

အခန်း (၁)

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ခေါင်းဆောင်ခြင်း

ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု

ကမ္ဘာပေါ်တွင် မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းကိုမဆို လူ၊ အခြေခံသဘောတရား၊ ဖွဲ့စည်းပုံ၊ ငွေကြေး၊ ရုပ်ဝတ္ထုပစ္စည်းတို့ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားကြောင်း စာရှုသူများသိရှိကြပြီးဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်အတန်းအသီးသီး ပိုင်ဆိုင်ထားကြသည့်သူများအလုံအလောက်ရှိနေပြီး ဦးဆောင်လမ်းညွှန်သဘောတရား၊ မူဝါဒ၊ မဟာဗျူဟာ၊ နည်းဗျူဟာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းစနစ်များကိုလည်း ထိပ်ဆုံးမှ အောက်ခြေအထိ လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်ရန်နှင့် ချမှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားပြီးဖြစ်၏။ ဖွဲ့စည်းပုံအဆင့်ဆင့်၊ လုပ်ကိုင်ခွင့်နှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများကိုလည်း စနစ်တကျရေးဆွဲထားသည်။ ရေတိုရေရှည်စီမံကိန်းများ အတွက် ငွေကြေးနှင့် အခြားအရင်းအမြစ်များကို အထိုက်အလျောက် စုဆောင်းထားရှိပြီးဖြစ်သည်။ အဆောက်အအုံ၊ ယာဉ်၊ ယန္တရား၊ စက်ကိရိယာအပါအဝင် ရုပ်ဝတ္ထုပစ္စည်းများသည်လည်း အပြည့်အစုံ ရှိပါသည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်း သည် လုပ်ငန်းခွင်၌ ‘ကောင်းစွာလည်ပတ်နေနိုင်ပြီလား’ ဟုမေးလျှင်မူ ‘တကယ်တမ်း၌အလုပ်မဖြစ်သေးပါ’ ဟု ဖြေရပါမည်။ အဘယ်ကြောင့်ပါနည်း။ အဖွဲ့အစည်းတွင် သိသာမြင်သာသောအစိတ်အပိုင်းအားလုံး ပြည့်စုံနေပြီဖြစ်သော်လည်း အစိတ်အပိုင်းအားလုံးကို ပေါင်းစပ်ပြီး အသက်သွင်းပေးမည့် မမြင်သာသော အချက်ကလေးတစ်ချက် ကျန်နေသေးသောကြောင့်ဖြစ်၏။ ထိုအချက်ကလေးမှာ ခေါင်းဆောင်မှုပင် ဖြစ်ပါသည်။ တိကျမှန်ကန်သောခေါင်းဆောင်မှုမရှိဘဲ မည်သည့် အဖွဲ့အစည်းမျှ ရေရှည်လှုပ်ရှားလည်ပတ်နိုင် လိမ့်မည်မဟုတ်ချေ။ ထို့ကြောင့်ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည်မှာ လူတစ်ဦးတစ်ယောက် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အစိတ်အပိုင်းအားလုံးအပေါ် အစဉ်လွှမ်းမိုးနိုင်သော အတတ်ပညာတစ်ရပ်ပင် ဖြစ်သည်ဟု ဆိုရသော်မှားမည် မထင်ပါ။

ခေါင်းဆောင်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ စာအုပ်များ၊ သုတေသနများ၊ စာတမ်းငယ်များ အများအပြားရှိပါသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုဟူသော စကားလုံး၏အဓိပ္ပါယ် ရှင်းလင်းဖော်ပြချက်ကိုလည်း နယ်ပယ်အသီးသီးမှ ပညာရှင်များက သူတို့အမြင်၊ သူတို့ရှုထောင့်မှနေ၍ အမျိုးမျိုးဖွင့်ဆိုခဲ့ကြပါသည်။ အလားတူပင် ခေါင်းဆောင်မှုအင်္ဂါရပ်၊ ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အသွေး၊ ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အချင်း၊ ခေါင်းဆောင်မှုဥပဒေ၊ နည်းနိဿယကျင့်သုံးမှု အစရှိသဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ပတ်သက်သော အခြေခံသဘောတရားများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကိုလည်း စာရှုသူများ မကြာခဏဖတ်ရှုလေ့လာခဲ့ဖူးပြီး ဖြစ်ကြပါလိမ့်မည်။ ဤစာအုပ် တွင်မူ ခေါင်းဆောင်မှုအကြောင်းကို (၂၁) ရာစုအတွက် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့်ဆက်စပ်ပြီး နေရာပေးဖော်ပြသွားလိုပါသောကြောင့် ယင်းအခြေခံအကြောင်းအချက်များကို မဆွေးနွေးဘဲ ချန်လှပ်ထားခဲ့ပါသည်။

လောကတွင် လူသားအားလုံးသည် ပြည့်ဝသော အောင်မြင်မှုများဆီသို့ တက်လှမ်းရာ၌ အခြေခံလိုအပ်ချက်နှစ်ရပ်သာရှိပါသည်။ ဆန္ဒ (WILL) နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု (SKILL) ပင်ဖြစ်၏။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ခေါင်းဆောင်မည့်လူသည် အခြားလူများထက် ဆန္ဒနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုပိုရှိရန်တော့လိုပါသည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော်ခေါင်းဆောင်သည် ပို၍ရှုပ်ထွေးခက်ခဲသောပြဿနာများကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရန်တာဝန်ရှိသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ လူသားတစ်ဦး၏အပြုအမူနှင့်ဆိုင်သော ဤအရည်အချင်းနှစ်ရပ်သည်လည်းမည်သည့် ခေါင်းဆောင်ကိုမဆို သင်ကြားလေ့ကျင့်ပေးလျှင်ရနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင်ခေါင်းဆောင်များကို လေ့ကျင့်ပေးရာ၌ အစဉ်ပြောင်းလဲနေသော ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပအခြေအနေများနှင့် ဆက်စပ်မှုရှိနေရန်တော့အရေးကြီးပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ခေါင်းဆောင်မှုကို သင်ကြားလေ့ကျင့်ပေးသည့်လုပ်ငန်းစဉ်၌ နယ်နိမိတ်များ ကန့်သတ်မထားရန်ဖြစ်ပါသည်။ လူသားတို့၏ အပြုအမူနှင့်ဆိုင်သော အယူအဆများ (BEHAVIOURAL CONCEPTS) သည် ရှိသမျှ၊ သိသမျှနှင့် ရောင့်ရဲတင်းတိမ်နေ၍မရ၊ အခြေအနေတစ်ခုတွင် ရပ်တန့်နေ၍မဖြစ်။ အစဉ် တစိုက် ဆက်လက်တိုးပွားနေမှသာ လက်တွေ့ဘဝ၌ အသုံးကျနိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း ကျွန်ုပ်တို့ ခံယူထားကြရပါမည်။

အတိတ်ကာလက နယ်ဘက်စီမံခန့်ခွဲရေးသမားများသည် စစ်ဘက်တပ်မှူးကြီးများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုအတွေ့အကြုံများကို အကြီးအကျယ်သင်ယူ လေ့လာခဲ့ကြရဖူးပါသည်။ စစ်ပြီးခေတ်နောက်ပိုင်းတွင်မူ အပြုအမူဆိုင်ရာ သိပ္ပံပညာရှင်များသည် လှုံ့ဆော်မှု၊ အဖွဲ့အစည်းကိုထိရောက်မှု ရှိစေခြင်းနှင့် ခေါင်းဆောင်မှု ဘာသာရပ်နယ်ပယ်များ၌ နှစ်ပေါင်းများစွာ တစိုက်မတ်မတ် သုတေသနပြုစမ်းသပ်ချက်များ ဆက်လက်ပြုလုပ်ခဲ့ကြပါသည်။ ၎င်းတို့၏တွေ့ရှိချက်များသည် ယခုအခါ အလျင်အမြန်တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးလျက်ရှိနေပြီး စစ်ဘက်ခေါင်းဆောင်များအတွက် စိတ်ဝင်စားစရာနှင့် ပညာယူစရာအကြောင်းအချက်များပင် ဖြစ်နေလေပြီ။ အချို့သောတွေ့ရှိချက်အသစ်များသည် တော်ရုံတန်ရုံပြုပြင်ပြောင်းလဲလိုက်ရုံဖြင့် စစ်ဘက်လုပ်ငန်းများ၌ အကျိုးရှိစွာအသုံးချနိုင်ကြပါသည်။ ထို့အပြင် ယခုခေတ်တွင် ကမ္ဘာတလွှား၌ စစ်ရေးစစ်ရာလုပ်ငန်းနယ်ပယ် များသည် ကျယ်ဝန်းသည်ထက်ကျယ်ဝန်းလာနေကြပြီဖြစ်ရာ နယ်ဘက်စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများကို စစ်ဘက်ခေါင်းဆောင်များက ကျွမ်းကျင်နိုင်နင်းစွာကိုင်တွယ်တတ်ရန်အတွက် သင်ယူလေ့လာကြရခြင်းသည် နိုင်ငံတကာတွင် အထူးအဆန်းမဟုတ်တော့ချေ။ ဤသို့ဖြင့် စစ်ဘက်ကဦးဆောင်ခဲ့သော ခေါင်းဆောင်မှု ဘာသာရပ်နှင့် နယ်ဘက်ကကြီးစိုးခဲ့သော စီမံခန့်ခွဲမှုဘာသာရပ်တို့သည် အပြန်အလှန်အကျိုးပြုလျက် ရှိနေကြပြီဖြစ်ပါသည်။ စီမံခန့်ခွဲမှုကို လျစ်လျူရှုသော ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုကို နားမလည်သော စီမံခန့်ခွဲခြင်းများသည် ပြည့်ဝသော အောင်မြင်မှုကို ပေးစွမ်းနိုင်လိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ ထို့ကြောင့် မျက်မှောက်ခေတ်တွင် စစ်ဘက်ခေါင်းဆောင်ဖြစ်စေ၊ နယ်ဘက်ခေါင်းဆောင်ဖြစ်စေ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ထိရောက်အောင်မြင်စွာ ကွပ်ကဲ

အုပ်ချုပ်နိုင်သူ အစစ်အမှန်ဖြစ်လိုပါက ခေါင်းဆောင်မှုအတတ်ပညာနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းလမ်းများကို ကောင်းစွာ ပေါင်းစပ်ကျင့်သုံးနိုင်ရမည်ဟု ကျွန်ုပ်က အခိုင်အမာဆိုချင်ပါသည်။

ဘယ်လိုပေါင်းစပ်ကြမလဲ

အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကားတွင် **ခေါင်းဆောင်** ဟူသောစကားလုံးကို အေဒီ (၁၃၀၀)ခန့်မှ စတင် အသုံးပြုခဲ့ကြပြီး **ခေါင်းဆောင်မှု** ဟူသော စကားလုံးကို အေဒီ (၁၈၀၀) မတိုင်မီက သုံးစွဲခဲ့ကြောင်း အထောက်အထားမတွေ့ရပါ။ သို့သော် ခေါင်းဆောင်မှုအတတ်ပညာကျင့်သုံးမှုသည် သမိုင်းမတင်မီခေတ် ကာလကတည်းကရှိခဲ့ကြောင်း လူတို့၏အပြုအမူဆိုင်ရာအသိပညာရှင်များက ယူဆထားကြပါသည်။ ရှေး ခေတ်က ခေါင်းဆောင်မှု အတတ်ပညာကို မင်းကျင့်တရား၊ နာယကဂုဏ်၊ အကြီးအမှူးဝတ္တရား အစရှိ သဖြင့် ခေါ်ဆိုခဲ့ကြဟန်ရှိပါသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် နှိုင်းစာလျှင် စီမံခန့်ခွဲမှုပညာရပ် သည် များစွာနောက်ကျပြီးမှ ပေါ်ပေါက်လာခြင်းဖြစ်သည်မှာသေချာ၏။ ထို့ကြောင့်လည်း ပို၍သစ်လွင် သောအသွင်သဏ္ဍန် ရှိနေခြင်းဖြစ်ပါသည်။ စီမံခန့်ခွဲမှုပညာရပ်သည် စက်မှုတော်လှန်ရေးကြီးပြီးမှ ထွန်း ကားလာသောပညာရပ်သာဖြစ်၏။ စီမံခန့်ခွဲမှုပညာတွင် ခေါင်းဆောင်မှုဘာသာရပ်ကို အစိတ်အပိုင်း တစ်ရပ်အဖြစ် ထည့်သွင်းထားသည်ကို ပညာရှင်တချို့ကသဘောမတူကြပေ။ ၎င်းတို့က ခေါင်းဆောင်မှု နှင့်စီမံခန့်ခွဲမှုတို့သည် တသီးတခြားစီဖြစ်ပြီး စီမံခန့်ခွဲမှုထက် ခေါင်းဆောင်မှုကပို၍ သက်တမ်းရှည် သည်၊ အဓိကကျသည်၊ လေးစားထိုက်သည်၊ လွှမ်းမိုး နိုင်စွမ်းရှိသည်ဟုယုံကြည်ကြ၏။ သို့ရာတွင် ယခုခေတ်၌ စီမံခန့်ခွဲမှုအကြောင်းပြောလျှင် ခေါင်းဆောင်မှု မပါ၍မရသလို၊ ခေါင်းဆောင်မှုအကြောင်း ပြောလျှင်လည်း စီမံခန့်ခွဲမှုမပါဝင်ပါက ပြည့်စုံမှုမရှိသည်ကို လူအများက သဘောပေါက်လာကြပြီ ဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့်စီမံခန့်ခွဲမှုတို့ကို အဖွဲ့အစည်းတိုင်း၏ လှုပ်ရှားမှု မဏ္ဍိုင်၊ မောင်းနှင်အား ပင်န ယန်စက်ဝိုင်းကြီး၏ အစိတ်အပိုင်းနှစ်ခုအဖြစ် လက်ခံနေကြရပြီဖြစ်သောကြောင့် ဘယ်သူအထက်၊ ဘယ် သူအောက်ဆိုသည့်ပြဿနာမရှိတော့ပေ။

အထက်အောက်ပြဿနာရှင်းသွားသောအခါတွင် ပညာရပ်နှစ်ခုကို အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း ဘယ် လိုပေါင်းစပ်အသုံးချနိုင်မည်လဲဆိုသည့် အချက်နှင့်ပတ်သက်၍ ပီတာဒရပ်ကာ (**Peterdrucker**) က သူ၏သုတေသနပြုချက်များမှ တွေ့ရှိချက်များကို အောက်ပါအတိုင်းအကျဉ်းချုပ်၍ ဖော်ပြခဲ့သည်- “အဖွဲ့ အစည်းများ (အထူးသဖြင့် ဆုံးရှုံးမှုနှင့်ရင်ဆိုင်နေရသော အဖွဲ့အစည်းများ) တွင် တွေ့ကြုံနေရသည့် အဓိကပြဿနာ မှာ **အလွန်အကျွံ စီမံခန့်ခွဲခြင်း (Over Managed)** နှင့် **လျော့ပေါ့စွာခေါင်းဆောင် ခြင်း (Underled)** တို့ပင်ဖြစ်သည်” ဟုဆို၏။ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့်စီမံခန့်ခွဲမှုကို ပေါင်းစပ်ကျင့်သုံးသည့် အခါတွင် များသောအားဖြင့် ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိသည့် အခြေအနေမှာ ဒရပ်ကာ၏အဆိုအရ အလေးမမျှခြင်း ပင်ဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ခေါင်းဆောင်ရာတွင် ခေါင်းဆောင်မှုနှင့်စီမံခန့်ခွဲမှုကို အချိန်အဆ

ညီညီပေါင်းစပ် ကျင့်သုံးရမည်ကိုသိလျက်နှင့် ဘာကြောင့်ယခုကဲ့သို့ အလေးမမျှဘဲဖြစ်နေရပါသနည်း။ သိပ်သည်းခြင်း မတူသည့် ဆန်နှင့်ဆီကို ချိန်ခွင်တစ်ဖက်စီတွင် ထုထည်ကိုမှန်းဆ၍ တစ်ပြိုင်တည်း လောင်းပါက ချိန်ခွင်လျှာ တန်းနေရန် အတော်ခဲယဉ်းပါလိမ့်မည်။ ထိုကဲ့သို့ပင် ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုတို့သည်လည်း ဖွဲ့စည်းမှု သဘောတရားကွဲပြားခြားနားချက်များ ရှိနေသောကြောင့် အလေးမမျှခြင်း ဖြစ်ကြရပါသည်။

ဘာတွေကွဲပြားခြားနားသလဲ

စီမံခန့်ခွဲမှုသည် ညီညာသော မှန်သားမျက်နှာပြင်အတွင်းသို့ ဖောက်ထွင်းကြည့်ရှုပြီး အလုပ်လုပ် တတ်၏။ ခေါင်းဆောင်မှုသည် မှန်ဘီလူးဖြင့်ကြည့်ပြီး ဆန်းစစ်တတ်၏။ **စီမံခန့်ခွဲမှုသည် စည်းမျဉ်း စနစ်များအတွင်း၌ အလုပ်ဖြစ်အောင်လုပ်သည်။ ခေါင်းဆောင်မှုသည် စည်းမျဉ်းများအား အလုပ် ဖြစ်လာအောင်လုပ်သည်။** ခေါင်းဆောင်မှုသည် ညွှန်ကြားခြင်း၊ ရှုမြင်ခြင်း၊ ရည်မှန်းခြင်း၊ မူဝါဒ သဘောတရားနှင့် ကိုက်ညီစေခြင်း၊ ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေတည်ဆောက်ခြင်း၊ ခံစားချက်များစုဆောင်း ခြင်း၊ လက်အောက်လူများအား ခိုင်မာတောင့်တင်းစေခြင်း စသည်တို့နှင့်ပတ်သက်၏။ စီမံခန့်ခွဲမှုသည် ကွပ်ကဲမှု၊ အုပ်ချုပ်ထောက်ပံ့မှု၊ စွမ်းရည်ရှိမှုနှင့်ပို၍ပတ်သက်၏။ ခေါင်းဆောင်မှုသည် ထိပ်ပိုင်းနှင့်ဆိုင် ပြီး စီမံခန့်ခွဲမှုသည် ကိုယ်ထည်ပိုင်းနှင့်ဆိုင်သည်။ နှစ်မျိုးလုံးသည် အဖွဲ့အစည်း၏စွမ်းရည်နှင့် ထိရောက် မှုအတွက် အရေးကြီးပါသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုနှင့်စီမံခန့်ခွဲမှု၏ ကွဲပြားခြားနားမှုကို ပေါ်လွင်အောင် နမူနာပုံစံများဖြင့် ဖော်ပြလို ပါသည်။ အမေရိကန်ကာကွယ်ရေး ဝန်ကြီးဟောင်း မက္ကနာမားရား (**Mc NAMARA**) သည် စီမံခန့်ခွဲရေး သမားကောင်းဖြစ်ပြီး ခေါင်းဆောင်မှုညံ့သူအဖြစ် လူသိများ၏။ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးပက်တန် (**PATTON**) သည် ခေါင်းဆောင်ကောင်းဖြစ်ပြီး စီမံခန့်ခွဲမှုအားနည်းသည်ဟုဆို၏။ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးမောင်ဂိုမာရီ (**MONTGO MERY**) သည် ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု အလေးမျှသူဖြစ်ကြောင်း လက်ခံကြသည်။ ဤဖော်ပြချက် များနှင့်ဆက်စပ်ပြီး စဉ်းစားကြည့်လျှင် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုတို့၏ ကွဲပြားမှုကို တွေ့မြင်လာနိုင် မည်ဖြစ်ပါသည်။ စီမံခန့်ခွဲမှုသည် ကိန်းဂဏန်းများ၊ ရုပ်ဝတ္ထုအရင်းအမြစ်များ၊ အုပ်ချုပ်ထောက်ပံ့မှု ဆိုင်ရာစနစ်များ အစရှိသည့် အချက်အလက်များနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းပညာများအပေါ် အခြေခံပြီး ခေါင်း ဆောင်မှုသည် လူသားတို့၏ အခန်းကဏ္ဍအပေါ် အလေးအနက်ထားပါသည်။

စီမံခန့်ခွဲသူများ (မန်နေဂျာများ) သည် လက်အောက်မှလူများအား ကြီးကြပ်မှုများပြုလုပ်သည်။ လူ များကလည်း စီမံခန့်ခွဲသူများ၏အခွင့်အာဏာကို ကြောက်ရွံ့လိုက်နာကြရ၏။ သို့ရာတွင် သူတို့၏ ခေါင်းဆောင်အပေါ် တုံ့ပြန်မှုများနှင့်မတူညီပါ။ ခေါင်းဆောင်တိုင်းသည် စီမံခန့်ခွဲသူများမဟုတ်ကြ၍ အချို့ခေါင်းဆောင်များ၌ စီမံခန့်ခွဲမှုအခွင့်အာဏာများ မရှိကြချေ။ သို့သော် သူတို့တွင် နောက်လိုက်များ

ရှိကြ၏။ စီမံခန့်ခွဲသူများသည် အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ ပြဿနာများဖြေရှင်းခြင်းနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ရာတွင် အကြောင်းရင်းကိုစစ်၍ ခွဲခြားစိတ်ဖြာသောစိတ်ဓာတ်မျိုးဖြင့် ပြုလုပ်လေ့ရှိကြသည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် နောက်လိုက်များ၏ စိတ်ဓာတ်ရေးအခြေအနေကို ပြောင်းလဲစေခြင်း၊ မျှော်လင့်ချက်များမြင့်မားလာစေခြင်းနှင့် အမြင်ကျယ်စေခြင်းတို့ကို သူ၏ထူးခြားသောဂုဏ်သတ္တိဖြင့် ပြုလုပ်နိုင်စွမ်းရှိပါသည်။ စီမံခန့်ခွဲသူများနှင့် ခေါင်းဆောင်များအားလုံးတို့သည် အဖွဲ့အစည်း၏ လိုလားတောင်းဆိုချက်များကို ပြည့်မီအောင်လုပ်ပေးရန် အတူတကွတာဝန်ရှိသူများဖြစ်ကြ၏။ သို့ရာတွင် စီမံခန့်ခွဲသူများသည် အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်အောင်မြင်ရေးကို ပို၍ဦးစားပေးပြီး တစ်ဦးကောင်းတစ်ယောက်ကောင်းသဘောလုပ်တတ်သည်။ ခေါင်းဆောင်များကမူ ယင်းသို့ဆောင်ရွက်ရာတွင် နောက်လိုက်များ၏အားကိုပို၍ အလေးအနက်ထားသည်။

အလေးချိန်ကိုညှိတတ်သလား

စစ်ဘက်တွင် အများဆုံးအသုံးပြုနေသည့် ခေါင်းဆောင်နှင့် နောက်လိုက်ငယ်သား ဆက်ဆံရေးစနစ်သည် လူ့လောကအတွင်းဆက်ဆံမှုပုံစံအမျိုးမျိုးအနက် ရှေးအကျဆုံး၊ သဘာဝအကျဆုံးနှင့် အထိရောက်ဆုံး ဆက်ဆံမှုပုံစံတစ်ခုဖြစ်သည်ကို သံသယရှိရန်လိုမည်မဟုတ်ပါ။ စီမံခန့်ခွဲသူ (မန်နေဂျာ) နှင့် လက်အောက် ဝန်ထမ်းဆက်ဆံမှုစနစ်သည် ပိုမိုခေတ်မီသော ဆက်ဆံမှုပုံစံဟုပြောမည်ဆိုက ပြောနိုင်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် အကြီးအမှူးလုပ်သူ တစ်ဦးကို စီမံခန့်ခွဲသူ (မန်နေဂျာ) ဟုခေါ်ခေါ်၊ ခေါင်းဆောင်ဟုကင်ပွန်း တပ်တပ်၊ သူသည်အဖွဲ့အစည်း၏ရည်မှန်းချက်ကို ရယူပေးရန်အတွက် သူ၏ လက်အောက်မှလူများနှင့်အတူ အလုပ်လုပ်ရမည်သာဖြစ်ပါသည်။ ကောင်းမွန်သောရလဒ်များရယူလိုသည်ဆိုလျှင် သူသည်လက်ဝယ်တွင် ရှိနေသော အရင်းအမြစ်များကို အထိရောက်ဆုံး အသုံးချနိုင်ရန်အတွက် စီမံခန့်ခွဲနိုင်ရမည်ဖြစ်သည့်အပြင် လက်အောက်ငယ်သားများကို စိတ်ပါဝင်စားခြင်း၊ အမိန့်နာခံခြင်း၊ ယုံကြည်လေးစားခြင်းနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လိုခြင်းတို့ ဖြစ်လာရအောင် လွှမ်းမိုးနိုင်စွမ်းရှိရမည်ဖြစ်ပါသည်။ အနှစ်သာရသဘောအရ ကြည့်မည်ဆိုလျှင် ခေါင်းဆောင်မှုသဘောတရားက စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းလမ်းထက် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သည်ဆိုသည့် အဓိပ္ပာယ်ကို ဆောင်ယူပေမည်။ စစ်မြေပြင်အခြေအနေကို ဥပမာထား၍ကြည့်ပါက ရုပ်ဝတ္ထုပစ္စည်းအထောက် အကူအနည်းငယ်၊ သို့မဟုတ် လုံးဝမရှိဘဲနှင့် စစ်သည်တော်များက အသက်စွန့်တာဝန်ထမ်းဆောင်ပုံအောင် မြင့်မားသောခေါင်းဆောင်မှု အရည်အချင်းကသာ တတ်စွမ်းနိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း အထင်အရှား တွေ့ရပါသည်။ သို့ရာတွင်အရည်အချင်းသည် စီမံခန့်ခွဲမှုကို လျစ်လျူရှုထားသူတစ်ဦးအတွက် ပိုင်ဆိုင်ခွင့်ရရန် မျှော်လင့်ချက်လုံးဝမရှိသည်ကိုလည်း သတိပြုရန်လိုပါသည်။ ယခုကျွန်ုပ်တို့လိုချင်သောအဖြေသို့ ရောက်ပါပြီ။ ကျွန်ုပ်တို့တွင် အခြေခံအားဖြင့် လူများ

ကိုလွှမ်းမိုးနိုင်သော ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အချင်းရှိရပါမည်။ ကျွန်ုပ်တို့ခေါင်းဆောင်ရမည့် သက်ရှိနှင့် သက်မဲ့ အရင်းအမြစ်များ၏ ပမာဏကိုမူတည်၍ စီမံခန့်ခွဲမှုပညာကိုလည်း တတ်ကျွမ်းရပါမည်။ ခေါင်းဆောင်အဆင့်မြင့်မားလာသည်နှင့်အမျှ စီမံခန့်ခွဲနိုင်စွမ်းလည်း မြင့်မားလာရပါမည်။ သိပ်သည်းဆ ချင်းမတူသော အရာဝတ္ထုနှစ်မျိုးကို အလေးချိန်ကိုက်ညီသကဲ့သို့ ချိန်ခွင်တစ်ဖက်တွင် ခေါင်းဆောင်မှုကို ဦးစွာထည့်ထားပြီး အခြားတစ်ဖက်တွင် စီမံခန့်ခွဲမှုကို တဖြည်းဖြည်းချင်း တိုးမြှင့် ပေးခြင်းဖြင့် ချိန်ခွင် လျှာကိုက်ညီလာရမည်ဖြစ်၏။

ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် ချဉ်းကပ်နည်းများ

ခေါင်းဆောင်မှုပညာရပ်ကို နက်ရှိုင်းစွာလေ့လာလျှင် အခြားပညာရပ်များနှင့် မတူညီသော ထူးခြားမှု နှစ်ချက်ကိုတွေ့ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ပထမအချက်မှာ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ တွေ့ရှိချက်အသစ်များသည် အယူအဆဟောင်းများကို မည်သည့်အချိန်တွင်မျှ လုံးလုံးလျားလျားပစ်ပယ်မှုမပြုခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ နောက်ပိုင်းတွေ့ရှိချက်များသည် စောစောပိုင်းတွေ့ရှိချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ ဖြစ်စေ၊ ဆက်စပ်၍ ဖြစ်စေ၊ ဖြစ်ထွန်းပေါ်ပေါက်လာခဲ့ကြခြင်းသာ ဖြစ်ပါသည်။ ဒုတိယထူးခြားချက်မှာ ခေါင်းဆောင်မှုပညာရပ်ကို သင်ယူရာ၌ ပါရမီဉာဏ်ရင့်သန်သူများသည် အလျင်အမြန် နားလည်သဘောပေါက်ပြီး ခံယူကျင့်သုံးနိုင်သည့်အပြင် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ပြဿနာ၊ အခက်အခဲများကို နိုင်နင်းစွာဖြေရှင်းနိုင်ကြကြောင်း တွေ့ရ၏။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ပင်ကိုအရည်အသွေးနည်းသူများအတွက်လည်း အထိုက်အလျောက် ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်တိုးတက်မှု ရရှိစေနိုင်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုပညာကို နားလည်သဘောပေါက်စေရေးအတွက် ချဉ်းကပ်နည်းများမှာ ယခု နှစ်ဆယ်ရာစုကုန်ခါနီးအထိ အောက်ပါအတိုင်း လေးနည်းသာရှိပါသည်-

- (က) ဂုဏ်သတ္တိကိုမူတည်သောချဉ်းကပ်နည်း
(TRAIT APPROACH)
- (ခ) အပြုအမူကိုမူတည်သောချဉ်းကပ်နည်း
(BEHAVIOURAL APPROACH)
- (ဂ) အခြေအနေကိုမူတည်သောချဉ်းကပ်နည်း
(SITUATIONAL APPROACH)
- (ဃ) အရေးကိစ္စ (သို့မဟုတ်) ဆောင်ရွက်မှုကိုမူတည်သောချဉ်းကပ်နည်း
(CONTINGENCY OR FUNCTIONAL APPROACH)

ဂုဏ်သတ္တိကိုမူတည်သောချဉ်းကပ်နည်း

“ဂုဏ်သတ္တိဆိုသည်မှာ အထိုက်အလျောက် အစမ်းသပ်ခံနိုင်ပြီး အခြားသူများထက် ထူးခြားပေါ်လွင်သော အချက်ပင်ဖြစ်သည်” ဟု ဂျေပီဂတ်ဖ်ဖို့ဒ် (J.P GUIFFORD) ကဆိုခဲ့သည်။ အတိတ်ကို ပြန်ကြည့်လျှင် ခေါင်းဆောင်တိုင်း၌ တူညီသောဂုဏ်သတ္တိများမရှိကြချေ။ အားသာချက်၊ အားနည်းချက် အမျိုးမျိုးရှိကြ၏။ ဖရက်ဒရစ်ဘုရင်၏ ကြံ့ခိုင်သောတိုက်ခိုက်လိုစိတ်၊ အလက်ဇန္ဒားရားဘုရင်၏ နပျိုသောစေ့ဆော်မှု၊ နယ်လ်ဆင်၏ ဆွဲဆောင်မှု၊ နပိုလီယန်၏ အခိုင်အမာဆုပ်ကိုင်မှုနှင့် အတ္တစွဲကြီးမှု၊ မောင်ဂိုမာရီ၏ ရှေးရိုးစွဲကြီးမှု၊ ပက်တန်၏ရုပ်ပြပုံစံတို့သည် ၎င်းတို့၏ဂုဏ်သတ္တိများပင်ဖြစ်၏။ လူသားတစ်ယောက်တွင် ရှိနေနိုင်သည့် ဂုဏ်သတ္တိအမျိုးအစား မည်မျှရှိသည်ကိုမူ ကျွန်ုပ်တို့မခန့်မှန်းနိုင်ပါ။ ဝက်(ဘ)စတာ (WEBSTER) အဘိဓာန်တွင်မူ လူတစ်ယောက်၏အပြုအမူနှင့်ပတ်သက်သော ဂုဏ်သတ္တိများအတွက် နာမဝိသေသန စာလုံးပေါင်း (၁၈၀၀၀) ဖြင့်ဖော်ပြထားသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ ယင်းဂုဏ်သတ္တိများအနက်မှ အချို့သော ဂုဏ်သတ္တိများကို အခြေခံခေါင်းဆောင်မှုပညာရပ်တွင် ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အချင်းများအဖြစ် ကျွန်ုပ်တို့ သင်ကြားခဲ့ကြပါသည်။ ကိုယ်နှုတ်အမူအရာတင့်တယ်ပြေပြစ်ခြင်း၊ သမာဓိရှိခြင်း၊ ကာယစိတ္တ သတ္တိပြောင်မြောက်ခြင်း၊ ဗဟုသုတကြွယ်ဝခြင်း၊ လျင်မြန်တိကျစွာဆုံးဖြတ်နိုင်ခြင်း၊ ယုံကြည်စိတ်ချနိုင်ခြင်း၊ ထိုးထွင်းဉာဏ်ရှိခြင်းအစရှိသဖြင့် ဖော်ပြထားသည်ကို စာရှုသူများသိရှိကြပြီးဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဂုဏ်သတ္တိကို မူတည်သောချဉ်းကပ်နည်းသည် အလွန်ရှေးကျသောနည်းဖြစ်သည့်အတွက် ခေတ်သစ်ကမ္ဘာ့အခြေအနေနှင့် ပြောင်းလဲတိုးတက်နေသော ပတ်ဝန်းကျင်၌ ခေါင်းဆောင်မှု လုပ်ငန်းစဉ်အားလုံးကို လွှမ်းခြုံမိရန် ပြည့်စုံလုံလောက်ခြင်းမရှိတော့ကြောင်း ယခုအခါအထင်အရှား တွေ့ရှိလာကြပြီ ဖြစ်ပါသည်။

အပြုအမူကိုမူတည်သောချဉ်းကပ်နည်း

“လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးတစ်ယောက်သည် စီစဉ်ညွှန်ကြားရသော အစိတ်အပိုင်းတွင်ပါဝင်နေသည့်အခါ သူ၏အပြုအမူများသည် သူ၏ခေါင်းဆောင်မှုပင်ဖြစ်သည်” ဟု ဟမ်ဖီးလ် (HEMPHILL) က (၁၉၇၇) ခုနှစ်တွင် ဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။ ဟမ်ဖီးလ်၏ယူဆချက်သည် ခေါင်းဆောင်မှုအတွက်အပြုအမူကို မူတည်သော ချဉ်းကပ်နည်းတစ်မျိုးပင်ဖြစ်ပါသည်။ သုတေသီများက အပြုအမူကိုလေ့လာရာ၌ အမျိုးအစား လေးမျိုးခွဲ၍လေ့လာခဲ့ကြ၏။ ပထမအမျိုးအစားမှာ အမှတ်လက္ခဏာဆောင်သောအပြုအမူ (SYMBOLIC BEHAVIOUR) ဖြစ်၏။ ရာထူးအဆင့်တံဆိပ်၊ အဆောင်အယောင်၊ မော်တော်ကား၊ ရုံးခန်းအဆင်အပြင်၊ အဝတ်အစား၊ အသွင်သဏ္ဍာန် စသည်များသည် လူတစ်ယောက်၏ အခွင့်အာဏာ၊ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် လွှမ်းမိုးနိုင်စွမ်းအမှတ်လက္ခဏာများဖြစ်သည်။ အလုပ်လုပ်ရာတွင် စံနမူနာပြု ခေါင်းဆောင်ခြင်းသည်

လည်း အမှတ်လက္ခဏာဆောင်သော အပြုအမူတစ်မျိုးပင်ဖြစ်ပါသည်။ တစ်ကျပ်သားမျှ စံနမူနာပြုခြင်း သည် တစ်ပိဿာခန့် ဆုံးမဩဝါဒပေးခြင်းထက်ပို၍ တန်ဖိုးရှိသည်ကို ခေါင်းဆောင်များနားလည်နိုင်ကြ ပါသည်။

ဆုံးဖြတ်နိုင်စွမ်းသောအပြုအမူ (DECISION MAKING BEHAVIOUR) သည် အပြုအမူကို မူတည်သော ချဉ်းကပ်နည်း၏ ဒုတိယအမျိုးအစားဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်၏ အဓိကအလုပ် သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းဖြစ်သည်။ ဤသည်မှာ သူ၏လုပ်ပိုင်ခွင့်ဖြစ်သကဲ့သို့ သူ၏တာဝန်လည်းဖြစ် သည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းအလုပ်ကို အကြောင်းမလုံလောက်ဘဲ ရွှေ့ဆိုင်းပစ်၍မရ။ ယောင်ဝါးဝါးလုပ်၍ မဖြစ်။ အခြားသူများအားလွှဲထားခွင့်မရှိ။ မှားယွင်းသောဆုံးဖြတ်ချက်အတွက်ခံယူရမည့်အပြစ်ဒဏ်ကို ကြောက်နေ၍ လည်းမရပါ။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သော စွမ်းရည်သည် စိတ် ပညာသဘောအရ မိမိကိုယ်မိမိ ထင်မြင်ယူဆချက် (SELF-CONCEPT)၊ စွန့်ခွဲသောစွမ်းရည် (RISK-TAKING ABILITY)၊ မရှင်းလင်းသောအခြေအနေအတွက် သည်းခံနိုင်ခြင်း (TOLERANCE FOR AMBIGUITY) (မသေချာ မရေရာမှုများနှင့် ဖိစီးခြင်းများရှိနေလင့်ကစား တည်ငြိမ်မှုနှင့် မျှော်တွေးမှုရှိခြင်း ကို ဆိုလိုပါသည်) အတွင်း အပြင်အပြန်အလှန်ထိန်းကျောင်းမှု (INTERNAL VS EXTERNAL CONTROL) (ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရာတွင် ကံကိုယုံ၍ရမ်းသန်းမလုပ်ဘဲ ကိုယ်ပိုင်စွမ်းရည်ကို သာ အားကိုး၍ဆုံးဖြတ်နိုင်ခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်) ဟူသောအချက်လေးချက်ပေါ်တွင် နက်ရှိုင်းစွာ အမြစ်တွယ်လျက်ရှိနေပါသည်။

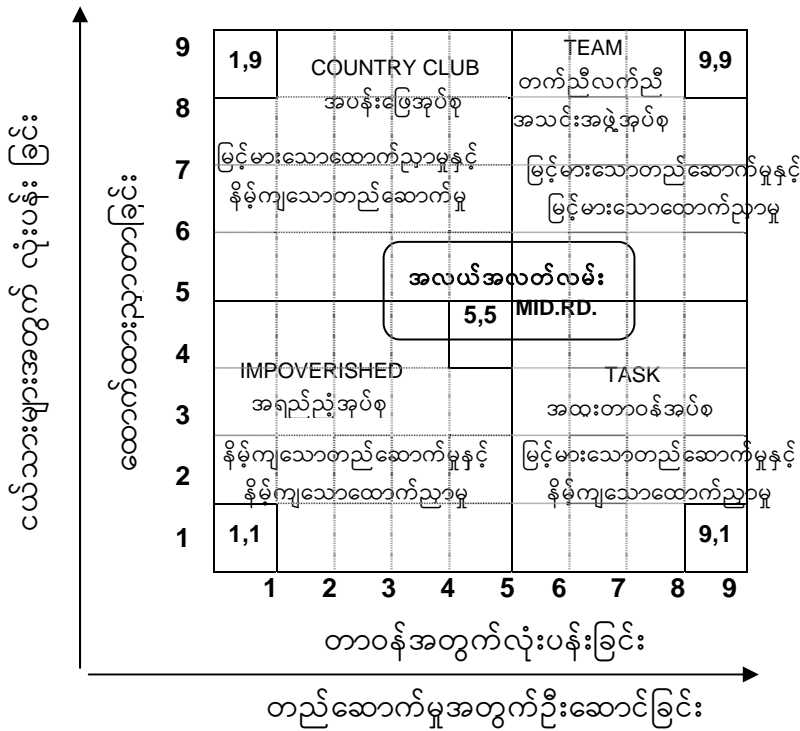
အပြုအမူကို မူတည်သောချဉ်းကပ်နည်း၏ တတိယအမျိုးအစားမှာ **ငယ်သားများအတွက်လုံးပန်း ခြင်း (CONCERN OF MEN)** ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်သည် နောက်လိုက်များနှင့် အေးအတူပူအမျှ၊ သုခ ဒုက္ခမျှဝေ ခံစားခြင်း၊ တစ်ဦးချင်း၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးပြဿနာများကို ကူညီဖြေရှင်းပေးခြင်း၊ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်း စသည့်ငယ်သားများအကျိုးကျေးဇူးအတွက် အနီးကပ်ဆောင်ရွက်မှုများကို အချိန်နာရီ ပေါင်းများစွာ၊ ရက်လနှစ်ပေါင်းများစွာ စုဆောင်းလာခဲ့သော် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွက် အဖွဲ့စိတ်ဓာတ် ခိုင်မြဲစွာ အမြစ်တွယ်လာပါလိမ့်မည်။ ဒေသတစ်ခုအတွက် ဒေသစိတ်ဖြစ်လာပါသည်။ တပ်မတော် အတွက် တပ်ဖွဲ့စိတ်ဖြစ်လာပါသည်။ တိုင်းပြည်အတွက် အမျိုးသားစိတ်၊ တိုင်းချစ်ပြည်ချစ်စိတ်ဖြစ်လာ ပါသည်။

တာဝန်အတွက်လုံးပန်းခြင်း (CONCERN OF TASK) သည်အပြုအမူကိုမူတည်သော ချဉ်းကပ် နည်း၏ နောက်ဆုံးအမျိုးအစားဖြစ်၏။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် ရည်မှန်းချက်တာဝန်ကို ပြီးမြောက် အောင်မြင်အောင်ဆောင်ရွက်ရန် ခေါင်းဆောင်တွင် အဓိကတာဝန်ရှိသည်။ သူသည်အခြားသော စဉ်းစား စရာ၊ ထောက်ထားစရာ အချက်များကိုဦးစားပေး၍မရပါ။ “အောင်မြင်မှုသာပေးလိုက်စမ်းပါ။ သင့်နောက် ကလူတွေ ဘယ်နေရာသို့မဆိုလိုက်လာပါလိမ့်မည်” ဟု မောင်ဂိုမာရီကဆိုခဲ့သည်။ ခေါင်းဆောင်လုပ်သူ

သည် အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်တာဝန်ကို အောင်မြင်အောင်လုပ်ပေးနိုင်မှသာ အဖွဲ့အစည်းတွင် ပါဝင်သူများက စိတ်ကျေနပ်မှု ရရှိကြပေလိမ့်မည်။ မအောင်မြင်ဖန်များလျှင် အဖွဲ့ခေါင်းကွဲသွားဖွယ်ရှိနေ သည် မဟုတ်ပါလော။ ထို့ကြောင့်လည်း ခေါင်းဆောင်လုပ်သူအချို့သည် အဖွဲ့၏ရည်မှန်းချက်တာဝန် အောင်မြင်ရေးအတွက် အကြီးအကျယ် လုံးပန်းရင်းလက်အောက်ငယ်သားများအရေးကို လျစ်လျူရှုလာ တတ်ကြသည်။ အဖွဲ့အစည်းကိုခေါင်းဆောင်ရမည့်အစား အတင်းမောင်းတင်လာတတ်ကြသည်။ ဖြစ်ပေါ် နေသောအခြေအနေနှင့် အခက်အခဲကို မကြည့်တော့ဘဲ ရလဒ်တစ်ခုတည်းကိုသာ ကြည့်တော့သည်။ ဆုပေးဒဏ်ပေးပေါ်လစီကို ကျင့်သုံးသည်ဟုဆိုသော်လည်း ဆုပေးသည်ထက် ဒဏ်ပေးသည်ကပိုများလာ သည်။ နောက်ဆုံးတွင်ရည်မှန်းချက်တာဝန်ကိုကား ပြီးမြောက်အောင်မြင်ပါ၏။ အချိန်မီလည်းပြီးစီးပါ ၏။ သို့သော်အဖွဲ့ဝင်များ၏ စိတ်ဓါတ်ကျဆင်းစပြုလာသည်။ ဤနည်းအတိုင်းအကြိမ်ကြိမ်ဖြစ်လာသော အခါ ခေါင်းဆောင်မှုလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုလုံးသည် နောက်ပြန် ဂီယာထိုးပြီးဆုတ်ယုတ်ပျက်စီးမှု ဖြစ်လာ တတ်ပေသည်။ သို့ရာတွင် ထက်မြက်သောခေါင်းဆောင်တိုင်းသည် ယင်းအခြေအနေသို့ မည်သည့်အခါ မျှအရောက်မခံတတ်ကြပါ။

ဂရစ်ကွက်ဖြင့်အကဲဖြတ်ခြင်း။ ။ အပြုအမူနှင့်ဆိုင်သော ချဉ်းကပ်နည်းတစ်ခုဖြစ်သည့် ဂရစ်ကွက်ဖြင့်အကဲဖြတ်နည်းသည် အပြုအမူဆိုင်ရာ သိပ္ပံပညာရှင်နှစ်ဦးဖြစ်ကြသည့် ဘလိပ်နှင့် မောက် တွန် (R.R. BLAKE & J.S. MOUTON) တို့က သုတေသနပြု တီထွင်ထားခဲ့ခြင်းသာဖြစ်ပါသည်။ ခေါင်း ဆောင်တစ်ယောက်၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးကို ငယ်သားအတွက်လုံးပန်းခြင်းနှင့် တာဝန်အတွက်လုံးပန်း ခြင်းဟူသောအပြုအမူနှစ်ရပ်ဖြင့် ဆန်းစစ်ထား၏။ နောက်ပိုင်းတွင် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဂရစ်ကွက်လေ့ကျင့် ရေး အစီအစဉ်အဖြစ် ပြုပြင်မွမ်းမံမှုများဆက်လက် ပြုလုပ်ခဲ့ကြပါသည်။ ဝင်ရိုးတစ်ခုစီတွင် အဆင့် (၉) ဆင့်စီ ပါရှိသောကြောင့် စုစုပေါင်းဂရစ်ကွက် (၈၁) ကွက်ပေါ်နေ၏။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်၏ စွမ်း ဆောင်ချက်များအပေါ် မေးခွန်းများထုတ်ခြင်းဖြင့် ၎င်း၏ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အသွေးကို ဂရစ်ကွက် တစ်ကွက်ဖြင့် ထောက်ပြနိုင်ရန်ဖြစ်သည်။ ဤစာအုပ်တွင်မူ ဂရစ်ကွက်အားလုံး၏ အသေးစိတ်အချက် အလက်များ ဖော်ပြရန်မရည်ရွယ်ပါ။ သို့ရာတွင် အားလုံးကိုခြုံငုံသော အပိုင်းကြီး (၅) ပိုင်းဖြင့် အကြမ်း ဖျင်းဖော်ပြသွားပါမည်။ (ပုံ-၁ ကို လေ့လာနိုင်ပါသည်)

ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် ဂရစ်ကွက်ဖြင့်စဉ်းစားခြင်း



ပုံ (၁-၁)

ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် ဂရစ်ကွက်ဖြင့်စဉ်းစားခြင်း

ဂရစ်ကွက်အုပ်စုအလိုက် အကျုံးဝင်နေသော ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံများမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

- (က) **အထူးတာဝန်အုပ်စု (၉ , ၁)**။ အထူးတာဝန် သို့မဟုတ် ရည်မှန်းချက်တာဝန်အောင်မြင်ရေးကိုသာ အမြဲရှေးရှုနေသော ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့ဝင်များ၏ ခံစားချက်ကို အနည်းအကျဉ်းမျှသာ ဂရုစိုက်၏။ အသေးစိတ်နှင့် အနီးကပ်ကြီးကြပ်ခြင်းလုပ်ရမှ အားရသည်။ အဖွဲ့ဝင်များအတွင်း လျော့ရဲခြင်း၊ နှေးကွေးခြင်း၊ ကြန့်ကြာခြင်းတွေ့ရှိလျှင် နေမထိထိုင်မသာဖြစ်၏။ သူ၏လက်သုံးစကားမှာ “ဘယ်သူမှအားကိုးလို့မရ၊ ကိုယ်တိုင် လိုက်လုပ် နိုင်လို့ပြီးသွားတာ” ဟူ၏။ ကျွမ်းကျင်မှုမရှိသေးသော လူသစ်များကိုအုပ်ချုပ်ရသည့် အဖွဲ့ဝင်အတွက် အသင့်တော်ဆုံးခေါင်းဆောင်ဖြစ်သည်။ စီမံအုပ်ချုပ်ရေးအပိုင်းတွင် အရေးတကြီးချက်ချင်းထုတ်ဖော်မည့် ကိစ္စမျိုးရှိလျှင်လည်း ဤကဲ့သို့သော ခေါင်းဆောင်သည် များစွာအသုံးကျပါသည်။
- (ခ) **တက်ညီလက်ညီအသင်းအဖွဲ့အုပ်စု (၉ , ၉)**။ ဤဂရစ်အုပ်စုအတွင်း ကျရောက်သော ခေါင်းဆောင်သည် ရည်မှန်းချက်ပြီးမြောက်အောင်မြင်ရေးနှင့် ငယ်သားများ သက်သာ

ချောင်ချိရေးအတွက် ပေါင်းစပ်လုပ်ဆောင်တတ်သည်။ အဖွဲ့အစည်း၏ပန်းတိုင် ရောက်ရှိ ရေးအတွက် ဆောင်ရွက်နေသော အဖွဲ့ဝင်များ၏တိုးတက်ရေးအတွက် ကူညီပေးသည်။ အဖွဲ့ဝင်များသည် အဖွဲ့အစည်း၏ရည်ရွယ်ချက်ကို ကောင်းစွာသိရှိနားလည်ကြပြီး အချင်းချင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းပြုကြသည်။ တစ်ယောက်ကိုတစ်ယောက် အထောက်အကူ ပြုကြသည်။ အချင်းချင်းယုံကြည်မှုနှင့် လေးစားမှုရှိသည်။ ဤအချက်များသည် ခေါင်းဆောင်၏အလုပ်ကို လွယ်ကူသက်သာစေသည်။ “ကျွန်တော့်လူတွေဟာ သူတို့ဘာသာသူတို့ တီထွင်ဖန်တီးပြီးလုပ်နေကြတာပဲ” ဟု ခေါင်းဆောင်က ဂုဏ်ယူပြောလေ့ရှိသည်။ ထို့ကြောင့်လည်း ခေါင်းဆောင်၏ပင်မအလုပ်သည် သူ့အဖွဲ့အစည်းကို လုပ်ချင်ကိုင်ချင် စိတ်နှင့် တီထွင်ဖန်တီးမှုလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း အမြဲပါဝင်နေအောင် လုပ်ထားရန်ပင်ဖြစ်၏။

(ဂ) **အပန်းဖြေအုပ်စု (၁ , ၉)**။ ဤအုပ်စုတွင်ပါဝင်သော ခေါင်းဆောင်သည် အပန်းဖြေအသင်းအဖွဲ့တစ်ခု၏ မန်နေဂျာနှင့်တူ၏။ ငယ်သားများ၏ သက်သာချောင်ချိရေးသာလျှင် သူ၏အဓိကမျှော်မှန်းချက် ဖြစ်သည်။ သို့ကြောင့် အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်အောင်မြင်ရေး နှောင့်နှေးသွားနိုင်သည်။ စာနာစိတ်အပြည့်ရှိသူဖြစ်ပြီးငယ်သားများ ပင်ပန်းကြီးစွာ လုပ်ကိုင်နေခြင်းကို မကြည့်ရက်နိုင်သူဖြစ်၏။ အနီးကပ်ကြီးကြပ်ပြီးခိုင်းရန် ဝန်လေးသည်။ “ လူ တွေဟာ ပျော်ရွှင်နေမှ အလုပ်ကောင်းကောင်းလုပ်နိုင်မယ်” ဟု အမြဲပြောလေ့ရှိသူဖြစ်သည်။ ဤထင်မြင်ယူဆချက်သည် တပ်မတော်ကဲ့သို့ အဖွဲ့အစည်းအတွက် အောင်မြင်မှုရရန် ကန့်သတ်ချက်များလွန်းပါသည်။

(ဃ) **အရည်ညွှန်အုပ်စု (၁ , ၁)**။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေဖြင့် မရှိထိုက်သောပုံစံဖြစ်သည်။ မည်သည့်ဖြစ်ပျက်မှုကိုမဆို စီစဉ်ညွှန်ကြားခြင်းလည်းမရှိ၊ တာဝန်လည်းမယူ၊ ရည်မှန်းချက်အောင်မြင်ရေးနှင့် ငယ်သားများ၏ သက်သာချောင်ချိရေးသည် ဆန့်ကျင်ဘက် အသွင်ဆောင်သည်ဟု အမြဲမှတ်ယူလေ့ရှိသည်။ လုပ်ငန်းများကို ယခင်အတိုင်းမှေးထားလျှင် ယခင်အတိုင်းရလာဒ် ကောင်းများရနေလိမ့်မည်ဟုထင်၏။ ရေလိုက်ငါးလိုက် သမားဖြစ်၏။ ယခင်ခေါင်းဆောင်ဟောင်းသည် တက်တက်ကြွကြွလုပ်ဆောင်ခဲ့သူဖြစ်ပြီး သူ၏ခြေရာကို ထိန်းထားနိုင်သေးလျှင် ဤခေါင်းဆောင်အတွက် ကံကောင်းသည်ဟုဆိုရမည်ပင်။

(င) **အလယ်အလတ်လမ်း (၅ , ၅)**။ ဤလမ်းကြောင်းအတိုင်းလိုက်သောခေါင်းဆောင်သည် “ခိုင်မာစွာလုပ်နိုင်ရမည်။ သို့ရာတွင်မျှတမှုရှိရမည်” ဟူသောလမ်းစဉ်ကို လက်ကိုင်ပြု၏။ ညှိနှိုင်းအဖြေရာတတ်သူလည်းဖြစ်၏။ ငယ်သားများကိုစိတ်ပျက်လက်ပျက် မဖြစ်စေဘဲ ရည်မှန်းချက်သို့ရောက်ရှိအောင် တွန်းပို့နိုင်သည်။ ဝန်ထမ်းအရေးကိစ္စများတွင်

ကြားဝင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသူအဖြစ် တာဝန်ယူရန်သင့်တော်သည်။ ငြိမ်းချမ်းသောကာလ လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများတွင် ကောင်းစွာအလုပ်လုပ်နိုင်သည်။

အခြေအနေကိုမူတည်သောချဉ်းကပ်နည်း

“ဘယ်သူခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာမလဲ ဆိုသည့်အချက်သည် အခြေအနေပေါ်တွင် အမြဲတမ်းမူတည် နေသည်” ဟု သုတေသီများက ဆိုကြပါသည်။ ဂျန်ကင်း (၈) (JENKINS) က ဤကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ ရေးသားဖော်ပြထားရာ၌ “အခြေအနေတစ်ခုအတွက် ခေါင်းဆောင်မှုသီးသန့်တစ်ခုရှိ၏။ တစ်စုံတစ်ရာ သောလှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုတွင် ပါဝင်သည့် တစ်စုံတစ်ခုသောအဖွဲ့အစည်း၏ ခေါင်းဆောင်သည် မည်သူ ဖြစ်မည်။ ထိုအချိန်တွင် သူ့၌မည်သည့်အင်္ဂါရပ်များရှိရမည်ဆိုသည့် အချက်များသည် အခြေအနေက တောင်းဆိုမှု အတိုင်းပင်ဖြစ်လာရသည်” ဟု ပါရှိသည်။ (၁၉၈၄) ခုနှစ်တွင် ဂျန်အဒဲရား (JOHN ADAIR) ကလည်း ဤအချက်ကိုပင် အောက်ပါသာဓကဖြင့် မီးမောင်းထိုးပြခဲ့ပါသည်။ သင်္ဘောပျက်ပြီး ကျွန်း တစ်ကျွန်းပေါ် ရောက်သွားသော လူများသည်ဒေသခံများ၏ တိုက်ခိုက်ခြင်းခံရပါက ၎င်းတို့အဖွဲ့အတွင်း ပါဝင်သည့် တိုက်ခိုက်ရေးစစ်သား တစ်ဦးကို ခေါင်းဆောင်တင်ကောင်းတင်ပေးလိမ့်မည်။ နေထိုင်စရာ အိမ်ဆောက်ရန် လိုလာသည့်အခါ လက်သမားကိုခေါင်းဆောင် တင်ကောင်းတင်မည်ဖြစ်ပြီး စားစရာ စိုက်ပျိုးမှုလိုလာသည့်အခါ လယ်သမား၏ ခေါင်းဆောင်မှုနောက်သို့ လိုက်ကောင်းလိုက်ကြပေးလိမ့်မည်။ အခြေအနေပြောင်းလဲမှု အပေါ်မူတည်၍ ခေါင်းဆောင်မှုပြောင်းလဲလာကြပေးလိမ့်မည်ဟု ဖော်ပြခဲ့ဖူးသည်။ “အခြေအနေပြောင်းလျှင် ခေါင်းဆောင် ပြောင်းရမည်” ဟူသော အဒဲရား၏ အမြင်သည် မွေးရာပါ ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အသွေးကို စိန်ခေါ်ရာရောက်ပေသည်။ ဤအမြင်ကို ထောက်ခံကြသူများအနက် ရှားမား (Y.N. SHAMA) က “စွမ်းရည် နှင့် ထိရောက်မှုရှိပြီးသား ခေါင်းဆောင်အတော်များများသည် အခြေအနေသစ်၏ တောင်းဆိုမှုနှင့် လျင်မြန်စွာ ပြောင်းလဲနေသောအဖြစ်များကို လက်ခံနိုင်ခြင်း မရှိကြ ပေ။ ဤသို့ဖြစ်ခြင်းမှာ အခြေအနေသစ်ကို အာရုံခံနိုင်စွမ်းမရှိကြခြင်းနှင့် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် အပြောင်းအလဲမပြုလုပ်နိုင်ကြခြင်း တို့ကြောင့် ဖြစ်သည်။ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်အတွင်း မြောက်အာဖရိက စစ်မြေပြင်မှ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးနှစ်ဦး ဖြစ်ကြသည့် ဝေဗယ်နှင့် အော့ချင်လက်၊ စစ်ပြီးခေတ် ချာချီ၏ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ကိုရီးယားစစ်ပွဲအတွင်းမှ ဗိုလ်ချုပ်ကြီး မက်အာသာ တို့သည် ထင်ရှားသောဥပမာများ ဖြစ်ကြ၏။” ဟု ရေးသားဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ “အခြေအနေ ပြောင်းလျှင်ခေါင်းဆောင် ပြောင်းရမည်” ဟူသော အဒဲရား၏ အယူအဆသည် “ခေါင်းဆောင်ကို လူပုဂ္ဂိုလ် ချင်းပြောင်းလဲရန်ထက် အခြေအနေသစ်အတွက် ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံအသစ်ပြောင်းလဲကျင့်သုံးခြင်းကိုလည်း အကျိုးဝင်စေသည်” ဟု လေ့လာသူများက လက်ခံယုံကြည်ထားကြပေသည်။

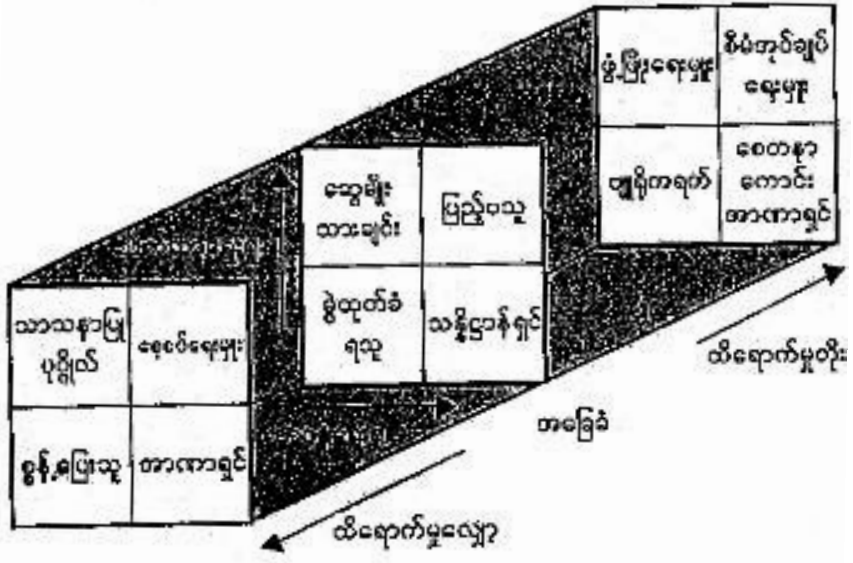
“အခြေအနေသစ်ကို ဘယ်လိုအာရုံခံရမှာလဲ” ဆိုသည့်အချက်နှင့်ပတ်သက်၍ သုတေသီ ရက်ဒင် (REDDIN) က ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် အောက်ပါအပြုအမူဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုသုံးမျိုးကို တိုးတက် ဖွံ့ဖြိုးလာစေရန် သင်ကြားရမည်ဟု ဆိုခဲ့ပါသည်-

- (က) **အခြေအနေကိုသိရှိခံစားလွယ်ခြင်း(SITUATIONAL SENSITIVITY)**။ လတ်တလောဖြစ်ပျက်နေသော အခြေအနေအကြောင်းအချက်များကို မျက်ခြည်ပြတ်မခံဘဲ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာသုံးသပ်နေခြင်းဖြင့် အခြေအနေတစ်ရပ်ကို လိမ္မာကျွမ်းကျင်စွာသိရှိနိုင်သော စွမ်းရည်ရှိရပါမည်။ စစ်တမ်းထုတ်ရာ၌ ကျွမ်းကျင်သည့်သဘောပင်ဖြစ်ပါသည်။
- (ခ) **ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်သောပုံစံရှိခြင်း(STYLE FLEIBILITY)**။ မိမိ၏ အားသာချက်၊ အားနည်းချက်ကို အမြဲသတိထားစစ်ဆေးနေပြီး အခြေအနေ၏လိုအပ်ချက်အတိုင်း မိမိ၏ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကို ပြောင်းလဲပစ်နိုင်စွမ်း ရှိရပါမည်။ ဤသည်မှာအသုံးချကျွမ်းကျင်မှု တစ်မျိုးပင်ဖြစ်၏။
- (ဂ) **အခြေအနေကိုမူတည်သော စီမံခန့်ခွဲရေးကျွမ်းကျင်မှု (SITUATIONAL MANAGEMENT SKILL)**။ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကို လုံးလုံးလျားလျားပြောင်းလဲပစ်ရန် ဆန္ဒမရှိသော အခါ အခြေအနေတစ်ခု၌ ဖြစ်ပေါ်နေသော အခြေခံအကြောင်းအချက်တချို့ကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်လိုက်နိုင်သည့် စွမ်းရည်ကို ဆိုလိုပါသည်။ ဤသည်မှာလည်း အသုံးချ ကျွမ်းကျင်မှု တစ်မျိုးပင်ဖြစ်ပါသည်။

သုံးဖက်မြင်ခေါင်းဆောင်မှု။ ဘလိပ်နှင့်မောက်တွန်တို့၏ ဂရစ်ကွက်ဖြင့် အကဲဖြတ်ခြင်းသည် တာဝန်အတွက် လုံးပန်းခြင်းနှင့် ငယ်သားများအတွက်လုံးပန်းခြင်း ဟူသော ဝင်ရိုးနှစ်ခုအပေါ်တွင်သာ အခြေခံ တည်ဆောက်ထားခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း အထက်တွင် ဖော်ပြထားခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ ယင်းတည်ဆောက်မှုအပေါ် ရက်ဒင်က ထိရောက်မှု (EFFECTIVENESS) ဟူသော ဝင်ရိုးတစ်ခုထပ်တိုးလိုက်ခြင်းဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုကိုချဉ်းကပ်ရာတွင် ပိုမိုပြည့်စုံသောသုံးဖက်မြင်အနေအထား (THREE DIMENSIONS) သို့ ရောက်ရှိသွားခဲ့ပေသည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် သူ၏လေ့ကျင့်မှု၊ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အတွေ့အကြုံများကြောင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရာတွင် ပေါ်လွင်ထင်ရှားသော ပုံစံတစ်ခု (STYLE) ကို အလိုအလျောက် ပိုင်ဆိုင်ရလေ့ရှိပါသည်။ ပြဿနာတစ်ရပ်နှင့် ရင်ဆိုင်ရသောအခါတွင် သူ၏ကိုယ်ပိုင်ပုံစံသည် အဖွဲ့အစည်း၏ လိုအပ်ချက်၊ တန်ဖိုးထားမှု၊ ဖြစ်ပေါ်နေသောအခြေအနေတို့၏ သဘောသဘာဝနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိလျှင် သူသည်ထိုပြဿနာကို အောင်မြင်စွာဖြေရှင်းနိုင်ပါသည်။ ထိုအခါသူသည် ထိရောက်မှုရှိသော ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်ဖြစ်ကြောင်း သက်သေထူနိုင်၏။ အကယ်၍ သူ၏ကိုယ်ပိုင်ပုံစံသည် အဖွဲ့အစည်း၏ လိုအပ်ချက်၊ စံတန်ဖိုးများနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိ၊ အခြေအနေ၏ သဘောသဘာဝနှင့်လည်း

ဆီလျော်ခြင်းမရှိလျှင် သူ၏ဆောင်ရွက်ချက်သည် အရေးနိမ့်သွားပြီး၊ သူ၏ခေါင်းဆောင်မှုမှာ ထိရောက်မှု မရှိကြောင်း အဖွဲ့ဝင်များက သိရှိလာကြရပါသည်။ ထို့ကြောင့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ခေါင်းဆောင်ရာတွင် ထိရောက်မှုဆိုသည်မှာ “ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် သူ၏အဆင့်အတန်းအရ (ဖြစ်ပေါ်နေသော တောင်းဆိုချက်များမှ) ရယူပေးနိုင်သည့် အတိုင်းအတာပမာဏ” ပင်ဖြစ်သည်ဟု ရက်ဒင်က ဖွင့်ဆိုခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ရက်ဒင်သည် သူ၏သုံးဖက်မြင်ခေါင်းဆောင်မှုတွင် ဘလိပ်နှင့် မောက်တွန်တို့၏ ဂရစ်ကွက်ကို ပင် အခြေခံပုံစံအဖြစ်ရယူအသုံးပြုထားပါသည်။ သို့သော်လည်း ဂရစ်ကွက်အုပ်စုများကို အမည်ပေးရာ တွင်မူ အသစ်ပြန်လည်သတ်မှတ်ခဲ့၏။ ဥပမာ-မူလဂရစ်ကွက်စနစ်၌ အထူးတာဝန်အုပ်စု ဟု အမည် ပေးထားခြင်းအား သန္နိဋ္ဌာန်စိတ်ဖြင့် ကြိုးစားသောခေါင်းဆောင် ဟု အမည်ပြောင်းခဲ့သည်။ ဂရစ် ကွက်စနစ်၌ ခေါင်းဆောင်တွင်ပိုင်ဆိုင်နေသော အရည်အချင်းဖြင့် အမည်ပေးထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ရက်ဒင်က ခေါင်းဆောင်၏ အလုပ်လုပ်နိုင်သော အရည်အချင်းဖြင့် အမည်များကိုပြောင်းလဲသတ်မှတ်ပေး ခြင်းကသာ ပို၍ထိရောက်မှုအတိုင်းအတာကို ပေါ်လွင်စေနိုင်သည်ဟု ယူဆထားခဲ့ပါသည်။ ရက်ဒင်၏ သုံးဖက်မြင် ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကို ပုံ (၁-၂) တွင် လေ့လာတွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။



ပုံ (၁-၂) တစ်ဦးချင်းအနေကို မူတည်သော ခေါင်းဆောင်မှု၏ ထိရောက်မှုပုံစံ (သုံးဖက်မြင်'ခေါင်းဆောင်မှု)

သုံးဖက်မြင်ခေါင်းဆောင်မှုမှ ထွက်ပေါ်လာသည့် ပုံစံ (၁၂) မျိုးကို အကျဉ်းချုပ်၍ ဆက်လက် ဖော်ပြသွားပါမည်။

(က) **သန္နိဋ္ဌာန်စိတ်ဖြင့်ကြိုးစားသော ခေါင်းဆောင် (DEDICATED LEADER)**။ ရည်မှန်းချက်တာဝန် ထမ်းဆောင်မှု မြင့်မားပြီး သက်သာချောင်ချိရေးဆောင်ရွက်မှု နိမ့်ကျသော ခေါင်းဆောင်အမျိုးအစားဖြစ်သည်။ ဤခေါင်းဆောင်သည် အခြားသူများကို ချုပ်ကိုင်လွှမ်းမိုးတတ်ပြီး နှုတ်ဖြင့်အမိန့်များစွာ ပေးတတ်သူလည်းဖြစ်၏။ ဘာမဆိုချက်ချင်း လုပ်စေပြီး အကြီးအကဲများ၏ အမြင်တွင် ထင်ပေါ်လိုသူဖြစ်၏။ လုပ်ငန်းကော်မတီများတွင် အလွန်တက်ကြွစွာပါဝင်လေ့ရှိပြီး အခြားသူများအား အလုပ်လုပ်လာအောင် စေခိုင်းရသည့်တာဝန်အတွက် အထူးသင့်လျော်သည်။ အခက်အခဲအကျပ်အတည်းနှင့် ကြုံကြိုက်လျှင် အတင်းချုပ်ကိုင်ခြင်းနည်းဖြင့် ဖြေရှင်းတတ်သည်။ သူကတွန်းမတင်လျှင် လူတွေက အလုပ်မလုပ်ဘဲနေကြလိမ့်မည်ဟု စိုးရိမ်နေသူလည်းဖြစ်၏။ ဤကဲ့သို့အခြေခံသဘောထားရှိသော ခေါင်းဆောင်များတွင် ထိရောက်မှုကိုမူတည်၍ ပုံစံနှစ်မျိုးထပ်မံခွဲထုတ်နိုင်ပါသည်။

(ခ) **စေတနာကောင်းသောအာဏာရှင် (BENEVOLENT AUTOCRAT)**။ သန္နိဋ္ဌာန်စိတ်ဖြင့် ကြိုးစားသော ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကို ကိုယ်စားပြုသည်။ အခြေအနေနှင့် ကိုက်ညီပြီး ထိရောက်မှုတိုးတက်လာသည့်အခါ စေတနာကောင်းသော အာဏာရှင်ပုံစံဖြစ်လာသည်။ ရည်မှန်းချက်တာဝန်ကိုအမြင့်မားဆုံး ဦးစားပေးသည်။ အားကစားအသင်း၏ခေါင်းဆောင်ကဲ့သို့ အားအင်ပြည့်ဝခြင်း၊ ထကြွနိုးကြားခြင်းဖြင့် ရည်မှန်းချက်ကို အောင်မြင်စေရန် စွမ်းဆောင်နိုင်၏။ ထိုးထွင်းတီထွင်မှုရှိသည့်အပြင်အကျပ်အတည်းများ၌ ခိုင်မာစွာရပ်တည်မှုနှင့် ဆုံးဖြတ်နိုင်စွမ်းရှိသည်။ လက်အောက်ငယ်သားများနှင့် ပတ်သက်လာလျှင်မူ ၎င်းတို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်ရလဒ်အပေါ်သာ ကြည့်သည်။ ဆုပေးဒဏ်ပေးမှုဝါဒ၏ အစွမ်းကို ယုံကြည်၏။ ဖြစ်နိုင်သမျှလည်း ကျင့်သုံးသည်။

(ဂ) **အာဏာရှင် (AUTOCRAT)**။ သန္နိဋ္ဌာန်စိတ်ဖြင့် ကြိုးစားသော ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံသည် လက်အောက်အဖွဲ့အစည်းနှင့်လည်းကောင်း၊ လက်ငင်း အခြေအနေအရပ်ရပ်နှင့်လည်းကောင်း၊ မကိုက်ညီလျှင် ထိရောက်မှုမရှိသောအာဏာရှင်ပုံစံဖြစ်လာသည်။ ခြိမ်းခြောက်မှုနှင့် အပြစ်ပေးမှုအပေါ် အခြေခံသောရပ်တည်ချက်ဖြင့် အလုပ်လုပ်၏။ လက်အောက်ကို လုံးဝအမိန့် နာခံမှုရှိရန် ကြပ်မတ်ပြီး ချက်ချင်းအဖြေပေါ်မည့်အလုပ်ကို ဦးစားပေးသည်။ သူသည် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ဆန္ဒစွဲများနှင့် စိတ်အလိုကိုလိုက်၍ ပြုလုပ်တတ်၏။ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကိုလည်း လက်အောက်ငယ်သားလို သဘောထားဆက်ဆံသည်။ လက်အောက်၏ ကြောက်ရွံ့ခြင်းနှင့် မုန်းတီးခြင်းခံရတတ်သည်။

- (ဃ) **ပြည့်ဝသောခေါင်းဆောင် (INTEGRATED LEADER)**။ ရည်မှန်းချက်တာဝန်နှင့် ငယ်သားများ၏ သက်သာချောင်ချိရေးနှစ်မျိုးလုံးကို မြင့်မားစွာရှေးရှု၍ လုပ်ဆောင်တတ်သော ခေါင်းဆောင်မှုအခြေခံပုံစံဖြစ်သည်။ ပေါင်းစပ်ပေးတတ်သူဖြစ်ပြီး တစ်ဦးချင်းနှင့် အဖွဲ့လိုက်လုပ်ငန်းများတွင် တတ်နိုင်သမျှကြိုးစားပြီးပါဝင် ဆောင်ရွက်သည်။ အစည်းအဝေး မကြာခဏခေါ်သည်။ အနာဂတ်ကို အမြဲရည်မှန်းပြီးစီမံကိန်းများ ချတတ်သည်။ လက်အောက်ငယ်သားများအား အကဲဖြတ်ရာတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်လိုစိတ်ရှိမှုကို အခြေခံထားသည်။ လုပ်ငန်းသဘောဆက်စပ်နေသော ဌာနများ၊ အဖွဲ့အစည်းများကို ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်စေရာ၌ သူသည် အသင့်တော်ဆုံးဖြစ်ပါသည်။ ပုံသေကားကျလုပ်ရသော အလုပ်များနှင့် သင့်လျော်မှုမရှိလှပါ။
- (င) **စီမံအုပ်ချုပ်ရေးမှူး (EXECUTIVE)**။ ပြည့်ဝသောခေါင်းဆောင်ကို ကိုယ်စားပြုသည့် ထိရောက်မှုကောင်းမွန်သောပုံစံ ဖြစ်၏။ သူ၏အပြုအမူသည် ရည်မှန်းချက်တာဝန်နှင့် သက်သာချောင်ချိရေးနှစ်မျိုးလုံးကို အမြင့်ဆုံးထားပြီး အဖွဲ့အစည်းနှင့်လည်းကောင်း၊ အခြေအနေနှင့်လည်းကောင်း ကိုက်ညီသည်။ သူ၏လုပ်ဆောင်ချက်များသည် ကိုယ်တိုင်ပါဝင်ဆောင်ရွက်သော စီမံခန့်ခွဲမှုပုံစံကို အခြေခံ၏။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်အခါ အဖွဲ့ဝင်များပါဝင်စေပြီးရင့်ကျက်သော ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများပြုလုပ်၍ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ကို အတူတကွရွေးချယ်ချမှတ်သည်။ အစုအဖွဲ့များ၏ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများကို ညှိနှိုင်းပေါင်းစပ်ပေးတတ်သူအဖြစ် မိမိကိုယ်မိမိမြင်၏။ အဖွဲ့ဝင်များ၏ စွမ်းဆောင်မှုကိုအားပေးသည်။ ရည်မှန်းချက်နှင့်ပတ်သက်သော ကွဲပြားခြားနားသည့် သဘောထားများနှင့် အဖွဲ့ဝင်များ အချင်းချင်းအတွင်း၌ သဘောတူညီမှုများရှိသည်ကို ကြိုဆိုလက်ခံပြီး လုပ်ငန်းခွင်အတွက် ဖန်တီးနိုင်စွမ်းဖြစ်လာစေရန် ပြောင်းလဲနိုင်သည်။ အဖွဲ့အစည်း၏ ရေတိုနှင့် ရေရှည် ရည်မှန်းချက်အားလုံးကို ရယူပေးနိုင်သူ ဖြစ်ပါသည်။
- (စ) **စေ့စပ်ရေးမှူး (COMPROMISER)**။ ပြည့်ဝသောခေါင်းဆောင်မှု၏ မထိရောက်သောပုံစံ ဖြစ်သည်။ သူသည်ရည်မှန်းချက်တာဝန်နှင့် သက်သာချောင်ချိရေးကို အမြင့်ဆုံးထားပြီး ပြိုင်တူဦးစားပေးသော်လည်း အခြေအနေ၏ လိုအပ်ချက်ကိုမဖြည့်ဆည်းနိုင်သောကြောင့် ငယ်သားများက မခိုင်မြဲသောစေ့စပ်ရေးမှူးအဖြစ်သာ မြင်ကြသည်။ လတ်တလော ပြဿနာများ၏ အရေးပါမှုကို လျော့တွက်တတ်ပြီး ရေရှည်စီမံကိန်းများ တိုးတက်ရေးအတွက် မစဉ်းစားလိုပေ။ အခက်အခဲနှင့် ကြုံကြိုက်လာသည့်အခါ ပတ်ဝန်းကျင်ကို လှည့်ကြည့်ပြီး လမ်းညွှန်မှုနှင့်အကူအညီတောင်းတတ်သည်။ အတွေးအခေါ်သမားအသွင်ဆောင်သော်လည်း သူ၏အမြင်သည် တည့်မတ်ခြင်းမရှိသည့်အပြင် မိမိလုပ်နေသော

အလုပ်များ၏တန်ဖိုးအပေါ် သံသယအမြဲရှိနေသည်။ အဖွဲ့ဝင်များအပေါ် လွှမ်းမိုးနိုင်မှု အနည်းအကျဉ်းသာရှိပြီး ငယ်သားများကို စေ့ဆော်မှုအားနည်းသည်။

(ဆ) **ဆွေမျိုးသားချင်းခေါင်းဆောင် (RELATED LEADER)**။ သက်သာချောင်ချိရေးကို အများ ဆုံးဦးစားပေးသည်။ သူများပြောသမျှယုံသည်။ ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှုအတွက် စကား များစွာ ပြောနေရသည်ကို ကျေနပ်ပြီးအချိန်ကိုသိပ်အလေးအနက်မထားပါ။ အဖွဲ့အစည်းတိုင်းကို လူမှုရေးအမြင်ဖြင့်ကြည့်၏။ တစ်ယောက်အပေါ်တစ်ယောက် ဘယ်လောက်နားလည်မှု ရှိကြသလဲဆိုသည့်အချက်ဖြင့် လက်အောက်ကိုသုံးသပ်သည်။ အထက်အကြီးအကဲများထံ မှလည်း နွေးထွေးမှုကို လိုလားသည်။ ကော်မတီလုပ်ငန်းများတွင် အခြားသူများအတွက် အကူအညီပေးတတ်သည်။ သဘောထားကွဲလွဲမှုကို ညီညွတ်စေနိုင်၏။ လေ့ကျင့်ရေး၊ တည်ဆောက်ရေး၊ ပညာသည်များ အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းရေးလုပ်ငန်းများ အတွက် သင့်လျော်သည်။ သူ၏လက်အောက်မှလူများသည် အချင်းချင်းညီညွတ်စွာ ပေါင်းစပ်လုပ်ကိုင်နိုင်ကြသည်။ ဖိစီးမှုများနှင့် ရင်ဆိုင်လာရသောအခါတွင်မူ သူသည် အခြားသူများ အပေါ်အပြစ်ပုံချတတ်သည်။ လူသားတစ်ဦးချင်းစီ၏ တန်ဖိုးကိုပိုတွက်ပြီး ဖွဲ့စည်းပုံ တာဝန်နှင့် နည်းပညာ၊ အတတ်ပညာတို့၏တန်ဖိုးကို လျော့တွက်တတ်သည်။ စိတ်ထားသိမ်မွေ့နူးညံ့ခြင်းသည် သူ၏အားနည်းချက်တစ်ခုဖြစ်၏။ သဘောထားကွဲပြား မှုကို မုန်းတီး သည့်စိတ်သည် သူ့ဥှန်ရှိုင်းစွာအမြစ်တွယ်နေပါသည်။

(ဇ) **ဖွံ့ဖြိုးရေးမှူး (DEVELOPER)**။ ဆွေမျိုးသားချင်းခေါင်းဆောင်ကို ကိုယ်စားပြုသည့် ထိရောက်မှုရှိသောပုံစံဖြစ်၏။ အဖွဲ့အစည်း၏ သက်သာချောင်ချိရေးကို အထူးဂရုစိုက်သူ ဖြစ်၍ အဖွဲ့အစည်းနှင့်လည်းကောင်း၊ လက်ရှိအခြေအနေနှင့်လည်းကောင်း ကိုက်ညီသူ ဖြစ်သည်။ “လူဆိုတာတစ်သက်လုံး အလုပ်လုပ်နေရမှာ သဘာဝပဲလေ” ဆိုပြီး အလုပ် တာဝန်ကို အားကစားခြင်း၊ သို့မဟုတ် အနားယူခြင်းနှင့် တန်းတူသဘောထားသည်။ လူ အများသည် မည်သည့်အလုပ်မဆို အစပိုင်း၌သူတို့၏စွမ်းရည်များကို သိုဝှက်ထိန်းသိမ်း တတ်ကြောင်းသူသိ၏။ ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ်မဟုတ်သော ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေတစ်ခုသည် သူတို့၏အရည်အသွေးများကို ပေါ်လွင်လာအောင် ဖြစ်စေနိုင်ကြောင်းလည်း သိ၏။ ထို့ အပြင် လူတစ်ယောက်သည် တာဝန်တစ်ခုခုရလာပြီဆိုလျှင် ကိုယ့်ကိုကိုယ်ထိန်းကျောင်း၊ လမ်းညွှန်သွားနိုင်ကြောင်းလည်းသိ၏။ အဖွဲ့ဝင်များနှင့်တွေ့ဆုံသည့်အခါတိုင်း၌ သူတို့၏ ယုံကြည်မှုများ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာအောင် ဂရုတစိုက်ပြုပြင်ပေးတတ်သည်။ အဖွဲ့ဝင် ၏ တိုးတက်ကြီးပွားရေးအတွက် စိတ်ဝင်စားသည်။ ငယ်သားများ၏အလိုကိုလိုက်သော

ပတ်ဝန်းကျင်အား ဖန်တီးထားလေ့ရှိသည်။ မကြာခဏလူများအား ဖန်တီးမှုရှိသောပြုပြင်
ပြောင်းလဲမှုများပြုလုပ်ကြရန် တွန်းအားပေးတတ်ပါသည်။

(ဈ) **သာသနာပြုပုဂ္ဂိုလ် (MISSIONARY)**။ ဆွေမျိုးသားချင်း ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်၏
ထိရောက်မှုမရှိသောဘက်ကို ကိုယ်စားပြုသည်။ ကွဲပြားခြားနားသော ခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံ
ကိုလိုလားလျက်ရှိသော အခြေအနေတစ်ခုတွင် သူသည်အဖွဲ့အစည်းအတွက် သက်သာ
ချောင်ချိမှုကို မြင့်မားစွာဆောင်ရွက်ပေး၏။ သူ၏အဓိကလိုလားချက်မှာ သူ့ကိုအခြားသူ
များက လက်ခံလာစေရေးပင်ဖြစ်သည်။ သို့သော်သူ၏ တာဝန်ယူလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်
မှုမှာ နိမ့်ကျနေ၏။ မည်သည့်ကွဲပြားခြားနားမှုကိုမဆို သူမကြိုက်ပါ။ အဖွဲ့ဝင်များက
လုပ်သင့်လုပ်ထိုက်သော အလုပ်ကို လုပ်လာအောင် ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှု တစ်စုံတစ်ရာပြု
လုပ်ရန် ဝန်လေး၏။ သို့ဖြစ်၍ ခက်ခဲသောဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်ရန်နှင့် အချိန်ကန့်
သတ်ချက် အရေးကြီးသော အလုပ်များအတွက် သူ့အားတာဝန်ပေးရန် သင့်လျော်မှုမရှိ
ချေ။

(ည) **ခွဲထုတ်ခံရသောခေါင်းဆောင် (SEPARATED LEADER)**။ ရည်မှန်းချက်တာဝန်နှင့်
သက်သာချောင်ချိရေး မျက်နှာစာနှစ်ဖက်လုံးတွင် လုပ်ဆောင်ချက်အဆင့် နိမ့်ကျသည်။
အတိမ်းအစောင်းများလိုက်ပြင်ရန် အလွန်အားသန်သည်။ ပြောဆိုဆွေးနွေးရန်ထက် စာ
နှင့်ပေနှင့်သာ အလုပ်လုပ်ချင်သည်။ ထို့ကြောင့်လည်း သူသည်သူ၏လူများနှင့် ဆက်ဆံ
မှုအဘက်ဘက်မှာ အားနည်းသည်။ သူ၏အမြင်သည် အမြဲတမ်းအတိတ်သို့သာ လှည့်
ကြည့်တတ်၏။ “ယခင်အခါက ဘယ်လိုလုပ်ခဲ့ကြသလဲ” ဟု ဆန်းစစ်လေ့ရှိသည်။
အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းထက် အဖွဲ့တစ်ခုလုံးအနေနှင့်သာ အမှတ်အသားပြုတတ်
သည်။ ဥပမာ- ‘ဒီရွာသားတွေက ဒီအတိုင်းပဲ၊ ဒီဌာနကလူတွေ တစ်ယောက်မှမကောင်း
ဘူး’ စသည်ဖြင့်ပြောလေ့ရှိ၏။ ဥပဒေစည်းမျဉ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို စိတ်ဝင်စား
သည်။ အခြားသူတွေ ဘယ်လောက်လိုက်နာကြသလဲဆိုသည်ကို အကဲခတ်သည်။ သူ့
အထက်လူကြီးများ၏ ဉာဏ်အမြော်အမြင်ရှိမှုကို လေးစားတန်ဖိုးထားသော်လည်း အခြား
သူများအပေါ် ဤသို့သဘောမထားနိုင်။ အသေးစိတ်အုပ်ချုပ်မှုလုပ်ငန်း၊ စာရင်းကိုင်၊
စာရင်းစစ်၊ ဒီဇိုင်းအင်ဂျင် နီယာလုပ်ငန်းများနှင့် သင့်လျော်သည်။ တစ်စုံတစ်ခုအမှား
အယွင်းဖြစ်လာလျှင် ပိုမိုကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်ခြင်းဖြင့် တုံ့ပြန်လေ့ရှိသည်။ လက်အောက်မှ
လူများက သူတို့၏လုပ်ဆောင်ချက်များကို အသိအမှတ်ပြုမခံရဘူးဟု ထင်တတ်ကြ
သည်။ သူကလည်းအမှန်ပင် လူတစ်ဦးချင်း အနေဖြင့်မကြည့်။ လုပ်ငန်းစနစ်၏ အစိတ်
အပိုင်းတစ်ခုအနေဖြင့်သာ ကြည့်တတ်၏။ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကို သိပ်တန်ဖိုးမထား

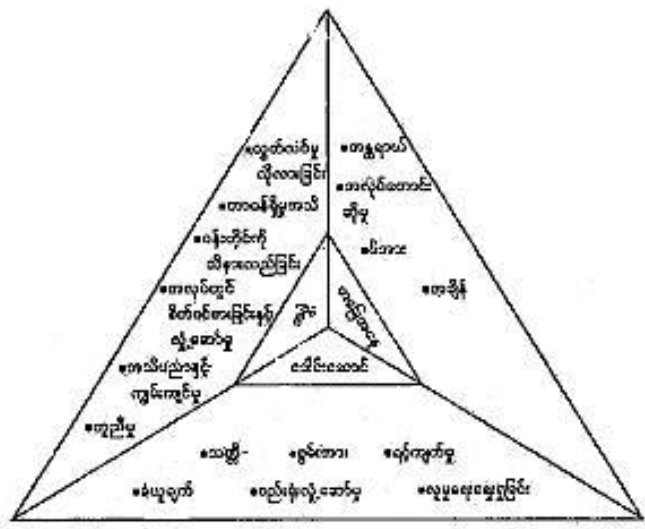
တတ်ဘဲ သူကိုယ်တိုင် ဥပဒေ၏ကျေးကျွန်ဖြစ်နေတတ်သည်။ သူ့အကြောက်ဆုံးအချက်မှာ သူ၏လူများယုတ္တိမတန်သော အလုပ်များလုပ်ခြင်းနှင့် တည်ဆဲလုပ်ထုံးလုပ်နည်းစနစ်များ ဖောက်ဖျက်ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။

(၄) **ဗျူရိုကရက် (BUREAUCRAT)**။ ခွဲထုတ်ခံရသောခေါင်းဆောင်၏ ထိရောက်မှု ရှိသော အတိုင်းအတာဖြစ်ပါသည်။ ရည်မှန်းချက်တာဝန်နှင့် သက်သာချောင်ချိရေး လုပ်ဆောင်ချက် နိမ့်ကျသော်လည်း အဖွဲ့အစည်းကြီးများ၌ သူ့ကိုအသုံးချနိုင်သော အကြောင်းများလည်းရှိပါသည်။ သူ၏အပြုအမူများသည် လူသားမဆန်၊ ဖြည်းဖြည်းနှင့်နည်းလမ်းတကျအလုပ်လုပ်သည်။ ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အမြဲတွယ်ကပ်နေခြင်းသည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ထိန်းချုပ်သောဦးစီးအဖွဲ့၏လုပ်နည်းပုံစံပင်ဖြစ်သည်။ သူကလူတိုင်းကို ဥပဒေနှင့်အညီ လိုက်နာလုပ်ဆောင်စေသည်။ ထို့ကြောင့်လည်း အဖွဲ့ဝင်များက သူ့အပေါ်တရားမျှတမှုနှင့် တော်သင့်မှန်ကန်မှုအတွက် အားကိုးကြရသည်။ သို့ရာတွင် သူ၏အားအင်သည် လည်ပတ်နေသော ယန္တရားတစ်ခုအား ကြံ့ခိုင်ထိန်းသိမ်းခြင်းအတွက်သာ အသုံးချနိုင်သောကြောင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုနှင့် အသစ်ဖန်တီးမှုများအတွက် တန်ဖိုးမရှိလှပေ။

(၅) **စွန့်ပြေးသူ (DESERTER)**။ ခွဲထုတ်ခံရသောခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်၏ မထိရောက်သော အတိုင်းအတာကိုဖော်ပြသည်။ ရည်မှန်းချက်တာဝန်ထမ်းဆောင်မှု နိမ့်ကျသကဲ့သို့ သက်သာချောင်ချိရေးလည်း ရှေးရှုခြင်းမရှိပါ။ ပို၍ဆိုးသည်မှာ သူ၏အနီးအနားတွင် အသုံးမကျသူများသာရှိနေပြီး သူကိုယ်တိုင်မနေသင့်သောနေရာတွင်နေခြင်းဖြစ်၏။ သူ၏ဘဝသည် ပျက်စီးဆုံးရှုံးခြင်းခံခဲ့ရပြီး မည်သည့်အခါတွင်မျှ နာလန်မထူနိုင်တော့ ဟူသောခံစားချက် သူ့တွင်တစ်သက်လုံးရှိနေ၏။ တာဝန်ရှိမည့်အလုပ်မှန်သမျှ ရှောင်ကြဉ်သည်။ အမြင်ကျဉ်းပြီး မည်သည့်ပြောင်းလဲမှုပုံစံကိုမျှ မနှစ်သက်ချေ။ အခက်အခဲနှင့်တွေ့လျှင် အလွယ်တကူ အရှုံးပေးတတ်သည်။ အခြားသူများနှင့်ဆက်ဆံရာတွင် များသောအားဖြင့် ဆက်ဆံရေးမကောင်းတတ်ပေ။ အခြားသူများက သူတို့အလုပ် သူတို့လုပ်နေကြသည်ကိုပင် အနှောင့်အယှက်ပြုတတ်၏။ အဖွဲ့အစည်း၏ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရာတွင် ဥပဒေ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို ရည်ညွှန်းပြောဆိုတတ်ပါသည်။

အရေးကိစ္စ (သို့မဟုတ်) ဆောင်ရွက်မှုကို မူတည်သော ချဉ်းကပ်နည်း
ခေါင်းဆောင်ဆိုသည်မှာ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ကိုဆိုလိုပြီး ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်းစဉ် ကို ဆိုလိုပါသည်။ ထို့ကြောင့် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုရာတွင် အချက်သုံးချက်ပါဝင်၏။ **ခေါင်း**

ဆောင်၊ နောက်လိုက်အဖွဲ့နှင့် အခြေအနေ တို့ပင်ဖြစ်သည်။ အခြေအနေအမျိုးမျိုးတွင် ထိရောက်မှု ရှိ အောင်လုပ်နိုင်သော တစ်ဦးတည်းသော ခေါင်းဆောင်ဟူ၍ လောကမှာမရှိပါ။ နောက်ခံအကြောင်းတရား၊ အင်္ဂါရပ်၊ အကျင့်စရိုက်မှစ၍တစ်ထေရာတည်းတူ၊ တစ်သဘောတည်းရှိသည့် နောက်လိုက်အဖွဲ့အစည်း နှစ်ခု ဟူသည်မရှိပါ။ ထို့အတူ ပြဿနာပေါ်ပေါက်သော အခြေအနေနှစ်ခုသည် မည်သည့်အခါတွင်မျှ တစ်ထပ်တည်းကျလေ့မရှိပါ။ နောက်လိုက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ တောင်းဆိုချက်အမျိုးမျိုး၊ အရေးကိစ္စအမျိုး မျိုး ဖြစ်ပေါ်နေသောအခြေအနေတို့နှင့် ကိုက်ညီအောင် ခေါင်းဆောင်သည် မိမိတစ်ဦးတည်းဖြစ်စေ၊ အခြားအဖွဲ့ဝင်များနှင့် ပေါင်းစပ်၍ဖြစ်စေ၊ အလေ့အကျင့် စရိုက်လက္ခဏာမျိုးစုံကိုသုံးလျှက် ဆောင်ရွက်မှု များကို ပြုလုပ်ကြရပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည်မှာ နောက်လိုက်အဖွဲ့များ၏ လိုအပ်ချက် များ၊ တန်ဖိုးထားချက်များနှင့် အခြေအနေ၏တောင်းဆိုချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်အောင် ပြုလုပ်ရ သည့် ခေါင်းဆောင်၏ စွမ်းရည်နှင့် ဆောင်ရွက်မှုတစ်ခုဖြစ်သည်ဟု ဆိုရပါမည်။ ဤအမြင်သည် အရေး ကိစ္စ၊ သို့မဟုတ် ဆောင်ရွက်မှုကိုမူတည်သော ချဉ်းကပ်နည်းပေါ်ပေါက်လာစေသည့် အမြင်ဖြစ်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်၊ နောက်လိုက်အဖွဲ့နှင့် အခြေအနေတို့၏ အရေးကြီးသော စရိုက်လက္ခဏာအချို့အား ပုံ (၁- ၃) တွင် လေ့လာကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။



ပုံ (၁-၃) ပြောင်းလဲနိုင်သော ခေါင်းဆောင်မှုစရိုက် လက္ခဏာများပုံ

အရေးကိစ္စ၊ သို့မဟုတ် ဆောင်ရွက်မှုကိုမူတည်သော ချဉ်းကပ်နည်းသည် ပုံ (၁-၃) တွင်ပါရှိ သော ခေါင်းဆောင်၊ အဖွဲ့၊ အခြေအနေတို့၏ စရိုက်လက္ခဏာများကို အသေးစိတ်လေ့လာခြင်းနှင့် လက်တွေ့ခေါင်းဆောင်မှုပေးရာတွင် ၎င်းတို့၏အရေးကြီးမှုကို စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ စာ မလေးစေရန် တစ်ချက်ချင်းအကျယ်တဝင့် ရှင်းလင်းဖော်ပြခြင်းမပြုတော့ပါ။

အလုံးစုံ အရည်အဝန်း ခေါင်းဆောင်မှု (TOTAL QUALITY LEADERSHIP)

(၁၉) ရာစုကုန်ခါနီးတွင် စတင်ခဲ့သော စက်မှုတော်လှန်ရေးကြီးနှင့် အတူတကွနီးကြားလာခဲ့သော သိပ္ပံနည်းကျစီမံခန့်ခွဲမှု အယူအဆသည် (၂၀) ရာစုအတွင်း ဆယ်စုနှစ်အလိုက် ဆက်တိုက်တိုးတက်မှုများ ဖြစ်ထွန်းလာခဲ့ရာ ယခုအခါ နောက်ထပ်ရာစုအသစ်တစ်ခုဆီသို့ပင် ဝင်ရောက်တော့မည်ဖြစ်၏။ အလိုအလျောက်လှုပ်ရှားလည်ပတ်ခြင်းစနစ်နှင့် စက်မှုနည်းပညာများ အဆင့်မြင့်မားလာခြင်း၊ ဆက်သွယ်ရေး စနစ်များတိုးတက်ကောင်းမွန်လာခြင်းတို့သည် ထုတ်ကုန်တိုးမြှင့်ရေးအတွက် အရင်းအမြစ်များကို အကျိုးရှိစွာအသုံးပြုရာတွင် အဖွဲ့အစည်းတိုင်းအတွက် မရှိမဖြစ်သေရေးရှင်ရေး လိုအပ်ချက်ဖြစ်နေပါသည်။ (၂၀) ရာစုအတွင်း ကမ္ဘာ့သမိုင်း၏ ထူးခြားသော ဤဖြစ်စဉ်မှဖွင့်လှစ်လာမှုတစ်ရပ်မှာ **အလုံးစုံ အရည်အဝန်း ခေါင်းဆောင်မှု (TOTAL QUALITY MANAGEMENT) (TQM)** အယူအဆပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဤအယူအဆသည် ကန့်သတ်ထားသောအရင်းအမြစ်များဖြင့် ရလဒ်ကောင်းများရရှိအောင်၊ သိပ္ပံနည်းကျ အချက်အလက်များ၊ အရေအတွက်ပမာဏဆိုင်ရာ အထောက်အကူများကို အသုံးပြုလျက် စီမံခန့်ခွဲမှု လုပ်ငန်းစဉ်အပေါ် အထူးအာရုံစိုက်ထားသည့် အယူအဆပင်ဖြစ်ပါသည်။

(၁၉၇၀) ပြည့်နှစ်လွန်များမှစ၍ စီမံခန့်ခွဲမှုအတတ်ပညာဆိုင်ရာ တိုးတက်ဖြစ်ထွန်းမှုများသည် ကမ္ဘာလောကကြီးတွင် အရေးတကွအရေးအကြီးဆုံး အရင်းအမြစ်ဖြစ်သည့် လူသားအရင်းအမြစ်နှင့် ပတ်သက်၍ အလွန်သိသာထင်ရှားသော အကျိုးကျေးဇူးများရရှိစေခဲ့ပါသည်။ **အတတ်ပညာ၊ သိနားလည်မှုနှင့် ဆန္ဒပြင်းပြမှုများသည် မျက်မှောက်ခေတ်လူသားတစ်ဦး၏ စဉ်းစားဆင်ခြင်မှုနှင့် လုပ်ဆောင်မှုတို့ကို ရုတ်တရက်ချက်ချင်းတိုးတက်သွားစေနိုင်ကြောင်း** တွေ့ရှိလာရပါသည်။ နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ မြင့်မားခက်ခဲလာမှုကြောင့် ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများနေရာ၌ အသိပညာရှင်လုပ်သားများက ဝင်ရောက်နေရာယူမှု များကိုလည်း ဖြစ်ပေါ်စေလျက်ရှိပါသည်။ ဤအချက်သည် လုပ်ငန်းဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၌ လူအင်အားကိုသာ အများအပြားသုံးစွဲနေရသေးသည့် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် ယခုမှသာစတင်၍ သိသာထင်ရှားလာသော်လည်း အဆင့်မြင့်ပစ္စည်းကိရိယာနှင့် နည်းပညာကို အများအပြားသုံးစွဲနေသည့် ဖွံ့ဖြိုးပြီးနိုင်ငံများတွင်မူ အထင်အရှားဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်မှာ ကြာပြီဖြစ်၏။ ထို့ကြောင့် ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သော နိုင်ငံတော်အဖြစ်ကို ကျွန်ုပ်တို့ တက်လှမ်းကြမည်ဆိုလျှင် ဤအခြေအနေကို ကြိုတင်မျှော်မှန်းထားရန် လိုအပ်သည်မှာ ယုံမှား သံသယရှိစရာမလိုပေ။

လူများ၏ အတတ်ပညာ၊ သိနားလည်မှုနှင့် ဆန္ဒပြင်းပြမှုအပြောင်းအလဲများသည် အဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုလုံးအား ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ဆက်နွယ်နေသော အပြုအမူဆိုင်ရာသိပ္ပံပညာရပ်အပေါ် မဏ္ဍိုင်ပြုလာရန်အကြောင်း ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့ပေသည်။ ထို့ကြောင့် ခေတ်မီအဖွဲ့အစည်းများသည် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့်ပတ်သက်၍ အကောင်းမြင်လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်သည့် **(TQM)** နည်းစနစ်ကို အလေးအနက်ထားနေစဉ်မှာပင် ခေါင်းဆောင်မှု၏အခန်းကဏ္ဍအပေါ် အထူးအာရုံစိုက်လာခဲ့ကြရပါသည်။ ခေါင်းဆောင်များသည် လုပ်

ဆောင်ချက်များကို ပေါင်းစပ်ပြီး ရှုမြင်တတ်ရန်လိုအပ်လာပါသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုပေးရာတွင်လည်း အကောင်းမြင်သောလုပ်ငန်းစဉ်ဖြင့် ပေါင်းစုထားသည့် တစ်ခုတည်းသောဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချမှတ်၍ကျင့်သုံးနိုင်ရပါမည်။ ကွပ်ကဲမှု၊ အုပ်ချုပ်မှုအဆင့်ဆင့်တွင်ရှိသော ခေါင်းဆောင်များအတွက် ခေါင်းဆောင်မှုလိုအပ်ချက်များ ဖြည့်တင်းပေးနိုင်အောင် ဂရုစိုက်ကြည့်ရှုပေးခြင်းဖြင့် ထိရောက်မှု တိုးတက်လာစေရပါမည်။ ဤလိုအပ်ချက်များ တောင်းဆိုချက်များကြောင့် နှစ်ဆယ်ရာစုနှောင်းပိုင်း၌ အလုံးစုံအရည်အဝေးခေါင်းဆောင်မှု (TQL) စနစ် ပေါ်ထွက်လာခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

TQL စနစ်တွင် လွှမ်းမိုးနေသည့် တန်ဖိုးထားမှုမှာ အလုံးစုံသော အရည်အချင်းပြည့်ဝမှုပင်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့သည်ထုတ်ကုန်များ၊ ဝန်ဆောင်မှုများ၏အရည်အချင်းကိုသာမက ကျွန်ုပ်တို့၏ဘဝနှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဆက်ဆံမှုအရည်အချင်းများကိုပါ ဂရုပြုရန်လိုပါသည်။ အလုံးစုံအရည်အဝေး၏စံပြုချက်မှာ အဆက်မပြတ်တိုးတက်နေမှုပင်ဖြစ်ပေသည်။ လောလောလတ်လတ်မည်မျှပင်အခြေအနေကောင်းကောင်း၊ လူများနှင့်အဖွဲ့အစည်းများသည် ရောက်ရှိနေသည့်နေရာ၊ အဆင့်၌ကျေနပ်နေ၍မရပါ။ **အရည်အချင်းဆိုသည်မှာကျွန်ုပ်တို့ကိုအကဲဖြတ်သော ဒိုင်လူကြီး၏လိုအပ်ချက်၊ မျှော်လင့်ချက်တို့ဖြင့် စတင်ရသည်ဖြစ်သော်လည်း နောက်ဆုံးတွင် ယင်းလိုအပ်ချက်၊ မျှော်လင့်ချက်တို့ကို ပြည့်မီကျော်လွန်သွားရမည့် အဓိပ္ပာယ်ပင်ဖြစ်ပါသည်။**

လက်ရှိကျွန်ုပ်တို့ကျင့်သုံးနေသော ခေါင်းဆောင်မှုစနစ်နှင့် **TQL** အယူအဆသည် အခြေခံအားဖြင့် ကွဲပြားခြားနားမှုမရှိသော်လည်း “အာရုံစူးစိုက်မှု” နှင့် “အရည်အချင်း” တွင် ကွာခြားပါသည်။ **TQL** စနစ်တွင်လတ်တလောပတ်သက်နေသော အကြောင်းကိစ္စတစ်ခုထက် လုပ်ငန်းစနစ်တစ်ခုလုံးအပေါ်တွင် အာရုံစူးစိုက်၏။ အရည်အချင်းနှင့် ပတ်သက်လာလျှင်လည်း တန်ဖိုးထားမှုကို အခြေခံသော ခေါင်းဆောင်မှုသို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းကြီးသော ခေါင်းဆောင်မှု ဖြစ်ရပါမည်။ **TQL** အယူအဆအရ ခေါင်းဆောင်သည် လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်၍ စံနမူနာပြုသူနှင့် ဉာဏ်ပညာပွင့်လန်းသူဖြစ်ရန်လို၏။ **ဉာဏ်ပညာပွင့်လန်းသော ခေါင်းဆောင် (ENLIGHTENED LEADER)** သည် ရာထူးဌာနန္တရအရ ရရှိသောအခွင့်အာဏာထက် ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးနှင့် ဉာဏ်ပညာအင်အားကို ပို၍အသုံးပြုလေ့ရှိပါသည်။ ထို့အပြင် လက်အောက်ငယ်သားများကိုလည်း အလွန်မြင့်မားသော စွမ်းဆောင်မှုများပြုလုပ်နိုင်ရန် အားပေး၏။

အမှန်စင်စစ် အလုံးစုံအရည်အဝေးသည် အပြုသဘောဖြင့်စနစ်များအား ပေါင်းစပ်၍ တစ်ပေါင်းတစ်စည်းတည်းအသုံးပြုခြင်းဖြင့် အကောင်းဆုံးရလာဒ် ထွက်ပေါ်လာစေသည့် မဟာဗျူဟာချဉ်းကပ်မှုတစ်ခုပင်ဖြစ်ပါသည်။ အားထုတ်ကြိုးပမ်းမှုများအားလုံးအတွက် ကောင်းကျိုးများဖြစ်ထွန်းလာစေရန်အမြင်နှင့် လမ်းညွှန်မှုများချမှတ်ပေးခြင်း၊ ဤအမြင်များအား အပြုသဘောစီမံခန့်ခွဲမှုဖြင့် လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ လက်အောက်ငယ်သားများကိုလည်း ၎င်းတို့၌ရှိပြီးသား ပင်ကိုနိုးကြားတက်ကြွမှုများကို လှုံ့ဆော်ပေးခြင်းဖြင့် ချမှတ်ပေးထားသည့် လုပ်ငန်းစဉ်အမြင်ကို အသေအချာအခိုင်

အမာဖြစ်စေပြီး ရည်မှန်းချက် များရရှိအောင် အစွမ်းကုန်ကြိုးစားစေခြင်းတို့သည် ဉာဏ်ပညာပွင့်လန်းသောခေါင်းဆောင်၏ အလုံးစုံ အရည်အချင်း ဖြစ်ပေသည်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် အလုံးစုံအရည်အချင်းဖြစ်လာစေရန်အတွက် အောက်ပါနယ်မြေလေးခု၌ အမြဲရှင်သန်တိုးတက်နေအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိရမည်ဖြစ်ပါသည်-

- (က) လူပုဂ္ဂိုလ်နှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ အရည်အချင်းတိုးတက်မှု
- (ခ) လူပုဂ္ဂိုလ်အချင်းချင်းဆက်ဆံရေး
- (ဂ) စီမံရာတွင် ထိရောက်ရေးအတွက် ခေါင်းဆောင်မှု

(LEADERSHIP MANAGERIAL EFFECTIVENESS)

(ဃ) အဖွဲ့အစည်း၏ ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား

လူပုဂ္ဂိုလ်နှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ အရည်အချင်းတိုးတက်မှု။ အမှန်စင်စစ် အလုံးစုံအရည်အချင်း၌ ခေါင်းဆောင်အပြင် ငယ်သားများပါသောချက်နေရာယူထားကြ၏။ ခေါင်းဆောင်၏စံပြပုံ၊ အကျင့်စရိုက်နှင့် လှုပ်ရှားမှုမှစတင်ပြီး လက်အောက်သို့ကူးစက်စေခြင်းကို အတွင်းမှအပြင် ဆက်ဆံရေး (**INSIDE-OUT**) ဟုခေါ်ကြသည်။ အလုံးစုံအရည်အချင်းသည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတည်ဆောက်နိုင်ရန် အလုံးစုံအရည်အချင်း လူတစ်ယောက်ကို ဖန်တီးထားရမည်။ ထိုသူသည် ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ရောင်ပြန်ဟပ်သည့် ယထာဘူတအမြင်နှင့် ဗဟိဒ္ဓိအမြင်ကို မြောက်အရပ်ပြသောသံလိုက်အိမ်မြှောင်ကဲ့သို့ စွဲမြဲစွာအသုံးပြုရမည်။ ဆန္ဒစွဲနှင့်အဇ္ဈတ္တအမြင်လွမ်းသည့် တန်ဖိုးထားမှုများကို ဆန့်ကျင်ရမည်။ အကျင့် စာရိတ္တနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုတို့သည် ကြောင်လိမ်လှေကားတက်သကဲ့သို့ ရစ်ပတ်တိုးတက်နေရမည် ဖြစ်ပါသည်။

လူပုဂ္ဂိုလ် အချင်းချင်းဆက်ဆံရေး။ ချစ်ကြည်မှုနှင့် ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ရာတွင် အခြားသူများစိတ်ခံစားမှု ဘဏ်တိုက်အတွင်းသို့ ကြင်နာမှု၊ အနစ်နာခံမှု၊ ကူညီမှု၊ လေးစားမှု၊ သွက်လက်ရွှင်ပြမှု၊ ဉာဏ်ပညာရှိမှု အစရှိသည့် အပေါင်းလက္ခဏာပြသော ငွေစာရင်းများ မှန်မှန်သွင်းပေးနေရန် လိုအပ်၏။ ရက်စက်မှု၊ ကြမ်းကြုတ်မှု၊ ဒေါသကြီးမှု၊ ဉာဏ်ပညာနည်းမှု အစရှိသည့် အနုတ်လက္ခဏာစာရင်းများ မပေါ်ပေါက်ရန်အရေးကြီးပါသည်။ မျှော်လင့်ချက်ကြီးမားလွန်းသော ကုန်ထုတ်လုပ်မှု၊ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှု ကိုပြည့်မီအောင်မလုပ်နိုင်ခဲ့သော် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း၌ကြောက်လန့်မှုနှင့် အနုတ်လက္ခဏာဆက်ဆံရေးများ ပေါ်ပေါက်လာသည်ကို တွေ့ရပါလိမ့်မည်။ စဉ်ဆက်မပြတ်ထိတွေ့ဆက်ဆံမှု မရှိဘဲ ကင်းကွာနေလျှင်လည်း စိတ်ခံစားမှုဘဏ်တိုက်အတွင်းမှ စုဆောင်းထားမှုများသည် အငွေပြန်၍သွားနိုင်ပါသေးသည်။ သို့ဖြစ်၍ လူပုဂ္ဂိုလ်အချင်းချင်း ဆက်ဆံရေးရေရှည် တိုးတက်ကောင်းမွန်လာရန်အတွက် ရုပ်ဝတ္ထုအပိုင်း၊ စိတ်ခံစားမှု အပိုင်းနှင့် နှုတ်မှုရေးရာအပိုင်း သုံးပိုင်းလုံးကို ဂရုစိုက်သွားရပါမည်။

စီမံရာတွင်ထိရောက်ရေးအတွက် ခေါင်းဆောင်မှု။ စီမံခန့်ခွဲမှုအရည်အချင်းသည် နှစ်ဦး နှစ်ဖက်အခွင့်အရေးရရှိသော (နိုင်+နိုင်) ဆောင်ရွက်ချက်နှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အချင်းချင်း သဘောတူညီ ချက်တို့ကို အခြေခံ၏။ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းအတွက်လည်း အခွင့်အရေးရ၊ အဖွဲ့အစည်း အတွက်လည်း တစ်ပြိုင်တည်းအကျိုးရှိစေသည့် မဟာဗျူဟာဖြစ်သည်။ (နိုင်+နိုင်) သည် တက်ညီ လက်ညီ အသင်းအဖွဲ့ဖြစ်အောင် ဖန်တီးနိုင်စွမ်းရှိပါသည်။ (နိုင်+ရှုံး) သည် စိန်ခေါ်မှု၊ သို့မဟုတ် အန်တု မှု ဖြစ်ပေါ်လာစေတတ်၏။ မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းမဆို အရင်းအမြစ်များနည်းလာလျှင် (နိုင်+ရှုံး) ဗျူဟာ သို့ တဖြည်းဖြည်း ပြောင်းသွားတတ်ပြီး အန်တုမှုများဖြစ်ပေါ်လာသည်ကို ကြိုကြိုက်နိုင်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်း၏ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား။ အခြေအနေဖန်တီးပိုင်ခွင့်ရယူခြင်းသည် ခေါင်းဆောင်မှု ၏အနှစ်သာရပင်ဖြစ်သည်။ ထင်ရှားသောခေါင်းဆောင်ကြီးများ၏ အခြေအနေဖန်တီးပိုင်ခွင့်စွမ်းအား သည် မြင့်မားသောအဆင့်တွင်ရှိကြောင်း တွေ့မြင်ကြရမည်ဖြစ်၏။ သူတို့သည်အခြေအနေပေးသည့် အတိုင်း လက်ခံလိုက်နာကြသူများမဟုတ်ကြ။ အခြေအနေအရပ်ရပ်ကို သူတို့လိုအပ်သည့် စံနှုန်းထား အတိုင်းဖြစ်အောင် လုပ်နိုင်သူများဖြစ်ကြ၏။ ထို့ကြောင့် အဖွဲ့အစည်း၏မူလအခြေအနေမှာ မည်သို့ပင် ရှိစေကာမူ ထုတ်လုပ်မှု စွမ်းအားတိုးတက်မြင့်မားလာအောင် ခေါင်းဆောင်ကလုပ်ယူနိုင်ရမည်ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ လူတိုင်း၏စိတ်ထဲ၊ နှလုံးထဲသို့ ခေါင်းဆောင်၏စံပြုပုံစံသည် နည်းအမျိုးမျိုးဖြင့် ဝင်ရောက်နိုင်ရမည်ဖြစ်၏။ အရည်အသွေးကောင်းလာရန် အမြဲတမ်းပိုကောင်းအောင်လုပ်နေရန်လည်း မလိုပါ။ လုပ်နည်းကိုင်နည်း ပြောင်းလဲရုံနှင့်လည်း အရည်အသွေးကောင်းလာနိုင်သည်ကို သတိပြုသင့်ပါ သည်။ ရေရှည်အရည်အသွေး ကောင်းရန်အတွက်မူ အကဲခတ်ခိုင်များ (စားသုံးသူများ၊ သို့မဟုတ် အား ပေးသူ၊ သို့မဟုတ် ပတ်သက်သူများ) ထံမှ သတင်းအချက်အလက်များကို အပြည့်အဝရရှိအောင် လိုလို လားလားနားထောင်ပြီး စနစ်တကျ ခွဲခြားစိတ်ဖြာခြင်းဖြင့် စီမံဆောင်ရွက်သွားရန်ဖြစ်ပေသည်။

အလုံးစုံအရည်ဝခေါင်းဆောင်မှုသည် ခေတ်သစ်ကမ္ဘာ၊ အဆင့်မြင့်အဖွဲ့အစည်းများ၌ တစ်ဟုန်ထိုး တိုးတက်လာစေရန် အထူးအလေးအနက်ထား ကျင့်သုံးရသောခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံအသစ်ဖြစ်၏။ ဤပုံစံ သည် တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့် တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးလာသော ပုံစံလည်းဖြစ်၏။ အလုံးစုံအရည်ဝခြင်းကို လူပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦးချင်း၌မရရှိသေးလျှင် အဖွဲ့အစည်းအတွက်မည်သို့ ရနိုင်အံ့နည်း၊ တစ်ဦးချင်းတိုးတက်မှုမရှိဘဲ အဖွဲ့ အစည်းများအတွက် တိုးတက်မှုကိုမျှော်မှန်း၍မရပါ။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် စနစ်များကိုတိုးတက်လာ အောင် ပြုလုပ်နိုင်သည်ဟုဆိုလျှင်ပင် အဖွဲ့အစည်းအားလုံး၏စနစ်အားလုံးကို တိုးတက်လာအောင် မည် သို့ပြုလုပ်ရ မည်နည်း။ လူအများပညာတတ်ရန်လို၏။ ရင့်ကျင်ရန်လို၏။ စနစ်များတိုးတက်ကောင်းမွန် ရေးအတွက် ပြဿနာများကို ပိုင်းဝန်းပူးပေါင်းအဖြေရှာရင်း လမ်းထွင်သွားကြရန်လို၏။ ကျွန်ုပ်တို့တွင် လုပ်စရာအလုပ်များ အများကြီးကျန်နေပါသေးသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် စစ်ဆေးရန်အချက်များ

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ခေါင်းဆောင်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍အခြေခံမှစပြီး ချဉ်းကပ်နည်းအမျိုးမျိုးကို ရှင်းလင်းတင်ပြခဲ့ပါသည်။ (၂၁) ရာစုတွင် အများသုံးဖြစ်လာဖွယ်ရှိသော အလုံးစုံအရည်ဝခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံကိုလည်း အနာဂတ်၏ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် ကြိုတင်မျှော်တွေးနိုင်ရန် လိုရင်းကိုအကျဉ်းချုံး၍ ဖော်ပြထားခဲ့ပါသည်။ ယခုဆက်လက်၍ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုကို ယနေ့ခေါင်းဆောင်နေရသူများအတွက် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် စစ်ဆေးပြုပြင်နိုင်ရန် ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် သော့ချက်ကျသော အချက်နှစ်ဆယ် ဖော်ပြသွားပါမည်-

- (က) **ယုံကြည်စိတ်ချရသလား။** အထက်အရာရှိ၊ လက်အောက်ငယ်သားနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအားလုံးအပေါ် ယုံကြည်စိတ်ချရခြင်းသည် ကောင်းမွန်သောခေါင်းဆောင်မှု ပတ်ဝန်းကျင်အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ချက်ဖြစ်ပါသည်။
- (ခ) **သင်ကြားပြသတတ်သလား။** ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် ကောင်းမွန်သော ဆရာတစ်ယောက်ဖြစ်ရပါမည်။ အောင်မြင်စွာသင်ကြားပြသနည်း အသွယ်သွယ်မှ အထိရောက်ဆုံး နည်းလမ်းများကို ရွေးချယ်အသုံးပြုသွားရန် လိုပါသည်။
- (ဂ) **ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းနိုင်သလား။** ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် ပြဿနာတိုင်းကို ဒိုင်ခံဖြေရှင်းနေရမည့်သူမဟုတ်ပါ။ သို့ရာတွင်ထိုက်တန်သော ပြဿနာများကိုတိကျမှန်ကန်စွာဖြေရှင်းနိုင်ရမည်ဖြစ်၏။ ပြဿနာများဖြေရှင်းနည်းကို “ခေါင်းဆောင်များအတွက်ဆုံးဖြတ်ချက်” စာအုပ်တွင် အကျယ်ရှင်းလင်းတင်ပြပြီးဖြစ်၍ ဤစာအုပ်တွင် မဖော်ပြတော့ပါ။
- (ဃ) **ဆက်သွယ်မှုရှိနေသလား။** ခေါင်းဆောင်သည် ဆက်သွယ်ရေးသမားတစ်ယောက်ဖြစ်ရပါမည်။ အထက်အောက်ဆက်သွယ်မှုလမ်းကြောင်းနှင့် အချင်းချင်းဆက်သွယ်မှုလမ်းကြောင်းတို့၏ ဆက်သွယ်ရေးလမ်းဆုံပေါ်တွင် ရောက်ရှိနေသည်ကို ခေါင်းဆောင်တိုင်း သတိပြုမိရန်လိုပါသည်။ ဆက်သွယ်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ အခန်း (၄) တွင် သီးခြားဖော်ပြထား ပါသည်။
- (င) **အချိန်ကိုစီမံခန့်ခွဲတတ်သလား။** ခေါင်းဆောင်သည် ငယ်သားများထက် ပိုမို၍ ပင်ပန်း ကြီးစွာအလုပ်လုပ်နေရသူ မဟုတ်ပါ။ ပိုမို၍တန်ဖိုးရှိစွာလုပ်နေရသူသာ ဖြစ်၏။ အချိန်ကို စနစ်တကျခွဲဝေပြီး အကျိုးရှိထိရောက်စွာ သုံးစွဲနေရသူလည်းဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်စွဲဝေဒနာသည်တစ်ဦး မဟုတ်သကဲ့သို့ အချိန်ဖြုန်းသော အပြောသမားလည်း မဟုတ်ပါ။ အတွင်းရေးမှူး နှင့် မန်နေဂျာများသို့ မိမိ၏အချိန်ဇယားကို ပြောထားရပါမည်။ တစ်နာရီလျှင်ဖြစ်စဉ် အကြောင်းအရာ တစ်ခုထက်မကလက်သင့်ခံ စဉ်းစားဆောင်

ရွက်နိုင်စွမ်း ရှိရပါမည်။ ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေးမကျဆင်းစေလိုလျှင် လွတ်လပ်စွာနေသော အချိန်လည်း ရှိသင့်ပါသည်။

(စ) **ပကတိဉာဏ်ကိုယုံကြည်သလား။** သင်၏အလိုလိုသိသော စိတ် (ပကတိဉာဏ်) သည် သင့်အားခေါင်းဆောင်ဖြစ်အောင် သယ်ပိုးပေးနေသော ယာဉ်တစ်စီးဖြစ်၏။ သင်စီး နင်းနေသော ယာဉ်ကိုမယုံကြည်ရလျှင် ၎င်းယာဉ်ပေါ်မှဆင်း၍လမ်းလျှောက်ပါ။ မျက်စိ မှိတ်ပြီး စီးနင်းခြင်းမပြုပါနှင့်။

(ဆ) **အမှိုက်များကိုရှင်းချင်သလား။** ခေါင်းဆောင်သည် မည်သူ့အတွက်မျှ အကျိုး မရှိသော၊ ပြဿနာအမျိုးမျိုးရှာနေသောငယ်သားများ၊ လာဘ်သပ်ပကာမက်မောနေသော ဝန်ထမ်းများ၊ အဖွဲ့အစည်း၏ဂုဏ်သိက္ခာကိုကျဆင်းအောင် ပြုမူတတ်သူများကို သံယော ဇဉ်ကြီးနေလျှင် အမှိုက်ကစပြုသဒ်မီးလောင်ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ အကျိုးအကြောင်းဆီလျော် အောင်စဉ်းစားချင့်ချိန်ပြီး ဖယ်ရှားပစ်သည့်နည်းလမ်းသည် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်က မလွဲသာမရှောင်သာ လုပ်ရမည့်အလုပ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

(ဇ) **အမှန်တကယ်ဂရုစိုက်ရဲ့လား။** ခေါင်းဆောင်သည် လက်အောက်ငယ်သား၏ စားရေး၊ ဝတ်ရေး၊ နေရေး၊ ထိုင်ရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေး၊ တိုးတက်ကြီးပွားရေး၊ ပျော်ရွှင်ရေး၊ အားလပ်ခွင့်ရရှိရေး၊ အဆင့်အတန်းရှိရေး၊ ဆက်သွယ်မှုမပြတ်ရေး အစရှိသည့် သက်သာ ချောင်ချိရေးလုပ်ငန်းများကို မဖြစ်မနေလုပ်ပေးရပါမည်။ နှုတ်၏စောင်မခြင်း၊ လက်၏ စောင်မခြင်းတို့ကို လုပ်ပေးရပါမည်။ လက်အောက်ကိုဂရုစိုက်ခြင်းနှင့် ဂရုမစိုက်ခြင်း တို့သည် ခေါင်းဆောင်မှုအပေါ် များစွာအကျိုးသက်ရောက်စေနိုင်ပါသည်။

(ဈ) **အမြင်ကြည်လင်စေရဲ့လား။** ခေါင်းဆောင်သည် လက်အောက်ငယ်သားများကို အခြေ အနေအမှန်သိစေရန်၊ ကောလဟလမတိုးပွားစေရန်၊ သံသယမဝင်စေရန်၊ ယုံကြည်မှုတိုး ပွားစေရန်၊ အမြင်ကြည်လင်စေရန် သိသင့်သည့်သတင်းမှန်သမျှကို ချပြ၊ ရှင်းပြနေရပါ မည်။ ကြော်ငြာသင်ပုန်းတွင် ကပ်ခြင်း၊ လက်ကမ်းစာစောင်ဝေငှခြင်း၊ အဖွဲ့အစည်း သတင်းစာတွင်ဖော်ပြခြင်းများဖြင့် မသိသူမရှိဖြစ်အောင်ပြုလုပ်ရပါမည်။ သိလိုသောကိစ္စ များကို အကြောင်းတစ်စုံတစ်ရာကြောင့် မထုတ်ပြန်နိုင်သေးပါက မည်သည့်ကာလ အတွင်း၌ ထုတ်ပြန်ပေးမည့် အကြောင်းပြောကြားပြီး လက်အောက်ငယ်သားများအား ရတက်အေးအောင် ချွေးသိပ်ပေးနိုင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

(ည) **ဆန္ဒနှင့်အတ္တကိုမျိုသိပ်နိုင်သလား။** ပြင်းပြသောဆန္ဒနှင့် ကြီးမားသော အတ္တစိတ် သည် ခေါင်းဆောင်တိုင်းတွင်ရှိကြ၏။ သို့ရာတွင် လိမ္မာပါးနပ်သောခေါင်းဆောင်များ သည် မိမိ၏ ဆန္ဒနှင့်အတ္တကိုလုံးဝမရိပ်မိအောင် ဖုံးဖိထားနိုင်ကြ၏။ ဤနှစ်ချက်ကို

မဖုံးဖိနိုင်သော ခေါင်းဆောင်များသည် မြင့်မားသောအဆင့်သို့တက်လှမ်းရန် ခက်ခဲပါသည်။ တက်လှမ်းနိုင်ပါကလည်း အခြေမခိုင်၊ ပြိုလဲရန်အန္တရာယ်များ၏။ ယုတ်စွာအဆုံးမည်သည့်အဆင့်သို့ ရောက်ရှိနေသောခေါင်းဆောင်မဆို အဖွဲ့အစည်း၏အကျိုးနှင့် မိမိ၏ဆန္ဒ၊ အတ္တယုဉ်လာလျှင် မိမိ၏ဆန္ဒ၊ အတ္တကိုမျှသိပ်ပြီး အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ကို ဦးစားပေးနိုင်သူတော့ ဖြစ်ရပါမည်။

(င) **အစည်းအဝေးလုပ်တတ်သလား။** ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ဘဝတွင် အစည်းအဝေးသည် သတင်းအချက်အလက်စုဆောင်းရန်နေရာ၊ အဖွဲ့ဝင်များ၏ အကူအညီကိုရရှိရန်နေရာ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုစတင်ရန်နေရာ၊ အမိန့်ထုတ်ပြန်ရန်နေရာ၊ ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရန်နေရာ၊ အကဲဖြတ် ဆန်းစစ်ရန်နေရာ၊ ပြန်လည်ဖြည့်ဆည်းရန်နေရာတို့ ဖြစ်၏။ အစည်းအဝေးမလုပ်တတ်လျှင် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် ဘဝတစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ပျက်စီးဆုံးရှုံးခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ အစည်းအဝေးလုပ်ရာတွင် စစ်ဆေးရမည့်အချက်များအား အခန်း (၇) တွင် ရှင်းလင်းဖော်ပြထားပါသည်။

(ငှ) **ဆုံးဖြတ်ချက်ချတတ်သလား။** ‘ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းထက် ခက်ခဲသောအလုပ်၊ အရေးကြီးသောအလုပ် မရှိပါ’ ဟု နပိုလီယန်က ဆိုခဲ့ပါသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချနည်းအား “ခေါင်းဆောင်များအတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်” စာအုပ်တွင် အကျယ်တဝင့်ဆွေးနွေးထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။

(ည) **တွေ့ထိမှုရှိသလား။** ခေါင်းဆောင်သည်ရုံးခန်းထဲ၍ တစ်နေကုန်နေ၍မရပါ။ လူမြင်ခံနိုင်ရပါမည်။ အချဉ်းကပ်ခံနိုင်ရပါမည်။ လူမြင်မှာကြောက်ပြီး အခြားလူများကစကားလာပြောလျှင် အလုပ်ပျက်မည်ဟုထင်နေပါက ဗျူရိုကရက် ဖြစ်သွားပါလိမ့်မည်။ ခေါင်းဆောင်များသည် လေးနာရီစည်းမျဉ်းကိုလိုက်နာရန် အကြံပေးလို၏။ ရုံးခန်းအတွင်း လေးနာရီထက် ပိုမနေပါနှင့်။ ကျန်အချိန်များတွင် လူများအကြား၌ရှိနေပါစေ။ ပြောစရာရှိသည်ကိုလည်း ပြောပါ။ ပြန်လည်ဖြည့်ဆည်းမှု (FEEDBACK) ရယူရန်တော့ မမေ့စေလိုပါ။

(ဃ) **ကြည်သာရွှင်လန်းရှိသလား။** ခေါင်းဆောင်၏မျက်နှာသည် အဖွဲ့အစည်း၏ ရာသီဥတုဖြစ်၏။ လက်အောက်ငယ်သားများသည် ကောင်းမွန်သောရာသီဥတုအောက်တွင် အဖွဲ့အစည်း၏အကျိုးကို ပိုမိုသယ်ပိုးနိုင်ပါလိမ့်မည်။ မည်သည့်အခြေအနေဆိုးနှင့်ရင်ဆိုင်နေရပါစေ။ ရင်တွင်း၌ပေါက်ကွဲနေသော မီးတောင်ကြီးကို ဖုံးဖိပြီး အပြုံးပန်းများ ပေးဝေနိုင်သော ခေါင်းဆောင်အား ငယ်သားများကလေးစားကြမည် မလွဲပါ။

(ဏ) **တည်ငြိမ်ပြတ်သားသလား။** ခေါင်းဆောင်သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာ၌ ပြတ်သားရမည်။ မရဲဘဲကျွဲပြဲမစီးရပါ။ ရာနှုန်းပြည့်သေချာမှ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမည်ဆိုလျှင် ဆုံးဖြတ်ချက်လုံးဝ ချဖြစ်တော့မည်မဟုတ်ပါ။ လက်ဖျံပေါ်၌နားနေသော ခြင်တစ်ကောင်ကိုရိုက်လျှင်ပင် ထိမှန်ရန်ရာနှုန်းပြည့်မသေချာပါ။ ထို့ကြောင့်ဆုံးဖြတ်ချက်ချတိုင်း စွန့်စားမှုပါနေရပါသည်။ စွန့်စားမှုသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း၊ လုပ်ငန်းစဉ်၏အနှစ်သာရတစ်ခုဖြစ်သကဲ့သို့ ကျန်းမာလန်းဆန်းသော အခြေအနေတစ်ခုလည်းဖြစ်၏။ စွန့်စားမှုကိုထည့်သွင်းတွက်ချက်ပြီးသော ဆုံးဖြတ်ချက်သည်သာ တည်ငြိမ်ပြတ်သားသော ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်ပေသည်။

(တ) **ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်စဉ်းစားမိသလား။** ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် တစ်ရက်လျှင် နာရီဝက်မျှ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပြန်စဉ်းစားကြည့်ရန် အချိန်ပေးသင့်ပါသည်။ သင်အလုပ်လုပ်နေသည်မှာ စီမံချက်အမှန်တကယ်ရှိရဲ့လား။ စီမံချက်အတိုင်း အနီးစပ်ဆုံးဖြစ်ရဲ့လား။ သင်၏ဦးစားပေးအစီအစဉ်များ အလုပ်ဖြစ်ရဲ့လား။ သူများပြောသည်ကို မည်မျှကြာကြာနားထောင်ခဲ့သလဲ။ လူတွေကသင့်ကို ကြောက်နေသလား။ မယုံမကြည်ဖြစ်နေသလား။ လေးစားသလား။ ယဉ်ကျေးကြင်နာသော အပြုအမူကလေးများ ပြုဖြစ်ခဲ့ရဲ့လား။ အစည်းအဝေးမှာ ကိုယ်ဟန်လက္ခဏာတွေက ဘယ်လိုဖြစ်နေသလဲ။ ဒီအလုပ်လုပ်ရသည်ကိုပျော်ရဲ့လား။ ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်ရှိရဲ့လား။ အသောက်အစားများနေသလား။ အဆိုးမြင်သမားများဖြစ်နေသလား အစရှိသဖြင့် မေးခွန်းပေါင်းများစွာ မေးကြည့်ရန် လိုပေသည်။

(ထ) **အားကိုးထိုက်သလား။** ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် အားကိုးထိုက်သူ ဖြစ်ကြောင်း ဆက်ဆံမှုမျက်နှာစာသုံးဖက်လုံးမှ ထုတ်ဖော်မပြောသော်လည်း သိနေရပါမည်။ အထက်အကြီးအမှူးများ၊ တန်းတူညီတူလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် လက်အောက်ငယ်သားများမှလက်ခံလာရန် ခေါင်းဆောင်သည် အထိုက်အလျောက်လုပ်ရည်ကိုင်ရည်နှင့် တန်ခိုးဩဇာရှိသူဖြစ်ရန်လို၏။ ကူညီတတ်သူနှင့် စောင့်ရှောက်ကြင်နာတတ်သူလည်း ဖြစ်ရပါမည်။ ပို၍အရေးကြီးသည့်အချက်မှာ သူ၏ရည်မှန်းချက်တာဝန်များကို အဆင့်မြင့်မားစွာ အောင်မြင်ပြီးမြောက်အောင် လုပ်နိုင်သူဖြစ်ရခြင်းပင်တည်း။

(ဒ) **ပွင့်လင်းသလား။** လူအများသည် လျှို့ဝှက်မှုကို ကြောက်လန့်၍ ပွင့်လင်းမှုကို ကြိုဆိုတတ်ကြပါသည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်နှင့် စကားပြောမိလျှင် ငယ်သားများ၏ရင်ထဲ၌ တစ်ဆိုနေသော အလုံးကြီးများကွယ်ပျောက်သွားစေရပါမည်။ ခေါင်းဆောင်

နှင့်ငယ်သားအကြား အုတ်နံရံအစား၊ ကြည်လင်နေသောမှန်သားတစ်ချပ်သာ ခြားထားရ ပါမည်။

(ခ) **ဂုဏ်သိက္ခာရှိသလား။** ခေါင်းဆောင်သည် မိမိ၏ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ ဂုဏ် သိက္ခာကို ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရန် တာဝန်အရှိဆုံး လူတစ်ယောက်ဖြစ်၏။ ခေါင်း ဆောင်တစ်ယောက်၏အပြုအမူ၊ အပြောအဆို၊ အရေးအသားတစ်ခုသည် ၎င်းကိုယ်တိုင် နှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ဂုဏ်သိက္ခာကို အတက်အကျဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အထူး သတိပြုရမည့်အချက်မှာ ခေါင်းဆောင်များသည်မိမိတို့ “ထိုးမြဲလက်မှတ်များကိုကာကွယ် ထားရန်” ပင်ဖြစ်ပါသည်။

(န) **သမာဓိရှိသလား။** တော်၊ တည့်၊ မှန်ကန်ခြင်းကို အချိန်ကာလကြာမြင့်စွာ မဖောက် မပြန် ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်နိုင်မှ သမာဓိကိုတည်ဆောက်နိုင်မည်ဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်၏ သမာဓိသည် အောက်ပါနယ်မြေများ၌ မှတ်ကျောက်အတင်ခံနိုင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်-

- (၁) စစ်ဆေးခြင်းစနစ်။
- (၂) လေ့ကျင့်ခြင်းစနစ်။
- (၃) စီမံကွပ်ကဲခြင်းစနစ်။
- (၄) အစီရင်ခံခြင်းစနစ်။
- (၅) အရည်အချင်းဆန်းစစ်ခြင်းစနစ်။
- (၆) ထောက်ခံခြင်းစနစ်။
- (၇) စီမံကိန်းများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ငွေကြေးသုံးစွဲခြင်းများအတွက် တာဝန်ခံခြင်း စနစ်။
- (၈) ယှဉ်ပြိုင်ခြင်းစနစ်။
- (၉) အမှုထမ်းရေးရာမှတ်တမ်းစနစ်။

စွမ်းဆောင်နိုင်မှု၊ သို့မဟုတ် သာရည် (EFFICIENCY) ဆိုသည်မှာ အလုပ်ကို မှန်ကန်စွာလုပ်နိုင် ခြင်းဖြစ်၏။ ထိရောက်မှု (EFFECTIVENESS) ဆိုသည်မှာ မှန်ကန်သောအလုပ်ကို မှန်ကန်စွာလုပ်နိုင် ခြင်းဖြစ်သည်ဟု အပြုအမူဆိုင်ရာပညာရှင် ပီတာဒရက်ကာက ဆိုခဲ့ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်တိုင်းတွင် စွမ်းဆောင်မှု (သာရည်) အသီးသီးရှိနေကြပါသည်။ ထိရောက်မှုရှိခြင်း၊ မရှိခြင်းသည် ၎င်းတို့ရွေးချယ် သောအလုပ်မှန်ကန်ခြင်း၊ မမှန်ကန်ခြင်းအပေါ် တည်ပါလိမ့်မည်။ အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သော ခေါင်း ဆောင်မှုအတွက် စစ်ဆေးရန်အချက်များသည် ခေါင်းဆောင်များအား မှန်ကန်သောအလုပ်များကို ရွေး ချယ်နိုင်ရေး အတွက် အထောက်အကူပြုစေမည် ဖြစ်ကြောင်း တင်ပြလိုက်ပါသည်။