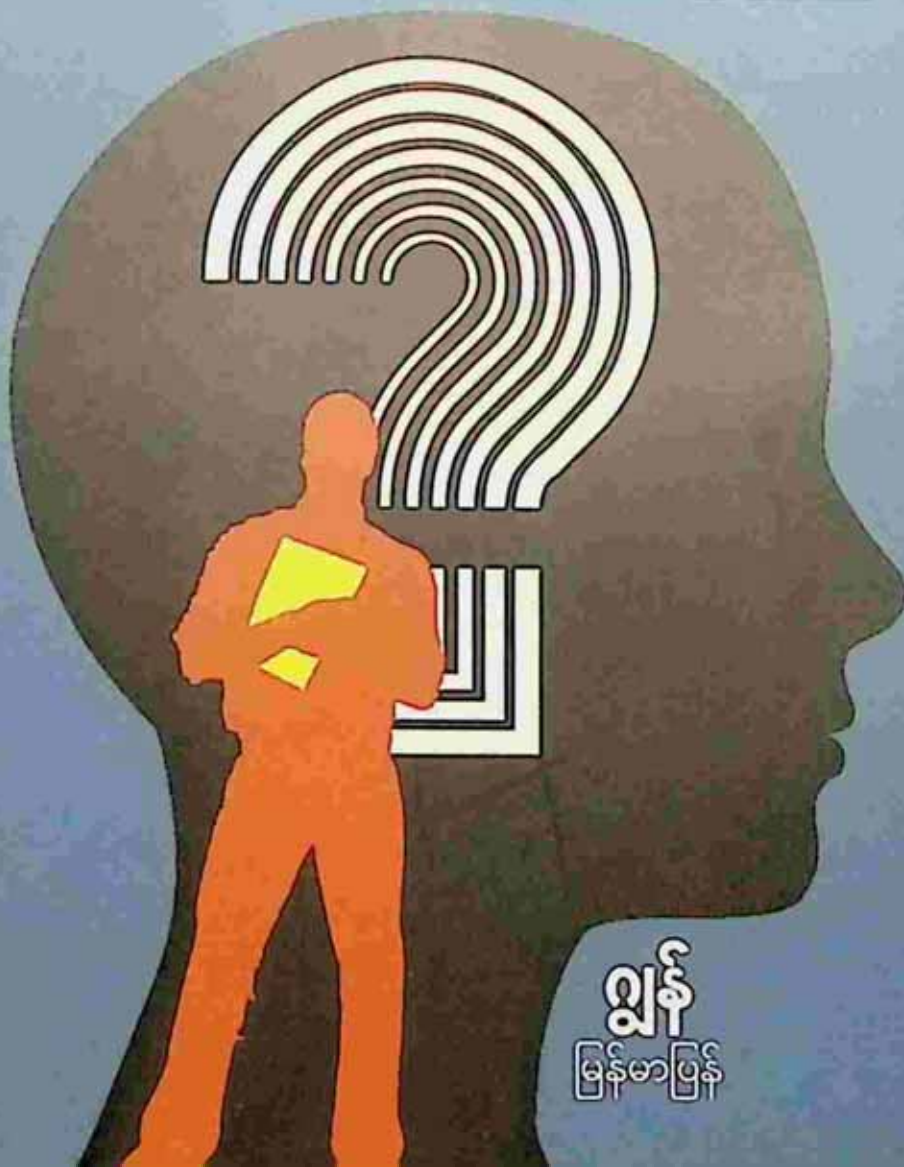


စိတ်ကူးချိုချိုအနုပညာ
mgypd.com

ခေါင်းဆောင်ကောင်းများ မေးမြန်းလေ့ရှိသည့် အဓိပ္ပာယ်နက်ရှိုင်းသော မေးခွန်းများ

GOOD LEADERS ASK
GREAT QUESTIONS
JOHN C. MAXWELL



ချန်
မြန်မာပြန်

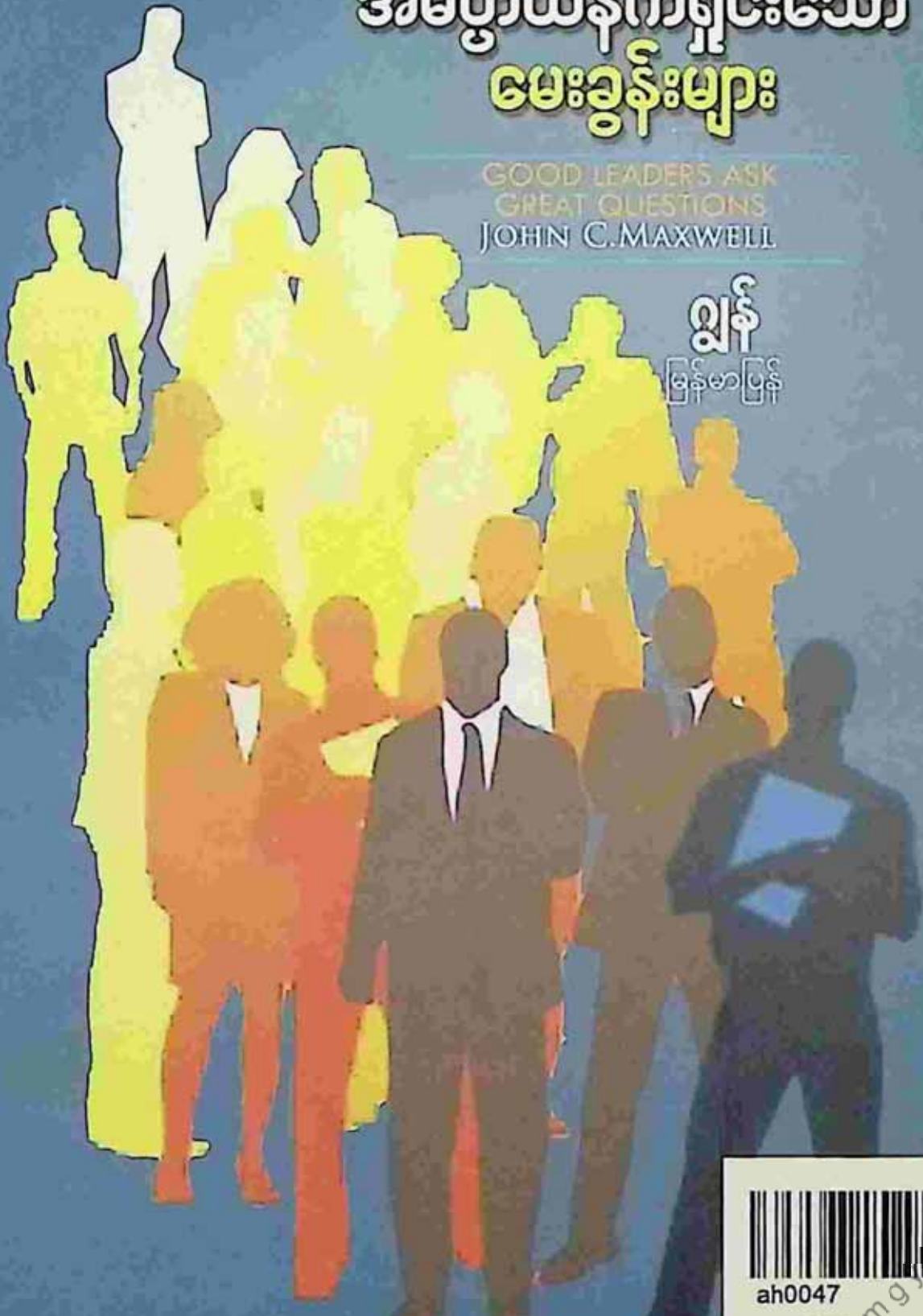
mgjoe.com

mgvoe.com

ခေါင်းဆောင်ကောင်းများ မေးမြန်းလေ့ရှိသည့် အဓိပ္ပာယ်နက်ရှိုင်းသော မေးခွန်းများ

GOOD LEADERS ASK
GREAT QUESTIONS
JOHN C. MAXWELL

ရွှန်
မြန်မာပြန်



ah0047

2500.00 Ks

ခေါင်းဆောင်ကောင်းများမေးမြန်းလေ့ရှိသည့်အဓိပ္ပာယ်နက်ရှိုင်းသောမေးခွန်းများ၊ ဂျွန်
အပြင်အဆင် - အပ်အက်စ်အို၊ စာမူကံမှာ ၁၉၀+ မူကံမှာ၊ ၁၃ စင်တီ x ၂၀.၅ စင်တီ

ထုတ်ဝေသူ - ဦးစန်းဦး၊ စိတ်ကူးချိုချိုစာပေ(၀၀၅၃၈)၊ ၈၅၊ ၁၆၄လမ်း၊ တာမွေ၊ ရန်ကင်း၊
ပုံနှိပ်သူ - ဒေါ်ဝင်းမာ၊ စိတ်ကူးချိုပုံနှိပ်တိုက်(၀၀၄၁၂)၊ ၁၁၇၉၊ မစိုးရိမ်လမ်း၊ ရန်ကင်း၊
၂၀၁၅၊ နိုဝင်ဘာလ၊ ပထမအကြိမ်၊ အုပ်ရေ ၅၀၀

ရောင်းစျေး ၂၅၀၀ ကျပ်

စိတ်ကူးချိုချိုစာအုပ်



ခေါင်းဆောင်ကောင်းများ
မေးမြန်းလေ့ရှိသည့်
အဓိပ္ပာယ်နက်ရှိုင်းသော
မေးခွန်းများ

GOOD LEADERS ASK
GREAT QUESTIONS

John C. Maxwell

ချန်
မြန်မာပြန်

မေမေအကြံစီ၊ ၂၀၁၅

1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14. 15. 16. 17. 18. 19. 20. 21. 22. 23. 24. 25. 26. 27. 28. 29. 30. 31. 32. 33. 34. 35. 36. 37. 38. 39. 40. 41. 42. 43. 44. 45. 46. 47. 48. 49. 50. 51. 52. 53. 54. 55. 56. 57. 58. 59. 60. 61. 62. 63. 64. 65. 66. 67. 68. 69. 70. 71. 72. 73. 74. 75. 76. 77. 78. 79. 80. 81. 82. 83. 84. 85. 86. 87. 88. 89. 90. 91. 92. 93. 94. 95. 96. 97. 98. 99. 100.

မာတိကာ

အပိုင်း - ၁

ကျွန်ုပ်မေးမြန်းသော မေးခွန်းများ

| | |
|---|----|
| ၁။ မေးခွန်းတွေက ဘာကြောင့်ခုလိုအရေးကြီးတာလဲ | ၁ |
| ၂။ မေးခွန်းများ၏တန်ဖိုး | ၂ |
| ၃။ အခြားလူများက ကျွန်ုပ်ကိုမေးခဲ့သည့် ဘဝရပ်တည်မှုပုံစံအပြောင်းအလဲနှင့်ဆိုင်သော မေးခွန်းများ | ၁၄ |
| ၄။ ကျွန်တော်ဘဝကို ပြောင်းလဲပေးခဲ့သည့် ကျွန်တော်မေးခဲ့သောမေးခွန်းများ | ၁၉ |
| ၅။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဘာတွေမေးမလဲ | ၂၇ |
| ၆။ သင့်ကိုယ်သင် မေးခွန်းမေးဖို့ လိုအပ်တာကဘာလဲ | ၂၈ |
| ၇။ ကျွန်တော်ရဲ့ အသင်းဝင်တွေကို ကျွန်တော် ဘာမေးခွန်းတွေမေးရမလဲ | ၄၃ |
| ၈။ သင်ဟာ ဘယ်လိုနားထောင်ကောင်းသူဖြစ်ပါသလဲ | ၄၄ |
| ၉။ အသင်းအဖွဲ့အတွက် ကျွန်တော်၏မေးခွန်းများ | ၄၉ |
| ၁၀။ မေးခွန်းများအား တန်ဖိုးတက်စေသည့် ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုအား ဘယ်လိုဖန်တီး တည်ဆောက်မည်နည်း | ၅၈ |

အပိုင်း - ၂

ခေါင်းဆောင်များက ကျွန်ုပ်ကိုမေးသည့်မေးခွန်းများ

| | |
|--|----|
| ၁၁။ အဓိပ္ပာယ်လေးနက်သည့် မေးခွန်းများ | ၆၁ |
| ၁၂။ ကိုယ်တိုင်အောင်မြင်အောင်လုပ်နိုင်ခဲ့သူတို့၏ ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းနှင့် ပတ်သက်သောမေးခွန်းများ | ၆၁ |
| ၁၃။ မိမိကိုယ်မိမိ အောင်မြင်စွာခေါင်းဆောင်နိုင်ဖို့ ဘာကိုလုပ်ရမလဲ | ၆၃ |

- ၁၄။ အခြားလူများကို ခေါင်းဆောင်ရသည်ထက် မိမိကိုယ်ကိုယ်ခေါင်းဆောင်ရသည်က
ပိုပြီးခက်ခဲသည်ပုံ ဘာကြောင့်ဖြစ်ရပါသလဲ ၆၃
- ၁၅။ ဘယ်အရာက ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဦးကို အရည်အသွေးတွေ
ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းနိုင်စွမ်း ပေးပါသလဲ ၇၁
- ၁၆။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အတွက် အရေးအကြီးဆုံးသော တန်ဖိုးကဘာလဲ ၇၄
- ၁၇။ ဘယ်ခေါင်းဆောင်ကိုမဆို တိုးတက်စေတဲ့ အထိရောက်ဆုံးသော
နေ့စဉ်အလေ့အထက ဘာလဲ ၇၈
- ၁၈။ တန်ဖိုးပေါင်းထည့်ခြင်းနှင့် အခြားလူများအား အလုပ်အကျွေးပြုနိုင်ရန်
အလိုဆန္ဒကို တိုးမြှင့်ပေးနိုင်ပါသလား ၇၉
- ၁၉။ ကျွန်တော့်ရည်မှန်းချက်ကိုရောက်ရှိပြီး အောင်မြင်ခဲ့တယ်ဆိုရင်
ကျွန်တော့်ကိုယ်ကျွန်တော် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အဖြစ်
ဘာကြောင့်ဂရုစိုက်သင့်ပါသလဲ ၈၀
- ၂၀။ ခက်ခဲသောကိစ္စများအတွက် ဦးနှိမ်အောက်ကျိုးခြင်းကို အားနည်းချက်အဖြစ်
မြင်ပါသလား ၈၁
- ၂၁။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်မှာ ဘယ်လို ပွင့်လင်းမြင်သာမှုတွေ ရှိသင့်သလဲ ၈၂
- ၂၂။ တစ်ခါတလေ အထီးကျန်သလို ခံစားရခြင်းအပေါ် ဘယ်လိုကျော်လွှားမှာလဲ ၈၃
- ၂၃။ ခေါင်းဆောင်တွေက သူတို့ရဲ့စွမ်းဆောင်ရည်ကို ဘယ်လိုတိုးတက်အောင်
လုပ်နိုင်သလဲ ၈၄
- ၂၄။ ခေါင်းဆောင်မှုက ဘယ်လိုအလုပ်လုပ်ပါသလဲ ၈၇
- ၂၅။ လူတိုင်းမှာ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်လာနိုင်ခြေတွေရှိပါသလား ၈၈
- ၂၆။ သင်အောက်ခြေအဆင့်မှာရှိနေတဲ့တိုင်အောင် မှန်ကန်တဲ့
ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက် ဘယ်လိုဖြစ်နိုင်ပါသလဲ ၉၁
- ၂၇။ ခေါင်းဆောင်ခြင်းရဲ့အဓိကရည်ရွယ်ချက်ကဘာလဲ ၉၂
- ၂၈။ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ လွှဲပြောင်းပေးအပ်ခြင်းနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများအပေါ်
ဥပမာပြုပြင်တို့အကြား ကွာခြားချက်ကဘာလဲ ၉၄
- ၂၉။ ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် အကြီးမားဆုံးသောစိန်ခေါ်မှုက ဘာလဲ ၉၄
- ၃၀။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်က ခေါင်းဆောင်တာရော၊ အလုပ်အကျွေးပြုတာရော
တစ်ချိန်တည်းမှာ လုပ်နိုင်ပါသလား ၉၆
- ၃၁။ ခက်ခဲတဲ့အချိန်တွေမှာ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ရဲ့ လိုအပ်တဲ့
ထိပ်တန်းကျွမ်းကျင်မှုတွေက ဘာလဲ ၉၉

| | | |
|-----|--|-----|
| ၃၂။ | ခေါင်းဆောင်မှုကို ကျွန်တော်ဘယ်လိုလုပ်မလဲ | ၁၀၉ |
| ၃၃။ | ငယ်ရွယ်တဲ့ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အဖြစ် ဘယ်လိုရပ်တည်မလဲ | ၁၁၀ |
| ၃၄။ | သင်၏ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နိုင်ခြေအား ဘယ်လိုဆုံးဖြတ်မလဲ | ၁၁၂ |
| ၃၅။ | ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အဖြစ် ကျွန်တော်၏ထူးခြားသော ရည်ရွယ်ချက်ကို ဘယ်လိုရှာတွေ့နိုင်သလဲ | ၁၁၄ |
| ၃၆။ | ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်လာဖို့အတွက် သင်ဟာ နောက်လိုက်ကောင်း တစ်ယောက် ဖြစ်ရမယ်ဆိုတာဟာ တစ်ချိန်လုံးမှန်ပါသလား | ၁၁၅ |
| ၃၇။ | အရည်အချင်းတွေကို ဘယ်လိုလက်ခံရမလဲ | ၁၁၆ |
| ၃၈။ | ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ဖို့ ဆန္ဒပြင်းပြသူကို ဘယ်လိုအကြံပေးမလဲ | ၁၂၁ |
| ၃၉။ | ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်လုပ်သင့်တဲ့ ပထမဆုံးကိစ္စက ဘာလဲ | ၁၂၁ |
| ၄၀။ | အခြားသူများကို ခေါင်းဆောင်ခြင်းနဲ့ အကျိုးရှိစေခြင်းတို့အကြား ကွာခြားချက်ကဘာလဲ | ၁၂၄ |
| ၄၁။ | စိုးရိမ်ပူပန်မှုတွေကိုကျော်ဖြတ်ပြီး အားကောင်းတဲ့ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်လာအောင် ကျွန်ုပ် ဘာလုပ်ပေးနိုင်သလဲ | ၁၂၈ |
| ၄၂။ | ခေါင်းဆောင်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ယုံကြည်မှုရှိသောခေါင်းဆောင်ကို ဘယ်လိုမွေးထုတ်မလဲ | ၁၂၉ |
| ၄၃။ | ပဋိပက္ခတွေကို ဘယ်လိုဖြေရှင်းပြီး စိန်ခေါ်နေတဲ့လူတွေကို ဘယ်လိုခေါင်းဆောင်မလဲ | ၁၃၄ |
| ၄၄။ | မိမိကိုယ်တိုင်နှင့် အများအတွက် ကာကွယ်မှုတွေ ဘယ်လိုမြှင့်တင်ပေးနိုင်သလဲ | ၁၃၈ |
| ၄၅။ | လုပ်ငန်းကိစ္စတစ်ခုကို အစပြုပြီး ဘယ်တော့မှလက်စမသတ်နိုင်တဲ့လူတွေနဲ့ ဘယ်လိုဆက်ဆံနိုင်မလဲ | ၁၄၁ |
| ၄၆။ | ဆုံးရှုံးမှုအပေါ် အာရုံစိုက်ခြင်းနှင့် သင်ခန်းစာယူခြင်း | ၁၄၃ |
| ၄၇။ | ဘယ်အချက်က သင့်ရဲ့စွမ်းရည်တွေကို စွမ်းဆောင်ရည်လျော့ကျနေတဲ့ သူတွေဆီကနေ ဝေးကွာစေပြီး ကြီးပွားတိုးတက်လိုသူတွေကို ဘယ်လိုအာရုံစိုက်စေပါသလဲ | ၁၄၃ |
| ၄၈။ | သင့်အသင်းအဖွဲ့ကို နိုးကြားလာဖို့ ဘယ်လိုလှုံ့ဆော်မလဲ | ၁၄၄ |
| ၄၉။ | ပညာဉာဏ်ပိုမိုကြီးမားတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေက လူအများကို ဘယ်လိုခေါင်းဆောင်ပါသလဲ | ၁၄၅ |
| ၅၀။ | ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ကိုမရောက်နိုင်သေးတဲ့သူတွေကို ဖြစ်နိုင်ခြေအရှိဆုံးနေရာထိ ရောက်အောင် သင်ဘယ်လောက်ကြာကြာ တွန်းတင်ရမလဲ | ၁၄၇ |
| ၅၁။ | ဆက်ဆံရေးပျက်ပြားခြင်းကို သင်ဘယ်လိုသိပြီး ဘယ်လိုအဆင်ပြေအောင် ပြုပြင်မလဲ | ၁၄၉ |

- ၅၂။ ညံ့ဖျင်းလှတဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုအောက်မှာ ကျွန်ုပ်အလုပ်ကို ဘယ်လိုအောင်မြင်အောင် လုပ်နိုင်သလဲ ၁၅၂
- ၅၃။ ခေါင်းဆောင်လုပ်သူနဲ့ အလုပ်တွဲဖက်လုပ်ကိုင်ဖို့ အခက်အခဲရှိတယ်ဆိုရင် သင်ကအလုပ်ကို ဘယ်လိုအောင်မြင်အောင် လုပ်ပေးနိုင်ပါသလဲ ၁၅၄
- ၅၄။ သင့်ကိုမနှစ်သက်သောခေါင်းဆောင်နှင့် သင်ဘယ်လိုအလုပ် တွဲလုပ်မလဲ ၁၅၇
- ၅၅။ စိတ်ကူးအတွေးအမြင်မရှိသောခေါင်းဆောင်နှင့် သင်ဘယ်လို အလုပ်တွဲလုပ်မလဲ ၁၅၈
- ၅၆။ အစမ်းသပ်မခံနိုင်၊ ဆုံးဖြတ်ချက်မချနိုင်ဖြစ်သော ခေါင်းဆောင်နှင့် သင်ဘယ်လို အလုပ်တွဲလုပ်မလဲ ၁၆၀
- ၅၇။ စိတ်နေစိတ်ထားနဲ့ စရိုက်လက္ခဏာမကောင်းတဲ့ ခေါင်းဆောင်နဲ့ သင် ဘယ်လိုအလုပ်တွဲလုပ်မလဲ ၁၆၀
- ၅၈။ အနိုင်ကျင့်ဗိုလ်ကျတဲ့ အပြုအမူရှိတဲ့ခေါင်းဆောင်နဲ့ သင်ဘယ်လိုအလုပ်တွဲလုပ်မလဲ ၁၆၁
- ၅၉။ အစဉ်အမြဲ ကိုယ့်ကောင်းစားရေးနဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ကာကွယ်ရေးလုပ်တတ်တဲ့ တစ်ကိုယ်ကောင်းသမားခေါင်းဆောင်နဲ့ သင် ဘယ်လိုအလုပ်တွဲလုပ်မလဲ ၁၆၁
- ၆၀။ အကယ်၍တစ်စုံတစ်ဦးက သင့်ထက်ရာထူးရုဏ်းရှိန်မြင့်မားပြီး ခေါင်းဆောင်မှုပိုင်းမှာ ကျွမ်းကျင်မှုမရှိသူဖြစ်နေပါက သင့်အနေနဲ့ အဖွဲ့အစည်း တိုးတက်အောင်မြင်ရေးကို ဘယ်လိုနည်းလမ်းကောင်းတွေနဲ့ စွမ်းဆောင်နိုင်မလဲ ၁၆၄
- ၆၁။ စပ်ကူးမပ်ကူးကာလ ခေါင်းဆောင်ခြင်းအပေါ် လမ်းညွှန်နိုင်သည့်ကိစ္စနှင့် ပတ်သက်သောမေးခွန်းများ ၁၆၆
- ၆၂။ အောင်မြင်သောခေါင်းဆောင်အတွက် ရာထူးနေရာသစ်ဆီ ရွှေ့ပြောင်းဖို့ အကောင်းဆုံးအချိန်က ဘယ်အချိန်လဲ ၁၆၇
- ၆၃။ ဘယ်အဆင့်တွေက ခေါင်းဆောင်ကို အပြောင်းအလဲဖြစ်အောင်နဲ့ အောင်မြင်မှုရအောင် အကောင်အထည်ဖော်ပေးပါသလဲ ၁၇၀
- ၆၄။ ကျွန်ုပ်တို့စိတ်ကို ဘယ်လိုအပြောင်းအလဲလုပ်မလဲ ၁၇၂
- ၆၅။ ဘယ်လိုခေါင်းဆောင်မှု သဘောတရားက ကျန်းမာတဲ့ခေါင်းဆောင်ကို နောက်တစ်ကြိမ် အောင်မြင်စွာခေါင်းဆောင်နိုင်စေသလဲ ၁၇၃
- ၆၆။ အချို့သော ခေါင်းဆောင်တွေက အရိုက်အရာဆက်ခံမယုံသူ ဘာကြောင့်မရှိရတာလဲ ၁၇၄
- ၆၇။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ သင်၏နေရာအားဆက်ခံမည့်သူအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားရမည့် ဆောင်ရွက်မှုများ ၁၇၆
- ၆၈။ အရိုက်အရာဆက်ခံနိုင်ရေးအတွက် အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း ၁၇၇
- ၆၉။ ခေါင်းဆောင်တွေကို ဘယ်လိုတိုးတက်အောင်လုပ်နိုင်မလဲ ၁၇၉

| | |
|--|-----|
| ၇၀။ ခေါင်းဆောင်မှုနှင့်ဆိုင်သည့် အဖြစ်နိုင်ဆုံးသော အရည်အသွေးအား ခွဲခြားနိုင်ရန် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းကဘာလဲ | ၁၇၉ |
| ၇၁။ တိုးတက်နေသောခေါင်းဆောင်များက ဝိဇ္ဇာဘက်မှာ ပိုသာပါသလား (သို့) သိပ္ပံဘက်မှာ ပိုသာပါသလား | ၁၈၂ |
| ၇၂။ လူအများကို အထုံပါရမီတွေနဲ့ပတ်သက်ပြီး သဘောပေါက်အောင် ဘယ်လိုကူညီမလဲ | ၁၈၃ |
| ၇၃။ လူအများအား အမြင့်ဆုံးတိုးတက်မှုရှိစေရန် သင် ဘယ်လိုကူညီမလဲ | ၁၈၅ |
| ၇၄။ လူတစ်ယောက်တိုးတက်အောင်မြင်ရေးအတွက် အချိန်ဘယ်လောက်များများ လိုအပ်သည်ကို ဘယ်လိုဆုံးဖြတ်မလဲ | ၁၈၆ |
| ၇၅။ အဖွဲ့အစည်းအား သင်လက်လွှတ်ပြီးသည့် နောက်ပိုင်း ဘယ်လိုကူညီပေးမလဲ | ၁၈၆ |
| ၇၆။ ကျွန်ုပ်က အခြားသူများအား အာဏာလွှဲအပ်ပြီးနောက်ပိုင်း တိုးတက်မှုမရှိသည်ကို တွေ့ရပါက ဘာလုပ်သင့်ပါသလဲ | ၁၈၇ |
| ၇၇။ စိတ်ပျက်စရာကောင်းတဲ့ အခြေအနေတွေကို ဘယ်လိုကျော်လွှားမလဲ | ၁၈၇ |
| ၇၈။ ခေါင်းဆောင်တွေထဲက ခေါင်းဆောင်ဖြစ်အောင်လေ့လာသင်ကြားရဖို့ အရေးအကြီးဆုံးအရာက ဘာလဲ | ၁၈၈ |
| ၇၉။ သင့်စိတ်နှလုံးသားထဲကို လူတွေရောက်အောင် ဘယ်လိုရွှေ့မလဲ | ၁၈၈ |



mgyc.com

mgyc.com

အပိုင်း - ၁

ကျွန်ုပ်မေးမြန်းသောမေးခွန်းများ

[၁]

မေးခွန်းတွေက ဘာကြောင့်ခုလိုအရေးကြီးရတာလဲ

စာရေးသူအနေနဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုတဲ့ အကြောင်းအရာနဲ့ပတ်သက်ပြီး မေးခွန်းပေါင်းများစွာကို နှစ်ပေါင်း ၄၀ ကြာ မေးမြန်းခဲ့ဖူးပါတယ်။ မေးခွန်းများစွာ မေးမြန်းခဲ့တဲ့အကျိုးကြောင့် ထောင်နဲ့ချီတဲ့ အဖြေတွေကို ရရှိတယ်။ အဲဒီများစွာသောအဖြေတွေက မေးမြန်းသူကို အချိန်နဲ့အမျှ တိုးတက်မှု အမျိုးမျိုးဖြစ်စေတယ်။

ဒီအခါ များများမေးလေ ရလာတဲ့အဖြေတွေကြောင့် တိုးတက်မှုအမျိုးမျိုးကို တည်ဆောက်နိုင်လာလေ ဖြစ်လာပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်မှုနဲ့ပတ်သက်တဲ့ မေးခွန်းတွေကို ကျွန်တော်က လူများစွာကိုမေးမြန်းသလို လူအများကလည်း အဲဒီခေါင်းစဉ်နဲ့ပတ်သက်ပြီး ကျွန်တော့်ကို မေးခွန်းများစွာ မေးမြန်းခဲ့ပါတယ်။

ဘယ်လုပ်ငန်းနယ်ပယ်မှာမဆို တိုးတက်မှု ရယူလိုချင်ရင် မိမိက လူအများကို မေးခွန်းမေးတတ်အောင် ကြိုးစားလေ့ကျင့်ရပါမယ်။

စာရေးသူ ကျွန်တော့်အနေနဲ့ လေ့လာသင်ယူတတ်မြောက်ထားသမျှကို

ရင်ထဲက ဆန္ဒမှန်အတိုင်း မေးမြန်းသူတွေသိရှိအောင် မျှဝေပေးနိုင်ခဲ့ပါတယ်။
ခေါင်းဆောင်ကောင်းဖြစ်ချင်သူတွေအနေနဲ့ ကွဲပြားခြားနားမှုအမျိုးမျိုး
ကို သိထားဖို့လိုပါတယ်။

မေးခွန်းများ၏တန်ဖိုး

အကယ်၍ သင်ဟာခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ဦးအဖြစ် အောင်မြင်ချင်ရင်
မေးခွန်းများမေးခြင်းကို ဘဝနေထိုင်မှုပုံစံတစ်ခုအဖြစ် လက်ခံပေးပါ။

၁။ သင်မေးမြန်းသောမေးခွန်းအတိုင်းသာ အဖြေရရှိခြင်း

တစ်ဖက်လူအပေါ် မေးခွန်းမေးမြန်းရာမှာ ကြောက်ရွံ့တွန့်ဆုတ်ခြင်း
လုံးဝမရှိသင့်ပါဘူး။ များများမေးနိုင်မှသာ မိမိအတွက် အကျိုးထူးရနိုင်
မှာပါ။ တစ်ခါတလေ မိမိကမေးရမယ့်အလှည့်မှာမရှိဘဲ ဖြေရမယ့်ဘက်မှာ
ရှိနေတတ်ပါတယ်။ ဒီအခါမှာလည်း မေးသမျှကို ကောင်းမွန်စွာဖြေဆိုဖို့
လိုပါတယ်။

စာရေးသူဟာ “မာရီလင် ဘော့စ်ဆာဘန့်” ရဲ့ “ဆန်းဒေးပရိဒ်မဂ္ဂဇင်း”
မှာ ရေးသားဖော်ပြတဲ့ “ပင်တိုင်ဆောင်းပါးရှင်ကဏ္ဍ” ကို ဖတ်လိုက်ရာမှာ
စာရေးဆရာမ မာရီလင်တစ်ယောက် စာဖတ်သူတို့ဆီက မေးမြန်းတဲ့မေး
ခွန်းတွေကို ဖြေရခက်ခဲ့တဲ့အကြောင်း၊ အချို့မေးခွန်းတွေဟာ သူမအတွက်
တွေဝေယောင်မှားမှုတွေကို ဖြစ်စေခဲ့တဲ့အကြောင်း ဖတ်လိုက်ရပါတယ်။

စာဖတ်သူတို့ဘက်က မေးမြန်းတဲ့မေးခွန်းတွေကတော့ အောက်ပါ
အတိုင်းဖြစ်ပါတယ်။

- * ဆရာမရဲ့ first name (နာမည်ရင်း) နဲ့ မာရီလင်မွန်ရီးရဲ့ first name ချင်းတူနေတာကို ကျွန်တော်တို့ သတိထားမိတယ်။ မာရီလင်မွန်ရီးနဲ့ အမျိုးတော်ပါသလား။
- * စံတော်ချိန်ထက် တစ်နာရီစောထားတဲ့အချိန် (daylight saving time) ဟာ ကမ္ဘာပူနွေးမှုကိုဖြစ်စေတယ်လို့ ထင်ပါသလား? “နေရောင်ကို အချိန်ကြာကြာရရှိလေ လေထုကို ပိုမိုပူနွေးလေဖြစ်မှာပေါ့”။

* ကျွန်တော်အိပ်မက်မက်ချိန်မှာ အိပ်မက်ကိုမြင်ရဖို့ ဘာကြောင့် မျက်မှန်မလိုရတာလဲ။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းဖြစ်လာနိုင်သူတို့နဲ့ ဖြစ်မလာနိုင်သူတို့အကြား အောက်ပါကွဲပြားခြားနားချက်အမျိုးမျိုးကို တွေ့ရပါတယ်။

(အခြေခံအားဖြင့် လေးနက်တဲ့မေးခွန်းထုတ်နိုင်ခြင်းနဲ့ မထုတ်နိုင်ခြင်းအပေါ် အဓိကကွဲပြားပါတယ်)

| | |
|--|--|
| လေးနက်သောမေးခွန်းများမရှိသူ | လေးနက်သောမေးခွန်းများရှိသူ |
| မေးခွန်းအပေါ် အပေါ်ယံကြောသာ ဖြေလေ့ရှိသည်။ | လေးနက်စွာ ဖြေဆိုတတ်သည်။ |
| မိမိကိုယ်ကိုယုံကြည်မှု လျော့နည်းသည်။ | ဘဝတစ်သက်တာအတွင်း ရုန်းကန်နိုင်စွမ်းရှိကြောင်း ယုံကြည်ချက် နိုင်မာတတ်သည်။ |
| ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်စွမ်း ညံ့ဖျင်းသည်။ | ပညာဉာဏ်ဖြင့် ဆုံးဖြတ်တတ်သည်။ |
| ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်တစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ အလုပ်လုပ်သည်။ | ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်အဆင့်ဆင့် ထားရှိပြီး လုပ်ကိုင်တတ်သည်။ |
| တည်ငြိမ်ရင့်ကျက်မှု မရှိသူဖြစ်သည်။ | တည်ငြိမ်ရင့်ကျက်မှုရှိသည်။ |

မှန်ကန်တဲ့လူတစ်ယောက်က အခါအခွင့်သင့်တဲ့အချိန်မှာ အမှန်ကန်ဆုံးဖြစ်တဲ့ မေးခွန်းတွေကို မေးနိုင်ရင် ဘဝတိုက်ပွဲအောင်မြင်မှု တစ်ဝက်မကတဲ့ ကောင်းကျိုးတွေကို ရရှိမှာမလွဲပါဘူး။

၂။ အောင်မြင်မှုရှိရာသို့ ဝင်ရောက်နိုင်သည့် တံခါးများကို ဖွင့်လှစ်ခြင်း

ဘယ်သူမဆို အောင်မြင်မှုကိုရချင်ရင် အောင်မြင်မှုဆီကိုသွားတဲ့လမ်းတစ်လျှောက်မှာရှိနေတဲ့ တံခါးတွေကို ဖွင့်နိုင်ရပါမယ်။

အောင်မြင်မှုဆီ ဦးတည်သွားနေတဲ့လူချင်းအတူတူ အချို့ကတော့ ကြိုးစားသလောက် အကျိုးအမြတ်ရကြပြီး အချို့ကျတော့လည်း ကြိုးစားခြင်းရဲ့ တစ်ဝက်လောက်နဲ့ ညီမျှတဲ့အကျိုးအမြတ်ကိုရတတ်ကြပါတယ်။

တစ်ခါတလေမှာ ကြိုးစားသလောက် အရာထင်တဲ့သူတွေကိုလည်း တွေ့ရတတ်ပါတယ်။

လက်တွေ့ဘဝမှာ ကျွန်တော်တို့အားလုံး တံခါးများစွာနဲ့ ရင်ဆိုင်နေရတယ်ဆိုရင် လုံးဝမမှားနိုင်ပါဘူး။ တံခါးတွေ ဘယ်လောက်ပဲများများ တစ်ချပ်ချင်းစီ ဖွင့်သွားနိုင်အောင် ကြိုးစားရမှာဖြစ်ပါတယ်။

ပြဿနာဖြေရှင်းခြင်းနှင့် ဆိုင်သောမေးခွန်းများ

အကယ်၍ သင်ဟာခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနဲ့ မိမိရဲ့အသင်းအဖွဲ့ အကျိုးအမြတ်ရရှိရေးကို ဦးတည်ဆောင်ရွက်ရသူ ဖြစ်တယ်ဆိုရင် ပြဿနာအမျိုးမျိုးကို မေးခွန်းပေါင်းများစွာမေးမြန်းပြီး အဆင့်လိုက်ဖြေရှင်းရပါမယ်။

ပြဿနာနဲ့ပတ်သက်တဲ့ မေးခွန်းတွေကို အောက်ပါအတိုင်း အခြေခံကျကျ မေးမြန်းရပါမယ်။

- * ဒီပြဿနာကို ကျွန်ုပ်တို့ ဘာကြောင့်ဖြေရှင်းရမှာလဲ။
- * ဒီပြဿနာကို ကျွန်ုပ်တို့ ဘယ်လိုဖြေရှင်းကြမလဲ။
- * ဒီပြဿနာကိုဖြေရှင်းနိုင်ဖို့ ဘယ်လိုတိကျကောင်းမွန်တဲ့ နည်းလမ်းတွေ . . . ဘယ်လိုအဆင့်တွေကို သုံးရမလဲ။

အောင်မြင်တဲ့ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေဟာ မရပ်မနား မေးခွန်းတွေ မေးတတ်ပါတယ်။

တစ်နည်းအားဖြင့် သူတို့နဲ့ တွေ့ဆုံလိုက်သူမှန်သမျှဆီကနေ အကြံဉာဏ်ကောင်းတောင်းခံတာတွေ ဒါမှမဟုတ် တစ်ဖက်သားကို မေးမြန်းစုံစမ်းပြီး ဆရာတင်တတ်တဲ့ အလေ့အကျင့်တွေနဲ့ အောင်မြင်မှုကို ရယူနိုင်ကြတဲ့သဘောသာ ဖြစ်ပါတယ်။

၃။ မေးခွန်းများမေးခြင်းဖြင့် လူအများနှင့် ဆက်သွယ်ခြင်း
 မိမိဘက်က လူအများနှင့်ထိတွေ့ဆက်ဆံလိုပါက မိမိဘက်ကစပြီး မေးခွန်းမေးတတ်အောင် လေ့ကျင့်ပါ။ မေးခွန်းများများမေးတတ်ခြင်းဟာ

လူအများနဲ့ ဆက်ဆံထိတွေ့ဖို့အတွက် အထိရောက်ဆုံးသော နည်းလမ်း ဖြစ်ပါတယ်။

၂၀၁၃ ခုနှစ်မှာ စာရေးသူကျွန်တော့်ကို “အေတီအန်တီပီဘယ်ဘီချီ နေရှင်နယ်ပရီအမ်” က ဂျေဖ်ကစားဖို့ ဖိတ်ကြားကမ်းလှမ်းခဲ့ပါတယ်။

ဒါဟာ ကျွန်တော်အပါအဝင် ဂျေဖ်သမားတိုင်းမှာရှိခဲ့တဲ့ အိပ်မက် စိတ်ကူးတွေကို အကောင်အထည်ဖော်ဖို့ အခွင့်အရေးပဲလေ . . .

အကောင်းဆုံး ဂျေဖ်သမားတွေနဲ့အတူ ကျွန်တော်ယှဉ်ပြိုင်မလားလို့ အမေးခံရတာဟာ ကျွန်တော့်အတွက်တော့ မဟာအခွင့်အရေးကြီးပါ။ ပြိုင်ပွဲ အတွက် ကျွန်တော်နဲ့တန်းတူ အပျော်တမ်းဂျေဖ်သမားတစ်ယောက်ကို တွဲပေးတယ်။ ကျွန်တော်နဲ့ သူနိုင်ကိုယ်နိုင်ယှဉ်ပြိုင်ရမယ့်သူတွေကတော့ “စတီလီအရွမ်” နဲ့ “အာရွန်ဝက်ကင်း” ဆိုတဲ့ နှစ်ယောက်ပေါ့။

ကျွန်တော်ပြောပြချင်တာ တစ်ခုရှိပါတယ်။ အဲဒါကတော့ ကြေးစား ဂျေဖ်သမားတွေက ကျွန်တော့်ကို ဂျေဖ်ရိုက်တဲ့ပညာနဲ့ပတ်သက်ပြီး ဘာ မေးခွန်းမှကို မမေးကြတဲ့သူတွေ ဖြစ်နေလို့ပါ။

ဘာကြောင့် မမေးကြတာပါလိမ့်

ကျွန်တော်က အပျော်တမ်းဂျေဖ်သမားတစ်ယောက်အနေနဲ့ စဉ်းစား ကြည့်လိုက်တော့ အဲဒီကြေးစားဂျေဖ်သမားတွေမှာ မေးစရာမေးခွန်း လုံးဝ မရှိတာကြောင့်ဆိုတာကို ရိပ်စားမိလိုက်တယ်။

ဂျေဖ်အကြောင်း မပြောပေမယ့်လည်း သူတို့က ကျွန်တော့်ကို ခေါင်း ဆောင်မှုပညာနဲ့ပတ်သက်တဲ့အကြောင်းတွေ၊ စာရေးတဲ့အနေအထားအ ကြောင်းကိစ္စတွေနဲ့ ကျွန်တော့်ရဲ့ ဘဝတစ်စိတ်တစ်ဒေသကိုပါ မေးလာ ကြပါတယ်။ ကျွန်တော်ကလည်း စိတ်ရှည်လက်ရှည် ပြန်ဖြေခဲ့ပါတယ်။

အမှန်တကယ် ကျွန်တော်က ကြေးစားဂျေဖ်သမားတွေဆီကနေ ဂျေဖ်နဲ့ ပတ်သက်တဲ့ ပညာခန်းတွေကို လေ့လာမှတ်သားဖို့ မေးခွန်းတွေထုတ်ခဲ့ ပေမယ့် လက်တွေ့မှာ သူတို့သိချင်တဲ့အကြောင်းတွေကိုပဲ မေးသွားကြပါတယ်။

မိမိဘက်က လူအမျိုးမျိုးနဲ့ ထိတွေ့ဆက်ဆံနိုင်အောင် မေးခွန်းတွေ များစွာမေးပေမယ့် တစ်ခါတစ်ရံ အဆင်ပြေချောမွေ့မှု မရှိတတ်ပါဘူး။ ဒီအနေအထားဟာ ဝေးလံတဲ့နေရာကနေလာပြီး သန်းခေါင်စာရင်းကောက်

သူနဲ့ များစွာဆင်တူနေပါတယ်။

သန်းခေါင်စာရင်းကောက်သူက မောမောနဲ့ တောင်ပေါ်ကိုတက်လာ တုန်း အိမ်ရဲ့ဆင်ဝင်မှာထိုင်နေတဲ့ အမျိုးသမီးကြီးတစ်ယောက်က သန်း ခေါင်စာရင်းကောက်သူကို ခုလိုအော်လိုက်တယ်။

“ငါတို့ဘာမှမလိုချင်ဘူးဟေ့! ဘာကိုမှလည်း ဝယ်မှာမဟုတ်ဘူး”

ဒီအခါ သန်းခေါင်စာရင်းကောက်သူက ပြန်ပြောတာပေါ့။

“ကျုပ်ကလည်း ဘာမှရောင်းနေတာမဟုတ်ဘူး၊ ဒီကို သန်းခေါင် စာရင်းကောက်ဖို့ ရောက်လာတာ!”

“ငါတို့မှာ ဘာသန်းခေါင်စာရင်းမှ မရှိဘူး” လို့ အမျိုးသမီးကြီးက ထပ်ပြောတော့ သန်းခေါင်စာရင်းကောက်သူက “ခင်ဗျားက ဘာမှလည်း နားလည်တာမဟုတ်ဘူး။ ဒီအမေရိကန်ပြည်ထောင်စုထဲမှာ လူဦးရေ ဘယ် လောက်ရှိတယ်ဆိုတာသိရဖို့ ကြိုးစားပြီး စာရင်းကောက်နေတာပါ” လို့ ပြန်ပြောလိုက်တယ်။

ဒီတစ်ခါ နောက်ဆုံးအနေနဲ့ အမျိုးသမီးကြီးက ခုလိုပြောလိုက်တယ်။

“အေး...ကောင်းပါပြီရှင်...နင်ကဒီကိုလာပြီး အချိန်သက်သက် ဖြုန်း နေတာကိုး၊ ငါတို့နှင့်ကိုပြောဖို့တောင် ဘာစိတ်ကူးမှ မရတော့ဘူး”

၄။ မေးခွန်းများက နှိမ့်ချ အောက်ကျိုခြင်းကို ပျိုးထောင်ပေးခြင်း ကျွန်တော့်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုအစပိုင်းမှာ ကျွန်တော်ဟာ ဘယ်သူ ကိုမှ မေးခွန်းအများကြီး မမေးခဲ့ပါဘူး။

ထိုကာလတစ်လျှောက်လုံးမှာ ကျွန်တော်ယုံကြည်ထားတာက ခေါင်း ဆောင်တစ်ယောက်အနေနဲ့ လူအများရဲ့မေးခွန်းမှန်သမျှကို ဖြေရမယ့် အဖြေအတွက် အားလုံးသိထားသင့်တယ်ဆိုတာပါပဲ။

ဒါဟာ တကယ်တော့ မှားယွင်းတဲ့ အတွေးအခေါ်ဖြစ်မှန်း ကျွန်တော် သိလိုက်ရပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက် ဖြစ်မလာခင် ကြိုးစားဆဲကာလ တွေမှာ မိမိကချည်းပဲ သူများမေးတာကို အကုန်ဖြေနိုင်ဖို့ ကြိုးစားတာ ထက် မိမိကသူများကို သိချင်စိတ်နဲ့ များများမေးနိုင်အောင် ကြိုးစားလေ့ကျင့်သင့်

ပါတယ်။

အသက်အရွယ်နှင့် အတွေ့အကြုံ ငယ်ရွယ်နုနယ်သေးချိန်ကာလ အတွင်း မိမိမတတ်မြောက်-မကျွမ်းကျင်သေးသည်များအား ပွင့်လင်းရိုးသား စွာ ဝန်ခံပါ။ ‘ကျွန်တော်/ကျွန်မ ဘာမှမသိသေးပါဘူး’၊ ‘သင့် အကူအညီ လိုနေပါတယ်၊ ကူပါဦး’...ဆိုတဲ့ စကားတွေကို များများသုံးပါ။

သိသလို တတ်သလိုဟန်ဆောင်ခြင်းက မိမိဘဝတိုးတက်ရေးမှာ အတားအဆီး အပိတ်အဆို့ ဖြစ်နေတတ်ပါတယ်။

ကျွန်တော်တို့ဟာ အတတ်ပညာ၊ အသိပညာနဲ့အတွေ့အကြုံဗဟုသုတ တွေ ရှာမှီးနေစဉ်ကာလအတွင်းမှာ ပညာရှိဘုရင်ကြီး “ဆော်လ်မွန်” ပြော ခဲ့တဲ့စကားကို နှလုံးသွင်းဖို့လိုပါတယ်။

ဘုရင်ကြီးဆော်လ်မွန်က ကြီးလေးများပြားလှတဲ့ တာဝန်တွေကို ထမ်းဆောင်နေရပေမယ့် “ကျုပ်က ကလေးတစ်ယောက်အဆင့်ပဲရှိသေး တယ်၊ ကျုပ်တာဝန်ဝတ္တရားတွေကို ဘယ်လိုထမ်းဆောင်ရမယ်ဆိုတာ ခုထိမသိသေးပါဘူး” . . .လို့ အမြဲပြောလေ့ရှိပါတယ်။

စာရေးသူငယ်စဉ်က လူငယ်ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အဖြစ် တာဝန် တွေယူခဲ့ဖူးပေမယ့် အဲဒီကာလတွေအတွင်းမှာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဉာဏ်ပညာ ထက်မြက်မှုလျော့နည်းနေသလို၊ စိတ်ဓာတ်ခွန်အား နည်းပါးနေသလို၊ ရင့် ကျက်မှု လိုအပ်နေသလို၊ ပြီးပြည့်စုံမှုမရှိသလို၊ လိုအပ်ချက်ရှိသလို ခံစား နေရပါတယ်။ ဒီအခြေအနေတွေကြောင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှုလျော့ နည်းပြီး အရာရာမဝံ့မရဲနဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်မချနိုင် ဖြစ်ခဲ့ရပါတယ်။

နောက်ပိုင်းမှာတော့ ပြောင်းလဲခြင်းအမျိုးမျိုးကို စတင်နိုင်ခဲ့ပါတယ်။ ပြောင်းလဲခြင်းတွေလုပ်တဲ့ကာလမှာ အရင်ကထက် ပိုမိုပွင့်လင်းပြီး အမှားလုပ် ခဲ့မိသမျှကိုလည်း ရဲရဲဝံ့ဝံ့ဝန်ခံရဲလာတယ်။ နောက်ပြီး မကောင်းတဲ့စိတ် အကြံအစည်နဲ့ အမှုအကျင့်တွေကိုပါ ရဲရဲဝံ့ဝံ့ပြုပြင်ပြောင်းလဲလာနိုင်ခဲ့တယ်။

ပြောင်းလဲခြင်းပြုလုပ်နေတဲ့ကာလတွေမှာ မိမိက အများရဲ့မေးခွန်းတွေ ကို ဖြေဆိုတာထက် မိမိကအများကို မေးခွန်းမေးတာတွေ များများလုပ်ပေး ရမှာဖြစ်ပါတယ်။ မေးခွန်းတွေ များများမေးမှ အဖြေများများ ရရှိလာပြီး အဲဒီအဖြေတွေက မိမိဘာလုပ်ရမယ်ဆိုတာကို ထင်ထင်ရှားရှား အသိပေးနေ

မှာဖြစ်ပါတယ်။ စာရေးသူက အများကိုမေးခွန်းမေးတာတွေ အများကြီး လုပ်ခဲ့ပါတယ်။

စာရေးသူ (ကျွန်တော်) ပြောင်းလဲခြင်းတွေလုပ်ရင်း မေးခွန်းတွေ မေး နေစဉ်ကာလတစ်လျှောက်မှာ အခက်အခဲတွေ အများကြီးတွေ့ရသလို တစ်ခါတလေ အထီးကျန်တဲ့အထိ ဖြစ်ခဲ့ရပါတယ်။

ပြောင်းလဲခြင်းတွေ လုပ်ပြီဆိုတာနဲ့ စဉ်းစားတွေးခေါ်ပုံ နည်းလမ်းသစ် တွေ ရရှိလာသလို ကျွန်တော့်ကိုယ်ကျွန်တော်လည်း ခက်ခဲတဲ့မေးခွန်းတွေ မေးခဲ့ပါတယ်။

စာရေးသူ အထင်အရှားသိလိုက်ရတာက မိမိရဲ့မေးခွန်းတွေကြောင့် ရရှိလာတဲ့အဖြေတွေဟာ မိမိမှာ မာနထောင်လွှားမှုတွေရှိခဲ့ရင်တောင် မိမိ ကိုယ်ကို နှိမ်ချအောက်ကျိုတဲ့စိတ်ကို ပျိုးထောင်ပေးနိုင်တယ်ဆိုတာပဲ ဖြစ် ပါတယ်။

၅။ စကားဝိုင်းအား စိတ်ဝင်စားအောင်ဆွဲဆောင်ရန် မေးခွန်းများက အကူအညီပေးခြင်း

မေးခွန်းမေးခြင်းဟာ စကားပြောကောင်းခြင်းကိုဖြစ်စေတဲ့ လျှို့ဝှက်ချက် တစ်ခုဖြစ်တယ်လို့ "လယ်ရီကင်း" က ဆိုဖူးပါတယ်။

စာရေးသူအနေနဲ့လည်း ဒီအဆိုကို ထောက်ခံလိုပါတယ်။

စာရေးသူကျွန်တော်ဟာ အရာရာကို သိချင်လိုစိတ်များတဲ့သူပီပီ "ကော့တေး" ပါတီတစ်ခုမှာ ကျွန်တော်အနှစ်သက်ဆုံး မေးခွန်းတစ်ခုကို တွင်တွင်ကျယ်ကျယ် သုံးစွဲခဲ့ပါတယ်။

အဲဒါကတော့ လူတစ်ယောက်က ကျွန်တော့်ကို သူနဲ့သူ့မိသားစု အခြားမြို့ကို ပြောင်းတော့မယ့်အကြောင်းပြောတော့ ကျွန်တော်က သူ့ကို ဘာကြောင့်ပြောင်းတာလဲ၊ ဘာလို့လဲ၊ ဘာကြောင့်လဲလို့ အဓိပ္ပာယ်ရှိတဲ့ "Why?" လို့ မေးလိုက်ပါတယ်။ အလားတူပဲ အမျိုးသမီးတစ်ယောက်က အလုပ်ပြောင်းရတော့မယ်...လို့ ကျွန်တော့်ကို ပြောလာတော့ ကျွန်တော်က ထုံးစံအတိုင်း "Why?" လို့ပဲ ပြန်မေးလိုက်တာပေါ့။

ရုပ်သံအစီအစဉ်တွေမှာ ကျွန်တော်စကားပြောရမယ့် အစီအစဉ်တွေ

တိုင်း Why ဆိုတဲ့အမေးစာလုံးကို အခြားအမေးစာလုံးတွေထက် ပိုပြီးသုံး
ဖြစ်တယ်။

Why ဆိုတဲ့အမေးစာလုံးဟာ မေးခွန်းပေါင်းများစွာကို မေးနိုင်ပြီး တိကျ
တဲ့အဖြေလွှာတွေကို ရရှိစေပါတယ်။

၆။ မေးခွန်းများက ပိုကောင်းသောစိတ်ကူးများကို
တည်ဆောက်ခွင့် ပြုခြင်း

စိတ်ကူးအတွေးအခေါ်တွေကို မျှဝေနိုင်ခြင်းဟာ ဘဝတိုးတက်မှုအမျိုး
မျိုးကို ဖြစ်စေတယ်လို့ ကျွန်တော်အခိုင်အမာ ယုံကြည်ထားပါတယ်။ စိတ်
ကူးအတွေးအခေါ်တွေကို မျှဝေနိုင်ဖို့အတွက် မေးခွန်းမေးခြင်းတွေ များများ
လုပ်ရပါမယ်။ မေးခွန်းများများမေးတတ်ခြင်းကရရှိလာတဲ့ အဖြေအမျိုးမျိုး
အပေါ်မှာ စိတ်ကူးကောင်းတွေကို တည်ဆောက်ခွင့် ရှိလာပါမယ်။

လူတိုင်းကို ကျွန်တော်မေးချင်တဲ့ မေးခွန်းအချို့ ရှိပါတယ်။ ဒီမေးခွန်း
တွေကြောင့် ရရှိလာမယ့်အကျိုးအမြတ်တွေကို စာဖတ်သူသင်တို့ ကိုယ်တိုင်
အတွက်ပါ မျှဝေပေးလိုပါတယ်။

- * သင် သင်ကြားနာယူတဲ့ သင်ခန်းစာတွေထဲက အကြီးမြတ်ဆုံး
သင်ခန်းစာကဘာလဲ၊ ဒီမေးခွန်းကို မေးခြင်းအားဖြင့် ကျွန်တော်
ဟာ သူတို့ရဲ့ ပညာဉာဏ်ရည်အဆင့်အတန်း ဘယ်လောက်ရှိ
တယ်ဆိုတာကို တီးခေါက်မိနိုင်ပါတယ်။
- * သင်အခု ဘာတွေလေ့လာသင်ကြားနေသလဲ၊ ဒီမေးခွန်းက
သူတို့ရဲ့ စိတ်အားထက်သန်စွာရှင်းပြခြင်းကနေ ကျွန်တော် ဘာ
တွေလုပ်သင့်၊ လေ့လာသင့်တယ်ဆိုတာကို သိရှိစေတဲ့အကျိုး
အမြတ်ကို ရစေပါတယ်။
- * ကျရှုံးခြင်းက သင့်ဘဝကို ဘယ်လိုအသွင်ပြောင်းစေသလဲ။
ဒီမေးခွန်းက သူတို့ရဲ့စိတ်နေစိတ်ထားကို ထိုးထွင်းသိမြင်စေပါတယ်။
- * ကျွန်တော်သိသင့်တဲ့လူ ဘယ်သူဆိုတာကို သိပါသလား။
ဒီမေးခွန်းကြောင့် သူတို့ရဲ့အသိုင်းအဝိုင်းထဲ ကျွန်တော်ဝင်ဆွဲနိုင်

အောင် ခွင့်ပြုပေးပါလိမ့်မယ်။

- * သင်ဖတ်ပြီးတဲ့ စာအုပ်တွေထဲက ဘယ်စာအုပ်ကို ကျွန်တော် ဖတ်သင့်ပါသလဲ၊ ဒီမေးခွန်းက ကျွန်တော့်ရဲ့ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ တိုးတက်မှုတွေကို အောင်မြင်အောင် ညွှန်ပြပေးပါတယ်။
- * သင်လုပ်ခဲ့တာတွေထဲက ကျွန်တော်လုပ်သင့်တာက ဘာလဲ။ ဒီမေးခွန်းက ကျွန်တော့်အတွက် အတွေ့အကြုံသစ်တွေ ရရှိအောင် ကူညီပေးပါတယ်။
- * သင့်ရဲ့တန်ဖိုးတွေကို ကျွန်တော်ဘယ်လို ပေါင်းထည့်ပေး နိုင်မလဲ၊ ဒီမေးခွန်းဟာ ကျွန်တော့်ရဲ့ကျေးဇူးသိတတ်မှုနဲ့ သူတို့ ရဲ့တန်ဖိုးတွေတက်အောင် ပိုမိုအားဖြည့်ပေးလိုတဲ့ ဆန္ဒကိုဖြစ်စေ ပါတယ်။
- * စိတ်ကူးအတွေးအခေါ်တွေ မျှဝေနိုင်ဖို့ အဓိကသော့ချက်က ဘာလဲ။ . . . အဖြေကတော့ မှန်ကန်တဲ့သူတွေကို မှန်ကန်တဲ့ မေးခွန်းတွေမေးခြင်းပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါမှလည်း ရရှိလာတဲ့အဖြေ မှန်ပေါ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်ပြီး အခြားဘယ်သူနဲ့မဆို စိတ်ကူး အတွေးအခေါ်တွေ မျှဝေနိုင်ပါမယ်။

အောင်မြင်မှုရရှိတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ အခြားသူတွေကို မေးခွန်း တွေများစွာမေးခြင်းနဲ့ ကောင်းစွာလေ့ကျင့်တတ်ကြတယ်။

နောက်ပြီး အောင်မြင်တဲ့ခေါင်းဆောင်တွေဟာ သူတို့ရဲ့လတ်ဆတ်တဲ့ စိတ်ကူးတွေကို အတွေ့အကြုံရင့်ကျက်ပြီးဖြစ်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေနဲ့ အတူ မျှဝေဆွေးနွေးတတ်ကြတယ်။

အတွေ့အကြုံဗဟုသုတနဲ့ ပညာဉာဏ်တွေဟာ မေးခွန်းတွေကို အခြေ ခံပြီး ရရှိခဲ့တာဖြစ်ပါတယ်။

သင့်စားပွဲဆီသို့ ဖိတ်ခေါ်ရမည့်သူ

သင့်စားပွဲသို့ လူအများကို ဖိတ်ခေါ်ရခြင်းဟာ စိတ်ကူးအတွေးအခေါ် တွေ မျှဝေဆွေးနွေး နားလည်နိုင်ရေးအတွက်သာ ဖြစ်ပါတယ်။ စားပွဲ

ဝိုင်းထိုင်ဆွေးနွေးသူများထဲက သင့်အတွက် အသင့်တော်ဆုံးနဲ့ အကျိုးအမြတ်အရရှိနိုင်ဆုံးသူကို သင်ကိုယ်တိုင်ရွေးချယ်ရမှာပါ။

အောက်ဖော်ပြပါ အနေအထားရှိသူများအနက်မှ အကောင်းဆုံးကို ရွေးချယ်ပါ။

- * မေးခွန်းများ၏တန်ဖိုးအမှန်ကို နားလည်သောသူ
- * အခြားသူများအပေါ် အောင်နိုင်လိုစိတ်ရှိသူ
- * အခြားသူတစ်ယောက်ရဲ့ စိတ်ကူးအတွေးအခေါ်တွေကို တန်ဖိုးမြင့်တက်လာအောင် မိမိစိတ်ကူးများ ပေါင်းထည့်ပေးနိုင်သူ
- * အခြားသူတို့၏ အင်အားသုံးခြိမ်းခြောက်မှုကို မခံရသူ
- * စိတ်ခံစားမှုကြောင့် စကားပြောရာ၌ အပြောင်းအလဲမြန်တတ်သူ
- * လူအများစုရှေ့၌ အကောင်းဆုံးစိတ်ကူးကိုထုတ်ပြန်နိုင်ခြင်းရှိသူ
- * ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုကောင်းခြင်း၊ အတွေ့အကြုံကောင်းခြင်းများဖြင့် အောင်မြင်ခဲ့သူ
- * စားပွဲဝိုင်းအတွင်းရှိ လူအများကို ကိုယ်စားပြုသူ၊ အများဆန္ဒကို ဦးစားပေးပြီး အများအကျိုးကို ရှေးရှုသူ၊ မိမိတစ်ကိုယ်ရေ ကောင်းစားရေးကို ရှေ့တန်းမတင်တတ်သူ။

ဘယ်လိုခေါင်းဆောင်တွေဖြစ်စေ အောင်မြင်မှုတစ်ခု ရရှိလာပြီဆိုရင် မိမိအရည်အချင်းကောင်းတွေကြောင့် ကောင်းကျိုးရတာလို့ ဘယ်တော့မှ ပြောလေ့မရှိဘဲ အများကောင်းလို့ သူကောင်းကျိုးရတာပါ...လို့ပဲ ပြန်ပြောမှာ ကျိန်းသေပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းမှန်ရင် ကိုယ်ရည်မသွေးတတ်ပါဘူး။ သူ့အောင်မြင်မှုထဲကို အများပါ ဝင်ပါခွင့်ရအောင် စွမ်းဆောင်တတ်ကြပါတယ်။

ကမ္ဘာကျော်တီထွင်သူ သောမတ်အယ်ဒီဆင်က “ကျွန်တော်လက်တွေ့အသုံးချတဲ့စိတ်ကူး အကြံဉာဏ်တွေဟာ လက်တွေ့အကောင်အထည်မဖော်နိုင်သေးသူတွေရဲ့ စိတ်ကူးကောင်းတွေသာ ဖြစ်တယ်” လို့ ပြောဖူးပါတယ်။

အယ်ဒီဆင်က သူတစ်ယောက်တည်း တော်တာမဟုတ်တဲ့အကြောင်း

နဲ့ သူလိုတော်တဲ့သူ၊ သူထက်တော်တဲ့သူတွေ အများကြီးရှိနေတဲ့အကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောဆိုသွားတာပါ။

သောမတ်အယ်ဒီဆင်ဟာ မေးခွန်းများစွာကို မေးမြန်းခဲ့တဲ့သူဖြစ်တာကြောင့် ပိုမိုကောင်းမွန်တဲ့ တီထွင်ဉာဏ်၊ စိတ်ကူးတွေကို တည်ဆောက်နိုင်ခဲ့တာဖြစ်ပါတယ်။

၇။ မေးခွန်းများက ကွဲပြားခြားနားသော ရှုမြင်ပုံအမျိုးမျိုးကို ဖြစ်စေခြင်း

တစ်ခါတစ်ရံ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ သူတို့ရဲ့ထင်မြင်ချက်ကောင်းတွေကို အများလက်ခံယုံကြည်လာအောင် လက်တွေ့ပြသရတာတွေ ရှိပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်တွေက မေးခွန်းမေးသူတွေနေရာမှာ အမြဲတမ်းမရှိတတ်တာကြောင့် အများကမေးမြန်းတဲ့မေးခွန်းတွေကို အသေအချာဂရုတစိုက်နားထောင်ပြီးမှ ပြန်ဖြေရပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်လုပ်သူတွေဟာ တစ်ခါတစ်ရံ အမှတ်တမဲ့ မှားတတ်တာတွေရှိပါတယ်။ အစဉ်အမြဲ စင်းလုံးချောကောင်းနေလိုတဲ့ ဆန္ဒရှိပေမယ့် အခြေအနေအကြောင်းကိစ္စအပေါ် မူတည်ပြီး မတော်တဆမှားယွင်းတတ်တာကို သတိပြုရပါမယ်။

ဉာဏ်ပညာကြီးမားတဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်က တစ်ခါတုန်းက ပြောဖူးပါတယ်... “မှန်ကန်တဲ့ကိစ္စတစ်ခုကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ဖို့ မကြိုးစားခင် သင်မှန်တယ်ထင်ရတဲ့ ကိစ္စကို အများကလည်း လက်ခံ ယုံကြည်ပါ့မလားလို့ ဦးစွာစဉ်းစားသင့်တယ်” ဒီစကားက ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေအတွက် မလိုလားအပ်တဲ့ အမှားတွေမဖြစ်ရအောင် သတိပေး-အကြံပြုထားတာပါ။

ဒါကိုကြိုသိထားရင် မေးခွန်းတွေမေးရာမှာ တစ်ဖက်သားကို နားလည်မှုလွဲစရာတွေ မဖြစ်စေတော့ပါဘူး။

ကျွန်တော်ဟာ သင်းအုပ်ဆရာအဖြစ်နဲ့ “ဆန်ဒီရေးဂိုး” မှာ သာသနာ့ဝန်ထမ်းလုပ်ခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီတုန်းက ဘုရားကျောင်းအမှုထမ်းတွေဟာ ဘုရားကျောင်းအသင်းဝင်ဖြစ်လာသူတွေနဲ့ မကြာခဏ အင်တာဗျူးလုပ်ရ

ပါတယ်။

ကျွန်တော်တို့အဖွဲ့က လူအများကို မေးလေ့မေးထရှိတဲ့ မေးခွန်းတစ်ခုကတော့ “ဘုရားကျောင်းနဲ့ပတ်သက်ပြီး အပြောင်းအလဲလုပ်ဖို့ ဘယ်အရာက အဓိကကျသလဲ” . . . ပဲဖြစ်ပါတယ်။

မေးခွန်းကောင်းတစ်ခုဟာ လက်တွေ့အကျိုးရှိမယ့် အခြေအနေ ၈၀% ကို ဖြစ်စေပါတယ်။

၈။ အပြောင်းအလဲများကိုဖြစ်စေသည့် မေးခွန်းများ (အထူးသဖြင့် ဘဝရပ်တည်မှုပုံစံအပြောင်းအလဲကို ရည်ညွှန်းသည်)

မေးခွန်းမေးတတ်ခြင်းဟာ ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့ရပ်ပိုင်း၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပျင်းရိလေးတဲ့ခြင်း၊ စိတ်လေးလံထိုင်းမှိုင်းခြင်းတွေ မဖြစ်ရအောင် အကာအကွယ်ပေးပါတယ်။

ထိရောက်မှုရှိတဲ့မေးခွန်းနမူနာပုံစံတွေကို လေ့လာရာမှာ "why" နဲ့ အစပြုတဲ့မေးခွန်းပုံစံတွေကို အောက်ပါနမူနာအတိုင်း တွေ့ရပါတယ်။

- * ကလေးတွေက ရှားပါးတဲ့ရောဂါတွေကို ဘာကြောင့်ခံစားရပါသလဲ။
- * ရှေးဟောင်းသုတေသနဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းတွေကို ဘာကြောင့်ကျွန်ုပ်တို့ မသိနိုင်တာလဲ။

ဘဝရပ်တည်မှုပုံစံအပြောင်းအလဲ

အရည်အသွေးပြည့်ဝတဲ့မေးခွန်းတွေဟာ အရည်အသွေးပြည့်ဝတဲ့ဘဝကို တည်ဆောက်နိုင်ရေးအတွက် များစွာအကူအညီပေးပါတယ်။ ဒါကြောင့် အောင်မြင်တဲ့လူတိုင်း (သို့) အောင်မြင်လိုသူတိုင်း ကောင်းတဲ့မေးခွန်းတွေကိုသာ မေးလေ့ရှိကြပါတယ်။

မေးခွန်းကောင်းတွေကို တုံ့ပြန်လိုက်တဲ့ အဖြေကောင်းတွေရလာပြီဆိုရင် ဘဝရပ်တည်မှုပုံစံကိုပါ အကောင်းဘက်ရောက်အောင် ပြောင်းလဲပေးနိုင်ပါတယ်။

အခြားလူများက ကျွန်ုပ်ကိုမေးခဲ့သည့် ဘဝရပ်တည်မှုပုံစံအပြောင်းအလဲနှင့်ဆိုင်သော
ပေးခွန်းများ

အသိဉာဏ်ပညာနဲ့ပြည့်စုံပြီး စိတ်ကောင်းစေတနာရှိတဲ့ လူအများက
ကျွန်တော့်ကို မေးခွန်းတွေများစွာမေးခဲ့တာကြောင့် ကျွန်တော့်ဘဝကို
အပြုသဘောဆောင်တဲ့ ပြောင်းလဲမှုကောင်းတွေ ဖြစ်စေခဲ့ပါတယ်။

မိမိက မေးခွန်းမေးသူနေရာမှာရှိနေရင် တစ်ဖက်ကတုံ့ပြန်တဲ့အဖြေပေါ်
မှာ အကောင်းဆုံးလေ့လာသင်ယူမှုတွေ ပြုလုပ်ပြီး မိမိကအမေးခံရသူနေရာ
မှာရှိခဲ့ရင်လည်း မေးသမျှကို အကောင်းဆုံးမှန်ကန်အောင် ဖြေနိုင်ဖို့ အရည်
အသွေးရှိရမှာဖြစ်ပါတယ်။

ကျွန်တော့်ဘဝကို ကောင်းသောပြောင်းလဲခြင်းတွေဖြစ်စေတဲ့ ထောင်နဲ့
ချီတဲ့မေးခွန်းတွေ ရှိခဲ့ပါတယ်။

ကျွန်တော့်အတွက် အထောက်အကူပြုစေတဲ့၊ အများကကျွန်တော့်ကို
မေးတဲ့ အကောင်းဆုံးထိပ်တန်း မေးခွန်း ၁၀ ခုကို စာရှုသူသင်တို့အတွက်ပါ
မျှဝေပေးလိုက်ပါတယ်။

၁။ “မင်းဘဝတစ်သက်တာမှာ ဘာလုပ်ချင်လဲ”
- (ဖခင်ကမေး)

ဒီကမ္ဘာမြေမှာရှိတဲ့လူတွေထက် ကျွန်တော်ဟာ ဖခင်ဖြစ်သူရဲ့ဩဇာ
လွှမ်းမိုးမှုကို ခံခဲ့ရသူဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော့်ဖခင်က ပညာဉာဏ်နဲ့ စိတ်
ဓာတ်ခွန်အားတွေ ပြည့်ဝနေအောင် ကျွန်တော့်ကိုလမ်းညွှန်မှုတွေ အများ
ကြီးပေးခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော့်ဘဝခရီးအစ ကလေးအရွယ်ကတည်းက
ကျွန်တော့်ဖခင်က “မင်းဘဝတစ်သက်တာမှာ ဘာလုပ်ချင်လဲ” ...ဆို
တဲ့မေးခွန်းကို မေးခဲ့ပါတယ်။ အဖေက ကျွန်တော့်ကို မေးခွန်းမေးရုံသာ
မကဘဲ ကျွန်တော်ဖြေဆိုရမယ့် အဖြေကိုပါ ရှာပေးခဲ့ပါတယ်။

နောက်ပြီး အဖေက ကျွန်တော့်မှာ အရည်အသွေးကောင်းနဲ့ ကျွမ်းကျင်
မှုတွေရှိလာရင် အခြားသူတွေနဲ့ဆက်ဆံပြောဆိုပြီး အများကိုကူညီနိုင်မယ့်
သူတစ်ယောက် ဖြစ်လာမယ်လို့ ပြောခဲ့ပါတယ်။

ကျွန်တော့်ဘဝရဲ့ အချိန်တိုင်းမှာ အဖေရဲ့မေးခွန်းကို အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝ

စွာ ဖြေဆိုနိုင်ဖို့ ကျွန်တော်ကြိုးစားခဲ့ရသလို စွမ်းဆောင်ရည်တွေ တန်ဖိုး တက်အောင်လည်း ကြိုးစားခဲ့ပါတယ်။

ကျွန်တော်ဘာလုပ်ချင်လဲဆိုတဲ့ မေးခွန်းဟာ ကျွန်တော့်ရဲ့ ကြိုးစားအား ထုတ်မှုတွေအပေါ် များစွာမူတည်နေပါတယ်။

၂။ “မင်းက ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဆိုတာကို သိပါသလား”

- မစ္စတာဟော်တန်

ကျွန်တော်ဟာ ဆရာပေါင်းများစွာရဲ့ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုခံရသူ (သို့) ဆရာ အမျိုးမျိုးတို့ရဲ့ သင်ကြားမှုအမျိုးမျိုးကို ခံရတဲ့သူတစ်ယောက် ဖြစ်ပါတယ်။

မစ္စတာဟော်တန်ဟာ ကျွန်တော် ၅ တန်းကျောင်းသားဘဝမှာ ပညာ သင်ပေးတဲ့ ဆရာတစ်ယောက်ဖြစ်ပါတယ်။

ကျွန်တော့်အတန်းဖော်တွေရဲ့ ဝိုင်းဝန်းထောက်ခံတင်မြှောက်မှုကြောင့် ကျွန်တော် အတန်းခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာခဲ့တယ်။

ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာတာနဲ့အမျှ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်မှာရှိရမယ့် အရည်အချင်းနဲ့ တာဝန်ဝတ္တရားတွေကိုပါ နားလည်သဘောပေါက်ခဲ့ပါ တယ်။ ကျွန်တော့်ရဲ့ ဆရာဖြစ်သူ မစ္စတာဟော်တန်က ခေါင်းဆောင် ကျွန်တော့်ရဲ့ အပြောအဆို၊ အပြုအမူ၊ အနေအထိုင်တွေကအစ လေ့လာ စစ်ဆေးပြီး လိုအပ်သလို ပြုပြင်ပေးခဲ့တယ်။

ဒီလိုနဲ့ ကျွန်တော့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုခရီးစဉ်ကို အကောင်းဆုံးသော ပြုပြင်ထိန်းကျောင်းမှုတွေနဲ့ စတင်ခဲ့ပါတယ်။

၃။ “သင့်ကိုယ်ပိုင်ကြီးပွားတိုးတက်မှုအတွက် အစီအစဉ် ရေးဆွဲထားတာ ရှိပါသလား”

- curt Kampmeier

နီးနှောဖလှယ်ပွဲတွေ မကြာခဏ တက်ရောက်တတ်တဲ့ ကျွန်တော့် အတွက် အထက်ပါမေးခွန်းဟာ ကျွန်တော့်ကိုယ်ကျွန်တော် ပြန်သုံးသပ်ဖို့ လိုအပ်ချက်ရှိတာတွေကို ဖြည့်စွက်ဖို့ သတိပေးလိုက်သလိုပါပဲ။

နောက်ပိုင်းမှာ ကျွန်တော်ဟာ ကွန်ဖရင့်ပေါင်းရာချီတဲ့အထိ အစည်းအဝေးနဲ့ နှီးနှောဖလှယ်ပွဲတွေကို တက်ရောက်ခဲ့ပြီး မေးခွန်းပေါင်းများစွာကို မေးခဲ့ပါတယ်။

အောင်မြင်မှုရပြီးသားလူတွေကလည်း ကျွန်တော့်ရဲ့လိုအပ်ချက်တွေကို ထောက်ပြပေးခဲ့ကြပါတယ်။ လိုအပ်ချက်၊ အားနည်းချက်တွေကို အကောင်းဆုံးပြုပြင်ဖြည့်စွက်နိုင်ခြင်းဟာ ကိုယ်ပိုင်ကြီးပွားတိုးတက်မှု အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းသာဖြစ်ပါတယ်။

၄။ “စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အစပြုနိုင်ဖို့ ကျွန်ုပ်ကူညီပေးရမလား”

- တွမ်ဖီလစ်

ကျွန်တော့်ရဲ့အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းကို အရင်းနှီးဆုံး သူငယ်ချင်း တွမ်ဖီလစ်ရဲ့အကူအညီနဲ့ စတင်ခဲ့ပါတယ်။

တွမ်က ကျွန်တော့်ဘဝတစ်သက်တာအတွက် အပေါင်းအသင်းကောင်းတစ်ယောက်ဆိုရင် မမှားပါဘူး။

တွမ်က ကျွန်တော့်အနာဂတ်လှပဖို့အရေး ထောက်ရှုပြီး ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမယ့်ငွေတွေကို ထုတ်ချေးပေးခဲ့ပါတယ်။

တွမ်က ကျွန်တော့်ကိုမေးတဲ့မေးခွန်းနဲ့ တူညီတဲ့ကူညီမှုတွေကို ပေးခဲ့ပါတယ်။

တွမ်ရဲ့ကျေးဇူးကို တုံ့ပြန်နိုင်ပြီဆိုတာနဲ့ သူမေးတဲ့မေးခွန်းကို အောင်မြင်စွာ ဖြေဆိုနိုင်ပြီပေါ့။

၅။ “သင့်ဆီက ပုံမှန်လေ့ကျင့်ပေးမှုတွေကို ကျွန်တော်တို့ ဘယ်လိုလက်ခံနိုင်မလဲ”

- ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာကွန်ဖရင့် တက်ရောက်သူ (“၃၁” ဦး၏ မေးခွန်း)

ကျွန်တော်က ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းပို့ချချက်တွေကို တက်ရောက်တိုင်း ကျေညက်အောင် နားလည်နိုင်ဖို့နဲ့ ကွန်ဖရင့်မှာဆွေးနွေးမှုတွေ မကြာခဏ လုပ်ခဲ့ပါတယ်။

ဒီလိုနဲ့ တစ်နေ့ ကွန်ဖရင့်တစ်ခုမှာ တက်ရောက်လာသူတစ်ယောက်က အထက်မှာဖော်ပြခဲ့တဲ့မေးခွန်းကို မေးပါတယ်။

ဒီအခါ ကျွန်တော်က တစ်လကို ၅ ဒေါ်လာနှုန်းနဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာသင်တန်းပို့ချချက်တွေ ပို့ပေးမယ့်အကြောင်း ပြောလိုက်တော့ အားလုံးက သဘောတူလက်ခံကြောင်း လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြတယ်။

၆။ “ကွဲပြားခြားနားမှုတွေဖြစ်အောင် ဘာလုပ်နိုင်မလဲ”
- လယ်ရီမက်ဇဲဝဲလ်

ကျွန်တော်တို့ကလေးဘဝကတည်းက ကျွန်တော့်အစ်ကိုဟာ ကျွန်တော့်ဘဝကို အဓိကလွှမ်းမိုးခဲ့ပါတယ်။

ကျွန်တော့်အစ်ကိုက ၁၉၉၅ ခုနှစ်မှာ အထက်ပါမေးခွန်းကို မေးခဲ့ပါတယ်။

ကျွန်တော့်အစ်ကို “လယ်ရီမက်ဇဲဝဲလ်” က ကမ္ဘာပေါ်မှာ အကြီးဆုံးဖြစ်တဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုပညာဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးတဲ့ အဖွဲ့အစည်းကြီးတစ်ခုကို တည်ထောင်ခဲ့တယ်။

နိုင်ငံပေါင်း ၁၇၅ နိုင်ငံက သန်းချီတဲ့လူတွေကို အရည်အသွေးပြည့်ဝအောင် လေ့ကျင့်ပေးနိုင်ခဲ့တဲ့ အဖွဲ့ကြီးပေါ့။

ခေါင်းဆောင်ချင်းအတူတူ ခေါင်းဆောင်ကောင်းဖြစ်လာအောင်၊ သူတကာတွေထက် ကွဲပြားခြားနားစွာ တိုးတက်အောင် ကိုယ်တိုင်ကြိုးစားအားထုတ်မှုကို ထည့်ဝင်ဖို့လိုတဲ့အကြောင်း ကျွန်တော်နားလည်ခဲ့ပါတယ်။

၇။ “သင့်ဘဝရဲ့ ကျန်ရှိသက်တမ်းတစ်ဝက်မှာ ဘာလုပ်မလဲ”
- ဘော့ဘာ့ဖို့ဒ်

“ဘော့ဗ်” က ကျွန်တော့်ရဲ့ သူငယ်ချင်းတစ်ယောက်ပါ။ ဒါပေမဲ့ သူရေးခဲ့တဲ့ “အချိန်တစ်ဝက်” ဆိုတဲ့စာအုပ်ကို ကျွန်တော်ဖတ်ပြီးတဲ့နောက်မှာတော့ သူမေးခဲ့တဲ့ အထက်ပါမေးခွန်းအတွက် သူနဲ့ကျွန်တော် အတိုက်အခံဖြစ်ခဲ့ရပါတယ်။

ဘော့ဗ်ရဲ့စာအုပ်ထဲက ကောက်နုတ်ချက်တွေကိုယူပြီး လေ့လာရာမှာ အောက်ပါစာသားတွေက ကျွန်တော့်ကို အာရုံစိုက်စေခဲ့တာ တွေ့ရပါတယ်။

သင့်ရဲ့ဘဝသက်တမ်း ဒုတိယပိုင်းက အချိန်သိပ်မလိုတော့ဘူးနော်၊ မကြာခင်ရောက်လာတော့မှာ။ သင့်ဘဝရဲ့ ကျန်သက်တမ်း တစ်ဝက် မှာ သင့်ဘဝရဲ့ အထူးတာဝန်တွေကိုမထမ်းဆောင်နိုင်ခဲ့ရင် အကျိုးမဲ့ အချည်းနှီးဘဝနဲ့ ဇာတ်သိမ်းရမယ်။ ဒီတော့ သင့်ဘဝမှာ ဘာတွေ တိုးတက်ခဲ့လဲ?၊ ကြိုးစားအားထုတ်မှုတွေကော ရှိခဲ့သလား?၊ သင် ဘာတွေပိုင်ဆိုင်ခဲ့သလဲ?

၈။ “သင်အကူအညီလိုရင် ကျွန်တော့်ကို အချိန်မရွေး ခေါ်မှာလား”

- ဂျန်ဘရိုက်ကော့ဂျ်

ဂျန်ဟာ နှလုံးရောဂါအထူးကုဆရာဝန်တစ်ယောက်ဖြစ်ပြီး ကျန်းမာရေး ဆိုင်ရာ စာအုပ်ပေါင်းများစွာကို ရေးသားခဲ့သူဖြစ်ပါတယ်။

တစ်နေ့မှာ ဂျန်က ကျွန်တော်ကျန်းမာရေးမကောင်းတဲ့လက္ခဏာ ရှိနေ တဲ့အကြောင်း၊ နှလုံးရောဂါဝေဒနာကို အကြီးအကျယ်ခံစားရတော့မယ့် အကြောင်း သတိပေးခဲ့ပါတယ်။

ခြောက်လကြာပြီးနောက်မှာ ကျွန်တော်တို့ကုမ္ပဏီက ခရစ္စမတ်ပါတီပွဲ လုပ်ပေးတယ်။

အဲဒီအချိန်မှာ ဂျန်တစ်ချိန်က သတိပေးခဲ့တဲ့အတိုင်း ကျွန်တော်နှလုံး ရောဂါကို အလူးအလဲခံစားလိုက်ရပါတယ်။

ကျွန်တော့်လက်ထောက် “လင်ဒါအက်ဂါ” က ကျွန်တော့်ကို အသက် အန္တရာယ်ကနေ လွတ်မြောက်စေဖို့ လုပ်သင့်တာတွေအားလုံး လုပ်ပေးခဲ့ ပါတယ်။

ကျွန်တော်ဟာ လွန်ခဲ့တဲ့ ၁၅ နှစ်အတွင်း လုပ်ငန်းကိစ္စတွေ ပြီးမြောက် အောင်မြင်အောင် အကူအညီများစွာကို မိတ်ဆွေတွေဆီကနေ ရယူခဲ့ရပါတယ်။

၉။ “နည်းပြဆရာများ ကုမ္ပဏီကို အစပြုတည်ထောင် လိုပါသလား”

- “ပေါမာတာနယ်လီ”နဲ့ “စကော့အမ်ဖေး”

ကျွန်တော် အသက် ၆၃ နှစ်အရွယ်မှာ အောင်မြင်တဲ့လုပ်ငန်းတစ်ခုကို ပိုင်ဆိုင်နိုင်ခဲ့ပါတယ်။ ထိုအချိန်မှာ ပေါနဲ့စကော့က ကျွန်တော့်ဆီ ချဉ်းကပ်လာကြတယ်။

ပေါနဲ့စကော့က သူတို့မှာ စိတ်ကူးကောင်းတွေရှိတဲ့အကြောင်း ပြောပြပြီး ပေါ၊ စကော့နဲ့ ကျွန်တော်တို့သုံးဦးစလုံး နည်းပြဆရာများကုမ္ပဏီကို စတင်တည်ထောင်လည်ပတ်ခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော့်အနေနဲ့ နောက်ထပ် ဘာတာဝန်ကိုမှ ဆက်ပြီးမယူချင်တဲ့အကြောင်း ပြောပြတယ်။

ပေါနဲ့စကော့ကတော့ အခြားသူတွေကို ၁၈ လကြာအထိ အဆက်မပြတ်တဲ့မေးခွန်းတွေ မေးကြတယ်။ ရလာတဲ့အဖြေပေါ်မှာ အကျိုးအမြတ် တစ်ခုအဖြစ် ပြန်ပြီးအသုံးချတယ်။

သူတို့ရဲ့လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုတွေက ကျွန်တော့်မျက်စိရှေ့မှာ ထင်ရှားတာကြောင့် နောက်ပိုင်းမှာ ကျွန်တော်ပါ ယုံကြည်စွာနဲ့ ပါဝင်ခဲ့ပါတော့တယ်။

၁၀။ “သင် ကျွန်ုပ်ကိုအသက်ပေးနိုင်တဲ့အထိ ယုံပါသလား”

- ဘုရားသခင်

ကျွန်တော် အသက် ၁၇ နှစ်အရွယ်မှာ ကျွန်တော်က ဘဝတစ်ခုလုံးကို ဘုရားသခင်ထံမှာ အပ်ထားလိုက်တယ်။

ကျွန်တော်တွေ့ကြုံ မြင်တွေ့သမျှတွေဟာ ကျွန်တော်လုံးဝမမြင်ဖူးတဲ့ ဖန်ဆင်းရှင်ကို ယုံကြည်မှုတွေ ပိုမိုစေခဲ့ပါတယ်။ ဒီတော့ ကျွန်တော် အသက်ပိုရှည်လေ ဘုရားအပေါ် ယုံကြည်မှုပိုလေ၊ အသက်ပေးနိုင်တဲ့အထိ ယုံကြည်လေဖြစ်နေတော့မှာပါ။

ကျွန်တော့်ဘဝကို ပြောင်းလဲပေးခဲ့သည့် ကျွန်တော်မေးခွန်းသောပေးခွန်းများ

ကျွန်တော်ကလေးဘဝကတည်းက မေးမြန်းခဲ့သည့် မေးခွန်း ၁၀ ခုအား အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ပြလိုပါတယ်။

မေးခွန်း ၁ - မာမိ! သားကို ဘယ်လောက်ချစ်လဲ။

ငယ်ရွယ်စဉ်က ကလေးတစ်ယောက်အနေနဲ့ ကျွန်တော်က အမေဖြစ်သူကို မေးလေ့ရှိတဲ့မေးခွန်းပါ။ ဒီမေးခွန်းကို ကျွန်တော်အကြိမ်ကြိမ်မေးခဲ့ပါတယ်။

ကျွန်တော်ဒီမေးခွန်းကို မေးတာဟာ အမေ့ကို သံသယဖြစ်လို့ မဟုတ်ပါဘူး။ အမေက ကျွန်တော်ခုလိုမေးတိုင်း ‘သားကို အသည်းနှလုံးထဲက နေချစ်တယ်။ အရမ်းချစ်တယ်’ လို့ အမြဲဖြေလေ့ရှိပါတယ်။

တစ်ခါတလေ အမေက ကျွန်တော်ဘာပဲလုပ်လုပ်၊ ဘာပဲဖြစ်ဖြစ် ဘယ်တော့မှ အချစ်မလျော့တဲ့အကြောင်းရှင်းပြလေ့ရှိပါတယ်။ အမေက ကျွန်တော်ပြောသမျှ အမြဲနားထောင်ပေးပြီး ကျွန်တော့်အပေါ် အမြဲနားလည်ပေးတတ်တယ်။

အမေက ကျွန်တော့်အပေါ်ထားရှိတဲ့ မေတ္တာဟာ ကလေးဘဝမှာတင် မဟုတ်ပါဘူး။ အရွယ်ရောက်ကြီးပြင်းလာတဲ့အထိ အရင်အတိုင်း နားထောင်ပေး၊ နားလည်ပေးခဲ့ပါတယ်။

ကျွန်တော် အသက် ၆၃ နှစ်အရွယ်အထိ ကျွန်တော့်အမေရဲ့မေတ္တာကြောင့် အဘက်ဘက်မှာ ဘေးကင်းလုံခြုံခဲ့ပါတယ်။

အမေက ကျွန်တော်အသက်အရွယ်ကြီးရင့်လာတဲ့အချိန်အထိ ချစ်နေတုန်း၊ ဂရုစိုက်နေတုန်းပါပဲ။

အမေကွယ်လွန်သွားတဲ့အချိန်မှာ ကျွန်တော့်နှလုံးသားထဲ ကွက်လပ်ဖြစ်သလိုခံစားရပြီး အဲဒီကွက်လပ်မှာ ဘယ်သူ့ကိုမှ အစားမထိုးနိုင်ခဲ့ပါဘူး။

ကျွန်တော့်ရဲ့လိုအင်ဆန္ဒတွေ၊ စွန့်စားမှုတွေနဲ့ အောင်မြင်မှုတွေဟာ ကျွန်တော့်အမေရဲ့ မေတ္တာလွှမ်းခြုံပေးမှုတွေကြောင့် အပြစ်အနာကင်းမဲ့ခဲ့တယ်လို့ ကျွန်တော်ယုံကြည်ထားပါတယ်။ ဒါတွေဟာ ကျွန်တော့်မေးခွန်းကြောင့် ရရှိလာတဲ့ ကောင်းကျိုးတွေပါပဲ။

မေးခွန်း ၂ - ‘မာဂရက်!’ မင်းငါ့ကိုလက်ထပ်မှာလား။

တစ်ခုသော နွေရာသီရဲ့ လူငယ်စခန်းတစ်ခုမှာ ကျွန်တော်က “မာရှာ” လို့ခေါ်တဲ့ မိန်းကလေးတစ်ယောက်နဲ့ ဒီတိတ်လုပ်လိုက်တယ်။ “မာရှာ” ဟာ

ခေါင်းဆောင်ကောင်းများမေးမြန်းလေ့ရှိသည့် အဓိပ္ပာယ်နက်ရှိုင်းသောမေးခွန်းများ

သူမရဲ့သူငယ်ချင်း မာဂရက်ဆိုတဲ့မိန်းကလေးနဲ့ မိတ်ဆက်ပေးတယ်။ ကျွန်တော်မာဂရက်ကိုကြည့်လိုက်ချိန်မှာ အသက်ရှူမှားမတတ်ဖြစ်သွားခဲ့ရတယ်။

ကျွန်တော့်ကိုယ် ကျွန်တော့်စိတ်ထဲကနေရေရွတ်မိတယ်... ‘ငါ မိန်းကလေးအရွေးမှားသွားပြီ!’....လို့

ကျွန်တော်တို့ အထက်တန်းကျောင်းသားဘဝမှာရော ကောလိပ်ကျောင်းသားဘဝမှာပါ ဒိတ်လုပ်ခဲ့ကြတယ်။

နောက်ပိုင်းမှာ မာဂရက်က ကျွန်တော့်ကို လက်ထပ်ဖို့ခေါင်းညိတ်လိုက်တယ်။

မာဂရက်က ကျွန်တော့်ဘဝတစ်ခုလုံးအတွက် တန်ဖိုးမဖြတ်နိုင်တဲ့သူပါ။ တစ်နည်းပြောရရင် ကျွန်တော်ယုံကြည်စိတ်ချရတဲ့ အကြံပေးအရာရှိတစ်ယောက်ပါပဲ။

မာဂရက်က ကျွန်တော့်ရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တိုင်းမှာ အဓိကအရေးပါတဲ့ အခန်းကဏ္ဍကနေ ပါဝင်လျက်ရှိပါတယ်။

မာဂရက်နဲ့ကျွန်တော် အိမ်ထောင်သက် နှစ်ပေါင်း ၄၀ ကြာတဲ့အထိ အကြောင်းကိစ္စတိုင်းကို အတူတူဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြတယ်။

ယနေ့ကာလအထိ ကျွန်တော်အပျော်ရွှင်ရဆုံးအချိန်တွေဟာ မာဂရက်ဆိုတဲ့ သူမနဲ့အတူတူရှိနေတဲ့ အချိန်တွေပဲဖြစ်ပါတယ်။

မေးခွန်း ၃ - “သင်းအုပ်ဆရာကြီး၊ သင် ဘုရားကျောင်းကြီးတစ်ခုကို ဘယ်လို တည်ဆောက်ခဲ့ပါသလဲ”

ငယ်ရွယ်တဲ့သင်းအုပ်ဆရာတစ်ယောက်အနေနဲ့ ကျွန်တော်ဟာ စာရေးဆရာ “အယ်လ်မာတောင်းစ်” ရဲ့စာအုပ်တွေကိုအများကြီးဖတ်ခဲ့ရပါတယ်။ “အယ်လ်မာတောင်းစ်” က ဘုရားကျောင်းတွေနဲ့ ပတ်သက်ပြီး အဓိကရေးတဲ့ စာရေးဆရာပေါ့။ ကျွန်တော်ဟာ အဲဒီအချိန်က သူ့စာအုပ်တွေရဲ့ လွှမ်းမိုးခြင်းခံခဲ့ရတဲ့သူပေါ့။ စာရေးဆရာက အမေရိကမှာရှိတဲ့ ဘုရားကျောင်းကြီးအကြောင်းကို အဓိကစောင်းပေးပြီး ရေးထားတာလေ . . .

ကျွန်တော်က တိုင်းပြည်ထဲမှာရှိတဲ့ ထိပ်တန်းဘုရားကျောင်းကြီး ၁၀

ကျောင်းအကြောင်းကို ဖတ်မိပြီးတာနဲ့ အဲဒီဘုရားကျောင်းတွေရဲ့ အုပ်ချုပ်သူအကြီးအကဲတွေအားလုံးကို ချိန်းဆိုလိုက်တယ်။ ဘုရားကျောင်းအုပ်ချုပ်သူ ခေါင်းဆောင်တွေအားလုံးကို တွေ့ဆုံပြီးတာနဲ့ ကျွန်တော်မေးခွန်းတွေ စမေးလိုက်ပါတယ်။

ဒီနေရာမှာ တစ်ခုပြောပြဖို့ မေ့သွားတယ်။

ဘုရားကျောင်းအသီးသီးရဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေက ကျွန်တော့်ကို မသိတာကြောင့် ကျွန်တော်ကသူတို့အတွက် အကျိုးရှိမယ့်အခြေအနေတစ်ရပ်ကို ဖန်တီးပေးရတော့တာပေါ့။

ဒီတော့ ကျွန်တော်က သူတို့ရဲ့အချိန်နာရီဝက် (မိနစ် ၃၀) ကို သုံးလိုက်တဲ့အတွက် ဒေါ်လာ ၁၀၀ စီပေးမယ်လို့ ကမ်းလှမ်းလိုက်ပါတယ်။ သူတို့ကလည်း ကျွန်တော့်ကမ်းလှမ်းမှုကို သဘောတူတယ်။ နောက်လေးနှစ်ကြာတော့ ကျွန်တော်ဘုရားကျောင်းခေါင်းဆောင်တွေဆီကို အလည်အပတ်သွားရောက်ခဲ့တယ်။

သူတို့က ကျွန်တော့်ကို လက်ခံကြိုဆိုကြတယ်။

ကျွန်တော်က ဘုရားကျောင်းခေါင်းဆောင်တွေရဲ့ အောင်မြင်မှုတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ မေးခွန်းတွေမေးတယ်။

မေးခွန်းတွေစုံပြီး အဖြေပေါင်းစုံရရှိတော့မှ ကျွန်တော်ကောက်ချက်ချလိုက်တယ်။

“အောင်မြင်ခြင်းနဲ့ ကျရှုံးခြင်းဆိုတဲ့ အတက်အကျတွေဟာ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံအမျိုးမျိုးအပေါ်မှာ မူတည်နေတယ်။ ဒီတော့ ခေါင်းဆောင်နေရာမှာရှိနေစဉ်ကာလအတွင်းမှာ ခေါင်းဆောင်ကောင်းဖြစ်ဖို့ အမြဲတမ်းကြိုးစားနေရမယ်”

မေးခွန်း ၄ - ဘာကြောင့် စာအုပ်တွေရေးတာလဲ။

ကျွန်တော်စာရေးဆရာတစ်ယောက်ဖြစ်ဖို့ ဘယ်တုန်းကမှ ရည်မှန်းချက်မထားခဲ့ပါဘူး။

ကျွန်တော်စာဖတ်ရတာကိုနှစ်သက်တယ်။ ဒါပေမဲ့ စာရေးဖို့တော့ ဆန္ဒမရှိပါဘူး။

ကျွန်တော့်သူငယ်ချင်းစာရေးဆရာတစ်ယောက်ကို ကျွန်တော်မေးဖူးတယ်။ ဘာလို့စာရေးတာလဲလို့။ သူငယ်ချင်းနာမည်က “လက်စံပါးရေတံ” တဲ့။ သူကကျွန်တော့်ကို ပြန်ဖြေတဲ့အဖြေကြောင့် ကျွန်တော့်ဘဝ အပြောင်းအလဲ ဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။

“လက်စံ” ပြန်ဖြေလိုက်တာက “ငါတစ်ခါမှ မတွေ့ဖူးမမြင်ဖူးတဲ့ သူတွေအပေါ် ငါ့ရဲ့ဩဇာသက်ရောက်စေဖို့အတွက် ငါ စာအုပ်တွေ ရေးနေတာ၊ စာအုပ်တွေက ငါ့ရဲ့စာဖတ်ပရိသတ်နဲ့ ငါ့ရဲ့အာဘော် အဆိုအမိန့်-မှာကြားချက်တွေကို ပွားများလာစေတယ်လေ”

သူငယ်ချင်းဖြစ်သူရဲ့စကားက ကျွန်တော့်ကို ဘာလုပ်သင့်တယ်လို့ ပြောလိုက်သလိုပါပဲ။ ဒီစကားကြားပြီး အချိန်အခိုက်အတန့်လေးအတွင်း မှာပဲ ကျွန်တော်စာရေးဖို့လိုအပ်နေပြီလို့ တွေးမိပြီး ရေးဖြစ်အောင်ရေးဖို့ တစ်ခါတည်းဆုံးဖြတ်လိုက်မိပါတယ်။

အဲဒီကာလနောက်ပိုင်း ကျွန်တော်စာအုပ်တွေရေးလိုက်တာ ယနေ့အထိ အများအပြားပါပဲ . . .

မေးခွန်း ၅ - ဒက်ဒီ၊ ခေါင်းဆောင်တွေမွေးထုတ်ပေးတဲ့ ဒီအသင်း အဖွဲ့ကြီးထဲကနေ ထွက်လို့ရနိုင်မလား။

ဒီမေးခွန်းက ကျွန်တော်မေးခဲ့တဲ့ မေးခွန်းတွေထဲမှာ အခက်ခဲဆုံး မေးခွန်းပါပဲ . . . ဘာကြောင့်လဲ။

ကျွန်တော့်ဖခင်က အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်ပြီး သူ့ရဲ့အချိန်တွေကို အဖွဲ့အစည်းထဲမှာပဲ အကုန်ခံတတ်တယ်။ ကျွန်တော့် အနေနဲ့တော့ နယ်မြေသစ်ရှာချင်တယ်။ ကျွန်တော်မသိသေးတာတွေကို သိချင်တယ်။

ကျွန်တော်အသင်းကထွက်ချိန်မှာ ဖခင်က မျက်ရည်လည်ရွဲ့နဲ့ ကောင်းချီးပေးပါတယ်။

ကျွန်တော့်အဖေက အဲဒီအချိန်ကစပြီး ကျွန်တော့်ကို အကန့်အသတ် မရှိတဲ့အနာဂတ်ဆီ လျှောက်လှမ်းခွင့်ပေးလိုက်ပါတယ်။

မေးခွန်း ၆ - ကျွန်တော်ကလွဲပြီး ဘယ်သူမှမလုပ်နိုင်တဲ့အလုပ်ကို လုပ်ဖို့ ကျွန်တော် ဘာတွေလိုအပ်ပါသလဲ။

စကိုင်းလိုင်းဘုရားကျောင်းကော်မတီက ခေါင်းဆောင်တွေရဲ့ မေးခွန်း မေးတာကိုဖြေရတဲ့အင်တာဗျူးမှာ ကျွန်တော်အကြာကြီးနေခဲ့ရပြီး အဖြေတွေ အများကြီးပြောခဲ့ရပါတယ်။

မေးခွန်းတွေအားလုံးကို ဖြေဆိုနိုင်တဲ့ ကျွန်တော့်ကို သူတို့က ကမ္ဘာ ပေါ်မှာဩဇာအရှိဆုံး “ဝက်စ်လီယမ်” ဘုရားကျောင်းမှာ ခေါင်းဆောင်လုပ် ဖို့ ဖိတ်ခေါ်ပါတယ်။

ကျွန်တော့်အနေနဲ့ကတော့ ဒါဟာ မဟာအခွင့်အရေးကြီးပါပဲ။ ကျွန်တော် စဉ်းစားမိလိုက်တာက ဒါဟာ ကျွန်တော့်အတွက် အထူးအခွင့်အရေးဖြစ် သလို အဲဒါရဲ့နောက်ကွယ်မှာ စိန်ခေါ်မှုတွေရှိနိုင်တယ် ဆိုတာပါပဲ . . .

စကိုင်းလိုင်းဘုရားကျောင်းက အမေရိကမှာ အရေးအပါဆုံးနဲ့ ဩဇာ အရှိဆုံးဘုရားကျောင်းပါ။

အဲဒီဘုရားကျောင်းမှာ အလုပ်အကျွေးပြုရတဲ့ အတွေ့အကြုံဟာ ကျွန်တော့်ဘဝရဲ့ အရေးပါတဲ့အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်လာခဲ့ပါတယ်။

မေးခွန်း ၇ - “ချာလီ! စာအုပ်တွေရေးဖို့ မင်းငါ့ကို ကူညီမှာလား။”

စာရေးဖို့ သင်ယူရတာဟာ ကျွန်တော့်အတွက် လွယ်ကူတဲ့အလုပ် မဟုတ်ပါဘူး။ ကျွန်တော့်ရဲ့ ပထမဆုံးစာအုပ်ကို ရေးနေချိန်မှာ ကျွန်တော် က ဟိုတယ်အခန်းတစ်ခန်းမှာ တစ်ညကို ၄ နာရီကြာပဲ အလုပ်လုပ်ချိန်ရ ပါတယ်။ ဒီတော့ တစ်ရက်ကိုစာပိုဒ်အနည်းငယ်စီပဲ ပြီးတာပေါ့။ ဒါပေမဲ့ လပေါင်းများစွာကြာတဲ့အခါမှာ အခန်း ၃၃ ခန်းပါစာအုပ်တစ်အုပ်ကို လက်စသတ်နိုင်ခဲ့ပါတယ်။

ကျွန်တော်ရေးတဲ့စာအုပ်မှာ အခန်းတစ်ခန်းကို စာမျက်နှာ ၃-၄ မျက်နှာ ပဲ ပါဝင်အောင်ရေးထားပါတယ်။

နောက်နှစ်ပေါင်း ၁၄ နှစ်ကြာပြီးတဲ့အခါမှာတော့ ကျွန်တော်စုစုပေါင်း စာအုပ်အရေအတွက် ကိုးအုပ်ထိ ရေးနိုင်ခဲ့ပါပြီ။ ကျွန်တော့်အနေနဲ့ ဒီထက် မက စာအုပ်တွေအများကြီး ရေးချင်ပါတယ်။

ကျွန်တော်က မိတ်ဆွေတစ်ယောက်ဖြစ်တဲ့ချာလီကို အကူအညီတောင်းကြည့်တယ်။ ချာလီသဘောတူတာနဲ့ စာအုပ်တွေကို ၁၉၉၄ ခုနှစ်မှာ စရေးခဲ့ကြတယ်။

အဲဒီအချိန်ကစပြီး နောက် နှစ် ၂၀ ကြာတော့ ကျွန်တော်တို့နှစ်ဦး ရေးတဲ့စာအုပ်က ၆၅ အုပ်ထိ ရှိလာခဲ့တယ်။ ဈေးကွက်ထဲမှာလည်း စာအုပ်အရေအတွက်ပေါင်း ၂၄ သန်းကျော်ဖိုးထိ ရောင်းကောင်းခဲ့တယ်။

မေးခွန်း ၈ - ကီဗင်၊ ငါမင်းကို ကောင်းရာညွှန်ပြပေးရမလား။

၁၉၉၅ ခုနှစ်မှာ ကျွန်တော်က လူ ၁၀ ယောက်ကို လက်ရှိအခြေအနေထက် ပိုမိုတန်ဖိုးမြင့်တက်လာအောင် လေ့ကျင့်ပေးဖို့ ဆုံးဖြတ်လိုက်တယ်။ ကျွန်တော်လေ့ကျင့်ပေးလိုက်တဲ့သူတွေအားလုံးကလည်း တိုးတက်သော ပြောင်းလဲခြင်းတွေနဲ့ အဆင့်ဆင့်မြင့်တက်သွားကြပါတယ်။

တစ်နေ့မှာတော့ ဘုရားကျောင်းတည်ထောင်ခဲ့သူ ကီဗင်နဲ့ တွေ့ဆုံခဲ့တယ်။ နောက်ပိုင်းမှာ ကီဗင်ဟာ အရည်အသွေးပြည့်ဝတဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်တာကို ကျွန်တော်သိခဲ့ရပါတယ်။

လွန်ခဲ့တဲ့ နှစ်အတွင်းမှာ ကီဗင်က “ခေါင်းဆောင်မှုပညာ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးစင်တာ” တည်ထောင်ဖို့ ကျွန်တော့်ကို ကမ်းလှမ်းခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီလေ့ကျင့်ရေးစင်တာမှာ ကမ္ဘာ့အနှံ့ကနေ ရောက်လာတဲ့ ခေါင်းဆောင်အသီးသီးကို ခေါင်းဆောင်ကောင်းဖြစ်လာစေမယ့်အရည်အသွေးတွေ ဖြည့်ပေးနိုင်ဖို့ ကျွန်တော်တို့က လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရမှာပါ။

ယနေ့ကာလမှာတော့ ကျွန်တော့်ရဲ့ “ဂျွန်မက်ခ်ပဲလ်ခေါင်းဆောင်မှုပညာ လေ့ကျင့်ရေးစင်တာ” ကို တည်ထောင်နိုင်ခဲ့ပြီး ကမ္ဘာ့အနှံ့က ခေါင်းဆောင်တွေကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးနေပါပြီ . . .

မေးခွန်း ၉ - ‘ဂျက်ဖ်!’ ကျွန်တော်သိသင့်တဲ့သူ ဘယ်သူဆိုတာကို သင်သိသလား။

လွန်ခဲ့တဲ့နှစ်ပေါင်းများစွာက ကျွန်တော်ဒီလိုမေးခွန်းကိုမေးဖို့ ကြိုးစားခဲ့ပါတယ်။

ဒီလိုနဲ့ ဂျက်ဖိဘရောင်းဆိုသူကိုတွေ့ပြီး ဒီမေးခွန်းကို မေးတဲ့အချိန်မှာ သူ့အဖြေကြောင့် ကျွန်တော့်ဘဝ တစ်မျိုးတစ်ဖုံပြောင်းလဲမှုတွေ စတင်ခဲ့ပါတယ်။

ဂျက်ဖိက ကျွန်တော့်ကို “ဂျွန်ရုဒန်” ဆိုသူနဲ့ မိတ်ဆက်ပေးတယ်။ ဒီလိုနဲ့ “ဂျွန်ရုဒန်” နဲ့ ကျွန်တော်မိတ်ဆွေဖြစ်ခဲ့တယ်။ ကြာလာတော့ ဂျွန်ရုဒန်က ကျွန်တော့်ကို ကောင်းရာလမ်းညွှန်ပေးနိုင်တဲ့သူဖြစ်လာတယ်။ ကျွန်တော်သိသင့်သိထိုက်တာမှန်သမျှ သူကပြသပေးခဲ့တယ်။ အဲဒီမိတ်ဆွေ သစ်ကြောင့် ကျွန်တော့်ဘဝအတွက် အခွင့်အရေးကောင်းတွေနဲ့ တွေ့ဆုံခွင့် ရခဲ့ပါတယ်။

မေးခွန်း ၁၀ - သင့်ကို ဘယ်လိုတန်ဖိုးတွေ ထပ်ဖြည့်ပေးရမလဲ။

ကျွန်တော့်စာအုပ်တွေကို ဖတ်ရှုသူမှန်သမျှအတွက် ကျွန်တော် ဒီမေးခွန်းကို အမြဲမေးခဲ့ဖူးပါတယ်။

ကျွန်တော့်ဘဝတိုးတက်ရေးအတွက် အခြားသူတွေကပံ့ပိုးပေးခဲ့သလို ကျွန်တော်ကလည်း စာဖတ်သူတွေကို ထပ်ဆင့်ပြီးညွှန်ပြပေးလိုတာပါ။

စာဖတ်သူတို့အနေနဲ့ မေးခွန်းတွေကို တန်ဖိုးထားပြီးဖြေဆိုပေးစေလိုပါတယ်။

မေးခွန်းမေးသူနေရာကဖြစ်ဖြစ် ဖြေဆိုသူနေရာကဖြစ်ဖြစ် အကျိုးအမြတ်ရရှိအောင် ဘယ်သူမဆို အားထုတ်နိုင်ပါတယ်။

လက်တွေ့အသုံးချနိုင်ဖို့သာ အရေးကြီးတာပါ။

မေးခွန်းတိုင်းမှာ အဖြေကောင်းကို ရရှိနိုင်တဲ့ စွမ်းအင်တွေရှိပါတယ်။ ကောင်းတဲ့မေးခွန်းဟာ သတင်းအချက်အလက်တွေကိုဖြစ်စေပြီး ကြီးမြတ်တဲ့ မေးခွန်းတွေကတော့ ဘဝကိုကောင်းမွန်တဲ့ အပြောင်းအလဲတွေ ဖြစ်စေပါတယ်။



[၂]

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဘာတွေမေးမလဲ

ကျွန်တော်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းနယ်ပယ်မှာ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနဲ့ စပြီးကြိုးစားနေတုန်း ကျွန်တော့်ရဲ့မှားယွင်းတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေကြောင့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး ထိခိုက်သွားတာတွေ ရှိခဲ့ပါတယ်။

ဒီလိုမကောင်းတဲ့ အကျိုးသက်ရောက်မှုအပေါ်မှာ ကျွန်တော် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် မေးခွန်းတွေ မေးခဲ့ရပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနဲ့ ဘယ်လိုအားနည်းချက် လိုအပ်ချက်တွေ ရှိနေသလဲပေါ့။ ကျွန်တော့်ဘဝအတွက် အကြံအရ မေးခွန်းတွေဟာ လေ့လာသင်ကြားခြင်းတွေရဲ့ အခြေခံအရင်းအမြစ်တွေဆိုတာကို လက်ခံယုံကြည်ထားပါတယ်။

ကျွန်တော့်ထက် အတွေ့အကြုံရင့်ကျက်သူတွေ၊ ဆရာသမားတွေနဲ့ စကားစမြည်ပြောဆိုတိုင်း ကျွန်တော်မေးခွင့်ရမယ့်မေးခွန်းတွေကို အမြဲ ကြံပြီး ရေးထားတတ်တယ်။ အခွင့်သာတာနဲ့ ကြံတဲ့သူကို ကျွန်တော် မေးတယ်။ အဖြေတွေကို မှတ်တမ်းတင်ထားတယ်။ ပြီးရင် မေးခွန်းနဲ့အဖြေတွေကို ကျွန်တော်ပြန်လေ့လာတယ်။ ရှင်းလင်းတာမရှိသေးရင် ဆက်ပြီးမေးတယ်။ ကျွန်တော့်ဘဝရဲ့ အချိန်တွေကို မေးခွန်းတွေမေးရင်း၊ အဖြေတွေ လေ့လာ

ကျက်မှတ်ရင်းနဲ့ ကုန်လွန်စေခဲ့တယ်။

ကျွန်တော်က သူတကာကို မေးခွန်းတွေမေးရတာနဲ့တင် မကျေနပ်ဘဲ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်လည်း မေးခွန်းထုတ်ပါတယ်။

အရေးကြီးတဲ့အချက်ကတော့ မိမိမေးတဲ့မေးခွန်းက အဓိကအရေးပါ ပြီး လက်တွေ့ကျကျ အသုံးချနိုင်မယ့်အဖြေရရှိဖို့ပါပဲ။ ဒါကြောင့် လူတိုင်းကို ကျွန်တော့်လိုပဲ မေးခွန်းမေးတတ်တဲ့ အလေ့အကျင့် ရှိထားစေချင်ပါတယ်။

သင့်ကိုယ်သင် မေးခွန်းမေးဖို့ လိုအပ်တာကဘာလဲ

အကယ်၍သင်က ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်တယ်ဆိုရင် အထက်ပါ မေးခွန်းကို ကိုယ်တိုင်မဖြစ်မနေ မေးရမှာဖြစ်ပါတယ်။

အဲဒီမေးခွန်းဟာ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ရဲ့ ဘဝတစ်သက်တာကို တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲပေးနိုင်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဟာ အခြားသူတွေကို မေးခွန်းတွေမေးရမှာ ဖြစ်သလို အများက ကိုယ့်ကိုအရေးကြီးတဲ့မေးခွန်းတွေ မေးနိုင်ဖို့လည်း ခွင့်ပြု နိုင်ရပါမယ်။

အများကမေးတဲ့မေးခွန်းကို ထိရောက်စွာ ပြန်ဖြေနိုင်တဲ့အခါ ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက်ရဲ့ ဂုဏ်သိက္ခာနဲ့ ဩဇာရှိန်ဝါကို မြှင့်တင်ပေးလိုက်သလိုဖြစ် သွားပြီး ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းတွေကလည်း မူလထက်မြင့်တက်လာမှာဖြစ်ပါတယ်။

ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် မေးခွန်းမေးနိုင်ဖို့ လိုအပ်ချက်တွေဟာ အများရဲ့ မေးခွန်းကို ဖြေဆိုနိုင်တဲ့အပေါ်မူတည်ပြီး အနည်းအများ ကွာခြားနေမှာဖြစ် ပါတယ်။

ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် မေးခွန်းမေးဖို့လိုအပ်ချက်တွေအတွက် အောက်ပါ မေးခွန်းခေါင်းစဉ်များက အထောက်အကူပြုပေးပါတယ်။

၁။ ကျွန်တော့်ကိုယ်ကျွန်တော် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရမလား

(ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ တိုးတက်မှုအတွက်မေးခွန်း)

ချမ်းသာကြွယ်ဝပြီး ပျော်ရွှင်မှုကိုရချင်ရင် အခုဖော်ပြတဲ့ သင်ခန်းစာကို

ကျေညက်အောင် လေ့လာစေလိုပါတယ်။

“ဂျန်အားလ်” ဆိုတဲ့ လမ်းညွှန်ပေးသူက “ဂျင်မ်ရွန်” ဆိုသူကိုတစ်ခါက ပြောဖူးပါတယ်။

“ဂျင်မ်! မင်းချမ်းသာပျော်ရွှင်တဲ့ဘဝကို ပိုင်ဆိုင်ချင်တယ်ဆိုရင် ဒီသင်ခန်းစာကို အသေအချာလေ့လာပြီး အလုပ်ကိုကြိုးစားပါ။ မင်းဖတ်တဲ့စာအုပ်တွေက မကူညီနိုင်သလို မင်းတက်ရောက်ခဲ့တဲ့ သင်တန်းတွေ နှီးနှောဖလှယ်ပွဲတွေကလည်း မင်းဘဝကို ပြောင်းလဲအောင် လုပ်မပေးနိုင်ဘူး။ ဒီတော့ မင်းကောင်းကောင်းကြိုးစားမှ အလုပ်ကောင်းကောင်း တိုးတက်မယ်။ ဒီတော့ အလိုဆန္ဒရှိနေရုံနဲ့ ဘာမှဖြစ်မလာဘူး။ လက်တွေ့လုပ်မှ အကောင်အထည်ပေါ်လာမှာ”

သင်ကိုယ်တိုင်ရဲ့ပုံရိပ် = သင့်ကိုယ်သင် ပြန်မြင်နေရပုံ
သင့်ကိုယ်သင် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးအနေနဲ့ ဘယ်လိုမြင်ပါသလဲ။

အပြုသဘောဆောင်စွာ ရှုမြင်ပါသလား (သို့) အပျက်သဘော ဆောင်မကောင်းမြင်ပါသလား။ ဒီမေးခွန်းတွေကို အောက်ပါအတိုင်း သိနိုင်ပါတယ်။ သင်ကိုယ်တိုင်ရဲ့ပုံရိပ်ကို ဖော်ပြရာမှာ သင့်အလိုဆန္ဒတွေနဲ့ သင်ဟာ တစ်ထပ်တည်းဖြစ်နေခဲ့ရင် အပြုသဘောဆောင် အကောင်းမြင်တတ်မှာပါ။ အလားတူပဲ သင်ကိုယ်တိုင်နဲ့ အလိုဆန္ဒတစ်ထပ်တည်းမကျခဲ့ရင် မကောင်းမြင်တတ်မှာဖြစ်ပါတယ်။

သင့်အိပ်မက် = သင့်အနာဂတ်ကို ဘယ်လိုမြင်သလဲ

လူတိုင်းမှာ အနာဂတ်ကာလအတွက် အိပ်မက်စိတ်ကူးအနည်းဆုံး တစ်ခု နှစ်ခုခန့်ရှိတတ်ပါတယ်။ ကျွန်တော့်ဘဝတစ်လျှောက်လုံးမှာ မျှော်လင့်ချက်တွေ၊ အိပ်မက်စိတ်ကူးတွေ၊ ရည်မှန်းချက်တွေ အမြဲရှိနေခဲ့ပါတယ်။

ကျွန်တော့်အနေနဲ့ လူတိုင်းမှာ အနည်းဆုံးစိတ်ကူးအိပ်မက်တစ်ခု လောက်တော့ ရှိရမယ်လို့ ထင်ထားခဲ့ပေမယ့် စစ်တမ်းကောက်ရာမှာတော့ အိပ်မက်စိတ်ကူးလုံးဝမရှိတဲ့လူတွေ ရှိနေတာကို အနည်းအကျဉ်းလောက် တွေ့ရပါတယ်။

သင့်စိတ်ကူးအိပ်မက်ရဲ့ အရွယ်အစားကြီးမားရင် အနာဂတ်ကာလ အတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတွေကို ပိုပြီးလုပ်နိုင်ပါမယ်။ တကယ် လို့ စိတ်ကူးအိပ်မက်လုံးဝမရှိရင်တော့ အနာဂတ်အတွက် ဘာရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု မှမရှိလို့ ဘာမျှော်လင့်ချက်မှလည်းထားနိုင်မှာမဟုတ်ပါဘူး။

ကျွန်တော့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုအစပိုင်းဟာ အများအထင်ကြီးလောက် စရာမရှိခဲ့ပါဘူး။

ကျွန်တော်က ကျေးလက်ဘုရားကျောင်းမှာ လယ်သမားအနည်းစုကို ဦးဆောင်ခဲ့ရသူဖြစ်ပါတယ်။

ကျွန်တော်လူအများကို ကူညီဦးဆောင်ပေးခြင်းကြောင့် ဘဝရဲ့အခက် အခဲတွေကို ကျော်ဖြတ်ခဲ့နိုင်မယ့် ခွန်အားတွေရရှိခဲ့တယ်။ အဲဒီကာလ တွေမှာ ကျွန်တော့်ရဲ့စိတ်ကူးအိပ်မက်ကတော့ ဘုရားကျောင်းအဟောင်း ကလေးနေရာမှာ ဘုရားကျောင်းကြီးတစ်ကျောင်း တည်ဆောက်နိုင်ဖို့ပါ။

အဲဒီတုန်းက ကျွန်တော်ဘုရားကျောင်းတည်ဆောက်ဖို့အတွက် ငွေကြေး အနည်းငယ်ပဲရှိခဲ့တယ်။

ကျွန်တော့်ဝင်ငွေက ရက်သတ္တတစ်ပတ်ကို ရှစ်ဒေါ်လာရပြီး “မာဂရက်” ကတော့ မူလတန်းဆရာမတစ်ယောက်အဖြစ်နဲ့ နေ့စဉ် နေ့တစ်ဝက်စာ အလုပ်လုပ်ခဲ့တယ်။

ကျွန်တော်တို့နှစ်ယောက်ရဲ့ဝင်ငွေက မဖြစ်စလောက်ပေမယ့် စိတ်ကူး အိပ်မက်ကတော့ အဆမတန်ကြီးမားခဲ့ပါတယ်။

ကျွန်တော်ကတော့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်တိုးတက်အောင် မြှင့်တင်နိုင်မယ့် နည်းလမ်းကိုစဉ်းစားရင်း ကျွန်တော့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုပညာပိုင်းမှာ အရည် အသွေးမြင့်မားအောင်လည်း တစ်ဖက်က ကြိုးစားခဲ့ပါတယ်။ မာဂရက် ကလည်း အလုပ်ကြိုးစားရင်း ကျွန်တော့်အပေါ်ယုံကြည်မှု မြင့်မားခဲ့ပါတယ်။

အနာဂတ်ကာလမှာ သာယာဝပြောမှုတွေရှိနေအောင် ယခုကာလက တည်းက အားထုတ်ကြိုးစားမှုတွေ ရှိနေရမယ်လို့ ကျွန်တော်အခိုင်အမာ ယုံကြည်ထားပါတယ်။

သင့်မိတ်ဆွေသူငယ်ချင်းများ = အခြားသူတွေက သင့်ကို
မြင်သောအမြင်

စိတ်ဓာတ်လှုံ့ဆော်မှုဆိုင်ရာ စကားတွေကို ပြောလေ့ရှိတဲ့ “ဂျိုးလာ ဆန်”
က တစ်ခါကပြောဖူးတယ်။

“ကျွန်တော့်သူငယ်ချင်းတွေက ကျွန်တော်တစ်ချိန်မှာ အောင်မြင်တဲ့
စပိကာတစ်ယောက်ဖြစ်လာမယ်ဆိုတာကို မယုံကြည်နိုင်ခဲ့ကြပါဘူး။
ဒီတော့ ကျွန်တော်က ပြင်ပကိုထွက်ပြီး မိတ်ဆွေအပေါင်းအသင်း သစ်
တွေကို ရှာခဲ့တယ်။

ကျွန်တော့်ရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ကတော့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ခေါင်းဆောင်
နိုင်တဲ့အထိ တိုးတက်အောင်လုပ်ပြီး အခြားသူတွေကို ကူညီဖို့ပဲ
ဖြစ်ပါတယ်။

ထိုကာလတွေမှာ ကျွန်တော့်အသက်က ၃၃ နှစ်ရှိနေပါပြီ။ ကျွန်
တော့်မှာ အခက်အခဲတွေကို ဖြတ်ကျော်နိုင်တဲ့ သတ္တိတွေရှိနေပေမယ့်
ကျွန်တော်ရောက်နေတဲ့နေရာမှာ ဆက်ရပ်နေမယ်ဆိုရင် နောက်ထပ်
အဆင့်မြင့်တဲ့နေရာထိ ရောက်အောင်မကြိုးစားနိုင်ဘဲ ရှိနေပါလိမ့်မယ်။

ကျွန်တော့်အနေနဲ့ အခြားသောမိတ်ဆွေသစ်တွေရဲ့ အကူအညီနဲ့
ကြိုးစားရင်း သူငယ်ချင်းတွေကလည်း ကျွန်တော့်အပေါ် အမြင်ရှင်းပြီး
ယုံကြည်မှုရှိခဲ့တာကြောင့် ကြိုးစားခဲ့သမျှ အရာထင်တဲ့အဆင့်ကို
ရောက်ရှိခဲ့ပါတယ်”

၂။ ကျွန်ုပ်က အခြားသူများအပေါ် စစ်မှန်သောစိတ်ဝင်စားမှု
ရှိပါသလား

(စိတ်ဓာတ်လှုံ့ဆော်ခြင်းဆိုင်ရာမေးခွန်း)

လူတစ်ဦးက တစ်ခါတုန်းက ခုလိုပြောဖူးတယ်။

“လူတွေမှာ ဘာပဲလုပ်လုပ် အကြောင်းပြချက် ၂ ခုရှိတယ်။
ကောင်းသောအကြောင်းပြချက်နဲ့ စစ်မှန်သော အကြောင်းပြချက်ပေါ့”

သင့်အနေနဲ့ကတော့ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်လာဖို့ လူ
တွေနဲ့ပြောဆိုဆက်ဆံရာမှာ ကောင်းသောအကြောင်းပြချက်နဲ့ စစ်မှန်သော

အကြောင်းပြချက်ကို တစ်ထပ်တည်းကျနေအောင် အသုံးချနိုင်ရပါမယ်။

အကယ်၍ သင်ဟာခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်ရင် (သို့) ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်လိုတယ်ဆိုရင် သင့်ကိုယ်သင် “ဘာကြောင့်ဖြစ်ချင်တာလဲ” ဆိုပြီး ပြန်မေးသင့်ပါတယ်။

ဒီနေရာမှာ အခြားလူတွေကိုကူညီရင် ကိုယ်ကျိုးရမယ့်အခြေအနေကြောင့် ဦးဆောင်လိုတဲ့သူနဲ့ အများကို ကိုယ်ကျိုးမဖက်ဘဲ သက်သက်ကူညီတဲ့ သူတို့အကြား ကြီးမားတဲ့ကွာခြားချက်တွေ ရှိနေပါတယ်။

တစ်ကိုယ်ကောင်းဆန် ကိုယ်ကျိုးရှာဖို့ ဦးဆောင်တဲ့သူတွေမှာ အောက်ပါ ထူးခြားတဲ့ အခြေအနေတွေကို တွေ့ရှိရပါတယ်။

ဩဇာအာဏာသုံးခြင်း = သူတစ်ပါးအပေါ် ထိန်းချုပ်လိုစိတ်ရှိပြီး ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် နာမည်ရ တန်ဖိုးတက်အောင်နဲ့ အခြားသူတို့ရဲ့တန်ဖိုးကို လျော့ကျအောင် လုပ်တတ်ပါတယ်။

ရာထူး၊ နေရာရယူခြင်း = ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေဖြင့် အခွင့်အရေးကို အပြည့်အဝရယူပြီး လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာဖြင့် လက်အောက်ငယ်သားအပေါ် ဖိနှိပ်တတ်ပါတယ်။

ငွေကြေးသုံးစွဲနိုင်ခြင်း = ငွေကြေးခွန်အားနှင့် အင်အားကြီးအောင် လုပ်တတ်ပါတယ်။ အများပြည်သူအား ၎င်းတို့ကိုယ်ကျိုးအတွက် အသုံးချတတ်ပါတယ်။

သိက္ခာဆည်ခြင်း = သူတို့ရဲ့ကောင်းသောလုပ်ရပ်ထက် ပိုသာသော အသွင်သဏ္ဍာန်ရှိခြင်းက ၎င်းတို့ရဲ့ဂုဏ်သိက္ခာကို မြင့်တက်စေပါတယ်။

မွေးရာပါ အထုံပါရမီကောင်းတွေပါရှိနေတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေမှာ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အားသာချက်တွေနဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်ကောင်းတွေ ပါရှိနေပြီဖြစ်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေမှာစွမ်းဆောင်ရည်ကောင်းတွေဘယ်လောက်ရှိရှိ၊ အထုံပါရမီကောင်းတွေ ဘယ်လောက်ပါပါ သူတို့ရဲ့ဩဇာရှိန်ဝါတွေကို စော်ကားထိခိုက်နိုင်မယ့်အန္တရာယ်တွေအချိန်မရွေးဖြစ်လာနိုင်ပါတယ်။

ကျွန်တော် ကုလသမဂ္ဂမှာ စကားပြောတုန်းက ခေါင်းဆောင်ကို လူတွေကမေးတဲ့မေးခွန်း ၃ ခုအကြောင်း ဆွေးနွေးခဲ့ဖူးပါတယ်။ မေးခွန်းတွေကတော့ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ပါတယ်။

သင်ကျွန်ုပ်ကို ကူညီနိုင်ပါသလား

(ကျွမ်းကျင်လိမ္မာမှု၊ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်နှင့်ပတ်သက်သောမေးခွန်း)

သင်ကျွန်ုပ်ကို ဂရုစိုက်ပါသလား

(ကရုဏာထားခြင်းနှင့်ဆိုင်သောမေးခွန်း)

သင့်ကိုကျွန်တော် ယုံလို့ရနိုင်မလား

(အကျင့်စာရိတ္တနှင့်ဆိုင်သောမေးခွန်း)

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်လာရင် ရည်ရွယ်ချက်ကောင်းနဲ့စာရိတ္တကောင်းတွေ ရှိထားဖို့ ဦးစွာလိုအပ်ပါတယ်။

တကယ်လို့ သင်ဟာစာရိတ္တမကောင်းခဲ့ရင် သင့်ရည်ရွယ်ချက်တွေကလည်း အဆိုးဘက်ကို ဦးတည်နေမှာဖြစ်ပါတယ်။

အကျင့်စာရိတ္တဟာ လူတစ်ဦးချင်းစီရဲ့တန်ဖိုးတွေအပေါ် မူတည်နေတာဆိုတော့ တကယ်လို့ စာရိတ္တကောင်းနေသူတစ်ယောက် အမှားလုပ်ခဲ့တာတောင် အမှန်မြင်နိုင်ဖို့ အခွင့်အရေး အများကြီးရှိနေမှာပါ။

ခေါင်းဆောင်တွေဆီမှာ တန်ဖိုးတွေကောင်းနေရင် အဲဒီကောင်းတဲ့တန်ဖိုးတွေက အခြားလူတွေဆီကိုပါ ကောင်းစွာကူးစက်စေပါတယ်။

၃။ ကျွန်တော်ဟာ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေနဲ့ ရပ်တည်ချက် ခိုင်မာပါသလား

(တည်ငြိမ်ရင့်ကျက်မှုနှင့်ဆိုင်သောမေးခွန်း)

ရပ်တည်ချက်မှန်ကန်သော ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေအတွက်အောက်ပါအရေးကြီးသော အရည်အသွေး ၃ ရပ်လိုအပ်ပါတယ်။

နှိမ့်ချအောက်ကျိုးခြင်း = သင့်နေရာအားနားလည်ခြင်း

ရောမအင်ပါယာအကြောင်း ကျွန်တော်တစ်ခါက ဖတ်ဖူးပါတယ်။ စာအုပ်တွေထဲမှာ ဖော်ပြထားတာက တိုက်ပွဲတွေမှာ အောင်ပွဲရလာတဲ့ စစ်ဗိုလ်ချုပ်တွေအားလုံး ဂုဏ်ပြုချီးမြှောက်ခံရတဲ့အကြောင်း၊ ဂုဏ်ပြုခံစစ်ဗိုလ်ချုပ်ကို မြင်းရထားဖြင့်ခေါ်ဆောင်ပြီး မြို့ထဲမှာရှိတဲ့လူတွေအားလုံးက သောင်းသောင်းဖြဖြ ကြိုဆိုကြတဲ့အကြောင်းတွေ ပါရှိပါတယ်။

ရပ်တည်ချက်ခိုင်မာတဲ့ခေါင်းဆောင်တွေဟာ သူတို့ရရှိသမျှအောင်မြင်မှုကို သူတို့တစ်ဦးတည်းရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်လို့ မသတ်မှတ်တတ်ကြဘဲ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး လက်အောက်ငယ်သားအားလုံးကို ကိုယ်စားပြုတဲ့အောင်မြင်မှုလို့ သတ်မှတ်တတ်ကြပါတယ်။

နောက်ပြီး ရပ်တည်ချက်ခိုင်မာတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အထင်ကြီး ပလွားခြင်းလုံးဝမရှိဘဲ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် နှိမ့်ချအောက်ကျိုးခြင်းဖြင့်သာ အများအပေါ် ဆက်ဆံတတ်ကြပါတယ်။

ဒီနေရာမှာ “နှိမ့်ကျအောက်ကျိုးခြင်းဆိုတာဘာလဲ” လို့ မေးခွန်းထုတ်စရာရှိပါတယ်။

ဒီမေးခွန်းကို ကျွန်တော့်သူငယ်ချင်း “ရစ်ခဲဝါရမ်” က ခုလိုပြန်ဖြေပါတယ်။ “နှိမ့်ချအောက်ကျိုးခြင်းဟာ သင့်ရဲ့စွမ်းရည်/ခွန်အားတွေကို ငြင်းဆိုခြင်းမဟုတ်ပါဘူး။ နှိမ့်ချအောက်ကျိုးခြင်းဆိုတာ သင့်အားနည်းချက်နဲ့ပတ်သက်ပြီး သင်ကအရိုးသားဆုံး ဝန်ခံခြင်းသာ ဖြစ်တယ်”

ကျွန်တော်တို့လူသားအားလုံးမှာ ကြီးမားတဲ့စွမ်းရည် ခွန်အားတွေရှိနေတတ်သလို ကြီးမားတဲ့အားနည်းချက် ပျော့ကွက်တွေကလည်း ဒုနဲ့ဒေးရှိနေတတ်ပါတယ်။

ဒါကြောင့် နှိမ့်ချအောက်ကျိုးခြင်းကို နောက်ထပ်အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ရရင် အားနည်းချက်ရှိတာနဲ့ အားသာချက်ရှိတာ နှစ်ခုစလုံးအပေါ် အရိုးသားဆုံး ဝန်ခံခြင်းသာဖြစ်တယ်လို့ ဆိုနိုင်ပါမယ်။

မိမိကိုယ်ကို နှိမ့်ချဆက်ဆံတတ်တဲ့ခေါင်းဆောင်တွေဟာ သူတို့ဘယ်လိုပဲ အဆင့်အတန်းမြင့်မြင့်၊ ဘယ်လိုနှိမ့်ကျတဲ့သူတွေနဲ့တွေ့လို့ပဲ

ဖြစ်ဖြစ် ဟန်ကြီးပန်ကြီးမလုပ်ဘဲ ပုံမှန်အတိုင်း ဆက်ဆံတတ်ကြပါတယ်။

အဲဒီလို နိမ့်ချဆက်ဆံတတ်တဲ့ခေါင်းဆောင်တွေဟာ အခြားဘယ်သူ့ ကိစ္စကြီးငယ်ကိုမဆို အဆင်ပြေစွာအပြီးသတ်နိုင်ရေးအတွက်သာ အဓိက ထားတတ်ပါတယ်။ နောက်ပြီး သူတို့ဟာခေါင်းဆောင်နေရာမှာ ရှိနေ ပေမယ့် လက်အောက်ငယ်သား ဘယ်သူ့ကိုမဆို တိုးတက်ခွင့်၊ အရည်အချင်း ပြသခွင့် ပြုတတ်ပြီး ထက်မြက်တဲ့ဘယ်သူ့ကိုမဆို ခေါင်းဆောင်နေရာလွှဲ ပေးရဲတဲ့သတ္တိ၊ မိမိနေရာကနေဖယ်ပေးရဲတဲ့သတ္တိတွေ ရှိနေတတ်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ စစ်မှန်သော စိတ်ထားရှိခြင်း

အချို့သော လူတွေဟာ မျှော်လင့်ချက်တစ်စုံတစ်ရာအတွက် အောင် မြင်သောသူတွေကို ဖျာလိုလိပ်ပြီး ထိပ်ပေါ်တင်ထားလိုကြပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက် (သို့) စစ်မှန်တဲ့ခေါင်းဆောင်ကိုတော့ အဲဒီလိုလုပ်လို့မရနိုင်ပါဘူး။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေရဲ့ သဘာဝအရ ရိုးသားပြီး စစ်မှန်တဲ့စိတ် ထားရှိကြတယ်။

အကယ်၍ သင်ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်လာရင် သင့် ရည်ရွက်ချက်က သင့်နောက်လိုက်လူတွေရဲ့ ဘဝအခြေအနေ အဆင့် အတန်းကို မြှင့်တင်ပေးရမှာဖြစ်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေဟာ အရာရာအကောင်းဆုံးလုပ်တတ်သလို ကျရှုံးမှု အမျိုးမျိုးကိုလည်း အမှန်အတိုင်း ဝန်ခံတတ်ကြပါတယ်။

နောက်ပြီး ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေ စကားပြောရင်ဖြစ်ဖြစ်၊ မိတ် ဆက်ရင်ဖြစ်ဖြစ် အရိုးရှင်းဆုံး ပွင့်လင်းစွာပြောဆိုတတ်ကြပါတယ်။ စစ် မှန်တဲ့ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေဟာ သူတို့လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သမျှကိစ္စ အားလုံးကို ဟန်ဆောင်မှုကင်းစွာနဲ့ လုပ်တတ်ကြပါတယ်။

ဘဝပေးတာဝန် = ရည်မှန်းချက်ကောင်းထားရှိခြင်း

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေဟာ သူတို့လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သမျှတိုင်း ကို ဘဝပေးတာဝန်တစ်ခုလို သဘောပိုက်ပြီး အသက်ရှင်နေသမျှကာလပတ်လုံး

တာဝန်ယူလိုစိတ်ရှိနေတတ်ပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းမှန်ရင် စိတ်ကူး အိပ်မက်နဲ့ လက်တွေ့ကျတဲ့ဘဝကို ကောင်းစွာခွဲခြားနိုင်ပါတယ်။ စိတ်ကူး အိပ်မက်တိုင်းဟာ အမှန်တကယ်လုပ်ချင်၊ အလိုရှိတဲ့ကိစ္စဖြစ်ပြီး လက်တွေ့ ကျတဲ့ဘဝမှာတော့ ဘဝပေးတာဝန်တစ်ခုကို ပီပီပြင်ပြင် အကောင်အထည် ဖော်ရပါတယ်။

တစ်နည်းအားဖြင့် ဘဝပေးတာဝန်ဆိုတာ စိတ်ကူးအိပ်မက်ကို လုပ်ချင် တာသက်သက်မဟုတ်ဘဲ မဖြစ်မနေ လုပ်ကိုလုပ်ရမယ့်ကိစ္စသာ ဖြစ်ပါတယ်။

၄။ ကျွန်တော့်အသင်းအဖွဲ့အတွက် တန်ဖိုးတွေ ထပ်ဖြည့်ပေးရ မလား (အသင်းအဖွဲ့ဖြင့်လုပ်ရသောကိစ္စများအတွက် မေးခွန်း)

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်တဲ့ကျွန်တော်ဟာ အသင်းအဖွဲ့အတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ဘာတွေလုပ်ပေးရမလဲလို့ နေ့စဉ်စဉ်းစားတွေးတော ရပါတယ်။

ဒီတော့ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်တဲ့ကျွန်တော်က ဘာတွေလုပ်ပေးနိုင်မယ်။ ဘယ်လိုတန်ဖိုးတွေဖြည့်ပေးရမလဲဆိုတာကို နေ့စဉ်စဉ်းစားပြီး အောက်ပါ အစီအစဉ်များကို နေ့စဉ်ကြိုးစားဆောင်ရွက်ခဲ့ပါတယ်။

ကတိပေးပြီးသောအလုပ်များကို အပြည့်အဝ ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် အရှိန်အဟုန်မြှင့်ခြင်း

ခေါင်းဆောင်မှုပညာရပ်ကို ပို့ချပေးတဲ့နည်းပြဆရာမ “ပက်ထရစ် ရှာဖရစ်” က ခုလိုပြောဖူးပါတယ်။

“အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုဆိုတာဟာ အတွေ့အကြုံ အထုံပါရမီနဲ့ ပညာ အရည်အချင်းတွေ တစ်ဦးနဲ့တစ်ဦး သာတူညီမျှမရှိကြပေမယ့် အလုပ်ကို အားထုတ်ကြိုးစားလို့ စိတ်ရှိတာချင်း တူညီတဲ့လူတွေ ပါဝင်နေတဲ့ အုပ်စု တစ်ခုကို ခေါ်ပါတယ်”

အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုမှာ လူအင်အားများနေပေမယ့် အလုပ်မလုပ်ကြရင် အောင်မြင်နိုင်ခြေလုံးဝမရှိပါဘူး။ အသင်းအဖွဲ့ရဲ့ ခေါင်းဆောင်ကောင်းက အဖွဲ့ဝင်အားလုံး ကောင်းစွာစည်းရုံးပြီး ဦးဆောင်နိုင်မှသာ အောင်မြင်မှုကို

ရရှိပါမယ်။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်လာဖို့အတွက် အောင်မြင်ခြင်းနဲ့ ကျရှုံးခြင်းရဲ့အတိမ်အနက်ကို ကောင်းစွာတိုင်းတာနိုင်ဖို့ လိုပါတယ်။

လုပ်ငန်းတစ်ခုကျရှုံးခြင်းဟာ ဝန်ထမ်းတွေအလုပ်မလုပ်ကြလို့မဟုတ်ပါဘူး။ အလုပ်မကြိုးစားတဲ့ဝန်ထမ်းတွေနဲ့ ခေါင်းဆောင်ရဲ့ စီမံခန့်ခွဲနိုင်စွမ်းညံ့ဖျင်းမှုကြောင့်သာ ဖြစ်ပါတယ်။

အားပေးတိုက်တွန်းမှုနဲ့ ကူညီထောက်ပံ့မှုများရရှိသည့် ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုကို ဖန်တီးခြင်း

အသင်းအဖွဲ့နဲ့လုပ်ကိုင်ရတဲ့ အလုပ်အတွက် အကောင်းဆုံးကိစ္စတစ်ခုကတော့ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သူ သင့်ဘက်အားလုံးပါဝင်လာနိုင်အောင် စည်းရုံးနိုင်ခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

ကောင်းတဲ့ပတ်ဝန်းကျင်ကို ခေါင်းဆောင်တွေက ဖန်တီးနိုင်ရင် အားပေးတိုက်တွန်းမှုနဲ့ ကူညီထောက်ပံ့မှုတွေလည်း ရရှိလာမှာပါ။

အသင်းအဖွဲ့နဲ့လုပ်ရတဲ့ အလုပ်တွေကို အခြေအနေ၊ အချိန်အခါကောင်းတွေမှာ ဘယ်တော့မှ စမ်းသပ်စစ်ဆေးခြင်း မလုပ်တာ အကောင်းဆုံးဖြစ်ပါတယ်။

အသင်းအဖွဲ့ကို ဦးဆောင်တဲ့ သင့်ရဲ့စွမ်းဆောင်မှုတွေ အားကောင်းနေရင် အောင်မြင်မှုတွေ ဆက်တိုက်ရနေမှာဖြစ်ပြီး သင့်ဘက်က အားနည်းချက်တွေဆက်တိုက်ရှိနေရင်တော့ လုပ်သမျှကိစ္စတိုင်းမှာ ကျရှုံးနေမှာပါ။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေအနေနဲ့တော့ အားသာချက်ကိုရော အားနည်းချက်ကိုပါ ရိုးသားပွင့်လင်းစွာနဲ့ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုရပါတယ်။

လူတစ်ဦးချင်းစီ၏ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် အားနည်းချက်တို့အား ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း

သင်ဟာ အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုရဲ့ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်ရင်... လက်အောက်ငယ်သားတို့နဲ့ ပတ်သက်သမျှ ကိစ္စအဝဝကို တာဝန်ယူပြီး အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုလုံး အောင်မြင်မှုရရှိအောင် ကြိုးစားရပါမယ်။ ခေါင်း

ဆောင်ကောင်းတွေဟာ နည်းပြကောင်းတွေဖြစ်ကြပြီး အသင်းအဖွဲ့ထဲက လူအားလုံးကို အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် သင်ပြပေးနိုင်ကြပါတယ်။

၅။ ကျွန်ုပ်၏ စွမ်းဆောင်ရည်တွေထဲမှာ ဆက်ပြီးနေရမှာလား (လက်တွေ့ထိရောက်အကျိုးရှိစေသည့်မေးခွန်း)

ကျွန်တော်ဟာ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် မေးခွန်းတွေ မေးပါတယ်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် မေးခွန်းမေးခြင်းကြောင့် ရည်မှန်းချက်ကို ရောက်လုနီးပါးအထိ တိုးတက်မှုတွေ ရှိခဲ့ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်လာဖို့ ကြိုးစားနေတဲ့ ကျွန်တော့်ကို မိဘတွေက အသိအမှတ်ပြုပြီးအားပေးတိုက်တွန်းမှုတွေလုပ်ခဲ့ပါတယ်။

ကျွန်တော့်အနေနဲ့ လူအများစုဆီက အပြုသဘောဆောင်တဲ့ တုံ့ပြန်မှုတွေရရှိအောင် မေးခွန်းတွေ မေးခဲ့ပါတယ်။

ကျွန်တော်ဟာ နှစ်ပေါင်းအတော်ကြာကြာအထိ ကျွန်တော့်ရဲ့အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်မှာ ကျင်လည်ခဲ့ပေမယ့် ကျွန်တော့်ရဲ့စွမ်းဆောင်ရည်တွေကို ရှာမတွေ့ခဲ့သေးဘဲ ရှိနေခဲ့ပါတယ်။

ဘယ်သူမဆို မိမိတို့ရဲ့စွမ်းဆောင်ရည်တွေကို ရေရှည်ထိန်းချုပ်ထားနိုင်ရင် ဘဝတိုးတက်မှုကိုဖြစ်စေတဲ့ အခွင့်အရေးတွေကို ရရှိလာပါမယ်။

သင်ဟာ သင့်စွမ်းရည်တွေကို အမြဲအာရုံစိုက်နေနိုင်ရင် အခွင့်အရေးကောင်းတွေကို အမိအရဖမ်းဆုပ်နိုင်သူ၊ ဘဝတိုးတက်မှုကို ရှာဖွေနိုင်သူ တစ်ယောက် ဖြစ်လာမှာမလွဲပါဘူး။

သင့်ရဲ့စွမ်းဆောင်ရည်တွေထဲမှာ သင့်ရဲ့အထုံပါရမီ၊ မွေးရာပါစွမ်းဆောင်ရည်နဲ့ လုပ်နိုင်တဲ့ခွန်အားတို့ ပေါင်းစပ်ပါဝင်နေပါတယ်။

တစ်ခါက ဘေ့စ်ဘောပါရမီရှင် “အာရမ်” က ပြောခဲ့ဖူးပါတယ်။ အာရမ်က သူ့အထက်တန်းကျောင်းမရောက်ခင် ပြိုင်ပွဲတစ်ခုတည်းမှာပဲ ရိုက်ချက်ပေါင်း ၂၁ ချက်ရိုက်ခဲ့ဖူးတဲ့သူဖြစ်တဲ့အကြောင်း တစ်ဖက်ပြိုင်ဘက်ရဲ့ရိုက်ချက်ကြောင့် ဘောလုံးဖမ်းတဲ့ဘက်က လက်အရိုးကျိုးခဲ့ရတဲ့အကြောင်း၊ နောက်ပြီး ဒီပြိုင်ပွဲတွေကို ဝင်ပြိုင်ရင် အထုံပါရမီနဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုတွေအပေါ်မှာပဲ မှီခိုအားကိုးနေရုံနဲ့ မဖြစ်နိုင်ကြောင်း ဘေ့စ်ဘောရိုက်တဲ့

နည်းစနစ် ဒီထက်ပိုပြီးတိုးတက်အောင် ကြိုးစားအားထုတ်ဖို့လိုတဲ့ အကြောင်းတွေ ပြောခဲ့ဖူးတာပါ။

အာရမ်ဟာ အသက် ၄၆ နှစ်အရွယ်ထိ ဘေ့စ်ဘောကစားတဲ့ဘက်မှာ အဆင့်မြင့်ဆုံး ကစားသမားဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။ အာရမ်ဟာ ပြိုင်ပွဲပေါင်း ၃၂၄ ပွဲကို အနိုင်ရရှိခဲ့ပြီး ရိုက်ချက်ပေါင်း ၅၇၁၄ ချက်အတွက် မှတ်တမ်းတင်ခံခဲ့ရပါတယ်။

အာရမ်က စွမ်းဆောင်ရည်ကောင်းပြီးသားသူတိုင်းကို ဆက်လက်ရပ်တည်နိုင်ဖို့ ကျရှုံးမှုတစ်ခုခုနှင့်အတူ စွမ်းဆောင်ရည်ကို မလျော့ကျစေလိုတဲ့ အကြောင်း သတိပေးသွားခဲ့ပါတယ်။

၆။ ယနေ့ကာလကို ဂရုစိုက်ရမှာလား

(အောင်မြင်မှုနှင့်ပတ်သက်သောမေးခွန်း)

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေဟာ ပင်ကိုသဘာဝအရ အနာဂတ်ကိုကြိုပြီး မျှော်တွေးကြပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေဟာ သူတို့ရဲ့အမြင် ရှုမြင်သုံးသပ်ပုံတွေနဲ့ အခြားသူတွေအပေါ် ခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းကြောင့် လူသိများကြပါတယ်။

တကယ်တော့ အနာဂတ်ကာလတိုင်းဟာ သိပ်မကြာသေးခင်မှာပဲ ယနေ့တွေဖြစ်လာပါတယ်။

ဒီတော့ ကျွန်တော်တို့ကသာ အချိန်နာရီကို စိုးမိုးအုပ်ချုပ်ပေမယ့် အချိန်နာရီတွေရဲ့ အုပ်ချုပ်ခံမဖြစ်သင့်ပါဘူး။

ဒီတော့ ကျွန်တော်တို့အားလုံး အချိန်နာရီတွေကို အကျိုးရှိစွာနဲ့ မှန်မှန်ကန်ကန်အသုံးပြုနိုင်ဖို့ လိုပါတယ်။

ဘယ်သူမဆို နေ့စဉ်နေ့တိုင်းမှာ အရာအားလုံးကို မစွမ်းဆောင်နိုင်ပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ အရေးအကြီးဆုံးကိစ္စရပ်တွေကိုတော့ နေ့စဉ်စွမ်းဆောင်နိုင်ပါတယ်။

ဒါဟာအဓိကနဲ့ သာမညကို အကောင်းဆုံး ရွေးချယ်ပေးနိုင်ခြင်းပါပဲ။ နေ့စဉ်အရေးအကြီးဆုံး ဆောင်ရွက်ရမယ့်ကိစ္စတွေကို အောက်ပါအတိုင်း ခေါင်းစဉ်အကြောင်းအရာတစ်ခုစီအလိုက် ဖော်ပြလိုက်ပါတယ်။

ယုံကြည်မှု - အမေရိကန်သမ္မတဟောင်း “ဂျင်မီကာတာ” ရဲ့ တစ်

ခါက အခိုင်အမာပြောခဲ့တဲ့ စကားရှိပါတယ်။ အဲဒါကတော့ အခုလိုပါ။
 “ကျွန်တော်က တတ်နိုင်သမျှကိစ္စတိုင်းကို ယုံကြည်မှုထားပြီး လုပ်
 တတ်တယ်။ ဘယ်နေရာမှာပဲဖြစ်ဖြစ်၊ ဘယ်အချိန်မှာပဲဖြစ်ဖြစ်၊
 ဘာကိစ္စပဲဖြစ်ဖြစ်ပေါ့။ တတ်နိုင်သမျှ အကုန်လုပ်ပါတယ်။ ဒီလို
 တတ်နိုင်သမျှ အကုန်လုပ်နိုင်ဖို့ ယုံကြည်မှုရှိနေရန် လိုပါတယ်။
 ကျွန်တော့်ရဲ့ ယုံကြည်မှုဟာ ဘုရားသခင်အပေါ် ယုံကြည်မှုပါပဲ...။
 ကျွန်တော်က အရာရာတိုင်းကို ဘုရားနဲ့အတူကြည့်တယ်။ ဒါ့ကြောင့်
 လည်း နေ့စဉ်နေ့တိုင်းကို ဘေးကင်းလုံခြုံမှု၊ ဒုပေနာပေခံနိုင်မှုတွေ
 နဲ့ ဖြတ်ကျော်နိုင်ပါတယ်။

မိသားစုအရေး - မိဘများနေရာရောက်နေတဲ့အလျောက် ကျွန်တော်နဲ့
 မာဂရက်ဟာ သားသမီးတွေတိုးတက်ရေး ကိစ္စအဝဝအတွက် အားသွန် ခွန်
 စိုက် ကြိုးစားခဲ့ပါတယ်။ ယနေ့ကာလမှာတော့ ကျွန်တော်တို့ဟာ မြေး၊ မြစ်
 တွေရဲ့အဘိုးအဘွားနေရာကို ရောက်လာခဲ့ရပြီပေါ့။ ဘဝရဲ့အောင်မြင်မှု
 အမျိုးမျိုးကို ဘယ်အောင်မြင်သူကမှ တစ်ယောက်တည်း ဆုပ်ကိုင်ထားလို့
 မရပါဘူး။ အောင်မြင်ခဲ့ပြီးသူတစ်ယောက်ဟာ ဆွေစဉ်မျိုးဆက်အလိုက်
 အောင်မြင်မှုဆိုတဲ့သရဖူကို ထိန်းသိမ်းနိုင်ဖို့ သားစဉ်မြေးဆက် လက်ဆင့်ကမ်း
 ပေးရမှာဖြစ်ပါတယ်။ အောင်မြင်မှုကို ခံယူလိုသူ နောက်မျိုးဆက်တွေကလည်း
 ရှေ့ကဘိုးဘွားတွေ ထူးချွန်ခဲ့တဲ့အတိုင်း အားထုတ်ကြိုးစားရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ဆက်ဆံရေး - အောင်မြင်မှုဆိုတာ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေး ဂိမ်းတစ်
 ခုဖြစ်တယ်လို့ ဒေါက်တာ “သောမတ်စ်ဒဗလျူဟာရဲလ်” က ပြောဖူးပါ
 တယ်။ ဒေါက်တာသောမတ်စ်ရဲ့ လေ့လာတွေ့ရှိချက်အရ ပေါင်းသင်း
 ဆက်ဆံရေးဟာ စီးပွားရေးလောကတစ်ခုအတွင်း အောင်မြင်မှုရရှိစေမယ့်
 အရင်းအမြစ်တစ်ခုဖြစ်တယ်လို့ သိရပါတယ်။

ဒေါက်တာသောမတ်စ်ရဲ့ ကောက်ချက်ကတော့ “ယနေ့ကာလပေါင်း
 သင်းဆက်ဆံရေးကို သင်သတိထားရင် နောင်တစ်ချိန်မှာ သင်
 အောင်မြင်မှုကို သတိထားရမှာဖြစ်တယ်” . . . ဆိုတာပါပဲ . . .

အထူးတာဝန် - သင်သည် အထူးတာဝန်ထမ်းဆောင်နေရသူတစ်ဦး ဖြစ်ပြီး အထူးသဖြင့် သင့်အလိုဆန္ဒအတိုင်း ဖြည့်စွမ်းဖို့ အထူးတာဝန်ရှိသူ တစ်ဦးဖြစ်ပါတယ်။

အောင်မြင်မှုရယူလိုသူတစ်ဦးအနေနဲ့ မိမိအလိုဆန္ဒကို ဖြည့်စွမ်းနိုင်သလို အများအတွက် ကောင်းကျိုးရှိမယ့်ကိစ္စတွေကိုလည်း စွမ်းဆောင်ရမှာဖြစ် ပါတယ်။

ဘဝတစ်သက်တာအတွက် အထူးတာဝန်မှာ အများအကျိုးရော ကိုယ့် အကျိုးပါ ရောနှောပါဝင်နေတာကို သတိပြုပါ။

ကျန်းမာရေး - ကျန်းမာရေးဟာ လူတစ်ဦးချင်းစီအတွက် ကောင်း ကျိုးပြုနိုင်သလို တစ်ခါတစ်ရံမှာလည်း တိုက်ပွဲတစ်ခုလို ဖန်တီးပေးတတ် ပါတယ်။ ကျန်းမာရေးမကောင်းသူဟာ နေ့စဉ်တိုက်ပွဲမှာ ကျရှုံးရတဲ့သူနဲ့ တူပါတယ်။ ကျန်းမာရေးမကောင်းရင် ဘယ်လိုကောင်းတဲ့ အစီအစဉ်တွေ ပဲဖြစ်ဖြစ် ဘယ်လိုမှ အကောင်အထည်မဖော်နိုင်ပါဘူး။

ဒါကြောင့် ကျန်းမာရေးဟာ နေ့စဉ်အရေးအကြီးဆုံး ဆောင်ရွက်မှုတွေ မှာ တစ်ခုအပါအဝင်ဖြစ်နေပါတယ်။

ကျန်းမာရေးကောင်းမွန်ပြီး လုပ်ငန်းဆောင်တာတွေကို ကောင်းစွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့ နေ့စဉ်ကျန်းမာရေးနဲ့အညီ စားသောက်နေထိုင်ပါ။ နေ့စဉ် ပုံမှန်လေ့ကျင့်ခန်းလုပ်ပေးပါ။

၇။ ကျွန်တော်က မှန်ကန်တဲ့လူတွေနဲ့ ကျွန်တော့်အချိန်တွေကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံလို့ရပါသလား

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်မှာ သင်အလိုရှိတဲ့အရည်အချင်းတွေ ရှိမ ရှိကို သိရှိနိုင်ဖို့ သင်မေးလိုတဲ့မေးခွန်းတွေကို ကောက်ပါအတိုင်း အခန်းကဏ္ဍ အလိုက် ရေးထားနိုင်ပါတယ်။

၁။ ဩဇာသက်ရောက်မှုနှင့်ဆိုင်သော - သူတို့က အခြားလူတွေအပေါ် ဩဇာသက်ရောက် အခြေခံအကြောင်းအရင်း ပါသလား

- ၂။ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့်ဆိုင်သော အခြေခံအကြောင်းအရင်း - သူတို့မှာ တိုးတက်ကြီးပွားနိုင်ခြေ ရှိပါသလား
- ၃။ စိတ်နေစိတ်ထားနှင့်ဆိုင်သော အခြေခံအကြောင်းအရင်း - သူတို့ကိုယ်တိုင်က တိုးတက်ကြီးပွားလိုစိတ် ရှိပါသလား
- ၄။ နက်နဲသောပြောင်းလဲခြင်းဆိုင်ရာ အခြေခံအကြောင်းအရင်း - တို့တွေ တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက်တူသလား
- ၅။ စိတ်ထက်သန်ပြင်းပြသော အခြေခံအကြောင်းအရင်း - သူတို့ကိုယ်သူတို့ တက်ကြွအောင်တွန်းအားပေး ပါသလား
- ၆။ စရိုက်လက္ခဏာနှင့်ဆိုင်သော အခြေခံအကြောင်းအရင်း - သူတို့က စိတ်ထားမှန်ကန်ပါသလား
- ၇။ တန်ဖိုးနှင့်ဆိုင်သောအခြေခံ အကြောင်းအရင်း - ကျွန်ုပ်တို့၏တန်ဖိုးများက သဟဇာတဖြစ်ပါ သလား
- ၈။ အသင်းအဖွဲ့နှင့်လုပ်ရသည့်ကိစ္စ အတွက် အခြေခံအကြောင်းအရင်း - သူတို့က အခြားသူတွေနဲ့တွဲဖက်ပြီး အလုပ် ကောင်းကောင်း လုပ်နိုင်ပါသလား
- ၉။ ထောက်ပံ့ခြင်းနှင့်ဆိုင်သည့် အခြေခံအကြောင်းအရင်း - သူတို့ရဲ့တန်ဖိုးတွေကို ကျွန်တော်တို့နဲ့ပေါင်းထည့် နိုင်မလား
- ၁၀။ ဖန်တီးနိုင်စွမ်းနှင့်ဆိုင်သည့် အခြေခံအကြောင်းအရင်း - သူတို့က မဖြစ်နိုင်တဲ့ကိစ္စတွေထဲကနေ ဖြစ်နိုင်တဲ့ ဟာတွေကို ရှာဖွေပေးနိုင်ပါသလား
- ၁၁။ ရွေးချယ်ခြင်းနှင့်ဆိုင်သည့် အခြေခံအကြောင်းအရင်း - သူတို့က ကျွန်တော်တို့ကို ရွေးချယ်ခွင့်ပြုမှာလား
- ၁၂။ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့်ဆိုင်သည့် အခြေခံအကြောင်းအရင်း - သူတို့ဟာ ကျွန်တော်တို့အသင်းအဖွဲ့ထဲက ထိပ်တန်း ၁၀%မှာ ပါဝင်နေတဲ့သူတွေ ဖြစ်ပါသလား



ကျွန်တော့်ရဲ့ အသင်းဝင်တွေကို ကျွန်တော် ဘာမေးခွန်းတွေ မေးရမလဲ

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်လာရင် ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်ရန်အထိ ကြိုးစားရမည်ဖြစ်ပြီး လက်အောက်ငယ်သားဝန်ထမ်းတွေအပေါ် အကြောင်းအကျိုးညီတဲ့မေးခွန်းတွေ မေးတတ်ဖို့လိုပါတယ်။ ဥပမာအနေနဲ့ “ဝင်စတန်ချာချီ” ပြောခဲ့တဲ့စကားဖြစ်တဲ့ “ဘယ်တော့-ဘယ်တော့မှ-အရှုံးမပေးပါနဲ့” ဆိုတာရယ်... “ဂျွန်အက်ဖ်ကနေဒီ” ပြောခဲ့တဲ့ “သင့်တိုင်းပြည်က သင့်အတွက်ဘာလုပ်ပေးနိုင်လဲလို့ မမေးပါနဲ့” “သင်က တိုင်းပြည်အတွက် ဘာလုပ်ပေးနိုင်မလဲဆိုတာပဲမေးပါ” ... ဆိုတဲ့စကားတွေဟာ ခေါင်းဆောင်လုပ်သူတွေအတွက် အထူးမှတ်သားစရာကောင်းတဲ့မေးခွန်းနဲ့ ပြောစကားတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေဟာ အသင်းအဖွဲ့ဝင်လူတိုင်းကို နက်ရှိုင်းတဲ့ အဓိပ္ပာယ်ပါဝင်တဲ့မေးခွန်းတွေ မေးတတ်သလို အဖွဲ့ဝင်တွေရဲ့ ပြန်ဖြေတဲ့ စကားတွေကိုလည်း စိတ်ပါဝင်စား အာရုံစိုက်ပြီး နားထောင်တတ်ကြပါတယ်။

တစ်ခါတစ်ရံ အချို့သောခေါင်းဆောင်တွေဟာ မေးခွန်းတွေမေးနိုင်ဖို့ အလိုအလျောက်မစဉ်းစားတတ်ကြတာတွေလည်း ရှိပါတယ်။ ဒီအခြေအနေကိုမဖြစ်ရအောင် ခေါင်းဆောင်တွေက ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားရမှာပါ။

အောင်မြင်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်းတစ်ခု တည်းကိုပဲ မလုပ်ကြပါဘူး။ ခေါင်းဆောင်အနေနဲ့ အမိန့်ပေးနိုင်၊ ဩဇာ သက်ရောက်နိုင်ပေမယ့် တစ်ဖက်လူ (သို့) လက်အောက်ငယ်သားတို့ရဲ့ စကားကို သေချာစွာနားထောင်တတ်တဲ့ နားထောင်ကောင်းသူများလည်း ဖြစ်ကြပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်တွေဟာ တစ်ဖက်လူရဲ့စကားကို သေချာစွာ နားထောင်ပြီး စဉ်းစားချင့်ချိန်ကြတယ်။ ပြီးမှ ဆုံးဖြတ်ချက်ချတတ်ကြတယ်။ ခေါင်းဆောင်လုပ်သူက တစ်ဖက်သတ်မေးခွန်းထုတ်တာချည်း ပဲမလုပ်ဘဲ နားထောင်ပေးရမယ့်သူအဖြစ် ရှိပေးသင့်ပုံကို “ရောဘတ်နယူတန်ပက်စ်” က ခုလိုပြောဖူးပါတယ်။

‘သင်ပါးစပ်ပိတ်ထားရမယ့် အခွင့်အရေးကို ဘယ်တော့မှ
လက်လွှတ်မခံပါနဲ့။’
- Robert Newton Peck

သင်ဟာ ဘယ်လိုနားထောင်ကောင်းသူဖြစ်ပါသလဲ

သင်ဟာ အခြားသောခေါင်းဆောင်တွေထက်ပိုသာတဲ့ ခေါင်းဆောင် တစ်ယောက် ဖြစ်ချင်တယ်ဆိုရင် သူတကာထက်ပိုမိုသာလွန်တဲ့နားထောင် ကောင်းသူတစ်ယောက်ဖြစ်အောင် မဖြစ်မနေ ကြိုးစားရပါမယ်။
နားထောင်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး အဆင့် ၃ ဆင့် ရှိပါတယ်။

အဆင့်-၁ မိမိစိတ်အတွင်းဖြစ်ပျက်နေသော အခြေအနေများအား နားထောင်ခြင်း

နားထောင်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး အနိမ့်ဆုံးအဆင့်ဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်ုပ် တို့အနေနဲ့ အခြားသူတွေဆီကနေ သတင်းအချက်အလက်တွေကို နားထောင် ရပြီး အခြားသူတွေပြောဆိုတဲ့အကြောင်းအရာတွေက ကျွန်ုပ်တို့ကို ဘယ်လို အကျိုးသက်ရောက်စေတယ်ဆိုတာကို အာရုံစိုက်ရတဲ့ အဆင့်ဖြစ်ပါတယ်။
ဒီအဆင့်မှာ ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့ စိတ်ခံစားချက်တွေ၊ စိတ်ကူးဉာဏ်တွေ၊ ဆုံး ဖြတ်ချက်တွေ၊ ကောက်ချက်ချတာတွေ ပါဝင်ပါတယ်။

အဆင့်-၂ အာရုံစူးစိုက်ပြီး နားထောင်ခြင်း

အဆင့်-၁ မှာ ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့ စိတ်အတွင်းမှာဖြစ်ပေါ်ခဲ့တဲ့ ခံစားမှုတွေကို အာရုံစိုက်နားထောင်ခဲ့ရပေမယ့် ဒီအဆင့်-၂ မှာတော့ အခြားသူတွေပြောတဲ့စကားနဲ့ သတင်းအချက်အလက်တွေကို မိမိကတိုက်ရိုက်နားထောင်နိုင်ခွင့်ရှိပါတယ်။

အဆင့်-၂ မှာ တစ်ဖက်လူရဲ့ စကားတွေကိုချည်း အာရုံစိုက်ရတာ မဟုတ်ပါဘူး။ သူတို့ရဲ့မျက်နှာပေး၊ ဟန်အမူအရာ၊ စိတ်ခံစားမှုတွေကိုပါ အာရုံစိုက်ရပါတယ်။ ဒါက နားထောင်ခြင်းတစ်မျိုးပါ။ စာရေးဆရာတွေအနေနဲ့တော့ ဒီအဆင့်ကို မျှဝေခံစားခြင်း၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းအဆင့်လို့ ခေါ်ပါလိမ့်မယ်။

အာရုံစိုက်နားထောင်ခြင်းအဆင့်ဟာ စကားပြောကောင်းသူတွေနဲ့ မိတ်ဖွဲ့ပြီး သတင်းအချက်အလက်တွေကိုယူပေးနိုင်တဲ့ကျွမ်းကျင်တဲ့အဆင့်ဖြစ်ပါတယ်။

အဆင့်-၃ ကမ္ဘာ့အဆင့်မီနားထောင်ခြင်း

နားထောင်သူရဲ့ ထိုးထွင်းဉာဏ်အပေါ်မူတည်ပြီး ကျယ်ဝန်းသော အသိုင်းအဝိုင်းထဲက သတင်းအချက်အလက်တွေကို ရယူနိုင်တဲ့အဆင့်ဖြစ်ပါတယ်။

ကမ္ဘာ့အဆင့်မီ နားထောင်နိုင်စွမ်းရှိသူတွေဟာ အခြေအနေအချိန်အခါအလိုက် လိုအပ်သလို ချိန်ညှိနိုင်စွမ်းရှိသူတွေလည်းဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအဆင့်မှာရှိသူအများစုဟာ အဆင့်မြင့်ခေါင်းဆောင်တွေသာ ဖြစ်ပါတယ်။ ကမ္ဘာ့အဆင့်မီ နားထောင်နိုင်စွမ်းရှိသူတွေဟာ လူအများရဲ့ကိစ္စအကြောင်းစုံအခြေအနေအဆိုးအကောင်းနဲ့ ဖြစ်ပေါ်လာမယ့် အခြေအနေတွေကို ဖတ်နိုင်စွမ်းရှိကြပါတယ်။ မေးခွန်းမေးသူတစ်ယောက်အနေနဲ့ မေးခွန်းကောင်းတွေကို မေးနိုင်ရုံသာမက နားထောင်ကောင်းသူတစ်ယောက်အဖြစ် ရှိနိုင်မယ်ဆိုရင် ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်ရဲ့ အရည်အချင်းနဲ့ ပြည့်စုံပြီလို့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။

နားထောင်နိုင်စွမ်းရှိခြင်းက စကားပြောသည့်
အခြားသူအပေါ် တန်ဖိုးထားကြောင်း ဖော်ပြခြင်း

ကျွန်တော့်မိခင်က ကျွန်တော့်ကို အခြားသူတွေအပေါ်မှာထက် အကြွင်းမဲ့
ချစ်ခဲ့ပါတယ်။

အမေက ကျွန်တော့်ကို သူချစ်တဲ့အကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြသခဲ့တယ်။
ကျွန်တော်က အိပ်မက်မက်တဲ့အကြောင်းတွေ၊ ဟာသပုံပြင်တွေကို အမေ
ဆီပြောပြတယ်။ ကျွန်တော်ပြောသမျှအမေက ကောင်းကောင်းနားထောင်
ပေးတယ်။ မညည်းမညူစတမ်းပါပဲ။

အမေက နားထောင်ကောင်းသူတစ်ယောက်ဖြစ်နေတာကို ကျွန်တော်
အဓိပ္ပာယ်ပြန်လိုက်တော့ အမေကျွန်တော့်ကို ဘယ်လောက်ထိချစ်တယ်
ဆိုတာကို သိလိုက်ရပါတယ်။ နားထောင်နိုင်စွမ်းရှိခြင်းဟာ စကားပြောနေတဲ့
တစ်ဖက်လူအပေါ် တန်ဖိုးထားတာ၊ ချစ်တာကို ဖော်ပြနေသလိုဖြစ်ပါတယ်။

နားထောင်ခြင်း၌ သြဇာသက်ရောက်သည့်
တန်ဖိုးမြင့်မားစွာ ပါရှိခြင်း

လူအများကို သင်ပြောသမျှ ကျေနပ်စွာလက်ခံစေချင်တယ်ဆိုရင် သူတို့
ပြောသမျှစကား အစအဆုံးကို နားထောင်ပေးပါ။

သင့်အသင်း-အဖွဲ့ဝင်တွေရဲ့စကားကို ခေါင်းဆောင်ဖြစ်တဲ့သင်က
စိတ်ရှည်လက်ရှည် နားထောင်ပေးနိုင်တယ်ဆိုရင် အသင်းအဖွဲ့ဝင်တွေက
သင့်အပေါ် လေးစားယုံကြည်အားကိုးမှုတွေပိုလာပြီး သင်ကသူတို့အပေါ်
သြဇာသက်ရောက်မှုလည်း မြင့်တက်လာမှာဖြစ်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေဟာ အများယုံကြည်လက်ခံနိုင်မယ့် အဖြေ
တွေမပေးခင် ဦးစွာနားထောင်နိုင်စွမ်းရှိရပါမယ်။

တကယ်လို့သင်က စိတ်ရှည်စွာနားထောင်နိုင်စွမ်းမရှိခဲ့ရင်တော့ အသင်းဝင်
အဖွဲ့ဝင်အားလုံးက နားထောင်နိုင်စွမ်းရှိမယ့်သူကို ရှာဖွေတော့ မှာဖြစ်ပြီး
သင်ပြောသမျှကို နားထောင်နိုင်မယ့်အခြေအနေတွေလည်း ရှိလာမှာ မဟုတ်
တော့ပါဘူး။

သင်ယူခြင်းကို ဦးတည်နေသည့် နားထောင်ခြင်း

တစ်ဖက်လူတို့ရဲ့ ပြောစကားတွေကို နားထောင်နိုင်စွမ်းရှိပြီဆိုတာနဲ့ သင်ဟာ တစ်ချိန်တည်းမှာပဲ လေ့လာသင်ယူနိုင်ခြင်းတွေကို လုပ်နိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။

လုံလောက်တဲ့နားထောင်နိုင်စွမ်းရှိလာပြီဆိုရင် ခေါင်းဆောင်တစ် ယောက်ဟာ သင့်တော်တဲ့ဖြေရှင်းမှုတွေနဲ့ ပြဿနာများကို ပြေလည်အောင် လုပ်နိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။

ကျွန်တော့်အတွက် စိတ်ကျေနပ်စရာ အဖြစ်ဆုံးကတော့ ကျွန်တော့် ရဲ့အသင်းအဖွဲ့ဝင်တွေပြောသမျှကို အာရုံစိုက်နားထောင်ပြီး ပြဿနာကို အဖြေရှာရခြင်းပါပဲ။

အာရုံစိုက်နားထောင်ပေးခြင်းဟာ တစ်ဖက်ကစကားပြောနေတဲ့သူ တွေကို အကောင်းဆုံးလက်ဆောင်ပေးသလို ဖြစ်နေပါတော့တယ်။

ကျွန်တော်၏ နားထောင်နိုင်စွမ်း

ကျွန်တော့်ဘက်က အမှန်တကယ်ဝန်ခံစရာတစ်ခုရှိပါတယ်။ အဲဒါက တော့ ကျွန်တော်ဟာ အမြဲတမ်းနားထောင်ကောင်းတဲ့သူတစ်ယောက် မဖြစ် ခဲ့လို့ပါပဲ . . .

ကျွန်တော့်ဇနီးသည်မာဂရက်ကို ကျွန်တော်တို့လက်ထပ်ပြီးခါစ အခြေအနေတွေမေးကြည့်ရင် အကုန်သိနိုင်မှာပါ။

အဲဒီတုန်းက ကျွန်တော်ဟာ စကားအရမ်းများပြီး နားထောင်နိုင်စွမ်း ကတော့ နည်းလွန်းခဲ့ပါတယ်။

ကျွန်တော်က ပြဿနာတွေကို လွယ်ကူလျင်မြန်စွာနဲ့ ဖြေရှင်းနိုင်စွမ်း ရှိတယ်။ ဒါပေမဲ့ ကျွန်တော့်ရဲ့နားထောင်နိုင်စွမ်းက အားနည်းနေတော့ အချို့ဆက်ဆံရေးတွေ ပျက်ပြားခဲ့တယ်။

ကျွန်တော့်ဘက်က တစ်ဖက်ပြောစကားမှန်သမျှကို နားထောင်လေ့ မရှိတတ်တာကြောင့် ဆက်ဆံရေးအတွက်ပျက်ရုံမက ကျွန်တော့်ပတ်ဝန်းကျင် မှာရှိနေတဲ့ ပညာဉာဏ်ကြီးသူတွေဆီကပါ အကြံဉာဏ်ကောင်းတွေ မရ တော့ပါဘူး။

ကျွန်တော့်အနေနဲ့ ဒီအခက်အခဲတွေကိုကျော်ဖြတ်ဖို့နားထောင်ကောင်း သူတစ်ယောက်ဖြစ်လာအောင် ကြိုးစားရပါတော့မယ်။

ကျွန်တော့်ကိုယ်ကျွန်တော် နားထောင်ကောင်းသူတစ်ယောက်ဖြစ်လာ အောင် စတင်ကြိုးစားရာမှာ အောက်ပါမေးခွန်းတွေက လွန်စွာအရေးပါခဲ့ ပါတယ်။

၁။ အရာရာနားထောင်နိုင်စွမ်းရှိတဲ့ မူဝါဒရှိပါသလား

နားထောင်နိုင်စွမ်းရှိတဲ့လူတွေဟာ အခြားလူတွေအပေါ် သူတို့ပြော ချင်တဲ့ ခံစားချက်ထက် အခြားလူတွေက သူတို့ကို ဘာများပြောချင်လဲဆို တာက ပိုပြီးအရေးပါတယ်လို့ သဘောထားတတ်ကြပါတယ်။ တစ်နည်း အားဖြင့် နားထောင်နိုင်စွမ်းရှိတဲ့သူအများစုဟာ ခေါင်းဆောင်တွေဖြစ်နေ တတ်ပြီး ပထမဆုံး သူတစ်ပါးပြောတာကို အစအဆုံးနားထောင်ပြီးမှ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ပီပီ ဆုံးဖြတ်ချက်ချပေးတတ်ပါတယ်။

၂။ ကျွန်တော်ကြားဖြတ်ပြောမိပါသလား

လူနှစ်ဦး စကားပြောနေစဉ်အတွင်း တစ်ယောက်ယောက်က ဝင်ပြော ခြင်းဟာ အနှောင့်အယှက်ပေးသလိုဖြစ်သွားတတ်ပြီး မယဉ်ကျေးရာလည်း ရောက်ပါတယ်။

စကားကိုကြားဖြတ်ဝင်ပြောခြင်းဟာ ပြဿနာအမျိုးမျိုးကို ဖန်တီးပစ် လိုက်သလို ဖြစ်တတ်ပါတယ်။

လူတစ်ယောက်က သင့်ကိုစကားပြောခွင့်ပေးတာဟာ သင့်စကားဆုံး တာနဲ့ တစ်ဖက်လူကပြောဆိုမေးမြန်းတော့မယ့် အဓိပ္ပာယ်ကို ရည်ညွှန်း တာလို့ ကြိုတင်သိထားရပါမယ်။

အသင်းအဖွဲ့နဲ့လုပ်ရတဲ့အလုပ်ကို မန်နေဂျာအစရှိတဲ့ ခေါင်းဆောင် တွေက တစ်ဦးနဲ့တစ်ဦး အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုတာ မတူညီကြပါဘူး။ အင်ဂျင် နီယာ မန်နေဂျာတစ်ယောက်က အသင်းအဖွဲ့နဲ့လုပ်ရတဲ့အလုပ်ကို “အသင်း အဖွဲ့အလုပ်ဆိုတာ ဌာနထဲမှာရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းတိုင်းက ကျွန်တော်စေခိုင်း သမျှကို တစ်စုံတစ်ရာစောဒကတက်ခြင်းမရှိဘဲ လုပ်ရတဲ့အလုပ်ဖြစ်

တယ်”...လို့ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုပါတယ်။

ဒါကိုကြည့်ရင် အင်ဂျင်နီယာမန်နေဂျာက “မင်းတို့ပြောဆိုတဲ့စကားထက် ငါပြောချင်တဲ့စကားက ပိုပြီးအရေးကြီးတယ်”...လို့ ပြောချင်တာဖြစ်ပါတယ်။ တကယ်တော့ ဒါဟာတစ်ဖက်လူတွေကို စကားပြောခွင့် မပေးတာကြောင့် (သို့) တစ်ဖက်လူပြောမယ့်စကားကို မိမိကကြိုတင်ပိတ်ပြောတာကြောင့် (သို့) ကြားဝင်နှောင့်ယှက်တာကြောင့် မလိုလားအပ်တဲ့ ပြဿနာတွေကို ဖြစ်စေပါတယ်။

၃။ ကျွန်ုပ်နားထောင်ဖို့လိုအပ်တဲ့အရာကို နားထောင်လိုပါသလား

အပြုသဘောဆောင်တဲ့ ဘယ်စကားမျိုးကိုမဆို နားထောင်ရတာ စိတ်သက်သာမှုရှိပါတယ်။ အထူးသဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ဟာ ကောင်းသတင်းတွေကို နားထောင်လိုကြတယ်။ ပြီးပြည့်စုံပြီး သာယာအေးချမ်းတဲ့စကားတွေကိုပဲ လိုလားကြတယ်။

ဒါပေမဲ့ ဘယ်လိုမကောင်းတဲ့သတင်းပဲဖြစ်ဖြစ် နားမထောင်လိုကြပါဘူး။ သင့်အနေနဲ့ မကောင်းတဲ့သတင်း (သို့) မကောင်းဝေဖန်ကဲ့ရဲ့တာတွေကို ဘယ်လိုတုံ့ပြန်မလဲ? . . .လို့ မေးချင်ပါတယ်။

အရာရာကို ထိရောက်စွာဦးဆောင်ဖြေရှင်းပေးနိုင်တဲ့ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေကတော့ ပြဿနာရှိနေသူတွေကို နားထောင်သင့်တဲ့စကား နားထောင်ဖို့ တိုက်တွန်းတတ်ပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတို့ရဲ့ သဘာဝအရ နားထောင်လိုတဲ့စိတ်အပြည့်ရှိပြီး အမှန်အတိုင်းရင်ဆိုင်တတ်ကြပါတယ်။

မည်သူမဆို နားထောင်ဖို့လိုအပ်တဲ့ဟာမှန်သမျှကို လိုလိုလားလား နားထောင်လိုစိတ်ရှိကြရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

အသင်းအဖွဲ့အတွက် ကျွန်တော်၏ပေးခွန်းများ

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေဟာ ကြီးမြတ်ပြီး အဓိပ္ပာယ်နက်ရှိုင်းတဲ့ မေးခွန်းတွေကို မေးတတ်ကြပြီး အဲဒီမေးခွန်းတွေက အခြားသူအမေးခံရသူအားလုံးကို စိတ်ကူးအိပ်မက်တွေ၊ စဉ်းစားတွေးခေါ်မှု

တွေ၊ လေ့လာသင်ယူနိုင်မှုတွေ၊ အလုပ်ပိုလုပ်နိုင်မှုတွေအားလုံးကို ပိုမိုပြီးမြင့်မားစေပါတယ်။

နားထောင်ခြင်းဟာ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတွေအတွက် အရေးပါတဲ့ကိစ္စရပ် တစ်ခုဖြစ်ပေမယ့် လူအများကို မှန်ကန်တဲ့မေးခွန်းတွေ မမေးနိုင်ရင်တော့ ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုတွေ များနေမှာဖြစ်ပါတယ်။

ကျွန်တော်က အသင်းအဖွဲ့အတွက် မေးခွန်းတွေအဆက်မပြတ်စတမ်း မေးခဲ့ပါတယ်။

ကျွန်တော့်ရဲ့ အရေးပါတဲ့မေးခွန်းတွေကြောင့် ကျွန်တော့်အသင်းအဖွဲ့ ပုံစံအနေအထား သိသိသာသာ ပြောင်းလဲလာခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော့်အနေနဲ့ အဖွဲ့အစည်းကို ထိထိရောက်ရောက် တိုးတက်လာစေဖို့နဲ့ ကျွန်တော့်ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အသွေး တိုးတက်လာစေဖို့ အဖွဲ့ဝင်တွေကို ထိရောက် တဲ့မေးခွန်းတွေ မေးနေရတာဖြစ်ပါတယ်။

ကျွန်တော်နဲ့ဇနီးသည်မာဂရက်တို့ အဓိကဦးဆောင်ပြီး အဖွဲ့ဝင်တွေ နဲ့တစ်ညနေမှာ ညနေစာစားရင်း ဆွေးနွေးခဲ့ရတာက ပျော်စရာတစ်ခုပါပဲ။ ညနေစာထမင်းဝိုင်းမှာ အပြန်အလှန်သဘောတူညီမှုတွေ၊ ဝန်ခံပြောဆိုမှုတွေ၊ စိန်ခေါ်မှုတွေ၊ ပြောင်းလဲမှုတွေအတွက် ကြိုတင်အစီအစဉ်ရေးဆွဲတာတွေ လုပ်ခဲ့ပါတယ်။ ညနေစာ ထမင်းဝိုင်းမှာ ကျွန်တော်မေးခဲ့တဲ့ မေးခွန်းတွေကို အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ပြလိုပါတယ်။

၁။ ခင်ဗျားဘယ်လိုထင်သလဲ (အကြောင်းကိစ္စတစ်ခုကိုမေးမြန်း)

‘ခင်ဗျားဘယ်လိုထင်သလဲ’ ဆိုတာဟာ ကျွန်တော်မကြာခဏ မေးမြန်း လေ့ရှိတဲ့ မေးခွန်းဖြစ်ပါတယ်။

ဒီမေးခွန်းနဲ့ပတ်သက်ပြီး “မာ့စ်ကိုး” ဆိုသူက ကျွန်တော့်ကို ခုလို ရှင်းပြ ဖူးပါတယ်။

“ခင်ဗျား ကျွန်တော့်ရဲ့ကျွမ်းကျင်မှုနဲ့ပတ်သက်ပြီး မေးတဲ့အခါ ခင်ဗျားက ကျွန်တော့်ရဲ့ခွန်အားနဲ့ စွမ်းအားတွေကို ခင်ဗျားရသွား မယ်။ ခင်ဗျားက ကျွန်တော့်ရဲ့ ချစ်ခြင်း၊ မုန်းခြင်းဆိုတဲ့ စိတ်ခံစား

ချက်ကိုမေးတဲ့အခါ ကျွန်တော့်ရဲ့ နှလုံးသားကို ခင်ဗျားရသွားမယ်။
ခင်ဗျားက ကျွန်တော့်ရဲ့ စိတ်ကူးအတွေးအခေါ်တွေကို မေးတဲ့အခါ
ခင်ဗျားက ကျွန်တော့်ရဲ့ စိတ်ကို ရသွားမယ်။

တကယ်လို့ ခင်ဗျားက ကျွန်တော့်ရဲ့ အဖြေတွေကိုမေးတဲ့အချိန်
မှာ ခင်ဗျားက ကျွန်တော့်ရဲ့ ခွန်အား၊ စွမ်းအား၊ နှလုံးသားနဲ့ စိတ်တွေ
ကို ရသွားမယ်”

“ခင်ဗျားဘယ်လိုထင်လဲ” ဆိုတဲ့မေးခွန်းဟာ လွတ်လပ်ပြီး အကန့်
အသတ်မဲ့တဲ့မေးခွန်းဖြစ်တာကြောင့် မိမိသိလိုသမျှကို မေးခွန်းတစ်ခုတည်းနဲ့
အကုန်ရရှိတတ်ပါတယ်။

ကျွန်တော်က လူအများစုကိုအချိန်ခွဲပြီး သူတို့ဘာတွေသိတယ်ဆိုတဲ့
အဖြေကိုရအောင် မေးခွန်းမေးတာကြောင့် အောက်ပါအတိုင်း အကျိုး
အမြတ်တွေကို ရရှိလာပါတယ်။

သတင်းအချက်အလက်များစုဆောင်းနိုင်ခြင်း

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုရဲ့ လူအမျိုးမျိုးမှာ အထုံပါရမီကောင်းရှိသူတွေ၊
စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်မားသူတွေ၊ စဉ်းစားတွေးခေါ်နိုင်စွမ်းအားကောင်းသူတွေ
ရောပြွမ်းပါဝင်နေတတ်ပါတယ်။ ခေါင်းဆောင်လုပ်တဲ့သူ ကျွန်တော်တို့
အနေနဲ့ အဲဒီထူးခြားတဲ့လူတွေဆီကနေ ကောင်းမွန်ပြီး လက်တွေ့အသုံးချ
နိုင်တဲ့ပညာတွေသင်ယူခွင့်ရနိုင်သလို ကျွန်တော်တို့လိုချင်နေတဲ့ သတင်း
အချက်အလက်တွေကိုလည်း ရရှိနိုင်ပါတယ်။

တစ်ခါတလေ ကျွန်တော်သိချင်နေတဲ့ကိစ္စတစ်ခုအတွက် သူတို့ကို
“ခင်ဗျားဘယ်လိုထင်လဲ” ဆိုတဲ့မေးခွန်းမေးပြီး အဖြေရရှိအောင် ကြိုးစား
ရပါတယ်။

ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ချင်သူတွေဟာ အခြားသူတွေမြင်တဲ့အမြင်ထက် ပို
ပြီးမြင်တတ်ဖို့လိုသလို အခြားသူတွေမလုပ်ခင် ကိုယ်က ဦးဆောင်လုပ်ထား
နိုင်ဖို့လိုပါတယ်။