

# အဖွဲ့တစ်ခုကို တည်ဆောက်ခြင်း

## နိဒါန်း

အဖွဲ့ဆိုသည်မှာ တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းကို ရည်ညွှန်းခြင်းမဟုတ်ဘဲ အစုအဖွဲ့ဖြစ်ကာ သာသနာ လုပ်ငန်း၌ အခြေခံအုတ်မြစ်ဖြစ်သည်။ ကျမ်းစာထဲ၌လည်း အဖွဲ့အစည်းကြောင့် ဥပမာများ မြင်တွေ့ရသည်။ ပထမဆုံးဥပမာများမှာ တပည့်တော်၊ သားတော်နှင့် သန့်ရှင်းသော ဝိညာဉ်တော်တို့သည် ရည်မှန်းချက် တစ်ခု ပြည့်စုံရန် အတူတကွလုပ်ဆောင်ကြောင်း မြင်တွေ့ရသည်။ အစအစဦး၌ ဘုရားသခင်သည် ကောင်းကင်နှင့် မြေကြီးကို ဖန်ဆင်းတော်မူမည်။ မူရင်းဟေဗြဲ၌ ဘုရားသခင်ဆိုရာ၌ Elohim ဖြစ်ကာ အများကိန်းဖြစ်သည်။ ဘုရားသခင်သည် သူ၏အကြံအစည်များကို သားတော်၊ သန့်ရှင်းသောဝိညာဉ်တော် အားဖြင့် လုပ်ဆောင်ကြောင်းတွေ့ရသည်။ (ယော ၁ : ၁၄ ၌လည်း တွေ့မြင်နိုင်သည်) ။ နှောနှင့် သူ၏သားများသည်လည်း သင်္ဘောတည်ဆောက်ခြင်းအမှု၌ အဖွဲ့နှင့်အတူတကွ လုပ်ဆောင်ကြသည်။ ယောသပ်လည်း အစာခေါင်းပါးရာ ကာလအတွက် အစာများသိုလှောင်ရန်၊ ဖြန့်ဝေခြင်းပြုရန်အတွက် ဖာရောဘုရင်ကို အကြံဉာဏ်များ ပေးခဲ့သည်။ ယောက္ခဖြစ်သူ ယေသရော၏ အကြံပြုချက်အားဖြင့် မောရှေ သည် သူ၏လူမျိုးများ အရာရာတိုင်းကို လုပ်ဆောင်သော ခေါင်းဆောင်များအတွက် မောရှေသည် အကောင်း ဆုံးသော ဥပမာဖြစ်သည်။ ယေရှု၌လည်း တပည့် (၁၂) ဦး တနည်းအားဖြင့် အဖွဲ့ရှိ ဤသူများသည် နောင်၌ သင်းထောက်လူကြီးများ ခန့်အပ်ကာ အသင်းတော်ကို ဦးဆောင်ကြကြောင်း တွေ့ရသည်။ ရှင်ပေါလု သည်လည်း သူ၏ ပေးစားများကိုကြည့်ခြင်းအားဖြင့် အဖွဲ့နှင့်သာသနာလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ကြောင်း သိရသည်။ ကျမ်းစာထဲရှိ လူပုဂ္ဂိုလ်များသည် အဖွဲ့ အားဖြင့် အလုပ်လုပ်ကြသလိုပင် ကျွန်တော်တို့ လုပ်ဆောင်ရန် ဘုရားသခင်ပေးအပ်သော အရာများကို အဘယ်ကြောင့် အဖွဲ့နှင့်မလုပ်ဆောင်ကြမည်နည်း။ “ဘယ်တော့မှ တဦးထဲ အလုပ်မလုပ်ပါနဲ့”ဆိုသော စကားလုံးကို သတိရအောင်မေ့ပါ။

ခေါင်းဆောင်များစွာတို့သည် သူသာ အကုန်သိ၍ တဦးတည်း လုပ်ဆောင်ခြင်းအားဖြင့် သာသနာ လုပ်ငန်းအောင်မြင်မည်ဟု ယူဆကြသည်။ ဤကဲ့သို့သော ယူဆချက်သည် အသင်းတော်အတွက် ဘုရားသခင်၏ အကြံအစည်းတော်မဟုတ်ပါ။ တစ်ကိုယ်တော်ရှိုးပွဲမဟုတ်ပါ။ ဓမ္မသစ်အသင်းတော်များကို ကြည့်ပါက အသင်းတော်ကို ဦးဆောင်သူများမှာ လူကြီးဆိုသလို အများကိန်းကို အသုံးပြုထားကြောင်း တွေ့ ရသည်။ အသင်းတော်သည် အဖွဲ့နှင့် လုပ်ဆောင်လာကြသောအခါ ဘုရားသခင်၏ ရည်ရွယ်ချက် ပြည့်စုံစေရန် သာ၍ လုပ်ဆောင်နိုင်ကြကြောင်း တွေ့ရပါသည်။ ဤသင်ခန်းစာသည် အသင်းအဖွဲ့၏ အရေးပါပုံ၊ နည်းဥပဒေ

သမား အသုံးဝင်ပုံနှင့် အသုံးပြုရမည့် နည်းလမ်းများ၊ မည်သို့အတွေးအခေါ်ရမည်ကို ရှင်းလင်းစွာ သိမြင်စေကာ လမ်းကြောင်းမှန်သို့ တည့်မတ်ပေးမည်ဟု ယုံကြည်ပါသည်။

### အဖွဲ့ဝင်များကို ရွေးချယ်ပါ

သင်းအုပ်ဆရာ၊ သာသနာ့ခေါင်းဆောင်များ၌ ဖိအားများစွာရှိနေမှာ အမှန်ဖြစ်သော်လည်း၊ သင်ကို ကျေနပ်စေမည့် အားတက်စေမည့် အခွင့်အရေးတစ်ရပ်ရှိသည်။ ၎င်းမှာ မိမိစိတ်တိုင်းကျအဖွဲ့သားများကို ရွေးချယ်ခွင့် ဖြစ်သည်။ အခြေခံသဘောအရ အဖွဲ့နှင့် အလုပ်မလုပ်ခြင်းမှာ သင်သည် အဖွဲ့ဝင်များကို မရွေးချယ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ဤအခြေခံသဘောတရားကို အရေးမစိုက်ဘဲ မနေပါနဲ့။

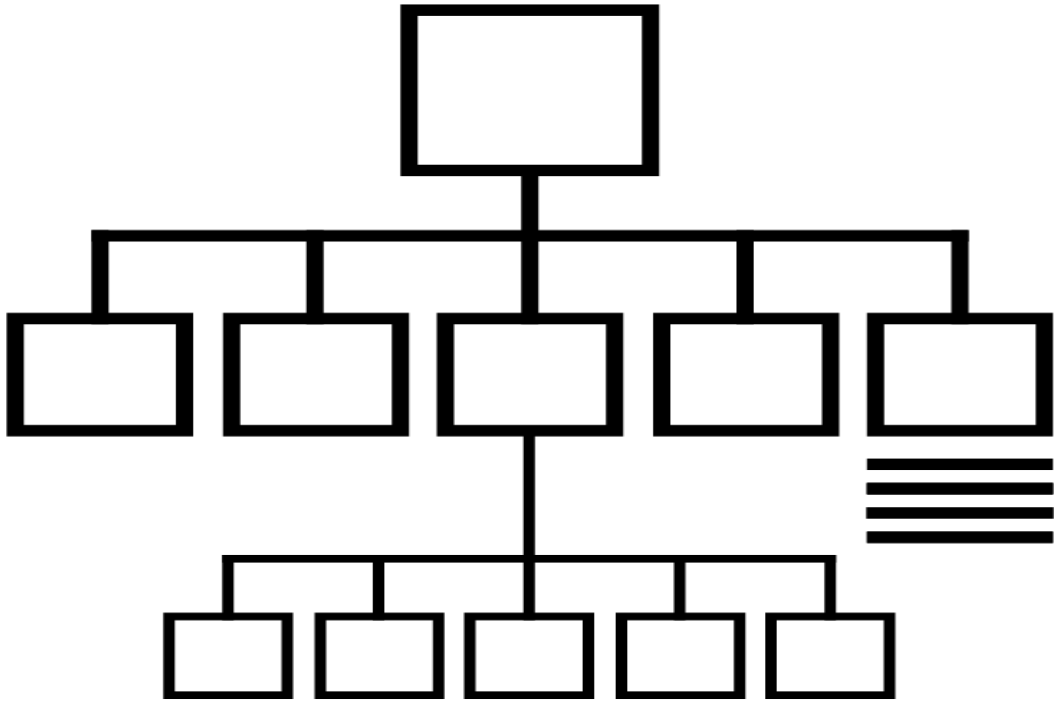
သာသနာပြုလုပ်ငန်းကို လုပ်ကိုင်သော အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသည် လွတ်လပ်သော အသင်းတော်များ ၏ သင်းအုပ်ဆရာ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ကျမ်းစာကျောင်းတစ်ကျောင်းနှင့် အဆက်အသွယ်ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ သူတို့၌ အရေးကြီးသော မူတစ်ခုရှိသည်။ အကယ်၍ အသင်းတော်တစ်ပါး ခန့် သင်းအုပ်ဆရာအသစ်တစ်ပါးကို စေလွှတ်သောအခါ တစ်ဦးတာဝန်ယူဦးဆောင်သောသူများအနေဖြင့် ရောက် ရှိလာသော သင်းအုပ်ဆရာမှ အဖွဲ့သစ်ကို လွတ်လပ်စွာ ရွေးချယ်နိုင်ရန် သူတို့၏ တာဝန်များမှ နှုတ်ထွက်ရန် ဖြစ်သည်။ အပြောင်းအလဲကာလ၌ ချွင်းချက်အနေဖြင့် တာဝန်ထမ်းဆောင်သူမှ ရွေးချယ်မှုလုပ်ငန်း အဆင်ပြေစွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ဆက်လက်၍ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခွင့်တောင်းယူနိုင် သလို အဖွဲ့ဝင်များမှ ပျက်စီးသောအခါ ယခင်လူကောင်းများအနေဖြင့် ဆက်လက်ပါဝင်လိုပါက သင်းအုပ် ဆရာ၏ ရည်ရွယ်ချက်၊ ရူပါရုံ၊ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရမည့် သာသနာ့လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ခံယူချက်ကို လက်ခံရန်လိုသည်။ အဖွဲ့ဝင်များ စည်းလုံး မှုမရှိပါက အောင်မြင်မှုရနိုင်မည်မဟုတ်ပါ။

ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် ကြီးမားသော အသင်းတော်၊ အဖွဲ့အစည်းတော်တစ်ခုတည်ထောင်ရာ၌ အကောင်းဆုံးသော အဖွဲ့သားများ ရှိရန်လိုသည်။ ခေါင်းဆောင်တိုင်းသည် ကြီးမြတ်သောသူ၊ ထက်မြက်သော သူများနှင့် လက်တွဲလုပ်ဆောင်လိုသည်မှာ ဓမ္မတာပင်ဖြစ်သည်။ စိန်ခေါ်မှုတစ်ခုမှာ မှန်ကန်သော လူများကို ရွေးချယ်တတ်ရန်ဖြစ်သည်။ “လူသားများသည် အကောင်းဆုံးအရာမှာ ဘုရားသခင်၏ သင့်တင့်သော အရာနှင့် ထပ်တူပင်မကျနိုင်” ။

သန့်ရှင်းသောဝိညာဉ်တော်၏ ဦးဆောင်မှုကို ခံယူကာ ဘုရားသခင်စေလွှတ်သော သင်၏ အဖွဲ့သား များကို တံခါးဖွင့်ကြိုဆိုပါ။ အကောင်းဆုံးရွေးချယ်မှုပြုလုပ်နိုင်ရန် ဘုရားသခင်ခံ ဆက်ကပ်အပ်နှံပါ။ ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် ဘုရားသခင်သည် အသံတော်ကို နားထောင်ရင်း မိမိအဖွဲ့သားများကို အတတ်ပညာနှင့် အစဉ်တစိုက် အသုံးပြုရန် အရေးကြီးသည်။ အဆုံး၌ သူနှင့် တစ်သားတည်းဖြစ်လာရန် ဖြစ်သည်။

အဖွဲ့သားရွေးချယ်ရာ၌ အဓိကလိုအပ်သော ကဏ္ဍအတွက် ဦးစားပေးရွေးချယ်ပါ။ မိမိ၏စဉ်းစားမှု၊ ခံစားမှုကို လိုအပ်သော နေရာအတွက် ဖြစ်ရန်လိုသည်။ ရေးမှတ်ခြင်းမပြုထားသော လျာထားချက် (စီမံကိန်း) သည် စိတ်ကူးယဉ်မှုတစ်ခုသာဖြစ်သည်။ သင့်အဖွဲ့အတွက် အရည်အချင်းပြည့်ဝသောသူများ ရောက်ရှိလာသောအခါ အသိအမှတ်ပြုရန်လိုသည်။ လူတွေ့စစ်ဆေးသောအခါ သူတို့၏ အမူအကျင့်၊ ဝိညာဉ် ရေးရာ စသည့်အရာများကို အကဲခတ်ပါ။ အာမတ် ၃:၃ ၌ “လူနှစ်ဦးသည်သဘောမတူဘဲ ပေါင်းဆက်၍ ခရီးသွားနိုင် သလော့” ဟု မေးထားပါသည်။ အရည်အချင်းပြည့်ဝသော်လည်း ကိုယ်ကျင့်တရားမကောင်း သောသူ၊ သင့်ကို တန်ဖိုးမထားသောသူဖြစ်ပါက စိတ်ပျက်မှုကိုသာ ဖြစ်ပေါ်စေမည်ဖြစ်သည်။ မတွေ့ဝေပါနဲ့၊ သူတို့အကြိုက် လိုက်ခြင်းအားဖြင့် သူတို့၏ပင်ကိုယ်စရိုက်များ ထင်ရှားလာမည်ဖြစ်သည်။ သင်၌ အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် လက်မခံမှီ ကတည်းကပင် ဘုရားသခင်သည် သင့်အတွက် တစ်စုံတစ်ဦးကို စေလွှတ်ထား ကြောင်း သတိပြုပါ။ မယုံကြည်သောသူအား အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် လျှင်မြန်စွာ လက်မခံပါနဲ့။

အောက်၌ဖော်ပြထားသော ပုံအတိုင်းသင်သည် အဖွဲ့တစ်ခုကို ဖွဲ့စည်းလိုက်ပြီဆိုပါစို့၊ သင်သည် ခေါင်းဆောင်အဖြစ် ထိပ်ဆုံး၌ရှိနေမည်။ သင်၏အဖွဲ့သားများကို တာဝန်ယူသည့်အပိုင်းကို လိုက်၍ အစဉ်တိုင်း အောက်၌ရှိ နေသည်။ အဖွဲ့ဝင်အားလုံးကို ခေါင်းဆောင်ဟုဖော်ပြပါစို့။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သော သင်သည် (L) ဖြစ်ပြီး သင်၌ အဖွဲ့ဝင် (၅)ဦးထက်ပို၍ ထားခြင်းမပြုမိရန် သတိပြုပါ။ အကြောင်းမှာ ထိရောက်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် စီမံမှု၌ အခက်အခဲဖြစ်ပေါ်စေနိုင်၍ဖြစ်သည်။ အောက်၌ရှိသော အမည်များကို သူ့နေရာ၊ ကဏ္ဍ၌ သူ၏အဖွဲ့နှင့် သူ့အလုပ်ကိုလုပ်ဆောင်နေကြဖြစ်သည်။ ဤသို့ဖြင့် သင်သည် လိုအပ်သော ကဏ္ဍ၌သာ၍ လုပ်ဆောင်လာနိုင်မည် ဖြစ်သည်။



သင့်အတွက် အဖွဲ့ဝင် (သို့မဟုတ်) လုပ်သားများ ထပ်ဖြည့်ရန်စဉ်းစားသောအခါ  
ဤမေးခွန်းများကို ပြန်စဉ်းစားပါ။

၁။ သင်၏တန်ဖိုးကို နားလည်သောသူဖြစ်ပါသလား။

တနည်းအားဖြင့် သင်၏ သာသနာလုပ်ငန်းအပေါ် ထားရှိသော ရူပါရုံ တန်ဖိုးနှင့် သင်သတ်မှတ်ထားသော သာသနာ့စိတ်ချိန်၌ သင်နှင့် ထပ်တူကြပါသလား။ ထူးချွန်မှုနှင့် ပညာရေး၌ အဆင့်မြင့်ခြင်းတို့ ထပ်တူတန်ဖိုးထားသော အရာနှင့် ရူပါရုံ၌ ထပ်တူကျရန် အရေးကြီးဆုံးပင်ဖြစ်သည်။ သင်နှင့်အတူ လုပ်ဆောင်ရာ၌ ပျော်ရွှင်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်သော အဖွဲ့မျိုးကို ရွေးချယ်တတ်ရန်မှာ ဘုရားသခင်၏ အလိုတော်ဖြစ်သည်။

၂။ သူတို့၌ FAT ရှိပါသလား။

ခန္ဓာကိုယ်ဝနေခြင်းအား ပြောဆိုခြင်းမဟုတ်ဘဲ **Faithful** (သစ္စာရှိခြင်း)၊ **Available** (အသုံးပြုနိုင်မှုရှိ ခြင်း)၊ **Teachable** (သင်ပေး၍ ရနိုင်သော) ဟုဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။ သေးငယ်သော အမှု၌ သစ္စာရှိပါသလား။ အလုပ်လုပ်ရန် ပြော၍ဆိုရပါသလား။ လိုအပ်သော နေရာ၌ လုပ်ဆောင်ရန် အဆင်သင့်ရှိပါသလား။ (သို့) သူတို့မလုပ်လိုသော အလုပ်ကို ရှောင်လွှဲနေကြပါသလား။ သူတို့၌ သင်ပေး၍ရသော နှလုံးသား (သို့) ခံယူတတ် သော နှလုံးသားရှိပါသလား။ သင်ဖြစ်စေလိုသောအရာ၌ ငြင်းခုံနေပါသလား။ ရိုးသားဖြောင့်မတ်ကာ သင်ပေး၍ရသောသူသည် သင်ပေး၍မရသောသူ၊ ဥစ္စာမရှိသောသူနှင့် စိတ်မချရသောသူထက်သာ၍ ကောင်းသည်။

၃။ သူတို့၌ကောင်းသော အမှုဆောင်ရွက်ရန် အရည်အချင်းရှိပါသလား။

အဖွဲ့၌ ဉာဏ်ပညာနှင့် အတွေ့အကြုံကြွယ်ဝသောသူများလိုအပ်သည်။ အသစ်သောအရာများကို သင်ယူ၍ရနိုင်သော်လည်း သူတို့၌ ရှိပြီးသား အရည်အချင်းများက လိုချင်သော ရလဒ်ကိုဖြစ်မြောက်စေနိုင်သည်။ လူသစ်ကို သင်ကြားပေးရင်းနှင့် သင်လိုအပ်သော ရလဒ်မျိုးဖြစ်ပေါ်လာရန် ခက်ခဲသည်ဖြစ်သည်။

၄။ စွန့်စားလိုသောသူဖြစ်ပါသလား။

ကျမ်းစာထဲ၌ ဖော်ပြသော သူဌေးကြီး၏ အသပြာကို ဆုံးရှုံးသည်ကို စိုးရိမ်ကာ ဝှက်ထားသော အစေခံကဲ့သို့ အစီးမခံလိုသောသူ၊ မိမိအရည်အချင်းကို အပြည့်အဝအသုံးမချသောသူထက် ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှုများမှ သင်ခန်းစာယူကာ ဆန်းသစ်သောအကြံဉာဏ်၊ နည်းလမ်းသစ်များကို ကြံဆတတ်သူများသည်

သင်အဖွဲ့အတွက် လိုအပ်သောသူဖြစ်သည်။ ပို၍ ကောင်းသောအရာတစ်ခုရရှိရန် ပျက်စီးမှုကို လက်သင့်မခံနိုင်သောအရာဖြစ်သည့် မိမိ၏ စွမ်းဆောင်ရန် တိုးတက်အောင် မလုပ်သောသူ၊ ပျက်စီးမှုဖြစ်များ အလွန်ကြောက်ရွံ့သူများကို သင်၏အဖွဲ့၌ လက်မခံပါနဲ့။ သင်၌ တိကျသော ရူပါရုံနှင့် အရည်အချင်းရှိပါက အဖွဲ့သားများကို သူ့နေရာနှင့်သူ အပြည့်အဝပေးပါ။

လူတို့သည် ကိုယ့်ပိုင်နယ်ပယ်လေးတစ်ခုပိုင်ဆိုင်ရပါက လုံခြုံသည်ဟု ခံယူကြသည်။ ဤအရာနှင့်ပတ်သက်၍ မူလတန်းကျောင်းလေးတစ်ခုကို သတိရမိစေပါသည်။ ကလေးများ နေ့လည်အားလပ်ချိန်၌ ဆော့ကစားရန် ကွင်းထဲသို့ ဆင်းလာကြသည်။ ကလေးမိဘတစ်ဦးမှ ကစားရန်ကွင်းများ စည်းတားထားသည့်ကိုမြင်သောအခါ ကလေးများအမြင်၌ ဤအရာသည် ကန့်သတ်ချက်အဖြစ်မြင်ကာ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအတွက် မကောင်းသောအရာဟု ပြောဆိုကြောင်း ကျောင်းမှကြိုစည်းကို ဖယ်ရှားပေးခဲ့သည်။ သို့သော် ကလေးများသည် နဂိုအတိုင်းပင် စည်းကားထားသော နေရာ၌သာ ကစားကြကြောင်းတွေ့ရသည်။ ကလေးများအမြင်၌ ကန့်သတ်ချက်ဟူ၍မမြင်ဘဲ လုံခြုံသောနေရာဟု စိတ်ထဲ၌ ခံယူကြကြောင်းဖြစ်သည်။ ဤဝင်းသည် ဆော့ကစားရာ၌ လုံခြုံသောနေရာဟု ခံစားကြသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ ကျွန်တော်တို့၏နယ်ပယ်လေးတစ်ခုရှိလာပါက ဤအရာသည် ဘောင်ခတ်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ အန္တရာယ်ကင်း၍ လုံခြုံသောနေရာအဖြစ် သတ်မှတ်ခြင်းသာဖြစ်သည်။ ထိုနည်းအတိုင်းပင် ဘုရားသခင်ပေးအပ်သော သာသနာနယ်ပယ်အတွင်း၌ နယ်မြေသတ်မှတ်ကာ ပြင်းပြသော ဆန္ဒနှင့်စွန့်စားမှုပြုလုပ်ရန် ဖြစ်သည်။

**၅။ သူတို့၌ နှိမ့်ချတတ်သောနှလုံးသားရှိပါသလား။**

မိမိကိုယ်တိုင် သိလိုစိတ်ပြင်းပြစွာ ဆန္ဒရှိသောသူကိုရှာပါ။ လိုအပ်ချိန်၌ တိတ်ဆိတ်နေတတ်သူ၊ အပြောကောင်းပြီး အလုပ်မလုပ်လိုသော သူကို နှိမ့်ချသောသူ၊ မာနကင်းသောသူဟု မဆိုနိုင်ပါ။ “နှိမ့်ချခြင်း” ဆိုသည်မှာ မိမိ၏ပကတိအခြေအနေကို ရှင်းလင်းစွာ သိရှိခြင်းဖြစ်သည်။”

**၆။ ရိုးသားမှုရှိရဲ့လား။**

တဝက်တပျက် မှန်ကန်သူသည် လိမ်ညာခြင်း ဖြစ်သည်။ ရိုးသားမှုမရှိသောသူ (သို့) စကားတဝက်တပျက်ပြောတတ်သောသူကို အဖွဲ့ထဲ၌ လက်မခံပါနဲ့။ စကားတဝက်တပျက်ပြောခြင်းဆိုသည်မှာ အမှန်လို့ပြောသော်လည်း တချို့အချက်များကို ချန်ထားခြင်းဖြစ်၍ နောက်ဆုံးတွင် ဆုံးရှုံးမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ ကလေးသည် သူငယ်ချင်းများနှင့် ဆော့ကစားရန် မိခင်ထံ၌ ခွင့်တောင်းသည်။ သူ့အတွက် ချမှတ်ထားသော စည်းကမ်းများ၊ ကျောင်းစာအားလုံးပြီးမှသာ အပြင်ထွက်ဆော့ကစားခွင့်ဖြစ်သည်။ ခွင့်တောင်းသောအခါ

အမေက “အိမ်စာပြီးပြီလား” ဟု မေးသောအခါ “ပြီးပြီ” ဟုဆိုသော်လည်း အားလုံးမဟုတ်ဘဲ တစ်ခုသာ ပြီးသွားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အမေဖြစ်သူမှ အိမ်စာအားလုံးဟု မမေးသောကြောင့် သူ၏အဖြေမှာ အမှန် ဖြစ် သည်။ အမေဖြစ်သူမှ အိမ်စာအားလုံးကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သော်လည်း တိကျစွာ အားလုံးဟုမမေးဖြစ်ခဲ့ချေ။ ဤသို့ တဝက်တပျက်ပြောဆိုမှုမျိုးကို လက်သင့်မခံနိုင်သောအရာမဟုတ်ပါ။ သင်၏အဖွဲ့သားများအပေါ် အစဉ်ရိုးသား မှုရှိပါက သူတို့သည်လည်း အတူရိုးသားကြမည်အမှန်ဖြစ်သည်။ အရာရာတိုင်း ပြောဆိုရန်မဟုတ်သော်လည်း လက်ရှိဖြစ်ပျက်နေသော အရာအတွက် သတင်းအချက်အလက်များကို မပြောဘဲနေရန် မဟုတ်ပြန်ပါ။

သင်၏ အဖွဲ့သားများနှင့် “ရိုးသားမှုရှိရန် ကတိကဝတ်” ပြုလုပ်ပါ။ ရိုးသားမှုအပေါ် သင်၏ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့် ဆိုချက်၊ လက်ကိုင်ပြုသောစံချိန်ကို နားလည်အောင် ရှင်းပြပါ။ သင်တို့၏ ကတိကဝတ်သည် ဤသို့ဖြစ်နိုင် သည်။” မင်းတို့အပေါ် အကြွင်းမဲ့ရိုးသားစွာ ပြုမူဆက်ဆံလို့ ငါကတိပြုသလို၊ ငါ့အပေါ်မှာလည်း ရိုးသားကြပါ။ ငါ့ရဲ့အဖွဲ့သားဖြစ်လိုလျှင် ငါ့အပေါ်မှာလည်း ရိုးသားကြပါ။ ငါ့ရဲ့အဖွဲ့သားဖြစ်လိုလျှင် ငါ့နှင့်ထပ်တူထပ်မျှ ရိုးသားမှုရှိပါ။ မရိုးမသားပြုမူနိုင်တယ်။ သို့သော် မရိုးသားမှုကို ရွေးချယ်လိုက်ပြီး ဆိုလိုက်တာ နှင့် ငါ့ရဲ့အဖွဲ့ကနေ နှုတ်ထွက်လိုက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း နားလည်ထားကြပါ။ မင်းရဲ့ရွေးချယ်မှု အတွက် ငါ့ဂုဏ်ယူနေမှာပါ။” သင်၏ အဖွဲ့သားများအနေဖြင့် မရိုးမသားပြုလုပ်ခြင်း၊ အရှိကိုအရှိအတိုင်း မပြောခြင်း၊ လိမ်ညာခြင်းသည် အဖွဲ့သားအဖြစ်မှ နှုတ်ထွက်ရန် ကိုယ်တိုင်ရွေးချယ်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ စိတ်ဆိုးရန်မဟုတ်ဘဲ သူတို့၏ ရွေးချယ်မှုကို ကျေနပ်စွာ လက်ခံပါ။ ထိုသူအား မင်းက ငါ့လဲမရိုးသား တော့ဘူး။ ဒီအရာကမင်းအလုပ်၊ အဖွဲ့ကနေ ထွက်ခွာရန် ရွေးချယ်မှုဆိုတာ ငါသိတယ်။ မင်းရဲ့ရွေးချယ်မှု အတွက် ဂုဏ်ယူတယ်။ မင်းတို့ငါ့ကို သတိကြေမှုဖြစ်တယ် လုပ်အားခကို အလုပ်ဆင်းချိန်မှာ အဆင်သင့်ဖြစ် နေအောင် စီစဉ်ထားတယ် ဟူ၍ ပြောဆိုပါ။ ဤသို့အားဖြင့် အဖွဲ့သားများနှင့် သင့်အကြား၌ ယုံကြည်မှုပို၍ ခိုင်မာမည်ဖြစ်သည်။

“ပညာရှိသူသည် သူတပါး၏အမှားမှ သင်ခန်းစာယူကာ သာမန်လူတိုင်းအနေဖြင့် ကိုယ်တိုင်ပြုလုပ် သော အမှားအား သင်ခန်းစာယူသည်။ သို့သော် မည်သူတစ်ဦးတစ်ယောက်ထံ အမှားမှ သင်ခန်းစာမယူ သော သူသည် အရူးများသာဖြစ်သည်” ဟု ရှေးဆိုရိုးစကားရှိသည်။ အရာရာတိုင်း၌ အမှားပြုလုပ်ချိန်မရှိနိုင် သောကြောင့် သူတပါး၏ အမှားများမှ သင်ခန်းစာယူပါ။

**အဖွဲ့သားများကို မည်သို့နေရာချထားရမည်နည်း။**

**ပထမအနေဖြင့်** သူတို့ရရှိထားသော ဆုကျေးဇူးနှင့် လုပ်ဆောင်ရမည့် အလုပ်ကိုကန့်သတ်မှုရှိရန် လိုသည်။ အတွေ့အကြုံမရှိသော်လည်း ဝါသနာပါသော အလုပ်ဖြစ်ပါက အနည်းငယ်သင်ပေးရုံနှင့်ပင် အဆင်

ပြေလာမည်ဖြစ်သည်။ အခြေခံမှစတင်ကာ လုပ်ဆောင်နိုင်သော အဖွဲ့သားများလည်း လိုအပ်သည်။ လေ့လာ သင်ယူလုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းနှင့်ပင် သူတို့၏အရည်အချင်းများ တိုးတက်လာမည်ဖြစ်သည်။ ဤအရာကို လုပ်ငန်းခွင် အတွင်းမှ တိုးတက်မှုဟုခေါ်သည်။

**ဒုတိယအနေဖြင့်** လုပ်ဆောင်ရန်ပြင်ဆင်သော ဆန္ဒရှိရန်လည်း လိုသည်။ တစ်ခါတရံ အချိန်ပြည့်လုပ် ဆောင်လာမည့်သူမရှိ။ ယာယီတာဝန်ထမ်းဆောင်နိုင်သောသူ လိုအပ်ချက်ရှိတတ်သည်။ ဤသို့ ယာယီတာဝန် ထမ်းဆောင်မည့်သူကို အချိန်ပြည့် လုပ်ဆောင်မည့်သူရောက်မည့်အချိန်ထိ ယာယီခန့်ထားခြင်းဖြစ်ကြောင်း နားလည်အောင် ရှင်းပြပါ။ အဖွဲ့သားအဖြစ် ပါဝင်မှုအတွက် ဂုဏ်ယူကြောင်း၊ ယာယီလုပ်ဆောင်ပေးသော ကြောင့် အထူးပင်ဂုဏ်ယူကြောင်း သိစေပါ။

**တတိယအနေဖြင့်** နောက်ဆုံးအဆင့်အနေဖြင့် သင်၏လူများကို မည်သို့နေရာချထားပေးမည်ကို စဉ်းစားရန်ဖြစ်သည်။ ဆုကျေးဇူးရှိသူတိုင်းသည်လည်း အလုပ်အတွက် သင့်လျော်သောသူမဖြစ်နိုင်ပါ။ ယာယီလုပ်ဆောင်မည့်သူဖြစ်ပါက ရေရှည်အချိန်ပြည့် လုပ်ဆောင်မည့်သူမရှိခင်အထိသာ လုပ်ဆောင်ရမည် ဖြစ်ကြောင်း သိနားလည်စေပါ။ အမြဲအတွက်မဟုတ်ဘဲ ယာယီကူညီပေးခြင်းဖြစ်ကြောင်း သေချာစေပါ။

ခရစ်ယာန်ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှ ကျွန်တော်၏ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်ကို သဘောကျ၍ မန်နေဂျာလုပ် ပေးရန် အကူအညီတောင်းခံခဲ့သည်။ ကျွန်တော်သည် လုပ်ငန်း၌ အသားကျ၍ အဆင်ပြေလာသောအခါ CEO သည် လူသစ်ရှာဖွေခြင်းမလုပ်ဘဲ နေတော့သည်။ ကျွန်တော်၏အလုပ်ကိုပါ ထိခိုက်လာသော အခြေအနေမျိုးရောက် လာသောအခါ ရက်ပေါင်း (၃၀) အတွင်း လူသစ်မရှာပါက အလုပ်ထွက်မည်ဟု သတိပေးအကြောင်းကြားရ သည်အထိ ဖြစ်လာသည်။ ကျွန်တော်ကိုများစွာ အကူအညီပေးခြင်းအား အမြတ်ထုတ်နေသည်ဟု မြင်လိုက်မိသည်။ ကောင်းမွန်စွာ လုပ်ဆောင်ပေးသည်မှာ မှန်သော်လည်း ကျွန်တော်နှင့်သင့်တော်သည့် အလုပ်ဟူ၍မမြင်မတွေ့မိပါ။ ကျွန်တော်၏အချိန်များစွာ ပေးဆပ်ရသော်လည်း ကျွန်တော့်အတွက် တိုးတက်မှု မရှိကြောင်းလည်းတွေ့ရသည်။ မလုပ်ချင်သောအလုပ်လုပ်ရန် မနက်တိုင်း သွားနေခြင်းကို စိတအနှောင့် အယှက်ဖြစ်လာသည်။ ကျွန်တော်အလုပ်ထွက်ပြီးမှ CEO အနေဖြင့် သူ၏အမှားကို မြင်တတ်လာခဲ့သည်။ ရလဒ်ကောင်းမွန်နေသော်လည်း လူများက သူတို့အတွက် ဘုရားပေးသော အလုပ်ဟုမခံစားရပါက နားလည် မှပေးပါ။ နားလည်မှုမရှိဘဲ ဆက်လက်၍ ဆွဲထားပါက ဆုံးရှုံးမှုကိုသာရရှိမည်ဖြစ်သည်။

**အထွေထွေ V3 အထူးပြု**

သင်၏လူများခေတ်နှင့်အညီ တိုးတက်စေရန် သင်ကြားပေးပါ။ အလုပ်ခွင်၌ မိမိအတတ်ပညာရှိသူများ ထံမှ သင်ယူရန်နှင့် လက်အောက်ငယ်သားများအား သင်ကြားပေးရန်ဖြစ်သည်။ အထွေထွေလုပ်သားသာမက အထူးကျွမ်းကျင်သော သူများလည်း လိုအပ်သည်။ သင့်အဖွဲ့အတွက် အထွေထွေလုပ်သားနှင့် ကျွမ်းကျင် လုပ်သားများကိုရှာပါ။ အထွေထွေကျွမ်းကျင်သူများသည် လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးလည်ပတ်ရန် ကောင်းစွာ နားလည် သိရှိသူများဖြစ်ကြသည်။ သူတို့သည်သာ၍ ကျွမ်းကျင်သော အပိုင်းရှိသော်လည်း အလုပ်တစ်ခုက များပြားစွာ စွမ်းဆောင်နိုင်သည်။ အလုပ်တစ်ခုတည်းကိုသာ လုပ်တတ်သောသူကြောင့်လည်း သင်၏ လုပ်ငန်း ကမောက်ကစ မဖြစ်နိုင်ပါ။ စာရင်းကိုင်ပညာ၊ ကွန်ပျူတာ ကျွမ်းကျင်မှု ဝတ်ပြုကိုးကွယ်ခြင်း ဦးဆောင်သူ သည် ကျွမ်းကျင်သောသူဖြစ်ရန် လိုအပ်သော်လည်း တစ်ခုတစ်မက လုပ်ဆောင်နိုင်သောသူကိုရှာပါ။

**လစ်လပ်သောနေရာကို ပြည့်တင်းခြင်းဆိုင်ရာ ခြေလှမ်း ၄ လှမ်း**

**၁။ ခေါင်းဆောင်အားလုံး၏ နာမည်စာရင်းကိုယူပါ။**

ကဏ္ဍာတစ်ခုစီတိုင်းကို ဦးဆောင်သောသူအားလုံး၏ စာရင်းကိုယူပါ။ ထိထိရောက်ရောက် ဦးဆောင်မှုပြုနိုင်သူများကို သီးသန့်စာရင်းထား၍ အရည်အချင်းပြည့်ဝသော ခေါင်းဆောင်ဟုမှတ်သားထားပါ။ ကျွန်တော်တို့အားလုံးသည် ဘုရားသခင်၏ ဘဏ္ဍာထိန်းများဖြစ်ကြကာ ကျွန်ုပ်တို့၏ အကြီးမားဆုံးသော အရင်းအမြစ်များမှာ လူပုဂ္ဂိုလ်များဖြစ်ကြောင်း သတိရပါ။

**၂။ စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝသူများ -**

HIPOS ဤပုဂ္ဂိုလ်များသည် အရည်အချင်းပြည့်ဝသောသူများဖြစ်ကြ သော်လည်း မိမိ၏အစွမ်း၊ အရည်အချင်းကို ပြည့်ဝစွာ အသုံးမပြုသူ၊ မိမိအစွမ်းအစထက် နိမ့်ကျစွာ လုပ်ဆောင်နေသူများဖြစ်ကြသည်။ ဤသူတို့ကို မည်သည့်နည်းလမ်းအားဖြင့် ထိရောက်စွာ အသုံးချ၍ ရနိုင် မည်နည်း။ ပါဝင်လှုပ်ဆောင်စေပါ။ စွန့်စားရန်လိုအပ်သော အလုပ်မျိုးဖြစ်ပါက စွမ်းရည်ပြည့်ဝသော ခေါင်းဆောင်များကို တာဝန်ပေး၍ လုပ်ပိုင်ခွင့်အပြည့်အဝပေးပါ။ တာဝန်ပေးထားသော သူသည် ဟာကွက် ဖြစ်စေသောသူ မဖြစ်စေရန် သတိပြုပါ။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းဟူသည် သူ၏လူများအား ကောင်းစွာသွန်သင် လေ့ကျင့်ပေးသူဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်သည် အလုပ်ကို ကောင်းမွန်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်သော်လည်း သူ၏နေရာကို ဆက်ခံနိုင်သည့်သူ တပည့်မမွေးထုတ်နိုင်ပါက ခေါင်းဆောင်ကောင်းမဖြစ်နိုင်ပါ။

**၃။ Pareto ၏ နည်းလမ်း**

ဤနာမည်သည် အီတလီစီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦး၏ နာမည်ဖြစ်ကာ စီးပွားရေးလောက၌ တွင်ကျယ် စွာအသုံးပြုသော စကားလုံးဖြစ်သည်။ ဤနည်းကို ၈၀ / ၂၀ နည်း (သို့) အလုပ်၌ ၈၀%ကို လူ ၂၀%က လုပ်ဆောင်ခြင်းဟုလည်း ခေါ်ဆိုသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ လုပ်သားထု၏ ၂၀% ကသာ အလုပ် ကို ကျယ်ပြန့်စွာ ဆောင်ရွက်နေခြင်း ဖြစ်သည်။ ဤ ၂၀% သော လူများနှင့် အချိန်ယူလုပ် ဆောင်ရင်း လက်အောက်ငယ်သားများအား သင်ကြားပေးပါ။ သင်၏ အချိန်ကို အလဟဿ ဖြန့်တီးနေသူများလည်း ရှိမည်ဖြစ်သည်။ သင်၏ အချိန်ကို ခိုးယူနေသူများအား သိအောင် ရှာဖွေပါ။ သာသနာနယ်ပယ်၌ ဆက်ကပ်နေသောသူများနှင့် အချိန်များများယူပါ။ သင်၏ အလုပ်မှာ သစ္စာရှိသောသူ၊ သူတပါးအား ပြန်လည်လက်ဆင့်ကမ်းမည့်သူများအား သင်မွေး ထုတ်ရန်ဖြစ်ပြီး၊ ကြီးထွားမှုမရှိ၊ အစေခံလိုသောစိတ်မရှိ သများနှင့် အချိန်ကုန်ခံရန်မဟုတ်ကြောင်း သတိပြုပါ (၂တိ ၂ : ၂ )။ သူဌေးကြီးနှင့် သူ၏ တပည့်များ အကြောင်း ပုံပမာကို အောက်မေ့ပါ။ မည်သူနှင့် အချိန်ယူရန် ဘုရားသခင်အလိုရှိမည်နည်း။

**၄။ သူတို့၏ အရည်အချင်းကို မြှင့်တင်ပေးပါ။**

သာသနာလုပ်ငန်း တိုးတက်လာစေရန် သင်၏ လူများအတွက် အရည်အချင်းမြှင့်တက် ခြင်းကို အစဉ်ပြုလုပ်ပါ။ သင်းအုပ်ဆရာများစွာတို့၌ “သင်တို့၏ မြို့ရွာ၌ နိုးထမှုဖြစ်ပေါ်လာရန် ဆုတောင်းကြပါ သလား” ဟု ကျွန်တော်မေးလေ့ရှိသည်။ အမြဲတမ်းလိုလိုပင် “ အကယ်လို့ တနင်္ဂနွေနေ့မှာ လူသစ်ငါးဦး ရောက်လာပြီး။ ယုံကြည်သူဖြစ်လာရင် သူတို့လို တပည့်တော်ဖြစ်အောင် သင်ပေးမှာလား” ဟုမေးသောအခါ “ကျိန်းသေလုပ်ရမှာပေါ့” ဟု ပြောကြသည်။ “ဒါဆိုရင် နောက်တပတ်မှာ ငါးယောက်၊ ဗနာက်အပတ် တွေမှာ ငါးဦးငါးဦးစီ ထပ်တိုးလာရင် ဘယ်လိုလုပ်မှာလဲ” ဟုမေးမြန်းသောအခါမှသာလျှင် ကျွန်တော် ဆိုလိုရင်းကို မြင်တတ်တာဖြစ်သည်။ ပျောက်ဆုံးဝိညာဉ်ရရှိပြီး ပြန်လည်ပြုစု၊ ကြည့်ရှုပို မပြင်ဆင်ဘဲ ဘာဖြစ်လို့ ဝိညာဉ်ရိတ်သိမ်းပွဲအတွက် ဆုတောင်းနေမှာလဲ” ယေရှုက ရိတ်သိမ်းချိန်ရောက်သော်လည်း လုပ်ဆောင် မည်သူနည်းလှ၏။ ထို့ကြောင့် လုပ်ဆောင်သူ စေလွှတ်ရန် ဆုတောင်းပါ” ဟု ပြောဆိုသည်ကို သတိရအောက်မေ့ပါ။ လုပ်ဆောင်ရန် ကူညီပေးမည့်သူ ဆုတောင်းပါသလား။ သူတို့ရောက်ရှိလာသောအခါ အဆင်သင့်ဖြစ်အောင် ပြင်ဆင်မှုရှိပါသလား။ အကျင့်မရှိသော ယုံကြည်ခြင်းသည် အသေဖြစ်၍ (ယာကုပ် ၂ : ၁၈)။ မိမိမဆောင်ရွက်နိုင်သောအရာအတွက် ဘာကြောင့် ဆုတောင်းတာလဲ။ သင်အဆင့်သင့်ဖြစ်သောအခါ ဘုရားသခင်က ပျောက်ဆုံးသော ဝိညာဉ်များကို သင့်ထံစေလွှတ်မည်ဖြစ်သည်။ ထိုနည်းတူပင် တပည့်တော် ဖြစ်စေရန်အတွက် လိုအပ်သော ခေါင်းဆောင်နှင့် ဘုရားသခင်၏ နိုင်ငံတော်အတွက်သာ၍ လုပ်ဆောင် နိုင်ရန် ဘုရားသခင်ပြင်ဆင်ပေးပါလိမ့်မည်။ ခေါင်းဆောင်သည် သူယုံကြည်သော အရာများအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်

ရန်လိုသည်။ သင်ယုံကြည်မျှော်လင့်သော အရာအတွက် ယုံကြည်မှု ရှိနေပါသလား။ သင်ယုံကြည်မျှော်လင့်သော သာသနာ လုပ်ငန်းကြီးဖြစ်ပေါ်လာရန် သစ္စာရှိ သောသူများကို သင်ပေးရန် သင်၏အလုပ်နှင့်တာဝန်ဖြစ်သည်။ (ဇေက် ၄ : ၁၁-၁၂) ။ ထိရောက်သော လွှဲပြောင်းမှုဖြစ်ရန် ဘယ်လိုလုပ်ရမှာလဲ။

မိမိကိုယ်မိမိပြန်မေးပါ “ငါဒီတာကိုဘယ်လို ဆက်သွယ်ရမလဲ”၊ “ဒီအလုပ်နှင့် ဘယ်သူ အသင့်တော်ဆုံးဖြစ်မှာလဲ”။ ခေါင်းဆောင်များစွာတို့သည် ကူညီရန် ဘုရားသခင်စေလွှတ်သော သူ၏အဖွဲ့သားများအား တာဝန်လွှဲပြောင်းရမည့်အစား အားလုံးကို ကိုယ်တိုင်လုပ်ဆောင်ကြသည်။ ထို့အပြင် စိတ်ခံစားမှု၊ ပတ်သက်မှုအပေါ် အခြေခံချတာဝန်ပေးတတ်ကြသည်။ လုပ်ဆောင်မည့်သူကို မွေးထုတ်မည့် အစား ကိုယ်တိုင်လုပ်ဆောင်ခြင်းအားဖြင့် အချိန်ကုန်စေ ကြသည်။ တပည့်တော်ဖြစ်စေရန် အချိန်များစွာ ပေးဆပ်ရသည်။ တပည့်တော်ဖြစ်လာရန် အဆင့်ဆင့်ရှိသလို တာဝန်လွှဲပြောင်းနိုင်ရန် ခေါင်းဆောင်မှု၌လည်း အဆင့်ဆင့်ရှိပြန်ပါသည်။ မောရှ်ကဲ့သို့ တာဝန်လွှဲပေးခြင်းမရှိပါက သင်၏အားအင်ကုန်ခမ်းကာ ဘုရားသခင် ဖြစ်စေလိုသော ထိရောက်နိုင်ဘဲ ကျရှုံးမှုနှင့် ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရမည်ဖြစ်သည်။

များစွာသောသင်းအုပ်ဆရာတို့သည် အဖွဲ့သားများအား တာဝန်လွှဲပြောင်းရန်အားနည်း ကြသည်။ တိကျသော ပန်းတိုင်ကိုလည်း မပေးနိုင်ကြပေ။ ဒီအစီအစဉ်လေးကို ကောင်း ကောင်းမွန်မွန်အစပြုရအောင် “ဒီနေ့ကောင်းတဲ့ အလုပ်တစ်ခုလုပ်ကြရအောင်”၊ “ဝေစာဝေ ကြရအောင်” ဟု တိကျမှုမရှိသော စကားများကို ပြောတတ်သည်။ သင်၏ လူများကို ဦးတည်ရမည့်အရာကိုပြခြင်း၊ အားပေးခြင်းသည် ကောင်းသော အရာဖြစ်သည်။ သို့သော် များစွာ သော သင်းအုပ်ဆရာ၊ ခေါင်းဆောင်သည် ဦးတည်ချက်ကိုသာ ပြောဆို၍ ရောက်ရှိရမည့် ပန်းတိုင်ကို တိကျရှင်းလင်းစွာ မပေးကြပေ။ ပန်းတိုင်သည် ဘယ်အချိန် ဘယ်လောက် စသဖြင့် တိုင်းတာ၍ရသော အရာနှင့်ပြီးမြောက်နိုင်သော အရာဖြစ်ရန်လိုသည်။ လက်လှမ်း မမှီနိုင်သော ပန်းတိုင်မျိုးမထားရှိရန် အရေးကြီးသည်။

တာဝန်လွှဲပြောင်းရာ၌ အဆင့်လေးဆင့်ရှိသည်။ လွှဲအပ်မည့် လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်၍ သင်၏အဖွဲ့သားများထံ၌ လိုအပ်သောအရည်အချင်းရှိမရှိ သိရန်လိုသည်။ တာဝန်လွှဲပြောင်း ရာ၌ အောက်ပါ ဆိုရိုးစကားကို သတိရစေလိုသည်။ သင်၏အဖွဲ့သားများသည် သင်၏ မော် လင့်သည့်အတိုင်းမဟုတ်ဘဲ သင်၏ကြည့်ရှုလမ်းညွှန်စစ်ဆေးမှုအားဖြင့်သာ အလုပ်လုပ်သည်။ သင်၏အဖွဲ့သားများက သူတို့၏စွမ်းဆောင်မှု တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် သင်၏ကြည့်ရှု ကျက်မှတ်လမ်းညွှန်မှုကို မျှော်လင့်ကြသည်။ သင်၏ကြည့်ရှု လမ်းညွှန်မှုအားဖြင့် သူတို့၌ ယုံကြည်သူတိုးတက်ကာ အလုပ်၌ ပိုမိုစွမ်းဆောင်လာနိုင်ကြမည်ဖြစ်သည်။

**ပထမအဆင့်** တာဝန်လွှဲပြောင်းခြင်းတွင် လူသစ်များအား သင်တန်းပေးခြင်း ဖြစ်သည်။ လုံလောက်သော ရှင်းပြချက်၊ မေးမြန်းပြောဆိုဆွေးနွေးခြင်းမှစတင်၍ တဆင့်ပြီးတဆင့် မည်သို့လုပ်ဆောင်ရ မည်ကို

တိကျရှင်းလင်းပြသရန် လိုအပ်သည်။ သူတို့နှင့် အနီးကပ်နေကာ လိုအပ်သော အကြံ ဉာဏ်ပေးခြင်း၊ ခွန်အားပေးတိုက်တွန်းခြင်းလည်း ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ လူတော်လူကောင်းများသည် အထက်အရာရှိမှ အနီးကပ်ကြည့်ရှုကြပ်မတ်ခြင်းကို တပ်မက်ကြသည်။ လုပ်ဆောင်ရန်နှင့် သင်ယူလိုသော စိတ်၊ လေ့လာ လိုသော ဆန္ဒရှိကြသည်။ ဤအဆင့်တွင် သူတို့၏ မေးမြန်းမှုများကို ကိုယ်တိုင်ဖြေရှင်းခြင်းနှင့်အတူတကွ လုပ်ဆောင်ရန်လိုသည်။ သူတို့သည် သင်၏ပြုမူနေထိုင်လုပ်ဆောင်မှုများကို ပြည့်ပြီး သင်၏ပုံစံအတိုင်း ဖြစ်လာကြမည် ဖြစ်သည်။ အချိန်များစွာပေးရန် လိုသောအဆင့်ဖြစ်သည်။

**တာဝန်လွှဲပြောင်းခြင်း၌ ဒုတိယအဆင့်တွင်** တခေါက်ကြည့်ရှုစစ်ဆေးရန် လိုအပ်သော အဆင့် ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းအတွက် လိုအပ်သော အရည်အချင်းနှင့် အတွေ့အကြုံရှိပြီး သောသူများဖြစ်ကြသည်။ လုပ်ငန်းတဝက်ပြီးချိန်တွင် စစ်ဆေးခြင်း၊ အဆုံးမသတ်မှီစစ်ဆေးခြင်းများ ပြုလုပ်ခြင်းသည် အကောင်းဆုံး သော အကြံဖြစ်သည်။ သူတို့လိုအောင်မြင်အောင် ပြုလုပ်ပေးရန်မှာ သင်၏တာဝန်ဖြစ်သည်။ အဆုံးမသတ်မှီ စစ်ဆေးမှုပြုလုပ်ခြင်းသည် အကယ်၍ မှားယွင်းမှုတစ်စုံတစ်ခုရှိပါက ပြန်လည်ပြုလုပ်ရန် အချိန်ရရှိစေသည်။ သင်၏အဖွဲ့ သားများအား ကျရှုံးရန် အခွင့်မပေးပါနဲ့။ အဆင့်တိုင်းတွင် အနီးကပ်သွန်သင်ရင်းနှင့် နောက် လုပ်ဆောင်ရမည့်အလုပ်ကို ပိုမိုထိရောက်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ကူညီမှုပေးပါ။

**တတိယအဆင့်မှာ** အတွေ့အကြုံရင့်ကျက်ပြီးသား ခေါင်းဆောင်များဖြစ်ကြသည်။ သင်၏ လူအားလုံးသည် သင်ခန်းစာ၌ဆိုခဲ့ပြီးအတိုင်း ခေါင်းဆောင်များဖြစ်ကြသည်ကို သတိပြုပါ။ သင်၏နည်း စနစ်များလည်း ဖြစ်ကြသည်။ မကြာခဏစစ်ဆေးခြင်း၊ တာဝန်ခန့်အပ်ပြီး စစ်ဆေးခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းအဆုံး မသတ်မှီ စစ်ဆေးခြင်းများကို ပြုလုပ်ပါ။ ဤသူတို့သည် အတွေ့အကြုံရင့်ကျက်ပြီးသူများဖြစ်ကာ လိုအပ်ပါက အကူအညီတောင်းခံရန် လက်မရှေးသောသူများဖြစ်ကြသည်။ ပညာရှိသူသည် အကူအညီတောင်းရမည်။ အချိန်ကိုသိသည်။ ကျွန်တော်၏ လက်သုံးစကားဖြစ်သည်။ ကျွန်တော်၏အဖွဲ့ထဲ၌ရှိစေလိုသောသူမှာ “လိုအပ် ချိန်၌ အကူအညီတောင်းခံရန် ဝန်မလေး ကြောက်ရွံ့သောသူဖြစ်သည်”။

**အဆင့်လေး** - အလုပ်တာဝန်ပေး၍ ပြီးဆုံးကြောင်း သတင်းပို့သည့်အချိန်ထိ မျက်နှာလွှဲခိုင်းသော သူများဖြစ်ကြသည်။ ဤသူများသည် ယုံကြည်ထိုက်သောသူ၊ အတွေ့အကြုံကြွယ်ဝသော သူဖြစ်ကြောင်း အလုပ်အားဖြင့် သက်သေထူခဲ့ပြီးသောသူများဖြစ်ကြသည်။ အဖွဲ့ဝင်အားလုံးကို ဤအဆင့်မျိုးထိရောက်အောင် ပို့ဆောင်လမ်းညွှန်ရန်ဖြစ်သည်။ သင့်အတွက် အလုပ်တာဝန်ပေးအပ်ပါက အချိန်မှီပြီးစီးအောင် ဆောင်ရွက် သောသူများလိုအပ်သည်။ ဤသူများသည် သင်နှင့်နှစ်ပေါင်းများစွာ အတူတကွလုပ်ဆောင်ခဲ့ပြီးသူများဖြစ်ကာ သင်နှစ်သက်သဘောကျသော ပုံစံ၊ စဉ်းစားပုံများကို သိကျွမ်းပြီးခဲ့ပြီးသောသူမျိုးဖြစ်သည်။

သင်၏ခေါင်းဆောင်များသည် သင်၏အပြောထက် သင်၏သက်သေကို အတုယူကာ ဤအရာကို ထပ်မံ၍ လက်ဆင့်ကမ်းကြမည်ဖြစ်သည်။

## အလုပ်နှင့်နိုင်သောကတိပြုချက်

ဆက်ဆံမှု၊ ဆက်သွယ်မှုအားနည်းခြင်းသည် အောင်မြင်မှုအတွက် အကြီးမားဆုံးသော အဟန့်အတား ဖြစ်သည်။ အတွေးအခေါ်ရှင် Yogi Bera က “မိမိသွားရမည့်လမ်းကို မသိပါက ကျရှုံးမှု၊ ရှုံးနိမ့်မှုနှင့် ရင်ဆိုင်ရ မည်” ဟုဆိုထားသည်။ ဤအဆိုလေးကို နှလုံးသွင်းစေချင်ပါသည်။ သင်၏ လူများနှင့် ရှင်းလင်းသော ဆက်ဆံ ရေးအားဖြင့် လုပ်ဆောင်လိုသော အရာနှင့် လက်ခံနိုင်သောရလဒ်ကို နားလည်မှုရှိစေသည်။ သင်၏ လူများနှင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သဘောတူချက် ကတိပြုချက်ထားရှိရန် တိုက်တွန်းလိုသည်။ ကတိပြုချက် ဆိုသည်မှာ လူနှစ်ဦး (သို့) ထိုထက်များသော လူများနှင့်အကြား ပြုလုပ်သော သဘောတူညီမှုဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သော ကတိပြုချက်ဆိုရာ၌ သီးသန့်လုပ်ငန်းအတွက် သင်နှင့်သင်၏ အဖွဲ့သားများ အကြား ပြုလုပ်သော သဘောတူညီမှုဖြစ်သည်။ သူတို့နှင့်ဆွေးနွေးတိုင်ပင်၍ သင်လုပ်ဆောင်စေလိုသော အလုပ်ကို နားလည်သဘောပေါက်စေရန်ဖြစ်သည်။ Yogi Bera သို့ ထင်ရှားသော အမေရိကန်အားကစား တစ်ဦး၊ မန်နေဂျာဖြစ်ကာ သူ့ဥပုန်ထက် ထူးခြားသော ဆက်ဆံရေးနှင့် ပတ်သက်သည့် အကြောင်းအရာ များ သိထားသူဖြစ်သည်။

## ကတိပြုချက်၌ ပါဝင်ရမည့်အရာများ

၁။ တာဝန်လွှဲအပ်မည့်သူအား “အကယ်၍ မင်းကို အလုပ်တစ်ခုပေးမယ်ဆိုရင် လုပ်ဆောင်နိုင်မှာလား” ဟုမေးပါ။ အကယ်၍ မလုပ်နိုင်ဟုဆိုပါက မလုပ်နိုင်ခြင်း၏ အဓိကအကြောင်းအရာကို မျက်နှာချင်းဆိုင်၍ ဆွေးနွေးပါ။ လွတ်လပ်စွာပြောဆိုဆွေးနွေးနိုင်သော နေရာ၌ မလုပ်နိုင်ခြင်း၊ အကြောင်းကို ဆွေးနွေးပါ။ လုပ်ငန်းသစ်ဖြစ်၍ မလုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်း (ကြောက်ရွံ့၍) နှင့် တခြားပြဿနာရှိမရှိကို သေချာစွာ လေ့လာပါ။ သင်၏ ရိုးသားမှု၊ သင့်အပေါ် ရိုးသားမှုရှိကြခြင်းအပေါ် လက်ခံသဘောပေါက်ကြောင်း သူတို့အား သိမြင်စေပါ။ သင်၏ အလုပ်မှာ သူတို့ကို အောင်မြင်သောသူဖြစ်ရန် ကူညီဖို့ဖြစ်ကြောင်း မမေ့ပါနဲ့။

၂။ သင်၏ ပတ်ဝန်းကျင်၌ရှိသော အလုပ်သည် သင်လုပ်ဆောင်ရန်ဖြစ်ကြောင်း သိရှိရန်လိုသည်။ သင်၏အဖွဲ့သားများအား အလုပ်တစ်ခုခုကို ပေးလိုက်ပြီဆိုပါက ဤအလုပ်သည် သူ့ကို ပုခုံးပေါ်ရောက်ရှိလာ ပြီဖြစ်ကြောင်း သိရှိအောင် သင်ပေးပါ။ အရေးကြီးသောအလုပ်နှင့် သာမန်အလုပ်ကို ခွဲခြားတတ်အောင် သင်ပေးပါ။ အကယ်၍ သူတို့အနေဖြင့် အလုပ်သစ်ကို လက်မခံနိုင်လောက်အောင် ဖြစ်နေကြပါက ဤမေးခွန်း များကို မေးပါ။ ဘယ်ကဏ္ဍအတွက် မင်းကို ခန့်ထားတာလဲ။ မင်းတို့အဖွဲ့မှာ လူဘယ်နှစ်ယောက်ရှိလဲ။ ဦးစား

ပေး နံပါတ် ၁၊ ၂၊ ၃ ကို ဘယ်သူက လုပ်နေတာလဲ။ ဒီအလုပ်မှာ ဘာလိုအပ်ချက်ရှိနေလဲ။ အဖြေကို အတူတကွရှာပါ။ တာဝန်ပေးအပ်ခြင်းခံရသောသူမဟုတ်ပါက ဒီအလုပ်ကို ဘာဖြစ်လို့ မလုပ်နိုင်တာလဲ။ သူ့အား လူများကို အကူအညီပေးနိုင်ရန် သင်ကြားမှုလုံလောက်စွာ ရသလား။ ဆိုတာကိုမေးပါ။ သင်၏ သာသနာနယ်ပယ်၌ ထိရောက်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ခေါင်းဆောင်များနှင့် အချိန်ယူပါ။ လူအများက သင်၏ မျှော်လင့်သည့်အတိုင်းဘဲ သင်၏ကြပ်မှတ်စစ်ဆေးမှု၊ စိန်ခေါ်မှုပေးနိုင်မည့် မေးခွန်းမျိုး မေးမြန်းမှုက သူတို့အား ရှိစေကာ ကိုယ်ပိုင်ဖြေရှင်းနိုင်သော စွမ်းရည်တိုးတက်ပေါ်ထွက်လာစေရန် ကြပ်မတ်ပါ။ ပြဿနာ ဖြေရှင်းနိုင်မည့်နည်းလမ်းတို့အား အသုံးပြုခြင်းမပြုဘဲ ကိုယ်တိုင်ဖြေရှင်းနိုင်မည့်နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေပါ။ ဤအရာသည် သူတို့အား ပေးအပ်သော တာဝန်ကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် တွန်းအားဖြစ်စေသည်။

၃။ “ဒီအလုပ်လုပ်ဖို့ ဘာလိုအပ်ချက်ရှိလဲ” ဘယ်လိုအရင်းအမြစ်တွေ လိုအပ်နေလဲ။ လူ၊ ပိုက်ဆံ စသဖြင့် မေးပါ။ ဤအရာသည် နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အတွက် တာဝန်ယူလိုမှုကို ဖြစ်စေသည်။ ပေးအပ်သောအလုပ်၌ လိုအပ်သော အရာများကို ဖြည့်စည်းပေးပါ။ နှစ်ဦးနှစ်ဘက်ကတိကဝတ်ပြုခြင်းအားဖြင့် အလုပ်ကို ချောမောစွာ ပြီးစီးစေရုံ သာမက အောင်မြင်မှုကိုလည်း ပိုမို၍ရရှိစေသည်။ သင်သည် သာသနာလုပ်ငန်းကို ထိရောက်စွာ လုပ်ဆောင် နိုင်သော သူများကို မွေးထုတ်ပေးနေသူဖြစ်ကြောင်း အစဉ်သတိပြုပါ။

**တာဝန်ခံမှုအပြည့်ရှိသော ကတိပြုချက်**

ဘုရားသခင်သည် သူ၏စကားအပေါ်၌ ကတိတည်ကြောင်း ကျမ်းစာတွင် နေရာများစွာ၌ တွေ့ရ သည်။ ၂ ကော ၅ ၊ ၁၀၅ အကြောင်းမူကား။ ငါတို့ရှိသမျှသည် ကိုယ်ခန္ဓာ၌ ကျင့်သော အကျင့်ကောင်း၊ မကောင်းရှိသည့်အတိုင်း၊ အကျိုးအပြစ်ကို အသီးသီးသည်းခံခြင်းငှာ၊ ခရစ်တော်၏ တရားပလ္လင်ရှေ့၌ ပေါ်လာ ကြရမည်ဟုဆိုထားသည်။ နည်းလမ်းမှာ မိမိလူများအပေါ်၌ ကတိတည်ရန်ဖြစ်သည်။

မိမိဦးဆောင်သော လူအများနှင့်အတူ တာဝန်ခံမှုအပြည့်ရှိသော ကတိထားရှိရန်လိုသည်။ သင်၏ လူများတာဝန်ခံတက်လာစေရန် အသုံးဝင်မည့်နည်းလမ်းတချို့ကို ပြောလိုသည်။ တာဝန်လွှဲအပ်မှုပြုသောအခါ ဤအရာများကို သင်ပေးပါ။ ပေးအပ်သောအလုပ်ကို မစတင်မှီ လုပ်ဆောင်ရမည့်အရာကို နားလည်စေရန် တဖန်တလဲလဲပြောဆိုဆွေးနွေးခြင်းပြုပါ။ အကယ်၍ သူတို့ဘက်မှ မှတ်စုယူခြင်းမျိုးမရှိခဲ့ပါက သင်သည် အချိန်ကို အကျိုးမဲ့ကုန်စေခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ အသေးစိတ်ရှင်းပြမှုများကို သေချာစွာ နားထောင်စေပါ။ သို့မဟုတ်ပါက မေ့သွားနိုင်သည်။ မှတ်စုယူထားခြင်းသည် အကောင်းဆုံးသောနည်းလမ်းဖြစ်သည်။

သင်၏ ရှင်းပြမှုကိုပို၍ နားလည်စေရန် သူတို့အား ရှင်းပြချက်များကို ပြန်ပြောစေပါ။ ထိုသို့ပြီးမှသာ တာဝန်ခံမှုအပြည့်ရှိသော ကတိပြုချက်ကို ပြုလုပ်ပါ။ “အခု ဒီအလုပ်မှာ တာဝန်အပြည့်ရှိသူက မင်းဖြစ်နေပြီ၊ ပြီးဆုံးအောင် လုပ်ဆောင်ဖို့က မင်းတာဝန်ဖြစ်တယ်။ တာဝန်လွှဲအပ်သည့်အတိုင်း သတ်မှတ်ကာလအတွင်း ပြီးဆုံးအောင်လုပ်ဖို့ မင်းလည်း သဘောတူခဲ့ပြီး။ ဒီတော့ ဒီလုပ်ငန်းကို အောင်မြင်ဖို့ ဘယ်အရာကနေစတင်ပြီး ဖြေရှင်းရမလဲ၊ မင်းမှာ ဘယ်လိုနည်းလမ်းတွေရှိသလဲ။ ဒါတွေအားလုံး ငါ့စီမှာ အကြောင့်စုံလာပြီး အကြောင်းကြားပါ” ဟု တာဝန်ခံမှုအပြည့်ရှိသော ကတိကို တောင်းခံပါ။

တာဝန်ခံခြင်းအရာအားလုံး သူတို့အတွက် လွှဲအပ်ခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ သင်၏တာဝန်မဟုတ်တော့တဲ့ သူတို့၏ တာဝန်ဖြစ်လာခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ သင်တို့ပြုခဲ့သော သဘောတူချက်၊ ကတိပြုချက်ကို မှတ်ထားပါ။ သင်၏ အဖွဲ့သားများအပေါ် တာဝန်ယူမှုမရှိခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲမှု ညံ့ဖျင်းခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော နောက်ဆက်တွဲရလဒ်အားလုံးသည် သင်၏တာဝန်ဖြစ်ကြောင်း သတိပြုစေလိုပါသည်။ သင်၏အဖွဲ့သားများ အောင်မြင်သော သူများဖြစ်လာစေရန် အောက်ပါအချက်များက အထောက်အကူပြုစေမည်ဟု ကျွန်ုပ်ယုံကြည်သည်။

**နားလည်နိုင်မှု** - “နားလည်ရဲ့လား” ဟူ၍ တိုက်ရိုက် မမေးပါနဲ့။ အဖြေတခုတည်းရမည့် မေးခွန်းမျိုးကို သတိပြုရှောင်ရှားပါ။ “မင်းနားမလည်တဲ့အပိုင်းက ဘယ်အပိုင်းလဲ” စသည်ဖြင့် သူတို့၏ တွေးခေါ်မှုစွမ်းရည် တိုးတက်လာစေမည့် အမေးမျိုးကို ရှာဖွေမေးမြန်းပါ။ အဆင့်ပိုင်းကို မချပြပါနဲ့။ သူတို့၏ တွေးခေါ်ခြင်း တက်ရန် အဟန့်အတားဖြစ်စေမည့် အရာများကို ရှောင်ပါ။ မှတ်စုယူတတ်ရန် သင်ပေးပါ။ မှတ်စုမယူထားပါက အရေးကြီးသော အချက်များကို မေ့တတ်ကြောင်း သတိပေးပါ။ မှတ်စုယူခြင်းသည် တိုးတက်မှုတစ်ရပ် ဖြစ်သည်။

**အတည်ပြုနိုင်ခြင်း** - လုပ်ဆောင်ရမည့်အရာကို သေချာနားလည်ကြောင်း သေချာစေရန် ပြန်၍မေးပါ။ ငါလုပ်ခိုင်းတဲ့အလုပ်ကို ဘယ်လောက်ထိနားလည်သဘောပေါက်တယ်ဆိုတာ ပြန်ပြောပါ။ စသဖြင့် ပြုလုပ်ပါ။ မှန်ကန်စွာ ပြန်ပြောနိုင်သည်အထိ အတူတကွ ပြောဆိုဆွေးနွေးပါ။

**တာဝန်ယူတတ်ခြင်း** - တာဝန်ပေးအပ်ခြင်းမပြုမီ မေးခွန်းများမေးမြန်းခြင်းအားဖြင့် စောဒကတတ်ခြင်းကို ရှောင်ရှားနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ “ငါတို့ ဆွေးနွေးသည့်အတိုင်း လုပ်နိုင်မှာလား”၊ “အချိန်မီပြီးနိုင်မလား”၊ “ပြဿနာတစ်ခုခုရှိလား”။ မလုပ်ဆောင်နိုင်ကြောင်း စောဒကတက်ပါက အစမှပြန်၍ ဆွေးနွေးပေးပါ။ လိုလားစွာ လုပ်ဆောင်စိတ်ရှိလာအောင် အားပေးတိုက်တွန်းပါ။ မင်းတကယ်လုပ်နိုင်မယ်လို့ ယုံကြည်ချက်

ရှိသလား။ အိမ်နီးချင်း၏ ခွေးတညလုံးဟောင်းခင်းအားဖြင့် အိပ်ရေးပျက်ရမည့်အရေးကို သတိပြုပါ။ အခုအခြေအနေဘယ်လိုရှိလဲ။ သူတို့၏ ထင်မြင်ယူဆချက်အား လွတ်လပ်စွာပေးစေပါ။ ယခင်အခြေအနေ ထက်သာ၍ အောင်လာပြီးဟုဆိုနိုင်ပါသည်။

**အဖွဲ့နှင့်လုပ်ဆောင်ခြင်း**

အဖွဲ့၏လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် သာသနာလုပ်ငန်းအတွက် အခြေခံအုတ်မြစ်ဖြစ်သည်ကို သတိရပါ။ အဖွဲ့ တစ်ဖွဲ့ရခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်များ အတူတကွလုပ်ဆောင်ခြင်းအားဖြင့် အလုပ်တစ်ခုကို အောင်မြင်စွာ ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့လိုက် လုပ်ဆောင်ခြင်းအားဖြင့် အောင်မြင်မှု ရာနှုန်းပိုများခြင်း၊ မြန်ဆန်ခြင်းနှင့် ထိရောက်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်းဖြစ်သည်။ သင်၏ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံများကို သင်၏အဖွဲ့သားများနှင့် ပေါင်းလိုက်သောအခါ ဉာဏ်ပညာစွမ်းရည်ပြည့်ဝစွာ လုပ်ဆောင်နိုင်သော အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့လို့ မြင်တွေ့ရမည်ဖြစ် သည်။ သူတို့၏ဉာဏ်ပညာ၊ အသိပညာများကို ပြဿနာဖြေရှင်းခြင်းနှင့် ပန်းတိုင်ရောက်ရှိရန်အတွက် အသုံးပြုပါ။

အဖွဲ့တဖွဲ့စွဲစည်းပြီး လုပ်ဆောင်သောအခါ မည်သို့ကြီးမားကျယ်ပြန့်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်းကြောင်း သာဓကပြပေးလိုသည်။ ၁၉၅၀ ဝန်းကျင်၌ ကယ်လီဖိုးနီးယားပြည်နယ်၌ မွေတော်ရောင်းချသူ (Ray Koc Kroc) ဆိုသူနှင့် ဟန်ဘက်ဂါရောင်းချသူ (Bernadino) လို့ မိတ်ဆွေဖြစ်ခဲ့ကြသည်။ Hamburgers နှင့် အာလူးကြော်ကို အနည်းငယ်အတွင်း လတ်လတ်ဆတ်ဆတ်ရရှိအောင် ပြုလုပ်နိုင်သောကြောင်း နာမည်ရလာ သည်။ တခြားဆိုင်များ၌ ၁၅မိနစ်ခန့်စောင့်ဆိုင်းရသော အရာဖြစ်သည်။ အလားအလာကောင်းလိုမြင်တတ် သော Mr.Kra က တနိုင်ငံလုံးတွင် ရောင်းချနိုင်ရန် မူပိုင်ခွင့်နှင့်တင်ရန် အဆိုပြုခဲ့သည်။ ဆိုင်ရှင်မှ စိတ်ဝင်စားမှုရှိသောအခါ Mr.Kroc မှ အရင်းအနှီးထည့်ဝင်ကာ နောက်ပိုင်းချေးငွေရယူ၍ ဤလုပ်ငန်းကို အပြီးပိုင်ဝယ်ယူလိုက်သည်။ တစ်နိုင်ငံလုံး၌ ရောင်းချနိုင်မည့်သူ၏ ရူပါရုံပြည့်စုံလာစေရန် အဖွဲ့လိုအပ်ကြောင်း သူမြင်လာခဲ့သည်။ သူ့နေဖြင့် မူပိုင်ခွင့်ရယူခြင်း၊ ရောင်းချနိုင်ခွင့်နှင့် ဈေးကွက်ချဲ့ထွင်ခြင်း၊ လူများကို ပြန်လည်သင်ကြားခြင်းတို့၌ အနည်းငယ်သာ သိရှိသောကြောင့် သူထက်သာ၍ ကျွမ်းကျင်သော သူများလိုအပ် လာခဲ့သည်။ လုပ်ငန်း အတွေ့အကြုံပြည့်ဝသူ၊ ကျွမ်းကျင်မှုပြည့်ဝသူများကို ငှားရမ်း၍ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ထုထောင်၍ တနိုင်ငံလုံး၌ လုပ်ငန်းတိုးချဲ့လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြသည်။ ယခုအခါ အမေရိကန်နိုင်ငံသာမက တစ်ကမ္ဘာလုံး၌ လူကြိုက်အများဆုံး မက်ဒေါနပ် (McDonald's) စားသောက်ဆိုင်ဟုအသိအမှတ်ပြုခြင်းခံရသောဆိုင်၌ နောက်ခံ သမိုင်းပင်ဖြစ်သည်။

ဤအဖြစ်အပျက်ကို ဖတ်ရှုခြင်းအားဖြင့် သင်၏ ရူပါရုံပြည့်စုံလာစေရန် ကျွမ်းကျင်မှုရှိသော အဖွဲ့သားများလိုအပ်ချက်ကို မြင်တွေ့နိုင်မည်ဟု ယုံကြည်ပါသည်။ သင့်အနေဖြင့် အရာရာတိုင်းကိုသိရှိရန်မဟုတ်ပဲ လိုအပ်သောနေရာ၌ ကျွမ်းကျင်သောအဖွဲ့သားများက ဝန်းရံရန်ဖြစ်သည်။ ကောင်းမွန်သော အဖွဲ့ကို ပိုင်ဆိုင်ထားပါက သင်၏ရူပါရုံပြည့်စုံလာရန် လိုအပ်ချက်ရှိသောနေရာ၌ ရပ်တည်ဖြည့်ဆည်းပေးကြမည်ဖြစ်ကာ သင်၏ ရူပါရုံလည်း အထမြောက်အောင်မြင်လာမည်ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်တိုင်း သင်ယူသင့်သော အရေးကြီးသည်အချက်မှာ “တစ်ဦးတည်းမလုပ်ဆောင်ပါနဲ့” ဟူ၍ ဖြစ်သည်။

အဖွဲ့နှင့် လုပ်ဆောင်ခြင်းအရေးပါပုံ နှင့် ဤအဖွဲ့သားများကို လိမ္မာပါးနပ်စွာ အသုံးချနိုင်မည့်ပုံ ဆောင်ချက်တစ်ခုကို ရှင်းပြလိုသည်။ အစည်းဝေးထိုင်ပုံလိုဘဲ ဥပုံသဏ္ဍာန်စားပွဲဝိုင်းဟုဆိုပါစို့။ CEO မှာသင် ဖြစ်ကာ အဖွဲ့သားများကို L က ကိုယ်စားပြုသည်။ သင်၏အဖွဲ့သားများကို (၆) ဦးထက် မပိုစေပါနဲ့။ ထိုထက်များပါက ထိရောက်စွာ စီမံရန် ခက်ခဲသွားသည်ဟု အဆိုရှိသည်။ အဖွဲ့သားများသည် သာသနာနယ်ပယ်ကို ဦးဆောင်သောသူများဖြစ်ကြသောကြောင့် ခေါင်းဆောင် L ဟုခေါ်ရပါသည်။ ခေါင်းဆောင်၏ တာဝန်မှာ အစီအစဉ်ဆွဲခြင်း၊ အကြံဉာဏ်ပေးခြင်းနှင့် ပြဿနာဖြေရှင်းရန် အကြံပေးသူဖြစ်သည်။

ဖြစ်ပေါ်လာသော အကြောင်းအရာ (L) မှ ပြဿနာ (P) ညီမျှခြင်း (O) အခွင့်အရေး (L + P = O) ဖြစ်လာ သည်။ ပထမစာအုပ်ရှိ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတို့၏ အလုပ်၌ဖော်ပြခဲ့သော လွန်ခဲ့သည့်နှစ်ပေါင်း ၁၅၀ ခန့်က ကယ်ရိုဖိုးနီးယားပြည်နယ်မှ ကုမ္ပဏီငယ်ဘဝမှ ကမ္ဘာကျော်ကုမ္ပဏီ၏ပေါ်လာပုံကို ပြန်အမှတ်ရစေလိုသည်။ သင်္ဘောသုံးပစ္စည်းနှင့် ရွက်ထည်များကို ရောင်းချသော ကုမ္ပဏီငယ်လေးဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် လိုအပ်သလိုထက် ပိုလျှံသော မှာယူမှုတစ်ခုဖြစ်ပေါ်လာခဲ့သည်။ ပြဿနာမှာဤအရာများကို အသုံးမချနိုင်ပါက ကုမ္ပဏီပျက်စီးသွားမည့်အရေး ကြုံလာသည်။ ထို့ကြောင့် သူတို့အနေဖြင့် အခွင့်အလမ်းရာကာ ဤထူကဲ သော အထည်များဖြင့် ဘောင်းဘီထုတ်လုပ်ရန် ဆုံးဖြတ်ကြသည်။ ယခုအခါ Levi အထည်များသည် သင်္ဘောရွက် ထည်လုပ်ငန်းဖြင့် မဟုတ်ဘဲ ဂျင်းဘောင်းဘီလုပ်ငန်းဖြင့် တကမ္ဘာလုံးအမှတ်ပြုကြသည်။ ဖြစ်ပေါ်လာသလို အကြောင်းရင်းနှင့်ပြဿနာကိုပေါင်းကညီမျှခြင်း အခွင့်အလမ်းဖြစ်ပေါ်လာခြင်းဖြစ်သည်။ အကျိုးအကြောင်းနှင့် ပြဿနာများကြုံတွေ့လာသောအခါ Levi ကုမ္ပဏီကဲ့သို့ အခွင့်အလမ်းသစ်ကိုရှာပါ။ ပျက်စီးတော့ကုမ္ပဏီ၊ သာသနာလုပ်ငန်းများ ပြောလေ့ရှိသော နောက်ဆုံးစကားများ “ငါ့လို့ဒီနည်းလမ်းကို တစ်ခါမှ အသုံးမပြုခဲ့ဘူး” ဆိုသောစကားကို ဆင်ခြင်အောက်မေ့ပါ။

အကြံဉာဏ်ကောင်းသည် ကောင်းသောအကြံဉာဏ်မဖြစ်သော်လည်း ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် ဆင်ခြင်သုံးသပ်ကာ အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းကို ရှာရန်ဖြစ်သည်။ ဘုရားကို အားကိုးပါက အကောင်းဆုံးသော အကြံဉာဏ်များကို ရရှိစေမည်ဖြစ်သည်။ သင်၏အဖွဲ့သားများထံမှ အကြံဉာဏ်များကိုရယူရင်း ဘုရားသခင်

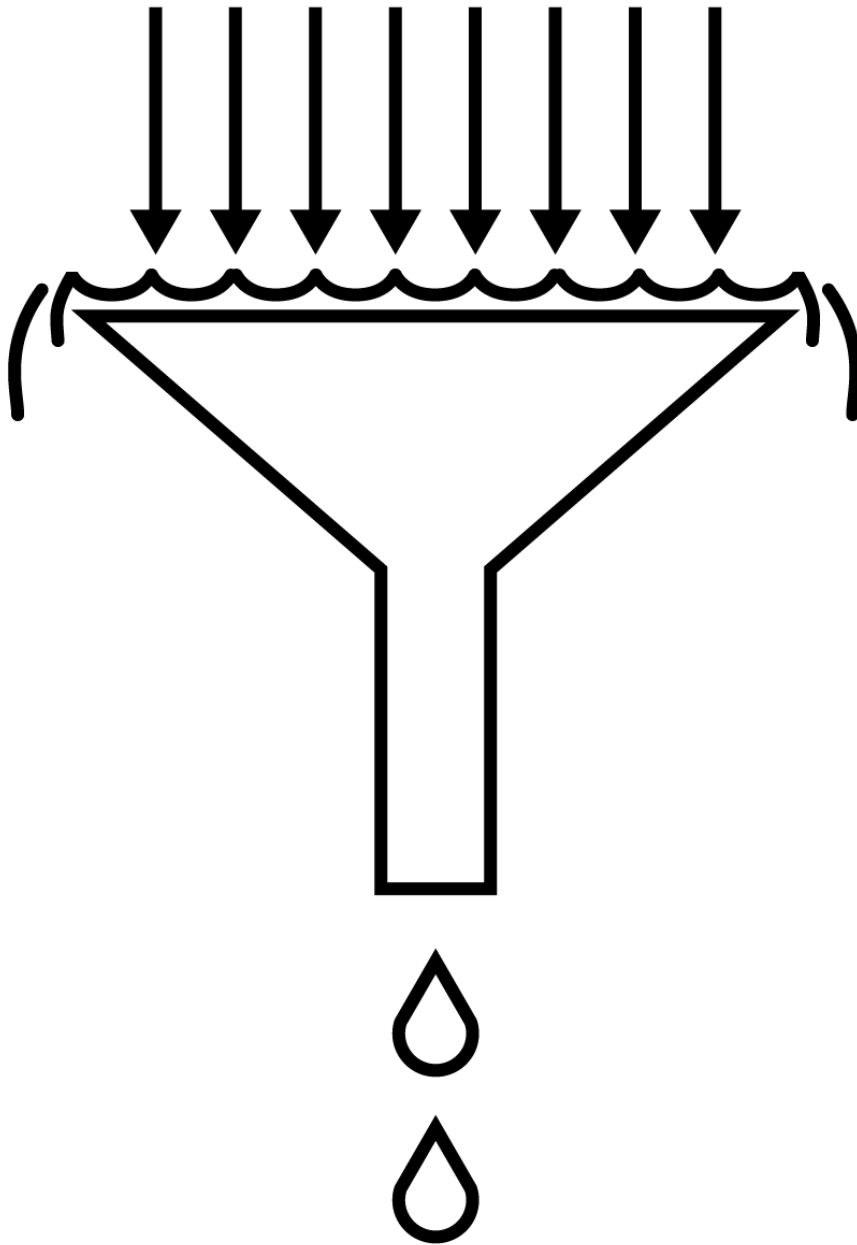
ပေးသော အကြံဉာဏ်ကို ခွဲခြားသိမြင်နိုင်ရန် ဆုတောင်းပါ။ မာတင်လူသားနှင့် ချာစ်စီစလီတို့သည် သူတို့၏ ထင်ရှားသော လောကီသီချင်းသံစဉ်များအားဖြင့် ကျမ်းစာ၏သွန်သင်ချက်များကို သီးချင်းအဖြစ် ရေးဆိုပြ သောအခါ လူတိုင်းလွယ်ကူစွာ နားလည်နိုင်သည်ကို တွေ့မြင်ရသည်။ ဓမ္မသီချင်းများတွင် မူရင်းသံစဉ်မှာ စားသောက်ဆိုင်များမှလာသော သံစဉ်များဖြစ်ကြသည်။ အရေးကြီးသည်မှာ သင်၏ဦးနှောက်အတွင်းရှိ ဉာဏ်ပညာ၊ အကြံဉာဏ်များကို ဖွင့်ချပြီး ဘုရားသခင်လွှဲအပ်ထားသော အရာများကို နည်းလမ်းသစ်၊ အကြံသစ်အားဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန်ဖြစ်သည်။ ကောင်းသော ဘဏ္ဍာထိန်းကဲ့သို့ အကျင့်ကာ ဘုရားသခင်က ထပ်မံပေးနိုင်မည့် အကြံသစ်၊ ဉာဏ်သစ်များကို ဖွင့်ထုတ်အသုံးပြုရန်ဖြစ်သည်။

### ခြားနားခြင်း V3 မှားယွင်းခြင်း

ခြားနားသောအရာကို လုပ်ဆောင်ခြင်းအားဖြင့် ထူးခြားသော ရလဒ်ရရှိအောင် စွမ်းဆောင်နိုင်ရန် ပြင်းပြသောဆန္ဒရှိရန် ဆိုလိုသည်။ အရင်က မလုပ်ခဲ့သောနည်းလမ်းသည် မှားယွင်းသောနည်းလမ်းဟုမဆို နိုင်ပါ။ ဂျပန်၌ ၁၄ နှစ်တာ နေထိုင်ခြင်းအားဖြင့် ထူးခြားအံ့ဩဖွယ်ရာကောင်းသောအရာများစွာကို ကျွန်ုပ်မြင် တွေ့ခဲ့သလို၊ ဂျပန်စကား၌ ခြားနားခြင်း၌ မူရင်းစကားလုံးနှင့် မှားယွင်းခြင်း၏ မူရင်းစကားလုံးမှာ အတူတူပင်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် သူတို့၏စိတ်ထဲ၌ “ခြားနားသော အရာသည် မှားယွင်းခြင်း” ဟုမြင်သည် ဟု နက်ရှိုင်းစွာ ခံယူကြသည်။ ခရစ်ယာန်တိုင်း၌ ဤကဲ့သို့ခံယူထားသူများလည်း ရှိသည်။ အရာရာတိုင်း အကောင်းဆုံးဖြစ်နိုင်ပါသည်။ လက်ကိုင်ဖုန်း၊ ကင်မရာနှင့် နာရီများကိုကြည့်ပါ။ ဂျပန်လူမျိုးများက နည်းလမ်း ကို မသိကြပါ။ ဂျပန်နိုင်ငံ၌ ထုတ်လုပ်သော်လည်း နိုင်ငံခြားသားပိုင်ရှင်များမှ ပညာရှင်များအားဖြင့် ပြုလုပ်ခြင်းဖြစ်သည်။ ဂျပန်လူမျိုးများအား ဤအရာများကို သုတေသနပြုလုပ်ရန်နှင့် နည်းပညာဖွံ့ဖြိုးတိုး တက်ရန် ငှားရမ်းကာ လုပ်ဆောင်ကြသည်။ ဂျပန်စကားပုံတစ်ခု၌ “ထောင်မှတ်နေသော သံချောင်းကို နာနာ ထောင်းရသည်”ဟု ဆိုထားပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ခြားနားသောသူဖြစ်ပါက ချိုးနှိမ်ခြင်းခံရမည်ဟူ၍ ဖြစ် သည်။ ခြားနားမှုကို မှားယွင်းမှုဟုမဆိုနိုင်ပါ။ သင်၏အတွေးကို ဘောင်မခတ်ပါနဲ့။ ဘုရားသခင်ထံမှ အသစ် သောအရာနည်းလမ်းများကို မျှော်ကြည့်ပါ။ တီထွင်ကြံဆကာ အသစ်အသစ်သော အရာများရအောင် ကြိုးစားသလို သင်၏အဖွဲ့သားများအား ထိုနည်းတူပြုလုပ်ရန် တိုက်တွန်းပါ။ သင်၏ပုံသက်သေကို လိုက်ကြ ပါလိမ့်မည်။ ယခုသင်လုပ်ဆောင်သောအရာသည် အချိန်က အကြံသစ်၊ နည်းလမ်းသစ်ဖြစ်သည်ကို သတိရပါ။

ကတော့ပေါက်ကဲ့သောယိုပေါက်  
ထိရောက်စွာ တာဝန်လွှဲပြောင်းမှုပြုလုပ်နိုင်ရန်

ကတော့ဆိုသည်မှာ ခေါင်းပိုင်းကျယ်၍ အောက်ပိုင်းချွန်သွားသော ပိုက်တစ်ခုဟုခေါ်နိုင်သည်။ ပုန်းတစ်ခုထဲ၌ အရေးပါသောအရာကို ပြောင်းထည့်ရန် ကတော့ကို အသုံးပြုရသည်။ ကတော့ထိပ်ပိုင်းမှ ရေများကို အထဲ၌ ထည့်သောအခါ တဖြည်းဖြည်းခြင်း ဆင်းပုံကို စိတ်ထဲ၌ မြင်ယောင်ကြည့်ပါ။ ဘာများ ဖြစ်နေပါသလဲ။ မိမိထည့်လိုသော ပုံးထဲသို့ အထစ်အငဲ့မရှိ ၊ လမ်းလွဲခြင်းမရှိဘဲ ဝင်သွားကြောင်းကို တွေ့ရမည်။ သင့်တော်သော ရေပမာဏကို ထည့်ပါက ဖိတ်စင်ခြင်းမရှိ၊ ညစ်ပတ်စေခြင်းမရှိဘဲ ဝင်သွားမည်ဖြစ်သည်။ ကတော့ချွန်၏ ဝင်ဆုံသည့် ပမာဏထက်ကျော်လွန်၍ ထည့်ဝင်ပါက မည်သို့ဖြစ်လာမည်နည်း။ ကတော့ထိပ်မှ ယိုဖိတ်လာကာ ဖြန်းတီးမှုများဖြစ်ပေါ်လာမည်ဖြစ်သည်။



ကတော့ပုံနှင့်သင်၏ သာသနာလုပ်ငန်းကို နှိုင်းယှဉ်ပုံဖော်ကြည့်ပါ။ ကတော့ထိပ်မှ အောက်ခြေ၌ မည်မျှအတိုင်းအတာထိအောင်မြင်စွာ စီးဆင်းနိုင်မည်နည်း။ သင်၏ သာသနာလုပ်ငန်းအောင်မြင်စွာ အဆုံးသတ် နိုင်ရန် သင်၌ လိုအပ်ချက်၊ လူအင်အားနှင့် လုပ်ဆောင်ရန် အလုပ်များက ပို၍ များပြားနေပါသလား။ လုပ်ဆောင်နိုင်သည်ထက် များပြားပါက ဖြေရှင်းရင်း သန့်ရှင်းရေးလုပ်ဆောင်ရင်းနှင့်ပင် သင်၏အချိန်များ ကုန်ဆုံးသွားမည်ဖြစ်သည်။ အရေးကြီးသော အရာများ လုပ်ဆောင်ရန် ကျန်ရစ်ခဲ့ခြင်း၊ အသင်းတော်ထဲမှ

လူများသလို ဂရုစိုက်မှုမခံစားရဟု ခံစားရကာ သင့်ကိုစွန့်ခွာသွားကြမည်ဖြစ်သည်။ သင်၏ သာသနာလုပ်ငန်း အောင်မြင်နိုင်ရန် ကတော့ချွန်ဥပမာအတိုင်း လုပ်ဆောင်ကြည့်ပါ။

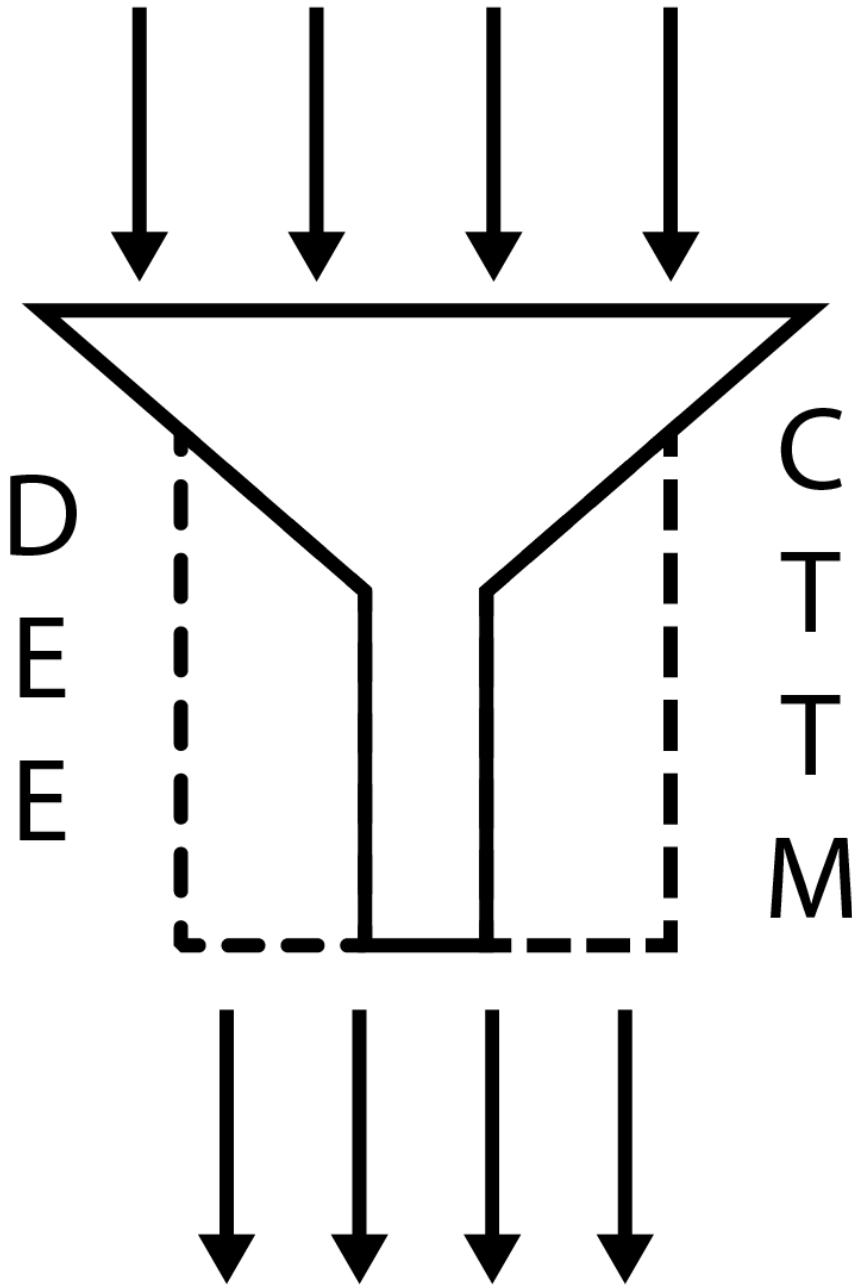
တာဝန်နှင့်အလုပ်များ မထမ်းနိုင်သောကြောင်း ဘုရားသခင်ထံ ကူညီမစရန် တောင်းခံဘူးပါသလား။ ဤသို့သော အခြေအနေ၌ ဘုရားသခင်အတွက် မည်သို့လုပ်ဆောင်ပေးပါသနည်း။ သင်သည် ကျွန်ုပ်နှင့်ထပ်တူကျ အလုပ်များပြားလာမည်ဖြစ်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ဘုရားသခင်သည် ကျွန်တော်တို့ကို နှိပ်စက်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ ကျွန်တော်တို့၏ သာသနာလုပ်ငန်း၌သာ၍ ထိရောက်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် အရည်အချင်းများ ညစ်ထုတ်စေကာ၊ မိမိလုပ်ငန်းစုများကို ပို၍ဂရုစိုက်နိုင်ရန် စိန်ခေါ်မှုအနေဖြင့် ဤအရာများ နှင့် ပေးတွေ့ခြင်းဖြစ်သည်။ လိုအပ်ချက်ကြီးမားသောအရာကို မမြင်တတ်ပါက ကျွန်တော်တို့ ထိရောက်သော လုပ်ဆောင်မှုဖြစ်နိုင်မည်မဟုတ်ပါ။

များစွာသော သင်းအုပ်ဆရာတို့သည် သာသနာလုပ်ငန်းကို သေချာစွာ မလုပ်ဆောင်ဘဲ၊ ကောင်းသောအရာကိုသာ မျှော်လင့်ကြသည်။ လွန်ခဲ့သော နှစ်အနည်းငယ်၌ Geor Barna ခရစ်ယာန်စင်တာမှ လေ့လာချက်အရ အမေရိကန်ရှိ သင်းအုပ်ဆရာများစွာသည် သာသနာလုပ်ငန်းကို စွန့်ပယ်မှု ၁၅၀၀ ခန့်ရှိ ကြောင်းတွေ့ပါသည်။ ယုံကြည်ရန် ခက်ခဲသောအရာဖြစ်သော်လည်း အမှန်တရားဖြစ်နေပါသည်။ သူတို့၌ စိတ်ဓာတ်ကျခြင်း၊ အလုပ်ဝန်ပိခြင်းကြောင်း မိသားစုကို အချိန်မပေးနိုင်ကြပေ။ ကျမ်းစာကျောင်းများ၌ ဤမေးခွန်း၏အဖြေကိုလေ့လာရှင်းပြနိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ သင်းအုပ်ဆရာများအနေဖြင့် အလုပ်ကိုသေချာစွာ မလုပ်ဆောင်ခြင်း၊ ပျင်းရိခြင်းတို့ကြောင့် နောက်ဆုံးဘုရားသခင်ပေးအပ်သောတာဝန်၊ ဝတ္တရားများ ပျောက်ဆုံးကာ ကြိုးစားရင်းနှင့်ပင် အဆိုးသတ်သွားကြသည်။

သင်၏ ကတော့ဖြစ်သော သာသနာလုပ်ငန်း၌ လိုအပ်ချက်များစွာ လျှို့ဝှက်နေပါက မျှော်လင့်ချက်ရှိ နေပါသေးသည်။ လျှို့ဝှက်နေသော အရာများကို မှန်ကန်စွာ ဦးတည်ရာသို့ တိုက်ရိုက်ကျလာအောင် သင်၏ ကတော့ချွန်၏အပေါက်ကို ချဲ့ထွင်ပါ။ အလုပ်ထက် အပြောလွယ်သည်ဟု စဉ်းစားကောင်းစဉ်းစားနိုင်ပါသည်။ အလုပ်ထက် အပြောလွယ်ကူသည်မှာ မှန်သော်လည်း ဤနည်းလမ်းကို အသုံးပြုပါက အောင်မြင်မှုဆီ အရောက်လှမ်းနိုင်မှာ အမှန်ဖြစ်သည်။

သင်၏ ကတော့ပေါက်ကျယ်လာစေရန် အဓိကတောင်းဆိုချက်မှာ ထိရောက်စွာ တာဝန်လွှဲပြောင်းမ ပင် ဖြစ်သည်။ ကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျလုပ်ဆောင်ခြင်းကို ယခုပင်ရပ်တန့်လိုက်ပါ။ သာသနာလုပ်ငန်း၌ လိုအပ်ချက်ပြဿနာများပေါ်ပေါက်လာသောအခါ “ငါဘယ်လိုလုပ်ရမှာလဲ” ဆိုသည့် မေးခွန်းကို မိမိကိုယ်မိမိ မေးမြန်းကြည့်ပါ။ “ငါဘယ်သူကို လုပ်ခိုင်းရင်ကောင်းမလဲ” ဆိုတဲ့ မေးခွန်းလည်း ထပ်မံ၍ ပေါ်ပေါက်လာ

မည်ဖြစ်သည်။ တာဝန်လွှဲအပ်နိုင်သော လူရှိရန် သင်၏လူများကို သင်ကြားခြင်းအားဖြင့် မွေးထုတ်နိုင်သည်။  
 (ပေလံ ၄ : ၁၁-၁၂)။



**အောင်မြင်ခြင်း၏ ကတော့ချွန် ။ ။** မြားချက်သည် သင့်အဖွဲ့အတွင်းသို့ ဝင်လာသော အလုပ်ဖြစ်သည်။  
 အောက်ခြေရှိ မြားသည် **DEC** အားဖြင့် ရရှိလာသော ရလဒ်ဖြစ်သည်။ **Delegant** - တာဝန်လွှဲခြင်း၊  
**Empower** - လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးအပ်ခြင်း၊ **Entrust** - စွန့်စားခြင်း၊ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ဆောင်ရန်မကြိုးစားဘဲ

အဖွဲ့သားများအား တာဝန်လွှဲအပ်ခြင်း၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာပေးအပ်ခြင်းနှင့် စွန့်စားမှုများအားဖြင့် လုပ်ဆောင်  
ပါ။ သူတို့အောင်မြင် လာစေရန် CCTM ဖြင့် ကူညီပါ။ **Coaching** - အကြံပြုဆွေးနွေး၊ **Teaching** -  
သင်ကြားပေးခြင်း၊ **Mentoring** - သွန်သင်ဆုံးမခြင်း၊ အနား၌ရှိနေပြီး **DEE** နှင့် **CTTM** လုပ်ခြင်းအားဖြင့်  
ဖြစ်ပေါ်လာမည့် အရာ များကို လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် သင်သည် ကတော့ချွန်အတွင်း ဝင်နိုင်သည့်ပမာဏ  
များပြားစေကာ လုပ်ဆောင်မှု၌ လည်း အောင်မြင်မှုဆီ အရောက်လှမ်းနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

အစပြုရာ၌ သေးငယ်သော်လည်း လက်မလျှော့ဘဲ လုပ်ဆောင်နေသူများကိုပြန်၍ လက်ဆင့်ကမ်းပေး  
ပါ။ ကျယ်ပြန့်သော သာသနာလုပ်ငန်း၌ အရာရာတိုင်းလုပ်ဆောင်နိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ မိမိကလေးများအား  
အိမ်တွင်းသန့်ရှင်းရေးသင်ပေးခြင်းကဲ့သို့ ဖြစ်သည်။ သင်ကိုယ်တိုင်လုပ်ဆောင်ရန် မကြိုးစားဘဲ  
တာဝန်လွှဲပြောင်းနိုင်ရန် မသင်ကြားရသနည်း။ သင်းအုပ်ဆရာများသည် အသင်းတော်နှင့် ပတ်သက်သော  
လုပ်ဆောင်ချက်များအားလုံး နိုင်ခံလုပ်ဆောင်ရမည်ဟူသော ဆိုးမွေးကို ကျွန်တော်တို့လက်ဆင့်ကမ်းကြ  
သည်။ ထိုသို့မဟုတ်ဘဲ အသင်းတော်၏ လုပ်ဆောင်မှုများ၌ အသင်းသူ/သားများအားလုံး ပါဝင်လုပ်ဆောင်နိုင်  
ရန် သင်ကြားပေးပါ။

အသင်းတော်အတွင်း သင်လုပ်ဆောင်နိုင်သည့်အရာများကို စာရင်းပြုစုပါ။ ဤအလုပ်များကို  
မည်သူအား လွှဲအပ်နိုင်မည်ကို စဉ်းစားရှာဖွေပါ။ ဤအလုပ်ကို ထိရောက်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်မည်သူမရှိပါက  
ဤအလုပ်နှင့်သင့်တော်သောသူ မည်သို့ရနိုင်မည်ကို မေးမြန်းပါ။ နောက်ခြေလှမ်းတစ်ခုအနေဖြင့် ဤလုပ်ငန်း  
ကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် သင်ကြားပေးမည့်သူ ရှိ/မရှိကို ရှာကြည့်ပါ။

သင်းအုပ်ဆရာအနေဖြင့် တနင်္ဂနွေနေ့၊ ညနေပိုင်း (သို့) လူအများအားလပ်နိုင်သည့် နေ့မျိုးကိုရှာ၍  
အစည်းအဝေးခေါ်ကာ အသင်းတော်၏ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၌ ပါဝင်လိုသောသူ ရှိမရှိကို မေးမြန်းဆွေးနွေးပါ။ တချို့  
က သင်ကြားမှုအပိုင်း၊ တချို့က တရားဟောခြင်း၊ တချို့ အများနှင့်ဆိုင်သော နေရာ၌ အစေခံရန်  
စိတ်လှုပ်ရှားနေရင်း စောင့်မျှော်နေသူများလည်း ရှိနိုင်သည်။ ဤသူတို့သည် အစေခံလိုသော နှလုံးသားရှိမှု  
များဖြစ်ကြသောကြောင့် ထိရောက်စွာ အစေခံနိုင်ရန် ပြုစုပေးပါ။ လူအနည်းငယ်ဖြစ်သော်လည်း စိတ်မပျက်ပါ  
နဲ့။ လူများလွန်းနေပါကလည်း သင်ကြားမှု၌ ထိရောက်မှု နည်းသွားနိုင်သည်။

ကျွန်တော် ယုံကြည်သူဖြစ်ချိန်၌ သင်းအုပ်ဆရာမှ အစေခံလိုသော သူများတနင်္ဂနွေနေ့၊ ညနေဝတ်ပြု  
ခြင်းမတိုင်မီ စောစောလာရန် ဖိတ်ခေါ်ခဲ့သည်။ သင်းအုပ်ဆရာမှ ဧည့်သည်ကို စာစောင်ဝေခြင်း၊ ထိုင်ခုံခင်းခြင်း  
နှင့် သန့်ရှင်းရေး၌ လုပ်ဆောင်လိုသည့်သူများရှိပါက လာရောက်အကြောင်းကြားနိုင်ကြောင်း ပြောပါသည်။  
တချို့က ကျမ်းစာလေ့လာခြင်းနှင့် ဝိညာဉ်ရေးရာတည်ဆောက်ရေးအပိုင်း၌မခိုင်းရန် တောင်းဆိုကြသည်။

ကျွန်တော့်အနေဖြင့် စာစောင်ဝေခွင့်ရ၍ အလွန်စိတ်လှုပ်ရှားမိပါသည်။ မကြာမီ သင်းအုပ်ဆရာနှင့် ဆေးရုံများ  
၌ လူနာများအား ဆုတောင်းပေးခြင်း၊ ဆုတောင်းခြင်း၌ ဦးဆောင်ခြင်းစသဖြင့် တိုးမြှင့်ခြင်းခံရသည်။  
ဘုရားသခင် သည် **FAT** ဝနေသူများအား ရှာဖွေနေပါသည်။ ဝနေသော လူကိုပြောဆိုခြင်းမဟုတ်ဘဲ  
**Faithful** - သစ္စာရှိသူ၊ **Available** - အဆင်သင့်ရှိနေသူ၊ **Teachable** - သင်ပေး၍ရသောသူမျိုးဟု  
ဆိုလိုသည်။ အသင်းတော်တိုးတက် စေရန်အတွက် ဤသူများသည် အဓိက ကျောရိုးမဏ္ဍိုင်ဖြစ်သည်။  
ဘုရားသခင်ပေး အပ်သော သာသနာလုပ်ငန်းအတွက် ဤသို့သောသူမျိုးကို ရှာပါ။

သင့်အနေဖြင့် အသင်းတော်၏ လုပ်ငန်း၌ မည်သို့မည်ပုံသင်ကြားခဲ့ကြောင်း ပြုမူခဲ့ကြောင်း သင်၏  
လူများက ပြန်လည်ဝေမျှကြမည်မှာ အမှန်ပင်ဖြစ်နေပါတော့သည်။