



အမေရိကန်နိုင်ငံရဲ့ စစ်တက္ကသိုလ်မှာ သင်ကြားပေးတဲ့
ခေါင်းဆောင်မှုပညာ
ဦးလှမင်း



ထုတ်ဝေသူအမှာ

အရည်အသွေးပြည့်ဝသည့် ခေါင်းဆောင်ဟူသည် ခေါင်းဆောင် တစ်ဦးတွင် ရှိသင့်ရှိထိုက်သည့် အရည်အချင်းများနှင့် ပြည့်စုံနေသူကို ပြောခြင်းပင် ဖြစ်သည်။

ယခုထုတ်ဝေလိုက်သည့် အမေရိကန်နိုင်ငံရဲ့ စစ်တက္ကသိုလ်မှာ သင်ကြားပေးတဲ့ ခေါင်းဆောင်မူပညာ စီမံခန့်ခွဲမှုစာအုပ်တွင် ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်ဖြစ်လာအောင် လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ယူပုံများကို ဝက်စ်ပွိုင့် စစ်တက္ကသိုလ်၏ နည်းလမ်းများ၊ စာရေးသူ၏ ကိုယ်တွေ့ အတွေ့အကြုံ များဖြင့် တင်ပြထားခြင်း ဖြစ်သည်။ အရပ်ဘက်ခေါင်းဆောင်များအနေ ဖြင့် စစ်ဘက်ခေါင်းဆောင်မှုလုပ်ငန်းမှ သင်ယူစရာများ၊ ခေါင်းဆောင်မှု အဆင့်လေးဆင့်၊ အမိန့်နာခံတတ်ခြင်း၊ မိမိကိုယ်မိမိ ယုံကြည်မှုရှိအောင် ပျိုးထောင်ခြင်း၊ ကြောက်စိတ်ကို ချိုးနှိမ်နိုင်ခြင်း၊ စိတ်ဖိစီးမှုများကို ထိန်းသိမ်းဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း၊ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာနှင့် ပြည့်စုံအောင် ပျိုးထောင်ခြင်း စသည်များအပြင် ခေါင်းဆောင်မှုကို ဘဝ၏ နေထိုင်မှု ပုံစံတစ်ခုအဖြစ် ခံယူနိုင်ရန်နည်းလမ်းများ စသည်များကိုလည်း ဖော်ပြ ထားသည်။

ခေါင်းဆောင်နှင့် လက်အောက်ဝန်ထမ်း ဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ အခြေခံသဘောတရားကို လေ့လာနေသူများ၊ ခေါင်းဆောင်ကောင်း တစ်ယောက်ဖြစ်အောင် ကြိုးစားနေသူများ၊ ခေါင်းဆောင်များကို ခေါင်း ဆောင်နေသူများ၊ ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ အနှစ်သာရကို ရှာဖွေလိုသူများ အတွက် လမ်းညွှန်ပေးနိုင်မည့် စာအုပ်တစ်အုပ် ဖြစ်သည်။ တူဒေးစာ အုပ်တိုက်၏ စီမံခန့်ခွဲမှုစာစဉ် အမှတ် (၇၁) အဖြစ် ထုတ်ဝေထားသည်။

*

ဘာသာပြန်ဆိုသူ၏ အမှာ

ကျွန်တော်တို့ဘဝမှာ ကျွန်တော်တို့ဟာ အတွေ့အကြုံတွေကနေ သင်ခန်းစာ ယူကြရပါတယ်။ အဲဒီ အခါ ကျွန်တော်တို့ကိုယ်တိုင် ရင်ဆိုင်ဖြတ်သန်း ရတဲ့ အတွေ့အကြုံတွေနဲ့တင် မလုံလောက်တာကြောင့် တခြားသူတွေရဲ့ အတွေ့အကြုံတွေကနေလည်း သင်ခန်းစာတွေ ယူရပါတယ်။ တကယ် တော့ ကျွန်တော်တို့တစ်ဦးချင်းရဲ့ အတွေ့အကြုံတွေဆိုတာက သက်တမ်း

ကာလနဲ့ တွေ့ကြုံရတဲ့ ဖြစ်ရပ်အပိုင်းမှာ အကန့်အသတ်ရှိတယ် မဟုတ်လားဗျာ။ ဒါကြောင့် တခြားသူတွေရဲ့ အတွေ့အကြုံကို မလွဲမသွေ လေ့လာပြီး သင်ခန်းစာယူရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ကျွန်တော်ဘာသာပြန်တဲ့ "အမေရိကန်နိုင်ငံရဲ့ စစ်တက္ကသိုလ် မှာ သင်ကြားပေးတဲ့ခေါင်းဆောင်မှုပညာ" ဆိုတဲ့စာအုပ်ရဲ့ မူရင်းဟာ အဲဒီ စစ်တက္ကသိုလ်က တရားဝင်ထုတ်ဝေတဲ့စာအုပ် မဟုတ်ပါဘူး။ အဲဒီ စစ်တက္ကသိုလ်ကျောင်းဆင်းတစ်ဦးဖြစ်ပြီး အဲဒီ စစ်တက္ကသိုလ်မှာ နှစ် ပေါင်းအတော်ကြာအောင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့တဲ့ အငြိမ်းစားဗိုလ်မှူး ကြီး လာရီအာရ်ဒွန်နီသောန် ရေးတဲ့ စာအုပ် ဖြစ်ပါတယ်။ သူဟာ အဲဒီ စစ်တက္ကသိုလ်မှာ ဗိုလ်လောင်းဘဝနဲ့ လေးနှစ်တာ ကာလ ကြာမြင့်ခဲ့ သလို သူ့ရဲ့စစ်မှုထမ်းကာလအတွင်း အဲဒီ စစ်တက္ကသိုလ်ကို ပြန်လည် ရောက်ရှိပြီး နှစ်ပေါင်းအတော်ကြာကြာ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သူဖြစ်လို့ အဲဒီ စစ်တက္ကသိုလ်အကြောင်းကို ထဲထဲဝင်ဝင် သိရှိသူတစ်ဦး ဖြစ်ပါ တယ်။

ဒီစာအုပ်ထဲမှာပါတဲ့ အကြောင်းအရာတွေဟာ စစ်ဘက်ဆိုင်ရာ ပုဂ္ဂိုလ်များအတွက်သာမက အရပ်ဘက်နယ်ပယ်အသီးသီးကပုဂ္ဂိုလ်တွေ အတွက်ပါ

အထောက်အကူဖြစ်စေလိမ့်မယ်လို့ မျှော်လင့်ပါတယ်။ အထက်မှာ ကျွန်တော်တင်ပြခဲ့တဲ့ အတွေ့အကြုံက သင်ခန်းစာယူပုံ အပြင် ကိုယ်မသိသေးတဲ့ အတွေးအခေါ်အယူ အဆတွေကိုပါ တစ်ချိန် တည်းမှာ ရယူနိုင်ကြပါလိမ့်မယ်။

တကယ်တော့ စီမံခန့်ခွဲမှုပညာမှာဖြစ်ဖြစ်၊ ခေါင်းဆောင်မှု ပညာမှာ ဖြစ်ဖြစ် အခြေခံမူ (Principles) က အတူတူပါပဲ။ မိမိရဲ့ လုပ်ငန်းသဘာဝ နဲ့ယှဉ်ပြီး ကျင့်သုံးကြရတာ ကြောင့်သာ သာမန်အားဖြင့် မတူညီဘူး ထင်နေကြတာ ဖြစ်ပါတယ်။ နမူနာအားဖြင့် ဆွန်ဇူးရဲ့ "စစ် ရေးအတတ်ပညာ" (Sung Tzu's The art of War) ကျမ်းမှာပါတဲ့ စစ်နည်းဗျူဟာသဘောတရားတွေကို ဒီနေ့မှာဆိုရင် စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံ ရေး၊ လူမှုရေးနယ်ပယ်တွေမှာ အသုံးပြုနေကြတာကို မြင်နိုင်ပါတယ်။

ဦးလှမင်း

*

အဖြူရောင်မီးစုန်း

အခန်း(၁)

အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၊ ဝက်စ်ပွိုင့်ဒေသမှာရှိတဲ့ အမေရိကန် စစ်တက္ကသိုလ်ဟာ ခေါင်းဆောင်တွေ မွေးထုတ်တဲ့လုပ်ငန်းကို အလေး အနက်ထားပြီး ဆောင်ရွက်ပါတယ်။ အဲဒီ စစ်တက္ကသိုလ်ကို စတင်ဖွင့်လှစ် တဲ့ ၁၈၀၂ ခုနှစ်ကစပြီး စစ်တက္ကသိုလ်ဟာ ခေါင်းဆောင်မှုပညာရပ် သင်ကြားမှုနဲ့ပတ်သက်လို့ ထူးခြားကောင်းမွန်တဲ့စနစ်တစ်ရပ်ကို အထပ် ထပ် သန့်စင်ပြုစုလာခဲ့ပါတယ်။ အကောင်းဆုံးစနစ်တစ်ခုကို မွေးဖွား ပေးခဲ့တယ်လို့ ဆိုရင်လည်း မှားမယ်မထင်ပါဘူး။ ဒီစစ်တက္ကသိုလ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးက "အမေရိကန်နိုင်ငံမှာရှိတဲ့ သံမဏိအညန မဂ္ဂဇင်းက အအောင်မြင်ဆုံးဆိုပြီး ရွေးချယ်ပေးတဲ့ အဖွဲ့အစည်း ငါးရာမှာ ဝန်ထမ်း (ခေါင်းဆောင်) တွေကို ခေါင်းဆောင်အရည်အသွေး ပြည့်ဝအောင် သင်ပေးတယ်" လို့ ပြောဖူးပါတယ်။

"အရည်အသွေးပြည့်ဝတဲ့ခေါင်းဆောင်" ဆိုတဲ့စကားစုဟာ ကျွန်တော်တို့စစ်တက္ကသိုလ်က ဗိုလ်လောင်းတွေကို ဖြစ်လာစေချင်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မျိုးပါပဲ။ အရည်အသွေးပြည့်ဝတဲ့ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်

ဆိုတာ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်မှာ ရှိသင့်ရှိထိုက်တဲ့ အရည်အချင်းတွေ

အားလုံး ပြည့်စုံနေသူကို ရည်ညွှန်းတာပါ။ နမူနာအားဖြင့် ရည်မှန်းချက် ပြင်းပြမှု၊ မိမိကိုယ်မိမိယုံကြည်မှု၊ ရဲစွမ်းသတ္တိရှိမှု၊ ဉာဏ်ရည်ထက်မြက်မှု၊

စကားပြောကောင်းမှု၊ တာဝန်သိမှုနဲ့ တာဝန်ယူတတ်မှု၊ တီထွင်ကြံဆ တတ်မှု၊ ပြင်းပြတဲ့စိတ်ဆန္ဒရှိမှု စတာတွေအပြင် နယ်ဘက်ခေါင်းဆောင် တွေအနေနဲ့ သတိမပြုမိတတ်တဲ့ အရည်အသွေးတစ်ရပ်ဖြစ်တဲ့ "အပြည့် အဝ ယုံကြည်စိတ်ချရမှု" ဆိုတဲ့ အချက်တွေဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီ ယုံကြည် စိတ်ချရမှုဆိုတဲ့ အရည်အသွေးသာရှိနေရင် စိတ်ဖိစီးမှု အင်မတန် ကြီးမားနေတဲ့အချိန်မျိုး၊ အခက်အခဲအကျပ်အတည်းနဲ့ ရင်ဆိုင်နေရတဲ့ အချိန်မျိုးမှာတောင် (အခြားပုဂ္ဂိုလ်တွေအတွက်၊ အဖွဲ့အစည်းအတွက်၊ ပတ်ဝန်းကျင်အသိုက်အဝန်းအတွက်၊ မိမိအုပ်စုအတွက်ဆိုရင်) မိမိရဲ့ ကိုယ်ရေးကိစ္စတွေထက် ပိုပြီး ဦးစားပေးဆောင်ရွက်တတ်ပါတယ်။ အဲဒါ ကလည်း တစ်ကြိမ်တစ်ခါတည်း၊ ဒါမှမဟုတ် သူစိတ်ပါတဲ့အခါ၊ ဒါမှ မဟုတ် သူ့ရဲ့ ကိုယ်ရေးမှတ်တမ်းမှာ စာရင်းဝင်သွားဖို့ စတဲ့ အကြောင်း ပေါ်ပေါက်မှ လုပ်တာမျိုးမဟုတ်ဘဲ လိုအပ်တဲ့ အခါတိုင်းမှာ အလေးထား ဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်ပါတယ်။

ကျွန်တော်က ဝက်စ်ပို့ငဲ့စစ်တက္ကသိုလ်မှာ ခေါင်းဆောင်မှု ဘာသာရပ်ကို သင်ကြားပေးခဲ့သူတစ်ဦး ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီ စစ်တက္ကသိုလ် မှာ ဗိုလ်လောင်းအဖြစ် တက်ရောက်ခဲ့တုန်းကလည်း အဲဒီ ဘာသာရပ်ကို သင်ယူလေ့လာခဲ့ရပါတယ်။ ဒီ ဘာသာရပ်ကို သင်ယူရတဲ့အတွက် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်လာမယ့် ကျွန်တော့်ဆီက ဘယ်လိုအရည် အသွေးတွေကို မျှော်မှန်းသလဲ၊ ဘယ်လိုစွမ်းဆောင်မှုတွေကို လိုလား သလဲဆိုတာနဲ့ အဲဒီ မျှော်မှန်းချက်နဲ့ လိုလားချက်တွေအတိုင်း ဖြည့်ဆည်း နိုင်အောင် ဘာတွေလုပ်ရမလဲ၊ ဘာတွေကို လေ့ကျင့်ရယူရမလဲ ဆိုတာကိုပါ နားလည်သိမြင်ခဲ့ရပါတယ်။ ကျွန်တော်တင်ပြမယ့် အကြောင်း အရာတွေကလည်း အဲဒီ စနစ်အကြောင်းပါပဲ။ စစ်မှုထမ်းနယ်ပယ်က မဟုတ်တဲ့သူတချို့အတွက်တော့ အဲဒီ အကြောင်းအရာတွေဟာ ထူးဆန်း နေကောင်း နေပါလိမ့်မယ်။ ပြင်ပက ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးတွေမှာ တာဝန် ထမ်းဆောင်နေတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေအဖို့ ကျွန်တော်တို့ စစ်တက္ကသိုလ် က ကိုင်စွဲကျင့်သုံးတဲ့ နည်းဥပဒေ၊ တင်းကျပ်တဲ့ အစဉ်အလာနဲ့ တင်းကျပ်တဲ့ အဆင့်ဆင့်ချုပ်ကိုင်မှုတွေဟာ ခေတ်မမီတော့ဘူးလို့

ထင်ကောင်းထင်ကြပါလိမ့်မယ်။ ဒါပေမဲ့ ဝက်စံပွိုင့်မှာရှိတဲ့ခေါင်းဆောင် တွေမှာ
အဲဒီ ထင်မြင်ယူဆချက်နဲ့ဆန့်ကျင်တဲ့ အတွေးအမြင်တွေ ရှိကြ ပါတယ်။
အထူးသဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေသတွေနဲ့ ပတ် သက်လို့ပေါ့။
ခေါင်းဆောင်မှုလုပ်ငန်းနဲ့ ပတ်သက်ပြီး သတ်မှတ်ထားတဲ့ ရှေးဦးအဆင့်တွေမှာ
ထိုးထွင်းဉာဏ်ရှိခြင်း၊ သစ္စာစောင့်သိခြင်း၊ အသင်း အဖွဲ့စိတ်ဓာတ်ရှိခြင်း (ပူးပေါင်း
ဆောင်ရွက်တတ်ခြင်း) ဆိုတာတွေဟာ အလွန်အရေးကြီးတဲ့ အရည်အသွေးတွေ ဖြစ်
ပါတယ်။ နမူနာဖြစ်ရပ် တစ်ခု တင်ပြပါရစေ။

၁၉၆၆ ခုနှစ်တုန်းက ကျွန်တော်ဟာ ဝက်စံပွိုင့်စစ်တက္ကသိုလ် နောက်ဆုံး
နှစ်သင်တန်းမှာ တက်ရောက်နေပါတယ်။ အဲဒီ အချိန်မှာ ဗီယက်နမ်စစ်ပွဲအတွက်
စစ်သည်အင်အား လိုအပ်နေတာကို သိရတာ ကြောင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံမှာ တာဝန်
ထမ်းဆောင်ဖို့ ကျွန်တော်ဟာ မိမိ ဆန္ဒအလျောက် အဆိုပြုလိုက်ပါတယ်။ ကျွန်တော်
ဟာ သင်တန်းတက်ဆဲ ဖြစ်တာကြောင့် အဲဒီ စစ်ပွဲကိုမသွားဘဲ တခြားသင့်တော်တဲ့
တစ်နေရာမှာ တာဝန်ထမ်းဆောင်ရင်လည်း ဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော် အဲဒီ ဆုံးဖြတ်
ချက်ကို ချရတာ သိပ်ပြီးမလွယ်လှဘူး။ အဲဒီ အချိန်မှာ ကျွန်တော့်ရဲ့ သတို့သမီး
လောင်းကို ကျွန်တော်က တွေ့ထားပြီးပြီလေ။ ဒါပေမဲ့ တစ် ဖက်မှာ ကျွန်တော်
စဉ်းစားမိတာက "ငါဟာ ဒီတက္ကသိုလ်မှာ ခေါင်း ဆောင်မှုပညာကို လေးနှစ် လေ့လာ
သင်ယူခဲ့ပြီးပြီ။ အဲဒါကို လက်တွေ့ အသုံးပြုကြည့်ဖို့အတွက် စစ်မြေပြင်ထက် ပိုပြီး
ကောင်းတဲ့နေရာ ရှိသေး လို့လား" ဆိုတဲ့ အချက်ပါပဲ။ ဒီလိုနဲ့ ကျွန်တော်ဟာ
ဗီယက်နမ်ကို ရောက်ရှိသွားပြီး ခမ်ရန့်ပင်လယ်အော်ရဲ့ မြောက်ဘက်ကမ်းခြေမှာ
လမ်းဖောက်နေတဲ့ တပ်စုတစ်စုကို ကွပ်ကဲဖို့ တာဝန်ပေးအပ်ခြင်း ခံရပါ တယ်။

လမ်းဖောက်တဲ့အလုပ်ဆိုတာ ရွံ့တွေနဲ့လူးနေရတဲ့အလုပ် မဟုတ်လား။
အင်ဂျင်နီယာတပ်ဖွဲ့ရဲ့ တပ်စုမှူးဖြစ်တဲ့ ဒုဗိုလ်အဆင့် ရှိသူတစ်ယောက်အနေနဲ့
ကျွန်တော်ဟာ သူတို့လုပ်နေတာကို ခပ်လှမ်း လှမ်းကနေ ကြီးကြပ်လို့ရပါတယ်။
ဒါပေမဲ့ ကျွန်တော့်အနေနဲ့ ခေါင်း ဆောင်တစ်ယောက်ဟာ သူ့လက်အောက်ငယ်သား

တွေနဲ့ အချိန်ပြည့် အတူရှိရမယ်လို့ ခံယူပြီး သူတို့နဲ့အတူ ရောနှောပြီးနေပါတယ်။ သူတို့ ရွဲ့ထဲမှာရှိနေရင် ကျွန်တော်လည်း ရွဲ့ထဲမှာပဲ ရှိပါတယ်။

ပြီးတော့ ကျွန်တော်ဟာ ကျွန်တော့်တပ်စုမှာ သုံးနေတဲ့ ယာဉ် အမျိုးမျိုးကို မောင်းတတ်အောင်နဲ့ စက်အစိတ်အပိုင်း လှုပ်ရှားမှုသဘော ကို သိအောင်လုပ်ပါတယ်။ အဲဒီ အထဲက ယာဉ်အတော်များများဟာ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ဆောက်လုပ်ရေး အင်ဂျင်နီယာလုပ်ငန်းမှာ အလွန်ထိ ရောက်တဲ့အမျိုးအစားတွေ ဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော် အခုလို လေ့လာ သင်ယူတာဟာ ကျွန်တော့်ရဲ့ကိုယ်ပိုင်စွမ်းရည်ကို မြှင့်တင်ဖို့ မဟုတ် ပါဘူး။ ဝက်စ်ပွိုင့်စစ်တက္ကသိုလ်က သင်ကြားပေးလိုက်တဲ့အထဲမှာ ကျွန်တော် ကွပ်ကဲရတဲ့ တပ်ဖွဲ့ဝင်တွေအနေနဲ့ ဘာလုပ်နိုင်တဲ့စွမ်းရည် ရှိပြီး၊ ဘာလုပ်နိုင်တဲ့စွမ်းရည်မရှိဘူး ဆိုတာကို သိရှိအောင် လေ့လာ သုံးသပ်ဖို့နဲ့ အဲဒီ လိုခွဲခြားသိမြင်တတ်မှုရဲ့ အရေးပါပုံကို သင်ပေးလိုက် ပါတယ်။ အဲဒီ လိုခွဲခြားသိမြင်မှသာ ကျွန်တော်တို့ရင်ဆိုင်ရတဲ့ လုပ်ငန်း တွေကို ဆောင်ရွက်တဲ့အခါ လုပ်ငန်းသဘာဝအားဖြင့် ခက်ခဲတာ မှန်ပေ မယ့် ကျွန်တော့်လူတွေ လုပ်နိုင်တဲ့အလုပ်မျိုးကို သတ်မှတ်ရွေးချယ်ပေး နိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်သင်ယူခဲ့တဲ့အထဲမှာ လုပ်ငန်းတစ်ခုနဲ့ ပတ်

သက်လို့ နောက်လိုက်ငယ်သားတွေ သိထားတဲ့အတိုင်း၊ ခေါင်းဆောင်ကလည်း အလားတူသိမြင်ဖို့ အရေးကြီးတယ်လို့ ညွှန်ပြထားတာကိုလည်း တွေ့ရပါတယ်။ သူတို့သိထားတာတွေကို ကျွန်တော် (ခေါင်းဆောင်) လည်း သိထားတယ်ဆိုတဲ့ အသိကြောင့် သူတို့ဟာ ခေါင်းဆောင်အပေါ် ယုံကြည်မှုပိုပြီး တိုးတက်စေပါတယ်။

တစ်ခုသောမွန်းလွဲပိုင်းမှာ ကျွန်တော့်ရဲဘော်တစ်ယောက်ဟာ မညီညာတဲ့ လမ်းကြောတစ်ခုကို ဘူလ်ဒိုဇာနဲ့ ညှိနေပါတယ်။ အဲဒီ လိုညှိ နေတုန်းမှာပဲ လမ်းဘေးက လယ်ကွင်းထဲရေသွင်းတဲ့ မြောင်းထဲကို ဘူလ်ဒိုဇာချော်ချပြီး ဘယ်လိုမှ ပြန်တက်လို့မရဘူး ဖြစ်နေတယ်။ ညနေ စောင်းနေပြီမို့ မကြာခင် ညအချိန်ရောက်တော့

မယ်။ ညမှောင်ရင် ရန်သူက အလစ်လာရောက်တိုက်ခိုက်မယ့်အန္တရာယ် ရှိပါတယ်။

ကျွန်တော်ရောက်သွားတဲ့အချိန်မှာ တပ်စုတပ်ကြပ်ကြီးနဲ့အတူ တပ်စုက ရဲဘော်အားလုံးနီးပါးဟာ အဲဒီ ဘူလ်ဒိုဇာကို ဆွဲတင်နိုင်ဖို့ ဝိုင်းဝန်းကြိုးစားနေကြတာ ကို တွေ့ရပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဘယ်လိုမှမရဘူး။ ကျွန်တော်က အခြေအနေကို အချိန် အတော်ကြာကြာ စဉ်းစားနေမိ တယ်။ ရွံ့ထဲမှာနစ်နေတဲ့ ဘူလ်ဒိုဇာရဲ့အနေအထား ကိုလည်း လေ့လာပါ တယ်။ အဲဒီ နောက် ကျွန်တော်က ယာဉ်မောင်းရဲဘော်ကို ဘူလ် ဒိုဇာရဲ့ ရှေ့ကအသွား (သံပြား) ကြီးကို အပေါ်ကို ထောင်ထားခိုင်းကာ ယာဉ်ရဲ့ တစ်ဖက်ခြမ်းက ဘီးတွေကို ထိန်းရုံထိန်းပြီး တစ်ဖက်ခြမ်းက ဘီးတွေကို အရှိန်မြှင့် နိုင်သမျှ မြှင့်မောင်းခိုင်းလိုက်ပါတယ်။ ရဲဘော်က ကျွန်တော် ပြောတာကို ခဏ စဉ်းစားကြည့်ပြီး အဲဒီ အတိုင်းလုပ်တဲ့အခါ ဘူလ်ဒိုဇာ ဟာ မြောင်းနုတ်ခမ်းပေါ်ကို ဝေါကနဲ ထိုးပြီးတက်လာပါတယ်။ အဲဒီ လိုနဲ့ ကျွန်တော်တို့ဟာ ညအချိန်မရောက်မီ စခန်းကို ပြန်လည်ရောက်ရှိခဲ့ ကြပါတယ်။

တပ်စုတပ်ကြပ်ကြီးက ကျွန်တော့်အနားကိုကပ်လာပြီး "အဖြူ ရောင် မီးစုန်းရဲ့သတ္တိ" လို့ ရယ်ကျဲကျဲနဲ့ ပြောပါတယ်။ သူပြောတာကို ကျွန်တော် အဓိပ္ပာယ် မပေါက်လို့ "ခင်ဗျား ဘာပြောတာလဲဗျ" လို့ မေးလိုက်ပါတယ်။

သူက အဖြူရောင်မီးစုန်း (White Phosphorus) ဆိုတာ ဝက်စ် ပွိုင့် (West Point) ကိုပြောတာပေါ့ ဗိုလ်ကြီးရဲ့လို့ ဖြေပါတယ်။ အဖြူ ရောင်မီးစုန်း (WP) ဆိုတာ အမြောက်တပ်ကသုံးတဲ့ ကျည်တွေထဲမှာ ပေါက်ကွဲမှုအား အကောင်းဆုံးဆိုတာ စစ်သည်အားလုံးလိုလို သိထား ကြပါတယ်။ အဲဒီ မီးစုန်းအဖြူကျည်ဆံလိုပဲ ဝက်စ် ပွိုင့် (WP) ကျောင်း ဆင်းမှန်ရင် အထူးအစွမ်းထက်မြက်ကြတယ်လို့ ဆိုလိုတာပါ။

အဲဒီ တပ်ကြပ်ကြီးပြောတာ မှန်ပါတယ်။ ဝက်စ်ပွိုင့်က သင်ကြား ပေးလိုက်တဲ့ပညာတွေဟာ ခေါင်းဆောင်တွေအတွက် လိုအပ်ချက်တွေ ကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ဖို့ စနစ်တကျရေးဆွဲပြီး သင်ကြားပေးလိုက်တဲ့ ပညာရပ်တွေ ဖြစ် ပါတယ်။ သင်ကြားပေးတဲ့နည်းစနစ်က ပြည့်ပြည့်စုံစုံ ရှိသလောက် အင်မတန် ပင်

ပင်ပန်းပန်း ကာယဉာဏစွမ်းအားတွေနဲ့ ရင်းနှီးပြီး ယူခဲ့ရတာ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီ လို လေ့ကျင့်ရယူခဲ့လို့ အဲဒီ စွမ်းရည်တွေဟာ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ကိုယ်ခန္ဓာ၊ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ စိတ်နဲ့ ကျွန်တော်တို့ ရဲ့နှလုံးသားထဲမှာ စွဲထင်နေတာ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒါကြောင့် ကျွန်တော်တို့သင်ယူခဲ့တဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုပညာဟာ ဘယ်တော့မှ ပျောက် ပျက်မသွား နိုင်ဘူး၊ ဒါမှမဟုတ် ပျောက်ပျက်အောင်လုပ်လို့ မရနိုင်ဘူးလို့ ဆိုချင်ပါတယ်။

စစ်တက္ကသိုလ်ကို တက်ရောက်လာကြတဲ့ ဗိုလ်လောင်းတွေဟာ သူတို့ ရောက်ရှိတဲ့ ပထမနေ့ကစပြီး မကြာခဏဆိုသလို ခက်ခဲရှုပ်ထွေး တာနဲ့အမျှ အရှိန်အဟုန်လည်း အလွန်မြင့်တဲ့ အတွေ့အကြုံတွေကို တစ်လှေကြီး တွေ့ရတတ်ပါ တယ်။ ပထမပိုင်းမှာဆိုရင် ခဏရပ်ပြီး စဉ်းစားဖို့တောင် အချိန်မရဘူး။ ဒါပေမဲ့ ဗိုလ်လောင်းတွေ ဖြတ်သန်းရတဲ့ အတွေ့အကြုံတိုင်း၊ သူတို့ရဲ့ နေ့စဉ်လေ့ကျင့်ရေး အစီအစဉ်မှာပါတဲ့ လုပ် ဆောင်မှုတိုင်းဟာ သူတို့ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အသွေး တိုးတက်စေ မှုကို ရည်ရွယ်ပြီး စီမံထားတဲ့ သင်ခန်းစာတွေ ဖြစ်ပါတယ်။ ဝက်စ်ပွိုင့် စစ်တက္ကသိုလ်ရဲ့ ရည်မှန်းချက်က အဲဒီ လို ခက်ခဲရှုပ်ထွေးပြီး မြန်ဆန် လှတဲ့ အတွေ့အကြုံတွေကြားကနေ အရည်အသွေးရှိတဲ့ ဗိုလ်လောင်း (အမျိုးသား/ အမျိုးသမီး) တွေကို ရွေးချယ်ပြီး သူတို့တစ်တွေဟာ အခြား သူတွေကို ခေါင်းဆောင် နိုင်တဲ့စွမ်းရည် ပြည့်ဝအောင် ပျိုးထောင်ပေးဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။ ဝက်စ်ပွိုင့်စစ်တက္ကသိုလ် ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ဖို့ အစီအစဉ်ကို အခြားဘာသာရပ်တွေနဲ့ ပေါင်းစပ်ပြီး စီမံ ဆောင်ရွက်ပုံမျိုးကို အခြားနိုင်ငံတွေမှာ တွေ့ဖို့ခက်ခဲပါလိမ့်မယ်။ အဲဒီ လို လေ့ကျင့်ပုံသင်ခန်းစာနဲ့ အတွေ့အကြုံတွေကို ရှေ့လာမယ့် အခန်းတွေ မှာ ဖော်ပြထားပါတယ်။ အရပ်ဘက်နယ်ပယ်က ပုဂ္ဂိုလ်တွေအနေနဲ့ အဲဒီ လေ့ကျင့်ပုံနဲ့ သင်ခန်းစာအချို့ကို အတုယူပြီး မိမိတို့ရဲ့ လုပ်ငန်း တွေမှာ အကျိုးရှိအောင် အသုံးပြု နိုင်ပါလိမ့်မယ်။

"စိတ်ကစဉ်းကလျားဖြစ်နေတဲ့ ရောဂါသည်တစ်ယောက်က လွဲရင် ကျုပ် ကို ဘယ်လိုလူမျိုးဖြစ်ဖြစ်ပေးပါ။ အဲဒီ လူကို ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်ဖြစ်လာ

အောင် ကျုပ်လုပ်ပြပါမယ်"

အဲဒီ စကားကိုပြောတဲ့ပုဂ္ဂိုလ်က ဝက်စံပွိုင့်စစ်တက္ကသိုလ်ရဲ့ ကျောင်းအုပ်ကြီးဟောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်တဲ့ ဗိုလ်ချုပ်ကြီး ဒေဖ်ပါးလ်မား ဖြစ်ပါတယ်။ လူအနည်းငယ်သာ မွေးကတည်းက ခေါင်းဆောင်ဗီဇ ပါလာတာကြောင့် အဲဒီ လူတွေသာလျှင် ခေါင်းဆောင်အရည်အသွေး တွေ့ပြည့်ဝပြီး လူတွေကိုခေါင်းဆောင်နိုင်တယ် ဆိုတဲ့ အယူအဆကို ဝက်စံပွိုင့်တက္ကသိုလ်က မယုံကြည်သလို လုံးဝလက်မခံပါဘူး။ ဒီအယူ အဆဟာ ဒဏ္ဍာရီဖြစ်ပေမယ့် ခေါင်းဆောင်ဆိုတာ မွေးရာပါဗီဇပါမှ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နိုင်တယ်။ ခေါင်းဆောင်တွေကို လုပ်ယူလို့ (လေ့ကျင့် ယူလို့) မရဘူး" ဆိုတဲ့ လူအတော်များများ နှစ်သက်တဲ့ စကားတစ်ခွန်းရဲ့ အထောက်အကူကြောင့် အဲဒီ အယူအဆဟာ မှန်သလိုလို ဘာလိုလို ဖြစ်သွားတယ်။ အဲဒီ လိုနဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေကို လေ့ကျင့်ယူလို့ရတယ် ဆိုတဲ့ အတွေးအခေါ်ကိုလည်း လူတွေက သိပ်ပြီးမယုံချင်သလို ဖြစ်သွား တယ်။ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ သဘောတရားပညာရှင် အိပ်ချ်အေဆိုင်မွန် က "လူတစ်ယောက်ဟာ မွေးဖွားလာကတည်းက ဉာဏ်ရည်ထက်မြက်မှု၊ ခွန်အားပြည့်ဝမှု၊ သူတွေ့ဆုံရတဲ့လူတွေနဲ့ အဆင်ပြေအောင် ပေါင်းသင်း ဆက်ဆံတတ်မှု ဆိုတဲ့ သဘာဝ ကပေးအပ်တဲ့ အရည်အသွေးတွေ ပါလာခဲ့ရင် သူဟာ ကျွမ်းကျင်လိမ်မာတဲ့ အမှုဆောင်အရာရှိတစ်ယောက်ဖြစ် လာတယ်။ အဲဒီ အရည်အသွေးတွေကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးမှု၊ လေ့လာ သင်ယူမှုနဲ့ ရရှိလာတဲ့ အတွေ့အကြုံတွေက သူ့ရဲ့သဘာဝ စွမ်းရည်တွေကို ပိုပြီးရင့်ကျက်တဲ့အဆင့် ရောက်အောင် တွန်းပို့ပေးတယ်" လို့ ပြောခဲ့ပါ တယ်။

ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့အနှစ်သာရဖြစ်တဲ့ "တူညီတဲ့ရည်မှန်းချက် တွေအောင်မြင်ရေးကို ဦးတည်ပြီး အခြားသူများကို လွှမ်းမိုး ဆွဲဆောင် ခြင်း" ဆိုတဲ့ သဘောဟာ အမြင်အားဖြင့် ရိုးစင်းတယ်လို့ ထင်ရပေမယ့် စစ်တက္ကသိုလ်ရဲ့ သင်ကြားမှုတွေက လက်တွေ့ဘဝနဲ့ ဆက်စပ်ပြီး လက် တွေ့ဘဝမှာ ထိထိရောက်ရောက် အသုံးပြုနိုင်အောင် သင်ကြားပေးပါ တယ်။ ခေါင်းဆောင်တတ်ဖို့ သင်ယူရ

တာ ဟာ လူငယ်လူရွယ်တစ်ယောက် အနေနဲ့ ရင့်ကျက်တာနဲ့အမျှ လုပ်ငန်းတွေကို လည်း အောင်အောင် မြင်မြင်ဆောင်ရွက်တတ်တဲ့ လူကြီးတစ်ယောက်ရဲ့ အခြေအနေမျိုးကို ရအောင် သင်ယူရတာ လောက် ခက်ခဲရှုပ်ထွေးပါတယ်။

အဲဒီ ခေါင်းဆောင်မှုပညာကို သင်ကြားတဲ့အစီအစဉ်ရဲ့ အဓိက ကျတဲ့ အချက်က မဟာဗျူဟာနည်းလမ်း၊ ဒါမှမဟုတ် ရေရှည်ကို မြော်မြင် တတ်မှုတွေ ထက် သာလွန်ပါတယ်။ အဲဒီ အပိုင်းဟာ အဖွဲ့အစည်းက သတ်မှတ်ထားတဲ့ "စံ"၊ ဒါမှ မဟုတ် တန်ဖိုးထားတဲ့အရာတွေနဲ့ ပတ်သက် တဲ့ အတွေးအခေါ် (ဒဿန)တွေနဲ့ အဲဒါ တွေကို လက်တွေ့ဆောင်ရွက် ရမယ့် ကျင့်စဉ်တွေဖြစ်တယ်လို့ ပြောရပါတယ်။ ရွံ့ထဲ ဗွက်ထဲမှာ မိမိ စစ်သည်တွေနဲ့အတူ ရပ်နေပြီး သူတို့လုပ်တဲ့အလုပ်ကို လေ့လာ သင်ယူ တာ၊ သူတို့ တွေ့ကြုံရတဲ့ပြဿနာအမျိုးမျိုးကို နားထောင်ပြီး အဲဒါတွေကို ဖြေရှင်းတဲ့နည်းလမ်းရတဲ့အထိ (ဖြေရှင်းပေးနိုင်တဲ့အထိ) စိတ်ရှည်ရှည် နဲ့ ဆောင်ရွက်တာဟာ စစ်တက္ကသိုလ်က သင်ကြားပေးလိုက်တဲ့ ခေါင်း ဆောင်မှုနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အခြေခံအရည်အသွေးတွေကနေ ဆင်းသက် ပေါက်ဖွားလာတဲ့ လုပ်ဆောင်မှုတွေ ဖြစ်ပါတယ်။

ဝက်စ်ပွိုင့်စစ်တက္ကသိုလ်က မွေးထုတ်ခဲ့တဲ့ခေါင်းဆောင်တွေ ဟာ တပ်မတော်ထဲမှာ အဆင့်မြင့်တဲ့ခေါင်းဆောင်တွေ ဖြစ်လာကြသလို တပ်မတော်က နှုတ်ထွက်ပြီးတဲ့နောက်ပိုင်းမှာ အရပ်ဘက်ကုမ္ပဏီကြီးတွေ၊ လေကြောင်းလိုင်းတွေ၊ ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးတွေနဲ့ တက္ကသိုလ်တွေမှာ နာမည်ကျော်ကြားတဲ့ခေါင်းဆောင် တွေ ဖြစ်လာကြတာကို တွေ့နိုင်ပါ တယ်။ ဒါတွင်မက အုပ်ချုပ်ရေးနယ်ပယ်မှာ လည်း ပြည်နယ်အချို့ရဲ့ ဌာနအသီးသီးမှာ အဆင့်မြင့်အရာထမ်းတွေအဖြစ် တာဝန် ထမ်းဆောင် နေသူ အများအပြားကို တွေ့ရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

အဲဒီ လို စစ်ဘက်မှာရော အရပ်ဘက်နဲ့ နယ်ဘက်မှာပါ ကာလ ရှည်လျားစွာ နာမည်ကျော်ကြားတဲ့ခေါင်းဆောင်တွေအဖြစ် အောင်မြင် နေကြတဲ့ အချက်က ဝက်စ်ပွိုင့်စစ်တက္ကသိုလ်က သင်ကြားပေးတဲ့ ခေါင်း ဆောင်မှုပညာဟာ

အချိန်ကာလအရ လက်တွေ့မှတ်ကျောက်အတင်ခံ နိုင်သလို ဘက်ပေါင်းစုံက ပြည့်စုံ
တဲ့ပုံစံဖြစ်တယ် ဆိုတာကို သက်သေထူ နေပါတယ်။ ဝက်စ်ပွိုင့်စစ်တက္ကသိုလ်က
ပေးအပ်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု ပညာဟာ အောင်မြင်တဲ့ခေါင်းဆောင်တွေမွေးထုတ်တဲ့
လုပ်ငန်းမှာ မြောက်မြားလှတဲ့ အတွေးအခေါ်၊ အသိအမြင်တွေကို သွတ်သွင်းပေးရုံ
မက၊ အဲဒီ ကျောင်းဆင်းအရာရှိတိုင်းရဲ့ လက်တွေ့ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်တွေ
တိုးတက်အောင်ပါ စွမ်းဆောင်နိုင်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် လည်း ခေါင်းဆောင်မှုပညာ
နယ်ပယ်မှာ ဝက်စ်ပွိုင့်စစ်တက္ကသိုလ်ဟာ နမူနာယူစရာပုံစံတစ်ခု ဖြစ်နေတာပါပဲ။

**အရပ်ဘက်ကခေါင်းဆောင်တွေအနေနဲ့ စစ်ဘက်ခေါင်းဆောင်မှုလုပ်ငန်း
ကနေ ပြီး ဘာတွေသင်ယူရရှိနိုင်သလဲ**

စစ်ဘက်ခေါင်းဆောင်မှုနဲ့ အရပ်ဘက်၊ နယ်ဘက်ခေါင်းဆောင်မှု နှစ်ရပ်
အကြားမှာရှိတဲ့ ခြားနားမှုက အရည်အသွေးအမျိုးအစား မဟုတ်ဘဲ အဲဒီ
အရည်အသွေးကို အသုံးပြုတဲ့ အတိုင်းအတာပမာဏ ခွဲခြားမှုသာ ဖြစ်ပါတယ်။
လက်နက်ကိုင်တပ်ဖွဲ့တွေမှာ "အမိန့်နာခံမှု" ကို ဦးစားပေး ကြပ်မတ်တာကို သတိပြု
မိကြပါလိမ့်မယ်။ အဲဒီ အမိန့်နာခံမှုဟာ ခေါင်း ဆောင်ရဲ့ ညွှန်ကြားချက်အမိန့်ကိုသာ
မက ရံဖန်ရံခါဆိုသလို မိမိကိုယ် တိုင်သတ်မှတ်ထားတဲ့ ဆန္ဒတွေနဲ့ ရည်မှန်းချက်
ပန်းတိုင်တွေအတိုင်း တစ်သဝေမတိမ်း လိုက်နာဆောင်ရွက်တတ်တာ မျိုးလည်းရှိပါ
တယ်။ စစ်မှုထမ်းတစ်ယောက်ရဲ့ဘဝမှာ စိတ်ဓာတ်မကျဘဲ ရေရှည်အန္တိတာခံ နိုင်မှု၊
ဒါမှမဟုတ် အားကောင်းတဲ့ ကြံ့ကြံ့ခံနိုင်မှု စွမ်းအားပမာဏ အတော်များများရှိဖို့
လိုအပ်ပါတယ်။ စစ်သည်တစ်ယောက်ဟာ မိမိ တပ်စုအတွက်၊ မိမိတပ်ခွဲအတွက်၊
မိမိနိုင်ငံအတွက် မိမိရဲ့ကိုယ်ရေး ကိုယ်တာ၊ မိမိရဲ့ကိုယ်ကျိုးကို စွန့်လွှတ်အနစ်နာခံမှု
တွေ မလွှဲမရှောင်သာ ပြုလုပ်ရလေ့ရှိပါတယ်။ ခင်ဗျားရဲ့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေဟာ
မကြာ ခဏဆိုသလို သေရေးရှင်ရေးလို အရေးကြီးတဲ့အချိန်အခါမျိုးနဲ့ ကြုံတတ် ပါ
တယ်။ (အဲဒီ လိုနဲ့ စစ်ပွဲကာလတစ်ခုအတွင်းမှာ စစ်သည်တော်တစ်ဦး ဟာ
သေရေးရှင်ရေးနဲ့ ကြုံတတ်ပါတယ်။) အဲဒီ အခါမျိုးမှာ ခင်ဗျားဟာ ခင်ဗျားရဲ့

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကို အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် ဘယ်လို ထိန်းသိမ်းဆောင်ရွက်မလဲ
လို့ လေးလေးနက်နက် လေ့လာစဉ်းစားပြီး ကိုင်တွယ်ရပါလိမ့်မယ်။ ခင်ဗျားဟာ
ခင်ဗျားရဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်မှာရှိတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တွေရဲ့ လှုပ်ရှားမှုကိုသာမက ခင်ဗျား
ကိုယ်တိုင်ရဲ့ လှုပ်ရှားမှုကိုပါ ဂရုတစိုက်နဲ့ မျက်ခြည်မပြတ် လေ့လာတတ်ရပါမယ်။
ခင်ဗျားဟာ ဘယ် အရာကိုမဆို အလေးမမူ၊ ဂရုမထားဘဲနေလို့ မရပါဘူး။ ဘယ်
အရာကိုမှ လုပ်သင့်တဲ့ အတိုင်းအတာထက် လျော့ပြီး လုပ်လို့မရပါဘူး။ ဘာဖြစ် လို့
လဲဆိုတော့ ခင်ဗျားရင်ဆိုင်ရတဲ့ အခြေအနေတွေက လောင်းကြေး သိပ်မြင့်တာ
ကြောင့် ခင်ဗျားတို့ အဖွဲ့အစည်းက မူလသတ်မှတ်ထားတဲ့ "စံ" တွေနဲ့ မရတော့ဘဲ
ခင်ဗျားရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အပြုအမူတွေ ကို အတတ်နိုင်ဆုံး အရှိန်မြှင့်ပြီး
ဆောင်ရွက်ရပါမယ်။ အဲဒီ လို အရှိန် မြှင့်ပြီး ဆောင်ရွက်နိုင်မှလည်း တချို့
ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အသွေးတွေ နဲ့ အံ့ဝင်ခွင့်ကျဖြစ်ပြီး အောင်မြင်မှု ရပါလိမ့်မယ်။

အဲဒီ လို အရှိန်မြှင့်ပြီး ဆောင်ရွက်ရမယ့်အချက်တွေထဲမှာ အမိန့်နာခံ
တတ်တဲ့ အဆင့်မြင့်မားမှု၊ ရေရှည်ခိုင်မာတဲ့ သစ္စာစောင့်သိမှု၊ အရာရာကို ဂရုတစိုက်
ဆောင်ရွက်တတ်မှု၊ မိမိကိုယ်ကျိုးကို စွန့်လွှတ် တတ်မှုနဲ့ ဖြောင့်မတ်မှန်ကန်မှုတွေ
ပါဝင်ပါတယ်။ ဒီနေ့အချိန်အခါမှာ အဖွဲ့အစည်းတွေအနေနဲ့ ငွေကြေးကို
အကြောင်းပြုပြီး ပြောင်းလဲမှုတွေ လုပ်ရတဲ့ပုံစံဟာ ရန်သူရဲ့ပစ်ခတ်တိုက်ခိုက်မှုကို မ
မျှော်လင့်ဘဲ ရင်ဆိုင် ရတဲ့ ခြေလျင်တပ်စုတစ်စုနဲ့ တူနေပါတယ်။ အဲဒီ အခြေအနေ
မျိုးမှာ ဖော်ပြခဲ့တဲ့ အရည်အသွေးတွေရှိဖို့ လိုအပ်ရုံမက အဲဒီ အရည်အသွေး တွေကို
တွေ့ကြုံရတဲ့အခြေအနေနဲ့ ကိုက်ညီအောင် အမြန်ဆုံး လက်တွေ့ ကျင့်သုံးနိုင်ဖို့
အရေးကြီးပါတယ်။

အထက်ကပြောခဲ့တဲ့ အရပ်ဘက်ခေါင်းဆောင်တွေအနေနဲ့ စစ်ဘက်
ခေါင်းဆောင်မှုလုပ်ငန်းကနေပြီး သင်ယူစရာတွေကို သင်ယူ နိုင်ရင် အကျိုးရှိတယ်
လို့ ဆိုတဲ့ အတွေးအခေါ်နဲ့ပတ်သက်လို့ အရပ်ဘက် နယ်ပယ်က ပုဂ္ဂိုလ်အချို့က သိပ်
ပြီးလက်မခံချင်ကြတာကို တွေ့ရပါတယ်။

ကျွန်တော်တွေ့မိသလောက် ပြောရရင် စစ်ဘက်ကခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကို လက်တွေ့မကြုံဖူးတဲ့ပုဂ္ဂိုလ်တွေအနေနဲ့ နာမည်ကျော် ပက်တန် ဇာတ်ကားမှာ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးပက်တန်ရဲ့ နေရာမှာ သရုပ်ဆောင်သွားတဲ့ မင်းသားကြီး ဂျော့ချစ်စကော့က အဲဒီ ဇာတ်ကားထဲမှာ ပက်တန်ရဲ့ နာမည်ကျော်တဲ့လုပ်ဆောင်မှုတွေကို သရုပ်ဆောင်ပြတဲ့အခါ ရာပေါင်း များစွာသော စစ်သည်တွေကို မိမိတို့နိုင်ငံအတွက် သူတို့ရဲ့ အသက်သွေး ချွေးတွေ စတေးပြီး သတ္တိပြကြဖို့ ခပ်ကြမ်းကြမ်း အမိန့်ပေးစေခိုင်းတာကို တွေ့မြင်ရာကနေ စစ်တပ်ရဲ့ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ အဲဒီ လိုပုံစံဖြစ်မှာပဲ လို့ ထင်သွားတာကြောင့် ဖြစ်လိမ့်မယ်လို့ ထင်မိပါတယ်။

တကယ်တော့ အဲဒါဟာ စစ်ဘက်ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ ရှေ့ပြေးပုံစံ မဟုတ်ပါဘူး။ ဒါတွင်မက တပ်မတော်အနေနဲ့ သတ်မှတ်ထားတဲ့ စစ် ဘက်ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံ ဆိုတာမျိုးလည်း လုံးဝမရှိပါဘူး။ အဲဒီ အချက်ကို ပိုပြီးရှင်းလင်းစေဖို့အတွက် ခေါင်းဆောင်မှုပညာရှင် ဂျန်ဂျီဒ်နာရဲ့ "ခေါင်းဆောင်မှုအကြောင်း" ဆိုတဲ့စာအုပ်ထဲမှာ ဖော်ပြထားတဲ့ စစ်ဘက် ဆိုင်ရာခေါင်းဆောင် (တပ်မှူးကြီး)တွေရဲ့ မတူညီတဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံတွေအကြောင်းကို အကျဉ်းချုံးပြီး တင်ပြပါမယ်။

သူက ဗိုလ်ချုပ်ကြီးဂျော့ချ်မာရဲ့လ်ကို "ခပ်လျှိုလျှို၊ ခပ်ကုပ်ကုပ် နေတတ်ပြီး ပြောစရာ လုပ်စရာရှိရင် ဇာမချဲ့ဘဲ လိုရင်းကို ရိုးရိုးရှင်းရှင်း ပြောတတ်တယ်။ ဒါပေမဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေချရာမှာ အတော်ဆုံးဖြစ် သလို သူ့ကို ယုံကြည်စိတ်ချဖို့ အဆုံးမရှိ လွှမ်းမိုးနိုင်သူ"လို့ ဆိုပါတယ်။ ဗိုလ်ချုပ်ကြီး ဒေါက်ဂလပ်စ်မက်ခ်အာသာ ကျတော့ "အင်မတန် ထူးချွန် ထက်မြက်တဲ့ စစ်ပရိယာယ်ကျွမ်းကျင်သူ၊ ရေရှည်ကို မြော်မြင်တတ်တဲ့ အုပ်ချုပ်ရေးပညာရှင်၊ ဒါပေမဲ့ ဟိတ်ဟန်များတဲ့ အမူအရာရှိသူ" လို့

ပြောပါတယ်။ ဗိုလ်ချုပ်ကြီး ဒွိုက်ဒီအိုက်ဆင်ဟောင်ဝါကိုတော့ "ထူးချွန် ပြောင်မြောက်တဲ့ အုပ်ချုပ်ရေးသမားဖြစ်ပြီး အခြားပုဂ္ဂိုလ်တွေနဲ့ မဟာ မိတ်ဖွဲ့ပြီး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုမှာ ကျွမ်းကျင်သူ" လို့ ဖော်ပြထားပါ တယ်။ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးဂျော့

ချီပက်တန်ကျတော့ "ခက်ခဲကြမ်းတမ်းတဲ့ တော ရိုင်းကို ခုတ်ထွင်ရှင်းလင်းပြီး လမ်းထွင်တတ်သူ၊ စစ်ပွဲတွေကို ပြင်းပြင်း ထန်ထန် ဆင်နွှဲတတ်သူ" လို့ ပီပီပြင်ပြင် ရေးသားခဲ့ပါတယ်။ အင်္ဂလန် နိုင်ငံရဲ့ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်သူရဲကောင်း ဘားနတ်လော့ဒ် မောင့် ဂိုမာရီ ကို အင်္ဂလန်နိုင်ငံရဲ့ ဝန်ကြီးချုပ်ဟောင်း ချာချီလ်က "မိမိဘက်က အရှုံး နဲ့ ရင်ဆိုင်ရချိန်မှာ အနိုင်မခံ အရှုံးမပေးစိတ်ဓာတ်နဲ့ ကျားကုတ်ကျားခဲ ခုခံတိုက်ခိုက် တတ်ပြီး မိမိက အောင်ပွဲရနေချိန်မှာ တစ်ဖက် ရန်သူ ကို အပြတ်အသတ် ချေမှုန်း တိုက်ခိုက်တတ်သူ" လို့ ချီးကျူးခဲ့ပါတယ်။

စစ်ဘက်ခေါင်းဆောင်မှုမှာ ပုံသေသတ်မှတ်ထားတဲ့ ခေါင်း ဆောင်မှုပုံစံ မျိုးမရှိသလိုဘဲ အရပ်ဘက်ခေါင်းဆောင်မှုမှာလည်း အဖွဲ့ အစည်း အားလုံးလိုက်နာရ မယ့် အဖွဲ့သားတိုင်းနဲ့ဆိုင်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံ ဆိုတာမျိုး မရှိပါဘူး။

ခေါင်းဆောင်မှုပညာရှင် ဝါရင်းဘင်းနစ်စ်နဲ့ ဘာ့ထ်ဇေးနပ်စ်တို့နှစ်ဦး ရေးသားတဲ့ "ခေါင်းဆောင်များ အဖွဲ့အစည်း ကိုတာဝန်ခံပြီး ဆောင်ရွက်ရာတွင် ကျင့်သုံးရမယ့် မဟာဗျူဟာနည်း လမ်းများ" ဆိုတဲ့ စာအုပ်ထဲမှာ အောင်မြင်နေတဲ့ အဖွဲ့အစည်းတွေ က အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် (ဃနဥ) အတော်များများကို လေ့လာတဲ့အခါမှာ တွေ့ရှိရ တဲ့အချက်တွေကို ဖော်ပြရာမှာ "ဒီအချက်တွေဟာ အောင်မြင် တဲ့ အမှုဆောင်အရာရှိ ချုပ်တွေက ကျင့်သုံးတဲ့ပုံစံတွေ မဟုတ်ပါဘူး။ လူတွေကိုကြည့်ရင် ဦးနှောက် လက်ဝဲဘက်ခြမ်း အားသန်သူနဲ့ ဦးနှောက် လက်ယာဘက်ခြမ်း အားသန်သူ၊ အရပ် ရှည်သူနဲ့ အရပ်ပုသူ၊ ဝသူနဲ့ ပိန်သူ၊ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ပြောတတ်သူနဲ့ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း မပြော တတ်သူ၊ ငါသိ ငါတတ် လုပ်ချင်သူနဲ့ ရှက်တတ်သူ၊ အောင်မြင်မှုအတွက် ပြင်ဆင်ထားသူနဲ့ ဆုံးရှုံးမှုအတွက် ပြင်ဆင်ထားသူ၊ အများနဲ့ ပါဝင် ဆောင်ရွက်တတ်သူနဲ့ မိမိတစ်ဦးတည်းရဲ့ ဩဇာအာဏာနဲ့ အုပ်ချုပ်တတ် သူ စ သဖြင့် တွေ့ရပါတယ်။ ဒါတွေအပြင် ကျန်နေတာတွေလည်း ရှိပါ သေးတယ်။ ဒါတွင် မက သူတို့ရဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှုပုံစံတွေကလည်း အမြဲလိုလို တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် မ တူကြပါဘူး" လို့ ဖော်ပြထားပါတယ်။

မန်နေဂျာ၊ ဒါမှမဟုတ် အမှုဆောင်အရာရှိတွေရဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှု ပုံစံတွေက သိပ်ပြီးအရေးကြီးလှပါဘူးလို့ ကျွန်တော်က အဆိုတင်သွင်း ချင်ပါတယ်။ ကောင်းမွန်မှန်ကန်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ အခြေခံအချက် တွေဟာ (စစ်ဘက်မှာ ဖြစ်ဖြစ်၊ အရပ်ဘက်မှာဖြစ်ဖြစ်) တကယ်တော့ 'စံ' သတ်မှတ်ချက်၊ ဒါမှမဟုတ် အဲဒီ အတိုင်းဖြစ်စေချင်တဲ့ မျှော်မှန်းချက် တွေသာ ဖြစ်ပါတယ်။ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အခြေခံသဘောတရား တွေ (တရားမျှတမှုရှိခြင်း၊ စေတနာသဒ္ဓါတရားထက်သန် ခြင်း စသည်) နဲ့ ကိုယ်ကျိုးစွန့်လွှတ်ဆောင်ရွက်တတ်မှု စတာတွေဟာ အဲဒီ 'စံ' အချို့ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီ အချက်တွေကို ရှေ့လာမယ့်အခန်းတွေမှာ ဆက်လက် ဖော်ပြပါ မယ်။ စည်းကမ်းကို မိမိရဲ့အသိနဲ့ ထိန်းပြီး မိမိစည်းကမ်းနဲ့မိမိ နေထိုင်ပြုမူတတ်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုအလေ့အကျင့် စွဲမြဲနေတဲ့ ခေါင်း ဆောင်၊ ဒါမှမဟုတ် ပုဂ္ဂိုလ်တွေဟာ မိမိရဲ့ကိုယ်ကျိုးကို မငဲ့ကွက်ဘဲ အခြားသူတွေရဲ့အကျိုးကို ဆောင်ရွက်တတ်ပါတယ်။ ဒါ့အပြင် သူတို့ တစ်ဦးချင်းရဲ့ စွမ်းရည်နဲ့ မရနိုင်ဘူးလို့ ထင်ရတဲ့ ရည်မှန်းချက် လုပ်ငန်း တွေနဲ့ ပင်ပန်းခက်ခဲတဲ့အလုပ်တွေကိုလည်း အောင်မြင်တဲ့အထိ မဆုတ် မ နှစ် လုပ်ကိုင်တတ်ကြပါတယ်။ တစ်နည်းဆိုရရင် သူ့မှာရှိတဲ့ အစွမ်း အစမှန်သမျှကို အစွမ်းကုန်ထုတ်ပြီး သူ့ရဲ့အောင်မြင်မှုတွေ မရရအောင် မဖြစ်မနေ လုပ်ဆောင်ခြင်းပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ အဆင့်လေးဆင့်

၁၉၆၂ ခုနှစ်မှာ ကျွန်တော်ဟာ ဝက်စ်ပျံ့စစ်တက္ကသိုလ်ကို တက်ရောက် ပါတယ်။ ကျွန်တော့်အသက်က ၁၈ နှစ်၊ ဘဝမှာ တွေ့ကြုံရ မယ့် အခက်အခဲနဲ့ အန္တရာယ်တွေကို ဘာမှအလေးမထားတတ်တဲ့အရွယ် ပေါ့။ ကျွန်တော်ဟာ လိုအပ်တဲ့ ပုံစံတွေကို ဖြည့်သွင်းရေးသား လက်မှတ် ထိုးပေးပြီး ဗဟိုနယ်မြေလို့ခေါ်တဲ့ ဗိုလ်လောင်းအိပ်ဆောင်တွေရှိတဲ့ နေရာကို လျှောက်လာခဲ့ပါတယ်။

အိပ်ဆောင်တွေအနားကိုရောက်တော့ ဗိုလ်လောင်းဝတ်စုံကို သပ်သပ် ရပ်ရပ် ဝတ်ထားတဲ့ ဗိုလ်လောင်းတစ်ယောက်ကို တွေ့တယ်။ သူဝတ်ထားတဲ့ အနီ

ရောင်စလွယ်ကို ကြည့်ပြီး သူဟာ ဒီနေ့အဖို့ တာဝန် ကျသူဆိုတာ သိနိုင်ပါတယ်။ သူက ကျွန်တော့်ကို "ဟေး ရုပ်အကျအစိ နဲ့လူ၊ ဒီကိုလာပြီးသတင်းပို့" လို့ လှမ်း အော်လိုက်ပါတယ်။

အဲဒီ တုန်းက ကျွန်တော်ဟာ စစ်တပ်က လူတွေနဲ့ရော၊ စစ်တပ် က အသုံးအနှုန်းကိုပါ ဘာမှမသိသေးဘူး။ သူလှမ်းခေါ်တာဟာ သူ့ဆီ ကို လာစေချင်လို့ ပဲလို့ ယူဆပြီး သူ့ဆီကို လျှောက်သွားပါတယ်။ "ဟေး ကျွန်တော်က လာရီဒွန်နီသော န်ပါ" လို့ ကျွန်တော်က စတင်နှုတ်ဆက် လိုက်ပါတယ်။ ကျွန်တော့်လိုပဲ သူက အလားတူ ပြန်ပြီးနှုတ်ဆက်မယ်လို့ ထင်ပေမယ့် သူက နှုတ်ဆက်စကားမဆိုဘူး။ အဲ ဒါထက်ပိုဆိုးတာက "ဟေ့ ငတုံးရဲ့။ ဒီမှာရှိတဲ့တစ်ယောက်ယောက်က မင်းရဲ့ပထမ နာမည်ကို ဂရုစိုက်မယ်လို့များ ထင်နေသလား" ဆိုတဲ့ သူ့စကားပါပဲ။ ကျွန်တော် ဟာ သူ့ကို ဘာပြန်ပြောရမှန်းမသိဘဲ ကြောင်သွားတယ်။

အဲဒါပြီးတော့ ကျွန်တော့်ရဲ့သေတ္တာကို ကြမ်းပြင်ပေါ် ချပုံ ချနည်းကို ရောက်သွားတယ်။ သူက "မင်းသေတ္တာကို ချထားလိုက်"လို့ အမိန့်ပေးတဲ့အခါ ကျွန်တော်က ခန္ဓာကိုယ်ကို ကိုင်းပြီး သေတ္တာကို ဖြည်းဖြည်းကလေး ချထားလိုက် တယ်။ "ဒီလိုမဟုတ်ဘူး ငတုံးရဲ့၊ မင်းရဲ့ သေတ္တာကို လွှတ်ချလိုက်လို့ ငါပြောတာ" လို့ ပြောတယ်။ ဒီတစ်ခါမှာ ကျွန်တော်က သေတ္တာကိုနှိမ့်လိုက်ပြီး ကြမ်းပြင်နဲ့ နှစ်လက်မ လောက် အကွာကျမှ လွှတ်ချလိုက်တယ်။ ဒီကိစ္စကို အချိန်အတော်ကြာကြာ လုပ်ရ တယ်။ နောက်ဆုံး သူပြောလိုက်တာနဲ့ သေတ္တာကို ကြမ်းပြင်ပေါ် ဒုံးကနဲ လွှတ်ချ လိုက်တော့မှပဲ သူက ကျေနပ်သွားတယ်။

ခုချိန်မှာတော့ ဗိုလ်လောင်းဝါ အနုအရင့်ကို အခြေခံပြီး အထက်တန်း အဆင့်၊ အောက်တန်းအဆင့် ခွဲတာတွေ မရှိတော့ပါဘူး။ ပြီးတော့ စစ်ဘက် ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကလည်း အရင်ကလို ပြင်းထန်တဲ့ အမိန့်ပေးစနစ်၊ အာဏာသုံး ခေါင်းဆောင်မှုစနစ် မဟုတ်တော့ပါဘူး။ ဝက်စ်ပွိုင့်တက္ကသိုလ်မှာ အထက်တန်း ဗိုလ်လောင်းတွေ၊ အောက်တန်း ဗိုလ်လောင်းတွေကို ဆက်ဆံတဲ့အခါ ခေါင်းဆောင်

တစ်ယောက်က သူ့ရဲ့ နောက်လိုက်ငယ်သားတွေကို ဆက်ဆံတဲ့ပုံစံမျိုး ပြုမူကျင့်သုံးရ ပါတယ်။ စစ်တက္ကသိုလ်ရဲ့ အစဉ်အလာအတိုင်း ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ကြပေမယ့် စစ်တက္ကသိုလ်ကို ရောက်လာတဲ့ ဗိုလ်လောင်းအသစ်ကို အဲဒီ နေ့မှာ တာဝန်ကျတဲ့ စီ နီယာဗိုလ်လောင်းက အလုပ်သဘောအရ သူသိသင့်တာ တွေကို ပြောရတယ်။

စောစောကပြောခဲ့တဲ့ သေတ္တာ/လက်ဆွဲအိတ် လွှတ်ချနည်း လေ့ကျင့်ခန်းမျိုးလည်း မ ရှိတော့ပါဘူး။ အဲဒီ နေ့မှာ တာဝန် ကျတဲ့ စီနီယာဗိုလ်လောင်း (အမျိုးသား/ အမျိုးသမီး)က ဗိုလ်လောင်း အသစ်တွေကို သူတို့ သိထားရမယ့်အချက်တွေ၊ သူတို့ ဘယ်နေရာ တွေကိုသွားပြီး ဘာတွေလုပ်ရမယ် ဆိုတာတွေကို ရှင်းလင်းပြောပြရပါ တယ်။ အဲဒီ အချက်တွေကို သူတို့ သေသေချာချာသိသွားတဲ့ အဆင့်အထိ ရှင်းပြရသ လို မရှင်းလင်းလို့ မေးမြန်းလာတာတွေကိုလည်း ထပ်မံပြီး ရှင်းပြရပါတယ်။ ပထမ ပိုင်းမှာ ပြောထားခိုင်းတာတွေက ဗိုလ်လောင်း အသစ်တွေအနေနဲ့ စစ်တပ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ မသိတာတွေကို သိအောင်၊ သူတို့ မသိသေးတာတွေ အများကြီးရှိပါက လား ဆိုတာကို သိမြင်သွား အောင်ဦးတည်ပါတယ်။ တကယ်တော့ အဲဒီ အချက်တွေ ဟာ ဗိုလ်လောင်း အသစ်တွေအနေနဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုပညာကို သင်ယူလေ့လာရာမှာ အထောက်အကူ ရစေပါတယ်။

စင်စစ်မှာတော့ ဗိုလ်လောင်းအသစ်တွေဟာ ဗဟုသုတ အတော်ရှိကြပါ တယ်။ အဲဒါကြောင့်လည်း သူတို့ဟာ ဝက်စ်ပျိုင့်မှာ တက်ရောက်ဖို့ ရွေးချယ်ခဲ့တာ ပေါ့။ ဝက်စ်ပျိုင့်က သင်ကြားပေးတာတွေကို သူတို့ အနေနဲ့ ခံယူနိုင်သလို လက်တွေ့ လည်း ကျင့်သုံးနိုင်မယ်လို့ မျှော်လင့်ပြီး ရွေးချယ်ခဲ့တာပေါ့။ ဒီလူငယ်တွေဟာ အလားအလာရှိသူတွေပါ။ သူတို့ အထဲက အတော်များများဟာ သူတို့မိသားစုနဲ့ သူတို့ ရဲ့ ပတ်ဝန်းကျင် (ရပ်ကွက်) အသိုင်းအဝိုင်းမှာ ခေါင်းဆောင်အဖြစ် လုပ်ခဲ့ဖူးသူတွေ ပါ။ ဒါပေမဲ့ ဝက်စ်ပျိုင့်မှာတော့ ခေါင်းဆောင်မဟုတ်သေးဘူး။ ဝက်စ်ပျိုင့်က သူတို့ကို အဓိကဦးစားပေးသင်ကြားပေးမယ့်အရာဟာ ခေါင်းဆောင်မှု ပညာ ဖြစ်တယ်ဆိုတာ သူတို့ မသိကြသေးဘူး။ သူတို့ရဲ့ စိတ်အာရုံထဲမှာ တော့ သူတို့ဟာ လူ့လောကထဲကို

စတင်ရောက်ကာစတုန်းကလို သူတို့ ဘာလုပ်ရမယ်ဆိုတဲ့ စိတ်ကူးမျိုး အတွေးမျိုး မရှိကြသေးတဲ့ အဆင့်ပေါ့။ သူတို့ဟာ သုညကနေ စကြရမယ်လေ။ အဲဒီ လို သူတို့ ဘာမှမသိသေးဘူး ဆိုတဲ့ သုညအဆင့်မှာ ရှိနေဖို့ကလည်း အရေးကြီးတယ်။

ဗိုလ်လောင်းတွေဟာ စစ်သည်တွေကို ဘယ်လိုခေါင်းဆောင် ရမယ်ဆိုတာ မသိကြဘူး။ အဲဒီ စစ်သည်တွေကို ဘယ်လို စည်းရုံးဆွဲ ဆောင်ရမယ်၊ ဘယ်လို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရမယ်၊ စည်းကမ်းတွေ လိုက်နာအောင် ဘယ်လိုထိန်းသိမ်း ဆောင်ရွက်ရမယ် ဆိုတာတွေကိုလည်း မသိကြဘူး။ သူတို့ဟာ ဘယ်လိုတန်းစီပြီး ချီတက်ရမယ်၊ ဘယ်လိုအလေး ပြုရမယ်၊ ကုန်ကုန်ပြောရရင် သတ်မှတ်ထားတဲ့ ဝတ်စုံ(ယူနီဖောင်း)ကို စနစ်တကျ ဘယ်လိုဝတ်ရမယ် ဆိုတာကိုတောင် မသိကြဘူး။ ဝက်စံပွိုင့် ကလည်း အဲဒါတွေအပါအဝင် သူတို့မသိသေးတာတွေ အများကြီးရှိ တယ် ဆိုတာကို သိအောင်လုပ်ပေးတယ်။ တကယ်တော့ သုညကနေ စတင်တာဟာ သိပ်ပြီးမလွယ်ကူလှပါဘူး။ အဲဒီ လို မသိခြင်းကနေ စရ တာဟာ ခေါင်းရှုပ်စရာဖြစ်သလို ကြောက်စရာကောင်းတာမျိုး ဖြစ်ချင် ဖြစ်နေပါလိမ့်မယ်။ ဗိုလ်လောင်းအသစ်တွေ စတင်ရတဲ့ သုညအမှတ် ဆိုတာ နောက်လိုက်ဘဝက စရတာ ကို ဆိုလိုတာပါ။ ဗိုလ်လောင်းတွေ ဟာ သူတို့ သင်တန်းရဲ့ ပထမနှစ်မှာ နောက်လိုက်တစ်ယောက်ရဲ့ ဘဝ အတွက် လိုအပ်တဲ့သင်ခန်းစာတွေကို သင်ယူရတယ်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ကိုယ့် စည်းကမ်းနဲ့ကိုယ်နေခြင်း၊ စိုးရိမ်ကြောင့်ကြမှုကို စနစ်တကျ ထိန်း သိမ်းခြင်း၊ အချိန်ကို စနစ်တကျ ခွဲဝေစီမံခြင်း စတာတွေ ပါဝင်ပါတယ်။

အဲဒီ အဆင့်ကနေပြီး ဗိုလ်လောင်းတွေဟာ ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ အဆင့်လေးဆင့်ကို အောင်မြင်ကျော်လွှားနိုင်အောင် ဆက်လက်ကြိုးစား ကြရပါတယ်။

ပထမအဆင့်မှာ စစ်တက္ကသိုလ်အနေနဲ့ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ အင်အားကို ပြည့်ဖြိုးစေတဲ့ စွမ်းအားစုတွေ ခိုင်မာအောင် နည်းအမျိုးမျိုး နဲ့ ပုံသွင်းပေးပါတယ်။ ဒီ အဆင့်ဟာ အခြေခံအနေနဲ့ မရှိမဖြစ် လိုအပ် တာနဲ့အညီ အသင်းအဖွဲ့လိုက် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်တတ်တဲ့ အလေ့ အကျင့်နဲ့ တက္ကသိုလ်ကတန်ဖိုးထားတဲ့ "စံ" တွေကို စွဲမြဲ

အောင် ခံယူရတာ ကို ကျေကျေနပ်နပ် လက်ခံလာအောင် လေ့ကျင့်ပေးပါတယ်။
တက္ကသိုလ် ရဲ့ "စံ" တွေဟာ ဗိုလ်လောင်းတစ်ဦးချင်း မျှော်မှန်းတဲ့ "စံ"ထက် ပိုမို မြင့်
မားမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ဒုတိယအဆင့်မှာ သင်ယူရတဲ့သင်ခန်းစာတွေထဲမှာ ဗိုလ် လောင်းတစ်
ယောက်ဟာ တိုက်ရိုက်ခေါင်းဆောင်မှု၊ ဒါမှမဟုတ် လူလူချင်း

တွေ့တွေ့ဆိုင်ဆိုင် ခေါင်းဆောင်မှုကို အထူးဦးစားပေးတဲ့ အစီအစဉ်ကို
သူကိုယ်တိုင် လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ခွင့်ရတဲ့အတွက် အဖွဲ့အစည်းထဲမှာ သူ့ရဲ့အရေး
ပါမှုကို နားလည်သိရှိသွားစေပါတယ်။ ဒီအတွေ့အကြုံဟာ အရပ်ဘက်စီးပွားရေး
နယ်ပယ်က ပထမအဆင့်စီမံခန့်ခွဲမှု အနေအထား နဲ့ တူညီပါတယ်။ ဒါ့အပြင်
သိက္ခာရှိတဲ့ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ အခြေခံဖြစ်တဲ့ ကျိုးကြောင်းဆင်ခြင်ပြီး
ကိုယ်ကျင့်တရားကို ထိန်းသိမ်းမှုကိုလည်း သင်ယူရပါတယ်။

တတိယအဆင့်မှာတော့ မိမိကိုယ်မိမိ အားကိုးတတ်တဲ့ အရည်အသွေးနဲ့
အခြားသူတွေကို ခေါင်းဆောင်တဲ့အခါမှာ လိုအပ်တဲ့ အခြားအရည်အသွေးတွေကို
သင်ယူရပါတယ်။ ဒီအဆင့်ကို သွယ်ဝိုက် တဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုလို့လည်း ခေါ်ပါတယ်။

စတုတ္ထအဆင့်ကတော့ စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ ခေါင်းဆောင်မှု၊ ဒါမှမဟုတ်
အမှုဆောင်အရာရှိတွေ ကျင့်သုံးရမယ့် ခေါင်းဆောင်မှုကို သင်ယူရပါတယ်။ အရပ်
ဘက်က ကော်ပိုရေးရှင်းတွေမှာ အဆင့်မြင့် စီမံခန့်ခွဲသူတွေ ကျင့်သုံးတဲ့
ခေါင်းဆောင်မှုမျိုး ဖြစ်ပါတယ်။ အဓိက အားဖြင့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်ရဲ့ ရေရှည်
အကျိုးစီးပွားအတွက် ဘယ်လို တွေးခေါ်မြော်မြင်ပြီး ဆောင်ရွက်ရမယ်ဆိုတာကို
ဗိုလ်လောင်းတွေကို သင်ကြားပေးပါတယ်။

အဲဒီ အဆင့်တွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ကျွန်တော်ကိုယ်တိုင် တွေ့ကြုံ
ဖြတ်သန်းခဲ့ရတဲ့ ဖြစ်ရပ် အများအပြားရှိပါတယ်။ အဲဒီ အထဲမှာ သင်ယူခဲ့ ရတဲ့
အဓိကအတွေ့အကြုံမျိုးဟာ လူတစ်ယောက်မှာ အကြိမ်များစွာ ထပ်ခါထပ်ခါ ဖြစ်ခဲ့

ပေမယ့် တစ်ကြိမ်မှာတွေ့ရတဲ့ ဖြစ်စဉ်နဲ့ နောက် တစ်ကြိမ်မှာ တွေ့ရတဲ့ဖြစ်စဉ်တွေ မတူသလို ပေါ်ထွက်တဲ့ရလဒ်ချင်း လည်း မတူကြပါဘူး။ ကျွန်တော်တို့အနေနဲ့ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ရမယ့် ခေါင်းဆောင်မှုပြဿနာတစ်ခုနဲ့ ကြုံရတဲ့အခါတိုင်း ကျွန်တော်တို့ဟာ အဲဒီ အခြေအနေနဲ့လိုက်ပြီး အပြောင်းအလဲ လုပ်ကြရပါတယ်။ (တကယ် လို့ ကျွန်တော်တို့ဟာ အရင်ကရှိခဲ့တဲ့ အတွေ့အကြုံကို ပြန်ပြောင်းပြီး စဉ်းစားဆင်ခြင်ကြည့်ရင်ပေါ့)။ ပထမအကြိမ် တွေ့ကြုံခဲ့ဖူးတဲ့ ဖြစ်စဉ် မျိုးကို ဒုတိယ အကြိမ် ထပ်ပြီးတွေ့ရရင် ကျွန်တော်တို့ကိုယ်တိုင်က အရင်က အခြေအနေမျိုး မဟုတ်တော့တာကြောင့် အဲဒီ အခြေအနေကို ကျွန်တော်တို့ဟာ အရင်ကကိုင်တွယ်ပုံ နဲ့ မတူတဲ့နည်းလမ်းနဲ့ ချဉ်းကပ် ကြမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ တစ်ချိန်တည်းမှာ အဲဒီ အတွေ့အကြုံပေါ်မှာလည်း သင်ခန်းစာအသစ်တွေ ထပ်မံသင်ယူကြပါလိမ့်မယ်။ ဝက်စ်ပွိုင့်ရဲ့ ခေါင်း ဆောင်လေ့ကျင့်မှုအစီအစဉ်ကိုကြည့်ရင် ဗိုလ်လောင်းတွေဟာ ခေါင်း ဆောင်မှုရဲ့ အခြေခံသဘောတရားတွေကို အကြိမ်ပေါင်းများစွာ လေ့ ကျင့်ရ ပြီး သူတို့ ဟာ "စံ" သဘောတရားတွေကို လက်တွေ့အပြုအမူ ဖြစ်အောင် သူတို့ရဲ့ အလေ့အထတစ်ခုအဖြစ် စွဲမြဲသွားအောင် လုပ်ကြ ရပါတယ်။ သူတို့ဖြတ် သန်းရတဲ့ အကြိမ်တွေထဲမှာ တစ်ကြိမ်နဲ့တစ်ကြိမ် မတူညီတဲ့ ရှုထောင့် အမြင်တွေကို ပေးသွား ပါတယ်။ ပထမအကြိမ်မှာ လူသစ်တစ်ယောက်ရဲ့အမြင်နဲ့ စတင်ရာကနေ တဖြည်းဖြည်းနဲ့ အဖွဲ့ အစည်း ကြီးတစ်ခုလုံးကို တာဝန်ခံဆောင်ရွက်ရတဲ့အဆင့် အထိ တစ်စ ထက်တစ်စ တိုးမြှင့်ပြီး လေ့ကျင့်သင်ကြားသွားပါတယ်။

ဖော်ပြခဲ့တဲ့ အဆင့်လေးဆင့်ကို ဖြတ်ကျော်ရာမှာ ဗိုလ်လောင်း တစ်ယောက်အတွက် လိုအပ်တဲ့ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်နဲ့ အရပ်ဘက်က လုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲမှုကို တစ်ပြိုင်တည်း ယှဉ်တွဲလေ့ကျင့်ရပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အဲဒီ လုပ်ငန်းနှစ်ခုရဲ့ ဆီလျော်ဆက်စပ်မှုကိုတော့ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သင်မပေးသေးပါဘူး။ ခင်ဗျားအနေနဲ့ "ဟုတ်ပါပြီ။ ဒီလိုသင်ကြားပေး တာဟာ ဝက်စ်ပွိုင့်စစ်တက္ကသိုလ်အတွက် ကောင်းပါတယ်။ အဲဒါ ကျွန်တော်နဲ့ ဘာဆိုင်သလဲဗျာ" လို့ မိမိကိုယ်မိမိ မေးနိုင်ပါတယ်။

ကျွန်တော့်အမြင်အရပြောရရင် အဲဒီ လေ့ကျင့်မှုအားလုံးဟာ ခင်ဗျားနဲ့ ပတ်သက်ပါတယ်။ ဝက်စ်ပို့ငွ်မှာသင်ကြားပေးတဲ့ ခေါင်း ဆောင်မှုပညာရပ် သင်ခန်းစာတွေဟာ နှစ်ပေါင်းများစွာ လက်တွေ့ မှတ်ကျောက်တင်ထားပြီးတဲ့ သင်ခန်းစာတွေဖြစ်လို့ အဲဒီ အချက်တွေဟာ အရပ်ဘက် အုပ်ချုပ်ရေးနဲ့ စီးပွားရေး နယ်ပယ်မှာ အသုံးပြုလို့ရရုံတင် မက၊ အဲဒီ နယ်ပယ်က လုပ်နည်းလုပ်ဟန်နဲ့ အယူ အဆ အတော်များများ ကို မှန်ကန်တည့်မတ်သွားအောင်၊ တစ်နည်းပြောရရင် ပိုပြီး ထက်မြက် သွားအောင် ပြုပြင်ပေးနိုင်ပါတယ်။ အရပ်ဘက်နယ်ပယ်က လူတွေဟာ သူတို့တွေ့ကြုံရတဲ့ ပရမ်းပတာအခြေအနေတွေကို လွယ်လွယ်ကူကူနဲ့ လက်ခံတတ် ကြတယ်။ ဥပမာပြောရရင် ကျွန်တော်တို့ ရှူနေတဲ့လေကို ကျွန်တော်တို့ လွယ်လွယ်နဲ့ လက်ခံရှူရှိုက်ကြသလိုပဲလေ။ ပရမ်းပတာ အခြေအနေတွေဟာ နေရာတကာမှာ ပျံ့နှံ့နေတာပါ။ ဒါပေမဲ့ အဲဒီ လို ပျံ့နှံ့နေတာကြောင့် အဲဒါတွေကို လွှဲရှောင်လို့ မရနိုင် ဘူးဆိုပြီး လက်ခံ ထားလို့ မဖြစ်ပါဘူး။ ဝက်စ်ပို့ငွ်ရဲ့ လေ့ကျင့်မှုအစဉ်အလာအရ နားလည် သိရှိထားတဲ့ ဥပဒေသတွေရဲ့တန်ဖိုး (စံ)၊ ဂုဏ်သိက္ခာရှိမှုရဲ့တန်ဖိုး (စံ)၊ မိမိ ပြောတဲ့အတိုင်း လုပ်တတ်တဲ့အကျင့် (ကတိတည်မှု) စတာတွေ အားလုံးဟာ ပရမ်းပတာနဲ့ ဖရိုဖရဲဖြစ်နေတဲ့ အခြေအနေထဲကနေ တည် ငြိမ်မှုရအောင် စွမ်း ဆောင်ပေးနိုင်တဲ့ အခြေခံအရည်အသွေးတွေ ဖြစ်သလို မုန်တိုင်းထန်သလိုဖြစ်နေတဲ့ အခြေအနေမျိုးမှာ ခိုလှုံစရာ၊ အားထားစရာ စွမ်းအားဖြစ်တာကြောင့် ဘယ်လို လုပ်ငန်းမျိုးမှာ တာဝန် ယူနေတဲ့ ခေါင်းဆောင် တွေအတွက်မဆို အကျိုးရှိမှာ ဖြစ်ပါ တယ်။

*

သုညမှ စတင်ခြင်း၊ အသစ်မဆောက်ခင် အဟောင်းကို ဖျက်ချခြင်း

အခန်း(၂)

ပထမဆုံးလုပ်ရမယ့် အလုပ်က နောက်လိုက်ဘဝကို ခံယူခြင်း ဖြစ်ပါတယ်

ခေါင်းဆောင်တိုင်းဟာ နောက်လိုက်တွေ ဖြစ်ပါတယ်။ အဖွဲ့ အစည်း တစ်ခုကို ကွပ်ကဲတဲ့လူတိုင်း အကန့်အသတ်နဲ့ မကင်းပါဘူး။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဟာ ဘယ်လောက်ပဲ မြင့်မားတဲ့ရာထူးကို ရောက်ရှိနေပါစေ သူ့ကို ထိန်းသိမ်းဖို့အတွက် သူ့အထက်မှာ တစ်စုံ တစ်ယောက် ရှိစမြဲပါ။ ပူးတွဲစစ်ဦးစီးချုပ်များအဖွဲ့ရဲ့ ဥက္ကဋ္ဌဟာ တပ်မတော်ကာကွယ်ရေးဦးစီးချုပ်ကို တာဝန်ခံရပါတယ်။ တစ်နည်း အားဖြင့် တပ်မတော်ကာကွယ်ရေးဦးစီးချုပ်ရဲ့အမိန့်ကို နာခံရပါတယ်။ အဲဒီ လိုပဲ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုရဲ့သမ္မတဟာ အမေရိကန်ပြည်သူ တွေနဲ့ အမေရိကန်နိုင်ငံရဲ့ ဥပဒေပြုလွှတ်တော်ကို တာဝန်ခံရပါတယ်။ တစ်နည်းအားဖြင့် အမေရိကန်ပြည်သူတွေနဲ့ ဥပဒေပြုလွှတ်တော်ရဲ့ ဆန္ဒအရသာ လုပ်ဆောင်ရပါတယ်။ နိုင်ငံပေါင်းစုံမှာ အခြေစိုက်တဲ့ ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးတစ်ခုရဲ့ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်ဟာ အဲဒီ ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးရဲ့ အုပ်ချုပ်ရေးဘုတ်အဖွဲ့၊ အစုရှယ်ယာရှင်တွေနဲ့ စားသုံးသူ တွေရဲ့ ဆန္ဒကို လိုက်နာရပါတယ်။ အဲဒီ လို တာဝန်ခံမှုနဲ့ ဆန္ဒအတိုင်း လိုက်နာမှုကိုလိုက်ပြီး သူဟာ ပမာဏ ဘယ်လောက် အတိုင်းအတာအထိ အောင်မြင်တယ် ဆိုတဲ့ အဖြေထွက်ပါတယ်။

နောက်လိုက်ကောင်းတစ်ယောက် ဖြစ် မဖြစ် ဆိုတာနဲ့ ပတ်သက် လို့ သူ့

ကိုပြောတဲ့အတိုင်း သူဘယ်လောက်အထိ လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင် သလဲ ဆိုတဲ့ ပမာဏပေါ်မှာမူတည်ပြီး အကဲဖြတ်ရပါတယ်။ သူတို့အနေနဲ့ သူတို့ရဲ့လွတ်လပ်မှုကို အချိန်ကာလတစ်ခုအထိ စွန့်လွှတ်ရပါတယ်။ အဲဒီ လိုစွန့်လွှတ်ပြီး သူတို့ ဝင်ရောက် တာဝန်ထမ်းဆောင်တဲ့ အဖွဲ့ အစည်းက တန်ဖိုးထားတဲ့အချက်တွေနဲ့ "စံ" သတ်မှတ် ချက်တွေကို လုံးလုံးလျားလျား လိုက်နာကျင့်သုံးရပါတယ်။ ဝက်စ်ပွိုင့်ကို တက် ရောက် လာသူတိုင်းဟာ ဘယ်နေရာမှာ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်(မိမိ)ရဲ့ ကိုယ်ပိုင် လုပ်ပိုင်ခွင့် ကုန်ဆုံးသွားပြီး အဲဒီ နေရာမှာ စစ်တက္ကသိုလ်ရဲ့ လုပ်ပိုင်ခွင့် အဏာက အစားထိုး ဝင်ရောက်လာတယ် ဆိုတာ သိမြင်သွားပါတယ်။ နောက်လိုက် တစ် ယောက်ရဲ့ဘဝကို လေ့လာသင်ယူတဲ့အခါ အဖွဲ့အစည်း ရဲ့ ဆောင်ရွက်ပုံနည်းလမ်း တွေနဲ့ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ "စံ" ကို ထဲထဲဝင်ဝင် သိရှိနားလည် လာတာနဲ့အမျှ မိမိရဲ့ လုပ်ဆောင်မှု(လုပ်အား)ဟာ အဲဒီ နယ်ပယ်မှာ ဘယ်ပုံ ဘယ်နည်း အကျိုးပြုတယ်ဆို တာကိုလည်း သိမြင်လာပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့အတွက်တော့ နောက်လိုက်ဘဝဆို တာ မိမိကိုယ်မိမိ ထိန်းချုပ်နိုင်မှု၊ မိမိရဲ့အတ္တကို ထိန်းချုပ်နိုင်မှုစွမ်းရည်ကို ရရှိ အောင် လေ့ကျင့်တာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ပြင်ပနယ်ပယ်မှာ ကြည့်မယ် ဆိုရင် လုပ်ငန်းရဲ့ သဘာဝ က အဖွဲ့အစည်းရဲ့ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုထက် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းရဲ့ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုကို အစွမ်းကုန်အားထုတ်စေဖို့ ဖန်တီးသလို ဖြစ်နေတာကြောင့် လူ တွေက သူတို့ တာဝန်ထမ်းဆောင် နေတဲ့ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ လိုအင်တွေကို မေ့သွား တတ်ကြတယ်။ ဝက်စ်ပွိုင့် စစ်တက္ကသိုလ်ကတော့ သူ့ရဲ့ ဗိုလ်လောင်းတွေကို အဖွဲ့ အစည်းကြီး (စစ်တက္ကသိုလ်၊ ဒါမှမဟုတ် နောင် သူရောက်ရှိမယ့်အဖွဲ့အစည်း)ရဲ့ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် နှစ်သက်မြတ်နိုးစွာ ခံယူတတ်အောင် သင်ကြားပေးပါ တယ်။ (ဘယ်လောက်ပဲ သေးငယ်တဲ့ အစိတ်အပိုင်း ဖြစ်ပါစေ အဲဒီ လိုဖြစ်ရတာ ကို မြတ်နိုးတတ်တဲ့အသိ သွတ်သွင်းပေးပါ တယ်။) အဲဒီ လို ခံယူတတ်ဖို့ကိစ္စမှာ နောက်လိုက်ဘဝဟာ ပထမအဆင့်၊ ပထမခြေလှမ်း ဖြစ်ပါတယ်။ မိမိတို့ရဲ့ တစ်ဦး ချင်းလွတ်လပ်ခွင့်နဲ့ တစ်ဦး ချင်းရပိုင်ခွင့်တွေကို အလေးထားတတ် သူတွေအဖို့ နောက်လိုက်ဘဝကို ပြည့်ပြည့်ဝဝ ရောက်ရှိဖို့ အတော်ကြိုးစားယူရပါလိမ့်မယ်။

ဒီလမ်းကြောင်းမှာလုပ်ရမယ့် ပထမအဆင့်၊ ပထမခြေလှမ်းက သူညီအဆင့်ကို ရောက်အောင်လုပ်ခြင်းဖြစ်တယ်

ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့အစဟာ နောက်လိုက်ဘဝဖြစ်တယ်ဆိုရင် နောက်လိုက်ဘဝရဲ့အစဟာ သူညီအဆင့်ကို ရောက်အောင်လုပ်ခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒါက ခင်ဗျားမသိတဲ့အရာတွေ အများကြီးရှိတယ် ဆိုတာကို သိမြင်ခံယူပြီး အဲဒီ မသိတဲ့အဆင့်(သူညီအဆင့်)ကနေ နည်းနည်းပိုပြီး သိလာအောင် လုပ်ရင်ဖြစ်နိုင်တယ် ဆိုတဲ့ အမြင်ကိုပါ ခံယူခြင်းဖြစ်ပါတယ်။

ဒီအချက်က အရေးကြီးပါတယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ လူတစ်ယောက်ဟာ မွေးလာကတည်းက ခေါင်းဆောင်အဖြစ် မွေးလာတာ မဟုတ်ဘူး။ တစ်နည်းအားဖြင့် ခေါင်းဆောင်ဗီဒီ ပါလာတာ မဟုတ်ဘူး။ လူတစ်ယောက်ဟာ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာအောင် မိမိဘာသာ အားထုတ် ကြိုးပမ်းယူရပါတယ်။ အမေရိကန်အင်ဒီယန်းတွေ အပါအဝင် ရှေးခေတ် လူမျိုးစု အတော်များများမှာ လူငယ်တစ်ယောက်အဆင့်ကနေ လူကြီး တစ်ယောက်အဆင့်ကို ကူးပြောင်းရာမှာ သတ်မှတ်ထားတဲ့ စမ်းသပ် နည်းနဲ့ ရိုးရာထုံးထမ်းခလေ့တွေ ရှိပါတယ်။ လူကြီးတစ်ယောက်အဆင့်ကို တက်လှမ်းမယ့် လူငယ်ဟာ တောကြီးမျက်မည်းထဲကို တစ်ယောက်တည်း သွားပြီး နေ့ပေါင်း ညပေါင်းများစွာ နေရတယ်။ အဲဒီ မှာ သူဟာ သူ့ရဲ့ ကြောက်စိတ်နဲ့ သူ့ရဲ့ မသိနားမလည်မှုကို ထိပ်တိုက် ရင်ဆိုင်ကျော်လွှားရ ပါတယ်။ အားကိုးစရာဆိုလို့ သူကိုယ်တိုင်မှတစ်ပါး ဘယ်သူမှမရှိဘူး။ တစ်နည်းအားဖြင့်တော့ သူဟာ လူ့ဘဝထဲမှာ ဒုတိယ အကြိမ် မွေးဖွားလာ ရသလိုပါပဲ။ ဝက်စံပွင့်စစ်တက္ကသိုလ်ကို ရောက်ရှိလာကြတဲ့ ဗိုလ်လောင်း အသစ်တွေကိုလည်း ကျွန်တော်တို့က သူညီအဆင့်ကစဖို့ အမြဲတိုက် တွန်းလေ့ ရှိပါတယ်။

ဗိုလ်လောင်းအသစ် အတော်များများဟာ အထက်တန်း ကျောင်းသားဘဝတုန်းက သူတို့ရရှိခဲ့တဲ့ အောင်မြင်မှုတွေကို အခြေခံပြီး ဒီစစ်တက္ကသိုလ်မှာလည်း အဲဒီ လို အောင်မြင်မှုမျိုးရအောင် လုပ်မယ်။ အဲဒီ အခါ သူတို့ဟာ ဘယ်လို

ခေါင်းဆောင်လို့ တိတိကျကျ မပြောနိုင်တဲ့ တိုင်အောင် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်
တော့ ဖြစ်လာမယ် ဆိုတဲ့ မိမိ အတွက်သာမိမိ စိတ်ဝင်စားပြီး မိမိအစွမ်းကိုမိမိ
အထင်ကြီးတတ်တဲ့၊ ဒါမှမဟုတ် မိမိကိုယ်မိမိ အထင်ကြီးတဲ့စိတ်၊ မိမိကိုယ်မိမိ
ယုံကြည်စိတ် အပြည့်အဝနဲ့ ရောက်လာကြတာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဝက်စ်ပွိုင့်က သူတို့ကို
လေ့ကျင့်ပေးမယ့် အစီအစဉ်ကို အပြည့်အဝ ခံယူနိုင်ဖို့အတွက် သူတို့ဟာ သူတို့တစ်
ဦးချင်းရဲ့ အရေးပါမှု၊ သူတို့တစ်ဦးချင်းရဲ့ ကဏ္ဍထက် အဆ ပေါင်းများစွာ ပိုမိုကြီးမား
တဲ့ အဖွဲ့အစည်းကြီးတစ်ရပ်ရဲ့ အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုအဖြစ် ရောက်ရှိနေတယ် ဆိုတဲ့
အချက်ကို နားလည်သဘောပေါက် ဖို့ လိုပါတယ်။ အဲဒီ အဖွဲ့အစည်းကြီးဟာ နှစ်
ပေါင်းများစွာ ကျင့်သုံးလာ တဲ့ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနဲ့ ဥပဒေသတွေ၊ အစဉ်အလာ
တွေနဲ့ နိုင်ငံ အတွက် အင်မတန်ကြီးမားတဲ့ တာဝန်ကြီးတစ်ခုကို ဦးထိပ်ပန်ဆင်ထား
တဲ့ အဖွဲ့အစည်းကြီး ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီတက္ကသိုလ်မှာ ခေါင်းဆောင်အဖြစ် လေ့ကျင့်နေ
တဲ့သူတွေဟာ သူတို့ရဲ့ ပင်ကိုယ်စွမ်းရည်တွေနဲ့ အကန့် အသတ်တွေရဲ့ အတိုင်းအတာ
ပမာဏကို သိရပါမယ်။ ဒါမှသာ သူတို့ ဟာ အရည်အချင်း ပြည့်ဝတဲ့ ခေါင်းဆောင်
တွေအဖြစ် ရောက်ရှိအောင် ဘယ်လိုစတင်ရမယ် ဆိုတာကို သိမြင်နိုင်ပါလိမ့်မယ်။

အဲဒီ လို သိမြင်နားလည်မှုတွေရဖို့အတွက် သူတို့ကို ခက်ခဲ ပင်ပန်းတဲ့
သင်ခန်းစာတွေ၊ လေ့ကျင့်ခန်းတွေ လုပ်စေပြီး သူတို့ရဲ့ နာခံမှု၊ သူတို့ရဲ့ လိုက်နာ
ဆောင်ရွက်မှုတွေထဲကနေ ကောက်သင်းကောက် သလို ရွေးထုတ်ယူရပါတယ်။
ဗိုလ်လောင်းအသစ်တွေထဲက ဉာဏ်ရည် ထက်မြက်ပြီး မိမိကိုယ်မိမိ ယုံကြည်မှုရှိ
တာနဲ့အမျှ မာနလည်းကြီးတဲ့ အသက် ၁၈ နှစ်သား အထက်တန်းကျောင်းက ထွက်
လာကာစ လူငယ် တွေ...အထက်တန်းကျောင်းမှာတုန်းက စာပေနဲ့ ပတ်သက်လို့ရော
အားကစားနဲ့ပတ်သက်လို့ပါ အောင်မြင်ခဲ့သူတွေအဖို့ အဲဒီ လို သိမြင် နားလည်မှုရဖို့
အတွက် အတော်ကို ခက်ခက်ခဲခဲ သင်ယူကြရပါတယ်။ ဒါဟာ သူတို့စပြီးလုပ်ရတဲ့
ပထမအလုပ်ပါပဲ။

ဝက်စ်ပွိုင့်ကို သူတို့စရောက်တဲ့ ကြိုဆိုလက်ခံတဲ့နေ့ကတည်းက

စစ်တက္ကသိုလ်ဟာ ဗိုလ်လောင်းအသစ်တွေရဲ့ အခြေခံအကျဆုံး ပိုင်ဆိုင်မှု တွေကို ခွာချလိုက်ပါတယ်။ သူတို့တစ်ဦးချင်းကို ခွဲခြားဖော်ပြတဲ့ အမှတ် အသားတွေ (သူတို့ရဲ့ နာမည်တွေ)ပေါ့။ အဲဒီ အစား ဗိုလ်လောင်းနံပါတ် တွေ ပေးထားပြီး အဲဒီ နံပါတ်နဲ့ပဲ အစစအရာရာမှာ ဆောင်ရွက်ရတယ်။ သူတို့အားလုံး အမည်မသိပုဂ္ဂိုလ်တွေ ဖြစ်သွားကြတယ်လို့ ဆိုရမှာပေါ့။ သူတို့ဟာ မွေးကာစကလေးတွေလို ဖြစ်သွားတယ်လို့ ဆိုနိုင်မယ်ထင် ပါရဲ့။

ကြိုဆိုလက်ခံတဲ့နေ့မှာ စီနီယာဗိုလ်လောင်းတွေက လုပ်စရာ ရှိသမျှ အလုပ်အားလုံးကို စေ့စေ့စပ်စပ်နဲ့ တိတိကျကျ တာဝန်ယူ ဆောင်ရွက်ရပါတယ်။ အရေအတွက်အားဖြင့် ၁,၃၀၀ လောက် ရှိတဲ့ ဗိုလ်လောင်းအသစ်တွေဟာ အဲဒီ နေ့မနက်စောစောမှာ တက္ကသိုလ်ကို ရောက်လာကြတယ်။ သူတို့ ပထမဆုံးသင်ယူရတာက သူတို့အချိန်ကို သူတို့ မပိုင်တော့ဘူးဆိုတဲ့ အချက်ပဲ။ သူတို့တစ်တွေဟာ သူတို့ဆောင် ရွက်ရမယ့် များမြောင့်လှစွာသောကိစ္စတွေကို အချိန်လုပြီး အပြေး အလွှားဆောင်ရွက်ရတယ်။ သူတို့ရဲ့လှုပ်ရှားမှုတွေက မြန်လွန်းလို့ သူတို့ ဟာ ပတ်ဝန်းကျင်ကို လှည့်ကြည့်ဖို့ အချိန်မရသလို သူတို့ဘယ်နေရာကို ရောက်နေသလဲ၊ ဘယ်နေရာကို သွားနေတာလဲ ဆိုတာကိုတောင် မလေ့လာနိုင်ကြဘူး။ ဝက်စပို့နှင့်စစ်တက္ကသိုလ်က ကျောင်းဆင်းသွားတဲ့ အရာရှိတွေက အဲဒီ ကြိုဆိုလက်ခံရေးနေ့ကို "မျက်စိလည်တဲ့နေ့"၊ "ခေါင်း ရှုပ်တဲ့နေ့"၊ "ပရမ်းပတာနိုင်တဲ့နေ့" စတဲ့ နာမည်တွေ ပေးခဲ့ပါတယ်။ ဒွိုက်ဒီအိုက်ဆင်ဟောင်ဝါက သူတို့ တစ်ချိန်ကကြုံခဲ့ရတဲ့ ကြိုဆိုလက်ခံ ရေးနေ့အကြောင်းကို ဖော်ပြရာမှာ "တကယ်လို့ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အခြေ အနေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ခဏလောက်ထိုင်ပြီး စဉ်းစားဖို့အချိန်သာပေးမယ် ဆိုရင် ကျွန်တော်တို့ တစ်တွေဟာ အဲဒီ လိုနောက်ထွက်မယ့် ရထားကို စီးပြီး အိမ်ပြန်ကြမှာပဲ"လို့ ရေးခဲ့ပါတယ်။

အမျိုးသားဗိုလ်လောင်းတွေက ကတုံး(ခေါင်းတုံး)ပုံစံနီးနီး ဆံပင်ကို တိုတိုညှပ်ရပါတယ်။ အမျိုးသမီးဗိုလ်လောင်းတွေက နားရွက် အောက်နားအထိ ဆံပင်

ကို ခပ်တိုတိုညှပ်ရပါတယ်။ အရပ်ဝတ်ဝတ်စုံ တွေ အကုန်ချွတ်ပြီး ဗိုလ်လောင်း
ဝတ်စုံပဲ ဝတ်ရတယ်။ ဗိုလ်လောင်း အားလုံးဟာ မနက်ပိုင်းနေ့တစ်ဝက်လုံးလုံး တစ်
နေရာကနေ တစ်နေရာကို အလျင်စလိုနဲ့ အပြေးအလွှား သွားရတယ်။ သူတို့ဝတ်စုံက
မီးခိုးရောင် တီရှုပ်၊ အနက်ရောင်ဘောင်းဘီတို၊ ခူးအထိရောက်တဲ့ အနက်ရောင်
ခြေအိတ်နဲ့ လေးလံတဲ့ အပြင်စီးရှူးဖိနပ်တွေပါ။ သူတို့ သွားလေရာကို လိုက်ပြီး
ထိန်းသိမ်းလိုက်ပါသူတွေက စီနီယာဗိုလ်လောင်းတွေပေါ့။ စီနီယာတွေက အချိုးကျ
တဲ့ မီးခိုးရောင်ဗိုလ်လောင်းဝတ်စုံကို သပ်သပ် ရပ်ရပ် ဝတ်ပြီး အဲဒီ နေ့ရဲ့ တာဝန်ကျ
အမှတ်အသားဖြစ်တဲ့ အနီရောင် စလွယ်ကို သိုင်းထားတယ်။ ဗိုလ်လောင်းအသစ်
တစ်ဦးချင်းစီရဲ့ ဆန္ဒ တွေဟာ အဲဒီ စီနီယာဗိုလ်လောင်းရဲ့ အဖွဲ့လိုက်ရည်မှန်းချက်ထဲ
မှာ စီးဝင် သွားတယ်။ စောစောပိုင်း လုပ်ဆောင်စရာတွေကနေ အဲဒီ နေ့ရဲ့ နောက်
ဆုံးအစီအစဉ်ဖြစ်တဲ့ စစ်ရေးပြကွင်းပြင်ကျယ်ကြီးထဲမှာ ကျမ်းသစ္စာကျိန်ဆို တဲ့
အခမ်းအနားအထိ တတ်နိုင်သမျှ အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် စီနီယာ တွေက ကြပ်မတ်
လုပ်ဆောင်သွားပါတယ်။

ဗိုလ်လောင်းအသစ်တွေဟာ သူတို့လုပ်စရာတွေကို ၈ နာရီ တိတိ
လုပ်ဆောင်ပြီးတဲ့နောက်မှာတော့ သူတို့ဟာ အသစ်တစ်ဖန် မွေးဖွားလာတဲ့လူတွေ
လိုဗိုလ်လောင်းဝတ်စုံ(ယူနီဖောင်း)ကို အပြည့်အစုံ ဝတ်ပြီး စစ်ရေးပြကွင်းထဲကို
တပ်စု တပ်ခွဲလိုက် ချီတက်လာပါတယ်။ အဲဒီ ကွင်းပတ်လည်က ပွဲကြည့်စင်တွေမှာ
တော့ မနက်ပိုင်းတုန်းက သူတို့ ကို လိုက်ပို့ကြတဲ့မိဘတွေ၊ မိသားစုတွေက ပွဲကြည့်
ပရိသတ်အဖြစ် သူတို့ ကို ဝိုင်းကြည့်နေကြပါတယ်။ သူတို့ရဲ့ အဲဒီ နေ့စောစောပိုင်းက
လုပ်ဆောင်စရာတွေထဲမှာ ဘယ်လို လမ်းလျှောက်ချီတက်ရမယ် ဗိုလ်လောင်းဝတ်စုံ
ကို ဘယ်လို ဝတ်ရမယ်ဆိုတာရော၊ ထမင်းစားတဲ့အခါ ဘယ်လို စားသောက်ရမယ်
ဆိုတာကိုပါ သင်ပေးပါတယ်။ ဝက်စ်ပွိုင့်ကို သူတို့ ရောက်ရှိချိန်မှာ ကြုံရတဲ့ ပထမ
ဆုံးနေ့ရာသီကာလတစ်လျှောက် သူတို့ဟာ ထိုင်တဲ့အခါ မှာ "သတိအနေအထား"နဲ့
ထိုင်ရတယ်။ သတိအနေအထား နဲ့ ထိုင်တယ် ဆိုတာ သူတို့ရဲ့တင်ပါးကို ထိုင်ခုံရဲ့ရှေ့

ဘက်အခြမ်းမှာ မှေးထိုင်ထား ပြီး သူတို့ကျောကုန်း(ကျောရိုး)ကို ခပ်မတ်မတ် ထားရတယ်။ သူတို့ရဲ့ ခြေဖဝါးနှစ်ဖက်ကိုလည်း ခြေဖနောင့်ချင်းပူးပြီး ကြမ်းပြင်နဲ့အညီ ထားရတယ်။ သူတို့ရဲ့ မျက်လုံးတွေကို သူတို့ရှေ့က ထမင်းစားပန်းကန်ရဲ့ ထိပ်စွန်းကို စိုက်ကြည့်ထားရတယ်။ တခြားဘယ်နေရာကိုမှ လျှောက် မကြည့်ရဘူး။ သူတို့ဟာ အစားအသောက်ကို စားတဲ့အခါ သင့်တင့်တဲ့ ပမာဏကိုယူပြီး ပါးစပ်ထဲကို ထည့်ရတယ်။ ပြီးရင် ဇွန်းနဲ့ခရင်းကို ပန်းကန်ထဲမှာ ချထားပြီး သူတို့လက်တွေကို ပေါင်ပေါ်မှာတင်ထားရင်း အဲဒီ အစားအစာကို ဝါးရတယ်။ စားသောက်တဲ့ အစ အဆုံး အဲဒီ အတိုင်း လုပ်ရတယ်။ တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် လုံးဝစကားမပြောရဘူး။ အဲဒါ ကြောင့် ဗိုလ်လောင်းအသစ်တွေက ထမင်းစားဆောင်ကို "ကြောက်စရာ စစ်တန်းလျား" လို့ ခေါ်ကြတယ်။ ဗိုလ်လောင်းအသစ်တွေရဲ့ ပြုမူနေထိုင် ပုံကို သူတို့ရဲ့တပ်ဖွဲ့ခေါင်းဆောင် (စီနီယာ)က ကြပ်မတ်ပါတယ်။ သူတို့ တစ်တွေ စားပွဲမှာထိုင်ကြတဲ့အခါ အဲဒီ ခေါင်းဆောင်က စားပွဲထိပ်မှာ ထိုင်တယ်။ အခြေအနေအရ လိုအပ်သလို တပ်ဖွဲ့ခေါင်းဆောင်က မေးခွန်း တွေမေးတဲ့အခါ ဗိုလ်လောင်းအသစ်က သတ်မှတ်ထားတဲ့ပုံစံနဲ့ စကားလုံး အသုံးအနှုန်းအတိုင်း ဖြေရပါတယ်။

အဲဒီ လို သတ်မှတ်ထားတဲ့အတွက် ဗိုလ်လောင်းအသစ်ဟာ သူပြောဆို ပြုမူတဲ့ကိစ္စ မှန်သမျှကို ပေါ့ပေါ့တန်တန် လုပ်လို့မရဘဲ သတ်မှတ်ထားတဲ့ အသုံးအနှုန်းကိုသာ ပြောနိုင်အောင် အထူးဂရုစိုက်ပြီး လုပ်ရပါတယ်။ အဲဒါကြောင့် သူတို့ဟာ သူတို့ရဲ့ အပြုအမူမှန်သမျှကို အမြဲတမ်း ပြန်လည်စဉ်းစားရတယ်။ အဲဒီ လိုနဲ့ သူတို့ဟာ သူတို့ရဲ့ အကျင့်စရိုက်နဲ့ အရည်အသွေးတွေရဲ့ ပြောင်းလဲလာမှုကို သတိပြုမိလာ ကြသလို သူတို့ကိုယ်သူတို့ မွေးခွန်းတွေ ပြန်ထုတ်ကြည့်လိုက်၊ စဉ်းစား ကြည့်လိုက်လုပ်ရင်းနဲ့ အဲဒါကို အတည်ပြုလာကြတယ်။ သူတို့အနေနဲ့ သူတို့ရဲ့ဘဝကို ပြောင်းလဲပစ်ဖို့အတွက် ဝက်စ်ပျံ့က အသင့်ပြင်ဆင် ပေးနေပါတယ်။ ဒီလို လုပ်ရတဲ့အစဉ်အလာနဲ့ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတွေဟာ "မိမိကိုယ်မိမိ ထိန်းချုပ်နိုင်မှု" ဆိုတဲ့ စွမ်းရည်ကို တည်ဆောက်ရာမှာ လိုအပ်တဲ့ အခြေခံစွမ်းရည်ဖြစ်သလို ပထမ

အဆင့်လိုအပ်ချက်လည်း ဖြစ်ပါတယ်။

ဥပဒေသများကို လေ့လာသင်ယူခြင်းနဲ့ အဲဒီ အတိုင်း ခံယူလိုက်နာနိုင်တဲ့ စွမ်းရည်ကို မွေးမြူခြင်း

"ကြောက်စရာကောင်းတဲ့စစ်တန်းလျား" လို့ ဗိုလ်လောင်းတွေ ခေါ်ကြတဲ့ စည်းကမ်းတင်းကြပ်တဲ့ကာလအတွင်းမှာ သူတို့ဟာ သူတို့ သိသင့်သိထိုက်တဲ့ သတင်းအချက်အလက်တွေကို အတော်များများ သိရှိ နားလည်ကြတယ်။ တစ်ချိန်တည်းမှာ သူတို့လုပ်စရာ အလုပ်ပေါင်း များစွာကိုလည်း ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြတယ်။ အဲဒီ ကာလ အတွင်းမှာ သူတို့ဟာ သူတို့လုပ်ရမယ့် အလုပ်တစ်ခုနဲ့ပတ်သက်လို့ စဉ်းစားချိန်တောင် မရကြဘူး။ ဗိုလ်လောင်းအသစ်တွေဟာ အလုပ်နဲ့ လက်နဲ့ မပြတ်အောင် လုပ်ရတယ်။ သူတို့ဟာ အချိန်နည်းနည်းပဲရတဲ့ ကန့်သတ်ချက်ကာလအတွင်းမှာ အလုပ်တွေကို ပြီးအောင်လုပ်ရတာ ကြောင့် အလုပ်တစ်ခုကို ရွေးချယ်ခွင့်လည်း မရကြဘူး။ ဒါမှမဟုတ် ရွေးဖို့ အချိန်မပေးနိုင်ဘဲ ပြီးစီးအောင်သာ အတင်းအချိန်လုပ်ကြရ တယ်။ သူတို့ဟာ သူတို့လုပ်ရမယ့်အလုပ်က ဘာလဲ ဆိုတာလောက်ပဲ သိပြီး အဲဒီ အလုပ်ကို လုပ်ဆောင်ရာမှာ သတ်မှတ်ထားတဲ့ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းအတိုင်း ဘယ်လို တိတိကျကျ လိုက်နာပြီး အမြန်ဆုံးပြီးအောင် ဘယ်လိုလုပ်ရမယ် ဆိုတာလောက်ပဲ လေ့လာသင်ယူနိုင်ကြတယ်။ အသက်ငယ်ရွယ်တဲ့ ဗိုလ်လောင်းတွေဟာ ဝက်စပို့နှင့်က ပုံသွင်းပေးတဲ့ အထက်အာဏာပိုင်ရဲ့ အမိန့်ကို နာခံမှုအဆင့်မျိုးကို အရင်တုန်းက မတွေ့ကြုံဖူးကြတာကြောင့် အစပိုင်းမှာ အတော်အနေခက်ပြီး နားမလည် နိုင်သလို ဖြစ်ကြပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒီလုပ်ငန်းစဉ်ဟာ သေသေချာချာ စဉ်းစားတွေးခေါ်ပြီး ချမှတ်ထားတဲ့အပြင် အပြုသဘောဆောင် တဲ့ အစီအစဉ် ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအစီအစဉ်ရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်က ဆန့်ကျင်ဘက် သဘောရှိတယ်လို့ ယူဆရတဲ့ အမိန့်နာခံတတ်ခြင်းနဲ့ ထိုးထွင်းဉာဏ် နဲ့ ဆောင်ရွက်တတ်ခြင်းဆိုတဲ့ အပြုအမူ (အရည်အသွေး) နှစ်ခုကို တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးစေဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။

တစ်ဖက်က အမိန့်နာခံမှုကို တောင်းဆိုနေသလို တစ်ဖက်က လည်း

ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးရဲ့ စိတ်ကြိုက်ရွေးချယ်မှုကို ပယ်ချနေပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဝက်စ်ပွိုင့် စစ်တက္ကသိုလ်က ဗိုလ်လောင်းတွေအနေနဲ့ ဆန်းသစ် တီထွင်မှုလုပ်နိုင်ဖို့ အခြေအနေ ကိုတော့ ပေးထားပါတယ်။ ဝက်စ်ပွိုင့် စစ်တက္ကသိုလ်က ကျင့်သုံးတဲ့စနစ်နဲ့ "အမိန့်နာခံမှုကို တကယ်လွန်လွန် ကဲကဲ ကျင့်သုံးတဲ့စနစ်" ရဲ့ ကွာခြားမှုက လွန်ကဲ စနစ်မှာ ထိုးထွင်းဉာဏ် နဲ့ ဆောင်ရွက်တာကို အားမပေးရုံတင်မက ရံဖန်ရံခါဆို သလို တားမြစ် တာ၊ ခွင့်မပြုတာကို တွေ့ရပါတယ်။ နမူနာအားဖြင့် အရင်တုန်းက ဆိုဗီယက်အုပ်စုမှာပါတဲ့ နိုင်ငံတွေဟာ အတွေးအခေါ်နဲ့ သတင်းတွေကို ထိန်းချုပ်ဖို့ အတွက် ဦးနှောက်ဆေးကြောခြင်း (အတွေးအခေါ်အဟောင်း တွေ ဖယ်ထုတ်ပစ်ပြီး သူတို့လိုချင်တဲ့ အတွေးအခေါ်တွေ ရိုက်သွင်းခြင်း) လုပ်ကြပါတယ်။ ဒီစစ်တက္ကသိုလ် မှာ ပုံသွင်းပေးတဲ့ အမိန့်နာခံမှုဆိုတာ က အဓိကအားဖြင့်တော့ စမ်းသပ်မှု၊ ဒါမှ မဟုတ် စစ်ဆေးမှုတစ်ခုပါပဲ။ အဲဒီ စစ်ဆေးမှုကို အောင်မြင်သွားရင် ဗိုလ်လောင်း တစ်ယောက်ဟာ သူ့ကိုယ်သူ ပိုင်ပိုင်နိုင်နိုင် ကွပ်ကဲအုပ်ချုပ်နိုင်တဲ့အဆင့်ကို ရောက် သွား ပါတယ်။ ပြီးတော့လည်း နေထိုင်လုပ်ကိုင်ရတာ ဟာ လွတ်လွတ်လပ်လပ် ပိုပြီး ရှိသွားတယ်။

နောက်ဆုံးအားဖြင့်တော့ အမိန့်နာခံတတ်မှု အရည်အသွေးကို ရယူတဲ့ နေရာမှာ မိမိကိုယ်မိမိ ထိန်းသိမ်းတတ်မှုနဲ့ မိမိစည်းကမ်းနဲ့မိမိ နေထိုင်တတ်မှုတွေ ဟာ အလွန်ထိရောက်ကြောင်း တွေ့ရပါတယ်။ ဒီအရည်အသွေးတွေကို ပိုင်ဆိုင်သွား တဲ့ ဗိုလ်လောင်းတွေဟာ အနာဂတ် ကာလမှာ သူတို့ ဦးတည်ဆောင်ရွက်နေတဲ့ ရေရှည်လုပ်ငန်းတွေကို လုပ်နေတုန်း၊ သူတို့ရရှိတဲ့ အောင်မြင်မှုတွေအပေါ်မှာ ကျေနပ်တင်းတိမ် ပြီး မိမိတို့ရဲ့ပန်းတိုင်ကို မျက်ခြည်ပြတ်သွားတတ်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မျိုး မဖြစ်တော့ပါဘူး။ တစ်နည်းအားဖြင့် ပြောရရင် ရေရှည်အကျိုး အတွက် လတ်တလောသာယာမှု (ရေတိုအကျိုး)ကို ပယ်စွန့်နိုင်တဲ့ ခေါင်းဆောင် တွေ ဖြစ်လာကြပါလိမ့်မယ်။

ဖွဲ့သတ္တိအဆင့်အလိုက် နားထောင်မှတ်သားခြင်း

ခေါင်းဆောင်တွေအနေနဲ့ သူတို့ရဲ့ နောက်လိုက်တွေကို သူတို့ ဘာတွေကို ပြီးအောင်လုပ်ရမယ် ဆိုတာ တိတိကျကျပြောဖို့ တာဝန်ရှိသလို၊ နောက်လိုက်တွေက လည်း အဲဒီ အတိုင်း တိတိကျကျလုပ်ဖို့ တာဝန်ရှိတဲ့ အချိန်မျိုးတွေ ရှိတယ်လို့ ဝက်စ် ပွိုင့်စစ်တက္ကသိုလ်က ယုံကြည်ပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်တွေက သူတို့ပြောတဲ့အချက် တွေကို သူတို့ရဲ့နောက်လိုက် တွေက အာရုံစူးစိုက်မှုအပြည့်နဲ့ နားထောင်မှတ်သားစေ ချင်ပါတယ်။ သူတို့က နောက်လိုက်တွေအနေနဲ့ သူတို့ လက်ရှိလုပ်နေတဲ့ အလုပ်တွေ အပေါ်မှာ အပြည့်အဝ အာရုံစူးစိုက်စေချင်တယ်။ အဲဒီ လို အာရုံစူးစိုက် မှုမရှိဘဲ သူတို့ အိမ်ပြန်ရောက်ရင် ညနေစာကို ဘယ်လိုဟင်းတွေနဲ့ စားမယ်၊ ဒါမှမဟုတ် သူငယ်ချင်းတွေနဲ့ ချိန်းတွေ့မယ်၊ ဒါမှမဟုတ် သူတို့ လက်ရှိလုပ်နေရတဲ့ အလုပ် အစား တခြား ဘယ်လိုအလုပ်တစ်ခုကို လုပ်ရရင် ကောင်းမယ် စသဖြင့် တောင်စဉ်ရေမရ စိတ်ကူးယဉ်နေတာမျိုး လုံးဝမဖြစ်စေချင်ဘူး။ နောက်လိုက်တွေ ဟာ လတ်တလော သူတို့ကို လုပ်ဖို့ပေးထားတဲ့ အလုပ်အပေါ်မှာ အာရုံစူးစိုက်ပြီး ဒီ အလုပ်ကိုမပြီးပြီး အောင် လုပ်မယ်ဆိုတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်နဲ့ လျင်လျင်မြန်မြန် သေသေချာချာ ဂရုစိုက်ပြီး လုပ်ရမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် နောက်လိုက်တွေ လုပ်ရ မယ့်၊ ဒါမှမဟုတ် သင်ယူရမယ့် ပထမဆုံးအလုပ်က နားထောင်မှတ် သားခြင်း ပဲ ဖြစ် ပါတယ်။ အဲဒီ လို နားထောင်တဲ့နေရာမှာ သူတို့ရဲ့ အသက်ရှင်သန်မှုဟာ အဲဒီ စကား တွေအပေါ်မှာ မူတည်နေတဲ့ ပုံစံမျိုးကို ဂရုတစိုက်နဲ့ လေးလေးနက်နက် အာရုံစိုက်ပြီး အဲဒီ စကားလုံးတိုင်းကို ယုံကြည်မှု အပြည့်ထားပြီး အဲဒီ အတိုင်း ဖြစ်အောင်လုပ်မယ် ဆိုတဲ့ သန္နိဋ္ဌာန်စိတ်၊ ဇွဲသတ္တိတွေနဲ့ နားထောင်မှတ်သားရပါတယ်။

ဝက်စ်ပွိုင့်မှာ နှစ်ပေါင်းများစွာ ကျင့်သုံးလာခဲ့တဲ့ အစဉ်အလာ တစ်ခုက ဗိုလ်လောင်းတွေရဲ့ အဲဒီ လိုနားထောင်တတ်မှုအဆင့်ကို အလေ့ အကျင့်အဖြစ် စွဲမြဲ သွားစေပါတယ်။ လုပ်သက်ဝါနဲ့တဲ့ ဂျူနီယာ ဗိုလ်လောင်း တစ်ယောက်ကို စီနီယာ ဗိုလ်လောင်း၊ ဒါမှမဟုတ် အရာရှိတစ်ယောက်က မေးခွန်းတစ်ခုမေးရင် သူဖြေနိုင်တဲ့ အဖြေက လေးခုပဲရှိတယ်။ မလိုအပ်တဲ့ စကားတွေပါရင် အဲဒီ အတွက် မေးခွန်းတွေ

ထပ်ပြီး ဝင်လာပါတယ်။ ဒါကြောင့် တိုတိုနဲ့လိုရင်းပဲ ဖြေရတယ်။ "မင်းကို မေးခွန်း တစ်ခုမေးတဲ့ အခါ မင်းပေးရမယ့်အဖြေလေးခုက ဘာလဲ" လို့ မေးလာရင် လူကြီး မင်း ခင်ဗျား ကျွန်တော်ဖြေရမယ့် အဖြေတွေက ဟုတ်ကဲ့ပါခင်ဗျာ၊ မဟုတ်ပါ ဘူး ခင်ဗျာ၊ ပြောစရာမရှိပါဘူးခင်ဗျာ၊ ကျွန်တော်နားမလည်ပါဘူးခင်ဗျာ ဆိုတဲ့ လေးခုပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့ကို ခွင့်ပြုထားတာကလည်း အဲဒီ လေးခုပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

အဲဒီ သတ်မှတ်ချက်ဟာ ဂျူနီယာဗိုလ်လောင်းတွေအတွက် တရားမျှတမှု မရှိဘူးလို့ ထင်ရပါတယ်။ နမူနာအားဖြင့် စီနီယာ ဗိုလ် လောင်းတစ်ဦးက ဂျူနီယာ ဗိုလ်လောင်းတစ်ဦးကို "လူကြီးမင်းအနေနဲ့ ဒီခါးပတ်ကွင်းဟာ သေသေချာချာ တိုက်ချွတ်ထားတယ်လို့ ပြောမလား" ဆိုတဲ့ မေးခွန်းမျိုး မေးလာတဲ့အခါ လက်ရှိ တိုက်ချွတ်ထားတဲ့ အဆင့် လောက်ကိုပဲ သူလုပ်နိုင်ခဲ့ရတဲ့ အခြေအနေတွေကို ရှင်းပြ ချင်မှာ မလွဲပါ ဘူး။ သူ့စိတ်ထဲမှာ "ကျွန်တော် သေသေချာချာ တိုက်ချွတ်ထားပေမယ့် တန်းစီချိန်မှာ တခြားဗိုလ်လောင်းတစ်ယောက်က အမှတ်တမဲ့ ဝင်တိုက် လိုက်လို့ အဲဒီ လိုဖြစ်သွားတာပါ" ဆိုတဲ့ စကားလုံးတွေကို စီထားပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ သူဖြေရမှာ က စောစောကပြောခဲ့တဲ့ လေးမျိုးပဲရှိတာကြောင့် သူပေးနိုင်တဲ့အဖြေက "မဟုတ်ပါ ဘူးခင်ဗျာ" ဆိုတဲ့အဖြေပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ တကယ်လို့ စီနီယာဗိုလ်လောင်းက "ဘာ ကြောင့် ဒီလိုဖြစ်ရတာ လဲ"လို့ ထပ်ပြီးမေးခဲ့ရင် "ပြောစရာမရှိပါဘူးခင်ဗျာ" ဆိုတဲ့ အဖြေကိုပဲ ပေးနိုင် မှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုနဲ့ ဗိုလ်လောင်းတွေဟာ အဲဒီ လို တရား မျှတမှုမရှိတဲ့ အခြေအနေမျိုးမှာ နေတတ်တဲ့အလေ့အကျင့် ရလာခဲ့ကြပါတယ်။ ဗိုလ် လောင်းဘဝရဲ့ စောစောပိုင်းမှာ သူ့ရဲ့အဲဒီ အပြုအမူဟာစစ်ဝတ်စုံကို ဝတ်ပြီး ဗိုလ်လောင်းတစ်ယောက် လိုက်နာအပ်တဲ့ အမူအကျင့်တွေကို ပီပြင်အောင် လုပ်ဆောင်ပြနေတဲ့သဘော သက်ရောက်ပါတယ်။

အောင်မြင်မှုရအောင်လုပ်တာကို အလေ့အကျင့်တစ်ခုဖြစ်အောင် ပျိုးထောင်ခြင်း

ဗိုလ်လောင်းတွေကို သူတို့ရဲ့ကောင်းကျိုးနဲ့ သူတို့ရဲ့ကျေနပ်မှု သက်သက်

အတွက် နားထောင်မှတ်သားဖို့ ဝက်စ်ပို့နှင့်က သင်ကြားပေးတာ မဟုတ်ပါဘူး။ ဒီလို နားထောင်ခိုင်းရတာ က သူ့ကို ပေးအပ်တဲ့ တာဝန်တွေ

ကို သူကောင်းကောင်းနားလည်မှသာ အဲဒါတွေကို အောင်မြင်အောင် သူ လုပ်နိုင်မှာကြောင့် ဖြစ်ပါတယ်။ ခြုံပြီးကြည့်ရင် ဗိုလ်လောင်းတစ် ယောက်ကို အခြေအနေနဲ့ လိုအပ်ချက်ကို ရှင်းပြတာ၊ သူ့ကို လေ့ကျင့် ခိုင်းတာနဲ့ သူ့ကို သင်ကြား ပို့ချတာတွေ အားလုံးပြီးသွားတဲ့အခါ သူ့ကို ပေးအပ်တဲ့တာဝန်ကို ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ဖို့ကိစ္စဟာ သူ့ အပေါ်မှာပဲ လုံးလုံးလျားလျား ကျရောက်သွားပါပြီ။ စစ်တက္ကသိုလ်က အဲဒီ တာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ဖို့ သူ့ကို စေခိုင်းလိုက်ပါပြီ။ သူ့ကို ပေးအပ်တဲ့ တာဝန်အားလုံးကို အောင်မြင်စွာနဲ့ ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင် မယ်လို့လည်း စစ်တက္ကသိုလ်က မျှော်လင့်ထားပါတယ်။

ဒီနေရာမှာ အဓိကအချက်က ဗိုလ်လောင်းဟာ သူ့ကိုပေးအပ် တဲ့ တာဝန် ကို အောင်မြင်အောင်ဆောင်ရွက်ရမယ် ဆိုတဲ့ အချက်ပါပဲ။ အဲဒီ အလုပ်ကို ပြည့်ပြည့် ၀၀ အောင်မြင်အောင် မဆောင်ရွက်နိုင်တာ ကြောင့် "ပြောစရာမရှိပါဘူးခင်ဗျာ"လို့ ပြောပြီး ပေးတဲ့အပြစ်ဒဏ်ကို ခံဖို့လည်း မဖြစ်နိုင်ဘူး။

အဲဒီ လိုအတွေးအခေါ်မျိုးကို ခံယူထားတဲ့အတွက် ဗိုလ်လောင်း တွေရဲ့ ခံနိုင်ရည်ရှိမှု၊ ဇွဲရှိမှုကို ပိုပြီးတိုးတက်စေပါတယ်။ အဲဒီ အချက်နဲ့ ပတ်သက်လို့ ဗီယက်နမ်မှာ ဒုဗိုလ်အဆင့်နဲ့ ကျွန်တော် တာဝန်ထမ်း ဆောင်နေခိုက် ကိုယ်တွေ့ကြုံ ခဲ့တာ ရှိပါတယ်။ တစ်နေ့မှာ ကျွန်တော့် တပ်ခွဲမှူးက လုပ်ငန်းခုနစ်ခုဆောင်ရွက်ဖို့ ကျွန်တော့်ကို တပ်ရင်းဌာန ချုပ်ကို စေလွှတ်ခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီ တာဝန်ထဲမှာ တချို့ ပုဂ္ဂိုလ်တွေနဲ့ တွေ့ဖို့ ပါတယ်။ ညွှန်ကြားချက်ယူဖို့ပါတယ်။ လိုအပ်တဲ့ ပစ္စည်းအမယ် အချို့ ဝယ်ဖို့ (မြေပုံနဲ့ မြေပုံပေါ်မှာဖုံးဖို့ ပလတ်စတစ်အကြည်)လည်း ပါတယ်။ အဲဒီ ပစ္စည်းနှစ်မျိုးက သိပ်ပြီးရှားနေတယ်။ ကျွန်တော်ဟာ အဲဒီ အလုပ် ခုနစ်ခုစလုံးကို အောင်အောင်မြင်မြင်လုပ်ဖို့ သန္နိဋ္ဌာန်ချထားတဲ့ အလျောက် စိတ်အားထက်သန်နေ ပေမယ့် အဲဒီ အလုပ်အားလုံး ပြီးမြောက်အောင် ဘယ်လိုလုပ်ရမယ် ဆိုတာကို

တိတိကျကျ မသိဘူး။

တကယ်တော့ အဲဒီ ကိစ္စက မလွယ်လှပါဘူး။ ကြိုပြီးသိရ သလောက် တော့ မြေပုံပေါ်မှာဖုံးတဲ့ ပလတ်စတစ်အကြည်က ရဖို့ခက် တယ်။ ဒါနဲ့ ကျွန်တော် ဟာ ထောက်ပံ့ရေးတပ်က တပ်ကြပ်ကြီးကို တွေ့ပြီး ကျွန်တော့်ရဲ့အခက်အခဲကို သူ ယုံကြည်အောင် ပြောပြတယ်။ သူ့ဆီမှာကလည်း အဲဒီ ပစ္စည်းလက်ကျန်က အတော် နည်းနေတယ်။ နောက်ဆုံး သူ့ဆီက အဲဒီ ပစ္စည်းမရရင် ကျွန်တော်မပြန်ဘူး ဆိုတဲ့ အထိ ပြောရပါတယ်။

အခန်းကိုပြန်ရောက်လို့ ကျွန်တော့်ရဲ့တပ်ခွဲမှူးကို ကျွန်တော် ဆောင်ရွက်ခဲ့တဲ့ လုပ်ငန်းတွေကို တစ်ခုချင်း တင်ပြတဲ့အခါ သူက အံ့သြ ဟန်နဲ့ ငြိမ် ပြီး နားထောင်နေပါတယ်။ အဲဒီ လုပ်ငန်းအားလုံးကို ပြီးမြောက်အောင် ကျွန်တော် ဆောင်ရွက်နိုင်မယ်လို့ တပ်ခွဲမှူးက မထင် ဘူး။ ဒါပေမဲ့ ကျွန်တော်ကတော့ ကျွန်တော်ဆောင်ရွက်ရမယ့် လုပ်ငန်း အားလုံး ပြီးမြောက်ရမယ်။ မအောင်မြင်တာ တစ်ခုမှ မရှိရဘူးလို့ သန္နိဋ္ဌာန်ချထားခဲ့တာပါ။ ဒါဟာ ထူးချွန်တဲ့ နောက်လိုက်တစ် ယောက် ဖြစ်ဖို့ ဝက်စ်ပွိုင့်က ပုံသွင်းပေးတဲ့ "စံ" တစ်ခု ဖြစ်ပါတယ်။ နောက်လိုက် ကောင်းတစ်ယောက်ရဲ့ဘဝမှာ ကိုယ့်ကိုပေးအပ်တဲ့တာဝန် မပြီးမြောက် တာကို ဆင်ခြေပေးဖို့ အချိန်မဖြုန်းနိုင်သလို ကိုယ့်ရဲ့ ချွတ်ယွင်းချက် တွေကို ဖျောက်ပစ်ဖို့ လည်း အချိန်မပေးနိုင်ပါဘူး။ နောက်လိုက်တစ် ယောက်မှာ အလုပ်လုပ်ဖို့အချိန်ပဲရှိ သလို အဲဒီ လုပ်တဲ့အလုပ်ဟာလည်း ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် အောင်မြင်ရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ဒီအချက်ဟာ အဖြေလေးမျိုးသာပေးရတဲ့စနစ်ကနေ ထပ်ဆင့် တိုးချဲ့ ပေါ်ပေါက်လာတဲ့ အချက်ပါပဲ။ ကျွန်တော့်ကို ဝက်စ်ပွိုင့် စစ် တက္ကသိုလ်က လေ့ကျင့် ပေးတဲ့အထဲမှာ ကျွန်တော့်ရဲ့အထက်အရာရှိဟာ အောင်မြင်မှုရလဒ်တွေပဲ လိုချင် တယ် ဆိုတာကို အဓိက နားလည်ဖို့ ပါရှိပါတယ်။ သူပေးတဲ့အမိန့်အတိုင်း ဘာ ကြောင့် ကျွန်တော် အောင်မြင် အောင် မလုပ်နိုင်သလဲဆိုတဲ့ ရှင်းပြမှုကို သူနားမ ထောင်ချင်ပါဘူး။ (တစ်ချိန်တည်းမှာ ကျွန်တော်ဟာ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် မဟုတ်ဘဲ

ဖြတ်လမ်းက လုပ်တာမျိုးကိုလည်း အကြီးအကဲတွေက မကြိုက်ပါဘူး။ အထူးသဖြင့် အကျင့်စာရိတ္တ၊ ဒါမှမဟုတ် ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာနဲ့ ပတ်သက်တာတွေပေါ့။)

လူတွေကို သူတို့ကိုယ်သူတို့ ဆုချီးမြှင့်တတ်အောင် သင်ကြားပေးပါ

အတော်ဆုံးနောက်လိုက်တွေဟာ မိမိကိုယ်မိမိ စိတ်ဓာတ်တက် ကြွ အောင် လှုံ့ဆော်တတ်သူတွေ ဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့ဟာ အလုပ်တစ်ခုကို လုပ်နိုင်တယ် လို့ မိမိကိုယ်မိမိ၊ ဒါမှမဟုတ် မိမိအစွမ်းကိုမိမိ ယုံကြည် စိတ်ချသူတွေ ဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့အနေနဲ့ ရည်မှန်းချက်တစ်ခုကို ဦးတည် ဆောင်ရွက်တတ်မှုနဲ့ သူတို့ကိုယ်သူတို့ တန်ဖိုးထားတတ်မှုတွေဟာ သူတို့ရဲ့ အသိစိတ်ထဲက ထွက်ပေါ်လာတာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဘယ်သူ့ရဲ့ ပြောဆို တိုက် တွန်းမှုမှ မပါပါဘူး။ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ ဆုချီးမြှင့်မှုကို အလွယ်တကူ လုပ်တတ်တဲ့အကျင့်ကို သတိပြု ရှောင်ကြဉ်ရပါမယ်။ ဘာကြောင့် လဲဆိုတော့ အဲဒီ ဆုချီးမြှင့်မှုဟာ နောက်လိုက်တွေ အောင်မြင် ပြီးမြောက်အောင် လုပ်လိုက်တဲ့ အလုပ်ရဲ့တန်ဖိုးကို ယုတ်လျော့စေတတ် တဲ့အပြင်၊ နောက်လိုက်တွေ အနေနဲ့ အလုပ်လုပ်တဲ့အခါမှာ သူတို့ရဲ့ အောင်မြင်မှုအတွက် ဆုချီးမြှင့်ခံရဖို့ မျှော်ကိုး ပြီး လုပ်တဲ့အကျင့်ပါသွား တတ်လို့ပါပဲ။ ဝက်စပို့င့်က ဗိုလ်လောင်းတွေဟာ သူတို့ရဲ့ သင်တန်းကာလ စောစောပိုင်းကတည်းက သူတို့ အောင်မြင်အောင်လုပ်လိုက်တဲ့ အလုပ် တွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ချီးကျူးခံရတာ မရှိသလောက် ရှားပါးတာကို တွေ့ မြင်ခဲ့ ရပါတယ်။ ဒီလိုနဲ့ သူတို့ဟာ နောက်လိုက်ဘဝရဲ့ အရေးပါတဲ့ သင်ခန်းစာတစ်ခုကို သင်ယူခဲ့ကြပါတယ်။ အဲဒီ သင်ခန်းစာက "အလုပ် တစ်ခုကို ပြီးစီးအောင်မြင်ခြင်း ဟာ သူတို့ ရရှိလိုက်တဲ့ဆုလဒ် ဖြစ်တယ်" ဆိုတဲ့ အချက်ပါပဲ။

မြောက်မြားလှတဲ့ ဆုချီးမြှင့်မှုတွေကို မလုပ်တာဟာ တင်းမာ လွန်း တယ်။ ခက်ထန်လွန်းတယ်လို့ ထင်ကြမယ့်အပြင် ဒီနေ့ ဒီအချိန်မှာ ရေပန်းစားနေတဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှုပညာဆိုင်ရာစာအုပ်တွေထဲမှာပါတဲ့ ဆုချီး မြှင့်မှုနဲ့ပတ်သက်တဲ့ ဥပဒေသ တွေအရကြည့်ရင် အလွန်ရက်စက်တဲ့ အပြုအမူလို့ ထင်ကြမယ့်ဆိုတာ ကျွန်တော် သိ ပါတယ်။ အဲဒီ ဥပဒေသ တွေအရ ဝန်ထမ်းတွေကို ဆုချီးမြှင့်တာကို အလေးပေး

ဆောင်ရွက်ဖို့၊ (လစာတိုးမြှင့်ပေးတာ၊ အပိုဆုချီးမြှင့်တာကနေ ရွှေတံဆိပ်တွေနဲ့ အထူး အခွင့်အရေးတွေအထိပေါ့) တိုက်တွန်းထားတာကို တွေ့ရပါတယ်။ တစ်ခါတလေတော့ ဆုချီးမြှင့်တာဟာ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ ကုန်ထုတ်စွမ်း အားကို တိုးမြှင့်ပေးတာ မှန်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အဲဒီ ဆုချီးမြှင့်မှုဟာ အလေး အနက် မရှိတာမျိုး မဖြစ်စေသင့်ပါဘူး။ ဝက်စ်ပွိုင့်စစ်တက္ကသိုလ်က တော့ ဆုချီးမြှင့်မှုကို အရေးကြီးတဲ့ ကိစ္စတွေ အစအဆုံး ပြီးမြောက် အောင်မြင်တဲ့အခါမျိုးကျမှ ပြုလုပ်လေ့ရှိပါတယ်။

ဒါပေမဲ့ စစ်တက္ကသိုလ်ဟာ ဗိုလ်လောင်းတွေအနေနဲ့ မိမိကိုယ် မိမိ ဆုချီးမြှင့်တာကို အားပေးသလို၊ အဲဒါကို လေ့ကျင့်နိုင်အောင်လည်း အတွေ့အကြုံအမျိုးမျိုးကို စီမံဆောင်ရွက်ပေးပြီး ဗိုလ်လောင်းတွေအနေ နဲ့ မိမိလုပ်တဲ့အလုပ်၊ မိမိရရှိတဲ့ အောင်မြင်မှုအပေါ်မှာ မိမိတို့ရင်ထဲက ကျေနပ်မှုရရှိစေပါတယ်။ ဒီလို ကျေနပ်မှုရတာ ဟာ တစ်စုံတစ်ယောက်က အားပေးလို့၊ ဒါမှမဟုတ် အများက ဝိုင်းဝန်းအားပေးလို့ "မင်းသိပ်တော် တဲ့လုပ်" လို့ ချီးကျူးတာတို့၊ ကျောကိုပုတ်ပြီး ချီးကျူးအားပေးတာတို့ ကြောင့် မဟုတ်ဘဲ သူ့ဆန္ဒနဲ့ ကိုက်ညီတဲ့၊ သူလိုလားတဲ့ မြင့်မားတဲ့ "စံ" တစ်ခုကို သူ့ရင်ထဲမှာ သိမ်းပိုက်နိုင်လို့ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ခင်ဗျား အနေနဲ့ ခင်ဗျားကိုယ်တိုင်က အဲဒီ လို မိမိကိုယ်မိမိ ဆုချီးမြှင့်တတ်သူဖြစ် မှသာ အဲဒီ ခံစားမှုမျိုး၊ အဲဒီ ပီတိမျိုးကို ရရှိနိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ကျွန်တော် ဂျူနီယာဗိုလ်လောင်းဘဝတုန်းက စည်းကမ်းတစ်ခု ခုကို ချိုးဖောက်မိလို့ ထင်ပါရဲ့။ ကျွန်တော်တို့ အုပ်စုခေါင်းဆောင်ဖြစ်တဲ့ စီနီယာဗိုလ်လောင်းက ကျွန်တော်တို့ ဗိုလ်လောင်းတွေဆိုရတဲ့ သီချင်း တွေထဲက အလွန်ရှည်လျားတာနဲ့ အမျှ နည်းနည်းရှုပ်ထွေးခက်ခဲတဲ့ "ဒို့တပ်မကြီး" ဆိုတဲ့သီချင်းကို နောက်တစ်နေ့ မနက် နံနက်စာစားချိန်မှာ ဆိုပြဖို့အတွက် ကျက်ခိုင်းပါတယ်။ အဲဒီ ညမှာ ကျွန်တော်ဟာ ခေါင်းကို ခေါင်းမြီးခြုံပြီး လက်နှိပ်ဓာတ်မီးနဲ့ အဲဒီ သီချင်းကို အလွတ်ကျက်ပါတယ်။ နောက်တစ်နေ့မနက် နံနက်စာစားချိန်မှာ သူက ကျွန်တော့်မျက်လုံးကို စိုက်ကြည့်ပြီး "ကိုင်း နားထောင်ရအောင်" လို့ပြောပါတယ်။ ကျွန်တော် က ရှည်လျားလှ

တဲ့ အဲဒီ သီချင်းကို အစကအဆုံးတိုင် အလွတ်ဆိုပြလိုက် တဲ့အခါ သူဟာ အံ့ဩသွား ပေမယ့် ဘာတစ်ခွန်းမှမပြောဘဲ ငြိမ်နေပါ တယ်။ ကျွန်တော့်အနေနဲ့ အဲဒီ သီချင်းကို ဆိုတဲ့အခါမှာ အမှားအယွင်း ရှိမရှိ တိတိကျကျ မပြောနိုင်ပါဘူး။ တကယ်လို့ ကျွန် တော့်အနေနဲ့ အမှားအယွင်းရှိခဲ့ရင်လည်း အဲဒါကို သူမတွေ့ဘူးလို့ ကျွန်တော် ထင်ပါ တယ်။

သူ့အနေနဲ့ ကျွန်တော့်ကိုပေးအပ်တဲ့ ဆုချီးမြှင့်မှုက သူ့ရဲ့ ဆိတ်ဆိတ်နေမှု ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော့်အနေနဲ့ကတော့ ကျွန်တော် ဟာ သူ မမျှော်လင့်တဲ့ အလုပ် တစ်ခုကို လုပ်ပြနိုင်တယ် ဆိုတဲ့ အသိနဲ့ ကျွန်တော့်ရဲ့ မနက်စာကို အားရပါးရ စား လိုက်ပါတယ်။ ကျွန်တော့် ရင်ထဲမှာ ပျော်နေပါတယ်။ ကျွန်တော့်ရဲ့ အဲဒီ ပျော်ရွှင်မှု ဟာ ကျွန်တော့် အတွက် လုံလောက်တဲ့၊ ဒါမှမဟုတ် ပြည့်စုံတဲ့ဆုလဒ် ဖြစ်ပါတယ်။ နောက်ဆုံးမှာတော့ ဗိုလ်လောင်းတွေဟာ သူတို့ရဲ့ရင်တွင်းက ကျေနပ် နှစ်သက်တဲ့ "ရင်တွင်းဖြစ်စံ"တွေကို ဘယ်လိုရယူရမယ် ဆိုတာကို ကောင်းကောင်း သိမြင်သွား ကြပါတယ်။

အရပ်ဘက်နယ်ပယ်မှာတော့ "ထူးချွန်တဲ့စွမ်းဆောင်မှု" မျိုး ဟာ သူတို့ လိုချင်တဲ့ "စံ" ဖြစ်ပါလိမ့်မယ်။ အောင်မြင်အောင် မစွမ်း ဆောင်နိုင်တဲ့ ကိစ္စတွေဟာ လည်း ခွင့်မလွှတ်နိုင်တဲ့အရာတွေ ဖြစ်ပါ တယ်။ အကောင်းဆုံးခေါင်းဆောင်မှုဆို တာ ဝန်ထမ်းတွေ အလုပ်လုပ် တဲ့ နေရာမှာ တတ်နိုင်သမျှ လွတ်လွတ်လပ်လပ် ရှိ အောင် ဖန်တီးပေး နိုင်တာကို ခေါ်ပါတယ်။ လက်အောက်ဝန်ထမ်းတိုင်းလိုလိုက သူ တို့ကို လွတ်လွတ်လပ်လပ် လုပ်ခွင့်ပေးတဲ့ခေါင်းဆောင်မျိုးကို နှစ်သက်ကြပါ တယ်။ သူတို့ရဲ့အလုပ်ကို သူတို့စိတ်ကြိုက် လုပ်ခွင့်ပေးသလို၊ ပြီးစီး အောင်မြင်သွားတဲ့ အလုပ်တွေနဲ့ ပတ်သက်လို့လည်း ချီးမွမ်းတတ်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မျိုးပေါ့။

အဲဒီ လိုအခြေအနေတွေမှာတော့ အလုပ်တစ်ခု ပြီးမြောက်သွား တဲ့ အတွက် အသိအမှတ်ပြုတဲ့အနေနဲ့ ချီးမွမ်းစကားပြောတာဟာ အလုပ် မလုပ်စေဘဲ ခဏအနားယူခွင့်နဲ့ ငွေကြေးချီးမြှင့်တာတွေထက် ပိုပြီး တန်ဖိုးရှိပါတယ်။ ဝက်စပို့င့်

တက္ကသိုလ်ရဲ့ နည်းဗျူဟာပိုင်းဆိုင်ရာ အရာ ရှိတစ်ယောက်က ရံဖန်ရံခါဆိုသလို ဗိုလ်လောင်းတွေရဲ့အခန်းထဲမှာ စက္ကနဲ့လုပ်ထားတဲ့ ပန်းကန်ပြားတစ်ချပ်ကို ပို့ထားလေ့ ရှိပါတယ်။ အဲဒီ ပန်းကန်ပြားပေါ်မှာ "မင်းတို့လုပ်တာ ကောင်းတယ်"၊ ဒါမှမဟုတ် "မင်း တို့လုပ်တာအောင်မြင်တယ်" ဆိုတဲ့ စာလုံးတွေရေးပြီး သူ့ရဲ့ လက်မှတ်တို့ ရေးထိုးထားတယ်။ ဒီလို ချီးကျူးဂုဏ်ပြုတဲ့အနေနဲ့ပေးတဲ့ စက္ကပန်းကန် ပြားမျိုးဟာ ရှားပါးပြီး အဖိုးတန်တာကြောင့် အဲဒါကို ဗိုလ်လောင်း တွေက မြတ်မြတ်နိုးနိုး တန်ဖိုးထားကြပါတယ်။

ကျွန်တော်ဟာ တပ်မတော်အင်ဂျင်နီယာတပ်ဖွဲ့တွေနဲ့အတူ ကိုရီးယားနိုင်ငံမှာ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီ အချိန်ဟာ စစ် မက်မရှိ၊ ငြိမ်းချမ်းတဲ့ ကာလဖြစ်ပေမယ့် "စစ်မဲ့ဇုန်" လို့ သတ်မှတ်ထား တဲ့ နေရာတစ်ဝိုက်မှာတော့ အမြဲတမ်း သတိနဲ့နေကြရပါတယ်။ မြောက် ကိုရီးယားတပ်တွေဟာ ရံဖန်ရံခါဆိုသလို မြေအောက်လှိုက်ခေါင်းတူးပြီး လာရောက်တိုက်ခိုက်တတ်တာကြောင့် အဲဒီတိုက်ပွဲမျိုးဟာ နေ့စဉ်မဟုတ် တောင် ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိတဲ့ ဖြစ်စဉ်မျိုးအနေနဲ့ ကျွန်တော်တို့ မှတ်ယူထား ပါတယ်။ တစ်နေ့လုံး ဘယ်လို ထူးခြားဖြစ်စဉ်မျိုးမှ မရှိတဲ့နေ့တိုင်း ကျွန်တော့်တပ်ခွဲမှူးက "ဒွန်နီသောန်ရေ၊ ဒီနေ့တစ်နေ့တော့ လွတ်လပ်ရေးရည်မှန်းချက်အတွက် မင်း အကျိုးဆောင်လိုက်နိုင်ပြန်ပြီ" လို့ ပြောတတ် ပါတယ်။ အဲဒီ စကားဟာ ကျွန်တော့်အတွက် သူပေးတဲ့ တစ်ခုတည်း သော ဆုချီးမြှင့်မှုဖြစ်ပေမယ့် ကျွန်တော့်အဖို့ အဲဒီ စကားဟာ အလွန် ကျေနပ်နှစ်သက်စရာ ဖြစ်ပါတယ်။

တပ်ဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးချင်းမှာ အသင်းအဖွဲ့စိတ်ဓာတ်၊ ဒါမှမဟုတ် မိမိအဖွဲ့နဲ့ တစ်သား တည်းရှိတဲ့စိတ်ဓာတ်ရှိအောင် မွေးမြူပျိုးထောင်ခြင်း

လုပ်ငန်းတွေအောင်မြင်နေတဲ့ အဖွဲ့အစည်းတွေက ခေါင်းဆောင် တွေဟာ သူတို့ရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေအနေနဲ့ အဲဒီ အဖွဲ့အစည်းမှာ တာဝန်ထမ်း ဆောင်ရတာကို ဂုဏ်ယူတတ်အောင် ဆောင်ရွက်လေ့ရှိပါတယ်။ အဲဒီ လို ဖြစ်လာဖို့အတွက် တစ်ဦးချင်းစီဖြစ်တဲ့ ဝန်ထမ်းတွေနဲ့ တစ်စည်းတစ်လုံး တည်းဖြစ်တဲ့ အဖွဲ့အစည်းတို့နှစ်ဖွဲ့

အကြား တူညီတဲ့တန်ဖိုးထားမှု "စံ"၊ ဒါမှမဟုတ် တူညီတဲ့ရည်မှန်းချက်တွေ ရှိရပါမယ်။

ဗိုလ်လောင်းတိုင်းဟာ သူပါဝင်တဲ့အုပ်စု(အဖွဲ့)က တန်ဖိုးထား တဲ့ "စံ" တွေကို သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ပိုင် "စံ" အဖြစ် သဘောထားတတ်အောင် ဝက်စ်ပွိုင့် တက္ကသိုလ်က ဖိဖိစီးစီး သင်ကြားလေ့ကျင့်ပေးပါတယ်။

ဝက်စ်ပွိုင့်စစ်တက္ကသိုလ်တစ်ခုလုံးမှာရှိတဲ့ လုပ်ငန်းတွေဟာ အဲဒီ လို အုပ်စုအဖွဲ့လိုက်တန်ဖိုးထားတဲ့ "စံ" တွေကို မြှင့်တင်ပေးနိုင် အောင် စီမံထားတာ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီ အထဲက အဓိကကျတဲ့ သင်ကြား ပို့ချမှုတစ်ခုက ဗိုလ်လောင်းတွေ ကို တပ်မတော်ရဲ့သမိုင်းကို သင်ကြား ပေးခြင်း ဖြစ်တယ်။

နမူနာအနေနဲ့ ပြောရရင် ဂျူနီယာဗိုလ်လောင်းတွေဟာ စစ်ဘက်ဆိုင်ရာ ရာထူးအဆင့်တွေ၊ ရာထူးအဆင့်အလိုက် တပ်ဆင်ရတဲ့ ရာထူးတံဆိပ်တွေ၊ လက်မောင်းတံဆိပ်တွေ၊ ဂုဏ်ထူးဆောင်ဘွဲ့တံဆိပ် တွေနဲ့ အဲဒါတွေကို ဘယ်လို အခြေအနေမျိုးမှာ ပေးအပ်တယ် ဆိုတာ တွေကို သင်ကြားရပါတယ်။ ဗိုလ်လောင်း တစ်ယောက်အနေနဲ့ အဲဒါတွေ အားလုံးကို အသေးစိတ်မှတ်မိအောင် ကျက်မှတ်ရတာ တော်တော် ပင်ပန်းပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အဲဒါတွေကို သိရတဲ့အတွက် သူ့ရဲ့ အသင်း အဖွဲ့ စိတ်ဓာတ်ဟာ ပိုပြီးခိုင်မာသွားပါတယ်။ အဲဒီ သင်ခန်းစာတွေကို သိထားပြီးတဲ့ နောက်ပိုင်းမှာ ဗိုလ်လောင်းတွေဟာ ဘယ်တပ်ဖွဲ့အမျိုး အစားက ပုဂ္ဂိုလ်နဲ့တွေ့တွေ့ အဆင်ပြေပြေ ဆက်ဆံနိုင်ကြပါတယ်။ သူတို့ဟာ သူတို့ရှေ့က ပုဂ္ဂိုလ်ကိုသာမက အဲဒီ ပုဂ္ဂိုလ်ကိုယ်စားပြုတဲ့ တပ်ဖွဲ့အကြောင်းကိုရော၊ အဲဒီ တပ်ဖွဲ့မှာ သူဟာ ဘယ်လို အခန်းကဏ္ဍက ပါဝင်တယ် ဆိုတာကိုပါ သိမြင်သွားကြလို့ ဖြစ်ပါတယ်။

ဗိုလ်လောင်းတွေကို အလွတ်ရွတ်ဆိုခိုင်းတဲ့ တချို့တချို့သော အကြောင်းအရာတွေကို ရုတ်တရက်ကြည့်ရင် အသေးအမွှားလို့ ထင်ရ မယ့်အပြင် အဲဒါတွေဟာ သူတို့အတွက် သက်သက်အနှောင့်အယှက်ပေး တာမျိုးလို့ထောင် ထင် ရပါတယ်။ နမူနာအနေနဲ့ စစ်တက္ကသိုလ်ရဲ့ခန်းမ ကြီးတစ်ခုဖြစ်တဲ့ "ကားလမ်းမ

ခန်းမ" မှာ မီးလုံးတွေ ဘယ်လောက် တပ်ဆင်ထားသလဲဆိုတဲ့ မေးခွန်းကို အလွတ်ဖြေခိုင်းတာမျိုး (အားလုံးပေါင်း ၃၄၀ ရှိပါတယ်ခင်ဗျား)၊ ဒါမှမဟုတ် စစ်တက္ကသိုလ်ကို ရေပေးဝေတဲ့ "လပ်စ်

ရေလှောင်တမံ" ဟာ ရေဂါလံ ဘယ်လောက်ဆုံသလဲ ဆိုတဲ့ မေးခွန်းမျိုး (ဂါလံ သန်းပေါင်း ၇၈ သန်း ဆုံပါတယ်။ တစ်ချိန်တည်းမှာ ရေပေးဝေတဲ့ ပိုက်လုံး ကြီးတွေက သူရေပေးရမယ့် နေရာတွေကို ရေပေးဝေနေပါတယ် ခင်ဗျား)။ ပြီးတော့ "သားရေ" ဆိုတာနဲ့ပတ်သက်လို့ စစ်တက္ကသိုလ်ရဲ့ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်က ဘာလဲလို့ မေးတဲ့အခါ "တိရစ္ဆာန်တစ်ကောင်၏ အရေပြား လတ်လတ်ဆတ်ဆတ်ကို သေသေချာချာ သန့်စင်၍ အမွှေးများ၊

အဆီပြင်များနှင့် အခြား မလိုအပ်သော အရာအားလုံးကို ဖယ်ရှားကာ သားရေနယ်ရာတွင်သုံးသော ငရဲမီး ဖျော်ရည်ထဲတွင် စိမ်လိုက်သည်။ ထိုအခါ ဓာတုဗေဒဓာတ်ပေါင်းရည်တစ်မျိုး ထွက်လာပြီး ကျောက်ကျော ကဲ့သို့ ခဲသောအဆင့် ကိုရောက်ကာ မပုပ်မသိုးနိုင်သော ပစ္စည်းတစ်ခု အဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲသွားသည်။ ထိုအခါ ရေစိမ့်မဝနိုင်သည့်အပြင် ရေထဲ၌ လည်း မပျော်နိုင်တော့ပါ။ ဤပစ္စည်းကို 'သားရေ' ဟု ခေါ်ပါ သည်" လို့ အလွတ်ဖြေဆိုရပါတယ်။

ဝက်စ်ပို့လ်စစ်တက္ကသိုလ်အနေနဲ့ အဲဒီ လို အကြောင်းအချက် တွေ အပါအဝင် အခြားအချက်အလက်တွေကို အလွတ်မှတ်မိနေဖို့ ပြု လုပ်ရတာ ဟာ အကြောင်းအများကြီး ရှိပါတယ်။ အဲဒီ အထဲက အချို့ကို ဖော်ပြလိုက်ပါတယ်။

- စစ်ဘက်မှာဖြစ်ဖြစ်၊ အရပ်ဘက်မှာဖြစ်ဖြစ် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်ဟာ သူ့ ကိုပြောတဲ့အလုပ်တစ်ခုကို မဆိုင်းမတွ လုပ်ရမယ့်အချိန်တွေ ရှိပါ တယ်။ (အကြပ်အ တည်း အခက်အခဲတစ်ခုနဲ့ ကြုံတွေ့ရချိန်မျိုးပေါ့) အဲဒီ အချိန်မှာ အထက်တာဝန်ခံရဲ့ တောင်းဆိုချက်အရ နောက်လိုက် ဝန်ထမ်းတွေအနေနဲ့ သူတို့လုပ်ရမယ့် လုပ်ငန်း အစီအစဉ် အသေးစိတ် ကို အလွတ်ရွတ်ပြတဲ့အခါ အဲဒီ လို ရွတ်ပြရင်းနဲ့ သူတို့ ဘာ လုပ်ရမယ် ဆိုတာကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိမြင်သွားကြပါတယ်။

-မိမိကို တာဝန်ပေးလိုက်တဲ့ အလုပ်တစ်ခုကို ဘယ်လိုအခြေအနေမျိုး မှာ ဖြစ်ဖြစ် အောင်မြင်အောင်လုပ်တတ်တဲ့အကျင့်ဟာ (အသေးအမွှား အလုပ်ပဲ ဖြစ်စေ ကာမူ) နောက်လိုက်တွေကို စိတ်ဓာတ်တက်ကြွစေ တယ် ဆိုတဲ့ အချက်ကို လူအများ စုက ယုံကြည်ကြတယ်။ အဲဒီ အထဲ မှာ ဝက်စ်ပွိုင့်မှာရှိတဲ့ လွတ်လွတ်လပ်လပ် ဝေဖန် သုံးသပ်မှုကို အလေး ပေးတဲ့ အဖွဲ့တွေလည်း ပါတယ်။

-အကြောင်းအချက်တစ်ခုကို အလွတ်ကျက်မှတ်တတ်ခြင်းဟာ ဗိုလ် လောင်းတွေအနေနဲ့ အလေ့အကျင့်တစ်ခုကို အတူတကွဆောင်ရွက် တတ်မှု ရရှိစေ တဲ့အပြင် သူတို့အချင်းချင်း ရင်းနှီးမှုကို ပိုမိုခိုင်မြဲစေတဲ့ ရဲဘော်ရဲဘက်စိတ်ကိုလည်း တိုးပွားစေတယ်။

-အရေးအကြီးဆုံးအချက်လို့ ဆိုနိုင်လောက်တဲ့ အချက်တစ်ခုကတော့ အလွတ်ကျက်မှတ်တဲ့အလေ့အကျင့်ဟာ အတိတ်ကဗိုလ်လောင်းတွေနဲ့ မျက်မှောက် ခေတ်ဗိုလ်လောင်းတွေကို ချိတ်ဆက်ပေးတဲ့ အစဉ်အလာ တစ်ခုဖြစ်တယ် ဆိုတဲ့ အချက်ပါပဲ။ ပြည့်စုံအောင် ပြောရရင် ခေတ် အဆက်ဆက် ပြောင်းလဲလာသလို မျိုးဆက်တစ်ခုပြီးတစ်ခု လက်ဆင့် ကမ်း တာဝန်ယူခဲ့တဲ့ ဝက်စ်ပွိုင့်ရဲ့ လေ့ကျင့်ရေး ခေါင်းဆောင်တွေ ဖြစ်တဲ့ ယူလီးဆီးအက်စ်ဂရန့်ကနေ ဒွိုက်ဒီအိုက်ဆင်ဟောင်ဝါ အထိ၊ အဲဒီ ကနေ လက်ရှိကျောင်းအုပ်ကြီး နော်မန်ရွာဇ်ကော့ဖ် စတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ် ကြီးတွေ ဟာ ဒီနေ့ဗိုလ်လောင်းတွေ အလွတ်ကျက်မှတ်ရတဲ့ စာပိုဒ်တွေ၊ ပြဿနာပုစ္ဆာတွေ၊ သဘောတရားတွေအတိုင်း ကျက်မှတ်ပြီး သူတို့ တွေ့ကြုံရတဲ့ အခက်အခဲတွေကို အောင်အောင်မြင်မြင်နဲ့ ကျော်လွှားခဲ့ ကြတယ်။ ဒါကြောင့် ဗိုလ်လောင်းတွေဟာ သူ တို့အချင်းချင်းရဲ့ ရင်းနှီး မှုကို ခိုင်မြဲစေရုံမက မျိုးဆက်တွေတစ်ခုပြီးတစ်ခု လက်ဆင့်ကမ်းခဲ့တဲ့ "မီးခိုးရောင်လူတန်းရှည်ကြီး" လို့ခေါ်ဝေါ်ကြတဲ့ "ခေါင်းဆောင်မှု အစဉ်အလာကြီး" နဲ့လည်း ချိတ်ဆက်မိသလို ဖြစ်နေပါတယ်။

ဝက်စ်ပွိုင့်စစ်တက္ကသိုလ်ကို တက်ရောက်လာကြတဲ့ ဗိုလ်လောင်း တွေ အနေနဲ့ သင်တန်းစပြီး တတိယနေ့မှာ အထက်ကပြောခဲ့တဲ့ ခေါင်း ဆောင်မှု

အစဉ်အလာကြီးရဲ့ အဓိကအစီအစဉ်တစ်ခုကို ပို့ချမှုတစ်ခု အနေနဲ့ သင်ယူကြရပါတယ်။ အဲဒါက ဝက်စ်ပွိုင့်စစ်တက္ကသိုလ်ဆင်း ခေါင်းဆောင်တွေရဲ့ အဆိုအမိန့်တွေကို ဂုဏ်ပြုလက်ဆင့်ကမ်းတာ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီ ပို့ချမှုဟာ ၁၉၆၂ ခုနှစ်မှာ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးမက်ခ်အာသာ က ဗိုလ်လောင်းတွေကို ပြောကြားတဲ့ မိန့်ခွန်းရဲ့ကောက်နုတ်ချက်တွေ ဖြစ်တယ်။ ဗိုလ်ချုပ်ကြီး မက်ခ်အာသာက သူ့ရဲ့စစ်မှုထမ်းသက် ၅၃ နှစ်အတွင်း အတွေ့အကြုံတွေအပေါ်မှာ ထုတ်နုတ်ထားတဲ့ သူတန်ဖိုး ထားတဲ့အချက်တွေနဲ့ "စံ" တွေကို ဝေငှပေးခဲ့တာဖြစ်တယ်။

"မင်းတို့ဟာ ဒို့နိုင်ငံရဲ့ ကာကွယ်ရေးစနစ် အဆောက်အအုံကြီး တစ်ခုလုံး ခိုင်မြဲအောင်နဲ့ စွမ်းအားတိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ရာမှာ အဓိကကျတဲ့ပုဂ္ဂိုလ်တွေပဲ။ ကမ္ဘာစစ်ကြီးထဲမှာ ပါဝင်ဆင်နွှဲဖို့ အချက်ပေး ခေါင်းလောင်းသံတွေ မြည်လာတဲ့အချိန်မှာ မင်းတို့တွေထဲက ထူးချွန် ပြောင်မြောက်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေ ပေါ်ထွက်လာပြီး ဒို့နိုင်ငံရဲ့ ကံကြမ္မာ ကို အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် ထိန်းသိမ်းနိုင်ခဲ့ကြတယ်။ "မီးခိုးရောင် လူတန်းရှည်ကြီး"လို့ ခေါ်ကြတဲ့ ဒို့ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုအစဉ်အလာကြီးဟာ ဒို့အတွက် အားကိုးအားထားစရာ အမှန်ဖြစ်ခဲ့တယ်။ မင်းတို့အနေနဲ့ အဲဒီ လိုဆင်နွှဲရမယ့်အခြေအနေမျိုးနဲ့ ကြုံလာရင် သံလွင်စိမ်းရောင် ဝတ်စုံ၊ ကာကီရောင် ဝတ်စုံ၊ အပြာရောင်ဝတ်စုံနဲ့ မီးခိုးရောင်ဝတ်စုံ စသဖြင့် အသီးသီးဝတ်ဆင်ထားကြတဲ့ သန်းပေါင်းများစွာသော တစ္ဆေ (ဝိညာဉ်လောကသား)တွေဟာ သူတို့လဲလျောင်းနေတဲ့ သချွင်းတွေထဲက ထလာပြီး မှော်ပညာလိုအစွမ်းထက်လှတဲ့ "တာဝန်၊ ဂုဏ်သိက္ခာ၊ နိုင်ငံ တော်အတွက်" ဆိုတဲ့မန္တာန်ကို မိုးအောက်မြေပြင်တစ်ခွင်လုံး မြည်ဟည်းအောင် ဟစ်ကြွေးပြီး အကူအညီပေးကြပါလိမ့်မယ်။

အဖွဲ့အစည်းအတော်များများအနေနဲ့ သူတို့ရဲ့ သမိုင်းစဉ်ကို ပြန်ရေးဖို့ ဖြစ်ဖြစ်၊ လျစ်လျူရှုဖို့ပဲဖြစ်ဖြစ်၊ စွန့်ပယ်ဖို့ပဲဖြစ်ဖြစ် သိပ်ပြီး လိုလိုချင်ချင် မရှိကြပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ ဝက်စ်ပွိုင့်စစ်တက္ကသိုလ်ကတော့ မိမိစစ်တက္ကသိုလ်ဆင်း ခေါင်းဆောင်တွေရဲ့ အတိတ်သမိုင်းကို အမြဲ မပြတ် ရှာဖွေပြီး စစ်တက္ကသိုလ်ရဲ့ ပြောင်မြောက်တဲ့

အစဉ်အလာကို ဗိုလ်လောင်းတွေအနေနဲ့ နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်း လေးစားဂုဏ်ယူတတ်
အောင် လက်ဆင့်ကမ်း သင်ကြားပေးပါတယ်။ "မီးခိုးရောင်လူတန်းရှည်ကြီး" အမျှင်
ပြတ်မသွားရအောင်လည်း ထိန်းသိမ်းပေးလျက် ရှိပါတယ်။ အဲဒီ ဝေါဟာရ အခေါ်အ
ဝေါ်ဟာ လက်တွေ့အသုံးချတဲ့ဘက်မှာ ပိုပြီးတော့ တွင်ကျယ်ခဲ့ပါတယ်။ ဗိုလ်လောင်း
တစ်ယောက်ဟာ သူမလုပ်ချင်တဲ့ အလုပ်တစ်ခုနဲ့ ကြုံရတဲ့အခါ အဲဒီ အလုပ်ကို မဖြစ်
မနေလုပ်ဖို့ သူ့ကိုယ်သူ အားပေးရပါတယ်။ တိုက်တွန်းရပါတယ်။ ဘယ်လိုအားပေး
သလဲဆိုတော့ "ဒီအလုပ်ဟာ ငါ့အတွက် အဓိပ္ပာယ်မရှိဘူး။ ဒါပေမဲ့ ဒီအလုပ်မျိုးကို
ဟိုအရင်တုန်းက မက်ခံအာသာလည်း လုပ်ခဲ့တယ်။ ဂရန့်ထ်လည်း လုပ်ခဲ့တယ်။
ပက်တန်လည်း လုပ်ခဲ့တယ်။ အဲဒီ အလုပ်ဟာ သူတို့ကို အောင်မြင်ကျော်ကြားတဲ့
ခေါင်းဆောင်တွေဖြစ်အောင် လုပ်တဲ့နေရာ မှာ တစ်စိတ်တစ်ဒေသ ပါကိုပါဝင်ရ
မယ်" ဆိုတဲ့အတွေးနဲ့ သူ့ကိုယ်သူ အားပေးတာပဲပေါ့။

ကိုယ့်အလုပ်ကိုကိုယ်သိပါ

အမေရိကန်နိုင်ငံက ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးတွေမှာ တူညီတဲ့ သဘောထား
တစ်ခု ရှိပါတယ်။ အဲဒါက ကျွမ်းကျင်လိမ်မာတဲ့ ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်ဟာ
ဘယ်လိုလုပ်ငန်းကို လုပ်ရလုပ်ရ ထိထိရောက်ရောက် အောင်အောင်မြင်မြင်နဲ့
ဆောင်ရွက်နိုင်တယ် ဆိုတာပါပဲ။ ဒါပေမဲ့ အဲဒီ အယူအဆဟာ ခေါင်းဆောင်တွေအဖို့
တော့ ရွံ့မုန်းစရာတစ်ခု ဖြစ်ပါ တယ်။ တကယ်တော့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဟာ
သူတာဝန်ယူပြီး ဆောင်ရွက်ရတဲ့ လုပ်ငန်းတစ်ခုနဲ့ပတ်သက်လို့ အသေးစိတ် သိထား
ဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ အဲဒီ လို သိရှိမှုဟာ ရံဖန်ရံခါဆိုသလို အချိန်နဲ့ငွေသာမက လူ
အသက်တွေကိုပါ မဆုံးရှုံးရအောင် ကယ်ဆယ်ပေးနိုင်ပါတယ်။

အမေရိကန်တပ်မတော်ရဲ့ ကာကွယ်ရေးဦးစီးချုပ် (ကြည်း) အဖြစ်
တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့တဲ့ ဗိုလ်ချုပ်ကြီး ဂျွန်ဝစ်ခ်ဟမ်းဟာ ၁၉၈၇ ခုနှစ်တုန်းက ဝက်စ်
ပွိုင့်စစ်တက္ကသိုလ်က ဗိုလ်လောင်းသင်တန်းတွေမှာ သင်ခန်းစာ လာရောက်ပို့ချခဲ့ပါ
တယ်။ သူပို့ချတဲ့အထဲမှာ သူဒုဗိုလ်ဘဝ တုန်းက သူ့တပ်စုက အသက်ကြီးကြီး

တပ်ကြပ်ကြီးတစ်ယောက်က သူ့ကို ညတိုင်း အပြင်ဘက်တစ်နေရာကို ခေါ်သွားပြီး သူတို့တပ်ခွဲမှာသုံးတဲ့ လက်နက်မျိုးစုံအကြောင်း သင်ပေးခဲ့ဖူးတာကို ထည့်ပြီးပြောပါတယ်။ အဲဒီ လိုနဲ့ ဝက်ခံဟမ်းဟာ သူကွပ်ကဲတဲ့ စစ်သည်တစ်ဦးချင်းရဲ့အလုပ်ကို လေ့လာသင်ယူနိုင်ခဲ့ပါတယ်။ သူ့စစ်သည်တွေဟာ ဘာတွေကို လုပ်နိုင်ပြီး ဘာတွေကို မလုပ်နိုင်ဘူး ဆိုတာကို ကောင်းကောင်းသိတာနဲ့အမျှ သူ့ စစ်သည်တွေကို တာဝန်ပေးဖို့ ဆုံးဖြတ်တဲ့အခါ ဖြစ်နိုင်တဲ့ အလားအလာ ရှိတဲ့ တာဝန်မျိုးကိုပဲ ရွေးချယ်တာဝန်ပေးတတ်လာပါတယ်။ တစ်ဖက်မှာ လည်း ဝက်ခံဟမ်းအနေနဲ့ သူ့လူတွေကို တာဝန်ပေးဖို့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ဟာ သူ့လူတွေအကြောင်း သူသိထားတဲ့ တိကျတဲ့အကြောင်းအချက်တွေ အပေါ် အခြေခံပြီး လုပ်ဆောင်တတ်တာကို သိသွားတဲ့ သူ့စစ်သည်တွေ ကလည်း သူ့အမိန့်နဲ့ သူ့အစီအမံတွေကို အပြည့်အဝ ယုံကြည်ကြပါတယ်။

ဝက်ခံပွိုင့်စစ်တက္ကသိုလ်က ဗိုလ်လောင်းတွေဟာ သူတို့ ကိုင် တွယ်ရတဲ့ လက်နက်ကိရိယာတွေနဲ့ပတ်သက်လို့ အောက်ခြေအဆင့်က စပြီး သင်ယူရပါတယ်။ သူတို့ရဲ့ အမ် ၁၆ မောင်းပြန်ရိုင်ဖယ်တွေ၊ လက်ပစ်ဗုံးတွေ၊ လှံစွပ်တွေကို ပြုလုပ်ထားပုံ၊ စက်အစိတ်အပိုင်း လှုပ်ရှား ပုံနဲ့ အသုံးပြုပုံတွေကို သေသေချာချာ သင်ယူရပါတယ်။ အဲဒီ လက်နက် တွေရဲ့ ဖြုတ်ခြင်း၊ တပ်ဆင်ခြင်းကို အကြိမ်ကြိမ် လေ့ကျင့်ရတာ ကြောင့် အဲဒီ လက်နက်တွေနဲ့ သူတို့ဟာ ရင်းနှီးတဲ့မိတ်ဆွေတွေ ဖြစ်နေပါပြီ။ စစ်သည်တစ်ယောက်ရဲ့အသက်ဟာ သူကိုင်တွယ်တဲ့ လက်နက်အပေါ် မှာ မှီတွယ်နေတယ်လို့ ပြောနိုင်ပါတယ်။ သူဟာ အိပ်တဲ့အခါ အဲဒီ လက်နက်ကို သူ့ဘေးမှာထားပြီး အိပ်ပါတယ်။ သူတို့လေ့ကျင့်ရတဲ့ စစ်ရေးပြလေ့ကျင့်မှု၊ လက်နက်ငယ်လေ့ကျင့်မှု စတာတွေက သူတို့ အနေနဲ့ အဲဒီ လက်နက်တွေကို ကိုင်တွယ်ရာမှာ သက်သောင့်သက်သာ ရှိစေဖို့ ရုပ်ပိုင်းအရရော၊ စိတ်ပိုင်းအရပါ အထောက်အကူပြုပါတယ်။

ဗိုလ်လောင်းတွေ လေ့ကျင့်ရတဲ့ စစ်ရေးပြသင်ခန်းစာတစ်ခုက

ဗိုလ်လောင်းတွေစိတ်ထဲမှာ စွဲသွားရမယ့်အသိကို ပေးပါတယ်။ လုံစွပ် အရှည်တပ်ထားတဲ့ ရိုင်ဖယ်သေနတ်ကို ကိုင်စွဲထားတဲ့ ဂျူနီယာ ဗိုလ် လောင်းတွေကို သူတို့ရဲ့ တပ်ဖွဲ့ခေါင်းဆောင်က အော်ငြီးမေးပါတယ်။

"လုံစွပ်ရဲ့ အဓိကအလုပ်က ဘာလဲ"

"လူသတ်ဖို့ပါခင်ဗျား"

"မြက်ပင်တွေပေါက်ဖို့ ဘယ်အရာက အားပေးသလဲ"

"သွေးက မြက်ပင်တွေပေါက်ဖို့ အားပေးပါတယ်ခင်ဗျား"

စစ်သည်တွေဟာ စစ်တိုက်ရမှာပဲ။ ခေါင်းဆောင်တွေရဲ့ အလုပ် က မိမိစစ်သည်တွေရဲ့အသက်ကို အချည်းနှီး အလဟဿမဖြစ်အောင် သေသေချာချာ စီမံကွပ်ကဲဖို့ ဖြစ်တယ်။ "ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ကြီး ဆင်နွှဲ တုန်းက ဒို့တပ်တွေ ရိုင်းမြစ်ကို ရောက်တဲ့အခါ မြစ်ကိုကူးဖို့ တံတား ဆောက်ကြတယ်။ အလုပ်ကို ကျုပ်အနေနဲ့ နားလည်ဖို့မလိုပေမယ့် အဲဒီ လို တံတားဆောက်တဲ့လုပ်ငန်းမှာ ဘယ်လိုကဏ္ဍတွေ ပါဝင်တယ်ဆိုတာ ကို သိထားရင် အကျိုးရှိတယ်လို့ ယူဆတယ်။ ဒါမှသာ တံတားဆောက်တဲ့ အင်ဂျင်နီယာတပ်မှူးတွေ လိုအပ်တဲ့အချိန်ကာလနဲ့ တခြား အုပ်ချုပ်မှု ဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့ပေးရမယ့် အကူအညီတွေကို ချက်ချင်းလက်ငင်း ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မှာပေါ့" လို့ ဗိုလ်ချုပ်ကြီး အိုမာဘရက်ဒ်လီက ပြောဖူး ပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်တွေအနေ သူတို့တာဝန်ယူတဲ့လုပ်ငန်းရဲ့ အသေး စိတ်လိုအပ်ချက်တွေ ကို ခိုင်ခိုင်မာမာနဲ့ ပြည့်ပြည့်စုံစုံ သိထားမှသာ အဲဒီ လုပ်ငန်းနဲ့ပတ်သက်တဲ့ တာဝန်တွေ ပိုမိုများပြားလာတဲ့အခါ လိုအပ် ချက်နဲ့အညီ အဆင်ပြေအောင် ဖြည့်ဆည်းစီမံနိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ခေါင်း ဆောင်တွေဟာ အမြင့်ဆုံးအဆင့်ကို ရောက်သွားပြီး နိုင်ငံတစ်ခုလုံးရဲ့၊ ဒါမှမဟုတ် အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်လုံးရဲ့ ရည်မှန်းချက် ပန်းချီကားကြီးကို ပိုပြီး ပြည့်ပြည့်စုံစုံ နားလည်သိမြင်လာတာနဲ့အမျှ တာဝန်တွေကိုလည်း ပိုပြီး ယူလာရတဲ့အခါ အဲဒီ လိုအပ်ချက်နဲ့အညီ မိမိရဲ့အဖွဲ့အစည်းကို စနစ်တကျ ထိန်းကိုင်

လမ်းညွှန်ရပါတယ်။ အဲဒီ အခါမှာ မိမိလုပ်ငန်းနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အခြေအနေ၊ အချက်အလက်တွေကို အသေးစိတ်သိလေ ပိုပြီး ထိထိရောက်ရောက် စီမံကွပ်ကဲနိုင်လေ ဖြစ်ပါတယ်။

အသေးစိတ်အချက်အလက်တွေကို နှစ်သက်တတ်အောင် သင်ယူခြင်း

အိုလီဗာဝင်ဒယ်လ်ဟုမ်းစ်ဆိုတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးက "အသေးစိတ် အချက်အလက်တိုင်းရဲ့ နောက်ကွယ်မှာရှိတဲ့ ကြီးမားသောစွမ်းအားများရဲ့ အကြောင်း"ကို ရေးသားခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီ ကြီးမားတဲ့ စွမ်းအားတွေကို ဝက်စ်ပွိုင့် စစ်တက္ကသိုလ်က ယုံကြည်ပါတယ်။ ဒါကြောင့်ပဲ အသေးအမွှား အချက်အလက်တွေကို အလွတ်ကျက်မှတ်စေတာကအစ ခါးပတ်ကွင်းကို အပြစ်အနာအဆာမရှိ ပြောင်လက်နေအောင် တိုက်ချွတ်စေတာ၊ အမ် ၁၆ ရိုင်ဖယ်တစ်လက်ရဲ့ အတွင်းအပြင်အစိတ်အပိုင်းအားလုံးကို သိရှိ နားလည်အောင် လေ့ကျင့်စေတာ စတဲ့ အသေးစိတ်ကို ပိုင်နိုင်အောင် လေ့ကျင့်ပေးပါတယ်။ အဲဒီ လို လေ့ကျင့်ပေးမှုဟာ အလွန်အရေးကြီးပါ တယ်။

အသေးစိတ် ပိုင်နိုင်ကျွမ်းကျင်မှုဟာ ခေါင်းဆောင်တွေအတွက် ထိရောက်ကောင်းမွန်တဲ့ ကျင့်စဉ်တစ်ခု ဖြစ်ပါတယ်။ မိမိတွေ့ကြုံရတဲ့ အခြေအနေ အခက်အခဲတွေဟာ ပိုပြီး အရှိန်အဟုန်မြင့်လာတဲ့အခါ မိမိလုပ်ဆောင်ရမယ့် တုံ့ပြန်မှုတွေကိုလည်း အဲဒီ အခြေအနေနဲ့အညီ ဆောင်ရွက်ရပါမယ်။ အဲဒီ အခါမှာ မိမိသိရှိထားတဲ့ အသေးစိတ် အချက် အလက်တွေက သိပ်ပြီး အသုံးဝင်တာကို တွေ့ရပါလိမ့်မယ်။

ဝက်စ်ပွိုင့်စစ်တက္ကသိုလ်ရဲ့ ကျောင်းအုပ်ကြီးဟောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်တဲ့ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးဒေးမ်ပါးလ်မားက "အသေးစိတ် အချက် အလက်တွေထဲမှာ နတ်ဆိုးရှိတယ်ကွ" လို့ ကျွန်တော့်ကို ပြောဖူးပါတယ်။ သူဆိုလိုတာက အင်မတန်ထူးခြားကောင်းမွန်တဲ့ စီမံချက်တွေကို အင်မတန် ထူးချွန်ထက်မြက်တဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တွေကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်စေ တဲ့တိုင် အဲဒီ လုပ်ငန်းနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အသေးစိတ်

အချက်အလက် မြောက်မြားစွာကို သိရှိပြီး စေ့စေ့စပ်စပ် စီမံဆောင်ရွက်ဖို့ လိုအပ်တယ် လို့ ရည်ရွယ်ပြောဆိုတာ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီ စီမံချက်အောင်မြင်မှုဟာ အဲဒီ အသေးစိတ်တွေကို စနစ်တကျ ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်နိုင်မှုအပေါ်မှာ မူတည်နေပါတယ်။ (ဗိုလ်ချုပ်ကြီးပါးလ်မား ပြောတဲ့စကားက တကယ်လို့ ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်ဟာ သူ့လုပ်ငန်းနဲ့ပတ်သက်တဲ့ အသေးစိတ် အချက်အလက်တွေကို ဂရုတစိုက် အရေးယူဆောင်ရွက်မှု မရှိဘူးဆိုရင် အဲဒီ အထဲမှာရှိတဲ့ နတ်ဆိုးက အဲဒီ လုပ်ငန်းတွေကို ကမောက်ကမ ဖြစ်အောင် လုပ်လိမ့်မယ်လို့ ဆိုလိုရင်း ဖြစ်ပါတယ်။)

အသေးစိတ်အချက်အလက်တွေကို ပိုင်ပိုင်နိုင်နိုင်ရှိအောင် ဗိုလ်လောင်းတွေကို သင်ကြားပေးတဲ့သဘောက ပြီးပြည့်စုံမှု၊ ဒါမှမဟုတ် အပြစ်အနာအဆာကင်းမှု (ခြောက်ပြစ်ကင်းသဲလဲစင်) ဆိုတဲ့ အဆင့်ကို ရအောင်လုပ်တဲ့လုပ်ငန်းဟာ တကယ့်အသေးစိတ်ကို နားလည်အောင် လုပ်ပြီး အဲဒီ အတိုင်း ပြည့်ပြည့်စုံစုံ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မယ်ဆိုရင် လွယ်လွယ်ကလေးပဲ ဆိုတဲ့ အသိကို သွတ်သွင်းပေးတာပါ။ ဗိုလ်လောင်း တွေဟာ သူတို့စီးတဲ့ ရှူးဖိနပ်တွေကို မှန်သားပြင်လို ပြောင်လက်တောက်ပနေအောင် တိုက်ချွတ်ရတယ်။ အဲဒီ ရှူးဖိနပ်ကို စီးရမယ့်အချိန် မှာစီးပေမယ့် အမြဲတမ်းပြောင်လက်နေအောင် တိုက်ရတယ်။ ဗိုလ်လောင်း တစ်ယောက်ဟာ များမြောင်လှတဲ့ သူ့ရဲ့ နေ့စဉ်လုပ်ငန်းဆောင်တာတွေ ကြားက သူ့ရှူးဖိနပ်ကို အချိန်ယူပြီး တိုက်ရရှာတာပါ။ အစပိုင်းမှာ အခက်အခဲရှိပေမယ့် နောက်တော့ တဖြည်းဖြည်း အသားကျသွားပြီး သူ့အလုပ်ကိုသူ ပိုင်ပိုင်နိုင်နိုင် လုပ်တတ်သွားပါတယ်။ အဲဒီ နမူနာကို ယူပြီး တခြား အရေးကြီးတဲ့လုပ်ငန်းတွေကို လုပ်တဲ့အခါ အပြစ်အနာ အဆာ ကင်းကင်းနဲ့ အကောင်းဆုံး လုပ်ဆောင်သွားနိုင်တဲ့စွမ်းရည်ကို ရရှိပါတယ်။ ကိုယ်ပိုင်စွမ်းရည် ရသွားတာပေါ့။ အလုပ်တစ်ခုကို ပြီးပြည့်စုံ အောင်၊ ဒါမှမဟုတ် အပြစ်အနာကင်းအောင်လုပ်တဲ့ လုပ်ငန်းဟာ မိမိတို့ နေ့စဉ်အသက်ရှူသွင်း ရှူထုတ်တဲ့အလုပ်ကို လုပ်ရတာ လို သက်သောင့် သက်သာနဲ့ မပင်မပန်း လုပ်တတ်အောင် ဝက်စ်ပွိုင့်စစ်တက္ကသိုလ်က လေ့ကျင့်ပေးလိုက်တာ ဖြစ်ပါတယ်။

ဒီစစ်တက္ကသိုလ်က လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးတဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု ပညာရပ်
ထဲမှာ အထူးတလည် အလေးအမြတ်ထားတဲ့ အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုက "ဂျူနီယာ
ဗိုလ်လောင်းတွေအတွက် အသိပညာ" ဖြစ်တယ်။ အဲဒီ သင်ခန်းစာဟာ ရှည်လျား
များပြားတာနဲ့အမျှ နှစ်ကာလကြာမြင့်စွာ လက်ခံလာခဲ့ကြတဲ့ သတင်းအချက်အလက်
တွေဖြစ်ပြီး ဂျူနီယာ ဗိုလ်လောင်းတွေဟာ အဲဒါကို မဖြစ်မနေ အလွတ်ကျက်မှတ်ကြ
ရတယ်။ အဲဒီ အထဲမှာ ရှေ့ပိုင်းမှာပြောခဲ့တဲ့ ကာလမ်ခန်းမကြီးမှာ မီးလုံး ဘယ်
လောက် တပ်ဆင်ထားတယ်။ လပ်စ်ရေလှောင်တံမံမှာ ရေဂါလံ ဘယ် လောက်
သိုလှောင်ထားတယ် ဆိုတာတွေအပြင် အချိန်နာရီ သတ်မှတ် ချက်အရ လုပ်နိုင်ရ
မယ့် အလုပ်တွေမှာ အဲဒီ သတ်မှတ်ချက်ရောက်ဖို့ မိနစ်ဘယ်လောက်အလို ဆိုတာ
ရေတွက်ပြီးပြောရတယ်။ လိုအပ်ရင် နေ့ရက်ကိုပါ ဖော်ပြရတယ်။

ဗိုလ်လောင်းတစ်ယောက်ဟာ တစ်ချိန်မဟုတ်တစ်ချိန် ဆိုသလို ခန်းမ
ကြီးထဲက တိုင်ကပ်နာရီကြီးနားမှာရပ်ပြီး "မိနစ်ရေတွက်သူ" တာဝန်ကို ထမ်း
ဆောင်ရပါတယ်။ သူ့ရဲ့ရေတွက်မှုကို အသံကျယ်ကျယ်နဲ့ ပြတ်ပြတ်သားသား အော်ရ
ပါတယ်။ "ညစာစားဖို့ တန်းစီရန် ငါးမိနစ် အလို"၊ "ယူနီဖောင်းအနေနဲ့ စာသင်ချိန်
ဝတ်စုံဝတ်"၊ "ထပ်ပြောမယ် ... တန်းစီဖို့ ငါးမိနစ်အလို"။

တကယ်လို့ သူဟာ မှားပြီး အော်မိမယ်ဆိုရင် အဲဒီ နေ့ တာဝန်ကျ စီနီ
ယာဗိုလ်လောင်းက စိစစ်ပြီး ဆူပူကြိမ်းမောင်းတာကို ခံရပါတယ်။ စီနီယာ
ဗိုလ်လောင်းက "နေ့ရက်အစီအစဉ်ကိုပါ ပြောပါ" လို့ ခိုင်းရင် တော့ အဲဒါ အဲဒီ
တစ်နေ့လုံးရဲ့ သင်တန်းဇယားကို အလွတ်ရွတ်ပြဖို့ ခိုင်းတာပါပဲ။ အဲဒီ နေ့၊ အဲဒီ ရက်
မှာ ဘယ်အရာရှိက တာဝန်မှူးဖြစ်တယ်။ အဲဒီ နေ့မှာရှိတဲ့ အားကစားအစီအစဉ်၊
ရုပ်ရှင်အစီအစဉ်၊ ဇာတ်ကား အမည် စတာတွေအပြင် မကြာမီ သင်တန်းပြီးဆုံးမယ့်
စီနီယာတပ်ခွဲ သင်တန်းဆင်းရက်၊ ဒီနေ့ကစပြီး အဲဒီ နေ့အထိ ရက်ပေါင်း
ဘယ်လောက် လိုတယ်။ (လူကြီးမင်းခင်ဗျား သင်တန်းဆင်းပွဲရောက်ဖို့ ရက်ပေါင်း
၂၁၅ ရက်အလို ဖြစ်ပါတယ်) ဆိုတာကိုပါ ပြည့်ပြည့်စုံစုံ ပြောရပါတယ်။ ပိုပြီးပြည့်စုံ

အောင် ဒီနေ့ရဲ့ လက်ကျန်အချိန်နာရီကို ထည့်ပြောလေ့ ရှိပါတယ်။

ဗိုလ်လောင်းတွေဟာ နေ့စဉ်နေ့တိုင်း သူတို့ရဲ့ ဝတ်စားဆင်ယင်မှု ကို အစစ်ဆေးခံရပါတယ်။ ရှူးဖိနပ်ကို ပြောင်လက်နေအောင် တိုက်ထား မထား၊ ခါးပတ်ကွင်း (ကြေး) ကို ပြောင်လက်အောင် တိုက်ထား မထား။ သတိအနေအထား မှန် မမှန်၊ အကျ.. ဘောင်းဘီတွေ ချပ်ချပ်ရပ်ရပ် ဝတ်ထား မထား စသဖြင့်ပေါ့။ အရပ်ဘက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေ အနေနဲ့ကြည့်ရင် ရုတ်တရက် ဒါတွေဟာ မလိုအပ်ဘူးလို့ ထင်စရာပါပဲ။

ဒါပေမဲ့ ဒါတွေဟာ အရည်အသွေးထိန်းသိမ်းမှုမှာ မပါရင်မဖြစ်တဲ့ အချက်တွေပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

ကျွန်တော်သိတဲ့ ဗိုလ်လောင်းတစ်ယောက်ဟာ သူတို့ရဲ့ ပထမပိုင်း သင်တန်းကာလ "ရက်စက်တဲ့စစ်တန်းလျား" လို့ခေါ်တဲ့ ကာလမှာ သူ့ အထက်က တပ်ဖွဲ့ခေါင်းဆောင် တာဝန်ကျစီနီယာဗိုလ်လောင်းရဲ့အခန်း ကို အသွားအပြန် ၁၂ ခေါက်လောက် အပြေးသွားပြီး သူ့ရဲ့လိုအပ်ချက် တွေကို အစစ်ဆေးခံခဲ့ရပါတယ်။ တစ်ခေါက်နဲ့ တစ်ခေါက်ဟာ မိနစ် အနည်းငယ်လောက်ပဲ ခြားပါတယ်။ သူတို့တပ်ဖွဲ့ ခေါင်းဆောင်ရဲ့အခန်း ကို ရောက်တိုင်း သူ့မှာ ချွတ်ယွင်းချက်က တစ်ခုမဟုတ်တစ်ခု ရှိနေတယ်။ သူ့ခေါင်းကဆံပင်ကို သပ်သပ်ရပ်ရပ် ဖြီးမထားတာ၊ သူ့ရှူးဖိနပ်က ပွန်း တဲ့ အရာတွေထင်နေတာ၊ သူ့အကျ..ကျောဘက်ရဲ့ အောက်ပိုင်းကို ဘောင်းဘီ ထဲ သေသေချာချာ သွင်းမထားတာ၊ ဂျူနီယာဗိုလ်လောင်းတစ်ယောက် သိရမယ့် အချက်အလက်တစ်ခုကို မမှတ်မိတာ စသဖြင့်ပေါ့။

သူတို့ကို ကွပ်ကဲတဲ့အဖွဲ့ခေါင်းဆောင် (စီနီယာဗိုလ်လောင်း) အနေနဲ့ သူ့ ကို အပြစ်အနာအဆာ တစ်ခုမှရှာလို့မရအောင် လုပ်မယ် ဆိုပြီး သူနဲ့အတူ သူ့ရဲ့ အခန်းဖော်တွေက ပိုင်းပြီးစစ်ဆေး ဖြည့်ဆည်း ပေးကြတယ်။ ဒါဟာ သူတို့အတွက် စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်လို့လည်း ခံယူ ကြတယ်။ သူ့အခန်းကို ပြန်ရောက်တိုင်း သူ့အခန်း ဖော်တွေက ပိုင်းပြီး ကြည့်ရှုစစ်ဆေးကြတယ်။ ဒီလိုနဲ့ ဒီလိုစစ်ဆေးပြင်ဆင်ရတာ

ဟာ သူတို့ အတွက် အားကစားပြိုင်ပွဲတစ်ခုလို ဖြစ်နေပါတယ်။ သူ့အခန်းဖော်တွေရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်က အဲဒီ ဗိုလ်လောင်းကို အပြစ်အနာအဆာကင်းအောင်၊ ခြောက်ပြစ်ကင်းသဲလဲစင်အဆင့်ကို ရောက်အောင် ဝိုင်းဝန်းကူညီကြ တာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

အဲဒီ ဂျူနီယာဗိုလ်လောင်းဟာ ၁၂ ကြိမ်မြောက် သူ့အဖွဲ့ ခေါင်းဆောင်ဆီကို ရောက်တဲ့အခါ သာမန်အားဖြင့် ဘာမှအပြစ်ဆိုစရာ မရှိ တော့ဘူး။ ဒါပေမဲ့ သူခေါင်းပြီးတုန်းက ကျွတ်ကျသွားတဲ့ ဆံပင်တစ်ချောင်း

ဟာ သူ့ရှုပ်အကျွေးရဲ့နောက်ကျောမှာ ကပ်နေတာကို တွေ့သွားတယ်ဗျာ။ ဒါပေမဲ့ သူ့တပ်ဖွဲ့ခေါင်းဆောင်က အဲဒါကို ချွတ်ယွင်းချက်တစ်ခုလို့ မသတ်မှတ်တော့ဘဲ သူ့ရဲ့စစ်ဆေးမှုကို အဆုံးသတ်ပေးလိုက်လို့ အဲဒီ ဂျူနီယာဗိုလ်လောင်းဟာ အတော်ပျော်သွားတယ်။ တကယ်တော့ သူဟာ သူတို့တပ်ဖွဲ့ခေါင်းဆောင်ကို တစ်ကြိမ်ထက်တစ်ကြိမ် သူ့ရဲ့ အပြစ်အနာ အဆာတွေကို မတွေ့တွေ့အောင်ပိုပြီး ကြိုးစားရှာဖွေဖို့ လုပ်ခဲ့သလို ဖြစ်နေတယ်။ ဘာပဲပြောပြော ဒါဟာ နှစ်ဦးနှစ်ဖက် အကျိုးရှိပါတယ်။

ဗိုလ်လောင်းအားလုံးဟာ သူတို့ကိုခိုင်းတဲ့ အလုပ်မှန်သမျှကို ပြီးအောင် လုပ်ရသလို၊ ကောင်းကောင်းမွန်မွန် သပ်သပ်ရပ်ရပ်နဲ့ ပြီး အောင်လည်း လုပ်ရပါတယ်။ သူတို့အနေနဲ့ ကောင်းကောင်းမွန်မွန်ပြီး အောင် မလုပ်ရင် သူတို့ရဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေက ပိုပြီး ဖိစီးစီးနဲ့ ပြင်းပြင်း ထန်ထန် ကြပ်မတ်ပါတယ်။ "ခင်ဗျားတို့ ရှူးဖိနပ်တွေက ပြောင်လက်နေ ပါရဲ့၊ ဒါပေမဲ့ ခင်ဗျားတို့ရဲ့ဝတ်စုံက စုတ်ပြတ်နေတာပဲ" လို့ ပြောတာမျိုး ပေါ့။ သူတို့အနေနဲ့ သူတို့ ကြိုးစားအားထုတ်သင့်သလောက် မလုပ်ကြဘူး လို့ ယူဆရင် သူတို့ကို ဖိအားပေးသလို သူတို့ရဲ့ အထက်က တပ်ဖွဲ့ခေါင်းဆောင်ကိုလည်း ဖိအားပေးပြီး လုပ်ငန်းတွေကို ပိုပြီး ကောင်းအောင် လုပ်ဖို့ အထက်အရာရှိတွေက စီမံတယ်။

ဂျူနီယာဗိုလ်လောင်းတွေဟာ သူတို့လုပ်နိုင်တဲ့ ပမာဏထက် ပိုပြီး

များပြားတဲ့ အလုပ်တွေနဲ့ ရင်ဆိုင်ရတဲ့အခါ သူတို့လုပ်ရမယ့် အလုပ် တွေကို ဦးစားပေးအဆင့် ရွေးချယ်ပြီး လုပ်ဆောင်ကြတယ်။ ကျန်တဲ့ အလုပ်တွေကိုတော့ အတိုးအလျှော့လုပ်ပြီး (အားလုံး တစ်ပြေးညီ ဖြစ် အောင် မလုပ်နိုင်ဘဲကိုး) သင့်တော် သလို ပြီးစီးအောင် လုပ်ကြပါတယ်။

သူတို့တစ်တွေအနေနဲ့ သူတို့လုပ်တဲ့ လုပ်ငန်းတွေကို အသေးအဖွဲ့ အချက် အလက်ကလေးတွေကအစ သတိထားပြီး လုပ်ကြတာကြောင့် အလုပ်နဲ့ ပတ်သက် တဲ့ စိတ်ဖိစီးမှုမဖြစ်အောင် ထိန်းနိုင်ကြပါတယ်။

အဲဒီ အပိုင်းဟာလည်း သူတို့ရဲ့ လုပ်ငန်းကို လေ့လာသင်ယူမှုရဲ့ တစ်စိတ်တစ်ဒေသပါပဲ။ စိတ်ဖိစီးမှုမြင့်မားတဲ့အပြင် အမြန်လှုပ်ရှား ဆောင်ရွက်ရတဲ့ ရန်သူနဲ့ရင်ဆိုင်တိုက်ခိုက်ရတဲ့ တိုက်ပွဲမျိုးမှာ ခေါင်း ဆောင်တစ်ယောက်ဟာ ချို့ယွင်းချက်ကင်းအောင် ဘယ်တော့မှ မစီမံ နိုင်ပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ ချို့ယွင်းချက်၊ အပြစ်အနာကင်းအောင် လုပ်တတ်တဲ့ အလေ့အကျင့်တွေကို ပုံမှန်အလုပ်တစ်ခုလို လုပ်ခဲ့ဖူးတဲ့ အတွေ့အကြုံ (အမြင့်ဆုံး၊ အခက်ဆုံးအနေအထားလို့ မမြင်ဘဲ သာမန် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် လို့ သဘောထားနိုင်ခဲ့တဲ့ အတွေ့အကြုံ) ရှိတဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ် ယောက် ဟာ တခြားလုပ်နိုင်တဲ့နည်းလမ်းတွေကို မြန်မြန်ဆန်ဆန် တွေးတောမှန်း

ဆပြီး ရရှိတဲ့အချိန်အတွင်း သူ ဘာကို အရင်ဦးစားပေးလုပ်သင့်သလဲ ဆို တာကို သိမြင်နိုင်စွမ်းရှိပါတယ်။ အဲဒီ လို သိမြင်နိုင်စွမ်းရှိအောင်လည်း ကြိုးစားရပါ မယ်။

အမိန့်နာခံခြင်းအဆင့်ကို အောင်မြင်ပြီး၊ မိမိကိုယ်မိမိ ယုံကြည်မှု ရှိတဲ့ အဆင့်ကို တက်လှမ်းခြင်း

ခင်ဗျား ကုတ်ခြစ်လို့မရတဲ့ ယားယံမှုတစ်ခုကနေ ဘယ်လို အကျိုးကျေးဇူးတွေရနိုင်မလဲ။ စစ်ရေးပြကွင်းထဲမှာ ဗိုလ်လောင်းတွေဟာ တပ်စု လိုက်တန်းစီပြီး သတိအနေအထား နဲ့ မလှုပ်မယှက်နေရတဲ့အခါ ယားတာကို လုံးဝ

ကုတ်လို့မရဘူး။ အဲဒီ အခါ စစ်တပ်ရဲ့ပုံစံနဲ့ ဟန်ပန် အမူအရာ၊ ဒါမှမဟုတ် စစ်သည် တော်တစ်ဦးရဲ့ ဟန်ပန်အမူအရာဆိုတာ ယားယံနေတဲ့နေရာကို မကုတ်ဘဲ သည်းခံ နေရတာ ကို ခေါ်ပါလားလို့ အကြမ်းဖျင်း သိမြင်ကြရပါတယ်။ အဲဒီ အချိန်မျိုးမှာ သူ တို့အနေနဲ့ ကုတ် ချင်တဲ့စိတ်ကို ဖိနှိပ်မြို့သိပ်ထားရုံကလွဲလို့ တခြားဘာကိုမှ လုပ်လို့ မရဘူး လေ။ တပ်စု၊ တပ်ခွဲ၊ တပ်ရင်းအလိုက် စနစ်တကျ တန်းစီထားတဲ့ တပ်ဖွဲ့ ထဲ မှာ စစ်သည်တော်တွေအနေနဲ့ ကြည့်ချင်တဲ့နေရာကို လှည့်ကြည့် နေမယ်၊ သူတို့ ကိုယ်ပေါ်က ယားယံတဲ့နေရာတွေကို စိတ်ကြိုက်ကုတ်ခြစ် နေမယ်ဆိုရင် အဲဒီ တပ်ဖွဲ့ ဟာ စည်းမဲ့ကမ်းမဲ့ ဖြစ်ကတတ်ဆန်းနေတဲ့ တပ်ဖွဲ့ ဖြစ်သွားမှာပေါ့။

တကယ်တော့ အထက်ကပြောခဲ့သလို မိမိကိုယ်ခန္ဓာတစ်နေရာ က ယားယံနေတာကို မကုတ်ဘဲ သည်းခံအောင့်အီးနေရတာ ဟာ ဗိုလ်လောင်းတွေကို သက်သက်မဲ့ညှင်းပန်းတာ၊ ဒုက္ခခံခိုင်းတာ မဟုတ် ပါဘူး။ ပြီးတော့ အဲဒီ လို အမိန့်နာခံတတ်တဲ့အဆင့်ဟာ လူတစ်ယောက် ကို နှိမ့်ချတဲ့၊ ဒါမှမဟုတ် နှိမ့်ကျစေတဲ့ အပြုအမူတစ်ခုလည်း မဟုတ်ပါ ဘူး။ ဂျူနီယာဗိုလ်လောင်းအဆင့်မှာ လေ့ကျင့်မှု တွေဟာ အထက်က ပေးအပ်တဲ့ အမိန့်နာခံတတ်မှုကို အဓိကထားပြီး လေ့ကျင့်ပေး တာ ဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့ စိတ်ဓာတ်ကျအောင် လုပ်တာ မဟုတ်ပါဘူး။ ဒီလိုနဲ့ ဗိုလ်လောင်းတွေဟာ ခက်ခဲတဲ့ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်၊ ခက်ခဲတဲ့လုပ်ငန်း တွေကို တစ်ဆင့်တက်ပြီး လုပ်ဆောင်လာရတဲ့အခါ သူတို့ကိုယ်သူတို့ ယုံကြည်မှု၊ သူတို့ကိုယ် သူတို့ တန်ဖိုးထားအုပ်ချုပ်နိုင်တဲ့၊ ဒါမှမဟုတ် သူတို့ကိုယ်သူတို့ ပြန်ပြီး အမိန့်ပေး စေခိုင်းနိုင်တဲ့ အဆင့်အထိ ရရှိသွား ကြပါတယ်။

အပြင်အပက ဆုချီးမြှင့်မှုများ

ရှေ့ပိုင်းမှာတုန်းက ဝက်စပျိုင်စစ်တက္ကသိုလ်ဟာ ဗိုလ်လောင်း တွေကို သူတို့မွေးနေ့မှာ သကြားလုံးတွေ လက်ဆောင်ပေးသလို သူတို့ကို ဆုချီးမြှင့်မှုတွေ ခပ် ပေါ့ပေါ့မပေးဘူးလို့ ပြောခဲ့ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ စစ် တက္ကသိုလ်ဟာ တစ်ခါတစ်ခါမှာ သူ တို့ကို ဆုချီးမြှင့်တာတွေ လုပ်ပါ တယ်။ အဲဒီ ဆုချီးမြှင့်မှုဟာ ခေါင်းဆောင်တွေအနေ

နဲ့ နောက်လိုက်တွေကို ဖြစ်စေချင်၊ ရစေချင်တဲ့အချက်တွေ ရသွားလို့ ထိထိရောက်ရောက် အထောက်အကူဖြစ်မယ် ဆိုရင်ပေါ့။

ဘယ်လိုဆုချီးမြှင့်မှုတွေ လုပ်မလဲလို့ စဉ်းစားတဲ့အခါ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ သူတို့ကိုယ်သူတို့ မေးခွန်းအချို့ ပြန်ပြီးမေးသင့်ပါတယ်။ "နောက်လိုက်ဝန်ထမ်းတွေ လုပ်နေတာ ဘယ်လိုအလုပ်မျိုးလဲ။ ဒီအဖွဲ့ အစည်းကနေ သူ့ဘာကို အလိုချင်ဆုံးလဲ" ဆိုတာမျိုးပေါ့။ အလုပ်သမား တစ်ယောက်ဟာ မွမ်းမံထိန်းသိမ်းရေး လုပ်ငန်းရဲ့ လိုအပ်ချက်တွေကို လိုက်လုပ်နေတာဆိုရင် သူလိုချင်တဲ့လာဘ်ဟာ ငွေကြေးပဲ ဖြစ်မှာပါ။ အဆင့်မြင့်ရာထူးတွေမှာ လုပ်ကိုင်နေသူတွေဆိုရင် သူတို့လုပ်နေတဲ့ အလုပ်တွေဟာ လူမှုပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး လိုအင်တွေကို ဖြည့်ဆည်း နိုင်ဖို့၊ ဒါမှမဟုတ် သူတို့ရဲ့ ဖန်တီးနိုင်စွမ်းကို ဖော်ထုတ်ဖို့နဲ့ သူတို့ရဲ့ အဆင့်အတန်း တိုးတက်မြင့်မားဖို့ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ဆုချီးမြှင့်မှုတစ်ခု မလုပ်မီ မိမိဆုချီးမြှင့်မယ့် ပုဂ္ဂိုလ်ရဲ့လိုအင်နဲ့ သူ့ရဲ့ဆန္ဒတွေကို သေသေချာချာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်ပါတယ်။

ပထမနှစ်သင်တန်းသား ဗိုလ်လောင်းတွေဟာ အပြင်အပက ဆုချီးမြှင့်မှု အနည်းငယ်ကို ရရှိကောင်းရရှိမှာ ဖြစ်ပေမယ့် သူတို့ဟာ သင်တန်းကာလ တဖြည်းဖြည်း ကြာညောင်းလာတာနဲ့အမျှ သူတို့ကို အပြစ်ဒဏ်ပေးတာတွေဟာ တစ်စထက်တစ်စ လျော့နည်းလာတာကို သတိပြုမိကြပါတယ်။ သူတို့က "ရက်စက်တဲ့ စစ်တန်းလျား" လို့ ခေါ်ကြတဲ့ ထမင်းစားဆောင်ရဲ့ တင်းကြပ်တဲ့စည်းကမ်းတွေဟာ သင်တန်း ကာလ ခြောက်လပြည့်သွားတဲ့အခါ တစ်စတစ်စ လျော့သွားပါတယ်။ သင်တန်း စတင်ချိန်ကစပြီး ဗိုလ်လောင်းတွေရဲ့ အခန်းမှာ ရေဒီယို နားထောင်ခွင့် မပြုခဲ့တာဟာလည်း သင်တန်းကာလ ခြောက်လပြည့်ပြီး တဲ့နောက်ပိုင်းမှာ ပြန်လည်ခွင့်ပြုခဲ့ပါတယ်။ ဂျူနီယာဗိုလ်လောင်းတွေ ဟာ သူတို့လုပ်ရမယ့် လုပ်ငန်းတာဝန်တွေကို ပိုပြီးသိလာလေလေ သူတို့ကို ကွပ်ကဲရတဲ့ စီနီယာဗိုလ်လောင်းတွေဟာ သူတို့နဲ့ ထိတွေ့မှု ပိုပြီးနည်းလေလေ ဖြစ်လာပါတယ်။

ဒါပေမဲ့ သူတို့ကို အကြီးမားဆုံးဆုချီးမြှင့်မှုဖြစ်တဲ့ ဂျူနီယာ ဗိုလ်လောင်း

ဘဝကို အောင်မြင်စွာကျော်လွှားနိုင်မှုကို အသိအမှတ်ပြုတဲ့ အခမ်းအနားကို ပထမ နှစ်ကုန်ဆုံးချိန်မှာ စစ်တက္ကသိုလ်က ပြုလုပ်ပေး ပါမယ်။ သင်တန်းပထမနှစ် တစ်နှစ် လုံးလိုလိုမှာ စီနီယာဗိုလ်လောင်း တွေက ဂျူနီယာဗိုလ်လောင်းတွေကို အမြဲမပြတ် စောင့်ကြည့်ပြီး စစ်မှုထမ်း ဘဝကို အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်အဖြစ် လုပ်ကိုင် မယ့် အမြင်ထား ပြီး ပြုမူကိုင်တွယ်ခဲ့ပါတယ်။ သူတို့နဲ့ ဆက်ဆံပြောဆိုတဲ့အခါ "မစ္စတာ"၊ ဒါမှမဟုတ် "မစ္စ" စသဖြင့် ခေါ်ဝေါ်ပြောဆိုသလို အဆုံးသတ်စကားကို လည်း "ဆာ" ဒါမှမဟုတ် "မဒမ်"လို့ သုံးနှုန်းခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီ လိုကိုင်တွယ် ဆက်ဆံ ခဲ့တဲ့ တစ်နှစ်ကာလအတွင်းမှာ တချို့စီနီယာဗိုလ်လောင်းတွေ ဟာ ဂျူနီယာတွေရဲ့ အမုန်းခံရတာ ရှိသလို၊ တချို့ကိုကျတော့ ကြောက်ရွံ့ ကြတာမျိုး ရှိတယ်။ တချို့ ချီးကျူးခံရသူတွေရှိသလို လေးစားမှုခံရသူ တွေလည်း ရှိကြပါတယ်။ အဲဒီ အခမ်းအနားမှာ စီနီယာဗိုလ်လောင်းတွေ ဟာ ဂျူနီယာဗိုလ်လောင်းတွေကို ရင်းရင်းနှီးနှီး လက်ဆွဲနှုတ်ဆက်ပြီး သူတို့ရဲ့ နာမည်အရင်းက ပထမနာမည်ကိုမေး ပြီး အဲဒီ နာမည်နဲ့ ခေါ်ဝေါ် ပါတယ်။ (သူတို့ယဉ်ကျေးမှုအရ တစ်ယောက်နဲ့ တစ် ယောက် ရင်းနှီး တော့မှ ပထမနာမည်ဖြစ်တဲ့ ဂျွန်၊ ဒါမှမဟုတ် အင်နီ စသဖြင့် ခေါ်ရ ပါ တယ်) တစ်ချိန်တည်းမှာ ဂျူနီယာနဲ့ စီနီယာဆိုတဲ့ပုံစံ ပျောက်သွားပြီး အားလုံးကို တန်းတူရည်တူ ဆက်ဆံကြပါတယ်။

အဲဒီ အချိန်ကို ဗိုလ်လောင်းအားလုံးက မမေ့နိုင်ကြပါဘူး။ အထူးသဖြင့် ဂျူနီယာဗိုလ်လောင်းတွေပေါ့။ သူတို့ထက်သာတဲ့ လူတန်း စားတစ်ရပ်အနေနဲ့ သဘောထားပြီး အဲဒီ လူတွေရဲ့ပုံစံကို သူတို့ အတုယူ ခဲ့ရသလို အဲဒီ လူတွေ စေခိုင်း တာမှန်သမျှကိုလည်း လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြရ တယ်။ ခုအချိန်မှာတော့ အထက် အောက် ခွဲခြားမှုမရှိတော့ဘဲ သူတို့ကို တန်းတူရည်တူ အသိအမှတ်ပြုပြီး လက်ခံတဲ့အတွက် သူတို့ ရင်ထဲမှာ ကျေနပ်မှု၊ ဂုဏ်ယူမှု စတဲ့ ပီတိတွေ ဖြာဝေခဲ့ရပါတယ်။ အဲဒီ ဖြစ်ရပ် ဟာ ထူးထူးခြားခြား အဓိပ္ပာယ်ဖော်ဆောင်တဲ့ ဖြစ်ရပ်တစ်ခုပါပဲ။ ဝက်စ်ပွိုင့် စစ်တက္ကသိုလ်ကို ရောက်တဲ့နေ့ကစပြီး ဒီလိုအခွင့်အရေး၊ ဒီလိုဆုလဒ်မျိုး ကို ရရှိဖို့

အတွက် ဗိုလ်လောင်းတွေ ကြိုးပမ်းခဲ့ရတာ ပါ။ သူတို့ကို လေးစား ဖို့နဲ့ သူတို့ကို တန်းတူရည်တူ အသိအမှတ်ပြုလက်ခံဖို့ အတွက်ပေါ့။

ဝက်စ်ပို့င့်စစ်တက္ကသိုလ်မှာ အမိန့်နာခံမှုကျင့်စဉ်ကို လိုက်နာရ တာဟာ ရှက်စရာမဟုတ်သလို နှောင့်ယှက်မှုတစ်ခုလည်း မဟုတ်ပါဘူး။ အဲဒါဟာ လူတစ်ယောက်ရဲ့အရည်အသွေး တိုးတက်ဖို့အတွက် သေသေ ချာချာ စီမံဖန်တီးထားတဲ့ လေကျင့်ခန်းတစ်ခုပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ဂျူနီယာ ဗိုလ်လောင်းတွေဟာ ကျွမ်းကျင်မှု၊ မိမိတာဝန်ကို ခံယူချက်အပြည့်၊ ဇွဲမာန် အပြည့်နဲ့ ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်တတ်မှုအပြင် စိတ်ဓာတ်ထက်သန်မှုတွေ ကြောင့် သူတို့ရဲ့ အခြေခံအဆင့်ကို အောင်အောင်မြင်မြင်နဲ့ ကျော်လွှား ပြီး အထက်တန်းဗိုလ်လောင်းဘဝကို တက်လှမ်းနိုင်ခဲ့ကြပါတယ်။

*