

စိတ်ကူးချိုချိုအနုပညာ

# တစ်မိနစ် မန်နေဂျာ ကြည်သာထွန်း-မြန်မာပြန်



**The One Minute Manager**  
**KEN BLANCHARD and**  
**SPENSER JOHNSON**

The One Minute Manager မှာပညာရှိကြီးများက

ကျွန်ုပ်တို့အား သင်ကြားပို့ချပေးသွားသည်များ၊ ကျွန်ုပ်တို့ကိုယ်တိုင်

ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည့် အတွေ့အကြုံများကို ရိုးရိုးရှင်းရှင်းစုစည်း

ပေးထားခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ အဆိုပါ ပညာအရင်းအမြစ်များ၏ အရေးပါမှုကို

ကျွန်တော်တို့ကောင်းစွာ သိမြင်နားလည်ထားသည်။

အလားတူပင် သင့်ကို မန်နေဂျာအဖြစ် အလုပ်တွဲဖက်လုပ်ကိုင်နေကြသော

ဝန်ထမ်းများက သင့်ကို ပညာအရင်းအမြစ်အဖြစ်

ရှုမြင်ကြပည်ဆိုသည်ကိုလည်း ကျွန်တော်တို့

သိနားလည်ထားပါသည်။

သို့ဖြစ်၍ ဤစာအုပ်မှ ရရှိသော လက်တွေ့သဘောတရားများကို

နေ့စဉ်လုပ်ငန်းခွင်တွင် ပြန်လည် အသုံးပြုနိုင်မည်ဟု ယုံကြည်ပါသည်။

ရှေးတုန်းက ကွန်ဖြူးရှပ် ဆုံးမခဲ့သလို "အသိပညာရဲ့ အရသာဟာ

သိရှိထားပြီး အသုံးပြုဖို့ပဲ" ဟု ဆိုရမည်ပင်။



ktt0008

1000.00 Ks

ထုတ်ဝေသူ - ဦးစန်းဦး၊ စိတ်ကူးချိုချိုစာပေ၊ ကျ၊ ၁၆၄လမ်း၊ တာမွေ။  
 ပုံနှိပ်သူ - ဒေါ်ဝင်းမာ၊ စိတ်ကူးချိုချိုပုံနှိပ်တိုက်၊ ၁၁၇၉၊ မစိုးရိမ်လမ်း၊ ရန်ကင်း။  
 အပြင်အဆင် - အမ်အက်စ်အို  
 ၂၀၁၄ မေလ၊ ပထမအကြိမ်၊ အုပ်ရေ ၅၀၀  
 ရောင်းစျေး ၁၀၀၀ ကျပ်

၈၀၈ • ၈၃

တစ်မိနစ်မန်နေဂျာ

ကြည်သာထွန်း-ရန်ကုန်၊ စိတ်ကူးချိုချိုစာပေ၊ ၂၀၁၄၊  
 စာမျက်နှာ ၉၃၊ မျက်နှာ၊ ၁၂.၅ ခေတ် x ၁၈.၅ ခေတ်  
 (၁) တစ်မိနစ်မန်နေဂျာ



တစ်မိနစ်မန်နေဂျာ

**The One Minute Manager**

**KEN BLANCHARD and  
SPENSER JHONSON**

ကြည်သာထွန်း

မြန်မာပြန်



mgyoe.com

mgyoe.com

### မာတိကာ

- ကင်ဘလန်ချတ်၏ ကျမ်းဦးစကား	၆
- မိတ်ဆက်	၆
၁။ ရှာပုံတော်	
၂။ တစ်မိနစ် မန်နေဂျာ	၇
၃။ ပထမဆုံးလျှို့ဝှက်ချက် - တစ်မိနစ် ရည်မှန်းချက်	၁၀
၄။ ဒုတိယမြောက်လျှို့ဝှက်ချက် - တစ်မိနစ်ဂုဏ်ပြုခြင်း	၂၁
၅။ ချီးကျူးဂုဏ်ပြုခြင်း	၃၄
၆။ တတိယမြောက်လျှို့ဝှက်ချက်-တစ်မိနစ်အပြစ်တင်ခြင်း	၃၇
၇။ တစ်မိနစ်မန်နေဂျာ ရှင်းပြခြင်း	၄၈
၈။ တစ်မိနစ် ရည်မှန်းချက်တွေ ဘာကြောင့် အလုပ်ဖြစ်သလဲ	၅၂
၉။ တစ်မိနစ် ဂုဏ်ပြုမှုတွေ ဘာကြောင့် အလုပ်ဖြစ်သလဲ	၆၂
၁၀။ တစ်မိနစ် အပြစ်တင်မှုတွေ ဘာကြောင့် အလုပ်ဖြစ်သလဲ	၇၂
၁၁။ တစ်မိနစ် မန်နေဂျာ အသစ်	၈၅
၁၂။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပေးသည့် လက်ဆောင်တစ်ခု	၈၇
၁၃။ အခြားသူများအတွက် လက်ဆောင်	၉၂



.



## ကင်ဘလန်ချတ်၏ ကျမ်းဦးစကား

The One Minute Manager ၏ အောင်မြင်မှုသည် ကျွန်တော့်ကို ယခုတိုင် အံ့အားသင့်စေနိုင်ဆဲဖြစ်သည်။ ကျွန်တော်သည် ကောလိပ် ပါမောက္ခတစ်ယောက်အဖြစ် ၁၀ နှစ်မျှ အလုပ်လုပ်ခဲ့သည်။ ဖတ်စာအုပ် နှစ်အုပ်ရေးခဲ့သည်။ သို့သော် နာမည်ကြီးစရာ ဘာအကြောင်းမှ မရှိခဲ့ပါ။ ဆန်ဒီယေဂိုတွင် ကျင်းပသည့် စာရေးဆရာများ ကောက်တေးပါတီသို့ ကျွန်တော်ရောက်သွားချိန်တွင် ဤစာအုပ်ကို တွဲဖက်ရေးသားသူ စပင် ဆာဂျန်ဆင်နှင့် တွေ့ဆုံခဲ့ရသည်။ စပင်ဆာသည် Value Tales ဟု အမည်ပေးထားသည့် ကလေးစာအုပ်များဖြင့် အောင်မြင်နေသူ ဖြစ်သည်။ ကျွန်တော်နှင့်တွေ့ဆုံချိန်တွင် သူသည် One Minute Parent စာအုပ်အတွက် ရည်မှန်းချက်တွေ ချမှတ်၊ တုံ့ပြန်မှုတွေလေ့လာရင်း လုံးပန်းနေချိန်ဖြစ်သည်။ ကျွန်တော်လည်း အလားတူ သဘောတရားကို သင်ကြားပေးနေသူဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် သူ့ကို လာမည့်တနင်္လာနေ့ တွင် ပြုလုပ်မည့် ကျွန်တော့် ဟောပြောပွဲသို့ ဖိတ်ခေါ်လိုက်သည်။

ထိုပွဲတွင် သူက အခန်းနောက်ဆုံးဘက်တွင် ရယ်ပြုံးပြီးထိုင်နေသည်။ ပွဲပြီးသွားချိန်တွင် သူက ကျွန်တော့်ဆီပြေးလာပြီး “ကျွန်တော် လုပ်နေတဲ့ မိဘလုပ်ငန်းဆောင်တာ စာအုပ်ကိုမေ့လိုက်ရအောင်၊ The One Minute Manager ဝဲ လုပ်ကြပါစို့’ဟု ပြောလိုက်သည်။ ကျွန်တော်သည် ပရော်ဖက်ဆာတစ်ယောက်အဖြစ် ဇာတ်ကြောင်းပြောသူဖြစ်ပြီး စပင်ဆာသည် စာရေးဆရာတစ်ယောက်အဖြစ် ဇာတ်ကြောင်း ပြောသူဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်တော်တို့နှစ်ယောက် စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် ပုံဆောင်ရမည့် လျှို့ဝှက်ချက်အချို့ကိုရေးဖို့ စိတ်ကူးလိုက်ကြသည်။ ထိုရိုးရှင်းမှုသည်ပင်လျှင် The One Minute Manager ကို ထင်ရှားကျော်ကြားစေသည့် အကြောင်းရင်းဟု ကျွန်တော်ထင်ပါသည်။ ထိုအောင်မြင်မှုကိုအခြေပြု၍ အလုပ်တွင် ပိုကောင်းအောင် လုပ်နိုင်ဖို့ အထောက်အကူဖြစ်စေမည့် ပျော်ရွှင်ဖွယ် ပုံဆောင်စကားများကို ဆက်ပြီးရေးသားဖြစ်လာခဲ့သည်။ Leadership and the One Minute Manager စာအုပ်သည် ဤစာစဉ်တွင် ပါဝင်သည့် နောက်ထပ်တစ်အုပ်ဖြစ်သည်။ One Minute Manager ကို ပုံပမာပြု၍ ကျွန်တော်နှင့်အတူ တွဲဖက်ရေးသားသူများဖြစ်သော ဒရီယာ ဇီဂါမီ၊ ပတ်ဇီဂါမီနှင့် ကျွန်တော်တို့သည် Situational Leadership II ကို သင်ကြားပို့ချကြသည်။ ထိုသဘောတရားမှာ ၁၉၆၀ ပြည့်လွန်နှစ်များကတည်းက ကျွန်တော်နှင့် ပေါလ်ဟာဆီတို့ ပူးပေါင်းဖော်ထုတ်ခဲ့ကြသည့် သဘောတရားဖြစ်သည်။ ထိုစာအုပ်က လူများ၊ လက်ရှိလုပ်ငန်းများကို စီမံခန့်ခွဲသည့်နေရာတွင် ခေါင်းဆောင်စတိုင်နှင့် ကိုက်ညီသည့် စွမ်းအားပြည့်ဝသော အရည်အသွေးတစ်ရပ်ရအောင် ဘယ်လိုလုပ်ရမလဲ၊ ဘယ်လို သုံးရမလဲဆိုသည့်အကြောင်း မန်နေဂျာများအား ညွှန်ပြပေးသည်။

ထို့နောက်တွင်မူ ကျွန်တော်သည် ကံကောင်းထောက်မပြီး ရှဲလ်ဒန်

ဘိုးလ်နှင့် ဆုံတွေ့ခဲ့ရသည်။ သူသည် ဒိုမိုဂတ်စ်ဟုအမည်ပေးထားသည့် ကနေဒါအနောက်ပိုင်းမှ ဓာတ်ဆီလုပ်ငန်းကြီးကိုထူထောင်သူများတွင် တစ်ဦး အပါအဝင်ဖြစ်သည်။ ၁၉၇၀ ပြည့်လွန်နှစ်များကို ပြန်ကြည့်လျှင် လူတိုင်းလူတိုင်းသည် ကိုယ်တိုင်ဖြည့်ရသည် ဓာတ်ဆီဆိုင်များသို့သာ သွားကြသည်။ ရှဲလ်ဒန်က ဝင်လာသည့်ကားများကိုပါ ဝန်ဆောင်မှု ပေးသည့် ဓာတ်ဆီဆိုင်ကို ဖန်တီးခဲ့သည်။ ကားရပ်လိုက်သည်နှင့် အလုပ်သမားဝတ်စုံဝတ်ဆင်ထားသော လူနှစ်ယောက်၊ သုံးယောက် ပြေးလာပြီး သန့်ရှင်းရေးလုပ်ပေးခြင်း၊ ဓာတ်ဆီဖြည့်ပေးခြင်းတို့ကို အမြန်ဆုံး နည်းဖြင့် ပြုလုပ်ပေးကြမည်ဖြစ်သည်။ အချို့ဆိုင်များတွင်ဆိုလျှင် ကော်ဖီ၊ သတင်းစာတို့ ဝန်ဆောင်မှုပေးသည့်အပြင် ကားပေါ်မှ ခဏ ဆင်းပေးဖို့ တောင်းပန်ပြီး အတွင်းပိုင်းအချို့နေရာများကိုပင် သန့်ရှင်းပေး ကြမည်ဖြစ်သည်။ ထွက်သွားတော့မည်ဆိုလျှင် ‘စာကြွင်း - ကျွန်တော် တို့ ဓာတ်ဆီလည်း ရောင်းပါတယ်’ ဟု ရေးထားသည့် လက်ကမ်း စာစောင်လေးကို ပေးလိုက်မည်ဖြစ်သည်။ ဒိုမိုဂတ်စ် ဓာတ်ဆီဆိုင်များ သည် ကြီးမားသော အောင်မြင်မှုကို ရရှိခဲ့ကြသည်။

ရှဲလ်ဒန်က ကျွန်တော့်ဆီရောက်လာပြီး ‘ကင်ရေ ကျွန်တော့်မှာ ခင်ဗျားနဲ့ တွဲရေးဖို့ စာအုပ်တစ်အုပ်ရှိတယ်ဗျ’ ဟု ပြောခဲ့သည်။ သူသည် ဝယ်သူများ စိတ်ကျေနပ်အောင် ဘယ်လိုလုပ်ပေးရမလဲဆိုသည်ကို နောကျေသူဖြစ်သည်။ ကျွန်တော်တို့ နှစ်ယောက်ပေါင်းပြီး Raving Fans!: A revolutionary Approach to Customer Service ဆိုသည့် စာအုပ်ကို ရေးသားခဲ့သည်။ ထိုစာအုပ်သည် နိုင်ငံတကာတွင် ရောင်း အကောင်းဆုံး စာရင်းဝင်ခဲ့သည်။ Raving Fans! အောင်မြင်မှုရပြီးချိန် တွင် ကျွန်တော်ရော ရှဲလ်ဒန်ပါ အချက်တစ်ချက်ကို တွေ့မြင်လိုက်သည်။ ယင်းမှာ ကိုယ့်လူများ စိတ်ဓာတ်တက်ကြွမှုမရှိဘဲ၊ စိတ်ပါဝင်စားမှုမရှိဘဲ

Raving Fans များကို ဖန်တီးနိုင်မည် မဟုတ်ဟူသော အချက်ဖြစ်သည်။  
 ယင်းက ကျွန်တော်တို့နှစ်ယောက်ကို Gung Ho! ရေးဖို့ဖြစ်လာစေခဲ့  
 သည်။ ထိုစာအုပ်မှာ ကိုယ့်လူများကို ဘယ်လိုအင်အားဖြည့်ပေးမလဲ၊  
 ဘယ်လိုစွမ်းရည်မြှင့်ပေးမလဲဆိုသည်ကို ဖော်ပြသည့် စာအုပ်ဖြစ်သည်။  
 ကိုယ်နှင့်အတူလုပ်နေသူများသည် ကိုယ့်အဖွဲ့အပေါ် စိတ်လှုပ်ရှားမှုရှိ  
 လျှင် သူတို့နည်းဖြင့် သူတို့ Raving Fans များကို ဖန်တီးနိုင်ကြပေ  
 လိမ့်မည်။

The One Minute Manager Meets the Monkey စာအုပ်  
 သည် ကျွန်တော်ရေးသမျှ စာအုပ်များထဲတွင် ရယ်ရွှင်ဖွယ်အကောင်းဆုံး  
 စာအုပ် ဖြစ်ပါလိမ့်မည်။ အကြောင်းမှာ ဘီလ်အွန်ကင်သည် ကျွန်  
 တော်တွေ့ဖူးသမျှထဲတွင် အပျော်တတ်ဆုံး လူတစ်ယောက်ဖြစ်သော  
 ကြောင့်ပင်။ သူသည် ပရင်စတန်တက္ကသိုလ်မှ ဘွဲ့ရသူတစ်ဦးလည်း  
 ဖြစ်ပြီး လူများကို ကောင်းကောင်းကြည့်မြင်တတ်သူဖြစ်သည်။ သူပြောရ  
 ဆိုရတော့မည်ဆိုသည်နှင့် မျောက်များအကြောင်းကို စပြောတော့သည်။  
 တစ်ယောက်ယောက်က သူ့ရုံးခန်းထဲဝင်လာပြီး “ဆရာရေ ကျွန်တော်တို့  
 ပြဿနာတစ်ခုခုတော့ ရှိနေပြီ” ဟု ပြောလိုက်သည်နှင့် သူက “သတိထား  
 တော့ဟေ့၊ မျောက်တွေ မင်းတို့အပေါ် ခုန်တက်လာတော့မယ်” ဟု  
 ပြန်ပြောလိုက်မည်ဖြစ်သည်။ မျောက်များကို ပစ်သတ်ရသည်လည်းရှိ  
 သည်။ ကျွေးမွေးထားရသည်လည်း ရှိသည်။ တစ်ယောက်ယောက်၏  
 မျောက်ကို ကိုယ်ကခေါ်ထားလိုက်ပြီဆိုလျှင် ဂရုတစိုက် ကျွေးမွေးဖို့မှာ  
 ကိုယ့်တာဝန်ဖြစ်လာပေပြီ။ ကိုယ့်ကို ပေးခဲ့သူက နောက်နေ့မနက်တွင်  
 ရုံးခန်းကို ရောက်လာပြီး “ဒီမျောက်ကလေးကို ခင်ဗျားနဲ့ထားခဲ့တာ  
 ဘယ်လိုအခြေအနေရှိလဲ” ဟုမေးပါလိမ့်မည်။ ကျွန်တော်က ထိုဇာတ်  
 လမ်းကို အလွန်သဘောကျသွားသည်။ ထို့ကြောင့် ဘီလ်ထံသို့သွားပြီး

“ကျုပ်တို့ ဒီအကြောင်းကို ပျော်စရာကောင်းပြီး ရိုးရှင်းတဲ့ စာအုပ်တစ်အုပ် ရေးရအောင်” ဟု ပြောလိုက်ပါသည်။ ဘီလ်နှင့် သူ၏ ထိပ်တန်း သင်တန်းဆရာတစ်ယောက်ဖြစ်သော ဟာလ်ဘားရီးတို့နှင့် ကျွန်တော် တွဲပြီးရေးခဲ့သည့် *The One Minute Manager Meets the Monkey* စာအုပ်သည် ဤစာစဉ်တွင် ရောင်းအကောင်းဆုံးစာအုပ်တစ်အုပ် အဖြစ် စာရင်း ဝင်ခဲ့သည်။

ထိုထိုသောစာအုပ်များသည် မန်နေဂျာတစ်ယောက် ဖြစ်လာစေရန် လေ့လာသင်ယူသည့်နေရာတွင် ထိရောက်သောနည်းလမ်းကို ပေးစွမ်း နိုင်သောကြောင့် ပြန်လည်ရိုက်နှိပ်နေရသည်ကို မြင်ရချိန်တွင် ကျွန်တော် အမှန်တကယ် စိတ်လှုပ်ရှားမိပါသည်။ တကယ်တော့ ထိုစာအုပ်များ သည် မန်နေဂျာသစ်အားလုံးအတွက် လမ်းညွှန် ပရိုဂရမ်များပင်ဖြစ် သည်။ *The One Minute Manager* သည် ထိရောက်သော စီမံခန့်ခွဲမှု ပြုလုပ်နိုင်ဖို့ အခြေခံသဘောတရားများကို ခြုံငုံမိစေသည်။ လူအများ ကြားတွင် အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် ဘယ်လိုလုပ်ရမလဲဆိုသည့် အကြောင်း သိချင်သည်ဆိုလျှင် *Leadership and the One Minute Manager* သည် ယုံကြည်စိတ်ချနိုင်သည့် လမ်းညွှန်ကောင်းတစ်ခုဖြစ်ပါ သည်။ သို့သော် ထိရောက်သော စီမံခန့်ခွဲမှုကို ဘာကြောင့်လိုအပ်ပါ သလဲ။ ဘာကြောင့်လဲဆိုလျှင် *Raving Fan* ဝယ်သူများ လိုချင်သော ကြောင့်ဖြစ်သည်။ ယင်းအတွက် တစ်ခုတည်းသောနည်းလမ်းများ *Gung Ho* ပုဂ္ဂိုလ်များ ဖန်တီးဖို့ပင်ဖြစ်သည်။ နောက်ဆုံးတွင် ကိုယ့်မျောက်များ ကို စောင့်ရှောက်ရန်နှင့် ကျွေးမွေးရန်မှာ ကိုယ့်ထံတွင် လုပ်ပိုင်ခွင့်အပြည့် ရှိကြောင်း လူတိုင်းကို သင်ပေးဖို့ လိုအပ်သည်။

ဤစာအုပ်ငါးအုပ်ကို ဖတ်လိုက်သောသူသည် ပိုကောင်းသော မန်နေဂျာတစ်ယောက်ဖြစ်လာပေလိမ့်မည်။ ပျော်ရွှင်သောလူများ

က်ကျေနပ်သော ဝယ်သူများကို ရရှိမည်ဖြစ်သည်။ ဤစာအုပ်ကို ဖတ်၍  
၊မြိုက်မည်ဟု မျှော်လင့်ပါသည်။ သင်ကိုယ်တိုင်ရော၊ သင့်လူများရော၊  
င့်ဖောက်သည်များရော၊ သင့်လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းရော ရိုးရှင်းသော်  
ည်း စွမ်းအားပြည့်ဝသည့် အမှန်တရားများမှ အကျိုးအမြတ်များ ရယူ  
မည်ဟု မျှော်လင့်ပါသည်။



### မိတ်ဆက်

နောက်တွင် ဆက်လက်ဖော်ပြသွားမည့် ဇာတ်ကြောင်းထဲတွင် လူတစ်ဦးသည် အခြားသူတစ်ဦးနှင့် အကောင်းဆုံး ဘယ်လိုအလုပ်လုပ်နိုင်သလဲဆိုသည့်အကြောင်းကို ကျွန်ုပ်တို့လေ့လာသိရှိခဲ့သော ဆေးပညာဆိုင်ရာ အမြင်များ၊ ပြုမူနေထိုင်မှုဆိုင်ရာ သိပ္ပံပညာရှုထောင့်များအရ တင်ပြသွားမည်ဖြစ်သည်။ အကောင်းဆုံးဆိုသည့်စကားလုံးမှာ လူတစ်ယောက်အနေဖြင့် တန်ဖိုးရှိသောရလဒ်တစ်ခု ထုတ်ပေးနိုင်ခြင်းဟု အဓိပ္ပာယ်ဖော်ဆောင်ပါသည်။ ထို့ပြင် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ရော၊ ကိုယ့်လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းအပေါ်တွင်ရော၊ အတူတူ အလုပ်လုပ်နေကြသူများအပေါ်တွင်ရော ကောင်းမွန်သည့် ခံစားချက်ရရှိခြင်းလည်းဖြစ်သည်။

The One Minute Manager မှာ ပညာရှိကြီးများက ကျွန်ုပ်တို့အား သင်ကြားပို့ချပေးသွားသည်များ၊ ကျွန်ုပ်တို့ ကိုယ်တိုင်ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည့် အတွေ့အကြုံများကို ရိုးရိုးရှင်းရှင်းစုစည်းပေးထားခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ အဆိုပါ ပညာအရင်းအမြစ်များ၏ အရေးပါမှုကို ကျွန်တော်တို့ကောင်းစွာ သိမြင်နားလည်ထားသည်။ အလားတူပင် သင့်ကို မန်နေဂျာ

အဖြစ် အလုပ်တွဲဖက်လုပ်ကိုင်နေကြသော ဝန်ထမ်းများက သင့်ကို ပညာ  
အရင်းအမြစ်အဖြစ် ရှုမြင်ကြမည်ဆိုသည်ကိုလည်း ကျွန်တော်တို့ သိနား  
လည်ထားပါသည်။

သို့ဖြစ်၍ ဤစာအုပ်မှ ရရှိသော လက်တွေ့သဘောတရားများကို  
နေ့စဉ်လုပ်ငန်းခွင်တွင် ပြန်လည် အသုံးချနိုင်မည်ဟု ယုံကြည်ပါသည်။  
ရှေးတုန်းက ကွန်ဖြူးရှပ် ဆုံးမခဲ့သလို 'အသိပညာရဲ့ အရသာဟာ သိရှိ  
ထားပြီး အသုံးချဖို့ပဲ' ဟု ဆိုရမည်ပင်။

ဤဇာတ်လမ်းကို ပထမဆုံးထုတ်ဝေခဲ့သည့် ၁၉၈၂ တွင် လုပ်ငန်း  
ခွင်မှ လူများသည် သူတို့၏ ထုတ်လုပ်မှု၊ အကျိုးအမြတ် စသည်တို့  
တိုးတက်ရန် ဤစာအုပ်ကို ဖတ်ကြသည်။ ပြီးခဲ့သည့် ဆယ်စုနှစ် နှစ်ခုစာ  
အတွင်း လူတို့သည် ပျော်ပျော်ရွှင်ရွှင်နေနိုင်ဖို့၊ ရိုးရိုးသားသားဆက်ဆံဖို့၊  
ကိုယ်လုပ်သည့်အလုပ် အသိအမှတ်ပြုခံရဖို့ စသည်တို့အတွက် **The  
One Minute Manager** ကို အသုံးပြုကြကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

လုပ်ငန်းခွင်တွင် **One Minute Secret** သုံးချက်ကို အသုံးပြုကြ  
သော အမျိုးကောင်းသား၊ အမျိုးကောင်းသမီးတို့က ၎င်းတို့၏ တိုးတက်မှု  
နှုန်း မြင့်မားလာသည်၊ ဖိအားနည်းလာသည်၊ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ပျော်ရွှင်  
လာသည်ဟု ဆိုကြသည်။ ဤဇာတ်လမ်းတွင် ဖော်ပြထားသော အမှု  
အကျင့်များအတိုင်းပင်ဖြစ်သည်။

အိမ်တွင်လည်း ထိုလျှို့ဝှက်ချက်သုံးခုကို မိသားစုဝင်များအပေါ်  
တွင်အသုံးပြုကြသည်။ အကျိုးရလဒ်မှာ လုပ်ငန်းခွင်မှာနှင့် အတူတူပင်  
ဖြစ်ကြောင်း ပြောကြသည်။ **One Minute Goals** ၊ **One Minute  
Praisings** ၊ **One Minute Reprimands** တို့ကို အသုံးပြုခြင်းကြောင့်၊  
သားသမီးများသည် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ထိန်းကျောင်းလာနိုင်ကြကြောင်း၊  
ခင်ပွန်းဇနီးတို့ အပြန်အလှန်နားလည်မှု ပိုရှိလာကြောင်း ဆိုကြသည်။

The One Minute Managerသည် လွန်စွာ အသုံးဝင်ကြောင်း ပြောကြားသူများကို မရေမတွက်နိုင်လောက်အောင်ပင် ကြုံတွေ့ရဖူးသည်။ နည်းနည်းပေးပြီး များများခိုင်းသည့် ယနေ့ခေတ်တွင် ပို၍ပင် အသုံးဝင်ပါသည်။ ဤဇာတ်လမ်းတွင်ပါဝင်သော အချက်များကို လုပ်ငန်းခွင်တွင် အောင်မြင်မှုရရှိအောင် ပြန်လည်အသုံးချမည်ဟု ယုံကြည်ပါသည်။ အိမ်ကိုလည်း အပါယူသွားမည်ဟု ယုံကြည်ပါသည်။

The One Minute Managerကို အသုံးပြုခြင်းဖြင့် သင်ကိုယ်တိုင်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် အတူလုပ်ကိုင်နေကြသူများသည် ပို၍ကျန်းမာသော၊ ပို၍ပျော်ရွှင်သော၊ ပို၍အလုပ်လုပ်နိုင်စွမ်းတိုးတက်သော ဘဝတွင် နေထိုင်နိုင်ကြမည်ဟု မျှော်လင့်ပါသည်။

***KEN BLANCHARD, PH.D.***  
***SPENSER JHONSON, M.D.***



## ရှာပုံတော်

တစ်ချိန်က ထက်မြက်သည့် လူငယ်တစ်ယောက်သည် ထိရောက်သော မန်နေဂျာတစ်ယောက်နှင့် တွေ့ဆုံနိုင်ရန် ရှာပုံတော်ခရီးထွက်ခဲ့သည်။ ထိုကဲ့သို့သော မန်နေဂျာမျိုးနှင့် အလုပ်လုပ်လိုသည်။ သူကိုယ်တိုင်လည်း ထိုကဲ့သို့ မန်နေဂျာမျိုးဖြစ်လိုသည်။ သူ၏ ရှာပုံတော်ခရီးသည် နှစ်ပေါင်းများစွာကြာခဲ့ပြီး သူကိုယ်တိုင်လည်း ကမ္ဘာ့နေရာအနှံ့အပြားသို့ ရောက်ရှိခဲ့သည်။ မြို့ငယ်လေးများမှသည် အင်အားကြီးနိုင်ငံများ၏ မြို့တော်ကြီးများအထိ ရောက်ရှိခဲ့သည်။

အစိုးရဌာန အရာရှိကြီးများနှင့် တပ်မတော်အကြီးအကဲများ၊ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင် တာဝန်ရှိသူများနှင့် လုပ်ငန်းအမှုဆောင် အရာရှိကြီးများ၊ တက္ကသိုလ်ဥက္ကဋ္ဌကြီးများနှင့် အရောင်းဆိုင်မှ ဖိုမင်များ၊ စူပါဗိုက်ဇာများနှင့် ဖောင်ဒေးရှင်းဒါရိုက်တာများ၊ အရောင်းဆိုင်၊ စတိုးဆိုင်၊ စားသောက်ဆိုင်၊ ဘဏ်၊ ဟိုတယ်များမှ လူကြီး၊ လူငယ်၊ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးမန်နေဂျာများနှင့် တွေ့ဆုံခဲ့သည်။

ခမ်းခမ်းနားနား၊ စုတ်စုတ်ပြတ်ပြတ်၊ ကြီးကြီးမားမား၊ သေးသေးငယ်ငယ်  
ရုံးခန်းပေါင်းစုံသို့ ဝင်ထွက်ခဲ့သည်။

သူသည် လူတွေက လူတွေကို ဘယ်လို စီမံခန့်ခွဲနေသလဲဆိုသည့်  
မြင်ကွင်းကြီး တစ်ခုလုံးကို စတင်မြင်တွေ့စ ပြုလာသည်။ သို့သော်  
သူမြင်သမျှကို မကျေနပ်နိုင်သေးပါ။ သူသည် ခပ်ကြမ်းကြမ်း မန်နေဂျာ  
များစွာကို တွေ့ဖူးသည်။ ထိုသူများ၏ လုပ်ငန်းသည် အောင်မြင်  
သယောင်ရှိသည်။ သို့သော် လူများမှာ ကျရှုံးနေကြသည်။ အထက်အရာ  
ရှိကြီးများက သူ့ကို မန်နေဂျာကောင်းတစ်ယောက်ဟု မြင်ကြသည်။  
သို့သော် လက်အောက်ငယ်သားများကမူ ပြောင်းပြန်မြင်ကြသည်။

ထိုကဲ့သို့ ခပ်ကြမ်းကြမ်းမန်နေဂျာတစ်ယောက်ယောက်၏ ရုံးခန်း  
ထဲသို့ရောက်ချိန်တွင် သူက 'ခင်ဗျားကိုယ်ခင်ဗျား ဘယ်လို မန်နေဂျာမျိုး  
လို့ ပြောချင်လဲ'ဟု မေးခွန်းထုတ်လေ့ရှိသည်။ အဖြေမှာ အမျိုးမျိုးဖြစ်နိုင်  
သော်လည်း အကြောင်းအရာမှ တစ်ခုတည်းသာဖြစ်သည်။ "ကျုပ်က  
အာဏာရှင် မန်နေဂျာပဲ။ အရာရာရဲ့ ထိပ်မှာ ကျုပ်ရှိတယ်" ဟူ၍ ဖြစ်  
သည်။ 'အဆုံးသတ် ဆုံးဖြတ်တဲ့ မန်နေဂျာ'၊ 'လက်တွေ့ကျတယ်'၊  
'စိတ်ကူးမယဉ်ဘူး'၊ 'အကျိုးအမြတ်ကိုပဲ စိတ်ထဲမှာထားတယ်' စသည့်  
စကားလုံးများကို ကြားရမည်ဖြစ်သည်။

သူတို့ စကားထဲတွင် ဂုဏ်ယူသည့် လေသံနှင့် ရလဒ်အပေါ်တွင်  
စိတ်ဝင်စားမှုကိုမြင်တွေ့ရမည်ဖြစ်သည်။ သူသည် ကောင်းသော မန်နေ  
ဂျာများနှင့်လည်း တွေ့ခဲ့ရသည်။ ထိုသူတို့၏ လူများသည် အဆင်ပြေ  
ကြသည်။ လုပ်ငန်းမှာမူ ကျရှုံးနေသည်။ သူတို့အကြောင်း အစီရင်ခံရသူ  
အချို့က သူတို့ကို မန်နေဂျာကောင်းများအဖြစ် မြင်ကြသည်။ အစီရင်  
ခံစာ ဖတ်ရသူများကမူ ထိုအချက်ကို သံသယ ရှိကြလေသည်။

အဆိုပါ လူကောင်းများထံမှ တူညီသောအဖြေစကားကို

ကြားရမည်ဖြစ်သည်။

“ကျုပ်က ဒီမိုကရက်တစ်မန်နေဂျာလေ” ဟု ဖြစ်သည်။ ‘ပူးပေါင်း ပါဝင်မှု’၊ ‘ထောက်ပံ့အားပေးမှု’၊ ‘စဉ်းစားဆင်ခြင်မှု’၊ ‘လူသားဆန်မှု’ စသည့် စကားလုံးများကို ကြားရမည်ဖြစ်သည်။ သူတို့၏ စကားထဲတွင် ဂုဏ်ယူ သံနှင့် လူများအပေါ် စိတ်ဝင်စားမှုကို မြင်တွေ့ရမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် သူ၏စိတ်တွင် အနှောင့်အယှက်ရှိနေဆဲဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာပေါ်ရှိ မန်နေဂျာ အများစုသည် အဓိကအားဖြင့် ရလဒ်ကို အဓိကထားသူများနှင့် လူကို အဓိကထားသူများ ဖြစ်ကြသည်။ ရလဒ်ကို အဓိကထားသည့်မန်နေဂျာ များသည် အာဏာရှင်ဟု ဆိုင်းဘုတ်တင်ခံကြရသည်။ လူကို အဓိက ထားသော မန်နေဂျာများကို ဒီမိုကရက်တစ်ဟု ဆိုကြသည်။

ခပ်ကြမ်းကြမ်း အာဏာရှင် မန်နေဂျာရော ကောင်းမွန်သည့် ဒီမို ကရက်မန်နေဂျာရော နှစ်မျိုးစလုံးသည် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုတွင်သာ ထိရောက်အောင် လုပ်နိုင်ကြသူများဖြစ်သည်။ ထိုသူများသည် မန်နေဂျာ တစ်ဝက်သာ ဖြစ်သေးသူများဟု သူ တွေးမိလိုက်သည်။ စိတ်ပျက် အားလျော့ပြီး ပင်ပင်ပန်းပန်းဖြင့် သူအိမ်ပြန်ခဲ့သည်။ သူ၏ ရှည်လျား သော ရှာပုံတော်ကို လက်မြောက်လိုက်ပြီဖြစ်သည်။ သို့သော် တစ်ခုတော့ အကျိုးရှိသွားသည်။ ယင်းမှာ သူ ဘာရှာနေသလဲဆိုသည်ကို သူသိသွား ခြင်းဖြစ်သည်။

“ထိရောက်သော မန်နေဂျာဟူသည် လုပ်ငန်းရော ဝန်ထမ်း များပါ အောင်မြင်မှု ရရှိအောင် ကိုယ်ကိုယ်တိုင်ကိုရော လူအများကိုပါ စီမံခန့်ခွဲနိုင်သူဖြစ်သည်” ဟု သူ တွေးမိ သွားခြင်းဖြစ်သည်။

လူငယ်သည် နေရာတိုင်းတွင် ထိရောက်သော မန်နေဂျာကို ရှာဖွေခဲ့သည်။ အနည်းငယ်သာ တွေ့ရသည်။ ထိုသူအားလုံးတို့သည် သူတို့၏ လျှို့ဝှက်ချက်များကို မမျှဝေကြပေ။ ဘယ်အရာက ထိရောက်သော မန်နေဂျာတစ်ယောက် ဖြစ်စေနိုင်သလဲဆိုသည့်အချက်ကို ရှာတွေ့နိုင်စရာအကြောင်းမရှိတော့ဟု စတင်တွေးမိလာတော့သည်။

ထို့နောက်တွင် သူနေထိုင်ရာ မြို့လေးနှင့် အလှမ်းမဝေးသည့် မြို့တစ်မြို့တွင် ထူးခြားသည့် မန်နေဂျာတစ်ယောက် နေထိုင်ကြောင်း သတင်းစကားများ ကြားလာရသည်။ လူများသည် ထိုသူနှင့်တွဲ၍ အလုပ်လုပ်ချင်ကြပြီး ရလဒ်များလည်း ကောင်းမွန်သည်ဟု သူကြားရသည်။ ထိုသတင်းသည် အမှန်ပဲလား၊ မှန်ခဲ့လျှင် ထိုမန်နေဂျာသည် သူ့လျှို့ဝှက်ချက်များကို မျှဝေပါ့မလားဟု သူ စဉ်းစားမိလိုက်သည်။ သိချင်စေနှင့်ပင် ထိုမန်နေဂျာ၏ အတွင်းရေးမှူးထံသို့ ချက်ချင်း ဖုန်းဆက်လိုက်တော့သည်။ အတွင်းရေးမှူးကလည်း သူ့ဆရာထံ ဖုန်းကို ချက်ချင်းလွှဲပေးလိုက်သည်။

လူငယ်က အဆိုပါ ထူးခြားသည့်မန်နေဂျာကြီးကို ဘယ်အချိန်လာတွေ့လို့ရမလဲဟုမေးမြန်းပြီး တွေ့ခွင့်တောင်းလိုက်သည်။ “ဒီတစ်ပတ်ထဲမှာ ဘယ်နေ့ဖြစ်ဖြစ် အဆင်ပြေပါတယ်။ ဗုဒ္ဓဟူးနေ့ မနက်က လွဲလို့ပေါ့။ အချိန်ကို ကိုယ့်ဘာသာကိုယ် ဆုံးဖြတ်လိုက်လေ”ဟု ပြန်ပြောသည်ကို ကြားလိုက်ရသည်။

လူငယ် တစ်ချက်တွေခနဲဖြစ်သွားသည်။ ထိုမန်နေဂျာသည် သူ့ကို နောက်ပြောင်နေသည်လား။ ဘယ်လိုမန်နေဂျာမျိုးက အချိန် ဒီလောက် အားနေပါသနည်း။ သို့သော် သူ့ကို ဆွဲဆောင်နိုင်သွားပြီဖြစ်သည်။ ထိုသူကို သွားတွေ့လေတော့သည်။



## တစ်မိနစ် မန်နေဂျာ

မန်နေဂျာ၏ ရုံးခန်းသို့ လူငယ်ရောက်ရှိသွားချိန်တွင် ပြတင်းပေါက်၌ ရပ်ပြီး အပြင်ဘက်သို့ ကြည့်နေသည့် မန်နေဂျာကို တွေ့လိုက်ရသည်။ သူက ချောင်းတစ်ချက် ဟန်လိုက်ချိန်တွင် သူ့ဘက်သို့လှည့်ပြီး ပြုံးပြ လိုက်သည်။ သူ့ကို ထိုင်ဖို့ ဖိတ်ခေါ်လိုက်ပြီး “ကဲ... ကျုပ် ဘာများလုပ် ပေးနိုင်မလဲ” ဟု ပြောလိုက်သည်။

လူငယ်က “လူတွေကို စီမံခန့်ခွဲတာနဲ့ပတ်သက်ပြီး မေးခွန်း နည်းနည်းပါးပါး မေးချင်လို့ပါ” ဟု ပြန်ဖြေလိုက်သည်။ မန်နေဂျာက “မေးကွာ” ဟု လှိုက်လှိုက်လဲ့လဲ့ ပြောလိုက်သည်။

“ကောင်းပါပြီ။ ကိုယ့်လက်အောက်က လူတွေနဲ့ ပုံမှန်အစီအစဉ် ဆွဲပြီး တွေ့ဆုံတာမျိုး လုပ်သလားဆိုတဲ့မေးခွန်းနဲ့ အရင်ဆုံး စချင်ပါ တယ်”

“လုပ်တာပေါ့။ တစ်ပတ်ကို တစ်ရက်၊ ဗုဒ္ဓဟူးနေ့ မနက် ၉ နာရီကနေ ၁၁ နာရီအထိ တွေ့တယ်လေ။ ဒါကြောင့် အဲဒီနေ့မှာ ကျုပ်က

မင်းကို မတွေ့နိုင်တာပေါ့”

“အဲဒီ အစည်းအဝေးတွေမှာ ဘာလုပ်ပါသလဲ ခင်ဗျား”  
လူငယ်က ထောက်လိုက်သည်။

“ကျုပ်လူတွေဆီက ပြန်လှန်သုံးသပ်မှုတွေ၊ လေ့လာဆန်းစစ်မှုတွေ  
ကို နားထောင်တယ်လေ။ ပြီးခဲ့တဲ့အပတ်က သူတို့ အောင်အောင်မြင်မြင်  
လုပ်ခဲ့တာတွေပေါ့။ ပြီးတော့ ဆက်ပြီး အောင်အောင်မြင်မြင် လုပ်ဖို့  
လိုတာတွေပေါ့။ ပြီးရင် နောက်တစ်ပတ်စာ စီမံကိန်းတွေ၊ မဟာဗျူဟာ  
တွေ ချတာပေါ့”

“ဆုံးဖြတ်ချက်တွေကိုတော့ ခင်ဗျားနဲ့ ခင်ဗျားလူတွေ ပေါင်းပြီး  
ချကြတာပေါ့”

လူငယ်က မေးခွန်းထုတ်လိုက်သည်။

“သူတို့ချတာပေါ့။ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေကို သူတို့မှမချရင် အစည်း  
အဝေးက ဘာဖြစ်လို့ လုပ်ဖို့လိုတော့မှာလဲ”

“ခင်ဗျားက မန်နေဂျာအနေနဲ့ ပါဝင်တယ် မဟုတ်ဘူးလား”

လူငယ်က မေးလိုက်သည်။

“ကျုပ်လူတွေ ဆုံးဖြတ်ချက်ချတဲ့နေရာမှာ ကျုပ်ဝင်ပါဖို့ မယုံကြည်  
ဘူးဗျ”

“အဲဒါဆိုရင် အစည်းအဝေးရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်က ဘာလဲ”

“မင်းကို ပြောပြီးပါပကော။ လူငယ်လေးရေ ကျေးဇူးပြုပြီးတော့  
မေးခွန်းတွေကို ထပ်ကာထပ်ကာ မမေးပါနဲ့။ မင်းတွက်ရော ကျုပ်  
အတွက်ပါ အချိန်တွေကုန်ပါတယ်”

“ကျုပ်တို့ ဒီနေရာမှာ ရလဒ်တစ်ခု ရအောင်လုပ်ရမှာလေ’ မန်နေ  
ဂျာက ဆက်ပြောသည်။ “ဒီလုပ်ငန်းရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်က စွမ်းဆောင်ရည်  
ရှိဖို့ပဲ။ စုစုစည်းစည်း လုပ်ကိုင်နိုင်လေလေ ထုတ်လုပ်မှုရလဒ်တွေ

ပိုကောင်းလာလေလေပဲပေါ့။”

“အိုး ဒါဆို ခင်ဗျားက ထုတ်လုပ်မှုရလဒ်အပေါ်မှာ အလေးထား တာပေါ့။ ဒါဆို ခင်ဗျားက လူတွေပေါ်မှာထက် ထုတ်လုပ်မှုရလဒ်တွေ အပေါ် ပိုပြီး ဦးစားပေးတာပေါ့။”

“မဟုတ်ဘူး”

မန်နေဂျာက ချက်ချင်းတုံ့ပြန်လိုက်ပြီး ဧည့်သည်လူငယ်ထံ ဆတ် ခနဲ ကြည့်လိုက်သည်။

“ဒီစကားမျိုးတွေ ကျုပ် ခဏခဏ ကြားဖူးတယ်” မန်နေဂျာက ပြောနေရင်း မတ်တတ်ထရပ်ပြီး လမ်းလျှောက်လိုက်သည်။ “လူတွေမပါ ဘဲ ကျုပ် ဒီရလဒ်တွေကို ဘယ်လိုရအောင်လုပ်နိုင်မလဲ။ လူတွေကိုလည်း ဂရုစိုက်တယ်။ ရလဒ်တွေကိုလည်း ဂရုစိုက်တယ်။ ဒီနှစ်ခုက တစ်ခုနဲ့ တစ်ခု ဆက်နွှယ်နေတာပဲ”

“ကောင်လေး ဒီမှာကြည့်” မန်နေဂျာက ကတ်ပြားတစ်ပြားကို ထောင်ပြလိုက်သည်။ “လက်တွေ့အမှန်တရားကို အမြဲ အမှတ်ရနေ အောင် ဒါကို ကျုပ်စားပွဲပေါ်မှာ အမြဲတင်ထားတယ်”

ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ကောင်းတယ်လို့ ခံစားရသူတွေဟာ  
ကောင်းတဲ့ ရလဒ်တွေ ထုတ်ပေးတယ်

လူငယ်က ကတ်ပြားကို ကြည့်လိုက်ချိန်တွင် မန်နေဂျာက “ကိုယ့်ကိုယ် ကိုယ် ပြန်တွေးကြည့်စမ်းပါ။ ဘယ်လိုအချိန်မျိုးတွေမှာ အလုပ်ကို အကောင်းဆုံးလုပ်နိုင်သလဲ။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ကောင်းတယ်လို့ ခံစားရ ချိန်မှာလား၊ မကောင်းဘူးလို့ ခံစားရချိန်မှာလား” ဟု ဆက်မေးလိုက် သည်။

လူငယ်သည် ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သဘောပေါက်သွားပြီး ခေါင်းတဆတ်ဆတ် ညိတ်နေသည်။ ပြီးမှ “ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ကောင်းတယ်လို့ ခံစားရချိန်မှာ အလုပ်လုပ်လို့ ပိုကောင်းပါတယ်” ဟု ဖြေလိုက်သည်။

“ဟုတ်တာပေါ့။ မင်း အဲဒီလို ဖြစ်သလိုပဲ ကျန်တဲ့သူတွေလည်း ဒီအတိုင်းပဲကွ”

“ဒါဆိုရင်...”

လူငယ်က လက်ညှိုးတစ်ချောင်းထောင်လိုက်ပြီး တစ်စုံတစ်ခုကို တွေးမိသွားဟန်ဖြင့် ပြောလိုက်သည်။ “လူတွေကို သူတို့ကိုယ်သူတို့ ကောင်းတယ်လို့ ခံစားရအောင်ကူညီပေးလိုက်တာဟာ ရလဒ်ကောင်းတွေ ပိုထွက်လာနိုင်စေတဲ့ သော့ချက်တစ်ခုပေါ့”

“ဟုတ်တာပေါ့”

မန်နေဂျာက သဘောတူလိုက်သည်။ ‘ဒါပေမဲ့ ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းဆိုတာဟာ အလုပ်လုပ်နိုင်စွမ်းအရေအတွက်ထက် အများကြီးပိုတယ်ဆိုတာကိုတော့ သိထားရမယ်။ အဲဒါက အရည်အသွေးပိုင်းပဲ။’ မန်နေဂျာက ပြတင်းပေါက်ဘက်သို့ လျှောက်သွားရင်း ဆက်ပြောလိုက်သည်။

“ကောင်လေး ဒီကိုလာခွဲ”

ပြတင်းပေါက်မှ မြင်နေရသော အောက်ဘက်ရှိလမ်းပေါ်သို့ သူက လက်ညှိုးညွှန်ပြီး မေးခွန်းထုတ်လိုက်သည်။ “လမ်းပေါ်မှာ နိုင်ငံခြားဖြစ်ကား ဘယ်လောက်များများ မင်းတွေ့ရလဲ”

လူငယ်က အပြင်ကမ္ဘာကို လှမ်းကြည့်ရင်း ဖြေလိုက်သည်။ “ကျွန်တော်ကတော့ တစ်နေ့တစ်နေ့ မနည်းဘူး တွေ့နေရတာပါပဲဗျာ။ ပြီးတော့ ကျွန်တော်ထင်တာက နိုင်ငံခြားဖြစ်ကားတွေဟာ ပိုပြီးဈေးသက်သာသလို ကြာကြာလည်းခံတယ်လေ”

မန်နေဂျာက ခေါင်းညိတ်ပြလိုက်ပြီး “သေချာတာပေါ့။ ဒါဆိုရင်”

လူတွေက ဘာကြောင့် နိုင်ငံခြားဖြစ်ကားကို ဝယ်စီးကြတယ်ထင်လဲ။ အမေရိကန်ကားထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းတွေက ကားတွေကို လုံလုံလောက်လောက် ထုတ်မပေးနိုင်လို့လား။ ဒါမှမဟုတ် အမေရိကန်ပြည်သူတွေ မျှော်လင့်ထားတဲ့ အရည်အသွေးနဲ့ ကိုက်ညီတဲ့ကားမျိုးတွေ မထုတ်လုပ်နိုင်လို့လား။”

“ကျွန်တော် သိသွားပြီ” လူငယ်ကဖြေလိုက်သည်။ “ဒါ အရေအတွက်နဲ့ အရည်အသွေးကို မေးတဲ့မေးခွန်းပဲ”

“ဟုတ်တာပေါ့၊ အရည်အသွေးဆိုတာက ရှင်းရှင်းလေးပဲ လူတွေကို သူတို့ အမှန်တကယ်လိုချင်တဲ့၊ လိုအပ်တဲ့ ထုတ်လုပ်မှုတွေ၊ ဝန်ဆောင်မှုတွေ ထုတ်ပေးတာပဲပေါ့” ဟု မန်နေဂျာက ဖြည့်ပြောလိုက်သည်။ မန်နေဂျာသည် ပြတင်းပေါက်တွင် ရပ်နေရင်း အတွေးထဲ၌ နစ်မြောသွားသည်။ သူ့နိုင်ငံသည် အာရှနှင့် ဥရောပ ပြန်လည်ထူထောင်ရေးအတွက် နည်းပညာများ ပံ့ပိုးပေးခဲ့သည့်အချိန်ကို သူ ပြန်အမှတ်ရနေမိသည်။ သိပ်မကြာလှသေးပါ။ သို့တိုင် အမေရိကသည် ထုတ်လုပ်မှုပိုင်းတွင် အဘယ်ကြောင့်နောက်ကောက်ကျကျန်ခဲ့ရပါသနည်း။

မန်နေဂျာ၏ အတွေးယာဉ်ကြောကို လူငယ်က ဖြတ်တောက်ပစ်လိုက်သည်။ “ကျွန်တော် တီဗွီမှာ ကြည့်ဖူးတဲ့ ကြော်ငြာတစ်ခုကို သွားသတိရမိတယ်ဗျ။ အဲဒီမှာ နိုင်ငံခြားကားတစ်စီးရဲ့ နာမည်ကို ကြော်ငြာတယ်။ ပြီးတော့ “ကားတစ်စီး ကာလရှည် ချေးငွေနဲ့ ဝယ်မယ်ဆိုရင် ခဏပဲခံတဲ့ ကားမျိုးကို မဝယ်ပါနဲ့လို့ ရေးထားတယ်”

မန်နေဂျာက ပြန်လှည့်ကြည့်လိုက်ပြီး ဖြည်းဖြည်းချင်းပြောလိုက်သည်။ “ဒါ တကယ်ကောင်းတဲ့ အနှစ်ချုပ် သဘောတရားပဲ။ အားလုံးအတွက် အဓိကအချက်ပဲ။ ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်း ဆိုတဲ့နေရာမှာ အရေအတွက်ရော အရည်အသွေးပါ ပါဝင်တယ်”

မန်နေဂျာရော လူငယ်ပါ ထိုင်ခုံဆီသို့ ပြန်လျှောက်လာကြသည်။  
“ပြီးတော့ ဒီရလဒ်နှစ်ခုလုံးကို အောင်မြင်ဖို့ အကောင်းဆုံး လမ်းကတော့  
လူတွေဆီကနေ သွားတဲ့လမ်းပဲ” ဟု မန်နေဂျာက ဆက်ပြောလိုက်သည်။  
လူငယ်၏ စိတ်ဝင်စားမှုမှာ မြင့်တက်လာသည်။ ထိုင်နေလျက်ကပင်  
သူက မေးလိုက်သည်။

“ကောင်းပါပြီဗျာ၊ မန်နေဂျာကြီးက ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ပါဝင်စွက်  
ဖက်တဲ့ မန်နေဂျာတစ်ယောက် မဟုတ်ဘူးလို့ ပြောခဲ့တယ်နော်။ အဲဒါဆို  
ရင် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဘယ်လိုမန်နေဂျာလို့ သတ်မှတ်ထားပါသလဲ”

“ဒါကလွယ်ပါတယ်” မန်နေဂျာက တုံ့ဆိုင်းခြင်းမရှိဘဲ ဖြေလိုက်  
သည်။ “ကျုပ်က တစ်မိနစ် မန်နေဂျာလေ” လူငယ်၏ မျက်နှာတွင်  
အံ့အားသင့်မှုများဖြင့် ပြည့်သွားသည်။ တစ်မိနစ်မန်နေဂျာဆိုသည်ကို  
သူ တစ်ခါမှမကြားဖူးပေ။ “မန်နေဂျာကြီးက ဘာ...”

မန်နေဂျာက ရယ်လျက် “တစ်မိနစ်မန်နေဂျာလေ။ ကျုပ်က ကိုယ့်  
ကိုယ်ကိုယ် အဲဒီလိုပဲခေါ်တယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ လူတွေဆီကနေ  
ကြီးမားတဲ့ ရလဒ်တွေရဖို့ ကျုပ်အဖို့ အချိန်နည်းနည်းပဲ ပေးရလို့ပဲ”  
ဟု ပြောလိုက်သည်။

လူငယ်သည် မန်နေဂျာမျိုးစုံနှင့် စကားပြောဖူးသည့်တိုင် ထိုကဲ့သို့  
သော စကားမျိုးကို မကြားဖူးပါ။ ယုံရခက်ကြီး ဖြစ်နေသည်။ တစ်မိနစ်  
မန်နေဂျာ၊ ရလဒ်ကောင်းများကို အချိန်များများမယူဘဲ ဆောင်ကြဉ်း  
နိုင်သူ။ သူ့မျက်နှာပေါ်မှ သံသယအရိပ်အယောင်များကို ကြည့်ရင်း  
မန်နေဂျာက ဆက်ပြောသည်။

“မယုံဘူး မဟုတ်လား။ ကျုပ် တစ်မိနစ်မန်နေဂျာဆိုတာကို မင်း  
မယုံပါဘူး”

“ကျွန်တော် ဝန်ခံပါတယ်။ ဒါက စိတ်ကူးကြည့်ဖို့တောင် ခပ်ခက်

ခက်ပဲ” ဟု လူငယ်က ပြန်ပြောလိုက်သည်။

မန်နေဂျာက ရယ်လျက်ပင် ‘ကိုင်း... နားထောင်။ ကျုပ် ဘယ်လို မန်နေဂျာမျိုးဖြစ်တယ်ဆိုတာကို အမှန်တကယ်သိချင်ရင်တော့ ကျုပ်လူတွေနဲ့ စကားပြောကြည့်တာ ပိုကောင်းလိမ့်မယ်” ဟု ပြောလိုက်သည်။ မန်နေဂျာက ခါးကို ကိုင်းညွတ်၍ ရုံးခန်းအင်တာကွန်းမှတစ်ဆင့် တစ်ခုခု ပြောလိုက်သည်။ ခဏအကြာတွင် မန်နေဂျာ၏ အတွင်းရေးမှူးမလေး မစ္စမက်ကဲလ်ဖီး အခန်းထဲသို့ဝင်လာပြီး လူငယ်၏လက်ထဲသို့ စာရွက်တစ်ထပ်ထည့်ပေးသွားသည်။

“အဲဒီစာရွက်တွေက ကျုပ်လက်အောက်မှာ လုပ်နေတဲ့ လူခြောက်ယောက်ရဲ့ နာမည်၊ ရာထူးနဲ့ ဖုန်းနံပါတ်တွေပဲ” ဟု မန်နေဂျာက ရှင်းပြသည်။

“ဘယ်လူတွေကို ကျွန်တော်စကားပြောကြည့်သင့်လဲ” လူငယ်က မေးခွန်းထုတ်လိုက်သည်။

“မင်းရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ပဲလေ။ ကြိုက်တဲ့နာမည်တစ်လုံးကို ရွေးလိုက်။ သူတို့အားလုံးထဲက တစ်ယောက်ယောက် ဒါမှမဟုတ် အားလုံးနဲ့ ပြောလို့ရတယ်” မန်နေဂျာက ပြန်ပြောလိုက်သည်။

“ကောင်းပါပြီ ဘယ်တစ်ယောက်နဲ့ စသင့်သလဲလို့ ကျွန်တော် မေးချင်တာပါ”

“ကျုပ် ပြောပြီးပါပကော။ ကျုပ်က တခြားသူတွေအတွက် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမပေးတတ်ဘူး ဆိုတာကိုလေ” မန်နေဂျာက ပြတ်ပြတ်သားသားဆက်ပြောသည်။ “ကိုယ့်ဘာသာကိုယ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချပေါ့” ပြောရင်းဆိုရင်း မတ်တတ်ထရပ်ကာ ဧည့်သည်လူငယ်ကို တံခါးပေါက်သို့ လိုက်ပို့လိုက်သည်။

“မင်းအတွက် ရိုးရှင်းတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်လေးချမှတ်ဖို့ ကျုပ်ကို

တစ်ကြိမ်တင်မဟုတ်ဘဲ နှစ်ကြိမ်မေးခဲ့တယ်နော်။ ကောင်လေးရေ... ကျုပ်ကတော့ ဒါကို နည်းနည်း စိတ်ဆိုးမိတယ်။ ကျုပ်ကို မေးခွန်းတွေ ထပ်တလဲလဲ မမေးပါနဲ့။ နာမည်တစ်ခုခုကို ရွေးပြီးသာ ချက်ချင်းစလုပ် လိုက်ပါ။ ဒါမှမဟုတ်ရင် မင်းရှာနေတဲ့ ထိရောက်တဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှုကို တခြား မှာ သွားရှာပေတော့’

လူငယ် တွေခနဲဖြစ်သွားသည်။ သူ့အတွက် သက်သောင့် သက်သာမရှိသော ခံစားချက်ကို ခံစားလိုက်ရသည်။ တော်တော်ကို သက်သောင့်သက်သာမရှိသော ခံစားချက်ဖြစ်သည်။ ရှက်ရွံ့မှုတို့ဖြင့် နှုတ်ဆိတ်သွားသော တဒင်္ဂသည်ပင်လျှင် သံသရာမက ရှည်လျားလွန်း လှသည်။

တစ်မိနစ်မန်နေဂျာကြီးက ပြီးမှ လူငယ်၏ မျက်လုံးထဲသို့ စိုက် ကြည့်လိုက်ပြီး “မင်းက လူတွေကို ဘယ်လို စီမံခန့်ခွဲရမလဲဆိုတာကို သိချင်တာမဟုတ်လား။ အဲဒါကို ကျုပ် လေးစားပါတယ်” ဟု ပြောလိုက် သည်။ သူက လူငယ်၏ လက်ကို ဆွဲလှုပ်လိုက်သည်။

“ကျုပ်လူတွေနဲ့ စကားပြောပြီးတော့ မေးစရာတွေပေါ်လာရင် ကျုပ်ဆီလာမေးလှည့်ပါ။ မင်းရဲ့ စိတ်ဝင်စားမှုတွေ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုပညာကို သင်ယူဖို့ စိတ်အားပြင်းပြတာတွေကို ကျုပ် သဘောကျပါတယ်။ တကယ်တော့ ကျုပ်က မင်းကို လက်ဆောင်အနေနဲ့ တစ်မိနစ်မန်နေဂျာ သဘောတရား ပေးလိုက်ချင်တာပါ။ တစ်ချိန်က ကျုပ်ကို လူတစ် ယောက်က အဲဒီသဘောတရားပေးခဲ့တယ်။ အဲဒီအချိန်ကစပြီး ကျုပ် အများကြီး ပြောင်းလဲသွားတာပဲ။ ကျုပ်က မင်းကို ပြည့်ပြည့်စုံစုံ သဘော ပေါက်စေချင်တယ်။ ဒါကို သဘောကျတယ်ဆိုရင် တစ်ချိန်ချိန်မှာ မင်း ကိုယ်တိုင်လည်း တစ်မိနစ်မန်နေဂျာတစ်ယောက်ဖြစ်ချင်စိတ် ပေါ်လာ ပါလိမ့်မယ်” ဟု နွေးနွေးထွေးထွေး ပြောလိုက်လေသည်။

“ကျေးဇူးတင်ပါတယ်” ဟု နှုတ်ဆက်ပြီး လူငယ်ပြန်ထွက်လာခဲ့သည်။

ရုံးခန်းထဲမှ ထွက်လာချိန်တွင် ထင်မှတ်မထားသည့် ကိစ္စတစ်ခုကို ကြုံတွေ့လိုက်ရသည်။ အတွင်းရေးမှူးစားပွဲဆားမှ ဖြတ်လျှောက်လာချိန်တွင် အတွင်းရေးမှူးမလေးက “ရှင့်မျက်လုံးထဲက တွေဝေနေတဲ့ အကြည့်ကို တွေ့ရတာ တစ်မိနစ်မန်နေဂျာနဲ့ တွေ့လာပြီထင်တယ်” ဟု လှမ်းပြောလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။

“ဟုတ်ပုံရပါတယ်ဗျာ”

လူငယ်က ခပ်လေးလေး ဖြေလိုက်သည်။ သူ့ပုံစံက တစ်စုံတစ်ခုကို အဖြေရှာဖို့ ကြိုးစားနေပုံပေါက်နေသည်။ “ကျွန်မ ရှင့်ကို ကူညီကောင်း ကူညီနိုင်ပါလိမ့်မယ်။ သူ့လက်အောက်က လူခြောက်ယောက်ကို ကျွန်မ ဖုန်းဆက်ထားပြီးပြီ။ ငါးယောက်က ဒီမှာရှိနေတယ်။ သူတို့ကလည်း ရှင့်ကို တွေ့ချင်ကြပါတယ်။ သူတို့နဲ့ စကားပြောပြီးရင် တစ်မိနစ်မန်နေဂျာ ဆိုတာကို ပိုပြီး သဘောပေါက်သွားပါလိမ့်မယ်” ဟု မစ္စ မက်ကဲလ်ဖီးက ပြောလိုက်သည်။

လူငယ်က ကျေးဇူးတင်ကြောင်းပြောလိုက်သည်။ ထို့နောက် လူစာရင်းကိုကြည့်ကာ သုံးယောက်ကို ရွေးထုတ်လိုက်သည်။ မစ္စတာ ထရန်နယ်၊ မစ္စတာလီမိုင်း၊ မစ္စဘရောင်းတို့ ဖြစ်ကြသည်။



### ပထမဆုံးလျှို့ဝှက်ချက် - တစ်မိနစ် ရည်မှန်းချက်

မစ္စတာ ထရန်နယ်၏ ရုံးခန်းသို့ ရောက်သွားချိန်တွင် သူ့ကို ပြုံးပြီး ကြည့်နေသော သက်လတ်ပိုင်းအရွယ် လူတစ်ယောက်ကို တွေ့လိုက်ရသည်။ “မင်း လူပျော်ကြီးနဲ့ တွေ့ခဲ့ပြီမဟုတ်လား။ သူက တကယ့်လူတစ်ယောက် မဟုတ်လား” ဟု ထိုသူက လှမ်းပြောလိုက်သည်။

“ထင်ရပါတယ်ဗျာ” ဟု လူငယ်က ပြန်ဖြေလိုက်သည်။

“သူက တစ်မိနစ်မန်နေဂျာအကြောင်းရော ပြောသေးလားကွ”

“ပြောပါဗျာ။ အဲဒါ တကယ်မဟုတ်ဘူး မဟုတ်လား”

“ဟုတ်တယ်လို့ ယုံလိုက်ရင် ပိုကောင်းမယ် ကိုယ့်လူ။ ငါတောင်မှ သူ့ကို တော်ရုံတွေ့ရတာမဟုတ်ဘူး”

“ဟင်... ခင်ဗျားပြောချင်တာက သူ့ဆီကနေ ဘယ်တုန်းကမှ အကူအညီမရခဲ့ဘူးလို့ ဆိုလိုတာလား”

လူငယ်မှာ ပဟေဠိ ဖြစ်သွားသည်။

“အဓိကအားဖြင့်တော့ကွာ အရမ်းနည်းပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အလုပ်

တစ်ခု ဒါမှမဟုတ် တာဝန်ယူစရာတစ်ခုခု စလုပ်ရတော့မယ်ဆိုရင်တော့ သူက အချိန်ပေးပါတယ်။ အဲဒါကလည်း သူ တစ်မိနစ် ရည်မှန်းချက် ချမှတ်တဲ့ အချိန်ပဲပေါ့။”

“တစ်မိနစ်ရည်မှန်းချက် ချမှတ်တယ် ဟုတ်လား။ အဲဒါဘာကို ပြောတာလဲ။ သူက ကျွန်တော့်ကို တစ်မိနစ်မန်နေဂျာ အကြောင်းတော့ ပြောပါရဲ့။ တစ်မိနစ် ရည်မှန်းချက်ချမှတ်တဲ့ အကြောင်းတော့ မပြော လိုက်ဘူးဗျ”

“ဒါက တစ်မိနစ်မန်နေဂျာရဲ့ လျှို့ဝှက်ချက်သုံးခုထဲက ပထမဆုံး လျှို့ဝှက်ချက်ပဲ” ဟု ထရန်နယ်က ဖြေလိုက်သည်။

“လျှို့ဝှက်ချက်သုံးခု ဟုတ်လား။”

လူငယ်၏ သိလိုစိတ်မှာ ပိုမို ပြင်းပြလာသည်။

“ဟုတ်တယ်။ တစ်မိနစ်ရည်မှန်းချက်ချမှတ်တာက ပထမဆုံး လျှို့ဝှက်ချက်ပဲ။ တစ်မိနစ် မန်နေဂျာရဲ့ အခြေခံအုတ်မြစ်လို့လည်း ပြောလို့ရတယ်။ မင်းကြည့်လေ။ လုပ်ငန်းအများစုကို သွားပြီး ဝန်ထမ်း တွေကိုမေး။ ပြီးရင် သူတို့ရဲ့ အထက်အရာရှိကြီးကိုမေး။ စာရင်းနှစ်မျိုး ထွက်လာလိမ့်မယ်။ ငါလုပ်ခဲ့ဖူးတဲ့ အလုပ်တချို့မှာတော့ ငါ့ အလုပ် တာဝန်နဲ့ ပတ်သက်လို့ ငါတွေ့ထားတဲ့ တာဝန်ယူမှု ပုံစံတွေနဲ့ ငါ့အထက် အရာရှိက တွေးထားတာနဲ့ ဆက်စပ်မှုရှိတယ်ဆိုရင် အဲဒါ တိုက်ဆိုင်မှု သက်သက်ပဲကွ။ ပြီးရင်တော့ ကိုယ့်အလုပ်လို့ ထင်မထားတာတွေကို မလုပ်မိလို့ ပြဿနာတက်ပါရောဟေ့”

“ဒီမှာရော အဲဒီလိုပဲလား။”

လူငယ်က မေးလိုက်သည်။

“မဟုတ်ဘူး။ ဒီမှာ အဲဒီလို ဘယ်တော့မှ မဖြစ်ဘူး။ တစ်မိနစ် မန်နေဂျာက ကိုယ့်ရဲ့ တာဝန်ယူရမယ့်အပိုင်းတွေ၊ ကိုယ်ဆီက ဘာတွေ

မျှော်လင့်ထားသလဲဆိုတာတွေကို အမြဲတမ်း ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ပြောထားတယ်”

“အဲဒါကို သူ ဘယ်လိုလုပ်သလဲ” လူငယ်မှာ ပိုပြီး သိချင်လာသည်။

“ထိထိရောက်ရောက်လုပ်တယ်’ တာနယ်က ပြုံး၍ ဖြေလိုက်သည်။ ပြီးမှ စတင် ရှင်းပြသည်။

“ငါ ဘာလုပ်ဖို့ လိုအပ်သလဲဆိုတာကို သူက ပြောတဲ့ အချိန်မှာ ပဲဖြစ်ဖြစ်၊ ဘယ်လိုလုပ်ဖို့လိုအပ်လဲဆိုတာကို နှစ်ဦးသဘောတူဆုံးဖြတ်ပြီး တဲ့ အချိန်မှာပဲဖြစ်ဖြစ် ရည်မှန်းချက်တစ်ခုချင်းစီကို မှတ်တမ်းတင်တာက စာမျက်နှာ တစ်မျက်နှာထက်မပိုဘူး။ တစ်မိနစ်မန်နေဂျာက ဒါကို ရည်မှန်းချက်တစ်ခုလို သဘောထားတယ်။ ဒီအရည်အသွေးက စံသတ်မှတ်ချက်ပဲ။ စာလုံးရေ ၂၅၀ ထက်မပိုဘူး။ လူတစ်ယောက်က ဒါကို အစအဆုံးဖတ်ရင် တစ်မိနစ်ထက် ပိုဖတ်စရာမလိုဘူးလို့ သူက ပြောတယ်။ သူက မိတ္တူတစ်စုံယူတယ်။ ငါက တစ်စုံယူတယ်။ ဆိုတော့ အရာအားလုံးက ရှင်းရှင်းလင်းလင်းရှိတယ်လေ။ တိုးတက်မှုကိုလည်း နှစ်ယောက်စလုံး အချိန်နဲ့အမျှ ပြန်ကြည့်နိုင်တယ်လေ”

“ဘယ်လိုရည်မှန်းချက်မျိုးအတွက်ပဲဖြစ်ဖြစ် စာတစ်မျက်နှာပေါ့”

“ဒါပေါ့”

“ကောင်းပါပြီဗျာ။ ဒါဆို လူတိုင်းလူတိုင်းမှာ အဲဒီ တစ်မျက်နှာစာစာရွက်တွေ အများကြီး ရှိနေမှာပေါ့”

“မဟုတ်ဘူး။ တကယ့်ကို အဲဒီလို အများကြီးမရှိဘူး။ အဲဒီလူကြီးက ၈၀-၂၀ ရည်မှန်းချက် စည်းမျဉ်းကို ယုံကြည်တဲ့သူကွ။ အရေးပါတဲ့ ရလဒ် ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းဟာ ရည်မှန်းချက်ရဲ့ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းထဲက ထွက်ပေါ်လာတယ်ဆိုတဲ့သဘောတရားပဲ။ ဒါဟာ ငါတို့ လုပ်ရမယ့်တာဝန်တွေထဲ

က အဓိကသော့ချက်ဧရိယာတွေပဲ။ စုစုပေါင်း ရည်မှန်းချက် သုံးခုကနေ ခြောက်ခုလောက်အထိ ရှိမှာပေါ့။ တကယ်လို့ စပါယ်ရှယ် ပရောဂျက် တွေ ပေါ်လာရင်တော့ စပါယ်ရှယ် တစ်မိနစ် ရည်မှန်းချက် ချမှတ်ရတာ ပေါ့ကွာ” ထရန်နယ်က အတည်ပြုလိုက်သည်။

“စိတ်ဝင်စားစရာပဲ။ တစ်မိနစ် ရည်မှန်းချက်ချမှတ်မှုရဲ့ အရေးပါ တဲ့အချက်ကို ကျွန်တော် နားလည်သွားပြီလို့ ထင်တာပဲ။ ဒါက ‘အံ့ဩ စရာမရှိ’ ဆိုတဲ့ သဘောတရားနဲ့ အတူတူလိုပဲ။ လူတိုင်းလူတိုင်းက ဘာမျှော်လင့်ရမလဲဆိုတာကို အစကတည်းကသိထားတယ် ဆိုတာလေ”

ထရန်နယ်က ခေါင်းညိတ်၍ “အသေအချာပဲ” ဟု ဆိုသည်။

“ဒါဆိုရင် တစ်မိနစ်ရည်မှန်းချက်ဆိုတာက ကိုယ်လုပ်ဆောင် ရမယ့် တာဝန်တွေဟာ ဘာတွေလဲဆိုတာ သိသွားရုံ သက်သက်ပဲပေါ့” လူငယ်က ထပ်မေးလိုက်သည်။

“မဟုတ်ဘူးကွ။ ငါတို့ ဘာလုပ်ရမလဲဆိုတာကို သိသွားတဲ့အချိန် မှာ မန်နေဂျာက ကောင်းမွန်တဲ့စွမ်းဆောင်ချက်ဆိုတာ ဘာလဲဆိုတာကို ငါတို့ သိအောင် အမြဲလုပ်ပေးတယ်။ ဆိုလိုတာကကွာ စွမ်းဆောင်မှု စံသတ်မှတ်ချက်တွေအကုန်လုံး ရှင်းရှင်းလင်းလင်းရှိတယ်ပေါ့။ သူ ဘာမျှော်လင့်ထားသလဲဆိုတာကို ငါတို့ကိုပြောပြတယ်”

“အဲဒါကို သူ ဘယ်လိုလုပ်လဲ။ သူ မျှော်လင့်ထားတာတွေကို ဘယ်လို ပြောပြလဲ”

လူငယ်က မေးလိုက်ပြန်သည်။

“ဥပမာတစ်ခု ကြည့်ရအောင်ကွာ” ဟု ထရန်နယ်က အစချီလိုက် သည်။

“ငါ့အတွက် တစ်မိနစ် ရည်မှန်းချက်က လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်မှု ဆိုင်ရာပြဿနာတွေကို သတ်သတ်မှတ်မှတ် ဖော်ထုတ်အဖြေရှာပြီးတော့

ဖြေရှင်းပေးဖို့ပဲ ဆိုပါစို့။

ငါ ပထမဆုံး အလုပ်ကို စရောက်တဲ့နေ့မှာ ဖြေရှင်းရမယ့် ပြဿနာ တစ်ခုတွေ့တယ်။ ဒါပေမဲ့ ငါဘာမှ မလုပ်တတ်ဘူး။ ဒါနဲ့ တစ်မိနစ် မန်နေဂျာဆီ ဖုန်းဆက်လိုက်တယ်။ ဟိုဘက်က ဖုန်းကိုင်လိုက်တာနဲ့ ငါက 'ဆရာရေ ကျွန်တော် ပြဿနာတစ်ခုတွေ့နေတယ်' လို့ ပြောလိုက်ရုံပဲ ရှိသေးတယ် တစ်ဖက်ကနေ 'ကောင်းတာပေါ့။ အဲဒါကို ဖြေရှင်းဖို့ မင်းကို အလုပ်ခန့်ထားတာလေ' လို့ ပြန်ပြောလိုက်တာပဲ။ ပြီးတော့ တစ်ဖက်ကနေဘာမှ မကြားရတော့ဘူး။ အကြာကြီးပဲ။ ငါလည်း ဘာလုပ်ရမှန်း မသိဘူး။ တိတ်ဆိတ်သွားလိုက်တာလည်း နားပင်းသွားတဲ့အတိုင်းပဲ။ ပြီးတော့မှ ငါက 'ဒါပေမဲ့ ဒါပေမဲ့ ဆရာရယ် ကျွန်တော် ဘယ်လိုဖြေရှင်းရမှန်း မသိဘူး' လို့ တုန်တုန်ရင်ရင်နဲ့ ပြောလိုက်မိတယ်။ သူက 'တာနယ်ရယ် မင်းဆက်လုပ်ရမယ့် ရည်မှန်းချက်တွေထဲက တစ်ခုက ပြဿနာတွေကို ဖော်ထုတ်ပြီး အဖြေရှာဖို့ပဲလေကွယ်။ ဒါပေမဲ့ မင်းက လူသစ်ဆိုတော့ အပေါ်တက်ခဲ့ပါ။ ငါတို့ စကားပြောတာပေါ့' လို့ ပြောလိုက်တယ်။

ငါ အပေါ်ကိုတက်သွားတော့ သူက 'ထရန်နယ်ရေ၊ ပြောကွာ၊ မင်းရဲ့ ပြဿနာက ဘာလဲ။ ဒါပေမဲ့ သဘာဝကျကျလေးတော့ ပြောနော်' လို့ ပြောလိုက်တယ်။ ငါလည်း 'သဘာဝကျကျလေး' လို့ သံယောင်လိုက်မိလိုက်တယ်။ ပြီးတော့ 'သဘာဝကျကျလေးဆိုတာ ဘာကို ပြောတာလဲ' လို့ ပြန်မေးလိုက်တယ်။

အဲဒီတော့ မန်နေဂျာက 'ငါ ဆိုလိုတာကကွာ သဘောထားတွေ၊ ခံစားချက်တွေကို ငါ နားမထောင်ချင်ဘူး။ ဘာဖြစ်လဲဆိုတာကို မြင်သာအောင် တိကျတဲ့စကားလုံးတွေနဲ့ ပြောကွာ' လို့ ပြန်ရှင်းပြတယ်။ ငါလည်း ငါ့ပြဿနာကို အတတ်နိုင်ဆုံး ရှင်းပြတာပေါ့။

သူက ‘ကောင်းတာပေါ့ တာနယ်ရယ်။ ကဲ အခု မင်းဖြစ်ချင်တာ ဘာလဲဆိုတာကို ငါ့ကို သဘာဝကျကျ ပြောစမ်းပါဦး’လို့ ထပ်ပြောလိုက် တယ်။ ငါကလည်း ‘ကျွန်တော်မသိဘူး’လို့ ဖြေလိုက်တယ်။ အဲဒီမှာ သူက ‘အဲဒါဆို ငါ့အချိန်တွေ လာမဖြုန်းနဲ့’ လို့ စကားဖြတ်လိုက်တာပဲ။

ငါလည်း အံ့ဩပြီး ခဏလောက် ကြက်သေသေသွားတယ်။ ဘာလုပ်ရမှန်းလည်း မသိဘူး။ ပြီးတော့မှ သူက ကြင်ကြင်နာနာနဲ့ပဲ အဲဒီကြောက်စရာကောင်းတဲ့ တိတ်ဆိတ်မှုကို ဖြိုခွဲပေးလိုက်တယ်။ ‘မင်း ဘာဖြစ်ချင်သလဲဆိုတာကို မပြောနိုင်ဘူးဆိုရင် မင်းမှာ ပြဿနာ မရှိ လို့ပဲကွ။ ဒါ သက်သက် စောဒကတက်နေတာပဲ။ ပြဿနာဆိုတာက တကယ်ဖြစ်နေတာနဲ့ ကိုယ်ဖြစ်ချင်တာနဲ့ ကြားထဲမှာ မတူညီမှုတွေ ရှိနေမှ ပေါ်လာတတ်တာမျိုးလေ’ လို့ သူကပြောလိုက်တယ်။

ငါကလည်း သိလွယ်မြင်လွယ်တဲ့သူဆိုတော့ ငါ ဘာဖြစ်ချင်တာ လဲ ဆိုတာကို ချက်ချင်းသဘောပေါက်သွားတာပေါ့။ သူ့ကို ပြောပြ လိုက်ပြီးတဲ့နောက်မှာ သူက တကယ်ဖြစ်နေတာနဲ့ ငါဖြစ်စေချင်တာ တွေကြားက မတူကွဲပြားမှုတွေကို ပြောပြခိုင်းတယ်။

ပြီးတော့ တစ်မိနစ်မန်နေဂျာက ‘ကောင်းပြီ၊ အဲဒါဆို မင်းဘာလုပ် မလဲ’လို့ မေးတယ်။ ငါကလည်း ‘A လုပ်မယ်’ဆိုပြီး ဖြေလိုက်တာပေါ့။ ‘A ကို လုပ်ရင် မင်းဖြစ်ချင်တာတွေ တကယ်တမ်းဖြစ်လာမှာလား’လို့ သူက ထပ်မေးတယ်။

“မဖြစ်ဘူး” လို့ ငါက ပြောလိုက်တယ်။

“ဒါဆိုရင်တော့ အသုံးမဝင်တဲ့ ဖြေရှင်းချက်ပဲ။ နောက်ထပ် မင်း ဘာလုပ်လို့ ရသေးလဲ” လို့ ထပ်မေးတယ်။

ငါက ‘B လုပ်လို့ ရတယ်’ လို့ ဖြေလိုက်တယ်။

‘B လုပ်ရင်ရော မင်းဖြစ်ချင်တာတွေ တကယ်ဖြစ်သွားမှာလား’

လို့ သူက ထပ်မေးပြန်တယ်။

‘မဖြစ်ဘူး’ လို့ပဲ ငါက ဖြေလိုက်တယ်။

‘ဒါဆိုရင် ဒါလည်း မကောင်းတဲ့ ဖြေရှင်းချက်ပဲ။ နောက်ထပ်လုပ် နိုင်တာ ဘာရှိသေးလဲ’ လို့ ထပ်မေးပြန်တယ်။

ငါလည်း နှစ်မိနှစ်လောက် စဉ်းစားလိုက်ရတယ်။ ပြီးတော့မှ ‘C လုပ်လိုရတယ်။ ဒါပေမဲ့ C လုပ်ရင်လည်း ကျွန်တော် ဖြစ်ချင်တာ တွေ ဖြစ်လာမှာမဟုတ်ဘူး။ ဒါကြောင့် မကောင်းတဲ့ဖြေရှင်းချက်ပဲ မဟုတ် လား’ လို့ ပြောလိုက်တယ်။

‘မှန်တာပေါ့။ မင်းတော်တော်နီးစပ်လာပြီပဲ’ လို့ သူက ပြုံးပြီး ပြောလိုက်တယ်။ ‘မင်းလုပ်နိုင်တာ တစ်ခုခုမရှိဘူးလား’ လို့လည်း ထပ်ပြီး မေးလိုက်တယ်။

‘အဲဒီဖြေရှင်းချက်တွေကို ပေါင်းပြီး လုပ်ကြည့်ဖို့ ဖြစ်ကောင်းဖြစ် နိုင်ပါလိမ့်မယ်’ လို့ ငါက ပြန်ပြောလိုက်တယ်။

သူက ‘ကောင်းတာပေါ့ကွာ။ အဲဒါကြိုးစားကြည့်သင့်တဲ့ ကိစ္စ ပဲ’ လို့ တုံ့ပြန်လိုက်တယ်။

‘တကယ်တော့ ကျွန်တော့်အနေနဲ့ ဒီတစ်ပတ်မှာ A ၊ နောက် တစ်ပတ်မှာ B ၊ နောက်တစ်ပတ်ခြားမှာ C ဆိုပြီး လုပ်နိုင်တာပဲ။ ဒါဆို ဖြေရှင်းနိုင်ပြီပေါ့။ ကျွန်တော်ပြဿနာကို ဖြေရှင်းပေးတဲ့အတွက် အရမ်း ကျေးဇူးတင်ပါတယ်ဗျာ’ လို့ ငါက ပြောလိုက်တယ်။

အဲဒီမှာ သူက စိတ်ဆိုးမာန်ဆိုးနဲ့ ‘ငါ ဖြေရှင်းပေးတာ မဟုတ်ဘူး။ မင်းဘာသာမင်း ဖြေရှင်းသွားတာ။ ငါက မေးခွန်းတွေပဲ မေးတာ။ အဲဒီ မေးခွန်းတွေကို မင်းကိုယ်တိုင်လည်း ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ပြန်မေးလို့ရ တယ်။ မင်း အခု ဒီကထွက်သွားပြီးတော့ ကိုယ့်ပြဿနာကို ကိုယ့်အချိန် ကိုယ်သုံးပြီး ဖြေရှင်း။ ငါ့အချိန်တွေ လာမသုံးနဲ့တော့’ လို့ ပြောလိုက်

တာပဲ။

သူ ဘာလုပ်ခဲ့တာလဲဆိုတာကို ငါသိပါတယ်။ သူက ပြဿနာကို ဘယ်လိုဖြေရှင်းရသလဲဆိုတာ ငါ့ကို ပြခဲ့တယ်။ အဲဒါကြောင့် နောက် ဆိုရင် ငါ့ဘာသာငါ ဖြေရှင်းနိုင်သွားတာပေါ့။

ပြီးတော့ သူက ထိုင်ခုံကထရပ်၊ ငါ့မျက်စိတည့်တည့်ကို ကြည့်ပြီး တော့ ပြောလိုက်တယ်။ ‘မင်းက တော်ပါတယ် ထရန်နယ်ရယ်။ နောက် တစ်ခါ ပြဿနာရှိလာရင် ဒါကို သတိရလိုက်ပေါ့’တဲ့။

ရုံးခန်းထဲက ပြန်ထွက်လာတဲ့အချိန်မှာ ငါပြုံးနေတာ အခုထိ မြင်ယောင်နေတုန်းပဲ”

ထရန်နယ်သည် ထိုင်ခုံကို ကျောမှီလိုက်ပြီး တစ်မိနစ်မန်နေဂျာနှင့် ပထမဆုံးတွေ့ဆုံခဲ့ပုံကို ပြန်မြင်ယောင်နေပုံရသည်။

“ဒါဆို” လူငယ်က စကားအစပြုလိုက်သည်။ ပြီးတော့ သူ ကြားခဲ့ရသမျှကို ပြန်ပြောပြလေသည်။

### တစ်မိနစ်ရည်မှန်းချက် - အနှစ်ချုပ်

တစ်မိနစ် ရည်မှန်းချက်ချမှတ်ခြင်းသည် အောက်ပါ အခြေအနေ များနှင့် ပြည့်စုံချိန်တွင် ကောင်းစွာအလုပ်ဖြစ်သည်။

၁။ ရည်မှန်းချက်များကို သဘောတူညီမှု ယူပါ။

၂။ ဘယ်လိုလုပ်ဆောင်ချက်မျိုးဟာ ကောင်းလဲဆိုတာ ကြည့်ပါ။

၃။ ရည်မှန်းချက်တွေကို စာလုံးရေ ၂၅၀ ထက်မပိုစေဘဲ စာရွက် တစ်ရွက်ပေါ်မှာ ချရေးပါ။

၄။ ရည်မှန်းချက်တစ်ခုချင်းစီကို ဖတ်ပါ။ ပြန်ဖတ်ပါ။ အချိန် တစ်မိနစ်ပဲ လိုပါသည်။

၅။ ကိုယ့်လုပ်ဆောင်မှုစွမ်းရည်တွေကို ပြန်ကြည့်ဖို့ တစ်နေ့လုံးမှာ

အချိန်တစ်မိနစ်လောက်ပေးလိုက်ပါ။

၆။ ကိုယ်လုပ်တာနှင့် ကိုယ်ရည်မှန်းထားတာ ကိုက်ညီရဲ့လား ဆိုသည်ကို ပြန်ကြည့်ပါ။

“ဒါပဲလေ။ မင်းက တကယ်တတ်လွယ်တဲ့ကောင်ပဲ”

ထရန်နယ်က ချီးကျူးလိုက်သည်။

“ကျေးဇူးတင်ပါတယ်ဗျာ” လူငယ်က ပြန်ပြောရင်း ကိုယ့်ကိုယ် ကိုယ် ကျေနပ်သလို ခံစားလိုက်ရသည်။ “ဒါပေမဲ့ဗျာ ကျွန်တော် ဒီအချက် တွေကို ချရေးထားပါရစေ။ မေ့သွားမှာစိုးလို့ပါ”

လူငယ်က ပါလာသော မှတ်စုစာအုပ် အပြာရောင်လေးထဲတွင် ချ၍ ရေးမှတ်ပြီးချိန်တွင် ‘တစ်မိနစ် ရည်မှန်းချက် ဆိုတာက တစ်မိနစ် မန်နေဂျာရဲ့ လျှို့ဝှက်ချက်သုံးခုထဲက ပထမဆုံးတစ်ခုဆိုရင် နောက်နှစ်ခု က ဘာများလဲ ပြောပြနိုင်မလားခင်ဗျာ’ ဟု မေးလိုက်သည်။

ထရန်နယ်က ပြုံးပြီး သူ့နာရီကိုကြည့်ကာ “မင်း ဒီအကြောင်းကို လီမိုင်းကိုမေးကြည့်ပါလားကွာ။ မင်း ဒီမနက် သူနဲ့တွေ့ဖို့လည်း အစီအစဉ်ဆွဲထားတယ်မဟုတ်လား” ဟု မေးလိုက်သည်။

လူငယ်မှာ အံ့သြသွားသည်။ ဒီအကြောင်းကို ထရန်နယ် ဘယ်လို သိနေပါသနည်း။ “ဟုတ်ပါတယ်” ဟု ဆိုကာ ထရပ်လိုက်ပြီး လက်ဆွဲ နှုတ်ဆက်၍ “အချိန်ပေးတဲ့အတွက် ကျေးဇူးတင်ပါတယ် ဆရာ” ဟု ပြောလိုက်သည်။

ထရန်နယ်က “ရပါတယ်ကွာ။ အခုအချိန်မှာ အချိန်ဆိုတာ ငါ့မှာ အများကြီးရှိတဲ့ အရာတွေထဲက တစ်ခုပဲ။ ငါ ကိုယ်တိုင်လည်း တစ်မိနစ် မန်နေဂျာတစ်ယောက်ဖြစ်နေပြီလို့ မင်းပြောမယ်ဆိုရင် ပြောလို့ ရပါတယ်ကွာ” ဟု ပြောလိုက်လေသည်။



### ဒုတိယမြောက်လျှို့ဝှက်ချက် - တစ်မိနစ်ဂုဏ်ပြုခြင်း

လူငယ်သည် မစ္စတာထရန်နယ်၏ ရုံးခန်းမှ ထွက်လာခဲ့သည်။ သူ့ကို သူကြားခဲ့ရသည့် ရိုးရှင်းသော သဘောတရားများက ရိုက်ခတ်လျက်ရှိသည်။ “ဒါ တကယ် အဓိပ္ပာယ်ရှိတဲ့ကိစ္စပဲ။ ကိုယ်ကိုယ်တိုင်နဲ့ ကိုယ့်လူတွေ ဘာလုပ်ရမယ်ဆိုတာကို သေချာချာ မသိရင် ထိရောက်တဲ့ စီမံခန့်ခွဲမှု ဘယ်လိုလုပ်လို့ရမလဲ။ ဒီနည်းလမ်းက ဘယ်လောက်ထိရောက်မှု ရှိလိုက်လဲ” ဟု တွေးနေမိသည်။

“ကောင်းပြီဟေ့။ မင်း လူပျော်ကြီးနဲ့ တွေ့ခဲ့ပြီမဟုတ်လား။ သူက တကယ့်လူတစ်ယောက် မဟုတ်လား” ဟု ထိုသူက လှမ်းပြောလိုက်သည်။

သူကလည်း တစ်မိနစ်မန်နေဂျာကို တကယ့်လူဟု သုံးသွားသည်။

“ထင်ရပါတယ်ဗျာ” ဟု လူငယ်က ပြန်ဖြေလိုက်သည်။

“သူက တစ်မိနစ်မန်နေဂျာအကြောင်းရော ပြောသေးလားကွ”

“ပြောပါဗျာ။ အဲဒါ တကယ်မဟုတ်ဘူး မဟုတ်လား”

လူငယ်က မစ္စတာ ထရန်နယ်နှင့် မတူသည့်အဖြေကို ကြားရမည်ဟု မျှော်လင့်ပြီး ပြောလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။

“ဟုတ်တယ်လို့ ယုံလိုက်ရင် ပိုကောင်းမယ် ကိုယ့်လူ။ ကိုယ် တောင်မှ သူ့ကို တော်ရုံတွေ့ရတာမဟုတ်ဘူး”

“ဟင်... ခင်ဗျားပြောချင်တာက သူ့ဆီကနေ ဘယ်တုန်းကမှ အကူအညီမရခဲ့ဘူးလို့ ဆိုလိုတာလား”

လူငယ်က သေချာအောင် ထပ်မေးလိုက်သည်။

“အဓိကအားဖြင့်တော့ကွာ အရမ်းနည်းပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အလုပ် တစ်ခု ဒါမှမဟုတ် တာဝန်ယူစရာတစ်ခုခု စလုပ်ရတော့မယ်ဆိုရင်တော့ သူက အချိန်ပေးပါတယ်”

“ဟုတ်ပါပြီ။ တစ်မိနစ်ရည်မှန်းချက်ချမှတ်တဲ့အကြောင်း ကျွန် တော် ကြားပြီးပါပြီ”

လူငယ်က ဖြတ်ပြောလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။

“တကယ်တော့ ကိုယ်က တစ်မိနစ် ရည်မှန်းချက်အကြောင်း ပြော ချင်တာ မဟုတ်ဘူးကွ။ တစ်မိနစ် ဂုဏ်ပြုမှုတွေအကြောင်း ပြောချင်တာ”

“တစ်မိနစ် ဂုဏ်ပြုမှုတွေ” လူငယ်က သံယောင်လိုက်ပြီး ပြောလိုက် သည်။ “အဲဒါ တစ်မိနစ်မန်နေဂျာဖြစ်လာဖို့ ဒုတိယမြောက်လျှို့ဝှက်ချက် လား”

“ဟုတ်တာပေါ့။ ကိုယ် အလုပ်မှာ ပထမဆုံး စလုပ်တဲ့အချိန်မှာပဲ တစ်မိနစ်မန်နေဂျာက သူ့ဘာလုပ်မယ်ဆိုတာ အရမ်းကို ရှင်းရှင်းလင်း လင်း သိနားလည်အောင် လုပ်ပေးခဲ့တယ်”

“အဲဒါဘာလဲ” လူငယ်က မေးလိုက်သည်။

“ကိုယ် ဘယ်လိုလုပ်နေလဲဆိုတာနဲ့ပတ်သက်ပြီး သူ့ဆီက တုံ့ပြန် မှုတွေကို ကိုယ့်ဘက်က ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိအောင် လုပ်နိုင်မယ်ဆိုရင်

ကောင်းကောင်းမွန်မွန် လုပ်နိုင်ကိုင်နိုင်ဖို့ ပိုလွယ်လာလိမ့်မယ်လို့ သူက ပြောတယ်။ သူက ကိုယ့်ကို အောင်မြင်စေချင်တယ်၊ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းကို အထောက်အကူဖြစ်စေချင်တယ်။ အလုပ်မှာ ပျော်စေချင်တယ်လို့ ပြောတယ်။ သူက ကြိုးစားမယ်၊ ကိုယ်လုပ်သမျှ ကောင်းသည်၊ ညံ့သည် စတာတွေကို တိကျတဲ့ စကားလုံးတွေနဲ့မဟုတ်ဘဲ သူ့ကို အသိပေးရမယ် လို့ ပြောတယ်။ ပြီးတော့ နှစ်ယောက်စလုံးအတွက် အစပိုင်းမှာ သိပ်အဆင်ပြေမှာ မဟုတ်ဘူးလို့လဲ သူက သတိပေးလိုက်သေးတယ်”

“ဘာကြောင့်လဲ” လူငယ်က မေးလိုက်သည်။

“ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ မန်နေဂျာအများစုဟာ ဒီနည်းလမ်းနဲ့ စီမံခန့်ခွဲလေ့ မရှိကြဘူး။ ဒါကြောင့် လူတွေက ကျင့်သားမရသေးဘူးလို့ သူကထောက်ပြတယ်။ ပြီးတော့ သူ့ဆီက တုံ့ပြန်မှုတွေဟာ ကိုယ့်အတွက် အများကြီးအထောက်အကူဖြစ်စေမယ်လို့လည်း အာမခံလိုက် တယ်”

“အခု ပြောနေတာတွေနဲ့ ပတ်သက်ပြီးတော့ ဥပမာလေးတစ်ခု လောက် ပေးလို့မရဘူးလား ခင်ဗျာ”

လူငယ်က တောင်းပန်လိုက်သည်။

“ရတာပေါ့။ ကိုယ် အလုပ်ဝင်ပြီးလို့ သိပ်မကြာခင်၊ မန်နေဂျာနဲ့ တစ်မိနစ် ရည်မှန်းချက်တွေ ချမှတ်ပြီး သိပ်မကြာခင်မှာပဲ သူက ကိုယ်နဲ့ နီးနီးကပ်ကပ် နေနေတယ်”

“နီးနီးကပ်ကပ်နေတယ်ဆိုတာ ဘယ်လိုမျိုးလဲ” လူငယ်က မေး လိုက်သည်။

“သူ လုပ်တာ နည်းလမ်းနှစ်မျိုးရှိတယ်ကွ” လီဗိုင်းက ရှင်းပြသည်။

“ပထမတစ်နည်းက ကိုယ်လုပ်တာတွေကို သူက အနီးကပ် စောင့်ကြည့်နေတာပဲ။ သူက ကိုယ်နဲ့ အဝေးမှာ ရှိနေတယ်လို့ကို မထင်ခဲ့ရဘူး။