောင်မှုဆိုင်ရာ အယူအဆ (သီဝရီ) များ	၇၉
၁၂။ ဖြည့်စွက်ချက်	၈၁



### ဘာသာပြန်သူ၏အမှာ

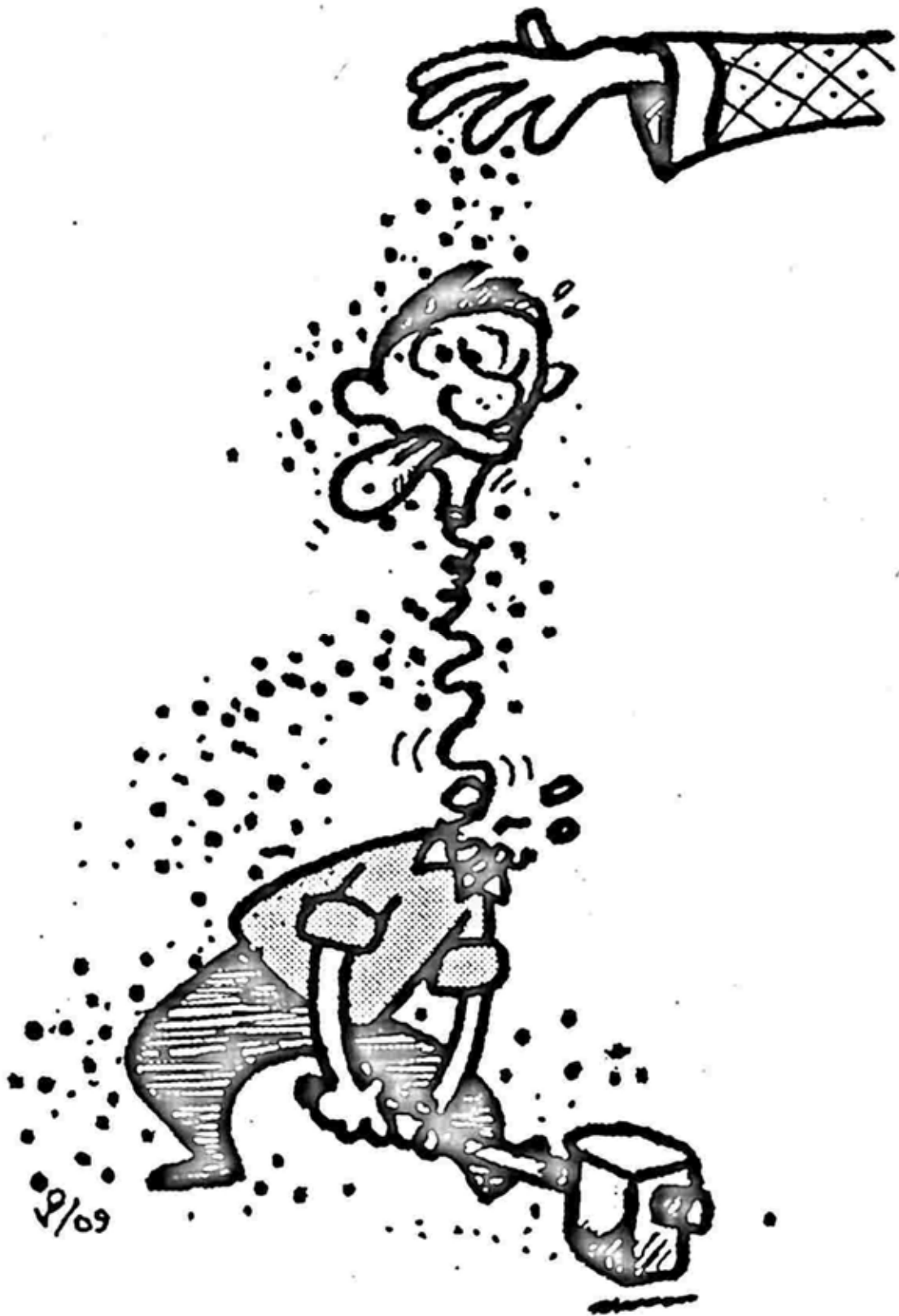
မြန်မာမှုနယ်ပယ်မှာ “မရှိတာထက် မသိတာခက်” ဆိုတဲ့ ဆိုရိုးစကားတစ်ခုရှိပါတယ်။ ကုန်းဘောင်ခေတ်နှောင်းက မြန်မာပညာရှိ ယောမင်းကြီးဦးဘိုးလှိုင်ကတော့ မရှိတာထက် မသိတာခက်ဆိုတာထက် “သိလျက်နဲ့ မလုပ်ကြတာက ပိုပြီးခက်တယ်” လို့ မိန့်ဆိုခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ဟာ မကောင်းမှုတွေမှန်းသိလျက်နဲ့ မရှောင်နိုင်သလို၊ ကောင်းမှုတွေမှန်းသိလျက်နဲ့ လည်း အဲဒီအတိုင်း လိုက်နာကျင့်သုံးမှု မရှိကြပါဘူး။ အဲဒါကို လူသားတွေ ရဲ့သဘာဝအားနည်းချက်လို့ပြောရင် ကိုယ်ညံ့တာကို ဝန်မခံရဲရာရောက်နေမယ်ထင်ပါတယ်။

ပညာရှင်တစ်ယောက်က “လူ့သမိုင်းတစ်လျှောက်မှာ ကျွန်တော်တို့ ဘာတွေရှောင်ပြီး ဘာတွေဆောင်ရမယ်ဆိုတာ ပညာရှိတွေက အားလုံးပြောခဲ့ပြီးပြီ။ ကျန်နေတဲ့အပိုင်းက ကျွန်တော်တို့အားလုံး အဲဒီအဆိုအမိန့်တွေအတိုင်း လိုက်နာကျင့်သုံးဖို့ပဲဖြစ်တယ်” လို့ ပြောဖူးပါတယ်။ ကောင်းမွန်တဲ့ သဘောတရားတစ်ခုကို သိရုံသာမက အဲဒီအသိအတိုင်း လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှသာ ထိရောက်တဲ့ ကောင်းကျိုးတွေ ရမှာဖြစ်ပါတယ်။

ကျွန်တော် ဘာသာပြန်ရေးထားတဲ့ “စည်းရုံးဆွဲဆောင်ခြင်းဖြင့်  
 စိတ်ဓာတ်မြင့်တင်ခြင်း” ဆိုတဲ့ စာအုပ်ကလေးကို သိရှိနားလည်အောင်ဖတ်ရှု  
 ပြီး မိမိတို့နဲ့ ဆီလျော်ရာအပိုင်းကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးကြမယ်ဆိုရင် အောင်  
 မြင်မှုအသီးသီး ရရှိကြမယ်လို့ ယုံကြည်ပါတယ်။ အထက်မှာဆိုခဲ့တဲ့ ယော  
 မင်းကြီးဦးဘိုးလှိုင်ရဲ့ မိန့်ဆိုချက်ကိုလည်း အမြဲနှလုံးသွင်းစေချင်ပါတယ်။

ဦးလှမင်း

၂-၈-၂၀၀၈



စည်းရုံးဆွဲဆောင်ခြင်းဖြင့် စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ခြင်း



# စည်းရုံးဆွဲဆောင်ခြင်းဖြင့် စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ခြင်း (စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာလမ်းညွှန်တစ်ရပ်)

## နိဒါန်း

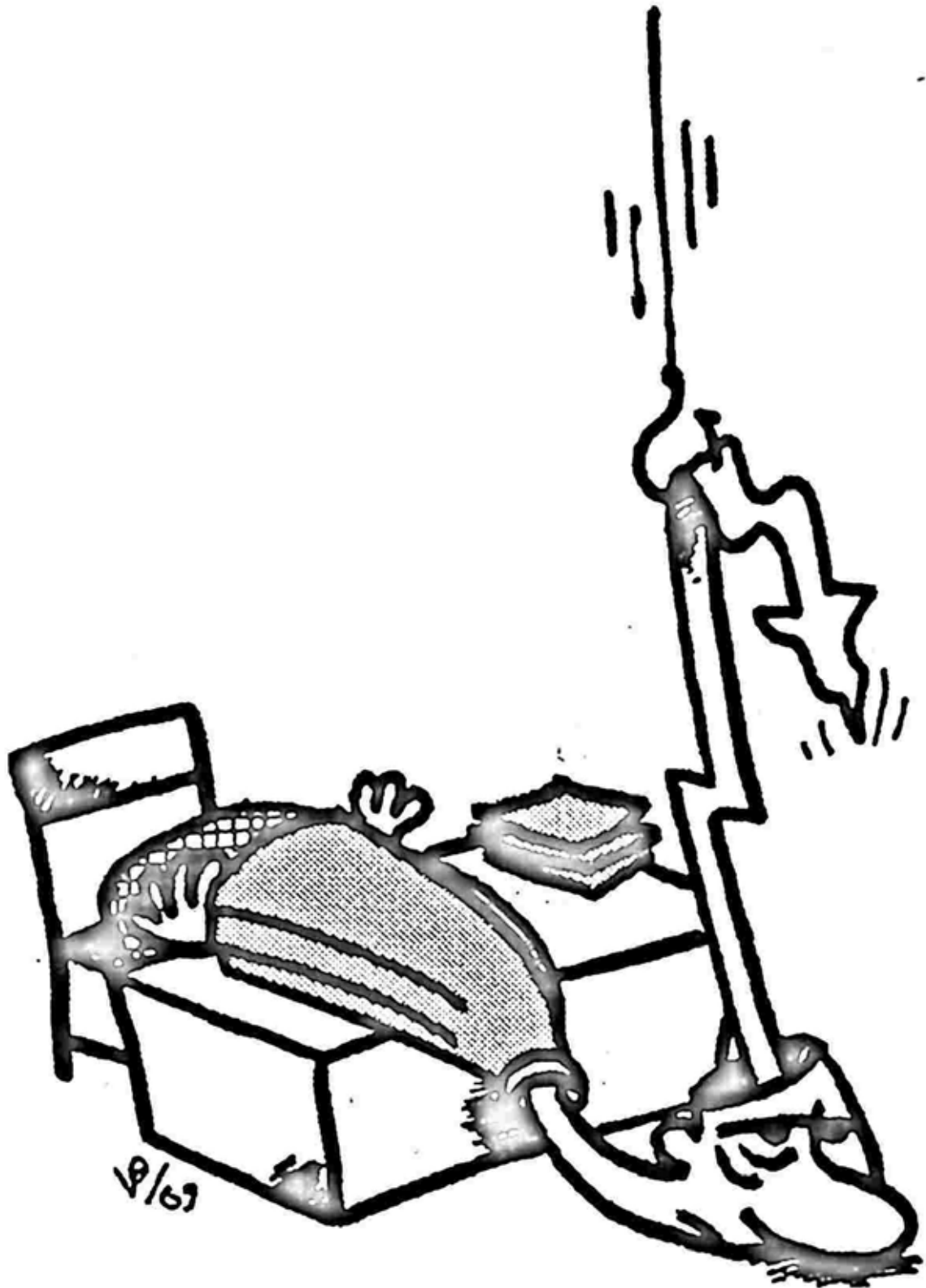
စည်းရုံးဆွဲဆောင်ခြင်းဆိုတဲ့ သဘောထားအမြင်ကို ရံဖန်ရံခါဆို သလို လူတွေက လျှို့ဝှက်တဲ့အစွမ်းတစ်ခုလို့ မြင်တတ်ကြပါတယ်။ အဲဒီ အစွမ်းဟာ သိဒ္ဓိမြောက်ရွှေမှုန်တွေနဲ့တူပြီး အဲဒီရွှေမှုန်တွေကို လူတွေအပေါ်မှာ ကြံချလိုက်တာနဲ့ တစ်ပြိုင်နက်ဆိုသလို၊ သူတို့ဟာ ချက်ချင်းဆိုသလို အား အင်တွေပြည့်သွားပြီး အလုပ်တွေကိုလည်း အရင်ကထက် ဆထက်ထမ်းပိုး တိုးပြီး ဆောင်ရွက်ချင်စိတ်တွေ ပေါ်လာစေတယ်လို့ ယူဆကြပါတယ်။

တကယ်တမ်းပြောရရင်တော့ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ စိတ်ဓာတ်မြှင့်မား အောင် စည်းရုံးဆွဲဆောင်ရမယ်ဆိုတဲ့ သဘောထားအမြင်ဟာ ရိုးရိုးစင်းစင်း ကလေးပါ။ အဲဒီအတိုင်းကျင့်သုံးချင်တယ်ဆိုရင် ပထမဦးဆုံးခင်ဗျားနဲ့ ထိ တွေ့ဆက်ဆံရတဲ့လူတွေဟာ တခြားသူတွေရဲ့ ဘယ်လိုပြုမူဆက်ဆံမှုမျိုးကို ခံနေရတယ်ဆိုတာရယ်၊ သူတို့လုပ်ကိုင်နေတဲ့ လုပ်ငန်းတွေအပေါ်မှာ သူတို့ ဘယ်လိုသဘောထားကြတယ်ဆိုတာရယ်ကို သိအောင်လုပ်ရပါမယ်။

ဒါပေမဲ့ လူတွေကို ဆွဲဆောင်စည်းရုံးဖို့အတွက် ခင်ဗျားဘာတွေ လုပ်ရမယ်ဆိုတာနဲ့ အဲဒီလိုစည်းရုံးဆွဲဆောင်ပြီးတဲ့အနေအထားအတိုင်း ဆက်ပြီးရေရှည်ခိုင်မြဲသွားအောင် ဘာတွေလုပ်ရမယ်ဆိုတဲ့ကိစ္စကတော့ သိပ် ပြီးမလွယ်ဘူးပေါ့။ ခင်ဗျားအနေနဲ့ စည်းရုံးဆွဲဆောင်ခြင်းရဲ့ သဘာဝကို

နားလည်သိရှိအောင် ဒီစာအုပ်ကလေးက ကူညီပါလိမ့်မယ်။ တစ်ချိန်တည်းမှာ ခင်ဗျားအနေနဲ့ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ စိတ်ဓာတ်တွေ မြင့်မားနေအောင် ဘယ်လို လုပ်ရမယ်ဆိုတာနဲ့ အဲဒီအခြေအနေကို ရေရှည်ခိုင်မြဲအောင် ဘယ်လို ထိန်းသိမ်းရမယ်ဆိုတာတွေကိုလည်း လက်တွေ့ကျတဲ့အကြံပြုချက်၊ နည်းလမ်းတွေ ပေးအပ်ပါလိမ့်မယ်။





ပိတ်ဓာတ်ကျခြင်းလက္ခဏာများ



### အခန်း (၅)

## စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်မှုလုပ်ရန် လိုအပ်ပုံ

ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ စိတ်ဓာတ်မြှင့်မားမှုဟာ လုပ်ငန်းတွေအောင်မြင်ဖို့ အတွက်အရေးပါတဲ့ အကြောင်းအချက်တစ်ခုဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီအချက်အရ ဝန်ထမ်းတွေအနေနဲ့ သူတို့ရဲ့ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ရည်မှန်းချက်အသီးသီးအောင် မြင်ဖို့ ဘယ်လိုခံယူချက်တွေနဲ့ လုပ်ကိုင်နေကြသလဲဆိုတဲ့အချက်နဲ့ ပတ်သက်နေပါတယ်။ သာမန်အားဖြင့်တော့ အဲဒီခံယူချက်ဟာ သူတို့အနေနဲ့ ပိုက်ဆံများများရအောင် လုပ်ချင်တဲ့ဆန္ဒ ဒါမှမဟုတ် အိမ်ကို စောစောပြန်ချင်တဲ့စိတ်မျိုးနဲ့တူလိမ့်မယ်လို့ ထင်စရာပါပဲ။ ဒါပေမဲ့ ဒီလိုလွယ်လွယ် တွေးလို့တော့မရပါဘူး။

### စိတ်ဓာတ်ကျခြင်း၏ လက္ခဏာများ

လူတွေဟာ စိတ်ဓာတ်တက်တက်ကြွကြွမရှိဘူး။ သူတို့ရဲ့ စိတ်ဓာတ် မြှင့်မားအောင် စည်းရုံးဆွဲဆောင်မှုတွေလည်း မရှိဘူးလို့ ပြောရတာမျိုးက လွယ်ပါတယ်။ ဝန်ထမ်းတွေဟာ သူတို့ ဘယ်လိုခံစားနေရတယ်၊ သူတို့ ဘာတွေ မကျေနပ်ဘူး စသည်ဖြင့်တော့ ခင်ဗျားကိုပြောကြမှာ မဟုတ်ပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ သူတို့လုပ်နေရတဲ့အလုပ်တွေနဲ့ အလုပ်ခွင်မှာ မပျော်မွေ့ကြကြောင်း ကိုတော့ အမူအရာ၊ အမှတ်လက္ခဏာတွေနဲ့ ပြတတ်ပါတယ်။ အရာရာဟာ အဆင်ပြေနေရင်တော့ အလုပ်ကို စိတ်ပါလက်ပါလုပ်နေတာတွေ၊ အားတိုက်

ခွန်တိုက် လုပ်နေတာတွေကို ခင်ဗျားတွေ မြင်ရမှာပါ။ အဲဒါမျိုးမတွေ့ဘူး ဆိုရင်တော့ အဲဒါဟာ အရေးပေါ်အချက်ပြန့်နှံ့ဆော်ချက်တစ်ခုလို့ ချက်ချင်း မှတ်ယူလိုက်ပါ။

လူတွေရဲ့မကျေနပ်မှုတွေဟာ သူတို့ရဲ့ယေဘုယျအပြုအမူ၊ အမူအရာ တွေမှာ ရောင်ပြန်ဟပ်နေတတ်ပါတယ်။ အဲဒီအထဲက အချက်ပြလက္ခဏာ အချို့ကတော့ -

- \* သာမန်လုပ်ငန်းအပြင် ထပ်ပြီးလုပ်ရမယ့် အပိုလုပ်ငန်းမျိုး ပေါ်ပေါက်လာတဲ့အခါ လိုလိုလားလားလုပ်ကိုင်လိုသူမရှိခြင်း။
- \* အခြားအပိုလုပ်ငန်းတစ်ခုခုကို လုပ်ဖို့အတွက် မိမိဆန္ဒအလျောက် အဆိုပြုရန်ဝန်လေးခြင်း။
- \* အလုပ်ခွင်ကို နောက်ကျပြီးရောက်ခြင်း၊ အလုပ်ခွင်မှ အချိန်စော၍ ပြန်ခြင်း၊ ကျေနပ်လောက်တဲ့အကြောင်းပြချက်မရှိဘဲ ခွင့်ယူခြင်း။
- \* လက်ဖက်ရည်သောက်ချိန်နဲ့ ထမင်းစားချိန်တွေကို လိုအပ်တာထက် အချိန်ပိုဆွဲကာ အလုပ်မှနားခွင့် ပိုပြီးရအောင်လုပ်ခြင်း။
- \* အလုပ်တွေအချိန်မီမပြီးတဲ့အတွက် အဖွဲ့အစည်းရဲ့ရည်မှန်းချက် ပျက်ပြားရခြင်း။
- \* သတ်မှတ်ထားတဲ့ စံချိန်စံညွှန်းနဲ့အညီ မဆောင်ရွက်ခြင်း။
- \* အသေးအဖွဲ့ကိစ္စကလေးတွေနဲ့ ပတ်သက်ပြီး အမြဲတမ်းတိုင်တမ်းခြင်း၊ ညည်းတွားပြောဆိုခြင်း။
- \* လုပ်ငန်းမှာပြဿနာတစ်ခုခုပေါ်လာတဲ့အခါ အခြားသူတွေကို အပြစ်ပုံချလေ့ရှိခြင်း။
- \* အဖွဲ့အစည်းက ချမှတ်ထားတဲ့ ညွှန်ကြားချက်တွေကို လိုက်နာမှုမရှိခြင်း။ . . .

စတာတွေပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

အဲဒီအထဲကအချက်တစ်ခုလောက်တွေ့ရုံနဲ့တော့ ပြဿနာမရှိသေးပါဘူး။ အဲဒါကြောင့် ဝန်ထမ်းတွေဟာ စိတ်ဓာတ်ကျဆင်းနေကြပြီလို့လည်း

ချက်ချင်းမဆုံးဖြတ်နိုင်သေးပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ အဲဒီအချက်တွေထဲက ၂ မျိုး၊  
၃ မျိုးလောက် တစ်ပြိုင်တည်းတွေ့နေရပြီဆိုရင်တော့ အဲဒါဟာ ခင်ဗျားအ  
တွက် တပ်လှန်နှိုးဆော်သံလို့ သတ်မှတ်လိုက်ပါ။

လူတွေရဲ့ အပြုအမူနဲ့ အမူအရာတွေက သူတို့လုပ်ကိုင်နေရတဲ့  
အခြေအနေအကြောင်းတွေကို ပြောပြနေပါတယ်။ ဒါမှမဟုတ် သူတို့ဟာ  
ဘယ်လိုအုပ်ချုပ်မှုမျိုးကို ခံနေရတယ်ဆိုတာ ပြောပြနေပါတယ်။ ဘာကြောင့်  
သူတို့ရဲ့ စိတ်ဓာတ်တွေကျဆင်းရသလဲဆိုတာကို ဖော်ထုတ်ပြီး သူတို့ရဲ့  
စိတ်ဓာတ်တွေ ပြန်လည်တက်ကြွလာအောင် ဘယ်လိုလုပ်ဆောင်ရမလဲဆို  
တာကို လျင်လျင်မြန်မြန် စီမံဆောင်ရွက်ရပါမယ်။

**ဆန့်ကျင်ဘက်တုံ့ပြန်မှုလက္ခဏာများ**

လုပ်ငန်းတွေပုံမှန်လည်ပတ်မှုမရှိတဲ့အခါ ဝန်ထမ်းတွေက အဲဒီအခြေ  
အနေတွေကို မနှစ်သက်ဘူးဆိုတဲ့ သူတို့ရဲ့သဘောထားကို အပြောအဆို  
အမူအရာတွေနဲ့ ဖော်ပြတတ်ပါတယ်။ အဲဒီအခြေအနေမျိုးမှာ ပြောတတ်ဆို  
တတ်ကြတဲ့ နမူနာအချို့ကတော့ -

\* ဒါမျိုးလုံးဝမဖြစ်သင့်ဘူး ။ လတ်တလောဖြစ်နေတဲ့ ပြဿနာနဲ့ ပတ်  
သက်ပြီး ပါဝင်ကူညီဖြေရှင်းပေးဖို့ စိတ်မကူးဘဲ သူတစ်ပါးကို ထပ်ခါထပ်ခါ  
အပြစ်တင်ရင်း အချိန်ကို ကုန်လွန်စေပါတယ်။

\* သူတို့သာ ကျုပ်ပြောတာကို နားထောင်ခဲ့မယ်ဆိုရင် ။ အတိတ်က  
အကြောင်းတွေကို မဆုံးနိုင်အောင် ပြန်ပြောပြီးဆုံးရှုံးမှုတွေအပေါ် တစ်စုံစီမံ  
တွေးပြီး တဖျစ်တောက်တောက်ပြောနေတတ်ပါတယ်။ လက်တွေ့တော့  
ဘာတစ်ခုကိုမှ ဝင်မလုပ်ပါဘူး။

\* ဘယ်လောက်များ အလုပ်ဝင်ချင်စရာ မကောင်းတဲ့ကုမ္ပဏီလဲလို့ ။ ဒီစကားက မိမိအဖွဲ့အစည်းကို ပုတ်ခတ်တာဖြစ်ပြီး ကိုယ့်တပ်ကိုယ်ပြန်နင်းရာ အရောက်ဆုံးပါပဲ။ အဲဒီလောက်သာ အသုံးမကျတဲ့ကုမ္ပဏီဆိုရင် ဘာကြောင့် ဝန်ထမ်းတွေအများကြီး ဝင်ရောက်အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသလဲ။

\* ဘာမဆို ကျွန်က နောက်ဆုံးမှသိရတဲ့သူပါ ။ ဒီစကားကတော့ အလုပ်အတွင်း ဆက်သွယ်ရေးစနစ်အားနည်းတာ ဒါမှမဟုတ် စနစ်တကျ စီစဉ်ထားမှုမရှိတာကို ဖော်ပြပါတယ်။

\* ဒါတွေအားလုံး သူတို့အပြစ်ကြီးပဲ ။ ဘယ်သူဘယ်ဝါရယ်လို့ တိတိကျကျ မသိဘဲ ဝါးလုံးရှည်နဲ့ရမ်းတဲ့စကားပါပဲ။ အဲဒီစကားကြောင့် သူ့မှာ တာဝန်မရှိတဲ့သဘောလည်း သက်ရောက်သွားတယ်။

\* ဟော ဘာတွေဖြစ်လာပြန်ပြီလဲ ။ ဖြစ်ပေါ်လာတဲ့ ပြဿနာကို တစ်စုံတစ်ရာဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်မှုမရှိဘဲ အရာရာကို မလိုမုန်းထားဖြစ်နေတဲ့သဘော ဖြစ်ပါတယ်။

\* အဲဒါကို ဘယ်သူက ဂရုစိုက်နေလို့လဲ ။ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှု ညံ့ဖျင်းတာတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ သူ့မှာတာဝန်ရှိတာကို ဥပေက္ခာပြုတဲ့သဘော ဖြစ်ပါတယ်။

\* ဒီလိုဖြစ်မယ်ဆိုတာကို အရင်ကတည်းက သိဖို့ကောင်းတယ် ။ လုပ်ငန်းနဲ့ပတ်သက်လို့ ပုံမှန်ချောမောတဲ့ အဆင့်ကိုဖြစ်ဖြစ်၊ ပုံမှန်ထက်ပိုမြင့်မားတဲ့ အခြေအနေမျိုးကိုဖြစ်ဖြစ် ကြိုတင်မျှော်လင့်ထားပုံမရတဲ့သဘောဖြစ်ပါတယ်။

\* ဘယ်သူကမှ ကျုပ်ကို ဒီကိစ္စနဲ့ပတ်သက်လို့ မပြောခဲ့ဘူး ။ ဘာတွေဖြစ်ပျက်နေတယ်ဆိုတာကို သိအောင်လေ့လာဖို့ စဉ်းစားခဲ့ခြင်းမရှိတဲ့ သဘောဖြစ်တယ် . . . စတာတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။

ဖော်ပြခဲ့တဲ့တုံ့ပြန်မှုအားလုံးဟာ ဆန့်ကျင်ဘက်သဘောထားရှိနေတဲ့အခြေအနေကို ရည်ညွှန်းနေပါတယ်။ ဒီစကားတွေဟာ လူတစ်ယောက်က အခြားလူတစ်ယောက်ကို အလွန်လွယ်လွယ်ကူကူနဲ့ ပြောတတ်ကြတဲ့စကားတွေပါ။ စိတ်ဓာတ်ကျဆင်းနေတဲ့ လူအချို့က ဒီစကားတွေကို အမှတ်တမဲ့ ပြောရာကနေကျန်တဲ့လူတွေကိုပါ အဲဒီစိတ်ဓာတ်ကျဆင်းမှုဟာ လွယ်လွယ်နဲ့ ကူးစက်ပျံ့နှံ့သွားနိုင်ပါတယ်။ အဲဒီလိုမျိုး လူအများစုဟာ စိတ်ဓာတ်ကျဆင်းနေပြီဆိုရင် သူတို့ရဲ့ စိတ်ဓာတ်ပြန်ပြီး တက်ကြွလာအောင်လုပ်ဖို့နဲ့ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားပြန်ပြီးတိုးတက်လာအောင်လုပ်ဖို့ အများကြီး ပိုမိုခက်ခဲသွားစေပါတယ်။

**စွမ်းဆောင်မှုညံ့ဖျင်းခြင်း**

စွမ်းဆောင်မှုညံ့ဖျင်းခြင်းဟာ စိတ်ဓာတ်တက်ကြွအောင် စည်းရုံးဆွဲဆောင်မှုမရှိလို့ဖြစ်တယ်လို့ ပြောလို့ရပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ တကယ်တမ်းမှာတော့ အဲဒီလိုဖြစ်ရခြင်းနဲ့ ပတ်သက်ပြီး အခြားအကြောင်းအချက်တွေရှိပါသေးတယ်။ အဲဒီအချက်တွေဟာ တစ်ဦးချင်း စိတ်ဓာတ်တက်ကြွအောင်လုပ်ဖို့ကိစ္စနဲ့လည်း ပတ်သက်မှုမရှိပါဘူး။ စွမ်းဆောင်မှုကောင်းမွန်ဖို့ကို ဟန့်တားနေတဲ့ အချက်(၆)ချက် ရှိပါတယ်။ အဲဒါတွေကတော့ -

(၁) လေ့ကျင့်မှုပြည့်ပြည့်ဝဝမရှိခဲ့ခြင်း ။ လုပ်ငန်းခွင်မှာ ကြီးမားတဲ့ပြောင်းလဲမှုတွေရှိမယ်ဆိုရင် ဝန်ထမ်းတွေဟာ အဲဒီလုပ်ငန်းအသစ်ကို ကျွမ်းကျွမ်းကျင်ကျင်လုပ်နိုင်တဲ့စွမ်းရည်မရှိတော့တာကြောင့် အဲဒီအလုပ်ကို ကြိုးစားလုပ်ကိုင်ဖို့ စိတ်ပါလက်ပါမရှိတော့ဘူး။ ဒီလိုမဟုတ်ရင်လည်း အဲဒီလုပ်ငန်းခွင်နဲ့ ဆီလျော်တဲ့လေ့ကျင့်မှုမျိုး အစကတည်းက မရှိခဲ့တာဖြစ်ပါလိမ့်မယ်။

(၂) ကျွမ်းကျင်မှုမရှိခြင်း ။ ဝန်ထမ်းတွေဟာ သူတို့ရဲ့ အလုပ်တွေကို ကျွမ်းကျင်မှုမရှိဘူးဆိုရင် သူတို့ကိုကြည့်ပြီး ပျင်းရိတဲ့သူတွေလို့ ထင်တတ်ပါတယ်။ တချို့လူတွေဟာ သူတို့မှာ အသိပညာဖြစ်ဖြစ်၊ ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်ဖြစ်ဖြစ် မပြည့်စုံကြောင်း ဝန်ခံတတ်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ တချို့ကျတော့ သူတို့ရဲ့ အလုပ်တွေမပြီးနိုင်တာနဲ့ပတ်သက်လို့ ဆင်ခြေအမျိုးမျိုးပဲပေးတတ်ကြပါတယ်။

(၃) စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းမှုအားနည်းခြင်း ။ စည်းကမ်းနဲ့ ပတ်သက်လို့ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတွေကို လုပ်သင့်တဲ့ အတိုင်းအတာအထိ ပြည့်ပြည့်ဝဝ မကျင့်သုံးဘူးဆိုရင် ဝန်ထမ်းတွေအနေနဲ့ အလုပ်လုပ်ရာမှာ သို့လောသို့လောနဲ့ သံသယတွေ ဝင်လာတတ်ပါတယ်။ အလုပ်အပေါ်မှာ သံသယအမြင်နဲ့ ကြည့်တတ်ပါတယ်။

(၄) စံချိန်သတ်မှတ်မှုနိမ့်ကျခြင်း ။ လုပ်ငန်းတစ်ခုကို ဆောင်ရွက်တဲ့အခါ ဘယ်လိုစံချိန်စံညွှန်းတွေနဲ့ ကိုက်ညီအောင် ဆောင်ရွက်ရမယ်လို့ ရှင်းရှင်းလင်းလင်းပြဋ္ဌာန်းပေးခဲ့ခြင်းမရှိရင် အဲဒီအလုပ်ကို လုပ်နေသူတွေအနေနဲ့ “ငါတို့ဘာတွေပဲလုပ်လုပ် အကုန်အမှားချည်းပဲဖြစ်နေတော့တာပဲ” လို့ မြင်သွားတတ်ပါတယ်။

(၅) စီမံခန့်ခွဲမှုညံ့ဖျင်းခြင်း ။ အတိတ်ကာလတုန်းကလူတွေကို စီမံခန့်ခွဲမှုညံ့ဖျင်းခဲ့ရင် လက်ရှိအချိန်မှာ ပြုလုပ်တဲ့ ကြီးကြပ်ထိန်းသိမ်းမှု ဒါမှမဟုတ် စည်းကမ်းပြဋ္ဌာန်းမှုတွေအပေါ်မှာ လေးစားမှုနည်းတတ်ပါတယ်။ သူတို့ကို ခိုင်းတာမှန်သမျှ လုပ်နေကြပေမယ့် စိတ်ဓာတ်ထက်သန်တဲ့ တုံ့ပြန်မှုမျိုးတော့ မရှိနိုင်ပါဘူး။

(၆) ကိုယ်ရေးကိုယ်တာပြဿနာများ ။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ရဲ့ ပြုမူဆောင်ရွက်ပုံတွေနဲ့ သူ့ရဲ့သဘောထားတွေဟာ ခါတိုင်းနဲ့မတူဘဲ ပြောင်းလဲနေပြီဆိုရင် သူ့မှာဖြေရှင်းလို့မရတဲ့ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အိမ်တွင်းရေး အခက်အခဲတွေရှိနေပြီလို့ မှန်းဆနိုင်ပါတယ်။

**စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်မှုကို နားလည်မှုလွှဲခြင်း**

လူတစ်ယောက်စိတ်ဓာတ်တက်ကြွအောင်လုပ်ဖို့ ဘာတွေလိုသလဲဆိုတဲ့ကိစ္စဟာ နည်းနည်းရှုပ်ထွေးပါတယ်။ လူတွေကို စိတ်ဓာတ်တက်ကြွအောင် ဘယ်အချက်တွေက စွမ်းဆောင်ပေးပါသလဲဆိုတဲ့ မေးခွန်းကို မေးလာခဲ့ရင် ခင်ဗျားကို စိတ်ဓာတ်တက်ကြွစေတဲ့ အချက်တွေကိုမှားပြီး ဖြေမိတတ်ပါတယ်။ ဒါဟာ အခြားသူတွေဟာလည်း ခင်ဗျားလိုပဲရှိလိမ့်မယ်ဆိုပြီး အထင်မှားသွားတာပါ။ နမူနာအားဖြင့် ခင်ဗျားဟာ အောက်မှာဖော်ပြထားတဲ့အကြောင်းတစ်ခုခုကြောင့် ခင်ဗျားရဲ့ စွမ်းအားကို ထပ်မံတိုးမြှင့်အသုံးပြုဖို့ အသင့်ရှိကောင်းရှိပါလိမ့်မယ် -

- လုပ်ငန်းတွေကို အောင်မြင်အောင်ဆောင်ရွက်နိုင်တာကြောင့် မိမိရဲ့ အားထုတ်မှုအတွက် ရရှိလာမယ့်အကျိုးရလဒ်တွေကို သိမြင်တဲ့အခါ။
- လုပ်ငန်းတွေကို မိမိတစ်ဦးတည်း လွတ်လွတ်လပ်လပ်ဆောင်ရွက်ခွင့်ရတဲ့အခါ။
- အဲဒီလုပ်ငန်းကို ဆောင်ရွက်ဖို့တာဝန်ရှိနေတဲ့အခါ။

အဲဒီအကြောင်းအချက်တွေဟာ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းရဲ့ စွမ်းဆောင်မှုနဲ့ သူ့ရဲ့လုပ်ဆောင်မှုအသိအမှတ်ပြုခြင်းခံရမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းတွေအပေါ်မှာ အခြေပြုနေပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အဲဒီအချက်တွေဟာ လူတစ်ယောက်ကို စိတ်ဓာတ်တက်ကြွလာစေနိုင်တဲ့အချက်တွေ မဟုတ်ဘူးဆိုရင် တခြားဘယ်အချက်တွေများဖြစ်မလဲလို့ ရှာရဖွေရတာ အတော်အတန်ခက်ခဲသွားနိုင်ပါတယ်။

တစ်ဖက်ကကြည့်ရင်လည်း တခြားလူတွေဟာ ခင်ဗျားကို စိတ်

ဓာတ်တက်ကြွစေတဲ့အချက်မျိုးလောက် ရှုပ်ထွေးမှုမရှိတဲ့ ရည်မှန်းချက်တွေကြောင့် စိတ်ဓာတ်တက်ကြွလာစေနိုင်မယ်လို့ မှားယွင်းပြီး ထင်မှတ်တတ်ပါတယ်။ သူတို့ရဲ့ ပြင်းပြတဲ့ဆန္ဒတွေကို ခင်ဗျားလျှော့တွက်နေတာဖြစ်ကောင်းဖြစ်ပါလိမ့်မယ်။ ယေဘုယျအားဖြင့် မှားယွင်းနေတဲ့ ယုံကြည်ချက်တွေကတော့ -

- သူတို့ဟာ ငွေရဖို့အတွက်ပဲ အလုပ်လုပ်ကြတယ်။
- သူတို့ဟာ အလုပ်ခွင် အာမခံချက်ရဖို့ လိုအပ်နေတယ်။
- သူတို့ဟာ အခြားသူတွေနဲ့အတူတူအလုပ်လုပ်ရတာကို နှစ်သက်သလို အဲဒီသူတွေရဲ့ ထောက်ခံအားပေးမှုကိုလည်း နှစ်သက်တယ်။

အဲဒီအချက်တွေဟာ လူအချို့ကို အချိန်ကာလတစ်ခုအတွက် စိတ်ဓာတ်တက်ကြွစေနိုင်ပါလိမ့်မယ်။ ဒါပေမဲ့ အဲဒီအချက်တွေဟာ လူအားလုံးကို အမြဲတမ်း စိတ်ဓာတ်တက်ကြွနေအောင်တော့ မလုပ်နိုင်တာ သေချာပါတယ်။ ပြီးတော့ လူတွေစိတ်ဓာတ်တက်ကြွအောင်လုပ်ဖို့ အဲဒီအချက်တွေပဲ ရှိတာမဟုတ်ပါဘူး။ ခင်ဗျားအနေနဲ့ နားလည်သိရှိထားရမယ့်အခြေခံသဘောတရားတွေအပါအဝင် အခြားအခြားသော အကြောင်းအချက်များစွာ ရှိပါသေးတယ်။

**အကျဉ်းချုပ် ။ စိတ်ဓာတ်ကျဆင်းစေသည့်အချက်များကို ခွဲခြားဖော်ပြခြင်း**

စိတ်ဓာတ်ကျဆင်းမှုဟာ လူအုပ်စုအတွင်း စိမ့်ဝင်ကူးစက်ပျံ့နှံ့တတ်ပါတယ်။ တစ်မျိုးအားဖြင့်တော့ အဲဒါဟာ သွားတိုက်တာနဲ့တူပါတယ်။ အသက်အန္တရာယ်ကို မခြိမ်းခြောက်ပေမယ့် လူတစ်ယောက်ကိုတော့ စိတ်အားငယ်စေပါတယ်။ မိမိရဲ့ လူတွေဟာ သူတို့လုပ်နေတဲ့အလုပ်တွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ စိတ်မချမ်းမြေ့ကြဘူး၊ အလုပ်ထဲမှာ မပျော်ကြဘူးဆိုတာ တွေ့ရရင်၊ အဲဒါဟာ သူတို့ကို စိတ်ဓာတ်တက်ကြွအောင် လုပ်ပေးဖို့ မဖြစ်မနေ လိုအပ်နေပြီဆိုတာကို ဖော်ညွှန်းနေတာဖြစ်ပါတယ်။

မိမိရဲ့လူတွေ စိတ်ဓာတ်တက်ကြွဖို့နဲ့ အလုပ်ကိုပိုပြီး ကြိုးစားလာ

ဖို့အတွက် စီမံဆောင်ရွက်တဲ့အခါမှာ ဂရုတစိုက်ဆောင်ရွက်သင့်တဲ့ အဓိက အချက်တွေရှိပါတယ်။ အဲဒါတွေကတော့ စွမ်းဆောင်မှုအားနည်းရတဲ့အကြောင်းရင်းတွေကိုသိအောင်ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ သူတို့ရဲ့ ဆန့်ကျင်ဘက်သဘောထားအမြင်တွေ ပပျောက်သွားအောင် ပြုလုပ်ခြင်းနဲ့ သူတို့တစ်ဦးချင်းရဲ့ လိုအင်တွေကို သိရှိနားလည်အောင်ကြိုးစားဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ဖြစ်ပါတယ်။

**ပီပီကိုယ်ပီပီ မေးရန်မေးခွန်းများ**

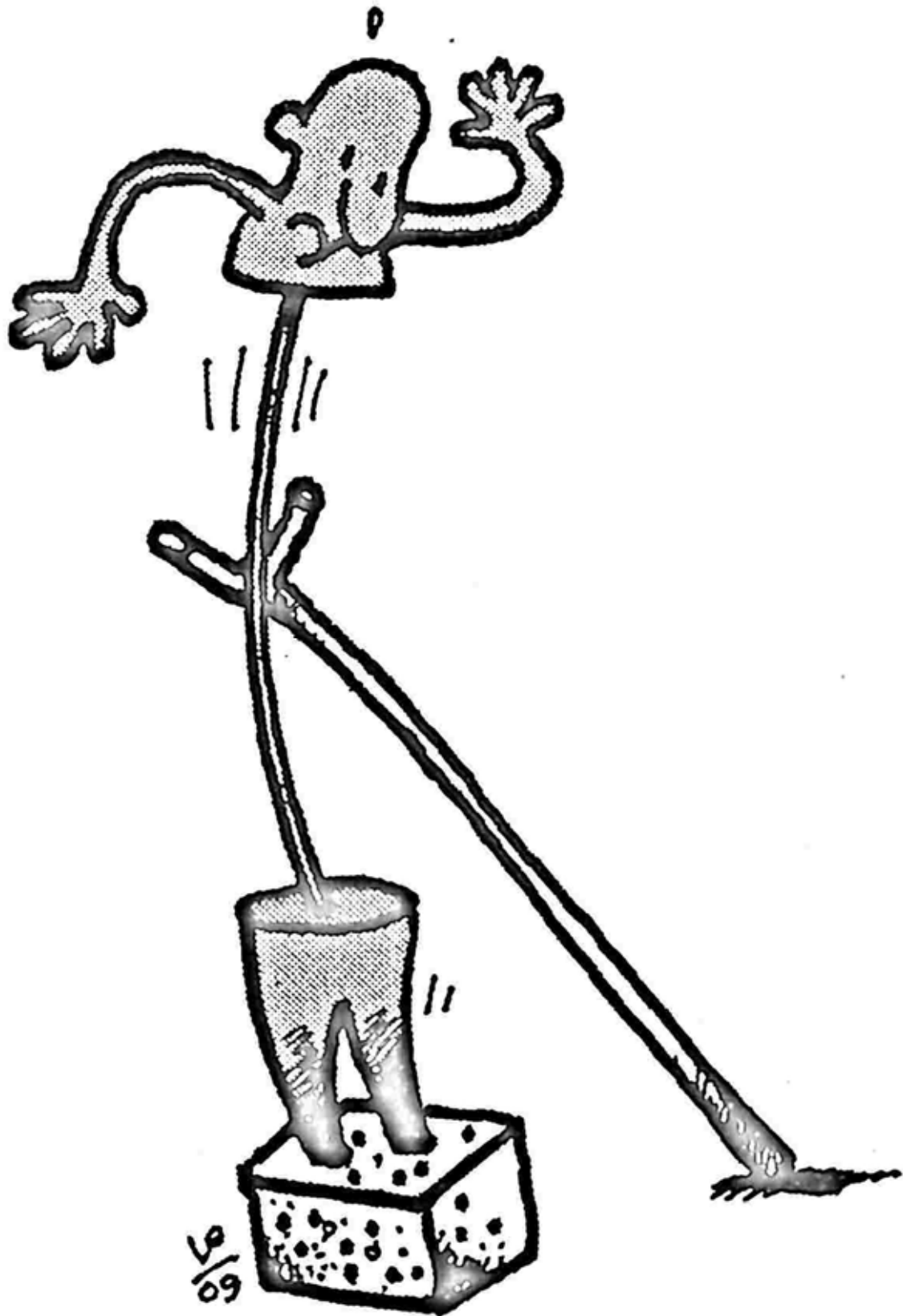
ခင်ဗျားနဲ့အတူလုပ်ကိုင်နေကြတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေအကြောင်းကို စဉ်းစားသုံးသပ်ပြီး ခင်ဗျားကိုယ်ခင်ဗျား အောက်မှာပါတဲ့မေးခွန်းတွေကို မေးကြည့်ပါ -

- \* ဝန်ထမ်းတွေဟာ သာမန်ထက်ပိုတဲ့အလုပ်တွေကို မလုပ်ချင်ကြဘူးလား။
- \* သူတို့ဟာ အမြဲတမ်းပဲ ညည်းတွားနေကြသလား။
- \* ခင်ဗျားအနေနဲ့ လိုအပ်လို့ခေါ်တဲ့အခါတိုင်း သူတို့ဟာနေရာမှာ မရှိကြဘူးလား။
- \* သူတို့ဟာ ပြဿနာတစ်စုံတစ်ရာဖြစ်တဲ့အခါ တခြားသူတွေ (မိမိလည်း ပါနိုင်သည်)ကို အမြဲတမ်း အပြစ်တင်စွပ်စွဲကြသလား။
- \* အလုပ်ကိုဖြစ်စေ၊ အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်ကိုဖြစ်စေ ကြီးကြီးမားမား ပြောင်းလဲပစ်တာမျိုးရှိခဲ့သလား။
- \* ဝန်ထမ်းတွေက သူတို့အလုပ်တွေဟာ အရင်ကထက် ပိုပြီးခက်ခဲလာတယ်လို့ ယူဆကြသလား။
- \* သူတို့ကို စိတ်ဓာတ်တက်ကြွအောင် ဘယ်လိုလုပ်ရမလဲဆိုတာ ခင်ဗျားကိုယ်တိုင်နားမလည်သလို ဖြစ်နေသလား။

ယင်းအခြေအနေ ကောင်းမွန်တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်မည်ဆိုလျှင်

- \* ဝန်ထမ်းတွေဟာ ခင်ဗျားဖြစ်စေချင်တဲ့အတိုင်း စိတ်ဓာတ်တက်ကြွမှုမရှိကြဘူးဆိုတာကို အသိအမှတ်ပြုလိုက်ပါ။
- \* သူတို့တွေကို စိတ်ဓာတ်ကျဆင်းစေတဲ့အကြောင်းအရာမှန်သမျှကို ရှာဖွေစိစစ်ပါ။
- \* အဲဒီအခါမှာ ခင်ဗျားဟာ သူတို့စိတ်ဓာတ်ကျဆင်းရခြင်းအတွက် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိတဲ့အကြောင်းတရားတွေကို တွေ့ရှိဖော်ထုတ်နိုင်ပါလိမ့်မယ်။
- \* ဆန့်ကျင်ဘက်အသွင်ဆောင်တဲ့ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ချက်တွေနဲ့ အလုပ်ခွင်ဝန်းကျင်တွေဟာ အဲဒီလို စိတ်ဓာတ်ကျဆင်းနေမှုကို ညွှန်ပြနေတယ်ဆိုတာ အသိအမှတ်ပြုလိုက်ပါ။
- \* သူတို့ရဲ့ စွမ်းဆောင်မှုအားနည်းရတာဟာ စိတ်ဓာတ်ကျဆင်းမှုအပြင် အခြားအကြောင်းအချက်တွေပါ ပါဝင်သေးတယ်ဆိုတာကို ခင်ဗျားခွဲခြားသိမြင်လာပါလိမ့်မယ်။
- \* အခြားသူတွေကို စိတ်ဓာတ်တက်ကြွစေနိုင်တဲ့ အကြောင်းအချက်တွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ နားလည်မှုလွဲမှားတတ်ကြောင်းနဲ့ အဲဒီလို အသိလွဲမှားဖို့ကလည်း လွယ်ကူကြောင်းကို ခင်ဗျား သိမြင်လာပါလိမ့်မယ်။





ဝိတ်ဓာတ်ဖြင့်တင်ပေးခြင်း၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများ



## အခန်း (၂)

### အခြေခံလိုအပ်ချက်များကို သိရှိနားလည်ခြင်း

လူတွေကို ဘယ်လိုအရာတွေက စိတ်ဓာတ်တက်ကြွအောင် လှုံ့ဆော်ပေးနိုင်သလဲဆိုတာ သိရှိဖို့အတွက် ပထမဦးစွာ ခင်ဗျားဟာ သူတို့ရဲ့ အသက်ရှင်ရပ်တည်မှုနဲ့ သူတို့ရဲ့ အောင်မြင်ကြီးပွားဖို့အတွက် အခြေခံကျတဲ့ လိုအပ်အချို့ကို သိရှိထားသင့်တယ်။

#### လွမ်းမိုးစေ့ဆော်နေသော စွမ်းအားများ

ဘဝမှာ လူတွေအနေနဲ့ ကျေနပ်တင်းတိမ်မှုရချင်တဲ့ အခြေခံနေရာ ဌာနသုံးခုရှိပါတယ်။ အဲဒါတွေဟာ လူသားတွေရဲ့ လိုအင်အဆင့်ဆင့်ကို ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ထားတဲ့ အဆင့်သုံးဆင့်လို့ သတ်မှတ်ရှုမြင်ကြပါတယ်။

#### အဆင့် - ၁ အခြေခံလိုအပ်ချက်များ

အခြေခံလိုအင်သုံးရပ်ဖြစ်တဲ့ အစားအစာ၊ ရေနဲ့ နွေးထွေးလုံခြုံမှု တို့ဟာ လူတစ်ဦး အသက်ရှင်ရပ်တည်နေနိုင်ဖို့အတွက် အခြေခံလိုအပ်ချက် တွေပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီအခြေခံလိုအင်သုံးခုကို လျစ်လျူရှုတာတို့၊ ငြင်းပယ် တာတို့ မလုပ်အပ်ပါဘူး။

ခင်ဗျားဟာ တောကြီးမျက်မည်းထဲမှာ ရောက်နေမယ်ဆိုရင် ခင်ဗျား ရဲ့ ဝမ်းဗေးအတွက် အမဲလိုက်တာတို့၊ ငါးဖျားတာတို့ လုပ်ရပါမယ်။ မြို့ပြ

လူ့အဖွဲ့အစည်းတွေမှာတော့ လူတွေဟာ မိမိရဲ့လိုအင်တွေကို ဖြည့်စွမ်းနိုင်ဖို့ ငွေရတဲ့အလုပ်တစ်ခုခုကို လုပ်ကြရတယ်။ အသိုင်းအဝိုင်းအတော်များများ မှာတော့ ငွေကြေးဟာ အဲဒီလိုအင်တွေပြည့်စုံဖို့အတွက် ကြားခံဖလှယ်ရေး ကိရိယာတစ်ခုပါပဲ။ အဲဒီလိုဖလှယ်မှုကြောင့် ဆာလောင်ခြင်း၊ ရေငတ်ခြင်းနဲ့ ချမ်းအေးခြင်းစတဲ့ဒဏ်တွေက လွတ်မြောက်မှုအကျိုးရလဒ်တွေ ရရှိပါတယ်။

ဒါပေမဲ့ ငွေကြေးတစ်ခုတည်းနဲ့ လူတွေရဲ့ စိတ်ဓာတ်တက်ကြွမှု အားလုံးရအောင် မစွမ်းဆောင်နိုင်ပါဘူး။ လစာနဲ့ လုပ်ခဆိုတာ လူတွေတာ ကြောင့် အလုပ်လုပ်ရတယ်ဆိုတဲ့ မေးခွန်းကို ဖြေနိုင်ဖို့အဖြေတစ်ခုသာဖြစ်ပြီး အဲဒီကိစ္စတစ်ခုအတွက် စိတ်ဓာတ်တက်ကြွစေတဲ့အရာ ဖြစ်ပါတယ်။

အချို့လူတွေက လူတွေကို ငွေကြေးပိုပေးလေလေ သူတို့ရဲ့စိတ် ဓာတ်တွေပိုပြီးတက်ကြွလေလို့ ထင်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အဲဒီငွေကြေးဟာ လူတွေကို အိပ်ရာကထပြီး အလုပ်ခွင်ကိုအရောက်သွားတဲ့အထိတော့ လုပ်နိုင် ပါတယ်။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်လုပ်ရမယ့်အလုပ်အတွက် သူရလိုတဲ့ငွေကြေး (လစာ)ကို ပေးအပ်ထားတဲ့တိုင် အဲဒီပုဂ္ဂိုလ်ဟာ သာမန်လုပ်ဆောင်မှုထက် ပိုတဲ့စွမ်းဆောင်မှုတွေကို ရေရှည်ထိန်းသိမ်းလုပ်ကိုင်သွားစေဖို့အတွက် အကျိုးသက်ရောက်မှုသိပ်မရှိလှပါဘူး။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးဟာ သူရဲ့အလုပ်ကို ပိုပြီးကောင်းအောင်လုပ်ဖို့မျှော်မှန်းပြီး သူ့ရဲ့လစာကို တိုးမြှင့်ပြီးပေးတာဟာ လည်း သူ့ကိုမဆွဲဆောင်နိုင်ပါဘူး။ နမူနာအားဖြင့် လူတစ်ယောက် ရဲ့လစာကို တစ်ပတ်မှာ ဒေါ်လာ ၅၀ တိုးပေးလိုက်ပေမယ့် အဲဒီငွေဟာ သူ့ရဲ့ နေ့စဉ်နေထိုင်စားသောက်မှုစရိတ်ထဲမှာ ဝင်ရောက်ပြီး ကွယ်ပျောက် သွားတာကြောင့် သူတို့တတွေဟာ အဲဒီလို လစာမတိုးခင်က ဘယ်လိုနေထိုင် သုံးစွဲခဲ့သလဲဆိုတာကို အံ့ဩနေပါလိမ့်မယ်။

လူတွေဟာ သူတို့အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်တဲ့အရာတွေအတွက် လုံလောက်တဲ့ငွေပမာဏနဲ့ ပြည့်စုံအောင်လုပ်ပြီးတဲ့အခါ အဲဒါထက်တစ်ဆင့် မြင့်တဲ့လိုအင်တွေကို ဖြည့်ဆည်းပေးချင်တဲ့ဆန္ဒတွေ ပေါ်လာပါတယ်။

**အဆင့် - ၂ ။ လူမှုအဆင့်အတန်းလိုအင်**

လူတွေက သူတို့ဟာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှာ ပါဝင်သူ (သို့မဟုတ်) အဲဒီအဖွဲ့အစည်းရဲ့ အဖွဲ့ဝင်တစ်ယောက်အဖြစ် ခံယူဖို့ လိုကြပါတယ်။ သူတို့ ကျင်လည်နေရတဲ့ အသိုင်းအဝိုင်းမှာ နေရာတစ်ခုသတ်သတ်မှတ်မှတ် ရအောင်လည်း လုပ်ကိုင်ကြပါတယ်။ လူမှုအဆင့်အတန်းလိုအပ်တာ လူတွေ ရဲ့ ထုံးထမ်းဓလေ့နဲ့ ယဉ်ကျေးမှုမတူညီတဲ့အပေါ်မှာမူတည်ပြီး ကွဲပြားတတ် ပါတယ်။ အဲဒါကြောင့် လူတွေဟာ သူတို့ကျင်လည်ရာအသိုင်းအဝိုင်းရဲ့ ထုံးထမ်းဓလေ့၊ ယဉ်ကျေးမှုတွေနဲ့ လိုက်ဖက်ညီတဲ့ လူမှုအဆင့်အတန်းမျိုးကို ရရှိအောင် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ကြပါတယ်။

တကယ်လို့ ခင်ဗျားဟာ မွန်ဂိုလီးယားပြည်ရဲ့ အစွန်အဖျားမှာရှိတဲ့ လူမျိုးစုကျေးရွာတစ်ရွာမှာ နေထိုင်ရင် ခင်ဗျားအတွက် ယက် (Yak) နွားတစ် ကောင်ရရှိလိုက်ခြင်းဟာ ခင်ဗျားရဲ့ လူမှုအဆင့်အတန်းကို ထပ်ပြီးမြင့်တက် သွားစေပါမယ်။ အဲဒီအခြေအနေဟာ အနောက်တိုင်းလူနေမှုစနစ် ထွန်းကား တဲ့အသိုင်းအဝိုင်းမှာဆိုရင် ခမ်းနားတဲ့တိုက်အိမ်ကြီးတစ်လုံးဖြစ်စေ၊ တန်ဖိုး ကြီးမားတဲ့ မော်တော်ကားတစ်စီးဖြစ်စေ ရယူနိုင်တာမျိုးနဲ့ တူညီပါတယ်။ နမူနာအနေနဲ့ မာဆီဒီး(စ်) ကားအသစ်တစ်စီးရတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးအဖို့ သူကျင် လည်တဲ့ အသိုင်းအဝိုင်းမှာ အခြားသူတွေက သူ့ကို အထင်ကြီးစရာ လိုအင် တခု ပြည့်ဝသွားစေပါတယ်။ တချို့လူတွေအတွက်ကျတော့ အရှိန်အဝါနဲ့ ဂုဏ်ဒြပ် ပိုပြီးကြီးမားတဲ့ လုပ်ငန်း/ ရာထူးတစ်ခုကို ရရှိတာကမှ အခြားလူတွေ အထင်ကြီးစရာဖြစ်ပါတယ်။

လူတွေဟာ အခြေခံလိုအင်တွေနဲ့ ပြည့်စုံသွားတဲ့အခါ အခြားလူ တွေရဲ့ အထင်ကြီးမှုကို ခံချင်တဲ့ လူမှုအဆင့်အတန်းတွေကို လိုချင်လာပြန် ပါတယ်။ သူတို့နဲ့ ဆက်ဆံတဲ့အခါမှာ သူတို့ရဲ့ လူမှုအဆင့်အတန်းကို ဖော်ပြ တာဟာ သူတို့ကိုဆွဲဆောင်စည်းရုံးတဲ့နေရာမှာ အင်အားထက်မြက်တဲ့စွမ်း အားတစ်ခုပါပဲ။

လူတွေက မိမိဟာ အတော်ဆုံးအရောင်းသမားအဖြစ် ရွေးချယ်ခံ

ရပြီးရက်အတော်များများကို အားလပ်ရက်အဖြစ် ခံစားခွင့်ပေးမယ့် အခွင့်အလမ်းမျိုးသာရမယ်ဆိုရင် အလုပ်ကိုပိုပြီးတက်တက်ကြွကြွနဲ့ကြိုးစားတတ်ကြပါတယ်။ ဒါဟာ သူတို့အတွက်နှစ်သက်စရာမက်လုံးတစ်ခုပေါ့။ တကယ်တော့ ဒါဟာ သူတို့ကို ဦးစားပေးမယ့်ဆုထဲမှာ သူခံစားရမယ့် ပျော်ရွှင်စရာတွေ ပါဝင်နေလို့မဟုတ်ဘဲ ဒီဆုကိုရတဲ့သူဟာ သူ့ရဲ့လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေထက် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုထူးချွန်သာလွန်တယ်ဆိုတာကိုပါ အသိအမှတ်ပြု ပြီး အများသိအောင် ကြေညာပေးလို့ ဖြစ်ပါတယ်။ အချို့လူတွေအတွက်တော့ ဒီလိုအောင်မြင်မှုရအောင် ကြိုးစားရတာဟာ ထိုက်တန်တယ်လို့ ဆိုကြမှာပါ။

**အဆင့် - ၃။ ကိုယ်ရေးရည်မှန်းချက်လိုအပ်**

အခြေခံလိုအပ်တွေနဲ့ လူမှုအဆင့်အတန်းလိုအပ်တွေရှိရုံနဲ့ လူတွေကို စိတ်ဓာတ်တက်ကြွအောင် စည်းရုံးဆွဲဆောင်လို့ မရသေးသလို ဒီနှစ်ခုနဲ့ တင် မလုံလောက်သေးပါဘူး။ တတိယအဆင့်ဖြစ်ပြီး စွမ်းအားအထက်မြက်ဆုံးလည်းဖြစ်တဲ့အချက်က လူတွေရဲ့ ကိုယ်ရေးရည်မှန်းချက်တွေကို ဖြည့်ဆည်းပေးဖို့ပါပဲ။

လူတွေဟာ သူတို့ဘာသာ သူတို့တိုးတက်အောင် လုပ်ချင်ကြသလို သူတို့ရွေးချယ်တဲ့အသက်မွေးမှုလုပ်ငန်းကိုပဲ တိုးတက်အောင် ကြိုးစားချင်ကြတယ်။ အဲဒီအချက်က ဘာကိုဖော်ပြသလဲဆိုတော့ “လူတွေကို သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ရေး(ပုဂ္ဂိုလ်ရေး)တိုးတက်မှုတွေ ဖြစ်ထွန်းပေါ်ပေါက်စေမယ့် ရည်မှန်းချက်တွေကို တစ်ဦးချင်းအတွက် သတ်မှတ်ပေးပြီး အဲဒီရည်မှန်းချက်အတိုင်း ကြိုးစားလုပ်ကိုင်စေဖို့ လိုတယ်” ဆိုတာပဲဖြစ်ပါတယ်။

ရဲဖန်ရဲခါဆိုသလို ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးအနေနဲ့ အကျိုးအကြောင်း ဆီလျော်မှုမရှိတဲ့ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်တစ်ခုကို ဘာကြောင့်ရောက်ချင်တာလဲ ဒါမှမဟုတ် ထူးဆန်းတဲ့သဘာဝရှိတဲ့ ရည်မှန်းချက်တစ်ခုကို ဘာကြောင့် အောင်မြင်ချင်နေတာလဲဆိုတာတွေဟာ အတော်စဉ်းစားရခက်ပါတယ်။ အဲဒီလို

ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းရဲ့ ရည်မှန်းချက်တွေဟာ များသောအားဖြင့် သူ့စိတ်ကူး ထဲမှာ စွဲလမ်းနေတဲ့ အရာတစ်ခုနဲ့ ပတ်သက်လို့ပဲဖြစ်ဖြစ်၊ သူ့စိတ်ထဲမှာ အဲဒီလုပ်ဆောင်မှုဟာ သူ့ရဲ့အစွမ်းအစကို ဖော်ထုတ်ပြသပေးတဲ့ အချက်ပဲလို့ ထင်မှတ်နေလို့ပဲဖြစ်ဖြစ် စွဲလမ်းယုံကြည်နေကြတာတွေကြောင့် ဖြစ်ပါတယ်။ ပြီးတော့ သူတွေဟာ သူတို့ကျွမ်းကျင်တဲ့အလုပ်တွေကို ကြိုးကြိုးပမ်းပမ်း လုပ်ချင်စိတ် ရှိကြတယ်မဟုတ်လား။

ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရည်မှန်းချက်တွေကို အောင်မြင်အောင်ဆောင်ရွက်ချင်တဲ့ ဆန္ဒဟာအစွမ်းထက်တဲ့ ဆွဲဆောင်အားတစ်ခုဖြစ်သလို အဲဒါဟာ အဆက်မပြတ်လုပ်ဆောင်ရမယ့်လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုလည်းဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီရည်ရွယ်ချက်ဟာ ဘယ်တော့မှ ပြီးဆုံးသွားတယ်ရယ်လို့ မရှိဘူး။ ရည်မှန်းချက်တစ်ခုကို ဆောင်ရွက်ပြီးတာနဲ့ နောက်ရည်မှန်းချက်တစ်ခုက ပေါ်လာတော့တာပဲ။ ရည်မှန်းချက်တစ်ခုကို အကောင်အထည်ဖော်ချင်တဲ့လိုအင်ဟာ အဲဒီရည်မှန်းချက်ကို လက်ခံအသိအမှတ်ပြုရုံသက်သက်ထက် အဆပေါင်းများစွာ အင်အားပြင်းထန်ပါတယ်။

**စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ပေးခြင်း၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများ**

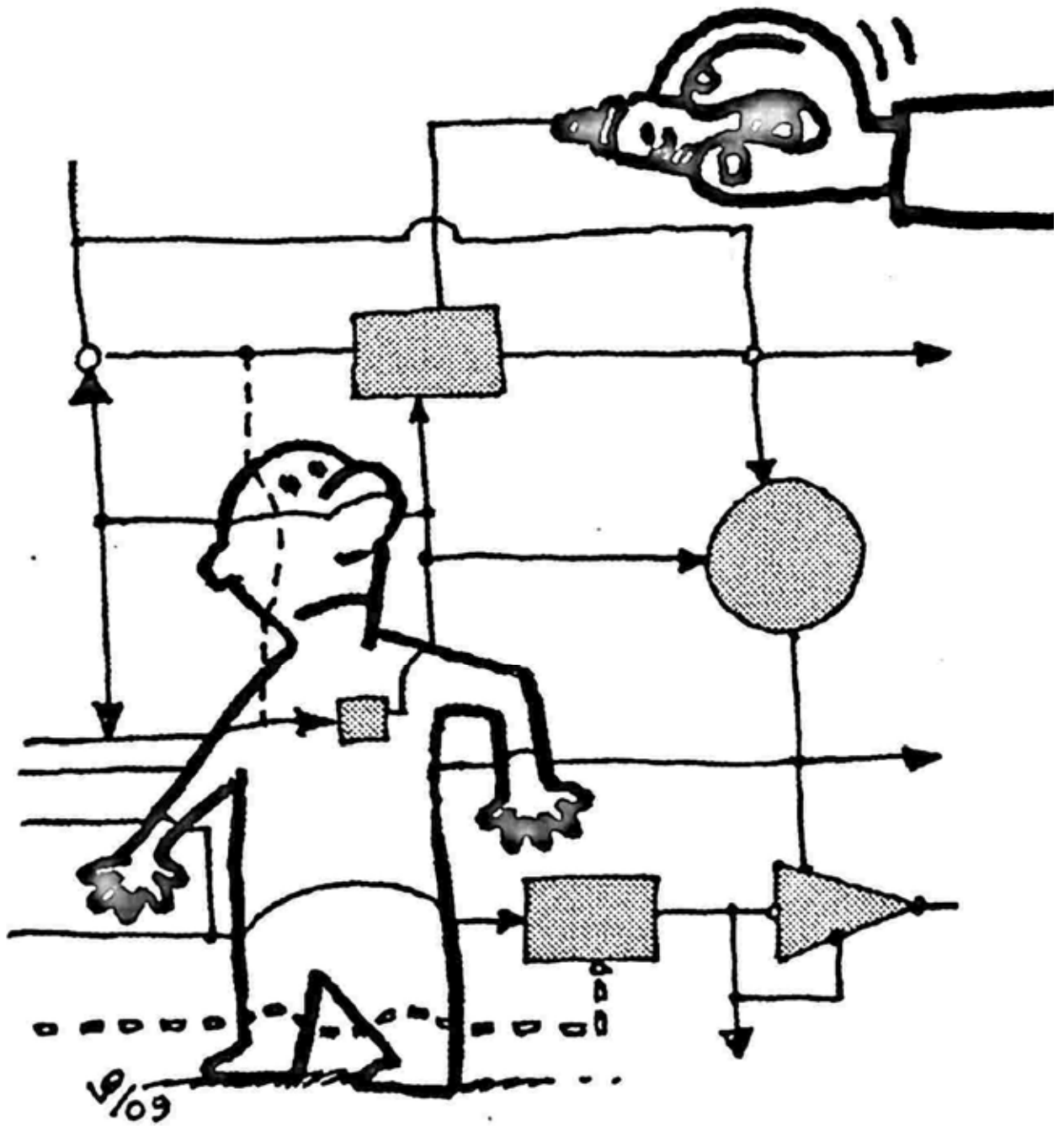
အခြေခံလိုအပ်ချက်သုံးခုဖြစ်တဲ့ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာလိုအင်၊ လူမှုအဆင့်အတန်းလိုအင်နဲ့ ကိုယ်ရေးရည်မှန်းချက်လိုအင်တွေဟာ လူတစ်ယောက်ရဲ့ ဘဝမှာ တစ်ချိန်တည်း ပေါ်ပေါက်တတ်ပါတယ်။ အဆင့်မြင့်လိုအင်တွေဟာ လူတစ်ယောက်ရဲ့ဘဝကို လွန်လွန်ကဲကဲလွှမ်းမိုးတတ်ပေမယ့်၊ ဆိုခဲ့တဲ့အခြေခံလိုအင်သုံးခုသာ မပြည့်စုံရင် အဲဒီအဆင့်မြင့်လိုအင်တွေဟာ ဘာမှအဓိပ္ပာယ်မရှိတော့ဘူး။

နမူနာအနေနဲ့ ပြောရရင် တကယ်လို့ ကိုယ်ရေးရည်မှန်းချက်လိုအင် တစ်ခုကို ပြည့်စုံအောင် ကြိုးပမ်းမှုဟာ မအောင်မြင်ဖြစ်ခဲ့ရင် အဲဒီနေရာမှာ အခြားလိုအင်တွေကို လိုချင်တဲ့ဆန္ဒတွေက ဝင်ရောက်လာတတ်ပါတယ်။ အဲဒီကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်လို့ အောက်မှာဖော်ပြထားတဲ့ အချက်တွေကို သတိပြု

ယင်းအခြေအနေတိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်မည်ဆိုလျှင်

- \* လူတွေလိုလားတောင့်တတဲ့ လိုအင်အဆင့်ဆင့်ကို ခင်ဗျား သိရှိ နားလည်အောင်လုပ်ပါ။
- \* အဲဒီလိုအင်တွေကို ဖြည့်ဆည်းတဲ့နေရာမှာ ငွေကြေးဟာ ဘယ် အခန်းကဏ္ဍက ပါဝင်တယ်ဆိုတာ သိအောင်လုပ်ပါ။
- \* အခြေခံလိုအင်တစ်ခုကို ဖြည့်စွမ်းနိုင်မှု လျော့နည်းလေလေ အဲဒါဟာ ပိုပြီးအရေးကြီးတဲ့အဆင့်ကို ရောက်သွားလေလေ ဆို တာကို နားလည်အောင်လုပ်ပါ။
- \* လူတွေရဲ့ အခြေခံလိုအင်တွေကို ဖြည့်ဆည်းပေးမှုဟာ သူတို့ရဲ့ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်တိုးတက်စေဖို့ ဆွဲဆောင်နိုင်တဲ့ သေချာ ပေါက်နည်းလမ်းမဟုတ်ဘူးဆိုတာကို နားလည်အောင်လုပ်ပါ။





လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း