



အုပ်ချုပ်ရေးမှူး၊ အရာရှိ
မန်နေဂျာများ
ပေါက်ခွံ

ဒေါက်တာထွန်းဝင်း

အခန်း (၁)
အုပ်ချုပ်ရေး၊ အရာရှိ၊ မန်နေဂျာများ အတွက်
ခေါင်းဆောင်စရိုက်

အထက်အရာရှိနှင့် ခေါင်းဆောင် ဘယ်လိုကွာသလဲ

တစ်ခါတုန်းက ကုမ္ပဏီတစ်ခုရဲ့ မြို့နယ်အဆင့် ရုံးတစ်ရုံးမှာ မြို့နယ် အရာရှိ ဦးတင်ဝင်း (နာမည်လွှဲထား) ဆိုသူ အလုပ်တာဝန် ထမ်းဆောင် ခဲ့သည်။ ။ ၎င်းရုံးတွင် ရုံးဝန်ထမ်း ၁၅ ဦးရှိပါ သည်။ ။

မြို့နယ်အရာရှိ ဦးတင်ဝင်းက လူရိုးလူဖြောင့်တစ်ဦးဖြစ်ပြီး ငယ် သားဝန်ထမ်းများကို ရိုးသား ရန်နှင့် ကြိုးစားရန် ဆုံးမသည်။ ။ ရုံးဝန်ထ မ်း ၁၅ ဦးအနက် ၅ ဦးက အယူအဆတစ်မျိုး။ သူတို့ က ဘဝတွင် ရိုး သားမှုသည် တန်ဖိုးရှိသည် ဟု ယုံကြည်ယူဆ၍ မြို့နယ်အရာရှိ ဦးတင် ဝင်းကို ကြည်ညို လေးစားပြီး ရိုးသားကြိုးစားနေထိုင်ကြသည်။ ။

ကျန်သည့် ဝန်ထမ်း ၁၀ ဦးက ကွဲလွဲသော အယူအဆ ရှိသည်။ ။ သူ တို့ က ရိုးသားရင် ထမင်း ငတ်မည်ဟု ယူဆသည်။ ။ မြို့နယ်အရာရှိ ဦး တင်ဝင်း၏ ဆုံးမမှုကို မနာခံကြ။ ၎င်း ၁၀ ဦးက ဌာန ပစ္စည်း အလွဲသုံး စား လုပ်သည် ကို မြို့နယ်အရာရှိ ဦးတင်ဝင်းက တစ်ခါ ဖမ်းမိသွားဖူး၍ ဌာနပစ္စည်း ပြန်လျော်ရပြီး သတိပေးခံခဲ့ရဖူးပါသည်။ ။ ထို့ကြောင့် ၎င်း ၁၀ ဦးသည် အရာရှိ ဦးတင်ဝင်းကို မုန်းကြသည်။ ။ ၎င်းမရိုးမသားလုပ် သူ ၁၀ ဦးတွင် မောင်အေးလင်းသန်းက (နာမည်လွှဲထား) ဆိုသူ သည်

အဆိုးဆုံး ဖြစ်သည်။ ။ မောင်အေးလင်းသန်းက မရိုးသားတဲ့ အပြင် ရိုင်းလည်း ရိုင်းတယ်။ အထက်အရာရှိကို မခန့်လေးစား အမူအရာများ လည်း ပြတတ်သည်။ ။

တစ်ခါကျတော့ သူက မြို့နယ်အရာရှိ ဦးတင်ဝင်းကို ဆရာသမားအဖြစ် မသတ်မှတ်ဘူး ဆိုပြီး ဦးတင်ဝင်း ကြားလောက်တဲ့ လူကို တမင်ပြောတယ်။ ဒါကို ရိုးသားတဲ့ ဝန်ထမ်း ၅ ယောက်က လည်း အရင်ကြားတော့ မခံနိုင်ဘူး။ ဒီတော့ ဦးတင်ဝင်းကို ဆရာ့ကိုတော့ ဒီလိုပြောတယ်ဆိုပြီး တိုင်တယ်။ ဦးတင်ဝင်းက စိတ်မဆိုးဘူး။ အထက်အရာရှိနဲ့ ခေါင်းဆောင်ကွာခြားချက်ကို ရိုးသားတဲ့ တပည့် ၅ ဦးအား သင်ပေးခဲ့တယ်။

ခေါင်းဆောင်နှင့် အထက်အရာရှိ ဘယ်လိုကွာလဲ

*ခေါင်းဆောင်ဟူသည် ငယ်သားတို့ က အသိအမှတ်ပြုခြင်းခံရ၍ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာ သည် ။ အထက်အရာရှိဟူသည် အမိန့်စာဖြင့် ခန့်အပ်ခြင်း ခံရ၍ အထက်အရာရှိ ဖြစ် လာသည် ။

*ခေါင်းဆောင်တို့ သည် မိမိတို့ ကိုယ်တိုင် မှန်သောအလုပ်ကို လုပ်နေကြသည် ။ အထက် အရာရှိတို့ သည် မှန်သောအလုပ်ကို လုပ်ကြရန် ငယ်သားတို့ အား တိုက်တွန်းသည် ။

*ရာထူးမြင့်တိုင်း ခေါင်းဆောင်မဟုတ်။ အထက်အရာရှိတို့ သည် မြင့်သောရာထူး၌ အမြဲ နေကြသည် ။

*ခေါင်းဆောင်နှင့် နောက်လိုက် ဆက်နွှယ်မှုမှာ နောက်လိုက်တို့ က ခေါင်းဆောင်အား ကြည်ညိုလေးစား၍ နောက်လိုက်လုပ်နေကြခြင်း ဖြစ်သည် ။ အထက်အရာရှိနှင့် ငယ်သား ဆက်နွှယ်မှုမှာ ငယ်သားတို့ က လခရ၍ ငယ်သားအဖြစ် ဆောင်ရွက်နေကြ သည် ။

*ခေါင်းဆောင်ကို မည်သူကမျှ အမိန့်စာထုတ်၍ ခေါင်းဆောင်အဖြစ် မှ ရပ်စဲလို့ မရပါ။ နောက်လိုက်တို့ က မကြည်ညို၊ မလေးစားတော့ရင် ခေါင်းဆောင်အဖြစ်က အလိုလို ရပ်စဲသည် ။ အထက်အရာရှိတို့ မည်သည့် အလုပ်ရှင်က အမိန့်စာထုတ်၍ အလုပ်ထုတ် သော် အလုပ်ပြုတ်သည် ။ လက်အောက်ငယ်သားတို့ က မကြည်ညိုရုံနှင့် အလုပ်ပြုတ် မသွား ။

*လူမိုက်တို့ ၌ ခေါင်းဆောင်မရှိ။ ဝန်ထမ်းလုပ်လျှင်တော့ အထက်အရာရှိဆိုသည် မှာ အမြဲတမ်း ရှိနေမည်။

*လူတိုင်းသည် မိမိတို့ ၏ ခေါင်းဆောင်ကို မိမိရွေးချယ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည် ။ လက်အောက် ငယ်သားကတော့ လက်အောက်ငယ်သားကတော့ မိမိ၏ အထက်အရာရှိကို ဘယ်သူ ဖြစ်ရမယ်ဆိုတာ ရွေးချယ်ခွင့် မရှိပါ။

*ခေါင်းဆောင်တို့ ၏ ကိုယ်ပိုင်ပစ္စည်းမှာ မှန်သောအလုပ်ကို လုပ်ခြင်း၊ အနစ်နာခံခြင်း၊ ရှေ့ဆောင်နိုင်ခြင်းတို့ ဖြစ်သည် ။ အထက်အရာရှိတို့ ၏ ကိုယ်ပိုင်အရည်အချင်းမှာ ဘွဲ့၊ ဒီဂရီ၊ လုပ်သက် အတွေ့အကြုံတို့ ဖြစ်ကြသည် ။

*ခေါင်းဆောင်ဆိုသည် မှာ မှန်တာလုပ်နေသော လူတစ်ယောက်ဖြစ်သော်လည်း ပတ်ဝန်းကျင်က မိမိကို မယုံကြည်၊ မလေးစား၍ မိမိနောက်လိုက် မလုပ်သော် အနေ သာချည်း။

အထက်အရာရှိ ဆိုသည် ကတော့ လက်အောက်ငယ်သား မဟုတ်တာလုပ်ရင် အမုန်းခံ ဆုံးမရမယ့် တာဝန်ရှိသည် ။

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်လာပုံ အဆင့်ဆင့် (ဥပမာ)

*လူတစ်ဦးသည် မှန်ကန်ကောင်းမွန်သော အလုပ်ကို လုပ်သည် ။

*ထိုသူသည် အများ ၏ စောင့်ကြည့်ခြင်းကို ခံရသည်။ ။

*မှန်ကန်ကောင်းမွန်သော အလုပ်များကို လုပ်နေခြင်းကြောင့် လေးစားခြင်း ခံရသည်။ ။

*သူ့ကိုအားကျ၍ သူလုပ်သလို လုပ်ကြသည် ၊ (သို့မဟုတ်) သူ၏ နောက်လိုက် လုပ်ကြ သည်။ ။

* သူသည် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာသည်။ ။

အထက်အရာရှိတစ်ယောက် ဖြစ်လာပုံအဆင့်ဆင့် (ဥပမာ)

*ဌာနတစ်ခုမှ အရာရှိလုပ်ခေါ်ကြော်ငြာသည်။ ။

*အရာရှိအလုပ် လိုချင်သူတို့ လျှောက်လွှာတင်ကြသည်။ ။

*အင်တာဗျူး၊ ရေးဖြေစာမေးပွဲ ဖြေကြသည်။ ။

*အင်တာဗျူး၊ ရမှတ်၊ ရေးဖြေ ရမှတ်၊ ဘွဲ့ဒီဂရီ၊ အလုပ် အတွေ့အကြုံတို့ ကြောင့် ထိုက်တန်သူတစ်ယောက် အလုပ်ရသွားသည်။ ။

*သက်ဆိုင်ရာ ငယ်သားဝန်ထမ်းများကို အုပ်ချုပ်စီမံရသည်။ ။

*အထက်အရာရှိ ဖြစ်လာသည်။ ။

ထို့ကြောင့် ဤဥပမာ၌ မြို့နယ်အရာရှိ ဦးတင်ဝင်းသည် လူဆိုးဝန်ထမ်း အေးလင်းသန်း၏ အထက်အရာရှိ ဖြစ်သည်။ ။ ခေါင်းဆောင်မဟုတ်။ ရိုးသားတဲ့ ဝန်ထမ်း ၅ ဦးရဲ့ ခေါင်းဆောင်ဆိုလည်း ဟုတ်တယ်။ အထက်အရာရှိဆိုလည်း ဟုတ်တယ်။

သူတို့ ရုံးဘေးနားက လက်ဖက်ရည်ဆိုင်တစ်ဆိုင်ရှိတယ်။ လက်ဖက်ရည်ဆိုင်ပိုင်ရှင်လေး မောင်သက်နိုင်ကတော့ မြို့နယ်အရာရှိ ဦးတင်ဝင်း

ရဲ့ ရိုးသားမှုကို သိ၍ ဦးတင်ဝင်းကို အားကျ လေးစားသည် ။ သူလည်း ရိုးသားကြိုးစားသည် ။ ဒီတော့ မြို့နယ်အရာရှိ ဦးတင်ဝင်းသည် လက် ဖက်ရည်ဆိုင်ရှင် မောင်သက်နိုင်၏ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သည် ။ အထက်အ ရာရှိတော့ မဟုတ်။

လူဆိုးဝန်ထမ်းက ဆရာသမားလို မသတ်မှတ်နိုင်ဘူးလို့ ဦးတင်ဝင်း ကို ပြောတာ စိတ်ဆိုး စရာမဟုတ်။ ခေါင်းဆောင် မဟုတ်ဘူး လို့ ပြော တာ ဖြစ်တယ်။ ၎င်းငယ်သားဝန်ထမ်း၌ ခေါင်း ဆောင်မရှိ။

ဦးတင်ဝင်းက အထက်အရာရှိနှင့် ခေါင်းဆောင်ကွာခြားပုံကို အထ က်ပါအတိုင်း ရှင်းပြခဲ့ သည် ။ သင်ခန်းစာယူရန်မှာ အောက်ခြေဝန်ထမ်း တို့ သည် မိမိ၏ အထက်အရာရှိ မန်နေဂျာတို့ အား မလေးစားလျှင် ၎င်း တို့ သည် Leader မဟုတ်တော့။ သို့သော် အထက်အရာရှိ (Superior Offi cer) ဖြစ်နေ၍ လေးစားသည် ဖြစ်စေ၊ မလေးစားသည် ဖြစ်စေ သူ၏ ညွှန်ကြားချက်ကို နာခံရန် တာဝန်ရှိ သည် ။

အခွင့်အလမ်းဂျာနယ်၊ ဇွန်၊ ၂၀၀၉။

*

ခေါင်းဆောင်နှင့် အလုပ်ရှင် တစ်ယောက်တည်း ဖြစ်သည့် အခါဝယ်

တစ်ခါက ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုတွင် ရန်ကုန်ရုံးချုပ်၌ ရုံးထိုင်သော ပ ရောဂျက်မန်နေဂျာကြီး တစ်ဦးသည် မြို့နယ်ရုံးခွဲတစ်ရုံးသို့ ကွင်းဆင်း လာပါသည် ။ မြို့နယ်ရုံးခွဲ၌ ရုံးခွဲမန်နေဂျာက အုပ်ချုပ် ၍ စာရေးစာချီများ နှင့် ကွင်းဆင်းဝန်ထမ်း (Field staff) များ ရှိကြပါသည် ။ ရုံးချုပ်မန်နေဂျာကြီးက Leadership အကြောင်း အင်္ဂလိပ်လို ရေးထား

သော စာရွက်တစ်ရွက်ကို ဝန်ထမ်းများအား ဝေငှပါ သည် ။ ၎င်းစာရွက်
၌ ‘Be a leader. Don’ts be a boss’ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်ပါစေ
၊ အလုပ်ရှင်တစ်ယောက်လို မဖြစ်ပါစေနှင့် အစချီ၍ Boss တို့ သည် အမိ
န့်ပေးတတ်သော စရိုက်ရှိ ကြောင်း၊ Leader တို့ သည် အမိန့်အာဏာကို
မသုံးဘဲ မိမိကိုယ်တိုင် စံပြပြုမူဆောင်ရွက်၊ နောက် လိုက်တို့ အား သ
ဘောပေါက်နားလည်စေပြီး ၎င်းတို့ စိတ်ဆန္ဒပါဝင်၍ လုပ်ငန်းများ လုပ်
ကိုင် ကြောင်း စသဖြင့် Leader စရိုက်ကို ချီးမွမ်းခန်းဖွင့်ပြီး Boss စရိုက်
ကို ကဲ့ရဲ့ ပါသည် ။ ၎င်းနောက် မြို့နယ်မန်နေဂျာအား Leader ကဲ့သို့ ကျ
င့်ကြံ၍ Boss ကဲ့သို့ မကျင့်ကြံရန် လမ်းညွှန်ပါတော့သည် ။

ရုံးချုပ်မန်နေဂျာကြီးသည် အောက်ခြေဝန်ထမ်းများ ၏ စိတ်ဆန္ဒများ
ကို ပိုမိုသဘောပေါက် ရင်းနှီးမှုယူရန် စာရေးစာချီများ ၊ ကွင်းဆင်းဝန်
ထမ်းများ နှင့် လက်ဖက်ရည်ဆိုင် အတူထိုင်၊ ဘုရား တက်၊ စကားဝိုင်းဖွဲ့
၍ ရင်းနှီးမှုများ ယူသွားပါသည် ။

ရုံးချုပ်မန်နေဂျာကြီး ရန်ကုန်ပြန်သွားသောအခါ ရုံးခွဲမန်နေဂျာက
အောက်ခြေဝန်ထမ်းများ ကို အလုပ်ကိစ္စနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ညွှန်ကြားသော
အခါ ၎င်းဝန်ထမ်းတို့ က မနာခံကြတော့ဘဲ ရုံးခွဲမန် နေဂျာအား မထီ
လေးစား အမူအရာများ သိသိသာသာ တစ်မျိုး၊ မသိမသာတစ်ဖုံ ပြသ
လာကြပါ တော့သည် ။ ရုံးခွဲမန်နေဂျာက ပြောကြားသော လမ်းညွှန်ချ
က်များကို ‘Leader ဆိုရင် လက်ညှိုးထိုး မခိုင်းရဘူး’ အစချီ၍ အထိန်းအ
ကွပ်မရှိတော့ဘဲ အလုပ်လုပ်ကြပါတော့သည် ။ အဆိုးဆုံးမှာ
အောက်ခြေဝန်ထမ်းများ အထူးအတင့်ရဲ လာပြီး ကုမ္ပဏီငွေများ အလွဲ
သုံးစား လုပ်လာကြခြင်း ဖြစ်ပါသည် ။

ထိုအခါမှ Leadership စရိုက် သင်ပေးသော ရုံးချုပ်မန်နေဂျာကြီးလ

ညင်း မျက်လုံးပြူး မျက် ဆန်ပြူးဖြစ်ပြီး ခေါင်းဆောင်စရိုက် မကျင့်သုံးဘဲ ခေါင်းရှောင်စရိုက် ကျင့်သုံးရပါတော့သည်။ ။ ဝန်ထမ်းလေးများကို အကာအကွယ်မပေးနိုင်တော့ဘဲ ရုံးခွဲမန်နေဂျာက စီမံခန့်ခွဲမှု ညံ့သလိုလို၊ ဘာလိုလို ညာလိုလို ဟိုလူလွှဲ၊ ဒီလူလွှဲလုပ်ပြီး အသာလေး ခေါင်းရှောင်နေလိုက်ပြီး နောက်တွင် တော့ ကွင်းဆင်းဝန်ထမ်းလေးများ အလုပ်ထွက်လိုက်ရပါသည်။ ။

ဤနေရာ၌ မြန်မာဘုရင်များ လက်ထက်ကတည်းက Boss စရိုက်နှင့် Leader စရိုက်ကို ကြားဖြတ်တင်ပြလိုပါသည်။ ။ ကုန်းဘောင်ခေတ် မင်းတုန်းမင်းတရားကြီးလက်ထက်တွင် ဖြစ်ပါသည်။ ။ မင်းတုန်းမင်းတရားကြီးသည် သက်ဦးဆံပိုင်ဘုရင် ဖြစ်သောကြောင့် Administrator စစ်စစ်၊ Boss စစ်စစ်ကြီး ဖြစ်ပါသည်။ ။

တစ်နေ့တွင် တော့ လွှတ်တော်ဝန်ကြီးတွေ၊ အမတ်ကြီးတွေ၏ ဝတ်ရုံများ ဟောင်းနွမ်းနေတာကို မင်းတုန်းမင်းတရားကြီး တွေ့ရသည်။ ။ ဒီတော့ ဝန်ကြီးပခန်းမင်းကြီးကို မင်းတုန်းမင်းတရား ကြီးက မေးတော့သည်။ ။ လွှတ်တော်ဝန်ကြီးတွေ လစာအလုံအလောက် ပေးထားလျက်နဲ့ ဘာကြောင့် အဝတ်အစားကောင်းကောင်း မဝတ်နိုင်တာလဲ မေးတော့ ဝန်ကြီးတွေက မယားများများ ယူထားလို့ လစာနဲ့ မလောက်ကြောင်း သိရတယ်။

ဒီတော့ မင်းတုန်းမင်းတရားကြီးက ဝန်ကြီးတွေ လစာလောက်အောင် မိန်းမတစ်ယောက် ထက် ပိုမယူရလို့ အမိန့်ထုတ်ရင် ကောင်းမလားလို့ ပခန်းမင်းကြီးကို တိုင်ပင်တယ်။

အဲဒီအခါ ပခန်းမင်းကြီးက မင်းတုန်းမင်းကြီးကို လျှောက်တင်သည်မှာ ထိုအမိန့်မျိုးထုတ်ရင် ၎င်းအမိန့်ကို မင်းတရားကြီးလည်း လိုက်နာရ

မယ်။ ဒါကြောင့် မင်းတရားကြီးကိုယ်တိုင်လည်း မိဖုရားခေါင်ကြီး တစ်ပါးသာ ချန်ထားပြီး ကျန်မိဖုရား မောင်းမမိသံအားလုံးကို ကွာပစ်ရမယ်လို့ လျှောက်တင်ပါတော့တယ်။

ဒီမှာ တင် Boss စစ်စစ်ဖြစ်တဲ့ မင်းတုန်းမင်းတရားကြီးရဲ့ Leader စရိုက်ကို ပြပါတော့မယ်။ တကယ်ဆို သူက ဘုရင်ပဲ။ သူ့မိဖုရားတွေကို မကွာဘဲ ဝန်ကြီးတွေကိုသာ မိန်းမတစ်ယောက် တည်း ယူရန် အမိန့်ထုတ်ရင်ရတာပါပဲ။ သက်ဦးဆံပိုင်ကိုး။ ဒါပေမဲ့ မိမိမလိုက်နာနိုင်တဲ့ အမိန့်ကို သူများ အတွက် မင်းတုန်းမင်းကြီးက မထုတ်ဘူး။ Leader ဆိုတာ သူများကို အမိန့်မပေးဘူး။ မိမိ ကိုယ်တိုင် စံပြပြုမူနေထိုင်တယ်။ မင်းတုန်းမင်းကြီးက ဝန်ကြီးတွေ မယားများ တာကို မကန့်ကွက် တော့ဘူး။ ဘုရင့်အာဏာကို ဒီနေရာမှာ သူမသုံးဘူး Leader စရိုက်ကို ပြတယ်။

တစ်ခါတုန်းက ရာဇဝင်မှာ ဘုရင်ကြီးတစ်ပါး ရှိတယ်။ ညီလာခံမှာ နန်းတော်တိုင်လုံးတွေကို ကွမ်းစားပြီး ထုံးသုတ်ထားတော့ အရုပ်ဆိုးနေတယ်။ ဒီတော့ ဘုရင်ကြီးက အမိန့်ထုတ်တယ်။ နန်းတော်တိုင်လုံးများမှာ ထုံးမသုတ်ရ။ ထုံးသုတ်သော် သုတ်တဲ့ လက်ညှိုးကို ဖြတ်ပစ်မယ်ဆိုပြီး အမိန့်ထုတ်လိုက်တယ်။ နောက်ရက်များ မကြာမီ ဘုရင်ကြီးကိုယ်တိုင် မေ့လျော့ပြီး နန်းတော်တိုင် မှာ ထုံးသုတ်မိတယ်။ ဒီတော့ မိမိ ထုတ်တဲ့ အမိန့်အတိုင်း မိမိလက်ညှိုးကို သန်လျက်နဲ့ ဖြတ်လိုက်တယ်။ အဲဒါ Leader စရိုက်ပဲ။ မိမိလက်ကို မိမိစံပြ ဖြတ်ပြလိုက်တာပါ။

ဒီဥပမာများကို ကြည့်ရင် ဘုရင်ကြီးတွေဖြစ်တဲ့ Boss တွေဟာ Leader စရိုက်ကို ပြကြတာ ပါ။ Boss နဲ့ Leader ဟာ ပြဒါးတစ်လမ်း သံတစ်လမ်း သတ်သတ်စီ၊ ဆန့်ကျင်ဘက် တစ်ယောက် စီလို့ ထင်နေကြတယ်။

တကယ်တော့ Boss နဲ့ Leader တစ်ယောက်တည်း ဖြစ်နေတတ်တာတွေ အများကြီး ရှိပါတယ်။

Boss and Subordinate (အထက်အရာရှိနဲ့ လက်အောက်ငယ်သားဆက်နွယ်မှု) နဲ့ Leader and Follower (ခေါင်းဆောင်နဲ့ နောက်လိုက်ဆက်နွယ်မှု) ဘာကွာသလဲလို့ မေးစရာ ရှိပါတယ်။

Leader and Follower မှာ Leader က Follower ကို လခပေးမထားဘူး။

Boss and Subordinate မှာ အလုပ်ရှင်က လခပေးထားတဲ့ သဘောရှိတယ်။ အထက် အရာရှိနဲ့ လက်အောက်ငယ်သားမှာ လည်း ငယ်သားက ညွှန်ကြားချက်ကို လိုက်နာပါမည်ဟု ပဋိညာဉ်ပြု၍ လခယူထားတာပါ။ လခယူထားတဲ့ အဖွဲ့မှာ ရာနှုန်းပြည့် Leader စရိုက် ကျင့်သုံးမရပါ။ Administrator စရိုက် ကျင့်သုံးပြီး ၎င်း Administrator, Boss တို့က Leader စိတ်ဓာတ်ရှိရန်သာ လိုပါသည်။ အချို့သော မန်နေဂျာကြီးကြီးတို့သည် Leader ဖြစ်ရန် ကြိုးစားရာ၌ Leader မဖြစ်ဘဲ Organizer (စည်းရုံးသူ) ဖြစ်သွားတတ်ပါသည်။

Leader ကတော့ သူမှန်တယ်ထင်တဲ့ လမ်းကြောင်းကို သူ့ဟာသူ လျှောက်နေမှာပါ။ ဘေးလူတွေက သူ့လမ်းကြောင်း မှန်တယ်ထင်လို့ လိုက်လျှောက်ရင် သူ့ဟာ အလိုလို Leader ဖြစ်သွားတာပါပဲ။

ကုမ္ပဏီတစ်ခု၊ အဖွဲ့တစ်ခု၊ ရုံးတစ်ရုံးမှာ အထက်အရာရှိ တစ်ယောက်ဟာ လက်အောက် ငယ်သားကို Boss ကို ဆက်ဆံရမလား၊ Leader လို ဆက်ဆံရမလားဆိုတာ လက်အောက်ငယ် သားရဲ့ စရိုက်အပေါ်မှာ မူတည်ဆုံးဖြတ်ရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

မြင်းလှည်းသမားတွေ

မြင်းလှည်းမောင်းရာမှာ တချို့မြင်းက

အချောကြိုက်တယ်။ ဖေ့သား ကြီး ပြေးလိုက်စမ်းကွဲ့လို့ ချောရင် ဒုန်းပြေးတော့တာပဲ။ ကြာပွတ်နဲ့ ရိုက်ရင် စိတ်ကောက်ပြီး ဘယ် လောက်ရိုက်ရိုက် အသားအနာခံတယ်။ မပြေးဘူး။ တချို့မြင်းကတော့ ချောနေလို့ အပိုပဲ။ ကြာပွတ်နဲ့ ရိုက်မှ ပြေးတယ်။ ဒါကြောင့် Administrator/ Boss စရိုက်ပဲကျင့်သုံးတာကောင်းလား၊ Leader စရိုက် ကျင့်သုံးတာ ကောင်းလား မေးရင်း ဘာပဲသုံးသုံး အောက်ပါနှစ်ချက်နဲ့ ပြည့်စုံရင် ကောင်းပါတယ်။

၁။ ရည်ရွယ်ချက် စေတနာ (Objective) မှန်ရမယ်။

၂။ မှန်သော Method ဖြစ်ရမယ်။

Leader စရိုက် ကျင့်သုံးရင်လည်း ရည်ရွယ်ချက်မှန်ရမယ်။ မိမိကလည်း Leader စရိုက်ကို လက်ခံလို့ နောက်လိုက်တွေကိုလည်း နည်းယူစေချင်လို့ စံပြလမ်းပြတာဆိုရင် ရည်ရွယ်ချက် မှန် တယ်။ မိမိက လူချစ်လူခင်များ တာ ခံချင်လို့ သဘောကောင်းတယ်လို့ နာမည်ကြီးချင်လို့ ဆိုရင် ရည်ရွယ်ချက် ထားကတည်းက မှားနေပြီ။ အဲဒါဆိုရင် စည်းရုံးသူ (Organizer) ဖြစ်သွားမယ်။ Administrator စရိုက်နဲ့ အမိန့်ပေးတာဆိုရင်လည်း လုပ်ငန်းတိုးတက်စေချင်လို့ အမိန့်ပေးတာမျိုး ဆိုရင် ရည်ရွယ်ချက်မှန်နေပြီ။ စည်းကမ်းဖောက်လို့ Administrator က အရေးယူတာဆိုရင်လည်း လိမ္မာစေချင်လို့ အရေးယူတာ၊ ဆုံးမတာဆိုရင် ရည်ရွယ်ချက်မှန်တယ်။ အမြင်ကတ်လို့ အပြစ်ပေးတာဆိုရင် ရည်ရွယ်ချက် မှားတယ်။

မှန်သောနည်း (Method) ဆိုရာတွင် ဝန်ထမ်းနှင့် သင့်လျော်သော စရိုက်ကို သုံးပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည် ။ ချောတန်သူကို ချော၍ ခြောက်တန်သူကို ခြောက်ရပါမည်။ ‘ချော့’ တန်သူကို ‘ခြောက်’၊ ‘ခြောက်’တန်သူကို ‘

ချော့' သော် Method မှားနေသည် ဟု ဆိုရပါမည်။

လုပ်ငန်းခွင်၍ မန်နေဂျာ၊ အထက်အရာရှိတို့ သည် ချစ်၊ ကြောက်၊ ရိုသေခြင်း ခံရပါမှ မန်နေဂျာကောင်းများ ဖြစ်လာပါမည်။ 'ချစ်'တာနဲ့ 'ရိုသေ' တာနှစ်ခုတည်း ခံရလျှင် ငယ်သား မကြောက်တော့ စည်းကမ်းဖောက်ကြမည်။ 'ကြောက်'တာ တစ်ခုတည်း ခံရပြီး မချစ်၊ မရိုသေလျှင်လည်း 'ရွံ့ကြောက်' ကြီး ဖြစ်နေပြီး အထက်လူကြီးသည် Boss လူဆိုးကြီး ဖြစ်နေနိုင်ပါသည် ။

Boss နဲ့ Leader တစ်ယောက်တည်း ဖြစ်နေတဲ့ အခါ ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်သည် ချစ်၊ ကြောက်၊ ရိုသေ ခြင်းခံရ၍ လုပ်ငန်းတိုးတက်ပေမည်။

အခွင့်အလမ်းဂျာနယ်၊ ဇွန်၊ ၂၀၀၆။

*

တစ်ကွက်မှားသော မန်နေဂျာတစ်ယောက်အကြောင်း
(သို့မဟုတ်)

LEADERSHIP BUILDING နှင့် POPULAR BUILDING တို့
ရောယှက်ခြင်း

စိတ်ဝင်စားစရာ အဖြစ်အပျက် ဖြစ်သွားခဲ့သော ဒေသကတော့ မြန်မာနိုင်ငံမဟုတ်သော အာရှဒေသ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံတစ်ခုမှာ ဖြစ်ပါ၏။ နိုင်ငံအမည်တော့ မဖော်ပြလိုတော့ပါသော်လည်း တက်သစ်စ မန်နေဂျာတို့ သင်ခန်းစာ ယူရန်အလို့ငှာ သတင်းမျှဝေအပ်ပါသည် ။ တစ်ကွက်မှားခဲ့တဲ့ မန်နေဂျာတစ်ယောက်ဟာ အသိပညာတွေ ဖွံ့ဖြိုးလှပါတယ်ဆိုတဲ့ အနောက်နိုင်ငံတစ်ခုရဲ့ နိုင်ငံကြီးသားပါ။ ကျော်စောတဲ့ တက္ကသိုလ်ကြီးတစ်ခုရဲ့ ဘွဲ့ရတစ်ဦးပါ။ သူ့အမည်က မစ္စတာစတီ ဗင် ပီတာဆန် (Mr. S

tevin Peterson) (နာမည်လွှဲထား) ဆိုပါစို့။ မန်နေဂျာ လုပ်တာကတော့ ကျန်းမာရေးစီမံကိန်း တစ်ခုမှာ ပါ။ HIV/AIDS Prevention Project တစ်ခုမှာ ပါ။ ရာထူးကတော့ စီမံချက်မန်နေဂျာ (Project Manager) ဖြစ်ပါတယ်။

သူဟာ သဘောကောင်း၊ ပညာတတ်တစ်ဦးဖြစ်ပါတယ်။ သို့သော် ပညာရှိသတိဖြစ်ခဲ့ ဆိုသလို Management မကျွမ်းကျင်မှုကြောင့် စီမံကိန်းရလဒ် မကောင်းခဲ့ဘူး။ စီမံကိန်းအတွက် လိုအပ်သော ငွေကိုတော့ စတီဗင်ဟာ ဆန်ရဲ့ မိခင်နိုင်ငံက ရေနံကုမ္ပဏီတစ်ခုက ထည့်ဝင်တဲ့ အတွက် စတီဗင်ဟာ အလှူရှင်ရဲ့ နိုင်ငံသားဖြစ်လို့ စီမံကိန်းမှာ ဩဇာရှိပါတယ်။

စတီဗင်ရဲ့ အားနည်းချက်ကတော့ သဘောကောင်းသူတစ်ယောက်အဖြစ် ကျော်ကြားချင်တာပါပဲ။ အဲဒီနိုင်ငံမှာ စတီဗင်ရဲ့ လက်အောက်မှာ ဒေသခံနိုင်ငံသား စီမံကိန်းဝန်ထမ်းတွေ ရှိတယ်။ ဒေသခံနိုင်ငံသားတွေကို အမျိုးသားစီမံချက်အရာရှိ (National Project Officer)၊ မြို့နယ် စီမံချက် အရာရှိ (Township Project Officer)၊ ကျေးလက် စီမံချက် ဝန်ထမ်း (Village Project Staff) စသော ရာထူးများ ခန့်အပ်ပြီး အဲဒီနိုင်ငံရဲ့ မြို့နယ် တော်တော်များများမှာ စီမံကိန်းရုံးတွေ ဖွင့်ပြီး HIV ကာကွယ်ရေးလုပ်တယ်။

စတီဗင်က အဲဒီနိုင်ငံရဲ့ မြို့တော်မှာ စီမံကိန်းရုံး (Country Project Office) ဖွင့်ပြီး ရုံးထိုင် တယ်။ နယ်ရုံးတွေကို ကွင်းဆင်းတဲ့ အခါ နယ်ရုံးဝန်ထမ်းတွေကို ရိုးရိုးနှုတ်ဆက်ရုံမက ဖက်လဲတ ကင်း နှုတ်ဆက်တယ်။ စီမံကိန်းဝင် ရွာတွေကို ရောက်တဲ့ အခါ ကျေးရွာလူများ နဲ့ စည်းဝေးပွဲလုပ် ရင် ရွာက အဘွားကြီးတွေကို ဖက်ပြီး နှုတ်ဆက်တာတို့ ၊ ရွာသား

တစ်ယောက်ချင်းကို လိုက်ပြီး ဖက်ပြီး လက်ဆွဲနှုတ်ဆက်တာတို့ လုပ်တယ်။

ရွာသားတွေကလည်း လူဖြူနိုင်ငံခြားသားဆိုတော့ စိတ်ဝင်စားတာတစ်ကြောင်း၊ သူတို့ ကို ဖက်လဲတကင်း နေပြလို့ စိတ်ဝင်စားတာတစ်ကြောင်းကြောင့် စတီဗင်လာရင် တော်တော်ပွဲစည်ပါ တယ်။ ဘာနဲ့ သဏ္ဌာန်တူလဲဆိုရင် အနုပညာရှင်တွေ နယ်ဆင်းပြီး ရုပ်ရှင်ရိုက်တော့ ပရိသတ်က ဝိုင်းအုံလာရင် တစ်ယောက်ချင်းကို လက်ဆွဲနှုတ်ဆက်ရတာတို့ ၊ အော်တို ရေးပေးရတာတို့ နဲ့ လူတရုန်းရုန်းနဲ့ ပေါ့။

စတီဗင်လက်အောက်မှာ အလုပ်လုပ်ရသော အရာရှိများကတော့ ဒေသခံနိုင်ငံရဲ့ ကျန်းမာ ရေးဆရာဝန် (Public Health Doctors) များ ဖြစ်၍ စတီဗင်နဲ့ ရွာသားတွေ စကားပြောရင် စကား ပြန်လုပ်ပေးရပါတယ်။ စတီဗင်ရွာထဲရောက်ရင် HIV စီမံကိန်း ဗဟု သုတကို စိတ်ဝင်စားတာက နည်းနည်း၊ စတီဗင် ဆိုသောလူကို စိတ်ဝင်စားတာက များများ နဲ့ လူတရုန်းရုန်းနဲ့ စတီဗင်ကို ကြည့်ချင်ကြတာဆိုတော့ မျက်လှည့်ပွဲတစ်ခု၊ သို့မဟုတ် မျောက်ပွဲတစ်ခုနဲ့ လည်း တူနေသလိုလို ရှိပါတယ်။

ဒါက သူ့ဝါသနာ၊ သူ့စရိုက်အရ ပေါ်ပြူလာ လုပ်နေတာကိုး။ မြို့နယ်စီမံကိန်းရုံး (Town ship Project Officer) ရောက်တော့ စတီဗင်နဲ့ အတူလိုက်ပါလာသော အမျိုးသားစီမံကိန်းအရာရှိ (Country Officer) နှစ်ဦးနှင့် မြို့နယ်စီမံကိန်းအရာရှိ (Village Project Staff) ၂၀ ဦးခန့် မြို့နယ် ရုံးအဖွဲ့ ဝန်ထမ်းတို့ ကို ယောက်ျားဖြစ်စေ၊ မိန်းမဖြစ်စေ ခွဲခြားမနေတော့ဘဲ တစ်ယောက်ချင်းကို လိုက်ဖက်ပြီး နှုတ်ဆက်ပါတယ်။

အဲဒီမြို့နယ်အနီးမှာ ကြယ်သုံးပွင့်အဆင့် ဟိုတယ်မှာ စတီဗင် တည်း

ရန် စီမံကိန်းက ဘတ်ဂျက်ခွင့်ပြုသော်လည်း စတီဗင်က မတည်းဘဲ မြို့နယ်စီမံကိန်းရုံး တည်းခိုဆောင်မှာ မြို့နယ် စီမံကိန်းရုံး တည်းခိုဆောင်မှာ မြို့နယ်စီမံကိန်းအရာရှိ (Village Project Staff) တွေနဲ့ အတူကြမ်းပြင်ပေါ်မှာ အိပ်တယ်။ အောက်ခြေအဆင့် စီမံကိန်းဝန်ထမ်းတွေနဲ့ အတူ ထမင်းစားပြီး ထန်းရည်ဆိုင် အတူသွားပါတယ်။ Leadership Practice ကို ပြတာလို့ ဆိုပါတယ်။ နောက်နေ့ ရောက်တော့ ထန်းရည်အမှူးပြောတော့ မြို့နယ်စီမံကိန်းမှာ သင်တန်းပေးတယ်။ သင်တန်းအမည်က ယခုခေတ်မှာ ခေတ်စားနေတဲ့ ခေါင်းစဉ်တစ်ခုပါ။

“Leadership”

“ခေါင်းဆောင်မှု” ဟု ခေါ်ပါ၏။

စတီဗင်က ပြောသည် မှာ ခေါင်းဆောင်ဆိုတာ ငယ်သားတွေရဲ့ ချစ်ခင်မှုကို ရယူနိုင်ရမယ်။ ငယ်သားမှားရင် ဥပဒေစည်းကမ်းတွေနဲ့ တင်းကျပ်တာထက်စာရင် နားဝင်ချိုအောင် ပြောပြီး စည်းရုံးရမယ်ဆိုပြီး လက်ချာရိုက်ပါတော့တယ်။

စတီဗင် လက်ချာရိုက်နေတုန်း Township Project Officer လုပ်နေတဲ့ ဆရာဝန်က ဒီလို တွေးတယ်။ ဒီနိုင်ငံခြားသား လုပ်နေတာ Leadership Building မဟုတ်ဘူး ၊ ကျော်ကြားမှု၊ ချစ်ခင်မှုတွေကို တည်ဆောက်နေတာ (Popular Building & Love Building) လို့ တွေးပြီး ဘဝင်မကျဘူး။ ဒါပေမဲ့ သူက အထက်အရာရှိဖြစ်နေတော့ မပြောသာဘူး။ ရက်အနည်းငယ်ကြာတော့ စတီဗင်နဲ့ အမျိုးသားစီမံကိန်းအရာရှိနှစ်ဦး သူတို့ရဲ့ ရုံး (Country Officer) ကို ပြန်သွားတော့ မြို့နယ်ရုံးမှာ ပြဿနာပေါ်ပါတော့တယ်။

Village Health Staff တွေက စီမံကိန်းအတွက် ပေးထားတဲ့ မော်

တော်ဆိုင်ကယ်တွေကို ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ သုံးပါတော့တယ်။ မြို့နယ် အရာရှိက ဆုံးမတော့ မနာခံတော့ဘူး။ ဝန်ထမ်း စည်းကမ်းအရ ရုံးဆိုင် ကယ်ကို တလွဲသုံးခြင်း (Misuse) လုပ်လို့ မရဘူးပြောတော့ ခေါင်းဆောင် ဆိုတာ ငယ်သားကို စည်းကမ်းနဲ့ မခြိမ်းခြောက်ရဘူးလို့ ခံပြောပါ တော့တယ်။ ဒါကတော့ စီမံကိန်း တွင်း ပြဿနာဖြစ်လို့ ကျိတ်ပြီး ဖြေရှင်းလို့ ရပါသေးတယ်။ ဒါပေမဲ့ ခက်တာက စတီဗင်က မြို့နယ် က ရွာ တွေကို ခဏခဏ သွားလိုက်၊ ပြန်လိုက်၊ ပေါ်ပြူလာ လုပ်ပြလိုက်နေ တော့ သူ့အကြောင်း ရိပ်မိလာတယ်။ ဒေသခံ ကျန်းမာရေးအရာရှိ၊ ဒေ သခံမြို့နယ် ဆရာဝန်(နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း) တွေက စတီဗင်ကို အကောင်းမမြင် တော့လို့ သူတို့ ရဲ့ ကျန်းမာရေးမင်းကြီး (Health Commissioner) ကို အစီရင်ခံသည် မှာ ‘၎င်းစီမံကိန်းသည် ကျန်းမာရေးတိုးတက်မှုအတွက် ထိရောက်မှုနည်းပါးပြီး ပုဂ္ဂိုလ်ရေးပေါ်ပြူလာဖြစ်မှုကို အားပေးပါကြောင်း’ အစီရင်ခံလိုက်ပါတယ်။ ဒီတော့ ကျန်းမာရေး စီမံချက်ကာလ နှစ်နှစ် လွန်မြောက်သော် စီမံချက်သက်တမ်းတိုးရန် ၎င်းနိုင်ငံ၏ ကျန်းမာရေး မင်းကြီးက သဘောမတူပါဘူး။ သို့နှင့် စီမံကိန်းကို ရပ်လိုက်ရပါတော့ တယ်။

စတီဗင်လည်း သူ့နိုင်ငံ ပြန်ရတယ်။ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံရဲ့ စီမံကိန်းဝန်ထမ်းအချို့လည်း အလုပ် ပြုတ်ကြပါတယ်။

ဒီနေရာမှာ ပြောချင်တာကတော့ မန်နေဂျာဆိုတာ ဘာလဲ၊ ခေါင်းဆောင်ဆိုတာ ဘာလဲ၊ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်သူဆိုတာ ဘာလဲဆိုတာ ကွဲပြားသိရန် အရေးကြီးပါသည် ။

မန်နေဂျာများ သည် ခေါင်းဆောင် (Leader) ဖြစ်အောင် ကြိုးစားရာက လမ်းလွဲပြီး စည်းရုံး လှုံ့ဆော်သူ (Organizer) ဖြစ်သွားကြပါတယ်။

ဖော်ပြပါ ဇယား (၁) အတိုင်း ခွဲခြားပြလိုပါတယ်။

ဇယား(၁)

မန်နေဂျာ	ခေါင်းဆောင်	စည်းရုံးရေးသမား
အထက်အရာရှိ ဖြစ်၏	လေးစားခြင်း ခံရသူ အထက်အရာရှိမဟုတ်	လက်ခုပ်တီး ဩဘာပေး ခံရသူ၊ မိမိအား လူချစ်လူ ခင် ပေါ်အောင် လုပ်ရသူ ဥပမာ-ဇာတ်မင်းသား
စည်းကမ်းနှင့်အညီ နေရန် ဆုံးမ၏	စံပြပြုမှုနေထိုင်သည်	ပေါ်ပြုလာဖြစ်အောင် နေသည်
လက်အောက်ငယ်သား အပြစ် ရှိသော် အမှန်းခံ၍ အရေးယူရန် တာဝန်ရှိသည်	အရေးယူရန် တာဝန်မရှိ	လုံးဝ အမှန်းမခံ

ဥပမာ- ရွာတစ်ရွာမှာ တင်မောင်ဆိုတဲ့ ရွာသားလေးရှိတယ် ဆိုပါစို့။
အဲဒီတင်မောင်က ရုပ်ရှင်မင်းသားကြီး ဦးကျော်ဟိန်းက အသက် ၆၀ အ
ရွယ်မှာ လောကီကိစ္စတွေကို စွန့်လွှတ်သွား တာကို အထင်ကြီးပြီး လေး
စားအားကျနေတယ် ဆိုပါစို့။ မိမိလည်း အသက် ၆၀ ကျရင် ဦးကျော် ဟိ
န်းလို လောကီကိစ္စကို စွန့်မယ်ဆိုပြီး ဆုံးဖြတ်ထားတယ် ဆိုပါစို့။

ဒါဆိုရင် ဦးကျော်ဟိန်းသည် မောင်တင်မောင်ရဲ့ Leader ဖြစ်ပြီး
မောင်တင်မောင်ဟာ သူ့ရွာရဲ့ ဆန်စက်ထဲမှာ စာရေးဝင်လုပ်တော့ ဆန်
စက်မန်နေဂျာ ဦးအောင်ဟာ သူ့ရဲ့ မန်နေဂျာပါ။ အဲဒီရွာမှာ ဇာတ်မင်း
သားလေး၊ ဥပမာ ဆိုပါစို့ ပန်ကျာစိန်မောင် လာကတော့ မောင်တင်မောင်
က ပွဲကြိုက်လို့ အားပေးတယ်။ မောင်တင်မောင်ရဲ့ လက်ခုပ်တီးခံရသူ
ဟာ ပန်ကျာစိန်မောင်ပါ။ ဒီတော့ အဖြစ်အပျက်ဟာ ဖော်ပြပါ ဇယား (၂

) ပုံစံဖြစ်သွားတယ်။

ဇယား (၂)

မန်နေဂျာ	ခေါင်းဆောင်	စည်းရုံးရေးသမား
ဆန်စက်စာရေး မောင်တင်မောင်၏ မန်နေဂျာ	မောင်တင်မောင်၏ Leader	မောင်တင်မောင်၏ လက်ခုပ်တီးခြင်း ခံရသူ
ဆန်စက်မန်နေဂျာ ဦးအောင်	ဦးကျော်ဟိန်း	ယန်ကျာစိန်မောင်

တကယ်လို့ များ မောင်တင်မောင်ဟာ ဆန်စက်ထဲမှာ ငွေအလွဲသုံးစားလုပ်ရင် Leader ဦးကျော်ဟိန်းက အရေးယူရန် တာဝန်မရှိ။ မန်နေဂျာဦးအောင်က ရဲစခန်းပို့ပေးရန် တာဝန်ရှိပါတယ်။ တကယ်လို့ များ မန်နေဂျာဟာ အမုန်းမခံချင်လို့ အရေးယူရန် ပျက်ကွက်ရင် Leader ဖြစ် လာမှာ မဟုတ်ဘဲ ဇာတ်မင်းသားဆန်ဆန် လက်ခုပ်သံကို တောင့်တသူဖြစ်သွားမှာ ပါ။ မန်နေဂျာ ကောင်းတို့ ရဲ့ စရိုက်တစ်ခုက အမုန်းခံ၍ အရေးယူခြင်း (Duty to take action) ပဲ ဖြစ်ပါသည် ။ မန်နေဂျာ ကောင်းတို့ သည် လက်ခုပ်သံကို တောင့်တစရာမလိုပါဘူး။ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရန် တာဝန်ရှိကြောင်း တင်ပြလိုက်ရပါသည် ။

အခွင့်အလမ်းဂျာနယ်၊ ဇွန်၊ ၂၀၀၉။

*

အခန်း(၂)
အုပ်ချုပ်ရေးမှူး၊ အရာရှိ၊ မန်နေဂျာတို့ ၏
အရည်အသွေး အမျိုးအစားများ

အထက်အရာရှိ (သို့မဟုတ်)
မန်နေဂျာကောင်းတစ်ယောက်၏
စိတ်ဓာတ်၊ စရိုက်နှင့် အရည်အသွေး

မန်နေဂျာကောင်းတစ်ယောက်အကြောင်း မရေးမီ ခေါင်းဆောင် (Leader) နဲ့ မန်နေဂျာ (Manager) တို့ ကွဲပြားပုံကို နည်းနည်း တင်ပြလိုပါတယ်။

Leaders are those who do right things. Managers are those who do things right. လို့ ဆိုပါတယ်။ ဆီလျော်ရှင်းလင်းအောင် အဓိပ္ပာယ်ပြန်ရရင်တော့ ‘ခေါင်းဆောင်တို့ သည် မှန်ကန်သော လမ်းကြောင်းပေါ်၌ လျှောက်နေကြသည်’၊ ‘မန်နေဂျာများ သည် လမ်းမှန်သို့ ရောက် အောင် တည့်မတ်ပေးသူများ ဖြစ်သည်’ ဟု ဆိုချင်ပါတယ်။

မန်နေဂျာဆိုတာ တကယ်တော့ ရာထူးတစ်ခုပါ။ ခေါင်းဆောင်ဆိုတာကတော့ ကြည်ညို ခြင်း၊ လေးစားခြင်း ခံရသူဖြစ်ပြီး ရာထူးရှိရမယ်လို့ တော့ မဆိုလိုပါ။ ခေါင်းဆောင်ကို နောက်လိုက် တို့ က အတုယူ၊ အတုခိုးကြပါတယ်။ မန်နေဂျာတို့ ကိုတော့ ဝန်ထမ်းတို့ က အတုခိုးဖို့ လိုချင်

င်မှ လိုမယ်။ ခေါင်းဆောင်ကို ခန့်အပ်ရန် မလိုပါ။ နောက်လိုက်ရဲ့ စိတ်ထဲမှာ လူတစ်ဦးကို ကြည်ညို လေးစားစိတ်ပေါ်သွားပြီး သူ့ကို အတုယူမယ်လို့ ဆုံးဖြတ်လိုက်ချိန်ဟာ အမိန့်စာမပါဘဲ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သွားတာပါ။ မန်နေဂျာဖြစ်ဖို့ ဆိုတာကတော့ အလုပ်ရှင်က အမိန့်ထုတ် ခန့်အပ်ရပါ တယ်။

ခေါင်းဆောင်မှာ ပြုတ်စရာအလုပ်ရယ်လို့ မရှိတဲ့ အတွက် အလုပ်ဖြုတ်လို့ မရပါဘူး။ နောက် လိုက်တို့ က မကြည်ညိုတော့ဘူးဆိုရင် အလိုလို ခေါင်းဆောင်ဘဝက ရပ်စဲသွားတာပါ။ မန်နေဂျာ ကိုတော့ အလုပ်ရှင်က အမိန့်စာထုတ်ပြီး အလုပ်ဖြုတ်လိုက်လို့ ရတယ်။ လက်အောက်ဝန်ထမ်း တွေက မန်နေဂျာတစ်ယောက်ကို ကြည်ညိုနေလို့ မပြုတ်စေချင်ရင်တောင် အလုပ်ရှင်က ငြိုငြင်ရင် အမိန့်စာထုတ်ပြီး ဖြုတ်လိုက်ရုံပါပဲ။ မန်နေဂျာတို့ က ၎င်းတို့ ရဲ့ ပညာအရည်အချင်း၊ လုပ်သက်အတွေ့အကြုံ၊ ကျွမ်းကျင်မှု၊ အဆက်အသွယ်တို့ ကြောင့် မန်နေဂျာရာထူးကို ရတာပါ။

ခေါင်းဆောင်ဆိုတာကတော့ သူ့ရဲ့ စိတ်ဓာတ်၊ စေတနာ၊ အနစ်နာခံမှု၊ ဆွဲဆောင် ရှေ့ဆောင်နိုင်မှုတို့ ကြောင့် ကြည်ညိုလေးစားခြင်း ခံရတာပါ။ ခေါင်းဆောင်က နောက်လိုက်ကို လခပေးမထားဘူး။ ဒါပေမဲ့ မန်နေဂျာက လက်အောက်ဝန်ထမ်းကို လစာထုတ်ပေးရတယ်။ ဒါကြောင့် ခေါင်းဆောင်နဲ့ နောက်လိုက် သဘောချင်း မတိုက်ဆိုင်တဲ့ အခါ တစ်ဦးနဲ့ တစ်ဦး ပြတ်စဲ ရတာ လွယ်တယ်။ မန်နေဂျာနဲ့ ဝန်ထမ်း သဘောချင်း မတိုက်ဆိုင်ရင်တော့ တစ်ဦးနဲ့ တစ်ဦး ပြတ်စဲ ရတာ နည်းနည်းခက်တယ်။

လခယူထားတော့ စားဝတ်နေရေးအတွက် ချက်ချင်းအလုပ်ကလည်း ထွက်လို့ မရဘူး။ ဒီတော့ အထက်နဲ့ အောက်ကြားမှာ ပြဿနာဆိုတာ ရှိတတ်ကြတယ်။

ခေါင်းဆောင်နဲ့ နောက်လိုက်ကြားမှာ တော့ ပြဿနာဆိုတာ နည်းလိမ့်မယ်။ နောက်လိုက် တစ်ယောက်ဟာ မိမိစိတ်ကြိုက် ခေါင်းဆောင်ကို မိမိရွေးပိုင်ခွင့် ရှိတယ်။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်က တော့ မိမိစိတ်ကြိုက် အထက်အရာရှိ မန်နေဂျာကို ရွေးချယ်ပိုင်ခွင့် မရှိဘူး။ ဒါတွေက တော့ ခေါင်း ဆောင်နဲ့ မန်နေဂျာ ကွာခြားချက် သဘောတရားအချို့ပါ။

ဒီနေရာမှာ မန်နေဂျာကောင်းဆိုတာ ဘာလဲဆိုတဲ့ ကိစ္စကို ပြန်ဆက်လိုပါတယ်။

မန်နေဂျာကောင်းတို့ ရဲ့ အဓိကကျတဲ့ စရိုက်ကတော့ ခေါင်းဆောင်စိတ်ဓာတ်နဲ့ စရိုက်ရှိခြင်း ပါပဲ။ မိမိကိုယ်တိုင်က လမ်းမှန်မလျှောက်ဘဲ သူများကို လမ်းမှန်လျှောက်ဖို့ အမိန့်ပေးရင် ငါပြော သလိုလုပ်၊ ငါလုပ်သလို မလုပ်နဲ့ ဆိုရင် ခေါင်းဆောင်စရိုက် မရှိတဲ့ မန်နေဂျာသာ ဖြစ်ပါလိမ့်မယ်။ နောက်တစ်ခုကတော့ နောက်လိုက်တွေ မဟုတ်တာလုပ်ရင် ခေါင်းဆောင်က အရေးယူဖို့ မလိုဘူး။ လက်အောက်ဝန်ထမ်း မဟုတ်တာလုပ်ရင်တော့ မန်နေဂျာက အရေးယူဖို့ တာဝန်ရှိတယ်။ ဒီတော့ မန်နေဂျာကောင်းဆိုတာ အမှန်တရားတစ်ခုအတွက် အမုန်းခံရဲတဲ့ လူလည်း ဖြစ်ရမယ်။

နောက်တစ်ခုကတော့ ခေါင်းဆောင်နဲ့ နောက်လိုက်တို့ ဟာ ဝန်ထမ်းများ မဟုတ်လို့ ၎င်းတို့ ကြားမှာ ဝန်ထမ်းဖွဲ့စည်းပုံအဆင့်ဆင့်မရှိဘူး။ ဥပမာ ခေါင်းဆောင်ချုပ်၊ အထွေထွေ ခေါင်းဆောင်၊ ဒုအထွေထွေခေါင်းဆောင်ဆိုတာတွေ မရှိပါဘူး။ ခေါင်းဆောင်ဟာ ခေါင်းဆောင်ပါပဲ။ မန်နေဂျာ လောကမှာ တော့ မန်နေဂျင်းဒါရိုက်တာ၊ အထွေထွေ မန်နေဂျာ၊ ဒုအထွေထွေ မန်နေဂျာ၊ လက် ထောက် မန်နေဂျာစတဲ့ ဖွဲ့စည်းပုံအဆင့်ဆင့်ရှိတယ်။ ဒီတော့ မန်နေဂျာကောင်းတစ်ယောက်ဟာ လ

က်အောက်ဝန်ထမ်းကို စီမံခန့်ခွဲမှု စီမံခန့်ခွဲတတ်သလို သူ့အထက်အရာရှိရဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှုကိုလည်း ခံယူတတ်ရပါမယ်။ ဆိုလိုရင်းကတော့ အုပ်ချုပ်ရေးဖွဲ့စည်းပုံယန္တရားမှာ အထက်နေရာကဖြစ်စေ၊ အောက်နေရာကဖြစ်စေ၊ မည်သည့် နေရာကမဆို ကျွမ်းကျင်စွာ ကပြနိုင်သူများ ဖြစ်ရပါမယ် ။ ဒါကြောင့် မန်နေဂျာကောင်းတစ်ယောက်ဟာ ဝန်ထမ်းကောင်းတို့ ရဲ့ စရိုက်အားလုံးကို ပိုင်ဆိုင်ရပါ မယ်။

မန်နေဂျာကောင်းတို့ ဟာ အုပ်ချုပ်ပုံအဆင့်ဆင့်ကိုလည်း နားလည်ရမယ်။ မိမိကလည်း မိမိ ဆရာကို ကျော်ပြီး ဆရာဆရာကို တိုက်ရိုက်အစီရင်ခံရန် မသင့်သလို မိမိလက်အောက် နှစ်ဆင့် လောက်နိမ့်သူက မိမိထံ တိုက်ရိုက်တင်ပြလာရင်လည်း အဆင့်ကျော်ပြီး မတင်ပြဘဲ အဆင့်ဆင့် တင်ပြရန်သာ လမ်းညွှန်နိုင်ရပါမယ်။ နောက်တစ်ခုကတော့ မန်နေဂျာကောင်းတစ်ယောက်ဟာ ‘ကောင်း’ နေရုံနဲ့ မပြီးပါဘူး။ ‘တော်’ဖို့လည်း လိုပါတယ်။ ဆိုလိုရင်းကတော့ သက်ဆိုင်ရာကုမ္ပဏီရဲ့ ဘာသာရပ်လုပ်ငန်းမှာ နည်းပညာကျွမ်းကျင်သူဖြစ်ဖို့ လိုပါမယ်။ လက်အောက်ဝန်ထမ်းကိုလည်း နည်းပညာပံ့ပိုးနိုင်သူ ဖြစ်ဖို့ လိုပါတယ်။

တစ်ခါကတော့ မန်နေဂျာကြီးကြီးတစ်ယောက်က လက်ထောက်မန်နေဂျာလေးတစ် ယောက်ကို အပြစ်တင်ဖူးတယ်။ ‘မင်း Management တော်တော်ညံ့ပါလား’ လို့ ပြောဖူးတယ်။ လက်ထောက်မန်နေဂျာလေးက ညံ့တယ်ပြောတာ စိတ်မဆိုးဘူး။ ညံ့တယ်လို့ ထောက်ပြမှ ‘တော်’လာဖို့ ပြုပြင်ဖို့ ပထမခြေလှမ်းပဲကိုး။ ဒီတော့ မန်နေဂျာကြီးကို လက်ထောက်မန်နေဂျာလေးက ပြန် မေးတယ်။

“ဟုတ်ကဲ့ အန်ကယ်၊ ကျွန်တော့်ကို Management ညံ့တယ်လို့ ထောက်ပြတာ ကျေးဇူး တင်ပါတယ်။ ကျွန်တော် ဘယ်အပိုင်း၊ ဘယ်အခန်း

ကဏ္ဍမှာ ညံ့တာပါလဲခင်ဗျာ။ ဥပမာတစ်ခု လောက် ပြောပြပါ”လို့ ပြောတယ်။ ဒီမှာ တင် မန်နေဂျာကြီးက မဖြေနိုင်၊ မထောက်ပြနိုင်ဘဲ ကြောင်စီစီ ဖြစ်နေပါတယ်။ တဒင်္ဂအတွင်း လက်ထောက်မန်နေဂျာလေးက ရိပ်မိလိုက်တာကတော့ မန်နေဂျာကြီးဟာ Management ရဲ့ အဓိပ္ပာယ်ကို မသိဘူးဆိုတာပါပဲ။ ဆက်မေးနေရင် ပညာစမ်း သလို ဖြစ်မှာ စိုးတာနဲ့ အသာငြိမ်နေပြီး တခြားစကားလွှဲလိုက်ရတယ်။ ဒါကြောင့် မန်နေဂျာကောင်း တစ်ယောက်ဟာ လက်အောက်ဝန်ထမ်းကို နည်းပြနိုင်ရမယ့်အပြင် လက်အောက်ဝန်ထမ်းက ပညာစမ်းရင်လည်း အစမ်းခံနိုင်သူ ဖြစ်ရပါမယ်။

ဇက်ကြိုးမနိုင်ဘဲ ကျောကုန်းပေါ် တက်စီးရင် ခါချတတ်တဲ့ မြင်းရိုင်းလေးတွေလို စိတ်မျိုးနဲ့ ဝန်ထမ်းအချို့က ကမ္ဘာပေါ်မှာ ဘယ်နှယောက် လောက်ရှိမလဲ ဆိုတာတွေက သိနိုင်တာမဟုတ်ပါ ဘူး။ ဒါကြောင့် ပဲ့နိုင်မှ ပဲ့ကိုင်တာကောင်းပါတယ်။

တချို့ မန်နေဂျာကြီးများကျတော့လည်း မိမိလက်အောက်ကဝန်ထမ်းက မိမိထက် တစ်ချိန် ချိန်မှာ ပို၍ ‘တော်’ သွားမှာ စိုးရိမ်ကြတယ်။ မန်နေဂျာကောင်း ဆိုရင်တော့ မိမိကိုယ်ကို ‘တော်’ အောင်ကြိုးစားဖို့ ပဲ လိုပါတယ်။ လက်အောက်ဝန်ထမ်းက ပိုတော်လာမှာ စိုးရိမ်ရန်လည်း မလို။ ဘယ်သူက ပိုပြီးတော်တော် ‘တော်’ခြင်းက လူသားကောင်းကျိုးအတွက်၊ အလုပ်လုပ်ရန်အတွက်ပဲ လို့ ခံယူလိုက်ရင် အဲဒါ မန်နေဂျာကောင်းတို့ ရဲ့ စိတ်ဓာတ်ပါ။

နောက်တစ်ခုက မန်နေဂျာကောင်းဟာ တပည့်အားလုံးကို မျှတစွာ ဆက်ဆံပြီး ဘက်မ လိုက်တဲ့ စရိုက်မျိုးလည်း ရှိရပါမယ်။ နောက်တစ်ဖန် မန်နေဂျာကောင်းတစ်ယောက်ရဲ့ အရေးကြီး တဲ့ စိတ်လက္ခဏာတစ်ခု

ကတော့ တာဝန်ယူရဲခြင်းပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ဥပမာ လက်အောက်ဝန်ထမ်းကို မန်နေဂျာက အမိန့်ပေးလိုက်မယ်။ အဲဒီအမိန့်ဟာ မှားသွားရင် အမိန့်နာခံရတဲ့ ဝန်ထမ်းကို လွှဲမချ ဘဲ အထက်အရာရှိ မန်နေဂျာက တာဝန်ယူရပါမယ်။

နောက်တစ်ဖန် မန်နေဂျာကောင်းတို့ ရဲ့ စရိုက်တစ်ခုကတော့ အမှန်တရားအတွက် သတ္တိရှိ ခြင်းပါပဲ။ ‘မလုပ်’၊ ‘မရှုပ်’၊ ‘မပြုတ်’ နေပြီး အချိန်တန်လခမှီ နှိုးထုတ်နေရင်တော့ သတ္တိနည်းခြင်းရဲ့ လက္ခဏာဖြစ်ပြီး မန်နေဂျာကောင်းတစ်ယောက် မဟုတ်ပါ။

တချို့က ဆိုတယ်။ Might is Right ခွန်အားရှိသူ မှန်စမြဲပါတဲ့ ။ အချို့ကတော့ ဆိုပြန် တယ်။ Right is Might အမှန်တရားကမှ ခွန်အားပါတဲ့ ။ တကယ်တော့ မှန်သူက ခွန်အားရှိသူကို ကြောက်ရန်မလိုပါဘူး။ မန်နေဂျာတို့ ဟာ ဝန်ထမ်းတို့ ရဲ့ စရိုက်ကို နားလည်ပြီး ကိုင်တွယ်တတ်ရန်သာ လိုပါတယ်။

မန်နေဂျာတို့ ဟာ ကိုယ့်အလုပ်လည်း ကိုယ်ကျွမ်းကျင်ဖို့ လိုပါတယ်။ မန်နေဂျာတို့ ရဲ့ အလုပ်က Management (စီမံခြင်း)ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

အခွင့်အလမ်းဂျာနယ်၊ ဩဂုတ်၊ ၂၀၀၆။

*

ရဲရဲဝံ့ဝံ့ တင်ပြရဲခြင်း

အသက်ဦးဆံပိုင် ဘုရင်စနစ် အတိတ်ရာဇဝင်ကာလတုန်းက ဘုရင်တို့ ထုတ်ဆင့်တဲ့ ‘တစ် ချက်လွှတ်အမိန့်တော်’ ဆိုတာ ရှိပါတယ်။ ဘုရင်က တစ်ချက်လွှတ်အမိန့်တော်လို့ ဆိုရင် မျူးမတ်တို့ က ‘ဗျာဒိတ်တော်မြတ်အတိုင်းပါဘုရား’လို့ ပဲ ပြန်လျှောက်ရပါတယ်။ ပြန်လည်တင်ပြ စော

ဒကတက် ရတာမျိုး မရှိပါဘူး။ ဒီမိုကရေစီခေတ်မှာ တော့ စုပေါင်းဆွေးနွေးမှု ရဲရဲဝံ့ဝံ့ တင်ပြမှ တိုင်းပြည်တိုး တက်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ယခု ဤဆောင်းပါးမှာ အသက်ဦးဆံပိုင် ဘုရင်ခေတ်မှာ တောင်မှ အသက်ကို ပဓာနမထား ဘဲ အသက်စွန့်၍ တိုင်းပြည်အကျိုးအတွက် ရဲရဲဝံ့ဝံ့ တင်ပြခဲ့သော ဝန်ထမ်း၊ အမတ်တို့ ၏ ဥပမာများ ကို တင်ပြလိုပါတယ်။ အဲဒီတင်ပြချက်တွေဟာ အတုယူစရာ ကောင်းပါတယ်။

အရာရှိ ဝန်ထမ်းကောင်းတို့ ၏ အရည်အသွေးကောင်းတစ်ခု၊

(သို့မဟုတ်) ရဲရဲဝံ့ဝံ့ တင်ပြရဲခြင်း

ရဲရဲဝံ့ဝံ့ တင်ပြရဲခြင်းသည် မန်နေဂျာ၊ ဝန်ထမ်းကောင်းတို့ ၏ အရည်အသွေးများ စွာအနက်မှ တစ်ခုဖြစ်ပါ၏။ ရဲရဲဝံ့ဝံ့ တင်ပြသည် ဆိုရာ၌ လည်း သိပ်တော့ မလွယ်လှပါ။

Boss ၏ အယူအဆနှင့် မတိုက်ဆိုင်သော် အချို့ Boss များက အကြံပြုချက်ကို ပယ်ချရုံ သာ ပယ်ချပြီး အချို့ကတော့ ငြိုငြင်ကြ၏။ အချို့ မန်နေဂျာကောင်းများကတော့ ငြိုငြင်မှာ မကြောက်၊ အချို့က အလုပ်ပြုတ်ရမှာ ကိုပင် မကြောက်ကြပါ။ အချို့မှာ ရှေးယခင်ခေတ်များက ဆိုလျှင် အသက်ကိုပင် ဂရုမထားဘဲ တင်ပြရဲကြသည် ။

ဤသို့ တင်ပြရဲရာ အောက်ပါအချက်တို့ လိုအပ်ပါသည် ။

(၁) စေတနာမှန်ခြင်း၊

(၂) မှန်ကန်သော တင်ပြဖြစ်ခြင်းတို့ ဖြစ်၏။

အချို့မှာ မှန်ကန်သော စေတနာကြောင့် မိမိတို့ အကျိုးကိုပင် ဆန့်ကျင်၍ တင်ပြကြသော သာဓကများ ရှိကြပါသည် ။

ဥပမာ(၁)

မြန်မာရာဇဝင်၌ ကုန်းဘောင်ခေတ်က ဖြစ်ပါ၏။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒုတိယ နောက်ဆုံးဘုရင် ဖြစ်သော မင်းတုန်းမင်းတရားကြီးတွင် မိဖုရားအပါး ၁၀၀ ကျော် ရှိပါသည် ။ မှူးကြီး၊ မတ်ရာများ တွင် လည်း တစ်ဦးလျှင် ကတော်(ဇနီး) ၁၀ ဦး၊ ၁၅ ဦးစီခန့်တော့ ရှိသည် ။ တစ်နေ့တွင် ညီလာခံ ကျင်းပရာ ဝန်ကြီး၊ အမတ်ကြီးများ ၏ ဝတ်ရုံများ သည် ဟောင်းနွမ်းနေသည် ကို မင်းတုန်းမင်းကြီး တွေ့ရ၏။ ထိုအခါ စုံစမ်းရာတွင် ပခန်းမင်းကြီး အမည်ရှိသော အမတ်ကြီးတစ်ပါးကို အဘယ် ကြောင့် ဝန်ကြီးတို့ ၏ ဝတ်ရုံများ ဟောင်းနေကြရသလဲဟု မေးခဲ့သည် ။

ထိုအခါ ဝန်ကြီး ပခန်းမင်းကြီးက ပြန်ဖြေသည် မှာ ဝန်ကြီးများ ၊ အမတ်ကြီးများ သည် တစ်ပါး လျှင် ကတော်(ဇနီး) ၁၀ ဦး၊ ၁၅ ဦးခန့်စီ ရှိပါသောကြောင့် လစာရိက္ခာနှင့် မလောက်၍ အဝတ်သစ် မဝယ်နိုင်ဖြစ်ပြီး ဝတ်ရုံများ ဟောင်းနွမ်းနေရပါကြောင်း ဖြေကြားသည် ။ ထိုအခါ မင်းတုန်းမင်းဘုရင် ကြီးက ဝန်ကြီး ပခန်းမင်းကြီးအား တိုင်ပင်သည် မှာ ဝန်ကြီး၊ အမတ်ကြီးများ သည် တစ်ဦးလျှင် ဇနီး တစ်ဦးထက်ပို၍ မထားရဟု အမိန့်ထုတ်လျှင် မကောင်းလားဟု တိုင်ပင်သည် ။

ရဲရဲဝံ့ဝံ့ တင်ပြခြင်း

ထိုအခါ ဝန်ကြီး ပခန်းမင်းကြီးက တင်ပြသည် မှာ ထိုအမိန့်ကို ထုတ်လျှင် မင်းတုန်းမင်း ဘုရင်ကြီးကိုယ်တိုင် မိမိအမိန့်ကို မိမိနာခံရမည်။ ဘုရင်ကြီးသည် မိဖုရားခေါင်ကြီးတစ်ပါးကိုသာ ထား၍ ကျန်မိဖုရားများအား ကွာပစ်သင့်သည် ဟု ရဲရဲဝံ့ဝံ့ တင်ပြခဲ့၏။

ရလဒ်

မင်းတုန်းမင်းတရားကြီးက စိတ်မဆိုးပါ။ မိမိလည်း မိဖုရားများကို

မကွဲနိုင်၊ ဝန်ကြီးများကို လည်း မယားတစ်ယောက်ထက် မပိုရ ဟူသော အမိန့်ကို မထုတ်တော့ပေ။ ရဲရဲဝံ့ဝံ့ တင်ပြခြင်း၏ ဥပမာရလဒ်ကောင်း တစ်ခု ဖြစ်၏။

ဥပမာ (၂)

အသက်ကို ရင်း၍ တင်ပြရဲသူ တစ်ယောက်

ဘီစီ ၃၃၆ ခုနှစ်တွင် ထီးနန်းသိမ်းပိုက်ရသော ဂရိဘုရင် အလက်ဇန္ဒား (Alexander The Great) တွင် ဂလိုက်တပ်စ် (Clitus) ဟူသော ငယ်သူငယ်ချင်း တပည့်ဝန်ထမ်းတစ်ဦးရှိပါသည်။ Alexander ဟာ ငယ်ငယ်ရွယ်ရွယ်နဲ့ တိုက်တိုင်းအောင်မြင်နေသော ဘုရင်တစ်ပါးဖြစ်၍ ဘုန်းတန်ခိုးကြီးနေချိန် ဖြစ်ပါသည်။ ဘာသာရေးပွဲတော်တစ်ခုတွင် Alexander တို့ မူးယစ်သောက်စား အောင်ပွဲခံကြပါသည်။

ထိုအခါဝယ် အများက Alexander အား ပိုင်းဝန်း၍ မြှောက်ထိုးပင့်ကော်လုပ်ကြ၏။ Alexander သည် ဒဏ္ဍာရီထဲက နတ်ဘုရားများ (Gods) ကဲ့သို့ ဘုန်းကြီးပါသည် ဟု မြှောက်စားရာ Alexander သည် မြှောက်ထိုးပင့်ကော်မှုများကို သာယာလျက်ရှိပါသည်။

အဲဒီအချိန်မှာ Clitus က အခုလို ဘဝင်မမြင့်သင့်ကြောင်း Alexander ကို ရဲရဲဝံ့ဝံ့ တင်ပြပါ သည်။ Alexander က ယခုလို တင်ပြတာကို မကြိုက်ပါ။ သို့သော် Clitus က Alexander အပေါ် စေတနာရှိသူပီပီ ရဲရဲဝံ့ဝံ့ ထပ်မံတင်ပြနေသဖြင့် Alexander က စိတ်ဆိုးပြီး အနီးရှိ လုံတစ်ချောင်းနှင့် ကောက်ထိုးလိုက်ရာ Clitus သေပါလေရော။ တကယ်တော့ Clitus ဟာ စစ်ပွဲတစ်ခုမှာ Alexander ရဲ့ အသက်ကိုတောင် ကယ်ခဲ့ဖူးပါတယ်။

Alexander လည်း နောင်တရပြီး တစ်ပတ်လောက် တည်းနန်းထဲက မထွက်ဟု ဆိုပါသည်။ ဒါကတော့ အမှန်တရားကို ရဲရဲဝံ့ဝံ့ အသက်နှင့်

ရင်း၍ အသက်ကို ဂရုမထားဘဲ တင်ပြခဲ့ဖူးသော ဝန်ထမ်းတစ်ယောက် အကြောင်း ဖြစ်ပါသည်။ ။ ဝန်ထမ်းကောင်းတို့ သည် အသက်ကို မနှံ့မြောဘဲ အမှန်တရားကို ရဲရဲဝံ့ဝံ့ တင်ပြတတ်ကြောင်း မှတ်သားစရာ ဖြစ်ပါ၏။

ဥပမာ (၃)

မြန်မာရာဇဝင်၌ ၁၇၈၁-၁၈၁၉ နန်းစံသော ဘိုးတော်ဘုရားဟူသော ဘုရင်ကြီးတစ်ပါးရှိပါ သည်။ ။ ၎င်းဘိုးတော်ဘုရားသည် အသက် ၄၁ နှစ်ရောက်သောအခါ သေကိန်းရှိသည် ဟု ဗေဒင် ဟောခြင်းခံရ၏။ ထိုသို့ မသေရန်မှာ ယတြာချေရမည်။ ယတြာမှာ သင်္ကြန်အချိန်အခါမဟုတ်ဘဲ ဆောင်းတွင်း၌ သင်္ကြန်ကျရန် ဖြစ်ပါသည်။ ။ ဗေဒင်ဆရာ၏ အကြံပြုချက်ကို ဘိုးတော်ဘုရားက ညီလာခံ၌ ချပြသည်။ ။ မှူးမတ်များက မိမိတို့၏ ယူဆချက်ကို မတင်ပြရဲပါ။

ရဲရဲဝံ့ဝံ့ တင်ပြရဲခြင်း

သို့သော် ဦးပေါ်ဦး ဟူသော အမတ်ကြီးကတော့ ရဲရဲဝံ့ဝံ့ တင်ပြသည်မှာ နွေရာသီ၌ သာ သင်္ကြန်ပွဲတော်ပြုလုပ်ရာ ယခုကဲ့သို့ ဆောင်းတွင်း၌ တိုင်းသူပြည်သားများကို တစ်ယောက်နှင့် တစ် ယောက် ရေပက်ခိုင်းမည့် အမိန့်ထုတ်ခြင်းမှာ မသင့်တော်ပါကြောင်း၊ ဘိုးတော်ဘုရား ဘုရင်ကြီး၏ အမိန့်ကိုလည်း မနာခံမည့် သူများ ရှိပါကြောင်း၊ သို့ပါ၍ ယတြာချေလျှင် ထိရောက်မည်မဟုတ် ကြောင်း ရဲရဲဝံ့ဝံ့ တင်ပြပါ၏။

ယခုလို တင်ပြရသည် မှာ လည်း မလွယ်ပါ။ ယတြာချေရခြင်းမှာ ဘုရင်ကို မရဏဘေးမှ လွတ်အောင် ယတြာချေရခြင်းဖြစ်၍ ယတြာကို ကန့်ကွက်ခြင်းမှာ ဘုရင်ကို သေစေချင်၍ အထင် မှားလျှင် ဦးပေါ်ဦး အသတ်ခံရနိုင်၏။

ထိုအခါ ဘိုးတော်ဘုရားက ပြန်မေးသည် မှာ ဘုရင့်အမိန့်ကို လွန်ဆန်၍ တိုင်းပြည်အတွင်း ၌ သင်္ကြန်မကျ၊ အမိန့်မနာခံသူများ ရဲဝံ့သလားဟု မေးခဲ့ပါသည်။ ။

ဦးပေါ်ဦးက ပြန်ဖြေသည် ကတော့ ‘မှန်လှပါ။ ဆောင်းတွင်း၌ သင်္ကြန်ကျ၍ ရေပက်ခိုင်းသည် မှန်သော်လည်း ပိတောက်ပင်များကတော့ မင်းမိန့်ကို ဖီဆန်၍ ဆောင်းသင်္ကြန်၌ ပိတောက်ပွင့်မည် မဟုတ်။ ဆောင်းတွင်းသင်္ကြန်၌ ဥဩငှက်များ လည်း အော်မည်မဟုတ်။ ထို့ကြောင့် ပိတောက်ပင် နှင့် ဥဩငှက်တို့ သည် ဘုရင့်အမိန့်ကို ဖီဆန်ကြပါလိမ့်မည်’ ဟု လျှောက်တင်၏။

ရလဒ်

ယတြာမချေဖြစ်ပါ။ ဘိုးတော်ဘုရားသည် တော်တော်နဲ့ မသေပါ။ တိုင်းပြည်သားအပေါင်း လည်း ဆောင်းတွင်းကြီး သင်္ကြန်ရေနဲ့ အပက်ခံရမည့် ဘေးက လွတ်သွားပါသည်။ ။

ဥပမာ (၄)

ရဲရဲဝံ့ဝံ့ တင်ပြ၍ (၄) ကြိမ်ထက်မနည်း အလုပ်ပြုတ်ရသော ဝန်ထမ်းတစ်ဦး

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒုတိယနောက်ဆုံး ဘုရင်ဖြစ်သော မင်းတုန်းမင်းတရားကြီး၏ လက်ထက် တွင် အမှုထမ်းသော ယောမင်းကြီး ဦးဘိုးလှိုင်သည် ဘုရင်၏ စိတ်နှင့် မတိုက်ဆိုင်သော အကြံ ဉာဏ်များကို ရဲရဲဝံ့ဝံ့ တင်ပြ၍ မကြာခဏ အလုပ်ပြုတ်ရသည်။ ။ မင်းတုန်းမင်းလက်ထက်တွင် သုံးကြိမ်ထက်မနည်း အလုပ်ပြုတ်ရသော အကြောင်းမှာ တစ်ကြိမ်က အမတ်တစ်ဦးသည် ရှင်ဘုရင်အား နှမ၊ သမီးတို့ ဆက်သပြီး မျက်နှာသာ အပေးခံနေရာ ယောမင်းကြီးက ထိုသို့ မလုပ် အပ်ကြောင်း လျှောက်

ထား၍ အလုပ်ပြုတ်ရသည် ။ သို့သော် ၁၂၃၆ တွင် ပြင်သစ်-မြန်မာ သံ
တမန် ကိစ္စ၊ ပတ္တမြားတူးဖော်ရန်ကိစ္စ ဆွေးနွေးရန် အလုပ်ပြန်ခန့်သည်
။

ဤသို့ဖြင့် ပြုတ်လိုက်၊ ခန့်လိုက်ဖြင့် မင်းတုန်းမင်းလက်ထက်တွင်
သုံးကြိမ်ထက်မနည်း ဖြစ်ပြီး မင်းတုန်းမင်း၏ သားတော် သီပေါမင်းလ
က်ထက်တွင် လည်း ထပ်ဖြစ်ပြန်သည် ။ အကြောင်း မှာ မင်းနှင့် ဆွေ
တော်မျိုးတော်တို့ ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေး အသုံးစရိတ် ချွေတာရန် လျှောက်ထား
၍ အလုပ် ဖြုတ်ခံရခြင်းဖြစ်သည် ။ ထို့ပြင် ယောမင်းကြီး ရေးသားသော
'ရာဇဓမ္မသင်္ဂဟကျမ်း' သည် အသက် ဦးဆံပိုင် ဘုရင်စနစ်အစား ပြည်
သူကို ကိုယ်စားပြုသော အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်အကြောင်းကို ရေးမိ၍ လည်း
ဘုရင်က စိတ်ဆိုးခြင်း ခံရ၏။

ရလဒ်

သီပေါမင်းလက်ထက်၌ နောက်ဆုံးအကြိမ် အလုပ်ပြုတ်ပြီးသော် ထ
ပ်မခန့်ထားခြင်း မခံရ တော့ပါ။ ရာထူးလက်မဲ့ ဘဝ၌ ကျမ်းဂန်များ စွာ
ရေးသားခဲ့သည် ။

အထက်ပါအကြောင်းများ သည် ရဲရဲဝံ့ဝံ့ အမှန်တရားကို လျှောက်တ
င်ဝံ့သော ဥပမာများ ဖြစ်ပါသည် ။ ရဲဝံ့သော ဝန်ထမ်းများ သည် အများ
အကျိုးကို ဦးထိပ်ထား၍ မိမိတို့ ရာထူးနှင့် အသက် ကိုပင် ဂရုမထားကြ
ပါ။ အတုယူစရာ ဖြစ်၏။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ အများ သူငါအတွက် တစ်စုံ
တစ်ရာ သော အတိုင်းအတာအထိတော့ အကျိုးရှိစေမည် ဖြစ်ပါသည် ။

သွေးသစ်ဂျာနယ်၊ ဇန်နဝါရီ၊ ၂၀၁၃။

ဘီလ်ဂိတ်(မိုက်ခရိုဆော့ဖ်) ပြောသော မန်နေဂျာကောင်းတို့
၏

အရည်အသွေး (၁၀) ချက်အပေါ် မြန်မာမန်နေဂျာအချို့၏
ဆွေးနွေးချက်များ

အင်တာနက်၌ ဘီလ်ဂိတ်၏ Website ကို ဖွင့်ကြည့်ရာတွင် ကမ္ဘာ့ထိ
ပ်သီးချမ်းသာသူ ဘီလ်ဂိတ် (Bill Gate) သည် မန်နေဂျာကောင်းတို့ ၏
အရည်အသွေး (၁၀) ချက် (Ten Qualities of a Good Manager) ကို ရေး
သားရာ ကုမ္ပဏီတစ်ခုက မြန်မာ မန်နေဂျာ(၅) ဦးခန့် လက်ဖက် ရည်ဆို
င်တွင် ဝိုင်းဖွဲ့ရင်း ဘီလ်ဂိတ်၏ ရေးသားချက်အပေါ် ဆွေးနွေးခဲ့ကြဖူးသ
ည် ။

ဘီလ်ဂိတ် (မိုက်ခရိုဆော့ဖ်) ပြောသော မန်နေဂျာကောင်းတို့ ၏ အရ
ည်အသွေး (၁၀) ချက် မှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်၏။

၁။ ဝါသနာနှင့် လုပ်ကိုင်ရသော နယ်ပယ် တစ်ထပ်တည်း ကျခြင်း၊

၂။ တော်သူကို ရွေးချယ်နိုင်စွမ်း၊ ညံ့သူကို လက်မနှေးဘဲ ဖယ်ရှားနိုင်
စွမ်း၊

၃။ ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖန်တီးနိုင်စွမ်း၊

၄။ A bility of define success and goals to measure.

၅။ Communication skill.

၆။ မိမိထက်သာအောင် သင်ပေးနိုင်သော စွမ်းရည်၊

၇။ ငယ်သားတို့ အလုပ်ကို လိုအပ်က ကိုယ်တိုင်ဝင်လုပ်နိုင်သော
စွမ်းရည်၊

၈။ ဆုံးဖြတ်ချက် ချနိုင်စွမ်း ရှိရမည်။

၉။ အဓိကနဲ့ သာမညကို ဝန်ထမ်းတွေ သိအောင် ပြောပြနိုင်စွမ်း၊

၁၀။ စာရိတ္တကို ဖွံ့ဖြိုးအောင် တည်ဆောက်ပေးနိုင်သော စွမ်းရည်တို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ ။

အထက်ပါ (၁၀) ချက်အပေါ် မြန်မာမန်နေဂျာအချို့ ဆွေးနွေးခဲ့ကြ သည် မှာ အောက်ပါ အတိုင်း ဖြစ်၏။

ဘီလ်ဂိတ်ရေးသားချက်အပေါ် ဆွေးနွေးချက်များ

၁။ ဝါသနာနှင့် လုပ်ကိုင်ရသောနယ်ပယ်က
တစ်ထပ်တည်းကျခြင်း

ဘီလ်ဂိတ်တို့ ယူအက်စ်အေမှာ တော့ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း ကပေါတော့ ဝါသနာပါ သောအလုပ်ကို ရွေးချယ်ဖို့ လွယ်ပါသည်။ ။ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများ တွင် တော့ ရရာအလုပ်ကို လုပ်ရရှာ သည်။ ။ လတ်တ လော အလုပ်သမားဈေးကွက်အရ မိမိဝါသနာပါသောအလုပ်ကို ရရန်မ လွယ်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်တစ်ခုကို ပီပီပြင်ပြင် လုပ်မည်ဟု သန္နိဋ္ဌာန်ချ ဇောက်ချလုပ်ကိုင်ပါက အရည် အသွေးကောင်းတစ်ခုပင်။ ‘ငှပ်မိသဲတိုင် တက်နိုင်ဖျားရောက်’ ဟု စကားပုံရှိ၏။

၂။ တော်သူကို ရွေးချယ်နိုင်စွမ်း၊ ညံ့သူကို လက်မနှေးဘဲ ဖယ်ရှား နိုင်စွမ်း

ဘီလ်ဂိတ်ကို ထိပ်သီးကုမ္ပဏီကတော့ အလွန်တော်သော ဝန်ထမ်း စု ပါစုပါတွေကိုသာ လိုချင်မည်။ လခလည်း နင့်နေအောင် ပေးရမည်။ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများ တွင် တော့ လခလည်း ထိုက်သ လောက်သာ ပေးနိုင် ၍ ထိုက်သလောက်တော်သူကိုသာ ရပါမည်။ နည်းနည်းညံ့ရင်လည်း ချ

က်ချင်းထုတ်ပစ်ဖို့ မလွယ်ပါ။ ချက်ချင်းမထုတ်ဘဲ တရားမျှတသော အ
ရေးယူပုံအဆင့်ဆင့်မှာ -

(က) အပြစ်တစ်ခုကို ထောက်ပြ၊ ညင်သာစွာ ဆုံးမ၊

(ခ) မလိုက်နာသော် ဆီလျော်သော ဒဏ်ပေး၊

(ဂ) မလိုက်နာသော် ခံဝန်၊

(ဃ) မလိုက်နာသော် ဝါနင်လက်တာ(သတိပေးစာ)၊

(င) မလိုက်နာသော် ဒုတိယအကြိမ် ဝါနင်လက်တာ၊

(စ) မလိုက်နာသော ထုတ်ပယ်ရန် အကြံပြု။

၃။ ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖန်တီးနိုင်စွမ်း

အလုပ်သမားတို့ စိတ်ချမ်းသာစွာ အလုပ်လုပ်နိုင်သော Working Env
ironment လိုအပ် ကြောင်း မန်နေဂျာတို့ သတိရှိအပ်ပါသည်။ ။

၄။ Ability of define success and goals to measure.

ဦးတည်ချက် ချနိုင်ရမည်။ Target ချပြနိုင်ရမည်။ ဥပမာ လာမည့်
လတွင် ရောင်းအားက သိန်း ၁၀၀ အထက် လျာထားချက် ချပြနိုင်ရမည်
။

၅။ ဆက်သွယ်ရေး ကျွမ်းကျင်မှု Communication skill.

အချို့ Junior Manager တို့ သည် အစည်းအဝေးတွင် မိမိကိုယ်ကိုယ်
ယုံကြည်မှု မရှိ၊ မိမိ စကား မှားမှာ ကြောက်၍ စကားပြောလျှင်
အသံတိုးတတ်သည်။ ။

၆။ မိမိထက်သာအောင် သင်ပေးနိုင်သော စွမ်းရည်၊

ဘီလ်ဂိတ်က ပြောသည် မှာ ‘တပည့်က ဆရာထက်သာမှာ မကြောက်နဲ့’ ဟု ဆို၏။ မြန်မာ့ ယဉ်ကျေးမှုတွင် လည်း ဆရာစား မချန်ရန်၊ ဆရာဝတ္တရားငါးပါးတွင် ‘သိပ္ပမချန်’ ဟု ပါပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ဘီလ်ဂိတ်က သူ၏ ကုမ္ပဏီတွင် ဆရာကောင်းတစ်ဦးဟု ဆိုချင်ပါသည်။

၇။ ငယ်သားတို့ အလုပ်ကို လိုအပ်ပါက ကိုယ်တိုင်ဝင်လုပ်နိုင်သော စွမ်းရည်၊

အရေးကြီးက ကိုယ်တိုင် ဝင်လုပ်နိုင်ရမည်။ ဘီလ်ဂိတ်၏ မူလအရေးမှာ Do it yourself ဟု ဖြစ်ပါ၏။ မြန်မာလို ဆီလျော်အောင် ပြန်သော်၊ ဘီလ်ဂိတ် မြန်မာလို တတ်သော် ‘အောက်သက် ကျေရမည်’ ဟု ရေးလိမ့်မည်။

၈။ ဆုံးဖြတ်ချက် ချနိုင်စွမ်း ရှိရမည်၊

Mid level decision making ကို လုပ်နိုင်ရမည်။ မန်နေဂျာတို့ သည် ခိုင်းတာလုပ်တတ်ရုံ ဖြင့် ခေတ်မမီတော့ပါ။ တစ်ဆင့်မြင့် အထက်အရာရှိအပေါ် မှီခိုနေရမှု နည်းနိုင်သမျှနည်းရမည်။ ဆက်လက်တင်ပြအပ်ပါသည်။ လိုအပ်သော ညွှန်ကြားချက်များ ပေးပါရန်ဟူသော အစီရင်ခံစာမျိုး သည် ခေတ်နောက်ကျသွားပြီဟု ဆိုပါသည်။

၉။ အဓိကနဲ့ သာမညကို ဝန်ထမ်းတွေ သိအောင် ပြောပြနိုင်ရမည်

ကုမ္ပဏီတစ်ခုတွင် အဓိကမှာ ကုမ္ပဏီ၏ ပေါ်လစီရည်ရွယ်ချက်များ၊ ကာစတန်မာများ၊ ရှယ်ယာဝင်များ ဖြစ်ကြပါသည်။

၁၀။ စာရိတ္တကို ဖွံ့ဖြိုးအောင် တည်ဆောက်ပေးနိုင်သော စွမ်းရည်

စာရိတ္တကောင်းဖို့ လိုတယ် ဆိုတာတော့ အမှန်ပါပဲဟု ဆွေးနွေးကြပါသည်။ ဆွေးနွေးပွဲအပြီး ဝယ် မန်နေဂျာအားလုံးက ဘီလ်

ဂိတ်ကို ကျေးဇူးတင်ကြပါသည်။

My Way, Business & Investment Journal,

June-July, 2012

*

MANAGER တို့ ရှိအပ်သော အရည်အသွေးတစ်ခု (သို့မဟုတ်)
လူဆိုးတို့ ဆီက ကောင်းကွက်ကို ရှာဖွေနိုင်စွမ်း

တစ်ခါတုန်းက ဖြစ်ပါတယ်။ ဌာနတစ်ခုက ရုံးတစ်ရုံးမှာ ဇော်ဇော် ဆိုသော လုံခြုံရေး လုပ် သားလေးတစ်ဦး ရှိတယ်။ သူဟာ စွမ်းဆောင်ရည် ညံ့ကြောင်း တော်တော်နာမည်ပျက်ပါတယ်။ မိမိ တာဝန်ကျရာနေရာမှာ နေလေ့မရှိဘူး။ လျှောက်လည်နေတတ်တယ်။

အကြိမ်ကြိမ် သတိပေးတာ မရလို့ နောက်ဆုံးဖြုတ်ရတော့မလို ဖြစ်နေတယ်။ ဒီတော့ အထက်အရာရှိ မန်နေဂျာက စဉ်းစားတယ်။ ဇော်ဇော်ဟာ တကယ်တော့ သွက်လက်တယ်။ စိတ် ရင်းကောင်းတယ်။ ညဉ့်မဆိုးဘူး။ ဒါပေမဲ့ ခက်တာက အသက် ၂၀ ကျော်စဆိုတော့ လည်ချင်တဲ့ ဝါသနာရှိလို့ တာဝန်ချိန်မှာ လက်ဖက်ရည်ဆိုင် ရောက်နေတတ်တယ်။ ဒါနဲ့ သူ့ကို မဖြုတ်ဘဲ ခရီး ထွက်ရတဲ့ ဌာနကို ပြောင်းလိုက်တော့ တော်တော်ဟုတ်သွားတယ်။ တော်တော်ကို ထူးချွန်တဲ့ လူတော်တစ်ယောက် ဖြစ်လာတာ တွေ့ရပါတယ်။

တကယ်တော့ လူတိုင်းလူတိုင်း အနည်းဆုံး တစ်ကွက်စီတော့ တော်ကြပါတယ်။ သူတို့ ရဲ့ ‘တော်’ခြင်းဟာ လက်ရှိအလုပ်နဲ့ အံဝင်ချင်မှု ဝင်မယ်။ အရေးကြီးတာကတော့ ဘယ်နေရာမှာ ‘တော်’ လဲ ရှာဖွေပြီး အံဝင်မယ့်နေရာကို ပို့သင့်ပါတယ်။ လူတိုင်းအနည်းဆုံး တော်ကွက်တစ်

ကွက် စီတော့ ရှိတယ်ဆိုတာ ဥပမာပြထားတဲ့ ပုံပြင်တစ်ခုကို မျှဝေပါရစေ။

လူသားတိုင်း သူ့နေရာနှင့် သူ တော်ကြပါသည် ။ (သို့မဟုတ်) လိပ်ကြီးငိုင်းပုံပြင်

စာရေးသူ ကျွန်တော် ဆရာဝန်ဘွဲ့ရတော့ အသက် ၂၄ နှစ် ဖြစ်ပါတယ်။ တစ်နှစ်လုပ်ကိုင် ပြီး၍ ဆ.မ ရတော့ အသက် ၂၅ နှစ်ပါ။ ကျေးလက်ဒေသတစ်ခုမှာ ဆေးခန်းသွားဖွင့်တော့ ပတ်ဝန်းကျင် ရွာနီးချုပ်စပ် ကျေးရွာအုပ်စုတွေမှာ ဆရာဝန်က ကျွန်တော်တစ်ယောက်တည်းပါ။ အဲဒီမှာ ရွာတစ်ရွာက လယ်သမားကြီးတစ်ဦးနဲ့ ရင်းနှီးခင်မင်ခဲ့ပါတယ်။ ၎င်းလယ်သမားကြီးက ကျွန်တော့် အား စကားတစ်ခုပြောပြီး ဖွင့်ခဲ့ဖူးပါတယ်။

‘ဆရာလေးကတော့ တော်တယ်ဗျာ။ ဆေးတက္ကသိုလ်မှာ (၇) နှစ်နေလာတာဆိုတော့ လူတော်ပေါ့။ ကျွန်တော်တို့ ကတော့ ဆရာလေးတို့လို ပညာပါရမီမပါတော့ လေးတန်းနဲ့ ကျောင်း ထွက်ခဲ့ရတယ်’

ဟု ချီးမွမ်းခန်း ဖွင့်ခဲ့ဖူးပါတယ်။

ထိုစဉ်က ကျွန်တော်က အသက်ကလည်း ငယ်၊ အတွေ့အကြုံကလည်း နု၊ ဒဿနအတွေး အခေါ်ကလည်း အားနည်းတော့ ထိုလယ်သမားကြီး ချီးမွမ်းတာ ဟုတ်သလိုလိုပါပဲ။

ဒီလိုနဲ့ အချိန်တွေ ကြာလာတာနဲ့ အမျှ အသက်အရွယ် ရင့်လာတဲ့ အခါ ကျွန်တော့်အား မိတ်ဆွေတစ်ယောက်က ပုံပြင်တစ်ပုဒ် ပြောပြဖူးပါတယ်။ ၎င်းပုံပြင်ကလေးကတော့ မှတ်သားစရာ ကောင်းလွန်းလို့ စာရှုသူများ ထံ ဖောက်သည် ချ တင်ပြပါရစေ။

ပုံပြင်

ရှေးသရောအခါက ရေကန်ငယ်တစ်ခုမှာ ရွှေငါးလေးတစ်ကောင်နဲ့ ငွေငါးလေးတစ်ကောင် ရှိကြတယ်။ ရွှေငါးလေးကလည်း ရွှေရောင်အဆင်းနဲ့ ဝင်းပြီး လှတယ်။ ငွေငါးလေးကလည်း ငွေ ရောင်အဆင်းနဲ့ တောက်ပပြီး လှနေပါတယ်။ သူတို့ နှစ်ကောင် အလှချင်းပြိုင်ကြတယ်။ သူက ပိုလှ တယ်။ ငါက ပိုလှတယ်နဲ့ ငြင်းခုံကြတယ်။ ငြင်းခုံကြတဲ့ ပြဿနာ မပြေလည်တော့ အဆုံးအဖြတ် ခံယူရန်၊ ဘယ်သူ ပိုလှသလဲဆိုတာ အဆုံးအဖြတ်ပေးရန် ၎င်းရေကန်ထဲရှိ လိပ်ကြီးငိုင်းထံ သွား ကြတယ်။ လိပ်ကြီးငိုင်းက ရွှေရောင်လည်း မရှိ၊ ငွေရောင်လည်း မရှိတဲ့ လိပ်ကြီးတစ်ကောင်ပါ။ ရွှေငါးလေးနဲ့ ငွေငါးလေးက ပြောတယ်။

‘လိပ်ကြီးငိုင်း ခင်ဗျား၊ ကျွန်တော်တို့ ရွှေငါးနဲ့ ငွေငါး ဘယ်သူ ပိုလှလဲဗျာ။ မျက်နှာမလိုက် ဘဲ အမှန်အတိုင်း ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ဖဝေန်ပေးပါ’ ဆိုပြီး ပြောတယ်။ ဒီတော့ လိပ်ကြီးငိုင်း ပြန်ပြောလိုက်ပုံက “အေးကွာ၊ ရွှေငါးကလည်း ရွှေရောင်အဆင်းနဲ့ ရွှေလို တစ်မျိုးလှတယ်။ ငွေငါး ကလည်း ငွေရောင်အဆင်းနဲ့ ငွေလို တစ်မျိုးလှတယ်။ ဒါပေမဲ့ပေါ့ကွာ မင်းတို့ သိထားဖို့ က မင်းတို့ နှစ်ကောင်လုံး ရွှေငါးရော၊ ငွေငါးရော ငါ့လောက်တော့ ဘယ်သူမှ မဝိုင်းပါဘူးကွာ” တဲ့ ။

ကဲ . . .စာရှုသူခင်ဗျား၊ လိပ်ကြီးငိုင်းကလည်း ဝိုင်းဝိုင်းစက်စက်နဲ့ လမင်းကြီးလို လှနေ တာပဲ မဟုတ်လား။ ဒီပုံပြင်လေးကို ကျွန်တော် သဘောကျမိတယ်။ ဆရာဝန်ဘွဲ့ရခဲ့တဲ့ ကျွန်တော် ဟာ ရွှေငါးလေးလို လှနေရင် ပညာမတတ်တဲ့ လယ်သမားကြီးက လိပ်ကြီးငိုင်းပေါ့။ ဝိုင်းတဲ့နေရာ မှာ တော့ လိပ်ကြီးက ရွှေငါးထက် သာသလိုပဲ။ စပါးစိုက်တဲ့ လက်တွေ့အတတ်မှာ တော့ လယ် သမားကြီးက ဆရာဝန်ထက် သာမှာ ပါ

ဒါကြောင့် လူတိုင်းလူတိုင်းလည်း တစ်ယောက်တစ်မျိုးစီ တော်ကြမှာ ပါ။ တော်ကွက်တွေကို ရှာဖွေပြီး သင့်သလို အသုံးချနိုင်ခြင်းဟာ Quality of human resource management လူသား အရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲရေးရဲ့ စွမ်းရည်တစ်ခုဖြစ်တယ်လို့ ဆိုချင်ပါတယ်။

HR Journal, August, 2009.

*

အုပ်ချုပ်သူ မန်နေဂျာကောင်းတို့ ၏ အရည်အသွေးတစ်ခု
(သို့မဟုတ်)

ငယ်သားဝန်ထမ်းတို့ ၏ စိတ်အခြေအနေစရိုက်ကို သိခြင်း

အုပ်ချုပ်သူ မန်နေဂျာကောင်းတို့ ၏ အရည်အသွေးတစ်ခုမှာ ငယ်သားဝန်ထမ်းတို့ ၏ စရိုက် နှင့် အခြေအနေကို သိခြင်းဖြစ်ပါသည် ။ ငယ်သားတို့ ၏ စိတ်အခြေအနေပေါ်ကို မူတည်၍ လည်း အုပ်ချုပ်ဟန်မှာ အပြောင်းအလဲရှိပါသည် ။ ဒီငယ်သားကို ဒီလိုထိန်းကွပ်ပြီး ဟိုငယ်သားကို ဟိုလို ထိန်းကွပ်ရမည်ဖြစ်ပါသည် ။ အရေးကြီးသည် မှာ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင် ရောက်ရန်ဖြစ်ပြီး အုပ်ချုပ် ဟန် Administration ကတော့ ပုံသေမရှိပါ။

ဥပမာ ရာဇဝင်၌ မြန်မာစစ်သူကြီး ဘုရင့်နောင်သည် စစ်သည် အင်အား ၁၀၀၀ ခန့်ကို ဦးစီး ၍ နောင်ရိုးမြစ်တစ်ဖက်ကမ်းသို့ ရောက်နေရာ မြစ်၏ အခြားတစ်ဖက်ကမ်း၌ ရှိနေသော မိမိထက် အင်အားရှစ်ဆများသည့် ရန်သူများကို တိုက်ရန် စီစဉ်သည် ။ တစ်ဖက်ကမ်းသို့ ကူးရန် ဖောင်များ ကိုဖွဲ့စေသည် ။ ထိုအခါ ငယ်သားတို့ က သဘောမတူပါ။ မိမိ

တို့ ထက် အင်အားရှစ်ဆများ သော ရန်သူကိုတိုက်သော် ရှုံးရန်တော်
တော်သေချာပါသဖြင့် နောက်ကြောင်းပြန်လှည့်လို၏။ သို့မဟုတ် စစ်ကူ
စောင့်ရန် အကြံပြုသည် ။

ဘုရင့်နောင်က မိမိစစ်သားတို့ ၏ အခြေအနေမှန်ကို သိခြင်း

ဘုရင့်နောင် စစ်သူကြီးက မိမိတပ်သားတို့ ၏ အခြေအနေမှန်ကို သိ
သည် မှာ မိမိတို့ တပ် သားများ သည် ခေသူမဟုတ်၊ တိုက်ရည်ခိုက်ရည်
ရှိ၏။ ရန်သူက အင်အားရှစ်ဆများ ၍ သာ စိုးရိမ် စိတ်ဖြင့် မတိုက်သေး
ရန် အကြံပြုခြင်း ဖြစ်သည် ။ ရွပ်ရွပ်ချွံချွံ တိုက်သော် အောင်ရမည်ဟု သိ
သည် ။

ဘုရင့်နောင်၏ Management Style

Top-down Management Style ကို ကျင့်သုံးသည် ။ တပ်မှူး၊ တပ်
သားတို့ ၏ တပ်ဆုတ် ရန် အကြံကို ပယ်ချ၍ အထက်မှ အမိန့်ပေးသော
စနစ်ကို ကျင့်သုံးသည် ။

တပ်သား၊ တပ်မှူးတို့ ၏ အလိုဆန္ဒနှင့် ဆန့်ကျင်၍ နောင်ရိုးမြစ်ကို
ဖောင်တို့ ဖြင့် ဖြတ်ကူး၍ ရန်သူကို ရင်ဆိုင်ရန် ချီတက်သည် ။ မြစ်တစ်
ဖက်ကမ်းသို့ ရောက်သောအခါ ဆုတ်လမ်း (Retreat Way) မရှိစေရန်
ဖောင်များကို ဖျက်စေသည် ။ ထို့ကြောင့် တိုက်ပွဲအနေအထားမှာ နိုင်လျှင်
နိုင်၊ မနိုင်လျှင် သေရမည် ဖြစ်၏။ တပ်မှူး၊ တပ်သားတို့ သည် ဆုတ်
လမ်းမရှိကြောင်း သိရ၍ စိတ်နှစ်ခွ မဖြစ်ဘဲ ရွပ်ရွပ်ချွံချွံ တိုက်ရာ မိမိတို့
ထက် အင်အားရှစ်ဆများ သော ရန်သူကို အောင်နိုင်သည် ။ သို့သော်
ဤ Top-down style သည် နေရာတိုင်း၌ အသုံးပြု၍ မရပါ။

ဥပမာ ဘီစီ ၃၃၆ တွင် နန်းတက်သော ဂရိပြည့်ရှင် အလက်ဇန္ဒားသ
ည် ဂရိတ် (Alexander The Great) ၏ Management style တစ်ခုက

တော့ တစ်မျိုးပါ။ အလက်ဇန္ဒားသည် သူ၏ တပ်မ တော်ကြီးကို ဦးဆောင်၍ စစ်ချီတက်လာရာ တစ်နိုင်ငံပြီးတစ်နိုင်ငံ သိမ်းပိုက်ခဲ့သည် မှာ ရှစ်နှစ်၊ ဆယ်နှစ်ခန့် မနားတမ်း စစ်ချီတက်၍ မိုင် ၄၀၀ ခန့် ခရီးပေါက်ခဲ့ပြီး ယခုပါကစ္စတန်ပြည်၏ ပန်ချပ် ပြည်နယ်အထိ ခရီးပေါက်လာပါပြီ။ ထိုအခါ အလက်ဇန္ဒားက ဆက်တိုက်ချင်သည် ။ တပ်သားတွေ က အလွန်ပင်ပန်းလှပြီဖြစ်၍ အိမ်ပြန်ချင်ပြီ။ အတင်းအကျပ် အမိန့်ပေး၍ တိုက်ခိုင်းလျှင် တပ်တွင်း ပုန်ကန်မှု ဖြစ်နိုင်၏။

ငယ်သားတပ်သား ဝန်ထမ်းတို့ ၏ စိတ်အခြေအနေကို

အလက်ဇန္ဒားက သိခြင်း

အလက်ဇန္ဒားက သိသည် မှာ တပ်သားများ ပန်းလှပြီ။ မတိုက်နိုင်လောက်အောင် အားကုန် နေပြီ။ အမောဆို့နေသော မြင်းတစ်ကောင်ကို ကျာပွတ်သုံး၍ လှည်းဆွဲပြေးခိုင်း၍ မရ။ ၎င်းတို့ မနားတမ်း စစ်တိုက်ခဲ့ရသည် မှာ ဆယ်စုနှစ်တစ်ခုနီးပါးရှိပြီ။ စစ်ပန်းနေသော တပ်သားများကို တိုက်ခိုင်းသော် အောင်မြင်ရန် မသေချာမှန်း အလက်ဇန္ဒားက သိသည် ။

အလက်ဇန္ဒား၏ Management style

Alexander သည် Bottom-up management style ကို ကျင့်သုံးသည် ။ ဤနေရာ၌ မြန်မာစစ်သူကြီး ဘုရင့်နောင်၏ လုပ်ထုံးနှင့် ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်ပါသည် ။ Alexander သည် တပ် ဆုတ်ရန် အမိန့်ပေးသည် ။ တပ်မှူး၊ တပ်သားတို့ ပျော်သွားသည် ။ Alexander တို့ စစ်မရှုံးတော့၊ မတိုက်တာသာရှိသည် ။ တပ်တွင်းပုန်ကန်မှုလည်း မဖြစ်တော့ပါ။ Alexander သည် မိမိဆန္ဒကို ဘေးချိတ်၍ တပ်မှူး၊ တပ်သားတို့ ၏ ဆန္ဒအတိုင်း ဆောင်ရွက်လိုက်သည် ။ အောက်ခြေမှ ဆန္ဒ အတိုင်း အထက်က ဆောင်

ရွက်၍ Bottom-up Management Style ဖြစ်ပါသည်။ ။

အထက်ပါ ဥပမာနှစ်ခုကို နှိုင်းယှဉ်လျှင် ဘုရင့်နောင်၏ Management Style နှင့် Alexander ၏ Management Style တို့ သည် မတူကြပါ။ သို့သော် တူညီသော အချက်တစ်ခုတော့ ရှိပါသည်။ ။ ထိုအရာမှာ ၎င်းတို့ နှစ်ဦးလုံးသည် မိမိငယ်သားတို့ ၏ ပစ္စုပ္ပန်အခြေအနေကို ကောင်းစွာ သိနားလည်ခြင်း ဖြစ်၏။

ဘုရင့်နောင်ရသော အကျိုးကျေးဇူးမှာ စစ်နိုင်ခြင်း ဖြစ်၏။ အလက်ဇန္ဒားရသော အကျိုး ကျေးဇူးသည် စစ်မရှုံးခြင်း၊ တပ်တွင်းပုန်ကန်မှုမဖြစ်ခြင်း၊ စစ်ပန်းနေသော တပ်သားများ အနားရစေ ခြင်းတို့ ဖြစ်ပါ၏။

ထို့ကြောင့် ဘုရင့်နောင်နှင့် အလက်ဇန္ဒားတို့ သည် ကွဲပြားသော စီမံခန့်ခွဲမှုပုံသဏ္ဌာန်ကို ကျင့်သုံး၍ ရလဒ်ကောင်းများ (Good Results) များကို ရယူနိုင်ကြ၏။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် ၎င်းတို့ နှစ်ဦးလုံး မိမိတို့ တပ်သားတို့ ၏ အခြေအနေမှန်ကို သိ၍ ဖြစ်ပါသည်။ ။

တစ်ခါက ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံတစ်ခုတွင် နိုင်ငံခြားသား Project Manager က Bottom up စနစ် ကျင့်သုံးရာ အောက်ခြေဝန်ထမ်းများကို ဦးစားပေး မြှောက်စားလွန်းသဖြင့် အရှိန်လွန်သွားပြီး အောက်ခြေဝန်ထမ်းများ အတင့်ရဲကာ စီမံကိန်းငွေများ အလွဲသုံးစားလုပ်၍ အလုပ်ပြုတ်ကြဖူး၏။ ဤတွင် Bottom up လုပ်ဟန်သည် စေတနာနှင့် လုပ်တာဖြစ်သော်လည်း Project Manager သည် အောက်ခြေဝန်ထမ်းတို့ ၏ စရိုက်ကို မသိ။ ၎င်းအချိန်က ၎င်းနေရာ၌ အောက်ခြေဝန်ထမ်းတို့ သည် ခပ်ဆိုးဆိုးများ ဖြစ်၍ အလိုလိုက်သော် အမှိုက်စော်ကားသော သဘောရှိသည် ကို Project manager က မသိ၍ ရလဒ်ကောင်း (Good Result) ကို မရခဲ့ပါ။

လူသားစရိုက်ကို သိသော တရုတ်ပြည် အကြီးအကဲ တိန်ရှောင်ဖိန်

(ကျမ်းကိုး- The End of Poverty Jeffrey D. Sachs)

၁၉၄၉ ခုတွင် တရုတ်ပြည်၌ နိုင်ငံအကြီးအကဲ မော်စီတုန်း အာဏာ ရ၍ အထိုက်အ လျောက် တိုးတက်သည် ။ ထိုသို့ တိုးတက်သည် မှာ လည်း ကျန်းမာရေးကဏ္ဍ၊ စက်မှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍ၊ ဆက်သွယ်ရေးစသော အခြေခံအဆောက်အအုံတို့ ကို အာရုံစိုက်၍ ဖြစ်၏။ သို့သော် အားနည်းချက် တစ်ခုမှာ လယ်သမားဘုံ လယ်ယာမြေတွင် လုပ်ကိုင်ရ၍ စုပေါင်းလုပ်ကိုင်၊ စုပေါင်းအကျိုးခံစားရ၍ ရေသာခိုမည်ဆိုပါက ခိုနိုင်သည် ။ ကြိုးစားလျှင်လည်း ကြိုးစားသလောက် အကျိုးမဖြစ်၊ ရသော အသီးအပွင့်ကို ဘုံပိုင်၊ ဘုံပစ္စည်း အဖြစ်သာ သတ်မှတ်၍ အလုပ်လုပ်သူတို့ ရေသာခိုကြသည် ။ ထို့ကြောင့် တရုတ်ပြည်သည် တိုးတက်သော်လည်း အကန့်အသတ်နှင့် သာ တိုးတက်၏။

၁၉၇၈ ခုတွင် တိန့်ရှောင်ဖိန် အာဏာရလာသောအခါ ကျေးရွာဘုံလယ်ယာမြေစနစ်ကို ဖျက်သိမ်းသည် ။ မိသားစု ကိုယ်ပိုင်လယ်ယာမြေစနစ်ကို တည်ထောင်၍ လယ်သမားများ ကြိုးစား ၍ ရိက္ခာထုတ်လုပ်နှုန်းနှင့် တကွ တရုတ်ပြည်၏ စီးပွားရေးတိုးတက်နှုန်း မြန်လာပါသည် ။

ယခုဆိုလျှင် တရုတ်တို့ ၏ စီးပွားရေးအခြေအနေက အံ့ဩလောက်အောင် တိုးတက်နေပြီ။ ဤသို့ဖြစ်ခြင်းမှာ နိုင်ငံအကြီးအကဲ တိန့်ရှောင်ဖိန်က လူသားစရိုက်၊ လူသားသဘာဝ (Human Nature) ကို သိသောကြောင့် ဖြစ်၏။

လူသားတွေဟာ လောဘရှိတယ်။ ကြိုးစားသလောက် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိမယ်ဆိုရင် အထူး ကြိုးစားကြလိမ့်မယ်ဆိုတာ တိန့်ရှောင်ဖိန်က သိသည် ။ ထို့ကြောင့် အုပ်ချုပ်သူ မန်နေဂျာတို့ ၏ အရည်အသွေးကောင်းတစ်ခုမှာ ငယ်သားတို့ ၏ စရိုက်၊ သဘာဝ (Nature) ကို သိခြင်းဖြစ်သည်။

ည် ဟု ဆိုချင်ပါ၏။

HR Journal, August, 2009.

*