

ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် ဥပဒေသများ

THE 21 IRREFUTABLE LAWS OF LEADERSHIP

BY

JOHN C. MAXWELL

ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်
ဥပဒေသများ

bonjefl-amifrif&f

အမှာစာ

ခေါင်းဆောင်မှု ဥပဒေသ (၂၁) ချက် Twenty One Irrefutable Laws of Leadership ဆိုတဲ့ စာအုပ်ကို ကျွန်တော်တို့ Tun Foundation Bank စာပေကော်မတီမှ ထုတ်ဝေလိုက်ပါတယ်။ အဆိုပါ စာအုပ်မှာ ကျွန်တော် အင်မတန်သဘောကျတဲ့ Zig Ziglar ရဲ့ အမှာစာ ရေးထားပါတယ်။ သူရေးထားတာကတော့ ဒီစာအုပ်ဟာ ခင်ဗျားအနေနဲ့ ဘယ်လို ပဲဖြစ်ဖြစ် သဘောကျနှစ်ခြိုက်ပါလိမ့်မယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ခင်ဗျားရဲ့ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ၊ စီးပွားရေးဘဝ နှင့် ကုန်သွယ်မှုတို့မှာ အမှန်တကယ် ပြောင်းလဲသွားပါလိမ့်မယ်။ ဒီစာအုပ်ဟာ လူ့ဘဝနှင့် ကင်းလွတ်နေတဲ့ ဘုံမြင့်စံ သဘောတရားများကို ရေးထားတာ မဟုတ်ပါဘူး။ တကယ်တော့ John Maxwell ဟာ ခေါင်းဆောင်မှုနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အကြောင်းအရာတွေ ရေးရာမှာ ကျော်ကြားတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက် ဖြစ်ပါတယ်။ John Maxwell ဟာ ခေါင်းဆောင်မှုနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ နာမည်ကြီး စာရေးဆရာတစ်ဦး ဖြစ်သည့်အပြင် စာအုပ်ပေါင်း မြောက်မြားစွာ ရေးခဲ့ပါတယ်။ အဆိုပါ စာအုပ်များအနက်မှ Twenty One Irrefutable Laws of Leadership စာအုပ်ဟာ စာအုပ်ကောင်းတစ်အုပ် ဖြစ်ပါတယ်။ နောက်လည်း ကျွန်တော် တို့အနေနဲ့ Twenty One Indispensable qualities of a leaders ဆိုတဲ့ စာအုပ်ကို ကျွန်တော်တို့ Tun Foundation Bank စာပေကော်မတီ မှ ထုတ်ဝေရန် အစီအစဉ် ရှိပါတယ်။ အဲဒီစာအုပ်မှ

ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် ဥပဒေသများ

ဥပဒေသ (၂၁) ချက်ကို သေသေချာချာ လေ့လာ မယ်ဆိုရင် ခင်ဗျားဘဝ တစ်ခုလုံးမှာ အင်မတန် ပြောင်းလဲသွားနိုင်ပါတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲ ဆိုတော့ အဲဒီစာအုပ်ထဲမှာပါတဲ့ အကြောင်းတရားတွေဟာ လူ့ဘဝရဲ့ နေ့စဉ်လှုပ်ရှားကျင့်သုံးနေတဲ့ အကြောင်းတရားတွေဖြစ်လို့ ဘဝကို လျင်လျင်မြန်မြန် အထောက်အကူပြုတဲ့ စာအုပ်တစ်အုပ်ဖြစ်တယ်လို့ ကျွန်တော်ယုံကြည်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် ငြင်း၍ မရသော ဥပဒေသ (၂၁) ချက် စာအုပ်ကို သေသေချာချာ ဖတ်ကြည့်ပါ။ ဖတ်ပြီးတိုင်း ဖတ်ပြီးတိုင်း ခင်ဗျားဘဝရဲ့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူမှုရေးလုပ်ငန်းများပေါ်ကို သုံးသပ်ပါက သိသိသာသာ တိုးတက်လာတယ်ဆိုတာ ကျွန်တော်ပြော လိုပါတယ်။ အဲဒီကိစ္စနှင့် ပက်သက်ပြီးတော့ ကျွန်တော်တို့ နောက်ထပ် ထုတ်မယ့် အဆိုပါ စာအုပ်မျိုးတွေကို ဆက်ဖတ်မယ်ဆိုလို့ရှိရင် ခင်ဗျား အတွက် အင်မတန်မှ အကျိုးရှိလိမ့်မယ်ဆိုတာကို ကျွန်တော်ပြောလို ပါတယ်။ Zig Ziglar ကတော့ ပြောထားပါတယ်။ ခင်ဗျား ဒီစာအုပ်ကို သေချာဖတ်ပြီးလို့ရှိရင် နတ်ရေကန်ထဲကို ပစ်ချလိုက်သလို ချက်ချင်း လက်ငင်း ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာမယ့် အခြေအနေမျိုးတောင် ပြောထား ပါတယ်။ ခင်ဗျား ခေါင်းဆောင်ကောင်း ဖြစ်သည့်အထိ ဒီစာအုပ်က ခင်ဗျားကို အထောက်အပံ့ ပြုထားပါလိမ့်မည်လို့ ပြောထားပါတယ်။ ဒီစာအုပ်အကြောင်းကို ကျွန်တော်ဖတ်ခဲ့စဉ်ကတည်းက ဒီစာအုပ်ဟာ **International best seller** စာအုပ် ဖြစ်ပါတယ်။ နိုင်ငံတော်တော် များများမှာ ဒီစာအုပ်ကို သန်းနှင့်ချီပြီးတော့ ရောင်းခဲ့တဲ့ စာအုပ်ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီတော့ ဒီစာအုပ်ကို ဖတ်ခြင်းဖြင့် ခင်ဗျားအတွက် သိသိသာသာ တိုးတက်လာမယ်။ အောင်မြင်မှုတွေ ရလာမယ်။ ခင်ဗျားရဲ့ လိုအပ်ချက် တွေကိုလည်း ခင်ဗျားသိလာမယ်။ ခင်ဗျားရဲ့ အောင်မြင်တဲ့အချက်တွေ ပိုမိုပြီးတော့ အောင်မြင်လာအောင် တိုးတက်လာတဲ့ အချက်တွေကို

ခင်ဗျားသဘောပေါက်လာမှာ ဖြစ်တယ်။ အဲဒီဥပဒေသများကို လေ့လာ ဖတ်ရှုခြင်းအားဖြင့်လည်း နေ့စဉ်ထာဝရ ခင်ဗျားရဲ့လုပ်ငန်းမှာ ဘာတွေ လိုအပ်တယ် ဘယ်အချက်အလက်တွေဟာ ကျင့်သုံးသင့်တယ်ဆိုတာကို ခင်ဗျားလက်ခံပြီးတော့ နားလည်သဘောပေါက်လိမ့်မယ်လို့ ကျွန်တော် ယုံကြည်ပါတယ်။ ထို့အပြင် ခေါင်းဆောင်မှု ဥပဒေသအတွက် အခြေခံ အုတ်မြစ်တွေကို ခင်ဗျားမလေ့လာရသေးခင် ဒီအခြေခံအချက်တွေကို ခင်ဗျားအနေနဲ့ ပထမ လေ့လာပါ။ နောက်ပြီးမှ ရှေ့ဆက်လျှောက်မယ့် ခရီးလမ်းကို ရှောရှောရှူရှူနဲ့ သွားနိုင်လိမ့်မယ်။ လုပ်နိုင်လိမ့်မယ်ဆိုတာ ကျွန်တော် ယုံကြည်ပါတယ်။ အဆိုပါစာအုပ်မှာ ဖော်ပြထားတဲ့ အခြေခံ ဥပဒေသ (၂၁) ချက်ကတော့ -

- (၁) စွမ်းဆောင်ရည် ဥပဒေသ
- (၂) သြဇာသက်ရောက်စေနိုင်မှု ဥပဒေသ
- (၃) ဖြစ်စဉ် ဥပဒေသ
- (၄) ရေကြောင်းလမ်းပြမှု ဥပဒေသ
- (၅) အီးအက်ဖ်ဟပ်တန်၏ ဥပဒေသ
- (၆) အခြေခံခိုင်မာမှု ဥပဒေသ
- (၇) ကြည်ညိုလေးစားမှု ဥပဒေသ
- (၈) အလိုလိုသိမှု ဥပဒေသ
- (၉) ဆွဲဆောင်မှု ဥပဒေသ
- (၁၀) ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်မှု ဥပဒေသ
- (၁၁) အတွင်းစည်းအုပ်စု ဥပဒေသ
- (၁၂) လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာခွဲဝေပေးမှု ဥပဒေသ
- (၁၃) ဆင့်ပွားထုတ်လုပ်မှု ဥပဒေသ
- (၁၄) လက်ခံယုံကြည်မှု ဥပဒေသ
- (၁၅) အောင်နိုင်မှု ဥပဒေသ
- (၁၆) အရှိန်အဟုန်ရရှိလာစေမှု ဥပဒေသ

ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် ဥပဒေသများ

- (၁၇) ဦးစားပေးမှု ဥပဒေသ
- (၁၈) အနစ်နာခံမှု ဥပဒေသ
- (၁၉) ချိန်ကိုက်တက်မှု ဥပဒေသ
- (၂၀) ပေါက်ကွဲသကဲ့သို့ ကြီးထွားလာစေမှု ဥပဒေသ
- (၂၁) အမွေဆက်ခံစေမှု ဥပဒေသ

ဥပဒေသ (၂၁) ချက်ကို သေသေချာချာ လေ့လာသုံးသပ်သွားခြင်းဖြင့် ခင်ဗျားအကျိုးဖြစ်ထွန်းလိမ့်မယ်ဆိုတာကို ယုံကြည်ပါတယ်။ ဒီစာအုပ်ဟာ နိုင်ငံတကာမှာ ရောင်းကောင်းတဲ့စာအုပ် ဖြစ်ပါတယ်။ ၎င်းအပြင် နိုင်ငံတကာမှာရှိတဲ့ တက္ကသိုလ်ကျောင်းများမှာသော်လည်းကောင်း၊ တပ်မတော်ကာကွယ်ရေး တက္ကသိုလ်ကျောင်းများမှာသော်လည်းကောင်း သင်ကြားတယ်လို့ သိရပါတယ်။ ၎င်းစာအုပ်နှင့်ပတ်သက်လို့ ကျွန်တော်ပြောဖူးသလို ထိရောက်မှုမရှိရင် အောင်မြင်မှုမရှိဘူး၊ ထိရောက်မှုရှိမှ အောင်မြင်မှုရှိမယ်၊ အဲဒီထိရောက်မှုဆိုတာ Effectiveness ပါ။ ဒါကြောင့်မို့ အဲဒီထိရောက်မှုကို မည်ကဲ့သို့ လုပ်ရမယ်။ မည်ကဲ့သို့ ကျင့်ကြံရမယ်ဆိုတာ ဒီစာအုပ်က ဆိုထားပါတယ်။

ကျွန်တော် ဆက်လက်ဖော်ပြလိုတာကတော့ ယခုခေါင်းဆောင်မှု ဥပဒေသ (၂၁) ချက်ကို ဖတ်ရှုပြီးနောက် ထူးချွန်ထက်မြက်သော ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် အကြွင်းမဲ့ခေါင်းဆောင်မှု သဘောတရား (၂၁) ချက် စာအုပ် မကြာမီထွက်ရှိလာပါမယ်။ အဆိုပါ စာအုပ်တွင်-

- (၁) အကျင့်စာရိတ္တကောင်းမွန်မှု
- (၂) သြဇာတိက္ကမရှိမှု
- (၃) ကတိတည်မှု
- (၄) ဆက်သွယ်ပြောဆိုတက်မှု
- (၅) စွမ်းရည်ပြည့်ဝမှု
- (၆) သတ္တိရှိမှု

- (၇) ချင့်ချိန်နိုင်စွမ်းရှိမှု
- (၈) အာရုံစူးစိုက်မှု
- (၉) ရက်ရက်ရောရောရှိမှု
- (၁၀) စတင်တီထွင်တက်မှု
- (၁၁) နားထောင်နိုင်မှု
- (၁၂) ဆန္ဒပြင်းပြမှု
- (၁၃) အပြုသဘောထားရှိနိုင်မှု
- (၁၄) ပြဿနာဖြေရှင်းနိုင်မှု
- (၁၅) ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှု
- (၁၆) တာဝန်ယူမှု
- (၁၇) လုံခြုံစိတ်ချမှု
- (၁၈) ကိုယ်တိုင်စည်းကမ်းရှိမှု
- (၁၉) အလုပ်အကျွေးပြုမှု
- (၂၀) သင်ယူနိုင်စွမ်းရှိမှု
- (၂၁) အမြင်ကျယ်သည့် စိတ်ကူးရှိမှု

စသည့် ဥပဒေများ ပါဝင်ထားပါတယ်။ ဒီအချက်တွေဟာ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် ဥပဒေသ (၂၁) ချက်ကို အထောက်အကူပြုသည့် အပြင် အားလုံးအကျုံးဝင်ခြံငုံ့မိသွားမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီစာအုပ်ကို ဖတ်ပြီးတဲ့နောက်မှာ ခင်ဗျားက ခေါင်းဆောင်မှုပညာကို တီးခေါက်မိ သလောက်တော့ ရှိလာမယ်လို့ ကျွန်တော်ယုံကြည်သည့် အားလျော်စွာ ခင်ဗျားရဲ့ လုပ်ငန်းတွေမှာလည်း များစွာမှ အထောက်အကူပြုလိမ့်မယ်လို့ ကျွန်တော် ယုံကြည်ပါတယ်။

သိန်းထွန်း
ဥက္ကဋ္ဌ

ဇစ် ဇစ်ဂလာ၏ အမှာစာ

ဤစာအုပ်သည် သင်စုဆောင်းထားသော ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ စာအုပ်များတွင် ပထမဦးဆုံးစာအုပ် သို့မဟုတ် အုပ်စု ၅၀ မြောက် စာအုပ်ပင် ဖြစ်နေပါစေ၊ သင်သည် ဤစာအုပ်ကို မလွဲမသွေ နှစ်ခြိုက် သဘောကျပေလိမ့်မည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုတော် သင်၏ကိုယ်ရေး ကိုယ်တာဝန်၊ မိသားစုဘဝနှင့် စီးပွားကုန်သွယ်မှုဘဝတို့တွင် အရာရာ ပြောင်းလဲသွားစေမည့် အခြေခံသဘောတရားများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း တို့ကို သင်က ချက်ချင်းလက်ငင်း အသုံးပြုနိုင်သောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါ၏။ ဤစာအုပ်ထဲတွင် လူ့ဘဝနှင့် ကင်းလွတ်နေသော ‘ဘုံမြင့်စံ’ သဘောတရားများ မပါရှိပါ။ ထိုသဘောတရားများအစား (စာရေးသူ) ဂျန်မက်ဆဲလ်၏ တကယ့်လက်တွေ့ အတွေ့အကြုံများနှင့် ၎င်းရေးသား ဖော်ပြနေသော ခေါင်းဆောင်အများအပြားက အတည်ပြုပေးထားကြသော “မပြောင်းလဲသည့် ခေါင်းဆောင်မှုသဘောတရားများ” ကို အပြည့်အနှက် ဖော်ပြထားသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါသည်။

‘ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် ဥပဒေသများ’ စာအုပ်သည် အချိန်အခါ မရွေး မှန်ကန်နေသော ဥပဒေသများကို ခိုင်ခိုင်မာမာ ဖော်ပြထား သည့် အလွန်အင်အားကြီးမားသော စာအုပ်လည်း ဖြစ်သည်။ နေအိမ်တွင်ဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင်ဖြစ်စေ၊ သို့တည်းမဟုတ် သင့်အနေနှင့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအဖြစ် ဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ကျ

ရောက်လာသော မည်သည့်နေရာဌာနတွင်မဆို သင်က ကြီးကျယ်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး ဖြစ်လိုပါလျှင် ဤစာအုပ်ထဲမှ ဥပဒေသများကို လိုက်နာရန်ပင် ဖြစ်ပါတော့သည်။

အခန်းတိုင်းတွင် စာရေးသူ ဂျန်က အလွန်လေးနက်သော ခေါင်းဆောင်မှုဥပဒေ၏ အချက်အချာကို တန်းတန်းမတ်မတ် ဖော်ပြထားသည်။ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ၏ အောင်မြင်မှုနှင့် မအောင်မြင်မှု များမှတစ်ဆင့် သင်၏ဘဝတွင် ထိုဥပဒေသအား မည်သို့မည်ပုံ ကျင့်သုံးနိုင်ပုံကို ဖော်ပြထားသည်။ သင့်အနေနှင့် ဥပဒေသတစ်ချက် ချင်းကို ကျင့်သုံးနိုင်ပါသည်။ အကယ်၍ သင်သည် စိတ်လိုလက်ရ ဆောင်ရွက်ချင်စိတ်ရှိသူတစ်ဦး ဖြစ်ပါက ဥပဒေသ (၂၁) ချက်စလုံးကို လေ့လာပြီး လက်တွေ့ကျင့်သုံးနိုင်ပါလိမ့်မည်။

ခေါင်းဆောင်မှုပညာတွင် ဆရာတစ်ဆူဖြစ်သော ဂျန်မက်ဆဲလ်က ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သူလေ့လာထားသမျှကို ယခုလိုအသုံး ပြု၍ ရနိုင်သော ပုံစံအဖြစ် စုစည်းပေးထားမှုသည် တန်ဖိုးမဖြတ် နိုင်သည့် ရတနာတစ်ပါးပင် ဖြစ်ပါပေ၏။ သင်က ဤခေါင်းဆောင်မှု ဥပဒေသများကို ကျင့်သုံးလိုက်သည့်နှင့်တစ်ပြိုင်နက် သင့်ပတ်ဝန်းကျင်၌ ရှိနေသော အခြားခေါင်းဆောင်များက ချိုးဖောက်နေကြပုံတို့ကို သင် သတိပြုမိလာပါလိမ့်မည်။

ကျွန်ုပ်က “ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် ဥပဒေများ” စာအုပ်ကို လှိုက်လှိုက်လှဲလှဲ ထောက်ခံချက်ပေးလိုပါသည်။ ဤစာအုပ်သည် အကူအညီများစွာ ပေးသည့်အပြင် ဖတ်၍လည်း လွယ်ကူချောမွေ့ပါ၏။ သို့တိုင်အောင် နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်းရှိမှုနှင့် ကြည်လင်ပြတ်သားမှုတို့ကိုလည်း မလွဲမသွေ တွေ့ကြရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဤစာအုပ်တွင် မျှော်လင့်ချက်များ လမ်းညွှန်ချက်များ၊ အားပေးမှုများနှင့် တိကျပြတ်သားသော

ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် ဥပဒေသများ

လုပ်နည်းကိုင်နည်းများ အပြည့်အနက် ရှိပါသည်။ ဤစာအုပ်သည် သင်၏ ခေါင်းဆောင်အဖြစ် ဆောင်ရွက်မှုတွင် လိုအပ်သော ကိရိယာများဖြစ်သည့် သဘောတရားများကို အခြေခံထားပြီးလျှင် တိကျပြတ်သားသော လမ်းညွှန်ချက်များဖြင့် ဖြည့်တင်းထောက်ပံ့ထားပါ၏။

အကယ်၍ သင်သည် ခေါင်းဆောင်မှုနယ်ပယ်တွင် လူသစ်တစ်ဦး ဖြစ်နေပါက ဤစာအုပ်က သင့်အား နတ်ရေကန်ထဲသို့ ပစ်ချလိုက်သကဲ့သို့ ချက်ချင်းလက်ငင်း ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး ဖြစ်လာစေမည် ဖြစ်ပါ၏။ အကယ်၍ သင်သည် အတွေ့အကြုံ အလွန်ရင့်ကျက်နေသော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး ဖြစ်နေပါကလည်း သင့်အား ပို၍ကောင်းမွန်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး ဖြစ်လာစေမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဤစာအုပ်သည် ကောင်းပါ၏။ အလွန်အလွန်ပင် ကောင်းမွန်ပါပေ၏။

စစ် စစ်ဂလာ

မိတ်ဆက်စကား

ကျွန်ုပ်သည် အမေရိကန်နိုင်ငံ တနံတလျားနှင့် ကမ္ဘာ့အရပ်ရပ်တွင် လှည့်လည်၍ ခေါင်းဆောင်မှုပညာရပ်ကို သင်ကြားပေးရန် အထူးအခွင့်အရေး ရရှိထားသူ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် ကျွန်ုပ်သည် မိမိပို့ချသော ကွန်ဖရင့်များကို နှစ်ကြိမ်၊ သုံးကြိမ်နှင့် လေးကြိမ်အထိပင် တက်ရောက်ဖူးသူများနှင့် မကြာခဏဆိုသလိုပင် စကားစမြည် ပြောခွင့်ရလေ့ရှိပါ၏။

အမေရိကန်နိုင်ငံအတွင်း မကြာသေးမီက ကျင်းပခဲ့သော ကွန်ဖရင့်တစ်ခုတွင် ခေတ္တအနားပေးထားချိန်၌ လွန်ခဲ့သော နှစ်နှစ် သုံးနှစ်ကစ၍ တွေ့ခဲ့ဖူးသော အသက် ၅၀ ကျော် ၆၀ နီးပါး အမျိုးသားတစ်ယောက်က ကျွန်ုပ်ထံသို့ လာရောက်ပြီး စကားပြောခဲ့သည်။ သူက ကျွန်ုပ်၏လက်ကို ဆွဲကိုင်ပြီး အားရပါးရ လှုပ်ယမ်းပြီးနောက် ၎င်းက ပြောလိုက်၏။

“ခေါင်းဆောင်မှု ပညာရပ်ကို လေ့လာသင်ကြားရမှုက ကျုပ်ဘဝကို ပြောင်းလဲသွားစေခဲ့တယ်။ ဒါပေမယ့် ကျုပ်က ခင်ဗျားရဲ့ ပို့ချချက်တွေကို လွန်ခဲ့တဲ့ အနှစ်နှစ်ဆယ်လောက်ကတည်းက ကြားခဲ့ရရင် အကောင်းသားလို့ ဆုတောင်းမိပါတယ်ဗျား။”

ကျွန်ုပ်က ရယ်ရယ်မောမောနှင့် ပြန်ပြောလိုက်၏။

“ဟင့်အင်း၊ ခင်ဗျားနားထောင်ရမှာမဟုတ်ဘူး။”

ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် ဥပဒေသများ

ထိုပုဂ္ဂိုလ်က ပြန်မေးလိုက်၏။

“ခင်ဗျား ဘာကိုဆိုလိုတာလဲ၊ ကျုပ်ကပိုပြီးဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း ရှိလာမှာပေါ့၊ တကယ်လို့သာ ဒီခေါင်းဆောင်မှု သဘောတရားတွေကို လွန်ခဲ့တဲ့ အနှစ်နှစ်ဆယ်ကတည်းက သိခဲ့မယ်ဆိုရင် ကျုပ်က ဘဝမှာ လုံးဝခြားနားတဲ့ နေရာတစ်နေရာကို ရောက်နေပြီပေါ့၊ ခင်ဗျားရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှု ဥပဒေတွေက ကျုပ်ရဲ့ အနာဂတ် စိတ်ကူးကို လောင်စာဆီထည့်ပေးလိုက်သလို တွန်းအားပေးခဲ့တယ်။ အဲဒီ ဥပဒေသတွေက ကျုပ်ကို ခေါင်းဆောင်မှုပညာရပ်နဲ့ ပတ်သက်လို့ ပိုပြီးလေ့လာလိုစိတ် ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့တယ်။ ကျုပ်ရဲ့ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင် ကိုရောက်အောင် ဆောင်ရွက်ချင်စိတ်တွေ ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့တယ်။ တကယ်လို့ ကျုပ်က ဒီဥပဒေသတွေကို လွန်ခဲ့တဲ့အနှစ်နှစ်ဆယ်က သိခဲ့မယ်ဆိုရင် ကျုပ်စိတ်ထဲမှာ ဘယ်တော့မှ ဖြစ်နိုင်မှာ မဟုတ်ဘူးလို့ ထင်ခဲ့မိတဲ့ တချို့ကိစ္စတွေကို ဖြစ်မြောက်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့မှာပဲ”

ကျွန်ုပ်က ပြန်ဖြေလိုက်၏။

“ခင်ဗျားကတော့ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်ပါလိမ့်မယ်။ ဒါပေမယ့် လွန်ခဲ့တဲ့အနှစ်နှစ်ဆယ်ဆိုရင် ကျုပ်က ခင်ဗျားကို အဲဒီဥပဒေသတွေကို သင်ပေးနိုင်ဦးမှာ မဟုတ်ဘူး။ ခေါင်းဆောင်မှု ဥပဒေသတွေကို လေ့လာပြီး ကိုယ်တိုင်ကျင့်သုံးကြည့် နေခဲ့ရတာ၊ ကျုပ်ဘဝတစ်လျှောက်လုံးပဲ ဆိုပါတော့ဗျာ”

ကျွန်ုပ် ဤစာအုပ်ကို ရေးသားချိန်တွင် အသက် ၅၁ နှစ် ရှိနေပါပြီ။ ကျွန်ုပ်သည် သက်မွေးမှုဆိုင်ရာ ခေါင်းဆောင်မှုအနေအထားများ၌ နှစ်ပေါင်းသုံးဆယ်ကျော် ဆောင်ရွက်ခဲ့သူဖြစ်၍ ကုမ္ပဏီလေးခုကို တည်ထောင်ခဲ့ပြီးလည်း ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် မည်သည့်ကိစ္စက လူသားများ၏ဘဝကို အပြုသဘောနှင့် ဩဇာသက်ရောက်မှု ရှိစေနိုင်ကြောင်း ကျွန်ုပ်က အချိန်ကုန်ခံ၍ စွမ်းစွမ်းတမ်း အာရုံစိုက်ပြီး

လေ့လာခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်သည် ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်ရာတွင် အမှားပေါင်းမြောက်မြားစွာကို ပြုလုပ်မိခဲ့ပါသည်။ ကျွန်ုပ်သိသော ပုဂ္ဂိုလ်အများစုထက်ပင် ပိုများနေသေးသည်။ ခေါင်းဆောင် မှုပေးမည်ဆိုသော ကိစ္စရပ်တွင် အောင်မြင်မှုနှင့် မအောင်မြင်မှုတိုင်းတို့က အဖိုးမဖြတ်နိုင်သည့် သင်ခန်းစာများကို ရရှိစေခဲ့သည်။

ကျွန်ုပ်က ခရီးလှည့်လည်သွားလာပြီး အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လူတစ်ဦးချင်းတို့အား ဟောပြောဆွေးနွေးခဲ့ရာတွင် လူအများက ကျွန်ုပ်အား ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် မရှိမဖြစ် လိုအပ်ချက်များကို တိကျပြတ်သားစွာ ရှင်းလင်းဖော်ပြပေးပါဟု မကြာခဏ တောင်းဆို တတ်ကြသည်။ ၎င်းတို့က မေးမြန်းကြ၏။

“နှစ်ပေါင်းများစွာ အတောအတွင်း ခေါင်းဆောင်မှုနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ ခင်ဗျား လေ့လာဆည်းပူးထားသမျှတွေကို ရောကျိုပြီး အတိုချုပ်စာရင်း ကလေးတစ်ခု ပြုစုလိုက်မယ်ဆိုရင် ဘယ်လိုများ ရှိနိုင်မည်လဲ”

ဤစာအုပ်သည် မကြာခဏ မေးမြန်းခဲ့ကြသည့် အဆိုပါ မေးခွန်းအတွက် ကျွန်ုပ်၏အဖြေပင် ဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်သည် ဤ “ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် ငြင်းမရသော ဥပဒေသ (၂၁) ချက်” ကို ကျွန်ုပ်၏ ဘဝတစ်လျှောက်လုံး လေ့လာဆည်းပူး၍ ရယူခဲ့ရပါသည်။ ကျွန်ုပ်၏ဆန္ဒမှာ ထိုအချက်များကို သင့်အား ဖြစ်နိုင်သမျှ လွယ်ကူစွာ နှင့် ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာ လက်ဆင့်ကမ်းပေးလိုသည်။ ဤကဲ့သို့ လက်ဆင့်ကမ်းပေးရာတွင် ရယ်စရာ မောစရာကလေးများ ကြားညှပ်၍ ပါ၊ ပါကလည်း မည်သူ့ကိုမျှ မထိခိုက်နိုင်ဟု ယူဆပါ၏။

နှစ်ပေါင်းများစွာ အတောအတွင်း ကျွန်ုပ်လေ့လာဆည်းပူး၍ ရရှိခဲ့သော အမှန်တရားများအနက် အရေးအကြီးဆုံး အမှန်တရား တစ်ချက်မှာ ဤသို့ဖြစ်ပါသည်။

“သင် ဘယ်နေရာကိုပဲသွားသွား၊ သင်ဘာကိုပဲလုပ်လုပ်၊

ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် ဥပဒေသများ

ခေါင်းဆောင်မှုသည် ခေါင်းဆောင်မှုသာ ဖြစ်၏။ အချိန်ကာလများ ပြောင်းလဲသွားကြပါသည်။ နည်းပညာရပ်များကလည်း ရှေ့သို့ မှန်မှန်ကြီး ချိတက်လျက် ရှိပါ၏။ ယဉ်ကျေးမှုများကလည်း တစ်နေရာနှင့် တစ်နေရာ ကွဲပြားခြားနားနေကြသည်။ သို့ရာတွင် သင်က ရှေးခေတ် ဂရိခေတ်လူမျိုးများ အား လေ့လာသည်ဖြစ်စေ၊ ဓမ္မဟောင်းကျမ်းစာထဲ၌ပါသော ဟီးဘရူး လူမျိုးများအား လေ့လာသည်ဖြစ်စေ၊ လွန်ခဲ့သောနှစ်ပေါင်း ၂၀၀ ကာလမှ တပ်မတော်အသီးသီးကိုပဲဖြစ်စေ၊ ခေတ်သစ်ဥရောပမှ အုပ်စိုးသူများကို ဖြစ်စေ၊ သို့တည်းမဟုတ် ကမ္ဘာစီးပွားရေးလောကမှ လုပ်ငန်းရှင်ကြီးများ ကိုပဲ လေ့လာသည်ဖြစ်စေ၊ စစ်မှန်သော ခေါင်းဆောင်မှုသဘောတရား များသည် မပြောင်းလဲဘဲ တည်တံ့ခိုင်မြဲမှုရှိကြောင်းကို တွေ့ရပေလိမ့် မည်။ ခေါင်းဆောင်မှု သဘောတရားများသည် အချိန်ယန္တရားကြီး ပြောင်းလဲသွားသော်လည်း ပြောင်းလဲမှုမရှိကြပေ။ ထိုသဘောတရားများ သည် ငြင်းမရသော အချက်များ ဖြစ်ကြ၏။

ယခု ဆက်လက် ဖော်ပြမည့် အခန်းများကို ဖတ်ရှုရင်း သင့်စိတ်ထဲ၌ အောက်ပါအချက်လေးချက်ကို လက်ခံထားစေလိုပါသည်။

၁။ ဤဥပဒေသများကို လေ့လာသင်ယူ၍ ရပါ၏။

အချို့သော ဥပဒေသများမှာ နားလည်ရန်နှင့် လိုက်နာ ကျင့်သုံးရာတွင် အခြားဥပဒေသများထက် ပို၍လွယ်ကူ၏။ သို့ရာတွင် ဥပဒေသတိုင်းကို လိုက်နာဆောင်ရွက်၍ ရနိုင်ပါသည်။

၂။ ဥပဒေသများကို တစ်ချက်စီ အသုံးပြု၍ ရပါ၏။

ဥပဒေသတိုင်းက အခြားသော ဥပဒေသများအား ပိုမိုပြည့်စုံအောင် ဖြည့်စွက်ပေးလျက် ရှိကြပါသည်။ သို့ရာတွင် ဥပဒေသတစ်ခုကို နားလည် နိုင်ရန်အတွက် အခြားဥပဒေသတစ်ခုအား သင်ယူရန် မလိုအပ်ပါ။

၃။ ထိုဥပဒေသများတွင် အကျိုးဆက်များ ပါရှိကြ၏။

ဥပဒေသများကို လိုက်နာကျင့်သုံးပါက လူအများက သင်၏ ဦးဆောင်မှုကို ခံယူလာကြလိမ့်မည်။ ထိုဥပဒေသများအား ဖောက်ဖျက် ကျူးလွန်မည် သို့မဟုတ် လျစ်လျူရှုထားမည် ဆိုပါက သင်သည် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား ဦးဆောင်မှု ပေးနိုင်လိမ့်မည် မဟုတ်ချေ။

၄။ ဤဥပဒေသများသည် ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် အခြေခံ အုတ်မြစ်များ ဖြစ်ကြ၏။

သင်သည် ခေါင်းဆောင်မှု သဘောတရားများကို လေ့လာသင်ယူ ပြီးဖြစ်ပါက လက်တွေ့လေ့ကျင့်ပြီး သင့်ဘဝအတွက် အသုံးချရတော့မည် ဖြစ်ပါသည်။ သင်သည် ခေါင်းဆောင်မှု သဘောတရား၏ ထိရောက်မှုကို စတင်လေ့လာ သိရှိလိုက်ရသော နောက်လိုက်တစ်ဦး သို့တည်းမဟုတ် သင့်ထံတွင် နောက်လိုက်များ ရှိနေပြီဖြစ်သော ခေါင်းဆောင်သူတစ်ဦး မည်သူပဲဖြစ်နေပါစေ ယခုသင်သည် ပို၍ကောင်းမွန်သော ခေါင်းဆောင် တစ်ဦး ဖြစ်လာမည်ဟု မလွဲဧကန်ပင်တည်း။

ဤဥပဒေသများကို ဖတ်ရှုရင်းနှင့် သင်သည် အချို့သော ဥပဒေသများကို ထိရောက်စွာ ကျင့်သုံးနေပြီဖြစ်ကြောင်း သဘော ပေါက်လာဖွယ် ရှိပါသည်။ အချို့သော ဥပဒေသများကမူ သင့်ထံ၌ ရှိနေသည်ဟု သင်ကိုယ်တိုင် မသိသေးသော အားနည်းချက်များကို ထုတ်ဖော်ပေးပါလိမ့်မည်။

သို့ရာတွင် ခေါင်းဆောင်မှု ဥပဒေသ အတော်များများကို လေ့လာပြီးသည်နှင့်အမျှ သင်သည် ပိုကောင်းသော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး ဖြစ်လာပါလိမ့် မည်။ ဥပဒေသတစ်ခုချင်းသည် သင်စိတ်ကူး ယဉ်ထားသော ရည်မှန်းချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်နှင့် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား ပို၍တန်ဖိုးမြင့်တက်လာအောင် ဆောင်ရွက်ပေးရေး တို့အတွက် အဆင်သင့်ကောက်ယူ အသုံးပြုနိုင်မည့် ကိရိယာတန်ဆာ

ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် ဥပဒေသများ

ပလာများအဖြစ် ရှိနေကြပါပြီ။ တစ်ခုခုကို ကောက်ယူသုံးစွဲလိုက်သည်နှင့်ပင် သင်သည် ပို၍ကောင်းမွန်သော ခေါင်းဆောင်သူတစ်ဦး ဖြစ်လာပေလိမ့်မည်။ အကုန်လုံးကိုသာ လေ့လာသင်ယူမည်ဆိုပါက လူအများက သင်၏ဦးဆောင်မှုကို ဝမ်းမြောက်ဝမ်းသာစွာ ခံယူလာကြပါလိမ့်မည်။

ကဲ၊ ကိရိယာတန်ဆာပလာများ ထည့်ထားသော သေတ္တာကို ကျွန်ုပ်တို့ အတူတကွ ဖွင့်ကြပါစို့လား။

မာတိကာ

အမှတ်စဉ်

ဖော်ပြချက်

မိတ်ဆက်စကား

၁။	စွမ်းဆောင်ရည်ဥပဒေသ	၁
၂။	ဩဇာသက်ရောက်စေနိုင်မှု ဥပဒေသ	၁၇
၃။	ဖြစ်စဉ်ဥပဒေသ	၃၅
၄။	ရေကြောင်းလမ်းပြမှု ဥပဒေသ	၅၇
၅။	အိုးအက်ဖ်ဟပ်တန်၏ ဥပဒေသ	၇၇
၆။	အခြေခံခိုင်မာမှု ဥပဒေသ	၉၅
၇။	ကြည်ညိုလေးစားမှု ဥပဒေသ	၁၁၅
၈။	အလိုလိုသိမှု ဥပဒေသ	၁၂၉

ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် ဥပဒေသများ

၉။ ဆွဲဆောင်မှု ဥပဒေသ	၁၄၉
၁၀။ ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်မှု ဥပဒေသ	၁၆၁
၁၁။ အတွင်းစည်းအုပ်စု ဥပဒေသ	၁၇၇
၁၂။ လှုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ခွဲဝေပေးမှု ဥပဒေသ	၁၉၃
၁၃။ ဆင့်ပွားထုတ်လုပ်မှု ဥပဒေသ	၂၁၃
၁၄။ လက်ခံယုံကြည်မှု ဥပဒေသ	၂၂၅
၁၅။ အောင်နိုင်မှု ဥပဒေသ	၂၄၁
၁၆။ အရှိန်အဟုန်ရရှိလာစေမှု ဥပဒေသ	၂၆၁
၁၇။ ဦးစားပေးမှု ဥပဒေသ	၂၇၉
၁၈။ အနစ်နာခံမှု ဥပဒေသ	၂၉၁
၁၉။ ချိန်ကိုက်တက်မှု ဥပဒေသ	၃၀၉
၂၀။ ပေါက်ကွဲသကဲ့သို့ ကီးထွားလာစေမှု ဥပဒေသ.....		၃၂၇
၂၁။ အမွေဆက်ခံစေမှု ဥပဒေသ	၃၄၁

နိဂုံး

(၁)

စွမ်းဆောင်ရည် ဥပဒေသ

ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်က လူတစ်ယောက်၏ ထိရောက်မှုအဆင့်ကို ဆုံးဖြတ်သည်။

ကျွန်ုပ်သည် မကြာခဏဆိုသလို ခေါင်းဆောင်မှု ကွန်ဖရင့်များကို ဖွင့်လှစ်သည့်အခါတိုင်း စွမ်းဆောင်ရည် ဥပဒေသကို စတင်၍ ရှင်းပြပြီး ဖွင့်လှစ်လေ့ ရှိ၏။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် အဆိုပါ ဥပဒေသ လူအများအား “ခေါင်းဆောင်မှု၏တန်ဖိုး” ကို နားလည်အောင် ရှင်းပြနိုင်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ အကယ်၍ သင်သည် ဤဥပဒေသကို ရေရှည်လည်လည် နားလည်သဘောပေါက်သွားမည် ဆိုပါက လူ့ဘဝ၏ ဘက်စုံထောင့်စုံတွင် “ခေါင်းဆောင်မှု” က မည်ရွှေ့မည်မျှအထိ ထိရောက်မှု ရှိနေသည်ကို အံ့အားသင့်ဖွယ်ရာ တွေ့ရှိရပါလိမ့်မည်။

ထို့ကြောင့် ဤအချက်ကို ယခုလို ရှင်းပြပါရစေ။ ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်သည် လူတစ်ယောက်၏ ထိရောက်မှုအဆင့်ကို အဆုံးအဖြတ် ပေးသော “စွမ်းဆောင်ရည်” ဖြစ်သည်။ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ ခေါင်းဆောင်နိုင်မှု စွမ်းရည်သည် နိမ့်ကျလေလေ၊ ၎င်း၏ စွမ်းဆောင် ရည်သည် နိမ့်ကျလေလေပင် ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်သည်

ပို၍ မြင့်မားလေလေ ထိရောက်မှုသည် ပိုမို၍ ကြီးမားလေလေ ဖြစ်၏။ ဥပမာတစ်ခုကို ဖော်ပြပါမည်။ အကယ်၍ သင်၏ခေါင်းဆောင်မှု အဆင့်ကို ‘၈’ ဟု သတ်မှတ်သည်ဆိုပါက သင်၏ထိရောက်မှု အဆင့်သည် မည်သည့်အခါတွင်မှ ‘၇’ ထက်ပို၍ မမြင့်မားနိုင်ပေ။ အကယ်၍ သင်၏ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်သည် ‘၄’မျှသာ ဖြစ်ပါက သင်၏ ထိရောက်မှုအဆင့်သည် ‘၃’ ထက်ပို၍ မြင့်မားလာနိုင်မည် မဟုတ်ချေ။ သင်၏ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်သည် ကောင်းသည်ဖြစ်စေ၊ ညံ့သည်ဖြစ်စေ၊ သင်၏ထိရောက်မှုစွမ်းရည်နှင့် သင့်အဖွဲ့အစည်းအပေါ်၌ ဩဇာသက်ရောက်မည့် အလားအလာတို့ကို အမြဲတစေပင် အဆုံးအဖြတ် ပေးလေ့ရှိပါ၏။

စွမ်းဆောင်ရည်ဥပဒေသကို ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြပေးနိုင်သည့် ဇာတ်လမ်းကလေးတစ်ခုကို ကျွန်ုပ်က သင့်အား တင်ပြပါရစေ။ ၁၉၃၀ ပြည့်နှစ်က ဒစ်နှင့် မောရစ်ဆိုသော ညီအစ်ကို ၂ ယောက်တို့သည် အမေရိကန်လူမျိုးတို့ အိပ်မက်မက်လေ့ရှိကြသော ကြွယ်ဝချမ်းသာမှုကို ရှာဖွေရန် နယူးယောက်မြို့နယ်မှ ကယ်လီဖိုးနီးယားပြည်နယ်သို့ ပြောင်းရွှေ့သွားခဲ့ကြသည်။ သူတို့ ၂ ယောက်သည် အထက်တန်းကျောင်းမှ စာမေးပွဲအောင်မြင်ကာစဖြစ်၍ မိမိတို့၏ ဇာတိချက်ကြွေ မွေးရပ်မြေတွင် ချမ်းသာနိုင်မည့် အခွင့်အရေး နည်းပါးလှသည်ဟု ထင်မြင်ယူဆကြ၏။ ထို့ကြောင့် သူတို့ညီအစ်ကိုသည် ဟောလီးဝုဒ်သို့ တန်းတန်းမတ်မတ် သွားရောက်ခဲ့ကြပြီး နောက်ဆုံးတွင် ရုပ်ရှင်စတူဒီယိုတစ်ခု၌ အလုပ်ရရှိ သွားကြသည်။

ကာလအတန်ကြာမြင့်သွားသောအခါ ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေး၌ စွန့်စားလိုသောစိတ်ဓာတ်နှင့် ဖျော်ဖြေရေးလုပ်ငန်းတွင် စိတ်ဝင်စားမှု တို့က တွန်းအားပေးသောကြောင့် ဟောလီးဝုဒ်၏ အရှေ့မြောက်ဘက် ငါးမိုင်ခန့်အကွာရှိ “ဂလင်းဒေး” ဆိုသော မြို့တွင် ရုပ်ရှင်ရုံတစ်ရုံကို

ဖွင့်လှစ်ဖြစ်ကြသည်။ သို့ရာတွင် ညီအစ်ကို ၂ ယောက်က မည်မျှပင်ကြိုးစားကြသော်လည်း ထိုလုပ်ငန်းကို မြတ်စွန်းအောင် မလုပ်နိုင်ခဲ့ကြပါ။ ၎င်းတို့ရုပ်ရှင်ရုံဖွင့်သော လေးနှစ်တာ ကာလအတွင်း တစ်လလျှင် ဒေါ်လာတစ်ရာမျှသာရှိသော ရုံငှားခကိုပင် မှန်မှန် ပေးနိုင်ခြင်း မရှိကြချေ။

အခွင့်အလမ်းသစ်တစ်ခု

ထိုညီအစ်ကို ၂ ယောက်၏ အောင်မြင်လိုသည့် စိတ်ဓာတ်မှာ ပြင်းပြလွန်းလှ၏။ ထို့ကြောင့် ပို၍ကောင်းမွန်သည့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းများကို အမြဲတစေ ရှာဖွေနေခဲ့ကြသည်။ နောက်ဆုံး၌ ၁၉၃၇ ခုနှစ်တွင်မှ ဖြစ်ဖြစ်မြောက်မြောက် ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိမည့် လုပ်ငန်းသစ်တစ်ခုကို ရှာတွေ့ကြလေသည်။ သူတို့သည် ဂလင်းဒေးမြို့၏ အရှေ့ဘက်တွင်ရှိသော “ပါဆာဒီးနား” တွင် ခြံဝင်းထဲသို့ မော်တော်ကား မောင်းဝင်လာပြီး မှာယူစားသောက်နိုင်သော စားသောက်ဆိုင် ကလေး တစ်ဆိုင်ကို ဖွင့်လှစ်လိုက်ကြသည်။ ကယ်လီဖိုးနီးယားပြည်နယ် တောင်ပိုင်းသားများသည် မိမိတို့၏ မော်တော်ကားများကို များစွာ အမှီသဟဲပြုနေ လေ့ရှိကြရာ ထိုသို့ပြောင်းလဲလာသော လူနေမှုဘဝပုံစံက ၎င်းတို့၏စီးပွားရေးကို များစွာအထောက်အကူပြုခဲ့ပါသည်။

၁၉၃၀ ဆယ်စုနှစ်အစောပိုင်းကာလက ခြံဝင်းထဲသို့ မော်တော် ကားနှင့် မောင်းဝင်၍ မှာယူစားသောက်နိုင်သော စားသောက်ဆိုင်များ အလျှိုလျှိုပေါ်ပေါက်လာကြသလို တဖြည်းဖြည်းနှင့်လူကြိုက်များစလည်း ပြုလာခဲ့ကြသည်။ စားသုံးသူတို့သည် အစားအစာများကို စားသောက်ရန် ခန်းမကြီးတစ်ခုထဲသို့ သွားရောက်ဖို့မလိုပါ။ ၎င်းတို့သည် စားသောက် ဆိုင်ပတ်ပတ်လည်ရှိ သီးသန့်ရပ်နားရန် သတ်မှတ်ပေးထားသောနေရာ

များတွင် ၎င်းတို့၏ မော်တော်ကားများကို ရပ်တန့်လိုက်ကြပြီး စားပွဲထိုး အမျိုးသမီးကလေးများမှတစ်ဆင့် အစားအသောက်များကို မှာယူ နိုင်ကြသည်။ လင်ပန်းကလေးနှင့် လာပို့သောအစားအစာများကို မော်တော် ကားထဲမှာပင် သုံးဆောင်နိုင်ကြသည်။ အစားအစာများကို ကြွေပန်းကန်များ၊ ဖန်ထည်ပစ္စည်းများ၊ သတ္တုအသုံးအဆောင်ပစ္စည်းများ စသည်တို့နှင့် တည်ခင်းကျွေးမွေးခြင်း ဖြစ်၏။ ထိုစနစ်သည် လူတိုင်းက သွက်သွက်လက်လက် လုပ်ကိုင်လှုပ်ရှားနေကြပြီး၊ တစ်နေရာမှ တစ်နေ ရာသို့ မကြာခဏ ရွှေ့ပြောင်းနေထိုင်ရမှု ပိုမိုများပြားလာသော လူနေမှု အဖွဲ့အစည်းအတွက် အချိန်ကိုက် ပေါ်ပေါက်လာသော စိတ်ကူးတစ်ခုပင် ဖြစ်ပါသည်။

ဒစ်နှင့် မောရစ်တို့ ညီအစ်ကို ၂ ယောက်၏ ခြံဝင်းထဲသို့ မော်တော်ကားမောင်းဝင်ပြီး မှာယူစားသောက်နိုင်သည့် Drive-in Restaurant စားသောက် ဆိုင် ငယ်ကလေးသည် အကြီးအကျယ် အောင်မြင်မှုရရှိခဲ့သည်။ သူတို့သည် ၁၉၄၀ ပြည့်နှစ်တွင် လော့စအင်ဂျလီ မြို့၏ အရှေ့ဘက်မိုင်ငါးဆယ်အကွာ၌ရှိသော “ဆန်ဘာနာဒီနိုမြို့” သို့ ၎င်းတို့စားသောက်ဆိုင်ကို ပြောင်းရွှေ့ဖွင့်လှစ်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြပြန်၏။ ထိုမြို့ကလေးသည် အလုပ်သမားအများအပြားနေထိုင်ရာမြို့ဖြစ်သည်။ ဖြုန်းခနဲကြီးထွားလာသည့် မြို့တစ်မြို့လည်းဖြစ်၏။ ၎င်းတို့က စားသောက်ဆိုင်ကို ပို၍ကြီးမားအောင် ဆောက်လုပ်ခဲ့ကြပြီး စားသောက် ဖွယ်ရာ စာရင်းတွင်လည်း မူလက ရောင်းချခဲ့သော ဝက်အူချောင်းညှပ် ပေါင်မုံ့၊ အကင်မျိုးစုံနှင့် အဖျော်ရည်မျိုးစုံတို့အပြင် အမဲသားမီးကင်နှင့် ဝက်သားညှပ်ဆင်းဒဝစ်ချ်၊ ဟမ်ဘာဂါနှင့် အခြားစားစရာများကိုပါ တိုးချဲ့၍ ရောင်းချကြသည်။ ၎င်းတို့၏ စားသောက်ဆိုင် လုပ်ငန်းသည် အဆမတန် ကြီးထွားလာခဲ့ရာ နှစ်စဉ်ရောင်းရငွေ ပမာဏမှာ ဒေါ်လာ ၂၀၀၀၀၀ သို့ ရောက်ရှိလာ၏။ ၎င်းတို့ညီအစ်ကိုသည် နှစ်စဉ် အမြတ်ငွေ

ဒေါ်လာ ၅၀၀၀၀ ကို အညီအမျှ ခွဲဝေယူကြရပြီး ထိုငွေပမာဏက ၎င်းတို့အား ထိုမြို့၏ ကြွယ်ဝချမ်းသာသူ များ အသိုင်းအဝိုင်းတွင် ဝင်ဆံ့သူများ ဖြစ်စေခဲ့သည်။

၁၉၄၈ ခုနှစ်သို့ ရောက်ရှိသောအခါ ခေတ်ပြောင်းစပြုလာပြီ ဖြစ်ကြောင်း ၎င်းတို့၏ အလိုလိုသိသောစိတ်က သတိပေးသောကြောင့် စားသောက်ဆိုင်လုပ်ငန်းတွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို ပြုလုပ်ခဲ့ကြ၏။ ၎င်းတို့က အမျိုးသမီးစားပွဲထိုးများကို ဖြုတ်ပစ်လိုက်ပြီး ကိုယ်တိုင် လာရောက်ဝယ်ယူသူများကိုသာ ရောင်းချတော့သည်။ အစား အသောက်စာရင်းကိုပါ လျှော့ချပစ်လိုက်ပြီးနောက်၊ ဟမ်ဘာဂါ တစ်မျိုးတည်းကိုသာ အာရုံစိုက်၍ ရောင်းချပေးတော့၏။

၎င်းတို့က ကြွေပန်းကန်များ၊ ဖန်ထည်ပစ္စည်းများနှင့်သတ္တုအသုံး အဆောင်များအစား စက္ကူနှင့်ပြုလုပ်သော ပစ္စည်းများကိုသာ ပြောင်းလဲ၍ သုံးစွဲခဲ့ကြသည်။ ကုန်ကျစရိတ်လျော့နည်းလာမှုကြောင့် ဝယ်ယူ စားသုံးသူများကိုလည်း ဈေးလျော့၍ ရောင်းချနိုင်သည့် အပြင် “အလင်အမြန်ဝန်ဆောင်မှုပေးသောစနစ်” ကိုလည်း တီထွင်ခဲ့ကြပြန်၏။ ၎င်းတို့၏ မီးဖိုချောင်သည် စားသောက်ဖွယ်ရာများကို အဆက်မပြတ် ပို့ပေးနေသည့် စက်ရုံကြီးတစ်ရုံနှင့် တူနေသည်။ ဝန်ထမ်းများကလည်း လျင်မြန်စွာ ဝန်ဆောင်မှုပေးနိုင်ရေးကို အာရုံစိုက်ထားကြ၏။ ၎င်းတို့၏ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်မှာ မှာယူစားသုံးသူများထံ စက္ကန့်သုံးဆယ် သို့မဟုတ် ထို့ထက်စော၍ အရောက်ပို့ပေး နိုင်ရေးပင်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့ အောင်မြင်မှုရခဲ့ကြပါ၏။ ၁၉၅၅ ခုနှစ်တွင် နှစ်စဉ်ရောင်းရငွေမှာ ဒေါ်လာ ၃၅၀,၀၀၀ သို့ရောက်ရှိလာပြီး ဒစ်နှင့် မောရစ်တို့သည်လည်း အမြတ်ငွေ ၁၀၀,၀၀၀ ကို နှစ်စဉ် ထက်ဝက်စီ ခွဲဝေ၍ ယူနေကြရပြီ ဖြစ်၏။

ထိုညီအစ်ကို ၂ ယောက်သည် မည်သူများပေးနည်း။ အဆိုပါ

ခေတ်ကာလက သင်သည် ဆန်ဘနာဒီနိုမြို့၊ ၁၄ လမ်းနှင့် ‘အီး’လမ်း ထောင့်ရှိ စားသောက်ဆိုင်ငယ်ကလေးဆီသို့ ကားမောင်း၍ သွားရောက် စုံစမ်းနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ ရှစ်မြောင့်ပုံဆောက်လုပ်ထားသော အဆောက် အအုံငယ်ကလေး၏ မျက်နှာစာတွင် “မက်ဒေါ်နယ်၏ ဟမ်ဘာဂါ” ဟု ရိုးစင်းစွာ ဖော်ပြထားသော နီယွန်ဆိုင်းဘုတ်ကို တွေ့ကြရမည် ဖြစ်ပါပြီး ဒစ်နှင့် မောရစ်မက်ဒေါ်နယ်တို့သည် အမေရိကန်လူမျိုးတို့၏ သူဌေးဖြစ်လိုသည့် ရည်မှန်းချက်အတိုင်း၊ အကြီးအကျယ် ပွပေါက်တိုးခဲ့ ကြလေသည်။ ထို့နောက်ပိုင်း အဖြစ်အပျက်များမှာ သမိုင်းတွင် ကျန်ရစ်စေခဲ့သည်ဟုဆိုသော် မှန်နိုင်ပါ့မလား။ မမှန်ပါ။ မှားယွင်း ပါသည်။ မက်ဒေါ်နယ်ညီအစ်ကိုများသည် ထိုအခြေအနေထက်ပိုမို၍ မကြီးပွားခဲ့ကြပါ။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့၏ အားနည်းပျော့ညံ့ သော ခေါင်းဆောင်မှုက အောင်မြင်နိုင်စွမ်းရှိသည့် ၎င်းတို့၏ စွမ်းရည်ကို အပေါ်သို့မရောက်အောင် ပိတ်ပင်တားဆီးထားသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါသည်။

ဇာတ်လမ်း၏နောက်ကွယ်မှ ဇာတ်လမ်း

မက်ဒေါ်နယ်ညီအစ်ကိုများသည် ငွေရေးကြေးရေးပိုင်းတွင် ကုံလုံ ကြွယ်ဝသွားကြပြီ။ စိတ်ချလက်ချ နေထိုင်နိုင်ကြပြီဆိုသော အချက်မှာ မှန်ကန်ပါ၏။ ၎င်းတို့၏ စားသောက်ဆိုင်လုပ်ငန်းသည် အမေရိကန် နိုင်ငံတွင် အမြတ်အစွန်း အလွန်များပြားသော လုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး သူတို့ရှာဖွေရရှိသမျှသော စည်းစိမ်ချမ်းသာများကို ကုန်အောင်သုံးပစ်ဖို့ ကိုပင် အခက်တွေ့နေရသည်ဟု ၎င်းတို့က ခံစားနေကြရသည်။ ၎င်းတို့၏ ထူးချွန်ပြောင်မြောက်မှုမှာ စားသုံးသူများအား ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းနှင့် မီးဖိုထဲတွင် စနစ်တကျ နေရာချထားတတ်မှုတို့ပင်ဖြစ်သည်။ အဆိုပါ

စွမ်းရည်က အစားအသောက်နှင့် အဖျော်ယမကာများအား စားသုံးသူ ထံ အရောက်ပို့ဆောင်ပေးသည့် စနစ်သစ်ကို တီထွင်နိုင်ခဲ့သည်။ တကယ်ကလည်း စားသောက်ဆိုင်လုပ်ငန်းနယ်ပယ်တွင် ၎င်းတို့၏ စွမ်းရည်ကို သိရှိသူများပြားလှသည်။ ၎င်းတို့၏ လုပ်ပုံကိုင်ပုံနှင့် နည်းစနစ်တို့ကို သိလိုသောကြောင့် တစ်နိုင်ငံလုံးမှ စာနှင့်ရေးသား၍ မေးမြန်းသူများ၊ ကိုယ်တိုင်လာရောက် လေ့လာကြည့်ရှုသူများ၊ အလွန်ပင်များပြားလာ ခဲ့၏။ တစ်လအတွင်းမှာပင် သူတို့ထံ တယ်လီဖုန်းဆက်သူနှင့် စာရေး၍ မေးသူဦးရေစုစုပေါင်း သုံးရာအထိ များပြားခဲ့ပါ၏။

ဤတွင် ၎င်းတို့က ‘မက်ဒေါ်နယ်၏ အယူအဆ’ ကို ရောင်းစားရန် စိတ်ကူးပေါက်လာကြ၏။ စားသောက်ဆိုင်များအား သဘောတူညီမှုဖြင့် ဖွင့်လှစ်ခွင့်ပေးသော စိတ်ကူးစိတ်သန်းမှာ အသစ်အဆန်း မဟုတ်ပါချေ။ ထိုစိတ်ကူး ပေါ်ပေါက်နေသည်မှာ အနှစ် ၂၀ ခန့်ပင် ရှိခဲ့ပါပြီ။ မက်ဒေါ်နယ်ညီအစ်ကိုများအဖို့ ထိုကိစ္စသည် မက်ဒေါ်နယ်ဆိုင်သစ် မဖွင့်ဘဲနှင့် ဝင်ငွေရနိုင်သည့် နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး ၁၉၅၂ ခုနှစ်တွင် ထိုအစီအစဉ်ကို စတင်ခဲ့၏။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့၏ ကြိုးပမ်းမှုမှာ စိတ်ပျက်စရာကောင်းလောက်အောင်ပင် အောင်မြင်မှု မရရှိခဲ့ချေ။ အကြောင်းပြချက်ကတော့ ရိုးစင်းပါသည်။ ထိုကိစ္စကို ထိရောက်မှုရှိအောင် ၎င်းတို့က ဦးဆောင်မှုမပေးနိုင်ခဲ့ခြင်းပင် ဖြစ်ပါ၏။ ဒစ်နှင့် မောရစ်တို့ သည် အလွန်တော်သော စားသောက်ဆိုင်ပိုင်ရှင်များ ဖြစ်ကြ၍ သူတို့လုပ်ငန်းအား အောင်မြင်အောင် မည်သို့မည်ပုံ ဆောင်ရွက်ကြရ မည်ကို နားလည်သဘောပေါက်ကြသည်။ ၎င်းတို့၏ တွေးခေါ်စဉ်းစားမှု ပုံစံက ၎င်းတို့ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိမှုအပေါ်တွင် ပိတ်ဆို့ထားသလိုဖြစ်နေပြီး ထို့ကြောင့် အောင်မြင်မှုသည် အထွတ် အထိပ်သို့ ရောက်ရှိနေချိန်တွင် ဒစ်နှင့် မောရစ်ညီအစ်ကိုတို့သည်လည်း စွမ်းဆောင်ရည် ဥပဒေနှင့် တည့်တည့်ကြီး ဝင်တိုးမိကြလေတော့၏။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးနှင့် ပူးတွဲဆောင်ရွက်ခွင့်ရခြင်း

၁၉၅၄ ခုနှစ်တွင် ၎င်းတို့ညီအစ်ကိုသည် “ရေးကရော့” ဆိုသူနှင့် ချိတ်ဆက်မိခဲ့ကြသည်။ “ရေးကရော့” သည် နို့အေး (Milk shakes) မျိုးစုံ ပြုလုပ်နိုင်သည့် စက်ကလေးများကို ရောင်းချသည့် ကုမ္ပဏီငယ်တစ်ခုကို တည်ထောင်ထားသူဖြစ်ပြီး သူက မက်ဒေါ်နယ်ညီအစ်ကိုများ အကြောင်းသိနေ၏။ မက်ဒေါ်နယ်စားသောက်ဆိုင်သည် “ရေးကရော့” ၏ အကောင်းဆုံးဖောက်သည်တစ်ဦး ဖြစ်သည်။ “ရေးကရော့” သည် မက်ဒေါ်နယ်စားသောက်ဆိုင်သို့ ကိုယ်တိုင်လာရောက်ကြည့်ရှုပြီးသည်နှင့် တစ်ပြိုင်နက် ထိုဆိုင်၏အလားအလာကို အမြင်ကျယ်စွာ တွေးကြည့်မိလိုက်သည်။ ၎င်း၏စိတ်ထဲတွင် ထိုစားသောက်ဆိုင်သည် နိုင်ငံတန်တလျား၌ ရာနှင့်ချီ၍ ဖွင့်လှစ်သွားနိုင်မည့် အနေအထားကို တွေးလိုက်မိ၏။ သူက များမကြာမီတွင် ဒစ်နှင့် မောရစ်တို့နှင့် အပေးအယူတစ်ခု ပြုလုပ်ပြီးနောက် ၁၉၅၅ ခုနှစ်တွင် “မက်ဒေါ်နယ်၏ နည်းစနစ် အင်ကော်ပိုရိတ်တက်” (နောက်ပိုင်းတွင် မက်ဒေါ်နယ်ကော်ပိုရေးရှင်း) ကို စတင်တည်ထောင်ခဲ့သည်။

ရေးကရော့က “အခြားစားသောက်ဆိုင်များအား ၎င်း၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ဖွင့်လှစ်ပေးနိုင်ခွင့်” ကိုပါ ချက်ချင်း ဝယ်ယူလိုက်၏။ ထို့နောက် ၎င်းက မက်ဒေါ်နယ်စားသောက်ဆိုင်များအား တစ်နိုင်လုံးတွင် ဖွင့်လှစ်နိုင်ရေးအတွက် အဖွဲ့ငယ်လေးတစ်ဖွဲ့ကို စတင်ဖွဲ့စည်းလိုက်သည်။ သူကရှာဖွေ၍ တွေ့နိုင်သလောက် အတော်ဆုံးပုဂ္ဂိုလ်များကို ငှားရမ်းလိုက်၏။ ၎င်း၏အဖွဲ့ငယ်သည် ပမာဏာသာမက အရည်အသွေးပါ တိုးတက်လာစေရန်အတွက် ဦးဆောင်မှုအရည်အချင်းရှိသူများကို ထပ်မံ၍ တိုးချဲ့ထည့်သွင်းကြပြန်၏။

အစောပိုင်းနှစ်များတွင် ‘ရေးကရော့’ သည် အတော်ကလေး

အနစ်နာခံခဲ့ရသည်။ သူသည် အသက် ၅၅ နှစ်ခန့်သာ ရှိသေးသော်လည်း လွန်ခဲ့သော အနှစ်သုံးဆယ်က ဤလုပ်ငန်းကို စတင်ဆောင်ရွက်စဉ်ကကဲ့သို့ပင် နေ့စဉ် နာရီပေါင်းများစွာ အလုပ်လုပ်ခဲ့ရပြီး၊ နေအိမ်တွင်လည်း ပကာသနများစွာကို လျော့ချပစ်ခဲ့ရသည်။ အားကစားကလပ်မှ အသင်းဝင်အဖြစ်ကိုပင် စွန့်လွှတ်ခဲ့ရပြီး ဂေါက်သီးမရိုက်ဖြစ်တော့သောကြောင့် လက်ပျက်သွားသဖြင့် သာမန်ရိုက်ချက်ထက် ဆယ်ချက်ပိုတိုးသွားသည်ဟု ပြောပြခဲ့သည်။ သူသည် မက်ဒေါ်နယ်ကော်ပိုရေးရှင်း၏ ပထမရှစ်နှစ်တာကာလအတွင်း “လစာ” လုံးဝ မခံစားခဲ့ပါ။ ထိုမျှသာမက သေး၊ အဖွဲ့ငယ်၌ ဆက်လက်ရှိနေစေလိုသော အရေးပါသည့် ခေါင်းဆောင်များအား လစာပေးနိုင်ရန်အတွက် ဘဏ်မှ ငွေချေးခဲ့ရ၏။ ၎င်း၏ အနစ်နာခံမှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှု တို့က နောက်ပိုင်းတွင် “အရာ” ထင်စေခဲ့သည်။ ၁၉၆၁ ခုနှစ်တွင် ရေးကရော့သည် မက်ဒေါ်နယ်ညီအစ်ကိုများထံမှ အထူးသီးသန့်အခွင့်အရေးများကို ဒေါ်လာ ၂.၇ သန်းနှင့် အပြတ်ဝယ်ယူခဲ့ပြီးနောက် မက်ဒေါ်နယ်အား အမေရိကန်နိုင်ငံ၏ နိုင်ငံ့ဂုဏ်ဆောင် အထင်ကရ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်လာအောင်ဆက်လက် ကြိုးပမ်းလေတော့သည်။

ရေးကရော့၏ဘဝနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုကဏ္ဍတွင် “စွမ်းဆောင်ရည်” သည် ယခင်ပုဂ္ဂိုလ်များထက်ပို၍ မြင့်မားမား ရှိနေသည်မှာ သိသာထင်ရှား လှပေသည်။ ဒစ်နှင့် မောရစ်မက်ဒေါ်နယ်တို့က ၎င်းတို့၏ နည်းစနစ်အား ရောင်းချရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ခဲ့စဉ်က လူ ၁၅ ဦးသို့သာ ရောင်းချနိုင်ခဲ့၏။ ၎င်းတို့အနက်မှ လူ ၁၀ ဦးကသာလျှင် အမှန်တကယ် စာသောက်ဆိုင် ဖွင့်လှစ်ခဲ့ ကြသည်။ အလွန်သေးငယ်သော လုပ်ငန်းပမာဏမှာပင် ၎င်းတို့ ၏ အကန့်အသတ်ရှိသော ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် အမြော်အမြင်မရှိမှုတို့၏ များစွာ အနှောင့်အယှက် ဖြစ်စေခဲ့သည်။ ဥပမာအဖြစ် တင်ပြရမည်ဆိုပါ က ၎င်းတို့၏ နည်းစနစ်ကို ပထမဦးဆုံး ရောင်းချခဲ့ရာတွင် ဖီးနစ်မြို့မှ နီးလ်ဖော့စ်

ဆိုသူက မိမိ၏ စားသောက်ဆိုင်အား “မက်ဒေါ်နယ်၏ စားသောက်ဆိုင်” ဟု မှည့်ခေါ်လိုကြောင်း ပြောပြသည့်အခါ “ဒစ်” ၏ တုံ့ပြန်မှုမှာ ဤသို့ဖြစ်၏။

“ဘာအတွက်လဲဗျ၊ မက်ဒေါ်နယ်ဆိုတဲ့နာမည်ဟာ ဖီးနစ်မှာ အဓိပ္ပာယ်မရှိနိုင်ပါဘူး။”

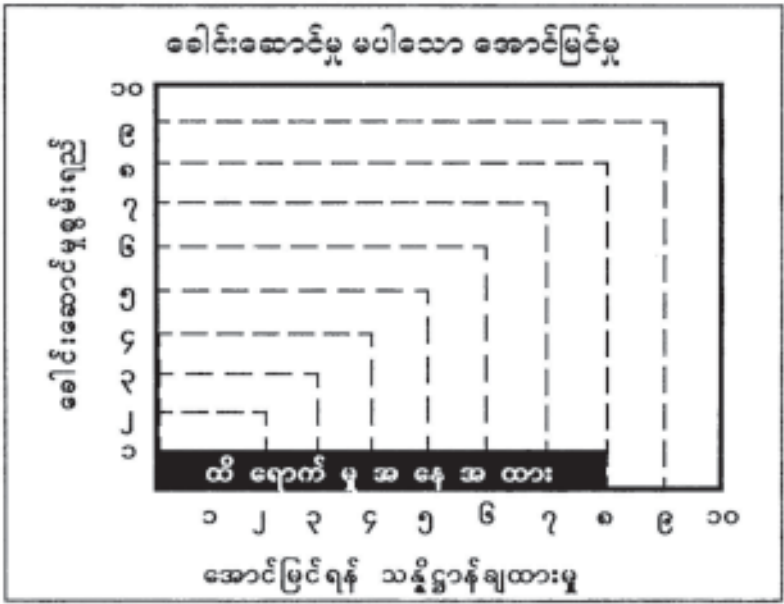
အခြားတစ်ဘက်တွင်မူ “ရေးကရော့” ၏ ဘဝတွင် ခေါင်းဆောင်မှု “စွမ်းဆောင်ရည်” သည် အလွန်ပင်မြင့်မားနေပုံရပါ၏။ ၁၉၅၅ ခုနှစ်နှင့် ၁၉၅၉ ခုနှစ်အတွင်း ရေးကရော့သည် ဆိုင်ပေါင်း ၁၀၀ ဖွင့်လှစ်နိုင်ခဲ့ပြီး နောက် လေးနှစ်အကြာတွင် မက်ဒေါ်နယ်ဆိုင်ပေါင်း ၅၀၀ ရှိလာပြီ ဖြစ်၏။ ယနေ့ကာလတွင် မက်ဒေါ်နယ်ကုမ္ပဏီသည် နိုင်ငံပေါင်း ၁၀၀ ခန့်၌ ဆိုင်ပေါင်း ၂၁၀၀၀ ကျော်ကို ဖွင့်လှစ်ထားခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် သို့မဟုတ် ပို၍တိတိကျကျပြောရမည်ဆိုပါက ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်ချို့တဲ့မှုက မက်ဒေါ်နယ်အစီအစဉ်များ၏ ထိရောက်မှုအပေါ်၌ ဖုံးအုပ်ပိတ်ပင်ထားခြင်းပင် ဖြစ်တော့၏။

ခေါင်းဆောင်မှုမပါသော အောင်မြင်မှု

အောင်မြင်မှုသည် လူတိုင်းလိုလို၏ လက်တစ်ကမ်း၌ ရှိနေကြောင်းနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်မရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအောင်မြင်မှုသည် အကန့်အသတ် ရှိသော ထိရောက်မှုကိုသာ ဖြစ်စေမည်ဟု ကျွန်ုပ်ယုံကြည် ပါသည်။ လူတစ်ယောက်၏ ဩဇာအရှိန်အဝါသည် ခေါင်းဆောင်ကောင်း တစ်ယောက်၏ ဩဇာအရှိန်အဝါနှင့် နှိုင်းယှဉ်လိုက်ပါက အစိတ်အပိုင်း ငယ်တစ်ခုသာ ဖြစ်နေပါ၏။ သင်သည် အထက်သို့ ပို၍မြင့်မြင့်မားမား ရောက်လိုလေလေ၊ ခေါင်းဆောင်မှုကို ပို၍လိုအပ်လေလေ ဖြစ်သည်။ သင်က ဩဇာအရှိန်အဝါ ပို၍ကြီးမား

စေလိုပါကလည်း ဩဇာသက်ရောက်မှုသည် ပို၍လိုအပ်လေလေပင် ဖြစ်၏။ သင်၏ပြီးမြောက်အောင်မြင်နိုင်မှုများသည် မည်သည့် ကိစ္စများပဲဖြစ်ဖြစ် ထိုဆောင်ရွက်နိုင်မှုများကို သင်၏ဦးဆောင် နိုင်မှုစွမ်းရည်က ချုပ်ချယ်ဟန့်တားထားပါသည်။

ကျွန်ုပ်၏ ဆိုလိုချက်ကို သင့်အား ပုံစံတစ်ခုနှင့် ရှင်းလင်းပြသပါမည်။ အောင်မြင်မှုနှင့် ပတ်သက်လာပါက သင်၏အဆင့်သည် (၁ မှ ၁၀ အထိရှိသော စကေး၌) နံပါတ် ၈ တွင် ရှိသည်ဆိုကြပါစို့။ ထိုအောင်မြင်မှုအဆင့်သည် အတော်ကလေး မြင့်မားနေပါ၏။ မက်ဒေါ်နယ်အစီအစဉ်များသည် ထိုအဆင့်၌ ရှိနေသည်ဟု ပြောမည်ဆိုပါက မှားနိုင်မည်မထင်ပါ။ သို့ရာတွင် သင်၏ ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်သည် အဆင့် ၁ ၌သာ ရှိသည်ဟု ဆိုကြပါစို့။ သင်၏ ထိရောက်မှုအဆင့်ကို ပုံတွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း မြင်တွေ့ရမည်



ဖြစ်ပါသည်။

သင်၏ ထိရောက်မှုအဆင့်ကို မြှင့်တင်ရေးအတွက် သင်ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် နည်းလမ်း ၂ သွယ် ရှိနေပါသည်။ ပထမနည်းလမ်းမှာ သင်၏အောင်မြင်မှု သန္နိဋ္ဌာန်ကို အဆင့် ၁၀ အထိ ရောက်ရှိလာအောင် အလုပ်ကို ပြင်းပြင်းထန်ထန် ကြိုးစား၍ ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ ကျန်နေသေးသော အမှတ် ၂ မှတ်ကို ထပ်မံရရှိရေးအတွက် ပထမရှစ်မှတ်ထက်ပင် ပို၍ကြိုးစားရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ရာ မလွယ်သော ကိစ္စလည်း ဖြစ်ပါ၏။

သို့ရာတွင် သင့်အတွက် ရွေးချယ်စရာ နည်းလမ်းနောက်တစ်မျိုး ရှိနေပြန်ပါသည်။ သင်ကအလုပ်ကို ပြင်းပြင်းထန်ထန်ကြိုးစား၍ ဆောင်ရွက်မည့်အစား သင်၏ ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်ကို မြှင့်တင်ရန်သာ ကြိုးစား၍ ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။ အချိန်ကြာမြင့်လာသည်နှင့်အမျှ သင့်အနေနှင့် မိမိကိုယ်ကို ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအဖြစ် ရောက်ရှိလာစေမည်ဖြစ်ရာ နောက်ဆုံးတွင် သင်၏ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်သည် အဆင့် ၆ သို့ ရောက်ရှိလာပြီဟု ဆိုပါစို့။ ရလဒ်များကို ပုံစံနှင့်



ဖော်ပြရမည်ဆိုပါက ဤအနေအထားအတိုင်း ဖြစ်လာမည် ဖြစ်ပါသည်။

သင်၏အောင်မြင်ရန် သန္နိဋ္ဌာန်ချထားမှုကို မတိုးမြှင့်ဘဲ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်ကို တိုးမြှင့်ပေးလိုက်ခြင်းဖြင့် သင်၏ မူလက ရှိခဲ့သော ထိရောက်မှုကို ၅၀၀ ရာခိုင်နှုန်းအထိ တိုးမြှင့်ပေးနိုင်သည်။ အကယ်၍ သင်သည် သင်၏ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်ကို အဆင့် ၈ အထိ တိုးမြှင့်ပေးနိုင်မည်ဆိုပါက ထိရောက်မှုအနေအထားကို ရာခိုင်နှုန်း ၇၀၀ အထိ တိုးမြှင့် ပေးနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်မှုတွင် “ဆထက်ထမ်းပိုး” တိုးလာစေသည့် အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိပါ၏။ ဤအကျိုးသက်ရောက်မှုကို ကျွန်ုပ်သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမျိုးစုံနှင့် အကျိုးအမြတ်ကို မကြည့်သော ပရဟိတ အဖွဲ့အစည်းမျိုးစုံတွင် ထပ်ခါတလဲလဲ မြင်တွေ့ခဲ့ရပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့်ပင်လျှင် ကျွန်ုပ်သည် ခေါင်းဆောင်မှုဘာသာရပ်ကို နှစ်ပေါင်း ၂၀ ကျော် ပို့ချနေရခြင်းလည်း ဖြစ်ပါ၏။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ဦးတည်ရာလမ်းကြောင်းကို ပြောင်းလဲသွားစေရန် ခေါင်းဆောင်ကို ပြောင်းလဲလို့ကပ်ပါ။

ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်သည် အမြဲတစေပင် ပုဂ္ဂလိကတစ်ဦးချင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ထိရောက်မှုတို့အတွက် “စွမ်းဆောင်ရည်” ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်မှုသည် ကြံ့ခိုင်သန်စွမ်းပါက “စွမ်းဆောင်ရည်” သည် မြင့်မားနေပါလိမ့်မည်။ အကယ်၍ ကြံ့ခိုင်သန်စွမ်းမှုမရှိပါက အဖွဲ့အစည်းသည် အကန့်အသတ်နှင့်သာ ရှိနေပါလိမ့်မည်။ ထို့ကြောင့် အဖွဲ့အစည်းများ ဒုက္ခနှင့် ကြုံတွေ့လာရသောအခါ ခေါင်းဆောင်အသစ်ကို သဘာဝကျစွာ ရှာဖွေလေ့ရှိကြ၏။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ငွေကြေးဆုံးရှုံးမှု ဖြစ်ပွားနေပါက အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်အသစ်ကို

ငှားရမ်းလေ့ရှိသည်။ အားကစားအသင်းတစ်သင်းသည် တစ်ချိန်လုံး အရှုံးနှင့် ရင်ဆိုင်နေရပါကလည်း နည်းပြဆရာအသစ်ကို ရှာဖွေငှားရမ်း လေ့ရှိသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ထိရောက်မှုတို့၏ ဆက်စပ်မှုအနေအထားကို အားကစားတွင်ပို၍ ထင်ရှားစွာ တွေ့မြင်ရသည်။ ဥပမာအဖြစ် သင်သည် ကြေးစားအားကစားအသင်းများကို လေ့လာမည်ဆိုပါက အားကစား သမား၏ ပင်ကိုအရည်အချင်းကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားလေ့ သိပ်မရှိလှပါ။ အားကစားအသင်းတိုင်းလိုလိုတွင် ပင်ကိုအရည်အချင်းရှိသည့် အားကစားသမားများ ရှိနေကြပြီး ဖြစ်သည်။ နည်းပြဆရာနှင့် အသင်းမှ အရေးပါသော အားကစားသမားအချို့တို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုပေး ခြင်းတို့ကသာ တစ်သင်းနှင့်တစ်သင်း ကွာခြားသွားခြင်း ဖြစ်သည်။ အသင်း၏ ထိရောက်မှုကို ပြောင်းလဲသွားစေလိုပါက နည်းပြဆရာ၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို မြှင့်တင်ပေးလိုက်ပါ။ ဤသည်ကား “စွမ်းဆောင်ရည် ဥပဒေသ” ပင် ဖြစ်တော့၏။ သင် မည်သည့်နေရာဌာနကိုပဲ ကြည့်ကြည့်၊ ချက်ချပါးနပ်သော၊ ပင်ကို အရည်အချင်းရှိသော၊ အောင်မြင်သော ပုဂ္ဂိုလ်အချို့သည် ၎င်းတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အချင်း ကန့်သတ်ချက် များအရ ထိပ်ဆုံးသို့ မရောက်နိုင်ကြသည်ကို သင်တွေ့နိုင်ပါသည်။ ဥပမာအဖြစ် ၁၉၇၀ ဆယ်စုနှစ်ကုန်လုဆဲဆဲ ကာလက အက်ပဲလ်ကွန်ပျူတာကုမ္ပဏီကို စတင်တည်ထောင်ခဲ့၏။ ထိုစဉ်က စတီဗ်ဝိုဇ်နီတ် (Steve Wozniak) သည် အက်ပဲလ် ကွန်ပျူတာ၏ နောက်ကွယ်မှ ဉာဏ်ကြီးရှင်ဖြစ်သည်။ ၎င်း၏ ခေါင်းဆောင်မှု “စွမ်းဆောင်ရည်” မှာ အဆင့်နိမ့်သော်လည်း တွဲဖက်ဆောင်ရွက်သူ၊ စတီဗ်ဂျော့ဗ်စ်ကမူ အလွန်အဆင့်မြင့်သူ ဖြစ် သည်။ ၎င်း၏ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းဆောင်ရည်သည် မြင့်မားလွန်းလှ သောကြောင့် အက်ပဲလ်ကွန်ပျူတာကုမ္ပဏီကို ကမ္ဘာ့အဆင့်မီ အဖွဲ့

အစည်းဖြစ်စေခဲ့သည်သာမက စီးပွားရေးဘက်တွင်လည်း အဆင့်မနိမ့် အောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ခဲ့သည်။ ဤကိစ္စမှာ စွမ်းဆောင်ရည် ဥပဒေသ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုပင် ဖြစ်ပါသည်။

လွန်ခဲ့သော ၂ နှစ်ကျော်ကာလက ကျွန်ုပ်သည် “ဂလိုဇယ်ဟော့စ် စပီတီလီတီ ရီဆိုစ်ဇက်စ် အင်ကော်ပိုရိတ်တက်” ၏ ချယ်ယာမင် ဒွန်စတက်ဖီနီဆန်နှင့် တွေ့ဆုံခဲ့ရသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ နေ့လယ်စာ စားနေ ကြစဉ်တွင် ၎င်း၏အဖွဲ့အစည်းအကြောင်း မေးမြန်းစုံစမ်းလိုက်၏။ ယနေ့အချိန်အခါတွင် သူသည် အကြံပေးဆွေးနွေးမှုများကိုသာ အဓိက ထား၍ ဆောင်ရွက်နေသူ ဖြစ်ပါသည်။ ထိုစဉ်အခါကမူ ၎င်း၏ကုမ္ပဏီက စီးပွားရေးအရ တွက်ခြေမကိုက်တော့သော ဟိုတယ်နှင့် အပန်းဖြေ စခန်းများ၏ အုပ်ချုပ်မှုပိုင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများကို လွှဲပြောင်းယူခဲ့ရ၏။

ဒွန်စတက်ဖီနီဆန်က မိမိတို့အနေနှင့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုအား လက်လွှဲ၍ လက်ခံယူရသည့် အခါတွင် လုပ်ငန်း ၂ မျိုးကို စတင်ဆောင်ရွက်လေ့ရှိကြောင်း၊ ပထမဦးဆုံးအနေနှင့် ဝန်ထမ်းအားလုံး တို့ကို ဧည့်သည်များနှင့် ဆက်ဆံရာတွင် ဝန်ဆောင်မှုအဆင့်အတန်း ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်လာအောင် သင်တန်းပေးလေ့ရှိကြောင်း၊ ဒုတိယအနေနှင့် ခေါင်းဆောင်ကို ထုတ်ပစ်လေ့ရှိကြောင်းပင် ဖြစ်၏။ သူက ထိုကဲ့သို့ ပြောပြလိုက်သည့်အခါ အစပထမတွင် ကျွန်ုပ် အံ့အားသင့်သွားခဲ့ရသောကြောင့် မေးလိုက်မိ၏။

“ခင်ဗျားက သူဟာ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက် ဟုတ် မဟုတ်ဆိုတာကို အရင်ဆုံးတွေ့ပြီး မေးမြန်းမကြည့်တော့ဘူးလား။”

“မမေးပါဘူး၊ အကယ်လို့ သူသာ ခေါင်းဆောင်ကောင်း တစ်ယောက်ဖြစ်ခဲ့ရင် အဲဒီအဖွဲ့အစည်းဟာ အခုလိုဒုက္ခမျိုးတွေနဲ့ ကြုံတွေ့နေရမှာ မဟုတ်ဘူး။”

ဤတွင် ကျွန်ုပ်က ကိုယ့်ဘာသာ စဉ်းစားကြည့်လိုက်မိသည်။

“ဟုတ်တာပေါ့၊ ဒါပေါ့၊ အဲဒါက စွမ်းဆောင်ရည် ဥပဒေသပဲ”
ထိရောက်မှုရှိခြင်း၏ အဆင့်အမြင့်ဆုံးသို့ ရောက်ရှိစေနိုင်ရန်
အတွက် သင်က “စွမ်းဆောင်ရည်” ကို တစ်နည်းနည်းနှင့် မြှင့်တင်
ပေးရပေလိမ့်မည်။

သတင်းကောင်းတစ်ရပ်မှာ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူအား ရာထူးမှ
ထုတ်ပစ်ခြင်းသည် တစ်ခုတည်းသော နည်းလမ်းမဟုတ်ပါ။ ကျွန်ုပ်က
ကွန်ဖရင့်များတွင် စွမ်းဆောင်ရည် ကန့်သတ်ချက်တစ်ခုရှိနေကြောင်း
သင်ကြားပို့ချလေ့ရှိသည့်အပြင် ထိုစွမ်းဆောင်ရည် ကန့်သတ်ချက်အား
မြှင့်တင်ပေးနိုင်ကြောင်းကိုလည်း သင်ကြားပို့ချလေ့ ရှိသည်။

သို့ရာတွင် ထိုအချက်မှာ ခေါင်းဆောင်မှု၏ အခြားဥပဒေသ
တစ်ရပ် ဖြစ်နေပါသည်။

(၂)

ဩဇာသက်ရောက်စေနိုင်မှု ဥပဒေသ

ခေါင်းဆောင်မှုကို စစ်မှန်သောတိုင်းတာပေးမှုမှာ
ဩဇာသက်ရောက်စေနိုင်မှုပင် ဖြစ်၏။
ပို့လည်းမပို့၊ လျော့လည်း မလျော့စေ။

အကယ်၍ သင့်ထံတွင် ဩဇာသက်ရောက်စေနိုင်မှု မရှိပါက
သင်သည် မည်သည့်အခါတွင်မှ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး ဖြစ်လာနိုင်မည်
မဟုတ်ချေ။ ထို့ကြောင့် ဩဇာသက်ရောက်စေနိုင်မှုကို မည်ကဲ့သို့
တိုင်းတာကြည့်မည်နည်း။ ထိုမေးခွန်းကို ဖြေကြားပေးမည့် ဇာတ်လမ်း
တစ်ပုဒ် ရှိနေပါသည်။

၁၉၉၇ ခုနှစ် နွေရာသီနှောင်းပိုင်းတွင် ရက်သတ္တပတ်ပင်မကွာ
ခြားပဲ ဖြစ်ပွားခဲ့သောဖြစ်ရပ် ၂ ခုက လူအများအပြားကို အကြီးအကျယ်
အံ့အားသင့် သွားစေခဲ့ပါသည်။ ထိုဖြစ်ရပ်များမှာ ဒိုင်ယာနာ
မင်းသမီးကလေး သေဆုံးခြင်းနှင့် မာသာသီရေစာ ကွယ်လွန်သွားခြင်း
တို့ပင် ဖြစ်ပါသည်။ အပြင်ပန်းအားဖြင့် ထိုအမျိုးသမီး ၂ ယောက်မှာ
အလွန်အလွန် ကွဲပြားခြားနားသူများ ဖြစ်ကြသည်။ တစ်ယောက်က
အင်္ဂလန်နိုင်ငံမှ အရပ်ရပ်ရှိသည်၊ အသက်ငယ်ငယ်နှင့် စွဲမက်ဖွယ်ရာ

ကောင်းသော တော်ဝင်မင်းသမီးတစ်ပါး၊ အဆင့်အမြင့်ဆုံးလူ့အလွှာတွင် ကျင်လည်လှုပ်ရှားနေသူ ဖြစ်၏။ ကျန်တစ်ယောက်က အယ်လ်ဘေးနီးယားနိုင်ငံတွင် မွေးဖွားခဲ့သော ဗရင်ဂျီဘာသာဝင် မယ်သီလရှင်တစ်ဦး၊ ကိုယ်လုံးကိုယ်ပေါက် သေးသေးကွေးကွေးနှင့် အသက်ခပ်ကြီးကြီး၊ ကမ္ဘာ့ငြိမ်းချမ်းရေးနိဗ္ဗာန်ဆုရှင်၊ အိန္ဒိယနိုင်ငံ ကာလကတ္တားရှိ လူဆင်းရဲ လူတန်းစားမှ အဆင်းရဲဆုံးပုဂ္ဂိုလ်များကို ပြုစုစောင့်ရှောက်နေသူ ဖြစ်သည်။

အလွန် အံ့ဩဖွယ်ကောင်းသည့်ကိစ္စမှာ ၎င်းတို့၏ အကျိုးသက် ရောက်စေမှုသည် ထူးခြားစွာ ဆင်တူနေသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါ၏။ ၁၉၉၆ ခုနှစ်တွင် လန်ဒန်ဒေးလီးမေးလ် သတင်းစာကြီးက ကောက်ယူပြုစုပြီး ထုတ်ပြန်ကြေညာခဲ့သော လူထုဆန္ဒ စစ်တမ်းအရ မင်းသမီး ဒိုင်ယာနာနှင့် သီလရှင် မာသာသီရေစာတို့သည် ကမ္ဘာပေါ်တွင် စောင့်ရှောက်လိုစိတ် အရှိဆုံး အမျိုးသမီးများအဖြစ် ပထမနှင့် ဒုတိယ နေရာများ၌ ဆန္ဒမဲပေးပြီး အရွေးခံခဲ့ကြရသည်။ ထိုအကြောင်းအရာမှာ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်၌ ဩဇာသက်ရောက်စေမှုမရှိဘဲနှင့် ဖြစ်မလာနိုင်သော ကိစ္စဖြစ်သည်။ ဒိုင်ယာနာမင်းသမီးလို အမျိုးသမီးအား၊ သီလရှင် မာသာသီရေစာနှင့် အဘယ်ကြောင့် တစ်တန်းတစ်စားတည်း သတ်မှတ်ခဲ့ကြပါသနည်း။ အဖြေမှာ ဒိုင်ယာနာမင်းသမီးကလေးသည် ဩဇာသက်ရောက်စေနိုင်မှု ဥပဒေသကို လက်တွေ့ ဆောင်ရွက်ပြသနိုင်ခဲ့သောကြောင့်ပင် ဖြစ်သည်။

ဒိုင်ယာနာသည် ကမ္ဘာ့စိတ်အာရုံကို ဖမ်းစားထားနိုင်ခဲ့၏။

၁၉၈၁ ခုနှစ်တွင် အင်္ဂလန်နိုင်ငံမှ ချားလ်စ်မင်းသားနှင့် လက်ထပ်လိုက်သောအခါ ဒိုင်ယာနာသည် ကမ္ဘာပေါ်တွင် လူ အများဆုံးပြောဆို ဆွေးနွေးခံရသော အမျိုးသမီးတစ်ယောက် ဖြစ်လာ ခဲ့သည်။ စိန့်ပေါလ်ဘုရားရှစ်ခိုးကျောင်း၌ ကျင်းပသော ဒိုင်ယာနာ၏ လက်ထပ်မင်္ဂလာပွဲကို ရုပ်မြင်သံကြားမှ ထုတ်လွှင့်ပြသသောအခါ လူပေါင်းသန်းတစ်ထောင်ခန့်က ထိုအခမ်းအနားကို ကြည့်ရှုခဲ့ကြသည်။ ထိုနေ့မှစ၍ ဒိုင်ယာနာ၏ သတင်းကို လူအများအပြားက တောင့်တ ကြ၏။ တစ်ခါက မူကြိုကျောင်းဆရာမအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခဲ့ဖူးသော သာမန်အရပ်သူ ဒိုင်ယာနာကို လူအများအပြားက ထူးထူးခြားခြား စိတ်ဝင်စားခဲ့ကြသည်။ အစပထမပိုင်းတွင် ဒိုင်ယာနာနှင့် ခင်ပွန်းသည် တို့အပေါ် အလွန်အမင်း အရေးပေးမှုများက ဒိုင်ယာနာအား အကြီး အကျယ် လွှမ်းမိုးသွားပြီး အလွန်ပင်ရှက်ကြောက်နေခဲ့ပုံ ရပါ၏။ အိမ်ထောင်သက် နှုတ်စဉ်က ဒိုင်ယာနာသည် တော်ဝင်မင်းသမီး တစ်ယောက်အနေနှင့် ၎င်းပြုလုပ်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို ဆောင် ရွက်ရာတွင် ပျော်ရွှင်ခြင်းမရှိလှဟု အချို့သော သတင်းများတွင် ဖတ်ရှုခဲ့ ရသည်။ သို့တိုင်အောင်ပင် အချိန်ရလာသည်နှင့်မျှ ဒိုင်ယာနာသည် ၎င်း၏ဘဝအသစ်တွင် နေသားတကျ ဖြစ်စပြုလာခဲ့သည်။ တော်ဝင် မိသားစုကို ကိုယ်စားပြုပြီး ကမ္ဘာအရပ်ရပ်ရှိ အခမ်းအနား မျိုးစုံသို့ တက်ရောက်ခဲ့ရသောအခါတွင် ဒိုင်ယာနာသည် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား အလုပ်အကျွေးပြုရန်နှင့် မြောက်မြားလှစွာသော ကုသိုလ်ဖြစ် အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ရန်ပုံငွေများ ရှာဖွေပေးရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်လေ တော့သည်။ ဒိုင်ယာနာသည် ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်စဉ်အတောအတွင်း နိုင်ငံရေးသမားများ၊ လူသားအချင်းချင်း၊ စောင့်ရှောက်မှုဆိုင်ရာလုပ်ငန်း

အသီးသီးမှ စည်းရုံးရေးပုဂ္ဂိုလ်များ၊ ဖျော်ဖြေရေးလောကမှ ပုဂ္ဂိုလ်များ နိုင်ငံအကြီးအကဲများ စသည်တို့နှင့် အရေးပါသော ဆက်ဆံမှုများကို ပြုလုပ်နိုင်ခဲ့သည်။ အစပိုင်းတွင် ဒိုင်ယာနာသည် အကြောင်းကိစ္စ တစ်ခုအတွက် ပြောဟောပေးသူနှင့် ရန်ပုံငွေရရှိရေးအတွက် ကူညီ ကောက်ခံပေးသူတစ်ဦးသာ ဖြစ်ခဲ့သော်လည်း ကာလကြာမြင့်လာ သည်နှင့်အမျှ သူမ၏ သြဇာသက်ရောက်စေမှုမှာ တိုးတက်မြင့်မား လာသည့်အပြင် ကိစ္စတစ်ခုခုကို အောင်မြင်စွာ အကောင်အထည်ဖော် နိုင်သည့် အရည်အချင်းမှာလည်း တိုးတက်လာခဲ့တော့သည်။

ဒိုင်ယာနာသည် အေအိုင်ဒီအက်စ်ရောဂါ သုတေသနလုပ်ငန်း အတွက် စည်းရုံးနိုင်ခဲ့သလို၊ ကုဋ္ဌနူနာရောဂါသည်များအား ပြုစု စောင့်ရှောက်ခြင်းလုပ်ငန်းနှင့် မြေမြှုပ်မိုင်းများအား ပိတ်ပင်တားဆီးရေး လုပ်ငန်းများကို စတင်ဦးဆောင်၍ ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သည်။ ဒိုင်ယာနာသည် မြေမြှုပ်မိုင်းများအား ပိတ်ပင်တားဆီးရေးလုပ်ငန်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကမ္ဘာ့ခေါင်းဆောင်များက သတိထားမိလာအောင် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အတော်အတန် သြဇာသက်ရောက်မှု ရှိခဲ့လေသည်။ သူမကွယ်လွန်လမီ လပိုင်းအလို၌ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုသို့ ရောက်ရှိသွားခဲ့ရာ ကလင်တန်အစိုးရအဖွဲ့မှ ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် တွေ့ဆုံပြီး မြေမြှုပ်မိုင်းများအား ပိတ်ပင်တားမြစ်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သော အော့စလို သဘောတူညီချက်ကို ထောက်ခံလာသည်အထိ ပြောဆိုစည်းရုံးနိုင်ခဲ့လေသည်။ ထို့နောက် ရက်သတ္တပတ် အနည်းငယ်ကြာမြင့်သောအခါ အမေရိကန်အစိုးရက ၎င်းတို့၏ ရုပ်တည်ချက်ကို ပြောင်းလဲပေးခဲ့သည်။ ဗြိတိသျှကြက်ခြေနီ အဖွဲ့မှ ပက်ထရစ်ဖူးလားက “သူမ၏တင်ပြချက်က ကလင်တန်ကို သြဇာသက်ရောက်မှု ရှိစေခဲ့ပါတယ်။ သူမက ထိုကိစ္စကို ကမ္ဘာ့လုပ်ငန်း တစ်ခုဖြစ်လာအောင် ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့တယ်ဆိုတာ သံသယဖြစ်စရာ မရှိပါဘူး” ဟု ပြောဆိုခဲ့သည်။

အစပထမတွင် ဒိုင်ယာနာ၏ မင်းသမီးဆိုသော ‘ဘွဲ့မည်ရည်’ က အခြားသူများအား ဟောပြောနိုင်ခွင့်ရှိသော အနေအထားကို ပေးအပ် ခဲ့လေသည်။ သို့ရာတွင် များမကြာမီ၌ သူမသည် ၎င်း၏ကိုယ်ပိုင် အခွင့်အရေးတစ်ခုအဖြစ် သြဇာတိက္ကမရှိသူတစ်ဦး ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။ ၁၉၉၆ ခုနှစ်က ဒိုင်ယာနာသည် ချားလ်စ်မင်းသားနှင့် ကွာရှင်းပြတ်စဲခဲ့ သောကြောင့် မင်းသမီးဆိုသည့် ဘွဲ့ကိုပါ လက်လွှတ်ခဲ့ရလေသည်။ သို့ရာတွင် ထိုဘွဲ့ကို ဆုံးရှုံးရမှုက အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်၌ ဒိုင်ယာနာ၏ သြဇာတိက္ကမရှိမှုကို မထိခိုက်စေခဲ့ပါ။ ထို့အစား ဒိုင်ယာနာ၏ ခင်ပွန်းဟောင်းနှင့် ယောက်မများ၏ သြဇာတိက္ကမရှိမှုများက တဖြည်း ဖြည်း ကျဆင်းလာနေစဉ် ဒိုင်ယာနာ၏ သြဇာတိက္ကမရှိမှုမှာ ပို၍ ပို၍ မြင့်တက်လာခဲ့လေသည်။ အဘယ့်ကြောင့်ပါနည်း။ ဒိုင်ယာနာက သြဇာသက်ရောက်စေနိုင်မှု ဥပဒေသကို အလိုအလျောက် သိရှိနားလည် နေသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါ၏။

ဇောက်ထိုးကပ်ဖဲ့ ပြောရမည်ဆိုပါက ဒိုင်ယာနာသည် သေဆုံး သွားချိန်မှာပင် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်၌ သြဇာသက်ရောက်စေမှုကို ပြုလုပ်သွားခဲ့လေသည်။ ၎င်း၏ ဈာပနအခမ်းအနားကို ဘီဘီစီရေဒီယိုနှင့် ရုပ်မြင်သံကြားတို့က တိုက်ရိုက်ပြသခဲ့ရာ ထိုအစီအစဉ်ကို ဘာသာပေါင်း ၄၄ ဘာသာသို့ ဘာသာပြန်ဆို ထုတ်လွှင့်ခဲ့ကြသည်။ ထိုဈာပန အခမ်းအနားကို ရုပ်မြင်သံကြားမှ ကြည့်ရှုသူအရေအတွက်အား အင်ဘီစီ အသံလွှင့်ဌာနက သန်းပေါင်း ၂၅၀၀ ခန့်ဟု ခန့်မှန်းထားသည်။ ထိုအရေအတွက်မှာ ဒိုင်ယာနာ၏ လက်ထပ်ပွဲအခမ်းအနားကို စောင့်ကြည့် ခဲ့ကြသော ပရိသတ်ထက် နှစ်ဆကျော် ပိုမိုများပြားလေသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုကို မေးခွန်းထုတ်သည်ရှိသော်

ဒိုင်ယာနာမင်းသမီးကို နည်းလမ်းပေါင်းများစွာဖြင့် အမျိုးမျိုး အဖုံဖုံ ပုံဖော်ပြခဲ့ကြသည်။ သို့ရာတွင် ဒိုင်ယာနာအား မည်သူကမှ သုံးနှုန်းဖော်ပြခဲ့ခြင်းမရှိသည့် ဝေါဟာရမှာ ‘ခေါင်းဆောင်’ ဆိုသည့် စကားလုံးပင်ဖြစ်၏။ သို့တိုင်အောင် ဒိုင်ယာနာသည် ခေါင်းဆောင် တစ်ဦးသာ ဖြစ်ပါသည်။ နောက်ဆုံးတွင် ဒိုင်ယာနာသည် ၎င်း၏ဩဇာ တိက္ကမကို အသုံးပြု၍ ကိစ္စရပ်များစွာကို ဖြစ်မြောက်လာအောင် ဆောင် ရွက်နိုင်စွမ်းရှိခဲ့ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည်မှာလည်း ဩဇာ သက်ရောက်စေနိုင်မှုပင် ဖြစ်ပါ၏။ ထို့ထက်ပိုလည်း မပို၊ လိုလည်း မလိုနိုင်ချေ။

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည်မှာ

ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ မှားယွင်းသည့်အယူအဆပေါင်း မြောက်မြားစွာ ရှိနေပါသည်။ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ထံတွင် အထင်ကြီးလောက်သော ဘွဲ့မည်ရည်တစ်ခုခု သို့တည်းမဟုတ် ခေါင်းဆောင်မှုပေးရမည့် နေရာတစ်နေရာ၌ တာဝန်ပေးအပ်ခြင်းခံရပါက ထိုသူသည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး ဖြစ်သည်ဟု လက်ခံလိုက်ကြသည်။ ထိုကိစ္စသည် တစ်ခါတစ်ရံတွင် မှန်ကန်တက်ပါ၏။ သို့ရာတွင် ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ပတ်သက်လာပါက အဆိုပါဘွဲ့များသည် တန်ဖိုး သိပ်မရှိလှပါ။ စစ်မှန်သော ခေါင်းဆောင်မှုကို ချီးမြှင့်ခြင်း၊ ခန့်ထားခြင်း၊ သို့တည်းမဟုတ် တာဝန်ပေးအပ်ခြင်းတို့ဖြင့် အပ်နှင်း၍ မရနိုင်ပါ။ ခေါင်းဆောင်မှုသည် ဩဇာသက်ရောက်စေမှုမှ ဖြစ်ပေါ်လာခြင်းဖြစ်ပြီး

လုပ်ပိုင်ခွင့် အပ်နှံခြင်းဖြင့် ဆောင်ရွက်၍မရပါချေ။ ရထိုက်အောင် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်၍ ရယူရမည်သာ ဖြစ်ပါ၏။

ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် မှားယွင်းသော

အယူအဆများ

ခေါင်းဆောင်များ၊ ခေါင်းဆောင်မှုတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ မှားယွင်းသော အယူအဆပေါင်း မြောက်များစွာ ရှိကြ၏။ ၎င်းတို့အနက် လူသိများသော ငါးမျိုးကို အောက်တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

၁။ စီမံခန့်ခွဲမှု အယူအဆများ

ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် မှားယွင်းနေသည့် အယူအဆတစ်ခုမှာ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုတို့သည် တစ်မျိုးတည်းဖြစ်သည်ဆိုသော အချက်ပင်ဖြစ်သည်။ လွန်ခဲ့သော နှစ်အနည်းငယ်ခန့်အထိ ခေါင်းဆောင်မှု အကြောင်း ရေးသားထားသည်ဆိုသော စာအုပ်များသည် မကြာခဏ ဆိုသလိုပင် စီမံခန့်ခွဲမှုအကြောင်း ရေးသားထားသည့် စာအုပ်များသာ ဖြစ်နေတက်ကြ၏။ အဆိုပါ ၂ မျိုးအကြားရှိ အဓိကကျသော ကွဲပြားခြားနားချက်မှာ ‘ခေါင်းဆောင်မှု’ ဆိုသည်မှာ လူအများအပြားအား လိုက်ပါလာအောင် ဩဇာသက်ရောက်စေမှုဖြစ်ပြီး စီမံခန့်ခွဲမှုက နည်းစနစ်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ တသမတ်တည်းရှိနေစေရေးကို အာရုံစိုက်မှုပင် ဖြစ်ပေသည်။

ခရိုက်စလာ မော်တော်ကားကုမ္ပဏီ၏ ချယ်ယာမင်နှင့် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်ဟောင်း ‘လီအိုင်ယာကော့ကာ’ က ယခုလို လျှောင်တောင်တောင်နှင့် ခန့်တဲ့တဲ့ ပြောခဲ့ဖူး၏။

“တစ်ခါတစ်ရံမှာတော့ အတော်ဆုံးမန်နေဂျာတွေတောင် ခွေး

အကြီးကြီးတစ်ကောင်ရဲ့ ကြိုးကို ကိုင်ထားရတဲ့ ချာတိတ်ကလေး တစ်ယောက်နဲ့ တူနေတတ်တယ်။ ခွေးကြီးက ဘယ်ကိုသွားချင်သလဲ ဆိုတာကို စောင့်ကြည့်ပြီးမှ လိုက်ပို့တတ်တာမျိုးပေါ့”

ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးတစ်ယောက်အား ထိုပုဂ္ဂိုလ်သည် စီမံခန့်ခွဲမှု သက်သက်ထက် ခေါင်းဆောင်မှုပေးနိုင်သူ ဟုတ်မဟုတ်၊ စမ်းသပ်ကြည့် နိုင်သည့် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းမှာ ၎င်းအား အပြုသဘောဆောင်သည့် ပြောင်းလဲမှုကို ဖန်တီးပေးပါရန် စေခိုင်းဖို့ပင် ဖြစ်သည်။ မန်နေဂျာများ သည် ဦးတည်ချက်ကို မပြောင်းလဲအောင်မူ မပြုလုပ်နိုင်ကြပေ။ လူပုဂ္ဂိုလ် များကို ဦးတည်ချက်အသစ်ဆီသို့ ပြောင်းရွှေ့ဆောင်ရွက်စေရန်ဆိုသည့် ကိစ္စရပ်တွင် ဩဇာသက်ရောက်မှုရှိစေရန်လည်း လိုအပ်မည် ဖြစ်ပါသည်။

၂။ စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရည်ဆိုသည့် အယူအဆများ

မကြာခဏဆိုသလိုပင် လူအများအပြားက ကုန်ပစ္စည်းရောင်းချသူ အားလုံးနှင့် စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရည်များသည် ခေါင်းဆောင်များ ဖြစ်သည်ဟု ယူဆတတ်ကြ၏။ သို့ရာတွင် ထိုကဲ့သို့ အမြဲတမ်း မဟုတ်ပါချေ။ သင်သည် ရုပ်မြင်သံကြားတွင် လွန်ခဲ့သောနှစ်များစွာက ကြော်ငြာခဲ့ဖူးသည့် ရွန်ကို ကြော်ငြာများကို သတိရကောင်းရနေပေ လိမ့်မည်။ ထိုအိမ်သုံးပစ္စည်းများမှာ စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရည် “ရွန်ပိုပီးလ်” ၏ ဦးနှောက်ထဲမှ ထွက်လာသော စိတ်ကူးများ ဖြစ်ကြ၏။ “ရာစုနှစ်၏ အရောင်းပုဂ္ဂိုလ်” ဟု အခေါ်ခံရသော “ရွန်ပိုပီးလ်” သည် ကုန်ပစ္စည်းများ အား ကြော်ငြာသည့် ရုပ်မြင်သံကြား ကြော်ငြာအများအပြားတွင် ပါဝင်သရုပ်ဆောင်ခဲ့သူ ဖြစ်သည်။

ရွန်ပိုပီးလ်သည် တကယ်ပင် ကြံ့ရည်ဖန်ရည်ရှိသူ၊ တီထွင်တက်သူ နှင့် ၎င်း၏ ကုန်ပစ္စည်းများကို ဒေါ်လာသန်း ၃၀၀ ဖိုးအထိ ရောင်းချ

ခဲ့ရသောကြောင့် အောင်မြင်သူဟူ၍လည်း ခေါ်ဆိုနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ထိုအချက်များကြောင့် သူသည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ် မလာပါချေ။ သူရောင်းချသည့် ပစ္စည်းများကို လူအများအပြားက ဝယ်ယူကောင်း ဝယ်ယူကြပါလိမ့်မည်။ သို့ရာတွင် ၎င်း၏ ဦးဆောင်မှု နောက်သို့ မည်သူမျှ လိုက်မလာကြပါ။ အကောင်းဆုံးအဖြစ် သူသည် လူအများအပြားကို ခဏတစ်ဖြုတ်မျှသာ စည်းရုံးထားနိုင်မည်ဖြစ်သော် လည်း ထိုပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်၌ ရေရှည်ဩဇာရှိနိုင်မည် မဟုတ်ချေ။

၃။ ပညာတက်ဆိုသည့် အယူအဆများ

ဆာဖရန်စစ်ဘောကွန်က “အသိပညာသည် ခွန်အား” ဖြစ်သည်ဟု ဆိုပါ၏။ လူအများစုက “ခွန်အား” သည် ခေါင်းဆောင်မှု၏ အဓိက လိုအပ်ချက်ဖြစ်သည်ဟု ယူဆတတ်ကြ၏။ ထို့ကြောင့် သဘာဝကျစွာပင် ပညာတက်ဖြစ်ပြီး ဉာဏ်ရည်ထက်မြက်သူများသည် ခေါင်းဆောင်များ ဖြစ်သည်ဟု ယူဆကြ၏။ သို့ရာတွင် ထိုအချက်သည်လည်း အလိုအလျောက် မှန်ကန်ခြင်းမရှိပါ။ သင်သည် ကြီးကျယ်သော တက္ကသိုလ်ကြီးများသို့ သွားရောက်ပြီး သုတေသနပြုနေကြသည့် အလွန်တော်သော သိပ္ပံပညာရှင်ကြီးများနှင့် ဒဿနိကအတွေးအခေါ် ပညာရှင်ကြီးများကို တွေ့ဆုံနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုပညာရှင်ကြီးများ သည် လူတိုင်းလိုက်၍မမိသော အတွေးအခေါ်များကို တွေးခေါ်တတ်သူ များ ဖြစ်ကြ၏။ သို့ရာတွင် ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်မှာ အလွန်နိမ့်ကျ တတ်ကြောင်းကို တွေ့ရပေလိမ့်မည်။ ဉာဏ်ရည်ပြကိန်းကို ခေါင်းဆောင်မှု နှင့် ညီမျှခြင်းရေးဆွဲ၍ မရနိုင်ပါချေ။

၄။ ရှေးဦးတီထွင်သူဆိုသည့် အယူအဆများ

အခြားလွဲမှားသည့် အယူအဆတစ်ခုမှာ လူအုပ်ထဲမှထွက်၍ ရှေးဆုံးသို့ရောက်နေသူ မည်သူမဆို ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး ဖြစ်သည်

ဆိုသည့် အယူအဆပင်ဖြစ်၏။ ဥပမာအဖြစ် ဖော်ပြရမည်ဆိုပါက ဆာအက်ဒမန်ဟီလာရီသည် ဧဝရက်တောင်ထိပ်သို့ ပထမဦးဆုံး ရောက်ရှိခဲ့သူဖြစ်၏။ ၁၉၅၃ ခုနှစ်က ၎င်း၏ သမိုင်းဝင်လုပ်ရပ် နောက်ပိုင်းတွင် လူအများအပြားက လိုက်လံဆောင်ရွက်ခဲ့ကြပြီး ဧဝရက်တောင်ကို အောင်မြင်စွာ တက်ရောက်နိုင်ခဲ့ကြသည်။ သို့ရာတွင် ဧဝရက်တောင်ထိပ်သို့ ပထမဦးဆုံးရောက်ခဲ့သည်ဆိုသော အချက်ကြောင့် ဟီလာရီကို ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဟု မခေါ်ဆိုနိုင်ပါ။ သူသည် အဆိုပါ တောင်တက်အဖွဲ့၌ ခေါင်းဆောင်ပင် မဟုတ်ခဲ့ပါချေ။ ဝျန်ဟန် ဆိုသူကသာ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်၏။ ဆာဟီလာရီသည် ၁၉၅၈ ခုနှစ်တွင် ဆာဗီဗီယန်ဖတ်ချ် ခေါင်းဆောင်သော အဖွဲ့နှင့် တောင်ဝင်ရိုးစွန်းသို့လည်း ရောက်ရှိခဲ့သေး၏။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်ရန်ဆိုသည်မှာ သူသည် ရှေ့ဆုံးသို့ ရောက်နေသူ ဖြစ်သည်သာမက ၎င်း၏ဦးဆောင်မှုကို ခံယူမည့် နောက်လိုက်ပုဂ္ဂိုလ်များလည်း ရှိရပါမည်။ ထိုနောက်လိုက် ပုဂ္ဂိုလ်များသည် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ အမြင်ကျယ်သော အနာဂတ်စိတ်ကူး (Vision) ကို အကောင်အထည်ဖော်သူများလည်း ဖြစ်ရပါမည်။

၅။ ရာထူးဌာနန္တရ အယူအဆများ

အထက်၌ ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အကြီးမားဆုံး မှားယွင်းမှုမှာ လူအများအပြားက ခေါင်းဆောင်မှုသည် ရာထူးဌာနန္တရအပေါ်၌ မူတည်သည်ဟု ယူဆနေမှုပင်ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် ထိုကဲ့သို့ မဟုတ်ပါချေ။ စတန်လီဟပ်ဖီက “ရာထူးဌာနန္တရက ခေါင်းဆောင် တစ်ဦး ဖြစ်လာစေတာမဟုတ်ဘူး၊ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကသာ ရာထူးဌာနန္တရကို ပေါ်ပေါက်လာစေတာ ဖြစ်တယ်” ဟု အခိုင်အမာ

ပြောဖူး၏။
လွန်ခဲ့သော လေးငါးဆယ်နှစ်က “ကောဒီယန်” ဟု အမည် မှည့်ခေါ်ထားသော ကြော်ငြာအေဂျင်စီတစ်ခု၌ ဖြစ်ပျက်ခဲ့ပုံကို တင်ပြ ပါရစေ။ (အဆိုပါကြော်ငြာအေဂျင်စီကို ရှေးယခင်က ဆတ်ချီနှင့် ဆတ်ချီကြော်ငြာအေဂျင်စီဟု လူသိများခဲ့ဖူးသည်။)

ဆတ်ချီနှင့် ဆတ်ချီကြော်ငြာအေဂျင်စီကို စတင်တည်ထောင်စဉ်၌ ငွေကြေးအမြောက်အမြားထည့်ဝင်၍ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံထားသူ အဓိကရ ပုဂ္ဂိုလ်များက ၁၉၉၄ ခုနှစ်တွင် ကုမ္ပဏီ၏ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် မောရစ်ဆတ်ချီအား ရာထူးမှ ထုတ်ပယ်ပစ်ရန် ဘုတ်အဖွဲ့ကြီးအား ဖိအားပေးခဲ့ကြ၏။ ရလဒ်က မည်သို့ပါနည်း။ အရာရှိကြီးအတော်များများ က အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်နှင့်အတူ ရာထူးမှ နှုတ်ထွက်ခဲ့ကြသည်။ ထိုနည်းတူစွာပင် ကုမ္ပဏီ၌ အများဆုံးအလုပ်အပ်နှံ နေကြသော ကြော်ငြာရှင်များကလည်း ရုပ်သိမ်းသွားကြ၏။ ထိုကြော်ငြာရှင်များ ထဲတွင် ဗြိတိသျှလေကြောင်းကုမ္ပဏီနှင့် သကြားလုံးထုတ်လုပ်သူ မားစ်ကုမ္ပဏီတို့လည်း ပါဝင်ကြသည်။ ဆတ်ချီ၏ဩဇာသက်ရောက်မှုမှာ ကြီးမားလှသောကြောင့် ကုမ္ပဏီမှ ၎င်းထွက်ခွာရသည့် သတင်း၏ အကျိုးဆက်အဖြစ် ရှယ်ယာတစ်စောင်လျှင် ၈.၅၈ ဒေါ်လာ တန်ဖိုးရှိနေရာမှ ၄ ဒေါ်လာသို့ ထိုးကျသွားခဲ့သည်။ ထိုအဖြစ်အပျက်မှာ ဩဇာသက်ရောက်စေမှု ဥပဒေကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ရလဒ်ပင် ဖြစ်သည်။ ဆတ်ချီသည် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်ဆိုသည့် ဘွဲ့နှင့်ရာထူး နေရာကို ဆုံးရှုံးခဲ့ရသော်လည်း ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအဖြစ် ဆက်လက် တည်ရှိနေဆဲပင် ဖြစ်ပါသည်။

ခန့်မှန်သော ခေါင်းဆောင်သည် မည်သူနည်း

အင်ဒီယားပြည်နယ်၊ ကျေးလက်ဒေသရှိ သေးငယ်သော ဘုရား ရှစ်ခိုးကျောင်းတစ်ကျောင်းတွင် ကျွန်ုပ်၏ ပထမဦးဆုံးသောအလုပ်ကို စတင်လက်ခံခဲ့ရစဉ်က သြဇာသက်ရောက်စေနိုင်မှု ဥပဒေသကို ကိုယ်တွေ့လေ့လာသိရှိခဲ့ရပါသည်။ ထိုစဉ်က ကျွန်ုပ်သည် ကောလိပ် ကျောင်းမှ ဘွဲ့ရပြီးခါစဖြစ်၍ အရည်အချင်းပြည့်ဝစွာဖြင့် ရောက်ရှိသွားခြင်း ဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်အား စီနီယာသင်းအုပ်ဆရာအဖြစ် ခန့်အပ်လိုက်ခြင်း ဖြစ်သောကြောင့် ထိုအဖွဲ့အစည်းတွင် ကျွန်ုပ်သည် ဘွဲ့နှင့်ရာထူးအဆင့် ၂ မျိုးစလုံးကို ပိုင်ဆိုင်ထားသူ ဖြစ်ပေပါသည်။ ကျွန်ုပ်တွင် လျှောက်ပတ် သော ပညာရေးဘွဲ့ဒီဂရီရှိပြီး သိက္ခာတော်ရဘွဲ့ကိုပင် အပ်နှင်းခံရပြီး လည်းဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်၏ဖခင်သည် အလွန်တော်သော သင်းအုပ် ဆရာကြီးဖြစ်၍ ကျွန်ုပ်တို့၏ ခရစ်ယာန်ဘာသာရေးဂိုဏ်းတွင် ထင်ပေါ်ကျော်ကြားသည့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးလည်း ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်သည် ဖခင်ဖြစ်သူ၏ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမှုကို ရရှိထားသူလည်း ဖြစ်၏။ ထိုအချက်အလက်များက ကိုယ်ရေးအကျဉ်းချုပ်အတွက် ကြည့်ကောင်းသော အချက်များ ဖြစ်ကြသော်လည်း ကျွန်ုပ်အား ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး မဖြစ်စေခဲ့ပါ။ ကျွန်ုပ်၏ ပထမဦးဆုံး ဘုတ်အဖွဲ့ အစည်းအဝေးမှာပင် မည်သူသည် အဆိုပါ ဘုရားရှစ်ခိုးကျောင်း၏ တကယ့်ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ကြောင်းကို လျင်မြန်စွာ သိလိုက်ရလေ၏။ နောက်သုံးနှစ်ကြာမြင့်ပြီး ကျွန်ုပ်က နောက်ထပ်ရာထူးတစ်ခုကို အခြားတစ်နေရာ၌ လက်ခံလိုက်သောအခါတွင် သြဇာသက်ရောက် စေနိုင်မှု ဥပဒေသကို သင်ယူခဲ့ပြီး ဖြစ်နေပါသည်။ မည်သည့်အဖွဲ့အစည်း ၌မဆို သြဇာသက်ရောက်မှု ရရှိရေးအတွက် ပင်ပင်ပန်းပန်း လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သလို ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး ဖြစ်လာနိုင်ခွင့်ကိုလည်း

ကြိုးပမ်းယူရမည်သာဖြစ်ကြောင်းကို ကျွန်ုပ်သတိပြုမိခဲ့ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည်မှာ

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည်မှာ သြဇာသက်ရောက်စေမှုပင် ဖြစ်၏။ ထို့ထက်လည်း မပို၊ ထို့ထက်လည်း မလျော့ပါ။ သင်သည် ကျွန်ုပ်ကဲ့သို့ ခေါင်းဆောင်မှုအကြောင်း လေ့လာသင်ယူနေသော ကျောင်းသားတစ်ဦး ဖြစ်ပါက နေ့စဉ်ကြုံနေရသော အနေအထားအမျိုးမျိုး၌ သင့်အနီး ပတ်ဝန်းကျင်ရှိ ပုဂ္ဂိုလ်များ၏ သြဇာသက်ရောက်မှုအဆင့်များကို သတိပြုမိလာမည် ဖြစ်ပါသည်။

အရှိန်အဝါမသုံးသည့် ခေါင်းဆောင်မှု

အီလီနွိုင်းပြည်နယ် ဘယ်ရင်တန်တောင်ပိုင်းရှိ ဝင်းလိုးခရိုင် ကွန်မျူနီတီဘုရားရှိခိုးကျောင်းသည် မြောက်အမေရိကတိုက်တွင် အကြီး မားဆုံး ဖြစ်သည်။ အဆိုပါဘုရားရှိခိုးကျောင်း၏ စီနီယာအသင်းအုပ်ဆရာ ဘီလ်ဟိုင်ဗယ်သည် ကျွန်ုပ် လေးစားကြည်ညိုရသော ခေါင်းဆောင် တစ်ဦးလည်း ဖြစ်သည်။ ဘီလ်ဟိုင်ဗယ်က “ဘုရားရှိခိုးကျောင်းသည် ခေါင်းဆောင်မှုကို အပြင်းထန်ဆုံး ဆောင်ရွက်ရသော အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုဖြစ်သည်” ဟု ပြောဖူး၏။ အဆိုပါပြောဆိုချက်ကို ကြားလိုက် ရသောအခါ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင် အတော်များများက တအံ့တဩ ဖြစ်ခဲ့ကြသည်။ သို့ရာတွင် ဘီလ်ဟိုင်ဗယ် မှန်ကန်သည်ဟု ကျွန်ုပ် ယုံကြည်ပါ၏။ ထိုယုံကြည်ချက်၏ အခြေခံမှာ မည်သို့ပါနည်း။ ရာထူးအရ ခေါင်းဆောင်မှုကို စေတနာ့ဝန်ထမ်းဆောင်ရွက်နေကြသည့် အဖွဲ့အစည်းများတွင် အသုံးပြု၍ မရနိုင်ပါ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော်

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် အရှိန်အဝါမရှိပါက သို့တည်းမဟုတ် ဩဇာသက်ရောက်မှုမရှိပါက ၎င်းအနေနှင့် ထိရောက်မှု မရှိနိုင်ချေ။ အခြားသော အဖွဲ့အစည်းများတွင်မူ ရာထူးအဆင့်ရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်က လွန်စွာအရှိန်အဝါကြီးမားလေ့ရှိ၏။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ပိုင်ရှင်ဖြစ်သူသည် လစာတိုးပေးပိုင်ခွင့်နှင့် ရာထူးအလျောက် အထူးအခွင့်အရေးများကို ပေးနိုင်ခွင့်တို့ကြောင့် လွန်စွာ အရှိန်အဝါကြီးမားသူဖြစ်၏။ နောက်လိုက်ငယ်သားများသည် ၎င်းတို့၏ ထမင်းအိုးကို ထိခိုက်နိုင်သည့် အနေအထားမျိုးတွင် အထူးတလည် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လေ့ရှိကြသည်။

သို့ရာတွင် စေတနာ့ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများဖြစ်သော ဘုရားရှိခိုးကျောင်းလို နေရာမျိုး၌မူ ခေါင်းဆောင်စစ်စစ်များကသာလျှင် အောင်မြင်စွာ ခေါင်းဆောင်နိုင်ကြပေသည်။ ခေါင်းဆောင်များအနေနှင့် ၎င်းတို့တွင် ဩဇာသက်ရောက်စေမှု၏ အကူအညီတစ်မျိုးတည်းကိုသာ ရရှိကြမည် ဖြစ်သည်။ ဟာရီအေ အိုဗာထရီက “ဩဇာသက်ရောက်စေမှု၏ အဓိကခွန်အားမှာ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်စေနိုင်မှုပင် ဖြစ်သည်” ဟု မှတ်ချက်ချဖူး၏။ စေတနာ့ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းမှ ပုဂ္ဂိုလ်များကို ဘုတ်အဖွဲ့တွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်လာအောင် အတင်းအကျပ် ခိုင်းစေရပါ။ အကယ်၍ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူသည် ၎င်းတို့အပေါ်၌ ဩဇာသက်ရောက်မှုမရှိပါက သူတို့က လိုက်ပါဆောင်ရွက်ကြမည် မဟုတ်ချေ။

မကြာသေးခင်က ကျွန်ုပ်သည် မော်တော်ကားလုပ်ငန်းမှ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် ၁၅၀ ခန့်နှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခွင့် ရခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်က အကြံကောင်းညာဏ်ကောင်းတစ်ခုကို ပြောပြလိုက်သည့်အခါ ၎င်းတို့အားလုံး အမှန်တကယ် စိတ်ဝင်စားသွားကြသည်။ အဆိုပါ အကြံညာဏ်အား သင်တို့ကိုလည်း ဝေငှမည်ဖြစ်ပါ၏။ အကယ်၍

သင်သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦးဖြစ်ပြီး သင်၏ တပည့်များသည် ခေါင်းဆောင်နိုင်မှုရှိမရှိကို သိလိုပါက ၎င်းတို့အား လူ့အဖွဲ့အစည်းရှိ ပရဟိတလုပ်ငန်းများတွင် အချိန်ပေး၍ သွားရောက် ပါဝင်ဆောင်ရွက်စေလိုက်ပါ။

၎င်းတို့သည် ကြက်ခြေနီအဖွဲ့တွင်သော်လည်းကောင်း၊ ဘုရားရှိခိုးကျောင်းတွင်သော်လည်းကောင်း၊ ခိုကိုးရာမဲ့များအား နေရာထိုင်ခင်းပေး၍ စောင့်ရှောက်ကူညီသည့် အသင်းအဖွဲ့များတွင်သော်လည်းကောင်း၊ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေစဉ် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များက ၎င်းတို့၏ ဦးဆောင်မှု နောက်သို့ လိုက်ပါလာကြသည်ဆိုပါက ၎င်းတို့သည် ဩဇာသက်ရောက်မှုရှိပြီး ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်ရှိကြောင်းကို သင်သိရပေလိမ့်မည်။

တပ်မှူးဘဝမှ တပ်သားအဆင့်သို့ ၎င်းမှ ဦးစီးချုပ်အဆင့်သို့

ဩဇာသက်ရောက်စေမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ကျွန်ုပ် လွန်စွာကြိုက်နှစ်သက်သော ဇာတ်လမ်းတစ်ပုဒ်ရှိသည်။ ထိုဇာတ်လမ်းမှာ အေဗရာဟင် လင်ကွန်းနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ အေဗရာဟင်လင်ကွန်းသည် သမ္မတ မဖြစ်မီ နှစ်ပေါင်းများစွာ ကွာခြားသော ၁၈၃၂ ခုနှစ်က ဘလက်ဟော့ခ်စစ်ပွဲတွင် ပါဝင်ရန် လူတချို့ကို စုစည်းနိုင်ခဲ့၏။ (ဘလက်ဟော့ခ်ဟု အမည်ရသော လူနီခေါင်းဆောင်တစ်ဦးက ဦးဆောင်၍ အမေရိကန် လူမျိုးတို့အား တိုက်ခိုက်သည့် စစ်ပွဲဖြစ်၏။) ထိုစဉ်က စစ်တပ်အတွက် ပါဝင်တိုက်ခိုက်မည့် ပုဂ္ဂိုလ်များအား စုစည်းပေးနိုင်သူများကို ဦးဆောင်ရန် တာဝန်ပေးအပ်လေ့ရှိ၏။ ယခုကိစ္စတွင်လည်း အေဗရာဟင်လင်ကွန်းသည် ဗိုလ်ကြီးအဆင့်ကို ရရှိခဲ့၏။

သို့ရာတွင် လင်ကွန်း၌ ပြဿနာတစ်ခုရှိနေ၏။ သူသည် စစ်မှုထမ်းသည့် ကိစ္စအကြောင်း လုံးဝမသိရှိချေ။ စစ်မှုထမ်းအတွေ့အကြုံ

မရှိမှုကြောင့် စစ်တိုက်နည်းကိုလည်း သူမသိပါ။ ဥပမာတစ်ခုကို ဖော်ပြရမည်ဆိုပါက တစ်ရက်တွင် လင်ကွန်းသည် လူနှစ်ဆယ်၊ သုံးဆယ်ခန့်ကို ခေါင်းဆောင်၍ ကွင်းတစ်ကွင်းထဲတွင် ချီတက်လျက် ရှိသည်။ ဝင်ပေါက်ဂိတ်ဝတစ်ခုသို့ အရောက်တွင် ထိုဂိတ်ဝမှတစ်ဆင့် အခြားကွင်းတစ်ကွင်းထဲသို့ ဆက်လက်ချီတက်ရန် အမိန့်ပေးရတော့မည် ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် သူ့အမိန့် မပေးတက်ပါ။ ထိုအဖြစ်အပျက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ နောက်ပိုင်းတွင် လင်ကွန်းကိုယ်တိုင်က “ကျုပ်ရဲ့ တပ်ခွဲကို ဘယ်လို စနစ်တကျ အမိန့်ပေးရမယ်ဆိုတာ ကျုပ်မမှတ်မိတော့ဘူး၊ နောက်ဆုံးတော့ ဂိတ်ဝနားကို ရောက်လာတဲ့အခါ ကျုပ်က “ ဒီတပ်ခွဲကို ၂ မိနစ် တန်းဖြုတ်လိုက်တယ်။ ဂိတ်ရဲ့ဟိုဘက်မှာ ပြန်ပြီးတန်းစီကြမယ်” ဟု ပြောပြဖူး၏။

အချိန်ကြာမြင့်လာသည်နှင့်အမျှ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်၌ လင်ကွန်း၏ သြဇာသက်ရောက်စေမှုမှာ လျော့နည်းကျဆင်းလာ၏။ အခြားအရာရှိများက လုပ်ရည်ကိုင်ရည်ရှိကြောင်း ပြသနိုင်ပြီး ရာထူးတက်နေကြချိန်တွင် လင်ကွန်းက ထိုပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ပြောင်းပြန် ဖြစ်နေ၏။ သူသည် ဗိုလ်ကြီးဆိုသောဘွဲ့အဆင့်နှင့် စတင်ခဲ့၏။ သို့ရာတွင် ထိုရာထူးက သူနှင့်မသင့်လျော်ပါ။ ၎င်း၏စစ်ဘက်ဆိုင်ရာ သက်တမ်းကုန်ဆုံးသွားသောအခါတွင်မူ အေဗရာဟင်လင်ကွန်းသည် တပ်သားဘဝနှင့် ကျန်ရှိရလေ၏။ ၎င်း၏ နေရာမှန်သို့ ရောက်ရှိ သွားခြင်းဖြစ်သည်။

လင်ကွန်းအတွက် သာမက အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ ကံကြမ္မာအတွက်ပါ ကံကောင်းစေခဲ့သည့်ဖြစ်ရပ်မှာ လင်ကွန်းက အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်၌ သြဇာသက်ရောက်မှု မရှိစေနိုင်ခဲ့သည့်ကိစ္စကို နောက်ဆုံး၌ ကျော်လွှားနိုင်ခဲ့ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ စစ်ဘက်ဆိုင်ရာ

သက်တမ်းကုန်ဆုံးပြီးနောက် သူသည် အီလီနွိုင်းပြည်နယ်၏ ဥပဒေပြု လွှတ်တော်နှင့် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ အောက်လွှတ်တော်တို့တွင် ထူးခြားပြောင်မြောက်မှု မရှိဘဲနှင့် ဆက်လက်၍ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ ပါသည်။ သို့ရာတွင် နေ့စဉ်အချိန်နှင့်အမျှ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုနှင့် ၎င်း၏ အတွေ့အကြုံများအရ သူသည် ထူးခြားပြောင်မြောက်စွာ သြဇာ သက်ရောက်မှုရှိစေသည့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးအဖြစ်သို့ ရောက်ရှိသွားခဲ့ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကျွန်ုပ်အလွန်ကြိုက်နှစ်သက်သည့် ဆိုရိုးစကားတစ်ခုမှာ ဤသို့ဖြစ်၏။

“ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်သည် မိမိက ခေါင်းဆောင်မှုပေးနေသည်ဟု ထင်မှတ်နေ၏။ သို့ရာတွင် ၎င်း၏ နောက်ဘက်မှ လိုက်ပါလာသူ မရှိပါက သူသည် လမ်းလျှောက်ထွက်နေခြင်းသာလျှင် ဖြစ်ပါမည်။”

အကယ်၍ သင်က အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား သြဇာသက်ရောက်မှု မရှိစေပါက ၎င်းတို့သင့်နောက်သို့ လိုက်ပါလာကြမည် မဟုတ်ပါ။ ၎င်းတို့သာ လိုက်ပါမလာပါက သင်သည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး မဟုတ် နိုင်တော့ပါ။ ဤသည်မှာ သြဇာသက်ရောက်စေနိုင်မှု ဥပဒေပင် ဖြစ်၏။ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များက သင့်အား ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ မည်သို့ပင် ပြောကြစေကာမူ ခေါင်းဆောင် မှုသည် သြဇာသက် ရောက် မှု ရှိစေခြင်းပင်ဖြစ်ကြောင်းကို သတိရစေလိုပါသည်။ ထို့ထက်လည်း မပိုပါ။ ထို့ထက်လည်း မလျော့ပါချေ။

(၃)

ဖြစ်ခဉ် ဥပဒေသ

ခေါင်းဆောင်မှုသည် နေ့စဉ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာခြင်းဖြစ်၏။
တစ်ရက်တည်းနှင့်ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာခြင်း မဟုတ်။

၁၉၉၅ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလတွင် အန်းရှိုက်ဗာ ကွယ်လွန်သောအခါ သူမသည် အသက် ၁၀၃ နှစ် ရှိခဲ့ပြီးဖြစ်၏။ နှစ်ပေါင်းများစွာကြာ အောင်ပင်သူမသည်မင်ဟတ်တန်ရပ်ကွက်ရှိအလွန်သေးငယ်ပြီးချုံးချုံးကျနေသော တိုက်ခန်းကလေးတွင် နေထိုင်ခဲ့ရသည်။ ထိုတိုက်ခန်း လခကို အစိုးရက သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးထား၏။ နံရံများပေါ်၌ သုတ်ထားသော ဆေးများမှာ အလွှားလိုက် ကွာကျနေကြသလို နံရံများတွင် ကပ်ထားသော စာအုပ်စင်အဟောင်းကြီးများသည်လည်း ဖုန်အလိမ်းလိမ်းတက်၍ နေပါ၏။

ရှိုက်ဗာသည် ပင်စင်လခအနည်းငယ်နှင့် လူမှုဖူလုံရေး ထောက်ပံ့ငွေတို့ဖြင့် နေထိုင်စားသောက်ခဲ့သူဖြစ်သည်။ သူမသည် ၁၉၄၃ ခုနှစ်တွင် အမေရိကန်နိုင်ငံ ပြည်တွင်းအခွန်ဦးစီးဌာနမှ စာရင်းစစ် ရာထူးဖြင့် အငြိမ်းစားယူခဲ့သူဖြစ်ပြီး ဦးစီးဌာန၌ ထွန်းထွန်းပေါက်ပေါက်

မဖြစ်ခဲ့ချေ။ ပြည်တွင်းအခွန် ဦးစီးဌာနကလည်း သူမအပေါ်တွင် ကောင်းစွာစောင့်ရှောက်မှု မပြုခဲ့ပါ။ သူမသည် ဥပဒေဘွဲ့ ရရှိထားသူဖြစ်၍ အလုပ်ကိုလည်း အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်တတ်သူ ဖြစ်၏။ သို့တိုင်အောင် သူမအား တစ်ကြိမ်တစ်ခါမျှ ရာထူးတိုးမပေးခဲ့ချေ။ သူမသည် အသက် ၅၁ နှစ်အရွယ်၌ အငြိမ်းစားယူသောအခါ တစ်နှစ်လျှင် လစာငွေဒေါ်လာ ၃၁၅၀ ကိုသာ ရရှိခဲ့သည်။

အများတကာက သိသလို သူမအကြောင်း ကောင်းကောင်းကြီး သိထားသော ဘင်ဂျမင်ကလပ်ခ်က “သူ့ကို သိပ်ပြီး မလေးမစား ဆက်ဆံခဲ့ကြတယ်ဗျာ၊ သူကနေရာတိုင်းမှာ ကိုယ့်ကိုယ်ကို ခုခံကာကွယ် ခဲ့ရရတာပဲ။ သူ့အဖို့ကတော့ တကယ့်ကို ပင်ပန်းဆင်းရဲစွာ ရုန်းကန် ရမှုကြီး ဖြစ်တယ်” ဟု ဆိုလေသည်။

ရှုရိုက်ဗာသည် ချွေတာမူတွင် စံပြလောက်သူဖြစ်၏။ သူမသည် သူ့အတွက်ပင်လျှင် ငွေကြေးကို မသုံးစွဲချေ။ သူမပိုင်ဆိုင်သော ပရိဘောဂ များ အိုမင်းဟောင်းနွမ်းပြီး ပျက်စီးကုန်ကြသည့်တိုင်အောင် ပရိဘောဂ အသစ်များကို ဝယ်ယူခြင်း မပြုပါ။ သူမသည် သတင်းစာကိုပင် ဝယ်ယူခြင်းမပြုဘဲ ‘ဝေစထရီဂျာနယ်’ ကို ဖတ်ရှုရန်အတွက် တစ်ပတ်လျှင် တစ်ကြိမ်ခန့် အများသုံးစာကြည့်တိုက်သို့ သွားရောက်လေ့ ရှိ၏။

ပွဲပေါက်တိုးခြင်း

နယူးရော့ခ်မြို့ ရီရှီးဗားတက္ကသိုလ်၏ ဥက္ကဋ္ဌနော်မန်လန်းအနေဖြင့် အန်းရှုရိုက်ဗာဆိုသေး သေးသေးကွေးကွေး အဘွားအိုကြီး တစ်ယောက်က သူမပိုင်ဆိုင်သည့် ဥစ္စာပစ္စည်းအားလုံးနီးပါးကို တက္ကသိုလ်သို့ လှူဒါန်းသွားခဲ့ကြောင်း သိလိုက်ရသည့်အချိန်တွင် မည်မျှလောက်

အံ့ အားသင့် သွားလိမ့် မည်ကို ခန့်မှန်းကြည့် စေလိုပါသည်။ အန်းရှုရိုက်ဗာဆိုသော အမည်ကို နော်မန်လန်း တစ်ခါမှ မကြားဖူးခဲ့ပါ။ သူမသည် ရီရှီးတက္ကသိုလ်သို့လည်း တက်ရောက်ဖူးသူ မဟုတ်ပါ။ နော်မန်လန်းက ပြောလိုက်၏။

“ကျုပ်က သေတမ်းစာကို ဖတ်လိုက်ရတဲ့အခါမှ လက်ဖျား ခါမိတယ်။ တကယ့်ကို မျှော်မှန်းမထားတဲ့ ပွဲပေါက်တစ်ခုပဲဗျာ။ ဒီအမျိုးသမီးက တစ်ညတည်းနဲ့ အကျော်ဇေယျ ဖြစ်သွားတော့တာပဲ”

အန်းရှုရိုက်ဗာက ရီရှီဗာတက္ကသိုလ်သို့ လှူသွားသော သူမ၏ ပစ္စည်းအရပ်ရပ်တန်းဖိုးမှာ ဒေါ်လာ ၂၂ သန်း တန်ဖိုးရှိပေသည်။

နှစ်ပေါင်း ၅၀ ကျော် အငြိမ်းစားဘဝဖြင့် နေထိုင်ခဲ့သော အပျိုကြီးတစ်ယောက်က ဂဏန်းရှစ်လုံးရှိသော ငွေကြေးပမာဏကို ရရှိအောင် မည်သို့မည်ပုံ ဆောင်ရွက်ခဲ့လေသနည်း။

အဖြေမှာ ဤသို့ဖြစ်စေ။ ၁၉၄၃ ခုနှစ်တွင် ပြည်တွင်းအခွန်ဌာနမှ အန်းရှုရိုက်ဗာ အငြိမ်းစားယူသောအခါ စုဆောင်းထားငွေ ဒေါ်လာ ၅၀၀၀ ရှိခဲ့၏။ သူမက ထိုငွေကို စတော့ရှယ်ယာများဝယ်၍ ရင်းနှီး မြှုပ်နှံလိုက်၏။ ၁၉၅၀ ပြည့်နှစ်သို့ ရောက်သောအခါ သူမသည် “ရှားရင်း-ပလောက်ကော်ပိုရေးရှင်း” ၏ အစုရှယ်ယာ ၁၀၀၀ ကို ဝယ်ယူနိုင်လောက်အောင် မြတ်စွန်းလာခဲ့သည်။ ထိုစဉ်က ရှယ်ယာ ၁၀၀၀ ၏ တန်ဖိုးမှာ ဒေါ်လာ ၁၀, ၀၀၀ ဖြစ်၏။ ဤတွင် သူမသည် ထိုရှယ်ယာများကို ပြန်မရောင်းဘဲထားခြင်းဖြင့် တန်ဖိုးတက်လာစေခဲ့ သည်။ ယနေ့အချိန်အခါတွင် ထိုရှယ်ယာများမှ ရှယ်ယာပေါင်း ၁၂၈, ၀၀၀ အထိ တိုးမြှင့်ဝယ်ယူနိုင်ခဲ့ပြီး စုစုပေါင်းတန်ဖိုးမှာ ဒေါ်လာ ၇.၅ သန်း ရှိနေပြီဖြစ်၏။

ရှုရိုက်ဗာ၏ အောင်မြင်မှုလျှို့ဝှက်ချက်မှာ သူမ၏ သက်တမ်း

တစ်လျှောက်လုံး မိမိ၏ တန်ဖိုးကို မြင့်သည်ထက် ပိုမြင့်လာအောင် တည်ဆောက်နေခဲ့ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ သူမ၏ ရှယ်ယာများသည် ဈေးတက်သွားသည်ဖြစ်စေ၊ ဈေးကျသွားသည်ဖြစ်စေ၊ “ငါအမြတ်ရအောင် တည်ဆောက်နေတာကို တော်လောက်ပြီ။ ရှယ်ယာတွေရောင်းပြီး ငွေအဖြစ် ဖန်တီးဖို့အချိန်ရောက်ပြီ” ဟု တစ်ခါမှ မတွေးတောခဲ့ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ သူမသည် တာဝေးအပြေးသမားဖြစ်၏။ တကယ့်တာဝေးကို ပြေးသူဖြစ်၏။ သူမသည် အစုရှယ်ယာများပေါ်မှ အမြတ်ငွေများ ရသည့်အခါတိုင်း ထိုငွေများကို စုဆောင်းထားပြီးပြန်၍ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံ ပြန်သည်။ သူမ၏ဘဝတစ်လျှောက်လုံးတွင် ပို၍ ပို၍ ကြီးမားလာအောင် တည်ဆောက်နေခဲ့သူဖြစ်၏။ အခြားအခြားသော အသက်ကြီးသူများက ၎င်းတို့မကွယ်လွန်မီ မိမိတို့၏ ငွေကြေးများ ကုန်ခန်းသွားမည်လောဟု တွေးတောပူပန်နေချိန်တွင် သူမသည် အသက်ရှည်စွာ နေထိုင်ခွင့် ရသည်နှင့်အမျှ ပို၍ ကြွယ်ဝချမ်းသာလာခဲ့သည်။ ငွေကြေးနှင့် ပတ်သက် လာပါက အန်းရိုကိဗာသည် ဖြစ်စဉ်ဥပဒေကို နားလည်သဘောပေါက် ပြီး အသုံးပြုသွားခဲ့သူတစ်ဦး ဖြစ်ပါသည်။

**ခေါင်းဆောင်မှုသည် ငွေကြေးရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့်တူသည်။
နှစ်ထပ်တိုးနှင့် ရရှိလေ့ရှိ၏။**

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး ဖြစ်လာမှုသည် စတော့ရှယ်ယာဈေးကွက်၌ အောင်မြင်စွာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူတစ်ဦးနှင့် အတော်ကလေး ဆင်ဆင်တူ၏။ အကယ်၍ သင်၏ မျှော်မှန်းချက်သည် တစ်ရက်တည်းနှင့် ပွပေါက်တိုးလိုခြင်းဖြစ်ပါက သင်အောင်မြင်မည် မဟုတ်ပါချေ။ အရေးအပါဆုံးအချက်မှာ သင်သည် ရေရှည်တွင် တစ်နေ့ပြီးတစ်နေ့

ဆက်၍ ဆက်၍ ဆောင်ရွက်နေမှုသာလျှင် ဖြစ်ပါ၏။ ကျွန်ုပ်၏ မိတ်ဆွေ တက်ဂ်ရှော့က “အောင်မြင်မှုရဲ့ လျှို့ဝှက်ချက်ကို ကျုပ်တို့ရဲ့ နေ့စဉ်အချိန်ဇယားမှာ ရှာတွေ့နိုင်ပါတယ်” ဟု ပြောဖူး၏။ အကယ်၍ သင်သည် ခေါင်းဆောင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို အမြဲမပြတ် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနေခြင်းဖြင့် သင်၏ကိုယ်ပိုင်ပစ္စည်းများကို နှစ်ထပ်တိုးဖြင့် တိုးပွားနေစေမည်ဆိုပါက မလွဲမရှောင်သာ ရရှိလာမည့် ရလဒ်မှာ အချိန်ကာလပေါ် မူတည်၍ ကြီးထွားလာမှုပင် ဖြစ်ပါသည်။

ကွန်ဖရင့်များ၌ ခေါင်းဆောင်မှုအကြောင်း သင်ကြားပို့ချ ရသည့်အခါတွင် ကျွန်ုပ်အား အမြဲမပြတ်မေးလေ့မေးထရှိသည့် မေးခွန်းတစ်ခုမှာ ခေါင်းဆောင်များသည် မွေးဖွားလာစဉ်ကပင် ခေါင်းဆောင် ဖြစ်ကြပါသလား” ဟူ၍ပင် ဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်က “ဟုတ်တာပေါ့၊ သူတို့အနေနဲ့ မွေးဖွားသန့်စင်လာကြတာပေါ့။ တခြား နည်းလမ်းနဲ့ ဒီကမ္ဘာပေါ် ရောက်ရှိလာတဲ့လူတွေကို ကျုပ်မတွေ့ဖူး သေးဘူး” ဟု ပြန်ဖြေလေ့ရှိ၏။ ကျွန်ုပ်တို့အားလုံး ရယ်မောလိုက် ကြပြီးနောက်တွင်မှ မေးခွန်း၏ စစ်မှန်သောအဖြေအဖြစ် “ခေါင်းဆောင်မှု ဆိုသည်မှာ လူတစ်ယောက် ပိုင်ဆိုင်သောအရာ ဖြစ်သည်။ သို့တည်း မဟုတ် မပိုင်ဆိုင်သောအရာလည်းဖြစ်သည်” ဟု ဖြေဆိုလေ့ရှိပါသည်။

အချို့သော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် မွေးဖွားလာစဉ်ကပင် အခြားပုဂ္ဂိုလ် များထက် သာလွန်သည့် (ဘုရားသခင်၏) လက်ဆောင်များသဘာဝ အလျှောက်ပါရှိလာသည်မှာ မှန်ပါ၏။ ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည် ဆိုသည်မှာ ကျွမ်းကျင်မှုအမျိုးစုံကို ပေါင်းစပ်ထားခြင်းသာ ဖြစ်ပြီး အဆိုပါ ကျွမ်းကျင်မှုအားလုံးမှသာကို လေ့လာသင်ယူပြီး တိုးတက် လာအောင် ပြုလုပ်နိုင်ကြပါသည်။ သို့ရာတွင် ထိုဖြစ်စဉ်သည် နေ့ချင်းညချင်း ဖြစ်ထွန်းလာမည်မဟုတ်ပါ။ ခေါင်းဆောင်မှုသည် ရှုပ်ထွေးပြီး မျက်နှာစာပေါင်း မြောက်မြားစွာလည်း ပါဝင်ပါ၏။ “လေးစားမှု၊

အတွေ့အကြုံရှိမှု၊ စိတ်ဓာတ်ခွန်အားရှိမှု၊ လူသားတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှု၊ စည်းကမ်းရှိမှု၊ အမြင်ကျယ်သည့် အနာဂတ် စိတ်ကူးရှိမှု၊ အရှိန်အဟုန်ကို ထိန်းသိမ်းထားနိုင်မှု၊ အချိန်ကိုက် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု” စသည် စသည်ဖြင့် အချက်အလက်များမှာ ရှည်လျားလှပါ၏။ သင်တွေ့မြင်ရသည့်အတိုင်း ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းသော အချက်အလက်များစွာသည် အထည်ခြပ်မရှိသော အကြောင်းအချက်များသာ ဖြစ်ကြ၏။ ထို့ကြောင့်ပင် ခေါင်းဆောင်များသည် ထိရောက်မှုရှိစေရန်အတွက် ဝါရင့်သမ္မာရင့် ှသူများဖြစ်ရန် အထူးလိုအပ်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် အသက် ၅၁ နှစ်အရွယ်သို့ ရောက်ရှိသည့်အခါကျမှပင် ခေါင်းဆောင်မှု၏ မျက်နှာစာမျိုးစုံကို ကြည်လင်ပြတ်သားစွာ နားလည် သဘောပေါက် ှနိုင်ပြီဟု ခံစားမိခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်များသည် ပညာသင်ယူသူများ ဖြစ်ကြသည်။

နယ်ပယ်မျိုးစုံမှ ထိပ်ပိုင်းခေါင်းဆောင်အယောက် ၉၀ ခန့်တို့အား ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ပညာရှင်များဖြစ်ကြသော ဝါရင်ဘင်းနစ်နှင့် ဘတ်နာတို့က လေ့လာမှုပြုခဲ့ကြသည်။ ထိုလေ့လာမှုမှ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ကြီးထွားမှုတို့၏ ဆက်သွယ်မှုသဘောတရားကို တွေ့ရှိခဲ့ကြ၏။

“၎င်းတို့အနေနှင့် မိမိတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုကို ဖွံ့ဖြိုးနေစေရန်နှင့် ပိုမိုကောင်းမွန်လာအောင် လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းရှိနေမှုတို့က ခေါင်းဆောင်များ နှင့် နောက်လိုက်များကို စည်းခြားထားခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်”

အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်များသည် လေ့လာသင်ယူတတ် သူများ ဖြစ်ကြ၏။ လေ့လာသင်ယူမှုဖြစ်စဉ်သည် အမြဲမပြတ်ဆောင်ရွက် နေရသော လုပ်ငန်းဖြစ်ပြီး ကိုယ်တိုင်စည်းကမ်းရှိမှုနှင့် ဇွဲလလုံ့လရှိမှုတို့မှ

ပေါ်ထွက်လာသည့် ရလဒ်လည်းဖြစ်၏။ နေ့စဉ် နေ့တိုင်း၏ ရည်မှန်းချက် သည် ယမန်နေ့ကတိုးတက်မှုအပေါ်တွင် အခြေခံ၍ တစ်နေ့ထက် တစ်နေ့ အနည်းငယ်စီ ပိုကောင်းလာစေရန် ရည်မှန်းချက်ထားဖို့ပင် ဖြစ်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုကြီးထွားဖြစ်စဉ်တွင် ကြုံတွေ့ရမည့် အဆင့်လေးဆင့်

သင့်ထံတွင် ပင်ကိုအားဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်ရှိသည် ဖြစ်စေ၊ မရှိသည်ဖြစ်စေ၊ သင်၏ဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် တိုးတက်မှုတို့သည် အောက်ဖော်ပြပါ အဆင့်လေးဆင့်အတိုင်း ဖြစ်ပေါ်လာဖွယ် ရှိပါသည်။

အဆင့် ၁။ ကျွန်ုပ်တို့မသိသည့် အရာကို ကျွန်ုပ်တို့ မသိပါ။

လူအများစုသည် ခေါင်းဆောင်မှု၏တန်ဖိုးကို သတိမမူမိတတ် ကြပါ။ ၎င်းတို့က ‘ခေါင်းဆောင်မှု’ ဆိုသည်မှာ ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများ၏ လှေကားထိပ်ပိုင်းတွင်ရှိနေသူ လူနည်းစုအတွက်သာ ဖြစ်သည်ဟု ယုံကြည်နေကြ၏။ ၎င်းတို့က ခေါင်းဆောင်မှုကို မလေ့လာကြသည့် အတွက် အခွင့်အရေးပေါင်း မြောက်မြားစွာကို လက်လွှတ်လိုက်ရခြင်းဖြစ် ကြောင်း မသိရှိကြချေ။ ကောလိပ်တစ်ခုမှ ကျောင်းသားခေါင်းဆောင် တစ်ဦးက ကောလိပ်ကျောင်းမှ တက်ရောက် သင်ကြားခွင့်ပြုသော ခေါင်းဆောင် မှုသင်တန်းသို့ ကျောင်းသားအနည်းငယ်ကသာ တက်ရောက်ရန် စာရင်းပေးကြကြောင်း ပြောပြသည့်အခါကျမှ အထက်ပါ အချက်ကို ကျွန်ုပ်တို့ရေလည်လည် သဘောပေါက်မိခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါ၏။ အဘယ့်ကြောင့်နည်း။ လူအနည်းစုကသာလျှင် ကိုယ့်ကိုယ်ကို ခေါင်းဆောင်များဟု ထင်နေသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ အကယ်၍သာ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည်မှာ ဩဇာသက်ရောက် စေမှုပင်ဖြစ်ကြောင်းနှင့် နေ့စဉ်နေ့တိုင်းလိုလိုပင် လူတစ်ယောက်သည် အနည်းဆုံး

လူသားလေးယောက်တို့အပေါ်၌ ဩဇာသက်ရောက်မှု ရှိစေရန် ကြိုးစားနေနိုင်သည်ဆိုသော အချက်တို့ကို သိလာကြမည် ဆိုပါက ၎င်းတို့၏စိတ်ဆန္ဒအား ထိုဘာသာရပ်ကို လေ့လာချင်စိတ် ဖြစ်ပေါ်လာအောင် တွန်းအားပေးမည့် မီးပွားကလေးများ ပို၍ဖြစ်ပေါ် လာဖွယ်ရှိပါ၏။ လူတစ်ယောက်သည် သူမသိသည့် အချက်ကို မသိရသေးသမျှ ကာလပတ်လုံး ၎င်းအနေနှင့် ကြီးထွားတိုးတက်မှု မရှိနိုင်ချေ။

အဆင့် ၂။ ကျွန်ုပ် မသိသည့်အရာကို ကျွန်ုပ်သိသည်

အများအားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် ဘဝ၏ တစ်ကွေ့တစ်နေရာရာ၌ ခေါင်းဆောင်မှုပေးရမည့် အနေအထားမျိုးသို့ ကြုံတွေ့ရောက်ရှိသွား တတ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် မိမိနောက်သို့ လှည့်ကြည့်လိုက်သောအခါ တွင်မူ တစ်ဦးတစ်ယောက်မျှ လိုက်ပါလာသည်ကို မတွေ့ရပေ။ ထိုကဲ့သို့ သော အချိန်အခါမျိုးတွင်မှ မည်သို့မည်ပုံ ခေါင်းဆောင်မှု ပေးရမည်ကို လေ့လာသင့်ကြောင်း သဘောပေါက်လာကြပါသည်။ ပြီးတော့လည်း ထိုအချိန်သို့ရောက်မှပင် ခေါင်းဆောင်မှုဖြစ်စဉ်ကို စတင်အကောင် အထည်ဖော်ရန် ဖြစ်မြောက်နိုင်တော့မည် ဖြစ်ပါသည်။ အင်္ဂလန် ဝန်ကြီးချုပ် ဒစ်ဆရေလီက “သင့်အနေနှင့် အချက်အလက်များကို မသိ နားမလည်သေးဟု သဘောပေါက်လာမှုက အသိအလိမ္မာတိုးရေး အတွက် ကြီးမားသောခြေလှမ်းတစ်လှမ်းပင် ဖြစ်၏။” ဟု ပညာရှိပီသစွာ မှတ်ချက်ချဖူးသည်။

ထိုကိစ္စမှာ ၁၉၆၉ ခုနှစ်က ကျွန်ုပ်အနေနှင့် ခေါင်းဆောင် သူနေရာသို့ ပထမဦးဆုံး ရောက်ရှိသွားချိန်တွင် ကြုံတွေ့ရမှုပင် ဖြစ်ပါ သည်။ ကျွန်ုပ်၏ဘဝတစ်လျှောက်လုံး အားကစားအသင်းများတွင် ခေါင်းဆောင်သူအဖြစ် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခဲ့၏။ ကောလိပ်တွင်လည်း အစိုးရခန့် ကျောင်းသားဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခဲ့သူဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့်

ကျွန်ုပ်သည် မိမိကိုယ်ကို ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအဖြစ် ယူဆထားခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်က လက်ဘဝ၌ လူအများကို ခေါင်းဆောင်ရန် ကြိုးပမ်းသည့်အခါ ဆိုးရွားသောအမှန်တရားကို တွေ့ရှိရလေတော့သည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်အနေနှင့် အားကိုးအားထားပြုနိုင်မည့် အချက်အလက် များကို ရှာဖွေစုဆောင်း၍ လေ့လာဆည်းပူးရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ရပါသည်။ ထို့အပြင် ကျွန်ုပ်ထံ၌ အခြားစိတ်ကူးစိတ်သန်းတစ်ခုလည်း ရှိနေပြန် ပါ၏။ နယ်ပယ်အသီးသီးမှ ထိပ်တန်းခေါင်းဆောင် ဆယ်ဦးထံသို့ စာရေးဆက်သွယ်လိုက်ပြီးလျှင် ကျွန်ုပ်မေးမြန်းသည့် မေးခွန်းများကို နာရီဝက်ခန့် အချိန်ပေး၍ ဖြေကြားပေးမည်ဆိုပါက ဒေါ်လာတစ်ရာ ကန်တော့ပါမည်ဟု ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ (၁၉၆၉ ခုနှစ်က ဒေါ်လာတစ်ရာ ဆိုသည့် ငွေကြေးမှာ ကျွန်ုပ်အတွက် အတော်ကလေး များပြားသည့် ပမာဏ ဖြစ်ပါ၏။) ထို့နောက်တွင်ကား ကျွန်ုပ်နှင့်ဇနီးဖြစ်သူ မာဂရက်တို့သည် ထိုပုဂ္ဂိုလ်များ နေထိုင်ရာဒေသတစ်ဝိုက်၌ အနားယူ အပန်းဖြေခရီးထွက်ရန် စီစဉ်ခဲ့ကြ၏။ အကယ်၍ ကလိဖိုရားရှိ ခေါင်းဆောင်းတစ်ဦးက ကျွန်ုပ်၏မေတ္တာရပ်ခံချက်ကို လက်ခံသည် ဆိုပါက ထိုပုဂ္ဂိုလ်ကြီးနှင့် တွေ့ဆုံနိုင်ရန် ၎င်းနှစ်က ကျွန်ုပ်တို့၏ အပန်းဖြေအနားယူခရီးစဉ်ကို ကလိဖိုရား၌ စီစဉ်လိုက်ကြပါသည်။ ကျွန်ုပ်၏စိတ်ကူးမှာ အထူးတလည် အောင်မြင်မှု ရရှိခဲ့ပါသည်။ အခြားနည်းလမ်းများနှင့် လေ့လာသိရှိနိုင်ခွင့်မရသည့် အချက်အလက် လမ်းတို့ကို အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများက ကျွန်ုပ်အား ခွဲဝေဖြန့်ဖြူးပေးခဲ့ ကြပါသည်။

အဆင့် ၃။ ကျွန်ုပ် သိမြီ ကြီးထွားလာမြီ ကြီးထွားလာမှုသည်လည်း စတင်၍ ရှုပ်လှမ်းပေါ်ခမြူလာလေမြီ။

သင်၏ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ ချွတ်ယွင်းချက်ကို သဘောပေါက် လာပြီးနောက်တွင် ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် ကြီးထွားလာအောင် မိမိ

ကိုယ်တိုင် စည်းကမ်းရှိရှိ နေ့စဉ်ဆောင်ရွက်သွားမည်ဆိုပါက စိတ်လှုပ်ရှားဖွယ်ကောင်းသော ကိစ္စရပ်များ စတင်ဖြစ်ပေါ်လာကြပါလိမ့်မည်။

မကြာသေးခင်က ကျွန်ုပ်သည် ဒင်ဗာမြို့၌ သင်တန်းသားတစ်စုအား သင်ကြားပေးနေစဉ် ထိုအုပ်စုထဲမှ ဘရိုင်ယန်ဆိုသည့် ၁၉ နှစ်အရွယ် ကျောင်းသားတစ်ယောက်ကို သတိပြုမိလိုက်ပါသည်။ ၎င်းအနေနှင့် မှတ်စုများအား စိတ်ဝင်တစား လိုက်နာလေ့ရှိသူတို့အား အနားပေးချိန်များတွင်လည်း သူနှင့် သုံးလေးကြိမ် စကားပြောဖူး၏။ ကျွန်ုပ်က “ဖြစ်စဉ်ဥပဒေသ” အား သင်ကြားပို့ချရသည့်အချိန်သို့ ရောက်လာသောအခါတွင် ဘရိုင်ယန်အား မတ်တပ်ရပ်ခိုင်းပြီး ယခုလို ပြောလိုက်သည်။

“ဘရိုင်ယန်၊ ကျုပ်က မောင်ရင့်ကို ဒီနေရာက လေ့လာနေခဲ့တယ်။ မောင်ရင့်က လေ့လာသင်ယူဖို့ အရမ်းကို ဆာလောင်မွတ်သိပ်နေတာတွေ့ရတဲ့အတွက် အထင်ကြီးမိပါတယ်။ ဒါကြောင့် မောင်ရင့်ဘဝကို ပြောင်းလဲသွားစေမယ့် လျှို့ဝှက်ချက်တစ်ခု ပြောပြချင်တယ်”

ထိုအချိန်တွင် စာသင်ခန်းထဲ၌ ရှိနေသူအားလုံးတို့၏ ခန္ဓာကိုယ်များသည် ရှေ့ဘက်သို့ ကိုင်းလာကြသည်ဟု ထင်ရပါသည်။

“နောင်လာမည့် အနှစ် ၂၀ မှာ မောင်ရင့်ဟာ ခေါင်းဆောင်ကြီးတစ်ယောက် ဖြစ်လာနိုင်တယ်လို့ ကျုပ်ယုံကြည်တယ်။ ဒါကြောင့် မောင်ရင့်အနေနဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုဘာသာရပ်ကို လေ့လာလိုက်စားသူဖြစ်အောင် တစ်သက်လုံး ကြိုးစားပါလို့ ကျုပ် တိုက်တွန်းလိုပါတယ်။ စာအုပ်တွေကို ဖတ်ပါ။ တိပ်ခွေတွေကို မှန်မှန် နားထောင်ပါ။ ဆွေးနွေးပွဲ၊ နှီးနှောဖလှယ်ပွဲတွေကိုလည်း တက်ဖြစ်အောင် တက်ပါ။ ပြီးတော့လည်း သိပ်ကောင်းတဲ့ အမှန်တရားတစ်ခု၊ ဒါမှမဟုတ် ထူးခြားတဲ့အဆိုအမိန့်

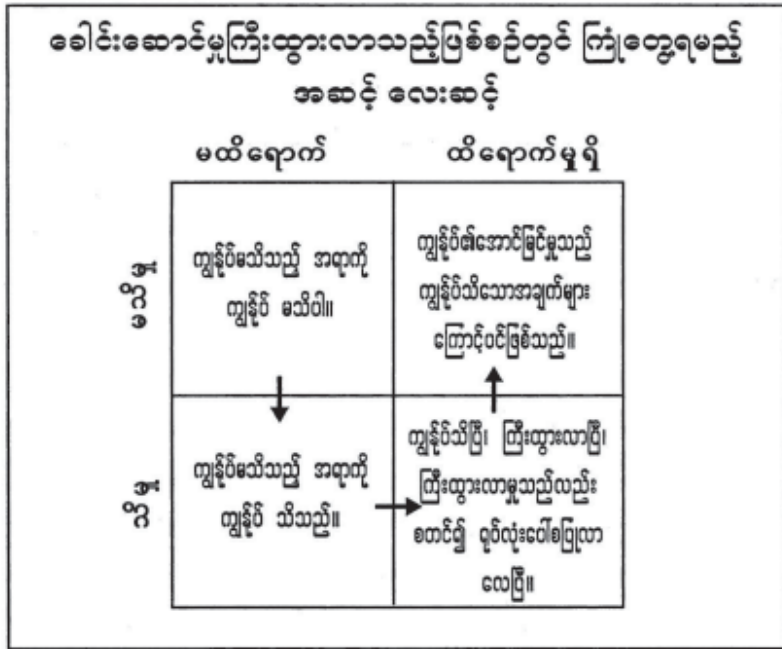
တစ်ခုခုကို ကြားရရင်လည်း နောင်တစ်ချိန်ချိန်မှာ အသုံးပြုနိုင်ဖို့ မှတ်သားထားလိုက်ပါ”

ကျွန်ုပ်က ဆက်ပြောလိုက်၏။

“ဒီကိစ္စက လွယ်ကူမှာတော့ မဟုတ်ဘူး၊ ဒါပေမယ့် လာမယ့် ငါးနှစ်တာကာလအတွင်းမှာ မောင်ရင့်ရဲ့ ဩဇာသက်ရောက်မှုက ပိုပြီး ကြီးမားလာလိမ့်မယ်။ ဆယ်နှစ်အတွင်းမှာတော့ မောင်ရင့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုကို မြင့်မြင့်မားမား ထိရောက်မှုရှိစေမယ့် အရည်အချင်းတစ်ခုကို ရရှိလာလိမ့်မယ်။ အနှစ် ၂၀ ကြာလို့ မောင်ရင့် အသက်က ၃၉ နှစ်ပဲ ရှိနေသေးတဲ့အချိန်မှာ ဆက်လက်ပြီး လေ့လာသင်ယူနေမယ်။ ကြီးထွားနေအုံးမယ်ဆိုရင် တခြားလူတွေက သူတို့ကို ခေါင်းဆောင်မှုအကြောင်း သင်ကြားပေးပါလို့ မောင်ရင့်ကို မေတ္တာရပ်ခံလာကြလိမ့်မယ်။ ပြီးတော့လည်း တချို့က တအံ့တဩဖြစ်သွားကြလိမ့်မယ်။ သူတို့က တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် ကြည့်ကြပြီးတော့ “သူက ဘယ်လိုလုပ်ပြီး အခုလို ဗြဲနန်းစားကြီး ပညာရှိဖြစ်သွားရတာလဲ” လို့ မေးကြပြောကြလိမ့်မယ်။

“ဘရိုင်ယန်၊ မောင်ရင့်က တကယ့်ခေါင်းဆောင်ကြီးတစ်ယောက် ဖြစ်လာနိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် တစ်ရက်တည်းနဲ့တော့ ဖြစ်လာမှာ မဟုတ်ဘူး။ အခုအချိန်ကစပြီး ဒုက္ခခံရလိမ့်မယ်”

ဘရိုင်ယန်အတွက် မှန်ကန်မှုသည် သင့်အတွက်လည်း မှန်ကန်မှုတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။ ယနေ့ကပင် စတင်၍ သင်၏ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အသွေးကို ဖွံ့ဖြိုးအောင် စတင်ဆောင်ရွက်ပါ။ တစ်နေ့သော အခါတွင် သင်သည် ဖြစ်စဉ်ဥပဒေသ၏ အကျိုးဆက်များကို ခံစားရပါလိမ့်မည်။



အဆင့် ၄။ ကျွန်ုပ်၏ အောင်မြင်မှုသည် ကျွန်ုပ်သိသော အချက်များကြောင့်ပင် ဖြစ်သည်။

သင်သည်အဆင့် ၃၌ ရောက်ရှိနေပြီဆိုပါက အတော်အသင့် ထိရောက်မှုရှိသော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်နေပြီးလျှင် သင်လုပ်ကိုင် ရမည့် လှုပ်ရှားမှုတိုင်းအတွက် စဉ်းစားနေရမည် ဖြစ်ပါ၏။ သို့ရာတွင် အဆင့် ၄ သို့ ရောက်ရှိလာသောအခါတွင်မူ သင်၏ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်သည် အလိုအလျောက်ဆောင်ရွက်မှုများကဲ့သို့ ဖြစ်လာပါ လိမ့်မည်။ ဤတွင် ရရှိမည့် ရလဒ်မှာလည်းအထင်ကြီးလောက်စရာ ဖြစ်လာပါလိမ့်မည်။ သို့ရာတွင်ထိုအဆင့်သို့ ရောက်ရှိနိုင်မည့် တစ်ခုတည်းသော နည်းလမ်းမှာ “ဖြစ်စဉ်ဥပဒေသ” ကို လိုက်နာပြီး ဒုက္ခခံရပါလိမ့်မည်။

အနာဂတ်တွင် ခေါင်းဆောင်နိုင်ရန် ယနေ့ လေ့လာသင်ယူပါ

ခေါင်းဆောင်မှုသည် နေ့စဉ်ဖွံ့ဖြိုးလာခြင်း ဖြစ်သည်။ တစ်ရက် တည်းနှင့် ဖြစ်တည်လာခြင်း မဟုတ်ချေ။ ထိုကိစ္စမှာ “ဖြစ်စဉ်ဥပဒေသ” က ပြဋ္ဌာန်းသော အမှန်တရားဖြစ်၏။ အင်္ဂလန်ဝန်ကြီးချုပ် ဒစ်ဆရေလီက “ဘဝအောင်မြင်မှုရဲ့ သေဘုရားကတော့ လူတစ်ယောက်အတွက် အချိန်ကျရောက်လာပြီဆိုရင် အဆင်သင့်ရှိနေဖို့ပဲ ဖြစ်တယ်” ဟု အခိုင်အမာ ပြောဖူး၏။ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်အနေနှင့် စည်းကမ်းရှိရှိနှင့် တစ်သမတ်တည်း ဆောင်ရွက်နေမည်ဆိုပါက ၎င်း၏ရည်မှန်းချက်သည် ဘာပဲဖြစ်ဖြစ် သူသည် အဆင်သင့်ဖြစ်နေပေလိမ့်မည်။ ဘတ်စကက်ဘော မှ နာမည်ကျော်အားကစားသမား ‘လာရီဘတ်ဒ်’ သည် နေ့စဉ် ကျောင်းမတက်ခင် အလုံးရေငါးရာအထိ သံကွင်းထဲသို့ ဘောလုံး ပစ်သွင်းသည့် လေ့ကျင့်ခန်းများ ပြုလုပ်ခဲ့သောကြောင့် ကွင်း၏ မည်သည့် နေရာမှမဆို ဘောလုံးကိုဝင်အောင် ပစ်သွင်းနိုင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ရှေးဟောင်း ဂရိခေတ်မှ ဒီမိုစရီးနီးစ်သည် မွေးဖွားလာစဉ်ကပင် စကားမဝီသသော ချွတ်ယွင်းချက်ပါလာခဲ့သူ ဖြစ်သည်။ သူသည် ပါးစပ်ထဲ၌ ကျောက်စရစ်ခဲများထည့်ပြီး ကဗျာများကို ရွတ်ဆိုခြင်း၊ ပင်လယ်ကမ်းစပ်သို့သွားရောက်ပြီး ပင်လယ်လှိုင်းလုံးကြီးများ၏ အသံကို ကျော်လွန်သွားအောင် စကားပြောလေ့ကျင့်ခြင်း စသည်တို့ကြောင့် စကားပြောအလွန်ကောင်းသူတစ်ဦး ဖြစ်လာခဲ့ရ၏။ ထိုကဲ့သို့သော သန္နိဋ္ဌာန်ချ၍ ဆောင်ရွက်မှုမျိုးသည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး ဖြစ်လိုသူ သင့်အတွက် လိုအပ်မည်သာ ဖြစ်ပါသည်။

သတင်းကောင်းတစ်ရပ်မှာ သင်၏ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်ကို ပြောင်းလဲ၍ ရနိုင်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ သင်သည် မည်သည့်နေရာမှ

စတင်ရသည်ဖြစ်ပါစေ၊ ပို၍ကောင်းမွန်လာနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး ထိုအချက်သည် ကမ္ဘာ့ဇာတ်ခုံပေါ်၌ ခေါင်းဆောင်မှု ပေးခဲ့သူများအတွက်ပင် မှန်ကန်မှုရှိပါသည်။ အမေရိကန်သမ္မတအများစုသည် သမ္မတတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်နေစဉ်ကာလ၌ ၎င်းတို့၏ စွမ်းရည်မှာ အမြင့်ဆုံးအဆင့်သို့ ရောက်ရှိခဲ့ကြသော်လည်း သမ္မတဂျင်မီကာတာလို ပုဂ္ဂိုလ်များကမူ နောက်ပိုင်းကျမှသာ ပို၍ကောင်းမွန်လာပါသည်။ သမ္မတဂျင်မီကာတာ အိမ်ဖြူတော်၌ ရှိနေစဉ်က ၎င်း၏အရည်အချင်းအား အချို့က ဝေဖန်ခဲ့ကြ၏။ သို့ရာတွင် မကြာသေးသော နှစ်များအတွင်းကမူ ဂျင်မီကာတာ၏ သြဇာသက်ရောက်မှုအဆင့်သည် ဆက်လက်၍ တိုးတက်လာနေဆဲ ဖြစ်သည်။ သူ၏ မြင့်မားသော တည်ကြည်ဖြောင့်မတ်မှုနှင့် စေတနာ့ဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်းများမှတစ်ဆင့် လူသားများအား အလုပ်အကျွေးပြုရန် သန္နိဋ္ဌာန်ချထားမှုတို့ကြောင့် ၎င်း၏ သြဇာသက်ရောက်စေမှုကို ထွန်းပြောင်စေခဲ့ပါသည်။ သူသည် Guinea worm disease ကို ပျောက်ကွယ်သွားအောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ခဲ့မှုကြောင့် မာလီနိုင်ငံက ၎င်းအား ‘ဆာ’ ဘွဲ့ဖြင့် ချီးမြှင့်ဂုဏ်ပြုခဲ့သည်။ ယခုအချိန်တွင် လူအများက ဂျင်မီကာတာ၏ လုပ်ရပ်များကို အမှန်တကယ် အထင်ကြီးနေကြပြီ ဖြစ်ပါသည်။

အထက်သို့ ရောက်အောင် တွန်းတွန်းတို့က်တို့က် ပြုလုပ်ပါလေ

“ချန်ပီယံများသည် ကြိုးဝိုင်းထဲ၌ ချန်ပီယံဖြစ်လာကြခြင်း မဟုတ်ဘဲ။ ချန်ပီယံအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုခြင်းကိုသာ ခံယူကြရသည်” ဆိုသော ရှေးရိုးစကားတစ်ရပ် ရှိခဲ့ဖူးပါ၏။ ထိုဆိုရိုးစကား မှန်ကန်ပါပေသည်။ အကယ်၍ သင်သည် တစ်ဦးတစ်ယောက် ချန်ပီယံ ဖြစ်လာသည်ကို မြင်တွေ့လိုပါက ၎င်း၏ နေ့စဉ်ဆောင်ရွက်ချက်များကို

အကဲခတ်ရပါမည်။ ကမ္ဘာ့ဟဲဗီးဝိတ် လက်ဝှေ့ချန်ပီယံဟောင်း ဂျိုးဖရေဇီယာက “သင့်အနေနှင့် သင်၏တိုက်ကွက်အစီအစဉ် ဒါမှမဟုတ် သင့်ဘဝအတွက် အစီအစဉ်တွေကို ရေးဆွဲထား၍ ရနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် လက်ဝှေ့ပွဲကြီး စတင်သည့်အခါတွင်တော့ သင်၏တုံ့ပြန်ချက်များအပေါ်၌သာ မူတည်နေသည်။ ထိုအချိန်တွင် သင်မည်မျှ လေ့ကျင့်ထားသည်ဆိုသော အချက်က ပေါ်လွင်လာပါသည်။ အကယ်၍ သင်သည် နံနက်ပိုင်း မှောင်နှင့်မည်းမည်းထဲတွင် ကိုယ့်ကိုယ်ကို လိမ်ညာနေခဲ့သည်ဆိုပါက အလွန်တရာ လင်းထိန်နေသော မီးရောင်များ၏ အောက်၌ ထိုအချက်သည် ရှာတွေ့ခံရပေလိမ့်မည်” ဟု ပြောဖူး၏။ လက်ဝှေ့ထိုးခြင်းသည် ခေါင်းဆောင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေမှုနှင့် မျိုးတူဆင်ကွဲဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ၂ မျိုးစလုံးသည် နေ့စဉ် ကြိုတင်ဆောင်ရွက်ထားမှုအပေါ်၌ မူတည်နေသောကြောင့် ဖြစ်၏။ လူတစ်ယောက်တွင် ပင်ကိုအရည်အချင်း ရှိနေသည့်တိုင်အောင် သူသည် အောင်မြင်လာစေရေးအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုနှင့် လေ့ကျင့်မှုတို့ ရှိနေရမည်သာ ဖြစ်ပါသည်။

အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ ခေါင်းဆောင်ကြီးများအနက် တစ်ယောက်သောပုဂ္ဂိုလ်သည် လက်ဝှေ့ဝါသနာအိုးဖြစ်ပြီး ထိုပုဂ္ဂိုလ်မှာ သီယိုဒိုရူးစဗဲ ဖြစ်၏။

၎င်းကိုယ်တိုင်ပင် လက်ဝှေ့သမားတစ်ဦးဖြစ်သော သီယိုဒိုရူးစဗဲသည် လုံးလုံးလျားလျား ယောက်ျားပီသသူတစ်ဦး ဖြစ်သည်။ သူသည် အလွန်ထိရောက်မှုရှိသော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်သည်သာမက ဟိတ်ဟန်အများဆုံး သမ္မတလည်း ဖြစ်၏။ ဗြိတိသျှသမိုင်းပညာရှင် ဟုချ်ဘရီဂန်က သီယိုဒိုရူးစဗဲအား “အေဗရာဟင်လင်ကွန်း၏ နောက်ပိုင်းသမ္မတအဖြစ် ဆောင်ရွက်သူများတွင် အရည်အချင်း အပြည့် ဝဆုံးပုဂ္ဂိုလ်။ သမ္မတဂျက်ဆန်နောက်ပိုင်းတွင် အားကောင်းမောင်းသန်

အဖြစ်ဆုံးပုဂ္ဂိုလ်။ သမ္မတရွှန်ကွင်စီအဒမ် နောက်ပိုင်းတွင် စာအဖတ်ဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်” ဟု ဖော်ပြခဲ့ဖူးသည်။

အလွန်တက်တက်ကြွကြွရှိသူ

သီယိုဒိုရူးစဗဲကို ဗြောင်ကျကျ ပြောဆိုတတ်သည့် အလွန် တက်တက်ကြွကြွရှိသူ၊ အားမာန်အပြည့်နှင့် နေထိုင်မှုကို ထောက်ခံသူ အဖြစ် သတိတရရှိကြ၏။ သူသမ္မတဖြစ်စဉ်က လက်ဝှေ့နှင့် ဂျူဒို လေ့ကျင့်မှုများကို မှန်မှန်ပြုလုပ်လေ့ရှိသူ စွန့်စားစားစား မြင်းစီးလေ့ရှိသူ၊ ပင်ပန်းပန်းပန်း ခရီးရှည်လမ်းလျှောက်လေ့ရှိသူအဖြစ် လူသိများကြသည်။ တောထဲသို့ လမ်းလျှောက်ထွက်သော သမ္မတကြီးနှင့်အတူ လိုက်ပါသွား ဖူးသော ပြင်သစ်သံအမတ်ကြီးတစ်ယောက်က ပြောပြဖူး၏။ သူတို့ နှစ်ယောက်သည် ခြေကျင်လျှောက်ပြီး ကူးဖြတ်၍မရအောင် ရေနက်သည့် ချောင်းငယ်ကလေးတစ်ခု၏ ကမ်းစပ်သို့ ရောက်ရှိလာကြသည့်အခါ သမ္မတကြီးက တစ်ဖက်ကမ်းသို့ ရေကူး၍သွားရန် အင်္ကျီအဝတ် အစားများကို ချွတ်ပစ်လိုက်၏။ သံအမတ်ကြီးကိုလည်း သူနှင့်အတူ ရေကူးရန် မျှော်လင့်ထားသောဟူ၏။ မည်သည့်အရာမျိုးကမှ သီယိုဒို ရူးစဗဲအား ဟန့်တားနိုင်ခြင်း မရှိပါ။

ရူးစဗဲ၏ ဘဝတွင် အလွန်ကြမ်းတမ်းသော အနောက်ပိုင်းနယ်မြေ၌ နွားကျောင်းသားဖြစ်ခဲ့ဖူးသည်။ စွန့်စားရှာဖွေသူနှင့် ကျား-ခြင်္သေ့ စသည့် သားကောင်ကြီးများအား လိုက်လံပစ်ခတ်သော မုဆိုးလည်း လုပ်ဖူးသည့် အပြင် စပိန်-အမေရိကန်စစ်ပွဲတွင် မြင်းတပ်၌ ဗိုလ် ဖြစ်ခဲ့ဖူး၏။ ၎င်း၏ စိတ်အားထက်သန်မှုနှင့် ခွန်အားပြည့်ဝမှုတို့မှာ အကန့်အသတ် မရှိအောင် များပြားလှပါသည်။ ၁၉၀၀ ပြည့်နှစ်တွင် သူသည် ဒုတိယသမ္မတလောင်းအဖြစ် ဝင်ရောက်အရွေးခံခဲ့၏။ သူသည်

မိုင်ပေါင်း ၂၀၀၀၀ ခရီးသွားလာခဲ့ပြီး သမ္မတမက်ကင်လီအတွက် မဲဆွယ်သည့်တရားပွဲပေါင်း ၆၇၃ ပွဲအထိ ဟောပြော၍ မဲဆွယ်ပေးခဲ့ သည်။ ထို့နောက် ၎င်းသမ္မတဖြစ်လာပြီး နှစ်ပေါင်းများစွာ အကြာတွင် မီလ်ဝေါလ်ကီးမြို့၌ မိန့်ခွန်းပြောကြားရန် ပြင်ဆင်နေစဉ် လုပ်ကြံမည့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးက သီယိုဒိုရူးစဗဲ၏ ရင်ဘတ်ကို သေနတ်နှင့် ပစ်ခတ် လိုက်၏။ နံရိုးတစ်ချောင်း ကျိုးသွားပြီး ရင်ဘတ်ထဲ၌ ကျည်ဆန်ရှိနေ သေးသော ရူးစဗဲသည် တစ်နာရီကြာမြင့်သည့် မိန့်ခွန်းကို ပြီးအောင် ပြောမည်ဟု အတင်းတောင်းဆိုပြီး ပြောဆိုသွားခဲ့ရာ မိန့်ခွန်းပြောပြီးမှ ဆေးရုံသို့ အပို့ခံခဲ့၏။

ရူးစဗဲသည် နေ့ကွေးစွာ စတင်ခဲ့သူ ဖြစ်၏။

အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုရှိ ခေါင်းဆောင်အားလုံးအနက် ရူးစဗဲ သည် ရုပ်ရည်ရော၊ စိတ်ဓာတ်ပါ၊ အကြမ်းအခံနိုင်ဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် သူသည် ထိုနည်းနှင့် စတင်ခဲ့သူ မဟုတ်ချေ။ အမေရိကန် ပြည်ထောင်စု၏ နွားကျောင်းသားသမ္မတကြီးသည် မင်ဟတ်တန် ရပ်ကွက်ရှိ ထင်ရှားကြွယ်ဝသော မိသားစုမှ မွေးဖွားလာခဲ့၏။ သူတွင် အလွန်အားအင်ကုန်ခမ်းစေသော ပန်နာရောဂါရှိပြီး မျက်စိလည်း အလွန်မှုန်စပ်ပြီးတော့ ကြည့်ရှု၍မကောင်းလောက်အောင် ပိန်လှီသူ ဖြစ်၏။ သူအသက်ရှည်လိမ့်မည်ဟုပင် မိဘများက သိပ်မသေချာ ခဲ့ကြပေ။

သူဆယ့်နှစ်နှစ်သားအရွယ်သို့ ရောက်သောအခါ ရူးစဗဲ၏ ဖခင်က သူ့အား “မင်းရဲ့ဉာဏ်ကတော့ အရည်အချင်းပြည့်မီပါရဲ့၊ ဒါပေမယ့် ခန္ဓာကိုယ်က မလိုက်နိုင်ဘူး ဖြစ်နေတယ်၊ ခန္ဓာကိုယ်ရဲ့ အကူအညီမပါရင်

မင်းက ဘယ်လောက်ပဲ ဉာဏ်ကောင်းကောင်း စိတ်သွားတိုင်း ကိုယ်မပါနိုင်ဆိုသလို ဖြစ်နေလိမ့်မယ်။ ဒါကြောင့် မင်းရဲ့ ခန္ဓာကိုယ်ကို ကြံ့ခိုင်အောင် တည်ဆောက်ရလိမ့်မယ်” ဟု ပြောပြသည်။ သူကလည်း ကြိုးစား၍ တည်ဆောက်ခဲ့ပါ၏။ သူသည် “ ဖြစ်စဉ်ဥပဒေသ ” ကို လိုက်နာခဲ့သူတစ်ဦး ဖြစ်ပါသည်။

သီယိုဒိုရူးစဗဲသည် နေ့စဉ်နေ့တိုင်းပင် ခန္ဓာကိုယ်ကို သာမက သူ့စိတ်ကိုလည်း တည်ဆောက်ပျိုးထောင်ခဲ့၏။ သူသည် တစ်သက်ပတ် လုံးပင် ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်သွားခဲ့ပါ၏။ သူက “အလေးပြား” များ နှင့် လှေကျင့်၏။ ခရီးဝေးလမ်းလျှောက်၏။ ရေခဲပြင်ပေါ်တွင် စက်တံစီး ၏။ အမဲလိုက်၏။ လှေလှော်၏။ မြင်းစီး၏။ ပြီးတော့ လက်ငှေ့ထိုး၏။ သူ့အသက်အရွယ်ရလာသည့်အခါတွင် ရူးစဗဲက မိမိ၏ တိုးတက်မှုကို အကဲဖြတ်ကြည့်ခဲ့ရာ “ကျွန်ုပ်ငယ်စဉ်က စိတ်လှုပ်ရှားလွယ်ပြီး ရှက်ရွံ့တတ်၏။ သို့တိုင်အောင်ပင် ကျွန်ုပ်လေးစားကြည်ညိုသော ပုဂ္ဂိုလ်များအကြောင်း ဖတ်ရှုထားခြင်းကြောင့် သာမက ကျွန်ုပ်၏ ဖခင်အကြောင်း သိထားခြင်းတို့ကြောင့် ကြောက်စိတ်ကင်းမဲ့သူများနှင့် ဤကမ္ဘာပေါ်တွင် ခိုင်ခိုင်မာမာ ရပ်တည်နိုင်သူများအပေါ်တွင် ကျွန်ုပ်ကများစွာ လေးစားကြည်ညိုလာခဲ့၏။ ကျွန်ုပ်သည်လည်း ထိုပုဂ္ဂိုလ်များကဲ့သို့ ဖြစ်လိုသော စိတ်ဆန္ဒများစွာ ပြင်းပြခဲ့ပါသည်” ဟု ဝန်ခံဖူး၏။ သီယိုဒိုရူးစဗဲသည် ဟားဗတ်တက္ကသိုလ်မှ ဘွဲ့ရလာသော အခါတွင် အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ဆင်တူလာခဲ့ပြီးနောက် နိုင်ငံရေး လောကထဲသို့ ဝင်ရောက်ရန် အဆင်သင့် ဖြစ်နေခဲ့ပါသည်။

ညတွင်းချင်း အောင်မြင်လာခြင်း မဟုတ်

ရူးစဗဲသည် ညတွင်းချင်း ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး ဖြစ်လာခဲ့သည် မဟုတ်ပါ။ သမ္မတအဖြစ်သို့ တက်လှမ်းသည့်ခရီးမှာ နှေးကွေးသော ခရီးတစ်ခုဖြစ်ပြီး စဉ်ဆက်မပြတ် ကြီးထွားခဲ့ခြင်းလည်း ဖြစ်ပါသည်။ သူသည် နယူးရော့ခ်မြို့ ပုလိပ်မင်းကြီးဘဝမှ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု ၏ သမ္မတကြီးထိ အစိုးရရာထူးမျိုးစုံကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ရာတွင် လေ့လာ သင်ယူမှုနှင့် ကြီးထွားမှုတို့ကို လက်ကိုင်ထားမြဲပင် ဖြစ်၏။ သူသည် ကိုယ့်ကိုယ်ကို တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် အချိန်ကြာမြင့် လာသောအခါ ကြံ့ခိုင်သည့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး ဖြစ်လာလေသည်။ ထိုအချက်မှာ သီယိုဒိုရူးစဗဲသည် ဖြစ်စဉ်ဥပဒေသကို ကျင့်သုံးခဲ့ကြောင်း ထပ်မံပြသသည့် အထောက်အထားတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။

ရူးစဗဲ၏ ဆောင်ရွက်ခဲ့မှုများစာရင်းသည် အလွန်ပင် ထူးခြား လှသည်။ ၎င်း၏ခေါင်းဆောင်မှုအောက်တွင် အမေရိကန် ပြည်ထောင်စု သည် ကမ္ဘာ့အင်အားကြီး နိုင်ငံတစ်ခုအဖြစ် ပေါ်ထွန်းလာခဲ့သည်။ သူက နိုင်ငံအတွက် ပထမတန်းစားရေတပ်ကို တည်ဆောက်ပေးခဲ့၏။ ပနားမားတူးမြောင်း ဖောက်လုပ်ရာတွင် ကြီးကြပ်မှုပေးခဲ့သည်။ သူသည် ရုရှနှင့် ဂျပန်တို့အကြားတွင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးခဲ့သည်။ ထိုလုပ်ရပ်အရ ကမ္ဘာ့ငြိမ်းချမ်းရေးနိဗ္ဗာန်ကို ရရှိခဲ့သည်။ သမ္မတမက်ကင်လီ လက်ထက်တွင် မက်ကင်လီ လုပ်ကြံခံရသောကြောင့် သူသည် သမ္မတရာထူးကို ရရှိခဲ့သူဖြစ်ရာ လူအများက ၎င်း၏အရည်အချင်းကို သို့လော သို့လော ဝေဖန်ခဲ့ကြ၏။ ဤတွင် သူသည် ကိုယ်တိုင်မဲဆွယ် စည်းရုံးမှုဖြင့် ၎င်းသမ္မတဖြစ်ချိန်အထိ မဲအများဆုံးရရှိသော သမ္မတ အဖြစ်နှင့် ပြန်လည်အရွေးခံရသူ ဖြစ်ခဲ့သည်။

သူသည် အမြဲတမ်းတက်ကြွနေသူဖြစ်ရာ ၎င်း၏သမ္မတ သက်တမ်း ကုန်ဆုံးသော ၁၉၀၉ ခုနှစ်မှာပင် စမစ်ဆိုနီယမ်အင်စတီ ကျူးရှင်းက ကမကထပြုလုပ်သော သိပ္ပံဆိုင်ရာ လေ့လာရေးခရီးတစ်ခုကို ဦးဆောင် ရန် အာဖရိကတိုက်သို့ ချက်ချင်း ထွက်ခွာသွားခဲ့လေသည်။

နောက်ထပ်နှစ်အနည်းငယ်ကြာမြင့်ပြီး ၁၉၁၃ ခုနှစ်တွင် ဘရာဇီး နိုင်ငံရှိ ရေလမ်းမြေပုံ မရေးဆွဲရသေးသည့် River of Doubt အား လေ့လာစူးစမ်းသောအုပ်စုကို ပူးတွဲခေါင်းဆောင်၍ သွားရောက်လေ့လာ ခဲ့သည်။ ထိုကိစ္စမှာ ပညာရှာဖွေသော မဟာစွန့်စားမှုကြီးတစ်ခု ဖြစ်နေသောကြောင့် လက်လွှတ်မခံနိုင်ခဲ့ပါဟု သူပြောဖူး၏။ နောက်ပိုင်း တွင် သူက “အဲဒီကိစ္စဟာ ကျုပ် ကလေးတစ်ယောက် ပြန်ဖြစ်နိုင်ဖို့အတွက် နောက်ဆုံးအခွင့်အရေးပဲ” ဟု ဝန်ခံခဲ့၏။ အသက် ၅၅ နှစ် ရှိနေပါပြီ။

၁၉၁၉ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၆ ရက်နေ့တွင် သီယိုဒိုရူးစဗဲသည် နယူးဂျော့ခ်ရှိ ၎င်း၏နေအိမ်၌ အိပ်ပျော်နေစဉ်မှာပင် ကွယ်လွန်သွားခဲ့ပါ သည်။ ထိုစဉ်က ဒုတိယသမ္မတဖြစ်သူ “မာရှယ်” က “သေမင်းကတောင် သူ့ကိုအိပ်ပျော်နေတုန်းမှာပဲ လာခေါ်ရဲတယ်၊ တကယ်လို့ ရူးစဗဲသာ နိုးနေခဲ့ မယ်ဆိုတော့ မဖြစ်မနေ ပြန်ခံချမှာပဲ ” ဟု ပြောခဲ့၏။

သီယိုဒိုရူးစဗဲ၏ ရုပ်အလောင်းအား သူ့အိပ်ရာပေါ်မှ နေရာပြောင်း ရွှေ့ကြသည့်အခါ ခေါင်းအုံးအောက်မှ စာအုပ်တစ်အုပ်ကို တွေ့ကြ ရလေသည်။ နောက်ဆုံးအချိန်ပိုင်းအထိ သီယိုဒိုရူးစဗဲသည် လေ့လာ သင်ယူနေဆဲဖြစ်ပြီး သူ့ကိုယ်သူ တိုးတက်လာအောင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သူ လည်းဖြစ်၏။ သူသည် ဖြစ်စဉ်ဥပဒေသကို လေ့ကျင့်နေဆဲပင် ဖြစ်ပါ သည်။

အကယ်၍ သင်သည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး ဖြစ်လိုပါက သတင်း ကောင်းတစ်ရပ်မှာ သင်လည်း ခေါင်းဆောင်ဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်

နိုင်သည်ဆိုသော အချက်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ လူတိုင်းလူတိုင်းတွင် ခေါင်း ဆောင်ဖြစ်နိုင်မည့် အလားအလာများ ရှိပါ၏။ သို့ရာတွင် ညတွင်းချင်း ဆောင်ရွက်နိုင်လိမ့်မည် မဟုတ်ပါ။ ဇွဲလုံ့လရှိဖို့တော့ လိုပါသည်။ ပြီးတော့လည်း သင်သည် ဖြစ်စဉ်ဥပဒေသကို ဥပေက္ခာပြုထား၍ မရပါ။ ခေါင်းဆောင်မှုသည် တစ်ရက်တည်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးလာသည် မဟုတ်ပါ။ တစ်သက်တာလုံး အချိန်ယူရမည် ဖြစ်ပါသည်။

(၄)

ရေကြောင်းလမ်းပြမှု ဥပဒေသ

သင်္ဘောအား မည်သူ့မဆို ပဲ့ကိုင်ပေးနိုင်ပါသည်။
သို့ရာတွင်ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကသာစွတ်မောင်းရမည့်လမ်းကြောင်းကို
ရေးဆွဲပေးနိုင်ပါ၏။

၁၉၁၁ ခုနှစ်က စူးစမ်းလေ့လာရေးအဖွဲ့ ၂ ဖွဲ့တို့သည် မယုံနိုင် စရာကောင်းသော ခရီးတစ်ခုကို သွားရောက်ခဲ့ကြသည်။ ထိုအဖွဲ့သည် မတူညီသော မဟာဗျူဟာနှင့် ခရီးလမ်းကြောင်းများကို အသုံးပြုခဲ့ကြ သော်လည်း အဖွဲ့ခေါင်းဆောင် ၂ ဦးတို့၏ ရည်မှန်းချက်များမှာ တစ်မျိုးတည်းဖြစ်ကြပြီး တောင်ဝင်ရိုးစွန်းသို့ ပထမဦးဆုံး ရောက်ရှိသူ အဖြစ် သမိုင်းတွင်နိုင်ရေးပင် ဖြစ်သည်။ ထိုအဖွဲ့ ၂ ဖွဲ့၏ ဇာတ်လမ်းများ သည် ရေကြောင်းလမ်းပြမှု ဥပဒေသ၏ သေရေး ရှင်ရေး ဥပမာ တင်စားချက်များ ဖြစ်ကြသည်။

အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ကို ဦးဆောင်သူမှာ နော်ဝေလူမျိုး စူးစမ်းရှာဖွေသူ ရော့လ်အမန်ဆင်ဆိုသူ ဖြစ်၏။ အမန်ဆင်သည် အစပထမက တောင်ဝင်ရိုးစွန်းဒေသသို့ သွားရောက်ရန် ရည်ရွယ်ခဲ့သူ မဟုတ်ပါ။ သူ၏ဆန္ဒမှာ မြောက်ဝင်ရိုးစွန်းသို့ ပထမဦးဆုံး ရောက်ရှိလိုသူ ဖြစ်ပါ

သည်။ သို့ရာတွင် ရောဘတ်ပီယာရီဆိုသူက မြောက်ဝင်ရိုးစွန်းသို့ ရောက်ရှိသွားခဲ့ပြီဟု သိရှိရသောအခါ ၎င်း၏ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ကို ပြောင်းလဲပြီး ကမ္ဘာ၏ အခြားတစ်ဖက်သို့ ဦးတည်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်၏။ မြောက်ဝင်ရိုးစွန်း သို့မဟုတ် တောင်ဝင်ရိုးစွန်း ဘာပဲဖြစ်ဖြစ်၊ ၎င်း၏ စီမံချက်သည် မလွဲမသွေအောင်မြင်မှု ရရှိလိမ့်မည်ဟု သူယုံကြည်ခဲ့သည်။

အမန်ဆင်က ၎င်း၏ခရီးလမ်းကြောင်းကို နေ့စဉ်စဉ်စပ် ရေးဆွဲသည်

အမန်ဆင်သည် ၎င်း၏အဖွဲ့ မထွက်ခွာမီ အဆိုပါခရီးစဉ်ကို ဒုက္ခခံ၍ အသေးစိတ်ရေးဆွဲ၏။ သူက အက်စကီးမိုးတို့နှင့် အာတစ်ဒေသ သို့ ခရီးသွားခဲ့ဖူးသူများ၏ နည်းစနစ်များကို လေ့လာသည်။ ထို့နောက် အကောင်းဆုံးဆောင်ရွက်နည်းမှာ အဖွဲ့၏ ပစ္စည်းကိရိယာများနှင့် စားသောက်ဖွယ်ရာများကို ခွေးဆွဲသော စွတ်ဖားဖြင့် သယ်ယူပို့ဆောင် ခြင်းပင် ဖြစ်သည်ဟု ဆုံးဖြတ်လိုက်၏။ ၎င်း၏အဖွဲ့ကို စုစည်းသည့် အခါတွင်လည်း နှင်းလျှောစီးရာတွင် အတော်ဆုံး ကျွမ်းကျင်သူများနှင့်၊ ခွေးထိန်းသူများကို ရွေးချယ်ထားသည်။ ၎င်း၏မဟာဗျူဟာမှာ အလွန်ပင် ရှင်းလင်းလွယ်ယူ၍ နေ့စဉ် ၆ နာရီ ကြာမြင့်မည့်ခရီးတွင် ဝန်စည်စလယ် အများစုကို ခွေးများကသာ သယ်ယူပို့ဆောင်ရမည် ဖြစ်၏။ အဖွဲ့အနေဖြင့် တစ်ရက်လျှင် ၁၅ မိုင်မှ မိုင် ၂၀ အထိ ခရီးပေါက်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ဤနည်းဖြင့် ၎င်း၏ အဖွဲ့သားများနှင့် ခွေးများသည် နောက်တစ်နေ့ အတွက် ခရီးမဆက်မီတွင် အနားယူရန် အချိန်လုံလောက်စွာ ရရှိကြမည် ဖြစ်ပါ၏။

အမန်ဆင်၏ ကြိုတင်တွေးခေါ်မှုများနှင့် အသေးစိတ် စီမံထား ချက်များသည် အလွန်အံ့အားသင့်စရာ ကောင်းလှသည်။ သူသွားမည့် လမ်းကြောင်းတစ်လျှောက်တွင် ကုန်ပစ္စည်းများကို သိုလှောင်ထားသည့်

စခန်းများအား ကြိုတင်၍ နေရာချထားသည်။ ဤနည်းဖြင့် ၎င်းတို့ အဖွဲ့သည် အူမချေးခါးမကျန် ပစ္စည်းအားလုံးတို့ကို ခရီးစဉ်တစ်လျှောက် လုံး သယ်ဆောင်သွားရန် မလိုတော့ချေ။ ၎င်း၏အဖွဲ့သားများကိုလည်း ရနိုင်သမျှ အကောင်းဆုံးပစ္စည်းများကိုသာ အသုံးပြုစေခဲ့၏။ အမန်ဆင် သည် ထိုခရီးစဉ်အတွက် ဖြစ်နိုင်သမျှ ရှုထောင့်မျိုးစုံကို အစအဆုံး ကုန်စင်အောင် တွေးတောပြီးမှ ၎င်း၏အစီအစဉ်ကို ပီပြင်အောင် ရေးဆွဲခြင်းဖြစ်၏။ ထိုကဲ့သို့သော ဆောင်ရွက်မှုက အောင်မြင်မှု ရရှိစေခဲ့ ပါသည်။ ထိုခရီးစဉ်တွင် ၎င်းတို့အနေနှင့် အဆိုးရွားဆုံး ကြုံတွေ့ခဲ့ရသော ကိစ္စရပ်မှာ အဖွဲ့သားတစ်ဦး၏ ရောဂါပိုးဝင်လာသော “သွား” ကို နှုတ်ခဲ့ ရမှုသာ ဖြစ်ပါသည်။

စကော့သည် ရေကြောင်းလမ်းပြမှု ဥပဒေသကို ချိုးဖောက်ခဲ့၏

အခြားအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ကို ဗြိတိသျှလူမျိုး ရေတပ်အရာရှိတစ်ဦးဖြစ်သော “ရောဘတ်ဖော်လ်ကွန်စကော့” ဆိုသူက ဦးဆောင်သည်။ သူသည် တောင်ဝင်ရိုးစွန်းဒေသတွင် လေ့လာစူးစမ်းမှုအချို့ကို ပြုလုပ်ခဲ့ဖူးသူလည်း ဖြစ်သည်။ စကော့၏ လေ့လာစူးစမ်းရေးအဖွဲ့သည် အမန်ဆင်၏ အဖွဲ့နှင့် ပကတိဆန့်ကျင်ဘက် ဖြစ်၏။ “စကော့” က ခွေးဆွဲသော စွတ်ဖားများကို အသုံးပြုမည့်အစား စက်တပ်စွတ်ဖားလှည်းများနှင့် မြင်းပုကလေးများကို အသုံးပြုရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။ ထိုခရီးစဉ်ကို စတင်ပြီး ငါးရက် အကြာတွင် စွတ်ဖားလှည်းများ၌ တပ်ဆင်ထားသော မော်တာများ အလုပ်မလုပ်ကြတော့သဖြင့် ဒုက္ခနှင့်စတင်၍ ကြုံတွေ့ကြရ၏။ အလွန် အေးလွန်းလှသည့် ရာသီဥတုတွင် မြင်းပုကလေးများသည်လည်း ကောင်း ကောင်း အသုံးမဝင်တော့ပါ။ အန်တာတစ်ဒေသကို ဖြတ်သန်းသွားသော တောင်ခြေရင်းသို့အရောက်တွင် အဆိုပါ သနားစရာ မြင်းသတ္တဝါ

အားလုံးကို သတ်ပစ်ခဲ့ရလေသည်။ ရလဒ်အနေနှင့် အဖွဲ့သားများသည် ပေါင် ၂၀၀ လေးသော စွတ်ဖားလှည်းများကို ကိုယ်တိုင်ဆွဲကြရလေသည်။ အလွန်ပင်ပန်းသည့်အလုပ် ဖြစ်ပါ၏။

စကော့သည် အဖွဲ့သားများ၏ အခြားပစ္စည်းကိရိယာများကိုလည်း လေးလေးနက်နက် မစဉ်းစားခဲ့ပါ။ ၎င်းတို့၏ အဝတ်အစားများကို အလွန်ညံ့ဖျင်းစွာ ပုံစံထုတ်ထားသောကြောင့် အဖွဲ့ဝင်အားလုံး “နှင်းကိုက်နာ” ခံစားကြရ၏။ အဖွဲ့ဝင်တစ်ယောက်ကမူ ရောင်ကိုင်းပြီး အသားပုပ်စ ပြုနေပြီဖြစ်သော ခြေထောက်ကို ဖိနပ်ပြန်စီးနိုင်အောင် နံနက်တိုင်း အချိန်တစ်နာရီအသုံးပြုလေ့ရှိသည်။ ထို့အပြင် စကော့ စီစဉ်ပေးသည့် နေကာမျက်မှန်များသည် လုံလောက်မှုမရှိချေ။ ထို့ကြောင့် ဆီးနှင်းများအပေါ်၌ နေရောင်ခြည် ကျရောက်မှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ရောင်ပြန်ဟပ်မှုကို မခံနိုင်ဘဲ ယာယီ မျက်စိကန်းသလို ဖြစ်ကြရ၏။ အဆိုးရွားဆုံးကိစ္စမှာ ထိုအဖွဲ့သည် အစားအစာနှင့် သောက်ရေ မလုံလောက်မှုတို့ကို အမြဲတစေ ကြုံတွေ့နေရမှုပင် ဖြစ်သည်။ ထိုကိစ္စမှာ စကော့၏ ညံ့ဖျင်းသော စီစဉ်မှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာခဲ့ခြင်း ဖြစ်၏။ စကော့က စီစဉ်ထားသော ပစ္စည်းသိုလှောင်ရာ နေရာများတွင် ပစ္စည်းများ လုံလောက်စွာမရှိမှု၊ တစ်ခုနှင့်တစ်ခု အလွန်ဝေးကွာလွန်းမှုနှင့် အမှတ်အသား ပြုလုပ်ထားပုံမှာ ညံ့ဖျင်းလွန်းလှသောကြောင့် အလွန်အရှာရခက်မှုတို့ပင် ဖြစ်ကြသည်။ ၎င်းအပြင် လောင်စာဆီ မလုံလောက်မှု ကြောင့် ဆီးနှင်းများကို အရည်ပျော်အောင် မကျိုချက်နိုင်ကြပါ။ ထို့ကြောင့် လူတိုင်း လူတိုင်းသည် ခန္ဓာကိုယ်မှ ရေဓာတ်ခန်းခြောက်မှုကို ခံစားနေကြရ၏။ အခြေအနေကို ပိုမို၍ ဆိုးရွားစေသည့် အချက်တစ်ချက်မှာ စကော့က နောက်ဆုံးအချိန်ကျမှ ငါးယောက်မြောက်အဖွဲ့ဝင်ကို တိုးချဲ့ရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်မှုပင် ဖြစ်သည်။ တကယ်ကမူ စားနပ်ရိက္ခာများကို လေးယောက်စာအတွက်သာလျှင်

စီစဉ်ထားပြီး ဖြစ်၏။

၎င်းတို့သည် အလွန်ပင်ပန်းဆင်းရဲလှသော မိုင် ၈၀၀ ခရီးကို ရက်သတ္တဆယ်ပတ်ကြာအောင် သွားခဲ့ရပြီးနောက် စကော့၏ အားအင်ကုန်ခန်းနေသောအဖွဲ့သည် တောင်ဝင်ရိုးစွန်းသို့ ၁၉၁၂ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၁၇ ရက်နေ့တွင် ရောက်ရှိခဲ့ကြသည်။ သူတို့သည် ထိုနေရာ တွင် လေထဲ၌ တလူလူလွင့်နေသော နော်ဝေနိုင်ငံ၏အလံနှင့် အမန်ဆင်ထံမှ စာတစ်စောင်ကို တွေ့ကြရလေသည်။ ဦးဆောင်မှုအလွန် ကောင်းမွန်သော အခြားအဖွဲ့က ၎င်းတို့၏ ရည်မှန်းချက်ထက် တစ်လ ကျော်ကျော်စော၍ ရောက်ရှိသွားခဲ့ကြပြီ ဖြစ်ပါ၏။

အကယ်၍ သင်သည် ရေကြောင်းလမ်းပြမှု ဥပဒေသကို မလိုက်နာပါက

တောင်ဝင်ရိုးစွန်းသို့ သွားသောခရီးသည် ကြမ်းတမ်းလှသည်မှာ မှန်သော်လည်း ထိုဇာတ်လမ်း၏ အဆိုးရွားဆုံးအပိုင်းသို့ မရောက်ရှိ သေးပါ။ ပြန်လာရသောခရီးမှာ ဆိုးရွားလှပါဘိ။ စကော့နှင့် ၎င်း၏ အဖွဲ့သားများသည် ဆာလောင်မွတ်သိပ်မှုဒဏ်ကိုသာမက ဗီတာမင်စီ ချို့တဲ့သည့်ရောဂါကိုပါ ခံစားနေကြရ၏။ သို့ရာတွင် လမ်းပြမှုကို ခရီးဆုံးသည်အထိ အရည်အချင်းပြည့်မီစွာ မဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သော စကော့သည် အခြေအနေမှန်ကို သတိမထားမိပဲ ရှိနေသည်။ အချိန် ကလည်း လျှင်မြန်စွာ ကုန်ဆုံးနေသလို စားနပ်ရိက္ခာများကလည်း အလွန်ပင် နည်းနေသည်။ ထိုအချိန်မျိုးတွင် “စကော့” က ဘူမိဗေဒ ဆိုင်ရာ နမူနာပစ္စည်းများကို တစ်ဦးလျှင် အလေးချိန်ပေါင် သုံးဆယ်စီ သယ်ခဲ့ရမည်ဟု အတင်းအကြပ် ခိုင်းစေနေသည်။ အားအင်ကုန်ခန်း

နေသူများအနေနှင့် လေးလံသည့်ပစ္စည်းများကို ပိုမိုသယ်ဆောင်ရတော့မည် ဖြစ်ပါ၏။

၎င်းတို့၏ တိုးတက်မှုသည် ပို၍ ပို၍ နှေးကွေးလာပါ၏။ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးသည် မေ့မြောပြီး သေဆုံးသွားခဲ့သည်။ အခြားအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဖြစ်သော “လော့ရင့်စ်အုတ်” သည်လည်း အခြေအနေအလွန်ဆိုးရွားနေသည်။ သူသည် ကြည်းတပ်မှ တပ်မတော်အရာရှိဟောင်းတစ်ဦးဖြစ်ပြီး မြင်းများကို ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်ရန် ခေါ်ဆောင်လာခဲ့သူဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ၎င်း၏ နှင်းကိုက်နာမှာ ဆိုးရွားလွန်းလှသောကြောင့် ခရီးဆက်ရန်ပင် အခက်အခဲရှိနေသည်။ သူက မိမိသည် အဖွဲ့၏ ဆက်လက်ရှင်သန်မှုကို အန္တရာယ်ဖြစ်နေစေပြီဟု ယုံကြည်သောကြောင့် နှင်းမှန်တိုင်းထဲသို့ တမင်တိုးဝင်သွားခြင်းဖြင့် ၎င်းအတွက် ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးဖြစ်နေစေမှုကို ဖြေရှင်းလိုက်လေသည်။ သူသည် တဲထဲမှထွက်ပြီး နှင်းမှန်တိုင်း တိုက်ခတ်နေသည့် နေရာသို့ ဦးတည်၍ မသွားမီ “ကျုပ်အပြင်ကို ခဏထွက်လိုက်ဦးမယ်၊ နည်းနည်းတော့ ကြာလိမ့်မယ်” ဟု ပြောသွားခဲ့လေသည်။

စကော့နှင့် ကျန်အဖွဲ့သား ၂ ယောက်တို့သည် နောက်ဆုံးလက်မလျှော့ကြမီတွင် မြောက်ဘက်သို့ အနည်းငယ် ခရီးဆက်နိုင်ခဲ့ကြသေးသည်။ အပြန်ခရီးမှာ ၂ လ ကြာမြင့်ခဲ့ပြီဖြစ်သလို ၎င်းတို့၏ မူလစခန်းသို့ ပြန်ရောက်ရန် မိုင် ၁၅၀ လိုနေသေးသည်။ သို့ရာတွင် ထိုနေရာမှာပင် ၎င်းတို့သေဆုံးခဲ့ကြရသည်။ ကျွန်ုပ်တို့က ၎င်းတို့၏ အဖြစ်အပျက်ကို သိခွင့်ရကြခြင်းမှာ မသေမီအချိန် အတောအတွင်း ၎င်းတို့၏ မှတ်တမ်းစာအုပ်များထဲ၌ ရေးသားထားခဲ့ကြသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါ၏။ စကော့၏ နောက်ဆုံးစကားအချို့မှာ “ကျွန်ုပ်တို့သည် လူကြီးလူကောင်းများကဲ့သို့ အသေခံကြမည်။ ဤကိစ္စရပ်က စိတ်ဓာတ်ကို ခိုင်မာအောင် မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် ဒုက္ခကို ကြံ့ကြံ့ခံနိုင်သော အင်အားရှိမှု

တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့လူမျိုး၌ ကွယ်ပျောက်ခြင်းမရှိသေးကြောင်း ပြသရာ ရောက်လာလိမ့်မည်ဟု ကျွန်ုပ်ထင်မြင်သည်” ဟူ၍ပင် ဖြစ်သည်။ စကော့တွင်သတ္တိရှိပါပေ၏။ သို့ရာတွင် ၎င်း၌ ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အချင်းမရှိချေ။ သူသည် ရေကြောင်းလမ်းပြမှု ဥပဒေသကို မလိုက်နာခဲ့သောကြောင့် သူနှင့် သူ့အပေါင်းအသင်းများ သေဆုံးခဲ့ကြခြင်းဖြစ်သည်။

နောက်လိုက်များအနေနှင့် ၎င်းတို့အား ထိရောက်စွာ ဦးဆောင်လမ်းပြပေးနိုင်မည့် ခေါင်းဆောင်များကို လိုအပ်ပါသည်။ သေရေးရှင်ရေးကိစ္စမျိုးနှင့် ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့လာရသောအခါတွင် ထိုလိုအပ်ချက်သည် အလွန်ပင် ထင်ရှားလာပါ၏။ သို့ရာတွင် ဖြစ်ပေါ်လာမည့် အကျိုးဆက်တရားများက စိုးရိမ်ဖွယ်အနေအထား၌ မရှိသည့်တိုင်အောင်လည်း လိုအပ်ချက်မှာ ကြီးမားနေဆဲပင် ဖြစ်ပါသည်။ အမှန်တရားမှာ လူတိုင်လိုလိုသည် သင်္ဘောကို ပဲ့ကိုင်တတ်ကြပါသော်လည်း ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူကသာလျှင် မောင်းနှင်ရမည့်လမ်းကြောင်းကို ရေးဆွဲနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ဤသည်ကား ရေကြောင်းလမ်းပြမှု ဥပဒေသပင်ဖြစ်ပါ၏။

ရေကြောင်းလမ်းပြသူက ရှေ့မှ ခလုတ်ကန်သင်းတို့ကို မြင်တတ်၏။

ဂျင်နရယ်အီလက်ထရစ်ကုမ္ပဏီ၏ ချယ်ယာမင် ဂျက်ခ်ဝဲလ်လ်ရှ်က “ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ဟာ အမြဲတမ်း အာရုံစူးစိုက်မှုရှိနေတယ်။ မိမိဦးတည်ပြီး သွားရမယ့်ဘက်ကို မတိမ်းမစောင်းအောင် အဲဒီလိုအာရုံစူးစိုက်မှုရှိနေတဲ့ကိစ္စက ထိန်းချုပ်ထားတဲ့အတွက် မိမိက လိုက်ပြီး ပြောင်းလဲနေရတာထက် ပိုမိုကောင်းမွန်ပါတယ်” ဟု အခိုင်အမာပြောဖူးသည်။

ဂျက်ခ်ဝဲလ်လ်ရှ်၏ အဆိုမှာ မှန်ကန်ပါပေ၏။ သို့ရာတွင် ရေကြောင်းလမ်းပြသော ခေါင်းဆောင်များသည် ဦးတည်ရာလမ်း

ကြောင်းကို မတိမ်းမစောင်းအောင် ထိန်းထားရသည်ထက် ပိုမို၍ လုပ်ဆောင်ပေးကြရပါသည်။ ထိုခေါင်းဆောင်များသည် ဆိပ်ကမ်းမှ မခွာမီကပင် ခရီးစဉ်တစ်ခုလုံးကို အစမှ အဆုံးအထိ စိတ်အာရုံထဲ၌ မြင်ပြီးသားဖြစ်ကြ၏။ ၎င်းတို့သည် မိမိတို့ရောက်ရှိမည့် နေရာကို ကြိုတင်၍ မြင်ထားလေ့ရှိသည်။ ထိုနေရာသို့ရောက်အောင် မည်သို့မည်ပုံ သွားလာရမည်ကိုလည်း နားလည်သဘောပေါက်ထားကြသည်။ ထိုခရီးအောင်မြင်စေရန်အတွက် အဖွဲ့တွင် မည်သူများပါဝင်သင့်သည်ကို သိနားလည်၏။ ၎င်းအပြင် တွေ့ကြုံရမည့် အဆီးအတားများကို ၎င်းတို့၏ မိုးကုတ်စက်ဝိုင်း၌ပေါ် မလာမီကပင် စောစီးစွာ ကြိုတင်၍သိမြင်ပြီးဖြစ်သည်။ “သင်ဖြစ်သင့် ဖြစ်ထိုက်သောခေါင်းဆောင် ဖြစ်ပါစေ” ဆိုသည့် စာအုပ်ကို ရေးသားသော စာရေးဆရာ Leroy Eims က “ခေါင်းဆောင်ဆိုသည်မှာ အခြားသူများထက် ပို၍မြင်သောပုဂ္ဂိုလ်၊ အခြားသူများထက် အဝေးကြီးကို ကြိုတင်မြင်သောပုဂ္ဂိုလ်နှင့် အခြားသူများက မမြင်ခင် ကြိုတင်၍ မြင်သောပုဂ္ဂိုလ်” ဟု ရေးသားခဲ့၏။

အဖွဲ့အစည်းကြီးမားသည်နှင့်အမျှ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူသည် ရှေ့သို့ ပို၍မြင်နိုင်ရမည်မှာ သိသာထင်ရှားလာသည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်း၏ ကြီးမားသော ထုထည်ပမာဏကြောင့် ခရီးတစ်ဝက်တွင် ပြောင်းလဲရန် ခက်ခဲလှသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းအပြင် အမှားပြုလုပ်မိပါက သင်တစ်ဦးတည်း သို့မဟုတ် လူအနည်းငယ်နှင့်သွားစဉ်ကထက်ပို၍ လူပေါင်းမြောက်မြားစွာကို ထိခိုက်စေတော့မည်လည်းဖြစ်ပါ၏။ “တိုက်တန်းနစ်ရုပ်ရှင်ကား၌ ကြုံတွေ့ရသည့်အခြေအနေဆိုးမှာ ထိုပြဿနာမျိုးအတွက် ကောင်းမွန်သော ဥပမာတစ်ရပ်ဖြစ်၏။ ထိုသင်္ဘောပေါ်မှ သင်္ဘောသားများသည် ရေခဲတုံးကြီးအား ရှောင်ကွင်းသွားနိုင်အောင် ဝေးကွာနေစဉ်၌ မြင်နိုင်စွမ်းမရှိသည့်အပြင် သင်္ဘောကြီးမှာ ကြီးမားလှသောကြောင့် ထိုအရာဝတ္ထုအား စတင်မြင်တွေ့ရချိန်က လမ်းကြောင်းကို

ပြောင်းလဲသွားအောင် ဆောင်ရွက်ဖို့ မတတ်နိုင်သောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ ရလဒ်မှာ လူပေါင်းတစ်ထောင်ကျော် သေဆုံးခဲ့ခြင်းသာ ဖြစ်ပါ၏။

ခေါင်းဆောင်၏ သွားရာနောက်သို့

ပထမတန်းစားရေကြောင်းလမ်းပြများ၏ စိတ်ထဲ၌ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များက ၎င်းတို့အပေါ်၌ မှီခိုအားထားနေကြကြောင်းနှင့် ကောင်းမွန်စွာ ခုတ်မောင်းနိုင်မည့် လမ်းကြောင်းကို ရေးဆွဲနိုင်သည့် ၎င်းတို့၏စွမ်းရည်ကို အားထားကြကြောင်းကို သိနေကြသည်။ ‘Life and Work: A Manager's Search for Meaning’ ကို ရေးသားသော စာရေးဆရာ ဂျိမ်းစ်အေ အော်ထရီက အထက်ပါအယူအဆကို ဤဥပမာဖြင့် တင်စားဖော်ပြခဲ့၏။ သင်သည် တစ်ခါတစ်ရံတွင် ပုံစံတကျပျံသန်းနေကြသော စစ်လေယာဉ်လေးစီးပျက်ကျသွားသောသတင်းကို ဖတ်ရှုရပေလိမ့်မည်။ ထိုကဲ့သို့ လေးစီးစလုံးပျက်ကျဆုံးရှုံးသွားခြင်းမှာ ဤသို့ဖြစ်၏။ ဂျက်လေယာဉ်ပျံလေးစီး အုပ်စုဖွဲ့၍ ပျံသန်းကြသည့်အခါတွင် ခေါင်းဆောင်အဖြစ် ဆောင်ရွက်ရသော လေယာဉ်မှူးက ၎င်းတို့အုပ်စုအနေနှင့် မည်သူက မည်သည့်နေရာမှ ပျံသန်းရမည်ကို သတ်မှတ်ပေးရသည်။ ကျန်လေယာဉ်ပျံသုံးစီးသည် ခေါင်းဆောင်၏ အတောင်ပံကို စောင့်ကြည့်ပြီး ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ မည်သည့်နေရာသို့ ပျံသန်းသွားသည်ဖြစ်ပါစေ၊ လိုက်ပါပျံသန်းကြရ၏။ ထိုအချက်ကြောင့် သူက တိမ်တိုက်များအကြားသို့ ထိုးတက်ပျံသန်းသွားသည့်အခါတွင်လည်း ကောင်း၊ သို့တည်းမဟုတ် တောင်ထိပ်နှင့် ဝင်တိုက်အောင် ပျံသန်းသည့်အခါတွင်လည်းကောင်း ခေါင်းဆောင်နှင့်အတူ လိုက်ပါပျံသန်းရစေပိုင် ဖြစ်သည်ဟု ၎င်းက ရေးသားဖော်ပြခဲ့၏။

ခေါင်းဆောင်များက ၎င်းတို့၏ နောက်လိုက်များအား ခရီးတစ်ခု သို့ ခေါ်ဆောင်မသွားမီတွင် အဆိုပါခရီးစဉ် အောင်မြင်ချောမော စေရေးအတွက် အောက်ပါအချက်လေးချက်ပါဝင်သည့် ဖြစ်စဉ်များ အတိုင်း ကြိုတင်ဆောင်ရွက်လေ့ရှိကြသည်။

ယခင်အတွေ့အကြုံများအပေါ်တွင် မှီငြမ်းပြုကြ၏

သင်လက်ခံနိုင်မည်ဆိုပါက အတိတ်က သင်အောင်မြင်ခဲ့သမျှနှင့် ဆုံးရှုံးခဲ့သမျှတို့သည် သင့်အတွက် သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိ စေမည့် အကြောင်းအရင်းများပင် ဖြစ်ကြသည်။ အောင်မြင်မှုများက သင့်တွင် မည်သည့်အရည်အချင်းရှိနေကြောင်း မည်ကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိကြောင်း ပြသ၏။ သင့်အကြောင်း ကို သင်သာလျှင်သိနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ဆုံးရှုံးမှု သို့မဟုတ် မအောင် မြင်မှုများက သင်၏နည်းစနစ်နှင့် လုပ်ပုံကိုပုံတို့သည် မည်ကဲ့သို့ မှားယွင်းနေကြောင်း သင်က မည်ကဲ့သို့ မှားယွင်းစွာ ယူဆခဲ့ကြောင်း စသည်တို့ကို ပြသကြမည်ဖြစ်၏။ အကယ်၍သင်သည် မိမိအမှားအယွင်း များမှ သင်ခန်းစာမရရှိခဲ့ပါက ထပ်ခါတလဲလဲ မအောင်မြင်မှုများနှင့်သာ ကြုံတွေ့နေရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့်ပင်လျှင် ထိရောက်သော ခေါင်းဆောင်များသည် အတွေ့အကြုံများနှင့် စတင်ရခြင်းဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့သည် ထိုနေရာ၌ ရပ်တန့်သွားလေ့မရှိကြပါ။

အခြားပုဂ္ဂိုလ်များက ဖြောသည့်ခကားများကို နားထောင်ကြသည်

သင်သည် အတိတ်ကာလမှ အတွေ့အကြုံများအား မည်မျှပင် လေ့လာသင်ယူခဲ့ပြီးဖြစ်နေပါစေ၊ လက်ရှိအနေအထားအရ သင်သိရန်

လိုအပ်သမျှကို ရရှိနိုင်မည်မဟုတ်ပါချေ။ ထို့ကြောင့် အလွန်အဆင့်မြင့် သည့် ရေကြောင်းလမ်းပြသူများသည် နေရာပေါင်းများစွာမှ သတင်း အချက်အလက်ပေါင်းများစွာကို စုဆောင်းရယူလေ့ရှိကြ၏။ သူတို့သည် ခေါင်းဆောင်အစုအဖွဲ့တွင် ပါဝင်သူ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များထံမှလည်း စိတ်ကူး စိတ်သန်းများကို ရရှိကြသည်။ ၎င်းတို့သည် မိမိအဖွဲ့အစည်း၏ အောက်ခြေအဆင့်၌ မည်သို့မည်ပုံဖြစ်ပျက်နေသည်ကို သိရှိနိုင်အောင် အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ ပုဂ္ဂိုလ်များထံ မေးမြန်းကြသည်။ ထို့အပြင် ၎င်းတို့အား ဆရာအဖြစ် လမ်းညွှန်နိုင်မည့် အခြားအဖွဲ့အစည်းများမှ ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့်လည်း အချိန်ပေး၍ တွေ့ဆုံလေ့ရှိကြသည်။

အမြီးအပြတ် တာဝန်ယူမှု မပြုလုပ်မီ အခြေအနေအရပ်ရပ်ကို ခစ်ဆေးလေ့လာကြသည်

ကျွန်ုပ်သည် လှုပ်လှုပ်ရှားရှားဖြင့် ဆောင်ရွက်နေလိုသူဖြစ်ပြီးလျှင် ကျွန်ုပ်၏ ဥပတိရုပ်ကလည်း အမြဲမပြတ် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်နေရေးကို လှုံ့ဆော်လျက်ရှိ၏။ ထိုကိစ္စရပ်များအပေါ်၌ ‘ဆောင်း’ ထားသည်မှာ- ကျွန်ုပ်တွင် ခေါင်းဆောင်မှုနှင့်ပတ်သက်လာပါက ယုံကြည်စိတ်ချရသော အလိုလိုသိသည့်စိတ်ရှိနေခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်သည် ခေါင်းဆောင် တစ်ဦး၏တာဝန်များကိုလည်း အမြဲပင် သတိထားနေလေ့ရှိ၏။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်၏ အဖွဲ့သားများအား အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစေမည့် ကိစ္စရပ်များတွင် ကျွန်ုပ်က တာဝန်ယူမှု မပြုလုပ်မီ၌ အချက်အလက်များ ကို စုဆောင်းပြီး အနုလုံး ပဋိလုံ စဉ်းစား၏။ လမ်းညွှန်ပြသူများသည်။ ၎င်းတို့အတွက်နှင့် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအတွက် တာဝန်ယူမှု မပြုလုပ်ကြမီ အကျိုးအပြစ်ကို တွက်ချက်ကြည့်လေ့ရှိကြပါသည်။

၎င်းတို့ကောက်ချက်ချလိုက်သော အချက်များသည်
ယုံကြည်မှုကိုသာမက အချက်အလက်များကိုပါ ကိုယ်စားပြု
စေရေးကို ဂရုစိုက်လေ့ရှိကြ၏

အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား ဦးဆောင်လမ်းပြနိုင်သည့် အရည်အချင်း နှင့် ပြည့်စုံရေးတွင် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် အပြုသဘော ဆောင်သည့် စိတ်နေစိတ်ထားရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။ သင်သည် နောက်လိုက်များကို ပန်းတိုင်သို့ရောက်သည်အထိ ဦးဆောင်နိုင်စွမ်း ရှိသည်ဟု ယုံကြည်မှု အပြည့်အဝရှိရန် လိုအပ်၏။ အကယ်၍ သင်သည် ထိုခရီးကို စိတ်ကူးထဲမှာပင် ယုံကြည်မှု အပြည့် အဝနှင့် တွေးတောကြည့်နိုင်ခြင်းမရှိပါက တကယ့်ဘဝတွင် ဦးဆောင်မှုပြုသည့် အခါတွင် အောင်မြင်နိုင်ဖွယ်မရှိချေ။ အခြားတစ်ဘက်တွင်လည်း သင်သည် အချက်အလက်များကို ပကတိအခြေအနေနှင့် ထင်ဟပ်၍ အမှန်အတိုင်းမြင်နိုင်ရန် လိုအပ်သည်။ အဆီးအတားများကို သေးငယ် အောင် ပြုလုပ်၍မရသလို စိန်ခေါ်မှုများကိုလည်း ရှာကြံအကြောင်းပြပြီး ရှောင်ဖယ်သွား၍မရမည်ဟုတ်ချေ။ အကယ်၍ မျက်စိကိုဖွင့်ပြီး ရဲရဲဝံ့ဝံ့ ရင်ဆိုင်ခြင်းမပြုနိုင်ပါက သင်၏ ပျော့ကွက်ကိုနင်းပြီး တိုက်ခိုက်ခြင်း ခံရပေလိမ့်မည်။ “လက်တွေ့ကျသော ခေါင်းဆောင်များသည် အတွေးမှား၊ အမြင်မှားမှုများကို သေးငယ်သွားအောင် ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျလေ့ရှိကြသည်။ မိမိကိုယ်ကို လှည့် စားနေမှုသည် မိမိ၏အမြော်အမြင် ရှိမှုကို လက်လွှတ်ဆုံးရှုံးသွားစေနိုင်ကြောင်း နားလည်သဘောပေါက်ကြသည်” ဟု Bill Easumက မှတ်ချက်ချဖူး၏။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် ယထာဘူတ ဝါဒနှင့်အကောင်းမြင်ဝါဒ၊ အလိုလိုသိသောစိတ်နှင့် စီမံရေးဆွဲမှု၊ ယုံကြည်မှုနှင့် အချက်အလက်တို့ကို ဟန်ချက်ညီအောင် ပြုလုပ်နိုင်ရန်

ခဲယဉ်းတတ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ထိုကဲ့သို့ဆောင်ရွက်နိုင်ပါမှ ထိရောက်မှုရှိသော ဦးဆောင်လမ်းပြနိုင်သူတစ်ဦးဖြစ်ပါလိမ့်မည်။

ရေကြောင်းလမ်းပြမှုဆိုင်ရာ သင်ခန်းစာတစ်ခု

ကျွန်ုပ်က ပထမဦးဆုံးအကြိမ်အဖြစ် ရေကြောင်းလမ်းပြမှု ဥပဒေသ၏ အရေးပါမှုအား အမှန်တကယ် နားလည်သဘောပေါက် လာသည့် အချိန်ကို သတိရနေပါသည်။ ကျွန်ုပ်သည် အသက် ၂၈ နှစ်ရှိပြီ ဖြစ်ပြီး အိုဟိုင်းအိုးပြည်နယ်၊ လန်ကတ်စတာမြို့ရှိ Faith Memorial ဘုရား ရှိခိုးကျောင်း၌ ဦးဆောင်သူဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တာဝန်ယူရသော ဒုတိယမြောက်ဘုရားရှိခိုးကျောင်းလည်းဖြစ်ပါ၏။ ကျွန်ုပ်ရောက်ရှိ သွားသော ၁၉၇၂ ခုနှစ်မတိုင်မီကပင် ထိုဘုရားရှိခိုးကျောင်းသည် ဆယ်စုနှစ်တစ်ခုကြာအောင် ကျယ်ပြန့်စွာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နေခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ၁၉၇၅ ခုနှစ်သို့ရောက်ရှိသည့်အခါ ဘုရားဝတ်ပြုရန် လာရောက်သော ပရိသတ်ဦးရေသည် လေးရာမှ တစ်ထောင်ကျော်အထိ တိုးတက်များပြားလာခဲ့ပါသည်။ ကျွန်ုပ်က ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာမှုကို လက်ခံ ထားမည်ဆိုပါက ဝတ်ပြုသူပို၍များပြားလာနိုင်ကြောင်း၊ သို့ရာတွင် ခန်းမဆောင်အသစ်ကို တည်ဆောက်မှသာ ဖြစ်နိုင်ကြောင်း တွေ့ရှိလာ ရသည်။

ကောင်းမွန်သော သတင်းတစ်ခုမှာ ကျွန်ုပ်သည် အဆောက်အအုံ ဆောက်လုပ်မှုနှင့် နေရာချထားမှုတို့တွင် ပထမဘုရားရှိခိုးကျောင်း၌ တာဝန်ယူစဉ်က အတွေ့အကြုံရှိခဲ့ဖူးခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

မကောင်းသောသတင်းမှာ ယခုဆောက်လုပ်မည့် အဆောက်အအုံ အသစ်နှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက ပထမအဆောက်အအုံသည် အလွန်သေးငယ် နေခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ လန်ကတ်စတာရှိ အဆောက်အအုံအသစ်သည်

ဒေါ်လာသန်းပေါင်းများစွာ ကုန်ကျမည့် ပရောဂျက်တစ်ခုဖြစ်ပြီး ကျွန်ုပ်ပထမတည်ဆောက်ခဲ့သော အဆောက်အအုံထက် အဆ ပေါင်း ၂၀ ကြီးမားနေသည်။

သို့တိုင်အောင် ထိုကိစ္စသည် အကြီးမားဆုံးအတားအဆီးတစ်ခုပင် မဟုတ်ခဲ့ပါ။ ကျွန်ုပ် ဖိတ်သ်မီမိုရီယယ်ဘုရားရှိခိုးကျောင်း ဘုတ်အဖွဲ့သို့ မရောက်ရှိခင်က အခြားသောအဆောက်အအုံတစ်ခု ဆောက်လုပ်ရေးနှင့် ပတ်သက်၍ အကြီးအကျယ် ငြင်းခုံဆွေးနွေးခဲ့ကြဖူး၏။ အငြင်းအခုံ ဖြစ်မှုတွင် အလွန်အာပေါင်အာရင်းသန်ခဲ့ကြ၏။ စိတ်ဝမ်းကွဲခဲ့ကြ၏။ အကြီးအကျယ် နာကြည်းခဲ့ကြ၏။ ထိုကိစ္စကြောင့်ပင် ကျွန်ုပ်၏ ဦးဆောင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မိမိသည်လည်း ပထမဦးဆုံးအကြိမ်အဖြစ် ပြတ်ပြတ်သားသား ဆန့်ကျင်မှုကို ခံရလိမ့်မည်ဖြစ်ကြောင်းသိပါ၏။ ရှေ့လမ်းခရီးတွင် လှိုင်းကြီး၍ လေထန်နေပါသည်။ အကယ်၍ ကျွန်ုပ်က ကောင်းမွန်သော ရေကြောင်းလမ်းကို မပြနိုင်ပါက ကျွန်ုပ်ကြောင့် သင်္ဘောကြီးနစ်မြုပ်သွားနိုင်ဖွယ်ရှိပါသည်။

ရေကြောင်းလမ်းပြမှု မဟာဗျူဟာနှင့် လမ်းကြောင်းကိုရေးဆွဲခြင်း

ထိုအချိန်တွင် ကျွန်ုပ်သည် ကျွန်ုပ်၏ ခေါင်းဆောင်မှုခရီး၌ အကြိမ်ကြိမ်သုံးစွဲခဲ့သော မဟာဗျူဟာကို တီထွင်ပြီးဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ် အနေနှင့် အမြဲတစေမှတ်မိနေစေရန် စာကြောင်းအစစလုံးများအား PLAN AHEAD (ကြိုတင်စီစဉ်ပါဟု အဓိပ္ပာယ်ရ၏)ဆိုသော စာလုံးများ ရရှိလာအောင် အောက်ပါအတိုင်း ရေးချလိုက်ပါသည်။

Predetermine a Course of Action.

ဆောင်ရွက်မည့်လုပ်ငန်းစဉ်ကို ကြိုတင်ချမှတ်ပါ။

Layout Your Goals.

ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များကို ရေးချပါ။

Adjust Your Priorities.

သင်၏ဦးစားပေးမှုများကို အဆင်ပြေအောင် စီစဉ်ပါ။

Notify Key Personel.

အရေးကြီးသော ပုဂ္ဂိုလ်များကို အသိပေးပါ။

Allow time for Acceptance.

လက်ခံလာကြရေးအတွက် အချိန်ပေး၍ စောင့်ဆိုင်းပါ။

Head into Action.

တိုးတိုးဝေ့ဝေ့နှင့် ထိပ်တိုက်ဆောင်ရွက်ပါ။

Expect Problems.

ပြဿနာများကို မျှော်လင့်ထားပါ။

Always Point to Success.

အောင်မြင်သည့်အချက်များကို အမြဲတမ်းညွှန်ပြပါ။

Daily Review your Plan.

သင့်စီမံချက်ကို နေ့စဉ် သုံးသပ်ပါ။

ကျွန်ုပ်က ဦးဆောင်လမ်းညွှန်ရန် ကြိုတင်စီစဉ်နေစဉ်တွင် အထက်ပါစာသားများသည် ကျွန်ုပ်၏ အသေးစိတ်စီမံချက် ဖြစ်လာပါသည်။

ထိုစဉ်အခါက ဆောင်ရွက်ရမည့် အစီအစဉ်ကို ကျွန်ုပ်က အတိအကျ သိရှိနေပါသည်။ အကယ်၍ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဆက်လက်၍ ကြီးထွားနေဦးမည်ဆိုပါပ ခန်းမဆောင်အသစ်တစ်ခုကို ဆောက်လုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်က ဖြစ်နိုင်သမျှသော အခြားနည်းလမ်းများကို လည်း ရှာကြံစဉ်းစားပြီးဖြစ်ပါ၏။ သို့ရာတွင် ထိုကိစ္စမှာ ဖြစ်နိုင်သည့်

တစ်ခုတည်းသော နည်းလမ်းဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်၏ရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင်မှာ ထိုအဆောက်အအုံကို ဒီဇိုင်းရေးဆွဲပြီး တည်ဆောက်ရန်၊ ဆယ်နှစ်အတွင်း ပြေကြေအောင် အကြွေးဆပ်ရန်နှင့် ထိုကဲ့သို့ ဆောက်လုပ်နေစဉ်အတွင်း လူအားလုံးကို စုစည်းပေါင်းစပ်ပေးရန်ဟူ၍ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် ၎င်းကိစ္စက လက်ရှိဘတ်ဂျက်ကို ဇောက်ထိုး မိုးမျှော်ဖြစ်အောင် ပြုလုပ်နိုင်သောကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့ အကြီးမားဆုံး ညှိနှိုင်းရမည့်ကိစ္စမှာ ဘတ်ဂျက်ကိစ္စပင်ဖြစ်ကြောင်း ကျွန်ုပ်သိနေပါ၏။ ထို့နောက် ကျွန်ုပ်က ဘုရားရှိခိုးကျောင်းသို့ လာရောက်ဝတ်ပြုသူ အားလုံးအား ဖိတ်ကြားမည့်တွေ့ဆုံညှိနှိုင်းပွဲအတွက် အစီအစဉ်များကို စတင်ပြုလုပ်သည်။ အစစအရာရာ အဆင်သင့်ပြီးစီးနေစေရန်အတွက် ၂လ ကြိုတင်၍ ဖိတ်ကြားလိုက်၏။ ပထမဦးဆုံးဆောင်ရွက်ရသည့် လုပ်ငန်းမှာ ကျွန်ုပ်တို့ဘုရားရှိခိုးကျောင်း၏နှစ်ပေါင်း ၂၀ အတွင်း ဖွံ့ဖြိုးလာမှုနှင့် ငွေရေးကြေးရေးပုံစံများကို လေ့လာရန်အတွက် ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်လူကြီးများနှင့် ငွေရေးကြေးရေးဘက်တွင် အဓိကကျသော ပုဂ္ဂိုလ်များပါဝင်သည့် အုပ်စုတစ်ခုတို့ကို ညွှန်ကြားလိုက်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ ထိုလေ့လာသုံးသပ်ချက်တွင် လွန်ခဲ့သောဆယ်နှစ်တာ ကာလ၏ အခြေအနေနှင့်လာမည့် ၁၀ နှစ်အတွက် ကြိုတင်ခန့်မှန်း ချက်များ ပါဝင်သည်။ အဆိုပါအချက်များပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ဤအဖွဲ့အစည်း၏လိုအပ်ချက်ကို ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။ ထို့နောက် ရှေ့လာမည့်ဆယ်နှစ်တာကာလအတွက် ဘတ်ဂျက်ကို ကြိုတင်ရေးဆွဲပြီး ငွေရေးကြေးရေးကိစ္စရပ်များအား မည်သို့မည်ပုံ ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက် မည်ကို အသေးစိတ်ရှင်းလင်း ပြသထားပါ၏။ ထို့အပြင် ကျွန်ုပ်က စုဆောင်းရရှိလာသည့် အချက်အလက်အားလုံးကို စာမျက်နှာ ၂၀ ပါဝင်သော အစီရင်ခံစာတစ်စောင် ရေးသားခိုင်း၏။ ထိုအစီရင်ခံစာကို တက်ရောက်လာကြသည့် ပုဂ္ဂိုလ်အားလုံးကို ဝေငှရန် စိတ်ကူးထား

ပါသည်။ အောင်မြင်သော စီမံကိန်းတစ်ရပ်ကို ရေးဆွဲရာ၌ အကြီးမားဆုံးဖြစ်သောအဆီးအတားများမှာ ပြောင်းလဲရမည်ကို ကြောက်လန့်မှု၊ မသိနားမလည်မှု၊ အနာဂတ်အတွက် မသေချာ မရေရာမှု၊ စိတ်ကူးဉာဏ်နှင့် ခံစားနိုင်သည့် အာရုံနည်းပါးချို့ယွင်းမှု များပင်ဖြစ်ကြောင်း ကျွန်ုပ်သိပါ၏။ အဆိုပါ အချက်များက နှောင့်နှေး ကြန့်ကြာမှု မဖြစ်စေရလေအောင် ကျွန်ုပ်အတတ်နိုင်ဆုံး ပြည့်ပြည့်စုံစုံ ဆောင်ရွက်ထားမည်ဖြစ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်၏ ဒုတိယခြေလှမ်းမှာ အဓိကကျသော ခေါင်းဆောင် များအား အသိပေးထားရန် ဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်က ဩဇာအရှိဆုံးပုဂ္ဂိုလ် များနှင့် စတင်တွေ့ဆုံ၏။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် တစ်ဦးချင်းတွေ့ဆုံသလို အုပ်စုကလေးများနှင့်လည်း တွေ့ဆုံခဲ့သည်။ ရက်သတ္တပတ်အနည်းငယ် ကြာမြင့်သွားသောအခါ ကျွန်ုပ်သည် ခေါင်းဆောင်တစ်ရာခန့်နှင့် တွေ့ဆုံပြီးဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်က ကြိုတင်မြော်မြင်ထားသည့် စိတ်ကူးကို ချပြပြီး ၎င်းတို့၏မေးခွန်းများကို လက်ခံ၍ ဖြေကြားသည်။ တစ်ဦး တစ်ယောက်သောပုဂ္ဂိုလ်က စီမံကိန်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တွန့်ဆုတ်ဆုတ် ဖြစ်နေသည်ဟု ခံစားရပါက ထိုပုဂ္ဂိုလ်နှင့် တစ်ဦးချင်း နောက်ထပ် တွေ့ဆုံနိုင်ရန် စီစဉ်လိုက်၏။ ထို့နောက် အဆိုပါခေါင်းဆောင်က အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား ၎င်းတို့အချင်းချင်း စည်းရုံးသိမ်းသွင်းမှု ပြုနိုင် အောင် အချိန်ပေးလိုက်သည်။

ဝတ်ပြုလေ့ရှိသူများ အားလုံးပါဝင်သည့် အစည်းအဝေးကျင်းပရန် အချိန်ကျရောက်လာသည့်အခါ၌ ကျွန်ုပ်တို့က စိတ်ရောကိုယ်ပါ ထိပ် တိုက်တွေ့ဆုံရန် အဆင်သင့်ဖြစ်နေခဲ့ပြီဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်က တက်ရောက် လာကြသူများအား အဆိုပါ စီမံချက်ကို အချိန် ၂နာရီသုံး၍ ရှင်းပြ၏။ ကျွန်ုပ်က အဆောက်အအုံ၏ကြမ်းခင်းပုံစံ၊ ငွေရေးကြေးရေးအခြေ အနေအား လေ့လာဆန်းစစ်ထားချက်နှင့် ဘတ်ဂျက်လျာထားချက်

များပါဝင်သည့် စာမျက်နှာ ၂၀ ပါဝင်သော အစီရင်ခံစာကို ဝေငှလိုက်သည်။ ၎င်းတို့မေးမြန်းနိုင်သည့် မေးခွန်းများကိုလည်း မမေးမီကပင် ကြိုးစား၍ ဖြေဆိုထားပါ၏။ ထို့အပြင် တက်ရောက်လာသူများထံမှ ဩဇာတိက္ကမအရှိဆုံးပုဂ္ဂိုလ်အချို့ကိုလည်း တက်ရောက်ဆွေးနွေးစေခဲ့သည်။

ကျွန်ုပ်က ကန့်ကွက်မှုအချို့ ရှိလိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်ထားခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် မေးခွန်းများကို မေးမြန်းနိုင်ကြပါပြီဟု ဖိတ်ခေါ်လိုက်သော အခါ ကျွန်ုပ်ထိတ်လန့်တုန်လှုပ်သွားရ၏။ မေးခွန်းမှာ ၂ ခုသာရှိသည်။ တစ်ယောက်သောပုဂ္ဂိုလ်က အလှဆင်မည့် “ရေပန်း” များကို မည်သည့်နေရာ၌ ထားမည်ကို သိလိုပြီးနောက် တစ်ယောက်ကမူ အနားယူခန်း အရေအတွက်ကို သိလို၏။ ဤတွင် ကျွန်ုပ်သည် အန္တရာယ်ပြင်းသော ရေလမ်းခရီးကို အောင်မြင်ချောမောစွာ လမ်းပြနိုင်ခဲ့ပြီဖြစ်ကြောင်း စိတ်တုံးတုံးချနိုင်လိုက်တော့၏။ ထို့နောက် လူတိုင်းပါဝင်ဆန္ဒပြုရမည့်အချိန်သို့ ကျရောက်လာသောအခါ ဤဘုရားရှိခိုးကျောင်း၏ ဩဇာတိက္ကမအရှိဆုံးလူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးအား အဆိုတင်သွင်းစေခဲ့သည်။ ထို့အပြင် ယခင်က အဆောက်အအုံဆောက်လုပ်ရေးကို ကန့်ကွက်သူများ၏ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူအား ထောက်ခံသည့်အဆိုကို တင်သွင်းစေခဲ့သည်။ ဆန္ဒမဲအားလုံးကို ရေတွက်လိုက်သောအခါ လူအားလုံး၏ ၉၈ ရာခိုင်နှုန်းက ဆောက်လုပ်ရန် သဘောတူကြောင်းကို ဆန္ဒပြုခဲ့ကြ၏။

ကျွန်ုပ်တို့သည် ထိုအဆင့်ကို အောင်မြင်စွာ ကျော်လွှားနိုင်ခဲ့သဖြင့် ပရောဂျက်၏ ကျန်သောအစိတ်အပိုင်းမှာ ခက်ခဲမှုမရှိတော့ပါ။ ကျွန်ုပ်က ကောင်းသောသတင်းများနှင့် အောင်မြင်မှုများကိုလည်း သက်ဆိုင်သူများအား အမြဲတစေသတင်းပို့နေခဲ့၏။ ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ငန်းသည် လမ်းကြောင်းသွေဖည်မှု မရှိစေရေးအတွက် ကျွန်ုပ်က စီမံချက်နှင့်

ရလဒ်တို့ကို အချိန်မှန်မှန် သုံးသပ်ကြည့်ရှုလေ့ရှိသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ ခုတ်မောင်းသွားရမည့်လမ်းကြောင်းကို ရေးဆွဲပြီးပါပြီ။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့အနေနှင့် သဘောကြီးအား ပဲ့ကိုင်ပေးရန်သာ ရှိပါတော့၏။

ထိုကိစ္စမှာ ကျွန်ုပ်အတွက် ဝမ်းမြောက်ဖွယ်ကောင်းအောင် ပညာရလိုက်သော အတွေ့အကြုံတစ်ရပ်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ရေကြောင်းလမ်းပြမှု ဥပဒေသတွင် အခြားကိစ္စများထက်ပို၍ အရေးကြီးသော လုပ်ငန်းမှာ ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုပင်ဖြစ်ကြောင်း ကျွန်ုပ် သဘောပေါက်ခဲ့ပါသည်။ သင်ကကောင်းမွန်စွာ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားသည်ဆိုပါက သင်သည် လူအများထံ ယုံကြည်မှုနှင့် စိတ်ချမှုတို့ကို ပို့ဆောင်ပေးလိုက်ခြင်းဖြစ်ပြီး ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှု ချို့တဲ့ခြင်းကမူ ပြောင်းပြန်အကျိုးသက်ရောက်စေ၏။ ပရောဂျက်တစ်ခုအား လက်ခံခြင်း၊ ထောက်ခံခြင်းနှင့် အောင်မြင်မှု ရရှိစေခြင်းတို့သည် ထိုပရောဂျက်၏ ပမာဏနှင့် သက်ဆိုင်မှုမရှိပါ။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ ပမာဏနှင့်သာ သက်ဆိုင်သည်။ ထို့ကြောင့် သဘောတစ်စီးကို လူတိုင်းကဝင်၍ ပဲ့ကိုင်မှုပေးနိုင်သော်လည်း အဆိုပါ သဘော ခုတ်မောင်းရမည့်လမ်းကြောင်းကိုမူ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ တစ်ဦးကသာ ရေးဆွဲပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်ဟု ကျွန်ုပ်ကဆိုခဲ့ခြင်းတည်း ဖြစ်ပါ၏။ ရေကြောင်းလမ်းပြမှုကို ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိသော ခေါင်းဆောင်ကောင်းများသည် ၎င်း၏နောက်လိုက်များကို မည်သည့် နေရာသို့မဆို အရောက်ပို့ဆောင်ပေးနိုင်မည်သာ ဖြစ်ပါသည်။

(၅)

အီးအက်ဖ်ဟပ်တန်၏ ဥပဒေသ

စစ်မှန်သော ခေါင်းဆောင်က စကားပြောသည့်အခါ လူအများ
နားထောင်ကြ၏

အသက်ကခပ်ငယ်ငယ်၊ အတွေ့အကြုံလည်းမရှိသေးသော ခေါင်းဆောင်များသည် လူအပြည့်အနက်ရှိနေသော အခန်းတစ်ခန်း ထဲသို့ မကြာခဏဆိုသလိုပင် ယုံကြည်စိတ်ချမှုအပြည့်အဝနှင့် ဝင်ရောက် သွားကြပြီးမှ အင်အားကြီးမားသော ခေါင်းဆောင်မှုအနေအထားအပေါ် တွင် ၎င်းတို့၏ထင်မြင်ယူဆချက် လုံးဝလွဲမှားသွားခဲ့ကြောင်း သိလိုက်ရလေတော့သည်။ ကျွန်ုပ်တို့တွင်လည်း ဤကိစ္စမျိုးဖြစ်ပွားခဲ့ သောကြောင့် ကိုယ်တိုင်သိခဲ့ပါ၏။ ထိုကိစ္စမျိုးဖြစ်လာသည့်အခါ ထုံစံအတိုင်း ကျွန်ုပ်၏ အကြီးအကျယ်မှားယွင်းမှုကို သဘောပေါက် နားလည်ခဲ့ရပါသည်။ ယခုကိစ္စမှာ ကျွန်ုပ်က ခေါင်းဆောင်ငယ် တစ်ယောက်အနေနှင့် သဘာပတိအဖြစ် ပထမဦးဆုံးဆောင်ရွက်ခဲ့သော ဘုတ်အဖွဲ့အစည်းအဝေး၌ ဖြစ်ပွားခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါ၏။ ကျွန်ုပ်အသက် ၂၂ နှစ်အရွယ်တွင် ကောလိပ်မှ ၁၇ ရာခိုင်နှုန်းနောက် အင်ဒီးယားနားပြည်နယ် ကျေးလက်ဒေသရှိ ကျွန်ုပ်ပထမဦးဆုံးခေါင်းဆောင်ရသော ဘုရားရှိခိုး

ကျောင်း၌ ဖြစ်ပွားခဲ့ပါသည်။ ကျွန်ုပ်သည် ထိုဘုရားရှိခိုးကျောင်းသို့ ရောက်ရှိခဲ့သည်မှာ တစ်လပင် မပြည့်သေးသည့်အပြင် ပျမ်းမျှအားဖြင့် အသက် ၅၀ ခန့်ရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်များကို ခေါင်းဆောင်နေရသူလည်း ဖြစ်ပါ၏။ အစည်းအဝေးသို့ တက်ရောက်လာသူအချို့မှာ ကျွန်ုပ်ကို မမွေးဖွားမီကပင် ဤဘုရားရှိခိုးကျောင်း၌ ပါဝင်လှုပ်ရှားနေသူများ ဖြစ်ကြ၏။

ကျွန်ုပ်က အစည်းအဝေးကို ဆွေးနွေးရန် အစီအစဉ်ရေးဆွဲထားခြင်းမရှိ၊ ကြိုတင်မှန်းဆထားချက်များလည်းမရှိပါဘဲနှင့် ကျင်းပခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်သည် ခေါင်းဆောင်အဖြစ် ခန့်ထားခံရသူဖြစ်၏။ ထိုအချက်ကြောင့်ပင်လျှင် အားလုံးက ကျွန်ုပ်စကားကို နာခံကြလိမ့် မည်ဟု ယူဆထားခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်၏ ဆယ်စုနှစ်သက်တမ်း ၂ ခုမှ ရရှိထားသော အသိပညာတို့ကို လက်ကိုင်ပြု၍ ဤအစည်းအဝေး၌ ဆွေးနွေးလိုသော ကိစ္စရပ်များရှိပါက တင်ပြကြရန် ပြောဆိုပြီးနောက် အစည်းအဝေးကို စတင်ဖွင့်လှစ်လိုက်သည်။

ကျွန်ုပ်က စားပွဲပတ်ပတ်လည်ကို မျက်စိကစားလိုက်စဉ် အနည်းငယ် ငြိမ်သက်သွားပါ၏။ ထို့နောက် အသက် ၆၀ ကျော်အရွယ် ကလေးဒ်ဆိုသူက ချောင်းဟန်လိုက်ပြီး “ကျုပ်အနေနဲ့ ပြောစရာ ရှိပါတယ်” ဟု ပြောလိုက်သည်။

ကျွန်ုပ်ကလည်း ပြောလိုက်၏။

“ရပါတယ် ကလေးဒ်၊ ပြောပါဗျာ”

“ဒီလိုပါ၊ ကျုပ်တို့ဝတ်ရွတ်နေတုန်း တီးခတ်တဲ့စန္ဒယားကြီးက အသံကြောင်နေတယ်လို့ ကျုပ်သတိပြုမိတယ်”

အခြားဘုတ်အဖွဲ့ဝင်လူကြီးတစ်ယောက်ကလည်း ဝင်ပြောလိုက်သည်။

“ကျုပ်လည်းပဲ အဲဒါကို သတိထားမိတယ်ဗျ”

ကလေးဒ်က ပြောလိုက်၏။

“စန္ဒယားကြီးကို အသံညှိတတ်တဲ့လူတစ်ယောက်ကို လူဝစ်စ်ဗီးလ် မြို့က ခေါ်ပြီး ပြင်ခိုင်းမယ်ဗျာ၊ အဲဒီကိစ္စအတွက် ကုန်ကျငွေကို သုံးစွဲခွင့်ပြုဖို့ ကျုပ်ကအဆိုတင်တယ်ဗျာ”

“ဟုတ်တာပေါ့၊ ဒါ သိပ်ကောင်းတဲ့စိတ်ကူးပဲ”

စားပွဲ၌ ဝိုင်းထိုင်နေကြသူများက တစ်ယောက်တစ်ပေါက်ဝင် ပြောကြသည်။ ကလေးဒ်၏ နံဘေး၌ထိုင်နေသူ၊ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင် ‘ဘင်နီ’က ပြောလိုက်၏။

“ကျုပ်က အဲဒီအဆိုကို ထောက်ခံတယ်ဗျာ”

ကျွန်ုပ်က ပြောလိုက်၏။

“သိပ်ကောင်းတယ်ဗျာ၊ တခြားဘာများ ပြောစရာရှိပါသေးလဲ”

ကလေးဒ်က ပြောလိုက်ပြန်၏။

“ရှိတယ်ဗျာ၊ တနင်္ဂနွေကျောင်းစာသင်ခန်းတစ်ခန်းမှာ မှန်တစ်ချပ် ကွဲနေတာ ဟိုတစ်နေ့က ကျုပ်သတိထားမိတယ်။ ကျုပ်ယာတောမှာ အဲဒီပြတင်းပေါက်နဲ့တော်မယ့် မှန်တစ်ချပ်ရှိနေတယ်ဗျာ။ ဘင်နီ၊ မောင်ရင်ကတော့ မှန်ကပ်တဲ့နေရာမှာ အတော်ဆုံးပုဂ္ဂိုလ်ပဲ။ အဲဒီမှန်ကို တပ်ပေးမယ်မဟုတ်လား”

ဘင်နီကပြောလိုက်သည်။

“ရပါတယ် ကလေးဒ်ရ၊ ကျုပ်က ဝမ်းမြောက်ဝမ်းသာစွာနဲ့ ဆောင်ရွက်ပေးပါ့မယ်”

ကလေးဒ်က ပြောလိုက်ပြန်၏။

“ကောင်းတယ်၊ နောက်တစ်ချက်ကျန်သေးတယ်၊ ဒီနှစ်ထွက်မယ့် ပျော်ပွဲစားကိစ္စ၊ ဒီနှစ်တော့ ကျုပ်တို့က ရေကန်နံဘေးမှာ ပျော်ပွဲစား ထွက်ကြရင် ကောင်းလိမ့်မယ်လို့ ကျုပ်ထင်တယ်။ အဲဒီနေရာက ကလေးတွေအတွက် ပျော်ဖို့သိပ်ကောင်းမယ်ထင်တယ်”

“အဲဒီ သိပ်ကောင်းတာပေါ့ဗျာ၊ သိပ်ကောင်းတဲ့စိတ်ကူးပဲဗျာ”
 အားလုံးက ဝိုင်း၍ထောက်ခံနေကြ၏။
 ဘင်နီကပြောလိုက်သည်။
 “ကဲ၊ တရားဝင် ဆုံးဖြတ်လိုက်ကြမယ်”
 အားလုံးက သဘောတူကြောင်း ခေါင်းညိတ်နေကြသည်။
 ကျွန်ုပ်တို့ အားလုံးက ကလော့ဒ်အနေနှင့် နောက်ထပ်တင်ပြရန် ရှိမရှိ
 စောင့်ဆိုင်းနေကြသည်။
 ကလော့ဒ်က ပြောလိုက်၏။
 “ကျုပ်ပြောစရာကတော့ ဒါအကုန်ပါပဲ၊ ကဲ၊ သင်းအုပ်ဆရာ၊
 ခင်ဗျားက ဆုတောင်းစာရွတ်ဆိုပြီး ကျုပ်တို့အစည်းအဝေးကို ရုပ်သိမ်း
 ပေးပါလာဗျာ”
 ကျွန်ုပ်ကလည်း သူပြောသည့်အတိုင်း ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါသည်။
 ထိုကိစ္စရပ်များမှာ ကျွန်ုပ်ဦးဆောင်သော ဘုတ်အဖွဲ့အစည်းအဝေး၌
 ဖြစ်ပျက်သမျှ အားလုံးပင်ဖြစ်ပါ၏။ ဘုရားရှိခိုးကျောင်း၏ ခေါင်း
 ဆောင်အစစ်အမှန်သည် မည်သူဖြစ်ကြောင်းကို ထိုနေ့က ကျွန်ုပ်
 သဘောပေါက်ခဲ့ရပါသည်။ ကျွန်ုပ်က ခေါင်းဆောင်နေရာ၌ရှိနေ
 သော်လည်း ကလော့ဒ်က ဩဇာရှိသူဖြစ်နေပါ၏။ ဤတွင် ကျွန်ုပ်သည်
 အီးအက်ဖ်ဟပ်တန်၏ဥပဒေသကို စတင်တွေ့ရှိခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။
 သင်သည် ငွေကြေးကိစ္စများတွင် ဝန်ဆောင်မှုပေးသော အီ
 အက်ဖ်ဟပ်တန်ကုမ္ပဏီအကြောင်း ကြားဖူးကောင်းကြားဖူးပေလိမ့်မည်။
 လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်းများစွာက ၎င်းတို့၏ဆောင်းပုဒ်မှာ “အီးအက်ဖ်
 ဟပ်တန်စကားပြောတဲ့အခါ လူတွေနားထောင်ကြ”ဟူ၍ ဖြစ်၏။
 ၎င်းတို့၏ ရုပ်မြင်သံကြားမှ ကြော်ငြာများကိုလည်း သင် မှတ်မိကောင်း
 မှတ်မိပေလိမ့်မည်။ ပြကွက်မှာ လူအလွန်စည်ကားသော စားသောက်ဆိုင်
 သို့မဟုတ် လူအများအပြားရှိနေသည့် နေရာတစ်ခုခုတွင် လူ ၂ယောက်

ငွေရေးကြေးရေးအကြောင်း ဆွေးနွေးနေကြသည်။ တစ်ယောက်သော
 ပုဂ္ဂိုလ်က ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ၎င်း၏ ပွဲစားက ပေးပို့လိုက်သော
 အချက်အလက်များကို ပြောပြနေ၏။ ဒုတိယပုဂ္ဂိုလ်ကမူ “ကျုပ်ပွဲစား
 ကတော့ အီးအက်ဖ်ဟပ်တန်ဗျာ။ အီးအက်ဖ်ဟပ်တန်ပြောတာကတော့
”ဟု ပြောလိုက်၏။ ထိုအခိုက်အတန့်ကလေးတွင် စည်စည်ကား
 ကားနှင့် လှုပ်ရှားနေသော စားသောက်ဆိုင်အတွင်းရှိ လူအားလုံးတို့သည်
 လုပ်ကိုင်နေသမျှကို ရပ်ထားလိုက်ကြပြီး နောက်သို့ပြန်လှည့်၍
 ထိုဒုတိယပုဂ္ဂိုလ်ပြောမည့်စကားကို နားထောင်နေလိုက်ကြသည်။
 ပြကွက်မှာ ဤမျှသာဖြစ်၏။ ထိုကြောင့် ကျွန်ုပ်က ဤအမှန်တရားကို
 အီးအက်ဖ်ဟပ်တန်၏ဥပဒေသဟု ခေါ်ဝေါ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အဘယ်
 ကြောင့်ဆိုသော် စစ်မှန်သော ခေါင်းဆောင်က စကားပြောလိုက်သည့်
 အခါတွင် လူအများအပြားက နားထောင်ကြသောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ် ဘာလုပ်နိုင်ပါသနည်း

ပထမဦးဆုံး ဘုတ်အဖွဲ့ကအစည်းအဝေး ပြီးဆုံးသွားသောအခါ
 အဆိုပါဘုရားရှိခိုးကျောင်းရှိ အနေအထားကို မည်သို့မည်ပုံ ကိုင်တွယ်
 ရမည်နည်းဟု ကျွန်ုပ်က ဆုံးဖြတ်ရတော့မည်ဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်ထံတွင်
 နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးရှိနေပါ၏။ ဥပမာအားဖြင့် ကျွန်ုပ်သည်သာ လုပ်ပိုင်
 ခွင့်အရ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ကြောင်း၊ ဇွတ်အတင်းတောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။
 ကျွန်ုပ်သည် နှစ်ပေါင်းများစွာ အတောအတွင်း ရာထူးအလျောက်
 ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နေသူများက ထိုကဲ့သို့ တောင်းဆိုကြသည်ကို မြင်တွေ့
 ဖူးပါသည်။ သူတို့က “ဟေ့၊ နေကြပါအုံး၊ ကျုပ်ကခေါင်းဆောင်ဗျာ၊
 ခင်ဗျားတို့က ကျုပ်ပြောတာကို လိုက်နာရမှာပေါ့”ဆိုသည့် စကားမျိုး
 ခပ်ဆန်ဆန်ကို ပြောတတ်ဆိုတတ်ကြသည်။ သို့ရာတွင် ထိုကဲ့သို့သော

လုပ်ရပ်မျိုးက အလုပ်မဖြစ်ပါ။ လူအများက သင့်အား ယဉ်ယဉ်ကျေးကျေး ဆက်ဆံဖွယ်ရှိသော်လည်း သင့်စကားကို အမှန်တကယ် လိုက်နာကြမည် မဟုတ်ပါ။ ဤကိစ္စမှာ ဗြိတိသျှဝန်ကြီးချုပ် မာဂရက်သက်ချာ တစ်ခါက ပြောဖူးသလိုပင် ဖြစ်သည်။ “အာဏာရှိနေတဲ့ ကိစ္စဟာ အမျိုး သမီးတစ်ယောက်ဖြစ်ရတာနဲ့ အတူတူပဲ၊ တကယ်လို့ ရှင်က ငါ့မှာ အာဏာရှိတယ်လို့ ပြောလိုက်တာနဲ့ ရှင်ဟာ အာဏာရှိသူတစ်ယောက် မဟုတ်တော့ဘူး။”

နောက်လုပ်နည်းတစ်ခုမှာ ကလော့ဒ်အား ခေါင်းဆောင်အနေ အထားမှ အတင်းအဓမ္မ ပ,ထုတ်ပစ်ရန်ပင်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ထိုကဲ့သို့ ပြုလုပ်လိုက်ခြင်းကြောင့် မည်သို့မည်ပုံဖြစ်ပျက်လာမည်ဟု သင် ထင်ပါသနည်း။ သူသည် ကျွန်ုပ်၏ အသက်ထက် ၂ ဆမက အသက်ပိုကြီးသူဖြစ်ပြီး ဤဒေသတွင် တစ်သက်လုံးနေလာသူ ဖြစ်၏။ ပြီးတော့လည်း ဤလူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် ၎င်းကို လူတိုင်းကို လေးစား ကြည်ညိုကြ၏။ ကျွန်ုပ်ထိုဘုရားကျောင်းသို့ မရောက်မီကပင် သူက ဤဘုရားရှိခိုးကျောင်း၏အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်နေခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်ဤဘုရားရှိခိုး ကျောင်းမှ ထွက်ခွာပြီးနောက်ပိုင်းတွင်လည်း သူသည် ဤနေရာ၌ ကြာမြင့်စွာ ရှိနေဦးမည်ဖြစ်ကြောင်းကို လူတိုင်းကသိနေကြသည်။

ကျွန်ုပ်က တတိယနည်းအတိုင်း ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါ၏။ နောက် တစ်ကြိမ် ဘုတ်အဖွဲ့အစည်းအဝေး ခေါ်ယူကျင်းပရန် အချိန်နီးကပ် လာသောအခါ ကျွန်ုပ်က ဘုရားရှိခိုးကျောင်း၌ ဆောင်ရွက်စေလိုသော ကိစ္စရပ်များကို စာရင်းပြုစုလိုက်သည်။ ထို့နောက်အစည်းအဝေးပြုလုပ်ရန် ရက်သတ္တတစ်ပတ်အလိုတွင် ကျွန်ုပ်က ကလော့ဒ်ထံ ဆက်သွယ်လိုက် ပြီးလျှင် ၎င်း၏ယာတောတွင် ခဏတဖြုတ် လာရောက်တွေ့ဆုံခွင့်ပြုပါရန် မေတ္တာရပ်ခံလိုက်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ယာတော၌လုပ်စရာရှိသည့် ကိစ္စများကို တစ်နေ့လုံး အတူတကွဆောင်ရွက်ကြရင်း စကားပြော

ဖြစ်ခဲ့ကြသည်။

ကျွန်ုပ်ကပြောလိုက်သည်။

“ကလော့ဒ်ရေ၊ ဘုရားရှိခိုးကျောင်း ဝင်ပေါက်တံခါး ရွက်ဟာ၊ အက်ကွဲပြီး ဆေးတွေကွာကျနေတာကို ကျုပ်သတိထားမိတယ်။ ကျုပ်တို့ အဲဒါကို တစ်ခုခုလုပ်ကြရင် ကောင်းမလားဘဲ”

ကလော့ဒ်က ပြန်ဖြေလိုက်၏။

“သိပ်ရတာပေါ့ဗျာ၊ ပြဿနာမရှိပါဘူး။”

ကျွန်ုပ်က ဆက်ပြောလိုက်ပြန်သည်။

ကျုပ် ဟိုတစ်ရက်က မြေအောက်ခန်းထဲကို ဆင်းကြည့်မိတယ်။ အဲဒီမြေအောက်ခန်းထဲမှာ ရေတွေဝင်နေတာကို ခင်ဗျားလဲ သိလိမ့်မယ် ထင်တယ်။ ဖားတွေက ခုန်ပေါက်နေကြသလို၊ ဖားလောင်းလေးတွေ ကလည်း ရေကူးနေကြတယ်။ အဲဒါကိုရော ဘယ်လိုလုပ်သင့်တယ်လို့ ထင်သလဲဟင်”

ကလော့ဒ်က ပြောလိုက်သည်။

“ကောင်းပြီ၊ ဂျွန်ရေ၊ ကျုပ်တို့ လုပ်အားပေးတဲ့ရက် တစ်ရက် သတ်မှတ်ပြီး အဲဒီမြေအောက်ခန်းကို ရှင်းလင်းရေးလုပ်ကြတာပေါ့။”

ကျွန်ုပ်ကပြောလိုက်သည်။

“သိပ်ကောင်းတဲ့အကြံဉာဏ်ပဲဗျာ။ အဲဒီကိစ္စတွေကို လာမယ့် ဘုတ်အဖွဲ့အစည်းအဝေးမှာ ခင်ဗျားကပဲ တင်ပြပေးမယ်မဟုတ်လား။”

“ကျုပ်တင်ပြပါ့မယ်”

ကျွန်ုပ်က ဆက်၍ပြောလိုက်ပြန်သည်။

“ကျုပ်စိတ်ပူနေတဲ့ ကိစ္စတစ်ခုရှိသေးတယ်၊ ကျုပ်တို့ဘုရားရှိခိုး ကျောင်းမှာ ခန်းမဆောင်ကြီးအပြင် အခန်းသုံးခန်းရှိတယ်။ တစ်ခန်းကို တိုလီမိုလီအစုတ်ပလုတ်တွေ သိမ်းတဲ့ ဂိုဒေါင်အဖြစ် သုံးထားတယ်။ ကျန်တဲ့ ၂ ခန်းကတော့ တနင်္ဂနွေနေ့မှာ စာသင်ဖို့ အသုံးပြုတယ်။

ဒါပေမယ့် အဲဒီအတန်းတွေမှာ ကလေးတွေ သိပ်များနေတာကို တွေ့ရတယ်”

ကလေးတွေက ပြောလိုက်၏။

“ကဲ၊ နောက်ထပ်စကားတစ်ခွန်းမှ မပြောပါနဲ့တော့ဗျာ၊ ကျုပ်တို့ အဲဒီအခန်းကိုလဲ ရှင်းပေးပါ့မယ်”

“အဲဒါဆိုရင် သိပ်ကောင်းတာပေါ့၊ ကျေးဇူးတင်ပါတယ် ကလေးရယ်”

နောက်တစ်ကြိမ်ဘုတ်အဖွဲ့အစည်းအဝေးကို ကျင်းပသည့်အခါ ကျွန်ုပ်က ဆွေးနွေးရန်ရှိသည့် ကိစ္စများကို ဆွေးနွေးကြဖို့ စတင်ဖိတ်ခေါ်လိုက်၏။

ဤတွင် ကလေးတွေက ပြောလိုက်သည်။

“ခင်ဗျားတို့အားလုံး သိကြပါတယ်ဗျာ၊ ကျုပ်တို့ လုပ်အားပေးတဲ့ ရက်တစ်ရက် သတ်မှတ်ပြီး လုပ်အားပေးကြဖို့ အချိန်ရောက်ပြီဆိုတာ”

စားပွဲပတ်ပတ်လည်တွင် ရှိနေသူအားလုံးက ထောက်ခံလိုက်ကြသည်။

“ဒါသိပ်ကောင်းတဲ့ အကြံဉာဏ်ပဲဗျို့”

ကလေးတွေက ပြောလိုက်၏။

“စနေနေ့ကစပြီး တစ်ပတ်မြောက်တဲ့နေ့မှာ လုပ်အားပေးကြမယ်၊ ကျုပ်က ကျုပ်ထရပ်ကားကို ယူလာမယ်၊ ဘင်နီ၊ ခင်ဗျားကလဲ ခင်ဗျားရဲ့ကားကို ယူလာပါ။ ကျုပ်တို့ ဆေးနည်းနည်းသုတ်ကြမယ်၊ မြေအောက်ခန်းကို သန့်ရှင်းရေးလုပ်မယ်၊ ပြီးတော့ ဟိုစတိုခန်းထဲက အစုတ်ပလုတ်တွေကို ရှင်းထုတ်ကြမယ်၊ တနင်္ဂနွေနေ့ အတန်းသစ်အတွက် အဲဒီအခန်းကို လိုအပ်နေတယ်” ထို့နောက် သူက ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်တစ်ယောက်ဘက်သို့ လှည့်၍ပြောလိုက်၏။

“ပြီးတော့လဲ စစ္စတာမက်ဆင်း၊ ခင်ဗျားက အဲဒီအတန်းမှာ

စာသင်ရလိမ့်မယ်”

“ကျုပ် အဲဒါကို ထောက်ခံပါတယ်” ဘင်နီက ဝင်ပြောလိုက်ရာ ထိုကိစ္စ ပြီးစီးသွားလေပြီ။

ထို့နောက်ပိုင်းတွင်ကား ကျွန်ုပ်အနေနှင့် ဘုရားရှိခိုးကျောင်းတွင် တစ်ခုခုကို ဖြစ်စေလိုသော ဆန္ဒရှိပါက ကလေးတွေ၏ ယာတောသို့ သွားရောက်ပြီး ကူညီညာလုပ်ကိုင်ပေးလေ့ရှိသည်။ ထိုကိစ္စရပ်များကို ကလေးတွေက အများရှေ့၌ ချပြမည်မှာ သေချာသကဲ့သို့ ကလေးတွေ ပြောသည့်အခါတိုင်း အခြားပုဂ္ဂိုလ်များက နားထောင်လေ့ရှိကြပါသည်။

ရှာလျှင်တွေ့မည်

အကယ်၍ သင်သည် အီးအက်ဖ်ဟပ်တန် ဥပဒေသကို လေ့လာထားပြီးဖြစ်ပါက မည်သည့်အနေအထားတွင်မဆို မည်သူသည် တကယ့်ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ကြောင်း ရှာဖွေရန် အခက်အခဲရှိလိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ ဥပမာအဖြစ် သင်တစ်ခါမှ မတွေ့ဖူးသေးသော ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့်အတူ အစည်းအဝေးတစ်ခုသို့ သွားရောက်ရသည့်အခါတွင် ငါးမိနစ်ခန့်ကြာအောင် ထိုပုဂ္ဂိုလ်များကို လေ့လာအကဲခတ်ပါ။ မည်သူမည်ဝါသည် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ကြောင်းကို သင်သိလာပါလိမ့်မည်။ တစ်ယောက်ယောက်က မေးခွန်းတစ်ခုခုကို မေးလိုက်သည့်အခါ မည်သူ့အား အခြားပုဂ္ဂိုလ်များက စောင့်ကြည့်ကြပါသနည်း။ မည်သူစကားပြောသည်ကို စောင့်၍ နားထောင်ကြပါသနည်း။ ၎င်းတို့ပိုင်းကြည့်သောပုဂ္ဂိုလ်သည် တကယ့်ခေါင်းဆောင်အစစ်အမှန်ပင်ဖြစ်သည်။

စမ်းကြည့်ပါ။ နောက်တစ်ကြိမ် သင်အစည်းအဝေးတစ်ခုခုသို့ တက်ရောက်ရပါက သင့်ပတ်ပတ်လည်ကို လျှောက်ကြည့်ပါ။ ဤခေါင်းဆောင် ၂ မျိုး၏အကြားမှ ကွဲလွဲခြားနားမှုများကို သင်သတိ

ထားကြည့်ပါလေ။

ရာထူးအရ ခေါင်းဆောင်ဖြစ် ခန့်မှန်သောခေါင်းဆောင်များ နေသူများ

- * ပထမဦးစွာ စကားပြော၏။
- * ကိစ္စရပ်များပြီးမြောက်စေရန် တကယ့်ခေါင်းဆောင်၏ဩဇာ အရှိန်အဝါကို လိုအပ်၏။
- * ရာထူးအရ ခေါင်းဆောင် ဖြစ်နေသော အခြားသူများ အပေါ်၌သာ ဩဇာရှိ၏။
- * နောက်မှ စကားပြော၏။
- * ကိစ္စရပ်များ ပြီးမြောက်စေရန် မိမိ၏ဩဇာအရှိန်အဝါကိုသာ လိုအပ်သည်။
- * အခန်းထဲ၌ရှိသော ပုဂ္ဂိုလ် အားလုံးအပေါ်၌ ဩဇာသက် ရောက်မှု ရှိ၏။

အကယ်၍ သင်သည် အစည်းအဝေးအား ဦးဆောင်နေသူနှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်များအား ဦးဆောင်နေသူတို့ကို ကွဲပြားခြားနားစွာ မြင်တွေ့နေရသည်ဆိုပါက အစည်းအဝေးကို ဦးဆောင်နေသူသည် တကယ့်ခေါင်းဆောင်အစစ်မဟုတ်ပါချေ။

ကျွန်ုပ်သည် ကိုယ်တိုင်တည်ထောင်ဖွဲ့စည်းခဲ့သော ကုမ္ပဏီများကလွဲလျှင် အခြားမည်သည့်နေရာတွင်မှ စတင်ဆောင်ရွက်သည့် အချိန်က တကယ့်ခေါင်းဆောင်မဖြစ်ခဲ့ဖူးပါ။ အင်ဒီးယားနားပြည်နယ်၊ ဟင်းလ်ဟင်မ်၌ ခေါင်းဆောင်အဖြစ် စတင်ဆောင်ရွက်စဉ်က လလော့ဒ်သည် ခေါင်းဆောင်သူဖြစ်၏။ အိုဟိုင်းစိုးတွင် ဆောင်ရွက်သော ဒုတိယဘုရားရှိခိုးကျောင်း၌ တကယ့်ခေါင်းဆောင်အစစ်သည် ဂျင်မ်ဆိုသော ပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်၏။ ထို့နောက် ကျွန်ုပ်ဆန်ဒိုင်ဂိုရှိ ‘စကိုင်းလိုင်း’သို့ ရောက်ရှိသွားသောအခါ လက်ဦးအစတွင် ဝန်ထမ်းများက စတိဗ်၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို မခံယူကြ၏။ ကျွန်ုပ်၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို မခံယူကြချေ။ အကယ်၍ သင်သည် နေရာဌာနအသစ်တစ်ခု၌ တာဝန်ထမ်းဆောင်ရပြီး ခေါင်းဆောင်မဖြစ်ပါက ထိုကိစ္စကို ရေးကြီးခွင်ကျယ်

မဖြစ်ပါစေနှင့်။ တကယ့်စစ်မှန်သော ခေါင်းဆောင်မှု ဟုတ်၊မဟုတ် စစ်ဆေးခြင်းသည် လုပ်ငန်းစသည့်အချိန်၌ မဟုတ်ဘဲ သင်၏ အလုပ် ပြီးဆုံးသည့်အခါကျမှသာ အဖြေပေါ်လာမည် ဖြစ်ပါသည်။

တကယ့်ခေါင်းဆောင်အစစ်များ ကျေးဇူးပြု၍ မတ်တပ်ရပ်ပြုကြပါ

လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်းများစွာက “အမှန်အတိုင်း ပြောကြစို့” ဆိုသည့် ပဟေဠိပြကွက်တစ်ခု ရှိခဲ့ဖူးသည်။ ထိုပြကွက်၏ သဘော သကန်မှာ ဤသို့ဖြစ်သည်။ ပြကွက်၏အစပိုင်းတွင် ပါဝင်ယှဉ်ပြိုင်သူ သုံးယောက်စလုံးက သူသာ အစစ်အမှန်ပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်သည်ဟု ဆိုလေ့ ရှိကြသည်။ သို့ရာတွင် တစ်ယောက်သော ပုဂ္ဂိုလ်သည်သာ အစစ်အမှန်ကို ပြောသူဖြစ်ပြီး ကျန် ၂ ယောက်မှာ သရုပ်ဆောင်နေသူများဖြစ်ကြသည်။ နာမည်ကျော်ကြားသော ပုဂ္ဂိုလ်များက ခုံသမာဓိပြုလုပ်၍ အဆုံး အဖြတ်ပေးကြရ၏။ ၎င်းတို့က ပုဂ္ဂိုလ်သုံးယောက် စလုံးအား မေးခွန်း များ မေးကြ၍ သတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်စေ့သွားသောအခါတွင် ခုံသမာဓိပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးစီက မည်သူသည် အမှန်အတိုင်း ပြောသူဖြစ်သည် ဟု ဆုံးဖြတ်ပေးကြရ၏။ မကြာခဏဆိုသလိုပင် သရုပ်ဆောင်သူ များက ခုံသမာဓိလူကြီးများနှင့် ပွဲကြည့်ပရိသတ်အား မင်မောင်းကောင်း ကောင်းဖြင့် ယုံကြည်အောင် လှည့်စားသွားတတ်ကြသည်။

စစ်မှန်သော တကယ့်ခေါင်းဆောင်ဟုတ်မဟုတ်၊ စိစစ်သည့်အခါ တွင် မည်သည့်အချက်များကို စစ်ဆေးကြည့်ရှုရမည်ဟု မှတ်မိနေပါက ထိုလုပ်ငန်းမှာ ပို၍ လွယ်ကူပါသည်။ မိမိကိုယ်ကို ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သည် ဟု ကြွေးကြော်နေသူများ၏ စကားကို နားထောင်မနေပါနှင့်။ ထိုအစား ၎င်း၏ဝန်းကျင်မှ ပုဂ္ဂိုလ်များကိုသာ လေ့လာအကဲခတ်ပါ။ ခေါင်းဆောင် ဖြစ်ကြောင်း သက်သေပြမှုသည် နောက်လိုက်များထံတွင်သာ ရှာဖွေ

တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။

အချို့သော ပုဂ္ဂိုလ်များ စကားပြောသည့်အခါတွင် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ဂယက်ရိုက်မှုများကို စဉ်းစားကြည့်ပါ။ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ အမျိုးသားဘဏ်ဥက္ကဋ္ဌ အလန်ဂရင်းစပန်၊ အောက်လွှတ်တော်၌ စကားပြောသည့်အခါ လူအားလုံးက နားထောင်ကြ၏။ သူက ချေးငွေအတိုးနှုန်းထားများအကြောင်း ကြေညာလိုက်သည့်အခါ စီးပွားရေးနယ်ပယ်မှ လူအားလုံးက လုပ်နေသမျှ လုပ်ငန်းအားလုံးကို ရပ်တန့်ထားပြီး နားထောင်ကြရသည်။ ထိုကိစ္စမှာ အီးအက်မ်ဟပ်တန်၏ စီးပွားရေးရုပ်သံကြော်ငြာများနှင့် အတော်ကလေးဆင်တူသည်။

မာတင်လူသာကင်း ဂျူနီယာ သက်ရှိထင်ရှားရှိစဉ်အခါက သူ့ကို အလွန်ပင် လေးစားကြည်ညိုကြသည်။ သူမည်သည့်နေရာ၊ မည်သည့်အချိန်၌ မိန့်ခွန်းပြောကြားသည်ဖြစ်စေ၊ လူမည်းရော၊ လူဖြူများကပါ နားထောင်ကြသည်။ ယနေ့အချိန်အခါတွင် ဘီလီဂရေဟမ် သည်လည်း ၎င်း၏ ရိုးသားဖြောင့်မတ်မှုနှင့် တစ်သက်တာလုံး ဆောင်ရွက်ခဲ့မှုတို့ကြောင့် အလားတူ ကြည်ညိုလေးစားမှုမျိုးကို ရရှိလျက်ရှိသည်။ နှစ်ပေါင်းငါးဆယ်နီးပါးခန့် ၎င်းပေးသည့် အကြံဉာဏ်များကို ကမ္ဘာ့ခေါင်းဆောင်များက လိုက်နာခဲ့ကြ၏။ အမေရိကန်သမ္မတဟယ်ရီထရူမင်ကစ၍ အမေရိကန်သမ္မတတိုင်း ၎င်း၏ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် အကြံဉာဏ်များကို ရယူခဲ့ကြသည်။

အီးအက်မ်ဟပ်တန်၏ ဥပဒေသည် အခြေအနေတိုင်းတွင် ပါဝင်နေလေ့ရှိပါသည်။ အမေရိကန်ဘတ်စကတ်ဘောကစားသမား လာရီဘတ်ဒ်အကြောင်း ကျွန်ုပ်ဖတ်ဖူး၏။ အကြိတ်အနယ် ကစားနေကြရသည့် ဖိုင်နယ်ပွဲ၏ နောက်ဆုံးစက္ကန့်ပိုင်းတွင် ဘော်စတန်စဲလ်တစ်အသင်း၏ နည်းပြဆရာကာစီဂျိုးက ခေတ္တခဏနားခွင့်တောင်းလိုက်

သည်။ သူက ကစားသမားအားလုံးကို ကွင်းအပြင်ဘက်သို့ ခေါ်ယူစုရုံးလိုက်၏။ ဤတွင် လာရီဘတ်ဒ်က “ဘောလုံးကို ကျုပ်ဆီကိုသာ ရောက်အောင်ပို့ပေးစမ်းပါဗျာ၊ ကျုပ်ရှေ့မှာ ဘယ်သူမှ ကာဆီးကာဆီးလုပ်မနေပါစေနဲ့” ဟု ပြောလိုက်သည်။

နည်းပြဆရာ ကေစီဂျိုးစ်က လာရီဘတ်ဒ်အား ပြန်ပြောလိုက်၏။

“ဒီမှာ၊ ကျုပ်က နည်းပြဆရာ၊ ကစားတဲ့လူတွေကို ကျုပ်ကပဲ ညွှန်ကြားမယ်”

ပြီးမှ ကေစီဂျိုးစ်က အခြားကစားသမားများအားလုံးဘက်သို့ လှည့်လိုက်ပြီး-

“ဘောလုံးကို လာရီဆီရောက်အောင်ပို့ကြ၊ သူ့ရှေ့မှာလဲ ပိတ်ဆို့မနေစေနဲ့” ဟု ပြောလိုက်လေသည်။ ထိုအဖြစ်အပျက်က ပေးသည့် သင်ခန်းစာမှာ တကယ့်ခေါင်းဆောင်က စကားပြောသောအခါတွင် ကျန်ပုဂ္ဂိုလ်များက နားထောင်ကြသည့်အကြောင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။

အဘယ်ကြောင့် တကယ့်ခေါင်းဆောင်များ ဖြစ်လာကြသနည်း

လူအုပ်စုများထဲတွင် တကယ့်ခေါင်းဆောင်များမှာ မည်ကဲ့သို့ ဖြစ်ပေါ်လာကြပါသနည်း။ ‘ဖြစ်စဉ်ဥပဒေသ’ အခန်း၌ ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ခေါင်းဆောင်မှုသည် နေ့ချင်းညချင်း ဖြစ်ပေါ်လာသည့် လုပ်ငန်းမဟုတ်ပါ။ လူတစ်ယောက်ယောက်အား ခေါင်းဆောင်အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုမှုသည်လည်း ထိုနည်းလည်းကောင်းပင်ဖြစ်သည်။ အချိန်ကြာမြင့်သာသည်နှင့်အမျှ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ဘဝတွင် အဓိကကျသော နယ်ပယ် ၇ ခုသည် ဖွံ့ဖြိုးလာပြီး ထိုပုဂ္ဂိုလ်အား ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအဖြစ်ပေါ်ပေါက်လာစေလေ့ရှိပါသည်။

၁။ အကျင့်စာရိတ္တ

စစ်မှန်သော ခေါင်းဆောင်မှုသည် အဇ္ဈတ္တအတွင်းသဏ္ဍာန်မှ စတင်ပေါ်ပေါက်လေ့ရှိသည်။ ထို့ကြောင့် ဘီလီဂရေဟမ်လို ပုဂ္ဂိုလ်မျိုးသည် အချိန်ကြာမြင့်လာသည်နှင့်အမျှ နောက်လိုက်များကို ပို၍ ပို၍ ဆွဲဆောင်နိုင်စွမ်းရှိခြင်းဖြစ်ပါသည်။ လူပုဂ္ဂိုလ်များက ဘီလီဂရေဟမ်၏ အကျင့်စာရိတ္တနက်ရှိုင်းမှုကို ခံစားသိရှိနိုင်ကြသောကြောင့်ပင်ဖြစ်၏။

၂။ ဆက်ဆံမှုများ

သင့်တွင် နောက်လိုက်များရှိမှသာလျှင် သင်သည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်ပါလိမ့်မည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်ရန်မှာလည်း ဆက်ဆံမှုများကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင် ပြုလုပ်ဖို့လိုပေသည်။ ဆက်ဆံမှုများသည် ပို၍နက်ရှိုင်းမှုရှိလေလေ၊ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နိုင်ရန် အလားအလာသည် ပို၍အားကောင်းလာလေလေပင်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်သည် ခေါင်းဆောင်မှုနေရာ အသစ်သို့ ရောက်ရှိသည့်အခါတိုင်း ချက်ချင်းဆိုသလိုပင် ဆက်ဆံမှုများကို တည်ဆောက်လေ့ရှိသည်။ မှန်ကန်သော ပုဂ္ဂိုလ် များနှင့် မှန်ကန်သောဆက်ဆံမှုများကို လုံလောက်အောင် တည်ဆောက်ထားခြင်းဖြင့် သင်သည် ထိုအဖွဲ့အစည်း၏ စစ်မှန်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်လာနိုင်ပေသည်။

၃။ အသိပညာ

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအတွက် သတင်းအချက်အလက်များသည် အလွန်ပင် အရေးပါ၏။ သင့်အနေနှင့် အချက်အလက်များကို ရေရှေ့လည်လည် နားလည်ထားဖို့လိုပါသည်။ အခြေခံအကြောင်းရင်းများကိုလည်း သဘောပေါက်ဖို့ လိုပါ၏။ ထို့နောက် အမြင်ကျယ်သည့် အနာဂတ်စိတ်ကူးရှိဖို့လည်း လိုအပ်သည်။ အသိပညာတစ်ခုတည်းနှင့် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်သည် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်မလာနိုင်ပါ။ သို့ရာတွင်

အသိပညာမရှိဘဲနှင့်လည်း ခေါင်းဆောင်ဖြစ်မလာနိုင်ပါ။ ကျွန်ုပ်သည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် ဦးဆောင်မှုပေးရန် ကြိုးစားသည့် အခါတိုင်း မိမိအနေနှင့် ပညာရည်ပြည့်ဝနေအောင်၊ အချက်အလက်များကို နားလည်သဘောပေါက်အောင် ကြိုတင်လေ့လာဆည်းပူးထားလေ့ရှိပါသည်။

၄။ အလို့လို့သိသောစိတ်

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည်မှာ အချက်အလက်များကို ပိုင်ပိုင်နိုင်နိုင် သိနေရုံမျှနှင့် မလုံလောက်ပါ။ ထို့ထက်မကပိုပါသည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေနှင့် မြောက်မြားလှစွာသော လက်ဆုပ်လက်ကိုင် မပြနိုင်သည့် အကြောင်းအချက်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်သည့် အရည်အချင်းရှိရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။

၅။ အတွေ့အကြုံ

သင်၏ အတိတ်ကာလတွင် စိန်ခေါ်မှုများအား ရင်ဆိုင်ခဲ့ရမှုများပြားလေလေ သင်၏နောက်လိုက်များက သင့်အား ခေါင်းဆောင်အဖြစ် ဆောင်ရွက်ခွင့်ပေးရန် ပို၍ လိုလိုလားလားရှိပေလိမ့်မည်။ အတွေ့အကြုံများပြားမှုက သင့်အား စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝသည်ဟု အာမခံချက်ပေးမည်မဟုတ်ပါ။ သို့ရာတွင် သင့်အနေနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝကြောင်း လက်တွေ့ပြသနိုင်ရန် လူအများက သင့်အားအခွင့်အရေးပေးလိုသည့်စိတ်ကို တွန်းအားပေးပါလိမ့်မည်။

၆။ အတိတ်ကာလမှ အောင်မြင်ခဲ့မှုများ

အတိတ်ကာလမှ အောင်မြင်မှုမှတ်တမ်းများသည် နောက်လိုက်များအား ပြသရန် အကောင်းဆုံးဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်အနေနှင့် ပထမဦးဆုံး တာဝန်ခံရသည့် ဘုရားရှိခိုးကျောင်းသို့ ရောက်ရှိသွားသည့်အခါ ၎င်းတို့အားပြသရန် အတိတ်ကာလမှ မှတ်တမ်းများမရှိခဲ့ပါ။ ကျွန်ုပ်အား

ယုံကြည်စေရန်အတွက် အတိတ်မှ အောင်မြင်မှုများကို ပြစရာမရှိခဲ့ပါ။ သို့ရာတွင် ဒုတိယဘုရားရှိခိုးကျောင်းသို့ ရောက်ရှိသွားသောအခါတွင်မူ ကျွန်ုပ်တို့တွင် ပြစရာအနည်းငယ်ရှိနေပါပြီ။ ကျွန်ုပ်က ကိုယ့်ကိုယ်ကို အဆင့်မြှင့်လိုသည့်အခါတိုင်း စွန့်စားမှုတစ်ခုကို ပြုလုပ်လေ့ရှိသည်။ အောင်မြင်မှုလည်း ရရှိပါသည်။ ဤတွင် နောက်လိုက်များအနေနှင့် ကျွန်ုပ်၏ ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အချင်းကို ယုံကြည်ရန် နောက်ထပ်အချက်တစ်ချက်ကို ရရှိသွားခဲ့ပြီး ကျွန်ုပ်ပြောသည့် စကားများကိုလည်း နားထောင်လာကြတော့သည်။

၇။ စွမ်းဆောင်ရည်

နောက်လိုက်များက အခြေခံအားဖြင့် သိလိုကြသည့်အချက်မှာ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ ဆောင်ရွက်မှုစွမ်းရည်ဖြစ်သည်။ ဤအချက်အရပင် နောက်ဆုံး၌ လူအများက သင့်စကားကို နားထောင်ပြီး သင့်အား ခေါင်းဆောင်အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုကြမည်ဖြစ်၏။ သင်က ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်စွမ်းမရှိတော့ဟု ထင်မြင်ယူဆလာကြသည့်အခါတွင် သင့်စကားကို နားထောင်ကြတော့မည် မဟုတ်ပါ။

သူမ စကားပြောသောအခါ

သင်က အီးအက်ဖ်ဟပ်တန်၏ ဥပဒေကို ပိုင်ပိုင်နိုင်နိုင် နားလည်သဘောပေါက်လာသည့်အခါ တစ်ယောက်ယောက်၏ ပြောစကားကို လူအများက နားထောင်နေကြခြင်းမှာ ထိုစကားများတွင် မှန်ကန်သောအချက်များ ပါဝင်နေ၍မဟုတ်ကြောင်း၊ ပြောနေသော ပုဂ္ဂိုလ်အား လေးစားသောကြောင့်သာဖြစ်ကြောင်းကို သင်နားလည်လာပါလိမ့်မည်။

မကြာသေးခင်က “မာသာသီရေစာ” အကြောင်း ကျွန်ုပ်ဖတ်ရှုခဲ့ရမှုက ဤအချက်ကိုပင် ထပ်မံ၍ သတိပေးခဲ့ပါသည်။ လူအများစုက ‘မာသာသီရေစာ’ အကြောင်း ကြားလိုက်ရသည့်အခါ အဆင်းရဲဆုံးလူသားများကို လုပ်ကျွေးသမှုပြုနေသော အလွန်သေးကွေးကြုံလှီသည့် အဘွားကြီးအိုတစ်ယောက်ကိုသာ မြင်ယောင်လာကြလိမ့်မည်။ “မာသာသီရေစာ” သည်လည်း ထိုအတိုင်းပင် ဖြစ်နေပါသည်။ သို့ရာတွင် သူမသည် စစ်မှန်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးလည်း ဖြစ်၏။

မာသာသီရေစာနှင့်အတူတွဲ၍ ဆောင်ရွက်နေသော “လူစင်ဒါဗာဒီ” က “ရိုးစင်းသောလမ်း” ဆိုသည့် စာအုပ်ထဲတွင် သီလရှင်ကြီးအား “စံပြုလောက်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်၊ လှုပ်ရှားတက်ကြွနေသော စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရှင်၊ လိုအပ်ချက်တစ်ခုကို ခံစားသိရှိပြီးလျှင် ထိုလိုအပ်ချက်အတွက် တစ်စုံတရာဆောင်ရွက်ခဲ့သူ၊ အလားအလာနည်းမှုများကို ဆန့်ကျင်၍ အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်ကို တည်ထောင်ခဲ့သူ၊ ထိုအဖွဲ့အစည်း၏ အခြေခံဖွဲ့စည်းပုံ စည်းမျဉ်းကို ရေးဆွဲသူ၊ ကမ္ဘာအရပ်ရပ်သို့ အဖွဲ့ခွဲများကို စေလွှတ်နိုင်ခဲ့သူ” ဟု ဖော်ပြထားသည်။

ဗရင်ဂျီသာသနာရှိ အခြားအခြားသော အဖွဲ့များက ကျဆင်းနေကြစဉ် မာသာသီရေစာ တည်ထောင်သောအဖွဲ့က လျှင်မြန်စွာ ကြီးထွားတိုးတက်လာခဲ့သည်။ ၎င်းသက်ရှိထင်ရှားရှိစဉ် ကာလတွင် အဖွဲ့ဝင်လေးထောင်ကျော်နှင့် စေတနာ့ဝန်ထမ်းဝင်ရောက်ကူညီသူ အများအပြား ရှိခဲ့သည်။ ၎င်း၏ ဦးဆောင်ညွှန်ကြားမှုအောက်၌ အဖွဲ့ဝင်တစ်ပည့်များသည် တိုက်ကြီးငါးတိုက်ရှိ နိုင်ငံပေါင်း ၂၅ နိုင်ငံတွင် သွားရောက်ဆောင်ရွက်နေခဲ့ကြသည်။ ကာလကတ္တား တစ်မြို့တည်းမှာပင် မာသာသီရေစာက ကလေးများဂေဟာ၊ အနာကြီးရောဂါသည်များအတွက် ဗဟိုဌာနတစ်ခု၊ သေအံ့မူးမူးဖြစ်နေသူများနှင့် ဆင်းရဲချို့တဲ့သူများအတွက် ဂေဟာတစ်ခု၊ တီဘီရောဂါ သို့မဟုတ် စိတ်ဝေဒနာရှင်

များအတွက် ဂေဟတစ်ခုတို့ကို တည်ဆောက်ထားလေသည်။ ထိုကဲ့သို့ သော အဖွဲ့အစည်းကြီးမျိုးကို စစ်မှန်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးက သာလျှင် အောင်မြင်စွာ တည်ဆောက်နိုင်မည် ဖြစ်ပေသည်။

မာသာသီရေစာသည် စစ်မှန်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး ဖြစ်၏။ သူမ မကွယ်လွန်ခင်အချိန်က ကမ္ဘာမြေပေါ်တွင် လူအများက အလေးစား အကြည်ညိုဆုံးပုဂ္ဂိုလ်ကြီးပင် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် မာသာသီရေစာ စကားပြောသည့်အခါတိုင်း အချို့သောအချက်များကို သဘောမတူ နိုင်ကြသည့်တိုင်အောင် လူအများက နားထောင်လေ့ ရှိကြ၏။ အဘယ့်ကြောင့်နည်း။ သူမသည် စစ်မှန်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး ဖြစ်၍ ထိုခေါင်းဆောင်က စကားပြောသည့်အခါတွင် လူတိုင်းနားထောင် ကြ၏။

ထို့ကြောင့် သင့်ကို ကျွန်ုပ် တစ်ခုမေးပါရစေ။ သင်က လူအများနှင့် ဆက်သွယ်သည့်အခါ ၎င်းတို့က မည်သို့မည်ပုံ တုံ့ပြန်တတ်ကြပါ သနည်း။ သင်စကားပြောသည့်အခါတွင် လူအများက အမှန်တကယ် နားထောင်ကြပါသလား။ သို့တည်းမဟုတ် အခြားတစ်ဦးတစ်ယောက်က ပြောလာသည့်အချိန်အထိ စောင့်ဆိုင်း၍ လုပ်ကိုင်လေ့ ရှိကြပါသလား။ သင်က အထက်ပါမေးခွန်းကို သတ္တိရှိစွာ ပြန်ဖြေရဲသည်ဆိုပါက သင်၏ ခေါင်းဆောင်မှုအဆင့်ကို တွေ့ရှိနိုင်မည် ဖြစ်ပေသည်။

ထိုအချက်မှာ အီးအက်ဖ်ဟပ်တန် ဥပဒေသ၏ အစွမ်းသတ္တိပင် ဖြစ်နေပါသည်။

(၆)

အခြေခံခိုင်မာမှု ဥပဒေသ

ယုံကြည်မှုသည် ခေါင်းဆောင်မှု၏ အခြေခံအုတ်မြစ်ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်ကိုယ်တိုင်ပင် အခြေခံခိုင်မာမှု ဥပဒေသ၏ အစွမ်းသတ္တိကို ၁၉၈၉ ခုနှစ်၊ ဆောင်းဦးရာသီတွင် သိရှိနားလည်ခဲ့ရပါသည်။ ထိုကိစ္စမှာ ဆန်ဒိုင်ဂိုမြို့၊ စကိုင်းလိုင်းဘုရားရှိခိုးကျောင်းတွင် တာဝန်ခံသင်းအုပ် ဆရာအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခဲ့စဉ်က ဖြစ်သည်။ ထိုစဉ်က အလွန်အလုပ် များနေသည့်အချိန်လည်း ဖြစ်ပါ၏။ နှစ်စဉ်နှစ်တိုင်း ကျွန်ုပ်တို့ ဘုရားရှိခိုးကျောင်းမှ ခရစ်စမတ်အထိမ်းအမှတ် ကပွဲတစ်ခုကို ကြီးကျယ် ခမ်းနားစွာ ခင်းကျင်းပြုလေ့ရှိသည်။ တကယ်ပင် ကြီးမားသောလုပ်ငန်း တစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး ထိုကပွဲ၌ ပါဝင်ကပြမည့်သူများမှာ လူပေါင်း ၃၀၀ ကျော်ပါသည်။ ဇာတ်ခုံကို တင်ဆက်ရာ၌လည်း တကယ့်ပုဂ္ဂလိက ပြဇာတ်ကြီးများပမာ အသေးစိတ် ဆင်ယင်ခင်းကျင်းပြုလေ့ရှိသည်။ နှစ်စဉ် ထိုကပွဲကြီးကို လူပေါင်း ၂၅၀၀၀ ကျော် လာရောက် အားပေး ကြည့်ရှုလေ့ရှိကြ၏။ ဤကပွဲတင်ဆက်မှုသည် နှစ်ပေါင်း ၂၀ ကျော်ခဲ့ပြီ

ဖြစ်သလို ဆန်ဒိုင်ဂိုမြို့၏ အစဉ်အလာတစ်ရပ်လည်း ဖြစ်နေခဲ့လေပြီ။ ထိုနှစ်က ဆောင်းဦးရာသီသည် ကျွန်ုပ်အတွက် အလွန်ရင်ခုန် ရသော ရာသီဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်တို့၏ ဘုရားရှိခိုးကျောင်းတွင် အစီအစဉ် အသစ်များကို စတင်ပြုလုပ်သည့် ကာလဖြစ်ပြီး ခရစ်စမတ်ကပွဲအတွက် ဆောင်ရွက်နေမှုများသည်လည်း အရှိန်ကောင်းစွာ ရရှိနေပြီ ဖြစ်ပါသည်။ ထိုမျှမကသေး၊ ကျွန်ုပ်ကလည်း ထိုနယ်မြေအတွင်းမှ နေရာအတော် များများသို့ ခရီးထွက်လျက်ရှိပြီး တရားပွဲအတော်များကို ပြုလုပ်နေချိန် ဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ အလုပ်များပြားနေရသည့် အထဲတွင် ကျွန်ုပ်၏ ဒေါသဖြစ်လွယ်သော ပင်ကိုစရိုက်က ကျွန်ုပ်အား အနိုင်ရသွားသော ကြောင့် အလွန်ကြီးမားသော အမှားကြီးတစ်ခုကို ပြုလုပ်မိလေသည်။ ကျွန်ုပ်သည် မှန်ကန်သော ခေါင်းဆောင်မှုကို မပြုလုပ်ဘဲ ကြီးမားသော ဆုံးဖြတ်ချက်ကြီးသုံးခုကို ချမှတ်၍ အကောင်အထည် ဖော်လိုက်မိပါ၏။ ကျွန်ုပ်သည် ရက်သတ္တတစ်ပတ်အတွင်းမှာပင် ခရစ်စမတ်ကပွဲ၌ ပါဝင်ရမည့်အချို့သော ပြကွက်များကို ပြင်ဆင်လိုက်၏။ ထို့နောက် တနင်္ဂနွေနေ့ ညနေပိုင်းများ၌ ဝတ်ပြုနေမှုကို ရပ်ဆိုင်းပစ်လိုက်ပြီး ဝန်ထမ်းတစ်ဦးကို ရာထူးမှ ထုတ်ပစ်ခဲ့ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။

**ထိုကိစ္စသည် ဆုံးဖြတ်ချက်များကြောင့်မဟုတ်၊
ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်သာဖြစ်၏**

စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းသည့်အချက်မှာ ကျွန်ုပ်၏ ဆုံးဖြတ်ချက် သုံးခုစလုံးသည် မမှားယွင်းခဲ့ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ ခရစ်စမတ်အထိမ်း အမှတ် ကပွဲ ပရိုဂရမ်ကို ပြောင်းလဲခဲ့မှုကြောင့် အကျိုးကျေးဇူးဖြစ်ထွန်း ခဲ့ပါသည်။ တနင်္ဂနွေနေ့ ညနေပိုင်း၌ ဝတ်ပြုမှုကို ဤဘုရားရှိခိုးကျောင်း နယ်မြေရှိ အသက်အရွယ်ကြီးရင့်သူ အချို့က ကျေနပ်အားရကြ

သော်လည်း ထိုဝတ်ပြုမှုက ဘုရားရှိခိုးကျောင်း တည်ဆောက်မှုကို အကျိုးမပြုသည့်အပြင် အလားတူကိစ္စရပ်မျိုးအတွက် အခြားအချိန် တစ်ချိန်၌ ဆောင်ရွက်ပေးထားပြီးလည်းဖြစ်ပေသည်။ ပြီးတော့လည်း ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအား ထုတ်ပစ်သည့်ကိစ္စတွင် သူသည် မဖြစ်မနေ အထုတ်ခံရမည့် ဝန်ထမ်းဖြစ်သည်သာမက ၎င်းအားထုတ်ပစ်မှုကို အချိန်ဆွဲထားရန်ပင် မသင့်လျော်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်နေပေသည်။

ကျွန်ုပ်၏ မှားယွင်းမှုမှာ ထိုဆုံးဖြတ်ချက်များအား ချမှတ်ပုံ ချမှတ်နည်းပင်ဖြစ်လေသည်။ ဤဘုရားရှိခိုးကျောင်း၌ ဆောင်ရွက် နေသော ကိစ္စအားလုံးသည် ပြေပြစ်ချောမွေ့နေသောကြောင့် အဆိုပါ ကိစ္စများကို ထုံးစံအတိုင်း အဆင့်ဆင့် ဆွေးနွေးဆုံးဖြတ်နေမှုမျိုးမပြု လုပ်တော့ဘဲ ကျွန်ုပ်ကိုယ်တိုင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သည်ဟု ယူဆမိခဲ့ သောကြောင့်ဖြစ်ပါ၏။ ထုံးစံအရဆိုလျှင် ကျွန်ုပ်က ခေါင်းဆောင်များ အားစုဝေးလိုက်ပြီး မိမိဖြစ်လာစေလိုသည့် စိတ်ကူးများကို ရေလာမြောင်း ပေးပြုလုပ်ပေးလိုက်မည်။ ၎င်းတို့မေးမြန်းသည့် မေးခွန်းများကို ဖြေကြားလိုက်မည်။ မိမိလိုချင်သည့် အနေအထားသို့ ရောက်အောင် ဦးဆောင်လမ်းပြပေးမည်။ ထို့နောက် ၎င်းတို့က နောက်အဆင့်တစ်ဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်များအား သြဇာတိက္ကမသုံးစွဲ၍ စည်းရုံးနိုင်ရန် အချိန်ပေးရမည်။ နောက်ဆုံးတွင် သင့်လျော်သော အချိန်ပိုင်းသို့ ရောက်ရှိပြီဟု ယုံကြည်သောအခါမှ ဆုံးဖြတ်ချက်များအား ကြောငြာချက်ထုတ်ပြန်မည်။ အဆိုပါဆောင်ရွက်မှုသည် ၎င်းတို့၏ အမြော်အမြင်ရှိသော အနာဂတ်စိတ်ကူးများဖြစ်ကြောင်း တိုက်တွန်း ပြောကြားရမည်။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်က ထိုကိစ္စရပ်များကို လုံးဝ ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ခြင်းမရှိပါ။ တကယ်ကမူ ထိုကဲ့သို့ဆောင်ရွက်သင့် ကြောင်းကို ကျွန်ုပ်သိခဲ့ဖို့ကောင်းပါသည်။

ရလဒ်မှာ မယုံကြည်မှုပင် ဖြစ်၏

ထို့နောက် များမကြာမီ လူအများကြားတွင် မတည်မငြိမ် ဖြစ်မှုများကို ကျွန်ုပ်တို့သိရှိလာရသည်။ ထိုနည်းတူစွာပင် မကျေမနပ် ပြောဆိုသံများကိုလည်း ကြားလာရ၏။ အစပိုင်းတွင် ကျွန်ုပ်၏ သဘောထားမှာ ထိုကိစ္စကို အားလုံးက အချိန်တန်လျှင် မေ့ပျောက် သွားကြလိမ့်မည်ဟု ယူဆမိသည်။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်သဘောပေါက်လာ သည့်အချက် တစ်ချက်မှာ ပြဿနာသည် ၎င်းတို့မဟုတ်ဘဲ ကျွန်ုပ် ကိုယ်တိုင်ပင် ဖြစ်နေ၏။ ကျွန်ုပ်က ထိုကိစ္စများကို ဆိုးရွားစွာ ကိုင်တွယ်ခဲ့ခြင်းသာဖြစ်သည်။ ပြီးတော့လည်း ကျွန်ုပ်၏ စိတ်နေသဘော ထားမှာ အပြုသဘောမဆန်လှချေ။ အထူးသဖြင့် “အောင်နိုင်မည့် စိတ်နေသဘောထား” ဆိုသည့် စာအုပ်ကို ရေးသားသောပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး အနေနှင့် မကောင်းမွန်လှပါ။ ဤတွင် ကျွန်ုပ်သည် အခြေခံခိုင်မာမှု ဥပဒေသကို ချိုးဖောက်မိပြီဖြစ်ကြောင်း သဘောပေါက်လိုက်မိပါ၏။ ကျွန်ုပ်၏ဘဝတွင် ပထမဦးဆုံးအကြိမ်အဖြစ် လူအများက ကျွန်ုပ်အား တင်းပြည့်ကျပ်ပြည့် မယုံကြည်ကြတော့ချေ။

ကျွန်ုပ် မှားယွင်းသွားပြီကို သဘောပေါက်လိုက်သည်နှင့် တစ်ပြိုင်နက် ကျွန်ုပ်က လူအများအား လူသိရှင်ကြား တောင်းပန်လိုက်ပြီး နောက် ခွင့်လွှတ်ကြပါရန်ပန်ကြားလိုက်ပါ၏။ သင်အမှားပြုလုပ်သည့်အခါ အခြားလူများက သိကြ၏။ သို့ရာတွင်တကယ်မေးရမည့် မေးခွန်းမှာ သင်က အပြစ်ကို ဝန်ခံမည်လားဆိုသည့် အချက်ပင်ဖြစ်သည်။ ဝန်ခံမည် ဆိုပါက သင်သည် ၎င်းတို့၏ ယုံကြည်မှုကို ဆောလျင်စွာ ပြန်လည် ရရှိလာနိုင်၏။ ယခုလည်း ကျွန်ုပ်က တောင်းပန်လိုက်သည်နှင့် ၎င်းတို့၏ ယုံကြည်မှုကို ပြန်လည်ရရှိခဲ့ပါသည်။ ထို့နောက်ပိုင်းတွင်ကား ကျွန်ုပ်သည် မှန်မှန်ကန်ကန် ဆောင်ရွက်ရေးကိုသာ အလေးထားတော့၏။ ခေါင်း

ဆောင်မှုနှင့် ပတ်သက်လာပါက သင်သည် ကာလရှည်ကြာစွာ ခေါင်းဆောင်နေသူ ဖြစ်စေကာမူ မည်သည့်အခါတွင်မှ ဖြတ်လမ်းနည်းကို မသုံးစွဲသင့်ပါ။

ကျွန်ုပ်သည် အခြေခံခိုင်မာမှုကို ပြန်လည်ရရှိစေရန် အချိန်ကြာ မြင့်စွာ မဆောင်ရွက်ခဲ့ရပါချေ။ ကျွန်ုပ်က “သင့်အန္တရာယ်မှ ခေါင်းဆောင်ကို ဖွံ့ဖြိုးလာအောင်ပျိုးထောင်ခြင်း” စာအုပ်၌ ရှင်းပြထားသည့်အတိုင်း ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်၏ အောင်မြင်မှုများနှင့် ဆုံးရှုံးမှုများသည် ၎င်းအားယုံကြည်စိတ်ချမှုအတွက်များစွာ ‘တာ’ သွားမှု ရှိနေသည်။ ထိုကိစ္စမှာ ငွေအကြွစေ့များကို ရရှိအောင်ဆောင်ရွက်မှု၊ ထိုအငွေအကြွစေ့ များအား သုံးစွဲပစ်မှုတို့နှင့် ဆင်တူနေပေသည်။ သင်က ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်အနေနှင့် ကောင်းမွန်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချမှတ်သည့် အခါတိုင်း ငွေအကြွစေ့များသည် သင့်အိတ်ထဲသို့ ရောက်ရှိလာပေ လိမ့်မည်။ သင်က ညံ့ဖျင်းသော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချသည့်အခါတွင်မူ ငွေအကြွအချို့ကို လူအများထံ ပြန်ပေးရလိမ့်မည်။

ခေါင်းဆောင်များသည် နေရာသစ်တစ်ခု၌ ခေါင်းဆောင်အဖြစ် စတင်ဆောင်ရွက်သည့်အခါတိုင်း ၎င်းထံတွင် သူသည် ငွေအကြွအချို့ပါလာ စမြဲပင်ဖြစ်သည်။ ထို့နောက်ပိုင်းတွင်ကား သူသည် ငွေအကြွများကို ထပ်မံစုဆောင်း၍ ရရှိလာမှု သို့တည်းမဟုတ် အိတ်ထဲကထုတ်ပေးနေမှု၊ ဤနှစ်မျိုးသာ ရှိတော့မည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ ၎င်းက မှားယွင်းသော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို တစ်ခုပြီးတစ်ခုချမှတ်နေပါက ငွေအကြွများကို တစ်ချိန်လုံးထုတ်ပေးရပေလိမ့်မည်။ ထို့နောက် တစ်ရက်သောအခါတွင် သူက နောက်ဆုံး မှားယွင်းသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ပြီးသည့်နောက် ထုတ်ပေးရန် ငွေအကြွမကျန်ရှိတော့ကြောင်းကို သဘောပေါက်လာပါ လိမ့်မည်။ သင့်ထံတွင် ထုတ်ပေးရန် ငွေအကြွမရှိတော့ပါက သင်၏ ခေါင်းဆောင်မှုဘဝသည်လည်း အဆုံးသတ်ပြီ ဖြစ်ပါသည်။

ကောင်းမွန်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်ရင်း မိမိအဖွဲ့အစည်းအတွက် အောင်မြင်မှုများကို မှတ်တမ်းတင်နေသော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် ၎င်း၏ငွေအကြွေများကို တိုးပွားအောင် ပြုလုပ်နေသူ ဖြစ်သည်။ သူသည် အလွန်ကြီးမားသောမှားယွင်းမှုကြီး တစ်ခုကို ပြုလုပ်မိသည့်တိုင်အောင် ၎င်းထံတွင် လက်ကျန်ငွေအကြွေ အများအပြား ကျန်ရှိနေဦးမည်သာ ဖြစ်ပါသည်။ ထိုကိစ္စမှာ ကျွန်ုပ် “စကိုင်းလိုင်း ဘုရားရှိခိုးကျောင်း” ၌ရှိစဉ်က ဖြစ်ခဲ့ဖူးသောသမိုင်းကြောင်း မျိုးပင်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့်သာလျှင် ကျွန်ုပ်သည် လူအများ၏ ယုံကြည်မှုကို လျှင်မြန်စွာ ပြန်လည်တည်ဆောက်နိုင်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ယုံကြည်မှုသည် ခေါင်းဆောင်မှု၏ အခြေခံအုတ်မြစ်ဖြစ်သည်

ယုံကြည်မှုသည် ခေါင်းဆောင်မှု၏ အခြေခံအုတ်မြစ်ဖြစ်သည်။ ယုံကြည်မှုကို တည်ဆောက်နိုင်ရန် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် အောက်ပါ အရည်အချင်းများကို သာဓကပြု၍ ထင်ရှားစေရမည်ဖြစ်ပါသည်။ အရည်အချင်းပြည့်ဝမှု၊ အဆက်အသွယ်ကောင်းမွန်မှုနှင့် အကျင့်စာရိတ္တကောင်းမှုတို့ပင် ဖြစ်၏။ လူအများသည် အရည်အချင်းပြည့်ဝသူတစ်ဦး ဟုတ်မဟုတ်ဆိုသည့် အချက်ပေါ်တွင် အခြေခံ၍ ရံဖန်ရံခါဖြစ်ပွားတတ်သောအမှားအယွင်းများကို ခွင့်လွှတ်လေ့ရှိသည်။ အထူးသဖြင့် ထိုပုဂ္ဂိုလ်သည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအဖြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နေဆဲဖြစ်ပါက ၎င်းအား ခွင့်လွှတ်မည်သာဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် ၎င်းအား ယုံကြည်ကြမည်မဟုတ်ချေ။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်မျိုးနှင့် ပတ်သက်လာပါက ရံဖန်ရံခါ မှားယွင်းမှုများသည်ပင် ကယ်ဆယ်၍ မရနိုင်သော ပြစ်မှုမျိုးဖြစ်နေတတ်ပေသည်။

ထိရောက်မှုရှိသော ခေါင်းဆောင်တိုင်းသည် ဤအမှန်တရားကို သိထားကြ၏။ ပက်ပစီကုမ္ပဏီ၏ ချယ်ယာမင်နှင့် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်ဖြစ်သူ ကရိတ်ချ်ဝဲသားအပ်က “ရိုးသားသောမှားယွင်းမှုမျိုးကို လူအများက သည်းညည်းခံကြလိမ့်မည်။ သို့ရာတွင် သင်က ၎င်းတို့၏ ယုံကြည်မှုကို ဖောက်ဖျက်လိုက်ပါက ၎င်းတို့ထံမှ ယုံကြည်စိတ်ချမှုကို ပြန်လည်ရရှိရန် အလွန်ပင် ခဲယဉ်းပေလိမ့်မည်။ ထို့ကြောင့် ယုံကြည်စိတ်ချမှုကို သင့်အတွက် အလွန်အဖိုးထိုက်သော ကိုယ်ပိုင်ပစ္စည်းအဖြစ် သတ်မှတ်ရန် လိုအပ်ခြင်းဖြစ်သည်။ သင်က ဆရာသမားကို အရူးလုပ်နိုင်မည်ဖြစ်သော်လည်း သင်၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ သို့တည်းမဟုတ် တပည့်လက်အောက်ငယ်သားများကို အရူးလုပ်၍ရမည်မဟုတ်ပါ”ဟာ အခိုင်အမာ ဆိုခဲ့လေသည်။

ဗိုလ်ချုပ်ကြီးအိတ်ချ်နော်မန်ရှပ်ကော့ဖ်ကလည်း အကျင့်စာရိတ္တ၏ အရေးပါပုံကို ယခုလို ထောက်ပြခဲ့သည်။ “ခေါင်းဆောင်မှုဆိုသည်မှာ မဟာဗျူဟာနှင့် အကျင့်စာရိတ္တတို့ကို အာနိသင်ရှိစွာ ပေါင်းစပ်ထားခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် သင့်ထံတွင်ရှိ ထို ၂ မျိုးအနက် တစ်မျိုးကို ပယ်လိုက်ရမည်ဆိုပါက မဟာဗျူဟာကိုသာ ပယ်လိုက်ပါ”

အကျင့်စာရိတ္တနှင့် ခေါင်းဆောင်အဖြစ် ယုံကြည်ကိုးစားမှုသည် အမြဲတစေဒွန်တွဲ၍ ရှိနေပေသည်။ အကျင့်စာရိတ္တကောင်းမွန်မှုက ယုံကြည်မှုကို ဖြစ်ပေါ်စေ၏။ ယုံကြည်မှုကလည်း ခေါင်းဆောင်မှုကို ဖြစ်စေနိုင်၏။ ဤသည်ကား အခြေခံခိုင်မာမှု၏ ဥပဒေသပင် ဖြစ်ပါသည်။

အကျင့်စာရိတ္တဆိုသည့် ပန်းသတင်းကို လေညှင်းဆောင်၏

သင်က လူအများကို ခေါင်းဆောင်သည့်အခါတွင် ထိုပုဂ္ဂိုလ်များက သင်နှင့်အတူ ခရီးသွားရန် သဘောတူလိုက်သကဲ့သို့ပင် ဖြစ်၏။ ထိုခရီး၏ ရလဒ်ကို သင်၏အကျင့်စာရိတ္တက ကြိုတင်၍အဖြေထုတ်ပေးမည် ဖြစ်ပါ၏။ သင်၏ အကျင့်စာရိတ္တကောင်းမွန်ပါက ခရီးရှည်ကြာလေလေ ပို၍ပင် ကောင်းမွန်လေလေဖြစ်ပြီး အကျင့်စာရိတ္တချွတ်ယွင်းနေပါက ခရီးရှည်ကြာလေလေ ပို၍ဆိုးရွား လေလေပင်ဖြစ်၏။ အဘယ်ကြောင့်နည်း။ မည်သူကမျှ မိမိမယုံကြည် စိတ်မချသောသူနှင့် ခရီးသွားလာရမှုကို မပျော်ရွှင်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

အကျင့်စာရိတ္တက နောက်လိုက်နောက်ပါများအား အကြောင်းအချက်များစွာကို သိကြားစေနိုင်ပါသည်။

အကျင့်စာရိတ္တက တစ်သမတ်တည်းဖြစ်မှုကို သိကြားစေ၏

အတွင်းအဇ္ဈတ္တသဏ္ဍာန်၌ ခွန်အားမရှိသော ခေါင်းဆောင်များကို နေ့စဉ်ရက်ဆက် အားကိုး၍မရနိုင်ပေ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့၏ ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိမှု စွမ်းရည်သည် အမြဲတစေ ပြောင်းလဲနေသောကြောင့် ဖြစ်၏။ အမျိုးသားဘတ်စကက် ဘောအသင်းမှ အကျော်အမော်အားကစားသမား ဂျယ်ရီဝက်စ်က “သင့်ဘဝမှာ စိတ်လက်ကြည် သောနေ့များ၌သာ အလုပ်လုပ်မည်ဆိုပါက များစွာ အရာရောက်နိုင်မည်မဟုတ်” ဟု မှတ်ချက်ချဖူး၏။ အကယ်၍ သင်၏ နောက်လိုက်များက ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် သင့်ထံမှ မည်သို့မည်ပုံ မျှော်လင့်ထားရမည်ကို မသိကြပါက တစ်ချိန်သောအခါတွင် သင့်ကို ခေါင်းဆောင်အဖြစ် ဆောင်ရွက်စေဖို့ ဆန္ဒရှိကြတော့

မည်မဟုတ်ချေ။

၁၉၈၀ ဆယ်စုနှစ်နှောင်းပိုင်းကာလများ၌ မည်သို့မည်ပုံဖြစ်ပျက်ခဲ့သည်ကို စဉ်းစားကြည့်စေလိုပါ၏။ လူသိများပြီး ထင်ရှားသော ခရစ်ယာန်ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်အတော်များများသည် အကျင့်စာရိတ္တကို အကြောင်းပြု၍ အရှက်တကွဲဖြစ်ခဲ့ကြရ၏။ ထိုသို့တစ်သမတ်တည်း မဖြစ်မှုက လူအများအား ခေါင်းဆောင်နေမှုကို ထိခိုက်စေခဲ့သည်။ တကယ်လည်း ထိုကိစ္စမှာ အမေရိကန်နိုင်ငံ တန်တလျားရှိ သင်းအုပ် ဆရာတိုင်းကို ထိခိုက်စေခဲ့၏။ ရှေးယခင်က မည်ရွေမည်မျှ အကျင့်စာရိတ္တ ကောင်းမွန်ခဲ့ကြောင်း မှတ်တမ်းမှတ်ရာများရှိနေပါစေ၊ ဘုရားရှိခိုးကျောင်းမှ ခေါင်းဆောင်များပေါ်တွင် သံသယဝင်ခဲ့ကြသည်။ ကျဆုံးသွားသော ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်များ၏ အကျင့်စာရိတ္တတွင် အက်ကြောင်းထင်မှုက ခေါင်းဆောင်မှု၏ အခြေခံအဆောက်အအုံကို ပျက်စီးသွားစေခဲ့ပါသည်။

အကျင့်စာရိတ္တနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တစ်သမတ်တည်းရှိကြောင်း သက်သေပြနိုင်သူ ခေါင်းဆောင်များအား စဉ်းစားကြည့်လိုက်သည့်အခါ ကျွန်ုပ်၏ခေါင်းထဲ၌ ပထမဦးဆုံးပေါ်လာသူမှာ ဘီလီဂရေဟမ်ပင်ဖြစ်၏။ ယုံကြည်ကိုးကွယ်မှု မတူညီကြသော်လည်း ၎င်းအား လူတိုင်းကယုံကြည်ကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ဘီလီဂရေဟမ်သည် အဆင့်အတန်းမြင့်မားသည့် အကျင့်စာရိတ္တနှင့် နှစ်ပေါင်း ၅၀ ကျော်ကြာမြင့်အောင် စံပြနေထိုင်ခဲ့သူ ဖြစ်သောကြောင့်ပင်တည်း။ သူက ၎င်း၏စံများအတိုင်း နေ့စဉ်ပြုမူနေထိုင်လေ့ရှိသည်။ သူသည် လိုက်နာနိုင်စွမ်းရှိမည့်ကိစ္စရပ်များကိုသာ ကတိပေးသူဖြစ်၏။ ၎င်းအပြင် မိမိ၏ ရိုးသားဖြောင့်မတ်မှုအား သိသာထင်ရှားစေမည့် ကိစ္စမျိုးကို တမင်တကာ ဆောင်ရွက်ပြလေ့မရှိချေ။

အကျင့်စာရိတ္တ အလားအလာရှိမှုကို သိကြားစေ၏

ဂျွန်မိုလီက “မည်သူမဆို ၎င်း၏ အကျင့်စာရိတ္တကန့်သတ်ချက် ဘောင်ထက် ကျော်လွန်၍ ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းမရှိ” ဟု မှတ်ချက်ချဖူး၏။ ထိုမှတ်ချက်မှာ အထူးသဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းပါက ပို၍မှန်ကန်ပါသည်။ ဥပမာအဖြစ် အမျိုးသားဟော်ကီအသင်းမှ နည်းပြ ဆရာ “မိုက်ကီးနန်” ကိုပင် ပြသပေးလိမ့်မည်။

၁၉၉၇ ခုနှစ် နှစ်လယ်ပိုင်းမှစ၍ သူသည် ကြေးစားဟော်ကီ လောကတွင် အောင်မြင်မှုများစွာ ရရှိခဲ့သူဖြစ်၏။ သို့တိုင်အောင် မိုက်ကီးနန်သည် မည်သည့်ဟော်ကီအားကစားအသင်းနှင့်မှ ကာလ ရှည်ကြာစွာ မနေနိုင်ခဲ့ပါ။ ဟော်ကီကစားသည့် အားကစားရာသီပေါင်း ၁၁ ရာသီခွဲတွင် သူသည် အသင်းလေးသင်းကို သင်ကြားပြသခဲ့ရသည်။ နောက်ဆုံးသင်ကြားပေးခဲ့သော “စိန်လူးဝစ်ဘလူးစ်” အသင်း၌ ဆောင်ရွက်ပြီးနောက်ပိုင်းတွင် သူသည် ကာလရှည်ကြာစွာပင် အားကစားလောကတွင် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေ၍ မရဘဲရှိခဲ့၏။ အဘယ်ကြောင့်ပါနည်း။ အားကစားကလောင်ရှင် အီးအမ်ဆွစ်ဖ်က “ကီးနန်ကို ငှားရမ်းရန် တွန့်ဆုတ်နေကြခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ လွယ်ကူစွာ ရှင်းပြနိုင်ပါသည်။ “သူသည် ရောက်လေရာ နေရာတိုင်း၍ အားကစားသမားများ အုပ်ချုပ်သူများနှင့် ကင်းကွာစေခဲ့သူဖြစ်သည်။” ဟု ရေးသားဖူး၏။ ၎င်းအား အားကစားသမားများက မယုံကြည်ကြသည်မှာ ထင်ရှားနေသည်။ မိမိတို့၏အသင်း အောင်မြင်မှုရရှိနေသောကြောင့် အကျိုးကျေးဇူးရရှိနေသောအသင်းကို ပိုင်ဆိုင်သူများကလည်း ၎င်းအား ယုံကြည်မှုမရှိကြချေ။ သူသည် အခြေခံခိုင်မာမှု၏ ဥပဒေသကို အမြဲတစေ ဖောက်ဖျက်နေပုံရပါသည်။

ကရိတ်ဝဲသားအပ်ကလည်း “သင်က ပြောပြနေရုံမျှနှင့် ယုံကြည်မှုကို တည်ဆောက်၍မရပါ။ ရလဒ်များ ရရှိလာအောင် ဆောင်ရွက်မှုများနှင့်သာလျှင် တည်ဆောက်ရပါမည်။ ထိုကဲ့သို့ တည်ဆောက်ရာတွင်လည်း သင်နှင့်အတူတွဲ၍ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက် နေသူများအပေါ်တွင် အမှန်တကယ် လေးလေးစားစားရှိမှုနှင့် ရိုးသား ဖြောင့်မတ်မှုတို့နှင့်သာ အမြဲတစေဆောင်ရွက်ရပေလိမ့်မည်” ဟု ဆိုခဲ့သည်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်၏ အကျင့်စာရိတ္တ ခိုင်မာမှုရှိသည့်အခါ လူအများက သူ့ကို ယုံကြည်ကြ၏။ လူအများ၏ စွမ်းရည်အပြည့် အဝပေါ်ထွက်လာအောင် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူက ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည့် ခေါင်းဆောင်အရည်အချင်းကိုလည်း ယုံကြည်ကြသည်။ ထိုကိစ္စက နောက်လိုက်များ၏ အနာဂတ်အတွက် မျှော်လင့်ချက်ဖြစ်သည် သာမက ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်နှင့် ၎င်းတို့ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသော အဖွဲ့အစည်းတို့ အတွက် ခိုင်မာသည့် ယုံကြည်မှုကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။

အကျင့်စာရိတ္တက လေးစားမှုကို သိကြားစေ၏

သင်၏ အဇ္ဈတ္တအတွင်းသဏ္ဍာန်၌ ခွန်အားမရှိပါက သင်၏ ဗဟိုဒွသဏ္ဍာန်၌လည်း လေးစားမှု မရရှိနိုင်ချေ။ ခိုင်မြဲသောခေါင်း ဆောင်မှုအတွက် လေးစားမှုသည် အထူးတလည် လိုအပ်၏။ ခေါင်း ဆောင်များက လေးစားမှုကို မည်သို့မည်ပုံ ရရှိနိုင်သနည်း။ ခိုင်မာသော ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ခြင်း၊ မိမိ၏ မှားယွင်းမှုများကို ဝန်ခံခြင်း၊ နောက်လိုက်များအတွက် အကောင်းဆုံးကိုသာ ဖြစ်စေခြင်း၊ မိမိ ကိုယ်ကျိုးထက် အဖွဲ့အစည်းကို ရှေ့တန်းတင်ခြင်းတို့ဖြင့် ရရှိနိုင်ပါသည်။ လွန်ခဲ့သော နှစ်အနည်းငယ်က မက်ဆာချူးဆက် အမှတ် ၅၄

ခြေလျင်တပ်ရင်းနှင့် ၎င်းတပ်ရင်းမှ ဗိုလ်မှူးကြီးရောဘတ် ဂိုးဒ်ရှော့တို့ အကြောင်း ရိုက်ကူးထားသည့် ရုပ်ရှင်ကားတစ်ကားရှိခဲ့သည်။ ထိုရုပ်ရှင်ကား၏ အမည်ကို "Glory" ဂုဏ်ကျက်သရေဟု အမည်ပေးထားပြီး အချို့သော ဇာတ်ကွက်များမှာ စိတ်ကူးဖြင့် ဖြည့်စွက်ထားခြင်းဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် ပြည်တွင်းစစ်ကာလက ဗိုလ်မှူးကြီးရှော့နှင့် ၎င်း၏တပ်သားများ ပါဝင်တိုက်ခိုက်ခဲ့မှုနှင့် အဆိုပါတပ်သားများ၏ လေးစားမှုအား ဗိုလ်မှူးကြီးရှော့ ရရှိခဲ့ပုံတို့မှာ အမှန်တကယ်ပင် ဖြစ်ပါသည်။

ထိုရုပ်ရှင်ကားက ပြည်ထောင်စုတပ်မတော်တွင် အာဖရိကန်-အမေရိကန် စစ်သားများနှင့် ပထမဦးဆုံးအကြိမ် စတင်ဖွဲ့စည်းခဲ့မှုကို ပြန်လည်ဖော်ပြထားသည်။ လူဖြူအရာရှိတစ်ဦးဖြစ်သော ရှော့က တပ်ရင်းကြီးကို တာဝန်ယူရ၏။ တပ်သားစုဆောင်းမှု၊ (လူဖြူ) အရာရှိများအား ရွေးချယ်မှု၊ လက်နက်တပ်ဆင်ပေးမှုနှင့် စစ်သားကောင်းများဖြစ်လာအောင် လေ့ကျင့်ပေးမှုတို့ကိုလည်း တာဝန်ယူရသည်။ ရှော့ကတိုက်ပွဲတွင် ထိုစစ်သားများ၏ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုက အမေရိကန် မြောက်ပိုင်းနယ်သား လူဖြူများ၏စိတ်ထဲတွင် လူမည်းများအား စစ်သားအဖြစ်နှင့် နိုင်ငံသားများအဖြစ် ထိုက်တန်မှုရှိမရှိကို အဆုံးအဖြတ်ပေးလိမ့်မည်ဖြစ်ကြောင်း သိထား၏။ ထို့ကြောင့် ရှော့က ၎င်း၏တပ်သားများကို ပြင်းပြင်းထန်ထန် လေ့ကျင့်စေသည်။ ထိုကဲ့သို့ဆောင်ရွက်ကြရင်း ရှော့နှင့် ၎င်း၏တပ်သားများသည် အပြန်အလှန် လေးစားမှုများကိုရရှိခဲ့ကြသည်။

လေ့ကျင့်မှုများ ပြီးဆုံး၍ လအနည်းငယ်ကြာသောအခါ အမှတ် ၅၄ တပ်ရင်းကြီးမှ တပ်သားများသည် တောင်ကာရိုလိုင်းနားပြည်နယ်ရှိ တောင်ပိုင်းသားများ အခိုင်အမာတပ်စွဲထားသော ဝက်ဂနာခံတပ်ကို စီးနင်းတိုက်ခိုက်ရန် အခွင့်အရေးရလာခဲ့သည်။ ရှော့၏ အတ္ထုပ္ပတ္တိကို

ရေးသားသူ ရပ်ဆဲလ်ဒန်ကန်က ထိုတိုက်ခိုက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ “ရှော့က မိမိတို့၏ သတ္တိများကို ပြသကြရန် အချိန်ကျရောက်ပြီဟု တပ်သားများအား နောက်ဆုံးမှာကြားပြီးနောက် ၎င်းကိုယ်တိုင် ရှေ့ဆုံးက နေရာယူ၍ ‘ချီတက်’ ဟု အမိန့်ပေးလိုက်လေသည်။ နောက်နှစ်ပေါင်းများစွာကြာသောအခါ စစ်သားတစ်ဦးက တပ်ရင်းကြီးအနေနှင့် ပြင်းပြင်းထန်ထန် တိုက်ခဲ့ကြသည်မှာ ရှော့သည် တပ်၏ နောက်က မဟုတ်ဘဲ ရှေ့ဆုံးကနေ၍ တိုက်ခိုက်ခဲ့ခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်ဟု ပြန်ပြောခဲ့သည်” ဟု ရေးသားခဲ့သည်။

အမှတ် ၅၄ တပ်ရင်းရှိ လူခြောက်ရာအနက်မှ အရေအတွက် ထက်ဝက်ခန့်သည် ထိုနေ့ကတိုက်ပွဲတွင် ဒဏ်ရာရသူရ၊ အဖမ်းခံရသူခံရ၊ ကျဆုံးသူ ကျဆုံးနှင့် ဖြစ်ခဲ့ကြသည်။ ၎င်းတို့က ရဲဝံ့စွာ တိုက်ခိုက်ခဲ့ကြသော်လည်း ဝက်ဂနာခံတပ်ကို မစီးနင်းနိုင်ခဲ့ကြချေ။ ၎င်း၏ တပ်သားများကို ခံတပ်တံတိုင်းပေါ်ရှိ ရင်တားသို့ ရောက်သည်အထိ ရဲဝံ့စွာ ဦးဆောင်နိုင်ခဲ့သော ‘ရှော့’ သည် ပထမအကြိမ် စီးနင်းတိုက်ခိုက်မှုမှာပင် သူ့တပ်သားများနှင့်အတူ ကျဆုံးခဲ့ရရှာသည်။

အဆိုပါနေ့က ရှော့၏ ဆောင်ရွက်မှုသည် ၎င်းအပေါ်၌ ယခင်ကရှိခဲ့သော တပ်သားများ၏ လေးစားမှုကို ပို၍ခိုင်မာစေခဲ့သည်။ ထိုတိုက်ပွဲဖြစ်ပွားပြီး ရက်သတ္တနှစ်ပတ်ကြာသောအခါ တပ်ကြပ်ကြီး အယ်လ်ဘေးနပ်စ်ဖစ်ရှာက “ကျုပ်ကတိုက်ပွဲတွေမှာတော့ ပိုပိုပြီး တိုက်ခိုက်ချင်စိတ်ဖြစ်လာတယ်။ အခု ကျုပ်ရဲ့ဗိုလ်မှူးကြီးအတွက် လက်စားချေချင်စိတ်ဟာ ပိုထက်သန်နေတယ်” ဟု ပြောခဲ့လေသည်။

ဂျေအာမီးလ်လားကလည်း “မြှုပ်နှံစဉ်အခါက သုဿာန်မှာ အမြှုပ်မခံဘဲ ငိုကြွေးပူဆွေးနေသူတွေနဲ့အတူ ပြန်လိုက်ပါလာတဲ့အရာကတော့ သေဆုံးသွားသူရဲ့ အကျင့်စာရိတ္တပဲ။ အဲဒီကိစ္စကိုတော့ ဘယ်တော့မှ မြှုပ်နှံပစ်လို့မရပါဘူး” ဟု ဆိုခဲ့သည်။ ရှော့၏ အကျင့်

စာရိတ္တသည် နောက်ဆုံးအချိန်အထိ သန်စွမ်းခိုင်မာ၏။ ထိုအကျင့် စာရိတ္တက ၎င်း၏ နောက်လိုက်များအား သူသည် လူပင်သေသော်လည်း ဂုဏ်သိက္ခာ သေဆုံးမှုမရှိကြောင်း ပြသလျက်ရှိသည်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ ကောင်းမွန်သောအကျင့် စာရိတ္တက နောက်လိုက်များအပေါ်တွင် ယုံကြည်မှုကို ဖြစ်ပွားစေသည်။ သို့ရာတွင် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးက ယုံကြည်မှုကို ဖောက်ဖျက်လိုက်သောအခါ သူ၏ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်ကို လက်လွှတ်ဆုံးရှုံးရမည်ဖြစ်၏။ ဤကား အခြေခံခိုင်မာမှု၏ ဥပဒေသပင်ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်သည် မိတ်ဆွေဖြစ်သူ ‘ဘီလ်ဟိုင်ဗယ်’ သင်ကြားပို့ချသော သင်ခန်းစာကို နားထောင်ရင်းနှင့် ဤဥပဒေသကို သတိရလာမိပြန်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် “ဘဝများကို ပြောင်းလဲစေနိုင်အောင် ဦးဆောင်ပေးမှုနှင့် ဆက်သွယ်သိကြားစေမှုများ” ဟု အမည်ပေးထားသည့် နီးနောဖလှယ်ပွဲကို တစ်နှစ်လျှင် လေးကြိမ်သင်ကြားပို့ချလေ့ ရှိသည်။ ဘီလ်သည် “ခေါင်းဆောင်မှုအိပ်မက်ဆိုးကြီးများမှ ရရှိလာသည့် သင်ခန်းစာများ” ဟု အမည်တပ်ထားသော ဘာသာရပ်ကို ဦးဆောင်ဆွေးနွေးလျက်ရှိ၏။ သူက ဗီယက်နမ်စစ်ပွဲကာလ အတွင်း သမ္မတဂျွန်ဆင်၏အစိုးရအဖွဲ့နှင့် ရောဘတ်မက်နာမားရားတို့ ကျူးလွန်ခဲ့ကြသော ခေါင်းဆောင်မှု ဆိုင်ရာမှားယွင်းမှုများကို ထောက်ပြဝေဖန်ခဲ့သည်။ အစိုးရအဖွဲ့အနေနှင့် များပြားလှသော စိန်ခေါ်မှုများအား ဦးစားပေး၍ ရွေးချယ်နိုင်စွမ်းမရှိမှု၊ မှားယွင်းသော ယူဆချက်များကို လက်ခံထားခဲ့မှု သမ္မတဂျွန်ဆင်က ဝန်ထမ်းအချင်းချင်း ဖြစ်ပွားသော ကြီးမားသည့် ဝိရောဓိများကို လက်ခံဖြေရှင်းပေးခြင်းမရှိမှု-စသည်တို့ကို ထောက်ပြခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်၏အယူအဆအရမူ ဘီလ်၏ ဆွေးနွေးချက်များထဲမှ အရေး အကြီးဆုံးအချက်မှာ မက်နာမားရား အပါအဝင် အမေရိကန် ခေါင်းဆောင်ပိုင်းက ဗီယက်နမ်စစ်ပွဲနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ကြီးကြီးမားမား

မှားယွင်းမှုများကို လူသိရှင်ကြား ရဲရဲဝံ့ဝံ့ ဝန်မခံခဲ့ကြသောကိစ္စပင် ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့၏ ပြုမူဆောင်ရွက်ပုံက အမေရိကန်ပြည်သူတို့၏ ယုံကြည်မှုကို ဆုံးရှုံးစေခဲ့သည်။ ထိုကိစ္စကြောင့်ပင် ၎င်းတို့သည် အခြေခံခိုင်မာမှုဥပဒေသကို ချိုးဖောက်ခဲ့သူများ ဖြစ်လာခဲ့ကြ၏။ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုသည် ထိုအချိန်က စတင်ခဲ့သော တန်ပြန် ဂယက်ရိုက်မှုများကို ခံစားနေရဆဲဖြစ်သည်။

အမွေရလိုက်သော မူဝါဒက ခေါင်းဆောင်မှုပြုကွဲစေသည့် ပြဿနာဖြစ်လာသည်။

၁၉၆၁ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလက သမ္မတကနေဒီနှင့် ၎င်း၏ ကာကွယ်ရေးဝန်ကြီး မက်နာမားရားတို့ စတင်အုပ်ချုပ်ကြစဉ် ဗီယက်နမ်တွင် စစ်ဖြစ်နေပြီဖြစ်၏။ ဗီယက်နမ်ဒေသ၌ စစ်မြေပြင် ဖြစ်ခဲ့သည်မှာ ဆယ်စုနှစ်ပေါင်း များစွာကြာမြင့်ခဲ့ပါပြီ။ ၁၉၅၅ ခုနှစ်တွင် သမ္မတအိုင်ဆင်ဟောင်ဝါက ဗီယက်နမ်သို့ အမေရိကန်တပ် အနည်းငယ်ကို အကြံပေးအရာရှိများအဖြစ် စတင်စေလွှတ်ခဲ့ရာမှ အမေရိကန် ပါဝင်ပတ်သက်လာခြင်းဖြစ်သည်။ ကနေဒီ သမ္မတ ဖြစ်လာသောအခါ အိုင်ဆင်ဟောင်ဝါ၏ မူဝါဒကို ဆက်လက်စွဲကိုင် ခဲ့သည်။ သမ္မတကနေဒီ၏ မူလစိတ်ရင်းမှာ တောင်ဗီယက်နမ်က မိမိ ဘာသာ တိုက်ပွဲဝင်ပြီး ၎င်းတို့၏စစ်ပွဲကို ကိုယ်တိုင်အောင်နိုင်စေလိုသည့် ဆန္ဒရှိခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ အမေရိကန်၏ ပါဝင်ပတ်သက်မှုမှာ ပိုမိုကြီးထွားလာခဲ့သည်။ ဗီယက်နမ်စစ်ပွဲ မပြီးဆုံးမီအချိန်တွင် အမေရိကန်တပ်သား ငါးသိန်းကျော်သည် ဗီယက်နမ်၌ တာဝန်ထမ်းဆောင်နေကြရလေသည်။

အကယ်၍ သင်သည် အဆိုပါစစ်ပွဲဖြစ်ပွားနေသည့် နှစ်ကာလများကို ပြန်တွေးကြည့်မည်ဆိုပါက အမေရိကန်ပြည်သူလူထု၏ ထောက်ခံမှုမှာ အလွန်အားကောင်းလှသလို တပ်များကို စေလွှတ်ပေးမှုမှာ လျင်မြန်စွာ များပြားလာခဲ့သည်။ အကျအဆုံးကလည်း ပိုမိုများပြားလာ၏။ ၁၉၆၆ ခုနှစ်တွင် အမေရိကန်လူမျိုး ၂၀၀,၀၀၀ ကျော်ကို ဗီယက်နမ်သို့ စေလွှတ်ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ ထိုစဉ်က ပြည်သူလူထု၏ သဘောထားကို လူးဝစ်ဟားရစ် ကုမ္ပဏီမှ ရယူလေ့လာချက်အရ ၎င်းတို့မေးမြန်းစုံစမ်းသော လူဦးရေ၏ သုံးပုံ နှစ်ပုံတို့က ဗီယက်နမ်တွင် အမေရိကန်က မားမားမတ်မတ် ရပ်တည်ပြီး ကွန်မြူနစ်ဝါဒကို တိုက်ခိုက်ရန် အသင့်လျော်ဆုံးဖြစ်သည်ဟု ယုံကြည်ခဲ့ကြသည်။ ထိုမျှမကသေး၊ လူအများစုက အမေရိကန်သည် တိုက်ပွဲများ ပြီးဆုံးသည်အထိ ဗီယက်နမ်တွင် ဆက်ရှိနေသင့်သည်ဟု ယုံကြည်ခဲ့ကြ၏။

အစပထမတွင် ယုံကြည်မှု နောက်တော့ ထောက်ခံမှု

သို့ရာတွင် ထိုကဲ့သို့ ထောက်ခံနေမှုသည် သိပ်မကြာမြင့်ခဲ့ပါ။ ဗီယက်နမ်စစ်ပွဲအား ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်နေပုံမှာ အလွန်ပင် ညံ့ဖျင်းလှ၏။ ပို၍ဆိုးရွားသည်မှာ ထိုစစ်ပွဲအား အနိုင်ရမည်မဟုတ်ဟု သဘောပေါက်နေချိန်မှာပင် ကျွန်ုပ်တို့၏ ခေါင်းဆောင်များက စစ်ပွဲကိုဆက်၍ ဆက်နွဲ့နေခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် အမှားတကာ တို့၏ အဆိုးရွားဆုံးအမှားမှာ ထိုစစ်ပွဲနှင့် စပ်လျဉ်း၍ မက်နားမားရားနှင့် သမ္မတဂျွန်ဆင်တို့က အမေရိကန်ပြည်သူလူထုအား ရိုးရိုးသားသား ဖွင့်ဟမပြောမှုပင်ဖြစ်သည်။ ထိုကိစ္စက အခြေခံခိုင်မာမှုသဘော တရားအား ချိုးဖောက်ခဲ့ကြခြင်းဖြစ်ရာ နောက်ဆုံးတွင် အစိုးရအဖွဲ့၏

ခေါင်းဆောင်မှုကိုပါ ပြိုကွဲပျက်စီးစေခဲ့သည်။

မက်နားမားရား၏ “နောက်ကြောင်းကို လှန်ရသော်” ဆိုသည့် စာအုပ်ထဲတွင် “သူက အမေရိကန်တို့၏ ဆုံးရှုံးမှုကို လျှော့လျှော့ပေါ့ပေါ့ ပြောရုံသာမက စစ်ပွဲနှင့်ပတ်သက်၍ တစ်ဝက်သာမှန်သည့် စကားများကို ထပ်ခါတလဲလဲ ပြောခဲ့မိကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ ဥပမာ သူက ကျွန်ုပ် (ဆိုင်ဂုံမှ) ဝါရှင်တန်သို့ ၁၉၆၃ ဒီဇင်ဘာ ၂၁ ရက်နေ့က ပြန်ရောက် အလာတွင် စာနယ်ဇင်းမှ ပုဂ္ဂိုလ်များအား ပြောကြားရာ၌ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းမရှိခဲ့ချေ။ ကျွန်ုပ်က “ဗီယက်ကောင်းတို့၏ လှုပ်ရှားမှုများ ပိုမိုတိုးတက်များပြားလာသည်ကို မြင်တွေ့ရကြောင်း” (အမှန်ပင်ဖြစ်၏) သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်က ဖြည့်စွက်ပြောဆိုရာ၌ “တောင်ဗီယက်နမ်၏ စစ်ဆင်ရေးအစီအစဉ်ကို ပြန်လှန်သုံးသပ်ကြပြီးနောက် ကျွန်ုပ်တို့ အနေနှင့် အောင်မြင်ရန် အလားအလာရှိသည်ဟု အဘက်ဘက်မှ သုံးသပ်ရရှိပါကြောင်း” (ပိုပိုသာသာကလေး ပြောလိုက်ခြင်းဖြစ်၏) ဟု ဖြေကြားခဲ့သည်။

ထိုစဉ်က မက်နားမားရား၏ ပြောကြားချက်များအပေါ် မည်သူကမှ သံသယဝင်ခဲ့ခြင်းမရှိပါ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုအချိန်က အမေရိကန်ခေါင်းဆောင်ပိုင်းအား မယုံကြည်ရန် အကြောင်း တစ်စုံတစ်ရာမရှိခဲ့သောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အချိန်တန်လာသောအခါ သူပြောသော စကားများနှင့် အချက်အလက်များသည် ကိုက်ညီမှုမရှိကြောင်း ပြည်သူလူထုက သဘောပေါက်လာကြ၏။ နှစ်ပေါင်းများစွာ ကြာသောအခါ မက်နားမားရားက ၎င်း၏ မအောင်မြင်မှုများကို ဝန်ခံခဲ့သည်။ “ကနေဒီနှင့် ဂျွန်ဆင်အစိုးရအဖွဲ့များမှ ဗီယက်နမ်နှင့် ပတ်သက်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များတွင် ပါဝင်ခဲ့ကြသူ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဤနိုင်ငံ၏ ရိုးရာအစဉ်အလာများ၊ ယုံကြည်မှုများနှင့်

ကိုက်ညီသည်ဟု ယူဆပြီး ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြခြင်းသာဖြစ်ပါ၏။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အဆိုပါတန်ဖိုးများနှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်ခဲ့ကြခြင်းလည်း ဖြစ်ပါသည်။ သို့တိုင်အောင် ကျွန်ုပ်တို့ ဆိုးရွားစွာ မှားယွင်းခဲ့ကြပါ၏။”

ထို့အချိန်မှာတော့ များစွာနောက်ကျနေခဲ့ပါပြီ

လူအများစုက “မက်နားမားရား၏ ဝန်ခံချက်သည် နှစ်ပေါင်းသုံးဆယ်နှင့် လူငါးသောင်းရှစ်ထောင် ကျဆုံးပြီးမှဖြစ်၍ အလွန်နောက်ကျနေပါပြီ” ဟု ငြင်းခုံဖွယ်ရှိပါသည်။ ဗီယက်နမ်၌ ဆုံးရှုံးမှုသည်လူ့အသက်များစွာ ထက်သာလွန်၍ ဆုံးရှုံးခဲ့ရပါ၏။ အမေရိကန်ပြည်သူလူထုက ခေါင်းဆောင်များအပေါ်တွင် ထားရှိသည့်ယုံကြည်မှုသည် ပျက်စီးချွတ်ယွင်းလာသည်နှင့်အမျှ ၎င်းတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုအား လိုက်နာရန် အားနည်းလာကြသည်။ ကန့်ကွက်မှုများသည် ပြောင်ပြောင်တင်းတင်း တော်လှန်သည့်အဆင့်အထိ ရောက်ရှိလာပြီး နိုင်ငံအနှံ့အပြား၌ ကသောင်းကနင်း ဖြစ်ခဲ့ရ၏။ ဂျွန်အက်ဖ်ကနေဖီက စတင်ခဲ့သော မျှော်လင့်ချက်ထားရှိမှု နှင့် စိတ်ကူးယဉ်ဝါဒသည် ရစ်ချက်နစ်ဆင်နှင့် ဆက်စပ်၍ မယုံကြည်မှုနှင့် အဆိုးမြင်ဝါဒ၌သာ အဆုံးသတ်ရလေတော့သည်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးက အခြေခံခိုင်မာမှုဥပဒေသကို ချိုးဖောက်သည့်အခါတိုင်း တန်ရာတန်ကြေးကို ပေးဆပ်ရစမြဲပင်ဖြစ်သည်။ မက်နားမားရားနှင့် ဂျွန်ဆင်တို့သည် အမေရိကန်လူထု၏ ယုံကြည်မှုကို ဆုံးရှုံးခဲ့ရပြီးနောက်၎င်းတို့ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အချင်းသည်ကျဆုံးခြင်းသို့

ရောက် ရှိသွားခဲ့၏။ နောက်ဆုံးတွင် မက်နားမားရားသည် ကာကွယ်ရေးဝန်ကြီးရာထူးမှ နှုတ်ထွက်ခဲ့ရသည်။ ပြောင်မြောက်သော နိုင်ငံရေးသမားတစ်ဦးဖြစ်သည့် ဂျွန်ဆင်သည် ၎င်း၏ အားနည်းသွားသော အနေအထားကို သဘောပေါက်သောကြောင့် သမ္မတရာထူးအတွက် ထပ်မံ၍ အရွေးမခံတော့ပေ။ သို့ရာတွင် ယုံကြည်မှု ပျက်ပြားခြင်း၏ တန်ပြန်ဂယက်တို့သည် ထိုနေရာ၌ ရပ်တန့်၍မနေခဲ့ပါချေ။ အမေရိကန်ပြည်သူလူထုက နိုင်ငံရေးသမားများအပေါ်တွင် မယုံကြည်မှုသည် ယနေ့အထိ ဆက်ရှိနေဆဲ ဖြစ်သလို ပိုမို၍ ကြီးထွားနေဆဲပင် ဖြစ်သည်။

မည်သည့်ခေါင်းဆောင်မဆို မိမိငယ်သားများ၏ ယုံကြည်မှုကို ဖောက်ဖျက်ပြီးနောက်တွင် ၎င်းတို့အပေါ်၌ သြဇာသက်ရောက်မှုဆက်ရှိနေစေရန် မျှော်လင့်၍မရနိုင်ပါ။ ယုံကြည်မှုသည် ခေါင်းဆောင်မှု၏ အခြေခံအုတ်မြစ်ဖြစ်သည်။ သင်က အခြေခံခိုင်မာမှု ဥပဒေသကို ချိုးဖောက်လိုက်သည်နှင့်တပြိုင်နက် သင်၏ခေါင်းဆောင်မှုသည်လည်း

သက်တမ်းကုန်ဆုံးပြီ ဖြစ်သည်။

(၇)

ကြည်ညိုလေးစားမှု ဥပဒေသ

မိမိတို့ထက်ပို၍ ကြံ့ခိုင်မှုရှိသော ခေါင်းဆောင်များနောက်သို့
လူအများက သဘောကျစွာ
လိုက်ပါကြ၏

အကယ်၍ သင်က သူမအား ပထမဦးဆုံးအကြိမ်တွေ့မြင်ရမည် ဆိုပါက ၎င်းအား ကြည်ညိုလေးစားမိမည်မဟုတ်ချေ။ သူမကို မြင်ရသည်မှာ အထင်ကြီးစရာမကောင်းလှပါ။ သူ့အရပ်က ၅ ပေထက်အနည်းငယ်မျှသာ ကျော်သည်။ အသက်က လေးဆယ်နီးပါး။ မွဲခြောက်နေသော ညိုညစ်ညစ်အသားအရေ၊ သူမသည် စာမရေးတတ်၊ ဖတ်လည်းမဖတ်တတ်ချေ။ သူမ၏ အဝတ်အစားများသည် ကြမ်းတမ်းပြီး နွမ်းဖတ်နေကြသည်။ သူမပြုံးရယ်လိုက်သည့်အခါတွင် အပေါ်ရှေ့သွား ၂ ချောင်းကျိုးနေသည်ကို တွေ့မြင်ကြရမည်။

သူမက သူတစ်ယောက်တည်းနေသည်။ သူမ ၂၉ နှစ်အရွယ်ကပင် သူမ၏ခင်ပွန်းကို စွန့်ခွာခဲ့သည်ဟု ဆိုသည်။ သူမက ခင်ပွန်းဖြစ်သူကို

ကြိုပြောထားခဲ့ပါ။ တစ်ရက်ခင်ပွန်းသည် အိပ်ပျော်နေရာမှ နိုးလာသောအခါ သူမ မရှိတော့ပါ။ နောက်ထပ်နှစ်ပေါင်းများစွာ ကြာသည်အထိ သူမက ခင်ပွန်းဖြစ်သူကို တစ်ကြိမ်သာ စကားပြောခဲ့ပြီး နောက်ပိုင်းတွင် ခင်ပွန်းနာမည်ကိုပင် စကားထဲတွင် လုံးဝထည့်မပြောတော့ချေ။

သူမက ပြောက်တံပြောက်ကျားသာ အလုပ်လုပ်ခဲ့သည်။ ဟိုတယ်အသေးစားများတွင် ကြမ်းတိုက်ခြင်း၊ အိပ်ခန်းများကို ပြင်ဆင်သိမ်းဆည်းပေးခြင်း၊ ချက်ပြုတ်ခြင်း စသည်ဖြင့် အိမ်မှုလုပ်ငန်းများကို လုပ်ကိုင်လေ့ရှိသည်။ သို့ရာတွင် နွေဦးရာသီနှင့် ဆောင်းဦးရာသီတိုင်းတွင် သူမအလုပ်လုပ်နေသည့်နေရာမှ ပျောက်ကွယ်သွားတတ်၏။ ထို့နောက် သူမသည် ချွတ်ခြံကျပြီး ပြန်ရောက်လာတတ်သည်။ ထို့နောက် အလုပ်လုပ်၍ ရနိုင်သလောက် ငွေကြေးစုဆောင်းပြန်၏။ သူမသည် အလုပ်ကို ပင်ပင်ပန်းပန်းလုပ်ကိုင်နိုင်သည့်အပြင် ကျန်းမာပြီး ကြံ့ခိုင်ပုံလည်းရ၏။ သို့ရာတွင် သူမသည် အလုပ်လုပ်နေစဉ်၌ ဖြုန်းခနဲ အိပ်မောကျသွားခြင်းမျိုးလည်း ရှိတတ်သည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင်မူ စကားပြောနေရင်း အိပ်မောကျသွားတတ်၏။ ထိုကိစ္စမှာ သူမမြီးကောင်ပေါက်အရွယ် ရန်ဖြစ်စဉ်က ရခဲ့သောဒဏ်ရာကြောင့်ဟု ပြောပြလေ့ရှိသည်။

ထိုကဲ့သို့ အမျိုးသမီးတစ်ဦးကို မည်သူက ကြည်ညိုလေးစားပါမည်နည်း။ အဖြေမှာ အမေရိကန်တောင်ပိုင်းဒေသမှ သူမ၏ ဦးဆောင်မှုဖြင့် ကျွန်ဘဝမှ ထွက်ပြေးလွတ်မြောက်လာသူ လူသုံးရာကျော်က သူမအား အသိအမှတ်ပြုရုံသာမက ၎င်း၏ခေါင်းဆောင်မှုကိုပါ ကြည်ညိုလေးစားကြခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ထိုနည်းတူစွာပင် နယူးအင်ဂလန်ပြည်နယ်ရှိ ကျွန်စနစ်ဖျက်သိမ်းရေးဝါဒအားလုံးနီးပါးကလည်း သူမကို ကြည်ညိုလေးစားကြ၏။ ထိုနှစ်မှာ ၁၈၅၇ ခုနှစ်၊ ထိုအမျိုးသမီး

၏ နာမည်မှာ “ဟားရီးယက်တပ်မင်း”။

မည်သည့်နာမည်နှင့်မဆို အမည်တပ်၍ ရသည့်ခေါင်းဆောင်

သူမ အသက်သုံးဆယ်ဝန်းကျင်၌သာရှိနေစဉ် သူမ၏ ဆွေမျိုးများအား ဆွေစဉ်မျိုးဆက် ကျွန်ခံရမည့်ဘဝမှ လွတ်မြောက်လာအောင် ကယ်ထုတ်နိုင်သည့် စွမ်းရည်ကြောင့် ၎င်းအား (တမန်တော်) “မိုးဇက်”ဟု ခေါ်ဝေါ်လေ့ရှိကြ၏။ သူမ၏ဘဝကို ကျွန်ဘဝနှင့် စတင်ခဲ့ရသည်။ ၎င်းကို ၁၈၂၀ ပြည့်နှစ်က မွေးဖွားပြီး မေရီလင်းပြည်နယ်မှ ယာတောတစ်ခုတွင် ကြီးပြင်းခဲ့ရသည်။ သူမအသက် ၁၃ နှစ်အရွယ်တွင် ၎င်း၏ဦးခေါင်း၌ သူမကို တစ်သက်လုံး ဒုက္ခပေးသွားမည့် ဒဏ်ရာကြီးတစ်ခုကို ရရှိခဲ့လေသည်။ ထိုအချိန်က သူမသည် သိုလှောင်ရုံ တစ်ရုံထဲ၌ ရှိနေ၏။ ထွက်ပြေးသွားသော ကျွန်တစ်ယောက်အား ကူညီဖမ်းဆီးပေးရန် သူမအား လူဖြူကြီးကြပ်ရေးမှူးတစ်ယောက်က အမိန့်ပေးခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် သူမက ထိုအမိန့်ကို ဖီဆန်၍ ကြီးကြပ်ရေးမှူးသွားမည့်လမ်းကိုပင် ပိတ်ဆို့လိုက်သောအခါ ထိုလူဖြူက ၂ ပေါင်လေးသော တူတစ်ချောင်းနှင့် ပစ်ပေါက်လိုက်လေသည်။ ထိုတူက “တပ်မင်း”၏ ဦးခေါင်းကို ထိမှန်ပြီးနောက် သေလုနီးပါးဖြစ်ခဲ့ရ၏။ လပေါင်းများစွာ ကြာမြင့်ပြီးမှ ပြန်လည်၍ သက်သာလာခဲ့သည်။

သူမအသက် ၂၄ နှစ်အရွယ်တွင် ကျွန်မဟုတ်သော လူမည်းအမျိုးသား “ဂျွန်တပ်မင်း”နှင့် အိမ်ထောင်ပြု၏။ သူမက ကျွန်ဘဝမှ လွတ်မြောက်ရေးအတွက် မြောက်ပိုင်းသို့ ထွက်ပြေးကြရန် ခင်ပွန်းဖြစ်သူအား ပြောပြခဲ့သည်။ ခင်ပွန်းက သူမ၏စကားကို နားမထောင်သည့်အပြင် ထွက်ပြေးရန်ကြိုးစားပါက သူကိုယ်တိုင်ဖမ်းဆီး၍ အပ်နှံမည်ဟု ဆိုသည်။ သူမသည် မြောက်ပိုင်းသို့ ထွက်ပြေးရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပြီးနောက် ၁၈၄၉ ခုနှစ်တွင် တစ်ယောက်တည်း ထွက်ပြေး

ခဲ့လေသည်။ သူမခင်ပွန်းအား တစ်ခွန်းမျှပင် မပြောခဲ့ချေ။ တပ်မင်း၏ အတ္ထုပ္ပတ္တိကို ပထမဦးဆုံး ရေးသားသူ “ဆာရာဘရက်ဖို့ဒ်”အား တပ်မင်းက “ကျွန်မစိတ်ထဲမှာ ဟောဒီလိုတွေးမိတယ်။ ကျွန်မအနေနဲ့ အချက်နှစ်ချက်ထဲက တစ်ချက်ချက်ကိုတော့ ရပိုင်ခွင့်ရှိတယ်။ အဲဒါက လွတ်မြောက်ဖို့၊ ဒါမှမဟုတ် သေဖို့ပဲ။ တကယ်လို့ ကျွန်မက တစ်မျိုးကိုမရခဲ့ရင် နောက်တစ်မျိုးကို ရအောင်လုပ်မယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲ ဆိုတော့ ကျွန်မကို အသက်ရှင်လျက်နဲ့ ဖမ်းမမိစေရဘူး”ဟု ပြောပြခဲ့ဖူး၏။

တပ်မင်းသည် လူမည်းများအား ကျွန်ဘဝမှ လွတ်မြောက်အောင် ‘ကွေကာ’များနှင့် ကျွန်စနစ်ဖျက်သိမ်းရေးဝါဒီ လူဖြူများက တစ်လှည့်စီ ကူညီပေးနေကြသည့် “မြေအောက်ရထားလမ်း”ဟု အမည်ပေးထားသော လမ်းကြောင်းဖြင့် ပင်ဆယ်ဗေးနီးယားပြည်နယ် ဖိလ်လဒယ်ဖီးယားမြို့သို့ ရောက်ရှိလာခဲ့သည်။ သူမကိုယ်တိုင် လွတ်မြောက်လာခဲ့ပြီးဖြစ် သော်လည်း မေရီလင်းပြည်နယ်သို့ပြန်၍ ၎င်း၏ဆွေမျိုးများအား ကယ်တင်မည်ဟု သစ္စာဆိုလိုက်၏။ ၁၈၅၀ ပြည့်နှစ်တွင် သူမသည် မေရီလင်းပြည်နယ်သို့ မြေအောက်ရထားလမ်း၌ ပါဝင်ကူညီသူတစ်ဦး အဖြစ် ပထမဦးဆုံးအကြိမ် ပြန်လည်ဝင်ရောက်ခဲ့သည်။

သံမဏိခေါင်းဆောင်တစ်ဦး

နွေရာသီနှင့် ဆောင်းရာသီပိုင်းတွင် တပ်မင်းသည် တောင်ပိုင်း သို့ ပြန်နိုင်အောင် အလုပ်လုပ်၍ ငွေစု၏။ နွေဦးရာသီနှင့် ဆောင်းဦး ရာသီများတွင် အသက်ကိုစွန့်၍ တောင်ပိုင်းသို့သွားရောက်ပြီး အပြန်တွင် လူပေါင်းများစွာကို ခေါ်ထုတ်လာလေ့ရှိသည်။ သူမသည် ကြောက်လန့် စိတ်ရှိသူမဟုတ်သည့်အပြင်၊ ခေါင်းဆောင်မှုကလည်း ယိမ်းယိုင်ခြင်း မရှိချေ။ ထိုလုပ်ငန်းသည် အလွန်ဘေးအန္တရာယ်များသော လုပ်ငန်း

လည်းဖြစ်၏။ သူမတာဝန်ခံ၍ ခေါ်လာရသူများ စိတ်ဓာတ်ယိမ်းယိုင် လာကြသည့်အခါတွင် သူမက သံမဏိကဲ့သို့ မာကျောလေ့ရှိ၏။ လမ်းခရီး၌ နောက်ကြောင်းသို့ ပြန်ပြေးသွားသော ကျွန်တစ်ယောက် ယောက်အား ပိုင်ရှင်များက ဖမ်းဆီးမိလျှင် အကူအညီပေးသည့် ပုဂ္ဂိုလ်ကို ဖော်ထုတ်၍ သိရှိရသည်အထိ ရိုက်နှက်ညှင်းပန်းစစ်ဆေးကြမည်မှာ သေချာလှ၏။ ထို့ကြောင့် ၎င်းက ကူညီပေးနေရသူများအား လက်လျှော့ခွင့်ပေးလေ့မရှိချေ။ အသည်းငယ်သော ကျွန်တစ်ယောက်၏ ဦးခေါင်းကို ကျည်အပြည့် ထည့်ထားသော ပစ္စတို သေနတ်နှင့် တွေ့ထားရင်း “သေသွားတဲ့ လူဟာ စကားမပြောနိုင်တော့ဘူး၊ မင်းရှေ့ကိုဆက်သွားရင်သွား၊ မသွားနိုင်ရင်သေဖို့သာ ပြင်ပေတော့”ဟု ပြောလေ့ရှိသည်။

၁၈၅၀ ပြည့်နှစ်နှင့် ၁၈၆၀ ပြည့်နှစ်များအတွင်း “ဟားရီးယက် တပ်မင်း”သည် ၎င်း၏မိသားစုဝင်အများအပြားပါဝင်သော လူပေါင်း ၃၀၀ ကျော်ကို လွတ်မြောက်ရာသို့ ခေါ်ထုတ်ပေးနိုင်ခဲ့သည်။ သူမသည် ခရီးစဉ်စုစုပေါင်း ၁၉ ခေါက်အတွင်း သူမစောင့်ရှောက်လာရသူများ အနက် တစ်ဦးတစ်ယောက်မှ ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှုမရှိခဲ့သည့်အတွက် အထူးတလည် ဂုဏ်ယူလေ့ရှိသည်။ “ကျွန်မရဲ့ မီးရထားကြီးက ဘယ်တော့မှ လမ်းမချော်ဘူး၊ ခရီးသည်တစ်ယောက်မှလဲ မဆုံးရှုံး ဖူးဘူး”ဟု ပြောလေ့ ရှိ၏။ အမေရိကန်တောင်ပိုင်းသားများက ၎င်းကို ဖမ်းမိပါက ဆုငွေ ဒေါ်လာ ၁၂၀၀၀ ပေးမည်ဟု ကြေညာထားသည်။ အတော်ကလေးများပြားသည့် ငွေပမာဏဖြစ်၏။ အမေရိကန်တောင် ပိုင်းမှ လူမည်းများက သူမအား ‘မိုးဇက်’ဟု ရိုးစင်းစွာ ခေါ်ဝေါ်ကြသည်။ အမေရိကန် ပြည်တွင်းစစ်ပွဲကြီး စတင်ဖြစ်ပွားချိန်က သူမသည် အမေရိကန်သမိုင်း၌ ကျွန်အဖြစ်နှင့် နွံနစ်နေသူများအား ကယ်ဆယ် ခဲ့ရာတွင် လူမည်း သို့မဟုတ် လူဖြူဖြစ်စေ၊ အမျိုးသမီး သို့မဟုတ်

အမျိုးသားဖြစ်ပါစေ၊ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များအားလုံးထဲတွင် ကျွန်အများဆုံးကို ကယ်တင်နိုင်သူအဖြစ် သမိုင်းတွင်ခဲ့ပြီ ဖြစ်ပါသည်။

တိုး၍ တိုး၍လာသော ကြည်ညိုလေးစားမှု

တပ်မင်း၏ ကျော်ကြားမှုနှင့် သြဇာသက်ရောက်မှုတို့က ကျွန်ဘဝမှ လွတ်မြောက်လိုကြသည့် ကျွန်များအတွင်း၌သာ သက်ရောက်မှုရှိစေခဲ့သည်မဟုတ်ချေ။ မြောက်ပိုင်းမှ သြဇာတိက္ကမ ရှိသူများကလည်း သူမကို လိုက်ရှာကြသည်။ သူမသည် ပင်ဆယ်ဗေးနီးယားပြည်နယ်၊ ဖိလ်လဒယ်ဖီးယားမြို့၊ မက်ဆာချူးဆက်ပြည်နယ် ဘော့စတွန်မြို့၊ ကနေဒါနိုင်ငံ၊ စိန့်ကက်သရင်းမြို့၊ နယူးဂျော့ခ်မြို့၊ အော်ဘန်မြို့တို့တွင် လူထုအစည်းအဝေးကြီးများ၌သော်လည်းကောင်း၊ နေအိမ်များတွင်သော်လည်းကောင်း၊ ဟောပြောခဲ့ရ၏။ နောက်ပိုင်းတွင် သမ္မတလင်ကွန်း၏ နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီး ဖြစ်သွားသော ဆီနေတာဝီလျံဆီးဝဒ်၊ ယခင်က ကျွန်ဖြစ်ခဲ့ဖူးပြီး ကျွန်ပြုသည့်စနစ်အား ဖျက်သိမ်းပစ်ရန် ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းဟောပြောလေ့ရှိသော ဖရက်ဒရစ်ဒေါက်ဂလပ်စ်ကဲ့သို့ ထင်ရှားသော ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများကလည်း သူမ၏ အကူအညီကို ရယူခဲ့ကြသည်။ ကျွန်စနစ်ဖျက်သိမ်းရေးဝါဒီ နာမည်ကျော်တော်လှန်ရေးသမား ဂျွန်ဘရောင်းကမူ သူမအား “ဗိုလ်ချုပ်ကြီးတပ်မင်း”ဟုပင် ခေါ်ဝေါ်သုံးစွဲလေ့ရှိ၏။ ထိုမျှသာမကသေး ဂျွန်ဘရောင်းက “သူတွေ့ဖူးသမျှတွင် သူမသည် အကောင်းမွန်ဆုံး စစ်ဗိုလ်တစ်ဦးဖြစ်ကြောင်း၊ ထွက်ပြေးတိမ်းရှောင်လာသူများအား ခေါင်းဆောင်နိုင်ခဲ့သည့်ပုံစံအတိုင်း သူမသည် တပ်တစ်တပ်ကိုလည်း အောင်မြင်စွာ ကွပ်ကဲနိုင်လိမ့်မည်သာ ဖြစ်ကြောင်း” ပြောဆိုခဲ့သည်။ ဤကား ကြည်ညိုလေးစားမှုဥပဒေသ၏ အနှစ်သာရပင်ဖြစ်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် စစ်ဆေးချက်

ဟားရီးယက်တပ်မင်းသည်ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်နိုင်သည့်အရည်အချင်းများနှင့်ပြည့်စုံသူမဟုတ်သည့်အပြင် သူမသည် စာမတတ်ချေ။ သူမသည် အာဖရိကန်-အမေရိကန် ကပြားများအား မလေးစားကြသည့် ယဉ်ကျေးမှုအသိုင်းအဝိုင်းတွင် နေထိုင်ရသူလည်း ဖြစ်၏။ ၎င်းအပြင် သူမသည် အမျိုးသမီးများမဲပေးပိုင်ခွင့် မရှိသော နိုင်ငံတွင် အလုပ်ကြမ်း လုပ်နေရသူဖြစ်သည်။ ထိုအခြေအနေများနှင့် ကြုံတွေ့နေရသည့်တိုင် အောင် သူမသည် အလွန်အံ့ဩဖွယ်ကောင်းသည့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်လာခဲ့သည်။ အကြောင်းပြချက်မှာ အလွန်ရိုးစင်းပါ၏။ လူအများသည် ၎င်းတို့ထက်ပို၍ ကြံ့ခိုင်သော ခေါင်းဆောင်များ နောက်သို့ လိုက်ပါလေ့ရှိကြသည်မှာ သဘာဝကျသည်။ သူမနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံဖူးသူတိုင်းက သူမ၏ အလွန်ကြံ့ခိုင်သောခေါင်းဆောင်မှုအရည်အချင်းကို သတိပြုမိကြပြီး ၎င်း၏ခေါင်းဆောင်မှုနောက်သို့ လိုက်ရမည်ဟု သဘောပေါက်သွားကြလေသည်။ ဤကား ကြည်ညိုလေးစားမှု ဥပဒေသ၏ အလုပ်လုပ်ပုံပင် ဖြစ်ပါ၏။

ထို့ကိစ္စသည် ခန့်မှန်း၍ရသည့် ကိစ္စမဟုတ်ချေ

လူအများသည် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ၏ ခေါင်းဆောင်မှုနောက်သို့ မတော်တဆ လိုက်ပါလာခြင်းမဟုတ်ဘဲ ၎င်းတို့ကြည်ညိုလေးစားသည့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးစီ၏ နောက်သို့လိုက်ပါလာကြခြင်းသာဖြစ်သည်။ အဆင့် ၁ မှာ အထိစကေးရှိသော ‘ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အချင်း’၌ လူတစ်ယောက်သည် အဆင့် ၈၅ ရှိနေပါက သူသည် အဆင့် ၆ သမားတစ်ယောက်ကို လိုက်လံရှာဖွေပြီး တပည့်ခံလိမ့်မည်မဟုတ်ချေ။ သူက

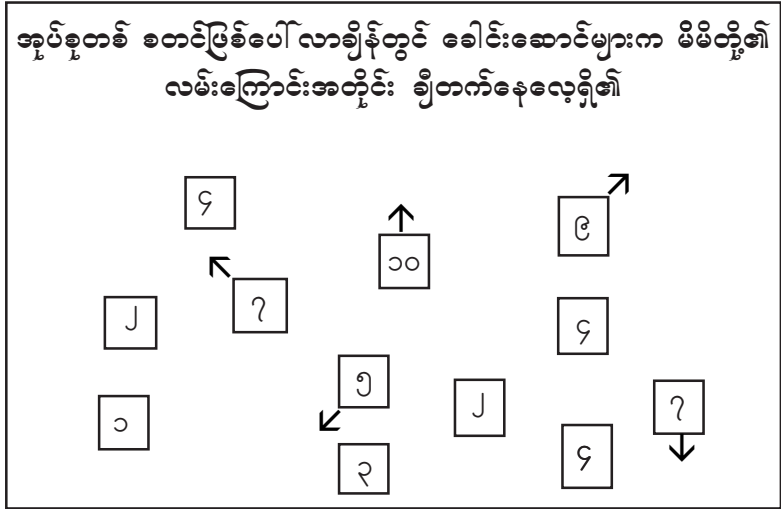
အဆင့် ၉ နှင့် တစ်ဆယ်တို့နောက်သို့သာ လိုက်၍ တပည့်ခံမည် ဖြစ်ပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသူတစ်ဦးသည် မိမိထက်ပို၍ တော်သော ပို၍ကျွမ်းကျင်သော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်နောက်သို့ လိုက်မည် သာဖြစ်သည် တခါတရံတွင်မူ အလွန်တော်သော ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်သည် မိမိထက်ပို၍ အားနည်းသူတစ်ယောက်ထံတွင် တပည့်ခံကောင်းခံပေးလိမ့်မည်။ သို့ရာတွင် ထိုကိစ္စအတွက် အကြောင်း ပြချက်ရှိမည်ဖြစ်ပါ၏။ ဥပမာ အားဖြင့် ပို၍တော်သော ခေါင်းဆောင် သည်အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်၏ ရာထူးအဆင့် သို့မဟုတ် ယခင်က အောင်မြင်စွာ ဆောင်ရွက်မှုများအတွက်ကြည်ညိုလေးစားသောကြောင့်သာ ဖြစ်နိုင် သည်။ သို့တည်းမဟုတ် သူသည်ရာထူးအဆင့်ဆင့်၏ သမားစဉ်အတိုင်း လိုက်နာနေခြင်းလည်းဖြစ်နိုင်သည်။ သို့ရာတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် နောက်လိုက်များ သည် မိမိထက်ပို၍တော်သူများနောက်သို့သာ လိုက်ပါ လေ့ရှိ၏။ ဤသည်မှာ ကြည်ညိုလေးစားမှု ဥပဒေသပင် ဖြစ်ပါသည်။

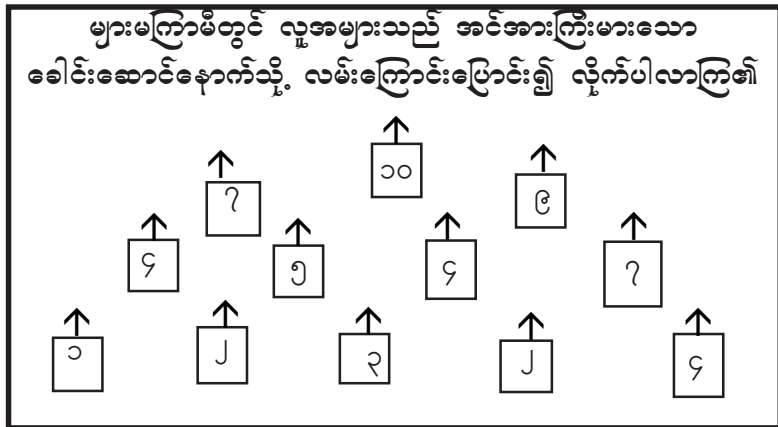
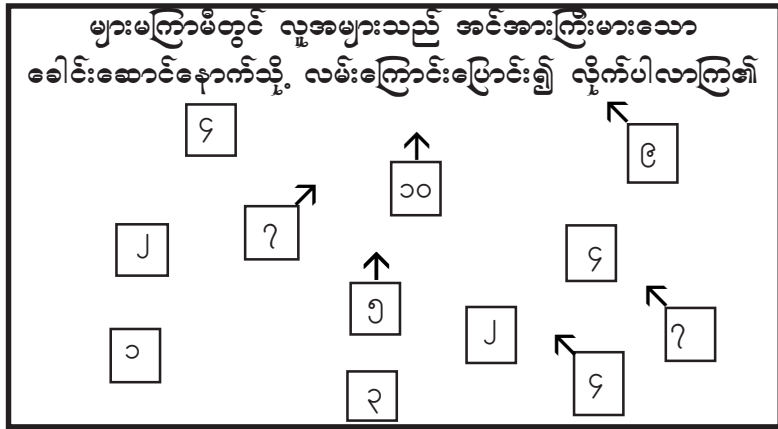
လူအများအပြားသည် အုပ်စုတစ်စုအဖြစ် စုစည်းမိကြပါက မည်သို့မည်ပုံ ဖြစ်ပျက်တတ်သည်ကို လေ့လာကြည့်စေလိုပါသည်။ ၎င်းတို့သည် အချင်းချင်းထိတွေ့ပေါင်းစက်မိရင်း ထိုအုပ်စုထဲရှိ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူက ချက်ချင်းပင် ဦးဆောင်မှုပေးလေတော့ရှိ၏။ ၎င်းတို့က မည်သည့်ဘက်သို့သွားလိုသည်၊ သို့တည်းမဟုတ်မည်သူနှင့် တွဲလိုသည်တို့ကို စတင်တွေးတောကြ၏။ အစပထမတွင် ၎င်းတို့သည် အရပ်မျက်နှာပေါင်းများစွာသို့ သွားရောက်ရန် ယာယီ လှုပ်ရှားလေ့ ရှိတတ်ကြသည်။ သို့ရာတွင် တစ်ယောက်အကြောင်း တစ်ယောက်သိလာ ကြသောအချိန်၌ မည်သူသည် အင်အားအပြည့်ဝ ဆုံး ခေါင်းဆောင် ဖြစ်ကြောင်းသိလာကြပြီးလျှင် မည်သူ၏ ဦးဆောင်မှုနောက်သို့ လိုက်ပါ ရမည်ကို သဘောပေါက်လာခဲ့ကြသည်။

လူတစ်ယောက်တွင် ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အချင်း ပိုမိုပြည့်ဝ

နေပါက သူသည် ပို၍လျင်မြန်စွာ ခေါင်းဆောင်နေရာကို ရယူလေ့ရှိ သည်။ အချိန်ကျရောက်လာသည့်အခါတွင် အုပ်စုထဲ၌ ရှိနေသူများသည် စည်းစည်းလုံးလုံး ဖြစ်လာပြီးလျှင် အကြံခိုင်ဆုံးခေါင်းဆောင်၏ နောက်သို့ လိုက်ပါသွားကြလေ၏။ ထိုသို့မဟုတ်ပါက ၎င်းတို့သည် ထိုအုပ်စုမှ ထွက်ပြီး မိမိသွားလိုရာသို့ သွားတတ်ကြသည်။

စိတ်ဓါတ်ကြံ့ခိုင်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်၏ နောက်သို့ နောက်လိုက်များ လိုက်ပါလာကြမှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အဖြစ်အပျက် ကလေးတစ်ခုကို ကြားဖူးပါသည်။ ထိုကိစ္စမှာ ၁၉၇၀ ဆယ်စု နှစ်အစောပိုင်းက ဖြစ်ပွားခဲ့ခြင်းဖြစ်၏။ အလွန်တော်သော ဘတ်စကက် ဘောကွင်းလယ်ကစားသမား ဘီလ်ဝေါလ်တန်သည် နည်းပြဆရာ ဂျန်ဂူးဒင်၏ ယူစီအယ်အေ(UCLA)အဖွဲ့တွင် ပါဝင်ကစားရန် ရောက်ရှိ လာသည်။ ဘီလ်ဝေါလ်တန်သည် လူငယ်တစ်ဦးဖြစ်သည့် အလျှောက် မုတ်ဆိတ်မွေးထား၏။ ဤတွင်နည်းပြဆရာက ၎င်း၏အားကစား သမားများသည် မျက်နှာပေါ်တွင် မည်သည့်အမွှေး အမျှင်အမှင်မှ မရှိစေရဟု





စည်းကမ်းသတ်မှတ်ထားကြောင်း ပြောပြခဲ့သည်။ ဝေါလ်တန်ကလည်း ၎င်း၏ မှတ်ဆိတ်မွေးကို မရိတ်မပစ်နိုင် ဟုပြန်ဖြေလိုက်၏။ နည်းပြဆရာ ဂျန်ဂူးဒင်၏ ခိုင်မာသောတုံ့ပြန်ချက်မှာ ဤသို့ဖြစ်၏။ “ဘီလ်ရေ၊ ဒါဆိုရင် မင်းကိုငါတို့က သတိရနေ ကြတော့မှာပဲ” ဟုဖြေလိုက်လေသည်။ ဘီလ်ဝေါလ်တန်တစ်ယောက်၎င်း၏ မှတ်ဆိတ်မွေးများအား ရိတ်ပစ်ခဲ့သည်ကို ထပ်မံပြောပြရန် လို မည်မထင်တော့ပါ။

မည်ရွေမည်မျှ လိုက်ပါလာကြမည်နည်း။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအပေါ်၌ ၎င်း၏ နောက်လိုက်နောက်ပါများက မည်မျှလောက် ကြည်ညိုလေးစားကြသနည်းဆိုသည့် အချက်အား တိုင်းတာရန်နည်းလမ်းပေါင်းများစွာ ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် ကြည်ညိုလေးစားမှုအား တိုင်းတာသည့် အကြီးမားဆုံးစမ်းသပ်ချက်မှာ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူက ၎င်း၏အဖွဲ့အစည်းတွင် ကြီးမားသောပြောင်းလဲမှု တစ်ရပ်အား ပြုလုပ်ချိန်၌ ဖြစ်ပါ၏။ ၁၉၉၇ခုနှစ်တွင် ကျွန်ုပ်၏ ကုမ္ပဏီ INJOY အင်ဂျိုင်းအား ကယ်လီဖိုးနီးယားပြည်နယ် ဆန်ဒိုင်ဂိုမြို့မှ ဂျော်ဂျီယာပြည်နယ် အက်တလန်တာမြို့သို့ ပြောင်းရွှေ့ခဲ့စဉ်က အဆိုပါစမ်းသပ်မှုကို ကိုယ်တိုင်တွေ့ကြုံခံစားခဲ့ရပါသည်။

ကျွန်ုပ်သည် ဇနီးဖြစ်သူ မာဂရက်နှင့် ၁၉၉၆ခုနှစ် နှစ်ဦးပိုင်းက တရုတ်ပြည်၌ ရေလမ်းခရီးနှင့် အနားယူအပန်းဖြေနေစဉ်တွင် ထိုကဲ့သို့ ရွှေ့ပြောင်းရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့က ရွှေ့ပြောင်းမည့် ကိစ္စနှင့် အနာဂတ်စိတ်ကူးများအား ဆွေးနွေးနေကြစဉ် ကုမ္ပဏီမှ အဓိကကျသည့် ခေါင်းဆောင်များအပေါ်၌ ကျွန်ုပ်၏ ဩဇာသက်ရောက်မှုကို အလေးထားပြီး စတင်၍ စဉ်းစားကြည့်ခဲ့ပါသည်။ ကျွန်ုပ်က ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးချင်းနှင့် ဆက်ဆံမှုသမိုင်းကြောင်းကို သာမက ၎င်းတို့အပေါ် ကျွန်ုပ်၏ ခေါင်း ဆောင်မှုအင်အားတို့ကိုပါ စိတ်ထဲတွင် သုံးသပ်လိုက်ပြီးနောက် ၅၀ရာခိုင်နှုန်းကသာ ၎င်းတို့၏ အခြေတကျ ဖြစ်တည်နေမှုတို့ကို လုံးဝစွန့်ခွာပြီး နေရာသစ်သို့ အဖွဲ့အစည်းနှင့်အတူ ရွှေ့ပြောင်းလိုက်ပါလာကြလိမ့်မည်ဟု ခန့်မှန်းကြည့် လိုက်သည်။ မာဂရက်ကလည်း ကျွန်ုပ်၏အကဲဖြတ်ချက်ကို သဘောတူညီခဲ့ပါသည်။

နောက်ထပ် လအနည်းငယ် ကြာသော အခါ ကျွန်ုပ်နှင့်

အင်ဂျိုင်းကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌ ဒစ်ပီတာဆန်တို့သည် ပြောင်းရွှေ့ရန်အတွက်ကြိုတင် ဆောင်ရွက်ရမည့်လုပ်ငန်းအဝဝကို ညှိနှိုင်း၍ပြီးစီးခဲ့ကြသည်။ ဤတွင် ကျွန်ုပ်အနေနှင့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးချင်းထံ ချဉ်းကပ်၍ အက်တလန် တာသို့ ပြောင်းရွှေ့ရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို စတင်၍ အသိပေးရလေ၏။ ဤတွင် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ပြီးတစ်ယောက်က ကျွန်ုပ်နှင့်အတူ လိုက်ပါလိုကြောင်း ဖြေကြားကြသည်။ ကျွန်ုပ်က ခေါင်းဆောင် တစ်ဝက်ခန့်ကသာ လိုက်ပါလာကြလိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်ထားခဲ့ သော်လည်း ခေါင်းဆောင်အားလုံးတစ်ရာ ရာခိုင်နှုန်းက လိုက်ပါ ကြမည်ဟု သိရသောအခါတွင် ကျွန်ုပ်မည်မျှ ဝမ်းသာမည်ကို စဉ်းစား ကြည့်ကြစေလိုပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့ ရွှေ့ပြောင်းလာကြသည်မှာ တစ်နှစ်ခန့်ကြာမြင့်ခဲ့ပါပြီ။ အဆိုပါထိပ်ပိုင်းခေါင်းဆောင်အားလုံးသည်လည်း အက်တလန်တာမြို့ တွင် ကျွန်ုပ်နှင့်အတူ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေကြဆဲပင် ဖြစ်ပါ၏။ အဘယ်ကြောင့် ထိုမျှလောက်များပြားစွာလိုက်ပါလာကြပါသနည်း။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များသည် အများနှင့်မတူအောင် ဆောင်ရွက်တတ်သူများ ဖြစ်ကြသလို ကျွန်ုပ်တို့အဖွဲ့အစည်း၏ အမြော်အမြင်ရှိသော အနာဂတ် စိတ်ကူးအားအကောင်အထည်ဖော်မှုတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်လို သူများ ဖြစ်နေကြသောကြောင့်ပင်တည်း။ နောက်တစ်ချက်မှာ ကျွန်ုပ်သည် ၎င်းတို့နှင့် ဆက်ဆံရာ၌ ကျွန်ုပ်၏အချိန်နှင့်အင်အားတို့ကို များပြားစွာ ရင်းနှီး မြှုပ်နှံထားခဲ့သလို၎င်းတို့၏ ဘဝတန်ဖိုးကို မြင့်တက်စေခဲ့ခြင်း ကြောင့်လည်းပါဝင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ပို၍အရေးကြီးသောအခြား အချက်တစ်ချက်လည်းရှိနေပါသည်။ အကယ်၍ ကျွန်ုပ်သည် အားနည်း ပျော့ညံ့သော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသာ ဖြစ်နေခဲ့ပါက ကျွန်ုပ်ဖော်ပြခဲ့သော ကျိုးကြောင်းပြချက်များ နှင့် လုံလောက်မည်မဟုတ်ပါ။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ကျွန်ုပ်သည် ဘဝတစ်လျှောက်လုံး ကျွန်ုပ်၏

ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အချင်းများကို ပိုမို၍ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် အစဉ်တစိုက်ပြုလုပ်နေခဲ့သူဖြစ်သောကြောင့် ကြံ့ခိုင်ပြီး ခွန်အားရှိသည့် အခြားခေါင်းဆောင်များအပေါ်တွင် ခေါင်းဆောင်မှုပေးနိုင်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ အဆင့်မြင့်၎င်း၌ ရှိနေသူများသည် အဆင့်၇ရှိသူတစ်ဦးထံ၌ တပည့်ခံလိမ့်မည် မဟုတ်ချေ။ ဤကား ခေါင်းဆောင်မှု သဘောတရား၏ လမ်းစဉ်ပင်ဖြစ်၏။ ထိုအချက်သည် ကြည်ညိုလေးစားမှု ဥပဒေသ၏ လျှို့ဝှက်ချက်တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။

(၈)

အလိုလိုသိမှု ဥပဒေသ

ခေါင်းဆောင်တို့သည် အရာရာကို ခေါင်းဆောင်တို့၏ ဘက်လိုက်မှု ဖြင့် ဆုံးဖြတ်လေ့ရှိသည်။

သင်သည် ရုပ်မြင်သံကြားဇာတ်လမ်း Dragnet ကို သတိရမိပါ သလား။ သင်သတိရသည်ဆိုပါက အဆိုပါဇာတ်လမ်းတွင် ဂျက်ဝက်ဘ် ပြောသော “ အချက်အလက်တွေကိုသာ ပြောပြပါကြီးဒေါ်၊ အချက်အ လက်တွေကိုသာ ပြောပြပါဗျာ ” ဆိုသည့် စကားကို မှတ်မိဖွယ်ရှိပါ၏။ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ဥပဒေသများတွင် အလိုလိုသိမှု ဥပဒေသသည် နားလည်ရန်အခက်ခဲဆုံး ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရှိသည်။ အဘယ် ကြောင့်ဆိုသော ထိုဥပဒေသသည် အချက်အလက်များနှင့်သာ ဖော်ပြရန် မပြည့်စုံ မလုံလောက်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ အလိုလိုသိမှု ဥပဒေသသည် အချက်အလက်များပေါ်တွင် အခြေခံ၍ အလိုလိုသိ သောစိတ်နှင့် အခြားဆုပ်ကိုင်ပြသ၍မရသော အချက်အလက်များတို့ ကိုပေါင်းစပ်ထားခြင်းဖြစ်ပါ၏။ ၎င်းအပြင် အဆိုပါခေါင်းဆောင်တို့ ၏ အလိုလိုသိမှုက မကြာခဏဆိုသလို သာမန်ခေါင်းဆောင်များနှင့် အထူးချွန် အပြောင်မြောက် ဆုံး ခေါင်းဆောင် များတို့ကို ခွဲခြားပေး လိုက်သော အကြောင်းအချက်တစ်ခု ဖြစ်နေခြင်းကြောင့်ပင်တည်း။ လွန်ခဲ့

သော အကြောင်းအချက်တစ်ခု ဖြစ်နေခြင်းကြောင့် ပင်တည်း။ လွန်ခဲ့သော နှစ် အနည်းငယ် က ကျွန်ုပ်၏ ဝန်ထမ်းတစ်ဦး ဖြစ်သော “တင်မဲအဲလ်မိုး” တို့ ပြောဖြစ်ခဲ့ကြသည့် စကားများကို ပြန်၍ဖောက်သည် ချပရစေ။ အဆိုပါစကားများက အလိုလိုသိမှု ဥပဒေသ၏ သဘော သဘာဝကို အတွင်းကျကျ သိစေလိမ့်မည်ဖြစ်ပါသည်။

အတော်ဆုံးခေါင်းဆောင်များက မြင်တတ်၏၊ တုံ့ပြန်တတ်၏။

ထိုကိစ္စမှာ ကျွန်ုပ်ဆန်ဒိုင်ဂိုမြို့၌ နေထိုင်စဉ်က ဖြစ်ပျက်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ထိုစဉ်က “ချာဂျားစ်” ဘောလုံးအသင်းတွင် နောက်တန်းလူ တစ်ဦး၏ နေရာလစ်လပ်နေခဲ့သည်။ ထိုနေရာအတွက် အားကစားသမား သုံးယောက် ယှဉ်ပြိုင်နေခဲ့ကြပြီး မည်သူ့အရွေးခံရဖွယ်ရှိသနည်း ဟု တင်မဲက ကျွန်ုပ်ကို မေးသည်။ ကျွန်ုပ်ကလည်း “စတန်ဟမ်းဖရီးစ်” ဟု မဆိုင်းမတွ ဖြေလိုက်၏။

“တကယ်လား”

တင်မဲက ပြန်ပြောလိုက်ခြင်းဖြစ်၏။

“ကျွန်တော်ကတော့ သူ့ရဖို့အခွင့်အရေး သိပ်မရှိဘူးလို့ ထင်တယ်။ သူက ကိုယ်လုံးကိုယ်ပေါက် သိပ်ထွားလှတာလဲမဟုတ်ဘူး၊ အနားယူ ခန်းထဲမှာ အားကစားသမားတွေရဲ့ ကျင့်ဝတ်နီတိနဲ့ မညီညွတ်ဘူးလို့ ပြောသံကြားရတယ်။ ပြီးတော့ သူ့ကိုကြည့်ရတာ နောက်တန်းက ကစားတဲ့လူတစ်ယောက်နဲ့တောင်မတူဘူး။”

ကျွန်ုပ်ကဖြေလိုက်သည်။

“အဲဒါက အရေးမကြီးပါဘူး၊ သူကပိုပြီးတော်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ကွ၊ “စတန်”ကစားပုံကို ကြည့်ပါလား။ သူက အခြေအနေအ

ရပ်ရပ်နဲ့ အနေအထားကို မြင်တတ်တဲ့စွမ်းရည်ရှိတယ်။ ဘယ်လိုက စားရမယ်၊ ဘယ်အချိန်မှာ ရပ်ပစ်လိုက်ရမယ်ဆိုတာကို သူသိနေတယ်။ အဲဒီနေရာကို သူပဲရမှာပါ”

ပြီးတော့လည်း ထိုနေရာတွင် “စတန်”ကစားခွင့်ရရှိသွားပါသည်။ ၎င်း၏အရည်အချင်းမှာ ကောင်းလွန်းလှသောကြောင့် သူသည် အတော်ကလေးအားနည်းနေသည့် “ဆန်ဒိုင်ဂို”အသင်းကို ၁၉၉၅ခုနှစ် တွင် နောက်ဆုံးဖလားပွဲသို့ ရောက်သည်အထိ ဦးဆောင်သွားနိုင် ခဲ့သည်။

ခေါင်းဆောင်မှုသည် ခေါင်းဆောင်တို့၏ ဘက်လိုက်မှု ဖြစ်၏

ခေါင်းဆောင်များသည် အစစအရာရာကို ခေါင်းဆောင်တို့၏ ဘက်လိုက်မှုဖြင့် ကြည့်တတ်မြင်တတ်ကြ၏။ ထို့ကြောင့် ရလဒ် အနေနှင့် ၎င်းတို့သည် မည်သို့မည်ပုံ ဆောင်ရွက်ရမည်ကို အလိုအလျောက်နီးပါး၊ ထိုးထွင်း၍ သိနေတတ်ကြသည်။ အဆိုပါမြင်တတ်တုံ့ပြန်တတ်သည့် အရည်အချင်းကို အလွန်ကြီးကျယ်သော ခေါင်းဆောင်ကြီးတိုင်းတွင် သင်တွေ့မြင်ရမည်ဖြစ်၏။ ဥပမာအဖြစ် အမေရိကန်ကြည်းတပ်မှ ဗိုလ်ချုပ်ကြီး အတ်ချ်နော်မန်ရှပ်စ်ကော့ဖ်၏ လုပ်ငန်းခွင်သမိုင်း ကြောင်းကို လေ့လာကြည့်စေလိုပါသည်။ တစ်ချိန်ပြီး တစ်ချိန်ဆိုသလို ပင်အခြားပုဂ္ဂိုလ်များက မဆောင်ရွက်လိုသည့် တပ်များတွင် သူ့ကို တာဝန်ပေးအပ်ခဲ့ကြ၏။ သို့ရာတွင် သူသည်၎င်း၏ အလွန်ထူးခြားသော အလိုလိုသိမှုစွမ်းရည်နှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိမှု တို့ကြောင့် ယခင်ရှိခဲ့သည့် အနေအထားများကို ပြောင်းလဲသွားအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ပါသည်။

ရှပ်စ်ကော့ဖ်သည် တပ်မတော်တွင် လုပ်သက် ၁၇နှစ်ရှိသည့်

အချိန်တွင်မှ တပ်ရင်းတစ်ရင်းအား ဦးစီးအုပ်ချုပ်ရန် အခွင့်အရေးရရှိခဲ့သည်။ ထိုအဖြစ်အပျက်မှာ၁၉၆၉ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလက သူသည် ဗီယက်နမ်သို့ ဒုတိယဗိုလ်မှူးကြီးတစ်ယောက်အနေနှင့် ဒုတိယအကြိမ် လှည့်လည်ခဲ့စဉ် ဖြစ်ပါ၏။ မည်သူကမှ မအုပ်ချုပ်လိုသည့် တပ်ရင်းမှာ အမှတ်ခြောက် ခြေလျင်တပ်၏ ပထမတပ်ရင်းဖြစ်သည်။ “အမှတ်ခြောက်၏ နံပါတ်တစ်” ဟု ခေါ်ဝေါ်ကြ၏။ သို့ရာတွင် ထိုတပ်ရင်း၏ ဆိုးရွားလှသော ဂုဏ်သတင်းကြောင့် “အမှတ်ခြောက် ၏အဆိုးရွားဆုံး” ဟုနာမည်ပြောင်ပေးခြင်းကိုလည်း ခံနေရသည်။ ထိုတပ်ရင်းအား ရှုဝင်ကော့ဖ်ထံ လွှဲအပ်သည့်အခါ တပ်ရင်းသည် နှစ်စဉ်စစ်ဆေးပွဲ၌ စာမေးပွဲကျကြောင်းပြောပြလိုက်သည်။ ထိုတပ်ရင်းသည် အမှတ် ၁၀၀ ပေးသည့်အနက် စိတ်ပျက်စရာကောင်း လောက်အောင်ပင်၁၆ မှတ်သာ ရရှိခဲ့လေသည်။ ရှုဝင်ကော့ဖ်အနေ နှင့်၎င်း၏တပ်ရင်းကို လူရိုသေ၊ ရှင်ရိုသေဖြစ်အောင် အပြင်းအထန် မောင်းဖို့ ရက်ပေါင်း၃၀ သာ အချိန်ရတော့၏။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ မျက်စိဖြင့် ကြည့်လို့ကံသောအခါ

တပ်ရင်း၌ တာဝန်ယူမှုအခမ်းအနား ပြီးသွားသည့်အခါ ရှုဝင်ကော့ဖ်သည် ယခင်တပ်ရင်းမှူးနှင့်တွေ့ဆုံခဲ့သည်။ အဆိုပါ တပ်ရင်းမှူးက စကော့ချ်ဝီစကီတစ်ပုလင်းကို လှမ်းပေးရင်း “ဟောဒါက ခင်ဗျားအတွက်လိုအပ်မှာအမှန်ပဲ။ အေးလေ၊ ခင်ဗျားက ကျုပ်ထက် ပိုကောင်းအောင် လုပ်ပေးနိုင်လိမ့်မယ်လို့ မျှော်လင့်ပါရဲ့။ ကျုပ်က အတတ်နိုင်ဆုံးကတော့ ခေါင်းဆောင်မှုပေးဖို့ကြိုးစားခဲ့ပါ တယ်။ဒါပေမယ့် ဒီတပ်ရင်း က အင်မတန် အသုံးမကျတဲ့ တပ်ရင်း၊ စိတ်ဓါတ် ကလည်း

အသုံးမကျဘူး၊ ဆောင်ရွက်ရမယ့် တာဝန်ကလဲ အသုံးမကျဘူး၊ ခင်ဗျား ကံကောင်းပါစေဗျာ” ဟု ပြောပြီးနောက်ထွက် ခွာသွားလေသည်။

ရှုဝင်ကော့ဖ်၏ အလိုလိုသိသောစိတ်က သူသည် အလွန်ဆိုးရွားသော အခြေအနေတစ်ရပ်နှင့် ရင်ဆိုင်နေရပြီဟု သိလိုက်၏။ သို့ ရာတွင် သူ့မျှော်လင့် ထားသည်ထက်ပင် ပို၍ဆိုးရွားနေပါသည်။ ၎င်း ၏ အရင်ကပုဂ္ဂိုလ်သည် ခေါင်းဆောင်မှုအကြောင်း နာနန်းတစ်လုံးမှ နားမလည်သူဖြစ်၏။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်ကြီးသည် လုံခြုံမှုရှိသော တပ်ရင်းမှူး ရုံးခန်းထဲမှနေ၍ ၎င်း၏တပ်များအား စစ်ဆေးကြည့်ရှုရန် တစ်ကြိမ် ‘တစ်ခါမှ ထွက်လာခဲ့ခြင်းမရှိချေ။ ရလဒ်များကလည်း စိတ်ပျက်စရာ ကောင်းလှပြီး တပ်ရင်းတစ်ရင်းလုံးဗရုတ်သုက္ခဖြစ်နေသည်။ စစ်ဗိုလ် များကလည်း အစစအရာရာကို လျစ်လျူရှုထားကြ၏။ လုံခြုံရေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အခြေခံအကျဆုံး စည်းကမ်းများကိုပင် လိုက်နာခြင်း မရှိကြ။ ပြီးတော့ စစ်သားများသည် မလိုအပ်ဘဲ သေဆုံးနေကြရ၏။ ယခင်တပ်ရင်းမှူးပြောခဲ့သည်မှာ မှန်လေစွာ ဤတပ် ရင်းသည် ကျဆင်း နေသော စိတ်ဓာတ်နှင့်အသုံးမကျသော တပ်ရင်း ဖြစ်ပေ၏။ သို့ရာတွင် ထိုပုဂ္ဂိုလ်ကြီးက ၎င်းကိစ္စသည် သူ့အပြစ်ဖြစ် ကြောင်းဝန်မခံသွားခဲ့ပါ။ ရှုဝင်ကော့ဖ်၏ ပုံဖော်ချက်အရ ယခင် တပ်ရင်းမှူးသည် အခြေအနေကို သိနားလည်နိုင်သော သို့မဟုတ် မြင်နိုင်သောအရည်အချင်းမရှိကြောင်း ထင်ရှားသည့်အပြင် ထိုပု ဂ္ဂိုလ်သည် ၎င်း၏တပ်သားများအပေါ်၌ ခေါင်းဆောင်အဖြစ် တာ ဝန်မကျေခဲ့ပါချေ။

နောက်ပိုင်းရက်သတ္တပတ်များတွင် ရှုဝင်ကော့ဖ်၏ အလိုလို သိမှုက သက်ဝင်လှုပ်ရှားလာသလို ၎င်း၏ လုပ်ငန်းများကို စတင်ဆောင် ရွက်လေတော့၏။ သူက စစ်ဘက်ဆိုင်ရာဆောင်ရွက်မှုနည်းလမ်း များကို လိုက်နာဆောင် ရွက် စေသည်။ တပ်သားများကို ပြန်လည်၍ သင်တန်းပေးပြီး ခေါင်းဆောင်များကိုလည်း အရည်အချင်းပြည့်ဝလာ

စေ၏။ ၎င်း၏တပည့်များအား ဦးတည်ချက်နှင့် ရည်ရွယ်ချက်တို့ကို ညွှန်ပြပေးခဲ့သည်။ ရက်သုံးဆယ်ပြည့်မြောက်၍ အစစ်ဆေးခံချိန်သို့ ရောက်ရှိသည့်အခါ အောင်မှတ်ရသည့်အဆင့်သို့ ရောက်ရှိခဲ့လေသည်။ ဤတွင် တပ်သားများကိုယ်တိုင်ကလည်း စဉ်းစားစပြုလာ ကြ၏။ “ဟေ့၊ ငါတို့ဖြစ်မြောက်အောင် လုပ်နိုင်ကြသားပဲ၊ ငါတို့ အောင်မြင်မှုတွေ ရနိုင်ပါတယ်၊ ငါတို့ဟာ အမှတ်ခြောက်ရဲ့ အဆိုး ရွားဆုံးတပ် မဖြစ် တော့ပါဘူး။”

ရလဒ်အနေဖြင့် အကျအဆုံးနည်းပါးလာပြီး စိတ်ဓါတ်တက်ကြွ လာကြသည်။ ထိုတပ်ရင်းသည် တိုက်ခိုက်ရာတွင်လည်း ပို၍အောင် မြင်မှု ရရှိလာ၏။ ရှုဝပ်ဇ်ကော့ဖ်၏ ခေါင်းဆောင်မှုက အလွန်ပင် ခိုင်မာ တောင့်တင်းလှသလို ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကလည်း အလွန်ပင် ထိ ရောက်မှုရှိသောကြောင့် ၎င်းတာဝန်ယူပြီး လအနည်းငယ်ကြာမြင့် လာသောအခါ စည်းကမ်းကောင်းမွန်ပြီး အလွန်စိတ်ဓါတ်တက် ကြွနေသည့် တပ်ရင်းများကသာ ထမ်းဆောင်နိုင်စွမ်းရှိမည့် ပို၍ ခက်ခဲသောတာဝန်များကို ၎င်းတို့အား ပေးအပ်ခြင်းခံကြရလေသည်။

နောက်တစ်ကြိမ် ခိန်ခေါ်မှုနှင့် ရင်ဆိုင်ရခြင်း

ထို့နောက်ပိုင်းတွင် ရှုဝပ်ဇ်ကော့ဖ်သည် ‘တပ်မဟာ’ တစ်ခုကို ဦး စီးကွပ်ကဲရန် အခွင့်အရေးရလာပြန်သည်။ ယခုတစ်ကြိမ်တွင်လည်း သူသည် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ မလိုချင်သည့်နေရာကို တာဝန်ယူရသည်။ သူ့အရင်က ပုဂ္ဂိုလ်သည် အလွန်ညံ့ဖျင်းသောခေါင်းဆောင်တစ်ဦး ဖြစ်နေပြန်၏။ ထို တပ်မဟာမှာ လူးဝစ်ခံတပ်ရှိ အမှတ်ကိုး ခြေလျင် တပ်မှ “ပထမကင်းထောက်နှင့် ကွန်မန်ဒိုတပ်မဟာ” ပင်ဖြစ်၏။

သို့ရာတွင် ပထမပုဂ္ဂိုလ်၏ ဦးဆောင်မှု ညံ့ဖျင်းသောကြောင့် “ဆပ် ကပ်တပ်မဟာ” ဟုနာမည်ပြောင်ပေးထားခဲ့ကြသည်။

ရှုဝပ်ဇ်ကော့ဖ်၏ အလိုလိုသိသော ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အချင်း အရသူကွပ်ကဲရသူများသည် လူတော်များဖြစ်ကြောင်းကို သူသိ၏။ တကယ့်ပြဿနာမှာ ၎င်းတို့၏ဦးစားပေးမှုများသည် လုံးဝဥသံ့ မှား ယွင်းနေခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ သူက ၎င်း၏ အရာရှိများအား စုဝေး စေပြီးနောက် ဦးစားပေးမှုအသစ်များကို ပြဋ္ဌာန်းလိုက်သည်။ ၎င်းတို့ ၏တပ်သားများအား ပုံမှန်လမ်းကြောင်းပေါ်သို့ ရောက်လာအောင် ပြန်လည်လေ့ကျင့်ပေးကြဖို့ အာဏာများအပ်နှင်းလိုက်လေသည်။ သူ ကပြောင်းလဲမှုများကို အကောင်အထည် ဖော်နေရင်းနှင့် သူ၏ မျှော် မှန်းချက်မှာ ရှင်းလင်းပြတ်သားလှပါသည်။ သူက ၎င်း၏တပ်မဟာ အားတိုက်ပွဲဝင်နိုင်အောင် အဆင်သင့်ဖြစ်စေလိုခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။

ထို့တပ်မဟာမှ တပ်ရင်းများသည် စေတိုးတက်မှုရှိလာကြသည်။ ထိုကဲ့သို့ မိမိကိုယ်မိမိ ပြန်လည်၍ ယုံကြည်မှု ရရှိလာစေချိန်တွင် ပျော့ညံ့သော ခေါင်းဆောင်များက ၎င်းတို့၏တပ်များအား ဖိအားပေး ရမည်ကို ကြောက်လန့်ကြလိမ့်မည်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ရှုဝပ်ဇ် ကော့ဖ်၏ အလိုလိုသိသောစိတ်က ၎င်း၏တပ်များအား မီးထိုးပေးနိုင်ရန် ရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင်ရှိဖို့ လိုအပ်ကြောင်းသိထားသည်။ ထို့ကြောင့် ရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင်တစ်ခုကို ရှာတွေ့လေ၏။ ထိုပန်းတိုင် မှာ လာမည့်နေ့ရာသီ၌ ပြုလုပ်မည့် “သဲကန္တာရစစ်ကစားမှု လေ့ကျင့် ခန်း” ပင်ဖြစ်သည်။

ရှုဝပ်ဇ်ကော့ဖ်က အဆိုပါစစ်ကစားမှု လေ့ကျင့်ခန်းတွင် ‘တပ်မဟာ၏ကိုယ်စား၎င်း၏တပ်များက ပါဝင် ဆောင်ရွက်ခွင့်ကို တပ်မမှူးထံမှ အရယူခဲ့ ပြီးနောက် ထို ကိစ္စအတွက် သူ့လူများအား လေ့ကျင့်ပေးမှုတွင်ကိုယ်တိုင်မနေမနားပါဝင်ဆောင်ရွက်လေ၏ ထိုနှစ်နေ့ရာသီ၌

အဆိုပါစစ်ကစားမှုလေ့ကျင့်ခန်းကို ဆောင်ရွက်ကြရသည့်အခါ ရှစ်
ကော့ဖ်၏ တပ်ရင်းသုံးရင်းသည် မရင်းတပ်ရင်း ဆယ့်သုံးရင်းနှင့်
ယှဉ်ပြိုင်ကြရသည်။ ရှစ်ကော့ဖ်၏ ခြေလျင်တပ်ရင်းများက အောင်
မြင်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိမှုကြောင့် အဆိုပါလေ့ကျင့်ခန်းများ
ပြီးဆုံးသွားသည့်အခါ မရင်းတပ်ရင်းများ၏ တပ်မမှူး၊ ကြယ်
နှစ်ပွင့်ဗိုလ်ချုပ်ကြီးက ရှစ်ကော့ဖ်အား စကားစမြည်ပြောရန်ပင်
ငြင်းဆန်ခဲ့လေသည်။

ခေါင်းများ၏တွေးတောပုံ

ခေါင်းဆောင်များ၏ အလိုလိုသိစိတ်အရ ၎င်းတို့သည် အစစ
အရာ ရာကို ခေါင်းဆောင်တို့၏ ဘက်လိုက်မှုဖြင့် ဆုံးဖြတ်လေ့ရှိသည်။
အချို့သောပုဂ္ဂိုလ်များသည် ခေါင်းဆောင်တို့၏အလိုလိုသိစိတ်ဖြင့်
မွေးဖွားလာကြပြီး အချို့ကမူ ထိုအလိုလိုသိစိတ်ဖွံ့ဖြိုးလာအောင်
ပင်ပင်ပန်းပန်း ကြိုးပမ်းယူကြရ၏။ ထက်မြက်လာအောင် သွေးယူကြ
ရ၏။ ထိုအရည်အချင်းက မည်သို့ပင် တိုးတက်ကြီးထွား လာသည်
ဖြစ်ပါစေ၊ ရလဒ်မှာ မွေးရာပါ အရည်အချင်းနှင့် လေ့ကျင့် ထားသော
ကျွမ်းကျင်မှုတို့အား ပေါင်းစပ်ထားခြင်းသာ ဖြစ်ပါသည်။

ဤအသိအမြင်ကြွယ်ဝသော အလိုလိုသိမှုက ခေါင်းဆောင်မှု
ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို ဝန်းကန် ပေါ်ထွက်လာစေသည်။ ဤဘက်လိုက်မှု
အား အဓိပ္ပါယ်ဖော်ပြရန် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းမှာ လက်ဆုပ်လက်
ကိုင်မပြနိုင်သည့် အကြောင်းအချက်များကို ကိုင်တွယ်နိုင်သည့် စွမ်းရည်၊
ထိုအကြောင်းအချက်များအား နားလည်နိုင်စွမ်းရှိမှုနှင့် ခေါင်း
ဆောင်မှုဆိုင်ရာ ရည်မှန်းချက်သို့ ရောက်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း

ရှိမှုတို့ပင်ဖြစ်ပါသည်။
အလိုအလျောက်သိမှုက ခေါင်းဆောင်မှု၏ အမည်မဖော်ပြ
နိုင်သော အကြောင်းအချက်များအား နားလည် နိုင်စွမ်း ရှိစေရမည်
ဖြစ်ပါသည်

**ခေါင်းဆောင်များသည် အခြေအနေကို သိမြင်တတ်သူများ
ဖြစ်ကြသည်**

မည်သည့်အခြေအနေမျိုး၌မဆို ထိုခေါင်းဆောင်များသည် အခြား
ခေါင်းဆောင်များက မမြင်နိုင်သည့် အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို
မြင်တွေ့တတ်ကြ၏။ ဥပမာအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်သည် ဆန်ဒိုင်ဂို ရှိ
စကိုင်းလိုင်း(ဘုရားရှိခိုးကျောင်း)၏ တာဝန်ခံသင်းအုပ်ဆရာဖြစ်
ဆောင်ရွက်ခဲ့ရစဉ်က အချို့ကာလများတွင် ရက်ကြာမြင့်စွာ ခရီးသွားရန်
လိုအပ်သည့်အခါများ ရှိခဲ့ဖူးပါသည်။ မကြာခဏဆိုသလိုပင် ကျွန်ုပ်သည်
ဆယ်ရက် သို့မဟုတ် ဆယ့်လေးရက် ခရီးသွားခဲ့ပြီးနောက်ပြန်ရောက်
လာသည့်အခါ တစ်ခုခုဖြစ်နေပြီဟု ပြောနိုင်စွမ်းရှိပါ၏။ ကျွန်ုပ် ထိုကိစ္စကို
ခံစား၍ရနေပါ၏။ ကျွန်ုပ်၏ ဝန်ထမ်းများ နှင့် တစ်နာရီခန့်
သွေးတိုးစမ်းသော စကားများကို ပြောဆိုမေးမြန်းပြီး နောက်တွင်
အဆိုပါကိစ္စကို ဖော်ထုတ်နိုင်လေ့ ရှိခဲ့ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်များသည် အလားအလာများကို မြင်တတ်ကြ၏

ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်းကျင်၌ ဖြစ်ပျက်နေသာ ကိစ္စမှန်သမျှတို့သည်
ပို၍ ကြီးမားသော အခြေအနေတစ်ရပ်ရပ်၏ အစိတ်အပိုင်းငယ်များသာ

ဖြစ်ကြသည်။ ခေါင်းဆောင်များသည် ပစ္စက္ခကာလတွင် ဖြစ်ပျက်နေမှုများမှ နောက်သို့ပြန်ဆုတ်ပြီး ၎င်းနှင့် ၎င်း၏တပည့်လက်သားများမည်သည့်နေရာသို့ သွားရောက်နေကြသည်ကိုလည်းကောင်း၊ အနာဂတ်အတွက် မည်သည့်နေရာသို့ ဦးတည်နေကြသည်ကိုလည်း ကောင်း၊ သိမြင်နိုင်သည့် အရည်အချင်းများ ရှိကြသည်။ ၎င်းတို့သည် ပြောင်းလဲမှုတစ်ခုခုအားလေထဲမှ အနံ့ကိုရှုကြည့်ရုံမျှနှင့် သိရှိနေသ ကဲ့သို့ပင်တည်း။

ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့၏ ရင်းမြစ်များကို မြင်တတ် ကြ၏

ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိသူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးနှင့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးတို့၏ကြီးမားသောကွဲပြားခြားနားမှုမှာ ၎င်းတို့၏ ရင်းမြစ်များအား မြင်ပုံမြင်နည်းပင်ဖြစ်သည်။ အောင်မြင်သောပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းတို့က ၎င်းတို့ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိမှုနှင့် တိုင်းတာ၍မြင်တတ်ကြ၏။ အောင်မြင်သောခေါင်းဆောင်များကမူ ၎င်းတို့အတွက် ရနိုင်သော ရင်းမြစ်ပစ္စည်းများဖြစ်သည့် ငွေကြေး၊ ကုန်ကြမ်းပစ္စည်း များ၊ နည်းပညာနှင့် အရေးအကြီးဆုံးဖြစ်သော လူပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်တွင် အခြေခံ၍ စဉ်းစားလေ့ရှိကြသည်။ ခေါင်းဆောင်များက လူပုဂ္ဂိုလ်များသည် ၎င်းတို့အတွက် အရေးကြီးဆုံးပစ္စည်းဖြစ်ကြောင်းကို မည်သည့်အခါတွင်မှ မမေ့ခဲ့ကြချေ။

ခေါင်းဆောင်များသည် လူပုဂ္ဂိုလ်များကိုမြင်တတ်သူများဖြစ် ကြ၏

သမ္မတဂျွန်ဆင်က “သင်အခန်းတစ်ခန်းထဲသို့ ဝင်ပြီးနောက်မည်သူတို့က ခင်ဗျားအား ထောက်ခံသူများဖြစ်သည်။ မည်သူတို့က သင်

နှင့်ဆန့်ကျင်ဘက်ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်ကြသည်တို့ကို အကဲမခတ်တတ်ပါ က သင်သည် နိုင်ငံရေးနယ်ပယ်သား မဖြစ်နိုင်ချေ” ဟု တစ်ခါက ပြောခဲ့ဖူးသည်။ အဆိုပါအဆိုအမိန့်ကို ခေါင်းဆောင်မှုတွင်လည်း အသုံးပြု၍ရပါ၏။ အလိုလိုသိသော ခေါင်းဆောင်များသည် လူအများအတွင်း၌ မည်ကဲ့သို့ ဖြစ်ပျက်နေသည်နှင့် ထိုပုဂ္ဂိုလ်များ၏ မျှော်လင့်ချက်များ၊ ကြောက်လန့်မှုများနှင့် သောကဖြစ်မှုများကို ချက်ချင်းလိုလိုပင် အာရုံခံစား၍ သိနိုင်စွမ်းရှိကြသည်။

ခေါင်းဆောင်များသည် မိမိကိုယ်ကိုလည်း မြင်တတ်သူများ ဖြစ်ကြ၏

နောက်ဆုံးအနေနှင့် ခေါင်းဆောင်ကောင်းများသည် မိမိတို့၏ ကြံ့ခိုင် သောခွန်အားများ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ အားနည်းချက်များနှင့် လက်ရှိ စိတ်ခံစားရမှု အနေအထားတို့ကို သိနိုင်စွမ်းရှိသည့် အရည်အချင်းများ ရှိလာအောင် ဆောင်ရွက်ထားကြရသည်။ “မည်သူမဆို၊ မိမိ ကိုယ်ကို ပြန်၍သုံးသပ်ရာတွင် ရိုးသားဖြောင့်မတ်ခြင်းမရှိပါက၊ ထို ပုဂ္ဂိုလ်သည် ကြီးမားသော ကိစ္စရပ်များ ပေါ်ပေါက်လာအောင် ဆောင် ရွက်နိုင်စွမ်းရှိမည် မဟုတ်ချေ” ဟု ဂျိမ်းစ်ရပ်ဆဲလ်လိုဗဲလ် ပြောခဲ့ဖူး သည့်စကားကို ၎င်းတို့က သဘောပေါက်လက်ခံ ထားကြခြင်း ပင်ဖြစ်သည်။

သင်မြင်မြင်သမျှတို့သည် သင်မည်သူမည်ဝါဖြစ်သည် ဆိုမှု၏ရလဒ် ဖြစ်သည်

ရှုဝပ်ဇ်ကော့ဖ်က အဘယ်ကြောင့် အင်မတန်ခက်ခဲသည့် တာဝန်ပေးမှုများကို အောင်မြင်အောင် ထပ်ခါတလဲလဲ ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း

ရှိခဲ့ပါသည်။ အဖြေမှာ အလိုလိုသိမှုဥပဒေတွင် တည်ရှိနေပါသည်။ အခြားအရာရှိ စစ်ဗိုလ်များသည်လည်း စစ်သေနင်္ဂ ဗျူဟာနှင့် နည်းဗျူဟာတို့ကို တူညီစွာ သင်ယူခဲ့ရသူများ ဖြစ်ကြ၏။ ထို့အပြင်၎င်းတို့သည် တူညီသော ရင်းမြစ်တို့ကိုလည်း သုံး စွဲခွင့်ရှိကြပါသည်။ ထို့ကြောင့် ရှုပ်ထွေးမှုသည် ၎င်း၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များထက် ပို၍ထူးချွန်သည်ဟု မဆိုနိုင်ပြန်ချေ။ ၎င်း တွင်ပိုရှိနေသောအရာမှာ အင်အားကောင်းသော ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အလိုလို သိမှုတစ်ရပ်ပင်ဖြစ်၏။ သူသည် အစစအရာရာကို ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ ဘက်လိုက်မှုဖြင့် ရှုမြင် တတ်သူလည်းဖြစ် သည်။

သင်မည်သူမည်ဝါဖြစ်သည်ဆိုသော အချက်က သင်မြင်မြင်သမျှ တို့ကိုပြဋ္ဌာန်းပေးလိုက်၏။ The Great Outdoors ဆိုသောရုပ်ရှင် ကားထဲတွင် ‘ချက်’နှင့် ၎င်း၏မိသားစုတို့သည် တောအုပ်တစ်ခုထဲ၌ စခန်းချ၍ အပန်းဖြေလျက်ရှိသည်။ ထိုနေရာသို့ ၎င်း၏ခယ်မနှင့်ခင်ပွန်း သည် ‘ရိုမင်’ဆိုသူတို့ မမျှော်လင့်ဘဲ ရောက်ရှိလာကြ၏။ ‘ချက်’ နှင့် ‘ရိုမင်’တို့သည် ရေကန်ကြီးနှင့်မိုင်ပေါင်းများစွာ ကျယ်ပြန့်သော အလွန်လှပသည့် တောအုပ်ရှုခင်းတို့ကို စီးမိုး၍ မြင်နေရသော မြင်ကွင်း အတူတူထိုင်ကြည့်နေကြသည်။ ပွဲစားလူ လည်ရိုမင်ပ ထိုရှုခင်းက ပိုကြည့်ရင်းနှင့် အဆိုပါနေရာတစ်ဝိုက်၌ကုမ္ပဏီအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုက ဒေါ်လာသန်း ၁၅၀၀ ကျော် အကုန် အကျခံ၍ စက္ကူစက်ရုံ များ တည်ဆောက်နေပုံ၊ အဖိုးတန်သတ္တုဖော်သည့် မိုင်းတွင်းများ နှင့် သတ္တု ကျိုချက်သည့်စက်ရုံများ ပေါ်ပေါက်လာမည်တို့ကိုလည်း မြင်ယောင် နေသည်ဟု ဆိုသည်။ အဆိုပါ ရှုခင်းကို အရသာခံရန် လာ ရောက်သော ‘ချက်’ ကမူ သစ်ပင်များကိုသာ မိမိမြင်တွေ့ရကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။

သင့်ပတ်ဝန်းကျင်၌ ရှိနေသော ကမ္ဘာကို သင်မြင်တွေ့ရပုံမှာ

သင်မည်သူမည်ဝါဖြစ်သည်ဆိုသော အချက်က အဆုံးဖြတ်ပေးခြင်း ဖြစ်ပါ ၏။

အလိုလိုသိသော ခေါင်းဆောင်မှု၏ အဆင့်သုံးဆင့်

ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးလိုလိုသည် အလိုလိုသိသည့် ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်ကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိကြပါသည်။ သို့ရာတွင် စတင်တာထွက်သည့်နေရာများမှာ တူညီကြမည် မဟုတ်ပေ။ လူတိုင်းလူတိုင်းသည် အလိုလိုသိမှု၏ အဆင့်ကြီးသုံး ဆင့်အနက်မှ အဆင့်တစ်ခုခု၌ ရှိနေကြကြောင်း ကျွန်ုပ်ရှာဖွေတွေ့ရှိခဲ့ ပါသည်။

၁။ သဘာဝအလျောက် အလိုလိုမြင်တွေ့သူများ

အချို့သောပုဂ္ဂိုလ်များသည် ထူးခြားသောခေါင်းမှုအရည် အချင်းများ နှင့်အတူ မွေးဖွားလာကြ၏။ သူတို့သည် လူအများအား အလိုအ လျောက် နားလည်သဘောပေါက်ကြသည့်အပြင် ၎င်းတို့အား မည် သို့မည်ပုံ ကိုင်တွယ်ရမည်ကိုပါ သိလေ့ရှိကြသည်။ ၎င်းတို့သည် က လေးဘဝမှာပင် ခေါင်းဆောင်လုပ်တမ်းကစားလေ့ရှိကြပြီး ကစားကွင်း၌ လေ့ လာကြည့်ရှုမည်ဆိုပါက ကလေးတိုင်းက ၎င်းတို့၏ နောက်သို့ လိုက်ပါနေကြသည်ကို မြင်တွေ့ရမည်ဖြစ်သည်။ မွေးရာပါ အလိုလို သိသည့် ခေါင်းဆောင်များသည် ထိုအချက်ကို အခြေခံထားပြီး အလွန်အဆင့်မြင့်သော ကမ္ဘာ့ခေါင်းဆောင်များဖြစ်လာသည်အထိ တည်ဆောက်၍ ရနိုင်ပါသည်။ ဤမွေးရာပါ အရည်အချင်းသည် အကြာခဏဆိုသလိုပင် အဆင့် ငြိမ် ရှိနေသော အလွန်တော်သည့် ခေါင်းဆောင်နှင့် အဆင့် ၁၀၀၀ရှိသော ကမ္ဘာ့ခေါင်းဆောင်တို့ကို ခွဲခြားပေးလေ့ရှိသည်။

၂။ အလိုလိုသိလာအောင် ပြုစုပျိုးထောင်ပေးရသူများ

လူတိုင်း လူတိုင်းသည် အလိုအလျောက်သိနေမှုနှင့် စတင်ကြရ သည် မဟုတ်ပါ။ သို့ရာတွင် လူပုဂ္ဂိုလ်များ၌ ရရှိနိုင်သော အရည်အချင်း မှန်သမျှတို့ကို ပြုစုပျိုးထောင်၍ ကြီးထွားလာအောင် ပြုလုပ်နိုင် ကြပါ သည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကဲ့သို့ တွေးတောနိုင်သောအရည် အချင်းသည် အသိအမြင်ကြွယ်ဝသော အလိုလိုသိမှု တစ်ရပ်ပင်ဖြစ် ၏။ မွေးရာပါ ခေါင်းဆောင်အဖြစ်နှင့် မစတင်ခဲ့ရသော ခေါင်းဆောင် တစ်ဦးသည် ပင်လျှင်အလွန်ထူးချွန်သူ တစ်ဦးဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။ မိမိ၏အလိုလိုသိ မှုကို ပြုစုပျိုးထောင်ခြင်းမရှိသူများသည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအဖြစ် ဆောင်ရွက်နေသော ၎င်း၏ဘဝတစ် လျှောက်လုံး အမြင်ကျဉ်းမြောင်းသူ ဖြစ်စေဟု ကြိမ်စာတိုက်ခံရသူတစ် ဦးကို ဖြစ်နေပေလိမ့်မည်။

၃။ အလိုလိုသိမှုကို မည်သည့်အခါတွင်မှ မရနိုင်သူများ

လူတိုင်းလူတိုင်းလိုလိုသည် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ စွမ်းရည်များ နှင့် အလိုလိုသိမှုတို့ကို ပြုစုပျိုးထောင်၍ ရနိုင်ဖွယ်ရှိသည်ဟု ကျွန်ုပ် ယုံကြည်ထားပါသည်။ သို့ရာတွင် ရံဖန်ရံခါဆိုသလို ၎င်း၏သွေးထဲ အသားထဲ၌ပင် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လိုသည့် အသွေးအသား လုံးဝမပါသူ များနှင့်ခေါင်းဆောင်တို့၏ အရည်အချင်းများကို ပြုစုပျိုးထောင် ရန်စိတ်ဝင်စားခြင်းမရှိသည့် လူစားမျိုးကိုလည်း တွေ့ရဖူးပါသည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များသည် နောက်လိုက်များကဲ့သို့ သာလျှင် အမြဲတစေ စဉ်းစားမည့် သူများဖြစ်ကြ၏။

ခေါင်းဆောင်များသည် အလိုလိုသိမှု ဥပဒေကို အသုံးပြု၍ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းကြ၏

ခေါင်းဆောင်များသည် ပြဿနာတစ်ရပ်ရပ်နှင့်ကြုံတွေ့ရသည့်

အခါတိုင်း အလိုလိုသိမှုဥပဒေကို အသုံးပြု၍ ပြဿနာ၏ ပမာဏကို တိုင်းတာကြပြီးနောက် စတင်၍ ဖြေရှင်းတတ်ကြသည်။ ၎င်းတို့သည် အစစအရာရာကို ခေါင်းဆောင်တို့၏ ဘက်လိုက်မှုဖြင့် အကဲဖြတ်ကြ၏။ ဥပမာအားဖြင့် မကြာသေးမီက ဖြစ်ပွားခဲ့သော အက်ပဲလ်ကွန်ပျူတာ၏ အဖြစ်အပျက်တွင် အလိုလိုသိသော ခေါင်း ဆောင်မှုပါဝင်ပတ်သက်ခြင်း ရှိမရှိ ဆုံးဖြတ်ကြည့်ကြရန် ဖြစ်ပါ သည်။

ထိုကုမ္ပဏီကို “စတိဗ်ဂျော့စ်” နှင့် “စတိဗ်ဝေါ့ဇ်နီတ်” တို့က ၁၉၇၆ခု နှစ်တွင် စတင်တည်ထောင်ခဲ့ကြသည်။ စတိဗ်ဂျော့စ်ဖခင်၏ ကားဂို ဒေါင်ထဲ၌ စတင်ခဲ့ကြခြင်းဖြစ်၏။ လေးနှစ်ကြာသောအခါတွင်မူ ထိုကုမ္ပဏီကို အများပိုင်ကုမ္ပဏီအဖြစ် ပြုလုပ်နိုင်ခဲ့သည်။ ရှယ်ယာ ပေါင်း ၄.၆သန်းကို တစ်ရှယ်ယာလျှင် ၂၂ဒေါ်လာဖြင့် ရောင်းချခဲ့ခြင်း ဖြစ်၏။ ထိုကုမ္ပဏီမှ ဝန်ထမ်းလေးဆယ်ကျော်နှင့် ရင်းနှီးမြုပ်နှံသူ များအား နေ့ချင်းညချင်း သန်းကြွယ်သူဌေးများ ဖြစ်သွားစေခဲ့ပါ သည်။

သို့ရာတွင် အက်ပဲလ်ကုမ္ပဏီ၏ ဇာတ်လမ်းသည် အမြဲတမ်းအပြု သဘောဆောင်နေခြင်း မရှိခဲ့ချေ။ ကုမ္ပဏီ၏ အဦးအစနှစ်များမှ စ၍ အက်ပဲလ်၏ အောင်မြင်မှု၊ ပစ္စည်းဖိုးနှင့် ဝယ်ယူသူများအား သိမ်း သွင်းနိုင်မှုစွမ်းရည်တို့သည် အတက်အကျများစွာ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်။ စတိဗ်ဂျော့စ်သည် ၁၉၈၃ ခုနှစ်တွင် ယခင်ပက်ပီဥက္ကဋ္ဌ ဂျန်စကာလီ အား အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်အဖြစ် အက်ပဲလ်သို့ စည်း ရုံးခေါ်ယူခဲ့ ၏။ ၁၉၈၅ခုနှစ်သို့ ရောက်သောအခါ ဂျန်စကာလီနှင့် စတိဗ်ဂျော့စ် တို့ မသင့်မတင့်ဖြစ်လာခဲ့ကြပြီး နောက်ဆုံးတွင် စတိဗ်ဂျော့စ်သည် အက်ပဲလ် ကုမ္ပဏီမှ ထွက်ခဲ့ရလေသည်။ ကန်ထုတ်ခံလိုက်ရခြင်းဖြစ်သည်။ ၁၉၉၃ ခုနှစ်တွင် ဂျန်စကာလီ၏ နေရာတွင်မိုက်ကယ်စပင် ဒလာက ဆက်ခံ၏။ ၁၉၉၆ခုနှစ်တွင် ဂီးလ်ဘတ်အမီလီယိုက ဆက် ခံပြန်သည်။ ၎င်းတို့အနက် မည်သူကမျှ အက်ပဲလ်၏ ရှေးယခင် အောင်မြင်မှုမျိုးကို ပြန်လည်ရရှိ

အောင် မစွမ်းဆောင်နိုင်ကြတော့ချေ။ အောင်မြင်နေသောအချိန်က အက်ပဲလ်သည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ တစ်ကိုယ်ရေသုံးကွန်ပျူတာ ဈေးကွက်တွင် ၁၄.၆ရာခိုင်နှုန်းကို ရယူထားနိုင်ခဲ့သည်။ ၁၉၉၇ ခုနှစ်တွင်မူရောင်းချမှုများသည် ၃.၅ ရာခိုင်နှုန်းသို့ ထိုးကျသွားခဲ့သည်။ ဤတွင်အက်ပဲလ်ကို မူလက စတင်တည်ထောင်ခဲ့သူ စတိဗ်ဂျော့ဗ်၏ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် အကူအညီ ကို ပြန်လည်ရယူခဲ့ရတော့သည်။ ဆုံးရှုံးနေသည့် ကုမ္ပဏီကို စတိဗ် ဂျော့ဗ်ကသာ ကယ်တင်နိုင်လိမ့်မည်ဟု ယုံကြည်ခဲ့ကြ၏။

အက်ပဲလ်ကို ပြန်လည်တည်ဆောက်ခြင်း

စတိဗ်ဂျော့ဗ်က အခြေအနေကို အလိုလိုသိသောစိတ်နှင့် ခြံ့ငုံသုံးသပ်ပြီးနောက် ချက်ချင်းပင် စတင်ဆောင်ရွက်လေသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုကို ပြောင်းလဲခြင်းမရှိဘဲနှင့် တိုးတက်ကောင်းမွန်လာ အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်လိမ့်မည်မဟုတ်ဟု သူသိ၏။ ထို့ကြောင့် ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်ဟောင်းလူကြီး၂ဦးသာ ချန်ထားပြီးလျှင် ကျန်အဖွဲ့ဝင် နေရာတွင် လူသစ်များကို အစားထိုးခန့်ထားလိုက်သည်။ လုပ်ငန်း ပိုင်းမှ ခေါင်းဆောင်များသည်လည်း ဂျော့ဗ်၏ အပြုသဘောဆောင် သော ပြောင်းလဲမှုကို ခံယူကြရ၏။

ခေါင်းဆောင်သစ်များကို နေရာတကျ ခန့်ထားပြီးသည်နှင့် သူသည် ကုမ္ပဏီ၏ အခက်အချာကို အာရုံစိုက်လိုက်သည်။ စတိဗ်ဂျော့ဗ် သည် အက်ပဲလ်က အမြဲတစေ အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ သော ယခင်အသုံးပြုခဲ့သည့် အခြေခံသဘောတရားမှာ “ မိမိ၏ သီးခြားကိုယ်ပိုင်ဟန်ကို အသုံးပြု၍ ကွဲပြားခြားနားမှုရှိသော ပစ္စည်း များကို

တီထွင်ထုတ်လုပ်ရန်” ဆိုသည့်မူပင်ဖြစ်၏။

စတိဗ်ဂျော့ဗ်က “ကျုပ်က ပစ္စည်းသစ်ထုတ်လုပ်မယ့်အစီအစဉ်ကို ပြန်သုံးသပ်ပြီး ပရောဂျက် ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းကျော်ကျော်ကို ပယ်ဖျက် ပစ်လိုက်တယ်။ အဖိုးတန်တဲ့ ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းကိုတော့ ချန်ထားခဲ့တယ်။ ပစ္စည်းသစ်တွေကိုလဲ ထပ်တိုးထားတယ်။ ကွန်ပျူတာလုပ်ငန်းကို ရာ ခိုင်နှုန်းပြည့် အမြင်သစ်နဲ့ ချဉ်းကပ်မယ်” ဟုပြောခဲ့၏။ သူက ဈေးကွက်တွင် ရောင်းချမှုပြဿနာရှိနေသည်ကို သိသော ကြောင့် လက်ရှိကြော်ငြာအေဂျင်စီကို ဖြုတ်ပစ်လိုက်ပြီး အခြား ကြော်ငြာအေဂျင်စီ သုံးခုထဲမှ အပြိုင်အဆိုင်ခေါ်ယူခဲ့၏။

ထိုဆောင်ရွက်ချက်အားလုံးတွင် အထူးတလည် အံ့အားသင့်စရာ ကောင်းသည့်အချက်များ မပါဝင်ကြပါ။ သို့ရာတွင်ဂျော့ဗ်က အလို လို သိမှုဥပဒေသအား အကောင်အထည်ဖော်မည့် လုပ်ရပ်တစ်ခုကို စတင်ဆောင်ရွက်လိုက်သည်။ အက်ပဲလ်ကုမ္ပဏီ၌ ယခင်က ရှိခဲ့ဖူး သောအတွေးအခေါ်ကို လုံးဝဆန့်ကျင်သည့် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ရပ်ကို ချမှတ်လိုက်ခြင်းဖြစ်၏။ ထိုကိစ္စမှာ ခေါင် ဆောင်မှုကဏ္ဍတွင် မယုံကြည်နိုင်လောက်အောင် ခုန်ပျံကျော်လွှား လိုက်ခြင်းလည်းဖြစ်ပါသည်။ အက်ပဲလ်ကုမ္ပဏီဝန်းထမ်းများက ၎င်း တို့၏ ကမ္ဘာရန်ဟု သတ်မှတ်ထားသော “ဘီလ်ဂိတ်”နှင့် စတိဗ်ဂျော့ဗ် က မဟာဗျူဟာမြောက် ပူးပေါင်းလိုက်ခြင်းပင်ဖြစ်၏။

“ကျုပ်က ဘီလ်ဂိတ်ကို တယ်လီဖုန်းဆက်ပြီးတော့ မိုက်ကရိုဆော့ဖ် နဲ့ အက်ပဲလ်ကွန်ပျူတာတို့ ပိုပြီးနီးနီးကပ်ကပ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက် သင့်တယ်။ ဒါပေမယ့်ဥပဒေများကို မူပိုင်ခွင့်နဲ့ ပတ်သက်ပြီး အငြင်းအခန်ဖြစ်နေကြတာကို ရှင်းဖို့ရှိတယ်။ အဲဒါကို ရှင်းကြရ အောင်လို့ ကျုပ်ကပြောလိုက်တယ်” ဟုစတိဗ်ဂျော့ဗ်က ရှင်းပြခဲ့ သည်။

သူတို့သည် အပေးအယူတစ်ခုကို လျှင်မြန်စွာပြုလုပ်လိုက်ပြီးမိုက်က ရှိဆော့ဖ်အား အက်ပဲလ်က တရားစွဲထားသည့်အမှုကို ပြေအေးလိုက်ကြသည်။ ဘီလ်ဂိတ်က အက်ပဲလ်အား လျော်ကြေးပေးမည့်အပြင် ဒေါ်လာသန်း၅၀တန်သည့် မဲပေးခွင့်မရှိသော အစုရှယ်ယာများကို ဝယ်ယူ၍ ရင်းနှီးမြုပ်နှံမည်ဟု ကတိပေးလိုက်၏။ ထိုကိစ္စက အနာဂတ်တွင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအတွက် လမ်းခင်းပေးခဲ့ပြီးနောက် အက်ပဲလ်ကုမ္ပဏီအတွက် အလွန်လိုအပ်နေသော ရင်းနှီးငွေကိုလည်း ရရှိခဲ့သည်။ ၎င်းကိစ္စမှာ အလိုလိုသိသော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးက သာဆောင်ရွက်မည့် ကိစ္စမျိုးဖြစ်သည်။ စတိဗ်ဂျော့ဗ်က အစည်းအဝေးတွင်အဆိုပါ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအသစ်အကြောင်းကို ကြေညာလိုက်သည့် အခါအက်ပဲလ်ကို သစ္စရှိသူများက မကျေနပ်ကြောင်း ဝိုင်း၍ အော်ဟစ်ဆန္ဒပြကြသည်မှာ မထူးဆန်းပါချေ။ သို့ရာတွင် စတော့ရှယ်ယာဈေးကွက်၌ အက်ပဲလ်ရှယ်ယာများသည် တစ်ရှယ်ယာလျှင်၂၆.၃၀ဒေါ်လာအထိ ၃၃ရာခိုင်နှုန်းထိုးတက်သွားခဲ့သည်။

ထို့နောက်အက်ပဲလ်သည် အကောင်းဘက်သို့ ပြန်လှည့်ခဲ့ပုံရလေသည်။ စတိဗ်ဂျော့ဗ် ပြန်မရောက်လာခင်က သုံးလတစ်ကြိမ်အသားတင်ဆုံးရှုံးမှုများကို ကြေညာခဲ့ရာ ယခင်နှစ်အထိ စုစုပေါင်းသန်းပေါင်၁၀၀၀ကျော်ခဲ့လေပြီ။ သို့ရာတွင်၁၉၉၈ခုနှစ်၊ ဘဏ္ဍာနှစ်၏ ပထမဥပဒေမူ အသားတင်မြတ်ငွေ ၄၇သန်းရရှိသည်ဟု ကြေညာနိုင်ခဲ့သည်။ အက်ပဲလ်သည် အရှည်သဖြင့်တွင် ယခင်ကရရှိခဲ့သည့် အောင်မြင်မှုကို ပြန်လည်ရရှိနိုင်လိမ့်မည်ဟု ပြောရန်ခဲယဉ်းနေပေသေးသည်။ သို့ရာတွင် အနည်းဆုံးသူတစ်ပြန်ကို ယ်တစ်ပြန် ယှဉ်ပြိုင်သတ်ပတ်နိုင်သည့် အခွင့်အရေးကလေးကိုတော့ ပြန်လည်ရရှိနေပြီဖြစ်သည်။

ခေါင်းဆောင်မှုသည် တကယ့်တကယ်တွင်မူ သိပ္ပံပညာရပ်ထက်

ဝိဇ္ဇာပညာရပ်သာ ဖြစ်နေပေသည်။ ခေါင်းဆောင်မှု၏ အခြေခံသဘောတရားများက ပြောင်းလဲခြင်းမရှိပါ။ သို့ရာတွင် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးချင်းစီနှင့် ဖြစ်ရပ်၏အနေအထားများကို လိုက်၍ အသုံးပြုပုံအသုံးပြုနည်းမှာ ပြောင်းလဲသွားလေ့ရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့် ခေါင်းဆောင်မှုတွင် အလိုလိုသိသောစိတ် လိုအပ်လာခြင်းဖြစ်သည်။ အလိုလိုသိသောစိတ်သာမရှိပါက သင်မြင်နိုင်သောနေရာများ ရှိနေမည်ဖြစ်ပြီး သင်၏အမြင်မှာလည်း ကျဉ်းမြောင်းနေပေလိမ့်မည်။ ထိုကိစ္စသည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအတွက် အဆိုးရွားဆုံးကိစ္စပင်ဖြစ် သည်။ အကယ်၍သင်သည် ကာလရှည်ကြာစွာ ခေါင်းဆောင်မှုပေး လိုပါက အလိုလိုသိမှုဥပဒေကို လိုက်နာရမည်သာဖြစ်ပေသည်။

(၉)

ဆွဲဆောင်မှု ဥပဒေသ

**သင်ဆွဲဆောင်စည်းရုံးထားသူများက သင်မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း
ပြသနေ၏**

ထိရောက်မှုရှိသော ခေါင်းဆောင်များသည် အရည်အချင်းပြည့်ဝသူများကို အမြဲတမ်းရှာဖွေနေလေ့ရှိသည်။ ကွန်ပီတိုသည်လည်း မိမိ တို့၏ အဖွဲ့အစည်းထဲတွင် ရှိနေစေလိုသော လူစားမျိုးကို စိတ်ထဲတွင် မှတ်သားထားလေ့ရှိသည်ဟု ကျွန်ုပ်ယူဆ၏။ ထိုကိစ္စကို လေးလေးနက်နက်စဉ်းစားကြည့်လိုက်စမ်းပါ။ လက်ရှိတွင် သင်မည်သည့်ပုဂ္ဂိုလ်မျိုးအား လိုက်လံရှာဖွေနေသည်ကို သင်သိပါသလား။ သင်၏ စံပြဝန်ထမ်း၌ မည်သည့်အရည်အချင်းမျိုးရှိရမည်နည်း။ သင်ကထိုသူများကိုတက်တက်ကြွကြွ ထက်ထက်သန်သန်နှင့် စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရင်များဖြစ်စေလိုပါသလား။ သင်က “ ခေါင်းဆောင် ” များကို ရှာဖွေနေပါသလား။ အသက်၂၀ဝန်းကျင် ၊ အသက်၄၀ဝန်းကျင်နှင့် အသက်၆၀ ဝန်းကျင်တို့ကို လိုက်လံရှာဖွေနေပါသလား။ သင်ယခု ခေတ္တရပ်တန့်လိုက်ပြီး အချိန်အနည်းငယ်ယူ၍ သင့်အဖွဲ့အစည်းတွင်ရှိနေ

စေလိုသူများ၏ အရည်အချင်းများကို စာရင်းပြုစုကြည့်လိုက်ပါ။ ခဲတံ သို့မဟုတ် ဘောလ်ပင်တစ် ချောင်းရှာပြီး ဤစာအုပ်ကို ရှေ့ ဆက်မဖတ်ခင် ယခုချက်ချင်း ဆောင်ရွက်ကြည့်ပါ။

ကျွန်ုပ်၏ ဝန်ထမ်းများထံတွင် အောက်ပါအရည်အချင်းများရှိ နေရ မည်။

-----	-----
-----	-----
-----	-----
-----	-----

ကဲ၊ သင့် ထံ၌ ရှိနေသူ များသည် သင် လိုချင် နေသူ များ ဟုတ်မဟုတ် ကို မည် သည့် အကြောင်းအချက်က အဆုံးအဖြတ် ပေးပါသနည်း။ ထိုပု ဂျိလ်များတွင် သင်လိုချင်သည့် အရည်အချင်းများ ရှိနေကြပါ သလား။ ထွက် ပေါ်လာသည့် အဖြေကို သင်အံ့ဩသွားပါလိမ့်မည်။ သင်ယုံ ချင်ယုံ၊ မယုံရင်လည်းနေပါ။ သို့ရာတွင် သင့်ထံ၌ ရှိနေသူများအား သင်လိုချင်သောအရည်အချင်းများက အဆုံးအဖြတ်ပေးခြင်းမဟုတ် ပေ။ သင်မည်သူမည်ဝါဖြစ်သနည်းဆိုသော အချက်က အဆုံးအဖြတ် ပေးသွားခြင်းဖြစ်၏။ သင်ယခုရေးချခဲ့သော စာရင်းကိုကြည့်၍ အဆို ပါအချက်တစ်ခုချင်းသည် သင့်ထံတွင် ရှိမရှိ၊ စစ်ဆေးကြည့်စေလိုပါ သည်။ ဥပမာ သင်က ခေါင်းဆောင်ကောင်းများကို လိုချင်သည်ဟု ရေးချထား၏။ သင်ကိုယ်တိုင်ကလည်း အလွန်တော်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်နေပါက ကိုက်ညီမှုရှိနေပါသည်။ ထိုအချက် နံဘေးမှ အမှန်(✓)အမှတ်အသားကို ပြလိုက်ပါ။ သို့ရာတွင် သင်၏ ခေါင်းဆောင်မှုသည် သာမန်အဆင့်ထက် မကျော်လွန်ပါက အမှား အမှတ်အသား ✗ကို ရေးချလိုက်ပါ။ နံဘေးတွင်လည်း “ သာမန်

ခေါင်းဆောင်မှုသာ” ဟုမှတ်ချက်ရေးသားထားပါ။

အကယ်၍သင်က စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရည်များကို လိုချင်သည်ဟု ရေးသားထားပြီး သင်ကိုယ်တိုင်လည်း စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရည်ဖြစ် နေပါက အမှန်အမှတ်အသား ✓ ပြလိုက်ပါ။ မဟုတ်ပါက အမှားအ မှတ်အသား ✗ ပြပါ။ ဤနည်းဖြင့် စာရင်းတစ်ခုလုံးကို သုံးသပ်ကြည့် လိုက်ပါ။

အကယ်၍သင်သည် ✗ အမှတ်အသားပေါင်းများစွာကို တွေ့နေရပါက သင့်အနေနှင့် အခက်အခဲတွေ့ရတော့မည်မှာ အမှန်ပင်ဖြစ်၏။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် သင်သတ်မှတ်ထားသည့် အရည်အချင်းရှိသူ များသည် သင့်နောက်က လိုက်ပါလိုသည့် လူစားများမဟုတ်ကြ သောကြောင့်ပင်တည်း။ အခြေအနေအများစုတွင် သင့်အရည်အချင်း မျိုးနှင့် ကိုက်ညီမှုများသည်သာ သင့်ထံ၌ ရောက်ရှိနေလေ့ရှိကြ သည်။ ထိုအချက်သည် “ဆွဲဆောင်မှုဥပဒေသ” ပင်ဖြစ်၏။

ဂီတပညာရှင်မှ ခေါင်းဆောင်အဖြစ်သို့

ကျွန်ုပ်ငယ်စဉ်ဘဝက ပြောလေ့ပြောထရှိသော ဆိုရိုးစကားရှိခဲ့၏။ စရိုက်တူညီသူများသာ တွဲကြသည်ဟု ဆိုလို၏။ ကျွန်ုပ်၏ အစ်ကို လာရီသည် အားကစားသမားကောင်းတစ်ယောက် ဖြစ်လာမည်ဟု ယူဆခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်ကြီးပြင်းလာသောအခါ စာတော်သောကျောင်း သားများသည် စာတော်သူများနှင့်သာ အပေါင်းအသင်းလုပ်ကြ ကြောင်း၊ အားကစားဝါသနာပါသူများသည် အခြားသောအားကစား ဝါသနာပါသူ အချင်းချင်းနှင့်သာ ပေါင်းသင်းကြကြောင်း အလိုလို သိလာ၏။ သို့ရာတွင်

ကျွန်ုပ်သည်ဆွဲဆောင်မှုဥပဒေသ၏ထိ ရောက်မှုကို အမှတ်တကယ် နားလည်ခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ထိုသို့နားမလည်ခဲ့မှုသည် ကယ်လီဖိုးနီးယား ပြည်နယ်၊ ဆန်ဒိုင်ဂိုရှိ ကျွန်ုပ်၏ နောက် ဆုံးဘုရား ရှိခိုးကျောင်းတွင် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်လာသည်အထိ ပင်ဖြစ်တော့၏။

စကိုင်းလိုင်းဘုရားရှိခိုးကျောင်း၌ ကျွန်ုပ်မတိုင်မီက ဆောင်ရွက်ခဲ့ သူမှာ “ ဒေါက်တာအော်ဗယ်ဘွတ်ချား” ဖြစ်၏။ သူသည် အလွန် ကောင်းမွန်သည့်အရည်အချင်းများနှင့် ပြည့်စုံသော လူတော်တစ်ဦး ဖြစ်သည်။ ၎င်း၏အကောင်းဆုံးအရည်အချင်းမှာ ဂီတပညာရှင်တစ် ဦးဖြစ်နေမှုပင်တည်း။ သူသည်စန္ဒယားပညာရှင်ဖြစ်ပြီး ယခုအသက် ၈၀ကျော်သည့်တိုင်အောင် အိုင်းရစ်ရှ်လူမျိုးတို့၏ အလယ်အလတ် စားဖိုသံရှိနေသေးသူ ဖြစ်သည်။ ၁၉၈၁ခုနှစ်၌ စကိုင်းလိုင်းဘုရားရှိ ခိုးကျောင်းသို့ ကျွန်ုပ်ရောက်ရှိသွားသောအခါ ထိုဘုရားကျောင်းသည် ဂီတနှင့်ပတ်သက်၍ ခိုင်ခိုင်မာမာကျော်ကြားနေဆဲဖြစ်သည်။ ထိုဘုရားရှိခိုး ကျောင်းမှ ထုတ်လုပ်သည့် တေးဂီတများကို တစ်နိုင်ငံ ကသိရုံကြ၏။ တကယ်လည်း ထိုဘုရားရှိခိုးကျောင်းတွင် ဂီတပညာ ရှင်များနှင့် အဆိုပညာရှင်များ အပြည့်အနက်ရှိနေကြသည်။ ထိုဘု ရားရှိခိုးကျောင်း၌ ဒေါက်တာဘွတ်ချား ခေါင်းဆောင်မှုပေးခဲ့သော ၂၇နှစ်ခုနှစ်တာ ကာလအတွင်း သူ့လက်အောက်တွင် တေးဂီတညွှန် ကြားရေးမှူး ၂ယောက်သာ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့၏။ ကျွန်ုပ်ဆောင် ရွက်ခဲ့သော၁၄နှစ် တာကာလအတွင်း တေးဂီတညွှန်းကြားရေးမှူး၅ ယောက်အထိခန့်ထားခဲ့ ရမှုနှင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်နိုင်ပါသည်။

စကိုင်းလိုင်းတွင်အဘယ်ကြောင့် ထူးချွန်သော ဂီတပညာရှင်များ ရှိနေကြသနည်း။ အဖြေမှာ ဆွဲဆောင်မှုဥပဒေသကြောင့် စုဝေးရောက် ရှိနေကြခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ဂီတပညာရပ်တွင် ပါရမီရှိသူများက ဒေါက်တာဘွတ်ချားအား သဘာဝကျစွာ နှစ်လိုကြ၏။ လေးစားကြ ၏။

သူ့ကိုနားလည်ကြ၏။ဒေါက်တာဘွတ်ချား၏ စိတ်ပါဝင်စားမှု နှင့် တန်ဖိုးထားမှုများကို နှစ်ခြိုက်ကြပြီး သူတို့သည် ဒေါက်တာ ဘွတ်ချား၏ စိတ်ပါဝင်စားမှုနှင့် တန်ဖိုးထားမှုများကို နှစ်ခြိုက်ကြ ပြီး သူတို့သည် ဒေါက်တာဘွတ်ချားနှင့် စိတ်တူသဘောတူသူများ ဖြစ်ကြ၏။ ဆန့်ကျင်ဘက်အနေနှင့် ကျွန်ုပ်က တေးဂီတပညာရှင်မ ဟုတ်သဖြင့် ရယ်စရာလည်းကောင်းသည်။စကိုင်းလိုင်းအတွက်အ လုပ်လျှောက်ထားစဉ် က ကျွန်ုပ်အား ပထမဦးဆုံးမေးမြန်းသောမေး ခွန်းများအနက် တစ်ခုမှာ ကျွန်ုပ်သီချင်းဆိုတတ်မဆိုတတ်ပင်ဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်က မဆိုတတ်ကြောင်း ဖြေကြားလိုက်သည့်အခါ သူတို့စိတ်ပျက်သွားကြသည်။

ကျွန်တော်ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဖြစ်လာပြီးနောက်ပိုင်းတွင် အသစ်ရောက်လာသော ဂီတပညာရှင်ဦးရေသည်လည်း သိသိသာသာ လျော့နည်းကျဆင်း သွားလေ၏။ဒေါက်တာဘွတ်ချားက ဂီတပညာဖက်တွင် အရှိန်အဟုန်မပျက်အောင် စီမံဖန်တီးပြီး အမွေပေး ထားရစ်ခဲ့သောကြောင့် စကိုင်းလိုင်း၌ ဂီတပညာရှင်ဦးရေမှာ ရှိသင့်သည်ထက်ပို၍ များများစားစားရှိနေပါသေးသည်။ သို့ရာတွင် နောက်ထပ်မည် သည့် ပုဂ္ဂိုလ် အမျိုးအစားများ တဖွဲဖွဲ ရောက်ရ ပုံလာကြသည်ကို သင်သိပါသလား။ ခေါင်းဆောင်များပင်တည်း။ ကျွန်ုပ်စကိုင်းလိုင်းမှ ထွက်ခွာလာခဲ့သောအခါ စကိုင်းလိုင်း၌ အလွန်တော်သော ခေါင်းဆောင်များ ရာနှင့်ချီ၍ ရှိနေပြီဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်ရှိနေစဉ် အခါကလည်း စကိုင်းလိုင်းဘုရားရှိခိုးကျောင်း အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးခေါင်းဆောင် ရာပေါင်းများစွာကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးပြီး နိုင်ငံတစ်နံတစ်လျားသို့ စေလွှတ်ထားခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ အကြောင်းပြချက်မှာ “ဆွဲဆောင်မှုဥပဒေသ”ပင်ဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်တို့၏အဖွဲ့အစည်းသည် ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အချင်းရှိသူများအား သံလိုက်ကြီးပမာ ဆွဲဆောင်နေခဲ့သောကြောင့်ပင်ဖြစ်ပါသည်။

သင့်လို့ပုဂ္ဂိုလ်များက သင့်ကိုလိုက်ရှာကြလိမ့်မည်

ခေါင်းဆောင်များက ၎င်းတို့နှင့်မတူသော ပုဂ္ဂိုလ်များအား လိုက်လံရှာဖွေ၍ စည်းရုံးမည်ဆိုပါကလည်း ဖြစ်နိုင်စရာရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် ခေါင်းဆောင်ကောင်းများက အောင်မြင်မှုတစ်ခု၏ လျှို့ဝှက်ချက်တစ်ခုကို သိကြသည်။ ထိုအချက်မှာ ၎င်း၏ ပျော့ညံ့ချက်များကို ဖာထေးဖြည့်ဆွက်ထားရန်ပင်ဖြစ်၏။ ဤနည်းဖြင့် သူသည်မိမိအင်အားရှိသော နယ်ပယ်များ၌ အာရုံကို နှစ်မြှုပ်ပြီး ဆောင်ရွက်နေချိန်၌ သူလျစ်လျူရှုထားသည့် အရေးပါသော ကိစ္စရပ်များကို အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို ဆောင်ရွက်ပေးကြလိမ့်မည် ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် သင့်နှင့်မတူညီသော ပုဂ္ဂိုလ်များကလည်း သဘာဝအားဖြင့် သင့်ထံ၌ ဆွဲဆောင်မှုရှိသည်ကို သိနားလည်ထားရန်နှင့် သဘောပေါက်ထားရန် လိုအပ်ပေသည်။ ခေါင်းဆောင်များထံတွင် ၎င်းနှင့် အလားတူသူများ သာလျှင် စုဝေးရောက်ရှိနေတတ်ပါသည်။

မည်သည့်အချက်များတွင် တူညီမှုရှိတတ်ကြသနည်း

သင်၏ အဖွဲ့အစည်း၌ မိမိ၏ ဆွဲဆောင်မှုကြောင့် ရောက်ရှိနေသူ များအကြောင်းကို သင်စတင်၍ တွေးမိကောင်းတွေးမိနေပေလိမ့်မည်။ “ခဏနေပါအုံးဗျာ၊ ကျုပ်ရဲဘော်တွေဆီမှာ ကျုပ်နှင့်မတူညီဘဲ ကွဲပြားခြားနားနေတဲ့ အချက်အလက်ပေါင်း ၂၀လောက်ကို ကျုပ်ရှာပြနိုင်ပါတယ်” ဟု သင်ကပြောကောင်းပြောပေလိမ့်မည်။ ဟုတ်ပါ သည်။ သို့ရာတွင် သင့်ထံ၌ရှိနေသူများသည် သင့်နှင့်အဓိကကျသော နယ်ပယ်များမှ အချက်များတွင် ကွဲလွဲကြမည်မဟုတ်ဘဲ၊ တူညီမှုများက

ပိုမိုများပြားနေကြောင်း တွေ့ကြရပေလိမ့်မည်။ သင်လေ့လာကြည့်ပါ။ သင့်နှင့်သင့်နောက်လိုက်များသည် အောက်ဖော်ပြပါ နယ်ပယ်များမှ သွင်ပြင်လက္ခဏာအများစုတွင် တူညီနေကြသည်ကို တွေ့ရပေလိမ့်မည်။

စိတ်နေသဘောထား

အပြုသဘော စိတ်ဓာတ်ရှိသူများနှင့် အဖျက်သဘော စိတ်ဓာတ် ရှိသူများ၊ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ဆွဲဆောင်မှုရှိကြသည်ကို ကျွန်ုပ်မတွေ့ဖူးပါ။ ဘဝဆိုသည်မှာ ရနိုင်သော အခွင့်အရေးပေါင်း များစွာနှင့် စိတ်လှုပ်ရှား ဖွယ်ကောင်းသည့် စိန်ခေါ်မှုများကို ဆက်တိုက် ကြုံတွေ့ကြရမည့် နေရာဖြစ်သည်ဟု ခံယူထားသူများသည် တစ်ချိန်လုံး အပျက်မြင်ရှု ထောင့်မှနေ၍ ဆိုးရွားမှုများအကြောင်း ပြောဆိုနေခြင်းကို နားထောင်လိုက် ဝံ့ကြမည်မဟုတ်ပါ။ ထိုကိစ္စသည် ကျွန်ုပ်အတွက် မှန်ကန်ကြောင်းကို တင်ပြလိုပါသည်။ ကျွန်ုပ်၏အဖွဲ့အစည်းတွင် အဆိုမြင်သူ တစ်ဦးတစ်ယောက်ကိုမှ ကျွန်ုပ်စဉ်းစား၍မရပါ။ ပြီးတော့လည်း သင်က ကျွန်ုပ်၏ကုမ္ပဏီလေးခုမှ ဥက္ကဋ္ဌများနှင့် ထိပ်ပိုင်းမန်နေဂျာအားလုံးတို့နှင့် စကားစမြည်ပြောကြည့်မည်ဆိုပါက အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်အားလုံးသည် အပြုသဘောဆောင်သူများသာဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရပေလိမ့်မည်။

မျိုးဆက်မကွာခြားမှု

လူအများသည် အကြမ်းဖျင်းအားဖြင့် မိမိနှင့်သက်တူရွယ်တူများ ဖြင့်သာ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ခင်မင်တတ်ကြသည်။ ကျွန်ုပ်၏ထိပ်ပိုင်းခေါင်း ဆောင်များသည် နမူနာကောင်းများပင်ဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်၏ ကုမ္ပဏီလေးခုမှ ဥက္ကဋ္ဌသုံးဦးသည် ကျွန်ုပ်နှင့် အသက်တစ်နှစ်၊ နှစ်နှစ်ခန့်ကွာသူများသာ ဖြစ်ကြ၏။ ထိုပုံစံမျိုးကို အခြားကုမ္ပဏီများတွင်လည်း မြင်တွေ့နိုင်မည်ဖြစ် သည်။ သို့ရာတွင် ဆွေးနွေးပွဲများ ဖြစ်မြောက်ရေးဌာနကို ခေါင်းဆောင်သူ “ကီဗင်စမော”သည် အလွန်ထက်မြက်ပြီး တက်ကြွသော အသက် ၂၀

ဝန်းကျင် လူငယ်တစ်ယောက်ဖြစ်၏။ မည်ကဲ့သို့သော လူစားမျိုးက
၎င်းနှင့်ဆွဲဆောင်မှုရှိနေကြသနည်း။ ထက်မြက်ပြီး အလွန်တက်ကြွသော
အသက် ၂၀ ဝန်းကျင် ပုဂ္ဂိုလ်များကသာ အများစုဖြစ်ပါသည်။
သင်နှင့်တူညီသူများကိုသာ သင်ကဆွဲဆောင်၏။

နောက်ခံတူညီမှု

ဖြစ်စဉ်ဥပဒေသတွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် သီယိုဒိုရူးစဗဲအကြောင်းရေး
သားခွဲ ရသည်။ သူ၏အမှတ်ရစရာကောင်းသော ဆောင်ရွက်ချက်
တစ်ရပ်မှာ စပိန်-အမေရိကန်စစ်ပွဲကာလ ဆန်ဂျူအန်တောင်ကုန်းကို
“အကြမ်းပထမမြင်းစီးသမားများ” ဟုအမည်ပေးထားသော မြင်းစီးတပ်
ခွဲနှင့် တက်ရောက်တိုက်ခိုက်မှုပင်ဖြစ်၏။ ထိုစဉ်က အပျော်ထမ်းမြင်းစီး
တပ်ခွဲတွင် ပါဝင်သူအားလုံးကို သီယိုဒိုရူးစဗဲကိုယ်တိုင် စည်းရုံးစုဆောင်း
ခဲ့ပြီး ထိုတပ်ခွဲတွင် လူ ၂ မျိုး ၂ စားသာပါဝင်သည်။ အရှေ့မြောက်ပိုင်းမှ
ငွေကြေးချမ်းသာသော မင်းစိုးရာဇာအဆက်အနွယ် များနှင့်
အနောက်ပိုင်းမှ ကြမ်းတမ်းသောနွားကျောင်းသားများ ပါဝင်ကြ၏။
အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် သီယိုဒိုရူးစဗဲကိုယ်တိုင်ကပင်လျှင် နယူးရော့ခ်
နေထိုင်သူ မင်းစိုးရာဇာအဆက်အနွယ်၊ ဟားဗတ်တက္ကသိုလ်ထွက်ပညာ
တတ်တစ်ဦးဖြစ်သလို ဒါကိုတာပြည်နယ် အနောက်ပိုင်း၌ သားကောင်
ကြီးများကိုသာ ပစ်ခတ်သော မုဆိုးကြီးနှင့် တကယ့်နွားကျောင်းသား
တစ်ယောက်အဖြစ် သူ့ကိုယ်သူ ခံယူခဲ့သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ သူသည်
နှစ်လောကစလုံးတွင် ကြံ့ခိုင်ပြီးစစ်မှန်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်
သည့်အလျောက် အဆိုပါလူမျိုးနှစ်မျိုး နှစ်စားလုံးကို စည်းရုံးနိုင်ခဲ့ခြင်း
ဖြစ်ပါသည်။

တန်ဖိုးထားမှုများ

လူအများအပြားသည် မိမိတို့၏ တန်ဖိုးထားမှုများနှင့် တူညီသောခေါင်း

ဆောင်များကို နှစ်ခြိုက်သဘောကျကြ၏။ ၁၉၆-ပြည့်နှစ်တွင် သမ္မတအ
ဖြစ်ရွေးချယ်ခံခဲ့ရသော သမ္မတကနေဒီထံသို့ စုရုံးရောက်ရှိလာသူများ
အကြောင်းစဉ်းစားကြည့်လိုက်စမ်းပါ။ သမ္မတကနေဒီသည် ကမ္ဘာကြီးကို
ပြုပြင်ပြောင်းလဲလိုသည့်စိတ်ကူးယဉ်ဝါဒီ လူရွယ်တစ်ဦးဖြစ်သည်။
သူနှင့်အယူအဆချင်းတူသူများက သူ့ကို နှစ်ခြိုက်ကြ၏။ သူက “မိမိ
အတွက်တိုင်းပြည်က မည်သို့ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သလဲဟု မမေးပါနှင့်
သင်တိုင်းပြည်အတွက်မည်သို့ဆောင်ရွက် ပေးရမည်နည်းဟူ၍သာ
မေးပါ” ဆိုသော အမှာစကားနှင့်ငြိမ်းထျမ်းရေးတပ်ဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းလိုက်
သောအခါ အဆိုပါစိန်ခေါ်မှုကို ရင်ဆိုင်ရန်စိတ်ကူးယဉ်ဝါဒီ လူငယ်
ထောင်ပေါင်းများစွာတို့ ထွက်လာခဲ့ကြသည်။

အဆိုပါ တူညီသော တန်ဖိုးထားချက်များသည် ကောင်းမွန်သည်
ဖြစ်စေ၊ ဆိုးရွားသည်ဖြစ်စေ၊ အရေးမကြီးလှပါ။ ဆွဲဆောင်မှုသည်
ညီတူညီမျှ အားကောင်းနေကြမည်သာဖြစ်၏။ “အဒေါ့ဖ်ဟတ်တလာ”
ကဲ့သို့သော လူတစ်ယောက်အကြောင်း စဉ်းစားကြည့်ပါ။ သူသည်အလွန်
အင်အား ကြီးမားသော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်၏။ သို့ရာတွင်
၎င်း၏တန်ဖိုးထား မှုများမှာ လွန်စွာပင်ယုတ်ညံ့လှပါသည်။မည်ကဲ့သို့သော
ပုဂ္ဂိုလ်များကို ၎င်းက ဆွဲဆောင်ပါသနည်း။ ဂတ်ဆတာပိုကိုတည်ထောင်
သော ဟာ မင်းဂိုးအားရင်း၊ ဂျူးအနွယ်များကို အလွန်မုန်းတီးသော
ဟတ်တလာ၏ ဝါဒဖြန့်ချိရေးခေါင်းဆောင် ဂျူးဇက်ဂိုးဘဲလ်၊ နာဇီလျှို့ဝှက်
တပ်ဖွဲ့၏ ဒုတိယခေါင်းဆောင် ရိုင်းဟတ်ဟေးဒရစ်ချ်၊ဂျူးနွယ်များအား
စနစ်တကျ သုတ်သင်သတ်ဖြတ်မှုကို စတင်ပြုလုပ်ခဲ့သော
ဂတ်စတာပိုညွန့်ကြားရေးမှူးနှင့် အက်စ်အက်စ်အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်
“ဟိန်းရစ်ချ်ဟင်မလာ” တို့ဖြစ်ကြ သည်။ ၎င်းတို့အားလုံးသည်
ဟတ်တလာနှင့် တန်ဖိုးထားပုံချင်းတူညီကြ ၏။သူတို့အားလုံးသည်
အားကောင်းသော ခေါင်းဆောင်များဖြစ်ကြပြီး ဆွဲဆောင်မှုဥပဒေသက

လည်း အင်အားကြီးမား၏။ သင်ပိုင်ဆိုင်သည့် အကျင့်စာရိတ္တများကို သင့်နောက်လိုက်များထံတွင်လည်း တွေ့ရမည်သာ ဖြစ်ပါသည်။

ဘဝအတွေ့အကြုံ

ဘဝအတွေ့အကြုံသည်လည်း လူပေါင်းများစွာအတွက် ဆွဲဆောင်မှုရှိ သော အချက်တစ်ချက်ဖြစ်၏။ ဥပမာအနေနှင့် ကျွန်ုပ် ပ်ဟောပြောသည့် အခါတိုင်း နားထောင် နေသော နားထောင်လေ့ထောင်ထ ရှိခဲ့ကြသည်ကို ချက်ချင်းလိုလိုပင် သိလေ့ရှိပါသည်။ အကယ်၍၎င်းတို့သည် အလွန် တော်ပြီး စိတ်ပါလက်ပါဟောပြောသူများထံတွင် မှန်မှန်နားထောင်သူ များ ဖြစ်ကြပါက၊ အလွန်အကင်းပါးပြီး ကောင်းစွာတုံ့ပြန်လေ့ရှိသော ပရိသတ် ဖြစ်နေတတ်၏။

ထို အချက် ကို ၎င်းတို့၏ မျက်နှာအမူ အယာများတွင် မြင်တွေ့ရလေ့ရှိ သည်။ ၎င်းတို့၏မျှော်လင့်ချက်သည် မြင့်မားကြပြီး ကိုယ်နေဟန်ထား များသည်လည်း အပြုသဘောဆောင်ကြ၏။ သင်က စကားပြောရန် အဆင့် သင့် ဖြစ် နေချိန် တွင် ၎င်းတို့က စာရွက်နှင့်ခဲတံကိုယူ၍ ရေးမှတ် ရန်အသင့်ပြင်ဆင်ကြသည်။ အကယ်၍ ၎င်းတို့သည် ညံ့ဖျင်းသော ဟောပြောသူများနှင့် ကြုံတွေ့ခဲ့ရပါက စိတ်နှင့်သာ မှတ်သားလေ့ရှိကြ ကြောင်းကျွန်ုပ်တွေ့ဖူး၏။

ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အချင်း

နောက်ဆုံးအနေနှင့် သင့်ထံ၌ ရောက်ရှိနေသော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် သင်၏ ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အချင်းနှင့် အလားတူသူများသာ ဖြစ်ကြပါ လိမ့်မည်။ “ကြည်ညိုလေးစားမှုဥပဒေသ” ၌ ကျွန်ုပ်ဆွေးနွေးတင်ပြခဲ့သည့် အတိုင်း လူအများသည် ၎င်းတို့ထက်ပိုမိုကြံ့ခိုင်သည့် ခေါင်းဆောင်များ ၏ဦးဆောင်မှုကိုသာ သဘာဝကျစွာ ခံယူလိုကြ၏။ သို့ရာတွင်

ဆွဲဆောင်မှုဥပဒေသ၌၊ သင်မည်သူမည်ဝါဖြစ်သည်ဆိုသော အချက်ကို သင်ဆွဲဆောင်ထားသူများက ဖော်ပြနေသည်ဆိုသော အချက်ကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် ရှိပါ၏။ အဆိုပါဥပဒေသက ဆိုလိုသည့်အချက် မှာအကယ်၍ သင်သည် အဆင့်၇၅ရှိသော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်ပါက သင်ဆွဲဆောင်မည့် ပုဂ္ဂိုလ်များသည် အဆင့်၂နှင့်၃ဖြစ်မည့်အစား အဆင့် ၅နှင့်၆များသာ ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရှိပါသည်။ သင်ဆွဲဆောင်မည့် ခေါင်းဆောင် များသည် သင့်အရည်အချင်း၊ သင့်အပြုအမူနှင့် မယိုးမစွဲတူသူများသာ လျှင်ဖြစ်ကြပါလိမ့်မည်။

သမိုင်းလမ်းကြောင်းပြောင်း၏

ဆွဲဆောင်မှုဥပဒေသအားကွက်ကွက်ကွင်းကွင်း ဖော်ပြနိုင်မည် ဥပမာတစ်ခုကို အမေရိကန်ပြည်တွင်းစစ်ပွဲမှ စစ်ဘက်ခေါင်းဆောင်များ အကြား တွင်တွေ့ရှိနိုင်သည်။ တောင်ပိုင်းပြည်နယ်များက ခွဲထွက်သွားကြသော အခါ မည်သည့်စစ်ဗိုလ်ချုပ်ကြီးများက မည်သည့်ဘက်မှဝင်ရောက် တိုက်ခိုက်ကြမည်နည်းဆိုသည့်မေးခွန်း ပေါ်ပေါက်လာ၏။ အမေရိကန်နိုင်ငံတွင် ရောဘတ်အီးလီသည် အတော်ဆုံးဗိုလ်ချုပ်ကြီးဖြစ် သည်ဟု ယူဆကြ၏။ သမ္မတလင်ကွန်းက ၎င်းအားပြည်ထောင်စုတပ်မ တော်ကို ဦးဆောင်မှုပေးရန် အပ်နှံခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ဗိုလ်ချုပ်ကြီးလီ သည် ၎င်း၏ မွေးရပ်ဇာတိ ဗာဂျီးနီးယားပြည်နယ်အား ရင်ဆိုင်တိုက်ခိုက် ရန်မည်သည့်အခါကမှ မစဉ်းစားခဲ့ဖူးပါ။ သူက ထိုအဆိုပြုချက်ကို ငြင်းပယ်ပြီး တောင်ပိုင်းတပ်ဖွဲ့နှင့် ပူးပေါင်းလိုက်ရာ အတော်ဆုံးဗိုလ် ချုပ်ကြီးများသည် ၎င်းနှင့်အတူ လိုက်ပါသွားခဲ့ကြ၏။

အကယ်၍သာ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးလီသည် ခွဲထွက်သွားသော တောင်ပိုင်းတပ် ဖွဲ့နှင့် ပူးပေါင်းမည့်အစား ပြည်ထောင်စုတပ်နှင့် ပူးပေါင်းလိုက်မည်ဆိုပါ ကတော်သောအခြားဗိုလ်ချုပ်ကြီးများသည်လည်း ၎င်းနှင့်အတူ မြောက် ပိုင်းသို့ လိုက်ပါလာကြဖွယ်ရှိသည်။ ရလဒ်အနေနှင့် အမေရိကန်ပြည် တွင်းစစ်ကာလသည် ၅နှစ်အစား ၂နှစ်ခန့်သာ ကြာမြင့်နိုင်ဖွယ်ရှိပြီး အသက် ပေါင်းရာပေါင်း ထောင်ပေါင်းများစွာတို့သည်လည်း အသက် ချမ်းသာရာ ရကြဖွယ်ရှိ၏။ သင်သည် ပို၍တော်သောခေါင်းဆောင် ကောင်းဖြစ်နေပါက ခေါင်းဆောင် များကို ဆွဲဆောင် နိုင်မည် ဖြစ်၍ ထိုကိစ္စ ကသင်ဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ငန်းတိုင်း၌ ထူးခြားစွာ အကျိုးသက်ရောက် မှုရှိစေမည်ဖြစ်ပါသည်။

လက်ရှိတွင် သင့်အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် သင့်ဌာနသို့ မည်သည့်ပုဂ္ဂိုလ် များကို ဆွဲဆောင်နေပါသနည်း။ အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်များသည် သင်လိုလားသည့်အတိုင်း ကြံ့ခိုင်ပြီး ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ရန် အလားအလာ ရှိသူများဖြစ်ကြပါသလား။ ၎င်းတို့၏အရည်အချင်းသည် သင်၏ဝန် ထမ်းရေးရာဌာနက ဆောင်ရွက်နေသည့် ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်ထားရေး ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်နှင့်မသက်ဆိုင်ကြောင်းကို သတိရစေလိုပါသည်။ ထိုအချက်သည် သင်နှင့်သာ တိုက်ရိုက်သက်ဆိုင်ပါ၏။ သင်မည်သူမည် ဝါဖြစ်သည်ဆိုခြင်းက မည်သူမည်ဝါတို့အား ဆွဲဆောင်နိုင်မည်ဆိုသော အချက်ကို ပြသလျက်ရှိသည်။ ဤကား “ဆွဲဆောင်မှုဥပဒေသ” ပင်ဖြစ် တော့၏။

(၁၀)

ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်မှုဥပဒေသ

ခေါင်းဆောင်များက အကူအညီမတောင်းခင်
အသည်းနှိုးသွားအောင် ကြိုတင်၍ ဆောင်ရွက်တတ်ကြ၏

ကျွန်ုပ် လူအများနှင့် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံ ရသည်ကို နှစ်ခြိုက်သဘော ကျ၏။ ထိုကိစ္စသည် ကျွန်ုပ်ဘဝတွင် ပျော်စရာ၊ ချမ်းသာသုခတစ်ပါး ဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်သည် မက်မက်မောမော စွဲလမ်းမှု တစ်ခုလည်းဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်သည် နှစ်ပေါင်းသုံးဆယ်ကျော် ဟောပြောခြင်းဖြင့် အသက်မွေး ဝမ်းကျောင်းမှု ပြုခဲ့သူတစ်ဦး ဖြစ်သော်လည်း ဟောပြောခြင်းဆိုင်ရာ ဘာသာရပ်တွင် ပို၍ ပို၍ကောင်းမွန်လာအောင် အမြဲတစေ ကြိုးပမ်းနေ သူလည်းဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့်ကျွန်ုပ်သည် အခါအခွင့်ရသည့် အခါတိုင်း ပထမတန်းစား နှုတ်မှုပညာရှင်များကို လူကိုယ်တိုင် မြင်တွေ့နိုင်ရန်ကြိုး ပမ်းလေ့ရှိသည်။

သာဓကအဖြစ် ကယ်လီဖိုးနီးယား ပြည်နယ် ဆန်ဂျီဆီမြို့ရှိ ဒေသခံ ကုန် သည်ကြီးများ အသင်းက ကြီးမှူး ကျင်းပသော အခမ်းအနာတစ်ရပ်သို့ ကျွန်ုပ် တက်ရောက်နားထောင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုနေ့က

ဟောပြောသူများမှာ နှုတ်မူပညာ၌ သူမတူအောင် ထူးချွန်သူများသာ ဖြစ်ကြပါ၏။ “မတ်ရပ်ဆဲလ်”က ဟာသကို ထိရောက်စွာ အသုံးချခဲ့သည်။ “မာရီယိုကူ ယိုမို”က သူပြောသမျှ ဘာသာရပ်တိုင်းတွင် စိတ်ထက်သန်မှုကို ထည့်သွင်းဖော်ပြသွားလေ့ ရှိသည်။ ကောလင်းပါဝဲလ်က နားထောင်သည့်ပရိ သတ်အားမျှောလင့်ချက်နှင့် လုံခြုံမှုတို့ကို ပေးနိုင်ခဲ့သည်။ သို့ရာတွင်ထို ပုဂ္ဂိုလ်များက မည်သို့ပင်ကောင်းကြစေကာမူ ကျွန်ုပ်အနှစ်ခြိုက်ဆုံးပုဂ္ဂိုလ် လောက်တော့ မည်သူမျှ အကောင်းခဲ့ကြပါ။ သူတို့အားလုံး၏ အပေါ်ဘက်၌ “အဲလီဘောက်ဒိုး” က ရှိနေခဲ့ပါသည်။

ပရိသတ်၏ အကောင်းဆုံးမိတ်ဆွေ

သင်သည် အဲလီဘောက်ဒိုးအကြောင်းကို ကြားဖူးမည်သာ ဖြစ်သည်။ သူ မသည် ရှေ့နေအဖြစ် အသက်မွေးသူဖြစ်၏။ ရီဂင်နှင့်ဘုရားတို့၏ အစိုးရအဖွဲ့များတွင် ဝန်ကြီးအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခဲ့ဖူးပြီး ယခုအချိန်တွင် အမေရိကန်ကြက်ခြေနီအသင်း၏ ဥက္ကဋ္ဌလည်းဖြစ်သည်။ သူမသည် အလွန်စကားပြောကောင်းသူဖြစ်၏။ ထိုနေ့က သူမသည် ကျွန်ုပ်နှင့်ပရိ သတ်အားလုံးတို့၏ မိတ်ဆွေစစ်မိတ်ဆွေမှန်ဖြစ်ကြောင်း ခံစားရစေခြင်း ဖြင့် သူမ၏ထူးချွန်မှုကို ပြသခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်က ထိုပရိသတ်ထဲ၌ ရှိနေခဲ့ မှုကိုလည်း ဝမ်းမြောက်ဝမ်းသာဖြစ်စေခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်အဓိက ဆိုလိုသည့် အချက်မှာ သူမက လူတိုင်းနှင့်မည်သို့ မည်ပုံဆက်ဆံရမည်ကို ကောင်းမွန်စွာသိနေခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

၁၉၉၆ခုနှစ်က ကျင်းပခဲ့သော ရီပတ်ဗလီကင်ပါတီ၏ သင်းလုံး ကျွတ် အစည်းအဝေးကြီးတွင် စကားပြောရသောအခါ သူမသည် ၎င်း၏စွမ်းရည်ကို တစ်နိုင်ငံလုံးသို့ ပြသနိုင်ခဲ့သည်။ အကယ်၍ သင်က

ထိုကိစ္စကို ရုပ်မြင်သံကြား၌ ကြည့်ရှုနေခဲ့မည်ဆိုပါလျှင် ကျွန်ုပ်ပြောသည့် စကား၏ အဓိပ္ပာယ်ကို နားလည်သလောပေါက်နိုင်ဖိယံရှိပါသည်။ ထိုနေ့က အဲလီဘောက်ဒိုးတစ်ယောက် ပရိသတ်များက သူမသည် ၎င်းတို့၏ မိတ်ဆွေဖြစ်ကြောင်း ခံစားခဲ့ကြရသည်။ ကျွန်ုပ်ကိုယ်တိုင်လည်း နေအိမ်ဧည့်ခန်းထဲရှိ ရုပ်မြင်သံကြားကို ကြည့်နေစဉ် ထိုကဲ့သို့ ခံစားခဲ့ ရ၏။ သူမစကားပြောပြီးသည့်အခါတွင် သူမ၏ ခေါင်းဆောင်မှု နောက်သို့ မိုးအဆုံး၊ မြေအဆုံး ကျွန်ုပ်လိုက်ပါတော့မည်သာ ဖြစ်ပါ၏။

“ဘော့ဘ်”ကမူ ပရိသတ်နှင့် ချိန်ဆက်မှု မရခဲ့ပါ။

အဆိုပါအစည်းအဝေးကြီး၌ အဲလီဘောက်ဒိုး၏ ခင်ပွန်းဖြစ်သူ “ဘော့ဘ်ဒိုး”ကလည်း စကားပြောခဲ့ပါ၏။ သူသည် ရီပတ်ဗလီကင်ပါတီ ၏ သမ္မတလောင်းဖြစ်နေသောကြောင့် သူစကားပြောခြင်းကို အံ့အား သင့်စရာ မရှိပါ။ ထိုအခမ်းအနားကို ကြည့်ရှုနေကြသူအားလုံးတို့က နှစ်ဦး စလုံး၏ ဆက်ဆံရေးစွမ်းရည် ကွဲပြားခြားနားမှုကို သတိထားမိကြမည် သာဖြစ်သည်။ အဲလီဘောက်က နွေးနွေးထွေးထွေးနှင့် ချဉ်းကပ်ရန် လွယ်ကူပုံရ၏။ ဘော့ဘ်ဒိုးကမူ ခက်ထန်ပြီး ဝေးဝေးလံလံနေရာ၌ ရှိနေပုံရသည်။ မဲဆွယ်သည့်ကာလတစ်လျှောက်လုံး၌လည်း “ဘော့ဘ်ဒိုး” သည် တိုင်းသူပြည်သားများ၏ ခင်မင်မှုနှင့် နှစ်သက်မှုတို့ကို မရခဲ့ချေ။

အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ သမ္မတရွေးချယ်ပွဲများတွင် အကြောင်းအချက်ပေါင်း များစွာက ပါဝင် စိုးမိုးလျက်ရှိပါသည်။ ထိုအချက် များထဲတွင် သမ္မတလောင်း၏ ပရိသတ်နှင့် ဆက်သွယ်မှု ကောင်းမွန် သော စွမ်းရည်သည် ထိပ်ဆုံးက ပါဝင်လျက်ရှိသည်။ ၁၉၆၀ ပြည့်နှစ် ရွေးကောက်ပွဲမှ ကနေဒီနှင့် နစ်ဆင်တို့၏ စကား စစ်ထိုးပွဲ များအ

ကြောင်းကို အများအပြား ရေးသားခဲ့ကြပြီးဖြစ်သည်။ ကနေဒီအောင် မြင်မှုရခဲ့သည့် အကြောင်းအရင်းတစ်ရပ်မှာ ရုပ်မြင်သံကြားကို ကြည့်ရှု နေသော ပရိသတ်က သူနှင့်ကိုယ်တိုင် ထိတွေ့ဆက်ဆံနေရသလို ခံစားခဲ့ကြရသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါ၏။ ထိုကဲ့သို့သောထိတွေ့ ဆက်ဆံမှု၏ ခံစားချက်မျိုးကို ရော်နယ်ရီဂင်၏ပရိသတ်များကလည်း ရရှိခဲ့ကြသည်။ ၁၉၉၂ ခုနှစ်ကမူ ဘီလ်ကလင်တန်သည် အမေရိကန် လူထုနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံရသော ခံစားမှုမျိုးရရှိအောင် ပြင်းထန်စွာ ကြိုးပမ်းခဲ့သည်။ သူသည် “အာဆီနီယို”၏ တီးဝိုင်းအဖွဲ့တွင် ပါဝင်၍ “ဆက်ဆိုဖုန်း”ကို ကိုယ်တိုင်ဝင်မှုတ်ပြခဲ့သေးသည်။

“ဘော့ဘတ်ဒိုး”သည် လူကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်ကြောင်းကို ကျွန်ုပ် ယုံကြည်သည်။ သို့ရာတွင် သူသည် ပြည်သူလူထုကို ထိတွေ့ဆက်ဆံ ရသည့်ခံစားမှုမျိုးရရှိအောင် မစွမ်းဆောင်နိုင်ခဲ့ချေ။ အမေရိကန်သမ္မတ လောင်းအဖြစ် ဘော့ဘတ်ဒိုး၏ မဲဆွယ်ပွဲကာလ တစ်လျှောက်လုံးတွင် ‘စနေနေ့ည တိုက်ရိုက်ပွဲ’ ဟု အမည်ပေးထားသည့် ရုပ်မြင်သံကြား အစီအစဉ်တစ်ခုက “ဘော့ဘတ်ဒိုး”သည် ဟာသဉာဏ်ရှိသမဟုတ်သည့် အပြင် ထိတွေ့ဆက်ဆံရန် လွယ်ကူသူမဟုတ် ဆိုသည့်ပုံစံမျိုးနှင့် ၎င်းအားရယ်စရာဖြစ်အောင် ထုတ်လွှင့်နေခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ကံကြမ္မာ၏ အရွံ့တိုက်မှုပေးလားမသိ။ သမ္မတလောင်းအဖြစ် ယှဉ်ပြိုင် မဲဆွယ်မှုကာလ ပြီးဆုံးသွားသောအခါတွင် ဘော့ဘတ်ဒိုးသည် အဆိုပါ ရုပ်မြင်သံကြားအစီအစဉ်၌ သူကိုယ်တိုင် ပါဝင်ခဲ့ပြန်သည်။ ထိုပွဲတွင် မူ “ဘော့ဘတ်ဒိုး”သည် သက်တောင့်သက်သာနှင့် ချဉ်းကပ်ပေါင်းသင်း၍ ရသူတစ်ဦးအဖြစ် ပေါ်လွင်နေသည့်အပြင် သူ့ကိုယ်သူပင်ပြန်၍ ရယ်စရာဖြစ်အောင် လုပ်နေနိုင်သေး၏။ အကယ်၍ “ဘော့ဘတ်ဒိုး”သည် မဲဆွယ်ပွဲမစတင်မီ အဆိုပါရုပ်မြင်သံကြား အစီအစဉ်၌ ပါဝင်ထုတ်လွှင့် ခဲ့မည်ဆိုပါက ရွေးကောက်ပွဲရလဒ်အနေနှင့် မည်သို့မည်ပုံဖြစ်လာ

နိုင်သနည်းဟု ကျွန်ုပ်မတွေးမိဘဲ မနေနိုင်အောင် ဖြစ်ခဲ့ရလေသည်။

နှလုံးသားက အရင်လာ၏။

ထိရောက်မှုရှိသော ခေါင်းဆောင်များသည် တစ်ဦးတစ်ယောက် ထံမှ အကူအညီတောင်းခံမည်ဆိုပါက အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်အား အသည်းခိုက် သွားအောင် ကြိုတင်၍ ဆောင်ရွက်လေ့ရှိကြသည်။ ဆက်ဆံရေးကောင်း မွန်သူများသည် အဆိုပါအမှန်တရားကို နားလည်ကြပြီး ဤအချက်ကို အလိုအလျောက် ဆောင်ရွက်လေ့ရှိတတ်ကြသည်။ သင်က လူအများအား ပထမဦးစွာ အူလှိုက်သည်လှိုက် မဆက်ဆံပါဘဲနှင့် ထိုပုဂ္ဂိုလ်များအား သင့်ဘက်သို့ပါလာအောင် စည်းရုံးဆောင်ရွက်နိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ ခံစား တတ်သော နှလုံးသားက စဉ်းစားတွေးခေါ်တတ်သော ဦးနှောက်ထက် ရှေ့သို့ အရင်ရောက်ရှိလာတတ်လေ့ရှိပါသည်။

အများနှင့်သာမက တစ်ဦးချင်းနှင့်လည်း ထိတွေ့ဆက်ဆံဖို့လိုသည်

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်သည် လူများများပါသော အုပ်စုများနှင့် တွေ့ဆုံသည့်အခါကျမှသာ ထိတွေ့ဆက်ဆံဖို့ လိုအပ်သည်မဟုတ်ချေ။ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းနှင့်လည်း ထိတွေ့ဆက်ဆံရန် လိုအပ်သည်။ လူပုဂ္ဂိုလ် အချင်းချင်း၏ ဆက်ဆံရေး ပိုမိုခိုင်မာနေပါက နောက်လိုက်ဖြစ်သူမှ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူအား ကူညီဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ပို၍စိတ်အားထက်သန် နေပေလိမ့်မည်။ ထိုအချက်သည် ကျွန်ုပ်က ဝန်ထမ်းများအား နှစ်ပေါင်း များစွာ ပို့ချခဲ့သော အလွန်အရေးကြီးသည့် မူဝါဒတစ်ခုလည်းဖြစ်သည်။ လူအများနှင့် ဆက်ဆံရာ၌ သင်က ၎င်းတို့အား လှိုက်လှိုက်လှဲလှဲ

ကူညီလိုသည့် ဆန္ဒရှိကြောင်း ပြသပါမှ သင့်အပေါ်၌ ၎င်းတို့၏ ယုံကြည်မှုကို တည်ဆောက်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

အလွန်ကြီးကျယ်သော ခေါင်းဆောင်များသည် လူတစ်ဦးစီနှင့် လည်းကောင်း၊ လူအမြောက်အမြားနှင့်လည်းကောင်း အဆိုပါအဆင့်၌ ဆင့်စလုံး၌ပင် ဆက်သွယ်နိုင်စွမ်းရှိကြသည်။ နမူနာအဖြစ် အကောင်းဆုံး ပြသနိုင်သည့်ပုဂ္ဂိုလ်မှာ “ရော်နယ်ရီဂင်”ပင်ဖြစ်၏။ သူက ပရိသတ်နှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံရာတွင် အထူးကောင်းမွန်သည့်အတွက် ၎င်းအား “စကားပြောကောင်းသူကြီး”ဟု နာမည်ပြောင်ပေးထားသည်ကို ခံခဲ့ရသည်။ သို့ရာတွင် သူသည် လူတစ်ဦးချင်း၏ နှလုံးသားများကိုလည်း အသည်း ခိုက်သွားအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းနေပြန်သည်။ သူသည် ရက်ရှည်စွာ ခရီးထွက်ခွာပြီးနောက် ရဟတ်ယာဉ်နှင့် အိမ်ဖြူတော်သို့ ပြန်လည် ရောက်ရှိလာသောအခါတွင် အိမ်ဖြူတော်ဝန်ထမ်းများသည် လုပ်လက်စ အလုပ်များကို ရပ်ထားလိုက်ကြပြီး “ဒက်ဒီအိမ်ပြန်လာပြီဟေ့” ဟု ဝမ်းသာအယ်လဲ ပြောလေ့ရှိကြသည်။ ထိုအချက်သည် အိမ်ဖြူတော် ဝန်ထမ်းများက သမ္မတရီဂင်အပေါ်သို့ ပြသလိုက်သော ချစ်ခင်မှု၏ သင်္ကေတပင်ဖြစ်တော့သည်။

တစ်ကြိမ်တွင် လူတစ်ယောက်နှင့်သာ ဆက်ဆံပါ

အခြားပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံရာတွင် အဓိကကျသော သေ့ချက်မှာ လူများစွာပါဝင်သော အုပ်စုတစ်စုနှင့် ဆက်ဆံနေရသည့်တိုင်အောင် သင်သည် ထိုလူအုပ်ကြီးအား လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းအနေနှင့်သာ ဆက်ဆံရမည်ဖြစ်သည်။ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးနော်မန်ရှပ်စ်ကော့ဖ်က “အရည်အချင်းရှိတဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ်ချို့ဟာ သူ့ရှေ့မှာ

မတ်တပ်ရပ်နေတဲ့ တပ်စုတစ်စုကို အုပ်စုတစ်စုလို့ပဲ မြင်တတ်ကြတာ ကျုပ်တွေ့ဖူးတယ်။ ဒါပေမယ့် တကယ့်ခေါင်းဆောင်ကြီးတွေကတော့ တပ်စုတစ်စုရှေ့မှာမတ်တပ်ရပ်ရင်းနဲ့ တပ်သားတစ်ဦးချင်းစီမှာရှိနေတဲ့ စိတ်ဆန္ဒထက်သန်မှုတွေ၊ အသက်ရှင်သန်လိုစိတ်တွေ၊ ထူးချွန်အောင် လုပ်ပြချင်စိတ်တွေ ရှိနေတဲ့လူပုဂ္ဂိုလ် ၄၄ဦးအဖြစ် မြင်လေ့ရှိကြတယ်”ဟု မှတ်ချက်ချဖူးသည်။

ကျွန်ုပ်၏ ဘဝသက်တမ်းတွင် အလွန်အလွန်အံ့ဩဖွယ်ကောင်းအောင် များပြားလှသော ပရိသတ်ကြီးမားအား စကားပြောခွင့်ရရှိခဲ့သည်။ ပရိသတ်အများဆုံးမှာ အားကစားရုံကြီးများထဲမှ ပရိသတ်များဖြစ်ကြပြီး လူပေါင်း ၆၀၀၀၀ မှ ၇၀၀၀၀ အထိရှိကြ၏။ ကျွန်ုပ်ကဲ့သို့ပင် ဟောပြောခြင်းဖြင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပြုနေကြသ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အချို့က ကျွန်ုပ်အား “ခင်ဗျားက ဘယ်လိုလုပ်ပြီး လူဒီလောက်များများကို စကားပြောနိုင်သလဲ”ဟု မေးကြသည်။ လျှို့ဝှက်ချက်မှာ ရှင်းလင်းလွယ်ကူပါ၏။ ကျွန်ုပ်က လူထောင်ပေါင်း များစွာကို စကားပြောရန် မကြိုးစားဘဲ လူတစ်ယောက်တည်းကိုသာ အာရုံစူးစိုက်၍ စကားပြောလေ့ရှိ၏။ ထိုနည်းမှာ လူအများနှင့် ဆက်ဆံသည့်နည်းလမ်းတစ်ခုပင်ဖြစ်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ တာဝန်သည်ကား

အချို့သောခေါင်းဆောင်များသည် ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်မှု ဥပဒေသနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အခက်အခဲတွေ့တတ်ကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော ဆက်ဆံရေးကောင်းဖို့သည် နောက်လိုက်ငယ်သားများ၏တာဝန်သာဖြစ်သည်ဟု ၎င်းတို့က ယူဆထားကြသောကြောင့် ဖြစ်ပါ၏။

ထိုကိစ္စမှာ အထူးသဖြင့် ရာထူးအလျှောက် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နေသူများတွင် ပို၍ဖြစ်တတ်သည်။ ၎င်းတို့က မကြာခဏဆိုသလို “ကျုပ်က သူတို့ရဲ့ဆရာသမားပဲ။ ဒါကြောင့်ခေါင်းဆောင်နေရာများရှိနေတယ်။ သူတို့က ကျုပ်ရဲ့ဝန်ထမ်းတွေလေ၊ ဒီတော့ သူတို့ ကျုပ်ဆီကိုလာကြရမှာပေါ့” ဟု တွေးတတ်ကြသည်။ သို့ရာတွင် ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်မှု ဥပဒေသကို လိုက်နာကြသော အောင်မြင်နေသည့်ခေါင်းဆောင်များကမူ အမြဲတမ်းပင် စတင်ဆောင်ရွက်သူများသာ ဖြစ်လေ့ရှိကြသည်။ ၎င်းတို့က အခြားပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ဆက်ဆံရေးကို စတင်၍ဆောင်ရွက်တတ်ကြသလို ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်နေအောင်လည်း ဆက်လက်၍ တည်ဆောက်နေလေ့ရှိကြသည်။ ထိုကိစ္စသည် အမြဲတမ်းအားဖြင့် လွယ်ကူလေ့မရှိလှပါ။ သို့ရာတွင် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အောင်မြင်အတွက် အလွန်ပင် အရေးကြီးပါသည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အဖို့ အခက်အခဲပေါင်းမည်မျှပင် ရှိနေပါစေ ထိုကိစ္စကို မဖြစ်မနေဆောင်ရွက်ရမည်သာ ဖြစ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်သည် ဤသင်ခန်းစာကို အလွန်ခက်ခဲသည့်အနေအထားတစ်ရပ်နှင့် ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသော ၁၉၇၂ ခုနှစ်က ရရှိခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဘုရားရှိခိုးကျောင်းတစ်ခု၏ ခေါင်းဆောင်အဖြစ် တာဝန်ယူရန် အိုဟိုင်းစီးပြည်နယ်၊ လန်ကတ်စတာမြို့သို့ ပြောင်းရွှေ့စဉ်က ရရှိခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်က အဆိုပါရာထူးနေရာ၌ လက်ခံဆောင်ရွက်ခြင်းမပြုမီ ထိုဘုရားရှိခိုးကျောင်းတွင် အဆောက်အအုံဆောက်လုပ်ရေးစီမံချက်တစ်ရပ်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ အကြီးအကျယ်ပြဿနာဖြစ်ပွားခဲ့ကြောင်း မိတ်ဆွေတစ်ယောက်ထံမှ သိခွင့်ရခဲ့သည်။ ထိုကိစ္စတွင် သင်းအုပ်ဆရာနှင့် ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ခဲ့သူမှာ အုပ်စုတစ်စု၏ ခေါင်းဆောင် “ဂျင်ဘတ်စ်” ဆိုသူဖြစ်သည်။ သူသည် ဩဇာတိက္ကမအရှိဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်လျှင် ဘုရားရှိခိုးကျောင်း၌ ဝတ်ပြုမြဲပရိသတ်က ၎င်းအား

အရပ်သားခေါင်းဆောင်အဖြစ်လည်း တင်မြှောက်ထားကြ၏။ ထို့အပြင် ‘ဂျင်ဘတ်စ်’သည် အပျက်ဘက်မှသာ အစဉ်တွေးတောလေ့ရှိသူဖြစ်ပြီး သူ့ကိုယ်သူ အများနှင့်မတူသော “တစ်ကိုယ်တော်ပုဂ္ဂိုလ်” ဟု ခံယူထားသူဖြစ်ကြောင်း ထပ်မံ၍ သိရှိရပြန်သည်။ သူက ၎င်း၏ဩဇာတိက္ကမကို အသုံးပြု၍ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား သူ့လမ်းစဉ်သို့ လိုက်ပါအောင် စည်းရုံးတတ်သည်။ သို့ရာတွင် သူ့လမ်းစဉ်သည် ဘုရားရှိခိုးကျောင်းအား အမြဲတစေ အကျိုးပြုနိုင်သော လမ်းစဉ်မဟုတ်ချေ။

ယခင်သင်းအုပ်ဆရာက “ဂျင်ဘတ်စ်” နှင့် တစ်ကြိမ်နှစ်ကြိမ်မက ထိပ်တိုက်တိုးခဲ့ဖူးကြသောကြောင့် ကျွန်ုပ်ခေါင်းဆောင်သည့်အခါတွင် အောင်မြင်မှုရရှိအောင် ၎င်းနှင့်ကြိုတင်ဆက်ဆံထားရန် လိုအပ်မည် ဖြစ်ကြောင်း သိနေပါသည်။ ထို့ကြောင့်ကျွန်ုပ်ရောက်ရှိသွားသည်နှင့် ၎င်းအား ကျွန်ုပ်၏ရုံးခန်းထဲတွင် တွေ့ဆုံကြရန် ချက်ချင်းချိန်းဆိုလိုက်ပါသည်။

ဂျင်ဘတ်စ်သည် လူထွားကြီးဖြစ်၏။ အရပ်က ၆ ပေ ၄ လက်မ မြင့်မားပြီး ကိုယ်အလေးချိန်ပေါင် ၂၅၀ ခန့်ရှိသည်။ သူ့ရုပ်သွင်မှာ တစ်ဘက်လူအား ခြိမ်းခြောက်နေသူတစ်ဦးနှင့်ဆင်တူပြီး သူသည် အသက်၆၅ နှစ်ခန့်ရှိပြီဖြစ်ပါ၏။ ကျွန်ုပ်ကမူ အသက် ၂၅နှစ်မျှသာ ရှိပါသေးသည်။

သူရောက်ရှိလာသောအခါ ကျွန်ုပ်က စတင်၍ ပြောလိုက်၏။ “ဂျင်၊ ခင်ဗျားက ဒီဘုရားရှိခိုးကျောင်းမှာ ဩဇာရှိတဲ့ပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်ကြောင်း ကျုပ်သိထားပါတယ်။ ကျုပ်က ခင်ဗျားနဲ့ဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်အောင် အတတ်နိုင်ဆုံးဆောင်ရွက်ဖို့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချထားကြောင်းကို ခင်ဗျား သိစေချင်ပါတယ်။ ကျုပ်က အင်္ဂါနေ့တိုင်း ဟောလီဒေးအင်းမှာ ခင်ဗျားနဲ့အတူတူ နေ့လယ်စာစားရင်း ကိစ္စမျိုးစုံကို ဆွေးနွေးဖို့ တွေ့ဆုံချင်ပါတယ်။ ကျုပ်ဒီမှာ ခေါင်းဆောင်အဖြစ် ဆောင်ရွက်နေတုန်း

ဘယ်ကိစ္စမဆိုကိုမှ ခင်ဗျားနဲ့ ကြိုတင်မဆွေးနွေးဘဲ လူထုပရိသတ်ရှေ့မှာ ချပြမှာ မဟုတ်ပါဘူး၊ ကျုပ်က တကယ်ပဲ ချင်ဗျားနဲ့ လက်တွဲပြီး ဆောင်ရွက်ချင်စိတ်ရှိပါတယ်”

ကျွန်ုပ်က ဆက်ပြောလိုက်ပြန်၏။

‘ဒါပေမယ့် ခင်ဗျားဟာ အမြဲပဲ၊ ဆန့်ကျင်တတ်တဲ့သဘောထား ရှိတယ်။ ပြီးတော့ ခင်ဗျားက အမြဲတမ်းတိုက်ချင်ခိုက်ချင်စိတ်လဲ ရှိတယ်ဆိုတာကို ကျုပ်သိထားပါတယ်။ တကယ်လို့ ခင်ဗျားက ကျုပ်နဲ့ ဆန့်ကျင်ပြီးဆောင်ရွက်မယ်လို့ ဆုံးဖြတ်ထားတယ်ဆိုရင် ကျုပ်တို့ ၂ ယောက်ဟာ ပြဒါးတစ်လမ်း သံတစ်လမ်း ဖြစ်ကြရတော့မှာပဲ၊ ပြီးတော့လဲ ခင်ဗျားဟာ သြဇာရှိတဲ့ပုဂ္ဂိုလ်ဆိုတော့ အစပိုင်းမှာ အများအားဖြင့် ခင်ဗျားက အနိုင်ရနေမှာပဲ၊ ဒါပေမယ့် ကျုပ်ဒီကလူတွေနဲ့ တည့် အောင်ပေါင်းသင်းမယ်၊ ဘုရားရှိခိုးကျောင်းမှာ လူသစ်တွေ ထပ်ရောက်လာအောင် စည်းရုံးနိုင်မယ်ဆိုရင် တစ်ရက်ကျရင် ကျုပ်က ခင်ဗျားထက် ပိုပြီးသြဇာရှိလာမှာပဲ၊ ဒါပေမယ့် ကျုပ်က ခင်ဗျားနဲ့ ပဋိပက္ခ မဖြစ်ချင်ပါဘူး၊ ခင်ဗျားကအခုဆိုရင် အသက်ခြောက်ဆယ့် ငါးနှစ်ရှိနေပြီ၊ ခင်ဗျားအတွက် နောက်ထပ်ကျန်းကျန်းမာမာနဲ့ လုပ်နိုင် ကိုင်နိုင်ဦးမယ့်နှစ်တွေက ဆယ်နှစ်က ဆယ့်ငါးနှစ်အထိ ရှိမယ်ဆိုကြပါစို့။ တကယ်လို့ ခင်ဗျားကသာ လိုလားတယ်ဆိုရင် အဲဒီနှစ်တွေဟာ ခင်ဗျားအတွက် အကောင်းဆုံးနှစ်တွေဖြစ်အောင် လုပ်နိုင်ပါလိမ့်မယ်။ ကျုပ်တို့ ၂ ယောက် လက်တွဲပြီး ဒီဘုရားရှိခိုးကျောင်းမှာ အများကြီး ဆောင်ရွက်နိုင်ကြအုံးမှာပါ၊ ဒါပေမယ့် အဲဒါကို ခင်ဗျားက ဆုံးဖြတ် ပေးရလိမ့်မယ်”

ကျွန်ုပ်ပြောပြီးသည့်အခါတွင် ဂျင်က စကားတစ်ခွန်းမှ ပြန် မပြောပါ။ သူသည် ထိုင်ရာမှထလိုက်ပြီး ခန်းမဆောင်ကြီးထဲသို့ ထွက်သွားလေ၏။ သူသည် သောက်ရေတိုင်တွင် ရပ်တန့်၍ ရေသောက်

လိုက်သည်။ ကျွန်ုပ်ကသူ့နောက်မှ လိုက်သွားပြီး စောင့်နေလိုက်ပါသည်။ အကြာကြီးနေမှ သူက ကိုယ်ကိုမတ်မတ်ဆန့်လိုက်ပြီး နောက်ဘက်သို့ ပြန်လှည့်လိုက်သည့်အခါတွင် သူ့ပါးပြင်ပေါ်၌ မျက်ရည်များစီးကျနေ ကြောင်း တွေ့လိုက်ရပါသည်။ ထို့နောက်သူက ကျွန်ုပ်အား အားရပါးရ ပွေ့ဖက်လိုက်ပြီးနောက် “ကျုပ် ခင်ဗျားဘက်မှာ အမြဲတမ်းရပ်တည်နေ မယ်ဆိုတာ ယုံကြည်လိုက်စမ်းပါဗျာ” ဟု ပြောလိုက်သည်။

လက်တွေ့တွင် ဂျင်သည် ကျွန်ုပ်ဘက်က တကယ်ပင် ရပ်တည် ခဲ့ပါ၏။ တကယ်တမ်းတွင်လည်း သူသည် နောက်ထပ်ဆယ်နှစ် နေ ထိုင်သွားခဲ့ရပါသည်။ ၎င်းက ကျွန်ုပ်နှင့်လက်တွဲရန် စိတ်ပါလက်ပါရှိ ခဲ့မှုကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့ ၂ယောက်သည် ဘုရားရှိခိုးကျောင်းတွင် အပြုသ ဘောဆောင်သည့် လုပ်ငန်းအတော်များများကို ပူးပေါင်း၍ ဆောင်ရွက် နိုင်ခဲ့ကြပါသည်။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်စတင်၍ အလုပ်လက်ခံသောနေ့ တွင် ၎င်းနှင့်ဆက်သွယ်မှုရအောင် သတ္တိရှိရှိ မပြုလုပ်နိုင်ခဲ့ပါက ထိုကိစ္စ သည် ဖြစ်မြောက်လာဖွယ် မရှိပါချေ။

စိန်ခေါ်မှုက ကြီးမားလေလေ၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရ ခင်မင်အောင် ဆက်ဆံမှုကလည်း ပို၍ကြီးမားလေလေပင်တည်း

သင်က အခြားသူများအား သင့်နောက်ကလိုက်ပါဖို့ စတင်မ ဆောင်ရွက်မီတွင် လူအများနှင့် ဆက်ဆံရေးတည်ဆောက်မှု၏ တန်ဖိုး ထွားပုံကို ဘယ်တော့မှ အထင်မသေးလိုက်ပါနှင့်။ အကယ်၍ သင်က ပြောင်မြောက်သော စစ်ဗိုလ်မှူးကြီးများ၏ အတ္ထုပ္ပတ္တိများကို လေ့လာ ကြည့်မည်ဆိုပါက အတော်ဆုံးဗိုလ်ချုပ်ကြီးများသည် ဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်မှုဥပဒေသကို ကျင့်သုံးခဲ့ကြကြောင်း သင်သတိထားမိပေလိမ့်

မည်။ ပထမကမ္ဘာစစ်အတွင်းက ပြင်သစ်နိုင်ငံတွင် ဗိုလ်ချုပ်ကြီးမက် အာသာက ရဲရဲဝံ့ဝံ့တိုက်ခိုက်ရမည့်တိုက်ပွဲတစ်ပွဲ မစတင်မီတပ်ရင်း မှူးတစ်ယောက်အား ပြောကြားခဲ့ပုံကို ကျွန်ုပ်ဖတ်ခဲ့ရ၏။ “တောင်ကုန်း ထိပ်ကိုတက်ပြီး တိုက်ခိုက်ဖို့ အချက်ပြလိုက်တဲ့အချိန်မှာ ဗိုလ်မှူးက တပ်သားတွေရဲ့ ရှေ့ကအရင်ဆုံး ချီတက်စေလိုပါတယ်။ ဗိုလ်မှူးကသာ ဦးဆောင်ပြီး ချီတက်မယ်ဆိုရင် သူတို့နောက်က လိုက်လာကြမှာပါ”

ထို့နောက် ဗိုလ်ချုပ်ကြီးမက်အာသာသည် သူ့ယူနီဖောင်းပေါ် ၌ တပ်ဆင်ထားသည့် ထူးခြားပြောင်မြောက်စွာ အမှုထမ်းဆောင်နိုင်မှု အတွက် ချီးမြှင့်ထားသော သူရသတ္တိဆိုင်ရာ ကြက်ခြေတံဆိပ်ကို ဗိုလ် မှူး၏ ယူနီဖောင်းပေါ်တွင် တပ်ဆင်ပေးလိုက်လေသည်။ တကယ်က လည်း သူက ဗိုလ်မှူးအား သူရသတ္တိကို ပြသဖို့ မတောင်းဆိုခင်ကြို တင်၍ ဆုချီးမြှင့်လိုက်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ဗိုလ်မှူးက ၎င်း ၏တပ်ကို ဦးဆောင်ကာ ရဲဘော်များကလည်း တောင်ကုန်းကို ချီတက် သိမ်းပိုက်နိုင်သည်အထိ ဗိုလ်မှူး၏နောက်မှ လိုက်ပါလာခဲ့ကြသည်။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့၏ မူလရည်မှန်းချက်ကို အောင်မြင်ပေါက်ရောက် ခဲ့ကြပါသည်။

တပ်မတော်နှင့်ပတ်သက်ပြီး ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်မှု ဥပဒေသ နှင့် သက်ဆိုင်သော အခြားနမူနာများမှာ ထိုဖြစ်ရပ်လောက် ထူးခြား ပြောင်မြောက်ခြင်း မရှိပါ။ ဥပမာအနေနှင့် နပိုလီယံသည် စစ်ဗိုလ်အား လုံး၏ နာမည်များကိုသာမက ၎င်းတို့နေထိုင်ကြသည့်နေရာများ၊ ၎င်း နှင့်အတူ လက်တွဲ၍ တိုက်ခိုက်ခဲ့ဖူးသော တိုက်ပွဲများကို မှတ်မိနေအောင် လေ့ကျင့်ထားလေ့ရှိသည်။ ဂျင်နရယ် “ရောဘင်အီးလီ” သည်လည်း ကြီးမားသောတိုက်ပွဲကြီးများကို မစတင်မီ ၎င်း၏စစ်ဗိုလ်များတပ်စခန်း ချထားသည့် နေရာများသို့ သွားရောက်လည်ပတ်လေ့ရှိ၏။ မကြာခဏ ဆိုသလိုပင် သူသည် စစ်တိုက်မီည၌ တစ်ရေးမှ မအိပ်ဘဲ နေတတ်

သေးသည်။
သိပ်မကြာသေးခင်ကလည်း ဗိုလ်ချုပ်ကြီး နော်မန်ရှပ်စ်ကော့ဖ် သည် ၎င်း၏တပ်သားများနှင့် ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်အောင် မည်သို့ မည်ပုံဆောင်ရွက်ခဲ့ကြောင်း ကျွန်ုပ်ဖတ်ခဲ့ဖူးပါသည်။ ပါရုန်းပင်လယ် ကွေ့စစ်ပွဲဖြစ်ပွားနေစဉ် ၁၉၉၀ ပြည့်နှစ်၊ ခရစ်စမတ်ကာလက မိသားစု များနှင့် အလွန်ဝေးကွာသည့်နေရာဒေသသို့ ရောက်ရှိနေသူ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးများနှင့် သူသည် တစ်ရက်အတူတူနေထိုင်ခဲ့သည်။ ၎င်း၏ ကိုယ်တိုင်ရေး အတ္ထုပ္ပတ္တိတွင်...
ကျွန်ုပ်သည် လော့ဒ်ဟီ(ဒ်)ရွာမှ စတင်ခဲ့၏။ အချိန်မှာ မွန်း တည့် ချိန်မျှသာ ရှိနေသေးသော်လည်း ၎င်းတို့သည် အလှည့်နှင့်စား သောက်ရသောကြောင့် တပ်သားအချို့သည် “ဒင်နာ” စားနေကြပြီဖြစ် ၏။ ကျွန်ုပ်က တပ်သားအများအပြား ကို လက်ဆွဲနှုတ်ဆက်ခဲ့သည်။ ထို့နောက် ကျွန်ုပ်သည် အက်စကန်ရွာသို့ ပြန်သွားခဲ့၏။ ထိုရွာတွင် ထမင်းစား ဆောင်အဖြစ် ဆောက်လုပ်ထားသော အလွန်ကြီးမားသည့် တဲကြီး ၃လုံးရှိနေ၏။ ပထမတဲကြီးတွင် လူတန်းရှည်ကြီးသည် အဝင် ၀မှစ၍ တန်းစီနေကြ၏။ ကျွန်ုပ်က လူတန်းထဲတွင် ရှိနေသူအားလုံးကို လက်ဆွဲနှုတ်ဆက်လိုက်သည်။ ထို့နောက် ထမင်းပွဲများကို တပ်သားများ အားကမ်းပေးနေသော ကောင်တာ နောက်ဘက်သို့ အရောက်သွားပြီး ထမင်းချက်သူများ၊ အကူ ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် လက်ဆွဲနှုတ်ဆက်ပြန်၏။ ထို့နောက် ထမင်းစား ဆောင်ထဲသို့ လျှောက်ဝင်သွားပြီး စားပွဲတိုင်းသို့ မရောက်ရောက် အောင်သွား၍ ပျော်ရွှင်သော ခရစ်စမတ်ဖြစ်ပါစေဟု ဆု တောင်းခဲ့သည်။ ထို့နောက် ကျွန်ုပ်သည် ထမင်းစားဆောင်များ ဖြစ်သော အမှတ် ၂နှင့်၃ တဲကြီးများဆီသို့ သွားရောက်၍လည်း

အထက်ပါပုံစံ အတိုင်း ဆောင်ရွက်ပြန်၏။ ထို့နောက် ကျွန်ုပ်သည် အမှတ် ၁ တဲကြီး ထဲသို့ ပြန်လာပြီး ထိုပုံစံအတိုင်း ဆောင်ရွက်ပြန်ပါ၏။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် ထိုအကြိမ်တွင် နောက်ထပ် လူသစ်များ ဖြစ်နေသောကြောင့် ပင်တည်း။ ထို့နောက် ကျွန်ုပ်သည် တပ်သားအချို့နှင့် အတူထိုင်၍ ကျွန်ုပ်၏ ညနေစာကို စားသုံးခဲ့ပါ၏။ အချိန်လေးနာရီ အတောအတွင်း ၌ ကျွန်ုပ်သည် လူပေါင်းလေးထောင်ခန့်နှင့် လက်ဆွဲနှုတ်ဆက်ခဲ့ရပေ လိမ့်မည်” ဟုရေးသား ဖော်ပြထားပါ၏။

ဗိုလ်ချုပ်ကြီး ရှုပစ်ကောဖ်သည် ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်ပေးရန် မလိုအပ်ပါ။ သို့ရာတွင် သူသည် လူအများနှင့် ဆက်ဆံရာတွင် အလွန် ထိရောက်မှုရှိသော နည်းလမ်းတစ်ခုကို အသုံးပြုခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ် က ထိုနည်းလမ်းအား လူအုပ်ထဲတွင် ဖြည်းညင်းစွာ လမ်းလျှောက်ခြင်း ဟု အမည်ပေးထားပါသည်။ ဤပြောစကားကို မဲပြာပုဆိုးဟု သင်ထင် ကောင်းထင်ပေလိမ့်မည်။ သို့ရာတွင် “သင်က ၎င်းတို့အပေါ်တွင် မည် မျှလောက် ခင်မင်ဂရုစိုက်သည်ကို ၎င်းတို့က မသိသေးသရွေ့ ကာလ ပတ်လုံးသင်၏ အရည်အချင်းကို ၎င်းတို့က အလေးထားကြလိမ့်မည် မဟုတ်ပါ” ဆိုသောစကားသည် တကယ်မှန်ကန်သော စကားဖြစ်ပါ သည်။

ဆက်သွယ်မှု၏ ရလဒ်

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် ၎င်း၏နောက်လိုက်ငယ်သား များနှင့် ဆက်သွယ်မှု ကောင်းမွန်ရေးကို ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပြီးစီး သွားသောအခါ ထိုအချက်ကို အဆိုပါအဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ပုံကိုင်ပုံတို့ ၌ မြင်တွေ့ရလိမ့်မည်ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်သားများအကြားတွင် မယုံ

ကြည်နိုင်လောက်အောင် သစ္စာရှိမှုဖြစ်ပေါ်လာကြသကဲ့သို့ ၎င်းတို့သည် လုပ်ငန်းခွင်နီတိကိုလည်း တိကျစွာ လိုက်နာလေ့ရှိကြသည်။ ခေါင်း ဆောင်သူ၏ အမြော်အမြင်ရှိသော အနာဂတ်စိတ်ကူးသည် အဖွဲ့သား များ၏စိတ်ဓာတ်ကို တက်ကြွအောင် လှုံ့ဆော်ပေးမှုဖြစ်လာပြီး အံ့ဩ စရာကောင်းလောက်အောင် ထိရောက်မှုရှိစေ၏။

အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်ခင်မှ တရားမင်သည့် ရလဒ်ကို အခြားပုံစံများ နှင့်လည်း သင်မြင်တွေ့နိုင်ပါသည်။ ၁၉၉၄ ခုနှစ် အလုပ်ရှင်များနေ့ တွင် USA Tday သတင်းစာ၌ မျက်နှာပြည့် ကြော်ငြာကြီးတစ်ခု ဖော်ပြပါရှိလာခဲ့သည်။ ထိုကြော်ငြာကို “ဆောက်သံဝက်စံလေကြောင်း လိုင်း”မှ ဝန်ထမ်းများက အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် “ဟတ်ဘ်ကယ်လဟာ” အတွက် ထည့်သွင်းဖော်ပြပေးကြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

- ကျေးဇူးတင်ပါတယ်၊ ဟတ်ဘ်
- ကျွန်တော်၊ ကျွန်မအားလုံးတို့၏ တစ်ဦးချင်း နာမည်များကို သတိရမှတ်မိနေသည့်အတွက်၊
- ရော်နယ်မက်ဒေါ်နယ်ဟောက်စ်ကို တောင့်တင်းခိုင်မာအောင် ဆောင်ရွက်ပေးမှုအတွက်၊
- ဘုရားသခင်၏ ဂုဏ်ကျေးဇူးတော်ကို ချီးကျူးသောနေ့တွင် ကျွန်ုပ်တို့ အား လုပ်ငန်းတာဝန်ပေါ် သွားအောင် ကူညီပေးမှုအတွက်၊
- ဝန်ထမ်းတိုင်း ဝန်ထမ်းတိုင်းကို ချစ်ခင်စွာ မွေးမွေးပေးမှုအတွက်၊
- တင်ပြချက်များကို နားထောင်ပေးမှုအတွက်၊
- အမြတ်အစွန်းရရှိသည့် တစ်ခုတည်းသော လေကြောင်းလိုင်းကို စီမံခန့် ခွဲမှုပြုနိုင်သည့်အတွက်၊
- ကျွန်ုပ်တို့ အနားယူအပန်းဖြေသော ပါတီပွဲတွင် ဝင်ရောက်၍ သီချင်း သီဆိုပေးမှုအတွက်၊

- တစ်နှစ်တွင် တစ်ကြိမ်သော သီချင်းဆိုမှုအတွက်၊
- ကျွန်ုပ်တို့အား အလုပ်ခွင်တွင် ဘောင်းဘီတို့များနှင့် ကင်းဗတ်ဖိနပ်များ ကိုသာ ဝတ်ဆင်ခွင့်ပြုသည့်အတွက်၊
- LUV ကလပ်စစ်ဂေါက်ရိုက်ပြိုင်ပွဲတွင် ဂေါက်တန်တစ်ချောင်း တည်းနှင့် ပါဝင်ဆင်နွှဲမှုအတွက်၊
- ဆမ်ဒေါ်နယ်လ်ဆန်ကို အနိုင်ရအောင် စကားပြောနိုင်မှု အတွက်၊
- ရုံးချုပ်သို့ “ဟာလီဒေဗီဆန်” မော်တော်ဆိုင်ကယ်ကြီးကို စီးနင်းလာ လေ့ဂရှိမှုအတွက်၊
- ဆရာသမားအဖြစ်နှင့် သာမက မိတ်ဆွေအဖြစ်နှင့် ပါ ရပ်တည်ပေးမှုအတွက်၊
- သင်၏ ဝန်ထမ်းပေါင်း ၁၆၀၀၀ တစ်ဦးချင်းတို့ထံမှ ဆရာသမားနေ့ တွင် ပျော်ရွှင်ပါစေကြောင်း ဆုမွန်ကောင်း တောင်းအပ်ပါကြောင်း။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးက ၎င်း၏ဝန်ထမ်းများနှင့် ဆက်ဆံရာ တွင် ပုဂ္ဂိုလ်ခင်မှ တရားမင်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်သည့်အခါကျမှသာလျှင် ထိုကဲ့သို့သော လေးစားချစ်ခင်မှုအား ပြသမှုများကို ရရှိတတ်ကြပေ သည်။

သင်နှင့်သင်ခေါင်းဆောင်ရသော ပုဂ္ဂိုလ်များ၏ အကြား၌ ခင်မင်ရင်းနှီးမှု တည်ဆောက်ရန်ဆိုသည့် ကိစ္စအား လုံးဝလျှော့မတွက်လိုက် ပါနှင့်။ “မိမိကိုယ်ကို ဦးဆောင်ရန် ဦးနှောက်ကို အသုံးပြုပါ။ အခြားဆို ရိုးစကားဟောင်းတစ်ခုရှိပါသည်။ ထိုဆိုရိုးစကားသည် ဆက်ဆံရေး ကောင်းမွန်မှု ဥပဒေသပင်ဖြစ်သည်။ ၎င်းထံမှအကူအညီမတောင်းမီ အသည်းခိုက်သွားအောင် အရင်ဆောင်ရွက်ပေးလိုက်ပါလေ။

(၁၁)

အတွင်းစည်းအုပ်စု ဥပဒေသ

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ အလားအလာရှိမှုကို ၎င်းနှင့်အနီးကပ်ဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်များက အဆုံးဖြတ်ပေးသည်။

၁၉၈၁ ခုနှစ်က ကျွန်ုပ်သည် အလွန်ကောင်းမွန်သော အဆိုပြု ချက်တစ်ရပ်ကို လက်ခံရရှိခဲ့ပါ၏။ ကျွန်ုပ်သည် ကမ္ဘာ့ဝက်စလီယံ ရုံး ချုပ်၌ အမှုဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူးအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေစဉ် ဝက် စလီယံဘာသာရေးဂိုဏ်း၏ အကြီးဆုံးဘုရားရှိခိုးကျောင်း၌ အကြီးအကဲ အဖြစ် ဆောင်ရွက်ရန် အခွင့်အရေးတစ်ရပ် ရရှိလာပါသည်။ ဘုရားရှိ ခိုးကျောင်း၏ အမည်မှာ စကိုင်းလိုင်ဖြစ်ပြီး ကယ်လီဖိုးနီးယားပြည်နယ် ဆန်ဒိုင်ဂိုဒေသတွင်တည်ရှိသည်။

အဆိုပါ ဘုရားရှိခိုးကျောင်းတွင် ကြီးကျယ်သော သမိုင်းကြောင်း ရှိခဲ့ပြီး ၁၉၅၀ ဆယ့်ခုနှစ်များအတွင်းက အလွန်အံ့ဩဖွယ် ကောင်းသည့် အော်ဗယ်ဘွတ်ချားကတည်ထောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ သူသည် ၂၇ နှစ်ကြာအောင် တာဝန် ထမ်းဆောင်ခဲ့ပြီးနောက် အနားယူ တော့မည် ဖြစ်ပါသည်။ ဒေါက်တာဘွတ်ချား၏ ခေါင်းဆောင်မှုဖြင့် လူ

ထောင်ပေါင်းများစွာတို့နှင့် ထိတွေ့ဆက်စပ်မှုရှိခဲ့သည်။ ထိုဘုရားရှိခိုးကျောင်းသည် ကြံ့ခိုင်ပြီးလျှင် တစ်နိုင်ငံလုံးက လေးစားကြရသည့် ဂုဏ်သိက္ခာလည်းရှိသည်။ ထိုဘုရားရှိခိုးကျောင်းသည် ကောင်းမွန်သော ဘုရားရှိခိုးကျောင်းဖြစ်သော်လည်း ပြဿနာတစ်ရပ်မှာ နှစ်ပေါင်းများစွာကြာအောင် မကြီးထွားဘဲ ရပ်တန့်နေခဲ့၏။ ထိုဘုရားရှိခိုးကျောင်း၌လာရောက်ဝတ်ပြုသူဦးရေ တစ်ထောင်ကျော်ကျော်သို့ အရောက်တွင် တိုးတက်မှုသည် ရပ်တန့်သွားခဲ့လေ၏။

ကျွန်ုပ်သည် ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးရန် လေယာဉ်ခရီးဖြင့် ပထမဦးဆုံးအကြိမ် သွားရောက်ခဲ့စဉ်ကပင် စကောင်းလိုင်းဘုရားရှိခိုးကျောင်းသည် ကျွန်ုပ်ရှိသင့်သည့်နေရာဖြစ်ကြောင်းကို တန်းတန်းမတ်မတ် သိလိုက်သည်။ ကျွန်ုပ်က ဇနီးဖြစ်သူ မာဂရက်ထံ ချက်ချင်းပင် တယ်လီဖုန်းဆက်ပြီး အထုပ်အပိုးများကို ပြင်ဆင်ထားရန်နှင့် ခရီးထွက်ဖို့ ကြိုတင်ဆောင်ရွက်ထားရန် ပြောကြားလိုက်၏။ ကျွန်ုပ်အား တာဝန်ပေးအပ်လိုက်သည်နှင့် တစ်ပြိုင်နက် ကျွန်ုပ်တို့သည် ဆန်ဒိုင်ဂိုမြို့သို့ ကလေး၂ ယောက်နှင့်အတူ သွားရောက်ခဲ့ကြသည်။

ကျွန်ုပ်သည် မော်တော်ကားကို မောင်းနှင်လာရင်း ရှေ့လုပ်ငန်းစဉ်များကို တွေးတောနေမိ၏။ ကျွန်ုပ်သည် စကောင်းလိုင်းအား အဆင့်သစ်တစ်ခုသို့ တိုးမြှင့်ပေးရန်ဆိုသည့် စိန်ခေါ်မှုကို ရင်ဆိုင်ရန်လည်း စိတ်အားထက်သန်နေပါ၏။ ကျွန်ုပ်တို့ ရောက်ရှိပြီးနောက်တွင် ကျွန်ုပ်ကဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီ၏ အရည်အချင်းများကို အကဲဖြတ်နိုင်ရန် ဝန်ထမ်းတစ်ဟောင်းချင်းနှင့် တွေ့ဆုံလိုက်သည်။ ချက်ချင်းလိုလိုပင် ဤဘုရားရှိခိုးကျောင်းသည် အဘယ်ကြောင့် တိုးတက်မှုမရှိဘဲ ဖြစ်နေသည်ကို ကျွန်ုပ်ရှာဖွေတွေ့ရှိခဲ့ပါ၏။ ဝန်ထမ်းများသည် လူကောင်းများဖြစ်ကြသော်လည်း ၎င်းတို့သည် ခွန်အားရှိသော ခေါင်းဆောင်များမဟုတ်ကြချေ။ ထိုဝန်ထမ်းများနှင့်အတူ ကျွန်ုပ်က မည်ရွေးမည်မျှပင် စွမ်းဆောင်

နေပါစေ၊ ဤအဖွဲ့အစည်းအား ကျွန်ုပ်တို့ ရောက်ရှိစေလိုသည့် နေရာသို့ ပို့ပေးနိုင်ကြမည်မဟုတ်ပါ။ ခေါင်းဆောင်တိုင်း၏ အလားအလာကို ၎င်းနှင့် အနီးဆုံး၌ ရှိနေသူများကသာ အဆုံးအဖြတ်ပေးသောကြောင့် ဖြစ်ပါ၏။ အဆိုပါအနီးဆုံး၌ ရှိနေသူများသည် ခွန်အားရှိသော ခေါင်းဆောင်များဖြစ်နေပါက ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူသည် ကြီးမားသော ထိရောက်မှုကို ဖြစ်စေနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အကယ်၍ အနီးဆုံး၌ ရှိနေသူများသည် အားနည်းပျော့ညံ့နေကြပါက ခေါင်းဆောင်အနေနှင့်လည်း ထိရောက်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်တော့မည်မဟုတ်ချေ။ ဤသည်ကား အတွင်းစည်းအုပ်စု ဥပဒေသပင် ဖြစ်တော့၏။

ဖွံ့ဖြိုးမှုအသစ်အတွက် အဆင့်သုံးဆင့်

အနာဂတ်အတွက် ကျွန်ုပ်ဆောင်ရွက်ရမည့်ကိစ္စမှာ ရှင်းလင်းပြတ်သားလှပါ၏။ ကျွန်ုပ်က အားနည်းပျော့ညံ့သော ခေါင်းဆောင်များကို ဖယ်ရှားပြီး လူသစ်များနှင့် အစားထိုးရမည်ဖြစ်သည်။ လက်ရှိအခြေအနေအား ပြောင်းပြန်ဖြစ်သွားအောင် လုပ်နိုင်ရန်အတွက် ဤနည်းလမ်းတစ်လမ်းသာ ရှိတော့၏။ ကျွန်ုပ်သည် လက်ရှိပုဂ္ဂိုလ်များအား ၎င်းတို့၏ဦးဆောင်နိုင်မှုစွမ်းရည်နှင့်လုပ်ငန်းကို ပြီးစီးအောင်ဆောင်ရွက်နိုင်သောစွမ်းရည်တို့ကို စိတ်ဖြင့်တွယ်လိုသည့်အုပ်စုမှာ အောက်ခြေမှ အနိမ့်ဆုံးအုပ်စုပင်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် အဖွဲ့အစည်းကို အနည်းဆုံးသာ အကျိုးပြုသော ဝန်ထမ်းများဖြစ်ကြ၏။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များအား အလုပ်မှ ချက်ချင်းထုတ်ပစ်နိုင်ကြောင်းကို ကျွန်ုပ်သိပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့ ထွက်သွားကြသောကြောင့် အဖွဲ့အစည်းအား ထိခိုက်မှုရှိမည်မဟုတ်ဘဲ အပြုသဘောသာလျှင် ဆောင်မည်ဖြစ်ပါ၏။ ကျွန်ုပ်က ၎င်း

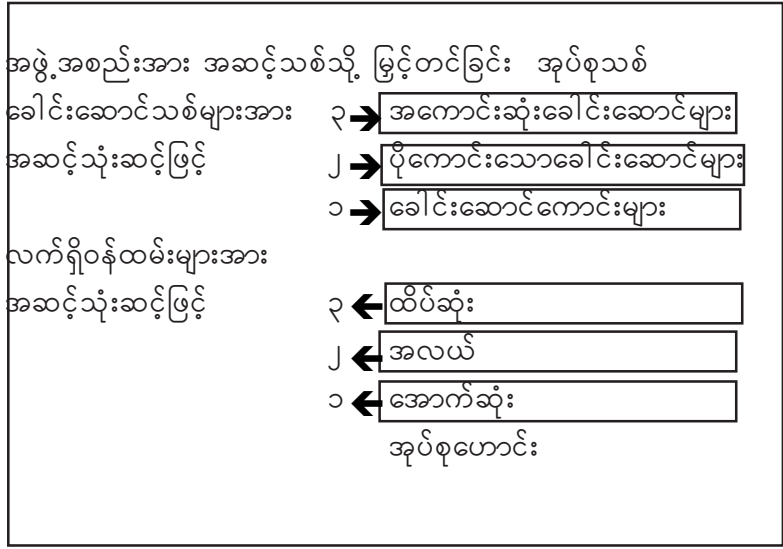
တို့နေရာတွင် ကျွန်ုပ်ရှာ၍ ရနိုင်သမျှ အတော်ဆုံးပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ချက်ချင်း အစားထိုးခန့်ထားလိုက်သည်။

ထို့နောက် ကျွန်ုပ်ဆက်လက်ကိုင်တွယ်ရသော အုပ်စုမှာအောက်ခြေမှ အလယ်အုပ်စုဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်သည် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းများမှ ခေါင်းဆောင်ကောင်းများကို ရှာတွေ့သည်နှင့် ခေါ်ယူခန့်ထားလိုက်ပြီး လျှင် လက်ရှိဝန်ထမ်းများထဲမှ အားအနည်းဆုံးပုဂ္ဂိုလ်ကို နှုတ်ထွက်စေလိုက်၏။ ယခင်လူဟောင်းများထဲမှ အလယ်အုပ်စုအား ကိုင်တွယ်ရသည်မှာ နောက်ထပ်တစ်နှစ်ကြာမြင့်ခဲ့ပါသည်။ အချိန်ကာလအားဖြင့် သုံးနှစ်ကုန်ဆုံးသွားသောအခါ ကျွန်ုပ်သည်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး၌ ယခင်လူဟောင်းများထဲမှ ဦးကိုသာ ချန်ထားပြီး လူသစ်အားလုံးနှင့် ဖွဲ့စည်းပြီးဖြစ်နေတော့၏။ ၎င်းအပြင် အတွင်းစည်းပုဂ္ဂိုလ်များသည် အဆင့်သစ်သို့ ရောက်ရှိလာပြီဖြစ်သဖြင့် အဖွဲ့အစည်းသည်လည်း အဆင့်သစ်သို့ တက်လှမ်းနိုင်ခဲ့ပြီဖြစ်ပါသည်။ လူသစ်များထဲမှ အင် အားအနည်းဆုံးသူသည်ပင်လျှင် ကျွန်ုပ်စွန့်လွှတ်လိုက်သော လူဟောင်းအားလုံး၏ စုစုပေါင်းထက် ပို၍ အင်အားရှိသူ ဖြစ်နေခဲ့ပါသည်။

ဝန်ထမ်းများသည် တဖြည်းဖြည်းနှင့် အားအင်ပြည့်ဝလာကြပြီး ကျွန်ုပ်က ၎င်းတို့အား ပို၍ ကောင်းသော ခေါင်းဆောင်များဖြစ်လာအောင် လည်း ပြုစုပျိုးထောင်ပေးခဲ့သည်။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်နှုတ်ထွက်သွားသည်နှင့် ကျွန်ုပ်က သူ့ထက်ပို၍တော်သော လူတစ်ယောက်ကို ရှာဖွေပြီးအစားထိုးလေ့ရှိသည်။ ရလဒ်အနေနှင့် စတိုင်းလိုင်ကို ထူးကဲစွာ အကျိုးသက်ရောက်စေနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ၁၉၈၁ ခုနှစ်တွင် ကျွန်ုပ်ကဝန်ထမ်းများအား စတင်ပြောင်းလဲစပြုသည့်အချိန်မှစ၍ ချက်ချင်းလိုလိုပင် ဘုရားကျောင်းသည် စတင်၍ ကြီးထွားစပြုလာ၏။ ဆယ်နှစ်မပြည့်မီ အတောအတွင်းမှာပင် စတိုင်းလိုင်ဘုရားရှိခိုးကျောင်းသည် ကျွန်ုပ်စတင်ခဲ့ချိန်ထက် အရွယ်ပမာဏအားဖြင့် သုံးဆရှိလာနေပြီဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်

ရောက်စက ဘတ်ဂျက်အသုံးစရိတ်မှာ ဒေါ်လာ ၈၀၀၀၀၀ မျှသာ ဖြစ်သော်လည်း ယခုတစ်နှစ်လျှင် ဒေါ်လာ ၅သန်းအထိ တိုးတက်လာ ခဲ့ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့ စတိုင်းလိုင်ဘုရားရှိခိုးကျောင်း၌ ရရှိခံစားခဲ့ရသော အောင်မြင်မှုသည် အတွင်းစည်းအုပ်စုဥပဒေသကြောင့်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့နှင့်ထိုက်တန်သည့် ဝန်ထမ်းများကို ရရှိလာသောအခါအဖွဲ့အစည်းအလားအလာသည် မိုးပေါ်အထိမြင့်တက်သွားခဲ့ပါ၏။ ၁၉၉၅ ခုနှစ်တွင် ၎င်းမှ ကျွန်ုပ်ထွက်ခွာလာခဲ့သောအခါ နိုင်ငံတန်တလျား ရှိ အခြားအဖွဲ့အစည်းများမှ ခေါင်းဆောင်များက ကျွန်ုပ်၏ ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့အဖွဲ့အစည်း၌ ခန့်ထားနိုင်ရန် ကြိုးပမ်းခဲ့ကြသည်။ ၎င်းတို့သည် အတွင်းစည်းအုပ်စုဥပဒေသကို နည်းလည်သဘောပေါက်ကြ၏။ ၎င်းတို့အဖွဲ့အစည်း၏ အလားအလာကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် အတော်ဆုံးပုဂ္ဂိုလ်များကို ငှားရမ်းလိုကြခြင်းဖြစ်ပေသည်။



အဖွဲ့အစည်းတိုင်းတွင် အတွင်းစည်းအုပ်စုများရှိကြ၏

မည်သည့်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းကိုမဆို သင်လေ့လာ ကြည့်မည်ဆိုပါက အတွင်းစည်းအုပ်စုဥပဒေသသည် ထင်ရှားစွာရှိနေကြောင်း သင်တွေ့ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာအနေဖြင့် ၁၉၉၇ခုနှစ်တွင် ဖလော်ရီဒါမာလင်ဘော့ဘောအသင်းကို အလွန်တော်သော အားကစား သမားများဖြင့်ဖွဲ့စည်းလိုက်၏။ ရလဒ်အနေဖြင့် တံခွန်စိုက်ကမ္ဘာ့ဖလား ကို ဆွတ်ခူးရရှိခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် တံခွန်စိုက်အားကစားရာသီ ကုန် ဆုံးသွားသောအခါ ၎င်းတို့က အသင်းကိုဖြတ်သိမ်းပစ်လိုက်၏။ အဓိက ကျသော အားကစားသမားများ (သို့မဟုတ်) အတွင်းစည်းပုဂ္ဂိုလ်များ မရှိတော့ပါက ဖလော်ရီဒါမာလင်ဘော့ဘောအသင်းသည် သာမန်အသင်းတစ်သင်းမျှသာ ဖြစ်ပေလိမ့်မည်။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ အလားအလာနှင့် တစ်သင်းတစ်ဖွဲ့လုံး၏ အလားအလာတို့ကို ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ နှင့် အနီးကပ်ဆုံးသူများ၌ ရှိနေသူများကသာလျှင် အဆုံးအဖြတ်ပေး လေ့ရှိပေသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုဘာသာရပ်တွင် ကျွမ်းကျင်သူ “ဝါရင်ဘင်းနစ်” က “ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူသည် အုပ်စု၏ထူးကဲမှုကို ရှာတွေ့သူဖြစ်၏ ထို့ပြင် ၎င်း၏အဖွဲ့သားများအား ထိုထူးကဲမှုကို ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်ရှာတွေ့ရန် ကူညီသူဖြစ်၏” ဟုဆိုခဲ့ပါသည်။ အလွန်ပြင်ထိရောက်မှုရှိသော ခေါင်းဆောင်ကြီးတစ်ယောက်အကြောင်း သင်စဉ်းစားကြည့်ပါ။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်သည် သူကိုယ်သူ အင်အားတောင့်တင်းသော ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ခြံရံထားကြောင်းကို သင်တွေ့ရပေလိမ့်မည်။

ကျွန်ုပ်၏ မိတ်ဆွေ “ဂျိုးဇက်ဖစ်ရှာ” ကလည်း ခရစ်ယာန်တရားဟောဆရာ ဘီလီဂရေဟမ်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ၎င်း၏အောင်မြင်မှုသည်

ရသံဘဲလ်ဂရေဟမ်၊ ဂရက်ဒီဝီလ်ဆင်၊ ကလစ်ဖ်ဘားရီးစ်နှင့် ဂျော့ချ်ဘီဗာလီ ရှားဆိုသည့် အလွန်တော်သောအတွင်းစည်းပုဂ္ဂိုလ်များကြောင့် အောင်မြင်မှုရရှိနေခြင်းဖြစ်ကြောင်း၊ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များက “ဘီလီဂရေဟမ်” တစ်ဦးတည်းရှိနေသည်ထက် ပို၍ကောင်းလာအောင်ပံ့ပိုးနေကြခြင်း ဖြစ်ကြောင်း ပြောပြဖူးပေသည်။ ထိုနည်းတူစွာပင် သက်တမ်း၂ကြိမ်အထိ သမ္မတဖြစ်ခဲ့သော ရော်နယ်ရီဂင်ကိုလည်း နမူနာအဖြစ် ပြသနိုင်ပါသည်။ သူအောင်မြင်ခြင်းမှာ အလွန်တော်သောပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ၎င်းအားခြံရံထားခဲ့ခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပေသည်။

အတော်ဆုံးပုဂ္ဂိုလ်များသည် အမြဲတမ်း အကောင်းဆုံးမဖြစ်နိုင်ကြချေ

ကျွန်ုပ်က အတွင်းစည်းအုပ်စုဥပဒေသအကြောင်း ဆွေးနွေးပို့ချနေသော ကွန်ဖရင့်တစ်ခုတွင် ဂျော်ဂျီယာပြည်နယ်၊ ဝုဒ်ဘိုင်းမှ “အက်ရှလီရန်းဒေါ့” ဆိုသူက အနားပေးချိန်တွင် လာရောက်ဆွေးနွေးခဲ့၏။

“ဂျွန်၊ ခင်ဗျားပြောတဲ့လူကောင်း၊ လူတော်များနဲ့ ဆက်ဆံရတဲ့ အကျိုးကျေးဇူးဆိုတာ သိပ်မှန်တယ်ဗျာ။ ကျုပ်က ဘိုင်စကယ်အတော်များများစီးပြီး ကမ္ဘာ့အဆင့်မီ စက်ဘီးသမားတွေနောက်က လိုက်စီးတာ ဖြစ်တယ်။ ကြံ့ခိုင်ဖို့အလွန်လိုအပ်တဲ့ ပြင်သစ်နိုင်ငံကို ဖြတ်ပြီး ခရီးရှည်စီးရတဲ့ပွဲမျိုးမှာ ဗိုလ်စွဲသွားတဲ့လူဟာ အားအကောင်းဆုံးအုပ်စုနဲ့ လိုက်ပါစီးနင်းတဲ့လူ ဖြစ်လေ့ရှိတယ်။ သူတို့ဟာ နေ့တိုင်းပထမဦးဆုံးပန်းဝင်လာတာမဟုတ်ဘူး၊ ဒါပေမယ့် ပထမဦးဆုံးပန်းဝင်တဲ့ လူအုပ်စုထဲမှာ တော့ ရောက်နေလေ့ရှိတယ်”

သူကဆက်ပြောလိုက်ပြန်၏။

“အဲဒီအချက်က ကျုပ်အတွက် မှန်ကန်တယ်ဆိုတာကိုလဲ တွေ့

ရတယ်။ ကျုပ်ကရေကူး၊ စက်ဘီးစီးပြီးတော့ အပြေးနဲ့ပန်းဝင်ရတဲ့ အားကစားသုံးမျိုးပြိုင်ပွဲတွေမှာ ၂ခါလောက်ဝင်ပြိုင်ဖူးတယ်။ ပြိုင်ပွဲဝင်တဲ့ နေ့က ရေကူး၊ စက်ဘီးစီးပြီး နောက်ဆုံးကျုပ်ပြေးခဲ့တဲ့ စံချိန်တွေဟာ လေ့ကျင့်ထုံးက စံချိန်တွေထက် ပိုကောင်းတယ်ဆိုတာကို ကျုပ်သက်သေထူနိုင်ပါတယ်။ အဲဒါဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ကျုပ်ကကိုယ်ထက်ပိုပြီး ကောင်းတဲ့လူတွေနဲ့ ရှင်ပြိုင်နေရလို့ပါပဲ”

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် မည်သည့်အခါ၌ အတွင်းစည်းအုပ်စုဥပဒေသကို ကျွမ်းကျင်ပိုင်နိုင်စွာ အသုံးပြုနေပြီးဖြစ်ကြောင်း သင်အတတ်ပြောနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာအနေနှင့် ဂျန်နရယ်အီလက်ထရစ်ကုမ္ပဏီကြီး၏ ချယ်ယာမင်နှင့် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်ဖြစ်သော “ဂျက်ဝဲလ်ချီ”သည် ၎င်း၏အဖွဲ့အစည်းမှ အတွင်းစည်းပုဂ္ဂိုလ်များအား ရွေးချယ်ရာတွင် ကံကိုယုံ၍လွတ်ပေးထားလိုက်ခြင်းမရှိပေ။ ၁၉၈၁ ခုနှစ်တွင် ထိုကုမ္ပဏီကြီး၏ ခေါင်းဆောင်အဖြစ် စတင်ဆောင်ရွက်ချိန်ကစ၍ သူသည် အထွေထွေမန်နေဂျာများ၏ အတွင်းစည်းဖြစ်သော အမှုဆောင်အရာရှိများအားခန့်ထားနိုင်ရန်ကိုယ်တိုင်စိစစ်ပြီး အတည်ပြုချက်ပေးလေ့ရှိပါ၏။ ထိုရာထူးပေါင်းမှ ငါးရာခန့်ပင်ရှိနေပေပါ၏။

သင်၏အတွင်းစည်းပုဂ္ဂိုလ်များအား လူမှုမှန်နေရာမှန်ဖြစ်အောင် ရွေးချယ်ခြင်းဖြင့် ရရှိလာမည့်တန်ဖိုး

အကောင်းဆုံးသောအနေအထားများတွင် သင်၏အဖွဲ့အစည်းမှ ဝန်ထမ်းများကိုသာလျှင် သင်၏အတွင်းစည်းပုဂ္ဂိုလ်များအဖြစ်မြှင့်တင်ပေးသင့်ပါ၏။ မှန်ပါသည်။ ထိုအချက်သည် အမြဲတမ်းဖြစ်နိုင်လိမ့်မည်တော့မဟုတ်ကြောင်း ကျွန်ုပ်၏ စကိုင်းလိုင်းဇာတ်လမ်းက သက်သေပြ

ခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါ၏။ သို့ရာတွင် သင့်၏ ‘ငယ်မွေးခြံပေါက်’ ပုဂ္ဂိုလ်များအား မြှင့်တင်ပေးလိုက်သည့်အတွက် ခံစားရမည့် ကျေနပ်မှုနှင့် ရရှိလာမည့် အကျိုးကျေးဇူးများမှာ မယှဉ်သာအောင်ကြီးမားလှပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် အထက်ပိုင်းမှ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုတို့အပေါ် ဝန်ထမ်းများ၏ တုံ့ပြန်မှုအရ ၎င်းတို့ အား အုပ်စုခွဲကြည့်မည်ဆိုပါက-

- (၁) ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုတို့ကို လိုလိုလားလား လက်ခံပြီး စိတ်ပါလက်ပါ ဆောင်ရွက်နေကြသူများ၊
- (၂) ယုံကြည်မှုကင်းမဲ့ပြီး၊ ဇေဇဝါဖြစ်နေသူများ၊
- (၃) အဆိုးမြင်နှင့်စတင်ပြီး ထိုဆိုးရွားမှုများမှာ အလို့လိုပျောက်ကွယ် သွားလိမ့်မည်ဟု ယူဆနေသူများ

ဟူ၍ အုပ်စုသုံးစုသာရှိသည်ဟု ဟျူးလက်-ပက်ကတ်မန်နေဂျာနက်ဒ်ဘန်းဟိုတ်က ယုံကြည်ထားပါ၏။ ၎င်းက-

“ကျုပ်အနေနဲ့ အရင်က အရမ်းအဆိုးမြင်တတ်တဲ့ လူတွေကို ပြောင်းလဲလာစေဖို့အတွက် အတော်များများ အချိန်ကုန်ခံလေ့ရှိခဲ့ပါတယ်။ အခုတော့ ကျုပ်က ပထမအုပ်စုမှာပါတဲ့ လူတွေနဲ့ပဲ အချိန်ကုန်ခံလေ့ရှိတော့တယ်။ ကျုပ်ရဲ့အကောင်းဆုံးအဖိုးတန်ပစ္စည်းတွေပေါ်မှာပဲ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံတော့တယ်” ဟု ဆိုလေသည်။ ထိုစိတ်နေသဘောထား သည် အနာဂတ်ကာလတွင် များစွာအကျိုးဖြစ်ထွန်းစေပါလိမ့်မည်။

သင်သည် သင်၏အဖွဲ့အစည်းအတွင်း၌သာ သင်၏အချိန်များကို သုံးစွဲရန်သင့်မသင့် တွေးမိကောင်း တွေးမိနေပါလိမ့်မည်။ သင်၏အတွင်းစည်း၊ စည်းဝိုင်းထဲသို့ အောက်ပါပုဂ္ဂိုလ်ငါးမျိုးကိုသာလျှင် ရောက်ရှိလာအောင် စည်းရုံးသင့်ပေသည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များအားလုံးက သင်၏ တန်ဖိုးနှင့်သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ တန်ဖိုးတို့ကို ပိုမိုမြင့်မားလာအောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပါလိမ့်မည်။

၁။ ကိုယ့်တူးကိုယ်ချွန် ဆောင်ရွက်နေသူများ သို့မဟုတ် အလားအလာရှိသော တန်ဖိုးရှိသူ

ခေါင်းဆောင်တိုင်း၌ ရှိသင့်ရှိထိုက်သော ပထမအရည်အချင်းမှာ မိမိကိုယ်အား စေ့ဆော်နိုင်မှုနှင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကို ဦးဆောင်နိုင်မှုတို့ပင် ဖြစ်ကြသည်။ ထိုကဲ့သို့သော အလားအလာရှိသည့် ပုဂ္ဂိုလ်များအား အမြဲ မပြတ် အကဲခတ်၍ ရှာဖွေနေပါလေ။

၂။ အဖွဲ့အစည်း၏ စိတ်ဓာတ်ကို မြှင့်တင်ပေးသော အပြုသဘောဆောင်သည့် တန်ဖိုးရှိသူ

ကျွန်ုပ်၏မိခင်က ကျွန်ုပ်အား ရွတ်ဆိုပြလေ့ရှိခဲ့သော အလ်လာ ဝီလာ ဝီလ်ကောက်စ်၏ ရှေးဟောင်းကဗျာတစ်ပုဒ်ကို အောက်တွင် ဖော်ပြ လိုက်ပါသည်။

- ယနေ့ကမ္ဘာပေါ်၌ လူ၂မျိုး ၂ စားသာရှိပါ၏။
- လူကောင်းနှင့် လူဆိုးမဟုတ်ပါ။ အားလုံးကသိပြီးသားဖြစ်၏။ လူကောင်းကတစ်ဝက်ဆိုးသွမ်းပြီး လူဆိုးကတစ်ဝက်ကောင်း၏။
- ကျွန်ုပ်ဆိုလိုသော ကမ္ဘာပေါ်မှ လူ ၂မျိုးမှာ သူတစ်ပါးကို မြှင့်တင်ပေး သူနှင့် သူတစ်ပါးအပေါ်တွင် မှီခိုနေသူများ ဖြစ်ကြ၏။ အဖွဲ့အစည်းထဲတွင် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား စိတ်ဓာတ်မြှင့်မား လာအောင် မြှင့်တင်ပေးနိုင်သူများသည် အလွန်တန်ဖိုးရှိ၏။ ထိုပုဂ္ဂိုလ် များသည် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ အတွင်းစည်းဝိုင်းတွင် အလွန်တန်ဖိုး ရှိသော ပုံသေပိုင်ပစ္စည်းများဖြစ်ကြ၏။

၃။ ခေါင်းဆောင်အား မြှင့်တင်ပေးနိုင်သော ပုဂ္ဂိုလ်ရေးတန်ဖိုးရှိသူ

မိတ်ဆွေတစ်ဦးက ကျွန်ုပ်အား “ထိပ်ဆုံးမှာ (နေရတာ) အလွန် အထီးကျန်နိုင်လွန်းလှတယ်ဗျာ၊ ဒီတော့ ခင်ဗျားဘာဖြစ်လို့ အဲဒီနေရာ

မှာ ရှိနေရတယ်ဆိုတာကို ပိုပြီးသိဖို့ကောင်းတယ်” ဟု ပြောခဲ့ဖူး၏။ ခေါင်းဆောင်များသည် အလွန်ကြီးမားသည့် တာဝန်များကို ယူထားရ ချိန်၌ ထိုစကားသည် မှန်ကန်လှပါ၏။ သင်သည် ရှေ့သို့ကျွံထွက်နေပါ က လွယ်ကူသောပစ်မှတ် ဖြစ်သွားနိုင်သည်။ သို့ရာတွင် သင်တစ်ဦး တည်း ဆောင်ရွက်နေရန်မလိုအပ်ပါ။ ထို့ကြောင့် “ထိပ်ဆုံးမှာ နေရတာ အလွန်အထီးကျန်နိုင်လွန်းလှ၏။ သင်နှင့်အတူအခြားတစ်ယောက် ယောက်ကို ခေါ်သွားသင့်သည်” ဟု ကျွန်ုပ်က ပြောခဲ့ခြင်းဖြစ်၏။ သင့်ကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်သူတစ်ယောက်ယောက်၊ တစ်ချိန်လုံးဟုတ်ကဲ့ခင်ဗျာဟု ပြောနေသူမျိုးမဟုတ်ဘူး၊ အပြည့်အဝထောက်ခံသူ တစ်ဦးဦးနှင့် မိတ် ဆွေတစ်ဦးဆိုပါက ပိုမကောင်းပေဘူးလား။ ရှေးဟောင်းအစွဲရေးနိုင်ငံမှ ဆော်လမွန်ဘုရင်ကြီးက ဤအမှန်တရားကို သတိပြုမိ၏။ သူက “သံက အခြားသော သံထည်ပစ္စည်းကို ထက်မြက်အောင် ပြုလုပ်နိုင်သကဲ့သို့ မိတ်ဆွေများသည် မိမိတို့အချင်းချင်းပေးနိုင်သည်” ဟု ဆိုခဲ့ခြင်းဖြစ်၏။ သင်၏အတွင်းစည်းအတွက် သင့်အား ပိုမိုတိုးတက်လာအောင် ကူညီနိုင် မည့် ပုဂ္ဂိုလ်များကို ရှာဖွေပါလေ။

၄။ အခြားသူများအား မြှင့်တင်ပေးနိုင်သော ပွားစီးထွက်လှုပ်မှု တန်ဖိုး ရှိသူ

ရေဒီယိုမှ ဟာသပညာရှင် ဖရက်ဒ်အယ်လင်က ရုပ်မြင်သံကြား အစီအစဉ်မှူး အက်ဒ်ဆူလီဗန်နှင့်ပတ်သက်၍ “ပါရမီရှိတဲ့လူတွေ မွေး ဖွားနေသမျှကာလပတ်လုံး သူလည်း ရုပ်မြင်သံကြားမှာ ရှိနေဦးမှာပဲ” ဟု ပြောဖူး၏။ သူက ရယ်စရာဟာသအနေနှင့် ပြောလိုက်ခြင်းဖြစ်သော် လည်း သူ၏မှတ်ချက်တွင် ပညာသားများစွာပါဝင်၏။ ဆူလီဗန်သည် ပါရမီရှိသူများကို ရှာဖွေတတ်သူဖြစ်သည်သာမက ထိုပုဂ္ဂိုလ်များအား ၎င်း၏ရုပ်မြင်သံကြားအစီအစဉ်သို့ ပါဝင်ရောက်ရှိလာအောင် စွမ်းဆောင်

ရာ၌ အလွန်ထူးချွန်သူဖြစ်၏။ သင်၏ အတွင်းစည်းအတွက် အခြားသူများကို မြင့်တင်ပေးနိုင်စွမ်းရှိသည့် ပုဂ္ဂိုလ်များအား တန်ဖိုးထားပါလေ။
၅။ အခြားသူများကို မြေတောင်မြောက်ပေး နေသူများအား ထပ်မံ၍ မြေတောင်မြောက် ပေးနိုင်သည့် သက်သေထူရန်မလိုသော

တန်ဖိုးရှိသူ

ခေါင်းဆောင်တိုင်းအတွက် တန်ဖိုးအရှိဆုံးပုဂ္ဂိုလ်မှာ ထိုခေါင်းဆောင်များက မြေတောင်မြောက်ပေးနိုင်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်ဖြစ်သည်။ ဤအချက်က မျိုးရိုးကိုလိုက်၍ ကြီးမားသော ခေါင်းဆောင်မှုများစွာကို ဖြစ်ထွန်းစေပါ၏။ ဤဥပဒေသ၏ ဖြစ်စဉ်ကိုပေါက်ကွဲသကဲ့သို့ ကြီးထွားလာစေမှု ဥပဒေသတွင်လည်း ဖော်ပြထားပါသည်။

သင်၏အတွင်းစည်းအုပ်စုကို ခဉ်ဆက်မပြတ်

တိုးတက်ကောင်းမွန်လာအောင် ဆောင်ရွက်ပါ။

“သင့်အဖွဲ့တွင် ခေါင်းဆောင်ကို ဖွံ့ဖြိုးလာအောင်ပျိုးထောင်ခြင်း” ဆိုသည့်စာအုပ်တွင် အသက် ၄၀ ပြည့်လာချိန်၌ ကျွန်ုပ်၏ ဘဝအား ကျွန်ုပ်က မည်သို့မည်ပုံ သုံးသပ်ခဲ့ပုံကို ရေးသားဖော်ပြထားသည်။ ကျွန်ုပ်က ပို၍အဆင့်မြင့်သောနေရာသို့ ရောက်ရှိလိုသော ဆန္ဒနှင့်မိမိ၏ ဆောင်ရွက်ချက်များအားလည်း ပို၍ထိရောက်မှု ရှိစေလိုခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်သည် မိမိ၏အချိန်ကို တတ်နိုင်သလောက် အကျိုးရှိအောင် သုံးစွဲထားပြီးဖြစ်ရာ ကျွန်ုပ်၏ ဦးစားပေးမှုများကို ယခုထက်ပိုကောင်းအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်တော့မည်မဟုတ်ချေ။ အခြားနည်းတစ်နည်းနှင့် ပြောရမည်ဆိုပါက ကျွန်ုပ်သည် ယခုထက်ပို၍ ပင်ပင်ပန်းပန်းလုပ်နိုင်တော့မည်မဟုတ်သလို ပို၍ ‘တော်’ လာမည်လည်း မဟုတ်တော့ပါ။ ဤတွင် ကျွန်ုပ်အဖို့ ရွေးစရာနည်းလမ်းတစ်ခုသာကျန်ရှိတော့၏။ ထိုနည်းလမ်းမှာ လုပ်ငန်းများအား အခြားသူများကို ဆောင်ရွက်စေပြီး ၎င်း

တို့မှ တစ်ဆင့် ပိုမိုတိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးပိုင်ဖြစ်သည်။ ထိုနေ့တွင် ကျွန်ုပ်သည် အတွင်းစည်းအုပ်စုဥပဒေသကို ရေရေလည်လည် နားလည်သဘောပေါက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါ၏။ ထိုအချိန်ကစ၍ ကျွန်ုပ်သည် အတွင်းစည်းမှ ပုဂ္ဂိုလ်များ စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးရေးကို တာဝန်ယူ၍ ဆက်တိုက်ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့၏။ ကျွန်ုပ်က ကျွန်ုပ်ရှာတွေ့သမျှ အကောင်းဆုံးပုဂ္ဂိုလ်များကို ငှားရမ်းပြီးနောက် ၎င်းတို့အား ကျွန်ုပ်တတ်နိုင်သလောက် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် ကြိုးပမ်းခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်က ၎င်းတို့အား တာဝန်များကို ဖြစ်နိုင်သလောက် လွှဲပြောင်းပေးအပ်ခဲ့၏။

၁၉၉၄ ခုနှစ်တွင် ကျွန်ုပ်၏ အတွင်းစည်းအုပ်စုမှ သော့ချက်ကျသော ပုဂ္ဂိုလ်များအနက် တစ်ဦးကို ရှာဖွေတွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။ ထိုအချိန်က ကျွန်ုပ်တည်ထောင်ခဲ့သည့် ဒုတိယကုမ္ပဏီဖြစ်သော (INJOY Stewardship Service (ISS)) “အင်ဂျိုင်းကြီးကြပ်အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုကုမ္ပဏီ” သည် သက်တမ်း ၂နှစ်သာရှိသေးပြီး အလွန်ဆိုးရွားသည့်အနေအထားတွင် ရှိနေပါ၏။ ထိုကုမ္ပဏီသည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနေ့ကွေးသောကြောင့် ဆုံးရှုံးမှုများနှင့် ရင်ဆိုင်နေရသည်။ ထိုကုမ္ပဏီအတွက် ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက် လိုအပ်နေပါ၏။ ဒစ်ပီတာဆင်သည် ကျွန်ုပ်တည်ထောင်ခဲ့သော ပထမကုမ္ပဏီအင်ဂျိုင်း၏ ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်ပြီး သူသည် ကုမ္ပဏီကို အချိန်ပြည့်ကွပ်ကဲ နေရသူဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်ကိုယ်တိုင်လည်း ဟောပြောပွဲပေါင်းများစွာ ရှိနေသည့်အပြင် ဝန်ထမ်းအင်အား ၄၀ အပါအဝင် ဝတ်ပြုသူ ၃၅၀၀ရှိသော ဘုရားရှိခိုးကျောင်းကို စီမံခန့်ခွဲမှုများ ရှိနေသောကြောင့် ထိုကုမ္ပဏီအား ကိုယ်တိုင် ကြီးကြပ်နိုင်စွမ်း မရှိခဲ့ပါ။

ထိုအချိန်က ဒစ်ပီတာဆင်နှင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် “ဒေဗ်ဆပ်သာလင်” ထံမှ အကြံဉာဏ်များတောင်းခံရန် ဆီယက်တဲလ်မြို့သို့ သွားဖို့ ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြသည်။ ‘ဒေဗ်ဆပ်သာလင်’သည် အိုင်ဘီအမ်ကုမ္ပဏီကြီးမှ

အမှုဆောင်အရာရှိတစ်ဦးဖြစ်၏။ သူသည် ကျွန်ုပ်တွေ့ဖူးသမျှ ပုဂ္ဂိုလ်များထဲတွင် အလိုလိုသိသော ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်နှင့် မဟာဗျူဟာမြောက် အတွေးခေါ်ပိုင်ရှင်ဖြစ်ပြီး ဈေးကွက်အခြေခံသဘောတရားကိုလည်း နောက်ကြောင်းအောင် နားလည်သူတစ်ဦးဖြစ်၏။

ကျွန်ုပ်က ဒေဗ်အား သာမန်ကာလျှံကာသာ သိထားခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် သူသည် ကျွန်ုပ်၏ ဒုတိယကုမ္ပဏီ ISS နှင့်ဆက်သွယ် ဆောင်ရွက်မှုများရှိခဲ့ဖူးသောကြောင့် မိတ်ဆွေတစ်ယောက်အား အကူအညီပေးသည့်အနေနှင့် ကျွန်ုပ်တို့နှင့် စကားစမြည်ပြောဆိုရန် သဘောတူညီခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ သူနှင့်သွားရောက်မတွေ့ဆုံမီ ရက်သတ္တ ၂ပတ် ၃ပတ်စော၍ ISS နှင့်စပ်လျဉ်းပြီး သူသိသင့်သိထိုက်သည်ဟုထင်သော အချက်အလက်အားလုံးကို ၎င်းထံပို့ပေးထားပြီးဖြစ်သည့်အပြင်ကို ထိုကုမ္ပဏီအား နောက်အဆင့်တစ်ဆင့်သို့ မြင့်တက်လာအောင် မည်သို့ မည်ပုံ ဆောင်ရွက်ရမည်ကို စဉ်းစားပေးဖို့ မေတ္တာရပ်ခံထားခဲ့ပြီးလည်း ဖြစ်သည်။

ဆီယက်တဲလ်မြို့ရှိ ကျွန်ုပ်၏ ဟိုတယ်ခန်းထဲ၌ ထိုင်နေကြစဉ် သူက ISSအတွက် အံ့ဩစရာကောင်းသည့် မဟာဗျူဟာတစ်ခုကို ချပြခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်တို့က ဒေဗ်၏ဘုရားရှိခိုးကျောင်းနှင့် သင်းအုပ်ဆရာတို့အား ယခုနှစ် နှစ်ဦးပိုင်းက ကူညီခဲ့သောကြောင့် ယခု ကျွန်ုပ်တို့ ဆောင်ရွက်မည့်လုပ်ငန်းစဉ်ကို ကူညီလိမ့်မည်ဟု ယုံကြည်နေခဲ့သည်။ ပြီးတော့လည်း သူသည် အဆိုပါကုမ္ပဏီအား နောက်အဆင့်တစ်ဆင့် သို့ရောက်အောင် မည်သည့်နည်းနှင့် ဆောင်ရွက်ရမည်ကို တိကျစွာသိနေသူဖြစ်သည်။ မိနစ်သုံးဆယ်ခန့်ကြာမြင့်သွားသောအခါတွင် “ထိုလုပ်ငန်းကို ဆောင်ရွက်နိုင်သူမှာ ဒေဗ်ပင်ဖြစ်တော့သည်” ဟု ကျွန်ုပ်အတွေးပေါ်ခဲ့လေသည်။

ကျွန်ုပ်က ပြောလိုက်၏။

“ဒေဗ်၊ ကျုပ်က ခင်ဗျားကို ISSအတွက် ငှားချင်တယ်ဗျာ” ဒေဗ်က ကျွန်ုပ်အား မသိကျိုးကျွန်ပြုပြီးလျှင် သူ့ဆက်သွယ်မှုအစီအစဉ်ကို ဆက်ပြီးတင်ပြနေသည်။ နောက်တစ်နာရီခန့်ကြာမြင့်သောအခါ ၎င်းအားနောက်တစ်ကြိမ် ထပ်ပြောလိုက်ပြန်၏။

“ဒေဗ်၊ ကျုပ်ပြောတာကို ခင်ဗျားမကြားလို့လားဗျာ၊ ကျုပ်က ခင်ဗျားကို ISS ရဲ့ ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ငှားချင်တယ်လို့ပြောနေတာဗျာ၊ ခင်ဗျားကဘာဖြစ်လို့ မသိကျိုးကျွန် လုပ်နေတာလဲ”

ထိုအချိန်ကျမှ သူသည် ကျွန်ုပ်၏ မေတ္တာရပ်ခံချက်ကို လေးလေးနက်နက် စဉ်းစားလေတော့သည်။ ကျွန်ုပ်အနေနှင့် ဒေဗ်အား များများစားစား ကမ်းလှမ်းစရာမရှိသည်ကိုလည်း သိပါ၏။ သူသည် IBM ၏ ဈေးကွက်ဌာနတွင် အဆင့်အမြင့်ဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်အနေနှင့် ကမ်းလှမ်းနိုင်သည်က ကုမ္ပဏီအသေးလေးတစ်ခုနှင့် အိပ်မက်တစ်ခုမျှသာဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် အတွင်းစည်းအုပ်စုဥပဒေသအရ ဒေဗ်က ကျွန်ုပ်တို့အဖွဲ့၌ ဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်မည်ဆိုပါက ကျွန်ုပ်နှင့် ကျွန်ုပ်ကုမ္ပဏီ၏ အလားအလာတို့မှာ တစ်ဟုန်တိုး ထိုးတက်သွားမည်ဖြစ်ပါ၏။ အကယ်၍ သူသည် ဘုတ်အဖွဲ့ထဲ၌ ပါဝင်လာမည်ဆိုပါက ကျွန်ုပ်၏ ISS မှ လစာကိုပင် ပေးပါမည်ဟု ကမ်းလှမ်းလိုက်သောအခါ ကျွန်ုပ်က မည်မျှလောက်အထိ လေးလေးနက်နက်ပြောကြားနေခြင်းဖြစ်ကြောင်းကို သူသဘောပေါက်သွားခဲ့သည်။ ထို့အပြင် ဒေဗ်အတွက် လစာအနေနှင့် များစွာလျော့နည်းသွားမည်ဖြစ်သော်လည်း သူက ကမ်းလှမ်းချက်ကို လက်ခံလိုက်ပါ၏။

ယနေ့အချိန်အခါတွင် ISS သည် အလျှင်မြန်ဆုံး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်နေသည့် ကုမ္ပဏီဖြစ်သကဲ့သို့ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် ငွေကြေးဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများအား အကြံဉာဏ်ပေးရာ၌ ဒုတိယအကြီးဆုံး ကုမ္ပဏီဖြစ်နေခဲ့လေပြီ။ ထိုကုမ္ပဏီသည် ဒေဗ်၏ကျေးဇူးကြောင့် အဆင့်

သစ်တစ်ခုသို့ လုံးဝရောက်ရှိသွားခဲ့ပါ၏။ ထိုမျှသာမကသေး ဒေဗ်သည် ၎င်း၏ မဟာဗျူဟာမြောက်အတွေးခေါ်နှင့် ဈေးကွက်သဘောကို နောက်ကြောင်းဆောင် နားလည်မှုတို့ဖြင့် ကျွန်ုပ်၏ကုမ္ပဏီလေးခုစလုံးကို အကျိုးပြု ခဲ့လေသည်။

ဒေဗ်ဆပ်သာလင်းသည် တစ်ဒါဇင်ခန့်ရှိသော ကျွန်ုပ်၏အတွင်း စည်းပုဂ္ဂိုလ်များအနက် တစ်ဦးဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်သည် ကျွန်ုပ်၏ အနှစ် ၄၀ မြောက်မွေးနေ့မှစ၍ ဆယ်နှစ်ကြာအောင် မဟာဗျူဟာ မြောက်နည်း လမ်းများနှင့် ထိုပုဂ္ဂိုလ်များကို စုစည်းခဲ့ရလေသည်။

လီအိုင်ယာကော့ကာက “အောင်မြင်မှုသည် သင်သိသော ကိစ္စ များမှ ဖြစ်ပေါ်လာခြင်းမဟုတ်ဘဲ။ သင်မည်သူတို့ကို သိသနည်း။ ထို ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းအား သင့်ကြောင်းကို မည်သို့မည်ပုံ တင်ပြခဲ့သနည်း ဆိုသော အချက်များမှ ပေါက်ဖွားလာခြင်းဖြစ်” ဟု ဆိုဖူး၏။ ထိုစကား တွင် မှန်ကန်သောသစ္စာတရား မြောက်မြားစွာပါရှိသည်။ ကျွန်ုပ်သည် ကျွန်ုပ်၏ အလွန်ထူးခြားကောင်းမွန်သော အတွင်းစည်းအုပ်စုကလေး ကြောင့် ကောင်းချီးပေးမှုကိုလည်း ရရှိထားပြီး ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်၏အတွင်း စည်းအုပ်စုတွင် လူကောင်းများကို နောက်ထပ်ဆယ် နှစ် သို့မဟုတ် ထို့ထက်ပိုကြာသောကာလအထိ ထပ်မံဖြည့်စွက်နေပါ ဦးမည်။ ထိုအုပ်စုကို ဖွံ့ဖြိုးအောင် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နေရပါဦးမည်။ ကျွန်ုပ်တွင်ရှိနေသော အလားအလာများသည် မကုန်ဆုံးသေးကြောင်း ကျွန်ုပ်သိပါ၏။ အကယ်၍ ကျွန်ုပ်သည် ထိုနေရာသို့ ရောက်ရှိလိုသည် ဆိုပါက ကျွန်ုပ်၏ ပတ်ပတ်လည်တွင် တတ်နိုင်သမျှ အကောင်းဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ဝန်းရံထားရပါလိမ့်မည်။ ထိုကိစ္စဖြစ်မြောက်လာစေရန် အတွက် နည်းလမ်းတစ်ခုသာလျှင် ရှိပါသည်။ ဤကား အတွင်းစည်း အုပ်စု၏ ဥပဒေသပင် ဖြစ်တော့၏။

(၁၂)

လှုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ခွဲဝေပေးမှု ဥပဒေသ

လှုံ့ခွဲစိတ်ချမှုရှိသော ခေါင်းဆောင်များကသာ
လှုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို
အခြားပုဂ္ဂိုလ်များသို့ ခွဲဝေပေးလေ့ရှိ၏

ဟင်နရီဖိုးဒ်ဆိုသော အမည်ကို လူတိုင်းနီးပါးကြားဖူးကြမည် ဖြစ်၏။ သူသည် မော်တော်ကားထုတ်လုပ်သော စက်မှုလုပ်ငန်းကြီး၏ တီထွင်သူတစ်ဦးဖြစ်သလို အမေရိကန်စီးပွားရေး သမိုင်းတွင် အစဉ်အ လာရှိသူတစ်ဦးလည်း ဖြစ်သည်။ သူသည် ၁၉၀၃ ခုနှစ်တွင် သာမန် အမေရိကန်များက လက်လှမ်းမီနိုင်သည့် မော်တော်ကားများကို ထုတ် လုပ်ရန်ဆိုသော ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဖိုးဒ်မော်တော်ကားကုမ္ပဏီကို တည် ထောင်ခဲ့သည်။ ဖိုးဒ်က

“ကျုပ်က လူပေါင်းမြောက်မြားစွာအတွက် မော်တော်ကား တစ်စီး ထုတ်လုပ်မယ်။ မိသားစုတစ်စုလုံး စီးနိုင်အောင် ကြီးမားရမယ်။ ဒါပေမယ့် လူတစ်ဦးချင်းက မောင်းနိုင်အောင်နဲ့ ပြုပြင်နိုင်အောင် သေးငယ်ရမယ်။အဲဒီမော်တော်ကားက အကောင်းဆုံး ပစ္စည်း တွေနဲ့၊အတော်ဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်တွေကို ငှားပြီး ခေတ်မီ အင်ဂျင်နီယာ များက ရေးဆွဲတဲ့ အရိုးစင်းဆုံး

ပုံစံဒီဇိုင်းနဲ့ တည်ဆောင်မယ်၊ ဒါပေမယ့် အဲဒီမော်တော်ကား တန်ဖိုးဟာ သိပ်ဈေးမကြီး လှတဲ့အတွက် လခကောင်းကောင်း ရတဲ့ လူတွေ ကားတစ်စီး အပိုင်ဝယ်ပြီးရင် သူ့မိသားစုနဲ့အတူ ကျယ်ပြန့်တဲ့ လဟာပြင် ထဲမှာ ဘုရားသခင်က ချီးမြှင့်တဲ့ ပျော်ရွှင်မှုကို နာရီပေါင်း များစွာ ခံစားနိုင်ကြ မှာ ဖြစ်တယ်” ဟုပြောခဲ့သည်။

ဟင်နရီဖို့ဒ်သည် ၎င်း၏အနာဂတ်စိတ်ကူးကို မိုဒယ်တီမော် တော်ကားဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့၏။ ထိုမော်တော်ကားသည် ၂၀ ရာစု အမေရိကန်တို့၏ ဘဝစာမျက်နှာကို ပြောင်းလဲစေနိုင်ခဲ့ ၁၉၁၄ ခုနှစ်တွင် ဟင်နရီဖို့ဒ်သည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုရှိ မော်တော်ကား အားလုံး၏ ၅၀ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးကို ထုတ်လုပ်လျက်ရှိသည်။ ဖို့ဒ်မော် တော်ကားကုမ္ပဏီသည် အမေရိကန်တို့၏ အောင်မြင်သောဇာတ်လမ်း တစ်ပုဒ်နှင့် တူနေလေသည်။

သမိုင်းမှ လူသိနည်းသော အချက်တစ်ချက်

သို့ရာတွင် ဖို့ဒ်မော်တော်ကားကုမ္ပဏီ၏ ဇာတ်လမ်းအားလုံး သည် အပြုသဘောဆောင်သည့် အောင်မြင်မှုမဟုတ်ခဲ့ပါ။ ထိုကဲ့သို့ ဖြစ်ခဲ့ရမှု၏ အကြောင်းအချက် တစ်ခုမှာ ဟင်နရီဖို့ဒ်သည် လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာခွဲဝေပေးမှုကို အသုံးမပြုခဲ့သောကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်။ ဟင်နရီဖို့ဒ် သည် မိုဒယ်တီမော်တော်ကားကို နှစ်ခြိုက်လွန်းလှသောကြောင့် ပြုပြင် ပြင်ဆင်ရန် သို့တည်းမဟုတ် ပိုကောင်းအောင် ပြုလုပ်ရန်တို့ကိုလုံးဝ မလိုလားခဲ့ပါ။ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များက ဝင်၍ ကလိသည်ကိုလည်း လက်မခံ ချေ။ တစ်ရက်တွင် ၎င်း၏မော်တော်ကားပုံစံ ထုတ်သူများက ပိုမိုကောင်း

မွန်အောင် ပြုပြင်ထားသော မော်တော်ကားပုံစံငယ်ကို ပေးအပ်၍ တအံ့ ဩဖြစ်စေခဲ့၏။ ဖို့ဒ်က အဆိုပါမော်တော်ကား၏ တံခါးများကို သူ့လက် နှင့် ချိုးဖွဲပြီးနောက် မော်တော်ကားတစ်စီးလုံးပျက်အောင် ဖျက်ဆီးပေးပစ် လိုက်လေသည်။

နှစ်ပေါင်း ၂၀နီးပါးကြာမြင့်အောင် ဖို့ဒ်မော်တော်ကား ကုမ္ပဏီ သည် ဖို့ဒ်ကိုယ်တိုင်ထုတ်လုပ်ခဲ့သော မိုဒယ်တီဒီဇိုင်းတစ်မျိုးတည်းကို သာ ထုတ်လုပ်ရောင်းချခဲ့သည်။ နောက်ဆုံးတွင် ၁၉၂၇ ခုနှစ်သို့ ရောက် ရှိမှသာ သူသည် မော်တော်ကားပုံစံအသစ်ကို ထုတ်လုပ်ရောင်းချရန် အင်တင်တင်နှင့် သဘောတူခဲ့ရတော့သည်။ ဖို့ဒ်မော်တော်ကားကုမ္ပဏီ က ပုံစံသစ် မိုဒယ်အေကို ထုတ်လုပ်ခဲ့ပါ၏။ သို့ရာတွင် ထိုမော်တော် ကားသည် ပြိုင်ဘက်များက ထုတ်လုပ်သောကားများထက် တီထွင်မှုအ ပိုင်းတွင် များစွာခေတ်နောက်ကျနေခဲ့လေသည်။ ဖို့ဒ်မော်တော်ကား ကုမ္ပဏီသည် စောစီးစွာ တာထွက်နိုင်ခဲ့သည်သာမက ပြိုင်ဘက်များ၏ ရှေ့ဘက်၌ အပြတ်အသတ်ရောက်ရှိနေခဲ့သည့်တိုင်အောင် မော်တော်ကား ဈေးကွက်တွင် တဖြည်းဖြည်း ကျင်ဆင်းနေခဲ့၏။ ၁၉၃၁ ခုနှစ်သို့ ရောက်သောအခါ စုစုပေါင်းဈေးကွက်၏ ၂၈ရာခိုင်နှုန်းကိုသာ ရရှိထား တော့သည်။

ဟင်နရီဖို့ဒ်သည် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို ခွဲဝေပေးတတ်သော ခေါင်းဆောင်မျိုးနှင့် လုံးဝဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်သည်။ သူသည် အမြဲတမ်း ပင် သူ့တပည့်ခေါင်းဆောင်များအား အာဏာလျော့နည်းသွားအောင် လုပ် လေ့ရှိသလို အထင်အမြင်သေးစွာဖြင့်လည်း ကြည့်တတ်သည်။ သူသည် သူ့တပည့်များ၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာများကို စုံစမ်းထောက်လှမ်းရန်နှင့် ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ရန် လူမှုရေးဌာနတစ်ခုကိုပါ ဖွင့်လှစ်ထားသေးသည်။ အချိန်ကြာမြင့်လာသည်နှင့်အမျှ သူသည်ပို၍ ပို၍ လူထူးလူကြောင်ကြီး ဖြစ်လာခဲ့သည်။ တစ်ရက်တွင် သူသည် ငွေစာရင်းဌာန ရုံးခန်းထဲသို့

ဝင်သွားပြီးနောက် စာရင်းစာအုပ်များကို လမ်းပေါ်သို့ လွှင့်ပစ်လိုက်၏။ သူ့နှုတ်ကလည်း “ငါတို့ရသမျှ ပိုက်ဆံတွေကို စည်ပိုင်းတစ်လုံးတည်းမှာ သာ ထည့်ထားလိုက်ကွာ။ ပြီးတော့ ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းတွေရောက်လာတဲ့ အခါ ကျသလောက်ကို အဲဒီစည်ပိုင်းထဲက နှိုက်ယူပြီး ပေးလိုက်ရုံပေါ့” ဟု ပြောလိုက်လေ၏။ နောက်ပိုင်းတွင် သူ၏လက်သပ်မွေး ပရောဂျက်များဖြစ်သော ပဲပုပ်အမျိုးမျိုးစိုက်ပျိုးခြင်း၊ ပဲပုပ်အမျိုးပေါင်းမြောက်မြားစွာအား သုတေသနပြုလုပ်ခြင်း စသည်တို့အတွက် ငွေကုန်ကြေးကျခံ၍ သုံးစွဲနေသည်သာမက ထိုလုပ်ငန်းများထဲ၌သာ သူ့ကိုယ်သူ မြှုပ်နှံထားလေတော့သည်။

ဖို့ဒ်သည် ၎င်း၏ အမှုဆောင်အရာရှိများနှင့် ဆက်ဆံရာတွင် အထူးသဖြင့် ၎င်း၏သား “အီးဇယ်” နှင့် ဆက်ဆံရာ၌ အလွန်ဆန်းပြားလှ၏။ ၎င်း၏သားအီးဇယ်သည် ကလေးဘဝကပင် စက်ရုံ၌ အလုပ်လုပ်လာခဲ့သူဖြစ်သည်။ ဟင်နရီက ပို၍ကြောက်တောင်တောင်ဖြစ်လာသည်နှင့်အမျှ အီးဇယ်က စက်ရုံလည်ပတ်နေနိုင်အောင် ပို၍ ပို၍ ကြိုးစားရရာ၏။ အီးဇယ်ကြောင့်သာမဟုတ်ပါက ဖို့ဒ်မော်တော်ကားကုမ္ပဏီသည် ၁၉၃၀ ဆယ်စုနှစ်အတွင်းမှာပင် ပျက်စီးခဲ့ရဖွယ်ရှိသည်။ နောက်ဆုံးတွင် ဟင်နရီက သားဖြစ်သူ အီးဇယ်အား ဥက္ကဋ္ဌရာထူးကို ပေးအပ်ပြီးနောက် ကုမ္ပဏီ၏အနာဂတ်သည် အီးဇယ်၏ခေါင်းဆောင်မှုဖြင့် တောက်ပြောင်လာတော့မည်ဟု လူသိရှင်ကြားပြောဆိုခဲ့သည်။ သို့တိုင်အောင် သူသည် တစ်ချိန်တည်းမှာပင် အီးဇယ်အားအာဏာလျော့နည်းသွားအောင် ပြုလုပ်ပြီးလျှင် အဖွဲ့အစည်းထဲတွင် အခြားခေါင်းဆောင်များကို ထောက်ခံခဲ့၏။ အဖွဲ့အစည်းထဲတွင် အလားအလာရှိသည့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးပေါ်ထွက်လာတိုင်း ဟင်နရီဖို့ဒ်က ထိုသူအား ရစရာမရှိအောင် ဖျက်ဆီးပစ်တတ်သည်။ ရလဒ်အဖြစ် ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီသည် အလွန်တော်သော အမှုဆောင်အရာရှိများစွာကို ဆုံးရှုံးလျက်ရှိ၏။ ကျန်နေသေးသော အနည်းစုမှာလည်း

အီးဇယ်ကြောင့်သာ ကျန်နေရစ်ခြင်းဖြစ်၏။ တစ်ရက်ရက်တွင် အသက်ကြီးပြီဖြစ်သော ဟင်နရီကွယ်လွန်ပြီးလျှင် နောက်ဆုံးတွင် အီးဇယ်အကြီးအကဲဖြစ်လာလိမ့်မည်။ ထိုအခါတွင် ပုံမှန်ပြန်ဖြစ်သွားလိမ့်မည်ဟု ၎င်းတို့က ယူဆခဲ့ကြ၏။ သို့ရာတွင် ထိုကဲ့သို့ဖြစ်မလာခဲ့ပါချေ။ ၁၉၄၃ခုနှစ်တွင် အီးဇယ်သည် အသက် ၄၉နှစ် အရွယ်၌ ကွယ်လွန်သွားရှာလေ၏။

“နောက်လာတဲ့ မောင်ပုလဲ”

ရေတပ်မတော်၌ တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသော အီးဇယ်၏သား အကြီးဆုံး ဟင်နရီဖို့ဒ် (ဒုတိယ)သည် မိချီဂန်ပြည်နယ်၊ ဒီးယားဘွန်းမြို့သို့ ကသုတ်ကရက်ပြန်လာခဲ့ရ၏။ သူသည် အသက် ၂၆နှစ်သာရှိသေးပြီး ကုမ္ပဏီကို ဆက်လက်အုပ်ချုပ်ရန် ပြန်ရောက်လာခြင်းဖြစ်၏။ အစပထမတွင် သူသည် အဘိုးဖြစ်သူ၏ တပည့်ဟောင်းကြီးများမှ ဆန်ကျင်မှုနှင့် ရင်ဆိုင်ခဲ့ရ၏။ သို့ရာတွင် သူသည် ၂နှစ်အတွင်းမှာပင် အဓိကကျသော ပုဂ္ဂိုလ်အတော်များများနှင့် ဘုတ်အဖွဲ့၏ ထောက်ခံမှုကို ရရှိခဲ့သည်။ (၎င်း၏မိခင်က ဖို့ဒ်မော်တော်ကားကုမ္ပဏီ၏ အစုရှယ်ယာ ၄၁ရာခိုင်နှုန်းကို ပိုင်ဆိုင်၏။) ထို့နောက် ၎င်းအနေနှင့် ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌရာထူးအား ဆက်ခံနိုင်အောင် အဘိုးဖြစ်သူအား ထို ရာထူးမှ ဆင်းပေးဖို့ နားချနိုင်ခဲ့၏။

ဟင်နရီဖို့ဒ် (ဒုတိယ)သည် ၁၅နှစ်အတွင်း မြတ်စွန်းခြင်းမရှိခဲ့သော ကုမ္ပဏီကို လက်ခံရရှိခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုအချိန်က ဖို့ဒ်မော်တော်ကားကုမ္ပဏီသည် တစ်ရက်တွင် ဒေါ်လာ ၁သန်း ဆုံးရှုံးနေပြီးလျှင် စုံးစုံးမြှုပ်နေပြီဖြစ်ကြောင်းကို သူသိ၏။ ထိုကြောင့် ခေါင်းဆောင်များကို လိုက်လံရှာဖွေရတော့သည်။ ကံကောင်းချင်တော့ ပထမဆုံးအုပ်စုက ၎င်းထံသို့

လာရောက်ဆက်သွယ်ခဲ့ကြ၏။ ထိုအုပ်စုမှာ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးချားလ်စ်တက်ခံ သွန်တွန် ခေါင်းဆောင်သော လူ ၁၀ယောက်ပါသည့် အဖွဲ့ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် ဒုတိယကမ္ဘာစစ်အတွင်းက စစ်ဝန်ကြီးဌာနတွင် အတူတကွ အလုပ်လုပ်ခဲ့ကြသောကြောင့် ဆက်လက်၍ အတူအလုပ်လုပ်မည်ဟု ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြသူများလည်းဖြစ်သည်။ ထိုအဖွဲ့က ဖို့ဒ်မော်တော်ကား ကုမ္ပဏီအား အကျိုးပြုမှုမှာ များပြားလှပါ၏။ နောက်ပိုင်းနှစ်များတွင် ထိုအုပ်စုခွဲမှ ဒုဥက္ကဋ္ဌခြောက်ယောက်နှင့် ဥက္ကဋ္ဌ ၂ယောက် ပေါ်ထွက်လာ ခဲ့သည်။

ဒုတိယအကြိမ်အဖြစ် ခေါင်းဆောင်အမြောက်အမြား တစ်ပြိုင်နက်တည်း ဝင်ရောက်လာချိန်နှင့်အတူ အာနီဘရီ(ချ်)ဆို သူလည်းပါ ရှိလာသည်။ အာနီဘရီ(ချ်) သည် ဘင်းဒစ်လေကြောင်းကုမ္ပဏီ၏ ဥက္ကဋ္ဌ ဟောင်းဖြစ်ပြီး ဂျင်နရယ်မော်တော်ကားကုမ္ပဏီမှ အတွေ့အကြုံကြွယ်ဝသော အမှုဆောင်အရာရှိတစ်ယောက်ဖြစ်၏။ ဟင်နရီဖို့ဒ် (ဒုတိယ)၏ ရာထူးထက် တစ်ဆင့်နိမ့်သော နေရာ၌ရှိနေသော်လည်း အများ၏မျှော်လင့်ချက်မှာ သူသည် ကုမ္ပဏီအား နိုင်နိုင်နင်းနင်းကိုင်တွယ်ပြီး ပြန်လည်ဦးမော့လာအောင် ဆောင်ရွက်ရေးပင်ဖြစ်သည်။ သူကလည်း ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါ၏။ ဘရီ(ချ်)သည် ဂျင်နရယ်မော်တော်ကားကုမ္ပဏီမှ အလွန်ထူးချွန်သော အမှုဆောင်အရာရှိပေါင်း ၁၅၀ကျော်ကို လျှင်မြန်စွာ ခေါ်ယူခန့်ထားလိုက်သည်။ ၁၉၄၉ ခုနှစ်သို့ ရောက်သော် ဖို့ဒ်မော်တော်ကားကုမ္ပဏီသည် ပြန်လည်၍လည်ပတ်နိုင်ခဲ့လေပြီ။ ထိုနှစ်က ဖို့ဒ်၊ မာကျူရီနှင့် လင်ကွန်းအမျိုးအစား မော်တော်ကားများကို အစင်းရေတစ်သန်းကျော်ရောင်းချခဲ့ရ၏။ မော်ဒယ်“အေ” နောက်ပိုင်းတွင် ရောင်းအကောင်းဆုံးလည်းဖြစ်သည်။

ဘယ်သူက ဆရာသမားလဲ?

အကယ်၍ ဟင်နရီဖို့ဒ် (ဒုတိယ)သည် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာခွဲဝေပေးမှု ဥပဒေနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခဲ့မည်ဆိုပါက ဖို့ဒ်မော်တော်ကားကုမ္ပဏီသည် တဖြည်းဖြည်း ကြီးထွားလာပြီး နောက်ဆုံးတွင်ဂျင်နရယ်မော်တော်ကားကုမ္ပဏီကို ကျော်တက်၍ နောက်တစ်ကြိမ် နံပါတ်တစ်ကုမ္ပဏီ ပြန်ဖြစ်လာနိုင်ဖွယ်ရှိပါ၏။ သို့ရာတွင် မိမိကိုယ်ကိုယ် လုံခြုံစိတ်ချမှု အပြည့်အဝရှိသော ခေါင်းဆောင်များကသာလျှင် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို ခွဲဝေပေးတက်ကြပါသည်။ ဟင်နရီဖို့ဒ် (ဒုတိယ) ကမူ ခြိမ်းခြောက်ခံရသည်ဟု ခံစားနေရ၏။ တက်ခံသွန်တွန် အာနီဘရီ(ချ်)နှင့် ၎င်းခေါ်ယူလာခဲ့သော လူးဝစ်ကရူးဆိုတို့၏ အောင်မြင်မှုများက ဟင်နရီဖို့ဒ်(ဒုတိယ)အား ကုမ္ပဏီတွင် သူနေရာပျောက်ဆုံးသွားမည်ကို စိုးရိမ်သောကဖြစ်စေခဲ့သည်။ သို့ရာထူးအနေအထားမှာ သြဇာတိက္ကမရှိမှုအပေါ်၌ တည်ဆောက်ထားခြင်းမဟုတ်ဘဲ ၎င်း၏အမည်နှင့် ၎င်း၏မိသားစုက ပိုင်ဆိုင်သော ရှယ်ယာပမာဏတို့အပေါ်၌သာ တည်ဆောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

ဤတွင် ဟင်နရီဖို့ဒ်သည် ထိပ်ပိုင်းမှ အမှုဆောင်အရာရှိများအား အချင်းချင်းရန်တိုက်ပေးလေတော့၏။ သူက “သွန်တွန်”အား ၎င်း၏ ရုံးခန်းသို့ ခေါ်ယူလိုက်ပြီး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ဖြစ်သော အမှုဆောင်အရာရှိ ကရူးဆိုအား ဝေဖန်ရန် အားပေးအားမြှောက်ပြုခဲ့သည်။ နောက်အတန်ငယ်ကြာသောအခါ ကရူးဆိုက သွန်တွန်၏ အမိန့်မနာခံမှုကို မခံမရပ်နိုင်ဖြစ်လာပြီးလျှင် သွန်တွန်အား လုပ်မှထုတ်ပစ်ရမည်ဟု အာနီဘရီ(ချ်)အား တောင်းဆိုခဲ့သည်။ ဘရီ(ချ်)ကလည်း သွန်တွန်အား အလုပ်မှ ထုတ်ပစ်လိုက်၏။ ထိုနောက် ဟင်နရီဖို့ဒ် (ဒုတိယ)သည် ဘရီ

(ချ်)လက်အောက်၌ အလုပ်လုပ်နေသော ကရူးဆိုးအား ထောက်ခံစပြုပြန်လေသည်။

ဤပုံစံသည် ဟင်နရီဖို့ဒ် (ဒုတိယ)၏ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံပင် ဖြစ်သည်။ အမှုဆောင်အရာရှိတစ်ယောက်အနေနှင့် တစ်ချိန်ချိန်တွင် အာဏာနှင့် ဩဇာတိက္ကမကြီးထွားလာသောအခါ ဟင်နရီဖို့ဒ် (ဒုတိယ) က ထိုပုဂ္ဂိုလ်အား ဩဇာအာဏာနည်းသော နေရာသို့ ရွှေ့ပစ်ခြင်း၊ ထိုပုဂ္ဂိုလ်၏ လက်အောက်ငယ်သားများအား ထောက်ခံအားပေးခြင်း သို့မဟုတ် ထိုအရာရှိအား လူသိရှင်ကြား အရှက်ခွဲခြင်း စသည်တို့ဖြင့် ဩဇာအာဏာကျဆင်းအောင် ပြုလုပ်လေ့ရှိသည်။ ထိုဖြစ်ရပ်များသည် ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီ၌ ဟင်နရီဖို့ဒ်(ဒုတိယ)ရှိနေစဉ်ကာလတစ်လျှောက်လုံး ဖြစ်ပွားခဲ့လေသည်။ ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီ၏ ဥက္ကဋ္ဌတစ်ယောက်ဖြစ်သော “လီအိုင်ယာကော့ကာ”က ထိုကုမ္ပဏီမှ ထွက်လာခဲ့ပြီးနောက်ပိုင်းတွင် “ကျပ်ကိုယ်တိုင် သိခဲ့ရတာကတော့ ဟင်နရီဖို့ဒ်မှာ အင်အားကောင်းလာတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေကို ထုတ်ပစ်တက်တဲ့ မကောင်းတဲ့အကျင့်ဆိုးရှိနေတယ်ဆိုတာပဲ” ဟု မှတ်ချက်ချဖူး၏။

အကယ်၍ သင် သူတို့ကို ခေါင်းမဆောင်နိုင်ပါက

အိုင်ယာကော့ကာ ကိုယ်တိုင်ပင် ဟင်နရီဖို့ဒ် (ဒုတိယ)၏ ပစ်မှတ်ဖြစ်ခဲ့ရ၏။ ထိုကဲ့သို့ မဖြစ်မီနှစ်ပေါင်းများစွာက ဟင်နရီဖို့ဒ် (ဒုတိယ) အိုင်ယာကော့ကာအား ၎င်း၏ခေါင်းဆောင်မှု ဆိုင်ရာအတွေ့အခေါ်တစ်ရပ်ကို ပြောပြဖူးခဲ့လေသည်။ ‘

“အကယ်၍ လူတစ်ယောက်က ခင်ဗျားလက်အောက်မှာ အလုပ်လုပ်နေမယ်ဆိုရင် သူ့ကို သိပ်ပြီးသက်တောင့်သက်သာ ဖြစ်မနေစေနဲ့၊

သိပ်ပြီး ဇိမ်တွေ့မနေစေနဲ့၊ သူ့ပုံစံအတိုင်း အတည်တကျလုပ်ခွင့်မပေးနဲ့။ သူ့မျှော်လင့်ထားတာနဲ့ အမြဲတမ်းပြောင်းပြန်ဖြစ်နေပါစေ။ ခင်ဗျားရဲ့ တပည့်တွေကို စိုးရိမ်သောကတွေ ပွားပြီး ခြေမကိုင်မိ၊ လက်မကိုင်မိဖြစ်နေစေရမယ်”

ဟင်နရီဖို့ဒ်၂ယောက်စလုံးသည် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာခွဲဝေပေးမှု ဥပဒေသအတိုင်း လိုက်နာရန်ပျက်ကွက်ခဲ့ကြ၏။ ခေါင်းဆောင်များကို တွေ့အောင်ရှာပြီး ကြီးထွားလာအောင် မြေတောင်မြှောက်ပေးခြင်း ၎င်းတို့အား အရင်းအမြစ်များပေးအပ်ခြင်း၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးခြင်း၊ တာဝန်ယူစေခြင်း၊ ထို့နောက် ဖြစ်မြောက်အောင် လွတ်လပ်စွာဆောင်ရွက်စေခြင်း စသည့်တို့ကို ဆောင်ရွက်မည့်အစား ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်၏ မလုံခြုံမှု၊ စိတ်မချမှုတို့ကြောင့် မိမိတို့၏ အတော်ဆုံးပုဂ္ဂိုလ်များအား အားပေးအားမြှောက်ပြုလိုက်၊ နောင်တစ်ချိန်တွင် ဩဇာတိက္ကမကျဆင်းအောင် ပြုလုပ်လိုက်စသဖြင့် တစ်လှည့်စီပြုလုပ်နေကြခြင်း ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် သင်သည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေနှင့် အောင်မြင်မှုရရှိလိုပါက လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာခွဲဝေပေးသူဖြစ်ရပါမည်။ သီယိုဒိုရူးစဗဲက ထိုကိစ္စကို သဘောပေါက်နားလည်၏။ ၎င်းက “အကောင်းဆုံးအမှုဆောင်အရာရှိကောင်း တစ်ယောက်ဟာ သူလုပ်ချင်တဲ့ကိစ္စတွေကို ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မယ့် လူကောင်းတွေကို ရွေးချယ်နိုင်တဲ့သူဖြစ်ရမယ်၊ ပြီးတော့လည်း သူတော့ဆောင်ရွက်နေချိန်မှာ ကိုယ်က ဝင်မပါမီအောင် ကိုယ့်ကိုယ်ကို ထိန်းချုပ်နိုင်စွမ်းရှိရမယ်” ဟု ဆိုခဲ့ဖူးလေသည်။

လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ခွဲဝေပေးရေးအတွက် အဆီးအတားများ

ခေါင်းဆောင်မှုပညာရပ်ကို ခွဲခြမ်းစိပ်ဖြာကြည့်ကြသော ပညာရှင်များက “လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို လွှဲပြောင်းပေးသော ခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံ” သည် “ရာထူးအလျှောက် အာဏာပေးအပ်ထားသော ပုံစံနှင့် များစွာ ကွဲလွဲမှုရှိသည်။ ရာထူးအလျှောက် အာဏာပေးအပ်ထားသော ပုံစံတွင် ထိုရာထူးအဆင့်၌ ရောက်ရှိနေသူ အားလုံးအား ၎င်းတို့အနေနှင့် အရည်အချင်းပြည့်ဝစွာ ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိ ၎င်းတို့အား ခေါင်းဆောင်မှုစေရန်အတွက် နေရာကို ပေးအပ်ထားခြင်းဖြစ်သည်” ဟု ရှင်းလင်းပြခဲ့ကြသည်။

လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို အပ်နှင်းထားခံရသူများကသာလျှင် ၎င်းတို့၏ စွမ်းရည်ကို အပြည့်အဝရောက်ရှိအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိကြသည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်က အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား လုပ်ပိုင်ခွင့် လွှဲပြောင်းပေးနိုင်မှု၊ သို့မဟုတ် လွှဲပြောင်းပေးအပ်ခြင်း မရှိခဲ့ပါက ထိုခေါင်းဆောင်သည် ၎င်း၏အဖွဲ့အစည်းအတွင်း၌ ငယ်သားများက မကျော်လွှားနိုင်ရန် အဆီးအတားများသည် အချိန်ကာလကြာမြင့်စွာ တည်ရှိနေပါက ငယ်သားများက စိတ်လျော့ပစ်လိုက်တတ်ကြ၏။ သို့တည်းမဟုတ် ၎င်းတို့၏ အစွမ်းအစကို အပြည့်အဝပြသနိုင်မည့် အခြားအဖွဲ့အစည်း တစ်ခုခုသို့ ပြောင်းရွှေ့သွားတက်ကြ၏။

အချို့သော ခေါင်းဆောင်များက လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ခွဲဝေပေးမှု ဥပဒေသကို အဘယ်ကြောင့် ချိုးဖောက်နေကြပါသနည်း။ ယေဘုယျ အကြောင်းပြချက် အချို့ကို စဉ်းစားကြည့်စေလိုပါသည်။

ရာထူးနေရာ လုံခြုံမှုကို တပ်မက်မှု

လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ခွဲဝေပေးမှု၏ ရန်သူနံပါတ်တစ်ခုမှာ ရာထူးနေရာလုံခြုံမှုအား တပ်မက်မှုပင်ဖြစ်သည်။ အားနည်းသော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် အကယ်၍ ၎င်းကိုယ်တိုင် မလိုအပ်သူတစ်ဦးဘဝသို့ ရောက်ရှိသွားလိမ့်မည်ဟု သောကဖြစ်နေတတ်ကြ၏။ သို့ရာတွင် အမှန်တရားမှာ မိမိအား လက်မလွှတ်နိုင်သူတစ်ဦးအဖြစ်သို့ ရောက်ရှိစေရန်အတွက် မိမိကိုယ်ကို မလိုအပ်သူတစ်ဦးဖြစ်လာအောင် ဆောင်ရွက်နေခြင်းပင် ဖြစ်တော့သည်။ အခြားနည်းတစ်နည်းဖြင့် တင်ပြရမည်ဆိုပါက အကယ်၍ သင်သည် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာများကို စဉ်ဆက်မပြတ်ခွဲဝေပေးနေခြင်းဖြင့် မိမိ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များအား ၎င်းတို့က ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်အောင် ကူညီပံ့ပိုးနေမည် ဆိုပါက သင်သည် အဖွဲ့အစည်းအတွက် အလွန်တန်ဖိုးရှိသူတစ်ဦးဖြစ်လာပြီး မရှိမဖြစ်လိုအပ်သူတစ်ဦးလည်း ဖြစ်လာပေလိမ့်မည်။ ဤကား လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာများကို ခွဲဝေပေးမှုဥပဒေသ၏ ဝိရောဓိသဘော တရားပင် ဖြစ်တော့သည်။

ပြောင်းလဲမှုကို ခုခံခြင်းဆန်ခြင်း

စာပေဆိုင်ရာ နိဗ္ဗာန်ဆရာ စာရေးဆရာကြီး ‘ဂျွန်စတိုးဘတ်’က “လူတစ်ဦးတစ်ယောက်သည် အသက်ကြီးရင့်အိုမင်းလာသည်နှင့်အမျှ ပြောင်းလဲမှု အထူးသဖြင့် ပို၍ကောင်းမွန်သော ပြောင်းလဲမှုအား ကန့်ကွက်နေခြင်းသည် သဘာဝသဘောတရားပင် ဖြစ်သည်” ဟု အခိုင်အမာ ပြောဖူး၏။ သဘာဝသဘောတရားအရ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာများအား ခွဲဝေ

ပေးမှုက ပြောင်းလဲမှုကို အမြဲပင် ဖြစ်ပေါ်နေစေသည်။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် ထိုကဲ့သို့ ခွဲဝေပေးမှုက လူအများအား ရင့်ကျက်လာစေသည်သာ မက တီထွင်ကြံဆလာစေတတ်သည်။ ပြောင်းလဲမှုသည် တိုးတက်မှု အတွက် ပေးဆပ်ရမှု တစ်ခုပင် ဖြစ်တော့၏။

ကိုယ်ပိုင်သိက္ခာ မရှိမှု

လူပေါင်းများစွာတို့သည် ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်သိက္ခာနှင့် လေးစားမှုတို့အား မိမိတို့၏ ဆောင်ရွက်ချက် သို့မဟုတ် ရာထူးနေရာများကြောင့် ရရှိတတ်ကြသည်။ ထိုအရာ နှစ်ခုအနက် တစ်ခုခုအား ပြောင်းလဲပစ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ခဲ့ပါက သင်သည် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်တန်ဖိုး (သိက္ခာ)ကို ခြိမ်းခြောက်ခြင်းပင် ဖြစ်တော့သည်။ ကွဲလွဲခြားနားသော နောက်တစ်မျိုးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ စာရေးဆရာ ဘတ်ခ်ရောဂျားစ်က “မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်စိတ်ချမှုအပြည့်အဝရှိတဲ့ လူတွေအတွက်ကတော့ အပြောင်းအလဲဆိုတာ သူတို့အတွက် လှုံ့ဆော်ပေးတဲ့အရာတစ်ခုပဲ ဖြစ်တယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ဟာ သူ့ပတ်ဝန်းကျင်မှာရှိတဲ့ ကိစ္စတွေအပေါ်မှာ သူကဩဇာသက်ရောက်မှုရှိစေပြီး အများနဲ့မတူ တစ်မူကွဲပြားအောင် လုပ်နိုင်မယ်ဆိုတာကို ယုံကြည်ထားကြလို့ပဲ။ ဒီပုဂ္ဂိုလ်တွေဟာ ကိစ္စတစ်ခုခုကို မဖြစ်ဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်သူတွေ၊ စေ့ဆော်တိုက်တွန်းပေးသူတွေပဲဖြစ်တယ်” ဟု ပြောဖူး၏။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များသည် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာများကို ခွဲဝေပေးသူများလည်း ဖြစ်ကြသည်။

အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကို မြေတောင်မြောက်ပေးခြင်းဖြင့် ဦးဆောင်မှုပေးသူ

မိမိကိုယ်ကို လုံခြုံစိတ်ချမှုရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်များကသာလျှင် ၎င်းတို့ သိသမျှ၊ တတ်သမျှကို ခွဲဝေပေးနိုင်စွမ်းရှိကြသည်။ စာရေးဆရာကြီး မတ်ခ်တို့န်းက “သင်က မည်သူမည်ဝါပြုလုပ်သည်ဟု ဂုဏ်ပြုခံရမှုကို အရေးမထားခဲ့ပါလျှင် အလွန်ကြီးကျယ်သော ကိစ္စရပ်များဖြစ်ပွားလာနိုင်သည်” ဟု တစ်ခါက ပြောဖူး၏။ သို့ရာတွင် သင်က ရှေ့သို့နောက် တစ်လှမ်းဆက်၍ လှမ်းနိုင်ပါသေး၏။ “ကြီးကျယ်သော ကိစ္စရပ်များ သည် သင်က အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား ဂုဏ်ယူခွင့် ပေးသည့် အခါ၌သာ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည်” ဟု ကျွန်ုပ်က တစ်ထစ်ချယုံကြည်ပါသည်။ ထိုအချက်သည် ‘လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာခွဲဝေပေးမှုဥပဒေသ’ ပင် ဖြစ်တော့၏။

အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ ဒုတိယသမ္မတလောင်းဖြစ်ခဲ့ဖူးသော အက်ဒ်မိုင်းရယ်ဂျိမ်းစ်ဘီစတော့ဒ်ဒေးလ်က “ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ စိတ်ကောင်းစေတနာကောင်းထားမှုအပေါ်မှာ အခြေခံရလိမ့်မယ်။ ဆိုလိုတာကတော့ မိမိရဲ့ နောက်လိုက်ငယ်သားတွေကို စိတ်ရောကိုယ်ပါနဲ့ ပေါ်ပေါ်လွင်လွင် ထင်ထင်ရှားရှား ကူညီပေးဖို့ဖြစ်တယ်။ ခေါင်းဆောင်တွေအတွက် လိုအပ်နေတဲ့အချက်ကတော့ မိမိဆောင်ရွက်ရမယ့် လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်ကိုတောင် မေ့ပျောက်ထားပြီး လူသားတွေကို အပြည့်အဝကူညီမှုပေးတတ်တဲ့ အကြင်နာစိတ်ပြည့်ပြည့်ဝဝရှိတဲ့ လူသားတွေဖြစ်ရ မယ်။ ဒါပေမယ့် အဲဒီလိုခေါင်းဆောင်တွေဟာ ဘယ်တော့မှ အလုပ်မရှား ဘူး၊ ဘယ်တော့မှ နောက်လိုက်ငယ်သား မရှားဘူး၊ ဒီစကားကို ကြားရတာ ထူးဆန်းနေချင်နေလိမ့်မယ်။ ဒါကေမယ့် ကြီးကျယ်တဲ့ ခေါင်းဆောင်ကြီးများဟာ ဩဇာအာဏာတွေကို စွန့်လွှတ်လိုက်ခြင်းအားဖြင့် ဩဇာ

အာဏာကြီးမားတဲ့လူတွေ ဖြစ်လာကြတယ်”ဟု ပြောဖူး၏။

ဤနိုင်ငံ၏ အကြီးကျယ်ဆုံးသော ခေါင်းဆောင်ကြီးတစ်ယောက်သည် ၎င်း၏အာဏာနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အား အခြားပုဂ္ဂိုလ်များသို့ ပေးအပ်ရာတွင် အလွန်ထူးချွန်သူတစ်ဦးဖြစ်သည်။ ၎င်း၏နာမည်မှာ “အေဗရာဟင်လင်ကွန်း” ဖြစ်၏။ လင်ကွန်းက မိမိကိုယ်အား မည်မျှအထိ လုံခြုံစိတ်ချမှု နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်းရှိသည်ကို ၎င်းရွေးချယ်ထားသော ဝန်ကြီးအဖွဲ့ဝင်ဝန်ကြီးများအရပင် သိမြင်နိုင်မည်ဖြစ်ပါ၏။ သမ္မတအများစုသည် မိမိနှင့် စိတ်တူသဘောတူ မဟာမိတ်များကိုသာ ရွေးချယ်လေ့ရှိကြ၏။ သို့ရာတွင် လင်ကွန်းက ထိုကဲ့သို့မဟုတ်ပါချေ။ ကွဲပြားခြားနားလွန်းလှသော အသံဗလံပေါင်းစုံနှင့် အမေရိကန်နိုင်ငံကြီးဗရိတ် သုက္ကဖြစ်နေချိန်တွင် လင်ကွန်းက ကွဲပြားခြားနားမှုနှင့် တူညီသော စိန်ခေါ်မှုတို့မှရရှိလာမည့် အင်အားအရ ၎င်း၏ပါတီအား ညီညွတ်မှုရရှိစေမည့် လူတစ်သိုက်ကို ဖိတ်ခေါ်လာခဲ့သည်။ လင်ကွန်း၏ အတ္ထုပ္ပတ္တိကို ရေးသားသူတစ်ဦးက ဤလုပ်ပုံလုပ်နည်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍-

“သမ္မတတစ်ယောက်အနေနှင့် ၎င်း၏နိုင်ငံရေးပြိုင်ဘက်တစ်ဦးအား ဝန်ကြီးနေရာအတွက် ရွေးချယ်လိုက်ခြင်းသည် အစဉ်အလာမရှိ ဟု မဆိုနိုင်ပါ။ သို့ရာတွင် ၎င်း၏ပတ်ပတ်လည်၌ မကျေမနပ်ဖြစ်နေ ကြသော ရန်ဘက်ပုဂ္ဂိုလ်အား လုံးအား ဝန်းရံထားစေခြင်းမှာ အန္တရာယ် ကို ဖိတ်ခေါ်နေခြင်း ဖြစ်ပုံရလေသည်။ လင်ကွန်းသည် ၎င်းလောက်နီး ပါးစွမ်းပကားရှိသူ၊ သို့တည်းမဟုတ်၊ ၎င်းထက်ပို၍ စွမ်းပကားရှိသူများထံမှ အကြံဉာဏ်တို့ကို ရယူလိုစိတ်ရှိကြောင်း ရိုးသားစွာ ပြုမူချက် တစ်ရပ်ပင်ဖြစ်သည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များက ၎င်းအား ညက်ညက် ကြေသွားအောင် အမှုန့်ကြိတ်ပစ်မည်ကို သော်လည်းကောင်း၊ ၎င်းပေါ်တွင် လွှမ်းမိုးအနိုင်ယူသွား

မည်ကိုသော်လည်းကောင်း၊ အနည်းငယ်မျှပင် ကြောက်လန့်စိတ်မရှိခဲ့ချေ။ ထိုကိစ္စက ၎င်း၏ခေါင်းဆောင်မှု အာဏာအပေါ်တွင် အေးဆေးတည်ငြိမ်စွာ အယုံအကြည် ရှိမှုတို့ကို ပြသလျက်ရှိနေပေသည်”

ဟု ရေးသားဖော်ပြခဲ့သည်။

လင်ကွန်းသည် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာအား ခွဲဝေပေးမှုဥပဒေသကို ကျင့်သုံးခဲ့ပြီးလျှင် ၎င်း၏လုံခြုံစိတ်ချမှုက ၎င်း၏အာဏာအား ပေးဝေနိုင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။

လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ခွဲဝေပေးရန် စွမ်းပကားရှိသော ခေါင်းဆောင်များကို ရှာဖွေခြင်း

လင်ကွန်းက ၎င်း၏လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာများအား ခွဲဝေပေးနိုင်မှုစွမ်းရည်သည် ပြည်တွင်းစစ်ပွဲကာလက ၎င်း၏ဗိုလ်ချုပ်များနှင့် ဆက်ဆံရာ၌ အလွန်ကြီးမားသောကဏ္ဍမှ ပါဝင်ခဲ့လေသည်။ အစပထမတွင် ၎င်း၏ယုံကြည်စိတ်ချမှုကို ရရှိနိုင်မည့် ပုဂ္ဂိုလ်များအား ရှာဖွေရာ၌ အခက်အခဲများရှိခဲ့၏။ တောင်ပိုင်းပြည်နယ်များက ခွဲထွက်သွားကြသည့် အခါ နိုင်ငံရှိ အတော်ဆုံးဗိုလ်ချုပ်ကြီးများသည် တောင်ပိုင်းမှ ကွန်ဖက်ဒရိတ်တပ်များ၌ ဝင်ရောက်၍အမှုထမ်းဆောင်ကြတော့၏။ သို့ရာတွင် လင်ကွန်းသည် မည်သည့်အခါကမှ လက်မလျှော့ခဲ့ပါ။ ထိုနည်းတူစွာပင် အစပထမက ၎င်း၏ဗိုလ်ချုပ်ကြီးများအား သြဇာအာဏာနှင့် လွတ်လပ်စွာဆောင်ရွက်နိုင်ခွင့်များကို ပေးအပ်ခဲ့သော်လည်း ထိုမဟာဗျူဟာ သည် အောင်မြင်မှုမရရှိခဲ့ချေ။ သို့တိုင်အောင် သူသည် ဗိုလ်ချုပ်ကြီး များအား သြဇာအာဏာနှင့် လွတ်လပ်စွာဆောင်ရွက်နိုင်ခွင့်တို့ကို ဆက်လက်ပေးအပ်ရန် မမေ့မလျော့ခဲ့ပါ။

ဥပမာအဖြစ် ၁၈၆၃ခုနှစ်၊ ဇွန်လတွင် ပိုတိုမက်ကြည်းတပ်အား ဦးဆောင်ရန် ဗိုလ်ချုပ်ကြီးဂျော့ချစ်မိ(ဒ်)အား တာဝန်ပေးအပ်လိုက်သည်။ သူသည် ၎င်းအရင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သော ဗိုလ်ချုပ်ကြီးအမ်းဘရစ်အီးဘန်းဆိုက်ဒ်နှင့် ဗိုလ်ချုပ်ကြီးဂျိုးဇက်ဟွတ်ကာတို့ထက် ပို၍စွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်းရှိလိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်ထားခဲ့သည်။ မိ(ဒ်) အားခန့်အပ်ပြီး နာရီပိုင်းအကြာတွင် လင်ကွန်းက ၎င်းထံသို့ ခြေမြန်တော်တစ်ဦးကို စေလွှတ်လိုက်လေ၏။ သမ္မတကြီးက ပေးပို့လိုက်သော စာ၏တစ်စိတ်တစ်ဒေသမှာ-

“အခြေအနေအရပ်ရပ်ကို တွက်ဆကြည့်မည်ဆိုပါက အခြားမည် သူမျှ ဤမျှလောက် အရေးပါသော ကွပ်ကဲမှု တာဝန် ကို ပေးအပ်ခြင်း မခံရသေးချေ။ ပြီးတော့လည်း အစိုးရက သင့်အပေါ်တွင် ယုံမှတ်အပ် နံ့ထားသော ယုံကြည်စိတ်ချမှုကို သင်ကပြည့်ဝစွာ ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း ရှိမည်ဆို သောအချက်အား ကျွန်ုပ်သံသယဖြစ်ဖွယ်ရာ အကြောင်း မရှိပါ။ ဌာနချုပ်က အချိန်မရွေးပေးပို့လျက်ရှိသော ညွှန်ကြားချက်များနှင့် သင့်အား အတားအဆီး အနှောင့်အယှက် မဖြစ်စေရပါ။ သင်၏ ကြည်းတပ်သည် ဖြစ်ပေါ်လာသော အခြေအနေအရပ်ရပ်ပေါ်တွင် မူတည်၍ သင့် လျော်သလို လွတ်လွတ်လပ်လပ် ဆောင်ရွက်နိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။ သင်၏ စစ်ဆင်ရေးအဝန်း အဝိုင်းအတွင်း၌ ရှိနေကြသော တပ်များ အားလုံးသည် သင်၏ ညွှန်ကြားမှု အမိန့်အာဏာအောက်၌သာ တည်ရှိစေရမည်” ဟု ၍ ဖြစ်ပေသည်။

ထို့နောက် ဗိုလ်ချုပ်ကြီးမိ(ဒ်)၏ ပထမဦးဆုံး ထူးထူးခြားခြား စိန်ခေါ်ခံရမှုသည် ပင်ဆယ်ဗေးနီးယားပြည်နယ်မှ ‘ဂက်တီးဘတ်’ဆို သော မြို့ကလေး၌ ဖြစ်ပွားခဲ့ပါသည်။ ထိုစမ်းသပ်ချက်တွင် ဗိုလ်ချုပ်ကြီး

မိ(ဒ်)သည် ထူးချွန်စွာ အောင်မြင်မှုရရှိခဲ့၏။ နောက်ဆုံးတွင် ဗိုလ်ချုပ်ကြီးမိ(ဒ်)သည် လင်ကွန်းပေးအပ်လိုက်သည့်အာဏာကို အပြည့်အဝ သုံးစွဲခဲ့ရသူတော့ မဟုတ်ခဲ့ပါချေ။ “ဗိုလ်ချုပ်ကြီးယူလီးစီးအက်စ်ဂရန့်” ကသာ စစ်ပွဲကိုအနိုင်ရအောင် တိုက်ခိုက်နိုင်ခဲ့သောကြောင့် ဖြစ်ပေသည်။ သို့ရာတွင် ဗိုလ်ချုပ်ကြီးမိ(ဒ်)၏ ကြည်းတပ်သည် တောင်ပိုင်းမှ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးလီ၏တပ်များကို အလွန်အရေးပါသော အချန်၌ ရပ်တန့်စေနိုင်ခဲ့ပြီး ကွန်ဖက်ဒရိတ်ဗိုလ်ချုပ်ကြီးအား ဝါရှင်တန်မြို့သို့ ဆက်လက်မချီတက်နိုင်အောင် ဟန့်တားနိုင်ခဲ့လေသည်။

လင်ကွန်းက လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာခွဲဝေပေးမှုဥပဒေသအား တစ်သမတ်တည်း လိုက်နာကျင့်သုံးခဲ့ပါသည်။ ထိုနည်းတူစွာပင် ဟင်နရီဖိုးဒ်၌လည်း ထိုဥပဒေသကို အစဉ်အမြဲချိုးဖျက်လေ့ရှိသော အကျင့်ရှိနေပါ၏။ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးများက ညံ့ဖျင်းစွာဆောင်ရွက်နေကြသည့်အချိန်အခါများ၌ပင် လင်ကွန်းကပြစ်တနင်ပြောဆိုမှုကို ၎င်းအနေနှင့် ခံယူခဲ့ပါသည်။ လင်ကွန်း၏ မိမိကိုယ်ကို လုံခြုံစိတ်ချမှုသည် ကျောက်စိုင်ကျောက်ခဲပမာ ခိုင်မာလှသောကြောင့် သူသည် ပြည်တွင်းစစ်၊ စစ်ပွဲကာလ၌ ခိုင်ခိုင်မာမာရပ်တည်နိုင်ခဲ့သလို အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကိုလည်း ၎င်း၏ ဩဇာအာဏာများကို စဉ်ဆက်မပြတ် ခွဲဝေပေးနိုင်ခဲ့လေသည်။

လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို လွှဲပြောင်းပေးမှု၏ စွမ်းအင်

အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို လွှဲပြောင်းပေးနိုင်မှု၏ သေ့ချက်သည် ထိုလူပုဂ္ဂိုလ်များအား မြင့်မားစွာ ယုံကြည်မှုပင် ဖြစ်တော့သည်။ အခြားသောပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်၌ အမြဲတမ်းယုံကြည်စိတ်ချမှုကြောင့်လည်း ကျွန်ုပ်ကံကောင်းခဲ့သည်ဟု ခံစားရလေ့ရှိပါသည်။

မကြာမီက ကျွန်ုပ်၏မိသားစုဝင်မဟုတ်သူ တစ်ဦးထံမှ စာတစ်စောင်ကို လက်ခံရရှိခဲ့ပြီးနောက် ကျွန်ုပ်က ၎င်းအား လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာများကို ခွဲဝေပေးရန် အပြင်းထန်ဆုံး ကြိုးစားခဲ့ပါ၏။ ၎င်း၏နာမည်မှာ ‘ဒန် ရေးလင်း’ ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ် စတုဂံလောင်း ဘုရားရှိခိုးကျောင်း၌ ရှိခဲ့စဉ်က သူသည် ကျွန်ုပ်၏ အမှုဆောင်သင်းအုပ်ဆရာဖြစ်ပြီး လက်ရှိတွင် သူသည် အင်ဂျိုင်းကုမ္ပဏီမှ ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌတစ်ဦးလည်း ဖြစ်သည်။ ဒန်ကရေး လိုက်သည်မှာ-

ချွန်

သွန်သင်ဆုံးမှု၏ နောက်ဆုံးအဆင့်သို့ ရောက်ရှိလာခဲ့ပါပြီ။ ယခု “လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာခွဲဝေပေးမှု ဘာသာရပ်” ကို ပို့ချပေးရန် ကျွန်တော့်အား တာဝန်ပေးအပ်လာပါ၏။ ခင်ဗျားက ကျွန်တော့် အား လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာများကို ပထမဦးဆုံး ခွဲဝေပေးအပ်ခဲ့သော ကြောင့်သာ ကျွန်တော်သည် ဤဘာသာရပ်ကို ပို့ချနိုင်ခြင်းဖြစ် ပါသည်။ ခင်ဗျားက ကျွန်တော့်အား စွန့်စွန့်စားစားနှင့် အမှုဆောင် သင်းအုပ်ဆရာနေရာ၌ ရွေးချယ်ခဲ့သော နေ့ရက်ကို ယနေ့အချိန်အထိ ကျွန်တော့်စိတ်ထဲ၌ ကြည်ကြည်လင်လင် ထင်ထင်ရှားရှား ပြန်မြင်နေရဆဲဖြစ်ပါသည်။ ခင်ဗျားက ကျွန်တော့်အား အလွန်ထူးခြားသည့်တာဝန်များဖြစ်သော ဘုရားရှိခိုး ကျောင်းမှ ဝန်ထမ်းများနှင့် ဘာသာရေးဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများအား နေ့စဉ်နိစ္စရူဝကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရန် ယုံမှတ်အပ်နှံခဲ့ပါ၏။

ခင်ဗျားက ကျွန်တော့်အား ဩဇာအာဏာကို လွှဲပြောင်းပေးခဲ့ ပါသည်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကို ယုံကြည်စိတ်ချမှုထက် ခင်ဗျား၏ယုံကြည်စိတ် ချမှုထက် ခင်ဗျား၏ ယုံကြည်မှုအား အရယူနိုင်ခဲ့သည့်အပြင် နောက်ဆုံး ၌ ကိုယ့်ကိုယ်ကို လူတစ်လုံး သူတစ်လုံးဖြစ်လာအောင်လည်း ဆောင် ရွက်နိုင်ခဲ့ပါသည်။

ကျွန်တော်၏ ဘဝအား ပြောင်းလဲသွားစေခဲ့သော ခင်ဗျား၏ စွမ်းပကားအတွက်များစွာပင် ကျေးဇူးတင်ရှိပါ၏။ ကျေးဇူးတင်ပါသည် ဆိုသော စကားက ပို၍ကောင်းမွန် မည်ဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်တော်၏ကျေးဇူး တင်ရှိမှုအား ဖော်ပြရန် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းမှာ ခင်ဗျားက ကျွန်တော့် အားပေးအပ် ခဲ့ သည့် လက်ဆောင် မွန်ကို ကျွန်တော့် ဘဝတွင် ရှိ အခြားအခြားသော ခေါင်းဆောင် များအား လက်ဆင့်ကမ်း ပေးခြင်းသာလျှင် ဖြစ်ပါ လိမ့် မည်။ အခြား အခြားသော ခေါင်းဆောင်များအား လက်ဆင့်ကမ်းပေးခြင်းသာ လျှင် ဖြစ်ပါလိမ့်မည်။

ဒန်

ကျွန်ုပ်ကိုယ်စား ဒန်၏ ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့မှုများအတွက် ကျွန်ုပ် က ၎င်းအား ကျေးဇူးတင်ရှိပါ၏။ ပြီးတော့လည်း ကျွန်ုပ်က သူ့အား ပေးလိုက်နိုင်သည်ထက် ပိုမို၍ ၎င်းက ပြန်လည်ပေးဆပ်ခဲ့သည်ဟု ကျွန်ုပ်ယုံကြည်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်သည် ဒန်အား မြေတောင်မြှောက်ပေး နေခဲ့စဉ်က ၎င်းနှင့်အတူတကွ နေထိုင်ခဲ့ရသည့်အချိန်ကာလများကို အမှန်တကယ်ပီတိဖြစ်ခဲ့ရပါ၏။ မှန်ကန်သော သစ္စတရားမှာ လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာအား ခွဲဝေပေးမှုသည်။ လွန်စွာစွမ်းကားရှိကြောင်းပင်ဖြစ်ပြီး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာသူအတွက်သာမက ဆရာသမားဖြစ်သူနှင့်လည်း အကျိုးဝင်သက်ဆိုင်ပါသည်။ အခြားသူများအား ကြီးထွားအောင် ပြု လုပ်ပေးခြင်းဖြင့် မိမိကိုယ်တိုင်လည်း ဖွံ့ဖြိုးလာကာ ဒန်က ကျွန်ုပ်အား ပို၍ တော်သောလူတော်တစ်ယောက် ဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။ ထိုအချက်မှာ ကျွန်ုပ်ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိသည်ထက် ပို၍ စွမ်းဆောင်နိုင်အောင် ၎င်း၏ ကူညီမှုကြောင့်သာမကဘဲ ထိုဖြစ်စဉ်တစ်ရပ်လုံးကလည်း ကျွန်ုပ်အား ပို၍တော်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်လာစေခဲ့သောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ ဤကားလုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို ခွဲဝေပေးမှု ဥပဒေသ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုပင် ဖြစ်ပါသည်။

(၁၃)

ဆင့်ပွားထုတ်လုပ်မှု ဥပဒေသ

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်အောင် နောက်ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကသာ
မြေတောင်မြောက်ပေးနိုင်၏။

ကျွန်ုပ်၏ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးပွဲများ၌မည်သို့သောအကြောင်းအချက်များက အမျိုးသား၊သို့မဟုတ် အမျိုးသမီးများအားခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်လာစေမည့် သင်တန်းများသို့ တက်ရောက်စေခဲ့ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ကိုယ်တိုင်အချိန်ယူ၍ အချက်အလက်များကို လွတ်လွတ်လပ်လပ် ရယူကောက်ခံခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါလေ့လာမှုမှ ရရှိလာသော ရလဒ်မှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်၏။

မည်သို့မည်ပုံ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာကြပုံ

ပင်ကိုဗီအေရ ပါရမီပါလာသူ	၁၀%
အကျဉ်းအကျပ် အခက်အခဲအရ တက်ရောက်လာသူ	၅%
အခြားခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအား အားကျ၍ တက်ရောက်လာသူ	၈၅%

အကယ်၍ သင်သည် ခေါင်းဆောင်မှု၏ အရင်းအမြစ်ကိုသာ

အချိန်ပေး၍ စဉ်းစားကြည့်မိခဲ့မည်ဆိုပါက အဆိုပါကိန်းဂဏန်းများကို တအံ့တဩဖြစ်မိလိမ့်မည် မဟုတ်ချေ။ အချို့သော အဖွဲ့အစည်းများတွင် အကျဉ်းအကျပ်အခက်အခဲများနှင့် ရင်ဆိုင်နေကြရသောကြောင့် လူ အနည်းငယ်က ခေါင်းဆောင်မှုသင်တန်းသို့ မဖြစ်မနေ တက်ရောက်လာ ကြရသည်ဆိုခြင်းမှာ မှန်ကန်ပါ၏။ သို့ရာတွင် သင်တွေ့ဖူးသော ခေါင်း ဆောင်ငါးယောက်အနက် လေးယောက်ကျော်ကျော်သည် အခြားရင့်ကျက် သော ခေါင်းဆောင်ဆရာသမားများက မိမိတို့၏ဘဝကို ပြုပြင်ပြောင်း လဲပေးခဲ့သောကြောင့် ၎င်းတို့အား အားကျ၍ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာခဲ့ ကြခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ ဖြစ်လာရခြင်းမှာ “ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးက သာ အခြားခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအား မြေတောင်မြောက်ပေးနိုင်သည်” ဆိုသော ဆင့်ပွားထုတ်လုပ်ပေးမှု ဥပဒေသကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါသည်။

၎င်းတို့၏ ခြေရာအတိုင်း လူအများအပြားလှိုက်နင်းကြ၏

ကျွန်ုပ်လေ့လာမေးမြန်းခဲ့သော လူပေါင်းများစွာအနက် သုံးပုံ တစ်ပုံသည် စီးပွားရေးလောကမှ ပုဂ္ဂိုလ်များဖြစ်ပြီး သုံးပုံနှစ်ပုံမှာဘုရား ရှိခိုးကျောင်းမှ ခေါင်းဆောင်များဖြစ်ကြ၏။ သို့ရာတွင် တုံ့ပြန်မှုများမှာ မည်သည့်နယ်ပယ်၌မဆို မယိုးမစွဲပင် ဖြစ်ကြ၏။

ကြည့်ညှိလေးစားမှုဥပဒေသကို ဖော်ပြထားသော အခန်း၌လူ အများသည် မိမိတို့ထက် ပို၍ကြီးခိုင်တောင့်တင်းသော ခေါင်းဆောင် နောက်သို့ သဘာဝကျစွာ လိုက်ပါလေ့ရှိကြကြောင်း ကျွန်ုပ်ကရင်းပြခဲ့ ပြီးဖြစ်သည်။ ထိုနည်းတူစွာပင် ခေါင်းဆောင်များကသာ အခြားခေါင်း ဆောင်များကို မြေတောင်မြောက်ပေးနိုင်စွမ်းရှိကြသည်။ လူအများသည် ၎င်းတို့မပိုင်ဆိုင်သည့် ပစ္စည်းများအား အခြားပုဂ္ဂိုလ်များသို့ပေးကမ်းနိုင်

ခြင်းမရှိပါ။ သို့ရာတွင် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်သည် ခေါင်းဆောင်တစ် ဦးဖြစ်နေသောကြောင့် ၎င်းက အခြားခေါင်းဆောင်များကို မြေတောင် မြောက်ပေးလိမ့်မည်ဟူ၍လည်း တထစ်ချမဆိုနိုင်ပြန်ပါ။

ခေါင်းဆောင်အားလုံးတို့က အဘယ်ကြောင့် အခြားသောခေါင်း ဆောင်များအား မြေတောင်မြောက်မပေးနိုင်ကြပါသနည်း။ အကြောင်းအ ချက်ပေါင်းများစွာ ရှိနေပါ၏။ တစ်ခါတစ်ရံတွင်မူ ၎င်းတို့သည် ခေါင်း ဆောင်များအား မြေတောင်မြောက်ပေးမှုမှရရှိလာသည့် အလွန်ကြီးမား သော တန်ဖိုးအား သတိမပြုမိကြသောကြောင့် ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်ပါ သည်။ (အဆိုပါတန်ဖိုးကို “ပေါက်ကွဲသကဲ့သို့ ကြီးထွားလာစေမှုဥပဒေသ” အခန်း၌ ရှင်းလင်းဖော်ပြပါမည်။) အချို့ပုဂ္ဂိုလ်များသည်မိမိ၏ နောက် လိုက်များအပေါ်တွင်အလေးထားလွန်းပြီး ၎င်းတို့အတွက်သာ အားသွန် ခွန်စိုက် ဆောင်ရွက်ပေးနေသောကြောင့် အရေးပါသော ဝန်ထမ်းအချို့ အတွက်ပေးစရာမကျန်ရှိတော့သောကြောင့်လည်းဖြစ်နိုင်၏။ အချို့သော ပုဂ္ဂိုလ်များအဖို့မူ ပြဿနာအစစ်အမှန်မှာ မလုံခြုံမှုပင်ဖြစ်ပေလိမ့်မည်။ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာခွဲဝေပေးမှုဥပဒေသကို ပြန်၍ သတိရစေလိုပါသည်။ မိမိကိုယ်ကို လုံခြုံစိတ်မူရှိသောခေါင်းဆောင်များကသာလျှင် အခြားပုဂ္ဂိုလ် များအား အာဏာကိုခွဲဝေပေးလေ့ရှိကြပါသည်။

လွန်ခဲ့သောနှစ်က အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ၊ ဂျကာတာမြို့၌ ခေါင်းဆောင် မှုဆိုင်ရာ ကွန်ဖရင့်တစ်ရပ်ကို ကျင်းပပြုလုပ်ခဲ့၏။ ထိုကွန်ဖရင့်တွင် ကျွန်ုပ် ကဆင့်ပွားထုတ်လုပ်မှုဥပဒေသကို ပို့ချခဲ့ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်တစ် ယောက်က အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား မြှင့်တင်ပေးမည့်အစားနိမ့်ချရန်ကြိုး စားသည့်အခါတွင် မည်သို့မည်ပုံဖြစ်တတ်သည်ကိုမျက်မြင်ကိုယ်တွေ့ပြ သလိုသောကြောင့် သင်တန်းသားတစ်ယောက်အားကျွန်ုပ်၏ရှေ့တွင် မတ် တပ်ရပ်နေစေပြီးနောက် ၎င်း၏ပခုံးနှစ်ဘက်အပေါ်တွင် ကျွန်ုပ်၏လက်နှစ် ဖက်ကိုတင်ထားလိုက်၏။ ထို့နောက်ကျွန်ုပ်က ၎င်းအားအောက်ဘက်သို့

ပိုမိုရောက်ရှိအောင် ဖိချလိုလေလေ၊ ကျွန်ုပ်၏ ခန္ဓာကိုယ်ကို ရှေ့သို့ပို၍ ကုန်းရလေလေပင်ဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်ကိုယ်တိုင်လည်း ပို၍ငုံ့ရလေလေပင်ဖြစ်တော့သည်။ ခေါင်းဆောင်မှုတွင်လည်း ထိုနည်းလည်းကောင်းသားဖြစ်လေ့ရှိပါသည်။ သင်က အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား အောက်ဘက်သို့ ရောက်ရှိစေလိုပါက သင်သည်လည်း ၎င်းတို့နှင့်အတူ နိမ့်ကျသွားမည်သာဖြစ်ပါ၏။

မ,တစ်ထောင်တစ်ကောင်ဖွားများကို မြေတောင်မြှောက်ပေးခြင်း

ဆင့်ပွားထုတ်လုပ်မှု ဥပဒေသအား ဥပမာ ဥပမေးယျနှင့် ဖော်ပြရာတွင် ကျွန်ုပ်အနှစ်ခြိုက်ဆုံးဇာတ်လမ်းမှာ ရှေးဟောင်းအစ္စရေးနိုင်ငံမှ 'ဒေးဗစ်' ဆိုသူ၏ အကြောင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ လူတိုင်းနီးပါးက 'ဒေးဗစ်'နှင့် 'ဂိုး လိယက်'တို့၏ ဇာတ်လမ်းကို ကြားဖူးကြမည်ဖြစ်၏။ ဖီးလစ်စတိုးနိုင်ငံ မှစစ်တပ်များက အစ္စရေးနိုင်ငံသားများနှင့် ဆောလ်ဘုရင်ကြီးတို့အား လာရောက်ရင်ဆိုင်သည့်အခါ ကိုယ်လုံးကိုယ်ထည် အလွန် ထွားကြိုင်း ပြီး ခွန်အားကောင်းသည့် စစ်သည်တော်ကြီး ဂိုးလိယက်က စိန်ခေါ်မှု တစ်ရပ်ကို ပြုလုပ်လိုက်လေသည်။ သူက အစ္စရေးနိုင်ငံမှ အကြီးကျယ် ဆုံးချန်ပီယံနှင့် တစ်ဦးချင်း အသေအကြေတိုက်ခိုက်မည် နိုင်သူက အ ကုန်ယူကြေးဟုဆိုသည်။ ထိုစိန်ခေါ်မှုကို မည်သူက ရှေ့ထွက်ပြီး လက်ခံ ခဲ့ပါသနည်း။ အလွန်ခွန်အားကြီးသော ဆောလ်ဘုရင်ကြီးမဟုတ်ပါ။ ၎င်း၏ဝါရင့် စစ်သည်တော်ကြီးများလည်း မဟုတ်ပါ။ အလွန်အဆင့် နိမ့်သော သိုးကျောင်းသားကလေး ဒေးဗစ်က ၎င်း၏လောက်လေးခွနှင့် ရဲရဲရင့်ရင့် မတ်တပ်ရပ်၍ ရင်ဆိုင်လိုက်သည်။ သူက လေးခွကို အသုံးပြု ပြီး ဂိုးလိယက်လဲကျသွားသည်တွင် ဂိုးလိယက်၏ ဓားရှည်နှင့် ၎င်း၏

ဦးခေါင်းကို ဖြတ်ပစ်လိုက်လေ၏။
ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးက အဆိုပါဇာတ်လမ်းကို နှစ်ခြိုက်ကြ၏။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် နင်းပြားများဘက်မှ အားပေးအားမြှောက်ပြုလိုသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် လူအတော်များများက နောက်ထပ်ဖြစ်ပွားခဲ့သော ဇာတ်လမ်းကို သိပ်မသိကြပါ။ ဒေးဗစ်သည် စစ်သည်တော်အဖြစ် ကြီးပြင်းလာပြီးနောက် ဆုံးတွင် ဘုရင်ဖြစ်လာခဲ့ သည်။ သူသည် သူ့ဘဝသက်တမ်းတစ်လျှောက်၌ အလွန်တော်သောစစ်သည်တော်အုပ်စုတစ်စုကို ပြုစုပျိုးထောင်ခဲ့ပြီး ထိုပုဂ္ဂိုလ်များအား ဒေးဗစ်၏ "ဧရာမစစ်သည်တော်များ" ဟုခေါ်တွင်ခဲ့ကြသည်။ ထိုအုပ်စုထဲမှ ၎င်းတို့၏ခေါင်းဆောင် ဒေးဗစ်ကဲ့သို့ "မ,တစ်ထောင် တစ်ကောင်ဖွား" သူရဲကောင်းကြီးငါးဦး ပေါ်ထွန်းလာခဲ့သည်။ ယခင်ဘုရင်ကြီးဆောလ်က ထိုကဲ့သို့ မဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ပါ။ လူတစ်ယောက်အနေနှင့် မိမိကိုယ်တိုင် ပျိုးထောင်ရမည်ဖြစ်ပြီးလျှင် "မ,တစ်ထောင်တစ်ကောင်ဖွား" တစ်ဦးကသာ အခြားသော "မ,တစ်ထောင် တစ်ကောင် ဖွားများ" ကို မွေးထုတ်နိုင်မည် ဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင် တစ်ဦးဦးကသာ အခြားခေါင်းဆောင်များကို မြေတောင်မြှောက်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့သိရှိသမျှကိုသာ သင်ကြားပေးနိုင်ကြ၏။ ကျွန်ုပ်တို့နှင့် ဆင်တူသူများကိုသာ ဆင့်ပွားထုတ်လုပ်ပေးနိုင်၏။

ကျွန်ုပ်သည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်သော ဖခင်ဖြစ်သူ မဲလ်ဗင် မက်ဆဝဲလ်၏ နေအိမ်၌ ငယ်စဉ်က နေထိုင်ကြီးပြင်းခွင့်ရခဲ့သည်မှာ အလွန်ကံကောင်းခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်ငယ်စဉ်ဘဝကစ၍ နေ့စဉ် နေ့တိုင်းပင် လူအများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ဦးစားပေးမှုများကို နားလည် သဘောပေါက်ခြင်း၊ မိမိကိုယ်ပိုင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး

အစီအစဉ်ကို ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် ပေးဆပ်ခြင်း စသည့်သင်ခန်းစာများကို လေ့လာသင်ယူခွင့်ရခဲ့သည်။ အချို့ကို ဖခင်၏ သင်ကြားပို့ချမှုများမှ ရရှိခဲ့၏။ သို့ရာတွင် ဖခင်၏အနီးပတ်ဝန်းကျင်၌ နေထိုင်ခွင့် ရရှိမှု၊ ဖခင်နှင့် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ၏ အပြန်အလှန် ပြောဆိုဆက်ဆံမှုနှင့် ဖခင်က မည်သို့မည်ပုံ တွေးခေါ်တတ်သည်ကို လေ့လာသိရှိရမှုတို့မှ ပိုမို၍လေ့လာသင်ကြားခွင့်ရခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ရလဒ်အနေနှင့် ကောလိပ်ကျောင်းသို့ ရောက်ရှိသွားသည့်အခါတွင် ကျွန်ုပ်သည် အလိုအလျောက်သိမှုစွမ်းရည်ကို အထိုက်အလျောက် ရရှိနေပြီဖြစ်သည့်အပြင် ခေါင်းဆောင်မှုဘာသာရပ်ကို ကျွန်ုပ်၏ ဆရာသမားအချို့ထက် ပိုမို၍ သိနားလည်နေပြီဖြစ်ပါသည်။

အကယ်၍ သင်သည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအဖြစ် ကြီးထွား လိုသည် ဆိုပါက ထိုပုံစံအတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်သင့်ပါ၏။ သင်ရှာတွေ့နိုင် သမျှသော အကောင်းဆုံးခေါင်းဆောင်များနှင့် အတူတကွ အချိန်ကို သုံးစွဲပါ။ အကယ်၍ သင်သည် လူသစ်တစ်ဦးဖြစ်နေခဲ့ပါက သင် ဆောင်ရွက်ရတော့မည့် သက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု ဘာသာရပ်အား အခြေခံမှစ၍ နားလည်သဘောပေါက်လာစေရန်အတွက် ထိုနယ်ပယ်ရှိ လူအများအပြားနှင့် အချိန်များများသုံးစွဲ၍ တွေ့ဆုံရန် လိုအပ်ပေသည်။ သို့ရာတွင် သင့်အနေနှင့် “အခြေခံ”ကို ရရှိပြီးသည်နှင့် တပြိုင်နက် ခေါင်းဆောင်မှုဘာသာရပ်ကို အခြားသော သက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းမျိုးစုံ၏ ပုဂ္ဂိုလ်များထံမှလည်း လေ့လာသင်ယူရန်ဖြစ်ပါ၏။ ကျွန်ုပ်သည်လည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ၊ သင်းအုပ်ဆရာများ၊ နိုင်ငံရေးသမားများ၊ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးများ၊ ဘောလုံးကစားသူများ စသည်ဖြင့် ထိုပုဂ္ဂိုလ်များထံမှ လေ့လာယူခဲ့ပါသည်။ မည်သည့်သက်မွေးဝမ်းကျောင်း မှပင်ဖြစ်ပါစေ၊ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံ သဘောတရားများသည်

အတူတူပင်ဖြစ်ကြပါသည်။

လူတိုင်းလူတိုင်းက ထိုအချက်ကို ချက်ချင်းနားလည် သဘောပေါက် ကြသည်ကား မဟုတ်ပါ။ ဥပမာအနေနှင့် လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း များစွာက ကျွန်ုပ်၏ အစ်ကိုလာရီအား ကျွန်ုပ်အနေနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများ တွင် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ သဘောတရားများ အား သင်ကြားပေးမှု၌ ပို၍အချိန်ယူရတော့မည်ဟု ပြောပြလိုက်သည့် အခါ ၎င်းက အနည်းငယ် မယုံမကြည်ဖြစ်သွား ခဲ့ပါသည်။ လာရီသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦး ဖြစ်၏။ သူသည် အိမ်ခြံမြေရောင်းဝယ်ရေး နှင့် စီးပွားဖြစ်ထွန်းပြီး အသက် ၂၀ကျော်ကျော်အရွယ်တွင် အခြား တစ်နေရာရာမှ ငွေကြေးအထောက်အပံ့ ရယူရန် မလိုအပ်တော့အောင်ပင် အောင်မြင်ခဲ့သူဖြစ်ပါ၏။ သူသည် ကော်ပိုရေးရှင်းတော်တော်များများ၏ ဘုတ်အဖွဲ့များတွင် ပါဝင်လျက်ရှိပြီး တက္ကသိုလ်တစ်ခု၏ နာယကအဖွဲ့ဝင် တစ်ဦးလည်းဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များသည် ကျွန်ုပ်ကဲ့သို့ သင်းအုပ်ဆရာတစ်ဦးအဖြစ် နှင့်သာ ဆောင်ရွက်ခဲ့ဖူးသူ တစ်ယောက်ထံမှ ခေါင်းဆောင်မှုပညာကို လိုလိလားလား သင်ယူကြလိမ့်မည်ဟု သူ့အနေနှင့် လက်ခံရန် မသေမချာဖြစ်နေ၏။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်က ခေါင်းဆောင်မှုသည် မည်သည့်နေ့ရပ်ပင်ရှိနေပါစေ၊ အခြေခံသဘောတရားများကို အတူတူကျင့်သုံးနိုင်မည်သာဖြစ်ကြောင်း သိနေပါ၏။

ထို့နောက် ကျွန်ုပ်က “ဆမ်၏ကလပ်”၊ “ဝေါလ်-မတ်”၊ “မေရီကေး” နှင့် “ဘေလီလမ်ဘာ”ဆိုသည့် အဖွဲ့အစည်းကြီးများ၌ ခေါင်းဆောင်မှုအကြောင်း စတင်၍ သင်ကြားပေးသည့်အခါတွင် ထိုအခြေခံသဘောတရားများကို လက်တွေ့အသုံးပြု၍ရကြောင်း သိမြင်လာကြပြီးလျှင် ထပ်မံ၍ပို့ချပေးရန် တောင်းဆိုလာခဲ့ကြသည်။ အဘယ့်ကြောင့် ထိုကုမ္ပဏီကြီးများကို ကုမ္ပဏီငယ်ကလေး လေးခုအား

ဦးဆောင်နေသည့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်ထံမှ အကြံဉာဏ်များကို တောင်းခံနေကြပါသနည်း။ ၎င်းတို့က ဆင့်ပွားထုတ်လုပ်မှု ဥပဒေသကို နားလည်ကြသောကြောင့် မည်သည့် နယ်ပယ်တွင် ဖြစ်စေ၊ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကသာ အခြားခေါင်းဆောင်များကို မြေတောင်မြှောက်ပေးနိုင်ကြောင်း သိရှိသောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

နောက်တစ်ဆင့်တက်၍

သင့်အနေနှင့် အခြားခေါင်းဆောင်များအား မြေတောင်မြှောက်ပေးနိုင်ရန် လိုအပ်သည့်နည်းလမ်းတစ်ရပ်မှာ သင်ကိုယ်တိုင်ကလည်း ပို၍တော်သော ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးပင် ဖြစ်သည်။ အကယ်၍သင်သည် အဆိုပါခြေလှမ်းများကို စတင်၍ လှမ်းနေပြီဆိုပါက အခြားခေါင်းဆောင်များအား မြေတောင်မြှောက်ပေး နိုင်မည့် အနေအထားသို့ စတင်ရောက်ရှိနေပြီဖြစ်သည်။ အခြား ခေါင်းဆောင်များအား မြေတောင်မြှောက်ပေးနေသော ခေါင်းဆောင်များ သည်-

ခြုံငုံ၍ ကျယ်ပြန့်စွာ မြင်တတ်ကြ၏

ထိရောက်မှုရှိသော ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်းသူတိုင်းသည်ခေါင်းဆောင်များအား မြေတောင်မြှောက်ပေးသည့်လုပ်ငန်းကို၎င်းတို့၏ဘဝတွင် ဦးစားပေးမှုများ၏ အမြင့်ဆုံးနေရာ၌ ထားလေ့ရှိကြသည်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ စွမ်းရည်သည် ခေါင်းဆောင်များဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအပေါ်၌ တည်မှီနေကြောင်းကိုထိုခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူက သိထားပါ၏။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၌ ခေါင်းဆောင်များပိုမိုများပြားစွာရှိနေလေလေအဆိုပါအ

ဖွဲ့ အစည်းသည် အောင်မြင်ရန်အခွင့်အရေး ပို၍များလေလေပင်ဖြစ်တော့ ၏။

စွမ်းရည်ရှိသော ခေါင်းဆောင်များကို ခန့်မှန်းကြ၏

သင့်အနေနှင့် 'ရော့စ်ပီရော့' ပြောပြသော "ခေါင်းဆောင်ဆိုတာအတူတူတွဲပြီး ရှိမနေတတ်ကြဘူး၊ သင့်အနေနှင့် သူတို့ကို တွေ့ချင်ရင်တစ်ချိန်မှာ တစ်ယောက်စီကို လိုက်ရှာရလိမ့်မယ်" ဆိုသည့်စကားကိုကြားဖူးကောင်းကြားဖူးပေလိမ့်မည်။ ထိုစကားသည် မှန်ကန်ပါ၏။ သို့ရာတွင် ဆွဲဆောင်မှု ဥပဒေသအရလည်း သင့်ထံ၌ ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အချင်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် ပထမဦးစွာဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ပါက ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ရန်အလားအလာရှိသူများကို သင်ကဆွဲဆောင်နိုင်စွမ်းရှိလာပါလိမ့်မည်။ အကယ်၍သင်က ၎င်းတို့၏ကြည်ညိုလေးစားမှုကိုပါ ရရှိခဲ့ပါက သင့်အနေနှင့်အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်များအား မြေတောင်မြှောက်ပေးနိုင်ရန် အခွင့်အရေးကိုလည်းရရှိလာပါလိမ့်မည်။

လင်းယုန်ပတ်ဝန်းကျင်ကိုပန်တီးကြ၏။

ခေါင်းဆောင်မှုကိုတန်ဖိုးထားကြပြီး ထိုဘာသာရပ်ကိုသင်ကြားပေးနေသော ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုသည် ခေါင်းဆောင်မှုကိုသင်ကြားပို့ချနေသော ဆရာသမားတစ်ဦးအတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ချက်တစ်ရပ်ဖြစ်ပေသည်။ ထိုပတ်ဝန်းကျင်က လင်းယုန်ငှက်များကို ဆွဲဆောင်နေသည်သာမက၊ ပျံသန်းတတ်အောင်လည်း ကူညီလျက်ရှိပါသည်။ လင်းယုန်ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုသည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေနှင့် ၎င်း၏အမြော်အမြင်ရှိသော အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ပုံသွန်းလောင်းသည့်နေရာ၊ မက်လုံးများကိုကမ်း

လှမ်းသည့်နေရာ၊ တီထွင်မှုကိုအားပေး အားမြှောက်ပြုသည့်နေရာ၊ စွန့်စားမှုများကို ခွင့်ပြုသည့်နေရာနှင့် တာဝန်ရှိမှုကို ပေးအပ်သည့် နေရာလည်းဖြစ်သည်။ ထိုပတ်ဝန်းကျင်ကို လုံလောက်သော လူ့အရေအတွက်နှင့် လုံလောက်သော အချိန်ကာလတစ်ခုအထိ တည်ဆောက်ထားနိုင်မည်ဆိုပါက သင်သည်လင်းယုန်ငှက်များစွာ လာရောက်စုဝေးကြသည့် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာယဉ်ကျေးမှု တစ်ရပ်ကို ဖွံ့ဖြိုးလာအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ပေလိမ့်မည်။

အကျိုးသက်ရောက်စေမှုမရှိသည့် ရှေ့ဆက်သွားပေးလိမ့်မည်

သင်သည် ဆင့်ပွားထုတ်လုပ်မှု ဥပဒေသကို နားလည်သဘောပေါက်လာသည်နှင့် တပြိုင်နက် အဖွဲ့အစည်းအပေါ်သို့ ထိုဥပဒေသ၏ ထူးထူးခြားခြား အကျိုးသက်ရောက်စေမှုကို သတိပြုမိလာပါလိမ့်မည်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုတွင် ညံ့ဖျင်းသောခေါင်းဆောင်များသာရှိနေခဲ့ပါက အဆိုပါမဖြစ်စေလောက် ခေါင်းဆောင်မှုက ကုမ္ပဏီအားပို၍ ဆိုးရွားသွားစေလိမ့်မည်။ အကယ်၍ ကုမ္ပဏီတစ်ခုတွင် အားကောင်းသောခေါင်းဆောင်များရှိနေကြသည့်အပြင် ၎င်းတို့ကလည်း ဆင့်ပွားထုတ်လုပ်ပေးနေပါက ထိုကုမ္ပဏီ၏ ခေါင်းဆောင်မှုသည်လည်းပို၍ပို၍ ကောင်းမွန်လာပေလိမ့်မည်။

တစ်ခါတစ်ရံတွင်မူ ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏ ခေါင်းဆောင်မှုသည်အလွန်အမင်းခွန်အားပြည့်ဝနေသလို ဖွံ့ဖြိုးမှုဖြစ်စဉ်ကလည်း တမင်ရည်ရွယ်ထားမှုကြောင့် ထိုအဖွဲ့အစည်းအား ထိပ်ဆုံးသို့ ရောက်ရှိသွားစေသည့်အပြင်အခြားအခြားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများထဲသို့ပါ စီးဝင်ပျံ့နှံ့သွားစေတတ်သော ကုမ္ပဏီမျိုးပေါ်ထွက်လာနိုင်ပါသည်။

ထိုကုမ္ပဏီမှာ ချယ်ယာမင်ဂျက်ဝဲလ်ချ် ခေါင်းဆောင်သော ဂျင်နရယ်အီလက်ထရစ်ကုမ္ပဏီပင်ဖြစ်သည်။ ဂျီအီးကုမ္ပဏီသည် ကမ္ဘာပေါ်၌စီမံခန့်ခွဲမှု အကောင်းဆုံးသောကုမ္ပဏီတစ်ခုဖြစ်လာသည့်အပြင်ခေါင်းဆောင်

များကိုလည်း ဆင့်ကဲဆင့်ကဲ မြေတောင်မြောက်ပေးလျက်ရှိနေပေသည်။ အခြားကုမ္ပဏီများမှ ၎င်းတို့၏ ကုမ္ပဏီသက်တမ်းတစ်လျှောက်တွင် မွေးထုတ်ပေးနိုင်ခဲ့သော ခေါင်းဆောင်စုစုပေါင်းထက်ဂျီအီးကုမ္ပဏီအနေနှင့် အဖွဲ့အစည်းများအား ဦးဆောင်မှုပေးနိုင်သည့်ခေါင်းဆောင်များကို ပို၍လက်လွတ် ဆုံးရှုံးနေရလေသည်။ တစ်ချိန်ကဂျီအီးကုမ္ပဏီ၌ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ဖူးပြီးလက်ရှိတွင် အခြားကုမ္ပဏီများ၌ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်အဖြစ် ဆောင်ရွက်နေသူစုစုပေါင်း အယောက် ၂၀ ခန့်အထိ ရှိနေပေသည်။

ခေါင်းဆောင်ပေါင်း မြောက်မြားစွာ၏ စွမ်းရည်ကို ဖော်ပြတစ်ခုတည်းမှ မြစ်ဖျားခံ၍ ရနိုင်ပေသည်။ ဂျင်နရယ်အီလက်ထရစ်ကုမ္ပဏီက မည်သည့်နည်းနှင့် အလွန်ထူးချွန်သောခေါင်းဆောင်ပေါင်းမြောက်မြားစွာကို မွေးထုတ်နိုင်ခဲ့ပါသနည်း။ ပထမ အချက်အနေနှင့် “ခေါင်းဆောင်မှုဖွံ့ဖြိုးရေး” သည် ထိုကုမ္ပဏီ၏ အမြင့်မားဆုံးသောဦးစားပေးချက်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ထိုကိစ္စအတွက် တစ်နှစ်လျှင်ဒေါ်လာသန်း ၅၀၀ ကျော်ကုန်ကျခံပြီးလျှင် ကရီ တွန်ဗီလ် ရှိ ၎င်းကုမ္ပဏီပိုင် အင်စတီကျုတွင် ခေါင်းဆောင်များအားတိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးစေမှုနှင့် လေ့ကျင့်ပေးမှုတို့ကိုဆောင်ရွက်ပေးလျက်ရှိပါ၏။ ထိုအင်စတီကျုအား “အမေရိကန်စီးပွားရေးလောက၏ ဟားဗတ်တက္ကသိုလ်” ဟုလည်း မကြာခဏ ခေါ်ဝေါ်သုံးစွဲတတ်ကြ၏။ ထိုအချက်ထက်ပို၍ အရေးပါသည့်ဖြစ်ရပ်မှာ ထိုကုမ္ပဏီအား အလွန်ကြီးကျယ်သောခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်သည့် ဂျက်ဝဲလ်ချ်က ဦးစီးကွပ်ကဲနေခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

ထိုအချက်အားလုံးသည် ထိပ်ဆုံးက စတင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအား အခြားခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကသာလျှင် မြှင့်တင်ပေးနိုင်သောကြောင့်ဖြစ်ပါ၏။ နောက်လိုက်များက ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်စွမ်းမရှိကြပါ။ အင်စတီကျုများ၏ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများကလည်း ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ခြင်းမရှိပါ။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ကို

တစ်ယောက်က သိရှိရန်၊ နည်းလမ်းပြသရန်နှင့်ပြုစုပျိုးထောင်ပေးရန်တို့မှာ ဆင့်ပွားထုတ်လုပ်မှုဥပဒေသပင်ဖြစ်ပါသည်။

(၁၄)

လက်ခံယုံကြည်မှု ဥပဒေသ

လူ့အများက ခေါင်းဆောင်ကို လက်ခံယုံကြည်ကြ၏။
နောက်မှ ခေါင်းဆောင်၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးကိုလက်ခံကြသည်။

၁၉၉၇ ခု နှစ် ၏ ဆောင်းဦးရာသီ တွင် ကျွန်ုပ် နှင့် ဝန်းထမ်းအနည်းငယ်တို့ သည်အိန္ဒိယနိုင်ငံသို့ သွားရောက်ပြီး ခေါင်းဆောင် မှု ဆိုင် ရာကွန်ဖရင့် လေးခုကို ကျင်းပရန် အခွင့်အရေးရရှိခဲ့၏။ အိန္ဒိယနိုင်ငံသည်ဝိရောဓိ များနှင့် ပြည့်နှက်နေသော အံ့ဩစရာကောင်းသည့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံဖြစ် သည်။ နွေးထွေးပြီး ရက်ရောသည့် ပုဂ္ဂိုလ် များနှင့် ပြည့် နှက် နေသော အလွန်လှပသည့်နိုင်ငံသားများသည် တွေးမကြည့်ရဲအောင်ပင်ပန်းဆင်းရဲ စွာနေထိုင်ကြရ၏။ ဤနေရာတွင် ကျွန်ုပ်သည် လက်ခံယုံကြည်မှု ဥပဒေသကို သတိရခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

နယူ ဒေလီကို ကျွန်ုပ် တို့ လေယာဉ် ပျံ ဆိုက် ရောက် သွားချိန်အားမည်သည့်အခါတွင်မှ မေ့ရတော့မည်မဟုတ်ပါ။ လေဆိပ်မှ ထွက်လိုက်သည်နှင့်တပြိုင်နက် အခြားကမ္ဘာတစ်ခုသို့ ရောက်ရှိသွားသ

လိုခံစားခဲ့ရ၏။ နေရာတိုင်းတွင် လူအုပ်ကြီးများရှိနေ၏။ ဘိုင်စကယ်စီး နေသောကြ၏။ မော်တော်ကားစီးနေကြ၏။ လမ်းမပေါ်တွင်လည်း လူအများအပြားရှိနေကြ၏။ အချို့က လမ်းနံဘေးရှိ လူသွားလမ်းများပေါ် တွင်အိပ်စက်နေကြ၏။ တိရစ္ဆာန်များကလည်း လွတ်လွတ်လပ်လပ်သွား လာလှုပ်ရှားနေကြ၏။ လမ်းမကြီးအတိုင်း ကျွန်ုပ်တို့၏ ဟိုတယ်ဆီသို့ မောင်းနှင်သွားခဲ့ရာတွင် နဖူးစည်းစာတန်းကြီးများနှင့်အတူမဟတ္တမဂန္ဓီ၏ ရုပ်ပုံကြီးများကို မြင်တွေ့နေရပါသည်။

ယနေ့အချိန်အခါတွင် လူတိုင်းလူတိုင်းက ဂန္ဓီသည်အလွန်ကြီး ကျယ်မြင့်မြတ်သော ခေါင်းဆောင်ကြီးတစ်ဦးဖြစ်ကြောင်းလက်ခံထားကြ ၏။ သို့ရာတွင် ၎င်း၏ခေါင်းဆောင်မှုဇာတ်လမ်းသည် “လက်ခံယုံကြည်မှု ဥပဒေသ” အားလေ့လာရာ၌ အလွန်ထူးခြားမှုရှိကြောင်းကို တွေ့ရပါသည်။

“မဟတ္တမ” ဟုခေါ်ဝေါ်ကြသော မိုဟန်ဒတ်စ်ဂန္ဓီသည် လန်ဒန်၌ ပညာသွားရောက်သင်ယူခဲ့သည်။ ဥပဒေဘာသာရပ်ကို လေ့လာသင်ယူပြီး သွားသောအခါ အိန္ဒိယသို့ ပြန်လာခဲ့ပြီးနောက်တွင် တောင်အာဖရိကသို့ ဆက်လက်ထွက်ခွာသွားခဲ့သည်။ ထို့နောက်သူသည် တောင်အာဖရိကတွင် နှစ်ပေါင်း ၂၀ ကြာအောင် ဝတ်လုံတော်ရအဖြစ်နှင့်သာမကတက်ကြွစွာ လှုပ်ရှားသော နိုင်ငံရေးသမားတစ်ဦးအဖြစ်နှင့်ပါ ဆောင်ရွက်ခဲ့ပေသည်။ ထိုအချိန်တွင်သူသည် တောင်အာဖရိက၏လူမျိုးရေးခွဲခြားသောအစိုးရက ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်ထားသည့် အိန္ဒိယလူမျိုးများနှင့်အခြားတိုင်းရင်းသားလူမျိုးစု ငယ်များ၏ ရပိုင်ခွင့်များအတွက်ခုခံတိုက်ခိုက်ရင်းနှင့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး အဖြစ် ရင့်ကျက်လာခဲ့သည်။

၁၉၁၄ ခုနှစ်တွင် အိန္ဒိယနိုင်ငံသို့ ပြန်ရောက်လာသောအခါ ဂန္ဓီကြီးသည် လူသိများသူတစ်ဦးဖြစ်နေသည်သာမက လူအများက ကြည်ညို လေးစားရသူတစ်ဦးလည်း ဖြစ်နေလေပြီ။ နောက်ထပ်နှစ်ပေါင်း

များစွာအ တောအတွင်း ဂန္ဓီကြီးသည် အိန္ဒိယနိုင်ငံ တနံတလျား၌ သပိတ်မှောက်မှု မှုများနှင့် ကန့်ကွက်ဆန္ဒပြပွဲများတွင် ဦးဆောင်မှုပေးခဲ့၏။ လူအများက ဂန္ဓီ၏ နောက်ကစုရုံးလိုက်ပါကြရင်း ၎င်း၏ခေါင်းဆောင်မှု ကို ပို၍ပို၍ခံယူ လာခဲ့ကြသည်။ ၁၉၂၀ ပြည့်နှစ်၊ အိန္ဒိယနိုင်ငံသို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိလာပြီး ခြောက်နှစ်မျှအကြာတွင် သူသည်အိန္ဒိယနိုင်ငံ လုံးဆိုင်ရာ ဟုမ္မရူးအသင်း ကြီး၏ ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ရွေးချယ်တင်မြောက်ခြင်း ခံခဲ့ရသည်။

ဂန္ဓီကြီး၏ အထူးခြားဆုံးကိစ္စမှာသူသည် အိန္ဒိယနိုင်ငံသားတို့၏ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာသည်သာမက လွတ်လပ်ရေးရရှိရန်အတွက် ၎င်းတို့ ၏အနာဂတ်စိတ်ကူးအားလည်း ပြောင်းလဲပစ်နိုင်ခဲ့ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ဂန္ဓီ ကြီး စတင်၍ ခေါင်းမဆောင်ခင်က လူထုကြီးသည်၎င်းတို့၏ ရည်မှန်းချက် ပေါက်မြောက်ရေးအတွက် အကြမ်းဖက်လေ့ရှိခဲ့ကြ၏။ နှစ်ပေါင်းများစွာ ကြာအောင်ပင် ဗြိတိသျှတို့၏ အုပ်စိုးမှုအားဆန့်ကျင်သော အဓိကရုဏ်း များသည် ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိသောပုံစံဖြစ်နေခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် အိန္ဒိယနိုင်ငံ အား ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် ဂန္ဓီ၏အနာဂတ်စိတ်ကူးမှာ အကြမ်းမ ဖက်ရေး၊ မပူးပေါင်းရေးစသည့်သဘောတရားတို့၌ အခြေခံနေသည်။

ဂန္ဓီက ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်မှုအား အကြမ်းမဖက်ရေး၊ မပူးပေါင်းရေးတို့ နှင့်သာ တုံ့ပြန်ကြရန် လူထုကြီးအား စိန်ခေါ်ခဲ့သည်။ ၁၉၁၉ ခုနှစ်တွင် ဗြိတိသျှစစ်တပ်က အမ်ရစ္စတာမြို့၌ လူပေါင်း ၁၀၀၀ ကျော်အားရက်ရက် စက်စက် ပစ်သတ်ခဲ့သည့်အချိန်မှာပင် ဂန္ဓီကြီးက လူထုကြီးအားကြုံကြုံ ခံ၍ ရပ်တည်ကြရန်၊ သို့ရာတွင် ပြန်၍ခုခံတိုက်ခိုက်ခြင်းမပြုကြရန်၊ လှုံ့ ဆော်ပြောကြားခဲ့သည်။ လူတိုင်းလူတိုင်းအား သူတွေ့တောသည့်ပုံစံအ တိုင်း သူ့နောက်ကရပ်တည်ကြရန် စည်းရုံးရေးမှာလွယ်ကူခြင်းမရှိလှပါ။ သို့ရာတွင် လူထုက ဂန္ဓီကြီးအား၎င်းတို့၏ခေါင်းဆောင်အဖြစ် လက်ခံယုံ

ကြည်ထားမှုကြောင့် ဂန္တီကြီး၏အနာဂတ်စိတ်ကူးကို လက်ခံကြသည်။ ပြီးတော့လည်း ဂန္တီကြီး၏ နေက်မှသစ္စာရှိစွာ လိုက်ပါခဲ့ကြသည်။ ဂန္တီကြီးက ၎င်းတို့အားမတိုက်ခိုက်ကြရန် ပြောကြားသောအခါ နောက်ဆုံးတွင် ၎င်းတို့ကရပ်တန့်လိုက်ကြ၏။ ဂန္တီကြီးက လူတိုင်းလူတိုင်းအား နိုင်ငံခြား ဖြစ်အဝတ်အထည်များကိုသာ ဝတ်ဆင်ကြရန်လှုံ့ဆော်သည့်အခါတွင် လည်းလူသန်းပေါင်းများစွာတို့က လိုက်နာဆောင်ရွက်ခဲ့ကြ၏။ ဂန္တီကြီးက ဆားဥပဒေကို ကန့်ကွက်ဆန္ဒပြသည့်အနေနှင့် ပင်လယ်သို့ ဦးတည်၍ချီ တက်ကြရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည့်အခါ နိုင်ငံတစ်ဝှမ်းရှိ ခေါင်းဆောင်များက များက မိုင် ၂၀၀ ဝေးသော ဒန်ဒီမြို့သို့ ဂန္တီကြီးနှင့်အတူ ချီတက်လိုက်ပါလာ ကြပြီးနောက် အစိုးရဘက်သားများ၏ ဖမ်းဆီးမှုကိုခံခဲ့ကြလေသည်။

လွတ်လပ်ရေးရရှိရန်အတွက် ၎င်းတို့၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများ မှာ နှေးကွေးလှသလို များစွာလည်းဒုက္ခရောက်ခဲ့ကြရသည်။ သို့ရာတွင် ဂန္တီကြီး၏ ခေါင်းဆောင်မှုက ကြံ့ခိုင်မြဲမြဲလှသောကြောင့် ၎င်းတို့၏ အနာ ဂတ်စိတ်ကူးကို ကတိအတိုင်း ပေးအပ်နိုင်ခဲ့ပြီးလျှင် ၁၉၄၇ခုနှစ်တွင် အိန္ဒိ ယနိုင်ငံသည် လွတ်လပ်ရေးရရှိခဲ့ပါသည်။ လူထုကဂန္တီအား လက်ခံယုံ ကြည်ခဲ့ကြသောကြောင့် ၎င်း၏အနာဂတ်စိတ်ကူးကို နှစ်မြိုက်စွာ လက်ခံခဲ့ ကြသည်။ ထိုသို့လက်ခံခဲ့ကြသောကြောင့်လည်း ထိုစိတ်ကူးကို ဖြစ်မြောက် အောင် အကောင်အထည်ဖော်နိုင်စွမ်းရှိခဲ့သည်။ ထိုအချက်မှာ လက်ခံယုံ ကြည်မှု ဥပဒေ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပုံပင်ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ် သူသည် ၎င်း၏အိပ်မက်ကို ဦးစွာရှာဖွေရ၏။ ထို့နောက်တွင်မှ လူထုကိုရှာ ဖွေရသည်။ လူထုကမူ ခေါင်းဆောင်ကို ဦးစွာရှာဖွေတွေ့ရှိကြ၏။ နောက်မှ အိပ်မက်ကို တွေ့ရှိခြင်းဖြစ်သည်။

နွားရှေ့ထွန်မကျူးပါနှင့်

ကျွန်ုပ်က ခေါင်းဆောင်မှုဆွေးနွေးပွဲများ၌သင်ကြားပို့ချရသည် အခါ ၎င်းတို့၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ မေးခွန်းပေါင်းများစွာ ကိုချပြလေ့ရှိသည်။ အမြဲတမ်းလိုလိုပင် ခေတ္တခဏအနားပေးထားချိန် များ၌တစ်ယောက်ယောက်က ကျွန်ုပ်ထံသို့လာရောက်ပြီး ၎င်း၏အနာ ဂတ်စိတ်ကူးကို ခပ်တိုတိုချပြပြီးနောက် “ကျုပ်လူတွေက ကျုပ်ရဲ့အနာ ဂတ်စိတ်ကူးကို လက်ခံကြလိမ့်မယ်လို့ ခင်ဗျားထင်မြင်ပါသလား” ဟု မေးမြန်းတတ်ကြ၏။ ကျွန်ုပ်၏တုံ့ပြန်ချက်ကလည်း တသမက်တည်း အမြဲတမ်းပင် “ဟောဒီအချက်ကိုတော့ ကျုပ်ကို အရင်ဆုံးပြောပြပါအုံး ဗျာ၊ ခင်ဗျားရဲ့လူတွေက ခင်ဗျားကိုခေါင်းဆောင်အဖြစ် လက်ခံယုံ ကြည်ထားကြပြီးပြီလား” ဟုပြန်မေးလိုက်လေ့ရှိပါသည်။

လူအတော်များများက ခေါင်းဆောင်မှုဘာသာရပ်တွင် အနာ ဂတ်စိတ်ကူးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပြောင်းပြန်တွေးတောလေ့ရှိကြသည်။ အ ကယ်၍ ၎င်းတို့၏ တင်ပြချက်သည် ကောင်းမွန်နေပါက လူထုက ထို အချက်အားအလိုအလျောက်လက်ခံပြီး လိုက်နာလာကြလိမ့်မည်ဟု ယုံ ကြည်ထားလေ့ရှိကြ၏။ သို့ရာတွင် ခေါင်းဆောင်မှုသဘောတရား၌ထို ကဲ့သို့ဖြစ်ပျက်လေ့ မရှိပါ။ လူထုသည် အစပထမတွင် တန်ဖိုးရှိသော စိတ်ကူးစိတ်သန်းများနောက်သို့ လိုက်ပါလေ့မရှိကြပါ။ ၎င်းတို့ကတန် ဖိုးထားသည့် ခေါင်းဆောင်များနောက်သို့သာ လိုက်ပါကြ ခြင်းဖြစ်၏။ လူထုက ခေါင်းဆောင်ကို ပထမဦးစွာ လက်ခံ၏။ ပြီးမှခေါင်းဆောင် ၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို လက်ခံကြခြင်းဖြစ်သည်။ အဆိုပါပြောင်းလဲ မှုကို နားလည်သဘောပေါက်ပါမှ လူအများအားဦးဆောင်မှု ပေးရာ၌ ထားရှိရမည့်သင်၏ သဘောထားသည်လည်းလုံးဝပြောင်းလဲသွားလိမ့် မည်ဖြစ်ပါသည်။

သိပ်မကြာသေးမီက ကျွန်ုပ်တို့သည် Business Week စာစောင်ထဲ မှကွန်ပျူတာစက်မှုလုပ်ငန်းတွင် စွန့်စွန့်စားစား ငွေကြေးစိုက်ထုတ်ပေး သူများနှင့် ၎င်းတို့နှင့် ဖက်စပ်လုပ်ကိုင်ကြသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင် များ၏အတ္ထုပ္ပတ္တိကို အသားပေးဖော်ပြထားသော ဆောင်းပါးတစ်ပုဒ် ကိုဖတ်ခဲ့ပါသည်။ကယ်လီဖိုးနီးယားပြည်နယ်၊ဆီလီကွန်တောင်ကြားဒေ သရှိကွန်ပျူတာစက်မှုလုပ်ငန်း၌ ခေတ္တခဏဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ကြပြီး နောက်မိမိကိုယ်ပိုင် ကုမ္ပဏီများကို ထူထောင်ရန် ကြိုးစားနေသူများ နှင့်ပြည့်နှက်နေခဲ့ပါသည်။

နေ့တိုင်းလိုလိုပင် အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်မျိုး ရာပေါင်းများစွာသည် ၎င်းတို့၏စိတ်ကူးကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန်နှင့် စီးပွားရေးလုပ် ငန်းတစ်ခုကို စတင်အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန် ငွေကြေးစိုက်ထုတ် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံပေးမည့်သူများကို ဂျင်ဒြေလည်အောင် လိုက်လံရှာဖွေနေ ကြပေသည်။ အတော်များများမှာ မအောင်မြင်ကြပါ။ သို့ရာတွင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းရှင်တစ်ယောက်သည် တစ်ကြိမ်အောင်မြင်သွားခဲ့သည် နှင့် နောက်တစ်ကြိမ်အတွက် ငွေကြေးစိုက်ထုတ်ရင်းနှီးပေးမည့် ပုဂ္ဂိုလ် အားလိုက်လံ ရှာဖွေသောအခါ အလွန်ပင် လွယ်ကူသွားလေ့ရှိပါသည်။ငွေ ကြေးရင်းနှီးမြှုပ်နှံ မည့်သူများက နောက်အကြိမ်များအတွက်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းရှင်၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးအကြောင်းကို သိရှိလိုခြင်းမရှိကြပါ။ အကယ်၍ ၎င်းတို့က လူကို လက်ခံယုံကြည်သွားခဲ့ပါက ထိုပုဂ္ဂိုလ်၏ စိတ်ကူးစိတ်သန်းကိုလည်း အလွယ်တကူပင် လက်ခံလိုက်ကြလေ့ရှိပါ ၏။ အဘယ်ကြောင့် ထိုကဲ့သို့ လွယ်ကူစွာပြောင်းလဲသွားခြင်းဖြစ်ပါ သနည်း။ လက်ခံယုံကြည်မှုဥပဒေသ၏ သဘောတရားကြောင့်ပင်ဖြစ်ပါ၏။ လူအများက ထိုပုဂ္ဂိုလ်အား လက်ခံယုံကြည်နေပြီဖြစ်ရာ ၎င်း ၏ အနာဂတ် စိတ်ကူးကို မမြင်၊ မတွေ့၊ မသိပဲနှင့်လက်ခံလိုက်ကြခြင်း သာလျှင်ဖြစ် တော့၏။

သင်ကိုယ်တိုင်ပင် သတင်းစကားဖြစ်၏။

လူတိုင်းလူတိုင်းအတွက် လက်ခံရရှိသော သတင်းစကားတိုင်း သည်ထိုသတင်းကို လာရောက်ပေးပို့သူမှ တစ်ဆင့်(အရည်တစ်မျိုးမျိုး ကိုဆီစစ်ကိရိယာနှင့် စစ်လိုက်သကဲ့သို့) စစ်ယူခံရပြီးမှ ကြားသိကြရ ခြင်းသာဖြစ်၏။ အကယ်၍ လာရောက်သတင်းပေးပို့သူကို သင်ကယုံ ကြည်ပေလိမ့်မည်။ ထို့ကြောင့်ကုန်ပစ္စည်းတစ်ခုခုအားလူသိများအောင် ကြော်ငြာရာ၌ ရုပ်ရှင်မင်းသမီး၊မင်းသားများ သို့မဟုတ် အားကစားသ မားများကို ငှားရမ်းအသုံးပြုကြခြင်းဖြစ်၏။လူအများစုက Nike ဖိနပ် များကို ဝယ်ယူကြရာ၌ ထိုဖိနပ်၏ အရည်အသွေးသက်သက်ကြောင့် သာ ဝယ်ကြခြင်းမဟုတ်ဘဲ။ အားကစားသမား မိုက်ကယ်ဂျော်ဒန်ကို လက်ခံယုံကြည်ခြင်းကြောင့် ဝယ်ယူကြခြင်းဖြစ်၏။ ရုပ်ရှင်မင်းသမီး များကို ငှားရမ်း၍ကြော်ငြာရာ၌လည်း ထိုအချက်သည်မှန်ကန်လေ့ရှိပါ သည်။ အဆိုပါ ရုပ်ရှင်မင်းသမီး၊ မင်းသားများသည်၎င်းတို့ကြော်ငြာ နေသော ပစ္စည်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ချက်ချင်းလက်ငင်းကျွမ်းကျင်သူများ ဖြစ်သွားကြပါသလား။အမြဲတမ်းပင် မဟုတ်နိုင်ကြပါ။ ၎င်းတို့ကို ရုပ် ရှင်မင်းသမီး၊ မင်းသားတစ်ယောက်အနေနှင့် လက်ခံယုံကြည်ထားခဲ့ ကြသောကြောင့် ထိုပုဂ္ဂိုလ်၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးကိုလည်းလက်ခံလိုက် ကြခြင်းဖြစ်၏။ တစ်နည်းပြောရသော် ပုဂ္ဂိုလ်ခင်၍သာ တရားကိုမင် ကြခြင်းဖြစ်၏။

တစ်ခုမဟုတ် နောက်တစ်ခုကို ရွေးပါဆိုသည့် အဆိုပြုချက်မျိုးမဟုတ်။

သင်သည် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူနှင့် ၎င်းဆော်ပြုနေသော အကြောင်းကိစ္စရပ်တို့ကို တစ်ခုစီခွဲခြားကြည့်၍ မရနိုင်ပါ။ ထိုကိစ္စကို သင်မည်မျှပင် ပြင်းပြင်းထန်ထန် ကြိုးပမ်းသည်ဖြစ်ပါစေ၊ ဆောင်ရွက်၍ရနိုင်လိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ ၎င်းကိစ္စသည် တစ်ခုမဟုတ် နောက်တစ်ခုကို ရွေးပါဆိုသည့် အဆိုပြုချက်မျိုးမဟုတ်ဘဲ။ အမြဲတစေ ဒွန်တွဲနေလေ့ရှိပါ၏။ အောက်ဖော်ပြပါဇယားကို လေ့လာကြည့်ရှုပါ။ အဆိုပါဇယားက လူအများသည် ကွဲပြားခြားနားသော အနေအထားများ၌ ခေါင်းဆောင်နှင့် ၎င်း၏အနာဂတ်စိတ်ကူးတို့အပေါ် မည်သို့မည်ပုံတုံ့ပြန်လေ့ရှိသည်ကို ဖော်ပြထားပါသည်။

ခေါင်းဆောင်+အနာဂတ်စိတ်ကူး		= ရလဒ်
လက်မခံ	လက်မခံ	အခြားခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကို ရှာ၏။
လက်မခံ	လက်မခံ	အခြားခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကို ရှာ၏။
လက်ခံသည်	လက်မခံ	အခြားအနာဂတ်စိတ်ကူးတစ်ခုကို ရှာ ပြန်၏။
လက်ခံသည်	လက်ခံသည်	ခေါင်းဆောင်၏အနာဂတ်မှ လိုက်ပါကြတော့သည်။

နောက်လို့က်များက ခေါင်းဆောင် သို့မဟုတ် အနာဂတ်စိတ်ကူးကို မကြိုက်ကြပါက အခြားခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကို ရှာဖွေကြ၏။

လူအများက ခေါင်းဆောင် သို့မဟုတ် အနာဂတ်စိတ်ကူးတို့ကို မကြိုက်ပါက ၎င်းတို့၏ တုံ့ပြန်မှုကို နားလည်ရန်မှာ လွယ်ကူပါသည်။ သူတို့က ခေါင်းဆောင်၏နောက်မှ လိုက်ပါကြတော့မည်မဟုတ်ပါ။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့က နောက်တစ်မျိုးကိုလည်း ပြုလုပ်တတ်ကြပါသေး၏။ ထိုအချက်မှာ အခြားသောခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကို လိုက်လံရှာဖွေခြင်းပင်ဖြစ်တော့သည်။

နောက်လို့က်များက ခေါင်းဆောင်ကို မကြိုက်၊ သို့ရာတွင် အနာဂတ်စိတ်ကူးကို လက်ခံကြ၏။ ထို့အခါ သူတို့သည် နောက်ခေါင်းဆောင်

တစ်ယောက်ကို ထပ်မံရှာဖွေကြပြန်၏။

သင်သည် ဤအချက်အတွက် အံ့အားသင့်သွားနိုင်ပါသည်။ လူအများက စိတ်ကူးတင်ပြချက်တစ်ရပ်သည် ကောင်းမွန်သည်ဟု ယူဆကြသည့်တိုင်အောင် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူကို မနှစ်သက်ပါက အခြားသောခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကို ထပ်မံရှာဖွေတတ်ကြသည်။ ထိုအကြောင်းကြောင့်ပင်၊ ကြေးစားအားကစားလောက၌ နည်းပြဆရာများသည် အသင်းတစ်သင်းမှတစ်သင်းသို့ မကြာခဏ ကူးပြောင်းနေကြရခြင်းဖြစ်၏။ အသင်းတစ်သင်းစီ၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးသည် အမြဲတမ်း အတူတူပင် ဖြစ်ကြသည်။ လူတိုင်းက ချန်ပီယံဆုကြီးကို ဆွတ်ခူးရရှိလိုကြ၏။ သို့ရာတွင် အားကစားသမားများက ၎င်းတို့၏ခေါင်းဆောင်ကို အမြဲတမ်း ယုံကြည်နေလေ့မရှိကြပါ။ အားကစားသမားများက ခေါင်းဆောင်အား မယုံကြည်သည့်အခါတွင် မည်သို့မည်ပုံဖြစ်လာတတ်ပါသနည်း။ ထိုအသင်း၏ ပိုင်ရှင်က အားကစားသမားအားလုံးကို ထုတ်ပစ်လေ့မရှိပါ။ ၎င်းတို့က နည်းပြဆရာကိုသာထုတ်ပစ်လိုက်ပြီးနောက် အားကစားသမားများက လက်ခံမည်ဟုယူဆသော နောက်ထပ်နည်းပြတစ်ဦးကို ခန့်ထားကြပြန်၏။

နောက်လို့က်များက ခေါင်းဆောင်ကို သဘောကျပါ၏။ သို့ရာတွင် အနာဂတ်စိတ်ကူးကို မကြိုက်။ ထို့အခါ ၎င်းတို့က အနာဂတ်စိတ်ကူးကို

မြောင်းလဲပစ်တတ်ကြသည်။

လူအများက ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအား လက်ခံယုံကြည်ထားကြသောအခါ ၎င်း၏အနာဂတ်စိတ်ကူးကို မနှစ်မြို့သည့်တိုင်အောင် ထိုခေါင်းဆောင်အား လက်ခံထားကြဆဲပင်ဖြစ်သည်။ သင်သည်ဤကဲ့

သို့သော တုံ့ပြန်ချက်မျိုးကို နိုင်ငံရေးလောကတွင် မြင်တွေ့ရလေ့ရှိ သည်။ ဥပမာအနေဖြင့် အမေရိကန်နိုင်ငံမှ နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ အမျိုးသမီးအဖွဲ့ (Nation Organization of Womim (NOW) သည် အမျိုးသမီးများအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမော်ကားပြုလုပ်မှုများ နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပြင်းပြင်း ထန်ထန် ဝေဖန်ပြောဆိုလေ့ရှိခဲ့သည်။ သို့ရာ တွင်မကြာသေးခင်က ပေါ်လာဂျွန်းစ်က သမ္မတကလင်တန်အား၎င်းကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမော်ကားမှု ပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်း စွပ်စွဲပြောဆိုခဲ့ သော်လည်း NOW အဖွဲ့က သမ္မတကလင်တန်အား ဆက်လက်၍ထောက် ခံနေ ဆဲပင် ဖြစ်၏။ အဘယ်ကြောင့်နည်း။ NOW အဖွဲ့ဝင်များက လိင် ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားမှုအား လက်ခံသင့်သည်ဟု ဖြုန်းစားကြီးသ ဘောထားပြောင်းလဲသွားကြသောကြောင့် မဟုတ်ပါ။ ၎င်းတို့က ခေါင်းဆောင် ဖြစ်သူအား လက်ခံယုံကြည်ထားကြသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါ၏။

နောက်လိုက်များက ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ အနာဂတ်စိတ် ကူး နှင့် စပ်လျဉ်း၍ သဘောတူညီခြင်းမရှိပါက အမျိုးမျိုးအဖုံဖုံ တုံ့ပြန်တတ်ကြသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူအား ၎င်း၏အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ပြောင်းလဲပစ်ရန် နောက်လိုက်များက ပိုင်း ဝန်းတိုက်တွန်းတတ်ကြ၏။ တစ်ခါတစ်ရံတွင်မူ နောက်လိုက်များက မိမိတို့၏ရပ်တည်ချက်ကို စွန့်လွှတ်ပြီး ခေါင်းဆောင်၏အနာဂတ်စိတ် ကူး ကိုလက်ခံလိုက်ကြသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင်လည်း နှစ်ဘက်အပေး အယူအလျှော့အတင်း ပြုလုပ်တတ်ကြ၏။ သို့ရာတွင် နောက်လိုက် များက မိမိတို့၏ ရပ်တည်ချက်ကို စွန့်လွှတ်ပြီး ခေါင်းဆောင်၏အနာ ဂတ်စိတ်ကူးကိုလက်ခံလိုက်ကြသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင်လည်း နှစ် ဘက်အပေးအယူအလျှော့အတင်း ပြုလုပ်တတ်ကြ၏။ သို့ရာတွင် နောက်လိုက်များက ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူအား လက်ခံယုံကြည်နေသမျှ

ကာလပတ်လုံး၎င်းတို့က ခေါင်းဆောင်ကို အပြတ်ငြင်းပယ်စွန့်လွှတ် ကြလိမ့်မည်မဟုတ်ချေ။ ခေါင်းဆောင်အဖြစ်နှင့် ဆက်လက်၍ လက် ခံထားကြမည်သာဖြစ်သည်။

နောက်လိုက်များက ခေါင်းဆောင်နှင့် အနာဂတ် စိတ်ကူးတို့ကိုကြိုက် နှစ်သက်မည်ဆိုပါက နှစ်မျိုးစလုံးကို ထောက်ခံကြမည် ဖြစ်သည်။

အခြေအနေက မည်မျှပင် ဆိုးရွားနေပါစေ၊ အခက်အခဲအ ဟန့်အတားများကလည်း မည်မျှအထိ ကြီးမား၊ များပြားနေပါစေ၊ နောက်လိုက်များသည် ခေါင်းဆောင်၏နောက်မှ လိုက်ပါလာကြမည် သာ ဖြစ်၏။ ထိုကြောင့် ဂန္ဓီကြီးဦးဆောင်နေသည့်အချိန် ကာလတွင် ဗြိတိသျှစစ်သားများက အိန္ဒိယလူမျိုးများအား ရက်ရက်စက်စက် ပစ် ခတ်သတ်ဖြတ်နေကြသည့်တိုင်အောင် ၎င်းတို့က ပြန်လည်တိုက်ခိုက် ရန်ငြင်းဆန်ခဲ့ ကြခြင်းဖြစ်၏။ ထိုအချက်ကြောင့်ပင် မာတင်လူသာ ကင်းဂျူနီယာအနေနှင့် လုပ်ကြံသတ်ဖြတ်မှုကို ခံခဲ့ရသော်လည်း ၎င်း ၏မျှော်လင့်ချက်နှင့် အနာဂတ်စိတ်ကူးတို့ကို ဆက်လက်၍ ရှင်သန် နေအောင် ကျန်လူများက ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ကြခြင်းဖြစ် သည်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေနှင့် အလွန်ကြီးကျယ်သော အနာ ဂတ်စိတ်ကူးရှိရုံ၊ ဆောင်ရွက်သင့်ဆောင်ရွက်ထိုက်သော ကိစ္စတစ်ရပ်ရှိ နေရုံမျှနှင့် ၎င်း၏နောက်သို့ ပြည်သူများက လိုက်ပါလာကြလိမ့်မည် မဟုတ်ပါ။ ပထမဦးစွာ သူသည် ပို၍ကောင်းမွန်သော ခေါင်းဆောင် တစ်ဦးဖြစ်လာရန် လိုအပ်သည်သာမက လူအများက ၎င်းအား ခေါင်း ဆောင်အဖြစ် လက်ခံယုံကြည်လာအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့လည်းလို အပ်ပေသည်။ အကယ်၍သင်သည် သင်၏အနာဂတ်စိတ်ကူးအားအ ကောင်အထည်ပေါ်လာအောင် ဆောင်ရွက်လိုသည်ဆိုပါက ဤအချက် မှာ သင်ပေးဆပ်ရမည့် တန်ဖိုးပင်ဖြစ်တော့သည်။

လူ့အများက လက်ခံလာအောင်အချိန်ခွဲထားခြင်း

အတိတ်ကာလတွင် သင်သည် သင်၏နောက်လိုက် များအားသင်၏ အနာဂတ် စိတ်ကူးကို အကောင်အထည်ဖော်ပေးရန်ကြိုးပမ်းခဲ့ဖူးသည်။ သို့ရာတွင် ဖြစ်မြောက်လာခြင်းမရှိခဲ့ပါက သင်သည် “လက်ခံယုံကြည်မှု ဥပဒေသ” နှင့် ထိပ်တိုက်တိုးနေခြင်းကြောင့်သာလျှင်ဖြစ်ရပါမည်။ ကျွန်ုပ်သည် လက်ခံယုံကြည်မှုဥပဒေသ၏ အရေးပါပုံကိုခေါင်းဆောင်မှုပေးရမည့် ရာထူးအားလက်ခံခဲ့သော ၁၉၇၂ ခုနှစ်က သိခဲ့ရခြင်းဖြစ်ပါသည်။ “ရေကြောင်းလမ်းပြမှု ဥပဒေသ”ကိုရှင်းပြခဲ့သောခန်း၌ ကျွန်ုပ်သည် အဆိုပါဘုရားရှိခိုး ကျောင်းသို့ ၂ ရောက်ရှိပြီး ၂ နှစ်ခန့်တွင် သန်းပေါင်းများစွာ ကုန်ကျသော ခန်းမဆောင်သစ်ကြီးတစ်ခုကို ဆောက်လုပ်နိုင်ခဲ့ကြောင်း ဖော်ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ထိုဘုရားရှိခိုးကျောင်းသို့ ကျွန်ုပ်စတင်ရောက်ရှိသွားချိန်က ဝတ်ပြုသူများသည် ထိုဦးတည်ချက်ဆီသို့ သွားရောက်လိုခြင်းမရှိခဲ့ကြချေ။

ကျွန်ုပ် အဆိုပါဘုရားရှိခိုးကျောင်းသို့ ရောက်ရှိမသွားမီ တစ်ပတ်အလိုတွင် အဖွဲ့ဝင် ၆၅ ရာခိုင်နှုန်းကျော်ကျော်က “လှုပ်ရှားမှုလုပ်ငန်းမျိုးစုံဆောင်ရွက်နိုင်သော ရိပ်သာအဆောက်အအုံတစ်ခု” ကို ဆောက်လုပ်ရန် ဆန္ဒမဲပေး၍ အတည်ပြုထားခဲ့ကြပြီးဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်ကလည်း အဆိုပါဘုရားရှိခိုးကျောင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကြိုတင်လေ့လာထားခဲ့ပြီးဖြစ်ရာ ထိုဘုရားရှိခိုးကျောင်း၏ အောင်မြင်မှုနှင့် အနာဂတ်တွင် ဖွံ့ဖြိုးလာမည့် အလားအလာတို့သည် ရိပ်သာအဆောက်အအုံသစ်အပေါ်၌မူမတည်ဘဲ ခန်းမဆောင်သစ်ကြီးတစ်ခုအပေါ်၌သာ တည်မှီနေကြောင်း သဘောပေါက်ထားပြီးဖြစ်သည်။ ရှေ့လာမည့်နှစ်ပေါင်းများစွာ အတွက်ကျွန်ုပ်၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးသည် လည်းကြည်ကြည်လင်လင်ပြတ်ပြတ်သားသားရှိနေပါ၏။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်က

ထိုဘုရားရှိခိုးကျောင်းသို့ ရောက်ရှိသွားသည်နှင့် တပြိုင် “ခင်ဗျားတို့ အတည်ပြုထားချက်အစား ကျုပ်ပြောတာကို လိုက်နာကြ” ဟူ၍ ပြောဆိုရန်မသင့်ပါ။ ကျွန်ုပ်အား လူ့အများအပြားက လက်ခံယုံကြည်လာအောင် အချိန်ရဖို့လိုအပ်နေပါသည်။

ကျွန်ုပ်က “ရိပ်သာအဆောက်အအုံ ဆောက်လုပ်ရေးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည့် အကြောင်းကိစ္စရပ်မျိုးစုံကို လေ့လာရန်ကော်မတီ” တစ်ရပ်ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးလိုက်သည်။ ကျွန်ုပ်က ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်များအား “တကယ်လို့ ကျုပ်တို့က အချိန်နဲ့ငွေတွေ အများကြီးကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံပြီး ဆောင်ရွက်တော့မယ်ဆိုရင် အဲဒီလုပ်ငန်းနဲ့ပတ်သက်ပြီး သေသေချာချာသိထားဖို့ လိုအပ်လိမ့်မယ်၊ အဲဒီရိပ်သာနဲ့ပတ်သက်ပြီး ဖြစ်လာနိုင်တဲ့ အချက်အလက်အားလုံးကိုလည်း ကျုပ်သိထားဖို့လိုတယ်” ဟု ပြောပြခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်၏ပြောဆိုမှုမှာ လျော်ကန်သင့်မြတ်သည်ဟု အားလုံးက လက်ခံကြသောကြောင့် ထိုကော်မတီသည် လေ့လာသည့်လုပ်ငန်းကို စတင်၍ ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည်။ ထိုကော်မတီသည် လစဉ်လတိုင်းလိုလိုပင် ကျွန်ုပ်ထံသို့ လာရောက်ပြီး ၎င်းတို့ ရှာဖွေစုဆောင်းရရှိထားသည့် အချက်အလက်များကို တင်ပြကြသည်။ ၎င်းတို့ လာရောက်တင်ပြကြ သည့်အခါ၌ ကျွန်ုပ်က ၎င်းတို့၏ ဆောင်ရွက်မှုအတွက် ချီးမွမ်းစကား ပြောကြားပြီး ၎င်းတို့အနေနှင့် အချက်အလက်များ ထပ်မံရှာဖွေ စုဆောင်းရန်နှင့် လိုအပ်သည့် မေးခွန်းများကို ထပ်မံ၍မေးမြန်းလိုက် ပြန်၏။

ထိုတောအတွင်းမှာပင် ကျွန်ုပ်အပေါ်၌ ယုံကြည်စိတ်ချမှု ရရှိလာကြအောင်လည်း ကြိုးပမ်းနေခဲ့ပါသည်။ ကျွန်ုပ်သည် ဘုရားရှိခိုးကျောင်း၏ ခေါင်းဆောင်များနှင့် ရင်းနှီးမှုရရှိအောင် ကြိုးပမ်းခဲ့ပြီး ၎င်းတို့မေးမြန်းကြသည့် မေးခွန်းများအားလုံးကို ဖြေကြားပေးခဲ့၏။ ကျွန်ုပ်တို့ ဆောင်ရွက်နေကြသည့် လုပ်ငန်းများနှင့်

စပ်လျဉ်း၍ ကျွန်ုပ်၏ စိတ်ကူးစိတ်သန်းများ၊ မျှော်လင့်ချက်များ၊ အိမ်မက်များကို ၎င်းတို့နှင့် မျှဝေခံစားခဲ့၏။ ထို့အပြင် ဝတ်ပြုသူဦးရေ ကလည်း တိုးတက်စပြုလာလေ၏။ ထိုကိစ္စရပ်တစ်ခုမှာ ဘုရားရှိခိုးကျောင်း တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးလာမှုက ကျွန်ုပ်၏ စွမ်းဆောင်ရည်အပေါ်တွင် ယုံကြည်စိတ်ချမှု ဖြစ်ပေါ်လာစေခဲ့ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။

နောက်ထပ် ခြောက်လခန့်ကြာမြင့်သွားသောအခါ ဘုရားရှိခိုး ကျောင်းသည် ပြောင်းလဲလျက်ရှိနေပြီး ဦးတည်ချက်အသစ်ဆီသို့ ရွေ့လျားနေကြောင်းကိုလည်း တွေ့မြင်လာကြရသည်။ တစ်နှစ်အတွင်းမှာပင် ဆောက်လုပ်ရေးကော်မတီက ရိပ်သာအဆောက် အအုံသည် ဤဘုရားရှိခိုးကျောင်းအတွက် အကောင်းဆုံးအကျိုး ဆောင်နိုင်မည် မဟုတ်သောကြောင့် မဆောက်လုပ်တော့ရန် အကြံပြုတင်ပြလာကြသည်။ နောက်ထပ်တစ်နှစ်ကြာသောအခါတွင် ၎င်းတို့အားလုံးက ခန်းမဆောင်သစ်ကြီးတစ်ခုကို ဆောက်ရန် တညီတညွတ်တည်း သဘောတူညီမှုရခဲ့ကြ၏။ တရားဝင်ဆုံးဖြတ်ရန် အချိန်ကျရောက်လာသောအခါ ၉၈ ရာခိုင်နှုန်းက သဘောတူခဲ့ကြသဖြင့် ထိုလုပ်ငန်းကို စတင်ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ကြ လေသည်။

ကျွန်ုပ် အဆိုပါ ဘုရားရှိခိုးကျောင်းသို့ စတင်ရောက်ရှိသွားသော အခါ မိမိ၏အနာဂတ် စိတ်ကူးကို ၎င်းတို့အား တွန်းတွန်း တိုက်တိုက်နှင့် အတင်းအဓမ္မဆောင်ရွက်လိုပါက ဆောင်ရွက်လိုပါကဆောင်ရွက်စေ နိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုခန်းမဆောင် ဆောက်လုပ်ရေးသည် ဆောက်ရွက်သင့် သော လုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်သည်ဟု ၁၉၇၂ခုနှစ် တကတည်းက ကျွန်ုပ်ယုံ ကြည်ခဲ့သလို နောက်ထပ် ၂နှစ်ကြာပြီးနောက် အကောင်အထည်ဖော် မည့် အချိန်တွင်လည်း ယခင်အတိုင်းပင် ယုံကြည်နေဆဲဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာ တွင် ကျွန်ုပ်က အတင်းတိုက်တွန်းသော နည်းလမ်းဖြင့် ဆောင်ရွက်ခဲ့ မည်ဆိုပါက ၎င်းတို့၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို အပြည့်အဝရရှိနိုင်လိမ့်

မည်မဟုတ်ချေ။ ၎င်းအပြင် ထိုဖြစ်စဉ်က ကျွန်ုပ်၏ ဦးဆောင်နိုင်မှုစွမ်း ရည်ကိုလည်း လျော့ပါးသွားစေမည်ဖြစ်ပါ၏။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေနှင့် အလွန်မြင့်မြတ်သောအကြောင်း အရာတစ်ခုကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် မအောင်မြင်ခဲ့မှုအတွက် ‘အမှတ်’ ရနိုင် လိမ့်မည်မဟုတ်ချေ။ သင့်အနေနှင့် မှန်ကန်သော ကိစ္စကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ ခြင်းသာဖြစ်သည်ဟုလည်း ဂုဏ်ပြုခံရလိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ သင်၏ အောင် မြင်မှုကို သင်၏ နောက်လိုက်များအား ၎င်းတို့ရောက်သင့်ရောက်ထိုက်သည့် နေရာသို့ ရောက်ရှိသွားအောင် ဦးဆောင်နိုင်ခဲ့သော စွမ်းရည်နှင့်သာ တိုင်း တာလေ့ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် ထိုကဲ့သို့ဆောင်ရွက်ရန်မှာ သင့်အား သင် ၏ နောက်လိုက်များက ဦးစွာပထမခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အဖြစ် လက်ခံယုံကြည်ထားကြဖို့ လိုအပ်လှပေသည်။ ထိုအချက်သည် “လက်ခံ ယုံကြည်မှုဥပဒေသ”၏ ပကတိအမှန်တရားပင် ဖြစ်တော့သည်။

(၁၅)

အောင်နိုင်မှု ဥပဒေသ

ခေါင်းဆောင်များသည် မိမိအဖွဲ့အစည်း အောင်မြင်ရေးအတွက် နည်းလမ်းတစ်ခုခုကို ရှာကြံပေးကြ၏။

အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးနှင့် ရှုံးနိမ့်သော ခေါင်းဆောင် တစ်ဦးတို့အား မည်သည့်အရာက စည်းခြားထားကြောင်းကို သင် တွေးကြည့်ဖူးပါသလား။ အောင်နိုင်သူဖြစ်ရန် မည်သည့်အရည်အချင်းများ လိုအပ်ပါသနည်း။ အောင်နိုင်သူနှင့် ရှုံးနိမ့်သူတို့အား စည်းခြားထားသည့် အရည်အချင်းကို ထောက်ပြနိုင်ရန် အလွန်ပင် ခဲယဉ်းပါသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အနေအထားတိုင်းသည် ကွဲပြားခြားနားနေလေ့ ရှိပါ၏။ အကျဉ်းအကျပ်တိုင်းတွင်လည်း သီးခြားစိန်ခေါ်မှုများ ရှိနေကြ သည်။ သို့ရာတွင် အောင်နိုင်သော ခေါင်းဆောင်များ၏ တူညီသော အချက်မှာ သူတို့သည် ရှုံးနိမ့်ခြင်းကို လက်မခံနိုင်ကြခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ အောင်နိုင်မှုနှင့် ကွဲပြားခြားနားသော ကိစ္စရပ်မှန်သမျှသည် ၎င်းတို့အတွက် လက်မခံနိုင်ဖွယ်ဖြစ်၏။ ထို့ကြောင့် အောင်နိုင်ရေးအတွက် မည်သို့မည်ပုံ

ဆောင်ရွက်ရမည်ကိုသာလျှင် စဉ်းစားတွေးတောလေ့ရှိကြသည်။ ထို့နောက် ၎င်းတို့တွင် ရှိရှိသမျှ စွမ်းအင်နှင့် ထိုကိစ္စတစ်မျိုးတည်းကိုသာ စောက်ချ၍ ဆောင်ရွက်ကြလေတော့၏။

ကျွန်ုပ်သည် အမေရိကန် ပြည်တွင်းစစ်အကြောင်းကို လေ့လာနေသူ ဝါသနာအိုးတစ်ယောက်ဖြစ်၏။ ယခုအခါ ကျွန်ုပ်သည် အောင်နိုင်မှု ဥပဒေသ၏ အရေးကြီးပုံကို သတိပေးနေသော စာအုပ်ဟောင်းတစ်အုပ် အား ဖတ်ရှုလျက်ရှိပါသည်။ ထိုစာအုပ်က အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု သမ္မတ အေဗရာဟမ်လင်ကွန်းနှင့် တောင်ပိုင်းမှ ခွဲထွက်ရေးပြည်နယ် အုပ်စုခေါင်းဆောင် ဂျက်ဖာဆန်ဒေးဗစ်တို့အကြားရှိ ကွဲပြားခြားနားမှု များကို ဆွေးနွေးတင်ပြထားပါသည်။ ကျွန်ုပ်သည် ဤစာအုပ်၏ ကဏ္ဍ အတော်များများတွင် လင်ကွန်းအကြောင်းကို ရည်ညွှန်းတင်ပြခဲ့၏။ အကြောင်းရင်းမှာ လင်ကွန်းသည် အလွန်ထူးခြားသည့် ခေါင်းဆောင် တစ်ဦး ဖြစ်နေသောကြောင့်ပင်တည်း။ မိမိနိုင်ငံ၏ အောင်နိုင်မှုသည် ၎င်း၏မာန၊ ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးသက်သက်သာ ရှိမှုတို့ထက် သာလွန်၍ ၎င်း၏ အမြင့်မားဆုံးသော ဦးစားပေးမှုဖြစ်ကြောင်းကို လင်ကွန်းသည် မည်သည့်အခါကမှ မမေ့မလျော့ခဲ့ချေ။ ၎င်း၏ပတ်ပတ် လည်တွင် ဖြစ်နိုင်သမျှ အတော်ဆုံး ခေါင်းဆောင်များနှင့်သာ ဝန်းရံ ထား၏။ အဆိုပါ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးများအား လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာများကိုလည်း ခွဲဝေအပ်နှင်းပေးထား၏။ သူသည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ အောင်မြင်မှုများအတွက် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား ဂုဏ်ယူခွင့်ပေးရန် မည်သည့်အခါကမှ မတွန့်တုခွဲချေ။ ဥပမာအဖြစ် Vicksburg တိုက်ပွဲ၌ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးလီ အောင်မြင်မှုရရှိခဲ့သည့်အခါ လင်ကွန်းက -

“သင်က ကျွန်ုပ်ထက် ပို၍သိနားလည်သည်ဆိုသော ကိစ္စရပ်မှာ သင်၏မျှော်လင့်ချက်သာ ဖြစ်ပါစေဟု . . . ယခု ကျွန်ုပ်ကိုယ်တိုင် သင့်အား

အသိပေးလိုသည့်အချက်မှာ သင်က မှန်၍ ကျွန်ုပ်က မှားယွင်းခဲ့ကြောင်း ပင်တည်း” ဟု စာရေးသား၍ ပေးပို့ခဲ့၏။

ဂျက်ဖာဆန်ဒေးဗစ်ကမူ အောင်နိုင်မှုကို ၎င်း၏ ဦးစားပေးမှုအဖြစ် မည်သည့်အခါကမှ သတ်မှတ်ခဲ့ပုံ မရချေ။ သူသည် တော်လှန်ရေးသမား တစ်ယောက်အဖြစ် တွေးခေါ်နေရမည့်အချိန်၌ ဗြူရိုကရက်တစ်ယောက် ကဲ့သို့ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိ၏။ သူသည် အမေရိကန်နိုင်ငံ၌ အတော်ဆုံးဖြစ်ကြသော ၎င်း၏ဗိုလ်ချုပ်ကြီးများအား လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ နှင့် ဆုံးဖြတ်ခွင့်တို့ကို ခွဲဝေပေးအပ်ရမည့်အချိန်၌ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးများအား အသေးစိတ် စီမံခန့်ခွဲနေခြင်းဖြင့် အချိန်များကို ဖြုန်းတီးပစ်ခဲ့ပေသည်။ ထို့အပြင် အဆိုးရွားဆုံး အချက်တစ်ချက်မှာ စစ်ပွဲကို အောင်နိုင်ရေးထက် ၎င်း၏မှန်ကန်မှုကို ပို၍အလေးထားနေခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ဤနည်းဖြင့် ဂျက်ဖာဆန်ဒေးဗစ်သည် အောင်နိုင်မှုဥပဒေသကို ဖောက်ဖျက်မိခဲ့လေရာ ရလဒ်အနေနှင့် ၎င်း၏တပည့်များသည် အလွန်ဆိုးရွားစွာ ရှုံးနိမ့်ခဲ့ကြရ လေသည်။

ဤခေါင်းဆောင်များက အောင်မြင်မှုနောက်သို့ လှိုက်ခဲ့ကြ၏

အကျဉ်းအကျပ်တွေ့မှုများက ခေါင်းဆောင်များထံမှ အတော်ဆုံး သို့မဟုတ် အညံ့ဖျင်းဆုံးသော အရည်အချင်းများကို ပေါ်ထွက်လာစေပုံ ရပါ၏။ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်အတွင်းက မဟာမိတ်တို့ဘက်မှ အောင်နိုင်မှု ဥပဒေသကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးခဲ့ ကြသော အလွန်ထူးချွန်သည့် ခေါင်းဆောင်နှစ်ဦး ပေါ်ထွက်လာခဲ့သည်။ ၎င်းတို့မှာ ဗြိတိသျှဝန်ကြီးချုပ် ဝင်စတန်ချာချီနှင့် အမေရိကန်သမ္မတ ဖရန်ကလင် ဒီရူးစဗဲတို့ပင် ဖြစ်ကြ ၏။ ၎င်းတို့နှစ်ဦးက အဒေါ့ဖ်ဟစ်တလာမှ ၎င်း၏ ကိုယ်ပိုင်အနာဂတ် စိတ်ကူးအရ ဥရောပတိုက်အား ချေမှုန်းပြီး ထင်သလို ခြယ်လှယ်ရန်

ဆိုသော ကိစ္စအား ဟန့်တားနိုင်ခဲ့ကြပါသည်။

ဝင်စတန်ချာချီက ဟစ်တလာအား ခုခံကြရန် ဗြိတိသျှလူမျိုးတို့အား လှုံ့ဆော်ပြောကြားလျက်ရှိ၏။ ၁၉၄၀ ပြည့်နှစ်၌ ၎င်းဝန်ကြီးချုပ် ဖြစ်လာမီ အတော်စောစောပိုင်းကပင် ဝင်စတန်ချာချီက နာဇီများကို ဆန့်ကျင်ပြောကြားခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ၁၉၃၂ ခုနှစ်တွင် ပြောကြားစဉ်က သူသည် တစ်ဦးတည်းသော ဝေဖန်သူဖြစ်ပုံရခဲ့၏။ သူက “ခင်ဗျားတို့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် လှည့်ဖျားမနေကြနဲ့၊ ဂျာမနီက တန်းတူအခွင့်အရေး ရရှိဖို့ တစ်မျိုးတည်းကိုသာ တောင်းခံနေတယ်လို့ မယုံကြည်ကြပါနဲ့... သူတို့က လက်နက်တွေ ရောက်သွားတာနဲ့ သူတို့ဆုံးရှုံးသွားခဲ့တဲ့ နယ်မြေတွေ ဒါမှမဟုတ် ကိုလိုနီတွေကို ပြန်တောင်းလိမ့်မယ်”ဟု သတိပေးခဲ့ပါ၏။

ချာချီသည် နာဇီများအား ဆန့်ကျင်သောစကားများကို ဆက်လက်၍ ပြောကြားနေခဲ့ပါသည်။ ၁၉၃၈ ခုနှစ်တွင် သြစတြီးယားအား ဂျာမနီက သိမ်းသွင်းလိုက်သောအခါ ချာချီက အောက်လွှတ်တော် အမတ်များအား-

“ကျုပ်က အောက်လွှတ်တော်ထဲမှာ ဒီကိစ္စကို ငါးနှစ်ကြာလောက် အောင် အောင်မြင်မှုမရဘဲနဲ့ ပြောခဲ့ပါတယ်။ ကျုပ်က မှောင်မိုက်တဲ့ ပင်လယ်အော်ကြီးထဲကို ဦးတည်နေတဲ့ လှေကားကတစ်ဆင့် အလွန် ကျော်ကြားတဲ့ ဒီကျွန်း(နိုင်ငံ)ကြီး၊ ဆီးဝမ်းတာဝန်မဲ့စွာ ဆင်းသက်နေတာ ကို စောင့်ကြည့်နေခဲ့ပါတယ်။ အခုအချိန်ကတော့ စစ်ပွဲကို မဖြစ်အောင် ကြိုတင်ကာကွယ်ဖို့ ဒါမှမဟုတ် စစ်မဖြစ်ရေးဆိုတဲ့ ကြိုးပမ်းမှု မဖြစ်မြောက် တဲ့အခါ အောင်နိုင်ရေးကို ရရှိဖို့အတွက် နောက်ဆုံးနှိုးဆော်တာလဲ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်ပါတယ်”ဟု ပြောကြားခဲ့လေသည်။

ကံဆိုးစွာဖြင့် ဝန်ကြီးချုပ် ချိန်ဘာလိန်နှင့် ဗြိတိန်နိုင်ငံ၏ အခြား သော ခေါင်းဆောင်များက ဟစ်တလာအား ရင်မဆိုင်ခဲ့ကြချေ။ ဤတွင် ဥရောပတိုက်သည် နာဇီတို့၏ လက်အောက်သို့ ပိုမိုကျဆင်းခဲ့ရလေသည်။

၁၉၄၀ ပြည့်နှစ် နှစ်လယ်သို့ ရောက်ရှိသည့်အခါတွင် ဥရောပ တိုက်၏ အစိတ်အပိုင်းအများစုသည် ဟစ်တလာ၏ ခြယ်လှယ်မှုအောက် သို့ ရောက်ရှိသွားခဲ့လေပြီ။ ထို့နောက်တွင်ကား လွတ်လပ်သည့်ကမ္ဘာ၏ သမိုင်းကြောင်းကို ပြောင်းလဲသွားစေနိုင်မည့် အခြင်းအရာတစ်ခု ဖြစ်ပေါ်လာခဲ့ပါသည်။ ဝင်စတန်ချာချီသည် အင်္ဂလန်နိုင်ငံ၏ ဝန်ကြီးချုပ် ဖြစ်လာခဲ့၏။ သူက နာဇီတို့၏ ခြိမ်းခြောက်မှုအောက်၌ ပြားပြားမဝပြာ ရန် ငြင်းဆန်ခဲ့သည်။ ဗြိတိန်နိုင်ငံသည် ဂျာမနီက ဝင်ရောက်တိုက်ခိုက် မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်နေမှုကို တစ်နှစ်ကျော်ကြာအောင် ၎င်းတစ်နိုင်ငံတည်း တောင့်ခံထားခဲ့ရသည်။ ဟစ်တလာက အင်္ဂလန်နှင့် အပေးအယူလုပ်လို သည်ဟု အချက်ပြလာမှုကို ချာချီက အာခံခဲ့သည်။ ထို့နောက် ဂျာမနီက အင်္ဂလန်နိုင်ငံအား စတင်ပုံးကြဲလာသည့်အခါ ဗြိတိသျှတို့က ကြံ့ကြံ့ခံခဲ့ ကြလေသည်။ ထိုအချိန်အတောအတွင်းမှာပင် ချာချီသည် အောင်မြင်မှု ရနိုင်မည့် နည်းလမ်းကိုလည်း ရှာဖွေနေခဲ့ပါသည်။

တစ်ပြားသားမှ မလျော့မည့် ချာချီ

ချာချီက ဗြိတိသျှလူမျိုးများအား တစ်ချိန်လုံးပင် စုစည်းနိုင်ခဲ့ ပါသည်။ သူ ဝန်ကြီးချုပ် ဖြစ်လာသောအခါတွင် ပထမဦးဆုံး မိန့်ခွန်းနှင့် စတင် စုစည်းခဲ့သည်။

“ကျုပ်တို့ရှေ့မှာ အင်မတန်ဆိုးရွားလှတဲ့ စမ်းသပ်စစ်ဆေးပွဲကြီးတစ်ခု ရှိနေတယ်။ ရုန်းကန်တိုက်ပွဲဝင်ပြီး ဝေဒနာခံစားကြရမယ့် ရက်ရှည်ကြာ လှတဲ့ လပေါင်းမြောက်မြားစွာလဲ ရှိနေတယ်။ ကျုပ်တို့မူဝါဒဟာ ဘာလဲလို့ ခင်ဗျားတို့က မေးမယ်။ အဲဒါက - စစ်ပွဲတိုက်ဖို့ပဲဖြစ်တယ်။ ကျုပ်တို့မှာ ရှိရှိသမျှ အင်အားနဲ့ ဘုရားသခင်က ပေးနိုင်သမျှသော ခွန်အားတွေနဲ့ ပင်လယ်ပြင်ကတစ်ဆင့်၊ မြေပြင်ကတစ်ဆင့်၊ ဝေဟင်ကတစ်ဆင့် အင်မတန်ယုတ်မာပြီး နိုင်လိုမင်းထက်လုပ်မဲ့လူကို စစ်ဆင်နွှဲဖို့ဖြစ်တယ်လို့

ကျုပ်က ဖြေမယ်။ အဲဒါဟာ ကျုပ်တို့ရဲ့ မူဝါဒပဲ။ ကျုပ်တို့ရဲ့ရည်မှန်းချက်က ဘာလဲလို့ ခင်ဗျားက မေးမယ်။ ကျုပ်က စကားတစ်လုံးတည်းနဲ့ ဖြေမယ်။ အောင်နိုင်ဖို့ပဲ။ ဘယ်လိုနည်းနဲ့ပဲဖြစ်ဖြစ် အောင်နိုင်ဖို့။ ကြောက်စရာ လန့်စရာကြီး ဖြစ်နေတဲ့တိုင်အောင် အောင်နိုင်ဖို့။ ခရီးလမ်းက ဘယ်လောက်ပဲ ကြမ်းတမ်းပါစေ၊ ဘယ်လောက်ပဲ ရှည်ကြာပါစေ၊ အောင်နိုင်ဖို့ပဲ။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ မအောင်နိုင်ဘူး ဆိုခဲ့ရင် အသက်မသေဘဲ ရှင်ကျန်ရစ်နိုင်ကြမှာ မဟုတ်လို့ဘဲ”

ထိုအတောအတွင်းတွင် ချာချီသည် သူ့အစွမ်းရှိသမျှ အောင်မြင်မှုရရှိအောင် ကြိုးစားခဲ့လေသည်။ မြေထဲပင်လယ်တွင် မူဆိုလိုနီ၏ တပ်များနှင့် ရင်ဆိုင်ရန် ၎င်း၏တပ်များကို ဖြန့်ချထားလိုက်သည်။ သူ့အနေနှင့် ကွန်မြူနစ်ဝါဒကို မုန်းတီးသည့်တိုင်အောင် သူ့ကိုယ်တိုင် စတာလင်နှင့် ဆိုဗီယက်တို့နှင့် မဟာမိတ်ဖွဲ့ခဲ့သည်။ ဗြိတိန်နိုင်ငံ၏ စားနပ်ရိက္ခာနှင့် ကုန်ပစ္စည်းများ အခြေအနေသည် ဆိုးရွားနေပြီး ရှင်သန်ရပ်တည်နိုင်ရေးသည် ကြိုးတန်းပေါ်၌ လျှောက်ရသလို ဖြစ်နေသည့်တိုင်အောင် ဆိုဗီယက်နိုင်ငံသို့ ပေးပို့ကူညီထောက်ပံ့ခဲ့သည်။ ထို့အပြင် ချာချီသည် ဖရန်ကလင် ရူးစဗဲ့နှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ရင်းနှီးမှုရရှိအောင်လည်း ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ အမေရိကန် သမ္မတက စစ်ထဲသို့ ပါဝင်တိုက်ခိုက်ရန် အင်တင်တင်ဖြစ်နေသော်လည်း မိတ်ဆွေအချင်းချင်း အပြန်အလှန် လေးစားမှုဖြင့် ထိုအနေအထားကို ပြောင်းလဲလာစေရန် မျှော်လင့်သောကြောင့် ဆက်ဆံရေး တိုးတက်ကောင်းမွန်လာအောင် ကြိုးပမ်းခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ဂျပန်တို့က ပုလဲဆိပ်ကမ်းကို ဗုံးကြဲတိုက်ခိုက်ခြင်းဖြင့် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုအား စစ်ထဲသို့ ပါဝင်လာအောင် လမ်းခင်းပေးလိုက်သောအခါ ချာချီက “နောက်ဆုံးကျတော့ ကျုပ်တို့ အနိုင်ရသွားပြီ” ဟု ပြောခဲ့လေသည်။

အောင်နိုင်မှုကို ဦးထိပ်ထားသော နောက်ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်

၁၉၄၁ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ မတိုင်မီကပင် ဖရန်ကလင် ရူးစဗဲ့သည် အောင်နိုင်မှုဥပဒေသကို ဆယ်စုနှစ်ပေါင်းများစွာကြာအောင် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှု ရှိနေခဲ့သူဖြစ်သည်။ တကယ်ကလည်း အောင်မြင်မှုသည် သူ့ဘဝတစ်လျှောက်လုံး၌ ၎င်း၏ မူပိုင်တံဆိပ် သို့မဟုတ် မူပိုင်အမှတ်အသားပင် ဖြစ်နေခဲ့သည်။ သူသည် ပိုလီယိုရောဂါအပေါ်၌ အောင်နိုင်မှုရရှိနေစဉ်တွင် နိုင်ငံရေးလောကတွင်လည်း အောင်မြင်မှုရရှိမည့် နည်းလမ်းကို ရှာတွေ့ခဲ့သူဖြစ်၏။ ၎င်းအနေနှင့် သမ္မတအဖြစ် ရွေးချယ်တင်မြှောက်ခြင်း ခံခဲ့ရပြီးနောက် အမေရိကန်လူမျိုးတို့အား စီးပွားပျက်ကပ်ကြီးထဲမှ ဆွဲထုတ်ရန် တာဝန်ကျလာခဲ့ပြန်သည်။ ထိုအနေအထားသည် ၎င်းအနေနှင့် ထိုးဖောက်တိုက်ခိုက်ပြီး အတင်းတိုးထွက်ရမည့် အလွန်ဆိုးရွားသော အခြေအနေတစ်ရပ်ပင် ဖြစ်တော့၏။ သူကလည်း တိုက်ခိုက်ချေမှုန်းနိုင်ခဲ့ပါ၏။ ၁၉၃၀ ဆယ်စုနှစ်ကာလတွင် အမေရိကန်နိုင်ငံကြီးသည် နှေးကွေးစွာဖြင့် နာလန်ထစပြုလာခဲ့သည်။

နာဇီများက ဥရောပတိုက်၌ စစ်ခင်းနေချိန်တွင် သူထပ်ရမည့် လောင်းကြေးမှာလည်း အလွန်မြင့်မားနေပြီဖြစ်၏။ ပူလစ်ဇာဆုရ သမိုင်းပညာရှင် အာသာရက်လီ ဆင်ဂါဂျူနီယာက “ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ကာလတွင် ဒီမိုကရေစီဝါဒသည် အသက်ရှင်သန်ရေးအတွက် တိုက်ပွဲဝင်နေချိန်ဖြစ်၏။ ၁၉၄၁ ခုနှစ်သို့ ရောက်သောအခါ ကမ္ဘာ့မြေပေါ်တွင် ဒီမိုကရေစီနိုင်ငံ တစ်ဒါဇင်ခန့်သာ ကျန်ရှိတော့၏။ သို့ရာတွင် ဒီမိုကရေစီအရေးအတွက် လူအင်အားစုစည်းနိုင်ရန် အလွန်ကြီးမားသော ခေါင်းဆောင်မှုကြီးသည်လည်း အချိန်မီ ပေါ်ပေါက်လာခဲ့၏” ဟု ရေးသား မှတ်တမ်းတင်ခဲ့သည်။ ရူးစဗဲ့နှင့် ချာချီတို့အတွဲက ခေါင်းဆောင်မှုပေးရာတွင် လက်သီး

နှင့် ဘယ်တစ်ချက် ညာတစ်ချက် ဆင့်ပြီး ထိုးကြသကဲ့သို့ အလွန်ပင် အတွဲညီလှပါ၏။ ဝန်ကြီးချုပ် ချာချီက အင်္ဂလန်နိုင်ငံအား စုစည်းထားနိုင် သကဲ့သို့ အမေရိကန်သမ္မတ ရူးစဗဲကလည်း ရှေးယခင်ကနှင့် နောက်ပိုင်း တွင်ပါ မရရှိနိုင်တော့သော စုစည်းမှုမျိုးကို အမေရိကန်လူမျိုးတို့ထံမှ ရရှိ အောင် ဦးဆောင်မှု ပေးနိုင်ခဲ့လေသည်။

အဆိုပါခေါင်းဆောင်နှစ်ဦးအဖို့ အောင်နိုင်မှုသည်သာ တစ်ခုတည်း သော ရွေးချယ်မှုဖြစ်သည်။ အကယ်၍ ၎င်းတို့နှစ်ဦးက ထို့ထက်လျော့ နည်း၍ လက်ခံခဲ့ကြမည်ဆိုပါက ယနေ့ကမ္ဘာကြီးသည် လက်ရှိနှင့် အလွန် ကွဲပြားခြားနားနေပေလိမ့်မည်။ သမိုင်းပညာရှင် အာသာရှက်လီဆင်ဂါက “ယနေ့လက်ရှိကမ္ဘာကြီးကို ကြည့်လိုက်စမ်းပါ။ အဒေါ့ဖ်ဟစ်တလာရဲ့ ကမ္ဘာမဟုတ်ဘူးဆိုတာ အလွန်ပဲ သိသာထင်ရှားပါတယ်။ ဟစ်တလာရဲ့ နှစ်ထောင်ကြာ မြင့်မြတ်သော ရိုမန်အင်ပါယာကြီးကလဲ တိုတောင်းပြီး သွေးချောင်းစီးခဲ့ရတဲ့ နှစ်ပေါင်း တစ်ဒါဇင်လောက်ပဲ ရှိခဲ့တာပါ။ ဒီကမ္ဘာ ကြီးဟာ ဂျိုးဇက်စတာလင်ရဲ့ ကမ္ဘာကြီးမဟုတ်တာလဲ ထင်ရှားပါတယ်။ ကြောက်စရာကောင်းလှတဲ့ ဒီကမ္ဘာကြီးဟာ ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့ မျက်စိရှေ့မှောက် မှာပဲ သူ့ကိုယ်သူ ဖျက်ဆီးပစ်ခဲ့ပါပြီ။ ပြီးတော့ ဝင်စတန်ချာချီရဲ့ ကမ္ဘာ လည်း မဟုတ်ပါဘူး၊ အခု ကျွန်ုပ်တို့ နေထိုင်နေကြတဲ့ ကမ္ဘာကြီးဟာ ဖရန်ကလင်ရူးစဗဲရဲ့ ကမ္ဘာကြီး ဖြစ်ပါတယ်” ဟု မှတ်တမ်းတင်ခဲ့ပါသည်။ အင်္ဂလန်နိုင်ငံနှင့် ချာချီတို့ကြောင့်သာ မဟုတ်ပါက ဥရောပတိုက်တစ်ခု လုံး ကျဆုံးခဲ့ရမည် ဖြစ်ပါ၏။ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုနှင့် ရူးစဗဲတို့ ကြောင့်သာ မဟုတ်ပါက “လွတ်လပ်မှု” ကို မည်သည့်အခါတွင်မှ ပြန်လည် တောင်းဆို၍ ရနိုင်ဖွယ်မရှိပါ။ အဒေါ့ဖ်ဟစ်တလာနှင့် မြင့်မြတ်သော တတိယရိုမန်အင်ပါယာကြီး၏ တပ်မတော်တို့သည်ပင်လျှင် အောင်နိုင်မှု ဥပဒေသကို ဦးထိပ်ပန်ဆင်ထားကြသော ခေါင်းဆောင်နှစ်ယောက်အား ရင်ဆိုင်ပြီး ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်း မရှိခဲ့ကြပါ။

ထို့ဥပဒေသကို နေ့စဉ်နေ့တိုင်း မြင်တွေ့နိုင်ကြပါသည်

အောင်နိုင်မှုဥပဒေသ၏ လက်တွေ့ဖြစ်စဉ်ကို သင်သည် အားကစား ပွဲများ၌ လွယ်လွယ်ကူကူ မြင်တွေ့နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ လူ့ဘဝ၏ အခြား နယ်ပယ်များတွင် ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းကို ကန့်လန့်ကာနောက်ကွယ်မှသာ ဆောင်ရွက်လေ့ရှိကြပြီး သင့်အနေနှင့် မြင်တွေ့နိုင်ရန် ခဲယဉ်း၏။ သို့ရာတွင် ဘောလုံးပွဲများ၌ ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်က အောင်မြင်မှုရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပုံကို သင် မျက်မြင် ကိုယ်တွေ့စောင့်ကြည့်နိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ နောက်ဆုံး ပွဲသိမ်းကြောင်း ဝီစီမူတ်သံကို ကြားလိုက်ရသည့်အခါ မည်သည့်အသင်းက နိုင်ပြီး မည်သည့်အတွက် အနိုင်ရရှိသွားခြင်းဖြစ်သည်ကို သင် တိတိကျကျ သိရ မည်ဖြစ်၏။ အားကစားပွဲများတွင် ချက်ချင်းလက်ငင်းနှင့် တိုင်းတာ၍ ရသော ရလဒ်များကို မြင်တွေ့ရလေ့ရှိပါသည်။

ကျွန်ုပ်က အောင်နိုင်မှုဥပဒေသ၏ လက်တွေ့ဖြစ်စဉ်ကို မြင်တွေ့ လိုသည့်အခါ မိုက်ကယ်ဂျော့ဒန် ပါဝင်သည့် ဘတ်စကက်ဘောပြိုင်ပွဲကို သွားရောက်ကြည့်ရှုလေ့ရှိပါသည်။ သူသည် အံ့ဩဖွယ်ကောင်းသော အားကစားသမားတစ်ဦးဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် သူသည် အလွန်ထူးခြားသည့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးလည်း ဖြစ်ပါသည်။ သူသည် နေ့စဉ်နေ့တိုင်းပင် အောင်နိုင်မှုဥပဒေသအတိုင်း နေထိုင်လျက်ရှိ၏။ အားကစားပွဲများ၌ အရုံး အနိုင် မပေါ်သည့်အခါတွင် ဂျော့ဒန်က သူ့အဖွဲ့ အနိုင်ရစေမည့် နည်းလမ်း တို့ကို ရှာကြံလေ့ရှိ၏။ ၎င်း၏အတ္ထုပ္ပတ္တိကို ရေးသားသူ မစ်ရှဲလ်ကရူး ဂဲလ်က ဂျော့ဒန်၏ စွဲမြဲစွာ ဆောင်ရွက်တတ်မှုနှင့် အောင်နိုင်လိုစိတ် ပြင်းထန်မှုတို့ကို ဂျော့ဒန်၏ ဘဝဖြစ်စဉ် အစိတ်အပိုင်းတိုင်း၌ မြင်တွေ့ ရနိုင်သည်ဟု ဆိုထားပါသည်။

၎င်း၏ အားကစားသမားသက်တမ်း အစောပိုင်းက ဂျော့ဒန်သည်

အားကစားပွဲများ၌ အနိုင်ရရှိရေးအတွက် ၎င်း၏ ကိုယ်ပိုင်ပါရမီရှိမှုနှင့် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုတို့အပေါ်တွင်သာ လွန်မင်းစွာ အားထားခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် ရင့်ကျက်လာသည်နှင့်အမျှ သူသည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး ပီသရေးနှင့် အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့လုံးက ပိုကောင်းမွန်အောင် ကစားနိုင်ရေးတို့အပေါ် တွင်သာ ပို၍အာရုံစိုက်လာခဲ့သည်။ လူပုဂ္ဂိုလ်အတော်များများက ထိုအခြင်း အရာကို မျက်စိလျှမ်းနေခဲ့ကြသည်ဟု မိုက်ကယ်ဂျော်ဒန်က ယူဆ၏။ “ကျုပ်က ပွဲတစ်ပွဲမှာ ဝင်မကစားနိုင်တဲ့အခါ ကျုပ်မပါဘဲနဲ့ နိုင်ပါ့မလားလို့ လူတိုင်းက တွေးလေ့ရှိကြတယ်။ ကျုပ် ပါဝင်ကစားတဲ့အခါမှာတော့ ကျုပ်က အဖွဲ့အတွက် ဘာတွေပံ့ပိုးပေးနိုင်ခဲ့သလဲ၊ ဘာကြောင့်လဲဆိုတဲ့ မေးခွန်းတွေကို လူတွေက ဘာလို့မမေးမြန်းကြတာလဲ။ သူတို့က ကျုပ်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုကို ဒါမှမဟုတ် ကျုပ်ရဲ့အဖွဲ့သားတွေကို ပိုကောင်းမွန်လာ အောင် လုပ်ပေးနိုင်တဲ့ ကျုပ်ရဲ့စွမ်းရည်ကို လက်လွှတ်ဆုံးရှုံးသွားရတယ်လို့ ပြောကြမှာ မဟုတ်ဘူးဆိုတာကို ကျုပ် အတတ်ပြောရပါတယ်” ဟု ပြောခဲ့ ဖူးသည်။ သို့တိုင်အောင်ပင် ထိုကိစ္စရပ်များကို သူက အမှန်တကယ် ပံ့ပိုးပေး နိုင်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါ၏။ ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့အဖွဲ့ အနိုင်ရရှိမည့် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေနေလေ့ရှိကြပါသည်။

သိပ်မကြာသေးခင်က မိုက်ကယ်ဂျော်ဒန်သည် NIKE အတွက် ကြော်ငြာတစ်ခု ရိုက်ပေးခဲ့၏။ ထိုကြော်ငြာထဲတွင် မိုက်ကယ်ဂျော်ဒန်က ၎င်း၏ မအောင်မြင်မှုများကို ဖော်ပြခဲ့သည်။ “ကျုပ်ရဲ့ အားကစားသမား သက်တမ်းတစ်လျှောက်လုံးမှာ ပစ်သွင်းလိုက်တဲ့ဘောလုံး လွဲသွားတာ အကြိမ် ၉၀၀ ကျော်တယ်၊ ကျုပ်ရဲ့ခွဲတဲ့ပွဲပေါင်းကလဲ ၃၀၀ ကျော်တယ်၊ ကျုပ်က သေချာပေါက် အနိုင်ရမယ့်ဘောလုံးကို ပစ်သွင်းခဲ့ပေမယ့် လွဲသွား ခဲ့တာ ၂၆ ကြိမ်တောင် ရှိခဲ့ဖူးတယ်” ဟု ရွတ်ပြခဲ့သည်။ ထို့နောက် ဂျော်ဒန် ပါဝင်သော ရုပ်မြင်သံကြားကြော်ငြာအား ပထမဦးဆုံးအကြိမ် ထုတ်လွှင့် ပြီး သိပ်မကြာမီတွင် ၎င်းအား သတင်းထောက်တစ်ဦးက တွေ့ဆုံမေးမြန်း

မှုတစ်ခုကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်က ဂျော်ဒန်သည် အမှန်တကယ်ပင် ထိုအရေအတွက်အထိ လွဲချော်သွားခဲ့ပါသလားဟု မေးမြန်းခဲ့၏။ ကျုပ် မပြောတတ်ဘူးဆိုသော ဂျော်ဒန်၏ ဖြေဆိုချက်က ၎င်း၏ အတွင်းသရုပ် ကို မြင်တွေ့စေနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုအဖြေစကားကြောင့် လူအများက စိတ်ပျက်သွားခဲ့ကြဖွယ်ရှိပါ၏။ သို့ရာတွင် ထိုအဖြေက မိုက်ကယ်ဂျော်ဒန် သည် အတိတ်ကာလမှ မှားယွင်းမှုများအပေါ်၌သာ တစ်လည်လည် တွေးတောနေသူမဟုတ်ကြောင်းကို ပေါ်လွင်စေပါသည်။ လောလောဆယ် ကာလတွင် အရေးကြီးသည့်အချက်မှာ မိမိ၏အဖွဲ့ အနိုင်ရရှိရေးအတွက် ၎င်းအနေနှင့် မည်သို့မည်ပုံ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည်ဆိုသော အချက်သာ လျှင် ဖြစ်ပေတော့သည်။

အားကစားနည်းက အရေးမကြီးလှပါ

ယနေ့ ဘတ်စကက်ဘော အားကစားလောကတွင် အလွန်တော် သော အားကစားသမားပေါင်းများစွာ ရှိနေကြပါ၏။ သို့ရာတွင် တစ်ဦး ကောင်း တစ်ယောက်ကောင်း ထူးထူးချွန်ချွန် ကစားနိုင်မှုတို့ကြောင့် အောင်မြင်မှု မရနိုင်ပါ။ အမှန်တကယ် လိုအပ်သည့်အချက်မှာ ခေါင်းဆောင်မှုသာလျှင် ဖြစ်ပါ၏။

ကောင်းမွန်သော ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်း၏အဖွဲ့ အောင်နိုင်ရေး အတွက် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေလေ့ရှိ၏။ ထိုအချက်မှာ အောင်နိုင်မှု ဥပဒေသပင် ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့ ပါဝင်ကစားနေသည့် အားကစားနည်း များနှင့် သိပ်မဆိုင်လှပါ။ ဘတ်စကက်ဘောလောကတွင် မိုက်ကယ် ဂျော်ဒန်၊ မက်ဂျစ်ဂျွန်ဆန်နှင့် လာရီဘတ်ဒ်တို့က ဆောင်ရွက်ပေးလေ့ ရှိကြပြီး ဘောလုံးလောကတွင် “ပီလီ”က ဘရာဇီးနိုင်ငံအား ယခင်က တစ်ကြိမ်တစ်ခါမှ မရရှိခဲ့ဖူးသေးသော ကမ္ဘာ့ဖလားအား သုံးကြိမ်ရရှိ

အောင် ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပါ၏။ ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်း၏အဖွဲ့ အနိုင် ရရှိရေးအတွက် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေပေးလေ့ရှိကြပါသည်။

အောင်နိုင်ရေးအတွက် လိုအပ်ချက်သုံးရပ်

သင်က အားကစားအသင်းတစ်သင်း၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု သို့မဟုတ် အမြတ်မရှာသော ပရဟိတအသင်းတစ်သင်း စသည်ဖြင့် မည်သည့်အသင်းအဖွဲ့ကို ရှုမြင်သုံးသပ်နေခြင်း ဖြစ်ပါစေ၊ ထိုအသင်း အဖွဲ့များတွင် အောက်ပါအစိတ်အပိုင်းသုံးခု ရှိနေသရွေ့ အောင်မြင်ရန် အလားအလာကောင်းများလည်း ရှိနေမည်ဖြစ်ပါသည်။

၁။ တူညီသော အနာဂတ်စိတ်ကူး ရှိရမည်။

အားကစားအသင်းတစ်သင်း၌ အလွန်ထူးချွန်သော အားကစား သမားများ သို့မဟုတ် စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝသော အားကစားသမားများ အရေအတွက် မည်မျှပင် ရှိနေပါစေ၊ အားကစားသမားများအားလုံးတွင် တူညီသော အနာဂတ်စိတ်ကူး ရှိကြမှသာလျှင် အောင်မြင်နိုင်မည်ဖြစ် သည်။ အားကစားသမားများတွင် ကွဲလွဲသော လုပ်ငန်းစဉ်များ ရှိနေခဲ့ကြ ပါက ထိုအသင်းသည် ချန်ပီယံဆုကို ရရှိနိုင်လိမ့်မည် မဟုတ်ပါ။ ထို အချက်သည် ကြေးစားအားကစားလောက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ဘုရားရှိခိုးကျောင်းများတွင်လည်း မှန်ကန်မှုရှိပါသည်။

ကျွန်ုပ်သည် ဤသင်ခန်းစာကို အထက်တန်းကျောင်း၌ ရှိစဉ်ကပင် ရရှိခဲ့ပါ၏။ ကျွန်ုပ်က ကျောင်းဘတ်စကက်ဘောအသင်း၌ ဂျူနီယာ တစ်ဦးအဖြစ် ပါဝင်ကစားခွင့်ရခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်တို့အဖွဲ့တွင် အလွန်ထူးချွန် သောလူငယ်များ ပါရှိနေသောကြောင့် ပြည်နယ်ချန်ပီယံဆုအတွက် ပါဝင် ယှဉ်ပြိုင်ကစားရန် ရွေးချယ်ခြင်းခံခဲ့ရ၏။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်တို့၌ ပြဿနာ

တစ်ခု ရှိနေသည်။ ဘတ်စကက်ဘောအသင်း၌ ပါဝင်သော ဂျူနီယာသမား များနှင့် စီနီယာသမားများက အတူတူပူးတွဲ၍ ကစားရန်ကို ငြင်းဆန်နေခဲ့ ကြ၏။ အခြေအနေမှာ အလွန်ဆိုးရွားလာသောကြောင့် နည်းပြဆရာ ဖြစ်သူက အသင်းနှစ်သင်းခွဲ၍ ကစားစေခဲ့၏။ နောက်ဆုံးတွင်မူ အလွန် စိတ်ပျက်ဖွယ်ကောင်းသော ရလဒ်များသာလျှင် ထွက်ပေါ်လာခဲ့သည်။ အဘယ်ကြောင့်နည်း။ ကျွန်ုပ်တို့တွင် တူညီသော အနာဂတ်စိတ်ကူးများ မရှိကြသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါသည်။

၂။ ကျွမ်းကျင်မှုမျိုးစုံ ရှိရမည်။

အားကစားအသင်းတစ်သင်းတွင် ကျွမ်းကျင်မှုမျိုးစုံရှိရန် လိုအပ် သည်မှာ ပြောစရာမလိုသည့် ကိစ္စပင်ဖြစ်၏။ အားလုံး ဂိုးသမားများသာ ပါဝင်သော ဘောလုံးအသင်း သို့မဟုတ် နောက်တန်းလူများသာ ပါဝင် သော ဘောလုံးအသင်းဟူ၍ မဖြစ်နိုင်ပါ။ အဓိပ္ပာယ်လည်း မရှိပါ။ ထိုနည်းတူစွာပင် အဖွဲ့အစည်းများ၌လည်း အောင်မြင်မှုရရှိရေးအတွက် စွမ်းရည်မျိုးစုံရှိသူများ လိုအပ်နေပါ၏။ အားကစားသမားတစ်ဦးစီက မိမိ ကျွမ်းကျင်သည့်နေရာများမှ တာဝန်ယူကြရမည်သာ ဖြစ်ပါသည်။

၃။ အောင်နိုင်ရေးကိုသာ ဦးထိပ်ပန်ဆင်ထားပြီး အားကစားသမားတိုင်း ကို စွမ်းရည်ပြည့်ဝလာသည်အထိ မြှင့်တင်ပေးနိုင်မည့် ခေါင်းဆောင် တစ်ဦး ရှိနေရမည်။

ကျွမ်းကျင်မှုမျိုးစုံရှိသော အားကစားသမားကောင်းများ ရရှိထားဖို့ အရေးကြီးသည်ဆိုသောအချက်မှာ မှန်ကန်ပါ၏။ ဘောလုံးနည်းပြဆရာ Lou Holt က “အသင်းတစ်သင်း အောင်မြင်ရေးအတွက် အားကစားသမား ကောင်းများရှိဖို့ လိုအပ်ပါ၏။ အဆိုပါအားကစားသမားကောင်းများ မပါဝင်ဘဲနှင့် အနိုင်ရနိုင်မည် မဟုတ်သလို ထိုအားကစားသမားကောင်း

များနှင့်လည်း သင် ရှုံးနိမ့်သွားနိုင်ပါ၏။ ဤနေရာတွင် နည်းပြဆရာ၏ သင်ကြားပေးမှုက အရေးပါလာတော့သည်” ဟု ဆိုဖူး၏။

နောက်တစ်နည်း ပြောရမည်ဆိုပါက အသင်းတစ်သင်း အောင်နိုင်မှု ရရှိရေးအတွက် ခေါင်းဆောင်မှု လိုအပ်ပါသည်။ အနာဂတ်စိတ်ကူးအတွက် အမြင်တူညီမှုသည် သူ့အလိုအလျောက် ဖြစ်ပေါ်လာခြင်း မဟုတ်ချေ။ သင့်မြတ်လျော်ကန်သော စွမ်းရည်များနှင့် သူ့နေရာနှင့်သူ အံဝင်ခွင်ကျ ကစားတတ်သူများသည်လည်း သူ့အလိုလိုရောက်ရှိ လာသူများ မဟုတ် ကြပါ။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဦးကသာလျှင် သူ့နေရာနှင့်သူ ပါဝင် ဆောင်ရွက်တတ်အောင် စီစဉ်ပေးရလေသည်။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူက အောင်နိုင်ရန်အတွက် လိုအပ်သော စေ့ဆော်ပေးမှု၊ လမ်းညွှန်မှုနှင့် အာဏာခွဲဝေပေးအပ်မှုတို့ကို ဆောင်ရွက်ကြရလေသည်။

အောင်နိုင်မှု ဥပဒေသည် ၎င်း၏လုပ်ငန်းဖြစ်သည်

အလွန်မှတ်သားထိုက်သော အောင်မြင်မှုဇာတ်လမ်းတစ်ခုမှာ ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်မှု ဥပဒေကို ကျွန်ုပ် ရှင်းလင်းပြခဲ့သည့်အခန်း၌ ဖော်ပြထားသော အနောက်တောင် လေကြောင်းလိုင်းကုမ္ပဏီနှင့် ဟတ်ဘ် ကယ်လဟာတို့ပင်ဖြစ်ကြသည်။ ၎င်းတို့၏ဇာတ်လမ်းသည် အောင်နိုင်ရေး ဥပဒေ၏ လှုပ်ရှားပုံကို အမိအရ ဖော်ပြနိုင်သည့် ဥပမာကောင်းတစ်ခု ပင် ဖြစ်သည်။ ယနေ့အချိန်အခါတွင် အနောက်တောင် လေကြောင်းလိုင်း သည် ၎င်းလုပ်သမျှ ကိုင်သမျှ ကိစ္စတိုင်းကို စွမ်းစွမ်းတမံ ဆောင်ရွက်နိုင် စွမ်းရှိသည့် အဖွဲ့အစည်းကြီးတစ်ခု ဖြစ်နေသည်။ ၎င်းပျံသန်းသည့် လမ်းကြောင်းတိုင်းတွင် ဈေးကွက်ကို လွှမ်းမိုးထား၏။ ကုမ္ပဏီသည် မှန်မှန်ကြီး တိုးတက်မှုရှိနေသည့်အပြင် စတော့ရှယ်ယာများကလည်း အလွန်အလွန် ဈေးကောင်းနေပါ၏။ တကယ်ကလည်း ၁၉၇၃ ခုနှစ်က

စ၍ နှစ်စဉ် အမြတ်အစွန်းရရှိခဲ့သည့် တစ်ခုတည်းသော လေကြောင်း ကုမ္ပဏီဖြစ်၏။ ဝန်ထမ်းများကလည်း ထိုကုမ္ပဏီ၌ အလုပ်လုပ်ရသည်ကို နှစ်ခြိုက်ကြ၏။ ဝန်ထမ်းအသိမ်းအနုတ် အနည်းဆုံးကုမ္ပဏီဖြစ်သည်။ ထိုကုမ္ပဏီတွင် ဤလုပ်ငန်းလောက၌ ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား အကောင်းဆုံး သော ဝန်ထမ်းအများစု ရှိနေသည်ဟု သတ်မှတ်ထားကြ၏။ ထို့အပြင် ထိုကုမ္ပဏီသည် လိုက်ပါစီးနင်းသူများအကြား၌ အလွန်လူကြိုက်များပြီး လျှင် စီးနင်းသူများအား ဝန်ဆောင်မှုပေးနိုင်ခြင်းကို အကဲဖြတ်ရာ၌ အခြား လေကြောင်းလိုင်းများထက် ပိုကောင်းသောအဆင့်ကို တစ်သမတ်တည်း ရလေ့ရှိသည်။

လက်ရှိအနေအထားကို တွေ့မြင်ရသောကြောင့် ဤကုမ္ပဏီသည် တာထွက်လည်း ကောင်းခဲ့လိမ့်မည်ဟု ယူဆဖွယ်ရှိပါသည်။ ဤကုမ္ပဏီ သည် ယနေ့ကာလအထိ တည်ရှိနေခြင်းမှာ အောင်နိုင်မှုဥပဒေ၏ သက်သေအထောက်အထားပင် ဖြစ်တော့သည်။ အဆိုပါကုမ္ပဏီကို ၁၉၆၇ ခုနှစ်က တက်ဆက်ပြည်နယ်တွင် လေယာဉ်အငယ်စားကလေးနှင့် ပုံမှန်ခရီးသွားသူများအား ပျံသန်းပို့ဆောင်ပေးသည့်လုပ်ငန်းကို လုပ်ကိုင် နေသူ ရိုလင်ကင်း၊ ပြီးတော့ ဂျန်ပါကားဆိုသည့် ဘဏ်လုပ်ငန်းရှင် တစ်ယောက်နှင့် ရှေ့နေတစ်ဦးဖြစ်သော “ဟတ်ဘ်ကယ်လဟာ” တို့သုံးဦး စုပေါင်း၍ တည်ထောင်ခဲ့ကြခြင်းဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့သည် နောက်ထပ်လေးနှစ် ကြာမြင့်သည့်အခါကျမှသာလျှင် ၎င်းတို့၏လေယာဉ် ပျံကို လေထဲသို့ စတင်ပျံသန်းနိုင်ခဲ့ကြ၏။

အဆိုပါကုမ္ပဏီကို စတင်တည်ထောင်လိုက်သည်နှင့်တစ်ပြိုင်နက် အခြားလေယာဉ်လိုင်းများဖြစ်ကြသော Braniff, Trans Texas နှင့် Continental Airline တို့အားလုံးက ထိုကုမ္ပဏီအား ရပ်တည်ခွင့်မရဘဲ ပျက်စီး သွားအောင် ကြိုးစားခဲ့ကြသည်။ ၎င်းတို့၏လုပ်ရပ်သည် အောင်မြင်လှ

နီးပါး ဖြစ်ခဲ့ရပါ၏။ တရားရုံးတွင် အမှုတစ်မှုပြီးသည်နှင့် နောက်ထပ် အမှုတစ်မှုကို တစ်ယောက်တည်းသောပုဂ္ဂိုလ် ဟတ်ဘ်ကယ်လဟာက ၎င်းတို့ စတင်တည်ထောင်ခဲ့သော ရင်းနှီးမတည်ငွေအားလုံး ကုန်ခမ်းသွား သည်တွင် ဘုတ်အဖွဲ့က လက်မြောက်လို စိတ်ခဲ့ရှိကြ၏။ သို့ရာတွင် ကယ်လဟာသ “ကျုပ်တို့ နောက်တစ်ကြိမ် လောက်တော့ တစ်ချိတစ်မောင်း ထပ်ပြီး ရင်ဆိုင်ကြရအောင်ဗျာ။ ကျုပ်က ရုံးတော်မှာ ဒီကုမ္ပဏီရဲ့ ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ပေးပါ့မယ်။ ရှေ့နေခတွေကို လည်း ရွှေ့ဆိုင်းထားပြီး တရားရုံးအတွက် ကုန်ကျစရိတ် အားလုံးကို တစ်ပြားမကျန် ကျုပ်အိတ်ထဲကစိုက်ပြီး သုံးစွဲထားပါ့မယ်” ဟု တင်ပြ လိုက်၏။ နောက်ဆုံးတွင် တစ်ဆက်ပြည်နယ်၏ တရားရုံးချုပ်သို့ ၎င်းတို့ တင်ပြသော အမှုအနိုင်ရရှိခဲ့ပြီးနောက် ၎င်းတို့သည် ၎င်း၏ လေယာဉ်များ ကို ဝေဟင်ထဲ၌ စတင်ပျံသန်းခွင့် ရရှိခဲ့လေသည်။

လေကြောင်းလိုင်းလုပ်ငန်းကို စတင်ဆောင်ရွက်နိုင်သောအခါ တွင် အတွေ့အကြုံရင့်ကျက်သည့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်သော Lamar Muse ကို အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်အသစ်အဖြစ် ငှားရမ်းလိုက်လေသည်။ Lamar Muse ကလည်း ရနိုင်သမျှသော အတော်ဆုံးအမှုဆောင်အရာရှိ များကို ငှားရမ်းခန့်ထားပြန်၏။ အခြားလေကြောင်းလိုင်းများက ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းအား အပြုတ်တိုက်နေကြစဉ် ကယ်လဟာနှင့် Muse တို့ကလည်း တရားရုံး၌ သာမက ဈေးကွက်တွင်လည်း ခုခံတိုက်ခိုက်နေခဲ့ရသည်။ ၎င်းတို့က “ဟူစတန်” သို့ ကူးချည်သန်းချည် ပျံသန်းရာ၌ စီးနင်းသူ လေယာဉ်ပြည့်ရအောင် ဆောင်ရွက်ဖို့ အခက်အခဲရှိလာသည့်အခါတွင် အနောက်တောင်လေကြောင်းလိုင်းသည် ဟူစတန်၏ “ဟော်ဘီလေဆိပ်” သို့ စတင်၍ ပျံသန်းလေ၏။ ထိုလေဆိပ်သည် မြို့လယ်ကောင်နှင့်နီးသော ကြောင့် ပုံမှန်ခရီးသွားလာသူများအတွက် ပို၍အဆင်ပြေသော လေဆိပ် ဖြစ်၏။

အခြားအခြားသော လေကြောင်းလိုင်းကြီးများက ဒါးလပ်စ်မြို့မှ အသစ်တည်ဆောက်လိုက်သော ဖို့သ်ဝပ်သ်လေဆိပ်သို့ ပြောင်းလဲပျံသန်း ကြသည့်အခါ အနောက်တောင်လေကြောင်းလိုင်းက လက်ရှိတွင် အဆင်ပြေလျက်ရှိနေသော လပ်ဖီဖီးလ်လေဆိပ်သို့ ဆက်လက်ပျံသန်းပေးခဲ့ ၏။ တဖန်လေကြောင်းလိုင်းအနေနှင့် ဆက်လက်ရပ်တည်နိုင်ရေးအတွက် ၎င်းတို့၏ လေယာဉ်လေးစင်းမှ တစ်စင်းကို ရောင်းပစ်ရမည့်အနေအထား သို့ ဆိုက်ရောက်လာပြန်သည်။ ဤတွင် အမှုဆောင်အရာရှိများက ၎င်းတို့ ၏လေယာဉ်ပျံများကို မြေပြင်ပေါ်၌ ကြာမြင့်စွာရပ်တန့်မထားဘဲ ခရီးစဉ် တစ်ခုနှင့် တစ်ခုအကြား ဆယ်မိနစ်သာခြား၍ ပျံသန်းနိုင်အောင် စီစဉ်ကြ ပြန်၏။ ဤနည်းဖြင့် အနောက်တောင်လေကြောင်းလိုင်းသည် လမ်းကြောင်း များကိုသာမက ပျံသန်းရမည့်ခရီးစဉ်များကိုပါ ထိန်းထားနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထို့နောက် လေယာဉ်ပျံပြည့်အောင် ခရီးသည်များကို မ၊တင်ဆောင်နိုင် သည့်အခါတွင်၊ ခရီးသွားသူများပြားသည့်အခါ၌ ဈေးနှုန်းတစ်မျိုးနှင့် ခရီးသည်နည်းသည့်အခါ၌ ဈေးနှုန်းတစ်မျိုးဟူ၍ ဈေးနှုန်း ၂ မျိုး သတ်မှတ် မှုကို ဦးဆောင်ပြီး စတင်တီထွင်ပြန်၏။ ဤတွင် အေးအေးလူလူ ခရီးသွား လိုသူများအတွက် ငွေကုန်ကြေးကျ များစွာသက်သာသွားစေခဲ့သည်။

ကယ်လဟာသည် အနောက်တောင်လေကြောင်းကုမ္ပဏီ အသက် ရှင်သန်နေစေရေးအတွက် ခုခံကာကွယ်မှုနှင့် ကူညီမှုများကို တောက် လျှောက် ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့၏။ ထိုလေကြောင်းလိုင်း၏ ပထမဦးဆုံးသော လေယာဉ်ပျံအုပ်စုကလေးအား လေထဲသို့ စတင်ပျံသန်းနိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ခဲ့သည့်ကာလမှ နောက်ထပ် ၇ နှစ်အကြာ ၁၉၇၈ ခုနှစ် တွင် ကယ်လဟာသည် ထိုလေကြောင်းလိုင်း၏ ချယ်ယာမင် ဖြစ်လာခဲ့ သည်။ ၁၉၈၂ ခုနှစ်တွင် သူသည် ဥက္ကဋ္ဌနှင့် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် ဖြစ်လာ ခဲ့၏။ ယနေ့အချိန်တွင်သူသည် ဆက်လက်၍ တိုက်ပွဲဆင်နွှဲနေဆဲပင်ဖြစ် ပြီး ကုမ္ပဏီအား အောင်နိုင်မှုရရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ရမည့် နည်းလမ်းများကို

ရှာဖွေနေဆဲဖြစ်၏။ ၎င်း၏အောင်မြင်မှုများကိုလည်း ကြည့်ပါဦး။

အနောက်တောင်လေကြောင်းလိုင်း၏ ယခင်နှင့် ယခုအခြေအနေ

	၁၉၇၀	၁၉၉၇
လေယာဉ်အုပ်စုအရွယ်ပမာဏ	၄	၁၆၂
နှစ်ကုန်ရှိ ဝန်ထမ်းဦးရေ	၁၉၅	၂၃၆ ၇၄
ပို့ဆောင်ပေးသောခရီးသည်ဦးရေ	၁၀၈,၀၀၀	၅၀,၃၉၉,၉၆၀
ပျံသန်းသောမြို့ပေါင်း	၃	၅၁
အစုရှယ်ယာတန်ဖိုး	\$ ၃.၃ သန်း	\$ ၂.၀ ဘီလီယံ
ပုံသေပိုင်ပစ္စည်းတန်ဖိုး	\$ ၂၂ သန်း	\$ ၄.၂ ဘီလီယံ

(မှတ်ချက်-တစ်ဘီလီယံသည် သန်း ၁၀၀၀ ဖြစ်သည်)

အနောက်တောင်လေကြောင်းလိုင်း၏ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဒုတိယ ဥက္ကဋ္ဌ ကော်လင်းဘားရက်က “စစ်သည်ရဲမက်တို့ရဲ့ စိတ်ထားနဲ့ အသက်မသေရှင်ကျန်ရေးအတွက် အဆုံးစွန် တိုက်ခိုက်မှုတို့က ကျွန်ုပ်တို့၏ ယဉ်ကျေးမှုကို ဖန်ဆင်းပေးလိုက်တာပါပဲ” ဟု အနှစ်ချုပ်၍ ပြောကြားခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် အနောက်တောင်လေကြောင်းလိုင်းနှင့် ကယ်လဟာတို့၏ ဆောင်ရွက်ချက်မှာ အသက်မသေ ရှင်ကျန်လိုသည့် စိတ်ထားမျှသာ မဟုတ်ဘဲ၊ အောင်နိုင်မှုကို ရယူလိုသည့် စိတ်ဓာတ်လည်း ဖြစ်တော့ အောင်မြင်မှုထက် လျော့နည်းမှုမှန်သမျှကို လက်ခံနိုင်ကြဖွယ် မရှိချေ။ ဖောင်ဖျက်ထားပြီး ဖြစ်သောကြောင့် ဆက်လက်၍သာ တိုက်ပွဲဝင်ခဲ့ကြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ အောင်မြင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သင်၏မျှော်လင့်ချက်မှာ မည်သည့်အဆင့်၌ ရှိနေပါသနည်း။ သင်က မိမိ၏ လုပ်ငန်းအောင်မြင်ရေးအတွက် မည်ရွေ့မည်မျှ အာရုံစူးစိုက်ထားပါသနည်း။

သင်တိုက်ပွဲဝင်နေစဉ်တွင် သင်၏ ကြိုးပိုင်းထောင့်၌ အောင်မြင်မှုဥပဒေသကို ရှိနေစေပါသလား။ သို့မဟုတ် အခြေအနေဆိုးရွားခက်ခဲလာသည့်အခါ သင်က အလွယ်တကူ အရှုံးပေးလိုက်မှာလား။ အဆိုပါ မေးခွန်းများ၏ အဖြေက သင်သည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေနှင့် အောင်မြင်မှုရမည်၊ သို့မဟုတ် အောင်မြင်မှုမရနိုင်ဆိုသည့် အချက်တို့ကို အဆုံးအဖြတ်ပေးပါလိမ့်မည်။

(၁၆)

အရှိန်အဟုန်ရရှိလာစေမှု ဥပဒေသ

အရှိန်အဟုန်ရရှိစေလာမှုသည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ အကောင်းဆုံးမိတ်ဆွေဖြစ်သည်

ခေါင်းဆောင်တိုင်းသည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအား ပြောင်းလဲသွားအောင် ဖန်တီးပေးဖို့သည့် စိန်ခေါ်မှုနှင့် ရင်ဆိုင်ရလေ့ရှိသည်။ ဤကိစ္စ၏ သော့ချက်မှာ အရှိန်အဟုန်ရရှိလာအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးပင်ဖြစ်၏။ ရှေ့ဘက်သို့ ရွေ့လျားနေခြင်းမရှိသည့် သင်္ဘောတစ်စီးအား မည်သည့်နည်းနှင့်မှ ပဲ့ကိုင်၍ မရနိုင်ကြောင်းကို သင်္ဘောသားတိုင်း သိကြပါ၏။ ထို့အပြင် သင်္ဘောတစ်စီး၏ ဦးတည်ရာလမ်းကြောင်းအား ပြောင်းလဲနိုင်အောင် ပထမဦးစွာ ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းမှာ ထိုသင်္ဘောအား ရှေ့ဘက်သို့ ရွေ့လျားသွားအောင် ဆောင်ရွက်ရေးပင်ဖြစ်ကြောင်းကိုလည်း ခေါင်းဆောင်ကောင်းတိုင်းက သိကြသည်။ ထိုကဲ့သို့ ဖြစ်လာစေရန်အတွက် အရှိန်အဟုန်ရရှိလာစေမှုဥပဒေသကို ကျင့်သုံးကြရမည်ဖြစ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်သည် လွန်ခဲ့သော နှစ်အနည်းငယ်က Stand and Deliver (ကြံ့ကြံ့ခံရပ်တည် ပြီး၊ ဖြစ်အောင်လုပ်)ဆိုသည့် ရုပ်ရှင်ကားတစ်ကားကို ကြည့်ခဲ့ဖူးသည်။ ထိုရုပ်ရှင်မှာ ကယ်လီဖိုးနီးယားပြည်နယ်၊

လော့စ်အင်ဂျလီအရှေ့ပိုင်းရှိ ဂါဖီးလ်အထက်တန်းကျောင်း၌ ဆရာတစ်ဦးအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခဲ့သော “ဂျေမီအက်စ်ကလန်တီ” ဆိုသူ၏ ဘဝအဖြစ်မှန် ဇာတ်လမ်းပင်ဖြစ်၏။ ထိုရုပ်ရှင်ကားသည် ဂျေမီအက်စ်ကလန်တီ၏ သင်ကြားပေးနိုင်မှုစွမ်းရည်ကို အဓိကထား၍ ရိုက်ကူးပြသထားခြင်းဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် တကယ့်ဇာတ်လမ်းအစစ်အမှန်မှာ အရှိန်အဟုန်ရရှိလာစေမှုဥပဒေသကို လေ့လာချက်တစ်ရပ်ပင် ဖြစ်ပါသည်။

အက်စ်ကလန်တီသည် မွေးရပ်ဇာတိဖြစ်သော ဘိုလီးဗီးယားနိုင်ငံ၌ လူငယ်ဘဝနှင့် ရှိစဉ်ကပင် ပညာသင်ကြားပေးခြင်း၊ စေ့ဆော်တိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုပေးခြင်းဆိုသည့် အရည်အချင်းသုံးရပ်သည် ၎င်း၏သွေးထဲ၌ ပါရှိလာခဲ့ခြင်းဖြစ်၏။ သူသည် မူလတန်းကျောင်း၌ ရှိစဉ်ကပင် ကလေးငယ်များကို သင်ကြားပို့ချခဲ့ပြီး ကောလိပ်ကျောင်းမှ ဘွဲ့မရခင်၌ ရူပဗေဒဆရာတစ်ဦးအဖြစ် သက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုစတင်နေခဲ့ပြီဖြစ်၏။ သူသည် ထိုမြို့၌ အတော်ဆုံးဆရာတစ်ယောက်ဖြစ်ကြောင်း လျင်မြန်စွာ ကျော်ကြားလာခဲ့ပါသည်။ သူ့အသက် ၃၀ကျော်စပြုသောအခါ သူနှင့် မိသားစုသည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုသို့ ပြောင်းရွှေ့လာခဲ့၏။ သူသည် စားသောက်ဆိုင် တစ်ဆိုင်တွင် ၂နှစ်ခန့် အလုပ်လုပ်ခဲ့၏။ ထို့နောက် ‘ရပ်ဆဲလ် အီလက်ထရွန်းနစ်’ ကုမ္ပဏီတွင် ဝင်၍ အလုပ်လုပ်ပြန်သည်။ သူသည် တက်လမ်းရှိသည့် ရပ်ဆဲလ်ကုမ္ပဏီ၌ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နိုင်သော်လည်း အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုတွင် ဆရာတစ်ယောက်အဖြစ် လုပ်ကိုင်နိုင်ခွင့်ရရန်အတွက် နောက်ထပ်ဝိဇ္ဇာဘွဲ့တစ်ဘွဲ့ကို ရယူခဲ့ပါ၏။ အက်စ်ကလန်တီ၏ အလွန်ပြင်းပြသော အာသီသမှာ လူအများ၏ ဘဝကို ပြောင်းလဲပစ်နိုင်ရေးပင်ဖြစ်ပါသည်။

သူ့အသက် ၄၃ နှစ်တွင် ဂါဖီးလ်အထက်တန်းကျောင်းက ၎င်းအား ကွန်ပျူတာသိပ္ပံဘာသာရပ်ကို သင်ကြားပြသပေးရန် ခန့်ထား

လိုက်၏။ သူ့ဂါဖီးလ်အထက်တန်းကျောင်းသို့ သင်တန်းဝင်ရန် ရောက်ရှိ သွားသော ပထမဦးဆုံးနေ့တွင်ပင် ထိုကျောင်း၌ ကွန်ပျူတာဝယ်ရန် ရန်ပုံငွေမရှိကြောင်းကို သိရလေ၏။ သူသည် သင်္ချာဘာသာရပ်ဖြင့် ဘွဲ့ရရှိသူဖြစ်သောကြောင့် အခြေခံသင်္ချာဘာသာရပ်ကိုသာ သင်ကြား ပြသရမည်ဖြစ်၏။ သူသည် စိတ်ပျက်လက်ပျက်ဖြင့် သူ့သင်ပြရမည့် အတန်းကို သွားရောက်ရှာဖွေခဲ့သည်။ သူ့စိတ်ထဲတွင်လည်း လူအများ၏ ဘဝကို ပြောင်းလဲသွားအောင် ပြုလုပ်နိုင်ရေးဆိုသည့် ၎င်း၏အိပ်မက်ကို လက်လွှတ်မဆုံးရှုံးရပါစေနှင့်ဟု မျှော်လင့်နေဆဲပင်ဖြစ်ပါ၏။

အပျက်သဘောဆောင်သည့် အရှိန်အဟုန်နှင့် လာနေသော

ဝိစရလှိုင်းများကို အန်တိုတိုက်မိုက်ခြင်း

ကွန်ပျူတာသိပ္ပံဘာသာရပ်မှ သင်္ချာဘာသာရပ်သို့ ပြောင်းလဲ သင်ကြားခဲ့ရမှုမှာ ၎င်းအတွက် စိုးစဉ်းမျှ ပြဿနာမရှိပါ။ လူတွေ့မေးမှု ကို ဖြေကြားရန် နွေရာသီက သူ့ရောက်ရှိခဲ့ဖူးသော ကျောင်းသည် ထိုစဉ်က အေးအေးချမ်းချမ်းရှိနေခဲ့သော်လည်း ယခုအချိန်တွင်မူ ပရမ်းပတာ ဖြစ်နေခဲ့လေပြီ။ စည်းကမ်းသေဝပ်မှုလုံးဝမရှိပါ။ ရန်ပွဲများသည်လည်း ဆက်တိုက်ဖြစ်ပွားနေပုံရသည်။ အမှိုက်သရိုက်များနှင့် နံရံများပေါ်၌ မတော်တရော် ရေးခြစ်ထားမှုများသည် နေရာတကာ၌ ရှိနေကြ၏။ တစ်နေ့လုံးလိုလိုပင် ကျောင်းသားများသာမက အနီးအနားမှ သူ့စိမ်း တစ်ရံဆံများသည်လည်း ကျောင်းဝင်းအတွင်း၌ ဥဒဟိုသွားလာ လှုပ်ရှား နေကြသည်။ ရက်ရက်ရောရောရှိလှသော ကျောင်းအုပ်ကြီး Alex Avilez က ကျောင်းဝင်းထဲတွင် ကျောင်းသားဂိုဏ်းအဖွဲ့များအား အားပေး အားမြှောက်ပြုထားကြောင်း အသိအမှတ်ပြုထားကြောင်းကို သူသိလာ ရသည်။ ကျောင်းအုပ်ကြီး Alex Avilez က ကျောင်းသားများ၏ ဂိုဏ်း အဖွဲ့များသည် အခြေခံခိုင်မာမှုရှိရန်နှင့် ဤကျောင်းနှင့် ဆက်စပ်မှုကို

ပြသရန် အခွင့်အရေးများ ပိုမိုရရှိသင့်သည်ဟု ဆုံးဖြတ်ထားခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် ဂိုဏ်းအဖွဲ့ ၁၈ ဖွဲ့တို့၏ အထိမ်းအမှတ်တံဆိပ်များကို ကျောင်းဝင်းအတွင်းရှိ အကွဲကွဲအပြားပြားသော နေရာများ၌ ၎င်းတို့၏ အစည်းအဝေး ပြုလုပ်ရန် နေရာများအဖြစ် ကပ်ခွင့်ပြုထားသည်။ ထိုကိစ္စ မှာ ကျောင်းဆရာတစ်ယောက်အဖို့ အလွန်ဆိုးရွားသည့် အိပ်မက်ဆိုးကြီး ဖြစ်သည်။ အဆိုပါ အခြေအနေမျိုးတွင် အကိတ်ကလန်တီက ပြုပြင်ပြောင်း လဲပေးရန် မည်ကဲ့သို့ ဖြစ်နိုင်ပါမည်နည်း။

နေ့စဉ်နေ့တိုင်းနီးပါးပင် သူ့အလုပ်က ထွက်ရန် စိတ်ကူးမိခဲ့၏။ သို့ရာတွင် ၎င်း၏စာသင်ကြားပေးရန် ပြင်းပြသော ဆန္ဒနှင့် ကျောင်းသား များ၏ ဘဝကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲပေးရန် ချမှတ်ထားသော သိန္နီဌာန်တို့က ၎င်းအား လက်မြောက်ခွင့်မပြုခဲ့ပါ။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ဤကျောင်း သည် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု မရှိပါက ကျောင်းသားများသည် ကြမ္မာဆိုးနှင့် ကြုံတွေ့ကြရတော့မည်သာဖြစ်ကြောင်းကိုလည်း သူသိနေသည်။ ထိုကျောင်းသားအားလုံးသည် နောက်ဘက်သို့ လျင်မြန်စွာ ပြန်လျောကျ နေကြသဖြင့် ၎င်းတို့အား ရှေ့ဘက်သို့ ရွေ့လျားသွားနိုင်အောင် ပြုလုပ် ဖို့ တစ်ခုခုလိုအပ်နေပါသည်။

အစပထမတွင် အကြီးမားဆုံး အတားအဆီးဟု ထင်ခဲ့ရသော် လည်း ထိုကိစ္စကြောင့်ပင် အသက်ရှူပေါက်ကလေးတစ်ခု ရလာခဲ့ပါ၏။ ဤကျောင်းသည် စာသင်ကျောင်းတစ်ကျောင်းအဖြစ် တရားဝင်အသိ အမှတ်ပြုခံရမှုကို ဆုံးရှုံးတော့မည့်အန္တရာယ်ရှိနေပြီဖြစ်ကြောင်း ကျောင်း အုပ်ချုပ်သူများအား အသိပေးလိုက်သည့်အခါ ကျောင်းအုပ်ကြီး Alex Avilez အား ဖယ်ရှားပစ်လိုက်ပြီး ပို၍တော်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး ဖြစ်သည့် Paul Possemato အား ကျောင်းအုပ်ကြီးအဖြစ် အစားထိုး ခန့်ထားလိုက်လေ၏။ ၎င်းက ကျောင်းကို ချက်ချင်းသန့်ရှင်းရေးလုပ်

သည်။ ဂိုဏ်းအဖွဲ့လုပ်ငန်းများကို အားမပေးသည့်အပြင် အပြင်လူများ အား ကျောင်းဝင်းထဲမှ မောင်းထုတ်ပစ်လိုက်လေ၏။ ထိုကျောင်းအုပ် ဆရာကြီးသည် ဂါဖီလ်အထက်တန်းကျောင်း၌ ၂နှစ်မျှသာ တာဝန်ထမ်း ဆောင်ခဲ့ရသော်လည်း အထက်တန်းကျောင်းအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုခံ ထားရမှုကို ကယ်ဆယ်နိုင်ခဲ့သည့်အပြင် အပျက်သဘောဆောင်သည့် အရှိန်အဟုန်ကိုလည်း ရပ်တန့်သွားစေခဲ့ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကသာလျှင် လှုပ်ငန်းများကို စတင် အကောင်အထည်ဖော်နိုင်လေ့ရှိသည်

“ကြံ့ကြံ့ခံရပ်တည်ပြီး ဖြစ်အောင်လုပ်” ဆိုသည့် ရုပ်ရှင်ကား တွင် လူရည်ချွန်စာမေးပွဲတစ်မျိုးဖြစ်သော Advance Placement အတိုကောက် AP စာမေးပွဲသို့ ကျောင်းသားများ ဝင်ရောက်ဖြေဆိုနိုင်စေရန် သင်ကြားပေးသည့် စိတ်ကူးကို ကျောင်းဆရာ အက်စ်ကလန်တီက စတင် ရရှိသကဲ့သို့ ရိုက်ကူး တင်ပြထားပါ၏။ အမှန်ကမူ အဆိုပါ ကျောင်းတွင် AP စာမေးပွဲအချို့သည် ယခင်ကပင် ရှိနေခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်။ နှစ်စဉ်နှစ်တိုင်း ပင် ကျောင်းသားအချို့က စပိန်ဘာသာအတွက် AP စာမေးပွဲကို ဝင်ရောက် ဖြေဆို လေ့ ရှိ ကြ၏။ ရူပဗေဒ သို့မဟုတ် သမိုင်းဘာသာရပ်တို့တွင်လည်း ကျောင်းသားတစ်ယောက်စ၊ နှစ်ယောက်စ ဝင်ရောက်ဖြေဆိုလေ့ရှိပါသည်။ သို့ရာတွင် ပြဿနာ ထိုကျောင်း၌ အဆိုပါကိစ္စအား ကိုင်တွယ်ဆောင် ရွက်ရန် အနာဂတ် စိတ်ကူးရှိသော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးတစ်ယောက်မှ ရှိမနေခြင်းပင် ဖြစ်၏။ ဤနေရာတွင် အက်စ်ကလန်တီ၏ အခန်းကဏ္ဍ ပါဝင်လာရတော့သည်။ သူက သူနှင့် ထိုစာသင်ကျောင်းတို့သည် ကျောင်းသားများ၏ဘဝ၌ အပြုသဘောဆောင်သည့် ထိရောက်သော အကျိုးသက်ရောက်စေမှုများကို ဖြစ်ပေါ်လာစေနိုင်သည်။ ပြီးတော့လည်း ထိုကိစ္စကို စတင်၍ သက်ဝင်လှုပ်ရှားလာစေရန်မှာ ဤကျောင်းမှ အတော်

ဆုံးနှင့် ဉာဏ်အကောင်းဆုံး ကျောင်းသားများအား ကဲကုလသင်္ချာဘာသာ ရပ်နှင့် AP စာမေးပွဲကို ဝင်ရောက်ဖြေဆိုဖို့ စိန်ခေါ်ရန်ပင်ဖြစ်ကြောင်း သူယုံကြည်ခဲ့ပါ၏။

နည်းနည်းနှင့် စနစ်ရ၏

၁၉၇၈ ခုနှစ်၊ ဆောင်းဦးရာသီတွင် အက်စ်ကလန်တီက ပထမ ဦးဆုံးသော ကဲကုလ (CALCULUS) သင်္ချာသင်တန်းသားများကို စည်းရုံးခဲ့သည်။ ဂါဖီလ်အထက်တန်းကျောင်းရှိ ကျောင်းသားစုစုပေါင်း ၃၅၀၀ အနက်မှ အဆိုပါသင်တန်းသို့ တက်ရောက်သင်ကြားနိုင်မည့် အရည်အချင်းရှိသူများကို လိုက်လံစည်းရုံးခဲ့ရာ ကျောင်းသား ၁၄ ယောက် သာရရှိခဲ့၏။ သင်တန်းချိန်အနည်းငယ် တက်ရောက်အပြီးတွင် နှစ်ကုန် တွင် ဖြေဆိုရမည့် AP ကဲကုလသင်္ချာစာမေးပွဲအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင် ရမည့်အနေအထားတို့ကို ချပြခဲ့သည်။

ဒုတိယရက်သတ္တပတ်ကုန်ဆုံးသောအခါ သူသည် သင်တန်းသား ဦးရေတစ်ဝက်ဖြစ်သည့် ကျောင်းသား ၇ယောက်ကို ဆုံးရှုံးခဲ့ရလေ၏။ ကျန်ရှိနေသော ကျောင်းသားများကလည်း ကဲကုလသင်္ချာစာမေးပွဲအတွက် ကောင်းစွာကြိုတင်ပြင်ဆင်နိုင်ခြင်း မရှိပါ။ နွေဦးရာသီကုန်ဆုံးခါနီး သောအခါတွင် ကျောင်းသား ၅ ယောက်သာ ကျန်တော့၏။ မေလတွင် ၎င်းတို့ ၅ ယောက်စလုံး AP ကဲကုလသင်္ချာစာမေးပွဲကို ဝင်ရောက်ဖြေဆို ကြရာ ၂ယောက်သာ အောင်မြင်ခဲ့လေသည်။

အက်စ်ကလန်တီ စိတ်ပျက်သွားပါ၏။ သို့ရာတွင် သူလက် မလျော့လိုသေးပါ။ အထူးသဖြင့် သူသည် တိုးတက်မှုအနည်းငယ်ကို ရရှိထားသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ အကယ်၍ သူက ကျောင်းသား အချို့အား အောင်မြင်မှုအနည်းငယ်ရလာအောင် ၎င်းတို့၏ ယုံကြည်အား ကိုးမှုကို ရရှိလာအောင်နှင့် ၎င်းတို့အား မျှော်လင့်ချက်ရှိလာအောင်

ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည်ဆိုပါက အခြေအနေကို ရှေ့သို့ ရွေ့လျားလာ အောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်လိမ့်မည်ဟု သူသိထားပါ၏။ အကယ်၍သာ သူက အရှိန်အဟုန်ရလာအောင် ဖန်တီးပေးနိုင်မည်ဆိုပါက ထိုစာသင် ကျောင်း၏ အနေအထားသည် အကောင်းဘက်ဆီသို့ ပြန်၍ ဦးတည် သွားမည်သာ ဖြစ်ပါသည်။

ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုနှင့် စိတ်ဓါတ်လှုံ့ဆော်မှု

အက်စ်ကလန်တီက ၎င်း၏ကျောင်းသားများသည် စနစ်တကျ ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုနှင့် ထိရောက်စွာ စိတ်ဓါတ်တက်ကြွမှုတို့ ရှိနေကြမှ သာလျှင် အောင်မြင်နိုင်လိမ့်မည်ဟု သဘောပေါက်ထားပါ၏။ ၎င်းတို့ ၏ စိတ်ဓါတ်တက်ကြွလာအောင် တွန်းအားပေးရန်မှာ ခက်ခဲသည့်ကိစ္စ ရပ်မဟုတ်ပါ။ ဆရာကိုယ်တိုင်သည် စိတ်ဓါတ်မြှင့်တင်ပေးမှု ဘာသာရပ် ၌ ပါရမီရှိသူတစ်ဦးဖြစ်၏။ သူသည် ကျောင်းသားများကို ပိုင်ပိုင်နိုင်နိုင် နားလည်သဘောပေါက်သူဖြစ်ပြီး အမြဲတမ်းပင် မည်သို့မည်ပုံ ကိုင်တွယ် ရမည်ကိုလည်း သိနေသူဖြစ်၏။ ၎င်းတို့အား စိတ်ဓါတ်မြှင့်တင်ပေးရန် လိုအပ်လာပါက အိမ်စာကို ပိုလုပ်ခိုင်းလိုက်၏။ သို့တည်းမဟုတ် ထိုကျောင်းမှ အတော်ဆုံးအားကစားသမားတစ်ယောက်အား လက်ပစ် ဘောလုံးကို ပြိုင်ကစားကြရန် အက်စ်ကလန်တီက စိန်ခေါ်လေ့ရှိ၏။ (အက်စ်ကလန်တီသည် မည်သည့်အခါတွင်မှ မရှုံးခဲ့ချေ။) ၎င်းတို့အား အားပေးအားမြှောက်ပြုရန် လိုအပ်ပါက ဆုလာဘ်အနေဖြင့် မက်ဒေါ်နယ် စားသောက်ဆိုင်သို့ ခေါ်ယူကျွေးမွေးလေ့ရှိ၏။ အကယ်၍ ၎င်းတို့ ပျင်းရိ ငြီးငွေ့လာသည့်အခါတွင်လည်း စိတ်ဓါတ်တက်ကြွလာအောင် စိတ်ပျော် ရွှင်သွားအောင် ဆောင်ရွက်ပေးပြန်၏။ လိုအပ်သည့်အခါများ၌ ခြိမ်းခြောက်မှုကိုပင် ပြုလုပ်လေ့ရှိပါ၏။ ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်နေစဉ်တွင်

သူက စံနမူနာပြုသည့်အနေနှင့် ပင်ပင်ပန်းပန်း ဆောင်ရွက်ပြီးလျှင် အကောင်းဆုံးကိုသာ သန္နိဋ္ဌာန်ချထားကြောင်း ပြသခဲ့သည်။

၎င်း၏ကျောင်းသားများအား AP စာမေးပွဲအတွက် အဆင်သင့် ဖြစ်အောင် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ရေးမှာ ခက်ခဲလှပါသည်။ သူက အဆင့်နိမ့် သော အတန်းများတွင် အကွာရာသင်ချာနှင့် ထရီဂိုနိုမက်ထရီတို့ကို ပိုမို သင်ကြားပေး၏။ ၎င်း၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အချို့ကိုလည်း ထိုနည်း အတိုင်းပင် ဆောင်ရွက်စေသည်။ သူက နွေရာသီတွင် အဆင့်မြင့်သင်ချာ ဘာသာရပ်သင်တန်း ဖွင့်လှစ်ရန် ထောက်ခံပြီး ထိုသင်တန်းအတွက် စတင်၍ စည်းရုံးပေးခဲ့၏။ အချိန်တန်သောအခါ ၎င်း၏ ကျောင်းသား များသည် တိုးတက်မှုရှိလာခဲ့ကြပါသည်။

တိုးတက်မှုအနည်းငယ်နှင့် စနစ်ရပါ၏

ဆောင်းဦးရာသီတွင် အက်စ်ကလန်တီသည် နောက်ထပ်ကဲကုလ သင်ချာသင်တန်းတစ်ခုကို ကိုးယောက်နှင့် စတင်ခဲ့ပြန်၏။ နှစ်ကုန်သည့် အခါ ၈ ယောက်ဝင်ရောက်ဖြေဆိုပြီး ၆ ယောက် အောင်မြင်ခဲ့ကြ၏။ ၎င်း၏ အောင်မြင်မှုသတင်းသည် ပျံ့နှံ့သွားခဲ့ပြီး ၁၉၈၀ ပြည့်နှစ် ဆောင်းဦးရာသီတွင် ၎င်း၏ ကဲကုလ သင်ချာသင်တန်း၌ သင်တန်းသား ၁၅ ယောက် ရှိလာပြီဖြစ်သည်။ နှစ်ကုန်သောအခါ ၎င်းတို့အားလုံး စာမေးပွဲဝင်ဖြေကြပြီး ၁၄ ယောက် အောင်မြင်ခဲ့၏။ သူက ရှေ့သို့ လှမ်းသော ခြေလှမ်းများမှာ သိပ်မကြံလှသော်လည်း ၎င်း၏စီမံချက် သည် အရှိန်အဟုန်စပြုလာသည်ကို မြင်တွေ့နေရပြီဖြစ်၏။

နောက်ထပ်ကျောင်းသားအုပ်စု တစ်စုဖြစ်သော ၁၈ ယောက်သည် ထိုရုပ်ရှင်ကား၏ အခြေခံအကြောင်းအရာ ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့ အရင်က ကျောင်းသားများကဲ့သို့ပင် ကဲကုလသင်ချာဘာသာရပ်ကို ပင်ပင်ပန်းပန်း

သင်ယူခဲ့ကြ၏။ ပုံမှန်ကျောင်းတက်ချိန်ထက် တစ်နာရီခွဲစော၍ နံနက် ၇ နာရီအရောက် ကျောင်းသို့ နေ့စဉ်လာရောက်ကြရ၏။ ၎င်းတို့သည် မကြာခဏဆိုသလိုပင် ညနေ ၅ နာရီ၊ ညနေ ၆ နာရီ သို့မဟုတ် ညနေ ၇:၀၀ နာရီကျမှ အိမ်ပြန်ကြရ၏။ မေလတွင် ၎င်းတို့စားမေးပွဲ ဖြေပြီး ကြသည့်အခါ၌ သူတို့အားလုံးသည် ကောင်းကောင်းမွန်မွန် ဖြေဆိုနိုင်ခဲ့ သည်ဟု ခံစားခဲ့ကြရ၏။

အရှိန်အဟုန်ကို ပျက်စီးပစ်လိုက်ခြင်းပေလော

သို့ရာတွင် လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်းအတော်ကြာကြာက စ၍ အက်စ်ကလန်တီ ပင်ပင်ပန်းပန်း ကြိုးစားတည်ဆောက်ခဲ့ရသော ပရိုဂရမ် ၏ အရှိန်အဟုန်အား ရပ်တန့်သွားစေရန်နှင့် အမွေးအတောင်စုံချိန်၌ ပျက်စီးသွားအောင် ခြိမ်းခြောက်လိုက်သည့် ပြဿနာတစ်ခုက ရှိနေခဲ့ ပြန်၏။ ပညာရေးဆိုင်ရာ စာမေးပွဲဌာနမှ AP စာမေးပွဲများကို ကြီးကြပ် ရသော စစ်ဆေးသူတစ်ဦးက ကျောင်းသားများဖြေဆိုခဲ့ကြသော အဖြေ လွှာအချို့၌ ဆင်တူနေမှုများကို တွေ့ရှိခဲ့လေသည်။ ထိုမှအစပြု၍ ဂါဖီးလ် ကျောင်းမှ ဝင်ရောက်ဖြေဆိုသော ကျောင်းသား ၁၈ ဦးအနက် ၁၄ ဦးတို့ အား စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုပြုလုပ်သည့် အဆင့်သို့ ရောက်ရှိလာလေခဲ့သည်။ စာမေးပွဲစစ်သူများက အက်စ်ကလန်တီ၏ တပည့်များသည် ခိုးချကြသည် ဟု စွပ်စွဲခဲ့၏။

အဆိုပါ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုအား ဖြေရှင်းရသည်မှာ ဗြူရိုကရေစီ လုပ်ရပ်၏ အိပ်မက်ဆိုးကြီးပင် ဖြစ်တော့သည်။ ကောလိပ်မှ အသိအမှတ် ပြုသည့်အဆင့်ကို သွေးရူးသွေးတန်းလိုချင်ခဲ့ကြသည့် ကျောင်းသားများ အနေနှင့် နောက်တစ်ကြိမ် ပြန်၍ ဖြေကြရမည်ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် ကျောင်းသားများက မခံမရပ်နိုင်ဖြစ်လာကြသည်။ ပြန်၍ စာမေးပွဲဖြေရ

ခြင်းမှာ အပြစ်ရှိကြောင်း ဝန်ခံခြင်းဖြစ်သည်ဟု ခံစားကြရ၏။ အက်စ် ကလန်တီက သူဝင်၍ ဖြေရှင်းရန် ကြိုးစားခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ပညာရေး ဆိုင်ရာစာမေးပွဲဌာနမှ ဗြူရိုကရက်များက ၎င်းနှင့် ဆွေးနွေးရန် ငြင်းဆန် ခဲ့ကြ၏။ ထိုအချိန်က ကျောင်းအုပ်ကြီးဖြစ်သူ Henry Gradilas ကလည်း စာမေးပွဲဌာန၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြန်လည်ရုပ်သိမ်းပေးရန် ကြိုးပမ်းခဲ့၏။ သို့ရာတွင် မအောင်မြင်ခဲ့ချေ။ ၎င်းတို့သည် ရှေ့မတိုးနိုင်၊ နောက်မဆုတ် နိုင်နှင့် အကြပ်ရိုက်နေကြ၏။

နောက်ဆုံးတွင် ကျောင်းသားများက ၎င်းတို့သည် ကျောင်းနှင့် ကင်းကွာနေခဲ့ကြပြီး ထိုဘာသာရပ်အား မလေ့ကျင့်ခဲ့ရသည်မှာ သုံးလ ကျော်ကြာမြင့်ခဲ့ပြီဖြစ်သည့်တိုင်အောင် စာမေးပွဲကို ပြန်လည်ဖြေဆိုရန် သဘောတူညီလိုက်ကြ၏။ အောင်စာရင်းက မည်သို့ရှိခဲ့ပါသနည်း။ ကျောင်းသားအားလုံး တစ်ယောက်မကျန် အောင်မြင်ခဲ့ကြပါ၏။ ထိုနှစ် အတွက် အက်စ်ကလန်တီ၏ကျောင်းသားများသည် ၁၀၀ ရာခိုင်နှုန်း အောင်မြင်ခဲ့ကြပါသည်။

အရှိန်အဟုန်ကို တိုးမြှင့်ပေးလိုက်ခြင်းသာ ဖြစ်ပါ၏

အက်စ်ကလန်တီ တည်ဆောက်ခဲ့သည့် အရှိန်အဟုန်ကို သတ် ပစ်နိုင်ခဲ့သော ထိုကိစ္စရပ်က အရှိန်အဟုန်ကို ထပ်မံတိုးမြှင့်ပေးလိုက်ခြင်း သာလျှင် ဖြစ်လာခဲ့ရ၏။ ကျောင်းသားများက ပိုမို၍ ယုံကြည်မှုရှိလာခဲ့ ကြသည့်အပြင် လူအများစုကလည်း အက်စ်ကလန်တီနှင့် ၎င်း၏ ပရို ဂရမ်ကို ဝိုင်းဝန်းထောက်ခံလာခဲ့ကြ၏။ အဆိုပါ စာမေးပွဲကြောင့် ပေါ် ပေါက်ခဲ့ရသော လူအများ စိတ်ဝင်စားမှုကြောင့် လော့အင်ဂျာလီ အရှေ့ပိုင်း ကောလိပ်ကလည်း အက်စ်ကလန်တီက ၎င်း၏ ကျောင်းသားများအတွက် ဖွင့်လှစ်ပေးစေလိုခဲ့သော နွေရာသီအဆင့်မြင့်သင်တန်းကို စတင်

ပြီး ဖွင့်လှစ်ပေးခဲ့ပါသည်။

ထို့နောက်ပိုင်းတွင်ကား ၎င်း၏သင်္ချာပရိဂရမ်သည် ဝုန်းကနဲ ကြီးထွားလာခဲ့တော့၏။ ၁၉၈၃ ခုနှစ်တွင် AP ကဲကုလသင်္ချာစာမေးပွဲကို အောင်မြင်သူဦးရေမှာ ယခင်နှစ်၏ နှစ်ဆနီးပါး ၃၁ ဦးအထိ ရှိလာ၏။ နောက်နှစ်တွင်လည်း နှစ်ဆတိုးပြီး ၆၃ ဦးအောင်မြင်ခဲ့၏။ ထို့နောက် ဆက်လက်၍ တိုးတက်နေခဲ့သည်။ ၁၉၈၇ ခုနှစ်တွင် ကျောင်းသား ၁၂၉ ဦး ဝင်ရောက်ဖြေဆိုခဲ့ရာ ၈၅ ဦးသည် ကောလိပ်အဆင့် အသိအမှတ်ပြု မှုကို ရရှိခဲ့ကြ၏။ တစ်ခါက လော့စ်အင်ဂျင်နီယာရီ၏ မိလ္လာတွင်းဟု ယူဆခဲ့ကြသော ဂါဖီးလ်အထက်တန်းကျောင်းက အမေရိကန်တစ်နိုင်ငံ လုံး၌ AP ကဲကုလသင်္ချာစာမေးပွဲကို ဝင်ရောက်ဖြေဆို အောင်မြင်ခဲ့ကြ သော မက်ဆီကန်အမေရိကန်ကပြားကျောင်းသား အားလုံး၏ ၂၇ ရာခိုင်နှုန်းကို မွေးထုတ်ပေးနိုင်ခဲ့လေသည်။

အရှိန်အဟုန် ပေါက်ကွဲလာမှု

အရှိန်အဟုန်ရရှိလာစေမှု ဥပဒေသ၏ အကျိုးကျေးဇူးများကို ဂါဖီးလ် အထက်တန်းကျောင်းရှိ ကျောင်းသူကျောင်းသားအားလုံးက ခံစားခဲ့ကြရသည်။ ဂါဖီးလ်အထက်တန်းကျောင်းသည် အခြားသော AP စာမေးပွဲများအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ပေးသည့် သင်တန်းများကို စတင်၍ ဖွင့်လှစ်ပေးနိုင်ခဲ့၏။ အချိန်တန်လာသောအခါ ဂါဖီးလ်အထက်တန်း ကျောင်းသည် စပိန်ဘာသာ၊ ကဲကုလသင်္ချာဘာသာ၊ သမိုင်းဘာသာ၊ ဥရောပသမိုင်းဘာသာ၊ သတ္တဗေဒဘာသာ၊ ရူပဗေဒဘာသာ၊ ပြင်သစ် ဘာသာ၊ အစိုးရလုပ်ငန်းဘာသာရပ်နှင့် ကွန်ပျူတာသိပ္ပံဘာသာရပ်တို့ အတွက် AP ပုံမှန်သင်တန်းများကို ဖွင့်လှစ်သင်ကြားပေးခဲ့လေသည်။

အက်စ်ကလန်တီက ၎င်း၏ပရိဂရမ်ကို စတင်ခဲ့ပြီးနောက် ကိုးနှစ် အကြာ၊ ၁၉၈၇ ခုနှစ်သို့ ရောက်ရှိလာသောအခါ ဂါဖီးလ်ကျောင်းသား များသည် AP စာမေးပွဲပေါင်း ၃၂၅ ခုကို ဝင်ရောက်ဖြေဆိုခဲ့ကြပြီး ဖြစ်လေသည်။ မယုံနိုင်စရာအကောင်းဆုံးမှာ ကျောင်း၏ နယ်မြေပြင်ပမှ ဂါဖီးလ်ကျောင်းတွင် လာရောက်ကျောင်းတက်ခွင့်ရရန် စာရင်းပေးသွင်း ပြီး စောင့်ဆိုင်းနေကြသည့် ကျောင်းသားဦးရေ လေးရာကျော်ရှိနေခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ တစ်ခါက တစ်ခရိုင်လုံး၏ ဟားတိုက်မှုကို ခံနေခဲ့ရသော၊ စာသင်ကျောင်းအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုခြင်းကိုပင် လက်လွှတ်ဆုံးရှုံးလုနီး ပါးဖြစ်ခဲ့ရသော ဂါဖီးလ်အထက်တန်းကျောင်းသည် တစ်နိုင်ငံလုံးရှိ မြို့တွင်းကျောင်းများအနက် အကောင်းဆုံး “သုံး” ကျောင်းတွင် တစ်ကျောင်းအဖြစ် ပါဝင်လာခဲ့သည်။ ဤကားအရှိန်အဟုန် ရရှိစေမှု ဥပဒေသ၏ စွမ်းပကားပင် ဖြစ်တော့၏။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကသာ အရှိန်အဟုန်ဖြစ်ပေါ်လာအောင် ဖန်တီးနိုင်စွမ်း ရှိပေသည်

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကသာလျှင် အရှိန်အဟုန်ဖြစ်ပေါ်လာအောင် ဖန်တီးနိုင်စွမ်းရှိပါ၏။ နောက်လိုက်များကမူ ထိုအရှိန်အဟုန်ကို ဖမ်းဆီး ပြီး ရယူကြပါသည်။ မန်နေဂျာများကလည်း အရှိန်အဟုန်စတင်၍ ဖြစ် ပေါ်လာသည်နှင့် ထိုအရှိန်အဟုန်ကို ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်နေအောင် ဆောင် ရွက်နိုင်စွမ်းရှိကြပါ၏။ သို့ရာတွင် ထိုအရှိန်အဟုန်ကို ဖန်တီးရန်အတွက် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များအား စေ့ဆော်တိုက်တွန်းနိုင်သူတစ်ဦးလည်း လိုအပ် ပါသည်။ ဟာရီထရူးမင်းက “တကယ်လို့ ခင်ဗျားက အပူဒဏ်ကို ခံနိုင် ရည်မရှိလျှင် မီးဖိုချောင်ထဲက ထွက်လိုက်ပါ” ဟု ပြောဖူး၏။ သို့ရာတွင်

ခေါင်းဆောင်များအဖို့မူ အဆိုပါပြောကြားချက်အတိုင်း ပြင်ဆင်၍ “အကယ်၍ သင်က အပူခါတ်ဖြစ်ပေါ်လာအောင် လုပ်မပေးနိုင်ခဲ့သော် မီးဖိုချောင်ထဲက ထွက်လိုက်ပါ” ဟု ပြောရတော့မည် ဖြစ်ပါသည်။

အရှိန်အဟုန်နှင့်စပ်လျဉ်းသော အမှန်တရားများ

စစ်မှန်သော အရှိန်အဟုန်သည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ မိတ်ဆွေကောင်းဖြစ်သည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် အရှိန်အဟုန်၏ ခြားနားမှုမှာ ရှုံးနိမ့်ခြင်းနှင့် အောင်မြင်ခြင်းတို့သာဖြစ်ကြ၏။ ဥပမာအဖြစ် ဘတ်စကတ်ဘောကစားကြရာတွင် မိမိနှင့်ပြိုင်ဘက်အသင်းက အရှိန်အဟုန်ကောင်းကောင်းရလာပြီး အမှတ်များများဆက်ဆိုက်ရရှိလာသည့်အခါ နည်းပြကောင်းတစ်ယောက်သည် ထိုကစားပွဲကို ခေတ္တခဏရပ်နားခွင့် တောင်းဆိုလိမ့်မည်ဖြစ်၏။ အကယ်၍ ပြိုင်ဘက်အသင်း၏ အရှိန်အဟုန်သည် လွန်စွာအားကောင်းလာပါက မိမိအသင်းအနေနှင့် ရှုံးနိမ့်ရန် အလားအလာရှိနေကြောင်းကို သူသိထားသောကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်။

အရှိန်အဟုန်သည် အဖွဲ့အစည်းများတွင်လည်း ကြီးမားသော ကွဲပြားခြားနားမှုများကို ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ သင့်တွင် အရှိန်အဟုန်လုံးဝမရှိပါက အလွယ်ကူဆုံးကိစ္စရပ်များသည်ပင်လျင် မကျော်လွှားနိုင်သော ပြဿနာများဟု ထင်မှတ်နေကြရ၏။ သို့ရာတွင် သင့်ထံ၌ အရှိန်အဟုန်ရှိနေပြီး အနာဂတ်အတွက် အလားအလာကလည်း ကောင်းမွန်နေသည့်အခါ အခက်အခဲများသည် သေးငယ်သွားပြီး ပြဿနာများကလည်း ယာယီမျှသာ ဖြစ်ပုံရတော့၏။

အရှိန်အဟုန်က ခေါင်းဆောင်များအား အရှိအတိုင်းထက်ပင် ပို၍တော်နေသည်ဟု ထင်မြင်ယူဆစေ၏

ခေါင်းဆောင်များထံ၌ အရှိန်အဟုန်ရှိနေသည့်အခါတွင် လူအများက ၎င်းတို့အား ပါရမီရှင်များဟု ယူဆလာကြ၏။ ခေါင်းဆောင်၏ ချို့ယွင်းချက်များကို လျစ်လျူရှုလာကြ၏။ ခေါင်းဆောင်များ ပြုလုပ်ခဲ့ကြသော အမှားအယွင်းများကိုလည်း ခွင့်လွှတ်တတ်ကြ၏။ အရှိန်အဟုန်က ခေါင်းဆောင်များအပေါ်၌ ရှုမြင်ကြသည့် သဘောထားအမြင်များကို ပြောင်းလဲသွားစေနိုင်ပါသည်။

အရှိန်အဟုန်က နောက်လိုက်များအား ရှိရင်းစွဲ အရည်အချင်း များထက် ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေ၏

ခေါင်းဆောင်မှုအနေအထား ခိုင်မာတောင့်တင်းနေသည့် သာမက အဖွဲ့အစည်းအတွင်း၌လည်း အရှိန်အဟုန်ရရှိနေသည့်အခါတွင် လူအများ အားပို၍ မြင့်မားစွာ ဆော်ရွက်ကြရန် တွန်းအားပေးပြီးသား ဖြစ်နေ ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် မျှော်လင့်ချက်များနှင့် မူလက မျှော်မှန်းထားမှုများ ထက်ပင် ကျော်လွန်၍ ထိရောက်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိနေကြပါသည်။

အကယ်၍ သင်သည် ၁၉၈၀ ပြည့်နှစ် အိုလံပစ်တွင် ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်ခဲ့သော အမေရိကန်ဟော်ကီအသင်းအကြောင်း မှတ်မိမည်ဆိုပါက ကျွန်ုပ်၏ဆိုလိုချက်ကို နားလည်သဘောပေါက်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုဟော်ကီအသင်းသည် ကောင်းပါ၏။ သို့ရာတွင် ရွှေတံဆိပ်ဆုကို

ဆွတ်ခူးရရှိနိုင်လောက်အောင်တော့ ကောင်းမွန်ခြင်းမရှိပါ။ သို့တိုင်အောင် ပင် အမေရိကန်ဟောက်အသင်းသည် ရွှေတံဆိပ်ရရှိခဲ့ပါ၏။ အဘယ်ကြောင့်နည်း။ သူတို့သည် ချန်ပီယံဆုအထိ ရေးဆွဲထားသော ပွဲစဉ်များ အတိုင်း ကစားခဲ့ကြရာ အလွန်တော်သော အသင်းများကို တစ်သင်းပြီး တစ်သင်း အနိုင်ရခဲ့ကြ၏။ ၎င်းတို့သည် အရှိန်အဟုန်ကောင်း ကောင်းရလား ခဲ့ပြီဖြစ်သောကြောင့် ၎င်းတို့၏ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုထက် ပိုမို၍ ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိခဲ့ကြပါ၏။ ၎င်းတို့က ရှုအသင်းအား အနိုင်ရရှိလိုက်သောအခါတွင်မူ ရွှေတံဆိပ်ရရှိရေးအတွက် ၎င်းတို့အား မည်သည့်အသင်းကမှ တားဆီးထားနိုင်ခြင်း မရှိတော့ပါ။

အရှိန်အဟုန်ကို မှီခိုမှုမရှိဘဲ စတင်ဖို့က ပို၍ခက်ခဲ၏

သင်သည် ရေထဲတွင် ရေလွှာလျှောစီးဖူးပါသလား။ အကယ်၍ စီးဖူးသည်ဆိုပါက ရေထဲမှ ရေပြင်ပေါ်သို့ ရောက်ရန်ပြုလုပ်ဖို့ကပို၍ ခက်ခဲကြောင်း ရေပြင်ပေါ်သို့ ရောက်ရှိသွားသည်နှင့် တပြိုင်နက် အလိုက်သင့် လိုက်ပါသွားရန်မှာ အလွန်လွယ်ကူကြောင်းကို သိပါလိမ့်မည်။

အရှိန်အဟုန်သည် ပြောင်းလဲမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အလွန်အားကောင်းသော ပုံစံဖြစ်သည်

လုံလောက်သော အရှိန်အဟုန်ကို ရရှိလာပါက မည်သည့် ပြောင်းလဲမှုမျိုးကိုမဆို ပြုလုပ်နိုင်ရန် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိလာသည်။ ထိုအချက်မှာ လူပေါင်းများစွာက မျှော်လင့်ချက်မရှိတော့ဟု ယူဆခဲ့သော ဂါဗီလ် အထက်တန်းကျောင်းအတွက် မှန်ကန်မှုရှိခဲ့ပါ၏။ ထိုနည်းတူစွာပင် အခြားသော အဖွဲ့အစည်းများအတွက်လည်း မှန်ကန်မှုရှိပါ၏။ အရှိန်

အဟုန်က အောင်မြင်မှုနှင့် လက်တစ်ကမ်းအကွာသို့ ရောက်ရှိလာစေနိုင်ပါသည်။

အရှိန်အဟုန်ရရှိရေးအတွက် ကျွန်ုပ်အား အကြီးကျယ်ဆုံး စိန်ခေါ်ချက်

အရှိန်အဟုန်ရရှိရေးအတွက် ကျွန်ုပ်အား အကြီးအကျယ် စိန်ခေါ်ခဲ့သည့်နေရာမှာ စတုရန်းလှိုင်းလှိုင်းတိုင်းကောင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုဘုရားရှိခိုးကျောင်း ကျွန်ုပ်ခေါင်းဆောင်ခဲ့ရသော တတိယမြောက် ဘုရားရှိခိုးကျောင်းဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်သည် အဆိုပါ နေရာသို့ ၁၉၈၁ ခုနှစ်တွင် ခေါင်းဆောင်သင်းအုပ်ဆရာအဖြစ် ရောက်ရှိခဲ့သည်။ အဆိုပါဘုရားရှိခိုးကျောင်းက ကြီးထွားလာနေသည်နှင့်အမျှ ဆက်လက်၍ လက်ခံထားနိုင်အောင် ဘုရားရှိခိုးကျောင်းနေရာကို အခြားတစ်နေရာသို့ ရွှေ့ပြောင်းရတော့မည်ဖြစ်ကြောင်းကို သဘောပေါက်လာခဲ့ပါ၏။

အစပထမတွင် အဆိုပါနေရာရွှေ့ပြောင်းရေးကိစ္စသည် ပြဿနာမဟုတ်ဟု ကျွန်ုပ်ယူဆခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ အရွယ်ပမာဏအတွက် နေရာရှာဖွေရေးသည် မလွယ်ကူလှသော်လည်း ကျွန်ုပ်တို့တွင် ရွှေ့ပြောင်းရန်အတွက် အခြေအနေကောင်းများစွာ ရှိနေခဲ့ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ထံ၌ လာရောက်ဝတ်ပြုသူဦးရေကို လူတစ်ထောင်မှ နှစ်ထောင်ကျော်အထိ တိုးမြှင့်နိုင်ခဲ့သဖြင့် အရှိန်အဟုန် စတင်ရရှိနေပြီလည်း ဖြစ်ပါ၏။ ကျွန်ုပ်၏ အတွင်းစည်းအုပ်စုကိုလည်း စုဆောင်းထားခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ လူများအတွင်း စိတ်ဓါတ်ရေးရာအနေအထားကလည်း မြင့်မြင့်မားမား ရှိနေပါ၏။ ထို့အပြင် ယခင်ဘုရားရှိခိုးကျောင်း နှစ်ကျောင်း၌ ဆောက်

လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများကို ခေါင်းဆောင်မှုပေးခဲ့ရသော အတွေ့အကြုံလည်း ကျွန်ုပ်တို့တွင် ရှိပြီးဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် ဆန်ဒိုင်ဂိုမြို့၏ ဗြူရို ကရေစီယန္တရားနှင့် ကယ်လီဖိုးနီးယားပြည်နယ်၏ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေများကို ထည့်သွင်း တွက်ချက်ရန် လစ်ဟင်း ခဲ့ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် အင်ဒီယားနားရှိ ကျွန်ုပ်တို့၏ ပထမဦးဆုံးသော ဘုရားရှိခိုးကျောင်း၌ သင်းအုပ်ဆရာအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခဲ့စဉ်က လျှင်မြန်စွာ ကြီးထွားလာမှုကြောင့် နေရာရွှေ့ပြောင်းရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ရ၏။ ထိုသို့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချပြီးသောအခါ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးက မြေတစ်ကွက် လျှာဒါန်း လိုက်၏။ ထို့နောက် ရက်သတ္တတစ်ပတ်နှစ်ပတ်အတွင်းမှာပင် အဆောက်အအုံကို စတင်ဆောက်လုပ်ခဲ့သည်။ ကိုးလမပြည့်မီ အဆောက်အအုံသစ်ကို ဆောက်လုပ်ပြီးစီးသဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းနိုင်ခဲ့ကြလေ၏။

ထိုအနေအထားများသည် ကယ်လီဖိုးနီးယားပြည်နယ်၌လည်း များစွာ ကွဲပြားခြားနားရန် အကြောင်းမရှိလှပါ။ ကျွန်ုပ်တို့သည် နေရာရွှေ့ပြောင်းမှုအတွက် လိုအပ်ချက်များကို ၁၉၈၄ ခုနှစ်တွင် စတင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည်။ ဒေသခံနိုင်ငံရေးအနေအထား၊ အိမ်နီးနားချင်းများ၏ သောကဖြစ်မှုများနှင့် သဘာဝဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ထိန်းသိမ်းရေး ကြိုးနီစနစ်တို့အရ သုံးနှစ်ကြာမည့်လုပ်ငန်းဟု မူလက သတ်မှတ်ထားခဲ့သော ပရောဂျက်သည် ထိုကာလထက် သုံးဆမက ပိုမို၍ နှောင့်နှေးကြန့်ကြာခဲ့ပါ၏။ တကယ်ကလည်း အဆောက်အအုံ ဆောက်လုပ်ခွင့် ပါမစ်ရရှိရေးတို့အတွက် ၁၁ နှစ်ကြာမြင့်ခဲ့ပါသည်။ ပရောဂျက်အား နောက်ဆုံးအတည်ပြုပြီးသောအခါ အဆိုပါဘုရားရှိခိုးကျောင်း၌ ခေါင်းဆောင်အဖြစ် ကျွန်ုပ်တို့မနေတော့ပါ။ ကျွန်ုပ်တို့၏ နေရာကို ဆက်ခံသော Jim Garlow က ထိုလုပ်ငန်းပြီးစီးအောင် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ဘဝတွင် အကြီးမားဆုံးစိန်ခေါ်မှုမှာ စကိုင်းလိုင်း၌ ခေါင်းဆောင်အဖြစ် တည်ရှိနေခဲ့သော နောက်ဆုံး ၅ နှစ်တာကာလအတွင်း အရှိန်အဟုန်လျော့နည်းကျဆင်းမသွားအောင် ထိန်းထားနိုင်ရေးပင် ဖြစ်ပါ၏။ ဘုရားရှိခိုးကျောင်း အများစုမှ အဆိုပါ ပြဿနာမျိုးနှင့် ရင်ဆိုင်ကြရသူများသည် လက်လျော့သွားကြရှိပြီး များမကြာမီတွင် ဘုရားရှိခိုးကျောင်း၏ အရွယ်ပမာဏသည်လည်း လျော့နည်းကျဆင်း သွားကြဖွယ်ရှိပါ၏။ သို့ရာတွင် စကိုင်းလိုင်းက ထိုကဲ့သို့ မဟုတ်ခဲ့ပါချေ။ ကျွန်ုပ်တို့အား မည်သည့်အရာက ကယ်တင်ခဲ့ပါသနည်း။ အဖြေကို အရှိန်အဟုန်ရရှိလာစေမှု ဥပဒေသ၌ ရှာတွေ့နိုင်မည်ဖြစ်ပါ၏။ အဆိုပါ နှစ်ကာလများအတွင်း ကျွန်ုပ်တို့အနေနှင့် အရှိန်အဟုန်ကို ထိန်းသိမ်းထားရန် တတ်နိုင်သမျှ ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့က နေရာရွှေ့ပြောင်းရေးနှင့် စပ်လျဉ်းသော အနာဂတ်စိတ်ကူးကို လူအများရှေ့၌ အမြဲတစေ ချပြနေခဲ့၏။ ကျွန်ုပ်တို့က မိမိတို့ မဆောင်ရွက်နိုင်သည့် ကိစ္စများအစား ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် ကိစ္စများအပေါ်၌သာ အာရုံစူးစိုက်ထားသည့် အကျင့်ကို ကိုင်စွဲထားခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် ကျွန်ုပ်တို့၏ အောင်မြင်မှုများသည် မည်မျှပင် သေးငယ်ပါစေ၊ အောင်ပွဲခံမှုများကို မှန်မှန်ကျင်းပပေးခဲ့သည်။ ထိုအတောအတွင်း ကျွန်ုပ်တို့ တတ်စွမ်းနိုင်သည့် နယ်ပယ်များတွင် တိုးတက်မှုများကို ရရှိခဲ့ပါ၏။ ကျွန်ုပ်တို့၏ လူအုပ်စုငယ်ကလေးများ ကို အင်အားကောင်းအောင် ပျိုးထောင်ပေးပြီး ခေါင်းဆောင်များ ပေါ်ထွက်လာစေရေးကို စဉ်ဆက်မပြတ်အာရုံစိုက်ခဲ့ကြသည်။ ထိုလုပ်ငန်းများက ကျွန်ုပ်တို့အား ဆက်လက်ရှင်သန်စေခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါ၏။ ကျွန်ုပ်တို့က အရှိန်မသေအောင် တည်ဆောက်ထားသည့် အရှိန်အဟုန်မှာ ကြီးမားလှသောကြောင့် ၁၁ နှစ်အထိ ကြာမြင့်ခဲ့သော အခက်အခဲအတားအဆီးတို့သည် ပင်လျှင် ကျွန်ုပ်တို့အား တားဆီးဟန့်ထားနိုင်စွမ်းမရှိခဲ့ပါ။

အကယ်၍ သင်၏ အဖွဲ့အစည်းအတွင်း၌ ဆောင်ရွက်လိုသည့် စိတ်ဆန္ဒရှိသည်ဆိုပါက အရှိန်အဟုန်၏ စွမ်းပကားကို မျက်စိလျှမ်းမသွားပါစေနှင့်။ အရှိန်အဟုန်သည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအတွက် စစ်မှန်သော မိတ်ဆွေဖြစ်၏။ အကယ်၍ သင်က အရှိန်အဟုန်ကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိပါက သင်သည် အရာခပ်သိမ်းနီးပါးကို ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိလာပါလိမ့်မည်။ ဤကား အရှိန်အဟုန်ရရှိစေမှု ဥပဒေသ၏ စွမ်းပကားပင်ဖြစ်တော့၏။

(၁၇)

ဦးစားပေးမှု ဥပဒေသ

လှုပ်ရှားနေမှုသည် ဆောင်ရွက်ပြီးမြောက်ခြင်းဖြစ်သည်ဟု တထစ်ချမဆိုနိုင်ကြောင်း ခေါင်းဆောင်များက နားလည်သဘောပေါက်ကြ၏

ဦးစားပေးရွေးချယ်မှုများကို ဆောင်ရွက်နေမှုသည် ခေါင်းဆောင်ကောင်းများအနေနှင့် လူအနည်းငယ်သာ ပါဝင်သည့်အုပ်စုငယ်တစ်စုကို ခေါင်းဆောင်နေချိန်၌ဖြစ်စေ၊ ဘုရားရှိခိုးကျောင်းတစ်ကျောင်းကို ဦးဆောင်နေချိန်၌ဖြစ်စေ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းငယ်ကလေးတစ်ခုကို ဦးစီးဆောင်ရွက်နေချိန်၌ဖြစ်စေ၊ ဒေါ်လာသန်းတစ်ထောင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံထားသော ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးတစ်ခုအား ခေါင်းဆောင်နေချိန်၌ဖြစ်စေ၊ အမြဲတစေ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နေလေ့ရှိသော အချက်ပင်ဖြစ်ပေသည်။ ယမန်နှစ်က ကျွန်ုပ်၏ ကုမ္ပဏီများကို ကယ်လီဖိုးနီးယားရှိ ဆန်ဒိုင်ဂိုမြို့မှ ဂျော်ဂျီယာပြည်နယ်၊ အက်တလန်တာမြို့သို့ ပြောင်းရွှေ့ခဲ့စဉ်က ဤအချက်ကို သတိရခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်အနေနှင့် ဆန်ဒိုင်ဂိုမြို့၌ပင် တစ်သက်လုံးခေါင်းချသည် အထိ နေထိုင်သွားတော့မည်ဟု စဉ်းစားခဲ့ဖူးပါ၏။ ဆန်ဒိုင်ဂိုမြို့သည်

အလွန်ဝေဆာခမ်းနားသော မြို့ဖြစ်၏။ ကမ္ဘာပေါ်တွင် ရာသီဥတု အကောင်းဆုံးမြို့တစ်မြို့လည်းဖြစ်၏။ ပင်လယ်ကမ်းခြေသို့ သွားရောက် ရန် ဆယ်မိနစ်သာ ကြာ၏။ နှင်းလျှောစီးတောင်ခြေသို့ ရောက်ရန် နှစ်နာရီသာ ကြာမြင့်၏။ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အခင်းအကျင်းများ၊ ကြေးစားအားကစားအသင်းများနှင့် အလွန်ကောင်းမွန်သော စားသောက် ဆိုင်ကြီး ရှိကြ၏။ ကျွန်ုပ်အနေနှင့် တစ်နှစ်ပတ်လုံး ဂေါက်သီးရိုက်ကစား နိုင်၏။ ထိုကဲ့သို့သော နေရာဒေသမျိုးမှ ကျွန်ုပ်က အဘယ်ကြောင့် ရွှေ့ပြောင်းလိုခဲ့ပါသနည်း။

တစ်နေ့သောအခါ ကျွန်ုပ်က အေးအေးလူလူထိုင်၍ ကျွန်ုပ်၏ ဦးစားပေးမှုများကို ပြန်လှန်သုံးသပ်ကြည့်မိ၏။ ကျွန်ုပ်သည် ဟောပြော သည့်လုပ်ငန်းနှင့် အကြံပေးဆွေးနွေးရသည့် လုပ်ငန်းများကြောင့် လေကြောင်းခရီးဖြင့် ခရီးသွားရလေ့ရှိ၏။ ကျွန်ုပ်သည် ဆန်ဒိုင်ဂိုမြို့၌ နေထိုင်သောကြောင့် လေကြောင်းလိုင်းတစ်ခုနှင့် တစ်ခုချိတ်ဆက်မိစေရန် အတွက် လေကြောင်းလိုင်းအများအပြား စုစည်းတည်ရှိသည့်နေရာများသို့ မလွဲမရှောင်သာ သွားလာနေရသည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်သည် လမ်းခရီး၌ အချိန်များစွာကို ဖြုန်းတီးနေခဲ့ရ၏။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်၏လက်ထောက် ဖြစ်သူ လင်ဒါအား ထိုကဲ့သို့ သွားလာနေရမှုအတွက် အချိန်မည်မျှကုန်ဆုံး နေကြောင်းကို တိတိကျကျတွက်ချက်ပေးရန် တာဝန်ပေးလိုက်၏။ ကျွန်ုပ် ရှာဖွေတွေ့ရှိလိုက်သောအချက်က ကျွန်ုပ်ကိုပင် သွေးပျက်သွားစေခဲ့ပါ သည်။ ၁၉၉၆ ခုနှစ်အတွင်းက ကျွန်ုပ်သည် လေယာဉ်ခရီးစဉ် ချိတ်ဆက် မိစေရန်အတွက် ဆန်ဒိုင်ဂိုမြို့နှင့် ဒါးလပ်စ်မြို့တို့သို့ အသွားအပြန် သွားလာရာ၌ သုံးစွဲခဲ့ရသည့်အချိန် စုစုပေါင်းမှာ ရက်ပေါင်း ၂၇ ရက်အထိ ပင် ရှိခဲ့ပါ၏။ ဤတွင် ကျွန်ုပ်၏ INJOY ကုမ္ပဏီနှင့် အခြားကုမ္ပဏီများ အား လေယာဉ်လိုင်းပေါင်းစုံ စုစုဝေးဝေးရှိနေကြသည့် နေရာတစ်နေရာသို့

ပြောင်းရွှေ့ရန်အတွက် နေရာရှာရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါသည်။ စတီဖင်ကိုပေးက “ခေါင်းဆောင်ဆိုတာ အမြင့်ဆုံးသစ်ပင်ထိပ်ကို တက်ပြီးတော့ အနေ အထားတစ်ခုလုံးကို လေ့လာဆန်းစစ်မယ်၊ ပြီးမှ တောအုပ်မှားနေတယ် ဟေ့” လို့ အော်တဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်ပဲ ဟု မှတ်ချက်ချဖူး၏။ ကျွန်ုပ်အနေနှင့်လည်း ထိုကဲ့သို့ ရွှေ့ပြောင်းရန် ဆောင်ရွက်မည့်ကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ ထိုခေါင်းဆောင် ကဲ့သို့ ဖြစ်နေလေပြီလားဟု တွေးတောမိခဲ့ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့က နောက်ဆုံးတွင် အက်တလန်တာမြို့သည် အကောင်းဆုံး နေရာဒေသဖြစ်ကြောင်း ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြ၏။ ပထမအချက်အနေနှင့် ထိုနေရာ သည် လေယာဉ်လိုင်းပေါင်းစုံ စုစုဝေးဝေးရှိနေသော နေရာဖြစ်၏။ ထိုနေရာမှနေ၍ ကျွန်ုပ်သည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ နေရာပေါင်း ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းသို့ ၂ နာရီကြာ လေယာဉ်ပျံစီး၍ ရောက်ရှိနိုင်မည်ဖြစ်၏။ ထိုအချက်က လာမည့်နှစ်ပေါင်းများစွာတွင် ကျွန်ုပ်အဖို့ နောက်ထပ်အချိန် ပေါင်းများစွာ ရရှိလာစေမည် ဖြစ်သည်။ ဒုတိယအနေနှင့် ထိုဒေသသည် အလွန်လှပ၏။ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ၊ အပန်းဖြေအနားယူမှုဆိုင်ရာနှင့် ဖျော်ဖြေရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးပေါင်း မြောက်မြားစွာရှိနေ၏။ နောက်ဆုံး တွင် ကျွန်ုပ်၏လူများသည် (စရိတ်စက ကြီးမားသော) ကယ်လီဖိုးနီးယားမှ ပြောင်းရွှေ့လာကြခြင်းဖြင့် ကောင်းမွန်သောလူနေမှု အဆင့်အတန်းကို အရသာခံနိုင်ခွင့်ရရှိကြမည် ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းရသည်မှာ အတော် ကလေး ပင်ပန်းဆင်းရဲကြ၏။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်အတွက် ဆောင်ရွက်ပေး ကြသူများ၏ ခွန်အားရှိသော ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် ပင်ပင်ပန်းပန်း ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြမှုတို့ကြောင့် ချောချောမောမော ပြေပြေပြစ်ပြစ်ရှိခဲ့ပါ သည်။

R သုံးလုံး

အက်တလန်တာမြို့သို့ ပြောင်းရွှေ့ပြီးသည်နှင့်တပြိုင်နက် ကျွန်ုပ် က ချက်ချင်းလိုလိုပင် အချိန်သီးခြားယူ၍ ကျွန်ုပ်၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ဦးစားပေးမှုများကို ပြန်၍သုံးသပ်ခဲ့သည်။ လွန်ခဲ့သော ၂ နှစ်ကစ၍ ကျွန်ုပ် ၏ အချိန်ဇယားသည် ပို၍ပို၍ များပြားလာခဲ့ပါသည်။ ကျွန်ုပ် တို့အဖွဲ့ အစည်း၏ အရွယ်ပမာဏသည်လည်း ကြီးထွားလာခဲ့ပါ၏။ လွန်ခဲ့သော လေးနှစ်က ဝန်ထမ်းဦးရေ ၂၀ ပင် မပြည့်တတ်သေးသော်လည်း ယခု အချိန်တွင်မူ ကျွန်ုပ်တို့ထံ၌ ဝန်ထမ်း ၁၀၀ ကျော် ရှိနေပြီ ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်တို့က ပို၍အလုပ်များနေရုံမျှနှင့် အောင်မြင်မှုရရှိနေပြီး ကျွန်ုပ်တို့၏ ရည်မှန်းချက်သို့ ရောက်ရှိပြီးမြောက်နေပြီဟု အလိုအလျောက် ဆိုနိုင်မည် မဟုတ်ပါ။ ထိုအခြင်းအရာအတွက် သင်သည် ဦးစားပေးမှုဥပဒေနှင့် စံထိုးကြည့်ရတော့မည် ဖြစ်ပါ၏။

လွန်ခဲ့သော ၁၀ နှစ်ကစ၍ ကျွန်ုပ်၏ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများကို တိုင်းတာရန်နှင့် ဦးစားပေးမှုများကို ဆုံးဖြတ်ရာတွင် အကူအညီရရှိစေရန် အတွက် ကျွန်ုပ်သည် လမ်းညွှန်ချက် နှစ် မျိုးကို အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။ ပထမ လမ်းညွှန်ချက်မှာ Pareto Principle ဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်သည် အဆိုပါ အခြေခံဘောတရားကို နှစ်ပေါင်းများစွာအတောအတွင်း ခေါင်းဆောင်မှု ဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးပွဲများ၌ မကြာခဏ သင်ကြားပို့ချပေးခဲ့၏။ ထိုနည်းတူစွာ ပင် “သင့်အဇ္ဈတ္တမှ ခေါင်းဆောင်ကို ဖွံ့ဖြိုးလာအောင် ပျိုးထောင်ခြင်း” (Developing the Leader within You) ဆိုသည့် စာအုပ်ထဲတွင်လည်း ရှင်းပြထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါ အယူအဆမှာ ဤသို့ဖြစ်၏။

သင်က သင်ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းများကို အရေးအပါဆုံး ကိစ္စမှစ၍ အစဉ်အလိုက် စာရင်းပြုစုထားသည်ဆိုပါစို့။

အကယ်၍ သင်က အဆိုပါစာရင်းထိပ်ပိုင်းမှ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းကိုသာ အာရုံစူးစိုက်၍ ဆောင်ရွက်မည်ဆိုပါက သင်၏ကြိုးပမ်းမှုအတွက် ပြန်လည်ရရှိမှုမှာ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းသာလျှင် ဖြစ်ပေမည်။ ဥပမာ သင့်ထံတွင် ဝန်ထမ်း ၁၀ ဦးရှိသည်ဆိုပါက သင်၏ အချိန် ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ဂရုစိုက်မှု တို့ကို သင်၏ အတော်ဆုံးဝန်ထမ်း နှစ်ဦးအပေါ်၌သာ ထားရှိသင့်ပေသည်။ အကယ်၍ သင့်ထံတွင် ဝယ်ယူလေ့ရှိသူ ဖောက်သည် ဦးရေ ၁၀၀ ရှိသည် ဆိုပါက သင့်လုပ်ငန်း၏ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းကို ထိပ်ဆုံးမှ ဖောက်သည် အယောက် ၂၀ ကပင် လုံလောက်မှုပေးပါလိမ့်မည်။ အကယ်၍ သင် ဆောင်ရွက်မည့်စာရင်းတွင် အချက် ၁၀ ချက်ရှိနေသည်ဆိုပါက အရေးကြီးဆုံးအချက် နှစ်ချက်အတွက် သင့်အချိန်၏ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းကို အသုံးပြုပေးလိမ့်မည်။

အကယ်၍ သင်သည် ဤဖြစ်စဉ်ကို သတိမပြုမိခဲ့သေးပါကလည်း စမ်းသပ်ကြည့်ပါဟု တိုက်တွန်းလိုပါသည်။ ဤအချက်ကို အမှန်တကယ် ဆောင်ရွက်၍ကြောင်း သင်သိရှိလာပါလိမ့်မည်။

ဒုတိယလမ်းညွှန်ချက်မှာ R သုံးလုံးပင် ဖြစ်ပါ၏။ ထို R သုံးလုံးမှာ အရေး၊ အဖတ်နှင့် အတွက်တို့ မဟုတ်ကြပါ။ ကျွန်ုပ်၏ R သုံးလုံးမှာ Requirement (လိုအပ်ချက်)၊ Return (ပြန်၍ရရှိမှု) နှင့် Reward (ဆုလာဘ်) တို့သာ ဖြစ်ကြပါသည်။ ခေါင်းဆောင်များသည် ခေါင်းဆောင် မှုပေးရာ၌ ထိရောက်မှုရှိအောင် ၎င်းတို့၏ဘဝကို အောက်ဖော်ပြပါ မေးခွန်းသုံးခုနှင့် ညီညွတ်မှုရှိစေရမည် ဖြစ်ပါ၏။

၁။ လိုအပ်ချက်မှာ မည်သည်တို့နည်း

ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးသည် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦးအားဆိုကြပါစို့။ အလုပ်ရှင်တစ်ယောက် သို့မဟုတ် ဒါရိုက်တာများပါဝင်သော ဘုတ်အဖွဲ့ တစ်ဖွဲ့ သို့မဟုတ် အစုရှယ်ယာပိုင်များ သို့မဟုတ် အခြားတစ်ယောက်

ယောက်တို့အား တာဝန်ခံရလေ့ရှိပါ၏။ ထိုအကြောင်းကြောင့်ပင် သင်၏ဦးစားပေးမှုများစာရင်းတွင် သင်တာဝန်ခံရသော ပုဂ္ဂိုလ်အတွက် လိုအပ်နေသောအချက်များနှင့် စတင်ရပါမည်။ လိုအပ်သည် မှန်သော်လည်း သင်ကိုယ်တိုင်ဆောင်ရွက်ရန်မလိုသည့် ကိစ္စများကိုမူ အခြားသူများအား တာဝန်ခွဲဝေပေးအပ်ပါလေ။

၂။ မည်သည်ကိစ္စက အကျိုးကျေးဇူးအများဆုံး ပြန်၍ရရှိပါ သနည်း။

သင်သည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေနှင့် သင်ကိုယ်တိုင် စွမ်းဆောင်နိုင်မှု “စွမ်းအားအကောင်းဆုံး” နယ်ပယ်များ၌သာလျှင် အချိန် အများဆုံး သုံးစွဲရပါမည်။ ကိစ္စရပ်တစ်ခုခုအား သင့်အဖွဲ့အစည်းထဲ၌ရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်က ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းအထိ ကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက် နိုင်စွမ်းရှိသည် ဆိုပါက ထိုကိစ္စကို ၎င်းအား တာဝန်ပေးအပ်လိုက်ပါသည်။ အကယ်၍ “တာဝန်ရှိမှု” ကို အလားအလာရှိမှုနှင့် ချိန်ကိုက်နိုင်မည်ဆိုပါက ထိုကိစ္စကို ကိုင်တွယ်ရန်အတွက် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦးအား ပြုစုပျိုးထောင်ပေးပါ။

၃။ မည်သည့်အချက်က အကြီးမားဆုံး ဆုလာဘ်ကို ရရှိစေပါ သနည်း။

“ကျွန်ုပ်၏ စက္ခုအာရုံတွင် စွဲငြိသွားစေမည့် ပစ္စည်းအများအပြား ရှိနေကြပါသည်။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်၏ နှလုံးသားထဲ၌ စွဲငြိသွားစေမည့် အရာမှာ အနည်းငယ်မျှသာရှိပါ၏” ဟု တင်မိရက်ဒ်မွန်က ဝန်ခံဖူးသည်။ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အကြီးမားဆုံးသော ဆုလာဘ်မှာ ခေါင်းဆောင်၏ ဘဝ၌ မီးမွှေးပေးနိုင်သည့် အရာများပင် ဖြစ်ကြ၏။ ရမ္မက်ဇောကပ်ငြိမှုကြောင့် လူတစ်ဦးအား ကာယဉာဏစွမ်းအင် တိုးပွား လာစေမှုမျိုးကို အခြားမည်သည့် အကြောင်းအရာကမျှ ဖြစ်မလာစေနိုင်ပါ။

ဦးစားပေးမှုများကို ပြန်လည်နေရာချထားခြင်း

အက်တလန်တာသို့ ပြောင်းရွှေ့ခဲ့ကြပြီးနောက် ကျွန်ုပ်၏ အရေးအကြီးဆုံး ဦးစားပေးမှုမှာ မိသားစုအတွက် ပိုမို၍ အချိန်များများပေး ရန်အတွက် အခြားနယ်ပယ်များမှ ဖွဲ့ယူရေးပင် ဖြစ်၏။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်က ထိုကိစ္စကို ဇနီးဖြစ်သူ မာဂရက်နှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခဲ့ပြီး ကျွန်ုပ် တို့၏ အချိန်သုံးစွဲမှုသည် မည်သို့မည်ပုံဖြစ်သင့်ကြောင်း သဘောတူညီချက် တစ်ရပ်ရရှိခဲ့ပါသည်။ ထို့နောက် ရှေ့လာမည်နှစ်တွင် ကျွန်ုပ်၏ ဦးစားပေး မှုများအား သုံးသပ်ရန်နှင့် ကျွန်ုပ်၏အချိန်အား မည်သို့မည်ပုံသုံးစွဲရမည်ကို ဆုံးဖြတ်နိုင်ရန်အတွက် ကျွန်ုပ်၏ကုမ္ပဏီလေးခုမှ ဥက္ကဋ္ဌများနှင့် အဓိကကျ သော အခြားဝန်ထမ်းအချို့ကို စုစည်းဖိတ်ခေါ်လိုက်၏။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကိစ္စရပ်များကို ဆွေးနွေးကြရင်းနှင့် ကျွန်ုပ်က ၎င်းတို့အတွက် ဆောင်ရွက် ပေးရမည့် လိုအပ်ချက်များကို တင်ပြလာကြ၏။ ကျွန်ုပ်ကလည်း ကျွန်ုပ်၏ အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ၎င်းတို့နှင့် ခွဲဝေခံစားခဲ့သည်။ အရေးပါသော ဦးစားပေး နယ်ပယ်များ၌ ကျွန်ုပ်က အချိန်မည်မျှ သုံးစွဲရမည်ကို ၎င်းတို့နှင့်အတူ တကွ အတည်ပြုခဲ့ကြသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ ညှိနှိုင်း၍ရခဲ့သည်မှာ ဤသို့ဖြစ်ပါ သည်။

နယ်ပယ်	သတ်မှတ်ခွင့်ပြုသောအချိန်
၁။ ခေါင်းဆောင်မှု	၁၉ ရာခိုင်နှုန်း
၂။ ဆက်သွယ်မှု	၃၈ ရာခိုင်နှုန်း
၃။ တီထွင်မှု	၃၁ ရာခိုင်နှုန်း
၄။ ချိတ်ဆက်မှု	၁၂ ရာခိုင်နှုန်း

ကျွန်ုပ်သည် နယ်ပယ်တစ်ခုစီတွင် လှိုက်လှိုက်လှဲလှဲ ပါဝင်ရန် စိတ်အားထက်သန်လျက်ရှိပါသည်။ ထိုနယ်ပယ်လေးခုစလုံးသည်

အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် ကြံ့ခိုင်ရေးတို့အတွက် မရှိမဖြစ် လိုအပ်ကြပါ၏။ ထို့အပြင် ကျွန်ုပ်၏ အချိန်ပေးခဲ့မှုများအတွက် လည်း အကျိုးကျေးဇူးအများဆုံး ပြန်လည်ရရှိခဲ့ပါ၏။ ယနေ့အချိန်အထိ ဤ လမ်းညွှန်ချက်များသည် ကျွန်ုပ်၏ ကုမ္ပဏီများနှင့် ကျွန်ုပ်အတွက် ကောင်းစွာအသုံးဝင်လျက်ရှိနေပါသည်။ သို့ရာတွင် နှစ်စဉ်နှစ်တိုင်း ထိုအချက်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီးနောက် ကျွန်ုပ်တို့အနေနှင့် မည်မျှ ထိရောက်မှုရှိသည်ကို လေးလေးနက်နက် သုံးသပ်ရမည်ဖြစ်ပါ၏။ လှုပ်ရှားမှုသည် ဆောင်ရွက်ပြီးစီးမှုဖြစ်သည်ဟု တထစ်ချမဆိုနိုင်ပါ။ လုပ်ငန်းများကို ဆက်လက်၍ ထိရောက်မှုရှိနေစေလိုပါက ကျွန်ုပ်တို့သည် ဦးစားပေးမှုဥပဒေအတိုင်း ဆောင်ရွက်နေကြရမည်သာ ဖြစ်ပါ၏။

ဦးစားပေးမှုများသည် ၎င်း၏ အဓိကလုပ်ငန်းဖြစ်သည်။

ခေါင်းဆောင်ကြီးများအားလုံး၏ ဘဝကို သုံးသပ်ကြည့်မည် ဆိုပါက အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်များသည် ဦးစားပေးမှုများကို ဖြစ်မြောက်အောင် အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့ကြကြောင်း တွေ့ရှိရပါလိမ့်မည်။ နော်မန်ရှပ်စ် ကော့ဖ်သည် ကွပ်ကဲမှုတာဝန်အသစ်တစ်ခု၏ အလိုလိုသိမှု အရည်အချင်း တစ်မျိုးတည်းကိုသာ အားကိုးအားထားပြုခြင်း မဟုတ်ဘဲ သူကွပ်ကဲရမည့် တပ်၏ ဦးစားပေးမှုများကိုပါ ထပ်မံ၍စစ်ဆေးလေ့ရှိသည်။ လီအိုင်ယာ ကော့ကာက ခရိုက်စလာကော်ပိုရေးရှင်းအား တာဝန်ယူလိုက်ရသည့်အခါ ပထမဦးဆုံး ၎င်းဆောင်ရွက်သည့်အလုပ်မှာ ခရိုက်စလာကော်ပိုရေးရှင်း၏ ဦးစားပေးမှုများကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ပေးလိုက်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ နယ်သစ် ရှာဖွေသူ Roald Amundsen သည် တောင်ဝင်ရိုးစွန်းသို့ ၎င်း၏အဖွဲ့အား ဦးဆောင်၍ သွားရောက်ခဲ့ပြီး ချောချောမောမော ပြန်လည်ရောက်ရှိလာနိုင်

ခဲ့ခြင်းမှာလည်း မှန်ကန်သော ဦးစားပေးမှုများကို ချမှတ်နိုင်ခဲ့သောကြောင့် ပင် ဖြစ်ပါသည်။

ဦးစားပေးမှုဥပဒေနှင့် ပတ်သက်လာပါက ယနေ့ကာလတွင် ဂျင်နရယ်အီလက်ထရစ်ကုမ္ပဏီကြီး၏ ချယ်ယာမင်နှင့် အမှုဆောင် အရာရှိချုပ် ဂျက်ခဲလ်ချ်သည် အထိရောက်ဆုံးခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်နေပေ၏။ ဂျက်ခဲလ်ချ်သည် ၁၉၈၁ ခုနှစ်တွင် ဂျင်နရယ်အီလက်ထရစ် ကုမ္ပဏီ၏ ခေါင်းဆောင်တာဝန်ကို ယူခဲ့ရသည်။ ထိုအချိန်တွင် ဂျင်နရယ်အီလက်ထရစ်သည် အခြေအနေကောင်းမွန်နေပြီးလျှင် ကုမ္ပဏီ သက်တမ်းမှာ နှစ်ပေါင်း ၉၀ ရှိခဲ့ပြီဖြစ်၏။ ကုမ္ပဏီ၏ အစုရှယ်ယာများကို တစ်ရှယ်ယာလျှင် ၄ ဒေါ်လာနှုန်းနှင့် အရောင်းအဝယ်ပြုလုပ်နေကြ၏။ ကုမ္ပဏီ၏ ပုံသေပိုင်ဆိုင်မှုတန်ဖိုးမှာ ဒေါ်လာ ၁၂ ဘီလီယံခန့်ရှိပြီး စတော့ရှယ်ယာဈေးကွက်မှ အကောင်းဆုံးကုမ္ပဏီများထဲတွင် အဆင့် ၁၁ ၌ရှိနေ၏။ ထိုကုမ္ပဏီသည် ပမာဏကြီးမားပြီး ပစ္စည်းမျိုးစုံကို ထုတ်လုပ် ပေးလျက်ရှိသည်။ မဟာဗျူဟာမြောက်လုပ်ငန်းပေါင်း ၃၅၀ ခန့်ကိုလည်း ဆောင်ရွက်လျက်ရှိ၏။ သို့ရာတွင် ဂျက်ခဲလ်ချ်က ဤကုမ္ပဏီသည် ပို၍ကောင်းမွန်လာနိုင်သည်ဟု ယုံကြည်ထား၏။ ၎င်း၏မဟာဗျူဟာ မည်သို့ပါနည်း။ သူက ဦးစားပေးမှုဥပဒေကို အသုံးပြုခဲ့ခြင်းပင် ဖြစ်ပါ သည်။

၎င်းက ကုမ္ပဏီကို ခေါင်းဆောင်ပြီးနောက် ၂ လအတောအတွင်း မှာပင် ကုန်မာပစ္စည်းတော်လှန်ရေးဟု ၎င်းကိုယ်တိုင်အမည်ပေးထားသော အစီအစဉ်တစ်ရပ်ကို စတင်ဆောင်ရွက်လေတော့၏။ အဆိုပါဆောင်ရွက် ချက်က ကုမ္ပဏီ၏ ပုံသဏ္ဍာန်နှင့် အနှစ်သာရတို့ကို လုံးဝပြောင်းလဲသွား စေခဲ့ပါသည်။ ဂျက်ခဲလ်ချ်က-

ကုမ္ပဏီက ဆောင်ရွက်နေသည့် ရာပေါင်းများစွာရှိသော စီးပွားရေး

လုပ်ငန်းများနှင့် ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းများအား ကျွန်ုပ်တို့ကမူ တစ်ခုတည်း နှင့် စံထိုးကြည့်ခဲ့ပါ၏။ ၎င်းမူမှာ ထိုလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် ထိုပစ္စည်းသည် ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်တွင် နံပါတ်တစ် သို့မဟုတ် နံပါတ်နှစ် ဖြစ်နိုင်ပါသလားဟု ရှိပင်ဖြစ်၏။ ထိုကဲ့သို့ ဖြစ်မလာနိုင်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်း စုစုပေါင်း ၃၄၈ ခုအနက် အချို့ကို ပိတ်ပစ်လိုက်၏။ အချို့ကိုမူ ရုပ်သိမ်းလိုက်၏။ ၎င်းတို့အား ရောင်းချလိုက်ရာမှ ဒေါ်လာ ၁၀ ဘီလီယံခန့် ရရှိခဲ့ပါသည်။ ကုမ္ပဏီလက်ဝယ်၌ ကျန်နေသေး သည့် လုပ်ငန်းများတွင် ဒေါ်လာ ၁၈ ဘီလီယံ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံလိုက် ပြီးနောက် ပို၍ အားကောင်းလာအောင် ၁၇ ဘီလီယံတန်ဖိုးရှိ သော ပစ္စည်းများကိုလည်း ဝယ်ယူပံ့ပိုးထားလိုက်၏။

၁၉၈၉ ခုနှစ်တွင် ကုမ္ပဏီ၌ ကျန်ရစ်ခဲ့သောလုပ်ငန်းများမှာ ကမ္ဘာ့ အဆင့်မီလုပ်ငန်းပေါင်း ၁၄ ခုသာဖြစ်ပြီးလျှင် ၁၉၉၀ ဆယ်စုနှစ် ကာလ၌ ထိုလုပ်ငန်းအားလုံး၏ အနေအထားများသည် ကောင်းမွန် နေခဲ့ကြပါ၏။ ကမ္ဘာ့ဈေးကွက်တွင် ၎င်းတို့၏သက်ဆိုင်ရာ နယ်ပယ်အသီးသီး၌ အဆင့်တစ် သို့မဟုတ် အဆင့် ၂ နေရာ များတွင် အသီးသီးရှိနေခဲ့ကြ၏။

ဂျက်ခ်ဝဲလ်ချ်၏ ခွန်အားကောင်းသောခေါင်းဆောင်မှုနှင့် အာရုံ စူးစိုက်နိုင်မှုစွမ်းရည်တို့က ထူးကဲသော အကျိုးအမြတ်များကို ရရှိစေခဲ့ပါ ၏။ ယခု ဤစာကို ရေးသားနေစဉ်၌ GE ကုမ္ပဏီ၏ အစုရှယ်ယာ တစ်ရှယ်ယာအား ဒေါ်လာ ၈၀ နှင့် အရောင်းအဝယ်ပြုနေကြပြီ ဖြစ်ပါ သည်။ ဤကုမ္ပဏီသည် Fortune မဂ္ဂဇင်း၏ အဆိုအရ လက်ရှိတွင် အမေရိကန်နိုင်ငံ၌ လေးစားမှုအများဆုံးရရှိသော ကုမ္ပဏီတစ်ခုအဖြစ် ရပ်တည်လျက်ရှိပြီး မကြာသေးမီကမူ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ဒေါ်လာဘီလီယံ

၂၅၀ ကျော်နှင့် ကမ္ဘာပေါ်၌ တန်ဖိုးအကြီးမားဆုံးသော ကုမ္ပဏီလည်း ဖြစ်နေပြီ ဖြစ်ပါ၏။

ဂျီအီးကုမ္ပဏီအား မည်သည့် ကိစ္စရက်က ကမ္ဘာပေါ်တွင် အကောင်းဆုံးကုမ္ပဏီ ဖြစ်လာစေခဲ့ပါသနည်း။ ဂျက်ခ်ဝဲလ်ချ်၏ ခေါင်းဆောင် မှု စွမ်းရည်တွင် ဦးစားပေးမှုဥပဒေသကို ကိုင်တွယ်သုံးစွဲခဲ့သောကြောင့် ဖြစ်ပါ၏။ သူသည် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်နေမှုများအား မည်သည့်အခါကမှ ပြီးမြောက်အောင်မြင်မှုအဖြစ် မှားယွင်းစွာ မမှတ်ယူခဲ့သောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါ၏။ ဝန်ထမ်းများအား အမှန်တကယ် အရေးပါသည့် ကိစ္စရပ်များ၌ အာရုံစူးစိုက်စေမျှသာလျှင် အကြီးမားဆုံးအောင်မြင်မှုကို ရရှိလိမ့်မည်ဟု သူသိထားခဲ့သောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါသည်။

ယခုသင်က အချိန်ယူပြီးနောက် သင်၏ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ဦးစားပေးမှုများကို ပြန်၍သုံးသပ်ကြည့်ပါ။ ၁၉၈၀ ဆယ်စုနှစ်က ဂျီအီး ကုမ္ပဏီကဲ့သို့ ဆန်စစ်ရာကျည်ပွေ့လိုက်နေသော ကုမ္ပဏီဖြစ်နေပါသလား။ သို့တည်းမဟုတ် သင်သည် အကျိုးအမြတ် အများဆုံးရရှိသည့် လုပ်ငန်း အနည်းငယ်အပေါ်၌သာ အာရုံစူးစိုက်ထားခဲ့ပါသလား။ အကယ်၍ သင် သည် ဦးစားပေးမှု ဥပဒေသကို လိုက်နာခြင်း မရှိပါက ပလိုင်းပေါက်နှင့် ဖားကောက်နေသူတစ်ဦးသာ ဖြစ်နေပါလိမ့်မည်။

(၁၈)

အနစ်နာခံမှု ဥပဒေသ

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် ထိပ်ဆုံးသို့ ရောက်နိုင်အောင် အနစ်နာခံရပေမည်

အမေရိကန်စီးပွားရေးသမိုင်းတွင် မယုံကြည်နိုင်လောက်အောင် တစ်ဖြစ်လဲ သွားစေမှုတစ်ရပ်က အနစ်နာခံမှုဥပဒေသကို ထူးထူးခြားခြား ထင်ရှားသွားစေခဲ့လေသည်။ ထိုဖြစ်ရပ်မှာ ၁၉၈၀ ဆယ်စုနှစ် အစောပိုင်းက ခရိုက်စလာကော်ပိုရေးရှင်း၌ ဖြစ်ပွားခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါ၏။ အတိတ်ဇာတ်ကြောင်း၌ အောင်မြင်မှုရရှိခဲ့သည့်တိုင်အောင် ခရိုက်စလာကော်ပိုရေးရှင်းသည် ထိုစဉ်က ကမောက်ကမဖြစ်နေခဲ့ပါသည်။ ဤကုမ္ပဏီသည် ဝေါလ်တာခရိုက်စလာက “မက်ဆဲလ်” နှင့် “ချောလ်မားစ်” မော်တော်ကားကုမ္ပဏီများအား ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းပြီးနောက် ထိုလုပ်ငန်းကို ၎င်း၏ နာမည်ဖြင့် စတင်တည်ထောင်လိုက်သော ၁၉၂၀ ဆယ်စုနှစ် အလယ်ပိုင်းလောက်ကစ၍ တည်ရှိခဲ့သော ကုမ္ပဏီဖြစ်၏။ ၁၉၈၂ ခုနှစ်တွင် ၎င်းက ‘ဒေါ်ချ်’ နှင့် ‘ပလီးမောက်’ တို့ကို ဝယ်ယူခဲ့၏။ သူကွယ်လွန်သော ၁၉၄၀ ပြည့်နှစ်တွင် ခရိုက်စလာကော်ပိုရေးရှင်းသည် ဖို့ဒ်မော်တာကားကုမ္ပဏီကို ကျော်တက်ပြီးနောက် ဂျင်နရယ် မော်တော်ကားကုမ္ပဏီပြီးလျှင် ဒုတိယ

အကြီးဆုံးသော မော်တော်ကားကုမ္ပဏီအဖြစ် ရပ်တည်နေပြီဖြစ်၏။ ထိုကုမ္ပဏီသည် အကြီးအကျယ်အောင်မြင်ခဲ့သော ဇာတ်လမ်းတစ်ပုဒ်ပင် ဖြစ်၏။ တစ်ချိန်တွင် ခရိုစလာသည် နိုင်ငံတွင်းရှိ စုစုပေါင်းမော်တော်ကား ဈေးကွက်၏ ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းကို ရရှိခဲ့ဖူးပါသည်။

ခရိုက်စလာကုမ္ပဏီသည် ၁၉၆၀ ဆယ်စုနှစ်တစ်လျှောက်တွင် အတန်အသင့် ခိုင်မာမှုရှိခဲ့သည်။ ခရိုက်စလာကုမ္ပဏီက ထုတ်လုပ်သော မော်တော်ကားများ၏ ဝိသေသလက္ခဏာမှာ ဆန်းသစ်တီထွင်ထားသော အင်ဂျင်နီယာအတတ်ပညာပင် ဖြစ်တော့၏။ ဥပမာအနေနှင့် ခရိုစလာမှ အင်ဂျင်နီယာများက မော်တော်ကားအင်ဂျင်အား အီလက်ထရွန်းနစ်နည်းဖြင့် စက်နိုးသောစနစ်ကို ပထမဦးဆုံး တီထွင်ခြင်း၊ ဟိုက်ဒရောလစ်စနစ်သုံး ဘရိတ်များကို ပထမဦးဆုံး တီထွင်ခြင်း၊ မော်တော်ကားခေါင်မိုးအောက်၌ ကွန်ပျူတာတပ်ဆင်မှုကို ပထမဦးဆုံး တီထွင်ခြင်း စသည်တို့ကို ဆောင်ရွက် နိုင်ခဲ့ကြသည်။ ၎င်းအပြင် ၁၉၆၀ ဆယ်စုနှစ်အတွင်းက ခရိုက်စလာ မော်တော်ကားကုမ္ပဏီသည် အရည်အသွေး အလွန်ကောင်းမွန်သည်ဟု နာမည်ကျော်ကြားသော Barracuda, Dodge Daytona နှင့် Plymouth Road Runner စသည့် မော်တော်ကားမိုဒယ်များကို ထုတ်လုပ်ရောင်းချခဲ့၏။

အကြီးကျယ်ဆုံး နိမ့်စင်းသွားမှု

သို့ရာတွင် ၁၉၇၀ ဆယ်စုနှစ်သို့ ရောက်ရှိလာသောအခါ ခရိုက်စလာကုမ္ပဏီသည် လျှင်မြန်စွာ ကျဆင်းနေခဲ့လေပြီ။ ၁၉၇၈ ခုနှစ်တွင် ဈေးကွက်၌ ယခင်ကရရှိထားသော ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းမှ မဖြစ်စလောက်ပမာဏ ဖြစ်သော ၁၁ ရာခိုင်နှုန်းသို့ ကျဆင်းလာခဲ့သည်။ အစစအရာရာသည်လည်း ပို၍ဆိုးရွားသည်ထက် ဆိုးရွားလာခဲ့၏။ ဤအဖွဲ့အစည်းသည် ဒေဝါလီခံ ရတော့မည် အနေအထားဆီသို့ ဦးတည်နေလေပြီ။ ထို့နောက် ၁၉၇၈

ခုနှစ်တွင် ခေါင်းဆောင်သစ်တစ်ဦးကို ခေါ်ယူခန့်ထားလိုက်လေ၏။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်၏အမည်က လီအိုင်ယာကော့ကာ။ သူသည် ဖို့ဒ်မော်တော်ကား ကုမ္ပဏီ၌ အောက်ခြေမှ အဆင့်ဆင့်တက်ခဲ့ရပြီး သမ္မာရှိသော ကျွမ်းကျင် သူတစ်ဦးဖြစ်၏။ သူသည် အင်ဂျင်နီယာတစ်ဦးအဖြစ် ပညာသင်ယူခဲ့ သော်လည်း ၎င်း၏ကိုယ်တိုင်ဆန္ဒပြုချက်အရ ၁၉၄၀ ဆယ်စုနှစ်က ပင်ဆဲလ်ဗေးနီးယားပြည်နယ်တွင် ဖို့ဒ်မော်တော်ကားများကို ရောင်းချသူ အဖြစ်နှင့် စတင်ခဲ့ရသူ ဖြစ်သည်။ ထို့နောက် တဖြည်းဖြည်းနှင့် မစ်ချီဂန် ပြည်နယ်၊ ဒီယားဘွန်းမြို့ရှိ ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီ ရုံးချုပ်သို့ရောက်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်၏။ သူရုံးချုပ်၌ရှိနေစဉ် မော်တော်ကားလောက၌ အသစ်တီထွင်လိုက်သည့် Lincoln Continental Mark III နှင့် အကျော်ဇေယျဖြစ်ခဲ့သော Mus- tang မော်တော်ကားများအား ထုတ်လုပ်သည့် အင်ဂျင်နီယာအဖွဲ့များကို ဦးဆောင်ခဲ့သူဖြစ်၏။

၁၉၇၀ ပြည့်နှစ်တွင် အိုင်ယာတော့ကာသည် ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီတွင် ချယ်ယာမင်ဟင်နရီဖို့ဒ် (ဒုတိယ) ၏လက်အောက်၌ ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရှိသည့် အမြင့်ဆုံးရာထူးဖြစ်သော ဥက္ကဋ္ဌရာထူးကို ရရှိခဲ့၏။ အိုင်ယာကော့ကာ သည် ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီတွင် စုစုပေါင်း ၃၂ နှစ်တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့၏။ ၁၉၇၈ ခုနှစ်တွင် ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီမှ အိုင်ယာကော့ကာ ထွက်ခွာလာသောအခါ သူခေါင်းဆောင်မှုပေးခဲ့သော နောက်ဆုံး ၂ နှစ်တာကာလအတွင်း၌ ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီသည် နှစ်စဉ်ဒေါ်လာ ၁ . ၈ ဘီလီယံမြတ်စွန်းနေခဲ့လေပြီ။ ထိုကုမ္ပဏီမှ သူထွက်ခွာလာခဲ့ရမှုမှာ စိတ်ချမ်းသာဖွယ် မရှိသော်လည်း နစ်နာကြေးအဖြစ် တစ်လုံးတစ်ခဲတည်း ရရှိခဲ့သော ငွေကြေးပမာဏနှင့် သူပိုင်ဆိုင်သော စတော့ရှယ်ယာတန်ဖိုးတို့အရ အလုပ်မလုပ်တော့ဘဲ ထိုင်စားနိုင်သည့် အနေအထား၌ ရှိနေခဲ့လေသည်။ သို့ရာတွင် သူဖို့ဒ် ကုမ္ပဏီမှ ထွက်ခွာလာခဲ့စဉ်က အသက် ၅၄ နှစ်သာရှိနေသေးရာ

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုအတွက် သူ့အနေနှင့် ဆက်လက် ဆောင်ရွက် ပေးနိုင်သည့် အရည် အများအပြား ကျန်ရှိနေသေးကြောင်းကို သူသိလေသည်။

ကယ်တင်မည့်ခေါင်းဆောင်

ခရိုက်စလာကော်ပိုရေးရှင်းက ၎င်းအား လာရောက်လက်တွဲဖို့ ဖိတ်ခေါ်လိုက်ခြင်းသည် လီအိုင်ယာကော့ကာအတွက် ၎င်း၏ဘဝတစ်သက် တာတွင် ရတောင့်ရခဲ စိန်ခေါ်မှုကြီးတစ်ရပ်နှင့် ရင်ဆိုင်ရန် အခွင့်အရေးရရှိ သွားစေခဲ့ခြင်းပင် ဖြစ်တော့သည်။ ထိုအချိန်က ခရိုက်စလာ၏ ချယ်ယာမင် အဖြစ် ဆောင်ရွက်နေသော ‘ဂျွန်ရီကာဒို’က ကုမ္ပဏီဆက်လက်ရှင်သန်နိုင်စေ ရန်အတွက် ၎င်းကိုယ်တိုင်ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်စွမ်းမရှိသော ခွန်အားပြည့်ဝ သည့် ခေါင်းဆောင်မှုမျိုး လိုအပ်နေကြောင်း သတိပြုမိသည်။ အိုင်ယာ ကော့ကာ၏ အဆိုအရ ဂျွန်ရီကာဒိုအနေနှင့် သူသည် ဦးခေါင်းသို့ရောက် သည်အထိ စုံးစုံးနစ်မြုပ်နေပြီဖြစ်ကြောင်းကို သိရှိသည့်အတွက် ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီ ၌ ဆောင်ရွက်ခဲ့ဖူးသူအား ခရိုက်စလာ၏ ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ခေါ်ယူလိုခြင်း ဖြစ်သည်ဟု ဆိုသည်။ လူချင်းလဲသည့်အနေနှင့် ၂ နှစ်အတောအတွင်း ရီကာဒိုက ထိုရာထူးမှ ဖယ်ပေးမည် ဖြစ်သည်။ ဤနည်းဖြင့် အိုင်ယာကော့ ကာသည် ချယ်ယာမင်နှင့် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်ဖြစ်လာပြီးလျှင် ကုမ္ပဏီ ကောင်းစားရေးအတွက် ရီကာဒိုက ၎င်းကိုယ်တိုင် အနစ်နာခံမည် ဖြစ် သည်။ ရလဒ်အနေနှင့် အိုင်ယာကော့ကာသည် သူတစ်သက်လုံး စိတ်ကူး ယဉ်ခဲ့သော အိပ်မက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ဖို့ အခွင့်အရေးရရှိလာမည် ဖြစ်၏။ ထိုအိပ်မက်မှာ ကုမ္ပဏီကြီး သုံးခုအနက်မှ တစ်ခုခု၏ ထိပ်ဆုံးက ပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်လာစေရေးပင်တည်း။

ထိပ်ဆုံးသို့ရောက်ရှိရေးအတွက် အိုင်ယာကော့ကာက စွန့်လွှတ်ခဲ့၏

အိုင်ယာကော့ကာက ထိုအလုပ်ကို လက်ခံလိုက်ပါ၏။ သို့ရာတွင် ၎င်းအဖို့ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အနစ်နာခံမှုများနှင့် စတင်ခဲ့ရပါသည်။ ပထမကိစ္စမှာ ငွေရေးကြေးရေးဖြစ်၏။ ခရိုက်စလာကုမ္ပဏီ၌ ၎င်းလက်ခံ လိုက်သော လစာမှာ ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီ၌ သူရရှိခဲ့သော လစာ၏ တစ်ဝက်ထက် အနည်းငယ်မျှသာ ပိုမိုပါ၏။ ဒုတိယအနစ်နာခံမှုမှာ ၎င်း၏မိသားစုဘဝ ပင် ဖြစ်သည်။ ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီတွင် သူရှိစဉ်က အိုင်ယာကော့ကာအနေနှင့် တနင်္လာမှ သောကြာနေ့အထိသာ အလုပ်ကို ပင်ပင် ပန်းပန်းလုပ်သူအဖြစ် ဂုဏ်ယူသူဖြစ်၏။ သူသည် စနေ၊ တနင်္ဂနွေနှင့် သောကြာနေ့ည အများစု ကို ၎င်းမိသားစုအတွက် ဖယ်ထားလေ့ရှိ၏။ ထို့အပြင် အလုပ်ပြီးစီးချိန်၌ သူနေအိမ်သို့ ပြန်လာသောအခါတွင် ပြဿနာများကို ရုံးခန်း၌ ချန်ထားခဲ့ လေ့ရှိသည်။

သို့ရာတွင် ယခုအခါ ခရိုက်စလာကို ဦးဆောင်မှုပေးရန်အတွက် သူသည် နေ့စဉ် ၂၄ နာရီနီးပါး အလုပ်လုပ်နေရပြီ ဖြစ်ပါ၏။ ပို၍ဆိုးရွား သည်မှာ သူအိမ်ပြန်ရောက်လာသော်လည်း အိပ်မပျော်တော့ခြင်းပင်။ အိုင်ယာကော့ကာက ထိုကုမ္ပဏီသည် အလွန်ကြီးမားသည့် ကုမ္ပဏီကြီး တစ်ခုဖြစ်သော်လည်း ကုန်စုံဆိုင်ကလေးတစ်ဆိုင်ကဲ့သို့ စီမံကွပ်ကဲခဲ့ကြ ကြောင်း ငွေကြေးစနစ် သို့မဟုတ် ထိန်းချုပ်မှုများမရှိ။ ထုတ်လုပ်မှုနှင့် ဖြန့်ဖြူးမှုလုပ်ငန်းများမှာ ကမောက်ကမဖြစ်နေကြ၏။ ထုတ်ကုန်ပစ္စည်း များကို ညံ့ဖျင်းစွာ ထုတ်လုပ်နေကြ၏။ ထို့အပြင် ဌာနကြီးများကိုလည်း စိမ့်ခန့်ခွဲနေကြသော ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌအားလုံးနီးပါးသည် နယ်ရှင်ပယ်ရှင် စိတ်ဓာတ်မျိုးရှိနေကြပြီး အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအနေနှင့် စုစည်းစည်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးကို ငြင်းဆန်နေသူများ ဖြစ်ကြသည်။ ကုမ္ပဏီ တစ်ခုလုံး၌ စိတ်ဓာတ်ကျဆင်းနေခဲ့ကြသည်မှာ အဝီစိသို့ ရောက်သလောက်

နီးပါးပင် ဖြစ်နေကြ၏။ ဝယ်ယူသူများအပေါ် သစ္စာရှိမှုဆိုသော အချက်၌ လည်း အညံ့ဖျင်းဆုံးဖြစ်နေပြီးလျှင် ကုမ္ပဏီသည် ငွေကြေးဘက်တွင် ဆက်လက်၍ အရှုံးပေါ်နေဆဲ ဖြစ်ပါသည်။

လုပ်သမျှအားလုံး မအောင်မြင်သည့်အခါ နောက်ထပ်အနစ်နာခံမှုကို ဆောင်ရွက်ကြရပြန်၏

အောင်မြင်သောခေါင်းဆောင်များသည် မိမိအဖွဲ့အစည်းကို ပြန်လည်၍ ထူထူထောင်ထောင် ဖြစ်လာစေရန်အတွက် အနစ်နာခံသည့် စိတ်ထားမျိုးထားရှိရန် လိုအပ်ကြောင်းကို အိုင်ယာကော့ကာ သိရှိပါ၏။ နောက်တစ်ဆင့်သို့ တက်လှမ်းနိုင်ရန်အတွက် လုပ်သင့်လုပ်ထိုက်သော ကိစ္စရပ်များကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် ၎င်းတို့အနေနှင့် သဘောတူညီချက်ရရှိ ရန်လိုပါသည်။ အိုင်ယာကော့ကာသည် သုံးနှစ်တာကာလအတွင်း ၎င်း၏ ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌ စုစုပေါင်း ၃၅ ယောက်အနက် ၃၃ ယောက်ကို အလုပ်က ထုတ်ပစ်ခဲ့ရ၏။ သို့တိုင်အောင် အခြေအနေ အရပ်ရပ်သည် ဆက်လက်၍ ဆိုးရွားနေဆဲပင် ဖြစ်သည်။ နိုင်ငံအနေနှင့် အလွန်ဆိုးရွားသော စီးပွားရေး ပျက်ကပ်နှင့် ကြုံနေကြရသလို အတိုးနှုန်းများကလည်း ၎င်းတို့တွေ့ဖူးသမျှ တွင် အမြင့်မားဆုံးဖြစ်နေခဲ့သည်။ ၁၉၇၉ ခုနှစ် အစောပိုင်းက ရှားဘုရင် နန်းချခံလိုက်ရသည့်အခါတွင် ရေနံဈေးနှုန်းများသည် တိုးတက်သွားခဲ့ ပါ၏။ ခရိုက်စလာ၏ ဈေးကွက်ဝေစုမှာလည်း မဖြစ်စလောက် ၈ ရာခိုင်နှုန်း အထိ ကျဆင်းသွားခဲ့သည်။ အိုင်ယာကော့ကာက ကြိုးကြိုးစားစား ဆောင်ရွက်ခဲ့သော်လည်း အနစ်နာခံမှုဥပဒေသက အသုံးမဝင်တော့သလို ဖြစ်နေခဲ့ပါသည်။

အိုင်ယာကော့ကာက ဖိုဒ်ကုမ္ပဏီမှ အနားယူခဲ့ကြသည့် မော်တော် ကားလုပ်ငန်း၌ အတော်ဆုံးသောခေါင်းဆောင်များနှင့် အားဖြည့်ပြီးလျှင်

ကုမ္ပဏီကို ပြန်လည်တည်ဆောက်နိုင်ရန် ပင်ပင်ပန်းပန်း ဆောင်ရွက်လျက် ရှိ၏။ သူက ဖြတ်တောက်၍ရသော အသုံးစရိတ်များကို ဖြတ်တောက်ပစ် ၏။ သို့ရာတွင် ထိုလုပ်ရပ်များက ခရိုက်စလာကုမ္ပဏီအား မြှင့်တင်ပေး နိုင်ခဲ့ခြင်းမရှိပါချေ။ ခရိုက်စလာသည် ဒေဝါလီခံရတော့မည့် အနေအထား သို့ ဦးတည်နေပြီ ဖြစ်ပါ၏။ အိုင်ယာကော့ကာသည် အကြီးမားဆုံး ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အနစ်နာခံမှုတစ်ခုနှင့် ရင်ဆိုင်ရတော့မည် ဖြစ်ပါ သည်။ သူက ရှေ့မျက်နှာနောက်ထားပြီးလျှင် စရိုက်စလာကော်ပိုရေးရှင်း သို့ ငွေချေးပါရန် အစိုးရအား အသနားခံရပေတော့သည်။

ဖိုဒ်ကုမ္ပဏီ၌ သူရှိခဲ့စဉ်က အိုင်ယာကော့ကာသည် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၌ မည်သည့်ပုံစံနှင့်မဆို အစိုးရ၏ ပါဝင်ပတ်သက်မှုများကို ပြင်းပြင်းထန်ထန် ဝေဖန်သူတစ်ဦးအဖြစ် နာမည်ကျော်ကြားခဲ့၏။ ထို့ကြောင့် ၎င်းက အကူအညီရရှိရေးအတွက် အောက်လွှတ်တော်သို့ ချဉ်းကပ်သည့်အခါတွင် သူနှင့်ပတ်သက်၍ မည်သူကမှ သက်သက်ညာညာ မပြောခဲ့ကြချေ။ နောက်ပိုင်းတွင် အိုင်ယာကော့ကာက ထိုအဖြစ်အပျက်ကို ယခုလိုဆွေးနွေးတင်ပြခဲ့ပါ၏။

ကွန်ဂရက် (အောက်လွှတ်တော်)နှင့် မီဒီယာ သမားများ၏ စိတ် ထဲ၌ ကျွန်ုပ်တို့သည် အကုသိုလ်ဒုစရိုက်မှုများကို ကျူးလွန်သူများ အဖြစ် မြင်နေကြ၏။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဈေးကွက်၌ မဝင်နိုင်ခဲ့ကြ သဖြင့် ပြစ်ဒဏ်ခတ်မှုကို ရေရေလည်လည် ခံခဲ့ကြရ၏။ အောက် လွှတ်တော်က စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများကို ပြုလုပ်ကြားနာနေစဉ်ကျွန်ုပ် တို့သည် အမေရိကန်စက်မှုလောက၌ မှားယွင်းမှုမှန်သမျှကို ကျူး လွန်မိခဲ့ကြသည့် သက်ရှိထင်ရှား သတ္တဝါများအဖြစ် တစ်ကမ္ဘာ လုံး၏ ရှေ့မှောက်တွင် စင်တင်ပြသမှုကို ခံခဲ့ကြရပါသည်။ ကျွန်ုပ် တို့သည် သတင်းစာခေါင်းကြီးများထံ၌ ယဉ်ကျေးဖွယ်ရာလက်မြောက်

အရှုံးပေးပြီး ဂုဏ်ကျက်သရေရှိစွာ အသေခံလိုစိတ် မရှိကြသူများ အဖြစ် အရှက်ခွဲ ခံခဲ့ကြရ၏။ ကျွန်ုပ်တို့၏ဇနီး များနှင့် သားသမီး များသည် ဈေးဆိုင်တန်ကြီးများနှင့် ကျောင်းများတွင် အရယ်၊ အဟားခံကြရ၏။ ထိုကိစ္စမှာ လုပ်ငန်းကို ရုပ်သိမ်းပြီး အရှုံးခံ လိုက်သည်ထက်ပင် ပိုမို၍ ဈေးကြီးကြီးပေးဆပ်လိုက်ခြင်း ဖြစ် သကဲ့သို့က ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဆန်လှ၏။ ပြောင်ကျလွန်းလှ ၏။ ပြီးတော့ လွန်စွာနာကြည်းဖွယ်လည်း ကောင်းလှပါပေသည်။ ၎င်း၏ မာနအား အဆုံးစွန်အထိ လျှော့ချလိုက်နိုင်ခြင်းမှာ အိုင်ယာကော့ကာအဖို့ သူ့ရဲကောင်းဆန်သော အနစ်နာခံမှုပင် ဖြစ်သည်။ ထိုကိစ္စမျိုးကို ကော်ပိုရေးရှင်းထိပ်ပိုင်းရှိ အရာရှိတော်တော်များများက မည်သည့်အခါတွင်မှ ပြုလုပ်ကြလိမ့်မည် မဟုတ်ချေ။ သို့ရာတွင် ထိုကိစ္စ မှာ ကုမ္ပဏီကို ကယ်တင်နိုင်ရေးအတွက် သူပေးဆပ်ရမည့်တန်ဖိုး သာလျှင် ဖြစ်တော့၏။

ထိုအချိန်က သူ့အနစ်နာခံသောကိစ္စတစ်ရပ်ကိုမူ မီဒီယာသမား တို့က “အကောင်း” ရေးကြ၏။ ထိုကိစ္စမှ အိုင်ယာကော့ကာက ၎င်း၏ လစာအား ‘တစ်နှစ်လျှင် တစ်ဒေါ်လာ’ အထိ လျှော့ချပစ်လိုက်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ ထိုအချိန်က “ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာကို နမူနာပြုရလိမ့်မယ်။ သင်ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်နေပြီဆိုရင်တော့ လူတွေက သင့် လှုပ်ရှားမှု အတိုင်း လိုက်ပြီးဆောင်ရွက်ကြလိမ့်မယ်” ဟု သူပြောဖူး၏။ သူက ထိုသို့အနစ်နာခံမှုနှင့်အတူ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကိုလည်း အနစ်နာခံ ကြဖို့ တိုက်တွန်းနှိုးဆော်၏။ သူက ခရိုက်စလာမှ ထိပ်ပိုင်းအမှုဆောင် အရာရှိများအား လစာထဲမှ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းအဖြတ်ခံကြဖို့ မေတ္တာရပ်ခံ၏။ ထို့နောက်သူသည် ကုမ္ပဏီနှင့် အတူတူလက်တွဲ၍ လုပ်ကိုင်နေကြသော အလုပ်သမားသမဂ္ဂများနှင့် ဘဏ်များထံမှ အထူးအခွင့်အရေးများကို

တောင်းခံခဲ့ရာ ရရှိခဲ့ပါ၏။ ခရိုက်စလာကုမ္ပဏီအနေနှင့် အောင်မြင်မှုရှိရန် အတွက် ၎င်းတို့အားလုံး အနစ်နာခံမှုများကို ပူးတွဲ၍ခံယူကြမည် ဖြစ်သည်။ ခရိုက်စလာကုမ္ပဏီသည်လည်း အောင်မြင်မှုရရှိခဲ့ပါ၏။ ၁၉၈၂ ခုနှစ်သို့ ရောက်ရှိသောအခါ ခရိုက်စလာကုမ္ပဏီသည် ဒေါ်လာ ၉၂၅ သန်းကို Operating profit အဖြစ် ရရှိခဲ့သည်။ ကုမ္ပဏီသက်တမ်း တစ်လျှောက်လုံး တွင် အကောင်းဆုံးနှစ် ဖြစ်ပါ၏။ ၁၉၈၃ ခုနှစ်တွင်မူ ခရိုက်စလာကုမ္ပဏီ သည် ချေးယူထားငွေများကို ပြန်လည်ပေးဆပ်နိုင်ခဲ့၏။

ခရိုက်စလာသည် ဆက်လက်အောင်မြင်နေပါ၏။ ဆက်လက်၍ ဖွံ့ဖြိုးနေဆဲလည်း ဖြစ်သည်။ ခရိုက်စလာကုမ္ပဏီသည် ပြန်လည်တိုက်ခိုက် ခဲ့ပြီးနောက် ယနေ့အချိန်အခါတွင်မူ အမေရိကန်နှင့် ကနေဒါဈေးကွက်၏ ၁၆ ရာခိုင်နှုန်းကို ဝေစုအဖြစ် ရရှိနေပြီဖြစ်၏။ ထိုရာခိုင်နှုန်းမှာ အိုင်ယာ ကော့ကာ စတင်ဆောင်ရွက်စဉ်က ရရှိခဲ့သော ဈေးကွက်ရာနှုန်း၏ နှစ်ဆ ပင် ဖြစ်သည်။

ထို့နောက်ပိုင်းတွင် အိုင်ယာကော့ကာသည် ခရိုက်စလာမှ အနားယူခဲ့၏။ သို့ရာတွင် ၎င်း၏ခေါင်းဆောင်မှုက ခရိုက်စလာကို စက်မှု လုပ်ငန်းမြေပုံကြီးပေါ်တွင် ပြန်၍နေရာတစ်နေရာ ရရှိစေခဲ့သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် သူသည် အနစ်နာခံမှု ဥပဒေသအရ နမူနာပြုနိုင် ခဲ့သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်မှု၏ နှလုံးသား

ထိုဥပဒေသသည် အိုင်ယာကော့ကာအတွက် မှန်ကန်မှုရှိ သကဲ့သို့ အခြားခေါင်းဆောင်များအတွက်လည်း မှန်ကန်နေသည်သာ ဖြစ် ပါသည်။ သင်အထက်သို့ ရောက်ရှိရန်အတွက် စွန့်လွှတ်ရမည်သာဖြစ်ပါ ၏။ ယနေ့ကာလတွင် လူအများအပြားက ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများ၏

ထိပ်ဆုံးသို့ ရောက်ရှိလိုကြ၏။ ထိုနေရာသို့ ရောက်ရှိသွားသောအခါတွင် ၎င်းတို့အား လွတ်လပ်စွာ ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်နှင့် ဩဇာအာဏာတို့က စောင့်နေလိမ့်မည်ဟု ယူဆကြသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်မှု၏ သဘောသဘာဝအစစ်အမှန်သည် တကယ့်တကယ်အားဖြင့် အနစ်နာခံမှု သာ ဖြစ်ကြောင်းကို ၎င်းတို့သဘောမပေါက်ကြသေးသောကြောင့် ဖြစ်ပါ၏။

လူအများစုက ခေါင်းဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် သက်မွေးမှုပြုကြရာ၌ အစောပိုင်းတွင် အနည်းနှင့်အများဆိုသလိုပင် အနစ်နာခံရမှုများ ရှိလိမ့် မည်ဟု လက်သင့်ခံကြလေ့ရှိပါသည်။ လူအများသည် အလားအလာရှိသော အခွင့်အရေးများကို ရရှိနိုင်ရန်အတွက် အတော်များများကို စွန့်လွှတ်ခဲ့ကြရ ၏။ ဥပမာအဖြစ် တွမ်မာဖီသည် ဂျင်နရယ်မော်တော်ကားကုမ္ပဏီတွင် ၁၉၃၇ ခုနှစ်က စတင်ဝင်ရောက်ခဲ့၏။ သို့ရာတွင် ၎င်းရရှိမည့်တစ်လျှင် ဒေါ်လာတစ်ရာဆိုသည့် ငွေပမာဏမှာ ၎င်း၏ကုန်ကျစရိတ်ကိုပင် မကာမိ သောကြောင့် ထိုအလုပ်အား ငြင်းဆန်မိလှနီးပါး ဖြစ်ခဲ့ရ၏။ သူက ဂျင်နရယ် မော်တော်ကားကုမ္ပဏီတွင် အလုပ်လုပ်ခွင့်တည်းဟူသော အခွင့်အရေး အတွက် အနစ်နာခံထိုက်သည်ဟု တွေးမိသောကြောင့်သာလျှင် အစက အင်တင်တင်ဖြစ်နေသည့်တိုင်အောင် ထိုအလုပ်တွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင် လိုက်သည်။ သူမှန်ကန်ခဲ့ပါ၏။ တွမ်မာဖီသည် နောက်ဆုံးတွင် ဂျင်နရယ် မော်တော်ကားကုမ္ပဏီ၏ ဘုတ်အဖွဲ့ ချယ်ယာမင်ဖြစ်လာခဲ့ သော ကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါ၏။

ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များကို တွက်ချက်ခြင်း

အနစ်နာခံရမှုသည် ခေါင်းဆောင်မှုတွင် “မပြောင်းလဲသော

ကိန်းသေ” ဖြစ်၏။ ထိုအချက်သည် စဉ်ဆက်မပြတ် ဖြစ်ပွားနေသော ဖြစ်စဉ်တစ်ရပ်လည်း ဖြစ်သည်။ တစ်ပွဲတိုးကိစ္စမျိုး မဟုတ်ချေ။ ကျွန်ုပ်က ကျွန်ုပ်၏ သက်မွေးမှုလုပ်ငန်းကို သမင်လည်ပြန် ကြည့်လိုက်သည့်အခါ ရှေ့သို့ချီတက်သည့်အခါတိုင်း ကုန်ကျမှုများစွာ ရှိခဲ့သည်ကို ပြန်၍တွေ့ရှိ ရပါ၏။ ကျွန်ုပ်က သက်မွေးမှုလုပ်ငန်းကို ပြောင်းလဲလိုက်သည့်အခါတွင် လည်း ငွေရေးကြေးရေးနှင့် ပတ်သက်၍ ပြောင်းလဲမှုများရှိခဲ့သည်သာ ဖြစ်ပါ၏။

ကျွန်ုပ်၏ ပထမဦးဆုံးအလုပ်တာဝန်ကို လက်ခံလိုက်သည့်အခါ ၌ ကျွန်ုပ်တို့မိသားစု၏ ဝင်ငွေသည် လျော့နည်းကျဆင်းသွားခဲ့ရပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ကျွန်ုပ် ထိုအလုပ်တွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် အတွက် ကျွန်ုပ်၏ဇနီးမာဂရက်က ၎င်း၏ကျောင်းဆရာမအလုပ်ကို စွန့်လွှတ်လိုက်ရသောကြောင့်ဖြစ်ပါ၏။ ကျွန်ုပ်က အင်ဒီယားနားပြည်နယ်၊ မာရီယန်ရှိ ခရစ်ယာန်ဘာသာရေးရုံးချုပ်တွင် ဒါရိုက်တာရာထူးကို လက်ခံ ခဲ့စဉ်ကလည်း လစာလျော့နည်းသွားခဲ့ပါသည်။

ကျွန်ုပ်သည် တတိယမြောက်အလုပ်ဖြစ်သော သင်းအုပ်ဆရာရာထူး အတွက် လူတွေ့မေးမြန်းမှုကို ခံယူပြီးနောက် လစာမည်မျှ ရရှိမည်ကို မသိပါဘဲနှင့် ထိုရာထူးကို လက်ခံလိုက်ပါ၏။ (ယခင်လစာထက် နည်းပါ သည်) အချို့သောဘုတ်အဖွဲ့ဝင်လူကြီးများက ထိုကိစ္စအတွက် အံ့ဩ ကြောင်း ပြောကြသည့်အခါ ကျွန်ုပ်အနေနှင့် အလုပ်ကိုသာ ကောင်းမွန်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဆိုပါက လစာက သူ့အလိုလိုပြန်၍ ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက် ပါလိမ့်မည်ဟု ကျွန်ုပ်က ပြန်လည်ဖြေကြားခဲ့၏။ ၁၉၉၅ ခုနှစ်တွင် ကျွန်ုပ် သည် သာသနာ့ဘောင်၌ ၂၆ နှစ်ကြာဆောင်ရွက်ပြီးမှ ခေါင်းဆောင်မှု ဘာသာရပ်အား အချိန်ပြည့်ပို့ချနိုင်အောင် အလုပ်မှ နုတ်ထွက်လိုက်သော အခါ လစာကိုပါ စွန့်လွှတ်ခဲ့ရလေ၏။ သင်လျှောက်လှမ်းမည့် ခြေလှမ်း

တိုင်းသည် မှန်ကန်သည်ဟု သင်သိရှိပါက မည်သည့်အချိန်အခါတွင်မဆို အနစ်နာခံရန် ချီတုံချတုံဖြစ် မနေပါနှင့်။

သင်အထက်သို့ တက်လှမ်းနိုင်ရန် စွန့်လွှတ်ရပေလိမ့်မည်။

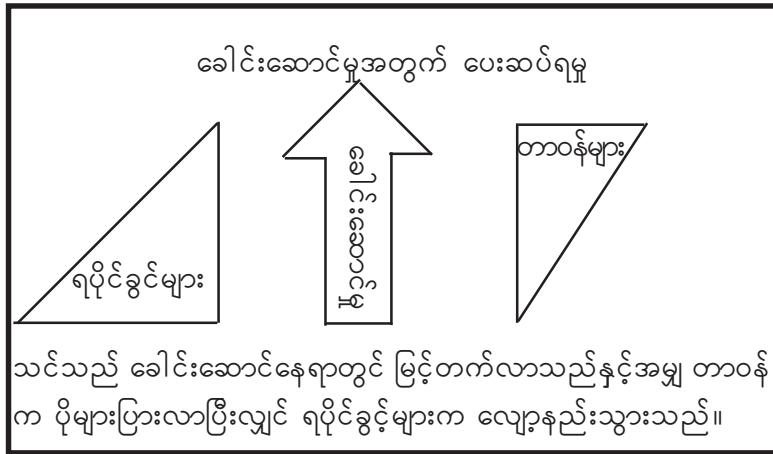
အထက်သို့ မြင့်တက်လိုသော ခေါင်းဆောင်များသည် တစ်ခါတစ်ရံတွင် လခလျော့နည်းမှုထက်ပို၍ပင် အနစ်နာခံကြရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် အခွင့်အရေးများကိုလည်း စွန့်လွှတ်ကြရမည် ဖြစ်ပါ၏။ ကျွန်ုပ်၏မိတ်ဆွေ ဂျီရယ်ဘရွတ်ခ်က “ခင်ဗျားက ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်လာတဲ့အခါ ကိုယ့်အကြောင်းကိုယ် ပြန်တွေးနိုင်ဖို့ အခွင့်အရေး ဆုံးရှုံးရသွားတယ်” ဟု ပြောဖူးပါ၏။ လူတိုင်းလူတိုင်း အနေနှင့် နစ်နာခံရမှုသာဝေသည် ကွဲပြားခြားနားကြမည်သာ ဖြစ်သည်။ ဥပမာ အိုင်ယာကော့ကာအတွက် အကြီးမားဆုံးအနစ်နာခံရမှုများသည် ၎င်း၏ သက်မွေးမှုလုပ်ငန်းတွင် အချိန်နောက်ကျမှ ပေါ်ပေါက်လာခဲ့ခြင်းဖြစ်၏။ ယခင်တောင်အာဖရိကနိုင်ငံ၏ သမ္မတဟောင်း F.W.de Klerk အဖို့မူ ၎င်း၏နိုင်ငံ၌ လူမျိုးရေးခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ရုပ်သိမ်းရန် ဆောင်ရွက်ရင်းနှင့် ၎င်းကိုယ်တိုင် သမတရာထူးကို လက်လွှတ်ဆုံးရှုံးခဲ့ရလေ၏။ အခြေအနေများသည် တစ်ယောက်နှင့်တစ်ယောက် တူညီကြမည်မဟုတ်သော်လည်း အခြေခံသဘောတရားက ကွဲပြားခြားနားမှုမရှိပါ။ ခေါင်းဆောင်မှု၏ အဓိပ္ပာယ်မှာ အနစ်နာခံမှုပင် ဖြစ်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်များသည် အထက်သို့ တက်နိုင်ရန်အတွက် စွန့်လွှတ်ကြရ၏။ ထိုအဆိုသည် မည်သည့်လုပ်ငန်းအမျိုးအစား၌မဆို ခေါင်းဆောင်တိုင်းအတွက် မှန်ကန်မှုရှိပါသည်။ မည်သည့်ခေါင်းဆောင်ကို မဆို မေးမြန်းကြည့်မည်ဆိုပါက ၎င်းသည် ထပ်မံတလဲလဲပင် အနစ်နာခံမှုများကို ပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်း သိရှိရပေလိမ့်မည်။ ထုံးစံအားဖြင့် ခေါင်းဆောင်

တိုင်းသည် အဆင့်ပိုမြင့်လာလေလေ အနစ်နာခံရမှုက ပို၍များလာလေလေ ပင် ဖြစ်ပါသည်။

ဒီဂျစ်တယ်ကော်ပိုရေးရှင်း၏ ချယ်ယာမင်နှင့် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် ရောဘတ်ပါးမားက ၎င်းအား လူတွေ့မေးမြန်းခန်းတစ်ခုတွင် “ကျုပ်ရဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှုပုံစံမှာတော့ လှုပ်ရှားဖို့နေရာ သိပ်ကိုနည်းပါတယ်။ တကယ်လို့ ခင်ဗျားက စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အလုပ်တစ်ခုကို လုပ်ချင်တယ်ဆိုရင် အဲဒါနဲ့ တစ်ပါတည်း တာဝန်နဲ့တာဝန်ခံမှုတွေကိုပါ လက်ခံရလိမ့်မယ်” ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ သူက ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် ပေးဆပ်ရမှုများကို ပြောပြနေခြင်းဖြစ်ပါ၏။

အကယ်၍ ခေါင်းဆောင်များသည် အထက်သို့ မြင့်တက်နိုင်ရန် စွန့်လွှတ်ရသည်ဆိုပါက ထိုနေရာ၌ ဆက်လပ်တည်မြဲနိုင်ရန်အတွက် ပို၍ပင် စွန့်လွှတ်ရပေလိမ့်မည်။ ဒဿနိကပညာရှင်နှင့် ကဗျာဆရာ Ralph Waldo Emerson က “သင်လက်လွှတ်လိုက်ရသည့် ကိစ္စရပ်တိုင်း၌ သင်က တစ်ခုခုကို မြတ်စွန်းလိုက်သည်သာ ဖြစ်ပါ၏။ သင်မြတ်စွန်းလိုက်သည့် ကိစ္စတိုင်း၌လည်း သင်က တစ်မျိုးမျိုးကို ဆုံးရှုံးရမည်သာ ဖြစ်ပေသည်” ဟု ဆိုခဲ့လေသည်။



သင်သည် အထက်သို့ပို့ရောက်လေလေ ပို၍ စွန့်လွှတ်ရလေလေဖြစ်၏

ကမ္ဘာပေါ်တွင် ဩဇာအရှိဆုံးပုဂ္ဂိုလ်သည် မည်သူနည်း။ ကျွန်ုပ်က အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ သမ္မတဖြစ်သည်ဟု ဆိုချင်ပါသည်။ အခြားအခြားသော လူပုဂ္ဂိုလ်တို့ထက် အမေရိကန်သမ္မတ၏ လုပ်ရပ်များက လူအများအပေါ်၌ ထိရောက်မှုရှိစေပါ၏။ လူအများဟု ဆိုရာ၌ အမေရိကန်နိုင်ငံသားများသာမကဘဲ၊ ကမ္ဘာအရပ်ရပ်ရှိ လူအများလည်း ပါဝင်ပါ၏။ သူသည် ထိုရာထူးအထိ ရောက်ရှိရန်အတွက်နှင့် ထိုရာထူးအား ဆုပ်ကိုင်ထားနိုင်ရေးအတွက် မည်သည်တို့ကို စွန့်လွှတ်ခဲ့ကြောင်း စဉ်းစားကြည့်လိုက်ပါ။ သူ၏အချိန်သည် သူ့ကိုယ်ပိုင်မဟုတ်တော့ပါ။ သူသည် စူးစမ်းစစ်ဆေးမှုကို အမြဲတမ်းခံယူနေရပြီး သူ၏မိသားစုသည်လည်း အလွန်ကြီးမားသော ဖိစီးမှုကို ခံနေကြရ၏။ ထိုလုပ်ငန်းတာဝန်ကိုဆောင်ရွက်နေစဉ်တွင် လူထောင်ပေါင်းများစွာတို့၏

အသက်ဇီဝိန်ကို နှုတ်ခြွေမည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကိုလည်း သူချမှတ်ပေးလိမ့်မည်။ သူထိုရာထူးမှ အနားယူသွားသည်တိုင်အောင် ၎င်းအားကိုယ်ထိလက်ရောက်ရန်မူများမှ အကာအကွယ်ပေးမည့် ထောက်လှမ်းရေးပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ၎င်း၏ ကျန်နေသေးသော ဘဝအစိတ်အပိုင်းတစ်ခုလုံးတွင် ပူးတွဲနေထိုင်သွားရပေလိမ့်မည်။

အနစ်နာခံမှုဥပဒေသအရ ခေါင်းဆောင်သည် ကြီးမြင့်လာသည်နှင့်အမျှ ပို၍ပို၍ စွန့်လွှတ်ရမည်သာဖြစ်၏။ မာတင်လူသာ ကင်းဂျူနီယာကဲ့သို့သော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်အကြောင်း စဉ်းစားကြည့်လိုက်စမ်းပါ။ ၎င်း၏ ဇနီး Coretta Scott King ရေးသားသော My Life with Martin Luther King, Jr., စာအုပ်ထဲ၌ “ကျွန်မတို့၏ တယ်လီဖုန်းသည် နေ့ရောညပါ အဆက်မပြတ် မြည်နေ၏။ ပြီးတော့ တစ်ယောက်ယောက်က မကြားဝံ့မနာသာစကားများကို ဆက်တိုက်ပြောဆိုနေပါ၏။ မကြာခဏဆိုသလိုပင် ကျွန်မတို့အနေနှင့် ဤမြို့မှ ပြောင်းရွှေ့မသွားပါက သတ်ဖြတ်ပစ်မည်ဆိုသော ခြိမ်းခြောက်မှုနှင့် အဆုံးသတ်သွားတတ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် အန္တရာယ်များရှိနေမှုနှင့် ကျွန်မတို့၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဘဝသည် ကမောက်ကမဖြစ်နေသည့်တိုင်အောင် ထိုကိစ္စက ကျွန်မအား တွန်းအားပေးမှုသာ ဖြစ်စေခဲ့ပါ၏။ အူမြူးမိသလို နီးပါးပင် ဖြစ်ခဲ့ရပါသည်။

မာတင်လူသာကင်း ဂျူနီယာသည် ပြည်သူများ၏ ရပိုင်ခွင့်ဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှုများတွင် ဦးဆောင်မှုပေးနေချိန်၌ အကြိမ်ပေါင်းများစွာ အဖမ်းခံခဲ့ရ၏။ ထောင်ချခံခဲ့ရ၏။ ခဲနှင့်အပေါက်ခံရ၏။ ဓားနှင့်အထိုးခံရ၏။ ကိုယ်ထိလက်ရောက် စော်ကားမှုများကို ခံခဲ့ရ၏။ ၎င်း၏ နေအိမ်အား ဖုံးနှင့်အပစ်ခံရ၏။ သို့တိုင်အောင်ပင်၎င်း၏ အနာဂတ် မျှော်လင့်ချက်နှင့် ၎င်း၏ဩဇာတိက္ကမတို့သည် ပို၍ ပို၍ ကြီးထွားလာခဲ့သည်။ နောက်ဆုံးတွင် သူသည် ၎င်းထံ၌ ရှိရှိသမျှကို စွန့်လွှတ်လိုက်၏။ သို့ရာတွင်

သူစွန့်လွှတ်သမျှတို့သည် စိတ်ပါလက်ပါ စွန့်လွှတ်ခဲ့ခြင်းသာ ဖြစ်သည်။ ၎င်းအား မင်းဖစ်မြို့၌ လုပ်ကြံမခံရမီညက သူနောက်ဆုံး မိန့်ကြားခဲ့သည့် မိန့်ခွန်းတွင်-

ယခု ရှေ့ဆက်၍ မည်သို့မည်ပုံ ဖြစ်လာမည်ကို ကျွန်ုပ်မသိပါ။ ကျွန်ုပ်တို့အတွက် အနာဂတ်တွင် ပင်ပန်းခက်ခဲမည့် နေ့ရက်အချို့ရှိနေ၏။ သို့ရာတွင် ယခုထိုကိစ္စက ကျွန်ုပ်အတွက် တောင်ထိပ်သို့လည်း ရောက်ဖူးခဲ့ပါပြီ။ လူတိုင်းကဲ့သို့ပင် ကျွန်ုပ်အသက်ရှည်လိုပြီး အသက်ရှည်မှုသည်လည်း သူ့နေရာနှင့် သူတန်ဖိုးရှိပါ၏။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်က ထိုကိစ္စအတွက် သောကမဖြစ်တော့ပါသည်။ ကျွန်ုပ်က ဘုရားသခင်၏ အလိုတော်ကိုသာ ဆောင်ရွက်လိုတော့၏။ ဘုရားခင်က ကျွန်ုပ်အား တောင်ထိပ်သို့ တက်ခွင့်ပြုခဲ့ပါ၏။ ကျွန်ုပ်က (တောင်ထိပ်မှ) လှမ်းကြည့်လိုက်ရာ သုခဘုံကို မြင်ခဲ့ရပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ် ထိုနေရာသို့ သင်နှင့်အတူ ရောက်ချင်မှ ရောက်နိုင်ပါလိမ့်မည်။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် သုခဘုံသို့ မလွဲမသွေ ရောက်ကြမည်သာဖြစ်ကြောင်းကို သင်တို့အား သိစေလိုပါ၏။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်ယနေ့ည ပျော်ရွှင်ချမ်းမြေ့နေပါ၏” ဟု မိန့်ကြားခဲ့သည်။

နောက်နေ့တွင် သူသည် အနစ်နာခံမှု၏ အမြင့်မားဆုံးအဆင့် ဖြင့် ပေးဆပ်ခဲ့ရလေသည်။ ၎င်း၏ ဩဇာသက်ရောက်စေမှုသည် လေးလေးနက်နက်ရှိလှ၏။ သူက လူသန်းပေါင်းများစွာတို့အား ၎င်းတို့ကို ဖယ်ကြဉ်ထားသော စနစ်နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတို့ကို ငြိမ်းချမ်းစွာနှင့် ရဲရဲ ဝံ့ဝံ့ရင်ဆိုင်စေနိုင်ခဲ့သည်။

အောင်မြင်သော ပုဂ္ဂိုလ်များက မှန်ကန်ကြောင်း တွေ့ရှိထားသော အချက် များသည် ၎င်းတို့ ကိုယ်တိုင် ခေါင်းဆောင် များ ဖြစ်လာကြသောအခါတွင်ထိုအမှန်တရားသည်ပို၍ပင်ကြည်လင်ပြတ်သား လာခဲ့သည်။ အနစ်နာခံခြင်းမရှိဘဲအောင်မြင် လိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ သင့်တွင်

ခေါင်းဆောင်မှုကဏ္ဍ၏ ပို၍မြင့်မားသောအဆင့်သို့ ရောက်လိုသော ဆန္ဒရှိလေလေ၊ သင်က ပို၍အနစ်နာခံရလေလေပင် ဖြစ်ပါသည်။ အထက်သို့ တက်နိုင်ရန်အတွက် သင်က စွန့်လွှတ်ရမည်သာ ဖြစ်ပါ၏။ ဤကား ခေါင်းဆောင်မှု၏ စစ်မှန်သောသဘာဝနှင့် အနစ်နာခံမှု ဥပဒေသ ပင် ဖြစ်တော့သည်။

(၁၉)

ချိန်ကိုက်တတ်မှု ဥပဒေသ

မည်သည့်အချိန်အခါ၌ ဦးဆောင်ရမည်ကို သိခြင်းသည်
မည်သည့်ကိစ္စအား ဆောင်ရွက်ရမည်နှင့်မည်သည့်နေရာသို့
သွားရမည်တို့အား သိရှိသကဲ့သို့ပင် အရေးကြီးသည်

ချိန်ကိုက်တတ်မှုဥပဒေသက ၎င်းအားအမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ သမ္မတဖြစ်လာစေရန် အခွင့်အရေးပေးခဲ့သည်။ ထိုကာလသည်နိုင်ငံသမိုင်း ၌ မတည်မငြိမ်ဖြစ်နေသော အချိန်ကာလဖြစ်၏။ ဗီယက်နမ်စစ်ပွဲနှင့် ကျက်သရေမဲ့သော ဝါးတားဂိတ်ကိစ္စတို့ကြောင့် လူတိုင်းစိတ်ပျက် လက်ပျက် ဖြစ်နေကြ၏။ အကျင့်စာရိတ္တလည်း ပျက်ပြားနေကြသည်။ ၎င်းတို့သည် အထူးသဖြင့် ဝါရှင်တန်နိုင်ငံရေးလောကနှင့် အဆက်အသွယ် ရှိသူများအား မယုံမကြည်ဖြစ်နေကြ၏။ သံသယဝင်နေကြ၏။ သူ မဲဆွယ်ပွဲ ပြုလုပ်နေစဉ် နောင်အနာဂတ်အတွက် သမ္မတလောင်းနှင့် ဝါရှင်တန်နိုင်ငံရေးလောကတွင် မည်သည့်အခါကမှ တာဝန်ထမ်း ဆောင်ဖူးခဲ့ခြင်းမရှိသူက သူ့အကြောင်းနှင့် စပ်လျဉ်း၍ “ကျုပ်ကို အပြင်လူ

တစ်ယောက်ဖြစ်တယ်လို့ စွပ်စွဲနေကြပါတယ်။ ကျုပ်ကအပြစ်ရှိကြောင်း ဝန်ခံပါတယ်။ ကံဆိုးချင်တော့ အမေရိကန် နိုင်ငံသားအများစုဟာ လဲ.....အပြင်လူတွေပဲဖြစ်နေကြပါတယ်”ဟု ပြောခဲ့ဖူး၏။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်ကား “ဂျင်မီကာတာ”ပင်တည်း။

အပြင်လူတစ်ယောက်အတွက် ချိန်ကိုက်မှု မှန်ကန်လေသောအခါ

သင်သည် ချိန်ကိုက်တတ်မှုဥပဒေအကြောင်း နားလည်သဘော ပေါက်လာချိန်၌ ဂျင်မီကာတာသည် ၁၉၇၆ခုနှစ်က အမေရိကန်နိုင်ငံ၏ သမ္မတအဖြစ် အဘယ်ကြောင့် အရွေးချယ်ခံခဲ့ရခြင်း ဖြစ်ကြောင်းကို နားလည်လာပါလိမ့်မည်။ တကယ်ကလည်း သမ္မတကာတာ၏ ဘဝနှင့် ဖြစ်စဉ်တို့သည် တစ်ခုပြီးတစ်ခုဆက်တိုက်ဖြစ်ပေါ်လာသော ကောင်းစွာ ချိန်ကိုက်တတ်မှုတို့ဖြင့် ထူးထူးခြားခြားရှိခဲ့လေသည်။ သူသည် Annapolis ရေတပ်စစ်တက္ကသိုလ်မှ ဗိုလ်ဖြစ်လာခဲ့ပြီးနောက် အမေရိကန်ရေတပ် မတော်တွင် အသက်ထက်ဆုံး အမှုထမ်းတော့မည်ဟု ရည်ရွယ်ခဲ့သူ လည်းဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် ၁၉၅၃ခုနှစ်၌ ဖခင်ဖြစ်သူ ရတ်တရက်ကွယ်လွန် သွားခဲ့သောကြောင့် မိဘ၏လက်ငုတ်လက်ရင်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ဦးစီးလုပ်ကိုင်ရန် ဂျော်ဂျီယာပြည်နယ်၊ Plains မြို့သို့ ပြန်လာခဲ့ရလေ၏။ သူသည် နှစ်အနည်းငယ်အတွင်းမှာပင် လူအများလေးစားကြရသည့် ခွန်အားရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းတွင်လည်း ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။

၁၉၆၂ခုနှစ်သို့ ရောက်သောအခါ အခြေအနေများကပြောင်းလဲနေ ကြလေပြီ။ ဂျော်ဂျီယာပြည်နယ်မှ မသမာသောနည်းလမ်းများဖြင့် ရွေးချယ်တင်မြှောက်ပေးနေလေ့ရှိသော နိုင်ငံရေးစက်ယန္တရားအိုကြီးက လည်း ပြိုကွဲစပြုလာခဲ့လေပြီ။ ဤတွင် ကာတာကဂျော်ဂျီယာပြည်နယ်၏

ဆီးနိတ် (အထက်လွှတ်တော်)တွင် ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်ရန် ဆုံးဖြတ်လိုက် လေ၏။ ကာတာကထိုအချိန်တွင် ယခင်စနစ်ဟောင်းနှင့်မပတ်သက်သော လူတစ်ယောက်အနေဖြင့် ရွေးချယ်တင်မြှောက်ခံရရန် သမိုင်း၌ပထမဦးဆုံး အကြိမ် အခွင့်အရေးရနိုင်သည့်ကာလဟု သဘောပေါက်နားလည်လိုက် ၏။ သို့ရာတွင် သူသည် အလွန်ကြီးမားသည့်တိုက်ပွဲကြီးများနှင့် ရင်ဆိုင်ရ တော့မည် ဖြစ်သည်။ ခံကတုတ်ကျင်းအိုင်အမာတူးထားကြသော နိုင်ငံရေးဆရာသမားဟောင်းကြီးများကလည်း မိမိတို့၏ နယ်မြေကို မစွန့် လွှတ်ရရေးအတွက် ခုခံတိုက်ခိုက်နေကြဆဲပင်ဖြစ်၏။ မသမာသော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးက ၎င်း၏နယ်မြေမှ မဲဆန္ဒရှင်များအား ပြောင်းခြိမ်း ခြောက်ပြီး ၎င်း၏ ဆန္ဒမဲပေးပွဲမှတ်တမ်းကို လိမ်ညာပြုပြင်ထားလိုက် သည်။ ရလဒ်အနေနှင့် ကာတာသည် အကြံရွေးကောက်ပွဲတွင် ရှုံးနိမ့်ခဲ့ ရလေ၏။ သို့ရာတွင် ကာတာက ခုခံတိုက်ခိုက်ခြင်းမရှိဘဲနှင့် အရှုံးပေးလို သူ မဟုတ်သဖြင့် သူက အကြံရွေးကောက်ပွဲတွင် မဲပေးမှုများကို ပြန်လည် စိစစ်ပေးပါရန် တစ်ဆင့်မြင့်သော တရားရုံးတော်သို့ အယူခံဝင်ခဲ့၏။ အကြံရွေးကောက်ပွဲရလဒ်သည် ပြောင်းပြန်ဖြစ်သွားသောကြောင့် ဂျင်မီ ကာတာသည် ရွေးကောက်ပွဲတွင် ဆက်လက်၍ယှဉ်ပြိုင်ခွင့်ရသွားပြီး နောက်ဆုံးတွင် အနိုင်ရရှိသွားလေတော့၏။ ထို့နောက် သူသည် ၁၉၇၀ ပြည့်နှစ်တွင် ပြည်နယ်အုပ်ချုပ်ရေးမှူးနေရာအတွက် ဝင်ရောက်အရွေးခံရာ အနိုင်ရရှိခဲ့ ပြန်၏။ ဤတစ်ကြိမ်တွင်လည်း သူသည် လူသစ်တစ်ဦးဟု ပြောနိုင်လောက်သော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးအနေဖြင့် အခြေခိုင်နေပြီဖြစ်သော နိုင်ငံရေး စက်ယန္တရားကြီးအား စိန်ခေါ်ရန် အချိန်ကောင်းဖြစ်ကြောင်းကို မှန်ကန်စွာ သုံးသပ်နိုင်ခဲ့ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်မဟုတ်သူများက မြင်နိုင်လေ့မရှိကြ

ဂျင်မီကာတာ နောက်ထပ်ပြုလုပ်ခဲ့သော ဆောင်ရွက်ချက်သည် မတွေးရဲစရာပင်ဖြစ်၏။ သူက အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ သမ္မတ နေရာအတွက် ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ၎င်း၏ ရွေးချယ်ခံရသော နိုင်ငံရေးသက်တမ်းတစ်လျှောက်လုံးတွင် ဂျော်ဂျီယာ ပြည်နယ် အထက်လွှတ်တော်၌ ဆီနေတာအဖြစ် သက်တမ်းတစ်ကြိမ်နှင့် ပြည်နယ်အုပ်ချုပ်ရေးမှူးအဖြစ် သက်တမ်းတစ်ကြိမ်တို့ကိုသာ ဆောင်ရွက် ခဲ့ဖူး၏။ ၎င်း၏အတွေ့အကြုံမှာ အနည်းငယ်မျှသာဖြစ်သလို နိုင်ငံ၏ မျက်နှာစာ၌ လူသိများသူလည်း မဟုတ်ချေ။ ဂျင်မီကာတာသည် ဂျော်ဂျီယာပြည်နယ်အုပ်ချုပ်ရေးမှူးအဖြစ် ဆောင်ရွက်နေစဉ် ၁၉၇၃ ခုနှစ် က “ကျွန်ုပ်၏ ရပ်တည်ချက်ကား အဘယ်နည်း” ဆိုသည့် ရုပ်မြင်သံကြား အစီအစဉ်တွင် ပါဝင်ခဲ့၏။ ထိုစဉ်က ၎င်းအားမည်မျှလောက်အထိ လူသိ မများခဲ့သနည်းဆိုလျှင် ဂျင်မီကာတာသည် မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်း ဒိုင်လူကြီးများက မသိကြသည့်အပြင် ၎င်း၏ လုပ်ငန်းကိုလည်း မခန့်မှန်း တတ်ခဲ့ကြချေ။

ဂျင်မီကာတာက သမ္မတရွေးကောက်ပွဲအတွက် ပြိုင်ပွဲစည်းဝိုင်းထဲသို့ ဝင်ရောက်လာသည့်အခါ မီဒီယာသမားများက ၎င်းအား မသိကျိုးကျွန် ပြုထားကြ၏။ တောင်ပိုင်းဒေသမှ လူသိနည်းပြီး ဝါရှင်တန် အသိုင်းအဝိုင်း ၌ အတွေ့အကြုံလုံးဝမရှိသော ပြည်နယ်အုပ်ချုပ်ရေးမှူးဟောင်း တစ်ယောက်သည် ဒီမိုကရက်တစ်ပါတီ၏ ထောက်ခံမှုအား ရနိုင်မည် မဟုတ်၊ သမ္မတဖြစ်ဖို့ဆိုသည်မှာ ဝေလာဝေးဟု ၎င်းတို့က ယူဆထားကြ ၏။ သို့ရာတွင် ဂျင်မီကာတာက နည်းနည်းမျှ မဖြုတ်ခဲ့ပါချေ။ ဂျင်မီ ကာတာနှင့် ၎င်း၏အရေးပါသော အပေါင်းအသင်းအချို့တို့က ၁၉၇၆ ခုနှစ်သည် ၎င်းအတွက် အချိန်ကိုက်ဖြစ်နိုင်သည်ဟု သတိပြုမိကြပြီး

လျှင် ထိုကိစ္စအတွက် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခဲ့ကြ၏။ ကာတာ၏ အတ္ထုပ္ပတ္တိကို ရေးသားသူ Peter G.Bourne သည် အဆိုပါတွေ့ဆုံ ဆွေးနွေး ပွဲသို့ ပါဝင်တက်ရောက်ခဲ့သူဖြစ်သည်။ ၎င်းက “အပြင်လူတစ်ယောက် အနေနှင့် သမ္မတရာထူးအတွက် ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်ရန် လမ်းပွင့်နေပြီး ထူးခြားသည့် အခွင့်အရေး တစ်ရပ် ရှိနေသည်”ဟု သူယူဆခဲ့ကြောင်းကို ဖော်ပြခဲ့သည်။ ထိုအခွင့်အရေးကို ဂျင်မီကာတာကလည်း မြင်တွေ့၏။ ၎င်းအနေနှင့် ယခု အချိန်အခါတွင် ဆောင်ရွက်လိုပါက ဆောင်ရွက်၊ သို့မဟုတ်ပါက မည်သည့်အခါတွင်မှ မဆောင်ရွက်နှင့်တော့ဟုဆိုသော အနေအထားမျိုး ဖြစ်ကြောင်းကို သိရှိထားပါ၏။

ဂျင်မီကာတာသည် ပြည်နယ်အုပ်ချုပ်ရေးမှူး တာဝန်ကုန်ဆုံးပြီး နောက် တစ်နှစ်အကြာ ၁၉၇၅ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာတွင် သမ္မတရာထူးအတွက် ယှဉ်ပြိုင်အရွေးချယ်ခံမည်ဟု တရားဝင်ကြေညာခဲ့၏။ အမေရိကန်နိုင်ငံ တန်တလျားရှိပြည်သူ့အများ၏ တုံ့ပြန်ချက်မှာ စိတ်ပျက်စရာကောင်းလောက်အောင် စိတ်ဝင်စားမှုမရှိကြခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ Peter G. Bourne က-

“စာနယ်ဇင်းသမားအများစုက နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံလုံး၌ သက်ရောက်မှု ရှိနေခဲ့သော အလွန်နက်ရှိုင်းသည့် လူမှုရေးနှင့်နိုင်ငံရေး ဆိုင်ရာ သဘော ထားများကို သဘောပေါက်မိကြဟန်မတူကြချေ။ ဗီယက်နမ်၊ ဝါးတားဂိတ် နှင့် တောင်ပိုင်းဒေသမှ လူမျိုးချင်း ဆက်ဆံရေးပြောင်းလဲလာမှုတို့ ၏ ထိရောက်သော အကျိုးသက်ရောက်မှုများကိုသာမက အထူးသဖြင့် နိုင်ငံ ရေးဖြစ်စဉ်တွင် ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်ခွင့်ပေါ်ပေါက်လာမှုတို့ကို အများအား ဖြင့် မသိကျိုးကျွန်ပြုထားခဲ့ကြ၏။ ကိုယ်စားလှယ် လောင်းများကိုလည်း ယခင်နိုင်ငံရေးလောကမှ စံဟောင်းများ နှင့်ပင် အကဲဖြတ်နေကြလေ၏” ဟုရေးသားခဲ့ပါသည်။

ချိန်ကိုက်တတ်မှုဥပဒေက ထိုအချိန်သည်အပြင် လူ တစ်ယောက် ယောက်အတွက် ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်ရန် အကောင်းဆုံး အချိန်ဖြစ်ကြောင်း ကို ပြသနေပါ၏။ ဂျင်မီကာတာသည် မကြာခင်ကသမ္မတအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခဲ့ဖူးသူများနှင့် လုံးဝခြားနားသူဖြစ်သည်။ သူမဲဆွယ်နေသော ကာလတွင် သူ့၌ ရွေးကောက်တင်မြောက်ခံထားရသည့် ရာထူးရှိမနေပါ။ ၎င်း၏ပြည်နယ်အုပ်ချုပ်ရေးမှူးသက်တမ်းသည် ၁၉၇၄ခုနှစ်ကပင် ပြီးဆုံးခဲ့ပြီ ဖြစ်ပါသည်။ သူသည် ရှေ့နေအဖြစ် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း သူလည်း မဟုတ်ပါချေ။ သူသည် ခရစ်ယာန်ဘာသာကို ကျယ်ကျယ် လောင်လောင် ပြောဆိုထောက်ခံအားပေးသူ တစ်ယောက်သာ ဖြစ်သည်။ ယခင်ကသမ္မတအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခဲ့ဖူးသူများနှင့်မတူသောအချက်မှာ သူသည် ဝါရှင်တန်နိုင်ငံရေးလောကတွင် အောက်လွှတ်တော်အမတ်၊ ဆီနေတာအမတ်၊ ဒုတိယသမ္မတသို့တည်းမဟုတ်၊ အစိုးရအဖွဲ့ဝင်ဝန်ကြီး၊ မည်သည့်နေရာတွင်မှ ဝင်၍ဆောင်ရွက်ဖူးခဲ့သူ မဟုတ်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ သူသည် အစိုးရ၏ မူဝါဒအား ကွဲပြားခြားနားစွာ ချဉ်းကပ်ကိုင်တွယ်မည့်၊ အမေရိကန် လူထုက သွေးရူးသွေးတန်းလိုချင်နေသော မျက်နှာသစ်၊ လူသစ်တစ်ဦးဖြစ်၏။ အခြားမည်သည့် အချိန်ကာလ၊ ဆိုလိုသည်မှာ ထိုကာလ၏အရင် သို့မဟုတ် ထိုကာလ၏ နောက်ပိုင်း၌ဆိုလျှင် ဂျင်မီကာတာသည် အရွေးခံရဖွယ်မရှိဟု ကျွန်ုပ်ယူဆပါ၏။ ၁၉၇၇ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ ၂၀ရက်နေ့တွင်မူ James Earl Carter သည် အမေရိကန် ပြည်ထောင်စု၏ ၃၉ဦးမြောက်သမ္မတအဖြစ် ကျမ်းသစ္စာကျိန်ဆိုခဲ့လေသည်။

သို့တိုင်အောင်ပင် ချိန်ကိုက်တတ်မှုသည် ဂျင်မီကာတာ၏ အမြဲတမ်း မိတ်ဆွေမဟုတ်ခဲ့ပါချေ။ ၁၉၈၀ပြည့်နှစ် သမ္မတရွေးကောက်ပွဲနှင့် နီးကပ် လာသောအခါတွင်မူ ဒုတိယအကြိမ် ထပ်မံအရွေးခံရမည့် အခွင့်အရေးကို ဖျက်ဆီးပစ်လိုက်ပြန်လေ၏။ နိုင်ငံကြီးသည် ယခင်အချိန်များနည်းတူ

ပြဿနာမျိုးစုံနှင့်တွေ့ကြုံနေရ၏။ စီးပွားရေးကလည်း ဖရိုဖရဲဖြစ်နေခဲ့၏။ ငွေကြေးဖောင်းပွမှုကလည်း ဆယ်ဂဏန်း အထက်တွင် ရှိ၏။ ရေနံဈေးနှုန်း ကလည်း မြင့်မားနေ၏။ ဘဏ်မှအတိုးနှုန်းများကလည်း မိုးအထိ မြင့်မား နေခဲ့၏။ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာမူဝါဒနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ပြဿနာမျိုးစုံနှင့် ရင်ဆိုင် နေကြရ၏။ ဆိုဗီယက်တို့က အာဖဂန်နစ္စတန်ကို ဝင်ရောက်တိုက်ခိုက်၏။ အီရန်ရှိ အမေရိကန်သံရုံးတွင် ဓားစာခံများအဖြစ် ရက်ပေါင်းများစွာ အဖမ်းခံနေရမှုလည်း ရှိနေပြန်၏။ အဖမ်းခံနေရသူများအား ကယ်ဆယ် ရန် ကြိုးပမ်းရာတွင် မအောင်မြင်ခဲ့မှုကလည်း ကာတာပြန်အရွေးမခံရရေး အတွက် ဝင်၍ဒုက္ခပေးပြန်၏။ ရွေးကောက်ပွဲသည့် ရလဒ်များကို သိရှိကြရ သောအခါ ကာတာသည် ရွေးကောက်ပွဲ ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့၏ မဲငှမဲသာ ရရှိခဲ့သည်။ ရော်နယ်ရီဂင်ကမူ ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့မဲပေါင်း ၄၈၉မဲရ ရှိခဲ့၏။ အကြီးအကျယ် ဆိုးရွားစွာပင် ရှုံးနိမ့်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ချိန်ကိုက် တတ်မှုဥပဒေသည် အသွား နှစ်ဖက်ပါသည့်ဓားဖြစ်၏။ ၁၉၇၆ခုနှစ်က ဂျင်မီကာတာအား ရွေးချယ်တင်မြောက်ရာတွင် ထိုဥပဒေက ကူညီခဲ့ သော်လည်း နောက်လေးနှစ်ကြာသောအခါ၌ ဂျင်မီကာတာအား ရှုံးနိမ့် သွားအောင် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြန်လေသည်။

ချိန်ကိုက်တတ်မှုသည် အရေးကြီးဆုံးဖြစ်၏။

ခေါင်းဆောင်ကြီးများက မည်သည့်အခါ၌ ဦးဆောင်ရမည်ကို သိခြင်းသည် မည်သည့်ကိစ္စအား ဆောင်ရွက်ရမည်နှင့် မည်သည့် နေရာ သို့သွားရမည်တို့အား သိရှိသကဲ့သို့ပင် အရေးကြီးကြောင်းကို တွေ့မြင်ကြ ပါ၏။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးက လှုပ်ရှားမှုတစ်ရပ်ကို ပြုလုပ်သည့်အခါ တိုင်း ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့်ရလဒ်မှာ လေးမျိုးလေးစားသာရှိပါသည်။

၁။ မှားယွင်းသောအချိန်တွင် မှားယွင်းသောလုပ်ရပ်က ဘေးဒုက္ခ နှင့် ကြုံတွေ့ရရှိလိမ့်မည်။

မှားယွင်းသောအချိန်တွင် မှားယွင်းသောလုပ်ရပ်များကို ပြုလုပ်မိသော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် ဆိုးကျိုးများနှင့် သာကြုံတွေ့ရပေလိမ့် မည်။ သမ္မတကာတာလက်ထက်တွင် အီရန်တို့က ဖမ်းဆီးထားသော ဓားစာခံများအား အမေရိကန်တပ်များက သွားရောက်ကယ်ဆယ်ရန်ကြိုးပမ်း မှုသည် မှားယွင်းသောအချိန်၌ မှားယွင်းစွာပြုမူခဲ့သော လုပ်ရပ်၏ နမူနာ တစ်ရပ်ပင်ဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ သွားရောက်ကယ်ဆယ်ရန် ဆုံးဖြတ်ချက် မချမီ နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီး Cyrus Vance က အဆိုပါ စီမံချက်တွင် အပြစ် အနာအဆာများရှိနေကြောင်း၊ ဆွေးနွေးတင်ပြခဲ့၏။ တစ်ခုခုမှားယွင်းသွား နိုင်ဖွယ်ရှိသည်ဟု သူကယုံကြည်၏။ ကံဆိုးစွာပင် စိုင်းရပ်စ်ဗန်စ်က မှန်ကန်သွားခဲ့ပါ၏။ ရဟတ်ယာဉ်အများအပြား စက်ချွတ်ယွင်းမှုနှင့် ကြုံတွေ့ကြရ၏။ ရဟတ်ယာဉ်တစ်စီးသည် သဲမုန်တိုင်းထဲ၌ ပျောက်ဆုံးခဲ့ ရ၏။ နောက်တစ်စီးက သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး လေယာဉ်ပျံတစ်စီးနှင့် ဝင်တိုက်မိပြီး တပ်မတော်သား ၈ ယောက် သေဆုံးခဲ့ ရ၏။ အတ္တလန္တိတ်ဆရာ Peter Bourne က ထိုကိစ္စသည် “ကံဆိုးခြင်းနှင့်စစ်တပ်၏ အသုံးမကျမှု တို့ကို ပေါင်းစပ်ထားသော ဖြစ်ရပ်” ဟု ဖော်ပြခဲ့၏။ ထိုဖြစ်ရပ်ကို “ဘေးဒုက္ခ ဆိုက်ရောက်ခြင်း” ဟု ဤ ဖော်ပြနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုကိစ္စမှာ ချိန်ကိုက်မှု ညံ့ဖျင်းခြင်းဖြစ်သကဲ့သို့ ဂျင်မီကာတာအနေနှင့် ပြန်လည် ရွေးချယ်ခံရခွင့် ကို ရရှိတော့မည်မဟုတ်ကြောင်းကို “အချက်” ပြလိုက်ခြင်း ပင် ဖြစ်တော့၏။

၂။ မှန်ကန်သောအပြုအမူအား မှားယွင်းသည့်အချိန်ကာလတွင် ပြုလုပ်မိပါက ခုခံငြင်းဆန်မှုကိုဖြစ်စေ၏။

မည်သည့်ကိစ္စများအား ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သနည်းဆိုသည်ကို သိရန်မှာ အချက်တစ်ချက်ဖြစ်ပြီး မည်သည့်အချိန်အခါ၌ လှုပ်ရှား ဆောင်ရွက်ရမည်ကို နားလည်သဘောပေါက်ခြင်းမှာမူ အခြားသော အချက်တစ်ချက်ဖြစ်၏။ ချိန်ကိုက်မှုမှားယွင်းသည့် နမူနာတစ်ရပ်ကို ကျွန်ုပ်၏ခေါင်းဆောင်မှုအတွေ့အကြုံမှ ပြန်၍ သတိရလာခဲ့ပါသည်။ ၁၉၈၀ ဆယ်စုနှစ်အစောပိုင်းက ဆန်ဒိုင်ဂိုရို ကျွန်ုပ်၏ဘုရားရှိခိုးကျောင်း၌ အုပ်စုငယ်များဖွဲ့စည်းသည့် ပရိုဂရမ်ကို စတင်ရန်ကြိုးပမ်းခဲ့၏။ ထိုကိစ္စမှာ မှန်ကန်သော လုပ်ရပ်ဖြစ်သော်လည်း စိတ်ညစ်ညူးဖွယ်ကောင်းလောက် အောင်ပင် မအောင်မြင်ခဲ့ချေ။ အဘယ်ကြောင့်နည်း။ ချိန်ကိုက်မှုမှားယွင်း နေသောကြောင့်ဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်တို့က ထိုလုပ်ရပ်အား အထောက်အကူ ပြုနိုင်မည့် ခေါင်းဆောင်အနည်းငယ်မျှကိုသာ ပြုစုပျိုးထောင်ထားရသေး ကြောင်းကို သတိလစ်ဟင်းသွားခဲ့သောကြောင့် ဖြစ်ပါ၏။ နောက် ဖိနှစ်ကြာသောအခါ ကျွန်ုပ်တို့က ထပ်၍ ကြိုးစားပြန်၏။ ဤတစ်ကြိမ် တွင်မူ အစီအစဉ်သည်ကြီးကျယ်စွာ အောင်မြင်မှုရရှိခဲ့ပါ၏။ အဓိက အချက်မှာ ချိန်ကိုက်တတ်မှုပင် ဖြစ်နေပါသည်။

၃။ မှားယွင်းသောလုပ်ရပ်ကို မှန်ကန်သည့် အချိန်အခါတွင် ဆောင်ရွက်ပါကလည်း မှားယွင်းမှုဖြစ်၏။

ဆယ်စုနှစ်တစ်ခုခန့်ကြာအောင်ပင် ကျွန်ုပ်၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ က ရေဒီယိုဟောပြောချက်တစ်ခုကို ထုတ်လွှင့်ရန် ကျွန်ုပ်အား တိုက်တွန်း ခဲ့ကြ၏။ ကျွန်ုပ်က ထိုစိတ်ကူးအား အချိန်ကြာမြင့်စွာ ငြင်းဆန်နေခဲ့၏။ လွန်ခဲ့သော ၂နှစ်ခန့်ကမူ ကျွန်ုပ်က အချိန်အခါသင့်လျော်ပြီဟု ယူဆခဲ့၏။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်က “ယနေ့ပင် ကြီးထွားကြစို့” ဆိုသည့် ရေဒီယိုအစီအစဉ် ကို စတင်တီထွင်လိုက်၏။ သို့တိုင်အောင် ပြဿနာတစ်ရပ်က ရှိနေပြန် သည်။ ထိုပြဿနာမှာ ‘ပုံစံကိစ္စ’ ဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်က ဟောပြောမည့်

အကြောင်းအရာများအား အကူအညီလိုအပ်နေသူများထံ ရောက်ရှိသွားစေလို၏။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်အနေနှင့်ပြည်သူများက အလှူငွေထည့်ဝင်ကြခြင်းကို လက်မခံရန် ဆုံးဖြတ်ထားပါသည်။ ကျွန်ုပ်စိတ်ကူးထားသော ဖြေရှင်းနည်းမှာ ကြီးထွားလာစေမှုကို စိတ်ကိုင်ညွှတ်လာစေမည့် အသံလွှင့်အစီအစဉ်များအား ထုတ်လွှင့်ပေးသည့် ကုန်ကျစရိတ်များအား ထိုအသံလွှင့်အစီအစဉ်များကို ထုတ်လုပ်ရောင်းချရငွေနှင့် ကျခံရန်ပင်ဖြစ်၏။ ထိုကဲ့သို့သော ရေဒီယိုအစီအစဉ်များသည် ကုန်ကျစရိတ်ကိုပင် ကာမိခြင်းမရှိချေ။ အသံလွှင့်အစီအစဉ်ကို ထုတ်လွှင့်ပေးမှုက မှန်ကန်ပါ၏။ သို့ရာတွင် လုပ်ပုံကိုင်ပုံက မှားယွင်းနေပါသည်။ ချိန်ကိုက်တတ်မှု ဥပဒေသက လက်စွမ်းပြလိုက်ခြင်းပင် ဖြစ်ပါ၏။

၄။ မှန်ကန်သောအချိန်တွင်ရှိ မှန်ကန်သောလုပ်ရပ်က အောင်မြင်မှုများကို ရရှိစေ၏။

ခေါင်းဆောင်များအနေနှင့် မှန်ကန်သောအချိန်တွင် မှန်ကန်သည့် လုပ်ရပ်များကို ဆောင်ရွက်ပါက အောင်မြင်မှုကို မလွဲမသွေရရှိမည်သာဖြစ်သည်။ လူ့ အခြေခံစည်းမျဉ်းနှင့်ဖြစ်စဉ်တို့က အလွန်ထူးခြားသည့် ရလဒ်ဖြစ်ပေါ်လာအောင် ပေါင်းစပ်ပေးကြ၏။ ထိုရလဒ်များသည် ခေါင်းဆောင်နှင့် ငယ်သားများကိုသာမက အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးကိုပါ အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိစေနိုင်ပါသည်။

မှန်ကန်သောခေါင်းဆောင်နှင့် မှန်ကန်သောချိန်ကိုက်မှုတို့ အတူတကွ ရောက်ရှိလာကြသောအခါတွင် အလွန်အံ့ဩဖွယ်ကောင်းသည့် ဖြစ်ရပ်များဖြစ်ပေါ်လာတတ်ကြသည်။ ဝင်စတန်ချာချီ၏ ဘဝကို စဉ်းစားတွေးတောကြည့်ပါ။ သူသည် အသက် ၆၀ကျော်မှ အင်္ဂလန်နိုင်ငံ၏ ဝန်ကြီးချုပ်ဖြစ်လာရသူဖြစ်၏။ သူသည်တပ်မတော်သား၊ စာရေးဆရာ

ချိန်ကိုက်တတ်မှု၏ ရလဒ်

လုပ်ရပ်

* မှားယွင်းသောလုပ်ရပ်	* မှန်ကန်သောလုပ်ရပ်
* မှားယွင်းသောအချိန်	* မှားယွင်းသောအချိန်
* ဘေးဥပဒ်ဖြစ်စေလိမ့်မည်	* ဆန့်ကျင်ခံရလိမ့်မည်
* မှားယွင်းသောလုပ်ရပ်	* မှန်ကန်သောလုပ်ရပ်
* မှန်ကန်သောအချိန်	* မှန်ကန်သောအချိန်
* မှားယွင်းမှု ဖြစ်သည်။	* အောင်မြင်မှုကို ရရှိစေမည်။

နှင့် အထင်ကရ နိုင်ငံရေးခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်၏။ သူ့ဘဝတစ်လျှောက်လုံး ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအဖြစ် အများကို ဦးဆောင်ခဲ့ရသော်လည်း ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ကာလသို့ရောက်မှသာ သူသည် ခေါင်းဆောင်ကြီး တစ်ဦးအဖြစ် ချိန်ခါသင့်စွာ ပေါ်ထွန်းလာခဲ့လေ၏။ ထို့နောက် စစ်ကြီး ပြီးဆုံးသွားသောအခါ ၎င်း၏နောက်က လိုက်ပါနေခဲ့ကြသူများကပင် ၎င်းအား ဖယ်ရှားပစ်လိုက်ကြသည်။

၁၉၅၄ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ ၃၀ရက်နေ့၊ ၎င်း၏အသက် ၈၀ပြည့်မွေးနေ့တွင် ပါလီမန်သို့ ပြောကြားခဲ့သော ဝင်စတန်ချာချီ၏ မိန့်ခွန်း၌ ဗြိတိန်နိုင်ငံအား ၎င်း၏ဦးဆောင်မှုကဏ္ဍနှင့်စပ်လျဉ်း၍ လေးလေးနက်နက် သုံးသပ်တင်ပြသွားခဲ့၏။ မစ္စတာချာချီက-

“ကျုပ်က နိုင်ငံကြီးကို စိတ်ဓာတ်ရေးရာအရ လှုံ့ဆော်မှုပေးခဲ့တယ် လို့ လူအများကပြောကြတဲ့စကားတွေကို ကျုပ်ဘယ်အချိန်တုန်းကမှ လက်မခံခဲ့ပါဘူး။ အမှန်တော့သူတို့ရဲ့ စိတ်ဓာတ်က ပြတ်သားတယ်ရွပ်ရွပ် ချွံချွံရှိတယ်။ ပြီးတော့ အနိုင်မခံ၊ အရှုံးမပေးဘူးဆိုတာကို သက်သေပြကြ တယ်။ ကျုပ်အနေနဲ့အဲဒါတွေကို ဖော်ထုတ်ပေးရုံပါပဲ။ ဒီနိုင်ငံနဲ့ဒီလူမျိုး တွေဟာ တစ်ကမ္ဘာလုံးမှာ ကေသရာဇာခြင်သို့ မင်းရဲ့နည်းသားရှိတဲ့ လူတွေ သာဖြစ်တယ်။ ကျုပ်ကကံကောင်းထောက်မတဲ့အတွက် သူတို့ကိုယ်စား “ဟိန်းသံ” ပေးရတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်မျိုးဖြစ်ခဲ့ပါတယ်”

ဟုမိန့်ကြားခဲ့လေသည်။

ချာချီ၏ဆောင်ရွက်ချက်များသည် အမှန်စင်စစ်ကံကောင်းခြင်းနှင့် လုံးဝမသက်ဆိုင်ချေ။ ချိန်ကိုက်တတ်မှုနှင့်သာပို၍ သက်ဆိုင်ပေသည်။ ချာချီသည် ချိန်ကိုက်တတ်မှုက လူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ ကိုယ်ရေး ကိုယ်တာဘဝတွင် အဘယ်မျှလောက်အထိ သြဇာသက်ရောက်မှုရှိစေ သည်ကို သိနားလည်သူဖြစ်သည်။ နောက်တစ်နေရာတွင်မူ ထိုချိန်ကိုက် တတ်မှုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ချာချီက ယခုလို ပြောဖူးပါ၏။

“လူတစ်ယောက်ရဲ့ဘဝမှာ မွေးဖွားလာကတည်းက သူကြုံတွေ့ရမယ့် အထူးအချိန်ကာလလေးတစ်ခု ရှိနေပါတယ်။ အဲဒီအထူးအခွင့်အရေး ကလေးကို အမိအရဖမ်းယူပြီး သူဆောင်ရွက်ရမယ့်လုပ်ငန်း တာဝန်- အဲဒါကလဲ သူနဲ့အထူးတလည် သင့်လျော်တဲ့လုပ်ငန်းတာဝန်၊ တစ်ခုကို သူ ဆောင်ရွက်လိမ့်မယ်။ အဲဒီအချိန်ကာလကလေးမှာ သူဟာ ဂုဏ်သတင်း ကြီးခြင်းကို ရရှိလိမ့်မယ်နောက် အဲဒီအချိန်ဟာ သူ့ဘဝရဲ့ အကောင်းဆုံး အချိန်ပဲဖြစ်တယ်”

စစ်ပွဲကာလတွင် ပြင်းပြင်းထန်ထန်စမ်းသပ်မှုတို့က ချိန်ကိုက်တတ်မှု၏ ဥပဒေသကိုပြသလျက်ရှိပါသည်။

ထိုဥပဒေသ၏ လုပ်ဆောင်ပုံကို ၁၉၉၁ခုနှစ်က အီရတ်နှင့် ဖြစ်ပွားခဲ့ သော ပင်လယ်ကွေ့စစ်ပွဲ၌ မြင်တွေ့နိုင်ပေသည်။ “သဲကန္တာရ ဒိုင်း” စစ်ပွဲ ၏ အစောပိုင်းကာလများတွင် ဆော်ဒီအာရေဗျနိုင်ငံအား ကာကွယ်နိုင်ရန် အတွက် လုံလောက်သောတပ်များနှင့် စစ်လက်နက်ပစ္စည်းများ အချိန်မီ တင်ပို့နိုင်ရေးကို အားသွန်ခွန်စိုက် ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြရ၏။

ထို့နောက်တွင် အီရတ်အားပြတ်ပြတ်သားသား အနိုင်ရရှိရေးအတွက် စစ်အင်အားလုံလောက်စွာ ပေးပို့ရေးပင်ဖြစ်တော့၏။ အီရတ်နိုင်ငံအား လေကြောင်းမှစစ်ဆင်ရေးပြုလုပ်နေစဉ် မဟာမိတ်တပ်ပေါင်းစုများက စစ်ဆင်ရေး မပြုလုပ်သေးဘဲ စောင့်ဆိုင်းနေခဲ့ကြ၏။ ပြီးမှမြေပြင် စစ်ဆင်ရေးကို ဆင်နွှဲခဲ့ကြခြင်းဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့၏ချိန်ကိုက်တတ်မှု ကြောင့် အီရတ်တို့ဘက်မှ စစ်သားထောင်ပေါင်းများစွာ သေဆုံးခဲ့ရ၏။ ခြောက်သောင်းကျော် အဖမ်းခံခဲ့ကြရ၏။ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုနှင့် မဟာမိတ်များဘက်မှ တပ်သား ၁၅၀ခန့်သာ ကျဆုံးခဲ့ပြီး တပ်သား၄၁ဦး အဖမ်းခံခဲ့ကြရလေသည်။

ချိန်ကိုက်တတ်မှုဥပဒေသနှင့်စပ်လျဉ်း၍ စစ်ပွဲကြီးများကို နမူနာ အဖြစ် ဖော်ပြခြင်းမှာ စစ်ပွဲကြီးများ၏ အကျိုးဆက်များက သိသာ ထင်ရှားလှသလို ရလဒ်ကိုလည်း ချက်ချင်းလက်ငင်း သိရှိနိုင်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ အမေရိကန်ပြည်တွင်းစစ်ကာလမှ ဂက်တီးဘတ်စ် တိုက်ပွဲ သည် အဓိကကျသော နမူနာတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

တောင်ပိုင်းတပ်များ၏ဗိုလ်ချုပ်ကြီးရောဘတ်အီးလီက ဗာဂျီးနီးယား မြောက်ပိုင်းတပ်အား ၁၈၆၃ခုနှစ် ဇွန်လကုန်တွင် ပင်ဆယ် ဗေးနီးယား

ပြည်နယ်သို့ ချီတက်စေခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် တစ်ဘက်နှင့် တစ်ဘက် တိုက်ပွဲဖြစ်ပွားရန် သေချာသွားတော့၏။ ထိုနှစ်မှာ အမေရိကန် ပြည်တွင်း စစ်၏ တတိယမြောက်နှစ်ဖြစ်ပြီးလျှင် တောင်ပိုင်းနှင့်မြောက်ပိုင်း နှစ်ဖက် စလုံးက စစ်တိုက်ခိုက်မှုကို စိတ်ပျက်စပြုလာခဲ့ကြပြီဖြစ်သည်။ ဗိုလ်ချုပ်ကြီး လီ၏ စစ်ချီတက်မှုတွင် ရည်ရွယ်ချက် (၃)ရပ်ရှိ၏။ (၁)မြောက်ပိုင်းမှ ပြည်ထောင်စုတပ်များအား၊ ဗာဂျီးနီးယားပြည်နယ်မှ ထွက်ခွာသွားစေလို၏။ (၂) ၎င်း၏တပ်များအား ပင်ဆဲလ်ဗေးနီးယား ပြည်နယ်မှ အရင်းအမြစ်ပစ္စည်းများနှင့်ရိက္ခာဖြည့်တင်းပေးလို၏။ (၃) ရန်သူ့နယ်မြေ၏ အချက်အချာကျသော နေရာတွင် တိုက်ပွဲဖြစ်ပွားအောင် ဖန်တီးလိုက်ခြင်းဖြင့် ရန်သူအား ရုတ်တရက်အခက်အခဲဖြစ်စေပြီး ထိုတိုက်ပွဲ၌ အနိုင်ရရှိရန် ရည်ရွယ်ခဲ့ခြင်းတို့ ဖြစ်သည်။

တောင်ပိုင်းမှ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးလီ၏ မဟာဗျူဟာမှာ မြောက်ပိုင်းမှ ပြည်ထောင်စုတပ်များ နောက်ဆုံးရှိနေခဲ့သည်ဟု သတင်းရထားသော ဗာဂျီးနီးယားကို ကျော်လွန်၍ ပင်ဆဲလ်ဗေးနီးယားပြည်နယ်၊ ဟားရစ်စ်ဘတ်ခ်သို့ ချီတက်ခြင်းဖြင့် အဓိကမိသွားသော ပြည်ထောင်စုတပ်များအား ကမန်းကတန်းနှင့် ဗရတ်သုကွဖြစ်သွားစေလိုခြင်းပင် ဖြစ်၏။

ဗိုလ်ချုပ်ကြီးလီက ၎င်းအကြီးအကျယ်အနိုင်ရနိုင်သည့် အခွင့်အရေး တစ်ရပ်ကို အရယူနိုင်ရန် ကြိုးပမ်းလိုက်ခြင်းဖြစ်၏။ သူသည် ဇူလိုင်လ ၁ရက်နေ့ နံနက်ခင်းသို့ရောက်ရှိမှသာ ပြည်ထောင်စုတပ်များသည် မြောက်ဘက်သို့ရွှေ့သွားနှင့်ပြီဖြစ်ကြောင်းကို သိရလေတော့၏။ ထိုအချိန်တွင် ပြည်ထောင်စုတပ်အချို့သည် ဂက်တီဘတ်ခ်မြို့ အနောက်ဘက်ရှိ Chambersburg လမ်းမကြီးပေါ်တွင် တောင်ပိုင်းမှ ကွန်ဖီဒီရိတ်တပ်များနှင့် တိုက်ပွဲများဆင်နွှဲနေကြပြီဖြစ်သည်။ ထိုသို့ဖြစ်ပေါ်လာသော အနေအထားက တောင်ပိုင်းတပ်မှ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးလီ၏ မဟာဗျူဟာနှင့်ချိန်ကိုက်မှုတို့ကို

ပျက်စီးသွားစေခဲ့ပါသည်။

ဗိုလ်ချုပ်ကြီးလီ၏ ပထမဦးဆုံးဖြစ်ပေါ်လာသော စိတ်ကူးမှာ ချီတက်မှုကို ခေတ္တဆိုင်းငံ့ထားပြီးလျှင် မိမိ၏တပ်အင်အား ပြည့်ဝလာအောင် စောင့်ဆိုင်းလိုက်မည်။ ပြီးမှအကြီးအကျယ်တိုက်ပွဲ ဆင်နွှဲရန်ပင် ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် ချိန်ကိုက်တတ်မှုဥပဒေသကို အမြဲသတိထားနေသူ ဖြစ်သည့် အတိုင်း ၎င်း၏တပ်များက ရုတ်တရက်အသာစီးရရှိနေသည်ကို သတိပြုမိလေ၏။ အနီးအနားရှိ တောင်ကြောကလေးပေါ်မှ စောင့်ကြည့်နေသော ဗိုလ်ချုပ်ကြီးလီက ပြည်ထောင်စုတပ်များသည် ကစဉ့်ကလျား ထွက်ပြေးနေကြပြီး ဆုတ်ခွာနေကြကြောင်းကို မြင်တွေ့နေရ၏။ ပြည်ထောင်စုတပ်မှ ခြေလျင်အရန်တပ်သားအနည်းငယ်နှင့် အမြောက်တပ်တို့က ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ထားခဲ့သည့် Cemetery တောင်ကုန်းကလေးအား ၎င်း၏ တောင်ပိုင်းတပ်များကသိမ်းပိုက်ရယူနိုင် သည့်အခွင့်အရေးကိုလည်း သူမြင်တွေ့လိုက်ရပြန်၏။ အကယ်၍ ထိုနေရာကို သိမ်းပိုက်ရယူပြီး ထိန်းချုပ်ထားနိုင်ခဲ့မည်ဆိုပါက ၎င်းတို့အနေနှင့်ထိုဒေသ တစ်ခုလုံးကို ထိန်းချုပ်ထားနိုင်လိမ့်မည်ဟု သူယူဆ၏။ ထိုကိစ္စမှာ ကွန်ဖီဒီရိတ် တပ်များ၏ အောင်မြင်မှုအတွက် သော့ချက်တစ်ခုဖြစ်နိုင် သလို ပြည်တွင်း စစ်ပွဲကြီးကိုလည်း အဆုံးသတ်ပစ်နိုင်ဖွယ်ရှိပါသည်။

ချိန်ကိုက်မှုဆုံးရှုံးသောအခါအခွင့်အရေးလည်း ပြောက်ဆုံးသွားလေ တော့၏။

သို့ရာတွင် တောင်ပိုင်းတပ်များက ထိုတောင်ကုန်းကို မသိမ်းပိုက်နိုင် ခဲ့ပါ။ ထိုအချိန်မှာ နံနက်ပိုင်း၌ပင် ရှိနေသေးပြီး ထိထိရောက်ရောက်နှင့် ဖိဖိစီးစီးတိုက်ခိုက်နိုင်ရန် အချိန်ကောင်းလည်းဖြစ်၏။ တောင်ပိုင်းတပ်များ ၏ ဗိုလ်ချုပ်ကြီး R.S Ewell သည် ထိုတောင်ကုန်းအား သိမ်းပိုက်နိုင်သည့် အနေအထား၌ရှိနေသော်လည်း သူက ရန်သူနှင့် တိုက်ခိုက်မည့်အစား စောင့်ရှုသာ ကြည့်နေခဲ့လေ၏။ ဤတွင် သိမ်းပိုက်နိုင်မည့်အခွင့်အရေး ကိုပါ လက်လွှတ်ဆုံးရှုံးခဲ့ရတော့သည်။ နောက်တစ်နေ့ နံနက်ခင်းသို့ ရောက်ရှိလာသောအခါ ပြည်ထောင်စုတပ်သားများသည် ယခင်နေရာ အသီးသီး၌ အကူတပ်များနှင့်အားဖြည့်ထားလိုက်လေရာ တောင်ပိုင်း၏ အခွင့်အရေးသည်လည်း ဆုံးရှုံးပျောက်ကွယ်သွားရတော့သည်။ မြောက်ပိုင်း မှ ပြည်ထောင်စုတပ်များနှင့် တောင်ပိုင်းမှ ကွန်ဖက်ဒရိတ်တပ်များသည် နောက်ထပ် နှစ်ရက်ဆက်၍ တိုက်ခိုက်နေခဲ့ကြ၏။ နောက်ဆုံးတွင် တောင်ပိုင်းမှ စစ်ဗိုလ်ချုပ်ကြီးလီ၏ တပ်သား ၇၆၃၀၀ အနက်တပ်သား ၃၃၀၀၀ တို့သည် သေသူသေ၊ ဒဏ်ရာရသူရဖြင့် စစ်ရှုံးခဲ့ရလေသည်။ ၎င်းတို့၏ တစ်ခုတည်းသော ရွေးချယ်မှုမှာ နောက်သို့ပြန်လည်ဆုတ်ခွာ ပြီး ဗာဂျီးနီးယားပြည်နယ်သို့ ပြန်သွားရေးပင်ဖြစ်တော့၏။

နောက်ထပ်အခွင့်အရေးတစ်ခု ဆုံးရှုံးခြင်း။

တောင်ပိုင်းတပ်များ စစ်ရှုံးပြီးနောက် မြောက်ပိုင်းမှ ဗိုလ်ချုပ် ကြီးမိ(ဒ်) ၏ ပြည်ထောင်စုတပ်များက ချက်ချင်းပင် ပြန်လည်ထိုးစစ်ဆင် တိုက်ခိုက် ပြီးလျှင် ထွက်ပြေးနေသော ၎င်း၏တပ်သားများအား လုံးဝပျက်သုဉ်းသွား အောင် ပြုလုပ်လိမ့်မည်ဟု ဗိုလ်ချုပ်ကြီးလီက မျှော်လင့်ထားခဲ့၏။

ပြည်ထောင်စုတပ်များ၏ အောင်မြင်မှုသတင်းကို လက်ခံရရှိခဲ့သော အေဗရာ ဟင်လင်ကွန်းကလည်း ထိုကဲ့သို့ပင် မျှော်လင့်ထားခဲ့ပါသည်။ ချိန်ကိုက်တတ်မှုဥပဒေသအရ အခွင့်အရေးကို အရအမီယူစေလိုသော ကြောင့် လင်ကွန်းက ၁၈၆၃ခုနှစ် ဇူလိုင်လ ၇ရက်နေ့တွင် ဗိုလ်ချုပ်ကြီး Meade ထံ ဗိုလ်ချုပ်ကြီး Halleck မှတစ်ဆင့် ဆက်သွယ်ကာ စာတစ်စောင် ပေးပို့လိုက်၏။ ထိုစာထဲတွင် ဗိုလ်ချုပ်ကြီး Halleck က-

ကျွန်ုပ်သည် သမ္မတကြီးထံမှ အောက်ပါစာကိုရရှိခဲ့သဖြင့် ဆက်လက် ဖော်ပြအပ်ပါသည်။

“Vicksburg က ဇူလိုင်လ ၄ရက်နေ့တွင် ဗိုလ်ချုပ်ကြီး ဂရန့်ထံ လက်နက် ချခဲ့သည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ သတင်းရရှိထားသည်။ဗိုလ်ချုပ်ကြီး Meade အနေဖြင့် လက်ရှိ အောင်မြင်မှုရရှိထားသည့် အနေအထားအရ ဗိုလ်ချုပ်ကြီး Lee ၏ တပ်အားအရှိအတိုင်းသော်လည်းကောင်း၊ သို့တည်း မဟုတ် ထိထိရောက်ရောက်သော် လည်းကောင်း၊ ချေမှုန်းပစ်လိုက်မည်ဆိုပါ က ပုန်ကန်နေမှုကြီးသည် ပြီးစီးသွားမည်ဖြစ်ပေသည်”

ဟု ရေးသားပေးပို့ခဲ့၏။

လင်ကွန်းက စစ်ပွဲကြီးပြီးဆုံးသွားစေနိုင်သော တိုက်ပွဲတစ်ရပ်ကို ဆင်နွှဲရန် အချိန်အခါသင့်နေပြီဖြစ်ကြောင်း သတိပြုမိခဲ့ပါ၏။ သို့ရာတွင် တောင်ပိုင်းတပ်များက ၎င်းတို့အနိုင်ရနိုင်သည့်အချိန်ကာလအား အမိအရ ယူလိုက်ခြင်း မရှိသကဲ့သို့ပင် မြောက်ပိုင်းတပ်များကလည်း ရယူနိုင်ခဲ့ခြင်း မရှိချေ။ ဗိုလ်ချုပ်ကြီး Meade သည် ဂတ်တီးဘတ်ခ်တွင် အချိန်ယူ၍ အောင်ပွဲခံနေခဲ့၏။ သူသည် ဗိုလ်ချုပ်ကြီး Lee ၏ တပ်များအား ပြင်းပြင်း ထန်ထန်လိုက်လံတိုက်ခိုက်ခြင်းမပြုခဲ့ချေ။ သူက ၎င်း၏ပန်းတိုင်ကို ကြေညာရာတွင် “ကျွန်ုပ်တို့၏ မြေပေါ်၌လာရောက်ကျူးကျော်သူများအား

အစအနပင် မကျန်အောင် တိုက်ထုတ်ပစ်မည်” ဟုထည့်သွင်းပြောဆိုခဲ့၏။ ထိုစကားကိုကြားရသောအခါ လင်ကွန်းက “မြတ်စွာဘုရား၊ အဲဒါလောက် တင်ပဲလား” ဟုရေရွတ်ပြောဆိုလိုက်မိ၏။ လင်ကွန်းက ပြည်ထောင်စု တပ်များအနေနှင့် အောင်မြင်မှုရရှိနိုင်သော အခွင့်အရေးတစ်ရပ်ကို လက် လွှတ်သွားခဲ့ပြီဖြစ်ကြောင်း မြင်တွေ့လိုက်လေ၏။

ဇူလိုင်လ ၁၄ရက်နေ့တွင် ဗိုလ်ချုပ်ကြီး Lee ၏တပ်မှ အကြွင်း အကျန်တပ်သားများသည် ပိုတိုမက်မြစ်ကို ကျော်ဖြတ်ခဲ့ကြပြီးနောက် အပြတ်အသတ်နှိမ်နင်းခံရမည့်ဘေးရန်မှ လွတ်ကင်းသွားခဲ့ကြသည်။ ပြည်ထောင်စုတပ်များက စစ်ကြီးကိုပြီးစီးသွားစေနိုင်မည့်အခွင့်အရေးကို လက်လွှတ်ဆုံးရှုံးလိုက်ရမှုအတွက် လင်ကွန်းသည် အကြီးအကျယ် စိတ် ပျက်ခဲ့ရလေ၏။

နောက်ဆုံးတွင် မြောက်ပိုင်းနှင့်တောင်ပိုင်းတပ်တို့သည် အောင်နိုင်မှု ရရှိမည့် အကောင်းဆုံးအခွင့်အရေးများကို ဆုံးရှုံးခဲ့ကြ၏။ နောက်ထပ် နှစ်နှစ်ကြာအောင် ဆက်လက်တိုက်ခိုက်ခဲ့ကြပြီးနောက် တပ်သား ထောင် ပေါင်း ရာပေါင်းများစွာ ထပ်မံ၍သေဆုံးခဲ့ကြရသည်။ နှစ်ဖက်စလုံးမှ ခေါင်းဆောင်များသည် အောင်နိုင်ရေးအတွက် မည်သို့ မည်ပုံ ဆောင်ရွက် ရမည်ကို သိထားကြပါ၏။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့သည် အလွန်အရေးပါသော အချိန်တွင် ဆောင်ရွက်ရမည့်လုပ်ငန်းကို ပြီးပြတ်အောင် ဆောင်ရွက် နိုင်ခြင်း မရှိခဲ့ကြချေ။

အခြေအနေတစ်ရပ်ကို အကဲခတ်နိုင်စွမ်းရှိပြီး မည်သို့မည်ပုံ ဆောင်ရွက်ရမည်ကို သိရှိမှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုပေးရာ၌ အောင်မြင်ရန် လုံလောက်မည်မဟုတ်ပါ။ မှန်ကန်သည့်အချိန်၌ မှန်ကန်သောလုပ်ရပ်က သာလျှင် အောင်မြင်မှုရစေမည်ဖြစ်၏။ ထိုကဲ့သို့မဟုတ်ပါက တန်ဖိုး ကြီးမားစွာ ပေးဆပ်ရလိမ့်မည်သာဖြစ်ပါသည်။ ဤကားချိန် ကိုက်တတ်မှု ဥပဒေသပင် ဖြစ်တော့၏။

(၂၀)

ပေါက်ကွဲသကဲ့သို့ ကြီးထွားလာစေမှု ဥပဒေသ

ကြီးထွားမှုတွင် ထပ်ပေါင်းထည့်ရန်အတွက် နောက်လိုက်များကို ဦးဆောင်ပါ။ အဆပေါင်း များစွာ ပွားများလာစေလိုပါက ခေါင်းဆောင်များကို မွေးထုတ်ပါ။

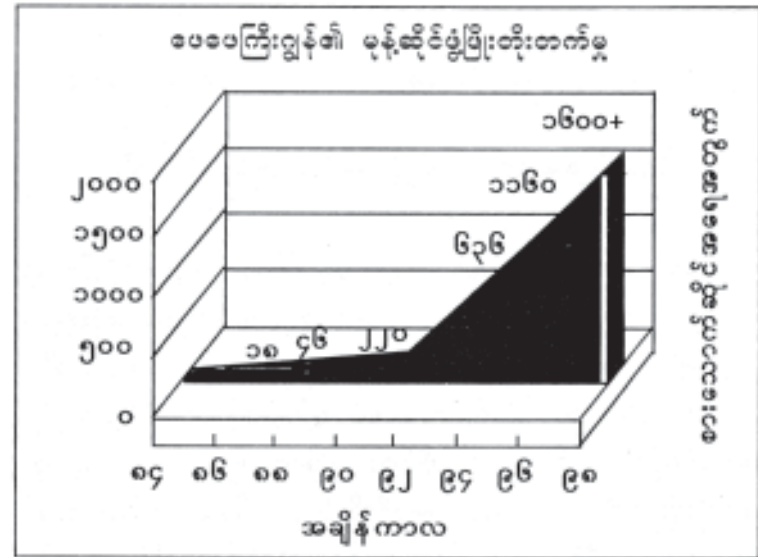
၁၉၈၄ခုနှစ်တွင် အသက် ၂၂နှစ်သာရှိသေးသော ဂျန်ရှနတ်တာ (John Schnatter)သည် ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းတစ်ခုကို စတင်ခဲ့၏။ သူသည် ၎င်း၏ဖခင်စပ်တူ ပိုင်ဆိုင်သော ‘မစ်ဇ်အရက်ဆိုင်’ဟုအမည်ပေးထားသည့် ဆိုင်တွင် တံမြက်စည်းများထည့်ထားသော ဗီရိုကို ပြုပြင်၍အီတာလျံမုန့် တစ်မျိုးဖြစ်သော ‘ပီဇာ’ကို စတင်ရောင်းချခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ သူသည်လူငယ် တစ်ယောက်မျှသာဖြစ်သော်လည်း အလွန်ကြီးမားသည့် အနာဂတ်စိတ်ကူး ရှိသူဖြစ်သည်။ သူ့တွင်၎င်း၏ ပီဇာဆိုင်သေးသေးကလေးကို အောင်မြင် အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်သည့်တွန်းအားနှင့် လုံ့လဝီရိယရှိသည်။

နောက်တစ်နှစ်တွင် အင်ဒီးယားနားပြည်နယ် ဂျက်ဖာဆန်ဗီးလ်ရှိ မစ်ဇ်အရက်ဆိုင်နှင့်ဘေးချင်းယှဉ်လျက်တွင် ၎င်း၏ပထမဦးဆုံးသော

ဆိုင်ကို ဂျန်ရှနတ်တာ ဖွင့်လှစ်နိုင်ခဲ့သည်။ သူက ထိုနေရာအား ‘ဖေဖေကြီး ဂျန်၏ ဆိုင်’ ဟု နာမည်ပေးထားသည်။ နောက်ထပ် ၂ နှစ် ၃ နှစ်ကြာအောင် ပင် ရှနတ်တာသည် ၎င်း၏ ကုမ္ပဏီအား ခိုင်ခိုင်မာမာ ဖြစ်လာစေရန် တည်ဆောက်ခဲ့လေသည်။ အချိန်တန်လာသောအခါ သူက ဆိုင်ခွဲများကို ထပ်မံဖွင့်လှစ်ပြီး နောက်ပိုင်းတွင် ‘ဆိုင်ဖွင့်လှစ်ရောင်းချခွင့်’ များကိုပါ ပူးတွဲရောင်းချလေ၏။ ၁၉၉၁ ခုနှစ် နှစ်စတွင် သူ့ထံ၌ စုစုပေါင်း ၄၆ ဆိုင် ရှိနေခဲ့လေပြီ။ ထိုဇာတ်လမ်းသည် ပင်လျှင် အောင်မြင်မှုဇာတ်လမ်း တစ်ပုဒ် ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် နောက်ထပ် ၂ နှစ်တာကာလအတွင်း ဖြစ်ပွားခဲ့သော အဖြစ်အပျက်များက ပို၍ပင် ကောင်းမွန်နေခဲ့ပေသေးသည်။

၁၉၉၁ ခုနှစ်နှင့် ၁၉၉၂ ခုနှစ်တို့တွင် “ဖေဖေကြီးဂျန်၏ဆိုင်” သည် တစ်ဟုန်ထိုး ထိုးတက်သွားခဲ့၏။ ၁၉၉၁ ခုနှစ် နှစ်ကုန်တွင် ဆိုင်ပေါင်း ၁၁၀ ဖြစ်ပြီး ယခင်ဆိုင်ဦးရေထက် နှစ်ဆတိုးခဲ့၏။ ၁၉၉၂ ခုနှစ်နှစ်ကုန်သို့ ရောက်သောအခါ နောက်ထပ် နှစ်ဆတိုးပြီး ၂၂၀ သို့ ရောက်ရှိလာလေ တော့၏။ ကြီးထွားမှုသည် ဆက်လက်၍ ထင်ထင်ရှားရှား ကြီးထွားလျက် ပင် ရှိနေ၏။ ၁၉၉၈ ခုနှစ်အစောပိုင်းတွင် ဆိုင်အရေအတွက်သည် ၁၆၀၀ ထက် ကျော်လွန်ခဲ့လေပြီ။ မည်သည့်အကြောင်းအရာက ထိုကုမ္ပဏီအား အလွန်အံ့အားသင့်စရာကောင်းသော အချိန်ကာလအတွင်း လျန်မြန်စွာ ပြန့်ပွားတိုးတက်မှုကို ဖြစ်စေခဲ့ပါသနည်း။ အဖြေကို “ပေါက်ကွဲသကဲ့သို့ ကြီးထွားလာစေသော ဥပဒေသ” တွင် ရှာကြည့်နိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

ရှနတ်တာသည် ၎င်း၏ဝန်ထမ်းများအဖြစ် လူတော်လူကောင်း များကိုသာ အမြဲတစေ ငှားရမ်းလေ့ရှိ၏။ သို့ရာတွင် လုပ်ငန်းစတင်ခဲ့ ရသော အစောဆုံးကာလများကမူ သူတစ်ယောက်တည်းသာလျှင် အဓိကကျသော တွန်းအားပေးသူနှင့် တစ်ဦးတည်းသော ခေါင်းဆောင်သူ



ဖြစ်ခဲ့ပါ၏။ ၁၉၈၀ ဆယ်စုနှစ်ကာလများက သူသည် ခွန်အားရှိသော အခြားခေါင်းဆောင်များကို မွေးထုတ်ပေးရန်အတွက် အချိန်များများ စားစား ချန်ထားလေ့မရှိပါ။ “ဖေဖေကြီးဂျန်၏မုန့်ဆိုင်” များ အောင်မြင်မှု နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ရှနတ်တာက “အဲဒီအောင်မြင်မှုက ကျုပ်ကိုယ်တိုင်ကို အများကြီးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေခဲ့ပါတယ်။ ကျုပ် အသက် ၂၆ နှစ်နဲ့ ၃၂ နှစ် တာ ကာလအတွင်းမှာ အဆိုးရွားဆုံးကိစ္စကတော့ ကျုပ်ပတ်ပတ်လည် မှာ ဂျန်ရှနတ်တာတွေ အများကြီးရှိနေခဲ့ခြင်းပါပဲ။ (အလားအလာရှိပြီး ဆရာတစ်ဦးဦးက စနစ်တကျပျိုးထောင်ပေးရန် လိုအပ်သူများ)။ သူတို့ ဟာ သင်ကြားပြသပေးဖို့ လိုအပ်နေသူတွေဖြစ်တယ်။ ကျုပ်ကလဲ ကိုယ်တိုင် နောက်တစ်ဆင့်ကိုရောက်ဖို့ ကြိုးစားရင်း ကိုယ့်ကိုယ်ကို ဖွံ့ဖြိုး အောင် လုပ်ရင်းနဲ့ အရမ်းအလုပ်များနေခဲ့တယ်။ ရလဒ်အနေနဲ့ကတော့ ကျုပ် သူတို့ကို လက်လွှတ်ဆုံးရှုံးခဲ့ရပါတယ်။ ကုမ္ပဏီကို တည်ဆောက်

ပေးကြမယ့် လူတွေကိုအစစ ပြုစုပျိုးထောင်ပေးရမှာ ကျုပ်ရဲ့တာဝန်ပါပဲ။ အဲဒီကိစ္စက ကျုပ်ရဲ့ ပထမစတိုးဆိုင် ၁၂၀၀ကို ဖွင့်ရတာထက် အများကြီး ပိုခက်ခဲပါတယ်” ဟုရှင်းပြခဲ့လေသည်။

တိုးတက်မှု၏သော့ချက်သည် ခေါင်းဆောင်မှုပင် ဖြစ်၏။

၁၉၉၀ဆယ်စုနှစ်အစောပိုင်းတွင် ရှုနတ်တာက ကုမ္ပဏီဖွံ့ဖြိုးရေး အတွက် မည်သည့်အချက်က တကယ်အရေးပါသနည်းဟု စဉ်းစားစပြု လာခဲ့၏။ သော့ချက်မှာ ခေါင်းဆောင်မှုပင် ဖြစ်ပြီး သူကိုယ်တိုင်ကလည်း ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေနှင့် ဖွံ့ဖြိုးစပြုလာခဲ့ပြီဖြစ်သည်။ ၎င်းကိုယ်တိုင် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်စဉ်တွင် ထူးထူးခြားခြား တိုးတက် လာမှုက ၎င်းကုမ္ပဏီသို့ ပို၍တော်သော ခေါင်းဆောင်များကို ဆွဲဆောင်နိုင် သည့် တံခါးအား ဖွင့်ပေးလိုက်ခြင်းပင် ဖြစ်တော့၏။ ထို့ကြောင့် သူသည် Wade Oney အပါအဝင် ခေါင်းဆောင်များကို စတင်စည်းရုံးသိမ်းသွင်းခဲ့ သည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များသည် လက်ရှိတွင် ၎င်း၏ကုမ္ပဏီကို ဦးဆောင်မှုပေး နေကြပြီဖြစ်သည်။ Wade Oney သည် ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု ဆိုင်ရာ အရာရှိချုပ်ဖြစ်၏။ သူသည် Domino's Pizza ကုမ္ပဏီတွင် ၁၄နှစ် ကြာမြင့်အောင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သူလည်း ဖြစ်သည်။ Wade Oney တစ်ယောက် ဒိုမီနိုပီဇာကုမ္ပဏီမှ နှုတ်ထွက်လိုက်သောအခါ ရှုနတ်တာက ဖေဖေကြီးဂျွန်၏ပီဇာအဖွဲ့တွင် လာရောက်ထမ်းဆောင်ပါရန် ချက်ချင်းပင် ဖိတ်ခေါ်ခဲ့လေ၏။ ဖေဖေကြီးဂျွန်၏ပီဇာကုမ္ပဏီ ယခုလိုအောင်မြင်မှုရရှိ နေခြင်းသည် Wade Oney ၏ စွမ်းရည်ကလည်း အချက်တစ်ချက်အဖြစ် ပါဝင်နေသည်ဟု ဂျွန်ရှုနတ်တာက ယုံကြည်ထားပါ၏။

ရှုနတ်တာသည် အရသာအနေနှင့် ဆွဲဆောင်အားကောင်းမွန်သော ပီဇာမုန့်ကို တီထွင်နိုင်ခြင်းဖြင့် အမြတ်အစွန်းမြောက်မြားစွာ ရရှိနေလေပြီ။

(၎င်း၏ဆိုင်တစ်ဆိုင်ချင်းစီမှ ရောင်းချရငွေပမာဏသည် အခြားပီဇာ ကုမ္ပဏီများဖြစ်ကြသော Pizza Hut, Domino's သို့မဟုတ် Little Caesars တို့၏ ဆိုင်များထက် သာလွန်နေလေပြီ။) ၎င်းတို့၏ ပန်းတိုင်မှာ ပို၍ ကြီးမားသောကုမ္ပဏီကို တည်ထောင်ရေးပင်ဖြစ်ပြီး တစ်နှစ်လျှင် ဆိုင်သစ် ပေါင်း ၄၀၀ မှ ၅၀၀အထိ ဖွင့်လှစ်နိုင်ရေးကို ဆွေးနွေးနေကြလေပြီ။ ဤတွင် ကုမ္ပဏီအား နောက်တစ်ဆင့်မြင့်သော နေရာသို့ပို့ဆောင်ပေးရန် အတွက် ခေါင်းဆောင်များအား ပြုစုပျိုးထောင်ရေးကိစ္စကို အာရုံစိုက် ခဲ့ခြင်းပင်ဖြစ်တော့သည်။ “ဈေးကွက်မှာ ကျုပ်တို့အောင်မြင်မှုရရှိနေတဲ့ အကြောင်းကတော့ အရည်အသွေးအပေါ်မှာ အာရုံစိုက်မှုနဲ့ အစစ အရာရာကို လွယ်ကူရှင်းလင်းအောင် လုပ်ချင်တဲ့ ဆန္ဒတို့ကြောင့်ပဲ ဖြစ် တယ်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုအနေနဲ့ ကျုပ်တို့အောင်မြင်မှုရနေခြင်းဟာ ကျုပ်တို့ လူတွေအားလုံးဘေးကင်းကြလို့ပဲ” ဟု Oney က ပြောပြလေ သည်။

၁၉၉၀ဆယ်စုနှစ်ကစ၍ ရှုနတ်တာနှင့် Oney တို့သည် ကုမ္ပဏီ၏ ပေါက်ကွဲသကဲ့သို့ ကြီးထွားလာစေမှုကို ကူညီပေးနေကြသည့် ထိပ်တန်း ခေါင်းဆောင်အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ကို ပြုစုပျိုးထောင်ပေးနိုင်ခဲ့ကြသည်။ ၎င်းတို့မှာ “ဖေဖေကြီးဂျွန်ကုမ္ပဏီ”၏ ဥက္ကဋ္ဌနှင့် ဒုတိယချယ်ယာမင်ဖြစ်သူ Blaine Hurst ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာအရာရှိချုပ် Drucilla “Dru Milby” ဖေဖေကြီး ဂျွန်၏ အစားအသောက်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာဥက္ကဋ္ဌ Robert Waddell နှင့် ဆိုင်ဖွင့်လှစ်ရောင်းချခွင့်လုပ်ငန်းခေါင်းဆောင် Hart Boesel တို့ပင် ဖြစ် ကြ၏။

လွန်ခဲ့သောဆယ်စုနှစ်ကာလက ပြိုင်ဆိုင်မှုအလွန်အကျွံများပြား နေပြီဟု ယူဆခဲ့ကြသော စက်မှုလုပ်ငန်းနယ်ပယ်တွင် ဖေဖေကြီးဂျွန်၏ ကြီးထွားလာမှုသည် အံ့ဖွယ်ကောင်းလောက်အောင် ထူးခြားမှု တစ်ရပ်ပင်

ဖြစ်သည်။ ၁၉၉၇ခုနှစ်တွင် ၎င်းတို့က ပီဇာဆိုင်သစ်ပေါင်း ၃၅၀ကျော် ဖွင့်လှစ်ခဲ့ကြ၏။ ၁၉၉၈ခုနှစ်တွင်မူ ၎င်းတို့ဖွင့်လှစ်မည့် ဆိုင်အရေအတွက် သည် ၄၀၀ကျော်မည်ဟု ခန့်မှန်းထားပါ၏။ ၎င်းအပြင် ဖေဖေကြီး ဂျွန်၏ ပီဇာမုန့်ဆိုင်များကို နိုင်ငံတကာ၌ ဖွင့်လှစ်ရန် အစီအစဉ်များကိုလည်း ပြုလုပ်နေပြီဖြစ်ပါ၏။ ၎င်းတို့အနေနှင့် ကမ္ဘာပေါ်တွင် ပီဇာမုန့် အများဆုံး ရောင်းချသူတစ်ဦးဖြစ်မလာသေးသရွေ့ ဆက်လက်ကြီးထွားနေအောင် ဆောင်ရွက်နေကြဦးမည်သာဖြစ်ပါသည်။

“အခုလက်ရှိ စိန်ခေါ်နေမှုကတော့၊ အနာဂတ်အတွက် ခေါင်းဆောင် များကို မွေးထုတ်ပေးနိုင်ဖို့ပဲ ဖြစ်တယ်။ ကုမ္ပဏီက စီးပွားရေးအရ အရမ်းကို တောင့်တောင့်တင်းတင်းရှိနေပါပြီ။ ခင်ဗျားက စားသုံးသူ ဖောက်သည် တွေကို ပြန်ပြီး ထိုက်ထိုက်တန်တန် ဆောင်ရွက်ပေးမယ်ဆိုရင် စီးပွားရေး ဘက်မှာ အနှောင့်အယှက်မရှိနိုင်ပါဘူး။ အဓိကသေချာချက်ကတော့ ခေါင်းဆောင်တွေကို မွေးထုတ်ပေးဖို့ပဲ။ ခင်ဗျားက လူတွေကို ပြုစု ပျိုးထောင်ပေးခြင်းအားဖြင့် ခေါင်းဆောင်တွေကို ရရှိလာမှာဖြစ်တယ်” ဟု Oney က ရှင်းပြခဲ့လေသည်။

ခေါင်းဆောင်၏ သင်္ချာတွက်နည်းက ပေါက်ကွဲသလို

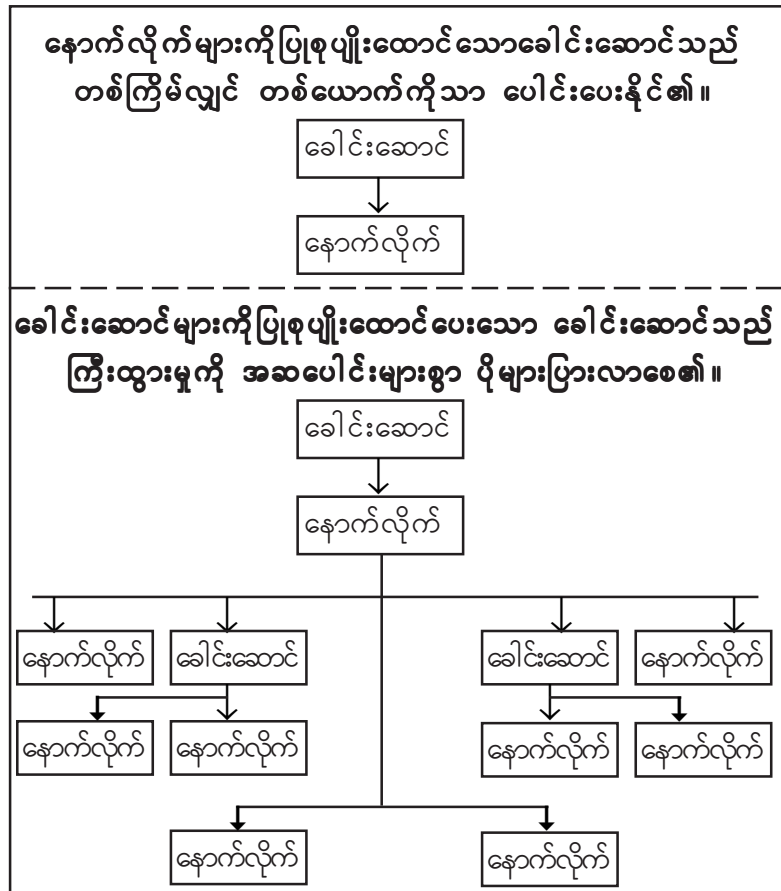
တိုးတက်လာမှုကို ဖြစ်စေ၏။

ဂျွန်ရှနတ်တာနှင့် Wade Oney တို့အောင်မြင်မှုရရှိခဲ့ခြင်းမှာ ၎င်းတို့က “ပေါက်ကွဲသကဲ့သို့ ကြီးထွားလာစေမှုဥပဒေသ”ကို လိုက်နာ ကျင့်သုံးခဲ့ကြ သောကြောင့် ဖြစ်ပါ၏။ ထိုဥပဒေသအား ကျင့်သုံးသော ခေါင်းဆောင် များသည် နောက်လိုက်ဖြစ်သူ၏ သင်္ချာတွက်နည်းမှ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ ၏ သင်္ချာတွက်နည်းသို့ ပြောင်းလဲတွက်ချက်ရလေ့ ရှိပါသည်။ နောက် လိုက်များကို ပြုစုပျိုးထောင်ပေးသော ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်း၏ အဖွဲ့အစည်းအတွက် တစ်ကြိမ်တွင် လူတစ်ယောက်ကိုသာ တိုးပွားလာစေ

လေ့ရှိပါ၏။ သို့ရာတွင် ခေါင်းဆောင်များကို ပြုစုပျိုးထောင်ပေးသော ခေါင်းဆောင်များကမူ အဆပေါင်းများစွာ ကြီးထွားလာမှုကို ခံစားရစေ မည်ဖြစ်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့က ပြုစုပျိုးထောင် ပေးလိုက်သော ခေါင်းဆောင်များနှင့်အတူ ထိုခေါင်းဆောင်၏ နောက်လိုက် အားလုံးကိုပါ ရရှိလိုက်သောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါ၏။ သင်၏အဖွဲ့အစည်း သို့ခေါင်းဆောင်ဆယ်ယောက်ကို ပေါင်းထည့်လိုက်ပါက ထိုခေါင်းဆောင် ဆယ်ယောက်က ဩဇာရှိသူနောက်လိုက်များသာမကဘဲ ထိုခေါင်းဆောင် များက ဩဇာပျံ့နှံ့ထားသော အခြားခေါင်းဆောင်များကိုပါ ရရှိလာမည် ဖြစ်ပါသည်။ ဤကား သင်္ချာနည်းအရ “ပေါင်းခြင်း”နှင့် သင်္ချာနည်းအရ “မြှောက်ခြင်း”တို့၏ ခြားနားပုံပင်ဖြစ်၏။ ဤကိစ္စရပ်မှာ သင်၏အဖွဲ့အစည်း အား လူတစ်ဦးစီနှင့် ပေါင်း၍ကြီးထွားလာစေခြင်းအစား လူအများအပြား ပါဝင်သော အစုအဖွဲ့များနှင့်ပေါင်း၍ ကြီးထွားလာစေခြင်းသာလျှင် ဖြစ် တော့သည်။ သင်ပြုစုပျိုးထောင်ပေးလိုက်သော ခေါင်းဆောင်သည် ပို၍ကောင်း မွန်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ် နေပါက ၎င်းနောက်လိုက် များ၏ အရည်အချင်းနှင့် အရေအတွက်မှာ ပို၍ များပြားလာမည်သာ ဖြစ်ပါ၏။

သင်သည်ခေါင်းဆောင်မှု၏ အမြင့်ဆုံးအဆင့်သို့ရောက်ရှိအောင် ခေါင်းဆောင်တို့၏ ခေါင်းဆောင်များကို ပြုစုပျိုးထောင်ရဦးမည်ဖြစ် ပါသည်။ ကျွန်ုပ်၏မိတ်ဆွေ Dale Galloway က “ခေါင်းဆောင်အချို့က နောက်လိုက်ငယ်သားတွေကိုသာ ပြုစုပျိုးထောင်ပေးလိုကြတယ်” ကျုပ်ကတော့ ခေါင်းဆောင်တွေကို ပြုစုပျိုးထောင်ပေးချင်ပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်တွေဖြစ်လာအောင်သာ မဟုတ်သေးဘဲ၊ ခေါင်းဆောင်တွေကို ထပ်ပြီးခေါင်းဆောင်မှုပေးမယ့် ခေါင်းဆောင်တွေကို မွေးထုတ်ချင်ပြန် တယ်။ အဲဒီနောက်ပိုင်းကျတော့ အဲဒီခေါင်းဆောင်တွေကို ထပ်ပြီး ခေါင်းဆောင်မှုပေးနိုင်တဲ့ အတော်ဆုံးခေါင်းဆောင်တွေကို မွေးထုတ် ပေးချင်ပြန်တယ်”ဟု အခိုင်အမာ ပြောခဲ့ဖူး၏။ သင်က တစ်ချိန်တွင် အဆိုပါပုံစံအတိုင်း ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိလာပြီဆိုပါက သင့်အဖွဲ့အစည်း

ကြီးထွားရေးအတွက် မည်သည့်အဟန့်အတားမှ မရှိနိုင်တော့ပါ။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်က ကြီးထွားမှုမှာ ထပ်ပေါင်းထည့်ပေးလိုတယ်ဆိုရင် နောက်လိုက်တွေကိုပဲ ဦးဆောင်ပါ။ ဒါပေမဲ့ပေါက်ကွဲသလို အဆပေါင်းများစွာ ကြီးထွားလာစေလိုရင်တော့ ခေါင်းဆောင်များကို မွေးထုတ်ပါဟု ပြောခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ ဤကား ပေါက်ကွဲသကဲ့သို့ ကြီးထွားလာစေမှု ဥပဒေသပင် ဖြစ်တော့၏။



မတူညီသော အာရုံစူးစိုက်မှု

ခေါင်းဆောင်များကို မြေတောင်မြှောက်ပေးရသော ခေါင်းဆောင်များအဖို့ နောက်လိုက်များကို မြေတောင်မြှောက်ပေးသော ခေါင်းဆောင်များနှင့်မတူညီသော စိတ်နေသဘောထားနှင့်မတူညီသော အာရုံစူးစိုက်မှု တို့ ရှိနေရန် လိုအပ်သည်။ အောက်တွင် ကွဲလွဲချက်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။

နောက်လိုက်များကို မြေတောင်မြှောက်ပေးကြသော ခေါင်းဆောင်များ	ခေါင်းဆောင်များကို မြေတောင်မြှောက်ပေးကြသော ခေါင်းဆောင်များ
- လိုအပ်သမျှလောက်ကိုသာလိုချင်၏	-အောင်မြင်လိုသောစိတ်ဆန္ဒရှိ၏
- အားနည်းချက်များအပေါ် အာရုံစိုက်၏။	-အားကောင်းမှုများအပေါ်၌သာ အာရုံစိုက်၏။
- အောက်ပိုင်းမှ ၂၀%ကိုသာ မြေတောင်မြှောက်၏။	-ထိပ်ဆုံးမှ ၂၀%ကို မြေတောင်မြှောက်၏။
- လူတိုင်းကိုမျှမျှတတ ဆက်ဆံ၏။	-ခေါင်းဆောင်များအား ထိရောက်မှုရှိစေရေးအတွက် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းအဖြစ် ဆက်ဆံ၏။
- အာဏာကိုဆုပ်ကိုင်ထား၏။	-အာဏာကိုခွဲဝေပေး၏။
- အခြားပုဂ္ဂိုလ်များနှင့်အချိန်ကုန်	-အချိန်ကိုအခြားပုဂ္ဂိုလ်များ

- စေ၏။
- သင်္ချာနည်းအရ “ပေါင်း” ထည့်သောနည်းလမ်းဖြင့်သာ ဖွံ့ဖြိုးစေ၏။
- သင်္ချာနည်းအရ “အမြောက်” နည်းလမ်းဖြင့် အဆပေါင်းများစွာ တိုးပွားစေ၏။
- ၎င်းတို့နှင့်ထိတွေ့သောပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်၌သာ ဩဇာအသက်ရောက်မှုရှိ၏။
- ၎င်းတို့နှင့်ထိတွေ့မှုမရှိသော ရပ်ဝေးမှ ပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်၌ ပါဩဇာသက်ရောက်မှုရှိ၏။

ခေါင်းဆောင်များအား မြေတောင်မြောက်ပေးရသည်မှာ ခဲယဉ်းပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အလားအလာရှိသောပုဂ္ဂိုလ်များအား ရှာဖွေရန်နှင့်ဆွဲဆောင်ထားနိုင်ရန် ပို၍ခဲယဉ်းသောကြောင့်ပင်ဖြစ်၏။ သင်က ထိုပုဂ္ဂိုလ်များအား ရှာဖွေတွေ့ရှိသည့်တိုင်အောင် ၎င်းတို့သည် သွက်လက်ချက်ချာပြီး စွန့်စားလိုစိတ်ရှိကြသောကြောင့် ကိုယ့်နည်းကိုယ့်ဟန်နှင့်သာ ဆောင်ရွက်လိုစိတ်ရှိကြ၏။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့အား ချုပ်ကိုင်ထားနိုင်ရန် ခဲယဉ်း၏။ ခေါင်းဆောင်များကို မြေတောင်မြောက်ပေးခြင်း လုပ်ငန်းကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် အချိန်၊ အင်အားနှင့် ရင်းမြစ်ပစ္စည်းတို့များစွာ စိုက်ထုတ်သုံးစွဲနိုင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ရပ်ဝေးမှဖွံ့ဖြိုးလာသည့်ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး

လွန်ခဲ့သော နှစ်ပေါင်း ၂၀ကစ၍ ကျွန်ုပ်တို့သည် ခေါင်းဆောင်များအား မြေတောင်မြောက်ပေးသည့်လုပ်ငန်းများ၌သာ အာရုံစူးစိုက်ထားခဲ့၏။ အဖွဲ့အစည်းများအပေါ်၌ အကျိုးသက်ရောက်စေမှုများကလည်း

ကျွန်ုပ်တို့အဖို့ လွန်စွာဆောင်ရွက်ရကျိုးနပ်စေခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် လွန်ခဲ့သော ဆယ်နှစ်အတွင်းက အခြားခေါင်းဆောင်များနှင့် အခြားသော အဖွဲ့အစည်းများအပေါ်၌ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစေခဲ့ခြင်းကိုလည်း ကျွန်ုပ်တို့အဖို့ အခွင့်ထူးတစ်ရပ်အနေနှင့် မြင်တွေ့ခဲ့ရပါ၏။ ထိုကဲ့သို့ ဖြစ်ရခြင်းမှာ လွန်ခဲ့သော ဆယ်စုနှစ်အတွင်းက ကျွန်ုပ် မြေတောင်မြောက်ပေးခဲ့သော ခေါင်းဆောင်များသည် အခြားအဖွဲ့အစည်းများတွင် ဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်နေ ကြသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါ၏။ ရလဒ်အနေနှင့် ကျွန်ုပ်တို့ မြေတောင်မြောက်ပေးလိုက်ကြောင်း မသိလိုက်ရသော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦးကိုလည်း တစ်ခါတစ်ရံတွင် အံ့အားသင့်စွာ ပြန်တွေ့ ရှိရတတ်ပါသည်။ လွန်ခဲ့သော ဆောင်းဦးရာသီက ကျွန်ုပ်တို့သည် ပြည်ပ၌ ကွန်ဖရင့်တစ်ခုပြုလုပ်ခဲ့ရာတွင် အဆိုပါကိစ္စရပ်မျိုးနှင့် ကြုံတွေ့ခဲ့ရပါ၏။

ကျွန်ုပ်တို့သည် တစ်ခါတစ်ရံတွင် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု၏ ပြင်ပ၌ လည်း ခေါင်းဆောင်မှုဘာသာရပ်ကို သင်ကြားပို့ချပေးခဲ့ကြောင်း၊ ယခင်အခန်းများ၌ ဖော်ပြခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် နှစ်ပေါင်းများစွာ အတောအတွင်း ဩစတြေးလျ၊ ဘရာဇီး၊ ကနေဒါ၊ အိန္ဒိယ၊ အင်ဒိုနီးရှား၊ ကိုရီးယား၊ နယူးဇီလန်၊ နိုင်ဂျီးရီးယားနှင့် တောင်အာဖရိကတို့၌ ကွန်ဖရင့်များကို ကျင်းပခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ ထို့အတူပင် ကျွန်ုပ်တို့ရေးသားသော စာအုပ်များကို ဘာသာပေါင်း ၂၀ကျော်သို့ ပြန်ဆိုခဲ့ပြီးဖြစ်သလို ကျွန်ုပ်တို့၏ တိပ်ခွေများကိုလည်း ကမ္ဘာအနှံ့အပြားရှိ နိုင်ငံများသို့ ဖြန့်ချိထားပြီးဖြစ်ပါ၏။ ဤနည်းဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံသဘောတရားများသည် ဝေးမြေရပ်ခြားအထိ မရပ်မနားပျံ့လွင့်နေခဲ့ပြီးဖြစ်ကြောင်းကို ကျွန်ုပ်တို့သိပြီးဖြစ်ပါ၏။ သို့တိုင်အောင် လွန်ခဲ့သည့်နှစ်ဆောင်းဦးရာသီက အိန္ဒိယနိုင်ငံသို့ ရောက်ရှိပြီး မဒရပ်စ်မြို့တွင် “ဒေးဗစ်မိုဟန်” နှင့် ပထမဦးဆုံးအကြိမ် တွေ့ဆုံရပြီးနောက်၊ မှတ်သားဖွယ်

ကောင်းသည့် ၎င်း၏ဇာတ်လမ်းအား ကြားလိုက်ရသည့်အခါတွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် ကြည်ကြည်နူးနူးနှင့် တအံ့တကြဲဖြစ်ခဲ့ရပါသည်။

သင်းအုပ်ဆရာမိုဟန်သည် အိန္ဒိယနိုင်ငံ၏ အကြီးမားဆုံးသော ဘုရားရှိခိုးကျောင်းကို ခေါင်းဆောင်နေသူတစ်ဦးဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်တို့သည် သင်းအုပ်ဆရာပေါင်း ၂၀၀၀ခန့်ပါဝင်သည့်အုပ်စုတစ်စုအား ခေါင်းဆောင် မှုဘာသာရပ်အကြောင်း သင်ကြားပို့ချရန်အတွက် အိန္ဒိယနိုင်ငံသို့ သွား ရောက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ရောက်ရှိသွားသောအခါ ဒေးဗစ် မိုဟန် က ကျွန်ုပ်အား ကြာမြင့်စွာ ကွဲကွာနေခဲ့ရသော မိတ်ဆွေတစ်ဦးအား နှုတ်ဆက်သည့် ပုံစံမျိုးနှင့် လှိုက်လှိုက်လှဲလှဲ နှုတ်ဆက်ခဲ့ပါ၏။ ကျွန်ုပ်တို့ စီးနင်းလိုက်ပါလာသော လေယာဉ်ပျံသည် လမ်းခရီးတွင် ငါးနာရီကြာ၊ နောက်ကျခဲ့သဖြင့် ထိုနေ့က ကမန်းကတန်း ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြရပါ၏။ ကွန်ဖရင့် မစတင်မီ ကျွန်ုပ်တို့သည် စကားစမြည် ပြောရန် အချိန်မရခဲ့ချေ။ ကျွန်ုပ်တို့က ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ဘာသာရပ်အကြောင်း သင်ကြားပို့ချ နေစဉ် သူသည် ရှေ့ဆုံးတန်းတွင်ထိုင်၍ ကျွန်ုပ်တို့သင်ကြား ပို့ချနေသမျှကို တစ်လုံးမကျန် လိုက်လံမှတ်သား လျက်ရှိနေပါ၏။ ကျွန်ုပ်တို့ ဦးစားပေးမှု ဥပဒေနှင့် Pareto အခြေခံ သဘောတရားတို့အား ပို့ချသည့်အခါတွင် ကျွန်ုပ်ပြောဆိုနေသမျှ သင်ခန်းစာအားလုံးတို့အား နားလည်သဘောပေါက် ကြ စေရန် ထိပ်ပိုင်း ခေါင်းဆောင်အားလုံးတို့ကို ၎င်း၏ အနီးတစ်ဝိုက်၌ စုဝေးထားရှိကြောင်း တွေ့နေရပါ၏။ ပြီးတော့လည်း မကြာခဏဆို သလိုပင် ကျွန်ုပ်တို့ပို့ချမည့် အခြေခံသဘောတရားများအား ၎င်းက ကြိုတင်၍ မျှော်လင့်ထားခဲ့ ပုံရကြောင်း တွေ့ရှိနေရပါ၏။

ကွန်ဖရင့်ပြီးစီးသွားသောအခါ သူက ကျွန်ုပ်အား လှိုက်လှိုက်လှဲလှဲ ကျေးဇူးတင်စကားပြောကြားပြီး ၎င်းကိုယ်တိုင် လေဆိပ်သို့ကားမောင်း၍ ပို့ပါရစေဟု တောင်းဆိုလာပါ၏။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မော်တော်ကားပေါ်၌

ကြာမြင့်စွာရှိနေခဲ့ကြစဉ် သူက ၎င်း၏ဘဝဇာတ်လမ်းကို ကျွန်ုပ်အား ပြောပြခဲ့ပါသည်။ သူက ဤကွန်ဖရင့်ကျင်းပနေစဉ် အချိန်၌ အမေရိကန် ပြည်ထောင်စု ပင်ဆဲလ်ဗေးနီးယားပြည်နယ်၊ ပစ်စတတ်မြို့သို့ သွားရောက် ရန် စီစဉ်ထားခဲ့ပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်လာရောက်မည် ဖြစ် ကြောင်း သူကြားသိလိုက်ရသောအခါတွင် ကျွန်ုပ်နှင့်တွေ့ဆုံလိုသော ကြောင့် ၎င်း၏အစီအစဉ်ကို ပြောင်းလဲလိုက်ပါကြောင်း၊ လွန်ခဲ့သော ခုနစ်နှစ်က ၎င်း၏ ဘုရားရှိခိုးကျောင်းတွင် ဝတ်ပြုသူ၊ လူ ၇၀၀ခန့် သာရှိခဲ့ ပါကြောင်း၊ ထိုပမာဏမှာ အထူးသဖြင့် အိန္ဒိယနိုင်ငံတွင် အတော်ကလေး အရွယ်ပမာဏကြီးမားသော ဘုရားရှိခိုးကျောင်း တစ်ကျောင်း ဖြစ်ပါ ကြောင်း၊ သို့ရာတွင် သူက ဝတ်ပြုသူများနှင့် ပို၍ ထိတွေ့ဆက်ဆံလိုသည် သာမက ထိုဒေသတွင် ပို၍သဘာဝကျကျရောက်စေမှုရှိလိုကြောင်း၊ ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် သူသည် ၎င်း၏ နောက်လိုက်များထဲမှ ခေါင်းဆောင်များကို ပြုစုပျိုးထောင်ပေးရန် လိုအပ်မည်ဟု သဘောပေါက် လာခဲ့ကြောင်းကို ပြောပြခဲ့သည်။

ထိုအချိန်တွင် တစ်ယောက်ယောက်က ၎င်းအား ခေါင်းဆောင်မှု ဘာသာရပ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ကျွန်ုပ်ရေးသားထားသော စာအုပ်များနှင့် တိပ်ခွေများအကြောင်း ပြောပြခဲ့လေသည်။ နောက်ထပ် ၇နှစ်တာကာလ အတွင်း သူသည်ကျွန်ုပ်၏စာအုပ်များကို ဖတ်ရှုရင်း ကျွန်ုပ်၏ တိပ်ခွေများ ကို နားထောင်ရင်းနှင့်၊ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သူရယူ မှတ်သားနိုင် သည့်အချက်အလက်အားလုံးကို ရေမြှုပ်တစ်ခုပမာ၊ စုပ်ယူ မှတ်သားထား ခဲ့လေသည်။ ၎င်းအပြင် သူသည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအဖြစ် ရင့်ကျက်လာ သည်နှင့်အမျှ ၎င်း၏ ခေါင်းဆောင်အစုအဖွဲ့ကလေးများသည်လည်း ရင့်ကျက်လာခဲ့ကြပါ၏။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်များ ကြီးထွားလာကြသည်နှင့်အမျှ ၎င်း၏ဘုရားရှိခိုးကျောင်းသည်လည်း ကြီးထွားလာခဲ့ပါသည်။ ကျွန်ုပ်

ရောက်ရှိသွားခဲ့သော ၁၉၉၇ခုနှစ် ဆောင်းဦးရာသီတွင် ဘုရားရှိခိုးကျောင်း၏ ဝတ်ပြုပွဲအစီအစဉ်သို့ အပတ်စဉ်လူပေါင်း တစ်သောင်းလေးထောင်မှန်မှန်လာရောက်နေကြပြီဖြစ်ပါ၏။ ထိုမျှသာမကသေး၊ ၎င်း၏ ဘုရားရှိခိုးကျောင်း၌ ဝတ်ပြုသူဆယ်ဦးရှိတိုင်း၊ တစ်ဦးကို ခေါင်းဆောင်အဖြစ် လှေ့ကျင့်ပေးထားပြီးလည်း ဖြစ်နေပါသည်။ ကျွန်ုပ် ကိုယ်တိုင်မသိရှိပါဘဲ နှင့် ၎င်းအားအကူအညီပေးခဲ့မှုအတွက် ကျွန်ုပ်အားကျေးဇူးတင်နေခြင်းဖြစ်ပါ၏။

၎င်း၏ပြောပြချက်များအရ ကျွန်ုပ်သည် မိမိကိုယ်ကို တတ်နိုင်သမျှ နှိမ့်ချလိုက်မိပါ၏။ ထိုနည်းတူစွာပင် ကျွန်ုပ်သည် မဖော်ပြတတ်နိုင်လောက်အောင်လည်း အားတက်ခဲ့ရပါ၏။ ကျွန်ုပ်က မမြင်ဖူး၊ မတွေ့ဖူးသော်လည်း ခေါင်းဆောင်မှုအကြောင်း လေ့လာထားပြီး အခြားသော ပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ်၌ သြဇာသက်ရောက်မှုရှိနေကြသည့် အခြားအမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးပေါင်း ပြင်ပတွင် မည်ရွေ့မည်မျှရှိနေကြလေသနည်းဟု ကျွန်ုပ် မစဉ်းစားမိဘဲမနေနိုင်အောင် ဖြစ်ခဲ့ရပါ၏။ သူနှင့်တွေ့ဆုံလိုက်ရမှုနှင့် သူ့ဇာတ်ကြောင်းကို ကြားသိရမှုတို့က ကျွန်ုပ်အနေနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုဘာသာရပ်အား ဆက်လက်၍ သင်ကြားပို့ချသွားမည်ဆိုသည့် သန္နိဋ္ဌာန်ကို ပို၍ပင် ခိုင်မာစေခဲ့ပါသည်။

သင်သည် ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အသွေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဆိုသည့် ခရီးစဉ်ကြီးကို လျှောက်လှမ်းနေသူတစ်ဦး ဟုတ်၊ မဟုတ်ကို ကျွန်ုပ် မသိပါ။ သင်သည် အရည်အချင်းပြည့်ဝသော ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ဦး အဖြစ်သို့ ရောက်ရှိပြီးလည်းဖြစ်ကောင်းဖြစ်ပါမည်။ သင် မည်သူ မည်ဝါပင်ဖြစ်ပါစေ၊ ကျွန်ုပ်သိထားသော အချက်တစ်ခုတော့ရှိနေပါသည်။ သင်က နောက်လိုက်များကို မွေးထုတ်နေမည့်အစား ခေါင်းဆောင်များကို မွေးထုတ်နိုင်မှသာ လျှင် သင်သည် ခေါင်းဆောင်မှု၏ အမြင့်ဆုံးအဆင့်သို့ ရောက်ရှိနိုင်

မည်ဖြစ်ပေသည်။ ခေါင်းဆောင်များကို ပြုစုပျိုးထောင်ပေးခဲ့သော ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်း၌ အဆပေါင်း မြောက်မြားစွာ တိုးပွားလာမှု၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ခံစားကြရမည် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအကျိုးကျေးဇူးကို ရင်းမြစ်ပစ္စည်းများကို တိုးပွားအောင် ပြုလုပ်ခြင်း၊ ကုန်ကျ စရိတ်များကိုလျော့နည်းအောင် ပြုလုပ်ခြင်း၊ အမြတ်ရာခိုင်နှုန်း ပိုများလာအောင် ပြုလုပ်ခြင်း၊ နည်းစနစ်များကို ပြန်လည် ဆန်းစစ်သုံးသပ်ခြင်း၊ အရည်အသွေးတိုးတက်လာစေမည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ပြောင်းလဲဆောင်ရွက်ခြင်း စသည်ဖြင့် အခြား မည်သည့် နည်းလမ်းနှင့်မှ ဆောင်ရွက်၍ရနိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ ပေါက်ကွဲသကဲ့သို့ ကြီးထွားလာစေသည့် အတွေ့အကြုံကို ရရှိခံစားနိုင်မည့် တစ်ခုတည်းသော နည်းလမ်းမှာ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ၏ သင်္ချာတွက်နည်းကို အသုံးပြုရန်ပင်ဖြစ်တော့သည်။ ဤကားပေါက်ကွဲသကဲ့သို့ ကြီးထွားလာစေမှု ဥပဒေသ၏ အံ့မခန်းလောက်သော စွမ်းပကားပင် ဖြစ်တော့၏။

(၂၁)

အမွေဆက်ခံစေမှု ဥပဒေ

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ ရေရှည်တန်ဖိုးရှိမှုကို ၎င်း၏နေရာ၌ ဆက်ခံသူရှိမှုနှင့် တိုင်းတာရာ၏။

၁၉၉၇ ခုနှစ်က ကမ္ဘာပေါ်တွင် အတော်ဆုံးသောစီးပွားရေးခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကွယ်လွန်သွားခဲ့သည်။ ၎င်း၏နာမည်မှာ ရော်ဘတ်တိုဂွိုဇူတာ (Roberto Goizueta) ဖြစ်၏။ သူသည် ကိုကာကိုလာ ကုမ္ပဏီ၏ ချယ်ယာမင်နှင့် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်ဖြစ်၏။ သူမကွယ်လွန် မီလအနည်းငယ်က ချီကာဂိုရှိ အမှုဆောင်အရာရှိများ၏ ကလပ်၌ သူပြောကြားခဲ့သော မိန့်ခွန်းတွင် -

“လွန်ခဲ့သောနာရီ သန်းပေါင်းတစ်ထောင်က ကမ္ဘာပေါ်မှာ အသက်ရှိသောလူသားများ ပေါ်ထွန်းလာတယ်။ လွန်ခဲ့သော မိနစ်သန်းပေါင်း တစ်ထောင်က ခရစ်ယာန်ဝါဒ ပေါ်ပေါက်လာခဲ့တယ်။ လွန်ခဲ့သော စက္ကန့်သန်းပေါင်းတစ်ထောင်က The Ed Sullivan Show ဆိုတဲ့ ရုပ်မြင်သံကြား အစီအစဉ်မှာ ဘီးတဲလ်စ် (Beatles) အဆိုတော်လေးတစ်ဦးက အသုံးတော်ခံခဲ့ကြတယ်။ ကိုကာကိုလာပုလင်းပေါင်း သန်းတစ်ထောင်ဆိုတာ

ယမန်နေ့နံနက်က ဖြစ်တယ်။ အခုကျုပ်တို့ ကိုယ့်ကိုယ်ကို ပြန်မေးနေရတဲ့ မေးခွန်းက ဒီကနေ့ မနက်မှာ “လွန်ခဲ့တဲ့ ကိုကာကိုလာပုလင်းပေါင်း သန်းပေါင်းတစ်ထောင်”က လို့ “ပြောနိုင်အောင် ကျုပ်တို့ဘာတွေကို လုပ်ကြရမလဲဆိုတာပဲ ဖြစ်တယ်”၏။

ဟု ပြောကြားခဲ့၏။

ကိုကာကိုလာအား ကမ္ဘာပေါ်၌ အကောင်းဆုံးကုမ္ပဏီဖြစ်လာအောင် ပြုလုပ်ရေးသည် ဂွိုဇူတာ၏ တစ်သက်တာလုံး ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ချက်ဖြစ်၏။ ထိုကိစ္စကို ၎င်းက ဝီရိယရှိရှိနှင့် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်နေစဉ်တွင် မမျှော်လင့်ဘဲ ဆုံးပါးသွားခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်များအား လက်လွှတ်ဆုံးရှုံးခဲ့ရသော ကုမ္ပဏီများ၊ အထူးသဖြင့် ‘ဂွိုဇူတာ’ကဲ့သို့ မမျှော်လင့်ဘဲ ဆုံးရှုံးခဲ့ရပါက ကုမ္ပဏီအများအပြားသည် မကြာခဏ ဆိုသလို ဝရုန်းသုန်းကား အခြေအနေသို့ ဆိုက်ရောက်သွားတတ်ကြသည်။ ၎င်းမကွယ်လွန်မီကလေးက Atlanta Journal-Constitution စာစောင်အတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခန်းတွင် “အနားယူဖို့ဆိုတဲ့ကိစ္စဟာ ကျုပ်ရဲ့ ရေဒါဖန်သားပြင်ခိုင်ခွန်ပေါ်မှာ ရှိမနေသေးပါဘူး။ အခုလို ကျုပ်က အလုပ်လုပ်ရတာ ပျော်ပျော်ရွှင်ရွှင်ရှိနေတုန်း၊ ကျုပ်မှာ လိုအပ်တဲ့စွမ်းအင်တွေလည်း ရှိနေတုန်း၊ ကျုပ်က လူတွေကို အေးအေးချမ်းချမ်းနဲ့ နေနိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ပေး နိုင်တုန်း၊ ပြီးတော့ ဘုတ်အဖွဲ့က ဆက်ပြီးဆောင်ရွက်စေချင်သေးတဲ့ ဆန္ဒရှိနေသမျှကာလပတ်လုံး ကျုပ်က ဆက်လက်ပြီး ဆောင်ရွက်သွားမှာပါ”ဟု ဖြေကြားခဲ့သည်။ အဆိုပါလူတွေ မေးမြန်းမှုပြုလုပ်ပြီး လပိုင်းအကြာတွင် ၎င်း၌ ကင်ဆာရောဂါရှိနေကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိခဲ့ရ၏။ နောက်ထပ် ရက်သတ္တခြောက်ပတ်ကြာသောအခါ သူကွယ်လွန်သွားခဲ့လေသည်။

ဂျွှင်ဇူတာ၏ အမွေအနှစ်

ဂျွှင်ဇူတာက ကုမ္ပဏီသို့ ပေးခဲ့သည့် အမွေအနှစ်မှာ အံ့မခန်းလောက်စရာပင် ဖြစ်ပါ၏။ ၁၉၈၁ ခုနှစ်တွင် ကိုကာကိုလာကုမ္ပဏီ အား ၎င်းလက်ခံခဲ့စဉ်က ကုမ္ပဏီ၏တန်ဖိုးမှာ ဒေါ်လာ ၄ ဘီလီယံ ဖြစ်သည်။ ဂျွှင်ဇူတာ၏ ဦးဆောင်မှုအောက်တွင် ဒေါ်လာ ၁၅၀ ဘီလီယံအထိ မြင့်တက်လာခဲ့၏။ ထိုကိစ္စမှာ တန်ဖိုးအားဖြင့် ရာခိုင်နှုန်း ၃၅၀၀ မြင့်တက်လာခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ကိုကာကိုလာသည် အမေရိကရှိ မော်တော်ကားကုမ္ပဏီများ၊ ရေနံကုမ္ပဏီများ၊ မိုက်ကရိုဆော့ဖ်ကုမ္ပဏီ၊ ဝေါ့လ်မတ်ကုမ္ပဏီတို့၏ရှေ့သို့ ရောက်ရှိသွားခဲ့၏။ အမေရိက၌ တန်ဖိုးအကြီးမားဆုံးကုမ္ပဏီဖြစ်သော General Electric ကုမ္ပဏီကြီးပြီးပါက ကိုကာကိုလာသည် ဒုတိယတန်ဖိုးအကြီးမားဆုံးကုမ္ပဏီဖြစ်လာခဲ့၏။ ကိုကာကိုလာအစုရှယ်ယာများကို ဝယ်ယူပိုင်ဆိုင်ထားသူအများစုသည် အဆပေါင်းများစွာတိုးပြီး သန်းကြွယ်သူဌေးများ ဖြစ်လာကြ၏။ အက်တလန်တာရှိ Emory တက္ကသိုလ်သည် ကိုကာကိုလာ၏ ရှယ်ယာအများအပြားကို ပိုင်ဆိုင်ထားခဲ့၏။ ယခု ၎င်းတက္ကသိုလ်၏ ငွေပဒေသာပင် စိုက်ထူထားမှုသည် ဟားဗတ်တက္ကသိုလ်နှင့် ယှဉ်နိုင်သော အဆင့်သို့ ရောက်ရှိနေပြီဖြစ်ပါသည်။

သို့ရာတွင် စတော့ရှယ်ယာဈေးတန်ဖိုးမြင့်မားမှုသည် ဂျွှင်ဇူတာက ကိုကာကိုလာကုမ္ပဏီသို့ ထူးထူးခြားခြားပေးနိုင်ခဲ့သည့်အမွေအနှစ်တစ်ရပ်မဟုတ်ပါ။ ထိုကိစ္စမှာ ၎င်းက အမွေဆက်ခံစေမှုဥပဒေအတိုင်း နေထိုင်ဆောင်ရွက်သွားခဲ့ခြင်းသာကြောင့် ဖြစ်ပါ၏။ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် ကွယ်လွန်ကြောင်း ကြေညာလိုက်ချိန်တွင် ကိုကာကိုလာကုမ္ပဏီ၏ အစုရှယ်ယာများကို ဝယ်ယူထားသူများအကြား၌ အထိတ်တလန့် ဖြစ်မသွားခဲ့ကြပါ။ “ဂျွှင်ဇူတာသည် ၎င်းမရှိတော့သော ကာလ၌ ကုမ္ပဏီ

အား (ဆက်လက်ရပ်တည်နိုင်အောင်) အကောင်းဆုံးကြိုတင်ပြင်ဆင်ပေးထားခဲ့ကြသော၊ အမှုဆောင်အရာရှိများထံ၌ အတော်ဆုံးဖြစ်သည်” ဟု ကုမ္ပဏီများအား ဆန်းစစ်လေ့လာသူ Emanuel Goldman က ဆိုခဲ့လေသည်။

ထိုကိစ္စကို ၎င်းက မည်သို့မည်ပုံ ဆောင်ရွက်ခဲ့ပေးပါသနည်း။ ပထမအချက်အနေနှင့် သူက သူတတ်နိုင်သလောက် ကုမ္ပဏီကို ခိုင်မာအောင် ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သည်။ ဒုတိယအချက်အနေနှင့် ထိပ်ဆုံးရာထူး၌ ဆက်ခံနိုင်မည့်ဒေါက်ဂလပ်စ်အိုင်ဗက်စတာ (Douglas Ivester) ဆိုသူအား ကြိုတင်ပြင်ဆင်ပေးထားခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ Atlanta Constitution စာစောင်မှ စာရေးဆရာ Mickey H.Gramig က-

“ထိပ်ဆုံးမှ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်ဖြစ်သူ နှုတ်ထွက်၍ဖြစ်စေ၊ ကွယ်လွန်သွား၍ဖြစ်စေ၊ အကျဉ်းအကျပ်နှင့် ရင်ဆိုင်ခဲ့ကြရသည့် အခြားကုမ္ပဏီများနှင့်မတူဘဲ၊ ကိုကာ-ကိုလာသည် ကမ္ဘာပေါ်တွင် လေးစားခံရမှုအများဆုံး ရရှိသည့် ကော်ပိုရေးရှင်းကြီး တစ်ခုအဖြစ် ဆက်လက်ရပ်တည်နိုင်သော အဆင့်အတန်းကို ထိန်းထားနိုင်မည်ဟု မျှော်လင့်ရပါသည်။ ဂျော်ဂျီယာပြည်နယ် သား အိုင်ဗက်စတာအား ကုမ္ပဏီ၏အဆင့် ၂ ရာထူး၌ ၁၉၉၄ ခုနှစ်က ခန့်ထားလိုက်စဉ်ကပင် ဂျွှင်ဇူတာက အိုင်ဗက်စတာအား ၎င်း၏ခြေရာကို နင်းနိုင်အောင် လက်သပ်မွေးခဲ့လေသည်။ ကိုကာကိုလာ၏အခြေခိုင်မာမှုအပေါ်တွင် ဝေါ့စထရီက မည်မျှ အထိ ခိုင်ခိုင်မာမာခံစားချက်ရှိနေသည်ကို ပြသသည့်အနေနှင့် လွန်ခဲ့သော ရက်သတ္တံ့ခြောက်ပတ်က ဆေးစစ်ချက်အရ ဂျွှင်ဇူတာ၌ အဆုတ်ကင်ဆာရှိနေပြီဟု သတင်းထွက်ပေါ်လာခဲ့သည့်တိုင်အောင် ကုမ္ပဏီ၏ အစုရှယ်ယာဈေးနှုန်းမှာ ဂယက်ရိုက်သည်ဟု ဆိုရုံမျှသာ ရှိခဲ့လေသည်”

ဟု သတင်းပို့ခဲ့လေသည်။

စာရင်းစစ်တစ်ဦးအဖြစ် လေ့လာသင်ကြားခဲ့သူ ဒေါက်ဂလပ်စ် အိုင်ဗက်စတာသည် ၁၉၇၉ ခုနှစ်တွင် ကိုကာကိုလာကုမ္ပဏီ၌ လက်ထောက်ကြီးကြပ်ရေးမှူးအဖြစ် စတင်ဝင်ရောက်ထမ်းဆောင်ခဲ့သည်။ နောက်လေးနှစ်ကြာသောအခါ သူသည် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ အရာရှိချုပ်အဖြစ် ခန့်အပ်ခြင်းခံရ၏။ သူသည် ငွေကြေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များတွင် ထူးကဲစွာ တီထွင်နိုင်သူဟု ကျော်ကြားသူဖြစ်သည်။ ကိုကာကိုလာ ကုမ္ပဏီက ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် ကြွေးမြီများအပေါ်တွင် ချဉ်းကပ်ပုံ ချဉ်းကပ်နည်းတို့အား ပြုပြင်ပြောင်းလဲပစ်နိုင်ခဲ့သော ဝိုင်ရှင်ဇူတာ၏ စွမ်းရည်နောက်ကွယ်မှ အဓိကအင်အားမှာ သူပင်ဖြစ်လေသည်။

၁၉၈၉ ခုနှစ်တွင် ဝိုင်ရှင်ဇူတာက အိုင်ဗက်စတာတွင် ထုတ်ယူမသုံးစွဲရသေးသော အခြားအရည်အချင်းများလည်းရှိနေသေးသည်ဟု ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပုံရ၏။ ဝိုင်ရှင်ဇူတာက အိုင်ဗက်စတာအား ငွေကြေးကိစ္စသက်သက်ကိုသာ ကိုင်တွယ်ရသော ရာထူးနေရာမှ ပြောင်းရွှေ့ပြီး လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် နိုင်ငံတကာအတွေ့အကြုံတို့ကို ရရှိအောင် ဥရောပတိုက်သို့ စေလွှတ်ခဲ့၏။ နောက်တစ်နှစ်အကြာတွင် ပြန်ခါယူလိုက်ပြီး ၎င်းအား ကိုကာကိုလာ ယူအက်စ်အေ၏ ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ်ခန့်ထားခဲ့သည်။ ဤရာထူးတွင် အိုင်ဗက်စတာသည် ကုန်ကျစရိတ်များနှင့် ဈေးကွက်တွင် ပါဝင်ရောင်းချမှုတို့ကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲလေသည်။ ထိုနေရာက စ၍ အိုင်ဗက်စတာအား လက်သပ်မွေးပြီး ဆက်လက်၍ ပြုစုပျိုးထောင်ပေးခဲ့သည်။ ၁၉၉၄ ခုနှစ်သို့ ရောက်သောအခါ အိုင်ဗက်စတာသည် ဝိုင်ရှင်ဇူတာ၏ နေရာတွင် ဆက်ခံနိုင်မည့်သူဖြစ်ကြောင်းကို သံသယကင်းရှင်းစွာ ယုံကြည်ခဲ့ပြီဖြစ်၏။ ထို့ကြောင့် ထိုနှစ်တွင် ဝိုင်ရှင်ဇူတာက အိုင်ဗက်စတာအား ဥက္ကဋ္ဌ နှင့် လုပ်ငန်း

လည်ပတ်မှုဆိုင်ရာအရာရှိချုပ်အဖြစ် ခန့်ထားလိုက်လေသည်။

ရော်ဘတ်တိုဝိုင်ရှင်ဇူတာ၏ ဆောင်ရွက်ချက်မှာ အလွန်ပင်ထူးခြားနေပါသည်။ ယနေ့အဖွဲ့အစည်းကြီးများတွင် ခွန်အားပြည့်ဝသောခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာအောင် ပြုစုပျိုးထောင်ပြီးလျှင် မိမိနေရာ၌ ဆက်ခံနိုင်အောင် လက်သပ်မွေးထားခဲ့သည့် ထိပ်ပိုင်းအရာရှိကြီးများသည် အနည်းငယ်မျှသာ ရှိတော့၏။ ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခု၏ အတိုင်ပင်ခံ ပုဂ္ဂိုလ် John S. Wood က “မကြာသေးသောအတိတ်ကာလကစ၍ ကုမ္ပဏီကြီးများသည် အောက်ခြေမှ ပုဂ္ဂိုလ်များအား မြှင့်တင်ရေးလုပ်ငန်းတွင် များများစားစား ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု မပြုကြတော့ချေ။ အကယ်၍ ၎င်းတို့သည် ထိုပုဂ္ဂိုလ်များအား ပြုစုပျိုးထောင်မပေးနိုင်ခဲ့ပါက အခြားနေရာများမှ သွားရောက် ရှာဖွေရမည်သာ ဖြစ်သည်”ဟု မှတ်ချက်ချခဲ့ဖူးပါ၏။ ထို့ကြောင့် ရောဘတ်တိုဝိုင်ရှင်ဇူတာသည် အဘယ်ကြောင့် ကွဲပြားခြားနားသူဖြစ်ရလေသနည်း။ သူကိုယ်တိုင် အမွေဆက်ခံစေမှုဥပဒေသမှ ပေါက်ဖွားလာခဲ့သူတစ်ဦးဖြစ်နေသောကြောင့်ပင်တည်း။

ရော်ဘတ်တိုဝိုင်ရှင်ဇူတာသည် ကျူးဘားနိုင်ငံတွင် မွေးဖွား၍ ယေးလ်တက္ကသိုလ်မှ ဓာတုဗေဒဆိုင်ရာ အင်ဂျင်နီယာဘွဲ့ကို ရရှိခဲ့သူဖြစ်၏။ သူသည် ဟားဗားနားသို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိသွားပြီး ၁၉၅၄ ခုနှစ်တွင် သတင်းစာ၌ ပါရှိလာသော ဘာသာစကား ၂ မျိုးတတ်ကျွမ်းသည့် ဓာတုဗေဒပညာရှင်တစ်ဦး အလိုရှိသည်ဆိုသော ကြော်ငြာအရ လျှောက်လွှာတင်ခဲ့သူဖြစ်၏။ ထိုကြော်ငြာကို ထည့်သွင်းသောကုမ္ပဏီမှာ ကိုကာ-ကိုလာဖြစ်နေ၏။ ၁၉၆၆ ခုနှစ်သို့ရောက်ရှိသောအခါ သူသည် အက်တလန်တာရှိ ရုံးချုပ်တွင် နည်းပညာဆိုင်ရာ သုတေသနနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဌာန၏ ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌဖြစ်နေပြီဖြစ်သည်။ သူသည် ကုမ္ပဏီ၌ ထိုရာထူးမျိုးတွင် ခန့်အပ်ခံရသော အသက်အငယ်ဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်လည်းဖြစ်ခဲ့၏။ သို့ရာတွင် ၁၉၇၀ ဆယ်စုနှစ်၊ နှစ်စပိုင်း၌

ပို၍အရေးပါသောကိစ္စတစ်ရပ် ဖြစ်ပွားလာခဲ့ပြန်ပါသည်။ ကိုကာကိုလာ မိသားစု၏ ဦးစီးခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ ရောဘတ်ဒဗလျူဝု(ဒ်)ရပ်ဖ် (Robert W.Woodruff) က ဂွိုင်ဇူတာအား ၎င်း၏လမ်းညွှန်မှုအောက်၌ ထားရှိ၍ စတင်ပြုစုပျိုးထောင်ပေးခဲ့ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ၁၉၇၅ ခုနှစ်တွင် ဂွိုင်ဇူတာသည် ကုမ္ပဏီနည်းပညာဆိုင်ရာဌာနကြီး၏ အမှုဆောင် ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌဖြစ်လာခဲ့၏။ ၎င်းအပြင် ဥပဒေရေးရာကိစ္စရပ်များကိုပါ ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲခြင်းစသည့် ကော်ပိုရေးရှင်းကြီး၏ အခြားတာဝန်များကိုပါ ပူးတွဲ၍ တာဝန်ခံရလေသည်။ ၁၉၈၀ ပြည့်နှစ်တွင် သူသည် ဝု(ဒ်)ရပ်ဖ်၏ သဘောတူညီမှုဖြင့် ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌနှင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုဆိုင်ရာ အရာရှိချုပ်ဖြစ်လာခဲ့၏။ နောက်တစ်နှစ်ကြာသောအခါ သူသည်ချယ်ယာမင်နှင့် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် ဖြစ်လာခဲ့သည်။ ဂွိုင်ဇူတာက ယုံကြည်စိတ်ချမှုအပြည့်အဝဖြင့် ဆက်ခံမည့်သူ တစ်ယောက်အား ၁၉၉၀ ဆယ်စုနှစ်တွင် ရွေးချယ်ခြင်း၊ ပြုစုပျိုးထောင်ပေးခြင်းနှင့် လက်သပ်မွေးခဲ့ခြင်းတို့မှာ ၁၉၇၀ ဆယ်စုနှစ်ကာလများက ၎င်းကိုယ်တိုင်ရရှိခဲ့သော အမွေအနှစ်ပေါ်၌ ထပ်မံတည်ဆောက်ပေးခဲ့ခြင်းသာဖြစ်ပါတော့သည်။

ဆက်ခံမှုဆိုင်ရာ အမွေအနှစ်များကို ထားခဲ့သော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည်

ဂွိုင်ဇူတာက “ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ ခင်ဗျားက တာဝန်လွှဲပေးလို့ ရနိုင်တဲ့ အရာမဟုတ်ဘူး။ ခင်ဗျားကိုယ်တိုင် ကျင့်သုံးရင်ကျင့်သုံး၊ ဒါမှမဟုတ်ရင်တော့ အဲဒါကို ခင်ဗျား စွန့်လွှတ်လိုက်ရလိမ့်မယ်” ဟု တစ်ခါက ပြောဖူး၏။ ကျွန်ုပ်ကမူ ရွေးချယ်နိုင်သည့် တတိယနည်းလမ်း တစ်ခုရှိနေသေးသည်ဟု ယုံကြည်ပါ၏။ ထိုနည်းလမ်းမှာ သင့်ရာထူး

နေရာတွင် ဆက်ခံမည့်သူအား ခေါင်းဆောင်မှုကို လွှဲပြောင်းပေးအပ်ခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါရွေးချယ်နည်းကို ဂွိုင်ဇူတာက အသုံးပြုခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပါ၏။ အမွေဆက်ခံမှုဥပဒေကို ကျင့်သုံးသော ခေါင်းဆောင်များ ရှားပါးလှ၏။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့အစည်းအတွက် အမွေဆက်ခံမှုဆိုင်ရာ အမွေအနှစ်များကို ထားခဲ့သူများသည် အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည်။

အဖွဲ့အစည်းအား အရှည်ကြိုကြည့်၍ ဦးဆောင်မှုပေးကြ၏။

လူတိုင်းလူတိုင်းသည် မိမိအဖွဲ့အစည်း၏ ကောင်းမွန်သော အင်္ဂါရပ်ကို တဒင်္ဂဟန်ပန်အားဖြင့် ရရှိအောင် ပြုလုပ်နိုင်စွမ်းရှိကြပါသည်။ ဥပမာ လူအများအာရုံစိုက်မည့် အစီအစဉ်သစ်တစ်ခုကို ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ သို့တည်းမဟုတ် အခမ်းအနားတစ်ခုသို့ လူအများအပြားလာရောက် အောင်ဆွဲဆောင်ခြင်း၊ သို့တည်းမဟုတ် အသုံးစရိတ်ဘတ်ဂျက်ကို လျော့၍ အမြတ်ငွေတိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းစသည်ဖြင့် ဆောင်ရွက်ခြင်းမျိုးတို့ဖြစ်၏။ သို့ရာတွင် အမွေအနှစ်ထားရှိခဲ့လိုသော ခေါင်းဆောင်များကမူ ကွဲပြားခြားနားသော နည်းလမ်းဖြင့် ချဉ်းကပ်လေ့ရှိကြ၏။ ၎င်းတို့စိတ်ထဲတွင် လက်ရှိကာလကို သာမက အနာဂတ်ကိုပါ ရည်မှန်း၍ ခေါင်းဆောင်မှုပေးကြသည်။ ဤကား ဂွိုင်ဇူတာ ဆောင်ရွက်ခဲ့သောနည်းလမ်းပင်ဖြစ်၏။ သူသည် ထိရောက်စွာ စွမ်းဆောင်နိုင်သော ခွန်အားရှိနေသရွေ့ ဆက်လက်တာဝန်ထမ်းဆောင် သွားရန် စီစဉ်ထားခဲ့၏။ သို့တိုင်အောင် သူသည် ၎င်း၏နေရာ၌ ဆက်ခံမည့် သူကိုလည်း ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားခဲ့၏။ သူသည် မိမိအဖွဲ့အစည်းနှင့် အစုရှယ်ယာပိုင်ရှင်များအတွက် အကောင်းဆုံးတို့ကိုသာ ရည်စူးခဲ့သူဖြစ်၏။

ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ်ကို တီထွင်၏။

တည်ငြိမ်မှုရှိသော ကုမ္ပဏီအများစုတွင် အဖွဲ့အစည်း၏အဆင့်ဆင့်တိုင်း၌ ခွန်အားပြည့်ဝသော ခေါင်းဆောင်များရှိကြသည်။ ထိုကဲ့သို့ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ရှိနေသော ခေါင်းဆောင်များအား ပြုစုပျိုးထောင်ပေးနိုင်မည့် တစ်ခုတည်းသောနည်းလမ်းမှာ ခေါင်းဆောင်များကို ပြုစုပျိုးထောင်ပေးမှုသည် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှုတွင် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်လာစေရေးပင်ဖြစ်၏။ ထိုအချက်သည် ကိုကာကိုလာ ကုမ္ပဏီ၏ အမွေအနှစ်ချန်ထားသောစနစ်၌ ကြီးကြီးမားမား ပါဝင် နေသော အချက်ပင်ဖြစ်သည်။ အောင်မြင်နေသော အခြားကုမ္ပဏီ များတွင် မိမိအဖွဲ့အစည်း၏ ဝန်ထမ်းများထဲမှ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးပြီး တစ်ဦးဆက်ခံနိုင်အောင် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ထားသည့် ကုမ္ပဏီပေါင်း မည်မျှရှိသည်ဟု သင်သိပါသလား။

အနာဂတ်တွင် အောင်မြင်ဖို့ သေချာအောင် ယခုကပင် ပေးဆပ်ထားဖို့လိုအပ်၏

အနစ်နာခံစွန့်လွှတ်မှု မရှိဘဲနှင့် အောင်မြင်မှုမရနိုင်ပါ။ အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုစီသည် ထူးခြားမှုကိုယ်စီရှိကြ၏။ ထိုထူးခြားမှုက ပေးဆပ်ရမည့် တန်ဖိုးကိုလည်း ပြဋ္ဌာန်းထားပြီးဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် မိမိ၏ အဖွဲ့အစည်းအခွန်ရှည်ကြာစွာ အောင်မြင်မှုရရှိစေလိုသော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် အဆိုပါတန်ဖိုးကို ပေးဆပ်လိုစိတ်ရှိရပေမည်။

တစ်ဦးကောင်းတစ်ယောက်ကောင်း ဦးဆောင်မှုထက် အဖွဲ့ဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုကို ပို၍ တန်ဖိုးထားပါ

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်သည် မည်မျှပင် ထူးချွန်သူဖြစ်ပါစေ၊ ၎င်းတစ်ဦးတည်း ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းမရှိပါ။ အားကစားလောကတွင် အောင်မြင်မှုရနိုင်စေရန် နည်းပြဆရာတစ်ယောက်သည် အားကစားသမားကောင်းများကို စုစည်းထားရန် လိုအပ်ပေသည်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသည်လည်း အောင်မြင်မှုရရှိစေရန်အတွက် ခေါင်းဆောင်ကောင်းများ ပါဝင်သည့် အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ရှိရန် လိုအပ်ပေသည်။ အဖွဲ့အစည်း၏ ပမာဏက ပို၍ ကြီးမားလေလေ ပို၍ ခွန်အားပြည့်ဝသော ပို၍ လေးနက်သော ခေါင်းဆောင်အဖွဲ့ကို လိုအပ်လေလေပင်ဖြစ်ပါ၏။

အဖွဲ့အစည်းမှ သိက္ခာရှိရှိ ထွက်ခွာသွားပါ

ကိုကာကိုလာကုမ္ပဏီတွင် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူသည် အချိန်မတန်သေးဘဲ သေဆုံးခဲ့ရသည့်အတွက် အဖွဲ့အစည်းမှ သိက္ခာရှိရှိ ထွက်ခွာသွားနိုင်မည့်အခွင့်အရေးကို မရရှိခဲ့ပါချေ။ အကယ်၍သာ သူအသက်ရှည်ခဲ့မည်ဆိုပါက ဝိုင်ဇူဇူတာသည် သိက္ခာရှိရှိနှင့် ထွက်ခွာသွားလိမ့်မည်ဟု ကျွန်ုပ်ယုံကြည်ပါ၏။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် အဖွဲ့အစည်းမှ ထွက်ခွာရန် အချိန်ကျရောက်လာသည့်အခါတွင် မိမိနေရာ၌ ဆက်ခံသူအား ၎င်း၏စိတ်ကြိုက်ဆောင်ရွက်ရန် ထားရစ်ခဲ့ပြီး ၎င်းအနေနှင့် ကြည်ကြည်ဖြူဖြူ ထွက်ခွာသွားရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်နေခြင်းကသာ မိမိနှင့်အဖွဲ့အစည်းကို ထိခိုက်စေမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဆက်ခံမှုအဖြစ် အမွေအနှစ်ထားရစ်ခဲ့ခြင်း

ကြည်ညိုလေးစားမှုဥပဒေသကို ရှင်းပြခဲ့သော အခန်း၌ ကျွန်ုပ် သည် ၁၉၉၇ ခုနှစ်ဆောင်းဦးရာသီက အိန္ဒိယနိုင်ငံသို့ သွားရောက်ခဲ့ ကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ ထိုစဉ်က ကျွန်ုပ်သည် အမြတ်အစွန်း အတွက် မရည်ရွယ်သော EQUIP ဆိုသည့် ကျွန်ုပ်၏အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှ ခေါင်းဆောင်အချို့နှင့် သွားရောက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ရောက် ရှိနေစဉ်တွင် “မာသာသီရေစာ” ၏ အဖွဲ့ချုပ်သို့ သွားရောက်လိုသောဆန္ဒ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့၏။ ထိုအဖွဲ့ချုပ်အဆောက်အအုံမှာ ကွန်ကရစ်နှင့် ဆောက်လုပ် ထားသော ရိုးရိုးစင်းစင်းအဆောက်အအုံတစ်ခုမျှသာဖြစ်ပြီး ကာလ ကတ္တားမြို့၌ တည်ရှိပါသည်။ ထိုအဆောက်အအုံကို လူအများစုက “အမေဂေဟာ” ဟု ခေါ်ဝေါ်ကြ၏။

ကျွန်ုပ်သည် အဆောက်အအုံထဲသို့ ဝင်ခွင့်ရရှိရန် အပြင်ဘက်၌ စောင့်ဆိုင်းနေရင်း ထယ်ဝါခြင်းမရှိလှသော ဤအဆောက်အအုံသည် အလွန်ထိရောက်မှုရှိခဲ့သော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ ရုံးချုပ်နေရာ ဖြစ်ခဲ့ကြောင်း မည်သူမျှပြောနိုင်ကြမည်မဟုတ်ဟု တွေးမိခဲ့ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အဝင်ခန်းမကို ကျော်ဖြတ်ခဲ့ပြီးနောက် အဆောက် အအုံများ၏ အလယ်ကောင်ရှိ ဟင်းလင်းပြင်နေရာသို့ ရောက်ရှိလာ ကြ၏။ ကျွန်ုပ်တို့သွားရောက် လိုသည့်နေရာမှာ ထမင်းစားခန်းမ ထဲ၌ရှိသော ‘မာသာသီရေစာ’၏ အုတ်ဂူပင်ဖြစ်သည်။ ထိုနေရာသို့ ရောက်ရှိသွားသောအခါ ထိုအခန်းကို အသုံးပြုနေသောကြောင့် ဝင်ခွင့်မရခဲ့ပါ။ လက်ရှိပြုလုပ်နေသော အခမ်းအနားပြီးဆုံးမှသာ ဝင်ခွင့်ရမည်ဖြစ်ပါ၏။

ထိုအခန်းထဲတွင် မာသာသီရေစာ ဝတ်စုံများကို တူညီစွာ ဝတ်ဆင်ထားကြသည့် သီလရှင် ၄၀ မှ ၅၀ ဦးခန့် ထိုင်နေကြသည်ကို

မြင်တွေ့ရပါ၏။

“အထဲမှာ ဘာတွေလုပ်နေကြပါသလဲ”

ကျွန်ုပ်က ဖြတ်သန်းသွားသော သီလရှင်တစ်ယောက်အား မေးမြန်းကြည့်လိုက်ရာ ထိုသီလရှင်က ပြုံးပြပြီး၊

“ဒီကနေ့ ကျွန်မတို့က သီလရှင်အသစ် ၄၅ ယောက်ကို ကျွန်မ တို့ရဲ့ သာသနာ့ဘောင်ထဲကို သွတ်သင်းပေးနေတာပါ” ဟု ပြန်ဖြေရင်း၊ တခြားတစ်နေရာသို့ ကဗျာကရာ ဆက်လျှောက်သွားလေတော့၏။

ကျွန်ုပ်တို့သည် လေယာဉ်ပျံကွင်းသို့ အချိန်မီသွားရောက်ကြ ရမည်ဖြစ်သဖြင့် ဆက်၍မနေနိုင်ကြတော့ပါ။ ခြံဝင်းထဲတွင် ခေတ္တမျှ လျှောက်ကြည့်ကြပြီး ပြန်ထွက်လာခဲ့ကြပါသည်။ ကျွန်ုပ်သည် ခြံဝင်းထဲမှ ပြန်ထွက်လာရင်း “မာသာသီရေစာတစ်ယောက် ဂုဏ်ယူဝမ်းမြောက် နေမှာပဲ” ဟု တွေးလိုက်မိပါ၏။ သူမသည် တမလွန်ခရီးသို့ ထွက်ခွာ သွားခဲ့ပါပြီ။ သို့ရာတွင် သူမ၏အမွေအနှစ်သည် ဆက်လက်ချီ တက်နေဆဲပင်ဖြစ်၏။ သူမသည် ကမ္ဘာပေါ်၌လည်း သြဇာသက်ရောက် မှုရှိစေခဲ့ပါသည်။ သူမက ၎င်း၏အနာဂတ်စိတ်ကူးကို ဆက်လက် အကောင်အထည်ဖော်ပေးကြမည့် ခေါင်းဆောင်များကိုပြုစုပျိုး ထောင်ပေးခဲ့၏။ ထိုခေါင်းဆောင်များသည် နောင်လာမည့် အနာဂတ် မျိုးဆက်များအပေါ်တွင် ဆက်လက်၍ သြဇာသက်ရောက်စေမည့် အလားအလာများကိုလည်း မြင်တွေ့နေရပါ၏။ မာသာသီရေစာ၏ ဘဝသည် အမွေဆက်ခံစေမှုဥပဒေသ၏ အကောင်းဆုံးနမူနာပင် ဖြစ်တော့သည်။

ခေါင်းဆောင်အနည်းငယ်ကသာ လက်ဆင့်ကမ်းပေးကြ၏။

“ခေါင်းဆောင်မှုသည် အနုပညာတစ်ရပ်ဖြစ်သည်” ဆိုသော စာအုပ်ကို ရေးသားသူ Max Dupree က “အမွေဆက်ခံမှုသည် ခေါင်းဆောင်မှု၏ သေ့ချက်ကျသောတာဝန်ဖြစ်၏” ဟု ကြေညာခဲ့ပါသည်။ သို့တိုင်အောင်ပင် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေသအားလုံး အနက် အမွေဆက်ခံစေမှုဥပဒေသည် ခေါင်းဆောင်အနည်းငယ် လောက်ကသာ နားလည်သဘောပေါက်သော ဥပဒေဖြစ်ပုံရ၏။ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်သည် ၎င်းအနေနှင့် ကြီးမားသော ကိစ္စရပ်များကို ပြီးမြောက်နိုင်သည့်အခါ၌ သူသည် ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိသည်။ သို့မဟုတ် ဖြစ်ထွန်းမှုရှိသည်ဟု ဆိုရမည်ဖြစ်၏။ အကယ်၍ ထိုပုဂ္ဂိုလ်က ၎င်း၏ နောက်လိုက်များအားလည်း အာဏာခွဲဝေပေးအပ်ပြီး ကြီးမားသော ကိစ္စရပ်များကို ၎င်းနှင့်အတူ ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်စေခြင်းကို အောင်မြင်သည်ဟု ဆိုရမည်ဖြစ်ပါ၏။ ထိုသူက ကြီးမားသော ကိစ္စရပ်များကို ၎င်းအတွက် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည့် ခေါင်းဆောင် များအား ပြုစုပျိုးထောင်ပေးသည့် အချိန်တွင် ထူးခြားမှုများဖြစ်ပေါ် လာလေ့ရှိပါ၏။ သို့ရာတွင် မိမိ၏အဖွဲ့အစည်းအား မရှိတော့သည့် အချိန်၌ ကြီးကျယ်သော ကိစ္စရပ်များအား ဆောင်ရွက်စေနိုင်သည့်အခါ ကျမှသာလျှင် အမွေအနှစ်ကို ထားရစ်ခဲ့သည်ဟု ပြောနိုင်မည်ဖြစ်ပါ သည်။

ကျွန်ုပ်သည် အမွေဆက်ခံမှုဥပဒေသကို ခါးသီးသောအတွေ အကြံဖြင့် နားလည်သိရှိခွင့်ရခဲ့ပါသည်။ အင်ဒီးယားနားပြည်နယ် Hillham မှ ဘုရားရှိခိုးကျောင်းသည် ကျွန်ုပ်ပထမဦးဆုံး တာဝန်ယူခဲ့ ရသည့် ဘုရားရှိခိုးကျောင်းဖြစ်၏။ ကျွန်ုပ်ရှိစဉ်က အောင်မြင်မှုရခဲ့သဖြင့် ကျွန်ုပ်သည် အောင်မြင်သောခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်သည်ဟု မိမိကိုယ်

ကို ထင်ခဲ့မိပါ၏။ ကျွန်ုပ်စတင်တာဝန်ယူစဉ်က လာရောက်ဝတ်ပြုသူ ဦးရေမှာ ၃ ဦးသာရှိခဲ့၏။ သုံးနှစ်ကြာအောင်ပင် ကျွန်ုပ်သည် ထိုဘုရား ရှိခိုးကျောင်းအား ကြီးထွားလာစေခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်သည် လူ့အဖွဲ့အစည်း ထဲသို့ရောက်အောင် တိုးဝင်ပြီးနောက် လူပေါင်းများစွာ၏ ဘဝကို ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်ခဲ့ပါ၏။ ကျွန်ုပ် ထိုဘုရားရှိခိုးကျောင်းမှ ထွက်ခွာလာ သောအခါတွင် လာရောက်ဝတ်ပြုသည့် ပျမ်းမျှဦးရေမှာ လူ ၂၀၀အထက် တွင်ရှိခဲ့ပါ၏။ ကျွန်ုပ်က ဘာသာရေးအစီအစဉ်များကို ပုံမှန်ဆောင်ရွက် နိုင်ခဲ့သောကြောင့် အစစအရာရာသည် ချိုမြိန်နေခဲ့ပါ၏။ ထူးထူးခြားခြား ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိခဲ့သည်ဟုလည်း ကိုယ့်ကိုယ်ကို ထင်မိခဲ့ပါ၏။

ကျွန်ုပ်သည် ဒုတိယမြောက်ဘုရားရှိခိုးကျောင်းသို့ ပြောင်းရွှေ့ တာဝန်ယူခဲ့ရပြီး ၁၈ လခန့်ကြာမြင့်သောအခါ ကျွန်ုပ်နှင့် အတန်ကြာ အောင် မတွေ့ဆုံခဲ့ရသော မိတ်ဆွေတစ်ဦးနှင့် နေ့လယ်စာအတူစား ဖြစ်ခဲ့ကြ၏။ သူက Hillham ဘုရားရှိခိုးကျောင်းသို့ ရောက်ရှိခဲ့သည် မှာလည်း သိပ်မကြာမြင့်သေးချေ။ ထိုဘုရားရှိခိုးကျောင်းမှ အခြေအနေ များကို မေးမြန်းကြည့်ခဲ့ရာ ၎င်း၏အဖြေကြောင့် ကျွန်ုပ်အံ့အားသင့် ခဲ့ရပါ၏။

ထိုပုဂ္ဂိုလ်က “အခြေအနေ သိပ်မကောင်းလှဘူးဗျ” ဟု အဖြေ ပေး၏။

ကျွန်ုပ်က “တကယ်ပဲလား၊ ဘာဖြစ်လို့လဲ၊ ကျုပ်ထွက်လာခဲ့တုန်းကတော့ အခြေအနေတွေ ကောင်းနေသားပဲ၊ ဘာတွေက မှားယွင်းနေလို့လဲ”

“အေးလေ၊ တဖြည်းဖြည်းနဲ့ ကျဆင်းနေသလိုပဲ၊ ခင်ဗျားစီစဉ်ပေး ခဲ့တဲ့ အစီအစဉ်အချို့က မှေးမှိန်ပြီးပျောက်ကွယ်သွားကြပြီ။ ဘုရား ရှိခိုးကျောင်းကလဲ လူတစ်ရာလောက်နဲ့ပဲ လည်ပတ်နေရတယ်။ ဘာသာ ရေးအစီအစဉ်တွေအားလုံးပြီးဆုံးသွားတဲ့အခါကျရင်တော့ လူနည်းနည်း

ကလေးပဲ ကျန်ရစ်တော့မယ် ထင်တယ်”

ထိုကိစ္စက ကျွန်ုပ်အား အမှန်တကယ်ပင် စိတ်ဒုက္ခပေးခဲ့ပါ၏။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် ၎င်း၏ချွေး၊ သွေး၊ မျက်ရည်တို့နှင့် တည်ဆောက်ထားခဲ့သော လုပ်ငန်းတစ်ခု စတင်ပျက်စီးစပြုနေသည်ကို မြင်တွေ့လိုခြင်းမရှိပါ။ အစပထမတွင် ကျွန်ုပ်နောက်မှ ရောက်ရှိတာဝန် ယူခဲ့သည့် ခေါင်းဆောင်အပေါ်၌ အပြစ်ပုံချမိခဲ့ပါ၏။ ထို့နောက်မှ ကျွန်ုပ်သည် ဖြုန်းကန် သဘောပေါက်လိုက်မိပါသည်။ အကယ်၍သာ အဆိုပါဘုရားရှိခိုးကျောင်း၌ ကျွန်ုပ်ဆောင်ရွက်ခဲ့သောလုပ်ငန်းများသည် အမှန်တကယ်ကောင်းမွန်ခဲ့သည်ဆိုပါက ကျွန်ုပ်နောက်မှ ရောက်လာ သောခေါင်းဆောင်သည် ကောင်းသည်ဖြစ်စေ၊ ညံ့သည်ဖြစ်စေ၊ မှုစရာ မလိုပါ။ ထိုကိစ္စသည် ကျွန်ုပ်၏ချို့ယွင်းမှုစစ်စစ်သာလျှင် ဖြစ်တော့၏။ ကျွန်ုပ်ထွက်ခွာသွားသည့် အချိန်တွင် ဆက်လက်၍ အောင်မြင်မှု ရရှိနေစေရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်ကို တည်ထောင်ထားရစ်ခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ ထိုအချိန်တွင် အမွေဆက်ခံစေမှုဥပဒေသ၏ ထူးခြားချက်ကို ကျွန်ုပ်ပထမဦးဆုံးအကြိမ် သတိပြုလိုက်မိခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။

ခံပြောင်းလဲသွားခြင်း

ထို့နောက်တွင်ကား ကျွန်ုပ်သည် ခေါင်းဆောင်မှုကို ဆန်းသစ် သော အမြင်တစ်မျိုးနှင့် စတင်ချဉ်းကပ်လေတော့၏။ ခေါင်းဆောင် တိုင်းသည် မည်သည့်နည်းနှင့်မဆို အဖွဲ့အစည်းကို စွန့်ခွာကြရမည်သာ ဖြစ်၏။ ၎င်း၏ လုပ်ငန်းပြောင်းလဲသွားနိုင်သည်။ ရာထူးတိုးမြှင့်ပေး ခြင်းကို ခံရနိုင်သည်။ သို့မဟုတ် အလုပ်မှ အနားယူရလိမ့်မည်။ အကယ်၍ ထိုပုဂ္ဂိုလ်သည် နားမယူလိုဟု ငြင်းဆန်နေသည့် တိုင်အောင် သေဆုံးသွားနိုင်လေသည်။ ထိုကိစ္စက အနာဂတ်တွင် မလွဲမသွေ

ကြုံတွေ့လာရမည့် ကိစ္စတစ်ရပ်အတွက် ကျွန်ုပ်၏ နောက်လိုက်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းတို့အား ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုများကို ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် အနေနှင့် ပြုလုပ်ပေးရန် တာဝန်ရှိလာပြီဖြစ်ကြောင်း သဘောပေါက် စေခဲ့လေသည်။ ထိုကိစ္စကပင် ကျွန်ုပ်၏အာရုံစိုက်မှုအား နောက် လိုက်များကို ပြုစုပျိုးထောင်နေရာမှ ခေါင်းဆောင်များကို ပြုစုပျိုး ထောင်ပေးရန်ဘက်သို့ ပြောင်းလဲစေခဲ့ပါသည်။ ကျွန်ုပ်၏ရေရှည်တည် တံ့ခိုင်မြဲစေမည့်တန်ဖိုးကို အဖွဲ့အစည်းအား နောက်လူက ချောမောစွာ ဆက်ခံနိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည့် ကျွန်ုပ်၏အရည်အချင်းနှင့် သာ တိုင်းတာကြမည်ဖြစ်ပေသည်။

ကျွန်ုပ်၏ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအောင်မြင်မှုသည် ကျွန်ုပ် စတိုင်းလိုင်း ဘုရားရှိခိုးကျောင်းမှ ထွက်ခွာမည့်အချိန်နှင့်သာ သက်ဆိုင်ပေလိမ့်မည်။ ကျွန်ုပ် ထိုဘုရားရှိခိုးကျောင်းသို့ စတင်ရောက်ရှိသော ၁၉၈၁ ခုနှစ်တွင် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နိုင်သူများအား ရွေးထုတ်ခြင်းနှင့် ၎င်းတို့အား ခေါင်း ဆောင်အဖြစ် ပြုစုပျိုးထောင်ရေးတို့အား ကျွန်ုပ်၏အဓိကကျသော ပန်းတိုင်တစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ခဲ့ပါ၏။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ကျွန်ုပ်တို့၏ အောင်မြင်မှုသည် ထိုအချက်ပေါ်၌ မူတည်နေကြောင်း ကျွန်ုပ်သိထားသောကြောင့်ပင် ဖြစ်ပါ၏။ ကျွန်ုပ်ထိုနေရာ၌ ရှိနေခဲ့သော ၁၄ နှစ်တာကာလအတွင်း စေတနာ့ဝန်ထမ်းကူညီသူနှင့် ဝန်ထမ်း များထဲမှ ထူးချွန်သောခေါင်းဆောင် ပေါင်း ရာပေါင်းများစွာတို့ကို မွေးထုတ်ပေးခဲ့ပါ၏။

ခေါင်းဆောင်ပေါင်းများစွာကို မွေးထုတ်ပေးနိုင်မှုက ဘုရားရှိခိုး ကျောင်းအား ကောင်းမွန်စွာ အောင်မြင်မည့်အနေအထားသို့ ရောက် ရှိစေခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် ထိုအချက်တစ်ခုတည်းနှင့်တော့ လုံလောက်မှု မရှိပါ။ စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အမြတ်ကို မရည်ရွယ်သော အဖွဲ့အစည်းပေါင်းများစွာတွင် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် ဆက်ခံမည့်

သူတစ်ဦးဦးအား ပြုစုပျိုးထောင်ပေးရန်နှင့် လက်သပ်မွေးနိုင်သည့် အနေအထား၌ ရှိနေပါ၏။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်သည် ထိုကိစ္စမျိုးကို စကိုင်းလိုင်းဘုရားရှိခိုးကျောင်း၌ ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းမရှိပါ။ ဒေသဆိုင်ရာအုပ်ချုပ်မှု ဘုတ်အဖွဲ့က ကျွန်ုပ်နေရာ၌ ဆက်ခံမည့်ပုဂ္ဂိုလ်ကို ရွေးချယ်ပေးမည်ဖြစ်သောကြောင့်ပင်တည်း။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်အနေနှင့် အများဆုံးပြုလုပ်နိုင်မည့်ကိစ္စမှာ ကျွန်ုပ်နှင့် သိကျွမ်းသူများထဲမှ အရည်အချင်းနှင့် အလားအလာရှိသူများနှင့် ပတ်သက်သော အချက်အလက်တို့ကိုသာ ထိုဘုတ်အဖွဲ့သို့ သတင်းပေးပို့နိုင်မည်ဖြစ်ပေသည်။ သို့ရာတွင် ကျွန်ုပ်အနေနှင့် ဆောင်ရွက်နိုင်သော အခြားလုပ်ငန်းများလည်းရှိပါ၏။ ဥပမာအားဖြင့် ခေါင်းဆောင်သစ်ရောက်ရှိမလာမီတွင် ဝန်ထမ်းများနှင့် အဖွဲ့အစည်းတို့အား ကြိုတင်၍ ပြင်ဆင်ပေးထားမှုမျိုးပင်ဖြစ်ပါ၏။ ကျွန်ုပ်က နောက်ရောက်လာမည့် ပုဂ္ဂိုလ်၊ အောင်မြင်မှုရစေရေးအတွက် ကျွန်ုပ်တတ်နိုင်သမျှ အခြေကျသွားအောင် ဆောင်ရွက်ပေးချင်ခဲ့ပါသည်။

ဆက်လက်၍ အောင်မြင်ခဲ့ပါ၏။

ကျွန်ုပ်ဘဝတွင် အပျော်ရွှင်ဆုံးကိစ္စတစ်ခုမှာ စကိုင်းလိုင်းဘုရားရှိခိုးကျောင်းသည် ကျွန်ုပ်ထွက်ခွာလာခဲ့သော ၁၉၉၅ ခုနှစ်ကထက် ယခုအချိန်တွင် ပိုမို၍ တောင့်တင်းစွာရှိနေကြောင်းကို သိခြင်းပင်ဖြစ်ပါ၏။ ကျွန်ုပ်၏နေရာတွင် ခေါင်းဆောင်သင်းအုပ်ဆရာဖြစ် ဆက်ခံသူ “ဂျင်မဂါလို” သည် အံ့ဩဖွယ်ကောင်းလောက်အောင် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်ပါသည်။ ထိုဘုရားရှိခိုးကျောင်းသို့ လာရောက်ဝတ်ပြုသူဦးရေ တိုးတက်လာပါ၏။ ဘဏ္ဍာရေးအခြေအနေကလည်း ပိုမိုကောင်းမွန်လာပါ၏။ အကောင်းဆုံးအချက်မှာ တည်ဆောက်ရေးနှင့်

ပြန်လည်နေရာချထားရေးလုပ်ငန်းတို့သည် ဆယ်စုနှစ်တစ်ခုကြာအောင် နှောင့်နှေးခဲ့ရပြီးမှ ယခုပြန်လည်၍ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ ၁၉၉၇ ခုနှစ် ဆောင်းဦးရာသီတွင် စကိုင်းလိုင်းဘုရားရှိခိုးကျောင်းဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်း၏ နောက်တစ်ဆင့်အတွက် ရန်ပုံငွေရှာဖွေသောအခမ်းအနား၌ ကျွန်ုပ်အား စကိုင်းလိုင်းသို့ လာရောက်စကားပြောပေးပါရန် ဂျင်မဂါလို ဖိတ်ကြားခဲ့လေသည်။ ကျွန်ုပ်ကလည်း ၎င်း၏မေတ္တာရပ်ခံချက်ကို ဝမ်းမြောက်ဝမ်းသာစွာဖြင့် လက်ခံခဲ့ပါသည်။

၎င်းတို့က အဆိုပါအခမ်းအနားကို မြို့တော်၏အလွန်လှပသော ပင်လယ်အော်၌ ဆောက်လုပ်ထားသည့် ဆန်ဒိုင်ဂိုကွန်ဗင်းရှင်းစင်တာ ၌ ကျင်းပခဲ့ပြီး အစစအရာရာကို အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် စီစဉ်ထားပါ၏။ အခမ်းအနားသို့ လူ ၄၁၀၀ တက်ရောက်ခဲ့ကြ၏။ ကျွန်ုပ်နှင့် ဇနီးမာဂရက်တို့သည် သီဟောင်းကျွမ်းဟောင်းပေါင်း မြောက်မြားစွာနှင့် တွေ့ဆုံ၍ စကားစမြည်ပြောခွင့်ရသည့်အတွက် တကယ်လည်း ဝမ်းသာကြည်နူးခဲ့ကြပါသည်။ ပြီးတော့လည်း ကျွန်ုပ် ထိုည၏ အရေးအပါဆုံး ဟောပြောသူဖြစ်ခဲ့ရသည့်အတွက် အထူးတလည် ဂုဏ်ယူဝမ်းသာခဲ့ရပါ၏။ အလွန်ကြီးကျယ်သောအခမ်းအနားကြီးနှင့် အလွန်ကြီးမားသော အောင်မြင်မှုကြီးလည်း ဖြစ်ပါသည်။ တက်ရောက်လာသူများက ဘုရားရှိခိုးကျောင်း၏ အဆောက်အအုံသစ်အတွက် ဒေါ်လာ ၇.၈ သန်းကျော် ထည့်ဝင်လှူဒါန်းကြရန် ကတိပေးသွားခဲ့ကြပါ၏။

ကျွန်ုပ်စကားပြောပြီးသည်နှင့် ကျွန်ုပ်နှင့် မာဂရက်တို့သည် ခန်းမဆောင်ကြီးထဲမှ အသာကလေးလျှို၍ ထွက်လာခဲ့ကြပါသည်။ ဂျင်မဂါလိုသည် ယခုအချိန်တွင် စကိုင်းလိုင်း၏ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သောကြောင့် ဤညသည် သူတစ်ဦးတည်းအဖို့သာ ဖြစ်စေချင်ပါသည်။ ထိုအကြောင်း

ကြောင့်ပင် အစီအစဉ်များမပြီးဆုံးမီ၌ ခပ်မြန်မြန်ထွက်ခွာလာခြင်း သည်သာ အကောင်းဆုံးဖြစ်လိမ့်မည်ဟု သိထားခဲ့ကြပါ၏။ လှေကား ထစ်များပေါ်မှ ဆင်းလာရင်း ကျွန်ုပ်က သူမ၏လက်ကို ဆွဲယူပြီး ဖြစ်ညစ်လိုက်ပါ၏။

“မာဂရက်၊ ဒီကနေ့ညဟာ ထူးထူးခြားခြားကောင်းတဲ့ညပဲနော်”
သူမက ပြန်ဖြေလိုက်၏။

“ဟုတ်တယ်၊ သိပ်ကောင်းတဲ့ညပဲ၊ ဂျင်မ် တကယ်ကြည်နူးသွား တယ်လို့ ကျွန်မထင်တယ်”

ကျွန်ုပ်က ပြောလိုက်၏

“မင်းမှန်တယ်လို့ ကိုယ်ထင်တယ်၊ ကိုယ့်အတွက် ဘာကိစ္စက အကောင်းဆုံးလဲဆိုတာ မင်းသိသလား၊ ကိုယ်တို့စတင်ပြီး လုပ်ခဲ့ ကိုင်ခဲ့ကြတဲ့ နှစ်ကာလတွေဟာ ဆက်လက်ပြီး ရှင်သန်နေအုံးမယ် ဆိုတာကို သိခွင့်ရလိုက်တဲ့ကိစ္စပဲလေ”

ကျွန်ုပ်တို့သည် ‘ကွန်ဗင်းရှင်းစင်တာ’ အား နောက်ဘက်၌ ထားရစ်ခဲ့ပြီး ထွက်ခွာလာချိန်တွင် စတိုင်းလိုင်းမှ ကျွန်ုပ်တို့နှင့် ပတ်သက်သော နောက်ဆုံးအခန်းသည် ပြီးဆုံးခဲ့ပြီဖြစ်ကြောင်းနှင့် ပျော်ရွှင်စွာနှင့် အဆုံးသတ်ခဲ့ပြီဖြစ်ကြောင်းကို ခံစားလိုက်ရပါသည်။ ထိုကိစ္စမှာ ကျွန်ုပ်၏ မိတ်ဆွေခရစ်မတ်စ်ဂရိုဗ် (Chris Musgrove)က “အောင်မြင်မှုကို တိုင်းတာရာမှာ သင်ဘယ်နေရာကို စွန့်ခွာလာခဲ့တယ် ဆိုတာထက် သင့်နောက်ဘက်မှာ ဘာတွေကို ချန်ထားရစ်ခဲ့တယ်” ဆိုတာနှင့် တိုင်းတာလေ့ရှိတယ်”ဟု ပြောသောစကားကဲ့သို့ပင်တည်း။

အလုပ်အကုန်လုပ်၍ စကားကို အကုန်ပြောပြီးပြီဆိုပါက ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် သင်၏အောင်မြင်မှုကို သင်ရှိနေ ခဲ့သော သက်တမ်းကာလအတွင်း သင်၏ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအောင်မြင်မှု သို့တည်းမဟုတ် သင်ဦးဆောင်သောအသင်းအဖွဲ့၏အောင်မြင်မှုတို့နှင့်

တိုင်းတာလိမ့်မည်မဟုတ်ချေ။ သင်မရှိတော့သည့်နောက်ပိုင်း၌ သင့် တပည့်များနှင့် သင့်အဖွဲ့အစည်းတို့ မည်ရွေ့မည်မျှ ကောင်းမွန်စွာ ကျန်ရှိနေကြသည်ဆိုသောအချက်နှင့် ဆုံးဖြတ်မည်သာဖြစ်ပေသည်။ သင်သည် အမွေဆက်ခံစေမှု ဥပဒေသအရသာ၊ အကဲဖြတ်ခံရမည်။ သင်၏ ထာဝရတန်ဖိုးကို အမွေဆက်ခံမှုဖြင့်သာ တိုင်းတာမည် ဖြစ်ပေသည်။

နိဂုံး

တက်ခြင်း၊ ကျခြင်း မှန်သမျှတို့သည် ခေါင်းဆောင်မှုဦးစီးဌာန တည်မှီလျက်ရှိပါ၏။

ယခုသင့်ထံတွင် “ငြင်း၍မရသော ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေသ ၂၁ ချက်” ရောက်ရှိသွားပါပြီ။ ထိုဥပဒေသများကို လေ့လာပါ။ နှလုံးသားအထိ ယူဆောင်ပြီး သင်၏ဘဝတွင် လက်တွေ့အသုံးချပါ။ ထိုဥပဒေသများကို သင်လိုက်နာပါက လူအများကလည်း သင့်နောက်မှ လိုက်ပါလာကြလိမ့်မည်။

ယခု ကျွန်ုပ်သည် ခေါင်းဆောင်မှုဘာသာရပ်ကို သင်ကြားပို့ချနေခဲ့သည်မှာ ၂၅ နှစ်ခန့်ပင်ရှိခဲ့ပေပြီ။ အဆိုပါနှစ်များအတွင်း ကျွန်ုပ်လေ့ကျင့်ခဲ့သောအချက်တစ်ချက်ကို သင်တန်းသားတို့အား ပြောပြလေ့ရှိပါသည်။ ယခုသင့်ကိုလည်း ကျွန်ုပ်ပြောပြပါမည်။ တက်ခြင်းကျခြင်း မှန်သမျှတို့သည် ခေါင်းဆောင်မှုဦးစီးဌာန တည်မှီလျက်ရှိကြပါ၏။ ကျွန်ုပ်က ထိုစကားကို ပြောပြသည့်အခါ လူအများစုက မယုံကြည်ကြချေ။ သို့ရာတွင် ထိုအချက်သည် မှန်ကန်သောအချက်ဖြစ်ပါ၏။ သင်သည် သင့်ဘဝသက်တမ်း၌ ပိုမိုကြိုးစားလေလေ ခေါင်းဆောင်မှုက ကွဲပြားခြားနားမှုကို ဖြစ်စေကြောင်း ပို၍ပို၍ သိလာရလေလေပင်ဖြစ်ပါ လိမ့်မည်။ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ၏ သေရေး၊ ရှင်ရေးနှင့် ပတ်သက်၍ သင်တာဝန်ယူကြိုးပမ်းအားထုတ်မှု မှန်သမျှတို့သည် ခေါင်းဆောင်မှုအပေါ်၌သာ တည်မှီနေပါ၏။ သင်က သင်၏အဖွဲ့အစည်းအား တည်ဆောက်နေစဉ် အောက်ပါတို့ကို သတိရပါ။

- * အဖွဲ့အစည်း၏ အလားအလာနှင့် စွမ်းရည်ကို ဝန်ထမ်းများက အဆုံးအဖြတ်ပေး၏။
- * အဖွဲ့အစည်း၏ စိတ်ဓာတ်ကို အချင်းချင်းဆက်ဆံရေးက အဆုံးအဖြတ်ပေး၏။
- * အဖွဲ့အစည်း၏အရွယ်ပမာဏကို ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံက အဆုံးအဖြတ်ပေး၏။
- * အဖွဲ့အစည်း၏ ဦးတည်ရာကို အနာဂတ်စိတ်ကူးက အဆုံးအဖြတ်ပေး၏။
- * အဖွဲ့အစည်း၏ အောင်မြင်မှုကို ခေါင်းဆောင်မှုက အဆုံးအဖြတ်ပေး၏။

ကျွန်ုပ်က သင့်ကို အောင်မြင်ပါစေဟု ဆန္ဒပြုပါ၏။ သင်၏ အိပ်မက်များနောက်သို့ အစဉ်တစိုက် လိုက်လံပါလေ။ အကောင်းဆုံးကိုသာ လိုချင်သော စိတ်ဆန္ဒရှိပါစေ။ ဘုရားသခင်က ဖန်ဆင်းပေးထားသော လူသားတစ်ယောက်ပီပီသသဖြစ်လာပါစေ။ သင်ဤကမ္ဘာပေါ်၌ ရောက်ရှိနေသည့်အတွက် သင်ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိသမျှတို့ကို ဆောင်ရွက်ပါ။ ထိုကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ခေါင်းဆောင်မှုက သင့်ကို ကူညီပါလိမ့်မည်။ ဦးဆောင်တတ်ရန် လေ့လာသင်ယူပါ။ သင်တစ်ယောက်တည်းအတွက် မဟုတ်ဘဲ သင့်နောက်က လိုက်ပါလာမည့် လူအများအတွက်ပါ လေ့လာသင်ယူပါ။ ထို့အပြင် သင်သည် အမြင့်ဆုံးအဆင့်သို့ ရောက်ရှိသွားပါက အနာဂတ်တွင် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာကြမည့် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကိုလည်း တပါတည်း ခေါ်ဆောင်သွားရန် မမေ့ပါလေနှင့်။

မောင်မြင့်ကြွယ်
၁၀-၁-၂၀၀၅
၂၀:၁၀နာရီ