

ကိုယ်ကြမ္မာကိုယ် ဖန်တီးရေး မောင်ချို(စိတ်ပညာ)

မြန်မာပြန်



Managing Oneself
 Classics Review series of
 Harvard Business school
 Peter F. Drucker

7/9/2020

ကိုယ့်ကြမ္မာကိုယ် ဖန်တီးရေး

Classics Review Series of
Harvard Business School

MANAGING ONESELF

Peter F. Drucker

မောင်ချို(စိတ်ပညာ)

မြန်မာပြန်

တန်ဖိုး - ၁၅၀၀ ကျပ်

ထုတ်ဝေသူ	- ဒေါ်အိတ်ရည်ထွန်း၊ - ဂျူတီစာပေ(၀၂၀၇၇)၊ - အမှတ်(၄၉၉)၆-လွှာ(က)၊ - ဓမ္မာရုံလမ်း။(၁၀)ရပ်ကွက်၊ - လှိုင်မြို့နယ်။
ပုံနှိပ်သူ	- ဦးစန်းဦး၊ SKCC Press(၀၀၄၁၃)၊ - ၁၁၇၉၊ မစိုးရိမ်လမ်း၊ ရန်ကင်း။

ပထမအကြိမ်၊ အုပ်ရေ ၅၀၀၊ ၂၀၂၀၊ မတ်လ

မောင်ချို(ဖိတ်ပညာ)/
ကိုယ့်ကြမ္မာကိုယ် ဖန်တီးရေး
စာမျက်နှာ ၁၁၃ မျက်နှာ၊
၁၂.၈ စင်တီ x ၁၈.၅ စင်တီ

မာတိကာ

<ul style="list-style-type: none"> - ဟာဗတ်စီးပွားရေးကောလိပ်ကျောင်း၏ ကဝိဂုဏ်ပြသုံးသပ်ချက်စာစဉ်များ The Harvard Business Review Classics Series - စာရေးသူအကြောင်း တစေ့တစောင်း 	<p>က</p> <p>ဂ</p>
ကိုယ့်ကြံ့ခိုင်မှုကိုယ် ဖန်တီးရေး	
<ul style="list-style-type: none"> ● ကိုယ့်ရဲ့ အစွမ်းအစတွေက ဘာတွေလဲ What are my strengths? ● ဒါဆိုဘာလုပ်ရမလဲ How do I perform? ● ပြောရမှာလား၊ နားထောင်ရမှာလား Am I a reader or a listener? ● ဒီလိုမခံရအောင် ဘာလုပ်ရင်ကောင်းမလဲ How do I learn? ● ငါ့မှာ ဘာအဖိုးတန်တာတွေ ရှိသလဲ What are my values? 	<p>၁</p> <p>၃</p> <p>၂၂</p> <p>၂၅</p> <p>၃၃</p> <p>၄၈</p>

- ဒါဆို သင် ဘယ်လမ်းလိုက်မလဲ
Where do I belong? ၆၆
- ဒါဆို ကျွန်တော် ဘာဆက်လုပ်ရမလဲ
What should I contribute? ၇၂
- သင့်ဘေးမှာလည်း သင့်လိုလူတွေ အများကြီးပါ
Responsibility for relationships ၈၀
- ဘဝရဲ့ဆည်းဆာကိုလှအောင်လုပ်ပါ
The second half of your life ၉၅



ဟာဗတ်စီးပွားရေးကောလိပ်ကျောင်း၏
ကဝိဂုဏ်ပြသုံးသပ်ချက်စာစဉ်များ
The Harvard Business Review
Classics Series

ဤစာစဉ်များကို လွန်ခဲ့တဲ့ နှစ်ပေါင်း ၁၀၀ ကျော် ကာလ (၁၉၂၂ ခုနှစ်ကပင်) ကပင် စဉ်ဆက်မပြတ် ထုတ်ဝေ ခဲ့တဲ့ စာစဉ်များ ဖြစ်ပါတယ်။ စီးပွားရေးနယ်ပယ် စီမံခန့်ခွဲမှု ဆိုင်ရာ ဘာသာရပ်ရဲ့ သမားရိုးကျအတွေးများကို ထိုးဖောက် ကာ အတွေးအမြင်သစ်များကို ရှာဖွေ တင်ပြထားပါတယ်။ အတွေးအမြင်သစ်များကို ရှာဖွေတယ်လို့ဆိုရာမှာ သုတေသန ပေါင်းများစွာကို ပြုလုပ်ခဲ့ပြီးမှ ရလာသော ရလဒ်များပေါ် အခြေခံကာ အတွေးသစ် အမြင်သစ်များ ထုတ်ဖော်ပြီး ရိုးရှင်း သော အရပ်သုံးစကားလုံးများနဲ့ ရေးသားပြီး စာဖတ်သူတို့ ဗဟုသုတရစေရန် ရည်ရွယ်ကာ ထုတ်ဝေသော စာစဉ်များ

ဖြစ်ပါတယ်။ ထိုစာစဉ်များကို တာဝန်ယူရေးသားကြရသော ပညာရှင်များမှာ Oxford* တက္ကသိုလ်အပါအဝင် တခြား ဂုဏ်ထူးဆောင် တက္ကသိုလ်ကြီးများမှာ မဟာဘွဲ့၊ ပါရဂူဘွဲ့ များ ရထားသူများ ဖြစ်ကြပါတယ်။ စာစဉ်များပါအကြောင်း အရာများမှာ အလွန်လေးနက်သော်လည်း အရေးအသားမှာမူ ရိုးရှင်းပြီး အများသူငါ နားလည်သော ဝေါဟာရများကိုသာ သုံးကာ ရေးသားထားပါတယ်။ Harvard Business School (HBS) ကျောင်းသားများအတွက် ထုတ်ဝေသော စာစဉ်များဖြစ်ကာ The Harvard Business Review ဟု လူသိများသော စာစဉ်များ ဖြစ်ပါတယ်။



* Oxford တက္ကသိုလ်သည် သက်တမ်း နှစ် ၆၀၀ ကျော်နေပြီဖြစ် ပြီး ကမ္ဘာ့အဆင့် ၁ တွင် ရပ်တည်နေသော ဂုဏ်ထူးဆောင် တက္ကသိုလ်ကြီး ဖြစ်ပါသည်။ Harvard Business School ဟာဗတ်စီးပွားရေးကောလိပ်ကျောင်းသည် အမေရိကန်နိုင်ငံ၊ မက်ဆာချူးဆက် (Massachusetts) ပြည်နယ်၊ ဘော်စတွန် (Boston) မြို့တွင် တည်ရှိပါသည်။

စာရေးသူအကြောင်း တစေ့တစောင်း

ဒီစာတမ်းရှင် Peter F. Drucker ဟာ စာရေးဆရာလည်း လုပ်တယ်။ စာလည်းပြတယ်။ ပြီးတော့ အတိုင်ပင်ခံအလုပ်ကိုလည်း လုပ်တယ်။ စာရေးအားကောင်းတဲ့ စာရေးဆရာတစ်ယောက်လည်း ဖြစ်တယ်။ F. Drucker ရေးခဲ့တဲ့ စာအုပ်တွေထဲက စာအုပ် ၃၄ အုပ်ဟာ ဘာသာစကားပေါင်း ၇၀ ကျော်အထိ ဘာသာပြန်ဆိုထားတာ တွေ့ရတယ်။ Peter F. Drucker ဟာ အဖိုးအခမယူဘဲ အတိုင်ပင်ခံအလုပ်ကို အစိုးရအဖွဲ့တွေ၊ ပြည်သူ့လုပ်ငန်းရပ်တွေ၊ ကြီးမားတဲ့ လုပ်ငန်းစုကြီးတွေအတွက် လုပ်ပေးခဲ့သူ ဖြစ်တယ်။ ဒီစာတမ်း Managing Oneself (ကိုယ့်ကြံ့ခိုင်မှုကိုယ် ဖန်တီးရေး) မှာ Peter F. Drucker က သင့်ကို သင့်ဘဝ သင်ကိုယ်တိုင် အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် လုပ်နိုင်တယ်ဆိုတာ တွေ့ လမ်းညွှန်ပြသထားတယ်။



ကိုယ့်ကြမ္မာကိုယ် ဖန်တီးရေး

နပိုလီယံဆိုတဲ့ ဧကရာဇ်လိုလူမျိုး၊ ဒါဗင်စီလိုခေါ်တဲ့ ကမ္ဘာကျော် ပန်းချီဆရာလိုမျိုး၊ မိုးဇက်လို ဂန္ထဝင်မြောက် ဂီတပညာရှင်လို လူတွေကို သမိုင်းက လိုလိုလားလား နေရာပေးထားချင်တယ်။ သမိုင်းက မျက်နှာ သာပေးပြီး နေရာပေးထားရလောက်အောင်လည်း ဒီလူတွေမှာ သာမန် လူတွေထက် သာလွန်တဲ့အရည်အချင်းတွေ ရှိကြတယ်။ သာမန်လူတွေ ထက် သမိုင်းတင်လောက်အောင် သာလွန်ထက်မြက်ကြသူတွေ ဒုနဲ့ဒေး ပါ။ ဥပမာပြတာက စတီပါ။ သမိုင်းမဝင်၊ သမိုင်းအတင်မခံရလို့ သင် စိတ်ညစ်စရာမလိုပါဘူး။ သင့်မှာ အစွမ်းအစတွေရှိပါတယ်။ သင့်မှာ ရှိတဲ့ အစွမ်းအစတွေကို အစွမ်းကုန်ထုတ်သုံးပြီး သမိုင်းတင်လောက်တဲ့ ကိစ္စရပ်တွေမှာ သင် ဝံ့ဝံ့စားစား လုပ်ပြနိုင်မယ်ဆိုရင် သင့်အတွက် သမိုင်းစာမျက်နှာ အများကြီးရှိနေပါတယ်။

လူတိုင်းဟာ ဂန္ထဝင်မြောက် လူသားဖြစ်နိုင်လောက်တဲ့ ပင်ကို အရည်အချင်းတွေနဲ့ လောကထဲ ဝင်လာတာပါ။ ဒီအရည်အချင်းတွေကို ဖော်ထုတ်မသုံးလို့သာ သာမန်လူတစ်ယောက် ဖြစ်နေတာပါ။ သင့်မှာရှိတဲ့ အရည်အချင်းတွေ၊ သင့်ရဲ့အစွမ်းအစတွေကို ထုတ်မသုံးဘဲ သာမန်အနေ အထားနဲ့ပဲ နေသွားမယ်ဆိုလည်း သမိုင်းက အချိန်ကုန်ခံပြီး သင့်ကို

စောင့်နေမှာ မဟုတ်ပါဘူး။ သမိုင်းက ဂန္ထဝင်မြောက် ကောင်း/ဆိုး လူအမျိုးမျိုးရဲ့ အမည်တွေ ထုပ်ပိုးပြီး အချိန်ခေါ်ရာနောက်ကို ကောက် ကောက်ပါအောင် လိုက်သွားမှာပါ။ သမိုင်းက သင့်ကို ကျောပေးသွား၊ ကျောပေးထားလို့ သင့်မှာ ဘာမှ အလုံးအထည် လျော့သွားစရာ မရှိပါ ဘူး။ သာမန်လူတွေအတွက် သမိုင်းဆိုတာ အဓိကကျလှတာ မဟုတ်ပါ ဘူး။ သူလို ကိုယ်လိုလူတွေအတွက် သမိုင်းဆိုတာထက် ပိုပြီးအရေးပါ တာတစ်ခု ရှိပါတယ်။ အဲဒါဟာ ဘဝဆိုတာပါ။

သင့်မှာ ဘဝဆိုတာ ရှိပါတယ်။ ဘဝဆိုတာရှိရင် သင့်အတွက် လုံလောက်ပါပြီ။ သင့်ဘဝကို တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်နိုင်ပြီ ဆိုပါက သင် လူ့လောကထဲကို ဝင်လာရကျိုးနပ်သွားပါပြီ။ လောကကြီး ရဲ့ ဘယ်နေရာမှာ သင့်ဘဝကို နေရာချထားရင် အဆင်ပြေမလဲဆိုတာ သင် အလေးအနက်ထားပြီး စဉ်းစားဖို့ လိုပါတယ်။ ကိုယ်ကိုယ်တိုင် အထိုင်ချထားတဲ့ဘဝမှာ အတ္တ၊ ပရ မျှမျှနဲ့ ကိုယ့်အတွက်၊ အများ အတွက်၊ လောကကြီးအတွက် အကောင်းဆုံး ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပြီဆိုရင် သင် လောကပေါ် တာဝန်ကျေပါတယ်။ သင်ဟာ ပြည့်စုံတဲ့ဘဝတစ်ခု ကို ပိုင်ဆိုင်သွားပါပြီ။ ဒီနေရာမှာ 'ပြည့်စုံတဲ့ဘဝ' ဆိုတာ တိတိကျကျ အနက်ဖော်ထားဖို့လိုပါတယ်။ လူဟာ သီးခြားနေလို့မရပါဘူး။ လူဟာ ဆက်ဆံရေးသတ္တဝါပါ။ အတ္တ၊ ပရ မျှအောင် နေရထိုင်ရမှာပါ။

ဒါကြောင့် 'ပြည့်စုံတဲ့ဘဝ' ဆိုတာ အများအကျိုး၊ မိမိအကျိုးကို မျှမျှတတ သယ်ပိုးနေထိုင်သွားတာကို ခေါ်တာပါ။ ဘဝဟာ ဥမမည် စာမမြောက်က စရတာပါ။ နောင် ၁၀ ကျော်သက်၊ ပြီးတော့ ၂၀ ကျော် ဆိုတဲ့ ဘဝမှတ်တိုင်ကို ဖြတ်ရပါတယ်။ ၂၀ ကျော်လာတော့ လူငယ်ဘဝ ကို အပြီးတိုင် စွန့်လိုက်ရပါတယ်။ နောက်တော့ နှစ်ပေါင်း သုံးလေးဆယ် ရုန်းကန်ပြီး အသက် ၄၀ ဆိုတဲ့၊ နောက် ၅၀ ကနေ ၅၀ ကျော် ဘဝ

ဟန်ကျပန်ကျ နေသွားနိုင်အောင် ရုန်းရကန်ရပါတယ်။ ဘဝဆိုတာ လောကကြီးထဲမှာသာ ရှင်သန်နိုင်တာပါ။ ဘဝကို လောကဆိုတဲ့ ဇာတ်ခုံကြီးပေါ် တင်ထားမှ ဘဝအသက်ဝင်ပြီး ရှင်သန်ရတာပါ။ လောကဇာတ်ခုံပေါ်ရောက်ရင် လောကခံဆိုတဲ့ ကြိုးခြောက်ကြိုးရဲ့ ဆွဲရာကိုလိုက်ပြီး ကနေရတာပါ။ ကြိုးဆွဲရာ လှလှပပ ကနိုင်ဖို့ လူမှာ ပင်ကိုအရည်အသွေးတွေ လိုပါတယ်။ ပင်ကိုအရည်အသွေးညံ့လို့ကတော့ ကြိုးဆွဲရာကွေးနေအောင် ကပြရတော့မှာပါ။ ဒါဆို လောကခံဆိုတဲ့ ကြိုးတွေရဲ့ ဒဏ်ကိုခံနိုင်ဖို့ လူမှာ ဘယ်လိုအရည်အချင်းတွေ၊ ဘယ်လို အစွမ်းအစတွေ ရှိထားသင့်သလဲ။

* * *



**ကိုယ့်ရဲ့ အစွမ်းအစတွေဟာ ဘာတွေလဲ
What are my strengths?**

လူအများစုဟာ ငါ တယ်ဟုတ်ပါလားလို့ အထင်ရှိကြတယ်။ ငါလုပ်နိုင်တာတွေ အများကြီးပဲလို့ ထင်တယ်။ ထင်လို့လည်း လုပ်နိုင်

သမျှတွေ ဘဝတစ်လျှောက်လုံး လိုက်လုပ်တယ်။ လုပ်တာတော့ လုပ်တာပဲ။ အောင်မြင်မှုဆိုတာကိုတော့ ဒီလူတွေ မြင်မသွားကြရဘူး။ အမှန်က သူတို့တစ်တွေဟာ သူတို့ထင်ထားတာတွေကို အမှန်တကယ် မလုပ်နိုင်ကြပါဘူး။ သူတို့စိတ်ထဲက လုပ်နိုင်တယ်လို့ ထင်နေကြတာ။ တချို့ကျတော့လည်း တို့များဖြင့် ညံ့ပါ့ကွာ၊ ဘာတစ်ခုမှ ဟုတ်တိပတ်တိ ဖြစ်အောင်မလုပ်နိုင်ဘူးဆိုပြီး အားရင်ညည်းတယ်။ အမှန်က သူတို့တွေဟာ သူတို့ထင်နေသလို ဘာမှမလုပ်တတ်တာ မဟုတ်ပါဘူး။ စိတ်က ထင်တာပါ။ အမှန်က သူတို့ဟာ လုပ်ရဲကိုင်ရဲမရှိတာ၊ စွန့်စားဝံ့တဲ့သတ္တိနည်းတာပါ။

ဒီလိုနဲ့ လူတော်တော်များများဟာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဘယ်လိုလူဆိုတာ တိတိကျကျ မသိကြတဲ့ အနေအထားမှာ ရောက်နေကြပါတယ်။ လောကကြီးထဲမှာ အသက်ရှင်နေကြသူတိုင်းမှာ ပင်ကိုအစွမ်းအစတွေရှိပါတယ်။ တချို့က ပင်ကိုရှိတဲ့ အစွမ်းအစထက် ပိုသုံးချင်တယ်။ တချို့က သူတို့မှာ အစွမ်းအစတွေရှိနေတာ သတိမပြုမိပါဘူး၊ ထုတ်သုံးရကောင်းမှန်းလည်း မသိကြဘူး။ ဒီလိုနဲ့ ခါချဉ်ကောင်တွေ မာန်ကြီးပြီး တောင်ကြီးကို ဖြိုဖို့ကြိုးစားရင်း အရှုံးပိုက်ပြီး လောကဇာတ်ခုံပေါ်က ဆင်းသွားရတဲ့လူတွေ အနမတဂ္ဂပါ။ တချို့လည်း ဘဲတွေ၊ ကြက်တွေလိုပဲ အတောင်တွေရှိပါလျက်က ကောင်းကင်ထယ့်ဖို့ မကြိုးစားဘဲ မြေပေါ်မှာပဲ လမ်းလျှောက်ရင်း ကျေနပ်နေကြတယ်။

သမိုင်းရှုထောင့်ကကြည့်ရင် လူတွေဟာ ဒီနေ့၊ ဒီခေတ်ရောက်မှ ခုလိုဖြစ်ကြတာ မဟုတ်ပါဘူးတဲ့။ ဟိုးရှေးပဝေသဏီကတည်းက ဒီလိုဖြစ်နေခဲ့ကြတာပါတဲ့။ ကိုယ့်အစွမ်းအစကို ကိုယ်မသိကြတော့ လူတွေဟာ ကိုယ်လုပ်နိုင်သမျှသာ လွယ်လွယ်ကူကူ လုပ်ကိုင်ရင်းနဲ့ သမိုင်းကို ဆွဲဆန့်ထားခဲ့ကြတယ်တဲ့။ ကိုယ်တွေ့ဖြစ်တဲ့သမိုင်းက ဒါတွေကို

ဖောက်သည်ချတယ်။ တစ်ချိန်က လူတွေက ဘိုးစဉ်ဘောင်ဆက် လုပ် ခဲ့တဲ့ ကိစ္စတွေထဲမှာပဲ သံသရာလည်နေခဲ့ကြတာ နှစ်ပေါင်း ထောင် သောင်းမကပါဘူးတဲ့။ သမိုင်းမတင်မီခေတ်က ဘယ်လောက်ကြာခဲ့ တယ်ဆိုတာ မှန်းဆဖို့တောင် ခက်ပါတယ်တဲ့။ သမိုင်းတင်နိုင်တော့ လည်း ကျောက်ခေတ်ဆိုတာ အကြာကြီးပါတဲ့။ တိုးတက်မှုအရမ်းကို နှေးပါသတဲ့။ နှစ်တွေအကြာကြီးကို ဖြတ်သန်းပြီးမှ ကျောက်ခေတ်က နေ ကြေးခေတ်ကို ကူးနိုင်တာပါတဲ့။ ပြီးတော့ ကြေးခေတ်ကနေ သံခေတ်၊ လွန်ခဲ့တဲ့ နှစ် ၁၀၀ ကျော်ကျော်လောက်ကိုပဲ ပြန်ကြည့်လိုက် ပါဦး။

လူတွေဟာ သူတို့ရဲ့ ပင်ကိုအစွမ်းအစ၊ ပင်ကိုအရည်အသွေးတွေ အကုန်လည်း မသိကြဘူးတဲ့။ အကုန်လည်း ထုတ်မသုံးနိုင်ဘူးတဲ့။ အဘိုး အဘွားက စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ခဲ့တော့ အဖေက လိုက်လုပ်တယ်။ ဒီလိုနဲ့ မြေးအထိ စိုက်ပျိုးရေး ဆက်လုပ်တယ်။ တံငါသည်တွေကလည်း သားစဉ်မြေးဆက် တံငါအတတ် လက်ဆင့်ကမ်းခဲ့တယ်။ မြေးကနေ မြစ်၊ မုဆိုးရဲ့ မြစ်တွေ အမဲလိုက်၊ ပိုက်တန်း၊ မြိုးထောင် ဒါပဲတတ်ကြ တယ်။ ရက်ကန်းထောင်သူရဲ့ သားစဉ်မြေးဆက်ဟာ အထည်ရက်၊ အထည်ချုပ်၊ အထည်ရောင်း။ ပန်းပဲဆရာရဲ့ မြေးတွေမြစ်တွေ... ဖိနပ် ချုပ်သမားရဲ့ မြေးတွေ၊ မြစ်တွေ... သားစဉ်မြေးဆက် လက်ဆင့်ကမ်း ထားတဲ့ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အတတ်ပညာတွေမှာ သုံးရမယ့် အရည် အသွေးတွေကလွဲလို့ တခြား မိမိတို့မှာရှိနေတဲ့ အရည်အသွေးတွေကို ထုတ်မသုံးကြဘူး။ သုံးစွဲဖို့လည်း မစဉ်းစားဘူး။ သုံးစွဲဖို့လည်း မကြိုးစား ကြဘူး။

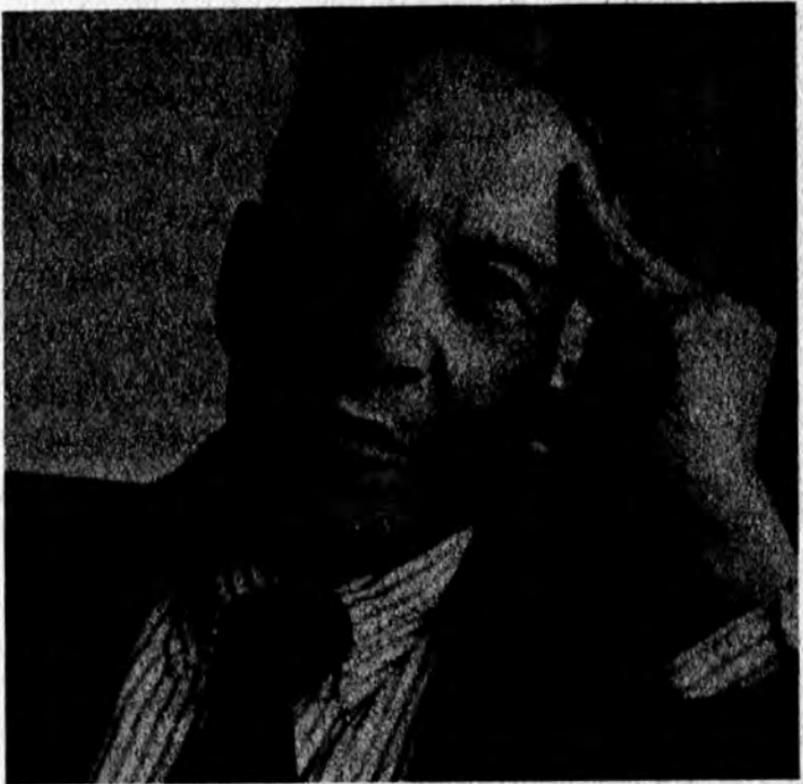
ဒီလိုနဲ့ နှစ်တွေအကြာကြီး ဖြတ်သန်းလာခဲ့ကြတာပါ။ ခေတ်တွေ ဟာ နှေးခဲ့ပါတယ်။ လယ်သမားနဲ့ လယ်သူမက ပေါက်ပွားလာတဲ့

ကလေးတွေဟာ လယ်သမားနဲ့ လယ်သူမတွေပဲ ဖြစ်လာကြပါတယ်။ တံငါသည် သားသမီးတွေဟာလည်း တခြားတံငါသည်တွေရဲ့ သားသမီးတွေနဲ့ အိမ်ထောင်ကျပြီးနောက် မျိုးဆက်သစ် တံငါသည်လေးတွေကို မွေးထုတ်ခဲ့တာပါ။ ဒီလိုနဲ့ပဲ သွားနေတော့မှာလားဆိုတော့ မဟုတ်ပါဘူး။ ဒီခေတ်၊ ဒီစနစ်တွေ ဟောင်းသွားပြောင်းသွားပါပြီ။ တောင်တန်းတွေပေါ်မှာ ပျော်ပြီးကြီးလာတဲ့ ကလေးတွေဟာ ခုဆိုရင် ပင်လယ်ပြင်သွား သင်္ဘောကြီးတွေမှာ တာဝန်မျိုးစုံထမ်းပြီး ဘဝသစ်တွေကို လျှောက်နေကြပါပြီ။ သောင်ပြင်မှာပြေးရင်း ကြီးလာတဲ့ လူငယ် မောင်မယ်တွေဟာ ခုဆိုရင် ဝေဟင်မှာ လေယာဉ်မျိုးကြီးတွေ၊ လေယာဉ်မယ်တွေအဖြစ်နဲ့ ကောင်းကင်ကနေပြီး ပင်လယ်ပြာကြီးတွေကို ငုံ့ကြည့်ခွင့်ရနေကြပါပြီ။ ဖိနပ်ချုပ်သမားရဲ့ သားတွေဟာ လျှပ်စစ်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်တဲ့ လုပ်ငန်းကြီးတွေရဲ့ ထိပ်တန်းကျွမ်းကျင်ပညာရှင်ကြီးတွေ ဖြစ်နေပါပြီ။ ကောက်စိုက်သမရဲ့ သမီးတွေဟာ ကမ္ဘာ့ထိပ်တန်းတက္ကသိုလ်ကြီးတွေမှာ ပါမောက္ခကြီးတွေ ဖြစ်နေပါပြီ။ ပြီးတော့ ပြီးတော့ အများကြီးရှိပါတယ်။ လိုရင်းချုပ်ရရင် လူတွေဟာ သူတို့ရဲ့ အရည်အသွေးတွေကို သိလာကြတယ်။ ကိုယ့်အရည်အသွေး၊ ကိုယ့် အစွမ်းအစကို ကိုယ်ကိုယ်တိုင်သိပြီး ဒီအရည်အသွေးတွေကို စနစ်တကျ အသုံးချတတ်ရင် လူဟာ မူဂ် ၁ ခြေအနေကထက် ပိုမိုတိုးတက်လာပါတယ်။ ဒီလိုတိုးတက်ဖို့ဆိုတာ ခေတ်ရဲ့ တောင်းဆိုမှုတွေကို သိဖို့တော့ လိုပါတယ်။

သင့်ရဲ့ ပင်ကိုအရည်အချင်းတွေကို သင်သိလိုမှာ အမှန်ပါ။ လူတိုင်း ကိုယ့်အရည်အချင်းကိုယ် သိလိုတယ်။ လူတိုင်း ကိုယ့်ရဲ့ အားနည်းချက်၊ အားသာချက်ကို သိချင်တယ်။ လူတော်တော်များများက သူတို့ရဲ့ အရည်အချင်းတွေကို အရှိအရှိအတိုင်း မမြင်၊ ကိုယ့်မှာရှိတဲ့ အရည်အသွေးတွေရဲ့ သဘောသဘာဝကို ဂဃနဏ မသိကြတာများပါတယ်။ တစ်ခုခု

ကို အမှန်တကယ်ပြီးမြောက်အောင် မလုပ်နိုင်ဘဲနဲ့ ငါလုပ်ရင်ရတယ်လို့ အတ္တဗဟိုပြုပြီး ထင်နေသူတွေ၊ ကိုယ်လုပ်ရင် ဖြစ်နိုင်ပါရက်နဲ့ လုပ်လို့ ဖြစ်ပါ့မလားလို့ သံသယပွားနေကြသူတွေ၊ ဒီလိုလူတွေကြားမှာ သင် ရပ်တည်ရှင်သန်နေတယ်ဆိုတာ သတိပြုမိပါရဲ့လား။ သင်ကော ဘယ်လို လူစား ဖြစ်မယ်ထင်ပါသလဲ။ လေးလေးနက်နက် တစ်ချက်လောက် တွေးကြည့်လိုက်ပါ။ ကိုယ်ဘာလဲ၊ ဘယ်လိုလူစားလဲဆိုတာ ကိုယ်ကိုယ် တိုင်လည်း သိအောင်လုပ်လို့ရတယ်။ သင့်ဘေးက လူတွေရဲ့ ပြောဆိုသံ၊ ဝေဖန်သံ၊ ကဲ့ရဲ့သံ၊ မြောက်ပင့်ချီးကျူးသံတွေကို သတိထား နားထောင် ရင်းကလည်း ငါ ဘယ်လိုလူလဲဆိုတာ ခန့်မှန်းလို့ ရပါတယ်။ သင့်ဘေး ကလူတွေရဲ့ပြောဆိုဝေဖန်တဲ့ဒဏ်ကို သင် ခံနိုင်ရည်ရှိဖို့ အထူးလိုအပ်ပါ တယ်။ ကဲ့ရဲ့၊ ရွတ်ချမှုတွေရဲ့ ဇာစ်မြစ်တွေ၊ မြောက်စားချီးကျူးမှုတွေရဲ့ ဦးတည်ရာတွေကို သင်သိထားဖို့ လိုပါတယ်။ ကဲ့ရဲ့ပြစ်တင်မှုတွေ နည်း အောင်၊ ရွတ်ချမှု၊ ဝေဖန်မှုတွေ ကင်းအောင် သင် စွမ်းနိုင်ပါတယ်။

သင့်အနေနဲ့ ကိစ္စတစ်ခုခုကို ဆောင်ရွက်ရန် ရှိလာပါက အရင်ဆုံး လုပ်ရမယ့်အလုပ်က သင့်မှာရှိတဲ့ အစွမ်းအစတွေနဲ့ ဒီအလုပ်ကို ပြီးမြောက် အောင်မြင်အောင် လုပ်နိုင် မလုပ်နိုင် ချင့်ချိန်ဆုံးဖြတ်ဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။ သင်လုပ်နိုင်တာတွေ အများကြီးရှိသလို သင်မလုပ်နိုင်တာတွေလည်း အများကြီးရှိပါတယ်။ ဒါကို သင်သိအောင်လုပ်ပါ။ လက်ခံပါ။ လုပ်နိုင် တယ်ထင်ပါက လုပ်ပါ။ ဘယ်လိုလုပ်ရမယ်ကို သိအောင်လုပ်ပါ။ ဘယ်လိုအကျိုးဆက်တွေ ပေါ်လာနိုင်တယ်ဆိုတာ သင် ကြိုတင်မှန်းဆ ပါ။ ကြိုတင်မှန်းဆနိုင်ဖို့ အတွေ့အကြုံဆိုတာ လိုပါတယ်။ ဤစာတမ်း ပြုစုသည့် Peter F. Drucker အနေဖြင့် ဤအလေ့အကျင့်ကို စွဲစွဲမြဲမြဲ လိုက်နာကျင့်သုံးခဲ့သည်မှာ နှစ်ပေါင်း ၂၀ နီးပါး ရှိလာပြီဖြစ်တယ်လို့ ဆိုပါတယ်။ ဒီနှစ်ပေါင်း ၂၀ အတွင်းမှာ ဒီစာတမ်းပြုစုသူ Peter



Peter F.Drucker

F.Druckerက ပင်ကိုအစွမ်းအစများကို ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျကျ နှိုင်းဆတိုင်းဆ ပြီး လုပ်သင့်လုပ်ထိုက်တဲ့ ကိစ္စအဝဝကို ချင့်ချိန်လုပ်ကိုင်ခဲ့တယ်။ လုပ်ငန်း ပြီးမြောက်တဲ့အခါမှာ ပတ်ဝန်းကျင်ရဲ့ အသံတွေကို သတိထားနားထောင် တဲ့ အလေ့အထကို စွဲစွဲမြဲမြဲ ကျင့်သုံးခဲ့တယ်။

လူလောကထုံးစံအတိုင်း တစ်ခုခုလုပ်ပြီဆိုရင်တော့ ဝေဖန်တာ၊ ရှုတ်ချတာ၊ ဘေးတီးပေးတာ၊ ကုန်းဆင်း ဘီးတပ်ပေးတာ၊ ဟန့်တားတာ၊ နှောင့်ယှက်တာ၊ အကောင်းပြောတာ၊ ကဲ့ရဲ့တာ၊ ချီးကျူးတာ၊ အားပေး တာ..... ဘာကျန်သေးသလဲ။ အမျိုးစုံပေါ့နော်။ လူအမျိုးမျိုး စိတ်အထွေ

ထွေလို့ ဆိုထားတာ မဟုတ်လား။ ဒီအသံတွေအခြေခံပြီး သင်တို့၊ ကျွန်ုပ်တို့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဘယ်လိုလူစားဖြစ်တယ်ဆိုတာ ပုံဖော်ကြည့်ရမှာ ဖြစ်တယ်။ ဒီစာတမ်းရှင် Druckerက ပတ်ဝန်းကျင်က လေသံများကို အလေးထားနားထောင်ရင်း သူဟာ ကြုံရာကျပန်း လုပ်ကိုင်စားသောက် ကြတဲ့လူတွေနဲ့ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရမယ်၊ ပြောဆိုလုပ်ကိုင်ရမယ်ဆိုရင် အဆင်ပြေနိုင်မှာ မဟုတ်ဘူးလို့ဆိုတယ်။ သူ့အနေနဲ့ ပညာရပ်တစ်ခုခု၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ဘာသာရပ်တစ်ခုခုကို ကျွမ်းကျွမ်းကျင်ကျင် တတ်မြောက်ထားပြီး အလုပ်တစ်ခုကို စည်းစနစ်ကျကျ လုပ်ကိုင်တတ် ကြတဲ့သူတွေ၊ ဥပမာအားဖြင့် အင်ဂျင်နီယာတွေ၊ စာရင်းကိုင်တွေ၊ သုတေ သန ပညာရှင်တွေဖြင့် လုပ်ကိုင်ရမည်ဆိုလျှင် ဟန်ကျနိုင်တယ်လို့ ဆိုပါ တယ်။ Drucker ဟာ လူတွေ သူ့အပေါ်မှာ ဘယ်လိုသဘောထားပြီး ပြောဆိုဆက်ဆံသလဲပေါ်မှာ သတိထားလေ့လာပြီး သူဟာ ဘယ်လိုလူ ဖြစ်တယ်ဆိုတာ ပုံဖော်ကြည့်နိုင်သူဖြစ်တယ်။ ဒါကြောင့် Drucker ဟာ သူ့ရဲ့အားနည်းချက်၊ အားသာချက်တွေကို သိအောင်လုပ်ထားနိုင်သူ ဖြစ်တယ်။

ဝေဖန်မှုတွေ၊ ပြစ်တင်မှုတွေ၊ ရှုတ်ချကဲ့ရဲ့မှုတွေကို သင့်အနေနဲ့ ရန်လိုစိတ်တွေနဲ့ တုံ့ပြန်မယ့်အစား ဒီပြစ်တင်ဝေဖန် ကဲ့ရဲ့ရှုတ်ချမှုတွေ ကို အကောင်းမြင်ဝါဒနဲ့ လက်ခံပြီး ဘာလို့ ခုလိုဝေဖန်ပြစ်တင် ရှုတ်ချရ တယ်ဆိုတာ ဆန်းစစ်ကြည့်ဖို့ လိုပါတယ်။ ဒီလိုပြုလုပ်ခြင်းကြောင့် အပြုသဘော တိုးတက်ခြင်းများ ပေါ်ပေါက်လာနိုင်ပါတယ်။ ပြစ်တင် ဝေဖန် ရှုတ်ချမှုတွေပေါ် ကောင်းမြတ်သော မနသိကာရနဲ့ လက်ခံပြီး ဘဝကို လိုအပ်သလို ပြုပြင်နေထိုင်သွားမယ်ဆိုရင် ကောင်းမွန်သောဘဝ တစ်ခုကို သင် ပိုင်ဆိုင်နိုင်ပါတယ်။ ကောင်းမွန်သောဘဝဆိုတာ ပစ္စည်း ဥစ္စာ ပေါကြွယ်ဝခြင်း၊ ခြွေရံသင်းပင်းများခြင်း၊ လူချစ်လူခင်များခြင်း၊

ထင်ပေါ်ကျော်ကြားခြင်း၊ စိတ်၏ ပျော်ရွှင်မှု အပြည့်အဝခြင်း၊ ငြိမ်းအေး တဲ့ သုခချမ်းသာကိုရခြင်း၊ တခြားကောင်းမွန်တဲ့ ဘဝတွေ အများကြီးကျန် ပါသေးတယ်။

ကောင်းမွန်တဲ့ဘဝကို ပိုင်ဆိုင်ဖို့ဆိုတဲ့ အယူဝါဒဟာ ခုခေတ် ၂၁ ရာစုကျမှ ပေါ်လာတဲ့ အယူဝါဒတစ်ခုမဟုတ်ပါဘူး။ မနေ့တစ်နေ့ကမှ တီထွင်လိုက်တဲ့ အယူဝါဒတစ်ခု မဟုတ်ပါဘူး။ ဟိုးလွန်ခဲ့တဲ့ ၁၄ ရာစု ကပင် ရှိပြီးသားဖြစ်တဲ့ ဝါဒပါ။ ဂျာမန်လူမျိုးဘာသာရေး ပညာရှင် တစ်ဦးက ဖော်ထုတ်ခဲ့တဲ့ဝါဒပါ။ မနုဿတို့ရဲ့ ပင်ကိုသဘာဝကိုယ်၌က ဆတ်ဆတ်ထိမ်မခံဆိုတဲ့ ဇာတိစိတ်ရဲ့ သားကောင်တွေ ဖြစ်နေတာကြောင့် ဒီအယူဝါဒဟာ လူသားတွေရဲ့ နှလုံးအိမ်မှာ တာရှည်နေမြင့် ခိုလှုံခွင့်မရခဲ့ ပါဘူး။ ဒီပျောက်ကွယ်လုနီးပါးဖြစ်နေတဲ့ ဝါဒကို လွန်ခဲ့တဲ့ နှစ်ပေါင်း ၁၅၀ လောက်မှာ ဂျာမနီနိုင်ငံနဲ့ ကပ်လျက် ရှိနေတဲ့ ပြင်သစ်နိုင်ငံမှာ ပြန်လည်ထွန်းကားလာတယ်။ ပြင်သစ်ရဲ့ Loyolaမြို့မှာရှိတဲ့ ခရစ်ယာန် ဘုရားကျောင်းတွေမှာ ဝေဖန်တာကို နှာခံပြီး ကောင်းမွန်တဲ့အမှုအကျင့် တွေကို ပြုစုပျိုးထောင်ရမယ်ဆိုတဲ့ အယူဝါဒတွေ ပြန်လည်ခေတ်စားလာ တယ်။ ဒီဝါဒကို ပြန်လည်လက်ခံကျင့်သုံးလာအောင် အသက်ပြန်သွင်းခဲ့ သူတွေကတော့ John Calvin နဲ့ Ignatius တို့ ဖြစ်ပါတယ်။

John Calvin ဟာ ခရစ်ယာန်ဘာသာရေးဆိုင်ရာ ပညာရပ်တွေမှာ မြင့်မားတဲ့ဘွဲ့များကို ရရှိထားသူ ဖြစ်ပါတယ်။ Calvin နဲ့ Ignatius တို့ရဲ့ ဦးဆောင်လှုံ့ဆော်မှုတွေကြောင့် ၁၄ ရာစုက ခေတ်စားခဲ့တဲ့ 'သည်းခံ စိတ်ရှည် ဝေဖန်ကြပါစေ' ဆိုတဲ့ အယူဝါဒဟာ ပြင်သစ်နိုင်ငံမှာရှိတဲ့ ပရိုတက်စတင့်သာသနာပြုကျောင်းများ French Protestant Churches များမှာလည်းကောင်း၊ ရိုမန်ကတ်သလစ် ခရစ်ယာန်ဘုရားကျောင်းများ Roman Catholic Churches မှာလည်းကောင်း အမြစ်ပြန်တွယ်လာပါ



John Calvin



Ignatius

တယ်။ Calvinist ဒါမှမဟုတ် Calvinistic ဆိုတာ Calvinism နဲ့ ဆိုင်တဲ့ စကားလုံးတွေပါ။ Roman Catholic Churches တွေမှာတော့ Jesuit Order လို့ ခေါ်တယ်။ သဘောကတော့ အတူတူပါပဲ။ “သည်းခံ စိတ်ရှည်၊ ဝေဖန်ကြပါစေ” ဆိုတဲ့အယူဝါဒဟာ ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းမွန်ရေးအတွက် လိုက်နာရမယ့်အယူဝါဒပါ။ နှစ်ပေါင်း ၃၀ လောက်အတွင်းမှာ ပြင်သစ်နိုင်ငံကနေ ဥရောပနိုင်ငံများကို ပျံ့နှံ့သွားခဲ့ပါတယ်။

ကိုယ်ကျင့်တရား ကောင်းမွန်ဖို့ဆိုတာ မိမိကိုယ်မိမိ ကောင်းကောင်း နာလည်သိရှိထားဖို့က အခြေခံအကျဆုံးပါ။ ဝေဖန်တာရှိမှ ငါ ဘာလဲဆိုတာသိမယ်။ သိမှ ပြင်လို့ရမယ်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် သိဖို့ ကြိုးစားလာကြသူတွေဟာ နှစ်နှစ်၊ သုံးနှစ်အတွင်းမှာ သည်းခံစိတ်ရှည်မှုတွေ မြင့်မားလာကြတယ်။ သည်းခံစိတ်ဟာ စိတ်ရဲ့ ခွန်အားကို တိုး

တက်စေတယ်။ စိတ်တိုတာ၊ ဒေါသထွက်တာ၊ စိတ်မရှည်တာ၊ ရန်လို
 တာတွေဟာ လူရဲ့စိတ်ကို ယိုင်နဲ့သွားစေတယ်။ စိတ်ခွန်အားတွေ ယုတ်
 လျော့သွားစေတယ်။ စိတ်ရှည်သည်းခံမှုဆိုတာ စိတ်ရဲ့ ခွန်အားဖြစ်
 တယ်။ ဒီလိုစိတ်မျိုး မွေးထားနိုင်ပြီဆိုရင် လူဟာ ဝံ့ဝံ့စားစား ရှိလာတယ်။
 အမြင်ရှင်းလာတယ်။ ကြောက်စိတ်၊ စိုးရိမ်စိတ်တွေ နည်းလာတယ်။
 ဒီအခါမှာ ကိုယ်ဘာလဲ၊ သူဘာလဲဆိုတာ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိမြင်လာ
 တယ်။

လောကကြီးကို မှန်မှန်ကန်ကန် သုံးသပ်နိုင်သလို ကိုယ့်ကိုယ်
 ကိုယ်လည်း ငါဟာဘာလဲဆိုတာ သိလာတယ်။ ကမ္မဂျူးထိုး စိတ်ဟာ
 ဘာတစ်ခုကိုမှ ကောင်းကျိုးမပေးဘူး။ မိမိကိုယ်မိမိ သိရှိနားလည်လာ
 ပြီဆိုပါက ကိုယ့်ရဲ့ အစွမ်းအစအမှန်တွေကိုလည်း သိရှိနားလည်လာ
 တယ်။ ဘာလုပ်နိုင်တယ်၊ ဘာမလုပ်နိုင်ဘူးဆိုတာ ကွဲကွဲပြားပြား သိလာ
 တယ်။ မိမိမှာရှိနေတဲ့ ကောင်းမွန်တဲ့စိတ်တွေကို ပြုစုပျိုးထောင်ပေးလာ
 နိုင်တယ်။ ယခင်ကရှိခဲ့တဲ့ အပိတ်အဆို့ အတားအဆီးများ အားငယ်စိတ်၊
 ကြောက်လန့်စိတ်၊ မဝံ့မရဲဖြစ်စိတ်၊ ချီတုံချတုံစိတ် စသည့် အပျက်/
 အဖျက်စိတ်တွေ လျော့နည်းသွားအောင် ကိုယ့်စိတ်ကို ကိုယ်ပြုစု ပျိုးထောင်
 ယူလို့ရတယ်။ ကြောက်လန့်စိတ်၊ အားငယ်စိတ်၊ မဝံ့မရဲစိတ်တွေ ဖယ်ရှား
 နိုင်ပြီဆိုရင် သင်ဟာ သင့်ကြမ္မာသင် ကောင်းအောင်ဖန်တီးရယူနိုင်ပြီ
 ဆိုတာ သင် တထစ်ချယုံလိုက်ပါ။

မိမိကိုယ်မိမိ ကောင်းစွာသိရှိ နားလည်ထားဖို့ လိုပါတယ်။ ဤသို့
 သိရှိနားလည်ထားမှသာလျှင် တစ်ဖက်က ပြောဆို၊ ဝေဖန်၊ ကန့်ကွက်၊
 ပြစ်တင်၊ ခြိမ်းခြောက် ပြောဆိုလာပြီး ရန်သတ္တရပြုလာပြီဆိုပါက ခေါင်း
 အေးအေးထားပြီး အမှန်အမှား ခွဲခြားတတ်မှာဖြစ်ပါတယ်။ တစ်ဖက်က
 ဝေဖန်ပြောဆိုလာတဲ့ စကားများထဲတွင် မိမိ မည်သည့်နေရာတွင်

အားနည်းမှု၊ ပျော့ညံ့မှု ရှိနေသည်ကို ရှာဖွေနိုင်ပါတယ်။ မလုပ်နိုင်သည့်အရာများရှိသလို လုပ်နိုင်သည့်ကိစ္စများရှိသည်ကို သိရှိလာမည်ဖြစ်ပါတယ်။ မိမိ အမှန်တကယ် လုပ်နိုင်စွမ်းရှိသည့် ကိစ္စရပ်များ အခြေခံ၍သာ မိမိဘဝကို အခိုင်အမာဖြစ်အောင် တည်ဆောက်ယူရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဘဝအတွက် အရင်ဆုံးလုပ်ထားရမယ့် ကိစ္စဟာ ငါ ဘာလဲ၊ ငါ ဘာလုပ်နိုင်သလဲ၊ ငါ ဘယ်နေရာမှာရှိသင့်သလဲ ဆိုတာပဲ။ ပြီးတော့ ငါ ဘာမလုပ်နိုင်ဘူးလဲ၊ ငါ ဘယ်အရပ် ဘယ်ဌာနနဲ့ ပနံမရဘူးဆိုတာကိုပါ ကောင်းကောင်းသိဖို့ လိုတယ်။ ဒါက ပထမအချက်ပါ။

ကဲ... ကိုယ့်အကြောင်း ကိုယ်သိပြီ၊ ကိုယ့် အရည်အသွေးတွေ ကိုယ်သိပြီဆိုရင် ဒီအရည်အသွေးတွေ မပျောက်ပျက်သွားအောင် ကြိုးစားနေပါ။ ဒါက ဒုတိယအချက်။ ဒီအရည်အသွေးတွေ တိုးတက်ထက်မြက်လာအောင် အစဉ်လေ့ကျင့်ပေးနေပါ။ ဒီလိုကောင်းမွန်တဲ့ အရည်အသွေးတွေကို ပြုစုပျိုးထောင်ပေးပါ။ ဒီအရည်အသွေးတွေထဲမှာ ဝေဖန်တာ၊ ပြစ်တင်ရှုတ်ချတာ၊ ကန့်ကွက်တာ၊ စိတ်ဓာတ်ကျအောင်လုပ်တာတွေကို ခေါင်းအေးအေး၊ ရင်ငြိမ်ငြိမ်နဲ့ လက်ခံစဉ်းစားနိုင်တဲ့ အရည်အသွေးလည်းပါတယ်။ တစ်ဖက်က ပြောလာတဲ့စကားတွေ၊ လေယူလေသိမ်း၊ ကိုယ်အမူရာ ဟန်ပန်တွေထဲမှာ လေ့လာစရာတွေ အများကြီး ရှိပါတယ်။

တစ်ဖက်သားရဲ့စကားလုံးတွေဟာ သင့်ရဲ့အားနည်းချက်၊ အားသာချက်တွေကို ဖော်ပြပေးနေပါတယ်။ လေသံတွေမှာ သူတို့ရဲ့ သင့်ပေါ်ထားတဲ့ သဘောထားတွေ ပါနေပါတယ်။ သင့်ကို မျက်နှာချင်းဆိုင်စကားပြောနေသူရဲ့ ကိုယ်ဟန်အမူအရာတွေဟာ ထိုသူရဲ့ အတွင်းမနောကို ဖောက်သည်ချနေတာပါ။ ဒီအပေါ်မှာ သင်အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် တုံ့ပြန်ပါ။ သင့်ကို ဝေဖန်တယ်ဆိုတာ သင့်မှာ အားနည်းချက် ရှိလို့

ဆိုတာ သင် လက်မခံလိုသရွေ့ သင့်ရှေ့ရေးမှာ အတက်ထက် အဆင်း ပိုင်းတွေက များနေမှာပါ။ သင် အပေါင်း၊ အနတ်၊ အမြောက်၊ အစား ဆိုတဲ့ အခြေခံသင်္ချာ တွက်နည်းတွေကို သိမှာပါ။ ဒါပေမဲ့ သင်္ချာပညာ ရှင်လို့ အခေါ်ခံရသူက သင်သိထားတာထက် အများကြီးပိုသိတာကို တော့ သင်ယုံပါ။ ဘယ်တော့များမှ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဟုတ်လှပြီလို့ မထင်လိုက်ပါနဲ့။ ဝေဖန်လာတာကို သင် ပညာသားပါပါ လက်ခံ နားထောင်နိုင်ပြီဆိုရင် သင့်ကြံ့မှာ သင်ဖန်တီးယူလို့ရပါပြီ။

တတိယအချက်က ပညာမာန်တက်တတ်တဲ့ ကိစ္စပဲ။ ပညာမာန် တက်ရင် အဝိဇ္ဇာဖုံးတတ်တယ်။ လူတော်တော်များများ အထူးသဖြင့် တစ်နေရာရာမှာ ထူးထူးချွန်ချွန် ရှိနေပြီဆိုတဲ့လူတွေ၊ ဥပမာ ထိပ်တန်း စက်မှုပညာရှင်တွေ၊ ထိပ်တန်းအင်ဂျင်နီယာကြီးတွေ၊ ဆရာဝန်ကြီးတွေ သူတို့တစ်တွေဟာ လူနဲ့ လူချင်းဆက်ဆံရေးတွေမှာ လိုက်နာရမယ့် လူမှုကျင့်ဝတ်တွေကို ဥပေက္ခာပြုတတ်ကြတယ်။ ဒီလိုဖြစ်ရတာဟာ လည်း ဒီလူတန်းစားတွေဟာ သူတို့ဘဝတွေကို တိကျတဲ့ စနစ်တွေပေါ် မှာ တည်ဆောက်ထားကြတယ်။ စက်တွေ၊ ယန္တရားတွေ၊ လူ့ခန္ဓာဗေဒ တွေဆိုတဲ့ စည်းစနစ်ဘောင်တွေအတွင်းမှာသာ ကျင့်လည်နေရတာမို့ အတိုးအလျှော့ သဘာဝရှိတဲ့ လူမှုဆက်ဆံရေး ကျင့်ဝတ်တွေကို အပြည့် အဝ မလိုက်နာနိုင်ဘူး။

ဒါကြောင့်ပဲ ပထမတန်းစားပညာရှင်တွေ၊ ထိပ်တန်း ဆရာဝန်ကြီး တွေ၊ သိပ္ပံနဲ့ နည်းပညာနယ်ပယ်က ပညာရှင်တွေဟာ တစ်ခါတစ်ရံ အလွန်ပေါင်းရသင်းရ ခက်တဲ့လူတွေ၊ ဘုကလန်နိုင်တဲ့ လူတွေလို့ ထင်မြင်တာခံကြရတယ်။ စက်မှုပညာရှင်တွေ၊ အင်ဂျင်နီယာတွေဟာ လူတွေကို စက်ယန္တရားတွေလို သဘောထားလာတတ်တယ်။ ဆရာဝန် ကြီးတွေက လူတွေ့ရင် လူမမာလိုပဲ သဘောထား ဆက်ဆံချင်တယ်။

ဥပဒေပညာရှင်ဖြစ်သွားရင် လူတွေလုပ်သမျှဟာ ဥပဒေနဲ့ တစ်နည်း မဟုတ်တစ်နည်း ငြိစွန်းနေတယ်လို့ အမြင်ရှိနေတတ်တယ်။ ပညာရဲ့ ပိတ်ဆို့ထားမှုကြောင့်ပေါ့။ ထိုးဖောက်မြင်နိုင်စွမ်း မရှိတော့တဲ့အခါ လူတွေကို လူတွေပါလို့ မမြင်တော့တဲ့အထိ အဝိဇ္ဇာဖုံးသွားရင် အဲလို ပညာတတ်တွေမှာ မာန်တွေ၊ မာနတွေ တလူလူ တက်လာတတ်ကြ တယ်။ ဒါလည်း သူတို့ကြမ္မာ သူတို့ကိုယ်တိုင် ဖန်တီးနေကြတာပါပဲ။

ပိုဆိုးတာက လူတွေအကြောင်း သိပါတယ်ဆိုတဲ့ စိတ်ပညာရှင် တွေ၊ လူမှုရေးပညာရှင်တွေဟာလည်း တစ်ခါတစ်ရံမှာ ယန္တရားဆန်လွန်း တဲ့လူတွေကို နားလည်ပေးနိုင်စွမ်း မရှိကြဘူး။ ဒီလူတွေ ဒါပျက်ရင် ဒါပြင်၊ နေမကောင်းရင် ဘာဆေးသောက်၊ ဘာလုပ်ရင် ဥပဒေနဲ့ငြိမယ် ဆိုတာလောက်သာ သိတဲ့လူတွေဆိုပြီး အထင်သေးတဲ့ မျက်လုံးတွေနဲ့ ကြည့်တတ်ကြတယ်။ ဒါလည်း ပညာမာန်တက်ခြင်း တစ်မျိုးပါပဲ။ မာန် မာနဟာ ဖုံးအုပ်ပိတ်ဆို့တတ်တဲ့ သဘောရှိတယ်။ ဖုံးအုပ်ပိတ်ဆို့ခံရရင် အဝိဇ္ဇာသဘောတက် နွယ်သွားပြီ။ အဝိဇ္ဇာ ဖုံးအုပ်သွားပြီဆိုရင် စိတ်ပိုင်း ဆိုင်ရာတွေ အားနည်းချည့်နဲ့ သွားပြီဖြစ်တယ်။ တစ်ဖက်က ဝေဖန်လာ တာ၊ ပြောဆိုလာတာကို မှန်၏၊ မှား၏ စဉ်းစားချင့်ချိန်နိုင်စွမ်း မရှိတော့ ဘူး ဖြစ်သွားကြတယ်။ ဒီလိုအခြေဆိုက်သွားကြပြီဆိုရင် အမှန်တရားကို ဖော်ထုတ်နိုင်ကြတော့မှာ မဟုတ်ဘူး။ ဒီလို ပညာမာန်တက်ခြင်းဟာ လည်း ကြမ္မာဆိုးကို ဖန်တီးနိုင်တယ်ဆိုတာ သိထားရမယ်။ မာန်တက် တယ်ဆိုတာ အကျင့်ဆိုး၊ ညာဉ်ဆိုး တစ်ခုပါ။

ဒီအကျင့်ဆိုး၊ ညာဉ်ဆိုးကို ဖျက်ရပါမယ်။ ဒီလိုအကျင့်ဆိုး၊ ညာဉ် ဆိုးတွေ မွေးထားလို့ကတော့ ကိုယ့်ရဲ့အားနည်းချက်၊ အားသာချက် တွေကို အမှန်သိလာနိုင်မှာ မဟုတ်ပါဘူး။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်လည်း ပြုပြင်နိုင်မှာ မဟုတ်တော့ပါဘူး။ ဒါဆိုရင် ပြုသမျှကိစ္စအဝဝဟာလည်း

ထွန်းထွန်းပေါက်ပေါက် အောင်အောင်မြင်မြင် လက်စသတ်နိုင်မယ့် ကိန်း
 မရှိလောက်တော့ပါဘူး။ အထက်မှာပြောခဲ့သလိုပါပဲ လူတွေဟာ ကိုယ့်
 ကိုယ်ကိုယ် သိတယ်လို့ တပ်အပ်သေချာထင်မှတ်နေတယ်။ တကယ်
 တော့ မဟုတ်ပါဘူး။ ကိုယ် အမှန်တကယ် ဘာကိုလုပ်နိုင်တယ်၊ ဘာကို
 မလုပ်နိုင်ဘူးဆိုတာ မသိကြပါဘူး။ ပြောခဲ့သလို မာန်၊ မာနတွေ ဖုံးနေ
 လို့ပါ။

မာန်မာနဆိုတာ ပညာတစ်ခုတည်းကြောင့် ပေါက်ပွားလာတတ်
 တာ မဟုတ်ပါဘူး။ အထက်မှာ ပေးခဲ့တဲ့ဥပမာက ပညာကြောင့် ပေါ်တဲ့
 မာန်မာနပါ။ သိရုံလောက်ပေးထားတဲ့ ဥပမာပါ။ မာန်မာနက အမျိုး
 ဂုဏ်၊ ဇာတိဂုဏ်တို့ပေါ်မှာလည်း အခြေတည်နိုင်ပါတယ်။ ဓနဥစ္စာ၊
 ခြွေရံသင်းပင်း၊ ရာထူးဌာနန္တရတို့ ပေါ်မှာလည်း ဒီမာန်မာနတွေကို တည်
 ဆောက်ထားတတ်ပါတယ်။ မာန်တက်ပြီး မာန အသက်ဝင် လှုပ်ရှားလာ
 ပြီဆိုရင်တော့ သင်ဟာ ဆင်ခြင်တုံတရားနဲ့ ခပ်လှမ်းလှမ်းကို ရောက်သွား
 ပြီ၊ ဆင်ခြင်တုံတရားနဲ့ ဝေးသွားပြီဆိုရင် သင့်ကိုယ်ထဲမှာရှိတဲ့ အတ္တက
 ခေါင်းထောင်ဝံ့လာတယ်။ အတ္တအားကြီး လာပြီဆိုရင် ငါဆိုတဲ့ မာန်က
 လည်း ခက်ထန်ကြမ်းတမ်းလာတယ်။ အတ္တ၊ မာန်မာနတွေဟာ သင်တို့၊
 ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့ သန္ဓေစိတ်၊ ဇာတိစိတ်တွေပါ။ လူဟာ အသက်ရှင်တည်
 နေသရွေ့ ဒီပဋိသန္ဓေစိတ်တွေ၊ ဇာတိစိတ်တွေနဲ့ နေသွားကြရတာပါ။
 ဒီပဋိသန္ဓေစိတ်ဖြစ်တဲ့ အတ္တ၊ မာန်၊ မာနတွေကြောင့်လည်း လူလောက၊
 လူဘောင်ကြီး တိုးတက်လာရတာပါ။

ဒီဇာတိစိတ်တွေ၊ ဒီပဋိသန္ဓေစိတ်တွေကြောင့် လူဟာ ဘဝရဲ့ အောင်
 မြင်မှုတွေ၊ ထွန်းပေါက်မှုတွေ၊ အထွတ်အထိပ်ရောက်မှုတွေကို ခံစား
 စံစားရကြတယ်။ ဒီစိတ်တွေကြောင့်ပဲ လူတွေဟာ ဘဝကို အရှုံးကြီးရှုံး
 လူလုံးမလှဖြစ်သွားကြရတယ်။ ဒီလူ့အခြေခံစိတ်တွေဆိုတာ ထာဝရ

ရှိနေတာမဟုတ်ပါဘူး။ ကာလ၊ ဒေသ၊ ပယောဂကြောင့်သာ ပေါ်ပေါက်လာရတာပါ။ ထပ်ပြီးပြောပါဦးမယ်၊ ဒီဇာတ်စိတ်တွေ၊ ပဋိသန္ဓေ စိတ်တွေဆိုတာ ခန္ဓာမှာ အမြဲရှိနေတာ မဟုတ်ပါဘူး။ ခန္ဓာမှာ ပေါ်ပေါက်စရာ အခြေခံတရားသာရှိတာပါ။ အမြဲ ဒီအတ္တ၊ မာန် မာနဆိုတာတွေ ရှိနေတာ မဟုတ်ပါဘူး။ စိတ်ဆိုတာ ရှိနေတဲ့အရာမဟုတ်ပါဘူး။ ဖြစ်ပေါ်လာတဲ့ အရာပါ။ မဆာရာကနေ ဆာလာတာပါ။ သာမန်အနေအထားကနေ ကာလဒေသလိုက်ပြီး ပြင်ပ ပယောဂကြောင့် စိတ်တိုလာရတာပါ။ ဒေါသထွက်လာရတာပါ။ အကြောင်း (ပယောဂ) ကြောင့် ဇွဲတို့ သတ္တိတို့ ပေါ်လာတာပါ။ ဘယ်အခြေအနေတွေ၊ ဘယ်လိုကာလမျိုးတွေ၊ ဘယ်လို ပယောဂ (လှုံ့ဆော်မှုတွေ) ကြောင့် လောဘ၊ ဒေါသ၊ မောဟ၊ အတ္တ၊ မာန်မာနတွေ ပေါ်လာရတာလဲ။ သင်ကိုယ်တိုင် သိအောင်လုပ်ရမှာပါ။ ကျွန်ုပ်လည်း ကိုယ်တိုင်သိအောင်လုပ်ရမှာပါ။ ဘာကြောင့် မာန်တွေ တက်လာရတာလဲ။ သင်သိအောင်လုပ်ပါ။

ဘာကြောင့် မာနတွေ ထောင် လွှားလာရတာလဲ။ သင်ကိုယ်တိုင် သိအောင် လုပ်ပါ။ ဘာကြောင့် သင့်အတ္တ ခေါင်းထောင်ထလာရတာလဲ။ သင်ကိုယ်တိုင် သိအောင်လုပ်ပါ။ ကိုယ့်အတ္တအကြောင်း၊ ကိုယ့်မာန်၊ ကိုယ့်မာနအကြောင်း ကိုယ်ကိုယ်တိုင် ကောင်းကောင်းသိထားဖို့ကောင်းတယ်။ သိမှ ကိုယ့်အတ္တကို ကိုယ်လိုရင် လိုသလို ပြုစုပျိုးထောင်လို့ ရတယ်။ လိုရင်လိုသလို ချိုးနှိမ်ဖိနှိပ်ထား လို့ရမယ်။ ဒီလိုပါပဲ မာန်မာနတွေ၊ လောဘ ဒေါသတွေ၊ ကိုယ့်ကြမ္မာကိုယ် ဖန်တီးနိုင်တယ်ဆိုတာ ကိုယ့်ရဲ့အတ္တ၊ မာန်မာန စတဲ့ အတွင်းစိတ်တွေကို လိုသလို ပြုစုပျိုးထောင်ခြင်း၊ ထိန်းချုပ်ခြင်း၊ အကောင်းဘက်၊ အပြုဘက်တွေမှာ အသုံးချခြင်းတို့ကို တစ်ဖက်လှည့်နဲ့ ခေါ်ဆိုခြင်းသာ ဖြစ်ပါတယ်။ ကိုယ့်စိတ်ကိုယ်နိုင်ရင် ကိုယ့်ကြမ္မာကောင်းဆိုးကို ကိုယ်ကိုယ်တိုင် ဖန်တီးနိုင်ပြီပေါ့။

အဓိကကတော့ ကိုယ်ဘာလဲဆိုတာ သိဖို့ပါ။ ကိုယ့်ရဲ့အစွမ်းအစတွေကို မှန်မှန်သိရှိ သုံးသပ်နိုင်ဖို့ပါ။ ကိုယ့်အစွမ်းအစတွေရှိမှ ငါ ဘာကိုလုပ်နိုင် တယ်၊ ငါ ဘာကိုမလုပ်နိုင်ဘူးဆိုတာ သိမှာပါ။

အဆိုတစ်ခုကတော့ ရှိပါတယ်။ “လောကမှာ မဖြစ်နိုင်တာ မရှိဘူးတဲ့၊ မဖြစ်သေးတာပဲ ရှိတယ်တဲ့”။ မှန်ပါတယ်။ နည်းနည်းကွန့်ပြီး ပြောရရင် သွေးထွက်အောင်ကို မှန်ပါတယ်။ သင်မလုပ်နိုင်တာတွေ ရှိတယ်ဆိုတာ ခုချက်ချင်း မလုပ်နိုင်သေးတာလည်း ဖြစ်ချင်ဖြစ်မှာပါ။ လုပ်နိုင်တဲ့တစ်နေ့ ထလုပ်ဦးမယ်ဆိုတဲ့စိတ်တော့ ထားသင့်တာပေါ့။ သင်စိတ်ဆောင်ရင် ဟိမဝန္တာတောင်ကြီး ဖြိုပြီး ဘင်္ဂလားပင်လယ်အော် ကြီးကို မြေဖို့ပစ်လိုက်လို့ရတယ်။ မြန်မာပြည်ရဲ့ အလယ်ရိုးမလို့ခေါ်တဲ့ ပဲခူးရိုးမကြီး ဖြိုပြီး မုတ္တမပင်လယ်ကွေ့ကို မြေဖို့ပစ်လို့ရတယ်။ တစ်ခုပဲ သင်လက်ခံရမှာ၊ အဲဒါက ဆန္ဒသက်သက်နဲ့တော့မဖြစ်နိုင်ဘူး။ တောင်ကြီး တွေ တကယ်ဖြိုချင်တယ်ဆိုရင် ဘယ်လိုဖြိုမလဲ၊ ဘယ်လိုပစ္စည်းတွေ၊ ယန္တရားတွေ လိုမလဲ၊ ဘယ်လိုနည်းစနစ်တွေ သုံးမလဲ၊ ဒါဆိုရင် ဧာဏော ကလေးကတင် ပြောခဲ့တဲ့အဆို မှန်သွားပါပြီ။ မဖြစ်သေးတာ ဖြစ်သွား ပြီပေါ့။ ပြောချင်တာက ဒီလိုပါ။ ငါလုပ်နိုင်တယ်ဆိုတာထက် ငါ ဘယ် လိုလုပ်ရမလဲဆိုတာက ပိုအရေးကြီးပါတယ်။ အလေးအနက် တွေး ကြည့်ပါဦး။ ပညာဗဟုသုတဆိုတာကို။

ကိုယ့်အတ္တ၊ မာန်မာနတွေကို ဗဟိုပြုပြီး ငါလုပ်ချင်တာတွေ ငါ ရအောင်လုပ်မယ်ဆိုတာ သင့်ရဲ့ လူ့အခွင့်အရေးနဲ့ ဆိုင်ပါတယ်။ သို့ သော် သင့်ပယောဂကြောင့် ဘေးလူတွေရဲ့ အကျိုးစီးပွား ထိခိုက်လာပြီ ဆိုပါက သင့်ကို သင့်ပတ်ဝန်းကျင်က ဝေဖန်လာပါလိမ့်မယ်။ လူဟာ လူ့အဖွဲ့အစည်းနဲ့ နေရတာဖြစ်ပါတယ်။ ပတ်ဝန်းကျင်နဲ့ သဟဇာတ ဖြစ်မှသာလျှင် ဘဝဟာ နေပျော်စရာဖြစ်မှာပါ။ တချို့ဟာ ဝေဖန်ခံရတဲ့

အခါမှာ ဇာတိစိတ်တွေဖြစ်တဲ့ မာန်မာန ထောင်းခဲနဲထလာတတ်ကြတယ်။ ဒီအခါမှာ အတ္တပေါ် တည်ဆောက်ထားတဲ့ စရိုက်ဆိုးတွေ ပေါ်လာတယ်။ စိတ်ဆိုးမယ်၊ ဒေါသထွက်မယ်၊ ပြန်နှုတ်လန်ခဲပြောမယ်၊ ရွံ့မယ်၊ ဇွတ်တိုးမယ်၊ တချို့ကတော့ ဝေဖန်ထောက်ပြလာရင် ကိုယ် ရှိန်သတ်မယ်၊ ချင့်ချင်ချိန်ချိန်ရှိလာတယ်၊ ပြန်စဉ်းစားတယ်၊ ပြန်ဝေဖန်သုံးသပ်တယ်၊ အကျိုးအကြောင်း ဆီလျော်အောင် ပြန်တုံ့ပြန်တတ်တယ်၊ လူနဲ့လူချင်း ထိတွေ့ဆက်ဆံရပြီဆိုရင် လူတွေရဲ့အတ္တအချင်းချင်း ပွတ်တိုက်မှုတွေ ပေါ်လာပါတယ်။ မာန်မာနချင်း ပွတ်တိုက်မှုတွေ၊ အယူဝါဒ၊ အယူအဆချင်း ပွတ်တိုက်မှုတွေ၊ ဆန္ဒလိုအပ်ချက်လောဘ... စတာတွေ အချင်းချင်း ပွတ်တိုက်ကုန်ကြတာပါပဲ။ ဒါ လူ့လောကရဲ့ သဘာဝပါ။

အတွင်းအဇ္ဈတ္တတွေကို စရိုက်တွေအနေနဲ့ ဖော်ပြမယ်။ အတ္တက မသိမ်မွေ့တော့ စရိုက်တွေကလည်း ကြမ်းတမ်းမယ်။ လူလူချင်းတွေ့ကြလို့မှ သာကြောင်းနာကြောင်း၊ မိသားစုအကြောင်း မမေးနိုင်လောက်အောင် လောကကြီးဟာ ရန်လိုစိတ်တွေနဲ့ပြည့်နေတာကို တွေ့ရပါတယ်။ ငယ်ရွယ်သူတွေ၊ အထူးသဖြင့် ပညာတတ်လူငယ်တွေဟာ မာန်မာနတွေ တက်ပြီး နေတတ်ပါတယ်။ သင်ယူတတ်မြောက်ထားတဲ့ ပညာတွေဟာ ဘဝရဲ့ အောင်မြင်မှုရှိရာကို ဆွဲခေါ်သွားနိုင်ပါလျက်နဲ့ မာန်မာန၊ အတ္တဆိုတဲ့ အဝိဇ္ဇာဖုံးထား လူလုံးသူလုံးမလှလောက်အောင် ဖြစ်နေတဲ့ လူငယ် ပညာတတ်တွေ ဒီလောကမှာ အများကြီးပါ။ လူ့အောက်ကျို့လို့ အကျိုးမယုတ်ဘူးဆိုတဲ့ အယူဝါဒကို ဒီနေ့ခေတ်ပညာတတ်လူငယ်တွေ ခံယူလိုချင်ပုံမရှိကြဘူး။ လူငယ်တွေမှာ ငါတို့လုပ်နိုင်တယ်ဆိုတဲ့ မာန်ရှိနေတတ်တယ်။ တစ်နေရာအထိ ကောင်းပါတယ်။ အတိုင်းအဆတစ်ခုအထိကတော့ ရှိသင့်တာပေါ့။ လိုတာထက်ပိုပြီး ဇွတ်တိုးလုပ်ကြမယ်ဆိုရင်ကတော့ မြင်းမော၊ လှေလည်း မျောချင်ရာမျောပြီး ပန်းတိုင်

မရောက်ဘဲ စစ်ကိုင်းရောက်သူလည်း ရောက်သွားလိမ့်မယ်။ ပဲခူးမှာ သောင်တင်သူလည်း သောင်တင်သွားလိမ့်မယ်။ ကိုယ့်ကြံ့ခွာကို ဖန်တီး ချင်သပဆိုရင် ငါ့မြင်း ငါထင်တိုင်းစိုင်းလို့ မရပါဘူး။ ငါ့လှေငါ ထင် တိုင်းထိုးလို့ မရပါဘူး။ ဘေးကပြောဆို လမ်းပြလာတဲ့ စကားတွေကို အလေးထားသင့်ပါတယ်။

အပြောလွယ်တယ်၊ လက်တွေ့လုပ်ကြည့်တော့မှ ခက်မှန်းသိရ တာတွေ အများကြီးပါ။ လောကမှာ သင်မလုပ်နိုင်တာတွေ အများကြီး ရှိပါတယ်။ သာမန်လူတွေရဲ့ ပါရမီလောက်နဲ့ မပြီးမြောက်နိုင်တာတွေ အများကြီးပါ။ တချို့ကိစ္စတွေဆိုရင် ထွန်းထွန်းပေါက်ပေါက် လုပ်နိုင်ဖို့ ဝေးစွ၊ ဖြစ်ဖြစ်မြောက်မြောက်ပင် လုပ်မရတာတွေ ရှိပါတယ်။ ဒီနေ့ ခေတ်ဟာ နည်းနည်းတော့ သိတယ်ဆိုရုံနဲ့ နေရာမရပါဘူး။ တစိုးတစိ သိတယ်၊ တတ်တယ်ဆိုရုံလောက်နဲ့ အသက်မွေးလို့မရပါဘူး။ ထမင်း စား ရေသောက်လောက် သိရင်ပြီးရောဆိုလို့ကတော့ ထမင်းလည်းမဝ၊ ရေလည်းမရတဲ့ကိန်း ဆိုက်သွားမှာပါ။ ဗဟုသုတရှိရုံနဲ့ မလုံလောက်ပါ ဘူး။ တွေ့ဖူးမြင်ဖူး ကြားဖူးနားဝရှိတယ်ဆိုရုံနဲ့လည်း တစ်ဝမ်းဝဖို့၊ တစ် ခါးလှဖို့ မလွယ်တော့ပါဘူး။ လုပ်ကြည့်မယ်၊ စမ်းကြည့်မယ်ဆိုတာမျိုး ကိုလည်း ဘယ်သူကမှ လက်ခံမှာမဟုတ်ပါဘူး။

ဒီနေ့ခေတ်က အမှန်တကယ် စွမ်းဆောင်ရည်ရှိမှသာလျှင် နေရာ တစ်နေရာရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ကျွမ်းကျင်မှ ဝင်ဆံ့မှာဖြစ်ပါတယ်။ လုပ်ငန်းကြီးကြီးတွေအတွက် များများသိ၊ များများတတ်ထားသူတွေ လိုပါတယ်။ အစွမ်းအစရှိကြသူများကိုသာ ကြီးမားသော တာဝန်များ ပေးမှာဖြစ်ပါတယ်။ အစွမ်းအစရှိတယ်၊ မရှိဘူးဆိုတာ ကိုယ်ကိုယ်တိုင် လည်းသိထားရမယ်၊ ဘေးလူတွေကလည်း စစ်ဆေးဖော်ထုတ်နိုင်တယ်။ မနိုင်ဝန်မထမ်းဖို့ လိုတယ်။ မသိ၊ မတတ်တာကို သိတယ်၊ တတ်တယ်

ပြောပြီး မြေစမ်း ခရမ်းပျိုးရမယ့်ခေတ် မဟုတ်တော့ဘူး။ ကိုယ်လုပ်နိုင်တာ၊ မလုပ်နိုင်တာကို သိမှ ကိုယ့်ကြမ္မာကိုယ် ဖန်တီးလို့ရမှာပါ။ အတော်ဆုံး၊ အတတ်ဆုံးဆိုတဲ့ လူတွေဟာ မွေးကတည်းက အတော်ဆုံး၊ အတတ်ဆုံးလူတွေအဖြစ် မွေးဖွားလာတာ မဟုတ်ပါဘူး။ ကိုယ် ဘာကိုတတ်သလဲ၊ ဘာကို မတတ်ဘူးလဲ သိတဲ့လူတွေပါ။ ကိုယ် သိတာတတ်တာကို တစိုက်မတ်မတ်လုပ်ရင် တဖြည်းဖြည်း ပိုတတ်လာတာ ဖြစ်ပါတယ်။ ကျွမ်းကျင်ရာလိမ္မာဆိုတာ သင် ကြားဖူးမှာပါ။ မကျွမ်းကျင်တာလုပ်တဲ့သူဟာ မလိမ္မာတဲ့လူလို့ ကောက်ချက်ဆွဲလို့ရတာပေါ့။ လိမ္မာပါးနပ်သူတွေဟာ ကိုယ့်ကြမ္မာ ကိုယ်ဖန်တီးနိုင်တဲ့လူတွေ ဖြစ်တယ်။ သိတာတတ်တာကို လုပ်မယ်၊ မသိတာမတတ်တာ မလုပ်ဘူး။ ဒါဆိုရင် သင်ဟာ သင့်ကြမ္မာ သင်ဖန်တီးလို့ရပြီလို့ ရဲရဲကြီးယုံလိုက်ပါ။

ဒါပေမဲ့ ဘဝရဲ့အတက်လမ်းကိုရွေးပြီး ဆက်တက်ချင်တဲ့ ဆန္ဒရှိရင်တော့ မသိသေးတာတွေ၊ မတတ်သေးတာတွေကို ဆက်လက်သင်ယူသွားဖို့ ပြင်ထားပါ။ ဘဝဆိုတာ သင်ယူနေခြင်းပါ။ သင်စရာ ကုန်သွားတဲ့နေ့ဟာ သင့်ဘဝရဲ့ အဟုန် ကုန်သွားတဲ့နေ့ပါ။ လူရှင်လျက်က ဘဝတန်သွားတဲ့ နေ့ပေါ့။ မသိရင် မေး၊ မစင်ရင်ဆေးလို့ ဆိုမဟုတ်လား။ မသိသေးတာတွေမေး၊ မတတ်သေးတာတွေ ဆက်သင်ပေါ့။ သင် မလုပ်နိုင်တာတွေ အများကြီးရှိနေတာကို သင်လက်ခံဖို့ ပြောထားပြီးပြီ။ ထပ်သတိပေးချင်တာက သင် မလုပ်နိုင်တာတွေ အများကြီးရှိသလို၊ သင်စိတ်ဝင်တစား အားတက်သရော သင်ယူမယ်ဆိုရင် သင် တတ်ကျွမ်းနားလည်နိုင်စရာတွေ အများကြီး ရှိနေပါသေးတယ်။ ပညာရပ်တွေ များစွာရှိနေသလို သင်ကြားပြသပေးနိုင်တဲ့ ဆရာတွေလည်း အများကြီး ရှိနေပါတယ်။ မတတ်သူကို တတ်အောင်၊ မတော်သေးသူကို တော်အောင် သင်ပေးနိုင်တဲ့ နေရာဌာနတွေ၊ ဆရာသမားတွေ ရှိနေပါတယ်။

သင်သာ ဘာလုပ်ရမယ်ဆိုတာ မှန်မှန်ကန်ကန် ဆုံးဖြတ်နိုင်ဖို့ လိုပါတယ်။

* * *



ဒါဆိုဘာလုပ်ရမလဲ

How do I perform?

သိပ်ကို အံ့ဩဖို့ကောင်းတာတစ်ခုက ဘာလဲဆိုတော့ လူအများစုဟာ ဘယ်လိုနေထိုင်ရမယ်၊ ဘာကိုလုပ်ရမယ်ဆိုတာ အသေအချာ မသိကြဘူး။ သိတဲ့လူကနည်းတယ်။ ဒါကိုက အတော်ကလေးကို အံ့ဩဖို့ကောင်းနေပြီ။ လူတွေဟာ ကိုယ့်နည်းကိုယ့်ဟန်နဲ့ ဘဝကို ဖြတ်သန်းနေကြတယ်။ သင့်ရာတော်ရာအလုပ်၊ သင့်ရာတော်ရာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းတွေနဲ့ ဘဝကို လျှောက်လှမ်းနေကြတယ်။ ဒီလို သင့်သလို၊ တော်သလို နေသွားကြရင်းက “ငါလုပ်နေတဲ့အလုပ်က ငါ့ ဝါသနာနဲ့

ကိုက်ညီရဲ့လား။” “ငါ့အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းက ငါ့ရဲ့အိပ်မက်တွေနဲ့ လိုက်ဖက်ရဲ့လား။” “ငါ လုပ်သာလုပ်နေရတယ်။ အမှန်တကယ်ရော ငါ့ရဲ့အစွမ်းအစတွေနဲ့ အံဝင်ခွင်ကျရှိပါရဲ့လား။” ဆိုတဲ့မေးခွန်းတွေ မေးအားကြဘူးဖြစ်နေကြတယ်။ နိစ္စဓူဝအလုပ်တွေနဲ့ နေထွက်ကနေဝင်၊ တစ်ဝမ်းတစ်ခါး အလျှင်မီအောင် ရွက်စုံ၊ တက်ကုန်ဖွင့်ပြီး လုပ်နေကြရတယ်။ ဒီလိုနဲ့ အရေးအကြီးဆုံးမေးခွန်းဖြစ်တဲ့ “ဒီအလုပ်ဟာ ငါ့အစွမ်းအစတွေနဲ့ အမှန်ရော ကိုက်ညီပါရဲ့လား၊ တခြား ဒါထက်ကောင်းတာ ငါ ဘာလုပ်နိုင်သေးသလဲ” ဆိုတာကို မမေးဖြစ်ကြတော့ဘူး။

လူတွေမှာရှိတဲ့ အစွမ်းအစတွေဆိုတာလည်း တစ်ယောက်နဲ့ တစ်ယောက် တစ်ထပ်တည်း၊ တစ်ထေရာတည်း တူတယ်ဆိုတာ မရှိသလို လူတွေရဲ့ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်တွေဟာလည်း တစ်ဦးနဲ့တစ်ဦး တစ်ထပ်တည်း မကျပါဘူး။ လူတွေရဲ့ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးအလိုက် လုပ်ရည်ကိုင်ရည်များ ကွဲပြားတတ်ပါတယ်။ (ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးဆိုသည်မှာ personality ကို မြန်မာလို ပြန်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ စိတ်ပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးအနက် ဖော်ပြရာတွင် သာမန်အနက်ဖော်ပြချက်ထက် လေးနက်ပြည့်စုံမှုရှိပါသည်။ ဘာသာရပ်ဆိုင်ရာ အနက်အရ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးသည် လူတစ်ယောက်၏အသွင်ကိုသာမက အတွင်းစိတ်သဘောထားကိုပါ ထည့်သွင်းဖော်ပြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသူ၏ စိတ်နေစိတ်ထား၊ ဝါသနာ၊ အတွေ့အကြုံ၊ ပညာဗဟုသုတ၊ ရာထူးစသည်တို့ပါ ထည့်သွင်းအနက်ဖော်ပြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။) ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးပေါ်မူတည်၍ လူတို့၏ ပြုမူဆောင်ရွက်ပုံများ ကွဲလွဲရာ၌ တချို့အပြုအမူများသည် ဗီဇအရဖြစ်ပြီး အချို့အပြုအမူများသည် သင်ယူထားခြင်း (ဝါ) ပတ်ဝန်းကျင်၏ ပြုပြင်မှုခံထားရခြင်းတို့ ပါဝင်ပါတယ်။ လူတစ်ယောက် ဘယ်လိုလုပ်တယ်ဆိုတာ အဖြေရှာလို့ရသလို

လူတစ်ယောက် ဘယ်အလုပ်မှာ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်ရှိတယ်ဆိုတာလည်း ဖော်ထုတ်လို့ရပါတယ်။ ဘယ်လိုလုပ်ရတယ်ဆိုတာတို့၊ ဘယ်လိုလုပ်ရင် ကောင်းမယ်ဆိုတာတို့ကို သင်ပေး၊ ပြင်ပေးလို့ ရပါတယ်။

ဒါပေမဲ့ ပင်ကိုအစွမ်းအစရှိသလောက်ပဲ လုပ်နိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။ လူတွေမှာ အခြေခံအရည်အချင်းတွေ၊ အခြေခံအစွမ်းအစတွေ ရှိပါတယ်။ ဒီအရည်အသွေးတွေ၊ ဒီအရည်အချင်းတွေဟာ အခြေခံ (၀၁) သတ်မှတ်ထားတဲ့ အဆင့်အထိ တူညီနေတတ်ပါတယ်။ ဥပမာစစ်ဘက် ဆိုင်ရာ အကယ်ဒမီမှ ဆင်းလာတဲ့ အရာရှိငယ်တွေမှာ တူညီတဲ့ အခြေခံ အစွမ်းအစတွေ ရှိနေပါတယ်။ အလားတူပင် လက်ရွေးစင်အဖြစ်ဆန်ခါ တင်ရွေးလိုက်တဲ့ ဘောလုံးသမားတွေမှာလည်း တူညီတဲ့ အခြေခံစွမ်း ရည်တွေ ရှိပါတယ်။ ဒီလိုတူညီတဲ့ အခြေခံစွမ်းရည်တွေကို တစ်ရုံး တည်း၊ တစ်ခန်းတည်း ထိုင်အလုပ်လုပ်နေကြသော စာရေးစာချီတွေထဲ မှာ၊ တစ်ဆောင်တွင်းမှာ ပူးတွဲလုပ်ကိုင်နေကြတဲ့ အလုပ်သမားတွေထဲ မှာပါ မြင်နိုင်ပါတယ်။ ဒါကို လူမှုရေးသိပ္ပံရှုထောင့်က တူညီသော ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးခြင်းရာသတ္တိများ (common personality traits) ဟု ကင်ပွန်းတပ်ထားပါတယ်။ အခြေခံအားဖြင့် သင်လည်း အများသူ ငါ လုပ်နိုင်တာမျိုး သင်လည်းလုပ်နိုင်ပါတယ်။

သင် စစ်ဗိုလ်တစ်ယောက် ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ လက်ရွေးစင်ဘောလုံး သမားတစ်ယောက်လည်း ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ စာရေးတစ်ယောက်၊ အလုပ် သမားတစ်ယောက်၊ ဆရာဝန်၊ အင်ဂျင်နီယာ၊ ဇာတ်မင်းသား၊ ရုပ်ရှင် မင်းသား၊ သာသနာ့ဘောင်ဝင်ပြီး ရဟန်းဘဝခံယူလို့လည်း ရပါတယ်။ ဒါတွေဟာ ပညာပါရမီပေါ် အခြေခံပြီး သူလိုကိုယ်လိုဖြစ်နိုင်တဲ့ အနေ အထားတွေပါ။ သိမ်ကဆင်းပြီးတာနဲ့ တစ်သက်တာ သာသနာ့ဘောင်မှာ တစ်သက်လုံး နေသွားနိုင်ပါ့မလား။ နားကြပ်နဲ့ ဆေးထိုးအပ်ကိုင်ထားပြီး

တစ်သက်လုံးပဲ ဆရာဝန်ဘဝနဲ့ အရိုးထုတ်ပါ့မယ်ဆိုတဲ့ သန္နိဋ္ဌာန်တွေ ဖျက်လိုက်တဲ့ ပညာတတ်တွေ၊ အောက်ခြေလူတန်းစားဖြစ်တဲ့ အုတ်စီ၊ ကျောက်သယ်၊ ပန်းရန်၊ လက်သမား၊ သံချည်သံကွေး အလုပ်သမားတွေ ကြား ဘဝရဲ့ အရသာကို ရှာမတွေ့လို့ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းတွေကို စွန့်ပြီး တခြားအသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ပြောင်းသွားတဲ့ ဆောက်လုပ်ရေး အင်ဂျင်နီယာတွေ နည်းနည်းလေးပါလို့ သင် ဆိုကောင်းဆိုမယ်။ ထိုနည်းနည်းလေးထဲ သင်မပါဖို့အရေးကြီးတယ်။ သင်လုပ်နိုင်တာတွေ အများကြီးရှိပါတယ်။ တစ်ပြိုင်တည်း သင်မလုပ်နိုင်တာတွေလည်း အများကြီးပါ။ ငါ ဘာမလုပ်နိုင်ဘူးလဲဆိုတာ သင်သိရင် သင်ဟာ သင့်ကြမ္မာရဲ့ အရှင်သခင်ပါ။

* * *



ပြောရမှာလား၊ နားထောင်ရမှာလား
Am I a reader or a listener?

သင်ဟာ သိပ်ကိုစကားပြောချင်သူလား၊ စကားပြောသန်သူလား၊ ဒါမှမဟုတ် ပြောတာထက် နားထောင်ချင်သူလား၊ သင်ဟာ ဘယ်လို

လူစားမျိုးလဲ။ ပြောချင်သူလား၊ နားထောင်ချင်သူလား။ ဒါကိုတော့ သင် ကောင်းကောင်းသိထားဖို့ လိုပါတယ်။ တချို့က အပြောလည်း သန်တယ်၊ ပြောအားလည်းရှိတယ်၊ ပြောလည်းပြောတယ်၊ အပြောလည်း ကောင်းတယ်။ ပြီးတော့ သူတစ်ပါးပြောလာရင်လည်း စိတ်ရှည်လက်ရှည် နဲ့ ကောင်းကောင်းလည်း နားထောင်တတ်တယ်။ ဒီလိုလူမျိုးက ရှား တယ်။ ဒါပေမဲ့ ရှိတယ်။ အပြောအဟောကောင်းသလို တစ်ဖက်သား ပြောချင်အောင် လှုံ့ဆော်ပေးနိုင်စွမ်းရှိတဲ့လူ ဒီလောကမှာ ရှိပါတယ်။ ပြောမယ်ဟောမယ်ဆိုရင်လည်း လေ့ကျင့်ယူလို့ရပါတယ်။ စိတ်ရှည် လက်ရှည်နဲ့ နားထောင်တတ်တဲ့ အကျင့်ဆိုတာလည်း ပြုစုပျိုးထောင်ယူ လို့ ရပါတယ်။ အများစုကတော့ တစ်ခုခုမှာ သွားသန်ကြတယ်။

တချို့ အပြောဘက်သန်တယ်။ စကားပြောရင်လူပြောချင်တယ်။ စကားဝိုင်းကို မောင်ပိုင်စီးထားချင်တယ်။ တစ်ဖက်လူပြောရင် ဇွတ် ကြားဖြတ်ဝင်ပြောချင်တယ်။ မလွဲသာလို့သာ နားထောင်နေရတယ်။ ပါးစပ်က တပြင်ပြင်နဲ့။ တချို့ကျတော့လည်း တစ်ဖက်သားပြောနေရင် နားထောင်နေတယ်။ ပါးစပ်မလှုပ်ဘူး။ ဟုတ်၏မှန်၏လည်း မဆို၊ ကြိုက်၏၊ မကြိုက်၏လည်း မပြော။ ရေငုံနှုတ်ပိတ်နေတတ်ကြတယ်။ နေရာတိုင်း မြဲစိစိလုပ်နေလို့မရတာကိုလည်း ဒီလူတွေ သတိမထားမိ ဘူး။ ဆိုရေးရှိက ဆိုအပ်လှ၏ဆိုသည့် ကဝိတို့၏ သတိပေးစကား လည်း အမှတ်မထား။ အဆိုးဆုံးကတော့ ပြောရမယ့်အချိန်မှာ မပြော၊ ပြောအပ်တဲ့အရပ်မှာ မပြော၊ မပြောရမယ့်အချိန်ကျမှ ကရားရေလွှတ်၊ မပြောအပ်တဲ့ အရပ်ကျမှ နှုတ်ကဖွာလာတယ်။ ကာလဒေသပေါ် မချိန် ဆတတ်တော့ ဒုက္ခလှလှ တွေ့သွားကြတဲ့လူတွေ အများကြီးရှိခဲ့၊ ရှိနေ ဆဲပါ။ သာကေလေးထုတ်ပြီး ပြောပါ့မယ်။

Dwight. D.Eisenhower(မြန်မာလိုတော့ အိုက်စင်ဟာဝါပေါ့)



Dwight. D.Eisenhower

ဟာ အမေရိကန်နိုင်ငံရဲ့ စစ်ဗိုလ်ချုပ်ကြီးတစ်ဦးပါ။ ကမ္ဘာစစ်ကြီး နှစ်ခု စလုံးမှာ ထူးထူးချွန်ချွန် စစ်မှုထမ်းခဲ့တဲ့ စစ်သည်ကောင်းတစ်ဦးပါ။ ပထမကမ္ဘာစစ် ၁၉၁၄-၁၈ မှာ အိုက်စင်ဟာဝါဟာ အမေရိကန်စစ်တပ်မှာ စစ်ကျောင်းဆင်းပြီးခါစ အရာရှိငယ်တစ်ယောက်အနေနဲ့ စစ်မှုထမ်းခဲ့တယ်။ ပထမစစ်ကာလအတွင်းမှာလည်း ရွပ်ရွပ်ချွံချွံ စစ်မှုထမ်းခဲ့သလို စစ်ပြီးကာလမှာလည်း ထက်ထက်မြက်မြက်ရှိခဲ့တယ်။ ရာထူးအဆင့်ဆင့် တက်ခဲ့တယ်။ ဒီလိုနဲ့ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ကြီး ၁၉၄၀-၄၅ ဖြစ်လာတော့ အိုက်စင်ဟာဝါဟာ အရွယ်ကောင်း၊ ရာထူးကြီးအရာရှိကြီးတစ်ဦး ဖြစ်နေပါပြီ။ ဥရောပတိုက်စစ်မြေပြင်ရဲ့ မဟာမိတ်တပ်ပေါင်းစုရဲ့ စစ်ဦးစီးအရာရှိ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးအဖြစ်နဲ့ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်မှာ ပါဝင်ဆင်နွှဲခဲ့သူပေါ့။ အမေရိကန်တပ်မတော်ရဲ့ အားထားရတဲ့ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးတစ်ဦး၊ ပြည်သူတွေ ချစ်တဲ့ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးတစ်ဦးသာမက စစ်အတွင်းကာလ စစ်သတင်းဂျာနယ်တွေရဲ့ အသက်ဖြစ်တဲ့စစ်သတင်းထောက်တွေရဲ့ အချစ်တော်လည်းဖြစ်ခဲ့ရတယ်။ ဗိုလ်ချုပ်ကြီး အိုက်စင်ဟာဝါနဲ့ စစ်သတင်းထောက်တွေ တွေ့ကြ

ရင် ပွဲစည်သွားပါတယ်။ တစ်ဖက်ကမ်း၊ တစ်ဖက်ဖြေ၊ စစ်သတင်းတွေ ဝေဝေဆာဆာရှိတော့ စာနယ်ဇင်းတွေ စောင်ရေတက်တာပေါ့။ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးကိုလည်း လူသိများလာတာပေါ့။ ဒီလိုနဲ့ အိုက်စင်ဟာဝါတစ်ယောက် သတင်းစာလောကမှာ ရေပန်းစားခဲ့တာပေါ့။

၁၉၄၅ ခုနှစ် နှစ်လယ်ပိုင်းလောက်မှာ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ကြီး နိဂုံးချုပ် သွားပါတယ်။ နောက် ၁၀ နှစ်လောက်ကြာတော့ ဗိုလ်ချုပ်ကြီး အိုက်စင်ဟာဝါကို စစ်ကာလအတွင်းက စင်တင်ခဲ့ကြတဲ့ သတင်းထောက်တွေ ကိုယ်တိုင်က အိုက်စင်ဟာဝါကို ရစရာမရှိအောင် ဝေဖန်ထိုးနှက်ကြတော့ တာပါပဲ။ ဘာကြောင့် ဒီလိုဖြစ်ရတာပါလဲ။ သင်သိချင်မှာပါ။ ဒီကလည်း ပြောချင်သူပါ။ ပြောပါ့မယ်။ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ကာလတုန်းက စစ်သတင်း ထောက်တွေ ဘာကိုသိချင်၊ ဘာကိုမေးချင်တယ်ဆိုတာ သက်ဆိုင်ရာ စစ်ဘက်ဌာနတွေကို ကြိုတင်အကြောင်းကြားထားကြရပါတယ်။ မဆိုင် တာတွေ သတင်းပေါက်ကြားမှုမရှိအောင်ပါ။ ဗိုလ်ချုပ်ကြီး အိုက်စင်ဟာ ဝါက စစ်ရေးစစ်ရာမှာသာ စစ်ပရိယာယ်ကြွယ်သူမဟုတ်ပါဘူး၊ စကား လည်း ကြွယ်သူပါ။ ဒါပေမဲ့ ကာလဒေသ ရာထူးအရ အပြောဆင်ခြင် ရမှာပါ။ လက်လွတ်စပယ် မဖြေမိစေရန် ဗိုလ်ချုပ်ဆီကို မေးလာမယ့် မေးခွန်းတွေကို ကြိုတင်ပို့ပေးထားရပါတယ်။ အနည်းလေး နာရီဝက် ကြိုပြီး ပို့ထားရပါတယ်။ ဒါကြောင့် သတင်းထောက်တွေရဲ့ (သိပြီးသား မေးခွန်း) အမေးတွေကို ပီပီရီရီနဲ့ လိုရင်းတိုရှင်း၊ စစ်ရေးအသာစီးရနေရင် အရွှန်းလေးဖောက်ပြီးတောင် ဖြေလိုက်ပါသေးတယ်။ အားလုံး ချောချော မောမော၊ ကျေကျေနပ်နပ် ရှိကြတာပေါ့။

နောင် ၁၀ နှစ်လောက်ကြာသွားတော့ ဒီလို မဟုတ်တော့ပြန်ပါ ဘူး။ အိုက်စင်ဟာဝါကလည်း စစ်ဗိုလ်ချုပ်ကြီး မဟုတ်တော့ပါဘူး။ အမေရိကန်နိုင်ငံရဲ့ သမ္မတကြီးဖြစ်နေပါပြီ။ သမ္မတကြီး အိုက်စင်ဟာဝါ

ပေါ့။ အိုက်စင်ဟာဝါဟာ စကားပြောကြွယ်သူ၊ ပြောနိုင်ဟောနိုင်တဲ့သူ ပါ။ အပြောသမားကောင်းပါ။ ဒါပေမဲ့ စစ်အတွင်းကာလတုန်းက တာဝန် ရှိသူ စစ်ဗိုလ်ချုပ်ကြီးတစ်ယောက်အနေနဲ့ စကားကို လွတ်မပြောခဲ့ပါဘူး။ အထိန်းအချုပ်၊ အကန့်အသတ်နဲ့ ပြောရမယ်။ အထူးသဖြင့် သတင်းထောက်တွေနဲ့တွေ့ရင် စကားကို ထိန်းထိန်းသိမ်းသိမ်းပြောရမယ်ပေါ့။ ထိန်းသိမ်းပြောနိုင်အောင်လည်း သူ့ရဲ့လက်ထောက်အရာရှိတွေက ကြိုတင်ပြင်ဆင်ပေးထားတယ်။ ဘာမေး၊ ဘာဖြေပေါ့။ ထိပ်တန်းလျှို့ဝှက်ချက်တွေ၊ ကန့်သတ် အချက်အလက်တွေကို မေးခွင့်မပြုခဲ့ဘူး။ အိုက်စင်ဟာဝါမှာ အသိတစ်ခုရှိသွားတယ်။ သတင်းထောက်တွေနဲ့တွေ့ရင် စကားဆင်ခြင်ပြောပေတော့။

သမ္မတကြီးဖြစ်လာပြန်တော့ အိုက်စင်ဟာဝါဟာ သတင်းထောက်တွေနဲ့ တွေ့ရဖို့ ဖန်လာပြန်ပါပြီ။ အိုက်စင်ဟာဝါရှေ့က သမ္မတနှစ်ယောက်ဖြစ်တဲ့ ရူစဗဲ(လ်) (Franklin D.Roosevelt) နဲ့ ထရူးမင်း (Harry Truman) တို့ဟာ ပင်ကိုကိုယ်၌က နှုတ်အေးတဲ့သူတွေ၊ အပြော



Franklin D.Roosevelt



Harry Truman

သမားတွေ မဟုတ်ကြဘူး။ အပြောလည်းမကောင်းဘူး၊ သူများပြောရင်သာ နားထောင်ချင်တဲ့သူတွေ။ အိုက်စင်ဟာဝါက အပြောကောင်း၊ အဟောကောင်းသူ၊ ပြောချင်သူ ဒါပေမဲ့ သတင်းထောက်တွေနဲ့ပြောရင် ထိန်းထိန်းသိမ်းသိမ်းပြောရမယ်ဆိုတဲ့အသိက သမ္မတကြီး အိုက်စင်ဟာဝါ အသည်းထဲ အတော်ကလေးကို မြဲနေပြီ။ သူ့ရှေ့က သမ္မတနှစ်ယောက်က နှုတ်ခမ်းကို အပြုံးနဲ့ဖိထားပြီး သတင်းစာရှင်းလင်းပွဲလာတဲ့ သတင်းထောက်တွေကြား ဟိုသွားဒီသွားလုပ်တယ်။ အိုက်စင်ဟာဝါလည်း သူ့ရဲ့ရှေ့ကလူတွေအတိုင်း လိုက်လုပ်တယ်။ အိုက်စင်ဟာဝါရဲ့အသံကို စစ်အတွင်းကလို ကြားချင်ကြတဲ့ သတင်းထောက်တွေ အိုက်စင်ဟာဝါရဲ့အချိုးကို ကြည့်ပြီး အတော်စိတ်ပျက်ကုန်ကြတယ်။ နောင်သမ္မတရဲ့ အိမ်ဖြူတော်မှာ သတင်းစာကွန်ဖရင့်လုပ်ရင် ဘယ်သတင်းထောက်ကမှ သမ္မတကို အဖက်မလုပ်တော့ဘူး။ အကြောင်းပေါ်လို့ သမ္မတကို တွယ်ရမယ်ဆိုရင်တော့ သမ္မတအိုက်စင်ဟာဝါ တစ်ယောက် မီဒီယာရဲ့ထိုးနှက်ချက်တွေကို ကျောကျော့ပြီးသာ ခံပေတော့ပဲ။

သတင်းသမားတွေရဲ့ နှိပ်ကွပ်တာကို ကျောကော့ပြီး ခံသွားရတဲ့ သမ္မတ နောက်တစ်ယောက်က သမ္မတဂျွန်စင်ပေါ့ (Lyndon Johnson) မစ္စတာဂျွန်စင်ဟာ မူလက ဒုတိယသမ္မတပါ။ သူ့ရဲ့အထက်က သမ္မတ ကနေဒီ (John F. Kennedy) လုပ်ကြံခံလိုက်ရတော့ ဥပဒေကြောင်း အရ ဒုသမ္မတဂျွန်စင်ဟာ သမ္မတဖြစ်လာပါတယ်။ သမ္မတကြီးဖြစ်လာ ပြီဆိုတော့ မစ္စတာဂျွန်စင်ဟာ မိဒီယာနဲ့ နပန်းလုံးရတော့မှာပေါ့။ သမ္မတ ဂျွန်စင်ဟာ အပြောသမားမဟုတ်ပါဘူး။ ပင်ကိုစရိုက်က နှုတ်နည်းသူ ပါ။ ဒုသမ္မတအဖြစ် ရွေးချယ်ခြင်းမခံရခင်က ဂျွန်စင်ကို အလွန်နှုတ်အေး သော စီနိတ်တာ (လွှတ်တော်အမတ်/ ကိုယ်စားလှယ်) လို့ သူ့ရဲ့ပါတီ တွင်းမှာ လူသိများတယ်။ အပြောသမားမဟုတ်ဘူး။ အလုပ်ကို ဇွဲရှိရှိလုပ် တဲ့သူလို့ သူ့ရဲ့ နိုင်ငံရေးလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ လက်ခံထားကြတယ်။ ဂျွန်စင်ဟာ ဆိုခဲမြဲစေဆိုတဲ့လူပေါ့။ ဒါကြောင့်လည်း သူ့ရဲ့ပါတီက သူ့ကို ယုံယုံကြည်ကြည်နဲ့ ဒုသမ္မတအဖြစ် ရွေးလိုက်တာပေါ့။ သူ့အတွက်က သမ္မတကနေဒီ လုပ်ကြံခံလိုက်ရတော့ ဂျွန်စင် သမ္မတ တက်လုပ်ရပြီ။



John F. Kennedy

ဘာတွေဖြစ်ကုန်ပြီလဲ။

သမ္မတကနေဒီက သတင်းထောက်တွေ၊ စာနယ်ဇင်းလောကက လူတွေနဲ့ အင်မတန်မှ ပလဲနဲပသင့်တယ်။ မကြာမကြာလည်း စာနယ်ဇင်း လောကကလူတွေနဲ့ တွေ့ဆုံတယ်။ ဦးဆောင်ပြီးလည်း ဆွေးနွေးတယ်။ မေးလာသမျှ မေးခွန်းတွေကိုလည်း ချက်ကျလက်ကျ ပညာသားပါပါ ဖြေတယ်။ ဒီလိုဖြေနိုင်အောင်လည်း ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားတယ်။ ကနေဒီဟာ ပင်ကိုကပင် စကားပြောကောင်းသူ၊ စကားပရိယာယ်ကြွယ်သူဖြစ်တယ်။ သမ္မတဖြစ်လာတော့ စာနယ်ဇင်းလောကထဲက ထိပ်ဆိုတဲ့လူတွေကို သူ့နားမှာ အတိုင်ပင်ခံတွေအဖြစ် ခေါ်ယူခန့်ထားလိုက်တယ်။ နဂိုကလည်း ရှိပြီးသားဆိုတော့ သမ္မတကနေဒီဟာ စာနယ်ဇင်းသမားတွေ၊ သတင်းထောက်တွေ၊ သံတမန်တွေနဲ့တွေ့တော့ နဂိုင်းထွက်တာပေါ့။ ကနေဒီလုပ်တာကို ဂျွန်စင်က အားကျတယ်။ ကြိုက်တယ်။ ဂျွန်စင် သမ္မတဖြစ်လာတော့ ကနေဒီအချိုးချိုးတယ်။ သံဃာစင်ပါ မှောက်တော့တာပေါ့။ လှည့်ပတ်မေးတဲ့ မေးခွန်းတွေကြောင့် ဂျွန်စင် ချွေးပြန်ခဲ့တယ်။ နှစ်ခွဲအဓိပ္ပာယ်ရှိတဲ့ စကားလုံးတွေကို ဂျွန်စင် ဘယ်လို အနက်ပြန်ပြီး ဘယ်လိုပြန်သုံးရမယ်ဆိုတာ မသိဘူး။ ဂျွန်စင်ဟာ နှုတ်ရေးကျမ်းသူ မဟုတ်ဘူး။ အပြောသမားမဟုတ်ဘူး။ နားထောင်ရမယ့်လူ။ ဒါကို အချေအတင်ပြောဖို့ ကြိုးစားတော့ ငါးပါးမက မှောက်တော့တာပေါ့။ ပြောရမယ့်လူဖြစ်တဲ့ အိုက်စင်ဟာဝါက အထာနဲ့နေတယ်။ ငါးသလောက်ပြုံးပြုံးပြီး နှုတ်ပိတ်တော့ မိဒီယာရဲ့ ဆုံးမတာကို ကောင်းကောင်းခံလိုက်ရတယ်။ နှုတ်နည်းပြီး အလုပ်မှာ ခွဲသန်လို့ ဂျွန်စင်ကို သမ္မတတင်လိုက်ပါတယ်။ သတင်းထောက်တွေရဲ့ စာနယ်ဇင်းပရိယာယ်ဒဏ်ကို လှလှကြီးခံလိုက်ရတယ်။





ဒီလိုမခံရအောင် ဘာလုပ်ရင်ကောင်းမလဲ
How do I learn?

ဘာတွေလိုနေသလဲ သိရင်ဖြည့်ပေါ့။ မရှိတာရှာ၊ မသိတာသင်ယူရတာပေါ့။ လောကကြီးမှာ မသိတာတွေ၊ မတတ်တာတွေ အများကြီးပါ။ အပြောအဟောမတတ်ရင် သင်လို့ရပါတယ်။ ဒီလိုပဲ နားထောင်တတ်အောင် လေ့ကျင့်ယူလို့ရတယ်။ ဒီနေရာမှာ လေ့ကျင့်သင်ယူရင် ရတယ်ဆိုတဲ့ အဆိုကို ထောက်ခံဖို့ ဥပမာကောင်းတစ်ခုလောက် တင်ပြချင်ပါတယ်။ ဗြိတိန်နိုင်ငံရဲ့ ဝန်ကြီးချုပ်တစ်ဦးဖြစ်တဲ့ Wiston Churchill ဝင်စတန်ချာချီဟာ ကျောင်းတုန်းက စာတော်သူတစ်ဦး မဟုတ်ပါဘူး။ ဝင်စတန်ချာချီဟာ ကျောင်းပြင်ပရောက်မှ စာရေးကောင်းတဲ့လူ၊ စာရေးကောင်းသလောက် ချက်ကျလက်ကျ ပြောနိုင်သူ၊ ဖတ်ထားမှတ်ထားသမျှ ထိထိရောက်ရောက် အသုံးချတတ်သူဟု ထင်ရှားကျော်ကြားလာသူ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုရေးနိုင်၊ ပြောနိုင်ဟောနိုင်လို့လည်း ချာချီဟာ ဗြိတိန်နိုင်ငံရဲ့ နိုင်ငံရေးနယ်ပယ်မှာ ထင်ရှားကျော်ကြားလာတာ ဖြစ်ပါတယ်။ နောက်ဆုံးမှာ ဗြိတိန်နိုင်ငံရဲ့ နိုင်ငံရေး



Wiston Churchill

လောကသားတွေရဲ့ အန္တိမပန်းတိုင်ဖြစ်တဲ့ ဝန်ကြီးချုပ်ဖြစ်ပြီး အမှတ် ၁၀ ဒေါင်းနင်းလမ်းရှိ ဝန်ကြီးချုပ်နေအိမ် (အမေရိကန် နိုင်ငံရေးသမားတွေက အိမ်ဖြူတော်...) မှာ နေခွင့်ရသွားတယ်။

နိုင်ငံရေးနဲ့ သက်ဆိုင်တဲ့ စာအရေးအသားကောင်းတာတစ်ကြောင်း၊ အဟောအပြောကောင်းတာ တစ်ကြောင်း ပြတ်ပြတ်သားသား ပြောရဲဆိုရဲတာတွေကြောင့် ချာချီဟာ ဗြိတိန်နိုင်ငံရဲ့သမိုင်းမှာ ဝန်ကြီးချုပ်အဖြစ် မှတ်တမ်းတင်ခံလိုက်ရတယ်။ ချာချီဟာ ကျောင်းတုန်းက စာတော်သူမဟုတ်ပါဘူး။ ကျောင်းမပျော်၊ စာမတော်တဲ့ထဲမှာ ချာချီဟာ ထိပ်ဆုံးကပါ။ ဒါပေမဲ့ ကျောင်းပြင်ပရောက်သွားတော့ စာအရေးအသားဘက်မှာ အရမ်းကို ထူးချွန်လာတယ်။ ကျောင်းတုန်းက စာဆိုရင် တီဆားနဲ့ တို့သလို ဖြစ်တတ်တဲ့ ချာချီဟာ ကျောင်းအပြင်ရောက်သွားမှ စာပေအရေးအသား၊ အကိုးအကားတွေဘက်မှာ ထူးချွန်ပြောင်မြောက်ရတာ

လဲဆိုတာ လူတိုင်းက သိချင်လာကြတယ်။ အဖြေက ရှင်းပါတယ်။ ကိုယ့်စိတ်ကြိုက် ကိုယ်သိချင်တာ ကိုယ်တိုင်လေ့လာသင်ယူခွင့် ရသွားလို့ပါတဲ့။ ကျောင်းတုန်းက သင်ရိုးဆိုတာရှိတယ်။ ဒီသင်ရိုးကို ကျောင်းသားကြိုက်ကြိုက်၊ မကြိုက်ကြိုက် ဆရာက သင်တယ်။ ကျောင်းသားက ဖတ်ရတယ်။ မှတ်ရတယ်။ ကျက်ရတယ်။ ပြီးတော့ ဒီဖတ်မှတ်ထားတာတွေ ပြန်ဖြေရတယ်။ ချာချီက ကျောင်းစာတွေကို မဖတ်ချင်ဘူး၊ မမှတ်ချင်ဘူး။

ဘာလို့လဲဆိုတော့ သူ စိတ်ဝင်စားတာမပါလို့။ ဒါကြောင့် စိတ်မဝင်စားတာကို ဖတ်ပြီး၊ မှတ်ပြီးလို့ ပြန်ဖြေရမယ်ဆိုတော့ ချာချီ ဘယ်တော့မှ အမှတ်ကောင်းကောင်းမရဘူး။ ကျောင်းပြင်ပရောက်တော့ ချာချီ ကျောင်းသင်ရိုးဆိုတဲ့ ကျော့ကွင်းက လွတ်သွားပြီး ကိုယ်ကြိုက်တာ၊ ကိုယ်စိတ်ဝင်စားတာ လေ့လာဆည်းပူးလို့ရပြီ။ ကိုယ်ကြိုက်တာ ဖတ်မှတ် လေ့လာလို့ရပြီ။ ကျောင်းတုန်းက ချာချီဟာ သူမကြိုက်တာလည်း ကျက်၊ ကြိုက်တာလည်း ကျက်ရတယ်။ လက်မခံချင်တာလည်း ကျက်ရတယ်။ လက်ခံချင်တာလည်း ကျက်ရတယ်။ အမှန်က ချာချီဟာ သူ မကြိုက်တာ၊ မယုံတာ၊ လက်မခံချင်တာ၊ သူ သဘောမကျတာတွေကို မဖတ်ချင်၊ မကျက်ချင်၊ မလေ့လာချင်ဘူး။ ကျောင်းနဲ့ကင်းပြီး လူ့ဘဝအတွင်း ထဲထဲဝင်ဝင်ရောက်သွားတော့ ချာချီ ကြိုက်ရာကို လေ့လာ ဆည်းပူးခွင့်ရသွားပြီ။ ဒါကြောင့် ကျောင်းမှာ မတော်တဲ့ ချာချီဟာ နိုင်ငံရေးနယ်ပယ်မှာ တော်သူ ဖြစ်လာတယ်။ နောင် အတော်ဆုံးဖြစ်သွားတော့ မြီတိန်နိုင်ငံရဲ့ ဝန်ကြီးချုပ်ဖြစ်သွားတယ်။

ကျောင်းဆိုတာမှာ သင်ရိုးဆိုတာရှိတယ်။ ဆရာဆိုတာ ရှိတယ်။ ကျောင်းသားဦးနှောက်ထဲကို သင်ရိုးထည့်ပေးဖို့ ဆရာတွေက လုပ်တယ်။ ကျောင်းသားအများစုက ဆရာတွေ ထည့်ပေးသမျှကို လက်ခံ

ရယူဖို့ ကြိုးစားတယ်။ အစွမ်းကုန် ဖတ်မှတ်လေ့လာကြတယ်။ ရသူလည်းရ၊ မရသူလည်း မရဘူးပေါ့။ ကျောင်းသားအနည်းစုကသာ ဆရာတွေ ထည့်ပေးသမျှ အကုန်ယူ၊ အကုန်ရကြတာပါ။ တချို့ ကျောင်းသားတွေကတော့ ဆရာတွေထည့်ပေးသမျှ အကုန်ယူချင်ကြပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အကုန်ရမသွားကြပါဘူး။ တချို့ကတော့ ဆရာတွေပေးသမျှ ယူကို မယူချင်ကြပါဘူး။ ဆရာတွေဘက်က ငါတို့သင်ပေးရင် ရကိုရရမယ်လို့ ထင်ကြတယ်။ ဆရာတွေဘက်က လုပ်နိုင်တယ်ပေါ့။ အမှန်က မဟုတ်ပါဘူး။ ဆရာလုပ်သူက သူ ဘာကိုသင်ပေးမှာတုံး၊ သူသင်မယ့်ပညာကို ကျောင်းသားက သင်ယူလိုပါရဲ့လား။ ဒီနေ့လူငယ်တွေ၊ ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူတွေ ဘာကိုသိချင်၊ တတ်ချင်ကြတာလဲ။ ဘာကို သင်ယူလိုကြသလဲ။ လူငယ်တွေ သင်ယူလိုသော အသိ၊ အတတ်ပညာတွေ ကျောင်းတွေက ပေးနိုင်ပါရဲ့လား။ ဆရာတွေကရော သင်ပေးနိုင်ပါရဲ့လား။ သင်ပေးမယ်ဆိုရင် ဘယ်လိုနည်းစနစ်တွေသုံးပြီး သင်ပေးမှာလဲ။

ချာချီလိုလူတွေ အနမတဂ္ဂပါ။ ကိုယ်သင်ချင်တာ ကိုယ့်နည်းကိုယ့်ဟန်နဲ့ ရအောင်၊ တတ်အောင် သင်ယူသွားတယ်။ ကိုယ် တကယ် သိလိုတတ်လိုပြီးဆိုရင် သိလိုတတ်လိုတာတွေ စာရွက်ပေါ်ချရေးပြီး ဖတ်မှတ်တဲ့လူတွေ ရှိတယ်။ စိတ်ကူးထဲရှိသမျှ စာရွက်ပေါ်ချရေးပြီး ရအောင် အကောင်အထည်ဖော်ယူသွားသူတွေ အများကြီးပါ။ ကမ္ဘာကျော် ဂီတပညာရှင် Beethoven(ဗီသိုဗင်) ဆိုရင် သူ့စိတ်ကူးထဲရှိသမျှကို စာရွက်ပေါ်မှာ ချရေးလိုက်တယ်။ ချရေးထားတာတွေ ပြန်ဖတ်မှတ်လုပ်တယ်။ အမှားရှိရင် ပြင်တယ်။ ပြန်စစ်ဆေးတယ်။ မှားတာတွေ့ရင် ထပ်ပြင်တယ်။

လိုတာဖြည့်တယ်။ ပိုတာဖြတ်တယ်။ ဖယ်တယ်။ Beethoven မရှိတော့တဲ့နောက်ပိုင်းမှာ ဗီသိုဗင် ချရေးထားခဲ့တဲ့ ဂီတသင်္ကေတတွေနဲ့

ပတ်သက်တဲ့ စာရွက်စာတမ်းတွေ ထောင်သောင်းမက ကျန်ခဲ့တယ်။ ထူးဆန်းတာက ဗီသိုဗင် တကယ်တမ်းတီးမှုတ်ပြီဆိုရင် သူ့ရှေ့မှာ ဘာစာရွက်စာတမ်း၊ ဘာအမှတ်အသားမှ မရှိတော့ဘူး။ အားလုံး သူ့ရဲ့ စိတ်ကူးဈာန်ဝင်စားမှုတွေက ထွက်ပေါ်လာတာဖြစ်တယ်။ ဒီဈာန်ဝင်စားမှုကိုမှ အတည်ပြုပြီး မှတ်တမ်းတင်တာပါ။ “ဆရာကြီး ဘာလို့ခုလို စာရွက်တွေနဲ့ ချချရေးရတာလဲ” လို့ တပည့်တွေက အသိတွေက မေးရင် “ချမရေးရင် ကိုယ့်စိတ်ကူးစိတ်သန်းတွေ ပျောက်ကုန်မှာ... ပြန်တွေးရင် မမှတ်မိတော့ဘဲနေမှာ... ချရေးလိုက်တော့ အေးရော၊ စာရွက်ပေါ်မှာ မှတ်ပြီးသားဖြစ်သွားတယ်။ အဲဒီလို စာရွက်ပေါ် ရောက်သွားပြီဆိုရင် လည်း ဘယ်တော့မှ ပြန်ကြည့်စရာမလိုတော့ဘူး။ ကျုပ် အားလုံးကို မှတ်မိနေတယ်။” တချို့က သူများပြောတာ နားထောင်ပြီး မှတ်သားသင်ယူတယ်။ တချို့က ကိုယ်ကိုယ်တိုင်ပြောပြီး ပြန်သင်တယ်။ ဗီသိုဗင်က သူဘယ်လိုလူလဲဆိုတာ သိတယ်။ သိလို့လည်း ကမ္ဘာကျော်ဂီတပညာရှင် ဖြစ်လာတာပေါ့။ ချာချီလည်း သူ့ကိုယ်သူ သိတယ်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်သိတဲ့လူတွေ ကိုယ့်ကြမ္မာ ကိုယ်ဖန်တီးနိုင်ကြတယ်။

ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် သိတဲ့လူတစ်ယောက်အကြောင်း ပြောပြပါဦးမယ်။ ဒီလူက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်ပါ။ သူ့ရဲ့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဟာ မိသားစု တစ်နိုင်တစ်ပိုင် လုပ်ငန်းငယ်ကလေးက စတာပါ။ မူလက ခပ်သေးသေးပါ။ နောက်တော့ နည်းနည်းချင်းတိုးချဲ့ခဲ့တယ်။ လုပ်ငန်းအရွယ်အစားကြီးလာတော့ လက်ထောက်ခန့်ထားရတယ်။ တစ်ယောက်ပေါ့။ နောက်တော့ လက်ထောက်နှစ်ယောက်၊ နောက်တော့ သုံး လေးယောက် ဖြစ်လာတယ်။ တဖြည်းဖြည်းချင်း တိုးချဲ့သွားလိုက်တာ နောက်ဆုံး သူ့လုပ်ငန်းဟာ ထိပ်တန်းစီးပွားရေး လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခု ဖြစ်သွားတယ်။ အရမ်းကိုလည်း အောင်မြင်သွားတယ်။ ဒီလူ ဘာတွေ

လုပ်ခဲ့သလဲ။ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်တွေ လုပ်တာပါ။ အပတ်စဉ် သူ့လက်ထောက်တွေကို သူ့ရဲ့ရုံးခန်းထဲခေါ်ပြီး အစည်းအဝေးလုပ်တယ်။ တိုင်ပင်တယ်။ ဆွေးနွေးတယ်ပေါ့။ ဒီလိုတိုင်ပင်ဆွေးနွေးရာမှာ လုပ်ငန်းရှင်ဖြစ်တဲ့သူက စကားအများဆုံးပြောတယ်။ ဘာတွေပြောတာလဲဆိုတော့ လုပ်ငန်းတိုးတက်အောင်လုပ်မယ်။ ဘယ်လိုတိုးတက်အောင်လုပ်မယ်။ လုပ်ငန်းတွေကို ဘယ်လိုတိုးချဲ့လုပ်ကိုင်မယ် ဆိုတာတွေကိုပဲ ထပ်ကာထပ်ကာ ပြောတယ်။ ဒီလို တွေ့ဆုံဆွေးနွေးရာမှာလည်း သူ့ရဲ့ လက်ထောက်တွေကို သူတို့ရဲ့ ထင်မြင်ယူဆချက်တွေ မပေးခိုင်းဘူး။ သူ့ဘက်ကသာ ဘာလုပ်မယ်ဆိုတာ ထပ်ကာထပ်ကာပြောတယ်။ သူ့ဟာသူ ပြောတဲ့စကားကို သူ့ဟာသူ ပြန်ကြားနေတယ်။ ပြောရင်း လိုက်ပြီး မှတ်တယ်။ သူပြောတာတွေ သူကိုယ်တိုင် မှတ်မိနေအောင် လုပ်တယ်။

ပြီးတော့ သူမှတ်မိနေတဲ့အချက်တွေ အကောင်အထည်ဖော်ဖို့ သူကိုယ်တိုင် တစိုက်မတ်မတ် ဝါယမစိုက်ထုတ်လုပ်ကိုင်တယ်။ သူ့နည်းက သူ့ရင်ထဲရှိတာတွေ ထပ်ကာထပ်ကာ ဖွင့်ပြောတယ်။ လုပ်ချင်တာတွေ၊ ဖြစ်ချင်တာတွေ ထပ်တလဲလဲ ပြောတယ်။ သူပြောတာ သူပြန်မှတ်တယ်။ မှတ်ပြီး အကောင်အထည်ဖော်တယ်။ အကောင်အထည်လည်း ဖော်လို့ရတယ်။ ဒါမျိုးရှားတယ်လို့ သင်မထင်ပါနဲ့။ ဒါများကြီးရှိပါတယ်။ စီးပွားရေးလောကမှာမှ မဟုတ်ပါဘူး။ တခြားလောကတွေမှာလည်း ရှိပါတယ်။ “ခင်ဗျား ရောဂါပျောက်မှာပါ။ မပူပါနဲ့ဆိုတာမျိုး ထပ်တလဲလဲ ပြောနေတဲ့ဆရာဝန်တွေ၊ ခင်ဗျားအမှု နိုင်ကိုနိုင်ရမယ်။ ဘာမှစိတ်ပူမနေနဲ့ဆိုတဲ့ ရှေ့နေမျိုးတွေ အများကြီးရှိပါတယ်။

ကိုယ့်မှာရှိတဲ့ အတွေ့အကြုံတွေ၊ ဗဟုသုတတွေ၊ ကျွမ်းကျင်မှုတွေ ဘယ်လိုရှာဖွေ စုဆောင်းထားသလဲဆိုတာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ပြန်မေးကြည့်ဖို့က ခက်တဲ့အလုပ်တော့ မဟုတ်ပါဘူး။ “ခင်ဗျား ဗဟုသုတတွေ

အတော်စုံတာပဲ။ ဘယ်လိုဆည်းပူးလေ့လာခဲ့သလဲ” ဆိုရင် သင် ဖြေဖို့ သိပ်မခက်ပါဘူး။ “ခင်ဗျား ရှိတဲ့ဗဟုသုတတွေ ဘယ်လိုပြန်အသုံးချမလဲ” ဆိုတဲ့ မေးခွန်းကတော့ သင်မှ မဟုတ်ပါဘူး၊ လူတော်တော်များများလည်း ဖြေဖို့ အတော်ခက်တဲ့မေးခွန်းပါ။ ကိုယ့်ရှိတဲ့ ဗဟုသုတတွေ၊ ကိုယ့်အတွေ့အကြုံတွေ၊ ကိုယ့်ရဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုတွေကို မှန်မှန်ကန်ကန်၊ ထိထိရောက်ရောက် ပြန်အသုံးချဖို့ကိစ္စကတော့ မလွယ်တဲ့ကိစ္စပါ။

အလေ့အကျင့်ကောင်းတွေ ရှိဖို့လိုပါတယ်။ အထူးသဖြင့် ငါ့မှာရှိတဲ့ အရည်အချင်းတွေ (အမှန်က သင့်ရဲ့ မွေးရာပါအရည်အချင်းများ/ အစွမ်းအစများ အပါအဝင် သင့်ရဲ့ ဗဟုသုတ၊ အတွေ့အကြုံတွေပါပါတယ်) အကြောင်း ငါ့ကိုယ်တိုင် ဂဗနဏ သိပါရဲ့လား။ ဒီအရည်အချင်းတွေ၊ ဗဟုသုတတွေ၊ အတွေ့အကြုံတွေကို ထိထိရောက်ရောက် ငါ အသုံးချနိုင်ပါ့မလား။ ငါ ဘာကိုလုပ်နိုင်သလဲ၊ ငါ မလုပ်နိုင်တာတွေက ဘာတွေလဲဆိုတာ သင် ကောင်းစွာ သိထားမှသာလျှင် မနိုင်ဝန်ထမ်းပြီး မကျွမ်းကျင်တာတွေ လျှောက်လုပ်နေရတဲ့ မရေမရာဘဝမှ လွတ်မြောက်နိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။ ကိုယ့်အကြောင်း ကိုယ်သိမှ၊ ကိုယ့်ရှိတဲ့ အစွမ်းအစ၊ ကိုယ့်ရှိတဲ့ ဗဟုသုတ၊ ကိုယ့်ရှိတဲ့ အတွေ့အကြုံတွေကို ကောင်းကောင်းသိမှ ကိုယ့်ကြမ္မာ ကိုယ်ဖန်တီးလို့ရမှာပါ။

ရှေ့မှာဖော်ပြခဲ့တဲ့ ဥပမာတွေလိုပါပဲ။ ငါဟာ ပြောရမယ့်သူလား၊ နားထောင်ရမယ့်သူလား ဆိုတာ သိဖို့လိုပါတယ်။ ပြောရမယ့်နေရာ၊ ပြောရမယ့်ကိစ္စမှာ နှုတ်ဆိုတ်၊ နှုတ်ပိတ်နေပြီး မပြောအပ်တဲ့ကိစ္စ၊ မပြောအပ်တဲ့ အရပ်မှာ တရစပ်ပြောမိလို့ ဒုက္ခအကြီးအကျယ် ရောက်သွားတဲ့ သာဓကတွေကနေ သင်ခန်းစာယူနိုင်ဖို့ လိုပါတယ်။ ကိုယ့်ကြမ္မာ ကိုယ်ဖန်တီးနိုင်ဖို့ဆိုရာမှာ ကိုယ့်ရဲ့ အားသာချက်၊ အားနည်းချက်တွေကို

သိထားဖို့ လိုပါတယ်။ ငါလုပ်လို့ရမလား၊ ငါတစ်ယောက်တည်း လုပ်လို့ ဖြစ်မလား၊ ကူလက်ကယ်လက် လိုသလား၊ လက်တွဲဖော်ရှိမှ ဖြစ်မလား၊ ဘယ်သူတွေနဲ့ တွဲလုပ်မလဲ။ တွဲလုပ်ရမယ့်လူတွေကို ငါ ဘယ်လိုဆက်ဆံမလဲ။ ငါက ပြောရမှာလား။ သူတို့ကို ပေးပြောရမှာလား။ သင်သာ သင့်အရည်အချင်းမှန်ကို သိထားရင် ဘယ်သူတွေနဲ့ ပေါင်းသင်း လုပ်ကိုင်ရသည်ဖြစ်ပါစေ သင့်မှာ ဘယ်အခက်အခဲမှ ရှိမှာမဟုတ်ပါဘူး။ သင် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ကောင်းကောင်းသိရင် သင့်ပတ်ဝန်းကျင်ကလည်း သင့်ကို ကောင်းကောင်းသိမှာပါ။ ဒါဓမ္မတာပါ။

ဓမ္မတာဆိုတာ သဘာဝတရားပါ။ လွန်ဆန်နိုင်ဖို့ ခက်ပါတယ်။ ပင်ကိုသဘာဝ ကိုယ်၌က နောက်လိုက်ကောင်းတွေမှာရှိတဲ့ အရည်အသွေးတွေသာရှိနေရင် နောက်လိုက်ကောင်း၊ သစ္စာရှိနောက်လိုက်လုပ်တာ ကောင်းပါတယ်။ ရှေ့ထွက်ပြီး ခေါင်းဆောင်နေရာယူဖို့ဆိုတာ မလွယ်လှပါဘူး။ တချို့ သူတို့ကိုယ်သူတို့ ခေါင်းဆောင်မဖြစ်နိုင်ဘူးဆိုတာ သိတယ်၊ လက်ခံတယ်။ ဦးဆောင်သူရှိရင် နောက်လိုက်လုပ်တာ သင့်ပါတယ်။ ကိုယ့်ကြံ့မှာ ကိုယ်ဖန်တီးတယ်ဆိုတာ ဇွတ်ရှေ့ထွက်ပြီး ဦးစီးဦးဆောင် နေရာဝင်ယူတာမျိုး မဟုတ်ပါဘူး။

ဒုတိယကမ္ဘာစစ်ကြီး ၁၉၄၀-၄၅ တစ်လျှောက်မှာ နိုင်သူတွေဘက်ကရော ရုံးသူတွေဘက်ကပါ ဦးဆောင်ဦးရွက် ပြုခဲ့တဲ့ သူရဲကောင်း ခေါင်းဆောင်တွေ တစ်လှေကြီး ထွက်ပေါ်လာပါတယ်။ ဒါ ဓမ္မတာပါ။ ဗိုလ်ချုပ် George Pattonလည်း တစ်ယောက်အပါအဝင်ပေါ့။ အမေရိကန်တပ်မတော်က ဗိုလ်ချုပ်ပါ။ စစ်ပွဲတစ်လျှောက် နာမည်ကောင်းထွက်ခဲ့တဲ့ စစ်သားအစစ်ကြီးပေါ့။ ပေးလာတဲ့ အမိန့်မှန်သမျှကို ဦးဆွေးဆံမြည့် ထမ်းရွက်ခဲ့တဲ့စစ်သားကောင်းကြီးပေါ့။ စစ်ရိုက်တွေတက်လာတော့ အမေရိကန်တပ်တွေအတွက် စစ်ဌာနချုပ်အသစ်တစ်ခု ဖွင့်ဖို့လိုလာ



George Patton

တယ်။ ဒါကြောင့် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေတဲ့ ဗိုလ်ချုပ်တွေကို ဘယ်သူ ဒီစစ်ဌာနချုပ်အသစ်ကို ကွပ်ကဲဦးဆောင်လိုသလဲလို့ ကြေးနန်းတွေရိုက် ပြီး အဆိုပြုချက်တွေ တောင်းခံလိုက်တယ်။ ဗိုလ်ချုပ် George Patton လည်း ချက်ချင်းပဲ သူဦးဆောင်လိုပါတယ်လို့ ကြေးနန်းနဲ့ အကြောင်းပြန်

လိုက်တယ်။ သည်တော့ ဘာဖြစ်သလဲ၊ Patton ရဲ့ ကြေးနန်းဟာ အမေရိကန် ကာကွယ်ရေးဦးစီးချုပ်ဖြစ်တဲ့ ဗိုလ်ချုပ်ကြီး George Marshall (ဂျော့မာရှယ်) လက်ထဲ ရောက်သွားတာပေါ့။ Patton ရဲ့ အားတက်သရော အကြောင်းပြန်လိုက်တဲ့ ကြေးနန်းကိုကြည့်ပြီး ဦးစီးချုပ် ဗိုလ်ချုပ်ကြီး George Marshall က ရယ်တယ်။ ပြီးတော့ “Patton တို့ကတော့ လုပ်ချလိုက်ပြန်ပြီ။ ဌာနချုပ်အသစ်ကို သူ ကိုင်ချင်တယ်တဲ့။ Patton ဟာ ပေးသမျှအမိန့် တစ်ခုမကျန် လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်တယ်။ အင်မတန် စိတ်ချရတဲ့ စစ်ဗိုလ်ပေါ့။ ဒါပေမဲ့ ဌာနချုပ်တစ်ခုကိုတော့ Patton လက်အပ်လို့ မဖြစ်ဘူး” လို့ မှတ်ချက်ချတယ်။ ကာကွယ်ရေး ဦးစီးချုပ် ဗိုလ်ချုပ်ကြီး George Marshall ဟာ လက်အောက်ရှိ အရာရှိ ကြီးတွေကို တာဝန်ခွဲဝေချထားရာမှာ အင်မတန်ဖြောင့်မတ်မှန်ကန်တဲ့ ဦးစီးချုပ်ပါ။ အမြဲတမ်း လူမှန်နေရာမှန် တာဝန်ချထားနိုင်တယ်။ ဗိုလ်ချုပ်ကြီး မာရှယ်ဟာ ဘယ်တုန်းကမှ လူရွေးမမှားခဲ့ဘူး။ ဒါကြောင့် လည်း Patton ကို ဌာနချုပ်အသစ်ကို ကွပ်ကဲဖို့ ခွင့်မပြုခဲ့ဘူး။ ဘာကြောင့် လဲ။

Patton ဟာ အထက်အမိန့်အတိုင်း ဆောင်ရွက်ရာမှာ အလွန် စေ့စပ်သေချာသူဖြစ်တယ်။ သူ့အထက်မှာ အမိန့်ပေးမယ့်လူရှိနေရင် ပေးတဲ့အမိန့်ကို စွမ်းစွမ်းတမံ နာခံတော့တာပဲ။ သိပ်စိတ်ချရတဲ့ အရာရှိ ကြီးပေါ့။ အဲ... အဆင်ပြေသလို ကြည့်လုပ်ဆိုရင် Patton တို့ မရတော့ ဘူး။ Patton မှာ ကိုယ်ပိုင်ဆုံးဖြတ်ချက်နဲ့ လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်း အားနည်း တယ်။ ခုလို ဗိုလ်ချုပ်တစ်ယောက်ဖြစ်တာလည်း အထက်အမိန့်ကို အရာရှိငယ် ဘဝတည်းက ဦးလည်မသုန် လိုက်နာခဲ့လို့ပဲ။ အထက်အမိန့် ကို လိုက်နာအကောင်အထည်ဖော်ရာမှာတော့ အင်မတန်မှ စိတ်ချရတဲ့ အရာရှိကောင်းပေါ့။ ဒါကြောင့် တာဝန်တွေတိုးခိုင်းရင်းက ခုလို ဗိုလ်ချုပ်

ရာထူး ရထားတာဖြစ်တယ်။ အဆင်ပြေသလို ကြည့်သာဆောင်ရွက်လို့ ဆိုရင် Patton အထက်ကို ပြန်မေးပြီ။ တခြားဗိုလ်ချုပ်တွေထက်စာရင် Patton ဟာ ဒီနေရာမှာ အားနည်းသွားပြီ။ ဒါကို Patton မသိရှာဘူး။ ရှေ့မှာ ပြောခဲ့တဲ့ common personality traits လို့ခေါ်တဲ့ တူညီသော ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးခြင်းရာ သတ္တိများကို စံထားပြီး အကဲဖြတ်ရင် Patton ဟာ အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိတော့ ဗိုလ်ချုပ်တွေကြားထဲမှာ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး ညံ့သူတစ်ဦးတော့ မဟုတ်ဘူး။ ဒါပေမဲ့ အတိုင်း အတာတစ်ခုထက် ပိုသွားရင်တော့ Patton ဟာ အဆင့်မမီတော့ဘူး။ ဆိုလိုတာက Patton ရဲ့ personality traits လို့ခေါ်တဲ့ ကိုယ်ရည် ကိုယ်သွေးခြင်းရာသတ္တိတွေဟာ တခြားဗိုလ်ချုပ်တွေရဲ့ personality traits လောက် (ဒီ personality traits ဆိုတာလည်း လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့ အစည်း (ဝါ) စစ်တပ်ရဲ့ စံသတ်မှတ်ချက်တွေပေါ်မှာ သတ်မှတ်ထားတာ ပါ) တင်းပြည့်ကျပ်ပြည့် မရှိတော့ဘူး။ ဒီဥဒါဟရဏ်ကနေ ဘာကို နိဂုံးဆွဲနိုင်သလဲဆိုရင် လူဟာ ကိုယ့်ကြမ္မာ ကိုယ်ဖန်တီးနိုင်ဖို့ ငါဟာ ဘာလုပ်နိုင်သလဲ၊ ငါဟာ ဘာကိုမလုပ်နိုင်ဘူးလဲဆိုတာ ဂဃနဏ သိထားဖို့ပါပဲ။

တချို့လူတွေဟာ သူတို့အပေါ်မှာ ဆရာသမားတစ်ယောက်သာ ရှိရင် အကောင်းဆုံးနောက်လိုက်တွေ ဖြစ်ကြတယ်။ အထက်က ဆရာ သမားပေးတဲ့ အမိန့်၊ ညွှန်ကြားချက်တွေကို နိုင်နိုင်နင်းနင်း လုပ်နိုင်ကြ တယ်။ အမိန့်ပေးသူ၊ ခိုင်းသူရှိရင်ပေါ့။ လွှတ်ပေးလိုက်ရင်တော့ ယောင် အအ ဖြစ်သွားကြရော။ ဒီလိုလူမျိုးတွေမှာ ဆရာလိုတယ်၊ ခေါင်းဆောင် လိုတယ်၊ ဦးဆောင်မယ့်လူလိုတယ်။ တချို့ကတော့ ဆရာမလိုဘူး၊ ခေါင်းဆောင်မလိုဘူး။ သူတို့ဘာသာသူတို့ လုပ်တတ်တယ်။ တချို့ ကိုယ့်အပိုင်း၊ ကိုယ့်ကဏ္ဍ၊ ကိုယ့်တာဝန်ကျေအောင် လုပ်နိုင်တယ်။

တစ်ယောက်တည်းဆိုရင် ဖြောင့်နေအောင် လုပ်တတ်သူကတော့ဟာ တခြား လူတွေနဲ့ တွဲလုပ်ရမယ်ဆိုရင် အဆင်မပြေတာတွေ ရှိတတ်တယ်။

ဒီနေရာမှာ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာ လိုလာပြီ။ ခေါင်းဆောင်က လူတစ်ဦးချင်းရဲ့ အရည်အချင်း၊ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်တွေပေါ်မှာ တစ်ဦးချင်းအနေနဲ့မဟုတ်ဘဲ အုပ်စုတစ်ခုအနေနဲ့ သတ်မှတ်အလုပ်ကို ပြီးအောင် ဦးဆောင်မှုပေးရမယ်။ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတာရှိမှသာ စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းဆိုတာကို ဖန်တီးယူလို့ရမှာပါ။ တချို့က အလုပ်တစ်ခုကို ကောင်းကောင်း လုပ်တတ်တယ်။ ဒီလိုအလုပ်ကို ကောင်းကောင်းနဲ့ သပ်သပ်ရပ်ရပ် လုပ်တတ်သူကို လုပ်ငန်းတွင်ကျယ်အောင်ဆိုပြီး သူ့လက်အောက်မှာ လက်ထောက်ထားပေးလိုက်တယ်။ တချို့ တပည့်ရသွားတော့ ဆရာဖြစ်သွားတယ်။ တချို့ ကိုယ်သိတာ၊ တတ်တာ တခြားလူကို သင်မပေးတတ်၊ မျှမပေးတတ်ကြဘူး။ အောက်လူကို မခိုင်းတတ်ဘူး။ ဒီတော့ ငယ်သားရှိပါလျက်နဲ့ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်မလာဘူး။ ဒီလို အခြေအနေမျိုးတွေမှာ အကောင်း၊ အဆိုး ဝေဖန်သံတွေ ထွက်လာတာဟာ လောကဓမ္မတာပါပဲ။ ဒီဝေဖန်သံတွေ၊ ပြစ်တင်ရှုတ်ချသံတွေ၊ ကဲ့ရဲ့ ချီးမွမ်းသံတွေ၊ ဩဘာပေးသံတွေပေါ်မှာ နှလုံးငြိမ်ငြိမ်ထားပြီး စဉ်းစားသုံးသပ်တတ်ဖို့ လိုပါတယ်။ ပတ်ဝန်းကျင်ကအသံကေဟာ သင်ဘယ်လိုလူဆိုတာကို ဝိုင်းပြီး အနက်ဖော်ပေးနေတတ်တာကို သင် လက်ခံနိုင်မယ်ဆိုရင် သင်ဟာ သင့်ကြံ့မှာ သင် ကောင်းကောင်းဖန်တီးလို့ရပြီ စိတ်ချလိုက်ပါ။

သံသယမရှိပါနဲ့။ တချို့ဆိုရင် အကြံဉာဏ်ပေးရာမှာ အလွန်ကောင်းတယ်။ ပြည့်ပြည့်စုံစုံပေးနိုင်တယ်။ ကဲ ခင်ဗျားပဲ ဆုံးဖြတ်လုပ်ကိုင်ပါတော့ဆိုရင် ဒီလူတွေ ချီတုံချတုံ ဖြစ်ကုန်ပြီ။ တချို့ဝင်ရောက်ဆွေးနွေးနိုင်တယ်။ ဖြည့်စွက်ဆွေးနွေးနိုင်တယ်။ ထောက်ပြနိုင်တယ်။

အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက် ပြတ်ပြတ်သားသား ချကြစို့ဆိုရင် အင်းမလှုပ်၊ အဲမလှုပ် ဖြစ်သွားကြတယ်။ ကိစ္စရပ်တစ်ခုခုကို မူတည်ပြီး ဘာလုပ်မယ်၊ ဘယ်လိုလုပ်မယ်ဆိုတာ ကြိုတင်ဆုံးဖြတ်ချက် ချထားဖို့လိုပါတယ်။

လူ့လောကမှာ တချို့ကိစ္စတွေဟာ ရဲရဲတင်းတင်း၊ ပြတ်ပြတ်သားသား ဆုံးဖြတ်ချက်ချပြီး လုပ်ကိုင်ရတဲ့ သဘာဝရှိပါတယ်။ အကြံဉာဏ်ပေးတာက တစ်ကဏ္ဍပါ။ ဝေဖန်ထောက်ပြတာက တစ်ကဏ္ဍပါ။ ဖြည့်စွက်အကြံဉာဏ်ပေးတာက တစ်ကဏ္ဍပါ။ အပြီးသတ်လုပ်ရမယ့် တာဝန်က ဆုံးဖြတ်ချက်ချဖို့ပါ။ သင် ဘယ်နေရာမှာရှိသလဲ၊ သင် သိအောင်လုပ်ထားပါ။ သင်ဟာ အကြံပေးသူသက်သက်ဆိုရင် အကြံကောင်းပေးပါ။ သင်ဟာ ဆုံးဖြတ်ရမယ့်နေရာမှာရှိရင် မှန်မှန်ကန်ကန် ဖြစ်အောင် ဆုံးဖြတ်ပါ။ တစ်ခုသတိထားရမှာက အကြံပေးတာနဲ့ တိုက်တွန်းတာ မတူပါဘူး။ လှုံ့ဆော်တာနဲ့ ရေလာမြောင်းပေးလုပ်တာ မတူပါဘူး။ သင် အကြံပေးရမယ်ဆိုရင် အကြံကိုပဲပေးပါ။ သင် တိုက်တွန်း နှိုးဆော်လို့မရပါဘူး။ အရည်အချင်း ပြည့်ဝတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ အကြံဉာဏ်ကိုပဲ လိုချင်တာပါ။ တိုက်တွန်းလို့၊ နှိုးဆော်လို့၊ ရေလာ မြောင်းပေးလုပ်ပေးလို့ ထပြီးမလုပ်ပါဘူး။ အရေးပါတဲ့ကိစ္စတွေကို ဦးစီးဦးဆောင်နေသူများတွင် အကြံကောင်း၊ ဉာဏ်ကောင်း ပေးနိုင်မယ့် လက်ထောက်တွေ၊ အကြံပေးတွေ၊ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်သူတွေ လိုပါတယ်။

မှန်ကန်ကောင်းမွန်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချဖို့ဆိုရင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမယ့်သူမှာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမယ့်ကိစ္စ၊ အလုပ်နဲ့ပတ်သက်တဲ့ ဗဟုသုတ အတွေ့အကြုံ ရှိပြီးသားဖြစ်ရပါမယ်။ လိုအပ်ရင် မိမိလက်အောက် ဝန်ထမ်းများနဲ့ တိုင်ပင်နိုင်ပါတယ်။ မိမိလက်အောက် ဝန်ထမ်းများရဲ့

အကြံပြုချက်၊ ဖြည့်စွက်ချက် စသည်တို့ကို ရယူနိုင်ပါတယ်။ အတိုင်း အဆ ကြီးမားတဲ့ ကိစ္စရပ်ကြီးများ ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ဆုံးဖြတ်ချက် ချရမည်ဆိုပါက အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်များ၊ အတိုင်ပင်ခံများ၊ ကျွမ်းကျင် ပညာရှင်များထံမှ အကြံဉာဏ်ရယူရပါတယ်။ လက်အောက်ငယ်သား များနဲ့ တိုင်ပင်ဆွေးနွေး၍ အကြံဉာဏ်ရယူရသည်ဖြစ်စေ၊ ပါရဂူ၊ ပညာရှင်၊ အတိုင်ပင်ခံ အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်တွေရဲ့ထံမှ အကြံဉာဏ် ရသည် ဖြစ်စေ၊ မရသည်ဖြစ်စေ သင်ဟာ ခေါင်းဆောင်နေရာမှာရှိနေရင် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို သင်ချရပါမယ်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရတော့မယ်ဆိုရင် “ရဲရဲတင်းတင်း၊ သတ္တိရှိရှိ၊ ပြတ်ပြတ်သားသား” ဆိုတဲ့ ကြံယာဝိသေသန တွေကို လူအများစုက ကြိုက်ကြတယ်။ ဟုတ်ပါတယ်။ စိတ်ပိုင်းဖြတ် တယ်၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချတယ်ဆိုရာမှာ ရဲဖို့၊ သတ္တိရှိဖို့၊ ပြတ်သားဖို့ လိုပါ တယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒီလိုစိတ်အခြေအနေတွေနဲ့ မလုံလောက်ပါဘူး။ ဆုံး ဖြတ်ချက်ချရာမှာ အလိုအပ်ဆုံးအချက်က မှန်ကန်ဖို့ပါ။ ဆုံးဖြတ်ချက် ဆိုတာ မှန်မှန်ကန်ကန်ချနိုင်ဖို့ အရေးကြီးပါတယ်။

မှန်မှန်ကန်ကန် ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ မချနိုင်လို့ ကမ္ဘာကြီးဟာ ကမောက်ကမ ဖြစ်နေတာပါ။ ကမ္ဘာကြီး ကမောက်ကမဖြစ်အောင်လုပ် တဲ့ထဲမှာ သင်မပါချင်ရင် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချရမယ့်နေရာမျိုး၊ ရာထူးမျိုး မယူပါနဲ့ ဇွတ်ပြောလို့မရပါဘူး။ သင်ဟာ ကြီးမားတဲ့ကိစ္စကြီးတွေကို အမှန်တကယ် ဆုံးဖြတ်လုပ်ကိုင်နိုင်သူတစ်ဦး ဖြစ်နေနိုင်ပါတယ်။ သင် ဟာ သင့်ရဲ့ အစွမ်းအစတွေသိဖို့ပါ။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရမယ့်နေရာ အနေ အထားမှာ သင်ရှိနေရင် သင့်တာဝန်က ဆုံးဖြတ်ချက်ချဖို့ပါ။ ရဲရဲဝံ့ဝံ့ချပါ။ သတ္တိရှိရှိချပါ။ ပြတ်ပြတ်သားသားချပါ။ အရေးအကြီးဆုံးကတော့ သင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ဟာ မှန်ကန်နေဖို့လိုပါတယ်။ လူဟာ ကိုယ့်ရဲ့အစွမ်းအစ အမှန်ကိုသိရင် ကိုယ့်ကြံမ္မာ ကိုယ်ဖန်တီးနိုင်တဲ့ အရှင်သခင် ဖြစ်လာပါ

တယ်။ လုပ်နိုင်တယ်ဆိုရင် ရဲရဲဝံ့ဝံ့၊ ပြတ်ပြတ်သားသားလုပ်ပါ။ မလုပ်နိုင် တာကို မလုပ်ပါနဲ့။

တချို့က တစ်ယောက်တည်းလုပ်ရတဲ့အလုပ်မှာ ပျော်မွေ့တယ်။ ဥပမာ ဆံပင်ညှပ်တာ၊ ဝတ္ထုရေးတာ၊ အငှားကားမောင်းတာ။ တချို့က တော့ လူစုလူဝေးနဲ့ လုပ်ရတာ ပျော်တယ်။ အလုပ်တွင်တယ်။ ကြီးကြီး မားမားကိစ္စတွေကို စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်နိုင်သူကို တစ်ပိုင်တစ်နိုင် လုပ်ငန်း သေးလေးမျိုးမှာ နေရာချပေးလိုက်တာမျိုးရှိတယ်။ အစွမ်းအစရှိသူရဲ့ ဘဝကို သတ်လိုက်တာနဲ့ အတူတူပါပဲ။ တချို့လည်း ဘယ်လိုလုပ်ငန်း မှာမဆို ရတယ်။ သင် ဘယ်လိုလူလဲ၊ အကြီးကြီး လုပ်နိုင်သူလား၊ ကြီးကြီးလုပ်ပါ။ သေးသေးကြိုက်ရင် သေးသေးလုပ်။ တချို့ တာဝန်ကြီး ကြီးထမ်းဆောင်ရရင် ပြောင်ပြောင်မြောက်မြောက် လုပ်နိုင်တယ်။ ဒီလိုလူ ကို သေးနပ်တဲ့ကိစ္စခိုင်းရင်တာ မသွားချင်ဘူး။ တချို့က မထင်မရှား နေရာမျိုးမှာ ကုပ်ကုပ်ကလေး ခိုင်းထားရင် ဖင်မြဲတယ်။ အလုပ်တွင်တယ်။ ဒီလိုလူကို လူအုပ်ထဲထည့်ပြီး ရောခိုင်းရင် ယောင်ယောင်အအ ဖြစ်သွား ရော။ စွယ်စုံရတဲ့လူလည်း ရှိတာပေါ့လေ။ တချို့က အုံနဲ့ကျင်းနဲ့ တစ်ဆွေ တစ်မကြီး လုပ်ရမယ့် အလုပ်မျိုးတွေမှာ ဝင်မလုပ်တတ်တဲ့သူတွေ ရှိတယ်။ တချို့က အဖော်မမက်ဘူး၊ တစ်ယောက်တည်း လုပ်စရာရှိတာ အေးအေးလူလူလုပ်ချင်တယ်။ လူတရုန်းရုန်းနဲ့မှ မောရမှန်း၊ ပန်းရမှန်း မသိ လုပ်ချင်တဲ့လူကို တစ်ယောက်တည်း တစ်ခုခုကို လုပ်ခိုင်းထားရင် ဖင်လှည့်ခေါင်းလှည့် သက်ပြင်းတချချနဲ့ ဖြစ်နေတတ်တယ်။ ဒါတွေဟာ လောကဇာတ်ခုံကြီးပေါ်မှာ မြင်တွေ့နေရတဲ့ ဇာတ်ကွက်ဇာတ်လမ်းတွေ ပါ။ သင် ဘယ်လိုနေရာက ကျင်ပါသလဲ။

သင် ဘယ်လိုနေရာမျိုးနဲ့ သင့်မလဲ၊ သင် ဘယ်လိုအလုပ်မျိုးနဲ့ ကိုက်မလဲ၊ သင်ဘာလုပ်ချင်သလဲ၊ သင်လုပ်နိုင်တာဘာလဲ၊ သင်လုပ်

နိုင်တာသာ လုပ်ပါ။ သင် ဝါသနာပါတာလုပ်ပါ။ ဝါသနာနဲ့ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း တစ်ထပ်တည်းကျလို့ကတော့ သင်ဟာ ကံကောင်းသူတစ်ယောက်ပေါ့။ ဝါသနာက တစ်ဝမ်းတစ်ခါးအတွက် အထောက်အကူမပြုဘူးဆိုရင်တော့ သင့်ဝါသနာကို နေရာပေးလို့မရပါဘူး။ ဝမ်းရေး ဦးစားပေးရမှာပါ။ တစ်ခုမျှလျက် သက်မွေးဝမ်းကျောင်း ဖြစ်တဲ့ရှောင်း၏ဟု အဆိုရှိပါတယ်။ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအတွက်တော့ သင် တစ်ခုခုကို လုပ်နေရပါမယ်။ သင်လုပ်နေသည့် တစ်ခုမျှသော အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းကို သင် ကောင်းစွာတတ်ကျွမ်းဖို့ လိုပါတယ်။

* * *



VALUE

ငါ့မှာ ဘာအဖိုးတန်တာတွေ ရှိသလဲ
What are my values?

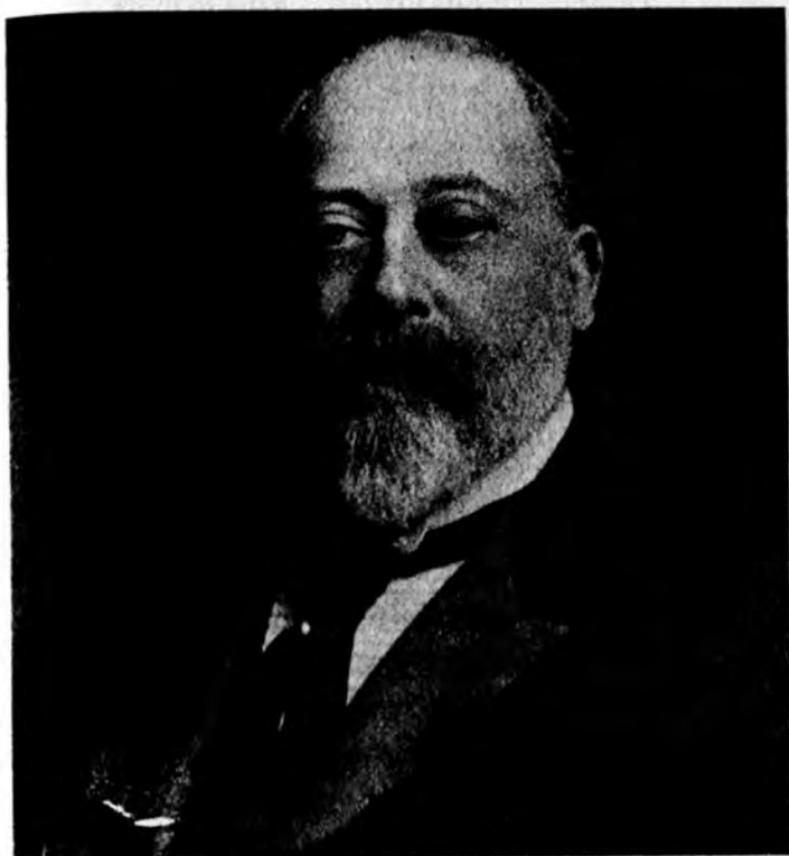
ကိုယ့်ကြံ့ခိုင်မှု ကိုယ် ဖန်တီးဖို့လိုလာပြီဆိုရင်တော့ သင့်ကိုယ်သင် မေးသင့်တာတစ်ခုတော့ ရှိတယ်။ “ငါ့မှာ ဘာအဖိုးတန်တာတွေရှိသလဲ” ဆိုတဲ့ မေးခွန်းပါ။ ‘အဖိုးတန်တွေ’ ဆိုတာ အင်္ဂလိပ်စာလုံး values ကို

မြန်မာလို ဖလှယ်လိုက်တာပါ။ မူရင်းမေးခွန်းက What are my values? တဲ့။ အဖိုးတန်တာဆိုရင် ရွှေ၊ ငွေ၊ ကျောက်သံပတ္တမြား၊ အိမ်၊ ခြံ စသည် တို့ပေါ့။ ဒါမှမဟုတ် ဂုဏ်သိက္ခာ၊ ပညာ၊ ရာထူး၊ အမျိုးဂုဏ်၊ ဇာတိဂုဏ် တို့ပေါ့။ ဒီနေရာမှာ values ကို ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာ၊ ကိုယ်ကျင့်သီလလို့ စာတမ်းရှင်က မသတ်မှတ်ထားဘူး။ စာတမ်းရှင်က သင့်မှာ ဘယ်လို တန်ဖိုးတွေ၊ ဘယ်လိုအရည်အသွေးတွေ ရှိသလဲကို ကိုယ်တိုင်ဆန်းစစ်ဖို့ သတိပေးလိုက်တာပါ။ ဒီလိုဆန်းစစ်ဖို့ နည်းကိုလည်း ပေးထားတယ်။ 'mirror test' တဲ့ "ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် မှန်ထဲကြည့်ပြီး ငါ ဘယ်လိုလူလဲ" ဆိုတာ ပြန်ဆန်းစစ်တဲ့နည်းပါ။ အတိုချုံးခေါ်ရရင်တော့ 'ကြေးမုံ' နည်း ပေါ့။ ခြိတ်ပညာဘာသာရပ်မှာ introspection ဆိုတဲ့ ဝေါဟာရတစ်ခု ရှိတယ်။ အဘိဓာန်က အများနားလည်အောင် ဘယ်လို အနက်ဖွင့်ပေး ထားသလဲဆိုရင် introspection (N) (U) the careful examination of your own thoughts, feelings and reasons for behaving in a particular way တဲ့ (Oxford Advanced learner's Dictionary, 9th Edition)။ မြန်မာလိုကတော့ အခြေအနေတစ်ရပ်မှာ သင် ဘယ်လို ပြုမူမယ်ဆိုတာနဲ့ပတ်သက်ပြီး ဘာကိုစဉ်းစားထိုက်တယ်၊ ဘယ်လိုခံစား လိုက်ရတယ်၊ ဘယ်လို ဆင်ခြင်လိုက်မိတယ်ဆိုတာ ကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျ သေချာ ဂဃနဏ ပြန်လည်စစ်ဆေး၊ ပြန်လည်စစ်မေးခြင်းလို့ ယူလို့ရ တယ်။ လိုရင်းချို့ရင်တော့ 'ကိုယ့်စိတ်စဉ်ရှုနည်း' လို့ ခေါ်တယ်။ အလေး အနက်ထားပြီး တွေးရင်တော့ ကိုယ့် 'သီလ' ကိုယ် မှတ်ကျောက်တင် စစ်ဆေးမှုပြုတာပါ။

Value ဆိုတဲ့ အင်္ဂလိပ်စာလုံးမှာ 's' မပါရင်၊ အနည်းကိန်းဆိုရင် 'တန်ဖိုး' သို့မဟုတ် 'အဖိုးထိုက်တန်မှု' လို့ ဝိဂြိုဟ်ပြုလို့ရတယ်။ 's' ထည့်ပြီး အများကိန်းနဲ့ values ရေးရင်တော့ အဘိဓာန်က value;

def:4- values (pl) beliefs about what is right and what is wrong and what is important in life(အထက်ရည်ညွှန်း အဘိဓာန်အရ)၊ မြန်မာလိုက ဘဝမှာ ဘာကအရေးအကြီးဆုံးလဲ၊ ဘယ်ဟာက မှန်သလဲ၊ ဘယ်ဟာက မှားသလဲဆိုတာ **ယုံကြည်သက်ဝင်မှု**လို့ အနက်ပေးတယ်။ beliefဆိုတဲ့ အင်္ဂလိပ်စာလုံးက 's'မပါရင် ယုံတယ်။ 's' ထည့်ပြီး beliefs လို့ရေးရင် ဘာသာရေးဘက်နွယ်တဲ့ 'ယုံကြည်သက်ဝင်' လို့ အနက်ယူနိုင်တယ်။ ဒါကြောင့် beliefs ကို ဘယ်ဟာတွေဟာ ကုသိုလ်တွေ (right) ၊ ဘယ်ဟာတွေဟာ အကုသိုလ်တွေ (wrong)ဖြစ်တယ်ဆိုတာ 'ယုံကြည်သက်ဝင်' မှုလို့ ဆိုရပါတော့မယ်။ လိုရင်းကတော့ ကိုယ့်ကြံ့ခိုင်မှုကိုယ် ဖန်တီးတော့မယ်ဆိုရင် ၁။ ကိုယ့်အစွမ်းအစ ကိုယ်သိရပါမယ်။ ၂။ ကိုယ်လုပ်နိုင်တာ၊ မလုပ်နိုင်တာ ခွဲသိရပါမယ်။ ဒီအချက်နှစ်ချက်ပေါ်မူတည်ပြီး ခုလိုပြောမယ်ဆိုရင် ပြောလိုရပါတယ်။ လူဟာ ကိုယ့်ကြံ့ခိုင်မှုကိုယ် ဖန်တီးနိုင်ဖို့ဆိုရင် ကုသိုလ်နဲ့ အကုသိုလ် ခွဲသိဖို့လိုတယ်။ ဒီလိုခွဲသိနိုင်တဲ့ values တွေ သင့်မှာ ရှိဖို့ လိုပါတယ်။

ကုသိုလ်၊ အကုသိုလ်ဆိုတဲ့ စကားလုံးတွေဟာ ခေါင်းစားလောက်တဲ့ စကားလုံးတွေဆိုတာ သိပါတယ်။ ဒါကြောင့် ပေါ့ပေါ့ပါးပါးလေး ပြန်ဖြစ်သွားအောင် ရှေးခေတ်ကဖြစ်ခဲ့တဲ့ အကြောင်းလေးတစ်ခုကို ဥပမာအဖြစ် ပြောပြပါမယ်။ အင်္ဂလန်နိုင်ငံမှာရှိတဲ့ ဂျာမနီနိုင်ငံဆိုင်ရာ သံရုံးမှာ အင်္ဂလန်နိုင်ငံဆိုင်ရာ ဂျာမနီနိုင်ငံ သံအမတ်ကြီးတစ်ဦး လာပြီး ရုံးထိုင်သတဲ့။ သံတမန်တွေ ဖလှယ်မယ်ဆိုရင် ဆိုင်ရာ သံအမတ်တွေရဲ့ ကိုယ်ရေးရာဇဝင် အသေးစိတ်ကို ရုံးထိုင်တဲ့နိုင်ငံရဲ့ နိုင်ငံခြားရေး ဝန်ကြီးရုံးကို ကြိုတင်ပို့ပေးရတယ်။ ဒါဟာ သံခင်း၊ တမံခင်းကိစ္စတွေရဲ့ ပုံမှန်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းပါ။ အင်္ဂလန်နိုင်ငံကိုလာပြီး ရုံးထိုင်မယ့် ဂျာမနီနိုင်ငံ



Edward VII

ဆိုင်ရာ သံအမတ်ကြီးရဲ့ နောက်ကြောင်းက အင်မတန်မှရှင်းတယ်။ မျိုးရိုးကောင်းမှ လာသူဖြစ်တယ်။ ပညာထူးချွန်တယ်။ ကိုယ်ကျင့် တရားကောင်းရှိတယ်။ လုပ်ရည် ကိုင်ရည်ကောင်းလို့ ဂျာမနီနိုင်ငံမှာ တစ်နေ့မှာ နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးအထိ ဖြစ်နိုင်သူလို့ အများက ပြောနေသူ ဖြစ်တယ်။ ဒီလိုလူဟာ အင်္ဂလန်နိုင်ငံရောက်ပြီး ဘာမှမကြာလိုက်ဘူး။ သံအမတ်ရာထူးကနေ နုတ်ထွက်သွားရော။ ဒီသတင်းကြောင့် ဥရောပ

တစ်တိုက်လုံးတောင် လှုပ်ခတ်သွားတယ်။ ဘာလို့များ သံအမတ်ရာထူးကနေ နုတ်ထွက်သွားရတာပါလိမ့်။ အကြောင်းက ဒီလိုပါ။ ဒီသံအမတ်ကြီး ရုံးထိုင်လို့ အသားကျသွားပြီဆိုတာနဲ့ ဂျာမနီအစိုးရက အင်္ဂလန်နိုင်ငံရဲ့ ထိုစဉ်က ဘုရင် Edward VII ကို ဂျာမနီသံရုံးကနေပြီး ညစာစားပွဲတည်ခင်းပြီး တခမ်းတနား ချီးမြှင့်ရမယ်လို့ အကြောင်းကြားတယ်။ သံတမန်ဆက်ဆံရေးရှိတဲ့ နိုင်ငံတိုင်း လုပ်နေကျကိစ္စပါ။ ဂျာမနီ သံရုံးက ဘုရင်ကို ညစာစားပွဲ ဖိတ်ကျွေးရမယ်ဆိုရင် ဦးစီးဦးဆောင် လုပ်ရမယ့်သူက သံရုံးရဲ့ အကြီးအကဲဖြစ်တဲ့ သံအမတ်ကြီးပေါ့။ ကျင်းပရမယ့် ညစာစားပွဲဟာ အင်္ဂလန်ဇကရာဇ် Edward VII စိတ်ကြိုက်ဖြစ်စေရမယ်။

Edward VII ရဲ့ စိတ်ကြိုက်ဆိုတာ ဘာတွေလဲ။ အစားအသောက်ကောင်းတွေလား၊ ကောင်းပေ့ဆိုတဲ့ အဖျော်ယမကာတွေလား၊ အကောင်းဆုံး တီးမှုတ် ဆိုက ဖျော်ဖြေရေးတွေလား၊ ဒါတွေကို ဂျာမနီသံအမတ်ကြီး အသာလေးဖန်တီးပေးနိုင်ပါတယ်။ ဒါ့ထက်ပိုနေလို့ ဂျာမနီသံအမတ်ကြီး အခက်တွေ့ရတာပါ။ ဘုရင်မင်းမြတ် Edward VII ဟာ မြာအလွန်ပွေ့သူပါ။ အစား၊ အသောက်၊ ဂီတ၊ အကထက် 'မ' ပေါ်မှာ အရသာအလွန်ရှာချင်သူပါ။ ဒါကြောင့် ဂျာမနီအစိုးရရဲ့ ညွှန်ကြားချက်မှာ အင်္ဂလန်နိုင်ငံရဲ့ ဦးညောင်ဖြစ်တဲ့ Edward အကြိုက် လိုလေသေးမရှိလုပ်ပေးရမယ်လို့ သံအမတ်ကြီးထံ ရာဇသံပို့ပြီးသား ဖြစ်ပါတယ်။ သံအမတ်ကြီးအနေဖြင့် ဧည့်ခံဖျော်ဖြေရေးကိစ္စ၊ အကျွေးအမွေးကိစ္စ၊ အဖျော်ယမကာကိစ္စတို့အပြင် အင်္ဂလန်နိုင်ငံမှာရှိတဲ့ လှပေ၊ ချောပေ့ဆိုတဲ့ အမျိုးသမီးတွေကိုပါ ဧည့်ခံပွဲတက်အောင် စည်းရုံး ဆောင်ရွက်ပေးရမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့်လည်း ဂျာမနီသံအမတ်ကြီးဟာ ညစာစားပွဲမကျင်းပမီမှာပဲ နုတ်ထွက်စာတင်ပြီး သူ့နိုင်ငံသူ ပြန်သွားတယ်။ မပြန်ခင်

ပြောခဲ့တဲ့စကားကတော့ “ဒါမျိုးတော့ ကျွန်တော် မလုပ်နိုင်ဘူး၊ မနက်လင်းလို့ ကိုယ့်မျက်နှာ ကိုယ်ပြန်ကြည့်၊ မိန်းမရွှင်ခေါင်း (ဖာ/ပြည့်တန်ဆာခေါင်း) ရုပ်ပေါက်နေမယ်ဆိုရင်” ဒီဖြစ်ရပ်ဟာ ၁၉၀၆ ခုနှစ်က ဖြစ်ရပ်ပါ။ အတိတ်မှာကျန်ခဲ့ပါပြီ။ ဒါပေမဲ့ သမိုင်းမှာကတော့ အရိပ်ထင်ထင်ရှားရှား ရှိဆဲပါ။ သံအမတ်ကြီးဟာ သူကိုယ်သူ သိသူပါ။ ဘာကိုမလုပ်နိုင်ဘူးလဲဆိုတာ သိသူပါ။ ဒါကြောင့် ကိုယ့်ကြမ္မာကို ရဲရဲကြီး ကိုယ်တိုင်ဖန်တီးဝံ့သူပါ။ Values ကို သီလလို့ အနက်ပေါ်တာ သင်လက်ခံရင် သာဓုခေါ်လိုက်ပါ။

ကိုယ် ဘာလုပ်တယ်၊ ကိုယ် ဘာကိုတွေးလိုက် ကြိုလိုက်တယ်ဆိုတာ ကိုယ်အသိဆုံးပါ။ မှန်ထဲကြည့်ရင် ကိုယ့်မျက်နှာကို မြင်ရမယ်။ မှန်ထဲကလူဟာ ဘယ်သူလဲ၊ မိန်းမရွှင်တစ်သိုက်ခေါ်ပြီး မိန်းမလိုက်စားတဲ့လူ လက်ထဲထည့်ပေးလိုက်တဲ့လူလား။ ဒါဆို မှန်ထဲကလူဟာ ဘာလဲ။ ကိုယ့်မျက်နှာကို မှန်ထဲမှာမြင်လို့မှ တန်ဖိုးထားနိုင်ဘူး။ အမြတ်တန်း မရှိတော့ဘူးဆိုရင် ကောင်းတဲ့လက္ခဏာ မဟုတ်ပါ။ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာဆိုတာကို တိုင်းဖို့စံဟာ တစ်ခုတည်းပဲရှိပါတယ်။ လူမျိုးအလိုက် ကွဲပြားခြားနားတဲ့ စံသီးသန့်မရှိပါဘူး။ ဘယ်လူမျိုးပဲဖြစ်ဖြစ် ‘သီလ’ ဆိုတဲ့ ကိုယ်ကျင့်တရား၊ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာ တိုင်းတာရာမှာ စံတစ်မျိုးတည်းပဲ ရှိပါတယ်။ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာဆိုတာ လူတန်ဖိုးကိုတိုင်းတဲ့ စံပါ။ ကမ္ဘာပေါ်မှာရှိတဲ့ လူမျိုးအားလုံးအတွက် စံဟာ တစ်ခုတည်းရှိပါတယ်။ ဒါကို ဂျာမနီသံအမတ်ကြီး သိပါတယ်။

ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာရှိတဲ့ လူ (ဝါ) သီလရှိတဲ့ လူတစ်ယောက်အဖို့က ဘယ်အရပ် ဘယ်ဒေသရောက်ရောက် ရိုးသားတဲ့ အသိုင်းအဝိုင်းက ကြည်ကြည်ဖြူဖြူ လက်ခံမှာပါ။ ကိုယ့်ရဲ့သီလ၊ သိက္ခာ၊ သမာဓိဆိုတာ တွေကို ဂရုတစိုက် ထိန်းသိမ်းနိုင်ဖို့ လိုပါတယ်။ ဒီနေရာမှာ သီလ၊

သိက္ခာ၊ သမာဓိဆိုတာတွေကိုလည်း value (တန်ဖိုး) တစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ထားပါတယ်။ value ဆိုတဲ့ တန်ဖိုးဟာ တက်နိုင်ကျနိုင်တဲ့ သဘာဝရှိပါတယ်။ ဒီလိုပါပဲ။ သီလ၊ သိက္ခာ၊ သမာဓိတွေဟာ အတက် ရှိသလို အကျလည်း ရှိပါတယ်။ တက်ဖို့အချိန်ကာလ အများကြီးပေးပြီး ပြုစုပျိုးထောင်ရတာပါ။ သီလ၊ သိက္ခာ၊ သမာဓိတွေဟာ ကျပြီဆိုရင် တော့ မျက်စိတစ်မှိတ်အတွင်း ကုန်းကောက်စရာမရှိလောက်အောင် ကျ သွားနိုင်ပါတယ်။ ကိုယ့်သိက္ခာ၊ ကိုယ့်သမာဓိ၊ ကိုယ့်သီလကို လုံအောင် ဂရုစိုက်ရမှာပါ။

ဒီနေရာမှာ ကိုယ့်တန်ဖိုးတွေ ကိုယ် ထိန်းသွားတဲ့ အမျိုးသမီးတစ် ယောက်အကြောင်း ပြောပြပါမယ်။ ပညာတတ်အမျိုးသမီးပါ။ အလုပ် အကိုင် နေရာချထားရေးကိစ္စတွေနဲ့ အဲဒီလုပ်ငန်းတွေနဲ့ ဆက်စပ်တဲ့ လုပ်ငန်းတွေမှာ အထူးကျွမ်းကျင်တဲ့ ပညာရှင်ပါ။ ဒီအမျိုးသမီးအနေ ဖြင့် တစ်ကိုယ်ရေအားဖြင့် ထွန်းပေါက်အောင်မြင်တယ်လို့ ပြောရမှာ ပါ။ ဒါပေမဲ့ သူဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေတဲ့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကတော့ ထွန်းထွန်းပေါက်ပေါက် အောင်အောင်မြင်မြင် မရှိလှပါဘူး။ မရှိလို့ လည်း သူ့ထက်ကြီးတဲ့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစုကြီး (Corporation) က မျှိုလိုက်တာပေါ့။ မျှိုတယ်ဆိုတာ ဒီလိုပါ။ ကမ္ဘာ့စီးပွားရေး လာကမှာ လုပ်ငန်းအကြီးကြီးတွေ၊ ကုမ္ပဏီအကြီးကြီးတွေက သူတို့နဲ့ လုပ်ငန်း သဘာဝတူတဲ့ လုပ်ငန်း/ ကုမ္ပဏီတွေကို ဝယ်ယူလိုက်တာဖြစ်တယ်။

ဒီအခါမှာ ချည့်နဲ့အားနည်းနေတဲ့ လုပ်ငန်းဟာ သဘာဝတူပြီး အားကြီးတဲ့ လုပ်ငန်းကြီးရဲ့ လက်ခွဲ/ လက်အောက်ခံ/ တွဲဖက်အဖြစ် လုပ်ကိုင်ရတော့ ပြန်ပြီးနာလန်ထူလာတာမျိုး ရှိတယ်။ ဖော်ပြပါ အမျိုးသမီး လုပ်ကိုင်နေတဲ့ လုပ်ငန်းကို တခြားကော်ပိုရေးရှင်းတစ်ခုက ဝယ်ယူလိုက်ပြီး မလိုတဲ့အလုပ်သမားတွေကို အလုပ်သမားဥပဒေအတိုင်း

လျော်ကြေးပေးပြီး အလုပ်ထုတ်တာတို့၊ လိုတဲ့အလုပ်သမားတွေကို ဆက်ခန့်ထားတာတို့ လုပ်တယ်။ ခုပြောနေတဲ့ အမျိုးသမီးကိုတော့ ရာထူးလစာတောင် တိုးပေးပြီး ဝန်ထမ်းရေးရာကိုင်ခိုင်းတယ်။ ပိုင်ရှင် အသစ်က အမျိုးသမီးကို မူလလုပ်ငန်းဘက်မှ ပါလာသော ဝန်ထမ်းများ၊ အလုပ်သမားများကို မည်သို့လုပ်ရမည်ကို အစီရင်ခံစာ တင်ခိုင်းတယ်။ အမျိုးသမီးက ညွှန်ကြားတဲ့အတိုင်း အစီရင်ခံစာတင်တယ်။ အစီရင်ခံစာ မှာ မူလရှိရင်းစွဲ ဝန်ထမ်းတွေကို ဆက်လက်ခန့်ထားဖို့၊ လိုအပ်ပါက သင်တန်းပေးရန်၊ အလွန်လိုအပ်မှသာ ပြင်ပမှ လူသစ်များ ခေါ်ယူ ခန့်ထားရန်တို့ ပါဝင်တယ်။ ကော်ပိုရေးရှင်းဘုတ်အဖွဲ့က လုပ်ငန်းကို တိုးချဲ့ချင်တယ်။ မူလ ရှိရင်းစွဲလူတွေကို မူလနေရာ အတိုင်းထားရန် ဆုံးဖြတ်တယ်။ ရာထူးလစာ တိုးမြှင့်ပေးဖို့ မစဉ်းစားဘူး။ လူသစ်တွေ ခေါ်ယူခန့်ထားဖို့ကိုပဲ စိတ်သန်နေကြတယ်။ အမျိုးသမီးကလည်း ရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေကို အစွမ်းကုန် လုပ်ခိုင်းကြည့်ပါဦး။ မသင့်သူချန်ပြီး သင့်တဲ့ သူကို ရာထူးတိုးမြှင့်ပြီး ခိုင်းဖို့ အစီရင်ခံစာမှာ ထည့်ရေးတယ်။ ကော်ပို ရေးရှင်းဘုတ်အဖွဲ့က ပြင်ပလူငယ်ပညာတတ်တွေနဲ့ သွေးသစ်လောင်း လိုတယ်။ လူသစ်ခေါ်ရေး၊ လူသစ်များ ခန့်ထားရေးကိစ္စတွေမှာ အတော် ကလေး အချေအတင် ဖြစ်လိုက်တယ်။ နောက်ဆုံး ဘုတ်အဖွဲ့က လူသစ် များကို တိုးချဲ့ခန့်ထားပြီး လုပ်ငန်းတိုးချဲ့ဖို့ ဆုံးဖြတ်လိုက်တယ်။ ဒီနေရာ မှာ အဆိုပါ အမျိုးသမီးနဲ့ ဘုတ်အဖွဲ့မှာပါဝင်တဲ့ လူကြီးတွေရဲ့ သဘော ထားအမြင်တွေ ကွဲလွဲသွားပြီ ဖြစ်တယ်။ တစ်နည်းပြောရရင် values တွေ မတူကြတော့ဘူး။ အမျိုးသမီးက လူဟောင်းတွေကို မက်လုံးအသစ် တွေပေးပြီး ခိုင်းစေချင်တယ်။

နည်းသစ်၊ စနစ်သစ်တွေရှိရင် လိုအပ်တဲ့ လုပ်ငန်းခွင် သင်တန်းပေး တာမျိုး လုပ်စေချင်တယ်။ လုပ်ငန်းတိုးချဲ့လို့ ပေါ်ပေါက်လာတဲ့ အလယ်

အလတ်ရာထူးကို အတွေ့အကြုံရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေ၊ အလုပ်သမားတွေကို ခန့်ထားစေချင်တယ်။ အမျိုးသမီးဟာ သူ့ရဲ့ယုံကြည်ချက်၊ အလေးအမြတ်ထားမှု၊ စံထားမှုတွေနဲ့ ကော်ပိုရေးရှင်းရဲ့ စံတွေ၊ သတ်မှတ်ချက်၊ အလေးထားမှုတွေဟာ လုံးဝကို ကွဲလွဲနေတာကို တဖြည်းဖြည်း ရိပ်စားမိလာတယ်။ ဒါပေမဲ့ သူ့ဆန်စားရဲမှဆိုတဲ့အတိုင်း အောင့်အည်းသည်းခံပြီး အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် လုပ်တယ်။ ဒါပေမဲ့ တာရှည်မရပါဘူး။ မကြာခင်မှာပဲ အဲဒီအမျိုးသမီး အရာရှိအလုပ်က ထွက်သွားတယ်။ ကိုယ်ဘာကိုမလုပ်ချင်ဘူးလဲဆိုတာသိရင် လူဟာ ပြတ်ပြတ်သားသား ငြင်းရဲရမယ်။ ဒီလိုပဲ ကိုယ် ဘာမလုပ်နိုင်ဘူးလဲ ဆိုတာသိရင် ကိုယ်မလုပ်နိုင်တာကိုလုပ်ဖို့ မစဉ်းစားပါနဲ့။ ကြမ္မာဆိုတာ ကိုယ်က ဖန်တီးတာပါ။

ဆေးဝါးထုတ်လုပ်တဲ့ ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုဟာ ထုတ်လက်စရှိတဲ့ ဆေးဝါးတွေကို ဖြည်းဖြည်းနဲ့မှန်မှန် ထုတ်နေမလား။ ဒါမှမဟုတ် သုတေသနတွေလုပ်၊ ဆေးသစ်တွေ ဖော်စပ်ထုတ်လုပ် ဈေးကွက်တိုးချဲ့မလား၊ ဆေးသစ်တွေကို စွန့်စားထုတ်လုပ်မလားဆိုတာ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာနဲ့ ဆိုင်တဲ့မေးခွန်းတွေ မဟုတ်ပါဘူး။ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ တွေးဆချက် တစ်ခုပါ။ ဆေးဝါးထုတ်လုပ်ရာမှာ လူနာတွေရဲ့ ဝေဒနာတွေကို ကုသပေးနေရတဲ့ ဆရာဝန်တွေ၊ ဆေးဝန်ထမ်းတွေ၊ သူနာပြုတွေ အားလုံး အဆင်ပြေစေဖို့ ဆေးဝါးတွေကို ထုတ်လုပ်နေတာပါလို့ ဆိုလာရင်တော့ ဒီဆေးဝါးလုပ်ငန်းကြီးရဲ့ မူဝါဒဟာ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာပိုင်းနဲ့ ဆိုင်သွားပါပြီ။ တစ်ခါတစ်ရံမှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရဲ့ မူဝါဒချမှတ်ရာမှာ စီးပွားရေး ရှုထောင့်နဲ့ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာ ရှုထောင့်တို့ ပဋိပက္ခ ဖြစ်တတ်ပါတယ်။

ဆေးဝါးထုတ်လုပ်တဲ့ လုပ်ငန်းမှမဟုတ်ပါဘူး။ တခြားလုပ်ငန်းများမှာလည်း အလားတူပဋိပက္ခများ ဖြစ်ပေါ်လာတတ်ပါတယ်။

ကျောင်းသုံးပစ္စည်းများ ထုတ်လုပ်ဖို့ စီးပွားရေးစီမံကိန်း ရေးဆွဲရာမှာ ကျောင်းသူ၊ ကျောင်းသားလေးများ ခဲတံ၊ ဘောပင် စသည့် ကျောင်းသုံး ပစ္စည်းများ ဈေးချိုချိုဖြင့် အရည်အသွေးမီသော ပစ္စည်းများရစေလိုတာ လား။ တိုးပွားလာမည့် ကျောင်းသူ/သား အရေအတွက်ပေါ် အခြေ တည်ပြီး အကျိုးအမြတ် မြိုးမြီးမြက်မြက်ရအောင် စီမံကိန်းဆွဲမှာလား။ ဒီလိုပဲ စီးပွားရေးစီမံကိန်းတွေ၊ စီးပွားရေးနဲ့ဆိုင်တဲ့ သုတေသနတွေဟာ ကိုယ်ကျိုးအတွက်လား၊ အမြတ်အစွန်းရဖို့သက်သက်လား၊ သွင်းကုန် အစားထိုးနိုင်ပြီး ပြည်ပသွင်းကုန်ပေါ် မှီခိုမှုလျော့ဖို့လား။ ကိုယ့် တိုင်း ပြည်အတွက် မည်မျှ အကျိုးပြုနိုင်မည်နည်း။

အချိန်တိုအတွင်းမှာ ရနိုင်သမျှအမြတ်ကို စစ်ယူမယ်ဆိုတဲ့ စီးပွား ရေးမူဝါဒဟာ စီးပွားရေးနယ်ပယ်မှာ ဘာမှ ဝေဖန်ပြောဆိုစရာမရှိတဲ့ မူဝါဒပါ။ အမြတ်အစွန်း များများရရေးဟာ စီးပွားရေးစီမံကိန်းရဲ့ အရေး ပါတဲ့အချက်ပါ။ သို့သော် ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာရှုထောင့်၊ လူမှုရေးရှုထောင့်၊ အမျိုးသားရေးရှုထောင့်တို့မှကြည့်လျှင် အချို့သော စီးပွားရေး ဆောင် ရွက်ချက်များသည် ရာနှုန်းပြည့်လက်ခံဖို့ ခက်ပါတယ်။ အချို့စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် စီးပွားရေးဆန်လွန်ခြင်း (ဝါ) အတ္တဆန်လွန်းခြင်း ရှိနေသည်ကို တွေ့ရပါတယ်။ ထို့ပြင် ရေတိုရေရှည် စီမံကိန်းများ ချမှတ် လုပ်ဆောင်ရာ၌လည်း အများစုမှာထိခိုက်မည့် အနေအထားမျိုးများ ရေတိုအားဖြင့်ပေါ်ပေါက်ပြီး ရေရှည်တွင် အများစုအတွက် အကျိုးရှိမည် ဆိုပါက ဖြေနိုင်စရာရှိပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် ရေတိုရေရှည် ဟူသော ကိန်းရှင်များကို စီမံကိန်းရေးဆွဲရာတွင် ထည့်သွင်းရေးဆွဲ ရပါတယ်။

လတ်တလော အရှုံးခံထုတ်လုပ်ပြီး နောင်မှ တဖြည်းဖြည်း အမြတ် ရရှိရေးကို ကြိုးစားအားထုတ်မလား။ ဒါမှမဟုတ် ပစ္စည်းစထုတ်

ထုတ်ချင်း အသစ်အဆန်းအနေဖြင့် အရည်အသွေးသင့်ရုံဖြင့် ဈေးမြင့်မြင့် ထားပြီး ရောင်းချခြင်းဖြင့် အကျိုးအမြတ် များများရယူထားပြီးမှ နောင် ဈေးနှုန်းလျော့ခြင်း၊ အရည်အသွေးမြင့်တင်ပေးခြင်းတို့ ပြုလုပ်မလား။ ရေတို၊ အချိန်တိုအတွင်းမှာ ကိုယ့်စီးပွားရေး တောင့်တင်းခိုင်မာအောင် လုပ်ပြီးမှ ရေရှည်စားသုံးသူ အဆင်ပြေရေးကို စဉ်းစားတာမျိုးလည်း ရှိပါတယ်။ အကျိုးအမြတ်ရှိမှလည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကို ဆက်လက် လုပ်ကိုင်သွားနိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။ တချို့လုပ်ငန်းများမှာ ငွေကြေးရင်းနှီး မှုပမာဏများပြီး အကျိုးအမြတ်ရအောင် လုပ်မရသောသဘော ရှိပါ တယ်။ စဉ်းပိုင်းတွင် သွင်းအားစုများစွာထည့်ထားပြီးမှ ရေရှည်အကျိုး အမြတ်ကို တဖြည်းဖြည်းချင်း ထုတ်ယူရသည့် သဘာဝလည်းရှိပါတယ်။ စီးပွားရေးလောကထဲတွင် အကျိုးအမြတ်ရအောင် ဖန်တီးခြင်းသည် ပြုအပ်သည့်အမှုသာဖြစ်ပါတယ်။ လမ်းကျပါတယ်။ မြတ်ချင်လို့ စီးပွား ရေးဝင်လုပ်တာပါ။ ဒါ သဘာဝပါ။ တစ်ခါတစ်ရံ အမြတ်အစွန်းရရှိရေး နှင့် ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာပိုင်း တဲ့တိုးလွန်ဆွဲသည့် အနေအထားများလည်း ပေါ်ပေါက်လာတတ်ပါတယ်။

လူသည် အတ္တကို ဗဟိုပြု၍ ဘဝတွင် ရှင်သန်နေသူဖြစ်ပါတယ်။ စီးပွားရေးလုပ်ရာတွင် မိမိအတ္တ၏ ကြိုးကိုင်မှုကို အနည်းနှင့်အများ ခံရပါတယ်။ ကိုယ့်အတ္တရဲ့ အနေအထားအမှန်ကိုသိရင် ထိန်းကျောင်း နိုင်အောင် ကြိုးစားရမှာဖြစ်ပါတယ်။ အထက်တွင် ပြောခဲ့သလို ဘဝ တစ်ခုကို အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် တည်ဆောက်မည်ဆိုပါက အတ္တ၊ ပရ မျှအောင် တည်ဆောက်ခြင်းဖြင့်သာ ကောင်းမွန်သော၊ အေးချမ်း သောဘဝကို ပိုင်ဆိုင်နိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ကိုယ့်ကြမ္မာကိုယ် ဖန်တီး တယ်ဆိုရာမှာ အတ္တ၊ ပရ မျှတရေးကိုပါ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမှာ ဖြစ်ပါ တယ်။ အတ္တ၊ ပရ မျှအောင် မဆောင်ရွက်နိုင်ဘူးဆိုရင် တစ်ဖက်ဖက်

ကို အလေးသာပေးရတော့မှာပါ။ အတ္တဆိုတာ သတ်လို့မရပါဘူး။ မြေမသေ တုတ်မကျိုးဘဲ လုပ်လို့ရမှာပါ။ အတ္တကို သတ်လို့မရပါ။ ပရနဲ့ ချောမြို့ပြီး ယဉ်ပါးအောင် လုပ်ယူရပါမယ်။

ဘယ်လို ကိုယ့်အတ္တကို ကိုယ်တိုင်ယဉ်ပါးအောင် လုပ်ယူရမလဲဆို တာ ဒီစာတမ်းရှင် Peter. Druckerက သူ့ကိုယ်တွေ့ဖြစ်ရပ်ကလေးကို ဥပမာပေးပြီး လမ်းပြထားပါတယ်။ Druckerက “ကျွန်တော်ဟာ ကိုယ့် ရဲ့ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာကို အမြဲဆန်းစစ်နေပါတယ်။ ငယ်ရွယ်စဉ်ကတည်း ကပါ။ ၁၉၃၀ ခုနှစ်တွေအတွင်းမှာ အင်္ဂလန်နိုင်ငံ စီးပွားရေး ကပ်ဆိုက် တော့ ကျွန်တော် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဘဏ်ကြီးမှာ အိမ်ခြံမြေ အကဲဖြတ် မန်နေဂျာရာထူး ရထားပါပြီ။ ကျွန်တော့်ရာထူး၊ ကျွန်တော့်နေရာက ကျွန်တော့်ရဲ့ ဘဏ်ကြီးကို ကောင်းကောင်းအကျိုးပြုနိုင်ပါတယ်။ စီးပွား ရေးကပ်ကြီးဆိုက်တော့ လန်ဒန်မြို့သူမြို့သားတွေ ဒုက္ခလှလှကြီး တွေ့ကြတာပေါ့။ မြေတွေ၊ အိမ်တွေ ပေါင်ရတဲ့အထိ ဖြစ်လာတာပေါ့။ လုပ်ငန်းရှင်တွေလည်း ပေါင်ထားတဲ့ အိမ်ခြံမြေတွေ ပြန်မရွေးနိုင်တော့ ဘူး။ တန်ဖိုးဖြတ်ပြီး ဘဏ်ကို သူတို့ရဲ့ အိမ်ခြံမြေတွေ ထိုးအပ်ကြရ တော့တာပေါ့။ ဈေးဖြတ်ဖို့က ကျွန်တော့်ပါးစပ်ပေါ်မှာ မူတည်တယ်။

ကျွန်တော့်ဘဏ်ကြီး အကျိုးရှိလေ၊ ကျွန်တော့်အနာဂတ် ထွန်းလင်း တောက်ပလေဆိုတာ ကျွန်တော် ကောင်းကောင်းသိတယ်။ တောက်ပ တဲ့ အနာဂတ်ရဲ့ အဆုံးမှာ ဘဝနိဂုံးဆိုတာရှိတယ်လေ။ ပစ္စုပ္ပန်မှာ ဒုက္ခ ရောက်နေတဲ့ လူအများစုအကျိုးကို မငဲ့ဘဲ ကျွန်တော့်ရဲ့ အလုပ်ရှင် ဘဏ်အကျိုးကိုကြည့်ပြီး ဆောင်ရွယ်မယ်ဆိုရင် ကျွန်တော့်အုတ်ဂူဟာ သင်္ချိုင်းထဲမှာ အကြီးဆုံး အခမ်းနားဆုံးဖြစ်နေမှာ ကျိန်းသေပါတယ်။ ကျွန်တော် အတ္တကိုလျှော့ပြီး ပစ္စုပ္ပန်တည့်တည့် ရှုခိုင်းခဲ့ပါတယ်။ အပူ ရုပ်နဲ့ လူလုပ်နေရတဲ့သူတွေ ဘဏ်တွေရှိရာ အပြေးအလွှား လာနေကြ

ပါတယ်။ ကျွန်တော့် ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာက တောက်ပနေတဲ့ အနာဂတ်ကို ကြည့်ခွင့်မပြုပါဘူး။ ဒါကြောင့် ကျွန်တော် အလုပ်ကထွက်လိုက်ပါတယ်။ ဒါ ဒီစာတမ်းကိုပြုစုတဲ့ ပညာရှင် Peter F. Drucker ရဲ့ ကိုယ်တွေ့ ဖြစ်ရပ်ပါ။ အလုပ်ကထွက်လိုက်တော့ Mr. Drucker ဘာဖြစ်သွားသလဲ။ “ကျွန်တော် အတော်ဒုက္ခတွေ့သွားပါတယ်။ ကျွန်တော် ချမ်းသာတဲ့ လူတစ်ယောက်မဟုတ်ပါဘူး။ ပြီးတော့ ခေတ်ပျက်ကြီးထဲမှာ တခြားဘယ်နေရာမှာမှ အလုပ်ရှာဖို့ မလွယ်ပါဘူး။ ပြီးတော့ ဒီစီးပွားရေးကပ်ကြီးဟာ နာတာရှည်ဖြစ်နေဦးမှာ ကျွန်တော် သိတာပေါ့။ ဒါပေမဲ့ ဘဏ်ဘက်ကထားတဲ့ တန်ဖိုးတွေနဲ့၊ ကျွန်တော့်ဘက်ကထားတဲ့ တန်ဖိုးတွေ မတူပါဘူး။ ကျွန်တော် အလုပ်ထွက်ခဲ့တာ မှန်တယ်လို့ ဒီနေ့အထိ ယုံကြည်နေဆဲပါ။” Mr. Drucker ဟာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်သိ၊ ကိုယ့်သီလ ကိုယ်လုံအောင်လုပ်ရင်း နိဗ္ဗာန်တံခါး ရှာတွေ့သွားတာပါ။ နိဗ္ဗာန်တံခါး ဘယ်မှာရှိမှန်း မသိသူတွေလည်း အများကြီးပါ။

Pastoral Churches တွေကတော့ သူတို့ဘုရားကျောင်းဝင်းတွေထဲမှာ နိဗ္ဗာန်တံခါးရှိတယ်လို့ ဆိုလေရဲ့။ Pastoral Churches ဆိုတာ အမေရိကန်နိုင်ငံမှာရှိတဲ့ ပရိုတက်စတင့် Protestant Churches တွေရဲ့ ဂိုဏ်းကွဲ Churches တွေပါ။ Pastoral Churches တွေက လောကီရေးရာတွေကို ဦးစားပေးသော ဘုရားကျောင်းများ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီဘုရားကျောင်းတွေရဲ့ မူဝါဒကတော့ သူတို့ဘာသာပေါ် သက်ဝင်ယုံကြည်သူတွေ များလာအောင် လူတွေကို လောကီလိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးတဲ့ အလုပ်တွေကိုသာသနာပြုအလုပ်လို့ သတ်မှတ်ထားပါတယ်။ Pastoral Churches တွေဟာ Sunday School/ဓမ္မစကားတွေ၊ ဆေးဝါးအခမဲ့ ကုသပေးတာ၊ မီးဘေး/လေဘေး/ရေဘေးဒုက္ခသည်များရှိရာ သွားရောက်ကူညီတာ၊ နေ့ကလေးထိန်းဖွင့်တာ၊ အမျိုးသမီးစောင့်ရှောက်

ရေးဂေဟာများ ဖွင့်တာတို့ သာသနာပြုလုပ်ငန်းလို သဘောထားပြီး လုပ်ကိုင်ကြတယ်။ ဒီ Pastoral Churches တွေမှာ အသင်းဝင်တွေ များတယ်။ ထပ်မံဝင်ရောက်သူတွေလည်း ရှိနေတယ်။ လူကြိုက်များ တယ်။ အနုတ်အသိမ်းများတယ်။ အမေရိကန်နိုင်ငံမှာ Pastoral Churches တွေလိုပဲ လူသိများတဲ့ ဘုရားကျောင်းတွေလည်း ရှိသေး တယ်။



Evangelical ဘုရားကျောင်း

Evangelical Churches တွေပေါ့။ Evangelical ဘုရားကျောင်းတွေကတော့ Pastoral ဘုရားကျောင်းတွေလောက် လူမှုရေးတွေဘက်မှာ ဘာတစ်ခုမှ မလုပ်ဘူး။ ခရစ်ယာန်သမ္မာကျမ်းစာလို ခေါ်တဲ့ Bible မှာ ပြဋ္ဌာန်းထားတဲ့ အချက်အလက်တွေပေါ်မှာ အခြေခံပြီး သာသနာပြုတယ်။ Evangelical ဘုရားကျောင်းက ဘုန်းတော်ကြီးတွေဟာ ဘုရားကျောင်းထဲ ရောက်လာသူတွေကို ဘုရားတရားကိစ္စကိုသာ စောက်ချလုပ်ခိုင်းတယ်။ တခြား ဘာလူမှုကိစ္စကိုမှ ဘုရားကျောင်းအတွင်း လုပ်ခွင့်မပြုဘူး။ ပြီးတော့ Evangelical ဘုရားကျောင်းတွေမှာရှိတဲ့ ဘုန်းတော်ကြီးတွေက သူတို့ရဲ့ သာသနာ့ဘောင် ဝင်လိုသူ ရှိရင်လည်း လွယ်လွယ်နဲ့ ဝင်ခွင့်မပြုဘူး။ တရားစစ်တာမျိုး၊ အမှန်တကယ် အဖဘုရားသခင်နဲ့ သမ္မာကျမ်း(God & Bible)ကို ယုံကြည်မှု ရှိမရှိ အသေအချာ စစ်ဆေးပြီးမှ သူတို့ရဲ့ Church အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် လက်ခံတယ်။

ဒီဂိုဏ်းကွဲနှစ်ခုကို လေ့လာကြည့်ကြရအောင်။ ဘယ်ဂိုဏ်းမှာ ကိုးကွယ်ဆည်းကပ်သူများမလဲ။ ဆိုလိုတာ ဘယ် Churches တွေမှာ အဖွဲ့ဝင် members ပိုများမလဲဆိုတာ။ အဖြေကလည်း လွယ်လွယ်ကလေးပေးလို့ရတယ်။ Pastoral Churches တွေမှာ members ပိုများမှာပေါ့။ ဟုတ်ပါတယ်။ Pastoral Churches တွေမှာ အမြဲ လူပရိသတ်နဲ့ ပြည့်နေပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒီပရိသတ်ဟာ ဘာသာတရားပေါ် ယုံယုံကြည်ကြည်ရှိလို့ မဟုတ်ပါဘူး။ ခရီးသွားဟန်လွဲ ဝင်လာကြသူတွေပါ။ ဟိုပွဲ သည်ပွဲရှိလို့ပါ။ ကျန်တဲ့အချိန်တွေမှာတော့ ဒီ Pastoral Churches တွေမှာ လူမရှိပါဘူး။ Evangelical Churches တွေမှာတော့ ဘုရားကျောင်းတက်ရမယ့်နေ့တွေမှာ လူပရိသတ် အပြည့်ရှိပါတယ်။ ဒီဘုရားကျောင်းအဖွဲ့ဝင်တွေဟာ ဘုရားတရား ကိုင်းရှိုင်းကြသူတွေပါ။ ဘုရားကျောင်း တက်ရမယ့်ရက်ဆိုရင် မပျက်မကွက် တက်ကြပါတယ်။ ဒီလို

ဘုရားကျောင်းတက်ရမယ့်ရက်တွေမှာ ဘုရားကျောင်းလာတက်တဲ့ လူပုဂ္ဂိုလ်တို့ဟာ လျော့မသွားပါဘူး။ တဖြည်းဖြည်း မသိမသာ တိုးနေ တဲ့သဘောကိုလည်း အထင်အရှား မြင်ရပါတယ်။ Evangelical Churches တွေမှာ အမာခံ members တွေ ရှိတယ်။ အဖွဲ့ဝင်တိုးဖို့ပဲ ရှိတယ်။ လျော့ကိန်းမတွေ့ရဘူး။ ဒီနေရာမှာ Pastoral Churches တွေရဲ့ သဘောထား၊ တစ်နည်းပြောရရင် တန်ဖိုးနဲ့ Evangelical Churches တွေရဲ့ တန်ဖိုးကို ယှဉ်ကြည့်ကြရအောင်။

Pastoral Churches တွေက “ဘုရားကျောင်းသာ ရောက်အောင် လာပါ။ နိဗ္ဗာန်တံခါး တွေ့စေရမယ်” တဲ့။ Evangelical Churches တွေကတော့ “နိဗ္ဗာန်ရောက်ချင်စိတ်မရှိဘဲ ဘုရားကျောင်းအရိပ် လာ မခိုပါနဲ့” တဲ့။ ဒီနေရာမှာ နိဗ္ဗာန်ဆိုတဲ့ စကားလုံးအကြောင်း တစ်ခုခု တော့ သေချာအောင် ပြောထားဦးမှ။ နိဗ္ဗာန်ကို အင်္ဂလိပ်စကားလုံး Heaven ကို မြန်မာလို ပြန်လိုက်တာပါ။ heaven ကို အဘိဓာန်မှာ မှုနှစ်မျိုးနဲ့ ရေးပြထားတယ်။ h ကို အသေးနဲ့ heaven လို့ရေးတဲ့ မူရယ်၊ Heaven ဆိုပြီး h ကို အကြီးနဲ့ရေးတဲ့မူရယ်။ အဘိဓာန်အလိုအရတော့ h ကို အသေးနဲ့ပဲရေးရေး၊ h ကို အကြီးနဲ့ပဲရေးရေး အတူတူပါပဲတဲ့။ သင့်သလိုသာ ရေးပါတဲ့။ အနက် ၁။ ကတော့ ဘာသာရေးနဲ့ဆိုင်တယ် (ခရစ်ယာန်ဘာသာအရ) the home of God ဘုရားသခင် စံမြန်းရာ အရပ်ပေါ့။

အနက် ၂။ ကတော့ a place in which you are happy တဲ့။ သင်ပျော်ရာအရပ်၊ သင့်အတွက် သုခချမ်းသာရှိရာအရပ်၊ လောကနိဗ္ဗာန် လို့ဆိုရင် သင့်မလား။ မူရင်းကတော့ "Unless you first come to church, you will never find the gate to the Kingdom of Heaven" တဲ့။ Pastoral Churches တွေက ပြောတာပါ။ Evangeli-

cal ဘုရားကျောင်းတွေက ဘာပြန်ပြောသလဲဆိုတော့ "No... Until you first look for the gate to the Kingdom of Heaven, you don't belong in church" လို့ ပြန်ပြောတယ်။ ဒါကြောင့် the gate to the Kingdom of Heaven ကို နိဗ္ဗာန်တံခါးလို့ မြန်မာလို ပြန်လိုက်တာပါ။ (ဗုဒ္ဓဟောတဲ့ နိဗ္ဗာန်ကို nirvana လို့ အင်္ဂလိပ်အဘိဓာန်မှာ ဖော်ပြတယ်။ အနက်ကိုလည်း ပေါ့ပေါ့ပါးပါးပဲ ပေးထားပါတယ်။ ဘာတဲ့၊ a state of peace and happiness ဆိုလားပဲ။ “အေးချမ်းပျော်ရွှင်မှု ရှိနေခိုက်” ပေါ့။ လိုရင်းက လူတွေဟာ ပျော်ပျော်ရွှင်ရွှင် အေးအေးချမ်းချမ်း နေလိုကြတယ်။ ဒါကြောင့် လူတွေဟာ ဘဝတစ်လျှောက် ပျော်ရွှင်စိတ်ချမ်းသာမှုကို ရှာကြတယ်။ တွေ့တော့တွေ့ကြပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ မနုဿတွေဟာ သင်္ခါရနယ်မှာသာ ရှင်သန်ကျင်လည်နေကြရသူတွေဖြစ်တာကြောင့် တွေ့တဲ့ပျော်ရွှင်စိတ်ချမ်းသာမှုဟာ တစ်ခဏသာ မြဲတယ်။ ထာဝရမြဲမယ့် စစ်မှန်တဲ့ သုခချမ်းသာကို မတွေ့ကြဘူး။ ဒီတော့ လူတွေ ဘာလုပ်ကြသလဲ။ ဘာသာရေးဘက်၊ ဘုရားကျောင်းတွေဘက် လှည့်ကြတာပေါ့။ (မြန်မာတွေလည်း သံဝေဂလေးများ ရလာပြီဆိုရင် ဘုရားကြို ဘုရားကြား သွားပြီး ထာဝရသုခအစအနလေးများ တွေ့လေမလား....) ဒီနေရာမှာ value အကြောင်း ထပ်ပြောပါဦးမယ်။ value ကို အနည်းကိန်း "s" မပါဘဲရေးရင် တန်ဖိုးဆိုတာ အတက်အကျ၊ အပြောင်းအလဲရှိတယ်။

ဒါကြောင့် Pastoral Churches တွေမှာရှိတဲ့ ပရိသတ်တွေဟာ သူတို့ရဲ့ ဘုရားကျောင်းတွေရဲ့ လောကီကိစ္စရပ်တွေမှာ ဝင်ပါတတ်ကြတယ်။ ကိုယ့်စိတ်နဲ့ ကိုက်ရင် (ဝါ) ကိုယ် value နဲ့ ဘုရားကျောင်း value ကိုက်ရင် ဘုရားကျောင်းတက်မယ်။ တက်သူများရင် စည်ကားတယ်။ တက်သူနည်းရင် ဘုရားကျောင်းပရိသတ် မစည်ဘူး။ ပရိသတ်

စိတ်မမှန်တော့ value တွေလည်း တစ်သမတ်တည်း မရှိဘူး။ ဒါကြောင့် Pastoral Churches တွေရဲ့ ပရိသတ်ဟာ နည်းလိုက်များလိုက်။ Evangelical Churches တွေကတော့ တန်ဖိုး value ထက် ယုံကြည်မှု သဒ္ဓါ (values) ပေါ်မှာ သာဝကရှာတယ်။ အရနည်းတယ်၊ ဒါပေမဲ့ မြဲတယ်။

လူတစ်ဦးနဲ့တစ်ဦးဟာ ယုံကြည်မှု သဒ္ဓါတရားတွေချင်း မတူကြပါဘူး။ သဒ္ဓါတရားကိုပဲ ကိုယ်ကျင့်တရားနဲ့ နှိုင်းပြီး အဓိပ္ပာယ်ဖလှယ်ယူရင် 'သီလ' ဆိုတာရတယ်။ လူတွေဟာ တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် သီလချင်းမတူကြပါဘူး။ သီလချင်းမတူရင် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး သဟဇာတဖြစ်ဖို့ မလွယ်ပါဘူး။ လူတစ်ယောက်ဟာ သူ့ရဲ့အသိုင်းအဝိုင်း၊ သူ့ရဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်နဲ့ တည့်တယ်။ အဆင်ပြေတယ်ဆိုတာ သီလချင်းဆင်လို့၊ အကျင့်သိက္ခာချင်း ယှဉ်ရင် မကွာဟလို့ပါ။ သူတော်ချင်းချင်း သတင်းလွေ့လွေ့လို့ဆို မဟုတ်လား။ စီးပွားရေးကိစ္စတွေဘက် ပြန်လှည့်ကြရအောင်။ အကျိုးအမြတ် မြိုးမြီးမြက်မြက်ရှိနေပါလျက်က Mr. Peter Drucker တစ်ယောက် အလုပ်က ဘာလို့ထွက်လိုက်တာလဲ။ Mr. Drucker ဟာ သူ့ရဲ့သီလကို ရုပ်ဝတ္ထုပစ္စည်းတွေ ကုံလုံကြွယ်ဝမှုဆိုတာ တစ်ခုတည်းနဲ့ အလဲအလှယ်မလုပ်နိုင်သူပါ။ Mr. Drucker ဟာ သူ့ရဲ့ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာ၊ သူ့ရဲ့ သီလကို လွန်စွာမှ တန်ဖိုးထားသူပါ။

သူဟာ သူ့အကြောင်းသူ ကောင်းကောင်းကြီးကို သိတယ်။ ဒါကြောင့်လည်း သူဟာ သူ့ဘဝကို ကောင်းကောင်းပဲ့ကိုင်ပြီး အမှန်တကယ် ချမ်းသာသူခရီးမယ့်အရပ်ကို အရောက်နှင်နိုင်ခဲ့တယ်။ ဆိုလိုတာက Mr. Drucker ဟာ ကိုယ့်ကြမ္မာကိုယ် အကောင်းဆုံးဖန်တီးနိုင်ခဲ့တယ်။ ဘာလို့လဲဆိုတော့ သူဟာ သူ့ကိုယ်သူ ကောင်းကောင်းသိတယ်။ ဘာကို လုပ်နိုင်တယ်၊ ဘာကိုမလုပ်နိုင်ဘူးဆိုတာ... အရေးကြီးတာ

တစ်ချက်ကိုတော့ ဒီနေရာမှာ ဖြည့်ပြောမှဖြစ်မယ်။ သင်ဟာ လောဘ ကုပ်ပိုးတက်ပြီး စီးပွားဥစ္စာကို ကျားကုတ်ကျားခဲရှာမယ်ဆိုရင် သင့်မှာ ဘာအပြစ်မှ မရှိပါဘူး။ သင့်ရဲ့ချမ်းသာလိုစိတ်ဟာ သင့်ကို ကြမ္မာကောင်း များ ဖန်တီးနိုင်အောင် ပံ့ပိုးသွားမှာပါ။ ဥစ္စာဓန ချမ်းသာခြင်းဟာ မင်္ဂလာ တစ်ပါးပါ။ သင့်မှာ ချမ်းသာခွင့်ရှိပါတယ်။ သင် တကယ် ဥစ္စာဓနတွေ ရှာဖွေလိုစိတ် ရှိနေပြီလား။ Peter F. Druckerက သင့်ကို မချမ်းသာရ ဘူးလို့ ပြောဆို ပိတ်ပင်နေတာ မဟုတ်ပါဘူး။ ချမ်းသာမယ့်လမ်းတွေ ပြနေတာပါ။

* * *



ဒါဆို သင် ဘယ်လမ်းလိုက်မလဲ
Where do I belong?

လူနည်းနည်းလေးကပဲ သူတို့ ဘာကိုဝါသနာပါတယ်၊ သူတို့ ဘာလုပ်ချင်ကြတယ်ဆိုတာ လူမှန်းသူမှန်းသိတတ်ခါစအရွယ်ကတည်း

က သိနေကြတယ်။ ဒီလို ခပ်ငယ်ငယ်ကတည်းက ကိုယ်ဘာလုပ်
မယ်ဆိုတာ ဆုံးဖြတ်နိုင်တဲ့လူတွေထဲမှာ သင်္ချာပညာရှင်တွေ၊ နိုင်ငံကျော်/
ကမ္ဘာကျော် အနုပညာရှင်တွေ၊ နိုင်ငံသိ/ကမ္ဘာသိ စားဖိုမှူးကြီးတွေ
ဒီလိုလူမျိုးတွေဟာ သူတို့ဘာလုပ်ချင်တယ်၊ ဘယ်ဘက်မှာ စိတ်သန်
တယ်ဆိုတာ သူတို့ အသက် ၄/၅ နှစ် လောက်ကတည်းက ပြတတ်ကြ
တယ်။ သူတို့ရဲ့ ပင်ကိုအစွမ်းအစတွေကို ငယ်စဉ်ကလေးဘဝကတည်း
က ပြတတ်ကြတယ်။ ဒီပင်ကိုအစွမ်းအစတွေကို ဗီဇ/ပါရမီလို့ ခေါ်ချင်
လည်း ခေါ်လို့ရတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒီဗီဇဆိုတဲ့စကားလုံး၊ ပါရမီဆိုတဲ့
ဝေါဟာရတွေသုံးပြီး ရှင်းပြမယ်ဆိုရင် စာလေးသွားမှာမို့ ပင်ကိုအစွမ်း
အစလို့ပဲ သုံးပါမယ်။ တချို့ကျတော့ ပါရမီအစွမ်းအစရှိတယ်၊ ဒါပေမဲ့
ငယ်ရွယ်စဉ်မှာ မပေါ်ဘူး၊ အသက်အတော်ကလေးရလာမှ ပေါ်လာ
တယ်။

ရူပဗေဒ၊ ဓာတုဗေဒ စတဲ့ ဘာသာရပ်ဆိုင်ရာ ပညာရှင်ကြီးတွေ၊
ဆေးဘက်က ဆရာဝန်ကြီးတွေ၊ အင်ဂျင်နီယာကြီးတွေ၊ ကွန်ပျူတာ
ပညာရှင်တွေ။ ဒီလူတွေဟာ ငယ်စဉ်က သူတို့မှာရှိတဲ့ အစွမ်းအစတွေကို
ထုတ်မပြခဲ့ကြပါဘူး။ စာပေသင်ကြားမှုတွေ၊ လက်တွေ့လေ့ကျင့်မှု
တွေနဲ့ အသားကျလာချိန်မှာ သူတို့မှာရှိနေတဲ့ အစွမ်းအစတွေ ပေါ်လာ
တတ်ပါတယ်။ ရှေးအစဉ်ဆက်က လက်ဆင့်ကမ်းခဲ့တဲ့ ပညာတွေကို
ကျမ်းကြီးကျမ်းငယ်အဖြစ် သိုလှောင်သိမ်းဆည်းထားပြီး နောင် မျိုးဆက်
တွေကို စာသင်ခန်းတွေထဲမှာ လိုအပ်ရင် လက်တွေ့စမ်းသပ်ခန်းတွေထဲ
မှာ သင်ကြားပြသတဲ့အခါမှာ ပင်ကိုအစွမ်းအစ (ဒီမှာ ပါရမီအခံရှိတယ်
လို့ ဆိုတာပါပဲ) ရှိသူတွေဟာ ထူးချွန်လာကြတယ်။ ဒီလိုနဲ့ ရူပဗေဒ
ပါရဂူတွေ၊ ဓာတုဗေဒပါရဂူတွေ၊ ဇီဝဗေဒပါရဂူတွေ။ ပြီးတော့ သင်္ချာ
ပါရဂူတွေ၊ ဆရာဝန်တွေ၊ အင်ဂျင်နီယာတွေ၊ ကွန်ပျူတာပညာရှင်တွေ

အဖြစ် ထွန်းထွန်းပေါက်ပေါက် ဖြစ်လာကြပါတယ်။ (သင်္ချာဘာသာရပ်
 တွေမှာ မွေးရာပါ ပါရမီထူးရှိသူတွေရှိပါတယ်။ ဆရာကောင်းနဲ့ သင်
 ကြားခွင့်ရလို့ ပင်ကိုအစွမ်းအစနဲ့ တိုက်ဆိုင်ပြီး တိုးတက်သိမြင်သွား
 တာတွေလည်း ရှိပါတယ်။ အလားတူပါပဲ၊ အချက်အပြုတ်မှာ သန်တဲ့သူ
 တွေဟာ အချက်အပြုတ်ဘက်မှာ ထူးချွန်ပါတယ်။ ဆရာမပြုလည်း
 နည်းလမ်းတကျ ချက်တတ်ပြုတ်တတ်တဲ့ ပါရမီရှင်တွေပါ။

ဆရာကောင်း၊ အခွင့်အရေးကောင်းတွေနဲ့တွေ့လိုက်ရင် ဒီလိုစားဖို့
 မျိုးတွေဟာ နိုင်ငံသိ၊ ကမ္ဘာသိ ဖြစ်သွားကြပါတယ်။ အလားတူ ပန်းချီ၊
 ပန်းပု၊ စတဲ့ ပညာရပ်တွေ၊ အားကစားဘက် ဝါသနာပါသူတွေ၊ တိုက်
 ချင် ခိုက်ချင်စိတ်ရှိကြသူတွေ၊ စနစ်တကျ သင်ယူခွင့်ရသွားကြရင် မူလ
 ကထက် သာလွန်ကောင်းမွန်သွားကြပါတယ်။) အဓိကပြောလိုတာက
 သင် ဘာကိုဝါသနာပါသလဲ၊ သင် ဘာလုပ်ချင်သလဲ၊ သင် ဘာလုပ်နိုင်
 သလဲ ဆိုတာတွေပါ။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ကောင်းကောင်းသိအောင်လုပ်ပါ။
 ၁။ ငါ့မှာ ဘယ်လိုအစွမ်းအစတွေရှိသလဲ၊ (တစ်ပြိုင်တည်း ငါ့မှာ ဘယ်လို
 အစွမ်းအစတွေ မရှိဘူးလဲ)။ ၂။ ငါ ဘယ်လိုနည်း(တွေ)နဲ့ ငါလိုချင်တာ
 ရအောင်ယူနိုင်မလဲ။ (ရှေ့မှာပြောထားသလို ငါ ဘာလုပ်ချင်သလဲထက်
 ဘယ်လိုလုပ်ရမလဲက ပိုပြီးအရေးပါတာသတိပြုပါ။) ပြီးတော့ ၃။
 အချက်ကတော့ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာပိုင်းပေါ့။ သင့်ဆန္ဒနဲ့ သင့်သီလ အစဉ်
 အမြဲ သဟဇာတဖြစ်နေပါ့မလား။

သင့်ဆန္ဒနဲ့သီလ သဟဇာတဖြစ်မယ်၊ သင် အမှန်တကယ် လိုချင်
 တာလည်း အသေအချာသိမယ်။ လိုချင်တာရအောင် ယူနိုင်၊ လုပ်နိုင်
 မယ့်နည်းလမ်း(တွေ)လည်း သိမယ်ဆိုရင် သင်ဟာ သင့်ကြမ္မာသင်
 ကိုယ်တိုင် ဖန်တီးနိုင်တော့မယ့် အခြေအနေပေါ် ခြေစုံရပ်မိနေပါပြီ။
 ကာလ၊ ဒေသတို့အပေါ်မှာ သင် အကဲဖြတ်ပြီးတော့ ရှေ့တစ်လှမ်းတိုး

ပြီး လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ဖို့သာ လိုပါတော့တယ်။ သင် မလုပ်နိုင်တာတွေဆိုရင် ပေတေပြီး လုပ်မနေပါနဲ့၊ မြေနိုင်လက်နိုင်ရှိဖို့ လိုပါတယ်။ တချို့ မတန်တဆတွေ တွေးတတ်ကြတယ်၊ မနိုင်ဝန် ထမ်းချင်ကြတယ်။ သုတေသနတစ်ခုရဲ့အဖြေက ဘာပြောသလဲဆိုတော့ တချို့လူတွေဟာ မထင်မရှား၊ လူမသိသူမသိ လုပ်ငန်းငယ်ကလေးတွေမှာ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရတာကို နှစ်ခြိုက်သဘောကျကြတယ်။ ကျေနပ်ကြတယ်။

စိတ်ဖိစီးမှု ဘာတစ်ခုမှမရှိဘူးတဲ့။ တချို့ကျတော့လည်း ဒီလိုမဟုတ်ကြပြန်ဘူး။ ကြီးကြီးကျယ်ကျယ်ကိစ္စမျိုးတွေမှာ ဝင်ပါချင်ကြတယ်။ ကြီးကျယ်တဲ့ လုပ်ငန်းကြီးတွေ၊ စီမံကိန်းကြီးတွေမှာ ပါဝင်လုပ်ကိုင်ချင်ကြတယ်။ အဲဒီလိုကြီးကျယ်တဲ့ လုပ်ငန်းကြီးတွေမှာ ပါဝင်လုပ်ကိုင်ခွင့်ရတာကို ဂုဏ်ယူတတ်ကြတယ်။ ကျေနပ်အားရကြတယ်။ သင် သိထားသင့်၊ လိုက်နာသင့်တဲ့အချက်က သင့်ကိုယ်သင် မလုပ်နိုင်တဲ့ အလုပ်မျိုးခိုင်းလာရင် မလုပ်နိုင်ကြောင်း ရဲရဲဝံ့ ငြင်းဖို့ပါ။ မနိုင်ရင်ကာတာဝန်တွေပေးလာရင် သင် တာဝန်မယူနိုင်ကြောင်း ပြန်ပြောဖို့ပါ။ ဒီစာတမ်းရဲ့ အစနိဒါန်းမှာကတည်းက ပြောထားပြီးသား။ သင် မလုပ်နိုင်တာတွေအများကြီးပါ။ ဒါကို သင်သိထားဖို့လိုပါတယ်။ သင် ဦးမဆောင်နိုင်ရင် နောက်က လိုက်ပါ။ သင် မဆုံးဖြတ်နိုင်ရင် ဆုံးဖြတ်နိုင်မယ့်လူကို ဆုံးဖြတ်ခိုင်းပါ။ ဒီလိုပါပဲ။ သင့်မှာ ဦးဆောင်နိုင်စွမ်းရှိရင် ဦးဆောင်လိုက်ပါ။ သင့်မှာ ဆုံးဖြတ်ရမယ့်တာဝန်ရှိနေပြီဆိုရင် မှန်မှန်ကန်ကန်ဆုံးဖြတ်နိုင်အောင် ကြိုးစားလိုက်ပါ။ ဗိုလ်ချုပ် Patton လို ကမ္ဘာကျော် စစ်ဓားရဲကောင်းတောင်မှ ကိုယ်တိုင်ဆုံးဖြတ်ချက် ချရမယ်ဆိုရင် ဌာနချုပ်ပြန်ပြီး အကူအညီတောင်းရသေးတာပဲ။

ဘဝရဲ့အောင်မြင်ရာအောင်မြင်ကြောင်း လမ်းတွေဆိုတာ မော်

တော်ကားတွေသွားနေတဲ့ လမ်းတွေလို၊ လှည်းတွေသွားနေတဲ့လမ်းတွေ
 လို၊ လူတွေလျှောက်နေတဲ့ ခြေသွားလမ်းတွေလို ထင်ရှားအောင် ဖောက်
 လုပ်ထားတာမဟုတ်ဘူး။ အကြောင်းတရားတွေ တိုက်ဆိုင်လာမှ ပေါ်
 လာတဲ့ ကာလဆိုတဲ့ အကျိုးတရားပါ။ သည်လိုအောင်မြင်မှုဆီကို ရှေး
 ရှုနေတဲ့လမ်း ပေါ်လာပြီဆိုရင် သင် အမြန်ဆုံး တက်လျှောက်သွားနိုင်
 ဖို့ ပြင်ဆင်ထားရမှာပါ။ ဒီလိုတက်လမ်းမျိုးဟာ သင့်လက်တစ်ကမ်းမှာ
 လည်း ပေါ်လာနိုင်တယ်။ သင့်ဆီကို ဆိုက်ဆိုက်မြိုက်မြိုက် ရောက်လာ
 တာမျိုးလည်း ရှိနိုင်တယ်။ ဒါမှမဟုတ် တာဝန်တစ်ရပ်၊ ပြဿနာတစ်
 ရပ်အသွင်နဲ့လည်း သင့်ပေါ် ကျရောက်လာနိုင်တယ်။ ဒီလိုအခြေအနေ
 မျိုး ပေါ်ပေါက်လာပြီဆိုရင်တော့ သင့်ဘက်က အကောင်းဆုံး တုံ့ပြန်
 နိုင်အောင်ဆောင်ရွက်ပါ။ (အချက် ၃ ချက်ကို သတိရပါ။ ငါ့မှာ ဘာရှိ၊
 ငါ ဘယ်လိုလုပ်ရမယ်၊ ပြီးတော့ ငါ့သိက္ခာ) တိုးတက်ရာ တိုးတက်
 ကြောင်း အခြေအနေတွေ ပေါ်လာပြီဆိုရင် သင့်ဘက်က ပြောရမှာက-

“ကျွန်တော် လုပ်နိုင်တယ်”

“ဖြစ်ပါတယ်”

“ဒီလို လုပ်ရတယ်လေ၊ လာ... ကျွန်တော် လုပ်ပေးမယ်”

“ဒါက ဒီလို လုပ်လိုက်ပေါ့”

“ခင်ဗျား တို့လိုချင်တာ ဒါမဟုတ်လား၊ လာ... ကျွန်တော် လုပ်
 ပေးမယ်”

“ကျွန်တော် ပြောသလိုသာ လုပ်ပါ”

အရာရာဟာ ပုံသေကားကျ မဟုတ်ပါဘူး။ အိပ်မက်တိုင်း
 အကောင်အထည်ဖော်လို့ မရပါဘူး။ လက်တွေ့လုပ်မရတဲ့ စိတ်ကူးတွေ
 အများကြီးပါ။ စီမံထားတဲ့အတိုင်း ဖြစ်မလာတာတွေရှိပါတယ်။ ဖြစ်
 ပေါ်လာတဲ့ အခြေအနေပေါ်မှာ မီးစင်ကြည့်ပြီးကတတ်ဖို့ အလွန်လိုပါ

တယ်။ သင် သင့်ကိုယ်သင် မေးပါ။ “ငါ ဘာကိုလုပ်နိုင်သလဲ”၊ “ငါ ဘာကိုမလုပ်နိုင်ဘူးလဲ”။ သင် လုပ်နိုင်တာ၊ မလုပ်နိုင်တာကို ကောင်း ကောင်းသိထားဖို့လိုပါတယ်။ အခွင့်အရေးဆိုတာ မပေါ်ပေါက်လာရင် သင် လုပ်နိုင်တာတွေ လုပ်ပြခွင့်ရမှာ မဟုတ်ပါဘူး။ အခွင့်အရေးတွေ၊ အခွင့်အလမ်းတွေ သင့်လက်တစ်ကမ်းမှာ ပေါ်နေပေမဲ့လည်း သင် လုပ်နိုင်တဲ့ကိစ္စတွေမဟုတ်ရင် သင့်အတွက် ဘယ်လိုအကျိုးအမြတ်မှ ထွက်ပေါ်လာမှာ မဟုတ်ပါဘူး။ အခွင့်အလမ်းနဲ့ သင့်ရဲ့အစွမ်းအစကို ချိန်ဆနိုင်ဖို့လိုပါတယ်။

အခွင့်အလမ်းတွေ၊ အခွင့်အရေးတွေကို ဘယ်လိုပုံ (ရှုပ်ပုံ)နဲ့ သရုပ် ဖော်တတ်သလဲဆိုရင် မျက်စိနှစ်ဖက်ကို အဝတ်စနဲ့ တင်းနေအောင် ပိတ်စည်းထားတဲ့ အတောင်ပါတဲ့ နတ်သားပုံနဲ့ ပုံဖော်ပြလေ့ရှိတယ်။ အခွင့်အရေးဆိုတာ ဘာကိုမှ မမြင်ရဘူးတဲ့။ ဆိုလိုတာက အခွင့်အရေး၊ အခွင့်အလမ်းဆိုတာ လူမရွေးဘူးတဲ့။ ဒါကြောင့် မျက်စိနှစ်ကွင်းကို မမြင်ရအောင် အဝတ်စနဲ့ပိတ်စည်းထားတာ။ ပြီးတော့ အခွင့်အရေး ဆိုတာ ဘယ်သူ့ကိုမှ မစောင့်ဘူးတဲ့။ သိပ်မြန်ဆိုပဲ၊ အတောင်တွေ တပ်ထားလို့ပေါ့။ မျက်စိလည် လမ်းမှားပြီး သင့်နား ရောက်လာတာပဲ ဖြစ်ဖြစ်၊ တခြားအသွင်တစ်မျိုးမျိုးပဲဖြစ်ဖြစ် သင့်အနား အခွင့်အရေးများ



ရောက်လာလို့ကတော့ မိအောင်သာဖမ်းလိုက်ပါ။ အခွင့်အရေးကောင်း တစ်ခုခုကို သင့်လက်ဝယ် ဆုပ်ကိုင်မိပြီဆိုရင်တော့ မူရင်းစာရေးသူ Peter Drucker ရဲ့ စကားအတိုင်းပြောရရင် "Knowing where one belongs can transform an ordinary person-hardworking and competent but otherwise mediocre-into an outstanding performer" တဲ့။ မြန်မာလိုကတော့ "အခွင့်အရေးကောင်းများ ရလိုက်လို့ ကတော့ သာမန်လူတစ်ယောက်ဟာ မိုးပျံအောင် တော်သွားနိုင်ပါသတဲ့" ကိုယ့်ကြံ့မှာ ကိုယ်ကိုယ်တိုင် ဖန်တီးချင်သပဆိုရင် သင် စိတ်ရှည်လိုက် ပါ။ အခွင့်အရေးကောင်းတွေ လာပါလိမ့်မယ်။

* * *



ဒါဆို ကျွန်တော် ဘာဆက်လုပ်ရမလဲ
What should I contribute?

သမိုင်းတစ်လျှောက်မှာ လူအများစုကြီးဟာ ဘာတစ်ခုကိုမှ ဂဗနဏ သိလိုစိတ်မရှိကြဘူး။ ရေကုန်ရေခန်း စူးစမ်းလေ့လာလိုစိတ်

မရှိကြဘူး။ နေသာသလို နေသွားကြရင်းနဲ့ ဘဝရဲ့ နိဂုံးချုပ်ချိန်ကိုသာ
 စောင့်နေကြတယ်။ လောကကြီးကို ဘယ်ရှုထောင့် ဘယ်ကဏ္ဍကနေ
 ဝင်ပြီး အလှဆင်ပေးလိုက်ရင် ကောင်းမလဲဆိုတာ တွေးကြသူ အလွန်
 နည်းပါးလွန်းလှတယ်။ နိစ္စဓူဝ အလုပ်ရဲ့ ဖိစီးမှုတွေအောက်မှာ ရုန်း
 ကန်နေကြရတယ်။ အလုပ်ရဲ့ ဆွဲရာကိုသာ တစိုက်မတ်မတ်လိုက်နေ
 ကြရတယ်။ မြေကို ထွန်ယက်စိုက်ပျိုးကြသူတွေဟာ မြေကိုထွန်ယက်
 စိုက်ပျိုးရင်း ဘဝကိုရှင်သန်ဖို့ ကြိုးစားနေခဲ့ကြရတယ်။ သားငါးရှာသူ
 တွေက သားငါးရှာကြရတယ်။ နှီးထိုး၊ တောင်း၊ ပလုံး ရက်ကြရတဲ့သူတွေ
 ကလည်း သူတို့အလုပ်နဲ့သူတို့ တခြား ဘာကိုမှမစဉ်းစားနိုင်ခဲ့ကြဘူး။
 ဒီလိုပဲ အိုးဖုတ်၊ အထည်ရက်သူတွေလည်း သူတို့ဘဝရဲ့ ပုံစံခွက်ထဲက
 ထွက်ပြီး တခြားပစ္စည်းတွေ တီထွင်လုပ်ဖို့ စိတ်ကူးခွင့်မရခဲ့ကြဘူး။

အဘိုးအဘွားက မိမိတို့ တတ်ကျွမ်းရာကို သားသမီးကတစ်ဆင့်
 မြေးတွေအထိရောက်အောင် လက်ဆင့်ကမ်းခဲ့ကြတယ်။ ဒီလိုနဲ့ ရာစု
 နှစ်ပေါင်းများစွာကို လူတွေဖြတ်သန်းခဲ့ကြတယ်။ ခေတ်တွေက နှေးခဲ့
 တယ်၊ ဒါပေမဲ့ အပြောင်းအလဲတွေကတော့ အများကြီးပါ။ ဒီအပြောင်း
 အလဲတွေကို တိုးတက်မှုလို့ သမိုင်းကခေါ်တယ်။ ဒီလိုနဲ့ လက်မှုပညာ
 တွေ ထွန်းကားလာတယ်။ နောက်တော့ လက်မှုကနေ စက်မှု၊ ကမ္ဘာကြီး
 ကပေးထားတဲ့ သယံဇာတတွေကို ထုတ်ယူသုံးစွဲတတ်လာတယ်။
 သဘာဝကို အတတ်ပညာပေါင်းပြီး လူသုံးကုန်ပစ္စည်းတွေ ဖန်တီးနိုင်
 လာတယ်။ သဘာဝအရင်းအမြစ်တွေကို ကုန်ကြမ်းလို သဘောထားပြီး
 တတ်သိပညာ၊ အတွေ့အကြုံ၊ ဗဟုသုတတွေနဲ့ပေါင်းစပ်ပြီး လူသုံးကုန်
 ပစ္စည်းတွေ ထုတ်လုပ်လာနိုင်တယ်။ ဧရာမ တိုးတက်မှုကြီးလို့ ပြောလို့ရပါ
 တယ်။ ဒီလိုနဲ့ လူတွေဟာ အဓိကမ္ဘာမြေကြီးက ချီးမြှင့်တဲ့ မြေပေါ်

မြေအောက်သယံဇာတတွေကို အတတ်ပညာနဲ့ ပေါင်းစပ်လိုက်ပြီး ယခင်ကထက် တိုးတက်တဲ့ လူ့လောကကြီးကို တည်ဆောက်လိုက်ကြတယ်။

ဒီလိုနဲ့ လူတွေဟာ အတတ်ပညာ၊ အသိပညာတွေနောက်ကို တကောက်ကောက်လိုက်ကြပြန်တယ်။ ကိုယ် ဘာလဲဆိုတာ မေ့ထားပြီး ဟိုအတတ်ပညာ၊ ဒီအတတ်ပညာ စတာတွေရဖို့ လုံးပန်းကြရပြန်တယ်။ ဒီလိုဖြစ်လာတာကိုပဲ ပညာခေတ် (Knowledge age) ထဲ ဝင်နေပြီလို့ အားတက်သရော အော်ကြပြန်ပါတယ်။ ပညာခေတ်ထဲမှာ အသိပညာ၊ အတတ်ပညာတွေ ရင်းနှီးလုပ်ကိုင်လာကြတဲ့သူတွေကို Knowledge Workers/ အသိဉာဏ်လုပ်သားတွေလို့ ကင်ပွန်းတပ်ကြပြန်တယ်။ ဒီအသိဉာဏ်လုပ်သားတွေဆိုတာလည်း စီးပွားရေးလောကကြီးထဲမှာ ကျင်လည်နေကြရသူတွေသာ ဖြစ်တယ်။ နိစ္စဓူဝ အလုပ်တက် (ဝင်)/ အလုပ်ဆင်း၊ ရုံးတက်ရုံးဆင်းဆိုတာမျိုးတွေနဲ့သာ အချိန်ကုန်နေကြရတာပါ။ သူတို့က မွေးဖွားလာတဲ့ မျိုးဆက်တွေဟာလည်း သူတို့လိုပါပဲ။ အသိပညာ၊ အတတ်ပညာတွေ အပတ်တကုတ် ကြိုးစားသင်ယူပြီး စီးပွားရေးအဆောက်အအုံကြီးတွေ (Organizations) ထဲမှာပဲ ကျင်လည်ကျက်စားရင်း ဘဝကို ကုန်လွန်စေခဲ့ကြတာပါ။ Knowledge Workers အသိဉာဏ်လုပ်သားများ ရပ်တည်ရှင်သန်နေဖို့ဆိုတာ Organizations ဆိုတဲ့ စီးပွားရေးအဆောက်အအုံကြီးတွေ လိုပါတယ်။ စီးပွားရေးအဆောက်အအုံကြီးဆိုတာ အရင်းအနှီးများစွာ စိုက်ထုတ်လုပ်ကိုင်မှု Capital Investment လိုပါတယ်။ Capital Investment ဆိုတဲ့ ငွေပင်ငွေရင်း စိုက်ထုတ်လုပ်ကိုင်မှုရဲ့ ယန္တရားကို Capitalism လို့ ခေါ်ပါတယ်။ မြန်မာလိုကတော့ အရင်းရှင်ဝါဒပေါ့။

ဒီလိုနဲ့ လူတွေ မသိသူရော၊ မတတ်သူရော၊ သိတဲ့တတ်တဲ့သူတွေ

ရော ဘဝရပ်တည်ဖို့အတွက် အရင်းရှင်ဝါဒက ဖန်တီးထားတဲ့ စီးပွားရေးအဆောက်အအုံကြီးတွေထဲမှာ ခြေကုပ်ရဖို့ ကြိုးစားနေကြတာပါပဲ။ ဒီနေရာမှာ Organizations ဆိုတဲ့ စီးပွားရေးအဆောက်အအုံကြီးထဲမှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလို့ခေါ်တဲ့ ကုမ္ပဏီတွေလည်း ပါပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ Organizations တွေဖြစ်ဖို့ကတော့ ကုမ္ပဏီတွေလောက်နဲ့ မရပါဘူး။ Corporations လို့ခေါ်တဲ့ လုပ်ငန်းစုကြီးတွေ ပါဝင်ရပါတယ်။ Corporations ကြီးတွေဟာ အပ်ကနေ အာကာသယာဉ်အထိ ထုတ်လုပ်ပါတယ်။ ဝါကို ခေတ်မီလယ်ထွန်စက်ကြီးတွေနဲ့ ထွန်ယက် စိုက်ပျိုးပြီး ချည်စက်၊ အထည်ရက်စက်ရုံ၊ အထည်ချုပ်စက်ရုံကနေ ကမ္ဘာ့အဆင့် ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးရေးတွေအထိ လုပ်ကိုင်ပါတယ်။ ဒါကိုပဲ Corporate Society လို့ ခေါ်တယ်။ Corporate Society ရဲ့အနက်နဲ့ အနှစ်သာရကတော့ ဟိုးအထက်မှာရှိတဲ့ ရှယ်ယာပါတနာ Share partners (ငွေရင်းစိုက်ထားတဲ့ သူဌေးကြီးတွေ)ကနေပြီး အောက်ခြေမှာရှိတဲ့ သန့်ရှင်းရေးသမား၊ ဂိတ်စောင့်အထိ တစုတစည်းတည်း ကျရာတာဝန် ကျေပွန်ကြရမယ်၊ အကျိုးအမြတ်ကိုလည်း သင့်တင့်လျောက်ပတ်စွာ ခံစားကြရမယ်ဆိုတဲ့မူပေါ့။ ဒီလို လူတွေဟာ အသိပညာ၊ အတတ်ပညာ မြင့်မြင့်မားမား သင်ယူတတ်မြောက်ထားပြီး ဘဝအတွက် ခိုင်မာတဲ့ ခြေကုပ်ရထားသူတွေဟာ သူတို့ကိုယ်သူတို့ Organization men တွေလို့ ဂုဏ်ယူပြီးခေါ်တတ်တယ်။

ဒီနေရာမှာ စာဖတ်သူ သင့်ကို သတိတစ်ခုတော့ ပေးချင်တယ်။ ဒီစာတမ်းရေးတဲ့ Peter F. Drucker ဟာ သင့်ကို အထက်တန်းကျတဲ့ အတွေးအခေါ်ပညာရပ်တွေ၊ အသိပညာတွေ၊ အတတ်ပညာတွေအပတ်တကုတ် သင်ယူပြီး Corporate Society ထဲမှာ နေရာကောင်းတစ်နေရာ၊ ရာထူးကောင်းကောင်း တစ်နေရာရယူထားပြီး Organization man

တစ်ယောက်ဖြစ်လာအောင် အားပေးနေတာ မဟုတ်ဘူး။ Drucker က သင့်ကို ကိုယ့်ကြံ့ခွာကို ကိုယ်ကိုယ်တိုင် ဖန်တီးနိုင်ဖို့ ဘာတွေ သိသင့်၊ ဘာတွေလုပ်သင့်တယ်ဆိုတာတွေကို ပြောနေတာပါ။

၂၀ ရာစု ထက်ဝက်ကျိုးလာတဲ့အချိန် ၁၉၆၀ ပြည့်လွန်နှစ်တွေကို ညွှန်းတာပါ။ ၁၉၆၀ ကျော်နှစ်တွေရောက်လာတော့ အဲဒီခေတ်ရဲ့ မျိုးဆက်သစ် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးတွေဟာ ကျွန်တော်၊ ကျွန်မတို့ကို သင့်တော်တဲ့အလုပ်တစ်ခုပေးပါလို့ ပြောတဲ့အကျင့်တွေ မရှိတော့ပါဘူး။ တစ်ချိန်က လူငယ်တွေဟာ သူတို့ရဲ့ နုပျိုနေတဲ့ဘဝတစ်လျှောက်လုံး ပညာမျိုးစုံကို အပတ်တကုတ် ကြိုးစားသင်ယူခဲ့ပြီ။ ပညာစုံလို့ လူလောကကြီးထဲ ခြေစုံပစ်ဝင်မယ်လို့ကြိုတဲ့အခါ Corporations ကြီးတွေရဲ့လက်အောက်ခံဖြစ်တဲ့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေ၊ ကုမ္ပဏီတွေ၊ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံစတာတွေမှာရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းရေးရာဌာန (Personnel department/ HR Human Resources Department) တွေရဲ့ ဩဇာကို မလွန်ဆန်နိုင်ဘဲ ရရာအလုပ်ကို ဝင်လုပ်ကြရင်း ကိုယ် ဘာလဲဆိုတာ မသိတော့ဘဲ Organization man/ woman ဘဝကိုပဲ တစ်သက်လုံး ခံယူသွားကြရတယ်။*

ဒီနေ့ခေတ်လူငယ်တွေကတော့ ဘာသာရပ်တစ်ခုခု သို့ တစ်ခု

* Turning Goals in to results (The power of Catalytic Mechanism) by Jim Collins ရဲ့စာအုပ်မှာ ဒီနေ့ခေတ် Harvard တက္ကသိုလ်ထွက် လူငယ်တွေဟာ ထိပ်တန်းကော်ပိုရေးရှင်းကြီးတွေမှာ ဝင်လုပ်ဖို့ထက် သူတို့ကိုယ်တိုင် ထိပ်တန်းကော်ပိုရေးရှင်းကြီးတွေထက်သာတဲ့ လုပ်ငန်းကြီးတွေတည်ထောင်ဖို့ စိတ်ကူးတွေရှိနေကြပါတယ်လို့ဆိုတယ်။ ပညာသင်တာ သူတစ်ပါးကျွန်ခံဖို့မဟုတ်ဘူး။ ကိုယ့်ကြံ့ခွာကိုယ်ဖန်တီးနိုင်တဲ့သခင်တွေဖြစ်ဖို့ဆိုတဲ့ စိတ်ထားတွေကို ယနေ့ခေတ်လူငယ်တွေမှာ တွေ့နေကြောင်း ဖော်ပြထားပါတယ်။)

ထက်ပိုတဲ့ ဘာသာရပ်တွေမှာ ထူးချွန်အောင် သင်ယူကြတယ်။ ပြီးရင် ဘွဲ့လက်မှတ်ကိုင်ပြီး ကျွန်တော်/ကျွန်မတို့ကို အလုပ်တစ်ခုပေးပါလို့ ညှိုးငယ်တဲ့ မျက်နှာထားနဲ့ အလုပ်လိုက်မလျှောက်ချင်ကြတော့ဘူး။ ပညာတတ်ရင် ငါတတ်တဲ့ပညာနဲ့ ငါ ဘာကိုရအောင်လုပ်မလဲဆိုတာ တွေ သူတို့ခေါင်းထဲမှာ အချိန်ပြည့်ရှိနေတယ်။ ထိပ်တန်းတက္ကသိုလ်ကြီး တွေ၊ Oxford လို့ တက္ကသိုလ်၊ Harvard Business School လို့ စီးပွားရေးကောလိပ်ကျောင်းက ဘွဲ့ယူထားတဲ့သူတွေဆိုရင် Corporation ကြီးတွေက လိုက်အဆက်အသွယ်လုပ်ပြီးတော့ သူတို့ရဲ့ Corporation/Company တွေမှာ ဝင်လုပ်ဖို့ ကမ်းလှမ်းကြတယ်။ ဘွဲ့ရတွေဘက်က ပညာရေးကြွေးတွေတင်နေလို့သာ ၅ နှစ်တန်သည်၊ ၆ နှစ်တန်သည်၊ အလွန်ဆုံး ၁၀ နှစ်ပေါ့။ ဝင်လုပ်ပြီး ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်းတည်ထောင်ပြီး တစ်နေ့ ကိုယ်ပိုင် Corporation ကြီး တည်ထောင်မယ်၊ လုပ်ငန်းတူ ပြိုင်ဘက် Corporations ကို အပြတ်ဖြိုပစ်မယ်ဆိုတဲ့ ပညာမာန်၊ စီးပွားရေးမာန်တွေ ရှိကြတယ်။ သည်လိုမာန်မျိုး၊ ဒီလို ပညာမာန်မျိုးတွေဟာ အလွန်ကို အားပေးအားမြှောက်သင့်တဲ့ မာန်တွေ၊ မာနတွေပါ။ ဒါပေမဲ့ သင် သွားအားပေးလိုက်ပါနဲ့။ “ငါလုပ်မယ်” ဆိုတိုင်း “လုပ်ပါ” လို့ သွားအားပေးလိုက်လို့ မဖြစ်ဘူး။ သင် သူတို့ကို သတိပေးရမှာ၊ ပြောရမှာက “မင်းတို့မှာ ဘယ်လိုအစွမ်းအစတွေ ရှိသလဲ” “မင်းတို့ ဘာကို အမှန်တကယ်လုပ်နိုင်သလဲ” “မင်းတို့ လုပ်မရတာတွေကိုရော သိပါရဲ့လား” တကယ်လို့ သင်ဟာ သူတို့နေရာမှာ ရှိနေတယ်ဆိုရင် လည်း သင့်ကိုယ်သင် ပြန်မေးပါ။ “ငါ ဘာလုပ်နိုင်သလဲ၊ ငါ ဘာကို မလုပ်နိုင်ဘူးလဲ” ဘယ်လိုနည်းလမ်းတွေနဲ့ ငါ လုပ်ချင်တာရအောင် လုပ်နိုင်မလဲ၊ ငါလုပ်ချင်တာတွေကရော လုပ်သင့် လုပ်ထိုက်တာမှ ဟုတ်ရဲ့လား။ (သင့်ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာနဲ့ သင့်သီလကို သင်ကိုယ်တိုင်

ပြန်ဆန်းစစ်ကြည့်ခိုင်းတာပါ။ သင်မလုပ် နိုင်တာတွေ ရှိနေသေးတယ်။ သင် လုပ်ချင်တာတွေ မဖြစ်နိုင်သေးဘူး၊ ဘယ်လိုလုပ်ရမယ်ဆိုတာ မသိသေးဘူးဆိုရင်တော့ သင် စိတ်ရှည်လိုက်ပါ။ စိတ်ဆန္ဒစောမနေပါနဲ့။ ဥပမာလေးတစ်ခု ပြောပြပါဦးမယ်။

ပုဂ္ဂလိကပိုင်ဆေးရုံကြီးတစ်ခုကို ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနက အသစ်ခန့်ထားလိုက်တဲ့ အုပ်ချုပ်ရေးအရာရှိကို အုပ်ချုပ်ရေးဘုတ်အဖွဲ့က တာဝန်စတင်ထမ်းဆောင်ခိုင်းလိုက်တယ်။ ဆေးရုံကြီးက သက်တမ်း နှစ်သုံးဆယ်ကျော်ပြီ၊ ဂုဏ်သတင်းကလည်းမွှေးဆဲ၊ အုပ်ချုပ်ရေးအရာရှိက အသာလေး အလိုက်သင့် အုပ်ချုပ်သွားရုံပဲ။ ဒါပေမဲ့ အုပ်ချုပ်ရေးအရာရှိသစ်က လောကကို အလှဆင်ချင်သူ။ တာဝန်ကျေချင်သူ။ ဒါကြောင့် သူ ဘာလုပ်နိုင်သလဲ စဉ်းစားတယ်။ လုပ်နိုင် မလုပ်နိုင် အလေးအနက် စဉ်းစားတယ်။ လုပ်သင့် မလုပ်သင့်လည်း စဉ်းစားတယ်။ နည်းလမ်းလည်း ရှာတယ်။ ထွက်ပေါ်လာမယ့် အကျိုးအပြစ် (သူ့သီလပိုင်း)ကိုလည်း အလေးအနက်ထားပြီး စဉ်းစားတယ်။ ဆေးရုံတစ်ရုံလုံးလည်း အနံ့သွားပြီးပြီ။ သက်ဆိုင်ရာဌာနက လူတွေနဲ့လည်းတွေ့ပြီးပြီ။ နေရာတိုင်း၊ ဝန်ထမ်းတိုင်း အားလုံးကောင်းတယ်။ ဒါဆို ဘာလိုသေးသလဲ။ လိုတာတော့ မလိုဘူး။ လုပ်မယ်ဆိုရင် လုပ်စရာတွေအများကြီးပေါ့။ ဒါနဲ့ အုပ်ချုပ်ရေးအရာရှိအသစ်က ဆေးရုံရဲ့အရေးပေါ်ဌာနကို သူ ခေါင်းထဲ ထည့်လိုက်တယ်။ အရေးပေါ်ဌာနက အလွန်ကျယ်တဲ့ခန်းမကြီး။ တစ်ဖက်နဲ့တစ်ဖက် ဥဒဟိုမြင်ရတယ်။ ဆရာဝန်တွေ၊ သူနာပြုတွေ၊ ဆေးရုံဝန်ထမ်းတွေ၊ ဆေးရုံကိုလာတဲ့ လူနာမျိုးစုံတွေ၊ အဖော်ပါလာတဲ့ အသိမိတ်ဆွေ၊ မိဘဆွေမျိုးတွေ၊ တခြားနေရာတွေထက်စာရင် ဘာမှ သတ်သတ်ခတ်ခတ် မရှိလှဘူး။ ဌာနကိုယ်၌က အရေးပေါ်ဌာနလေ။ လူတွေ တရုန်းရုန်း ဟိုသွားသည်သွား ဘာလုပ်လို့ရမလဲ။ ဒီအတိုင်းပဲထား၊ တစ်ခုပဲထပ်တိုးလိုက်။

ဆေးရုံမှာရောက်လာတဲ့ လူနာမှန်သမျှ စက္ကန့် ၆၀ (၁ မိနစ်)အတွင်း ကျွမ်းကျင်သူနာပြု အနည်းဆုံးတစ်ယောက်ရဲ့ ရှေးဦးပြုစုကုသမှုရပါစေ။ တရားဝင်ညွှန်ကြားချက် ထုတ်လိုက်တာပါ။ ၁၂ လအတွင်းမှာ ခုပြောနေတဲ့ အုပ်ချုပ်ရေးအရာရှိ ရောက်သွားတဲ့ ဆေးရုံရဲ့အရေးပေါ်ဌာနဟာ အမေရိကန်နိုင်ငံမှာရှိတဲ့ ဆေးရုံတိုင်းရဲ့ စံနမူနာအဖြစ်သတ်မှတ်ပြီး ဆေးရုံတိုင်း ဒီစံနမူနာအတိုင်း လိုက်လုပ်လာကြတယ်။ ၂ နှစ်ပြည့်သွားတဲ့ ဒီဆေးရုံမှာ အပြောင်းအလဲတွေ အများကြီး ပေါ်လာတယ်။ ဒီဆေးရုံကြီးရဲ့ကောင်းသတင်းလည်း အရင်ကထက် ပိုသင်းသွားတယ်။

သင့်ကို ပြောချင်တာက သင်မလုပ်နိုင်တာတွေ အများကြီးရှိသလို သင်လုပ်နိုင်တာတွေလည်း အများကြီးရှိပါတယ်။ ကုန်ကြမ်းကို ကုန်ချောလုပ်တာမှ အလုပ်မဟုတ်ပါဘူး။ ရွှံ့ကို လောက်စာလုံးလုပ်တာက အစ သံ၊ သတ္တုတွေ မြေအောက်ကထုတ်ပြီး အကာသယာဉ်ကြီး တည်ဆောက်နိုင်မှ အလုပ်မဟုတ်ပါဘူး။ ဂုဏ်ထူးဆောင်တက္ကသိုလ်ကြီးတွေမှာ ဝိဇ္ဇာ၊ သိပ္ပံ၊ မဟာဘွဲ့၊ ပါရဂူဘွဲ့ကြီးတွေယူပြီးမှ ကိုယ့်ကြမ္မာကိုယ်ဖန်တီးခွင့်ရမှာ မဟုတ်ပါဘူး။ သင် အရှေ့နေထွက်ရာအရပ်ကို မျက်နှာမူလိုက်ပါ။ ကိုယ်ကို မတ်နေအောင်ရပ်ပြီး ရင်ကော့လိုက်ပါ။ လေကို ဝအောင်ရှူပြီး ငါ လုပ်နိုင်တာတွေ အများကြီးရှိတယ်ဆိုတာ သင့်ကိုယ်သင် ပြန်ပြောလိုက်ပါ။ သင့်ရဲ့မွေးရာပါ အရည်အချင်းတွေဟာ သင် တစ်ခုခုကိုလုပ်နိုင်ဖို့အတွက် လိုအပ်တဲ့စွမ်းအားတွေပါ။ တစ်ချက်ကတော့ သင် သိထားရမှာပေါ့။ ငါ့ရဲ့အစွမ်းအစတွေက ဘာတွေလဲ၊ ငါမလုပ်နိုင်တာတွေက ဘာတွေလဲ၊ ငါလုပ်နိုင်တာက ဘာတွေလဲ။ လေ့လာမှုတစ်ခုက ဘာပြောသလဲဆိုတော့ တစ်ခုခုကို စတင်လုပ်ပြီဆိုရင် အချိန်ကာလတစ်ခုအထိတော့ စိတ်ရှည်ရတယ်တဲ့။ အဲဒီအချိန်ကာလဆိုတာဟာလည်း ၁၈ လထက် မပိုပါဘူးတဲ့။ ယုံယုံကြည်ကြည်

နဲ့ စိတ်ရှည်လက်ရှည်လုပ်ရင် ၁၈ လဆိုတဲ့ ကာလတစ်ခုအတွင်းမှာ သင့်ရဲ့ မျှော်မှန်းချက်တွေ ပြည့်လာနိုင်ပါတယ်တဲ့။ ကိုယ့်ကြံ့ခိုင်မှုကို ကိုယ်ဖန်တီးဖို့ဆိုတာ ခက်တဲ့ကိစ္စ မဟုတ်ပါဘူး။ အဲ... စိတ်ကလေး တော့ နည်းနည်းရှည်ဖို့လိုပါတယ်။

အရေးကြီးတာက သင်လုပ်ချင်တာ၊ ဖြစ်ချင်တာဟာ သူ့အိုးနဲ့ သူ့ဆန် တန်ရုံရှိရမယ်။ အလှမ်းကျယ်ပြီး အလယ်လပ်သွားလို့မဖြစ် ဘူး။ တစ်နိုင်တစ်ပိုင်၊ ခြေနိုင်လက်နိုင်ဆိုရင်...။ ခဲဖျက်ပေါ်လာတာ လူတွေ မှားတတ်လို့ပါ။ သင် မှားသွားရင် စိတ်မပျက်ပါနဲ့။ မဖြစ်သာရင် ရပ်ပါ။ ဇွတ်မတိုးပါနဲ့။ ကိုယ့်ကြံ့ခိုင်မှု ကိုယ်ဖန်တီးတယ်ဆိုတာ တစ်လမ်း သွား မဟုတ်ပါဘူး။ သင့်ရှေ့မှာ အခွင့်အလမ်းတွေ အများကြီးပါ။

* * *



သင့်ဘေးမှာလည်း သင့်လိုလူတွေ အများကြီးပါ
Responsibility for relationships

လူ့လောကကြီးထဲမှာ လူတချို့ဟာ သီးခြားနေထိုင် သွားလာ တတ်ကြတယ်။ ဒီလိုလူတွေဟာ အလုပ်ကိုလည်း သီးခြား လုပ်ကိုင်

တတ်ကြတယ်။ ဒီလိုလူမျိုးတွေထဲမှာ အနုပညာရှင်၊ ပန်းချီ၊ ပန်းပု ပညာရှင်တွေ၊ သိပ္ပံပညာရှင်တွေ။ တချို့ကျတော့ လူခင်တယ်၊ လူစု လူဝေးနဲ့နေချင်တယ်။ ဒီနေရာမှာ သိထားသင့်တာတစ်ခုက ပင်ကို စရိုက်ကြောင့် သီးခြားလုပ်ကိုင်ရမယ့်အလုပ် ရွေးလုပ်ကြတာရှိသလို ပင်ကိုစရိုက်က လူခင်တယ်၊ လူတွေနဲ့နေချင်တယ်၊ အပေါင်းအဖော် မင်တယ်၊ ဒါပေမဲ့ အလုပ်က တစ်ကိုယ်တော်လုပ်ရတဲ့အလုပ်။ ဥပမာ စက်ချုပ်ရတယ်၊ ဝတ္ထုရေးတယ်၊ ပန်းချီဆွဲရတယ်။ အားကစားဆိုလည်း အသင်းနဲ့မဟုတ်ဘဲ တစ်ယောက်ချင်း ယှဉ်ပြိုင်ကစားရတဲ့ လက်ဝှေ့၊ နပန်း၊ ကြက်တောင်၊ ပြေးခုန်ပစ်၊ ရေကူး စတာတွေ။ ဒါပေမဲ့ ဒီလူတွေ မှာ အသင်းအပင်းစိတ်ဓာတ်၊ အသိုင်းအဝိုင်းနဲ့နေချင် လုပ်ချင်ကိုင်ချင် တဲ့ စိတ်တွေရှိကြတယ်။ လိုရင်းက ကိုယ့်ကြမ္မာကိုယ် ဖန်တီးတယ်ဆို တာ ကိုယ်က လုပ်ယူရမယ့်ကိစ္စသာ ဖြစ်တယ်။ ဒါပေမဲ့ တစ်ခါတစ်ရံ ကိုယ်တစ်ယောက်တည်းနဲ့ မပြီးဘူး၊ လုပ်လို့မရဘူး။ အများထဲမှာ ကိုယ့်ကြမ္မာကိုယ် ဖန်တီးယူရတယ်။ လူ့အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်းမှာနေ ထိုင်ပြီး ကိုယ့်ကြမ္မာကိုယ် ဖန်တီးယူရမယ်ဆိုရင်တော့ အရေးကြီးတဲ့ အချက်နှစ်ချက်ကို သိထားဖို့လိုပါတယ်။ နှစ်ချက်တည်းပါ။ ပထမ အချက်ကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ရှင်းပြရမှာမို့ သင် ဒုတိယအချက်ကို ချက်ချင်း မသိချင်ပါနဲ့ဦး။

ပထမအချက်ကတော့ သင့်ဘေး၊ သင့်နားရှိနေကြသူတွေ၊ သင့် ရဲ့ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတွင်းမှာ ရှိနေကြသူတွေဟာ သင့်လိုပဲ သူတို့ရဲ့ ကြမ္မာကို အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် ဖန်တီးချင်ကြသူတွေဖြစ်တယ်ဆိုတဲ့ အချက်ပါ။ ဒါ ပထမအချက်ပါ။ ဆက်ပါဦးမယ်၊ လူတွေမှာ ဘဝရဲ့ မျှော်လင့်ချက်တွေ ရှိကြပါတယ်။ ရောက်လိုတဲ့ပန်းတိုင်တွေ၊ ပြည့်သွား လိုတဲ့ ဆန္ဒတွေ၊ လက်တွေ့ဖြစ်လာစေချင်တဲ့ အိပ်မက်တွေ။ ပြီး သူတို့

ရဲ့ တန်ဖိုးထားမှုတွေ၊ သူတို့ရဲ့ သိက္ခာတွေ၊ သူတို့ရဲ့ သီလတွေ၊ ဒါတွေ ပေါ်မှာ အလေးအမြတ်ထားပြီး ဘဝမှာ ရှင်သန်နေကြတာပါ။ သင်လည်း သူတို့လိုပါပဲ။ သူတို့လည်း သင့်လိုပါပဲ။ တစ်ခါတစ်ရံမှာ ကိုယ့်ဆန္ဒ၊ ကိုယ့်အစွမ်းအစ မသိတာမျိုးတွေ ရှိကြပါတယ်။ သင် ဒီလိုလူတွေနဲ့ ပေါင်းသင်းနေထိုင်ရင်း လုပ်ကိုင်စားသောက်သွားရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ သင့်မှာ အားသာချက်၊ အားနည်းချက်တွေရှိသလို သင့်ပတ်ဝန်းကျင်ရှိ လူတွေမှာလည်း အားသာချက်၊ အားနည်းချက်တွေ ရှိနေပါတယ်။ သင်ဟာ သင့်ရဲ့ ကြမ္မာကို အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် ဖန်တီးနေသလို သင့်ပတ်ဝန်းကျင်မှာရှိနေကြသူတွေဟာလည်း သူတို့ကြမ္မာကို အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် ဖန်တီးနေကြတယ်ဆိုတာ သင် သတိထားမိဖို့ လိုပါတယ်။

ပတ်ဝန်းကျင်မှာရှိနေတဲ့လူတွေအကြောင်း သိဖို့လိုတယ်ဆိုတာ အပြောလွယ်သလောက် လက်တွေ့မှာ လူတွေအကြောင်းသိဖို့ဆိုတာ လွယ်တဲ့ကိစ္စ မဟုတ်ပါဘူး။ လူအများစုဟာ ကိုယ်နဲ့အနီးဆုံး ပတ်ဝန်းကျင်မှာရှိနေတဲ့ ကိုယ့်ရဲ့မိဘ၊ ညီအစ်ကိုမောင်နှမတွေ၊ ကိုယ်က အိမ်ထောင်ဦးစီးဖြစ်နေရင်လည်း ကိုယ့်ဖနီး၊ ကိုယ့်ခင်ပွန်း၊ ကိုယ့်သား၊ ကိုယ့်သမီးတွေအကြောင်း ကောင်းကောင်းမသိကြပါဘူး။ တစ်ဖက်သားရဲ့ စိတ်ကိုသိဖို့က ခက်လွန်းပါတယ်။ အတူနေမိသားစုပေါ်မှာ သိတယ်ဆိုတာ အနေကြာလို့သိတာပါ။ ဒါပေမဲ့ အပေါ်ယံအသိပါ။ အတွင်းနက်နက်အထိ မသိပါဘူး။ ဒီလိုပါပဲ။ သင့်မိတ်ဆွေအပေါင်းအသင်းတွေအကြောင်း သင် အကုန်မသိပါဘူး၊ သင့်ကျောင်းနေဖက်တွေအကြောင်း သင် နှိုက်နှိုက်ချွတ်ချွတ် မသိပါဘူး။ သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေ၊ သင့်အထက်က ဆရာသမား၊ အရာရှိ၊ သင့်အောက်က ဝန်ထမ်း၊ အလုပ်သမားတွေအကြောင်း သင် ချေး၊ သေး၊ အူမကစပြီး အကုန်မသိပါဘူး။

လူတွေဟာ သူတို့ရဲ့အတ္တကို ဗဟိုပြုပြီး အသက်ရှင်သန်နေကြတာပါ။ လူတွေမှာ ဘဝရည်မှန်းချက်တွေ ကိုယ်စီရှိကြပါတယ်။ ဒီဘဝရည်မှန်းချက်တွေပြည့်ဖို့ ကြိုးစားနေကြပါတယ်။ လူတွေမှာ ဘဝရဲ့ပန်းတိုင်တွေ ရှိကြပါတယ်။ ဒီပန်းတိုင်တွေဆီ အရောက်လှမ်းနိုင်ဖို့ ကြိုးစားနေကြပါတယ်။

လူတိုင်းလူတိုင်း အိပ်မက်ကိုယ်စီရှိကြတယ်။ ဒီအိပ်မက်ကို လက်တွေ့ဘဝမှာ အကောင်အထည်ပေါ်ဖို့ ကြိုးစားနေပါတယ်။ လူတွေဟာ ကိုယ်ကျိုးအတ္တနဲ့ယှဉ်လာရင် တစ်ဖက်သားပေါ် ညှာတာမှု၊ သနားမှု၊ ကိုယ်ချင်းစာနာမှုတွေ ယုတ်လျော့သွားတတ်ပါတယ်။ မိသားစုထဲမှာ 'သွေးသား'ဆိုတဲ့အသိနဲ့ ထိန်းညှိပြီး နေကြရတာပါ။ မိတ်ဆွေ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်၊ အိမ်နီးချင်း ကျောင်းသွားဖော်ဆိုတာတွေဟာလည်း တစ်ဦးပေါ်တစ်ဦး သိကျွမ်းခင်မင်မှုဆိုတဲ့ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အခြေအနေတွေနဲ့ သူတို့ရဲ့အတ္တကို ထိန်းကျောင်းပေါင်းသင်း နေထိုင်ကြရတာပါ။ သင်လည်း သူတို့လိုပါ၊ သူတို့ဟာလည်း သင့်လိုပါပဲ။ ဒီကြားထဲမှာပဲ သင်အဆင်ပြေသလို ပြုမူပြောဆို၊ လုပ်ကိုင်ရင်း သင့်ကြမ္မာ သင်ဖန်တီးနိုင်အောင် ကြိုးစားရမှာပါ။ တစ်ပြိုင်တည်းမှာပဲ သင့်ပတ်ဝန်းကျင်ရှိ လူတွေရဲ့ သူတို့ကြမ္မာသူတို့ ဖန်တီးခွင့်ကိုလည်း ပိတ်ပင်တားဆီးတာ၊ ဟန့်တားနှောင့်ယှက်တာမျိုး မလုပ်မိဖို့ အရေးကြီးပါတယ်။ ဒါ လူမှုကျင့်ဝတ်ပါ။

လူ့ကျင့်ဝတ်ကို နားလည်သဘောပေါက်မယ်၊ လိုက်နာမယ်ဆိုရင် သင်ဟာ လူ့လောကကြီးထဲမှာ အဆင်ပြေပြေနေလို့ ရသွားပါပြီ။ ကိုယ်ဘယ်နေရာမှာရှိတယ်ဆိုတာ သိထားဖို့လည်း လိုပါသေးတယ်။ လူ့အသိုင်းအဝိုင်းမှာ အဆင့်သတ်မှတ်ချက်တွေ အများကြီးရှိပါတယ်။ အသက်ကြောင့် အဆင့်ခွဲပါတယ်၊ ဝါသနာကြောင့် အဆင့်ခွဲပါတယ်၊ ပညာကြောင့် အဆင့်ခွဲပါတယ်၊ ဥစ္စာဓနပေါ်မူတည်ပြီး အဆင့်ခွဲပါ

တယ်။ မျိုးရိုးဇာတိနောက်ခံပေါ် မူတည်ပြီး အဆင့်ခွဲပါတယ်။ ရာထူးပေါ်မူတည်ပြီး အဆင့်ခွဲပါတယ်။ အဆင့်ခွဲစရာအကြောင်းပေါင်း ထောင်သောင်းမက ရှိပါတယ်။ အရေးကြီးတာက သင် ဘယ်အဆင့်လဲဆိုတာ သိဖို့ပါ။ Social Status လို့ခေါ်တဲ့ လူမှုအဆင့်ဆိုတာ မတူဘူး၊ ကွဲပြားခြားနားမှုရှိတယ်ဆိုတာသာ သိထားဖို့ အဓိကပါ။ ဘယ်အဆင့်က မြင့်တယ်၊ ဘယ်အဆင့်က နိမ့်တယ်လို့ ပြောလို့မရပါဘူး။ သတ်မှတ်လို့ မရပါဘူး။

သာမန်မျိုးရိုးက ပေါက်ဖွားလာသူတစ်ယောက်ဟာ ပညာဘက်မှာ ထူးထူးချွန်ချွန် ရှိပြီး တက္ကသိုလ်ရဲ့ ပါမောက္ခချုပ်ကြီး ဖြစ်လာနိုင်သလို ပညာတတ်မျိုးရိုးက ဆင်းသက်လာသူတစ်ယောက်ဟာ မထင်မရှားဘဝ ရောက်ချင်လည်း ရောက်နေနိုင်ပါတယ်။ သားစဉ်မြေးဆက် ချမ်းသာပြီး ပညာရေးမှာ လည်းထိပ်၊ ရာထူးရာခံကြီးကြီး ရယူထားနိုင်တဲ့ လူတွေလည်း အများကြီးရှိပါတယ်။ ဓနဥစ္စာရှာတဲ့ဘက်မှာ ဇွဲသန်သလောက် ထွန်းပေါက်တဲ့သူတွေဟာလည်း ကျောင်းပညာမှာ ဟုတ်တိပတ်တိ မရှိကြသူတွေလည်း ဒီလောကကြီးထဲမှာ ရှိနေပါတယ်။ Social Status ဆိုတဲ့ လူမှုအဆင့်အတန်းကို ကွဲပြားခြားနားတယ်ဆိုတဲ့အမြင်နဲ့သာ သင် ကြည့်နိုင်အောင် ကြိုးစားပါ။ ဘယ်အဆင့်အတန်းက မြင့်တယ်၊ ဘယ်အဆင့်အတန်းကတော့ နိမ့်တယ်ဆိုတာမျိုး သင့်ခေါင်းထဲ မဝင်ပါစေနဲ့။ သင့်အနီးအနားမှာရှိနေတဲ့ သင်နှင့် အသက်မတိမ်းမယိမ်း၊ ရာထူးတူ၊ ပညာအရည်အချင်းတူတဲ့ သင့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေကို အတူတူပါပဲလို့ တထစ်ချသတ်မှတ်လို့မရပါဘူး။ သူတို့ရဲ့ မျိုးရိုးအစဉ် အလာ၊ မိသားစု ပိုင်ဆိုင်ထားတဲ့ ဓနအင်အား၊ ဆွေမျိုးအသိုင်းအဝိုင်းရဲ့ အရှိန်အဝါ တခြားကိန်းရှင်တွေ ရှိပါသေးတယ်။ ဒါကြောင့် သင် လူတစ်ယောက်ရဲ့ အကြောင်းကို အတွင်းနှိုက်သိဖို့ဆိုတာ လွယ်ကူတဲ့ကိစ္စတစ်ခု မဟုတ်ပါ။

ဘူး။ သင် သိသမျှအချက်တွေပေါ်မှာ မူတည်ပြီး သင် သူတို့နဲ့နှိုင်းယှဉ်ဖို့ မကြိုးစားပါနဲ့။ မတူဘူးဆိုတဲ့အသိရှိဖို့ပါပဲ။ သင်က မြင့်နေတယ်ထင်ရင် တစ်ဖက်သားကို မောက်မောက်မာမာ မဆက်ဆံမိဖို့ လိုပါတယ်။ သင်က နိမ့်နေတယ်လို့ခံစားရရင် သိမ်ငယ်တဲ့စိတ်ထား (Inferiority Complex) တွေ ဝင်မလာဖို့ အရေးကြီးပါတယ်။ သင်ဟာ ကိုယ့်ကြမ္မာကိုယ်ဖန်တီးလို့ သူဖြစ်ရင် ဘယ်တော့မှ သိမ်ငယ်စိတ်ထား ဝင်မလာပါစေနဲ့။

သင့်ထက် ရာထူးကြီးသူဆိုရင် သင်က လေးစားရမှာပါ။ နည်းလမ်းတကျ ခိုင်းလာရင်၊ သင့်ဘက်က လုပ်ပေးရမယ့်တာဝန်ရှိပါတယ်။ တာဝန်ပေးလာရင် တာဝန်ကျေအောင် လုပ်ရပါမယ်။ သင် အထက်က အရာရှိရဲ့ အတွင်းစိတ်တွေ သင် အကုန် အတိအကျသိနိုင်မှာမဟုတ်သလို သိထားဖို့လည်း မလိုပါဘူး။ သင့်အထက်ကအရာရှိ အိမ်ထောင်ရှိ မရှိ၊ သားသမီးရှိ မရှိ၊ ပညာအရည်အချင်း၊ မျိုးရိုးအဆက်အသွယ် ဒါတွေ သင် အလိုအလျောက် သိလာရမယ့်အချက်တွေပါ။ ဒါထက်ပိုပြီး သင့်ဆရာသမားရဲ့ အတွင်းစိတ်ကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ လုပ်ကြည့်နေစရာ မလိုပါဘူး။ နည်းလမ်းတကျ တာဝန်ပေးလာရင် သင့်အနေနဲ့ ပေးတဲ့တာဝန်ကို ကျေပွန်စွာ ထမ်းဆောင်ရမှာဖြစ်ပါတယ်။ သင့်အထက်က လူဟာလည်း သူ့ရဲ့ကြမ္မာကို အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် ဖန်တီးနေသူ ဖြစ်တယ်ဆိုတာကို သင် လက်ခံနိုင်ရပါမယ်။ သင့်အထက်အရာရှိဟာ သဘာဝကျကျ နေထိုင်တတ်သူတစ်ဦးဆိုရင် သူ့ဘဝကိုသူ ကောင်းသည်ထက်ကောင်းအောင် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေသူတစ်ဦးလို့ သင် မြင်ပါ။

သင့်အထက်အရာရှိကြီးဟာ သူ့ကြမ္မာကို အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် ဖန်တီးရာမှာ သူတစ်ဦးတည်း ဖန်တီးလို့မရပါဘူး။ သင့်လို လူတွေနဲ့

အတူတွဲပြီး ဖန်တီးယူရတာဖြစ်ပါတယ်။ သင်ကလည်း သင့်ရဲ့ ကြမ္မာကို အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် သင့်အထက်ကလူကြီး၊ ပြီး သင့်အောက်က လူတွေနဲ့တွဲပြီး ဖန်တီးနေရတာဖြစ်တယ်။ သင့်အောက်ကလူတွေက လည်း သင့်လိုပဲ သူတို့ရဲ့ကြမ္မာကို သင်နဲ့တွဲပြီး အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် ဖန်တီးနေကြရတာဖြစ်တယ်ဆိုတာ သင် သတိလက်လွတ် ဖြစ်မသွားဖို့ လိုပါတယ်။ ဒါဟာ သင့်ကိုပြောခဲ့တဲ့ အရေးကြီးတဲ့အချက်နှစ်ချက်ထဲက ပထမအချက်ပါ။ ဒီပထမအချက်က 'သင့် ပတ်ဝန်းကျင်မှာရှိနေတဲ့လူ တွေဟာ သင့်လိုပဲ ကိုယ့်ကြမ္မာ ကိုယ်အကောင်းဆုံးဖန်တီးလိုကြသူတွေ ဖြစ်တယ်'ဆိုတာပါ။

ဒုတိယအချက်ကတော့ 'လူတွေ တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် မတူ ကြဘူး'ဆိုတဲ့ အချက်ပါ။ Individual difference ရှိတယ်ပေါ့။ ဒီလို တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် မတူကြလို့ တစ်ဦးချင်းစီမှာရှိတဲ့ ပင်ကို အကျင့်၊ စရိုက်၊ ခံစားမှု စတာတွေကနေ ပဋိပက္ခတွေ ပေါ်လာတယ်။ ခြုံပြီးပြောရရင် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးကွဲလွဲမှုတွေ (Individual difference) ရှိလို့ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး ပဋိပက္ခ (Personality Conflicts) တွေ ပေါ် ပေါက်လာတယ်။ ဒီနေရာမှာ Personality ဆိုတဲ့ အင်္ဂလိပ်ဝေါဟာရ ကို အလွယ် ပင်ကိုအကျင့်စရိုက် စသည်ဖြင့် ဘာသာပြန်ထားလိုက်တာ ဖြစ်ပါတယ်။ စိတ်ပညာရှင်ထောင့်က Personality ကို အနက်ဖော်ရင် ပိုမိုလေးနက်သော အနက်ကို ပေးနိုင်သော်လည်း ဤစာတမ်းငယ်၌ ကျမ်းလေးမည်စိုး၍ Personality ကို ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးဟူသော စိတ်ပညာဝေါဟာရသို့ မဖလှယ်ဘဲ ပင်ကိုအကျင့်စရိုက်၊ ခံစားမှု၊ ခံထား မှု စသည်တို့ဖြင့်သာ စာဖတ်သူတို့ လွယ်ကူစွာနားလည်အောင်ဘာသာ ပြန်ထားလိုက်ပါတယ်။ (Individual difference) လို့ခေါ်တဲ့ ပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦးချင်းစီရဲ့ ကွဲပြားတဲ့ ပင်ကိုစရိုက်၊ ခံစားမှုတွေကြောင့် Person-

ality Conflicts လို့ခေါ်တဲ့ ပင်ကိုစရိုက်ချင်း ထိပ်တိုက်တွေ့ကြရတာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီ Personality Conflicts ဆိုတဲ့ ပင်ကိုစရိုက်အချင်းချင်း ထိပ်တိုက်တွေ့မှုတွေ၊ ခံစားချက်အချင်းချင်း ထိပ်တိုက်တွေ့မှုတွေ၊ စံထား တန်ဖိုးထားတာချင်း (beliefs/ သီလကိုယ်ကျင့်သိက္ခာချင်း) ထိပ်တိုက် တွေ့မှုတွေဟာ လူမှုပတ်ဝန်းကျင်မှာ အမှန်တကယ်ဖြစ်ပေါ်နေတဲ့ ဖြစ်ရပ် တွေပါ။

လူတွေဟာ ကိုယ့်အယူအဆ၊ ကိုယ့်ခံစားမှု၊ ကိုယ့်စရိုက်၊ ကိုယ့် တန်ဖိုးတွေနဲ့ကိုယ် ရပ်တည်နေကြတာပါ။ လူလူချင်း ဆက်ဆံတယ် ဆိုရာမှာ ဒီစရိုက်တွေ၊ ခံစားချက်တွေ၊ စိတ်နေစိတ်ထားတွေ၊ ခံစားမှုတွေ ထိတွေ့ဆက်ဆံကြတာပါ။ ဒီစရိုက်တွေ၊ ခံစားမှုတွေ၊ စံထားမှုတွေ မတူ တာကိုပဲ Individual difference ပုဂ္ဂိုလ်ရေးကွဲပြားမှုလို့ သတ်မှတ်ထား တာပါ။ ဒါကြောင့် အရေးကြီးတဲ့အချက် နံပါတ်နှစ်က လူတွေမှာ 'မတူ ကွဲပြားမှု'တွေ ရှိနေတယ်ဆိုတဲ့အချက်ပါ။ ဒါပေမဲ့ လူအများစုက ဒီလို မတူကွဲပြားမှုတွေ ရှိနေတယ်ဆိုတာ အလေးအနက် မထားကြဘူး။ အားလုံးဟာ သူလိုငါလိုပါပဲလို့ ဇွတ်ထင်ထားကြတယ်။ လူချင်းတူပေမဲ့ အသက်ရှူချင်းကတော့ ကွဲသေးတယ်ဆိုတဲ့ စကားရှိပြီးသားပါ။ ဒါကြောင့် လူတစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် တစ်ထေရာတည်း ဘယ်တော့ မှ မတူကြဘူး။ မတူကွဲပြားမှု၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးကွဲပြားမှုတွေ ရှိနေမှာပဲ။ လူ အများစုက တခြားလူတွေ ဘယ်လိုနေ၊ ဘယ်လိုထိုင်၊ ဘယ်လိုတွေ့၊ ဘယ်လိုဘဝကို ရပ်တည်နေကြတယ်ဆိုတာ မသိကြဘူး။ သိအောင် လည်း မလုပ်ကြဘူး။ ဒါကြောင့်လည်း မရှိတာထက် မသိတာခက်ဆိုတဲ့ စကားပုံပေါ်လာရတာ။ မသိတာ ခုမှမဟုတ်ပါဘူး၊ ရှေးအတီတေ ပဝေသဏီတည်းကပါ။

ရှေးခေတ်အဆက်ဆက်ကတည်းက လူတွေဟာ တစ်ယောက်

အကြောင်းတစ်ယောက်၊ နိုင်ငံတစ်ခုက နိုင်ငံတစ်ခုအကြောင်း ဘာမှ တိတိကျကျ ဂဃနဏ မသိခဲ့ကြဘူး။ မသိတာ အဝိဇ္ဇာပါ။ ဒါကြောင့် သမိုင်းဆိုတာ 'အဝိဇ္ဇာတွေရဲ့မှတ်တမ်း'လို့ ဆိုရမှာပဲလို့ သမိုင်းပညာရှင် တွေက ဆိုတယ်။ ဒီလိုနဲ့ ခေတ်တွေ၊ စနစ်တွေပြောင်းလဲခဲ့တယ်။ သမိုင်း သက်လည်း ရှည်ခဲ့တယ်။ အဝိဇ္ဇာဆိုတဲ့ မသိမှု အမိုက်မှောင်ဟာလည်း ပဲ သမိုင်းနဲ့ခွန်တွဲပြီး လိုက်လာတာ ဒီကနေ့အထိတိုင်အောင်ပါပဲ။ မြို့ နေလူတန်းစားက မြို့အလုပ်၊ မြို့အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း၊ တောနေ လူတန်းစားက တောအလုပ်၊ တောအသက်မွေးဝမ်းကျောင်း။ မြို့ အကြောင်း တောကမသိသလို တောအကြောင်း မြို့ကမသိရုံတင်မက ပါဘူး။

မြို့နေလူတန်းစား အတူတူချင်းတောင် မြို့တစ်မြို့မှာရှိတဲ့လူ တွေဟာ တခြားမြို့ကလူတွေ ဘာလုပ်သလဲဆိုတာ မသိကြဘူး။ ဒီလို ပဲ တောမှာလည်း တခြားလူတွေ ဘာလုပ်သလဲ မသိကြတော့ဘူး။ နေ့စဉ် ထိတွေ့လုပ်ကိုင်နေကြသူ အချင်းချင်းလည်း တစ်ယောက် အကြောင်းတစ်ယောက် ဂဃနဏ မသိကြတာများတယ်။ လုပ်ငန်းခွင် မှာ တစ်ဌာနတည်းလုပ်နေကြပေမဲ့ တစ်ယောက်စိတ်သဘော တစ် ယောက် အသေအချာ မသိကြတာများတယ်။ တစ်ယောက်ရဲ့အစွမ်း အစကို ကျန်လူတွေက မသိကြတာများတယ်။ ဒီလိုပဲ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် တွေရဲ့ ရည်မှန်းချက်တွေ၊ စိတ်ကူးစိတ်သန်းတွေ၊ မျှော်လင့်ချက်တွေ ကို မသိကျိုးကျွန်နေကြတာများတယ်။ လူတွေဟာ ကိုယ့်ရဲ့ကိုယ်ကျင့် သိက္ခာ၊ ကိုယ့်ရဲ့သမာဓိ၊ ကိုယ့်ရဲ့သီလကို ကိုယ်တိုင်လုံအောင် ထိန်းနိုင် ကြတာမဟုတ်ဘဲနဲ့ တစ်ဖက်သား လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေရဲ့အမူအကျင့်၊ စရိုက် စတာတွေကို ပြစ်တင်လိုတယ်၊ ရှုတ်ချလိုတယ်၊ ဝေဖန်လိုတယ်။ ဒီအားနည်းချက်တွေကြောင့် Personality Conflicts လို့ခေါ်တဲ့ ကိုယ်

ရည်ကိုယ်သွေးချင်း ထိပ်တိုက်တွေ့မှုတွေ ပေါ်လာတာဖြစ်တယ်။ ကိုယ့်ရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်၊ ကိုယ်နဲ့အကျိုးတူ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ရသူတွေရဲ့ အကြောင်းကို သင့်ဘက်က တတ်နိုင်သမျှ သိအောင်လုပ်ဖို့လိုပါတယ်။ အထက်မှာ ပြောခဲ့ပါတယ်။ လူတစ်ယောက်ရဲ့အတွင်းစိတ်ကို သိအောင် လုပ်ဖို့ အလွန်ခက်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ လူတွေရဲ့အတွင်းစိတ်ကို လူတွေရဲ့ ပြောဟန်ဆိုဟန်၊ မျက်နှာအမူအရာ၊ မျက်စိလှုပ်ရှားပုံ၊ လေယူလေသိမ်း၊ သံနေသံထား၊ သုံးစွဲသွားတဲ့စကားလုံးတွေက ဖော်ပြနေပါတယ်။

သင့်အကြောင်းကို သင့်ပတ်ဝန်းကျင်ကလူတွေက သင့်ရဲ့ကိုယ် ဟန် အမူအရာ၊ သင့်မျက်နှာထား၊ သင့်စကား၊ သင်သုံးတဲ့စကားလုံး၊ သင့်လေသံ၊ သင့်မျက်လုံးကနေပြီး သင်ဟာဘယ်လိုလူဆိုတာ လေ့လာ အကဲဖြတ်လို့ရတယ်ဆိုတာ သင် သတိပြုပါ။ ထို့အတူပဲ သင်ကလည်း သင့်ပတ်ဝန်းကျင်က လူတွေရဲ့လေသံ၊ ဟန်ပန်အမူအရာ စတာတွေကို အကဲဖြတ်ပြီး ဘယ်လိုလူ၊ ဘယ်လိုစိတ်နေသဘောထားတော့ ရှိနိုင် တယ်လို့ ခန့်မှန်းလို့ရနိုင်ပါတယ်။ ‘ဆိုရေးရှိက ဆိုအပ်လှ၏’လို့ ရှေး လူကြီးသူမတို့က လိုက်နာဖွယ်ရာ ဆုံးမစကားတွေ ထားရစ်ခဲ့ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ စကားထဲက သင့်ဇာတိတွေ မပြမိအောင်တော့ သင် သတိထား ရမှာပါ။

ကိုယ့်ကြမ္မာကို အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် ဖန်တီးယူမယ်လို့ ဆုံးဖြတ်ထားရင် တစ်ဖက်သားပြောတာကို စိတ်ရှည်လက်ရှည် နား ထောင်တဲ့အကျင့်ကို ခိုင်ခိုင်မာမာဖြစ်နေအောင် မွေးမြူထားဖို့ လိုပါ တယ်။ တစ်ဖက်သား စကားပြောနေရင် ဝင်ဖောက်ပြီးပြောတာတို့၊ စိတ် ဝင်စားမှုမပြဘဲနေတာတို့၊ ပါးစပ်တပြင်ပြင်လုပ်နေတာတို့ဟာ ကောင်းတဲ့ ဓလေ့စရိုက် မဟုတ်ပါဘူး။ သင်ပြောရမယ့်အလှည့်ရောက်ရင် သင်ပြော ပါ။ သင် ပြောခွင့်လုံးဝမရှိလိုက်လို့လည်း ကျွဲမြီးတိုရန် အကြောင်းမရှိပါ။

ပြောခွင့်မရလို့ ကိုယ့်ကြံ့ခွင့်ကို ဖန်တီးခွင့်ကို ထိခိုက်နစ်နာမယ်ဆိုရင် သင် ပြောပါ။ ဝံ့ဝံ့စားစားပြောပါ။ နှုတ်ရေးကြွယ်ပါစေ၊ ပရိယာယ်စုံပါ စေ၊ မလိုလို့ကတော့ ပြောသင့်သူတွေကို ပေးပြောလိုက်ပါ။ ပြောချင်သူတွေ ပေးပြောလိုက်ပါ။ ပြောတတ်သူတွေပေးပြောလိုက်ပါ။ အင်္ဂလိပ်စကားပုံကလေးရှိတယ်။ *Speech is silver; Silence is gold* 'ပြောရင်ငွေ၊ တိတ်တိတ်နေရင် ရွှေ'တဲ့။ ဆိုလိုတာ စကားပြောတတ်တာ ကောင်းပါတယ်တဲ့။ ဒါပေမဲ့ နားထောင်တတ်တာ ပိုပြီးကောင်းပါတယ်တဲ့။

ဒုတိယအချက်ကို နိဂုံးချုပ်ပေးပါမယ်။ 'လူတွေဟာ တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် မတူကြဘူး'ဆိုတဲ့အချက်ပါ။ *Individual difference* ရှိတယ်ပေါ့။ ပထမအချက်က 'သင့် ပတ်ဝန်းကျင်မှာရှိနေတဲ့သူတွေလည်း သင့်လိုပဲ ကိုယ့်ကြံ့ခွင့်ကို ကိုယ်တိုင် အကောင်းဆုံးဖန်တီးချင်သူတွေ'ဆိုတာ သိထားဖို့ပါ။ *Other people are as much as individuals as you yourself* တဲ့။ ဒီနေ့ခေတ် ၂၁ ရာစုရောက်တော့ မတူကွဲပြားမှုရဲ့ ကောင်းကျိုးဆိုးကျိုးတွေကို တစိုက်မတ်မတ် မှတ်တမ်းတင်သုတေသနပြုနေကြပြီ။ မတူကွဲပြားမှု *Individual difference* တွေကြောင့် ပေါ်ပေါက်လာတဲ့ *Personality Conflicts* ကို ဘယ်လိုကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းမလဲ။ *Conflicts* လို့ခေါ်တဲ့ ပဋိပက္ခတွေ လျော့နည်းသွားအောင် ဘယ်လိုဆောင်ရွက်ကြမလဲဆိုတာတွေကို အလေးထားပြီး ဦးစားပေး ဆောင်ရွက်လာကြပြီဖြစ်တယ်။

ပဋိပက္ခတွေဟာ နေရာတိုင်းမှာ ရှိတတ်ပါတယ်။ မိသားစုထဲမှာ ရှိတယ်၊ ကျောင်းနဲ့စာသင်ခန်းတွေထဲမှာလည်း ရှိတယ်၊ ရပ်ကွက်ထဲမှာလည်းရှိတယ်၊ လမ်းထဲမှာလည်းရှိတယ်။ ဇနပုဒ်မှာရှိသလို မြို့ပြဧရိယာတွေမှာလည်းရှိတယ်။ လူရှိရင် ပဋိပက္ခရှိတယ်၊ လူတစ်ယောက်တည်းတောင် သူ့စိတ်အချင်းချင်း ပဋိပက္ခဖြစ်တတ်တယ်။ ဒီ Peter F.

Drucker ရဲ့ စာတမ်းကတော့ ဒီနေ့ ကုမ္ပဏီတွေ၊ ကော်ပိုရေးရှင်း Corporation လို့ခေါ်တဲ့ လုပ်ငန်းစုကြီးတွေ၊ ဒီလို ကုမ္ပဏီတွေ၊ ကော်ပိုရေးရှင်းတွေအချင်းချင်း ဆက်ဆံမှုပေါ်မှာပေါ်လာတဲ့ Corporate society လို့ခေါ်တဲ့ 'လူမှုစီးပွားရေး' နယ်ပယ်ကြီးထဲမှာ ကျင်လည်ကျက်စားနေကြရတဲ့လူတွေ၊ (Organization men) တွေမှာ ဘယ်လို Personality Conflicts တွေ ပေါ်ပေါက်တတ်တယ်၊ ဒီလို Personality Conflicts တွေပေါ်ပေါက်ရင် ဘယ်လိုကိုင်တွယ် ထိန်းချုပ် ဖြေရှင်းရမယ်ဆိုတာတွေကို ပြောမှာမဟုတ်ပါဘူး။ Conflicts ဆိုတဲ့ ပဋိပက္ခတွေဖြေရှင်းရတယ်၊ အလွန်လက်ဝင်တဲ့ကိစ္စပါ။ Peter F. Drucker က သင့်ကိုလူလူချင်းဆက်ဆံရာမှာ Individual Difference ရှိတယ်။ ရှိလို့ Personality Conflict ဆိုတာ မလွဲမသွေရှိတယ်။ ကိုယ့်ကြမ္မာကို အကောင်းဆုံးဖန်တီးဖို့ ကြိုးစားသူတွေအနေနဲ့ ဒီအချက်တွေ သိထားသင့်တယ်။

ဒီနေ့၊ ဒီခေတ်အခါမှာဆိုရင် Corporate society တွေထဲမှာ Personality Conflicts တွေ (ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး ထိပ်တိုက်တွေ့မှု၊ လူတွေမှာရှိတဲ့ ဗီဇ၊ စရိုက်၊ ဝါသနာ၊ ခံစားမှု၊ သီလသိက္ခာတွေ ထိပ်တိုက်ပွတ်တိုက်မှု (ဝါ) မတူ ကွဲပြားမှုတွေမှ ပေါ်ပေါက်လာသော ပြဿနာများ၊ သဘောထားကွဲလွဲမှုများစသည်) ပေါ်ပေါက်မှု နည်းနိုင်သမျှနည်းအောင်၊ ပေါ်ပေါက်လာပါက ထိန်းချုပ်ဖို့လွယ်ကူအောင်ဆိုတဲ့ ရည်ရွယ်ချက်တွေနဲ့ ကုမ္ပဏီ/ ကော်ပိုရေးရှင်းတွေမှာ လုပ်ကိုင်နေကြသူတွေ တစ်ယောက်အကြောင်း တစ်ယောက်သိအောင်၊ တစ်ယောက်အကြောင်း တစ်ယောက်နားလည်အောင်၊ တစ်ဌာနအကြောင်း တစ်ဌာန....၊ တစ်ဖက် ကုမ္ပဏီနဲ့ တခြားကုမ္ပဏီ၊ ကော်ပိုရေးရှင်းအချင်းချင်း စသည်တို့တွင် တစ်ဖက်တစ်ဖက် အပြန်အလှန် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုများ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း ပြုရ

ပါတယ်။ ဥပမာ အရောင်းဌာနက ဝန်ထမ်းတွေ စားသုံးသူ ဖောက်သည်များကို ပစ္စည်းများ ရောင်းချပေးနေသည့် ရောင်းရငွေကို မည်သို့ထိန်းသိမ်းသည်။ (၂၄ နာရီ အရောင်းဆိုင်ကြီးများတွင်) မိမိအလှည့်ရောင်းပြီ ပါက အမည်စာရင်းပိတ်ပြီး နောက်တစ်ဖွဲ့ကို မည်သို့လွှဲသည် စသည်ဖြင့် လည်းကောင်း၊ ကုန်စည်ဖြန့်ဖြူးရေးအပိုင်းရှိ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့်လည်း ၎င်းတို့ ဖြန့်ဖြူးနေသော ကုန်ပစ္စည်းများကို မည်သို့ အရည်အသွေး စစ်ဆေး၍ မည်သို့ ထုပ်ပိုးထားသည်ကို သိရှိနိုင်စေရန် စာရင်းဌာနက လူတွေက သက်ဆိုင်ရာဌာနများကို သွားရောက် လေ့လာကြရပါမည် (အလုပ်ချိန်အတွင်းမှာပင် အလှည့်ကျစနစ်ဖြင့် သွားရောက်လေ့လာကြ ရပါတယ်။

ဈေးကွက်ရှာဖွေရေး၊ ဈေးကွက်ချဲ့ထွင်ရေးဌာနက လူတွေကလည်း ကြော်ငြာဌာနကလူတွေ ဘယ်လိုလုပ်ပြီး မိမိတို့၏ ထုတ်ကုန်များဝ စားသုံးသူများ စိတ်ဝင်စားလာအောင် ကြော်ငြာနေသည်ကို သွားရောက် လေ့လာရင်း လိုအပ်သည့် တိုင်ပင်လုပ်ကိုင်မှုများ ပြုကြရပါတယ်။ ဥပမာတစ်ခု ထုတ်ပြရမည်ဆိုပါလျှင် ကော်ပိုရေးရှင်းတစ်ခုရဲ့ ဝန်ထမ်း အကြီးအကဲတစ်ဦးကို ဈေးကွက်ရှာဖွေရေးဌာနရဲ့ ဒု-ဥက္ကဋ္ဌရာထူး တိုးမြှင့်ခန့်ထားလိုက်တာမျိုးတွင် ဒု-ဥက္ကဋ္ဌ ဖြစ်လာသူသည် ဒီမီလုပ်တံ နေသော ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးရဲ့အကြောင်း ယခင်သိထားတာထက် ပိုသိ လိုလာပါတယ်။ ဒု-ဥက္ကဋ္ဌလုပ်သူသည် အရောင်းဌာနမှ အကြီးအကဲ အဆင့်ကနေပြီး ဈေးကွက်ရှာဖွေရေး ဒု-ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်လာသူ ဖြစ်ပါတယ်။ အရောင်းဌာနအကြောင်း သူ ကောင်းကောင်းသိတယ်၊ ဒါပေမဲ့ ဈေးကွက် သတ်မှတ်ဌာနအကြောင်း သူ ကောင်းကောင်းမသိဘူး။ ပစ္စည်းထုတ် ရေးဌာနအကြောင်း သူ ကောင်းကောင်းမသိဘူး။ ကြော်ငြာဌာန အကြောင်းကို တတ်တဲ့လူ၊ သိတဲ့လူထံမှာ မေးရပါမယ်။ တချို့ မသိ

မေးဖို့ နှုတ်နှေးတယ်၊ တချို့ မတတ်တာဝန်ခံဖို့ ဖင့်နှေးတယ်။ ကိုယ့်ကြမ္မာ ကိုယ်တိုင် ဖန်တီးချင်သူဟာ မသိတာ၊ မတတ်တာကို မေးရဲရတယ်။ မသိတာ၊ မတတ်တာကို ဝန်ခံရဲရတယ်။ ပြောပြီးသား၊ သင်သိတာတွေ လည်း အများကြီးပဲ။ သင် မသိတာတွေလည်း အများကြီးပဲ။ သိချင် တတ်ချင်လာပြီဆိုရင် သိသူ တတ်သူထံ သွားမေးဖို့ ဝန်မလေးပါနဲ့။ ချီတုံချတုံ ဖြစ်မနေပါနဲ့။

“ဟာ... ဒါ ငါသိတာပေါ့၊ လာ... ငါပြောပြမယ်”

“အေး... မင်းပြောတာ ငါ သိတယ်၊ လာ... ငါပြပေးမယ်”

“ဒါလေးများ လွယ်လွယ်လေးပါကွာ၊ ဒီလိုလုပ်ရတယ်”

“အေး... အတော်ပဲ၊ ငါ တစ်ယောက်ယောက် ပညာအမွေပေးဖို့ စောင့်နေတာ၊ မင်း သင်ချင်တယ်ဆိုရင် သိပ်ကောင်းပေါ့ကွာ”

“ဒါမျိုးတတ်ထားရင် မင်းအတွက် အသုံးဝင်တာပေါ့၊ ငါ မင်းကို ဆရာစားမချန် သင်ပေးခဲ့မယ်”

“စောစောက ပြောရောပေါ့ကွာ၊ ငါ ပြပေးတာပေါ့”

လောကကြီးမှာ သူတို့တတ်တာ၊ သူတို့သိတာတွေ မျှဝေချင်နေတဲ့ သူတွေ အများကြီးပါ။ မယုံမရှိပါနဲ့၊ သင်ထင်တာထက် များပါတယ်။ မေးဖို့၊ အကူအညီတောင်းဖို့က သင့်တာဝန်ပါ။ သင့်ပတ်ဝန်းကျင်မှာ သင်မသိလို့မေးမယ်ဆိုရင် မေးလို့ရမယ့်လူတွေ အများကြီးပါ။ သင် တကယ် မတတ်တာကိုပြောရင် သင်ပြပေးမယ့်သူတွေ ရှိပါတယ်။ သင် တကယ် မသိတာကိုမေးရင် ပြောပြ၊ ရှင်းပြမယ့်သူတွေရှိပါတယ်။ သင့် အိမ်၊ သင့်မိသားစုအတွင်းမှာ၊ သင့်အရပ်၊ သင့်လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းမှာ တတ်၊ သိ၊ ပညာကူတာ ဖယောင်းတိုင်တစ်တိုင်က မီးကို တခြား ဖယောင်းတိုင်တစ်တိုင်ကို မီးကူးပေးလိုက်သလိုပါ။ မီးမရှိတဲ့ဖယောင်း တိုင်မှာ မီးကူးသွားမယ်၊ ဒါပေမဲ့ မီးပေးလိုက်ရတဲ့ ဖယောင်းတိုင်မီးက

တော့ နည်းနည်းလေးမှ ပမာဏရော၊ အလင်းအားရော လျော့မသွားပါဘူး။

စီးပွားရေးလောကကြီးကို လူတွေရဲ့ ဓနဥစ္စာတွေနဲ့ တည်ဆောက်ထားတာလို့ သင် ကောက်ချက်ချရင် သင့်ရဲ့ကောက်ချက်ချမှုဟာ ပြီးပြည့်စုံတယ်လို့ မဆိုနိုင်ပါဘူး။ ဓနဥစ္စာတွေသာမကပါဘူး။ တစ်ဦးပေါ်တစ်ဦး ယုံကြည်မှု (trust) ဟာ အဓိကကျပါတယ်။ ဒီနေရာမှာ တစ်ဦးကိုတစ်ဦး ယုံကြည်တယ်ဆိုတာ အင်မတန်မှ လေးနက်တဲ့အနေအထားကို ဖော်ပြလိုက်တာပါ။ တစ်ဦးကိုတစ်ဦး ယုံကြည်တယ်ဆိုတာ တစ်ဦးကိုတစ်ဦး သဘောကျတာနဲ့ ဘာမှမဆိုင်ဘူးဆိုတာကိုတော့ သင်အလေးအနက်ထားပြီး လက်ခံသင့်တယ်။ ယုံကြည်တယ်ဆိုတာ သဘောကျတာ မဟုတ်ပါဘူး။ ယုံကြည်မှုကို တာဝန်ယူမှု၊ တာဝန်ခံမှုနဲ့သာ တည်ဆောက်လို့ရတာပါ။ ဒီနေ့ လူမှုစီးပွားရေး အဆောက်အအုံကြီးထဲမှာ ယုံကြည်မှုဆိုတာမရှိရင် ဘာတစ်ခုမှဖြစ်လာမှာ မဟုတ်ပါဘူး။ တစ်ဦးနဲ့တစ်ဦး ယုံကြည်မှုရှိဖို့ အလွန်အရေးကြီးပါတယ်။ တစ်ဦးနဲ့တစ်ဦး ယုံကြည်တယ်ဆိုတာ တစ်ဦးကိုတစ်ဦး အပြန်အလှန် နားလည်တာဖြစ်ပါတယ်။ တစ်ဖက်သားပေါ် နားလည်ခြင်းဆိုတာ တစ်ဖက်သားရဲ့ခံစားမှု၊ တစ်ဖက်သားရဲ့လုပ်နိုင်စွမ်း၊ ဒါမှမဟုတ် တစ်ဖက်သားရဲ့မစွမ်းဆောင်နိုင်မှု ဒါတွေကို သင် သိတာပါ။ ဒါကို တစ်ဖက်သားကို နားလည်တယ်လို့ခေါ်တာပါ။ တစ်ဖက်သားကို နားလည်တယ်ဆိုရင် သင်နဲ့တစ်ဖက်သားကြားမှာ Personality Conflict လို့ဆိုတဲ့ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး ထိပ်တိုက်တွေ့မှုမရှိနိုင်တော့ဘူးပေါ့။ ဒီနေရာမှာ ကိုယ့်ကြံ့မှာ ကိုယ် ဖန်တီးချင်ပါတယ်ဆိုတဲ့လူတွေဟာ တာဝန်ယူမှု၊ တာဝန်ချမှုတွေရှိဖို့လိုပါတယ်။

* * *



ဘဝရဲ့ဆည်းဆာကိုလှအောင်လုပ်ပါ
The second half of your life

ဟိုတစ်ခေတ်တစ်ခါက စက်တွေမပါ၊ လက်ဗလာနဲ့ လုပ်ခဲ့ရတဲ့ အခါတုန်းကတော့ လူတွေဟာ ကိုယ့်ခွန်ကိုယ့်အား စိုက်ထုတ်ပြီး၊ ကိုယ့် ခြေကိုယ့်လက်တွေအသုံးပြုပြီး တစ်ဝမ်းဝဖို့၊ တစ်ခါးလှဖို့ ရုန်းကန်လှုပ်ရှား ခဲ့ကြရတယ်။ လယ်ထွန်၊ ကောက်စိုက်၊ အိုးဖုတ်၊ အိမ်ဆောက်၊ အထည် ရက် စုံလို့ပေါ့။ အားလုံး စက်မပါ၊ နောက်တော့ စက်တွေပေါ်လာတယ်။ စက်ယန္တရားတွေ မပေါ်ခင်ကတော့ လူနေမှုဘဝပုံစံက တစ်မျိုးပေါ့။ မြန်မာလေ့နဲ့ပြောရမယ်ဆိုရင် ရှင်လိင်ပြန်လို့ ထွန်တုံးနိုင်ပြီဆိုရင် လယ် တောကိုဝင်ပေါ့။ နောက် အတောင်စုံ အရွယ်ရောက်တော့ အိမ်ထောင်ပြု၊ သားတွေသမီးတွေ အရွယ်ရောက်တော့ မိရိုးဖလာလုပ်ကိုင်လာတဲ့ အလုပ်တွေ ပခုံးပြောင်းပေး၊ သားသမီးမြေးမြစ်တွေကြား ဘဝရဲ့ဒုတိယ ပိုင်းကို ပျော်ပျော်ပါးပါး ကုန်ဆုံးခွင့်ရတယ်။ ဘုရားသွား ကျောင်းသွား လည်း အေးအေးလူလူလုပ်နိုင်တယ်။ ရွာမိရွာဖလည်း လုပ်လို့ရတယ်။ ဒီလိုနဲ့ လယ်ထွန်စက်တွေ လယ်ထဲဝင်လာတယ်၊ လမ်းပေါ်မှာ နွားလှည်း

တွေ့အစား ကားတွေပြေးနေကြတယ်။ လက်ရက်ကန်းနေရာ စက်ရက်ကန်းတွေဝင်လာ။ အိုးခွက်တွေကို စက်ရုံတွေကနေ ထုတ်လာတယ်။ စက်မှုခေတ်ပေါ့။ နောက်တော့ နည်းပညာခေတ်၊ ပြီးတော့ လျှပ်စစ်ခေတ်၊ ခုတော့ အသိဉာဏ်ခေတ်၊ (Knowledge age) လူနေရာ စက်ယန္တရားတွေ ဝင်လာတယ်။ နည်းပညာတွေ တိုးတက်လာတော့ စက်ယန္တရားတွေရဲ့ စွမ်းအားတွေမြင့်လာတယ်။ နောက်တော့ လျှပ်စစ်ဆက်သွယ်ရေးတွေ တိုးတက်လာတယ်။ ဒီလိုနဲ့ အသိဉာဏ်ခေတ်ကို ရောက်လာတယ်။

ရှေးခေတ် လူနေမှုပုံစံမှာ လူ့ရဲ့ ကာယစွမ်းအားက ပဓာနကျတယ်။ အစအဆုံး လူကလုပ်ရတယ်။ လိုရင်းပြောရရင် လူတွေ ပန်းတယ်။ ဒါကြောင့် ၅၀ ကျော် ၆၀ ဝင်ပြီဆိုရင် အလုပ်ခွင်က နားကြရတယ်။ သားသမီးတွေလက် မိသားစုလုပ်ငန်းတွေ လွှဲပေးလိုက်တယ်။ စက်ရုံတွေပေါ်လာတော့လည်း ဒီလိုပါပဲ။ လူဟောင်းတွေ ထွက်သွားရင် လူသစ်တွေနဲ့ သွေးသစ်လောင်းရတာပဲပေါ့။ နည်းပညာခေတ်၊ အတတ်ပညာခေတ်၊ အသိဉာဏ်ခေတ် ရောက်လာတော့ လူဟာ ကာယအားထက် ဉာဏအားကို ပိုစိုက်ထုတ်လုပ်ကိုင်လာရတယ်။ အလုပ်ပြီးမြောက်ဆိုတာ အားစိုက်ထုတ်ရတယ်။ ကာယအားစိုက်ရတဲ့ အလုပ်ရှိသလဲ။ ဉာဏအားစိုက်ထုတ်ရတဲ့ အလုပ်လည်း ရှိတယ်။ ကာယ၊ ဉာဏ နှစ်စလုံး စိုက်ထုတ်လုပ်ကိုင်ရတဲ့ အလုပ်လည်း ရှိတယ်။ လူ့ကာယစိုက်ထုတ်လုပ်ကိုင်ရမယ့် အလုပ်တွေကို စက်ယန္တရားကြီးတွေက ဝင်လုပ်ပေးနေတာ ခေတ်မို့ ဒီခေတ်ကို အသိဉာဏ်ခေတ်လို့ ခေါ်တာဖြစ်တယ်။ ဧရာဝတီအသက် ၆၀ မှာ ခန္ဓာကိုယ် အိုသွားပေမဲ့ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အင်အားတွေ ကုန်သွားတာမျိုး မရှိပါဘူး။ ဒီဉာဏ်ခေတ်မှာ အသက် ၂၀ ကနေ ၄၀ ပေါင်း ၄၀ လောက် အလုပ်လုပ်ပြီး အသက် ၆၀ ပြည့်သွားတဲ့သူတွေဟာ

ဉာဏစွမ်းအားတွေ ကျန်နေပါသေးတယ်။ တချို့ဆိုရင် အသက်ရလာမှ ပင်ကိုရှိ ဉာဏစွမ်းအားတွေဟာ ပိုမို စွမ်းအားမြင့်တက်လာတာ တွေ့ရ တယ်။ ဒီအခန်းဟာ ဒီစာတမ်းငယ်ရဲ့ နိဂုံးချုပ်အခန်းပါ။ ဘာကို သတင်း စကား ပြောချင်သလဲဆိုတော့ သင့်ရဲ့ ဘဝနေအစောင်းမှာ ကောင်းပေ့ ဆိုတဲ့ ဘဝရဲ့ အရသာတွေ ဘယ်လို ရှာဖွေနေထိုင်သွားနိုင်မလဲဆိုတာ ဆန်းစစ်ကြည့်ဖို့ပါ။

စိတ်ပညာရှင်တွေ psychologists ၊ သိပ္ပံပညာရှင်တွေ Cognitive Psychology ရဲ့ လေ့လာတွေ့ရှိချက်တွေအရ လူတွေရဲ့စိတ်စွမ်း အားတွေဟာ အသက် ၄၀ နဲ့ ၅၀ အတွင်းမှာ အမြင့်ဆုံးအခြေအနေကို ရောက်လာတယ်လို့ ဆိုပါတယ်။ တချို့လူတွေဟာ အသက် ၄၀ ဝင်၊ ၄၀ ကျော် အရွယ်ရောက်လာတဲ့အခါမှာ ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေး အမြင့် ဆုံးကို ရောက်တတ်တယ်လို့ဆိုတယ်။ ငယ်ရွယ်စဉ်က အပတ်တကုတ် သင်ယူထားခဲ့တဲ့ပညာတွေ၊ ဒီပညာတွေကိုအသုံးချရင်း ရလာတဲ့ ဗဟု သုတတွေ၊ နောက်ထပ် တိုးတိုးပြီးသိလာတဲ့ အသိပညာတွေ၊ အတတ် ပညာတွေ ဒါတွေဟာ အသက်ရလာတဲ့အခါ တစ်စုတစ်ပေါင်းတည်း ဖြစ်သွားပြီး လွန်စွာထက်မြက်တဲ့ ဉာဏစွမ်းအားတွေအဖြစ် ပြောင်းလဲ သွားတယ်။ လူတစ်ယောက်ဟာ အသက် ၂၀ လောက်မှာ အလုပ်စတင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ပြီဆိုရင် လုပ်ငန်းခွင်မှာ အနှစ် ၂၀ လောက် အလုပ် လုပ်ပြီးပြီဆိုရင် အသက်က ၄၀ ဝန်းကျင် ရှိလာပြီဖြစ်တယ်။ လုပ်သက် က ၂၀ နီးပါး။ မူလ ၂၀ အရွယ်ထက် အများကြီး အသိဉာဏ် ဗဟုသုတ တွေ တိုးတက်နေပြီဖြစ်တယ်။ ဒီလို အရွယ်ကောင်း အသက် ၄၀ တစ် ဝိုက်မှာ ကျား/မ အားလုံးပါတယ်။ ဘာတွေဖြစ်တတ်သလဲဆိုတော့ လေ့လာကြည့်ရင် ထင်ရှားတာ နှစ်ချက်တွေ့ရတယ်။ တချို့က လုပ်ငန်း ခွင် (ဘယ်အလုပ်ပဲလုပ်လုပ် ဝန်ထမ်းဖြစ်ဖြစ်၊ ကိုယ်ပိုင်စီးပွားရေးပဲဖြစ်

ဖြစ်)မှာ ပိုပြီးတည်တည်ငြိမ်ငြိမ် လုပ်ကိုင်လာနိုင်တယ်။ အမှားအယွင်း၊ အတိမ်းအစောင်းတွေ နည်းလာတယ်။ အလုပ်ထဲမှာလည်း ပိုပြီး အာရုံစိုက်လာနိုင်တယ်။ ဉာဏ်ရည်ဉာဏ်သွေးတွေလည်း တက်လာတယ်။

ဒါကြောင့်လည်း အသက် ၄၀ မှ ၅၀တယ်လို့ ဆိုကြတာပေါ့။ Life begins at forty တဲ့။ ဘယ်လူမျိုး၊ ဘယ်အရပ်မှာမဆို ဒီအဆိုအမိန့်က မှန်တယ်။ လူ့ဘဝဟာ အသက် ၄၀ ပြည့်ပြီဆိုရင် ဘဝရဲ့သုခကို တစ်မျိုးတစ်ဖုံ စတင်ခံစားရဖို့ အခွင့်အလမ်း စတင်တာဖြစ်တယ်။ ကျားမမရွေး၊ ဒေသမရွေး ဒီဘဝမှတ်တိုင်ကို ဖြတ်သန်းကြရမှာ ဖြစ်တယ်။ ဒီလို ဖြတ်သန်းရာမှာ တချို့က အထက်မှာ ဖော်ပြသလို ပိုပြီး ရင့်ကျက်လာတယ်။ ပိုပြီး ပြည့်ဝလာတယ်။ လုပ်ငန်းခွင်မှာ ပိုပြီး စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်လာတယ်။ ပိုတည်ငြိမ်လာတယ်။ နောက်တစ်မျိုးက တော့ ဒီလိုမဟုတ်ပြန်ဘူး။ အလုပ်ထဲမှာ စိတ်ဝင်စားမှုနည်းလာတယ်။ အလုပ်မှာ ပျော်ရွှင်မှု ရှာမတွေ့ဘူး။ အလုပ်ကိုလည်း ဆက်လုပ်ချင်စိတ် မရှိဘူး။ ဒါပေမဲ့ တစ်ဖက်မှာ လူ့ဘောင်၊ လူ့လောကကြီးရဲ့ အဟန့်အတားတွေ၊ တားမြစ်ချက်တွေကို လွန်ဆန်လို့မရပြန်ဘူး။ မိသားစု စားဝတ်နေရေးက ရှိနေတယ်။ လက်ရှိအလုပ်ကိုသာ စိတ်ဝင်စားမှု လျော့လာတာ၊ တခြားဘာလုပ်ရမယ်ဆိုတာ ဆုံးဖြတ်လို့မရဘူး။ ဒီလိုနဲ့ ကြိတ်မှိတ်ပြီး ၄၀ ကျော်နှစ်တွေကို ဖြတ်သန်းကြရတယ်။ နောင် ၁၄-၅ နှစ်လောက်ကြာတော့ ဇရာကလည်းဖိ၊ မာန်ကလည်းကျသွားတော့ လက်ရှိအလုပ်ကိုပဲ အသက် ၆၀ အရွယ်အထိ ဆက်လုပ်ကြရတယ်။ ဒီဖြစ်စဉ်ကို Midlife Crisis အရွယ်ကောင်းမှာ စိတ်ကသောင်းကနင်း ဖြစ်တယ်လို့ပဲ ပြောရမှာပါ။

လူတွေဟာ လူပျိုပေါက်၊ အပျိုပေါက်အရွယ်မှာ စိတ်အပြောင်းအလဲတွေ ရှိတတ်ပါတယ်။ ပျိုဖော်ဝင်ချိန်၊ ဆယ်ကျော်သက်အရွယ်ထိ

စိတ်ပြောင်းလဲမှုပေါ့။ ဒီလိုနဲ့တစ်ခါ ၄၀ ဆိုတဲ့ မှတ်တိုင်ဖြတ်တော့ Midlife Crisis ဆိုတာနဲ့ ကြုံရပြန်တယ်။ ၆၀ ကျော်ပြန်တော့ သူငယ်ပြန်တာတို့၊ အရာရာ စိတ်တိုင်းမကျတာတို့ ဖြစ်လာပြန်တယ်။ ဒီစာတမ်းမှာ Peter. F. Drucker က ဘာကိုပြောချင်ပုံရသလဲဆိုတဲ့ လူဟာ အသက် ၄၀ ကျော်လာတဲ့အခါမှာ Midlife Crisis အရွယ် ကောင်းမှာ စိတ်ကသောင်းကနင်းဖြစ်တာမျိုး ကြုံတတ်တယ်။ ဒီလို စိတ်ကသောင်းကနင်း ဖြစ်လာပြီဆိုရင် လက်ရှိ ဘဝအနေအထားတွေကို ပြောင်းပစ်လိုက်ချင်တယ်။ လက်ရှိအလုပ်မှာ စိတ်ဝင်စားမှုလျော့လာ တယ်။ ဒါပေမဲ့ အောင့်အည်းပြီး ဆက်လုပ်ရတယ်။ ဒီလိုနဲ့ ဘဝရဲ့ဒုတိယ ပိုင်းမှာ ကိုယ့်ကြမ္မာကိုယ် ဖန်တီးနိုင်စွမ်းမရှိတော့ဘူး။ ဒါကို Peter. F. Drucker ထောက်ပြပြီး ဘယ်လိုဒီ Midlife Crisis ကိုရင်ဆိုင်ဖြေရှင်း ရင်း ဘဝကို အကောင်းဘက် ဦးတည်နိုင်အောင် ဘယ်လိုလုပ်နိုင်မလဲဆို တာ လမ်းပြထားပါတယ်။

လူတချို့ဟာ မိသားစုတာဝန်တွေ၊ စားဝတ်နေရေးဆိုတဲ့ လူ့ဘဝရဲ့ အဓိကအရေးတွေကြောင့် ကိုယ့်ဆန္ဒ၊ ကိုယ့်ဝါသနာကို ဦးစားမပေးနိုင်ကြ ဘူး။ ဒီလိုနဲ့ပဲ အောင့်အည်းမျိုသိပ်ပြီး ဘဝရဲ့နေဝင်ရာဘက်ကို ဦးတည် လျှောက်နေကြရတယ်။ ဒီလိုနဲ့ လူဟာ အသက် ၄၀ ကိုကျော်၊ ၅၀ ထဲကိုဝင်၊ ၆၀ ကျော်တော့ အငြိမ်းစားယူ၊ အလုပ်ကနား၊ တချို့ အသက်ရ လာတော့ ဥပမာ ၅၀ ကျော်လာတော့ တည်ငြိမ်သွားတယ်လို့ ထင်ရ တယ်။ စိတ်ပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ရှုထောင့်က ကြည့်ရင် တည်ငြိမ်သွားတာ၊ ရင့်ကျက်သွားတာ (mature ဖြစ်သွားတာ) မဟုတ်ပါဘူး။ စိတ်အားငယ် သွားတာ၊ စိတ်ဓာတ်ကျသွားတာပါ။ ကိုယ့်ကြမ္မာကို အကောင်းဆုံးဖြစ် အောင် ဖန်တီးမယ်လို့ ဆန္ဒရှိထားရင်တော့ သင် ဒီလို ဖြစ်မသွားသင့်ဘူး။ လူ့စိတ်ဟာ ဆန်းကျယ်လွန်းပါတယ်။ တချို့ အသက် ၅၀ ကျော်၊

တချို့ဆိုရင် အသက် ၆၀ ကျော်မှာ ပိုပြီး ထက်မြက်လာတယ်၊ ပိုပြီး စိတ်ဓာတ်တွေ တလူလူဖြစ်လာတယ်၊ တချို့ အစိုးရဌာနတွေမှာဆိုရင် အသက် ၆၀ ပြည့်လို့ အငြိမ်းစားယူပြီးသည့်တိုင် အတိုင်ပင်ခံအဖြစ် ပြန်ခန့်ထားတာမျိုးတွေ ရှိပါတယ်။

တိုးတက်တဲ့နိုင်ငံတွေ၊ ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုးတဲ့နိုင်ငံတွေမှာဆိုရင်ပုဂ္ဂလိက လုပ်ငန်းတွေဟာ အစွမ်းကုန် ဖွံ့ဖြိုးနေတယ်၊ အလုပ်အကိုင်တွေပေါ တယ်၊ သွေးသစ်လောင်းဖို့ လူငယ်ပညာတတ်တွေလိုနေသလို အတွေ့ အကြုံတွေနဲ့ ပြည့်ဝနေတဲ့ လူဟောင်းတွေကိုလည်း နေရာပေးထားဆဲ၊ လက်တွဲခေါ်ဆဲပါပဲ။ ဒါကြောင့် ဒီလို ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းကြီးတွေ တိုး တက်ထွန်းကားနေတဲ့ နိုင်ငံတွေမှာ အသက် ၅၀ တစ်ဝိုက်ရှိတဲ့လူတွေ ဟာ လက်ရှိလုပ်ကိုင်နေတဲ့အလုပ်အပေါ် စိတ်ဝင်စားမှုလျော့လာမယ်။ ပညာ (၀၁) သမ္ဘာကြောင့် လက်ရှိအလုပ်က သူတို့အတွက် လွယ်လွန်း မယ်၊ ပျင်းဖို့ကောင်းလောက်အောင် လွယ်ကူနေမယ်ဆိုရင် တခြား အလုပ်ပြောင်းလုပ်ကြတယ်။ ဒီနေရာမှာ တစ်ခုသိထားဖို့ကတော့ အလုပ် ရဖို့က အရည်အချင်းပြည့်မီဖို့လိုသလို အလုပ်စတင်ခန့်ထားကတည်းက နှစ်ဖက် ပဋိညာဉ်တွေ၊ သဘောတူညီမှုတွေ ရှိပြီးသားပါ။ ဒါကြောင့် အလုပ်ပြောင်းမယ်ဆိုရင် စနစ်တကျ လုပ်ရတာပါ။ အလုပ်က ထွက်ခွင့်ရ မယ့်အနေအထား ရှိပြီလား။ သက်ဆိုင်ရာကို ကြိုတင်အကြောင်းကြားဖို့ လိုရင်လည်း ကြိုတင် အကြောင်းကြားပြီးမှ အလုပ်ဟောင်းကိုစွန့်ပြီး သူတို့အတွက် ပိုစိတ်ဝင်စား၊ ပိုစိတ်လှုပ်ရှားတက်ကြွစေမယ့် အလုပ်မျိုး တွေ ပြောင်းလုပ်ကြတာပါ။ တချို့ဆိုရင် လစာအလွန်ကောင်းတဲ့ တိုင်း ဒေသကြီး (district level) အဆင့်လောက်ကို အုပ်ချုပ်နေရတဲ့အဆင့်က နေ အသက် ၅၀ တစ်ဝိုက်လောက်မှာ အငြိမ်းစားယူလိုက်ပြီး မြို့လေး တစ်မြို့မှာ ခြေနိုင်လက်နိုင်ဖွင့်ထားတဲ့ ဆေးရုံမှာ သင့်ရာ၊ တော်ရာအလုပ်

ဝင်လုပ်တတ်ကြတယ်။ တချို့ ၅၀ ကျော် ၆၀ တွင်းဝင်မှ ထင်ပေါ်လို့ စင်တော်ကောက်တာခံရပြီး သာမန်အနေအထားကနေ ကြီးမားတဲ့တာဝန်တွေ ထမ်းဆောင်ခွင့်ရသွားသူတွေလည်း ရှိပါတယ်။ တချို့ လစာကောင်းတဲ့အလုပ်မှာ အချိန်တော်တော်ကြာကြာအထိ လုပ်လိုက်ကြတယ်။

အရွယ်ရလာတဲ့အခါမှာ စုမိဆောင်းမိ ရှိလာတယ်။ မိသားစုတည်တည်ငြိမ်ငြိမ်နဲ့ ရှေ့ဆက်ရပ်တည်သွားနိုင်တယ်။ လက်ရှိ လစာကောင်းတဲ့အလုပ်ကလည်း မကြာခင် ရာထူးတိုးတက်ပေးဖို့ အလားအလာတွေရှိနေတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒီလူဟာ ကိုယ့်ကြမ္မာကို ကိုယ်တိုင်ကောင်းသည်ထက်ကောင်းအောင် (ကောင်းတယ်ဆိုတာ ဝင်ငွေဘက်သက်သက်က မကြည့်မိပါစေနဲ့) ဖန်တီးချင်သူမို့ သူ့ဘဝရဲ့ ဒုတိယပိုင်းဖြစ်တဲ့ ဆည်းဆာကို အလှပဆုံးဖြစ်အောင် လုပ်လိုက်တယ်။ အလုပ်က ထွက်ပြီး ရှေ့နေလိုက်တယ်။ ဝါသနာပါတော့ အောင်မြင်တာပေါ့။ တချို့က လစာကောင်းကောင်း၊ ရာထူးကြီးကြီးကိုစွန့်ပြီး ကျောင်းဆရာဝင်လုပ်ကြတယ်။ သူငယ်စဉ် အိပ်မက်က ကျောင်းဆရာ၊ ဘဝအခြေအနေတွေက ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးတွေရဲ့ Corporate Society ထဲ တွန်းပို့လိုက်တယ်။ ရပါတယ်။ အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် လုပ်နိုင်ခဲ့တယ်။ အဲ... ဘဝရဲ့ ဒုတိယပိုင်းကိုတော့ ကျောင်းဆရာဘဝနဲ့ အဆုံးသတ်မယ်လို့ ရဲရဲကြီး သန့်ရှင်းချလိုက်တယ်။ ဒီလိုနဲ့ အသက် ၄၀ ကျော်၊ ၅၀ ထဲဝင်မှ တချို့ဆို ၅၀ တောင်ကျော်သေး။ စာရင်းစစ်ကနေ ဖက်ရှင်ဒီဇိုင်းနာပြောင်းလုပ်တာတို့၊ ဖိနပ်ချုပ်စက်ရုံရဲ့ တာဝန်ခံ အင်ဂျင်နီယာဘဝကနေ နားအေးပါးအေးရှိတဲ့ စိုက်ပျိုးရေးခြံကျယ်ကြီးထဲမှာ သွားပြီး သစ်သီးချူတဲ့နေရာ ဝင်လုပ်တာတို့၊ တစ်ခါက ဟိုတယ်တွေပိုင်တဲ့ သူဌေးကြီးက သူ့ကို တစ်ပတ်မှာ နေ့ဝက်လောက် သူပိုင်ဟိုတယ်ကိုလာတဲ့ ကားတွေ

ရပ်တဲ့နေရာမှာ မော်တော်ယာဉ်စောင့် တာဝန်ပေးဖို့ သူ့ရဲ့ဝန်ထမ်းရေးရာ မန်နေဂျာကိုပြောသတဲ့၊ လူ့စိတ်က ဒီလိုပါ။

ဟိုတယ်ပိုင်ရှင်က မော်တော်ယာဉ်စောင့်လုပ်မယ်ဆိုရင် ကန့်ကွက်မယ့်သူရှိမှာမဟုတ်ပါဘူး။ သင့်အနေနဲ့ကတော့ လက်ရှိအလုပ်ကနေ ဝါသနာပါရာ ပြောင်းလုပ်မယ်ဆိုရင်တော့ ပြင်ဆင်ဖို့လိုပါတယ်။ တချို့ဟာ အသက် ၄၀ ကျော် ၅၀ အဝင်မှာ Midlife Crisis ဒဏ်ကို မခံနိုင်လို့ အလုပ်ထွက်လိုက်ကြတာရှိပါတယ်။ ပြင်ဆင်မှုမရှိဘဲ အလုပ်က ထွက်လိုက်တော့ ဘာဆက်လုပ်ရမယ်မသိဘူး ဖြစ်သွားကြတယ်။ တချို့က Midlife Crisis ရဲ့ သဘာဝကိုသိတယ်၊ ကုစားရမယ့်နည်းတွေလည်းသိတယ်၊ လက်ရှိအလုပ်ကမထွက်ဘဲ တခြားဌာနသို့ ပြောင်းရွှေ့ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခွင့်ရအောင် အထက်ကို အကျိုးသင့်အကြောင်း သင့် တင်ပြတာတို့၊ ခွင့်ရက်ရှည်ယူပြီးနားတာတို့၊ တချို့က ဘယ်အချိန်မှာ အလုပ်ပြောင်းလုပ်မယ်ဆိုတာ တိတိကျကျဆုံးဖြတ်ပြီးသား ရှိတယ်။ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားတယ်၊ တချို့က ဝါသနာကို ဘေးခဏဖယ်ထားပြီး ကိုယ်လုပ်နိုင်သမျှ အကောင်းဆုံးလုပ်တယ်၊ အထက်တန်းပညာ၊ တက္ကသိုလ်ပညာကို ထူးထူးချွန်ချွန်ဖြစ်အောင် သင်ယူတယ်။

လစာ ကောင်းကောင်းရတဲ့အလုပ် ဝင်လုပ်တယ်၊ ငှေ့စတယ်၊ ပြီးမှ ကိုယ်လုပ်ချင်တာ ထလုပ်တယ်။ တချို့ အလုပ်ကိုပုံမှန်လုပ်တယ်၊ အားလပ်ချိန်မှာ ဝါသနာပါရာအလုပ်ကို လုပ်တယ်။ ဒီဝါသနာပါရာ အလုပ်ကနေ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလို့ ရလောက်ပြီဆိုမှ မူလအလုပ်ကိုစွန့်တယ်၊ လူဟာ ကိုယ့်ကြံ့ခိုင်မှုကိုယ် ဖန်တီးနိုင်ဖို့အရေးကြီးတယ်။ ဒီလို ကိုယ့်ကြံ့ခိုင်မှု ကိုယ်ဖန်တီးနိုင်ဖို့ဆိုတာ ငါ ဘာကိုလုပ်နိုင်သလဲ၊ ငါ ဘာကို မလုပ်နိုင်ဘူးလဲဆိုတာ သိရမယ်။ ငါ ဘာကိုလုပ်နိုင်တယ်ဆိုတာနဲ့ မပြီးသေးပါဘူး။ ဘယ်လိုလုပ်ရမယ်၊ ငါ လုပ်နိုင်တယ်ဆိုတာ

လုပ်ဖို့ ဘယ်နည်းလမ်းတွေ သုံးရမလဲ၊ ဒါတွေသိဖို့ လိုပါတယ်။ နောက်ဆုံး အရေးအကြီးဆုံးကတော့ သင့်ရဲ့သိက္ခာပိုင်း၊ သင့်ရဲ့ ကိုယ်ကျင့်တရားပိုင်း၊ သင့်ရဲ့သီလပိုင်းပါ။ ကိုယ်လုပ်ချင်တာလုပ်လို့တော့ ရပါတယ်။ ဒီခေတ်ကိုယ်၌က ဒီမိုကရေစီနဲ့ လူ့အခွင့်အရေးလို့အော်နေတဲ့ခေတ်။ တစ်ခုတော့ ရှိတယ်။ ရှေ့မှာပြောခဲ့သလို ကိုယ့်ကြံ့ခိုင်ကို အကောင်းဆုံး ဖန်တီးယူတာပဲ။ သင့်လိုပဲ တခြားလူတွေ သူတို့ကြံ့ခိုင်သူတို့ ဖန်တီးယူရာမှာ အဟန့်အတားမဖြစ်စေဖို့ အရေးကြီးပါတယ်။

ဒီနေရာမှာ Peter F. Drucker က သူ့နဲ့ အင်မတန်မှခင်တဲ့ သူ့ရဲ့မိတ်ဆွေ Mr. Bob Buford အကြောင်း နမူနာထားပြီးပြောတယ်။ Mr. Bob မှာ အောင်မြင်နေတဲ့ ရုပ်သံလွှင့်လုပ်ငန်းတစ်ခုရှိတယ်။ တစ်ဖက်မှာလည်း ရုပ်သံလွှင့်လုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်နေစဉ်မှာပဲ Protestant Churches ပရိုတက်(စ်)တင့် ဘုရားကျောင်းတွေနဲ့တွဲပြီး လူမှုရေးလုပ်ငန်းတွေ လုပ်ကိုင်တယ်။ Mr. Bob က လူငယ်တွေကို ကိုယ်ပိုင်ဝင်ငွေ ရနေတဲ့အလုပ် တစ်ဖက်ကလုပ်ရင်း အကျိုးအမြတ် မမျှော်ကိုးဘဲ လူမှုရေး



Mr. Bob Buford

လုပ်ငန်းတွေ လုပ်ကိုင်လို့ရတယ်ဆိုတာ နမူနာကောင်းပြတာ ဖြစ်တယ်။ လူအများစုဟာ ကိုယ့်ရဲ့ ဘဝနေစောင်းကာလတွေကို အလဟဿ အဖြစ်မခံဘဲ ဒီဘဝရဲ့အစိတ်အပိုင်းကို တန်ဖိုးရှိရှိ နေထိုင်သွားနိုင်အောင် ကြိုးစားသင့်ပါတယ်။ လူဟာ အစွမ်းအစရှိတဲ့ သတ္တဝါအမျိုးအစားပါ။ လူတွေလုပ်နိုင်တာတွေ အများကြီးရှိပါတယ်။ သင် ရှာကြံလုပ်ကိုင်တတ် ဖို့ပဲ လိုပါတယ်။

ဘဝကို အသက် ၄၀ ကျမှ စမယ်ဆိုတဲ့သူတွေဟာ အသက် ၄၀ မတိုင်မီကတည်းက အကောင်းဆုံး ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားကြသူတွေပါ။ အသက် ၄၀ မတိုင်မီကပင် ဘဝကို စေ့စေ့စပ်စပ် လေ့လာသုံးသပ်ထား ကြသူတွေ ဖြစ်ပါတယ်။ ကိုယ့်အထာ၊ ကိုယ့်ဝါသနာ၊ ကိုယ့်ရဲ့အမာ အပျော့ကို ကောင်းကောင်းသိကြသူတွေပါ။ ယနေ့ ၂၁ ရာစုခေတ်မှာ အသက် ၆၀ ကျော်တွေဟာ လူမှုရေးနယ်ပယ်စုံမှာ၊ဘာသာရေးနယ်ပယ် တွေမှာ လူငယ်တွေနဲ့ ယှဉ်တွဲရင်ပေါင်တန်းပြီး အများအကျိုး သယ်ပိုး နေတဲ့မြင်ကွင်းဟာ ဆန်းကြယ်တဲ့မြင်ကွင်းတစ်ခု မဟုတ်ပါဘူး။ Peter F. Druckerက သူ့မိတ်ဆွေ ဥပဒေပညာရှင်တစ်ယောက်အကြောင်း ဥပမာအနေနဲ့ ထည့်ဖော်ပြထားတယ်။ သူ့မိတ်ဆွေ ဥပဒေပညာရှင်ဟာ ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးတစ်ခုရဲ့ အတိုင်ပင်ခံ ဥပဒေအရာရှိကြီးပါတဲ့။ လစာ ဝင်ငွေ အလွန်ကောင်းတဲ့ရာထူးပါ။ (စီးပွားရေးလောကမှာ စာရင်းအင်း ဘက်က ပညာရှင်ရယ်၊ ဥပဒေဘက်က ပညာရှင်ရယ် ဒီနှစ်မျိုးဟာ လစာအမြင့်ဆုံးရကြတယ်။ ငွေနဲ့ရင်းလုပ်ရလို့ စာရင်းအင်းပညာရှင်ကို လစာကောင်းပေးပြီးခန့်တာ၊ အရာရာ ဥပဒေအတိုင်း ဆောင်ရွက်ရလို့ ဥပဒေပညာရှင်ကို ခေါ်ခန့်ထားတာ)။ Mr. Drucker ရဲ့ မိတ်ဆွေဥပဒေ ပညာရှင်ဟာ ၃၅ နှစ်မှာ သူ့ရဲ့မွေးဖွားရာ ပြည်နယ်မှာရှိတဲ့ ဥပဒေ သင်တန်းကျောင်းတစ်ကျောင်းမှာဝင်ပြီး လုပ်အားပေးတယ်။ အသက်

၄၀ မှာ သူ လုပ်အားပေးတဲ့ကျောင်းရဲ့ အုပ်ချုပ်ရေးဘုတ်အဖွဲ့ဝင် လူကြီးအဖြစ် အရွေးခံရတယ်။ အသက် ၅၀ အရွယ်မှာ ကိုယ်ပိုင်ဥပဒေသင်တန်းကျောင်းတစ်ကျောင်း ဖွင့်နိုင်ခဲ့တယ်။ တစ်ဖက်မှာလည်း သူ လုပ်နေတဲ့ ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးက သူ့ကို အမြဲတမ်း ဥပဒေအကြံပေးအဖြစ် ခန့်အပ်တာ ခံရတယ်။ သူ့ရဲ့ဘဝ ဒုတိယပိုင်းမှာ သူ အလွန်ဝါသနာပါတဲ့ ဆရာအလုပ်ကို စိတ်ကြိုက်လုပ်နေနိုင်ပါတယ်။ ဥပဒေဘာသာရပ်က သူ့အတွက် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဖို့ သင်တာ။ သူက ဆရာလုပ်ချင်တာ၊ လူငယ်တွေကို စာသင်ပေးချင်တာ။ ဒါကြောင့် အသက် ၃၀ မတိုင်ခင်ကတည်းက ဘဝနေကျော်ချိန်အတွက် ပြင်ဆင်တယ်။ ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးမှာ ဥပဒေအကြံပေးလုပ်တယ်။ သာယာမနေဘူး။ ဥပဒေကျောင်းမှာ လုပ်အားပေးတယ်၊ ဝါသနာပါတာကို လုပ်တာလေ။ ဒါကြောင့် ဘဝရဲ့ဒုတိယပိုင်းမှာ ဝါသနာနဲ့ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း တစ်ထပ်တည်း ဖြစ်သွားတယ်။

တချို့လည်း အဆင်မပြေလှဘူး၊ ဝါသနာနဲ့ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း တစ်ထပ်တည်းမကျဘူး။ ကိုယ့်ကြမ္မာ ကိုယ်ဖန်တီးချင်တယ်ဆိုရင် ကိုယ် ဘာလုပ်နိုင်သလဲဆိုတာ သေချာသိအောင်လုပ်၊ ဘယ်လိုနည်းလမ်းသုံးပြီး ကိုယ်လုပ်ချင်တာကို ဖြစ်အောင်လုပ်မလဲဆိုတာ စဉ်းစား။ လက်ရှိအလုပ်မှာ တက်လမ်းမရှိဘူးဆိုရင် အချိန်ကုန်ခံပြီး ပေတေလုပ်မနေနဲ့။ အချိန်ရှိတုန်း၊ အသက်ငယ်တုန်း ဘာလုပ်မလဲ၊ ပြတ်ပြတ်သားသား စဉ်းစားဆုံးဖြတ်။ ကိုယ့်လမ်းကိုယ်ထွင် လျှောက်နိုင်ဖို့ ကြိုးစားပါ။ ဥပမာလေးတွေရှိတယ်၊ ထိပ်တန်း စက်မှုတက္ကသိုလ်ကြီးက အင်ဂျင်နီယာဘွဲ့ရထားတဲ့ လူတစ်ယောက်ဟာ အသက် ၄၅ နှစ်ပြည့်တဲ့ အထိ တစ်ခါမှ ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးတာ မခံရဘူးတဲ့။ ဒီလိုပဲ အသက် ၄၂ နှစ်အရွယ်ရှိတဲ့ အမျိုးသမီးဟာ တက္ကသိုလ်ကြီးတစ်ခုရဲ့ ပါမောက္ခ

ရာထူးကို မှန်းတယ်တဲ့၊ သူ့မှာ ပါမောက္ခဖြစ်နိုင်တဲ့ အရည်အချင်းရှိပါ
ရက်နဲ့ ပါမောက္ခရာထူး တိုးမပေးဘူးတဲ့။ တချို့လည်း အိမ်ထောင်ကွဲ
တယ်၊ သားဦးလေး ဆုံးသွားတယ်၊ လောကမှာ မပြေလည်တာတွေ
အများကြီးပါ။

၄၅ နှစ်အထိ ရာထူးတိုးတာမခံရတဲ့ အင်ဂျင်နီယာကြီးဟာ ဘုရား
ကျောင်းကြီးတစ်ခုရဲ့ ဘဏ္ဍာထိန်းအဖြစ် ထင်ပေါ်ကျော်ကြား လူသိ
များလာတယ်တဲ့။ ပါမောက္ခဖြစ်ခွင့်မရတဲ့ တက္ကသိုလ်က ဆရာမလည်း
မူလရာထူးနဲ့ပဲ အငြိမ်းစားယူဖို့ ဆုံးဖြတ်လိုက်တယ်။ အိမ်ထောင်ရေး
အဆင်မပြေ၊ သားဦးကလေး ဆုံးသွားလည်း ဘဝရဲ့ ဒုတိယပိုင်းကို
ဆက်လို့ရပါတယ်။ ခုတော့ နောက်အိမ်ထောင်နဲ့ သားတွေ သမီးတွေ
နဲ့ပါ။ ရာထူးတိုးမခံရတဲ့သူတွေ၊ အိမ်ထောင်ပြိုကွဲတဲ့လူတွေ သူတို့ဟာ
ဘဝမှာ အဆုံးရှုံးကြီး ဆုံးရှုံးသွားကြပြီလား။ မဟုတ်ပါဘူး။ ဘဝဆိုတာ
အရှုံးအနိုင် တွက်လို့ရတဲ့ကိစ္စ မဟုတ်ပါဘူး။ အောင်မြင်မှု၊ မအောင်မြင်မှု
ဆိုတာ သတ်မှတ်ချက်သက်သက်ပါ။ သင် လုပ်ရမှာက သင့်ဘဝကို
ဘယ်လိုအကောင်းဆုံးဖြစ်အောင်လုပ်မလဲ၊ သင့်ကြမ္မာသင် ဘယ်လို
အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် ဖန်တီးမလဲ၊ ဒါပါပဲ။

သမိုင်းက ဘာပြောသလဲဆိုတာ ‘အောင်မြင်မှုဆိုတဲ့’ Success
ကို ငါ့ထဲမှာ လာမရှာနဲ့၊ ငါ့မှာ အောင်မြင်မှု Successဆိုတာ မရှိဘူး။
သမိုင်းက Successဆိုတဲ့ အောင်မြင်မှုကို အလေးမထားသလို Failure
ဆိုတဲ့ ဆုံးရှုံးမှုကိုလည်း အာရုံမကျဘူး၊ သမိုင်းကဖြစ်ရပ်တွေကိုသာ
မှတ်တမ်းတင်တာ။ အဲဒီဖြစ်ရပ်ဟာ အောင်မြင်မှုလား၊ ကျဆုံးမှုလားဆို
တာ သိဖို့မကြိုးစားဘူး။ ဒီစာတမ်းအဖွင့်မှာ သင့်ကိုပြောခဲ့ပြီးပြီ။ သမိုင်း
ထက်ပိုအရေးကြီးတာက ‘ဘဝ’ဆိုတာလေ။ ရာထူးမတက်ရုံ၊ အိမ်ထောင်
ပျက်ရုံလောက်နဲ့တော့ သင့်ဘဝ ပျက်သွားစရာအကြောင်းမရှိတာ အမှန်

ပါ။ ကိုယ့်ကြမ္မာကိုယ် ဖန်တီးနိုင်ဖို့က အရေးအကြီးဆုံးပါ။ ဘဝဆိုတာ အနေအထားတစ်ခုမှာ တည်ရှိနေဖို့ပါ။ Peter F. Druckerက ဘယ်လို စာဖတ်သူကိုသတိပေးထားသလဲဆိုရင် “The overwhelming majority of people did not expect anything but to stay in their proper station as an old English prayer has it” ဆိုလိုတာက လူအများစုဟာ သူတို့ရဲ့ ဆုတောင်းစာတွေမှာပါတဲ့အတိုင်း ရောက်ရာဘဝမှာ အေးအေးချမ်းချမ်းနဲ့ နေချင်ကြတယ်တဲ့။ ဒါကလွဲလို့ ဘာကိုမျှ မမျှော်လင့်ကြဘူးတဲ့။

ယနေ့ ၂၁ ရာစုခေတ်ကို ပညာခေတ် Knowledge-age သတ်မှတ်ထားပါတယ်။ ပညာကိုခင်တွယ်၊ ပညာကို အပတ်တကုတ်သင်ယူ၊ ပညာတွေ ထွန်းထွန်းပေါက်ပေါက် တတ်မြောက်လာကြတဲ့အခါမှာ လူဟာ အောင်မြင်မှု Success ဆိုတာနောက်ကို တစိုက်မတ်မတ် လိုက်တော့တာပါပဲတဲ့။ Peter F. Drucker ရဲ့အပြောပါ။ ပြီးတော့ သူက ဘာပြောသလဲဆိုတော့ “လူတွေဟာ အောင်မြင်ချင်ကြတယ်၊ ဒါပေမဲ့ အောင်မြင်မှုဆိုတာ တကယ်တမ်းကျတော့ မရှိဘူးတဲ့၊ မကျဆုံးသွားတာပဲ ရှိတယ်တဲ့” ။ ဒါ Drucker ရဲ့စကား။ ဆက်ဖတ်ရင် သူပြောလိုတာ ပေါ်လာမှာ။ ဆက်သာဖတ်ပါ။ လောကမှာ လူရယ်လို့ဖြစ်လာကြရင် ကိုယ်တစ်ယောက်တည်းအတွက်ပဲဖြစ်ဖြစ်၊ ကိုယ့်မိသားစုအတွက်ပဲဖြစ်ဖြစ်၊ ကိုယ့်နဲ့သက်ဆိုင်တဲ့ အပေါင်းအသင်းမိတ်ဆွေ သင်္ဂဟတွေ အတွက်ပဲဖြစ်ဖြစ် ကိုယ့်ဘက်က ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်တာမှန်သမျှ ဆောင်ရွက်ပေးဖို့ဟာ လူ့ရဲ့ဘဝပေးတာဝန်ပါ။ ဒါကိုပဲ ကိုယ့်ကြမ္မာကိုယ် ဖန်တီးတယ်လို့ခေါ်တာပါ။ ကိုယ့်ကြမ္မာ ကိုယ်ဖန်တီးဖို့ဆိုရင် ကိုယ့်အကြောင်းကိုယ် ကောင်းကောင်းသိထားဖို့လိုတယ်ဆိုတာ ဒီစာတမ်းတစ်လျှောက် တဖွဖွပြောခဲ့ပါတယ်၊ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် သိအောင်လုပ်ရသလို ကိုယ့်ပတ်

ဝန်းကျင်မှာရှိနေတဲ့ လူတွေအကြောင်းလည်း သိဖို့ ကြိုးစားနေရမှာဖြစ် တယ်။

ကိုယ့်တိုးတက်ရာတိုးတက်ကြောင်း စောင်းပေးလုပ်ရမှာဖြစ်သလို မိသားစုအရေးလည်း လေးလေးနက်နက် တွေးရမှာပါ။ ပြီးတော့ ကိုယ့် ပတ်ဝန်းကျင်နဲ့လည်း သဟဇာတဖြစ်အောင် လုပ်ရမယ်။ အတ္တ၊ ပရ မျှအောင် ကျင့်ကြံနေထိုင်ရမှာပါ။ ဒါတွေကို ချုံ့လိုက်ရင် အောင်မြင်မှုကို ရှာပြီး ကျရှုံးမှုကိုရှောင်တာ မဟုတ်ပါဘူး။ သင် ဒီလူလောကထဲကို ရောက်လာတာဟာ လောကကိုအလှဆင်ဖို့ပါ။ အောင်မြင်တာ၊ ကျဆုံး တာဆိုတာမရှိပါဘူးလို့ သင် ဉာဏ်နဲ့ဆင်ခြင်နိုင်ဖို့လိုပါတယ်။ ဒါကြောင့် လောကမှာ သင့်ထက်သာလွန်နေသူတွေ အမှန်မရှိပါဘူး။ ဒီလိုပဲ သင် ရှင်သန်ရာလောကကြီးထဲမှာ သင့်ထက် ညံ့ဖျင်းကြတဲ့လူတွေ တကယ် မရှိပါဘူး။ (ကြီးတယ်၊ ငယ်တယ်၊ နိမ့်တယ်၊ မြင့်တယ်ဆိုတာ နှိုင်းယှဉ်မှ သိတာပါ။ ဒီလိုပဲ သင်ဟာ သူများထက် ညံ့တယ်၊ သာတယ် ဆိုတာ နှိုင်းယှဉ်မှဖြစ်တာပါ။)

လောကမှာ တကယ်လက်ခံနိုင်တာတစ်ခုက 'မတူညီမှု' differences ပါ။ တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် မတူညီတာပါ။ ဒါကို Individual differences ကို သတ်မှတ်တာပါ။ Individual differences တွေရှိလာ လို့ personality Conflicts တွေ ပေါ်လာတာပါ။ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး တွေ၊ ထိပ်တိုက်တွေ့မှုတွေပေါ့။ (Personality ဆိုတဲ့ စကားလုံးထဲမှာ မျိုးရိုးဗီဇရဲ့ ခြင်းရာသတ္တိတွေရှိတယ်။ အမူအကျင့်တွေ၊ စရိုက်ဆိုတာ တွေရှိတယ်။ ဝါသနာတို့၊ မိသားစုပုံစံဝင်နေတာတို့၊ ပတ်ဝန်းကျင် ပုံ သွင်းခံရတာတို့၊ လူမျိုး၊ ဓလေ့၊ ထုံးစံ၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ ကိုးကွယ်တဲ့ ဘာသာ တရား စတာတွေရဲ့ အထိန်းအချုပ်၊ အဟန့်အတားတွေ ပါပါတယ်။ ဒါနဲ့မပြီးသေးပါဘူး။ ပညာအရည်အချင်း၊ ကျွမ်းကျင်မှု၊ ရာထူး အဆင့်

အတန်း၊ ဥစ္စာဓန... စတာတွေအပြင် ရုပ်ရည်ရူပကာ၊ အရပ်အမောင်း၊ အသားအရေ စတာတွေ အားလုံးပေါင်းစပ် ပါဝင်နေတာပါ။ အဇ္ဈတ္တ၊ ဗဟိဒ္ဓ အတွင်းအပြင် အကုန်ပါပါတယ်။ လောကမှာ ရှိတာက မတူညီမှု ပဲရှိတာ။ ကုဋေရှစ်ဆယ် သူဌေးသားနဲ့ သူတောင်းစားရဲ့ သားကြားထဲမှာ Success လည်း ရှာလို့မတွေ့နိုင်ဘူး။ Failure ဆိုတာလည်း ရှာလို့တွေ့ မှာမဟုတ်ဘူး။ ဒါပေမဲ့ ဒီသူဌေးသားနဲ့ သူတောင်းစားဟာ နှစ်ယောက် ကြားမှာ Personality Conflicts တွေ ကျိန်းသေရှိပါတယ်။

သူဌေးသားရော၊ သူတောင်းစားသားရော နှစ်ယောက်စလုံးဟာ သူတို့နဲ့ သင့်တော်ရာအနေအထားမှာ ရောက်နေကြပါတယ်။ Peter F. Drucker ရဲ့ စကားအရ “proper station” ရောက်နေကြပါတယ်။ ကိုယ်ရောက်နေတဲ့နေရာမှာ နေတတ်ဖို့လိုပါတယ်။ ဆိုလိုတာက ကိုယ် ရပ်တည်နေရာအဆင့်၊ ကိုယ်နဲ့ သင့်တော်ရာအနေအထားတစ်ခုမှာ ကိုယ့် ကြံ့ခိုင်မှုကို ဖန်တီးနိုင်ဖို့လိုပါတယ်။ အရုံးဆိုတာ နောက်ထပ်တစ်ကြိမ် မကြိုးစားတော့ဘူးလို့ လက်မြောက်လိုက်သူတွေအတွက်ပါ။ ဆက်ပြီး ရအောင်ကြိုးစားဦးမယ်ဆိုတဲ့ အာဂလူတွေနား အရုံးဆိုတာ မသွားရဲပါ ဘူး။ ဒီလိုပဲ အောင်မြင်မှုဆိုတဲ့ Success ဟာ ရောင့်ရဲမှုမရှိကြသူတွေကို စိတ်ရောကိုယ်ရော မနားရအောင် ဖြားယောင်းနိုင်စွမ်းရှိတယ်။ ဘဝမှာ ကျေနပ်ရောင့်ရဲနေတဲ့လူတွေဟာ ‘အောင်မြင်မှု Success’ ဆိုတဲ့စကားကို သိပ်ပြီး အရေးပေး၊ အလေးထားတာမျိုး မလုပ်ပါဘူး။ သင့်ကို အရာရာ မှာ အရုံးပေးမှ နှလုံးအေးမယ်ဆိုတဲ့ တရားဟောနေတာ မဟုတ်ပါဘူး။ ဘဝကို ဘယ်လိုရင်ဆိုင်ရမယ်၊ (သင့်အနေနဲ့) ‘ဘယ်လိုတိုက်ရမယ်’ ဆိုတာကြိုက်ရင် ‘ဘဝကို ဘယ်လိုတိုက်မလဲ’ လို့ ပြင်ပြီး ပြောပါမယ်။ အမှန်တကယ်ကလည်း ဒီစာတမ်းဟာ သင့်ကို ဘယ်လိုလုပ်ပြီး ဘဝကို ကိုယ့်စိတ်ကြိုက် ဖန်တီးယူလို့ရတယ်ဆိုတာ နည်းပေးလမ်းပြလုပ်ဖို့ပါ။

သင် ဒီအထိဖတ်လို့ပြီးပြီဆိုရင် စာတမ်းရှင်ရဲ့ စေတနာကို သင် ခန့်မှန်းလို့ ရနေလောက်ပါပြီ။ Peter F. Drucker ဟာ စီးပွားရေးပညာ ရှင်တစ်ယောက် ဖြစ်ပါတယ်။ Harvard Business Review စာစောင် မှာ ပင်တိုင် စီးပွားရေးဘာသာရပ်ဆိုင်ရာစာတမ်းများ၊ ဆောင်းပါးများ ရေးနေသူဖြစ်ပါတယ်။ သူ့ရဲ့စာတမ်းများ၊ ဆောင်းပါးများကို Harvard Business School မှာ စီးပွားရေးအဆင့်မြင့်ပညာ၊ ဘွဲ့လွန်သင်တန်း တက်ရောက်သင်ယူနေကြတဲ့ ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူတွေအတွက် ရည်ရွယ်ပြီး ရေးသားထားတာ ဖြစ်ပါတယ်။ Harvard Business School ဟာ ကမ္ဘာ့နံပါတ်တစ် ထိပ်တန်း အမေရိကန်တက္ကသိုလ်ကြီးရဲ့ စီးပွားရေးကောလိပ်ကျောင်းဖြစ်ပါတယ်။ မူရင်းစာတမ်းရဲ့ ခေါင်းစဉ်က Managing Oneself ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် စီမံအုပ်ချုပ်ခြင်းလို့ တိုက်ရိုက် မြန်မာပြန်လို့ရပါတယ်။ ၂၁ ရာစု Knowledge age ပညာခေတ်မှာ ပညာအခြေခံတဲ့လုပ်သား Knowledge Worker တွေ လုပ်ငန်းခွင်တွေ မှာ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေတဲ့ခေတ်ကို ရောက်နေပါပြီ။ ပညာနဲ့အသက် မွေးဝမ်းကျောင်းပြုမယ့် ပညာတတ်လူငယ်တွေကို လက်တွေ့ လူ့ လောကဘဝထဲ ရောက်သွားတဲ့အခါမှာ ဘယ်လို ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်စီမံ မလဲ၊ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဘယ်လိုထိန်းမတ်ပြီး ဘဝမှာရပ်တည်မလဲ၊ ဘယ်လိုလုပ်ပြီး ကိုယ့်ကြံ့ခွာကို အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် ဖန်တီးယူမလဲ။ ဒီနေရာမှာ ကိုယ့်ကြံ့ခွာကို ကိုယ်တိုင်ဖန်တီးရာမှာ အရိုးသားဆုံး စိတ်ထား နဲ့၊ အတ္တ-ပရ နှစ်ဖက်မျှအောင် နေထိုင်သွားနိုင်ဖို့နဲ့ အရိုးရှင်းဆုံး၊ အပြစ် ကင်းဆုံး နည်းလမ်းတွေနဲ့ ကိုယ့်ကြံ့ခွာ ကိုယ်ဖန်တီးမယ်ဆိုရင်တောင် တခြား ဘယ်သူမှမသုံးဖူးသေးတဲ့ နည်းလမ်းသစ်တွေ၊ တခြား ဘယ်သူမှ မတွေ့ထားတဲ့ နည်းလမ်းသစ်တွေ ဖော်ထုတ်အသုံးပြုဖို့ Peter F. Drucker က တိုက်တွန်းထားတယ်။ ဒါကလည်း အကြောင်းရှိပါတယ်။

ဒီနေ့ ၂၁ ရာစုဟာ ဆန်းပေ့ဆိုတဲ့ နည်းပညာတွေ၊ ထူးပေ့ဆိုတဲ့ နည်းစနစ်တွေကိုအသုံးပြုပြီး ခေတ်မီဆန်းပြားလှတဲ့ စက်ရုံကြီးတွေက ထူးပေ့၊ ဆန်းပေ့ဆိုတဲ့ လူသုံးကုန်ပစ္စည်းတွေ ထုတ်လုပ်နေတယ်။ ဒီလို ထူးပေ့၊ ဆန်းပေ့ဆိုတဲ့ လူသုံးကုန်ပစ္စည်းတွေထုတ်လုပ်နေတဲ့ စက်ရုံကြီးတွေ၊ ဒီစက်ရုံကြီးတွေနဲ့ သက်ဆိုင်တဲ့ အုပ်ချုပ်ရေးဌာနတွေ၊ စာရင်းအင်းဌာနတွေ၊ စီမံကိန်းရေးဆွဲရေးဌာနတွေ၊ သုတေသနဌာနတွေ၊ ဈေးကွက်ချဲ့ထွင်ရေးဌာနတွေ၊ ကြော်ငြာဌာနတွေ၊ ဥပဒေရေးရာဌာနတွေ၊ တခြားတခြားသော ဌာနတွေမှာပါ ခေတ်ပညာတတ်လူငယ်တွေ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေကြပါပြီ။

ဟိုးတစ်ခေတ်တစ်ခါတုန်းက လူတွေဟာ မိုးလင်းရင် စက်ရုံတွေထဲ ဝင်၊ မိုးချုပ်တော့ စက်ရုံတွေထဲကထွက်၊ ဒီလိုနဲ့ ရက်ကနေ လ၊ လကနေ နှစ်၊ နှစ်တွေကြာလာတော့ ဝင်ချည်ထွက်ချည်လုပ်နေတဲ့ အလုပ်သမားတွေ၊ ဝန်ထမ်းတွေဟာ အသက်တွေကြီးလာ၊ လူတွေ အိုလာပြီး နောက်ဆုံးမှာ အလုပ်ကနေ နားလိုက်ကြရတယ်။ ဆိုလိုတာက လူနဲ့ စက်တွေအားပြိုင်ကြရာမှာ လူတွေဟာ အိုသွားကြရတယ်၊ စက်တွေက လည်ဆဲပဲ။ စက်ရုံကြီးတွေကလည်း မီးခိုးတလူလူနဲ့၊ ရှေ့လူတွေ နားသွားတော့ နောက်လူတွေနဲ့ အားသစ်လောင်းတယ်။ ဒါ ဟိုးလွန်ခဲ့တဲ့ ဆယ်စုနှစ် ၃-၄ စုလောက်ကပါ။ ဒီနေ့တော့ ဒီလိုမဟုတ်တော့ပါဘူး။ ထူးပေ့၊ ဆန်းပေ့ဆိုတဲ့ ပစ္စည်းတွေထုတ်လုပ်နေတဲ့ ခေတ်မီပါတယ်ဆိုတဲ့ စက်ရုံကြီးတွေကို အတွေးသစ်တွေ၊ နည်းပညာသစ်တွေ၊ ပညာရပ် အသစ်တွေက ဖယ်ထုတ်လျက် ရှိနေပါတယ်။ ရှိပြီးသား စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံတွေဟာ နေ့ချင်းညချင်း ကာလတိုအတွင်းမှာ ခေတ်ရဲ့နောက်မှာ ကျန်ခဲ့တဲ့အဖြစ်တွေနဲ့ ရင်ဆိုင်နေရပါတယ်။

လူငယ်တွေဟာ နေ့စဉ်နဲ့အမျှ အသိသစ်၊ အမြင်သစ်၊ အတွေးသစ်၊

အတတ်ပညာသစ်တွေနဲ့အတူ ခေတ်သစ်တွေကို ထူထောင်နေကြ
 ပါတယ်။ တစ်ချိန်က လူတွေ အိုမင်းသွားပြီး စက်ရုံတွေ ရှင်သန် နေရစ်
 တယ်။ ခုတော့ ဒီလိုမဟုတ် တော့ပါဘူး။ စက်ရုံကြီးတွေမှာ အသုံးပြုနေ
 တဲ့ နည်းစနစ်တွေ၊ ပညာရပ်တွေဟာ လပိုင်း၊ နှစ်ပိုင်း အတွင်းပင်
 ခေတ်မမီတော့တဲ့အဖြစ်နဲ့ ရင်ဆိုင်နေကြရပါတယ်။ စက်ရုံကြီးတွေ ချုပ်
 ငြိမ်းသွားကြရပြီ။ လူတွေကတော့ အတွေးအမြင်သစ်နဲ့ ရှင်သန်နေ
 ဆဲပါ။ ဒါ ဒီနေ့ခေတ်ရဲ့ပြယုဂ်ပါ။ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံတွေဆီကို ဒီနေ့ခေတ်
 လူငယ်တွေဟာ နည်းပညာအသစ်တွေ၊ ကျွမ်းကျင်မှုအသစ်တွေပိုက်ပြီး



Peter F. Drucker



စက်ရုံတွေဘက် ချီတက်လာနေကြပါပြီ။ သွေးသစ်တွေမှာ အတွေးသစ်တွေ၊ အမြင်သစ်တွေ ပါလာပါတယ်။ Peter F. Drucker က ဒီသွေးသစ်တွေကို ဘာပြောသလဲဆိုတော့ “အေး... မင်းတို့ဟာ ပညာလုပ်သားတွေ၊ တွေးရင် မြင့်မြင့်တွေး၊ လုပ်ပြီဆိုရင်လည်း ထိပ်ဆုံးက ရာထူးမြင့်မြင့်ကို ရောက်အောင်တက်ကြ” တဲ့။ လူငယ်တွေကို ရိုးရိုးကျင့်၊ မြင့်မြင့်ကြံဖို့ တိုက်တွန်းတာပါ။ စာတမ်းရှင်က လူငယ်တွေကို ရဲရဲတင်းတင်းနဲ့ ကိုယ့်ကြံမ္မာ ကိုယ်ဖန်တီးနိုင်ဖို့ ဟောပြောပို့ချနေတာ ဖြစ်ပါတယ်။ သင်ဟာ အလွန်ကံကောင်းသူ ဖြစ်ပါတယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ သင်ဟာ Harvard Business School ကို တက်ရောက်ခွင့်ရကြတဲ့ ကမ္ဘာ့ထိပ်တန်း စီးပွားရေးပညာရှင် လူငယ်တွေ သိသင့်သိထိုက်တာတွေကို ဟောပြောပို့ချနေတဲ့ စီးပွားရေးပညာရှင် Peter F. Drucker ရဲ့ Managing Oneself ဆိုတဲ့ စာတမ်းကို ဖတ်ခွင့်ရသွားလို့ပါ။

ရှေ့လျှောက် သင် ကံကောင်းဦးမှာပါ။ ဒီစာအုပ် သင်ဖတ်လို့ပြီးရင် သင့်မိတ်ဆွေများကိုလည်း ပေးဖတ်ဖို့ မေ့မနေပါနဲ့ဦး။

မောင်ချို(စိတ်ပညာ)



နဝိုလီယံဆိုတဲ့ ဒေကရာဇ်လိုလူမျိုး၊
 ဒါပင်စီလိုခေါ်တဲ့ ကမ္ဘာကျော် ပန်းချီဆရာလိုမျိုး၊
 မိုးဇက်လို ဂန္ထဝင်မြောက် ဂီတပညာရှင်လို လူတွေကို သမိုင်းက
 လိုလိုလားလား နေရာပေးထားချင်တယ်။ သမိုင်းက မျက်နှာသာပေးပြီး
 နေရာပေးထားရလောက်အောင်လည်း ဒီလူတွေမှာ
 သာမန်လူတွေထက် သာလွန်တဲ့အရည်အချင်းတွေ ရှိကြတယ်။
 သာမန်လူတွေထက် သမိုင်းတင်လောက်အောင် သာလွန်ထက်မြက်ကြသူတွေ
 ဒုနဲ့ဒေးပါ။ ဥပမာပြတာက စတီပါ။
 သမိုင်းမဝင်၊ သမိုင်းအတင်မခံရလို့ သင် စိတ်ညစ်စရာမလိုပါဘူး။
 သင့်မှာ အစွမ်းအစတွေရှိပါတယ်။
 လူတိုင်းဟာ ဂန္ထဝင်မြောက် လူသားဖြစ်နိုင်လောက်တဲ့
 ပင်ကိုအရည်အချင်းတွေနဲ့ လောကထဲ ဝင်လာတာပါ။
 ဒီအရည်အချင်းတွေကို ဖော်ထုတ်မသုံးလိုသာ
 သာမန်လူတစ်ယောက် ဖြစ်နေတာပါ။

ဒါပေမဲ့

သမိုင်းက သင့်ကို ကျောပေးသွား။ ကျောပေးထားလို့ သင့်မှာ
 ဘာမှ အလုံးအထည် လျော့သွားစရာ မရှိပါဘူး။
 သာမန်လူတွေအတွက် သမိုင်းဆိုတာ အဓိကကျလှတာ မဟုတ်ပါဘူး။
 သူလို ကိုယ်လိုလူတွေအတွက် သမိုင်းဆိုတာထက်
 ပိုပြီးအရေးပါတာတစ်ခု ရှိပါတယ်။
 အဲဒါဟာ ဘဝဆိုတာပါ။
 သင့်မှာ ဘဝဆိုတာ ရှိပါတယ်။
 ဘဝဆိုတာရှိရင် သင့်အတွက် လုံလောက်ပါပြီ။
 သင့်ဘဝကို တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်နိုင်ပြီဆိုပါက သင်
 လူလောကထဲကို ဝင်လာရကျိုးနပ်သွားပါပြီ။
 လောကကြီးရဲ့ ဘယ်နေရာမှာ သင့်ဘဝကို
 နေရာချထားရင် အဆင်ပြေမလဲဆိုတာ



စာစဉ်စိမ်



MC0004
 1,500.00 KS