

အခန်း (၉)

အုပ်စုလိုက် အရေးနိမ့်ခြင်းအမှားကို ရှောင်ပါ

“ကိုကြည် မနေ့က မင်းပြောသွားတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချနည်းတွေထဲမှာ အရေးကြီးတာတစ်ခု ကျန် သွားတယ်မဟုတ်လား”

“ဘာများပါလိမ့်”

“အစည်းအဝေးခေါ်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက် ချတာလေကွာ၊ တစ်ယောက်တည်း စဉ်းစားတာထက်တော့ ဦးနှောက်တွေအများကြီးနဲ့ စဉ်းစားတာက ပိုကောင်းမှာပေါ့။ တို့ အလုပ်လုပ်ခဲ့တဲ့ အချိန်တုန်းကလည်း ဒီလိုပဲ လုပ်ခဲ့ကြတာပဲမဟုတ်လား။ ခု ဒီအကြောင်းကို မင်းမပြောဘဲ ချန်ထားလို့ ဘယ်ဖြစ်မလဲ”

“အေးဗျ၊ ကျွန်တော်လည်း အဲ့ဒီကိစ္စပြောမလို့ပဲ၊ ဘယ်ကစရမလဲ စဉ်းစားနေတာ၊ ခုတော့ အစ ပေါ်လာပြီဗျာ၊ လူတွေဟာ ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခု ပြုလုပ်တဲ့အခါမှာ မရေရာမသေချာတဲ့ အဖြစ်မျိုး မဖြစ်စေ လိုတဲ့အတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ထဲကို နောက်ထပ်လူတွေ ခေါ်သွင်းလာတတ်ကြတယ်။ ကိုသီဟပြောသလိုပဲ လူများများဆိုရင် အကောင်းဆုံးဆုံးဖြတ်ချက်မျိုး မလွဲမသွေထွက်ပေါ်လာနိုင်တယ် လို့ ယုံကြည်တတ်ကြတယ်”

“အေးလေ အဲဒါမဟုတ်ဘူးလား”

“မဟုတ်ပါဘူး ကိုသီဟ၊ လုံးဝမဟုတ်ဘူး။ ဆုံးဖြတ်ချက် ချဖို့အတွက် လာတဲ့လူတွေ ဘယ် လောက်တော်တော်၊ အုပ်စုဖွဲ့လိုက်တာနဲ့ စူပါမင်း ဖြစ်မသွားပါဘူး။ အုပ်စုလိုက်ဆုံးဖြတ်တဲ့အခါ အုပ်စု တွင်းမှာ ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုတွေ ပေါ်ပေါက်စေပြီး အခြေအတင်ပြောဆိုမှုကနေ သတင်းအချက်အလက် စုဆောင်းမှုကို အသေအချာပြုလုပ်နိုင်မှသာ တစ်ဦးချင်းဆုံးဖြတ်တာထက် သာလွန်တဲ့ဆုံးဖြတ်ချက်မျိုး ရ ရှိနိုင်တယ်။ အဲဒီလိုမဟုတ်ရင်တော့ အုပ်စုတွေဟာ တစ်ဦးချင်းလိုပဲ မှားနိုင်ပါတယ်။ တစ်ခါတလေ ပို တောင်ဆိုးဦးမယ်”

“မင်းပြောတာသိပြီ၊ ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုတွေ၊ အယူအဆကွဲလွဲမှုတွေကို ကျွမ်းကျင်နိုင်နင်းစွာ စီမံ တတ်မှ အုပ်စုတွေဟာ အောင်မြင်စွာ ဆုံးဖြတ်နိုင်ကြမယ်လို့ ဆိုလိုတာမဟုတ်လား”

“ဟုတ်တယ်၊ အစည်းအဝေးရဲ့အစပိုင်းမှာ အဖွဲ့ဝင်တွေရဲ့ အယူအဆတွေ ကွဲပြားခြားနားမှုကို အားပေးရမယ်။ လိုချင်တဲ့သတင်းအချက်အလက်တွေနဲ့ ခန့်မှန်းချက်တွေ အလုံအလောက်ရပြီဆိုမှ ဆုံး ဖြတ်ချက် ချနိုင်အောင် လုပ်ပေးရမယ်။ အုပ်စုတစ်ခုလုံးက မျှတမှုနဲ့ ဆင်ခြင်တုံတရားရှိရှိ စဉ်းစားဆုံး ဖြတ်တာ မှန်တယ်လို့ စိတ်ထဲမှာ ကျေနပ်မှုရှိမှ ဒီဆုံးဖြတ်ချက်ဟာ ထိရောက်အောင်မြင်မှု ရှိလိမ့်မယ်။ ဒါ ပေမဲ့ အစည်းအဝေးတွေမှာ များသောအားဖြင့်တော့ အဲ့ဒီလိုမဖြစ်ကြဘူး။ အတော်ဆုံးနဲ့ အတတ်ကြွဆုံးလူ တွေ ပါဝင်တဲ့ အုပ်စုအစည်းအဝေးတွေဟာ စံနစ်တကျ စီမံနိုင်စွမ်းမရှိလို့ မှားယွင်းတဲ့အဖြေကို စောစော စီးစီးကပဲ သဘောတူပြီးသား ဖြစ်နေလေ့ရှိတယ်။ ဒါဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အချင်းချင်း တစ်ယောက်က အခြားတစ်ယောက်ရဲ့ စဉ်းစားတွေးခေါ်မှုကို အပြစ်ရှာသလို မဖြစ်စေချင်ကြဘူးလေ။ ကျွန်တော်တို့လူမျိုး တွေက ပိုဆိုးတာပေါ့၊ အားနာတတ်တယ်မဟုတ်လား”

“တစ်ခါတလေကျတော့လည်း ဒီလိုမဟုတ်ဘူးကွ။ အစည်းအဝေးမှာ ပြောဆိုငြင်းခုံရင်းကနေ လမ်းကြောင်းလွဲသွားတာလဲရှိတယ်။ အဲဒီလိုအခါမျိုးကျတော့ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက် တောင် ထွက်မလာတော့ဘူး။ ဒါကြောင့် ဝေဖန်ဆွေးနွေးမှုလဲမပြု၊ ပြောသမျှသဘောတူပြီးသား ဖြစ်နေရင် လည်း မှားတယ်။ အခြေအတင်ငြင်းခုံရင်းကနေ ဆုံးဖြတ်ချက်မရဘဲ လမ်းကြောင်းလွဲသွားရင်လည်း မှား တယ်လို့ငါထင်တယ်”

“ဟုတ်တယ်၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များမှ မှားနိုင်တဲ့ သတ္တမမြောက်အချက်ကတော့ အုပ်စုလိုက် အရေးနိမ့်ခြင်း လို့ခေါ်တယ်။ အဖွဲ့တွင် လူတော်များ အများအပြားပါဝင်နေသဖြင့် နည်းလမ်းကောင်းများကို အလိုအလျောက် ရွေးချယ်နိုင်လိမ့်မည်ဟု ယူဆပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်ကို စံနစ်တကျ စီမံခန့်ခွဲရန် ပျက်ကွက်ခြင်း တဲ့။ ဒီအချက်နဲ့ပတ်သက်လို့ ပြဿနာ ဥပမာကတော့ ခင်ဗျားတို့သိပြီးသား နာမည်ကြီးဖြစ်ရပ်တစ်ခုပဲ။ သမ္မတ ကနေဒါလက်ထက် ကျူးဘားကို ဝင်ရောက်ကျူးကျော်ဖို့လုပ်တဲ့ စစ်ဆင်ရေးက ဝက်ပင်လယ်အော်ထဲမှာတင် အရေးနိမ့်သွားခဲ့တဲ့ကိစ္စလေ။ ဒီကိစ္စကို စီမံခဲ့တဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တွေဟာ အမေရိကန်မှာ အတော်ဆုံးဆိုတဲ့ လူတွေပဲပေါ့။ ရောဘတ်မက်နားမာ ရား၊ ဒေါက်ကလပ်ဒီလွန်၊ ရောဘတ်ကနေဒါ၊ ဒီးနရပ် အစရှိတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တွေပဲ သူတို့ရဲ့စီမံကိန်း ဘာ ကြောင့် အရေးနိမ့်ခဲ့ရသလဲဆိုတာ ရေးတက္ကသိုလ်မှ စိတ်ပညာရှင် အာဗင်းဂျန်နီးစ် (Irving Janis) ရဲ့ အဆိုအရ သူတို့ညံ့လို့ အရေးနိမ့်တာမဟုတ်ပါဘူး။ ညံ့ဖျင်းသောဆုံးဖြတ်ချက် လုပ်ငန်းစဉ်ကို လိုက်နာ ခဲ့မိကြလို့ပဲတဲ့။ သူတို့ဟာ အဖွဲ့အတွင်း စည်းလုံးညီညွတ်မှုနဲ့ လေးစားချစ်ခင်မှုကို ဆုံးဖြတ်ချက်ချချိန် လုပ်ငန်းစဉ်ထက် ပိုပြီးအလေးပေးခဲ့ကြတယ်။ အဖွဲ့ရဲ့ကြိုတင်တွေးဆချက်များအပေါ် ဆန့်ကျင်တဲ့အမြင် အနည်းငယ်ကလေးလောက်သာ သတိထားမိခဲ့ကြတယ်လို့ ဖော်ပြထားတယ်”

“၁၉၈၆ ခုနှစ်က ချဲလင်ဂျာ အာကာသယာဉ် ပေါက်ကွဲမှုဖြစ်ရတာ အားမြှင့်ခုံးတစ်ခုကြောင့်ပဲ။ အဲဒီကုမ္ပဏီက ထုတ်တဲ့ အားမြှင့်ခုံးတွေဟာ ချဲလင်ဂျာပေါက်ကွဲမှုမဖြစ်ခင်ကတည်းက ချို့ယွင်းမှုတွေ ရှိ ခဲ့ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ စုပေါင်းစဉ်းစားတဲ့အခါ ဒီခုံးကိုပဲသုံးဖို့ ဆုံးဖြတ်ခဲ့တဲ့အတွက် အုပ်စုလိုက် အရေးနိမ့် မှုကြီးတစ်ခုအဖြစ် မဂ္ဂဇင်းတစ်အုပ်ထဲမှာ ဖော်ပြထားတာ တွေ့ခဲ့တယ်ကွ”

“ဒီလိုအုပ်စုလိုက်စဉ်းစားပြီး အရေးနိမ့်ခဲ့ရတဲ့ အကြောင်းရင်းတွေကို သုတေသီတွေက ရှာဖွေလေ့ လာတဲ့အခါမှာ နံပါတ်တစ်က စည်းလုံးညီညွတ်မှု လိုချင်တာကြောင့်ပဲ။ တစ်ယောက်ကိုတစ်ယောက် သိ တယ်၊ ခင်တယ်၊ ပြီးတော့ အချင်းချင်းသဟဇာတဖြစ်မှုပိုမိုကောင်းမွန်စေချင်ကြတယ်။ နံပါတ်နှစ်ကတော့ စည်းခြားထားချင်လို့ပဲ။ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေကို လျှို့ဝှက်ထားတဲ့အပြင် အပြင်လူလဲ အသိမခံချင်ဘူး၊ ကျယ် ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖြစ်မသွားစေချင်တဲ့ အတွက်ကြောင့်ပါပဲ။ နံပါတ်သုံးကတော့ ဖိစီးမှုပြင်းထန်နေလို့ပဲ။ ဆုံး ဖြတ်ချက်ရဲ့ အရေးကြီးမှု၊ ရှုပ်ထွေးခက်ခဲမှု၊ သေရေးရှင်ရေးအချိန် နီးကပ်နေမှုများဟာ ဆုံးဖြတ်ချက် ချသူများအပေါ် ကြီးမားတဲ့ ဖိအားများ ဖြစ်စေတယ်။ နံပါတ်လေးကတော့ ခိုင်မာသော အမိန့်ပေးခေါင်း ဆောင်မှုကြောင့်ပဲ။ အဖွဲ့ရဲ့ခေါင်းဆောင်ဟာ သူဘာကြိုက်တယ်ဆိုတာကို ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားပြီး ဖြစ်နေရင် ကျန်အဖွဲ့ဝင်တွေက ဘာမှပြောစရာမရှိတော့ဘူး။ ဒီအချက်လေးချက် ပေါင်းမိသွားရင် ဘယ် အစည်းအဝေးမှာမဆို အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်လိုလားတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ဆီကို ချက်ချင်းရောက်သွားတော့တာပဲ”

“တချို့သော အဖွဲ့လိုက်စဉ်းစားတွေးခေါ်မှုတွေဟာ တစ်ဦးချင်းရဲ့အရည်အသွေးတွေကို ဆွံ့အသွားစေတယ်လို့ ငါက ပြောချင်တာပဲ။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ တချို့အဖွဲ့ဝင်တွေက အများစုရဲ့လေသံကို မဆန့်ကျင်လိုကြဘူး။ အရှည်ကြီးပြောရမှာဖြစ်တော့ အချိန်ကုန်မှာစိုးတယ်။ ကိုယ်ပြောတာ လိပ်ပတ်မလည်ရင် အဟားခံရမှာလည်း ကြောက်တယ်။ နောက်အုပ်စုအတွင်းမှာ အများရဲ့ဆန္ဒနှင့် မကိုက်ညီတဲ့လူကပြောပြီဆိုရင် ထိုင်ခိုင်းတာ၊ ဝိုင်းပြီးမျက်စောင်းထိုးကြတာ၊ ဆူညံသံလုပ်ကြတာ၊ သမ်းဝေပြတာ၊ ခဏခဏနာရီကြည့်တာမျိုးတွေနဲ့ ဖိအားပေးခံရတယ်။ မယုံမရှိနဲ့၊ ကိုယ်တွေ့တွေ ပြောပြနေတာ”

“ဟုတ်တယ်။ ကိုစည်သူပြောတဲ့အချက်တွေကို ဂျန်းနီးစ်က အုပ်စုအတွေးဆိုတဲ့ စာအုပ်ထဲမှာ ဖော်ပြထားတယ်။ အများဆန္ဒကိုကြောက်လို့ မလွန်ဆန်ရဲလို့ အကြံဉာဏ်မပေးနိုင်တာကို ကိုယ့်ဘာသာကိုယ် ပညတ်ခြင်း (Self-Censorship) လို့ခေါ်တယ်။ အစည်းအဝေးအတွင်း အများက ဝိုင်းဖိအားပေးခြင်းခံရတာကိုတော့ အုပ်စုတွင်းဖိအားလို့ နာမည်တတ်ထားတာ တွေ့ရတယ်။ ဒီအချက်တွေအပြင် ကျွန်တော်တို့ အများဆုံးကြုံတွေ့ခဲ့ရတဲ့ အတွေ့အကြုံကတော့ အစည်းအဝေးမှာ တက်ရောက်သူတွေဟာ သူတို့စိတ်ထဲရှိတာကို ဖွင့်ဟပြောရမှာထက် အများနှင့်ညီညွတ်မှုကို ပိုလိုလားတာ တွေ့ရတယ်ဗျ။ ၁၉၅၆ ခုနှစ်မှာ ဆော်လမွန်အက်(ရှ်)(Solomon Asch) က လူတွေရဲ့သဘောထားနဲ့ပတ်သက်တဲ့ လက်တွေ့စမ်းသပ်ချက်တစ်ခု လုပ်ပြခဲ့တယ်။ ကျောက်သင်ပုန်းညာဘက်တစ်ခြမ်းမှာ အရှည်မတိမ်းမယိမ်း မျဉ်းသုံးကြောင်းကို ဒေါင်လိုက်ဆွဲထားတယ်။ အေ၊ ဘီ၊ စီ လို့နာမည်ပေးထားတယ်။ ကျောက်သင်ပုန်းရဲ့ ဘယ်ဘက်အစွန်းမှာ ဘီနှင့် အရှည်ချင်း အတိအကျတူညီတဲ့ မျဉ်းတစ်ကြောင်းကို ဒေါင်လိုက်ပဲဆွဲထားတယ်။ အဲဒီမျဉ်းကြောင်းကိုတော့ စမ်းသပ်မျဉ်းလို့ခေါ်တယ်။ ကျောက်သင်ပုန်းတစ်ခုလုံးပေါ်မှာ မျဉ်းလေးကြောင်းပဲရှိတာပေါ့။ ဘယ်သူ့ကိုမဆို ခေါ်မေး၊ တစ်ရာမှာ ကိုးဆယ့်ကိုးယောက်က စမ်းသပ်မျဉ်းဟာ ဘီမျဉ်းနဲ့ အလျားချင်း တူတယ်ဆိုတာ အလွယ်တကူ ပြောနိုင်ကြပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဆော်လမွန်အက်(ရှ်)က သူ့ရဲ့လက်ထောက်တွေကို အဖြေမှားပြောဖို့ တာဝန်ပေးထားတယ်။ လူတစ်ယောက် ဖြေခါနီး သူ့ရှေ့ကလူက စမ်းသပ်ခံမျဉ်းဟာ အေနဲ့တူတယ်လို့ ပြောသွားတဲ့အခါ အဖြေမှားယွင်းနှုန်းဟာ (၁၀၀) မှာ (၁) ယောက်ကနေ (၃) ယောက်အထိ တိုးလာတယ်။ တကယ်လို့ စမ်းသပ်ခံလူတစ်ယောက် ဖြေခါနီးတိုင်း ရှေ့ကလူ (၂)ယောက်က အေနဲ့ပဲတူပါတယ်လို့ ပြောသွားလို့ရှိရင် မှားယွင်းမှုနှုန်းဟာ (၁၀၀) မှာ (၁၃) ယောက်အထိ ဖြစ်လာတယ်။ တကယ်လို့ ရှေ့ကလူ (၃) ယောက်နဲ့အထက်က အေနဲ့ပဲတူပါတယ်လို့ပြောသွားလို့ရှိရင် မှားယွင်းမှုဟာ (၃၃) ရာခိုင်နှုန်းအထိ ရောက်လာတယ်။ လူတွေကို အုပ်စုလိုက်ခွဲပြီး အုပ်စုလိုက်အများဆုံးမှန်တဲ့ လူတွေကို ဆုချမယ်လို့ ပြောတဲ့အခါ အမှားအယွင်းဟာ (၄၇) ရာခိုင်နှုန်းအထိ ဖြစ်လာတယ်တဲ့။ မျက်စိရှေ့မှာ ဒီလောက်ရှင်းရှင်းကလေး မြင်နေရတဲ့မျဉ်းကြောင်းသုံးကြောင်းအတွက်ပင် လူတွေဟာ အဖြေချင်းညီညွတ်ချင်ကြတယ်ဆိုတော့ ပိုပြီး ခက်ခက်ခဲခဲစဉ်းစားရမယ့် ကိစ္စတွေအတွက်တော့ စဉ်းစားသာကြည့်ပေါ့ဗျာ”

“အင်း ဒါကြောင့်လည်း အစည်းအဝေးတွေမှာ ကြမ်းပိုးကို လိပ်ဖြစ်အောင် ပြောနိုင်တဲ့လူတွေက အမြဲတမ်းအသာစီး ရနေကြတာနဲ့ တူပါတယ်ကွာ”

“လူတစ်ဦးချင်းရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေက မှားသွားမှန်းသိရင် နောက်ကြောင်းပြန်လှည့်ပြီး မကျေနပ် တစ်ကပြန်စဆိုသလို လုပ်လို့ရတယ်။ အဖွဲ့အစည်းအလိုက် ဆုံးဖြတ်ချက်တွေကျတော့ လမ်းကြောင်းလွဲ သွားရင် လမ်းမှန်ပေါ်ကို ပြန်တင်ဖို့ အတော်ခက်တယ်ကွ”

“အဖွဲ့လိုက်ဆုံးဖြတ်ချက်ဆိုတာ မလုပ်လို့လဲမရဘူးလေ။ သူ့နေရာနဲ့သူတော့ လုပ်ရမှာပဲ။ ဒီတော့ ငါသိချင်တာက အဖွဲ့လိုက်ဆုံးဖြတ်ချက်တွေကို နည်းမှန်လမ်းမှန်ဖြစ်အောင် ဘယ်လိုထိန်းကျောင်းကိုင် တွယ်နိုင်မလဲဆိုတာပဲ”

“အဖွဲ့လိုက်ဆုံးဖြတ်ချက်တွေကို လုပ်ရတော့မယ်ဆိုရင် ဘာမျှမလုပ်ခင် နယ်လွန်ဆုံးဖြတ်ချက် မေးခွန်းတွေ ဖြေရလိမ့်မယ်။ နယ်လွန်ဆုံးဖြတ်ချက်အကြောင်း ကိုတေဇ မှတ်မိဦးမှာပါနော်။ ကျွန်တော် တို့ စကားဝိုင်းအစမှာ ဆွေးနွေးခဲ့တယ်လေ”

“ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရမယ့် လုပ်ငန်းစဉ်ရဲ့နယ်ပယ်ကို ကျော်လွန်ပြီး စဉ်းစားရမယ်ဆိုတာ မဟုတ် လား။ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လုပ်ဖို့လိုသလား၊ ဘယ်သူက ဆုံးဖြတ်ရမှာလဲ။ အခက်ဆုံးအပိုင်းကဘာလဲ။ ဒီလို ဆုံးဖြတ်ချက်မျိုးတွေကို အရင်က ဘယ်လိုလုပ်ခဲ့ကြသလဲ အစရှိတဲ့ မေးခွန်းမျိုးတွေ မေးရမယ်။ အခြား မေးခွန်းတွေလဲ ရှိပါသေးတယ်။ အသက်ကြီးလာတော့ မှတ်ဉာဏ်က မကောင်းဘူးကွာ”

“ဒီလောက်မှတ်မိတယ်ဆိုရင် မဆိုးပါဘူးဗျ။ အခုလို အဖွဲ့လိုက် ဆုံးဖြတ်ချက်အတွက်ကတော့ အဓိကကျတဲ့ နယ်လွန်ဆုံးဖြတ်ချက် မေးခွန်းနှစ်ပုဒ်ရှိတယ်။ တစ်ခုက ဒီအဖွဲ့ကို ငါဘာအတွက် အသုံးချ ရမလဲဆိုတဲ့ မေးခွန်းရယ်၊ နောက်တစ်ခုက ဘောင်ခတ်ခြင်း၊ သတင်းစုဆောင်းခြင်း၊ အပြီးသတ်ခြင်းနဲ့ ပြန်လည်ဖြည့်ဆည်းခြင်းဆိုတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်လုပ်ငန်းစဉ်ရဲ့ အဓိကအစိတ်အပိုင်းကြီးလေးရပ်မှာ ဒီအဖွဲ့ ဟာ ဘယ်အပိုင်းက ပါဝင်သင့်သလဲ။ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုစီမှာကော ဘယ်လိုအခန်းကဏ္ဍမျိုးမှာ ပါသင့် သလဲဆိုတာပဲ။ အဲဒီမေးခွန်းကြီးနှစ်ပုဒ်ကတော့ မဖြစ်မနေမေးရမယ်။ ကျန်တဲ့ နယ်လွန်ဆုံးဖြတ်ချက်မေး ခွန်းတွေလဲ မေးနိုင်လေ ကောင်းလေပါပဲ”

“ဒီမေးခွန်းတွေရဲ့ အဖြေတွေဟာ အဖွဲ့လိုက်ဆုံးဖြတ်ချက်အတွက် လုပ်ငန်းလမ်းညွှန်ချက်တွေလို ဖြစ်လာမှာပေါ့။ ပက်ပစီကုမ္ပဏီဟာ နယ်လွန်ဆုံးဖြတ်ချက် ကျကျနနလုပ်နိုင်ခဲ့လို့ ပြိုင်ဘက် ကိုကာကို လာကို ဈေးကွက်ပြိုင်ပွဲမှာ အနိုင်ရခဲ့တယ်ဆိုပြီး ဆရာကြည်က ငါ့ကို အထောက်အထားတွေနဲ့ ပြောခဲ့ တာပဲကွ”

“အဲဒီတုန်းကတော့ နယ်လွန်ဆုံးဖြတ်ချက်အကြောင်း အကျယ်ရှင်းရတာမဟုတ်လားဗျာ။ အခု ကတော့ အဖွဲ့လိုက်ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုဘယ်လိုထိန်းကျောင်းရမလဲဆိုတဲ့ကိစ္စဖြစ်နေတော့ ပက်ပစီအကြောင်း မပြောတော့ပါဘူး။ အဖွဲ့လိုက်ဆုံးဖြတ်နိုင်ဖို့ ဘယ်လိုချဉ်းကပ်နည်း သုံးမလဲဆိုတာပဲ ပြောကြတာပေါ့”

“ဒီနေရာမှာ မင်းခုနကပြောသွားတဲ့ အုပ်စုအတွေးဆိုတဲ့ စကားလုံးကိုလည်း ပြန်ရှင်းပြစေချင် တယ်ကွာ။ အုပ်စုလိုက်စဉ်းစားပြီး အရေးနိမ့်ခဲ့ရတဲ့ကိစ္စတွေနဲ့ပတ်သက်ပြီး မင်းပြောခဲ့တာလေကွာ”

“**အုပ်စုအတွေး (Group Think)** ဆိုတာ မူလက ဂျန်နီးစ်ရဲ့ စာအုပ်နာမည်ပါ။ ဒါပေမဲ့ အခုတော့ ဆုံးဖြတ်ချက်ပညာရှင်များရဲ့ ဘာသာစကားဖြစ်နေပါပြီ။ စည်းလုံးညီညွတ်လိုခြင်း၊ စည်းခြားထားခြင်း၊ စိတ်ဖိစီးမှုမြင့်မားခြင်းနဲ့ ခိုင်မာသော အမိန့်ပေးခေါင်းဆောင်မှုဆိုတဲ့ အချက်လေးချက်နဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက် ချ တဲ့လုပ်ငန်းစဉ်ကို အုပ်စုအတွေးလို့ ခေါ်နေကြပါပြီ။ အုပ်စုအတွေးနဲ့ ဆုံးဖြတ်ကြမယ်ဆိုရင် ဖြေရှင်းရမယ့်

ပြဿနာအကြောင်းအရင်းများဟာ ကျယ်ပြန့်သွားခြင်းသိပ်မရှိတော့ဘဲ လျင်မြန်စွာ စုဝင်သွားပြီး အားလုံး သဘောတူညီချက်ကတစ်ဆင့် လက်တွေ့အရေးယူဆောင်ရွက်မှုဆီသို့ တိုက်ရိုက်ကူးပြောင်း ရောက်ရှိသွား နိုင်ပါတယ်။ အုပ်စုအတွေးဟာ အမြဲတမ်းမကောင်းတာတော့ မဟုတ်ပါဘူး။ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဆွေး နွေးဖို့လဲ အချိန်မရဘူး။ ခေါင်းဆောင်လုပ်တဲ့လူကလည်း ပြဿနာကို ဖြေရှင်းရမယ့်အဖြေ သူ့လက်ထဲမှာ ရောက်နေပြီလို့ သေချာပေါက် သိနေပြီဆိုရင် အုပ်စုအတွေးဟာ ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ရပ်ရဲ့ နောက်ကွယ်မှာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး စုစည်းညီညွတ်မှုကို တည်ဆောက်ပေးနိုင်ပါတယ်”

“ဒါဆိုရင် ဗဟိုဦးစီးချုပ်ကိုင်မှုနဲ့ ပြုလုပ်တဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တွေဟာ ခေါင်းဆောင်လုပ်တဲ့လူက တော်ရင်တော်သလို၊ ညံ့ရင်ညံ့သလို အတက်အကျမြန်စေတဲ့ တကယ့်လက်သည်ဟာ အုပ်စုအတွေးလို့ ပြောရမှာပဲကွ”

“အုပ်စုအတွေးကမှ ကောင်းကွက်ကလေးရှိသေးတယ်။ **အငြင်းပွားဖက် (Debating Society)** ကျ တော့ ဖြေရှင်းရမယ့် ပြဿနာအပေါ် ပြန်လည်စေ့စပ်လို့မရအောင် အကြောင်းအရာတွေ ကွဲထွက်ကုန် တယ်။ ဒီအကြောင်းအရာတွေကို ပြန်စုဝင်အောင် လုပ်လို့မရတော့တဲ့အဆုံးမှာ လက်တွေ့အရေးယူ ဆောင်ရွက်မှု တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ ဇာတ်သိမ်းသွားကြရတယ်”

“အုပ်စုအတွေးက ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် မဆွေးနွေးတော့ပဲ သဘောတူညီချက် ရသွားတော့ အလုပ် ဖြစ်သေးတယ်။ အငြင်းပွားဖက်ကျတော့ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ဆွေးနွေးရင်းက ပြန်ဆက်စပ်လို့မရဘဲ သဘောတူညီချက်လဲမရ၊ အဖြေလည်းမထွက်၊ အလုပ်လည်းမဖြစ်တော့ဘူးဆိုတော့ အဖွဲ့လိုက် ဆုံးဖြတ် ချက်ချရာမှာ နည်းမှန်လမ်းမှန်က ဒီနှစ်ခုကြားထဲမှာ ရှိမယ်ထင်တယ်”

“အဖွဲ့လိုက် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာမှာ **စံပြုလုပ်ငန်းစဉ် (Ideal Group Process)**ဆိုတာ ရှိပါတယ်။ အရေးကြီးတဲ့ဆုံးဖြတ်ချက်တွေကို အဖွဲ့အစည်းနဲ့ဆုံးဖြတ်ရတော့မယ်ဆိုရင်တော့ ညီညွတ်လိုခြင်း (အဖြေ ညှိခြင်း)၊ လမ်းကြောင်းလွဲချော်ခြင်းနဲ့ ယုံကြည်မှုလွန်ကဲခြင်းဆိုတဲ့ အန္တရာယ်တွေကို ရှောင်ရှားနိုင်ဖို့တော့ လိုတယ်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုရဲ့ ခေါင်းဆောင်ဟာ မိမိအဖွဲ့အစည်းဟာ အကျိုးရှိရှိ အသုံးချချင်တယ်ဆို ရင် **ခွဲထုတ်သောစဉ်းစားနည်း (Divergent Thinking)**ကို ရှာဖွေရမယ်။ ဆိုလိုတာက **ခေါင်းဆောင်ဟာ မိမိရဲ့အယူအဆကို အစပိုင်းမှာ ခဏထိန်းထားဖို့လိုတယ်။ အယူအဆအသစ်များနဲ့ ဝေဖန်ချက် များကို အားပေးအားမြှောက်ပြုရမယ်။** လူနည်းစုရဲ့အမြင်များကိုလည်း အဖွဲ့ဝင်များက ဂရုတစိုက် နားထောင်အောင်လုပ်ပေးရမယ်။ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရမယ့် ပြဿနာတစ်ရပ်ကို ခွဲထုတ်သော စဉ်းစားနည်း နဲ့အဖွဲ့ဝင်များက ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်စဉ်းစားရမယ်။ ဒါဟာ သတင်းအချက်အလက်စုဆောင်းခြင်းအပိုင်း ပဲ ကွဲပြားခြားနားတဲ့အချက်များအပေါ်မှာ မူတည်ပြီးတော့ အချေတင်ပြောဆိုမှု (**Debate**) တွေရှိရမယ်။ အဲဒီအချေတင်ပြောဆိုမှုတွေကို **စုဝင်သောစဉ်းစားနည်း (Convergent Thining)** နဲ့ပြန်လည်ပေါင်းစပ် ပေးရမယ်။ ဒါဟာအပြီးသတ်ခြင်းအပိုင်းပဲ။ အများသဘောတူညီချက်ရပြီးရင် လက်တွေ့အရေးယူဆောင် ရွက်လို့ ရပြီပေါ့”

“စံပြုလုပ်ငန်းစဉ်ကလည်း ပြောတော့ ချောနေတာပဲ။ လက်တွေ့လုပ်ရင်ကော လွယ်ပါ့မလားကွာ။ အခုပဲ အယူအဆတွေခွဲထုတ်လိုက်၊ တော်ကြာပြန်စုဝင်လိုက်ဆိုတော့ အဖွဲ့ဝင်တွေရဲ့ဆန္ဒသဘောထားတွေ

လည်း ထည့်စဉ်းစားဦးမှ၊ ခွဲထုတ်ပြီး ပြန်စုလိုမရရင် အငြင်းပွားဖက်ဖြစ်ပြီး ဘာမျှအရေးယူဆောင်ရွက်လို့ ရမှာမဟုတ်ဘူး”

“ကျွန်တော်ပြောတာက လုပ်ငန်းပြောတာလေ ကိုသီဟရဲ့။ လက်တွေ့ဒီပုံစံအတိုင်းဖြစ်အောင် အကောင်အထည်ဖော်ရမှာကအဖွဲ့အစည်းနဲ့ခေါင်းဆောင်ပဲလေ။ သူက သူ့ရဲ့ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အချင်း တွေသုံးပြီး နည်းနိဿယရဲ့ နည်းဗျူဟာမြောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော်သွားရမှာပေါ့ဗျာ”

“ဆရာကြည်က ပြဿနာပေးလိုက်တာနဲ့ ဒီနေ့ရိုက်ရတာ အပေါက်လမ်းကိုမတည့်ဘူး”

“ဘယ်လိုဖြစ်လို့တုန်း ကိုသီဟရဲ့။ ကျွန်တော်က ဘာမှလည်း မလုပ်ရပါလားဗျာ”

“မင်း နေ့ခင်းက ပြောခဲ့တဲ့ ခွဲထုတ်သောစဉ်းစားနည်းနဲ့ စုဝင်သောစဉ်းစားနည်းဆိုတဲ့ကိစ္စကို ငါ့ ဦးနှောက်ထဲမှာ တောက်လျှောက်ဖျောက်လို့မရဘူးကွ။ ကွင်းထဲမှာလျှောက်ရင်း ငါက ပြဿနာတစ်ခုကို စိတ်ထဲမှာ ဖန်တီးကြည့်တယ်။ ပြီးတော့ ခွဲထုတ်ပြီးစဉ်းစားတယ်။ ပြီးတော့ ပြန်စုကြည့်တယ်။ ခွဲထုတ်တဲ့ အချိန်မှာကို ဒုက္ခစတွေ့တာပဲ။ အယူအဆတွေက အရပ်ဆယ်မျက်နှာ ထွက်ချင်သလို ထွက်ကုန်တယ်။ ပြန်စုတော့ပိုခက်တာပေါ့။ မနိုင်မနင်းဖြစ်တော့တာပဲ။ ငါတို့ငယ်ငယ်တုန်းက သေနတ်တစ်လက်ကို ဖြုတ် ပြီး ပြန်မတပ်တတ်တော့ အပိုပစ္စည်းတွေ ထွက်လာသလို ငါလည်း ခွဲထုတ်ထားတဲ့ စဉ်းစားနည်းတွေကို အထုပ်နဲ့ပိုက်ပြီး ကလပ်ဟောက်ထဲကို ပြန်ဝင်လာခဲ့တာပဲဟေ့”



“ကိုသီဟ ခင်ဗျားက ဆန္ဒတွေ စောနေတာကိုးဗျ။ ကျွန်တော်နေ့ခင်းက ပြောခဲ့တာ အဖွဲ့လိုက် ဆုံးဖြတ်ချက်ချတဲ့အခါ သုံးရမယ့် စံပြုလုပ်ငန်းစဉ်ကို ပုံပေါ်ရုံပြောခဲ့တာပဲ။ ခင်ဗျားသိချင်တာတွေ ကျွန်တော်အခု ဆက်ရှင်းပြပါ့မယ်။ အဖွဲ့လိုက်ဆုံးဖြတ်ချက် ချတော့မယ်ဆိုရင် ဘောင်ခတ်ခြင်းအပိုင်းကို တော့ ခေါင်းဆောင်ကိုယ်တိုင်က လုပ်ရမှာပဲ။ သတင်းစုဆောင်းခြင်းအပိုင်းမှာတော့ အဖွဲ့ဝင်အားလုံး ပါဝင်လေ့ရှိတယ်။ အဖွဲ့ရဲ့သတင်းစုဆောင်းခြင်းအပိုင်းမှာ ခုန ခင်ဗျားပြောတယ် ခွဲထုတ်သောစဉ်းစားနည်းကို မဏ္ဍိုင်ပြုရမယ်။ အဖွဲ့ဝင်တွေအားလုံး ကျယ်ပြန့်နိုင်သမျှ ကျယ်ပြန့်အောင် စဉ်းစားစေပြီး သူတို့ စဉ်းစားနိုင်သလောက် အယူအဆမျိုးစုံ ထွက်ပေါ်လာအောင် အားပေးရမယ်။ အဲဒီလိုအားပေးတဲ့အခါမှာ အကြီးမားဆုံးအဟန့်အတားကတော့ ကွဲပြားခြားနားတယ်ဆိုတာဟာ မကောင်းဘူး ဆိုတဲ့ မှားယွင်းတဲ့ အယူအဆပဲ။ တကယ်လို့ အဖွဲ့လိုက်ဆုံးဖြတ်ချက်ပြုလုပ်တဲ့ လုပ်ငန်းစဉ်ကို အုပ်စုအတွေးလိုမျိုး ဖြစ်မသွားစေချင်ဘူးဆိုရင် ကွဲပြားခြားနားခြင်းဟာ တန်ဖိုးရှိသောလိုအပ်ချက်ဖြစ်တယ် လို့ ခံယူနိုင်ရလိမ့်မယ်။ အပြန်အလှန်လေးစားမှုနဲ့ ယုံကြည်မှုရှိတဲ့ အသိုင်းအဝိုင်းမှာတော့ ဒီလိုကွဲပြားခြားနားခြင်းများဟာ အရည်အသွေးမြင့်မားတဲ့ ကြိုတင်ခန့်မှန်းချက်များ ထွက်ပေါ်လာရာ ရေသောက်မြစ်ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ အတွေးအခေါ်ပညာရှင် ဂျွန်ဒီဝေး (John Dewey) ရဲ့ အဆိုအရ ပြောရရင်တော့ ကွဲပြားခြားနားမှုဟာ လိမ္မာကျွမ်းကျင်မှုနှင့်စဉ်းစားတွေးခေါ်မှုအတွက် အနှစ်သာရအရှိဆုံး အခြေအနေတစ်ရပ် ဖြစ်တယ်တဲ့ဗျာ”

“ကွဲပြားခြားနားမှုတိုင်း အကောင်းချည်းပဲ ပြောနေတာတော့ မဟုတ်သေးဘူးနဲ့တူတယ်။ အချို့သော ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုများဟာ ထိန်းချုပ်လို့မရတဲ့ အငြင်းပွားဖက် ဖြစ်မသွားနိုင်ဘူးလား”

“ကိုတေစေဉ်းစားကြည့် ဆင်တွေကို လူတွေအတွက် အကျိုးပြုတဲ့သတ္တဝါလို့ အသိအမှတ်ပြုထားကြတာ ဘယ်လိုအခြေအနေမျိုးမှာမဆို သူတို့ကို ကောင်းကောင်းထိန်းချုပ်နိုင်လို့ပေါ့။ တချို့သော ဆင်ဦးစီးတွေဟာ မကျွမ်းကျင်လို့ ဒါမှမဟုတ် ဂရုမစိုက်လို့ သူဆင်ကို သူမနိုင်တာတွေလည်း ရှိကောင်းရှိမှာပေါ့။ ဆင်ဦးစီးကို ပြန်သတ်တဲ့ဆင်တောင် ရှိသေးတာပဲ။ ဒါပေမဲ့ ဒါမျိုးက အနည်းအကျဉ်းဆိုတော့ လူဟာဆင်ကို လိုသလို ခိုင်းနိုင်ကြတယ်ဆိုတာ ငြင်းချက်ထုတ်လို့မရဘူးလေ။ ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုဆိုတာလည်း ဒီလိုပါပဲ။ ကျွန်တော်တို့ ခိုင်းစားတတ်ဖို့ပဲ လိုပါတယ်”

“ဘယ်လိုခိုင်းစားရမလဲဆိုတာလည်း ပြောပါဦး”

“အပြုသဘော ကွဲပြားခြားနားမှု (Constructive Conflict) ဖြစ်စေချင်ရင် ခေါင်းဆောင်များဟာ အသေအချာဘောင်ခတ်ထားတဲ့ မေးခွန်းများ သုံးတတ်ရမယ်။ အဖွဲ့အစည်းမှာ ကွဲပြားခြားနားတဲ့ အဖွဲ့ဝင်တွေပါရှိရမယ်။ စောစီးစွာ သဘောတူညီချက်ဖြစ်ပေါ်မှုကို နှောင့်နှေးသွားစေမယ့် လုပ်ငန်းစဉ်တွေ ဖန်တီးထားရမယ်။ ကွဲပြားခြားနားမှုကို အမြင့်မားဆုံး ဖြစ်ပေါ်လာစေရေးအတွက် ကျောထောက်နောက်ခံအကြောင်းအရာအားဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စဉ်းစားတဲ့ပုံစံအနေနဲ့ဖြစ်စေ ကွဲပြားတဲ့အဖွဲ့ဝင်တွေကို ရွေးချယ်ထားရမယ်။ အဖွဲ့ဝင်တွေဟာ ဖြေရှင်းရမယ့်ပြဿနာနဲ့ပတ်သက်လို့ စဉ်းစားပုံစံစဉ်းစားနည်း ကွာခြားလေ။ ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်တဲ့ အယူအဆတွေ များလေပါပဲ။ ဒါမှ သူတို့ဟာ တစ်ယောက်ကိုတစ်ယောက် သင်ကြားပေးနိုင်ကြမှာဖြစ်ပြီးတော့ သူတို့အတွင်း ရင်ဆိုင်မှုတွေဟာ အမြင်သစ်၊ အတွေးသစ်ကို ဖြစ်ပေါ်စေလိမ့်မယ်။ အင်း ဒါပေမဲ့ ကွဲပြားခြားနားမှုတွေဟာ အယူအဆရေးရာနဲ့သာ ပတ်သက်စေပြီး လူပုဂ္ဂိုလ်ရေးတွေနဲ့ မပတ်သက်အောင်တော့ ခေါင်းဆောင်လုပ်တဲ့သူက ထိန်းကျောင်းပေးရမှာပေါ့ဗျာ”

“ခုန မင်းပြောတဲ့အထဲမှာ ကွဲပြားခြားနားတဲ့ အဖွဲ့ဝင်တွေ ရွေးချယ်ဖွဲ့စည်းပေးရမယ်ဆိုတဲ့နေရာ မှာ အလုပ်အကိုင်၊ အသက်အရွယ်၊ ဇာတိ၊ လူမျိုး၊ ဘာသာ အစရှိတဲ့ ကိုယ်ရေးအချက်အလက်တွေ ကွဲ ပြားတာကို ရွေးရတာက လွယ်တယ်။ စိတ်နေသဘောထား မတူညီတာကို ရွေးရတာက ခက်တယ်”

“ကွဲပြားခြားနားတယ်ဆိုတာ အဓိကရည်ရွယ်ချက်ကတော့ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး ခြားနားမှုလို့ပြော ရမှာပဲ။ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး ဆန်းစစ်တဲ့နည်းလမ်းတွေ အများကြီးရှိတယ်လေ။ ဒီထဲမှာ ထင်ရှားတာက တော့ မိုင်ယာနဲ့ ဘရစ်(စ်) (Myers - Briggs) ရဲ့ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး စစ်တမ်းပဲ။ ခင်ဗျားတို့လဲ ဖတ်ချင် ဖတ်ဖူးခဲ့မှာပါ။ ကျွန်တော်ကတော့ ၁၉၈၆ ခုနှစ် ဗဟူးမှာနေတုန်းက ဒေါက်တာအောင်နိုင်ဆီက ခဏငှား ဖတ်ခဲ့ဖူးတယ်။ ဖော်ကျူးနံ (Fortune) မဂ္ဂဇင်းထဲမှာပါ။ လူတွေဟာ မွေးကတည်းက ရုပ်ပိုင်းမှာ ဘယ် သန်၊ ညာသန် ဆိုပြီး ဖြစ်ပေါ်လာခဲ့သလို စိတ်ပိုင်းမှာလည်း ပွင့်ဟသူ (Extroverts) နဲ့ သို့သိပ်သူ (Introverts)၊ အာရုံဖြင့်သိသူ (Sensing Type) နဲ့ ထိုးထွင်းသိသူ (Intuitive Type) စဉ်းစားသူ (Thinkers) နဲ့ ခံစားသူ (Feelers)၊ မြင်သိသူ (Perceiving)နဲ့ ချိန်ဆသူ (Judging) ဆိုပြီး ဂုဏ်သတ္တိ အမျိုးမျိုးကွဲနေကြတယ်။ မိမိဟာ ဘယ်အမျိုးအစားမှာ ပါသလဲဆိုတာ မေးခွန်းတွေအများကြီးဖြေရတယ်။ ဒီဘာသာရပ်က နည်းနည်းတော့ကျယ်ဝန်းပါတယ်။ အကျဉ်းချုပ်ပြောရရင်တော့ ကွဲပြားနေတဲ့ဂုဏ်သတ္တိ အမျိုးမျိုးဟာ အချိုးအစားအမျိုးမျိုးနဲ့ ရောစပ်နေပြီး အဲဒီရောစပ်မှုအပေါ် မူတည်ပြီး လူတွေရဲ့ ကိုယ်ရည် ကိုယ်သွေးမှာ ကွဲပြားခြားနားမှု ဖြစ်ပေါ်လာကြတယ်လို့ ဆိုပါတယ်။ ဂုဏ်သတ္တိတစ်ခုချင်းမှာလည်း အား သာချက်၊ အားနည်းချက်တွေရှိတယ်။ ဥပမာ စဉ်းစားတတ်သူဟာ ရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းများမှ အသင့် တော်ဆုံးနည်းလမ်းရွေးမယ်ဆိုရင် ပိုကျွမ်းကျင်တယ်။ ခံစားတတ်သူကတော့ ကွဲပြားတဲ့ဘောင်တွေ အကြောင်း လေ့လာစူးစမ်းတဲ့နေရာမှာ တော်တယ်။ ဒီလိုလူမျိုးဟာ ဝှက်စာတွေဖော်ရင်လည်း တော်တယ် လို့ဆိုတယ်ဗျ။ ဒါကြောင့် ကွဲပြားခြားနားတဲ့ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးရှိသူတွေကို အဖွဲ့ဖွဲ့ပေးရင် ဘက်စုံ ထောင့်စုံက အမြင်စုံ၊ နည်းလမ်းစုံ ရရှိနိုင်တာပေါ့ဗျာ”

“စောစောစီးစီး သဘောတူညီချက် ဖြစ်ပေါ်မှုကို နှောင့်နှေးအောင် လုပ်ရမယ်ဆိုတာကျတော့ကော ကွာ၊ ထွက်ပေါ်လာတဲ့ သဘောတူညီချက်ကို လက်မခံနိုင်သေးဘူးဆိုပြီး ပယ်ချနေရမှာလား”

“မဟုတ်ပါဘူး။ သတင်းအချက်အလက်စုဆောင်းရေးအပိုင်းမှာ အဖွဲ့ငယ်ကလေးတွေ ခွဲထုတ်ပြီး သီးခြားလုပ်ငန်းတာဝန်တွေ ပေးရမယ်။ လုပ်ငန်းတာဝန်တစ်ခုတည်း နှစ်ဖွဲ့ခွဲခိုင်းတာမျိုးလည်း ဖြစ်ချင် ဖြစ်မယ်။ ရှုထောင့်ချင်းမတူတဲ့အပေါ် မူတည်ပြီး သတင်းအချက်အလက်ပိုရလာနိုင်တယ်။ အဖွဲ့အစည်း အဝေးတွေမှာ အပြစ်ဖို့ပြောဆိုတတ်သူ ပါဝင်အောင်လည်း ကြိုးစားရမယ်။ သဘောမတူသူ တစ်ယောက် တလေပါရင်တောင် အထောက်အကူရပါတယ်။ အော် အခုမှ သတိရတယ်။ နေ့ခင်းက ကျွန်တော်ပြောခဲ့ တဲ့ ဆော်လမွန်အက်(ရ်) ရဲ့ မျဉ်းသုံးကြောင်းစမ်းသပ်ချက်မှာ ကျွန်တော်ပြောဖို့ တစ်ခုကျန်သွားတယ်။ ကိုယ့်ရှေ့ကလူတွေက စမ်းသပ်ခံမျဉ်းဟာ အနဲ့တူပါတယ်လို့မှားပြောသွားရင် မေးခွန်းကို အမှန်တကယ် ဖြေရတဲ့ လူတွေရဲ့အဖြေဟာ (၃၃) ရာခိုင်နှုန်းအထိ မှားသွားတာ တွေ့ရတယ်လို့ ပြောခဲ့တယ်နော်။ ရှေး ကမှားနေတဲ့ လူတွေထဲက ခုနှစ်ယောက်မှာ တစ်ယောက်က အဖြေမှန် ဘီနဲ့ပဲ တူပါတယ်လို့ အမှားအစား အမှန်ကိုပြောခဲ့ရင် မေးခွန်းကို တကယ်ဖြေနေရတဲ့လူတွေရဲ့ အမှားဟာ (၃၃) ရာခိုင်နှုန်းကနေ (၆) ရာခိုင် နှုန်းအထိ ကျဆင်းသွားတာကို တွေ့ရတယ်တဲ့။ ဆိုလိုတာက သဘောမတူညီသူ တစ်ယောက်တလေရှိရင်



ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ရပ်မှာ ပါဝင်ကောင်းပါဝင်နိုင်တဲ့အမှား အများကြီး လျော့နည်းသွားနိုင်တယ်ဆိုတဲ့ အဓိပ္ပာယ်ပါပဲ”

“အပြုသဘော ကွဲပြားခြားနားမှုရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ကလည်း ဒီလိုပဲဖြစ်စေချင်တာမဟုတ်လား။ အယူ အဆတစ်ရပ်ကို အပြုသဘောဆန့်ကျင်သူများလေ အမှန်နဲ့နီးစပ်လေပဲနဲ့တူတယ်”

“သဘောတူညီချက်ကို နှောင့်နှေးစွာဖြစ်ပေါ်တိုးတက်စေတဲ့နည်းတစ်ခုရှိသေးတယ်။ အဓိက အကြောင်းကိစ္စတစ်ခုအတွက် လူတစ်ယောက်ကို ရွေးချယ်စရာအမြင် အနည်းဆုံးနှစ်ခုစီ တင်ခိုင်းတဲ့နည်း ပဲ။ ဒီလိုလုပ်တာဟာ အမြင်တစ်ခုတည်းအပေါ်မှာ သိပ်စွဲလန်းနေတာကို ကာကွယ်ပေးနိုင်တယ်လေ။ နောက်ထပ်လုပ်နိုင်သေးတဲ့ နည်းလမ်းတွေကတော့ ဘောင်ပြန်ခတ်ခြင်းအပိုင်းမှာ ပြောခဲ့တဲ့အချက်တွေ အတိုင်းပါပဲ။ အကြံပြုချက်မှန်သမျှ ဆွဲထုတ်စဉ်းစားရမယ်။ (ဘေးတိုက်အမြင်နဲ့စဉ်းစားရမယ်။ အတုယူ ခြင်းနည်းနဲ့စဉ်းစားရမယ်။) ဒါဆိုရင် ဘယ်နည်းနဲ့မှ လက်ညှိုးထောင် ခေါင်းညိတ်တဲ့သဘောတူညီချက် မျိုး ဖြစ်လာမှာမဟုတ်ဘူးပေါ့”

“ခွဲထွက်သောစဉ်းစားမှုမှာ အယူအဆပိုင်းပဲ ဝေဖန်ကြပြီး လူပုဂ္ဂိုလ်ရေး တိုက်ခိုက်မှုတွေ မပါ အောင် တော်တော်ထိန်းရလိမ့်မယ်။ နို့မို့ရှိရင် အစည်းအဝေးတွေဟာ နပန်းပွဲအသွင် ဆောင်လာလိမ့်မယ် ထင်တယ်”

“ဒါကတော့ အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ကောင်းတဲ့အစဉ်အလာနဲ့ အလေ့အကျင့်ပေါ်မှာ တည်ပါတယ်။ အယူအဆပိုင်းမှာ တစ်ဖွဲ့နဲ့တစ်ဖွဲ့ တိုက်ခိုက်နေကြပေမဲ့ အချင်းချင်းအပြန်အလှန် ယုံကြည်မှုနဲ့ လေးစား မှုရှိဖို့ဆိုတဲ့ အချက်ကို အဖွဲ့ရဲ့ သီလဂုဏ်၊ သမာဓိဂုဏ်၊ ပညာဂုဏ်များအဖြစ် အခိုင်အမာ နေရာပေးထား ရမှာဖြစ်ပါတယ်။ အဖွဲ့ဝင်တွေအတွင်းမှာ ဒီလိုအပြန်အလှန် ယုံကြည်လေးစားမှုရှိလာရအောင် လုပ်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ နည်းစနစ်တွေလည်းအများကြီးရှိပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဟာ အစပိုင်း အစည်းအဝေးမှာပင် အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးစီနဲ့ တွေ့ဆုံပြီး ဘာကြောင့်သူ့ကို အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ရွေးချယ်ရတယ် ဆိုတာ ပြောပြရမယ်။ ဒါဟာ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးချင်းရဲ့ အတိတ်က စွမ်းဆောင်ချက်တွေကို ပြန်လည် အရောင်တင်ပေးတာပဲ။ နောက်ခေါင်းဆောင်လုပ်သူဟာ အဖွဲ့ဝင်တို့ကို အရေးကြီးတဲ့ မေးခွန်းအားလုံး အတွက် စကားပြောဖြစ်အောင် စီစဉ်ပေးရမယ်။ ဒါက သူတို့လက်ရှိ အတွေးအခေါ် အမြော်အမြင်ကို ဖော် ထုတ်ပေးတာပဲ။ ခေါင်းဆောင်လုပ်သူဟာ တစ်ဖက်က ဖော်ပြတဲ့အချက်ကို အခြားတစ်ဖက်က ဘယ်လို တိုးတက်အောင်လုပ်နိုင်မလဲဆိုပြီး မေးခွန်းထုတ်ပေးရမယ်။ ဥပမာ ကော်ပိုရေးရှင်းတစ်ခုရဲ့ အစည်းအဝေး မှာ ပုံစံရေးဆွဲတဲ့ဌာနနဲ့ ထုတ်လုပ်ရေးဌာနတို့ ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုဖြစ်ကြတယ်ဆိုပါစို့။ ထုတ်လုပ်ရေး အပိုင်းက ပြောတာက ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်မှာ ပါဝင်တဲ့ စက်ကိရိယာအစိတ်အပိုင်းတွေ ကို ကျိုးပဲ့ပျက်စီးမှုမဖြစ်ရအောင် ဒီဇိုင်းရေးဆွဲတဲ့သူတွေက သေသေချာချာဆွဲသင့်တယ်လို့ ဆိုတယ်။ ဒီ အခါမှာ ခေါင်းဆောင်လုပ်သူက ပုံဆွဲဌာနကို ဒီကိစ္စတိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးအတွက် ဘယ်လိုလုပ်ထားသ လဲဆိုတာ ပြန်ဖြေရှင်းပြစေရမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီတော့ တစ်ယောက်အခက်အခဲကို အခြားတစ်ယောက် သိရှိ သွားပြီး တစ်ယောက်အလုပ်ကို တခြားတစ်ယောက်က လေးစားတတ်လာမယ်ပေါ့ဗျာ”

“ကဲကွာ၊ ခွဲထုတ်သောစဉ်းစားနည်းနဲ့သတင်းစုဆောင်းခြင်းအပိုင်းကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လုပ်ပြီး ပါပြီတဲ့၊ ဘယ်အဖွဲ့ဝင်တွေရဲ့ အတွေးအမြင်ကိုမျှ လစ်လျူမရှုဘဲ သူတို့ရဲ့အချေအတင် ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု

တွေကို အထောက်အထားစုံစုံလင်လင်နဲ့ မင်းစားပွဲအပေါ် တင်ထားပြီးပါပြီတဲ့။ အဲဒီအပုံကြီးကို မင်းဘယ်လိုရှင်းမလဲ”

“စုဝင်သောစဉ်းစားနည်းနဲ့ စဉ်းစားဖို့အချိန်တန်ပြီလို့ ပြောရတော့မှာပဲ အဖွဲ့တစ်ခုလုံးဟာ နည်းလမ်းတကျ ရွေးချယ်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်အပေါ် အာရုံစိုက်ကြရတော့မယ်လေ။ ဒါလည်း မခက်ပါဘူး။ မနေ့ကကျွန်တော်ပြောခဲ့တဲ့ ဆန္ဒစွဲအလျားလိုက်ပုံစံ သို့မဟုတ် ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်အလျားလိုက်ပုံစံ တစ်ခုခုကို သုံးခဲ့တဲ့ ပုံစံတစ်ခုခုကို သုံးရမှာပေါ့။ အဲဒီလိုသုံးတဲ့အခါမှာ အဖွဲ့ဝင်တွေဟာ အကြောင်းအရာအလိုက် အလေးပေးကြတဲ့အပိုင်းမှာ သဘောမတူတာတွေ ပေါ်လာနိုင်သေးတယ်။ ဒါကိုတော့ နောက်ပိတ်ဆုံးမှာ သူတို့အားလုံး စိတ်တိုင်းကျဖြစ်အောင် ညှိပေးနိုင်ရမယ်။ ဒါဆိုရင်ပြီးပြီလေဗျာ။ (အပြီးသတ်ရွေးချယ်မှုကို ဆင်ခြင်တုံတရားနဲ့အညီ ရွေးချယ်နိုင်ခဲ့ပြီပေါ့။) ထွက်ပေါ်လာတဲ့ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် အနည်းအကျဉ်း စိတ်တိုင်းကျဖြစ်ကြတဲ့အဖွဲ့ဝင်တွေကိုယ်တိုင်က ဒီဆုံးဖြတ်ချက်ဟာ ပြည့်စုံကောင်းမွန်သော ဆုံးဖြတ်ချက်လုပ်ငန်းစဉ်အတိုင်း ထွက်ပေါ်လာတာ ဖြစ်တယ်ဆိုတာကိုတော့ အငြင်းပွားစရာမရှိတော့ဘူးလေ”

“မင်းက အဲဒီလောက်လည်း အကောင်းမြင်မနေပါနဲ့လေ။ တစ်ခါတလေကျရင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခါနီးမှာဖြစ်ဖြစ် အချေအတင်ဆွေးနွေးကြတဲ့ အချိန်မှာဖြစ်ဖြစ် အဖွဲ့အတွင်းမှာ သဘောမတိုက်ဆိုင်မှုတွေ ကြီးကြီးကျယ်ကျယ်ဖြစ်ပေါ်လာတတ်တယ် မဟုတ်လား”

“အမြဲတမ်းတော့ ချောချောမောမော မဖြစ်နိုင်ဘူးလေ။ အချေအတင်ဆွေးနွေးကြတဲ့အပိုင်းမှာ အနာဂတ်တင်ကြိုသုံးသပ်ချက်အတွက် ကန့်ကွက်ချက်တွေ ဖြစ်ပေါ်နိုင်တယ်။ ဒီလိုပဲ ဆုံးဖြတ်ချက် ချခါနီးကျတော့ အလေးပေးတဲ့အပိုင်းမှာ ညှိလို့မရဘဲ ပြင်းပြင်းထန်ထန်ပေါက်ကွဲတတ်တာလည်း ရှိနိုင်တယ်။ တစ်ဖက်က လုပ်ကိုလုပ်မှဖြစ်မယ်ဆိုတဲ့ကိစ္စကို အခြားတစ်ဖက်က လုံးဝမလုပ်သင့်ဘူးဆိုပြီး ဖြောင့်ဖြောင့်ကြီးဆန့်ကျင်နေတာလည်း ရှိကောင်းရှိမယ်။ ဒီလိုအခြေခံအကြောင်းအချက်တွေအပေါ် သဘောတူညီမှုမရတဲ့အခါ အဖွဲ့အနေနဲ့ တစ်ဖက်စီရဲ့ စံတန်ဖိုးချိန်ဆမှုတွေကို အချက်အလက်နဲ့ခွဲထုတ်ပြီး လေ့လာဆန်းစစ်ရမယ်။ သူတို့ရဲ့ယူဆချက်တစ်ခုချင်းကို စိမ်ခေါ်ပြီး စစ်ဆေးမှုတွေ လုပ်ရမယ်။ လိုအပ်မယ်ဆိုရင် နောက်ထပ်ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်တွေ ထပ်စုရမယ်။ ဒီလိုလုပ်တဲ့အခါမှာ ပြင်ပကျွမ်းကျင်သူတွေရဲ့ အကူအညီကို လိုကောင်းလိုမယ်။ ဒီလို သူတို့ရဲ့ ယူဆချက်တစ်ခုချင်းအပေါ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာပြီး ဆက်လက်စူးစမ်းလေ့လာစေခြင်းဖြင့် သဘောထားကွဲလွဲချက်တွေ လျော့နည်းလာမယ်။ လုံးဝပျောက်သွားတာလည်း ဖြစ်ချင်ဖြစ်လာမယ်။ အဲဒီအခါကျတော့ နှစ်ဖက်လုံးက လိုတားတဲ့ စံတန်ဖိုးသတ်မှတ်ချက်နဲ့ ကိုက်ညီမဲ့ဆုံးဖြတ်ချက်အသစ်တစ်ခု ထွက်ပေါ်လာမှာပေါ့”

“ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနဲ့ အဖွဲ့လိုက်ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ရပ်ကို အကောင်းဆုံးရရှိအောင် ဘယ်လိုလုပ်နိုင်မလဲဆိုတာကတော့ ရှင်းပါပြီကွာ။ ဒါပေမဲ့ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှာ ကိုယ်ကခေါင်းဆောင်မဟုတ်ဘူး။ သာမန်အဖွဲ့ဝင် သို့မဟုတ် အတွင်းရေးမှူးဆိုပါတော့။ ဒီအဖွဲ့အစည်းကနေ ကောင်းမွန်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခု ထွက်ပေါ်လာအောင် ဘယ်လိုများလုပ်နိုင်မယ်ထင်သလဲ။ ငါက ဒီလိုမေးခွန်းထုတ်တာ တခြားကြောင့်မဟုတ်ဘူးကွ။ အဖွဲ့အစည်းတွေမှာ မင်းပြောသလို စနစ်တကျ ထိန်းကျောင်းစီမံသွားနိုင်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတွေ သိပ်ခေတ်မစားကြသေးတော့ ကိုယ်က ဘယ်လောက်ကျွမ်း

ကျင်နေပါစေ၊ လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်လို့မရရင် အတတ်ပညာတစ်ရပ်ဟာ ဘာမှ တန်ဖိုးရှိတော့ မှာမဟုတ်ဘူး”

“ကိုသီဟရဲ့မေးခွန်းကို ကျွန်တော်သဘောပေါက်ပါတယ်။ ခေတ်သစ်စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်ကို ကျကျနန သုံးနိုင်ခြင်းမရှိသေးတဲ့အဖွဲ့အစည်းတွေ အသင်းတွေ၊ ကုမ္ပဏီတွေမှာအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးအနေနဲ့ ပါဝင်လှုပ်ရှား ရတဲ့အခါ ကိုယ်ကကောင်းမွန်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခုလည်း ပေါ်လာစေချင်တယ်။ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းက လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတွေကလည်း ခေတ်နောက်ပြန်ဆွဲအယူအဆတွေနဲ့ ဖြစ်နေတော့ အတော့်ကို လိမ္မာပါး နပ်စွာ လှုပ်ရှားနိုင်မှ ဒီအဖွဲ့ဝင်ဟာ သူဖြစ်စေချင်တဲ့ဆန္ဒလည်း ပြည့်ဝမယ်။ သူလည်း ရှင်သန်လွတ် မြောက်နိုင်လိမ့်မယ်။ သူလုပ်ရမယ့်အလုပ်ကတော့ ပထမဆုံးခေါင်းဆောင်လုပ်သူရဲ့ဘောင်ကို နားလည်ရ မယ်။ အထူးသဖြင့် သူ့ရဲ့ရည်မှန်းချက်ကို သေသေချာချာသဘောပေါက်ထားဖို့ လိုတယ်။ ဒုတိယအချက် က ကောင်းမွန်တဲ့ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ရပ်ကို ရရှိအောင် မိမိတို့အဖွဲ့အစည်းအနေနဲ့ ဘယ်လိုလုပ်သင့်တယ် ဆိုတာ အားလုံးကို ကြိုးစားပြီး တင်ပြနိုင်ရမယ်။ တတိယအချက်ကတော့ နည်းပရိယာယ်ကြွယ်ဝဖို့နဲ့ အပြုသဘောဆောင်ဖို့ပါပဲ။ မိမိရဲ့ရည်မှန်းချက်ဟာ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှာ မှေးမှိန်ပျောက်ကွယ်နေတဲ့ အသိဉာဏ်ပညာ ရတနာသိုက်ကို မီးမောင်းထိုးပြပေးဖို့ပဲ မဟုတ်လား။ ခေါင်းဆောင်လုပ်သူ၊ ဒါမှမဟုတ် ကျန်တဲ့အဖွဲ့ဝင်တွေအားလုံးကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲသွားအောင်လုပ်တာ မဟုတ်ဘူး။ သူတို့ကို ပညာပြဖို့လဲ မဟုတ်ဘူး။ ဒီအချက်တွေကို ကွဲကွဲပြားပြား နားလည်ခံယူထားရမယ်”

“တကယ်လို့ ခေါင်းဆောင်လုပ်သူဟာ အာဏာနဲ့စေခိုင်းတတ်သူမျိုးဖြစ်နေရင် အစည်းအဝေးမှာ သူဘယ်လိုလုပ်သင့်တယ်ဆိုတာ သွားပြောလို့ဘယ်ဖြစ်မလဲ၊ ကွဲသွားမှာပေါ့ကွ”

“အဲဒီလိုခေါင်းဆောင်မျိုးဆိုရင်တော့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်နဲ့ပတ်သက်ပြီး တစ်ဦးချင်း အလွတ်သဘောပဲ တင်ပြသင့်တယ်။ ခေါင်းဆောင် သို့မဟုတ် ဘော့စ်ရဲ့ဘောင်ကို ကိုယ်ကသိပြီးသားဆို တော့ သူလိုချင်တဲ့စကားမျိုးနဲ့ တင်ပြနိုင်ရမှာပေါ့ဗျာ။ တိုက်ရိုက်ကြီးသွားပြောလို့တော့ ဘယ်ရမလဲ။ ဆရာလာလုပ်တာလားဆိုပြီး ဖိုင်နဲ့ကောက်ပေါက်ခံနေရဦးမယ်။ ကိုယ်ပြောချင်တဲ့စကားကို ကြိုတင်စီစဉ် ထားရမယ်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်အပေါ်မှာသာ အာရုံစိုက်လာစေရန် ဖြစ်နိုင်ရင် အဖွဲ့လိုက် စီမံခန့်ခွဲမှုနဲ့ ပတ်သက်တဲ့အထောက်အထား၊ သတင်းအချက်ကလေး ပေးရမယ်။ ဒါပေမဲ့ အာဏာသုံး တတ်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ကို ခင်ဗျားပြောတာ အမြဲနားထောင်နေမယ့် နားထောင်သမားကောင်း တစ်ယောက်ဖြစ်လာအောင် ဘယ်တော့မှ မကြိုးစားလေနဲ့။ ခင်ဗျားနဲ့သူ လေပေးဖြောင့်အောင် သူပြောသ မှုကိုလည်း အလိုက်သင့်ခံယူနေရဦးမယ်။ ဘာပဲဖြစ်ဖြစ် ဆက်ဆံမှုအခြေအနေ တိုးတက်လာပြီဆိုရင် ခင်ဗျားရဲ့ဘော့စ်အတွက် အဖွဲ့ဝင်တွေဆီက အသိပညာအင်အားတွေ ပိုမိုရယူနိုင်အောင် ခင်ဗျားက အကူ အညီပေးနိုင်ပြီပေါ့။ ဒီနေရာမှာ သတိချပ်ရမယ့် အဓိကအချက်ကတော့ ဘယ်သူမဆို ဘော့စ်ရဲ့အမြင်ကို အမြစ်ကနေ တူးဖော်ဖို့ ကြိုးစားရင် ကိုယ့်ဘဝရှေ့ရေးအတွက် ဘယ်လိုမှ အကျိုးအမြတ် မရှိဘူးဆိုတာ ပါပဲ”