

mgvob.com  
စိတ်ကူးချိုချိုအနုပညာ

ဦးလှမင်း

# ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုစွမ်းရည်



RELATIONSHIP 101  
John C. Maxwell

mgyc.com

ဦးလှမင်း

# ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုစွမ်းရည်



RELATIONSHIP  
John C. Maxwell



HM0007

1,500.00 KS

ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုပွဲရည်  
ဦးလှမင်း - ပြန်ဟပြန်

ပုံနှိပ်နှစ်

စာပွင့်ပြုချက်အမှတ်	-	၄၀၀ ၀၇၄ ၀၁၂
မှန်နှစ်ပွင့်ပြုချက်အမှတ်	-	၄၀၀ ၄၁၄ ၀၄၂
ထုတ်ဝေသူ	-	ဦးစန်ဦး
ပုံနှိပ်သူ	-	အိတ်ဇာ
မှန်နှစ်ပွင့်ခိုင်း	-	အယ်အက်စ်အို
ကွန်ပျူတာဝလင်	-	အီဆဲလ်
လက်ခွဲပလင်	-	အေဇက်
စာအုပ်ချုပ်	-	ကိုတင်အေ(ရိုင်)

၁ ၅ ၈

လှမင်း၊ ဦး  
ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုပွဲရည် /  
ဦးလှမင်း ၊ နေပြည်တော်  
စိတ်ကူးချိုချိုစာပေ၊ ၂၀၁၂၊  
စာအုပ်အမှတ် ၁၇၁ မှတ်တမ်း၊  
၁၀ စင်တီမီ x ၁၆.၅ စင်တီမီ  
(၁) ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုပွဲရည်

၂၀၁၂ ဇူလိုင်လ၊ အုပ်စု ၅၀၀  
ရောင်းဈေး၊ ၁၅၀၀ ကျပ်

### မာတိကာ

ဘာသာပြန်ဆိုသူ၏ အမှာ ၁

အပိုင်း (၁)	ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုရဲ့ သဘာဝ	
အခန်း-၁	အောင်မြင်မှုရဖို့အတွက် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုစွမ်းရည်ဟာ ဘာကြောင့် အရေးကြီးသလဲ	၇
အခန်း-၂	အခြားသူတွေ အကြောင်းကို သိဖို့အတွက် ဘာတွေလိုအပ်သလဲ	၁၉

အပိုင်း (၂)	ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုစွမ်းရည်ရဲ့ အခြေခံအုတ်မြစ်များ
အခန်း-၃	အခြားသူတွေကို ကျွန်တော်တို့ ဘယ်လို အားပေးကူညီနိုင်မလဲ

အခန်း-၄ လူတွေနဲ့ ဘယ်လိုချိတ်ဆက်မှု  
လုပ်ရမလဲ ၆၈

အခန်း-၅ ပိုပြီးတော်တဲ့ နားထောင်သူတစ်ယောက်  
ဖြစ်အောင် ဘယ်လိုလုပ်မလဲ ၈၃

အပိုင်း (၃)  
အခန်း-၆ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှု တိုးပွားလာမှု  
အခြားသူတွေနဲ့အတူ ယုံကြည်မှုကို  
ဘယ်လို တည်ဆောက်မလဲ ၁၀၉

အခန်း-၇ ဘယ်အရာဟာ ကျွန်တော်တို့ရဲ့  
အရေးအကြီးဆုံး ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုလဲ ၁၃၃

အခန်း-၈ အချိန်တစ်ခုအတွင်းမှာ လူတွေကို  
အကျိုးဆောင်တာရော၊ သူတို့ကို  
ခေါင်းဆောင်တာကိုပါ ဘယ်လို  
ဆောင်ရွက်မလဲ ၁၅၈

### ဘာသာပြန်ဆိုသူ၏ အမှာ

မိမိ လျှောက်လှမ်းရမယ့် ခရီးတစ်ခုကို ဘယ်သူမှ တစ်ကိုယ်တည်း လျှောက်လှမ်းလေ့ မရှိပါဘူး။ ကျွန်တော်တို့ဟာ သူတစ်ပါးတို့ အပေါ်မှာ (အထည်ကိုယ်ခြပ်မရှိတဲ့အရာ ဖြစ်စေ၊ အထည်ကိုယ်ခြပ် ရှိတဲ့အရာ ဖြစ်စေ၊ အဲဒီနှစ်မျိုးလုံးကို ဖြစ်စေ) အမြဲလိုလို အားပြု မှီခိုပြီး ကျွန်တော်တို့ ရည်မှန်းတဲ့ ခရီးပန်းတိုင်ဆီသို့ ခရီးနှင်လေ့ ရှိပါတယ်။

အခြားသူတွေရဲ့ အကူအညီမပါဘဲ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ လုပ်ငန်း တွေကို အောင်မြင်အောင်လုပ်ဖို့ မလွယ်ပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ အခြား သူတွေနဲ့ တကယ်တမ်း ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်အောင် မိတ်ဆွေဖွဲ့တယ်၊ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံတယ် ဆိုတဲ့ ကိစ္စကလည်း စိန်ခေါ်မှုတစ်ခု ဖြစ်ပါတယ်။ “ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုစွမ်းရည်” ဆိုတဲ့ ဒီစာအုပ် ထဲမှာ အခြားသူတွေနဲ့ ဆက်ဆံတဲ့အခါမှာ ကျင့်သုံးရမယ့် လျှို့ဝှက် ချက်တွေကို ဂျန်စီမက္က(စ်)ဝဲ(လ်)က ဖော်ပြထားပါတယ်။ ပြီးတော့ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှု ပြုလုပ်ရာမှာ တွေ့ကြုံရမယ့် အတားအဆီး

အနှောင့်အယှက်တွေကို ထောက်ပြထားသလို၊ လူတွေမှာရှိတဲ့ တူညီ  
 တဲ့ လိုအင်တွေကိုလည်း အသားပေး ဖော်ပြထားပါတယ်။ ပြီးတော့  
 လူမှုအဆင့်အတန်း အမျိုးမျိုး ကွဲပြားတဲ့ လူတွေကို ဆက်ဆံတဲ့အခါ  
 ကျင့်သုံးရမယ့် နည်းလမ်းတွေကို ရှင်းပြထားပါတယ်။ ဒါ့အပြင်  
 ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှု စွမ်းရည်ဟာ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ရဲ့  
 ဘဝမှာ ဘယ်လို အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိတယ် ဆိုတာကိုလည်း  
 အသိပေးထားပါတယ်။ အားလုံးခြံ့ပြီး ပြောရရင်တော့ ကျွန်တော်  
 တို့မှာရှိတဲ့ ကာယစွမ်းအားနဲ့ ဉာဏစွမ်းအားတွေကို အပြည့်ဝဆုံး  
 အသုံးချနိုင်အောင် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှု စွမ်းရည်က ဘယ်လို  
 အထောက်အကူပြုသလဲ ဆိုတာကို ရှင်းလင်း ဖော်ပြထားတယ်လို့  
 ဆိုနိုင်ပါတယ်။

စာရေးသူ ဂျန်စီမက္က(စ်)ဝဲ(လ်)ဟာ အမေရိကန်နိုင်ငံမှာ  
 ခေါင်းဆောင်မှုပညာနဲ့ ပတ်သက်ပြီး နာမည်ကျော်ကြားတဲ့ ပညာရှင်  
 တစ်ဦး ဖြစ်ပါတယ်။ သူဟာ ဟောပြောပွဲတွေ၊ ဆွေးနွေးပွဲတွေ  
 နှစ်စဉ်နှစ်တိုင်း လုပ်သလို ခေါင်းဆောင်မှုပညာနဲ့ ပတ်သက်တဲ့  
 စာအုပ်တွေကိုလည်း ရေးသားပါတယ်။ အဲဒီပညာရပ်ကို ဖြန့်ဖြူး  
 ဝေငှတဲ့ အလုပ်ဌာနကို စနစ်တကျ တည်ထောင်ထားပြီး သူ့ရဲ့  
 ဟောပြောချက်၊ သူ့ရဲ့ စာအုပ်တွေနဲ့ ဆက်စပ်လေ့လာဖို့ CD နဲ့  
 စာအုပ်စာတမ်းတွေလည်း ထုတ်ဝေပါတယ်။

ကျွန်တော့်အနေနဲ့ ဒီစာအုပ်ကို ဘာသာပြန်ဆိုဖြစ်တာကို  
 နှစ်ထောင်းအားရ ဖြစ်မိပါတယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ ဘဝရဲ့

နေရာတိုင်းမှာ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှု စွမ်းရည်ဟာ အရေးကြီးတယ် ဆိုတာကို ယုံကြည်ထားလို့ပါပဲ။ ဒီစာအုပ်မှာပါတဲ့ အချက်တွေဟာ မိတ်ဆွေတို့ ရှေ့ဆက်ရမယ့် ဘဝခရီးမှာ အဖိုးတန် စွမ်းရည်တွေကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်လိမ့်မယ်လို့ မျှော်လင့်ပါတယ်။

ရက်စွဲ။ ၃၊ ၅၊ ၂၀၁၀

ဦးလှမင်း

mgyoe.com

mgyoe.com

အပိုင်း (၁)

ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုရဲ့သဘာဝ



အခန်း - ၁

အောင်မြင်မှုရဖို့အတွက် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုစွမ်းရည်ဟာ  
ဘာကြောင့် အရေးကြီးသလဲ

ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုစွမ်းရည်ဟာ အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုမှာ  
ပါဝင်တဲ့ အဖွဲ့သားတွေကို တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက်  
ရင်းနှီးမှုခိုင်မြဲအောင် ကပ်ပေးတဲ့ “ကော်” ဖြစ်ပါတယ်။

၁၉၆၀ ပြည့်နှစ်တွေရဲ့ စောစောပိုင်း ကာလမှာ နိုင်ငံရေးလုပ်ဖို့  
အထုံဝါသနာပါတဲ့ လူငယ်တစ်ယောက်ဖြစ်တဲ့ မိုက်ကယ်  
(လ်)ဒီးဗားဟာ သူ့အနေနဲ့ ယုံကြည်အားကိုးနိုင်တဲ့အပြင် အတုယူ  
စရာလည်း ဖြစ်မယ့် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ကို ရှာဖွေခဲ့ပါတယ်။  
သူ တွေ့ရတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်ကတော့ ရုပ်ရှင်သရုပ်ဆောင် ဘဝကနေ နိုင်ငံရေး  
သမား ဖြစ်လာတဲ့ ရိုနယ်(လ်)ရီဂင် ဆိုတဲ့ သူပါပဲ။ ၁၉၆၆ ခုနှစ်မှာ  
ရီဂင်ဟာ ကယ်လီဖိုးနီးယားပြည်နယ်ရဲ့ အုပ်ချုပ်ရေးမှူးအဖြစ် ရွေး

ချယ်တင်မြောက်ခြင်း ခံရပါတယ်။ ရီဂင်ဟာ အဲဒီရာထူးမှာ သက်တမ်းနှစ်ကြိမ် အရွေးခံရပါတယ်။ ၁၉၆၇ ခုနှစ်ကနေ ၁၉၇၅ ခုနှစ်အထိ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီသက်တမ်းကာလမှာ ဒီးဗားဟာ ရီဂင်ရဲ့ ရုံးအဖွဲ့ ဦးစီးမှူးချုပ်အဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သလို ရီဂင်ဟာ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုရဲ့ သမ္မတဖြစ်တဲ့ အချိန်မှာလည်း သမ္မတရုံးမှာ အဲဒီရာထူးကိုပဲ ထမ်းဆောင်ခဲ့ရပါတယ်။

ရီဂင်ရဲ့ လက်အောက်မှာ သူဟာ နှစ်ပေါင်းသုံးဆယ်လောက် အမှုထမ်းဆောင်ခဲ့ရတဲ့ ကာလအတွင်း ရီဂင်နဲ့ ပတ်သက်ပြီး ချီးကျူးစရာအချက်တွေ အများကြီး သူ တွေ့ရှိခဲ့ပါတယ်။ ရီဂင်ရဲ့ တိုင်းပြည်ချစ်စိတ်နဲ့ တိုင်းပြည်အကျိုးကို သယ်ပိုးဖို့ လေးလေးနက်နက် ခံယူထားမှုတွေ၊ သူ့ကိုယ်သူ နားလည်သိမြင်မှုတွေ၊ လူထုနဲ့ ထိတွေ့ဆက်သွယ်ရာမှာ ထူးချွန်ပုံတွေ၊ သူ့ရဲ့ ရိုးသားမှုနဲ့ ဖြောင့်မတ်မှန်ကန်မှုတွေဟာ ပြောပြလို့ မကုန်နိုင်အောင်ပါပဲ။ “သူဟာ မရိုးသားတဲ့ အလုပ်နဲ့ ဖြောင့်မတ်မှန်ကန်မှု မရှိတဲ့ အလုပ်တွေကို တကယ်မလုပ်တဲ့ပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်တယ် ဆိုတာကို ကျွန်တော် မပြောဘဲ ထားလို့ မရပါဘူး” လို့ ဒီးဗားက ပြောပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ရိုနယ်(လ်) ရီဂင်နဲ့ ပတ်သက်ပြီး တကယ် လေးစားစရာ အထင်ကြီးစရာ အကောင်းဆုံး အချက်က လူထုနဲ့ ဆက်ဆံရာမှာ အင်မတန်တော်တဲ့ သူ့ရဲ့ ထက်မြက်တဲ့စွမ်းရည် ဖြစ်တယ်လို့ ပြောနိုင်မယ် ထင်ပါတယ်။

ဒီးဗားက “ရိုနယ်(လ်)ရီဂင်ဟာ ကျွန်တော် တွေ့ဖူးတဲ့

လူတွေထဲမှာ အရှက်တတ်ဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက် ဖြစ်ပါတယ်” လို့ မှတ်ချက်ပြုခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီလို ရှက်တတ်တဲ့တိုင်အောင် သမ္မတ ကြီးဟာ နိုင်ငံအကြီးအကဲတစ်ယောက်နဲ့ဖြစ်ဖြစ်၊ သာမန် ကာယ လုပ်သား တစ်ယောက်နဲ့ဖြစ်ဖြစ်၊ တက်ကြွတဲ့ စာနယ်ဇင်းနဲ့ ရေဒီယို၊ ရုပ်မြင်သံကြား အဖွဲ့ဝင်တွေနဲ့ဖြစ်ဖြစ် တွေ့ဆုံတဲ့အခါ လူတိုင်းနဲ့ အဆင်ပြေအောင် ဆက်ဆံတတ်ပါတယ်။ ရီနယ်(လ်)ရီဂင်ဟာ ဆိုခဲ့တဲ့ စာနယ်ဇင်း (သတင်း) နယ်ပယ်က လူတွေနဲ့ သိပ်ပြီး ဆက်ဆံမှု ပြေပြစ်တယ်။ သင့်သင့်မြတ်မြတ် ရှိတယ်လို့ လူတွေက ဘာကြောင့် ပြောကြတာလဲ ဆိုတဲ့ မေးခွန်းနဲ့ပတ်သက်ပြီး ဒီးဗား က “အဲဒါကတော့ ရီဂင်ဟာ ပင်ကိုအားဖြင့် လူတွေကို ချစ်ခင် နှစ်သက်တယ်။ အဲဒီလူတွေဟာ စာနယ်ဇင်းနယ်ပယ်က ပုဂ္ဂိုလ် တွေဖြစ်ဖြစ်၊ သာမန် လူတန်းစားတွေဖြစ်ဖြစ်ပေါ့။ သူဟာ အားလုံး ကို ခင်ခင်မင်မင် ဆက်ဆံတတ်တယ်။ စာနယ်ဇင်းလောကက ပုဂ္ဂိုလ်တွေအနေနဲ့ ရီဂင်ရဲ့ မူဝါဒ သဘောထားကို လက်မခံကြတဲ့ တိုင်အောင် သူတို့ဟာ လူပုဂ္ဂိုလ်အရ ရီဂင်ကို ကြိုက်နှစ်သက် ကြပါတယ်” လို့ ဖြေကြားပါတယ်။

ရီဂင်ရဲ့ အဲဒီစွမ်းရည်ဟာ သူ့ရဲ့ ပါရမီကြောင့် ဖြစ်သလို ဟောလီးဝု(ဒ်)မှာ သူ ကျင်လည်စဉ်က ရရှိခဲ့တဲ့ ရုပ်ရှင်သရုပ်ဆောင် တွေရဲ့ အမှုအကျင့်အတိုင်း လူတွေနဲ့ စကားပြောတဲ့အခါ သွက်သွက် လက်လက်နဲ့ ရွန်းရွန်းဝေအောင် ပြောတတ်တာမျိုးလည်း ဖြစ်ပါ တယ်။ ဒါပေမဲ့ အဲဒါထက် ပိုပြီး ကြီးမားတဲ့ လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်မှု

ကတော့ အထွေထွေ လျှပ်စစ်လုပ်ငန်း အဖွဲ့အစည်း (GE) မှာ တာဝန် ထမ်းဆောင်တုန်းက ဆယ်နှစ်ကျော်ကျော် နယ်တကာလှည့်ပြီး အဲဒီကုမ္ပဏီက ထုတ်လုပ်တဲ့ ပစ္စည်းတွေအကြောင်းကို ရှင်းလင်း ပြောပြခဲ့ရတဲ့ အတွေ့အကြုံပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

ရီဂင်ဟာ သူနဲ့ အရင်တုန်းက တစ်ခါမှ မတွေ့ခဲ့ဖူးတဲ့ လူ တစ်ယောက်ကိုတောင် အဲဒီလူအနေနဲ့ သူဟာ ရီဂင်ရဲ့ အရင်းနှီးဆုံး မိတ်ဆွေလို့ ထင်မှတ်လာအောင် ပြောနိုင်တယ်လို့ ဆိုကြပါတယ်။ မှတ်သားစရာကောင်းတဲ့ အရေးအကြီးဆုံး အချက်တစ်ခုက ရီဂင်ဟာ သူနဲ့ အနီးကပ်ဆုံး နေသူတွေကို ရင်းရင်းနှီးနှီး ဆက်ဆံပုံပါပဲ။ သူဟာ သူ့ရဲ့ ရုံးအဖွဲ့ဦးစီးမှူးချုပ်ကိုဖြစ်ဖြစ်၊ ဥယျာဉ်မှူးကိုဖြစ်ဖြစ်၊ သူ့ရဲ့ ကိုယ်ရေးလက်ထောက် (အတွင်းရေးမှူး) ကိုဖြစ်ဖြစ် တစ်ပြေးညီ ဆက်ဆံပါတယ်။ ရာထူးအဆင့် ဆိုတာ သူ့ခေါင်းထဲမှာ မရှိပါဘူး။ သူ့အဖို့ သူနဲ့ အနီးကပ်နေတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်အားလုံးဟာ အရေးကြီးတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တွေချည်းပါပဲလို့ ဒီးဗားက အမှတ်တရ ပြန်ပြောပြပါတယ်။

ဒီးဗားက သူနဲ့ သမ္မတကြီးအကြား ရင်းရင်းနှီးနှီး ပတ်သက်မှု ရှိခဲ့တဲ့ အတွေ့အကြုံတစ်ခုအကြောင်းကို ပြောပြဖူးပါတယ်။ ၁၉၇၅ ခုနှစ်တုန်းက ရီဂင်ဟာ ဆန်ဖရန်စစ္စကိုမှာရှိတဲ့ သဘာဝပတ်ဝန်း ကျင်ကို ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်မှု စိတ်ဓာတ်ရှိတဲ့ မုဆိုးတစ်စုနဲ့ တွေ့ဆုံပြီး မိန့်ခွန်းပြောခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီအဖွဲ့အစည်းက ကြေးဝါနဲ့ လုပ်ထားတဲ့ ခြင်္သေ့ရုပ်ကလေး တစ်ရုပ်ကို အမှတ်တရလက်ဆောင် အဖြစ် သမ္မတကြီးကို ပေးအပ်ပါတယ်။ အဲဒီ ခြင်္သေ့ရုပ်ကလေးကို

သမ္မတကြီးကိုယ်စား ဒီးဗားက လက်ခံရယူပြီးတဲ့အခါ ခြင်္သေ့ရုပ်ကလေးက သိပ်လှပြီး သိပ်လက်ရာမြောက်တာပဲလို့ သူက သမ္မတကြီးကို ပြောပြပါတယ်။

နောက်ဆယ်နှစ်လောက် ကြာသွားတဲ့အခါ ဒီးဗားဟာ သမ္မတကြီးဆီမှာ တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုကို ရပ်ဆိုင်းဖို့အတွက် သူ့ရဲ့ အလုပ်က နုတ်ထွက်စာကို သမ္မတကြီးထံ တင်ပြပါတယ်။ ရီဂင်က နောက်တစ်နေ့မနက်မှာ သူ့ရဲ့ရုံးခန်းမှာ လာတွေ့ဖို့ ဒီးဗားကို မှာပါတယ်။ နောက်တစ်နေ့မနက် သမ္မတကြီးရဲ့ ရုံးခန်းကို ဒီးဗား ဝင်သွားတဲ့အခါ သမ္မတကြီးက သူ့ရဲ့ စားပွဲရှေ့မှာရပ်ပြီး ဒီးဗားကို ကြိုဆိုနှုတ်ဆက်ပါတယ်။

သမ္မတကြီးက “မိုက်(ခ)ရေ၊ ကျုပ်တို့နှစ်ယောက် နှစ်ပေါင်းများစွာ အတူရှိခဲ့တဲ့ အချိန်တွေကို အမှတ်တရ ဖြစ်စေမယ့် ပစ္စည်းတစ်ခု ခင်ဗျားကို လက်ဆောင်ပေးဖို့ ကျုပ် တစ်ညလုံး စဉ်းစားခဲ့တယ်” ... လို့ပြောပြီး သူ့နောက်ဘက် စားပွဲပေါ်ကနေ ပစ္စည်းတစ်ခုကို လှမ်းယူလိုက်တယ်။ “ကျုပ် မှတ်မိသလောက်တော့ ခင်ဗျားဟာ ဒီပစ္စည်းကလေး အတော်နှစ်သက်တာကို သတိရတယ်” လို့ သမ္မတကြီးက ပြောတယ်။ သူ့မျက်လုံးထဲမှာ မျက်ရည်တွေက ဝိုင်းလို့။ အဲဒီနောက် သမ္မတကြီးက ဆန်ဖရန်စစ္စကိုမှာ ရခဲ့တဲ့ ကြေးဝါနဲ့ လုပ်ထားတဲ့ ခြင်္သေ့ရုပ်ကလေးကို ဒီးဗားရဲ့လက်ထဲကို ကမ်းပေးလိုက်တဲ့အခါ ဒီးဗားဟာ အံ့ဩလွန်းလို့ တစ်ကိုယ်လုံး မွန်ထူသွားပါတယ်။ ဒီလောက် နှစ်တွေကြာခဲ့တာတောင် ရီဂင်ဟာ

သူ(ဒီးဗား)နဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အကြောင်းတွေကို သတိရနေတာကို သူ့အဖို့ မယုံနိုင်စရာ အဖြစ်မျိုးလို ဖြစ်နေပါတယ်။ အဲဒီအချိန်က စပြီး ကြေးဝါခြင်သွေ့ရုပ်ကလေးဟာ ဒီးဗားရဲ့အိမ်က အမြတ်တနိုး ပစ္စည်းတွေကို ထားတဲ့နေရာမှာ ရှိခဲ့ပါတယ်။ ဒီနေ့အထိပါပဲ။

**ခိုင်မာတဲ့ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုများ**

လူတိုင်းလူတိုင်း ရိုဂင်ရဲ့အနားမှာ နေချင်ကြပါတယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ ရိုဂင်ဟာ လူတွေကို ချစ်ခင်သလို အဲဒီလူတွေနဲ့ ရင်းရင်းနှီးနှီး ဆက်ဆံတတ်လို့ ဖြစ်ပါတယ်။ ရိုဂင်က ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုဟာ သူနဲ့အတူ တာဝန်ထမ်းဆောင်နေတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်အားလုံးကို မကွဲမကွာအောင် ကပ်ပေးတဲ့ “ကော်” ဖြစ်ပြီး၊ အဲဒီ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုက ပိုပြီး ခိုင်မာလေလေ သူ့ဝန်ထမ်းတွေအတွင်း စည်းလုံးမှုက ပိုပြီး ခိုင်မြဲလေလေ ဖြစ်တယ်လို့ လက်ခံယုံကြည်ထားပါတယ်။

ခင်ဗျား လုပ်သမျှ အလုပ်တိုင်းဟာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု အပေါ်မှာ မူတည်ပါတယ်။ ခင်ဗျားဟာ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ဖြစ် နောက်လိုက်ဖြစ်ဖြစ်၊ အားကစားနည်းပြဖြစ်ဖြစ် အားကစားသမားဖြစ်ဖြစ်၊ ကျောင်းဆရာဖြစ်ဖြစ် ကျောင်းသားဖြစ်ဖြစ်၊ မိဘဖြစ်ဖြစ် သားသမီးဖြစ်ဖြစ်၊ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်ဖြစ်ဖြစ် အကျိုးအမြတ်ကို မရည်ရွယ်တဲ့ နေ့စားလုပ်သားဖြစ်ဖြစ် ခင်ဗျားဟာ တခြားလူတွေနဲ့ မပတ်သက်ဘဲ နေလို့မရပါဘူး။ မဆက်ဆံဘဲ နေလို့မရပါဘူး။

အဲဒီမှာ မေးစရာ မွေးခွန်းတစ်ခု ပေါ်လာတာက “ခင်ဗျားဟာ တခြားလူတွေနဲ့ ဆက်ဆံတဲ့နေရာမှာ အောင်အောင်မြင်မြင် ရှိပါ့မလား၊ ဒါမှမဟုတ် အဆင်ပြေပြေ ရှိပါ့မလား” ဆိုတာပါပဲ။ ခင်ဗျားရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုနဲ့ ပတ်သက်ရင်လည်း ခင်ဗျားအနေနဲ့ အောင်မြင်မှုရဖို့အတွက် အကောင်းဆုံး အခွင့်အရေးဟာ ခင်ဗျားရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေနဲ့ ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုအပေါ်မှာ မူတည်ပါတယ်။ ခင်ဗျားဟာ တခြားသူတွေနဲ့ ခိုင်မာတဲ့ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှု တစ်ရပ်ကို တည်ဆောက်မိပြီလား၊ မတည်ဆောက်ဘူးလား ဆိုတာကို သိရှိနိုင်တဲ့ အချက်တွေကို အောက်မှာ ဖော်ပြလိုက်ပါတယ်။ ခင်ဗျားရဲ့ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှု နယ်ပယ်မှာ အဲဒီ လက္ခဏာငါးရပ် ပါဝင်မှု ရှိ မရှိ စိစစ်ကြည့်ပါ။

(၁) လေးစားမှု။ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ ကိစ္စမှန်သမျှဟာ လေးစားမှု ဆိုတာနဲ့ စတင်ပါတယ်။ လေးစားမှုဆိုတာ တခြားသူတွေကို တန်ဖိုးထားတတ်တဲ့ စိတ်ဆန္ဒပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ လူမှုဆက်နွှယ်ရေး ဘာသာရပ်အကြောင်းကို ရေးသားလေ့ရှိတဲ့ စာရေးဆရာ လက်(စ်)ဂစ်(ဘ်)လင်က “ခင်ဗျားရဲ့ ဝမ်းထဲက လူတစ်ယောက်ဟာ ဘာမှ မရေးမထားလောက်ဘူးလို့ ထင်နေရင် အဲဒီလူအနေနဲ့ ခင်ဗျားရဲ့ မျက်မှောက်မှာ သူဟာ အရေးပါတဲ့ လူတစ်ယောက်ပဲလို့ ထင်မှတ်လာအောင် မလုပ်နိုင်ပါဘူး” လို့ ဆိုပါတယ်။

လေးစားမှုနဲ့ပတ်သက်ပြီး သတိထားရမယ့်အချက်က သူတို့ဟာ ခင်ဗျား လေးစားလောက်တဲ့ အလုပ်တစ်ခုခုကို လုပ်မပြသေးတဲ့တိုင် သူတို့ဟာ လူသားတွေဖြစ်တယ် ဆိုတဲ့အသိနဲ့ သူတို့အပေါ်မှာ လေးစားတဲ့ အမှုအရာတွေကို ပြသသင့်တယ် ဆိုတဲ့အချက် ဖြစ်ပါတယ်။ တစ်ချိန်တည်းမှာ ခင်ဗျားကို တခြားသူတွေက လေးစားအောင်လည်း ပြုမူတတ်ဖို့ လိုပါတယ်။ ခင်ဗျားအနေနဲ့ တခြားသူတွေရဲ့ လေးစားမှုကို အမြန်ဆုံး ရရှိဖို့ကိစ္စက တကယ်တော့ သိပ်ပြီးမလွယ်ကူလှပါဘူး။

(၂) အတွေ့အကြုံ တူညီမှု။ လေးစားမှုဟာ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှု ကောင်းမွန်ဖို့အတွက် အခြေခံကျတဲ့ အချက်တစ်ချက် ဖြစ်ပေမဲ့ သူတစ်ခုတည်းနဲ့ မလုံလောက်သေးပါဘူး။ ခင်ဗျားဟာ ခင်ဗျား မသိတဲ့ လူတစ်ယောက်နဲ့ အကျိုးသင့် အကြောင်းသင့် ချင့်ချိန်ပြောဆိုဖို့ မဖြစ်နိုင်ပါဘူး။ ခင်ဗျားနဲ့ သူဟာ အချိန်ကာလ အတန်ကြာ တူညီတဲ့ အတွေ့အကြုံတွေရှိဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ အဲဒီလို ဖြစ်ဖို့က သိပ်ပြီးတော့ လွယ်တဲ့အလုပ်တစ်ခု မဟုတ်ပါဘူး။ နမူနာ တစ်ခုကို ပြောပြရရင် “ဘော်(လ်)တီမိုးကျီးနက်ကြီး” ဘောလုံးအသင်းဟာ ၂၀၀၁ ခုနှစ်မှာ စူပါဖလားဆု ရရှိတဲ့အခါ၊ အဲဒီအသင်းရဲ့ နည်းပြဖြစ်တဲ့ ဘရိုင်ယန်ဘီးလစ်(ခ်) ကို နောက်နှစ် ချန်ပီယံဖလားပွဲမှာလည်း အဲဒီအတိုင်း စူပါဖလားကို ထပ်ပြီး ဆွတ်ခူးနိုင်မယ့်အခြေအနေ ရှိ မရှိ မေးကြပါတယ်။ အဲဒီလို ထပ်ပြီး

ဆွတ်ခူးနိုင်ဖို့ သိပ်ပြီး ခက်ခဲပါလိမ့်မယ်လို့ သူက ဖြေတဲ့အခါ ဘာကြောင့်ပါလဲလို့ လူတွေက ထပ်ပြီးမေးကြတယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ သူတို့အသင်းက ကစားသမားတွေဟာ နှစ်စဉ်နှစ်တိုင်း ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းကနေ ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းအထိ အပြောင်းအလဲရှိတာကြောင့် ကစားသမားအသစ်တွေအနေနဲ့ ကစားသမားဟောင်းတွေရဲ့ အတွေ့အကြုံမျိုး မရှိကြဘူး။ အဲဒီလို ကစားသမားတွေဟာ အတွေ့အကြုံချင်း မတူညီတာကြောင့် အသင်းရဲ့ အောင်မြင်မှုကို ရယူဖို့ အခက်အခဲရှိကြောင်း သူက ဖြေကြားပါတယ်။

(၃) ယုံကြည်စိတ်ချမှု။ ခင်ဗျားဟာ လူတွေကို လေးစားတတ်သလို သူတို့နဲ့ သင့်တော်တဲ့ ကာလတစ်ခုအထိ အတူတကွနေထိုင်လုပ်ကိုင်ခဲ့တယ်ဆိုရင် ခင်ဗျားနဲ့ သူတို့အကြားမှာ ယုံကြည်စိတ်ချမှုကို တည်ဆောက်ဖို့ အခြေအနေကောင်းတွေ ရှိလာပြီလို့ ပြောနိုင်ပါတယ်။ ကောင်းမွန်တဲ့ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုတစ်ခုဖြစ်ဖို့ အတွက် ယုံကြည်စိတ်ချမှုဟာ 'မရှိမဖြစ် လိုအပ်တဲ့အရာ ဖြစ်ပါတယ်။ စကော့တလန်လူမျိုး ကဗျာဆရာတစ်ဦးဖြစ်တဲ့ ဂျော့(ဂျ်) မက္ကဒေါ့နယ်(လ်)က “ယုံကြည်စိတ်ချခြင်းခံရတာဟာ ချစ်ခြင်းမေတ္တာကို ရရှိတာထက် ပိုပြီးကြီးမားတဲ့ ဆုလာဘ် ဒါမှမဟုတ် ချီးမွမ်းခံရမှု ဖြစ်တယ်” လို့ ဆိုပါတယ်။ ယုံကြည်စိတ်ချမှု မရှိရင် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုတစ်ခု ကြာရှည်တည်တံ့အောင် ခင်ဗျားအနေနဲ့ မထိန်းနိုင်ပါဘူး။

(၄) အပြန်အလှန် အပေးအယူရှိမှု။ တစ်ဖက်သတ် ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ဆက်ဆံပေါင်းသင်းမှုဟာ ကြာရှည် မခိုင်မြဲတတ်ပါဘူး။ လူတစ်ယောက်က အမြဲတမ်း ပေးရတဲ့သူ ဖြစ်ပြီး လူတစ်ယောက်က အမြဲတမ်း ရတဲ့သူ၊ ယူတဲ့သူ ဖြစ်နေရင် အဲဒီပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုဟာ နောက်ဆုံးမှာ ပြိုကွဲပျက်စီးသွားမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီသဘောတရားဟာ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုအားလုံးအတွက် မှန်ကန်တဲ့အချက် ဖြစ်ပါတယ်။ အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုမှာ ပါဝင်တဲ့ လူတွေရဲ့ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှု အပါအဝင်ပေါ့။ လူအများစုရဲ့ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှု တိုးတက်ကောင်းမွန်ဖို့အတွက် အပြန်အလှန် အပေးအယူရှိမှသာ လူတိုင်းလူတိုင်းအဖို့ မိမိ ပေးတာရှိသလို၊ မိမိ ရတာလည်းရှိပြီး အကျိုးဖြစ်ထွန်းကြမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ခင်ဗျားရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေ၊ အသင်းအဖွဲ့ဝင်တွေ၊ မိတ်ဆွေတွေနဲ့ တွေ့ဆုံတဲ့အခါတွေမှာ သူတို့ရဲ့ မျှော်လင့်ချက်တွေ၊ သူတို့ရဲ့ ဆန္ဒတွေနဲ့ သူတို့ရဲ့ ရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင်တွေကို မေးမြန်းထားဖို့ သတိရပါ။ လူတွေကို ခင်ဗျားအနေနဲ့ အပြည့်အဝ ဂရုစိုက်တတ်တဲ့အကျင့် မွေးမြူပါ။ သူတို့ကို ခင်ဗျားဟာ အမြဲတမ်း အရေးတယူရှိကြောင်းကိုလည်း ဖော်ထုတ်ပြသပါ။

---

ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ ကိစ္စမှန်သမျှဟာ လေးစားမှုဆိုတာနဲ့ စတင်ပါတယ်။ လေးစားမှုဆိုတာ တခြားသူတွေကို တန်ဖိုးထားတတ်တဲ့ စိတ်ဆန္ဒပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

---

(၅) နှစ်ဦးနှစ်ဖက် အပြန်အလှန် ပျော်ရွှင်မှု။ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုတစ်ရပ် ဖြစ်ပေါ်လာပြီး တဖြည်းဖြည်းနဲ့ တိုးတက်ခိုင်မာတဲ့အခါ အဲဒီလို ပေါင်းသင်းဆက်ဆံကြတဲ့သူတွေဟာ တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် အပြန်အလှန် ပျော်ပျော်ရွှင်ရွှင် ရှိလာကြတယ်။ အဲဒီလို အတူတကွ ပျော်ပျော်ရွှင်ရွှင် ရှိနေတာဟာ မနှစ်မြို့စရာကောင်းတဲ့ အချို့အချို့သော ကိစ္စတွေကိုတောင် အကျိုးရှိတဲ့ အတွေ့အကြုံတွေ အဖြစ် ပြောင်းလဲပစ်နိုင်ပါတယ်။

ခင်ဗျားဟာ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးကောင်းတဲ့ လူတစ်ယောက်ဖြစ်အောင် ဘယ်လို ဆောင်ရွက်မလဲ။ ခင်ဗျားအနေနဲ့ အချိန်တွေ၊ ခွန်အားတွေ အများကြီး အသုံးပြုပြီး ခိုင်မာတဲ့ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုတွေရအောင် လုပ်နေသလား။ ဒါမှမဟုတ် ခင်ဗျားလိုချင်တဲ့ ရလဒ်တွေအပေါ်မှာ စူးစိုက်လွန်းတာကြောင့် အခြားသူတွေကို ဂရုမစိုက်မိတာ (မမြင်ဘဲ ကျော်သွားတာ) မျိုး ဖြစ်နေသလား။ ဒုတိယမေးခွန်းက ခင်ဗျားအတွက် ပိုပြီး မှန်နေတယ်ဆိုရင် ဂျော့(ချ)ကီးယန်းဇဲ(လ်)နဲ့ အက်ဒဝပ်ဒဲယားတို့နှစ်ဦး ရေးသားတဲ့ “အာဏာပိုင်အဖွဲ့မှာ ပါဝင်ဖို့ အဆင့်ဆင့် ကြိုးပမ်းခြင်း” ဆိုတဲ့ စာအုပ်ထဲမှာ “ခင်ဗျားအနေနဲ့ လူတွေအကြောင်းကို နားလည်ဖို့ အပင်ပန်းခံပြီး ဆောင်ရွက်မှုရဲ့ ရလဒ်ထက် ပိုပြီး ကြီးမားတဲ့ အကျိုးအမြတ်ကို ပေးနိုင်တဲ့အရာ အနည်းငယ်လောက်ပဲ ရှိပါလိမ့်မယ်။ (လူတွေအကြောင်းကို နားလည်ထားတဲ့အတွက် ဒါမှမဟုတ် ပေါင်း

သင်းဆက်ဆံမှုစွမ်းရည် ရှိထားတဲ့အတွက်) အမှုဆောင် အရာရှိကြီး တစ်ယောက်အနေနဲ့ဖြစ်ဖြစ်၊ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်အနေနဲ့ဖြစ်ဖြစ် အဲဒီစွမ်းရည်ထက် ပိုပြီးသာလွန်တဲ့ ဘယ်လိုအရာမျိုးကိုမှ ခင်ဗျားကို ပေးအပ်နိုင်မှာ မဟုတ်ပါဘူး။ အဲဒီစွမ်းရည်ထက် ပိုပြီး ခင်ဗျားကို ကျေနပ်စေတဲ့အရာ ဒါမှမဟုတ် ခင်ဗျားကို ပျော်ရွှင်စေတဲ့အရာ ဆိုတာ မရှိပါဘူး” လို့ ဖော်ပြထားတာကို တွေ့ရပါတယ်။ ပေါင်း သင်းဆက်ဆံမှုစွမ်းရည်ကို ပိုင်ဆိုင်တဲ့လူတစ်ယောက် ဖြစ်လာတာ ကြောင့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းရဲ့ အောင်မြင်မှုရော၊ အသင်းအဖွဲ့လိုက် အောင်မြင်မှုတွေပါ ရရှိလာပါတယ်။



### အခန်း - ၂

## အခြားသူတွေအကြောင်းကို သိဖို့အတွက် ဘာတွေလိုအပ်သလဲ

လူတွေက သူတို့အပေါ်မှာ ခင်ဗျား ဘယ်လောက် အလေးထားတယ် ဆိုတာကို မသိမချင်း ခင်ဗျားဟာ ဘယ်လောက် အသိပညာနဲ့ ပြည့်စုံတယ်ဆိုတာ အရေးမစိုက်ပါဘူး။

ခင် ဗျားရဲ့ ဆန္ဒက ဘဝမှာ အောင်မြင်တဲ့ လူတစ်ယောက်ဖြစ်ဖို့နဲ့ ခင်ဗျားရဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်ကို အကျိုးပြုဖို့ ဖြစ်တယ်ဆိုရင် ခင်ဗျား အနေနဲ့ အခြားသူတွေရဲ့ အကြောင်းကို နားလည်သိရှိတဲ့ အရည်အချင်းမျိုး မရှိမဖြစ် လိုအပ်ပါတယ်။ အခြားသူတွေကို နားလည်မှုဟာ ခင်ဗျားအနေနဲ့ လောကကြီးရဲ့ နယ်ပယ်အသီးသီး (စီးပွားရေး နယ်ပယ် တစ်ခုတည်းတွင် မဟုတ်ဘူး။) အပေါ်မှာ ဩဇာသက်ရောက် လွှမ်းမိုးနိုင်တဲ့ စွမ်းရည်သတ္တိတွေကို ပေးအပ်ပါတယ်။

နမူနာအနေနဲ့ အခြားသူတွေရဲ့ အကြောင်းကို နားလည်မှုက မူကြို  
ကျောင်းသားကလေးတစ်ယောက်ရဲ့ မိခင်တစ်ဦးကို ဘယ်လိုကူညီ  
ခဲ့တယ်ဆိုတာ ကြည့်ပါဦး။

“ကျွန်မဟာ လေးနှစ်သားအရွယ် သားငယ်ကို အိမ်ထဲမှာ  
ထားခဲ့ပြီး အမှိုက်ပုံးထဲမှာ ပစ္စည်းအချို့ သွားပစ်ဖို့ ထွက်လာခဲ့ပါ  
တယ်။ အိမ်ကိုပြန်ရောက်လို့ အိမ်တံခါးကို ဖွင့်တဲ့အခါ တံခါးက  
သော့ပိတ်ထားတာကြောင့် ဖွင့်လို့မရဘူး ဖြစ်နေတယ်။ တံခါးဖွင့်  
ပေးဖို့ ကျွန်မရဲ့သားရဲ့ စကားအချေအတင်သာ ပြောနေရရင် အချိန်  
တစ်နာရီလောက် ကြာသွားမှာကို ကျွန်မ သိတယ်။ အဲဒီတော့  
ကျွန်မက ‘ကံဆိုးလိုက်တာကွယ်။ ငါ့သားကလေးက အိမ်ထဲမှာ  
သူ့ဘာသာသူ ပိတ်မိနေတာကိုး’ လို့ ငိုသံပါကြီးနဲ့ ပြောလိုက်တဲ့  
အခါ တံခါးက ချက်ချင်းပွင့်လာတယ်” လို့ အဲဒီ အမျိုးသမီးက  
ပြောပြပါတယ်။

အခြားသူတွေကို နားလည်သိရှိမှုဟာ ခင်ဗျားအနေနဲ့ တခြား  
သူတွေနဲ့ ဆက်သွယ်မှုကို တကယ်ပဲ ထိထိရောက်ရောက် အကျိုး  
ပြုပါတယ်။ ဆေးဘက်ဆိုင်ရာ ဆရာဝန်တစ်ဦး ဖြစ်တဲ့အပြင် ပဲ(န်)  
ဆင်(လ်)ဗေးနီးယား တက္ကသိုလ်ရဲ့ စိတ်ရောဂါ ကုသမှုဌာနမှာ  
ပါမောက္ခအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေတဲ့ ဒေးဗစ်ဘန်း(စ်)က  
“အခြားသူတွေ ယုံကြည်သွားအောင် စကားပြောဆိုတဲ့နေရာမှာ  
ပြုလုပ်မိကြတဲ့ အကြီးမားဆုံး အမှားက ခင်ဗျားရဲ့ စိတ်ကူးတွေနဲ့  
ခံစားမှုတွေကို သိပ်ပြီး အလေးပေးမှု လွန်ကဲသွားတာပဲ ဖြစ်ပါ

တယ်။ လူတိုင်းလိုလို အမှန်တကယ် လိုလားကြတာက သူတို့ ပြောတာကို ဂရုတစိုက် နားထောင်ဖို့၊ သူတို့ကို လေးစားဖို့နဲ့ သူတို့ အပေါ်မှာ နားလည်ဖို့ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ခင်ဗျားအနေနဲ့ သူတို့အပေါ် မှာ နားလည်တယ်ဆိုတာကို သိလိုက်တာနဲ့တစ်ပြိုင်နက် သူတို့ဟာ ခင်ဗျားရဲ့အမြင်ကို သိရှိနားလည်ချင်တဲ့စိတ် ပိုပြီးမြင့်မားလာကြ ပါတယ်” လို့ ပြောပြပါတယ်။ ခင်ဗျားအနေနဲ့ လူတွေဟာ ဘယ်လို တွေးတတ်တယ်၊ ဘယ်လို ခံစားတတ်တယ်၊ သူတို့ကို ဘယ်အရာ တွေက စိတ်ဓာတ်တက်ကြွအောင် လှုံ့ဆော်ပေးတယ်၊ အခြေအနေ တစ်ရပ်ပေါ်ပေါက်တဲ့အခါ သူတို့ဟာ ဘယ်လို လုပ်ဆောင်ပြီး ဘယ်လို တုံ့ပြန်တယ်တယ်ဆိုတဲ့ အချက်တွေကို သိအောင် လေ့လာ ထားမယ်ဆိုရင် ခင်ဗျားအနေနဲ့ သူတို့ရဲ့စိတ်ဓာတ် တက်ကြွအောင် ဘယ်လို မြှင့်တင်ပေးရမယ် (ဘယ်လို လှုံ့ဆော်တိုက်တွန်းရမယ်) သူတို့အပေါ်မှာ သြဇာသက်ရောက် လွှမ်းမိုးနိုင်အောင် ဘယ်လို ဆောင်ရွက်ရမယ် ဆိုတာကို ကောင်းကောင်းသိရှိနိုင်ပါတယ်။

**လူတွေက အခြားသူတွေရဲ့အကြောင်းကို  
ဘာကြောင့် မသိကြတာလဲ**

အခြားသူတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ နားလည်မှု မရှိတာဟာ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ လူ့အသိုင်းအဝိုင်းမှာ ဆက်ဆံရေး တင်းမာမှုတွေ မကြာခဏ ဒါမှမဟုတ် ထပ်ခါတလဲလဲ ဖြစ်ရတဲ့ အခြေခံအကြောင်း တစ်ခု ဖြစ်ပါတယ်။ ရှေ့နေတစ်ယောက်က “လူထုအတွင်းမှာ ပေါ်

ပေါက်တဲ့ သဘောထားကွဲလွဲမှုတွေနဲ့ အငြင်းပွားမှုတွေအားလုံးရဲ့ ထက်ဝက်ဟာ အယူအဆချင်း မတူညီလို့ ဒါမှမဟုတ် သဘောတူညီနိုင်စွမ်းမရှိလို့ စတာတွေကြောင့် မဟုတ်ဘဲ တစ်ယောက်နဲ့ တစ်ယောက် နားလည်မှု မရှိကြလို့ (တစ်ယောက်အကြောင်း တစ်ယောက်မသိလို့) ဖြစ်ရတာပါ” လို့ ပြောတာကို တစ်ခါက ကြားခဲ့ဖူးပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့အနေနဲ့ အဲဒီလို နားလည်မှု လွဲမှားတဲ့ အရေအတွက်ကို လျှော့ချနိုင်မယ်ဆိုရင် တရားရုံးတွေမှာ လူစုလူဝေး ဒီလောက်မများတော့ပါဘူး။ ရက်စက်ကြမ်းကြုတ်တဲ့ ရာဇဝတ်မှုတွေလည်းနည်းပါးသွားမယ်။ လင်မယား ကွာရှင်းမှုနှုန်းတွေ ကျဆင်းသွားမယ်။ နေ့စဉ်နဲ့အမျှ လူတိုင်းလိုလို ရင်ဆိုင်တွေ့ကြုံရတဲ့ စိတ်ဖိစီးမှုတွေလည်း အလိုလို လျော့နည်းသွားပါလိမ့်မယ်။

အခြားသူတွေအကြောင်းကို နားလည်မှုဟာ အဲဒီလို အရေးပါတဲ့ လိုအပ်ချက်တစ်ခု ဖြစ်နေတာတောင် လူတွေက ဘာကြောင့် အဲဒီအချက်ကို လိုက်နာကျင့်သုံးမှု မပြုကြတာလဲ။ အကြောင်းပြစ်ရာတွေ အတော်များပါတယ်။

**ကြောက်စိတ်** ။ ၁၇ ရာစုနှစ်တုန်းက အမေရိကန် ကိုလိုနီနယ်ထဲကို သွားရောက် အခြေချ နေထိုင်တဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဖြစ်တဲ့ ဝီလျံပဲ(န်)က “ခင်ဗျား နားမလည်တဲ့ အရာတစ်ခုနဲ့ ပတ်သက်ပြီး နှိမ့်ချမှု (အထင်သေးမှု) နဲ့ ဆန့်ကျင်မှုမျိုး လုံးဝမလုပ်ပါနဲ့” လို့ သြဝါဒပေးခဲ့ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ လူအများစုက အဲဒီ သြဝါဒနဲ့

ဖြောင့်ဖြောင့်ကြီး ဆန့်ကျင်တဲ့အလုပ်တွေကို လုပ်တတ်ကြပါတယ်။ သူတို့အနေနဲ့ အခြားသူတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ နားမလည်တဲ့အခါ သူတို့ဟာ အဲဒီလူတွေကို ကြောက်ရွံ့စိတ် ဖြစ်ကြပါတယ်။ အခြားသူတွေကို ကြောက်တဲ့စိတ် ဖြစ်လာတဲ့အခါ အဲဒီ ကြောက်စိတ်ကို ကျော်လွှားနိုင်ဖို့အတွက် အဲဒီလို ကြောက်ရွံ့ရတဲ့ အကြောင်းကို လေ့လာဖော်ထုတ်မှုလည်း ပြုလုပ်လေ့ မရှိကြပါဘူး။ ဒီလိုနဲ့ ကြောက်ရွံ့မှု ဝဲဩဇာထဲက ရုန်းမထွက်နိုင်ဘဲ ဂျာအေး သူ့အမေရိုက် ဆိုတာလို ဖြစ်နေပါတယ်။

ဝမ်းနည်းစရာကောင်းတာက အလုပ်ခွင်တွေမှာ ဝန်ထမ်းတွေက သူတို့ရဲ့ အကြီးအကဲ (ခေါင်းဆောင်) ကို တုံ့ပြန်ဆက်ဆံတဲ့ အခါ အဲဒီလို ကြောက်ရွံ့မှုတွေ ရှိနေတာကို တွေ့ရတဲ့အချက် ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှု အခြေအနေ ကောင်းမွန်တဲ့ အလုပ်ခွင်ဝန်းကျင်တစ်ခုမှာ ခင်ဗျားအနေနဲ့ သံသယရဲ့အကျိုးကို အခြားသူ (ဝန်ထမ်း) တွေကို ခံစားခွင့်ပေးပြီး၊ သူတို့ရဲ့ ကြောက်ရွံ့စိတ်ကိုလည်း အပြန်အလှန် နားလည်မှုနဲ့ အစားထိုးမယ်ဆိုရင် ခေါင်းဆောင်နဲ့ ဝန်ထမ်းအားလုံး အလုပ်တွေကို ထိထိရောက်ရောက် အတူတကွ လုပ်ဆောင်နိုင်ကြမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ လူတိုင်းလူတိုင်းဟာ အမေရိကန် သမ္မတဟောင်း ဟယ်ရီထရူးမင်း ပြောတဲ့ “ကျွန်တော်တို့အနေနဲ့ အခြားပုဂ္ဂိုလ်ရဲ့ရှုထောင့် (အမြင်) ကို နားလည်တဲ့အခါ သူ ဘာလုပ်ချင်တယ်ဆိုတာကို သိမြင်လာတယ်။ သူ့ရဲ့ လုပ်ဆောင်မှု ဆယ်ကြိမ်အနက် ကိုးကြိမ်မှာ သူဟာ သူ လုပ်သင့်တာ

တွေကို လုပ်နေတယ် ဆိုတာကိုလည်း သိမြင်နားလည်လာပါတယ်” ဆိုတဲ့ အကြံပြုချက်အတိုင်း လိုက်နာကျင့်ကြံသင့်ပါတယ်။

တစ်ကိုယ်ကောင်းဆန်တဲ့စိတ်။ တကယ်လို့ လူတစ်ယောက် ရဲ့ဘဝမှာ ကြောက်စိတ်ဟာ အတားအဆီးတစ်ခု မဟုတ်ဘူးဆိုရင် ရံဖန်ရံခါမှာ တစ်ကိုယ်ကောင်းဆန်တဲ့စိတ် (အတ္တဆန်တဲ့စိတ်) က အဟန့်အတား ဖြစ်နေတာကို တွေ့ရပါတယ်။ လူတွေအနေနဲ့ တစ်ကိုယ်ကောင်းဆန်တဲ့စိတ်ကို တမင်တကာ ရည်ရွယ်လုပ်ဆောင်တာတော့ မဟုတ်ပါဘူး။ လူ့သဘာဝအရ မိမိရဲ့အကျိုးစီးပွားကို အရင် စဉ်းစားတတ်ကြတာကြောင့်သာ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အထောက်အထားတစ်ခုကို နမူနာအဖြစ် ကြည့်ချင်ရင် ၂ နှစ်သားအရွယ် ကလေးတစ်ယောက်နဲ့ အတူကစားကြည့်ပါ။ သူဟာ သူ့အတွက် အကောင်းဆုံး ကစားစရာ အရုပ်တွေကိုပဲ ရွေးယူမယ့်အပြင် သူ့စိတ်တိုင်းကျ ကစားဖို့လည်း ဇွတ်အတင်းလုပ်ပါလိမ့်မယ်။

သဘာဝအားဖြင့် ကျွန်တော်တို့မှာရှိတဲ့ တစ်ကိုယ်ကောင်းဆန်တဲ့စိတ်ကို အနိုင်ယူဖို့ နည်းလမ်းတစ်ခုကတော့ အခြေအနေတွေကို စဉ်းစားတဲ့အခါ အခြားသူတွေရဲ့ ရှုထောင့်၊ အခြားသူတွေဘက်က အမြင်နဲ့ ကြည့်တတ် မြင်တတ်ဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။ “ကမ္ဘာ့အဆင့် ရောင်းချမှု” ဆိုတဲ့ စာအုပ်ကိုရေးတဲ့ စာရေးဆရာ အာ(ထ်) မော်တဲ(လ်)က အရောင်းဝန်ထမ်းတစ်စုကို သူ့ရဲ့အတွေ့အကြုံတွေကို

ပြောပြတဲ့အခါ “ကျွန်တော်ဟာ စစ်တုရင် ကစားပွဲတစ်ခုမှာ အရှုံးနဲ့ ရင်ဆိုင်နေရတဲ့အခါ ထိုင်ရာက ထလိုက်ပြီး ကျွန်တော်နဲ့ ယှဉ်ပြိုင် ကစားသူရဲ့ နောက်မှာ သွားရပ်ပြီး စစ်တုရင်ခုံကို သူ့ဘက်က အမြင်နဲ့ ကြည့်ပါတယ်။ အဲဒီလို သူ့ဘက်ကအမြင်နဲ့ ကြည့်တော့မှ ကျွန်တော့် အားနည်းချက်တွေ ဒါမှမဟုတ် အကွက်ရွှေ့ပုံ မှားတာ တွေကို မြင်တွေ့ပါတယ်။ အရောင်းဝန်ထမ်းတွေကို စိန်ခေါ်နေတဲ့ အချက်တစ်ခုက ကမ္ဘာကြီးကို ခင်ဗျားတို့ရဲ့ ဖောက်သည်ဖြစ်လာ မယ့်သူတွေရဲ့ အမြင်နဲ့ ကြည့်တတ်ဖို့ ဖြစ်ပါတယ်” ဆိုတဲ့ စကားကို ပြောရင်း သူ့ရဲ့အတွေ့အကြုံကို ဝေငှသွားပါတယ်။

ကျွန်တော်တို့ဟာ ဘယ်လို အသက်မွေးမှု လုပ်ငန်းကိုပဲ လုပ်လုပ် သူ ပြောသွားတဲ့အချက်ဟာ လူတိုင်းအတွက် တကယ့်ကို စိန်ခေါ်မှုပါပဲ။ အောက်မှာ ဖော်ပြထားတဲ့ အဆိုအမိန့်က ကျွန်တော် တို့အနေနဲ့ အခြားသူတွေနဲ့ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံတဲ့အခါမှာ သတိ ထားရမယ့် အချက်တွေကို ညွှန်ပြနေပါတယ် -

**လူမှုဆက်ဆံရေးဘာသာရပ် ရက်တိုသင်တန်း**

- အရေးပါမှုအနည်းဆုံး စကားလုံး - ငါ/ ကျွန်တော်
- အရေးအကြီးဆုံး စကားလုံး - ငါတို့ / ကျွန်တော်တို့
- အရေးအကြီးဆုံး စကားနှစ်လုံး - ကျေးဇူးတင်ပါတယ်

(Thank You)

- အရေးအကြီးဆုံး စကားလုံးသုံးလုံး - အားလုံးကို ခွင့်လွှတ်ပါ တယ် (All is forgiven)
- အရေးအကြီးဆုံး စကားလုံးလေးလုံး- ခင်ဗျား ဘယ်လို ယူဆ သလဲ (What is your opinion)
- အရေးအကြီးဆုံး စကားလုံးငါးလုံး - ခင်ဗျားလုပ်တာ ကောင်း တယ် (You did a good job)
- အရေးအကြီးဆုံး စကားလုံးခြောက်လုံး - ခင်ဗျားအကြောင်းကို ကျွန်တော် ပိုပြီး သိချင် ပါတယ် (I want to understand you bet- ter)

မတူညီတဲ့ အမြင်တွေကို ချီးကျူးဖို့ ပျက်ကွက်မှု။ တစ် ကိုယ်ကောင်းဆန်တဲ့စိတ် ပြီးရင် နောက်တစ်ဆင့်တွေ့ရမယ့် အချက် တစ်ခုက လူတိုင်းမှာရှိတဲ့ အကောင်းဆုံး အရည်အသွေးတွေ အသိ အမှတ်ပြုတတ်ဖို့နဲ့ လေးစားတတ်ဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။ ခင်ဗျားရဲ့ ရုပ် သွင်ပေါ်မှာ အခြားသူတွေရဲ့ အရိပ်တွေ ဖုံးလွှမ်းတာကို ခံမယ့်အစား အဲဒီသူတွေရဲ့ မတူညီတဲ့ အမြင်၊ မတူညီတဲ့ အရည်အချင်းတွေကို သိမြင်ချီးကျူးတတ်အောင် ကြိုးစားပါ။ တစ်စုံတစ်ယောက်ဟာ

ခင်ဗျားမှာ မရှိတဲ့ ကိုယ်ပိုင်အရည်အချင်းမျိုးကို ရှိတယ်ဆိုပါစို့။  
 အဲဒါဟာ သိပ်ကောင်းတာပေါ့။ ခင်ဗျားတို့နှစ်ယောက် ပူးပေါင်းပြီး  
 တစ်ယောက်ရဲ့ အားနည်းချက်ကို တစ်ယောက်က ဖြည့်ပေးနိုင်  
 တယ်လေ။ တခြားသူတွေဟာ ခင်ဗျားနဲ့ မတူညီတဲ့ ယဉ်ကျေးမှု၊  
 အတတ်ပညာ၊ လုပ်ငန်းနယ်ပယ်တစ်ခုက လာတာဆိုရင် ခင်ဗျားရဲ့  
 အမြင်နဲ့ ခင်ဗျားရဲ့ သိမြင်နားလည်မှု နယ်ပယ်ကို တိုးချဲ့ပြီး သူတို့  
 ဆီက ယဉ်ကျေးမှု၊ အတတ်ပညာနဲ့ လုပ်ငန်းတွေကို သင်ယူပါ။  
 အဲဒီလို ဗဟုသုတ အသစ်တွေကို သင်ယူရရှိတဲ့အတွက် ခင်ဗျားနဲ့  
 သူတို့ရဲ့ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးဟာ ပိုမိုတိုးတက်လာတဲ့အပြင်  
 အခြားသူတွေနဲ့ ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးလည်း ပိုပြီး ကျယ်ပြန့်  
 လာပါတယ်။

ခင်ဗျားအနေနဲ့ အခြားသူတွေရဲ့ မတူညီတဲ့အမြင်၊ မတူညီတဲ့  
 အရည်အချင်းတွေကို သိမြင်လာတဲ့အခါ ခေါင်းဆောင်မှုနယ်ပယ်နဲ့  
 အခြားသူတွေကို စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ရေး လုပ်ငန်းတွေမှာ အကျိုးရှိရှိ  
 တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်စရာတွေ အများအပြားရှိတယ်ဆိုတာကို တွေ့ရှိ  
 လာပါလိမ့်မယ်။ ကဲ(န်)လီ ကော်ပိုရေးရှင်းရဲ့ ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဆောင်  
 ရွက်ခဲ့ဖူးတဲ့ ဂျိုးဇက်ဘက်(ခ်)ပြောတဲ့ “သဘာဝ မတူညီတဲ့လူတွေကို  
 မတူညီတဲ့ စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်မှု လုပ်နည်းလုပ်ငန်းတွေနဲ့ ဆွဲဆောင်  
 စည်းရုံးရပါတယ်။ လိမ္မာကျွမ်းကျင်တဲ့ ဘတ်စကက်ဘောနည်းပြ  
 တစ်ယောက်ဟာ ကစားသမား တစ်ယောက်ကို ဘယ်အချိန်မှာ  
 ခပ်ကြမ်းကြမ်း ကိုင်ရမယ် ဆိုတာကို ကောင်းကောင်းနားလည်ပါ

တယ်” ဆိုတဲ့ စကားကိုထောက်ပြီး သူဟာ အဲဒီနည်းပရိယာယ်ရဲ့ လိုအပ်ပုံကို သိထားသူဖြစ်ကြောင်း သိနိုင်ပါတယ်။ အဓိက မတူညီ တဲ့အချက်က ကစားသမားအားလုံးဟာ နည်းပြဆရာရဲ့ အားပေး ချီးကျူးမှုကို လိုအပ်ပြီး အဲဒီကစားသမား တစ်ယောက်တည်းသာ နည်းပြဆရာရဲ့ ဆူပူကြိမ်းမောင်းမှုကို လိုအပ်နေတယ် ဆိုတာပါပဲ။

တူညီတဲ့ အချက်တွေကို အသိအမှတ်ပြုဖို့ ပျက်ကွက်မှု။ ကျွန်တော်တို့အနေနဲ့ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်မှာ ဖြစ်ပျက် နေတဲ့ ကိစ္စတွေနဲ့ ပတ်သက်ပြီး စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခံစားမှုအရ တုံ့ပြန်မှု အသီးသီး ရှိကြပါတယ်။ အခြားသူတွေကို နားလည်နိုင်ဖို့ကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်လို့ အဲဒီအခြေအနေအပေါ်မှာ သူ့အစား ခင်ဗျားသာဆိုရင် ဘယ်လိုခံစားမလဲ။ ကြုံတွေ့ရတဲ့ အခြေအနေတစ်ရပ်နဲ့ ပတ်သက် လို့ ခင်ဗျားအနေနဲ့ ဘယ်လိုဖြစ်စေချင်တယ် ဆိုတာကို ခင်ဗျား နားလည်ထားပြီး ဖြစ်ပါတယ်။ ဖြစ်နိုင်တာက ခင်ဗျားနဲ့ အတူ လုပ်ကိုင်နေတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်ဟာလည်း ခင်ဗျားနဲ့ တူညီတဲ့ ဆန္ဒမျိုးတွေ ရှိနိုင်ပါတယ်။ အဲဒါကိုလည်း ခင်ဗျား နားလည်ထားသင့်ပါတယ်။

ခင်ဗျားနဲ့တွေ့တဲ့သူတိုင်းကို အဲဒီပုဂ္ဂိုလ်ဟာ ကမ္ဘာပေါ်မှာ အရေး အကြီးဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး ဖြစ်တယ်လို့ မှတ်ယူထားမယ်ဆိုရင်၊ အဲဒီ လူကို ခင်ဗျားအတွက် အရေးပါတဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်အနေနဲ့ သဘော ထားပြီး ဆက်သွယ်လိုရပါတယ်။

လူတွေရဲ့အကြောင်းကို နားလည်ဖို့အတွက် လူတိုင်းလူတိုင်း  
သိထားအပ်တဲ့ အချက်များ

လူတွေဟာ ဘာတွေကို လိုချင်တယ် ဆိုတာနဲ့ သူတို့မှာ ဘာတွေ လိုအပ်တယ် ဆိုတာကို သိတာဟာ သူတို့အကြောင်းကို နားလည်ဖို့အတွက် အဓိကကျတဲ့သော့ချက် ဖြစ်ပါတယ်။ ခင်ဗျား အနေနဲ့ သူတို့အကြောင်းကို နားလည်မယ်ဆိုရင် သူတို့အပေါ်မှာ ဩဇာသက်ရောက်မှု ရှိလာနိုင်သလို သူတို့ရဲ့ ဘဝတွေ မှန်မှန် ကန်ကန် တိုးတက်အောင်လည်း ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။ လူတွေရဲ့အကြောင်းကို နားလည်ဖို့နဲ့ပတ်သက်လို့ ကျွန်တော် သိရှိ ထားတဲ့ အချက်တွေကို အောက်မှာ ပေါင်းရုံး ဖော်ပြလိုက်ပါတယ်။

(၁) လူတိုင်းဟာ အရေးပါတဲ့ လူတစ်ယောက် ဖြစ်ချင်တယ်။ ကမ္ဘာပေါ်မှာရှိတဲ့ လူတွေထဲမှာ မိမိဟာ အရေးပါ အရာရောက်တဲ့ သူတစ်ယောက် မဖြစ်ချင်တဲ့လူရယ်လို့ မရှိပါဘူး။ ရည်မှန်းချက် ဆိုလို့ မည်မည်ရရ မထားသလို ရိုးရိုးကုတ်ကုတ်ပဲ နေထိုင်တတ်တဲ့ သူတစ်ယောက်တောင်မှ သူ့ကို အများက လေးလေးစားစားနဲ့ ဆက်ဆံတာကို လိုချင်ပါတယ်။

ကျွန်တော့်မှာ အဲဒီလို ခံစားမှုတွေ စပြီးဝင်လာတဲ့အချိန်ကို ကျွန်တော် သတိရမိတယ်။ အဲဒီအချိန်က ကျွန်တော်ဟာ စတုတ္ထ တန်း ကျောင်းသားတစ်ယောက်ဖြစ်ပြီး ကျွန်တော် ပထမဆုံး ကြည့်ရ မယ့် ဘတ်စကက်ဘောပြိုင်ပွဲကို သွားနေတုန်း ဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်

တော်ဟာ ကျွန်တော့်ရဲ့ သူငယ်ချင်းတွေနဲ့အတူ အားကစားရုံရဲ့ ဆင်ဝင်အောက်မှာ ရပ်နေပါတယ်။ အဲဒီတုန်းက အခြေအနေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ကျွန်တော် အမှတ်မိဆုံး ဖြစ်စဉ်က ဘတ်စကက်ဘော ပြိုင်ပွဲ မဟုတ်ဘဲ အသင်းလိုက် ယှဉ်ပြိုင်ကစားရာမှာ ပါဝင်မယ့် အားကစားသမားစာရင်းကို အသံချဲ့စက်နဲ့ ကြေညာမှု ဖြစ်ပါတယ်။ ခန်းမကြီးတစ်ခုလုံးမှာရှိတဲ့ မီးတွေကို ပထမ ပိတ်လိုက်တယ်။ အဲဒီ နောက်မှာ မီးမောင်း နှစ်ခု သုံးခုကို ဖွင့်လိုက်တယ်။ အစီအစဉ် ကြေညာသူက ပြိုင်ပွဲမှာ ပါဝင်ကစားမယ့် အားကစားသမား အမည် စာရင်းကို ကြေညာတဲ့အခါ အားကစားသမားတွေဟာ အားကစားရုံ ကြမ်းပြင်ရဲ့ အလယ်ကို ပြေးဝင်လာပြီး နာမည်ဖတ်ကြားတဲ့ အစီအစဉ်အတိုင်း ခပ်မှန်မှန် ဆက်ပြေးနေကြတယ်။ ပွဲကြည့်ပရိသတ်ရဲ့ အားပေးသံတွေက အားကစားရုံကြီး ပွင့်ထွက်မတတ်ပါပဲ။

စတုတ္ထတန်း ကျောင်းသားကလေးသာဖြစ်တဲ့ ကျွန်တော် ဟာ အဲဒီနေ့တုန်းက ဆင်ဝင်လက်ရန်းကို ဖက်တွယ်ထားရင်းက “ငါလည်း အဲဒီလို အားကစားသမားမျိုး ဖြစ်ချင်လိုက်တာ” လို့ တအံ့တဩ ပြောမိပါတယ်။ အဲဒီလို အားကစားသမားတွေကို မိတ်ဆက်ပြီးတဲ့အခါ ကျွန်တော့်သူငယ်ချင်း ဘော်ဘီဝီ(လ်)ဆင်ကို ကျွန်တော်က “ဘော်ဘီရေ ... ငါ အထက်တန်းကျောင်းကို ရောက်တဲ့အခါ သူတို့က ငါ့နာမည်ကို အခုကြေညာသလို ကြေညာပြီး ငါကလည်း အဲဒီအားကစားသမားတွေလို အားကစားရုံ ကြမ်းပြင် အလယ်ကို ပြေးထွက်လာမယ်။ ငါဟာ အရေးပါတဲ့ အားကစား

သမားတစ်ယောက်ဖြစ်ပြီး လူတွေက ငါ့ကို ဝိုင်းပြီးအားပေးကြရတဲ့ အဆင့်ကိုရောက်အောင် ငါ လုပ်မယ်” လို့ ပြောလိုက်မိပါတယ်။

အဲဒီည အိမ်ပြန်ရောက်တဲ့အခါ ကျွန်တော်က ကျွန်တော့် ဖခင်ကို “အဖေ၊ ကျွန်တော် ဘတ်စကက်ဘော ကစားသမားတစ် ယောက် ဖြစ်ချင်တယ်” လို့ ပြောလိုက်ပါတယ်။ များမကြာမီ ကာလမှာ ကျွန်တော့်ဖခင်က ကျွန်တော့်အတွက် အသေးစား ဘတ် စကက်ဘောတစ်လုံး ဝယ်လာပြီး၊ ဘောလုံးဂိုးသွင်းဖို့ “ခြင်း” ကို မော်တော်ကားရုံမှာ တပ်ဆင်ပေးပါတယ်။ မော်တော်ကားရုံ အဝင် လမ်းမှာ ဖုံးနေတဲ့ နှင်းခဲတွေကို ကျွန်တော်က ဂေါ်ပြားနဲ့ ကော်ပစ်ပြီး နေ့စဉ်နေ့တိုင်းလိုလို ဂိုးသွင်းလေ့ကျင့်ပါတယ်။ ဘာကြောင့်လဲ ဆိုတော့ ကျွန်တော်က အရေးပါတဲ့သူတစ်ယောက် သိပ်ပြီး ဖြစ်ချင် တာကိုး။ ဒါကြောင့် ကြိုးစားရတာပေါ့။

အဲဒီလို စိတ်ကူး၊ အဲဒီလို ရည်မှန်းချက်မျိုးဟာ ခင်ဗျားရဲ့ ဘဝကို ဘယ်လို အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိတယ် ဆိုတာ ရယ်စရာလို ဖြစ်နေမလား မသိဘူး။ ဒီလိုနဲ့ ကျွန်တော့် ဆဋ္ဌမတန်းကို ရောက်တဲ့ အခါ ကျောင်းပေါင်းစုံ ဘတ်စကက်ဘောပြိုင်ပွဲတွေမှာ ကျွန်တော် ပါဝင်ကစားပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့အသင်းဟာ ပြိုင်ပွဲ နှစ်ခု သုံးခု လောက်မှာ အနိုင်ရတဲ့အတွက် ကျွန်တော် စတုတ္ထတန်း ကျောင်းသား ဘဝတုန်းက ဘတ်စကက်ဘောပြိုင်ပွဲကိုကြည့်ပြီး အားကျခဲ့ရတဲ့ စက်ရုံဟောင်းလမ်းက အားကစားရုံကိုသွားပြီး လေ့ကျင့်ခွင့်ရပါ တယ်။ အဲဒီ အားကစားရုံကို ရောက်တဲ့အခါ ကျန်တဲ့ အားကစား

တွေက သွေးပူလေ့ကျင့်ခန်း လုပ်နေတုန်း ကျွန်တော်တစ်ယောက် တည်း ဟိုအရင်တုန်းက အထက်တန်းကျောင်းသားတွေ ထိုင်ခဲ့တဲ့ ခုံတန်းတွေဆီကို လျှောက်သွားပါတယ်။ ကျွန်တော်ဟာ အဲဒီခုံတန်း ပေါ်မှာ ထိုင်ချလိုက်ပြီး ကျွန်တော့်မျက်လုံးတွေကို မှိတ်လိုက်ပါတယ်။ (ဟိုတုန်းက အားကစားရုံထဲက မီးတွေအားလုံး မှိတ်ပစ်လိုက်တာနဲ့ တူအောင်ပေါ့။) အဲဒီနောက် ကျွန်တော်ရဲ့ စိတ်ကူးထဲမှာ ကျွန်တော့်ရဲ့နာမည်ကို ခေါ်သံကြားရပြီး ကျွန်တော်ဟာ အားကစားရုံကြမ်းပြင်ရဲ့အလယ်ကို ပြေးသွားသလို ခံစားကြည့်မိပါတယ်။

ကျွန်တော့်စိတ်ကူးထဲမှာ ပရိသတ်ရဲ့ သြဘာသံတွေကိုလည်း ကြားနေရတယ်။ သိပ်ပြီး ပျော်စရာကောင်းပါဘိတော့။ အဲဒီအတိုင်း ကျွန်တော် တစ်ကြိမ်ထပ်ပြီး စိတ်ကူးကြည့်ဦးမယ်လို့ ဆုံးဖြတ်လိုက်ပဲမဲ့ တစ်ကြိမ် မကဘူး၊ သုံးကြိမ် ထပ်ပြီး လုပ်မိတယ်။ စိတ်ကူးလို့ကောင်းနေတုန်း ဗြုန်းခနဲ သတိရလို့ မျက်စိဖွင့်လိုက်တော့ ကျွန်တော့်အသင်းက ကစားသမားတွေဟာ ဘတ်စကက်ဘော မလေ့ကျင့်ကြဘဲ ကျွန်တော့်ကို မယုံကြည်တဲ့ အကြည့်နဲ့ ဝိုင်းကြည့်နေတာတွေ့ရတယ်။ ဒါပေမဲ့ အဲဒါကို ကျွန်တော် ဂရုမထားပါဘူး။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ကျွန်တော်ဟာ ကျွန်တော် ရည်မှန်းတဲ့အတိုင်း အရေးပါတဲ့သူတစ်ယောက်ဖြစ်ဖို့ ခြေတစ်လှမ်း ပိုပြီးနီးသွားလို့ပါပဲ။

လူတိုင်းလူတိုင်းဟာ သူတို့ကို အခြားသူတွေက လေးစားမှုနဲ့ တန်ဖိုးထားမှုကို လိုချင်ကြပါတယ်။ တစ်နည်းအားဖြင့်တော့ သူတို့ဟာ အရေးပါ အရာရောက်တဲ့သူတစ်ယောက် ဖြစ်ချင်တယ်ပေါ့။

အဲဒီ အတွေးအခေါ်ကို လက်ကိုင်ထားပြီး ခင်ဗျား နေ့စဉ် လုပ်ကိုင်တဲ့ လုပ်ငန်းအဝဝကို လုပ်ဆောင်မယ်ဆိုရင် လူတွေဟာ ဘာကြောင့် သူတို့လုပ်နေတဲ့ အလုပ်တွေကို လုပ်ကြတာလဲ ဆိုတာကို ထိုးထွင်း သိမြင်နိုင်ပါတယ်။ ပြီးတော့ ခင်ဗျား တွေ့သမျှ လူတိုင်းကို အဲဒီ လူဟာ ကမ္ဘာပေါ်မှာ အရေးအကြီးဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်အနေနဲ့ ဆက်ဆံပြုမူမယ်ဆိုရင် ခင်ဗျားဟာ သူ့ကို အရေးပါ အရာရောက်တဲ့ သူတစ်ယောက်အနေနဲ့ ဆက်ဆံတာမျိုး ဖြစ်သွားပါတယ်။ (ခင်ဗျား အတွက် အရေးပါတဲ့သူပေါ့။)

(၂) သူ့အပေါ်မှာ ခင်ဗျားအနေနဲ့ ဘယ်လောက် အလေးထား တယ်ဆိုတာကို သိမှသာ၊ ခင်ဗျားဟာ ဘယ်လောက် တတ်သိနားလည် တယ်ဆိုတာကို သူက ပြန်ပြီး အလေးထားပါတယ်။ လူတွေရဲ့ သဘာဝက သူတို့အပေါ်မှာ ခင်ဗျား ဘယ်လောက်အလေးထား တယ်ဆိုတာ သိလိုက်တာနဲ့ တစ်ပြိုင်နက် ခင်ဗျားအပေါ်မှာ ထားရှိ တဲ့ သူတို့ရဲ့ သဘောထား ချက်ချင်း ပြောင်းလဲသွားပါတယ်။ အခြား သူတွေအပေါ်မှာ ခင်ဗျားအနေနဲ့ အလေးထားကြောင်း ပြသရတာ ဟာ လွယ်တော့ မလွယ်လှဘူး။ ခင်ဗျားရဲ့ဘဝမှာ အအောင်မြင်ဆုံး အချိန်တွေ၊ အပျော်ရွှင်ဆုံး အချိန်တွေနဲ့ နှစ်သက်စရာအကောင်းဆုံး အချိန်တွေဟာ အခြားသူတွေကြောင့် ရရှိလာတာ ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီလိုပဲ ခင်ဗျားရဲ့ဘဝမှာ တွေ့ကြုံဖြတ်သန်းရတဲ့ ခက်ခဲပင်ပန်းတဲ့ ဖြစ်ရပ်တွေ၊ ခါးသီးနာကျင်တဲ့ ဖြစ်ရပ်တွေနဲ့ ဝမ်းနည်းကြေကွဲဖွယ်

ဖြစ်ရပ်တွေဟာလည်း အခြားသူတွေကြောင့် ဖြစ်တာပါပဲ။ လူတွေ  
ဟာ ခင်ဗျားအတွက် အဖိုးတန်တဲ့ ပစ္စည်းဆိုလည်း ဟုတ်ရဲ့။ ခင်ဗျား  
အတွက် ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးတွေဆိုလည်း ဟုတ်ရဲ့။ ခင်ဗျား လုပ်ရမယ့်  
အလုပ်က သူတို့ဟာ ဘယ်လို အနေအထားမျိုးမှာရှိရှိ သူတို့ကို  
အမြဲအလေးထားဖို့ပါပဲ။

ကျွန်တော့်ရဲ့ လေ့လာမှုတွေထဲမှာ “ခေါင်းဆောင်မှုရဲ့ ဆန့်  
ကျင်ဘက်သဘောဆောင်တဲ့ ပညတ်တော်များ” လို့ ခေါ်တဲ့ အဆို  
အမိန့်တစ်ခုကို တွေ့ခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီအဆိုအမိန့်တွေဟာ ထိုးထွင်း  
အမြင်ရှိတဲ့အတွက် ကျွန်တော်တို့အားလုံး မှတ်သားသင့်တာကြောင့်  
အောက်မှာ ဖော်ပြလိုက်ပါတယ်-

- လူတွေဟာ ကျိုးကြောင်းဆင်ခြင်မှု မရှိဘူး၊ ယုတ္တိကျကျ  
မစဉ်းစားတတ်ဘူး၊ တစ်ကိုယ်ကောင်းဆန်ကြတယ်။  
ဒါပေမဲ့ ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် သူတို့ကို ချစ်ခင်ပါ။
- ခင်ဗျားအနေနဲ့ ကောင်းတာကိုလုပ်ရင် သူတို့က ခင်ဗျား  
ဟာ ကိုယ်ကျိုးဖက်တဲ့အကျင့် ရှိလျက်နဲ့ ဟန်ဆောင်ပြီး  
လုပ်နေတာလို့ စွပ်စွဲကြလိမ့်မယ်။ ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ်  
ကောင်းတဲ့အလုပ်ကို ဆက်လုပ်ပါ။
- ခင်ဗျားအနေနဲ့ အောင်မြင်မှုတွေ ရတဲ့အခါ ခင်ဗျားဟာ  
မိတ်ဆွေတု မိတ်ဆွေယောင်တွေနဲ့ ပေါင်းသင်းမိသလို၊  
ခင်ဗျားကို ဒုက္ခပေးမယ့် တကယ့်ရန်သူအစစ်တွေကို

လည်း ရင်ဆိုင်ရလိမ့်မယ်။ ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် အောင်မြင်မှု ရအောင် လုပ်ပါ။

- ဒီနေ့ ခင်ဗျားလုပ်တဲ့ ကောင်းမှု (ကောင်းတဲ့အလုပ်) တွေကို မနက်ဖြန်ကျရင် လူတွေက မေ့ပျောက်ကောင်း မေ့ပျောက်သွားကြလိမ့်မယ်။ ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် ကောင်းမှု တွေကို ဆက်လုပ်ပါ။

- ရိုးဖြောင့်မှုနဲ့ ပွင့်လင်းမှုက ခင်ဗျားကို အားနည်းချက်တွေ ဖြစ်ပေါ်စေလိမ့်မယ်။ ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် ရိုးဖြောင့်မှုနဲ့ ပွင့်လင်းမှုရှိသူ ဖြစ်ပါစေ။

- အကြီးမားဆုံး ရည်မှန်းချက်ရှိတဲ့ အကျော်ကြားဆုံး ပုဂ္ဂိုလ် တွေဟာ စိတ်သဘောထား အသေးဆုံးရှိတဲ့ အနိမ့်ဆုံး လူတွေရဲ့ တိုက်ခိုက်ချိုးနှိမ်မှုကို ခံရတတ်ပါတယ်။ ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် ရည်မှန်းချက်ကြီးကြီးထားပါ။ (ကြီးကြီး ကျယ်ကျယ် စိတ်ကူးပါ။)

- လူတွေက အနှိမ်ခံ ပုဂ္ဂိုလ်တွေကို မျက်နှာသာပေးကြ တယ်။ ဒါပေမဲ့ သူတို့ဟာ လိမ္မာပါးနပ်ပြီး လူကြီးလူ ကောင်းယောင်ဆောင်ထားတဲ့ သူတွေနောက်ကို တကောက်ကောက် လိုက်ကြတယ်။ ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် အနှိမ်ခံ လူနည်းစုဘက်က ရပ်တည်ပါ။

- ခင်ဗျားအနေနဲ့ နှစ်ပေါင်းများစွာ ကြိုးပမ်းတည်ဆောက် ထားတဲ့ အရာတွေဟာ နေ့ချင်းညချင်း ဆိုသလို ပျက်စီး

သွားနိုင်ပါတယ်။ ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် တည်ဆောက်ရမယ့် အလုပ်တွေကို ဆက်လက် ဆောင်ရွက်ပါ။

- လူတွေဟာ အမှန်တကယ် အကူအညီ လိုအပ်နေလို့ ခင်ဗျားက ကူညီပေးမဲ့ သူတို့က ကျေးဇူးမတင်ဘဲ ခင်ဗျားကို တိုက်ခိုက်တတ်ကြပါတယ်။ ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် ဆက်လက်ကူညီသွားပါ။

- ကမ္ဘာလောကကြီး(လူတွေ)ကို ခင်ဗျားမှာရှိတဲ့ အကောင်းဆုံးအရာကို ပေးအပ်မယ်ဆိုရင် ခင်ဗျားမှာ ထိခိုက်နစ်နာပါလိမ့်မယ်။ ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် ကမ္ဘာလောကကြီး (တခြားသူတွေ) ကို ခင်ဗျားမှာရှိတဲ့ အကောင်းဆုံး အရာတွေကို ပေးလိုက်ပါ။

ပိုပြီးကောင်းတဲ့အရာကို ရနိုင်မယ်ဆိုရင် လက်ရှိကောင်းတယ်ဆိုတဲ့ အရာဟာ ကျေနပ်လောက်တဲ့အဆင့် မဟုတ်ပါဘူး။

ဖော်ပြခဲ့တဲ့ အချက်တွေဟာ တခြားလူတွေနဲ့ ဆက်ဆံတဲ့ အခါမှာ ထားရှိသင့်တဲ့/ ကျင့်သုံးသင့်တဲ့ သဘောတရားတွေ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါ့အပြင် ခင်ဗျားရဲ့ ဩဇာသက်ရောက်မှုရှိတဲ့ သူတွေထံက လူတစ်ယောက်ယောက်ဟာ ဘယ်နေ့မှာ အောင်မြင်ကြီးပွားလာပြီး ခင်ဗျားရဲ့ ဘဝကိုရော အခြားသူတွေရဲ့ ဘဝကိုပါ ဘယ်လို ထူးထူးခြားခြား ပြောင်းလဲသွားစေလိမ့်မယ် ဆိုတာကို ခင်ဗျား ကြိုတင်ပြီး မသိနိုင်ပါဘူး။

(၃) လူတိုင်း လူတိုင်းဟာ တစ်စုံတစ်ယောက်ကို လိုအပ်နေပါတယ်။ အများတကာ ယုံကြည်နေတာနဲ့ ဆန့်ကျင်ပြီး ဖြစ်နေတဲ့ အချက်က ဒီလောကကြီးမှာ ကိုယ့်ဒူးကိုယ်ချွန် အောင်မြင်ကြီးပွားလာတဲ့သူဆိုတာ မရှိဘူးဆိုတာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ လူတိုင်းလူတိုင်းဟာ မိတ်ဆွေအပေါင်းအသင်း၊ အားပေးတိုက်တွန်းမှုနဲ့ ကူညီမှုတို့ကို လိုအပ်ပါတယ်။ လူတစ်ယောက်ရဲ့ စွမ်းဆောင်နိုင်မှု ပမာဏကို ကြည့်မယ်ဆိုရင် သူ့အနေနဲ့ အခြားသူတွေနဲ့အတူ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လို့ ရရှိလာတဲ့ ပမာဏဟာ သူတစ်ယောက်တည်း လုပ်ဆောင်လို့ရတဲ့ ပမာဏထက် အများကြီး သာလွန်ပါတယ်။ ပြီးတော့ အခြားသူတွေနဲ့အတူ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရတာဟာ သူ့ကို ကျေနပ်ရောင့်ရဲမှု ရစေပါတယ်။ ပြီးတော့ တစ်ကိုယ်တော် ဆောင်ရွက်တတ်သူတွေဟာ များသောအားဖြင့် ပျော်ရွှင်မှု မရှိကြပါဘူး။ ရှေးဟောင်း အစွဲရေးနိုင်ငံမှာ ထင်ပေါ်ကျော်ကြားတဲ့ ဆော်လမွန်ဘုရင်ကြီးက အတူတူ စုပေါင်းဆောင်ရွက်မှုရဲ့ တန်ဖိုးကို အခုလို ဖော်ပြခဲ့ပါတယ်။

“လူနှစ်ယောက် လုပ်တာဟာ လူတစ်ယောက်တည်း လုပ်တာထက် ပိုကောင်းပါတယ်။ လူနှစ်ယောက်ရဲ့ လုပ်အားကြောင့် ပေါ်ထွက်လာတဲ့ အကျိုးရလဒ်ကလည်း ပိုပြီး များပါတယ်။ တကယ်လို့ တစ်ယောက်က လဲကျသွားမယ်ဆိုရင် နောက်တစ်ယောက်က သူ့ကို ဖေးမကူညီနိုင်ပါတယ်။ တစ်ကိုယ်တည်း လုပ်ဆောင်တဲ့

သူတစ်ယောက် လဲကျသွားချိန်မှာ သူ့ကို ကူညီဖေးမမယ့်သူ မရှိတဲ့ အဖြစ်ဟာ သနားစရာကောင်းလှပါတိ။

လူနှစ်ယောက် အတူတကွ အိပ်ကြတဲ့အခါ တစ်ယောက်နဲ့ တစ်ယောက် အနွေးဓာတ် ပေးနိုင်တယ်။ ဒါပေမဲ့ တစ်ယောက် တည်းသမားကို ဘယ်သူက အနွေးဓာတ် လာပေးမှာလဲ။

တစ်ယောက်တည်းသမားကို အနိုင်ကျင့်သူတွေ ပေါ်လာ နိုင်ပေမဲ့ လူနှစ်ယောက်သာရှိရင် အဲဒီရန်ကို ပူးပေါင်းကာကွယ် နိုင်ပါတယ်။

သုံးပင်ပူးပြီး ကျစ်ထားတဲ့ ကြိုးတစ်ချောင်းဟာ လွယ်လွယ် ဣူကူနဲ့ ပြတ်မသွားနိုင်ပါဘူး” ....။

လူတိုင်းလူတိုင်းဟာ မိမိနဲ့ ဘေးချင်းယှဉ်ပြီး ကူညီဖေးမ မယ့်သူ တစ်ယောက်ကို လိုအပ်ပါတယ်။ ဒီသဘောတရားကို ခင်ဗျား နားလည်မယ်ဆိုရင် ခင်ဗျားအနေနဲ့ အခြားသူတွေကို အကူအညီ ပေးဖို့၊ အခြားသူတွေနဲ့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ဖို့နဲ့ အဲဒီလို ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှုကြောင့် သူတို့ရဲ့ဘဝရော ခင်ဗျားရဲ့ဘဝပါ ထူးခြား ပြောင်းလဲသွားစေနိုင်တဲ့ မှန်ကန်တဲ့ စိတ်သဘောထားတွေကို အစဉ် တစိုက် ထိန်းသိမ်းထားဖို့ မခက်ခဲတော့ပါဘူး။

(၄) တစ်စုံတစ်ယောက်သော ပုဂ္ဂိုလ်ရဲ့ ယုံကြည်မှုကို ရတဲ့အခါ လူတိုင်းဟာ အရေးပါတဲ့ လူတစ်ယောက် ဖြစ်လာနိုင်ပါတယ်။ ခင်ဗျား အနေနဲ့ လူတွေရဲ့ အကြောင်းကို နားလည်ပြီး သူတို့အပေါ်မှာ ယုံကြည်

လိုက်တာနဲ့ တစ်ပြိုင်နက် သူတို့ဟာ အရေးပါတဲ့ လူတစ်ယောက် ဖြစ်လာနိုင်ပါတယ်။ အခြားသူတစ်ယောက် အနေနဲ့ သူ့ကိုယ်သူ အရေးကြီးတဲ့ လူတစ်ယောက်လို့ ထင်မှတ်အောင် လုပ်ရတဲ့အလုပ်က သိပ်ပြီး မပင်ပန်းလှပါဘူး။ သေးငယ်တဲ့ အပြုအမူကလေးတွေကို မူလ ကြိုတင် စီစဉ်ထားတဲ့အတိုင်း သူ့ကို လုပ်ပေးသင့်တဲ့အချိန် (သူနဲ့ အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်တဲ့အချိန်) မှာ လုပ်ပေးတာကြောင့် ကြီးမားတဲ့ ပြောင်းလဲမှုတွေ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ပါတယ်။

လူတွေအနေနဲ့ သူတို့ဟာ အရေးပါတဲ့ လူတစ်ယောက်ပဲလို့ ထူးထူးခြားခြား ထင်မှတ်သွားအောင် ခင်ဗျား လုပ်ပေးခဲ့တဲ့ နောက်ဆုံး အကြိမ်ကို မှတ်မိပါရဲ့လား။ အဲဒီလို ထင်မှတ်သွားအောင် ခင်ဗျား ဘက်က လုပ်ပေးရတဲ့ အပိုင်းဟာ အဲဒီ လုပ်ဆောင်မှုကြောင့် အကျိုး သက်ရောက်သွားတဲ့ အတိုင်းအတာရဲ့ အရိပ်အောက်မှာ လငပုတ် ဖမ်းလိုက်သလို နစ်မြုပ်ပျောက်ကွယ်သွားပါလိမ့်မယ်။ ခင်ဗျားသိတဲ့ လူတိုင်းနဲ့ ခင်ဗျားနဲ့ တွေ့ဆုံဖူးတဲ့ လူအားလုံးဟာ အခြားသူတွေရဲ့ ဘဝထဲမှာ အရေးပါ အရာရောက်တဲ့သူတွေ ဖြစ်နိုင်တဲ့ ကိုယ်ပိုင် စွမ်းရည်၊ ကိုယ်ပိုင်အစွမ်းအစတွေ ရှိကြပါတယ်။ သူတို့မှာ လိုအပ် နေတာက ခင်ဗျားရဲ့ အားပေးထောက်ခံမှုနဲ့ ခင်ဗျားရဲ့ စိတ်ဓာတ် မြှင့်တင်ပေးမှုပါပဲ။ အဲဒီအကူအညီတွေကိုသာရရင် သူတို့ဟာ သူတို့ ပိုင်ဆိုင်တဲ့ စွမ်းရည်တွေကို အမြင့်ဆုံး အကောင်းဆုံးအဆင့်ရောက် အောင် အသုံးပြုနိုင်ပါတယ်။

(၅) ပုဂ္ဂိုလ် တစ်စုံတစ်ယောက်ကို ကူညီတဲ့ လူတိုင်းဟာ အခြားသူ အမြောက်အမြားကိုပါ သြဇာလွှမ်းမိုးသွားပါတယ်။ ခင်ဗျား အနေနဲ့ လူတွေအကြောင်းကို နားလည်သိမြင်မှုနဲ့ ပတ်သက်ပြီး နောက်ဆုံး သိထားသင့်တဲ့အချက်က ခင်ဗျားအနေနဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်စုံ တစ်ယောက်ကို ကူညီလိုက်တဲ့အခါ တစ်ချိန်တည်းမှာ ခင်ဗျားဟာ အခြားသူ အမြောက်အမြားကိုပါ အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိသွားတယ် ဆိုတဲ့အချက်ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ခင်ဗျားအနေနဲ့ လူတစ်ယောက်ကို အခြားလူအများစုရဲ့ ဘဝထဲမှာ ထင်ပေါ်သွားအောင်၊ အခြားလူတွေ ဘေးကျသွားအောင် လုပ်ပြုလိုက်တဲ့အခါမှာ အဲဒီလူတွေရဲ့ရင်ထဲမှာ စားမှုတွေ ပြည့်လျှမ်းသွားပါတယ်။ သြဇာသက်ရောက်မှုရဲ့ သဘာဝ က အဆတွေ တိုးပွားသွားအောင် လုပ်ခြင်း ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီခံစား မှုဟာ ခင်ဗျားကိုလည်း ပြန်ပြီး ကူးစက်ပါတယ်။ ခင်ဗျားအနေနဲ့ အခြားသူတွေကို ကူညီလိုက်တဲ့အခါ ခင်ဗျားရဲ့ စိတ်စေတနာတွေက အားကောင်းနေပါတယ်။ ပြီးတော့ အဲဒီစေတနာရဲ့ ရောင်ပြန်ဟပ်မှု အရ ခင်ဗျားဟာ ခင်ဗျား ပေးအပ်ခဲ့တဲ့ ပမာဏထက် ပိုမိုများပြားတဲ့ အရာတွေကို ပြန်ပြီး ရတတ်ပါတယ်။ လူတိုင်းလိုလိုဟာ သူတစ်ပါး ရဲ့ကျေးဇူးကို အထူးသိတတ်ကြတာကြောင့် တစ်စုံတစ်ယောက်က သူတို့ ဝမ်းမြောက်ဝမ်းသာဖြစ်စေတဲ့ ကူညီမှုတစ်ခုကို ရရှိခဲ့ရင် အဲဒီအတွက် ကျေးဇူးတင်ကြောင်း ပြောလို့ မဆုံးနိုင်သလို ကျေးဇူး တုံ့ပြန်လို့လည်း မဆုံးနိုင်တော့ပါဘူး။

အခြားသူတွေအပေါ် နားလည်အောင်လုပ်တဲ့  
အလုပ်ကို ရွေးချယ်ပါ

နိဂုံးချုပ်အနေနဲ့ ပြောရရင်တော့ အခြားသူတွေအပေါ်မှာ နားလည်တတ်တဲ့ စွမ်းရည်ဆိုတာ ရွေးချယ်စရာ အခွင့်အလမ်း တစ်ခုပါပဲ။ အချို့လူတွေဟာ မွေးရာပါ ဗီအေရ အခြားသူတွေ ဘယ်လိုတွေးတယ်၊ ဘယ်လို ခံစားတယ် ဆိုတာကို သိမြင်တတ်တဲ့ အလွန်ထူးခြားတဲ့စွမ်းရည်မျိုး ရှိကြပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ခင်ဗျားမှာ အဲဒီလို ထူးခြားတဲ့ စွမ်းရည်မျိုး မရှိဘူးဆိုရင်လည်း အခြားသူတွေနဲ့ အတူ ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်တတ်တဲ့ ခင်ဗျားရဲ့စွမ်းရည်ကို တိုးတက် အောင်လုပ်လို့ရပါတယ်။ လူတိုင်းလူတိုင်းဟာ အခြားသူတွေကို နားလည်တတ်တဲ့စွမ်းရည်၊ အခြားသူတွေကို စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင် ပေးနိုင်တဲ့စွမ်းရည်နဲ့ အခြားသူတွေကို အပြည့်အဝ ဩဇာလွှမ်းမိုး နိုင်တဲ့စွမ်းရည်တွေရအောင် ကြိုးစားရယူနိုင်တဲ့ (လေ့ကျင့်မွေးမြူ နိုင်တဲ့) အရည်အချင်းတွေ ရှိကြပါတယ်။

