

ပရော်ပတ်ရှင် နယ်တစ်ယောက်

ဖြစ်ဖို့ဆိုရင်

ဒေါက်တာဖြိုးသီဟ



ဘယ်နယ်ပယ်မှာမဆို ကြည့်လိုက်ပါ။ ရေရှည်အောင်မြင်သူတိုင်းဟာ အင်မတန်မှကို ပရိပီသကြတာသတိထားမိပါလိမ့်မယ်။ အရည်အချင်းတူလာတဲ့အခါပရိပီသတဲ့သူက ပိုအောင်မြင်တယ်။ ခေါင်းတစ်လုံး သာစေတယ်။ အရည်အသွေးအားဖြင့် ချွန်ထွက် မနေတောင် ကိုယ့်အလုပ်ကိုပရိ ပီပီသသ လုပ်ရင် နေရာတစ်ခုရနိုင်တယ်။ ဒါကြောင့် ပရော်ဖက်ရှင်နယ် ပီသမှုနဲ့ စပ်လျဉ်းလို့ ဆောင်းပါးတွေ ရေးဖြစ်ခဲ့သလို ဒီစာအုပ် ကိုလည်း အဲဒီနာမည်ကလေးပဲ ပေးဖြစ်ခဲ့တယ်။

စာရေးသူ၏အမှာစာ မှ

အလုပ်တစ်ခုမှာ ပရော်ဖက်ရှင်နယ်လို့ ပြောနိုင်ဖို့ဆိုရင် အဲဒီအလုပ်ကနေ ကိုယ့် အသက်မွေးနိုင်လောက်တဲ့ လုပ်ခလစာ ရရလိမ့်မယ်။ အဲဒါမှပဲ ကိုယ့်အချိန်၊ ခွန်အား၊ ပညာတွေကို သေသေချာချာ စိုက်ထုတ်နိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့နိုင်ငံရဲ့ နယ်ပယ်အသီးသီးမှာ ပရော်ဖက်ရှင်နယ်တွေ ရှားပါးနေခြင်းရဲ့ အဓိက အကြောင်း ရင်းဟာ ဒါပါ။ လစာ၊ ဝင်ငွေ မလောက်တော့အခါ ဒီပညာရပ်ကိုပဲ တစိုက်မတ်မတ် အားမထုတ်နိုင်တော့ဘူး။ ကျင့်ဝတ်တွေ ဖောက်ဖျက်မိလာတယ်။ ငွေနှောက် လိုက်မိတတ်တယ်။

ပရော်ဖက်ရှင်နယ်တစ်ယောက်ဖြစ်ဖို့ဆိုရင် မှ

ကျွန်တော်တို့ဟာ မာရသွန်ပြေးပွဲ ဝင်ပြိုင်နေကြတာ ဖြစ်ပါတယ်။ အပြေးမြန်ရုံနဲ့ ဆိုလို တာက တစ်ခုခုမှာ ပါရမီပါတယ်ဆိုရုံနဲ့ မလုံလောက်ပါဘူး။ ပန်းဝင်အောင် ပြေးနိုင်ဖို့ ဆိုရင် သက်လုံကောင်းရမယ်။ ကိုယ့်ပြေးလမ်းပဲ ကိုယ်အာရုံစိုက် ပြေးရမယ်။ အရေး ကြီးဆုံးကတော့ လိုအပ်တဲ့အချိန်မှာ အရှိန်တင်နိုင်ဖို့ပါပဲ။ ဒါဆိုရင်တော့ သူများထက် နောက်ကျရင်တောင် ကျိန်းသေပေါက်ပန်းဝင်ပြီး အောင်မြင်မှုရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

အရေးကြီးတဲ့အချိန်မှာ အရှိန်တင်နိုင်ဖို့ မှ

ဝေဖန်မှုတွေက ကိုယ့်ကို တိုးတက်စေတယ်။ တွန်းအားဖြစ်စေတယ်။ ကိုယ် မသိတဲ့ ရှုထောင့်ကနေ မြင်မိသွားစေတယ်။ ကိုယ့်အားနည်းချက်ကို သတိထားမိစေတယ်။ ဒါကြောင့်မို့ ကိုယ် တစ်ခုခုလုပ်လိုက်တဲ့အခါတိုင်း ချိုးကျူးသံတွေက ကိုယ့်ကို ဆက်လုပ် ဖို့ ခွန်အားပေးလိမ့်မယ်။ ဒါပေမဲ့ လျှောင့်ပြောင်သံတွေ၊ ဝေဖန် ပြစ်တင်သံတွေကပဲ ကိုယ့်ကို ပိုပြည့်စုံတဲ့ လူတစ်ယောက် ဖြစ်လာစေမယ်ဆိုတာကို သိစေချင်ပါတယ်။

အသက်ငယ်ငယ်နဲ့ အမြင်ကျယ်စေဖို့ မှ





□ အောင်မြင်ရေး တက်ကျမ်းတွေက အင်မတန် ရောင်းကောင်းပါတယ်။ လူတွေကလည်း ဖတ်ချင်၊ ခွန်အားယူချင်ကြတယ်။ အောင်မြင်သူတွေရဲ့ ဘဝ ဖြတ်သန်းမှုကို အတုယူချင်ကြတယ်။ အဲဒီမှာ အတွေ့ရ များတဲ့ အယူအဆတစ်ခုကတော့ ‘မဖြစ်နိုင်ပါဘူး’ ဆိုတဲ့ စကားတွေကို ငြင်းဆိုတတ်ခြင်း ဆိုတာပဲ။ အောင်မြင်သူအယောက် ၁၀၀ မှာ ၉၉ ယောက်က သူတို့ကို ‘မဖြစ်နိုင်ပါဘူး’လို့ ပြောလာတဲ့ စကားတွေကို လက်မခံဘဲ ငြင်းဆိုခဲ့တာကြောင့်သာ ဒီလို အောင်မြင်ခဲ့ရတာ ဖြစ်တယ်။

မဖြစ်နိုင်တာတွေ သေချာသွားတဲ့အခါ မှ

□ အချို့အလုပ်တွေက လစာ ကောင်းတယ်။ ဒါပေမဲ့ ကိုယ့်တိုးတက်မှု အတွက် လမ်းပြပေးနိုင်မယ့် ဆရာသမား မရှိဘူး။ ဒီအလုပ်ကို လုပ်လို့ အတွေ့အကြုံကောင်းတွေ ရလိုက်တယ် ဆိုတာမျိုး မရှိဘူး။ လတ်တလောမှာ လစာ ကောင်းနေတာပဲ ရှိတယ်။ ဒီတော့ ဒီအလုပ် လုပ်လိုက်၊ နောက် လစာနည်းနည်း ပိုကောင်းရင် ဟိုဘက် ခုန်ကူး လိုက်နဲ့ အသက်သာ ရလာတယ်၊ ထွန်းထွန်းပေါက်ပေါက် ဖြစ်မလာ တော့ဘူး။

ငွေနှောက်ကို အရင် မလိုက်ပါနဲ့ မှ

ပထမအကြိမ်
အုပ်ရေး
ထုတ်ဝေသူ

မတ်လ၊ ၂၀၁၉ ခုနှစ်။

၅၀၀

ဦးမောင်မောင်

Wisdom House စာအုပ်တိုက် (မြို့ - ၀၀၄၇၁)

အခန်း (၂၀၄)၊ တိုက် (၈၇၅-၈၇၆)၊

လက်ဝဲမင်းဒင်လမ်း၊ မေတ္တာညွန့်ရပ်ကွက်၊

တာမွေမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့။

ပုံနှိပ်သူ

ဦးဇော်မြင့်ဝင်း

ကာလာလန်ပုံနှိပ်တိုက် (မြို့ - ၀၀၁၄၂)၊

အမှတ် (၁၈၄)၊ (၃၁) လမ်း (အထက်)၊

ရန်ကုန်မြို့။

မျက်နှာဖုံးဒီဇိုင်း

ကိုကြီးဌေး

အတွင်းအပြင်အဆင်

H. Lwin

တည်းဖြတ်

အေးကျော်မင်း

တန်ဖိုး

ကျပ် ၁၀၀၀၀

၈၉၅-၈၄

ဖြိုးသီဟ၊ ဒေါက်တာ

ပရော်ဖက်ရှင်နယ်တစ်ယောက် ဖြစ်ဖို့ဆိုရင် / ဒေါက်တာဖြိုးသီဟ

- ရန်ကုန်၊ Wisdom House စာအုပ်တိုက်၊ ၂၀၁၉။

၂၃၅-စာ၊ ၁၃ x ၂၀.၅ စင်တီ။

(၁) ပရော်ဖက်ရှင်နယ်တစ်ယောက် ဖြစ်ဖို့ ဆိုရင်

မာတိကာ

□ စာရေးသူ၏ နိဒါန်းစကား	က
၁။ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း အနုပညာ	၁
၂။ ထိရောက်သော မန်နေဂျာများ၏ အလေ့အကျင့် ၇ ရပ်	၉
၃။ ကျွန်တော် မှားခဲ့ဖူးသော အမှား နှစ်ခု	၁၇
၄။ ငွေနှောက်ကို အရင် မလိုက်ပါနဲ့	၂၅
၅။ အကောင်းမြင်၊ အဆိုးမြင်	၃၃
၆။ လူငယ်နဲ့ ခေတ်သစ်ပြဿနာ ၃ ရပ်	၄၁
၇။ ကိုယ့်အကြောင်း ဒီ လေးခုတော့ သိရမယ်	၄၉
၈။ စိတ်ဒုက္ခဖြစ်စရာတွေနဲ့ ကြုံတွေ့ရတဲ့အခါ	၅၇
၉။ ဝန်ထမ်းတွေ ဂုဏ်ယူရတဲ့ အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်ပါစေ	၆၅
၁၀။ ဆက်သွယ်ပြောဆိုခြင်း အနုပညာ (၁)	၇၃
၁၁။ ဆက်သွယ်ပြောဆိုခြင်း အနုပညာ (၂)	၈၁
၁၂။ ပရော်ဖက်ရှင်နယ်တစ်ယောက် ဖြစ်ဖို့ ဆိုရင်	၈၉
၁၃။ ကိုယ် သိသလို အားလုံး သိနေပါစေ	၉၇
၁၄။ လွတ်လပ်ခြင်းနှင့် အသိပညာ	၁၀၃
၁၅။ ကမ္ဘာ့ရွာ၊ အထိအတွေ့နဲ့ အပြန်အလှန် လေးစားမှု	၁၁၁
၁၆။ ခေါင်းဆောင်မှု အရေးကြီးသလား	၁၁၇
၁၇။ မဖြစ်နိုင်တာတွေ သေချာသွားတဲ့အခါ	၁၂၅

၁၈။ အချိန်တွေကို စီမံခန့်ခွဲလို့ ရသလား	၁၃၃
၁၉။ အဆိုးဘက်ခြမ်းကို လက်ခံနိုင်အောင် ပြင်ဆင်ထားပါ	၁၄၁
၂၀။ လောကကြီးကို ပြောင်းလဲမယ်တဲ့လား	၁၄၇
၂၁။ ခေတ်သစ်ရဲ့ အကောင်းအဆိုးများ	၁၅၅
၂၂။ အသက်ငယ်ငယ်နဲ့ အမြင်ကျယ်စေဖို့	၁၆၃
၂၃။ အရေးကြီးတဲ့အချိန်မှာ အရှိန်တင်နိုင်ဖို့	၁၇၁
၂၄။ ငွေ ရှိဖို့ လိုတယ်	၁၇၉
၂၅။ ၂၁ ရာစုရဲ့ စိန်ခေါ်မှုအတွက် အသင့် ဖြစ်နေစေဖို့	၁၈၇
၂၆။ အလုပ်တစ်ခုရဲ့ တန်ဖိုး	၁၉၅
၂၇။ တောင်းပန်တတ်ခြင်း အနုပညာ	၂၀၃
၂၈။ နာမည်တစ်ခု တည်ဆောက်ဖို့	၂၀၉
၂၉။ အတင်စီးခံရတဲ့အခါ	၂၁၅
၃၀။ အပေါ်ယံတွေနဲ့ တည်ဆောက်ထားတဲ့ ကမ္ဘာ	၂၂၃

စာရေးသူ၏ နိဒါန်းစကား

ကျွန်တော်တို့ နိုင်ငံဟာ ဟိုးအရင်ကထက်စာရင် နိုင်ငံတကာနဲ့ ပတ်သက် ဆက်စပ်ရတာ ပိုများလာပါတယ်။ အလုပ်တွေ တွဲလုပ် ရတယ်၊ ယှဉ်လုပ်ရတယ်။ ဒီအခါ ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေးအရ အားနည်းမနေပေမဲ့ အဓိက ခြားနားချက်တစ်ခုတော့ ရှိနေပါတယ်။ အဲဒါ 'ပရော်ဖက်ရှင်နယ် ပီသမှု'ပါပဲ။ ဝန်ထမ်းတွေ မပြောနဲ့၊ လုပ်ငန်းရှင်တွေ၊ ဦးဆောင်သူတွေမှာလည်း အားနည်းနေတာတွေ သတိထားမိပါတယ်။

ကိုယ့်အလုပ်ကို အကောင်းဆုံး ဖြစ်အောင်၊ ရလဒ် ထွက်အောင် လုပ်မယ် ဆိုတဲ့ အတွေးအစား လုပ်နေတာပဲလေ၊ မရမှ မရတာ ဆိုပြီး ပြောတတ်ကြတယ်။ အလုပ်တာဝန်ကျေဖို့ထက် ပုဂ္ဂိုလ်ရေး အဆင်ပြေဖို့ကို ပိုဦးစားပေးတယ်။ ကိုယ့်အလိုက်သိတာ၊ စကား နားထောင်တာတွေကို အလုပ်ကြိုးစားတာထက် ပိုလိုချင်တယ်။ အလုပ်နဲ့ ပတ်သက်ပြီး စောင့်ထိန်းရမှာတွေကို မစောင့်ထိန်းဘူး၊ ကျင့်ဝတ်တွေ မလေးစားဘူး။ တာဝန်ယူမှု၊ တာဝန်ခံမှု အားနည်းတယ်။ နည်းနည်းကလေး အောင်မြင်လာတာနဲ့ အထိန်းအကွပ် မဲ့သွားတယ်။ အောင်မြင်မှုမှာ ယစ်မူးသွားတယ်။ အရည်အသွေးတွေ ကျလာတယ်။ ဒါတွေက ကျွန်တော်အပါအဝင် မြန်မာတော်တော်များများ ပြင်ဆင်ရမယ့် အချက်တွေ ဖြစ်ပါတယ်။

ဘယ်နယ်ပယ်မှာမဆို ကြည့်လိုက်ပါ။ ရေရှည်အောင်မြင်သူ တိုင်းဟာ အင်မတန်မှကို ပရိုပီသကြတာ သတိထားမိပါလိမ့်မယ်။ အရည်အချင်း တူလာတဲ့အခါ ပရိုပီသတဲ့သူက ပိုအောင်မြင်တယ်။ ခေါင်းတစ်လုံး သာစေတယ်။ အရည်အသွေးအားဖြင့် ချွန်ထွက် မနေတောင် ကိုယ့်အလုပ်ကို ပရိုပီသသ လုပ်ရင် နေရာတစ်ခု ရနိုင်တယ်။ ဒါကြောင့် ပရော်ဖက်ရှင်နယ် ပီသမှုနဲ့ စပ်လျဉ်းလို့ ဆောင်းပါးတွေ ရေးဖြစ်ခဲ့သလို ဒီစာအုပ်ကိုလည်း အဲဒီနာမည် ကလေးပဲ ပေးဖြစ်ခဲ့တယ်။ စာအုပ်ထဲက အကြောင်းအရာတွေ မဖတ်ဖြစ်တောင် စာအုပ်ကို လှန်လှော့ကြည့်ရင်း အဖုံးကို မြင်ပြီး နာမည်ကလေး ဖတ်မိသွားရင်ပဲ မဆိုးဘူးလို့ တွေးမိတာလည်း ပါတာပေါ့။

ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် စာရေးတာ ဝါသနာပါမှန်းတောင် မသိခဲ့တဲ့ ကျွန်တော်ဟာ အချိန်တိုအတွင်းမှာကိုပဲ စာအုပ်ငါးအုပ် ထုတ်နိုင် ခဲ့ပါတယ်။ ဒါဟာ စာဖတ်သူတွေရဲ့ အားပေးမှု မပါဘဲ ဘယ်လို နည်းနဲ့မှ မဖြစ်နိုင်ပါဘူး။ ၂၀၁၆ အောက်တိုဘာမှာ ထွက်ခဲ့တဲ့ 'ကမ္ဘာကြီးရဲ့ တောင်ပံတစ်စုံ' စာအုပ်ကတော့ ကျွန်တော့်အတွက် ပထမဆုံး ဖြစ်သလို ခုချိန်ထိ စာဖတ်သူတွေ အကြိုက်နှစ်သက် ဆုံး စာအုပ်လည်း ဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။ ကြားထဲမှာ မျိုးဆက်ပွား ကျန်း မာရေးနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ စာအုပ်တွေပဲ ထွက်ဖြစ်ခဲ့လို့ ဒီတစ်ခါမှာ တော့ ၁၀ တိုးတက်ရေးနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ ဆောင်းပါးတွေကို ပြန် စုစည်းပြီး ထုတ်လိုက်ပါတယ်။ 'ကမ္ဘာကြီးရဲ့ တောင်ပံတစ်စုံ'လို စာအုပ်မျိုးကို ဖတ်ချင်နေတဲ့ လူငယ် စာဖတ်သူတွေအတွက် ရည် ရွယ်ပါတယ်။ တစ်စုံတစ်ရာ အကျိုးရှိမယ်လို့လည်း မျှော်လင့်မိ ပါတယ်။

ဆန္ဒမွန်ဖြင့်-
ဒေါက်တာ ဖြိုးသီဟ

mgyoe.com

စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း အနုပညာ

တိုင်းပြည် တစ်ပြည်၊ အစိုးရတစ်ရပ်၊ အဖွဲ့အစည်း
တစ်ခု ဒါတွေဟာ ပေါ်လစီတွေ ချမှတ်ပြီးပဲ အလုပ်
လုပ် အုပ်ချုပ်ကြတာပါ။ ပေါ်လစီ အပြောင်းအလဲ
နည်းနည်းကလေး ဖြစ်ရင်ကို သက်ရောက်မှုက သိပ်
ကြီးပါတယ်။

စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်း အနုပညာ

(က) Advocacy ဆိုတာ ဘာလဲ

အကြမ်းအားဖြင့်တော့ ‘လုပ်ငန်းအသိပေး ညှိနှိုင်းခြင်း’ ဆိုပြီး နားလည်ထားကြပါတယ်။ UN အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုက ‘လှုံ့ဆော်ခြင်း’လို့ ဘာသာပြန်ထားတာလည်း ဖတ်ဖူးပါတယ်။ တကယ့်အဓိပ္ပာယ်ကတော့ ဒီထက် အများကြီး ကျယ်ပြန့်ပါတယ်။

Advocacy ဆိုတာ-

A set of actions undertaken by a group of committed individuals or organizations to introduce change or obtain support for specific programmes policies legislations issues or causes.

အဖြစ်အပျက်၊ ပြဿနာ၊ တရားဝင်မှု၊ ပေါ်လစီ ဒါမှမဟုတ် လုပ်ငန်းတစ်ခုခုကို မိတ်ဆက်ချင်၊ အပြောင်းအလဲလုပ်ချင်၊ တစ်ယောက်ယောက်ရဲ့ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုကို လိုချင်တဲ့အတွက် လူတစ်စု၊ အသင်းအဖွဲ့ တစ်စုကနေ ဆောင်ရွက်နေတဲ့ ဆောင်ရွက်မှုတွေကို Advocacy လုပ်တယ်လို့ ခေါ်ပါတယ်။

Committed ဆိုတာကလေး သတိထားစေချင်ပါတယ်။ ကိစ္စတစ်ခုခုကို Advocate လုပ်မယ့်လူဟာ အဲဒီကိစ္စကို တကယ့်ကို ယုံကြည်ဖို့၊ မဖြစ်ဖြစ်အောင် လုပ်မယ် ဆိုပြီး စိတ်ပိုင်းဖြတ်ထားဖို့ လိုပါတယ်။

(ခ) Advocacy အရေးကြီးသလား

တိုင်းပြည် တစ်ပြည်၊ အစိုးရတစ်ရပ်၊ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဒါတွေဟာ ပေါ်လစီတွေ ချမှတ်ပြီးပဲ အလုပ်လုပ် အုပ်ချုပ်ကြတာပါ။ ပေါ်လစီ အပြောင်းအလဲ နည်းနည်းကလေး ဖြစ်ရင်ကို သက်ရောက်မှုက သိပ်ကြီးပါတယ်။ ဒါကြောင့် အဲဒီလို ပေါ်လစီတွေ ချမှတ်တဲ့အခါ မှန်ကန်တဲ့ ပေါ်လစီတွေ ဖြစ်ဖို့အတွက် Advocacy လုပ်ပေးရပါတယ်။

ပေါ်လစီ အတားအဆီးတွေ ရှိနေရင် ကိုယ် ဘယ်လောက် ကြိုးစား ကြိုးစား အလုပ်ဖြစ်မှာ မဟုတ်ဘူး။ ဆိုပါစို့၊ နှစ်ရှည်ခံ သားဆက်ခြား နည်း တစ်ခုကို သားဖွားမီးယပ် အထူးကုတွေမှ ဝန်ဆောင်မှုပေးခွင့် ရှိတယ် ဆိုတာမျိုး သတ်မှတ်လိုက်ပြီ ထားပါတော့။ ဒီနည်းလမ်းကို အမျိုးသမီး အများစု လက်လှမ်းမီမီ ရရှိဖို့ တအား ခက်သွားပါလိမ့်မယ်။ အခြား အထွေထွေရောဂါကု ဆရာဝန်တွေ၊ သားဖွားဆရာမတွေ ဘယ်လောက် လုပ်ပေးချင် လုပ်ပေးချင် မရတော့ပါဘူး။ ဒါကြောင့် ဝန်ဆောင်မှု ပေးတယ် ဆိုရုံနဲ့ မရဘူး။ Policy restriction တွေကို ကျော်လွှားနိုင်ဖို့ အတွက်လည်း Advocacy လုပ်ပေးနိုင်ဖို့ လိုပါတယ်။

(ဂ) Advocacy ရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်က ဘာလဲ

ရှင်းရှင်း ပြောရရင်တော့ Drawing + Influencing + Directing ပါ။ နမူနာ ပြောပါမယ်။ ဆိုပါတော့၊ စီမံကိန်းတစ်ခုနဲ့ စပ်လျဉ်းပြီး ဒါကို ဆက်မလုပ်ဖို့၊ အပြီးတိုင် ရပ်တန့်ဖို့ ကိုယ်က ပြောချင်တယ်။ ဒီအခါမှာ ဒီစီမံကိန်းကြောင့် မြစ်တွေ ဘယ်လို တိမ်ကောသွားနိုင်တယ်၊ လူအများကို ဘယ်လို ထိခိုက်နိုင်တယ်၊ သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင် ပျက်စီးခြင်းကြောင့် အနာဂတ်မှာ ဘယ်လို ပြဿနာတွေ ပေါ်လာနိုင်တယ်

mgyoe.com

ဆိုပြီး လူအများ အာရုံစိုက်လာအောင် အရင် လုပ်မယ်။ ပြီးတဲ့အခါ သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင် ပညာရှင်တွေရဲ့အမြင်ကို ယူမယ်၊ မီဒီယာအား ကို ယူမယ်၊ နိုင်ငံတကာက အခြေအနေတွေ တင်ပြမယ်။ ပြီးတဲ့အခါ ဒီစီမံကိန်းကို အပြီး ရပ်ဖို့ တောင်းဆိုမယ်ပေါ့။

ဒီလို ကိုယ် ပြောချင်တဲ့ အကြောင်းအရာ၊ ကိုယ် လိုချင်တဲ့ အပြောင်း အလဲကို အာရုံစိုက်လာအောင် လုပ်ဖို့၊ လွှမ်းမိုးဖို့၊ ညွှန်ကြားဖို့ ဆိုတဲ့ ရည်ရွယ်ချက်တွေနဲ့ Advocacy လုပ်ကြတာပါ။

(ဃ) Advocacy Strategy တစ်ခုကို ဘယ်လို ဆွဲမလဲ

အသေးစိတ်ဆို အများကြီး ရှိပါတယ်။ ဒီမှာတော့ အရှင်းဆုံး ဖြစ်အောင် သုံးဆင့်ပဲ ပြောပါမယ်။

အဆင့် (၁) - ကိုယ် ဘာကို တောင်းဆိုမှာလဲ၊ ကိုယ် လုပ်မယ့် နယ်ပယ် နဲ့ ပြဿနာကို တိတိကျကျ ရွေးချယ်ပါ။

နမူနာ ပြောပါမယ်။ မျိုးဆက်ပွား ကျန်းမာရေးကို Advocacy လုပ်မယ် ဆိုပြီး ပြောလို့ မရပါဘူး။ မတိကျလို့ပါ။ မျိုးဆက်ပွား ကျန်းမာရေးကိစ္စ (Reproductive Health Issues) တွေထဲကမှ အတားအဆီး ဖြစ်နေတာ တွေကို တိတိကျကျ ရွေးရပါမယ်။ ပြဿနာတွေ၊ အတားအဆီးတွေ အများကြီး ရှိမယ်။ အဲဒီထဲကနေ ဘာကို ဦးစားပေး ရွေးမလဲ။

အဲဒီလို ရွေးတဲ့အခါမှာ နှစ်ချက် စဉ်းစားပါ။ Impact နဲ့ potential (အကျိုးရှိမှုနဲ့ အလုပ်ဖြစ်နိုင်ခြေ) ပါ။ အဲဒီ နှစ်ချက်ပေါ် မူတည်ပြီး စဉ်းစားတဲ့အခါ အုပ်စု လေးစု ထွက်လာပါတယ်။

- (၁) အကျိုးမရှိဘူး၊ ဖြစ်နိုင်ခြေလည်း နည်းတယ်၊
- (၂) အကျိုးတော့ သိပ်မရှိဘူး၊ ဖြစ်နိုင်ခြေ များမယ်၊
- (၃) အကျိုးတော့ရှိမယ်၊ ဖြစ်နိုင်ခြေ နည်းမယ်၊
- (၄) အကျိုးလည်း ရှိ၊ ဖြစ်နိုင်ခြေလည်း များ။

အုပ်စု (၁) ထဲ ပါနေတဲ့ ပြဿနာတွေကိုတော့ ဘာမှ မလုပ်လည်း ရတယ်။ ဥပမာ- ရွာခံအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုက မျိုးဆက်ပွား ကျန်းမာရေး လုပ်ငန်းကို ကန့်ကွက်တယ်ပေါ့။ ဖြစ်တာကလည်း တစ်ရွာလောက်၊ နေရာတိုင်း မဟုတ်ဘူး၊ သိပ်ကြီးတဲ့ ပြဿနာ မဟုတ်ဘူးပေါ့။ အဲဒီအဖွဲ့ တွေ ဖျက်သိမ်းဖို့ ဆိုတာလည်း ကိုယ် လုပ်လို့ မရဘူး။ ဖြစ်နိုင်ခြေ နည်းတယ်။ ဒါဆို ဒီလိုပြဿနာကို အုပ်စု (၁) ထဲ ထည့်ပါမယ်။

အုပ်စု (၂) ထဲ ပါနေတဲ့ ပြဿနာတွေကိုတော့ တအားကြီး အား မထုတ်၊ ဦးစားမပေးသင့်ဘူး၊ လုပ်တော့ လုပ်သင့်တယ်ပေါ့။

အုပ်စု (၃) ကတော့ ဖြစ်နိုင်ခြေ နည်းပေမဲ့ အကျိုးသိပ်များမယ့် ကိစ္စမို့ အင်တိုက်အားတိုက် လုပ်ရမယ်။

အုပ်စု (၄) ထဲ ပါနေတာတွေကိုတော့ Golden opportunity လို့ သတ်မှတ်မယ်။ တကယ့်ဦးစားပေး လုပ်သင့်တာပေါ့။ ဆိုပါတော့၊ ကမ္ဘာ မှာကော ကိုယ့်နိုင်ငံထဲက အစိုးရပိုင်းက အရေးကြီးတယ်လို့ သတ်မှတ် လိုက်တဲ့ လုပ်ငန်းမျိုး၊ အာရုံ တအား စိုက်လာတဲ့ လုပ်ငန်းမျိုး၊ ဒါကို ဖိဖိစီးစီး လုပ်လိုက်နိုင်ရင် သိပ်ကို အကျိုးများသွားမယ်။

အဆင့် (၂)- ကိုယ့်ကို ထောက်ပံ့ပေးမယ့်သူ၊ ကန့်ကွက်မယ့်သူ၊ ကိုယ် အဓိက ဦးတည်တဲ့သူ ဒါတွေကို ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ်ပါ။

အဆင့် (၁) မှာ ကိုယ် ဘာကို လုပ်မယ် ဆိုတာကို တိတိကျကျ ဆုံးဖြတ်ပြီး သွားတဲ့အခါ ဒီအဆင့်ကို လုပ်ရပါမယ်။

ကိုယ်နဲ့ အယူအဆ တူသူ၊ အမြင် တူသူ ဘယ်သူ ရှိသလဲ။ ဘယ်သူ တွေဆီက ငွေကြေး၊ အတတ်ပညာပိုင်းဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့ ရနိုင် သလဲ။ ကိုယ် ဒါကို ပြောလိုက်ရင် ဘယ်သူတွေက ကန့်ကွက်နိုင်သလဲ။ တကယ့် အဆုံးအဖြတ်ပေးမယ့် Decision maker, Policy maker တွေ က ဘယ်သူတွေလဲ။ ဒီနေရာမှာ Public opinion ကိုလည်း မေ့ထားလို့ မရပါဘူး။ ဒါကြောင့် လူအများစုအပေါ် လွှမ်းမိုးနိုင်တဲ့သူကိုလည်း ချဉ်းကပ် သိမ်းသွင်းနိုင်ဖို့ လိုပါတယ်။

အဲဒီလူတွေကို အချက် နှစ်ချက်နဲ့ အုပ်စု ခွဲလို့ ရတယ်။ လွှမ်းမိုးနိုင်စွမ်းနဲ့ ထောက်ပံ့ပေးနိုင်စွမ်း။ လွှမ်းမိုးမှုအားလည်း ကြီး၊ support လည်း အများကြီး လုပ်ပေးမယ့်လူကို ဦးစားပေး (ဥပမာ- ဝန်ကြီးဌာနက အကြီးအကဲတွေပေါ့)။ လွှမ်းမိုးမှုအားတော့ ကြီးပေမဲ့ Support သိပ် မလုပ်ပေးတဲ့သူကိုတော့ ကျွန်တော်တို့က စည်းရုံး သိမ်းသွင်းရမယ်။ ကျန်တဲ့ နှစ်အုပ်စု (လွှမ်းမိုးမှု အားနည်း၊ ထောက်ပံ့ပေးနိုင်မှု အားနည်းနဲ့ လွှမ်းမိုးမှု အားနည်း၊ ထောက်ပံ့ပေးနိုင်မှု အားကောင်း) ကိုတော့ သိပ် ဦးစားမပေးတော့ဘူး။

အဆင့် (၃)- ဘယ်လို အသိပေးမှာလဲ ဆိုတဲ့ လမ်းကြောင်းနဲ့ နည်းလမ်းကို ရွေးပါ။

ခုဆို ဘာပြောမှာလဲ ရွေးပြီးပြီ၊ ဘယ်သူတွေကို ဦးတည် ပြောမှာလဲ ရွေးပြီးပြီ။ နောက်ဆုံးအဆင့်က ဘယ်လို ပြောမှာလဲပေါ့။
အဓိကအားဖြင့် နည်းလမ်း လေးခု ရှိပါတယ်။

၁။ Lobbying - ပေါ်လစီတစ်ခုကို ပြောင်းချင်တဲ့အခါ၊ ပေါ်လစီ ချမှတ်သူနဲ့ အနီးကပ် ဆက်ဆံတဲ့အခါ ဒီနည်းလမ်းကို သုံးပါတယ်။ ဥပဒေတွေ၊ ပေါ်လစီတွေကို အသေးစိတ် လေ့လာ၊ ဒီ ပေါ်လစီချမှတ်သူရဲ့ အကြောင်းကို စေ့စေ့စပ်စပ် သိအောင် လုပ်ပြီး ပြောင်းလဲလာအောင် ကြိုးစားခြင်းပါ။

၂။ Expertise & research - ကိုယ် ပြောမယ့် အကြောင်းအရာကို ပညာရပ်၊ သုတေသန တွေ့ရှိချက်တွေနဲ့ အဆိုတင်သွင်းတာပေါ့။ သားဆက်ခြားလုပ်ငန်း လုပ်မယ်ဆို ဒီလုပ်ငန်းကြောင့် မိခင် သေနှုန်း ဘယ်လောက် လျော့သွားတယ်၊ တိုင်းပြည် အတွက် ဘယ်လို အကျိုးရှိတယ် ဆိုတာကို ဒီအတိုင်း ရိုးရိုး မပြောဘဲ အချက်အလက် ခိုင်ခိုင်မာမာ ပြောတာမျိုးပေါ့။ နောက်ပြီး သိပ်တော်တယ်လို့ အများက အသိအမှတ်ပြုထားတဲ့ သားဖွားမီးယပ် အထူးကုတစ်ယောက်ယောက်က ပညာရပ်

အမြင်အရ ပြောပေးမယ်၊ ဆောင်းပါး ရေးပေးမယ် ဆိုတာမျိုး တွေဟာ ဒီအထဲမှာ အကျုံးဝင်ပါတယ်။

၃။ Public mobilization - လူထုလှုပ်ရှားမှုပါ။ အမျိုးသမီးများနေ့ လို၊ World AIDS Day လို အထိမ်းအမှတ် နေ့မျိုးတွေမှာ အခမ်းအနားတွေ လုပ်တာ၊ နောက် celebrity တစ်ယောက် ယောက်ကို သံတမန် ခန့်တာ၊ ကိုယ့်လုပ်ငန်းတွေမှာ သူ့လို နာမည်ကျော်တစ်ယောက်က ဦးဆောင်ပေးတယ်ဆို လူပိုစိတ် ဝင်စားတာပေါ့။ နောက်ပြီး Social campaign တွေ (ဥပမာ- သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင် အရေးကြီးကြောင်း သိဖို့ သစ်ပင်စိုက်ပြ ကြတာလို၊ အမျိုးသမီးတွေကို စာနာပေးဖို့ မိန်းမဒေါက်ဖိနပ်ကို စီးပြီး ယောက်ျားတွေက လမ်းလျှောက်ပြတာလိုမျိုး)၊ အပြင်း ထန်ဆုံးကတော့ ဆန္ဒပြခြင်းပေါ့။ အနိမ့်ဆုံးလစာ သတ်မှတ် ပေးဖို့ ဆိုတာကို Advocacy လုပ်ချင်တယ်၊ အလုပ်သမားတွေ သပိတ်မှောက်တယ်၊ အလုပ် မဆင်းဘူး၊ ဒီအခါ ပြဿနာတက် တယ်၊ အစိုးရကနေပြီး အနိမ့်ဆုံးလစာ သတ်မှတ်ပေးလိုက်ရ တယ်။ ဒါမျိုးပေါ့။

၄။ Media - Printed ကော Broadcasting ပါ ပါပါမယ်။ နောက် ပြီး အင်တာနက်ပေါ့။ ဆောင်းပါးတွေ ရေးမယ်၊ ဘလော့တွေ ရေးမယ်၊ Documentary တွေ ရိုက်မယ်၊ သတင်းစာ ရှင်းလင်း ပွဲတွေ လုပ်မယ်၊ ကြေညာချက်တွေ ထုတ်မယ်၊ ဒါတွေ အားလုံး ဟာ Advocacy လုပ်တဲ့ နည်းလမ်းတွေပါပဲ။

ပြန်ချုပ်ရရင်တော့ Advocacy လုပ်နိုင်ဖို့ အရေးကြီးတယ်။ ဒါမှ အပြောင်းအလဲတွေ ဖြစ်လာမယ်၊ အတားအဆီးတွေ နည်းလာမယ်။ အဲဒီလို လုပ်ဖို့ Strategy တစ်ခု ဆွဲမယ်ဆို သုံးခု စဉ်းစားပါ။

- ◆ ဘာကို ပြောမှာလဲ (What)၊
- ◆ ဘယ်သူ့ကို ဦးတည်မှာလဲ (Who)၊
- ◆ ဘယ်လို ပြောမှာလဲ (How)။

ဒေါက်တာဖြိုးသီဟ

mgyoe.com

SAMPLE BOOK

ပြီးရင် အဲဒီ Strategy အတိုင်း Commitment အပြည့်နဲ့ လုပ်ပါ။
ဒါတွေကတော့ Advocacy နဲ့ စပ်လျဉ်းတဲ့ သိကောင်းစရာ အခြေခံ
အချက်တချို့ ဖြစ်ပါတယ်။ လေ့လာရင် လေ့လာသလောက် ကျယ်ပြန့်တဲ့
အကြောင်းအရာပါ။ ဒီမှာတော့ လိုရင်းကိုပဲ ဦးစားပေး ရေးထားပါ
တယ်။ ဖတ်ရသူတွေ တစ်စုံတစ်ရာ အကျိုးရှိမယ် မျှော်လင့်ပါတယ်။

(၂-၁-၂၀၁၇ နေ့ထုတ် Daily Eleven သတင်းစာပါ ဆောင်းပါး)

ထိရောက်သော မန်နေဂျာများ၏ အလေ့အကျင့် ၇ ရပ်

မန်နေဂျာတစ်ယောက် မအောင်မြင်ရခြင်း အကြောင်းရင်း
တွေထဲမှာ လူမှန်းမခံလိုခြင်းကလည်း ထိပ်ဆုံးက ပါတယ်။
ဒီနေရာ ရောက်လာရင်တော့ ပြောစရာ ရှိတာ ပြောကိုပြော
ရတော့မယ်။ အဖွဲ့သားတွေအပေါ် နားလည်မှု ထားတယ်၊
ဂရုစိုက်တယ် ဆိုပေမဲ့ သူတို့ ဘယ်လိုမှ လက်မခံနိုင်တဲ့
အဆင့် ဆိုတာကို သတ်မှတ်ထားတတ်ကြတယ်။

ထိရောက်သော မန်နေဂျာများ၏ အလေ့အကျင့် ၇ ရပ်

လုပ်သက် လေးနှစ်ကျော်ကာလ အတွေ့အကြုံအရ သတိထားမိလာတာ တစ်ခုကတော့ အဖွဲ့အစည်းတွေရဲ့ အောင်မြင်မှုဟာ အငယ်တန်းနဲ့ အလယ်အလတ် မန်နေဂျာတွေရဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှု တော်ခြင်း မတော်ခြင်း ပေါ်မှာ အများကြီး မူတည်နေတယ် ဆိုတာပါပဲ။ သူတို့ တော်ရင် တော် သလို ရလဒ်တွေ တက်လာတတ်ပြီး အဆင်မပြေရင် မပြေသလိုလည်း ထိုးဆင်းသွားတတ်ပါတယ်။

ကိုယ်တိုင် လုပ်ခဲ့ဖူးတဲ့ အတွေ့အကြုံတွေကော တအား တော်တဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် မန်နေဂျာတွေဆီကနေ လေ့လာလို့ ရတာတွေပါ ပေါင်းစပ်ပြီး ဒီဆောင်းပါးကလေး ရေးဖြစ်ပါတယ်။

၁။ အစိတ်အပိုင်းများကို တပ်ဆင်တတ်ခြင်း

နာမည်ကျော် နည်းပြကြီး ဖာဂူဆန်ရဲ့ အသုံးအနှုန်းပါ။ Assembling the pieces တဲ့။ အသင်းအဖွဲ့တစ်ခု လိုချင်တဲ့ ပန်းတိုင်ဆီ အရောက် သွားနိုင်ဖို့ အရင်ဆုံး ကိုယ့်အသင်းအဖွဲ့ကို တည်ဆောက်ရပါတယ်။

လူတစ်ယောက်နဲ့ တစ်ယောက်ဟာ personality မတူကြပါဘူး။ တချို့က introvert ဖြစ်တယ်၊ အသေးစိတ်ကို အားသန်တယ်၊ သူ့ဆီက

report တွေ တက်လာရင် သိပ်စစ်စရာ မလိုဘူး။ တချို့ကျ Extrovert။ ပြောရဆိုရမယ်ဆို အဆင်ပြေတယ်၊ အသေးစိတ်ဆို အလွဲလွဲ အမှားမှား။ သူ့ကျ လူရှေ့ထွက်ရတဲ့ ပွဲတွေလိုမျိုးမှာ များများတာဝန်ပေး ရမယ်။

အတွေ့အကြုံအရ အားလုံး တစ်ပြေးညီ မျှမျှတတ လုပ်ကြရမယ် ဆိုတဲ့မူဟာ မထိရောက်သလို လုပ်နေရတဲ့သူတွေမှာလည်း ဖိအား ဖြစ် ပါတယ်။ သူ လုပ်ရင် ဒီပွဲက အောင်မြင်မှာ မဟုတ်ပါဘူး၊ ဒီ report တွေ လုပ်ကိုမလုပ်ချင်ဘူး ဆိုတာမျိုးတွေ ရှိတာကိုး။

ဒါကြောင့် လူအားလုံးဆီက တစ်ပြေးညီသော အရည်အသွေးမျိုးတွေ မျှော်လင့်နေတာထက် သူ့သက်ဆိုင်ရာ အရည်အသွေးအလိုက် အသုံးချ နိုင်ဖို့ လိုတယ်။ လက်ချောင်းငါးချောင်းတောင် မညီပါဘူး၊ သူတန်ဖိုးနဲ့သူ ရှိကြတာပဲ။ ကိုယ်က လက်ခလယ်က အရှည်ဆုံးမို့ လယ်ခလယ်ချည်း ငါးချောင်းစလုံး ယူမယ် ဆိုရင် စဉ်းစားကြည့်ပါ။ လက်သီး တင်းတင်း ဆုပ်လို့ ရမယ် မဟုတ်ပါဘူး။ ဒီလိုပဲ Diverse ဖြစ်မနေတဲ့ အသင်းအဖွဲ့ တစ်ခုဟာ စုစည်းမှု၊ ထိရောက်မှုတွေမှာ အားနည်းနေတတ်ပါတယ်။ ဘယ်တော့မှ ရှိလာမှာ မဟုတ်တဲ့ အရည်အသွေးတွေကို ထည့်ဖို့ မကြိုး စားပါနဲ့။ ရှိပြီးသားတွေထဲကနေပဲ အစွမ်းကုန် ညှစ်ထုတ် သုံးစွဲပါ။

၂။ ဂရုစိုက်တတ်ခြင်း

ရွာလှည့် ဆေးကုသပေးတဲ့ Mobile clinic တစ်ခုကို ခက်ခက်ခဲခဲ လုပ်ပြီး ပြန်လာခဲ့တဲ့ အဖွဲ့သားတွေကို တွေ့တွေ့ချင်း အရင်ဆုံး ဘာမေးမလဲ။ လူနာ ဘယ်နှယောက် ကုခဲ့သလဲ ဆိုပြီး မေးလည်း ရတယ်။ လမ်းခရီး အဆင်ပြေကြရဲ့လား၊ ပင်ပန်းနေကြမှာပေါ့ ဆိုပြီး ပြောလည်း ရတယ်။ ဘာမှတော့ မဟုတ်ပေမဲ့ အဲဒီ နှစ်ခွန်းက တော်တော်ကလေး ကွာခြား ပါတယ်။

ပထမတစ်ခွန်းက အဖွဲ့သားတွေရဲ့ အရေးထက် target ပြည့်ဖို့ကို ပိုအားသန်တဲ့ စိတ်ကို ပြတယ်။ ဒုတိယ တစ်ခွန်းက အဖွဲ့သားတွေဟာ ကိုယ့်အတွက် နံပါတ်တစ် ဖြစ်ကြောင်းကို ပြတယ်။

People do not care how much you know until they know how much you care တဲ့။

လူတွေဟာ သူတို့ကို ခင်ဗျားက ဂရုစိုက်ပါလား ဆိုတာ မသိမချင်း ခင်ဗျား ဘယ်လောက် သိသလဲ ဆိုတာကိုလည်း သူတို့က ဂရုစိုက်နေမှာ မဟုတ်ပါဘူး။ ကိုယ့်ကို ဂရုစိုက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်နဲ့သာဆို လူတွေဟာ ဘယ်လောက် ဝေးတဲ့ ခရီးပဲဖြစ်ဖြစ်၊ ဘယ်လောက်ပဲ ခက်ခဲခက်ခဲ အတူ သွားဖို့ အသင့်ဖြစ်နေတတ်ကြတယ်။ ဒီစကားကိုပဲ ဒီလူ ပြောတုန်းက အဆင်ပြေတယ်၊ နောက်လူက ပြောတော့ မကြိုက်တော့ဘူး။ ဒီခရီးကိုပဲ ဒီလူနဲ့ သွားတုန်းက မညည်းကြဘူး၊ နောက်လူနဲ့ကျတော့ ဝေးတယ်၊ မသွားချင်ဘူး ဖြစ်ကုန်တယ်။ ဘာလို့လဲ။

အဓိကက ယုံကြည်မှုပါပဲ။ သူ မလုပ်ရတိုင်း ခိုင်းနေတယ် ဆိုတာမျိုး မြင်နေရင် ဒါမျိုး complaint တွေ တက်မယ်။ ငါတို့ကို ဂရုစိုက်တယ်လို့ သိထားကြရင်တော့ ခက်ခဲတဲ့နေရာဆို ကိုယ့်ကိုတောင် ထားခဲ့ပြီး သူတို့ပဲ သွားလိုက်မယ် ဆိုတာမျိုး လုပ်ကြလိမ့်မယ်။

ကိုယ့်မွေးနေ့ ကိုယ် မေ့နေတဲ့ အဖွဲ့သားတစ်ယောက်ကို surprise လုပ်ပေးမယ်၊ နေမကောင်းတဲ့သူကို သတင်းမေးမယ်။ ဒါတွေဟာ ဘာမှ လည်း မပင်ပန်းသလို အထွေအထူး အားစိုက်ထုတ်စရာလည်း မလိုပါ ဘူး။ ဂရုစိုက်တတ်တဲ့ စိတ်ကလေး ရှိဖို့သာ လိုတာပါ။ ဒါပေမဲ့ ပြန်ရလာ မယ့် အကျိုးကျေးဇူးကတော့ သိပ် ကြီးပါလိမ့်မယ်။

၃။ ခေါင်းဆောင်မှု ပေးနိုင်ခြင်း

ရာထူးနာမည်အရ မန်နေဂျာ ဆိုပေမဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုလည်း ပေးနိုင်ဖို့ လိုပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်မှု ဆိုတာ ဘာလဲ။ အရှင်းဆုံး ပြောရရင်တော့ Change, Motivation, Inspiration, Influence တို့ပါပဲ။

ကိုယ် စပြီး ဒီအလုပ်ကို တာဝန်ယူချိန်ကစလို့ ကိုယ် လိုချင်တဲ့ပုံစံကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ပြောတယ်။ ဖြည်းဖြည်းချင်း ပြောင်းလဲယူတယ်။ (Change)

စိတ်ဓာတ် တက်ကြွစေတယ် ဆိုတဲ့ နေရာမှာ အမျိုးမျိုး ရှိတယ်။ Target ချပြီး အဲဒါကို ရအောင် လုပ်မယ် ဆိုတာမျိုးလည်း ဖြစ်တယ်။ Performance အကောင်းဆုံးလူကို ဆုပေးမယ် ဆိုတာမျိုးတွေလည်း လုပ်ကြတယ်။ စိတ်အားထက်သန်မှုအပြည့်နဲ့ ကိုယ့်ကို ကြည့်ပြီး သူတို့ပါ အလိုလို တက်ကြွလာတာမျိုးတွေလည်း ရှိတယ်။ (Motivation)

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေဟာ သူတို့လူတွေကို သက်ဝင်လှုပ်ရှားမှု (Inspiration) ကောင်းကောင်း ပေးနိုင်တယ်။ သူတို့စကားမို့ နားထောင် ပြီးရင် ငါတို့အားလုံးဟာ အရေးကြီးတဲ့အလုပ်တစ်ခု၊ ပြည်သူတွေအတွက် အကျိုးရှိမယ့် အလုပ်တစ်ခုကို လုပ်နေတာပါလား ဆိုပြီး တန်ဖိုးထား တတ်လာကြတယ်။

လွှမ်းမိုးနိုင်စွမ်း (influence) ဆိုတဲ့ ကိစ္စကို စဉ်းစားတဲ့နေရာမှာ လူကောင် သေးတာ၊ အသက် ငယ်တာ၊ မိန်းကလေး ဖြစ်တာ ဒါတွေ မေ့လိုက်ပါ။ အဓိကက ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးကြောင့် ရလာတဲ့ ပါဝါ (personal power) ရှိဖို့ပါပဲ။ ငါ မန်နေဂျာပဲ ဆိုတဲ့ ရာထူးကြောင့် ရ လာတဲ့ ပါဝါ (positional power) က ရေရှည်မှာ အလုပ်မဖြစ်ပါဘူး။ ဒီတော့ personal power ရှိအောင် ဘယ်လို လုပ်မလဲ။ ရှေ့ဆောင်လမ်း ပြု ဖြစ်ရမယ်။ စည်းကမ်း လိုက်နာရမယ်။ အသိ (knowledge) နဲ့ တတ်ကျွမ်းမှု (skill) သာရမယ်။ ခံယူချက် (attitude) မှန်ရမယ်။ Pro ပီသရမယ်။ ပြောရဲဆိုရဲရမယ်။ ဆုံးဖြတ်ရဲရမယ်။ ဒါတွေဟာ Personal power ရရာရကြောင်း အရည်အသွေးတွေပါပဲ။

၄။ သတ္တိရှိခြင်း

ဆိုလိုတာက ရုံးချုပ်ကနေ စစ်ဆေးရေး လာမယ်။ ဒီအခါ ဘာလုပ်မလဲ။ အပြု ကောင်းအောင် မိတ်ကပ်တွေ အတင်း မလိမ်းဘူး။ ပုံမှန် လုပ်နေကျ အတိုင်းပဲ လုပ်နေတယ်။ သူတို့ လာတယ် ဆိုတာ ပိုကောင်းအောင် လာလုပ်ပေးတာ။ သူတို့ ပြောသွားရင် ပြင်လို့ ရတယ်။ မလှတာကို မိတ်ကပ် အတင်း လိမ်းထားရင် လာစစ်ဆေးတဲ့သူက ဘာမှ မမြင်တော့

ဘာမှ ပြောသွားလို့ မရတော့ဘူး၊ ဒီလို ခံယူတတ်ကြတယ်။ ဒီအခါ ရုံး
ချုပ်က လာမှာမို့ ဘာလုပ်ထား၊ ညာလုပ်ထား ဆိုတဲ့ ဖိအားမျိုးတွေလည်း
ဘယ်သူကမှ မခံစားရတော့ဘူး။ အဖွဲ့သားတွေလည်း ပျော်တယ်။ ကိုယ့်
ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှု ရှိလာတယ်။ ဘယ်သူ လာမှာမို့ ကြောက်နေရ
တယ် ဆိုတဲ့ ခံစားမှုက ပျောက်သွားတယ်။

နောက်တစ်ခု သတိထားမိတာက အဲဒီလို ခံယူထားတတ်သူတွေဟာ
ဘယ်တော့မှလည်း ဖြစ်ကတတ်ဆန်း လုပ်မထားတတ်တာပဲ။ အဲဒီလိုပဲ၊
အပြောခံရမှာကို ကြောက်ပြီး မိတ်ကပ် လိမ်းဖို့ ကြိုးစားနေသူတွေဟာ
ပုံမှန်မှာလည်း အလုပ်ကို သေသေချာချာ လုပ်မနေကြတာကို တွေ့ရတယ်။

အောင်မြင်မှု (achievement) နည်းတာ ပြဿနာမရှိဘူး။ အဓိက
က ကိုယ့်နေရာမှာ ဘယ်သူ လာလုပ်လုပ် ဒီထက် မများစေရဘူး ဆိုတာ
မျိုး ပြောနိုင်တဲ့အထိ ကြိုးစားထားဖို့ပဲ လိုတယ်။ ဘာကြောင့် နည်းသွား
ရတယ် ဆိုတဲ့ အကြောင်းပြချက် ခိုင်ခိုင်လုံလုံ ရှိတယ်၊ ဒီအခက်အခဲကို
ကျော်လွှားဖို့ ဘယ်လို စီစဉ်ထားတယ် ဆိုတဲ့ plan ရှိတယ် ဆိုရင်
ဘယ်လောက် နည်းနေတဲ့ output ပဲဖြစ်ဖြစ် ကြောက်နေရမှာ မဟုတ်
ဘူး။ ဘယ်သူတွေ ကြောက်သလဲ ဆိုရင်တော့ လုံလောက်တဲ့ ကြိုးစား
အားထုတ်မှု ရှိမထားတဲ့သူတွေပဲ ကြောက်ကြပါတယ်။

၅။ ဆက်သွယ်ပြန်ကြားတတ်ခြင်း

Communication skill လို့ ပြောလိုက်ရင် စကားပြောကောင်းတာချည်း
ပြေးမြင်ကြပါတယ်။ အမှန်တော့ မကပါဘူး၊ အဲထက်ပိုပါတယ်။ လွယ်
လွယ်ကလေးပဲ ပြောရရင်တော့ ကိုယ် ဆိုလိုချင်တာကို ရှင်းရှင်းလင်း
လင်း ပြောတတ်မယ်၊ တစ်ဖက်က ပြောလာတာတွေကိုလည်း နား
ထောင်တတ်မယ် ဆိုရင် အောင်မြင်တာပါပဲ။

နားထောင်တာပဲ ဘာခက်လို့လဲ ထင်မယ်။ မဟုတ်ပါဘူး၊ ခက်ပါ
တယ်။ ဒီနေ့ ဖြစ်နေတဲ့ ပြဿနာ တော်တော်များများဟာ နားမထောင်
တတ်ကြလို့ ဖြစ်နေတာပါ။ ရေ ပါလာတာပဲ လိုချင်တယ်၊ ရေဘူး ပေါက်

တာ မကြားချင်ဘူး ဆိုတဲ့ အမူအကျင့်မျိုး ရှိသူဟာ စကားပြော ဘယ်လောက် ကောင်းကောင်း Communication skill ညံ့တယ်ပဲ သတ်မှတ်ရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

၆။ စုစည်းမှုပေးနိုင်ခြင်း

Team work ဆိုတာ ၁ နဲ့ ၁ ပေါင်းလို့ ၂ ထက် ပိုတာကို ခေါ်တာပါ။ ခေါင်းဆောင်ရဲ့ တာဝန်ကတော့ သူ့ချည်းပဲ ရှိနေတဲ့ ၁ နှစ်ခုကို ပေါင်းပေးရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ခရီးအတူ ထွက်ကြတာ၊ လစာထုတ်တဲ့ရက်ကို တစ်ဆိုင်ဆိုင်မှာ သွားစားကြတာတွေက အသင်းအဖွဲ့ရဲ့ ရင်းနှီးမှု၊ နားလည်မှုကို တက်စေပါတယ်။ ဒီအပိုင်းကို သိပ်အလေးထားတဲ့ မန်နေဂျာများဆို နေ့လယ်စာ ထမင်းစားချိန်တွေကို အိမ်ကို ပေးပြန်မစားပါဘူး။ ဘယ်လောက် အိမ်နီးတဲ့သူဖြစ်ဖြစ် ရုံးကို ထမင်းချိုင့် သယ်လာခိုင်းတယ်။ အတူတူ စုစားတယ်။ စကားတပြောပြောနဲ့ သူ့ဟင်း ကိုယ်ယူ ကိုယ့်ဟင်း ယူနှိုက်စားကြတယ်။ ဒါဟာလည်း အသင်းအဖွဲ့ကို စုစည်းမှု၊ နားလည်မှု၊ ရင်းနှီးမှု ရှိစေတဲ့ အလုပ်တစ်ခု ဖြစ်ပါတယ်။

၇။ ပြတ်သားမှု ရှိခြင်း

မန်နေဂျာတစ်ယောက် မအောင်မြင်ရခြင်း အကြောင်းရင်းတွေထဲမှာ လူမှုမခံလိုခြင်းကလည်း ထိပ်ဆုံးကပါတယ်။ ဒီနေရာ ရောက်လာရင်တော့ ပြောစရာ ရှိတာ ပြောကိုပြောရတော့မယ်။ အဖွဲ့သားတွေအပေါ် နားလည်မှု ထားတယ်၊ ဂရုစိုက်တယ် ဆိုပေမဲ့ သူတို့ ဘယ်လိုမှ လက်မခံနိုင်တဲ့အဆင့် ဆိုတာကို သတ်မှတ်ထားတတ်ကြတယ်။ အဲဒါကို လွန်လာရင်တော့ သည်းမခံတတ်ဘူး။ ပြတ်ပြတ်သားသား ပြောတတ်၊ လုပ်တတ်ကြတယ်။

Client ကို ကောင်းကောင်း မဆက်ဆံတာ၊ ရုံးချိန်ကို အကြောင်းကြားခြင်း မရှိဘဲ နောက်ကျတာ၊ ဆေးလိပ် အရက် သောက်တာ၊ အလုပ်

ဒေါက်တာဖြိုးသီဟ

mgyoe.com

SAMPLE BOOK

မလုပ်တာ စသဖြင့် ဘယ်လိုမှ လက်ခံပေးလို့ မရတဲ့ အနေအထားတွေကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သတ်မှတ်ထားတယ်၊ ပြောလည်း ပြောပြထားတယ်။ လုပ်လာရင်လည်း လက်ခံမပေးသလို ပြောဖို့ကိုလည်း တွန့်ဆုတ်မနေဘူး။ တကယ်တော့ ဒါဟာလည်း အသင်းအဖွဲ့ကို စုစည်းစေပါတယ်။ စည်းကမ်း လျော့ရဲလွန်းရင် လုပ်ချင်ရာ လုပ်လာမယ်။ တစ်ယောက်နဲ့ တစ်ယောက် လက်ညှိုးတွေ ထိုးကြတော့မယ်။ ရလဒ်တွေ ကျမယ်၊ စိတ်ဓာတ်တက်ကြွမှုတွေလည်း နည်းလာလိမ့်မယ်။

ကိုယ့်အလုပ်မှာ တော်တာ၊ technical skill ပြည့်ဝတာ ကောင်းပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှု အရည်အသွေးတွေပါ ရှိထားရင်တော့ ကိုယ့်ရဲ့ အစွမ်းအစတွေကို ဒီထက် ပိုသုံးလို့ ရလာမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီဆောင်းပါးထဲက အမှုအကျင့် ၇ ချက်ကတော့ တကယ့်အတွေ့အကြုံတွေအပေါ် အခြေခံပြီး ရေးထားတာ ဖြစ်လို့ ဖတ်ရသူအတွက် တစ်စုံတစ်ရာ အကျိုးရှိမယ် မျှော်လင့်ပါတယ်။

(၄-၁-၂၀၁၇ နေ့ထုတ် Daily Eleven သတင်းစာပါ ဆောင်းပါး)

ကျွန်တော် မှားခဲ့ဖူးသော အမှား နှစ်ခု

လူတော်ကို ကြောက်နေတာ ခေါင်းဆောင်ကောင်း
မဟုတ်ပါဘူး။ တော်တဲ့သူ ဖြစ်တဲ့အတွက် ကိုယ် ပြော
သမျှ ထောက်ခံနေမှာ မဟုတ်ဘူး။ ကိုယ့်အကြိုက်
လိုက်မှာတော့ မဟုတ်ဘူး။ ဒါကို သဘောထားကြီးပေး
နိုင်ဖို့ လိုတယ်။

ကျွန်တော် မှားခဲ့ဖူးသော အမှား နှစ်ခု

ဆေးတက္ကသိုလ်ကနေ ဘွဲ့ရပြီး သိပ်မကြာဘူး၊ နိုင်ငံတကာ လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှာ ကျွန်တော် အလုပ် ရခဲ့ပါတယ်။ ကျောင်းဆင်း ဆင်းချင်းလည်း ဖြစ်၊ ပထမဆုံး အလုပ်လည်း ဖြစ်ပြန်၊ ငယ်ကလည်း ငယ်သေးတော့ ကျွန်တော်ဟာ အင်မတန် တက်တက်ကြွကြွနဲ့ကို အလုပ် စဝင်ခဲ့ပါတယ်။

ကျောင်းမှာက ဆေးပညာကို အဓိကထား သင်ခဲ့ရတာ ဆိုတော့ စီမံခန့်ခွဲမှုအကြောင်းတွေ သိပ်နားမလည်ခဲ့ဘူး။ ဒါပေမဲ့ ဒီအလုပ်မှာ ကတော့ ဆေးကုရုံသက်သက် မဟုတ်ဘဲ စီမံခန့်ခွဲရတဲ့တာဝန်ပါ ယူထား ရတယ်။ အဲဒီမှာတင် မုဆိုး စိုင်းသင် ဆိုသလို လုပ်ရင်း မှားရင်း ပြန်ပြင် ရင်း ရှေ့ဆက်ခဲ့ရတော့တယ်။

အဲဒီအမှားတွေထဲကနေ နှစ်ခုကို နိုင်ငံ အပြောင်းအလဲမှာပါ ဆွဲယူ အသုံးချနိုင်အောင် ကျွန်တော် ဝေမျှလိုပါတယ်။

၁။ ကိုယ်လိုပဲလို့ လူတိုင်းကို မျှော်လင့်ခြင်း

အဲဒီတုန်းက အလုပ်ဝင်စ ဖြစ်တဲ့အတွက် သိပ်တက်ကြွခဲ့တယ်။ မနက်ဆို အစောကြီး ရောက်၊ နောက်ကျမှ ပြန်။ နောက်ပြီး ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ပြောရရင် ကျွန်တော့်နောက်မှာက မှီခိုနေတဲ့ မိသားစုရယ်လို့ မရှိဘူး။

ဒီတော့ လစာတို့၊ ခရီး ထွက်ရင် ရတဲ့ နေ့စား စရိတ်တို့ ဆိုတာက ကျွန်တော့်အတွက် သိပ်အရေးမပါလှဘူး။

အဲဒီတုန်းက ကျွန်တော့်စိတ်ထဲ ဘယ်လို ဖြစ်ခဲ့သလဲ ဆိုတော့ ကိုယ် ဒီလို လုပ်ရင် ကိုယ့်လူတွေလည်း ဒီလို လုပ်ရမယ်၊ ဒီလို သဘောထားရ မယ်လို့ သတ်မှတ်တယ်။ လစာ နည်းလို့တို့၊ ခံစားခွင့် နည်းလို့တို့ ပြောသံ ကြားရင် ကျွန်တော် တအား စိတ်ဆိုးတယ်။ လူမှုရေးအလုပ်မှာ ဒါတွေ ကို ဦးစားပေးရသလား၊ ပရဟိတစိတ်ကို အရင်းခံပြီး လုပ်ပါလားလို့ ကျွန်တော် ပြောမိခဲ့တယ်။ ဒီတော့ ကျွန်တော့်အဖွဲ့ဟာ ကျွန်တော် ဖြစ်စေချင်တဲ့အတိုင်း ဖြစ်မလာဘူး။ သူတို့နဲ့ ကျွန်တော် အမြင် မတူမှု တွေပဲ ဖြစ်နေခဲ့တယ်။

နောက်မှ အကြောင်း တိုက်ဆိုင်လို့ ကျွန်တော့်လူတွေရဲ့ အိမ်ကို ရောက်ဖြစ်တဲ့အခါ၊ မိသားစုအကြောင်းတွေ သိရတဲ့အခါမှာတော့ ကျွန်တော့်အမြင်တွေ ပြောင်းသွားတယ်။ အဖေက အိပ်ရာထဲ လဲနေ တယ်၊ အမေက ကျန်းမာရေး မကောင်းဘူး၊ မောင်နှမ ငယ်ငယ်ကလေး တွေကလည်း ရှိသေးတယ်၊ ကျောင်းမပြီးကြသေးဘူး၊ ဒီလို အခြေအနေ မျိုးတွေ ကျွန်တော် သိလာရတယ်။ အဲဒီအခါ ကိုယ့်ဟာကိုယ် တအား ရှက်သွားတယ်။ ငါသာ သူတို့နေရာမှာဆိုလည်း ဒီလိုပဲ တောင်းဆိုမိမှာ၊ ညည်းညူမိမှာပဲလို့။ ပြောရရင် ပိုတောင် ဆိုးနေဦးမလားပဲ။

အဲဒီ နောက်ပိုင်းမှာတော့ သူတို့ကို နားလည်ပေးနိုင်လာတယ်၊ ကျွန်တော်နဲ့ နှိုင်းတာမျိုး မဟုတ်ဘဲ သူတို့နေရာကနေ ဝင်ကြည့်တတ် လာတယ်။ ဆက်ဆံရေးလည်း အဆင်ပြေလာသလို သူတို့ တောင်းဆိုတာ ကို စည်းမျဉ်းနဲ့အညီ လိုက်လျောလို့ ရသလောက် လိုက်လျောပေးလိုက် တဲ့အခါ သူတို့တွေ စိတ်ဓာတ် တက်ကြွလာတယ်။ ကျွန်တော် လိုချင်တဲ့ ပုံစံအတိုင်းလည်း ဖြစ်လာတယ်။

ကျွန်တော့်ရဲ့ ဒီအတွေ့အကြုံကလေးကနေ မျှဝေလိုတာကတော့ စီမံခန့်ခွဲမှုနေရာ ယူထားတဲ့သူတွေဟာ ကိုယ်နဲ့နှိုင်းပြီး ဟိုလို လုပ်၊ ဒီ လို လုပ် ပြောနေလို့တော့ အောင်မြင်မှာ မဟုတ်ဘူး။ သူတို့ ပြောင်းလဲ နိုင်လောက်တဲ့ အနေအထားတစ်ရပ်ကို ဖန်တီးပေးမယ်၊ စည်းကမ်းနဲ့

လည်း ထိန်းထားမယ် ဆိုတော့မှ ဒီအဖွဲ့အစည်းဟာ ကိုယ် လိုချင်တဲ့ အတိုင်း ပြောင်းလဲလာမယ် ဆိုတာပါပဲ။

ပြည်သူတွေ အမှိုက်ပစ်တာ၊ ကွမ်းသွေး ထွေးတာနဲ့ စပ်လျဉ်းရင်လည်း ဒီလိုပဲ။ အမှိုက် မပစ်စေချင်ရင်၊ ကွမ်းသွေး မထွေးစေချင်ရင် ခေါင်းဆောင် အမှိုက် ကောက်ပြုလိုက်ရုံနဲ့ ပြီးမသွားဘူး။ အမှိုက်ပုံးတွေ ထားပေးရမယ်၊ ပုံးထဲ မပစ်တဲ့သူ တွေ့ရင် သေသေချာချာ ဒဏ်ရိုက်မယ်။ အမှိုက် ပစ်ချတာကို ရှက်တတ်တဲ့ culture ကလေး ပျိုးထောင်ပေးရမယ်။ ကွမ်း ဆိုလည်း ဒီလိုပဲ။ ကွမ်းစားတာကို စနစ်တကျ ထိန်းချုပ်မယ်၊ ပညာပေးမယ်၊ ကွမ်းရောင်းရင် ထွေးဖို့ အိတ်တစ်ခုခုပါ တစ်ခါတည်း တွဲရောင်းပေးရမယ်၊ စည်းကမ်းမဲ့ ထွေးတဲ့သူကို တိတိကျကျ အရေးယူမယ် စသဖြင့်ပေါ့။ အပြုအမူ (behavior) တစ်ခု ပြောင်းဖို့ ဖြည်းဖြည်းချင်း တစ်ဆင့်ချင်း လုပ်သွားရမယ်၊ စိတ်လည်း ရှည်ရမယ်။ အဲဒါတွေ လုပ်မပေးဘဲ ပြည်သူတွေ အမှိုက်ပစ်တုန်းပဲ၊ ကွမ်းသွေး ထွေးတုန်းပဲ အော်နေလို့ မရဘူး။

ကိုယ်က စာရေးဆရာ တစ်ယောက်၊ ဆရာဝန်ကြီး တစ်ယောက် ဆိုရင် ဆင်းရဲ နွမ်းပါးတဲ့ ဒေသတွေမှာ အနစ်နာခံ အလုပ်လုပ်ပြီး ဆေးကုသပေးတဲ့ စေတနာ ဆရာဝန်တွေအကြောင်းကို ဆရာဝန်ငယ်တွေ အားကျအတုယူဖွယ် ပြောပြရုံနဲ့ လုံလောက်တယ်။ ဒါပေမဲ့ ကျန်းမာရေး ဝန်ကြီး ဖြစ်လာခဲ့ပြီ ဆိုရင်တော့ ဆရာဝန်တိုင်းဆီက အကောင်းဆုံးသော စွမ်းဆောင်ရည်တွေ ရဖို့ working environment တစ်ခု ဖန်တီးပေးဖို့က ကိုယ့်တာဝန် ဖြစ်လာတယ်။ စေတနာ ဆရာဝန်တွေ ရှိကောင်းရှိမယ်။ ဒါပေမဲ့ စနစ်ကို မပြင်ဘဲ လူတိုင်း စေတနာ ဆရာဝန်တွေ ဖြစ်လာဖို့တော့ မျှော်လင့်လို့ ရမှာ မဟုတ်ဘူး။

တစ်နေ့ အနိမ့်ဆုံး လုပ်အားခ ၃၆၀၀ သတ်မှတ်ထားတဲ့ တိုင်းပြည်၊ ကား သုံးဆင့် စီးရရင် တစ်နေ့ ၁၂၀၀ ကုန်တဲ့ တိုင်းပြည်မှာ ကားခကို ကောက်ခံသူမဲ့ ပုံးကလေးထဲ ထည့်ခိုင်းလို့ ပိုက်ဆံ အစုတ်အပြဲတွေ၊ ၂၀ တန်တွေ ထည့်သွားကြတာ ဘယ်သူ့အပြစ်လဲ။ ရုတ်တရက် ကြည့်လိုက်ရင်တော့ ဒီလူတွေဟာ အပြောင်းအလဲကို ကန့်လန့်တိုက်သူတွေပေါ့။ ကိုယ်နဲ့ နှိုင်းလိုက်ရင်လည်း ဟုတ်တယ်၊ ကဲ့ရဲ့ချင်စရာကြီးပေါ့။

ဒါပေမဲ့ ဘယ်သူ မှားတာလဲလို့ မေးလာရင်တော့ ကိုယ့်လိုပဲ လူတိုင်း ဒီလို လုပ်လိမ့်မယ်လို့ တွေးခဲ့တဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှုအမှားလို့ မြင်ပါတယ်။

အမှိုက် ပစ်တဲ့ ပြည်သူ၊ ကွမ်းသွေး ထွေးတဲ့ ပြည်သူ၊ ဆေးရုံမှာ မျက်နှာထား စူစူနဲ့ အလုပ်လုပ်နေတဲ့ ဆရာဝန်၊ ပိုက်ဆံအပြဲတွေ ကားခ ထည့်သွားတဲ့ ခရီးသည်၊ သူတို့တွေ မှန်တယ်လို့ ပြောနေတာ မဟုတ်ပါဘူး။ စီမံခန့်ခွဲသူတစ်ယောက်အနေနဲ့ စဉ်းစားတဲ့အခါမှာတော့ သူတို့ ပြောင်းလဲနိုင်လောက်တဲ့ အခြေအနေတစ်ရပ် မဖန်တီးပေးနိုင်ဘဲနဲ့ လူတိုင်းဆီကနေ ပြောင်းလဲမှုကို မျှော်လင့်လို့ မရနိုင်ဘူး ဆိုတာပါပဲ။

လက်ရှိအစိုးရဟာ အတိုက်အခံနေရာက မဟုတ်တော့ပါဘူး။ စနစ်ကို ပြောင်းလဲလို့ ရတဲ့ နေရာမျိုးမှာ အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိတော့ ရောက်နေကြပါပြီ။ ဒါကြောင့်မို့ ပြည်သူတွေအတွက် ဖြစ်နိုင်လောက်တဲ့ ပတ်ဝန်းကျင် (enabling environment) တစ်ခုကို ဖန်တီးပေးဖို့ဟာ အစိုးရရဲ့ တာဝန်တစ်ရပ် ဖြစ်တယ် ဆိုတာကလေးရယ်၊ အဲဒီလို ဖန်တီးမပေးနိုင်တာကိုကျ ထောက်မပြဘဲ ပြည်သူကိုချည်း အပြစ်တင်နေကြတာကလေးတွေ ရပ်ကြဖို့ရယ်တွေတော့ ကျွန်တော့်အတွေ့အကြုံအပေါ် အခြေခံပြီး ပြောလိုပါတယ်။

၂။ အားသာချက်တွေ ဆွဲထုတ်ယူတတ်ဖို့

နောက်ထပ် အမှားတစ်ခုကတော့ ဆက်ဆံရ ခက်သူတွေကို ခေါ်ယူဖို့ လက်တွဲနဲ့တာပါပဲ။ စစ်ချင်းမှာ ဝန်ထမ်း ၁၀ ယောက်ပဲ ရှိတဲ့ ရုံးခန်းကို တာဝန်ယူရပါတယ်။ စီမံချက်ကလည်း တစ်ခုတည်း အကောင်အထည် ဖော်ရတယ်။ ဒီတော့ အလုပ် တော်တော်များများမှာ ကျွန်တော်ကိုယ်တိုင် ဝင်ပါနိုင်ခဲ့တယ်။ ဗဟိုဦးစီးစနစ်လို့ ကြီးကြီးကျယ်ကျယ် ပြောရမလားပဲ။ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ပြောရရင် ကျန်တဲ့လူတွေဟာ ကျွန်တော့်ကို တစ်စုံတစ်ရာ အထောက်အကူ ပေးနိုင်ရင် ရပြီ။ ဒီတော့ တော်ပြီး ရုံးထဲမှာ ပြဿနာရှာမယ့်လူမျိုးထက် ခပ်အေးအေး နေတတ်တဲ့သူမျိုး ပိုလိုချင်တယ် ဆိုပြီး ကျွန်တော် မြင်ခဲ့ဖူးတယ်။

mgyoe.com

အဲဒီကနေ ဝန်ထမ်း နည်းနည်း ပိုများပြီး တာဝန်လည်း ကြီးတဲ့ နောက်ထပ် ရုံးခွဲတစ်ခုကို ရောက်တော့ ကျွန်တော့်အမြင်တွေ မှားမှန်း သဘောပေါက်ခဲ့ရတယ်။ နေရာတိုင်းမှာ ကျွန်တော် ဝင်မပါနိုင်တော့ဘူး။ ဝင်ပါနေရင်လည်း သေချာတယ်၊ အလုပ်က ဖြစ်မှာကို မဟုတ်တော့ဘူး။ ဒီတော့ ကျွန်တော်ဟာ ကိုယ်စား လွှဲစရာ အားကိုးရတဲ့လူတွေ ရှာလာရတယ်။

လူတစ်ယောက်နဲ့ တစ်ယောက်ဟာ personality မတူကြပါဘူး။ အားသာချက်ချင်း မတူသလို အားနည်းချက်ချင်းလည်း မတူကြဘူး။ တချို့က introvert ဖြစ်တယ်၊ အသေးစိတ်ကို အားသန်တယ်၊ သူ့ဆီက report တွေ တက်လာရင် သိပ် စစ်စရာ မလိုဘူး။ တချို့ကျ extrovert။ ပြောရဆိုရမယ်ဆို အဆင်ပြေတယ်၊ အသေးစိတ်ဆို အလွဲလွဲ အမှားမှား။ သူ့ကျ လူရှေ့ထွက်ရတဲ့ ပွဲတွေလိုမျိုးမှာ များများ တာဝန်ပေးရမယ်။

ဒီတစ်ယောက်က အလုပ်မှာ စိတ်ချရပေမဲ့ ရုံးချိန်ကျ နောက်ကျတယ်။ နောက်တစ်ယောက်ကျ ရုံးစည်းကမ်းတွေ အကုန် လိုက်နာပေမဲ့ အလုပ်ကျ နည်းနည်းကလေး အချိန်ဆွဲချင်တယ်။ နောက်တစ်ယောက် ကျပြန်တော့လည်း တော်ပေမဲ့ တစ်ခုခုဆို complaint များတယ်။ ဒါမျိုးကလေးတွေ ကြုံလာရတယ်။ အကုန်လုံး လက်ညှိုးထောင် ခေါင်းညိတ် လုပ်နေရင်လည်း အဖွဲ့က အောင်မြင်မှာ မဟုတ်တော့ ဒီအခြေအနေတွေကို အကောင်းဆုံး ကိုင်တွယ်နိုင်ဖို့ ကြိုးစားခဲ့ရတယ်။

တကယ်တော့ ကိုယ်နဲ့ အတူတူ လက်တွဲ အလုပ်လုပ်သူတွေရဲ့ အားနည်းချက်တွေ အဖွဲ့အပေါ်မှာ ဆိုးကျိုး သက်ရောက်မလာအောင် ထိန်းချုပ်ပြီး အဲဒီလူတွေရဲ့ အားသာချက်တွေကို အဖွဲ့ရဲ့ လုပ်ငန်းမှာ ဆွဲထုတ် အသုံးပြုနိုင်တာကိုက ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ရဲ့ အရည်အချင်း ဖြစ်ပါတယ်။ လူတော်ကို ကြောက်နေတာ ခေါင်းဆောင်ကောင်း မဟုတ်ပါဘူး။ တော်တဲ့သူ ဖြစ်တဲ့အတွက် ကိုယ် ပြောသမျှ ထောက်ခံနေမှာ မဟုတ်ဘူး။ ကိုယ့်အကြိုက် လိုက်မှာတော့ မဟုတ်ဘူး။

mgyoe.com

ဒါကို သဘောထားကြီးပေးနိုင်ဖို့ လိုတယ်။ သူ့ကို လွတ်လပ်ခွင့် ပေးဖို့ လိုတယ်။ ကိုယ် ပြောသမျှ သဘောတူမှ၊ လက်ညှိုးထောင် ခေါင်းညိတ်မှ ကြိုက်တယ် ဆိုရင်တော့ လူတော်တွေ ဆုံးရှုံးရပါလိမ့်မယ်။

စကားတစ်ခု ရှိပါတယ်။

When you hire people who are smarter than you, you prove you are smarter than them.

မင်းထက် တော်တဲ့သူတွေကို မင်းအနား ခေါ်ထားရဲမယ် ဆိုရင် အဲဒါဟာ သူတို့ထက် မင်းက ပိုစမတ်ဖြစ်တယ် ဆိုတာကို ပြသလိုက်တာ ပါပဲ တဲ့။

တကယ်တော့ နိုင်ငံတစ်ခုရဲ့ သမ္မတ၊ ဝန်ကြီးချုပ်၊ အဓိပတိ စတဲ့ သူတွေ၊ အဖွဲ့အစည်းကြီးတွေရဲ့ Country Director တွေ၊ ဥက္ကဋ္ဌတွေဟာ ခေါင်းဆောင်တွေ မဟုတ်ကြပါဘူး။ ခေါင်းဆောင်များရဲ့ ခေါင်းဆောင် (Leader of the leader) တွေသာ ဖြစ်ပါတယ်။

သူတို့တွေဟာ အကုန် တတ်သိ နားလည်မနေကြပါဘူး။ ဒီတော့ သူတို့နားမှာ ပညာရှင်တွေ ရှိနေဖို့ လိုပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်တွေ ရှိနေဖို့ လိုပါတယ်။ ဒါမှသာ နိုင်ငံအတွက်၊ အဖွဲ့အစည်းအတွက် အကောင်းဆုံး သော ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ချမှတ်နိုင်ကြတာပါ။

ဒါကြောင့် လူတော်တွေကို ကြောက်ရွံ့မနေကြပါနဲ့။ သူတို့တွေ ကိုယ့် အနားမှာ ရှိနေအောင် စည်းရုံး ဆွဲဆောင်နိုင်ခြင်းဟာ ခေါင်းဆောင် များရဲ့ ခေါင်းဆောင် ဖြစ်ချင်သူအတွက် မရှိမဖြစ် အရည်အချင်းတစ်ခု ဖြစ်ပါတယ်။ သေချာတာက သူတို့တွေဟာ ကိုယ် ပြောသမျှတော့ ခေါင်း ညိတ်နေကြမှာ မဟုတ်ပါဘူး။ အဲဒီလို စိတ်အခံမျိုးနဲ့လည်း ဘယ်လို ပညာရှင်၊ ဘယ်လို ခေါင်းဆောင်ကိုမှ စည်းရုံးလို့ ရမယ် မဟုတ်ပါဘူး။

ထပ်ပြောပါမယ်၊ တစ်ယောက်နဲ့ တစ်ယောက် မတူညီတဲ့ အားသာ ချက်၊ အားနည်းချက်တွေထဲက အားနည်းချက်တွေ ကိုယ့်အဖွဲ့အပေါ် လာပြီး မထိခိုက်အောင်၊ အားသာချက်တွေကို ရလဒ်အဖြစ် ပြောင်းလဲ လာအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းဟာ ခေါင်းဆောင်တွေရဲ့ တာဝန်တစ်ခု။

mgyoe.com

အရည်အချင်းတစ်ရပ် ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် လူတော်တွေကို မကြောက်
ရွံ့ဘဲနဲ့ သူတို့ရဲ့ အားသာချက်တွေကို ဘယ်လို ဆွဲယူ အသုံးချမလဲ ဆို
တာသာ စဉ်းစားကြစေလိုပါတယ်။

ဆင်းရဲတွင်းထဲကနေ အချိန်တိုအတွင်း ရုန်းထွက်လာကြတဲ့ နိုင်ငံ
အများစုဟာ သဘာဝ သယံဇာတအပေါ်၊ ကံတရားအပေါ် အခြေပြုပြီး
အောင်မြင်ခဲ့ကြတာ မဟုတ်ပါဘူး။ လူသားအရင်းအမြစ်အပေါ်သာ
အခြေခံခဲ့ကြတာ ဖြစ်ပါတယ်။ လူသားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ဖို့
ပဲ အာရုံစိုက်၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခဲ့ကြတာ ဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့နိုင်ငံမှာ
လည်း ဒီလိုပါပဲ။ တိုးတက်တဲ့ နိုင်ငံတစ်ခု ဖြစ်လာဖို့ ဆိုရင် အရည်အချင်း
ရှိတဲ့လူတွေကို ပိုင်ဆိုင်ထားနိုင်ဖို့ လိုပါတယ်။ ဒီအတွက် လူငယ်တွေ
အနေနဲ့ ကြိုးစားကြရမှာ ဖြစ်သလို ခေါင်းဆောင်တွေအနေနဲ့လည်း
လူတော်ကို ကြောက်ရွံ့မနေဘဲ ချစ်တတ်ဖို့၊ မြတ်နိုးတတ်ဖို့၊ ထိန်းသိမ်း
တတ်ဖို့ လိုပါတယ်။

(၁၈-၂-၂၀၁၇ နေ့ထုတ် Daily Eleven သတင်းစာပါ ဆောင်းပါး)

ငွေနှောက်ကို အရင် မလိုက်ပါနဲ့.

အောင်မြင်သူ အများစုကို မေးကြည့်လိုက်ပါ။ ကျွန်တော်
ငယ်ငယ်က လစာ ဘယ်လောက် ရခဲ့လို့ ခုလို အောင်မြင်
တာပါလို့ ပြောတာ အင်မတန် ရှားပါတယ်။ ကျွန်တော်
ငယ်ငယ်က ဘယ်လို ဆရာကောင်းသမားကောင်းနဲ့
ဆုံခဲ့လို့၊ ဘယ်လို အလုပ်တွေ လုပ်ခဲ့ပြီး အောက်သက်
ကျခဲ့လို့ ဆိုတာမျိုးတွေပဲ ကြားရပါလိမ့်မယ်။

ငွေ့နောက်ကို အရင် မလိုက်ပါနဲ့

Globalization ဆိုပြီး ဒီဘက်ခေတ်မှာ ကျယ်ကျယ်လောင်လောင် ပြောလာကြပါတယ်။ တစ်နေရာရာမှာ တစ်ခုခု ဖြစ်လိုက်တိုင်း ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ရိုက်ခတ်မှုတွေ ရှိလာတယ်။ သက်ရောက်မှုတွေ ဖြစ်လာတယ်။ ဒီအခါ စဉ်းစားမှုတွေဟာလည်း တစ်နိုင်ငံတည်း၊ တစ်ဖွဲ့တည်းအတွက်ပဲ စဉ်းစားနေလို့ မရတော့ဘူး။ ကမ္ဘာလုံးချီ စဉ်းစားလာရတယ်။

ဘောလုံးလောကမှာ လတ်တလော တော်တော်ကလေး လှုပ်လှုပ်ခတ်ခတ် ဖြစ်နေတာ ဘာလဲ ဆိုရင် တရုတ်ဘောလုံးအသင်းတွေက နာမည်ကျော်ကစားသမားတွေကို ကြေးကြီးပေး ခေါ်ယူမှုတွေပဲ။ တရုတ်သမ္မတရီကျင့်ဖျင် တက်လာပြီး နောက်ပိုင်း ဘောလုံးကို စီးပွားရေးတစ်ရပ်လို့ ရှုမြင်လာခဲ့တယ်။ ဘောလုံးအသင်းတွေကို အစိုးရက ကျောထောက်နောက်ခံ လုပ်ပေးထားတယ်။ ငွေကြေး ရင်းနှီးမှုတွေ တက်လာတယ်။ တစ်ဖက်မှာကလည်း လူဦးရေ များတဲ့ တိုင်းပြည်မို့ ကျွန်တော်တို့ ဆီကလို့ ကွင်းထဲ ပရိသတ် မဝင်မှာ စိတ်ပူနေစရာ မလိုဘူး။ ဒီတော့

mgyoe.com

တရုတ်ဘောလုံးအသင်းတွေရဲ့ ငွေသုံးနိုင်အားက ကြောက်ခမန်းလိလိ များလာတယ်။

အရင်ကလည်း ဘောလုံးသမားတွေဟာ အသက်အရွယ် ရလာပြီ ဆိုရင် အာရပ်နိုင်ငံတွေ၊ အမေရိကန်က လိဂ်ဘောလုံးအသင်းတွေမှာ လစာကောင်းကောင်း ယူပြီး သွားကစားလေ့ရှိခဲ့ကြတယ်။ ဒါပေမဲ့ လက် ရှိ တရုတ်ဘောလုံးအသင်းတွေနဲ့ မတူတာက သူတို့က ငယ်ရွယ်တဲ့ ကစားသမားတွေ၊ အကောင်းဆုံး အသက်အရွယ်မှာ ရှိနေသေးတဲ့ ကစား သမားတွေကို ခေါ်နိုင်လာတာပဲ။

အဲဒီမှာတင် ငြင်းခုံ ဆွေးနွေးမှုတွေ ပေါ်ပေါက်လာတယ်။ လူငယ် တွေအနေနဲ့ အဲဒီလို တရုတ်ကလပ်အသင်းတွေမှာ သွားကစားတာ ကိုယ့် တက်လမ်း ကိုယ် ပိတ်တာပဲ၊ ငွေမက်တာပဲ စသဖြင့် ဝေဖန်ကြတယ်။ ဘာလို့လဲ ဆိုတော့ တရုတ်ကလပ်တွေမှာ ကစားနေရင် ကြီးကြီးမားမား ဖလား အောင်မြင်မှု၊ တစ်ဦးချင်း အောင်မြင်မှုတွေ ရဖို့ ခက်တယ်။ လက်ရွေးစင်အသင်းမှာတောင် ရွေးချယ်ခံရဖို့ မလွယ်တော့ဘူးကိုး။ ဒီလို အမြင်တွေကို တစ်ဖက်က ပြန်ချေပတာတွေလည်း ရှိတာပေါ့။ ထားပါ။ ဒါကို အခြေခံပြီး ကျွန်တော်တို့ လူငယ်တွေရဲ့ အလုပ်အကိုင် ရွေးချယ်မှုကို ဆက်စပ် စဉ်းစားနေမိတယ်။

လူတစ်ယောက် အလုပ်တစ်ခုကို ရွေးတော့မယ် ဆိုရင် ဘာအချက် တွေကို ထည့်စဉ်းစားတတ်ကြသလဲ။ ပြောလက်စ ဥပမာနဲ့မို့ ဘောလုံး သမားတစ်ယောက်အနေနဲ့ပဲ စဉ်းစားကြည့်ရအောင်။

ပထမတစ်ချက်က ငွေကြေး (လစာ)။

ဘာလို့ ထိပ်ဆုံးကနေ ပြောရသလဲ ဆိုတော့ ဘယ်သူမဆို လစာ တော့ လိုချင်ကြတာချည်းပဲ။ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလို့ ပြောထားတဲ့ အတွက် အသက်မွေးနိုင်ဖို့ လစာ ရမှ ဖြစ်မယ်။ ဒါမှ ဒီတစ်ခုတည်း သေသေချာချာ အာရုံစိုက်နိုင်မယ်။ အလုပ်မှာ ပျော်မယ်။ ဒါကြောင့်

mgyoe.com

ကိုယ့်အရည်အချင်းနဲ့ ထိုက်တန်တဲ့ လစာမျိုး တောင်းဆိုခွင့် ရှိတယ်။
တောင်းလည်း တောင်းဆိုရဲရမယ်။

ဒုတိယတစ်ချက်က အသင်းလိုက် အောင်မြင်မှု။

ငါ ဒီအသင်းကို ပြောင်းရင် အောင်မြင်နိုင်သလား။ ဆိုလိုတာက
လူဟာ တစ်ဦးကောင်း တစ်ယောက်ကောင်း လုပ်နေလို့ မရဘူး။ အသင်း
အဖွဲ့အလိုက် အလုပ်လုပ်ရတယ်။ ဒီအခါမှာ ကိုယ်နဲ့ တွဲဖက်တဲ့သူတွေက
အရည်အချင်း ရှိတယ် ဆိုရင် ဒီအသင်းကို ပြောင်းဖို့အတွက် ကိုယ်
စဉ်းစားမှာပေါ့။ အဲဒီလို မဟုတ်ဘဲ သူတို့တွေဟာ ကိုယ့်အပေါ်ပဲ လုံးလုံး
လျားလျား မှီခိုနေမှာမျိုး ဆိုရင်တော့ လစာ ကောင်းနေဦးတော့၊ ပြောင်း
ဖို့ တွန့်ဆုတ်နေကြလိမ့်မယ်။

တတိယအချက် ထည့်စဉ်းစားစရာက ဂုဏ်သိက္ခာ။

အလုပ်ရဲ့၊ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ဂုဏ်သိက္ခာပေါ့။ မန်ချက်စတာ ယူနိုက်
တက်ကနေ ရိုးရဲမက်ဒရစ်ကို စီရော်နယ်ဒို ပြောင်းရွှေ့ဖို့ ဆုံးဖြတ်လိုက်
ရတဲ့ အကြောင်းရင်းမျိုးဟာ ဒါပဲ။ သူ တောင်းတဲ့လစာ ပေးဆို ပေးနိုင်
တာပဲ။ မန်ယူလည်း အောင်မြင်မှုတွေ ရနေတာပဲ။ ဒါပေမဲ့ ရိုးရဲမက်ဒရစ်
ကို ဘယ်လိုမှ မယှဉ်နိုင်တာကတော့ အသင်းရဲ့ သမိုင်းကြောင်းပါပဲ။
ဒါကတော့ ဘယ်လိုမှ တုပလို့လည်း မရသလို အချိန်တိုအတွင်းမှာလည်း
အမီလိုက်လို့ မရနိုင်ပါဘူး။ အဲဒီသမိုင်းကြောင်းက ဒီအသင်းက ကစား
သမားတိုင်းကို ဂုဏ်ယူစေတယ်။ အခြားအသင်းက ကစားသမားတိုင်း
အတွက် မက်လုံး ဖြစ်တယ်။

နောက်ဆုံးအချက်ကတော့ တစ်ဦးချင်း တိုးတက်မှုပါပဲ။

အထူးသဖြင့်တော့ လူငယ် ဘောလုံးသမားတွေဟာ ဒီအချက်ကို
အဓိကထား စဉ်းစားလေ့ရှိကြတယ်။ ဒီအသင်းမှာ နာမည်ကျော်နည်းပြ
ရှိနေတယ်။ သူ နည်းပြလိုက်လို့ ကမ္ဘာကျော် ကစားသမား ဖြစ်လာသူတွေ
တစ်ပုံကြီး။ ဒါဆို ပေးတဲ့ လစာ နည်းနေဦးတော့ ဒီအသင်းကို ပြောင်းဖို့

mg y o e . c o m

ပိုပြီး စိတ်အားထက်သန်နေလိမ့်မယ်။ ဘာလို့လဲ ဆိုတော့ သူ့ရဲ့ ကစား သမားဘဝကို နောက်တစ်ဆင့် တက်စေမှာကိုး။

ဒါကြောင့်လည်း လူငယ်ဘောလုံးသမားတွေအနေနဲ့ ကိုယ့်ကစား သမားဘဝ တိုးတက်ဖို့အတွက် ပြိုင်ဘက်ကောင်း၊ နည်းပြကောင်းတွေ ရှိရာမှာ မနေဘဲ လစာကို ဦးစားပေးပြီး ဆူလွယ်နပ်လွယ်လမ်းကို လိုက် နေကြမယ် ဆိုရင် သူတို့အနေနဲ့ ကစားသမားဘဝ အောင်မြင်မှု ရဖို့ ခက်မယ်လို့ ပြောနေကြတာ ဖြစ်ပါတယ်။

ဒီ လေးချက်ကို တည်ပြီး အဖွဲ့အစည်းတွေအနေနဲ့လည်း ကိုယ့်ဆီကို ဝန်ထမ်းကောင်းတွေ ရောက်လာဖို့၊ ဝန်ထမ်းကောင်းတွေကို ဆက်ထိန်း နိုင်ဖို့ ကြိုးစားလို့ ရတယ်။ ဥပမာ- လစာဆိုရင် အမြင့်ဆုံး မဟုတ်တောင် အနိမ့်ဆုံးထဲမှာလည်း ပါမနေဖို့ ထိန်းထားမယ်၊ ကိုယ့်အဖွဲ့ကလည်း အောင်မြင်အောင် အလုပ် လုပ်နိုင်မယ်၊ ကိုယ့်ဝန်ထမ်းတွေ တိုးတက်ရာ တိုးတက်ကြောင်းအတွက်လည်း ပံ့ပိုးပေးနိုင်မယ်၊ ပျိုးထောင်ပေးနိုင်မယ်၊ အဖွဲ့အစည်းအားဖြင့်လည်း ဂုဏ်သိက္ခာ ရှိမယ်၊ ငါတို့ကုမ္ပဏီက လူထုကို ဘယ်လို အကျိုးပြန်ပြုတာ ဆိုပြီး ဂုဏ်ယူနေရတာမျိုးပေါ့။ ဒါက အဖွဲ့ အစည်းဘက်။

ဝန်ထမ်းဘက်အနေနဲ့ ဆိုရင်တော့ ဒီအကြောင်းရင်း လေးချက်က တစ်ယောက်နဲ့ တစ်ယောက်တော့ တူနေနိုင်မှာ မဟုတ်ဘူး။ တချို့က လစာကို ရှေ့တန်းတင်တယ်။ လစာ ကောင်းမှ၊ ခံစားခွင့် ကောင်းမှ။ တချို့ကျတော့ ကိုယ့်အရည်အသွေး တိုးတက်ဖို့ကို ကြည့်တယ်။ တချို့ကျ ငါ လုပ်နေတဲ့အဖွဲ့က အောင်မြင်မှ ဆိုတာမျိုး တွေးတယ်။ အဲဒီလိုပဲ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ဂုဏ်သိက္ခာကို ကြည့်တဲ့သူတွေလည်း ရှိတယ်။

ဘယ်သူ မှန်တယ်၊ ဘယ်သူ မှားတယ်တော့ ပြောရခက်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ လူငယ်တွေအတွက် အကြံပေးရရင်တော့ အဲဒီ လေးချက်ထဲက ကိုယ့်တစ်ဦးချင်း တိုးတက်ဖို့ကို ဦးစားပေး ရွေးချယ်ကြစေချင်တယ်။

အချို့အလုပ်တွေက လစာ ကောင်းတယ်။ ဒါပေမဲ့ ကိုယ့်တိုးတက်မှု အတွက် လမ်းပြပေးနိုင်မယ့် ဆရာသမား မရှိဘူး။ ဒီအလုပ်ကို လုပ်လို့ အတွေ့အကြုံကောင်းတွေ ရလို့ကတယ် ဆိုတာမျိုး မရှိဘူး။ လတ်တလော မှာ လစာ ကောင်းနေတာပဲ ရှိတယ်။

ဒီတော့ ဒီအလုပ် လုပ်လိုက်၊ နောက် လစာနည်းနည်း ပိုကောင်းရင် ဟိုဘက် ခုန်ကူးလိုက်နဲ့ အသက်သာ ရလာတယ်၊ ထွန်းထွန်းပေါက်ပေါက် ဖြစ်မလာတော့ဘူး။

ပိုဆိုးတာက တရားမဝင်တဲ့အလုပ်၊ အများကို ထိခိုက်စေတဲ့အလုပ် မျိုးသာ ဖြစ်ခဲ့ရင်တော့ လူငယ်ဘဝမှာကတည်းက နာမည် သေသွားပါ လိမ့်မယ်။ လူတစ်ယောက်ရဲ့ ပုံရိပ် ဆိုတာ မှန်တစ်ချပ်လို့ပဲ။ ကျကွဲသွား ပြီးရင် ပြန်ဆက်ရခက်ပါတယ်။ ရခဲ့ရင်လည်း အက်ကြောင်းတစ်ခုက သေရာပါနေတော့မှာပါ။ ဖျောက်လို့ မရတော့ပါဘူး။

တကယ်တော့ Strategy ဆိုတာ A set of long term objectives ကို ခေါ်တာပါ။ ရေရှည် ရည်မှန်းချက်တွေ စုစည်းထားတဲ့ အရာဟာ မဟာဗျူဟာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါက စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတွေ၊ နိုင်ငံရေး လုပ်ငန်းတွေမှာမှ အသုံးပြုရတာ မဟုတ်ပါဘူး။ ကိုယ့်ဘဝကို တည်ဆောက်တဲ့အခါမှာလည်း လိုအပ်ပါတယ်။ ကိုယ့်ဘဝမှာ ဘာဖြစ်ချင်တာလဲ၊ အဲဒီလို ဖြစ်လာဖို့ ငါ ဘာတွေ လိုအပ်သလဲ၊ ဘယ်သူ့ဆီ ချဉ်းကပ်ဖို့ လိုသလဲ၊ ဘာတွေ တတ်မြောက်ထားဖို့ လိုမလဲ၊ ဒီလိုတွေ စဉ်းစားပြီး တစ်ခုချင်း ပြင်ဆင်ဖို့ လိုတယ်။ တစ်ခုချင်း အကောင်အထည်ဖော် သွားဖို့ လိုပါတယ်။

အောင်မြင်သူ အများစုကို မေးကြည့်လိုက်ပါ။ ကျွန်တော် ငယ်ငယ်က လစာ ဘယ်လောက် ရခဲ့လို့ ခုလို အောင်မြင်တာပါလို့ ပြောတာ အင်မတန် ရှားပါတယ်။ ကျွန်တော် ငယ်ငယ်က ဘယ်လို ဆရာကောင်း သမားကောင်းနဲ့ ဆုံခဲ့လို့၊ ဘယ်လို အလုပ်တွေ လုပ်ခဲ့ပြီး အောက်သက်

ကျေခဲ့လို့ ဆိုတာမျိုးတွေပဲ ကြားရပါလိမ့်မယ်။ ဒါကြောင့်မို့ လူငယ်ဘဝမှာ ငွေကြေး ဘယ်လောက် ရသလဲ ဆိုတာထက် ငါ ဘာတွေ သင်ယူလို့ ရမလဲ၊ ဘာတွေ တိုးတက်လာနိုင်သလဲ ဆိုတာကို ဦးစားပေးကြစေချင်ပါတယ်။

ဒါကြောင့်လည်း အလီဘာဘာရဲ့ ဖန်တီးရှင် ဂျတ်မားက ပြောခဲ့တာပါ။ အသက် ၃၀ မတိုင်ခင်မှာ မင်း ဘယ်လိုကုမ္ပဏီကြီးမှာ အလုပ်လုပ်တယ် ဆိုတာထက် မင်း ဘယ်ဘေ့ဘေ့နှောက်ကို လိုက်နေသလဲ ဆိုတာက ပိုအရေးကြီးပါတယ်။ တကယ် တော်တဲ့ ဘေ့ဘေ့တစ်ယောက်က မင်းကို အများကြီး သင်ပေးနိုင်ပါလိမ့်မယ်တဲ့။

လေးစားရတဲ့ ဆရာဝန်ကြီး တစ်ယောက်ကလည်း ပြောဖူးတယ်။ သူ ငယ်ငယ်က ဆရာဝန် ဖြစ်စမှာ အခက်အခဲ ဖြစ်ခဲ့ပုံကလေးပါ။ အဲဒီတုန်းက လူနာတစ်ယောက် လာပြုဖို့တောင် တော်တော်ကလေး ရှားပါးခဲ့ပေမဲ့ စိတ်ဓာတ်မကျဘဲ ပညာကိုပဲ တစိုက်မတ်မတ် ကြိုးစားခဲ့တာ ခုချိန်မှာတော့ လူနာတွေကြားထဲမှာ နာမည်ရတဲ့ ဆရာဝန်ကြီးတစ်ယောက် ဖြစ်နေပါပြီ။ ဒါကြောင့် ငွေနှောက်ကို မလိုက်နဲ့၊ ကိုယ်ကသာ ကြိုးစားနေရင် ငွေက ကိုယ့်နှောက် ပြန်လိုက်လာပါလိမ့်မယ် တဲ့။

လူငယ်ဘဝမှာ ပတ်ဝန်းကျင်ကလည်း အရေးကြီးပါသေးတယ်။ ကိုယ်နဲ့ အတူတူ တွဲလုပ်ရတဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေက တအား ကြိုးစားနေကြတယ် ဆိုရင် ကိုယ်လည်း သူတို့နဲ့ အမီ လိုက်နိုင်ဖို့ ကြိုးစားဖြစ်တယ်။ ဒီလိုပဲ၊ ကိုယ့်အပေါင်းအသင်းတွေက ခပ်အေးအေး နေတယ်၊ ခပ်ပေါ့ပေါ့ နေတယ် ဆိုရင် ကိုယ်လည်း စိတ်အားထက်သန်မှုတွေ ပျောက်ဆုံးကုန်တတ်တယ်။ ဒါကြောင့် ကိုယ် ရွေးချယ်ထားတဲ့ အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်ဟာ ငါ မလုပ်လို့ မဖြစ်ဘူး၊ ငါ ကျန်နေခဲ့လိမ့်မယ် ဆိုတဲ့ ခံစားမှု (sense) မျိုး ပေးနိုင်တဲ့ နေရာတစ်ခု ဖြစ်ဖို့ လိုပါတယ်။

ဒါကြောင့် လူတွေဟာ အမျိုးမျိုးသော အကြောင်းရင်းတွေနဲ့ အလုပ်အကိုင်တွေ ရွေးချယ်တတ်ကြတယ် ဆိုပေမဲ့ လူငယ်ဘဝမှာ ဆိုရင်တော့

ဒေါက်တာဖြိုးသီဟ

mgjoe.com

SAMPLE BOOK

ငွေကြေးထက် ကိုယ့်ဘဝ တိုးတက်ဖို့ သင်ပြပေးနိုင်မယ့်သူ၊ ကိုယ့်ကို တိုးတက်စေမယ့် အလုပ်မျိုးကိုပဲ ဦးစားပေး ရွေးချယ်ကြဖို့ လိုပါတယ်။

(၂၅-၂-၂၀၁၇ နေ့ထုတ် *Daily Eleven* သတင်းစာပါ ဆောင်းပါး)

အကောင်းမြင် အဆိုးမြင်

အဖွဲ့အစည်းကို ဦးဆောင်တဲ့အခါ၊ စီမံခန့်ခွဲတဲ့အခါ
လူအပေါ် မှုတည်ထားလို့ မရပါဘူး။ လူ ဆိုတာ အချိန်
မရွေး ဖောက်ပြန်တတ်တဲ့ သတ္တဝါမို့ သူတို့ကို မဟုတ်
တာ မလုပ်နိုင်အောင် စနစ်နဲ့ ထိန်းထားရပါတယ်။

အကောင်းမြင် အဆိုးမြင်

အကောင်းမြင်ခြင်း၊ အဆိုးမြင်ခြင်းနဲ့ စပ်လျဉ်းရင် ဖန်ခွက်ဥပမာကို တော်တော်များများ သိကြမှာပါ။

ဖန်ခွက်ထဲ ရေတစ်ဝက် ထည့်ထားတယ်။ ဘယ်လို မြင်သလဲ။ အကောင်းမြင်တတ်တဲ့သူက ရေတစ်ဝက်တောင် ရှိတာပဲ။ အဆိုးမြင် တတ်တဲ့သူက ထင်မယ်၊ ဟာ ... ရေ တစ်ဝက်တောင် လျော့နေပါ လားတဲ့။

စိတ်ချမ်းသာမှုရှုထောင့်အရ ကြည့်မယ် ဆိုရင် အကောင်းမြင်တတ် သူက ဘဝမှာ ပျော်ရွှင်ရပါလိမ့်မယ်။

ဒါပေမဲ့ တိုးတက်ရေး ရှုထောင့်က ကြည့်ရင်တော့ တစ်ဝက်တောင် ရှိတာလို့ မြင်ထားတဲ့အတွက် ကျန် တစ်ဝက် ပြည့်ဖို့ သူ ကြိုးစားချင် မှ ကြိုးစားမယ်။ တစ်ဝက်ပဲ ရှိသေးတယ်၊ တစ်ဝက်တောင် လျော့ နေတယ်လို့ တွေးတဲ့သူကတော့ စိတ် ပူလောင်နေမှာ အမှန် ဖြစ်ပေ မဲ့ နောက်တစ်ဝက် ပြည့်ဖို့ကိုတော့ မဖြစ်မနေ ကြိုးစားမှာ သေချာ ပါတယ်။

လက်ရှိအစိုးရနဲ့ စပ်လျဉ်းရင်လည်း ပြည်သူတွေကြားထဲမှာ အုပ်စု နှစ်စု ကွဲနေပါတယ်။ လုပ်နေရှာတာပဲလေ ဆိုပြီး အကောင်းမြင်တဲ့အုပ်စု နဲ့ တစ်နှစ်တောင် ရှိနေပြီ၊ မထူးသေးဘူးလား ဆိုပြီး အဆိုးမြင်တဲ့အုပ်စု။ ကမ္ဘာပေါ်က အချိန်တိုအတွင်း တိုးတက်လာတဲ့ နိုင်ငံအများစုကို ကြည့် လိုက်ရင်တော့ တိုးတက်ရေးနဲ့ စပ်လျဉ်းပြီး ရပါတယ်၊ တစ်ဝက်တောင် ရှိသေးတာပဲလို့ တွေးခဲ့တဲ့နိုင်ငံ မတွေ့ဖူးသေးပါဘူး။

သူတို့အားလုံးဟာ 'ငါတို့ မလုပ်လို့ မဖြစ်တော့ဘူး' ဆိုတဲ့ Sense of urgency အပြည့်နဲ့ ကြိုးစားခဲ့ကြတာကို သတိထားမိမယ် ထင် ပါတယ်။

ဒီတော့ မေးခွန်းက အကောင်းမြင်တိုင်း ကောင်းတာလား၊ အမြဲ အကောင်းမြင်နေရမှာလား၊ ဒါမှမဟုတ် အမြဲ အဆိုးမြင်ရမှာလား၊ ဘာ လုပ်ရမှာလဲ။

ဒီမေးခွန်းအတွက် အရင်ဆုံး ပြောချင်တာက အကောင်းမြင်စိတ်ရဲ့ အကျိုးကျေးဇူးတွေက ဘာတွေလဲ ဆိုတာပါပဲ။

၁။ အကောင်းမြင်တတ်တဲ့သူဟာ အခက်အခဲတစ်ခု ကြုံလာရင် ဒါ ငါ တိုးတက်ဖို့ အခွင့်အလမ်းပဲလို့ မြင်တယ်။

အဆိုးမြင်တတ်သူကတော့ အခွင့်အလမ်း တွေ့နေတာတောင် အခက် အခဲကိုပဲ မြင်ပြီး စိတ်ဓာတ်ကျတတ်တယ်။

ဖိနပ်ဥပမာကလေး ဖတ်ဖူးမှာပါ။ တစ်ခါက ကျွန်းတစ်ကျွန်းကို ဖိနပ်ကုမ္ပဏီတစ်ခုက အရောင်းကိုယ်စားလှယ်တစ်ယောက် လွှတ်လိုက် တယ်။ အခြေအနေ အကဲခတ်ပြီးတဲ့အခါ အကြောင်းပြန်ပါတယ်။ ဒီမှာ တော့ အောင်မြင်မှာ မဟုတ်ဘူး၊ ဘာလို့လဲ ဆိုတော့ ဒီက လူတွေက ဖိနပ်မှ မစီးကြဘူး တဲ့။

အဲဒီနောက် သူ့လိုပဲ အရောင်းကိုယ်စားလှယ် တစ်ယောက် ထပ် လွှတ်တယ်။ အဲဒီလူက ကျွန်းကို ရောက်ပြီး ကျွန်းသူကျွန်းသားတွေ

ဖိနပ် မစီးထားကြတာလည်း တွေ့ကော ဝမ်းသာအားရနဲ့ ဖုန်းဆက်လာ တယ်။ ကျွန်တော့်ဆီကို ဖိနပ်အရန် ၁၀၀၀ ပို့ပေးလိုက်ပါ။ ဒီကလူတွေ ဘာဖိနပ်မှ မစီးရသေးဘူး တဲ့။

၂။ အကောင်း မြင်တတ်သူဟာ ဘဝမှာ ပျော်ရွှင်တယ်၊ ငြိမ်းချမ်းတယ်။ ဒီနေရာမှာတော့ 'ပေါ်လီယာနာ'ဝတ္ထုကို ကျွန်တော့်ဘဝမှာ အလွမ်း မိုးဆုံး စာအုပ်တစ်အုပ်အဖြစ် ညွှန်းချင်ပါတယ်။ အဲဒီ ပေါ်လီယာနာ ဆိုတဲ့ ဇာတ်ကောင် မိန်းကလေးရဲ့ အကောင်းမြင်စိတ် ရှိမှုကို အဓိက ဖော်ညွှန်းထားတာပါ။ ဘဝမှာ စိတ်ဆင်းရဲစရာတွေ ကြုံလာရပေမဲ့ အကောင်းမြင်စိတ် အပြည့်နဲ့ စိတ်ချမ်းသာစွာ နေထိုင်သွားနိုင်ခဲ့တာ အတုယူမိပါတယ်။

အဲဒီထဲမှာ ဇာတ်ကောင် တစ်ယောက်က အကြောင်းကိစ္စ တစ်ခု ကြောင့် တနင်္လာနေ့ ရောက်မှာကို ကြောက်နေမိတယ်။ တနင်္လာနေ့ ရောက်ပြီဆို သူ မပျော်ဘူးပေါ့လေ။

အဲဒါကို ပေါ်လီယာနာက ဘယ်လို နှစ်သိမ့်သလဲ ဆိုတော့ တနင်္လာ နေ့ကို စိတ်ညစ်တယ် မဟုတ်လား၊ ဒါဆို ဒီလို တွေးလိုက် တဲ့။ တကယ် ဆို အခု ရောက်နေတဲ့ တနင်္လာနေ့ဟာ နေ့တွေ အားလုံးထဲမှာ နောက် တနင်္လာကို ရောက်ဖို့ အဝေးဆုံးနေ့ပဲလို့ တွေးပါ။ စိတ်ချမ်းသာသွား မယ် တဲ့။

၃။ အကောင်း မြင်တတ်သူဟာ ရှုံးနိမ့်မှုတစ်ခု ကြုံလာရင် အကြောင်း ရင်းကို ရှာတယ်။ ပြီးရင် ရအောင် နောက် တစ်ခါ ပြန် လုပ်တယ်။

အဆိုးမြင်တတ်သူကတော့ အကြောင်းပြချက်ကို ရှာတယ်။ ဒါတွေ ကြောင့် သူ့မှာ အဆင်မပြေ ဖြစ်နေရတာလေလို့ ညည်းညူရင်း၊ လက် ညှိုးထိုးရင်း အချိန်ကုန်သွားတယ်။

၄။ အကောင်းမြင်တတ်သူက လူတွေနဲ့ ပေါင်းသင်းတတ်တယ်။
ဘယ်လိုလူဆီကမဆို ကောင်းတဲ့ အချက်ကလေးတွေ ရွေးကြည့်
ပေးတတ်တော့ ဘယ်သူနဲ့မဆို အဆင်ပြေတယ်။ လူချစ်လူခင်
ပေါ်တယ်။

အဆိုးမြင်တတ်သူကတော့ ကိုယ့်ကို ထမင်းဖိတ်ကျွေးတာတောင် ကျေးဇူး
တစ်ခွန်း မတင်ဘဲ ဟင်းအပေါ့အငန်ကို အပြစ်တင်တဲ့လူမျိုးပေါ့။

ဒီတော့ ဆိုရရင် အကောင်းမြင်စိတ် ရှိဖို့ဟာ ဘဝမှာ အင်မတန်
အရေးကြီးတယ်။ အောင်မြင်မှုဆီ သွားရာလမ်းဟာ အစကတော့ ဖြောင့်
ဖြောင့်ကြီး ထင်ခဲ့တာ။ တကယ်သွားကြည့်မှ အကွေ့အကောက်တွေနဲ့၊
မမျှော်လင့်ဘဲ ပေါ်လာတဲ့ ဆူးခလုတ်တွေနဲ့။

ဒီအခါ အကောင်းမြင်စိတ် မရှိဘဲ ပန်းတိုင်အရောက် ချီတက်ဖို့
ဆိုတာ ဘယ်လိုမှ မဖြစ်နိုင်ဘူး။ လမ်းတစ်ဝက်တင် ခြေကုန်လက်ပန်း
ကျသွားလိမ့်မယ်။

ဒါပေမဲ့ အမြဲတမ်း အကောင်းမြင်နေလို့ကော ရသလား ဆိုတော့
မရဘူး။ အဆိုးမြင်တတ်ဖို့လည်း လိုတယ်။ အထူးသဖြင့် အခြေအနေ
လေးမျိုးမှာ အဆိုး မြင်တတ်ဖို့ အရေးကြီးပါတယ်။

၁။ ဝမ်းနည်း ပူဆွေးနေသူကို နှစ်သိမ့်ပေးတဲ့အခါ အကောင်းမြင်
စိတ်နဲ့ မစတင်ပါနဲ့။

မြင်သာအောင် ဥပမာကလေးတစ်ခု ပေးပါရစေ။

ဆိုပါတော့၊ ကိုယ့်အသိတစ်ယောက် ဆုံးလို့ အသုဘသတင်း သွား
မေးတယ်။

“ဆုံးသွားတာ ကောင်းတာပေါ့ကွယ်၊ မဟုတ်ရင် ကုန်ကျစရိတ်တွေ
က များကများနဲ့၊ ခုလို စောစောစီးစီး ဖြစ်သွားတော့ ကျန်ရစ်သူတွေ
အတွက် ကောင်းတာပေါ့” ဆိုလို့ မဖြစ်ပါဘူး။ အင်မတန် ညံ့ဖျင်းရာ
ကျပါလိမ့်မယ်။

၂။ ကိုယ့်ရှေ့ရေးက မရေမရာ ဖြစ်နေတဲ့အခါ

ရှေ့မှာလည်း နိုင်ငံနဲ့ ဥပမာ ပေးပြီးသွားပါပြီ။ ကိုယ်က ဘွဲ့ရပြီ၊ အသက်က ၂၅ ဖြစ်နေပြီ။ ဘာအလုပ်မှ မရှိသေးဘူး၊ ဘာလုပ်ရမှန်းလည်း မသိသေးဘူး ဆိုပါတော့။

အဲဒါကို ငါ ငယ်ပါသေးတယ်၊ အချိန်တွေ အများကြီး ကျန်သေးတယ် လုပ်နေလို့ မရပါဘူး။ သူများတွေ ကျော်တက်တာ ခံလိုက်ရပါလိမ့်မယ်။

၃။ ပေးဆပ်ရနိုင်ခြေ ကြီးတဲ့အခါ

ကိုယ်က ကမ်းခြေ ရောက်နေတယ်။ အဲဒီအချိန်မှာ မုန်တိုင်းသတိပေးချက် ထွက်လာတယ် ဆိုပါတော့။ ဝင်လာရင် ဒုက္ခလို့ အဆိုးမြင်ပြီးမှ တကယ် ဝင်မလာတာ ပြဿနာ မရှိဘူး။ ငွေကြေး အနည်းငယ်လောက် ဆုံးရှုံးရုံပါ။ မဝင်လောက်ပါဘူး အကောင်းမြင်နေတုန်း တကယ် ဝင်လာမှ ကိုယ့်အသက် ပေးလိုက်ရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ငါက မူးနေပေမဲ့ မောင်းနိုင်ပါတယ်ကွ ဆိုတာကို ယုံမိလိုက်ရင် ကားအက်ဆီးဒင့်ထဲ ပါပြီး သေသွားနိုင်ပါတယ်။

၄။ စီမံခန့်ခွဲတဲ့အခါ

လေးစားရတဲ့ ဆရာတစ်ယောက် ပြောဖူးတာကလေး ရှိပါတယ်။ အကောင်းမြင်တတ်တာ ကောင်းပေမဲ့ ခင်ဗျားတို့ မဖြစ်မနေ အဆိုးမြင်ရမယ့်အချိန် တစ်ခုတော့ ရှိတယ်၊ အဲဒါကတော့ လူတွေကို စီမံခန့်ခွဲတဲ့ အခါမှာပါ တဲ့။

ရုံးမှာ Driver ရှိတယ်။ သူ့ကို ကားနဲ့ လွှတ်လိုက်မယ်၊ ဒီလူကတော့ ရိုးသားပါတယ် ဆိုတာထက် သူဟာ လမ်းမှာ ဆီခိုးထုတ်ပြီး ရောင်းစားနိုင်တယ်၊ Black taxi ဆွဲနိုင်တယ်၊ သူ့ကိုယ်ရေးကိုယ်တာတွေ သွားလုပ်နေနိုင်တယ်လို့ တွေးပေးပါ။

ညစောင့် ရှိတယ်၊ ဒီလူကတော့ တစ်ညလုံး ဘယ်မှ မသွားဘဲ စောင့်နေမှာပဲလို့ မတွေးနဲ့။ ဘောလုံးပွဲ ထွက်ကြည့်နိုင်တယ်၊ ညဘက် အိမ်ပြန် အိပ်နေနိုင်တယ်၊ ဒီလို တွက်ပေးပါ။ ဒါမှ သူတို့ကို ကောင်းကောင်း စီမံခန့်ခွဲနိုင်မှာ၊ ဒါတွေ မလုပ်နိုင်အောင် စနစ်တစ်ခု ထားပြီး ထိန်းနိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။ လုပ်ချင်မှတော့ လုပ်မယ်၊ တကယ် ရိုးသားချင်လည်း ရိုးသားမယ်၊ ဒါပေမဲ့ ကိုယ့်ဘက်ကတော့ သူတို့ ဒါမျိုး လုပ်နိုင်တယ်လို့ အဆိုးမြင်ထားဖို့ လိုပါတယ်။

ရန်သူ လာမတိုက်နိုင်ပါဘူးလို့ ခပ်ပေါ့ပေါ့ နေမိရင် တိုက်ပွဲမှာ ရှုံးနိမ့်သွားနိုင်တယ်။ အဝေးပြေးကား စီးတယ်၊ ဘာမှ မဖြစ်လောက်ပါဘူးလို့ တွက်ပြီး ခါးပတ် မပတ်ထားဘူး၊ Emergency exit ထားမထားဘူး၊ အရေးပေါ် အခြေအနေမှာ ပြတင်းပေါက်ကို ခွဲဖို့ ထားတဲ့ Hammer ပျောက်မှာ စိုးလို့ Lock ခတ်ထားတယ်။ အဲဒါနဲ့ အသက် သေဆုံးကုန်တဲ့သူတွေလည်း မနည်းဘူး။

ဖြစ်ပြီးသွားတဲ့ ကိစ္စတွေကိုသာ အကောင်းဘက်က မြင်နိုင်အောင် ကြိုးစားရမှာ ဖြစ်ပေမဲ့ မဖြစ်သေးတဲ့ကိစ္စတွေမှာတော့ အဆိုးမြင်တတ်ဖို့ လိုပါတယ်။ ဒါမှ ကြိုတင် ကာကွယ်နိုင်မှာပါ။

အဖွဲ့အစည်းကို ဦးဆောင်တဲ့အခါ၊ စီမံခန့်ခွဲတဲ့အခါ လူအပေါ် မှုတည်ထားလို့ မရပါဘူး။ လူ ဆိုတာ အချိန်မရွေး ဖောက်ပြန်တတ်တဲ့ သတ္တဝါမို့ သူတို့ကို မဟုတ်တာ မလုပ်နိုင်အောင် စနစ်နဲ့ ထိန်းထားရပါတယ်။

ငါ့ရုံးကလူတွေ မနက် ၉ နာရီ ဆိုတာနဲ့ ရုံး ရောက်ကြမှာပါ ဆိုပြီး အကောင်းမြင်နေရင်တော့ ခက်ကုန်ပါလိမ့်မယ်။ သူတို့ မလာနိုင်လောက်ဘူးလို့ မြင်ပြီး လိုအပ်တဲ့ အစီအမံတွေ လုပ်ထားရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ငါတို့ အစိုးရအဖွဲ့တွေ လာဘ်မစားပါဘူး ဆိုတာထက် ငါတို့လူတွေ လာဘ်မစားနိုင်အောင် ဘယ်လို ထိန်းချုပ်မလဲ ဆိုတာကို စဉ်းစားရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

မဟုတ်ရင် ကိုယ့်စီမံခန့်ခွဲမှုတွေဟာ ရလဒ် မထွက်၊ ဖရိုဖရဲ ဖြစ် သွားနိုင်ပါတယ်။

ဒါကြောင့် အကောင်းမြင်သင့်သလား၊ အဆိုးမြင်သင့်သလား ဆိုရင် ဒီအခြေအနေ လေးခုမှာတော့ အကောင်းမြင်စိတ်ကို ရှောင်ကြဉ်သင့်ပြီး ဘဝရဲ့ နေ့စဉ် ဖြတ်သန်းမှုမှာ အကောင်းမြင်စိတ် အပြည့်နဲ့ နေထိုင် ကြိုးစားနိုင်ကြဖို့ လိုတယ်လို့ပဲ ပြောရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

(၂၈-၄-၂၀၁၇ နေ့ထုတ် *Daily Eleven* သတင်းစာပါ ဆောင်းပါး)

လူငယ်နဲ့ ခေတ်သစ်ပြဿနာ ၃ ရပ်

ကိုယ့်သားသမီး ခေတ်နဲ့အညီ ဝတ်နိုင်းစားနိုင်း၊ ပညာသင်
 နိုင်အောင် အသည်းအသန် ကြိုးစားနေရတယ်။ ဒီတော့
 ခေတ်သစ်မိသားစုပုံစံမှာ နွေးထွေးမှုတွေ နည်းလာတယ်။
 အချို့မိသားစုတွေဆို တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် အေးအေး
 ဆေးဆေး စကားပြောချိန်တောင် မရှိကြတော့ဘူး။ ဒီအနေ
 အထားကလည်း ဆယ်ကျော်သက်တွေကို ပိုလို့ အထီးကျန်
 စေတယ်။

လူငယ်နဲ့ ခေတ်သစ်ပြဿနာ ၃ ရပ်

နယူတန်က ပြောဖူးပါတယ်။

“If I have seen further, it is by standing upon the shoulders of giants.”

“ငါ တကယ်လို့ ပိုပြီး ဝေးဝေး မြင်လာတယ် ဆိုရင် အဲဒါ ငါ့ရှေ့က မျိုးဆက်ရဲ့ ပခုံးပေါ် တက်ကြည့်ခွင့် ရလို့သာ ဖြစ်တယ်” တဲ့။

ဟိုတစ်ပတ်က ဆေးတက္ကသိုလ် (၁) က ပထမနှစ် ကျောင်းသား ကျောင်းသူတွေ ဦးဆောင် စီစဉ်တဲ့ စာကြည့်တိုက်ဖွင့်ပွဲကလေးမှာ ဖိတ်ကြားခံရလို့ သွားဟောပြောဖြစ်ပါတယ်။ အင်မတန် တက်ကြွတဲ့ လူငယ်ကလေးတွေပါ။ သူတို့ဟာသူတို့ ကျောင်းထဲက အခန်းတစ်ခုကို ပါမောက္ခချုပ်ဆီ တောင်းတယ်။ စာအုပ်တွေ စုဆောင်းတယ်။ ဆရာတွေဆီက အလှူခံတယ်။ ကျောင်းသားအချင်းချင်းလည်း လှုံ့ဆော်တယ်။ သူတို့ကို ကြည့်ပြီး ကျွန်တော် ကျေနပ်လိုက်တာ။

လွန်ခဲ့တဲ့ ၁၁ နှစ်၊ ကျွန်တော်တို့တုန်းက ဒီလို စာကြည့်တိုက် လုပ်ဖို့ မပြောနဲ့၊ စာမေးပွဲအမှတ် များဖို့ပဲ ခေါင်းထဲ ရှိတယ်။ အခွင့်အရေးလည်း မရခဲ့ဘူး။ လုပ်ရကောင်းမှန်းလည်း မသိဘူး။ ခေတ်က အပိတ် ဖြစ်နေတာကိုး။ ခုခေတ် ညီငယ် ညီမငယ်တွေကျတော့ အခွင့်အရေးလည်း

mgyoe.com

ရိုလာတယ်။ သူတို့ကိုယ်တိုင်ကလည်း ကျွန်တော်တို့ထက် စွမ်းအား ပိုသာ
တယ်။ လုပ်နိုင်စွမ်း ပိုကောင်းနေတယ်။

အခြား နယ်ပယ် အသီးသီးကို ကြည့်လိုက်ရင်လည်း ဒီအတိုင်းပဲ
တွေ့ရပါလိမ့်မယ်။ မျိုးဆက် တစ်ဆက်ထက် တစ်ဆက်ဟာ ပိုပိုပြီး
သာလာကြတယ်။ ဖုန်းတွေ ကြည့်မလား၊ ကား ထုတ်လုပ်မှု၊ အချက်
အလက် သို့လျှောက်မှု၊ နောက်ပြီး နိုင်ငံရေး၊ လူမျိုးရေး အကုန်လုံးမှာ
တစ်ဆက်ထက် တစ်ဆက် ပိုသာလာကြတာကို တွေ့ရမှာပါ။ ဒါဟာ
ရှေ့မျိုးဆက်တွေရဲ့ တာဝန်ကျေမှုကြောင့်လို့လည်း ဆိုနိုင်ပါတယ်။

အသားအရောင် ခွဲခြားမှုတွေ ရပ်တန့်ဖို့ အသက်အသေခံ တောင်း
ဆိုခဲ့တဲ့ မာတင်လူသာကင်းကြောင့် ဒီနေ့ခေတ်မှာ အသားအရောင်
ရှိတဲ့ အမေရိကန်သမ္မတရယ်လို့ ဖြစ်လာခဲ့ပြီ။ ကျွန်တော်တို့နိုင်ငံမှာ
လည်း ၈၈ အရေးအခင်းကနေ ဒီမိုကရေစီကို တောင်းဆိုကြတယ်။
ကျွန်တော်တို့ခေတ်ကျ သွေးထွက်သံယိုတွေ ကြုံရတာ နည်းလာတယ်။
အစိုးရက ပြည်သူ့ကို မိဘပြည်သူရယ်လို့ သုံးနှုန်းလာတယ်။ လူ့အခွင့်
အရေး ဆိုတဲ့ စကားလုံးတွေလည်း လှိုင်လှိုင် ကြားလာရတယ်။ တော်
လှန်ရေးခေတ် မဟုတ်တော့ဘူး၊ တည်ဆောက်ရေးခေတ် ဖြစ်လာတယ်။
အခြေတည်စ ပြုလာတဲ့ ဒီမိုကရေစီစနစ်ကို ခိုင်မြဲအောင် လုပ်ကြရမယ့်
ခေတ် ဖြစ်လာတယ်။

နယ်ပယ်တိုင်းမှာ တစ်ဆင့်ထက် တစ်ဆင့် တိုးတက်လာကြတော့
ခုခေတ်မှာဆို ကြည့်လိုက်ပါ။ အရာအားလုံးဟာ လွယ်ကူနေတယ်။ ကုန်
ကုန် ပြောရရင် တက္ကစီ တားရတဲ့ဒုက္ခတောင် မရှိတော့ဘူး။ အင့်တာ
နက်တွေ အလွယ်တကူ သုံးလို့ ရလာတယ်။ ကျွန်တော်တို့ငယ်ငယ်ကလို
ခဲရာခဲဆစ် မဟုတ်တော့ဘူး။ ဖုန်းတွေဆိုလည်း အဆင့် တအား မြင့်လာ
တယ်။ ကင်မရာတွေကောပဲ။ ရုပ်ဝတ္ထုတွေ တအား တိုးတက်လာတယ်။

တစ်ဖက်မှာလည်း အခွင့်အလမ်းတွေက ပေါ်လာတယ်။ ဒီနေ့ခေတ်
မှာ ဘာဖြစ်ချင်သလဲ၊ ဖြစ်ချင်တာ အကုန် ဖြစ်လို့ ရတယ်။ မင်းသား၊
မင်းသမီးလား၊ အဆိုတော်လား၊ စာရေးဆရာလား။ အကန့်အသတ်တွေ
နည်းလာတယ်။ ရုတ်တရက် ကြည့်လိုက်ရင် ပျော်စရာကြီးပဲ။ ဒါပေမဲ့

mgyoe.com

ပျော်နေကြသလား ဆိုတော့ ပျော်တယ် ထင်နေရတာ။ အမှန်တကယ် ပျော်မနေကြဘူး။ အထူးသဖြင့် ဆယ်ကျော်သက်တွေကြားထဲမှာ စိတ်ဖိစီးမှုတွေ၊ စိတ်ဓာတ်ကျတာတွေ ဖြစ်လာတယ်။

ဘာဖြစ်လို့လဲ။ အကြောင်းရင်း သုံးခု ရှိပါတယ်။

၁။ ပြိုင်ဆိုင်မှု ပြင်းထန်လာခြင်း (Hyper-competition)

ဒါက တကယ်တော့ ရှောင်လွှဲလို့ မရပါဘူး။ အခွင့်အလမ်း များလာခြင်း ရဲ့ နောက်ဆက်တွဲ ဆိုးကျိုးက ပြိုင်ဆိုင်မှုတွေလည်း ပြင်းထန်လာခြင်းပါ။ အရင်ခေတ်က အဆိုတော် ဖြစ်ဖို့ သိပ်ခက်တယ်။ ခုခေတ်တော့ အဆိုပြိုင်ပွဲတွေ အများကြီး ရှိနေတဲ့အချိန်မှာ သူလည်း ဖြစ်နိုင်တယ်၊ ကိုယ်လည်း ဖြစ်နိုင်တယ်။ ဒီအခါမှာ တအား ပြိုင်ဆိုင်လာရတယ်။ ဒါက အသေးဆုံး ဥပမာပဲ ရှိသေးတယ်။ Globalization သဘောတရားအရ ကိုယ့်တစ်နိုင်ငံတည်း ပြိုင်ဆိုင်ရတာမျိုး မဟုတ်တော့ဘဲ တစ်ကမ္ဘာလုံးနဲ့ ပြိုင်နေရတယ် ဆိုတာမျိုးတွေ ဖြစ်လာတယ်။

တစ်ဖက်မှာလည်း ခေတ်က Result-oriented (ရလဒ် အခြေပြု ခေတ်) ဖြစ်လာတယ်။ ဘောလုံးအားကစားနဲ့ နမူနာ ကြည့်လို့ ရတယ်။ မနှစ်က ဖလား ယူပေးထားတဲ့ နည်းပြတွေ ဒီနှစ် အထုတ်ခံရတယ်။ အရင်လို ၃-၄ နှစ် အချိန်ပေး စောင့်ကြည့်တယ်၊ တည်ဆောက်ခွင့် ပေးတယ် ဆိုတာတွေက ရှားလာပြီ။ မင်း ဘယ်လောက် အောင်မြင်ခဲ့သလဲ ဘယ်သူမှ မကြည့်တော့ဘူး။ မင်း အခု ဘာတွေ လုပ်ပေးနေသလဲ၊ လုပ်ပေးနိုင်သလဲပဲ ကြည့်တော့တယ်။ သစ္စာတရားတွေ၊ ထောက်ညှာတာတွေ မရှိတော့ဘူး။ အပြန်အလှန် အကျိုးပြုခြင်း (Mutual benefit) ဆိုတာမျိုးပဲ ရှိတော့တယ်။ ကိုယ့်ကို အသုံးမဝင်တော့ဘူး ထင်တဲ့နေ့မှာ ကန်ထုတ်ဖို့လည်း ဝန်မလေးတော့ဘူး။ ဒီအခါ လူက ရပ်နေလို့ မရတော့ဘူး။ အချိန်တိုင်း ပြေးနေရတယ်။ ကြိုးစားနေရတယ်။ လူမှုရေး၊ ဘာသာရေး စတဲ့ ဘဝတစ်ခုကို ဟန်ချက်ညီအောင် ဖြတ်သန်းနိုင်မှုတွေ ရှားပါးလာတော့တယ်။

၂။ ရုပ်ဝတ္ထု ကိုးကွယ်လာခြင်း (Materialism)

ဒီနေ့ခေတ်ရဲ့ နောက်ထပ် ထင်ရှားတဲ့ လက္ခဏာတစ်ခုကတော့ Materialistic သိပ်ဖြစ်လာတာပါပဲ။ ပတ်ဝန်းကျင်မှာ ကြည့်လိုက်ရင် ကောင်ကလေး အားလုံးက ချောနေတယ်။ ကောင်မကလေးတွေက လှနေတယ်။ တစ်ယောက်နဲ့ တစ်ယောက် တွေ့ရင် ဘာကား စီးနိုင်သလဲ၊ ဘယ်သူ့ သားသမီးလဲ၊ ဘာဖုန်း ကိုင်သလဲ ဒါတွေကို အရင် ကြည့်လာကြတယ်။ ဒီထဲမှာ အံဝင်ခွင်ကျ ဖြစ်နေတဲ့သူက သိပ် မသိသာပေမဲ့ မဖြစ်တဲ့ သူက သိပ် သိမ်ငယ်ရတယ်။

သူများက ပြိုင်ကားနဲ့ ကျောင်းတက်တယ်။ ကိုယ်က ဘတ်စကားနဲ့ လာရတယ်။ သူများအဖေတွေ၊ အမေတွေက ရာထူးကြီး၊ ပိုက်ဆံချမ်းသာ၊ လူတကာ အားကျရတဲ့သူတွေ။ ကိုယ့်အဖေအမေက သာမန် လူလတ် တန်းစား။ သူများတွေ သုံးကြစွဲကြ ပျော်ကြရွှင်ကြတယ်။ Bar တွေ သွားတယ်၊ Club တွေ သွားတယ်၊ EDM ပွဲတွေ တက်တယ်။ တော်ကြာ နေ တစ်ယောက်နဲ့ တွဲပြန်ပြီ၊ နောက်တစ်ယောက် ပြောင်းပြန်ပြီ။ ကိုယ့် မှာက ကြိုက်မယ့်လူ မရှိဘူး။ ရှိတော့လည်း သူက အဲဒီလူတွေလို မပြည့် စုံဘူး။ ဘယ်လို ရိုမန်းတစ်ဆန်ဆန်ကလေးတွေမှ မလုပ်ပေးနိုင်ဘူး။ ဒီလို အခြေအနေမှာ ဆယ်ကျော်သက်တစ်ယောက်အနေနဲ့ ဒီဖိအားတွေ ကို တွန်းလှန်ရတာ ခက်တယ်။

တကယ်တော့ လူတစ်ယောက်ရဲ့ တန်ဖိုး၊ လူ ဖြစ်ရခြင်းရဲ့ အနှစ် သာရဟာ ဒါတွေ မဟုတ်ဘူး။ ကိုယ် ဖြတ်သန်းသွားတဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်ကို ဘယ်လောက်အထိ လုပ်ပေးလိုက်နိုင်သလဲ၊ Contribution ဘယ်လောက် ရှိသလဲ ဆိုတာတွေကသာ အရေးကြီးတာ။

ဒါပေမဲ့ လူငယ်တွေက ဒါကို သဘောမပေါက်သေးဘူး။ ခေတ်က ရုပ်ဝတ္ထုကို ဦးစားပေးလာတယ်။ တန်ဖိုးထားမှု (Core values) တွေ ပျောက်ဆုံးလာတယ်။ နာမည်ကြီးရင် ပြီးရော၊ ချမ်းသာရင် ပြီးရော ဖြစ်လာတယ်။ လူတွေရဲ့ Role model ဟာ ခရီးနီတွေ ဖြစ်လာတယ်။ စာရိတ္တတွေလည်း ပျက်ပြားလာတယ်။

နောက်ပြီး မိဘတွေကလည်း ရုပ်ဝတ္ထုနောက် လိုက်နေရတယ်။ ကိုယ့်သားသမီး ခေတ်နဲ့အညီ ဝတ်နိုင်စားနိုင်၊ ပညာသင်နိုင်အောင် အသည်းအသန် ကြိုးစားနေရတယ်။ ဒီတော့ ခေတ်သစ်မိသားစုပုံစံမှာ နွေးထွေးမှုတွေ နည်းလာတယ်။ တချို့ မိသားစုတွေဆို တစ်ယောက်နဲ့ တစ်ယောက် အေးအေးဆေးဆေး စကားပြောချိန်တောင် မရှိကြတော့ ဘူး။ ဒီအနေအထားကလည်း ဆယ်ကျော်သက်တွေကို ပိုလို့ အထီးကျန် စေတယ်။ လမ်းမှား တစ်ခုကို ရောက်ဖို့ သိပ်လွယ်ကူစေပါတယ်။

၃။ လုံခြုံမှု မရှိခြင်း (Insecurity)

ရှေ့မှာ ပြောခဲ့သလို ပြိုင်ဆိုင်မှု ပြင်းထန်လာတဲ့ ခေတ်ကြီးထဲမှာ ဘယ် အလုပ်ကမှ အာမခံချက် မပေးနိုင်တော့ဘူး။ မလုပ် မရှုပ် မပြုတ် ဆိုတာ ကျန်ခဲ့ပြီ။ အမြဲ ကြိုးစားနေရတယ်။ ဖိအားဒဏ်တွေ ခံနေရ တယ်။ ဘယ်နေ့ ဘာဖြစ်သွားမလဲ တွေးပူနေရတယ်။ ဒါက အလုပ်နဲ့ စပ်လျဉ်းတဲ့ မလုံခြုံမှု။

နောက်တစ်ခုက ဆက်ဆံရေး။ သူငယ်ချင်းတွေက သူ ဘာလဲ၊ ငါ ဘာလဲ ကြည့်ပေါင်းကြတယ်။ ရင်ဘတ်နဲ့ ပေါင်းသူတွေ ရှားလာတယ်။ ခန္ဓာကိုယ် ဝနေသူ၊ ပိန်လွန်းသူ၊ ဘယ်ယောက်ျားကလေးကမှ စိတ်မဝင် စားတဲ့ မိန်းကလေး စသဖြင့် အားနည်းသူကို အထင်သေးတယ်၊ ကဲ့ရဲ့ တယ်၊ အနိုင်ကျင့်တယ်၊ Bully လုပ်တယ် ဆိုတာမျိုးတွေ ရှိလာတယ်။

ချစ်သူရည်းစားတွေရဲ့ အချစ် ဆိုတာကလည်း ရုပ်ဝတ္ထုပေါ် အခြေ ခံလာတယ်။ သူများ အထင်ကြီးဖို့က ပို အရေးကြီးလာတယ်။ ဒီတော့ ကိုယ့်ထက် သာတာ တွေ့လိုက်တာနဲ့ ကောက်ကောက်ပါအောင် လိုက် သွားဖို့ ဝန်မလေးကြဘူး။ သူထက် သာတာ ထပ်တွေ့လည်း ထပ်ပြောင်း ဦးမှာပဲ။ ဒီလိုတွေ ဖြစ်လာတယ်။ ဆိုလိုတာက စိတ်လုံခြုံမှုတွေ မရှိ တော့ဘူး။

တစ်ဖက်မှာလည်း လူငယ်တွေကို ဆွဲဆောင်ထားတာတွေက တစ်ပုံ တစ်ပင်။ အင်တာနက် စွဲတယ်၊ ဂိမ်း စွဲတယ်၊ အရက် စွဲတယ်၊ မူးယစ်

ဆေး စွဲတယ်။ အင်တာနက်ကြီးပေါ်မှာ လူတွေအကြောင်း ကြားနေ၊ သိနေရပေမဲ့ အထီးကျန်နေတယ်။ သူငယ်ချင်းတွေ အများကြီး ရှိနေပေမဲ့ လိုတဲ့အခါ အကူအညီတောင်းစရာ မရှိဘူး ဖြစ်နေတယ်။

ရလဒ်အနေနဲ့ ခုခေတ် လူတွေ၊ အထူးသဖြင့် ဆယ်ကျော်သက်တွေ ဟာ ကိုယ့်ဘဝကိုယ် မကျေနပ်ကြဘူး။ စိတ်ဖိစီးနေတယ်။ ကိုယ့်ကိုယ် ကိုယ် လေးစားမှုတွေ ပျောက်ဆုံးနေတယ်။ စိတ်ဓာတ်ကျမှု ဆိုတာက လူငယ်တွေကြားထဲက အဓိက ပြဿနာ ဖြစ်လာတယ်။ ပျော်နေတယ် တော့ ထင်ရပေမဲ့ မပျော်ကြဘူး။ အန္တရာယ် မရှိဘူး ဆိုပေမဲ့ စိတ်လုံခြုံ မှုတွေ မရှိနေကြဘူး။ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာမှာ တိုးတက်လာတာ မှန်ပေမဲ့ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဆုတ်ယုတ်မှုတွေ ရှိလာတာလည်း ငြင်းမရဘူး။

ဒီအတွက် ဘာတွေ လိုလာသလဲ။ ရုပ်ဝတ္ထုချည်းပဲ တိုးတက်လို့ မရဘူး။ နှလုံးသားပါ ဖွံ့ဖြိုးဖို့ လိုလာတယ်။ သိပ္ပံပညာက တိုင်းပြည်ကို တိုးတက်စေတယ်။ ဒါပေမဲ့ အနုပညာက လူတွေကို ပြည့်ဝစေလိမ့်မယ်။ ဒါကြောင့် အနုပညာ ထွန်းကားဖို့ ခံစားတတ်ဖို့ အရေးကြီးတယ်။

ကျွန်တော်တို့တွေ ကိုယ့်ဘဝရဲ့ တန်ဖိုးဟာ ဘာလဲ သိဖို့ လိုလာတယ်။ ငါ ဘာကြောင့် လူ့လောကကြီးထဲ ရောက်လာသလဲ ဆိုတဲ့ အဓိပ္ပာယ်ကို နားလည်ထားဖို့ အရေးကြီးလာတယ်။ ရပ်တည်ချက်တွေ ခိုင်မာဖို့ လို လာတယ်။ ဒါမှသာ လက်ရှိ ခေတ်ကြီးကို အဓိပ္ပာယ် ပြည့်ပြည့်ဝဝနဲ့ ပျော်ရွှင်မှု အပြည့်နဲ့ ဖြတ်သန်းနိုင်တော့မှာ ဖြစ်ပါတယ်။

တကယ်တော့ လူတွေကို သူတို့ ဖြတ်သန်းသွားတဲ့ ခေတ်ကြီးက အဓိက ပုံဖော်ပေးလိုက်တာပါ။ စစ်ဖြစ်တဲ့ခေတ်မှာ လူလားမြောက်ရတဲ့ သူဟာ စစ်ကို သေမလောက် မုန်းသလိုပေါ့။ ဒါကြောင့်မို့ ဒီနေ့ခေတ် ရဲ့ ပြဿနာ အများစုက ဒီနေ့ခေတ်မှာ အရွယ်ရောက်လာကြမယ့် လူ ငယ်တွေအပေါ်မှာ ကြီးကြီးမားမား လွှမ်းမိုးနေပါလိမ့်မယ်။ အထိုက် အလျောက် ရင့်ကျက်မှု ရှိနေတဲ့ ကျွန်တော်တို့တွေ တွန်းလှန်ကောင်း တွန်းလှန်နိုင်ပေမဲ့ ဆယ်ကျော်သက် လူငယ်တစ်ယောက်အနေနဲ့တော့ ခက်နိုင်ပါတယ်။ ကိုယ်ကျင့်တရားထက် ရုပ်ဝတ္ထုနောက်ကို လိုက်မိသွား

ဒေါက်တာဖြိုးသီဟ

နိုင်တယ်။ ကိုယ် တန်ဖိုးထားတဲ့အရာတွေထက် အလုပ်ဖြစ်ရင် ပြီးရော
ဘာမဆို လုပ်မယ် ဆိုတာမျိုးတွေ ခံယူမိသွားနိုင်တယ်။

ဒါကြောင့်မို့ ကျွန်တော်တို့တွေအနေနဲ့ သူတို့ကို ကူညီကြရမယ်။
စိတ်ခွန်အားတွေ ပေးကြရမယ်။ ပေါများနေတဲ့ သူတို့ရဲ့စွမ်းအား (en-
ergy) တွေကို သူတို့ဘဝအတွက်၊ ပတ်ဝန်းကျင်အတွက် ကောင်းတဲ့ဘက်
မှာ အသုံးချနိုင်အောင်လို့ လမ်းကြောင်းချပေးရပါမယ်။

နယူတန် စကားကလေးကို ကိုးကားပါရစေ။

‘တကယ်တော့ မျိုးဆက်တစ်ဆက်ဟာ နောက်မျိုးဆက်ကို သူပုခုံး
ပေါ် တက်ကြည့်ခွင့် ပေးနိုင်တော့မှ တာဝန်ကျေတယ် ခေါ်တာပါ။’

(၇-၉-၂၀၁၇ နေ့ထုတ် *Daily Eleven* သတင်းစာပါ ဆောင်းပါး)

ကိုယ့်အကြောင်း ဒီလေးခုတော့ သိရမယ်

ငယ်ငယ်ရွယ်ရွယ်နဲ့ ကျောင်းထွက် အလုပ်လုပ်နေရလို့
လောကကြီးကို အပြစ်တင်နေတဲ့အစား အဲဒီလိုဘဝကနေ
ပီလျံ့စရာတွေ ဖြစ်ကုန်ကြတဲ့ လူတွေအကြောင်းကို အတု
ယူပြီး အိပ်မက်မက်နေသင့်တယ်။

ကိုယ့်အကြောင်း ဒီလေးခုတော့ သိရမယ်

‘မရှိတာထက် မသိတာခက်’ ဆိုတဲ့ စကားကို တော်တော်ကလေး အရွယ် ရောက်တဲ့အထိ နားမလည်ခဲ့ပါဘူး။ တဖြည်းဖြည်းနဲ့ လူတွေနဲ့ အထိ အတွေ့ များလာတဲ့အခါကျမှ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် သိခြင်းဟာ သိပ်အရေးကြီးပါလား ဆိုတာကို သဘောပေါက်လာခဲ့တယ်။ အရည်အချင်း ရှိပါလျက်နဲ့ တချို့တွေ ထင်သလောက် ဖြစ်မြောက်မလာဘူး။။။ တချို့ကျတော့လည်း လူတွေ အံ့ဩရလောက်အောင် အောင်မြင်လာကြတယ်။ ကွာခြားချက်က ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် သိခြင်းပါပဲ။

အလုပ်အင်တာဗျူး အားလုံးလိုလိုမှာ မေးတတ်တဲ့ မေးခွန်းတစ်ခု ရှိတယ်။ ကိုယ့်အားသာချက်၊ အားနည်းချက်တွေ ပြောပြပါ ဆိုရင် တချို့တွေ မဖြေနိုင်ကြဘူး။ တချို့ကျတော့လည်း သမီးက စိတ်ညစ်ရင် အစားစားတယ် ဆိုတာလို သက်ဆိုင်မှု မရှိတာတွေ ဖြေကြတယ်။

တကယ်တော့ ဒီမေးခွန်းက ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဘယ်လောက် သိထားသလဲ ဆိုတာ ဆန်းစစ်တာ ဖြစ်သလို သူ့ကိုယ်သူ ရောင်းခိုင်းလိုက်တာလည်း ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကလေးတောင်မှ လှလှပပ တင်ပြမှု မလုပ်နိုင်တဲ့ အခါမှာ အလုပ် ခန့်ဖို့အတွက် တော်တော်ကလေး စဉ်းစားရပါတယ်။

Impression down သွားလို့ပါ။ သူ့အပေါ် ထားတဲ့ အထင်ကြီးမှု လျော့ သွားလို့ပါ။

ဒီတော့ ကျွန်တော်တို့ဟာ အောင်မြင်ချင်တယ် ဆိုရင် တကယ့်ကို အခြေခံအကျဆုံး အဆင့်အဖြစ် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် သိဖို့ လိုလာပါတယ်။ ဘာတွေ သိထားရမလဲ ဆိုရင် အနည်းဆုံးတော့ ဒီ လေးခု သိထား သင့်တယ်။

၁။ ကိုယ့်အခြေအနေ ကိုယ် သိပါ (Know yourself)

မာ့ ဇူကာဘတ်က တီရှပ်ကလေးပဲ ဝတ်တဲ့အခါမှာ လူတွေက ပြောကြ တယ်။ သိပ်ကို အနေအထိုင် ရိုးရှင်းတယ်ပေါ့။ အဲဒီအတိုင်း ဝတ်ပြီး အလုပ် အင်တာဗျူး သွားဖြေကြည့်ပါ။ အာမခံပါတယ်၊ အလုပ် မရစေရ ပါဘူး။

တကယ်တော့ နှိမ့်ချတယ် ဆိုတဲ့စကားက အမြင့် ရောက်နေသူတွေ သာ သုံးခွင့် ရှိတာပါ။ ကိုယ့်အောက် ငဲ့ကြည့်လို့ တစ်ယောက်မှ မရှိဘဲ နှိမ့်ချတယ် ဆိုတဲ့စကား သုံးလို့ မရပါဘူး။ ပကာသန မမက်ဘူး ဆိုတဲ့ စကား ချမ်းသာမှု၊ ဂုဏ်တွေခြပ်တွေနဲ့ ဖြစ်နေမှ သုံးလို့ ရတာပါ။ ပိုက်ဆံ မရှိတဲ့သူက ဖုန်းအစုတ်ကလေး ကိုင်ထားလို့ ဘယ်သူကမှ မချီးကျူးပါ ဘူး။ အဆင့်အတန်း မခွဲခြားဘူး ဆိုတဲ့ ဂုဏ်ပုဒ်ကလည်း တစ်စုံတစ်ရာ အဆင့်နဲ့အတန်းနဲ့ နေနိုင်သူတွေသာ ပြောလို့ လှတာပါ။

အိုင်ဖုန်းတစ်လုံး ဝယ်ဖို့ မိဘကို ပူဆာလိုက်ရုံပဲ ဆိုတဲ့သူအတွက် ဒီဖုန်းကို လိုချင်တာ ပြဿနာ မရှိပေမဲ့ ဒီငွေ ရဖို့ ခြောက်လလောက် စုရမယ်၊ ဘဝအတွက် အရေးကြီးတဲ့ သင်တန်း တက်စရာ၊ စာအုပ် ဝယ်စရာတွေကို လျော့ပစ်ရမယ် ဆိုရင်တော့ ဒါ ပြဿနာ ဖြစ်လာပါပြီ။ အိုင်ဖုန်းက သုံးတတ်သူ၊ အသုံး လိုတဲ့သူအတွက် လိုအပ်ပေမဲ့ သာမန် လောက်ပဲ သုံးတတ်တယ်၊ သုံးစရာ ရှိတယ်ဆို အဲဒီထက် အရေးကြီးတာ တစ်ခုကို ဦးစားပေးသင့်ပါတယ်။

ဘဝတွေဟာ တစ်ယောက်နဲ့ တစ်ယောက် မတူကြပါဘူး။ တချို့က ဘဝပေး အခြေအနေအရ အသက် ၃၀ လောက်မှာ တော်တော် အောင်မြင်နေပြီ။ တချို့ကတော့ ကြိုးစားနေရတုန်း။ တာထွက် နောက်ကျတာက ပြဿနာ မဟုတ်ဘူး။ ပန်းဝင်အောင် ပြေးနိုင်ဖို့ပဲ လိုတာ။ ဒါကို သဘောမပေါက်ရင် ရှေ့ဆက်ကြိုးစားချင်စိတ်တွေ နည်းလာမယ်။ ဘဝကို အဆိုးမြင်မိလာမယ်။

ဘဝ ဆိုတာကို ကျောင်းလို့ တင်စားရင် အဲဒီကျောင်းမှာ အောင်မြင်မှု ရဖို့ ကျွန်တော်တို့တွေ စာမေးပွဲ ဖြေကြရပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အဲဒီစာမေးပွဲတွေက တစ်ယောက်နဲ့ တစ်ယောက် မတူဘူး။ ကိုယ့်ကို ပေးလာတဲ့ ပုစ္ဆာတွေကိုပဲ ဖြေဆိုကြရတယ်။ သူများပုစ္ဆာ သွားဖြေချင်လို့ မရဘူး။

ဆရာဝန် ဖြစ်သွားတာချင်း တူရင်တောင် မိဘ ပံ့ပိုးမှု ရှိတဲ့သူက ကျောင်းဆက်တက်ဖို့ နိုင်ငံခြား ထွက်ဖို့ လုပ်နေချိန်မှာ ပံ့ပိုးမှု မရှိတဲ့သူက ကိုယ့်ပိုက်ဆံ ကိုယ် ရှာနေရတယ်၊ အလုပ် လုပ်နေရတယ်။ ဒါကို ငါ သူတို့လို မဖြစ်ရကောင်းလား ဆိုပြီး လောကကြီးကို အပြစ်ထိုင်တင်နေရင်တော့ အချိန်ကုန်သွားတာပဲ အဖတ်တင်မယ်၊ ဘာမှ ဖြစ်လာမှာ မဟုတ်ဘူး။ အရှိကို အရှိအတိုင်း လက်ခံ၊ ကိုယ့်ဘဝ ကိုယ် သိ၊ ကိုယ့်ပုစ္ဆာကိုယ် နားလည်အောင် လုပ်ပြီး စာမေးပွဲ အောင်အောင် ကြိုးစားကြရပါတယ်။

Youth is an opportunity to do something and to become somebody in life.

ဘဝမှာ တစ်စုံတစ်ရာ ဖြစ်လာဖို့အတွက် လူငယ်ဘဝဟာ အချိန်ကောင်းပဲ။ ကျွန်တော်တို့ လူငယ်တွေမှာ ပြဿနာတွေ အများကြီး ရင်ဆိုင်နေရတယ်။ အလုပ်အကိုင် ရှားပါးမှု၊ မူးယစ်ဆေး၊ ကူးစက်ရောဂါတွေ စသဖြင့်ပေါ့။ အဲဒီထဲမှာ အဆိုးဆုံး ပြဿနာကတော့ သူ့ပုစ္ဆာကို ကိုယ့်ပုစ္ဆာအမှတ်နဲ့ ဝင်ဖြေချင်နေတဲ့ ပြဿနာပဲ။ အဲဒီလို အမှတ်မှားပြီး လိုက်တိုင်းနေတဲ့အခါကျတော့ ကိုယ့်ဘဝကို အားမရတော့ဘူး။ သူများလို ဖြစ်ချင်လာတယ်။ အပြစ်တင်ခြင်း၊ မကျေနပ်ခြင်းတွေနဲ့ ပြည့်နှက်

လာတယ်၊ စိတ်ဖိစီးမှုတွေ များလာတယ်။ နောက်ဆုံး ဘာမှ မလုပ်လိုက်ရဘဲ တန်ဖိုးရှိတဲ့ လူငယ်ဘဝကို ကုန်ဆုံးလိုက်ရတယ်။

အလုပ်အကိုင် ရှားပါးတာကို လက်ဖက်ရည်ဆိုင် ထိုင်ရင်း ညည်းညူနေမယ့်အစား အလုပ်အကိုင် ပေါလာမယ့် တစ်နေ့အတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားကြသင့်တယ်။ သားသူငယ်ချင်းတွေက ဘာဖုန်း ကိုင်တာလို့ မိဘကို မကျေမနပ် ပြောနေမယ့်အစား မိဘအလုပ်မှာ နိုင်သလောက် ဝင်ကူပေးနေရင် ဘယ်လောက် ကောင်းမလဲ။ ငယ်ငယ်ရွယ်ရွယ်နဲ့ ကျောင်းထွက် အလုပ်လုပ်နေရလို့ လောကကြီးကို အပြစ်တင်နေမယ့် အစား အဲဒီလို ဘဝကနေ မိလျံနာတွေ ဖြစ်ကုန်ကြတဲ့ လူတွေအကြောင်းကို အတုယူပြီး အိပ်မက်မက်နေသင့်တယ်။

တကယ်တော့ အောင်မြင်မှု ဆိုတာ အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ရ ခက်ပါတယ်၊ ဘာကို အောင်မြင်တယ် ခေါ်တာလဲ၊ ဘယ်သူ့ကို အောင်မြင်သူအဖြစ် သတ်မှတ်ရမှာလဲ။

တကယ်တော့ အောင်မြင်သူတွေ ဆိုတာ ဘဝ ဆိုတဲ့ ကျောင်းက ကိုယ့်ကို ပေးလာတဲ့ ပုစ္ဆာကို အကောင်းဆုံး ဖြေဆိုနိုင်သူတွေပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ 'ကိုယ်'ဟာ 'သူ' ဖြစ်စရာ မလိုဘူး၊ ဘယ်လောက် ကြိုးစားကြိုးစား ဖြစ်လာမှာလည်း မဟုတ်ဘူး။ 'ကိုယ်' လုပ်ဖို့ လိုတာက 'အကောင်းဆုံး သော ကိုယ်' ဖြစ်လာဖို့ပဲ။

၂။ ကိုယ့်အားသာချက် ကိုယ် သိပါ (Know your strength)

လူတိုင်းမှာ အားသာချက် ကိုယ်စီ ရှိကြပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ ဖြတ်သန်းခဲ့ရတဲ့ ပညာရေးစနစ်က အမှတ် များဖို့ကို ဦးစားပေးတယ်။ စာပဲ တစ်ချိန်လုံး ကျက်နေရတယ်။ ဘာနဲ့ အလားသဏ္ဍာန် တူသလဲ ဆိုတော့ ငါ၊ မျောက်၊ မြင်း၊ ဆင် စတဲ့ သတ္တဝါ အားလုံးကို အပင်ပေါ် တက်ကြ ဆိုပြီး ခိုင်းလိုက်တာနဲ့ တူတယ်။ ဒီတော့ အပင်ပေါ် တက်နိုင်တဲ့ မျောက် ကလေးတွေက လူတော် ဖြစ်လာပြီး ကျန်တဲ့ သတ္တဝါ အားလုံးကတော့ သုံးမရတဲ့သူ၊ ညံ့တဲ့သူတွေ ဖြစ်လာတယ်။

စဉ်းစားကြည့်ပါ။ ငါးကလေးတစ်ကောင်အဖြစ် ပေါ်ထွက်လာတဲ့သူဟာ ကုန်းပေါ်မှာဆို မဖြစ်ထွန်းနိုင်ပါဘူး။ မြင်းတစ်ကောင်ရဲ့ အားသာချက်တွေနဲ့ မွေးဖွားလာသူကိုလည်း အပင်ပေါ် တက်ခိုင်းလို့ မရပါဘူး။

ကျောင်းတုန်းက စာသိပ်ညှဲခဲ့သူတွေ ခုချိန်မှာ အောင်မြင်နေတယ်။ သုံးမရတဲ့လူလို့ အများက သတ်မှတ်ထားတဲ့သူတစ်ယောက်က သူ့ကို အဲလို ပြောခဲ့တဲ့သူတွေထက် ပိုအောင်မြင်လာတယ်။ ဘယ်လိုအချိန်မှာလဲ ဆိုတော့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ငါးတစ်ကောင်လို့ သိပြီး ရေထဲ ရောက်သွားတဲ့အခါ၊ မြင်းတစ်ကောင်လို့ သိပြီး ကုန်းပေါ်မှာ ပြေးလွှားခွင့် ရသွားတဲ့အခါမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ဒါကြောင့် ကျွန်တော်တို့ဟာ ကိုယ့်အားသာချက် ကိုယ် သိဖို့ လိုတယ်၊ ကိုယ်က ငါးလား၊ မြင်းလား၊ မျောက်လား သိဖို့ လိုပါတယ်။

၃။ ကိုယ့်ပရိသတ် ကိုယ် သိပါ (Know your target audience)

ဒီနေရာမှာ ပရိသတ်လို့ ပြောလိုက်တော့ အနုပညာရှင်တွေ၊ စာရေးဆရာတွေနဲ့မှ ဆိုင်တယ် ထင်သွားမယ်။ အမှန်တော့ မဟုတ်ပါဘူး။ ပရိသတ် ဆိုတာ ကိုယ် ဦးတည်တဲ့ လူအုပ်စုကို ဆိုလိုတာပါ။ ဒါကြောင့်မို့ လူတိုင်းမှာ ပရိသတ် ရှိပါတယ်။

Professional branding ဆိုတာ ဘာလဲ ဆိုရင် ‘ကိုယ့်သက်ဆိုင်ရာ နယ်ပယ်နဲ့ စပ်လျဉ်းပြီး လူတွေက တစ်ခုခု လိုအပ်တိုင်း ကိုယ့်ကို တန်းသတိရအောင် လုပ်ထားနိုင်ခြင်း’ ပါပဲ။ ထားပါတော့၊ မျိုးဆက်ပွား ကျန်းမာရေးနဲ့ စပ်လျဉ်းပြီး တစ်ခုခု လိုအပ်တာနဲ့ ဘယ်သူ ရှိတာပဲလို့ သတိရလိုက်တယ် ဆိုရင် ဒါဟာ branding ကောင်းကောင်း လုပ်ထားနိုင်တာပါပဲ။ ကိုယ့်ဟာကိုယ်တော့ လုပ်နေတယ်၊ ဒါပေမဲ့ လူ မသိဘူး၊ ဒီလူကိုတော့ သိနေတယ်၊ ဒါပေမဲ့ သူ ဘာလုပ်မှန်း မသိဘူး ဆိုရင် branding အားနည်းသေးတယ်လို့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။

ဒီအတွက် ကျွန်တော်တို့ဟာ ကိုယ် လုပ်နေတာတွေကို ဘယ်သူ့ကို သိနေစေချင်သလဲ သိဖို့ လိုလာပါတယ်။ ကိုယ်က အခမ်းအနားမှူး

mgyoe.com

(MC) တစ်ယောက်အနေနဲ့ အသက်မွေးတယ် ဆိုရင် event လုပ်ပေးတဲ့ အေဂျင်စီတွေ၊ ကုမ္ပဏီတွေ၊ လုပ်ငန်းရှင်တွေက ကိုယ့်ကို သိနေအောင် လုပ်ရပါမယ်။ HR professional တစ်ယောက်ဟာ ကုမ္ပဏီတွေက ကိုယ့်ကို သိထားတယ်ဆို လုံလောက်ပါတယ်။ ဒါမှ သူတို့ကုမ္ပဏီအတွက် သင်တန်းပေးဖို့ လိုတဲ့အခါ ကိုယ့်ကို ကမ်းလှမ်းမှာပါ။

၄။ ကိုယ့်အတိုင်းအတာ ကိုယ် သိပါ (Know your limit)

သမိုင်းအဖြစ်အပျက်တစ်ခုကို မှတ်မိသလို ပြန်ရေးပါမယ်။ တစ်ခါက တိုင်းပြည်တစ်ပြည်မှာ တိုက်ပွဲတိုင်း အောင်နိုင်တဲ့ စစ်သူကြီးတစ်ယောက် ရှိပါတယ်။ တအားကို နာမည်ကျော်လာတယ်။ ပြည်သူတွေက အားကိုး လာတယ်။ အဲဒါနဲ့ ဘုရင်ကလည်း သတိထားမိလာပြီး သူ့ကို နန်းတွင်း ကို ခေါ် သူကောင်းပြုတယ်။ ခပ်ဝေးဝေး တိုက်ပွဲနေရာတွေကနေ ပြည် သူနဲ့ လူတွေနဲ့ အနီးကပ် ဆက်ဆံလာရတဲ့အခါ သူ့အားနည်းချက်တွေ က ပေါ်လာတယ်။ စကားတွေ မှားလာတယ်။ တဖြည်းဖြည်း ဝေဖန်ခံ လာရတယ်။ နောက်ဆုံး မလှမပ ဇာတ်သိမ်းရတယ်ပေါ့။

ပြောရရင် စစ်သူကြီးဘဝမှာ အောင်မြင်တယ် ဆိုပေမဲ့ ရလာတဲ့ အခွင့်အရေးနောက်ကို ကိုယ့်အတိုင်းအတာ ကိုယ် မသိဘဲ လိုက်မိတဲ့ အခါ ရှုံးနိမ့်မှုနဲ့ ကြုံရတတ်တယ် ဆိုတာပါပဲ။ နိုင်ငံရေးစကား ပြောရရင် ကိုယ့်အရည်အချင်း ကိုယ် မသိဘဲ နေရာတကာ ဝင်အုပ်ချုပ်ချင်တာ တွေကြောင့် တိုင်းပြည်အနေနဲ့လည်း ပြဿနာ ဖြစ်ရပါတယ်။

ကိုယ် စာရေးတာ အားပေးကြတာပဲ ဆိုပြီး ပေါ်လာတဲ့ အကြောင်း ကိစ္စ မှန်သမျှ ထင်မြင်ချက် ဝင်ပေးရင် ကိုယ် မသိတဲ့ကိစ္စကျ နာမည် ပျက်ပါမယ်။ ကိုယ့်အပေါ် ရှိနေတဲ့ ယုံကြည်မှုတွေ ပျက်ယွင်းပါမယ်။ နေရာတကာ ဝင်ပါနေခြင်းက ကိုယ့်ရဲ့ target audience ကို 'ဒီလူ ဘာလုပ်တာလဲ မသိဘူး၊ ဟိုစပ်စပ် ဒီစပ်စပ်နဲ့' ဆိုတာမျိုးလည်း ဝေဝါး သွားစေနိုင်တာမို့ ကိုယ့်ရဲ့ professional brand ကိုလည်း ထိခိုက်စေနိုင် ပါတယ်။