

ဝီ မံ ခန့်ခွဲမှု ပညာ

ဟိန်းလတ်



Richard Templar
Rules of Management

အပိုင်း(၁)

အစုအဖွဲ့ကို စီမံအုပ်ချုပ်ခြင်း

ကျွန်တော်တို့ အားလုံး လူတွေနဲ့ အလုပ်လုပ်နေကြရပါတယ်။ အသင်းအဖွဲ့ (သို့) ဌာနတစ်ခု (သို့) တပ်စု (သို့) လူစု (သို့) အပေါင်းအဖော်တွေနဲ့ အလုပ်လုပ်ခြင်းလို့ ဘဲ ခပ်ပေါ့ပေါ့ပြောရင် ရပါတယ်။ ဒါက အရေးမကြီးပါဘူး။ စီမံအုပ်ချုပ်သူအများ စုမှားယွင်းစွာသိထားကြတာက သူတို့ ဟာ လူတွေကို စီမံအုပ်ချုပ်နေရတယ်လို့ ထင်ထားကြတာဖြစ်တယ်။ လူတွေက သူတို့ အသုံးအဆောင်ကိရိယာတွေ သူတို့ ရဲ့ ကျွမ်းကျင်တဲ့ အလုပ်တွေလို့ ထင်နေကြတယ်။ လူတွေကို အောင်မြင်အောင် လုပ်ပေးရမယ်။ ဒါဆိုရင် ခင်ဗျားတို့ အောင်မြင်နေတဲ့ မန်နေဂျာရှိပြီလို့ ပဲ ထင်ထားကြတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒါကယုံတမ်း စကားဒဏ္ဍာရီပဲဖြစ်ပါတယ်။ တကယ်တော့ မန်နေဂျာရဲ့ တကယ့်လုပ်ရမယ့် အခန်းကဏ္ဍက လူတွေကို စီမံအုပ်ချုပ်ဖို့ မဟုတ်ဘဲ လုပ်ငန်းစဉ်တွေကို စီမံအုပ်ချုပ်တာဖြစ်တယ်။ ခင်ဗျားတို့ ကသာ ခွင့်ပြုရင် သူတို့ ဟာ သူတို့ စီမံအုပ်ချုပ်တတ်ကြမှာ ပါပဲ။ ခင်ဗျားအာရုံစူးစိုက်ဖို့ လိုအပ်တာက စီမံအုပ်ချုပ်မှုအစစ်ပါဘဲ။ ဒါကမဟာဗျူဟာပါ။ လူအုပ်စုအဖွဲ့ဆိုတာ ဒီဦးတည်ချက်ကိုပြည့်ဝစေဖို့ ပါပဲ။ တကယ်လို့ ခင်ဗျားလူတွေ နေရာမှာ စက်တွေနဲ့ အသုံးချလဲလှယ်ရင် ဒီဖြစ်ရပ်မျိုးတကယ်မဖြစ်ပါစေနဲ့ လို့

လူဘယ်လောက်များ စွာ ဆုမတောင်းပဲနေနိုင်ကြမှာ လဲ။ ကျွန်တော်တို့
က မဟာဗျူဟာရှိနေဆဲလုပ်ငန်းကို စီမံအုပ်ချုပ်နေရဆဲ။

တကယ်တော့ မန်နေဂျာတွေအနေနဲ့ ကျွန်တော်တို့ ဟာ
တကယ့်သွေးနဲ့ ကိုယ် သားနဲ့ ကိုယ် လူတွေနဲ့ အလုပ်လုပ်နေကြရတယ်။
သူတို့ ကို ဘာက လှုံ့ဆော်နေသလဲဆိုတာ သိရမယ်။ သူတို့
ဘယ်လိုတွေ့ ဘယ်လိုခံစားနေတယ်ဆိုတာ သိမှ ဖြစ်မယ်။ သူတို့ က
ဘာကြောင့် အလုပ်လာလုပ်ကြသလဲ။ သူတို့ ရဲ့ အကောင်းဆုံး
(သို့မဟုတ်) အဆိုးဆုံးကို ဘာကြောင့် လာပေးနကြပါလဲ။ သူတို့
ဘာကိုကြောက်ကြသလဲ။ ဘာကိုမျှော်လင့်ကြ၊ ဘာကို
အိပ်မက်မက်နေကြသလဲ။

ကျွန်တော်တို့ သူတို့ ကို အားပေးရမယ်။
နည်းပေးလမ်းပြလုပ်ရမယ်။ သူတို့ အလုပ်လုပ်နိုင်ဖို့
ရင်းမြစ်တွေပေးရမယ်။ သူတို့ လုပ်ငန်းလုပ်နိုင်ဖို့ ရင်းမြစ်တွေပေးပြီး
သူတို့ ဘာသာ သူတို့ စီမံအုပ်ချုပ် စေရမယ်။ သူတို့ လုပ်ငန်းစဉ်ကို
မျှော်ကြည့်ပေးရမယ်။ သူတို့ အတွက် မဟာဗျူဟာတွေကို
ချမှတ်ပေးရမယ်။ သူတို့ အတွက် စိုးရိမ်ပေးရမယ်။ သတိပြုစရာတွေ
ပေးရမယ်။ သူတို့ ဘက်ကရပ်တည်ပြီး သူတို့ ကို ထောက်ပံ့ပေးရမယ်။
ဒါပေမဲ့ သူတို့ ကို ကျွန်တော်တို့ စီမံအုပ်ချုပ်မှုကိုတော့ မလုပ်ရဖူး။ သူတို့
ဘာသာသူတို့ စီမံအုပ်ချုပ်ခွင့်ပြုပြီး ကျွန်တော်တို့ က
မန်နေဂျာကဏ္ဍအစစ်ကိုပဲ အာရုံစူးစိုက် လုပ်ဆောင် သွားရမှာ
ဖြစ်ပါတယ်။

စည်းမျဉ်း(၁)

ခံစားမှုရှိစွာ ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခွင့်ပြု

ခင်ဗျားက လူတွေကို စီမံအုပ်ချုပ်တယ်။ အလုပ်လုပ်တဲ့ အတွက် လုပ်အားခပေးတဲ့ သူတွေပေါ်မှာ ပေါ့။ ဒါပေမဲ့ သူတို့ အတွက် အလုပ်မည်ကာမတ္တဆိုရင် သူတို့ ဆီက အကောင်းဆုံးတွေကို ခင်ဗျား ဘယ်တော့မှ ရမှာ မဟုတ်ဘူး ။ အကယ်၍ သူတို့ က နာရီတကြည့်ကြည့်နဲ့ သူတို့ လုပ်နိုင်သမျှ အနည်း အကျဉ်းသာ အဖြစ်သဘောလုပ်ကြရင် ဒီလုပ်ငန်းကျဆုံးမှာ သေချာတယ်။ တစ်ဖက်ကကြည့်ရင်လည်း သူတို့ လုပ်ငန်းခွင်ကို ရောက်လာကြတာ စိတ်လက်ပျော်ပျော်ရွှင်ရွှင်နဲ့ အလုပ်ကိုတစ်ဆက်တည်း လုပ်ချင် စိတ်ပေါ်ပြီး ပါဝင်လုပ်ဆောင်ချင်နေရင် သူတို့ ထဲက အကောင်းဆုံးရလဒ်တွေရဖို့ အကြီးမားဆုံးအခွင့်အလမ်း ရပြီလို့ မှတ်ရမယ်။ အလုပ်ကို ငြီးငြိမ်းငွေ့ငွေ့နဲ့ မလုပ်ချင် လုပ်ချင်လုပ်နေရတဲ့ အလုပ်သမားတွေ အခြေအနေကနေ စူပါအလုပ်သမားအဆင့်ကို ခုန်တက်လာခြင်းကတော့ ခင်ဗျားအပေါ်မှာ ပဲ လုံးလုံးလျားလျား မူတည်နေပါတယ်။ သူတို့ ကို စိတ်ဝင်စားစေဖို့ လှုံ့ဆော်သူ၊ ဦးဆောင်သူ၊ နှိုးကြားစေသူ၊ စိန်ခေါ်သူ၊ ခံစားမှုရှိရှိ ပါဝင်လုပ်ဆောင်သူဟာ ခင်ဗျားကလွဲလို့ အခြား ဘယ်သူမှ မရှိနိုင်ပါဘူး။

ကောင်းပါပြီ။ ခင်ဗျားဘာသာလည်း စိန်ခေါ်ရမယ်။ ခံစားမှုရှိရှိနဲ့ ပါဝင်လုပ်ဆောင်သူနှစ်စုကို ရနိုင်ဖို့ တော့ မခက်ပါဘူး။ ခင်ဗျားလုပ်စရာရှိတာက သူတို့ လုပ်ကြတဲ့အလုပ်ကို ဂရုစိုက်ပေးတာပဲဖြစ်တယ်။ ဒါကလည်း လုပ်ဖို့ လွယ်ပါတယ်။ သူတို့ လုပ်ကိုင်နေတဲ့ အလုပ်နဲ့ ဆက်နွှယ်နေတဲ့ အကျိုးတွေကို သူတို့ မြင်တတ်အောင် မိမိကလုပ်ဆောင်ပေးရမယ်။ သူတို့ အလုပ်က အများ ပြည်သူတွေရဲ့ ဘဝမှာ မည်သို့ အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိတယ်ဆိုတာပြောမယ်။ အခြားသူတွေထက် အလုပ်ခွင်မှာ သူတို့ အလုပ်လုပ်ခြင်းကြောင့် ပြည်သူတွေအတွက် ဘယ်လိုအကျိုးရှိကြောင်း သိအောင်ရှင်းပြရမယ်။ သူတို့ ရဲ့ အလုပ်ဟာ လူမှု အသိုင်းအဝန်းအတွက် တစ်နည်းနည်းဖြင့် အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေတာက အလုပ်ရှင်တွေ (သို့) အစု ရယ်ယာဝင်တွေရဲ့ အိတ်ကပ်ထဲရောက်တဲ့ ငွေထက် ပိုမိုကြောင်း ပြောရမယ်။ တာဝန်ခံအကြီးအကဲရတဲ့ လစာထက် ပိုတန်ဖိုးရှိကြောင်း ပြောပြရမယ်။

ကြော်ငြာရှာတဲ့ အဖွဲ့ထက် သူနာပြုဆရာမတွေကို အကျိုးကျေးဇူးပြောရတာက ပိုမိုလွယ်ကူတယ် ဆိုတာ ကျွန်တော်သိပါတယ်။ တကယ်လို့ ခင်ဗျားစဉ်းစားခိုင်းရင် ဘယ်အလုပ်ကိုလုပ်သည် ဖြစ်စေ တန်ဖိုးရှိကြောင်း၊ ဂုဏ်ရှိကြောင်း ပြောလို့ ရနိုင်ပါတယ်။ သက်သေပြရမလား။ ရပါတယ်။ ကောင်းပါပြီ။ ကြော်ငြာနေရာ ရောင်းသူတွေဟာလည်း တခြားကုမ္ပဏီတွေကို ကူညီရာရောက်မှာ ပါ။ တချို့ကုမ္ပဏီတွေက သိပ်သေးတယ်။ သူတို့ ကုန်ပစ္စည်းတွေ ဈေးကွက်အရောက်ပို့ရတာ သူတို့ ကို ကြော်ငြာနိုင်အောင် ကူညီတာကိုပဲ ကြော်ငြာနေရာရောင်းတဲ့ အလုပ်ရဲ့ ကျေးဇူးဖြစ်ပါတယ်။ ကြော်ငြာများ အပေါ် ရပ်တည်နိုင်တဲ့

သတင်းမဂ္ဂဇင်းများ တွေက ဒီလုပ်ရပ်ကြောင့် စီးပွားတိုးနိုင်တယ်
ဒီသတင်းစာ(သို့) ဂျာနယ် မဂ္ဂဇင်းတွေက ဝယ်ယူဖတ်ရှုသူတွေအတွက်
သတင်းလည်း ပေး၊ ဖျော်ဖြေမှုလည်း ပေးလာနိုင်ပါတယ်။

သူတို့ အလုပ်ကို သူတို့ တန်ဖိုးထား ဂရုစိုက်စေဖို့ လုပ်ရတာက
လွယ်ပါတယ်။ လူတိုင်းဟာ တန်ဖိုး ရှိချင်ကြတယ်။
အသုံးဝင်ချင်ကြတယ်။ အပြစ်ရှာတတ်သူတွေက ဒါကိုအဓိပ္ပာယ်မရှိလို့
ပြောကြမယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒါကအမှန်၊ အမှန်စစ်စစ် ခင်ဗျားလုပ်ရမှာ က
ခင်ဗျားက ဂရုစိုက်မှု၊ ခံစားမှု၊ အလေးထားမှု၊ တာဝန်ယူမှု၊
အကျိုးဝင်မှုတို့ ကို ရှာတွေ့လျှင် ထိုအရာအားလုံးကို
သွတ်သွင်းထားပါက ၎င်းတို့ သည် သင့်နောက်သို့
ထာဝရလိုက်ပါမည်ကို သင်ပင်လျှင် သိမည်မဟုတ်။

ခင်ဗျားအစုအဖွဲ့ကို ဒီအချက်မစမ်းသပ်မီ ခင်ဗျားဖာသာခင်ဗျား
ယုံကြည်အောင်လုပ်ပါဦး။ ခင်ဗျားလုပ်တဲ့ အလုပ်ဟာအပြုသဘောကို
ပြသခြားနားမှုဖြစ်စေတယ်ဆိုတာ ခင်ဗျားယုံကြည်ပါ သလား။
ကိုယ့်ဘာသာကိုယ် သိပ်မသေချာဖူးဆိုရင်
ဂရုစိုက်အလေးထားမှုအတွက် နည်းလမ်းကိုရှာပါ လေတော့။

စည်းမျဉ်း(၂)

အစုအဖွဲ့ဆိုတာ ဘာလဲ။ ဘာလုပ်သလဲ။ သိအောင်လုပ်ပါ။

အစုအဖွဲ့ဆိုတာ ဘာလဲ။ ဘာလုပ်သလဲ။ တကယ်လို့ ကျွန်တော်တို့ က အောင်မြင်တဲ့ မန်နေဂျာတွေ ဖြစ်ဖို့ ဆိုရင် ဒီမေးခွန်းရဲ့ အဖြေကို နားလည်ရပါမယ်။

အစုအဖွဲ့ဆိုတာ လူတွေစုထားရုံထားတာကို မဆိုလိုပါဖူး။ ကိုယ်ပိုင် စွမ်းပကားရှိသူ၊ အရည် အသွေးနဲ့ စိတ်တူသဘောတူရှိတဲ့ အဖွဲ့အစည်းပါ။ ဒါတွေကို မသိရင် ခင်ဗျားယက်ကန် ယက်ကန်နဲ့ စမ်းတဝါးဝါး ဖြစ်နေမှာ ပါ။ ဒါတွေကိုသိရင် ခင်ဗျားအစုအဖွဲ့ကို ကြီးမားတဲ့ အောင်မြင်မှုရအောင် လုပ်ပေးနိုင်ပါမယ်။

အ စု အ ဖွဲ့ တို င်း မှာ လူမျိုးစုံရှိကြပါတယ်။ ကွဲပြားခြားနားတဲ့ ဦးတည်ချက်တွေ၊ မတူညီတဲ့ စွမ်းပကားတွေနဲ့ တွန်းတွန်းထိုးထိုး၊ ခွန်နဲ့ အားနဲ့ လုပ်နေကြသူတွေပေါ့။ တချို့က အာပေါင်အာရင်း သန်ကြတယ်။ တချို့ကလည်း နောက်ကျောကနေ တွန်းပေးမှ လုပ်တတ်သူတွေ။ တချို့ကတော့ ဘာမှ ဟုတ္တိ ပတ္တိမလုပ်ချင်ကြ။ ဒါပေမဲ့ စိတ်ကူးစိတ်သန်းအတွက် သူတို့ အားလုံး ခင်ဗျားလိုအပ်မယ်။

အစုအဖွဲ့ရဲ့ စွမ်းပကားကို အရင်က မသိသေးဖူးဆိုရင် ကျွန်တော်ခင်ဗျားတို့ ကို "မာရီဒစ်သ် ဘယ်လ်ဘင်"ရေးတဲ့

"စီမံအုပ်ချုပ်မှုအစုအဖွဲ့များ ဘာကြောင့် အောင်မြင် (သို့) ဘာကြောင့် သူတို့ ရှုံးနိမ့်" ဆိုတဲ့ စာအုပ်ဖတ်ပါလို့ တိုက်တွန်းပါရစေ။ (ခင်ဗျားတို့ ဒီစာအုပ်ဖတ်ပြီးသားဆိုရင် တခြား စည်းမျဉ်းကိုသာ ကျော်ဖတ်သွားတော့) ဒီစာအုပ်ထဲမှာ သူတို့ ရဲ့ အဓိက လူတွေဆီက အကောင်းဆုံးတွေ ရအောင်ယူနိုင်တဲ့ အတွက် အောင်မြင်မှုရလဒ်တွေရတဲ့ အကြောင်းကို မန်နေဂျာတွေအတွက် ရေးသား ထားတဲ့ စာအုပ်ပဲ။ သူပြောတာကို ကျွန်တော် အနှစ်ချုပ်ပြောပြပါမယ်။ ဒါပေမဲ့ သူဟောတာ ပြောတာ ခင်ဗျားတို့ လက်တွေ့လုပ်ပါလို့ ပဲ ကျွန်တော်တိုက်တွန်းချင်ပါတယ်။

"ဘယ်လ်ဘင်" ကပြောတယ်။ အစုအဖွဲ့ကဏ္ဍတွေထဲကနေ ကျွန်တော်တို့ တစ်နည်း ဒါမှ မဟုတ် ဒီထက်ပိုပြီး အကောင်အထည် ဖော်သွားရမယ်။ ဟုတ်ကဲ့၊ ခင်ဗျားနည်းနဲ့ ခင်ဗျားလည်း လုပ်ချင်လုပ်လို့ ရပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ခင်ဗျားရဲ့ အစုအဖွဲ့အကြောင်း ပိုပြီးသရုပ်ခွဲပြနိုင်တာ ပိုအသုံးဝင်ပါမယ်။ ပြီးတော့မှ အဲဒီအချက်ပေါ်မူတည်ပြီး လုပ်ကိုင်ရမယ်။

အစုအဖွဲ့ကဏ္ဍကိုးမျိုးက "ပလန့်" (ဒါကစိတ်ကူးပုဂ္ဂိုလ်ပဲ) ရင်းမြစ်စုံစမ်းထောက်လှမ်းသူ၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သူ၊ ပုံစံသွင်းသူ၊ စောင့်ကြပ်စစ်ဆေးသူ၊ ဆန်းစစ်သူ၊ အစုအဖွဲ့လုပ်သား၊ အကောင် အထည်ဖော်သူနဲ့ အထူးကျွမ်းကျင်သူ ပါရဂူတို့ ပါပဲ။ ဒါထက်ပိုသိချင်ရင်တော့ စာအုပ်ကိုဖတ်ရပါ လိမ့်မယ်။

ကဲ အခုခင်ဗျားရဲ့ အစုအဖွဲ့ထဲမှာ ဘယ်သူတွေပါသလဲဆိုတာ သိပြီနော်။ ဒါဆို အစုအဖွဲ့ရဲ့ အဓိပ္ပာယ် အတိအကျကဘာလဲ။ သူတို့ ကို ပိုပြီးထိရောက်အောင် ဘယ်လိုလုပ်မလဲ။ ကဲ "ဘယ်လ်ဘင်" စာအုပ်ကို

ထပ်ဖတ်ပါဦး။ ဒါဆို ခင်ဗျား နားလည်လာပါလိမ့်မယ်။ အစုအဖွဲ့ဆိုတာ စုပေါင်းပစ်မှတ်ကို အာရုံစိုက်လုပ်ကိုင်နေတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်အားလုံး ပါဝင်တဲ့ အုပ်စုပဲဆိုတာ။ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးခြင်း သူတို့ ရဲ့ ကိုယ်ပိုင် သီးခြားပစ်မှတ်ကိုသာ အာရုံစိုက်နေမယ်ဆိုရင် အဲဒီအစုအဖွဲ့က ကောင်းကောင်း အလုပ်မဖြစ်လောက်ဖူး။ တစ်နေ့တာ ကုန်တဲ့ အချိန်ဟာ သူတို့ ရဲ့ ကိုယ်ပိုင်သီးခြားတိုးတက်မှုတွေရပြီး အလုပ်ရှင်(စကားမစပ် အဲဒါက ခင်ဗျားကိုပြောတာနော်) ကို ဘယ်လိုအကျပ်ကိုင်မယ်ဆိုတာမျိုးတွေပဲ ရလိမ့်မယ်။

ခင်ဗျားရဲ့ အစုအဖွဲ့မှာ "ငါ" "ငါ့ကို"ဆိုတဲ့ စကားလုံးတွေအစား "ငါတို့ " "ငါတို့ ကို" ဆိုတဲ့ စကားလုံးမျိုး ပိုကြားရမယ့် အစုအဖွဲ့ဖြစ်နေရမယ်။

ခက်ခဲတဲ့ အဆုံးအဖြတ်တွေနဲ့ ရင်ဆိုင်ရတဲ့ အခါ လွယ်လွယ်ကူကူ ဖြေရှင်းနိုင်ရမယ်။ တစ်ယောက် ယောက်က ပြောမယ်။ ဒါ အိုကေပါ။ ကျွန်တော်တို့ အားလုံးပါနေတဲ့ ဥစ္စာလို့ ပြောမဲ့ အစုအဖွဲ့မျိုးရှိနေရမယ်။

ခင်ဗျားရဲ့ အစုအဖွဲ့ဟာ၊ အစုအဖွဲ့က ခင်ဗျားကို ဒါဟာအစုအဖွဲ့ပဲလို့ ပြောမယ့် အစုအဖွဲ့ဖြစ်နေစေရမယ်။

စည်းမျဉ်း(၃)

လက်တွေ့ကျကျ ပစ်မှတ်ချပါ။ ဟင့်အင်း . . . တကယ်ပဲ
လက်တွေ့ကျရမှာ

ကျွန်တော်

ဒီစာအုပ်အတွက်

သုတေသနလုပ်ငန်းတွေလုပ်နေတုန်းမှာ တစ်စုံတစ်ဦးကပြောတယ်။
လက်တွေ့ကျတဲ့ ပစ်မှတ်တွေချထားတာဟာ
တကယ်လက်တွေ့မကျဘူးတဲ့ ။ ပစ်မှတ်အားလုံးဟာ ဆန့်ထွက်ကုန်မှာ
ပဲ။ ဘာဖြစ်လို့ လဲဆိုတော့ ဒါမှ ပစ်မှတ်ဘုတ်ပြား အမှတ်အရာထင်မှာ
ကိုးလို့ ပြောပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ ဆီမှာ ပြောနေတာက အစုအဖွဲ့ကို
လှုံ့ဆော်နေတာ မဟုတ်ပါဘူး။ အလုပ်လည်း ပြီးစေ၊ အောင်မြင်မှုနဲ့
တီထွင်ဖန်တီးမှုလည်း ရစေဆိုပြီး ဖန်တီးနေတာပဲ။

ကျွန်တော်က လက်တွေ့ကျတယ်လို့ ပြောတာပါ။ ပိုမိုနိမ့်ကျတဲ့ ဒါမှ
မဟုတ် အောင်မြင်ဖို့ လွယ်ကူတဲ့ ပစ်မှတ်တွေလို့ မပြောပါဘူး။
ကျွန်တော်က လက်တွေ့ကျတယ်ပဲပြောတာပါ။
ဒါကရုန်းကန်လှုပ်ရှားတာကို ဆိုလိုကောင်း ဆိုလိုပါလိမ့်မယ်။ ခင်ဗျားရဲ့
အစုအဖွဲ့က ကြိုးပမ်းမှုကို နှစ်ဆပြန်လုပ်ဖို့ ဆိုလိုပါ တယ်။ အလုပ်ကို
ပိုကြိုးစားဖို့ ၊ ပိုကြာကြာ၊ ပိုကောင်းအောင်လုပ်ဖို့ ပါ။ ဒါပေမဲ့
စည်းမျဉ်း(၃)မှာ ပြောတာက လက်တွေ့ကျတာပါ။ ဆိုလိုတာ လုပ်နိုင်တဲ့
အောင်မြင်နိုင်တဲ့ သဘောကို ပြောတာပါ။ ခင်ဗျား ဘာသာ
အုပ်ချုပ်ကိုင်နိုင်တဲ့ အတိုင်းအဆကို ဆိုလိုတာပါ။ နောက်ပြီးတော့
ဟုတ်ပါရဲ့ ခင်ဗျားနည်းနည်းတော့ ဆန့်ထုတ်ရမယ်နော်။

လက်တွေ့ကျတယ်ဆိုတာက ခင်ဗျားရဲ့
အစုအဖွဲ့လုပ်နိုင်ကိုင်နိုင်တာရယ် ခင်ဗျားရဲ့ အလုပ်ရှင်က
မျှော်လင့်ထားတာရယ်ပေါ့။ ခင်ဗျားအနေနဲ့ မိန်းမနှစ်ယောက်နဲ့
လက်ထပ်ပြီး နှစ်ဖက်လုံး စိတ်ကျေနပ်အောင်
ပေါင်းချင်ပေါင်းနိုင်လိမ့်မယ်။ ခင်ဗျားရဲ့
အစုအဖွဲ့လုပ်နိုင်တာထက်ကျော်ပြီး လုပ်ဆောင်ဖိအား ပေးလို့ တော့ဖြင့်

မဖြစ်ပါဘူး။ ခင်ဗျားရဲ့ အလုပ်ရှင်က ခင်ဗျားကို ပေါ့ဆပျင်းရိတဲ့ လူလို့
မထင်အောင်ပေါ့။

ခင်ဗျားရဲ့ အလုပ်ရှင်က တကယ်လက်တွေ့မကျတဲ့
ပစ်မှတ်တွေကိုဆက်ချနေရင် ခင်ဗျားက သူတို့ ကို ပြန်ပြောရမယ်။
ပြန်ပြောတယ်ဆိုတာ ငြင်းခုံတာ မဟုတ်ဘူး ။ ဒီပစ်မှတ်ကို
အောင်မြင်အောင် ဘယ်လိုလုပ်ရမယ်ထင်သလဲဆိုတာ သူတို့ ကိုမေးပါ။
ဒါတွေက လက်တွေ့မကျဘူးလို့ ပြောပါ။ သေသေ ချာချာတော့
ပြင်ဆင်ထားရမယ်။ ပစ်မှတ်တွေက လက်တွေ့မကျဘူး။ ဒါကြောင့်
ဒါတွေကို အောင်မြင်အောင် ဘယ်လိုလုပ်ရမယ် ထင်သလဲဆိုတာ သူတို့
ကိုမေးပါ။ တစ်ချိန်ထဲမှာပဲ မိမိရဲ့ လက်တွေ့ကျတဲ့
ပစ်မှတ်ကိုအကြံပြုပါ။ အချက်အလက်တွေ ကိန်းဂဏန်းတွေနဲ့
အခိုင်အမာပြောရမယ်။ ခင်ဗျားရဲ့ အလုပ်ရှင်တွေကို
သေချာပြန်ပြောပါ။ ရှင်းလင်းပြပါလို့ လည်း ပြောပါ။ ဒါဆို အနှေးနဲ့
အမြန်ဆိုသလို သူတို့ က ပိုမိုလက်တွေ့ကျတဲ့ ပစ်မှတ်တွေ
ချလာလိမ့်မယ်။ ဒါမှ မဟုတ် မဖြစ်နိုင်တာကိုပဲ အောင်မြင်အောင် လုပ်ဖို့
အမိန့်ပေးချင်ပေးမယ်။ ဘာပဲဖြစ်ဖြစ် ခင်ဗျားပြဿနာကနေ
အပြစ်လွှတ်သွားပြီလေ။ အကယ်၍ သူတို့ က ခင်ဗျားကို
လက်တွေ့ကျတဲ့ ပစ်မှတ်တွေချပေးရင် ခင်ဗျားက
ဒီပစ်မှတ်အတိုင်းဖြစ်အောင် လုပ်ဖို့ တော့ လိုတော့တာပေါ့။ (ခင်ဗျား
ဒါကိုလုပ်နိုင်တယ်ဆိုတာ သိတယ်) လက်တွေ့မကျတာတွေကို
အတင်းလုပ်ခိုင်းရင်လည်း လုပ်ပေး၊ မအောင်မြင်ဘူးဆိုရင် ခင်ဗျား
အပြစ်မဟုတ်တော့ဘူး။ အလုပ်ရှင် ဘက်က မဖြစ်နိုင်တာတွေ
ခိုင်းမိတာပြုလို့ သဘောပေါက်သွားမယ်။