

တက်လမ်းရှာ
ဝန်ထမ်းအမျိုးမျိုးတို့
အတွက်
ပျူဟာများ



ဒေါက်တာထွန်းဝင်း

ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်းရဲ့ ဘာကိုကြည့်ပြီး အလုပ်လျှောက်မှာ လဲ

NGO ဖြစ်စေ၊ ကုမ္ပဏီဖြစ်စေ၊ အစိုးရအဖွဲ့တစ်ခုဖြစ်စေ ၎င်းတို့ ၌ Vision, Mission ဆိုတာတွေ ရှိကြပါတယ်။ သို့သော် တစ်ခါတုန်းက ဂျာနယ်တစ်စောင်၏ အဆိုအရမူကား မြန်မာနိုင်ငံမှာ ကုမ္ပဏီတွေရဲ့ သုံးဆယ်ရာခိုင်နှုန်းကသာ ၎င်းတို့ မှာ Vision & Mission ဖော်ပြချက် ရှိကြတယ်လို့ ဆိုပါတယ်။

NGO တွေကတော့ Vision & Mission ဆိုတာ မရှိမဖြစ် လိုအပ်ချက်ပါ။ Vision ဆိုတာကတော့ နောင်လာမယ့် ၁၀ နှစ်၊ ၁၅ နှစ် စသဖြင့် အနာဂတ်တစ်ခုမှာ မိမိတို့ အဖွဲ့က ဖြစ်စေချင်သော မျှော်မှန်းချက်ကို စိတ်ကူးဖြင့် ပုံဖော်သော စိတ်ကူးမြင်ကွင်းပါ။ ဥပမာ - မလေးရှားအစိုးရရဲ့ Vision ဟာ ခရစ်နှစ် ၂၀၂၀ မှာ မလေးရှားဟာ ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သော နိုင်ငံတော်ကြီးတစ်ခု ဖြစ်ရမယ်လို့ ဆိုပါတယ်။ ဒီတော့ ခရစ်နှစ် ၂၀၂၀ မှာ ဖွံ့ဖြိုးနေတဲ့ မလေးရှားနိုင်ငံတော်ကြီးကို စိတ်နဲ့ မှန်းဆကြည့်ရင် အဲဒီစိတ်မှာ ပေါ်လာမယ့် မြင်ကွင်းဟာ မလေးရှားနိုင်ငံရဲ့ Vision ဖြစ်ပါတယ်။

Mission ဆိုတာက Vision သို့ သွားရန် လမ်းစဉ် ဖြစ်ပါတယ်။ Mission ကိုလည်း အဓိပ္ပာယ်အမျိုးမျိုး ဖွင့်ကြပါတယ်။ မြန်မာနိုင်ငံ UNDP ရုံးက ပြုလုပ်တဲ့ HDI ဖွံ့ဖြိုးရေး အစီအစဉ်ရဲ့ အကြံပေးအရာရှိ ဒေါက်တာ တာရစ်ဟူစိန် ဆိုသူကတော့ Mission ကို How To Go There

လို့ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ပါတယ်။

NGO ရယ်လို့ ဖြစ်လာရင်၊ နိုင်ငံရေးပါတီလို့ ဖြစ်လာရင်၊ ကုမ္ပဏီရယ်လို့ ဖြစ်လာရင် မိမိတို့ ရဲ့ Vision & Mission ကို ကြေညာချက် ထုတ်ပြန်ရပါမယ်။ Vision & Mission ဟာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခု NGO ၊ ပါတီ၊ ကုမ္ပဏီများ သို့ ဝင်လိုသူဟာ အဖွဲ့ရဲ့ Vision & Mission က မိမိစိတ်နဲ့ တိုက်ဆိုင်ရင် ဝင်သင့်ပါတယ်။ သူတို့ ရဲ့ Vision သူတို့ ရဲ့ လမ်းစဉ်ကို မယုံကြည်ရင်တော့ မဝင်သင့်ပါဘူး။

ဆင်းရဲတဲ့ နိုင်ငံတွေမှာ တော့ NGO၊ ကုမ္ပဏီတို့ မှာ အလုပ်လျှောက်ရင် လခရရင်ပြီးရောဆိုပြီး စားဝတ်နေရေးအတွက် အလုပ်လျှောက်ရရှာပါတယ်။ ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံမှာ တော့ ရွေးချယ်စရာများ လို့ အဖွဲ့တစ်ခုကို ယုံကြည်ရင် ဝန်ထမ်းဝင်လုပ်ပါတယ်။ မယုံကြည်ရင် မဝင်ပါဘူး။

(မှတ်ချက် ။ Vision & Mission ဖော်ပြ ကြေညာချက် သိပ်ကောင်းပြီး အပြောတခြား အလုပ်တခြား ဖြစ်တဲ့ အဖွဲ့တွေလည်း ရှိပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒါတွေက ဒုတိယအဆင့်မှာ စဉ်းစားရမှာ ပါ။)

NGO တွေက သူဌေးကြီးတွေထံကို အလှူငွေတောင်းခံလွှာ ရေးလေ့ရှိပါတယ်။ အဲဒါကို Proposal Writing လို့ ခေါ်ပါတယ်။ အဲဒီအခါမှာ Proposal Writing မှာ မိမိတို့ ရဲ့ Vision & Mission ကို ဖော်ပြရပါတယ်။

Dona Foundation ခေါ် အလှူရှင် အဖွဲ့အစည်းကလည်း မိမိတို့ ရဲ့ Vision & Mission ဟာ အလှူငွေတောင်းခံသူ၊ NGO ရဲ့ Vision နဲ့ Mission နဲ့ မဆန့်ကျင်မှ သာ အလှူငွေ ထည့်နိုင်မှာ ပါ။

ဘိုးဘွားရိပ်သာဖောင်ဒေးရှင်းထံ အလှူခံရန် မလွယ်ပါ။

ကုမ္ပဏီတွေကတော့ Vision & Mission မရှိကြတာ ဘာကြောင့်လဲ

ကုမ္ပဏီဆိုတာကတော့ ဘယ်သူ့ဆီကမှ အလှူငွေ တောင်းစရာ မလိုပါဘူး။ Proposal Writing အတွေ့အကြုံလည်း မရှိတော့ Vision & Mission ရယ်လို့ သတ်မှတ်ချက်မရှိကြပါ။ မြန်မာပြည်မှာ လည်း ဈေးကွက်စီးပွားရေးစနစ်က သက်တမ်းအားဖြင့် ဆယ်စုနှစ်အနည်းငယ်သာ ရှိသေးလို့ ကုမ္ပဏီတွေလည်း သက်တမ်းနုကြပါတယ်။ ဒါကြောင့် Vision & Mission သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းသင့်ကြောင်း သိပ်မသိကြပါ။

သို့သော် တကယ်တော့ လိုအပ်ပါတယ်။ ဘာကြောင့် လဲဆိုတော့ ပီပြင်တဲ့ ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုဖြစ်လာရင် ဝန်ထမ်းရေးရာ ပေါ်လစီ၊ ဝန်ထမ်းစည်းကမ်း၊ Objectives ခေါ် ရည်ရွယ်ချက်များ၊ Work Plan ခေါ် လုပ်ငန်းစဉ်တွေကို ရေးဆွဲရင် Vision & Mission ကိုကြည့်ပြီး ရေးဆွဲရမှာ ပါ။

တစ်ဖန် ယနေ့လူငယ်တွေ နိုင်ငံရေးကို စိတ်ဝင်စားလာကြပါပြီ။ နိုင်ငံရေးပါတီတစ်ခုကို ဝင်တယ်ဆိုတာ အဖော်ကောင်းလို့ ဝင်မှာ မျိုး၊ အင်အားကြီးပါတီဖြစ်လို့ ဝင်မှာ မျိုးဆိုတာထက် အဲဒီပါတီရဲ့ Vision & Mission ခေါ် လမ်းစဉ်၊ ယုံကြည်ချက်တွေ၊ သမိုင်းကြောင်း၊ ရည်ရွယ်ချက်စတာတွေကို လေ့လာပြီး မိမိက ယုံကြည်ရင်ဝင်ဖို့ ဖြစ်ပြီး မယုံကြည်က မဝင်ဖို့ ဘဲဖြစ်ပါတယ်။

တစ်ဖန် နိုင်ငံရေးပါတီများ မဟာမိတ်ဖွဲ့တယ်ဆိုရာတွင် လည်း

သူတို့ ရဲ့ Vision, Mission & Objectives များ မဆန့်ကျင်မှ သာ မဟာမိတ်ဖွဲ့လို့ ရပါတယ်။ လမ်းစဉ်ချင်းမတူရင် ပေါင်းစည်းဖို့ ခက်ပါတယ်။

ကုမ္ပဏီအချင်းချင်း ပူးပေါင်းတယ်၊ အတူအလုပ်လုပ်တယ်၊ ကန်ထရိုက်စာချုပ်ချုပ်တယ်ဆိုရင် Vision & Mission နှင့် Objectives များ မဆန့်ကျင်မှ သာ ပေါင်း၍ ရပါတယ်။

အဖွဲ့အစည်းတို့ မှာ Objectives များ ရေးဆွဲခဲ့ရင် Vision နှင့် Mission နှင့် Objectives များ မဆန့်ကျင်ပါ။ သို့သော် တူညီသော Vision & Mission အောက်မှာ မတူညီသော Objectives များ ရှိနိုင်ပါသည် ။

ယခုအခါ ကျွန်တော်တို့ နိုင်ငံတွင် နိုင်ငံရေးစိတ်ဝင်စားသူ များ ပြားလာပါပြီ။ ကျောင်းသားဟောင်းများ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ဟာ ဩဇာရှိ နိုင်ငံရေးပါတီတစ်ခုရဲ့ ခေါင်းဆောင်အမျိုးသမီး (အန်တီ)ကို ဝန်းရံမယ်လို့ ဆိုပါတယ်။ သို့သော် အန်တီရဲ့ ပါတီကိုတော့ မဝင်ဘူးလို့ ဆိုပါတယ်။ အဲဒီကိစ္စရဲ့ အကြောင်းရင်း (Reason) သည် သူတို့ ရဲ့ အတွင်းရေးသာဖြစ်၍ ဘေးလူကသိရန် မလွယ်ပါ။ သို့သော် ခန့်မှန်းရမည်ဆိုပါက သူတို့ သည် အန်တီနှင့် Vision တူညီပြီး Mission ခေါ် လမ်းစဉ်ကွဲပြားတာ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ တစ်ခါတစ်ရံမှာ ပါတီများ ဟာ Vision & Mission တူညီပြီး Objectives များ ကွဲတတ်ပါသည် ။

တိုင်းပြည်ကြီး ဖွံ့ဖြိုးအောင်လုပ်မယ်ဆိုတဲ့ Vision တူညီပြီး လမ်းစဉ်ကွဲပြားနေရင် Unity in Diversity ကွဲပြားစွာ စည်းလုံးညီညွတ်ခြင်းလို့ ခေါ်နိုင်ပါတယ်။

အမေရိကန်နိုင်ငံမှာ ဆိုရင်လည်း ရီဘာပလစ်ကန်ပါတီနဲ့ ဒီမိုကရက်တစ်ပါတီခေါ် နိုင်ငံရေးပါတီကြီးနှစ်ခုဟာ ဗျူဟာချင်း

မတူပါဘူး။ သို့သော် အမေရိကန်နိုင်ငံကြီး ဖွံ့ဖြိုးစေလိုသော Vision ကတော့ တူကြပါတယ်။

နိုင်ငံရေးပါတီ၊ NGO၊ ကုမ္ပဏီအသင်းအဖွဲ့တို့ အကြောင်းကို လေ့လာလိုသူ လူငယ်များ သည် Vision & Mission ဟူသော စကားရပ်များကို လေ့လာသင့်သည် ဟု ဆိုချင်ပါကြောင်း။

* * *

ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံက လူသားအရင်းအမြစ်တို့ ပျော်ရွှင်စွာ အလုပ်လုပ်နည်း

နိုင်ငံတစ်ခုရဲ့ ဖွံ့ဖြိုးမှုပမာဏကို တိုင်းတဲ့ အခါမှာ နိုင်ငံသား
လူသားအရင်းအမြစ်တို့ ရဲ့ ပျော်ရွှင်မှုဆိုတာကလည်း တိုင်းတာတဲ့
ပေတံတစ်ခု ဖြစ်နေပါတယ်။ နိုင်ငံတစ်ခုဟာ ချမ်းသာသော်လည်း
လူသားအရင်းအမြစ်တွေ တထိတ်ထိတ်နဲ့ ကျိုးလန့်စာစားနေရရင်
ဖွံ့ဖြိုးတယ်လို့ မခေါ်ဆိုသင့်ပါဘူး။ အနောက်နိုင်ငံကြီးတွေမှာ တော့
လူသားတွေ ပျော်ကြတယ်လို့ ဆိုပါတယ်။ လူတွေရဲ့
ပျမ်းမျှသက်တမ်းကလည်း ရှည်ကြပါတယ်။ လုပ်ငန်းခွင်တွေမှာ လည်း
အနည်းနဲ့ အများ ပျော်ကြပါတယ်။ လခကလည်း လောက်ကြပါတယ်။
အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ လို့ ဝါသနာပါတဲ့ အလုပ်ကို
ရွေးချယ်နိုင်ခွင့် ပိုများ တယ်။

လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ ပျော်မှ လုပ်မယ် ဆိုရင်တော့ အလုပ်မှာ ပျော်တဲ့
သူ ရှိနိုင်ပေမယ့် မပျော်တဲ့ သူ တော်တော်များမှာ ဖြစ်လို့
ပျော်ချင်သူအတွက် အဆင်မပြေပါဘူး။

ဒါပေမဲ့ ဆင်းရဲခြင်း၊ ခက်ခဲခြင်း ၊ ကျပ်တည်းခြင်းတွေကြားထဲကပဲ
ပျော်ရွှင်မှုဆိုတာ ရှာရင်တွေ့နိုင်ပါတယ်။

ဒီကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်ပြီး လစာနည်းဝန်ထမ်း မိန်းကလေးတစ်ဦးနဲ့
ဆွေးနွေးဖူးပါတယ်။ ဝန်ထမ်းမိန်းကလေးက သူ့ရဲ့ အလုပ်မှာ သူ

မပျော်ပါဘူး။

မပျော်ရွှင်ရတဲ့ အကြောင်းရင်းတွေထဲမှာ လည်း လစာနည်းတဲ့ ကိစ္စကလည်း ပါဝင်ပါတယ်။ သူလုပ်ရတဲ့ အလုပ်သဘာဝကိုလည်း သူမပျော်ပါဘူး။ ဝါသနာပါတာ တခြား၊ လုပ်နေရတာကတခြား ဖြစ်နေပါတယ်။ ဖွံ့ဖြိုးပြီးအနောက်နိုင်ငံတွေမှာ ဝန်ထမ်းတွေ တက်ကြွမှု Motivation ရှိဖို့ ရန်အတွက် ဝါသနာနဲ့ အလုပ်ထပ်တူညီခြင်းက မောင်းနှင်အား ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံမှာ တော့ ဝန်ထမ်းတက်ကြွမှုအတွက် မောင်းနှင်အားဆိုတာ သူ့ရဲ့ ခံယူချက်ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

အဲဒီဝန်ထမ်းမိန်းကလေးက ညီအစ်မသုံးယောက် ရှိပါတယ်။ သုံးဦးစလုံး အသက် ၂၀ ဝန်းကျင်တွေ ဖြစ်ပါတယ်။ မိမိတို့ ရဲ့ ဘတ်စ်ကားခနဲ့ မုန့်ဖိုးကိုပဲချန်ပြီးတော့ ညီအစ်မသုံးဦးစလုံးက ရတဲ့ လခကို မိခင်ကြီးကိုအပ်တော့ သူတို့ အိမ်ထောင်ရဲ့ ဆီဖိုး၊ ဆန်ဖိုး၊ ဟင်းလျာဖိုးကို တော်တော်ကာမိပါတယ်။

ညီအစ်မတွေက လစာနဲ့ ကန်တော့တဲ့ အချိန်မှာ မိခင်ကြီးက ဘာပြောလဲမေးတော့ ပီတီဖြစ်တယ်။ သာဓုခေါ်တယ်လို့ ဖြေပါတယ်။ ဒီတော့ မိခင်ကြီးအပြုံးဟာ ဝန်ထမ်းမိန်းကလေးတွေအတွက် အမြတ်ပဲဖြစ်ပါတယ်။ လုပ်ငန်းခွင်မှာ မပျော်ပေမယ့် မိခင်ကြီးကို ပီတီပြီး ပြုံးနိုင်အောင်ဆိုတဲ့ ခံယူချက်နဲ့ အလုပ်လုပ်ကြည့်ပါလို့ သူတို့ ကိုပြောပြမိပါတယ်။

ဒီတော့ လုပ်ငန်းခွင်မှာ စိတ်ညစ်စရာပေါ်ပေါက်လာရင်လည်း ဪ... ငါတို့ မိဘအတွက် ငါတို့ ဒါတွေကို ရင်ဆိုင်မယ်လို့ ခံယူချက်ထားလိုက်ရင် စိတ်မညစ်တော့ပါဘူး။

အိမ်သာကျင်းတူးရတာကို ဝါသနာပါပြီး ပျော်တဲ့ လူရယ်လို့ ရှိနိုင်ပါ့မလား။

လူရယ်လို့ ဖြစ်လာရင် ဘောလုံးကန်တာ၊ ပန်းချီဆွဲတာ၊ သီချင်းဆိုတာ ၊ ဂီတာတီးတာ စတာတွေကိုပဲ ပျော်တဲ့ သူရှိမှာ ပါ။ အိမ်သာကျင်းတူးရတာ ပျော်သလား ဆိုရင်တော့ မပျော်လောက်ဘူးလို့ ထင်စရာ ရှိပါတယ်။

ဒါပေမဲ့ ကျွန်တော်ဟာ တစ်ချိန်က ကျေးလက်ဒေသတွေမှာ နေ့စဉ်အိမ်သာကျင်းတူးရန်ကိစ္စ ပေါ်ပေါက်လို့ ရွာထဲမှာ အလုပ်သမားရှိမလား ဆိုပြီး စုံစမ်းတော့ ၁၄ နှစ်သား ကလေးတစ်ယောက် လာပါတယ်။

ကျွန်တော်က သူ့ကိုခိုင်းရင် ကလေးကို ခိုင်းတယ်ဆိုပြီး ဖြစ်နေပါဦးမယ် ဆိုပြီး ငြင်းတော့ သူက သူ့အဘွားကို ပိုက်ဆံပေးချင်လို့ ဆိုပြီး အတင်းတောင်းဆိုလို့ သူ့ကို ကဲ... ဒါဆိုရင် တူးစမ်းကွာလို့ ပြောတော့ အိမ်သာကျင်းကို ပျော်ရွှင်စွာတူးရင်း ပြုံးပီတိတွေ ဖြစ်နေပါတော့တယ်။ ကျွန်တော်က အိမ်သာကျင်းတူးတာ ပျော်စရာလားလို့ မေးတော့ သူက အိမ်သာကျင်းတူးခရတဲ့ ပိုက်ဆံနဲ့ သူချစ်တဲ့ အဘွားကို ပေးရမှာ ဖြစ်လို့ ပျော်နေတာလို့ ပြောပါတယ်။

သူ ဆက်ပြောလာတာက ကျွန်တော်က သူဌေးသား မဟုတ်ဘူး လေ။ ဦးဦးဆရာဝန်ကြီးရဲ့ ။ ကျွန်တော့်ဘဝ ကျွန်တော်နားလည်ရမှာ ပေါ့လို့ ပြဿနာကိုဖွင့်ပြတော့ Oh My God အံ့ဩစရာပါလား။

ကျွန်တော်က သူဟာ ကလေးဖြစ်လို့ အိမ်သာကျင်းကို အဖြစ်ပဲ တူးခိုင်းပြီး မတော်တဆအန္တရာယ်ဖြစ်မှာ စိုးလို့ သူ့အနားမှာ တစ်ချိန်လုံး ထိုင်စောင့်နေရပါတယ်။ ပြီးတော့ လုပ်အားခကို

လူကြီးကိုပေးသလောက် ပေးလိုက်ပါတယ်။ မင်းကိုငါ
ဂုဏ်ပြုမယ်ကွာဆိုပြီး ကျွန်တော်ကပါ သူ့ကို ကူညီတော့ သူက
တားပါသေးတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဂုဏ်ပြုတာကလို့ ပြောပြီး ကူလုပ်ရင်း
နှစ်ယောက်စလုံး ပျော်ကြပါတယ်။ ဒီတော့ သူက လူကြီးကို
လုပ်ကျွေးမယ့်ခံယူချက်ရှိတယ်။ ကျွန်တော်က သူ့ကို ချီးကျူးတဲ့
ခံယူချက် ရှိတယ်။ ခံယူချက်အတိုင်း လုပ်ခွင့်ရလို့ ပျော်ကြပါတယ်။
ဝန်ထမ်းတွေ ဘတ်စ်ကားနဲ့ ရုံးတက်၊ ရုံးဆင်း လုပ်ရတော့
ဘတ်စ်ကားကျပ်ပြီး စပယ်ယာက ဟောက်တဲ့ အခါ ပျော်အောင်နေလို့
ရပါတယ်။

အကြွေးဆပ်ရမယ်ဆိုတဲ့ ခံယူချက်ရှိသူဟာ အကြွေးဆပ်ပြီးရင်
ပေါ့သွားပြီး ပျော်ပါတယ်။

တစ်ခါက ကျွန်တော် ဘတ်စ်ကားစီးတုန်း စပယ်ယာကဟောက်လို့
ခရီးသည် တွေ စိတ်ဆင်းရဲကြပါတယ်။ ကျွန်တော်က ဘေးကခရီးသည်
ကို ပြောလိုက်ပုံကတော့ ‘စိတ်မညစ်နဲ့ ဗျ၊ အရင်ဘဝက ကျွန်တော်တို့
က တံငါသည် တွေဖြစ်ခဲ့တယ် ထင်မိတာပဲ။ ကျွန်တော့်တို့ မိလာတဲ့
ငါးတွေကို ငါးပိသိပ်၊ ငါးချဉ်သိပ် သိပ်ခဲ့တယ်။ ငါးတွေသေတော့ အခု
စပယ်ယာ လာဖြစ်သလားမသိဘူး။ တံငါသည် သေတော့ ခရီးသည်
ဖြစ်တယ် ထင်တာပဲဗျ။ အခု ဘတ်စ်ကားပေါ်မှာ ခရီးသည် တွေ
ပြည့်သိပ်နေတဲ့ ဟာ ထပ်ခါတလဲလဲ တင်နေသေးတယ်။ အဲဒါ
ဝဋ်ကြွေးဆပ်တယ်သဘောထား။ ဝဋ်ကြွေးကျေရင် သေတဲ့ အခါ
နတ်ပြည်တက်ဖို့ ဗီဇာရပြီ’ လို့ ပြောတော့ အားလုံးက ရယ်ကြပါတယ်။
အဟောက်ခံရရင်းနဲ့ ပျော်ကုန်ကြပါတယ်။ နတ်ပြည်တက်ဖို့
ဗီဇာရမယ်ထင်လို့ ပျော်ကြတာလား မဆိုနိုင်ပါ။

ကျွန်တော်ထားတဲ့ ခံယူချက်ကတော့ ကျွန်တော်တို့ တစ်တွေဟာ
ချမ်းသာတဲ့ နိုင်ငံတွေက ဘုရင့်ဆွေတော်မျိုးတော်တွေ မဟုတ်ဘူး ။
ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံက နိုင်ငံသားတွေဖြစ်တယ်။

ကျွန်တော်တို့ အတွက် ဆူးခင်းလမ်းတွေ ပြည့်နေပေမယ့်
အဲဒီလမ်းတွေကို ကျွန်တော်တို့ ကျော်လွှားရမယ်လို့ ခံယူလိုက်ရင်
ဆူးခင်းလမ်းပေါ်ကသူတွေဟာ ကျွန်တော်တို့ ကို
စိတ်ညစ်အောင်မလုပ်နိုင်ပါဘူး။

ဒါကြောင့် ပျော်ရွှင်မှုအတွက် မောင်းနှင်အားဟာ ခံယူချက်ပဲ
ဖြစ်ပါတယ်လို့ ဆိုချင်ပါကြောင်း။

* * *

အင်အားကိုဖြစ်စေသော အခက်အခဲများ သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်၏ ကျေးဇူးတင်လွှာ

ရ န် ကု န် မြို့ မှာ ဒေါက်တာမောင်သီလ(နာမည်လွှဲ) ဆိုသူ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်ရှိပါတယ်။ သူဟာ ယခင်က INGO ဝန်ထမ်းတစ်ဦး ဖြစ်ပါတယ်။

တစ်နေ့တော့ ဒေါက်တာမောင်သီလတို့ လင်မယားဟာ လွန်ခဲ့တဲ့ ခုနှစ်နှစ်ခန့်က မိမိတို့ ထွက်ခွာလာခဲ့တဲ့ မြို့တစ်မြို့ကို အလည်ရောက်နေပါတယ်။ ကိစ္စကတော့ အလှူတစ်ခုလုပ်ဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီမြို့ငယ်လေးဟာ တစ်ချိန်က ဒေါက်တာမောင်သီလ INGO ရဲ့ မြို့နယ် စီမံကိန်းအရာရှိ လုပ်ခဲ့ဖူးတဲ့ မြို့ဖြစ်ပါတယ်။ လုပ်ခဲ့တဲ့ စီမံကိန်းကတော့ HIV ကာကွယ်ရေးပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ အလှူလုပ်ရန် ဖိတ်စာအစောင် ၂၀၀ လောက်ကိုတော့ ရန်ကုန်ကနေ ရိုက်ပြီး ယူလာခဲ့ပါတယ်။

မြို့ငယ်လေးမှာ အသိမိတ်ဆွေတွေ များ စွာရှိပေမယ့် ဘယ်သူ့ကိုမှ ဒုက္ခမပေးလို၍ တည်းခိုခန်းမှာ တည်းခိုပြီး အလှူထမ်းကျွေးရန်စီစဉ်ဖို့ ယခင်က မိမိနဲ့ အလွန်ခင်ခွဲတဲ့ တပည့်နှစ်ယောက်ကိုခေါ်တော့ ရောက်လာရှာပါတယ်။ နှစ်ယောက်ရဲ့ အမည်က စောရန်နိုင်(အမည်လွှဲ) နဲ့ မောင်သော်သော် (နာမည်လွှဲ) တို့ ဖြစ်ပါတယ်။

သူတို့ နှစ်ယောက်ကို ဖိတ်စာလိုက်ဝေခိုင်းပြီး ဖိတ်ရန်နာမည်ရေးတော့ တပည့်ဟောင်း တင်မောင် (နာမည်လွှဲ) ကို ဖိတ်မယ်လုပ်တော့ စောရန်နိုင်က ‘မဖိတ်နဲ့ ဆရာ၊ တင်မောင်က ဆရာ့ကို အသည်းနာနေတယ်’ လို့ ဆိုပါတယ်။

အကြောင်းကို စုံစမ်းတော့ ယခင်က စီမံကိန်းကာလတုန်းက ရွာတစ်ရွာကို စီမံကိန်းကိစ္စနဲ့ လွှတ်ရာ ရွာထဲမှာ ထန်းရည်မူးလို့ ရွာသားတွေက မြို့ပြန်ရန် ထော်လာဂျီပေါ်တွဲပြီး လိုက်တင်ပို့ပေးလိုက်ရသဖြင့် ဒေါက်တာသီလက ဒီကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်ပြီး နောက်မလုပ်ရန် ခံဝန်လုပ်ခိုင်းထား၍ အသည်းနာနေတယ်လို့ သိရရာ “ဒါဆိုလည်း တင်မောင်သည်းနာ ဖြစ်သွားတာပေါ့ကွာ” လို့ ပြောလိုက်ရပါတယ်။

အဲဒီနောက် တပည့်မနှစ်ဦးဖြစ်သူ ရီရီ (နာမည်လွှဲ) နှင့် စီစီ (နာမည်လွှဲ) တို့ ကို ဖိတ်ခိုင်းတော့ သော်သော်ပြောတာက ‘မဖိတ်နဲ့ ဆရာ၊ ထိပ်တင်သခင်နှစ်ပါးလုံး ဆရာ့ကိုအသည်းနာနေတယ်’ လို့ ဆိုပါတယ်။

ထိပ်ထားဘွဲ့ ရသွားပုံကတော့ ရီရီနဲ့ စီစီတို့ ကို ကျေးရွာသို့ စီမံကိန်းကိစ္စနဲ့ လွှတ်ရာ သွားချင်ယောင်ဆောင်ပြီး သူတို့ အိမ်ပြန်၍ တစ်နေကုန် အိမ်တွင်းပုန်းလုပ်နေပြီး ညနေကျမှ ရွာကပြန်လာသယောင် ရုံးကိုရောက် လာပြီး သတင်းပို့ပါတယ်။ ဒီကိစ္စက နောက်တော့ ပေါ်သွားပါတယ်။

ဘာဖြစ်လို့ ရွာကို မသွားတာလဲလို့ စနည်းနာတော့ ဖုန်ထူတာတို့ ၊ ဗွက်ပေါတာတို့ ၊ လယ်ကွင်းထဲမှာ ခလုတ်ကန်သင်းရှုမှာ စိုးတာတို့ စတဲ့ အကြောင်းပြချက်များ စွာ တွေ့ရတော့ ဒေါက်တာသီလ ဒေါသဖြစ်ပြီး

အကြီးအကျယ် ဆူပါတော့တယ်။

‘စီမံကိန်းဝန်ထမ်းလုပ်ပြီး ရွာသွားရမှာ ကြောက်ရတယ်လို့ ကွာ။
လောကကြီးဟာ ဆူးခင်းတဲ့ လမ်းဖြစ်တယ်။ ပန်းခင်းလမ်း မဟုတ်ဘူး ။
နင်တို့ လုပ်ပုံက ခြေဖဝါးမြေကြီးထိမှာ ကြောက်နေတဲ့ ပုံဆိုတော့
ဘုရင့်သမီးတော်တွေကျနေတာပဲ’ လို့ ဆူလိုက်တာကို ခပ်နောက်နောက်
စရိုက်ရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းယောက်ျားလေး တစ်ဦးကကြားသွားတယ်။

‘ဘုရင့်သမီးတော်တွေ ကျနေတာပဲ’ ဆိုတဲ့ စကားကို နားစွန်နားဖျား
ကြားသွားပြီး ရီရီနဲ့ စီစီတို့ ကို ရီရီထိပ်ထားနဲ့ စီစီထိပ်ထားဆိုပြီး
နာမည်ပြောင်ပေး၍ ကွယ်ရာမှ ခေါ်ရာ နောင်အခါ ၎င်းနာမည်က
ဖျက်၍ မရတော့ဘဲ တွင် သွား၍ သူတို့ ကိုသိက္ခာချတယ်ဆိုပြီး
ဒေါက်တာသီလကို အသည်းနာနေတယ်လို့ ဆိုရာ ဒေါက်တာသီလက
Oh My God ဆိုပြီး ဘုရားတလိုက်မိပါတယ်။

ဒီလိုနဲ့ ပဲ စုံစမ်းတော့ တပည့်တွေထဲမှာ ဒေါက်တာမောင်သီလကို
အသည်းနာသူတွေ တော်တော်များ ပါတယ်။ တစ်ယောက်ကတော့
ကျေးလက်ဒေသမှာ စီမံကိန်းအတွက် ဝေရမယ့်ကွန်ဒုံးတွေကို မဝေဘဲ
မြို့ပေါ်က ကုန်စုံဆိုင်ကို ရောင်းလိုက်တဲ့ ကိစ္စ၊ နောက်တစ်ယောက်က
ရွာဆင်းမယ်လို့ ဆိုပြီး စီမံကိန်း မော်တော်ဆိုင်ကယ်ကိုယူသွားပြီး
ရွာကိုမသွားဘဲ ချစ်သူနဲ့ အတူ အခြားမြို့နယ်က ဆွေမျိုးတွေဆီ
သွားလည်တဲ့ ကိစ္စ၊ နောက်တစ်ဦးကတော့ အရက်မူးပြီး
ရွာလူကြီးသမီးကို ရိသဲ့သဲ့ပြောလို့ ရွာကတိုင်လို့ ခံဝန်လုပ်ခိုင်းတဲ့ ကိစ္စ
စသဖြင့် အပြစ်တွေအသီးသီးကို ဆူပူကြိမ်းမောင်းပြီး
ခံဝန်လုပ်ခိုင်းထား၍ အသည်းနာနေကြပါတယ်။

‘အကျင့်ပျက် ခြစားတာတားတဲ့ ကိစ္စက အပါယ်တံခါး

ပိတ်ပေးတာကို ကျေးဇူးမတင်ဘဲ အသည်းနာရတယ်လို့ ကွာ’ ဆိုပြီး ဒေါက်တာသီလက ညည်းညူလိုက်ပါတယ်။

သို့သော် ဒေါက်တာမောင်သီလကတော့ မိမိက ဘယ်သူ့ကိုမှ အသည်းမနာဘူး။ အားလုံးဟာ ကျေးဇူးရှင်တွေပါ။ သူတို့ ရဲ့ ကျေးဇူးကြောင့် ငါအခု ရန်ကုန်မှာ OK နေတယ်လို့ ပြောလို့ စောရန်နိုင်နဲ့ သော်သော်က မျက်လုံးတွေ ဝိုင်းနေအောင် အံ့သြကုန်ပါတယ်။

‘ဆရာရယ် ၊ ဆရာ့ကို ဒုက္ခရောက်စေချင်လို့ တိုင်ကြတဲ့ ကောင်တွေက ဘယ်လို ကျေးဇူးရှင်ဖြစ်ရတာလဲ’ လို့ မေးတော့ ဖြစ်ကြောင်းကုန်စင် ရှင်းပြရပါတယ်။

ဒေါက်တာမောင်သီလက တာဝန်အရ ဆုံးမတာကို ဖိနှိပ်တယ်ထင်ပြီး လက်စားချေပါတော့တယ်။ ဘယ်လိုလက်စားချေလဲဆိုတော့ ဒေါက်တာမောင်သီလက စာရေးမလေးတစ်ယောက်ကို မလျော်သြဇာသုံးပြီး ချဉ်းကပ်ပါတယ်လို့ တိုင်ကြတာ မှတ်မိသေးလားလို့ မေးတော့ သော်သော်က ‘ဒီကောင်တွေ ဒီလိုပဲ လုပ်ကြံဇာတ်ခင်းတာ၊ ငရဲအိုး ဇောက်ထိုးကျမယ့်ကောင်တွေပါဆရာရယ်’ လို့ ပြောပါတယ်။

ဒီတော့ ဒေါက်တာမောင်သီလက သူတို့ ငရဲအိုးထဲ ဇောက်ထိုးမကျဖို့ ရန်ကုန်မြို့ကနေ ယတြာချေပေးနေရပါတယ်။ ဘာကြောင့် လဲဆိုတော့ ကျေးဇူးရှင်တွေ ဖြစ်ကုန်တာကိုး။

ဒေါက်တာမောင်သီလက အတိုင်ခံရတဲ့ ကိစ္စနဲ့ ပတ်သတ်ပြီး ‘ရုံးတွင်းဖိမ အနိုင်ကျင့်မှု’ Sex Harassment ဆိုတဲ့ ခေါင်းစဉ်နဲ့ လုံးချင်းရေးတာ အောင်မြင်သွားတယ်။

အဲဒီစာအုပ်ကို ရုပ်သံလွှင့်ဌာနတစ်ခုက ဒေါက်တာသီလကို ဖိတ်ပြီး အင်တာဗျူးပြီး တစ်ပြည်လုံးကို ထုတ်လွှင့်ရပါတယ်။ ဒီလိုနဲ့ လုံးချင်းတွေ၊ ဆောင်းပါးတွေ ဆက်ရေးတာ လုံးချင်းအုပ် ၄၀၊ ဆောင်းပါး ၁၂၀၀ ပုဒ် ကျော်သွားပြီး ဒေါက်တာသီလလည်း လူသိများလို့ စာရေးတာနဲ့ တင် ထမင်းစားလို့ ရတဲ့ စာရေးဆရာမျိုး ဖြစ်သွားတော့ စာပေဟောပြောပွဲတွေ လာပင့်လို့ ပင့်တဲ့ နေရာသွားရပါတော့တယ်။

အချိန်ကတော့ လုံးဝမရှိလို့ INGO တွေမှာ အလုပ်လုပ်ဖို့ မလျှောက်တော့ပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ သူတို့ က ရေတိုအကြံပေး SHORT TERM CONSULTANT အဖြစ် သုံးရက်မျိုး၊ ငါးရက်မျိုး လာလုပ်ပါ ဆိုရင်တော့ အကြောင်းတိုက်ဆိုင်သွားရင် သွားလုပ်ပါတယ်။

ဒီလိုဖြစ်သွားတာ သူတို့ တိုင်ခဲ့လို့ ပေါ့။ ဒါကြောင့် သူတို့ ကို ကျေးဇူးဆပ်ချင်နေပါတယ်။

ဒါပေမဲ့ ဆပ်ခွင့်မကြုံခဲ့ဘူး။

တစ်ခါတစ်ရံ စီမံကိန်းအရာရှိအချို့ထဲမှာ ဒေါက်တာသီလကို တံတောင်နဲ့ တွတ်တဲ့ သူတွေရှိရာ ယခုအခါ သူတို့ က ဒေါက်တာသီလကို ရှောင်နေတာလား မရှောင်လားမသိပါ။ ဒေါက်တာသီလကတော့ နေ့တိုင်း မေတ္တာပို့နေရပါတယ်။

‘ဝန်ထမ်းလောကမှာ တွတ်တဲ့ တံတောင်’ ဆိုတဲ့ ခေါင်းစဉ်နဲ့ ဆောင်းပါးရေးပြီး စာမူခရဖူးတာကိုး။ ဒီတော့ တံတောင်နဲ့ တွတ်သူဟာ ကျေးဇူးရှင်ပေါ့။

အဲဒီဆောင်းပါး အပါအဝင် ‘အရာရှိ လက်စွဲ’ ဆိုပြီး လုံးချင်းစာအုပ်ထုတ်ရာ စာအုပ်ဟာရောင်းအားအကောင်းဆုံး Top Ten

စာရင်း ဝင်သွားပါတယ်။

စီမံကိန်းကာလတုန်းက ဒေါက်တာသီလကို နှိပ်စက်ခဲ့တဲ့ ဒေါက်တာသီလရဲ့ အထက်အရာရှိ နိုင်ငံခြားသူ မမကြီးအကြောင်းကို ဆောင်းပါးရေးရာ စာဖတ်ပရိသတ် တော်တော်များ ပါတယ်။

နိုင်ငံခြားသူမမကြီးကတော့ မသိရှာဘဲ နိုင်ငံခြားပြန်သွားပါပြီ။ သူပေးခဲ့တဲ့ ဒုက္ခတွေဟာ ယခု စာရေးဖို့ ကုန်ကြမ်းတွေဖြစ်ပြီး သုခတွေဖြစ်ကုန်ပါတော့တယ်။

ဒါကြောင့် အခက်အခဲတွေဟာ အင်အားကို ဖြစ်စေတယ်။ ဒုက္ခတွေဟာ သုခတွေ ဖြစ်လာပါတယ်။ ဒါကြောင့် ဝန်ထမ်းပဲဖြစ်ဖြစ်၊ တခြား ဘယ်သူပဲဖြစ်ဖြစ် အခက်အခဲတွေကို အောင်မြင်မှုအဖြစ် ပြောင်းလဲပစ်ပါလို့ ဆိုချင်ပါတယ်။ အခက်အခဲကို ဖြစ်ပေါ်စေတဲ့ သူတွေဟာ ကျေးဇူးတင်ထိုက်သူတွေပါ။ Oh My God ကျေးဇူးရှင်များ ကျန်းမာပါစေ။ Thank You Very Much.

* * *

ဝန်ထမ်းတို့ စိတ်ပူစိုးရိမ်စရာ မလိုသော လုပ်ရည်ကိုင်ရည် အကဲဖြတ်ခြင်း

အချိန်ကတော့ လွန်ခဲ့တဲ့ ၃ နှစ်ခန့်က ဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်ဟာ ကုမ္ပဏီတစ်ခုက ဖိတ်ကြားလို့ အဲဒီကုမ္ပဏီရဲ့ ဝန်ထမ်းများကို Admin Management သင်တန်း သွားပေးပါတယ်။

သုံးရက်လောက် အလုပ်ဆင်းပြီးတော့ ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ဝင်အဆင့်ရှိ အမျိုးသမီးက တိုင်ပင်လာပါတယ်။ သူတို့ ကုမ္ပဏီက ဝန်ထမ်း ၄၀ ခန့်သာရှိပြီး မန်နေဂျာအဆင့် ၅ ဦးရှိပါတယ်။ အဲဒီမှာ မန်နေဂျာတစ်ဦးက အတော်လေးညံ့တယ် ထင်ပါတယ်။ ဒါရိုက်တာမမက အဲဒီမန်နေဂျာကို လက်တွဲဖြုတ်ချင်နေပါတယ်။ ကျွန်တော်ကလည်း သင်တန်းပဲပေးနေတာဖြစ်လို့ ဘယ်လိုညံ့တာလဲဆိုတာ အသေးစိတ် မမေးခဲ့ပါ။ လက်တွဲဖြုတ်ချင်နေတဲ့ ကိစ္စကို ဘယ်လိုလုပ်ရမလဲလို့ မေးပါတယ်။ ဒါရိုက်တာမမက ခြေမြန်လက်မြန်နဲ့ ဝန်ထမ်းလည်း မနစ်နာရအောင် လုပ်ခလစာ ၃ လစာပေးပြီး တာဝန်က ရပ်ဆိုင်းရင် ကောင်းမလားစဉ်းစားနေပါတယ်။ အဲဒီလိုလုပ်ရင် ကောင်းမလားလို့ တိုင်ပင်တော့ အဲဒီလိုလုပ်တာမျိုးဟာ ပရိုစီဂျာ မကျပါဘူးလို့ ပဲ ဖြေခဲ့ရပါတယ်။

ဒီတော့ ဒါရိုက်တာမမက Training Consultant ရဲ့

အကြံပြုချက်အရ ဖြုတ်လိုက်ရင်ကောလို့ မေးတော့ Oh My God ဆိုပြီး ဗိုက်အငှားနဲ့ ဓားထိုးခံရတော့မလိုဖြစ်ပြီး ဘုရားတမိပါတယ်။ ဒီလိုလုပ်ရင်လည်း သဘာဝမကျပါဘူး။

ဒါဆိုရင် ညံ့တဲ့ သူတစ်ယောက်ကို ဘယ်လိုအလုပ်ဖြုတ်ရမှာ လဲလို့ မေးတော့ ညံ့တာကိုထင်ရှားအောင်ပြဖို့ PE သို့မဟုတ် Performance Evaluation သို့မဟုတ် လုပ်ရည်ကိုင်ရည် အကဲဖြတ်ခြင်း ပြုလုပ်ပါလို့ ဖြေခဲ့ရပါတယ်။ PE စနစ်တစ်ခုကိုလည်း ရေးဆွဲပေးခဲ့ရပါတယ်။ PE မှာ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ရဲ့ အလုပ်အမျိုးမျိုး Criteria တွေ အလုပ်တစ်မျိုးစီမှာ ဘယ်လောက်လဲ၊ ဥပမာ - ကောင်း၊ သင့်၊ ညံ့ စသော Scoring တွေ ရေးဆွဲပေးပါတယ်။

အဲဒီအခါမှာ ပြဿနာ နည်းနည်း တက်ပါတော့တယ်။ သူတို့ ရဲ့ အရည်အသွေးကို တိုင်းတော့မယ်ဆိုတော့ ဘယ်ဝန်ထမ်းကမှ အတိုင်းမခံချင်ကြပါဘူး။ ဒီလိုပဲ တစ်သက်လုံး အလုပ်လုပ်လာကြတာ ဒီ Consultant ရောက်လာတော့မှ ဒီလိုဖြစ်ရလေခြင်းဖြစ်ပြီး Consultant ဘက် မြားဦးလှည့် အတင်းပြောကြပါတော့တယ်။ ဒီတော့ နေရင်းထိုင်ရင်းနဲ့ အန္တရာယ်ကင်းစာရွတ်၊ ပရိတ်ရွတ်ရတာတွေ ဘာတွေဖြစ်ကုန်ပါတယ်။

ဒီနေရာမှာ Trust Building (ယုံကြည်မှု တည်ဆောက်ခြင်း)ဆိုတာ လုပ်ရပါတော့တယ်။ ယုံကြည်အောင် ပြောရတာကတော့ PE ဆိုတာ အမြင်ကတ်လို့ အပြစ်ရှာဖို့ တီထွင်တာ မဟုတ်ဘူး ။ အင်တာနေရှင်နယ်မှာ သုံးတဲ့ လုပ်ထုံးတစ်ခုသာ ဖြစ်ကြောင်း၊ PE မလုပ်ရင် နောက်ကျကျန်ခဲ့မှာ ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းရပါတယ်။ သို့သော်လည်း တချို့ကတော့ ရှင်းပြပေမယ့်လည်း လက်မခံနိုင်ပါဘူး။

အဲဒါကိုတော့ ပြောင်းလဲခြင်းကို ဆန့်ကျင်ခြင်း Resisting Change လို့ ခေါ်ပါတယ်။

ဒီတော့ ထပ်ဆင့်ရှင်းပြရတာကတော့ PE ဆိုတာ အခြားတစ်ဖက်ကကြည့်ရင် အလုပ်မပြုတ်အောင်လည်း ကာကွယ်ပေးတယ်လို့ ပြောလို့ သူတို့ အံ့သြကြပါတယ်။

ဥပမာ - ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ဟာ ညံ့နေတယ်လို့ အထက်က ယူဆနေတယ် ဆိုပါစို့။ သူက သူ့ကိုယ်သူ ညံ့လို့ ညံ့မှန်း မသိရင် ဆက်ညံ့နေမှာ ပါပဲ။ ဒီတော့ အကြာကြီးညံ့နေတဲ့ ဝန်ထမ်းဆိုတာ ဈေးကွက်ယှဉ်ပြိုင်မှု ပြင်းထန်ပြီး အပြိုင်အဆိုင်လုပ်နေရတဲ့ ကုမ္ပဏီ ဆိုရင်တော့ အဲဒီလို ဝန်ထမ်းကို လိုချင်တော့မှာ မဟုတ်လို့ ဝန်ထမ်းအတွက် အလုပ်တည်မြဲရေးကို အန္တရာယ်ရှိလာပါတယ်။ PE လုပ်လိုက်တော့ ညံ့လို့ ညံ့မှန်း သိပါတော့တယ်။ PE လုပ်ပြီးရင် ဝန်ထမ်းကို ထောက်ပြခြင်း Feedback ပေးရပါတယ်။ ထိုအခါ ညံ့နေတဲ့ ဝန်ထမ်းက ပြုပြင်ရန်အခွင့်အလမ်း Opportunity ရသွားပါတော့တယ်။ ဒီတော့ တိုးတက်ဖို့ လမ်းစရသွားပြီး အလုပ်ဖြုတ်ဖို့ ဆိုတာ မလွယ်တော့ပါဘူး။

သို့သော် ညံ့တာကို မပြုပြင်ဘူး ဆိုရင်တော့ ဝန်ထမ်းဘက်က မှားတာဖြစ်ပြီး ပြုပြင်လို့ လုံးဝမရတော့ဘဲ လူပိုသက်သက် ဖြစ်လာရင်သာ အလုပ်အကိုင် တည်မြဲရေးအတွက် အန္တရာယ်ရှိပါတယ်။ ဒါကြောင့် PE ဟာ အလုပ်ပြုတ်မယ့် အန္တရာယ်ကနေ ကာကွယ်တာလို့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။ ဒီတော့ ညံ့ပြီးမပြုပြင်လိုတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေအတွက် PE က အန္တရာယ်ပေးပေမယ့် ပြုပြင်လိုတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေအတွက်ကတော့ PE က အကာအကွယ်ပေးပါတယ်။

ဒါ့ပြင် ရာထူးတိုးကိစ္စ ပေါ်လာရင်လည်း PE ရမှတ်တွေကို ပြန်ကြည့်နိုင်ပါတယ်။ ဘောနပ်စ်ခေါ် ဝန်ထမ်းဆုကြေး ပေးတဲ့ အခါလည်း PE ရမှတ်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်ပြီး ဝန်ထမ်းကို နိုင်ငံခြားအပန်းဖြေခရီးလွှတ်တဲ့ ကိစ္စ ပေါ်လာရင်လည်း PE ရမှတ်ကိုပဲစဉ်းစားနိုင်ပါတယ်။

တကယ်တော့ PE စနစ် မရှိရင် တောင် ဝန်ထမ်းဘက်ကစပြီး PE လုပ်ဖို့ တောင်းဆိုသင့်ပါတယ်။ ဥပမာ - ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှာ ဒါရိုက်တာအဖွဲ့က ဒုတိယမန်နေဂျာတစ်ယောက်ကို ညံ့တယ်လို့ ထင်နေတယ်ဆိုပါစို့။ PE စနစ်မရှိတော့ ညံ့တယ်လို့ စိတ်ထဲမှာ ပဲထားပြီး ဖွင့်လည်း မပြောဖြစ်ဘူးဆိုပါစို့။ ကုမ္ပဏီက အဲဒီဝန်ထမ်းရဲ့ တိုးတက်မှုအခွင့်အလမ်းတွေကို ပိတ်ထားမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

အဲဒီအခါမှာ ညံ့တယ်လို့ အထင်ခံရတဲ့ ဝန်ထမ်းက -

‘ကျွန်တော့် အားနည်းချက်ရှိရင် ပြော၊ မလိမ္မာတာ ရှိရင် ဆုံးမပါ’ လို့ စပြောရင် အထက်အရာရှိတွေရဲ့ စိတ်ထဲမှာ ရှိနေတဲ့ ဝန်ထမ်းအပေါ် အမြင်ကို ညှစ်ထုတ်လိုက်သလို ဖြစ်သွားပါတယ်။ သူတို့ စိတ်ထဲမှာ မိမိကိုညံ့တယ်လို့ ထင်နေတာကို မိမိသိခွင့်ရသွားပါတယ်။ ဒါဆို မိမိကို ဘယ်လို ဆက်လက်ကြိုးစားရမယ်၊ ဘယ်လို ပြုပြင်ရမယ်ဆိုတာ သိနိုင်ပါပြီ။

ဒါကြောင့် PE ဆိုတာ အသုံးဝင်လွန်းလှပါတယ်။ အပြစ်ရှာတာ မဟုတ်ပါဘူး။ ပရိုစီဂျာတစ်ခုသာ ဖြစ်ပါတယ်လို့ ဆိုချင်ပါတယ်။

လူတွေဟာ သူတို့ မှာ အားနည်းချက် အမှားရှိ၊ မရှိ တိုင်း တာ စစ်ဆေးခံရမှာ သိပ်ကြောက်ကြပါတယ်။ ဒါက စိတ်သဘာဝတစ်ခုလို့ ထင်ပါတယ်။ ဥပမာ - ကျန်းမာရေးနယ်ပယ်မှာ

ဆိုရင်လည်း မင်္ဂလာဆောင်မယ့် သတို့ သား၊ သတို့ သမီးတို့ ကို မင်္ဂလာမဆောင်မီ HIV၊ B ပိုး၊ C ပိုး ရှိ၊ မရှိ သွေးစစ်တိုင်းတာပါလားဆိုရင် သိပ်ကိုစိတ်ဆိုးကြပါတယ်။ သူတို့ ရဲ့ သိက္ခာကို စော်ကားတာလား၊ ဘာလား၊ ညာလားတွေ ဖြစ်ကုန်ကြပါတယ်။ တကယ်တော့ မင်္ဂလာဆောင်ခါနီးမှာ သွေးစစ်ရမယ်ဆိုတာဟာ အင်တာနေရှင်နယ် ပရိုစီဂျာတစ်ခုပါ။ မင်္ဂလာဆောင်မယ့်စုံတွဲ တစ်သိန်းလုံးကို သွေးစစ်ရပါတယ်။ အဲဒီ တစ်သိန်းကို HIV ရှိနေတာ မသင်္ကာဘူးလို့ စွပ်စွဲတာမဟုတ်ပါဘူး။

တကယ်လို့ မတော်တဆ HIV ရှိနေတယ်ဆိုရင် လုပ်ရမယ့် လုပ်ထုံးတွေ အများကြီးရှိပါတယ်။ အနာရှိရင် ဆေးရှိတယ်လို့ ဆိုပါတယ်။

ဝန်ထမ်းလောကမှာ လည်း PE ဆိုတာ အနာသိအောင်လုပ်တာပါ။ အနာရှိရင် ဆေးရှိတယ်လို့ ဆိုချင်ပါကြောင်း။

* * *