



ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်
ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း
သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း
တန်ပြန်သုံးသပ်ချက်နှင့်အမှတ်အသားများ



ဘုရားသခင်၏ ကျေးဇူးတော်နှင့် လမ်းပြပို့ဆောင်ခြင်းအားဖြင့်သာ ဆရာတော် ကြီး အက်ဝေ့လီဘ ရွန်ဖဲဘန်စ် ရေးသားပြုစုသော “ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း” စာအုပ်ကို ထုတ်ဝေခွင့်ရခဲ့ပါသည်။

ဤစာအုပ်တွင် စာရေးသူဖြစ်သည့် သာသနာနယ်ပယ်အသီးသီးမှ အတွေ့အကြုံများကိုအခြေပြုကာ အသင်းတော်နှင့် ခရစ်ယာန်အဖွဲ့အစည်းများအတွက် အလွန်တန်ဖိုးရှိသော ကျမ်းစာသွန်သင်ချက်များကို ဖော်ထုတ်ပေးထားပါသည်။ အမှုတော်ဆောင်များနှင့် သင်းထောက်လူကြီးများ တစ်လုံးတစ်ဝတ်စုံဖြင့် အမှုတော်ဆောင်ရန် လိုအပ်သောအုပ်ချုပ်ရေးကော်မတီအဖွဲ့များ၏ ဆက်ဆံရေးပညာနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေးပညာကို ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြထားပါသည်။

ဤစာအုပ်အားဖြင့် မြန်မာပြည်အသင်းတော်များနှင့် ခရစ်ယာန်အဖွဲ့အစည်းများ၏ အုပ်ချုပ်ရေးကော်မတီများတွင် တာဝန်ယူပေးသော ခေါင်းဆောင်များအသက်တာ၌ ခရစ်တော်၏စိတ်နေသဘောထားများ ပြည့်ဝလာစေရန်နှင့် သာသနာလုပ်ငန်းတွင် ဘုရားသခင်နိုင်ငံတော်ပြည့်စုံလာစေရန် ရည်ရွယ်လျက်ထုတ်ဝေခြင်းဖြစ်ပါသည်။

စာဖတ်သူနှင့် နှုတ်ကပတ်တော်ခံယူသူအားလုံးအပေါ် ဘုရားသခင်ထံတော်ပါး မှ ပြီးပြည့်စုံတော်မူသော ကောင်းကြီးမင်္ဂလာခံစားကြပါစေ။ အာမင် ...။

နာမတော်မြတ်၌
ဆက်သွယ်ရေးနှင့်စာပေထုတ်ဝေရေးဘုတ်
တောင်ပိုင်းခရိုင်၊ မြန်မာနိုင်ငံနာရင်း(န်)အသင်းတော်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်



Copyright © 2016
Edward LeBron Fairbanks
All Rights Reserved

Published by
Communication and Publication Board
Church of the Nazarene, Southern District
No. 145, Mingyi Road, Insein, Yangon, Myanmar

Published in association with
BoardServe LLC, Lakeland, Florida 33811
For information regarding bulk purchases of this book,
please e-mail the author at: lfairbanks@boardserve.org.
or jubileethanga@gmail.com or johnmafinga@gmail.com
See additional resources at: www.boardserve.org.

Library of Congress Cataloging-in-Publication Data
Boardserve LLC
ISBN-13: 978-0692780169



အန်နီ-

နှစ်ပေါင်း(၅၀)ကျော်သည့်တိုင်အောင် ချစ်ရပါသော “အန်နီ” အား ကျေးဇူးတင်ပါသည်။ အန်နီသည် ကျွန်ုပ်၏ကမ္ဘာနှင့်အဝေး သာသနာပြုနေချိန်တစ်လျှောက်လုံး၌ လက်တွဲမပျက်ပါဝင်ခဲ့ကာ ကျွန်ုပ်အားချစ်ခြင်း၊ ဆုတောင်းပေးခြင်းနှင့် ထောက်ပံ့ခြင်း များပြုခဲ့သော ဇနီးကောင်းဖြစ်ပေသည်။ ချစ်သောအန်နီ...သင်၏ ခရစ်တော်ကိုချစ်သည့်ချစ်ခြင်းမေတ္တာနှင့် သူနှင့်အတူလျှောက်လှမ်းခြင်းသည် (၂ကော ၃:၁၈)တွင်ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ “ပုံသဏ္ဍာန်တော်နှင့်အညီ ပြောင်းလဲခြင်းရှိသည်” ဟူသည့် ပုံသက်သေပင်ဖြစ်သည်။ သင်၏ နားထောင်တတ်သောနား၊ နွေးထွေးသောနှလုံးသားနှင့် ပညာပါသောကြားဝင်ဖျန်ဖြေပေးခြင်းသည် သင်နှင့်တွေ့ဆုံပြီး လမ်းပြပေးခဲ့သောသူတစ်ဦးချင်းစီအတွက် ကောင်းကြီးမင်္ဂလာဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်အပေါ် သင်၏စိတ်ရှည်ပေးခြင်းသည် သန့်စင်သောကျေးဇူးတော်ဖြစ်သည်။ သင်၏တိတ်ဆိတ်ခြင်းနှင့် နူးညံ့သောဝိညာဉ်သည် ကျွန်ုပ်အပေါ် ထူးခြားစွာသက်ရောက်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်သည် အန်နီကိုချစ်သည်။ ထိုမျှမက ကျေးဇူးလည်းအထူးတင်ရှိပါသည်။

စတီဖန်-

ဤစာအုပ်သည် သင့်ကိုပေးအပ်သော ချစ်ခြင်းလက်ဆောင်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ် သည်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

အမှုတော်မြတ်ထဲတွင် ရှင်းလင်းသောရူပါရုံ၊ နက်နဲသောနှိမ့်ချခြင်းနှင့် ရည်ရွယ်ချက်များဖြင့်မောင်းနှင်သောဆုံးဖြတ်ချက်တို့ဖြင့် ဦးဆောင်နေသည့်ကာလတစ်လျှောက်၌ သင်သည် ကျွန်ုပ်အတွက် စိတ်အားထက်သန်သောထောက်ပံ့သူအဖြစ် တစ်မျိုး၊ ဆန္ဒပြင်းပြသောခုခံရပ်တည်ပေးခဲ့သူအဖြစ်တစ်ဖုံ ပါဝင်ပေးခဲ့ပါသည်။ ကျွန်ုပ် အားပညာရေး၊ အတွေ့အကြုံ၊ လူမှုဆက်ဆံရေး၊ ဆောင်ရွက်ရန်လုပ်တာဝန်များ အားဖြင့် လက်ဆင့်ကမ်းခဲ့သကဲ့သို့၊ ထိုအရာများအားဖြင့် သင့်အားတစ်ဖန်ပြန်၍ လက်ဆင့်ကမ်းခွင့်ရမည်ဆိုပါက ဤစာအုပ်ကိုရေးသားရကျိုးနပ်သည်ဟု ခံယူမိပါသည်။ ချစ်သောစတီဖန် ...ကျေးဇူးပြု၍ ဤစာအုပ်ကို လက်ဆောင်အဖြစ်လက်ခံပေးပါ။ သင်၏ကိုယ်ပိုင်အတွေးအခေါ်များနှင့် တစ်ထပ်တည်းဖြစ်စေပါ။ ထို့နောက် တနင်္ဂနွေနေ့တွင် သင်၏ယုံကြည်ခြင်းကိုဝန်ခံမှုပြုခြင်း၊ နေ့စဉ်အသက်တာ နေထိုင်မှုပုံစံနှင့် ရက်သတ္တပတ်တစ်လျှောက်ဦးဆောင်မှုပြုပြီး အများနှင့်ရောနှောပါဝင်သည့်အချိန်များ၌ အခြားသူများအား လက်ဆင့်ကမ်းပေးပါ။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း



အသိပေးခြင်း(Acknowledgement)

Dr. Sheila J. Clyburn of Lincoln Memorial University ၌ ပညာရေး တွဲဖက်အမှုတော်ဆောင် ပရော်ဖက်ဆာနှင့် ပညာရေးဆိုင်ရာအမှုတော်ဆောင် အယ်ဒီတာတစ်ဦးဖြစ်သည်။ ဤစာအုပ်အတွက်မူ Harrogate, Tennessee သည် အယ်ဒီတာအဖြစ် အစောပင်ဝင်ထားသည်။ စာများကို Dr. Clyburn ၏တည်းဖြတ်ခြင်း လုပ်ငန်းမပါဘဲ ဖြန့်ဝေခဲ့မည်မဟုတ်ပါ။ "Learning to be Last" စာအုပ်တွင် အတူတကွပါဝင်ရေးသားခဲ့သည်။ နာဇရင်း(န်)အသင်းတော်၏ အထွေထွေကြီးကြပ်ရေးမှူး Dr. Stan Toler သည် ဤစာအုပ်အတွက် ခွင့်ပြုချက်ကို ထုတ်ပေးခဲ့ပြီး၊ Beacon Hill of Kansas Cityမှထုတ်ဝေခဲ့သည်။ အတူတကွပါဝင်ရေးသားထားသည့် အမယ်များကို ဤစာအုပ်အတွင်း ထည့်သွင်းသွားပါသည်။ Dr. Toler သည် ကျွန်ုပ်အတွက် ခွန်အားပေးသူဖြစ်ခဲ့ပြီး၊ ဖြစ်မြဲဖြစ်နေသည်။ ဤစာအုပ်ဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် အဖက်ဖက်မှ အခွင့်အရေးအားလုံးကို လွှဲပြောင်းပေးထားသောကြောင့် အထူးကျေးဇူး တင်ရှိပါသည်။

Mr. Mark Brown သည် Nazarene Publishing House နှင့် Beacon Press of Kansas Cityမှ ကျောင်းအုပ်ဖြစ်ကြပြီး၊ "Learning to be Last" စာအုပ်အတွက်မူ ပိုင်ခွင့်နှင့်ထုတ်ဝေခွင့်ကို ပြန်လည်ထုတ်ပြန်သည့်စာအား ပေးပို့ခဲ့သည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

Grace Tia, Ernaly Fausto, Ervz Tia ESihf WM Communication Asia-Pacific ၏ အခြားအဖွဲ့ဝင်များသည် ဆုကျေးဇူးနှင့်ပြည့်ဝသောအဖွဲ့ဖြစ်ပြီး၊ ဤစာအုပ်ကို ထုတ်ဝေနိုင်ရန် ဂရပ်ဖစ်နှင့် စာအုပ်လေးအောက် (Layout) ကို ပြင်ဆင်ပေးခဲ့သည်။ WMC-AP သည် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၊ မနီလာမြို့ရှိ Asia-Pacific Nazarene Theological Seminary တွင်တည်ရှိပါသည်။ (www.wmc-ap.org)

Beacon Hill Press of Kansas City မှစာအုပ်အယ်ဒီတာ Mrs. Bonnie Perry နှင့် အတူတကွလုပ်ဆောင်ရခြင်းသည် အခွင့်ထူးတစ်ခုဖြစ်ပြီး အထူးဝမ်း မြောက်မိပါသည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း



ကျေးဇူးတင်လွှာ (Appreciation)

နာဇရင်း(န်)အသင်းတော်၏ ဒေသန္တရဆိုင်ရာ ပညာရေးပူးတွဲအမှုဆောင်များ (၂၀၁၆)အား အထူးကျေးဇူးတင်ပါသည်။ ဤအဖွဲ့တွင်ပါဝင်သူ တစ်ဦးတစ်ယောက်စီ တိုင်းသည် ၎င်းတို့ဆက်ဆက်နေသည့်ဒေသများတွင် ပညာရေးဆိုင်ရာ ကျောင်းများကို အားဖြည့်ပေးရန် ရှာဖွေအစေခံနေသူများဖြစ်သည့်အလျောက်၊ ကျွန်ုပ်အတွက် ခွန်အားပေးသူများဖြစ်ကြသည်။ သူတို့သည် မမောပန်းဘဲ စနစ်ကျစွာဖြင့် ဖြစ်စဉ်နောက်ကွယ်မှနေ၍ ကျောင်းသားခေါင်းဆောင်များ၊ ၎င်းတို့နယ်ပယ်မှတုတ်အဖွဲ့များနှင့် International Course of Study Advisory Committee and International Board of Education ဖြင့် အတူတကွအမှုဆောင်ကြသူများဖြစ်သည်။ သူတို့သည် ကျွန်ုပ်၏မိတ်ဆွေများဖြစ်သကဲ့သို့ ကျွန်ုပ်၏ သူရဲကောင်းများလည်း ဖြစ်ကြပေသည်။

Dr. Gregory Crofford

Africa Region. Johannesburg, South Africa

Dr. John E. Moore.

Asia-Pacific Region. Singapore, Singapore

Rev. John A. Haines

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

Eurasia Region. Busingen, Germany

Dr. Ruben E. Fernandez

Mesoamerica Region. Panama City, Panama

Dr. Jorge L. Julca

South America Region. Buenos Aires, Argentina

Dr. Dean G. Blevins

USA/Canada Region. Lenexa, Kansas, USA

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း



အမှာစကား (Appreciation)

ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းသိအိုရီများဟူသည်မှာ နေရာတိုင်းတွင်ရှိသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာစာအုပ်လည်း များစွာရှိသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏အာရုံစူးစိုက်မှုကို ရယူရန်ပြိုင်ဆိုင်နေကြသည့် တက္ကသိုလ်ဒီဂရီများ၊ သင်တန်းဌာနများနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုသင်တန်းသစ်များသည် ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် အသိပညာ၊ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ထိရောက်မှုရှိခြင်းကို ဆာလောင်နေသည်ဟူသောအချက်ကိုပြသသည့် သက်သေတစ်ခုဖြစ်နေတော့သည်။

သို့သော် ဖော်ပြထားသည့် အသက်ရှင်ရန်နည်းလမ်းဖြစ်သည့် ထိရောက်ပြီး အသီးသီးသည့်ခေါင်းဆောင်မှုဟူသည်မှာ အနည်းငယ်သာဖော်ပြထားသည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် Dr. LeBron Fairbanks ကို ရာစုနှစ်တစ်ဝက်မျှသိနေခဲ့ကြ သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကောလိပ်ကျောင်းသားဘဝနှင့် သင်တန်းများစွာတွင် အတန်းဖော်ဖြစ်ခဲ့သည်သာမက ခေါင်းဆောင်မှုပိုင်းဆိုင်ရာသာသနာတွင် နှစ်ပေါင်း(၅၀)ကျော် မကြာခဏဆိုသလို အတူတကွအမှုဆောင်ခဲ့ကြသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းသည် သူလိုက်စားသောအရာ မဟုတ်ခဲ့ပါ။ ရိုးရှင်းစွာဆိုရသော် သူသည် အလုပ်အားဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှု၏အဓိပ္ပာယ်များစွာကို ဖော်ကျူးသက်သေပြခဲ့သည်။ သူသည်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

သူ၏ဖြစ်တည်ခြင်း၌ ဦးဆောင်မှုကို ပြုခဲ့သည်။

သူ၏ခေါင်းဆောင်မှုကို ဒေသန္တရအသင်းတော်သာသနာ၊ ကမ္ဘာ့အဝမ်းသာသနာအခန်းကဏ္ဍများနှင့် ပညာရေးဆိုင်ရာကျောင်းများတွင် ဖော်ပြထားသည်။ ပညာပေးသူတစ်ဦးအနေဖြင့် သူသည် စာသင်ခန်းနှင့်ပညာရေးမှူးအဖြစ် ထိရောက်စွာလုပ်ကိုင်ခဲ့သူဖြစ်သည်။ သူသည် ယူရိုပီယန်းနာဇရင်း(န်)ကောလိပ်တွင် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအဖြစ်သော်လည်းကောင်း၊ အေးရှား-ပစိဖိတ်နာဇရင်း(န်)သီဩလော်ဂျီစင်မီနရီတွင် ကျောင်းအုပ်အဖြစ်သော်လည်းကောင်း အစေခံခဲ့သည်။ သူ၏ ကာလအကြာရှည်ဆုံးအမှုထမ်းခဲ့သည့်နေရာမှာ Mount Vernon Nazarene University တွင်ဖြစ်ပြီး၊ ကျောင်းအုပ်အဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သည်။ နောက်ပိုင်းတွင် International Board of Education တွင် ခေါင်းဆောင်အဖြစ်နှင့် နာဇရင်း(န်)အသင်းတော်အတွက် Commissioner of Education အဖြစ် အစေခံခဲ့သည်။

LeBron သည် မွေးရာပါအရည်အချင်းပြည့်မီသူ ပါရမီရှင်တစ်ဦးဖြစ်သည်။ သို့သော် သူသည် ဂရုတစိုက်လေ့လာမှုဖြင့်၊ ကျယ်ပြန့်သောစာပေများဖတ်ရှုခြင်း နှင့် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းရှိ အကောင်းဆုံးသောခေါင်းဆောင်များကို စံပြုလေ့လာမှုပြုခဲ့သည်။

သူနားယူသွားသည့်အချိန်၌ပင်လျှင် LeBron သည် ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အချင်းများနှင့် အလေ့အကျင့်များကို ပြင်ပပညာရေး၊ ဘာသာရေးဆိုင်ရာကျောင်းများ ၌ သင်ကြားလေ့လာခဲ့ပါသည်။ သူသည် အားကိုးရသည့်ဘုတ်များ၊ စီအီးအိုများ၊ သင်းအုပ်ဆရာများ၊ တက္ကသိုလ်ရှိကျောင်းအုပ်များနှင့် အတူလက်တွဲပြီး အခြားကျယ်ပြန့်သောနယ်ပယ်ရှိ ခေါင်းဆောင်မှုကဏ္ဍကို အကျယ်တဝင့်လက်တွဲလုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ သူ၏အဓိကပန်းတိုင်မှာ သာသနာနှင့်အဖွဲ့အစည်းကို ပြောင်းလဲပြုပြင်နိုင်မည့်သူများအား ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အချင်းတိုးမြှင့်ပေးခြင်းနှင့် သူတို့၏သာသနာကို ထိရောက်ပြီး အသီးသီးသောစွမ်းဆောင်ချက်များရှိစေရန်ဖြစ်သည်။

ဤစာအုပ်သည် ရာစုနှစ်များ၏ ထိရောက်သောခေါင်းဆောင်မှုဉာဏ်ပညာကို စစ်ထုတ်ထားသည့်စာအုပ်ဖြစ်သည်။ သီအိုရီသက်သက် မဟုတ်ပါ။ ဤသည်မှာ အတ္တကင်းသည့်အစေခံခြင်းနှင့် ရူပါရုံထားသည့်အသက်တာကို ထင်ဟပ်ပြထား သည့်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ရူပါရုံတစ်ခုဖြစ်သည်။ ခရစ်ယာန်သာသနာတွင် ခေါင်းဆောင်မှုလုပ်ငန်းအတွက်အရေးပါသည့် အလေ့အကျင့်နှင့် အရည်အချင်းများရှိနေသည်။ ထိုအရည်အချင်းများနှင့် အလေ့အကျင့်များ၏နောက်ကွယ်တွင် ဝိညာဉ်ရေးရာရင့်ကျက်ခြင်း (spiritual maturity) နှင့် တန်ပြန်တွေးခေါ်မှု (reflective thinking) သည် အဓိကကျသော အခြေခံဖြစ်ပေသည်။ မျက်မှောက်ခေတ်အသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ထိတ်လန့်ဖွယ်ပတ်ဝန်းကျင်တွင် မိမိကိုယ်ကိုရှုပ်ထွေးတတ်သည့် ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်များအတွက် ဤစာအုပ်သည် အထောက်အကူဖြစ်စေသည့်အပြင်၊ မျှော်လင့်ချက်များပေးပါသည်။

ကမ္ဘာကြီးသည် လျင်မြန်စွာပြောင်းလဲနေသည်။ ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်များသည် မှန်ကန်သောအကူအညီကို အချိန်တိုင်းလိုအပ်နေသည်။ ဤအရင်းအမြစ်တစ်ခုသည် သင့်အတွက် အထောက်အကူပြုဆုံးအရာတစ်ခုအဖြစ် သင်မြင်တွေ့ရလိမ့်မည်ဟု ကျွန်ုပ်ယုံကြည်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်၏စာအုပ်စင်တွင် နိုင်ငံတကာမှ လေးစားဖွယ်ခေါင်းဆောင်များရေးသားသည့် ခေါင်းဆောင်မှုစာအုပ်များစွာ အစီအရိရှိနေပါသည်။ ၎င်းတို့မှ ကျွန်ုပ်လေ့လာသည်။ သင်ယူသည်။ အထူးသဖြင့် ကျွန်ုပ်၏ခေါင်းဆောင်မှုပြုနေသော နည်းလမ်းအတွက် အတွေးအခေါ်နှင့် အလေ့အကျင့်များကို ထက်မြက်စေသည့် စာအုပ်များ၊ စာရေးဆရာများကို ကျွန်ုပ်တန်ဖိုးထားပါသည်။

ဤစာအုပ်သည်လည်း ထိုစာအုပ်များထဲမှာတစ်ခုဖြစ်ပြီး မည်သည့်တာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ထားသည့် မည်သည့်ခေါင်းဆောင်အတွက်မဆို ဤစာအုပ်သည် အလွန်အဖိုးတန်သောအရာဖြစ်မည်ဟု ကျွန်ုပ်ယုံကြည်ပါသည်။ ဤစာအုပ်သည် ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းအတွက် ထိရောက်သောအစေခံခြင်းအသက်တာကို ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြထားပြီး ဉာဏ်ပညာနှင့်အသီးအပွင့်များ သီးပွင့်နေပါသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်ဆိုင်သော ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းအတွက် အမှတ်အသားခြောက်ခုသည် ကျွန်ုပ်ကိုကျိုးကြောင်းဆီလျော်စွာ မြင်တွေ့စေသည်။ ထိုအချက်များကို ဂရုတစိုက်ထိတွေ့လေ့လာပြီး စဉ်းစားတွေးခေါ်သင့်ပေသည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာ တွင်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ဆုတောင်းခြင်းနှင့် စည်းကမ်းတကျဖြစ်ရန်လိုပါသည်။ ထိရောက်မှုအတွက်မူ ခေါင်းဆောင်မှခေါ်ထားသောသူနှင့် အစဉ်ထိတွေ့နေရန်လိုအပ်ပါသည်။ သူတို့သည် အခြားသူ သို့မဟုတ်၊ အဖွဲ့အစည်းမှသဘောမတူဘဲ ကြီးကြပ်ခြင်းကိုမပြုရပါ။ ထင်ပေါ်ကျော်ကြားလိုခြင်းမရှိဘဲ အတူစိတ်ကင်းရမည်။ သန့်ရှင်းသောဝိညာဉ်တော်၏ ညွှန်ကြားမှုကိုအားကိုးလိုစိတ်ရှိသည့် ဝိညာဉ်ရေးရာအသိတရား ထက်သန်ခြင်းလည်း ရှိရပါမည်။

ဤစာအုပ်သည် ခရစ်ယာန်သာသနာအတွက် အရေးပါသည့်တန်ဆာပလာတစ်ခုအဖြစ် နောင်နှစ်ပေါင်း(၅၀)အထိ ကျန်ရှိနေနိုင်ပေမည်။ စာအုပ်၏သမာသမတ်တရားသည် အချိန်ကာလမရွေးပေ။ ထို့အပြင် သူ၏ချဉ်းကပ်မှုသည်လည်း စေ့စပ်ပေးသည့်သဘောပါသည်။ ဤစာအုပ်ကို သင်၏အဓိကအရင်းအမြစ်တစ်ခုအဖြစ် အသုံးပြုပြီး တန်ဖိုးထားမြတ်နိုးရန် သင့်အားအကြံပြုလိုပါသည်။

Jesse C. Middendorf, DMin

General Superintendent Emeritus, Church of the Nazarene Executive Director, Center for Pasotoral Leadership Nazarene Theological Seminary.

“ထိုစိတ်သည်သဘောကို သင်တို့၌လည်းရှိစေကြလော့။ ထိုသခင်သည် ဘုရားသခင်၏ပုံသဏ္ဍာန်တော်နှင့် ပြည့်စုံတော်မူသည်ဖြစ်၍ ဘုရားသခင်နှင့်ပြိုင်သောအမှုကို လူယူခြင်းအမှုဟူ၍ မထင်မမှတ်လျက်ပင် မိမိအသရေကိုစွန့်၍ အစေခံကျွန်၏ သဏ္ဍာန်ကိုယူဆောင်လျက် လူကဲ့သို့သောအဖြစ်၌ ဖွားမြင်ခြင်းကိုခံတော်မူ၏။ ထိုသို့ လူ၏ဂုဏ်အင်္ဂါလက္ခဏာနှင့်ပြည့်စုံလျက် အသေခံခြင်းသာမဟုတ်၊ လက်ဝါးကပ်တိုင်မှာ အသေခံခြင်းတိုင်အောင် အစေခံကျွန်ခံ၍ ကိုယ်ကိုနှိမ့်ချတော်မူ၏။ ”

(ဖိလိပ္ပိ ၂:၅-၈)

“အစေခံခေါင်းဆောင်ဟူသည်မှာ ပထမတွင် အစေခံဖြစ်သည်။ ...အခြား သူများ၏ အမြင့်မားဆုံးအဓိကလိုအပ်ချက်များကို အစေခံခြင်းဖြစ်သည့် ပထမဆုံးအ စေခံခြင်းဖြင့်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ကွဲပြားမှုသည် ထင်ရှားလာရသည်။”

Robert Greenleaf, *Servant Leadership* (p. 13)

“ထိုအခါ ကိုယ်တော်သည်ထိုင်လျက် တစ်ကျိတ်နှစ်ပါးတို့ကို ခေါ်တော်မူ၍ အရင် အဦးဖြစ်လိုသောသူမည်သည်ကား နောက်ဆုံးဖြစ်ရမည်။ အလုံးစုံတို့၏ အစေခံ လည်းဖြစ်ရမည်ဟု မိန့်တော်မူ၏။”

(မာကု ၉:၃၅)

“ယေရှုသည် ထိုသူတို့ကိုခေါ်တော်မူ၍ သင်တို့သိသည်အတိုင်း လောကီမင်းတို့ သည် အစိုးတရပြုတတ်ကြ၏။ အကဲအမှူးတို့သည် အာဏာထားတတ်ကြ၏။ သင်တို့မူကား ထိုသို့မပြုကြနှင့်။ သင်တို့တွင် အကဲအမှူးပြုလိုသောသူသည် သင်တို့ အစေခံဖြစ်ရမည်။ သင်တို့တွင် အထွဋ်အမြတ်လုပ်ချင်သောသူသည်လည်း အလုံးစုံတို့ ၏စေခိုင်းရာကျန်ဖြစ်ရမည်။”

(မာကု ၁၀:၄၂-၄၄)



စာအုပ်မိတ်သက် (Preface)

ဤစာအုပ်၏ အဓိကရည်ရွယ်ချက်မှာ ခရစ်ယာန်အသိုင်းအဝိုင်းတွင် ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်မှုဖြင့်အတွက် ဘာသာစကားများစွာ၊ ယဉ်ကျေးမှုများစွာနှင့် Baccalaureate အဆင့်ရှိသောစာအဖြစ် အသုံးတော်ခံနိုင်ရန်ဖြစ်သည်။ ဤစာအုပ်တွင် ကျွန်ုပ်တို့တိုင် ခရစ်တော်၏ ရင့်ကျက်သောတပည့်တော်အဖြစ် အစေခံနေထိုင်ရင်း၊ မိမိယုံကြည်ချက်အဖြစ်ဝန်ခံထားသော ယုံကြည်ချက်များ (Conviction) များကို ထင်ဟပ်ပြသထားပါသည်။

အိုဟိုင်းရိုးပြည်နယ် Mount Vernon မှ Mount Vernon Nazarene University တွင် အမှုတော်ထမ်းဆောင်ခြင်းမှ အနားယူလိုက်သည်နှင့် ကျွန်ုပ်တို့ နာဇရင်း(န်)အသင်းတော်၏ ပညာရေးကော်မရှင်နာအဖြစ် ရွေးခံချယ်ခဲ့ကြသည်။ ပညာရေးကော်မရှင်နာတစ်ယောက်အနေဖြင့် International Board of Education (IBOE), Nazarene Institutions Globally ကိုကိုယ်စားပြုသည့် Board, Asia-Pacific rS Denomination’s Regional Education Coordinators, Eurasia, South America, Mesoameirca, Africa, USA/Canada ဒေသ များ၊

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ကြီးကြပ်သူများနှင့် နာရေး(န်)အသင်းတော်၏ ပညာရေးကျောင်းမှ ဘုတ်ခေါင်းဆောင်များနှင့်အတူ ပူးတွဲတာဝန်ထမ်းဆောင်ခွင့်ရသောကြောင့် အလွန်ဝမ်းမြောက်ဂုဏ်ယူမိပါသည်။

ဒီနိုမီနေးရှင်းတွင် (၂၀၁၅)၌ ကောလိပ်ကျောင်း(၅၂)ကျောင်း၊ တက္ကသိုလ်များနှင့်ကျောင်းဝင်းတွင်းသင်တန်းနေရာများ၊ လူမျိုး(၁၁၈)မျိုးတွင် လေ့လာသင်ယူသည့်စင်တာများရှိခဲ့ပြီး ကွန်ရက်အထောက်အပံ့ဖြင့်လုပ်ဆောင်ကာ IBOE ၏လက်အောက်တွင် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။

ထိုကျောင်းတွင် (၁၉၇၈)ခုနှစ်မှစတင်ကာ ကျောင်းသားများကျောင်းအပ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကျွန်ုပ်ဆက်ကပ်ခဲ့ပါသည်။ ထိုစဉ်က ကျွန်ုပ်သည် ပညာရေးမှူးအဖြစ် ဂျာမနီနိုင်ငံ၊ ဘူစင်ဂန်(Busingen) မှ European Nazarene College Faculty အဖြစ်လည်း ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်နေသည်။ ထိုအချိန်တွင် ကျောင်းသား(၅၀၀၀၀)ကျော်သည် ထိုကျောင်းတွင် ကျောင်းအပ်ခဲ့ကြသည်။ ထိုကျောင်းသားများထဲမှ အများစုမှာ ခရစ်ယာန်သာသနာအတွက်အစေခံရန်ပြင်ဆင်နေကြသူများဖြစ်လေသည်။ ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် Bethany မှ Southern Nazarene University, Oklahoma, ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၊ မနီလာမှ Asia-Pacific Nazarene Theological Seminary, အိုဟိုင်းဂိုး၊ မောက်ဗာနွန်မှ Mount Vernon Nazarene University စသည်တို့တွင် တာဝန်အမျိုးမျိုးထမ်းဆောင်ရင်း ကျွန်ုပ်၏စိတ်ဝင်စားမှုမှာလည်း များပြားတိုးပွားလာခဲ့သည်။

ထိုနှစ်များအတွင်း မြင့်မားသော ပညာရေးကြီးကြပ်ရေးမှူးအဖြစ်လုပ်ဆောင်၍ ဆက်လက်ပြီး မြို့များရှိပညာရေးကျောင်းများ၊ စာသင်ခန်းများ၌ ပညာသင်ပေးခဲ့ သည်။ ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်မှုဘာသာရပ် သင်ကြားပေးရသည် ကို အလွန်နှစ်သက်ပျော်ရွှင်မိသည်။ ထို့အပြင် စာသင်ခန်းများတည်ဆောက်ပုံနှင့် ဆက်စပ်အကြောင်းအရာအား တာဝန်ယူခြင်းအကြောင်းကိုတွေ့ရှိခဲ့သည်။ ထို့အတူ ဘွဲ့မရသောအဆင့်အတွက်လည်း ပြင်ဆင်မှုများပြုကာ လူငယ်များကို သာသနာအတွက် ပြင်ဆင်ပေးရန် လိုနေကြောင်း တွေ့ရှိလာသည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ကျွန်ုပ်နှင့်အတူ အမှုဆောင်နေကြသောသူများနှင့် ဒေသဆိုင်ရာပညာရေး ပူးပေါင်းအမှုဆောင်များ၏ တွန်းတွန်းတိုက်တိုက်အားပေးမှုကြောင့် ဤစာအုပ်ကို စတင်ပုံသွင်းခဲ့ပါသည်။ မျှော်လင့်ရင်း၊ ဆုတောင်းရင်းဖြင့် ဆက်လက်ဖော်ပြသွားမည့် စာမျက်နှာများသည် ခရစ်ယာန်အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ရင်ဆိုင်နေရသော ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်ချက်များကို ဖြေဆိုတင်ဆက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း



နိဒါန်း (Introduction)

ထိုသို့ဖြင့် သင့်အား ခရစ်ယာန်ယုံကြည်ခြင်းအသိုင်းအဝိုင်း၌ ခေါင်းဆောင်မှု ကဏ္ဍကိုသုံးသပ်ရန် အမေးမြန်းခံရသည်။ ဆန်းဒေးစကူးလ်ဆရာမ သို့မဟုတ်၊ ခေါင်းဆောင်က အဖွဲ့ငယ်ကို ကျမ်းစာသင်ပေးရန်လူလိုသည်ဟု သင့်အားပြော လာသည်။ ထို့အပြင် သင်သည်လည်း အဖွဲ့ကိုဦးဆောင်ပေးရန်တောင်းဆိုချက်အား လက်ခံထားသည်။ အသင်းတော်က သင့်အား ၎င်းတို့အသင်းတော်တွင် သင်းအုပ် ဆရာလုပ်ပေးရန် တောင်းဆိုနေသော်လည်း သင်သည် အခြားအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် အချိန်ပြည့်တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသည်။ သင့်အား အသင်းတော်ဘုတ်၊ သံစုံအဖွဲ့၊ ကော်မတီတွင် ဧည့်ကြိုခေါင်းဆောင်အဖြစ် တစ်နေရာရာတွင်ဦးဆောင်ရန် ရွေးချယ်ကြသည်။

သင့်အား စေတနာဖြင့်လုပ်ဆောင်ရန် မိဘမဲ့ကျောင်း သို့မဟုတ်၊ ကလေးငယ် များနှင့် လူငယ်များကျောင်းပြီးသွားပြီးနောက် သူတို့၏အလုပ်အကိုင်အတွက် ဆွေး နွေးအကြံပေးသည့်အစီအစဉ်တွင် ဦးဆောင်ရန်ရွေးချယ်ခံရသည်ဆိုကြပါစို့။

ထိုအနေအထားတွင် ယဉ်ကျေးမှုမတူညီသောအလုပ်တာဝန်များက သင့်အား

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

သက်တောင့်သက်သာဖြစ်ခြင်း၊ ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်ခြင်း စသည်တို့မှဆွဲနုတ်ကာ စိန်ခေါ်နေသည့်အပြုအမူသစ်များကို ရင်ဆိုင်ရစေနိုင်သည်။ သင်ကိုယ်တိုင်က ခေါင်းဆောင်မှုတာဝန်များကိုလုပ်ဆောင်ရန် အရည်အချင်းမပြည့်မီသလိုခံစားရနိုင်သည်။ အမှန် တွင် သင်တောင်းဆိုခံရသောနေရာအတွက် သင်သည် အခြားသူများကိုအကြံပြု ခဲ့သည်။ သို့သော် အမှန်တကယ်တောင်းဆိုလာကြသည့်အခါ ဆုတောင်းဆက်ကပ် ပြီးနောက် ထိုတောင်းဆိုမှုကို အတွင်းစိတ်ထဲမှ အသာအယာတွန်းထုတ်ချင်ပြန်သည်။

အထက်ပါအဖြစ်အပျက်အားလုံးသည် အစစ်အမှန်ဖြစ်ပြီး၊ သင်သည် အသင်းတော်အသိုင်းအဝိုင်းထဲတွင် သို့မဟုတ်၊ သင်အလုပ်လုပ်နေသော အသင်းတော်ပြင်ပနေရာတွင် ခေါင်းဆောင်မှုတာဝန်ကိုထမ်းဆောင်နေသူဖြစ်ပါက ဤစာအုပ်ထဲတွင် အကျိုးကျေးဇူးများစွာ သင်တွေ့မြင်နိုင်ပါသည်။ ဦးဆောင်မှုအတွက် နည်းစနစ်များကို ပေးမထားပါ။ ထိုနည်းတူ လွယ်ကူစေသည်အဆင့်များကိုလည်း ရေးဆွဲပြမထားပါ။ ထိုအစား အခြားသူများကိုဦးဆောင်မှုပြုရာတွင် သမ္မာကျမ်းစာသွန်သင်ချက်အရ၊ ရှုပါရုံများနှင့်အတူ ထင်မြင်ချက်များပေးထားသည်။ သုံးသပ်ချက်များကို ဝေမျှထားသည်။ ကျွန်ုပ်အတွက် နိုင်ငံအမြောက်အများနှင့် တာဝန်အမျိုးမျိုးထမ်းဆောင်ရာတွင် လမ်းညွှန်ပြသခဲ့သည့် တန်ဖိုးများ၊ ဦးစားပေးအရာများနှင့် နည်းစနစ်များကိုလည်း အကျဉ်းချုပ်ပြီးဖော်ပြထားသည်။ ဤစာအုပ်တွင် ရေးဆွဲဖော်ပြထားသည့် မောင်းနှင်အားက အခြားသူများနှင့်အလုပ်လုပ်သည့်အခါ၌ သင့်ကို စိတ်ဓါတ်ခွန်အား ဖြစ်စေနိုင်ပါလိမ့်မည်။ ဤယုံကြည်ချက်များသည် ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ထိရောက်သော ခရစ်ယာန်၊ အစေခံခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအဖြစ်ကြိုးစားရာတွင် အကောင်းဆုံးဖြစ် အောင်ကျင့်ဆောင်ပေးသောအရာနှင့် အဆိုးဝါးဆုံးအခြေအနေတွင် စိန်ခေါ်သောအရာဖြစ်သည်။

သင်နှင့်ကျွန်ုပ်တို့ကဲ့သို့သော ခေါင်းဆောင်များသည်လည်း ဦးဆောင်မှုကိုပြုသောအခါ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာပြီး အာမခံချက်ရှိသောအကျင့်စရိုက်တို့ဖြင့်ဦးဆောင်နေသူအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုခံလိုကြသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏လုပ်ဆောင်ချက်များကို သက်သေအထောက်အထား၊ သေချာသောအရာဖြင့် ကျင့်ဆောင်စေလိုသည်။ ပဏ္ဍိတကြားထဲမှ အခြားသူများကိုဦးဆောင်ခြင်းသည်ပင် ထူးခြားသောခ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ရစ်ယာန်အရည်အသွေးနှင့် အသိုင်းအဝိုင်း၏ နက်နဲမှုတစ်ခုဖြစ်သည်။ အခြားသူများ ကိုဂရုစိုက်ခြင်းသည် အတွင်းသဏ္ဍာန်ကို အဆက်မပြတ်ပြောင်းလဲစေပြီး၊ ကျွန်ုပ်တို့ နေထိုင်သည့်ပုံစံအား ပြုပြင်ပြောင်းလဲစေရမည်။ ထို့နောက် ယုံကြည်ခြင်းအစုအဝေး ကို ဦးဆောင်ရမည်။ အစုအဝေးကို မိသားစု၊ အလုပ်၊ တပည့်တော်ဖြစ်ခြင်းအတန်း၊ လူငယ်အဖွဲ့၊ အသင်းတော်ဘုတ်၊ ဒေသန္တရအသင်းတော် သို့မဟုတ် သင်တန်းစသည့် တို့တွင် ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့်တွေ့နိုင်ပါသည်။ ခရစ်ယာန်အသိုင်းအဝိုင်းကို ဦးဆောင် နေသည့်အတိုင်း “တောင်ပေါ်ဒေသနာ”သည် ကျွန်ုပ်တို့အတွက်သင့်လျော်သည့် နောက်ဆုံးပိတ်ခေါင်းဆောင်မှုကျမ်းမဖြစ်စေဘဲ ကျွန်ုပ်တို့ကို ပုံစံသွင်းနေစေရမည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် အစေခံမည့်ရူပါရုံနှင့်အတူ ခေါ်ခြင်းခံထားရသည့်နည်းတူ ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့် ဦးဆောင်ရန်နည်းလမ်းရှာဖွေဖော်ထုတ်ရာတွင် ယုံကြည်သက်ဝင် မှုသုံးခုက ကျွန်ုပ်တို့ကို တွန်းအားပေးထားပါသည်။ ထိုသုံးခုမှာ- ကျွန်ုပ်တို့သည် ဘုရားသခင်၏လူများဖြစ်သည့်အလျောက် ကျွန်ုပ်တို့သည် မည်သူဖြစ်ကြသည်ကို ယုံကြည်ခြင်း၊ ဘုရားသခင်၏သာသနာတွင် မည်သည့်အမှုကိုလုပ်ဆောင်ရန် ကျွန်ုပ် တို့ကိုခေါ်ထားကြောင်းနှင့် ဘုရားသခင်၏မိသားစုအဖြစ် မည်ကဲ့သို့အတူတကွနေ ထိုင်ကြရန်ဟူ၍ဖြစ်သည်။ မှတ်ကျောက်ဖြစ်သော- ကျွန်ုပ်တို့၏ဖြစ်တည်ခြင်းအကြောင်း ရူပါရုံ၊ ကျွန်ုပ်တို့ကိုခေါ်ခြင်းအကြောင်း စိတ်ခံစားမှုနှင့် အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း အတူတ ကွသက်ဆိုင်မှုဟူသည့် ဤသုံးချက်သည် အစေခံမည့်ရူပါရုံရှိသော ခေါင်းဆောင် ၏အသက်တာကို ပိုမိုကြီးထွားစေသည့် သမားရိုးကျအချက်များဖြစ်သည်။

ဤစာအုပ်အကြောင်းကို ကျွန်ုပ်တို့စဉ်းစားသည့်အခါ ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာစွာဖြင့် သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ရန် အထက်ပါမှတ်ကျောက်သုံးခုကို ကျွန်ုပ်တို့၏အပြုအမူကို ထိန်းကျောင်းပေးသည့် ‘အမှတ်အသား’(market) အဖြစ် အကျယ်ချဲ့ရမည်။ အမှန် တွင် ထိုအချက်များသည် နယ်နိမိတ်နှင့်ပတ်လည်အနားဖြစ်ရမည်။ ကျွန်ုပ်တို့အများစု အတွက် အခြားသူများကိုဦးဆောင်ရာတွင် ထိုအမှတ်အသားများကိုကိုင်စွဲထားခြင်း ဖြင့် လုပ်ငန်းချည်းကပ်ပုံနည်းလမ်းကို ပြောင်းလဲပေးပါလိမ့်မည်။

ခေါင်းဆောင်များသည် ငယ်သားများအား ခရစ်ယာန်ဆန်စွာတွေးခေါ်ပြုမူ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

နေထိုင်တတ်ရေး၌ ဦးဆောင်ပေးသူအဖြစ်ရွေးချယ်ခံရခြင်းဖြစ်ပါက ကျွန်ုပ်တို့သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာသော အစေခံအမှတ်အသားများနှင့် ဤစာအုပ်တွင်ရေးသားထား သော အဓိကအိုင်ဒီယာများကို စိတ်နှလုံးအကြွင်းမဲ့ ဖက်တွယ်ထားရပေမည်။

၁။ ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်များဖြင့်ဦးဆောင်ရာတွင် ခံစားချက်(ဏဇူငသည) သည် သာသနာ၏ရူပါရုံ၌ အခြေခံပါသည်။

၂။ ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်ဦးဆောင်ရာတွင် အရေးကြီးဆုံးအချက်မှာ- စနစ်အလန တစ်ဦးကိုတစ်ဦးစကားပြောဆိုခြင်းဖြစ်သည်။ ပြောဆိုခဲ့သောအရာ မဟုတ်ပါ။

၃။ ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်ဦးဆောင်ခြင်း၏ပန်းတိုင်မှာ ခရစ်တော်၏ ကိုယ်ခန္ဓာ၊ ဘုရားသခင်၏ လူများအား သာသနာနှင့်အမှုတော်မြတ်အတွက် ထိရောက် စွာပြင်ဆင်ရန်အလို့ငှာ အာရုံထားခြင်းဖြစ်သည်။

၄။ ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်ဦးဆောင်ခြင်း၏ နည်းစနစ်မှာ ဆွေးနွေးအကြံ ပေးခြင်း၊ ကြိုးစားသောဘုတ်အဖွဲ့ကိုကြီးကြပ်ခြင်း၊ သာသနာဆိုင်ရာအစီအစဉ်များချ မှတ်ခြင်းနှင့် ကျန်းမာသောအသိုင်းအဝိုင်းဖြစ်ရန် ကြိုးစားခြင်းများအပါအဝင် ရူပါရုံ များကိုပြီးမြောက်စေနိုင်ခြင်းတို့ဖြစ်သည်။

၅။ ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်ဦးဆောင်ခြင်း၏ ဝေဒနာသည် ရူပါရုံ၊ တန်ဖိုး များနှင့် ယဉ်ကျေးမှုများအပေါ် ဘုရားတရားဆန်သောသူနှင့် လူကောင်းများအကြား လွန်ဆွဲမှုကြောင့် တွေ့ကြုံရသည်။

၆။ ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်ဦးဆောင်ခြင်း၏ သက်သေသည် တစ်ဦးချင်း နှင့်အစုအဖွဲ့အရ ငယ်သားများ၏အရည်အချင်းကြီးထွားလာမှုတွင် တန်ပြန်သက် ရောက်မြင်တွေ့ရသည်။

သာသနာနှင့်ပတ်သက်ပြီး ခရစ်ယာန်အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ခေါင်းဆောင်နှင့် ငယ်သားများအတွက် နှစ်ဖက်စလုံးမျှဝေထားသည့် ရူပါရုံရှိရမည်။ သာသနာအတွက် ဤကဲ့သို့ဝေမျှထားသောရူပါရုံမရှိလျှင် ယုံကြည်ခြင်းအသိုင်းအဝိုင်းသည် ရင်းနှီးကျွမ်း ဝင်မှုမရှိခြင်းနှင့် မျှော်လင့်ချက်မဲ့ခြင်းကို ရင်ဆိုင်ရမည်။ ပြောင်းပြန်အဖြစ် သာသ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

နာအတွက် ခရစ်ယာန်အသိုင်းအဝိုင်းလှုပ်ရှားခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဖြစ်တည်ခြင်းကို ပြင်းပြစွာဆက်ကပ်ထားခြင်းအပေါ် တည်မှီနေသည်။

- ခရစ်တော်၌ညီအစ်ကိုမောင်နှမများ၊ ဝိညာဉ်ရေးရာခရီးသွားဖော်များ
- ခရစ်တော်၏ ကိုယ်ခန္ဓာတွင် တူညီသောအသင်းသားများ၊ ဘုရားသခင် လူများ၏ မိတ်သဟာရ
- လောကရှိဘုရားသခင်နိုင်ငံတော်၏ အသေးစားပုံတူတစ်ခု၊ ယုံကြည်ခြင်းတူညီသည့် အသိုင်းအဝိုင်းတစ်ခုနှင့်
- အထဲတွင် ဘုရားသခင်၏ ကျေးဇူးတော်စီးဆင်းသော ဘုရားသခင်နှင့်ဆိုင် သော အသိုင်းအဝိုင်း၊ ထိုအသိုင်းအဝိုင်းအားဖြင့် ဘုရားသခင်၏ ကျေးဇူးတော်စီးဆင်းသောနေရာ။

ဤစာအုပ်၏ ရူပါရုံမှာ နောင်လာမည့် အနာဂတ်မျိုးဆက်သစ်ခေါင်းဆောင်များ သည် မောင်းနှင်အားဖြင့်လူများကိုစီမံခန့်ခွဲပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာစွာဦးဆောင်လာ သောအခါ သမ္မတရားနှင့်ညီသော စံပြုအစေခံပုံစံကို ဖက်တွက်တတ်စေရန်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့ပေးအပ်ထားသည့် ဘဏ္ဍာထိန်းဖြစ်ခြင်းဟူသောအသိတရားသည် အခြားသူ များကိုလည်း လက်ဆင့်ကမ်းပေးရန် နှိုးဆော်လေသည်။ ထိုမှ သူတို့သည် (၂ တီ ၂:၂) တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း “သူတစ်ပါးအားသွန်သင်ခြင်းငှာ တတ်စွမ်းသော သူ” ဖြစ်ကြပေမည်။

သမ္မာနည်းလမ်းကျပြီး သီဩလော်ဂျီဆိုင်ရာအခြေပြုချက်များ၏ ဆက်စပ်အကြောင်းအရာနှင့် ဝိညာဉ်ရေး၊ နည်းစနစ်၊ ကျွမ်းကျင်မှုတို့ကို တည်ဆောက်ခြင်းရှုထောင့်မှ စာဖတ်သူများအားဖိတ်ခေါ်လိုသည်မှာ အခြားသူများကိုဦးဆောင်ရာတွင် ထူးခြားသည့် ခရစ်ယာန်ဖြစ်တည်မှုကို မယိမ်းမယိုင်၊ ပြင်းပြင်းပြပြဖြင့် တစ်သက်တာဖက်တွယ်ပြီး ကြိုးစားရယူရန် ဖြစ်သည်။ အမှန်တွင် ကျွန်ုပ်တို့အနေနှင့် တနင်္ဂနွေနေ့တိုင်းဝန်ခံ ကြသည့် ခရစ်ယာန်ယုံကြည်ခြင်းနှင့် ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့် အခြားသူများကို ဦးဆောင် ရာတွင် တည်ရှိခြင်းနှင့် လှုပ်ရှားခြင်း သို့မဟုတ်၊ အဆက်အသွယ်ဖြတ် တောက်ခြင်းကို ဖြတ်တောက်ခြင်း (disconcerting disconnection) ဟူ၍ ရှိမည်ဖြစ်သည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

အခြေခံအားဖြင့် ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်ဦးဆောင်ခြင်းဟူသည်မှာ သမ္မာကျမ်းစာအမြင်၌အခြေခံပြီး အဖွဲ့အစည်း၏ အရည်အသွေးပေါ်တွင်အခြေမခံဟု ကျွန်ုပ်ယုံကြည်ပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့အပြုအမူကို အဓိကတွန်းအားပေးသောအရာမှာ သီဩလော်ဂျီနှင့် နက်နက်နဲနဲသက်ဆိုင်မှုရှိပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အတွင်း၌ ကိန်းအောင်းလျက်ရှိသော ဘုရားသခင်၏ ဝိညာဉ်တော်က ကျွန်ုပ်တို့၏ဖြစ်တည်ခြင်း၊ ခရစ်တော်အထံရှိကျွန်ုပ်တို့၏အသက်တာနှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကမ္ဘာနှင့်ချီသော သမ္မာကျမ်းစာအမြင်များတွင်အခြေခံသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်နိုင်ရန်စွမ်းဆောင်ပေး သည်။ ကျွမ်းကျင်မှုများသည် အမှန်ပင်လိုအပ်ပါသည်။ သို့သော် ခရစ်ယာန်သာသနာ တွင် အရည်အသွေးထက်မြက်သော်လည်း စိတ်အားထက်သန်မှုမရှိခြင်းသည် လွဲမှားသောလုပ်ဆောင်ချက်ကို အလွယ်တကူဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်ဦးဆောင်ရန်မကြောက်ရွံ့သော ခရစ်ယာန်အစေခံခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အတွက် အခြေခံကျသော အမြင်သဘောထားများကို ဆက်လက်ထုတ်ဖော်သွားမည်ဖြစ်သော ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့နှင့်အတူပါဝင်ပါ။ ထိုသဘောထားများသည် ကျွန်ုပ်တို့အတွက် ကောင်းမွန်သောအချိန်၌ ပင်ကိုယ်ဖြစ်တည်မှုအကျင့်စရိုက်များကိုဖော်ပြပြီး၊ အဆိုးဆုံးအခြေနေတွင်လည်း ခိုင်မာသောယုံကြည်ချက်ကိုပေးပါလိမ့်မည်။

“ယေရှုသည် ထိုသူတို့ကိုခေါ်တော်မူ၍ သင်တို့သိကြသည့်အတိုင်း လောကီမင်းတို့သည် အစိုးတရပြုတတ်ကြ၏။ အကဲအမှူးတို့သည် အာဏာထားတတ်ကြ၏။ သင်တို့မူကား ထိုသို့မပြုကြနှင့်။ သင်တို့တွင် အကဲအမှူးပြုလိုသောသူသည် သင်တို့အစေခံဖြစ်ရမည်။” (ရှင်မာကု ၁၀: ၄၂-၄၃)

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်ဦးဆောင်ခြင်း၏အဓိပ္ပာယ်ကို ကျွန်ုပ်တို့အတူတကွ ထုတ်ဖော်ပြီး သုံးသပ်သောအခါ၊ ရှင်းလင်းသောရူပါရုံ၊ နက်နဲသောနှိမ့်ချခြင်းဖြင့် အခြားသူများကိုအစေခံရန်အတွက် တည်ကြည်ခိုင်မာသည့်စိတ်ဆုံးဖြတ်ချက်များဖြင့် ညီအစ်ကိုတို့(ညီအစ်မတို့)... ငါသည် သင်တို့၏အစေခံဖြစ်ပါရစေ ...။ (Sing to the Lord, 1993, p.679)

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း



ပါဝင်သည့်အကြောင်းအရာများ

| | |
|----------------|-------------|
| ထုတ်ဝေရေးအမှာ | - ၃ |
| ရည်ညွှန်းချက် | - ၅ |
| အသိပေးခြင်း | - ၇ |
| ကျေးဇူးတင်လွှာ | - ၉ |
| အမှာစကား | - ၁၁ |
| စာအုပ်မိတ်ဆက် | - ၁၆ |
| နိဒါန်း | - ၁၉ |
| အခန်း-၁ | - ၃၂ |

အမှတ်အသား(၁)- ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်
ဦးဆောင်မှုပြုခြင်းတွင် စိတ်အားထက်သန်မှုသည်
သာသနာ့ရူပါရုံကိုအခြေပြုသည်။

- သာသနာ့ရူပါရုံ
- သာသနာ့ဟူသည်မှာ အဘယ်နည်း။
- ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာသောအစေခံများနှင့် နောက်လိုက်များ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

-သာသနာ့စံနမူနာ

-ရူပါရုံဝေမျှသောသာသနာ

-ခေါင်းဆောင်မှု-ရူပါရုံဝေမျှခြင်း

-ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း၏ အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်များ

-အရေးကြီးသောသင်ခန်းစာငါးခု

အခန်း-၂

- ၅၇

အမှတ်အသား(၂)- ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့် ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၏ အရေးကြီးဆုံးသောအရာမှာ တစ်ဦးကိုတစ်ဦး စကားပြောဆိုခြင်းဖြစ်သည်။ ပြောခဲ့ခြင်းမဟုတ်ပါ။

- ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာသည့် ခေါင်းဆောင်များအတွက်မေးခွန်းများ

- ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်ဦးဆောင်ခြင်းအတွက် ဆက်သွယ်မှုပြုခြင်းစံနမူနာ

- ကျွန်တော်တို့သည် ခရစ်တော်၏ ကိုယ်ခန္ဓာတစ်ခုတည်းရှိ အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်ကြသောကြောင့် အချင်းချင်းချစ်ခြင်း မေတ္တာဖြင့် သမ္မတရားအတိုင်း စကားပြောကြသည်။

- ကျွန်ုပ်တို့သည် ချစ်ခြင်းမေတ္တာဖြင့် သမ္မတရားအတိုင်း စကားပြောကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုသို့မပြောလျှင် စာတန်သည် ကျွန်ုပ်တို့အသက်တာကို အုပ်စိုးသွားမည်။

- ကျွန်တော်တို့သည် ချစ်ခြင်းမေတ္တာဖြင့် သမ္မတရားအတိုင်း စကားပြောဆိုကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် စကားလုံးတွင် ကျန်းမာစေနိုင်သောတန်ခိုးနှင့် အတည်ပြုနိုင်သောတန်ခိုးရှိသည်။

- ကျွန်ုပ်တို့သည် ချစ်ခြင်းမေတ္တာဖြင့် သမ္မတရားအတိုင်း

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

- စကားပြောဆိုကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ကျွန်ုပ်တို့သည် ခရစ်တော်အထံ၌ ခွင့်လွှတ်ခြင်းခံရပြီ။
- ခရစ်တော်နှင့်တူညီသောဘဝဖြစ်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့်ပြုစုပျိုးထောင်ခြင်း

အခန်း-၃

- ၉၅

- အမှတ်အသား(၃)- ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့် ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၏ ပန်းတိုင်မှာ ခရစ်တော်၏ ကိုယ်ခန္ဓာ၊ ဘုရားသခင်၏ လူထုအား သာသနာနှင့် အမှုတော်အတွက် ထိရောက်စွာပြင်ဆင်ပေးခြင်းတွင် ဦးတည်သည်။
- ပြောင်းလဲခြင်းအတွက် အဓိကကျသောသင်ကြားခြင်းနည်းစနစ်
- ပထမဦးစားပေးရမည့်အရာ
- ခေါင်းဆောင်သည် ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရာတွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲစေသူ
- ရူပါရုံဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် ရူပါရုံကူးစက်စေခြင်း
- အခြားသူများအား တစ်သက်တာတပည့်တော်ဖြစ်ခြင်း လေ့ကျင့်ရေးကို ထောက်ပံ့ပေးခြင်း
- တပည့်တော်ဖြစ်ခြင်းသင်တန်းစံနမူနာများ- မိဆိုအမေရိကားဒေသနှင့် တောင်အမေရိကားဒေသ
- သာသနာနှင့်အမှုတော်အတွက် ကြီးထွားခြင်းပန်းတိုင်များ တည်ထောင်ချမှတ်ခြင်း
- ဖြစ်မြောက်အောင်လုပ်တတ်သည့်ခေါင်းဆောင်များ
- အခြားသူများအားကူးပြောင်းခြင်းနှင့် တင်းမာမှုများအတွက် ပြင်ဆင်ထောက်ပံ့ပေးခြင်း

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

အခန်း- ၄

- ၁၃၁

- ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့် ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၏ နည်းစနစ်
 အရ ရူပါရုံကိုဖြည့်စွက်ရာတွင် ဆွေးနွေးအကြံပေးခြင်း၊ ဘုတ်အဖွဲ့
 အစိုးရခြင်း၊ သာသနာ့ဆိုင်ရာအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ကျန်းမာ
 သန်စွမ်းသောအသိုင်းအဝိုင်းကို တည်ဆောက်ခြင်းတို့ပါဝင်သည်။
- လုံ့လဝီရိယရှိသောဘုတ်အစိုးရအား နည်းစနစ်အဖြစ်
 - စဉ်းစားတွေးခေါ်ပုံလေးမျိုး
 - ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်း၏ အဆင့်များနှင့် ဘဝသက်တမ်း
 - နည်းစနစ်နှင့်ဆိုင်သောမေးခွန်းများသည် နည်းစနစ်သဖွယ်
 - သာသနာ့ဆိုင်ရာအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းကို နည်းစနစ်သဖွယ်
 - အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းစံနမူနာ
 - အဖွဲ့အစည်းအစီအစဉ်ရေးဆွဲရေးဖြစ်စဉ်
 - ခေါင်းဆောင်ကိုသုံးသပ်ခြင်း
 - သာသနာ့ဆိုင်ရာအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ဘုတ်အဖွဲ့မှသုံးသပ်ခြင်း
 - အဓိကဆုကျေးဇူးများကို ဆက်နွယ်တိုးမြှင့်ခြင်းစံနမူနာ
 - ဘုတ်အဖွဲ့ကျန်းမာရေးနှင့် ရန်ပုံငွေတိုးပွားရေးအတွက်
 မရှိမဖြစ်လိုအပ်ချက်
 - သန်မာသောအသိုင်းအဝိုင်းအား နည်းစနစ်သဖွယ်
 - ခွန်အားပေးခြင်း၏ ထင်ရှားသောအခန်းကဏ္ဍ

အခန်း-၅

- ၂၀၃

အမှတ်အသား(၅)- ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်ဦးဆောင်မှု
 ပြုခြင်း၏ နာကျင်ခြင်းဝေဒနာဟူသည်မှာ ရူပါရုံများ၊ တန်ဖိုးများနှင့်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

- ယဉ်ကျေးမှုများအပေါ် ဘုရားတရားကိုင်းရှိုင်းသောသူနှင့် လူကောင်းများအကြား လွန်ဆွဲမှုကြောင့်တွေ့ကြုံရသည်။
- ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း၏ ဝမ်းမြောက်ခြင်းနှင့်နာကျင်ခြင်း
- တင်းမာမှုများနှင့် ကူးပြောင်းခြင်းများအားစီမံခြင်း

ကျောက်ဆူးခုနစ်ခု-

- ကျောက်ဆူး(၁)-ကျေးဇူးတရားပြည့်ဝစွာဖြင့် စကားပြောဆိုပါ။ သင်ပြောဆိုသည့် စကားလုံးကို သတိထားပါ။
- ကျောက်ဆူး(၂)- ကျေးဇူးသိတတ်စွာ နေထိုင်ပါ။ အခြားသူများနှင့်နှိုင်းယှဉ်ခြင်းကို သတိပြုပါ။ မညည်းညူပါနှင့်။
- ကျောက်ဆူး(၃)- စိတ်ပါဝင်စားစွာ နားထောင်ပါ။ နားလည်အောင် ဦးစွာကြိုးစားပါ။
- ကျောက်ဆူး(၄)- လွတ်လပ်စွာ ခွင့်လွှတ်ပေးပါ။ ခွင့်လွှတ်ခြင်းတရားကျယ်ပြန့်စေရေးတွင် တက်ကြွပါ။
- ကျောက်ဆူး(၅)- ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာစွာ ဦးဆောင်ပါ။ ရူပါရုံ၊ နိမ့်ချခြင်းနှင့်ဖြေရှင်းနည်းများကို ပေါင်းစပ်ပါ။
- ကျောက်ဆူး(၆)- နက်နက်နဲနဲချစ်ပါ။ အာဏာနှင့် နေရာကို မချစ်ဘဲ လူကိုချစ်ပါ။
- ကျောက်ဆူး(၇)- စိတ်အားထက်သန်စွာ ဆုတောင်းပါ။ သင်မြင်လိုသည့်အရာများကို အပြောင်းအလဲဖြစ်လာပါစေ။
- ကျွန်ုပ်ကျင့်ဆောင်ပြီး ယုံကြည်လာစေခဲ့သောအရည်အချင်းများ
- နာကျင်ခြင်းအလယ်မှ အံ့ဖွယ်ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်း
- နာကျင်ခြင်းနှင့် ခရစ်ယာန်မျှော်လင့်ချက်များ ဝေဝါးချိန်များ

အခန်း-၆

- ၂၄၁

အမှတ်အသား(၆)- ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

- ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၏ သက်သေမှာ ငယ်သားများ၏ အရည်အသွေးကြီးထွားလာခြင်း၌ ထင်ဟပ်ပြသနေသည်။
- အစေခံခေါင်းဆောင်ဟူသည်မှာ ပထမဦးစွာအစေခံဖြစ်သည်
- ယုံကြည်ခြင်း- ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းတွင် အခြေခံကျသည့် ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း၏ အရည်အချင်း
- ယုံကြည်ခြင်း၊ ရူပါရုံနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း
- ကျိုးပဲ့ကြေမွခြင်း- ကျွန်ုပ်တို့၏ ရည်မှန်းချက်များကို သန့်စင်ပေးသည့် အရည်အချင်းအနှစ်သာရ
- ကျေးဇူးသိတတ်ခြင်းဟူသည့် အနှစ်ချုပ်ပင်မအရည်အသွေးကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးခြင်း
- ဧည့်ဝတ်ပြုခြင်း- အခန်းပြင်ဆင်ခြင်းနှင့်မိတ်ဆွေဖွဲ့ရန် အတွက် နေရာဖန်တီးခြင်း
- သနားကြင်နာခြင်း- အခြားသူများ သူတို့ကိုသူတို့မမြင်မိသည့် အရာကို မြင်လာအောင်စွမ်းဆောင်ပေးခြင်း
- စိတ်ရှည်သည်းခံခြင်း- ဘုရားသခင်ခွဲခန့်ထားသော အမှုတော်နှင့် အတူနေထိုင်ခြင်း

- နိဂုံး** - ၃၀၄
- စာအုပ်စာရင်း** - ၃၀၇
- အချုပ်ပိုများ** - ၃၁၄
- အချုပ်ပို(က)- ခရစ်ယာန်တက္ကသိုလ်၏ အနှစ်ချုပ်တန်ဖိုးများနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာပြီး သစ္စာရှိသောခေါင်းဆောင်များ
- အချုပ်ပို(ခ)- သန်မာပြီး ထိရောက်သည့်အစိုးရဘုတ်အဖွဲ့၏ စရိုက်လက္ခဏာများ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

- အချုပ်ပို(ဂ)- သာသနာဆိုင်ရာအစီအစဉ်ရေးဆွဲထားသည့်စာရွက်
- အချုပ်ပို(ဃ)- ဒေသန္တရအသင်းတော်ဘုတ်အဖွဲ့ထုတ်ဖော်ချက်
- အချုပ်ပို(င)- ဘုတ်အဖွဲ့အကဲဖြတ်ခြင်း အနှစ်ချုပ်
- အချုပ်ပို(စ)- ခေါင်းဆောင်၏ထိရောက်ခြင်း ပြန်လည်သုံးသပ်ချက်
- အချုပ်ပို(ဆ)- ဂျင်မီလာရီစီ(ဘေပူ့ချေသျှန်)ထံမှ
ပြန်လည်ထုတ်ဝေရန်ခွင့်ပြုချက်
- အချုပ်ပို(ဇ)- ဘုတ်အဖွဲ့ပေါ်လစီလက်စွဲ သို့မဟုတ်
အဖွဲ့အစည်းနှင့်ဆိုင်သောလက်စွဲစာအုပ်
စံနမူနာဇယား

စာရေးသူ

- ၃၄၃



အမှတ်အသား(၅)

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်



အမှတ်အသား(၁)- ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့် ဦးဆောင်မှုအတွက် စိတ်အားထက်သန်ခြင်းသည် သာသနာ့ရူပါရုံကိုအခြေပြုသည်။

ခရစ်ယာန်သာသနာဟူသည်မှာ ခရစ်တော်၏အစေခံခြင်းကို ကမ္ဘာပေါ်တွင်ပြန့်ပွားစေခြင်းဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့လုပ်ဆောင်နေသောနေရာနှင့် အသက်ရှင်သောနေရာ တွင် ခရစ်တော်၏ကျန်းမာစေခြင်း၊ လမ်းပြခြင်း၊ ထိန်းသိမ်းခြင်း၊ ပြန်လည်ဆွေးနွေးခြင်းဟူသောအရာများကို အသွင်ဆောင်ကိုယ်စားပြုလုပ်ဆောင်ရမည်။

အက်ဝေါ့လီဘရန်ဖဲဘန်စ်(Edward Lebron Failbanks)

ပထမဆုံးအမှတ်အသားမှာ ခရစ်ယာန်အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း၌ သာသနာကို သမ္မာနည်းလမ်းကျစွာနားလည်ပြီး ဝိညာဉ်ရေးရာဆန်ဆန်ဦးဆောင်ရန်ဆွေးနွေးခြင်း မှ ပေါ်ထွက်လာသည်။ ခရစ်ယာန်အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာစွာနှင့် သစ္စာရှိစွာ မည်သို့ဦးဆောင်မည်နည်း။ ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်နေသော အဖွဲ့အစည်းနှင့် လူများအတွင်းတွင် ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာရူပါရုံထက် သီဩလော်ဂျီဆိုင်ရာရူပါရုံသည် အဘယ့်ကြောင့် ရှိရမည်နည်း။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

သာသနာ့ရူပါရုံ

ရူပါရုံဟူသည်မှာ တောက်လောင်နေသော၊ ပြင်းထန်သည့်ခံစားချက်ကိုဖြစ်စေသော၊ အတင်းအကျပ်လုပ်ဆောင်စေသော၊ အတွင်းထဲ၌တည်ရှိနေသော ပုံရိပ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ အခြားသူများမမြင်သည့်အရာကို ထိုအရာကမြင်စေသည်။ အစေခံခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏နည်းလမ်းထဲတွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ဖြစ်တည်ခြင်းဖြစ်သော သီဩလော်ဂျီဆိုင်ရာ ရူပါရုံရှိသည်။ ပထမအနေဖြင့် ခေါင်းဆောင်နှင့်နောက်လိုက်များ သည် ကျေးဇူးတော်ခံစားရသောသူ၊ ကောင်းကြီးခံစားရသောသူ၊ ခေါ်ထားခြင်းခံရ သောသူနှင့် ဆုကျေးဇူးပေးအပ်ခြင်းကိုခံရသော ဘုရားသခင်၏လူများဖြစ်ကြသည်။ ထို့အပြင် ကျွန်ုပ်တို့နှင့်အတူ လက်တွဲအမှုဆောင်နေကြသူများနှင့်လည်း ခရစ်တော်၌ကိုယ်အင်္ဂါအသီးသီးဖြစ်ကြပြီး ဝိညာဉ်တော်၌ မိတ်သဟာရဖွဲ့သောသူများဖြစ်ကြ သည်။ (ဧဖက် ၃: ၁၆၊ တမန်တော် ၂: ၄၂)

ကျွန်ုပ်တို့သည် လက်ရှိလုပ်ဆောင်နေသော သာသနာ့လုပ်ငန်းများတွင် အတူတကွလုပ်ဆောင်ဆောင်နေသူများအား ရူပါရုံကိုမည်သို့ပေးမည်နည်း။ ကျွန်ုပ်တို့တွင် အလျှင်အမြန်တောက်လောင်နေပြီး စိတ်အားထက်သန်စွာတိုက်တွန်းနှိုးဆော်နေသော အတွင်းပုံရိပ်(ရူပါရုံ)ဖြစ်သော (က) ဘုရားသခင်၏လူများအဖြစ် ကျွန်ုပ်တို့မည်သူနည်း (ခ) ဘုရားသခင်၏မိသားစုအဖြစ် သူတို့မည်သို့နေထိုင်မည်နည်း (ဂ) ဘုရားသခင်၏ သာသနာတွင် မည်သည့်ကဏ္ဍမှခေါ်ယူထားသနည်း ဟူသောအချက်အလက်များ ကျွန်ုပ်တို့တွင်ရှိပါသလား။

အထက်ပါမေးခွန်းများကိုဖြေဆိုပြီးမှသာ တစ်ဦးချင်းစီအား အပြန်အလှန်သာသနာနှင့် လောကသာသနာအတွက် ပြင်ဆင်ပေးခြင်းကို စတင်နိုင်ပါသည်။ ထိုသို့ စတင်ရန် သမ္မတရားဖြင့်ပုံသွင်းထားသော ရူပါရုံလိုအပ်ပါသည်။

သာသနာ့ဟူသည်မှာ အဘယ်နည်း။

အတိုချုပ်နှင့် နားလည်ရအလွယ်ကူဆုံးဆိုရသော် သာသနာကို ခိုင်ရာကိုနီးယား (diakonia) သို့မဟုတ် အစေခံခြင်း(service) ဟုဆိုပါသည်။ အကောင်းဆုံးဆိုရသော်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

သာသနာဟူသည်မှာ ခရစ်တော်၏ နာမတော်၌ အခြားသူများအား ချစ်ခြင်းမေတ္တာဖြင့် အစေခံခြင်းဖြစ်သည်။ စကားလုံးအချို့အားဖြင့်လည်း “သာသနာ”ဟူသော အဓိပ္ပာယ်ကို ပိုမိုနားလည်ရန် ကျွန်ုပ်တို့ကို ကူညီပေးပါသည်။ ဥပမာ- ဂရုစိုက်ခြင်း၊ ဝေမျှပေးကမ်းခြင်း၊ ကြီးထွားခြင်း၊ ပတ်သက်ဆက်နွှယ်ခြင်း၊ သင်ကြားခြင်းနှင့် ရင်ဆိုင်ခြင်းစသည်တို့ဖြစ်သည်။ သာသနာဟူသည့်အရာကို ဓမ္မသစ်ကျမ်းအမြင်အရ ကြောက်ရွံ့စရာများပတ်လည်ဝိုင်းနေစဉ် တစ်စုံတစ်ဦး၏ လက်ကိုင်စွဲကို ဝှက်ထားခြင်း၊ ဒုက္ခရောက်နေသူ၏ စကားကို စိတ်ပါဝင်စားစွာနားထောင်ပေးခြင်း၊ နာကျင်ခံစားနေသောသူနှင့်အတူ ငိုကြွေးခြင်းနှင့် ဝမ်းနည်းကြေကွဲနေသူအား ပွေ့ဖက်နှစ်သိမ့်ပေးခြင်းဟူသောပုံစံဖြင့် ဖော်ပြထားသည်။ ထိုအထဲတွင် စာသင်သားများ သို့မဟုတ် ဂရုစိုက်တတ်သည့်အကျင့်အား ချစ်ခြင်းမေတ္တာဖြင့် ရင်ဆိုင်ဖော်ပြခြင်းလည်းပါဝင်သည်။ သာသနာဟူသည်မှာ ခရစ်ယာန်ယုံကြည်ခြင်း သို့မဟုတ် ကျမ်းပိုဒ်များကို လိုအပ်သည့်အချိန်တွင် အပြန်အလှန်ဝေမျှခြင်းလည်းဖြစ်ပါသေးသည်။ ခရစ်တော် သည် သူ၏သာသနာတွင် ကျွန်ုပ်တို့နားလည်ထားသည်ထက် ပိုမိုသောအရာများ စွာကို ချစ်ခြင်းမေတ္တာဖြင့်ကြိုးပမ်းခဲ့သည်။

ခရစ်ယာန်သာသနာဟူသည်မှာ ခရစ်တော်၏အစေခံခြင်းကို ကမ္ဘာပေါ်ပြန့်ပွားစေခြင်းဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့အလုပ်လုပ်ဆောင်နေသောနေရာနှင့် အသက်ရှင်သောနေရာတွင် ခရစ်တော်၏ကျန်းမာစေခြင်း၊ လမ်းပြခြင်း၊ ထိန်းသိမ်းခြင်း၊ ပြန်လည်ဆွေးနွေးခြင်းဟူသောအရာများကို အသွင်ဆောင်ကိုယ်စားပြုလုပ်ဆောင်ရမည်။ သင်သည် ခရစ်ယာန်တစ်ယောက်ဖြစ်ပါက ခရစ်ယာန်သာသနာအတွက်ခေါ်တော်မူခြင်းကို ခံရသောသူဖြစ်သည်။

သာသနာကိုအကျယ်ပြန့်ဆုံးနားလည်ခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့၏လက်ရှိသာသနာအတွက် ဆက်စပ်စဉ်းစားရမည့်အရာဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့အားခေါ်ပြီး သင်းအုပ်လုပ်ငန်းသာသနာ၊ သင်ကြားခြင်းသာသနာ၊ ဧဝံဂေလိသာသနာ၊ တေးဂီတသာသနာနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းသာသနာစသည်တို့အတွက် ဆုကျေးဇူးပေးအပ်ခံရခြင်း လည်းဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ခရစ်တော်၏ နာမတော်၌ အခြားသူများအားအစေခံရန်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

အခွင့်အာဏာကိုလျစ်လျူရှုပြီး ကျွန်ုပ်တို့၏ ကိုယ်ပိုင်ခေါ်တော်မူခြင်းအတွင်း၌သာ အလုပ်လုပ်ဆောင်ရန်ကြိုးစားပါက ကျဆုံးပေမည်။

ခရစ်တော်က သာသနာတွင်အစေခံခြင်းနှင့် အခြားသူများအတွက် မိမိကိုယ် ကို ပေးဆပ်ထားခြင်းအား အောင်မြင်သောသာသနာဟု အမိပ္ပိယသတ်မှတ်ခဲ့သည်။ (ရှင်မသု ၂၅:၃၄-၄၆) ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏တာဝန်မှာ သိုးထိန်းသည် သူ၏သိုးများကိုချစ်သောစိတ်သဘောဖြင့် ဂရုစိုက်ခြင်း၊ ဦးဆောင်ခြင်း၊ လမ်းပြခြင်းကိုပြုသကဲ့သို့ ဘုရားသခင်၏လူများကို ဂရုစိုက်ရပေမည်။ ကျွန်ုပ်တို့ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း၏ အခွင့်အာဏာမှာ ဘုရားသခင်၏လူများအား သူတို့၏ဆုကျေးဇူးကို တိုးမြှင့်စေရန်နှင့် သူတို့၏အသက်တာကို အမိပ္ပိယရှိသောသာသနာအတွက် ပြင်ဆင်တတ်ကြစေရန် သူတို့အားနှိုးဆော်ခြင်း၊ ထောက်ပံ့ခြင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ခြင်းများ လုပ်ဆောင်ပေးရမည်။

ဒစ်ထရစ်ဘွန်ဟိုဖာ (Dietrich Bonhoeffer 1954) က Life Together: The Classic Exploration of Faith in Community ဟူသောစာအုပ်တွင် ခရစ်ယာန် အသိုင်းအဝိုင်းအဖြစ် ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ခံရမည့် အချက်(၇)ခုကိုဖော်ပြထားသည်။ ၎င်းတို့မှာ-

၁။ နှုတ်ကိုထိန်းချုပ်ခြင်းသာသနာ

ရှင်ယာကုပ်က “မိမိ၏နှုတ်ကိုထိန်းချုပ်နိုင်သောသူသည် မိမိ၏စိတ်နှင့်ခန္ဓာ ကို ထိန်းချုပ်နိုင်သောသူဖြစ်သည်”ဟု ဆိုထားသည်။ ဧဖက်ဩဝါဒစာစောင်ထဲ၌ လည်း “သင်တို့၏နှုတ်မှ အမိပ္ပိယမဲ့သောစကားမထွက်စေနှင့်”ဟု သွန်သင်ထား ပါသည်။ ထိုကျမ်းချက်များကိုကျင့်ဆောင်လျှင် ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြားသူများအား ဝေဖန်ခြင်း၊ တရားစီရင်ခြင်း၊ အပြစ်တင်ခြင်းနှင့် နေရာချထားခြင်းတို့ပြုခြင်းမှ ရပ်တန့်သွားပေမည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြားသူများအား လွတ်လပ်စွာတည်ရှိခွင့်ကို ပေးလာမည်ဖြစ်သည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

၂။ နိမ့်ချခြင်းသာသနာ

ဤသည်မှာ မိမိထက်အခြားသူများကို ပိုမိုဂရုစိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။ ရှင်ပေါလုက ရောမ ၁၂:၃ တွင် “သင်တို့သည် ကိုယ်ထင်သင့်သည်အတိုင်းထက်လွန်၍ မထင်ရ”ဟုပြောထားပါသည်။ ရှင်ယောဟန်ကလည်း “ဘုရားသခင်ထံမှလာသော ချီးမြှောက်ခြင်းမှတစ်ပါး အခြားမမျှော်လင့်ရန်”ဆုံးမထားပါသည်။ အစေခံသောသူ သည် အခြားသူများအတွက် ဦးစွာစဉ်းစားပေးတတ်ရန် သင်ယူရမည်။

၃။ နားထောင်ခြင်းသာသနာ

မိတ်သဟာရဖွဲ့ရာတွင် ပထမဆုံးအစေခံခြင်းဖြင့် အခြားသူများကိုအစေခံပေးရမည့်အရာမှာ နားထောင်ခြင်းဖြစ်သည်။ နားထောင်ပေးခြင်းသည် စကားပြောခြင်းထက် ပိုမိုမြင့်မြတ်သောအစေကို ခံနိုင်ပါသည်။

၄။ လုပ်ဆောင်ချက်ပါသော ကူညီခြင်းသာသနာ

ခရစ်ယာန်အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း အခြားသူများအား ပြင်ပအမှုကိစ္စကြီးငယ် များကို ရိုးရှင်းစွာကူညီပါ။

၅။ အသီးသီးသောသာသနာ(ထောက်မမြှင့်)

ထမ်းရွက်စရာဝန်တို့ကို အချင်းချင်းထမ်းဆောင်ကူရမည်ဟူသည်မှာ ဂလာတီ ၆:၂ မှစိန်ခေါ်ထားသည်။ ဝန်ကူထမ်းသည်ဟူသည်မှာ ချစ်ခြင်းမေတ္တာဖြင့် တစ်ဦးကိုတစ်ဦးသည်းခံခြင်းနှင့် ထိန်းသိမ်းပေးခြင်းဖြစ်သည်။ ဧဖက် ၄:၂ တွင် “နိမ့်ချပါ။ နူးညံ့သိမ်မွေ့ပါ။ စိတ်ရှည်လျက် တစ်ဦးကိုတစ်ဦးချစ်ခြင်းမေတ္တာဖြင့် သည်းခံပါ”ဟု စေခိုင်းထားပါသည်။

၆။ ကြွေးကြော်ခြင်းသာသနာ

ဤသည်မှာ ဘုရားသခင်၏ နှုတ်ကပတ်တော်သာသနာဖြစ်သည်။ ဘွန်ဟိုဗာ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

(၁၉၅၄)က သမ္မာကျမ်းစာ၏သတင်းစကားဟူသည်ကို ဝတ်ပြုကိုးကွယ်ခြင်းစသော နေရာများတွင် ဟောပြောခြင်းကိုမဆိုလိုပါ။ သူက အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း၌မက တစ်ဦးချင်းစီ လွတ်လပ်စွာဟောပြောခြင်းကိုဆိုလိုသည်။ ထိုသို့ ထူးခြားသော အခြေအနေတွင် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးမှနောက်တစ်ဦးထံ သက်သေဖြစ်လာခြင်းကိုရည်ညွှန်းသည်။

၇။ အခွင့်အာဏာသာသနာ(ခေါင်းဆောင်မှု)

သခင်ယေရှုက ရှင်မာကု ၁၀:၄၃ တွင် “သင်တို့တွင် အကဲအမှူးပြုလိုသောသူ သည် သင်တို့အစေခံဖြစ်ရမည်”ဟုဆိုထားသည်။ “ထို့အပြင် သင်တို့တွင် အထွဋ်အမြတ်လုပ်ချင်သောသူသည်လည်း အလုံးစုံတို့၏ စေခိုင်းရာကျွန်ဖြစ်ရမည်”ဟု ထပ်လောင်းဆိုထားပြန်သည်။ ဤသွန်သင်ချက်မှာ သာသနာ၏မှန်ကန်သောဆိုရိုးစကားဖြစ်သည်။ ခရစ်တော်က ညီအစ်ကိုဆန်စွာအစေခံခြင်းကိုအခြေပြုသည့် မိတ်သဟာရအတွက် အခွင့်အာဏာပေးခဲ့သည်။

ဘွန်ဟိုဖာ(၁၉၅၄)အတွက် ထိုလက်တွေ့ကျသော ခရစ်ယာန်သာသနာဖော်ပြချက်များသည် ကျွန်ုပ်တို့ပါဝင်ဆက်ကပ်နေသည့် သာသနာအတွင်း ကျိုးကြောင်းဆက်စပ်ယူကာ သာသနာကိုလည်ပတ်ရမည်။ ဤသည်မှာ ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း၏သာသနာအား ဆက်စပ်ပေးသည့်အလျောက် အထူးမှန်ကန်ပေသည်။

ခရစ်တော်၏သာသနာသည် အသွင်အပြင်သုံးရပ်ကိုဖော်ပြသည်။

၁။ ခရစ်တော် - အစေခံ။ ခရစ်တော်၏သာသနာမှာ အစေခံသာသနာ ဖြစ်ခဲ့သည်။ “သင်တို့တွင် အထွဋ်အမြတ်လုပ်ချင်သောသူသည်လည်း အလုံးစုံတို့ စေခိုင်းရာကျွန်ဖြစ်ရမည်” (မာကု ၉:၃၄) ခရစ်တော်က သူ၏သာသနာသည် သူ့ကိုစေလွှတ်တော်မူသော ခမည်းတော်၏အလိုတော်ကိုဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြခဲ့သည်။ ထို့အပြင် လူသားများအား သူတို့ဖြစ်သည့်အတိုင်းလက်ခံပေးပြီး၊ လိုအပ်ချက်များကိုဖြည့်ဆည်းပေးကာ ကျန်းမာစေခြင်းအားဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ ဆာလောင်သောသူများကို ကျွေးမွေးခြင်းအားဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ နားထောင်ပေး

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ခြင်းအားဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ ဖယ်ကျဉ်ခံရသောအပြစ်သားများနှင့်အတူ ရှိနေပေးခြင်းအားဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ထည့်သွင်းခြင်းမခံရသောသူများနှင့်လည်းကောင်း ပါရှိပေးခြင်းအားဖြင့် သူ၏သာသနာကိုဖော်ပြခဲ့သည်။

၂။ ခရစ်တော် - ဆရာတော်။ သူ၏သာသနာတွင် သင်ကြားခြင်းပါဝင်ခဲ့သည်။ သူသည် အခွင့်အာဏာပြည့်ဝစွာဖြင့် သွန်သင်ခြင်းကိုပြုသည်။ သူ့အား “ရာဘိုင်”-ဆရာတော်အဖြစ် သိခဲ့ကြသည်။ သမ္မတရားကိုကြွေးကြော်ခြင်း၊ နားရှိသောသူအား ဘုရားသခင်၏ နိုင်ငံတော်အကြောင်းကြွေးကြော်ခြင်းကို စကားလုံးအားဖြင့်သာမကဘဲ အပြုအမူအားဖြင့်လည်း ပြသညွှန်ကြားခဲ့သည်။ သူ၏သင်ကြားခြင်းများမှာ ရှင်းလင်းပြီး နားထောင်သောသူများ၏ လိုအပ်ချက်ကို ထိတွေ့စေသည်။ သရုပ်ဖော်ရှင်းလင်းချက်များနှင့်ဥပမာများကို လွယ်ကူစွာနားလည်နိုင်ရန် သင်ကြားခဲ့သည်။

၃။ ခရစ်တော် - ယဇ် ။ သူသည် ဘုရားသခင်၏သိုးသူငယ်တော်ဖြစ်လျက် လောက၏အပြစ်ကို ကားတိုင်ပေါ်တွင် ယဇ်ပူဇော်ခြင်းဖြင့်ဆေးကြောပေးခဲ့သည်။ သူ၏အသက်ကို ခမည်းတော်အားနာခံခြင်းဖြင့် မိမိဆန္ဒအလျောက်စွန့်ခဲ့သည်။ သူ၏သာသနာမှာ ကိုယ်ကျိုးစွန့်ခြင်းနှင့် ယဇ်ပူဇော်ဟိတ်ဆန်သောသာသနာဖြစ်လေသည်။

အကယ်၍ ခရစ်ယာန်များကို ခရစ်တော်က ကျယ်ပြန့်စွာလုပ်ဆောင်ရန်ခေါ်ထားခြင်းဖြစ်ပါက ဘုရားသခင်၏လူများပြုသောသာသနာသည် အစေခံခြင်း၊ သင်ကြားခြင်းနှင့် ကျွန်ုပ်တို့ထိတွေ့ရသောသူများအတွက် ကိုယ်ကျိုးစွန့်ခြင်းဖြင့်ကျင့်ဆောင်ရပါမည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာသောအစေခံများနှင့် နောက်လိုက်များ

ထိုအခါ ကျွန်ုပ်တို့၏ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်မှုသာသနာကို အခြားသူများနှင့် သူတို့၏သာသနာကိုဖြည့်ဆည်းရန် မည်သို့လုပ်ဆောင်နိုင်သနည်း။

ခရစ်တော်၏အမှုတော်ဆောင်များအတွက် ခေါင်းဆောင်မှုသည် သူကြီးထွားစေခဲ့သောဖြစ်တည်ခြင်းဖြင့်သိရသည်။ သူလွှမ်းမိုးသောအရာအားဖြင့် မဟုတ်ပါ။

သူတို့ကိုယ်တိုင် အစေခံများဖြစ်လာကြပါသလား။ ဘုရားသခင်၏လူများ ခေါင်းဆောင် မှုပြုခြင်းအတွက် လိုအပ်သည့်ထည့်သွင်းစဉ်းစားစရာများ ရှိပါသည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ရောဘတ်ဂရင်းလိဖ် (Robert Greenleaf) ၏ Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate ဟူသော လွန်စွာကျော်ကြားသည့် စာအုပ်တွင်အကြံပြုထားသည်မှာ ခေါင်းဆောင်များသည် သူတို့ဦးဆောင်နေသည့် သူများအား အစေခံရမည်။ အစေခံသောသူများသည်သာ ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် သင့်လျော်သည်ဟု စာရေးဆရာကယုံကြည်သည်။ (စာ ၁၀)။ ထိုစာအုပ်သည် အပြင် ပရိသတ်များအတွက်ရေးသားထားသော်လည်း စာအုပ်ထဲတွင် ခရစ်တော်၏စကား များကဲ့သို့သော အစေခံခေါင်းဆောင်ဖြစ်ခြင်းအတွေးအခေါ် များစွာပါဝင်ပါသည်။

Olivet Nazarene University နှင့် The Reed Institute for the Advanced Study of Leadership ၏ကျောင်းအုပ်ဟောင်း၊ The Dynamics of Leadership: Open the Door to Your Leadership Potential ဟူသောစာ အုပ်ကိုရေးသားသူ ဒေါက်တာဟာရီးရီ (Dr. Harold Reed 1982) က “သင်၏ ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အချင်းသည် သင့်၏ဘဝအသက်ရှင်မှုဒဿနိက (Philosophy) အားဖြင့်ဆုံးဖြတ်သည်။ (စာ ၂၃)”ဟုဆိုသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ဒဿနိကသည် အသင်း တော်၏ သမ္မာနည်းလမ်းကျသောသီလ္လာလော်ဂျီနှင့် သာသနာ၌အခြေခံပါက ကိုယ် တော်၏ နာမတော်ဖြင့် အခြားသူများ၏ အစေကိုခံရန်ခေါ်ထားခြင်းခံရသော အမှု ဆောင်တစ်ယောက်အနေဖြင့် ငယ်သားများ၏ အရည်အသွေးကြီးထွားလာစေရန် ကျွန်ုပ်တို့၏ဦးဆောင်မှုက မည်သို့အာရုံစိုက်ပေးနိုင်သနည်း။

ဤနည်းလမ်းကိုနားလည်ထားပြီး ခရစ်ယာန်သာသနာသည် အစေခံနေသော ယုံကြည်သူတစ်ဦးစီအားဖြင့် ဝေမျှခြင်းပြုသောသာသနာ၊ အသင်းအဖွဲ့ကြီးထွားရန် ပေးထားသော သန့်ရှင်းသောဝိညာဉ်တော်၏ ဆုကျေးဇူးများကိုနှိုးဆော်သောသာသနာ၊ အသင်းတော်နှင့်ကမ္ဘာလောကအား ပြန်လည်သင့်မြတ်စေသည့်သာသနာဖြစ်သည်ကို သိမြင်လာသည်။ အမှုတော်ဆောင်ရွက်ခြင်းကဲ့သို့သောသာသနာသည် အသင်းတော် တစ်ခုလုံး၏ လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် ဖော်ပြချက်ဖြစ်သည်။ ဤသည်မှာ လူအနည်းငယ်သာ ခေါ်ခြင်းခံရသော၊ လေ့ကျင့်ခံရပြီး ဘိသိက်ပေးခံရသောအရာ မဟုတ်ပါ။ ဘုရားသခင် ၏လူများအားလုံး လုပ်ဆောင်ရမည့်အရာဖြစ်သည်။

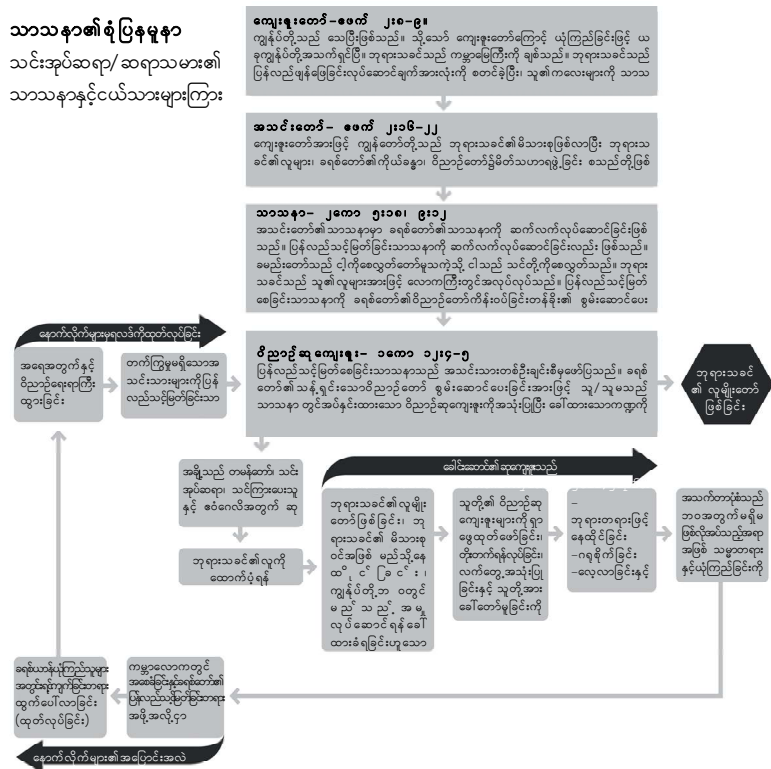
ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

သာသနာ၏ စံနမူနာ

အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်အရာသည် သာသနာ၏ စံနမူနာတစ်ခုဖြစ်ပေမည်။
 (ပုံ ၁.၁) ထိုပုံက သာသနာအကြောင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဆွေးနွေးခြင်းများကိုအကျဉ်း
 ချုပ်ပေးမည်။ ထိုအကြောင်းက ဘုရားသခင်၏ လူများကိုအစေခံနေသည့် ငယ်သား
 များနှင့် သင်းအုပ်ဆရာ/ဆရာသမားများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သာသနာ၏
 ဆက်နွယ်ခြင်းကို ရှုမြင်တတ်ရန်ရည်ရွယ်သည်။

သာသနာ၏ ရံပြနမူနာ

သင်းအုပ်ဆရာ/ဆရာသမား၏
 သာသနာနှင့်ငယ်သားများကြား



ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ကျေးဇူးတော်မှဖြစ်လာသည့် နောက်ဆက်တွဲကိုသတိပြုပါ။ - ကျွန်ုပ်တို့သေဆုံးခဲ့ကြသည်(ဧဖက် ၂:၁)။ ထို့အပြင် ယခုအခါ ကျွန်ုပ်တို့သည် ယုံကြည်ခြင်းဖြင့် ကျေးဇူးတော်ကြောင့် အသက်ရှင်ကြသည်(ဧဖက် ၂:၈)။ ဘုရားသခင်သည် သူ၏သားသမီးများကို ကျေးဇူးတော်အားဖြင့် အမှုတော်မြတ်တွင် သူနှင့်အတူအမှုတော်ဆောင် ရန်စွမ်းဆောင်ပေးသည်။

ပုံ(၁-၁)အရ ခေါင်းဆောင်သည် နောက်လိုက်များနှင့် အပြန်အလှန်လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့်၊ ထို့နောက် နောက်လိုက်များအကြားတွင် ပြောင်းလဲမှုဖြစ်ပေါ်လာခြင်း၊ အဆုံးတွင် နောက်လိုက်များမှ ရလဒ်များကိုထုတ်လုပ်ခြင်းဟူ၍ ပတ်လည်ဖော်ပြ ထားသည်။ ထိုအချက်အရ ကျွန်ုပ်တို့၏ခေါင်းဆောင်မှုသာသနာဟူသည်မှာ အခြား သူများအား သူတို့၏သာသနာအတွက် ပြင်ဆင်ပေးခြင်းဖြစ်သည်ဟူသောအချက်ကို ရှင်းလင်းစေပါသည်။ သင့်အနေဖြင့် နောက်လိုက်များသည် သာသနာထဲသို့ အစိတ်အပိုင်းအနေဖြင့်ရောနှောပါဝင်လာသည်ကို အကျိုးဆက်ဖြစ်ကြောင်း သတိပြုမိပါသလား။

အသင်းတော်အတွင်း ဘုရားသခင်၏မိသားစု၊ ဘုရားသခင်၏လူမျိုးတော်ဖြစ်လာရန်၊ ခရစ်တော်၏ကိုယ်ခန္ဓာ၊ ဝိညာဉ်တော်၌မိတ်သဟာရဖွဲ့ခြင်းတို့အတွက် ကျေးဇူးတော်သည် ကျွန်ုပ်တို့နှင့်အတူ ပူပေါင်းလုပ်ဆောင်သည်။ (ဧဖက် ၂:၁၉-၂၂)

အသင်းတော်၏အမှုတော်သည် ခရစ်တော်၏သာသနာနှင့် ပြန်လည်သင့်မြတ်ခြင်းသာသနာကို ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရန်ဖြစ်သည်(၂ကော ၅:၁၈၊ ၉:၁၂)။ “ခမည်းတော်သည် ငါ့ကိုစေလွှတ်တော်မူသည်နည်းတူ သင်တို့ကိုငါ့စေလွှတ်သည်” (ယောဟန် ၂၀:၂၁)။ ဘုရားသခင်သည် သူ၏လူများအားဖြင့် ကမ္ဘာကြီးထဲတွင် အမှုပြုနေသည်။

အသင်းသားတစ်ဦးချင်းစီသည် တိကျခိုင်မာသောဝိညာဉ်ဆုကျေးဇူးအားဖြင့် ပြန်လည်သင့်မြတ်ခြင်းသာသနာကို ဖော်ပြသည်။ သူ/သူမ၏ခေါ်ခြင်း၊ သူ/သူမ၏ရူပါရုံကို အသင်းတော်တွင် သို့မဟုတ် ကမ္ဘာလောကကြီးကိုဖြည့်ဆည်းရာတွင် ကျေးဇူးတော်ကပြည့်စုံစေသည်။ ထိုသို့ပြည့်စုံစေခြင်းကို ခရစ်တော်၏ဝိညာဉ်တော်ကိန်း

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ဝပ်ခြင်းတန်ခိုးတော်အားဖြင့် တတ်စွမ်းစေသည်။ (၁ကော ၁၂:၄-၅၊ ၁၁)

အချို့အား ထပ်ဆင့်သာသနာအတွက် ဘုရားသခင်၏လူကို ထောက်ပံ့ခြင်း၊ ပြင်ဆင်ပေးခြင်းနှင့် ပုံသွင်းပေးခြင်းအားဖြင့် တမန်တော်များ၊ သင်းအုပ်များ၊ ဆရာသမားများနှင့် ဧဝံဂေလိသာသနာပြုသူများအဖြစ် ဆုကျေးဇူးပေးခြင်းခံရသည်။ (ဧဖက် ၄:၁၁-၁၆)

ထိုခေါင်းဆောင်မှုဆုကျေးဇူးများသည် ငယ်သားများနှင့်အတူ ကျေးဇူးတော်-ဆုကျေးဇူးများဖြင့် အပြန်အလှန်လုပ်ဆောင်သည်။ သူတို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်မှာ ဘုရားသခင်၏ လူများကို ဘုရားသခင်၏ လူမျိုးတော်ဖြစ်ခြင်းအကြောင်း၊ ဘုရားသခင်၏ မိသားစုဝင်အဖြစ် မည်သို့အသက်ရှင်ရန်နှင့် အသက်တာတွင် မည်သည့်သာသနာဝန်တာဝန်ထမ်းရွက်ရန်ခေါ်ထားကြောင်း နားလည်စေရန်ဖြစ်သည်။ ဘုရားသခင်၏ လူများသည် သူတို့၏ ဝိညာဉ်ဆုကျေးဇူးကို ရှာဖွေထုတ်ဖော်ခြင်း၊ တိုးတက်အောင်လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် လက်တွေ့အသုံးပြုခြင်းအတွက်ပြင်ဆင်ရပြီး၊ သူတို့အသက်တာ၏ ရည်မှန်းချက်ဖြစ်သော ခေါ်ခြင်းခံရသည်အရာကို ပြည့်စုံစေရန်ဖြစ်သည်။ (ရောမ ၁၂:၆-၈)။ သူတို့အား အသက်တာဆက်ကပ်ခြင်း၊ ဂရုစိုက်ခြင်း၊ လေ့လာသင်ယူခြင်း၊ သမ္မာတရားနှင့်ယုံကြည်ခြင်းသည် သူတို့ဘဝအသက်တာအတွက် မရှိမဖြစ်သောအရာအဖြစ်ဆက်စပ်ခြင်း စသည်တို့အတွက် ပြင်ဆင်ပေးရန်ဖြစ်သည်။

ဘုရားသခင်၏ လူများကိုပြင်ဆင်ခြင်းသည် ဘုရားသခင်၏ လူများကိုအစေခံခြင်းနှင့် အမှုတော်လုပ်ငန်းများအတွက် ပြင်ဆင်ပေးခြင်းလည်းဖြစ်သည်(ဧဖက် ၄:၁၂)။ ထို့အပြင် ပြန်လည်သင့်မြတ်ခြင်းသာသနာအတွက် ပြင်ဆင်ပေးခြင်းလည်း ပါဝင်သည်။ (၂ကော ၅:၁၇-၂၀)။ ခရစ်ယာန် များအား သူတို့၏ ယုံကြည်ခြင်း၊ ဝိညာဉ်ရေးရာကြီးထွားခြင်းနှင့် အသက်တာရင့်ကျက်ခြင်းရှိလာရန် ထောက်ပံ့ပေးရသည်။ ပြောင်းလဲလာသောခရစ်ယာန်များသည်ပင်လျှင် ၎င်းတို့၏ ဝိညာဉ်ဆုကျေးဇူးများကိုအသုံးပြုခြင်းဖြင့် ပြန်လည်သင့်မြတ်ခြင်းသာသနာ၌ တိုးပွားပါဝင်လာပြီး၊ အသင်းတော်ပြင်ပတွင် အမှုတော်ဆောင်အစေခံရန်ဖြစ်သည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ရူပါရုံ ဝေမျှသောသာသနာ

ဝေမျှသောရူပါရုံနှင့် ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်မှုသည် အလွန်နီးစပ်သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ခေါင်းဆောင်များနှင့်အတူ ရူပါရုံဝေမျှသောငယ်သားများအား ခေါင်းဆောင်မှုအစေခံသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ နောက်တစ်ဖန် ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်အတွက်အခြေခံမှာ ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာရူပါရုံများစွာမပါဝင်ဘဲ သိသြလော်ဂျီဆိုင်ရာရူပါရုံများစွာပါဝင်သည်။

ဟင်နရီနောင်ဝန်(Henri Nouwen 1979)က Clowning in Rome: Reflections on Solitude, Celibacy, Prayer and Contemplation ဟူသော စာအုပ်တွင် ကျောက်တုံးကြီးတစ်တုံးကို တူ၊ ဆောက်တို့ဖြင့်ကြိုးစားပုံဖော်နေသည့် ပန်းပုပညာရှင်တစ်ဦးအကြောင်း ပြောပြထားသည်။ သူက...

လူငယ်တစ်ဦးသည် ပန်းပုပညာရှင်၏ အလုပ်လုပ်ကိုင်ပုံကိုကြည့်နေသည်။ သူ၏အမြင်တွင် ကြီးမားသောကျောက်တုံးမှနေ၍ ကျောက်တုံးငယ်များ၊ ကျောက်စကျောက်နများ ဟိုသည်လွင့်စင်နေသည်မှအပ မည်သို့မျှထူးခြားမှုမရှိ။ ပန်းပုပညာရှင်က မည်သည့်အလုပ်လုပ်နေကြောင်းကိုလည်း နားမလည်ပေ။ ထို့နောက် လူငယ်သည် သူ၏အသံသွင်းဌာနသို့ပြန်သွားပြီး၊ ရက်အနည်းငယ်အကြာတွင် ထပ်မံသွားကြည့်သည့်အခါ၌ ယခင်ကျောက်တုံးကြီးရှိခဲ့သည့်နေရာတွင် ကြီးမားလှသည့်ခြင်္သေ့ရုပ်တုကြီးကိုတွေ့လေတော့သည်။ ထိုအခါ လူငယ်က ပန်းပုဆရာအား တအံ့အသြဖြင့် “ဆရာ...အဲဒီကျောက်တုံးကြီးထဲမှာ ဒီခြင်္သေ့ကြီးရှိနေတယ်ဆိုတာ ဘယ်လိုသိလဲဆိုတာ ပြောပြပါ”ဟုမေးလေသည်။ (စာ ၈၃-၈၄)

ကျွန်ုပ်တို့နှင့်အတူ အလုပ်လုပ်သူများကို ကျွန်ုပ်တို့မည်သို့မြင်သနည်း။ ပြဿနာ(problem)တရားကိုမြင်ပါသလား။ သို့မဟုတ် ဖြစ်နိုင်ခြင်း(possibilities)တရားကိုမြင်ပါသလား။ သူတို့၏ လက်ရှိအခြေအနေ သို့မဟုတ် အနာဂတ်အရည်အချင်းကိုမြင်ပါသလား။ ကျွန်ုပ်တို့၏စိန်ခေါ်မှုသည် အတိတ်ကိုမျှော်ကြည့်ပြီး လက်ရှိပြဿနာထက် ရွေးနုတ်ခံရသော တစ်ဦးချင်းစီ၏ဖြစ်တည်မှုကိုမြင်ရန် သို့မဟုတ် မျှော်မှန်း(ရူပါရုံ)ထားရန်ဖြစ်သည်။ အားလုံးသည် ဤကမ္ဘာကြီးထဲတွင် ခရစ်တော်၏

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

သတင်းကောင်းကျယ်ပြန့်စေရေးအတွက် လက်တွဲလုပ်ဆောင်သူများအဖြစ်ရှုမြင်ပြီး ကျန်းမာစေခြင်း၊ ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ခြင်း၊ ပြန်လည်သင့်မြတ်စေခြင်းဟူသော သာသနာကို သူတို့နေထိုင်ရာ၊ လုပ်ဆောင်ရာဒေသတွင် ယူတင်ဝတ်ဆင်သူများအဖြစ် မြင်ရန်ဖြစ်သည်။

ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် အလှူတဦးဦးတောက်လောင်ပြီး၊ အတွင်းပုံရိပ်၏ ပြင်းပြသောစေခိုင်းချက်ဖြစ်သည့် (က) ဘုရားသခင်၏ လူများအဖြစ် ကျွန်ုပ်တို့သည် မည်သူများဖြစ်ကြောင်း (ခ) ဘုရားသခင်၏မိသားစုဝင်များအဖြစ် မည်သို့အသက်ရှင်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း (ဂ) ကျွန်ုပ်တို့အသက်တာသည် မည်သည့်အမှု တော်အတွက်ခေါ်ထားခြင်းဖြစ်ကြောင်း စသည့်အချက်သုံးချက်ကို သိရှိနားလည်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်မှု-ရူပါရုံ ကူးပြောင်းခြင်း

ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိတာဝန်ယူထားသည့်လူများထံ သာသနာ၏ဋ္ဌရူပါရုံကို လက် ဆင့်ကမ်းရမည်။ သို့မှသာ သူတို့သည် အခြားသူများထံ ထပ်မံ၍လက်ဆင့်ကမ်း ပေးကြမည်။ တစ်ခါတစ်ရံ ဘဝကိုခက်ခဲအောင်လုပ်ဆောင်တတ်သည့် ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ဖော်ဆောင်ဖက်များကို “ခရစ်တော်၏သာသနာအတွက်ခေါ်ထားပြီး ဆုကျေးဇူး ခန့်အပ်ခံရသည်”ဟုယုံကြည်ခြင်းမှာ နိမ့်ချခြင်း၊ တောင်းဆိုချက်နှင့် လိုအပ်ချက်တစ် ခုဖြစ်သည်။ ထိုထက်ပို၍ ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိကိုယ်တိုင် သာသနာပြုသူများကိုထောက် ပံ့ပေးသူများအဖြစ် ရှုမြင်ရမည်။ ဝမ်းနည်းစရာကောင်းသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့အများစုကို သာသနာပြုများအဖြစ် ပညာသင်ပေးထားသော်လည်း သာသနာပြုမွေးထုတ်သူများ ဖြစ်သည်အထိ ပညာမသင်ယူမိကြခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

ဝေမျှသောသာသနာက နက်နဲစွာရှုမြင်ခြင်းနှင့် လေးနက်စွာရူပါရုံထားခြင်းကို တောင်းဆိုသည်။ ဖြစ်နိုင်ခြေကိုမြင်တတ်သောသူသာလျှင် မဖြစ်နိုင်သည့်အရာကို လုပ်နိုင်သည်။ “အကယ်၍များ...”ဟူသည့် မေးခွန်းနှင့် “အဘယ့်ကြောင့်မဖြစ်ရ မည်နည်း”ဟူသောမေးခွန်းများသည် အတူတကွလုပ်ဆောင်နေကြသော ကျွန်ုပ်တို့

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ခရစ်ယာန်များ၏စိတ်ထဲတွင် စိမ့်ဝင်သွားသင့်သည်။ အကယ်၍များ ...အားလုံးကို ခရစ်ယာန်သာသနာအတွက်ခေါ်ထားပါက မည်သို့နည်း။ အဘယ့်ကြောင့် ထိုအရာကို မှန်ကန်သည်ဟုခံယူပြီး၊ အစီအစဉ်အတိုင်း ဆက်လက်မလုပ်ဆောင်ရမည်နည်း။

ဒဿနိကပညာရှင်ဒေါက်တာအယ်ဒ်ဗွန်(Eldon) က You Other Vocation (1952) စာအုပ်တွင် “အသင်းတော်တိုင်းတွင် ကျွန်ုပ်တို့အလေးအနက်ထားရမည်မှာ သာမန်အသင်းသူ၊ အသင်းသားတိုင်းသည် ခရစ်တော်၏သာသနာပြုသူအစစ်ဖြစ်ကြ သည်။ ကျွန်ုပ်တို့အားလုံး၌ ပြုပြင်တော်လှန်ရန် တစ်စုံတစ်ရာရှိနိုင်သည်။” (စာ ၁၆၇)

ထရူးဘလတ်(Trueblood 1952)က ဆက်လက်ပြီးဖော်ပြထားသည်မှာ “မူ ရင်းအားဖြင့် ဓမ္မသစ်ကျမ်းထဲတွင် သာမန်လူ(Laity)ဟူသည်မှာ အစောပိုင်းခရစ် ယာန်လှုပ်ရှားမှုဖြစ်စဉ်တွင် ပါဝင်သည့်သူများ(Laos)ကို ဆိုလိုသည်။ သို့သော် နောက်ပိုင်းတွင် သာမန်လူဟူသည်မှာ မည်သည့်လုပ်ငန်းဝန်တာကိုမျှ တာဝန်ယူမထား သည့်သူကို ခေါ်ဆိုခဲ့သည်။” (စာ ၃၅)

ဤအမြင်ဖြင့်သာလျှင် သာသနာကိုအပြန်အလှန်နားလည်ပြီး ဝေမျှကြသည်။ ထိုသို့ရူပါရုံကိုဝေမျှခြင်းနှင့်သာသနာအား အသင်းတော် သို့မဟုတ် သီဩလော်ဂျီဆိုင် ရာကျောင်းများတွင်ဝေမျှခြင်းမပြုခြင်းသည် ထောင့်နှစ်ထောင့်တည်းဖြင့် တြိဂံမဖြစ်နိုင် သကဲ့သို့ဖြစ်သည်။ သာသနာဟူသည်မှာ သင်းအုပ်ဆရာနှင့်အသင်းသားများ၊ အမှု ဆောင်များနှင့်ကျောင်းသားများ၊ ခေါင်းဆောင်နှင့်နောက်လိုက်များမှ ခရစ်ယာန်သာသ နာအတွက် ရူပါရုံရှိခြင်းဖြစ်ပြီး၊ ထိုရူပါရုံအတွက် အတူတကွကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ရူပါရုံကို ပိုမိုအသုံးပြုလေ၊ သာသနာအတွက် ဆက်ကပ်ခြင်းပိုမိုကြီးမြတ် လာလေဖြစ်သည်။

“ကျွန်ုပ်တို့ကို ရူပါရုံဖြင့်ဖမ်းဆုပ်ထားရမည်။ ရူပါရုံဖြင့် ဘုရားသခင်၏လူများကို သာသနာဖြစ်ပေါ်လာစေပြီး၊ လူသားများအတွက် (for) သာသနာဖြစ်လာစေသည်။ လူသားများနှင့် (with) သာသနာပြုလာပြီး၊ လူသားများမှ (by)သာသနာပြုသည်။” (Kinsler, 1983, pm 1)။ ရူပါရုံဝေမျှသောသာသနာသည် သာသနာအပေါ်ယံ ကြည်သက်ဝင်သည့် စိတ်ခံစားမှုကိုတောင်းဆိုသည်။ ထိုခံစားမှုသည် မြင်မက်ထားရှိ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

သည့် အရာတစ်ခုခုကိုလုပ်ဆောင်လာရန် အဆင်သင့်ဖြစ်စေသည်။ ထို့အပြင် သာသနာကိုလည်း တိုးတက်စေသည်။ ထိုတူညီသောရူပါရုံများကို အတူတကွဆွဲယူလိုက်သည့်အခါ သာမန်ထက်ထူးခြားသည့် အရာတစ်ခုခုဖြစ်ပေါ်လာတော့သည်။

ထိုသို့ဆိုပါက ဝေမျှသောရူပါရုံဖြစ်လာမည့် ရူပါရုံသာသနာအား ကျွန်ုပ်တို့မည်သို့ဆက်သွယ်နိုင်မည်နည်း။

သခင်ယေရှုက ကျွန်ုပ်တို့အား လူကာ ၆:၄၀ တွင်စိန်ခေါ်ထားသည်မှာ “အပြီးသင်ပြီးသောတပည့်တိုင်း ဆရာကဲ့သို့ဖြစ်မည်” (သို့မဟုတ် သူ၏သင်းအုပ်ဆရာသို့မဟုတ် ကျောင်းအုပ်)ဟုဆိုသည်။ သာသနာဟူသည်မှာ ဝင်စားခြင်း(incarnated) နှင့် အသွေးအသားဖြစ်လာခြင်း(enfleshed)ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် သာသနာအားဖြင့် အသက်ရှင်ရမည်။ မေးစရာမှာ ကျွန်ုပ်တို့၏ကျောင်းသားများ၊ အမှုတော်ဆောင်များ သို့မဟုတ် ပျက်စီးနေသည့်သူများကို ကျွန်ုပ်တို့ထံမှမည်သည့်အရာကို ရယူစေလိုသနည်း။

ကျွန်ုပ်တို့သည် လူသားများကို အစေခံသောဝိညာဉ်၊ လှုပ်ရှားခြင်းအတွက် ဆက်ကပ်တတ်သည့်ဝိညာဉ်၊ ထောက်ပံ့ခြင်းနှင့်အခြားသူများအား ယေရှုနာမဋ္ဌိအစေခံနိုင်သောဝိညာဉ်ကို ကျွန်ုပ်တို့ထံမှရယူစေလိုသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိ၏စိတ်ခံစားမှုနှင့် ရူပါရုံကိုလက်ဆင့်ကမ်းရမည်။ ထိုမှ အပြန်အလှန်အဖြစ် သူတို့သည် သာသနာထဲသို့ စက်ဝိုင်းသဖွယ်ပါဝင်လာကြမည်။ ဤသည်မှာ ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်၏အောင်မြင်ခြင်းဖြစ်သည်။ ဤသည်မှာ အစေခံခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဟူသော အဓိပ္ပာယ်ပင်ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့ရင်ဆိုင်နေရသောအရာသည် ခရစ်ယာန်အသက်တာနှင့် မိမိကိုယ်ကိုပေးဆပ်ခြင်းဟူသော ဘဝနေထိုင်မှုပုံစံကို ဆက်စပ်ပေးရန်လိုအပ်နေသည်။ ဆက်ကပ်ခြင်း၊ ဦးစားပေးရမည့်အရာများ၊ တန်ဖိုးများနှင့် ဝိညာဉ်ရေးရာစည်းကမ်းများကို သင်သည် မည်သို့သင်ကြားပေးမည်နည်း။ ဘဝနေထိုင်မှုပုံစံဟူသည်ကို သင်မည်သို့သင်ပေးမည်နည်း။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

“ငါသည် ခရစ်တော်၏ နည်းတူကျင့်သကဲ့သို့ သင်တို့သည်လည်း ငါ့နည်းတူ ကျင့်ကြလော့” (၁ကော ၁၁:၁)။

“ငါပေးသောပုံသက်သေကိုလိုက်၍ သင်တို့သည် အဘယ်သို့ကျင့်ရမည်ဟု သင်တို့ကိုယ်တိုင်သိကြ၏” (၂သက် ၃:၇)။

“သင်တို့သည် အထက်ကသင်ယူ၍ ငါ၌ကြားမြင်ခဲ့ပြီးသမျှတို့ကို ကျင့်ကြ လော့” (ဖိ ၄:၉)။

“သင်တို့လိုက်စရာဖို့ ပုံသက်သေဖြစ်စေခြင်းငှာ ပြုကြ၏။” (၂သက် ၃:၉)။

တမန်တော်ရှင်ပေါလုက သူ့ဂရုတစိုက်ကြည့်ရှုနေသည့် ခရစ်ယာန်များအား ထိုညွှန်ကြားချက်များကိုပေးခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည်လည်း မိမိတာဝန်ယူထားသည့် သူများကို ထိုသို့ညွှန်ကြားပေးရမည်။

တမန်တော်ရှင်ပေါလုအတွက် ဘဝနေမှုပုံစံသွန်သင်သည့်နည်းလမ်းမှာ ကိုယ် တိုင်ပုံသက်သေပြခြင်းမှဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိ၏ရူပါရုံအား အခြားသူများထံ ကူးပြောင်းပေးသည့်အခါ၌ အဖွဲ့အစည်းအခြေပြုခေါင်းဆောင် သို့မဟုတ် သင်းအုပ်ဆ ရာအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏မည်သည့်ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အချင်းကို အခြားသူများမြင် ရန်လိုအပ်ပါသည်။ (ဇဖက် ၄: ၂၅-၃၂)တွင် အစေခံခေါင်းဆောင်ခြင်း၏ ဘဝနေ ထိုင်မှုပုံစံကိုဖော်ပြထားသည်။ (အမှတ်အသား ၂ တွင် ဤဘဝနေထိုင်မှုပုံစံအား သုံးသပ်ပြထားသည်ကို ကြည့်ပါ။)

ဇဖက် ၄ တွင် ကျွန်ုပ်တို့အား ခေါ်ထားတော်မူခြင်းနှင့်ထိုက်တန်စွာ အသက်ရှင် လျှောက်လှမ်းရန် စိန်ခေါ်ထားသည်။ ထိုက်တန်စွာလျှောက်လှမ်းခြင်းကိုပြုသောအခါ၊ စိန်ခေါ်မှုသည်လည်း လိုက်ပါလာသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ကို နူးညံ့ရန်၊ နှိမ့်ချရန်၊ စိတ် ရှည်ရန်နှင့် တစ်ဦးကို တစ်ဦးအထောက်အပံ့ ဖြစ် စေရန် သွန်သင် ထားသည်။ ထိုသို့ အသက်ရှင်ထားပါက ကျွန်ုပ်တို့သည် တစ်လုံးတစ်ဝတည်းဟူသော စိတ်ဝိညာဉ်ကို ထိန်းသိမ်းခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

ရှင်ပေါလုက စီမံကွပ်ကဲသည့်နည်းစနစ်များကို များစွာပြောမထားပါ။ ကျွန်ုပ် တို့၏အပြုအမူနှင့် လှုပ်ရှားမှုများတွင်တည်ရှိနေသည့် ခရစ်ယာန်ကျင့်ဝတ်အကြောင်း

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ကို (ဇဖက် ၄:၂၅)၌ပြောထားသည်။ ကျွန်ုပ်တို့နှင့်အတူ အမှုဆောင်နေသောသူများ သည် ဘုရားသခင်၏ ဖန်ဆင်းခြင်းလက်ရာဖြစ်သည်။

အခြားသူများအား ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာစွာနှင့် ထူးခြားသာလွန်စွာဦးဆောင် ရန်၊ သမ္မာနည်းလမ်းကျဖြစ်ပြီး သီဩလော်ဂျီဆိုင်ရာရှုထောင့်မှဖြစ်ရန်မှာ ကျွန်ုပ်တို့၏ပန်းတိုင်ဖြစ်သည်။ ယုံကြည်သက်ဝင်မှုဆိုင်ရာ နည်းစနစ်များနှင့် အမြင်များကို နောက်ဆုံးပေါ် လောကီခေါင်းဆောင်မှုစာအုပ်ထဲတွင် မတွေ့နိုင်ပါ။ သို့သော် မိမိထံမှ ငယ်သားများကို အစေခံဝိညာဉ်၊ အခြားသူများအား ယေရှု၏ နာမတော်၌အစေခံခြင်း အမှုတော်အတွက် ပြင်ဆင်ပေးခြင်းစသည်တို့ကို လက်ဆင့်ကမ်းပေးလိုခြင်းမှာ ခေါင်းဆောင်များအတွက် အခြေခံကျသောစိတ်ဓါတ်ဖြစ်ပါသည်။

ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်များဖြစ်သော ကျွန်ုပ်တို့ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် မိမိ၏ အလုပ်တာဝန်မှာ အချက်အလက်များ၊ ရက်စွဲများ၊ လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် အဖြစ်အပျက်များကိုဆက်သွယ်ခြင်းထက် ပိုမိုသောအရာကိုတောင်းဆိုပါသည်။ ပိုမိုကြီးမြတ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့တာဝန်တွင် အခြားသူများအားနှိုးဆော်ခြင်းနှင့် အခြားသူများအား ယေရှုနာမတော်၌အစေခံရန်ထောက်ပံ့ခြင်းအပြင်၊ စိတ်အားထက်သန်သည့် အစေခံခရစ်ယာန်ဘဝနေထိုင်မှုပုံစံဖြင့် နေထိုင်ရန်လည်းပါဝင်သည်။

ဤသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့၏သာသနာရှုပါရုံဖြစ်ပါက ကျွန်ုပ်တို့၏ဦးဆောင်မှုပုံစံ သည် ဇဖက် ၄:၂၅-၃၂ အရကျင့်ဆောင်သည့်အခါ ကျွန်ုပ်တို့အစေခံနေသောလူများ နှင့် တာဝန်ယူထားသောလူများကလည်း ထိုသာသနာရှုပါရုံကို ယူတင်ဝတ်ဆင်သွားကြပေမည်။ သူတို့က ကျွန်ုပ်တို့အထဲတွင် အဆုံးသတ်ရပ်တန့်မည့်ထုတ်ကုန်ကို မတွေ့ကြပေ။ ထို့ထက် ကျွန်ုပ်တို့အထဲတွင် ခရစ်တော်နှင့်သဏ္ဍာန်တူညီသည့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းဖြစ်စဉ်ကို သူတို့က ဆက်လက်ဖော်ထုတ်သွားကြမည်။

ထိုအရာမှာ မလွယ်ကူပါ။ တက္ကသိုလ်ကျောင်းအုပ်တစ်ယောက်အနေဖြင့် ကျွန်ုပ်ဆက်လက်မေးမြန်းခဲ့သည်မှာ “ကျွန်ုပ်၏ကျောင်းသားများ၊ ရုံးဝန်ထမ်းများ၊ မိဘ များ၊ သင်းအုပ်ဆရာများ၊ အသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ဂိုဏ်းဂဏဆိုင်ရာခေါင်းဆောင်များ အပေါ် အစေခံခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်ခြင်းဟူသည်မှာ မည်သည့်အရာကိုဆို

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

လိုသနည်း”ဟူ၍ဖြစ်သည်။ မျှော်လင့်ချက်များ၊ အခန်းကဏ္ဍများနှင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်ခြင်းများအားလုံးကြားတွင် အစေခံတစ်ယောက်ဖြစ်ခြင်းဟူသည်မှာ မည်သည့်အဓိပ္ပါယ်ကို ဆိုလိုသနည်း။

တစ်ခါက လုပ်ဖော်ဆောင်ဖက်အမှုဆောင်ဆရာတစ်ဦးကို ကျွန်ုပ်ကောင်းစွာမှတ်မိသည်။ သူသည် လာမည့်ပညာသင်နှစ်တွင် သင်ကြားပေးခြင်းပြုရန် စာချုပ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးပြီးမှ နောက်တက္ကသိုလ်တစ်ခုသို့ သွားရောက်သင်ကြားတော့မည်ဖြစ်ကြောင်း ရိုင်းစိုင်းစွာပြောဆိုအကြောင်းကြားလေသည်။ ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် သူလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့်အရာဖြည့်ဆည်းရာတွင် ကူညီနိုင်ပါသည်။ သို့သော် စာချုပ်၏စည်းကမ်းကို ကျွန်ုပ်လိုက်နာသင့်သည်ဟု သတိပြုမိခဲ့သည်။ ကျောင်းမှ ထိုအမှုဆောင်ထွက်သွားပြီးမကြာမီ သူ့ထံမှ မကျေနပ်မှုများ၊ ညည်းတွားချက်များ၊ တက္ကသိုလ်ကျောင်းနှင့် ကျွန်ုပ်အပေါ်မကျေနပ်ချက်များရေးထားသည့်စာကို လက်ခံရရှိလေ သည်။ ကျွန်ုပ်သည် သူ့အားချက်ချင်းမတုံ့ပြန်ဘဲ ရက်ပေါင်းများစွာကြန့်ကြာသွားခဲ့ သည်။ နောက်ဆုံး၌ သူထောက်ပြသည့် အချက်တစ်ချက်ချင်းစီကို ချေပဖြေကြား မည့်အစား သူကျွန်ုပ်နှင့်အတူအမှုဆောင်စဉ်ကာလ၌ သူ့အားစိတ်ဓါတ်ကျစေခဲ့သည့် အတွက် တောင်းပန်မှုပြုပါကြောင်း တောင်းပန်စာရေးသားပေးပို့ခဲ့သည်။ ခွင့်လွှတ် ပေးရန်လည်း တောင်းဆိုခဲ့သည်။ ထို့နောက်တွင်မူ သူ့ထံမှ မည်သည့်တုံ့ပြန်ချက်မှ မရတော့ပေ။

“အခြားသူများအားယုံကြည်ခြင်း”ဟူသည့်အကြောင်းမှာ အဘယ်နည်း။ နားလည်မှုလွဲခြင်း၊ အပြစ်တင်ခြင်း၊ သစ္စာဖောက်ခြင်း၊ နာကျင်စေခြင်း၊ ထိခိုက်ခြင်း အားလုံးသည် ထိုက်တန်ပါသလား။

ထိုအရာများသည် အစေခံခေါင်းဆောင်တစ် ယောက်ဖြစ်ခြင်းအတွက် ထိုက်တန်ပါသလား။

ထိုမေးခွန်းနှင့်အဖြေများကို ကျွန်ုပ်ပိုမိုနားလည်လာသည်။ အတွင်းထဲမှဖြစ်ပေါ်လာသည့် ယုံကြည်စိတ်ချမှုနှင့် သီဩလော်ဂျီအပေါ်အခြေပြုလျက် နက်နဲစွာ ယုံကြည်ထားသည်မှာ ကျွန်ုပ်သည်ဖြစ်လာသမျှကိုလက်ခံပြီး၊ မိမိလူများကို သိက္ခာရှိစွာအစေခံမည်။ ကျွန်ုပ်သည် ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်ပါက ထိုသို့

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ပြုရမည်။ သင်သည်လည်း သင်ရင်ဆိုင်နေရသည့်အခြေအနေတွင် တုံ့ပြန်မှုများကို ရှာဖွေရန် စိန်ခေါ်ခံရပေမည်။ သို့သော် ကျွန်ုပ်တို့၏ယုံကြည်ခြင်း၊ အားပေးခြင်း၊ ဆွေးနွေးအကြံပြုခြင်းကို တုံ့ပြန်နေသောသူများထံမှ ကျွန်ုပ်တို့နောက်မဆုတ်သင့်ပါ။

ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ကြုံရသည့် စုံစမ်းနှောင့်ယှက်ခြင်းမှာ ကျွန်ုပ်တို့နာကျင်ခံစားပြီး နားလည်မှုလွဲသွားသည့်အခါ မိမိ၏ လူများထံမှ နောက်ဆုတ် သွားရန်ဖြစ်သည်။ မှန်ပါသည်။ အချို့က သူတို့၏ခေါင်းဆောင်ကို အပြစ်တင်ကြမည်။ သခင်ယေရှုခွဲပင် ယုဒရှိခဲ့သည်။ သို့သော် ကျွန်ုပ်အမြင်အရ ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်မှုပြု နေသည့် လူအများစုက ကျွန်ုပ်တို့၏အားပေးခြင်း၊ ညွှန်ကြားခြင်း၊ ဆွေးနွေးအကြံ ပြုခြင်းနှင့် တည်ဆောက်ပေးခြင်းတို့ကို တုံ့ပြန်ကြလိမ့်မည်။

ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း၏ အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်များ

စာပေထဲတွင် ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း၏ အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်များ ပါရှိနေ သည်။ ခရစ်ယာန်သာသနာ၌ ဦးဆောင်မှုပြုခြင်းဟူသည်မှာ အခြားသူများအား နှိမ့်ချစွာအစေခံခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုသို့အစေခံခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ သူတို့အား ပုံသက် သေပြသခြင်း၊ သင်ကြားပေးခြင်းအားဖြင့် သူတို့ကိုစွမ်းဆောင်နိုင်စေလျက် ခရစ်တော် ၏အုပ်စိုးမှုအောက်တွင် နေထိုင်အသက်ရှင်ကြစေရန်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် သူတို့သည် တစ်ဦးကိုတစ်ဦးနှင့် ကမ္ဘာလောကကြီးသို့သာသနာပြုရန် နားလည်လက်ခံပြီး လက် တွေ့လုပ်ဆောင်စေရန်ဖြစ်သည်။

ဒေါက်တာဟာရီးရီ (Dr. Harold Reed, 1982) သည် Olivet Nazarene College တွင် ကျောင်းအုပ်အဖြစ် ကြာမြင့်စွာတာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သူဖြစ်ပြီး သူ၏ The Dynamics of Leadership: Open the Door to Your Leadership Potentia ဟူသော စာအုပ်တွင်ဖော်ပြထားသည်မှာ-

“ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းဟူသည်မှာ လွှမ်းမိုးသောအရာ သို့မဟုတ် ချုပ်ကိုင် သောအရာအားဖြင့်မဟုတ်ဘဲ၊ ပျိုးထောင်ပေးလိုက်သော ဖြစ်တည်ခြင်းအားဖြင့်သိရ သည်။ ခေါင်းဆောင်မှုသည် အခြားသူများကိုအသုံးချသည့် ဖြစ်စဉ်မဟုတ်ပါ။ အခြား

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

သူများအား သူတို့၏ ရည်မှန်းချက်အောင်မြင်ရေးအတွက် ကြိုးစားဖော်ထုတ်ရာတွင် ကူညီပေးခြင်းသာဖြစ်သည်” (စာ ၇)။

ခရစ်ယာန်ကောလိပ်များနှင့် တက္ကသိုလ်ကျောင်းများ၏ ကျောင်းများအတွက် နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာအစည်းအဝေး(စီစီစီယူ)တွင် မက်ခ်ခ်ဒီဖရက်စ်(Max de Press) ကဖော်ပြခဲ့သည်မှာ “ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းအတွက် ပထမဆုံးတာဝန်မှာ အစစ်အမှန်ကိုအဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ရန်ဖြစ်သည်” ဟုဆိုသည်။ (Max de Press, n.d)

ပီတာကိုးစ်တန်ဘမ်း (Peter Koestenbaum 2002) ကဖော်ပြထားသည်မှာ “ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းဟူသည်မှာ ရလဒ်များနှင့် နှလုံးသားကိုပေါင်းစပ်လိုက်သည့် အနုပညာဖြစ်သည်” ဟုဆိုသည်။ (စာ ၁၇၇)

ထိုအဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ချက်များကို သင်မည်သို့တုံ့ပြန်မည်နည်း။ ဖော်ပြချက် များမှ အဓိကစကားလုံး၊ စကားစုများနှင့် အဓိကကျသောအကြောင်းအရာများမှာ အဘယ်နည်း။ ကိုးကားချက်များကို သင်သည် မည်သို့ပြုပြင်ပြောင်းလဲမည်နည်း။ သင်ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်သည့် ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းကို အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ချက်များ ဖြင့် အောက်ပါမေးခွန်းများကို သုံးသပ်ပါ။

၁။ သင့်အတွက် အဓိပ္ပာယ်အရှိဆုံးခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း၏ အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ချက်မှာ မည်သည့်အရာနည်း။ အဘယ်ကြောင့်နည်း။

၂။ ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း၏ အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ချက်များတွင် အဖန်တလဲလဲဖော်ပြနေသည့် အကြောင်းအရာအချို့ကို ဖော်ပြပါ။

၃။ အခြားသူများအား ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်ဦးဆောင်မှုပြုခြင်းသည် သာသနာ့ရူပါရုံတွင်အခြေခံသည်ဟူသော အမှတ်အသား(၁)နှင့် သင့်အတွေးကို မည်သို့ပေါင်းစပ်မည်နည်း။ သင့်စိတ်ထဲ၌ထွက်ပေါ်လာသည့် အတွေးများကို အောက်တွင် ချရေးပါ။

.....
ဤရူပါရုံသည် ကျွန်ုပ်တို့၏သာသနာကို မည်သည့်အဆင့်တွင် အောင်မြင်သည်ဟူသောအချက်ကို ကျမ်းစာရှုထောင့်မှဆုံးဖြတ်ကြောင်းကို ကျွန်ုပ်တို့ရှင်းလင်းစွာ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

မြင်တွေ့ရသည်။ ခရစ်ယာန်အသိုင်းအဝိုင်းတွင် ငယ်သားများအား ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာစွာနှင့် ထိရောက်စွာသာသနာပြုရန်ဟူသည်မှာ တူညီသောစကားလုံးများဖြစ်ကြသည်။

သင့်အနေဖြင့် ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်ဟူသော အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်အား ပုံဖော်နေသည့်အလျောက် အောက်ပါကျမ်းချက်များကို သုံးသပ်ရန်အချိန်ယူပါ။

- | | |
|-------------------|---------------|
| ရောမ ၁၂:၁-၃၊ ၉:၁၃ | ၂ကော ၈-၁၀ |
| ဖိလိပ္ပို ၂:၅-၁၁ | ဂလာတီ ၃:၂၆-၂၈ |
| ၁သက် ၁၊ ၂ | ဧဖက် ၅:၁၅-၂၁ |
| ၁ကော ၂ | ဂလာတီ ၅:၁၆-၂၆ |
| ၁ကော ၁၂-၁၃ | ၂ကော ၅:၁၅-၂၅ |

ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်း၌ ခေါင်းဆောင်မှုပြုရာတွင် သင့်အားပိုမိုနားလည်စေသည့် ကျမ်းချက်များကိုထပ်ဖြည့်ပါ။

အရေးကြီးသောသင်ခန်းစာ(၅)ခု

လွန်ခဲ့သောနှစ်များတွင် ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်မှုပြုနေသည့်သူများထံမှ သာသနာရူပါရုံကိုမဖက်တွယ်သည့်သူများကို လက်ခံပေးရန်အရေးကြီးကြောင်း သင်ခန်းစာ(၅)ခုကို ကျွန်ုပ်လေ့လာမိခဲ့သည်။ အောက်တွင်ဖော်ပြထားပါသည်။

၁။ ကောင်းမြတ်ပြီး ဘုရားတရားကိုရှိုင်းသောသူများသည် ကွဲပြားခြားပြီး တစ်ခါတစ်ရံ ခေါင်းဆောင်နှင့်ကွဲလွဲသည်။

၂။ ကျွန်ုပ်တို့အများစုတွေ့ကြုံနေရသည့် အတွေ့အကြုံများသည် ယဉ်ကျေးမှု အရ၊ လူမျိုးအရ၊ ဒေသဆိုင်ရာအသိုင်းအဝိုင်းအရဖြစ်တတ်ပြီး၊ မိသားစုအခြေပြု သည့် ကိစ္စများဖြစ်သည်။ ကျမ်းစာအပေါ် အမြင်သဘောထားကွဲလွဲမှုကြောင့် ဆူပူကြခြင်းမဟုတ်ပါ။

၃။ ကျွန်ုပ်တို့၏ကွဲပြားမှုများသည် ခရစ်တော်၏ကိုယ်ခန္ဓာဖြစ်သော အဖွဲ့ဝင် များကို စိမ်းကားစေသည့် တန်ခိုးပါရှိသည်။ ထို့အပြင် ကျွန်ုပ်တို့အသိုင်းအဝိုင်းတွင် ဘုရားသခင်၏ အမှုတော်ကို ထိခိုက်စေနိုင်သည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

၄။ ကျွန်ုပ်တို့နှင့်မတူဘဲ ကွဲပြားနေသူများကိုလေးစားခြင်းသည် ဘုရားသခင်က ကျွန်ုပ်တို့ကိုချစ်သကဲ့သို့ သူတို့ကိုချစ်ရန်ဖြစ်သည်။

၅။ အခြားသူများကိုလက်ခံပေးခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့အနေနှင့် သူတို့ထံမှလေ့လာသင်ယူခြင်းလည်း ပါဝင်သည်။

သင်၏ သာသနာ့ရူပါရုံနှင့်ပတ်သက်ပြီး သင်နှင့်မတူညီသည့် ကောင်းမြတ်ပြီး ဘုရားတရားကိုင်းရှိုင်းသူများထံမှ သင်လေ့လာမိသည့်အရာများကို ကျေးဇူးပြုပြီး ထပ်ဖြည့်ပါ။

၁။

၂။

၃။

စိတ်ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာစွာနှင့် သစ္စာရှိစွာအစေခံသည့်ရူပါရုံဖြင့် အစေခံခေါင်းဆောင်များကိုထောက်ပံ့ပေးရန် ဆက်ကပ်ဦးဆောင်ပါ။ သင်နှင့်ကျွန်ုပ်တို့သည် ဤရူပါရုံပုံစံကိုရရှိပြီးကျင့်ဆောင်ပါက ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်နေသောအဖွဲ့သည် အသက်တာပေးဆပ်သောသူ၊ ကြီးထွားခြင်းကိုထုတ်လုပ်သောသူနှင့် ထူးခြားသော အရွယ်စုံခရစ်ယာန်များဖြစ်လာမည်။

သင်၏ လူများကိုအစေခံသည့် နည်းလမ်းကိုရှာပါ။ ခရစ်ယာန်သာသနာ၏ စက်ဝိုင်းသည် သင်ဦးဆောင်နေသောလူများကို ခွန်အားတိုးပွားစေပြီး၊ အခြားသူများအား ယေရှုနာမ၌အစေခံစေမည်။ ဤသည်မှာ အစေခံခေါင်းဆောင်မှုဖြစ်သည်။ ဤသာသနာအတွက် ကျွန်ုပ်တို့ကိုခေါ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့လုပ်ငန်းတွင် မည်သို့သောတာဝန်မျိုးပါဝင်သည်ဖြစ်စေ အခြားသူများကိုဦးဆောင်ရာတွင် အစေခံသည့်ဘဝနေထိုင်မှုပုံစံဖြင့် အသက်ရှင်ခြင်းပါဝင်သည်။ ထိုသို့အသက်ရှင်ခြင်း က မိမိဦးဆောင်နေသောသူများအား စိတ်ဓါတ်ခွန်အားတိုးပွားစေကာ ယေရှုနာမတော်၌ အခြားသူများကို အစေခံတတ်စေသည်။ သာသနာ ၌ ကျွန်ုပ်တို့၏တာဝန်မှာ ကျေးဇူးတော်၏ချစ်ခြင်း၊ ကြင်နာခြင်းကို အတွင်းထဲသို့ ယူတင်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်နေသောပုံစံ(ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံ)၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ဖြစ်စေခြင်းနှင့်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်နေသောသူများထံ လက်ဆင့်ကမ်းခြင်းနှင့် သူတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်စေခြင်းဖြစ်သည်။ ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင် မှု၏ စက်ဝိုင်းကိုစောင့်ကြည့်ခြင်းသည် မိမိဦးဆောင်နေသောသာသနာ့ဆုလဒ်အဖြစ် သီးပွင့်လာမည်ဖြစ်သည်။

အခန်း(၁)တွင် အစေခံခေါင်းဆောင်များ၏ စိတ်ခံစားချက်နှင့် သာသနာ့ရူပါရုံကို ဆက်စပ်ခဲ့ကြသည်။ ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်မှုသည် ဆုတောင်းခြင်းနှင့် အခြားသူများ အပေါ်ချစ်သော ခရစ်တော်၏ချစ်ခြင်းဖြင့်သုံးသပ်သည့် ခံစားချက်ဖြင့်စတင်သည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာသောခေါင်းဆောင်များအနေနှင့် ပထမဦးစွာ အစေခံရန်ခရစ်တော် ၏စိတ်ထားကိုယူတင်ဝတ်ဆင်ပြီးနောက် ထိုရူပါရုံအား ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်နေသည့် သူထံ လက်ဆင့်ကမ်းရန်ဖြစ်သည်။

သာသနာ့အတွက် ခရစ်ယာန်အသိုင်းအဝိုင်းတစ်ခုလှုပ်ရှားခြင်းသည် အချက် သုံးချက်အပေါ်တွင် မူတည်နေသည်။ ထိုအချက်များမှာ ဘုရားသခင်၏လူများအ နေဖြင့် ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ကျွန်ုပ်တို့၏ဖြစ်တည်မှု၊ ခရစ်တော်၏ ကိုယ်ခန္ဓာနှင့် ဝိညာဉ်တော်၌မိတ်သဟာရဖွဲ့ခြင်းတို့ကို စိတ်နှလုံးအကြွင်းမဲ့ဆက်ကပ် ခြင်းဖြစ်သည်။ ခရစ်ယာန်သာသနာ့အတွင်း သာသနာနှင့် ပတ်သက်သည့် ဤရူပါရုံ သည် သင်းအုပ်ဆရာနှင့် အသင်းသားများကိုသက်ရောက်စေသည်။

အချက်အလက်ကို ရှင်းလင်းစွာဆိုရသော် အစေခံခေါင်းဆောင်များ၏စိတ်ဓါတ် ခွန်အား(motivation)နှင့် ညွှန်ကြားရှင်းလင်းချက်များ(orientation)သည် သာသနာ ၏ သမ္မာနည်းလမ်းကျသောရူပါရုံတွင် အခြေခံပါသည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း



အမှတ်အသား(၂)

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်



အမှတ်အသား ၂ - ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်ဦးဆောင်မှုပြုခြင်းအတွက် အရေးကြီးသောအရာမှာ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး မျက်မှောက်အခြေအနေကို ပြောဆိုဆွေးနွေးခြင်းဖြစ်သည်။ အတိတ်ကအကြောင်းကို ပြောဆိုခြင်းမဟုတ်ပါ။

“ညစ်ညူးသောစကားတစ်ခွန်းကိုမျှ သင်တို့နှုတ်ထဲကမထွက်စေနှင့်။ ကြားနာ သောသူတို့၏အကျိုးကိုပြုစုစေခြင်းငှါ တည်ဆောက်စရာဖို့ကောင်းသော စကားကိုသာသုံးဆောင်ကြလော့။”

ဇဖက် ၄:၂၉။

စက်တာ(Satir 1976)က “ဆက်သွယ်ခြင်း(communication)သည် ဆက်ဆံ ရေးဖြစ်ပြီး၊ ထိုဆက်ဆံရေးသည် အသက်ကိုထိန်းသိမ်းထားသော အသက်ရှူခြင်းဖြစ်သည်...”ဟုယုံကြည်သည်။ (စာ ၂၀) စက်တာ၏စကားကို နားလည်သည့်အတိုင်းပြန်ဆိုရသော် “ဆက်သွယ်ခြင်းဟူသည်မှာ အသက်ရှင်ရန်အတွက် အသက်ရှူနေသည့်အရာကို ဦးဆောင်ခြင်း”ဖြစ်သည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

တစ်ညတွင် ကျွန်ုပ်နေထိုင်သည့်ပြည်နယ်အနီးရှိ မိတ်ဆွေတစ်ဦးထံသို့အလည် သွားရင်း ညအိပ်ဖြစ်ခဲ့သည်။ ထိုညတွင် အလွန်ရှင်းလင်းသည့်အိပ်မက်တစ်ခုကို မြင်မက်ခဲ့သည်။ အိပ်မက်ထဲ၌ ကျွန်ုပ်သည် အကြောင်းရင်းအချို့ကြောင့် အမေရိက နိုင်ငံ၊ မြို့တစ်မြို့တွင် ရှိနေခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်နှင့် ကျွန်ုပ်မိတ်ဆွေသည် သွားလာနေ ရင်းနှင့် စတိုးဆိုင်တစ်ဆိုင်သို့ ရောက်သွားသည်။ စတိုးဆိုင်၌ရှိနေကြစဉ် အချေအတင် စကားများနေကြသောအသံကို ကြားလိုက်ရသည်။

ဖြစ်စဉ်မှာ မြို့ခံဆိုင်ရှင်က အခြားမြို့မှလာသောလူတစ်ယောက်အား ကုန်ပစ္စည်း များရောင်းချပေးနေသည်။ အချေအတင်စကားများကြရသည့် အကြောင်းရင်းကို ကျွန်ုပ်အသေအချာမမှတ်မိပါ။ သို့သော် မြို့ခံဆိုင်ရှင်က ဈေးဝယ်သူအား “ခင်ဗျား နားလည်မှာ မဟုတ်ပါဘူး။ ခင်ဗျားက ဒီမြို့သားမှမဟုတ်တာ”ဟု ပြောနေသံကိုကြား ရသည်။

ကျွန်ုပ်က နှစ်ဦးနှစ်ဖက်ပြောဆိုသံကို ဂရုတစိုက်နားထောင်ချက်အရ နှစ်ယောက် စလုံးသူ သူတို့၏ယုံကြည်မှုတွင် ခိုင်မာစွာရပ်တည်နေကြကြောင်း သတိပြုမိသည်။ နောက်ဆုံးတွင် အချေအတင်စကားများမှုမှာပြီးဆုံးသွားပြီး ဈေးလာဝယ်သူလည်း ဆိုင်မှထွက်ခွာသွားတော့သည်။ ကျွန်ုပ်က ထိုဖြစ်စဉ်ကိုမြင်တွေ့ပြီးနောက် စိတ်ထဲ တွင် အလွန်လှုပ်ရှားလာသည်။ ထို့ကြောင့် မြို့ခံဆိုင်ရှင်အား စကားသွားပြောရန် ဆုံးဖြတ်ပြီး သူ့ထံသွားလိုက်သည်။

ကျွန်ုပ်ကဆိုင်ရှင်အား “ခင်ဗျားက ခင်ဗျားတို့အခြေအနေမှာ ဘယ်သူကမှားပြီး ဘယ်သူကမှန်တယ်ဆိုတာတော့ ကျွန်တော်မသိပါဘူး။ ဒီလိုအခြေအနေမျိုးမှာ ဘယ်လို လုပ်သင့်တယ်ဆိုတာလည်း ကျွန်တော်မသိဘူး။ ကျွန်တော့်ကို စိတ်အနှောင့်အယှက် အပေးဆုံးအရာကတော့ ဒီကနေ့ကျွန်တော်တို့ရဲ့အသိုင်းအဝိုင်းထဲမှာ ကြုံတွေ့နေရတဲ့ ပုံစံလေးတစ်ခုပေါ့။ ကျွန်တော်တို့က ကိုယ်အမြင်၊ ကိုယ့်ရှုထောင့်ကနေပဲ တစ်ဖက်ပိတ် အချေအတင်ငြင်းပွား ကိုယ်ကသာမှန်တယ်လို့ပဲ ယူဆကြတယ်။ ခင်ဗျားတို့ကိုကြည့် ရတာ တစ်ယောက်ကိုတစ်ယောက် အတိတ်ကအကြောင်းကိုပဲ အခြေပြုပြောဆို နေကြသလိုပဲ”ဟု ပြောလိုက်သည်။ ဆိုင်ရှင်အားပြောလိုက်သည့်စကားများထဲမှာ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

နောက်ဆုံးတစ်ခွန်းဖြစ်သည့် <“ခင်ဗျားတို့ကိုကြည့်ရတာ တစ်ယောက်ကိုတစ်ယောက် အတိတ်ကအကြောင်းကိုပဲ အခြေပြုပြောနေကြသလိုပဲ”ဟူသောစကားမှာ ကျွန်ုပ် အိပ်မက်မှန်းသွားသည်အထိ မှတ်မိနေခဲ့သည်။

ထို့နောက် ကျွန်ုပ်နိုးလာခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်နှလုံးများခုန်နေသည်။ ကျွန်ုပ်အိပ်မက်အကြောင်းနှင့် သင်ခန်းစာကိုစဉ်းစားနေခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်ခေါင်းထဲတွင် <“ခင်ဗျားတို့အခြေအနေမှာ ဘယ်သူကမှားပြီး၊ ဘယ်သူကမှန်တယ်ဆိုတာ ကျွန်တော်ကတော့ တကယ်မသိပါဘူး။ ...ခင်ဗျားတို့ကိုကြည့်ရတာ တစ်ယောက်ကိုတစ်ယောက် အတိတ်ကအကြောင်းကိုပဲ အခြေပြုပြောနေကြသလိုပဲ”ဟူသည့်စကားကို ထပ်ခါတလဲလဲ ကြားနေရသည်။ ဤကဲ့သို့သောဖြစ်စဉ်မျိုးသည် လက်တွေ့ဘဝ၌ မည်မျှဖြစ်ပျက်နေ ပြီး ကျွန်ုပ်တို့ခရစ်ယာန်အသိုင်းအဝိုင်းတွင်ပင် မည်မျှနာကျင်စရာကောင်းနေသ နည်း။

ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာသည့်ခေါင်းဆောင်များအတွက်မေးခွန်းများ

ဆွစ်ဇာလန်နိုင်ငံ Schaffhausen အနီး ယူရိုပီယန်နာဇရင်း(န်)သမ္မာကျမ်းစာ ကောလိပ်တွင် ပညာသင်ကြားစဉ် ပထမနှစ်အတန်းထဲတွင် မေးခွန်းတစ်ခုဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်ကို သတိရမိသည်။ ထိုမေးခွန်းမှာ <“ခရစ်တော်၏ပြန်လည်သင့်မြတ်ခြင်း သာသနာသည် မယုံကြည်သူများအတွက်သက်သေဖြစ်စေရန် ကျွန်တော်တို့၏ဆက်ဆံရေးသည် ကယ်တင်ခြင်းအမှုပြုသူဆန်ပြီး၊ သူတို့နှင့်အတူတကွ မည်ကဲ့သို့နေထိုင်နိုင်သနည်း”ဟူသော မေးခွန်းဖြစ်သည်။

နောက်တွင် ကျွန်ုပ်နားလည်ခဲ့ရသည်မှာ ဤမေးခွန်းသည် ရှုပါရုံ၊ ဆက်သွယ်ခြင်းနှင့်ဆက်စပ်နေသော ခေါင်းဆောင်မှုမေးခွန်းဖြစ်သည်ဟူသော အချက်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်၏ဦးဆောင်မှုသည် အခြားသူများအတွက် အချင်းချင်းသာသနာနှင့် ကမ္ဘာကြီးအားပြုသည့်သာသနာကို မည်မျှလုပ်ဆောင်စေနိုင်သနည်း။ ထိုသာသနာအား သူတို့သည် ဘုရားသခင်၏သားသမီးများဖြစ်သည့်အလျောက် အခြားသူများနှင့်အတူတကွနေထိုင်ရန်လေ့လာခြင်းသည် စွမ်းအားရှိသော အလုပ်ရုံတစ်ခုဖြစ်ကြောင်းနား လည်ပြီး

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

သာသာနာလုပ်ဆောင်နိုင်မည်လောဟူသည့်အချက်ဖြစ်သည်။ ခရစ်တော် ဌိရှိလျှင် အသစ်ပြုပြင်သောသတ္တဝါဖြစ်ကြ၏။ (၂ကော ၅:၁၇) ထို့နောက် ကျွန်ုပ် သက်သေခံနေသည့် ယုံကြည်ခြင်းအကြောင်းသည် ကျွန်ုပ်ဦးဆောင်နေသည့်နည်း လမ်းကို မည်သို့ပြုပြင်ပြောင်းလဲပေးသနည်း။ ကျွန်တော်တို့နှင့် သာသာနာ၊ ရူပါရုံ၊ တန်ဖိုး၊ အစီအစဉ်နှင့် လုပ်ဆောင်ချက်မတူညီသည့် အခြားသူများကို ကျွန်ုပ်တို့ မည်ကဲ့သို့မြင်ပါသနည်း။ သူတို့နှင့်စကားပြောပါသလား။ သို့မဟုတ် သူတို့နှင့်စကား ပြောခဲ့ပါသလား။

ရှုပ်ထွေးသည့်မျှော်လင့်ချက်များ၊ အထွေထွေဖွဲ့စည်းပုံများ၊ ကွဲပြားသည့်ဂိုဏ်း ဂဏဆိုင်ရာနောက်ခံများ၊ အမျိုးမျိုးသောရင့်ကျက်မှုအဆင့်များ၊ ယဉ်ကျေးမှုအမျိုးမျိုး ဆိုင်ရာရှုထောင့်များကြားထဲတွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် ခရစ်ယာန်ဆန်စွာ မည်ကဲ့သို့ အတူတကွနေထိုင်နိုင်သနည်း။ ကျွန်ုပ်တို့ကြိုးစားအသက်ရှင်နေသည့် ခရစ်တော်နှင့်သဏ္ဍာန် တူညီသောအသက်တာသည် ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကို မည်ကဲ့သို့အနက်ဖွင့် ဆိုမည်နည်း။

ယဉ်ကျေးမှုမတူညီသည့် အခြေအနေများ၊ ဒေသန္တရအသင်းတော်များမှ သင်း အုပ်ဆရာများ၊ အိမ်ထောင်များမှ မိဘများ သို့မဟုတ် သာသာနာအဖွဲ့အစည်းမှ စီမံကြီးကြပ်သူများ စေတနာဖြင့်သာသာနာပြုနေသူများအတွက် ထိုမေးခွန်းမှာ စဉ်းစား သုံးသပ်စရာဖြစ်လာသည်။

မကြာခဏဆိုသကဲ့သို့ ကျွန်ုပ်တို့အပေါ်ကျရောက်လာသည့်တာဝန်အရ မိမိနေထိုင်သည့်နေရာမှ လူများ၏ အားနည်းချက်နှင့်အားသာချက်များကို သတိပြုမိလာ ကြသည်။ မိမိ၏ဖြစ်တည်မှုသည် အခြားသူများနှင့်ကွဲပြားနေသည်ကို မကြာမီသတိပြုမိ လာသည်။ ကျွန်တော်တို့၏ဦးဆောင်မှုကဏ္ဍ (အမှုတော်ဆောင်အနေဖြင့်သော်လည်း ကောင်း၊ သင်းအုပ်၊ ခေါင်းဆောင် သို့မဟုတ် မိဘအနေဖြင့်သော်လည်းကောင်း) သည် ဘုရားသခင်၏မိသားစုအနေဖြင့် အတူတကွ မည်သို့နေထိုင်ခြင်းသည် စွမ်း အားရှိသည့်လုပ်ဆောင်မှုဖြစ်သည်ကို သတိပြုမိလာသည်။ ဖိအားများအောက်၌ ပဋိ ပက္ခများကို မည်သို့တုံ့ပြန်ရမည်ကိုလည်း သတိပြုမိလာကြသည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ဧဖက်ဩဝါဒစာစောင် ပထမ(၃)ခန်းသည် အဓိကအားဖြင့် ဘာသာစကားဖွဲ့စည်းပုံနှင့် အချက်အလက်ဖော်ပြချက်များကို ညွှန်ပြထားသည်။ စာပေအမျိုးအစားမှာ ဩဝါဒဆိုင်ရာစာပေမျိုးဖြစ်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့သည် ခရစ်တော်၌မည်သူဖြစ်သည်ကို ရှင်းပြထားသည်။ ဧဖက်ဩဝါဒစာ အခန်းကြီး ၄-၆ သည် အဓိကအားဖြင့် စေခိုင်းမှု စာပေအမျိုးအစားဖြစ်ပြီး အပြုအမူပိုင်းဆိုင်ရာညွှန်ကြားချက်များကို ပေးထားသည်။ ကျင့်ဝတ်ပိုင်းကို အဓိကဦးတည်ထားပြီး ခရစ်ယာန်များအဖြစ် မည်သို့အသက်ရှင်ရမည်ကို ရှင်းပြထားပါသည်။

ဧဖက်ဩဝါဒစာ ၄:၁ တွင် ကျွန်ုပ်တို့အားခေါ်ထားတော်မူသည့်အလျောက် ထိုက်တန်စွာနေထိုင်အသက်ရှင်ရန်နှင့် ထိုမှ ဘုရားသခင်၏ ပြန်လည်သင့်မြတ်ခြင်း သာသနာတွင်ပါဝင်ရန် ဖိတ်ခေါ်ထားသည်။ ပြုပြင်ပြောင်းလဲသွားသည့် အသက်တာဖြင့်နေထိုင်ခြင်း၊ ပြန်လည်သင့်မြတ်ခြင်းသာသနာတွင်ပါဝင်ခြင်းနှင့် ဘုရားသခင်၏ သာသနာတွင်ပါဝင်ခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့အား မြင့်မြတ်ပြီးသန့်ရှင်းစွာခေါ်ယူထားသည့် ရည်ရွယ်ချက်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့ခေါ်ထားသည်ကိုသိပြီး နားလည်လက်ခံကာ ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းကို ကျွန်ုပ်တို့မည်သို့ဦးဆောင်ကြမည်နည်း။

“အရာရာ၌စိတ်နှိမ့်ချခြင်း၊ နူးညံ့သိမ်မွေ့ခြင်း၊ စိတ်ရှည်ခြင်းနှင့်ပြည့်စုံသဖြင့် မေတ္တာစိတ်နှင့် တစ်ယောက်ကိုတစ်ယောက် သည်းခံခြင်းရှိကြ၍ အသင့်အတင့် ပေါင်းဖော်ခြင်း အဖွဲ့အစည်းအားဖြင့် သင်တို့သည် အချင်းချင်းစိတ်သဘော မခြား မနား တစ်လုံးတစ်ဝတည်းဖြစ်အံ့သောငှါ ကြိုးစားအားထုတ်ကြလော့။” (ဧဖက် ၄:၂-၃)

တမန်တော်ရှင်ပေါလုက ဘုရားသခင်၏ ပြန်လည်သင့်မြတ်ခြင်းကို ပထမဦးစွာ အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ရွေးနုတ်ကယ်တင်ခြင်းဆန်စွာနေထိုင်ခြင်း (living redemptively) အားဖြင့် ဖော်ပြရမည်ဟုဆိုသည်။ အဓိပ္ပာယ်အားဖြင့် တမန်တော်ရှင်ပေါလု ပြောလိုသည်မှာ ယုံကြည်သူများမိတ်သဟာရထဲတွင် ကျေးဇူးတော်နှင့်ပြည့်ဝသည့် ပြန်လည်သင့်မြတ်ခြင်းရှိနေပြီး အထူးသဖြင့် ထိုနည်းအတိုင်း အဖွဲ့အစည်းကိုဦးဆောင်နေပါက မယုံကြည်သူများအား ဘုရားသခင်နှင့်ပြန်လည်သင့်မြတ်ရန်လိုအပ်ကြောင်းပြောပြရန် သင်၌အရည်အချင်း (credibility) ရှိသည်ဟုဆိုသည်။

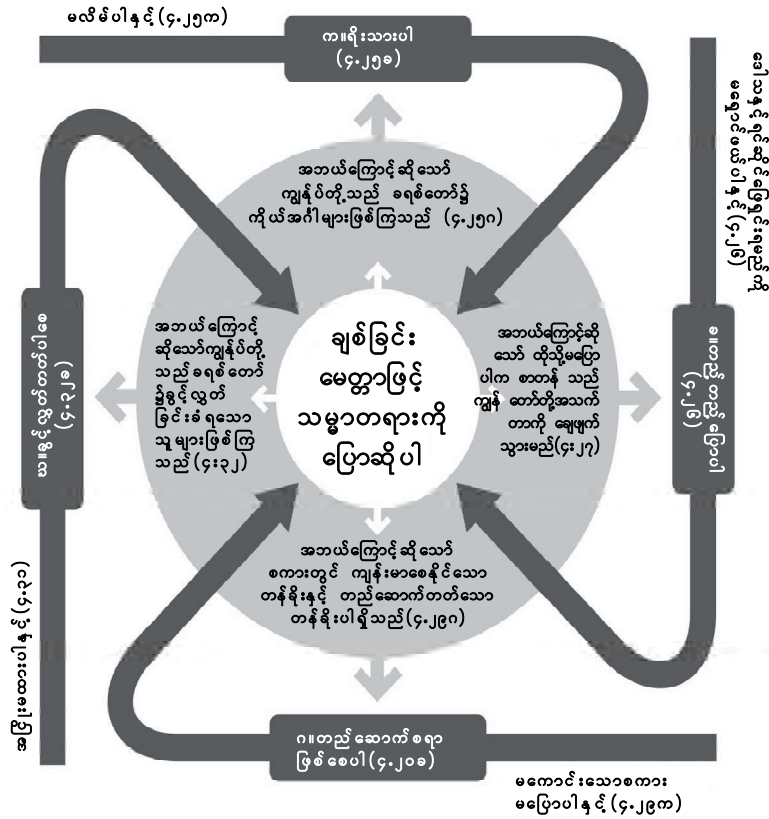
ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာစွာဦးဆောင်ခြင်းအတွက် ဆက်သွယ်မှုပြုခြင်း စံနမူနာ

“မေတ္တာစိတ်နှင့် သမ္မာတရားကိုဟောပြောသဖြင့်...”(ဧဖက် ၄:၁၅က)သည် ရှင်ပေါလုမှ ဘုရားသခင်နှင့်ပြန်လည်သင့်မြတ်ပြီး အသက်တာပြောင်းလဲလျက် အသက်ရှင်နေသည့် ယုံကြည်သူများကိုဦးဆောင်သည့်အခါ တန်ခိုးရှိသည့်တန်ဆာပလာနှင့် သမ္မာတရားဆိုင်ရာအတွေးအခေါ်ဖြစ်ခဲ့သည်။ “မေတ္တာစိတ်နှင့်သမ္မာတရားကိုဟောပြောသဖြင့်...”ဟူသည်မှာ ယုံကြည်သူများနှင့် ခေါင်းဆောင်များအတွက် ပွေ့ဖက်ထားရမည့် စံနမူနာဖြစ်သည်။ သို့သော် ဆက်သွယ်ခြင်းပြုသည့် အရည်အချင်း(making contact)မှာမူ ကျွန်ုပ်တို့တွင် ဘုရားသခင်၏ဝိညာဉ်တော်ပြည့်ဝနေသော်လည်း အလိုအလျောက် တိုးတက်လာသည့်အရာမဟုတ်ပါ။

ပုံ(၂.၁)သည် ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းအား နှစ်ပေါင်းများစွာ ဦးဆောင်စဉ် သင်းအုပ်လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အပြန်အလှန်စကားပြောဆိုခြင်း၊ တန်ခိုးပါပြီး ကျေးဇူးတော်ကြောင့်စွမ်းဆောင်ပေးသည့် သက်ရောက်မှုနှင့် ခက်ခဲသောအရာကို လုပ်ဆောင်ခြင်းစသည့် လိုအပ်သည့်စဉ်းစားတွေးခေါ်မှုအတွက် စံနမူနာဖြစ်ခဲ့သည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်



ပုံ(၂-၁) ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာစွာဦးဆောင်ခြင်းအတွက် ဆက်သွယ်ခြင်းစံနမူနာပြု
 ဇယား © E.L Fairbanks

လွန်ခဲ့သောအချိန်၌ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျောင်းသားများကို “ဆရာကတော့ ဇဖက် ၄ ထဲမှာဖော်ပြထားတဲ့ ဆက်သွယ်ခြင်းစေခိုင်းချက်များအထဲက ဆက်သွယ်ခြင်းဆိုင်ရာ ယုံကြည်သက်ဝင်ခြင်း (relational convictions) ဆိုတဲ့အချက်မှာ အကျဉ်းကျနေ တယ်။ အထူးသဖြင့် အခန်းငယ် ၁-၃၊ ၁၅-၁၆၊ နဲ့ ၂၅-၃၂ မှာ ဖော်ပြထားတဲ့ အချက်တွေပါ” ဟု ပြောခဲ့ဖူးသည်။ မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ “ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာစွာဦး ဆောင်ခြင်းနှင့် သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း” ကို လူသားတိုင်းအား ဘုရားသခင်မှ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ဖန်ဆင်းထားပြီး အားလုံးသည် ဘုရားသခင်၏သားသမီးဖြစ်ထိုက်သည်ဟုရှုမြင်သည့် ကျေးဇူးတော်နှင့်ပြည့်ဝသော အသိုင်းအဝိုင်းထဲတွင်သော်လည်းကောင်း၊ ထိုအသိုင်းအဝိုင်းအားဖြင့်သော်လည်းကောင်း ဖော်ပြရမည်ဟုဆိုလိုသည်။ ယုံကြည်သူအချင်းချင်းပတ်သက်မှုသည် မယုံကြည်သူအချင်းချင်း ပတ်သက်ဆက်ဆံခြင်းထက် ကွဲပြားမှု မရှိပါက သုံးပါးတစ်ဆူဘုရား စိတ်ထိခိုက်လေသည်။

အောက်ပါပေးထားသောကဗျာသည် ဗာဂျီးနီးယားစက်တာ(၁၉၇၆) မိသားစု ကုထုံးမှဖော်ပြထားပြီး ချစ်ခြင်းမေတ္တာဖြင့် သမ္မတရားကိုဟောပြောခြင်းဟူသော အဓိပ္ပာယ်ကို ဖော်ကျူးထားသည်။ -

ကျွန်ုပ်အတွက်ပန်းတိုင်

သင့်အားထိန်းချုပ်မှုမပြုဘဲ ကျွန်ုပ်ချစ်လိုပါသည်
တရားမစီရင်ဘဲ အသိအမှတ်ပြုလိုပါသည်
မကျူးကျော်ဘဲ ပါဝင်လိုပါသည်
တောင်းဆိုမှုမပြုဘဲ ဖိတ်ခေါ်လိုပါသည်
အပြစ်မရှိစေဘဲ ချန်ခဲ့လိုပါသည်
အပြစ်မတင်ဘဲ ဝေဖန်လိုပါသည်
မစွပ်စွဲဘဲ ကူညီလိုပါသည်
ထိုအတိုင်း သင့်ထံမှ တူညီသောအရာကိုရရှိမည်ဆိုပါက
ကျွန်ုပ်တို့သည် စစ်မှန်စွာဆုံတွေ့နိုင်ပြီး
တစ်ဦးကိုတစ်ဦး ကြွယ်ဝစေနိုင်ပါမည်။ (စာ ၃)

ပဋိပက္ခဟူသောအခြေအနေသည် ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းတွင်ရှိပါသည်။ သို့သော် အခြေအနေကိုကွဲပြားစေသောအချက်မှာ ကျွန်ုပ်တို့နှင့် စားပွဲ၏တစ်ဖက်တွင် ထိုင်နေသောသူသည် ကျွန်ုပ်တို့နှင့် ခရစ်တော်၌ညီအစ်ကိုမောင်နှမများဖြစ်ပြီး ခရစ်တော်၏ ကိုယ်ခန္ဓာအစိတ်အပိုင်းများ၊ အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်သည်ကို ကျွန်ုပ်တို့သိခြင်းဖြစ်သည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ဤရှုထောင့်အမြင်ကို စိတ်ထဲတွင်ထားပြီး ဇဖက် ၄:၂၅-၃၂ ကို သုံးသပ်ပါ။ ကျွန်ုပ်တို့အသက်ရှင်ပြီး ဦးဆောင်နေသည့်အတိုင်း ချစ်ခြင်းမေတ္တာဖြင့် သမ္မာတရားအတိုင်းစကားပြောခြင်းအတွက် အကြောင်းရင်းများကို ထုတ်ဖော်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

၁။ ကျွန်တော်တို့သည် ခရစ်တော်၏ကိုယ်ခန္ဓာတစ်ခုတည်းရှိ အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်ကြသောကြောင့် အချင်းချင်းချစ်ခြင်းမေတ္တာဖြင့် သမ္မာတရားအတိုင်းစကားပြောကြသည်။ (ဇဖက် ၄:၂၅)

ဇဖက်အသင်းသားများအားပေးခဲ့သည့် ရှင်ပေါလု၏စာစောင်ထဲတွင် ကျွန်ုပ်တို့နှင့်အခြားသူများ အပြန်အလှန်စကားပြောဆိုခြင်းအကြောင်းကို များစွာဖော်ပြထားသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ချစ်ခြင်းမေတ္တာဖြင့် သမ္မာတရားအတိုင်းစကားပြောဆိုခြင်းကို ယုံကြည်လိုက်လျှောက်သည့်အလျောက် မဟုတ်မမှန်ပြောဆိုခြင်းကို ရှောင်ကြဉ် ရပါမည်။ (ဇဖက် ၄:၂၅)။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မုသားမပြောသင့်ပါ။ ရှင်ပေါလုက ခရစ်ယာန်များကိုပြောပြခဲ့သည်။ ဤကျမ်းချက်သည် ခံစားချက်ဆိုင်ရာ မရိုးသားမှုနယ်ပယ်အတွက် သုံးနှုန်းထားသည်။ ဤသည်မှာ အတားအဆီးတစ်ခုခုကြောင့် တစ်ဖက်သားကို စိတ်ထဲမနှစ်မသက်ဖြစ်ကာ တစ်ဦးကိုတစ်ဦးမရိုးမသားပြုမှုခြင်းစသော အခြေအနေကိုဆိုလိုသည်။ ဂျန်ပိုးဝဲလ် (John Powell 1999)က ကျွန်ုပ်တို့စကားပြောသည့်အခါ ဆက်ဆံကြသည့်အဆင့်များကို ဤသို့ရှင်းပြထားလေသည်။

- + အနိမ့်ဆုံးအဆင့် - အဓိပ္ပါယ်မရှိသည့်အကြောင်းအရာကို ပြောဆိုသည့်အဆင့်
- + နောက်တစ်ဆင့် - အချက်အလက်များပြောဆိုသည့်အဆင့်
- + ပိုမြင့်သောအဆင့် - စိတ်ကူးအတွေးအခေါ်များပြောဆိုသည့်အဆင့်
- + အမြင့်ဆုံးအဆင့် - ခံစားချက်များအဆင့် (စာ ၅၀-၆၂)

တမန်တော်ရှင်ပေါလုက ရိုးသားမှုရှိရန် ကျွန်ုပ်တို့ကိုအားပေးထားသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ကို လက်ခံပေးသည်ဟူသောအသိမှ ရိုးသားခြင်းဟူသည့် လွတ်လပ်မှုဖြစ်လာသည်။ မေ့သစ်ကျမ်းတွင် ကျွန်ုပ်တို့အား တစ်ဦးကိုတစ်ဦး သမ္မာတရားအတိုင်းပြောဆိုရန်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

အားပေးထားသည်မှာ လိမ်ညာခြင်းမပြုရန်ဟူသည်ထက် ပိုပါသည်။ အဓိပ္ပါယ်မှာ ထိုကဲ့သို့သောရိုးသားခြင်းဟူသည်မှာ အခြားသူများအား မိမိဖြစ်နေသည့်အတိုင်း သိစေခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုသို့သိစေခြင်းမှာ မိမိကို ဘုရားသခင်နှင့်အခြားသူများက လက်ခံပြီး ချစ်ခြင်းမေတ္တာကိုတွေ့ကြုံခံစားခြင်းမှ အခြေခံသည်။ ဆရာမ စက်တာ (၁၉၇၆)က ဤခံစားချက်ဆိုင်ရာရိုးသားခြင်းကို <အရွယ်အစားနှင့်ပုံသဏ္ဍာန်တူညီခြင်း (congruence)ဟု ခေါ်သည်။ သူမက <ခံစားချက်အရရိုးသားခြင်းသည် “ဆက်သွယ်မှု ပြုရန်လုံးသား” ဖြစ်သည်ဟု ဖော်ပြခဲ့သည်။ (စာ ၁၁)

တိုက်ခိုက်ခံနေရသည့်အချိန်တွင်ပင် ရှင်ပေါလုသည် သူ၏နှလုံးသားကို အခြားသူများအားဖွင့်ပြလျက် သူတို့နှင့်အတူ အတွင်းခံစားချက်များနှင့် အတွေ့အကြုံများ ကို ဝေမျှခဲ့သည်။ (၂ကော ၁:၃-၉၊ ၂:၁-၄)။ သူ့အနေဖြင့် ထိုခေတ်က ဘာသာရေး ခေါင်းဆောင်များသည် အပြင်ပန်းကိုကြည့်ပြီး လူတစ်ဦး၏ ယုံကြည်ခြင်းကို ဆုံးဖြတ် ကြသည့်အတွက် ထိုခေါင်းဆောင်များသည် မဟုတ်မမှန်ပြောဆိုသူနှင့်တူညီသည်ဟု ချက်ချင်းစွပ်စွဲနိုင်သည်။ သူတို့၏နေထိုင်မှုပုံစံသည် မိမိကိုယ်ကိုသာမက အခြားသူများ ကိုလည်းလိမ်ညာသည်ဟု ဆိုနိုင်သည်။ ထိုဖာရိုရှုများသည်လည်း သခင်ယေရှုနှင့်ပတ် သက်၍မရခဲ့သော အဖွဲ့များဖြစ်နေသည်။ သူတို့သည် အမှန်တရားအလုံးစုံနှင့် အ ဆက်အသွယ်ပြတ်ပြီး၊ ဟန်ဆောင်မှုပြည့်နှက်နေသည့် ကမ္ဘာတွင်နေထိုင်ကာ သူတို့ကို ကယ်တင်နိုင်မည့်အရာအားလုံးမှ ကင်းဝေးနေခဲ့သည်။

တမန်တော်ရှင်ပေါလုက သူ၏ပထမဆုံးဩဝါဒစာစောင်တွင် ရိုးသားခြင်း၏ ပြဿနာကို ကိုင်တွယ်ထားသည်။ <အလင်းထဲတွင်လျှောက်လှမ်းခြင်းသည်မှာ မိမိ၏ အပြစ်များနှင့် ခံစားချက်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး မိမိကိုယ်ကို (နှင့်အခြားသူများကို) ရိုးသားခြင်း(၁ယောဟန် ၁:၁-၉)ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏အသက်တာအား ဘုရားသခင် လုပ်ဆောင်ပေးသော သန့်ရှင်းစင်ကြယ်ပေးခြင်းဖြစ်စဉ်၌ မိမိ၏အပြစ်ကိုသိလျက် ဝန်ခံခြင်းဟူသည့်ရိုးသားခြင်းမှသာလျှင် ရနိုင်သည်။ ယုံကြည်သူများအချင်းချင်း ရိုးသားခြင်း၊ တစ်ဦး၏ဝန်ကိုတစ်ဦးထမ်းကူခြင်း၊ ခွင့်လွှတ်မှုရယူနိုင်ခြင်းနှင့် အပြစ် ဝန်ချခြင်းများပြုခြင်းဟူသည်မှာ ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းတွင် မရှိမဖြစ်ရှိရမည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

အဘယ်ကြောင့် ထိုအရာမှာ အလွန်အရေးကြီးပါသနည်း။ ရှင်ပေါလုက ခရစ်တော်နောက်လိုက်သူများအားလုံးကို ကိုယ်ခန္ဓာတစ်ခု၏အဖွဲ့ဝင်များဟု ရည်ညွှန်းထားသည် (အခန်းငယ် ၂၅)။ ကျွန်ုပ်တို့ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးဆက်ဆံခြင်းအကြောင်းကို ဖော်ပြထားသော အောက်ပါကျမ်းချက်များကိုဖတ်ပါ။

ကောရိန္နုသြဝါဒစာပထမစာစောင် ၁၂:၁၂-၂၇

“ဥပမာကား ကိုယ်တစ်ခုတည်း၌ အင်္ဂါအများရှိသည်ဖြစ်၍၊ ထိုတစ်ခုတည်းသောကိုယ်၏ အင်္ဂါအပေါင်းတို့သည်များလျက်နှင့် ကိုယ်တစ်ခုတည်းဖြစ်သကဲ့သို့ ထိုနည်းတူ ခရစ်တော်ဖြစ်၏။ အကြောင်းမူကား ယုဒလူဖြစ်စေ၊ ဟေလသလူဖြစ်စေ၊ ကျွန်ဖြစ်စေ၊ လူလွတ်ဖြစ်စေ၊ ငါတို့ရှိသမျှသည် ဝိညာဉ်တော်တစ်ပါးတည်းအား ဖြင့်တစ်ကိုယ်တည်းထဲသို့ ဗတ္တိဇံကိုခံကြ၏။ ငါတို့ရှိသမျှသည် တစ်စိတ်တစ်ဝိညာဉ်တည်းထဲသို့လည်း သောက်ကြ၏။ ကိုယ်သည် အင်္ဂါတစ်ခုတည်းရှိသည် မဟုတ်၊ အများရှိသည်ဖြစ်၍ ခြေက ငါသည်လက်မဟုတ်သောကြောင့် ကိုယ်နှင့်မစပ်ဆိုင်ဟုဆိုလျှင် ထိုသို့ဆိုသောကြောင့် မစပ်ဆိုင်သည်မှန်သလော။ နားကလည်း ငါသည် မျက်စိမဟုတ်သောကြောင့် ကိုယ်နှင့်မစပ်ဆိုင်ဟုဆိုလျှင် ထိုသို့ဆိုသောကြောင့် မစပ်ဆိုင်သည်မှန်သလော။ တစ်ကိုယ်လုံးသည် မျက်စိဖြစ်လျှင် အဘယ်သို့ကြားနိုင်မည်နည်း။ တစ်ကိုယ်လုံးသည် နားဖြစ်လျှင် အဘယ်သို့နမ်းနိုင်မည်နည်း။ ယခုမူကား ဘုရားသခင်သည် အလိုတော်ရှိသည်အတိုင်း အင်္ဂါများအသီးသီးတို့ကို ကိုယ်၌စီရင်ခန့်ထားတော်မူ၏။ ထိုမှတစ်ပါး အင်္ဂါအပေါင်းတို့သည် အင်္ဂါတစ်ခုတည်းဖြစ်လျှင် ကိုယ်သည် အဘယ်မှာရှိလိမ့်မည်နည်း။ ယခုတွင် အင်္ဂါအများရှိလျက်နှင့် ကိုယ်တစ်ခုတည်းရှိ၏။ မျက်စိက သင့်ကိုငါအလိုမရှိဟု လက်ကိုမဆိုရ။ ထိုနည်းတူ ဦးခေါင်းကသင့်တို့ကို ငါအလိုမရှိဟု ခြေတို့ကိုမဆိုရ။ ထိုမျှမက အားနည်းဟန်ရှိသောအင်္ဂါတို့အားလည်း သာ၍အသုံးဝင်ကြ၏။ အသရေနည်းဟန်ရှိသောအင်္ဂါတို့အားလည်း သာ၍ကြီးသော အသရေကိုပေးတတ်၏။ တင့်တယ်ခြင်းမရှိသော အင်္ဂါတို့သည် သာ၍ကြီးသော တင့်တယ်ခြင်းကို ခံရကြ၏။ တင့်တယ်လျက်ရှိသော အင်္ဂါတို့သည် အခြားသောတင့်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

တယ်ခြင်းကို အလိုမရှိကြ။ ကိုယ်ခန္ဓာ၌ အချင်းချင်းကွဲပြားခြင်းမရှိဘဲ အင်္ဂါအများ တို့သည် အချင်းချင်းသူ့ ကိုကိုယ်နှင့်မျှစေ၍ ယုတ်သောအင်္ဂါအား သာ၍များသောအ သရေကို ပေးတော်မူ၏။ သို့ဖြစ်၍ အင်္ဂါတစ်ခုတည်း ဆင်းရဲခြင်းကိုခံရလျှင် အင်္ဂါအ ပေါင်းတို့သည် အတူခံရကြ၏။ အင်္ဂါတစ်ခုသည် ချီးမြှောက်ခြင်းကိုခံရလျှင် အင်္ဂါအ ပေါင်းတို့သည် အတူ ဝမ်းမြောက်ကြ၏။ သင်တို့သည် ခရစ်တော်၏ ကိုယ်ဖြစ်ကြ၏။ အသီးအသီးအင်္ဂါတော်ဖြစ်ကြ၏။”

ရှင်ပေတရုဒြဝါဒစာပထမစောင် ၃း၈-၉၊ ၁၃-၁၇

“အချုပ်အခြာစကားဟူမူကား၊ သင်တို့အပေါင်းတို့သည် စိတ်တစ်ညီတစ်ညွတ် တည်းရှိကြလော့။ စိတ်ကြင်နာခြင်း၊ ညီအစ်ကိုချင်းကဲ့သို့ချစ်ခြင်း၊ သနားစုံမက်ခြင်း၊ စိတ်နှိမ်ခြင်းရှိကြလော့။ သင်တို့သည်ကောင်းကြီးမင်္ဂလာကို အမွေခံစေခြင်းအ လို့ငှါ ခေါ်တော်မူသောသူဖြစ်သည်ဟု သိမှတ်၍ အချင်းချင်းရန်တုံ့မမူ၊ ပြန်၍မကဲ့ရဲ့၊ မေတ္တာပို့ခြင်းကို ပြုကြလော့။

သင်တို့သည်ကောင်းသောတရားကိုကျင့်သောသူဖြစ်လျှင် အဘယ်သူ ညှဉ်းဆဲ မည်နည်း။ ဖြောင့်မတ်ခြင်းတရားကြောင့် ဆင်းရဲခံရလျှင်မူကား မင်္ဂလာရှိကြ၏။ သူတို့၏ခြိမ်းခြောက်ခြင်းကို မကြောက်ကြနှင့်။ မထိတ်လန့်ကြနှင့်။ စိတ်နှလုံးထဲ၌ ထာဝရအရှင်ဘုရားသခင်ကို ရိုသေခြင်းရှိကြလော့။ သင်တို့မျှော်လင့်ခြင်း၏အ ကြောင်းကို မေးမြန်းသောသူရှိသမျှတို့အား၊ နူးညံ့သောသဘော၊ ကြောက်ရွံ့သော သဘောနှင့် ပြန်ပြောခြင်းငှါ ကာလအစဉ်မပြတ်အသင့် ရှိနေကြလော့။ ခရစ်တော်၌ သင်တို့ကျင့်သောအကျင့်ကောင်းကို ရှုတ်ချသောသူတို့သည် ကဲ့ရဲ့ပြစ်တင်သောအခါ ကိုယ်တိုင်ရှက်ကြောက်ခြင်းရှိမည်အကြောင်း သင်တို့သည် ကိုယ်ကိုကိုယ်သိသော စိတ်ကြည်လင်လျက်နေကြလော့။ ဘုရားသခင်အလိုတော်ရှိလျှင် သုစရိုက်ကိုပြု၍ ဆင်းရဲခံခြင်းသည် ဒုစရိုက်ကိုပြု၍ခံခြင်းထက်သာ၍ကောင်း၏။”

ရောမဒြဝါဒစာစောင် ၁၂း၃-၈

“သင်တို့သည် ကိုယ်ကိုထင်သည့်သည်အတိုင်းထက်လွန်၍မထင်ဘဲ ဘုရားသ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ခင်သည် လူအသီးအသီးတို့အား ယုံကြည်ခြင်းကိုပေးတော်မူသည်နှင့်အညီ ကိုယ်ကိုလျှောက်ပတ်စွာထင်ရမည်အကြောင်း ငါသည် ကိုယ်ခံရသောကျေးဇူးတော်ကို အမှီပြုလျက် သင်တို့တွင်ရှိသမျှသော သူတို့ကိုမှာထား၏။ ဥပမာကား ကိုယ်တစ်ခု၌ အင်္ဂါအများရှိသည်ဖြစ်၍ ထိုအင်္ဂါအများသည် ဆောင်ရွက်စရာအမှုတစ်ခုတည်းမရှိ သကဲ့သို့ ထိုအတူအများဖြစ်သော ငါတို့သည် ခရစ်တော်၌တစ်ကိုယ်တည်းဖြစ်၍ အသီးအသီးအင်္ဂါချင်းဖြစ်ကြ၏။ ထိုသို့ပေးတော်မူသော ကျေးဇူးတော်အတိုင်း ငါတို့သည် အသီးသီးအပြားပြားသော ဆုများကိုခံရသည်ဖြစ်၍ ပရောဖက်အရာရှိလျှင် ယုံကြည်ခြင်း၏ပမာဏကိုရသည်အတိုင်း ပရောဖက်ပြုကြကုန်အံ့။ ဓမ္မဆရာအရာရှိ လျှင် ဓမ္မဆရာ၏အမှုကိုဆောင်ရွက်ကုန်အံ့။ ဆုံးမဩဝါဒပေးသောသူသည် ထိုအမှုကိုဆောင်ရွက်စေ။ နှိုးဆော်သွေးဆောင်သောသူသည် ထိုအမှုကိုဆောင်ရွက်စေ။ အစွန့်အကြံပေးသောသူသည် လျစ်လျူသောစိတ်နှင့်ပေးစေ။ အုပ်ချုပ်သောသူသည် လုံ့လဝီရိယနှင့် အုပ်ချုပ်စေ။ မစသနားခြင်းအမှုကိုပြုသောသူသည် စေတနာစိတ်နှင့် ပြုစေ။”

ဖေကံဩဝါဒစာစောင် ၄:၁-၆

“ခေါ်တော်မူခြင်းကျေးဇူးတော်ကို သင်တို့သည်ခံရသည်နှင့် အထိုက်အလျောက် ကျင့်ဆောင်မည်အကြောင်း သခင်ဘုရားအတွက်ကြောင့် အကျဉ်းခံရသောငါသည် သင်တို့ကို တိုက်တွန်းနှိုးဆော်ပါ၏။ အရာရာ၌ စိတ်နှိမ့်ချခြင်း၊ နူးညံ့သိမ်မွေ့ခြင်း၊ စိတ်ရှည်ခြင်းနှင့်ပြည့်စုံသဖြင့် မေတ္တာစိတ်နှင့် တစ်ယောက်ကိုတစ်ယောက် သည်းခံခြင်းရှိကြ၍ အသင့်အတင့်ပေါင်းဘော်ခြင်း၊ အဖွဲ့အစည်းအားဖြင့် သင်တို့သည် အချင်းချင်းစိတ်သဘောမခြားမနား တလုံးတစ်ဝတည်းဖြစ်အံ့သောငှါ ကြိုးစားအားထုတ်ကြလော့။ သင်တို့ကိုခေါ်တော်မူခြင်းနှင့်စပ်ဆိုင်သော မျှော်လင့်ခြင်းမှ တစ်ပါးထဲ သို့ခေါ်သွင်းတော်မူသည်နှင့်အညီ ကိုယ်တစ်ကိုယ်၊ ဝိညာဉ်တစ်ဝိညာဉ်တည်းရှိ၏။ သခင်တစ်ပါး၊ ယုံကြည်ခြင်းတစ်ပါး၊ ဗတ္တိဇံတစ်ပါး၊ ခပ်သိမ်းသောငါတို့၏အဘဖြစ်သော ဘုရားသခင်တစ်ဆူတည်း ရှိတော်မူ၏။ ထိုဘုရားသခင်သည် ခပ်သိမ်းသော ငါတို့အပေါ်မှာရှိတော်မူ၏။ ခပ်သိမ်းသောငါတို့ကို နှံ့ပြားတော်မူ၏။ ခပ်သိမ်းသော

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ငါတို့၏အထံ၌လည်း ရှိတော်မူ၏။

၂။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ချစ်ခြင်းမေတ္တာဖြင့် သမ္မာတရားအတိုင်း စကားပြောကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုသို့မပြောလျှင် စာတန်သည် ကျွန်ုပ်တို့အသက်တာကို အုပ်စိုးသွားမည်။(ဇေကံ ၄:၂၆-၂၇)

ထို့ကြောင့် နောင်နူးကြန့်ကြာခြင်းမရှိစေနှင့်။ (ဒေါသအမျက်မပြောဘဲ နေမ ဝင်စေနှင့်။) သင်သည် ခရစ်ယာန်အမှုအကျင့်အတိုင်း တုံ့ပြန်သင့်ပေသည်။ (အမျက်ဒေါသထွက်သောအခါ အပြစ်မရှိစေနှင့်။) ပဋိပက္ခ၏ပြဿနာမှာ ခရစ်ယာန်အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း အမှန်တကယ်ရှိနေပြီး ဖြေရှင်းရန်လိုသည်။

ပဋိပက္ခအားစီမံခြင်းတွင် အဓိကသော့ချက်ဖြစ်သည့်ပြဿနာမှာ နားလည်ခြင်းဖြစ်သည်။ သဘောတူညီမှု မဟုတ်ပါ။

ပန်းတိုင်မှာ ပဋိပက္ခကိုဆုံးဖြတ်ခြင်းမဟုတ်ပါ။ ခရစ်ယာန်ကျင့်ဝတ်ဆန်စွာ စီမံခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ပဋိပက္ခဟူသည်မှာ အသင်းတော်၊ ခရစ်ယာန်တက္ကသိုလ်နှင့် ခရစ်ယာန်အိမ်ထောင်စသော ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုပြုရသည့်နေရာတွင် ရှိနေသည်။ ထိုအကြောင်းကို ကျွန်ုပ်တို့လည်း ပြောရန်လိုပါသည်။ မကြာခဏဆိုသကဲ့သို့ ကျွန်ုပ်တို့သည် ပဋိပက္ခဖြစ်သည့်အခြေအနေတွင် ရှောင်ကြဉ်ခြင်းဟူသောနည်းလမ်းကိုသာ အသုံးပြုကြသည်။

ပဋိပက္ခဖြစ်နေသည့် အခြေအနေအားရှောင်ကြဉ်ခြင်းဟူသော နည်းလမ်းမှာ အခြေအနေကိုမပြောဆိုဘဲ လှည့်ပတ်ပြောဆိုကာ လက်ရှိအခြေအနေထက် အတိတ်ကအကြောင်းအရာကိုသာပြောဆိုခြင်းကို ပြဿနာအားရှောင်ကြဉ်ခြင်းဟုဆိုလိုသည်။ ဤချည်းကပ်နည်း သို့မဟုတ် ရှောင်ကြဉ်သည့်နည်းလမ်းသည် နောက်တစ်ရက်အထိ သို့မဟုတ် နောက်အစည်းအဝေးတစ်ခုအထိ သူ့အလိုလိုပြေပျောက်သွားမည်ဟုယုံကြည်ကာ ဖယ်ကြဉ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ ကျွန်တော်တို့သည် သမ္မာတရားအတိုင်းမဟုတ်သော ထင်မြင်ယူဆချက်ဖြစ်သည့် <ငြိမ်းချမ်းခြင်း-ချစ်ခြင်းကို ခရစ်ယာန်များယူဆောင်သင့်သည်ဟုဆိုကာ ပြင်းထန်သောပဋိပက္ခဟု မယူဆကြပေ။ မမှန်သည်ကိုသိ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

နေသော်လည်း ပြဿနာကို တမင်တကာရှောင်ရှားနေတတ်ကြသည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိ၏စစ်မှန်သောခံစားချက်များကိုငြင်းပယ်ပြီး၊ ခါးသီးသည့် ခံစားချက်များနှင့် ထိုခံစားချက်ကို ပိုမိုကြီးထွားလာစေသည်။ ပဋိပက္ခကို ရင်ဆိုင်နေရသည့်အခြေအနေတွင် ဆန်းသစ်စွာကိုင်တွယ်ရန် အသိပညာလိုအပ်နေသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ စစ်မှန်သောခံစားချက်ကိုဝေမျှပါက ငြင်းပယ်ခံရခြင်း၊ မထောက်ခံခြင်း၊ စိတ်ကသိကအောက်ဖြစ်ခြင်းနှင့် နာကျင်ခြင်းစသဖြင့်ခံစားရမည်ကို ကြောက်ရွံ့ကြသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ သဘောထားကောင်းခြင်း၊ ကြင်နာခြင်း၊ နားလည်ပေးတတ်ခြင်းနှင့် ချစ်ခင်တတ်ခြင်း စသောပုံရိပ်အား ကာကွယ်ချင်ကြသည်။

ပဋိပက္ခဟူသည်မှာ ကွဲပြားခြားနားသောသူများကြားတွင် ပိုမိုမြင့်တက်လာ သည်။ ဒေဗစ်အာ့စ်ဘာဂါ (David Augsburger 1983)က သူ၏ Caring to Confront ဟူသည့်စာအုပ်တွင် “လူတစ်ဦးအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်ထံဖိအားပေးရန်လာသောအခါ၊ ကျွန်ုပ်ခံစားရမည့် ဖိအားကိုငြင်းဆန်ခြင်းသည် ဘုရားသခင်၏နှိုးဆော်မှုနှင့် ဆွဲငင်အားကို မထိမဲ့မြင်ပြုခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ သင်ပေးသောဖိအားကို လျစ်လျူရှု ခြင်းနှင့် ရိုင်းစိုင်းစွာတုံ့ပြန်ခြင်းသည် သင့်အနေဖြင့် ဘုရားသားသမီးဖြစ်လာခြင်းကို ပျက်စီးစေခြင်းသာဖြစ်သည်” ဟုဖော်ပြသည်။

အာစ်ဘာဂါ(၁၉၈၃)ကဆက်ပြီး “ပဋိပက္ခဟူသည်မှာ သဘာဝဖြစ်သည်။ သာမန်ဖြစ်သည်။ ဒွိဖြစ်သည်။ ပဋိပက္ခသည် ကောင်းလည်းမကောင်းသလို ဆိုးလည်းမ ဆိုးပါ။ မမှန်သကဲ့သို့ မှားလည်းမမှားပါ။ ပဋိပက္ခဟူသည်မှာ ရိုးရှင်းစွာတည်ရှိနေ သည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ မတူညီမှုဖြင့် ရှုမြင်ပုံ၊ ချည်းကပ်ပုံနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်သည် ကျွန်ုပ်တို့ဘဝတစ်ခုလုံးကို အကျယ်ပြန့်ဆုံးဆုံးဖြတ်ပေးသည်။” (စာ ၆) မေးခွန်းမှာ “ပဋိပက္ခအား မရှိစေလိုသလား”ဟူသည့်အရာမဟုတ်ပါ။ “မည်သို့ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းမည်နည်း”ဟူသော မေးခွန်းဖြစ်သည်။

ဗားဂျီးနီးယားစက်တာ(၁၉၇၂)က “ဆက်သွယ်ခြင်းသည် လူတစ်ယောက်၏ ကျန်းမာရေး၊ အခြားသူများနှင့်ဆက်ဆံရေးကိုသက်ရောက်စေသည့် အကြီးမားဆုံးနှင့် တစ်ခုတည်းသောအချက်ဖြစ်သည်”ဟု ယုံကြည်ထားသည်။ (စာ ၅၈)။ သူမက

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ဒုက္ခရောက်နေသည့်မိသားစုမှ ၉၆% သည် မသင့်လျော်သည့်နည်းလမ်း လေးခုဖြင့် ဆက်သွယ်နေကြောင်း သူမ၏ ရှာဖွေဖော်ထုတ်ထားချက်နှင့် လေ့လာထားချက်အားဖြင့် ထပ်ဖြည့်ထားသည်။

၁။ အခြားသူအား အနိုင်ပေးသည်။ (အရှုံးပေးသည်)

သူမက “◀တခြားသူတွေကို ဘာမှမပြောပါနဲ့လို့ ငါမင်းကိုပြောသားပဲ”ဟု ပြောသည်။ သူမက “မင်းမှန်ပါတယ်။ ငါမှားတာပါ။ မင်းကခေါင်းဆောင်ပါပဲ”ဟု သူမအား ပြန်ပြောသည်။

၂။ အပြစ်တင်သည်။

“ငါမင်းကိုလိုအပ်တဲ့အချိန်မှာ တခြားအလုပ်သမားတွေက မင်းကိုခေါ်သွားကြပြီ။ မင်းက ဒီမှာရှိမနေဘူး။”

၃။ နောက်ဆုတ်သည်။

သူမက “မင်းညနေပိုင်းအလုပ်နားချိန်မှာ ဘာအကြောင်းပြောသလဲ”ဟုမေးရာ သူမက ဘာမှမပြောဘဲထွက်သွားသည်။ သူမက “ငါတို့ မင်းကိုလိုအပ်နေတဲ့အချိန် မှာ မင်းဖုန်းကဘာလို့မအားတာလဲ”ဟုမေးရာ သူမက ဘာမှမပြောဘဲထွက်သွားသည်။

၄။ စိတ်မဝင်စားခြင်း။

သူမက “ကျွန်မတို့ရဲ့ ဝင်ငွေနဲ့ထွက်ငွေ မညီမျှတော့ဘူး။ ငွေအတွက် အလုပ်လုပ်ဖို့လိုတယ်”ဟုပြောသောအခါ၊ သူမက “အခုလည်း မင်းက အဲဒီအဖွဲ့နဲ့အပြင်သွားမလို့ မလား”ဟုဆိုသည်။ (စာ ၅၈၊ ၇၈-၇၉)

စက်တာ(၁၉၇၂)က မိသားစုများတွင်အလုပ်မဖြစ်သည့် ဆက်သွယ်ခြင်းပုံစံအား ဖော်ပြထားသော်လည်း မိမိ၏အသင်းတော်အတွင်း အလုပ်မဖြစ်၊ မထိရောက်သည့် နည်းလမ်းဖြင့် အသင်းတော်အားဆက်နွှယ်နေသည့် အသင်းတော်မိသားစုကိုလည်း ထိုသို့သုံးသပ်နိုင်ပါသည်။ တူညီသည့်ရလဒ်မှာ နာကျင်စရာများ ကောင်းစွာသိသာ ထင်ရှားပါသည်။

ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းများ၊ မိသားစုများ၊ ဒေသန္တရအဖွဲ့အစည်းများ၊ ကောလိပ်ကျောင်းများ၊ တက္ကသိုလ်များနှင့် သာသနာအဖွဲ့အစည်းများတွင် မသင့်လျော်သည့်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ဆက်သွယ်မှုသည် ရုပ်ဆိုးသောခေါင်းစည်းကို မြင်တက်လာစေသည်။ ထိုအခိုက်အတန့်တွင် သစ္စာရှိသောခရစ်ယာန်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာသောခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် ကျေးဇူးတော်စွမ်းဆောင်ခြင်းဖြင့် ဘုရားသခင်နှင့် အခြားသူများအားဆက်သွယ်မှုပြုခြင်းသည် မိမိ၏တစ်ကိုယ်ရေကျန်းမာရေး၊ သူ/သူမနှင့် အခြားသူများအကြားဆက်ဆံရေး၊ ခရစ်တော်နှင့်သဏ္ဍာန်တူအောင် ကြိုးစားခြင်းတို့ကို သက်ရောက်မှုရှိစေသည် ဟု အတည်ပြုသည်။

မသင့်လျော်သည့် နည်းလမ်းလေးခုကိုအသုံးပြုခြင်းမှ ပြဿနာများကျန်ရစ်နေ မည်။ တင်းမာမှုများ များပြားလာမည်။ ဆက်ဆံရေးလည်း အဆုံးသတ်လာမည်။

ပဉ္စမချွင်းချက်ရှိနေသည်။ ဘာ့စ်ဘာဂါ(၁၉၈၃)က ထိုအရာကို “◀ဂရုစိုက်သော-ရင်ဆိုင်ခြင်း” သို့မဟုတ် ရင်ဆိုင်ရန် အလုံအလောက်ဂရုစိုက်သည်ဟု ခေါ်သည်။ (စာ ၁၁)။ စက်တာ(၁၉၇၂)၏ဖော်ပြချက်မှာ “သိက္ခာဖြင့်အဆင့်သတ်မှတ်ခြင်း”ဖြစ်သည်။ (စာ ၇၂)။ တမန်တော်ရှင်ပေါလုအတွက်မူ “ချစ်ခြင်းမေတ္တာဖြင့် သမ္မာတ ရားအတိုင်း စကားပြောခြင်းဖြစ်သည်။ (ဧဖက် ၄:၁၅)။

ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် ဂရုစိုက်ရင်ဆိုင်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် ပဋိပက္ခအား မည်သို့စတင်စီမံနိုင်သနည်း။

ပထမအနေဖြင့် အနိုင်အရှုံးစိတ်ဓါတ်(ငါနိုင်သည်၊ မင်းရှုံးသည်)ကို ဖယ်ရှားပါ။ အနိုင်အရှုံးစိတ်ဓါတ်အတွက် နည်းလမ်းသုံးခုရှိသည် -ငါနိုင်သည်-မင်းရှုံးသည်၊ မင်းနိုင်သည်-ငါရှုံးသည်၊ မည်သူမှမနိုင်ပါ။

လက်လှမ်းမီရန်မှာ မိမိ၏လိုအပ်ချက်နှင့် တစ်ဖက်လူ၏လိုအပ်ချက်အပေါ်တွင် အခြေခံပါသည်။ လက်ယာဘက်မှ လက်လှမ်းခြင်းဖြင့် - ကျွန်ုပ်ဂရုစိုက်ပါသည်၊ ကျွန်ုပ်သည် ခင်ဗျားကိုလေးစားချင်ပါသည်၊ သင်၏လေးစားမှုကို ကျွန်ုပ်အလိုရှိ ပါသည်။ ထို့အပြင် လက်ဝဲဘက်လက်မှ လက်လှမ်းခြင်းဖြင့် - ကျွန်ုပ်၏ခံစား ချက်ကို ခင်ဗျားကိုသိစေချင်သည်၊ ကျွန်ုပ်ဘယ်မှာဟူသည်ကို ခင်ဗျားကိုသိစေလိုသည်၊ ကျွန်ုပ်တို့၏ဆက်ဆံရေးအတွက် ကျွန်ုပ်တို့ ဤပန်းတိုင်ရှိသည် စသဖြင့်။ ဤ “◀ဂရုစိုက်ခြင်းနှင့်ရင်ဆိုင်ခြင်း”သည် အပြစ်တင်နေခြင်းကို အဆုံးသတ်စေသည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ထို့အပြင် ရိုးရှင်းပြီးရှင်းလင်းကာ တိုက်ရိုက်ဘာသာစကားဖြင့်မေးသော ကျန်းမာ စေသည့်မေးခွန်းများကို ရစေသည်။

သင်ကိုယ်တိုင်မေးရမည်မှာ- ကျွန်ုပ်တို့ မည်သည့်နေရာတွင် စတင်သနည်း။ ချစ်ခြင်းမေတ္တာရှိသော၊ တာဝန်ကျေပွန်သည့် စစ်မှန်ပြီးလေးစားစရာကောင်းသော လုပ်ဆောင်စရာများသည် မည်သည့်အရာဖြစ်သနည်း။ ကျွန်တော်တို့သည် ဤနေရာမှ မည်သည့်နေရာသို့ သွားသနည်း။

ဒုတိယအနေဖြင့် “တက်ကြွစွာနားထောင်ခြင်း”ကို လေ့ကျင့်ပါ။ ဤသို့လေ့ကျင့်ခြင်းတွင် အတွင်းနားဖြင့်နားထောင်ခြင်းဖြစ်သော ခံစားချက်များ၊ နာကျင်စရာများ၊ ဒေါသများနှင့် အခြားသူ၏တောင်းဆိုချက်များကို နားထောင်ပေးခြင်းပါဝင်သည်။ တက်ကြွစွာနားထောင်သောသူသည် တစ်ဖက်လူပြောသည့်အရာကို မှန်ကန်စွာကြားသည်။ သူမည်သို့ပြောခဲ့သနည်း။ မည်သည့်ခံစားချက်များ ပါဝင်နေသနည်းဟူသည်ကို သိသည်။

တတိယအနေဖြင့် “သင်” ဟူသည့်အသုံးအနှုန်းထက် “ကျွန်ုပ်” ဟူသောစကားလုံးကို အသုံးပြုပါ။ “ကျွန်ုပ်” ဟူသည့်စကားသည် အပြစ်တင်ခြင်းမပါဘဲ မိမိ၏ခံစားချက်ကို သုံးသပ်ခြင်းဖြစ်သည်။ “သင်” ဟူသောစကားသည် မကြာခဏ တိုက်ခိုက်မှု၊ ဝေဖန်မှုများနှင့် တခြားသူကိုအပြစ်ရှာခြင်း၊ မထောက်ခံခြင်းနှင့် အပြစ်တင်သည့်နည်းလမ်းများ ပါဝင်နေတတ်သည်။ ရိုးသားစွာဝန်ခံသည့် “ကျွန်ုပ်” ဟူသည့်အသုံးအနှုန်းနှင့် ငြင်းပယ်မှုဆန်သည့် “သင်” ဟူသည့်စကားလုံးကြားတွင် ကွဲပြားခြားနားမှုရှိသည်။ အောက်တွင်ပေးထားသည့် ဇယား (၂-၁) တွင်ကြည့်ပါ။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ဇယား(၂-၁) “ကျွန်ုပ်”နှင့် “သင်”အသုံးအနှုန်းများ

| “ကျွန်ုပ်”ဟူသည့်အသုံးအနှုန်း | “သင်”ဟူသည့်အသုံးအနှုန်း |
|--|---|
| ကျွန်ုပ်စိတ်ဆိုးသည်။ | သင်ကျွန်ုပ်ကိုစိတ်ဆိုးအောင်လုပ်သည်။ |
| ကျွန်ုပ်ငြင်းပယ်ခံရသကဲ့သို့ခံစားရသည်။ | သင်သည် ကျွန်ုပ်ကိုစီရင်ပြီး ငြင်းပယ်သည်။ |
| ကျွန်ုပ်တို့အကြား နံရံရှိနေသည်ကို မနှစ်သက်ပါ။ | သင်သည် ကျွန်ုပ်တို့အကြား နံရံကိုတည်ဆောက်သည်။ |
| ကျွန်ုပ်သည် အပြစ်တင်ခံရခြင်းနှင့် အပြစ်ခံယူရသည်ကို မနှစ်သက်ပါ။ | သင်သည် အရာအားလုံးအတွက် ကျွန်ုပ်အပေါ်အပြစ်ပုံချသည်။ |
| ကျွန်ုပ်သည် ဟုတ်မဟုတ်ကို လွတ်လပ်စွာပြောချင်သည်။ | သင်သည် ကျွန်ုပ်ဘဝကို အုပ်စိုးထိန်းချုပ်ရန် ကြိုးစားနေသည်။ |
| သင်နှင့် လေးစားမှုဖြင့်တည်ဆောက်ထားသော မိတ်ဆွေဖြစ်ခြင်းကိုအလိုရှိသည်။ | သင်သည် ကျွန်ုပ်ကိုလေးစားရမည်။ ထိုသို့ မဟုတ်ပါက သင်သည် မိတ်ဆွေမဟုတ်ပါ။ |

စတုတ္ထအနေဖြင့် “အဘယ်ကြောင့်”ဟူသည့်မေးခွန်းကို ဖယ်ရှားပါ။ “အဘယ်ကြောင့်”ဟူသည့်မေးခွန်းသည် “သင်”ဟူသည့်သတင်းစကားနှင့် အခြားသူကိုအပြစ်တင်ခြင်းနှင့်တူသည်- သင်အဘယ်ကြောင့် ပစ္စည်းများကို အိမ်ထဲတွင်ဖွတ်ထားခဲ့သနည်း။ သုံးပြီးအဘယ်ကြောင့် ပြန်မသိမ်းသနည်း။ အဘယ်ကြောင့် ပစ္စည်းတွေအပေါ် စိတ်ဝင်စားမှုမရှိသနည်း။ အဘယ်ကြောင့် အကူအညီမရသနည်း။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိ၏စိတ်အတွင်း၌ဖြစ်နေသည့် ဒေါသကိုဖုံးကွယ်ပြီး ရိုးသားစွာမပြောဆိုလိုသောကြောင့် “အဘယ်ကြောင့်”ဟူသည့်မေးခွန်းကို အသုံးပြုကြသည်။ “အဘယ်ကြောင့်”ဟူသည့်မေးခွန်းများသည် သူတစ်ပါးအားရိုက်ပုတ်ပြီး ထွက်ပြေးသည်နှင့်တူသည်။

ပဉ္စမအနေဖြင့် “ဟုတ်သည်”၊ “မဟုတ်ပါ”ဟူသောသင်္ကေတကို ရှင်းရှင်းလင်း

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

လင်းပေးပါ။ “ဟုတ်သည်”ဟူသောသင်္ကေတမှာ လွယ်ကူသည်။ သို့သော် “မဟုတ်ပါ”ဟူသောသင်္ကေတမှာ အထူးသဖြင့် မျက်နှာချင်းဆိုင်ရသောအခါ ဖော်ပြရန် အလွန်ခက်ခဲသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိ၏ခံစားချက်ကို ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြရန် တွန့်တိုတတ်ကြသည်။ အခြားသူများမှ ငြင်းပယ်မည် သို့မဟုတ် ထောက်ခံမှုမရမည်ကို ကြောက်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ခရစ်တော်ပြောခဲ့သည်မှာ သင်၏ “ဟုတ်သည်”ကို အဟုတ်ဖြစ်စေပြီး၊ “မဟုတ်ပါ”ကို မဟုတ်သည်အတိုင်းဖြစ်စေပါဟု သင်ကြားခဲ့သည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိအားအမှားပြုခံရသည်အတိုင်း အမှားအတိုင်းတုံ့ပြန်ရန် ကြိုးစားတတ်ကြသည်။ ဆဌမအနေဖြင့် သင်၌ပြဿနာတစ်ခုရှိပါက စတင်ဆွေးနွေးပါ။ ဒေါသကို သာမန်ဖြစ်စဉ်အရ လူ့ခံစားချက်ဖြစ်သည်ဟု သဘာဝအတိုင်းလက်ခံပါ။ ဒေါသကိုရှင်းလင်းစွာဖော်ပြခြင်းသည် ခံစားချက်များနှင့်တောင်းဆိုချက်များထက် ကွဲပြားသည်။ ရှင်းလင်းသည့်ဖော်ပြချက်များသည် အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်ခံစားချက်နှင့် ငြင်းပယ်ခြင်း၊ စိတ်ထိခိုက်ခြင်းတို့ကိုတုံ့ပြန်သည့် မိမိကိုယ်ကိုအတည်ပြုချက်(ပြန်-ဆဲမာငညါ)ဖြစ်သည်။ စဉ်းစားဆင်ခြင်ရန်ကောင်းသည့် ဒေါသနှစ်မျိုး ရှိသည်။ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာနှင့်ဆိုင်သောဒေါသနှင့် ကျင့်ဝတ်နှင့်ဆိုင်သောဒေါသဟူ၍ ဖြစ် သည်။ ကျင့်ဝတ်နှင့် ဆိုင်သောဒေါသဟူသည်မှာ လူကိုမဟုတ်ဘဲ အမူအကျင့်ကို အဓိကထားသောဒေါသဖြစ်သည်။ ကျင့်ဝတ်နှင့်ဆိုင်သောဒေါသသည် ခံစားချက်ဆိုင်ရာ အတားအဆီးများ သို့မဟုတ် ဆက်သွယ်ခြင်းအတားအဆီးများကို ကြေမ့စေပြီး ဆက်သွယ်မှုကိုတည်ဆောက်ပေးသည်။

“ချစ်ခြင်းမေတ္တာဖြင့် သမ္မာတရားအတိုင်းပြောဆိုခြင်း”၊ “ရင်ဆိုင်ရန် ဂရုစိုက်ခြင်း”နှင့် ထိုအရာကို သိက္ခာရှိစွာ“သမ္မာတရားပြုခြင်း”သည် ပဋိပက္ခအား ခရစ်တော်နှင့်သဏ္ဍာန်တူစွာ တုံ့ပြန်ခြင်းဖြစ်သည်။

ထိုတုံ့ပြန်ချက်များသည် ပဋိပက္ခဖြစ်လာသောအခါ ရင်ဆိုင်ရန်ဂရုစိုက်တတ်သောသူအတွက် ခရစ်ယာန်နေထိုင်မှုပုံစံကို ဖော်ပြသည်။ ဧဖက်ဩဝါဒစာ ၄:၁၅-၂၂ ကိုတစ်ဖန်ဖတ်ပါ။ လူသားများကြား ကွဲပြားခြားနားချက်များကို ပွင့်လင်းစွာ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းပါက ပဋိပက္ခသည် အကောင်းဘက်ဆောင်သော အတွေ့အကြုံ ဖြစ်နိုင်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုအရာက ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာကြီးထွားမှုကို ဖြစ်စေ သည်။ သို့သော် မတူညီချက်များကိုဟန့်တားပြီး တစ်ဦးချင်းစီ၏ ခံစားချက်ကို ကိုယ်တိုင် ဖော်ပြရန်ခွင့်မပြုပါက ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာကြီးထွားမှု ဖြစ်ပေါ်လာမည်မဟုတ်ပါ။

ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာပဋိပက္ခသည် ကြီးထွားမှု၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး စွမ်းဆောင် နိုင်မှုအသစ်ကို ရရှိစေသည်။ မတူညီသောအရာများကို ပွင့်လင်းစွာနှင့် ကြင်နာစွာဖော် ပြတတ်ရန် လေ့လာပါ။ တစ်ဖက်လူ၏ တုံ့ပြန်ချက်ကို နားထောင်ပါ။ နားလည်မှုကိုရှာပါ။

ပုံ(၂-၂)မှ ပဋိပက္ခဖြစ်နေသည့်အခြေအနေတွင် အကောင်းဘက်ဆောင်သည့် မေးခွန်းများမှာ- ကျွန်ုပ်မည်သည့်အရာ လေ့လာနိုင်သနည်း။ ကျွန်ုပ်မည်သို့ ပြောင်း လဲနိုင်သနည်း စသောမေးခွန်းများမှာ ကြီးထွားမှုကို-ထုတ်လုပ်ပေးသော မေးခွန်းများ ဖြစ်သည်။ ဆန့်ကျင်ဘက်အနေဖြင့် ကြီးထွားမှုကိုဆန့် ကျင်နေသည့်မေးခွန်းများမှာ- အဘယ်ကြောင့် ကျွန်ုပ်ကိုမှဖြစ်ပျက်ရသနည်း။ “အကယ်၍ ...လျှင် ...”စသော မေးခွန်းတို့မှာ နိုင်ခဲ့ (could have)၊ သင့်ခဲ့ (should have)၊ ခဲ့လိမ့်မည် (would



ကြီးထွားမှု-ထုတ်လုပ် ပေးသောမေးခွန်းများ- ကျွန်ုပ်မည်သို့လေ့လာနိုင်မည်နည်း။ မည်သို့ပြောင်းလဲနိုင်သနည်း။



ကြီးထွားမှု-ဟန့်တား သောမေးခွန်းများ- အဘယ်ကြောင့်နည်း။ အကယ်၍...လျှင်

ပုံ(၂.၂) စဉ်းစားခြင်းနည်းလမ်းနှစ်မျိုးနှင့် ပဋိပက္ခကိုတုံ့ပြန်ခြင်း အီးအယ်လ် ဖဲဘန်စ် ၃။ ကျွန်တော်တို့သည် ချစ်ခြင်းမေတ္တာဖြင့် သမ္မာတရားအတိုင်း စကား ပြောဆိုကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် စကားလုံးတွင် ကျန်းမာစေနိုင်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

သောတန်ခိုးနှင့် အတည်ပြုနိုင်သောတန်ခိုးရှိသည်။ (ဇဖက် ၄:၂၉)

“ဉာဏ်ဦးဆောင်သော စကားတစ်ခွန်းကိုမျှ သင်တို့နှုတ်ထဲက မထွက်စေနှင့်။” (ဇဖက် ၄:၂၉)။ ရှင်ပေါလုက ကိုယ်အင်္ဂါချင်းအဖွဲ့ဝင်များအား အချင်းချင်းတစ်ဦးကိုတစ်ဦး အကူအညီဖြစ်သောစကား၊ သူတို့အတွက် တည်ဆောက်စရာကောင်းသောစကားကို ပြောဆိုရန် အားပေးထားသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏စကားသည် ခရစ်တော်၏ကိုယ်ခန္ဓာနှင့် ဆက်နွယ်နေသောသူများ ၏အကျိုးကျေးဇူးအတွက်သာ အသုံးပြုရန်ဖြစ်သည်။ စကားအပြန်အလှန်ပြောဆိုခြင်း သည် သန့်ရှင်းသောကျင့်ဝတ်ထုံးတမ်းဖြစ်သည် (Dialogue is a sacrament)။ ကျွန်ုပ်တို့၏စကားသည် မိတ်သဟာရအတွင်း ဘုရားသခင်၏ ကျေးဇူးတော်ကိုဖော်ပြ သည့် ယာဉ်ကဲ့သို့ဖြစ်လာရန်ဖြစ်ပြီး၊ အခြားသူများအား ထိုကျေးဇူးတော်ထံသို့ သွေး ဆောင်ရန်ဖြစ်သည်။ စကားအပြန်အလှန်ပြောဆိုသောအခါ ဘာသာစကားနှင့်အ ကြောင်းအရာရွေးချယ်မှုတွင် အတည်ပြုချက်နှင့် ပြန်လည်တည်းဖြတ်ခြင်းများသည် ကြားနာသူအတွက် ကျေးဇူးတော်အကြောင်း သာသနာပြုရန်လိုအပ်သည်။ ရှင်ပေါလု အတွက်မူ အကျိုးမရှိသည့် အချည်းနှီးစကားပြောဆိုမှု မရှိပေ။ အခြားသူများအား ရှုတ်ချသည့်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် သုံးနှုန်းသည့်မှတ်ချက်ချခြင်းမျိုးလည်း မရှိပေ။

ကောလောသဲ ၄:၆ တွင် “လူအသီးသီးတို့အား အဘယ်သို့ပြန်ပြောရမည်ကို သိနိုင်မည်အကြောင်း၊ သင်တို့စကားသည် ဆားအားဖြင့်ငန်သောအရသာနှင့် ပြည့်စုံ လျက် အစဉ်မပြတ်တင့်တယ်လျောက်ပတ်ပါစေ။” ဟုဖော်ပြထားပါသည်။ ကျမ်းစာ ထဲတွင်တွေ့ရသော လူသားများအကြောင်းကိုလေ့လာသော် နှုတ်သည် လူ့ခန္ဓာတစ်ခု လုံးကိုကိုယ်စားပြုပြီး၊ လူတစ်ယောက်လုံး၏အကြောင်းကို ဖော်ပြသည်။ ရှင်မသဲ ၁၂:၃၄ တွင် ခရစ်တော်က “စိတ်နှလုံးအပြည့်ရှိသည်အတိုင်း နှုတ်မြွက်တတ်၏” ဟု ဖော်ပြထားသည်။

တမန်တော်ရှင်ပေါလုက လူတစ်ယောက်၏စကားသည် သူနှင့်ခရစ်တော်၏ဆက် ဆံရေးကို ဖော်ပြသည်ဟုဆိုသည်။ ထိုသို့ဆိုသော် ရှင်ပေါလုသည် နည်းပုံစံကိုပြောနေ ခြင်း မဟုတ်ပါ။ အခြားတစ်ဦးအားဆက်ဆံသည့် နှလုံးသားကျင့်ဝတ်အကြောင်းကို

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ပြောနေခြင်းဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်သင့်ကိုလိုအပ်သည် - သင်၌ ကျွန်ုပ်တွင်မရှိသော ဆူ
ကျေးဇူးများနှင့် အားသာချက်များရှိသည်။ ကျွန်ုပ်သင့်ကိုချစ်သည် - သင်သည်
ခရစ်တော်၌ ကျွန်ုပ်၏ညီအစ်ကိုမောင်နှမဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်သင့်ကိုလက်ခံသည် -
ကျွန်ုပ်ပြောင်းလဲခဲ့သကဲ့သို့ ခရစ်တော်သည် သင့်ကိုပြောင်းလဲပေးသည်။ ကျွန်ုပ်သင့်ကို
ယုံကြည်သည် - သင်သည် ကျွန်ုပ်အစေခံနေသောခရစ်တော်အား အစေခံလိုစိတ် ရှိသည်။
ကျွန်ုပ်သင့်ကိုအစေခံသည် - ကျွန်ုပ်သည် သင့်အား ကျေးဇူးတော်အကြောင်း
သာသနာပြုချင်သည်။

သူ၏စာအုပ်ဖြစ်သော *The Way of the Heart: Desert Spirituality and Contemporary Spirituality* တွင် နောင်ဝမ်(Nouwen 1991)က “ရေနှေးခ
လုတ်ကိုဖွင့်ထားခဲ့ပါက အပူများသည် ထိုနေရာမှထွက်သွားမည်”(စာ ၅၂)ဟုဆို သည်။
ကျွန်ုပ်တို့သည် ကမ္ဘာကြီးအတွင်းဖြစ်ပျက်နေသော အဖြစ်အပျက်များအ ကြောင်း၊
လူသားများအကြောင်းနှင့် အခြေအနေများအကြောင်းကို ပြောဆိုရန် မကြာခ
ဏနှုတ်ဖွင့်ထားတတ်ကြပြီး၊ ဘုရားသခင်နှင့် အခြားသူများ၏စကားကို နားထောင်
ပေးရန်မူ နှုတ်ပိတ်ရန်ခက်ခဲကြသည်။ ဆာလံ ၃၉:၁ တွင် “ငါသည် စကားဖြင့်မျှ
မပြစ်မှားမည်အကြောင်း ကိုယ်အကျင့်ကိုသတိပြုမည်။ မတရားသောသူသည် ငါ့ရှေ့
မှာရှိစဉ် ငါသည် ကိုယ်နှုတ်ကိုချည်နှောင်မည်”ဟု ကျွန်ုပ်တို့သတိထားနိုင်အောင်
ဖော်ပြထားသည်။

ကျွန်တော်တို့စကားတွင် အဓိကထားသည့်အရာသာ အရေးကြီးသည်။ “ကြားနာ
သောသူတို့၏ အကျိုးကိုပြုစုစေခြင်းငှါ တည်ဆောက်စရာဖို့ကောင်းသောစကားကို သာ
သုံးဆောင်ကြလော့။” (ဧဖက် ၄:၂၉ခ)။ စကားပြောသောအခါ မိမိကိုယ်တိုင်အ
ကြောင်းထက်ကျော်လွန်သော၊ မိမိကိုယ်ကိုထုတ်ဖော်သော မှတ်ချက်ထက်ကျော်လွန်
သည့်အရာကို အဓိကအာရုံထားရပေမည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ဦးတည်ချက်မှာ အခြားသူများ
အား တည်ဆောက်ပေးရန်ဖြစ်ရမည်။ စိတ်ရောဂါဆရာဝန်ဖြစ်သူ ဗန်ဝါရစ်(Svan
Wahlroos 1974)က သူ၏ "Family Communication"ဟူသောစာအုပ်တွင် “သင်
၏ဆက်သွယ်ခြင်းသည် အစစ်အမှန်ဖြစ်သကဲ့သို့ ဖြစ်နိုင်သမျှ အကောင်းဘက်သို့

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ဆောင်ပါ”ဟုဖော်ပြထားသည်။ (စာ ၂၅) လမ်းညွှန်ချက်အနေဖြင့် သူက “ချီးမြှောက်
ပြောဆိုခြင်းအချိုးကို (၉၀-၈၀)ရာခိုင်နှုန်းခန့်ထားပြီး၊ ဝေဖန်မှုကို (၁၀-၂၀)ရာခိုင်
နှုန်းခန့်ထားပါ”ဟုဆိုသည်။ (စာ ၂၈-၂၉)။

ပုံမှန်အားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြားသူများနှင့်ဆက်ဆံသည့်အခါ ဆန့်ကျင်
ခြင်းသည် မှန်ကန်ပါသည်။ မိမိ၏ခံစားချက်အား ရိုးသားစွာထုတ်ဖော်ခြင်းတွင်
အခြားသူကိုဝေဖန်ခြင်းလည်း ပါဝင်ရပေသည်။ သို့သော် (၈၀-၉၀)ရာခိုင်နှုန်း ချီး
မြှောက်ခြင်းကိုလိုအပ်ပေသည်။ (ဆိုလိုသည်မှာ - ကျေးဇူးတင်ပါသည်။ သင့်ကို
အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ သင်သည် အကူအညီဖြစ်သည်။ သင်သည် ကျွန်ုပ်တို့ကို အ
တည်ပြုစေသည်။ သင့်ကို ကျေးဇူးတင်ပါသည် စသောစကားများဖြင့် တုံ့ပြန်ခြင်းဖြစ်
သည်။) ထိုစကားများကိုပြောဆိုသည့်အခါ အပေါ်ယံသဘောမဖြစ်ရပါ။ စိတ်တိုဒေါ
သထွက်သောကြောင့် ပြောဆိုခြင်းလည်းမဖြစ်ရပါ။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်ဦးဆောင်မှုပြုရာတွင် မိမိ၏စကားကိုတိုင်းတာရန်
ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာကျပြီး၊ လက်တွေ့လည်းကျသည့် မေးခွန်းများကိုဖော်ပြထားပါသည်။

ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ကျွန်ုပ်တို့၏စကားလုံးများကို အသုံးပြုခြင်းနှင့်
ပတ်သက်ပြီး အောက်ပါမေးခွန်းများကို စဉ်းစားသုံးသပ်ပါ။

၁။ မိမိပြောသောစကားသည် အခြားသူအတွက် တည်ဆောက်စရာဖြစ်ပါသလား။

၂။ မိမိပြောဆိုနေသောစကားသည် ပါဝင်ပတ်သက်နေသူပုဂ္ဂိုလ်အား တိုက်
ရိုက်ပြောနေပါသလား။

၃။ မိမိပြောဆိုနေသော အကြောင်းအရာများကို အားလုံးသိပါသလား။ သို့မဟုတ်
တစ်ဝက်မှန်သောစကား၊ သို့မဟုတ် အချက်အလက်အချို့ကိုသာ တုံ့ပြန်နေ ခြင်းလား။

၄။ မိမိ၏တုံ့ပြန်ချက်သည် အကြောင်းရင်းထက် ခံစားချက်အားဖြင့်ဖြစ်စေ
ပါသလား။

၅။ ပြဿနာသည် ကျွန်ုပ်တို့တုံ့ပြန်ခြင်း၊ ခွန်အားပေးခြင်းနှင့် တန်ပါသလား။

၆။ အခြေအနေကို မတူညီသည့်ရှုထောင့်မှ မြင်နိုင်ပါသလား။

၇။ မိမိသည် အခြားသူ၏ခံစားချက်ကို လက်ခံပေးရန်ကြိုးစားခဲ့ပါသလား။ ထို့အပြင်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

အခြားသူသည် အဘယ်ကြောင့်ခံစားရသည်ဟူသည်ကို နားလည်ပေး ခဲ့ပါသလား။

ကွဲပြားမှုကိုမဖြစ်စေပါက ကွဲပြားအောင်မလုပ်ပါစေနင့်။

ဧဖက် ၄:၂၈က တွင် ကျွန်တော်တို့အား နောက်တစ်ဖန်မခိုးမယူရန် ပြောထားသည်။ ထိုကျမ်းချက်ကို ထပ်မံအကျယ်ချဲ့ပြီး သင်ခန်းစာယူရသော် မဟုတ်မမှန် ပြောဆိုသောအပြစ်၊ အတင်းအဖျင်းပြောခြင်း၊ အချည်းနှီးသောစကားကိုပြောခြင်းနှင့် “ကိုယ်ကျင့်တရားကို အဆုံးသတ်ခြင်း” စသည်တို့ကို တားမြစ်ထားသည်။ ထွက်မြောက်ရာ ၂၀:၂၆ တွင်ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ “ကိုယ်နှင့်စပ်ဆိုင်သောသူတစ်ဖက်၌ မမှန်သောသက်သေကို မခံရ”ဟုဆိုသည်။ လူတစ်ဦး၏ အကျင့်စရိုက်ကိုဖျက်ဆီးရန် တိုးတိတ်စွာတဲထိုးခြင်းက မည်သည့်အကျိုးကျေးဇူးမှ မရစေပါ။ ရိုတ်စပီးယားပြောခဲ့သကဲ့သို့ “ကျွန်တော့်ပိုက်ဆံအိတ်ကို ခိုးယူသောသူသည် အမှိုက်ကိုခိုးသောသူဖြစ်သည်။...သို့သော် ကျွန်တော့်ထံမှ နာမည်ကောင်းကိုခိုးယူသောသူသည် ထိုအရာဖြင့် သူ့ကိုမကြွယ်ဝစေသော်လည်း ကျွန်တော့်ကို အမှန်ဆင်းရဲစေသည်”ဟု Othello, Act III, Scene 3, Line ၁၂၃ တွင် ရေးသားထားသည်။

ကျွန်ုပ်တို့တွင် ကောင်းကြီးပေးရန် အခွင့်အာဏာရှိကြသည်။ ဩဇာလွှမ်းမိုးသောသူသည် ကောင်းကြီးပေးရန်နှင့် ကောင်းကြီးကိုရုတ်သိမ်းခွင့်ရှိသည်။ အခြားသူကိုကြီးထွားစေရန်နှင့် အခြားသူကိုမကြီးထွားစေရန်၊ ကူညီရန်နှင့် အတားအဆီး ဖြစ်ရန်၊ ကျန်းမာစေရန်နှင့် နာကျင်စေရန် အခွင့်အာဏာရှိသည်။ ခွင့်လွှတ်ခြင်းနှင့် လက်ခံပေးခြင်းစကားကို ရိုးရှင်းစွာပြောဆိုနိုင်သောသူသည် အမြင့်ဆုံးအဆင့်ရှိ ကျန်းမာစေသောသူဖြစ်သည်။

ရှင်ပေါလုက ကိုယ်ခန္ဓာ၏အင်္ဂါချင်းအတွင်း တစ်ဦးချင်းစီကြား စကားလုံးများ အပြောင်းအလဲကဏ္ဍကို စိတ်ပူပန်လေသည်။ နေ့စဉ်သုံး နှုန်းသောစကားတွင် ကျွန်ုပ်တို့ပြောဆိုနေသည့် စကားအားဖြင့် ဘုရား သခင်၏ ကျေးဇူးတော်နှင့် တန်ခိုးတော်စီးဆင်းသင့်သည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

၄။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ချစ်ခြင်းမေတ္တာဖြင့် သမ္မာတရားအတိုင်း စကားပြောဆိုကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ကျွန်ုပ်တို့သည် ခရစ်တော်အထံ၌ ခွင့်လွှတ်ခြင်းခံရပြီ။ (ဧဖက် ၄:၃၁-၃၂)

စေခိုင်းချက်မှာ ရှင်းလင်းသည်။ ခရစ်တော်သည် ကျွန်ုပ်တို့ကိုခွင့်လွှတ်သည် နည်းတူ ကျွန်ုပ်တို့သည် ခွင့်လွှတ်တတ်ရမည်ဟုဆိုသည်။ ဧဖက် ၄:၃၂ တွင် ချစ်ခြင်းမေတ္တာအားဖြင့်မိတ်သဟာရဖွဲ့ရန် အတားအဆီးများကိုဖယ်ရှားနိုင်သည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။

“သတိပြုမိစေသောခွင့်လွှတ်ခြင်း”(realized forgiveness)၏ အကျင့်စရိုက်သည် ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းတွင် နေရာတစ်ခုကိုဖော်ပြသည်။ သို့သော် ထိုသို့မဟုတ်ပါက မည်သို့နည်း။ သင်သည် တစ်ဖက်လူ၏တုံ့ပြန်ချက်ကိုမူဘဲ စတင်ခွင့်လွှတ်ရပါမည်။ သတိပြုမိစေသောခွင့်လွှတ်ခြင်းက တစ်ဦးကိုတစ်ဦး ချစ်ခြင်းမေတ္တာဖြင့်တည်ဆောက်ပေးသည်။ ထိုနေရာသည် လူများ တစ်ဦးကိုတစ်ဦးအလွန်ရင်းနှီးလျက် တစ်ဦးကိုတစ်ဦး ဝန်များကိုဝေမျှခြင်း၊ ခွင့်လွှတ်ခြင်း၊ အခြားသူအား အလုပ်ကိုကူညီခြင်းစသဖြင့် ဆက်ဆံရေးကိုမထိခိုက်စေသည့် အခြေအနေကိုရရှိစေသော နေရာဖြစ်ပေမည်။ ထိုနေရာတွင် ပဋိပက္ခဖြစ်ခြင်း၊ နာကျင်ဒေါသထွက်ခြင်းနှင့် မနာလိုခြင်းမရှိပါ (ဧဖက် ၄:၃၁)။ ဘုရားသခင်၏ခွင့်လွှတ်ပေးခြင်းက ခရစ်ယာန်အား သူစွန့်ခွာခဲ့သည့်နေရာသို့ပြန်ရောက်ရှိရန် လမ်းကိုရှာတွေ့စေပါသည်။ သင်သည် အခြားသူများကို ခွင့်လွှတ်ပေးရမည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ဘုရားသခင်သည် ခရစ်တော်အားဖြင့် သင့်ကိုခွင့်လွှတ်ခဲ့သောကြောင့်ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြားသူများအပေါ် ကြင်နာခြင်း၊ ချစ်ခြင်းနှင့် ခွင့်လွှတ်ပေးခြင်းအပေါ် သူတို့၏တုံ့ပြန်ချက်မှာ အဓိကသိပ်မကျပါ။ ကျွန်ုပ်တို့၏ကြိုးစားမှုသည် သူတို့လက်ခံရရှိသည့်အတိုင်း အစဉ်အမြဲလက်ခံရရှိမည်မဟုတ်ပါ။ ခွင့်လွှတ်ရန်နောက်ဆုတ်နေခြင်းသည် နာကျင်ခြင်းကိုဖန်တီးသည်။ ဒေါသကို တိုးပွားစေသည်။ ခွင့်မလွှတ်ခြင်းကြောင့် အမျက်ဒေါသမှာ သိသာလာသည်။ ထို့အပြင် စာတန်က ရယ်မောနေပေမည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ကျွန်ုပ်တို့အားခေါ်ထားခြင်းမှာ မိမိ၏ သက်တောင့်သက်သာမရှိသည့် အခြေ အနေမှ ခရစ်တော်နှင့် သဏ္ဍာန် တူစွာနေစေရန် ခေါ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ အခြားသူများ ၏ ငြင်းပယ်ခြင်းများနှင့်မဆိုင်သည့် ဝမ်းမြောက်ခြင်းနှင့်ကောင်းကြီးမင်္ဂလာကို ဘုရား သခင်က ထောက်ပံ့ပေးမည်။ ယုံကြည်သူအနေဖြင့် သတိရရမည်မှာ အခြားသူများကို ကျွန်ုပ်တို့နှင့်လွတ်သည်မှာ သူတို့အားပြောင်းလဲစေရန်မဟုတ်ဘဲ ဘုရားသခင်သည် ခရစ်တော်အားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ကို ခွင့်လွှတ်ပေးခဲ့သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် ကျွန်ုပ်တို့သည် လုံးဝမထိုက်တန်ကြပါ။ တစ်ခါတစ်ရံ ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြားသူများကို ခွင့်လွှတ်ပေးရာတွင် သိက္ခာတရားဖြင့် လက်လှမ်းမမီနိုင်သည့်နာကျင်ခြင်းကိုခံစားရ သည်။ ခရစ်တော်က “အဖ ...သူတို့၏အပြစ်ကို လွှတ်တော်မူပါ” ဟု ဆုတောင်းခဲ့ လေသည်။

ရှင်ပေါလုက ဘုရားသခင်၏ကျေးဇူးတော်သည် ကျွန်ုပ်တို့အားနည်းစဉ်အခါ လုံလောက်သည်။ သူ၏တန်ခိုးတော်သည် ကျွန်ုပ်တို့အားနည်းခြင်းတွင်ပြည့်စုံသည် ဟု ကျွန်ုပ်တို့ကိုသတိပေးထားပါသည် (၂ကော ၁၂:၉)။

ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် (၁၈)နှစ်တာမျှ ကျောင်းအုပ်အဖြစ်အစေခံခဲ့သည့်ကျောင်းမှ အီးမေးလ်များစွာလက်ခံရရှိခဲ့သည့်အချိန်ကို သတိရမိသည်။ ကျွန်ုပ်ကို စွပ်စွဲလျက် ပြောဆိုကြသည်။ အခြားတက္ကသိုလ်မှ အမှုဆောင်များကလည်း စွပ်စွဲကြသည်။ စ ကားလုံးများမှာ နာကျင်လှသည်။ ထိုအခြေအနေတွင် ကျွန်ုပ်သည် ရွေးချယ်စရာ တစ်ခုရှိခဲ့သည်။ ထိခိုက်နာကျင်စေသည့်စာများကို တုံ့ပြန်ရန်ပြင်ဆင်မည်လား သို့မ ဟုတ် ခွင့်လွှတ်ခြင်းတရားကိုသာရှာပြီး ဘုရားသခင်အား ထိုနာကျင်စရာအခြေအနေ ဖြင့် ကျွန်ုပ်ကိုသွန်သင်လိုသည့်အရာကို မေးမည်လား။

ဘုရားသခင်ဝမ်းနည်းသည်(ဧဖက် ၄:၃၀က)။ ဧဖက် ၄:၂၅-၃၂ တွင် ဖော်ပြထားသည့် နေထိုင်မှုပုံစံအတိုင်း ယုံကြည်သူများသည် ဘုရားသခင်၏လူများအ ဖြစ်အသက်ရှင်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာစွာနှင့် သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ရန်ဖြစ်သည်။ အ ကယ်၍ ထိုသို့မလုပ်ဆောင်ပါက မည်သို့ဖြစ်မည်နည်း။ ဘုရားသခင်ဝမ်းနည်းသည် (ဧဖက် ၄:၃၀က)။

ဧဖက် ၄:၃၀ မှ “ဘုရားသခင်ဝမ်းနည်းသည်”ဟူသောကျမ်းချက်သည် အခန်း

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ငယ် ၂၉ နှင့် ၃၁ ကို ရည်ညွှန်းပါသလား။ ရည်ညွှန်းပါသည်။ ဘုရားသခင်၏ ဝိညာဉ်တော်သည် သူ၏လူများပြောဆိုသည့်စကားကို အလေးထားသည်။ အခြားသူများနှင့် ကျွန်ုပ်တို့ဆက်ဆံပြောဆိုသည့်စကားများမှာ သဘာဝအားဖြင့် သီဩလော်ဂျီနှင့်သက်ဆိုင်သည်မှာ ထင်ရှားသည်။ ဆက်ဆံရေးကိုပျက်ပြားစေသည့် မည်သည့်စကားလုံးမဆို တည်ဆောက်ခြင်းအမှုကိုပြုသည့် ဝိညာဉ်တော်ကိုဝမ်းနည်းစေသည်။ မိမိညီအစ်ကိုအား မမှန်ကန်သည့်စကား သို့မဟုတ် အပြုအမူအားဖြင့် တိုက်ခိုက်ခြင်းသည် ဘုရားသခင်ကိုဝမ်းနည်းစေသည်။ မိတ်သဟာရဖွဲ့ရာတွင် ဖော်ပြသည့်စကားလုံးအားဖြင့် ဝိညာဉ်တော်သည် ပျော်ရွှင်ခြင်း သို့မဟုတ် ဝမ်းနည်းခြင်းကို ခံစားလေသည်။

ဧဖက် ၄ နှင့် ၅ တွင် ပြဿနာကို တိုက်ရိုက်ပြောပြထားသည်။ ဧဖက် ၄:၁-၃၊ ၁၅-၁၆၊ ၂၅ နှင့် ၅:၁-၂၊ ၁၈-၂၁ ကို တစ်ဖန်ဖတ်ပါ။ ကျွန်ုပ်တို့သည် “ဘုရားသခင်၏ သဏ္ဍာန်တော်ကို ဖော်ဆောင်သူများဖြစ်ပြီး...အခြားသူများကိုဦးဆောင်ခြင်းနှင့် အတူတကွနေထိုင်ရာတွင် ချစ်ခြင်းမေတ္တာဖြင့် နေထိုင်အသက်ရှင်ကြသည်။” (၅:၁-၂)။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ခရစ်တော်နှင့်တူညီသောအသက်တာပုံစံကို ဖော်ဆောင်ရန် ဖြစ်ပြီး(၅:၁-၂) သီဩလော်ဂျီနှင့် ကျမ်းစာအခြေပြုအသိုင်းအဝိုင်းထဲတွင် အစေခံ သည့်ရူပါရုံဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာစွာဦးဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့မလုပ်ဆောင်ပါ က ကျွန်ုပ်တို့သည် သန့်ရှင်းသောဝိညာဉ်တော်ကို ဝမ်းနည်းစေမည် ဖြစ်သည်။ **ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်းဆက်ဆံရေးများမှာ သီဩလော်ဂျီနှင့်ဆိုင်သည့် ပြဿနာများဖြစ်ကြသည်။** ထိုသို့နေထိုင်အသက်ရှင်သည့် တန်ခိုးတော်သည် ဝိညာဉ်တော်နှင့်ပြည့်ဝသည့်အသက်တာဖြင့် ဆက်လက်နေထိုင်ခြင်းဖြင့် တိုးပွားလာသည်။ (၅:၁၈)။ ခရစ်တော်၏ဝိညာဉ်တော်သည် ကျွန်ုပ်တို့၏အတွင်းလူကို တန်ခိုးပေးပြီး အစေခံခေါင်းဆောင်အဖြစ် နေထိုင်ဦးဆောင်နိုင်စေသည်။

ဤကဲ့သို့သော ဆက်ဆံရေးနေထိုင်မှုပုံစံသည် လူသား၏ကြိုးစားအားထုတ်မှု တစ်ခုတည်းဖြင့် ရရှိနိုင်ပါသလား။ လုံးဝမရရှိနိုင်ပါ။ အခန်းကြီး ၅ အခန်းငယ် ၁၈ တွင် ရှင်ပေါလုက ဘုရားသခင်၏လူများကို အမိန့်ပေးသည့်ပုံစံဖြင့် စိန်ခေါ်ထား သည်မှာ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

“...ဝိညာဉ်တော်နှင့်ပြည့်ဝလျက်ရှိကြလော့” ဟုဆိုသည်။ ဝိညာဉ်တော်သည် ယုံကြည်သူကိုခွန်အားပေးပြီး ဝိညာဉ်တော်၏အုပ်စိုးမှုအောက်၌ နေထိုင်အသက်ရှင်သောသူများကို ခရစ်တော်နှင့်တူသည့် စကားပြောဆိုနိုင်ရန် တန်ခိုးကိုပေးသည်။ ဝိညာဉ်တော်၏တန်ခိုးတော်တွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် ဆက်စပ်လျက်နေထိုင်ကာ ဦးဆောင်မှုပြုကြသည့်အလျောက် ခရစ်တော်၏စိတ်သဘောဖြင့်ချစ်ခင်လျက် ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းသည် ခရစ်တော်နှင့်တူညီသောပုံရိပ်သို့ တဖြည်းဖြည်းပြောင်းလဲလာမည် (၂ကော ၃:၁၈)။

ခရစ်တော်နှင့်တူညီသောဘဝဖြစ်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့်ပြုစုပျိုးထောင်ခြင်း

ကျွန်ုပ်တို့၏အတွင်းနှင့် အခြားသူများကြားတွင်လည်းကောင်း၊ ကျွန်ုပ်တို့၏မိသားစုနှင့် အလုပ်ခွင်၌တွင်သော်လည်းကောင်း၊ ကျွန်ုပ်တို့၏ အခြားသောဆက်ကပ်မှုများတွင်သော်လည်းကောင်း သာသနာနှင့်အမှုတော်ဆောင်ရွက်ရန် ဝိညာဉ်ရေးရာအသက်တာကို ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ မည်ကဲ့သို့ပြုစုပျိုးထောင်ကြမည်နည်း။

ထွက်မြောက်ရာကျမ်း အခန်းကြီး ၃ နှင့် ၄ တွင် ဘုရားသခင်က မောရှေအား သူ၏လူများကို အီဂျစ်ပြည်မှခေါ်ထုတ်ရန် ညွှန်ကြားထားသည်။ မောရှေက လုပ်ဆောင်ရန်တွန့်ဆုတ်ပြီး၊ အခြားသူကိုသာစေလွှတ်ရန် ဘုရားသခင်ကိုတောင်းဆိုသောအခါ ဘုရားသခင်က ပုံ ၂.၃ မှ အတွေးအခေါ်(က)ကို အဓိကထားဖော်ပြထားသည်။ ဘုရားသခင်က မောရှေအား သူနှင့်အတူပါရှိမည်ဟု အသေအချာစိတ်ချစေသည်သာမက၊ မောရှေအား သူသည် “ငါဖြစ်သည်အတိုင်း ငါဖြစ်သည်...ငါဖြစ်သည်အမည်ရှိသောသူသည် ငါ့ကိုသင်တို့ရှိရာသို့စေလွှတ်တော်မူပြီ...” ဟုပြောခဲ့လေသည်။ ပထမဦးစွာ (က)အနေဖြင့် ဘုရားသခင်သည် မောရှေကိုစိတ်ချသေချာစေသည်။ ထပ်မံ(က)အားဖြင့် မောရှေအား လက်မောင်းတော်ဖြင့် ပြန်လည်စိတ်ချစေသည်။ မောရှေတွင် တန်ခိုးနှင့်ညွှန်ကြားချက်ပါလျက် (ခ)ကို ခရစ်တော်၏စိတ်သဘောဖြင့် အသက်ရှင်ခြင်း၊ စကားပြောဆိုခြင်းနှင့် ဦးဆောင်မှုပြုခြင်းရှိရန်အတွက် ဦးဆောင်သည်။

ဟင်နရီနောင်ဝမ်(Henri Nouwen 1989)၏အလုပ်ကိုအသုံးပြုပြီး ကျွန်ုပ်တို့

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

သည် (က)ကိုကြည့်ပြီး (ခ)အတွက်သင်ခန်းစာကို ဆက်စပ်ယူကြမည်။ နောင်ဝမ်း၏ အလုပ်မှာ (က)၏ ကြားဝင်လုပ်ဆောင်မှုရှုထောင့်ကို အဓိကထားဖော်ပြထားသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဘုရားသခင်ပေးကမ်းထားသည့် တန်ခိုးတော်ကို စတင်လုပ်ဆောင်သူ အခန်းကဏ္ဍမှလုပ်ဆောင်သည်။ ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် (က)နှင့်ဆက်ဆံပြီး (ခ)သည် ပူးပေါင်းပါဝင်သူနှင့် ယုံကြည်စိတ်ချမှုအပြည့်ရှိသော ဆက်နွယ်သူများ ဖြစ်လာမည်။



ပုံ(၂-၃) ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာစွာ ဦးဆောင်ခြင်းအတွက် တန်ခိုး © အီးအယ်လ် ဖဲဘန်ခ်စ်

လူများအားဦးဆောင်ရာတွင် ဘုရားသခင်၏တန်ခိုးတော်သည် (ခ)နယ်ပယ်ရှိ သကဲ့သို့ ထင်ပေါ်လာနိုင်သည်။ အမှန်တွင် တန်ခိုးတော်သည် (က)တွင်ဖော်ပြ ထားသကဲ့သို့ ခရစ်တော်ထံမှလာသည်။ ထို့အပြင် ထိုတန်ခိုးတော်သည် ခရစ်တော်ထံ မှ ခေါင်းဆောင်များဆက်လက်လက်ခံရရှိသောအရာ၊ တုံ့ပြန်နေသောအရာနှင့် ကြိုး စားရယူရသည့်တစ်စုံတစ်ရာဖြစ်သည်။ ထိုအတိုင်း ဇယားကဖော်ပြထားသည်။ သင်၏ ဦးဆောင်မှုပုံစံသည် ခရစ်တော်မှ သင့်အားပေးကမ်းထားသည့် တန်ခိုးတော်(ခ) အား မည်သို့တုံ့ပြန်သည်ကို ထင်ဟပ်ပြသသည်။ ဤသင်ခန်းစာတွင် (ခ)နယ်ပယ်ကို များစွာထုတ်ဖော်ထားသည်။ သို့သော် ခေါင်းဆောင်၏ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး လက်ရှိ အခြေအနေကိုသာပြောဆိုပြီး၊ အတိတ်အကြောင်းကိုမပြောရန်ဟူသည့် အရင်းအ မြစ်ကိုထုတ်ဖော်ရန် အချိန်ယူရန်လည်း လိုအပ်ပေသည်။

“ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်မှု”ဟူသည့် ဘာသာရပ်ကိုဆွေးနွေးရာတွင် ဟင်နရီနောင် ဝမ်က ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်များ၏အပြုအမူနှင့် အပြောအဆိုကိုကြည့်သောအခါ ပုံ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

၂.၃ တွင်ဖော်ပြထားသည့် (က)နှင့်(ခ)နှစ်ခုစလုံး ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်ကို ရှင်းလင်းစွာသိခဲ့သည်။ နောင်ဝမ်၏စာအုပ်တွင် ဆွေးနွေးထားချက်နှင့် ဖိလိပွို ၂ အား လေ့လာသောအခါ ကျွန်ုပ်တို့သည် ပုံ ၂.၃ မှ (က)ကိုသာ အဓိကဦးတည်ထားသည်။

“ခရစ်တော်၏နာမဋ္ဌိ - ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်မှုကိုသုံးသပ်ခြင်း”ဟူသော စာအုပ်တွင် ဟင်နရီနောင်ဝမ်(၁၉၈၉)က ဝါရှင်တန်ဒီစီမှ ရောမကာသိုလစ်ခေါင်းဆောင်အဖွဲ့အား ညွှန်းပြထားသည်။ နောင်ဝမ်က L'Arche ကမ္ဘာ့အဝှမ်း စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာမသန်စွမ်းသောလူများအတွက် အသိုင်းအဝိုင်းတစ်ခုဖြစ်သည့် ဒေးဘရစ် (Daybreak)သို့ အစောပိုင်းနှစ်များကပင် ပြောင်းရွှေ့သွားခဲ့သည်။ နောင်ဝမ်က တိုရန်တို၊ ကနေဒါတွင် ဒေးဘရစ်သို့ပြောင်းသွားပြီး သူ့ကျမ်းကျင်သည့် သင်ကြားခြင်း အလုပ်ကို ရေး၊ဟားဗတ်နှင့် နိုထရီဒမ် (Notre Dame)တွင် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။

စွမ်းအားပါသည့် ထိုစာအုပ်မှာ (၈၁)မျက်နှာသာပါရှိပြီး အသိုင်းအဝိုင်းတွင် ဆုတောင်းခြင်း၊ ဝန်ချတောင်းပန်ခြင်းနှင့် ခွင့်လွှတ်ခြင်းအသက်တာအားဖြင့် ပျိုးထောင်သည့် ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်မှုပါရှိကို အဓိကထားရေးသားထားသည်။ နောင်ဝမ်(၁၉၈၉)က ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်များ၏ လက်ရှိရင်ဆိုင်နေရသည့် စုံစမ်းခြင်းသုံးမျိုးကို ဖော်ပြထားသည်။ ထိုသုံးချက်မှာ - ကျိုးကြောင်းစီလျော်ရန်၊ အထင်ကြီးလေးစားရန်နှင့် စွမ်းအားရှိရန်တို့ဖြစ်ပြီး သူ၏ရူပါရုံကို ခရစ်ဝင်ကျမ်းမှ ပုံဥပမာနှစ်ခုဖြင့်ညွှန်းပြထားသည်။ ထိုပုံဥပမာနှစ်ပုဒ်မှာ ကန္တာရ၌ ခရစ်တော်စုံစမ်းနေနှင့်ယှက်မှုခံရခြင်း(ရှင်မဿဲ ၄:၁-၁၁)နှင့် ပေတရုကို သိုးထိန်းဖြစ်ရန်ခေါ်တော်မူသည့်အကြောင်း(ယောဟန် ၂၁:၁၅-၁၉)တို့ဖြစ်သည်။

နောင်ဝမ်(၁၉၈၉)အရ ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်မှုတွင် မိမိကိုယ်ကိုငြင်းပယ်ခြင်း (self-denial)နှင့် အားနည်းခြင်းမှ ဘုရားသခင်၏ တန်ခိုးတော်အဖြစ်သို့ဦးဆောင်ခြင်း စသည်တို့ပါဝင်သည်။ နောင်ဝမ်(၁၉၈၉)တွင် မကြာခဏဖြစ်ပျက်သောအမှုများအရ သူ၏စာအုပ်တွင် “လှုပ်ရှားမှုများ”ဟူ၍ အချက်သုံးချက်ကိုဖော်ထုတ်ထားသည်။

- ကျိုးကြောင်းတရားမှ ဆုတောင်းခြင်းသို့
- ထင်ပေါ်ကျော်ကြားခြင်းမှ သာသနာသို့

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

- ဦးဆောင်ခြင်းမှ ဦးဆောင်ခံရခြင်းသို့ (စာ ၁၃-၆၅)

နောင်ဝမ်(၁၉၈၉)က ခရစ်တော်ကြိုတွေ့ခဲ့သော ပထမဆုံးစုံစမ်းခြင်းမှာ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်ရန်ဖြစ်သည်ဟုဆိုသည်။ ကျောက်တုံးကိုမှန်ဖြစ်စေရန် စုံစမ်းခံရသည်။ ဤစုံစမ်းခြင်းကို နောင်ဝမ်ကရှင်းလင်းစွာဖြင့် -

အနာဂတ်ခေါင်းဆောင်သည် သူ/သူမအား အောင်မြင်မှုအလင်းရောင်အားလုံး တည်ရှိနေသော နာကျင်သည့်အထီးကျန်မှုထဲသို့ဝင်ရောက်ခွင့်ပြုပြီး ထိုအမှောင်တွင် ခရစ်တော်၏အလင်းယူဆောင်လာသည့် သူ၏ကျိုးကြောင်းမဆီလျော်မှု (irrelevance) ကို လက်ရှိကမ္ဘာလောကအား ကြွေးကြော်ရုံသာဖြစ်လိမ့်မည်ဟုဆိုသည်။ (စာ ၂၂)

“ကျိုးကြောင်းမဆီလျော်မှု(irrelevance)”သည် ထာဝရတည်မြဲခြင်း၊ ဇာတိခံယူ လာသည့် နှုတ်ကပတ်တော်ယေရှုနှင့် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်သည့်ဆက်ဆံရေးတို့တွင် အမြစ် တွယ်နေသည်။ ထိုအမြစ်တွင် ခေါင်းဆောင်များသည် သူတို့၏စကားများ၊ အကြံ ဉာဏ်နှင့်ညွှန်ကြားချက်များကို ရှာဖွေရန်ဖြစ်သည်။ နောင်ဝမ်၏ ကျိုးကြောင်းမဆီ လျော်ခြင်းသည် ပုံ ၂.၃ (က)၏ အဓိကဆိုလိုချက်ဖြစ်သည်။

ယေရှု၏ ဒုတိယစုံစမ်းနှောင့်ယှက်ခြင်းကို မှတ်မိပါသလား။ ထိုစုံစမ်းခြင်းမှာ အလွန်အထင်ကြီးစရာကောင်းသည့်အရာ၊ လူများလက်ခုပ်တီးမည့်အရာနှင့် ပုံ ၂.၃ မှ (ခ)အား အဓိကထားဖော်ပြသည့်အရာဖြစ်သည်။ ရန်သူက ယေရှုအား “◀ဗိမာန် တော်ထိပ်မှ ခုန်ချလိုက်ပါ။ သင်၏ခြေကိုမခိုက်မိစေခြင်းငှါ ဘုရားသခင်သည် ကောင်း ကင်တမန်တို့အား မှာကြားတော်မူမည်”ဟုဆိုသည်။ ထင်ပေါ်ကျော်ကြားရန်နှင့် အ ထင်ကြီးမှုရရှိစေသည့် ဤစုံစမ်းနှောင့်ယှက်ခြင်းကိုရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရန် လိုအပ်သည့် စည်းကမ်းမှာ ဝန်ခံခြင်းနှင့် ခွင့်လွှတ်ခြင်းစည်းကမ်းဖြစ်သည်။ နောင်ဝမ်(၁၉၈၉) က ကျွန်ုပ်တို့၏ခွန်အားသည် ကျန်းမာခြင်း၊ ကြားဝင်ဖျန်ဖြေခြင်းနှင့် အခြားသူအား အသက်ပေးခြင်းကိုလုပ်ဆောင်နိုင်ကြောင်း သတိပေးထားသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် လည်း မိမိအစေခံနေသည့် လူများကဲ့သို့ပင် ဒဏ်ရာရနေသောသူများဖြစ်ကြသည်။ နောင်ဝမ်ပြောသည့် “သာသနာ၏ဆန်းကြယ်မှု(The Mystery of ministry) ဟု သည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိ၏အကန့်အသတ်နှင့် အခြေအနေပေါ်မူတည်သော

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ချစ်ခြင်းမေတ္တာကိုကန့်သတ်ရန်နှင့် အကန့်အသတ်မရှိသည့်အရာနှင့် အခြေအနေ အပေါ်မမူတည်သော ဘုရားသခင်၏မေတ္တာအတွက် တံခါးပေါက်ဖြစ်ရန် ရွေးချယ်ခံထားရသည်ကိုဆိုလိုသည်။ (စာ ၄၄) (we have been chosen to make our own limited and very conditional love the gateway for the unlimited and unconditional love of God.)

“တစ်ဦးချင်းစီဆိုင်ရာ သူရဲကောင်းဝါဒီ (individual heroism)”ကိုကျော်လွှားနိုင်ရန် လိုအပ်သည့်စည်းကမ်းမှာ ဝန်ချတောင်းပန်ခြင်းနှင့် ခွင့်လွှတ်ခြင်းဖြစ်သည်။ တစ်ဦးချင်းစီသည် သူတို့၏ကျိုးပဲ့ကြေမွခြင်းကိုဝန်ခံခြင်းနှင့် သူတို့သာသနာပြုနေသည့်လူများထံ ခွင့်လွှတ်ခြင်းကို တောင်းခံလိုစိတ်ရှိရမည်။ မိမိဦးဆောင်နေသည့် လူများထံ နှိမ့်ချခြင်းဖြင့်ဆက်သွယ်ခြင်းသည် ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်များကို “တစ်ဦးချင်းစီဆိုင်ရာ သူရဲကောင်းဝါဒီ (individual heroism)”အား ရင်ဆိုင်ကျော်လွှားနိုင်စေသည်။ ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်များကို လူ့ဇာတိခံယူခြင်းဟူသည့်အသက်တာ ဖြင့်နေထိုင်ရန်ခေါ်ထားသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ “ခေါင်းဆောင်များသည် သူတို့၏ကိုယ်ခန္ဓာဖြင့်နေထိုင်ပြီး၊ အသိုင်းအဝိုင်း၏ကိုယ်ခန္ဓာတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်ရန်နှင့် ထိုအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း သန့်ရှင်းသောဝိညာဉ်တော်၏ မျက်မှောက်တော်ကို ဖော်ထုတ်ရန်ဖြစ်သည်။” (နောင်ဝမ် ၁၉၈၉၊ စာ ၄၈)။ ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းတွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် “သူတို့အား တာဝန်ယူထားသည်။ သူတို့၏သံယောဇဉ်နှင့် ထောက်ပံ့မှုကိုလည်းလိုအပ်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့အား သူတို့၏ဖြစ်တည်ခြင်းတစ်ခုလုံးနှင့် ဒဏ်ရာများဖြင့် ရပ်တည်နေခြင်းအား သာသနာပြုရန်ခေါ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။” (စာ ၅၀)။

ယေရှုတွေ့ကြုံခဲ့သည့် တတိယစုံစမ်းနှောင့်ယှက်ခြင်းမှာ တန်ခိုးအာဏာအကြောင်းဖြစ်သည်။ “သင်သည် ငါ့အားဦးချရိုခိုးပါက ဤကမ္ဘာလောကကြီးရှိ ထင်ရှားတောက်ပနေသည့် နိုင်ငံတော်အားလုံးကို သင့်အားပေးမည်”ဟု စာတန်က ယေရှုကို ပြောခဲ့သည်။ (တစ်ဖန် ပုံ ၂.၃ မှ (ခ)ကို အဓိကထားဖော်ပြထားသည်။) ဤသည်မှာ မခုခံနိုင်သည့် စုံစမ်းခြင်းပေလော။ နောင်ဝမ်(၁၉၈၉)က တန်ခိုးအာဏာဟူသည် မှာ “ကြိုးစားပြီးချစ်ခြင်း၊ ကားတိုင်အပေါ်ထိန်းချုပ်ခြင်းနှင့် ဦးဆောင်ခံရခြင်းအပေါ်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ဦးဆောင်ခြင်းများအတွက်အစားထိုးခြင်းဖြစ်သည်”ဟု ကျွန်ုပ်တို့ကိုသတိပေးထား သည်။ (စာ ၆၀)။ တန်ခိုးအာဏာ၊ ထိန်းချုပ်ခြင်း၊ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ခြင်းနှင့် ယုံကြည် သူအသိုင်းအဝိုင်းနှင့်ရင်းနှီးသည့်ဆက်ဆံရေးသည် ကျန်းမာခြင်းအတွက် မကြာခဏ အစားထိုးခံရသည်ဟု နောင်ဝမ်းက ယုံကြည်ခဲ့သည်။

ယောဟန် ၂၁:၁၈ တွင် အထူးသဖြင့် “သင့်ကိုပတ်စည်း၍ သင်အလိုမရှိရာ အရပ်သို့ ယူသွားလိမ့်မည်”ဟူသည့်စကားလုံးများမှာ ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်များ အတွက် အရေးကြီးသည့်အချက်ဖြစ်သည်။ နောင်ဝမ်း(၁၉၈၉)အဆိုအရ ထိုကျမ်းချက် မှာ မိမိ၏ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာအခွင့်အာဏာကိုစွန့်လွှတ်ပြီး ခရစ်တော်၏နိမ့်ချသည့်လမ်းသို့ လိုက်နာသောသူကိုဆိုလိုသည်။ သင်မသွားလိုသည့်အရပ်သို့ ဦးဆောင်ခံရရန်အလို ရှိခြင်းနှင့် ဦးဆောင်ခံနိုင်သည့်အရည်အသွေးမှာ မရှိမဖြစ်ပေ။

နောင်ဝမ်း(၁၉၈၉)က ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်များအား လက်တွေ့ကျသောခေါင်း ဆောင်မှုပြုခြင်းကို သီဩလော်ဂျီဆန်ဆန်စဉ်းစားရန်နှင့် ခရစ်တော်၏စိတ်သဘောအ တိုင်းစဉ်းစားခြင်းနှင့် ဦးဆောင်ခြင်းပြုရန် စိန်ခေါ်ထားသည်။ ခရစ်ယာန် ခေါင်းဆောင် များက ခရစ်တော်၏အမည်နာမအထဲ၌ စဉ်းစားသည်၊ ပြောဆိုသည်၊ ပြုမူသည်။

အနာဂတ်ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်သည် သီဩလော်ဂျီပညာရှင်များ၊ ဘုရားသ ခင်၏နလုံးသားကိုသိသောပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ဆုတောင်းခြင်း၊ လေ့လာခြင်းနှင့် ဂရုတစိုက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းတို့ဖြင့် ထိန်းကျောင်းထားသူများဖြစ်ရန်လိုသည်။ သူတို့၏အချိန် ကာလ၊ အဖြစ်အပျက်များတွင် ဘုရားသခင်၏ရွေးနုတ်ကယ်တင်ခြင်းများ ထင်ရှားရန် ဖြစ်သည်။ (စာ ၆၈)။

ခရစ်တော်၏စိတ်သဘောထားဖြင့်ဦးဆောင်ခြင်းကို ရည်ညွှန်းရာတွင် နောင်ဝမ်း (၁၉၈၉)က သီဩလော်ဂျီဆိုင်ရာခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းကို တင်ဆက်ထားသည်မှာ လူတစ်ယောက်လုံး၏ နက်နဲသောဝိညာဉ်ရေးရာပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းတွင် ခန္ဓာ၊ စိတ်နှင့် ဝိညာဉ်တို့ပါဝင်သည်ဟုဆိုသည်။ နောင်ဝမ်းက ကျွန်ုပ်တို့အား ခေါင်းဆောင်မှု ပြုသည့်အခါ မိမိ၏တန်ခိုးအာဏာကိုတည်ဆောက်ခြင်းမှပြောင်းရွှေ့ပြီး ဘုရားသခင်မှ ကျွန်ုပ်တို့ကိုဦးဆောင်သောနေရာနှင့် ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်နေသောလူများကို စဉ်းစား

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ထည့်သွင်းရန် ပြောထားသည်။ (စာ ၇၂)။ ဤတောင်းဆိုချက်မှာ ကျွန်ုပ်တို့အား (က)ကိုဦးတည်ရန် တောင်းဆိုသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိ “မသွားလိုသည့်အရပ်သို့” ဦးဆောင်ခံရခြင်းကို အလိုရှိပြီလား။ (ယောဟန် ၂၁:၁၈)

"Daring Greatly" ဟူသောစာအုပ်ထဲတွင် ဘရီနီဘရောင်း (Brene Brown 2012)က ခန္ဓာနှင့်ခံစားချက်ပိုင်းဆိုင်ရာအားနည်းခြင်း (vulnerable) အတွက် ခွန်အား လိုသည့်အကြောင်းနှင့် ထိုအားနည်းခြင်းသည် ကျွန်တော်တို့အသက်ရှင်ပြီး ဦးဆောင် သည့်နည်းလမ်းကို မည်သို့ပြောင်းလဲစေသည်ဟူသောအကြောင်းကို ခွန်အားပြည့်ဝစွာ ပြောထားသည်။ ဘေးနားတွင်ထိုင်နေခြင်း၊ တိတ်ဆိတ်စွာနေခြင်းနှင့် အလုပ်မှအနား ယူခြင်းစသည်တို့အစား၊ သူမက နေရာတိုင်းတွင် မိမိကိုယ်ကို “အပြင်သို့ထုတ်ပြ ရန် (show out)” နှင့် မိမိကိုမြင်သာအောင်၊ မိမိအကြောင်းကိုကြားနိုင်အောင်နေရ မည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ကို အားပေးထားပါသည်။

(၁၉၉၉)ခုနှစ်တွင် Yale Univeristy Divinity School တွင် ကျွန်ုပ်သည် ဟင်နရီ နောင်ဝမ်၏ အလုပ်ကိုဖြည့်ဆည်းနေစဉ် သူ၏သင်ခန်းစာများ၊ ဂျာနယ်စာစဉ်များနှင့် စာအုပ်များအပါအဝင် သုံးပါးတစ်ဆူဘုရားကိုအဓိကထားခြင်းသည် လူတစ်ဦးကို ပြောင်းလဲစေရန်နှင့် အပြင်ပိုင်းဆိုင်ရာသက်ရောက်မှုကို အောင်မြင်စေသည့် လိုအပ် သည့်အမှတ်အသားဖြစ်ကြောင်း ထင်ရှားလာသည်။ ကျွန်ုပ်သည် ခရစ်တော်နှင့် သဏ္ဍာန်တော်တူညီရေးအတွက် ကြိုးစားအားထုတ်ရန်၊ ပြန်လည်အသက်သွင်းပြီး ကျန်းမာအောင်လုပ်ဆောင်ရန် လိုပါသည်။

ဤစာအုပ်ကိုဖတ်သည့်တစ်လျှောက် စာအုပ်နိဒါန်းတွင် အောက်လိုင်းပေးထား သည့်အတိုင်း ကျွန်ုပ်သည် သင့်အား “အမှတ်အသား” တစ်ခုစီမှ အသိပညာများရ သည်ကို ဂျာနယ်တစ်ခုထားရှိရန် အားပေးလိုပါသည်။ သင်သည် ဘုရားသခင်၏လူ များကို ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာပြီး သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ရန်ကြိုးစားနေသည့်အလျောက် သင့်အတွက် “အခြေခံအုတ်မြစ် (foundation stones)” ဖြစ်လာသည့်ကျမ်းပုဒ်ကို အဓိကအာရုံစိုက်ပါ။ ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း သင်သည် လူများကိုဦး ဆောင်သည့်အခါ သင့် အား ခေါ်ထားသည် အတိုင်း အောက်ပါ ကျမ်း ချက် ကဲ့ သို့ သော

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

အရေးပါသည့် ကျမ်းပုဒ်ဖြင့် စတင်ပါ။

“ဘုရားသခင်၏နိုင်ငံတော်နှင့် ဖြောင့်မတ်ခြင်းတရားတော်ကို ရှေ့ဦးစွာရှာကြ လော့။ နောက်မှ ထိုအရာများကို ထပ်၍ပေးတော်မူလတ္တံ့။” (ရှင်မသဲ ၆:၃၃)

“သန့်ရှင်းသောဝိညာဉ်တော်နှင့် စပ်ဆိုင်သောအရာကို ဝိညာဉ်စကားအားဖြင့် ဖွင့်ပြ၍ ပဲ့ပြင်တော်မူသောစကားနှင့် ငါတို့သည်ဟောကြ၏။” (၁ကော ၂:၁၃)

“ငါတို့မူကား ခရစ်တော်၏စိတ်ကိုခံရကြ၏။” (၁ကော ၂:၂၆)

“သို့သော်လည်း တန်ခိုးတော်၏ဂုဏ်အသရေသည် ငါတို့နှင့်မဆိုင်။ ဘုရားသခင် နှင့်ဆိုင်မည်အကြောင်း ထိုဘဏ္ဍာသည်မြေအိုးထဲမှာထည့်ထားလျက် ငါတို့၌ရှိ၏။” (၂ကော ၄:၇)

“သို့ဖြစ်၍ယခုမှစ၍ ငါတို့သည် ဇာတိအမျိုးကိုထောက်၍ အဘယ်သူကိုမျှမသိ မမှတ်။” (၂ကော ၅:၁၆)

“မေတ္တာစိတ်နှင့် သမ္မာတရားကိုဟောပြောသဖြင့် ဦးခေါင်းတည်းဟူသော ခရစ်တော်မှာ အရာရာတို့၌ ကြီးပွားမည့်အကြောင်းတည်း။” (ဇဖက် ၄:၁၅)

“ညစ်ညူးသောစကားတစ်ခွန်းကိုမျှ သင်တို့နှုတ်ထဲကမထွက်စေနှင့်။ ကြားနာ သောသူတို့၏ အကျိုးကိုပြုစုစေခြင်းငှါ တည်ဆောက်စရာတို့ ကောင်းသောစကား ကိုသာ သုံးဆောင်ကြလော့။” (ဇဖက် ၂:၂၉)

ယခုအခါ ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိအစေခံနေသည့်အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ခိုင်မာ သောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်ဦးဆောင်မှုပြုရာတွင် ချစ်ခြင်းမေတ္တာနှင့် အရေးကြီးသည့်အရာ အကြား ဆက်ဆံရေးအကြောင်းကို ထုတ်ဖော်ခဲ့ကြသည်။ အစေခံခေါင်းဆောင်၏ တန်ခိုးသည် အခြားသူများအား ခရစ်တော်၏စိတ်သဘောဖြင့်ဆက်စပ်ရန် ကြိုးစား အားထုတ်ခြင်းတွင် အမြစ်တွယ်နေသည်။ (၂ကော ၂:၂၆)

ခရစ်တော်နှင့်သဏ္ဍာန်တူရန် ကြိုးစားအားထုတ်ခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့အား “ချစ် ခြင်းမေတ္တာဖြင့် သမ္မာတရားအတိုင်း စကားကိုပိုမိုရှင်းလင်းစွာပြောဆို”နိုင်စေပြီး အခြားသူများနှင့် ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ဆက်ဆံကြသည့်အခါ ကျွန်ုပ်တို့ အထဲ၌ “ခရစ်တော်၏စိတ်သဘောထား”ကို ဆက်လက်ရှိနေစေသည်။ ယခုအခါ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ကျွန်ုပ်တို့အားခေါ်ထားတော်မူသောအရာဖြစ်သည့် သာသနာ၏ပန်းတိုင်ဖက်သို့ သွားကြမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် ထိုသို့ခေါ်တော်မူခြင်းတွင် ခရစ်တော်၏ ခန္ဓာအဖွဲ့ဝင်များ ဖြစ်ကြသော ဘုရားသခင်၏ လူများနှင့် ဝိညာဉ်တော်အထဲ၌ မိတ်သဟာရဖွဲ့သောသူ များ၊ သာသနာတွင် ကျွန်ုပ်တို့နှင့်အတူ ပူးပေါင်းနေကြသောသူများလည်း ပါဝင်သည်။

ဆက်သွယ်ခြင်း

ဗာဂျီးနီးယားစက်တာ(၁၉၇၆)

လူတိုင်းထံမှ ကျွန်ုပ်ရရှိနိုင်သည့် အကြီးမြတ်ဆုံးဆုလာဘ်မှာ သူတို့မှ ကျွန်ုပ်ကို မြင်ခြင်း၊ ကြားခြင်း၊ နားလည်ခြင်းနှင့် ထိတွေ့ခြင်းဖြစ်သည်ဟု ကျွန်ုပ်ယုံကြည်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်ပေးနိုင်သော အကြီးမြတ်ဆုံးဆုလက်ဆောင်မှာ အခြားတစ်ဦးအား မြင်ရန်၊ ကြားရန်၊ နားလည်ပေးရန်နှင့် ထိတွေ့ရန်ဖြစ်ပါသည်။ ဤအရာကိုလုပ်ဆောင်ပြီးသောအခါ ကျွန်ုပ်သည် ဆက်သွယ်ခြင်းကို လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်ဟု ခံစားရပါသည်။ (စာ ၁)

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း



အမှတ်အသား(၃)

 အာနန်း(၃)

အမှတ်အသား ၃ - ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့် ဦးဆောင်မှုဖြူခြင်း၏ ပန်းတိုင်မှာ ခရစ်တော်၏ကိုယ်ခန္ဓာ၊ ဘုရားသခင်၏လူထုအား သာသနာနှင့် အမှုတော်အတွက် ထိရောက်စွာပြင်ဆင်ပေးခြင်းတွင် ဦးတည်သည်။

“ခရစ်ယာန်သာသနာဟူသည်မှာ တစ်ဦးကိုတစ်ဦးအစေခံခြင်းနှင့် ထောက်ပံ့ခြင်း အမှုကိုပြုနေသည့် ယုံကြည်သူတိုင်းနှင့် ဝေမျှသည့်သာသနာဖြစ်သည်။ သန့်ရှင်းသော ဝိညာဉ်တော်မှပေးထားသည့် ဆုကျေးဇူးများကို တစ်ဦးချင်းစီ၏ကြီးထွားမှုနှင့် အဖွဲ့အစည်းကြီးထွားခြင်းအား နှိုးဆော်ရာတွင်လည်းကောင်း၊ အသင်းတော်နှင့် ကမ္ဘာလောကကြီးနှစ်ခုလုံးတွင် ပြန်လည်သင့်မြတ်စေခြင်း သာသနာပြုရာတွင်လည်းကောင်း အသုံးပြုသည်။”

အက်ဝေါ့လီဘရွန်ဖဲဘန်စ်

အစေခံခေါင်းဆောင်၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ ဒေသန္တရအဖွဲ့အစည်းများမှ ခေါင်းဆောင်များ၊ ကောလိပ်နှင့်တက္ကသိုလ်၊ သာသနာဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းတို့မှ ခေါင်းဆောင်တို့အား ခရစ်တော်နှင့်သဏ္ဍာန်တူသည့် တပည့်တော်များအဖြစ် ပုံသွင်းရန်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ဖြစ်ပါသည်။ ဤရူပါရုံမှာ အမှတ်အသား(၁)တွင် ကျွန်ုပ်တို့ဆွေးနွေးခဲ့ကြသည့်အတိုင်း ကျွန်ုပ်တို့အစေခံနေသည့်လူများအတွက် ကျွန်ုပ်တို့၏စိတ်ခံစားချက် (passion) ဖြစ်ပါသည်။

စံပြဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် နမူနာကောင်းထားခြင်းသည် ပထမရာစုနှစ်တပည့်တော် ဖြစ်ခြင်းဆိုင်ရာသွန်သင်ချက်တွင် အဓိကအကျဆုံးအချက်ဖြစ်ခဲ့သည် - “သက်သေခံ အများရှိသည်နှင့် ငါ့ထံ၌ကြားရပြီးသောအရာတို့ကို သစ္စာနှင့်ပြည့်စုံ၍ သူတစ်ပါးတို့ကို သွန်သင်ခြင်းငှါ၊ တတ်စွမ်းနိုင်သောသူတို့၌ အပ်ပေးလော့။” (၂ တီ ၂:၂)။

ရောဘတ်ဂရင်းလိမ် (Robert Greenleaf) က ၁၉၇၇-ခုနှစ်တွင် "Servant Leadership" ဟူသောစာအုပ်ကိုထုတ်ဝေသည်နှင့် ကျွန်ုပ်တို့ဖတ်လိုက်ရသည်။ ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ခရစ်ယာန်ပညာရေးပိုမိုမြင့်မားလာရေးတွင် သင်ကြားခြင်းနှင့်ကြီးကြပ်ရေး များအဖြစ် စတင်တာဝန်ထမ်းဆောင်နေစဉ်ဖြစ်သည်။ စာရေးဆရာဂရင်းလိမ်၏စာ အုပ်က ကျွန်ုပ်တို့အံ့ဩစရာကောင်းအောင် သက်ရောက်စေခဲ့ပါသည်။

"Servant Leadership" (၁၉၇၇) စာအုပ်၏ ဒုတိယအခန်းတွင် အစေခံအဖြစ် ဖွဲ့စည်းခြင်း (The Institution as Servant) အကြောင်းကို အဓိကဖော်ပြထားသည်။ ဂရင်းလိမ် (၂၀၀၂) က-

...တစ်ဦးကိုတစ်ဦး ပိုမိုအစေခံနိုင်ပြီး၊ တစ်ဦးကိုတစ်ဦး ပိုမိုအစေခံနိုင်သည့် အချက်ဖြစ်သည့် လူပုဂ္ဂိုလ်များအားဂရုစိုက်ခြင်းဟူသည်မှာ အသိုင်းအဝိုင်းကောင်း တည်ဆောက်ထားသည့် ကျောက်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ယနေ့ထိတိုင် ဂရုစိုက်ခြင်း ဟူသည်မှာ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးမှတစ်ဦးသို့ ဦးတည်ခဲ့သည်။ သို့သော် ယခုအခါ ဂရု စိုက်ခြင်းကို အဖွဲ့အစည်းများ၊ ရုပ်ထွေးမှု၊ ဩဇာအာဏာနှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်ကိုအခြေ မပြုခြင်းကကြားခံလာပြီး အရည်အချင်းမပြည့်မီဖြစ်ကာ တစ်ခါတစ်ရံ ပျက်စီး သွားသည်။ အသိုင်းအဝိုင်းကောင်းကို တည်ဆောက်မည်ဆိုပါက ထိုတည်ဆောက် သောသူသည် ပိုမို တရားမျှတသောသူ၊ ပိုမို ချစ်တတ်သောသူ၊ သူ၏ လူများကို ဖန်တီး တည်ဆောက်ထားသည့် အခွင့်အလမ်းကို ပိုမိုပေးနိုင်သူဖြစ်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့နောက် ပိုမိုအဓိကကျသည့်အချက်မှာ အစေခံရန်နယ်ပယ်ကိုဖြင့်တင်ရန်နှင့် အစေခံအဖြစ်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

တင်ဆက်ခြင်းကို တိုးမြှင့်ရန်ဖြစ်သည်။ (စာ ၉၆)

ယေရှုခရစ်တော်၌ ယုံကြည်သူများသည် သာသနာနှင့်အမှုတော်၏ ဘဝနေထိုင်မှုပုံစံအတိုင်းဆက်ကပ်သူများဖြစ်ပါက စေတနာအဖွဲ့အစည်းများ၊ သာသနာအဖွဲ့အစည်းများ၊ ကောလိပ်ကျောင်းများနှင့် တက္ကသိုလ်များ၊ ဒေသန္တရအဖွဲ့အစည်းများသည် ဂရင်းလိမ်(၁၉၇၇)၏ စကားဖြစ်သော အစေခံရန်နယ်ပယ်ကိုမြှင့်တင်ရန်နှင့် အစေခံအဖြစ်တင်ဆက်ခြင်းကိုတိုးမြှင့်ရန်ဟူသော စကားကိုကျင့်သုံးရမည်(စာ ၉၆)။ ဤတိုးတက်မှုဖြစ်လာရန် အဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်များ၊ သင်းအုပ်များ၊ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များ၊ ဆရာသမားများ၊ အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်များ၊ စေတနာဝန်ထမ်းများနှင့် အခြားအဖွဲ့များမှ အစေခံဘဝနေထိုင်မှုပုံစံ(servant lifestyle)ကို စံပြုအနေဖြင့်ကျင့်သုံးမှသာ ဖြစ်လာနိုင်သည်။

ထိုသို့ မိမိဦးဆောင်နေသည့်လူများနှင့် မိမိကိုဦးဆောင်နေသည့်လူများ နှစ်ရပ်စလုံးအတွက် အသက်တာပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကိုဖြစ်စေသည့် ဘဝနေထိုင်မှုပုံစံကို ကျွန်ုပ်တို့အသင်းတော်အဖွဲ့ဝင်များ သို့မဟုတ် သာသနာအဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် မည်ကဲ့သို့ဥပမာပြသမည်နည်း။ ပြောင်းလဲရန်လိုအပ်နေသည့် တန်ဖိုးများ၊ ဦးစားပေးမှုများ၊ ဆက်ကပ်မှုများ၊ အကျင့်စရိုက်အရည်အသွေးများနှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုသည် တစ်သက်တာ ကြိုးစားလုပ်ဆောင်ရမည့်အရာဖြစ်သည် ဟူသည်ကိုနားလည်လာရန် ကျွန်ုပ်တို့မည်သို့သင်ကြားပေးသနည်း။ ခရစ်ယာန်ယုံကြည်ခြင်းတရားသည် ဦးနှောက်အသိဖြင့်သာ လေ့လာသင်ယူရမည့်အရာမဟုတ်ဘဲ အသက်ရှင်သန်ရမည့်ဘဝဖြစ်သည်ကို ဖော်ပြသည့်ဆက်ဆံရေးကို သင်မည်သို့ဆက်သွယ်နိုင်သနည်း။ ဂရင်းလိမ်(၁၉၇၇)၏စကားဖြစ်သော “တစ်ဦးကိုတစ်ဦး ပိုမိုအစေခံနိုင်ပြီး၊ တစ်ဦးကိုတစ်ဦး ပိုမိုအစေခံနိုင်သည့်အချက်ဖြစ်သည့် လူပုဂ္ဂိုလ်များကိုဂရုစိုက်ခြင်း”(စာ ၉၆)သည် ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းတွင် ပိုမိုကျင့်သုံးလာရန်သော်လည်းကောင်း၊ အသင်းတော်သည် ဂရုစိုက်တတ်သည့်အဖွဲ့အစည်းဖြစ်လာရန်သော်လည်းကောင်း မည်ကဲ့သို့တိုးတက်ရန် ကျင့်ဆောင်ကြမည်နည်း။

ဧဖက်ဩဝါဒစာ(၄:၁၁-၁၆)တွင် ထိုကဲ့သို့သောစံနမူနာကို ရှင်းလင်းသောစကား

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

လုံးများဖြင့် ဖော်ပြထားသည်။ ကျမ်းပုဒ်တွင် ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်နေသောသူများအား လက်ဆင့်ကမ်းပေးလိုသည့် ဆက်စပ်အကြောင်းအရာ၊ လုပ်ငန်း၊ ပန်းတိုင်၊ စွမ်းအားရှိသောအရာနှင့် ရည်ရွယ်ချက်စသည့် အစေခံခြင်း၏ နေထိုင်မှုပုံစံကို ခရစ်ယာန် ခေါင်းဆောင်များအား အောက်လိုင်းပေးထားပါသည်။

ကျမ်းပုဒ်ထဲမှ အကြောင်းအရာအရ “ဘုရားသခင်၏ လူများ”ဖြစ်သည် (ဧဖက် ၄:၁၁-၁၂)။ အဓိကသော့ချက်မှာ ပါဝင်ခြင်း(စမေအေခေစအေသည)ဖြစ်သည်။

ခရစ်ယာန်များအားလုံးကို အခြားသူများအားအစေခံရန် ခေါ်ထားသောကြောင့် အခြားသူများကိုလည်းအစေခံသည့် ဘဝနေထိုင်မှုရှိအောင် ပြင်ဆင်ပေးရန်ခေါ်ထားပါသည်။ စာသင်ခန်းထဲတွင် ကျောင်းသားများလေ့လာသင်ယူခြင်းကို ကန့်သန့်မထားပါ။ ကျွန်ုပ်တို့ကိုယ်တိုင်ဆက်ကပ်နေသည့် ကွဲပြားသည့်ကဏ္ဍများနှင့် တာဝန်တို့တွင် စိမ့်ဝင်ပြန့်နှံ့နေသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးသည် ဝိညာဉ်ရေးရာ ဘုရားဖူးသွားနေကြသောသူများဖြစ်ပြီး ဖခမည်းတော်၊ ဖန်ဆင်းရှင်ရွေးနှုတ်ကယ်တင်သူမှ ကျွန်ုပ်တို့ အတွက် ရူပါရုံထားသည့်အတိုင်း ဖြစ်လာနေသည့်ဖြစ်စဉ် (in process of becoming) တွင် ရှိနေကြသည်။

ကျမ်းပုဒ်တွင်ဖော်ပြထားသော လုပ်ငန်း ...မှာ “ဘုရားသခင်၏လူများကို ပြင်ဆင်ပေးရန်”ဖြစ်သည် (ဧဖက် ၄:၁၂)။ အဓိကအကြောင်းအရာမှာ ပုံသွင်းခြင်း (formation)ဖြစ်သည်။

ခရစ်ယာန်ပုံသွင်းခြင်း သို့မဟုတ် ဘုရားသခင်၏လူများကိုပြင်ဆင်ပေးခြင်း ဟူသည်မှာ တစ်ဦးချင်းစီကို ခရစ်တော်နှင့်သဏ္ဍာန်ညီရန်၊ ကြီးထွားလာရန် စွမ်းဆောင်ပေးခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် ခရစ်ယာန်ယဉ်ကျေးမှုနှင့် အကျမ်းဝင်မှု၊ အသိုင်းအဝိုင်းကိုသတိပြုတတ်ခြင်း၊ လူမျိုးနှင့် ကမ္ဘာ့အမှုကိစ္စကိုနားလည်ခြင်း၊ မိမိယုံကြည်မှုကို ဆက်လက်ကြီးထွားစေခြင်း၊ အဓိကကျမ်းပုဒ်များကိုသိခြင်း၊ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ အရည်အချင်းရှိခြင်း၊ ဘဝနှင့်ပတ်သက်ပြီး ရင့်ကျက်သော အတွေးအခေါ်ရှိခြင်း၊ ကမ္ဘာနှင့်ဆိုင်သောရှုထောင့်အမြင်၊ အသိုင်းအဝိုင်းတွင်ကြီးထွားခြင်းစသည်တို့ကို တောင်းဆိုထားပါသည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

“ဝိညာဉ်ရေးရာပုံသွင်းခြင်း”ဟူသည်မှာ အခြားသူများအတွက် မိမိ၏ပုံရိပ်ကို ခရစ်တော်၏ပုံရိပ်အဖြစ် လက်ခံယူဆောင်ခြင်းဖြစ်စဉ်ဖြစ်သည်။ (မာဟိုလန် ၁၉၉၃၊ စာ ၁၅ Mulholland, 1993, p.15)။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ခရစ်တော်ကိုဆက်ကပ်ခြင်း အသက်တာဖြင့် အသက်ရှင်ခြင်း၊ ကမ္ဘာကြီးကိုဂရုစိုက်ခြင်း၊ မိမိ၏ဝိညာဉ်ရေးရာ အသက်တာကို ပြုစုပျိုးထောင်ခြင်း၊ အခြားကမ္ဘာမှနိုင်ငံသားများအားဆက်စပ်ခြင်း၊ တစ်ဦးချင်းစီ၏အရည်အချင်းကိုတိုးမြှင့်ခြင်းနှင့် ကျွန်ုပ်တို့နေထိုင်ပြီး သေဆုံးရမည့် တန်ဖိုးအားတွက်ချက်ခြင်းစသည်တို့ကို တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ရာတွင် ညွှန်ကြားချက် (guidance)ကိုလိုအပ်သည်။

ကျမ်းပုဒ်ထဲတွင်ဖော်ပြထားသည့် **ပန်းတိုင်မှာ ...**“အစေခံသည့်အလုပ်များ” ဖြစ်သည်။ (ဧဖက် ၄:၁၂) အဓိကအကြောင်းအရာမှာ ဖော်ပြချက်(expression) ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ “အစေခံသည့်အလုပ်များ” နှင့်သာသနာမှာ ဘုရားသခင်လူများ၏ ဖော်ပြချက်နှင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကိုဖော်ပြခြင်းဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ပန်းတိုင်မှာ ဘုရားသခင်၏လူများ သာသနာတွင်ပါဝင်လာရန်ပြင်ဆင်ပေးခြင်း၊ ဘုရားသခင်၏ နိုင်ငံတော်အကြောင်းကိုကြွေးကြော်ခြင်း၊ ဘုရားသခင်၏လူများကို ပြုစုပျိုးထောင် ပေးခြင်းနှင့် လူသားမျိုးနွယ်တစ်ခုလုံး၏အသိုင်းအဝိုင်းကို အစေခံခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့ကို ဤရူပါရုံဖြင့် သိမ်းပိုက်ထားရမည်။ တက္ကသိုလ်တွင် ထိုအဓိပ္ပာယ်မှာ အစေခံခြင်းကို ကျောင်းသားများအား (to) အစေခံခြင်းနှင့် ကျောင်းသားများအတွက် (for) အစေခံခြင်း၊ ကျောင်းသားများနှင့် (with) အစေခံခြင်းနှင့် ကျောင်းသားများ အားဖြင့် (၁၀) အစေခံခြင်းကိုဆိုလိုသည်။

ကျမ်းပုဒ်ထဲတွင်ဖော်ပြထားသော **စွမ်းအားမှာ ...**“ခရစ်တော်၏ကိုယ်ခန္ဓာ အတွင်းချစ်ခြင်း”ဖြစ်သည်။ (ဧဖက် ၄:၁၅-၁၆)။ အဓိကသော့ချက်မှာ အပြန်အလှန် ဆက်ဆံပြုမူခြင်း(ငညအနမေအေသည)ဖြစ်သည်။

အပြန်အလှန်ဆက်ဆံပြုမူခြင်းကို ခရစ်တော်၏ကိုယ်ခန္ဓာအတွင်း အဖွဲ့ဝင်များ၏ ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်သည့်ဆက်ဆံရေးဖြင့် သတ်မှတ်သည်။ ခရစ်တော်၏ကိုယ်ခန္ဓာ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

အကြောင်းဆွေးနွေးထားသည့် ဓမ္မသစ်ကျမ်းပုဒ်တိုင်းတွင် အပြန်အလှန် တစ်ဦးကို တစ်ဦးပြုစုပျိုးထောင်သော အဖြစ်အပျက်မျိုးပါဝင်သည့် ဆက်နွယ်မှုဆိုင်ရာအကြောင်း အရာပါဝင်သည်။ သတင်းအချက်အလက်ကို လက်ဆင့်ကမ်းရုံဖြင့် ခရစ်တော်ပြုခဲ့ သောအစေခံခြင်း မဖြစ်လာစေပါ။ ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်သည့်ဆက်ဆံရေးတွင် ယုံကြည်ခြင်း ကိုရှင်းပြရန်နှင့် ဖော်ပြရန်လိုပါသည်။ ချစ်ခြင်းမေတ္တာနှင့်ယုံကြည်ခြင်းက ကျွန်ုပ်တို့ တစ်ဦးကိုတစ်ဦး သိကျွမ်းလည်ရန်နှင့် မိမိကိုယ်ကိုဖွင့်ပြရန် အခွင့်ပေးသည်။ ဘဝနေ ထိုင်မှုပုံစံအတွက် ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း၏နည်းစနစ်မှာ သြဝါဒပေးခြင်း (indoc- trinating)ထက် စံပြုဖြစ်ခြင်း(modeling)ဖြစ်သည်။

ကျမ်းပုဒ်ထဲတွင်ဖော်ပြထားသော **ရည်ရွယ်ချက်မှာ ...**“သန့်ရှင်းခြင်းရှိသော အသက်ရှင်မှုပုံစံ”သို့ အသက်တာပြောင်းလဲသွားခြင်းဖြစ်သည်(ဧဖက် ၄:၁၃)။ အဓိကသော့ချက်မှာ ခရစ်တော်နှင့်သဏ္ဍာန်တူညီခြင်းဖြစ်သည်။

ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်မှု၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ ကျေးဇူးတော်အားဖြင့် ဘုရားသ ခင်၏ပြန်လည်သင့်မြတ်ခြင်းနှင့် ပြောင်းလဲခြင်းသာသနာတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ထိုမှ သန့်ရှင်းသောလူများသည် သူတို့၏လုပ်ငန်းဆိုင်ရာတာဝန်ကို လုပ် ဆောင်ကြသည့်အလျောက် အခြားသူများအားအစေခံရာတွင်လည်း ခရစ်တော်နှင့် သဏ္ဍာန်တူညီရန် ကျွန်ုပ်တို့ထောက်ပံ့ပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ သန့်ရှင်းခြင်းရှိသော ဘဝနေထိုင်မှုပုံစံသည် အကျင့်စရိုက်များ၊ တန်ဖိုးများ၊ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများ၊ ကိုယ်ကျင့်တရားများနှင့် ဘုရားသခင်ကိုနားလည်ခြင်းစသည့် ခရစ်ယာန်တို့၏ပြောင်း လဲမှုဖြစ်စဉ်ဖြစ်တို့အတွက် ခရစ်ယာန်ဆန်စွာ ပြောင်းလဲယူသည့်ဖြစ်စဉ်ကို အာရုံပြု သောအသက်တာဖြစ်သည်။

ပြောင်းလဲခြင်းအတွက် အဓိကကျသောသင်ကြားခြင်းနည်းစနစ်

ပြောင်းလဲခြင်းအတွက် အဓိကကျသည့်သင်ကြားခြင်းစနစ်ကို ကျွန်ုပ်ယုံကြည် သည့်အတိုင်းဆိုရသော် စံပြုဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် “ပုံသက်သေဖြစ်ခြင်း”သာဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏စိန်ခေါ်မှုမှာ သာသနာအတွက် ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်နေသောသူများကို

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ရည်ရွယ်ချက်ရှိစွာပျိုးထောင်ပေးရန်နှင့် သူတို့၏မိသားစုများ၊ သူတို့၏လုပ်ငန်းများနှင့် သူတို့၏အခြားသောဆက်ကပ်မှုများတွင် သာသနာကိုလုပ်ဆောင်ပြီးစီးနိုင်အောင် ပျိုးထောင်ပေးရန်ဖြစ်သည်။

တစ်နည်းအားဖြင့်ဆိုရသော် ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြားသူများအား သာသနာနှင့် အမှုတော်မြတ်အတွက်ပြင်ဆင်ပေးသောအခါ အောင်မြင်သည်ဟု မည်သို့ဆုံးဖြတ်သနည်း။ ခရစ်တော်အသုံးပြုခဲ့သည့် အောင်မြင်ခြင်းဟူသည့် အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်မှာ မည်သို့နည်း။

ယေဘုယျစကားဖြင့်ဆိုရသော် ကျွန်ုပ်တို့ကိုယ်တိုင်အစေခံဖြစ်သည်ကို နားလည်လာသောအခါ၊ အခြားသူများအား ယေရှုနာမ၌အစေခံနိုင်ရန် အားပေးလှုံ့ဆော်ခြင်းနှင့် ထောက်ပံ့ပေးခြင်းများပြုနေသည်ကို သိလာသောအခါ ထိုမေးခွန်းများကို ဖြေလာမည်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိတာဝန်ယူထားသည့်သူများကို အခြားသူများအား ယေရှုနာမ၌အားပေးလှုံ့ဆော်ခြင်းနှင့် ထောက်ပံ့ခြင်းကို ဆင့်ပွားပြုစေလိုသည်။ ခေါင်းဆောင်အတွက်သည် ယေရှုနာမ၌ အခြားသူများအား လူသားများထံထပ်ဆင့်အစေခံနိုင်ရန် ထောက်ပံ့ပေးခြင်းမှာ အခြားအရာများထက် အရေးကြီးသော အချက်ဖြစ်သည်။ (ဧဖက် ၄:၁၂-၁၃)။

ကျွန်ုပ်တို့တာဝန်ယူထားသည့်သူများအား ထောက်ပံ့ပေးခြင်း (ဧဖက် ၄:၁၂) ဟူသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြားသူများအား သူတို့အားခေါ်ထားသည့်အလုပ်တွင် အသီးသီးသောသူများဖြစ်ရန် ပြင်ဆင်ပေးခြင်းကိုဆိုလိုသည်(၂တိ ၂:၂ တွင် ကြည့်ပါ)။ လေ့လာသင်ယူသူများသည် သူတို့၏အထက်ဆရာများ၊ သင်းအုပ်များ၊ ကထိကများနှင့် အကြံပေးများကဲ့သို့ဖြစ်လာသည့်နည်းတူ ကျွန်ုပ်တို့သည် သူတို့အားထောက်ပံ့ပေးသည်။ အရေးပါပြီး ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့်အချက်မှာ ဘုရားသခင်သည် လူသားတိုင်းကို ဆုကျေးဇူးများပေးလျက် သူ သို့မဟုတ် သူမအား “နေရာချပေးသည်” အတိုင်း အားလုံးသည် ပြန်လည်သင့်မြတ်ခြင်း သာသနာတွင်ပါဝင်စေရန်ဖြစ်သည်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေဖြင့် ဤသို့သောနေထိုင်မှုပုံစံကို မည်သို့သင်ကြားပေးသနည်း။ သင်သည် အတုယူခြင်း(ငာငအအေငည)ဟူသည့် နည်းစနစ်အားဖြင့်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

အစေခံ နေထိုင်မှုပုံစံကို သင်ကြားပေးရသည်။ ရှင်လုကာ ၆:၄၀ တွင် ကျွန်ုပ်တို့ကိုစိန်ခေါ်ထားသည်မှာ “အပြီးသင်သောတပည့်တိုင်း မိမိဆရာကဲ့သို့ဖြစ်လိမ့်မည်” ဟုဆိုသည်။ သတင်းစကားအားစံနမူပြရာတွင် ဆရာနှင့်ခေါင်းဆောင်များသည် စကားလုံးဖြင့် ဖော်ပြသည်။ စကားကိုလက်တွေ့ကျင့်သုံးသည်။ လေ့လာသင်ယူသည့်ပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖန်တီးရသည်ဟု အကြံပြုထားသည်။ စံနမူနာပြုခြင်းဟူသည်မှာ ခရစ်တော်၏ကိုယ်ခန္ဓာအတွင်း ခေါင်းဆောင်နှင့်နောက်လိုက်များကြား ခံစားချက်ပိုင်းဆိုင်ရာနီးစပ်မှု (နာသ-အငသညဉူ ခုသျှညနျ)အပေါ် သက်ရောက်သည်။ ရှင်ပေါလု၏ အခိုင်အမာပြောဆိုချက်ကိုသုံးသပ်ပါ-

+ ငါသည် ခရစ်တော်၏နည်းတူကျင့်သကဲ့သို့ သင်တို့သည်လည်း ငါ့နည်းတူကျင့်ကြလော့။ (၂ကော ၁၁:၁)

+ ငါတို့ပေးသော ပုံသက်သေကိုလိုက်၍...။ (၂ သက် ၃:၇)

+ သင်တို့သည် အထက်ကသင်ယူ၍ ငါ့ခြားခြင်းခွဲပြီးသမျှတို့ကို ကျင့်ကြလော့။ (ဖိလိပ္ပို ၄:၉)

+ သင်တို့လိုက်စရာတို့ ပုံသက်သေဖြစ်စေခြင်းငှါ ပြုကြ၏။ (၂သက် ၃:၉)

+ သန့်ရှင်းသူတို့ကိုပြင်ဆင်ခြင်းအလို့ငှါ ထိုသခင်သည် လူအချို့တို့ကို... ဆရာအရာ၌လည်းကောင်း ခန့်ထားတော်မူ၏။ ...ငါတို့ရှိသမျှသည်... ပြည့်စုံခြင်းပမာဏအရပ်တည်းဟူသော ကြီးရင့်သောလူ၏အဖြစ်သို့ရောက်ကြသည်တိုင်အောင် ဖြစ်သတည်း။ ... (ထို့ကြောင့်) မေတ္တာစိတ်ဖြင့် သမ္မာတရားကိုဟောပြောသဖြင့် ဦးခေါင်းတည်းဟူသောခရစ်တော်မှာ အရာရာတို့၌ကြီးပွားကြမည် အကြောင်းတည်း။ (ဧဖက် ၄:၁၁-၁၆)

ဧဖက်ဩဝါဒစာမှကျမ်းပုဒ်သည် ကျွန်ုပ်တို့ အဓိကစဉ်းစားစရာဖြစ်သည့် မေးခွန်းများဖြစ်သော- ခရစ်ယာန်ယုံကြည်ခြင်းသည် အသိဉာဏ်အားဖြင့်သိရှိရန် ကြိုးစားလုပ်ဆောင်ရမည့်အရာမဟုတ်ဘဲ၊ ရှင်သန့်ရမည့်ဘဝနှင့် ဝေမျှရမည့်ဘဝဖြစ်သည်ကို ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် မည်သို့သင်ကြားကာ ဦးဆောင်ကြမည်နည်း။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြားသူများအား အသိပညာရှိရန် သင်ကြားပေးနိုင်သည်။ သို့သော် ခရစ်ယာန်ဘဝ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

နေထိုင်မှုပုံစံဖြင့် အသက်ရှင်လာရန် မည်သို့သင်ကြားပေးမည်နည်း။ ခရစ်ယာန်ဆန်စွာ ဦးဆောင်ရမည်ကို မည်သို့သင်ကြားပေးမည်နည်း စသည်တို့ကိုဖြေနိုင်ရန် ကူညီပေးသည်။ ဤမေးခွန်းမျိုးနှင့်ဆင်တူသည့် အခြားမေးခွန်းများကိုဖြေကြားရန်မှာ မိမိ၏ အလုပ်ဖြစ်သည့် “ယုံကြည်သူများကိုပြင်ဆင်ပေးရန်” ဟူသည့်အချက်နှင့် ကျွန်ုပ်တို့ အလုပ်၏ ပန်းတိုင်ဖြစ်သော “ယုံကြည်သူများအားဖြင့်အစေခံခြင်း သို့မဟုတ် သာသနာပြုခြင်း” ဖြစ်ပြီး ထိုသာသနာအတွက် အသုံးပြုရမည့်နည်းစနစ်မှာ “ခေါင်းဆောင်နှင့်နောက်လိုက်များအကြား ခံစားချက်ဆိုင်ရာနီးစပ်ခြင်း သို့မဟုတ် စံနမူနာပေးခြင်း” ဖြစ်သည်ကိုသိခြင်းမှ အဖြေရရှိလာသည်။

ပထမဦးစားပေးရမည့် အရာ

ပြင်ဆင်ထောက်ပံ့ပေးခြင်းဟူသည့်ကိစ္စများသို့ ဆက်လက်မသွားမီ ဘုရားသခင်မှ သူ၏သားသမီးအပေါ်ထားသော ကြီးမြတ်သည့် “ပန်းတိုင်” သို့မဟုတ် ရည်ရွယ်ချက်ကို ဦးစွာပြန်လည်သုံးသပ်ကြပါစို့။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြားသူများအား သူတို့၏ သာသနာနှင့်အမှုတော်မြတ်အတွက် ပြင်ဆင်ခြင်းမပြုမီ မိမိ၏အသက်တာနှင့် အခြားသူများအသက်တာတွင် ပန်းတိုင်နှင့်ရည်ရွယ်ချက်ကို မှန်ကန်စွာသိရှိရန် ဦးစွာလိုအပ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့အပေါ်ထားသော ဘုရားသခင်၏ ရူပါရုံမှာ ကျွန်ုပ်တို့သည်ကောင်းသော အမျိုးသားနှင့်အမျိုးသမီးများဖြစ်လာရန်နှင့် ဘုရားတရားကိုရှင်းရှင်းသော အကျင့်စရိုက် ရှိရန်ဖြစ်သည်။ “သင်သည် မည်ကဲ့သို့သော လူပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်သင့်ပါသနည်း” ဟု ရှင်ပေတရုက ဓမ္မသစ်ကျမ်းတွင်မေးထားသည်။ သူက ချက်ချင်းဖြေကြားထားသည်မှာ “သင်သည် သန့်ရှင်းသောအသက်တာနှင့် ဘုရားတရားကိုရှင်းရှင်းစွာ အသက်ရှင်သင့်ပါသည်” ဟုဆိုထားပါသည်။ (၂ပေ ၃:၁၁-၁၂)

“သင်သည် ကျွန်ုပ်၏အကျင့်စရိုက်ကိုဂရုစိုက်ပါက ကျွန်ုပ်၏ဂုဏ်သတင်း (reputation) သည် သူ့ကိုယ်တိုင်ထိန်းသိမ်းသွားလိမ့်မည်။” (ဒီအယ်လ် မူးဒီ)

(www.goodreads.com/author/quotes/5083573.D-L-Moody)

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

အကျင့်စရိုက်(character)သည် ဂုဏ်သတင်း(reputation)နှင့် ကွဲပြားခြားနားသည်။ ဂုဏ်သတင်းဟူသည်မှာ သင်ဖြစ်သင့်သည့်အရာဖြစ်ပြီး၊ အကျင့်စရိုက်ဟူ သည်မှာ သင်ဖြစ်နေသည့်အရာဖြစ်သည်။

အကျင့်စရိုက်ဟူသည်မှာ မှတ်သားခြင်းခံရသည်။ အကျင့်စရိုက်ဟူသည်မှာ မည်သူမျှ အနားတွင်မရှိစဉ် မိမိ၏ဖြစ်နေခြင်း၊ ကျွန်ုပ်တို့ဘဝတွင် စိတ်ဖိစီးမှုရှိသည့် အခါ မိမိ၏ဖြစ်တည်ခြင်းဖြစ်သည်။ အကျင့်စရိုက်ဟူသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့၏ဘဝကိုတည်ဆောက်ထားသည့် အတွင်းတန်ဖိုးများမှ စီးထွက်လာသည်။ သင်၏ ဂုဏ်သတင်းဟူသည်မှာ ခေတ္တသာဖြစ်သည်။ သင်၏ အကျင့်စရိုက်မှာမူ တစ်သက်တာတည်ဆောက်ရမည့်အရာဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏သာသာနာနှင့် အမှုတော်မြတ်တွင် ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းကို ဦးဆောင်သောအခါနှင့် ကျွန်ုပ်တို့အသက်ရှင်နေထိုင်သည့်ဘဝတွင် ခရစ်ယာန်အကျင့်စရိုက်သည် သံလိုက်အိမ်မြှောင်သဖွယ် ကောင်းသောကိုယ်ကျင့်တရားကို လမ်းပြပေးသည်။

အကျင့်စရိုက်ဟူသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့၏သားသမီးများအား မိမိထံမှရရှိစေလိုသည့် အမွေနှင့် မိမိ၏အပြင်ပိုင်းဆိုင်ရာအပြုအမူ၏ အရင်းအမြစ်ဖြစ်သည်။ ရလဒ်အနေဖြင့် ခရစ်ယာန်အကျင့်စရိုက်၊ အရည်အချင်းများကို စိတ်အားထက်သန်စွာ ကြိုးစားရယူရမည်။

လူသားများသည် ကျွန်ုပ်တို့အထဲမှ ၂ပေ ၁၅-၇ တွင်ဖော်ပြထားသည့် အကျင့်စရိုက်၊ အရည်အချင်းများကို မြင်ပါမည်လားဟူသည့်မေးခွန်းကို ကျွန်ုပ်မကြာခဏ စဉ်းစားမိသည်။ တမန်တော်က ယုံကြည်ခြင်း၊ ကောင်းမြတ်ခြင်း၊ အသိပညာရှိခြင်း (ခွဲခြားသိမြင်ခြင်း)၊ မိမိကိုယ်ကိုထိန်းချုပ်ခြင်း၊ စိတ်ရှည်သည်းခံခြင်း၊ ဘုရားတရားကိုရှိုင်းခြင်း၊ ညီအစ်ကိုချင်းချစ်ခြင်းနှင့် ချစ်ခြင်းမေတ္တာတည်းဟူသော အရည်အချင်းများကို ဖော်ပြထားသည်။ လူသားများသည် ဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်သော အရာ၊ နေရာတိုင်းတွင် အပြစ်တင်တတ်သည့်လျှာ၊ စီရင်တတ်သည့်ဝိညာဉ်၊ အဆိုးဘက်ဆန်သည့်အပြုအမူ၊ လူအချင်းချင်းအထင်သေးစေမည့် အပြုအမူပြုခြင်း၊ ဂုဏ်သတင်း

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ညစ်နွမ်းစေခြင်း၊ လိမ်လည်ခြင်း၊ လှည့်စားခြင်းနှင့် ကျင့်ဝတ်တရားနှင့်မညီခြင်းတို့ ကိုသာ မြင်တွေ့ကြမည်ဟုထင်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိ၏အတွေးအခေါ်နှင့် စိတ်ဝိညာဉ်ကိုမထိန်းချုပ်ပါက ထိုအဆိုး ဘက်ဆောင်သောစိတ်သဘောများနှင့် အပြုအမူများသည် ကျွန်ုပ်တို့ ဘဝကိုဝါးမြို့ သွားပေမည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကောလိပ်ကျောင်း၊ သာသနာအဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အသင်းတော်ထဲတွင်ရှိနေစေကာမူ ဝေဖန်ခြင်း၊ အဆိုးမြင်ခြင်းနှင့် အထင်အမြင်သေး ခံခြင်းဟူသည့် စုံစမ်းနှောင့်ယှက်ခြင်းကို မရှောင်လွှဲနိုင်ပါ။

ကျွန်ုပ်တို့သည် ကောင်းမြတ်ပြီး၊ ဘုရားတရားနှင့်ညီသောအကျင့်စရိုက်ရှိသည့် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြသည့်အလျောက် စိတ်အားထက်သန်စွာ ကြိုးစား ရယူရမည့် အကျင့်စရိုက်အရည်အချင်းများကို ကျမ်းစာက အမျိုးမျိုးဖော်ထုတ်ပေး ထားပါသည်။ ...“သန့်ရှင်းသောအသက်တာနှင့် ဘုရားတရားနှင့်အညီအသက်ရှင် သန်ခြင်း”ဖြစ်ပါသည်။ (၂ပေ ၃:၁၁-၁၂)။ ဧဖက်ဩဝါဒစာ ၄:၂ မှ ရှင်ပေါလု၏ စာရင်းတွင် နိမ့်ချခြင်း၊ နူးညံ့သိမ်မွေ့ခြင်း၊ စိတ်ရှည်ခြင်းနှင့် သနားကြင်နာခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။ ဓမ္မဟောင်းပရောဖက်တစ်ပါးဖြစ်သည့် မိကွာက “ဘုရားသခင် သင့်အား အလိုရှိသောအရာမှာ တရားမျှတစွာကျင့်ဆောင်ခြင်း၊ ကရုဏာပြည့်ဝစွာချစ်ခြင်းနှင့် ဘုရားသခင်ရှေ့တွင် နိမ့်ချစွာလျှောက်လှမ်းခြင်းဖြစ်သည် မဟုတ်ပါလား”ဟု မေးခဲ့သည်။ ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းဟူသည်မှာ သင်၏အကျင့်စရိုက်အကြောင်း၊ သင်မည်သူဖြစ်သည် ဟူသည့်အကြောင်းဖြစ်သည်။ သင့်ရာထူးနှင့် သင့်အလုပ်အကိုင်အကြောင်း မဟုတ်ပါ။

အကျင့်စရိုက်တွင် ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်များအတွက် တန်ခိုးပါသည့်သင် ခန်းစာများရှိသည်။ အမည်အားဖြင့် ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် အကျင့်စရိုက်ကိုတည်ဆောက်ရာတွင် ကူညီလမ်းပြရန်၊ စံပြုအဖြစ်နေထိုင်ရန် တာဝန် ရှိသည်။ သာသနာနှင့်အမှုတော်တွင် ကျွန်ုပ်လုပ်ဆောင်သောအရာသည် ခရစ်တော်၌ ကျွန်ုပ်မည်သူနည်းဟူသောအရာမှ စီးဆင်းလာခြင်းမဟုတ်ပါက မိမိဦးဆောင်နေ သောသူများ၏ဘဝတွင် ဆက်နွှယ်မှုမရှိခြင်းကို ကြီးမားစွာခံစားရပေမည်။ ကျွန်ုပ် တို့၏တာဝန်မှာ လုပ်ဖော်ဆောင်ဖက်များအတွက် ထိုဝိညာဉ်ကိုစံပြုသဏ္ဍာန်ပြသရန်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ဖြစ်သည်။ ဤသည်မှာ အစေခံရန်ထိုက်တန်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာသည့်သူများအား ပံ့ပိုးပေးရာတွင် ဖြစ်စဉ်အလျောက်ဖြစ်ပေါ်လာရမည့် စိတ်ဓါတ်ဖြစ်သည်။

စံနမူနာပြုခြင်းဟူသည်မှာ အဓိကကျသည့်ဖြစ်စဉ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး ထိုဖြစ်စဉ်မှခေါင်းဆောင်များသည် အနာဂတ်ခေါင်းဆောင်များအား လက်ဆင့်ကမ်းပေးသည့် အခြေခံကျသည့် အကျင့်စရိုက်အရည်အချင်းများနှင့် တန်ဖိုးများဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် ထိုအရည်အချင်းများ ကျွန်ုပ်တို့၌ရှိခြင်း သို့မဟုတ် မရှိခြင်းသည် အခြားသူများအား သာသနာနှင့်အမှုတော်မြတ်အတွက် အတည်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် ငြင်းပယ် ခြင်းကို လုပ်ဆောင်လိမ့်မည်။

**ကျွန်ုပ်တို့အတွက်ထားသော ဘုရားသခင်၏ရူပါရုံမှာ
ကျွန်ုပ်တို့သည် ကောင်းမြတ်ပြီး ဘုရားတရားနှင့်ညီသော
အကျင့်စရိုက်ရှိသည့် အမျိုးသားနှင့်အမျိုးသမီးများ ဖြစ်လာရန်ဖြစ်သည်။
တစ်ဦးချင်းစီသည် သန့်ရှင်းပြီး
ဘုရားတရားနှင့်ညီသည့် အသက်တာဖြင့်
နေထိုင်ကြစေရန်ဖြစ်သည်။**

၂ပေ ၁:၃ တွင်ဖော်ပြထားသည်မှာ “ငါတို့ကို ဘုန်းတန်ခိုးတော်နှင့် ခေါ်တော်မူသော ဘုရားကို သိသောညာဏ်အားဖြင့် ငါတို့အားအသက်ရှင်ခြင်း၊ ဘုရားဝတ်၌ မွေ့လျော်ခြင်းနှင့် စပ်ဆိုသောအရာရှိသမျှတို့ကို ဘုရားတန်ခိုးတော်သည် ပေးသနားတော်မူပြီ” တစ်ဖက်မှ အခန်းငယ် ၅ တွင် “ယုံကြည်ခြင်းအကျင့်သီလကို ထပ်ဆင့်၍ တည်ဆောက်ပါ” ဟု စိန်ခေါ်ထားသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် ပေတရုဒ်မုတ်မှတ်ထားသော အကျင့်စရိုက်အရည်အချင်းများမှာ ကျွန်ုပ်တို့အား သန့်ရှင်းသောအသက်တာဖြင့်နေထိုင်ရန်ခေါ်တော်မူသည့် ဘုရားသခင်၏ ကျေးဇူးတော်တစ်ခုတည်းအားဖြင့် ယေရှုခရစ်၌ ကယ်တင်ခံရသောအသက်တာမှ စီးဆင်းလာသည်။

သို့သော် သန့်ရှင်းသောအသက်တာဖြင့်နေထိုင်ခြင်းဟူသော ထိုအရည်အချင်းများကို ကျွန်ုပ်တို့ဘဝတစ်လျှောက်တွင် ရှိရမည်ဖြစ်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်နေသော သူများ၏ အသက်တာတစ်လျှောက်လုံးတွင်လည်း ခရစ်တော်နှင့်သဏ္ဍာန်တူညီရန်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ပြုစုပျိုးထောင်ပေးခြင်း၊ ပြင်ဆင်ပေးခြင်းနှင့် တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း များရှိရမည်။ ခရစ်ယာန်အကျင့်စရိုက်တည်ဆောက်ခြင်းဟူသည်မှာ ဘဝတစ်လျှောက် လုံးတည်ဆောက်ပြီး ကျမ်းစာမှစေခိုင်းချက်များ၊ သင်ကြားချက်များကို တုံ့ပြန်နာ ခံခြင်းများဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ ကျိုးပဲ့ကြေမွခြင်းနှင့် ဆုတောင်းခြင်းဟူသော ဖြစ်စဉ်အားဖြင့်သော်လည်းကောင်း ပုံသွင်းယူရသည်။

ကျိုးပဲ့ကြေမွခြင်းနှင့် အကျင့်စရိုက်တိုးတက်ခြင်းဖြစ်စဉ်နှစ်ခုကြား နာကျင်စရာ ကောင်းသော်လည်း စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းသည့်ဆက်ဆံရေးကို ကျွန်ုပ်ရှာဖွေတွေ့ ရှိခဲ့ဖူးသည်။ ပဋိပက္ခဖြစ်နေသော ကျွန်ုပ်၏လက်ရှိဘဝအခြေအနေ၌ တွေ့ကြုံရ သည့်အရာ၊ အကျင့်စရိုက်နှင့်ပတ်သက်ပြီး ဘုရားသခင်က မည်သည့်အရာသွန်သင် လိုသနည်းဟု ဆက်လက်မေးမြန်းရသည်။ အိမ်၊ အလုပ်နှင့် အသင်းတော်တွင် မည်သို့နည်း။

၂ကော ၁၂:၉ မှ ရှင်ပေါလု၏စကားများကိုအခြေခံလျက် ကိုယ်ပိုင်ရေးစပ်ထား သည့် သီချင်းစာသားအားဖြင့် အောက်မေ့ကြည့်ပါ။

“ကျွန်ုပ်၏အားနည်းခြင်းတွင် သူ၏ခွန်အားသည်ပြည့်စုံသည်
ကျွန်ုပ်တို့ဆက်လက်မသွားနိုင်တော့သည့်အခါ သူချီဆောင်ပေးသည်
သူ၏တန်ခိုးတော်ဖြင့် ရှင်ပြန်ထမြောက်ကာ ခွန်အားနည်းသူ အားပြည့်လာပြီ
သူ၏ခွန်အားသည် ပြည့်စုံသည် သူ၏ခွန်အားသည် ပြည့်စုံသည်။”

ခရစ်ယာန်အကျင့်စရိုက်တိုးမြှင့်ခြင်းကို ကျွန်ုပ်ဘဝတစ်လျှောက်လုံး ကြိုးစားရ ယူရာတွင်အကူအညီပေးခဲ့သည့် မေးခွန်းခုနစ်ခုရှိသည်။ သင်သည်လည်း သင်တာဝန် ယူထားသည့်သူများကို ဦးဆောင်မှုပြုသည့်အခါ ထိုမေးခွန်းများက သင့်ကိုအထောက် အကူဖြစ်စေလိမ့်မည်။

၁။ ဤအပြုအမူသည် ကျွန်ုပ်၏ဝိညာဉ်ရေးကို ခွန်အားတိုးပွားစေမည်လား။

၂။ ကျွန်ုပ်၏ဤအပြုအမူကို ကျွန်ုပ်၏သားသမီး၊ အိမ်ထောင်ဖက်နှင့် အချစ်ဆုံး မိတ်ဆွေများထံသို့ ကူးစက်စေလိုပါသလား။

၃။ ဤအပြုအမူသည် ကျမ်းစာအခြေပြုနည်းစနစ်ကို ဆန့်ကျင်ပါသလား။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

၄။ ဤအပြုအမူသည် ခရစ်တော်၏ ကိုယ်ခန္ဓာကို ခွန်အားတိုးပွားစေပါသလား။

၅။ မယုံကြည်သူမိတ်ဆွေနှင့် ခရစ်ယာန်များအား ကျွန်ုပ်၏အပြုအမူအားဖြင့် ခရစ်တော်ထံဆွဲခေါ်နိုင်မည်လား။

၆။ ကျွန်ုပ်၏အဆိုးဆန်သောအပြုအမူများသည် အခြားသူများအား သက်ရောက်ပါသလား။

၇။ ဤသို့ဖြစ်ပါက ကျွန်ုပ်ဘဝတွင် ထိုအပြုအမူများကိုပြောင်းလဲရန် မည်သို့လုပ်ဆောင်မည်နည်း။

မက်စ်ဝဲလ်နှင့် ဒေါ်မန်း(၁၉၉၇)တို့ရေးသားသည့် “Becoming a Person of Influence” ဟူသည့်စာအုပ်တွင် “လူအများစုသည် သူတို့သိထားသည့်အရာဖြင့် အခိုက်အတန့်တစ်ခုမျှ အောင်မြင်ကြသည်။ အချို့မှာ သူတို့လုပ်ဆောင်သည့်အရာအားဖြင့် ခဏတာအောင်မြင်ကြသည်။ သို့သော် အနည်းငယ်သောသူကသာ သူတို့မည်သူဖြစ်သည်ဟူသောအချက်အားဖြင့် တစ်သက်တာအောင်မြင်ကြသည်” ဟု ဖော်ပြထားသည်။ (စာ ၄၀)။ ခရစ်ယာန်အကျင့်စရိုက်တည်ဆောက်ခြင်းသည် အသက်တာပြောင်းလဲခြင်းဖြစ်ပြီး၊ တစ်သက်တာလုပ်ဆောင်ရမည့်ဖြစ်စဉ်ဖြစ်သည်။ အဓိကအားဖြင့် ဝိညာဉ်ရေးဆိုင်ရာဝန်ခံခြင်း၊ တိတ်ဆိတ်စွာနေခြင်း၊ ဆုတောင်းခြင်းနှင့် စုံစမ်းနှောင့်ယှက်ခြင်းများစသည့် စည်းကမ်းများဖြင့် ပြုစုပျိုးထောင်ပေး ရန်လိုအပ်ပြီး၊ ဘုရားသခင်က ကျွန်ုပ်တို့၏ယုံကြည်ခြင်းကိုစမ်းသပ်ကာ သူ၏ကျေးဇူး တော်နှင့် ခွန်အားတစ်ခုတည်းဖြင့် အသက်တာကို ထိရောက်စွာပြုပြင်ပေးသည်။

ဘုရားတရားနှင့်ညီသည့် အကျင့်စရိုက်တိုးတက်ခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့၏အသက်တာကို အသစ်တစ်ဖန်မွေးဖွားပေးသည့် ဘုရားသခင်၏လုပ်ဆောင်မှုဖြင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းခံရခြင်းမှ စတင်သည်။ ရှင်ယောဟန် ၃:၁-၈ ၌ နိကောဒင်သည် ယေရှုအား အခြေခံကျသော “ကောင်းမြတ်ပြီး ဘုရားတရားနှင့်ညီသောအကျင့် စရိုက်-သန့်ရှင်းပြီး ဘုရားတရားသွန်သင်ချက်နှင့်ညီသည့် အသက်တာရရှိရန်” တောင်းဆိုခဲ့သည်။

နိကောဒင်တွင် ပြည့်စုံသောဂုဏ်သတင်းရှိခဲ့သည်။ သူသည် ထိုခေတ်အခါက အပြင်းထန်ဆုံးဘာသာရေးအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့နှင့် သက်ဆိုင်ဆက်နွှယ်သည်။ ပညတ်တရားကို

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

စူးစမ်းလေ့လာသူဖြစ်သည်။ ပုံမှန်အစာရှောင်ကာ မကြာခဏဆုတောင်းသူလည်း ဖြစ်သည်။ သူ၏ဝင်ငွေမှ ဆယ်ဖို့တစ်ဖို့ကို တိတိကျကျပေးသည့်အပြင် စက်ဟောဒရင် (Sanhedrin)အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးလည်းဖြစ်သည်။ သူသည် လူထု၏ဘာသာရေးနှင့် လူမှုဘဝကိုဦးဆောင်နေသည့် ခေါင်းဆောင်(၇၀)ထဲမှ တစ်ဦးလည်းဖြစ်သည်။ သူသည် အခွင့်အာဏာနှင့် အောင်မြင်မှုရရှိထားသော ပညာတတ်တစ်ဦးဖြစ်ကာ အသိုင်းအဝိုင်း၏ လေးစားခြင်းခံရသူဖြစ်သည်။

ယေရှုက ထိုသူအား “သင်သည် ဒုတိယမွေးခြင်းကိုခံရမည်”ဟု (ယောဟန် ၃:၃)တွင်ပြောခဲ့သည်။ လူတစ်ဦးသည် နောက်တစ်ဖန်မွေးဖွားသည့်အခါ သူ/သူမသည် ဘုရားသခင်၏ဝိညာဉ်တော်အားဖြင့် အသစ်မွေးဖွားလာသူဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့ သည် ဝိညာဉ်ဆိုင်ရာသမ္မတရားတွင် အသက်ရှင်လာသည်။ အသစ်သောသဘာဝကိုရရှိလာသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဘုရားသခင်သားသမီးအနေဖြင့် ဘုရားသခင်၏ သန့်ရှင်းခြင်းကို ယူဆောင်ကြသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အထဲ၌ စွမ်းအားရှိသည့်အပြုအမူနှင့် အကျင့်စရိုက်ပြောင်းလဲမှုရှိလာသည်။

၂ ကောရိန္တု ၅:၁၇ တွင် “လူမည်သည်ကား ခရစ်တော်၌ရှိလျှင် အသစ်ပြုပြင်သော သတ္တဝါဖြစ်ကြ၏။ ဟောင်းသောအရာတို့သည်ပြောင်းလဲ၍ ခပ်သိမ်းသော အရာတို့သည် အသစ်ဖြစ်ကြပြီ”ဟုပြောထားသည်။ အပြင်ပိုင်းပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်း (outward reformation)ထက် ပိုသောအရာရှိပေသည်။ ထိုအရာမှာ အတွင်းပိုင်း ဆိုင်ရာ ကိုယ်ကျင့်တရားပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်း(moral reformation)ဖြစ်သည်။

နီကောဒင်မှာ ကျားကွက်ရွှေ့ခံရသည် (ယောဟန် ၃:၉-၁၂၊ ၁၆-၂၁)။ အသစ်တစ်ဖန်မွေးဖွားခြင်း သို့မဟုတ် ခရစ်တော်၌အသစ်သောအသက်တာဟူသည်မှာ ဆန်းကြယ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုအရာမှာ ဘုရားသခင်၏နိမိတ်လက္ခဏာဖြစ်သော ကြောင့်ဖြစ်သည်။ “ဘုရားသခင်သည် ခရစ်တော်အထဲတွင်ရှိလျက် သူနှင့်ကမ္ဘာမြေကြီးကို ပြန်လည်သင့်မြတ်စေသည်” (၂ကော ၅:၁၆-၂၁)။ ခရစ်တော်သည် ကျွန်ုပ်တို့၏အပြစ်ကို ကိုယ်တိုင်ယူဆောင်သွားလျက် ကျွန်ုပ်တို့အစား အသေခံခဲ့သည်။ သူသည် ကျွန်ုပ်တို့ကိုယ်တိုင်မလုပ်ဆောင်နိုင်သောအမှုကို ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ထို့ကြောင့် မေးခွန်းထွက်ပေါ်လာသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အတွက်ပြုပေးခဲ့သည့် ဘုရား သခင်၏ လုပ်ဆောင်မှုအတွက် ကျွန်ုပ်တို့သည် မည်သို့တုံ့ပြန်ကြမည်နည်း။ ကျွန်ုပ်တို့ သည် စွမ်းအားရှိသောယုံကြည်ခြင်းဖြင့် သို့မဟုတ် မယုံကြည်ခြင်းဖြင့် တုံ့ပြန်နိုင်ပါ သည်။

ဤမေးခွန်းကိုစဉ်းစားသုံးသပ်ပါ- ကျွန်ုပ်တို့သည် လက်ရှိ၌သာသနာ့ လုပ်ငန်းကိုလုပ်ဆောင်သောအခါ ကျွန်ုပ်တို့၏ဂုဏ်သတင်းထက်၊ ကျွန်ုပ်တို့၏အကျင့်စရိုက်ကို သတိရကြမည်လော။

ပေတရက ဘုရားတရားကိုင်းရှိုင်းသောအသက်တာနှင့် သန့်ရှင်းသောအသက် တာဖြင့်နေထိုင်ခြင်းဟူသောဦးတည်ချက်ကို တည့်တည့်ဖော်ပြလာသည်။ အဘယ် ကြောင့်နည်း။ ထိုမှ ကျွန်ုပ်တို့သည် သာသနာနှင့် အမှုတော်ဆောင်ရွက်ပြီးနေထိုင်ရာ တွင်လည်းကောင်း၊ ထာဝရအတွက်စာရင်းဝင်သူများကို ဦးဆောင်ရာတွင်လည်း ကောင်း ထိရောက်ပြီး အသီးသီးကြမည်ဖြစ်သည်။ အမ်ဗီအန်ယူ(MVNU)တွင် ရှိစဉ် ပထမနှစ်စာတွင် သာသနာနှင့်ရူပါရုံဖော်ပြချက်ကိုထည့်ရန် ကျွန်ုပ်အတွက် အလွန် အရေးကြီးနေခဲ့သည်။ ထိုနှစ်ချက်မှာ ကျွန်ုပ်၏ပုဂ္ဂိုလ်ရေး(မိသားစုအပါအဝင်)နှင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ(အမ်ဗီအန်ယူတာဝန်များ)ဟူသည့်နှစ်မျိုးနှင့် ခွန်တွဲနေခဲ့သည်။

ကျွန်ုပ်၏သာသနာနှင့်ရူပါရုံမှာ စံပြုခရစ်ယာန်တစ်ယောက်အနေနှင့် ပထမဆုံး ကျွန်ုပ်၏မိသားစုတွင် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ရန်ဖြစ်သည်။ ထို့နောက် Mount Vernon Nazarene Univeristy အသိုင်းအဝိုင်းတွင် အစေခံတစ်ယောက်အနေနှင့် ရူပါရုံရှိ သော ခေါင်းဆောင်မှုပြုရန်ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်သည် ကျွန်ုပ်မိသားစု၏ ငွေရေးကြေးရေးလိုအပ်ချက်နှင့် အနားယူခြင်း အပါအဝင်၊ ကြီးမားသောထိရောက်မှုဖြင့်လုပ်ဆောင်ရန် မစွမ်းဆောင်စေသည့် ကျွန်ုပ် ၏ခန္ဓာနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအခြေအနေကို ထိန်းသိမ်းရန်အထိဂရုစိုက်သည်။ ကျွန်ုပ် သည် မိမိအစေခံနေသည့်ကျောင်းအတွက် နည်းစနစ်ဆိုင်ရာအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းကို အဓိကထားကာ အချိန်ပေးသည့် ကျွမ်းကျင်လုပ်သားတစ်ဦးဖြစ်သည်။

ဤအကြောင်းအရာထဲတွင် ကျွန်ုပ်သည် မိမိ၏မိသားစု၊ မိတ်ဆွေများနှင့် လုပ်ဖော်ဆောင်ဖက်များအား သူတို့၏ကျရာတာဝန်ကို အကောင်းဆုံးလုပ်ဆောင်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

နိုင်အောင် စွမ်းဆောင်ပေးမည်။ ကျွန်ုပ်၏ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုအားလုံးသည် မိမိကိုယ်ကို ယေရုရှာ နောက်လိုက် ဟု ခံယူလျက်၊ အသက်တာအား သူ၏ သင်ကြားချက် များ၌ ဆက်ကပ်ထားပြီး စံပြသင်းအုပ်လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ခေါ်တော်မူခြင်းခံရမှုမှ ဖြစ်ပေါ်လာသည်။

ကျွန်ုပ်၏ တက်ကြွသည့် အချိန်ပြည့်သာသနာမှ အနားယူရမည့် နှစ်ကာလသို့ ရောက်ရှိလာသည့်အတိုင်း ကျွန်ုပ်၏ သာသနာနှင့် ရူပါရုံဖော်ပြချက်ကို အောက်ပါ အတိုင်း ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခဲ့သည်။

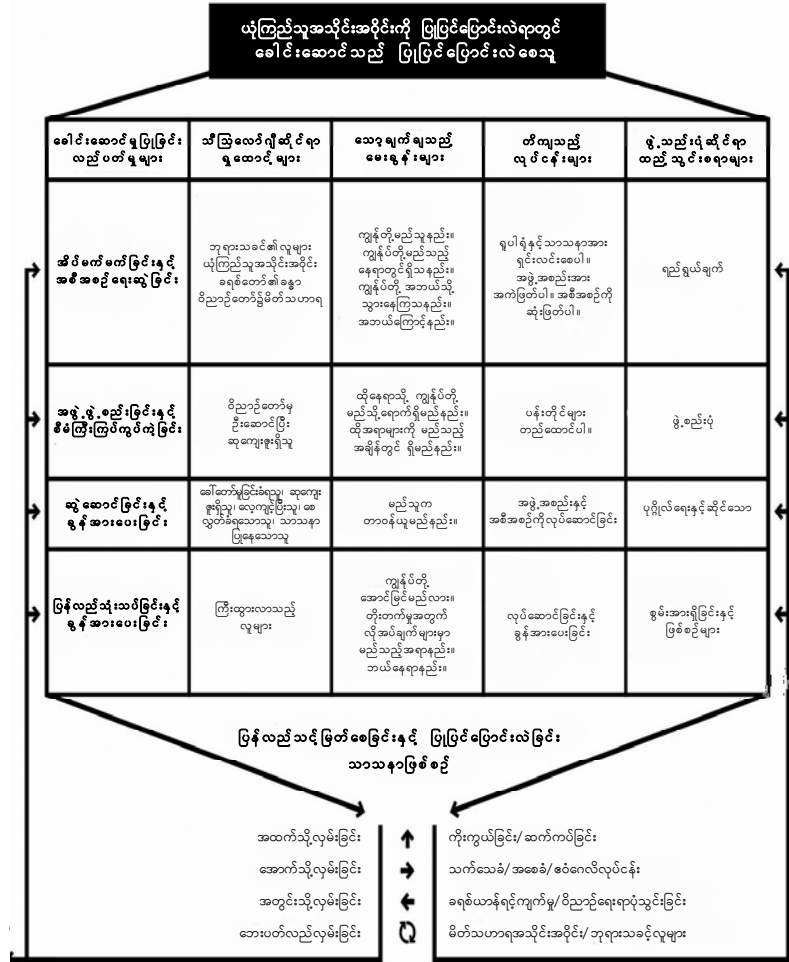
ကျွန်ုပ်သည် မိမိ၏ နှစ်များစွာကို ယုံကြည်ခြင်း၌ ရင့်ကျက်စေခြင်း၊ မိသားစုကို ပျိုးထောင်ပေးခြင်း၊ တစ်ဦးချင်းစီကို ကြီးထွားစေခြင်း၊ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ တိုးတက်စေခြင်း၊ ခေါင်းဆောင်များကို ဆွေးနွေးအကြံပေးခြင်း၊ ဆင်းရဲသားများကို သနားကြင်နာခြင်းနှင့် ကျွန်ုပ် ကို လက်ဆင့်ကမ်းပေးခဲ့သည့် အရာများအား စာရေးသားခြင်းဖြင့် ခရစ်ယာန်မျိုးဆက်သစ်များထံ ထပ်ဆင့်လက်ဆင့်ကမ်းပေးခြင်းများ လုပ်ဆောင်နေလိုသည်။

သင်၏ ဘဝကို ညွှန်ပြနေသည့် အလယ်တည့်တည့်မှ မျဉ်းရေးဆွဲထားသည့် စာရွက်တစ်ရွက်တွင် သင်၏ ဘဝအစီးအဆင်း - အနိမ့်အမြင့် - သင်၏ ဘဝ အချိန်ဇယားကို ထင်ဟပ်ပြနေသည့် ပုံကို ရေးဆွဲပါ။ မျဉ်းကြောင်း၏ အထက်အောက်ဖြစ်ပေါ်လာသော အချိန်နှင့် အဘယ်ကြောင့် ဟူသည်ကို အခြားသူများအား ဝေမျှပါ။

အချိန်ရပါက ခေါင်းဆောင်အဖြစ် သင်လက်ရှိဦးဆောင်နေသည့် အသင်းတော်သို့ မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းတွင် ထိုလေ့ကျင့်ခန်းကို အပြိုင်ရေးဆွဲပါ။ အမြင့်လား၊ အနိမ့်လား၊ အဘယ်ကြောင့် နည်း။

ပြန်လည်သင့်မြတ်ခြင်းနှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်း၊ မျှော်လင့်ခြင်းနှင့် အကျင့်စရိုက်၊ သာသနာနှင့် အမှုတော်နှင့် ပတ်သက်ပြီး မည်သည့် သင်ခန်းစာပေါ်ထွက်လာသနည်း။ ဦးစားပေးရမည့် အရာကို ပထမတွင် ထားပါ။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း



စာအုပ်ထဲတွင်ဆွေးနွေးထားသည့် ဝိညာဉ်ရေးဆိုင်ရာစည်းကမ်းများ သို့မဟုတ် သင်ခန်းစာများသည် သန့်ရှင်းသောဝိညာဉ်တော်မှ ကျွန်ုပ်တို့ကိုသွန်သင်ရမည့် အကြောင်းအရာများဖြစ်ပါသည်။ ဝိညာဉ်ရေးရာခေါင်းဆောင်သည် (ပုံ ၃.၁)အတိုင်း သာသနာနှင့်အမှုတော်တွင် အဖွဲ့အစည်း၏ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကိုဖြစ်စေသည့် ကိရိ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ယာသဖွယ်ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းလုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများ (က) အိမ်မက်ခြင်းနှင့်အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း (ခ) အဖွဲ့ဖွဲ့ခြင်းနှင့်စီမံကြီးကြပ်ကွပ်ကဲခြင်း (ဂ) စိတ်ဓါတ်ခွန်အားပေးခြင်းနှင့်တိုက်တွန်းပေးခြင်း (ဃ) ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့်ခွန်အားပေးခြင်းတို့သည် ကျွန်ုပ်တို့လေ့လာနိုင်သောအချက်များဖြစ်ပြီး ခွန်အားတိုးပွားစေနိုင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးသည် ထိုလုပ်ဆောင်ချက်လေးမျိုးမှ တစ်ခုစီတိုင်းတွင် အတူတကွစိတ်အားထက်သန်ကြသည် မဟုတ်ပါ။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိ၏ဘေးပတ်ဝန်းကျင်တွင်ရှိသော ကျွန်ုပ်တို့နှင့်ကွဲပြားသူများ၏စကားကို နားထောင်ရန်လိုပါသည်။ အထူးသဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့တွင်မရှိသော ခေါင်းဆောင်မှုခွန်အားများနှင့် ဆုကျေးဇူးရှိသူများ၏စကားကို နားထောင်ပေးသင့်ပါသည်။

ဝိညာဉ်ရေးရာခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ဦးစားပေးရာဗေဒသည့်အရာမှာ ဝတ်ပြုကိုးကွယ်ခြင်းနှင့်ဆက်ကပ်ခြင်း၊ ဘုရားသခင်၏ဉာဏ်ပညာနှင့် သူ၏ညွှန်ကြားမှုကို ရှာဖွေရန်ဖြစ်သည်။ ဆုတောင်းခြင်းနှင့်စကားတော်တွင် သူ့ကိုရှာဖွေပြီးနောက် ရူပါရုံထားရှိရန်နှင့် အစီအစဉ်ရေးဆွဲရန် အချိန်ယူကြရမည်။

အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၏ တိကျသောလုပ်ငန်းများတွင် ကျွန်ုပ်တို့၏သာသနာနှင့် အမှုတော်ကို အမျိုးအစားခွဲခြား၊ လိုအပ်ချက်များကိုအကဲဖြတ်ခြင်း၊ အစီအစဉ်များကို အတည်ပြုဆုံးဖြတ်ခြင်းနှင့် ပန်းတိုင်များကိုတည်ထောင်ခြင်း စသည်တို့ပါဝင်သည်။ အောက်တွင် အဓိကကျသည့် မေးခွန်းများကိုဖော်ပြထားသည် -

- + ကျွန်ုပ်တို့ မည်သူနည်း။
- + ကျွန်ုပ်တို့ ယခုဘယ်နေရာတွင်ရှိသနည်း။
- + ကျွန်ုပ်တို့ အဘယ်သို့သွားနေကြသနည်း။
- + အဘယ်ကြောင့်နည်း။

အိမ်မက်များသည် ရူပါရုံအတွက်မကြာခဏလိုအပ်သည်။ အိမ်မက်ကြီးကြီးမက်မက်ပါ။ ဘုရားသခင်ဘိသိက်ပေးသော အိမ်မက်များမက်ပါ။ ကျွန်ုပ်တို့ မိမိကိုယ်တိုင် မလုပ်ဆောင်နိုင်ဟုထင်သည့်အမှုများကို လုပ်ဆောင်ရမည်။ အိမ်မက်ကြီးကြီးမက်မက်သောသူများနှင့် ထိုအိမ်မက်များအစစ်အမှန်ဖြစ်လာရန် အဖိုးအခပေးဆပ်ရဲသူများ သည်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ပျော်ရွှင်ကြရမည်။

ရှင်းလင်းသောရူပါရုံနှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏သာသနာကို ရှင်းလင်းအောင်ထားခြင်း သည် ကျွန်ုပ်တို့ကို သင့်လျော်သည့်ပန်းတိုင်များ ထားရှိနိုင်စေသည်။ ထိုပန်းတိုင်သည် ကျွန်ုပ်တို့အတူတကွ အလုပ်လုပ်ဆောင်ကြမည့်သူများအား တိကျသည်ရည်ရွယ်ချက် ကိုရှင်းပြနိုင်အောင် ကူညီပေးသည်။ သီဩလောဂျီဆိုင်ရာရှုထောင့်မှနေ၍ ကျွန်ုပ်တို့ သည် ကျွန်ုပ်တို့နှင့်အတူ အလုပ်လုပ်ဆောင်နေသူများနှင့် စီစဉ်နေသူများဖြစ်ကြသော ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်း၊ ခရစ်တော်၏ကိုယ်ခန္ဓာ၊ ဝိညာဉ်တော်၏မိဿဟာရ၊ ဝိညာဉ်တော်ဦးဆောင်သောသူနှင့် ဝိညာဉ်တော်နှင့်ပြည့်ဝသောသူ၊ သာသနာပြုနေသောသူများ၊ ခေါ်တော်မူခြင်းခံရသူ၊ ဆုကျေးဇူးရှိသူ၊ လေ့ကျင့်ခံရသူ၊ စေလွှတ်ခံရသောသူနှင့် ကြီးထွားလာနေသောသူများကို ရူပါရုံထားရသည်။

ရူပါရုံရှင်းလင်းပြီး သာသနာကိုချမှတ်လိုက်သည်နှင့် ဆက်လုပ်ရမည့်ဖြစ်စဉ်ကို ဖွဲ့စည်းရန် အရေးကြီးသည်။ အရေးကြီးသည်မှာ ရူပါရုံကိုဖြည့်စွက်လုပ်ဆောင်ရန်ဖြစ်သည်။ မေးရမည့်မေးခွန်းများမှာ- “ကျွန်ုပ်တို့သည် ထိုနေရာတွင် မည်သို့ ရောက်ရှိမည်နည်း။ ထိုနေရာ၌ မည်သည့်အချိန်တွင်ရောက်ရှိမည်နည်း” ဟူသော မေးခွန်းဖြစ်သည်။ ဖြစ်စဉ်တစ်ခုချင်းစီကို လုပ်ဆောင်ပြီးစီးရမည့် အကန့်အသတ် (နိဗ္ဗာန်)ချမှတ်ထားရန်လိုပါသည်။ ရက်အတိအကျသတ်မှတ်ထားပါက သင်၏ပန်းတိုင်ကိုပြီးစီးစေရန် ပိုမိုလုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းရရှိစေပါလိမ့်မည်။ ပန်းတိုင်ကိုဖွဲ့စည်းပြီး ထိုပန်းတိုင်များကို မည်သည့်အချိန်တွင်ပြီးစီးရမည်ဖြစ်ဟု သတ်မှတ်ထားခြင်းသည် သင့်အား ဖြစ်စဉ်တစ်လျှောက် မြေပုံ သို့မဟုတ် တည်ဆောက်ပုံကို ရရှိစေမည်။ ထိုအရာက သင်နှင့်သင့်အဖွဲ့အစည်းကို မျက်ခြေမပြတ်ရှိစေသည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်းတာဝန်တစ်ခုဖြစ်သော ကောင်းမွန်သောလှုံ့ဆော်သူတစ်ဦး ဖြစ်ရန်ဟူသည့်အချက်ကိုမူ မကြာခဏလျစ်လျူရှုထားတတ်သည်။ လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းမှာ ကျွန်ုပ်တို့၏အသိုင်းအဝိုင်းတွင် သဘောတူညီထားသည့်ပန်းတိုင်အတွက် လှုပ်ရှားကြရန်ဖြစ်သည်။ ဖြစ်စဉ်တစ်ခုချင်းစီ သို့မဟုတ် အစီအစဉ်တစ်ခုချင်းစီအ တွက် မည်သူကတာဝန်ယူမည်ကို ဆုံးဖြတ်ပါ။ လှုံ့ဆော်ခြင်းဟူသည်မှာ စိတ်အားထက်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

သန်လာရန်လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းနှင့် မိမိအစေခံနေသည့်လူများထံမှ ဝေစုရယူရန် ကြိုးစားခြင်းထက်ပိုပါသည်။ မိမိ၏ငယ်သားများကို သာသနာတွင်အလုပ်လုပ်ဆောင်ရန် လေ့ကျင့်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ရန် ပစ္စည်းတစ်ခုခုပေးခြင်းဖြစ်သည်။ အခြားသူများအား တိုက်တွန်းလှုံ့ဆော်ပေးခြင်းဟူသည်မှာ အလွန်ခက်ခဲသည်။ ဘုရားသခင်မှ ကျွန်ုပ်တို့ကိုအပ်နှံထားသောလုပ်ငန်းမှာ အလွန်ကြီးသောကြောင့် တစ်ဦးတည်း မလုပ်ဆောင်နိုင်ပါ။ အခြားသူများကို လေ့ကျင့်ပေးရမည်ဖြစ်သကဲ့သို့ သူတို့၏အခေါ်ခြင်းခံရခြင်းနှင့် ဆုကျေးဇူးများကိုသိနားလည်ရန် ကူညီပေးရပါမည်။

ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းအတွက် နောက်လိုအပ်သည့်အချက်မှာ ထိရောက်သော သုံးသပ်သူ(effective evaluator)ဖြစ်ခြင်းဖြစ်သည်။ ဤတွင် ဖြစ်စဉ်အားပြန်လည် သုံးသပ်ခြင်း၊ တုံ့ပြန်ချက်ကိုစူးစမ်းခြင်းနှင့် ဖြစ်စဉ်ကိုပြောင်းလဲခြင်း၊ တည်ဆောက်ပုံ သို့မဟုတ် ပြီးဆုံးရမည့်အချိန်စသည်တို့သည်ပင်လျှင် ပန်းတိုင်ကိုဖြည့်ဆည်းရန်လို အပ်လာပါက ပြောင်းလဲမှုကိုလုပ်ဆောင်ခြင်းတို့ပါဝင်သည်။ တိုက်တွန်းလှုံ့ဆော်ပေး သည့်အားမှာ အကောင်းမြင်ခြင်းဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့ရောက်ရှိနေသည့်နေရာ၊ လုပ် ဆောင်နေသည့်နည်းလမ်းကိုသုံးသပ်ပြီး ပန်းတိုင်သို့ရောက်ရှိသွားပါက အောင်မြင်မှု အတွက် ကျွန်ုပ်တို့ပျော်ရွှင်နိုင်သည်။ ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းသည်လည်း အစီအစဉ်များ၊ ဖြစ်စဉ်များနှင့် စံနှုန်းများကိုစတင်သည့်အခါ နှိုင်းယှဉ်ခြင်းအခြေခံမျဉ်းကြောင်းကို ပေးသည်။

အခြားသူများအား တစ်သက်တာတပည့်တော်ဖြစ်ခြင်း လေ့ကျင့်ရေးကို ထောက်ပံ့ပေးခြင်း

တပည့်တော်ဖြစ်ခြင်းဟူသည်မှာ အဘယ်နည်း။ ခရစ်တော်နောက်လိုက်နေသူ တစ်ဦးချင်းစီ၏ သာသနာနှင့်အမှုတော်မြတ်သည် တပည့်တော်ဖြစ်ခြင်းနှင့် မည်သို့ ဆက်နွှယ်နေသနည်း။ ဒေါက်တာဒင်း(န်)ဘလင်ဗင်စ်(Dr. Dean Blevins)သည် "Discovering Discipleship" (2010) ဟူသောစာအုပ်၏ ပူးတွဲစာရေးသူဖြစ်ပြီး၊ ထိုစာအုပ်သည် တပည့်တော်ဖြစ်ခြင်း၏ ထင်ရှားသောအရင်းအမြစ်နှင့် စွမ်းအားရှိ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

သောခရစ်ယာန်ပညာရေးကို ရေးသားထားသည်။

ဘလင်ဗင်စ်(၂၀၁၅)အနေဖြင့် “တပည့်တော်ဖြစ်ခြင်း” ဟူသည်မှာ ဘုရားသခင်၏ ကျေးဇူးတော်အားဖြင့် ယေရှုခရစ်တော်နှင့်အတူ နေ့စဉ်လျှောက်လှမ်းခြင်း၊ ခရစ်တော်အား ကျွန်ုပ်တို့၏လမ်းပြသူဖြစ်စေခြင်းနှင့် သန့်ရှင်းသောဝိညာဉ်တော်အား ကျွန်ုပ်တို့၏ထောက်ပံ့သူဖြစ်စေခြင်းဖြင့် အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်သည်ဟု ယုံကြည်သည်။ သူကဆက်လက်ပြီး တပည့်တော်ဖြစ်ခြင်းဟူသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့တစ်ဦးချင်းစီနှင့် ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်း၏ ခရီးတစ်ခုဖြစ်သည်ဟုလည်း ဖော်ပြထားသည်။ တပည့်တော်ဖြစ်ခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့အား ခရစ်တော်နှင့်သဏ္ဍာန်တူအောင်ဖွဲ့စည်းပေးပြီး၊ အသင်းတော်တွင် ဘုရားသခင်၏အလိုတော်ကို ခွဲခြားသိမြင်ရန် စိန်ခေါ်နေသည် သာမက ကမ္ဘာကြီး၏သာသနာတွင် ဆက်နွယ်လာရန်ဖိတ်ခေါ်နေသည်။” (စာ ၈-၉)။

အရင်းအမြစ်အနေဖြင့် တပည့်တော်ဖြစ်ခြင်းလေ့ကျင့်ရေးသည် လူများအား ဝိညာဉ်ရေးတွင်ရင့်ကျက်လာပြီး ခရစ်တော်နှင့်ပိုမိုသဏ္ဍာန်တူလာအောင် ကူညီပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်(၂ကော ၃:၁၈)။ ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းမှ ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာ ပြီး သစ္စာရှိသောခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် တပည့်တော်များမွေးထုတ်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့နောက် သူတို့အား မည်သို့ပုံသွင်းမည်နည်း။ ကျွန်ုပ်တို့နှင့်အတူအမှုတော်ဆောင်ပြီး အစေခံနေသော တပည့်တော်ဖြစ်လာမည့် ခရစ်ယာန်များ အတွက် ကျွန်ုပ်တို့၌ ရူပါရုံရှိပါသလား (ဧဖက် ၄:၇-၁၆)။

ပုံ(၃-၁)တွင် သင်းအုပ်၊ ခေါင်းဆောင်၏အဖွဲ့အစည်းအား ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းနှင့် ပြန်လည်သင့်မြတ်ခြင်းကိုပုံသွင်းရာတွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲစေသည့် အခန်းကဏ္ဍလေးမျိုးဖြစ်သော ဝတ်ပြုကိုးကွယ်ခြင်းနှင့်ဆက်ကပ်ခြင်းအားဖြင့် “အထက်သို့လက်လှမ်းခြင်း”၊ သက်သေဖြစ်ခြင်း၊ အစေခံခြင်းနှင့်စဝ်ဂေလိတရားဟောကြားခြင်းဖြင့် “အပြင်သို့လက်လှမ်းခြင်း”၊ “ခရစ်ယာန်ပျိုးထောင်ရေးနှင့် ဝိညာဉ်ရေးရာစည်းကမ်း”ချပေးခြင်းဖြင့် “အတွင်းသို့လက်လှမ်းခြင်း”၊ ဘုရားသခင်၏လူများ၊ ခရစ်တော်၏ကိုယ်ခန္ဓာအားဖြင့် အသိုင်းအဝိုင်းဖွဲ့ခြင်းနှင့် မိဿဟာရဖွဲ့ခြင်းဖြင့် “ဘေးပတ်လည်သို့ လက်လှမ်းခြင်း”စသည်တို့ကို ပုံဖော်ထားသည်။ ဤသည်မှာ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

တပည့်တော်ဖြစ်မှုလေ့ကျင့်ရေးတွင် ကြီးမားသောရုပ်ပုံနှင့် လုပ်ငန်းအသစ်ဖြစ်သည်။ ထိုအရာက ကျွန်ုပ်တို့မျှော်လင့်နေသည့် ယုံကြည်သူများ၏အရည်အသွေးကို ကိုယ်စားပြုသည်။

အိပ်မက်ခြင်းနှင့်အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းတွင် အရေးပါသည့်အစိတ်အပိုင်းမှာ အခြားသူများအား သာသနာနှင့်အမှုတော်အတွက် ထောက်ပံ့ပေးရန်ရေးဆွဲထားသည့် အစီအစဉ်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းဖြစ်သည်။ သင်၏ပန်းတိုင်ကိုလက်လှမ်းနေသည့်အတိုင်း သင့်ကိုကူညီပေးမည့် အရင်းအမြစ်များကို ပတ်လည်ကြည့်ရှုပါ။ သင်၏အသင်းတော်၊ သာသနာအဖွဲ့အစည်း၊ ကောလိပ်ကျောင်းနှင့်ကိုက်ညီသည့်စံနှုန်းများကို စတင်ထုတ်ဖော်ပါ။

တပည့်တော်ဖြစ်ခြင်းအစီအစဉ်များအတွက် ဂိုဏ်းဂဏနှင့်ဆိုင်သော ဝဘ်ဆိုဒ်များတွင် သွားရောက်လည်ပတ်ကြည့်ပါ။ ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ဒေါက်တာဖရန်မော့(Dr. Frank Moore 2015)တည်းဖြတ်ထားသည့် Nazarene Essentials: Who We Are -What We Believe, Published by the Church of the Nazarene ဟူသောအကြောင်းအရာကို နှစ်သက်သည်။ ဆုကျေးဇူးရှိသည့်အယ်ဒီတာက ယုံကြည်ခြင်းစာစောင်၊ ဂိုဏ်းဂဏ၏အနှစ်တန်ဖိုးနှင့် ဝက်စ်လီယန်သီဩလော်ဂျီ၏ အတိုချုပ်သုံးသပ်ချက်ကိုလည်း ဖော်ပြထားသည်။

တစ်ဦးချင်းစီနှင့် အဖွဲ့လိုက်အတွက် မိုဘိုင်းအပ်(mobile apps)ဖြင့် ကျမ်းစာတစ်အုပ်ချင်း (သို့မဟုတ်) ကျမ်းစာထဲမှအကြောင်းအရာများကို လေ့လာနိုင်ပါသည်။ အထောက်အကူအဖြစ်ဆုံး မိုဘိုင်းအပ်တစ်ခုမှာ "YouVersion Bible application" ဖြစ်သည်။ ထိုထဲတွင် အစီအစဉ်များ၊ ကျမ်းစာဖတ်ရန်အစီအစဉ်များနှင့် လေ့လာခြင်းများအတွက် ကျမ်းစာထဲမှ စာအုပ်များ၊ ခရစ်ယာန်နှစ်ကာလ၏ ရာသီများ သို့မဟုတ် အဖြစ်အပျက်များကိုလည်း ဖော်ပြထားသည်။

ခရစ်ယာန်ဓမ္မကောလိပ်များ၊ တက္ကသိုလ်များနှင့် သင်တန်းကျောင်းများမှ အွန်လိုင်းပေါ်ထုတ်လွှင့်သည့် သင်ခန်းစာတိုများ၊ ပညာရေးဆိုင်ရာအစီအစဉ်များ၊ စာသင်ခန်းများနှင့် ကျမ်းစာနှင့်သီဩလော်ဂျီဆိုင်ရာလေ့လာချက်များကို အထင်မသေးပါနှင့်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

မေဆီအမေရိကနှင့် တောင်အမေရိကဒေသနာရေး(န်)အသင်းတော်မှ ဒေါက်တာကားလော့စ်စီးနက် (Dr. Carlos Seanz)၊ ဒေါက်တာခရစ်ရှန်စာမီယန်တို (Dr. Christian Sarmianto)နှင့်အတူ အမှုဆောင်နှစ်ဦးဖြစ်သူ ဒေါက်တာရူဘန်ဖာနန်ဒတ် (Dr. Ruben Fernandez)၊ ဒေါက်တာဂျော့ဂျာကာ (Dr. Jorge Julca) တို့က နာရေး(န်)အသင်းတော်တွင် အကောင်းဆုံးသောတပည့်တော်ဖြစ်ခြင်း လေ့ကျင့်ခြင်းပရိုဂရမ်ကိုတည်ထောင်ခဲ့သည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ယုံကြည်ပါသည်။ သူတို့၏ဂရိဂရမ်ဖြစ်သည့် “တစ်ဘဝစာတပည့်တော်ဖြစ်ခြင်း”အစီအစဉ်ကို မြို့နယ်တိုက်အတွက် ရည်ရွယ်ကာ ယုံကြည်သက်ဝင်လာသူများနှင့် ကြီးထွားလာနေသည့်ခရစ်ယာန်များ အား ကျမ်းစာအခြေခံ၊ သီလ္လာရီဆိုင်ရာလေ့လာချက်များကို သြဝါဒဆိုင်ရာအဆင့် သာသနာဆိုင်ရာပညာရေးအားဖြင့် မတူညီသည့်မျိုးဆက်ကိုလေ့ကျင့်ပေးသည့် အစီအစဉ်ကိုလည်း လုပ်ဆောင်ပေးသည်။

မေဆီအမေရိကနှင့် အမေရိကတောင်ပိုင်းဒေသများက တပည့်တော်ဖြစ်ခြင်း၏ စနစ်ကျသောလေ့ကျင့်မှုအတွက် အဆင့်ငါးဆင့်တင်ပြထားသည် -

အဆင့်(က)- မပြောင်းလဲမီဧဝံဂေလိတရား (Pr- Conversion to Evangelism)

အဆင့်(ခ)- အသင်းတော်အသင်းဝင်အနေဖြင့် ဗတ္တိဇံခံယူခြင်း (Baptism to Church Membership)

အဆင့်(ဂ)- သန့်ရှင်းစင်ကြယ်ခြင်း၊ ခရစ်ယာန်အသက်တာဖြင့်နေထိုင်ခြင်းနှင့် သန့်ရှင်းခြင်း၌ကြီးထွားခြင်း (Sanctification, Living the Christian Life, and growth in holiness)

အဆင့်(ဃ)- သာသနာတိုးတက်ခြင်းနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာကျောင်း (Ministry development and the School of Leadership)

တပည့်တော်ဖြစ်ခြင်းလေ့ကျင့်ရေးကိုလမ်းညွှန်ခြင်းနှင့် အသင်းတော်တွင် ယုံကြည်သူများအတွက် စာသင်ခန်းများအပြင် ဒေသကြီး(Regions)များမှ ပညာရေးဆိုင်ရာပရိုဂရမ် ရမ်အဖြစ် သီလ္လာရီတို့ “Bachillerato”နှင့် သီလ္လာ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

လော်ဂျီ“Licenciatura”ကိုလည်း ပေးအပ်လေသည်။ သူတို့က သီဩလော်ဂျီ ဆိုင်ရာသင်ကြားရေးတွင် ဒီပလို မာပရိုဂရမ်ကိုလည်း ပေးသည်။ ဒေသကြီးများက သူတို့၏ဗဟိုပညာရေးပရိုဂရမ်တွင် သင်ကြားခြင်းအတွက် သင်းအုပ်-ပရော်ဖက်ဆာကိုလည်း လေ့ကျင့်ပေးသည်။ မာစတာနှင့် ဒေါက်တာအဆင့်ပရိုဂရမ်ကို ဒေသဆိုင်ရာသင်တန်းကျောင်းများတွင် ရယူနိုင်ပါသည်။

အနာဂတ်ကိုကြိုမြင်လျက် တောင်အမေရိကဒေသကြီး (South America Region) က ဝီစလီယန်သီဩလော်ဂျီဆိုင်ရာ အမွေအနှစ်ကို ထိန်းသိမ်းနိုင်သည့် လူမျိုးတကာတွေ့ဆုံရာဖြစ်သည့် “Wesleyan Institute of Nazarene Identity” ကိုတီထွင်ခဲ့သည်။ အထင်ကြီးစရာကောင်းပြီး နားလည်လွယ်သော ဤတပည့်တော် ဖြစ်ခြင်းပရိုဂရမ်သည် “ခရစ်ယာန်မျိုးဆက်သစ်များအား တောင်အမေရိကတွင် သာသနာပြုရေး ပံ့ပိုးပေးရန်” ဖြစ်သည်။

အဘီစီအီး တပည့်တော်ဖြစ်ခြင်းပရိုဂရမ်၏ အထွေထွေအယ်ဒီတာ ဒေါက်တာ မော်နီကာမာစ်ထရီနာဒီဒီဖာနန်ဒက်က လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးသည့်အဆင့်တိုင်းအတွက် အသုံးပြုနိုင်သည့် စာအုပ်ကို ရေးသားခဲ့သည်။ အဘီစီအီးအမှတ်စဉ်သည် အသင်းတော်အဆင့်တွင် စတင်သည်။ အစီအစဉ်တွဲ၏ အထွေထွေအယ်ဒီတာနှင့် ဒေသများမှခေါင်းဆောင်များ၊ အသင်းတော်သင်းအုပ်များက အသင်းတော်တိုင်းမှ ခရစ်ယာန်များသည် ခရစ်ယာန်တပည့်တော်ဖြစ်ခြင်း၏ အခြေခံသဘောတရားများကို လေ့ကျင့်ထားသင့်ကြောင်း ယုံကြည်သည်ဟုဆိုသည်။ ပရိုဂရမ်ထဲတွင် သင်ခန်းစာ အမျိုးမျိုးနှင့် အရင်းအမြစ်အမျိုးအမည်များစွာပါဝင်သည်။

သင့်အနေဖြင့် မေဆိုအမေရိကနှင့် အမေရိကတောင်ပိုင်းဒေသကြီး၏ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမှုသည် လိုက်နာလုပ်ဆောင်ရန် အလှမ်းဝေးသည်ဟုထင်နေပေမည်။ သင်မှန်နိုင်ပါသည်။ အဓိကအချက်မှာ သူတို့၏အစီအစဉ်ကိုဝေမျှခြင်းဖြစ်ပြီး ကာရီဘင်(န်)၊ မက်ဆီကို၊ စန်ထရယ်အမေရိကနှင့် အမေရိကတောင်ပိုင်းဒေသများတွင် သာသနာကိုမည်သို့ဖက်တွယ်ပြီး သူတို့တာဝန်ယူထားသည့်သူများအတွက် မည်သို့ ရူပါရုံထားသည်ကို ဖော်ပြခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုအဖွဲ့သည် ဒေသများပူးပေါင်းထားခြင်း။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

စီးပွားရေးနှင့် ဘာသာစကားမတူသည့် နယ်မြေနှင့်လူများ၏ ကြီးမားသောမြေပုံ ဖြစ်သည်။ သူတို့၏အခြေအနေရှုပ်ထွေးမှုသည် သူတို့၏ သာသနာပြုခြင်းနှင့်ရူပါရုံကို သိရှိခြင်းက တားဆီးမထားနိုင်ပါ။ စပိန်၊ ပေါ်တူဂီနှင့် အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကားဖြင့် တက်ရောက်နိုင်သည့် သူတို့၏ တပည့်တော်ဖြစ် - လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးသည့် ပရိ ဂရမ် အား အလွန်အမင်းအောင်မြင်စေခြင်းဖြင့် ဘုရားသခင်ကောင်းကြီးပေးသည်။

မေဆိုအမေရိကနှင့် အမေရိကတောင်ပိုင်းဒေသများသာ တပည့်တော်ဖြစ်ခြင်း ပုံစံကို လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်သာမက သူတို့က အစီအစဉ်များတိုးမြှင့်ခြင်း၊ အရင်းအမြစ် များကိုဖွဲ့စည်းခြင်း၊ စီမံကြီးကြပ်ခြင်းနှင့် ဘဝအစီအစဉ်အတွက်တပည့်တော်ဖြစ်ခြင်း တွင် ဆရာများကိုလေ့ကျင့်ပေးခြင်းတို့ကိုလည်း လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ တပည့်တော်ဖြစ် ခြင်းပရိဂရမ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး ထပ်မံသိရှိလိုသည့် သတင်းအချက်အလက်များ ကို ဒေသဆိုင်ရာပညာရေးပူးတွဲအမှုဆောင်များမှ ရယူနိုင်ပါသည်။ ဘဝအတွက်တ ပည့်တော်ဖြစ်ခြင်း၏ပန်းတိုင်မှာ ရှင်းလင်းသည်။ ဒေသ၊ အသက်အရွယ်နှင့် အရွယ် အစားကိုမဆိုဘဲ ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းကိုထောက်ပံ့ပေးရန်နှင့် သာသနာနှင့် အမှုတော်အတွက် ပုံသွင်းပေးရန်ဖြစ်သည်။ သူတို့၏ခေါင်းဆောင်များသည်လည်း ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာအခန်းကဏ္ဍတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာပြီး သစ္စာရှိရန်လိုပါသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းလုပ်ဆောင်ချက်များဖြစ်သော အိပ်မက်မက်ခြင်းနှင့် အစီအ စဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ စီမံကြီးကြပ်ကွပ်ကဲခြင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းဖွဲ့ခြင်း၊ လှုံ့ဆော်ပေးခြင်းနှင့် ခွန်အားပေးခြင်း၊ ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် ခွန်အားပေးခြင်းတို့ကို တပည့်တော်များ အားပြုစုပျိုးထောင်ခြင်းနှင့် ပုံသွင်းပေးခြင်းကို ကြီးမားသောပန်းတိုင်အဖြစ်ထားရှိခြင်း ဖြင့် ဖြစ်မြောက်ရန်လုပ်ဆောင်ရမည်။ အမှန်တွင် ခေါင်းဆောင်သည် ခရစ်ယာန်မိဿ ဟာရကိုပုံသွင်းရာတွင် ပြောင်းလဲစေသည့်ကိရိယာဖြစ်ပြီး၊ အသင်းတော်အဖွဲ့အစည်း ကို ပြန်လည်သင့်မြတ်ခြင်းသို့ပြောင်းလဲစေကာ အသိုင်းအဝိုင်းကို “အထက်သို့ လက်လှမ်းခြင်း၊ အပြင်သို့လက်လှမ်းခြင်း၊ အတွင်းသို့လက်လှမ်းခြင်းနှင့် ဘေးပတ် လည်သို့လက်လှမ်းခြင်း” ဖြင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရမည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

သာသနာနှင့် အမှုတော်အတွက် ကြီးထွားခြင်းပန်းတိုင်များ တည်ထောင်
ချမှတ်ခြင်း

လွန်ခဲ့သောနှစ်ပေါင်းများစွာက ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းအတန်း ဌာ
သင်ကြားခဲ့သည်ကို ကျွန်ုပ်တို့မိသေးသည်။ ကျောင်းသားများက သာသနာပြင်ဆင်
ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ပန်းတိုင်များချမှတ်ခြင်းအကြောင်းဖြစ်သော အခြေခံကျသည့်
မေးခွန်းများကို စတင်မေးမြန်းကြသည်။ နောက်ဖော်ပြမည့်အခန်းတွင် အတန်းထဲ
မှအကြောင်းအရာကို အောက်လိုင်းနှင့်တကွ တစ်ဖန်ဖော်ပြသွားပါမည်။

အလွန်အခြေခံကျသောအဆင့်တွင် တိကျသောပန်းတိုင်များမှာ -

၁။ တိုင်းတာ လွယ်ရမည်။

၂။ ကျိုးကြောင်း ညီညွတ်ရမည်။

၃။ လေ့ကျင့်သင်ကြား လွယ်ကူရမည်။

၄။ လက်တွေ့လုပ်ဆောင်မှုပြုသည့်စကား ပါဝင်ရမည်။

၅။ သတ်မှတ်ထားသည့်အချိန် ပါဝင်ရမည်။ (ဒေးဗစ်၊ ၂၀၁၁၊ ၁၃၄)

ကျွန်ုပ်တို့လေးစားပြီး အလွန်တော်ထက်သော ကျောင်းသားတစ်ဦးက ယုံ
ကြည်စိတ်ချမှုအပြည့်ဖြင့် “ဆရာသာ ဒီအကြောင်းအရာတွေ ကျွန်ုပ်တို့ကိုမသင် ပေးရင်
ဘယ်သူကသင်ပေးမှာလဲ”ဟု မေးသည်။

ကြီးထွားခြင်းပန်းတိုင်များမှာ ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်များအတွက် ယုံကြည်ခြင်း
ဖော်ပြချက်များဖြစ်သည်။ ထိုဖော်ပြချက်များက ဘုရားသခင်သည် ကျွန်ုပ်တို့အားဖြင့်
အမှုပြုမည်ကို ယုံကြည်ကြောင်းရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြပေးသည်။

သာသနာ၊ အမှုတော်မြတ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး ချမှတ်ထားသည့်ပန်းတိုင်သို့ရောက်ရှိ
ရန် ယုံကြည်သူများအားထောက်ပံ့ပေးရန်အတွက် ပန်းတိုင်နှင့်ပရိဂရမ်များတည်
ထောင်ခြင်းသည် ဒေသခေါင်းဆောင်များနှင့် တာဝန်ခွဲခန့်ခံရသောခေါင်းဆောင်
များအတွက်သာ မဟုတ်ပါ။ ခရစ်ယာန်မိသားစုများနှင့် အသင်းတော်များမှခေါင်း
ဆောင်များမှလည်း လုပ်ဆောင်ရန်ဖြစ်ပါသည်။

ဥပမာ။ ။ အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် ပန်းတိုင်ဖော်ပြချက်များကို လေ့လာပါ။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

အချက်ငါးချက်ဖြစ်သော ကြီးထွားခြင်းပန်းတိုင်များတည်ထောင်ခြင်းတွင် အခြေခံ အချက်အလက်များကိုအသုံးပြုပြီး တိကျသောပန်းတိုင်ဖော်ပြချက်ကို (S)ဟုဖော်ပြပြီး မရှင်းလင်းသည့် ပန်းတိုင်ဖော်ပြချက်များကို (V)ဟုဖော်ပြပါ။

၁။ (က) အစေခံခြင်းအမှုအတွက် လူများစွာရှိရန်။

(ခ) ကျွန်ုပ်တို့၏ သာသာနှင့်အမှုတော်တွင်ပါဝင်သူ (၂၀)%တိုးပွားလာရန်။

၂။ (က) ငွေကြေးဆိုင်ရာအစီအစဉ်ကိုဖြည့်စွက်ရန် ထိုမှအဆောက်အအုံ အကြွေးများ လွတ်မြောက်သွားမည်။

(ခ) ကျွန်ုပ်တို့၏အဖွဲ့အစည်းသည် နောက်နှစ်တွင် ပေးကမ်းခြင်းအမှုသိသာ ထင်ရှားစွာ တိုးပွားလာရန်။

၃။ (က) လူများအား သူတို့၏ငွေကြေးပေးကမ်းမှုတိုးတက်အောင် စိန်ခေါ်ရန်။

(ခ) နှစ်နှစ်အတွင်း အဖွဲ့အစည်းနှင့်အသင်းတော်များ ကိုယ်ထူကိုယ်ထ သာသနာဖြစ်လာရန်။

၄။ (က) နောက်နှစ်တွင် ကျွန်ုပ်တို့အသိုင်းအဝိုင်းတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်ရှိရန်။

(ခ) ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းတိုးတက်ရန် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းစီကို တစ်ပတ် လျှင် အနည်းဆုံး(၁၂)နာရီအချိန်ပေးရန်။

၅။ (က) နောက်(၁၂)လတွင် အနည်းဆုံး စာသင်ခန်းသုံးခန်းနှင့် ပရိုဂရမ်သုံးခု စတင်ရန်။

(ခ) ကျွန်ုပ်တို့သာသနာအဖွဲ့အစည်းတွင် ပရိုဂရမ်များစွာရှိရန်။

၆။ (က) ကျွန်ုပ်တို့၏ အဆောက်အအုံပုံသဏ္ဍာန်တိုးတက်လာရန်။

(ခ) နောက်(၁၂)လအတွင်း မူကြိုကျောင်းပရိုဂရမ်စာသင်ခန်းများ၊ ဝတ်ပြုဆောင်နှင့် အစည်းအဝေးခန်းမ၊ အဖွဲ့အစည်းလက်မှတ်များကို ပြုပြင်ရန်နှင့် ဆေးသုတ်ရန်။

လွန်ခဲ့သောနှစ်များစွာက ခေါင်းဆောင်အားလုံးထဲမှ ရာခိုင်နှုန်းအနည်းငယ် ကသာလျှင် သူတို့အတွက်နှင့် သူတို့တာဝန်ယူထားသည့်အပိုင်းအတွက် ပန်းတိုင်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

များရေးဆွဲကြသည်ဟု ခန့်မှန်းရသည်။ ဤရာခိုင်နှုန်းအနည်းငယ်ကို သင်းအုပ်အဖွဲ့နှင့် ကျွန်ုပ်တို့အဖွဲ့အစည်းအခါ သူတို့၏အမြင်အရ ရေးဆွဲပုံမှန်ကန်သည်ဟုဆိုသည်။

စာရင်းပေးထားသည့် အမျိုးအမည်များကိုအသုံးပြုပြီး အသင်းတော်၊ ကျောင်းနှင့် သင်အစေခံနေသည့်သာသနာ/အဖွဲ့အစည်းအတွက် တိကျသည့်ပန်းတိုင်များကို ကျေးဇူးပြုပြီးဖော်ထုတ်ပါ။

ခိုင်မာသည့်ပန်းတိုင်များသည် ကျွန်ုပ်တို့ကိုလှုံ့ဆော်ပေးနိုင်သည်။ ရည်ရွယ်ချက်ကိုပေးသည်။ အဓိကကျသောအရာကို တည်မတ်စေသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏အရင်းအမြစ်များကိုများပြားစေပြီး လမ်းကြောင်းပေးသည်။ ထို့အပြင် အဖွဲ့အစည်း၌ စိတ်အားထက်သန်မှုကို တိုးမြှင့်စေသည်။ ထိုအရာများက ကျွန်ုပ်တို့အား ပိုမိုထိရောက်စွာ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ရန်၊ အစဉ်အစီကိုပြန်လည်သုံးသပ်ရန်၊ ကြိုတင်စီစဉ်ရန်နှင့် ဆက်သွယ်မှုပြုရန် ကူညီပေးသည်။ ပန်းတိုင်များက လှုပ်ရှားမှုကိုဖယ်ရှားပြီး ထိုနေရာတွင် ရလဒ်များရှိစေသည်။

လွန်ခဲ့သောနှစ်များစွာက ကျွန်ုပ်တို့သည် အစည်းအဝေးတစ်ခုတွင် “ပန်းတိုင်ထားရှိခြင်း” အကြောင်းနှင့်စပ်လျဉ်းပြီး မိန့်ခွန်းပြောခဲ့သည်။ ထို့နောက် ကျွန်ုပ်တို့အား တာဝန်ပေးထားသည့် အကြောင်းအရာကိုဖြေရှင်းရန် အောက်ပါအောက်လိုင်းကို လည်း အသုံးပြုခဲ့သည်။ တင်ဆက်မှုတွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ မေးခွန်းအား မည်သို့ဖြေကြား ကြမည်ကို ကျွန်ုပ်တို့သိလိုခဲ့သည်။ မေးခွန်းမှာ- အချက်အလက်မှ မည်သည့်အချက် သည် သင်၏ခေါင်းဆောင်မှုလုပ်ငန်းတာဝန်များနှင့် အဟပ်စပ်ဆုံးဖြတ်သနည်း။

သင်၏အဖြေမှာ မည်သို့ဖြစ်မည်နည်း။ အဘယ်ကြောင့်နည်း။

ဖြစ်မြောက်အောင်လုပ်တတ်သည့် ခေါင်းဆောင်များ

၁။ ဖြစ်အောင်လုပ်တတ်သည့်ခေါင်းဆောင်များမှာ “ပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်သူများ” ထက် “ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူများ”ဖြစ်သည်။

၂။ ဖြစ်အောင်လုပ်တတ်သည့်ခေါင်းဆောင်များသည် မိမိအဘယ်သို့သွားနေ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

သည်ကိုသိပြီး၊ ထိုနေရာသို့ မည်သို့မည်ပုံအရောက်အောင်သွားရမည်ကို သိသည်။

၃။ ဖြစ်အောင်လုပ်တတ်သည့်ခေါင်းဆောင်များသည် ရလဒ်ကိုအဓိကထားသူ (re-sults-oriented)ဖြစ်ပြီး၊ လှုပ်ရှားမှုကိုအဓိကထားသူ(activity-oriented)မဟုတ်ပါ။

၄။ ဖြစ်အောင်လုပ်တတ်သည့်ခေါင်းဆောင်များမှာ မိမိ၏ပန်းတိုင်များကိုချရေးသည့်သူများထဲမှ လူအနည်းစုသာဖြစ်သည်။

၅။ ဖြစ်အောင်လုပ်တတ်သည့်ခေါင်းဆောင်များသည် ခရိုင်၊ ဒေသ၊ အဖွဲ့အစည်းများတည်ဆောက်ထားသည့် သို့မဟုတ် သုံးသပ်ထားသည့် အခြေခံထားသည့် သာသနာဖော်ပြချက်ကို တိုးမြှင့်သည်။

၆။ ဖြစ်အောင်လုပ်တတ်သည့်ခေါင်းဆောင်သည် ကြီးမားသည့်အိပ်မက်ကို မက်သူများဖြစ်သည်။

၇။ ဖြစ်အောင်လုပ်တတ်သည့်ခေါင်းဆောင်များသည် ရူပါရုံကိုကူးပြောင်းပေးသည့်အတိုင်း ခေါင်းဆောင်မှုကိုနားလည်သူဖြစ်သည်။

၈။ ဖြစ်အောင်လုပ်တတ်သည့်ခေါင်းဆောင်များသည် တိုင်းတာလွယ်သော၊ လုပ်ဆောင်နိုင်သော၊ ရယူနိုင်သော၊ လုပ်ဆောင်မှုစကားပါဝင်ပြီး သတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်ပါဝင်သောကြီးထွားခြင်း၊ ပန်းတိုင်များချမှတ်ခြင်းဖြင့် ကြီးမားစွာစဉ်းစားပြီး မြင့်မားစွာရည်မှန်းထားသည်။

၉။ ဖြစ်အောင်လုပ်တတ်သည့်ခေါင်းဆောင်များသည် သူတို့၏ကြီးမားခြင်းပန်းတိုင်များကို ချရေးရုံမျှဖြင့် ရပ်နားမသွားပါ။ သူတို့သည် အစီအစဉ်များအသေးစိတ်စေခြင်းနှင့် ပန်းတိုင်ကိုရောက်ရှိစေရန်စီစဉ်ခြင်းဖြင့် အလုပ်ကြိုးစားသူများဖြစ်သည်။

၁၀။ ဖြစ်အောင်လုပ်တတ်သည့်ခေါင်းဆောင်များသည် ဘုရားသခင်ထံမှ အမှုကြီးများကိုမျှော်လင့်ပြီး ဘုရားသခင်အတွက် အမှုကြီးများကို ကြိုးစားလုပ်ဆောင်သည်။ သူတို့သည် အရာအားလုံး သူတို့အပေါ်မူတည်နေသကဲ့သို့ မှတ်ယူလုပ်ဆောင်တတ်ပြီး၊ အရာအားလုံး ဘုရားသခင်အပေါ်မူတည်နေသကဲ့သို့ ဆုတောင်းသည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

အခြားသူများအားကူးပြောင်းခြင်းနှင့် တင်းမာမှုများအတွက် ပြင်ဆင် ထောက်ပံ့ပေးခြင်း

သင်ဦးဆောင်နေသောသူများအားလုံးသည် ပြောင်းလဲမှုကိုလိုချင်မည်မဟုတ် သကဲ့သို့ ပြောင်းလဲမှုသည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည်ဟုလည်း သိကြမည်မဟုတ်ပါ။ အခြေအနေများစွာတွင် ပြောင်းလဲခြင်းဟူသည်မှာ မရှောင်လွှဲနိုင်ပါ။ အသိုင်းအဝိုင်း၊ စီးပွားရေး၊ လူဦးရေတိုးပွားမှုပြုအချက်အလက်များ၊ မျှော်လင့်ထားချက်များ၊ နည်းပညာ၊ အစိုးရနှင့် ပညာရေးစသည်တို့တွင်လည်း ပြောင်းလဲမှုရှိသည်။ ထိုသို့မရှောင် လွှဲနိုင်သောပြောင်းလဲမှုများသည် ကူးပြောင်းခြင်းနှင့်ဆက်စပ်နေပြီး ပြဿနာဖြစ်လာ တတ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ ပြင်ဆင်ထောက်ပံ့ပေးခြင်းတာဝန်တွင် အခြားသူများအားကူး ပြောင်းခြင်းနှင့် တင်းမာမှုအတွက်ပါ ပြင်ဆင်ပေးရန်လည်းပါဝင်သည်။

ကူးပြောင်းမှုကိုနားလည်ခြင်းသည် ခေါင်းဆောင်များ၊ အသင်းတော်မှနောက် လိုက်များနှင့် ကျွန်ုပ်တို့အစေခံနေသည့် အဖွဲ့အစည်းအတွက် အရေးကြီးသည်။ ထိုသို့နားလည်ထားပါက ကျွန်ုပ်တို့ တာဝန်ယူနေသည့်သူများကို ပြင်ဆင်ပေးနိုင်မည်။ ထိုအရာက ကျွန်ုပ်တို့၏လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းနှင့် သာသနာထိရောက်မှုအပေါ် တိုက်ရိုက် သက်ရောက်မှုရှိသည်။ အသင်းတော်ခေါင်းဆောင်များမှ မေးမြန်းရန်လိုအပ်သည့် မေးခွန်းများမှာ- အဖွဲ့အစည်းများနှင့်အသင်းတော်များ(တစ်ဦးချင်းစီလည်းပါဝင် သည်)သည် ကိန်းဂဏန်းဆိုင်ရာ(နှင့်ဝိညာဉ်ရေးရာ)စက်ဝိုင်းဖြင့် လည်ပတ်ပါသလား။ ထိုစက်ဝိုင်းအလယ်တွင် သူတို့သည် အရည်အသွေးကို မည်သို့ပြန်လည်ရယူပါ သနည်း။

ဘရစ်ဂတ်စ်(Bridges 1991)က ပြောင်းလဲခြင်းနှင့် ကူးပြောင်းခြင်းအကြောင်း အရာတွင် ကူးပြောင်းခြင်းအကြောင်းကို ဆွေးနွေးခဲ့သည်။ သူက “ကူးပြောင်းခြင်းတွင် အဆုံးသတ်ရှိသည်။ အဆုံးသတ်နောက်တွင် အလယ်ကျသည့်ဇုန်ရှိသည်။ ထို့ နောက်တွင် အသစ်စတင်ခြင်းရှိသည်”ဟု ယုံကြည်ခဲ့သည် (စာ ၇၀)။ သူကဆက်ပြီး “သို့သော် ထိုအဆင့်များသည် ရှင်းလင်းသည့် အတားအဆီးများနှင့်ခွဲခြားထား သည့်အဆင့်များ မဟုတ်ပါ။ ကူးပြောင်းခြင်းအဆင့်သုံးဆင့်မှာ အခြေအနေတိုင်းတွင် ကွေ့ကောက်နေသည့်အပိုင်း(slanting strat)ကဲ့သို့ ဖြစ်သည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ရလဒ်မှာ အောက်ပါအတိုင်း ပုံမှန်စီးဆင်းသည် -

- + တစ်စုံတစ်ယောက်၌ အိပ်မက်ရှိသည်။
- + သင်၏အိပ်မက်ကို အရင်းအမြစ်ဖြည့်စွက်ရန် သင်အရှိန်လျှော့သည်။
- + ရူပါရုံကို စွဲကိုင်သည်။
- + အဖွဲ့အစည်းကြီးထွားလာပြီး အထိရောက်ဆုံးနှင့် အလုံလောက်ဖြစ်

လာသည်။

- + အစောပိုင်းနှစ်များက မအောင်မြင်ခဲ့သကဲ့သို့ ကျဆင်းမှုရှိသည်။
- + ရူပါရုံသစ်အတွက် အချိန်ယူသည်။ ဖောက်ထွက်လုပ်ဆောင်မှုများ လိုအပ်လာသည်။

- + တစ်ပတ်လည်သည့် ရူပါရုံကိုဖက်တွယ်သည်။ ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းတွင် အသစ်ဖြစ်ပြီး ဘဝကိုပေးသည့် အခန်းကဏ္ဍကိုပေးရန်တာဝန်ရှိသည်။

အဆုံးသတ်အဟောင်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ခေါင်းဆောင်ကမေးရမည်မှာ- မည်သည့်အဆုံးသတ်ဟောင်းများ လုပ်ဆောင်ရမည်နည်း။ အဟောင်းထဲမှ မည်သည့်တန်ဖိုးအနှစ်များကို ပြန်လည်ရယူမည်နည်းဟူသော မေးခွန်းဖြစ်သည်။

ကူးပြောင်းသည့်ကာလနှင့်ပတ်သက်ပြီး ခေါင်းဆောင်၏ကဏ္ဍမှာ အဆုံးသတ်ရူပါရုံကို ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြရန်ဖြစ်သည်။ သို့သော် ယုံကြည်မှုအနှစ်များကို ထိန်းသိမ်းထားရန်ဖြစ်သည်။ ပြောင်းလဲမှုနှင့် ကူးပြောင်းမှုကာလတွင် ခေါင်းဆောင်သည် တည်တံ့ခြင်း၊ တည်ငြိမ်ခြင်း၊ သိက္ခာရှိခြင်း၊ လေးစားခြင်း၊ ယုံကြည်ခြင်းနှင့် ဆက်သွယ်မှုပြုခြင်းတို့၏ စံပြုဖြစ်ရမည်။

စတင်ခြင်းအသစ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး ခေါင်းဆောင်သည် လူထု၏သွားနေသည့်အရာနှင့် သူတို့လှုပ်ရှားခြင်းဦးတည်နေသည့်အရာဖြစ်သည့် ကူးပြောင်းခြင်းအား တည်ထောင်ခြင်းနှင့် ဆက်စပ်ပေးရမည်။ ခေါင်းဆောင်သည် ပဋိပက္ခဖြစ်နေသည့်အခြေအနေနှင့် အသင်းဝင်များနှင့်မတူညီသည့်သူများကြား ဇဖက် ၄ နှင့် ၁ပေ ၁ မှ ခရစ်ယာန်အကျင့်စရိုက်၊ အရည်အသွေးများ၏ စံပြုဖြစ်နေရမည်ဖြစ်သည်။

တိုးတက်မှုအဆင့်များကို ခေါင်းဆောင်နှင့်ဘုတ်အဖွဲ့က အုပ်ထိန်းရန်နှင့်ညွှန်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ကြားရန် တာဝန်ယူထားသောအခါ ခက်ခဲမှုဖြစ်နိုင်သည်။ ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် သူတို့ကိုယ်တိုင်ထပ်မံမေးမြန်းသင့်သည့် မေးခွန်းများတွင် အောက်ပါမေးခွန်းများ ပါဝင်သည်-

၁။ စက်ဝိုင်းထဲတွင် အဖွဲ့အစည်းသည် ဘယ်နေရာတွင်ရှိသနည်း။

၂။ စက်ဝိုင်းထဲတွင် သာသနာ့ဒါရိုက်တာ၊ သင်းအုပ်သည် မည်သည့်ကဏ္ဍတွင် ရှိသင့်သနည်း။ ဘုတ်အဖွဲ့သည်လည်း မည်သို့နည်း။

၃။ ကူးပြောင်းခြင်းအဆင့်တွင် ခေါင်းဆောင်၏တိကျသောကဏ္ဍမှာ မည်သည့် အရာဖြစ်သင့်သနည်း။

မောက်ဗာနွန်နာဇရင်း(န်)ကောလိပ်တွင် ကျောင်းအုပ်အနေဖြင့် ပထမဆုံးမိန့်ခွန်းပြောသည့်အခါ ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် “အစေခံခြင်း၏ဘဝနေထိုင်မှုအတွက် ပညာပေးခြင်း”တွင် အောက်ပါအချက်များကို ထည့်သွင်းပြောဆိုခဲ့သည်-

အမ်ဗီအန်စီနှင့် ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲသူများအတွက် နောက်ခြေလှမ်းမှာ အစေခံခြင်း၏ကျင့်ဝတ်(ethic of service)သင်ခန်းစာများအား သုံးသပ်ရန်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် အထွေထွေပညာရေးသင်ခန်းစာ မာတိကာအနှစ်ကို ပြန်လည်သုံး သပ်ခြင်း၊ ကျောင်းများတိုးမြှင့်ခြင်း၊ အစည်းအဝေးများ၊ လုပ်ငန်းရုံ ဆွေးနွေးပွဲများ၊ အခမဲ့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဌာနအတွက် ရေတိုအချိန်ဇယားများတိုးမြှင့်ခြင်း၊ ထုံးတမ်းနှင့်မဆိုင်သော ဒီဂရီရယူသည့် အစီအစဉ်များစဉ်းစားခြင်း၊ ကျောင်းဝင်းအတွင်းအပြင်ပညာရေးအခွင့်အရေးများ ဆက်လက်အကျယ်ချဲ့ခြင်းနှင့် ပညာရေးနယ်ပယ်၊ လုပ်သက်အတွေ့အကြုံပရိုဂရမ်များကို ပြန်လည်ပြုပြင်ခြင်း (www.Board/Writings.Scroll to Inaugural addresses တွင်ကြည့်ပါ)တို့ကို လုပ်ဆောင်သည့်နည်းတူ ကျွန်ုပ်တို့အစေခံသည့် ဘဝနေထိုင်မှုပုံစံ၏ သင်ခန်းစာများကိုလည်း အတူတကွထုတ်ဖော်ကြရမည်။

ငွေကြေးအားဖြင့် အမ်ဗီအန်စီသည် စုငွေရှိခြင်းနှင့်နှစ်စဉ်ညီမျှသည့် ဘတ်ဂျက်ငွေရှိပြီး၊ အကြွေးနည်းသည့် အပညာရေးပိုမိုမြင့် မားသည့် ကျောင်းဖြစ်သည်။ ထိုကျောင်းအား သူ၏ပညာရေး၊ ဆေးဝါးအကြံ၊ အနုပညာ၊ သီဩလော်ဂျီနှင့် ခ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ရစ်ယာန်သာသနာနှင့် လုပ်ငန်းတတ်ကျွမ်းမှုပရိုဂရမ်များအတွက် အသိအမှတ်ပြုခံရသည်။

ကျွန်ုပ်သတိထားမိသည်မှာ လွန်ခဲ့သောငါးနှစ်က ကောလိပ်ဘွဲ့ကျောင်းသား ဦးရေ ၁၀၀၀ နှင့် ၁၀၈၅ ကြားသည် ကျောင်းတက်လျက်ရှိနေခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် အမ်ဗီအန်စီတွင် ကျောင်းအုပ်တာဝန်စတင်ထမ်းဆောင်စဉ်က ကောလိပ်တွင် တက္ကသိုလ်ဘွဲ့များအားပေးသည့် ပရိုဂရမ်မရှိသကဲ့သို့ ကျောင်းခွဲလည်းမရှိပါ။

ဝန်ထမ်းများ၊ အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ကြီးကြပ်ရေးမှူးဆိုင်ရာ အစည်းအဝေးများစွာတွေ့ဆုံပြီးနောက် နှစ်နှစ်အတွင်း ကောလိပ်ဘွဲ့ကျောင်းသား ၁၁၀၀ အထိ လက်ခံခဲ့သည်။ (ကျွန်ုပ်ကိုလည်း “memo man” ဟုရေးထားသည့်ဝတ်ရုံကို လက်ဆောင်ပေးခဲ့သည်။) ထို့အပြင် ပထမဆုံးသော တိုးချဲ့ကျောင်းဝင်းလည်းထားနိုင်ခဲ့သည်။ ထိုကျောင်းတွင် သာမန်ပုံစံမဟုတ်သည့် စီးပွားရေးကောလိပ်ဘွဲ့အစီအစဉ်ကို သုံး နှစ်အတွင်း ပေးအပ်ခဲ့သည်။ ကျောင်းဝင်းအတွင်း အဆောက်အအုံ သစ်များကို အကြွေးကင်းလျက်သော်လည်းကောင်း၊ အကြွေးအနည်းငယ်တင်လျက်အားဖြင့်သော်လည်းကောင်း လှပသောစာကြည့်တိုက်၊ လေ့လာရန်အတွက်ဌာနနေရာ၊ ကျောင်းသားများအဆောင်တိုးချဲ့ခြင်း၊ ညစာစားသည့်အခန်းကိုချဲ့ခြင်းနှင့် ပညာရေးအတွက် အဆောက်အအုံများတိုးချဲ့ခြင်းများကို လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့သည်။

နှစ်နှစ်အတွင်းလုပ်ဆောင်လာခဲ့သည့် ကောလိပ်ကျောင်းအား တက္ကသိုလ်အဆင့်ထိတက်လှမ်းရန်အတွက် အမှုကိစ္စကိုလည်း အုပ်ချုပ်ရေးဘုတ်အဖွဲ့၏ ထောက်ခံချက်ဖြင့် “Mount Vernon Nazarene College” မှ “Mount Vernon Nazarene Univeristy” သို့ ပြောင်းလဲနိုင်ခဲ့သည်။ ဆယ့်ငါးနှစ်အတွင်း တက္ကသိုလ်တွင် ကျောင်းအပ်သူမှာ နှစ်ဆမကရှိခဲ့သည်။ ဘတ်ဂျက်ငွေမှာလည်း သုံးဆမကရှိသည်။ ကျောင်းဝင်း၏ အရွယ်အစားမှာလည်း အဆလေးဆယ်% ဖြစ်လာခဲ့သည်။ နှစ်စဉ် နှစ်ဆုံးပိုင်းတွင် မျှတသောဘတ်ဂျက်ငွေရှိခဲ့သည်။ လိုင်းပေါ်မှနေ၍ ပညာရေးဘွဲ့ကိုလည်း ချီးမြှင့်ပေးလျက်၊ အိုဟိုင်းအိုးတွင် ကောလိပ်ဘွဲ့ နှင့် တက္ကသိုလ်ဘွဲ့ ချီးမြှင့်ပေးသော တိုးချဲ့ကျောင်းဝင်းကိုးခုဖြင့် အစီအစဉ်များလုပ်ဆောင်ပေးခဲ့သည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ခိုင်မာပြတ်သားသည့်ဆက်ကပ်မှုသည် အမ်ဗီအန်စီအတွက် သာသနာနှင့် ရူပါရုံကိုဖြည့်ဆည်းရန် နည်းစနစ်ရေးဆွဲသည့်အစီအစဉ်တွင် ကျောင်းဝင်းပြင်ဆင်ခြင်းအတွက်ထောက်ပံ့ခြင်းအမှုတွင် မျက်မြင်သက်သေတွေ့မြင်ရသည်။ နောက်ဆယ်နှစ်ကြာသောအခါ ကောလိပ်အုပ်ချုပ်ရေးဘုတ်အဖွဲ့မှ ကျွန်ုပ်တို့အတွက်ညွှန်ကြားပေးမည့် ရာစုနှစ်အသစ်ထဲသို့ ကျောင်းတစ်ခုအနေဖြင့်တည်ရှိနိုင်သည့် အစဉ်အစီသစ်တစ်ခုကိုဖန်တီးကာ အတည်ပြုခဲ့သည်။ ကျောင်းအနေဖြင့်လည်း ရူပါရုံသစ်၊ ကြီးမားသော ဖောက်ထွက်မှုစတင်ခြင်းကို နှစ်ဆယ့်တစ်ရာစုအတွက် ကောလိပ်ကျောင်းမှ ပြင်ဆင်မှုတစ်ရပ်အနေဖြင့် တုံ့ပြန်ခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကြီးထွားခြင်းနှင့် ဆုတ်ယုတ်ခြင်းစက်ဝိုင်းကို အလေးအနက်သတိထားပြီး၊ အချိန်အားလုံးတွင် ကူးပြောင်းခြင်းအခြေအနေကို အတူတကွပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခဲ့ကြသည်။

“ကျွန်ုပ်တို့အား ရူပါရုံဖြင့်ဖမ်းဆုပ်ထားရမည်။
ထိုရူပါရုံက သာသနာအား လူများထံရောက်ရှိစေသကဲ့သို့
လူများအတွက် သာသနာဖြစ်စေသည်။
လူများနှင့်အတူ သာသနာပြုစေပြီး လူများမှသာသနာပြုပေမည်။”
(ကင်စ်လာ၊ ၁၉၈၃၊ စာ ၁)

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း



အမှတ်အသား(၄)

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်



အမှတ်အသား(၄)- ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့် ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၏ နည်းစနစ်အရ ရူပါရုံကိုဖြည့်စွက်ရာတွင် ဆွေးနွေးအကြံပေးခြင်း၊ ဘုတ်အဖွဲ့ အစိုးရခြင်း၊ သာသနာ့ဆိုင်ရာအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ကျန်းမာသန်စွမ်း သော အသိုင်းအဝိုင်းကိုတည်ဆောက်ခြင်းတို့ပါဝင်သည်။

အားကောင်းသောဘုတ်အဖွဲ့သည် သာသနာနှင့်ဆိုင်ပြီး ရူပါရုံရှိသောခေါင်းဆောင်များကို ခွန်အားတိုးပွားစေသည်။ အားကောင်းသောခေါင်းဆောင်များသည် စိတ်ခံစားချက်ထက်သန်မှုကိုဖက်တွယ်ပြီး ဘုတ်အဖွဲ့နှင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည်။

-အက်ဝေါ့လီဘရွန်ဖဲဘန်စ်

“စည်းကမ်းရှိသော”ဆွေးနွေးအကြံပေးသူဟူသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့၏နှစ်သိမ့်ပေးခြင်းထက် ဘုရားသခင်နှစ်သက်သောစကားလုံးနှင့် အကျင့်စရိုက်ဖြင့် ဆက်သွယ်မှုပြုသူဖြစ်သည်။ ခရစ်ယာန်အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း သူ၏လူများအပေါ် ဘုရား

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

သခင်အလိုရှိသော အကျင့်စရိုက်အရည်အချင်းများကို ၂ပေတရု ၁:၅-၉ တွင် ထပ်မံဖော်ပြထားပါသည်။

“ထိုသို့အလိုငှါ သင်တို့သည် ယုံကြည်ခြင်း၌ သီလကိုလည်းကောင်း၊ သီလ၌ ပညာကိုလည်းကောင်း၊ ပညာ၌ ကာမဂုဏ်ချုပ်တည်းခြင်းကိုလည်းကောင်း၊ ကာမဂုဏ် ချုပ်တည်းခြင်း၌ သည်းခံခြင်းကိုလည်းကောင်း၊ သည်းခံခြင်း၌ ဘုရားဝတ်ပြုခြင်း ကိုလည်းကောင်း၊ ထိုမွေ့လျော်ခြင်း၌ ညီအစ်ကိုစုံမက်ခြင်းကိုလည်းကောင်း၊ ညီအစ်ကိုစုံမက်ခြင်း၌ ချစ်ခြင်းမေတ္တာကိုလည်းကောင်း အလွန်ကြိုးစားအားထုတ်၍ ထပ်ဆင့်ကြလော့။ အကြောင်းမူကား ထိုပါရမီတို့သည် သင်တို့၌ရှိ၍ ကြွယ်ဝလျှင် ငါတို့သခင် ယေရှုခရစ်ကိုသိကျွမ်းခြင်း၌ မပျင်းရိစေခြင်းငှါလည်းကောင်း၊ အကျိုးမဲ့ဖြစ် စေခြင်းငှါလည်းကောင်း ပြုပြင်တတ်ကြ၏။ ထိုပါရမီနှင့်ကင်းသောသူမူကား မျက်စိ ကန်း၏။ ကိုယ်မျက်စိကိုပိတ်၏။ မိမိအပြစ်ဟောင်းဆေးကြောကြောင်းကို မေ့လျော့၏” ဟု ၂ ပေ ၁:၅-၉ တွင်ဖော်ပြထားပါသည်။

ခေါင်းဆောင်နှင့်နောက်လိုက်သည် ထိုအရည်အသွေးများကိုပိုင်ဆိုင်လျှင် သူတို့ သည် ခရစ်ယာန်အသက်တာဖြင့်လျှောက်လှမ်းခြင်းနှင့် ဆက်ဆံရေးတွင် အသီးသီး သောသူများ၊ ထိရောက်သောသူများဖြစ်ပေမည်။ ထိုအရည်အချင်းများသည် ဧဖက် ၄:၂-၃ တွင်ဖော်ပြထားသည့် အရည်အချင်းများဖြစ်သော နှိမ့်ချခြင်း၊ နူးညံ့သိမ်မွေ့ခြင်း၊ စိတ်ရှည်ခြင်း၊ အထောက်အပံ့ဖြစ်ခြင်းနှင့် စည်းလုံးခြင်းစသော အရည်အချင်း များနှင့်ထပ်တူညီပြီး ထိုအရည်အချင်းများသည် ခရစ်တော်နှင့်အတူလျှောက်လှမ်းစေ ကာ ခေါ်တော်မူထားသည်နှင့် ထိုက်တန်သောအသက်တာရရှိစေသည်။

စကားလုံးများထက် စံပြုဖြစ်ခြင်းဖြင့် မကြာခဏဆက်သွယ်မှုပြုခြင်းသည် ကျွန်ုပ် အတွက် ဘုရားသခင်အလိုရှိသော သမ္မာတရားဖြစ်သည်။ ဘုရားအတွက် ကျွန်ုပ် သည် အဖိုးထိုက်တန်ကြောင်း သက်သေပြရမည့်အရာမဟုတ်ပါ။ ဒေါက်တာ ဂျင်မိ ဘရောင်းက သူ၏ မိတ်ဆွေတစ်ဦးနှင့် ပတ်သက်ပြီး “သူကတော့ သူ့ရဲ့ တဲ့ နေရာမှာ ကောင်းတာပဲလုပ်တဲ့သူလို့ လူသိများတယ်”ဟု မှတ်ချက်ချခဲ့ဖူးလေသည်။ တက္ကသိုလ် ကျောင်းအုပ်တစ်ဦးကလည်း အနားယူသွားသော အထက်အမှုဆောင်တစ်ဦးကို “ဒီလူ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ကတော့ “ဉာဏ်ပညာနဲ့ဝိညာဉ်ရေးရာဆိုတဲ့ အမွှာအရည်အချင်းနှစ်ခုကို အကောင်း မြင်တဲ့စိတ်တွေ၊ ကျေးဇူးတရားပြည့်ဝတဲ့စိတ်တွေနဲ့ ပေါင်းစပ်နိုင်ခဲ့သူပဲ”ဟု ထုတ်ဖော်ခဲ့ဖူးသည်။ ဆွေးနွေးအကြံပေးသူနှင့် အကြံဉာဏ်တောင်းခံသူအတွက် မည်မျှပြည့်စုံသည့်ချီးမွမ်းသံပေးနည်း။

Golbal Minsitry Centre for the Church of the Nazarene ၌ ကျွန်ုပ်အမှုဆောင်စဉ် မိတ်ဆွေတစ်ဦးက မာစတာပရိုဂရမ်အတွက် အနောက်မြောက်ပိုင်းနာဇရင်း(န်)တက္ကသိုလ်(အန်အန်ယူ)တွင်တက်ရောက်ရန် လျှောက်ထားလေသည်။ ထိုစဉ်ကျောင်းမှတောင်းဆိုချက်တစ်ခုရှိလေသည်။ တောင်းဆိုချက်မှာ ကျောင်းတက်နေစဉ် တွင်ကျောင်းသားသည် သူ့အတွက်ဆွေးနွေးအကြံပေးသူတစ်ဦး ခန့်ထားရန်ဖြစ် သည်။ ကျွန်ုပ်မိတ်ဆွေကလည်း ကျွန်ုပ်ကို သူ၏ဆွေးနွေးအကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်အဖြစ် လုပ်ဆောင်ပေးရန် တောင်းခံလေသည်။ သူ၏တောင်းဆိုချက်ကို ကျွန်ုပ်လည်းလက်ခံ လိုက်သည်။ ထို့နောက် သူ၏မာစတာပရိုဂရမ်အစီအစဉ်အတွက် ကြိုးစားနေစဉ်တစ် လျှောက်တစ်လလျှင် အနည်းဆုံး တစ်ကြိမ် သူ့နှင့် တွေ့ဆုံရသည်။ အန်အန်ယူမှ ကျောင်းသားနှင့်ပတ်သက်ပြီး ချမှတ်ထားသည့်အချက်အလက်များနှင့် သဘောတူညီကြောင်း ကျွန်ုပ်ကလက်မှတ်ရေးထိုးရသည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ပေးခဲ့ခြင်းက ကျွန်ုပ်အတွက် အတွေ့အကြုံကောင်းဖြစ်ခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်မိတ်ဆွေနှင့်အတူ ထိုအစီအစဉ် အတိုင်း ပုံမှန်စကားပြောဖြစ်ခဲ့ကြသည်။

ထိုပရိုဂရမ်ကိုလုပ်ဆောင်နေစဉ်ကာလအတွင်း ကျွန်ုပ်တို့က ဆွေးနွေးအကြံပြုရန်အခြေခံမေးခွန်းများကို အခြေအနေအမျိုးမျိုးအတွက် မတူညီသောနည်းလမ်းများ ဖြင့် အဖန်တလဲလဲ ပြန်လည်မေးမြန်းခဲ့သည်မှာ -

ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိသက်သေခံနေသည့် နှလုံးသားသန့်ရှင်းခြင်းနှင့် အသက်တာသန့်ရှင်းခြင်းအကြောင်းကို မိမိ၏မိသားစု၊ အလုပ်ခွင်၊ ပတ်ဝန်းကျင်အဖွဲ့အစည်း၊ ကျွန်ုပ်တို့အသက်ရှင်ပုံနှင့် ဦးဆောင်ပုံတွင် မည်သို့ဆက်စပ်နိုင်သနည်း။ ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် မိမိနှင့်နီးစပ်နေသူများက ပြန်လည်သင့်ခြင်းနှင့် ပြန်လည်သင့်မြတ်သည့်သန့်ရှင်းခြင်းအသက်တာပုံစံကို သက်သေခံနေပါသလား။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ကျွန်ုပ်တို့နောက်ဆုံးတွေ့ဆုံခဲ့သည့်အချိန်အထိ ကျွန်ုပ်တို့၏အကောင်းဆုံးနှင့် (အထိရောက်ဆုံး)သည် မည်သည့်အချိန်တွင်ဖြစ်ခဲ့သနည်း။ ထိုအကောင်းဆုံးသော အချိန်တွင် မည်သည့်အကျင့်စရိုက်ရှိကျင့်သုံးခဲ့သနည်း။

ကျွန်ုပ်တို့၏အဆိုးဆုံး(သို့မဟုတ် ထိရောက်မှုအနည်းဆုံး)အချိန်နှင့်နေရာမှာ အဘယ်နည်း။ အဘယ်ကြောင့်နည်း။ အဘယ်ကြောင့် ထိုအခြေအနေသို့ရောက်ခဲ့သနည်း။

ဆွေးနွေးအကြံပေးသူနှင့်ဆက်စပ်နေသည့် အခြားမေးခွန်းများတွင် အောက်ပါ မေးခွန်းများပါဝင်ပါသည် -

၁။ သင်၏ဘဝ၊ မိသားစု၊ အသင်းတော်နှင့် သာသနာအဖွဲ့အစည်းအတွက် သင်၏အနာဂတ်ကို မည်သို့ရူပါရုံထားသနည်း။

၂။ သင်တာဝန်ယူထားသည့်အဖွဲ့အတွက် သင်မည်ကဲ့သို့သော အိပ်မက်မျိုး ထားသနည်း။

၃။ သင်သည် တစ်သီးပုဂ္ဂလအနေဖြင့် မည်သို့လုပ်ဆောင်နေသနည်း။

၄။ သင်၏သာသနာလုပ်ငန်းတွင် သင်မည်သို့ရှေ့ဆက်နေသနည်း။

၅။ ကျွန်ုပ်သည် သင့်အား မည်သို့ကူညီပေးနိုင်သနည်း။

ဆွေးနွေးအကြံပေးသည့် မည်သည့်ဆက်ဆံရေးတွင်မဆို ထွက်ပေါ်လာသည့် ခေါင်းဆောင်၏အမှားသည် မကြာခဏဖြစ်လာတတ်သောကြောင့် ဆွေးနွေးစရာများ ရှိလာတတ်သည်။ (ဇယား ၄-၁)

ဇယား ၄-၁ ထွက်ပေါ်လာသည့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ ဆက်လက်သွားနေ သည့်အမှားများ

| အမှားများ | လိုအပ်သည့်အလှည့်အပြောင်း |
|-----------|--------------------------|
| ၁။ | ၁။ |
| ၂။ | ၂။ |
| ၃။ | ၃။ |
| ၄။ | ၄။ |
| ၅။ | ၅။ |

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

- | | |
|-----|-----|
| ၆။ | ၆။ |
| ၇။ | ၇။ |
| ၈။ | ၈။ |
| ၉။ | ၉။ |
| ၁၀။ | ၁၀။ |

အနာဂတ်ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် ပြဿနာကိုဖြေရှင်းရန် စိတ်ဝင်စားမှုအနည်းငယ်ဖြင့်ဖြေရှင်းခြင်းထက် မေးရမည့်မေးခွန်းကောင်းတစ်ခုမှာ “ထို့ကြောင့် ဘာလဲ...”ဟူသည့်အကြောင်းဖြစ်သည်။

ဆွေးနွေးအကြံပေးသူတစ်ယောက်အနေဖြင့် သင်ဆွေးနွေးပေးရမည့်သူနှင့်ပတ်သက်ပြီး စိတ်ဝင်စားရန်လိုအပ်သည့်နယ်ပယ်များကို စတင်သတ်မှတ်ပါ။ ဇယား ၄-၁ ကိုအသုံးပြုပြီး စတင်အမှတ်အဖြစ်မှတ်ယူကာ အသေးစိတ်ပြဿနာများကို ကြည့်ပါ။

ဆွေးနွေးအကြံပေးရာတွင် သင့်အတွက်အထောက်အကူဖြစ်ရန် ကျွန်ုပ်မှ အိမ်ထိအန်ယူတွင်မေးမြန်းခဲ့သည့် မေးခွန်းများကိုအခြေခံပြီး သင့်အနေဖြင့်လည်း ဆွေးနွေးအကြံပေးခြင်းဆိုင်ရာ ကိုယ်ပိုင်မေးခွန်းများကို စာရင်းပြုစုထားရန်လိုပေမည်-

- ၁။ သင်သည် ဤသာသနာအဖွဲ့အစည်းတွင် အဘယ်ကြောင့်အလုပ်လုပ်သနည်း။
- ၂။ သင်၏အလုပ်ရလဒ်အနေဖြင့် သင်၏ယုံကြည်ခြင်းသည် ရင့်ကျက်ပြီလား။
- ၃။ သင့်အားပေးထားသည့်တာဝန်သည် သင့်ဝိညာဉ်ဆုကျေးဇူးနှင့် ကိုက်ညီပါသလား။

၄။ သင်အထိခိုက်ဆုံး (သို့မဟုတ်) အားအနည်းဆုံး ခံစားရသောနေရာသည် မည်သည့်နေရာဖြစ်သနည်း။

၅။ ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းတွင် သင်အသက်ရှင်ခြင်းနှင့် အလုပ်လုပ်ခြင်း၏ တန်ဖိုး၊ အနှစ်သာရများကို ဖော်ပြပါ။

၆။ သင်၏တန်ဖိုး၊ အနှစ်သာရများကိုပိုမိုအားဖြည့်ရန် ကျွန်ုပ်တို့မည်သို့လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်သနည်း။

၇။ သင်နှင့်အနီးကပ်ဆုံးအမှုဆောင်များနှင့်အတူ သာသနာနှင့်ရူပါရုံကို အထိ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ရောက်ဆုံးဖြစ်ရန် သင်မည်သို့အလုပ်လုပ်ဆောင်မည်နည်း။ ထို့အပြင် သင်စီမံကွပ်ကဲနေသည့်နယ်မြေတွင် အလုပ်လုပ်နေသူများအား အထိရောက်ဆုံးဖြစ်စေရန် သင်မည်သို့လုပ်ဆောင်မည်နည်း။

၈။ ကျွန်ုပ်အတွက် သင်သည် မည်သည့်မေးခွန်းများရှိသနည်း။

၉။ သင်တာဝန်ယူထားသည့်သူများကို ထိရောက်စွာဦးဆောင်နိုင်ရန် ကျွန်ုပ်မည်သို့ကူညီပေးနိုင်သနည်း။

၁၀။ အမ်စီအန်ယူတွင် ကျွန်ုပ်ဦးဆောင်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကျွန်ုပ်ကိုသင်စဉ်းစားစေလိုသောအရာ သို့မဟုတ် ပြောင်းလဲစေလိုသောအရာရှိပါသလား။

ထိုမေးခွန်းများကို ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ဆွေးနွေးအကြံပြုခြင်းဆိုင်ရာ တာဝန်ယူထားသည့်သူများအတွက် မကြာခဏဝန်းရံပေးသည်။ ဆွေးနွေးအကြံပေးခြင်းဆိုင်ရာအာဂျန်ဒါများသည် လိုအပ်ချက်၊ ရည်ရွယ်ချက်၊ အချိန်ကာလ၊ ငွေကြေးနှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်အရ ကွဲပြားမှုရှိသည်။ သို့သော် နည်းစနစ်နှင့်အစီအစဉ်ကို ပိုမိုတည်ဆောက်လေ၊ အကြံဉာဏ်တောင်းခံသူ၏ သင့်လျော်သောတိုးတက်မှုအတွက် အခွင့်အရေးပိုကောင်းလေဖြစ်သည်။ ကြိုတင်လုပ်ဆောင်ပါ။ မတုံ့ပြန်ပါနှင့်။ (be proactive-not reactive)

ကျွန်ုပ်တို့သည် ဆွေးနွေးအကြံပေးခြင်းဖြစ်စဉ်တွင် အခန်းကဏ္ဍများကို မကြာခဏဆိုသကဲ့သို့ ပြောင်းရွှေ့တတ်ကြသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် တစ်ဦးချင်းစီကိုသော်လည်းကောင်း၊ အခြားသူများကိုသော်လည်းကောင်း ဆွေးနွေးအကြံပြုသကဲ့သို့ပင် အခြားအကြောင်းအရာတစ်ခုတွင် သူတို့က ကျွန်ုပ်တို့ကိုအကြံပြုသည်။

အမ်စီအန်ယူတွင်ရှိစဉ် ကျွန်ုပ်တို့သည် တွေ့ဆုံခဲ့သောသူများနှင့် အကြံပြုခြင်းဆိုင်ရာကောင်စီများကို ဖန်တီးခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်သည် အောက်ပါမေးခွန်းများကို ကျွန်ုပ်တို့ဒေသမှ သင်းအုပ်(၂၀)ခန့်ကိုမေးခဲ့သည်။

၁။ သင်သည် (အမ်စီအန်ယူ)နှင့်ပတ်သက်ပြီး ကျွန်ုပ်ကြားရန်လိုအပ်သည့်မည်သည့်သတင်းကို ကြားသနည်း။

၂။ အမ်စီအန်ယူနှင့်ပတ်သက်ပြီး သင်စဉ်းစားသောအရာ သို့မဟုတ် အိပ်မက်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

မက်သောအရာမှာ မည်သည့်အရာနည်း။

၃။ ဤအဖွဲ့အစည်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး သင်အဓိကထည့်သွင်းစဉ်းစားသည့်အရာမှာ မည်သည့်အရာနည်း။

၄။ သင့်အနေဖြင့် ကျွန်ုပ်အား မည်သည့်အတွေးအခေါ်သစ်များကို ရှိစေလို သနည်း။ (သို့မဟုတ် ကျောင်းဝိုင်းမှခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းအဖွဲ့)

၅။ ယနေ့ သင့်အဖွဲ့အစည်းကြုံတွေ့နေရသည့် အဓိကပြဿနာကိုဖော်ပြပါ။

၆။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျောင်းသားများနှင့် တူညီသောပြဿနာများကို ကြုံတွေ့ရသောကြောင့် ထိုပြဿနာများနှင့် အကြောင်းအရာများကို မည်သို့အတူတကွ ဖြေရှင်းနိုင်သနည်း။

အခြားတစ်ဖွဲ့အားမေးခဲ့သည်မှာ -

၁။ အမ်ဗီအန်ယူသည် ကျောင်းစတင်ခဲ့သည့် ၁၉၆၈-ခုနှစ်နှင့်မျက်မှောက်ကာလသည် အခြေခံအားဖြင့်တူပါသလား။ ကျောင်းအုပ်ဆရာကြီး စတင်ဖန်နီယာစံက သူ၏မိခင်အား “ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ဘဝအချိန်ကိုရရှိနေသည် ...ကျွန်ုပ် တို့သည် အသင်းတော်မှ ရခဲ လှ သည် အခွင့် အရေးများကို ရရှိ ခံ စားနေရသည်” ဟု ရေးသားပေးပို့သည့်အချိန်နှင့် တူနေပါသေးသလား။

၂။ ဝန်ထမ်းများ၊ အလုပ်သမားများနှင့် စီမံကွပ်ကဲသူများသည်လည်း စိတ်သဘောထားနှင့် ရည်ရွယ်ချက်တစ်ခုတည်းဖြင့် အလုပ်လုပ်နေကြပါသလား။

၃။ ကျွန်ုပ်သည် Mount Vernon သို့ပြောင်းရွှေ့စဉ်အချိန်နှင့် ယခုကျောင်းအုပ်လုပ်သည့်အချိန် တူညီပါသလား။

၄။ “ခေါ်ယူခြင်း”ဟူသည့်စကားလုံးသည် ကျွန်ုပ်တို့တာဝန်ယူထားသည့်အလုပ်နှင့် နေရာ၊ ကျွန်ုပ်တို့၏လုံးသားတွင် ရှိနေပါသေးသလား။

၅။ ကျောင်းဝင်းတွင်ရှိစဉ် ကျွန်ုပ်တို့နောက်ဆုံး “တောက်လောင်နေသည့်ခြုံပုတ်”ဖြစ်ခဲ့ချိန်ကို ဖော်ပြပါ။

ပင်စင်ယူသောအချိန်တွင် ကျွန်ုပ်လေးစားပြီးအလွန်အားကျရသည့် အခြားအမျိုးသားနှစ်ဦးနှင့်လည်း တွေ့ဆုံခဲ့သေးသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ မျက်နှာချင်းဆိုင်တွေ့ဆုံပြီး

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ရုံသာမက ဖေ့စ်ဘွတ်နှင့် အီးမေးလ်တို့မှလည်းဆက်သွယ်ကြကာ ကျွန်ုပ်တို့၏အတွေးအခေါ်နှင့် အရေးအသားများအကြောင်းကို ဝေမျှခဲ့ကြသည်။

သင်၏မေးခွန်းများအတိုင်း သင်တာဝန်ယူထားသည့်အဖွဲ့နှင့် အကြံပေးအဖွဲ့မှာ ကျွန်ုပ်အဖွဲ့နှင့်ကွဲပြားနေပေမည်။ သို့သော် ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် သင့်လျော်သည့် အချိန်တွင် ဦးထုပ်များလဲလှယ်ရန်လိုအပ်ပြီး အခြားသူများထံ ဆွေးနွေးအကြံဉာဏ် တောင်းခံရပေမည်။ မေးခွန်းတွင် “သင်သည် မည်သူ့ကို ဆွေးနွေးအကြံပြုနေသနည်း” ဟူသည့် မေးခွန်းသာမဟုတ်ပါ။ မေးခွန်းထဲတွင် “မည်သူသည် သင့်ကို ဆွေးနွေးအကြံပြုနေသနည်း” ဟူသောမေးခွန်းမှာ ထပ်တူညီစွာသုံးသပ်ရမည့် မေးခွန်းဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မေးမြန်းပြီးနားထောင်သောကြောင့် ပိုမိုကောင်းမွန်ပြီး သန်မာသော ခေါင်းဆောင်များဖြစ်လာကြရသည်။

ဒေါ်လာ့စ်စတုန်းနှင့် ရှီလာဟန်း(၂၀၁၄)တို့မှ သူတို့၏ Thanks for the Feedback: The Science and Art of Receiving Feedback Well ဟူသော စာအုပ်မှ ကျွန်ုပ်တို့ကိုသတိပေးထားသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့သည် “ကျွန်ုပ်ဘာလုပ်နေ သည်ကို သင်မြင်သနည်း၊ သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်လမ်းတွင်ရှိနေသည့် မည်သည့်အရာကို မြင်သနည်း” ဟူသောမေးခွန်းကိုသာ မြင်နေစဉ်တွင် တုံ့ပြန်ချက်ပေးသူ သို့မဟုတ် ဆွေးနွေးအကြံပေးသူကမူ ကျွန်ုပ်တို့မျက်ကွယ်ပြုထားသည့်အချက်များကို မြင်စေသည် ဟုဆိုထားသည်။ (စာ ၉၁)။

သူတို့ရှင်းပြချက်အရ “တုံ့ပြန်ချက် (feedback)” ဟူသည်မှာ မတူညီသည့် အကြောင်းအရာသုံးခုဖြစ်သည်။ ထိုသုံးခုတွင် မတူညီသောရည်ရွယ်ချက်များရှိသည်- “အသိအမှတ်ပြုခြင်း (appreciation)၊ လှုံ့ဆော်ပေးခြင်း (motivates) နှင့် ခွန်အားပေးခြင်း (encourages) ဟူ၍ဖြစ်သည်။ နည်းပြပေးခြင်း (coaching) ဟူသည်မှာ အသိပညာ၊ အရည်အသွေး၊ စွမ်းဆောင်ရည်၊ ကြီးထွားခြင်းကို တိုးပွားစေခြင်းနှင့် ဆက်ဆံမှု ပြုရာတွင် ခံစားချက်များကိုတိုးပွားစေသည်။ ထို့အပြင် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း (Evaluation) ဟူသည်မှာ သင်ရောက်နေသည့်နေရာကို သင့်အားသိစေပြီး မျှော်လင့်ချက်များ (expectations) ကို တည်မတ်စေသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းကိုလည်း

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ဖြစ်ပေါ်စေသည်။” (Stone & Heen, 2014, p.45)

သုံးချက်စလုံးသည် အရေးကြီးသည်။ သို့သော် ကျွန်ုပ်တို့သည် မတူညီသည့် ရည်မှန်းချက်များကို မကြာခဏပြောဆိုတတ်ကြသည်။ (Stone & Heen, 2014, p. 45)။ ဆွေးနွေးအကြံပေးသူနှင့် အကြံဉာဏ်တောင်းခံသူအတွက် ကျွန်ုပ်တို့အား “သင်လိုအပ်သည့်အရာ၊ သင်အားအကြံပေးရမည့်အရာနှင့် တည့်မတ်ပေးသည့် အရာ”ကိုသာစဉ်းစားတွေးခေါ်ရန် ခွန်အားပေးထားသည်။ (စာ ၄၅)။ ကောင်းမွန်သောအကြံဉာဏ်ဖြစ်ပေသည်။

သင်ဆွေးနွေးအကြံပေးနေသူနှင့် ဝေမျှပြီးအသုံးပြုရမည့် အခြေခံကျသောတန်ဆာပလာတစ်ခုမှာ ဂျန်မက်ခ်စ်ဝဲလ်(John Maxwell 1993)မှဖော်ပြထားသည့် ပါရီတိုနည်းစနစ်(Pareto Principle)ဖြစ်သည်။

**သင်၏အချိန်၊ ခွန်အား၊ ငွေကြေးနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးကိုနှစ်ဆယ်ရာခိုင်နှုန်းမျှ
သင်ဦးစားပေးသည့်အရာများအပေါ်အသုံးပြုပါက ထိုဦးစား
ပေးနှစ်ဆယ်ရာခိုင်နှုန်းက ထုတ်ကုန်ရှစ်ဆယ်ရာခိုင်နှုန်းကိုပေးမည်။
(စာ ၂၀-၂၁)**
**သင်၏ဦးစားပေးနှစ်ခုမှာ မည်သည့်အရာများဖြစ်သနည်း။
ထိုဦးစားပေးနှစ်ခုအပေါ် သင်၏အချိန်(၈၀)ကိုအသုံးပြုပါ။**

လုံ့လဝီရိယရှိသောဘုတ်အစိုးရအား နည်းစနစ်အဖြစ်

အမ်ဗီအန်ယူတွင်ပါဝင်နေသည့် အစောပိုင်းနှစ်များတွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိ၏ ပထမဆုံးသော ဒေသန္တရအသင်းတော်ဘုတ်အား နှစ်ရက်တာအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း ဖြင့် ဦးဆောင်ကျင်းပခဲ့သည်။ ထိုသို့ ကျွန်ုပ်တို့ အတူတကွအစီအစဉ်ချမှတ်ရာတွင် “သန်မာပြီးထိရောက်သော ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များ၏အကျင့်စရိုက်များ”ဟူသော အချက်ကို ဦးတည်ချက်ထားခဲ့သည်။

ထိုသို့ ပြင်ဆင်ရေးဆွဲသည့်အခန်းကဏ္ဍတွင် ကျွန်ုပ်က ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ ဆွေးနွေးအကြံပေးသည့် အခန်းကဏ္ဍသည် သူ %/ သူမအုပ်စိုးနေသည့်ဘုတ်အဖွဲ့နှင့်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ဆက်စပ်မှုရှိသည်ကို သတိထားမိခဲ့၏။ ထိုသို့ရေးဆွဲရန်အတွက် လွန်ခဲ့သောနှစ်များကပင် ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ဒေသန္တရအဖွဲ့အစည်းများ၏ အားသန်ပြီးထိရောက်သော ဘုတ်များ၊ သာသနာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကောလိပ်ကျောင်းများ၊ တက္ကသိုလ်ကျောင်းများနှင့် သင်တန်းကျောင်းများစသည်တို့အပေါ်တွင် အချိန်များစွာပေးကာ လေ့လာခဲ့သည်။ ဖြည့်စွက်ခြင်းနည်းစနစ်များ(implementation strategies)မှာ သင်းအုပ်များနှင့် သာသနာမှအဖွဲ့အစည်းများ၏ ခေါင်းဆောင်များကို သူတို့၏ ဆွေးနွေးအကြံပေးခြင်းနှင့် ဘုတ်အဖွဲ့များကိုပြုစုပျိုးထောင်ခြင်းသာသနာအား ပိုမိုလုံလောက်ပြီး ထိရောက်စွာလုပ်ဆောင်နိုင်ရန် တွန်းအားပေးပါသည်။

၁။ ဆိုစမှတ်ရှိသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့၏ဘဝကို စာကြောင်းတစ်ကြောင်းအဖြစ် ပြသ၊ အနှစ်ချုပ်ကာပြောနိုင်သည်ဟုဆိုသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အစေခံနေသည့် ဘုတ်(များ)ကို ထိုသို့ပြောနိုင်ပါသလား။ ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် သဘောတူနိုင်ပါသည်။

၂။ သင်သဘောတူပါက သင်အစေခံနေသည့်အထိရောက်ဆုံးဘုတ်အဖွဲ့များကို သရုပ်ဖော်သည့် စာကြောင်းတစ်ကြောင်းကို သင်မည်သို့ဆိုမည်နည်း။

.....

၃။ အနည်းဆုံးထိရောက်သည့်အချက်ကို ဖော်ပြပါ။

.....

သန်မာသောဘုတ်များသည် သာသနာနှင့်ရူပါရံ ရှိသောသင်းအုပ်ကို ခွန်အားတိုးပွားစေသည်။

သန်မာသောခေါင်းဆောင်များသည် ပြင်းပြသောဆန္ဒနှင့် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်မှုရှိသော ဘုတ်အဖွဲ့များကို ဖက်တွယ်တတ်သည်။

ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ဤဖော်ပြချက်ကို နှစ်ပေါင်းများစွာကတည်းက သန်မာသော ဘုတ်များနှင့် အားနည်းသောခေါင်းဆောင်များ၊ သန်မာသောခေါင်းဆောင်များနှင့် အားနည်းသောဘုတ်များကို ရင်ဆိုင်ရင်းပုံသွင်းခဲ့သည်။ ထိုနှစ်ချက်ထဲမှ တစ်ချက်ချက် % သို့မဟုတ် အခြားတစ်ချက်သည် ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်ဦးဆောင်သော

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ခေါင်းဆောင်အတွက် လုံးဝရည်ရွယ်မထားသည်။

ခွန်အားရှိပြီး ထိရောက်သောဘုတ်များ၏ အကျင့်စရိုက်လက္ခဏာများကို အချုပ်ပို (ခ)တွင် စာရင်းပြုစုထားပါသည်။ ဤအခန်းကဏ္ဍမှ အကြောင်းအရာကို ကျွန်ုပ်နှင့်တူ ဂျိမ်းကုတ်ချ်ချန်နော်၊ ဝိတ်ဂန်တာ(၂၀၁၂)တို့မှ ပြုစုရေးသားထားသည့် "Best Practices for Effective Boards" ဟူသည့်စာအုပ်တွင် အပြည့်အစုံပါဝင်ရေးသားထားပါသည်။ ထိုစာအုပ်ကို အမေဇန်တွင် ဒေါင်းလုတ်ဆွဲကာရယူနိုင်ပါသည်။

အကျင့်စရိုက်လက္ခဏာ(၁) “ဘုတ်၏အခန်းကဏ္ဍ၊ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် လည်ပတ်မှု”သည် ကျန်းမာသည့်ဘုတ်အဖွဲ့မှ လက်လှမ်းရမည့်လက္ခဏာများဖြစ်သည်။ ဤအချက်ကိုလျစ်လျူရှုပါက ကျန်(၁၁)ချက်နှင့် အကောင်းဆုံးသောအလေ့အကျင့်များကို မရနိုင်ပါ။ ရင့်ကျက်သောဘုတ်အဖွဲ့သည် ပေါ်လစီဖော်မြူလာနှင့် သာသနာနည်း စနစ်ကို အဓိကထားသည်။ နေ့စဉ်ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် ဖြည့်စွက်လုပ်ဆောင်ခြင်းကို အဓိကထားပါ။ သူတို့၏ “ဦးခေါင်းများ”တွင် မေးခွန်းများ၊ စူးစမ်းရှာဖွေခြင်း၊ နားထောင်ခြင်းနှင့် စကားပြောခြင်းဖြင့်ဆက်စပ်နေကာ သူတို့၏လက်ချောင်းများသည် နေ့စဉ်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများနှင့် တိုးမြှင့်ထားသည့်နည်းစနစ် သို့မဟုတ် ပေါ်လစီကိုဖြည့်စွက်လုပ်ဆောင်ခြင်းတွင် မပါဝင်ကြပေ။

အချုပ်ပို(ခ)တွင်ဖော်ပြထားသည့် “အကျင့်စရိုက်လက္ခဏာများ”ကို သင်နှင့် အလုပ်လုပ်နေသည့် ဘုတ်အဖွဲ့အတွက် ဆွေးနွေးအကြံပေးသည့်အောက်လိုင်းဖြစ်လာရန် မည်သည့်အချက်များကိုဖျက်ပြီး၊ မည်သည့်အရာများကို ဖြည့်စွက်မည်နည်း။ အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့် အဓိကကျသည့် စရိုက်လက္ခဏာသုံးချက်နှင့် “အကောင်းဆုံးသောအလေ့အကျင့်များ”ကို သင့်ဘုတ်အတွက်ရည်ရွယ်ကာ နောက်ခြောက်လမှ ရှစ်လအတွင်း စာရင်းပြုစုပါ။

၁။

၂။

၃။

မကြာသေးခင်ကပင် ကျွန်ုပ်သည် သင်းအုပ်များနှင့်ဒေသန္တရအသင်းတော်ဘုတ်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

များကို Board Serve နယ်လှည့်ခရီးစဉ်အတွင်း ဒေသန္တရအသင်းတော်ဘုတ်အဖွဲ့ ရူပါရုံ ဖော်ပြချက်(vision statement)အကြောင်းကို မေးမြန်းခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် လည်း သူတို့အား ရူပါရုံဖော်ပြချက်ဟူသည်မှာ မိမိ၏ဘုတ်အဖွဲ့ကို အဘယ်ကြောင့် သူတို့လုပ်ဆောင်ရသည်၊ ဘာလုပ်ရသည်ဟူသည်ကိုသိစေသော ကြီး မားသောရုပ်ပုံ ကိုပေးနိုင်သည့် ရူပါရုံကိုသာစဉ်းစားကြရန် အားပေးခဲ့သေးသည်။ သူ တို့အနေဖြင့် နေ့စဉ်အချိန်ဇယားကဲ့သို့ဖြစ်နေသော လုပ်ငန်းများနှင့် သာသနာအဖွဲ့အ စည်း၏ လောကီအလုပ်ကဲ့သို့သောအရာများကို အဘယ်ကြောင့်လုပ်ဆောင်နေကြသ နည်း။ မည်သည့်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် လုပ်ဆောင်ကြသနည်း။ အဆုံးသတ်တွင် ကျွန်ုပ်တို့ ၏လုပ်ဆောင်မှုသည် မည်သည့်ရလဒ်ကိုရရှိစေမည်နည်း။ ဘုတ်အဖွဲ့၏ အကောင်းဆုံး ကျင့်ဆောင်သည့်လက္ခဏာသည် မည်သည့်အရာနည်း။ ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် အောက်တွင် ဖော်ပြထားသည့်ဖော်ပြချက်များအား အစပြုမှတ်အနေဖြင့် အကြံပြုလိုပါသည်-

“ကျွန်ုပ်တို့အသင်းတော်ဘုတ်အဖွဲ့၏ ခေါင်းဆောင်မှုသာသနာသည် အသင်း သားများအား သူတို့၏တစ်ဦးချင်းစီသာသနာကို လုပ်ဆောင်စေနိုင်သည်သာမက အသင်းတော်၏သာသနာကို အိမ်နီးချင်းနှင့်ပြင်ပအထိသို့ပင် လုပ်ဆောင်စေနိုင်သည်။”

အထက်ပါဖော်ပြချက်ကို သင်အစေခံနေသည့်ဘုတ်အဖွဲ့အတွက် မည်သို့လက် ကိုင်ထားမည်နည်း။

ဖော်ပြချက်ထဲတွင် ဘုတ်အဖွဲ့သည် သူတို့ကိုယ်သူတို့ရှုမြင်ပုံနှင့် သူတို့နေ့စဉ် လုပ်နေသည့်အလုပ်အပေါ် အခြေခံရှုမြင်ပုံကို သင်“မြင်တွေ့”ရပါသလား။ အကယ်၍ သင့်အဖွဲ့ဝင်များသည် သူတို့ကိုသူတို့ခေါင်းဆောင်မှုပြုနေသည့် အသင်းအဖွဲ့တစ်ခု၊ သင်းအုပ်နှင့်ပူးတွဲအမှုဆောင်နေသူများနှင့် အခြားသူများအား ခရစ်တော်၏နာမ၌အ စေခံနေသောသူများအဖြစ်ရှုမြင်ပါက မည်သည့်ကွဲပြားချက်ကိုဖြစ်စေမည်နည်း။ ဘုတ်အဖွဲ့အစည်းအဝေးတွင် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည့်အရာတိုင်းသည် ဘုရားသခင်၏သာ သနာဖြစ်သော အသင်းတော်သာသနာနှင့် အသင်းတော်ပြင်ပသာသနာ၌ပါဝင်ရာတွင် တစ်ဦးကိုတစ်ဦး အစေခံနိုင်စေရန်သော်လည်းကောင်း၊ အခြားသူများအား ထပ်ဆင့်အ စေခံနိုင်စေရန်သော်လည်းကောင်း ကူညီပံ့ပိုးပေးရန်ဖြစ်သည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

လုံ့လဝီရိယနှင့်အုပ်ချုပ်စေ (ရောမ ၁၂:၈၀)။

အောက်တွင် အာရှ-ပစိဖိတ်နာရင်း(န်)သီဩလော်ဂျီဆိုင်ရာ ကျမ်းစာကျောင်း ဘုတ်အဖွဲ့၏ ဘဏ္ဍာထိန်းများအတွက် ဆက်ကပ်မှုပိုင်းနှင့် ဘုတ်အဖွဲ့တိုးမြှင့်တင်ဆက်ခြင်းကို ဤစာအုပ်တွင် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရေးသားထားသည်။ ထိရောက်သောဘုတ်အဖွဲ့ရအဖွဲ့၏ အကျင့်စရိုက်လက္ခဏာများကို ဖော်ပြထားပါသည်။

“ထိုသို့ ပေးတော်မူသောကျေးဇူးတော်အတိုင်း ငါတို့သည် အသီးသီးအပြားပြား သောဆုများကို ခံရသည်ဖြစ်၍ အုပ်ချုပ်သောသူသည် လုံ့လဝီရိယနှင့်အုပ်ချုပ်စေ။” (ရောမ ၁၂:၆-၈၁)

စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းလှသည့် ရောမဩဝါဒစာ အခန်းကြီး ၁၂ တွင် ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် အသင်းတော်များ၏ အုပ်စိုးနေသည့်ဘုတ်အဖွဲ့များ၊ ခရိုင်နှင့်လူမျိုးဆိုင်ရာ ဘုတ်အဖွဲ့များ၊ ကောလိပ်၊ တက္ကသိုလ်နှင့် ကျမ်းစာကျောင်းဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များအကြောင်းကို စဉ်းစားနေသည့်အတိုင်း၊ ကျွန်ုပ်တို့ စကားလုံးနှစ်လုံးက စကားပြောပါ သည်။ အခန်းကြီး ၁၂:၈၁ ၌ဖော်ပြထားသော “လုံ့လဝီရိယနှင့်အုပ်ချုပ်စေ”ဟူ သည့် စကားလုံးများဖြစ်သည်။

“လုံ့လဝီရိယနှင့်အုပ်ချုပ်စေ”ဟူသည်မှာ မည်သည့်အဓိပ္ပါယ်နည်း။ အုပ်စိုးနေသည့်ဘုတ်အဖွဲ့ဟူသည်မှာ အဘယ်နည်း။

ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် နိုင်ငံပေါင်းစုံတွင် ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များနှင့်အမှုဆောင်သောအခါ ဘုတ်အစိုးရနှင့်ပတ်သက်ပြီး သံသယများစွာတွေ့ရှိခဲ့သည်။ အဖွဲ့ဝင်များက သူတို့နှင့် သက်ဆိုင်နေသည့်ဘုတ်အဖွဲ့အား ထိရောက်မှုရှိသည့် တစ်စုံတစ်ရာလုပ်လိုကြသည်။ သူတို့က အစိုးရဘုတ်အဖွဲ့တွင် လာရောက်အစေခံရန်၊ တောင်းဆိုခံရရန်မျှော်လင့်ကြသည်။

လူအများစုသည် ဖိတ်ခေါ်ခြင်းဟူသည်မှာ သူတို့အားကောင်းကြီးပေးထားသည့် ဆုကျေးဇူးများ၊ အရည်အချင်းများ၊ ပညာရေးနှင့်အတွေ့အကြုံများကိုထိန်းသိမ်းသည့် ကောင်းသောဘဏ္ဍာစိုးဖြစ်ရန် အခွင့်အရေးတစ်ရပ်ပေးခြင်းဟုခံယူကြသည်။ သို့သော်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

မကြာခဏဆိုသကဲ့သို့ သူတို့မျှော်လင့်ထားသည့်အတိုင်း သူတို့အစေခံနေသည့်ဘုတ်အစိုးရအဖွဲ့က လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၊ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် ဘုတ်အဖွဲ့၏တည်ဆောက်ပုံကို နားလည်မှုမရှိသောအခါ သူတို့၏စိတ်အားထက်သန်မှုမှာ အားလျော့လာတော့သည်။

ကျမ်းစာကျောင်းဘုတ်အဖွဲ့နှင့်ပတ်သက်ပြီး မေးခွန်းကြီးတစ်ခုမှာ “လုံ့လဝိရိယဖြင့်...ထိရောက်စွာအုပ်ချုပ်နေသည့် အသင်းတော်၊ သာသနာအဖွဲ့အစည်းနှင့် ကျမ်းစာကျောင်းမှအစိုးရဘုတ်အဖွဲ့အနေဖြင့် ခွန်အားရှိပြီး ထိရောက်သောဘုတ်အဖွဲ့ဖြစ်လာရန် မည်သို့လုပ်ဆောင်သင့်သနည်း။”

ယူကျွန်းဖီဒီယိုစီးရီးတွင် “Building Better Boards”(www.youtube.com တွင် LeBron Fairbanks ကိုရှာပါ) ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ဘုတ်အစိုးရအဖွဲ့ကို “...နှစ်စဉ်အသင်းဝင်ဖြစ်ခြင်းအစည်းအဝေးများကြားတွင် ဒေသန္တရအသင်းတော်နှင့် သာသနာအဖွဲ့အစည်းများ၏ သာသနာနှင့်အမှုတော်ကိုစောင့်ကြည့်ရန် ရွေးချယ်ခံရသည့်ခန္ဓာကိုယ်”အဖြစ် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသတ်မှတ်သည်။ အသင်းတော်နှင့် သာသနာအဖွဲ့အစည်းတို့၏ အစိုးရဘုတ်အဖွဲ့အား “အသင်းတော်လက်စွဲစာအုပ်/နှင့် သာသနာအဖွဲ့အစည်း ဘိုင်လောများ(ပြဋ္ဌာန်း)နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၏ စာစဉ်များဖြင့် စီစဉ်ညွှန်ကြားသည်။ ထို့အပြင် တရားဝင်အချက်အလက်များနှင့် ပေါ်လစီအချက်များမှာ မှန်ကန်ကြောင်းသေချာစေရမည်။

အဖွဲ့အစည်း၊ အသင်းတော်နှင့် သာသနာအဖွဲ့အစည်းများ ဖွံ့ဖြိုးပြီး ပြောင်းလဲသကဲ့သို့ သူတို့၏ဘုတ်အဖွဲ့များသည်လည်း ဖွံ့ဖြိုးပြီးပြောင်းလဲရမည်။ သန်မာပြီး ထိရောက်သောဘုတ်အဖွဲ့များသည် အသင်းတော်နှင့် အဖွဲ့အစည်းအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ခြင်းမှ အကြံဉာဏ်များကိုရရှိသည်။ ဘုတ်အဖွဲ့အနေဖြင့်လည်း အဖွဲ့ဝင်အပြည့်အဝဖြစ်ရန် စဉ်းစားရမည့်နည်းစနစ်ဆိုင်ရာအကြံဉာဏ်များကို ပံ့ပိုးပေးသည်။ နည်းစနစ်နှင့်ဆိုင်သောအရာကိုစဉ်းစားခြင်း၊ အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ဖြည့်စွက်လုပ်ဆောင်ခြင်းများသည် “လုံ့လဝိရိယရှိစွာအုပ်စိုးနေသော”ဘုတ်အဖွဲ့များ၏ အဓိကတာဝန်များဖြစ်ကြသည်။

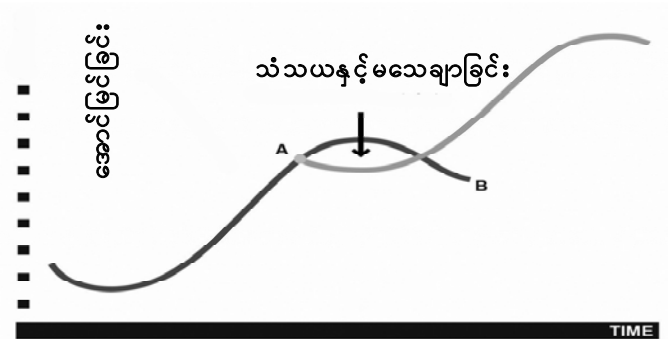
“S”သဏ္ဍာန်အကွေ့အကောက်ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ။ ဤစက်ဝိုင်းကိုနားလည်ခြင်းသည် အဖွဲ့အစည်းအားအုပ်ချုပ်ရာတွင် ကြီးထွားမှုကိုထိန်းသိမ်းရန်အတွက်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

မရှိမဖြစ်အရေးကြီးသည်။ ပြောင်းလဲခြင်းဟူသည်ကို မရှောင်လွှဲနိုင်ပါ။ ပြဿနာများသည်လည်း အကူးအပြောင်းများ(transitions)တွင် ထွက်ပေါ်လာသည်။

ဤအဖွဲ့အစည်းနှင့် ထိုအဖွဲ့အစည်းထဲမှ လူများကိုအောင်စေသည့်အရာကို ဆုံးဖြတ်ခြင်းသည် အပြောင်းအလဲနှင့်ပြဿနာများကို သင့်လျော်စွာစီမံခြင်းဖြစ်သည်။

ပုံ ၄.၁ တင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း လက်ဝဲဘက်မှအလျားလိုက်ဖော်ပြထားသည်မှာ “ကြီးထွားခြင်း” အပိုင်းကိုတင်ဆက်ထားသည်။ ဒေါင်လိုက်ဖော်ပြထားသည့်ဘက်မှ အောက်ဆုံးတွင်တင်ဆက်ထားသည်မှာ “အချိန်ကာလပြု”ဖြစ်သည်။ ထိုဇယားထဲတွင် ရက်သတ္တပတ်များ၊ လများနှင့် နှစ်များကိုတင်ဆက်နိုင်သည်။ အကယ်၍ အဖွဲ့အစည်းများ၊ အသင်းတော်များသည် သူတို့၏အဖွဲ့အစည်းကို စတင်စဉ်ကအတိုင်း ဆက်လက်လည်ပတ်နေပါက ကြီးထွားခြင်းဟူသည်မှာ ဘေးသို့ရောက်ရှိသွားကာ ကျဆင်းမှုပင်စတင်လာမည်ဖြစ်သည်။ ကြီးထွားနေစေကာမူ အချိန်ကာလပြုဇယား(က)နှင့်အတူ ဖောက်ထွက်မှုအသစ်များ၊ စတင်လုပ်ဆောင်ခြင်းများနှင့် ရူပါရုံသစ်များထည့်သွင်းရန် လိုအပ်သည်။ ထိုသို့မဟုတ်ပါက အသင်းတော်နှင့်အဖွဲ့အစည်း သည် ကပ်ဆိုက်သွားကာ (ခ)က တဖြည်းဖြည်းကျဆင်းလာမည်ဖြစ်သည်။ ။



ပုံ ၄.၁ အာရှ-ပစိဖိတ်နားဇရင်း(န်)သီဩလော်ဂျီဆိုင်ရာ ကျမ်းစာကျောင်းအစိုးရဘုတ်အဖွဲ့အတွက် ပြောင်းလဲပြင်ဆင်ထားသည့် “S”ပုံသဏ္ဍာန်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

အထက်ပါဇယားသည် အာရှ-ပစိဖိတ်နားရင်း(နီ)သီလော်ဂျီဆိုင်ရာ ကျမ်းစာကျောင်းမှ အစိုးရဘုတ်အဖွဲ့အား အဓိကထားကာ ရေးဆွဲထားခြင်းဖြစ်သည်။ ဘုတ်အဖွဲ့အနေဖြင့်လည်း ဖော်ပြပါမေးခွန်းကဲ့သို့သောမေးခွန်းများကို စဉ်းစားသုံးသပ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ မေးခွန်းမှာ “အေပီအန်တီအက်စ်(APNTS)၏ လွှမ်းမိုးမှုနှင့် သက်ရောက်မှုတိုးပွားလာရန် ဒေသတစ်လျှောက်တွင် မည်သည့်လုပ်ဆောင်ချက်အသစ် လိုအပ်ပါသနည်း။ သင်တန်းကျောင်းအပ်ခြင်းတွင် ဆက်လက်ကြီးထွားမှုရှိစေ ရန် မည်သည့်အရာများ စတင်လုပ်ဆောင်ရမည်နည်း” ဟူသောမေးခွန်းဖြစ်သည်။

ပြောင်းလဲခြင်းဟူသည်မှာ မလွဲမရှောင်နိုင်သည့်အရာဖြစ်သည်ကို သတိရပါ-မလွဲမရှောင်နိုင်သည့်ပြောင်းလဲမှုဖြစ်သည်ကို အမည်အားဖြင့် အနည်းငယ်ဖော်ပြရ သော်လည်းတိုးတက်မှုပြဇယား၊ မျှော်လင့်ချက်များ၊ စီးပွားရေးများ၊ နည်းပညာ၊ အစိုးရနှင့် ပညာရေးစသည်တို့တွင်တွေ့ရသည်။ ပြဿနာများသည် အကူးအပြောင်း ကာလတွင် ထွက်ပေါ်လာသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ အလုပ်လုပ်ပြီးအစေခံ နေသည့် ပြောင်းလဲနေသည့်အသိုင်းအဝိုင်း၊ နိုင်ငံနှင့်ဒေသတွင်းအချက်အလက်များ၊ အကြောင်းအရာများညီမျှအောင် ကျွန်ုပ်တို့မည်သို့လုပ်ဆောင်မည်နည်း။

ကူးပြောင်းခြင်းကို ဘုတ်အဖွဲ့များ၊ ဘုတ်သဘာပတိနှင့်ခေါင်းဆောင်များမှ နားလည်ထားရန်အရေးကြီးပါသည်။ “S”ပုံသဏ္ဍာန်ပြဇယားသည် မလွဲမရှောင်နိုင်သည့် အပြောင်းအလဲကို ကျိုးကြောင်းညီညွတ်အောင်ကူညီနိုင်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့နှင့်အစေခံနေကြသည့် ပညာရေးကျောင်းများ၊ ဒေသန္တရမှအသင်းတော်များနှင့် သာသနာဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများတွင် လိုအပ်သည့်ကူးပြောင်းမှုများကို ကျိုးကြောင်းဆက်စပ်သိမြင်စေ(conceptualize)သည်။

အစိုးရနေသည့်ဘုတ်အဖွဲ့နှင့် ကျမ်းစာကျောင်းခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းတွင် အောက်ပါအချက်များကို ထပ်မံမေးမြန်းရန်လိုပေမည်။

- ၁။ ဘွဲ့အဆင့် ဓမ္မပညာဆိုင်ရာကျောင်းများသည် ကိန်းဂဏန်း(နှင့်ဝိညာဉ်ရေး) စက်ဝိုင်းဖြင့်လည်ပတ်ပါသလား။ စက်ဝိုင်းများကို မလွဲမရှောင်နိုင်ဖြစ်ပါသလား။ ထို့ ကျောင်းများသည် စက်ဝိုင်းများအတွင်း အောင်မြင်မှု ကို

နိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

မည်သို့ထိန်းသိမ်းထားပါသနည်း။

၂။ စက်ဝိုင်းထဲတွင် ကျောင်းသည် မည်သည့်နေရာတွင်ရှိသနည်း။

၃။ ဘုတ်အဖွဲ့၏အခန်းကဏ္ဍနှင့် ကျမ်းစာကျောင်းခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းသည် ဤစက်ဝိုင်းအတွင်း မည်သို့ဖြစ်သင့်သနည်း။ အထူးသဖြင့် ကူးပြောင်းသည့်အခြေအနေများတွင် မည်သို့ရှိသင့်သနည်း။

ကျွန်ုပ်တို့သည် ကူးပြောင်းခြင်းအား စီမံပုံအတိုင်း ကျမ်းစာကျောင်း၏လွှမ်းမိုးမှု၊ သက်ရောက်မှုနှင့် ကျောင်းအုပ်မှုတိုးတက်ခြင်းကို အထောက်အကူဖြစ်စေသည်။ ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်း၏ ဘုတ်အဖွဲ့အဖွဲ့၊ အသင်းတော်များနှင့် ကောလိပ်၊ ကျမ်းစာကျောင်းဘုတ်အဖွဲ့များအပေါ် ကျွန်ုပ်တို့၏ ထင်မြင်ယူဆချက်နှင့်ပတ်သက်ပြီး အခြေခံကျသည့် ထင်မြင်ယူဆချက်ကို သတိရပါ။

“သန်မာသောအစိုးရဘုတ်များသည် ထိရောက်စွာဦးဆောင်နိုင်သော ခေါင်းဆောင်များကို ခွန်အားတိုးပွားစေသည်။ သန်မာသောခေါင်းဆောင်များသည် ဆက်စပ်ထားသောဘုတ်များကို ဖက်တွယ်သည်။”

ကြီးထွားနေသော ဒေသန္တရအသင်းတော်များ၊ သာသနာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အာရပ်စီမံကိန်းရေးရာ(န်)သီလ္လာဟ်ကျီဆိုင်ရာ ကျမ်းစာကျောင်းကဲ့သို့သော ကျောင်း များသည် အသစ်သောစတင်လှုပ်ရှားခြင်းနှင့် လန်းဆန်းသစ်လွင်ပြီး သင့်လျော်သည့်ရူပါရုံကိုထုတ်ဖော်ရန် သန်မာပြီးထိရောက်သော အစိုးရဘုတ်များကိုလိုအပ်လေသည်။ ထိုသို့မဟုတ်ပါက ဆုတ်ယုတ်ခြင်းရလဒ်ကို ရရှိစေပါသည်။

ကျန်းမာသောဘုတ်များသည် ဘုတ်ဖွဲ့ဝင်များကို ဆက်စပ်ပေး(engage)သည်။ သူတို့သည် စဉ်းစားတွေးတောစရာကောင်းသည့် မေးခွန်းများကိုမေးသည်။ သို့သော် အဖွဲ့အစည်းကို အနည်းငယ်စီမံခန့်ခွဲရန် မကြိုးစားကြပေ။ သူတို့သည် သာသနာ့အဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်၊ ကျမ်းစာကျောင်းမှကျောင်းအုပ်ကြီးနှင့် အသင်းတော်သင်းအုပ်တို့ကို လေးစားကြသည်။ ထိရောက်သည့် အစိုးရဘုတ်အဖွဲ့ဖြစ်သည့်အလျောက် သူတို့သည် သာသနာနှင့်အံဝင်ခွင်ကျသည့် အသန်မာဆုံးခေါင်းဆောင်များကို ရွေးချယ်ခန့်အပ်ထားကြလေသည်။ ထိုခေါင်းဆောင်များကလည်း သူတို့အားခွဲခန့်ထား

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

သည်ကိုသိပြီး ဘုတ်အဖွဲ့နှင့်ဆက်သွယ်မှုပြုသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်များချသည်။ ထို့အပြင် အကြံဉာဏ်ပေးချက်များကိုလည်း လက်ခံသည်။ အဖွဲ့အစည်း၏သာသနာ၊ ရူပါရုံနှင့် တန်ဖိုးများကို ဆက်ကပ်ထားကြသည်။ သူတို့သည် သူတို့၏ဘုတ်အဖွဲ့များ၏ ယုံကြည် ကိုးစားမှုကိုရယူပြီး သူတို့နှင့်အတူ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ကြသည်။

ထိုနည်းတူစွာ သန်မာသောခေါင်းဆောင်များသည် ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များ၏ အ ကောင်းဆုံးသောအချက်များကို ဖော်ထုတ်ခြင်း၊ သူတို့ကိုနားထောင်ပေးခြင်းနှင့် ဆုံး ဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်ဖြစ်စဉ်တွင်ပါဝင်စေသည့် ထင်ရှားခြင်းအခွင့်အရေးများကို ပြင် ဆင်ပေးခြင်းအားဖြင့် ဦးဆောင်မှုပြုသည်။ ဤခေါင်းဆောင်များသည် ထွက်ပေါ် လာသည့်မေးခွန်းများကြောင့် ကြောက်ရွံ့မသွားကြပါ။ အဖြေများလိုအပ်နေချိန်တွင် မေးခွန်းများအပေါ်အချိန်ယူသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရန်လိုအပ်နေစဉ်တွင် စိန်ခေါ် မှုများအတွက်အချိန်ယူသည်။ သူတို့သည် ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များမှ သို့မဟုတ် ဘုတ်ခေါင်း ဆောင်များမှ “ရည်ရွယ်ချက်ရှိသော” အံ့အားသင့်စရာများကို ဆန့်ကျင်ထားကြသည်။ ဤခေါင်းဆောင်များသည် တစ်ဦးကိုတစ်ဦးဆက်ဆံရေးနှင့် ပဋိပက္ခဖြစ်နေသည့်အ ခြေအနေတွင် ခရစ်ယာန်ပီသစွာရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရာတွင် စံပြုအဖြစ်ရပ်တည်ကြသည်။

စဉ်းစားတွေးခေါ်ပုံလေးမျိုး

အစိုးရဘုတ်အဖွဲ့အနေဖြင့် ထိရောက်စွာဦးဆောင်ရန်ဟူသည်မှာ ဘုတ်အစိုးရအ ဖွဲ့၏ စဉ်းစားတွေးခေါ်ပုံလေးမျိုးတွင် သင့်လျော်စွာလည်ပတ်ရန်ဟု ဆိုလိုပါသည်။ စဉ်းစားတွေးခေါ်ပုံလေးမျိုးမှာ- လုံခြုံစိတ်ချမှုကိုအခြေပြုသောတွေးခေါ်မှု (Fiduciary)၊ နည်းစနစ်ဆိုင်ရာတွေးခေါ်မှု (Strategic)၊ ကိုယ်စားပြုတွေးခေါ်မှု (Representative) နှင့် ပြန်လည်ပြုပြင်ဖန်တီးသည့် စဉ်းစားတွေးခေါ်မှု(Reframing) တို့ဖြစ်သည်။ ထိုစဉ်းစားတွေးခေါ်ပုံလေးမျိုးနှင့် အုပ်စိုးပုံတို့ကို အောက်ပါအတိုင်း အတိုချုပ်နိုင်ပါသည်။

လုံခြုံစိတ်ချမှုကိုအခြေပြုသောတွေးခေါ်မှု (Fiduciary)- ဧဇက်ကခမေပဟူ သောစကားလုံးမှာ တရားဥပဒေနှင့်ဆိုင်သော စကားလုံးဖြစ်သည်။ ထိုစကားလုံး၏ ပန်းတိုင်ဦးတည်ချက်မှာ အဖွဲ့အစည်း၏ဥပဒေနှင့် ငွေကြေးဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်သိက္ခာကို

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

အတည် ပြုရန်ဖြစ်သည်။ ယုံကြည်စိတ်ချမှုနှင့်ဆိုင်ခြင်းဟူသည်မှာ ဘုတ်အဖွဲ့သည် သာသနာအားထိန်းသိမ်းခြင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ အနာဂတ်ကိုသော်လည်းကောင်း၊ သာသနာ၏ မြင်သာသော ရပိုင်ခွင့်များကိုလည်းကောင်း ထိန်းသိမ်းခြင်းလုပ်ငန်းဖြစ် သည်။ ဤစဉ်းစားတွေးခေါ်ပုံမှာ အဖွဲ့အစည်းစည်းမျဉ်းဥပဒေအရ ဒေသန္တရဆိုင်ရာ ထုတ်ပြန်ထားသည့်ဥပဒေများ၊ လိုအပ်နေသည့် အစိုးရအချက်အလက်များ၊ အလုပ်သ မားစာရင်းနှင့် အလုပ်မှငွေပေးချေသည့်စာရင်း၊ အာမခံစာရွက်စာတမ်း၊ ပိုင်ဆိုင်မှု၊ ကျင့်ဝတ်သိက္ခာ၊ တရားဥပဒေနှင့်ငွေကြေးဆိုင်ရာခွင့်ပြုချက်၊ ဘုတ်အဖွဲ့၏အသေးစိတ် အချက်အလက်များနှင့် သာသနာရှင်းလင်းချက်စသည်တို့အပေါ် သင့်လျော်သလိုစစ် ဆေးခြင်းကို အဓိကထားသည်။

နည်းစနစ်ဆိုင်ရာစဉ်းစားတွေးခေါ်မှု (Strategic)- ဤစဉ်းစားတွေးခေါ် မှုပုံစံတွင် ဘုတ်အဖွဲ့သည် အသင်းတော်၊ ကောလိပ်ကျောင်းနှင့် သာသနာအဖွဲ့အ စည်းခေါင်းဆောင်များနှင့်အတူ အစီအစဉ်ရေးဆွဲသူအဖြစ် အစေခံရသည်။ နည်းစနစ် ဆိုင်ရာစဉ်းစားတွေးခေါ်ခြင်းဟူသည်မှာ ဘုတ်အဖွဲ့သည် အဖွဲ့အစည်းအတွက် ရေရှည် အစီအစဉ်ရေးဆွဲရာတွင် အထောက်အပံ့အဖြစ်ရပ်တည်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ရည်ရွယ်ချက် ရှိရှိလုပ်ဆောင်ရမည်ဟု သုံးသပ်သည်။ ဘုတ်အဖွဲ့သည် အဖွဲ့အစည်းအတွက် နည်း စနစ်ဆိုင်ရာအစီအစဉ်ကို ပြင်ဆင်ရန်မလိုပါ။ သို့သော် အနာဂတ်အတွက်မူ လမ်းပြမြေ ပုံသဖွယ်သက်ဝင်လျက် အစေခံနေရမည်။ ဤစဉ်းစားတွေးခေါ်မှုပုံစံသည် သာသနာ၊ ရူပါရုံ၊ ဦးစားပေးချက်များ၊ နည်းစနစ်ဆိုင်ရာစတင်လုပ်ဆောင်ချက်များ၊ အချိန်ကာလ၊ အဖွဲ့အစည်းအတွက်လုပ်ဆောင်သူဖြစ်ခြင်းနှင့် ဘတ်ဂျက်ငွေစသည်တို့အပေါ် အာရုံစိုက်သည်။

ကိုယ်စားပြုစဉ်းစားတွေးခေါ်မှု (Representative)- ဤစဉ်းစားတွေးခေါ် မှုပုံစံသည် အဖွဲ့အစည်း၏ပိုင်ရှင်များနှင့်ဆိုင်သော ကျင့်ဝတ်တရားကိုစဉ်းစားတွေး ခေါ်မှုအား သုံးသပ်သည်။ ကိုယ်စားပြုစဉ်းစားတွေးခေါ်သူသည် အထူးသဖြင့် အသင်း တော်၊ ကောလိပ်ကျောင်းနှင့် သာသနာအဖွဲ့အစည်း၏အမွေအနှစ်ကို အသိအမှတ်ပြု ရသည်။ ဤစဉ်းစားတွေးခေါ်မှုသည် အဖွဲ့အစည်းတွင် တန်ဖိုးများအား စောင့်ထိန်း

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

သူ့အဖြစ် အစေခံသည်။ ဤစဉ်းစားတွေးခေါ်မှုပုံစံတွင် ဘုတ်အဖွဲ့သည် အဖွဲ့အစည်းကို အဘယ်ကြောင့်တည်ထောင်ခဲ့သည်ဟူသည့်အချက်ကိုသတိရလျက် အဖွဲ့အစည်းတည်ထောင်ရသည့်ရည်ရွယ်ချက်ကို မပျောက်ပျက်အောင်ကာကွယ်ပေးသည်။ သမိုင်းသည် ကိုယ်စားပြုသူဖြစ်ရန်အရေးကြီးပါသည်။

ပြန်လည်ပြုပြင်ဖန်တီးသည့် စဉ်းစားတွေးခေါ်မှု (Reframing mode)-

ဤစဉ်းစားတွေးခေါ်မှုပုံစံမှာ ဖြစ်ပျက်နေသည့်ပြဿနာကို ပြန်လည်စီမံဖန်တီးသည့် စဉ်းစားတွေးခေါ်မှုဖြစ်ပြီး၊ အစက်အပြောက်များကိုဆက်ခြင်းဖြင့် ပြဿနာများကို အဓိပ္ပာယ်ရှိအောင်လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်သည်။ ပြန်လည်ပြုပြင်ဖန်တီးသူသည် ကြီးမားသောရုပ်ပုံ သို့မဟုတ် ပြဿနာကိုဖော်ထုတ်ရန်ကြိုးစားပြီး၊ ပြဿနာ-ပြုပြင်ဖန်တီးသူအဖြစ်အစေခံသည်။ ဤစဉ်းစားတွေးခေါ်မှုသည် အနာဂတ်အတွက် သင်ခန်းစာနှင့်အတူ အခြေအနေကို ပြန်လည်၍ရူပါရုံရေးဆွဲသည်။ ဤစဉ်းစားတွေးခေါ်မှုသည် ဘုတ်အဖွဲ့အား ပြဿနာကို ကြီးမားသည့်ရုပ်ပုံသဏ္ဍာန်တင်ပြရန် တွန်းအားပေးသည်။



ပုံ(၄-၂) စဉ်းစားတွေးခေါ်ပုံလေးမျိုး အီးအယ်လ်ဖဲဘန်ခ် ဆက်လက်ပြီး ပုံ(၄-၂)တွင် ဘုတ်အဖွဲ့ရနှင့်ပတ်သက်ပြီး စဉ်းစားတွေးခေါ်ပုံ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

လေးမျိုးဖြစ်သည်- လုံခြုံမှုကိုအခြေပြုသော၊ နည်းစနစ်နှင့်ဆိုင်သော၊ ကိုယ်စားပြု သော၊ ပြန်လည်ပြုပြင်ဖန်တီးသော စဉ်းစားတွေးခေါ်မှုဟူသည့် တွေးခေါ်မှုလေး မျိုးကို သာတူညီမျှစေခြင်းသည် ဘုတ်အဖွဲ့အား ကျန်းမာပြီးရင့်ကျက်စေသည်ဟု ကျွန်ုပ်ယုံကြည်ပါသည်။ ဘုတ်အဖွဲ့က ထိုစဉ်းစားတွေးခေါ်မှုလေးမျိုးမှ တစ်မျိုး တည်း၌သာ အားသာခဲ့သည်ရှိသော် အဖွဲ့အစည်းသည် ဒုက္ခများကြုံတွေ့ခံစားရပေ မည်။ ဘုတ်ထံတွင်အစေခံနေကြသည့် ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးသည် ထိုစဉ်းစားတွေးခေါ်မှု နယ်ပယ်လေးရပ်စလုံးတွင် အားသန်ကြသည်ဟု ထင်မြင်လိုကြသည်။ ထိုသို့ မဟုတ် ပါ။ ဘုတ်အဖွဲ့သည် ကျန်းမာပြီးရင့်ကျက်လာရန် ထိုနယ်ပယ်လေးရပ်စလုံးတွင် သာ တူညီမျှရမည်ကိုစဉ်းစားပြီး နယ်ပယ်တစ်ခုစီတွင်အားသန်သည့် မတူညီသူများကို ရွေးချယ်ရပေမည်။ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ကဲ့သို့စဉ်းစားပြီး လုပ်ဆောင်သော သူများကို ပိုမိုနှစ်သက်တတ်ကြသည်။ သန်မာသောဘုတ်အဖွဲ့၏လက္ခဏာတစ်ရပ်မှာ အသင်းဝင်တစ်ဦးက အခြားတစ်ဦးအား “သင်ပြောနေသည်ကို ကျွန်ုပ်နားမလည်ပါ။ သို့သော် သင်ပြောနေသည့်အရာများသည် အရေးကြီးသည်ဟုထင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် သင်အမြင်ရှုထောင့်ကို ကျွန်ုပ်နားထောင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်နားလည်အောင် ကူညီပေးပါ”ဟုပြောသံကို သင်ကြားရသောအချိန်ပင်ဖြစ်သည်။

ပုံ(၄-၂)တွင် “စဉ်းစားတွေးခေါ်ပုံလေးမျိုး”ဥပမာသည် ဘုတ်အဖွဲ့အစည်းဝေး တွင် စက်ဝိုင်းပုံပတ်လည်ဆက်ဆံရေးကို ရှင်းလင်းစွာညွှန်ပြထားသည်။ သို့သော် သူ၏သဘာဝအရ တိုင်းတာချက်သက်သက်မဟုတ်ပါ။ နယ်ပယ်လေးရပ်စလုံးတွင် ပြဿနာများပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည်။ သို့သော် အရေးကြီးသည်မှာ ထိုနယ်ပယ်လေးရပ် စလုံးတွင် အဖွဲ့အစည်း၏ရူပါရုံအပေါ်ဆက်ကပ်မှုကို ဂရုတစိုက်နှင့် ရှင်းလင်းမှုဖြင့် ဖော်ပြထားပြီး၊ ထိုအရာက ဘုတ်အဖွဲ့အတွက် အကောင်းဆုံးကိုယူဆောင်လာပေးပြီး အာဂျန်ဒါအတွက် ပိုမိုစဉ်းစားတွေးခေါ်စရာ၊ စုစည်းထားသည့်တုံ့ပြန်ချက်ကိုပေးသည်။

ဆိုလိုသည်မှာ ဘုတ်တွင်အစိုးရအဖွဲ့ရှိသည်။ ထို့အပြင် ကျမ်းစာကျောင်း၊ သာသနာ့အဖွဲ့အစည်း၊ ဒေသန္တရအဖွဲ့အစည်းတွင် အနည်းဆုံး အောက်ပါနယ်ပယ်များ အဖြစ် တာဝန်များကို ပူးပေါင်းယူဆောင်ထားသည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

- + သာသနာနှင့် ရူပါရုံရှင်းလင်းချက်
- + ငွေကြေးဆိုင်ရာကျန်းမာရေးနှင့် တရားဝင်ရပ်တည်ချက်
- + ဘတ်ဂျက်ငွေထောက်ခံချက်နှင့် အပေါ်ယံအမြင်
- + ပြဿနာ-ပြန်လည်ပြုပြင်ဖန်တီးခြင်းနှင့် အဓိပ္ပါယ်ရှိရန်လုပ်ဆောင်ခြင်း
- + သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကျိုးကြောင်းညီညွတ်မှု
- + သြဝါဒဆိုင်ရာသိက္ခာတရား
- + အဖွဲ့အစည်း၊ သာသနာ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် ကျောင်းသားတို့၏ ဝိညာဉ်ရေးရာ ကျန်းမာရေး
- + နည်းစနစ်နှင့်ဆိုင်သော စဉ်းစားတွေးခေါ်မှု၊ အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ဖြည့်စွက်ခြင်းကို အပေါ်ယံကြည့်ရှုခြင်း

ထပ်ဖြည့်ထားသည့် မေးခွန်းများကိုမေးမြန်းခြင်းဖြင့် ပိုမိုနက်နဲစွာလေ့လာ ကြပါစို့။

၁။ ဤဘုတ်အဖွဲ့၏ စရိုက်လက္ခဏာကို မည်သည့်စကားလုံးတစ်လုံးဖြင့် သင်ဖော်ပြမည်နည်း။

၂။ ဤဘုတ်အဖွဲ့၏ အဓိကအားသာချက်များကိုဖော်ပြပါ။

၃။ ဤဘုတ်အဖွဲ့ရင်ဆိုင်နေရသည့် အဓိကအကြောင်းအရာနှင့် ပြဿနာအဖြစ် ဆုံးအရာကိုဖော်ပြပါ။

၄။ ဘုတ်အစည်းအဝေးအတွင်း ဘုတ်အဖွဲ့နှင့်ဆက်စပ်နေသည့် မည်သည့် မေးခွန်းများကို သင်ဖြေလိုပါသနည်း။

၅။ ခေတ်မီသော ဥပဒေဆိုင်ရာစာရွက်စာတမ်းများကို ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များအား ပေးရန် အဆင်သင့်ဖြစ်ပြီလား။

၆။ နောက်လာမည့်သုံးနှစ်အတွက် ဘုတ်အဖွဲ့အနေဖြင့် မည်သည့်အိုင်ဒီယာ သုံးခုကို ဦးတည်ထားသင့်သနည်း။

၇။ ကျမ်းစာကျောင်း၊ အဖွဲ့အစည်းနှင့် အသင်းတော်ပတ်ဝန်းကျင်တွင် အသိုင်းအဝိုင်း၊ ဘုတ်အဖွဲ့အနေဖြင့် ညီမျှအောင်လုပ်ဆောင်ပြီး သင့်လျော်သည့်ကူးပြောင်းမှု

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

များဖြစ်လာရန် မည်သည့်အရာများ သိသာထင်ရှားစွာပြောင်းလဲခဲ့သနည်း။

ထိုမေးခွန်းကြီးများကို ဘုတ်အဖွဲ့အကျန်ဒါများ ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိဖြင့်တင်ပြီးမှ သာ မေးမြန်းဆွေးနွေးနိုင်ပါသည်။ ဘုတ်အဖွဲ့အကျန်ဒါကို စောင့်ထိန်းပါ။ ထင်ရှားသည့် တင်ပြချက်များသည်အရေးကြီးပြီး အသင်းတော်၊ သာသနာ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် ကျမ်းစာ ကျောင်းမှ ရင်ဆိုင်နေရသည့်မေးခွန်းများကိုဆွေးနွေးရန် အချိန်သည်အရေးကြီးပေသည်။

မေးခွန်းကြီးများမှ အဝေးသို့ရှောင်လွှဲမသွားမိစေနှင့်။ စဉ်းစားစရာမေးခွန်းများ ကိုတည်ဆောက်ရန် စည်းကမ်းပျိုးထောင်ပါ။ မေးခွန်းတိုင်းကိုဖြေရန် မဟုတ်ပါ။ သန်မာပြီးထိရောက်သည့်ဘုတ်များသည် မှန်ကန်သောမေးခွန်းများကို မေးတတ် သည်။ ဖော်ပြခဲ့ ပြီးသောမေးခွန်းချနစ်ချသည် အခြေခံလည်းကျ၊ ပြဿနာကြီးကို ထုတ်ဖော်ဖြေရှင်းပေးသည့် ဆက်လက်ဖြစ်ပျက်နေသည့်မေးခွန်းများလည်းဖြစ်ကာ ပြဿနာအစစ်အမှန်ကို အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်နိုင်အောင် ကူညီပေးသည်။

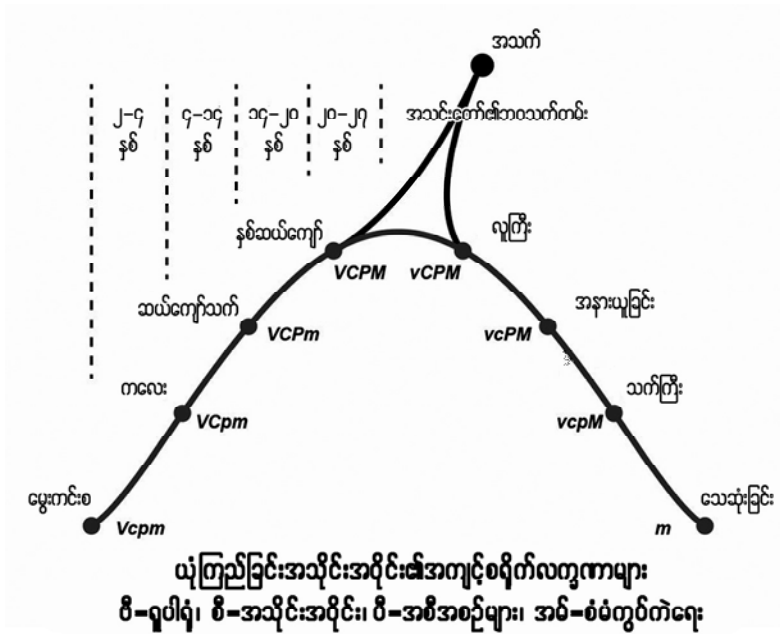
အစိုးရဘုတ်များသည် အချိန်ကာလတစ်ခုတွင် အကြောင်းအရာနှင့်ပတ်သက် သည့် တိကျသောမေးခွန်းများကို ပုံသွင်းပေးသည်။ ဘုတ်များသည် ယုံကြည်မှုနှင့် ဆိုင်သောတွေးခေါ်မှု၊ နည်းစနစ်ဆိုင်ရာတွေးခေါ်မှု၊ ကိုယ်စားပြုတွေးခေါ်မှုနှင့် ပြန် လည်ပြုပြင်ဖန်တီးသည့်တွေးခေါ်မှုတို့အတွက် မေးခွန်းများကို ချက်ချင်းဖြေကြားရန် မလိုပါ။ သို့သော် ဘုတ်များသည် မှန်ကန်သောမေးခွန်းများရှိရမည်။ ထို့အပြင် ဤဖြစ်စဉ်တွင် သူတို့သည် “လုံ့လဝိရိယရှိစွာအုပ်စိုးရန်”ဖြစ်သည်။

ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်း၏အဆင့်များနှင့် ဘဝသက်တမ်း

ပြောင်းလဲခြင်းဟူသည်မှာ မလွဲမရှောင်နိုင်သောအရာဖြစ်သည်။ အသင်းတော်များ၊ ကောလိပ်၊ ကျမ်းစာကျောင်းများနှင့် သာသနာ့အဖွဲ့အစည်းများသည် အစဉ်ပြောင်းလဲ နေသောသဘာဝကို လက်ကိုင်ထားရမည်။ ပြဿနာများသည် ကူးပြောင်းမှုတိုင်းတွင် ထွက်ပေါ်လာသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ပြောင်းလဲနေသည့်အသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ကျွန်ုပ်တို့ အလုပ်လုပ်ပြီး အစေခံနေသည့်နိုင်ငံတွင် အချက်အလက်များ၊ အကြောင်းအရာများကို မည်သို့မျှတညီညွတ်အောင် လုပ်ဆောင်မည်နည်း။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်း၏ အဆင့်များနှင့်ဘဝသက်တမ်း



ယုံကြည်ခြင်းအသိုင်းအဝိုင်း၏အကျင့်စရိုက်လက္ခဏာများ
 ပီ-ရူပါရုံ၊ စီ-အသိုင်းအဝိုင်း၊ ပီ-အစီအစဉ်များ၊ အမ်-စံစံတွင်ကံရေး

ပုံ(၄-၃) ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်း၏ အဆင့်များနှင့် ဘဝသက်တမ်း
 (ဒေးလ် ၁၉၈၁ မှ ၂၀၁၅၊ ၁၅၊ ၂၆၊ ၁၁၅)

အထက်ပါဇယားမှ သင့်အဖွဲ့အစည်းသည် မည်သည့်နေရာတွင်ရှိသနည်း။ ပုံ (၄-၃)၏အဆုံးတွင်ရေးထားသည့် ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်း၏ အကျင့်စရိုက်၊ လက္ခဏာများကို သတိပြုပါ။ စာလုံးကြီးဖြင့်ရေးထားသည့် ဗီစီပီအမ်ဟူသည့်စကားလုံးများကို အထူးအာရုံစိုက်ပါ။ သူတို့(စာလုံးကြီးဖြင့်ဖော်ပြထားသည်)သည် အားအသာဆုံးလား၊ အားအနည်းဆုံးလား။ ရူပါရုံသည် အသစ်သောအဖွဲ့အစည်းများ၊ အသင်းတော်များ၊ လုပ်ငန်းများနှင့် သာသနာအဖွဲ့အစည်းများကို အမှန်တကယ်မောင်းနှင် သည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ရောဘတ်ကွင်း(Robert Quinn 1996)က သူ၏ *Deep Change: Discovering the Leader Within* ဟူသည့်စာအုပ်တွင် “စွမ်းအားရှိသည့် နက်နဲသောပြောင်းလဲခြင်းဖြစ်စဉ်ဖြင့် စဉ်းစားတွေးခေါ်ခြင်းနှင့် အပြုအမူ၏နည်းလမ်းသစ်များလေ့လာခြင်းအကြောင်းအရာကို ထုတ်ဖော်ထားသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်နေသည့် အသိုင်းအဝိုင်းသည် လူလားမြောက်သွားသည့်အခြေအနေသို့ ဝင်ရောက်သွားရန် ကူညီနေသည့်အတိုင်း စွမ်းအားရှိသည့်ရွေးချယ်မှုကို ကျွန်ုပ်တို့ရှေ့တွင် သူထားသည့် အရာမှာ နက်နဲသည့်အပြောင်းအလဲ သို့မဟုတ် တဖြည်းဖြည်းသေဆုံးတော့မည့် အရာဖြစ်သည်။” (စာ ၉၆)

ထိုအချိန်သည် ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းအတွက် အရာအားလုံး အဆင်ပြေနေပြီး (VCPM ဟုစာလုံးကြီးဖြင့်ရေးသားထားသည်) “ကျွန်ုပ်တို့ဘယ်လောက်အထိ ခရီးရောက်ခဲ့ပြီလဲကြည့်ပါဦး...ဘာလို့အခုမှပြောင်းလဲရမလဲ”ဟု ပြောချင်စဖွယ် အချိန်အခါလည်းဖြစ်နိုင်သည်။ ထိုအခြေအနေတွင် အသိုင်းအဝိုင်းသည် မပြောင်း မလဲဘဲ အချိန်အတော်ကြာရပ်တည်ပြီး အဆင့်များရပ်တန့်ကာ သံသယနှင့် မသေချာမှုကိုတွေ့ကြုံရသည့် စိတ်သဘောထားများဝင်လာတတ်သည်။ သို့သော် ကြီးထွားသည့်အချိန်ကာလများအတွက် လှုပ်ရှားမှုအသစ်၊ လတ်ဆတ်သောရူပါရုံနှင့်အတူ တီထွင်ဖန်တီးမှုဆန်သော အစီအစဉ်များကို ဖော်ထုတ်ရန်လိုပါသည်။

ထိုသို့မဟုတ်ပါက ဆုတ်ယုတ်ခြင်းကို လွှဲရှောင်နိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ ထပ်မံဆုတ်ယုတ်လေ၊ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအနေဖြင့် အသစ်သောဘဝနှင့် ဆက်လက်ကြီးထွားမှုကိုတွေ့ကြုံရန်ကြားဝင်ခြင်းသည် ပိုမိုစွမ်းအားရှိလေဖြစ်သည်။

ဂျင်မီကော်လင်း(၂၀၀၉)ကယုံကြည်သည်မှာ ဆုတ်ယုတ်ခြင်းဟူသည်မှာ ရှောင်ကြဉ်နိုင်သည်ဟုဆိုသည်။ ကျဆုံးခြင်းကိုဖြုတ်ချပြီး ပြန်လည်ပြင်ဆင်နိုင်သည်။ သူ၏ *How the Mighty Fall* ဟူသည့်စာအုပ်တွင် သူက ဆုတ်ယုတ်ခြင်း၏အဆင့်ငါးဆင့်ကို ဖော်ပြထားသည်-

- အဆင့်(၁)- ဟူးဘရစ်သည် အောင်မြင်မှုနှင့်အတူ မွေးဖွားလာသည်။
- အဆင့်(၂)- စည်းကမ်းမကျသည့် ကြိုးစားခြင်းများ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

အဆင့်(၃)- စွန့်စားမှုနှင့်အန္တရာယ်အား ငြင်းပယ်ခြင်း

အဆင့်(၄)- ကယ်တင်ခြင်းအားစွဲကိုင်ခြင်း

အဆင့်(၅)- ကျိုးကြောင်းမဆီလျော်ခြင်း သို့မဟုတ် သေခြင်းကိုအရှုံးပေးခြင်း

(စာ ၂၀)

သူ့အနေဖြင့် ကြီးမားသောအဖွဲ့အစည်းများနှင့်ကုမ္ပဏီများသည် ယိမ်းယိုင်နိုင် သည်၊ ပြန်လည်တည်ထောင်နိုင်သည်ဟု ယုံကြည်ထားသည်။

သန်မာသောဘုတ်များနှင့် သန်မာသောခေါင်းဆောင်များတွင် ကျဆုံးနေသည့် အချိန်တွင်ပင် အချိန်ဇယားကိုဖောက်ထွက်ရန် အဖွဲ့အစည်းအားညွှန်ကြားနိုင်သည့် အရည်အချင်းရှိသည်။

အသင်းတော်၊ ကျောင်းနှင့် သာသနာအဖွဲ့အစည်းများ ရင်ဆိုင်နေရသည့် အသစ် သောအမှန်တရားများအတွက် ချည်းကပ်နည်းအသစ်များကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ကြ သည်။ ကောင်းသောမေးခွန်းများကိုမေးခြင်းသည် ဤအလှည့်အပြောင်းအတွက် ခက်ခဲသည်။

နည်းစနစ်နှင့်ဆိုင်သောမေးခွန်းများသည် နည်းစနစ်သဖွယ်

ဤအခန်းသည် “ထင်ရှားသောဘုတ်များသည် ထိရောက်သောခေါင်းဆောင် များကိုပုံသွင်းပြီး၊ ထင်ရှားသောခေါင်းဆောင်များသည် သန်မာသောဘုတ်များကို ဖက်တွယ်သည်”ဟူသည့် ထင်မြင်ယူဆချက်များအပေါ် တည်ဆောက်ထားသည်။ ထင်မြင်ယူဆချက်တွင် ခေါင်းဆောင်နှင့်ဘုတ်နှစ်ဘက်စလုံးသည် တစ်ဦးကိုတစ်ဦး မှန်ကန်သောမေးခွန်းများကိုမေးသည်။ သို့မှသာ ကောင်းမွန်သောနည်းစနစ်ဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်း ဖြစ်ပေါ်လာမည်ဖြစ်သည်။

ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းဆိုရသော် ဤထင်မြင်ယူဆချက်သည် ခေါင်းဆောင်၊ ဘုတ်ဆက် ဆံရေးတွင်အလုပ်ဖြစ်လာရန်အတွက် ခရစ်ယာန်ရင့်ကျက်ခြင်းနှင့် အပြန်အလှန်လေး စားခြင်းရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဘုတ်အဖွဲ့များမှ ပေါ်လစီ-ပုံသွင်းခြင်းနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ခြင်းဖြစ်စဉ်ကိုတွေ့ကြုံရသည့်အတိုင်း ဦးဆောင်ခြင်းနှင့်ဦးဆောင်ခံရခြင်းသည် သက်သေဖြစ်လာသည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

စတုန်းနှင့်ဟန်း(၂၀၁၄)တို့မှ ခေါင်းဆောင်များအား အတွင်းမှအပြင်သို့ပြောင်း လဲမှုကို အာရုံစိုက်ရန်စိန်ခေါ်ခဲ့သည်(စာ ၉၅)။ သူတို့အနေဖြင့် ဆက်ဆံရေးခလုတ် များသည် အပြန်အလှန်စကားပြောဆိုခြင်းကိုတုံ့ပြန်ရာတွင် လမ်းအချော်ဆုံးဖြစ် သည်(စာ ၁၀၂)ဟု ယုံကြည်ကြသည်။

အသင်းတော်များနှင့် အခြားခရစ်ယာန်အဖွဲ့အစည်းများက အစိုးရနေသည့် ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် ရင့်ကျက်ပြီး လေးနက်စွာဆက်ကပ်ကြသည့် ခရစ်ယာန်များ ဖြစ်သည်ဟု မျှော်လင့်ထားကြသည်။ သူတို့က ဘုတ်အဖွဲ့အတွင်း အခြားသူများနှင့် ဆက်ဆံရန်ထိုက်တန်သူများဖြစ်ပြီး သာသနာနှင့်ရူပါရုံအား ဖြည့်စွက်လုပ်ဆောင် ရာတွင် ထိုးဖောက်သောမေးခွန်းများနှင့် အတူ အကြံပေးကော်မတီများနှင့်လည်း ဆက်ဆံရန်ထိုက်တန်ကြသည်။

ဘုတ်များ၏လည်ပတ်မှုများသည် ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များအတွင်းနှင့် အဖွဲ့ဝင်များ ကြားတွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲပေးသည်၊ ရွေးနုတ်သည်၊ ပြန်လည်သင့်မြတ်စေသည့် ဆက်ဆံရေးကို ပျိုးထောင်နိုင်သည်ဟူသည်မှာ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

မေးခွန်းကောင်းများ - ရိုးသားသည့်မေးခွန်းများ - ပထမမေးခွန်းများ

“ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များ မည်သည်ကိုလုပ်ဆောင်သနည်း။ သူတို့၏တာဝန်ကိုမည် သို့ ထမ်းဆောင်ကြသနည်း။ သူတို့လုပ်ဆောင်ရမည့်တာဝန်ကို သူတို့မည်သို့သိကြ သနည်း။”

ဘုတ်အဖွဲ့အမျိုးမျိုးမှအဖွဲ့ဝင်များသည် အဖွဲ့အစည်း၏ကွဲပြားမှုအပေါ်မူတည် ပြီး အဖြေအမျိုးမျိုးဖြေကြားနိုင်ပေသည်။ ဥပမာ- အသင်းတော်မှဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များ က ထိုမေးခွန်းများကို ကောလိပ်မှဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ဝိုင်အမ်စီအေကဲ့သို့သော စေတနာ့ဝန်ထမ်းဘုတ်အဖွဲ့တို့နှင့် ကွဲပြားစွာဖြေကြားမည်ဖြစ်သည်။

နိုင်ငံတကာမှခေါင်းဆောင်များသည် လေယာဉ်ဖြင့်ခရီးသွားကြရာ လေယာဉ် ပေါ်တွင် ကိုယ်ကျိုးအတွက်မဟုတ်သည့် အစိုးရဘုတ်အဖွဲ့များနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဆွေး နွေးမှုဆက်တိုက်ပေါ်ထွက်လာလေသည်။ ထိုထဲ၌ပါဝင်သူတစ်ဦးသည် ဘုတ်အဖွဲ့

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

တိုးမြှင့်ခြင်းဟူသည့် စာအုပ်တစ်အုပ်ကိုဖတ်နေသည်။ အခြားတစ်ဦးမှာမူ ခေါင်းဆောင်များကိုသင်တန်းပေးပြီး၊ အရာရှိများအားမြှင့်တင်ပေးသူဖြစ်ကာ လုပ်ငန်းရှင်များအားမြှင့်တင်ပေးခြင်းနှင့်သင်တန်းပေးခြင်းအတွက် နိုင်ငံ၏ဘုတ်အဖွဲ့၏အရာရှိတစ်ဦးအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုခံရသူဖြစ်သည်။ အထက်အရာရှိအားမေးမြန်းပုံမှာ “သင်အစေခံနေသည့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာအစိုးရဘုတ်အဖွဲ့၏ သာသနာမှာအဘယ်နည်း။ အဖွဲ့အစည်း၏ ရူပါရုံကိုဖော်ပြပါ။ အစိုးရဘုတ်အဖွဲ့မှထောက်ခံထားသည့် နိုင်ငံဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းအတွက် နည်းစနစ်ဆိုင်ရာ အစီအစဉ်ရှိပါသလား” ဟူ၍။

ဆွေးနွေးချက်မှာ ဆက်လက်စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းနေခဲ့ပြီး လေယာဉ်သည် အနောက်ကမ်းရိုးတန်းမြို့ပြတွင်ဆိုက်သည်အထိ ကြာမြင့်ခဲ့သည်။ အထက်အရာရှိက သာသနာဖော်ပြချက်နှင့် အဖွဲ့အစည်းအတွက် အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ရန် မေးမြန်းခံရသည်ကို မပြောပြနိုင်ခဲ့ပေ။ နည်းစနစ်ဆိုင်ရာ အစီအစဉ်လည်းမရှိပေ။ သူမအနေဖြင့် ဘုတ်အဖွဲ့မြှင့်တင်ခြင်းစာအုပ်ကို ကူးယူချင်နေခဲ့သည်။

ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များက သာသနာ၊ ရူပါရုံနှင့် ကိုယ်ကျိုးမရှာသည့် အဖွဲ့အစည်းများကိုသိပြီး ဆက်သွယ်မှုပြုခဲ့သည်။ သူတို့က ပြင်းထန်သည့်ပေါ်လစီနှင့် အဖွဲ့အစည်း၏သာသနာ၊ ရူပါရုံနှင့် တန်ဖိုးများကိုဦးဆောင်ပေးမည့် မေးခွန်းကောင်းများကို မေးသည်။ သန်မာပြီးထိရောက်သည့် ဘုတ်များက အစိုးရခြင်းလေးမျိုးအားစဉ်းစား ပြီး အလုပ်လုပ်ဆောင်သည်။ သုံးသပ်ကြည့်ကြပါစို့။

တာဝန်(၁)- လုံခြုံစိတ်ချမှုနှင့်သက်ဆိုင်သော- လုံခြုံစိတ်ချမှုနှင့် သက်ဆိုင်သောတာဝန်ဟူသည် အဖွဲ့အစည်း၏လူမှုဘဝတွင် ခက်ခဲလာသည့်အခြေအနေနှင့် တွေ့ကြုံလာသောအခါ သင့်လျော်သည့်မေးခွန်းများ မေးမြန်းတတ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ မေးခွန်းပုံစံ- “ဘုတ်ကို စီမံကိန်းနည်းဗျူဟာအတွက် ရန်ပုံငွေရှာဖွေရေးအကြံပေး များမှလမ်းညွှန်မှုပေးနိုင်ရန် ငွေကြေးနှိုးဆော်မှု (သို့မဟုတ်) အကြီးတန်းရန်ပုံငွေရှာ ဖွေဖို့ လိုအပ်ပါသလား။ စီမံရေးရန်ပုံငွေဟာ သင့်တော်တဲ့အခြေအနေမှန်မှာ ရှိနေ သလား။” “အရင်းအမြစ်များအား ပညာရှိစွာအသုံးပြုပါသလား။”

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

တရားဥပဒေနှင့် ငွေကြေးဆိုင်ရာသိက္ခာတရားကို ယုံကြည်စိတ်ချမှုနှင့်သက်ဆိုင်သောတာဝန်က စိတ်ချအောင်လုပ်ဆောင်သည်။ ရလဒ်များကို ကြီးကြပ်သလား။ လုံ့လဝီရိယဖြင့် ကြိုးစားအားထုတ်ပါသလား။ ဥပမာ- ကောလိပ်ကျောင်းမှဘုတ်အဖွဲ့သည် သူတို့၏ငွေကြေးဆိုင်ရာကျန်းမာရေး၊ ကောလိပ်၏ကျောင်းသိက္ခာအတွက် ပညာရေးကိုတိုးမြှင့်ခြင်း၊ ကျောင်းသူကျောင်းသားများနှင့် ဆရာဆရာမများ၏ ဝိညာဉ်ရေးရာကျန်းမာအောင် ယုံကြည်စိတ်ချမှုဆိုင်ရာတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်ပါသလား။ ထိုမေးခွန်းမှာ ဘုတ်အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းမေးခွန်းများဖြစ်ကြသည်။

တာဝန်(၂)- နည်းစနစ်နှင့်ဆိုင်သော - ဤကဲ့သို့သော စဉ်းစားတွေးခေါ်မှုမျိုးသည် သင်းအုပ်၊ ဝန်ထမ်း၊ အသင်းသားများနှင့် ဘုတ်အဖွဲ့နှင့် ရင်းနှီးစွာပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှုလိုအပ်ပြီး သာသနာ့အဖွဲ့အစည်းတွင် ထပ်တူညီခြင်းကိုတောင်းဆိုသည်။ အစီအစဉ်ကို မည်သို့ရေးဆွဲထားသနည်း၊ ထို့အပြင် နည်းစနစ်ဆိုင်ရာ အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းသည် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့်ရေးဆွဲခြင်းဖြစ်ပါသလား။ အစီအစဉ်ရေးဆွဲထားသည်ကို မည်သို့ပြန်လည်ပြင်ဆင်သနည်း။ ဘုတ်အဖွဲ့မှရွေးထားသည့် နည်းစနစ်ဆိုင်ရာအစီအစဉ်၏ အဓိကဦးစားပေးအရာများကို ဘတ်ဂျက်ငွေက ထင်ဟပ်စေပါသလား။

တာဝန်(၃)- ကိုယ်စားပြုခြင်းနှင့်ဆိုင်သော- ကိုယ်စားပြုသောစိတ်ဓါတ်သည် အသင်းတော်၊ ကျောင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်း၏တန်ဖိုးများ၊ ထုံးတမ်းများနှင့် ယုံကြည်ချက်များတွင် အမြစ်တွယ်နေသည်။ အဖွဲ့အစည်း၏ အမွေအနှစ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး ပြဿနာများကိုဖော်ပြသည်။ အစီအစဉ်သည် ဂိုဏ်း၏တန်ဖိုးများကို ထင်ဟပ်စေပါသလား။ ဥပမာ “ဤသို့ငွေကြေးသုံးစွဲမှုက ကျွန်ုပ်တို့အသိုင်းအဝိုင်း၌ ခရစ်တော်နှင့်သဏ္ဍာန်တူသည့် တပည့်တော်များအဖြစ်လေ့ကျင့်ပေးရာတွင် မည်သို့အထောက်အကူပြုသနည်း။ ကောလိပ်ကျောင်း၏ ကျင့်ဝတ်သိက္ခာသည် ပညာရေးဆိုင်ရာအစီအစဉ်များနှင့် မည်သို့ဆက်နွှယ်သနည်း။ ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် ကောလိပ်ကျောင်း၏

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

တန်ဖိုးများကို ဖျက်ဆီးပါသလား။ အသိုင်းအဝိုင်းအဖွဲ့အစည်းများသည် သင့်လျော်သည့်မေးခွန်းများဖြင့် အနားကွပ်ရသည်။

ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် နည်းလမ်းနှစ်မျိုးဖြင့် ကိုယ်စားပြုကြသည်။ သူတို့သည် အဖွဲ့အစည်း၏ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များထံမှ ပြဿနာများကို ခေါင်းဆောင်ထံယူဆောင်လာသည်။ ထို့အပြင် သူတို့သည် ခေါင်းဆောင်၏သာသနာနှင့်ရူပါရုံကို ပြန်လည်အားဖြည့်ပေးပြီး ဘုတ်အဖွဲ့အားပိုမိုကျယ်ပြန့်စေသည်။

တာဝန်(၄)- ပြန်လည်ပြင်ဆင်ဖန်တီးသော- ဤစဉ်းစားတွေးခေါ်မှုပုံစံ သည် ဖြစ်ပျက်နေသည့်ပြဿနာအား ပြန်လည်ပြုပြင်ဖန်တီးရန် ရှာဖွေခြင်းဖြစ်သည်။ “ပြဿနာအစစ်အမှန်မှာ မည်သည့်အရာနည်း။ ကျွန်ုပ်တို့လုပ်ဆောင်နေသည့်အရာမှ ပြဿနာကြီးမှာ မည်သည့်အရာနည်း။” ထိုသို့ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ဖန်တီးသော စဉ်းစားတွေးခေါ်နည်းသည် ကြုံတွေ့ရသည့်ပြဿနာကိုသုံးသပ်ပြီး ရူပါရုံကိုပြန်လည်ပြင်ဆင်ကာ အနာဂတ်အတွက် သင်ခန်းစာများကိုရယူရန်ကြိုးစားသည်။ ထိုသို့စဉ်းစားခြင်းက လက်ရှိပြဿနာကိုပြန်လည်ဖော်ပြရန် ဘုတ်အဖွဲ့အား တိုက်တွန်းတတ်သည်။

ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် ပြင်းထန်သည့်ယုံကြည်စိတ်ချမှုဆိုင်ရာ၊ နည်းစနစ်ဆိုင်ရာ၊ ကိုယ်စားပြုခြင်းဆိုင်ရာနှင့် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ဖန်တီးခြင်းဆိုင်ရာဖြစ်သည့် ပေါ်လစီ များနှင့် သာသနာ၊ ရူပါရုံနှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ တန်ဖိုးများအပေါ်ဆက်ကပ်လျက် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းသို့ဦးဆောင်ပေးသည့် မေးခွန်းကောင်းများကို မေးမြန်းကြသည်။

အဓိပ္ပါယ်ရှိအောင်လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် ပြဿနာများကိုပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း သည် တရားဥပဒေ၊ အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ဘုတ်အဖွဲ့များတာဝန်ရှိသည့် ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းအား ပြန်လည်ထူထောင်ခြင်းအကြောင်းကို ဖြေရှင်းသည်။ ဤမေးခွန်းများသည် ဘုတ်အဖွဲ့အား သူတို့ရှေ့တွင်ရှိနေသည့်ပြဿနာကို အဓိပ္ပါယ်ရှိအောင် လုပ်ဆောင်ပေးသည်။ ထို့အပြင် ပြဿနာကိုလည်း ဆွေးနွေးချက်များအဖြစ်သို့ ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ပေးသည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ပြဿနာများကိုခွဲခြားသိမြင်စေပြီး အသင်းတော်၏ သာသနာ့ဆိုင်ရာရည်ရွယ်ချက်များကိုရှင်းလင်းပေးသော ရူပါရုံနှင့်ဆိုင်သောမေးခွန်းများသည် ဂျာနယ်ရှင် တစ်ဦး၏ အခြေခံကျသောမေးခွန်းများနှင့် ဆင်တူသည်။ မည်သူနည်း၊ ဘာဖြစ်သ နည်း၊ ဘယ်နေရာတွင်နည်း၊ ဘယ်အချိန်တွင်နည်း၊ မည်သို့နည်း စသောမေးခွန်း များဖြစ်သည်။ အခြားတစ်နည်းဖြင့်မေးရသော် -

- ကျွန်ုပ်တို့သည် မည်သူနည်း။
- ကျွန်ုပ်တို့သည် မည်သည့်နေရာတွင်ရှိသနည်း။
- ကျွန်ုပ်တို့သည် မည်သို့သွားနေကြသနည်း။
- ကျွန်ုပ်တို့သည် ထိုနေရာသို့မည်သို့ရောက်ရှိမည်နည်း။
- ထိုနေရာသို့ရောက်ရှိနိုင်ရန် အဘယ်ကြောင့်အရေးကြီးသနည်း။
- ကျွန်ုပ်တို့သည် ထိုနေရာသို့ရောက်ရှိနေသည်ကို အဘယ်သို့သိနိုင်သနည်း
- ပြဿနာအစစ်အမှန်မှာ မည်သည့်အရာနည်း။
- အဓိကမေးခွန်းမှာ မည်သည့်အရာနည်း။

နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာပညာရေးဘုတ်များနှင့် ဒေသဆိုင်ရာတာဝန်ရှိကိုယ်စားလှယ် များက ကောလိပ် ကျောင်း များ နှင့် တက္ကသိုလ် များသို့ သွားရောက် လည်ပတ် ကာ ကျောင်းနှင့်ပညာရေးပရိဂရမ်များကို လေ့လာသုံးသပ်ကြသောအခါ မှန်ကန်သောမေးခွန်းများကို မေးမြန်းကြသည်။ သုံးသပ်သူများမှ မေးခွန်းအမျိုးမျိုးမေးမြန်းခဲ့ကြ သော်လည်း မေးခွန်းများမှာ အောက်ပါအမျိုးအစားများသာပါဝင်ကြောင်း တွေ့ရသည်။

၁။ သာသနာဖော်ပြချက်- သင်၏ကျောင်းတွင် အများကသိပြီး၊ ကျောင်း၏ ကိုယ်ပိုင်လည်းဖြစ် အပြန်ပြန်အလှန်လှန်ဖော်ပြသည့် သာသနာ့ဆောင်ပုဒ်(mission statement)ရှိပါသလား။ ထိုဖော်ပြချက်သည် ကျောင်း၏ပေါ်လစီတိုင်းနှင့် ဆုံးဖြတ် ချက်ကို ထုဆစ်သည့်အရာဖြစ်ပါသလား။ သာသနာ၊ ပေါ်လစီများနှင့် ပရိဂရမ်များ ကြား ဆက်နွှယ်နေသည့် သက်သေရှိပါသလား။

၂။ အရင်းအမြစ်များ- သင်သည် သာသနာအားဖြည့်စွက်ရန် အရင်းအ မြစ်များကို စနစ်တကျစုစည်းပါသလား။ သာသနာကိုမောင်းနှင်နေသည့် ဘတ်ဂျက်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ငွေမျှတပါသလား။ လူအရင်းအမြစ်နှင့် ငွေကြေးအရင်းအနှီးများကို သာသနာဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များအတွက် အသုံးပြုပါသလား။

၃။ **ခြေရာခံခြင်းနှင့် စိစစ်အကဲဖြတ်ခြင်း** - သင်၏သာသနာကို ပြီးမြောက်အောင် လုပ်ဆောင်ခဲ့ပြီလား။ သင်၏ထုတ်ကုန်သည် မည်သည့်အရာဖြစ်သနည်း။ သင်မွေးထုတ်လိုက်သည့် ကျောင်းသားများ၏အရည်အချင်းများသည် မည်သည့် အရာဖြစ်သနည်း။

၄။ **ကြီးထွားမှုကိုထိန်းသိမ်းခြင်း** - သင်၏သာသနာကို ပြီးမြောက်အောင် လုပ်ဆောင်ရန် သင်၏အရင်းအမြစ်များကို စစ်ခင်းပါသလား။ ကျောင်း၏သာသနာ ကိုဖြည့်စွက်ရန် ကျောင်းမှလိုအပ်နေသည့် ငွေကြေးဆိုင်ရာအရင်းအနှီးများကိုတိုးမြှင့် ရန်နှင့် ထိန်းသိမ်းရန်အစီအစဉ်ရှိပါသလား။

၅။ **အာဂျန်ဒါကို စောင့်ထိန်းခြင်း** - ကော်မတီဝင်များမှတင်ပြထားသည့် အရာများ၊ လက်ခံရရှိသည့်အရာများကို သင့်လျော်သည်အတိုင်း ဘုတ်အာဂျန်ဒါကို ပံ့ပိုးပါ။ ဘုတ်အာဂျန်ဒါကို ဘုတ်အစည်းအဝေးအချိန်အတွင်းမြှင့်တင်သင့်ပြီး အဓိကကျသည့်မေးခွန်းများကို ရည်ရွယ်ချက်ရှိစွာ ဆွေးနွေးသင့်ပါသည်။ အချို့ ဘုတ်အဖွဲ့များသည် သူတို့၏အစည်းအဝေးကို အမျိုးအစားသုံးမျိုးဖြင့် တည်ဆောက် ကြသည်။ သတင်းအချက်အလက်၊ ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းဟူ၍ ဖြစ်သည်။

ဆွေးနွေးရမည့်အချက်အလက်များသည် မေးခွန်းပုံစံတွင် တစ်ခုချင်းစီဖော်ပြ သည်။ ဤစည်းကမ်းသည် ထည့်သွင်းစဉ်းစားခဲ့သည့် မေးခွန်းအစစ်အမှန်များကို ဆွေးနွေးရန်အာရုံစိုက်စေသည်။

မေးခွန်းကောင်းများသည် ဘုတ်အဖွဲ့နှင့်သင်းအုပ်၊ ကျောင်းမှခေါင်းဆောင်၊ အဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်တို့ကြား ခိုင်မာသည့်လုပ်ဖော်ဆောင်ဖက်ဖြစ်လာရန် ဦး ဆောင်ပေးသည်။ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် ပေါ်လစီများကို စိတ်အားထက်သန်စွာ ဆွေးနွေးကြပြီး၊ ဘုတ်အဖွဲ့အစည်းအဝေးကြား ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်ပေးသည်။ ထို့အပြင် ဘုတ်အစည်းအဝေးအပြင်ဘက်တွင်လည်း စည်းလုံးသည့်အသံဖြင့် ဆက်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

သွယ်မှုပြုသည်။ ဤကဲ့သို့သောဆက်ဆံရေးသည် ကောင်းမွန်သောအိမ်ထောင်နှင့် တူသည်။ ထိုအိမ်ထောင်သည် အပြန်အလှန်လေးစားမှု၊ ယုံကြည်မှု၊ ဆက်ကပ်မှု၊ ထိရောက်သောဆက်သွယ်မှုတို့အပေါ်အခြေခံပြီး မေးခွန်းကောင်းများကို နည်းလမ်း နှစ်မျိုးဖြင့်မေးမြန်းတတ်သည်။ မေးခွန်းများမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်-

၁။ ကျွန်ုပ်တို့၏အသင်းတော်နှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ “ကျင့်ဝတ်”ကို မည်သို့အဓိပ္ပာယ် သတ်မှတ်မည်နည်း။

၂။ အသင်းတော် သို့မဟုတ် ကျောင်းအကြောင်းကို သင်မည်သို့စဉ်းစားပြီး အိပ်မက်မက်ထားသနည်း။

၃။ ဤနှစ်တွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် မည်သည့်တန်ဖိုးသည် အကြီးမြတ်ဆုံးဖြစ်ကြောင်း လေ့လာမိခဲ့သနည်း။

၄။ သင်းအုပ်နှင့် ကျောင်း/အဖွဲ့အစည်းကြီးကြပ်သူများကြားနာရန် လိုအပ်နေ သည့်အရာမှာ မည်သည့်အရာဖြစ်သနည်း။

၅။ အသင်းတော်၊ ခရစ်ယာန်ကောလိပ်၊ သာသနာ့အဖွဲ့အစည်းများကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်စရာလိုသည့်အရာများမှာ မည်သည့်အရာများဖြစ်သနည်း။

၆။ ကျွန်ုပ်တို့၏အဖွဲ့အစည်းနှင့်ဆိုင်သော ကျောင်းဆိုင်ရာသာသနာ၊ ဂူပါရုံနှင့် တန်ဖိုးများကိုပေးထားသည့် အောင်မြင်ခြင်းဟူသည်မှာ အဘယ်နည်း။ မည်သည့်ရ လဒ်ကို ကျွန်ုပ်တို့အလိုရှိနေသနည်း။ အဆုံးသတ်ပန်းတိုင်မှာ မည်သည့်အရာနည်း။

၇။ အစိုးရဘုတ်အဖွဲ့နှင့်ပတ်သက်ပြီး သင်ကြားခဲ့ရသည့်ဖော်ပြချက်မှ မည်သည့် စဉ်းစားစရာများရှိသနည်း။

၈။ မည်သည့်အရာများ ဖြစ်ပျက်နေသနည်း။

၉။ ကျွန်ုပ်သည် သင်၏ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်နေပါက ကျွန်ုပ်သည် မည်သည့် အရာကိုလုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်သည်ဟု သင်ထင်ပါသနည်း။

၁၀။ ကျွန်ုပ်တို့ရင်ဆိုင်နေရသည့်ပြဿနာကို ပိုမိုနားလည်ရန် မည်သည့်မေး ခွန်းများကို မေးမြန်းရန်လိုအပ်သနည်း။

သင်သည် ထိုမေးခွန်းများ၊ ခေါင်းစဉ်များ၊ ဘုတ်အဖွဲ့များနှင့်ဆက်စပ်သောအခါ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

တည်ရှိခြင်းမရှိသော(non-substantive)ပြဿနာများမှ လွတ်မြောက်သည်။ အရေးကြီးသည့်မေးခွန်းများကို စဉ်းစဉ်းစားစားဖြင့် ဆုတောင်းကာ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။ သန်မာသည့်ဘုတ်အဖွဲ့သည် သင်းအုပ်/ခေါင်းဆောင်နှင့် ဘုတ်အဖွဲ့ကြားဆက်စပ်နေသည်ကို မြှင့်တင်စေသည်။ စီမံအုပ်ချုပ်မှုအနည်းငယ်ပြုခြင်းနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်မှုများစွာပြုခြင်း၊ ပိုမိုဦးဆောင်ခြင်းနှင့် အနည်းငယ်စီမံအုပ်ချုပ်ခြင်း တို့ရှိသည်။

စဉ်းစားပုံများတူညီလာခြင်းသည် ရလဒ်ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်နှင့် ဘုတ်နှစ်ဖက်စလုံးသည် လုပ်ဆောင်ရန်အဆင်သင့်ဖြစ်လာကြသည်။ နှစ်ဖက်စလုံးက ပေါ်လစီဆုံးဖြတ်ချက်များအတွက် တာဝန်ဟူသည့် ပိုမိုကြီးမားသည့်အတိုင်းအတာကို လက်ခံကြသည်။ ဘုတ်အစည်းအဝေးများသည် လက်ရှိတည်ရှိနေသည့်အရာကို ပိုမိုဦးတည်ပြီး သာသနာနှင့်ရူပါရုံကိုဖြည့်ဆည်းရာတွင် လိုအပ်သည့်နည်းစနစ်များကို ဦးတည်သည်။

အတိတ်တွင်သာနေထိုင်ကြရန် သဘောမတူကြသည့်အတိုင်း အနာဂတ်ဦးတည်ချက်အသစ်များသို့ အတူတကွချီတက်ကြသည်။ သိသာသည့်ပြဿနာများကို ပွင့်လင်းစွာထုတ်ဖော်လာကြသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ပြီး ပန်းတိုင်များကိုထပ်မံအတည်ပြုလာသည်။ အရင်းအမြစ်များကို ခွဲခန့်လာသည်။ သင်းအုပ်/ခေါင်းဆောင်နှင့် ထိပ်တိုက်ဆွေးနွေးရာတွင် လက်တွေ့ကျသည့်အစီအစဉ်ကို ဖန်တီးလာသည်။ ခေါင်းဆောင်/သင်းအုပ်နှင့် ဘုတ်အဖွဲ့နှစ်ဖက်စလုံးသည် တူညီသောဦးတည်ရာသို့သွားနေကြသောအခါ ခွန်အားပြည့်လာကြသည်။

ပဋိပက္ခဖြစ်နေသည့်အခြေအနေများတွင် နည်းစနစ်ဆိုင်ရာမေးခွန်းများ

စဉ်းစားတွေးခေါ်ပညာရှင်နှင့် ပညာပေးသူဖြစ်သည့် "ဂျန်ဒေါင်ဝီ"ကယုံကြည်သည်မှာ "ပြဿနာကို ကောင်းမွန်စွာအဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်နိုင်သည့်အချိန်၌ ထိုပြဿနာသည် တစ်ဝက်ရှင်းလိုက်နိုင်ပြီးဖြစ်သည်"ဟုဆိုသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့်ဆိုရသော် နားလည်မှုလွဲစေသည့်ပြဿနာစစ်များကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းဖြစ်သည်။

တစ်ခါတစ်ရံတွင် ပဋိပက္ခများသည် အဖွဲ့အစည်းနှင့်သာသနာအဖွဲ့အစည်း၏ဘဝအတွင်း ပေါ်ထွက်လာတတ်သည်။ မေးခွန်းကောင်းကိုမွေးခြင်းသည် ထိုပဋိပက္ခ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

များဖြစ်နေသည့်အခြေအနေတွင် သင့်လျော်စွာကိုင်တွယ်ပြီး ဘုတ်အဖွဲ့များကြား ဆက်ဆံရေးကို ပြည့်စုံအောင်ဆောင်ရွက်စေနိုင်သည်။ ဘုတ်အဖွဲ့ကိုလည်း ပိုမိုထိရောက်စေနိုင်သည်။ သန်မာသည့်ခေါင်းဆောင်များသည် ဘုတ်အဖွဲ့မှမေးမြန်းသည့် ခက်ခဲသည့် မေးခွန်းများကိုမကြောက်ပါ။ ထို့အပြင် ပဋိပက္ခအချိန်ကာလကြား အတိတ်ကို ကြည့်သည့်မေးခွန်းဖြင့် ပစ္စုပ္ပန်ကိုသုံးသပ်ကာ အနာဂတ်တွင်ပါဝင်ကြသည်။

မေးမြန်းရန်လိုအပ်သည့် ဆက်နွယ်မှုဆိုင်ရာမေးခွန်းများ

သင်နှင့်အတူ ဘုတ်အဖွဲ့၌အမှုဆောင်နေသူများတွင် မည်သူအားလက်ခံရန် အခက်ခဲဆုံးဖြစ်သနည်း။ မည်သည့်လူစားမျိုးကို သင်လက်ခံရန် အခက်ခဲဆုံးဖြစ်သနည်း။ အဘယ်ကြောင့် အခက်ခဲဆုံးဖြစ်သည်ဟု သင်ထင်သနည်း။ ဘုရားသခင်က ထိုလူနှင့် ထိုလူများကို မည်သို့မြင်သည်ဟု သင်ထင်ပါသနည်း။ သင်၏တုံ့ပြန်ချက်သည် သင်နှင့်ဘုရားသခင်ကြားဆက်ဆံရေးကို မည်သို့ထိခိုက်စေသနည်း။

သင်းအုပ်များ၊ ကျောင်းမှခေါင်းဆောင်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းဒါရိုက်တာများသည် သူတို့နှင့်မတူညီသည့်ခေါင်းဆောင်များနှင့်အတူ လက်ရှိအမှန်တရားကိုသာမက အနာဂတ်ရူပါရုံကိုစွဲကိုင်ကာ ကြီးထွားမှုထုတ်လုပ်ပေးသည့်တင်းမာမှုတွင် အစိုးရဘုတ်များနှင့် မကြာခဏလက်တွဲအမှုဆောင်လေ့ရှိသည်။ ဤတင်းမာမှုများအား လုပ်ဆောင်ဖြေရှင်းသည့်ဖြစ်စဉ်တွင် ခေါင်းဆောင်နှင့်ဘုတ်အဖွဲ့သည် ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်း၊ ရွေးနုတ်ခြင်းနှင့်ပြန်လည်သင့်မြတ်ခြင်းဟူသည့် ဘုရားသခင်၏အမှုတော်ကို သူတို့၏ ဆက်ဆံရေးတွင်ကျင့်သုံးကြသည်။ ယုံကြည်သူများနှင့် မယုံကြည်သူများအတွက် မည်မျှစွမ်းအားရှိသည့် သက်သေပါသနည်း။

ခရစ်တော်၏ “သင်တို့ကိုလက်ခံသည်နည်းတူ သင်တို့သည်လည်း တစ်ဦးကို တစ်ဦးလက်ခံပါ” ဟူသည့်အမှုတော်ကို လုပ်ဆောင်နေသည့်အတိုင်း လက်တွေ့ကျသည့် သင်ခန်းစာများကို သုံးသပ်ပါ။ (ရောမ ၁၅:၇)

၁။ ကောင်းမြတ်ပြီး ဘုရားတရားကိုရှိုင်းသောသူများသည် အဖြစ်အပျက် များကို အခြားသူများနှင့်မတူအောင် မြင်တတ်ကြသည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

၂။ ကျွန်ုပ်တို့ရင်ဆိုင်ရသည့် ပဋိပက္ခပြဿနာများသည် ယဉ်ကျေးမှုအရာ၊ လူမျိုးစုအရာ၊ အသိုင်းအဝိုင်းအရာ၊ မိသားစုအခြေပြုခြင်းအရလည်းဖြစ်ပြီး ကျမ်းစာအမြင်မတူညီသောကြောင့် မဟုတ်ပါ။

၃။ ကျွန်ုပ်တို့ကိုခွဲခြားစေသော ကွဲပြားချက်များသည် ခရစ်တော်၏ ကိုယ်ခန္ဓာကို စိမ်းကားစေသည်။ ထို့အပြင် ဘုရားသခင်၏ အမှုတော်မြတ်ကို လုပ်ဆောင်ရာတွင် အနုတ်ဘက်သို့ သက်ရောက်စေနိုင်သည်။

၄။ ကျွန်ုပ်တို့နှင့်မတူညီသူများကို လေးစားခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့အား ဘုရားသခင်ချစ်သကဲ့သို့ သူတို့အားလည်းချစ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

၅။ ကျွန်ုပ်တို့နှင့်ကွဲပြားနေသူများကို လက်ခံခြင်းသည် သူတို့ထံမှလေ့လာနိုင်သည်ဟု သဘောရသည်။

အမှန်တွင် စိန်ခေါ်နေသည့်မေးခွန်းမှာ- ကျွန်ုပ်တို့သည် ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းကို သိက္ခာရှိစွာ၊ ကျေးဇူးတော်ဖြင့်လည်ပတ်ကာ အစေခံနေသည့်အတိုင်း အစိုးရဘုတ်အဖွဲ့အနေဖြင့် ခရစ်တော်နှင့်သဏ္ဍာန်တူညီခြင်းတွင် မည်သို့ရင့်ကျက်လာပြီး အခြားသူများအားလက်ခံခြင်း၌ တိုးတက်လာအောင် ကျွန်ုပ်တို့ မည်သို့လုပ်ဆောင်နိုင်မည်နည်း(ရောမ ၁၅:၇)။

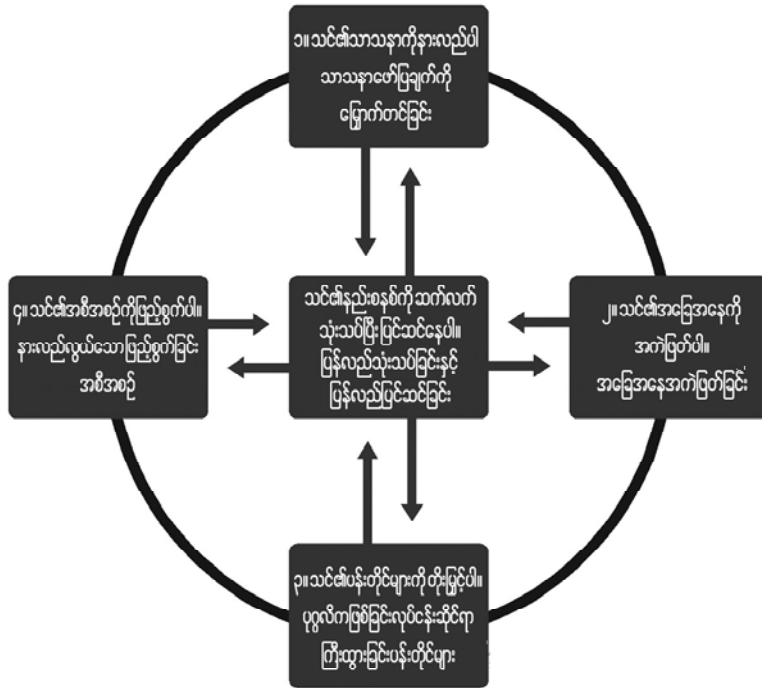
မေးခွန်းတိုင်းကိုမဟုတ်ဘဲ စဉ်းစားရမည့်မေးခွန်းကိုသာ တည်ဆောက်ပါ။ ဘုတ်အဖွဲ့တိုင်းသည် အချိန်ကာလတစ်ခုနှင့် အမှုကိစ္စတစ်ခုအတွက် လိုအပ်သည့်မေးခွန်းများဖြင့်သာ ပုံသွင်းသည်။ ဘုတ်များတွင် ယုံကြည်စိတ်ချမှုနှင့်ဆိုင်သော စိန်ခေါ်မှု၊ နည်းစနစ်ဆိုင်ရာစိန်ခေါ်မှု၊ ကိုယ်စားပြုသောစိန်ခေါ်မှုနှင့် ပြန်လည်ပြုပြင်ဖန်တီးသည့်စိန်ခေါ်မှုများအတွက် ရုတ်တရက်အဖြေပေးနိုင်မည် မဟုတ်ပါ။ သို့သော် သူတို့တွင် မှန်ကန်သောမေးခွန်းများရှိပေသည်။

သာသနာဆိုင်ရာအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းကို နည်းစနစ်သဖွယ်

လွန်ခဲ့သောနှစ်များတွင် ကျွန်ုပ်သည် မိမိ၏အကောင်းမွန်ဆုံးဖြစ်သော အတွေးများကို ဘုတ်(ကော်မတီ)သို့ယူဆောင်လာပြီး၊ ထိုအတွေးများကို အနာဂတ်တွင်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

အဖွဲ့ဝင်များနှင့်အတူတကွလုပ်ဆောင်ခြင်းသည် အကောင်းဆုံးဖြစ်မည်ဟု မြင်လာခဲ့သည်။ အမှန်တွင် အစီအစဉ်သည် အပြောင်းအလဲကဲ့သို့ ပိုမိုဆင်တူသော်လည်း တိုးတက်လာမည်ဖြစ်သည်။



ပုံ(၄-၄) အစီအစဉ်ရေးဆွဲထားသည့် စံနမူနာ အီးအယ်လ် ဖဲဘန်ခ်

အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း စက်ဝိုင်းပုံစံနမူနာ(ပုံ ၄-၄)တွင် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်းဟူသော အကြောင်းအရာကို ဖြစ်စဉ်၏အလယ်တွင်ထားသည်။ ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် တုံ့ပြန်ချက်ကိုရှာပြီး အဖွဲ့အစည်း၏သာသနာကိုရှင်းလင်းရန်၊ အခြေအနေကိုအကဲဖြတ်ရန်၊ သင့်လျော်သည့်ပန်းတိုင်များတိုးမြှင့်ရန်နှင့် ဖြည့်စွက်ခြင်းနည်းနစ်များကိုတိုးမြှင့်ရန် အစဉ်သင့်လျော်ပါသည်။ ကျန်းမာသည့်ဘုတ်အဖွဲ့

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

များသည် ရန်ပုံငွေတိုးမြှင့်ခြင်းပရိုဂရမ်များအပါအဝင် အတိတ်မှပေါ်လစီများ၊ အစီအစဉ်များ၊ ပရိုဂရမ်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်မတွန့်တို့ကြပါ။ အဖွဲ့အစည်းသည် အဆင့်အသစ်သို့ တက်လှမ်းကာ ထိရောက်ပြီးထိန်းသိမ်းနိုင်ဖွယ်ဖြစ်လာအောင် လက်ရှိနေရာများ၊ ပရိုဂရမ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီးလည်း လက်လျှော့ကြသူများ မဟုတ်ပါ။

ဘုတ်အဖွဲ့မှအတည်ပြုထားသည့်အစီအစဉ်ကို ပုံ ၄.၄ မှ အမျိုးအစားထဲတွင် ဖြစ်နိုင်သမျှအသေးစိတ်ဖော်ပြကာ ထည့်သွင်းသင့်သည်။

အကြံပြုချက်များသည် အသင်းတော်နှင့်အဖွဲ့အစည်းအတွက် ဦးတည်ချက် အသစ်အတွက်ပြုလုပ်ထားသောအခါ သာသနာနှင့်ဆိုင်သောအစီအစဉ်သည် ခေါင်းဆောင်များနှင့်ဘုတ်များကို၊ အသင်းတော်နှင့်အဖွဲ့ကို “ဟုတ်ပါသည်”ဟူသော တုံ့ပြန်ချက်နှင့် နောင်တရဖွယ် “မဟုတ်ပါ”ဟူသော တုံ့ပြန်ချက်ကိုပေးသည်။ သာသနာနှင့်ရူပါရုံသည် အဓိကသော့ချက်ဖြစ်သည်။ ထိုသော့ချက်များကို အစဉ်ဦးတည်ပါ။ အသင်းတော်၊ ခရိုင်နှင့်သာသနာအဖွဲ့အစည်းများ၏ နည်းစနစ်ဆိုင်ရာအစီအစဉ် တွင် မကိုက်ညီပါက အကြံဉာဏ်ကောင်းများပင်ဖြစ်စေကာမူ ငြင်းပယ်နိုင်ပါသည်။

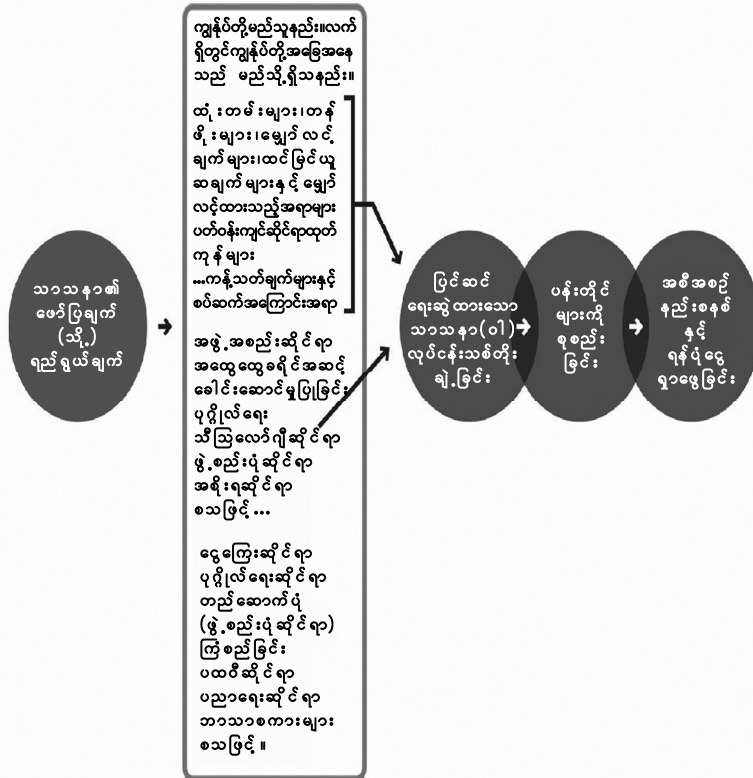
အခြေအနေအကဲဖြတ်ခြင်းဖြစ်စဉ်၏စီးဆင်းမှု

ဤအကြောင်းအရာများနှင့် အခြားသောနယ်ပယ်များမှ ဘုတ်အဖွဲ့၏တာဝန်မှာ ဘုတ်အဖွဲ့သည် သင်းအုပ်၊ ခေါင်းဆောင်နှင့်အတူ အစီအစဉ်ရေးဆွဲသည့်လုပ်ဖော်ဆောင်ဘက်ဖြစ်သည်။ အတူတကွဖြင့် ရူပါရုံမှသာသနာသို့ ရှင်းလင်းသောရူပါရုံ၊ နက်နဲသောနှိမ့်ချခြင်းနှင့် စိတ်အားထက်သန်သည့်ပါဝင်မှုများဖြင့် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်ကြသည်။ သင့်အနေဖြင့် ရူပါရုံမှ လက်တွေ့သို့ရွှေ့လျားသည့်အခါ ဆုတောင်းဆက်ကပ်လျက် လုပ်ဆောင်သည့်အတိုင်း နည်းစနစ်ဆိုင်ရာ အစီအစဉ်ရေးဆွဲထားသည့် ဇယားကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။ (အချပ်ပို ၈ သို့ကြည့်ပါ)

သင့်အသင်းတော်နှင့်အဖွဲ့အစည်းတည်ရှိနေသည့် အခြေအနေအား စနစ်တကျ သုံးသပ်အကဲဖြတ်ခြင်းသည် မရှိမဖြစ်အရေးကြီးသည်ကို လျစ်လျူမရှုပါနှင့်။ ပုံ (၄-၅) မှ ခေါင်းဆောင်များအား အဖွဲ့အစည်း၏ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

အဓိကကျသော မေးခွန်းများကိုမေးမြန်းနိုင်အောင်ကူညီပေးပါသည်။



ပုံ(၄-၅) အခြေအနေ အကဲဖြတ်ဖြစ်စဉ်၏စီးဆင်းမှု (အီးအယ်လ်ဖဲဘန်ခ်မှ ပြင်ဆင်ရေးသားသည်)

နည်းစနစ်ကျကျအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းသည် ခေါင်းဆောင်များနှင့် နောက်လိုက်များအား ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ အာရုံစိုက်နိုင်အောင်ကူညီပေးပါသည်။ နည်းစနစ်ဆိုင်ရာ အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းသည် “ဖြည့်စွက်လုပ်ဆောင်ခြင်း” (implementation strategy) နည်းစနစ် ဖြစ်သည်။ စည်းစနစ်ကျကျအစီအစဉ် ရေးဆွဲခြင်းသည်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

သာသနာရူပါရုံနှင့် တန်ဖိုးများကို ခေါင်းဆောင်၏တာဝန်များနှင့်အတူ ရှင်းလင်းရန်နှင့် ဖက် တွယ်ရန်ဖြစ်သည်။ နည်းစနစ်ဆိုင်ရာ အရည်အချင်းများနှင့်ပန်းတိုင်များကို သတ်မှတ် ပါ။ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး လိုအပ်ချက်များကိုထည့်သွင်းပါ။ ငွေကြေးနှင့် အချိန် ယားကိုထည့်ပါ။ ဘုတ်မှ အစီအစဉ်၏ပိုင်ဆိုင်မှုကိုရှာပါ။ အဓိကသော့ချက်မှာ အ သင်းတော်နှင့်အဖွဲ့အစည်းများသည် သူတို့၏သာသနာနှင့် ရူပါရုံကိုသိမြင်ကာ ဖြည့် စွက် လုပ် ဆောင် နိုင် ရန် ဟူ သည် သာသနာဆိုင် ရာအစီ အစဉ် ကို အသေးစိတ်ဖော်ပြကာ နည်းစနစ်များကိုရေးဆွဲရန်ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် အရင်သင်ခန်းစာတွင် ကြီးထွားခြင်းပန်းတိုင်များကိုရေးဆွဲခြင်း သည် အရေးကြီးကြောင်း ဆွေးနွေးဖော်ပြခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ ထိုကြီးထွားခြင်းပန်းတိုင် များသည် ကျွန်ုပ်တို့အားဖြင့် ဘုရားသခင်အမှုပြုသည့်အကြောင်းအရာကို ဖော်ပြသည် သာမက ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်များ၏ယုံကြည်ချက်ကိုပါ ဖော်ပြသည့်အရာများဖြစ် ကြောင်း သတိရပါ။ ပန်းတိုင်များဟူသည် အချိန်အကန့်အသတ်ရှိသောအိပ်မက်များ ကို ခေါ်သည်။

“ပျော်ရွှင်သောလူဟူသည်မှာ ဘုရားသခင်ဘိသိက်ပေးသော အိပ်မက်များကို မြင်မက်လျက် အခြေအနေ သို့မဟုတ် ဆက်စပ်အကြောင်းအရာအား အကဲဖြတ် သုံးသပ်ခြင်းဖြင့် အချိန်ကိုအသုံးပြုကာ အိပ်မက်သို့ရောက်ရှိရန် သင့်လျော်သည့် ပန်းတိုင်များချမှတ်ပြီး ထိုအိပ်မက်များအမှန်တကယ်ဖြစ်လာရန် အဖိုးအခပေးဆပ်ရန် ဆန္ဒရှိသူကိုခေါ်သည်။”

- အက်ဝေါ့ဒ်လီဘရွန်ဖဲဘန်ခ်

တရားဥပဒေနှင့် ပရိုဂရမ်စစ်ဆေးခြင်း

အရင်းအမြစ်များနှင့် ရေးသားဖော်ပြချက်များသည် ခေါင်းဆောင်များအား “နောက်လိုက်များကို သာသနာနှင့်သာသနာအား ထိရောက်စွာဦးဆောင်ရန်” ညွှန်ကြား သောအခါ အထောက်အကူအဖြစ် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ အေပီအီးအိက်စ်(ဗဏ္ဍ)အ စီအစဉ်သည် ကိုယ်ကျိုးအတွက်မဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အသင်းတော် ကိုကူညီရန်ရေးဆွဲထားသည့်ကုမ္ပဏီနှင့် အသင်းတော်ခွဲအဖွဲ့အစည်း၊ ဂိုဏ်းဂဏဆိုင် ရာ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ရပ်ကွက်ငယ်များမှတစ်ဆင့် ရရှိနိုင်သည့် ကြီးမားသည့် အရင်းအမြစ်၏ ဖြည့်စုံသည့်ဥပမာဖြစ်သည်။ သင့်အနေဖြင့် ဤတရားဥပဒေနှင့် ပရိုဂရမ်စစ်ဆေးခြင်းကို www.usacanadaregion.org/ape-organizational-assessment တွင် လေ့လာအကဲဖြတ်နိုင်ပါသည်။

အေပီအီးအိပ်ခ်စ်ပရောဂျက်သည် ပညာရေးမှခေါင်းဆောင်များ၊ အဖွဲ့အစည်း ဒါရိုက်တာများ၊ အသင်းတော်သင်းအုပ်များနှင့် ဘုတ်အဖွဲ့သဘာပတိများကို ကျောင်းများ၊ ကုမ္ပဏီများနှင့် အသင်းတော်များတွင် တရားဥပဒေနှင့် ပရိုဂရမ်စစ်ဆေးရာတွင် ပိုမိုမြင့်မားစွာဦးဆောင်နိုင်အောင် ကူညီပေးပါသည်။ (ကိရိယာများကို လိုအပ်သလို ယူအက်စ်အေပြင်ပမှ လိုအပ်သလိုအသုံးပြုပါ။)

ပါဝင်သောအမျိုးအမယ်များမှာ -

- ၁။ တရားဝင်အချက်အလက်စစ်ဆေးသည့်စာရင်း
- ၂။ သာသနာ/ ရူပါရုံတန်ဖိုးများ/ နည်းစနစ်ဆိုင်ရာအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း
- ၃။ ဘုတ်အဖွဲ့တိုးမြှင့်ခြင်း
- ၄။ ငွေကြေးဆိုင်ရာ စာရင်းတာဝန်
- ၅။ ရံပုံငွေဖြင့်တင်ခြင်း
- ၆။ လူသားအရင်းအမြစ်
- ၇။ ပရိုဂရမ်တိုးမြှင့်ခြင်း
- ၈။ ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာနေရာ

၉။ နေရာအနေအထားအဆောက်အအုံအတွက် အဓိကအရာများ

ဥပမာ- ဇယား ၁ မှ ၄ အထိ ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် တရားဝင်အချက်အလက်ဟူသောအမျိုးအမယ်အတွက် အဖွဲ့အစည်း၏အဆင့်ကို အောက်ပါကဲ့သို့ အမျိုးအမယ်ခွဲခြားသတ်မှတ်ရသည် -

- ၁။ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းစာစဉ်
- ၂။ တရားဥပဒေ
- ၃။ ၅၀၁ (ဂ၃) ရပ်တည်ချက်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

၄။ အိုင်အာရ်အက်စ် ၉၉၀ ဖောင်

၅။ အာမခံဥပဒေ/ ငွေကြေးဆိုင်ရာအကြံပေးများ

၆။ စာရင်းတွင်ပါရှိသည့်အေးဂျင့်နှင့် လက်ရှိဆက်သွယ်ရမည့်လိပ်စာ

သေချာသည်မှာ တရားဝင်အချက်အလက်ဟူသောအမျိုးအမယ်တွင် ကိုယ် ကျိုးအတွက်မဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်းတိုင်းနှင့် အမျိုးအမယ်များတူညီမည် မဟုတ်ပါ။

အချို့ဖော်ပြချက်များမှာ အဖွဲ့အစည်းမှထပ်ဖြည့်ထားသည့် သတင်းအချက် အလက်ကို လိုအပ်နိုင်ပါသည်။ သို့သော် အေပီအီးအိမ်ခံစားပရောဂျက်သည် တရားဝင်နှင့် ပရိုဂရမ်စစ်ဆေးခြင်းအတွက် ပြည့်စုံသောစတင်မှုတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

အကယ်၍ အေပီအီးအိမ်ခံစားပရောဂျက်ကို စိတ်ဝင်စားပါက [www. usa-canadaregion.org/ape-organizational-assessment](http://www.usa-canadaregion.org/ape-organizational-assessment) ဟူသည့်ဝဘ်ဆိုဒ်သို့ သွား ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။ ကော်လံတန်းမှ “APEX Assessment” ဟူသော စကား လုံးကိုနှိပ်ပါ။ ထို့နောက် APEX Quick Reference Guide သို့မဟုတ် Blank APEX Assessment Form ကိုနှိပ်ပါ။

မိမိ၏အဖွဲ့အစည်းထိရောက်မှုနှင့်တိုးတက်မှုအတွက် အခွင့်အလမ်းကို အကဲ ဖြတ်လိုသည့်သူများအတွက် ယုံကြည်သူအဖွဲ့အစည်းအတွက်သော်လည်းကောင်း၊ မယုံကြည်သူအဖွဲ့အစည်းအတွက်သော်လည်းကောင်း လေ့လာခဲ့ပြီးသော အေပီအီး အိမ်ခံစားပရောဂျက်မှ အသုံးတည့်သောအမယ်များကို ရရှိသွားမည်ဟုယုံကြည်ပါသည်။ ကိရိယာသည်လည်း အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ နေရာနယ်နိမိတ်ကိုသိစေရန် အကူအညီ ဖြစ်စေပါလိမ့်မည်။ ထို့အပြင် ထပ်မံခွန်အားဖြည့်ရန် လိုအပ်သည့်နယ်ပယ်များတွင် လည်း ဦးစားပေးရမည့်အရာများကို သိမြင်လာစေပါသည်။

(အချုပ်ပို ဃ)တွင်ပါရှိသည့် ဘုတ်အဖွဲ့အစေခံ DIAGNOSTIC ကိရိယာသည် အကျိုးဖြစ်စေသည့်ကိရိယာဖြစ်ပြီး၊ ဒေသန္တရအသင်းတော်တွင် တရားဥပဒေနှင့် အစီအစဉ်အကဲဖြတ်ခြင်းကိုကျင့်သုံးရာတွင်လည်း အေပီအီးအိမ်ခံစားနှင့် အပြန်အ လှန်အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

သာသနာဆိုင်ရာအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ဘုတ်အဖွဲ့မှသုံးသပ်ခြင်း

ကျန်းမာပြီး ရင့်ကျက်သောဘုတ်အဖွဲ့များတွင် စနစ်ကျသောဘုတ်အဖွဲ့တိုးမြှင့်ခြင်းနှင့် သူတို့၏သာသနာအတွက် လိုအပ်သည့်အမျိုးအမယ်များကိုသုံးသပ်ခြင်းတို့ပါဝင်နေသည်။ ဘုတ်အဖွဲ့တိုးမြှင့်ခြင်းတွင် ထိရောက်မှုရှိစေရန် (က) ဘုတ်အဖွဲ့တိုးတက်ခြင်းကို ရည်ရွယ်ချက်ရှိစေပါ (ခ) ဘုတ်အဖွဲ့၏လိုအပ်ချက်များကို ဦးတည်ပါ (ဂ) ဘုတ်အဖွဲ့တိုးတက်ခြင်းကို ဘုတ်အဖွဲ့အကျင့်ဒါတွင် ဦးစားပေးစာရင်းတွင်ထည့်ပါ (ဃ) ဘုတ်အဖွဲ့အားအကူအညီပေးသည့် စာအုပ်များနှင့်ဗီဒီယိုလင့်ခ်များကို အသုံးပြုပါ (င) ဘုတ်အဖွဲ့အားအကူအညီပေးနိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်း၊ ခရစ်ယာန်ထံမှ အခြားသော အဖွဲ့အစည်း၊ လုပ်ငန်း၊ အစိုးရခေါင်းဆောင်များနှင့် ကိုယ်ကျိုးအတွက်မဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများစသည့် အချက်အချာကျသောနယ်ပယ်များမှ လိုအပ်သောအသိ ပညာ၊ ဗဟုသုတကိုရပါ။

ဘုတ်အဖွဲ့မှ အချိန်ကာလဖြင့်သုံးသပ်သည့်ဖြစ်စဉ်ကို လျစ်လျူမရှုပါနှင့်။ စာရွက်ငယ်များလည်းရှိပြီး ထိုစာရွက်ငယ်များသည် ဘုတ်အဖွဲ့၏အသေးစိတ်၊ ဆက်စပ်အကြောင်းအရာနှင့် ကိုက်ညီရမည်။ သင့်လက်ရှိဘုတ်အဖွဲ့နှင့် အဖွဲ့အစည်း/အသင်းတော်နှင့်ကိုက်ညီမှုရှိသည့် ဘုတ်အဖွဲ့သုံးသပ်ခြင်းအနှစ်ချုပ် (အချုပ်ပို င) ကို အဆင်ပြေအောင်ပြင်ဆင်နိုင်ပါသည်။ ထိုမေးခွန်းများကိုဖြေခြင်းသည် အဖွဲ့အစည်းကြီးထွားခြင်းနှင့် တိုးတက်လာခြင်းအတွက် တိကျသောအဖြေကို ရရှိစေပါ လိမ့်မည်။ သင့်အနေဖြင့် ဘုတ်အဖွဲ့တိုးတက်ခြင်းအတွက် လက်တွေ့အစီအစဉ်ကို လုပ်ဆောင်ရာတွင်လည်းကောင်း၊ ရလဒ်များကို သုံးသပ်ပြီးဖြစ်စဉ်ကို ကျော်ဖြတ်ကာ လုပ်ဆောင်ရာတွင်လည်းကောင်း လိုအပ်ပါက အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်ကိုငါးရမ်းပါ။

အချုပ်ပို(င)သည် BoardServe Diagnostic Instrument နှင့် ဆင်တူသော်လည်း ဘုတ်အဖွဲ့မှ ကိုယ်ပိုင်အရည်အချင်းနှင့်ထိရောက်မှုအတွက် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းတွင် ကွဲပြားသည်။

ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ဘုတ်အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်များနှစ်ဖက်စလုံးတွင် သင်းအုပ်များအပါအဝင် ကျွန်ုပ်တို့၏အတန်းတွင် အတူတကွအရင်ဖြည့်စွက်ပြီး အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ် ထံ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ကိရိယာ(instrument)ကိုပြန်ယူလာပြရမည်။ သတင်းအချက်အလက်ကို ညနေပိုင်း အတန်းတွင် သူတို့၏မေးခွန်းများနှင့် လိုအပ်ချက်များပုံသွင်းရာတွင် အသုံးပြုသည်။ အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်သည် ဘုတ်အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်/သဘာပတိနှင့် အဖွဲ့ဝင်များကြား အမြင်ကွာဟနေသည်ကိုသုံးသပ်သည့်အလျောက် အနှစ်ချုပ်၌ ထိရောက်သောတုံ့ပြန် ချက်ကိုပေးနိုင်သည်။

ခေါင်းဆောင်အားသုံးသပ်ခြင်း

တာဝန်တစ်ရပ်အနေဖြင့် ခေါင်းဆောင်များကိုလည်း အချိန်ကာလအားလျော်စွာ သုံးသပ်ပြီး သစ္စာကဝတ်မပြုမီ အထူးသုံးသပ်ရန်လိုပါသည်။ ကျွန်ုပ်၏ကိုယ်တိုင် အတွေ့အကြုံအရ ဘုတ်ကော်မတီတွင် ထိုကဲ့သို့သောအခြေအနေမျိုးတွင် စိတ်လှုပ်ရှား မှုကိုသာ တိုးပွားလာစေတတ်သည်။ သို့သော် ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ထိရောက်မှုကိုတိုးပွား စေရန်နှင့် လုပ်ဆောင်နေသည့်လုပ်ငန်းတာဝန်ကို အရည်အချင်းရှိရန်၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအ ရည်အသွေးနှင့် လုပ်ငန်းတိုးတက်မှုကိုရည်စူးပြီး ပန်းတိုင်များချမှတ်ခြင်းအတွက်နှင့် ဝိညာဉ်ရေးရာကြီးထွားပြီး အစေခံသည့်ရလဒ်အနေဖြင့် သာသနာ့အခွင့်အလမ်း အသစ်အတွက်ဟူသည့် မျှော်လင့်ချက်တစ်ခုဖြင့်သာ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ကို သုံး သပ်သင့်ပေသည်။ တစ်ဦးချင်းစီအရသော်လည်းကောင်း၊ အသိုင်းအဝိုင်းတစ်ခုအရ သော်လည်းကောင်း ထိုသို့သုံးသပ်သောအချိန်များသည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပြီး ခရစ်တော် အတွက်ပြီးပြည့်စုံခြင်းဟူသည့် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဆက်ကပ်မှုကိုတက်လှမ်းရာတွင် အဖိုးထိုက် သောအရာဖြစ်ပေသည်။ (ကောလောသဲ ၃:၂၃)။

ကောလိပ်မှကျောင်းအုပ်ကြီးသည် ကျောင်းအပေါ်သူ၏ သစ္စာကဝတ်မပြုမီ ခေါင်း ဆောင်ထိရောက်မှုရှိခြင်း သုံးသပ်ချက်(အချပ်ပို ၈)နှင့် သူ့အားသုံးသပ်ကြသည်။ အခြားကောလိပ်များ၊ အဖွဲ့အစည်းတွင် ခေါင်းဆောင်အတွက်ရာထူးမှာ ကျောင်း၏ ဥပဒေတွင်ပါရှိသည်။ ဤစာအုပ်ငယ်တွင် အနည်းငယ်ပြင်ဆင်ရေးသားထားသည့် စာရွက်ငယ်ကိုရယူနိုင်ပြီဖြစ်ပြီး အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ခေါင်းဆောင်များကိုသုံးသပ်ရန် နှင့် သုံးသပ်ခံရန်အသုံးပြုသင့်ပါသည်။

နိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ဆရာကြီးဂျိမ်းစ်လာရိုစ်သည် နိုင်ငံဆိုင်ရာတိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးခြင်းအဖွဲ့အစည်းကို (၁၉၉၁)ခုနှစ်တွင် ဖွင့်လှစ်တည်ထောင်ခဲ့သည်။ သူသည် အဖွဲ့အစည်းများကို လိုအပ်သည့်အရာများထောက်ပံ့ခြင်းဖြင့် ပြုစုပျိုးထောင်ပြီး လွှမ်းမိုးမှုရှိရန်နှင့် အစေခံနေသောသူများကိုလည်း သူတို့အစေခံနေသည့်သာသနာတွင် ပညာပေးရန်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် သူ၏အဖွဲ့အစည်းကိုတည်ထောင်ခဲ့သည်။ ဆရာကြီးလာရိုစ်က သူ၏အိပ်မက်ကို အဓိကဆုကျေးဇူးများဖြင့် ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု၊ လူ့ကျန်းမာရေးထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ခြင်း၊ အနုပညာများ၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်စသည်တို့ကို အသင်းတော်သာသနာနှင့် အမှုတော်အတွက် ထပ်မံတိုးချဲ့ခဲ့သည်။

အဓိကဆုကျေးဇူးများကို ဆက်နွယ်တိုးမြှင့်ခြင်းစံနမူနာ။

ဤနမူနာသည် အနီးကပ်ကြည့်လျှင် ပို၍အထင်ကြီးစရာကောင်းပြီး မည်သည့်အဖွဲ့အစည်း၏စနစ်ဖြည့်စွက်ခြင်းအတွက်မဆို အရင်းအမြစ်များဖြစ်ပေသည်။ အောက်ပါ ဝတ်ဆိုင်များကို စစ်ဆေးကြည့်ပါ။

- www.MajorRampUp.com
- www.naitondevelopmentststitute.com
- www.NonprofitConferencea.org
- www.ConsultingCertificatoin.org
- www.jimmyLaRose.com

Mount Vernon Nazarene Univeristy မှ အဓိကဆုကျေးဇူးများဖော်ထုတ်ခြင်းဟောပြောပွဲကြီးတွင် ဆရာကြီးလာရိုစ်သည် ပုံ(၄.၆)ပါအတိုင်း စံနမူနာဖြင့် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ ထိုပုံသည် အန်ဒီအိုင်(အချပ်ပို ဆ)မှခွင့်ပြုချက်ဖြင့် ဤစာအုပ်တွင်လည်းပါရှိခြင်းဖြစ်သည်။

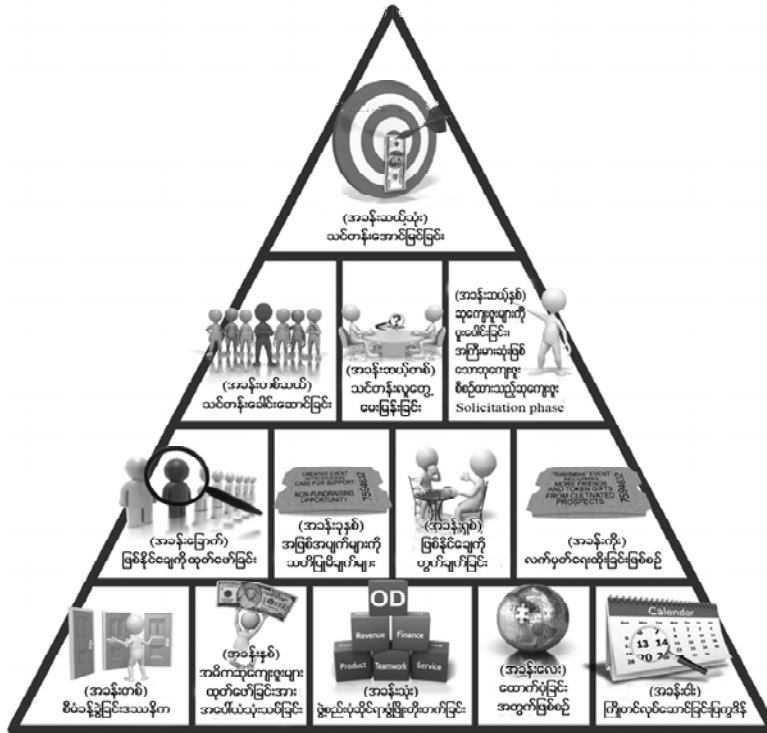
နိုင်ငံတကာဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုးခြင်းအဖွဲ့အစည်းကို တည်ထောင်သူလည်းဖြစ်၊ စီအီးအိုလည်းဖြစ်သူက ကိုယ်ကျိုးအတွက်မဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်း၏ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များအား အချက်နှစ်ချက်ဖြင့်သတိပေးပြောဆိုခဲ့သည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

(၁) ထောက်ပံ့ခြင်းနှင့်အစေခံခြင်း (၂) အစေခံခြင်းကိုဖြစ်လာစေသည့် လိုအပ်သည့်အမယ်များကို ထုတ်လုပ်ခြင်းဟူ၍ဖြစ်သည်။ ဟောပြောပွဲ၏အဓိကအကြောင်းအရာမှာ ထိုအဖွဲ့အစည်းများအား သူတို့၏အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာသာသနာအား ဖြည့်စွက်လုပ်ဆောင်စေနိုင်ရန်ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ဆရာကြီးလာရုံစံမှတင်ပြထားပြီး သူ့ကိုယ်တိုင်သွန်သင်ထား သည့် အဓိကဆုကျေးဇူးများကိုထုတ်ဖော်ခြင်း စံနမူနာအကြောင်းကို အလွန်လေးစား မိသည်။ ဆရာကြီး၏ ပန်းတိုင်မှာ ကိုယ်ကျိုးအတွက် မဟုတ်သည့် ဘုတ်အဖွဲ့များ၊ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာ့ဝန်ထမ်းများကို သူတို့၏အဖွဲ့အစည်းသာ သနာလုပ်ဆောင်နိုင်ရန် သင်တန်းများပေးကာ ထောက်ပံ့ခြင်းပြုရန်သာမက သူတို့အဖွဲ့အစည်းကို ငွေကြေး၊ အရည်အချင်းပြည့်မီစွာရရှိနိုင်ရန်လည်း တည်ဆောက်ထားသောချည်းကပ်နည်းဖြင့်လည်း ကူညီပေးရန်ဖြစ်သည်။ ထောက်ပံ့ခြင်းဟူသောစကားလုံးကို ဆရာကြီးအနေဖြင့် လိုအပ်ချက်တစ်ခုအဖြစ်သာ တွေ့မြင်ခဲ့သည်မဟုတ်ဘဲ လိုအပ်ချက်ကိုမည်သို့ဖြည့်ဆည်းရမည်ဖြစ်ကြောင်းလည်း နားလည်သဘောပေါက်ခဲ့သည်။ ထို့အပြင် နားလည်လွယ်သည့်နည်းစနစ်နှင့် ရူပါရုံမှလက်တွေ့သို့၊ လက်တွေ့မှ ရလဒ်များသို့ ရွေ့လျားသည့်ဖြည့်စွက်ခြင်းအစီအစဉ်ကိုလည်း တိုးမြှင့်ခဲ့သည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်



ပုံ(၄-၆) အဓိကဆုကျေးဇူးထုတ်ဖော်ခြင်းစံနမူနာ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့်ထုတ်ဝေသည်။ (အချပ်ပို ဆ)

ဟောပြောပွဲတစ်ခုတွင် ကျွန်ုပ်၏ တာဝန်မှာ ဘုတ်အဖွဲ့ကျန်းမာခြင်းနှင့် ရန်ပုံငွေ တိုးတက်ခြင်းအတွက် “မညှိနှိုင်းခိုင်မာသောအချက်ငါးချက်(Five non-negotiables)” အကြောင်းကိုတင်ဆက်ရန်ဖြစ်သည်။ ဦးတည်ချက်မှာ အဖွဲ့အစည်းနှင့် ဘုတ်အဖွဲ့ ဖွံ့ဖြိုးရေးသည် အဖွဲ့အစည်းအတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော ဆုကျေးဇူးတော်ဖြစ် သည်။ အဖွဲ့အစည်းထောက်ပံ့ရေးအတွက် ခိုင်ခန့်မှုကိုတည်ဆောက်ရန် လွယ်ကူစေ သည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ဘုတ်ကျန်းမာခြင်းနှင့် ရန်ပုံငွေဖွံ့ဖြိုးခြင်းအတွက် မညှိနှိုင်းနိုင်သော အချက်များ

ဘုတ်ကျန်းမာခြင်းနှင့် ရန်ပုံငွေဖွံ့ဖြိုးခြင်းတင်ပြမှုသည် ဤအခန်း၌ဖော်ပြသော အချက်များတွင် ဗဟိုပြုပါသည်။ ကျန်းမာရင့်ကျက်သော ဘုတ်များသည်-

(၁) အခြေခံကိုသိသည်

ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် ဘုတ်အဖွဲ့၏အခန်းကဏ္ဍ၊ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်ပုံစံအလိုအပ်ချက်များကို နားလည်သည်။ သူတို့အနေဖြင့် ပေါ်လစီဖော်မြူလာ၊ သာသနာနည်းစနစ်ကို အဓိကထားကြသည်။ နေ့စဉ်လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် ဖြည့်စွက်လုပ်ဆောင်ချက်များကို အဓိကထားပါ။ ဤဘုတ်အဖွဲ့များက အစိုးရသည်ဘုတ်အဖွဲ့သည် (က) သာသနာကိုမြှင့်ကြောင်း (ခ) ဝေမျှသည့်ရူပါရုံကိုတိုးမြှင့်စေကြောင်း (ဂ) အဖွဲ့အစည်း၏အနာဂတ်ကိုပံ့သွင်းကြောင်း ကောင်းစွာသိသည်။ သူတို့၏နံပါတ်တစ်တာဝန်မှာ အဖွဲ့အစည်းအတွက် ဖြစ်နိုင်သမျှအကောင်းဆုံးကိုယ်စားလှယ်ကို ရွေးချယ်ရန်ဖြစ်ပြီး သူတို့၏နံပါတ်နှစ်တာဝန်မှာ အဖွဲ့အစည်း၊ အစိုးရနှင့် အဖွဲ့အစည်းပိုင်ရှင်တို့၏တာဝန်ကို သေချာအောင်လုပ်ဆောင်ရန်နှင့် ခေါင်းဆောင်(များ) အတွက် တာဝန်ကိုပေးရန်ဖြစ်သည်။

(၂) မှန်ကန်သောမေးခွန်းကိုမေးသည်

သူတို့သည် သာသနာကိုမောင်းနှင်ပြီး ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်နိုင်သည့် မေးခွန်းကိုမေးသည့်အလေ့အထကို ပျိုးထောင်ကြသည်။ မေးခွန်းဟုဆိုရာဝယ် “ကျွန်ုပ်တို့သည် မည်သို့နည်း”၊ “ကျွန်ုပ်တို့၏သာသနာ၊ ရူပါရုံနှင့် တန်ဖိုးများမှာ မည်သည့်အရာဖြစ်သနည်း”၊ “ကျွန်ုပ်တို့ မည်သည့်နေရာတွင်ရှိကြသနည်း” စသောမေးခွန်းများဖြစ်သည်။ ထိုသို့မေးမြန်းခြင်းသည် မြေပုံပေါ်ရှိတည်နေရာကိုမေးနေခြင်းမဟုတ်ဘဲ အဖွဲ့အစည်း၏ဘဝသက်တမ်းကို မေးမြန်းနေခြင်းဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့ အဘယ်သို့သွားနေကြသနည်း (ကျွန်ုပ်တို့လုပ်ဆောင်ခဲ့သည့်အတိုင်း ဆက်လက်လုပ်ဆောင်မည်ဆိုပါက)၊

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ကျွန်ုပ်တို့မည်သည့် နေရာသို့သွားနိုင်သနည်း (ဝိညာဉ်ခွန်အားပြည့်ဝပြီး စည်းလုံးသည့်ဘုတ်အဖွဲ့နှင့်)၊ ကြီးထွားခြင်းအတွက် ကျွန်ုပ်တို့၏စိတ်ဓါတ်ခွန်အားမှာ မည်သည့်အရာဖြစ်သနည်း။ ထိုနေရာသို့ရောက်ရှိရန် မည်မျှကြာမည်နည်း။ ဝိညာဉ်ရေး ရာနှင့်လူသား၊ ငွေကြေး အရင်းအနှီးလိုအပ်ချက်မှာ မည်သည့်အရာနည်း။ ကျွန်ုပ်တို့ဦးတည်နေသည့်နေရာသို့ရောက်ရှိကြောင်းကို မည်သို့သိနိုင်သနည်း။ ဘုတ်အဖွဲ့မှည့်နိုင်ပြီး သင့်လျော်သည့်ကူးပြောင်းမှုကို လုပ်ဆောင်ပေးရမည့်အသိုင်းအဝိုင်းတွင် မည်သည့်အပြောင်းအလဲသည် သိသာထင်ရှားစွာသနည်း။ ဤပြဿနာကို အမြန်မဖြေရှင်းပါက လာမည့်အနာဂတ်တွင် မည်သို့သောပြင်းထန်သည့်ပြဿနာကို ဖန်တီးလာနိုင်သနည်း။ အခွင့်လမ်းကောင်းများတိုးပွားရေးအတွက် အခြားရွေးချယ်စရာများရှိပါသလား။ ရန်ပုံငွေတိုးတက်မှုအတွက် MGRU စံနမူနာသည် ကျွန်ုပ်တို့အဖွဲ့အစည်းကို မည်သို့သက်ရောက်မှုရှိသနည်း။

(၃) ပဋိပက္ခဖြစ်နေသည့် အခြေအနေတွင် ယဉ်ကျေးသည့် အပြုအမူဖြင့် ဆက်သွယ်မှုပြုခြင်း။

ရူပါရုံ၊ တန်ဖိုးများ၊ ထုံးတမ်းများ၊ အစီအစဉ်များနှင့် ပရိုဂရမ်များ စသည်တို့အပေါ်တွင် ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ရသည့် မတော်တဆမှုရှိတတ်သည်။ ကျန်းမာပြီးရင့်ကျက်သည့်ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် ဘုတ်အစည်းအဝေးအတွင်း ပေါ်လစီများကိုဆွေးနွေးပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ကြသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်များ တစ်ခါချမှတ်လိုက်သည့်အခါ ဘုတ်အဖွဲ့သည် ပြင်ပတွင်လည်း ထိုသို့ပြုမူဆက်သွယ်ကြသည်။ နိမ့်ကျသည့်တင်ပြချက်များကို ခွင့်မပြုထားပေ။ လျှို့ဝှက်ရမည့်စကားများကို လျှို့ဝှက်ချက်အဖြစ်ထား ပေးသည်။ ဘုတ်အဖွဲ့ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ပေးထားသည့်အတိုင်း လက်ခံသည်။ ထို့အပြင် ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် သူတို့လုပ်ဆောင်မည့် အရာကိုသာ လုပ်ဆောင်ပြီး၊ မလုပ်ဆောင်ရသည်ကို မလုပ်ကြပေ။ ကျွန်ုပ်တို့၏ အကျင့်တရား၏ ရောင်ပြန်သည် ပဋိပက္ခအခြေအနေဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ တုံ့ပြန်ချက်များသည် ကျွန်ုပ်တို့အကောင်းဆုံးဖြစ်နေစဉ် ကျင့်ဆောင်ပေးပြီး၊ အဆိုးဆုံးဖြစ်နေစဉ် ကျွန်ုပ်တို့ကိုစီရင်သည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

**(၄) လက်ရှိအမှန်တရားများအတွက် ဘုတ်အဖွဲ့ဆုံးဖြတ်ချက်ထက် အကဲ
ဖြတ်ခြင်းကိုဖက်တွယ်ခြင်း။**

ငွေကြေးဆိုင်ရာနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ တိုးတက်ခြင်းနည်းစနစ်ကိုပုံသွင်းရာတွင် ကျန်းမာသောဘုတ်အဖွဲ့များက ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း၊ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် လိုအပ်ပါက ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းကို လုပ်ဆောင်သည်။ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ခေါင်းဆောင်များက ရန်ပုံငွေတိုးတက်ခြင်းပရိဂရမ်အသစ်ရှိပြီး တင်ဆက်ရမည်ဟု ယုံကြည်ထားကြသည်။ ထို့နောက် လန်းဆန်းသောမျက်လုံးများက အစီအစဉ်ကိုကြည့် ပြီး ကွာဟချက်များကိုမြင်လာကာ အားနည်းချက်များနှင့် မေးခွန်းများကိုဖြေကြားခြင်း မရှိသည်ကိုသိလာသောအခါ ခေါင်းဆောင်အား “သင်မည်သို့ပြောနိုင်သနည်း။ သင် သည် ဤအရာကိုမြင်တွေ့ခဲ့သကဲ့သို့ ကျွန်ုပ်တို့သည်လည်း ဤအစီအစဉ်အပေါ်ရက် သတ္တပတ်(လများ)ကြာအောင်အလုပ်လုပ်ဆောင်ခဲ့ပြီ”ဟု စွပ်စွဲပြောဆိုသည်နှင့်တူသည်။

**(၅) ဘုတ်အဖွဲ့ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းကို အဆောက်အအုံ၊ အဖွဲ့အ
စည်းနှင့်ဆိုင်သော ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်နိုင်စွမ်းနှင့်ဆက်စပ်ခြင်း။**

ဘုတ်ပေါ်လစီများကိုဆက်လက်ရှာဖွေခြင်းဖြင့် ယုံကြည်ရသောထောက်ပံ့ခြင်း အတွက် မြေပုံရေးဆွဲပါ။ ဘုတ်အဖွဲ့အတွက် ဆန်းသစ်နေသောလက်စွဲ(manual) ရှိရန် အရေးကြီးသည်။ ဘုတ်အဖွဲ့မှနားလည်လွယ်ပြီး ထိရောက်သောဥပဒေဆိုင်ရာ၊ ငွေကြေးဆိုင်ရာ၊ ပေါ်လစီအစိုးရခြင်းဖြစ်စဉ်များနှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ဆောင် ပုံလုပ်ဆောင်နည်းများကို ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြသင့်သည်။ ထိုသို့လက်စွဲထားရှိခြင်းက ဘုတ်အဖွဲ့အား မဆင်မခြင်လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ မသေချာခြင်းနှင့် ကျိုးကြောင်းမဆီ လျော်သည့်အပြုအမူများနှင့် ညံ့ဖျင်းသောဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်း နည်းစနစ်များမှ ကာကွယ်ပေးသည်။ ပေါ်လစီလက်စွဲ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းလက်စွဲစာအုပ်တွင် ဘုတ်အဖွဲ့ပေါ်လစီများနှင့် မှတ်စုစာအုပ်ထဲမှ လုပ်ဆောင်ပုံလုပ်ဆောင်နည်းပါဝင်ပြီး ထိုစာအုပ်ကို ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်တိုင်းကိုပေးထားပြီး အစည်းအဝေးတစ်ခုပြီးတိုင်း တစ် ဖန်အသစ်ပြင်ဆင်သည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ဘုတ်အဖွဲ့အသစ်များသည် သူတို့၏အုပ်ချုပ်စီမံခြင်းအတွက် သူတို့၏ဥပဒေ များကို တိုးမြှင့်ခြင်းအားဖြင့် စတင်နိုင်သည်။ ဝါကြီးသောဘုတ်အဖွဲ့များသည် သူတို့၏ ဥပဒေများသည် မှန်ကန်ကြောင်း သေချာအောင်လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။ ဥပဒေများကို အသစ်တစ်ခါပြင်ဆင်လိုက်သည်နှင့် အဖွဲ့အစည်းအပြုအမူတွင် ဘုတ်အဖွဲ့ပေါ်လစီများကို စတင်စုဆောင်းသည်။

ငွေကြေးဟူသည်မှာ ကောင်းမွန်စွာတွက်ချက်ပြီး၊ စဉ်းစားဆင်ခြင်ကာ ပြင်ဆင်ထားသည့်ရူပါရုံနှင့် အစီအစဉ်နောက်သို့လိုက်သည်။ လူများသည်လည်း သိက္ခာရှိခြင်း၊ တာဝန်ယူခြင်း၊ ရိုးသားခြင်း၊ ဘဏ္ဍာစိုးကောင်းဖြစ်ခြင်း၊ ကျိုးကြောင်းညီညွတ်ခြင်းနှင့် ဆက်သွယ်ခြင်းများကို စကားပြောခြင်းထက်သာလွန်သော အဖွဲ့အစည်းများတွင် အားပေးကြသည်။ ထို့ထက် ဘုတ်အဖွဲ့သည် ထိုအရည်အချင်းများနှင့်နေထိုင်ပြီး၊ သူတို့၏အဖွဲ့အစည်းအတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်အားဖြင့်နေထိုင်သည်။ သူတို့သည် အဖွဲ့အစည်း၏သာသနာ၊ ရူပါရုံနှင့် တန်ဖိုးများကိုဆက်ကပ်ခြင်းဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုချမှတ်သည်။

ဘုတ်အဖွဲ့သည် ပေါ်လစီလက်စွဲအပေါ်ရပ်တည်ခြင်း။

လက်စွဲစာအုပ်တွင် စာမျက်နှာလေးမျက်နှာမျှပါဝင်ပြီး ၁၆ မျက်နှာမှ ၂၀ မျက်နှာထက်မပိုပေ။ ဘုတ်အဖွဲ့ရပ်တည်နေသော ပေါ်လစီလက်စွဲစာအုပ် အချပ်ပို (၉)တွင် ဘုတ်အစိုးရအဖွဲ့မှ အဖွဲ့အစည်း၊ အသင်းတော်နှင့် ကျောင်းစသည်တို့အတွက် ရေးဆွဲထားသည်။ ရပ်နေသည့်ပေါ်လစီနှင့် ဆက်လက်သွားနေသည့် ပေါ်လစီအားလုံးကို ရေးဆွဲပြထားသည်။

သန်မာသောအသိုင်းအဝိုင်းအား နည်းစနစ်သဖွယ်။

“လူသည်တစ်ယောက်တည်းထက် နှစ်ယောက်သာ၍ကောင်း၏။ ကြိုးစားအားထုတ်လျှင် ကောင်းသောအကျိုးကိုရတတ်၏။ တစ်ယောက်လဲလျှင် တစ်ယောက်ထုလိမ့်မည်။ တစ်ယောက်တည်းသောသူလဲလျှင်မူကား အကျိုးနည်းပြီ။ ထူသောသူမရှိ။ ...လူတစ်ယောက်သည် တစ်ယောက်ကိုနိုင်လျှင် ထိုလူကိုနှစ်ယောက် ဆီး

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

တားနိုင်၏။ သုံးလွန်းတင်သောကြီးသည်လည်း အလွယ်တကူမပြတ်တတ်။ (ဒေသနာကျမ်း ၄:၉-၁၂)”

ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းမှ ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ကိုယ်တိုင်မေးမြန်းရန်လိုအပ်သည့် နောက်ထပ်မေးခွန်းတစ်ခုမှာ- ကျွန်ုပ်ဦးဆောင်နေသောအသိုင်းအဝိုင်းမှ ကျွန်ုပ်အား စကားလုံးအားဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ ရာထူးနှင့်နေရာအားဖြင့်သော်လည်းကောင်း ပုံသွင်းရာတွင် မည်မျှအရေးပါသနည်း။ ကျောက်တုံးကြီးအတွင်းမှ ခြင်္သေ့ပုံထွက်လာသည့် ပုံဥပမာကိုသတိရပါ။

အထက်ပါမေးခွန်းသည် ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်နေသည့်အသိုင်းအဝိုင်းတွင် ရှင်းလင်းသည့်ရူပါရုံနှင့် အခြားသူများအားနားထောင်ပေးသည့် နက်နဲသည့်နိမ့်ချခြင်းတရား ကြားဆက်စပ်မှုရှိသည်ကို သတိပေးဖော်ပြနေသည်။ နိမ့်ချခြင်းဟူသည်မှာ စိတ်ပါဝင်စားစွာနားထောင်ခြင်းလည်း ပါဝင်နေသည်။ ထိုသို့နားထောင်ပေးရာတွင် လူတစ်ဦးအားတုံ့ပြန်ခွင့်ရရန်စောင့်စားနေစဉ် စကားပြောခွင့်ပြုနေသည်ထက် ပိုပါသည်။

နောင်ဝန်(၁၉၅၈)က “နားထောင်ခြင်းဟူသည့်အလှတရားသည် စကားပြောနေ သူမှ သူ့အားလက်ခံပေးသည်ဟု ခံစားမိသောခံစားချက်၊ ထိုမှ သူတို့၏စကားကို ပိုမိုလေးနက်စွာပြောဆိုလာခြင်း၊ နားထောင်ခြင်းဟူသည်မှာ သူစိမ်းသူရဲအား သင်နှင့် မိတ်ဆွေဖြစ်လာရန် ဝိညာဉ်ရေးအရ ယဉ်ကျေးစွာဖိတ်ခေါ်ခြင်း... စစ်မှန်သောနားထောင်ပေးသူများမှာ သူတို့ရှိနေသည်ကိုသိရှိစေသည့် အတွင်းလိုအပ်ချက် ထပ်မံမလိုအပ်တော့ခြင်းဖြစ်သည်။ သူတို့သည် လက်ခံရန်၊ ကြိုဆိုရန်နှင့်လက်ခံရန် အဆင်သင့်ဖြစ်ကြသည်”(မတ်လ ၁၂ ရက် ဆက်ကပ်မှုနှင့်ဆိုင်သော)ဟုဖွဲ့ဆိုထားသည်။

ကျွန်ုပ်တို့နားထောင်သောအခါ ပြောသည့်စကားကိုသာနားထောင်ခြင်းဖြစ် သည်။ မပြောသည်ကို နားထောင်ခြင်းမဟုတ်ပါ။ ကျွန်ုပ်တို့သည် စကားပြောဆိုခြင်း၊ အငြင်းအခုံဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် အနက်ဖွင့်ခြင်းဖြင့် မိမိကိုယ်ကိုနားထောင်နေကြောင်း သက်သေပြရန်မလိုပါ။ ကျွန်ုပ်တို့နားထောင်သောအခါ ခန္ဓာဘာသာစကားကိုထုတ်ဖော်ကြရသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ခရစ်တော်၌ မိမိ၏ညီအစ်ကိုမောင်နှမဖြစ်သည့် သူများထံမှ ရူပါရုံ၊ အစီအစဉ်နှင့် ပရိုဂရမ်များသာမက အတွေးအခေါ်၊ ဉာဏ်ပညာ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ကိုလည်းရယူကြသည်။ နောက်တစ်ဖန် ရူပါရုံပိုင်ဆိုင်ခွင့်သည် အဖွဲ့အစည်းမှပိုင်ဆိုင်ရမည်။ တစ်ဦးချင်းသော်လည်းကောင်း၊ အဖွဲ့အစည်းလိုက်သော်လည်းကောင်း မည်သူမဆို ရူပါရုံကိုဖက်တွယ်ပြီး ဖြည့်ဆည်းလိုသူတိုင်းက ပိုင်ဆိုင်ရမည်။

အခန်းကြီးနှစ်သို့ တစ်ဖန်သွားကာ ကျမ်းပုဒ်အနည်းငယ်ကိုထပ်မံဖတ်ရှုခြင်း သည် ပိုအဓိပ္ပာယ်ပြည့်စုံလာပေမည်။ ထို့အပြင် ဇဖက်ဩဝါဒစာ ၄:၂၅ မှ မှတ်ချက်အ တိုင်း “ရိုးသားစွာစကားပြောပါ။ မလိမ်မညာပြောပါ။ အဘယ်ကြောင့်နည်း။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးသည် ခရစ်တော်၏ ကိုယ်ခန္ဓာများဖြစ်ကြသည်”

အတူတကွပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်းသည် ရှုပ်ထွေးပါသည် ...သို့သော် ပူးပေါင်းရန်လိုအပ်သည်

လွန်ခဲ့သောနှစ်အနည်းငယ်က ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် တောင်အာဖရိက၊ ဂျွန်နာနီဘာ နာဇရင်း(န်)အသင်းတော်အဖွဲ့အစည်းတွင် စကားပြောဆိုရန် အခွင့်အရေးရခဲ့သည်။ ထိုအခန်းကဏ္ဍမှာ ဂိုဏ်းဂဏအတွက် ပထမဆုံးကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အဖွဲ့ဝင်တိုးမြှင့် ခြင်းကို ဆွေးနွေးခြင်းဖြစ်သည်။ နာဇရင်း(န်)ပညာရှင်များက နိုင်ငံတကာပညာ ရေးအတွက် ဖြစ်နိုင်သည့်ပညာရေးများကို အတူတကွဆွေးနွေးခြင်းဖြင့် ရက်သတ္တပတ် ကြာအောင် အချိန်ယူခဲ့သည်။

အစည်းအဝေးပရိဂရမ်တွင် ကျွန်ုပ်၏တာဝန်မှာ အပိုင်းနှစ်ပိုင်းဖြင့် “ကျောင်းအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း”ဟူသောဘာသာရပ်အပေါ် ဦးဆောင်ရန် ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တင်ဆက်ရသောခေါင်းစဉ်မှာ “ကျောင်းအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာအတွက် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းသည် ပညာရေးနှင့်ဆိုင်သောနည်းစနစ်ဖြစ်သည်” ဟူ၍ဖြစ် သည်။ (ကျွန်တော်တင်ပြသည့်အရာမှာ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာနာဇရင်း(န်)အသင်းတော်၏ ပညာရေးဌာနများမှ ကြွယ်ဝလှသောအရင်းအမြစ်များကို အသင်းတော်တွင် ကျယ်ပြန့်စွာလေ့လာဆည်းပူးနိုင်ရန် ဌာနတစ်ခုမှ ဌာနအချင်းချင်း အခြေခံဗျူဟာချမှတ်ရန်လိုအပ်ကြောင်းဖြစ်သည်။)

ထိုသို့ပါဝင်ခြင်းမှာ ကျွန်ုပ်အတွက်ထူးခြားသည့် အတွေ့အကြုံဖြစ်ခဲ့သည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းမှ မိတ်ဆွေများနှင့်တွေ့ဆုံရသည်။ သို့သော် ကျွန်ုပ်ထိုသို့ပါဝင်နေစဉ် တစ်စုံတစ်ခုဖြစ်ပျက်ခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ အခြားပညာရှင်များအား ကူညီရန်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်ကိုယ်တိုင်ကလည်း အမ်ဗီအန်ယူတွင် စီမံကွပ်ကဲခြင်းနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုအကျင့်စရိုက်ကို တာဝန်ယူလုပ်ဆောင်နေသည့်အတိုင်း ခက်ခဲသည့် မေးခွန်းများကို ကိုယ်တိုင်မေးမြန်းခြင်းဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ ကျွန်ုပ်တရားဟော ပြောနေသည့်အဖွဲ့အစည်းအား ကျန်းမာအောင် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိပူးပေါင်းလုပ်ဆောင် ခြင်းအဆင့်ကို ဆန်းစစ်ခြင်းဖြင့်သော်လည်းကောင်း မိမိကိုယ်ကိုတွေ့ရှိခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ် ၏ကိုယ်ပိုင်သိက္ခာတရားကိုလည်း ကိုယ်တိုင်မေးခွန်းထုတ်ခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ် အနေဖြင့် အမ်ဗီအန်ယူတွင် ချန်ပီယံစွဲပြီးလုပ်ဆောင်နေသည်ဟု ထင်သောအရာမှာ နားကန်း နားပေါ်ရောက်သွားသည့် နည်းစနစ်ဆိုင်ရာဖြစ်စဉ်များဖြစ်ခဲ့သလား။

ထို့နောက် တက္ကသိုလ်ကျောင်းသို့ပြန်သွားကာ ကျွန်ုပ်၏စကားကိုတာဝန်ယူစေရန် အဆင့်များနှင့်တောင်းဆိုချက်များကို အတူတကွတောင်းဆိုပြီးဝေမျှရန်၊ အမှန်တရား၏အခိုက်အတန့်အကြောင်းကို အဖွဲ့ဝင်များအားဝေမျှရန်ရည်ရွယ်၍ ပြန်သွားခဲ့သည်။ ထိရောက်သောခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းအတွက် ယုံကြည်ခြင်းသည် အခြေခံဖြစ် ပါလျှင် ကျွန်ုပ်တို့အမ်ဗီအန်ယူအဖွဲ့ဝင်များမှ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့ ကျောင်း၏အသက်ရှင်သည့်နည်းလမ်းမဖြစ်လာမီ ကျွန်ုပ်ကိုယ်တိုင်သည် အပြောင်းအလဲဖြစ်ရပေမည်။

ပျန်ဟန်နက်စ်ဘာတွင် ပညာရှင်များအား ကျွန်ုပ်ပြောခဲ့သည့်စကားကို အနှစ်ချုပ်ဆိုရပြီး အမ်ဗီအန်ယူအဖွဲ့ဝင်များနှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ဆက်ဆံရေးအကြောင်းကို အနှစ်ချုပ်ပါရစေ။ ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် အဖွဲ့အစည်းတိုင်းသည် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်စဉ်အတွက် ချန်ပီယံလိုအပ်သည်။ လုပ်ဖော်ဆောင်ဖက်ဖြစ်ခြင်း သို့မဟုတ် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့ကျောင်းအတွက် အသက်ရှင်သည့်နည်းလမ်းဖြစ် သည်။ စိတ်ကူးထက်သန်သည့် ကစားနည်းသက်သက်မဟုတ်ပါဟု အကြံပြုခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းအကြောင်း လေ့လာမိခဲ့သည့်သင်ခန်းစာ များကို တင်ဆက်ခဲ့ပါသည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

၁။ စီမံခန့်ခွဲခြင်းကိုပြောင်းလဲရန် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းနည်းကိုအသုံးပြုခြင်း သည် စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။

၂။ ရှင်းလင်းသောရူပါရုံနှင့် လိုအပ်သည့်ခံစားချက်များသည် အောင်မြင်မှုအတွက် အရေးကြီးသည်။

၃။ ပုံမှန်ဆက်သွယ်မှုဖြင့်ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းအတွက် အရိပ်အမြွက်ဖြစ်သည်။

၄။ အထက်လူကြီးစီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာအဆင့်တွင် တက်ကြွပြီးဆက်ကပ်သော ခေါင်းဆောင်မှုဖြင့်နှင့် အချက်အလက်ရရှိပြီး ကျယ်ပြန့်ခြင်း-အခြေပြုစီစဉ်ညွှန်ကြားသည့်ကော်မတီကို လိုအပ်သည်။

၅။ ယုံကြည်မှုနှင့်ဆက်သွယ်မှုကြီးမားလေ၊ အကျိုးရလဒ်မှာ ပိုမိုမြန်ဆန်ပြီး သိသာထင်ရှားလေဖြစ်သည်။

၆။ ကျောင်းနှင့်ဆိုင်သော ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းသည် ကျောင်းနှင့်ဆိုင်သော နည်းစနစ်ဖြစ်ရမည်။

ကျွန်ုပ်၏တင်ဆက်ခြင်းကိုအဆုံးမသတ်မီ အဖွဲ့အားဝေထားသည့် စာအုပ်ငယ်ထဲ မှ ကိုးကားချက်အချို့ကိုအသုံးပြုခဲ့သေးသည်။ သို့သော် သူတို့အား ကျွန်ုပ်ကစကား ပြောနေစဉ် ကျွန်ုပ်ကိုကျွန်ုပ်စကားပြောနေသည်ဟု ခံစားရသည်။ စီမံကွပ်ကဲခြင်းနှင့် ကျောင်းအဖွဲ့အစည်းလုပ်သားများကြား ယုံကြည်မှုနှင့်ပါဝင်မှုအဆင့်ကို တိုးပွားစေလို ခဲ့သည်။ ဒေသနာကျမ်းတွင်အတည်ပြုထားသကဲ့သို့ လူနှစ်ဦးသုံးဦးရှိခြင်းသည် စွမ်း အားပြည့်သောပုံရိပ်ဖြစ်ပြီး ထိုအရာက အဖွဲ့အစည်း၊ ကျောင်းနှင့်အသင်းတော်၏ ကျန်းမာသောအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ရည်ရွယ်ချက်ရှိသော ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနည်းစနစ်ကို ကျင့်သုံးရန်ရည်ရွယ်သောအခါ မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် အတွေးအခေါ်ဖြစ်သည်။ အမှန်ပင် ကျန်းမာသောအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ရည်ရွယ်ချက်ရှိသောပူးပေါင်းလုပ်ဆောင် ခြင်းသည် နည်းစနစ်ကိုဖြည့်စွက်လုပ်ဆောင်ရာ၌ တန်ပြန်ထင်ဟပ်နေစေရမည်။ ဤသည်မှာ ကျွန်ုပ်၏စိတ်ခံစားချက်ဖြစ်ပြီး ထိုသို့ဖြစ်လာရန်မှာ ဟယ်လန်ကဲလား (လက်ရှိ ၁၉၈၀ အရ)၏ စကားကို ယုံကြည်သောအခါမှသာ ဖြစ်လာပေမည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

“တစ်ဦးတည်းဖြင့် အနည်းငယ်ကိုလုပ်ဆောင်နိုင်သည်။ အတူတကွလုပ်ဆောင်ခြင်းအားဖြင့် များစွာသောအမှုပြုနိုင်သည်။” (စာ ၄၈၉)

အတိအကျဆိုရသော် အမ်ဗီအန်ယူသို့ပြန်လာပြီးနောက် ကျွန်ုပ်တို့တို့ ချည်ကြိုးသဖွယ်ကျင့်သုံးနေသည့် အသိုင်းအဝိုင်းတည်ဆောက်ခြင်းရစ်ခုကို ကျောင်းတွင် ဝေမျှခဲ့သည်။

အချက်ရစ်ချက်မှနှစ်ချက်ကို အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် အမ်ဗီအန်ယူတွင် အလုပ်လုပ်ဆောင်ရန်ခေါ်ခြင်းခံရသော သင်တို့ တစ်ဦးချင်းစီကို ခရစ်တော်၌ ညီအစ်ကိုမောင်နှမကဲ့သို့အတည်ပြုကာ တန်ဖိုးထားလိုပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျောင်းအဖွဲ့အစည်းနှင့် နောက်ဆယ့်ရှစ်လအတွင်း လုပ်ငန်းကို အတိအကျလုပ်ဆောင်ပြီး စီမံကွပ်ကဲရေးနှင့် တည်ဆောက်ပုံများရေးဆွဲရန် ကူညီမည်ဖြစ်သည်။ ပန်းတိုင်မှာ သင့်လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်နိုင်အောင် ကူညီရန်ဖြစ်သည်။ တားဆီးရန်မဟုတ်ပါ။ ထို့အပြင် တက္ကသိုလ်တွင် သင့်သာသနာပန်းတိုင်ကိုသတိပြုမိစေရန် ကူညီမည်ဖြစ်သည်။

ထိုသို့ဝေမျှရာတွင် အာဖရိကမှ ကီကူယူလူမျိုးတို့၏ဆိုရိုးစကားဖြင့် ရှင်းပြ ဝေမျှခဲ့သည် -

“ဆင်များတိုက်ခိုက်ကြသောအခါ ဒုက္ခရောက်ရသူမှာ မြက်ပင်များသာဖြစ်သည်” ဟုဆိုသည်။

ထိုသုတ္တံစကား၏ဆိုလိုရင်းမှာ သြဇာအာဏာရှိသောသူများ (ခေါင်းဆောင်များ) တိုက်ခိုက်သောအခါ မြက်ပင်ကဲ့သို့သောအောက်ခြေမှလူများ နာကျင်ခံစား၊ ဒုက္ခရောက်ရသည်ဟုဆိုလိုသည်။ ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် အဖွဲ့ဝင်များ၊ ဝန်ထမ်းများကိုခွန်အားပေးပြီး ထောက်ပံ့ပေးချင်သည်။ သို့သော် တက္ကသိုလ်၏အထွဋ်အထိပ်ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့် နေရာတွင် ဆက်စပ်ပြီးအလုပ်လုပ်ဆောင်ခြင်းက ကျောင်း၏အောက်ခြေကို တားဆီးသကဲ့သို့ဖြစ်နေမလား သို့မဟုတ် အကူအညီဖြစ်မလားဟု တွေးတောမိသည်။

ကျွန်ုပ်က အဖွဲ့ဝင်များအားမှတ်ချက်များပေးလျက် နိဂုံးအနေဖြင့် “ကျွန်ုပ်၏

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ရွန်နာနိစ်ဘာအတွေ့အကြုံအရ ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းကို ဂုဏ်သိက္ခာရှိခြင်း၊ အကျင့်စရိုက်ကောင်းမွန်ခြင်း၊ လေးစားဖွယ်ရှိခြင်း၊ အသိုင်းအဝိုင်း၊ ခွန်အား၊ ယုံကြည်ခြင်း၊ ကျေးဇူးသိတတ်ခြင်း၊ မျှော်လင့်ခြင်းနှင့် ယုံကြည်မှုဖြင့် ဤယုံကြည်သူပညာရေးကျောင်းကို ဦးဆောင်လိုသည်”ဟု ပြောခဲ့သည်။ ဤသို့ သော မိမိကိုယ်ကို-ဦးဆောင်မှုပြုခြင်းယုံကြည်ချက်များသည် ခရစ်ယာန်တန်ဖိုးအခြေခံဖြင့် ဦးဆောင်လိုသောသူများအား ပုံသွင်းသောအရာများဖြစ်လေသည်။

ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် တက္ကသိုလ်ဝန်ထမ်းများနှင့် လုပ်ဖော်ဆောင်ဖက်များထံ ပြောပြခဲ့သည့်အချက်များအားလုံး လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့ပါသလား။ မလုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့ပါ။ စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းသည်မှာ တစ်ဦးတစ်ယောက်ကမျှော်လင့်ထားသည်ထက်တော့ ပိုမိုပြည့်စုံခဲ့ပါသည်။ သို့သော် ပြဿနာမှာ လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့ခြင်းဟူသော စာရင်းအကြောင်းမဟုတ်ပါ။ ခေါင်းဆောင်မှုနေ့၍ နောက်လိုက်များ၏အရည်အချင်း၊ အကျင့်စရိုက်နှင့်အသိုင်းအဝိုင်းတည်ဆောက်ခြင်း၊ ကြီးထွားလာခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်ပေးရာတွင် ကြီးထွားလာခြင်းဖြစ်ပေသည်။

ဤအချက်များအား ဝန်ထမ်းများနှင့်အဖွဲ့ဝင်များအားတင်ဆက်ပြီးနောက် ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းအကျင့်စရိုက်ဟူသော ပိုမိုကျယ်ပြန့်သည့်အကြောင်းအရာကို ဆက်လက်စဉ်းစားခဲ့သည်။ အထူးသဖြင့် မတူညီကွဲပြားနေသည့် ဖြစ်တည်မှုများ၊ ပဋိပက္ခများ၊ မျှော်လင့်ချက်များ၊ ကွဲပြားသည့်ယုံကြည်ခြင်းထုံးတမ်းများ၊ ထူးခြားသည့်လုပ်ငန်းတာဝန်များနှင့် ရင့်ကျက်မှုအဆင့်အမျိုးမျိုးရှိသည့် ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းကိုဦးဆောင်သောအခါ၌ စေခိုင်းခြင်းသည်လည်း ဆက်စပ်နေသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းအကျင့်စရိုက်သည် ပြဿနာဖြစ်လာသည်။ မိမိကိုယ်တိုင်-ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းက အသိုင်းအဝိုင်း-တည်ဆောက်သည့်ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းကို ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်လာစေသည်။ အကျင့်စရိုက်ဟူသည်မှာ ထည့်သွင်းရေတွက်လောက်သောအရာဖြစ်သည်။

ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းအကျင့်စရိုက်သည် “ကျန်းမာသောအသိုင်းအဝိုင်း”နှင့် ကျောင်းဖွဲ့စည်းပုံနှင့်ဆိုင်သော ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းကြား ဆက်စပ်မှုတစ်ခု ဖြစ်သည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

အသိုင်းအဝိုင်းတည်ဆောက်ခြင်းအောင်မြင်ပြီး၊ ရည်ရွယ်ချက်ရှိသည့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း ပိုမိုထိရောက်မှုရှိစေရန် ရူပါရုံဝေမျှသောခေါင်းဆောင်မှု ပြုခြင်းနှင့် ယုံကြည်သူတစ်ဦးချင်းစီတိုင်း၏ သာသနာကို ဝေမျှ၊ ဖက်တွယ်ကာ လုပ်ဆောင်ကြရမည်။

သာသနာအဖွဲ့အစည်းများ၊ ပညာရေးဆိုင်ရာကျောင်းများနှင့် ဒေသန္တရအသင်းတော်များအတွက် ကြီးမားသောအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းမေးခွန်းမေးခွန်းမှာ- ဤကျောင်း၊ သာသနာ သို့မဟုတ် အသင်းတော်သည် သူ၏အသင်းသားများအား မည်သို့လှုပ်ရှားစေပြီး၊ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းနှင့်ပြင်ပတွင် ထောက်ပံ့သူများနှင့်အဖွဲ့ဝင်များအား မည်သို့ပူပေါင်းနိုင်သနည်း။ အဖွဲ့အစည်း၏ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ တည်ဆောက်ပုံ နံရံလေးခုအတွင်းနှင့်အပြင်တွင် အခြားသူများအား သူတို့၏သာသနာအတွက်၊ ဝတ်ပြုကိုးကွယ်ခြင်းအတွက်နှင့် အခြားသူများအားပြင်ဆင်ပေးနိုင်အောင်ထောက်ပံ့ရန် မည်သို့လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်သနည်း။ (၂တိ ၂:၂)

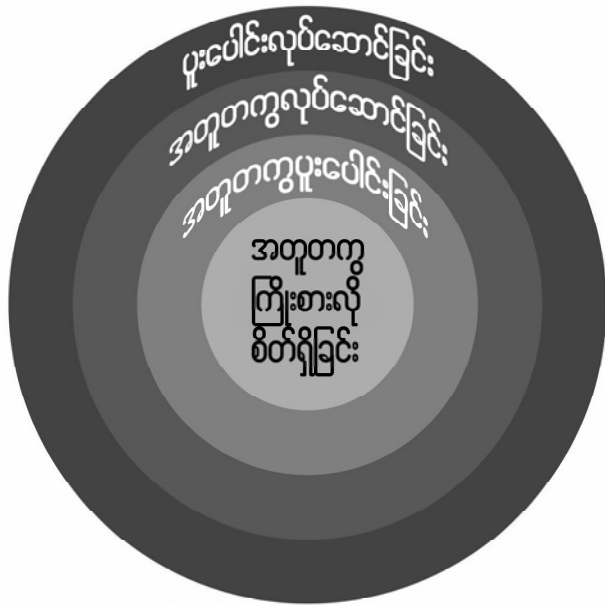
ဘန်းနစ်နှင့် ဘိုင်ဒါမန်း(၁၉၉၇)က ကျွန်ုပ်တို့ကိုသတိပေးထားသည်မှာ “မည်သူက မှ ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးကဲ့သို့ မထက်မြတ်ကြပါ” (စာ ၁) ဟူ၍ဖြစ်သည်။ မာသာထရီဇာ၏ စကားကို ကောက်နုတ်ရမည်ဆိုသော် “သင်လုပ်နေသောအရာကို ကျွန်မမလုပ်နိုင်လောက်ပါ။ ကျွန်မလုပ်နေသောအရာကိုလည်း သင်မလုပ်နိုင်လောက်ပါ။ သို့သော် ကျွန်မတို့အားလုံးသည် ဘုရားသခင်အတွက် လှပသောအရာတစ်စုံတစ်ခုစီကို လုပ်ဆောင်ပေးနေကြပါသည်” (ကိုးကား- အမည်မသိ)

ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း နည်းစနစ်အကြောင်းကို ထပ်မံပြောကြပါစို့။ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းဟူသည်မှာ ဖြစ်စဉ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ထိုဖြစ်စဉ်အားဖြင့် ပါတီများက ဘုရားသခင်၏ ဝိညာဉ်တော်မျက်လုံးဖြင့် ပြဿနာများကို ရှုထောင့်အမျိုးမျိုးမှကြည့်မြင်ကာ ကွဲပြားခြားနားချက်များကို ဆုတောင်းဆက်ကပ်ခြင်းနှင့် တည်ဆောက်ခြင်းစိတ်သဘောဖြင့် ရှာဖွေထုတ်ဖော်လျက် သူတို့၏ကိုယ်ပိုင်အကန့်အသတ်ရှိသော ရူပါရုံထက်ကျော်လွန်သည့် ဖြေရှင်းချက်များကို ရှာဖွေကြသည်။ သူတို့က ခရစ်တော်၏ နောက်လိုက်များသည် သာသနာအတွက်အား

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ဖြည့်နိုင်သည့် ဆုကျေးဇူးများ၊ အရည်အချင်းများ၊ စွမ်းဆောင်ရည်များ၊ အတွေးအမြင်များနှင့် ဖြန့်ဝေပေးမှုများပိုင်ဆိုင်သည်ဟု ယုံကြည်ထားကြသည်။

ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းသည် အတူတကွပေးစားရမည့်ရလဒ်အတွက် အတူတကွ ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိလုပ်ဆောင်တတ်သည့် တစ်ဦးချင်းစီနှင့်ဆိုင်သော ပတ်သက်ဆက်နွှယ်မှုသာဖြစ်သည်။ ဤသည်မှာ ရွေးချယ်မှုတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ ခက်ခဲသည်၊ ရှုပ်ထွေးသည်၊ ထုံထိုင်းလာတတ်သည်၊ အချိန်ကုန်လာတတ်လေသည်။ သို့သော် ဤသည်မှာ အဖွဲ့များ၊ ကျောင်းများနှင့် အသင်းတော်များအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိပြီး လုပ်ငန်းပြီးစီးအောင်လုပ်ဆောင်နိုင်သည်သာမက သမားရိုးကျမှရွေးလျားနိုင်စေသည့် တစ်ခုတည်းသောနည်းလမ်းဖြစ်ပေသည်။



ပုံ(၄-၇) ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်သောခရီးစဉ်(၂၀၂၀)မှ ရေး ဆွဲသည်) ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်တတ်သောခေါင်းဆောင်များသည် တစ်ဦးတည်း အလုပ်မ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

လုပ်ကြပါ။ “သူတို့၏ချည်းကပ်နည်းမှာ သီးခြားနေခြင်းထက် ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်းကို သုံးသည်။ သူတို့နှင့်အမြင်ချင်းမတူညီသည့် အခြားသူ၏ အမြင်များကိုလည်း နားထောင် ပေးလိုစိတ်ရှိတတ်ပြီး ပူးပေါင်းလိုစိတ်ရှိသူလည်းဖြစ်သည်။” (ဆိုဖီလ်နှင့် ခွန်း(၁၉၉၅)၊ စာ. ၃၈)။

မတူညီသည့်အမြင်များကိုလက်ခံပေးပြီး လူတိုင်းအား လုပ်ဖော်ဆောင်ဖက် အဖြစ် အသိအမှတ်ပြုလိုက်သောအခါ ကောင်းမွန်သောပြောင်းလဲခြင်းဖြစ်ပေါ်လာ တတ်သည်။ အထူးမြင့်မားသော အဆင့် ရှိသည့် ပါဝင်မှု၊ ရှင်းလင်းသောရည်ရွယ်ချက်၊ လုံလောက်သောအရင်းအမြစ်များ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်စွမ်းနှင့် ဖြည့်ဆည်း နိုင်စွမ်းတို့ရှိရမည်။ အပြန်အလှန်အကျိုးကျေးဇူးရှိစေပြီး အဓိပ္ပာယ်ကောင်းရှိသည့် ဤအတူတကွလုပ်ဆောင်ခြင်းဟူသောဆက်ဆံရေးသည် ပန်းတိုင်များကို အရောက် လှမ်းနိုင်ရန် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း နှစ်ဦးနှင့်နှစ်ဦးထက်ပိုသောအဖွဲ့ဖြင့် ဖွဲ့စည်းဝင် ရောက်လာသည်။ ဤဆက်ဆံရေးတွင် တည်ဆောက်ပုံကိုတိုးမြှင့်ရာတွင် ပူးပေါင်းလို သည့်စိတ်ထား၊ အောင်မြင်မှုအတွက်အခွင့်အာဏာ၊ တာဝန်ကိုသိနားလည်ခြင်း၊ အရင်းအမြစ်များနှင့် ဆုလဒ်များကိုမျှခြင်းတို့ပါဝင်သည်။

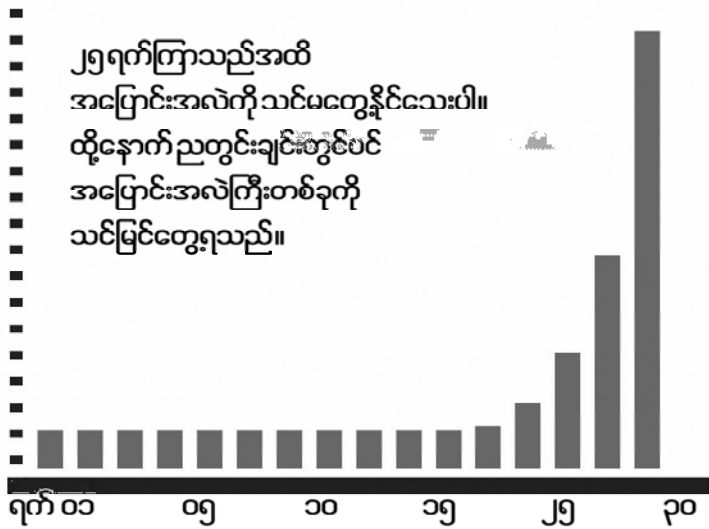
ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်တတ်သည့်ခေါင်းဆောင်အတွက် ခက်ခဲသည့်စိန်ခေါ်မှုတစ် ရပ်မှာ မိမိနှင့်ဆက်စပ်နေသောသူများသည် မည်သည့်ဖြစ်စဉ်၊ မည်သည့်ပရောဂျက် နှင့် မည်သည့်အရည်အချင်းများနှင့်သင့်လျော်သည်ကို ဆက်စပ်ပေးရန်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် လူများရှိနေသည့်နေရာမှ သူတို့သွားလိုသည့်နေရာသို့ ရောက် အောင်ပို့ပေးရန်ဖြစ်သည်။ လူများအား မတူကွဲပြားမှုများဖြင့် ပူးပေါင်းပါဝင်စေခြင်း သည် အဓိကသော့ချက်ဖြစ်သည်။ ဤသည်မှာ အဆုံးတိုင်နည်းလမ်းများ၊ အသက်ရှင် သည့်နည်းလမ်းဖြစ်သည်။ အဆုံးသတ်မဟုတ်ပါ။ ကျွန်ုပ်တို့၏ပန်းတိုင် “ဆုံမှတ်” သို့ရောက်ရှိရန် ပါဝင်သူတစ်ဦးစီတိုင်းသည် ဖြစ်နေသည့်ပြဿနာများကို အားလုံးအ သုံးပြုသည့်ဖြေရှင်းချက်များဖြင့် အတူတကွစိတ်ဝင်စားကာ၊ အတူတကွလုပ်ဆောင် ရမည်။

အဓိကမှာ ပါဝင်သူတိုးပွားလာရန်ထက် ပါဝင်မှုအဆင့်မှန်ကန်ရန် ရွေးချယ်ခြင်း

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ဖြစ်သည်။ လူမှန်နေရာမှန် မှန်ကန်စွာလုပ်ဆောင်ရန်ဖြစ်သည်။ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းအတွက် ရလဒ်မှာ အလွယ်တကူ မြန်မြန်ဆန်ဆန်ဖြစ်မလာပါ။ ကျွန်ုပ်တို့ရှုမြင် ငြီးအမြင်အာရုံတွင်ထားရှိရမည့် ရေရှည်မြင်ကွင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ ဝင်းနား(၁၉၉၄) က ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းအတွက် အကျိုးကျေးဇူးများကို လီလီပဲသဘာဝလွန်ဖြစ် စဉ်ဖြင့် နှိုင်းယှဉ်ပြထားသည်။ (ပုံ ၄-၈)တွင်ရှုပါ။

ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ရာတွင် ချိတ်ဆက်ထားသည့်ပုဂ္ဂိုလ်များက ဆက်လက်မေးမြန်းတတ်သည်မှာ- “ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် အခြားသူများအား မည်သည့်တန်ဖိုးကို ဝေမျှပေးနိုင်သနည်း။ သူတို့က ကျွန်ုပ်ကိုမည်သည့်တန်ဖိုးများ ဝေမျှပေးမည်နည်း။ သီးခြားအနေဖြင့် သို့မဟုတ် တစ်ဦးတည်းဖြင့်မလုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းနှင့် အသင်းတော်၏ သာသနာနှင့်အမှုတော်ကို ကျွန်ုပ်တို့သည် အတူတကွ မည်သို့လုပ်ဆောင်နိုင်သနည်း” ဟူသော မေးခွန်းဖြစ်သည်။



ပုံ(၄-၈) လီလီပေါ့ သဘာဝလွန်ဖြစ်ရပ်(ဝင်းနား ၁၉၉၄မှရေးဆွဲသည်)
ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်သူအဖွဲ့ဝင်အားလုံးက တန်ဖိုးချင်းတူညီကြမည် မဟုတ်ပါ။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းသည် လူတိုင်းကိုညီမျှအောင်လုပ်ဆောင်သည် မဟုတ်ပါ။ သို့သော် သာသနာထိရောက်မှုရှိစေရန် တစ်ဦးချင်းစီနှင့်အဖွဲ့များအား အဆင့်သစ် ဆီသို့ရွေ့လျားစေသည့် အရည်အသွေးရှိသည်။ အသိုင်းအဝိုင်းတည်ဆောက်ခြင်းနှင့် ရည်ရွယ်ချက်ရှိသည့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းအတွက် အကျိုးကျေးဇူးမှာ အဖွဲ့မှလုပ် ဆောင်ပြီးစီးခဲ့သည့်အရာနှင့် အဖွဲ့ဝင်များက သူတို့လုပ်ဆောင်နေသောအရာမှ တန်ဖိုးကိုရှာတွေ့သွားခြင်းဖြစ်သည်။ အောင်မြင်သည့်ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုတွင် သာမန် ထက်ထူးကဲသောအရာသည် သာမန်ဖြစ်လာသည်။ အောက်ပါစကားကိုသတိရပါ။

“မည်သူကမျှ ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးကဲ့သို့ မထက်မြက်ကြပါ။”

(ဘန်းနိစ်နှင့် ဘိုင်ဒါမန်း၊ ၁၉၉၇၊ စာ ၁)။

ဒေါက်တာမိုက်ဝင်းနား(၁၉၉၄)ဟုခေါ်သော ကျောင်းတွင်းပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းအတွက် အခွင့်အာဏာရှိသူက မောက်ဗန္ဓန်နာဇရင်း(န်)တက္ကသိုလ်တွင် “ကြားနှင့်အတွင်းပိုင်းဆိုင်ရာ ကျောင်းတွင်းပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း” ဟူသောအကြောင်းအရာကိုအဓိကထား၍ ဟောပြောခဲ့ဖူးသည်ကို ကျွန်ုပ်သတိရမိသည်။ သူကိုးကားသည့် အချက်များစွာထဲမှတစ်ချက်မှာ ဘာဗာရာခရစ်တီယံမှဖြစ်လေသည်။ ကိုးကားစကားမှာ “ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း၌ လူပုဂ္ဂိုလ်နှင့်စပ်ဆိုင်သည့်ခံစားချက်နှင့် ပြည်သူ့လိုအပ်ချက်တို့သည် ကိုယ်စားပြုခြင်းမှထွက်ပေါ်စီးဆင်းလာသည်”ဟုဆိုသည်။

ထိုစကားမှာ ကျွန်ုပ်အား အကြောင်းအမျိုးမျိုးဖြင့် အာရုံဖမ်းစားနိုင်လေသည်။ အကြောင်းမှာ ထိုစကားသည် ကျွန်တော်တို့အစေခံနေသည့် ကျောင်းများ၊ အသင်းတော်များနှင့်ဆက်စပ်နေသည့် ခံစားချက်ဟူသည့်အကြောင်းကို ပြောဆိုနေသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ဝင်းနားက “ကျွန်ုပ်တို့သည် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းဟူသော အရာကို ဉာဏ်ပညာဖြင့် ချည်းကပ်ကြသည်။ သို့သော် စိတ်ခံစားချက်ဖြင့် အနည်းငယ်သာချဉ်းကပ်ကြလေသည်”ဟုပြောခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် အခြားသူများ၏ တုံ့ပြန်ချက်ကို “ဝိုး”ဟုဆိုကာ အံ့ဩအသိအမှတ်ပြုသင့်ပေသည်။

ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ဝင်းနား(၁၉၉၄)၏စိန်ခေါ်ချက်ဖြစ်သော “သတင်းအချက်အလက်နှင့် စိတ်ဓါတ်ခွန်အားကို မရောနှောပါစေနှင့်”ဟူသည့်စကားကို ချက်ချင်းမမေ့နိုင်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ခဲ့ပါ။ စိတ်ဓါတ်ခွန်အားသည် အဓိကသော့ချက်ဖြစ်သည်။ သူ၏စိန်ခေါ်ချက်မှာ ရှင်းသည်။ “သင့်ကြိုးစားမှု(၂၀)%ကို သတင်းအချက်အလက်အတွက်ပေးပါ။ ကျန်သော (၈၀)%ကို စိတ်ဓါတ်ခွန်အားအတွက် ပေးပါ” ဟုဆိုသည်။

ထိရောက်သောပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းတွင် အဓိကသော့ချက်ဖြစ်သော စရိုက် လက္ခဏာများမှာ- အပြန်အလှန်လေးစားမှုရှိခြင်း၊ နားလည်ခြင်း၊ ယုံကြည်ခြင်း၊ အဖွဲ့ဝင်များ သင့်လျော်သည့်အခန်းကဏ္ဍလဲလှယ်ခြင်း၊ ပွင့်လင်းပြီး မကြာခဏ ဆက်သွယ်ခြင်း၊ ရန်ပုံငွေအလုံလောက်ရှိခြင်း၊ အရည်အချင်းရှိသည့်ပြောင်းလဲသူ များ၊ ဖြစ်စဉ်နှင့် ရလဒ်ကို ဝေမျှတတ်သည့် အဖွဲ့ဝင်များ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းအ တွက်အဆင့်များ စသည်တို့ဖြစ်သည်။ ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းတွင် ထိရောက်သော ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းအတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သောအရာမှာ- သာသနာနှင့်အမှု တော်အား ထိရောက်အောင်လုပ်ဆောင်ခြင်းတွင် ကြီးထွားခြင်းဟူသည့် တစ်ကိုယ်ရေ အကျိုးကျေးဇူး၊ အဖွဲ့အစည်း၏ကြိုးစားမှုနှင့် ဖြန့်ဝေမှုမရှိဘဲဖြစ်မလာနိုင်သည့်အရာ ကို အဖွဲ့လိုက်ပူးပေါင်းပြီး ရှေ့သို့ချီတက်ခြင်းဟူသည့် အသိုင်းအဝိုင်းအကျိုးကျေးဇူး များဖြစ်သည်။ ထိုအကျိုးကျေးဇူးနှစ်မျိုးလုံးကို အသိအမှတ်ပြုရမည်။

ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းအရည်အသွေးများတွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် ဓမ္မသီချင်း စာအုပ်တူညီရုံသာမက စာမျက်နှာတစ်မျက်နှာတည်းကို တူညီစွာဆိုရန်ဖြစ်သည်။ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းဆိုင်ရာ အရည်အသွေးများနှင့်ပတ်သက်ပြီး သာသနာနှင့် အမှုတော်ဖော်ပြချက်သည် အဖွဲ့အစည်းတိုင်းတွင် မရှိမဖြစ်ရှိအရေးကြီးသည်။ ထို ‘ရလဒ်များ’ဖော်ပြချက်သည် ပရောဂျက်အား အတူတကွပူးပေါင်းနေသည်ဟူသော သဲလွန်စဖြစ်သည်။ ဖော်ပြချက်သည် လုပ်ဆောင်ချက်ထက် ရလဒ်ကိုအဓိကထားရ မည်။ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းသည် ဖြစ်စဉ်တစ်ခုသာဖြစ်သည်။ အဆုံးသတ်မဟုတ်ပါ။

ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း၏ ဆက်စပ်အကြောင်းအရာထဲတွင် ရူပါရုံဝေမျှခြင်း၊ မကြာခဏဆက်သွယ်ခြင်း၊ ပရောဂျက်ဆက်စပ်အကြောင်းအရာ၊ ကျယ်ပြန့်စွာ- အခြေခံသည့်ပါဝင်မှု၊ ရလဒ်ကိုအဓိကထားခြင်း၊ တိုင်းတာနိုင်ပြီး သတ်မှတ်နိုင်သည့် ရလဒ်များနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းတို့ပါဝင်သည်။ သင့်အနေဖြင့်လူများအား မည်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

သည့်ရလဒ်ကိုမျှော်လင့်သည်ဟုပြောပြသောအခါ သင့်အနေဖြင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းကို တည်ဆောက်နေပြီဖြစ်သည်။ ရလို့သောရလဒ်မျိုးကိုထားရှိရန်မှာ လုပ်ဖော်ဆောင်ဖက်များနှင့်ဝန်ထမ်းများ၊ အသင်းသူအသင်းသားများအား အတူတကွပူးပေါင်းရန်မပြောမီ အဖွဲ့အစည်းဘဝနှင့်အလုပ်တွင် ဦးစွာထားရှိရမည်။ သာသနာအဖွဲ့အစည်းတွင်လည်း ထိုနည်းတူစွာပင်ဖြစ်သည်။

မကြာခဏဆိုသလိုပင် သာသနာနှင့် ရူပါရုံဖော်ပြချက်များကိုဖော်ပြသောအခါ စကားလုံးများစွာသုံးနှုန်းပြီး ကျွန်ုပ်တို့တာဝန်ယူထားသည့် နယ်ပယ်ထက်ကျော်လွန်ကာ ဖော်ပြအသုံးပြုတတ်ကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဟူသော မေးခွန်းလစ်ဟင်း သောအခါ အဘယ်သို့(မိုင်ခရိုအဆင့်စီမံခြင်း)ကို ပိုမိုအာရုံစိုက်လာသည်။ ထို့နောက် ကျောင်းသို့မဟုတ် အသင်းတော်သည် မည်သည့်အရာဖြစ်သည်ကို အတိအကျဖော်ပြ ရန်မှာ မဖြစ်မနေ လုပ်ဆောင်ရမည့်အရာဖြစ်လာသည်။

ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်လျက် သာသနာ၊ ရူပါရုံနှင့် ဦးစားပေးဖော်ပြချက်များကို ပုံသွင်းသည်။ မောက်ဗန္ဓန်နာဇရင်း(န်)တက္ကသိုလ်တွင် ကျွန်ုပ်၏အစောပိုင်းတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်စဉ်က ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် ကျွန်ုပ်၏အချိန်ကိုအသုံးပြုခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး ဘုတ်အဖွဲ့နှင့် အဓိကအချက်လေးချက်ကို ဝေမျှခဲ့သည်။

၁။ ကျောင်းဝင်းအသိုင်းအဝိုင်း- ဝန်ထမ်း၊ လုပ်ဖော်ဆောင်ဖက်၊ အထက်လူကြီးများ၊ ကျောင်းသားများနှင့် အခြားသူများကို ဝိညာဉ်ရေးအရခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း။

၂။ တက္ကသိုလ်အထိကျယ်ပြန့်သည့် နည်းစနစ်ဆိုင်ရာစဉ်းစားခြင်း၊ အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ဖြည့်စွက်လုပ်ဆောင်ခြင်း။

၃။ ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းသည် ဒေသတစ်လျှောက်နှင့် ကမ္ဘာအဝှမ်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ခြင်း။

၄။ အမ်စီအန်ယူအတွက်အဓိကကျသည့် အလှူရှင်ရယူခြင်း၊ ဆုကျေးဇူးခွဲခြင်း နှင့် ငွေသွင်းမှုတိုးတက်လာခြင်း။

သီဩလော်ဂျီဆိုင်ရာ၊ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာနှင့် တစ်ကိုယ်တည်းဆိုင်ရာသာသနာနှင့် ရူပါရုံဖော်ပြချက်များတိုးတက်ခြင်းသည် အချိန်ကြာတတ်သည်။ သင်သည် ထိုအလုပ်ကို

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ပြီးမြောက်အောင်မလုပ်ဆောင်ရသေးပါက အချိန်တချို့ကို ဖျက်ပါ။ အချိန်ဇယားလည်ပတ်မှုမှ ဝေးဝေးနေပါ။ ထို့နောက် ဖြစ်စဉ်ကိုစတင်ပါ။ အသီးအပွင့်နှင့်စတင်ဝေဆာလာရန် ဖြစ်စဉ်အတွက် လများစွာကြာအောင် သင်ကိုယ်တိုင်ရင်းနှီးပေးဆပ်ပါ။ သင်အကြမ်းဖျင်းရေးဆွဲထားသည့် ဖော်ပြချက်ကို သင့်မိသားစု၊ ယုံကြည်ရသည့်မိတ်ဆွေများ၊ လုပ်ဖော်ဆောင်ဖက်များ၊ သင်းအုပ်၊ ဆရာ၊ နည်းပြ သို့မဟုတ် သင့်အစိုးရဘုတ်အဖွဲ့အားပြောပြလျက် တုံ့ပြန်ချက်ကိုရယူပါ။ ထိုအရာသည် ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းအတွေ့အကြုံတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

သင်၏သာသနာနှင့်ရူပါရုံဖော်ပြချက်တွင် မည်သည့်အမျိုးအမယ်များ ပါဝင် ဖြည့်စွက်ရန်လိုပါသနည်း။

.....

ပညာရေးဆိုင်ရာကျောင်းများသည် သူတို့၏သာသနာနှင့်ရူပါရုံဖော်ပြချက် တွင် ကျောင်းသားများကို အဓိကဦးတည်ဖော်ပြထားသည်။ မောက်ဗန္ဓန်နာဇရင်း(န်) တက္ကသိုလ်တွင် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်သည့် ခြောက်လတာဖြစ်စဉ်တစ်လျှောက် အဖွဲ့ဝင်၊ ဝန်ထမ်းနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်သူများက အောက်ပါမှတ်ချက်ကိုပေးခဲ့ကြသည်။

“မောက်ဗန္ဓန်နာဇရင်း(န်)တက္ကသိုလ်သည် ယုံကြည်ခြင်းပညာရေးနှင့်ဆိုင်သော အသိုင်းအဝိုင်း၊ ခရစ်တော်နှင့်သဏ္ဍာန်တူသည့်ခေါင်းဆောင်များနှင့် တပည့်တော်များကိုပုံသွင်းကာ တစ်သက်တာအစေခံခြင်းနှင့် ကမ္ဘာအဝှမ်းသက်ရောက်မှုအတွက် လုပ်ဆောင်ရာနေရာဖြစ်သည်။”

ဒေသန္တရအသင်းတော်များအတွက် သင်၏သာသနာနှင့်အမှုတော်ဖော်ပြချက် တွင် သာသနာနှင့်အမှုတော်အခွင့်အရေးများနှင့် တပည့်တော်ဖြစ်စေခြင်းလုပ်ငန်းတွင် လူပုဂ္ဂိုလ်၏အသက်တာပြောင်းလဲခြင်းကို အဓိကထားပါ။ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာတိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရေးကျောင်းမှအကြံပြုသည်မှာ ကိုယ်ကျိုးမဖက်သည့်အဖွဲ့အစည်းများတွင် အလှူရှင်ကိုအခြေခံသည်ဟု အဓိကဖော်ပြထားသည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်းမျိုးတွင် ကျောင်းသို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းကို အခြေမခံပါ။

အကြောင်းအရာမှာ ပိုမိုနက်နဲလာပေပြီ-အောက်ပါမေးခွန်းများကိုမေးကြည့်ပါ။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

၁။ ခရစ်ယာန်တက္ကသိုလ်၊ သီဩလော်ဂျီဆိုင်ရာပညာရေးကျောင်းနှင့် ဒေသန္တရ အသင်းတော်၊ သာသနာအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် ဘာဖြစ်ကြသနည်း။

၂။ ကျွန်ုပ်တို့ဖက်တွယ်နေသည့်သာသနာနှင့် ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်အစေခံနေ ကြသည့်သူများ၏ လိုအပ်ချက်များ၊ စိတ်ဝင်စားမှုများနှင့် ပန်းတိုင်ကို မည်သို့ ကြားဝင်ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်သနည်း။

သာသနာတွင် အဘယ်ကြောင့်ဟူသည်ကို ရှင်းလင်းခြင်းဖြင့်အစပြုပါ။ သင်၏လူ များကို ကြီးမားသောရူပါရုံဖြင့် စိတ်ဓါတ်ခွန်အားပေးပါ။ ရုပ်ပုံကြီးကိုပုံဖော်ပါ။ ပြင်းပြသောဆန္ဒ၊ ခွန်အားများ၊ အရည်အသွေးများနှင့် အမွေအနှစ်မေးခွန်းများကိုပင် ပါဝင်စေပါ။ သင်ဦးဆောင်နေသော အသိုင်းအဝိုင်း၏တန်ဖိုးများကို ယူတင်ဝတ်ဆင်ပါ။ သင်အစေခံနေသည့် အဖွဲ့အစည်း၏အနှစ်သာရနှင့် သတင်းစကားကို စံပြုဖြစ်စေပါ။

ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်တတ်သည့် ခေါင်းဆောင်များဖြစ်သည့် အသင်းတော်သင်း အုပ်များ၊ ကျောင်းမှကျောင်းအုပ်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းခေါင်းဆောင်များသည် သူ တို့တာဝန်ယူထားသည့် အဖွဲ့အစည်းထဲမှလူများသည် တစ်ဦးချင်းစီသော်လည်း ကောင်း၊ အဖွဲ့လိုက်အားဖြင့်သော်လည်းကောင်း ကမ္ဘာကြီးတွင် မတူညီသည့်အရာ များကို လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းရှိသည်ဟု ယုံကြည်ပေးတတ်သူဖြစ်သည်။ အခြားသူများ အား မတူညီသည့်အမှုဆောင်ရွက်ရန် စွမ်းဆောင်နိုင်ခြင်းသည် မြင့်မားသောတာဝန် ပေးအပ်ခံရခြင်းနှင့် သဘာဝလွန်စွာပြည့်စုံစေသည့် အတွေ့အကြုံဖြစ်သည်။ မည်သူ တစ်ဦးတစ်ယောက်တည်းဖြင့် မလုပ်ဆောင်နိုင်သည့်အလုပ်ကို အသိုင်းအဝိုင်းဖြင့် အတူတကွလုပ်ဆောင်ရယူပါ။

အခြေခံမေးခွန်းသို့ တစ်ဖန်သွားပါ။ သင်အသင်းတော်၊ သာသနာအဖွဲ့အစည်း နှင့် ပညာရေးကျောင်း၏သာသနာနှင့်ရူပါရုံဖော်ပြချက်သည် မည်သည့်အရာဖြစ်သ နည်း။ သင့်လူများဆက်နွှယ်အားထားနေသည့် သင်အသင်းတော်၊ အဖွဲ့အစည်းနှင့် ကျောင်းများ၏အနှစ်သာရကို သင်မည်သို့သတ်မှတ်နိုင်သနည်း။ သင်၏ယုံကြည်သူ အသိုင်းအဝိုင်းသည် မည်သည့်အကြောင်းဖြစ်သနည်း။ တနင်္ဂနွေနေ့များနှင့်အခြား ရက်များတွင် အတူစုရုံးလာကြရသည့်အကြောင်းရင်းမှာ မည်သည့်အရာဖြစ်သနည်း။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

အဆင့်တချို့တွင်ပါဝင်နေသည့်လူများကို သတိရပါ။ သူတို့၏စိတ်ဝင်စားမှုများကို ဆက်လက်နားထောင်ပေးပါ။ သူတို့၏စိတ်အားထက်သန်မှုကို စောင့်ကြည့်ပါ။ သင်တို့ လုပ်ဆောင်နေသည့်အရာကို အဘယ်ကြောင့်လုပ်ဆောင်ရခြင်းဖြစ်ကြောင်း သင် ပြောပြနေစဉ်တွင်ပင် သူတို့၏အကြောင်းကို သင်နားထောင်ပေးပါ။ စိတ်ခံစားချက်ရှိပြီး ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်တတ်သည့် ခေါင်းဆောင်များသည် ပုံစံကိုပေးနိုင်ရမည်။

ကျန်းမာသည့် အသိုင်းအဝိုင်းတည်ဆောက်ခြင်းသည် အနှစ်သာရ၊ အသင်း တော်၊ သာသနာ့အဖွဲ့အစည်း၊ ပညာရေးဆိုင်ရာကျောင်းများနှင့် သူတို့၏ဘေးပတ်ဝန်းကျင်မှလူများအား အဘယ်ကြောင့်ဟူသောအကြောင်းအရင်းကို ရှင်းလင်းစွာ ဦးတည်ခြင်းဖြင့် တိုးပွားလာသည်။ ခေါင်းဆောင်များသည် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်သည်။ သူတို့၏အကြောင်းရင်း၊ ရည်ရွယ်ချက်၊ သာသနာ၊ ရူပါရုံနှင့် သူတို့၏ကိုယ်ပိုင်စိတ်ခံစားချက်တစ်လျှောက် သူတို့အစေခံနေသည့်သူများအား စိတ်ဓါတ်ခွန်အားပေးကာ စုရုံးသည်။

သင်၏အဖွဲ့အစည်းနှင့် ကျောင်းဆိုင်ရာရူပါရုံဖော်ပြချက်သည် သင်အသုံးပြုနေသည့် အသုံးအဆောင်များ၊ အသိုင်းအဝိုင်း၊ သင်နေထိုင်ရာနေရာ၊ ပိုစတာများနှင့်လက္ခဏာများ၊ ကျောက်သင်ပုန်းပေါ်မှအချက်အလက်များ၊ စာသင်ခန်းများနှင့် ရုံးခန်းများတွင် မြင်သာအောင်ထားပါ။ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်အောင် လုပ်ဆောင်ပါ။ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်စွာလုပ်ဆောင်ရာတွင် ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်း၏ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် အစေခံအဖွဲ့အစည်းသည် ပြောင်းလဲလာလိမ့်မည်။

နောက်တစ်ဖန် အသိုင်းအဝိုင်းအား ကျွန်ုပ်တို့ဖြစ်လာစေချင်သည့် ရူပါရုံကို ဆေးခြယ်ပါ (အဖွဲ့အတွက် သင်ရူပါရုံထားသည့် ကျန်းမာသည့်အသိုင်းအဝိုင်းမျိုး)။ အစက်များကိုဆက်ပါ။ ခွန်အားပေးပါ။ အသိုင်းအဝိုင်း၏ အနှစ်သာရကိုသတ်မှတ် ပြီးယူတင်ပါ။ နားထောင်ပါ။ နားထောင်ပေးပါ။ သေချာနားထောင်ပေးပါ။ ထိုအရာကို တံခါးတွင်ရေးထားပါ။ သာသနာနှင့်အမှုတော်အတွက် ကျန်းမာသည့်အသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းအတွက် စီးထွက်စေပါ။

ပါဝင်စေပါ။ ပါဝင်စေပါ။ ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်နေသောလူများကို ပါဝင်စေပါ။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ကျွန်ုပ်တို့၏အနှစ်သာရနှင့် ဖြစ်တည်ခြင်းကိုတွက်ချက်ရာတွင် ကိုက်ညီမှုရှိစေပါ။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ခြင်းမှာ လွယ်ကူလာလိမ့်မည်။ ထို့ နောက် သင်နှင့်ကျွန်ုပ်သည် အဘယ်ကြောင့်ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်သည်၊ မည်သည့်အချိန်တွင် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ရသည်၊ မည်သည့်ရည်ရွယ်ချက်နှင့် မည်သူနှင့်လုပ် ဆောင်ရသည်ကို သိလာလိမ့်မည်။

၁။ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်တတ်သည့် ခေါင်းဆောင်များသည် အကြောင်းကိစ္စများ စွာကို တစ်ချိန်တည်းတွင်လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်။

၂။ ဖြည်းဖြည်းချင်းသွားပါ။ အောင်မြင်မှုကိုတည်ဆောက်ပါ။ (အနည်းငယ်သာ လုပ်ဆောင်ပါ သို့သော် အောင်မြင်မှုရနိုင်ခြေရှိသကဲ့သို့ လုပ်ဆောင်ပါ။)

၃။ တစ်ဦးချင်းစီ၏ စိတ်ခံစားချက်များကို ဖမ်းယူပါ။ (ပြင်းထန်သည့် ဆက်ကပ်မှု အတွက် အတင်းမလုပ်ယူပါနှင့်။)

၄။ အနှစ်သာရသည် မည်သည့်အရာဖြစ်သည်ကို ဆုံးဖြတ်ပါ။ အခြားကိစ္စများ လိုက်လာလိမ့်မည်။

၅။ သာသနာနှင့် ရူပါရုံကိုဆက်သွယ်ရန် နေရာများစွာကိုရှာပါ။

၆။ နားထောင်ပါ။ ပါဝင်ပါ။

ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း၏ယဉ်ကျေးမှုအတွက် လှုပ်ရှားခြင်းသည် အနှစ်သာရ ဟူသည့်ရူပါရုံအား လက်လှမ်းခြင်းတွင်ရှိနေသည်။ အနှစ်သာရက ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင် သည့် ကြိုးစားမှုကိုမောင်းနှင်စေပါ။ ယုံကြည်ခြင်းဟူသည်မှာ အခြားသူများကိုနှစ် သက်ခြင်း၊ နှစ်သက်ခံရခြင်း သို့မဟုတ် မိမိ၏နည်းလမ်းဖြင့်ရယူခြင်းနှင့် မတူညီပါ။ ယုံကြည်ခြင်းဟူသည်မှာ အားကိုးခြင်းနှင့် မျှော်လင့်ခြင်းဖြစ်သည်။

အားကိုးအားထိုက်ဖွယ်ဖြစ်ခြင်းဟူသည်မှာ သင်လုပ်မည်ဟုပြောသည့်အတိုင်း လုပ်ဆောင်သည်ကိုဆိုလိုသည်။ မျှော်လင့်ခြင်းဟူသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့ရယူမည်ဟု ပြော ထားသည့်အရာကို ရယူရန်ယုံကြည်ခြင်းဖြစ်သည်။ “ယုံကြည်ခြင်းဟူသည်မှာ ပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်ခြင်း၏ နှလုံးသားဖြစ်သည်။ ထိုယုံကြည်ခြင်းသည် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အပြင် လူသားဆက်ဆံရေးတွင် အဓိကကျသည့်အရာလည်းဖြစ်သည်။ (ကောင်းဇက်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

နှင့် ပိုစ်နား(၁၉၉၅၊ ၈- ၁၆၃)။ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းတွင် ဆက်သွယ်မှုမှ ရှားပါးစွာရှိတတ်သည်။ ဆက်သွယ်ပါ။ ဆက်သွယ်ပါ။ ဆက်သွယ်ပါ။

“သင်တို့သည် ငါတို့သခင်ယေရှုခရစ်၏ ခမည်းတော်တည်းဟူသော ဘုရားသခင် ကိုတညီတညွတ်တည်းနှုတ်မြှောက်၍ ချီးမွမ်းစေခြင်းငှါ၊ ယေရှု ခရစ်၏အလိုတော်အတိုင်း အချင်းချင်းစိတ်တညီတညွတ်တည်းရှိကြမည်အကြောင်း၊ သည်းခံခြင်းနှင့်သက်သာခြင်း၏အရှင်၊ ဘုရားသခင်သည် ကယ်မသနားတော်မူပါစေသော။” (ရောမ ၁၅:၅)

“ကိုယ်တော်သည် အကျွန်ုပ်ကိုစေလွှတ်တော်မူကြောင်းနှင့် အကျွန်ုပ်ကိုချစ်တော် မူသကဲ့သို့ သူတို့ကိုလည်းချစ်တော်မူကြောင်းကို လောကီသားတို့သည် သိစေခြင်းငှါ လည်းကောင်း၊ ကိုယ်တော်သည် အကျွန်ုပ်အားပေးတော်မူသော ဘုန်းအသရေကို အကျွန်ုပ်သည် သူတို့အားပေးပါပြီ။” (ယောဟန် ၁၇:၂၃)

“ရွေးနှုတ်ခြင်းနေ့ရက်တိုင်အောင် သင်တို့ကို တံဆိပ်ခတ်တော်မူသော ဘုရား သခင်၏ သန့်ရှင်းသောဝိညာဉ်တော်ကို စိတ်မနာစေကြနှင့်။” (ဧဖက် ၄:၂၀)

“ကောင်းသောအကျိုးအလိုငှါသာ ဝိညာဉ်တော်ကို လူအသီးသီးတို့အား ထင်ရှား စွာပေးတော်မူလျက်ရှိ၏။” (၁ကော ၁၂:၇)

“အရာရာ၌စိတ်နှိမ်ချခြင်း၊ နူးညံ့သိမ်မွေ့ခြင်း၊ စိတ်ရှည်ခြင်းနှင့် ပြည့်စုံသဖြင့်၊ မေတ္တာစိတ်နှင့်တစ်ယောက်ကိုတစ်ယောက်သည်းခံခြင်း ရှိကြ၏။” (ဧဖက် ၄:၂)

ခွန်အားပေးခြင်း၏ထင်ရှားသောအခန်းကဏ္ဍ

ကျွန်ုပ်တို့၏ ဤသင်ခန်းစာကို ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်နေသော ယုံကြည်သူအသိုင်း အဝိုင်းအတွင်း ခွန်အားပေးခြင်းနှင့် ထောက်ပံ့ခြင်း၏ အရေးပါပုံကို ကျွန်ုပ်တို့ကိုယ်တိုင် သတိပေးသည့်နည်းစနစ်များဖြင့် အဆုံးသတ်လိုပါသည်။ အခြားသူများကို ခွန်အား ပေးခြင်းအတွက် “လိုအပ်သည့်အချက်အလက်ချက်”ကို ဆရာကြီးဂျိမ်းစံကောင်းဇက် နှင့် ဘယ်ရိုပိုစ်နာ(၂၀၀၃)တို့၏စာအုပ်ဖြစ်သော "Encouraging the Heart" ဟူသည့် စာအုပ်မှ ထုတ်ယူထားပါသည်။ ထိုစာအုပ်တွင် ကျွန်ုပ်တို့နှင့်အတူ အလုပ်လုပ်နေကြ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

သည့်လူများအား ခွန်အားပေးရန်နည်းစနစ်များကို စာမျက်နှာ(၁၅၀)အပြင်၊ အချုပ်ပို
စာမျက်နှာများအပါအဝင်ဖြင့် အတိအကျဖော်ပြထားပါသည်။

မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် ပထမဆုံးအချက်မှာ- ရှင်းလင်းသည့်စံချိန်များကို ချမှတ်
ထားပါ။

မျှော်လင့်ချက်များကို ရှင်းလင်းစွာဆက်သွယ်ပါ။ ပါဝင်သူများက ရှင်းလင်းချက်ကို
အလိုရှိသည်။ လိုအပ်သည်။

ဒုတိယစံချိန်မှာ- အကောင်းဆုံးကိုမျှော်လင့်ပါ။

အခြားသူများကို မကြာခဏအသိအမှတ်ပြုပါ (သင့်စကားများကိုသတိပြုပါ)။
ခွန်အားပေးရန် ကြိုးစားပါ။ စိတ်မပျက်ပါစေနှင့်။

တတိယအချက်မှာ- အာရုံစူးစိုက်ပါ။

တက်ကြွစွာနားထောင်ပါ။ နားလည်ရန် ပထမဆုံးကြိုးစားပါ။ အမြဲဦးဆောင်ပါ။
လိုအပ်ပါက စကားပြောပါ။

စတုတ္ထအချက်မှာ- အသိအမှတ်ပြုခြင်းကို ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရဖြစ်စေပါ။

အသိအမှတ်ပြုရာတွင် အတိအကျဖြစ်စေပါ။ မကြာခဏချီးကျူးပါ။ ထူးခြားစေပါ။

ပဉ္စမချက်မှာ- ဖြစ်စဉ်ကိုပြောပြပါ။

သူတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုအဖြစ်အပျက်ကို ဝေမျှပါ (လုပ်ဆောင်ခဲ့သည့်အရာများ၊
သာသနာ၊ အောင်မြင်မှုများ)

သူတို့၏ လုပ်ဆောင်မှုအဖြစ်အပျက်ကိုပြောပါ။

ခြောက်ခုမြောက်မှာ- အတူတကွအောင်ပွဲခံပါ။

အခြားသူများနှင့်မကြာခဏ အောင်မြင်မှု(အသေး၊ အကြီး)ကို အောင်ပွဲခံပါ။
အတူတကွအောင်ပွဲခံနိုင်သည့် အခွင့်အရေးများကိုရှာဖွေပါ။

ခုနစ်ခုမြောက်အချက်မှာ- ပုံဥပမာကိုချမှတ်ထားပါ။

နည်းလမ်းကိုဦးဆောင်ပါ။ ပုံဥပမာချထားပါ။ သင်ကိုယ်တိုင်မလုပ်သည့်အရာကို
အခြားသူများလုပ်ဆောင်မည်ဟု မမျှော်လင့်ပါနှင့်။ သာသနာတွင် စံပြုဖြစ်စေပါ။
အခြားသူများ၌မြင်တွေ့လိုသည့် အပြောင်းအလဲကို သင်ကိုယ်တိုင်ပြောင်းလဲပါ။ (စာ ၄၅)

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

အခြားသူများအားခွန်အားပေးရန် လိုအပ်သည့်အချက်အလက်များကို သင်ကိုယ်တိုင်ရေးဆွဲကြည့်ပါ။ အထက်ပါအချက်များကို သင်နှစ်သက်ပါက သီးသန့်အချိန်နှင့်အမျှအများရှေ့တွင် “ကျေးဇူးတင်ပါတယ်။ ဂုဏ်ယူပါတယ်” ဟူသော စကားကိုပြောဆိုရမည့် ရက်စွဲများ၊ ဖြစ်စဉ်များ၊ လူပုဂ္ဂိုလ်များ၊ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ထုတ်ဖော်ပါ။ ထိုသို့မကြာခဏလုပ်ပါ။ ဆက်တိုက်အောင်ပွဲကျင်းပခြင်းသည် အခြေအနေရပ် များတွင် ပျော်ရွှင်စရာဖြစ်သည်။ ပျော်ရွှင်စေပါ။ ရယ်မောကာ အောင်ပွဲခံပါ။ တစ်ဦး တည်လည်းလုပ်ဆောင်ပါ။ ပူးပေါင်း၍လည်း လုပ်ဆောင်ပါ။

ပထမဆုံးအချက်ကို လျစ်လျူမရှုပါနှင့်။ လုပ်သားများက လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းများအတွက် ရှင်းလင်းသည့်ညွှန်ကြားချက်များ လိုအပ်သည်။ သူတို့ တောင်းဆိုထားသည့်အလုပ် လုပ်ဆောင်နိုင်သည့်အချိန်မှာ အကန့်အသတ်ရှိသည်။ လုပ်ငန်းပြီးသွားသောအခါ သူတို့ကိုချီးမွမ်းကာ အောင်ပွဲလုပ်ပေးပါ။ ပြီးစီးအောင်လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်ကို အသိအမှတ်ပြုရာတွင် အစဉ်နည်းလမ်းရှာပါ။ အခြားသူများကလည်း သင်လုပ်သည့်အတိုင်း လိုက်နာလုပ်ဆောင်လာပေမည်။ အခြားသူများကိုခွန်အားပေးသူအဖြစ် သင့်ကိုလူများသိစေပါ။

အခန်း(၄)တွင် ကျွန်ုပ်တို့သည်နည်းစနစ်၊ ဆွေးနွေးအကြံပေးခြင်း၊ ဘုတ်အဖွဲ့ အစိုးရ၊ နည်းစနစ်ဆိုင်ရာမေးခွန်းများ၊ သာသနာဆိုင်ရာအစီအစဉ် ရေးဆွဲခြင်း၊ ကျန်းမာသည့်အသိုင်းအဝိုင်းနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းတို့အား အဓိကကျသည့်နည်းစနစ်များအဖြစ် အနီးကပ်လေ့လာခဲ့ကြသည်။ ထိုနည်းစနစ်များအားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် အိမ်တွင်သော်လည်းကောင်း၊ အဝေးတွင်သော်လည်းကောင်း သာသနာနှင့်အမှုတော်မြတ်တွင် ထိရောက်စွာအစေခံနိုင်ရန် အခြားသူများအားထောက်ပံ့ပြင်ဆင်ပေးခြင်းကို ပြုကြသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အစေခံနေသည့်သူများ၏ သာသနာနှင့် သာသနာအားဖြင့်ဖြစ်ပေါ်လာသောရူပါရုံဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ကို ဖမ်းဆုပ်ထားလေတော့သည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း



အမှတ်အသား(၅)



အမှတ်အသား (၅) - ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ခြင်ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၏ နာကျင်ခြင်းဝေဒနာဟူသည်မှာ ကောင်းမွန်ပြီး ဘုရားတရားကိုရှိုင်းသော လူများ၏ ရူပါရုံ၊ တန်ဖိုးများနှင့် ထုံးတမ်းအစဉ်အလာများအပေါ်ထားသော အမြင်ကြားတင်းမာမှုကြောင့် ကြုံတွေ့ရသည်။

“ကောင်းမွန်ပြီးဘုရားတရားကိုရှိုင်းသောလူများသည် ရှင်းလင်းပြီးတင်းမာ သည့်ကွဲပြားမှုများကိုတွေ့ကြုံနိုင်သည်ဟု ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်များက ယုံကြည်ထား ကြသည်။”

- အာဂျေလီဘရစ်ဖဲဘန်ခ်

ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း၏ ဝမ်းမြောက်ခြင်းနှင့် နာကျင်ခြင်း

ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ယူနိုက်တက်စတိတ်၏ ၂၆-ဦးမြောက်သမ္မတဖြစ်ခဲ့သူ ထယ်ဒီ ရူဗယ်ဗလ်ဒ်(Teddy Roosevelt)၏စကားကို ခွန်အားပေးအနေဖြင့်သော်လည်း ကောင်း၊ အမြင်ရှုထောင့်အရသော်လည်းကောင်း၊ နှစ်သိမ့်ခြင်းသဘောတွင်သော် လည်းကောင်း

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

မကြာခဏကိုးကားဖြစ်သည်။ အောက်ပါစကားများအပေါ် ထပ်မံသုံး သပ်လိုပါသည်။

“ရေတွက်နေသူ၏ ဝေဖန်မှုလည်းမဟုတ်ပါ။ သန်မာသည့်ချေမှုန်းပုံကို ညွှန်ပြ နေသူလည်းမဟုတ်ပါ။ အသိအမှတ်ပြုခြင်းဟူသည်မှာ မျက်နှာပေါ်တွင် ရွံ့သဲများ၊ သွေးချွေးများဖြင့်ပေကျနေသူ၊ အလွန်ရဲဝံ့စွာကြိုးစားသူ၊ မိမိကိုယ်တိုင် ထိုက်တန် ခြင်းဟူသည့်အရာအတွက်ရင်းနှီးကာ အဆုံးသတ်တွင် အကောင်းဆုံးအနေဖြင့် မြင့် မားသောအောင်မြင်မှုကိုသိသူ၊ အဆိုးဆုံးအနေဖြင့် ကြီးမြတ်စွာလုပ်ဆောင် သော်လည်း သူကျဆုံးခဲ့သည့်တိုင် သူ၏ဝိညာဉ်သည်အောင်မြင်ခြင်းနှင့် ချေမှုန်း ခြင်းကို စိုးစဉ်းမျှနားမလည်ခဲ့သည့် အေးစက်ပြီးသူရဲဘောကြောင်သော ဝိညာဉ် များနှင့် လားလားမျှမအပ်စပ်သည့် သတ်ကွင်းထဲမှလူနှင့် သက်ဆိုင်ပေသည်။”

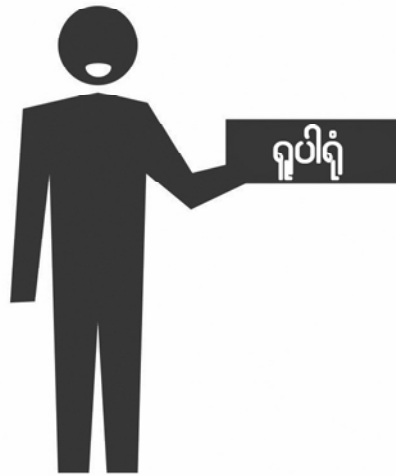
(ရှုစယ်ဗဟို၊ ဘ ရောင်းတွင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း၊ ၂၀၁၂၊ စာ. ၁)

တစ်ခါတစ်ရံတွင် ရူပါရုံရှိသောခေါင်းဆောင်များသည် သူတို့ဦးဆောင်နေသော သူများအတွက် ချမှတ်ပေးသည့်အနာဂတ်ရူပါရုံကို သူတို့အနေဖြင့်လက်မခံနိုင်ဘဲ လက်ရှိအခြေအနေကိုသာ လက်ခံကြသည့်အခြေအနေတွင် ခေါင်းဆောင်များအနေ ဖြင့် “ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းဝေဒနာ”(Pain of Leadership)ကိုခံစားကြရသည်။ ဆု များများတောင်းခြင်းနှင့် ဘုရားသခင်၏ ဝိညာဉ်တော်တန်ခိုးပေးသနားခြင်းအားဖြင့် ခေါင်းဆောင်သည် ရူပါရုံနှင့်ဆိုင်သောသတ္တိ၊ ခွန်အားနှင့်နှစ်သိမ့်ခြင်းကို သူ့အနေဖြင့် အသင်းတော်နှင့်သာသနာအဖွဲ့အစည်းတွင် ဦးဆောင်နေသည့်အတိုင်း လိုအပ်သည့် အကူးအပြောင်းတွင် ညွှန်ကြားလမ်းပြခြင်းကိုရရှိလာပေသည်။ (တစ်ခါတစ်ရံ နာကျင် စရာဖြစ်သည်။)

ပေါ်ထွက်လာနေသည့်ခေါင်းဆောင်များအား ဆွေးနွေးအကြံပြုပြီး သွန်သင်ပေး သောအခါ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း၏ဝေဒနာ(ပုံ ၅-၂)ထက် ခေါင်း ဆောင်မှုပြုခြင်း၏ဝမ်းမြောက်ခြင်းအကြောင်းကို ဦးတည်ပေးသင်ကြားပေးသည်။ ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းရာထူးများတွင် တစ်ဦးချင်းစီက အပြောင်းအလဲကိုလွှမ်းမိုးရန်နှင့် လူများအပေါ်သက်ရောက်မှုရှိရန် အရည်အချင်းများရှိသည်ဟူသောအချက်မှာ မှန်ကန်ပေသည်။ ထိုအရည်အချင်းက ကျွန်ုပ်တို့အားဆုလာဘ်ပေးပြီး ခွန်အား

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

တိုးပွားစေသည်။ ရူပါရုံမှ ကျွန်ုပ်တို့ကိုဖမ်းဆုတ်ထားသောအခါ ကြီးထွားခြင်းနှင့် ကျယ်ပြန့်လာခြင်းတို့ကို ရလဒ်အဖြစ်သိမ်းပိုက်ရရှိလာသည်။ လူတိုင်းက ဤအချက်ကိုမှန်ကန်သည်ဟု သေချာပေါက်ထောက်ခံကြပေမည်။ ကျွန်ုပ်တို့ ရှေ့သို့ဆက်သွားကြမည်။ ထို့အပြင် ကျွန်ုပ်တို့ကျေးဇူးတင်ပါသည်။

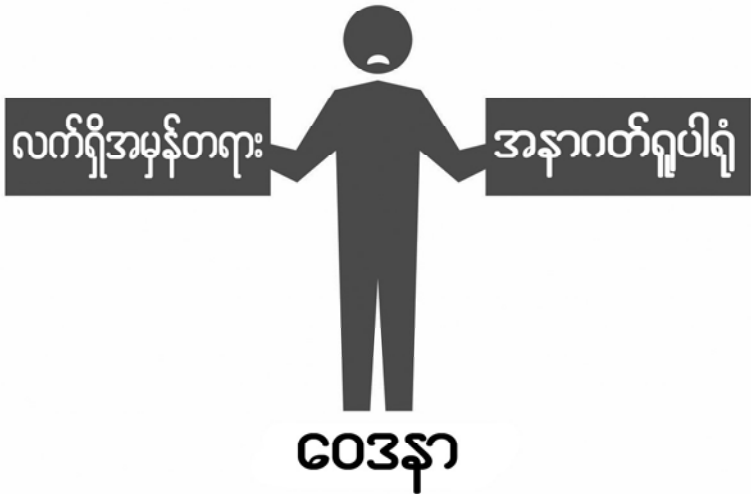


ပုံ(၅-၁) ခေါင်းဆောင်မှုဖြင့်ခြင်း၏ဝမ်းမြောက်ခြင်း၊ အီးအယ်လ်ဖဲဘန်ခ် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ ပေါ်လစီချမှတ်ခြင်း၊ ညွှန်ကြားချက်ကိုရယူခြင်းနှင့် ပန်းတိုင်များချမှတ်ခြင်းများသည် ဘုရားသခင်ပေးထားသော ယုံကြည်ခြင်းဖြစ်သည်။ တစ်ဦးချင်းစီက ကျရာတာဝန်အတွက် ရူပါရုံကိုဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာစွာ စွဲကိုင်ထားကြသည်။

သို့သော် အခြားသောလက်တစ်ဖက်မှ “အမှန်တရား” ဟူသည့်အရာကို စွဲမြဲစွာ ကိုင်စွဲထားရသည်။ ထိုအမှန်တရားဟူသည်မှာ တစ်ဦးတစ်ယောက်က အလုပ်လုပ်နေသည့်အခြေအနေ သို့မဟုတ် ဆက်စပ်အကြောင်းအရာ(ငွေကြေး သို့မဟုတ် ပစ္စည်းဥစ္စာ)ဖြစ်သည်။ ထိုအရာများက မည်သည့်လုပ်ငန်းသည်ပြီးစီးနိုင်သည်၊ မည်သည့်အ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

လုပ်သည်မပြီးစီးနိုင်ပါဟု ကြိုတင်ခန့်မှန်းစေနိုင်သည့်သဖွယ်ဖြစ်သည်။ သို့မဟုတ် လူများ သို့မဟုတ် နောက်လိုက်များအနေဖြင့် အိပ်မက်ထားသောရူပါရုံကို ရူပါရုံမှ လက်တွေ့အဖြစ်လုပ်ဆောင်ရမည်ကို သိစေသည်။ (ပုံ ၅-၂)

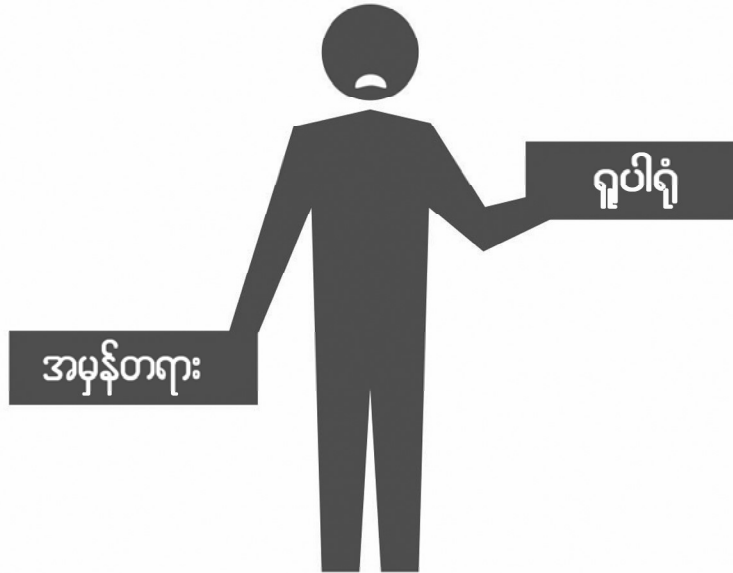


ပုံ(၅-၂) ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း၏ ဝေဒနာ အီးအယ်လ်ဖဲဘန်ခ်

ချမှတ်ထားသည့် သို့မဟုတ် စိန်ခေါ်ထားသည့်ရူပါရုံအား ကျွန်ုပ်တို့နှင့်အတူအ လုပ်လုပ်နေသူများက ငြင်းပယ်လိုက်သောအခါ ကျွန်ုပ်တို့မှာ သတိလစ်၊ သတိမေ့ ချင်ဖွယ်ဖြစ်ကြရသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ရူပါရုံကို တစ်ဖက်တွင်စွဲကိုင်ထားခြင်းဟူသည့် တင်းမာမှုနှင့် လက်ရှိအခြေအနေမှ အမှန်တရားကိုစွဲကိုင်ထားခြင်းကြား၌ ဝေဒနာ ကိုဖြစ်ပွားစေတတ်သည်။ (ပုံ ၅-၂ ကိုကြည့်ပါ။)

ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ထိုအခြေအနေတွင် လက်တစ်ဖက်ကိုလက်လျှော့ပြီး ရူပါရုံကို လွှတ်ချလိုက်ပါက ညွှန်ကြားချက်မပါဘဲ လေလွင့်သွားရပေမည်။ (ပုံ ၅-၃)

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်



ပုံ(၅-၃) ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းတွင် စုံစမ်းနှောင့်ယှက်ခြင်း၊ အီးအယ်လ် ဖဲဘန့်ခံ ရူပါရုံနှင့်အမှန်တရားကို စွဲမြဲစွာကိုင်စွဲထားခြင်းမှ ခေါင်းဆောင်များအတွက် ရူပါရုံမှလက်တွေ့သို့ဟူသည့် ဖြစ်နိုင်ချေရှိစေလေသည်။ ထို့အပြင် ထိုရည်ရွယ်ချက် ရှိရှိလုပ်ဆောင်ခြင်းမှလည်း ခေါင်းဆောင်အတွက် ဝမ်းမြောက်ခြင်းနှင့်နာကျင်ခြင်းဟူ၍ ခံစားချက်နှစ်မျိုးစလုံးကို ဖြစ်ပေါ်လာစေတတ်သည်။

အဘယ်ကြောင့်နည်း။ ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် ဖော်ပြပါအမှန် တရားကိုရင်ဆိုင်ရသောအခါ များမကြာမီ၌ ရွှေ့ပြောင်းသွားတော့သည်။ အမှန်တရား ဟူသည်မှာ- ကောင်းမွန်ပြီး ဘုရားတရားကိုင်းရှိုင်းသောလူများသည် အပြန်အလှန် ထားရှိသော လိုချင်သည့်ပန်းတိုင်များသို့တက်လှမ်းပုံမှာ ကွာခြားကြသည်။ ထို့အပြင် တစ်ခါတစ်ရံတွင် ထိုကောင်းမွန်ပြီး ဘုရားတရားကိုင်းရှိုင်းသောသူများက အချင်းချင်း ထိခိုက်စေတတ်ပြန်သည်။ ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းက ကွဲပြားလာသောအခါ ဘုရား သခင်၏နိုင်ငံတော်သည် ဝေဒနာခံစားရပြီး၊ စာတန်သည် ရယ်မောပေသည်။ ဤသည် မှာ ခေါင်းဆောင်မှုပြုရာ၌ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရတတ်သည့် နာကျင်ခြင်းဖြစ်သည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

အလွန်ပြင်းထန်သည့် ဝေဒနာပင်ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ထိုထိခိုက်မှုဖြစ်ပေါ်လာခြင်းမှာ အတွေးအခေါ်ဆိုးသော ကြောင့်၊ ကောင်းသောကြောင့် မဟုတ်။ သန့်စင်သောပန်းတိုင်များနှင့် အပြစ်ရှိသော ပန်းတိုင်များကြောင့်လည်းမဟုတ်။ မှန်ကန်သောဖြေရှင်းချက်များနှင့် မှားယွင်းသော ဖြေရှင်းချက်ကြောင့်များလည်းမဟုတ်ကြောင်းကို မြင်လာခဲ့သည်။ ထိုအရာများထက် ကောင်းမွန်ပြီး ဘုရားတရားကိုရှိုင်းသောလူများသည် ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းတွင် ရှုပါရုံ၊ တန်ဖိုးများနှင့်ထုံးတမ်းများအပေါ် သဘောထားမကြာခဏကွဲလွဲကြသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အား မည်သည့်နေရာတွင်သွားသင့်သနည်း(ရှုပါရုံ)၊ ထိုနေရာ(ရှုပါရုံ)သို့ ရောက်အောင်မည်သို့သွားကြမည်နည်း(တန်ဖိုးများ)နှင့် ကျွန်ုပ်တို့အရင်ကလုပ်ဆောင် ခဲ့ဖူးသည့်နည်းလမ်းများ(ထုံးတမ်းအစဉ်အလာ)ဟူသည့် ကွဲပြားနေသောအချက်သုံး ချက်ကြား ချောင်ပိတ်မိနေသည်။

*ဤကဲ့သို့သော ပဋိပက္ခဖြစ်သည်အခြေအနေများနှင့် ပြန်လည်မသင့်မြတ်သည့် မျှော်လင့်ချက်များကြားတွင် ကျွန်ုပ်တို့ကိုထားလေသည်။
ထိုအရာက မည်သည့်အရာကိုဆိုလိုသနည်း။ အမှန်ဆိုလိုသည်မှာ ယုံကြည်သူ အသိုင်းအဝိုင်းအား ခရစ်တော်၏စိတ်သဘောဖြင့် ဦးဆောင်ရမည်ဟုဆိုလိုပါသလား။*

တင်းမာမှုများနှင့်ကူးပြောင်းမှုများအားစီမံခန့်ခွဲခြင်း - ကျောက်ဆူးခုနစ်ခဲ
ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းကို ရှုပါရုံမှလက်တွေ့ သို့ဦးဆောင်မှုပြုသောအခါ တင်းမာမှုနှင့်ကူးပြောင်းမှုများအား လိုအပ်သည့်စီမံခန့် ခွဲမှုဟူသည့် ကျောက်ဆူးခုနစ်ခုရှိပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ရှုပါရုံကိုစွဲမြဲစွာ ကိုင်ပြီး တစ်ချိန်တည်းမှာပင် အသင်းတော်၊ တက္ကသိုလ်၊ ဒေသနှင့်လက်တွေ့လုပ် ဆောင်သည့် ဂိုဏ်းဂဏများလှုပ်ရှားဆောင်ရွက်ရာတွင် ထိုကျောက်ဆူးခုနစ်ခုက ကျွန်ုပ်တို့ကို ပုံမှန်ဖြစ်စေရန်ထိန်းချုပ်ပေးထားသည်။

ကျောက်ဆူး(၁) “ကျေးဇူးတရားနှင့် ပြည့်ဝစွာစကားပြောဆိုပါ။”
ကျွန်ုပ်တို့ပြောသည့်စကားများကို စောင့်ထိန်းပါ။ ကျွန်ုပ်တို့ပြောဆိုလိုက်သည့်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

စကားသည် လူများကိုကောင်းကြီးဖြစ်စေတတ်သကဲ့သို့ ဖျက်ဆီးရာလည်းရောက်တတ်ပေသည်။ “စိတ်နှလုံးအပြည့်ရှိသည်အတိုင်း နှုတ်မြွက်တတ်၏”ဟု ခရစ်တော်က (ရှင်မသဲ ၂:၃၄)၌ ပြောဆိုထားသည်။ ခေါင်းဆောင်များဖြစ်ကြသည့်အတိုင်း ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြားသူများကိုခွန်အားပေးမည် သို့မဟုတ် စိတ်ပျက်စေမည်။ မြင့်တင်ပေးမည် သို့မဟုတ် ဖျက်ဆီးမည်။ သူတို့အကြောင်းအကောင်းပြောမည် သို့မဟုတ် အဆိုးပြောမည်။ သူတို့အပေါ် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာအသိတရားရှိစွာဖြင့်သုံးသပ်မည် သို့မဟုတ် ယဉ်ကျေးမှုမျက်ကန်းသဖွယ် သူတို့ကိုသုံးသပ်ပေမည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြားသူအပေါ် သို့မဟုတ် မိမိကိုယ်တိုင်အပေါ် အာရုံစိုက်ကြရသည်။

ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ဖော်ပြပါမေးခွန်းကို မိမိကိုယ်ကိုမေးလေ့ရှိသည်။ အခြားသူများသည် ကျွန်ုပ်ရှေ့မှထွက်ခွာသွားကြသောအခါ သူတို့မည်သို့ခံစားသွားကြမည်နည်း။ ပိုမိုသန်မာလာမည်လား သို့မဟုတ် ပိုမိုအားနည်းသွားမည်လား။ ပိုမိုကြီးထွားလာမည်လား သို့မဟုတ် ပိုမိုသေးငယ်သွားမည်လား။ ယုံကြည်စိတ်ချလာမည်လား သို့မဟုတ် ကြောက်ရွံ့သွားကြမည်လား။ နားလည်မှုရသွားမည်လား သို့မဟုတ် နားလည်မှုလွဲသွားကြမည်လား။ အတည်ပြုခြင်းခံရမည်လား သို့မဟုတ် အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်းခံရကြမည်လား။ ကောင်းကြီးဖြစ်မည်လား သို့မဟုတ် ဖျက်ဆီးခံရမည်လား။

ဟန်နရီနောင်ဝမ်(၁၉၉၁)က မိမိ၏ကြွယ်ဝချမ်းသာမှုကို ကန္တာရမှအီဂျစ်လူမျိုးတစ်ဦး၏ နေရာနှင့်လဲလှယ်ခဲ့သည့် ရောမပညာရှင် “အာရေးနီးယက်စ်”၏ စကားကို ကိုးကားထားသည်။ သူက “ကျွန်ုပ်သည် ပြောခဲ့သည့်စကားများအားဖြင့် နောင်တရခဲ့ဖူးသည်။ သို့သော် တိတ်ဆိတ်စွာနေခြင်းဖြင့် နောင်တမရဖူးခဲ့”ဟုဆိုလေသည်။ (စာ ၄၃)။

ဧဖက် ၄:၂၅ အရ ဘုရားသခင်သည် ကျွန်ုပ်တို့အခြားသူများအားပြောဆို သည့် စကားများအားဖြင့် ခရစ်တော်၏ ကိုယ်ခန္ဓာကျယ်ပြန့်လာစေခြင်း၌ အသုံးပြုသည်ကိုသိရသည်။ မည်မျှခွန်အားပြည့်ဝပြီးပေါ်ထွက်လာသည့် အတွေးကောင်းပေနည်း။ အစဉ်သတိရမည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့နှင့်မတူညီသူ၊ ကျွန်ုပ်တို့နှင့်ကွဲလွဲနေသည့် လုပ်ဖော်ဆောင်ဖက်များကို စကားပြောဆိုရာ၌ ကျွန်ုပ်တို့၏စကားသည် သူတို့အတွက် ကောင်းကြီးမင်္ဂလာ သို့မဟုတ် ဖျက်ဆီးသည့်စကားဖြစ်စေမည်ဖြစ်ကြောင်း သတိရပါ။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

သူတို့အတွက် ကောင်းကြီးဖြစ်စေရန်သာရွေးချယ်ပါ။

ကျောက်ဆူး(၂) “ကျေးဇူးတရားနှင့် ပြည့်ဝစွာအသက်ရှင်ပါ။”

နှိုင်းယှဉ်ခြင်းဟူသည်မှာ နိမ့်ကျခြင်း၏ အရင်းအမြစ်ဖြစ်သည်။ အော်ဟစ်ခြင်း နှင့် ညည်းတွားခြင်းအတွက် သင့်စကားသည် နှုတ်မှထွက်မလာပါစေနှင့်။ ကျေးဇူး တရားနှင့် အစဉ်ပြည့်ဝနေစေပါ။ နှိုင်းယှဉ်ခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့၏အသိုင်းအဝိုင်း၊ အလုပ်ရုံ၊ မိသားစု၊ အသင်းတော်၊ ဒေသနှင့် အတိအကျဆိုရသော် ကျွန်ုပ်တို့အတွင်းထဲအထိ စိမ့်ဝင်လာနေသည်။ မိမိ၏ဆုကျေးဇူးများ၊ အရည်အချင်းများ၊ အရည် အသွေးများကို အခြားသူများ၏ဆုကျေးဇူးများ၊ အရည်အချင်းများ၊ အရည်အ သွေးများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ခြင်းမပြုမီအချိန်အထိ ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိကိုယ်ကိုကောင်းမွန် သည်ဟု ခံစားနိုင်ကြသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏လုပ်ဖော်ဆောင်ဖက်များသည် အလုပ်အတွက် ပေးအပ်ထားသည့် သူတို့၏အလုပ်-ဖန်တီးနိုင်မှု၊ ဆန်းသစ်တွေ့ဆော်နိုင်မှု၊ ခွန်အားနှင့် အခြားသူများနှင့်ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်တတ်မှုတို့မှာ အခြားသူများနှင့်မနှိုင်းယှဉ်မီအ ချိန်အထိ လုံလောက်သည်ဟု အသိအမှတ်ပြုနိုင်ကြသည်။

နှိုင်းယှဉ်ခြင်းဟူသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့အတွင်းကို ဖျက်ဆီးစေသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ထံမှ ဝမ်းမြောက်ခြင်း၊ ဆက်ဆံရေး၊ ယုံကြည်စိတ်ချခြင်းနှင့် ငြိမ်းချမ်းခြင်းကို ခိုးယူသွား သည်။ ဖြစ်စဉ်ထဲတွင် နှိုင်းယှဉ်ခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ခွန်အားကိုစုပ်ယူသွားကာ မိမိ၏စိတ်အားထက်သန်မှုကို ဝေဝါးစေသည်။ နှိုင်းယှဉ်မှုပြုခြင်းက ကျွန်ုပ်တို့အား အလွန်နှစ်သက်ဖွယ်ကောင်းသောသူဌေး၊ အကြံပေးသူနှင့် သင်းအုပ်မှ နိုင်ထက်စီးနင်း ဆန်သည့် စိတ်ပျက်ဖွယ်ဖြစ်ပြီး၊ အဆိုးသာမြင်သည့်အခြားသူများကသာ သည်းခံနေရ သည့်သူအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲစေနိုင်သည်။

နှိုင်းယှဉ်ခြင်းအတွက်ဖြေဆေးမှာ မည်သည့်အရာဖြစ်သနည်း။ သမ္မာတရားကျ သည့် အရည်အသွေးသုံးမျိုးရှိပေသည်။

- + ကျေးဇူးတင်တတ်ခြင်း
- + ကျေးဇူးတရားပြည့်ဝခြင်း

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

+ အသိအမှတ်ပြုခြင်း

ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် လူများနှင့်ဘုရားသခင်မှ ကျွန်ုပ်တို့ကိုပေးထားသည့် ဉာဏ်ပညာကိုလက်ခံရန် ရွေးချယ်နိုင်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြားသူများတွင်ရှိနေသည့် အကောင်းဆုံးသောအရာကိုမြင်ပြီး အကောင်းဆုံးသောအရာကို ဖော်ထုတ်ပေးရန် ရွေးချယ်နိုင်ပေသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြေအနေတိုင်းတွင် ကျေးဇူးတင်ရန်နှင့် ဘုရားသခင်သည် ကျွန်ုပ်တို့လုပ်ဆောင်နေသည့် အရာတိုင်း၏အလယ်တွင် အတူပါရှိသည်ဟုယုံကြည်ရန် ရွေးချယ်နိုင်သည်။ (၁သက် ၅:၁၈)။ ကျေးဇူးတင်တတ်ခြင်း ဟူသည်မှာ နှိုင်းယှဉ်ခြင်းမှထွက်ပေါ်လာသည့် ဘေးထွက်ဆိုးကျိုးအတွက် ဘဝကပေးထားသည့် ဖြေဆေးတစ်ပါးဖြစ်သည်။

သင်၌မရှိသောအရာအတွက် သက်ပြင်းရှည်ချမနေပါနှင့်။ ဘုရားသခင်ပေးထားသည့်အရာတိုင်းအတွက် ကျေးဇူးတင်ပါ။ ဖက်တွယ်နေသည့်စည်းကမ်းကို ပြင်ဆင်ပြီး ကျေးဇူးသိတတ်ခြင်းကိုကျင့်သုံးပါ။

ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ဤဒုတိယမြောက်ကျောက်ဆူးကို အခြေအနေအားလုံးအတွက် စွဲကိုင်သည်သာမဟုတ်ပါ။ ကျွန်ုပ်သည် ယုံကြည်ခြင်းပိုမိုရင့်ကျင်လာလေ၊ ကျွန်ုပ်အသက်ရှင်သည့်နည်းလမ်းတွင် ကျေးဇူးတင်တတ်ခြင်းကို ပိုမိုကျင့်သုံးလာလေဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်ရေးသားသည့်စာတွင် “ကျေးဇူးတင်စွာဖြင့်” ဟု အမြဲရေးထိုးလေ့ရှိသည်။ ထိုသို့ရေးသည်မှာ ဖြစ်စဉ်အရနှင့် အဓိပ္ပာယ်မရှိဖြစ်နေပေလိမ့်မည်။ သို့သော် ကျွန်ုပ်အတွက် မူ အခြေအနေအားလုံး၌ ပြင်ဆင်လိုသည့်အရာကို အစဉ်သတိပေးသည့်သတိပေးချက် ဖြစ်ပေသည်။

တစ်ခါက ဓမ္မဟောင်းကျမ်းစကော်လာမှ အနားယူပြီးသူနှင့် ကျွန်ုပ်တို့နှစ်ဦးသည် နာဇရင်း(န်)ဓမ္မတက္ကသိုလ်မှ တစ်နှစ်တည်းဘွဲ့ယူကြလေသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ နှစ်ဦးစလုံးကို အရှေ့မြောက်ယူနိုက်တက်စတိတ်မှ အထင်ကရကျောင်းတွင်လည်း လက်ခံခြင်းခံရသည်။ ကျွန်ုပ်တို့နှစ်ဦးစလုံးက မာစတာအဆင့်သို့ဆက်တက်ပြီး၊ ထိုမှ ဒေါက်တာဘွဲ့ကိုယူမည်ဟု စီစဉ်ထားကြလေသည်။ ထိုသို့စီစဉ်ထားလေရာမှ အလွန် အံ့အား သင့်ထိတ်လန့်ရသည့် သတင်းမှာ ကျွန်ုပ်တို့တက်နေသည့် ပညာရေးစာသင်နှစ် အဆုံးပိုင်းတွင်မှ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ကျွန်ုပ်တို့နှစ်ဦးစလုံးလျှောက်ထားသည့် ဒေါက်တာဘွဲ့အတွက် ပညာဆက်သင်ရေးအစီအစဉ်ကို ငြင်းပယ်ခြင်းဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့ မှင်တက်မိသွားကြသည်။ စိတ်ကသိကအောက်လည်းခံစားရသည်။ ဒေါသလည်း ထွက်သည်။ စိတ်ပျက်သည်။ နောက်ပိုင်း ကျွန်ုပ်တို့သိလာရသည်မှာ ဆရာများက ဒေါက်တာဘွဲ့အတွက် ပြန်လည်သုံးသပ်ဆဲဖြစ်သည်ဟုဆိုသည်။ ထို့ကြောင့် ထိုနှစ်အတွက် ကျွန်ုပ်တို့လျှောက်ထားခဲ့သည့်အရာမှာ အေးစက်သွားခဲ့လေသည်။

ကျွန်ုပ်တို့နှစ်ဦးစလုံးက ထိုကျောင်းမှမာစတာဘွဲ့ကို သင်းအုပ်အခန်းကဏ္ဍဖြင့် ရယူခဲ့ကြသည်။ အလွန်ကြီးမားသည့် ကောင်းကြီးဖြစ်လေသည်။ နှစ်များစွာအတွင်း ကျွန်ုပ်တို့နှစ်ဦးစလုံးက အခြားကျောင်းသို့လျှောက်ပြီး သင်းအုပ်အခန်းကဏ္ဍကိုဆက်လက်သင်ယူကာ ဒေါက်တာဘွဲ့အတွက်အာရုံထားခြင်းကိုပြောင်းလဲပြီး၊ ရလဒ်အနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့အောင်မြင်ပြီးစီးခဲ့လေတော့သည်။

ဖြစ်စဉ်ထဲတွင် ကျွန်ုပ်နားမလည်ခဲ့သော်လည်း “ငြင်းပယ်ခံရခြင်း”ဟူသည်မှာ ကျွန်ုပ်နှင့်ချစ်ဇနီးအတွက် စိတ်ပျက်ခြင်းမှကောင်းကြီးမင်္ဂလာအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် သင်းအုပ်သာသနာနှင့်ပတ်သက်ပြီး အလွန်ဝမ်းမြောက် ခဲ့ကြကာ ရလဒ်အနေဖြင့် မူလကစီစဉ်ထားသည့် ဒေါက်တာဘွဲ့ရယူရေးကို ထပ်မံချဲ့ထွင်လာနိုင်ခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ဤဖြစ်စဉ်အားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ဘဝအပေါ်ထား ရှိသော ကိုယ်တော်၏ ဉာဏ်ပညာတော်နှင့် အသစ်သောလမ်းညွှန်ချက်ကို သဘောပေါက်လာခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်နှင့်ဇနီးသည်တို့က သင်းအုပ်သာသနာကိုဖြည့်ဆည်းကြပြီး ကျွန်ုပ်သည် (၁၉၇၈)ကတည်းက ပညာကိုထပ်မံသင်ယူခဲ့လေသည်။

ကျောက်ဆူး(၃) “စိတ်ပါဝင်စားစွာနားထောင်ပါ။”

နားလည်ရန် ဦးစွာလုပ်ပါ။ နားလည်ခြင်းဟူသည်မှာ သဘောတူခြင်း မဟုတ်ပါ။ နားလည်ခြင်းဟူသည်မှာ ပဋိပက္ခကိုစီမံရန်သော့ချက်ဖြစ်သည်။ “ကောင်းမွန်ပြီး ဘုရားတရားကိုရှင်းသောသူများ”က ရိုးသားသည့်စိတ်နှင့် စိတ်ပါဝင်စားမှု ကွဲပြားနိုင်ပေသည်။ နှစ်ပေါင်း(၃၀)ကျော်မျှ ပညာရေးမှူးလုပ်ဆောင်ပြီးနောက် ကျွန်ုပ်အ နေဖြင့်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ကောင်းမွန်ပြီးဘုရားတရားကိုင်းရှိုင်းသောလူများသည် ရူပါရုံ၊ တန်ဖိုးများနှင့် ပတ်သက်ပြီး မတူညီကြသည်သာမက တစ်ခါတစ်ရံ ထိုအရာများကြောင့် တစ်ဦးကိုတစ် ဦးထိခိုက်တတ်ကြသည်ဟု ယုံကြည်မှုရှိစွာ အတည်ပြုနိုင်လာခဲ့သည်။ သင်၌လည်း ထိုကဲ့သို့တူညီသော သက်သေခံချက်ရှိပေမည်။

ထို့ကြောင့်ပင် ကျွန်ုပ်သိမြင်လာသည်မှာ သီဩလော်ဂျီဆိုင်ရာရူပါရုံ(လူများနှင့် ပတ်သက်ပြီး ကျွန်ုပ်ယုံကြည်သောအရာ။ သူတို့အပေါ် ကျွန်ုပ်မြင်သောအရာ)သည် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာရူပါရုံ(အဖွဲ့အစည်း၊ အသင်းတော်၊ တက္ကသိုလ်၊ ဒေသနှင့် ဂိုဏ်း ဂဏအတွက် ကျွန်ုပ်ဘယ်အရာကိုလိုချင်သနည်း)၏ ရှေ့တွင်ရှိသည်။ ကျွန်ုပ်က “ဘုရားသခင်...ကျွန်ုပ်နှင့်နေထိုင်ပြီး အလုပ်လုပ်နေသူများကို အမှန်တကယ်မြင် တွေ့ရန် ကိုယ်တော်၏ မျက်လုံးများကို ပေးသနားတော်မူပါ”ဟု ဆုတောင်းလေ့ရှိသည်။

နှိမ့်ချခြင်းဟူသည်မှာ အခြားသူများကိုဦးဆောင်သည့်သူမှ စိတ်ပါဝင်စားစွာ နားထောင်ပေးခြင်းကိုလည်း တောင်းဆိုပါသည်။ နောင်ဝမ်(၁၉၈၅)မှဖော်ပြထား သည်ကို နောက်တစ်ဖန်ဖော်ပြထိုက်ပေသည် - “နားထောင်ခြင်း၏ အလှတရားသည် နားထောင်ပေးသူမှလက်ခံပေးသည်ဟူသော ခံစားချက်ဖြစ်ပေါ်လာသောအခါ၊ သူတို့၏ စကားကို ပိုမိုလေးနက်စွာ စဉ်းစားပေးသောအခါဖြစ်သည်။ နားထောင်ခြင်းဟူသည် မှာ သင့်အနေနှင့် သူစိမ်းများအား မိတ်ဆွေဖြစ်လာရန်ဖိတ်ခေါ်နေသည့် ဝိညာဉ်ရေးရာ ဧည့်ဝတ်ပြုခြင်းဖြစ်သည်။” (မတ် ၁၁၊ နံနက်ဆုတောင်းချိန်)

အက်ဝင်းဖရိုင်းမန်း(၂၀၀၇)က ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်၏ အရေးအကြီးဆုံး အရည်အချင်းမှာ ဗဟုသုတ သို့မဟုတ် နည်းစနစ်မဟုတ်ပါ။ ခေါင်းဆောင်မှ သူ/သူမ ၏မျက်မှောက်တွင် ခေါ်ဆောင်လာသောအရာဖြစ်သည်ဟု ဆိုခဲ့ဖူးသည်။ ထို့အပြင် သူ/သူမလိုအပ်နေသည့်မျက်မှောက်သည် “စိတ်လှုပ်ရှားခြင်း-မရှိသည့်” မျက်မှောက် ဖြစ်သည်။ (စာ ၁၁၀)

စတုန်းနှင့် ဟန်း(၂၀၁၄)တို့အဆိုအရ နားထောင်ခြင်းအခန်းကဏ္ဍတွင် ခေါင်း ဆောင်တစ်ယောက်သည် စကားအပြန်အလှန်ပြောဆိုရာ၌ စိတ်ပါဝင်စားကြောင်းကို ခန္ဓာအမူအရာဖြင့်ပြသခြင်းသည် လိုအပ်သောအရည်အချင်းလေးမျိုးထဲမှ ပထမဆုံး

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

တစ်မျိုးဖြစ်သည် (စာ ၂၃၃)။ စတုန်းနှင့်ဟန်းတို့အတွက်မူ နားထောင်ခြင်းတွင် ရှင်းလင်းသည့် မေးခွန်းများမေးမြန်းခြင်း၊ ပေးသူ၏အမြင်ကို ပြန်လည်ပြောဆိုခြင်း နှင့် သူတို့၏ခံစားချက်များကို သိနားလည်ခြင်းတို့ပါဝင်သည်ဟုဆိုသည်။ (စာ ၂၃၃)။

ကျောက်ဆူး(၄) “လွတ်လပ်စွာခွင့်လွှတ်ပေးလိုက်ပါ။”

ခွင့်လွှတ်ခြင်းကိုကျယ်ပြန့်စေရန် စတင်လုပ်ဆောင်သူဖြစ်စေပါ။ ခွင့်လွှတ်တတ် သည့်စိတ်ဝိညာဉ်သည် ပြောင်းလဲစေပြီး ခေါင်းဆောင်များကိုခွန်အားပေးသည်။ ကျွန်ုပ် ဘဝတွင် ထင်ရှားသောသင်ခန်းစာတစ်ခုရသည်မှာ- ခွင့်လွှတ်ခြင်းဟူသည်မှာ ကျွန်ုပ် ဘေးပတ်ဝန်းကျင်အပြင်ပိုင်းနှင့် အနည်းငယ်သာသက်ဆိုင်ပေသည်။ သို့သော် ကျွန်ုပ် ၏အတွင်းပိုင်းအခြေအနေ၊ အရာအားလုံးနှင့်လည်း သက်ဆိုင်နေပေသည်။ ခွင့်လွှတ် ခြင်းအားကျယ်ပြန့်စေခြင်းသည် အခြားသူမှတောင်းပန်လာသည်ကို စောင့်မနေပါ။ ကားတိုင်ပေါ်၌ ခရစ်တော်ပြောခဲ့သည်မှာ “အိုအဘ သူတို့၏အပြစ်ကိုလွှတ်တော်မူပါ။ သူတို့သည် ကိုယ်ပြုသောအမှုကိုမသိကြ” ဟု ဆိုခဲ့လေသည်။ (လုကာ ၂၃:၃၄)

ခရစ်တော်က ဘာမှမသိနားမလည်ခဲ့သူလား။ သူ့ကိုသတ်ခဲ့သူများသည် သူတို့ အပြစ်ကို သူတို့နားမလည်ဟု ခရစ်တော်ထင်ခဲ့ပါသလား။ မဟုတ်ပါ။ ခရစ်တော်က သူ့ကိုရိုက်နှက်ပြီးနာကျင်စေခဲ့သူများကို ခွင့်လွှတ်ပေးခြင်းဖြင့် သူတို့၏အပြုအမူများ ရပ်တန့်သွားမည်ဟု ယုံကြည်ခဲ့ပါသလား။ မဟုတ်ပါ။

အမှန်တွင် ခရစ်တော်က သူ့အားဆန့်ကျင်စွာပြောဆိုနေသောသူများနှင့် သူ့အ ပေါ်အဆိုးလုပ်ခဲ့သူများကို သူ့စိတ်နှလုံးသား၌ နာကျင်ခါးသီးခြင်းများဖန်တီးပြီး သူတို့ နှင့်ဘုရားသခင်ကြားဆက်ဆံရေးကို ထိခိုက်အောင်မလုပ်ဆောင်လိုခဲ့ပေ။ ထိုသို့လုပ် ဆောင်ရန်လည်း မထိုက်တန်ပါ။ “အိုအဘ သူတို့၏အပြစ်ကိုလွှတ်တော်မူပါ။ သူတို့ သည် ကိုယ်ပြုသောအမှုကို မသိကြ။” (လုကာ ၂၃:၃၄)။

ခွင့်လွှတ်ခြင်းသည် အခြားသူအပေါ်ချည်နှောင်ထားခြင်းမှ ကျွန်ုပ်ကိုလွတ်မြောက် စေသည်။ မကြာခဏဆိုသလိုပင် လာရောက်တိုက်ခိုက်သောသူများကို ကျွန်ုပ်တို့က ထိန်းချုပ်ခွင့်ပေးကြသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ကိုပြောပြခဲ့သော ကြီးမြတ်သည့်ခေါင်းဆောင်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

များသည် “အခက်ခဲဆုံးအချိန်များနှင့် စိန်ခေါ်ခံရဆုံးအချိန်များတွင် ပုံသွင်းခြင်း” ခံခဲ့ကြရသည်။ ခွင့်လွှတ်တတ်သောစိတ်ဝိညာဉ်သည် ပြောင်းလဲမှုဖြစ်စေပြီး ခေါင်းဆောင်များကို ခွန်အားတိုးပွားစေသည်။

ကျောက်ဆူး(၅) “ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာစွာဦးဆောင်ပါ။”

ရှင်းလင်းသည့်ရူပါရုံနှင့် နက်နဲသည့်နိမ့်ချခြင်းကို စိတ်ပါဝင်စားစွာဖြေရှင်းသည့် နည်းလမ်းဖြင့် ပေါင်းစပ်ပါ။ ကျွန်ုပ်တို့သည် လိုအပ်သည့်ဆုံးဖြတ်ချက်များမချမှတ် မီ လိုအပ်သည့်သတင်းအချက်အလက်အားလုံးရှိသည့် ဇိမ်ခံမှု၌ပျော်မွေ့တတ်သည်။ စကားပုံတစ်ခုကို သင်ကြားဖူးပေမည်။ “လူတစ်ဦး၏အိပ်မက်သည် အခြားသူတစ်ဦး၏အိပ်မက်ဆိုးဖြစ်သည်” ဟုဆိုသည်။ သို့သော် ကျွန်ုပ်တို့နေထိုင်ပြီး အလုပ်လုပ်နေသည့်နေရာတွင် ထိုစကားမှာဆက်စပ်မနေပါ။ ထိုစကားမှာ ကျွန်ုပ်တို့ထားရှိသောအနာဂတ်ရူပါရုံနှင့် လက်ရှိအမှန်တရားအကြား တင်းမာမှုအတွက်ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းမှာ မကြာခဏဖြစ်လာတတ်သည်။

ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့သည်လိုအပ်ချက်နှစ်ခုကြား အစဉ်ရွေ့လျားနေသည်- ရေရှည်တူညီသောအစုအဖွဲ့အတွက် လိုအပ်ချက်၊ ကျွန်ုပ်တို့အလုပ်တာဝန်များအတွက် နည်းစနစ်ကျသည့်အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ ဘတ်ဂျက်ငွေ၏နေ့စဉ်လည်ပတ်ပုံ၊ အဖွဲ့အစည်းအတွက်လုပ်ဆောင်နေသူများ၊ အသုံးအဆောင်စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်အကြားပဋိပက္ခဖြစ်ပွားခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် ဤသာတူညီမျှသည့်အပြုအမူသည် မာခရိုစီမံခန့်ခွဲခြင်း(macro-managing) (ပုံရိပ်ကြီးအပေါ်ဦးတည်သည့်နည်းစနစ်)နှင့် မိုခရိုစီမံခန့်ခွဲခြင်း(micro-managing) (ကျွန်ုပ်တို့လုပ်ငန်းတာဝန်များ၏ အသေးစိတ်ဖြည့်စွက်လုပ်ဆောင်ခြင်းများအပေါ် ဆက်လက်အာရုံစိုက်ခြင်း)ကြားတွင်ရှိသည်။

ကျွန်ုပ်နှင့်အတူအလုပ်လုပ်နေသည့်သူများအား “ကျွန်ုပ်သည် ယုံကြည်ခြင်းနှင့် ရူပါရုံ၏ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လိုသည်” ဟု မကြာခဏပြောပြဖူးသည်။ သို့သော် တာဝန်မသိတတ်သည့်ခေါင်းဆောင်အဖြစ် စည်းမျဉ်းကိုမကျော်လိုပါ။ မိမိ၏အပြုအမူသည်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုကိုငြင်းပယ်ပြီး၊ ပညာရှိသော ရင့်ကျက်သည့်သူတော်စင်တို့၏ ပူးပေါင်းစီရင်ခြင်းကိုလည်း ငြင်းပယ်သောသူမဖြစ်လိုပါ။ ယုံကြည်ခြင်းနှင့် တာဝန်မသိတတ်ခြင်းကြား တည်ရှိနေသည့်စည်းမျဉ်းကို ဆုံးဖြတ်နိုင်သောသူသာဖြစ်လိုသည်။

သမ္မတရားကျသည့် စေခိုင်းမှုများ(ဥပမာ- “သွား၍ငါ့ တပည့်ဖြစ်စေပါ”) ဟူသည့်အရာနှင့် လူများ၏လိုအပ်ချက်(ဥပမာ- လစာတိုးပေးခြင်း၊ ထောက်ပံ့ခြင်းလိုအပ်ချက်များနှင့် ခရီးသွားစရိတ်)ကြား တစ်ခုခုကိုရွေးချယ်ရသည်မှာ နာကျင်စရာကောင်းလှသည်။ သို့သော် တစ်ခါတစ်ရံတွင် ကျွန်ုပ်က ထိုဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်ရသည်။ သင်သည်လည်း ချမှတ်ရပေမည်။

ယခုတွင် ကျွန်ုပ်ပြောနေသည့် မိမိနှင့်အလုပ်လုပ်နေသူများအပေါ် သာသနာနှင့် အမှုတော်ကိုလုပ်ဆောင်ရန်အတွက် လေးစားမှုရှိခြင်းသည်အရေးကြီးကြောင်း သင်ကြားနာခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ မိမိနှင့်လုပ်ဖော်ဆောင်ဖက်များအပေါ် ကျွန်ုပ်တို့ပြောဆိုသည့် စကားအားဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ သူတို့အပေါ်ကျေးဇူးတင်ကြောင်းကို ပြသခြင်းအားဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ သူတို့ပြောသောစကားကို စိတ်ပါဝင်စားစွာနားထောင်ပေးခြင်းအားဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ လွတ်လပ်စွာခွင့်လွှတ်ပေးခြင်းအားဖြင့်သော်လည်းကောင်း လေးစားမှုကိုပြသရမည်ဟုပြောခဲ့သည်ကို သင်ကြားခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။

အမှန်တွင် ကျွန်ုပ်တို့နှင့်မတူညီသူနှင့် ကွဲလွဲနေသူများပင်ဖြစ်စေ **လေးစားမှုရှိခြင်းသည်** ခရစ်တော်၏စိတ်သဘောထားဖြင့်ဦးဆောင်ခြင်းဖြစ်သည်ဟု ဆိုလိုသည်။ သို့သော် ကျွန်ုပ်တို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းအခန်းကဏ္ဍအချို့တွင် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ရသည်။ ကျွန်ုပ်ကဏ္ဍသို့ပြောရာတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်များကိုချမှတ်ရမည်ဟု သည့်အချက်မှာ အဓိကမဟုတ်ပါ။ အဓိကမှာ “အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်များကို မည်သို့ချမှတ်ပြီး လုပ်ဆောင်ကြမည်နည်း” ဟူသောအချက်ဖြစ်သည်။

ရူပါရုံ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရမည့်အချိန်စသော ပဋိပက္ခဖြစ်သည့်အချိန် များတွင် ကွဲပြားချက်များမှာတည်ရှိနေပေသည်။ ထို့အပြင် ထိုအချိန်များတွင် ကျွန်ုပ် တို့သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချင်မာစွာဦးဆောင်ကြမည်။ သို့သော် ထိုသို့ဦးဆောင်ရင်းဖြင့်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ကျွန်ုပ်တို့သည် ခူးထောက်ပြီး မျက်ရည်ဖြင့်လုပ်ဆောင်ရတတ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ချမှတ်ရမည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များအတွက် လူတိုင်းထောက်ခံလာမည့် အချိန်ကိုစောင့်ပြီး ဆိုင်းငံ့နေရမည် မဟုတ်ပါ။ တစ်ခါတစ်ရံ ရူပါရုံနှင့်ညွှန်ကြားချက်ဖြင့် ရှေ့ဆက်ရာတွင် အသိုင်းအဝိုင်းထဲမှ လူတိုင်း၏ ရာနှုန်းပြည့်သဘောတူညီမှုမရဘဲ လုပ်ဆောင်ရသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဤသို့ နာကျင်စရာကောင်းသော အခြေအနေရင်ဆိုင်နေရပြီး၊ တစ်ချိန် တည်းတွင် ကျွန်ုပ်တို့နှင့်မတူညီသူများကို လေးစားမှုပြုသလျက် မည်သို့ ရှေ့ဆက်ကြ မည်နည်း။

ကျွန်ုပ်တို့သည် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေဖြင့် သူတို့အတွက်နှင့် မိမိကိုယ် တိုင်အတွက် သူတို့နှင့်အတူ ဆုတောင်းခြင်းဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာစွာ ဦးဆောင်ကြ ရသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဖြစ်စဉ်ထဲတွင် လုပ်ဆောင်နိုင်သောအခါ သူတို့နှင့်အတူပူး ပေါင်းခြင်းဖြင့် လှုပ်ရှားကြသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျေးဇူးတင်တတ်သောအလေ့အကျင့်၊ ဘုရားသခင်အားကျေးဇူးတင်ခြင်းနှင့် သူတို့၏ ဆုကျေးဇူးများ၊ အရည်အချင်းများ၊ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းများ၊ ယုံကြည်ခြင်းအတွက်နှင့် သက်သေခံချက်တို့ အတွက် ကျေးဇူးတင်ခြင်းဖြင့် ရှေ့ဆက်ကြရမည်။ တစ်ဦးတည်း ဆုတောင်းပါ။ အတူ တကွလည်း ဆုတောင်းပါ။ မကြာခဏ ဆုတောင်းပါ။ ကျွန်ုပ်တို့သည် နူးညံ့သိမ်မွေ့ ခြင်း၊ ကြင်နာခြင်း၊ စိတ်ခံစားခြင်း၊ စိတ်ရည်ခြင်းနှင့် ချစ်ခြင်းမေတ္တာရှိရန် ဆုတောင်း ကြသည်။ သာသနာကို လုပ်ဆောင် နေစဉ် အဓိကအရာကို ပြောပြီးစဉ်တွင်လည်း ဆုတောင်းကြသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အားလုံး၏အတွေးအခေါ်ကို အလိုရှိသည်။ သို့သော် အချို့အတွေးအခေါ်က သင့်၊ သင့်အဖွဲ့ထဲမှလူအများစုနှင့် ကွဲပြားမည်၊ သွေဖည်မည်။ နာကျင်စရာကောင်းလှသည် မဟုတ်ပါလား။ ဟုတ်ပါသည်။

ဤသို့သော နိမ့်ချပြီးကျိုးပဲ့နေသည့်စိတ်ဝိညာဉ်တွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် ယုံကြည် စိတ်ချစွာရှေ့ဆက်ကြသည်။ ဘုရားသခင်သည် ခက်ခဲသည့်အခြေအနေကြားတွင် အတူပါရှိကြောင်းယုံကြည်သည်။ ဤစိတ်ဝိညာဉ်ဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် ဆုံးဖြတ်ချက် ကို ခိုင်မာစွာချမှတ်ဦးဆောင်ကြသည်။ မသေမချာ၊ ဒုရွတ်တိုက်ဖြင့် မဦးဆောင်ပါ။ သနားကြင်နာခြင်းနှင့် စိတ်ခံစားမှုအပြည့်ဖြင့် ဦးဆောင်ကြသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏လုပ်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ဆောင်ချက်များအတွက် ဘုရားသခင်သည် ရူပါရုံနှင့်ညွှန်ကြားချက်ကိုပေးသည်သာမက လက်ရှိအခြေအနေတွင် သူ၏လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းကို သက်သေမမြင်ရသေးသော်လည်း သူ၏လူများကို ဆက်လက်ဦးဆောင်နေသည်ဟူသော စကားတော်က ကျွန်ုပ်တို့၏အမှတ်အသားဖြစ်သည်။ ဤသည်မှာ ခရစ်တော်၏စိတ်သဘောဖြင့် ဦးဆောင်ခြင်းဖြစ်သည်။ ရုပ်ထွေးပြီးခက်ခဲသည့် အခြေအနေများအလယ်တွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာစွာ ချမှတ်ဦးဆောင်ခြင်းဖြစ်ပေသည်။

ခရစ်ယာန်နိမ့်ချခြင်းဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာစွာဦးဆောင်ခြင်းတွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် နားထောင်ခြင်း၊ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်ခြင်းနှင့် အချိန်ကာလ၊ ဖြစ်စဉ်အားဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အတည်ပြုခြင်းနှင့်ခွန်အားပေးခြင်း၊ မေးမြန်းခြင်းနှင့်စုံစမ်းခြင်း၊ ဆုကျေးဇူးများကိုခွဲခြားသိမြင်ခြင်း၊ တာဝန်ခွဲခန့်ပေးခြင်းနှင့် အခြားအရည်အချင်းများစသော ကိုလည်း တိုးမြှင့်စေရန် ဆက်လက်ပြုစုပျိုးထောင်ပေးသည်။

ခရစ်တော်၏စိတ်သဘောဖြင့်ဦးဆောင်ခြင်းဟူသောအကြောင်းကို ကျွန်ုပ်ပိုမိုနားလည်လာလေ၊ ကျွန်ုပ်မည်မျှမသိနားမလည်ကြောင်းကို ပိုမိုသိမြင်လာလေဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်သည် ရှင်းလင်းသောရူပါရုံ၊ နက်နဲသောနိမ့်ချခြင်းနှင့် စိတ်ပါဝင်စွားစွာပြဿနာဖြေရှင်းခြင်း နည်းလမ်းရှာဖွေခြင်းအတွက် တစ်သက်တာလေ့လာရန်ဆက်ကပ်ထားသည့် လေ့လာသင်ယူသူနှင့် ကျောင်းသားတစ်ဦးသာဖြစ်ပေသည်။

ကျောက်ဆူး(၆) “နက်နက်နဲနဲချစ်ပါ။”

လူသားကိုတန်ဖိုးထားပါ - သြဇာအာဏာနှင့်ရာထူးကို တန်ဖိုးမထားပါနှင့်။ ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း၏သက်သေမှာ နောက်လိုက်များ၏အသက်တာတွင် တွေ့မြင်နိုင်သည်။ ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် သင်နှင့်ကျွန်ုပ်သည် ကျွန်ုပ်တို့၏လုပ်ဖော်ဆောင်ဖက်များနှင့် သဘောထားတူညီသည့် တန်ဖိုးများစွာရှိသည်ကို သတိရရမည်။ ကျွန်ုပ်တို့ကိုစည်းလုံးစေသည့်အရာကို ဦးတည်ချက်ထားပါ။ ကွဲပြားစေသည့်အရာကို ဦးတည်ချက်မထားပါနှင့်။

နှစ်များစွာက ကျွန်ုပ်သည် အလုပ်သမားများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်များချ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

မှတ်သောအခါ ကျွန်ုပ်၏အကောင်းဆုံးသော အခိုက်အတန့်အချိန်များကို ယုံကြည်ကိုးစားခဲ့သည်။ သတိရအောင်ကြိုးစားခဲ့သည်။ “လူအပေါင်းတို့ရှေ့၌ သင်တို့၏ဖြည်းညင်းခြင်းသဘောကို ထင်ရှားစေကြလော့။” (ဖိလိပ္ပိ ၄:၄-၇)

ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် အပြန်အလှယ်ဆက်သွယ်ခြင်း၊ ကျွန်ုပ်တို့၏ပုဂ္ဂိုလ် ရေး၊ အလုပ်ကိစ္စ၊ အဖွဲ့အစည်းနှင့် ဆိုင်သော ရူပါရုံ၊ သာသနာနှင့် တန်ဖိုးများကို ကျွန်ုပ်တို့နှင့်အလုပ်လုပ်နေသော မိမိတာဝန်ယူထားသည့်သူများနှင့်ပတ်သက်ပြီး စိတ်ခံစားချက်ရှိရမည်။ သင်တာဝန်ယူထားသည့်သူများအတွက် ဦးဆောင်နေသည့်အ တိုင်း အခြားသူများကိုအားပေးပါ။ သင်ဦးဆောင်နေသော ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်း ၏ နည်းစနစ်ကျသည့် ရူပါရုံကို ကျက်မှတ်ထားရန်ခွန်အားပေးပါ။ အဖွဲ့အစည်း၏ ထိပ်ဆုံးမှဦးစားပေးအရာများအကြောင်းကို မကြာခဏပြောဆိုပါ။ တန်ဖိုးအနှစ်များ ကို စုပေါင်းဦးတည်ပါ။

အောက်ခြေတွင်- လူများလုပ်ဆောင်နေသည့် အလုပ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး ရူပါရုံကို ကျယ်ပြန့်အောင်ကြိုးစားပါ။ ပုံရိပ်ကြီးကို ဆေးခြယ်ရန်သတိရပါ။ သူတို့၏ဆုကျေးဇူးများနှင့် လုပ်ငန်းတာဝန်များသည် အဖွဲ့အစည်းအတွက်အစီအစဉ်၊ အဖွဲ့အစည်း- အသင်းတော်၏ရည်ရွယ်ချက်နှင့် မည်သို့သင့်လျော်သည်ကို သူတို့ရှာဖွေတွေ့မြင်လာအောင် ကူညီပေးပါ။

ကျွန်ုပ်က ဝန်ထမ်းများ၊ အမှုဆောင်များနှင့် ကျောင်းသားများကို အမ်ဗီအန်ယူနှင့် ပတ်သက်ပြီး ကောင်းသောခံစားချက်ရှိစေချင်ခဲ့သည်။ ထို့အပြင် သူတို့အား တက္ကသိုလ်မှပေးထားသည့်တာဝန်များသည် တစ်ဦးချင်းစီမှသော်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းပိုင်းအရသော်လည်းကောင်း ကြီးထွားမှုကိုထုတ်လုပ်ပေးကြောင်း ယုံကြည်ထားစေချင်ခဲ့သည်။ ဩဇာအာဏာနှင့်ရာထူးကိုမဟုတ်ဘဲ လူနှင့်လုပ်ငန်းဖြစ်စဉ်ကို တန်ဖိုးထားပါ။

ကျောက်ဆူး(၇) “စိတ်အားထက်သန်စွာဆုတောင်းပါ။”

အချို့ပြဿနာများကို စိတ်အားထက်သန်စွာဆုတောင်းခြင်းဖြင့်သာ ဖြေရှင်းနိုင်ပေသည်။ အခြားသူများကို သင်မြင်တွေ့လိုသည့်အပြောင်းအလဲသည် သင်ကိုယ်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

တိုင်၌ရှိလာပါစေ။

ဂရုစိုက်တတ်သည့်ခေါင်းဆောင်က အခြားသူများကိုပြောင်းလဲစေနိုင်သည့်တန်ခိုးကိုယ်တိုင်တွင်မရှိသည်ကို သိသည်။ ပြောင်းလဲခြင်းသည် ဖြစ်လာနိုင်သည်။ သို့သော် ကျွန်ုပ်တို့အတွင်းတွင် ဖြစ်လာနိုင်သည်။ ကောင်းမွန်ပြီး ဘုရားတရားကိုရှိုင်းသောသူများကြား ရိုးသားပြီးတင်းမာသည့် ကွဲပြားခြားနားချက်များတွေ့ကြုံရသော အခါ ဆုတောင်းခြင်းက ပြောင်းလဲပြုပြင်ပေးနိုင်ပါသည်။

ပဋိပက္ခဖြစ်သည့်အခြေအနေတွင် ကြီးထွားခြင်းကိုထုတ်လုပ်ပေးနိုင်သည်။ ထိုအခြေအနေများက ခေါင်းဆောင်များ၏အသက်တာတွင် ကြီးထွားခြင်းရှိလာစေနိုင်သည်။ ဘုရားသခင်ထံဆုမတောင်းမီတွင် အစောပိုင်းက ကျွန်ုပ်တို့မေးထားသည့် မေးခွန်းနှစ်ခုကို သူ့ထံ၌အဖြေတောင်းကြသည်- ကျွန်ုပ်မည်သည့်အရာကို သင်ယူနိုင်သနည်း။ ကျွန်ုပ်မည်သို့ပြောင်းလဲနိုင်သနည်း။ ထိုသို့မေးမြန်းပြီး ထိုမေးခွန်းနှစ်ခု ကို ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေဖြင့် ဘုရားသခင်ထံအဖြေတောင်းသည့်အခါ ကျွန်ုပ်တို့ပြောင်းလဲလာသည်။ ဘုရားသခင်၏ကျေးဇူးတော်ကြောင့် တိုးပွားလာကာ ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြားသူများထံ၌မြင်တွေ့လိုသောအပြောင်းအလဲသည် မိမိထံတွင် ရှိလာသည်။ အခြားသူများမှာ ကျွန်ုပ်တို့အားဖြင့် သက်ရောက်နိုင်ကြပေသည်။ သို့သော် ကျွန်ုပ်တို့တွင်ဖြစ်ပျက်နေသောအရာမှာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲတတ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့ကြီးထွားလာသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ပြောင်းလဲကြသည်။ ရင့်ကျက်လာကြသည်။ ထပ်မံပြီး ကျွန်ုပ်တို့မှ အခြားသူများထံတွင်မြင်တွေ့လိုသော အပြောင်းအလဲကို စံနမူနာအဖြစ် မိမိအသက်တာတွင် မြင်တွေ့စေလာနိုင်သည်။ ထို့အပြင် ဖြစ်စဉ်ထဲတွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် ဘုရားသခင်၏ငြိမ်သက်ခြင်းကိုတွေ့ကြုံလာပြီး ထိုအရာက နားလည်ခြင်းကိုပေးသနားလေသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြားသူများပြောင်းလဲရန်တိုက်တွန်းရခြင်းမှ လွတ်လပ်သွားကြသည်။ စိတ်အားထက်သန်စွာ ဆုတောင်းခြင်းအားဖြင့် ဂရုစိုက်တတ်သည့် ခေါင်းဆောင်သည် မှန်ကန်သောမေးခွန်းများကို မေးမြန်းပြီး၊ ရလဒ်များဖြင့် ဘုရားသခင်ကိုယုံကြည်ကိုးစားကာ ကျွန်ုပ်တို့သည်ပင် ဖြစ်စဉ်ထဲတွင် ပြောင်းလဲသွားကြပေသည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ကျွန်ုပ်ကျင့်ဆောင်ပြီးယုံကြည်လာစေခဲ့သော အရည်အချင်းများ

ဤအရည်အချင်းများသည် ကျွန်ုပ်အကောင်းဆုံးအခြေအနေတွင် ယုံကြည်စရာ ဖြစ်ပြီး၊ အဆိုးဆုံးအခြေအနေတွင် ကျင့်သုံးစရာဖြစ်သည်။ ကျောက်ဆူးများက ကျွန်ုပ်အား ရူပါရုံ မှ လက်တွေ့သို့ ရွေ့လျားသောအခါ၊ အထူးသဖြင့် ကောင်းမွန်ပြီး ဘုရားတရားကိုရှင်းသောသူများမှ ရူပါရုံ၊ တန်ဖိုးများနှင့် ထုံးတမ်းများအပေါ် သဘောထားကွဲလွဲပြီးလမ်းလွဲနေသည့်အခါ ကျွန်ုပ်ကို တည်ငြိမ်အောင်ထိန်းချုပ်ပေး ပါသည်။ အနှစ်ချုပ်အားဖြင့်-

၁။ ကျွန်ုပ်၏စကားများကို ကျေးဇူးတော်ပေးတတ်သော၊ အသက်တာမွေးထုတ်ပေး သော၊ အခြားသူများအားခွန်အားပေးကာ စိတ်မပျက်စေ၊ စိတ်ဖိစီးမှုမပေး၊ အချည်း နှီးမဖြစ်စေသည့်စကားများကိုသာ ပြောဆိုလိုပါသည်။

၂။ ကျွန်ုပ်သည် အခြေအနေအပေါ်မမူတည်ဘဲ အစဉ်ကျေးဇူးသိတတ်သောသူ၊ ဘုရားသခင်သည် ကျွန်ုပ်လုပ်ဆောင်သော အရာအားလုံး၏အလယ်တွင်ရှိပြီး၊ အ ခြေအနေတိုင်းတွင် အကောင်းဆုံးဖြစ်လာရန်လုပ်ဆောင်ပေးနေသည်ဟု ယုံကြည်တတ် သူအနေဖြင့် လူများက မြင်စေသိစေချင်သည်။

၃။ ကျွန်ုပ်နှင့်အတူအလုပ်လုပ်နေသူများကို ကျွန်ုပ်သည်နားထောင်ပေးပြီး လေး စားလိုသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အချင်းချင်း သဘောထားချင်းမတိုက်ဆိုင်သည့် အချိန်တွင်ပင် သူတို့ကိုနားလည်ပေးချင်သည်။ ထို့အပြင် ကျွန်ုပ်ကိုလည်း နားလည်ပေးစေချင်သည်။

၄။ ကျွန်ုပ်အားတိုက်ခိုက်လာသောအခါ ခွင့်လွှတ်ခြင်းကိုကျင့်သုံးသောသူဖြစ် လိုပါသည်။ ကျွန်ုပ်တွင် လေးလံသည့်ဝန်ထုပ်နှင့် အပြစ်ရှိသည်ဟုခံစားစေသည့် ခွင့်မလွှတ်တတ်သည့်ဝိညာဉ်ကို မခံစားနိုင်ပါ။

၅။ ကျွန်ုပ်သည် လက်ရှိအခြေအနေကိုနားလည်ပြီး၊ ရူပါရုံကိုကိုင်စွဲထားရခြင်း ကြောင့် နာကျင်ခံစားနေရစဉ်တွင်ပင် ရှင်းလင်းသည့်ရူပါရုံ၊ နက်နဲသည့်နှိမ့်ချခြင်းနှင့် ပြဿနာဖြေရှင်းခြင်းနည်းလမ်းကို စိတ်ပါဝင်စားစွာရှာဖွေခြင်းဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင် မာစွာ ချမှတ်ဦးဆောင်လိုပါသည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

၆။ ကျွန်ုပ်နှင့်အခြားသူများ၏ ဆက်ဆံရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကျွန်ုပ်သည် အခြားသူများကိုခွန်အားပေးလိုပါသည်။ သူတို့၏အသက်တာတွင် ကျွန်ုပ်အားဖြင့် အကောင်းဘက်မှ သက်ရောက်မှုရှိလျက်၊ သူတို့၏ယုံကြည်ခြင်းသည် ကြီးထွားသထက်ကြီးထွားလာစေရန် စွမ်းဆောင်ပေးလိုပါသည်။ သူတို့ကိုယ်သူတို့ ယုံကြည်စိတ်ချလျက် သူတို့၏လုပ်ငန်းများလုပ်ဆောင်လာနိုင်ကာ ရလဒ်အနေဖြင့် ကျွန်ုပ်အား သူတို့၏ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် တုံ့ပြန်လာစေလိုပါသည်။

၇။ ကျွန်ုပ်သည် အခြားသူများပြောင်းလဲသည်ကိုမြင်ချင်သော်လည်း မိမိကိုယ် တိုင်၌ မြင်သာသည့်အပြောင်းအလဲကို အလိုရှိပါသည်။

ဂျင်မီကိုလင်း(၂၀၀၁)က သူ၏ "Good to Great" ဟူသည့်စာအုပ်တွင် ခေါင်းဆောင်များ၏အကျင့်စရိုက်များအကြောင်းကို ပြောထားသည်။ သူက နိမ့်ချခြင်းနှင့် ပြင်းထန်သည့်ဖြေရှင်းခြင်းဟူသည်မှာ ခေါင်းဆောင်အတွက် အဆင့်(၅) သို့မဟုတ် ထိပ်ဆုံးဖြစ်သည်ဟုဆိုသည်။ သင့်အနေဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာသော အစေခံခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်တွင် အခြားမည်သည့်အရာကိုရှာဖွေတွေ့ရှိစေကာမူ အောက်ပါအချက်များပါဝင်မည်ဟု ယုံကြည်ပါသည်။

၁။ ကျေးဇူးတရားပြည့်ဝစွာ စကားပြောဆိုခြင်း။

သူတို့က သူတို့ပြောဆိုသည့်စကားကို သတိထားကြသည်။

၂။ ကျေးဇူးတရားပြည့်ဝစွာ နေထိုင်ခြင်း။

သူတို့က အော်ဟစ်မနေပါ။ ကျေးဇူးတင်တတ်သည်။

၃။ စိတ်ပါဝင်စားစွာ နားထောင်ခြင်း။

သူတို့သည် နားလည်အောင် ဦးစွာကြိုးစားသည်။

၄။ လွတ်လပ်စွာခွင့်လွှတ်ခြင်း။

သူတို့သည် ခွင့်လွှတ်ပေးရန် စတင်လုပ်ဆောင်သူများဖြစ်ကြသည်။

၅။ ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာစွာ ဦးဆောင်ခြင်း။

သူတို့သည် နိမ့်ချခြင်းဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်သောအခါ ဒရုတ်တိုက်ခြင်းကို ရှောင်ကြဉ်သည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

၆။ နက်နက်နဲနဲချစ်ခြင်း။

သူတို့သည် သြဇာအာဏာထက် လူကိုတန်ဖိုးထားသည်။

၇။ စိတ်အားထက်သန်စွာဆုတောင်းခြင်း။

သူတို့သည် အခြားသူများအားပြောင်းလဲစေချင်သော်လည်း သူတို့ကိုယ်သူတို့ ပြောင်းလဲကြသည်။

အထက်ပါကျောက်ဆူးများထဲမှ သင့်ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းတာဝန်တွင် မည်သည့် အချက်သည် အလိုအပ်ဆုံးဖြစ်သနည်း။

.....

သင့်အား ဘုရားသခင်ပေးသည့်ရူပါရုံနှင့် လက်ရှိအခြေအနေဟူသော အမှန်တရားကြားတင်းမာမှုကို သင်တွေ့ကြုံရသည်အတိုင်း၊ မည်သည့်နယ်ပယ်တွင် သင့်အား ဘုရားသခင်က တည်ငြိမ်အောင်ထိန်းချုပ်စေလိုပါသနည်း။

.....

သင်သည် ရလဒ်အဖြစ် ရူပါရုံမှလက်တွေ့သို့ရွေ့လျားသည့်အခါ ခက်ခဲခြင်းနှင့် ကွဲလွဲမှုများကြား သင်အလိုအပ်ဆုံးအရာမှာ မည်သည့်အရာဖြစ်သနည်း။

.....

နောက်ထပ်မေးခွန်းတစ်ခုမှာ- ကျောက်ဆူးခုနှစ်ခုမှ မည်သည့်တစ်ခုသည် သင်၏ ခွန်အားအပြည့်ဝဆုံးကို ကိုယ်စားပြုသနည်း။ အတိအကျရှင်းပြပါ။ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဖြစ်ပါစေ။ ရိုးသားပါစေ။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိတို့၏ လိုအပ်ချက်ကို သိနေသော်လည်း ကျွန်ုပ်တို့၏ အားသာချက်ကိုအတည်ပြုရန် အရေးကြီးပါသည်။ သင်အားအနည်းဆုံးအချက်ကို ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ပါ။ ထိုမှ ထိုအရာသည် သင်၏ခွန်အားဖြစ်လာပေမည်။

(နာကျင်ခြင်းဝေဒနာအလယ်၌) ကျေနပ်ရောင့်ရဲရန်ခက်ခဲခြင်း

မိတ်သဟာရအတွင်း ပဋိပက္ခနှင့်ကွဲလွဲမှုများဖြစ်ပေါ်လာသောအခါ လက်လျှော့မည်လား သို့မဟုတ် ဆက်သွားမည်လားဟူ၍ စုံစမ်းနှောင့်ယှက်ခြင်းခံရလေသည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

အခြေအနေများစွာတွင် ကျွန်ုပ်သည် ဘုရားသခင်အားညည်းတွားရင်းဖြင့် “အသနားခံပါတီများ” ဦးပင် ပါဝင်ခဲ့ဖူးသည်။ ထိုသို့ ကျွန်ုပ်အတွက် ဝမ်းနည်းစိတ်ပျက်စွာ ခံစားနေရသည့် အချိန်တစ်ချိန်တွင်မူ ကျေနပ်ရောင့်ရဲရန်ခက်ခဲသည်ကို သုံးသပ် နေခဲ့သည်။ ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်းဟူသည်မှာ မည်သည့်အဓိပ္ပါယ်ရှိသနည်း။ ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်း၏ သဘောသဘာဝသည် မည်သည့်အရာဖြစ်သနည်း။

ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်းဟူသည်မှာ ခရစ်ယာန်များအနေဖြင့် သူတို့လုပ်ဆောင်နေသည့် လမ်းကြောင်းတွင် မည်သည့်နာကျင်စရာများကြုံတွေ့လာစေကာမူ ဘုရားသခင် ပေးထားသည့် တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ရင်း ဝေဒနာကို လက်ခံကာ ခံစားရမည်ဟု ဆိုလိုပါသည်။ ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်းဟူသည်မှာ အနားယူခြင်းနှင့် ဆင်တူပါသည်။ ကျမ်းစာထဲတွင် ဖော်ပြထားသော ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်းဟူသည်မှာ ရည်မှန်းချက်မရှိခြင်း၊ ပြင်ဆင်လိုစိတ်မရှိခြင်း၊ လုပ်ငန်းသစ်နှင့် လုပ်ငန်းဟောင်းများတွင် ခေါင်းဆောင်မှု တာဝန်များ၊ ရူပါရုံများလစ်ဟာခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။

ဖိလိပ္ပို ၄:၁၁-၁၃ တွင် တမန်တော်ရှင်ပေါလုက ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်းဟူသည့် ဆုကျေးဇူးအကြောင်းကို ပြောထားသည်မှာ “ငါသည် တွေ့ကြုံသမျှသော အချင်းအရာ တို့၌ ရောင့်ရဲသောစိတ်ရှိအံ့သောငှါ သင်မိပြီ။ ရှုတ်ချခြင်းကိုလည်းကောင်း၊ ကြွယ်ဝခြင်းကိုလည်းကောင်း ခံတတ်၏။ ဝစ္စာစားခြင်း၊ မွတ်သိပ်ခြင်း၊ စည်းစိမ်ရှိခြင်း၊ ဆင်းရဲခြင်းတို့ကိုခံရအံ့သောငှါ အရပ်ရပ်တို့တွင် အရာရာ၌ သင်မိပြီ။ ငါ့ကိုခွန်အားနှင့် ပြည့်ဝစေတော်မူသော ခရစ်တော်အားဖြင့် ခပ်သိမ်းသောအမှုတို့ကို ငါတတ်စွမ်းနိုင် ၏။”

အထူးသဖြင့် ဘုရားသခင်ပေးသည့် ရူပါရုံကို စွဲမြဲစွာစွဲကိုင်လျက်၊ တစ်ဖက်တွင် လည်း လက်ရှိအခြေအနေမှ အမှန်တရားကို ခိုင်မာစွာဆုပ်ကိုင်ထားရချိန်တွင် ကျမ်းစာမှ ဖော်ပြသော ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်းဟူသည်ကို ကျင့်ဆောင်ရန်ခက်ခဲသည်။ ရှင်ပေါလုမှ ဖော်ပြထားသော ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်းသည် မရှိမဖြစ်အနေဖြင့် သော်လည်းကောင်း၊ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရမည့်အရာအဖြစ် သော်လည်းကောင်း ပေါ်ထွက်လာသော အရာအဖြစ် ဖော်ပြထားသည်။ ထိုအရာက ကျွန်ုပ်တို့ ပြေးရန် သို့မဟုတ် ထွက်သွားရန် စုံစမ်းခံရ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

သောအခါ ကျွန်ုပ်တို့ကို တည်ငြိမ်စေသောအရာဖြစ်ပါသည်။ ကျမ်းစာမှဖော်ပြထား သော ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်းကို ကျင့်ဆောင်ရယူရန်ခက်ခဲပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆို သော် (က) ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်းအကြောင်း (ခ) ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်း၏ အတားအဆီး များနှင့် (ဂ) ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်း၏ လျှို့ဝှက်ချက်တို့ကြောင့် ဖြစ်သည်။ ယုံကြည်သူ အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်းရှိ ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် နာကျင်ခံစားရသည့်အခြေအနေ တွင်၊ အထူးသဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် လူတိုင်းနှင့်စိတ်သဘောထားမသင့်မြတ်ချိန်တွင် ရှင်ပေါလုမှညွှန်ကြားထားသည့် ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်းက ဉာဏ်ပညာအပြည့်အဝပေး ထားပါသည်။

ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်းအကြောင်း။ အခြားတစ်ဖက်မှအဓိပ္ပာယ်ဟူသည်မှာ- ကျွန်ုပ်တို့သည် ဘုရားသခင်မှပေးအပ်ထားသည့် အလုပ်တာဝန်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး မိမိနှင့်မိမိဘဝအတွက် အကောင်းဖြစ်သည်ဟူသော အကြောင်းအရာကိုစဉ်းစားပြီး ဘုရားသခင်ထံဆုတောင်းကြသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ဆုတောင်းသည်ကိုလည်း ဘုရားသခင် အား သဘောတူစေချင်သည်။ (ဘုရားသခင်က ကျွန်ုပ်တို့ဆုတောင်းသံကိုနားညောင်း ပါက ကျွန်ုပ်တို့ကျေနပ်ကြသည်။) ကျမ်းချက်က ကျွန်ုပ်တို့ကိုသတိပေးထားသည်မှာ ဘုရားသခင်သည် ကျွန်ုပ်တို့ကိုထားသည့် မည်သည့်အခြေအနေတွင်ရောက်ရှိနေပါစေ အတွင်းငြိမ်သက်ခြင်းကိုပေးနိုင်သည်ဟု ဆိုသည်။ ရှင်ပေါလုက ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်းအ ကြောင်းကို အကျဉ်းကျခံနေစဉ် ရေးသားခဲ့သည်။ လွန်ခဲ့သောနှစ်နှစ်ခန့်ကလည်း ရှင်ပေါလုသည် ယေရုရှလင်မြို့အနီးရှိ အကျဉ်းထောင်တွင် အကျဉ်းကျခဲ့သေးသည်။ ရောမအစိုးရမှလည်း သူ့ကိုစွပ်စွဲသည်။ ရောမသို့သွားသောလမ်းတွင် သင်္ဘောမှောက် ခဲ့သည်။ (၁၄)ရက်ကြာ အစာရေစာငတ်ခဲ့သည်။ ရောမသို့ရောက်သွားသောအခါ တွင်လည်း အကျယ်ချုပ်ခံခဲ့ရသည်။ ထိုအဖြစ်အပျက်များအားလုံးက ရှင်ပေါလု မှသာသနာသုံးကြိမ်သွားပြီး ဟောပြောခဲ့သည့်ခရီးစဉ်တစ်လျှောက် ကပ်ဘေးဆိုက်ခဲ့ သည့် အတွေ့အကြုံများဖြစ်သည်ကို တမန်တော်ဝတ္ထု၌ဖော်ပြနေသည်။ သို့သော် ရှင်ပေါလုသည်ညည်းညူခဲ့ပါသလား။ ငြူရုခဲ့ပါသလား။ အသံရှည်ဖြင့် ညည်းတွားအော်ဟစ် ခဲ့ပါသလား။ သူ၏ဆင်းရဲဒုက္ခခံခဲ့ရခြင်းအတွက် အခြားသူများကို အပြစ်တင်ခဲ့ပါသ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

လား။ “အသနားခံသည့်အဖွဲ့များ”တွင် ပါဝင်ခဲ့ပါသလား။

စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းလှပါသည်။ ရောမ၌အကျဉ်းကျခံနေရစဉ် ရှင်ပေါလုက သူ့အနေဖြင့် အခြားသူဌေးထံတွင်အလုပ်လုပ်ပြီး၊ အခြားတစ်နေရာတွင် အရင်းအနှီး များစွာဖြင့်အလုပ်လုပ်ခဲ့ပါကဟု စဉ်းစားမနေခဲ့ပါ။ ဘာကြောင့်နည်းဟုလည်း မေးခွန်းမထုတ်ခဲ့ပါ။ အဘယ်ကြောင့် ကျွန်ုပ်ကိုမှနည်း၊ အကယ်၍ဟုလည်း တွေဝေမ နေခဲ့ပါ။ ထိုအစား ရောမတွင်ချည်နှောင်ခံနေရစဉ် ရှင်ပေါလုက အကျဉ်းထောင်ကြွဝါဒ စာဟုသိရသော- ဖိလိပိုကြွဝါဒစာ၊ ဧဖက်ကြွဝါဒစာ၊ ကောလောသံကြွဝါဒစာနှင့် ဖိလေမုန်ကြွဝါဒစာတို့ကို ရေးသားခဲ့သည်။ သူ့အား စိုက်ပျိုးထားသောအရပ်တွင် ပွင့်လန်းခဲ့လေသည်။ ဖိလိပို ၄:၇ အရ ဘုရားသခင်က ရှင်ပေါလုအား ကျေနပ်ရောင့်ရဲ သည့်စိတ်နှင့် အတွင်းနှလုံးသားငြိမ်သက်ခြင်းကို ပေးခဲ့သည်ဟုဆိုသည်။ ဘုရားသခင်မှ ကျွန်ုပ်တို့ကိုပေးထားသော သာသနာနှင့်လုပ်ငန်းကို ကျွန်ုပ်တို့အကောင်းဆုံးလုပ် ဆောင်ပါက မနက်ဖြန်သည် သူ့ကိုယ်တိုင်တာဝန်ယူသွားသည်မှာ အလွန်အံ့ဩဖွယ် ပင်ဖြစ်သည်။

သင့်အနေဖြင့် သင်ပိုမိုနှစ်သက်သည့်အလုပ်ကို လုပ်ချင်မှလုပ်ရပေမည်။ သင်လို ချင်သည့်ငွေကို ရချင်မှရပေမည်။ သင်အလိုရှိသည့် အစိုးရဘုတ်အဖွဲ့လည်း ဖြစ်ချင် မှဖြစ်နေပေမည်။ သင်အလိုရှိသည့်သူ၊ သင့်သာသနာတွင် ကြီးမားသည့်ပန်းတိုင် ကိုလှမ်းနိုင်ရန် သင်အလိုရှိသည့်ဆုကျေးဇူးများ သင်၌ရှိချင်မှရှိမည်။ ထိုသို့သော အခြေအနေသည် ခက်ခဲခြင်း၊ မတရားခြင်းနှင့် စိန်ခေါ်မှုများဟုထင်ရသော်လည်း နားလည်ခြင်းဟုအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုနိုင်သည့် ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်းကို သင့်အနေဖြင့် တွေ့ကြုံနိုင်ပါသည်။

ကျမ်းစာထဲမှဖော်ပြထားသော ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်းဟူသည်မှာ ရယူရန်ခက်ခဲ သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်း၏လျှို့ဝှက်နက်နဲမှုကြောင့်ဖြစ် သည်။ ဘုရားသခင်၏နည်းလမ်းသည် ကျွန်ုပ်တို့နည်းလမ်းမဟုတ်ပါ။ ရှင်ပေါလုက အခြားတစ်နေရာတွင်- “ငါသည် လိုအပ်နေသောအချိန် များစွာရှိသောအချိန်၊ ဝစ္စာစားရသောအချိန်နှင့် ဆာလောင်သောအချိန်ကို ကောင်းစွာနားလည်သည်”ဟု

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ဆိုသည်။ ထို့အပြင် ကျွန်ုပ်တို့ကိုလည်း သူ့ကဲ့သို့လုပ်ဆောင်ရန်စိန်ခေါ်ထားသည်။

ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်း၏အတားအဆီး ဟူသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့၏အခြေအနေ ဖြစ်သည်။ ရှင်ပေါလုအနေဖြင့် “ငါသည် အဘယ်ကြောင့် ထောင်ထဲတွင်နေရသနည်း။ ငါသည် အဘယ်ကြောင့် မိတ်ဆွေများ၏သတိပေးစကားကို နားမထောင်ခဲ့ပါသနည်း။” (တုရုမြို့နှင့်ကဲသရိမြို့မှ ရှင်ပေါလု၏မိတ်ဆွေများသည် သူ့အားယေရှုလင်တွင် ဖမ်းဆီးခံရမည်ကိုသိသည့်အတွက် မသွားရန်တောင်းပန်ခဲ့ကြသည်)ဟုဆိုနိုင်ပေသည်။ သင်နှင့်ကျွန်ုပ်တို့တွင်လည်း ဤစုံစမ်းနှောင့်ယှက်ခြင်းမျိုးကို တွေ့ကြုံကြရသည်။

“ကျွန်ုပ်သာ နားထောင်ခဲ့ပါလျှင် ...
အခြားတစ်ဖက်တွင် ဘဝသည် သာယာအေးချမ်းမည် ...
ကျွန်ုပ်သာ ထိုနေရာတွင်ရောက်ပါက ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ...
ကျွန်ုပ်တွင် ဤအရာသာရှိပါက ...သို့မဟုတ် ထိုအရာသာရှိပါက ...”

စသည်ဖြင့်။

ယေရှုလင်သို့မသွားရန်တောင်းပန်ကြသောအခါ၌ ရှင်ပေါလု၏တုံ့ပြန်သောစကားမှာ (တမန်တော် ၂၁:၁၄) ရှင်းလင်းသည်။ “သခင်ဘုရားအလိုတော်ရှိသည်အ တိုင်း ဖြစ်ပါစေဟု”ဆိုသည်။ ထိုသို့ပြောပြီး ယေရှုလင်သို့ ငြိမ်သက်ခြင်းရှိစွာ သွားခဲ့သည်။

ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်းကို တားဆီးထားသည့်အခြားသောအရာမှာ လူဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်၏နှစ်ပေါင်း(၃၀)ကျော်မျှ ပညာရေးဝန်ကြီးအဖြစ် တာဝန်ယူနေစဉ်ကာလက ကျွန်ုပ်သိလာသည်မှာ မည်သည့်အခြေအနေတွင်ပင် လူများပါဝင်နေသမျှ ပြဿနာ များနှင့်လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းမှာ ရှိနေပေမည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ပြဿနာကိုသာ အာရုံစိုက်ကြမည်လား။ သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းနှင့် အရည်အချင်းများကို အာရုံစိုက်ကြမည်လား။

ရှင်ပေါလု၏အခြေအနေတွင် သူက ထောင်ထဲမှလူအများကို သက်သေခံခဲ့ သည်။ အသင်းတော်ငယ်များဖြစ်သော ဖိလိပွို၊ ဧဖက်၊ ကောလောသဲနှင့် ဖိလေမုန် တို့ထံ စာရေးသားပေးခဲ့သည်။ ရှင်ပေါလုက ကျွန်ုပ်တို့ကို အခြေအနေများထဲတွင် ဖြစ်နိုင်ခြေကိုသာ အာရုံစိုက်ရန်အားပေးနေသည်။ ကျွန်ုပ်တို့နှင့်အတူ အလုပ်လုပ်နေ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

သည့်သူများနှင့် ဖြစ်လာသည့်ပြဿနာများကို အာရုံစိုက်ရမည်မဟုတ်ပါ။

ကျမ်းစာထဲမှဖော်ပြထားသော ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်းဟူသည်မှာ ရယူရန်ခက်ခဲ သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်း၌ လျှို့ဝှက်နက်နဲမှုနှင့် အတားအဆီးများရှိနေသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ရှင်ပေါလုက ထပ်မံပြီးညွှန်ကြားသည်မှာ-

ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်း၏လျှို့ဝှက်ချက်။ ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်း၏လျှို့ဝှက်ချက် သည် ကျွန်ုပ်တို့ကိုစိတ်ပျက်စေသောလူများ၊ ကျွန်ုပ်တို့ကိုဆွဲချနေသော အခြေအနေများ နှင့် ကျွန်ုပ်တို့ကိုဝါးမြီးတော့မည့်ပြဿနာများတွင် အခြေမတည်ပါ။

ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်းဟူသည်မှာ ဘုရားသခင်အပေါ်အာရုံစိုက်ခြင်း၊ သူ၏ ကျေးဇူးတော်နှင့်ကရုဏာတော်ကို အာရုံစိုက်ခြင်း၌သာ အမြစ်တွယ်နေသည်။ လူများ နှင့်ပြဿနာများတွင် အမြစ်မတွယ်ပါ။ ကျေနပ်ရောင့်ရဲတတ်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်၏ပထမဆုံး အရည်အချင်းတစ်ခုမှာ **ကျေးဇူးတရားပြည့်ဝခြင်း** ဖြစ်သည်။

ဖိလိပ္ပို ၄:၅-၆ ကို ထပ်မံကြည့်ရှုပါ။

“လူ့အပေါင်းတို့ရှေ့၌ သင်တို့၏ ဖြည်းညှင်းခြင်းသဘောကို ထင်ရှားစေကြ လော့။ ...အဘယ်အမှုကိုမျှစိုးရိမ်ခြင်းမရှိဘဲ အရာရာ၌ ကျေးဇူးတော်ချီးမွမ်းခြင်း နှင့်တကွ ဆုတောင်းပဋ္ဌနာပြုသောအားဖြင့် သင်တို့တောင်းပန်လိုသောအရာများကို ဘုရားသခင်အားကြားလျှောက်ကြလော့။ ”

ထိုသို့ဆုတောင်းပါက မည်သည့်ရလဒ်ရရှိမည်နည်း။ ရလဒ်မှာ- *“ထိုသို့ပြုလျှင် အဘယ်သူမှကြံစည်၍မမီနိုင်သော ဘုရားသခင်၏ငြိမ်သက်ခြင်းသည် ယေရှုခရစ် တော်အားဖြင့် သင်တို့၏စိတ်နှလုံးတို့ကို စောင့်မလိမ့်မည်။ ”*

ကျေးဇူးတင်ခြင်း - ကျေးဇူးတော်ချီးမွမ်းခြင်း - ဟူသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့ မထိုက်တန်၊ မကြိုးစားဘဲရရှိသည့်ဆုကျေးဇူး- ကျေးဇူးတော်ဆုကျေးဇူးနှင့်- အသက်တာအားလုံးသည် ကျေးဇူးတော်သာဖြစ်သည်ကို လက်ခံခြင်းမှ ပေါ်ထွက်လာသည်။

ဤသို့သော ဘုရားသခင်ကိုဗဟိုပြုသည့် ကျေးဇူးသိတတ်ခြင်းသည် ဘုရားသခင်၏အစိုးရခြင်းနှင့် သူ၏လူများအပေါ်ထောက်ပံ့လျက် ဂရုစိုက်နေကြောင်း အကြွင်းမဲ့

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ယုံကြည်ခြင်းတွင် ဖြစ်တည်နေသည်။

ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် တဖြည်းဖြည်းသိမြင်လာသည်မှာ ထိုကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့ကို ကျေးဇူးတရားနှင့်ပြည့်ဝအောင် မလုပ်ဆောင်ပေးပါ။ ထို့ထက် ကျေးဇူးတရားကသာလျှင် ကျွန်ုပ်တို့ကိုကျေနပ်ရောင့်ရဲစေခြင်းဖြစ်သည်။ အခြေအနေများ မှားယွင်းသွားသောအခါ၊ လူများက ကျွန်ုပ်တို့ကိုစိတ်ပျက်စေသောအခါ၊ ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များက ကျွန်ုပ်တို့ကိုနားလည်မပေးသောအခါ၊ ယုံကြည်သူအသိုင်း အဝိုင်းအတွင်း ကောင်းမြတ်ပြီးဘုရားတရားကိုင်းရှိုင်းသူများကြား မညှိနှိုင်းနိုင်လောက် သည့် ကွဲပြားမှုများရှိလာသောအခါ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ဘုရားသခင်၏အစိုးရခြင်း ကိုယုံကြည်နေရန်သာ ရွေးချယ်၍ရသည်။ စိတ်နှလုံးသားတွင်း အနားမရသောအခါ ကျွန်ုပ်တို့ဘဝ၏ သံသယများ၊ မေးခွန်းများ၊ ပဋိပက္ခများနှင့် ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှု များအလယ်တွင် ဘုရားသခင်သည် ကျွန်ုပ်တို့ဘဝကိုစောင့်ထိန်းပေးနေကြောင်း ယုံကြည်နေရန် ရွေးချယ်နိုင်သည်။

တစ်ခါတစ်ရံ လူ့အနေဖြင့်ကြုံတွေ့ရသော စိတ်ပျက်ဖွယ်အခြေအနေများတွင် ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ရွေးချယ်ယုံကြည်နိုင်သည်မှာ -

သူ့အချိန်တွင်၊ သူ့အချိန်တွင်
သူ့အချိန်တွင် သူသည်အရာအားလုံးကို လှပအောင်ဖန်ဆင်းသည်။
“ကိုယ်တော်...ကိုယ်တော်သည် ကိုယ်တော်အချိန်တွင် ကိုယ်တော်မိန့်တော်မူ
သည်အတိုင်း အမှုပြုသည်ဟူသော ကိုယ်တော်၏နည်းလမ်းတော်အား ကျွန်ုပ်ကို
သွန်သင်ပေးနေသည့်နည်းတူ ကျွန်ုပ်အား နေ့စဉ်တွေ့မြင်စေတော်မူပါ။”
(ကျမ်းစာ၊ ကိုယ်တော်အားချီးမွမ်းသီချင်းဆိုလော့၊ ၅၇၅)

ယုံကြည်သက်ဝင်ခြင်းဆိုင်ရာအတည်ပြုခြင်းဟူသည်မှာ အစိုးရသောဘုရား သခင်ကိုသာ စွမ်းအားရှိရှိယုံကြည်ခြင်း၌ အခြေခံသည်။ တွေ့ကြုံရသောခံစားချက် များနှင့် အခြေအနေများက ထိုယုံကြည်ခြင်းကိုထားရှိရန် အကြံပြုလာပါက သန့်ရှင်း သောဘုရားသခင်၏ ကျေးဇူးတော်နှင့်ကရုဏာတော်ကို ထိုအရာများအားဖြင့်မြင် တွေ့သည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ယုံကြည်နိုင်ပါသည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ရှင်ပေါလု၏မဟာဖော်ပြချက်ဖြစ်သော ဖိလိပ္ပိ ၄:၁၃ ကို မကြာခဏကိုးကားတတ်ကြသည်မှာ “ငါ့ကိုခွန်အားနှင့်ပြည့်စုံစေသော ခရစ်တော် အားဖြင့် ခပ်သိမ်းသောအမှုတို့ကို ငါတတ်စွမ်းနိုင်၏” ဟူသော ကျမ်းချက်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ယုံကြည်ခြင်းသည် မိမိကိုယ်တိုင်တွင်လည်းမဟုတ်၊ အခြားသူများအပေါ်တွင်လည်းမထားဘဲ ခရစ်တော်ကိုသာယုံကြည်ခြင်းဖြစ်သောကြောင့် အစဉ်သန်မာပြီးရဲရင့်ရန် ထိုကျမ်းပုဒ်က ကျွန်ုပ်တို့ကိုသတိပေးနေပါသည်။ ရှင်ပေါလုက ထိုကျမ်းချက်အား ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်းအကြောင်းကိုဆွေးနွေးရာတွင် ဆက်စပ်ပြီးဖော်ပြခဲ့လေသည်။

“ငါသည် လိုအပ်နေသောအချိန်တွင်သော်လည်းကောင်း၊ ဆာလောင်နေသော အချိန်တွင်သော်လည်းကောင်း၊ ကြွယ်ဝနေစဉ်အချိန်တွင်သော်လည်းကောင်း၊ ဝစ္စာစားရသောအချိန်တွင်သော်လည်းကောင်း အရာအားလုံးကိုငါတတ်နိုင်၏။”

အခြေအနေတစ်ခုခုတွေ့ကြုံနေသည့်အခါတွင်

“ငါ့ကိုခွန်အားပေးတော်မူသော ဘုရားသခင်၏အလိုတော်အတိုင်း ငါသည် အရာခပ်သိမ်းကို တတ်နိုင်ပါ၏။”

မည်သည့်အခြေအနေတွင်ရောက်နေ၍ လူများသည်လည်း ကျွန်ုပ်တို့ကို မည်သို့ပင်ဆက်ဆံနေစေကာမူ ခက်ခဲသည့်အခြေအနေများကြား၌ ကျွန်ုပ်တို့အထဲတွင် ကိန်းဝပ်လျက် ကျွန်ုပ်တို့ကိုခွန်အားပေးသည့်ခရစ်တော်အတွက် ကျေးဇူးတင်ပါ။ ထိုသို့တွေ့ကြုံရခြင်းခြင်းမှတစ်ပါး သင်ခန်းစာမရနိုင်သည့် ကျွန်ုပ်တို့ကိုယ်တိုင်အကြောင်း၊ သူတစ်ပါးအကြောင်း၊ ဘဝအကြောင်း၊ ယုံကြည်ခြင်းနှင့် ယုံကြည်ကိုးစားခြင်းအကြောင်းကို ဘုရားသခင်သည် ကျွန်ုပ်တို့အား ထိုအခြေအနေများဖြင့် သင်ပေးနေသည့်အတွက် စိတ်ဖိစီးမှု၊ နားလည်မှု၊ လွဲမှားမှုများအထဲမှ ဘုရားသခင်ကိုကျေးဇူးတင်ပါ။

ရောင့်ရဲခြင်းသည် ကျေးဇူးတရားနှင့်ပြည့်ဝနေသောနှလုံးသားတွင် အခြေကျနေသည်။ အကျဉ်းထောင်ထဲရှိနေသည့်အချိန်တွင်ပင် သုံးပါးတစ်ဆူဘုရားသခင်သည် ရှင်ပေါလု၏အသက်တာကို ထိန်းချုပ်နေသည်။ ကျေးဇူးတင်ခြင်းဟူသည်မှာ ရှင်ပေါလု

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

အတွက်မူ အခြေအနေကောင်းနှင့်ကြံ့ရခြင်း၊ နားလည်မှုရှိသောအလုပ်သမားများ၊ ကျေနပ်ဖွယ်ကောင်းသောလုပ်ဖော်ဆောင်ဖက်များနှင့် လစာကောင်းများအပေါ်မမူ တည်ခဲ့ပါ။ ထို့ထက် သူ၏ကျေးဇူးတင်ခြင်းသည် အစိုးရသော ဘုရားသခင်၏ကျေးဇူး တော်နှင့်ကရုဏာတော်ကို အကြွင်းမဲ့ယုံကြည်ကိုးစားခြင်း၌သာ အမြစ်တွယ်နေခဲ့သည်။

ရှင်ပေါလုက ကျွန်ုပ်တို့ကိုစိန်ခေါ်ထားသည်မှာ ကျေးဇူးတရားနှင့်ပြည့်ဝသော နှလုံးသားဖြင့် ကျေးဇူးတော်ချီးမွမ်းရန်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် ကျေးဇူးတရားသည် ညည်းတွားခြင်း၊ အပြစ်ရှာခြင်းနှင့် အတွန့်တက်ခြင်းအပေါ် အမြစ်မတွယ်ရန်လည်း သွန်သင်ထားသည်။ ထို့ထက် ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်း၏လျှို့ဝှက်ချက်သည် ရှင်ပေါလုနှင့် ကျွန်ုပ်တို့အတွက်မူ တွေ့ကြုံရသည့်မည်သည့်အခြေအနေတွင်မဆို ဘုရားသခင်သည် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးရန် အလွန်ကြီးမြတ်သောသူဖြစ်သည်ဟူ၍ ယုံကြည်ခြင်းသာ ဖြစ်သည်။

ရှုပ်ထွေးသည့်အချိန်များတွင် နာကျင်ခြင်းနှင့် ခရစ်ယာန်မျှော်လင့်ချက်

နဂိုလီယွန်ဘိုနာပတ်က “ခေါင်းဆောင်များသည် မျှော်လင့်ခြင်းဖြင့်ဆက်ဆံသူ များဖြစ်သည်”ဟုပြောခဲ့ဖူးသည်ဆိုကြသည်။ ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်အတွက် ထို စကားမှာ ကောင်းမြတ်ပြီးဘုရားတရားကိုင်းရှိုင်းသောသူများကြား ရှုပါရုံနှင့်တန်ဖိုး များကွဲပြားသည့် ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ဦးဆောင်နေသောအခါ မှန်ကန်ပေ သည်။

၂၀၀၁-၀၂ ပညာသင်နှစ်မစမီ၊ လများအလိုတွင် ကျွန်ုပ်သည် အမ်ဗီအန်ယူ ကျောင်းမှ ကျောင်းသားများဝတ်ပြုအစီအစဉ်ဖြစ်သည့် စက်တင်ဘာလ(၁၂)ရက်၊ ၂၀၀၁- ခုနှစ်တွင် တရားဟောရန် အချိန်ဇယားရေးဆွဲထားသည်။ သို့သော် စက် တင်လာလ(၁၁)ရက်တွင် ဖြစ်ပျက်ခဲ့သောအရာသည် ကျွန်ုပ်တို့ကျောင်းတွင်သာမက တစ်ကမ္ဘာလုံးကိုတုန်လှုပ်စေခဲ့သည်။ စက်တင်ဘာ(၁၁)ရက်နေ့တွင် ကျွန်ုပ်နှင့်ကျောင်း သားများ၊ ဆရာသမားများ၊ ဝန်ထမ်းများနှင့် သူတို့၏မိသားစုဝင်များနှင့်အတူ MVNU R.R Hodges Chapel/Auditorium တွင် နေ့လည်အထိဆုတောင်းခဲ့ကြ သည်ကို

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

မမေ့နိုင်ပါ။ ည(၆)နာရီထိုးသောအခါ သဘာပတိနှင့်သူ့အဖွဲ့များက ကျောင်း အတွင်းရှိလူများအား ဆုတောင်းခြင်းနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းအစီအစဉ်ကို အဓိပ္ပာယ် ပြည့်ဝစွာ ဦးဆောင်လေသည်။

ကျွန်ုပ်က စက်တင်ဘာလ(၁၂)ရက် ဗုဒ္ဓဟူးနေ့မနက်တွင် တရားဟောရန် ပြင် ဆင်ထားသည့်ခေါင်းစဉ်ကို ပြောင်းလဲလိုက်သည်။ ဆုများစွာတောင်းပြီး အိပ်ရေးပျက် ကာ ကျွန်ုပ်၏ကျောင်းအဖွဲ့အစည်းအား “လူကောင်းများသည် အဘယ်ကြောင့် ဝေဒနာခံစားကြရသနည်း”ဟူသည့်အကြောင်းအရာကို ဟောပြောခဲ့သည်။ တရားဒေ သနာအတွက် ကျမ်းချက်မှာမူ ဟဗ္ဗတ္တုတ်အနဂတ္တိကျမ်းမှဖြစ်သည်။ လူတိုင်းက လူသားများခံစားရသည့် မကောင်းမှု၊ ဒုက္ခဝေဒနာနှင့်ပတ်သက်ပြီး မေးခွန်းနှင့်အဖြေကို သိလိုကြသည့်ပုံ ဖြစ်နေကြသည်။

ဟဗ္ဗတ္တုတ်အား ဤကမ္ဘာကြီးတွင် မတရားမှုအားဖော်ဆောင်ခဲ့သူအဖြစ် ဓမ္မ ဟောင်းကျမ်းတွင် သင်မှတ်မိနေပေမည်။ သူသည် ထိုအချိန်ခေတ်ကာလက မကောင်း မှုများကို ဘုရားသခင်၏ကောင်းမြတ်ခြင်းနှင့် ဖြောင့်မတ်သည့်အကျင့်စရိုက်ဖြင့် သင့်မြတ်အောင်ကြိုးစားခဲ့သည်။

ဘုရားသခင်၏ပရောဖက်တစ်ပါးအနေဖြင့် သူ၏လူများခံစားနေရသည့်ဝေဒနာ အတွက် စိတ်သောကရောက်ခဲ့သည်။

သူတို့အား ဘုရားသခင်မှမရွေးချယ်သလော။ ဘုရားသခင်သည် သူ၏လူများ အားဖမ်းဆီးရန် အခြားသောလူမျိုးကို အဘယ်ကြောင့်အသုံးပြုသနည်း။

ဟဗ္ဗတ္တုတ်က ဘုရားသခင်အား ယုဒလူတို့သည် သူတို့အားချေမှုန်းသုတ်သင် ရန် ဘုရားသခင်အသုံးပြုနေသည့် လူမျိုးမျှလောက်မဆိုးသွမ်းကြဟုပင် သတိပေးခဲ့ လေသည်။ ဟဗ္ဗတ္တုတ်မှ ဘုရားသခင်ကိုညည်းတွားပြနေသည့်အချိန်တွင်(အခန်းကြီး ၁ တွင်) သူကရဲရင့်စွာဖြင့် “ဖြောင့်မတ်သောသူမူကား မိမိယုံကြည်ခြင်းအားဖြင့် အသက်ရှင်လိမ့်မည်” (ဟဗ္ဗတ္တုတ် ၂:၄) ဟုပြောခဲ့သည်။

ဘုရားသခင်က ဟဗ္ဗတ္တုတ်အား ဗာဗုလုန်သည် ဣသရေကိုသိမ်းပိုက်မည်ဟု ပြောပြသောအခါ ပရောဖက်အနေဖြင့် ထိုအမှုသည်မတရားသောအမှုဟု ခံစားခဲ့ရ သည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ထို့ကြောင့် တုံ့ဆိုင်းမနေဘဲ အဘယ်ကြောင့်တစ်ပါးအမျိုးသားများကို အသုံးပြုပြီး မိမိလူမျိုးတော်ကို ရက်စက် ရသနည်းဟု မေးမြန်းခဲ့သည်။ ဟဗ္ဗက္ကုတ်က ခွန်အားစုဆောင်းထားသည့် အခန်းကြီးသုံးခန်းပါသည့် သူ၏စာအုပ်အား ဖြောင့်မတ်သောသူမူကား မိမိယုံကြည်ခြင်းအားဖြင့် အသက်ရှင်လိမ့်မည်”ဟုပြောခဲ့သည်သာမက အခန်းကြီး(၃)၏အဆုံးတွင် -

“သင်္ဘောသဖန်းပင် မပွင့်ရ။ စပျစ်ပင် မသီးရ။ သံလွင်ပင်၏ကျေးဇူးကို မျှော်လင့်၍မခံရ။ လယ်တို့သည် အသီးအနှံကိုမပေးရ။ သိုးခြံ၌သိုးကုန်၍ တင်းကုပ်၌ နွားမရှိရ။ သို့သော်လည်း ထာဝရဘုရား၌ ငါဝမ်းမြောက်၍ ငါ့ကိုကယ်တင်တော်မူသော ဘုရားသခင်ကို အမှီပြုလျက်ရွှင်လန်းမည်။ အရှင်ထာဝရဘုရားသည် ငါ၏အစွမ်း သတ္တိဖြစ်တော်မူ၏။ ငါ့ခြေကို သမင်ခြေကဲ့သို့ဖြစ်စေ၍ ငါ၏မြင့်ရာအရပ်ပေါ်မှာ ငါ့ကိုနေရာချတော်မူ၏။”

(ဟဗ္ဗက္ကုတ် ၃:၁၇-၁၉)

ဖဲဘန်မှ ထိုကျမ်းချက်အားပြန်လည်ရေးသားထားသည်မှာ-

ဘုရားသခင်တိတ်ဆိတ်နေသည့်အခါ၊ ဘုရားသခင်သည် အခြေအနေကိုနားထောင်ပေးပြီး နားလည်ပေးသည့်အခြေအနေ မတွေ့ရသည့်အခါ၊ ကျွန်ုပ်လုပ်ခဲ့သည့်အလုပ်အားလုံး ဆုံးရှုံးရသည့်သဖွယ်ဖြစ်နေစဉ်တွင် ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် သစ္စာရှိပြီး စစ်မှန်သောဘုရားသခင်ကိုယုံကြည်ရန် ရွေးချယ်နိုင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ကိုစွန့်ပစ်ထားဟူသော ကတိတော်စကားအပေါ်တွင် ကျွန်ုပ်တို့အသက်တာကို တည်ဆောက်ကြရသည်။ ကျွန်ုပ်တို့က “ကျွန်ုပ်တို့ဘာလုပ်ရမည်ကို မသိပါ။ သို့သော် ကိုယ်တော်ကို စောင့်မျှော်ကြပါသည်”ဟု ဆုတောင်းကြရသည်။

ထိုအခြေအနေတွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ယုံကြည်ခြင်းသည် ခံစားချက်အပေါ်တွင် အခြေမခံပါ။ ဘုရားသခင်သည် ကျွန်ုပ်တို့ကိုယ်တိုင်ရှာဖွေတွေ့ရှိသည့် အခြေအနေတိုင်းမှ ကောင်းမွန်သောအရာကို ဖြစ်လာစေသည်။ ဘုရားသခင်အစိုးရတော်မူသည်ဟူသော ယုံကြည်ချက်အပေါ်တွင်သာ အခြေခံသည်။ ဘုရားသခင်က ဟဗ္ဗက္ကုတ်အား စိတ်ရှည်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

စွာဖြေရှင်းရင်း၊ ဣသရေလူမျိုးများသည် ဗာဗုလုန်လူများအားဖြင့် စည်းကမ်းကိုသင်ယူ နေခြင်းဖြစ်ကြောင်းနှင့် ဗာဗုလုန်လူမျိုးသည်လည်း ဘုရားသခင်၏ တရားစီရင်ခြင်းကို ခံရမည်ဖြစ်ကြောင်း သိမြင်လာစေခဲ့သည်။

ဘုရားသခင်၏ ထောက်ပံ့ပေးခြင်းဟူသည်မှာ စိတ်ပျက်ခြင်းနှင့် ဒုက္ခများမတွေ့ ကြုံစေရဟု အာမခံပေးခြင်းမဟုတ်ပါ။ ဆိုလိုသည်မှာ ကြီးမားသောဒုက္ခဆင်ရဲခြင်း၊ ခါးသီလွန်းသည့်ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်ခြင်း၊ အဆိုးဝါးဆုံးကံဆိုးမှုများနှင့် ခန္ဓာသေခြင်း သည်ပင် ကျွန်ုပ်တို့ကို ဘုရားသခင်၏ ချစ်ခြင်းမေတ္တာနှင့် မည်သည့်အရာကမှ မကင်း ကွာစေနိုင်ပါဟုဆိုလိုသည်။

အန်နီနှင့်ကျွန်ုပ်တို့၏ အိမ်ထောင်သက်(၄၀)နှစ်မြောက်ကို ၂၀၀၂-ခုနှစ် ဇွေရာ သီအားလပ်ရက်တစ်ရက်၌ နယူးယော့မြို့တွင်ကျင်းပခဲ့ကြသည်။ နေ့တိုင်းပင် ကျွန်ုပ် တို့သည် Big Apple ထဲတွင်ရှိနေခဲ့ကြပြီး Ground Zero ထဲတွင် လမ်းလျှောက်ခဲ့ကြ သည်။ ရုပ်ပုံကြီးများ၊ ကတ်များ၊ လက်ဆောင်များနှင့် စာများတို့သည် ကျွန်ုပ်တို့အ ပေါ် မိုးလျက်ရှိသည်။ ဆုတောင်းမေတ္တာပို့သည့်စာများမှာလည်း ထိုနေရာထဲတွင် အပြည့်ရှိနေခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်တို့နှစ်ဦးခေတ္တနားပြီး လက်ဆောင်များ၊ စာများနှင့် ကတ်များ၊ ဆုတောင်းပေးပို့ချက်များကို ဖတ်ခဲ့ကြသည်။

ထိုကဲ့သို့သော ဝမ်းနည်းမှုနှင့်သောကများကြားတွင် ကျွန်ုပ်က ဓမ္မသီချင်းဟောင်း ကို အကြိမ်ကြိမ်ထပ်ဆိုမိနေတော့သည် -

“ခရစ်တော်အပေါ်၌ ခိုင်ခံ့သောစစ်သား ငါရပ်တည်
အခြားတည်ရာရှိရှိသံနန်း
အခြားတည်ရာရှိရှိသံနန်း...”

သီချင်း၏ ဒုတိယအပုဒ်ကို ၁၈၃၄-ခုနှစ်ကရေးသားထားပြီး၊ ၂၀၀၂- ခုနှစ်မှ အခြေအနေနှင့် အထူးသင့်လျော်နေသည့်သဖွယ် ဖြစ်နေတော့သည်။

“အမှောင်သည် သူ၏မျက်နှာကိုကွယ်လှစဉ်
ငါသည် သူ၏အပြောင်းလဲသောကျေးဇူးတော်၌ ခိုနားမည်
မည်သည့်အမြင့်နှင့် ပြင်းထန်သောလှိုင်းတံပိုးကိုပင်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ငါ၏ကျောက်ဆူးသည် ဒုက္ခများကြားခိုင်ခံ့နေသည်။”

(ကျမ်းစာ၊ ၁ဉာဉ်၊ ၈၁၊ ၄၃၆)

ခရစ်ယာန်များအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏မျှော်လင့်ခြင်းမှာ ခရစ်တော်၌သာဖြစ်သည်။ ကျေးဇူးတော်တစ်ခုတည်းအားဖြင့်သာ စီးပွားရေးကပ်ဆိုက်မှု၊ လူမှုရေးပျက်သုဉ်းမှု၊ နိုင်ငံရေးအာဏာကျင့်သုံးမှုနှင့် အကြမ်းဖက်သူများ၏ ရက်စက်သောလုပ်ရပ်များမှ ခံစားရသောဒုက္ခဒေသနာများကြားတွင် ဤမျှော်လင့်ခြင်းကို အတည်ပြုလက်ကိုင်နိုင်ပေမည်။

ခရစ်ယာန်များအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏မျှော်လင့်ခြင်းသည် အာဗြဟံ၊ ဣဇာက်နှင့် ယာကုပ်တို့၏ဘုရားအထံတွင်ရှိသည်။ ထိုဘုရားသည် ခရစ်တော်နှင့်အတူပါရှိပြီး သူနှင့်ကမ္ဘာကြီးကို ပြန်လည်သင့်မြတ်စေခဲ့သည်။ **ခရစ်ယာန်တို့၏စံဂေလိဗဟိုမှာ ခရစ်တော်အားဖြင့် ဖန်ဆင်းထားသည့် အရာများအားလုံး ဘုရားသခင်နှင့် ပြန်လည် သင့်မြတ်ခြင်းဖြစ်သည်။** ဓမ္မတေးဟောင်းက “ဤလောကသည် ငါ၏အိမ်မဟုတ်ပါ။ ငါသည်ဖြတ်သွားသောဧည့်သည်မျှသာပင်” ဟုစပ်ဆိုခဲ့သည်မှာ မှန်ကန်လှသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဤကမ္ဘာကြီးထဲတွင် နေထိုင်ကြသူများသာဖြစ်ကြသည်။ ဤကမ္ဘာလောကသားများ မဖြစ်ရပါ။

ခရစ်ယာန်များအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏မျှော်လင့်ခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ဘဝအတွက်သာမကပါ။ သုံးပါးတစ်ဆူဘုရားနှင့်အတူ ထာဝရအသက်ရှင်ရန်ဖြစ်သည်။ ခရစ်တော်၏နောက်လိုက်အနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ရင်ဆိုင်ရသည့်မေးခွန်းတစ်ခုမှာ- ကျွန်ုပ်တို့သည် ရှင်ဘုရင်၏အသိုင်းအဝိုင်းမှအဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် နိုင်ငံတော်မျက်လုံးဖြင့် အကြွင်းမဲ့ယုံကြည်ကာ စွမ်းအားပြည့်သည့်မျှော်လင့်ချက်ဖြင့် သစ္စာရှိစွာနေထိုင်ကြပါသလားဟူသည့် မေးခွန်းဖြစ်သည်။

အန်နီ၊ စတီဖန်နှင့်ကျွန်ုပ်တို့သည် ၁၉၈၉-ခုနှစ် မောက်ဗာနွန် အိုပိုင်းဦးသို့ မပြောင်းမီ၊ မနီလာမြို့၊ ဖိလစ်ပိုင်တွင်နေထိုင်ခဲ့ကြသည်။ ထိုအချိန်တွင် တစ်နှစ်တာ ဝင်ငွေမှာ ဒေါ်လာ(၇၀၀)ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် လှပသောဖိလစ်ပိုင်လူမျိုး ခရစ်ယာန်များနှင့် ဝတ်ပြုကိုးကွယ်ခဲ့ကြသည်။ ထိုသူများ၏ဝမ်းမြောက်ခြင်းမှာ အားရ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

နှစ်သက်ဖွယ်ဖြစ်သည်။ သူတို့၏အသင်းတော် အသုံးအဆောင်များမှာ ရိုးရှင်းသည်။ သူတို့၏အိမ်များသည်လည်း သေးငယ်ကြသည်။ သူတို့၏အိမ်များတွင် ရေခဲသေတ္တာ များမထားသောကြောင့် လူတိုင်းက နေ့တိုင်းနီးပါးဈေးသွားကြသည်။

သို့သော် ထိုခရစ်ယာန်များမှာ ဝမ်းမြောက်ခြင်းနှင့်ပြည့်စုံကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် သူတို့၏ဝမ်းမြောက်ခြင်းသည် သူတို့၏အစိုးရ၊ သူတို့၏အလုပ်နှင့် သူတို့၏ဝင်ငွေအပေါ်တွင် မတည်မမှီပါ။ သူတို့၏ဝမ်းမြောက်ခြင်းသည် ခရစ်တော်ယေရှုမှပေးခဲ့သည့် ကယ်တင်ခြင်းနှင့် သူတို့၏နှစ်သိမ့်ခြင်းအပေါ်တွင်ရှိနေသည်။ သူတို့က အမှန်အကန်ယုံကြည်သည်မှာ “ဤကမ္ဘာကြီးသည် ငါ၏အိမ်မဟုတ်ပါ။ ငါသည် ဖြတ်သွားနေသူမျှသာဖြစ်သည်” ဟု ယုံကြည်ထားသည်။

ခရစ်တော်ဦးဆောင်ခြင်းဟူသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးသည် ဒုက္ခဝေဒနာကို ရှောင်ကြဉ်ပြီးလျစ်လျူရှုနိုင်ကြမည်ဟု မဆိုလိုပါ။ ယုံကြည်ခြင်းဖြင့်မွေးဖွားလာသည့် မျှော်လင့်ခြင်းသည် ဒုက္ခဆင်းရဲ၊ ဝေဒနာများနှင့် ခက်ခဲမှုများဖြင့် သန့်စင်ကာ ပျိုးထောင်ရသည့်အရာဖြစ်သည်။ သို့သော် ကျွန်ုပ်တို့၏အခြေခံမျှော်လင့်ချက်ကိုမူ ကျွန်ုပ်တို့ရင်ဆိုင်နေရသည့် ဒုက္ခဆင်းရဲထက်ကြီးမြတ်တော်မူသော ဘုရားသခင်နှင့် သက်ဆိုင်ပေသည်။

ဣသရေလလူမျိုးများက သူတို့၏သမိုင်းကို ထပ်ခါထပ်ခါသုံးသပ်ပြီး ဘုရားသခင်က သူတို့ကို နာကျင်စရာကောင်းသည့် အဖြစ်အပျက်များမှ ကြိမ်ဖန်များစွာလမ်းပြပေးခဲ့သည်ကို ခံစားကြသည်။ အမှတ်တရဟူသည်မှာ ခက်ခဲနေသည့်အချိန်နှင့် ဝမ်းမြောက်ခြင်းနှင့်ပြည့်စုံနေသည့်အချိန်များ၌ ဘုရားသခင်၏လက်တော်မှ သစ္စာတရားတော်ကို အမှတ်ရရန်သတိပေးသည်။ အမှတ်တရမရှိပါက မျှော်လင့်ချက်လည်းမရှိပါ။

မျှော်လင့်ချက်ဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ဘဝကို မိနစ်၊ နာရီနှင့် နေ့ရက်များစွာ၌ မတူညီအောင်ရင်ဆိုင်နေကြရသည်။ ခရစ်ယာန်မျှော်လင့်ခြင်းသည် ဤလောက၏ငြိမ်းချမ်းခြင်းနှင့် တရားမျှတမှုအပေါ်တွင် မမူတည်ပါ။

အမ်ဗီအန်ယူဝတ်ပြုအစီအစဉ်တွင် ကျွန်ုပ်တို့မကြာခဏဆိုလေ့ရှိသည့် သံစုံသီ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ချင်းတွင် အောက်ပါစာသားလေးပါသည်-

“ကျွန်ုပ်၏ဘဝသည် ကိုယ်တော်၌သာ သခင်
ကျွန်ုပ်၏ခွန်အားသည် ကိုယ်တော်၌သာ သခင်
ကျွန်ုပ်၏မျှော်လင့်ခြင်းသည် ကိုယ်တော်၌သာ သခင်
ကိုယ်တော်၌သာ ကိုယ်တော်၌သာ
ကျွန်ုပ်သည်ကိုယ်တော်ကို ကျွန်ုပ်ဘဝတစ်လျှောက်လုံးချီးမွမ်းမည်
ကိုယ်တော်ကို ကျွန်ုပ်၏အစွမ်းအစရှိသမျှဖြင့် ချီးမြှောက်မည်
ကျွန်ုပ်၏ဘဝတစ်ခုလုံးဖြင့်
ကျွန်ုပ်၏ခွန်အားရှိသမျှဖြင့်
ကျွန်ုပ်၏မျှော်လင့်ခြင်းအားလုံးသည် ကိုယ်တော်၌သာ
ကျွန်ုပ်၏ခွန်အားသည် ကိုယ်တော်၌သာ သခင်
ကျွန်ုပ်၏မျှော်လင့်ခြင်းသည်ကိုယ်တော်၌သာ သခင်
ကိုယ်တော်၌သာ ကိုယ်တော်၌သာ ”

(တေးရေး - အမည်မသိ)

မျှော်လင့်ခြင်းဟူသည်မှာ မဖြေကြားသည့်မေးခွန်းတချို့ကို ချန်ခဲ့လိုခြင်းဖြစ် သည်။
မျှော်လင့်ခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့၏နှုန်းညံ့သိမ်မွေ့ပြီး ကျေနပ်စရာကောင်းသောအ
ချိန်၌သာမက စိတ်ပျက်ဖွယ်ကောင်းပြီး မှောင်မိုက်နေသောအချိန်၌ပင် ဘုရားသခင်
လမ်းပြပေးသောလက်တော်ကို မြင်တွေ့စေသည်။

အဘယ်ကြောင့်နည်း။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် သင်ယုံကြည်သောကြောင့်
ဖြစ်သည်။ စက်တင်ဘာလ(၁၁)၊ ၂၀၀၂ ဖြစ်စဉ်အတွက် အမ်ဗီအန်ယူဝတ်ပြုဆောင် တွင်
အောက်မေ့ဖွယ်အခမ်းအနားပြုလုပ်ရာ အောက်ပါသီချင်းကိုသီဆိုခဲ့ကြသည်-

“ကျွန်ုပ်တို့ ယုံကြည်သောကြောင့်
ကျွန်ုပ်တို့သည် ခမည်းတော်ဘုရားကို ယုံကြည်ပါသည်
ကျွန်ုပ်တို့သည် သားတော်ခရစ်တော်ဘုရားကို ယုံကြည်ပါသည်
ကျွန်ုပ်တို့သည် သန့်ရှင်းသောဝိညာဉ်တော်ဘုရားကို ယုံကြည်ပါသည်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ကျွန်ုပ်တို့သည် အသင်းတော်များဖြစ်ကြ၍ တစ်လုံးတစ်ဝတည်းရပ်တည်ပါသည်။
ကျွန်ုပ်တို့သည် သန့်ရှင်းသောကျမ်းစာကို ယုံကြည်ပါသည်
ကျွန်ုပ်တို့သည် အပျိုစင်မှမွေးဖွားခဲ့သည်ကို ယုံကြည်ပါသည်
ကျွန်ုပ်တို့သည် ရှင်ပြန်ထမြောက်ခြင်းကို ယုံကြည်ပါသည်
ခရစ်တော်သည်တစ်နေ့သောအခါ ကမ္ဘာပေါ်သို့
တစ်ဖန်ပြန်လာမည်ကိုလည်း ယုံကြည်ပါသည်။
ကျွန်ုပ်တို့သည် ခရစ်တော်၏အသွေးတော်ကို ယုံကြည်ပါသည်
ကျွန်ုပ်တို့သည် ထာဝရအသက်ကို ယုံကြည်ပါသည်
ကျွန်ုပ်တို့သည် သူ၏အသွေးတော်နှင့်
ကျွန်ုပ်တို့ကိုလွတ်မြောက်စေသည်ကို ယုံကြည်ပါသည်
ခရစ်တော်၏သတို့သမီးဖြစ်လာရန်ပေ။ ”

(သံစုံ)

“သန့်ရှင်း သန့်ရှင်း ကျွန်ုပ်တို့ဘုရားသန့်ရှင်းသည်
ထိုက်တန် ထိုက်တန် ကျွန်ုပ်တို့ရှင်ဘုရင်ထိုက်တန်သည်
ဘုန်းတန်ခိုးနှင့်ချီးမြှောက်ခြင်းအားလုံး သူ့အတွက်ဖြစ်ပေ
ခရစ်တော်ကိုယုံကြည်သောကြောင့် ချီးမွမ်းသီချင်းဆိုလေ ”

(ဒွန် မွန်း ၁၉၉၇ မှစာသား)

ကျွန်ုပ်တို့သည် ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း၏ မျှော်လင့်ချက်ဖြစ်သော ပြန်လည်သင့်
မြတ်ခြင်းနှင့်ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းကို တစ်ဦးချင်းစီအားသော်လည်းကောင်း၊ အစုအဖွဲ့
အားဖြင့်သော်လည်းကောင်း အထူးသဖြင့် ခက်ခဲပြီးရှုပ်ထွေးသည့်အချိန်ကာလ
များအတွက် သုံးသပ်နေကြသည့်အတိုင်း ထိုသီချင်းစာသားများသည် ကျေးဇူးတော်၊
ငြိမ်သက်ခြင်းနှင့် မျှော်လင့်ခြင်းစကားကို ကျွန်ုပ်တို့အားပြောပါစေသော။

ခေါင်းဆောင်များသည် မျှော်လင့်ခြင်းဖြင့် ရင်ဆိုင်ကြသူများဖြစ်သည်။ အစေခံ
ခေါင်းဆောင်များသည် ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းတွင် ရှုပ်ထွေးပြီးပဋိပက္ခဖြစ်နေချိန် ၌
ခရစ်ယာန်မျှော်လင့်ခြင်းကို ထင်ဟပ်စေသူများဖြစ်သည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ကျွန်ုပ်တို့သည် ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း၏ နာကျင်ခြင်းအကြောင်းကို သိပ်မပြောကြပါ။ သို့သော် ထိုဝေဒနာမှာ အစစ်အမှန်ဖြစ်ပါသည်။ ကောင်းမွန်ပြီး ဘုရားတရားကိုင်းရှိုင်းသည့်လူများသည် ရှင်းလင်းပြီးတင်းမာသည့် ကွဲပြားမှုများကိုရင်ဆိုင်ရတတ်သည်။ ထို့အပြင် ကျွန်ုပ်တို့ကိုလည်း ထိုကဲ့သို့ပဋိပက္ခများ၊ ပြန်လည်မသင့်မြတ်နိုင်လောက်သည့် ရူပါရုံနှင့်တန်ဖိုးအပေါ် သဘောထားကွဲလွဲမှုများဖြစ်နေသည့် အလယ်တွင် အစေခံရန်ခေါ်ထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ဗုဒ္ဓကဏ္ဍိတ်နှင့်ရှင်ပေါလုတို့သည် ကျွန်ုပ်တို့အတွက်လမ်းညွှန်ချက်ကို ပေးခဲ့လေသည်။ သင်၏ယုံကြည်ခြင်းဖြင့် အသက်ရှင်ပါ။ “လူအပေါင်းတို့ရှေ့၌ သင်တို့၏ ဖြည်းညင်းခြင်းသဘောကို ထင်ရှားစေကြလော့။” (ဖိလိပ္ပိ ၄:၅)

သင့်အနေဖြင့် ခေါင်းဆောင်များအလွန်ရောင့်ရဲပြီး လက်ရှိအခြေအနေ၌သာ ပျော်ရွှင်သည့်အချိန်ကို ရင်ဆိုင်ရနိုင်ပါသည်။ မိသားစု၊ မိတ်ဆွေများနှင့် အစိုးရဘုတ်အဖွဲ့အနေဖြင့် ဂရုတစိုက်ရင်ဆိုင်ရသည့်အချိန်တွင် ကျောက်ဆူးခုနှစ်ခုသို့ ပြန်လာရမည့်အချိန်ရှိလာပေမည်။

ကျေးဇူးတရားပြည့်ဝသောနှလုံးသားဖြင့် ကျေးဇူးတော်ချီးမွမ်းပြီး တောက်ပသောမျှော်လင့်ချက်ဖြင့် ကျေးဇူးတော်ချီးမွမ်းပါ... နာကျင်စရာပြည့်နေသောအချိန် တွင်ပင် ကျေးဇူးတော်ချီးမွမ်းပါ။ ကျေးဇူးတင်ခြင်းသည် အခြေအနေအား စိတ်ကသိကအောက်ဖြင့် ပြောင်းလဲစေမည်လား သို့မဟုတ် စိတ်ကသိကအောက်မဖြစ်စေဘဲ ပြောင်းလဲသွားမည်လားဟူသည့်ကွဲပြားချက်ကို ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ ကျေးဇူးတင်ပါ။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း



အမှတ်အသား(၆)

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်



အမှတ်အသား(၆)- ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့် ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၏ သက်သေသည် နောက်လိုက်များ၏အရည်အချင်းကြီးထွားလာမှုတွင် ထင်ဟပ်ပြသနေသည်။

“ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းဟူသည် အခြားသူများအား ကြွယ်ဝစေသောဖြစ်တည်မှု ဖြင့် လူသိများခြင်းဖြစ်ပြီး၊ အခြားသူများအပေါ် လွှမ်းမိုးကာချုပ်ကိုင်ထားမှုဖြင့် ကျော်ကြားသောသူ မဟုတ်ပါ။ ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းသည် အဆက်အစပ်မရှိသော အဆုံးသတ်အတွက် အခြားသူများအား အလွဲသုံးစားလုပ်သည့် ဖြစ်စဉ်တစ်ခုမဟုတ်ပါ။ ခေါင်းဆောင်မှုသည် အခြားသူများ သူတို့၏ရည်မှန်းချက်ကိုအရောက်လှမ်းနိုင်အောင် ကူညီခြင်းနှင့် သူတို့နှင့်အတူဆက်စပ်လာခြင်းဖြစ်သည်။ ဦးဆောင်နေခြင်း၏သက်သေကို နောက်လိုက်တစ်ဦးချင်းစီသော်လည်းကောင်း၊ အဖွဲ့အစည်းလိုက်သော်လည်းကောင်း အရည်အချင်းကြီးထွားလာခြင်းတွင် တွေ့မြင်နိုင်သည်။ ”

ဟာရီးဒဘလျူရီ(Harold W. Ree)

အစေခံခေါင်းဆောင်ဟူသည်မှာ ပထမဆုံးအစေခံဖြစ်သည်

“အစေခံခေါင်းဆောင်ဟူသည်မှာ ပထမဆုံးအစေခံဖြစ်သည်။ ...ထိုသို့အ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

စေခံခြင်းသည် အခြားသူများကိုအစေခံလိုသည့်စိတ်နှင့် ဦးစွာအစေခံလိုသည့်ခံစားချက်မှ စတင်သည်။ ထို့နောက် အသိစိတ်ဖြင့်ရွေးချယ်မှုဖြင့် ထိုသူအားဦးဆောင်လာ ရန် ခွန်အားပေးသည်။ အစေခံမှ သိသာသည့်ဂရုစိုက်ခြင်းမှာ- အခြားသူများ၏ အဓိကလိုအပ်ချက်ကိုအစေခံရန် သေချာစွာလုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်သည်။ အကောင်းဆုံး စစ်ဆေးမှုနှင့် စီမံရန်ခက်ခဲသည့်အရာမှာ- အစေခံလိုက်သောသူများမှာ တစ်ဦးချင်းစီ ကြီးထွားလာပါသလား၊ သူတို့ကိုအစေခံနေစဉ် သူတို့သည်ပိုမိုကျန်းမာခြင်း၊ ပိုမိုပညာ ရှိခြင်း၊ ပိုမိုလွတ်မြောက်ခြင်း၊ ပိုမိုကိုယ်အားကိုယ်ကိုးလာခြင်းနှင့် သူတို့ကိုယ်တိုင်အစေ ခံနှင့်တူလာကြပါသလားဟူသည့် မေးခွန်းဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် နောက်ဆုံးအခွင့်အ ရေးအနေဖြင့် အသိုင်းအဝိုင်းတွင် မည်သည့်သက်ရောက်မှုရှိသနည်း။ သူတို့သည် အကျိုးကျေးဇူးခံစားရပါသလား။”

(ဂရင်းလိမ် ၁၉၇၇၊ စာ.၁၃-၁၄)

ဤသင်ခန်းစာတွင် ခေါင်းဆောင်နှင့်နောက်လိုက်ကြား ကြွယ်ဝသောဆက်ဆံရေး အကြောင်းကို ထုတ်ဖော်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်၏ပန်းတိုင်မှာ နောက်လိုက် ကိုပျိုးထောင်ရန်ဖြစ်သောကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ခေါင်းဆောင်အား သူ၏လုပ်ငန်း ဆိုင်ရာသာသာနာ၊ ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်ဦးဆောင်မှုပြုခြင်းနှင့်အစေခံသည့် ရူပါရုံဖြင့်ဦးဆောင်မှုပြုခြင်းကို ကူညီပေးနိုင်သည့်အရည်အသွေးခြောက်မျိုး (ယုံကြည် ခြင်း၊ ကျိုးပဲ့ကြွေးမြှားခြင်း၊ ကျေးဇူးတရားပြည့်ဝခြင်း၊ ဧည့်ဝတ်ပြုခြင်း၊ သနားကြင် နာခြင်းနှင့် စိတ်ရှည်သည်းခံခြင်း)ကို လေ့လာသုံးသပ်သွားမည်။

ကွဲပြားစွာဖော်ပြထားသည့် တန်ဖိုးများ၊ ပန်းတိုင်များနှင့် စိတ်နေသဘောထား များကို ခေါင်းဆောင်မှ အကောင်းဆုံးကိုဖော်ထုတ်ပြီး နောက်လိုက်များကိုပျိုးထောင် ရန် ယူဆောင်လာရပေမည်။ ထိုမှ မိမိအစေခံနေသောသူများသည် အစေခံများနှင့် တူညီလာစေရန် ပျိုးထောင်ခံရမည်ဖြစ်ပြီး အစေခံခေါင်းဆောင်များဖြစ်လာပေမည်။ ခေါင်းဆောင်က ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့် ဦးဆောင်မှုပြုပြီးအစေခံနေစဉ် ခေါင်း ဆောင်က လုပ်ငန်းအတွက်မည်သည့်ကိရိယာ သို့မဟုတ် အကျင့်စရိုက်လက္ခဏာကို ပြင်ဆင်ထားသင့်ပါသနည်း။ ခေါင်းဆောင်နှင့်နောက်လိုက်သည် သဘောတူညီထား

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

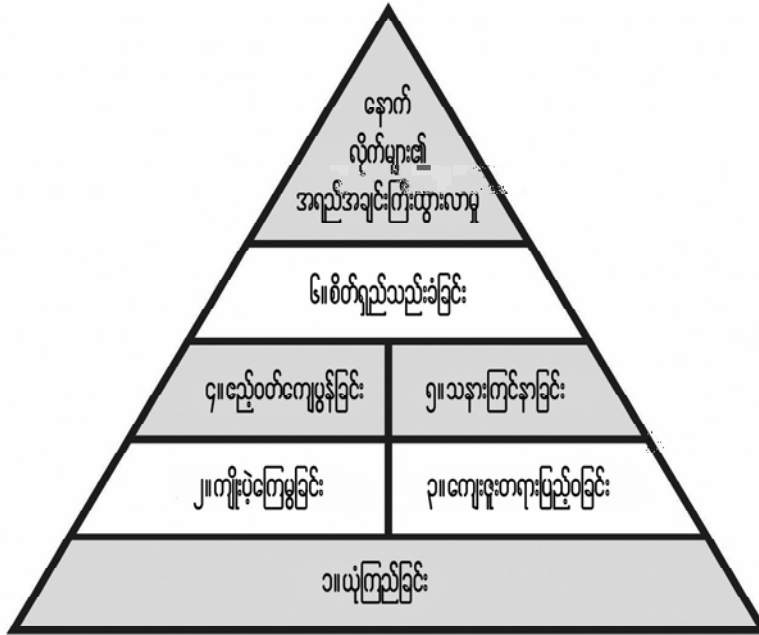
သည့်ပန်းတိုင်များကိုပြီးမြောက်စေပြီး၊ နိုင်ငံတော်ကျယ်ပြန့်စေခြင်းအမှုတွင် ဦးဆောင်
နေကြသည့်အတိုင်း ဖြစ်စဉ်ထဲမှလူပုဂ္ဂိုလ်များသည် ကြီးထွားလာရန် မည်သို့လုပ်
ဆောင်နိုင်သနည်း။ ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်နေသောသူများအထဲမှ အကောင်းဆုံးသော
အရာကိုထုတ်ဖော်ပေးလျက် ကြီးထွားလာအောင်ပျိုးထောင်ပေးခြင်းသည် ခရစ်ယာန်
ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း၏ သက်သေများဖြစ်သည်။

ဤသင်ခန်းစာသည် သင်ခန်းစာ(၂)ကို ပြန်လည်ဖော်ပြထားပါသည်။ အခန်း
(၂)တွင် ခေါင်းဆောင်သည် ဘုရားသခင်၏တန်ခိုးတော်ကို ကျင့်သုံးသူဖြစ်ကြောင်း၊
အစေခံခေါင်းဆောင်၏တန်ခိုးသည် ဘုရားသခင်ထံမှလာပုံနှင့် ခရစ်ယာန်ခေါင်း
ဆောင်များအနေဖြင့် နောက်လိုက်များနှင့်အတူ နိမ့်ချခြင်းကိုကျင့်သုံးခြင်းသည် ထိ
ရောက်မှုရှိစေပုံတို့ကို လေ့လာခဲ့ကြသည်။ ဤသင်ခန်းစာတွင် သက်သေဟူသည့်အ
ချက်များအနေဖြင့် ထိရောက်ခြင်းအတွက်အရည်အချင်းများ၊ အစေခံခေါင်းဆောင်နှင့်
ထိရောက်ခြင်းအတွက် ခေါင်းဆောင်များတွင်ရှိရမည့် အရည်အချင်းများကို အသေး
စိတ်တင်ဆက်သွားမည်ဖြစ်သည်။

အနှစ်ချုပ်အရည်အချင်းခြောက်မျိုး(ပုံ ၆-၁)သည် ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်
ဦးဆောင်မှုပြုသောအစေခံခေါင်းဆောင်အတွက် အခြေခံကျသည့်အချက်များဖြစ် သည်။
ထိုအရည်အချင်းခြောက်မျိုးကို ကျင့် သုံးပါက နောက်လိုက်များ၏အရည်အ
ချင်းကြီးထွားမှုကိုဖြစ်လာစေပြီး အစေခံခေါင်းဆောင်၏သက်သေ၊ ရူပါရုံနှင့် ဆုံးဖြတ်
ချက်ခိုင်မာသောခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းကို ဖြစ်လာစေသည်။ အောက်တွင်ဖော်ပြထား သည့်
အခန်းခြောက် ခန်းတွင် ဆုံးဖြတ်ချက် ခိုင်မာသောခေါင်းဆောင် များသည်
ထိုအရည်အချင်းခြောက်မျိုးကို မည်သို့ကျင့်ယူကြောင်းဖော်ပြထားသည်။ ထိုအချက်
များသည် အောင်မြင်သောအစေခံခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းအတွက် ခေါင်းဆောင်၏ကိရိ
ယာ သို့မဟုတ် အကျင့်စရိုက်လက္ခဏာများဖြစ်သည်။

အခြားသူများထံ၌ ထွက်ပေါ်လိုစေသည့်အပြောင်းအလဲ သင်၌ဖြစ်စေပါ။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း



ပုံ(၆-၁) အစေခံခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်၏ အနှစ်ချုပ်အရည်အချင်းများ © အီးအယ်လ်ဖဲဘန်နစ်

ယုံကြည်ခြင်း - ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းတွင် အခြေခံကျသည့်ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း၏ အရည်အချင်း

ပုံ(၆-၁)တွင်ပြထားသည်အတိုင်း ကျွန်ုပ်တို့တည်ဆောက်ထားသောအရာတွင် ယုံကြည်ခြင်းသည် အခြေခံဖြစ်သည်။ ယုံကြည်ခြင်းသည် ခရစ်ယာန်အစေခံခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းတွင် ပထမဆုံးသောအချက် သို့မဟုတ် အနှစ်ချုပ်အရည်အသွေးတစ်ခုဖြစ်သည်။ ထိုနည်းတူစွာ ခရစ်ယာန်များအနေဖြင့်လည်း ဘုရားသခင်အပေါ်ယုံကြည်ခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့ယုံကြည်ခြင်းအတွက် အခြေခံဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဘုရားသခင်ကိုယုံကြည်ကြသည်။ သူ၏စကားတော်ကိုလည်း ယုံကြည်သည်။ ယုံကြည်ခြင်းသည် ဘုရားသခင်နှင့်ယေရှုခရစ်တော်အား ပတ်သက်ဆက်နွှယ်ရာတွင်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

အခြေခံဖြစ်သည်ဟု သမ္မာကျမ်းစာတစ်လျှောက်လုံးတွင် ဖော်ပြထားသည်။ ဂလာတီ ၃:၁၁ တွင်ရှင်ပေါလုက “ဖြောင့်မတ်သောသူသည် သူ၏ယုံကြည်ခြင်းအားဖြင့် အသက်ရှင်လိမ့်မည်” ဟုဆိုသည်။ ထို့အပြင် ဧဖက် ၂:၈ တွင် ရှင်ပေါလုက “ယုံကြည်ခြင်းအားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် ဘုရားသခင်၏ကျေးဇူးတော်ကို လက်ခံကြသည်” ဟု အတည်ပြုထားပေးသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဘုရားသခင်ကိုယုံကြည်ကြသည်။ ယုံကြည်ခြင်း (faith) နှင့် ကိုးစားခြင်း (trust) သည် အလွန်နီးစပ်သည်။ ဆာလံ ၁၂၅:၁ တွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကိုးစားခြင်းကို ဖိအုန်တောင်နှင့်နှိုင်းယှဉ်ပြထားသည်။ ထိုဖိအုန်တောင်မှာ “မတုန်မလှုပ် အစဉ်အမြဲတည်သောကျောက်” ဖြစ်သည်ဟုဆိုသည်။

အတိတ်ကာလက ကျွန်ုပ်တို့၏ ခေါင်းဆောင်နှင့်နောက်လိုက်ဖြစ်ခဲ့ခြင်းအတွေး အကြံအရ ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်နေသူများက ကျွန်ုပ်တို့ကိုမယုံကြည်ပါလျှင်၊ ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ဦးဆောင်မှုထိရောက်ရေးမှာ သံသယဖြစ်ဖွယ်ဖြစ်သည်။ နောက်လိုက်များက ခေါင်းဆောင်များအား ခေါင်းဆောင်နှင့်နောက်လိုက် ဆက်ဆံရေးအတွက် ယုံကြည်မှုကိုတည်ဆောက်ရန် အချိန်ပေးတတ်သည်။ သို့သော် အချိန်ကာလတစ်ခုအထိ ယုံကြည်မှုကိုမတည်ဆောက်နိုင်ခဲ့ပါက ခေါင်းဆောင်၏ ထိရောက်မှုရှိခြင်းအပိုင်းကို ထိခိုက်လာသည်။ ထို့အပြင် ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်များ အနေဖြင့် ယုံကြည်မှုသည် ကျွန်ုပ်တို့မှစတင်သည်ဟူသည့်အတွေးနှင့် ပူးပေါင်းရပေ မည်။ ယုံကြည်ခြင်းဟူသည်မှာ နှစ်လမ်းသွား လမ်းမကဲ့သို့ဖြစ်သည်။ နောက်လိုက်များမှ ခေါင်းဆောင်ကိုယုံကြည်ရန် ခေါင်းဆောင်သည်နောက်လိုက်များကို ယုံကြည်ရမည်။ ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်နေသောသူများကို ယုံကြည်ရမည်။

ယုံကြည်ခြင်းဟူသည့် အကြောင်းအရာကိုထုတ်ဖော်ရန် မစ်ဆော်ရီ၊ ကန်ဆာ့စ် မြို့၊ စိန့်ပေါလ်သီ ဩလော်ဂျီကျောင်းမှ ကျောင်းအုပ်ဟောင်းဖြစ်သူ စာရေးဆရာ လိုဗက်အိပ်ချ်ဝင်းမီဂျာ (Lovett H. Weems Jr. နှင့် former President of Saint Paul School of theology in Kansas City, Missouri) ၏ စာအုပ်ကို ကိုးကားလိုပါသည်။ ဆရာကြီးသည် လက်ရှိတွင် ဝါရှင်တန်ဒီစီမှ ဝီစလီသီဩလော်ဂျီကျောင်းတွင် အသင်းတော်ခေါင်းဆောင်မှု၏ လူးဝစ်ဌာနဒါရိုက်တာနှင့် အသင်းတော်ခေါင်းဆောင်မှု

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ပြုခြင်းဘာသာရပ်၏ပရော်ဖက်ဆာအဖြစ် အစေခံနေပါသည်။ ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ဒေါက်တာဝင်းမိ၏အသက်တာမှ “ယုံကြည်ခြင်း”ဟူသည့်ခေါင်းစဉ်ဖြင့် စိတ်ဝင်စား စရာကောင်းသည့်ပုံပြင်ကိုတင်ပြပြီး ယုံကြည်ခြင်းတွင်ပါဝင်သည့် အဓိကအမယ် သုံးမျိုးကို ကြည့်ရှုသွားပါမည်။ ထိုသုံးမျိုးမှာ ဒေါက်တာဝင်းမိ၏အဆိုအရ ဆက်ဆံ ရေး၊ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာနှင့် အရည်အချင်းတို့ဖြစ်သည်ဟု ဆိုသည်။

ဤအမျိုးအမယ်ကို အောက်တိုဘာ(၂၀၀၁)ခုနှစ်တွင် ကျမ်းစာကျောင်းမှခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကတင်ဆက်ခဲ့သည်ဟု ကြားခဲ့သည်။ ထိုအစည်းအဝေးတွင် လုပ်ငန်း၊ အစိုးရ၊ ပရဟိတအဖွဲ့အစည်းများ၊ ပညာရေးကျောင်းများနှင့် အသင်းတော်အဖွဲ့အစည်းများမှခေါင်းဆောင်များက အိုဟိုင်းစိုးပြည်နယ်၊ အက်စ်လန်းတွင် သုံးရက်တာသင်တန်းအဖြစ် ခေါင်းဆောင်(၄၈)ဦးတက်ရောက်ခဲ့ကြသည်။ ထိုအစည်းအဝေးတွင် ရစ်ချလက်စ်လီပဲရောကစန်းဘာသည် ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း၌ ခါရိုက်တာဖြစ်သည်။ ဒေါက်တာပဲရောက တက်ရောက်သူများကို စာရွက်များထုတ်ပြီး “ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းအကျင့်စရိုက်လက္ခဏာ”(၂၀၀၂)ဟုခေါင်းစဉ်တပ်၍ ထုတ်ဝေခဲ့သည်။ ဒေါက်တာပဲရောက ယခုအခါ တန်နက်စီး နက်ရှိုဖီလီမှ ထရီဗင်ကာနာဇရင်း(န်)တက္ကသိုလ်တွင် ခေါင်းဆောင်မှုပရော်ဖက်ဆာနှင့် အဖွဲ့အစည်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဒါရိုက်တာအဖြစ် အစေခံလျက်ရှိသည်။

အစည်းအဝေး၌ တင်ဆက်ရာတွင် ဒေါက်တာဝင်းမိက အောက်ပါဖြစ်စဉ်နှင့် အတူ “ယုံကြည်ခြင်း”ဟူသည့်အတွေးအခေါ်ကို မိတ်ဆက်ပေးခဲ့သည်။ မိတ်ဆက် ရာတွင် အတိုချုပ်အနေဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းအကျင့်စရိုက်လက္ခဏာ(၂၀၀၂) ကိုလည်း ထည့်သွင်းခဲ့သည်။

ကျမ်းစာကျောင်းအုပ်များက ရန်ပုံငွေရှာရန် အချိန်များစွာကုန်ခဲ့ကြသည်။ လွန်ခဲ့သောနှစ်များစွာက ကျောင်းအုပ်ဆရာကြီးသည် ကြိမ်ဖန်များစွာခရီးသွားရာမှ လက်ဆောင်များစွာရလာသည့်သတင်းကို ကျွန်ုပ်ကြားခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်သည်လည်း ထိုဖြစ်စဉ်ကဲ့သို့ပင် အသက်ဆယ့်ကိုးနှစ်ဝန်းကျင် အမျိုးသမီးငယ်တစ်ဦးနှင့်တွေ့ကြုံခဲ့ဖူးသည်။ သူမတွင် အရင်းအမြစ်များစွာရှိသည်။ မိသားစုမရှိဘဲ အသင်းတော်တွင် နိုးကြားစွာ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ပါဝင်သူဖြစ်သည်။ သူမသည် ကျွန်ုပ်တို့ကျောင်းကို စိတ်ဝင်စားသည်။ သို့သော် လက်ဆောင်တစ်ခုမျှ မပေးခဲ့ဖူးပေ။ ကျွန်ုပ်ကအချိန်ဇယားဆွဲပြီး သူမရှိသည့်မြို့သို့ သွားကာ ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ရိုးထုံးစံအတိုင်း သူမကိုညစာဖိတ်ကျွေးခဲ့သည်။

ကျွန်ုပ်က သူမ၏အိမ်သို့ရောက်သောအခါ အပြင်ထွက်ရန် အဝတ်အစားပင် မလဲသေးပါ။ သူမက သိပ်နေထိုင်မကောင်းကြောင်းလည်း ပြောလာသည်။ ထို့နောက် ကျွန်ုပ်ကလည်း ခဏတာလည်ပတ်ပြီးနောက် လေယာဉ်ကွင်းသို့သွားရမည်ဖြစ် ကြောင်း သူမကိုပြောပြသည်။ သူမ၏ဧည့်ခန်းတွင် ကျွန်ုပ်တို့နှစ်ယောက် အချိန်ယူ လျက်စကားပြောဆိုကြသည်။ ထို့နောက် သူမ၏အိမ်မှထွက်ခွာခါနီး တံခါးနားသို့ရောက် သောအခါ သူမက “ကျွန်မဆရာကိုယုံပါတယ်” ဟု ရိုးရှင်းစွာပြောလာသည်။ ကျွန်ုပ်အ နေဖြင့် လက်ဆောင်ကြီးတစ်ခုကိုရလိုက်ကြောင်း သိလိုက်သည်။ သူမ၏ပိုင်ဆိုင်မှုထဲမှ တစ်ဝက်ကို ကျောင်းထောက်ပံ့ကြေးအတွက် ပေးလှူခဲ့လေသည်။

ထိုအဖြစ်အပျက်က ကျွန်ုပ်ကိုရှင်းလင်းစွာသိလာစေသည်မှာ လူသားများသည် ယုံကြည်မှုရှိမှပေးကမ်းကြသည်။ ယုံကြည်ခြင်းဟူသည်မှာ ဆက်ဆံရေးမှဖြစ်ပေါ် လာသည်။ ထို့အပြင် အတွေ့အကြုံများက ထိုယုံကြည်ချက်ကို ရုပ်လုံးပေါ်စေသည်။ (စာ ၁၉)

ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် အပြင်စာအုပ်များကိုဖတ်သည့်အခါ ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းအကြောင်းရေးသားထားသော အကောင်းဆုံးဟူသည့်စာအုပ် များတွင်လည်း အသင်းတော်တွင်သုံးနှုန်းသည့် စကားလုံးများပါဝင်သည်ကို အံ့ဩ ဖွယ်တွေ့ရတတ်သည်။ အသင်းတော်ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် ထိုကဲ့သို့သောစာအုပ် များကို ခေါင်းဆောင်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဇယားများ၊ အစီအစဉ်များနှင့် ဒီဇိုင်းများပါ ဝင်မည်ဟုသာ မျှော်လင့်ထားတတ်ကြသည်။ ထိုအစား တန်ဖိုးများ၊ အကျင့်စရိုက်နှင့် မိမိကိုယ်ကိုခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းစသည့် စကားလုံးများသာလွှမ်းမိုးမှုရှိသည်။ တဖြည်း ဖြည်းနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုအကြောင်းကို တန်ဖိုးများ၊ အဓိပ္ပာယ်များ၊ အကျင့်စရိုက်များနှင့် ဆက်ဆံရေးအကြောင်းများမပါဝင်ဘဲ ပြောဆိုရန်မဖြစ်နိုင်သည်အထိ ဖြစ်လာသည်။

ဒေါက်တာဝင်းမိ(၂၀၀၂)က ဆက်ဆံရေးသီအိုရီတွင်အသုံးပြုသည့် ဟောပြော

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

သူတစ်ယောက်၏ “ကျင့်ဝတ်နှင့်ဆိုင်သောထောက်ခံချက်(နအေစေ့ စမသသ)”နှင့် မိတ်ဆက်ပေးခဲ့သည်။ ကျင့်ဝတ်နှင့်ဆိုင်သောထောက်ခံချက်ဟူသည်မှာ ကြားနာသူများမှ ဟောပြောနေသူကို သဘောတူညီကြောင်း ထောက်ခံခြင်းကိုရည်ညွှန်းသည်။ ကျင့်ဝတ်နှင့်ဆိုင်သော ထောက်ခံချက်ဖြင့်မားနေပါက ပရိတ်သတ်ကိုဆွဲဆောင်ရန် မခက်ခဲပါ။ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာထောက်ခံချက်မှာ သာမန်သာဖြစ်ပါက ဟောပြောသူအတွက် ပိုမိုအခက်အခဲရှိမည်။ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာထောက်ခံချက် လုံးဝမကောင်းပါက ပရိတ်သတ်ကိုဆွဲဆောင်ရန် အလွန်ခက်ခဲသွားပေမည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ခေါင်းဆောင်အပေါ် အဖွဲ့ဝင်များ၏သဘောထားသည် တင်ပြသည့်အချက်အလက်များထက် ပိုမိုအရေးပါသည်ကို ဖော်ပြသည်။ (စာ ၂၀)။

ထို့ကြောင့် သူ၏တင်ဆက်မှုမှာ ခေါင်းဆောင်နှင့်အဖွဲ့ဝင်များကြား ယုံကြည်မှုနှင့်ထောက်ခံနိုင်ခြင်းရှိခြင်းအကြောင်း ဖြစ်သည်။ ဂျိမ်းစ်ကောင်းဇက်(James Kouzes) (ဝင်းမ် ၂၀၀၂ တွင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း)က ထောက်ခံခြင်း(credibility) ကို ထောက်ခံထိုက်ခြင်း(credit-ability)ဟု ပြောခဲ့သည်။ လူများက ကျွန်ုပ်တို့အား ထောက်ခံထိုက်မထိုက် တစ်ချိန်လုံးသုံးသပ်နေကြသည်။ အမှန်ပင် ထောက်ခံထိုက်ခြင်းဟူသည်မှာ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအတွက် အဓိကလုပ်ဆောင်ချက်ဖြစ်သည်။ ထောက်ခံထိုက်ခြင်းကြောင့် ခေါင်းဆောင်က ဖြစ်နိုင်သည့်အပြောင်းအလဲကို ဆွဲခေါ်နိုင်သည်။ ထောက်ခံထိုက်ခြင်းက ထိရောက်သည့်ခေါင်းဆောင်များ ရပ်တည်သည့်အခြေခံဖြစ်သည်။

ခေါင်းဆောင်သည် ယုံကြည်ခြင်းကို တဖြည်းဖြည်းနှင့်ရယူရသည်။ သို့သော် အလျင်အမြန်လည်း ပျောက်ဆုံးသွားနိုင်သည်။ တစ်ကြိမ်တစ်ခါဆုံးရှုံးသွားပါက ထိုအရာကို နောက်တစ်ဖန်ရယူရန်မှာ ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍတွင် အလွန်ခက်ခဲသည်။ လူများက ရွေးချယ်မှု သို့မဟုတ် တာဝန်ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့ကို နေရာ၊ ရာထူးပေးအပ်နိုင်သည်။ သို့သော် ဦးဆောင်ရန်လိုအပ်သည့် ထောက်ခံထိုက်ခြင်းဟူသည်ကိုမူ ကျွန်ုပ်တို့အစေခံနေသောသူများကြား လုပ်ဆောင်မှုရရှိပေမည်။ ခေါင်းဆောင်က အလုပ်လုပ်နေသည့်သူများထံမှ ယုံကြည်ခြင်းကိုရယူခြင်းသည် ခေါင်းဆောင်အနေနှင့်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

“ထောက်ခံထိုက်သူဖြစ်စေသည်”ဟူသည့်ထောက်ခံချက်အတွက် မဖြစ်မနေကုန်ကျရ မည့်အရင်းအနှီးဖြစ်သည်။

ယုံကြည်ခြင်းဟူသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့နေ့စဉ်ဘဝ၌အစဉ်ပါဝင်နေသော အစိတ်အပိုင်း ဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့က “မီးလာမည်”ဟုယုံသောကြောင့် မီးခလုတ်ကိုဖွင့်သည်။ ယာဉ်အချက်ပြမီးသည် ယာဉ်ကြောကိုထိန်းချုပ်သည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ယုံကြည်သည်။ သော သည် သောခလုတ်ကိုဖွင့်သည်စသည်ဖြင့် ယုံကြည်ကြသည်။ ဆက်ဆံရေးနှင့်ပတ် သက်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ဖော်ဆောင်ဖက်များနှင့်၊ မိသားစုများနှင့် အပြန်အလှန်ဆက် ဆံရေးသည် ယုံကြည်ခြင်းအပေါ်တည်ဆောက်ထားသည်။ ယုံကြည်ခြင်းက ကျွန်ုပ်တို့ ကိုအသီးသီးစေပြီး၊ လုံလောက်သောသူဖြစ်စေသည်။ ဒေါက်တာဝင်းမိ၏အဆိုအရ ယုံကြည်ခြင်းအဆင့်နိမ့်သောအခါ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှုနှင့် အပေးအယူတိုင်းတွင် အခွန် (tax) ရှိလာမည်ဖြစ်ပြီး၊ ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရန် ခက်ခဲလာစေမည်။ ကျွန်ုပ်တို့ ၏အရည်အချင်းသည်လည်း တစ်ဝက်အထိကျဆင်းသွားမည်။ (စာ ၂၁)

ယုံကြည်မှုမရှိသောပတ်ဝန်းကျင်တွင် ဦးဆောင်မှုပြုခြင်းသည် အလွန်ခက်ခဲ သည်။ ထိုပတ်ဝန်းကျင် ပြောင်းလဲလာရန်ဦးဆောင်ခြင်းသည် မဖြစ်နိုင်သလောက် နီးပါးဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ခရစ်ယာန်အစေခံခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဆက်ဆံရေး၌ ယုံကြည်ခြင်းကိုရယူရန် မရှိမဖြစ်အရေးကြီးလှပါသည်။ (စာ ၂၀-၂၁)။

ဆက်ဆံရေးများ။ ဆက်ဆံရေးများက ယုံကြည်ခြင်းကိုကြီးထွားစေသည်။ ထို့အပြင် ယုံကြည်ခြင်းက ဆက်ဆံရေးကိုပိုမိုကျယ်ပြန့်လာစေသည်။ ယုံကြည်ခြင်းနှင့် ဆက်ဆံရေးသည် အတူတကွကြီးပြင်းသည်။ တစ်ခုကိုချဲ့ကားဖို့ရန် နောက်တစ်ခု ကိုလည်း ချဲ့ကားရန်လိုသည်။ ဆက်ဆံရေးကို နက်နဲအောင်လုပ်ဆောင်လျှင် ယုံကြည် ခြင်းကိုလည်း နက်နဲစေရန်လိုသည်။ ယုံကြည်ခြင်းကိုရယူရန် တမန်တော်ရှင်ပေါလု၏ အစောပိုင်းခရစ်ယာန်ကာလတွင် အလွန်ခက်ခဲခဲ့သည်။ သူ၏အတွေ့အကြုံများနှင့် သူရေးသားထားသောစာများတွင် သူသည် အသင်းတော်များကို အဝေးမှဦးဆောင်ရန် ဆက်ဆံရေးကိုတည်ဆောက်ခဲ့ကြောင်း ပြသနေသည်။ ရှင်ပေါလု၏စာစောင်များအရ သူသည် အစောပိုင်းခရစ်ယာန်များကို မည်သို့ယုံကြည်ခဲ့ပြီး၊ ထိုခရစ်ယာန်များကလည်း

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

သူ့အပေါ်ယုံကြည်ခဲ့ကြောင်း နက်နဲစွာတွေ့မြင်နိုင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏အခြေအနေ ထဲမှ ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ရန်ဟူသည့် အကြောင်းအရာထဲတွင် အသင်းတော် တွင်ဖြစ်စေ၊ ကောလိပ် တွင် ဖြစ် စေ၊ သာသနာအဖွဲ့ အစည်း တွင် ဖြစ် စေ အပြန် အလှန် ယုံကြည်သောဆက်ဆံရေးဖြင့် အစီအစဉ်များနှင့်ပရိုဂရမ်များကို ဆက်လက်လုပ်ကိုင် စေရမည်။

ပရိုဂရမ်များကို အောင်မြင်စွာလုပ်ဆောင်ရာတွင် ဆက်ဆံရေးမှာ ခက်ခဲသွား နိုင်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်များက ဆက်ဆံရေးအစပိုင်းတွင် သူတို့၏ဦးဆောင်မှု နောက်သို့ နောက်လိုက်များအား အခွန်မတက်ဘဲ လက်ခံစေချင်ကြမည်။ သို့သော် အဖွဲ့အစည်း၏ ရလဒ်များကိုရရှိရန်နှင့် စီစဉ်ထားသည့်ပရိုဂရမ်များအောင်မြင်ရန် အတွက် ဆက်ဆံရေးကြီးထွားလာရမည်။ ကောင်းဇက်နှင့် ပိုစ်နား(ဝင်းမ် ၂၀၀၂ တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း)တို့က အောင်မြင်သောခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းဟူသည့် “ဦးဆောင်ရန်ရွေးချယ်သူနှင့် နောက်လိုက်ရန်ရွေးချယ်သူများကြား အပြန်အလှန် အပေးအယူနှင့်ဆိုင်သည့် ဆက်ဆံရေးဖြစ်သည်”ဟု ထောက်ပြထားသည်။ (စာ ၂၂)။

ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်နေသူများအကြား ကြာရှည်ခံသည့်ယုံကြည်ခြင်းဟူသည်မှာ ဖြစ်နေသည့်အမှုကိုထုတ်ဖော်ပြီး တက်ကြွစွာဖြေရှင်းခြင်းနှင့် ခေါင်းဆောင်နှင့် နောက်လိုက်အကြား နေ့စဉ်အပြန်အလှန်ဆက်ဆံတုံ့ပြန်ခြင်းတို့မှ ဖြစ်လာသည်။ ခေါင်းဆောင်-နောက်လိုက် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံပြီးတုံ့ပြန်ရန် ခေါင်းဆောင်ရှိနေ ဖို့လိုအပ်သည်။ သို့ဖြစ်သောကြောင့် အသက်ဝင်သည့်ဆက်ဆံရေးသည် ယုံကြည်ခြင်း ကိုတည်ဆောက်ရာ၌ အရေးကြီးပေသည်။ ခေါင်းဆောင်နှင့်နောက်လိုက်အကြား တက်ကြွစွာရှိနေပေးခြင်းနှင့် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံခြင်းသည် ဆက်သွယ်မှုပြုခြင်း (communication)ဖြစ်သည်။ တမန်တော်ရှင်ပေါလုက ကြီးထွားလာနေဆဲအသင်း တော်နှင့် အခြားနေရာများသို့ အနှံ့သွားခဲ့သည်။ ထို့နောက် ခရီးမသွားနိုင်သောအခါ သို့မဟုတ် ပြဿနာများလျင်မြန်စွာဖြေရှင်းရန် လိုအပ်လာသည့်အခါ သူသည် စာ ရေးပြီးပေးပို့သည်။

ရှင်ပေါလုက သူစာရေးသားပေးပို့လိုက်သည့်အသင်းတော်များကို အမှန်တကယ်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ဂရုစိုက်ခဲ့သည်။ ထိုနည်းတူစွာ ကျွန်ုပ်တို့၏ နောက်လိုက်များအပေါ်ဂရုစိုက်ခြင်းသည် နောက်လိုက်များမှ ကျွန်ုပ်တို့နှင့်ဆက်ဆံရေးတည်ဆောက်ရန် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းသ ဖွယ်ဖြစ်သည်။ ဂရုစိုက်ခြင်းသည် ဆက်ဆံရေးကိုဖြစ်လာစေပြီး၊ ယုံကြည်ခြင်းက ဆက်ဆံရေးကို ခွန်အားတိုးပွားစေသည်။ ဝင်းမိ၏မှတ်စုအရ ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏အောင်မြင်ခြင်းသည် ဂရုစိုက်ခြင်းထက်ကျော်လွန်သည်ဟု ဆိုသည်။ ဂရုစိုက်ခြင်းနှင့်အဆင့်တူညီသော ရှင်ပေါလု၏ အစောပိုင်းခရစ်ယာန်များ အပေါ်ထား ခဲ့သောအရာမှာ ချစ်ခြင်းမေတ္တာအဆင့်ဖြစ်သည်။

ထို့ကြောင့် ဆက်ဆံရေးသည် ယုံကြည်ခြင်းကိုတိုးမြှင့်စေသည့်အကြောင်းဖြစ် သည်။ ထို့အပြင် ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် ထိုဆက်ဆံရေးကို နေ့စဉ် တက်ကြွစွာချိတ်ဆက်ရန်လိုပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းကြီးများတွင် တစ်ဦးချင်း စီဆက်ဆံရန်မှာ မဖြစ်နိုင်ပါ။ ထိုအခြေအနေတွင် လူများနှင့်ပရိုဂရမ်များသည် ဂရု စိုက်ခြင်းကိုသာဖြစ်လာစေရန် စီစဉ်ထားသည်ကို သေချာအောင်လုပ်ဆောင်ရသည်။ တမန်တော်ရှင်ပေါလု၏အမှုကဲ့သို့ ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်နေသောသူများကို ချစ်ခြင်း မေတ္တာဟူသည့်အဆင့်အထိ ကျွန်ုပ်တို့ဂရုစိုက်ခြင်းကိုယူဆောင်သွားရမည်။

ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာ။ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာသည် ခေါင်းဆောင်၏စကားနှင့် အမူအ ကျင့်များ ရိုးသားခြင်းနှင့်ကိုက်ညီမှုရှိခြင်းအားဖြင့် ယုံကြည်ခြင်းကိုတည်ဆောက်ရ သော အခွင့်အာဏာဆိုင်ရာ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ ယုံကြည်ခြင်းနှင့်အလုပ် သည် အတူတကွသွားလာသကဲ့သို့ ကျွန်ုပ်တို့၏စကားနှင့်အပြုအမူသည် ကျွန်ုပ်တို့ ၏ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာကို ညွှန်ပြနေသောအရာများဖြစ်သည်။ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာနှင့် ယုံကြည်ခြင်းသည် တိုက်ရိုက်ဖြစ်စွာကြသ်။ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာမရှိခြင်းသည် ယုံ ကြည်ခြင်းကိုပျက်စီးစေသည်။ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာသည် ပြည့်စုံနေမည်မဟုတ်သည်ကို မူ သတိပြုပါ။ ထို့ထက် ကျိုးကြောင်းညီညွတ်မှုဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်၏စကား နှင့်အပြုအမူသည် ညီညွတ်နေရမည်။ ထိုနှစ်မျိုးသည် အတူတကွအလုပ်လုပ်ဆောင် ပြီး အပြန်အလှန်ဖြစ်စွာကြသည်။

လိုဗက်ဝင်းမိ(၂၀၀၂)၏အဖြစ်အပျက်အားဖြင့် ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာဟူသည်ကို

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

စကားနှင့်အလုပ်ညီညွတ်ခြင်းဖြင့် မည်သို့တည်ဆောက်ရသည်ကိုပြသသည်။ ကျွန်ုပ် တွင်လည်း ထိုကဲ့သို့သော အတွေ့အကြုံရှိဖူးသည်။ သင်၌လည်းရှိမည်ဟု ထင်ပါသည်။

လွန်ခဲ့သောနှစ်ပေါင်းများစွာက ယူနိုက်တက်မက်သဒစ်သင်းအုပ်တစ်ပါးသည် မစတီတွင် ခက်ခဲစွာအစေခံခဲ့သည်။ သူနှင့်သူ့မိသားစုသည် မက်သဒစ်အသင်းတော် တစ်ပါးမှတစ်ပါးသို့ ပုံမှန်အတိုင်းပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ကြသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ တစ်နှစ် ကြာသောအခါ ပြောင်းရွှေ့ကြသည်။ ထိုသို့ မကြာခဏပြောင်းရွှေ့ရသည့် အကြောင်း ရင်းများစွာရှိသည်။ သင်းအုပ်နှင့်အသင်းတော်ကြား ပညာရေး၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးနှင့် လူမှုရေး ကွဲပြားခြားနားမှုမှာ အလွန်ကြီးမားသည်။ သို့သော် ထိုခေတ်ကာလက လူမျိုးရေး ခွဲခြားမှုအပြင် အခြားပြဿနာမဖြစ်နိုင်ပေ။

၁၉၆၉-ခုနှစ်နှောင်းပိုင်းတွင် ယူနိုက်တက်စတိတ်၊ စူပရင်းတရားရုံးက တောင်ပိုင်း တစ်လျှောက် ယူနိုက်တက်ကျောင်းစနစ်ကိုတင်သွင်းလိုက်သောအခါ အဆိုပါသင်းအုပ်ဆ ရာက အာဖရိကန်-အမေရိကန်များစွာရှိသော မစတီတွင် လူဖြူအသိုင်းအဝိုင်းအား အစေခံနေခဲ့သည်။ သင်းအုပ်ဆရာ၏အဖွဲ့အစည်းမှာ အုပ်ချုပ်မှုဖြင့် ကျောင်းခ ရိုင်ထဲတွင်ရှိသည်။ ရက်သတ္တပတ်များစွာကြာသောအခါ သင်းအုပ်ဆရာ၏သားသ မီးများမှလွဲ၍ လူဖြူကျောင်းသားများ ကျောင်းထွက်သွားကြသည်။

ယူနိုက်တက်မက်သဒစ် ဘစ်ရှော့မှ သူတို့၏အသင်းတော်တွင် နောက်တစ်နှစ် အတွက် သင်းအုပ်တစ်ယောက်ခန့်ရန် တွေ့ဆုံစည်းဝေးကြသည်။ ဘစ်ရှော့များက ကိုယ်စားလှယ်များနှင့်အစည်းအဝေးထိုင်ရသည်မှာ ထုံးစံအရဖြစ်သည်။ ထိုထဲတွင် ကိုယ်စားလှယ်မှ သူတို့၏သင်းအုပ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး ဝမ်းနည်းဖွယ်တင်ပြသည်။ သို့သော် ဘစ်ရှော့က ကိုယ်စားလှယ်၏စာနှင့်ပတ်သက်ပြီး အံ့ဩသွားသည်။ စာထဲတွင် “ကျွန်ုပ် တို့သင်းအုပ်နှင့် သူ၏မိသားစုလုပ်ရပ်ကို ကျွန်ုပ်တို့နားမလည်ပါ။ သဘောလည်းမတူ ညီပါ။ သို့သော် သင်းအုပ်ဆရာ၏ ယုံကြည်ချက်ဖြင့်ဆက်ကပ်နေမှုကို ကျွန်ုပ်တို့ လေးစားပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အသင်းတော်မှ သင်းအုပ်ဆရာမိသားစုပြောင်းရွှေ့သွား လျှင် အကောင်းဆုံးဖြစ်မည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့နားမလည်ပါ။ သို့သော် ကျွန်ုပ်တို့တောင်း ဆိုလိုသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့လေးစားရသောသင်းအုပ်ဆရာအား နောက်နှစ်တွင်လည်း

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ပြန်လာစေရန်ဖြစ်ပါသည်။”ဟု ရေးထားလေသည်။ (စာ ၂၃)

ဆာလံ ၂၅:၂၁ ထဲတွင် ဒါဝိဒ်က ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာနှင့်သူ၏ ဖြောင့်မတ်ခြင်းသည် သူ့အားကာကွယ်ပေးသည့် အရာနှစ်ခုအဖြစ်ဖော်ပြထားသည်။ သခင်ယေရှုကလည်း သခင်တစ်ဦးနှင့် မရိုးသားသည့်ငယ်သားပုံဥပမာကိုပြောပြသည့်အခါ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာ အကြောင်းကိုပြောပြခဲ့သည်။ ယေရှုက ကျွန်ုပ်တို့အား သေးငယ်သည့်လောကီစည်းစိမ်ဖြင့်ပင် မယုံကြည်ရပါက စစ်မှန်သည့်စည်းစိမ်ဖြစ်သည့် ဘုရားသခင်၏နိုင်ငံ တော်ကိုမူ မည်သို့ယုံကြည်နိုင်မည်နည်းဟု သတိပေးခဲ့သည်။ (လုကာ ၁၆:၁-၁၂)။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် နှစ်ပေါင်းများစွာကကြားခဲ့ဖူးသကဲ့သို့ မိမိ၏ဂုဏ်သတင်းကို ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်နေသောသူများကြားတွင်သော်လည်းကောင်း၊ ဘုရားသခင်နှင့် မိမိကိုယ်တိုင်ကြားတွင်သော်လည်းကောင်း တည်ဆောက်ကြရသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်နေသောသူများအဖို့ ကျွန်ုပ်တို့သည် စကားနှင့်ကျင့်ကြံပြုမူမှုကို ညီညွတ်စေရသည်။ သို့မဟုတ် မိမိ၏ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာကို အမြင့်မားဆုံးထိန်းသိမ်းထားရမည်။

ခေါင်းဆောင်-နောက်လိုက်တို့ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံခြင်းအတွက်ပုံစံမှာ ထိရောက်သောဆက်ဆံရေးဖြစ်ရမည်။ ဆက်ဆံရေးမှ ယုံကြည်မှုကိုတည်ဆောက်သည်။ ထို့အပြင် ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာသည်(သို့မဟုတ် စကားနှင့်အလုပ်ညီညွတ်ခြင်း) ခေါင်းဆောင်အား နောက်လိုက်များ၏ ယုံကြည်ခြင်းကို တည်ဆောက်ပေးသည်။ အောင်မြင်သော အစေခံခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာရန် ကျိုးကြောင်းညီညွတ်သည့်စံပြုဖြစ်ရန်နှင့် ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာခွန်အားလိုအပ်ပေသည်။

အရည်အချင်းရှိခြင်း။ အရည်အချင်းရှိခြင်းဟူသည်မှာ ယုံကြည်ခြင်းထဲတွင် ပါဝင်သော တတိယအမျိုးအစားဖြစ်သည်။ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းပြောရသော် ကျွန်ုပ်တို့၏ နောက်လိုက်များသည် လုပ်ဆောင်ပြီးစီးရမည့်အရာကို လုပ်ဆောင်နိုင်သလားဟု ကြည့်ကြသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏အရည်အချင်းကျဆုံးသွားပါက ယုံကြည်ခြင်းလည်း အရည်ပျော်သွားမည်။ ခေါင်းဆောင်သည် အဖွဲ့၏လက်ရှိလိုအပ်ချက်များကို ထိရောက်စွာကိုင်တွယ်ရမည်။

ယုံကြည်မှုသည် အောင်မြင်သော၊ ထိရောက်သောဆက်ဆံရေးမှဖြစ်ပေါ် လာသည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာ(စကားနှင့် အလုပ်ညီညွတ်ခြင်း)သည် ယုံကြည်မှုကိုတည်ဆောက်ရာတွင် အရေးပါသည်။ ထို့အပြင် ရေရှည်ယုံကြည်မှုကိုတည်ဆောက်ရန် အရည်အချင်း (အဖွဲ့အစည်း၏ လိုအပ်ချက်ကိုဖြည့်ဆည်းနိုင်စွမ်း)လိုအပ်သည်။ ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် ဆက်ဆံရေးတွင် ဟန်းနီးမွန်းကာလကုန်ဆုံးသွားသော အခါ နောက်လိုက်များကခေါင်းဆောင်အား လုပ်ဆောင်ပြီးစီးရမည့် အလုပ်များကို အရည်အချင်းရှိစွာလုပ်ဆောင်နိုင်ရန် မျှော်လင့်ကြသည်ကို ကျွန်ုပ်တို့သိထားရမည်။ ဘာသာရေးနယ်ပယ်တွင် ဤမျှော်လင့်ချက်သည် ပိုမိုအလေးသာလေ့ရှိသည်။

ဂျက်ဆင်ဒဗလျူကာရို(Jackson W.Carrol 2002)က "Mainline to the Future" ဟူသောစာအုပ်တွင် အဖွဲ့အစည်းကြီးအပေါ် လေ့လာရာမှတွေ့ရှိသည်မှာ “သူတို့၏သင်းအုပ်များသည် သူတို့၏အခွင့်အာဏာ သို့မဟုတ် ဦးဆောင်ရန်အခွင့်အရေးကို သူတို့စွဲကိုင်ထားသည့် ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းမွန်မှုဖြင့် အဓိကမတည်ဆောက်ဘဲ သူတို့၏ပုံမှန်အရည်အချင်းကြောင့်တည်ဆောက်သကဲ့သို့ မြင်သာသည့် အရည်အချင်း(demonstrated competence)နှင့် ဘာသာရေးစစ်မှန်မှု(religious authenticity)ဟူသောအရာနှစ်ခုပေါင်းစပ်ခြင်းမှ ပိုမိုတည်ဆောက်ကြသည်” ဟု ညွှန်ပြထားသည်။ (စာ ၈)။ ထို့ကြောင့် အရည်အချင်းနှင့် ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာသည် ပူးတွဲလုပ်ဆောင်ရသည်။

အရည်အချင်းရှိခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး နားလည်မှုလွဲမှားတတ်သောအရာမှာ ခေါင်းဆောင်များသည် ထက်မြက်ရမည်ဟူသောအချက်ဖြစ်သည်။ ထက်မြက်ခြင်း သို့မဟုတ် ဉာဏ်ကောင်းခြင်းသည်အရည်အချင်းရှိခြင်းနှင့်မတူညီပါ။ ထို့ထက် ကျွမ်းကျင်မှု နောက်တွင် နားထောင်ခြင်း၊ ထို့နောက် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းနှင့် နောက်ဆုံးတွင် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ခြင်းရလဒ်ကို ရှာဖွေခြင်းဖြစ်သည်။ နားထောင်ရန်၊ နားလည် ရန်နှင့် ထို့နောက်မှ အဖွဲ့အစည်းအား သင့်လျော်သည့်လုပ်ဆောင်ချက်သို့ ဦးဆောင်သွားရန်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သတိပြုမိသည်ဖြစ်စေ၊ မပြုမိသည်ဖြစ်စေ နောက်လိုက်များက ကျွန်ုပ်တို့ကို လိုအပ်ချက်များဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ပေးအပ်ကြသည်။ လိုအပ်ချက်ကိုအောင်မြင်စွာဖြည့်ဆည်းရန်မှာ ကျွန်ုပ်တို့၏အရည်အချင်းကို သုံးသပ်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ခြင်းဖြစ်သည်။ အရည်အချင်းရှိခြင်းသည် အဖွဲ့အစည်းအား အောင်မြင်သည့်အဆုံး သတ်ဖြစ်ရန် လုပ်ငန်းကိုကူညီလုပ်ဆောင်ပေးခြင်းဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းကိုပြီးစီးအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် ခေါင်းဆောင်၏အရည်အချင်း မဟုတ်ပါ။ အဖွဲ့အစည်းက အလုပ်ကိုနားလည်ပြီး ပြီးစီးအောင်လုပ်ဆောင်စေခြင်းကသာ ခေါင်းဆောင်၏အရည်အချင်းဖြစ်သည်။ ခရစ်ယာန်အဖွဲ့အစည်းကဏ္ဍတွင် ခေါင်းဆောင်၏အရည်အချင်းသည် နောက်လိုက်များလုပ်ငန်းပြီးစီးစေရန် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်သည့်ချဉ်းကပ်နည်းကိုအသုံးပြုကာ ရည်မှန်းချက်များကို ရယူစေသည့်အရည်အချင်းအားဖြင့် ဖော်ပြသည်။

အရည်အချင်းရှိခြင်းဟူသည့် အခြားသောရှုထောင့်တစ်မျိုးမှာ အာရုံစိုက်လျက်နေခြင်းဖြစ်သည်။ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် အောင်မြင်ခြင်းကိုအလိုရှိပါက ခေါင်းဆောင်က အဖွဲ့အား အောင်မြင်သည့်အချိန်ကာလအထိ အာရုံစူးစိုက်မှုရှိနေစေ ရန် ထိန်းသိမ်းပေးရမည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းက အရည်အချင်းဖြစ်သည်။ ဤသို့အာရုံစိုက်ခြင်းကို သင့်လျော်သည့်လုပ်ဆောင်ချက်၊ လုပ်ငန်းဗဟုသုတတို့နှင့်ယှဉ်တွဲကာ လုပ်ဆောင်ရမည်။ အရည်အချင်းရှိရန် ခေါင်းဆောင်သည် ကိုယ်တိုင်အလုပ်မလုပ်သော်လည်း လက်ရှိလုပ်ငန်းနှင့်အကျွမ်းဝင်ရန်လိုသည်။ အရည်အချင်းဟူသည်မှာ နားထောင်ခြင်းနှင့် အပြုအမူကိုအာရုံစိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။ အရည်အချင်းတွင် ခေါင်းဆောင်၏အပိုင်းကို ဆက်လက်လုပ်ဆောင်နေရန်လည်း ပါဝင်သည်။

ယုံကြည်မှု၊ ရူပါရုံနှင့်ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း ။ ယုံကြည်မှုတစ်ခုတည်းဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုကိုဖြစ်မလာစေပါ။ အထူးသဖြင့် ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်မှုတွင် ဖြစ်လာမည်မဟုတ်ပါ။ ဤစာအုပ်၏အခြေခံယုံကြည်ချက်ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ကာ ခရစ်တော်၏အသက်တာသည် ကျွန်ုပ်တို့ခေါင်းဆောင်များအခန်းကဏ္ဍကို မည်သို့ပြောင်းလဲစေသနည်း။

ခရစ်တော်၏ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းသည် ပြင်းပြသောရူပါရုံနှင့် သန်မာသော ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ရန်ဟူသည့် ယုံကြည်မှုနှင့်တွဲဖက်ထားသည်။ ခရစ်တော်နည်းတူ အောင်မြင်သောအစေခံခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် ရူပါရုံကို ယုံကြည်မှုနှင့်တွဲဖက်ထား

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ရမည်။ ရူပါရုံမရှိပါက ခေါင်းဆောင်သည် လက်ရှိအခြေအနေ၏ မန်နေဂျာသာ ဖြစ်လာမည်။ ရူပါရုံနှင့်ယုံကြည်မှုဖြင့် ခေါင်းဆောင်သည် နောက်လိုက်များကို ရှေ့သို့ဦး ဆောင်သည်။ ချစ်ခြင်းနှင့် ဆက်ကပ်မှုပါသောရူပါရုံသည် နောက်လိုက်များကို စိတ် ဓါတ်ခွန်အားပေးသည်။ ရူပါရုံသည် အသက်မရှင်သည့်ယုံကြည်မှုကို အသက်ဝင်စေပြီး ထိရောက်သည့်ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲပေးသည်။ ဓမ္မသစ်ကျမ်းထဲ တွင် ခရစ်တော်က သူ၏နောက်လိုက်များကို ချစ်ခင်သနားသည့်ရူပါရုံဖြင့်ဖော်ဆောင် ကာ မည်သို့ခွန်အားဖြစ်စေခဲ့သည်ကို ပြသထားသည်။ ခရစ်တော်၏စံပြအားဖြင့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်သောသူသည် ရူပါရုံနှင့်ချစ်ခြင်းလိုအပ်ကြောင်းကို သိမြင်သည်။ ထို့အပြင် ထိုရူပါရုံနှင့်ချစ်ခြင်းကို ခွန်အားဖြင့်ဖော်ဆောင်လေသည်။ ရူပါရုံနှင့်ခွန်အား ပေးခြင်းတွင် အလုပ်လိုအပ်သည်။ ချစ်ခြင်း၊ ဆက်ကပ်မှုနှင့် အပ်နှံမှုရှိသည့်ရူပါရုံသည် နောက်လိုက်များကို သူတို့မျှော်လင့်ထားသည်ထက်ကျော်လွန်သည်အထိ အောင်မြင် ရန်ခွန်အားပေးသည်။

သို့သော် ကျွန်ုပ်တို့ အခန်းကြီးသုံး၊ လေး၊ ငါးတွင် လေ့လာခဲ့သောအရာကို စိတ်ထဲတွင် မှတ်ထားရမည်။ **ပန်းတိုင်၊ နည်းစနစ်နှင့် နာကျင်ခြင်း**အကြောင်းကို ဖော်ပြထားသည့် ဤသင်ခန်းစာတွင် ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းသည် စည်းကမ်းရှိစွာ အလုပ်လုပ်ခြင်းဖြစ်သည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ကိုသတိပေးထားသည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ တာဝန်များစွာထဲမှ ယုံကြည်မှုနှင့်ရူပါရုံကြားညီမျှနေစေရန်မှာ ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင် တစ်ဦးမှ မနားမနေထိန်းသိမ်းရမည့် အချက်တစ်ချက်ဖြစ်သည်။ ယုံကြည်မှုရှိပြီး ရူပါရုံမရှိသောခေါင်းဆောင်သည် လက်ရှိအခြေအနေကိုစိမ့်ကွပ်ကဲပြီး ထိန်းသိမ်း ပေးမည်။ ရူပါရုံသာရှိပြီး ယုံကြည်မှုမရှိသောခေါင်းဆောင်ဖြစ်ပါကလည်း အချိန်ခဏသာ ခေါင်းဆောင်အဖြစ်ရပ်တည်နိုင်ပေမည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ခေါင်းဆောင်ဟူ သည်မှာ နောက်လိုက်များကိုဦးဆောင်ရပေမည်။ နောက်လိုက်များမှစွန့်ပစ်သော ခေါင်းဆောင်ဟူသည် ဦးဆောင်မှုကို ဆက်လက်မပြုနိုင်တော့ပေ။

အစေခံခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း အရည်အချင်းများနှင့် အကျင့်စရိုက်၊ လက္ခဏာ များကို မြှင့်တင်ရန်ကြိုးစားသောအခါ ခရစ်တော်၏စံနမူနာမှာ ပုံဥပမာနှင့်စံပြတစ်ဦး ဖြစ်ပေသည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ခရစ်တော်သည် မြေထဲပင်လယ်အနီးတဝိုက်ကမ္ဘာမှ လူမျိုးပေါင်းစုံ နေထိုင်သည့်အသိုင်းအဝိုင်းတွင် ရူပါရုံတစ်ခုကိုသာကြွေးကြော်ခဲ့သည်။ သူ၏ရူပါရုံမှာ ဂျူးလူမျိုးတို့၏ယုံကြည်သက်ဝင်မှုဆိုင်ရာ ယုံကြည်ခြင်းနှင့်သော်လည်းကောင်း၊ ရောမယဉ်ကျေးမှုမှ အဖွဲ့အမျိုးမျိုးနှင့်သော်လည်းကောင်း ကွဲပြားနေသည်။ သို့သော် ကမ္ဘာအဆုံးအထိရောက်သွားသော သူ၏ရူပါရုံကို လူသားတိုင်းသိကြသည်။ သူသည် တစ်ဦးတည်းသောခေါင်းဆောင်နှင့် တစ်ဦးတည်းသောအစေခံဖြစ်သည်။

ခရစ်တော်၏ပုံဥပမာနောက်သို့လိုက်ပြီး ရူပါရုံမှယုံကြည်မှုသို့ပြောင်းလဲခြင်း၊ ယုံကြည်မှုမှခေါင်းဆောင်မှုသို့ပြောင်းလဲခြင်းဟူသည့်အချက်ကို ရှုပ်ထွေးရန်မလိုပါ။ ထပ်မံ၍ ခရစ်တော်၏တပည့်တော်များနှင့် တမန်တော်များသည် အသင်းတော်သစ် များသို့ ရိုးရှင်းသောရူပါရုံကို ပေးခဲ့သည်မှာ “ကယ်တင်ခြင်းရရန် ခရစ်တော်ကို သင်တို့၏နှလုံးသားထဲတွင် လက်ခံပါ”ဟူ၍ဖြစ်သည်။ အစေခံခေါင်းဆောင်ဖြစ်ခြင်း ဟူသောကိစ္စတွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ရူပါရုံသည် တူညီစွာရိုးရှင်းရမည်။ ထို့အပြင် ဦးတည်ချက် တည့်မတ်ရမည်။ ရူပါရုံမှာသည်ရိုးရှင်းပြီး နောက်လိုက်များအား ရှင်းပြရန်လွယ်ကူသောအရာဖြစ်ရပေမည်။

ရူပါရုံသည် အသက်ရှင်သောယုံကြည်မှုကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ ရူပါရုံသည် ယုံကြည်ခြင်း၏တွန်းအားဖြစ်သည်။ ထိုနည်းတူစွာ ယုံကြည်မှုသည်လည်း ရူပါရုံ၏အရင်းအမြစ်ဖြစ်သည်။ စိတ်အားထက်သန်စွာရယူထားသော ရူပါရုံသည် ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာ၊ အရည်အချင်းနှင့် ဆက်ဆံရေးတို့မှရရှိသော ယုံကြည်မှုဖြင့်ထားသည့်အရာဖြစ်သည့် အကန့်အသတ်ကိုထွက်ပေါ်လာစေသည်။ ရူပါရုံသည် သူကိုယ်ပိုင်သခင်ဖြစ်လာနိုင်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးသည် နောက်လိုက်များ၏ ယုံကြည်မှုဖြင့် ချည်နှောင်နေသည့် ရူပါရုံထွက်ပေါ်လာသည့် ဥပမာများကိုမြင်တွေ့ခဲ့ကြသည်။ ရူပါရုံဖြစ်လာသည့်နေရာ၊ ဥပမာများအားလုံးကို တွေ့မြင်ခဲ့ကြသည်။ ခရစ်တော်က တောင်ပေါ်ဒေသနာ(ရှင်မသံ ၅:၃-၁၂)မှ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာတရားအကြောင်းကို တိုက်ရိုက်ပြောထားသည်။ အထူးသဖြင့် အခန်းငယ်(၅)တွင် “စိတ်နှလုံးနှိမ့်ချသော သူတို့သည် မင်္ဂလာရှိကြ၏။ အကြောင်းမူကား ကောင်းကင်နိုင်ငံတော်သည် ထိုသူ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

တို့၏နိုင်ငံဖြစ်၏။”ဟု ဆိုထားပါသည်။ မည်သည့်ခေါင်းဆောင်ကမှ သူ၏သိုးများကို တာဝန်ယူရခြင်းမှ မကင်းလွတ်ကြပါ။ ဤသည်မှာ အစေခံခေါင်းဆောင်များအတွက် အထူးမှန်ကန်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်၏မောင်းနှင်မှုနှင့် ရူပါရုံသည် နောက်လိုက်များမှ ခေါင်းဆောင်အပေါ်ထားသော ယုံကြည်မှုကိုမကျော်လွန်စေရပါ။ ယုံကြည်မှုသည် ရူပါရုံအားရယူရာတွင် တိုးပွားအောင်မျက်နှာသာပေးတတ်သည်။

ကျိုးပဲ့ကြွေမှုခြင်း - ကျွန်ုပ်တို့၏ရည်မှန်းချက်များကို သန့်စင်ပေးသည့် အရည်အချင်းအနှစ်

“အိုဘုရားသခင်၊ ကိုယ်တော်သည်အကျွန်ုပ်တို့ကိုစုံစမ်းတော်မူပြီ။ ငွေကိုစစ်ဆေးသကဲ့သို့ အကျွန်ုပ်တို့ကို စစ်ဆေးတော်မူပြီ။ ကျော့ကွင်းထဲမှာကျော့မိ၍ ကျောက်ကုန်းပေါ်မှာ လေးသောဝန်ကိုတင်တော်မူပြီ။ အကျွန်ုပ်ခေါင်းပေါ်မှာ သူတစ်ပါးကို စီးစေတော်မူပြီ။ မီး၌လည်းကောင်း၊ ရေ၌လည်းကောင်း သွားရသော်လည်း ကျေးဇူးတော်ကြောင့် ကြွယ်ဝခြင်းသို့ရောက်ကြပါ၏။” (ဆာလံ ၆၆:၁၀-၁၂)

ကျိုးပဲ့ကြွေမှုခြင်းသည် ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့် ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းကို တည်ဆောက်ရန် ဒုတိယအနှစ်ချုပ် အရည်အသွေးဖြစ်သည်။ အသင်းတော် သို့မဟုတ် ခရစ်ယာန်တက္ကသိုလ်တွင် ကျိုးပဲ့ကြွေမှုခြင်းနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းတို့သည် ပဋိပက္ခဖြစ်စေသည့်မျှော်လင့်ချက်များ၊ ခေါင်းဆောင်အပေါ်တောင်းဆိုချက်များခြင်းမှ ပေါ်ထွက်လာသည်။ ထိုအခြေအနေတွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် ခရစ်ယာန်ဆန်စွာ၊ စွဲမြဲစွာ၊ ရူပါရုံနှင့်ခွန်အားဖြင့် မည်သို့ဦးဆောင်ကြမည်နည်း။ သာသနာလုပ်ငန်းတာဝန်များ တွင် ကျွန်ုပ်တို့ကိုအပြစ်တင်ခြင်း၊ အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်း၊ အထင်သေးခြင်းနှင့် လျစ်လျူရှုခြင်းခံရပါက ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာစွာ မည်သို့ဦးဆောင်နိုင်မည်နည်း။ ဘုရားသခင်က ကျွန်ုပ်တို့ကိုဆန့်ကျင်သောစကားများနှင့် အပြုအမူများကိုခွင့်ပြုခဲ့ပါလျှင် အဘယ်ကြောင့်ဖြစ်မည်နည်း။ ဘုရားသခင်က သင်နှင့်ကျွန်ုပ်တို့ မည်သည့်အရာသင်ပေးလိုသနည်း။ အခြားသူများကို သူမည်သည့်အရာ သင်ပေးလိုသနည်း။ ထိုအခြေအနေတွင် သင်းအုပ်ဆိုင်ရာဦးဆောင်မှုပြုခြင်းနှင့် ဝိညာဉ်ကျိုးပဲ့ကြွေမှုခြင်းအကြား ဆက်ဆံရေးမှာ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

မည်သို့ရှိသနည်း။

ဝိစလီက နှစ်သစ်တိုင်းတွင် ပဋိညာဉ်ဆုတောင်းချက်ကို အသုံးပြုလေ့ရှိသည်။

“ကျွန်ုပ်သည် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်မပိုင်ဆိုင်တော့ပါ။ ကိုယ်တော်ပိုင်ပါသည်

သခင်အလိုရှိသည်အရာအတွက် ကျွန်ုပ်ကိုထားပါ။

သင်အလိုရှိသည်အရာနှင့်အတူ နေရာချပေးပါ။

ကျွန်ုပ်ကို အလုပ်လုပ်သောနေရာတွင်ထားပါ။ ဒုက္ခဝေဒနာကို ခံစားစေပါ။

ကိုယ်တော်ကြောင့် ကျွန်ုပ်ကိုအလုပ်လုပ်စေပါ။ ကိုယ်တော်အတွက်ထားရှိပေးပါ။

ချီးမြှောက်ခြင်းနှင့် နှိမ်ချခြင်းအမှုကို ကိုယ်တော်သာပြုပါ။

ကျွန်ုပ်ကို အရာအားလုံးရှိစေပါ။ ကျွန်ုပ်ကို ဘာမှမရှိပါစေနှင့်။

သင်၏စိတ်ကျေနပ်ခြင်းနှင့် ဖယ်ရှားခြင်းကိုခံရရန် ကျွန်ုပ်သည် လွတ်လပ်စွာနှင့်

စိတ်နှလုံးအကြွင်းမဲ့ပေးအပ်ပါသည်။

ယခုအခါ ဘုန်းကြီးပြီး မင်္ဂလာရှိသောဘုရားသခင်

ခမည်းတော်၊ သားတော်၊ သန့်ရှင်းသောဝိညာဉ်တော်

ကိုယ်တော်သည် ကျွန်ုပ်ပိုင်သောအရာဖြစ်သကဲ့သို့ ကျွန်ုပ်သည် ကိုယ်တော်၏

ဥစ္စာဖြစ်ပါသည်။ ထိုအတိုင်းရှိစေပါ။

ကမ္ဘာပေါ်တွင် ကျွန်ုပ်ပြုသောပဋိညာဉ်တော်သည်

ကောင်းကင်ဘုံတွင်လည်း တည်ရှိနေပါစေသော်။ အာမင်။

ပျန်ဝိစလီ၏ ဆုတောင်းချက်မှ သင်မည်သည့်အရာကို ကြားသနည်း။ “ဒုက္ခဝေဒနာ...ကိုယ်တော်အတွက်ချထားသည်...ကိုယ်တော်မှနှိမ်ချခြင်း ...ဘာမှမရှိပါစေနှင့်...ဖယ်ရှားခြင်းရ”ဟူသောစကားလုံးများကို ကြားခဲ့ပါသလား။ ထိုစကားလုံးများသည် ကျိုးပဲ့ကြေမွနေသည့်နှလုံးသားကို ဖော်ပြသည့်အရာများဖြစ်သည်။

ကျိုးပဲ့ကြေမွခြင်း(ဝိစလီမှဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း)နှင့် ခရစ်တော်နှင့် သဏ္ဍာန်တော်နှင့်ညီသည့် အစေခံခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းကြားဆက်ဆံရေးမှာ မည်သည့်အရာဖြစ်သနည်း။ တစ်စုံတစ်ဦးက ဒဏ်ရာရထားသည့်အနေအထားဖြင့် မည်သို့ထိရောက်စွာဦးဆောင်နိုင်သနည်း။ တစ်စုံတစ်ယောက်က ကျိုးပဲ့ကြေမွသောနှလုံးသား ဖြင့်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

မည်သို့ဦးဆောင်သင့်သနည်း။ ကျိုးပဲ့ကြွေးမြွှားဖြင့်ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၏ သက်သေ ဖြစ်သည့် နောက်လိုက်များကြား အရည်အချင်းပြောင်းလဲလာခြင်းဟူသည့်ရလဒ်ကို အစေခံခေါင်းဆောင်က မည်သို့မျှော်လင့်နိုင်သနည်း။ ကျိုးပဲ့ကြွေးမြွှားဟူသည်မှာ သက်တောင့်သက်သာမရှိခြင်းမှ မခံနိုင်သည့် ခံစားချက်ဆိုင်ရာနာကျင်ခြင်းအထိ အမျိုးမျိုးရှိသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဘုရားသခင်နှင့်အတူလျှောက်လှမ်း နေသော်လည်း ကျွန်ုပ်တို့၏အာရုံကိုစူးစိုက်ရန် ကျိုးပဲ့ကြွေးမြွှားကိုအသုံးပြုတတ်သည်။ ထိုအရာမှာ ယာကုပ်နှင့် သူ၏ဆင်းရဲဒုက္ခကဲ့သို့ဖြစ်သည်။

တစ်ခါတစ်ရံတွင် အဖြစ်အပျက်များသည် ကျွန်ုပ်တို့ထိန်းချုပ်နိုင်သည့်ခွန်အား ထက် ကျော်လွန်သွားတတ်သည်။ ဘုရားသခင်က အခြေအနေကိုဖြစ်ပျက်လာစေ သည် မဟုတ်ပါ။ သို့သော် ထိုအရာများကိုဖြစ်ခွင့်ပြုသည်။ ဘုရားသခင်သည် သူထံ သို့ကျွန်ုပ်တို့နီးကပ်လာစေရန် ကျိုးပဲ့ကြွေးမြွှားကိုအသုံးပြုသည်။ အခြားသူများမှ ကျိုးပဲ့ကြွေးမြွှားအောင်လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် သူ့ထံဆွဲခေါ်သည်။ ဆာလံ ၅၁:၁၆-၁၇ ကိုနားထောင်ကြည့်ပါ။ “ယဇ်ပူဇော်ခြင်းကို အလိုတော်မရှိ။ သို့မဟုတ်လျှင် ယဇ်ပူ ဇော်ပါမည်။ မီးရှို့သောယဇ်ပူဇော်ခြင်းကိုပင် နှစ်သက်တော်မမူ။ ဘုရားသခင်နှစ်သက် တော်မူသော ယဇ်ပူကား၊ ကျိုးပဲ့သောစိတ်ပေတည်း။ အိုဘုရားသခင်၊ ကိုယ်တော်သည် ကျိုးပဲ့ကြွေးမြွှားသောနှလုံးကို ငြင်းပယ်တော်မမူတတ်ပါ။” ကျွန်ုပ်တို့၏အကျင့်စရိုက် တိုးတက်လာရန် ဘုရားသခင်ကူညီပေးရာတွင် သူ့ရှေ့တွင်ကျိုးပဲ့ကြွေးမြွှားစေခြင်းလည်း ပါဝင်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့အထဲတွင် ဘုရားသခင်ပုံသွင်းလိုသည့် အကျင့်စရိုက်၊ အရည်အချင်း များ(ကျိုးပဲ့ကြွေးမြွှားဖြင့်)ကို ဖော်ပြပါ။

“ထိုသို့အလိုငှါ သင်တို့သည် ယုံကြည်ခြင်း၌ သီလကိုလည်းကောင်း၊ သီလ၌ ပညာကိုလည်းကောင်း၊ ပညာ၌ ကာမဂုဏ်ချုပ်တည်းခြင်းကိုလည်းကောင်း၊ ကာမဂုဏ် ချုပ်တည်းခြင်း၌ သည်းခံခြင်းကိုလည်းကောင်း၊ သည်းခံခြင်း၌ ဘုရားဝတ်ကိုပြု၍ ဓမ္မလျော်ခြင်းကိုလည်းကောင်း၊ ထိုဓမ္မလျော်ခြင်း၌ ညီအစ်ကိုစုံမက်ခြင်းကိုလည်း ကောင်း၊ ညီအစ်ကိုစုံမက်ခြင်း၌ ချစ်ခြင်းမေတ္တာကိုလည်းကောင်း အလွန်ကြိုးစားအား ထုတ်၍

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ထပ်ဆင့်ကြလော့။ အကြောင်းမူကား ထိုပါရမီတို့သည် သင်တို့၌ရှိ၍ ကြွယ် ဝလျှင်၊ ငါတို့သခင်ယေရှုခရစ်ကို သိကျွမ်းခြင်း၌ မပျင်းရိစေခြင်းငှါလည်းကောင်း၊ အကျိုးမဲ့မဖြစ်စေခြင်းငှါလည်းကောင်း ပြုပြင်တတ်ကြ၏။ ထိုပါရမီနှင့်ကင်းသော သူမူကား မျက်စိကန်း၏။ ကိုယ်မျက်စိကိုယ်ပိတ်၏။ မိမိအပြစ်ဟောင်းဆေးကြော ကြောင်းကို မေ့လျော့၏။” (၂ပေ ၁:၅-၉)

"Broken in the Right Place: How God Tames the Soul" ဟူသော စာအုပ်တွင် နယ်လ်စင်(Nelson 1994)က ကျိုးပဲ့ကြေမွခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး စွမ်းအား ရှိသည့်ဖော်ပြချက်ကို ရေးသားထားသည်-

ကျိုးပဲ့ကြေမွခြင်းက ကျွန်ုပ်တို့၏ ရည်မှန်းချက်များကို သန့်စင်ပေးသည်။

ကျိုးပဲ့ကြေမွခြင်းက ကျွန်ုပ်တို့မမြင်သည့်အနာအဆာများကို တွေ့မြင်စေသည်။

“ကျွန်ုပ်တို့၏ မျက်ကန်းပြစ်ချက်များထဲမှ” ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြားသူများကို ကျောက်ချသည်ဟုဆိုသည်။

ချိုးဖဲ့သည့်ဖြစ်စဉ်က ယုံကြည်ထိုက်သည့်ခေါင်းဆောင်ကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ (စာ ၇)

နယ်လ်စင်(၁၉၉၄)က ကိုးရီးယားအသင်းတော်ကြီးမှ သင်းအုပ်ဆရာကြီးပေါချို ၏ စကားကိုကိုးကားထားသည်မှာ “ချိုးဖဲ့ခြင်းမခံရဘဲ ဘုရားသခင်အလွန်အမင်း အသုံးပြုသည့်ခေါင်းဆောင်ကို ကျွန်ုပ်မမြင်ဖူးသေးပါ”ဟုပြောခဲ့သည်။ (စာ ၇)

ကျိုးပဲ့ကြေမွခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး အောက်ပါမေးခွန်းများက ကျွန်ုပ်တို့၏အပြု အမူကို အထောက်အကူဖြစ်စေပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ နေ့စဉ်တုံ့ပြန်ချက်များသည် ကျွန်ုပ်တို့ကို အကောင်းဆုံးသို့ ကျင့်ဆောင်စရာဖြစ်စေပြီး၊ အဆိုးဆုံးအခြေအနေတွင် ယုံကြည်သက်ဝင်စရာဖြစ်စေပါသည်။

၁။ ကျွန်ုပ်တို့၏ အိပ်မက်များနှင့် ရည်မှန်းချက်များကိုစွန့်လွှတ်ရန် ဘုရားသခင် အလိုတော်ရှိပါက ကျွန်ုပ်တို့စွန့်လွှတ်လိုပါမည်လား။

၂။ ကျွန်ုပ်တို့အားစွပ်စွဲဝေဖန်ပြီး နားလည်မှုလွဲခြင်းခံရသည့်အခါ ကျွန်ုပ်တို့သည် ခုခံချေပတတ်သူဖြစ်ပါသလား။

၃။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကောင်းကင်ဆုကျေးဇူးကိုစောင့်မျှော်မည့်အစား အခြားသူများ၏

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ပိုင်ဆိုင်မှုကို ပြစ်မှားနေပါသလား။

၄။ ကျွန်ုပ်တို့တောင်းပန်လာသည်ဖြစ်စေ၊ မတောင်းပန်သည်ဖြစ်စေ ကျွန်ုပ်တို့သည် ခွင့်လွှတ်တတ်သူဖြစ်ပါသလား။

၅။ ကျွန်ုပ်တို့၏အခွင့်အရေးများထဲမှ ညည်းတွားခြင်းနှင့်အငြင်းအခုံကို ကျွန်ုပ်ပြု နေပါသလား။

၆။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြားသူအတွက် ချစ်ခြင်းမေတ္တာဖြင့် ဦးစွာစဉ်းစားပေးပါသလား။

၇။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အစဉ်အမြဲမှန်ကန်သည် သို့မဟုတ် အဖြေအားလုံးကိုသိနေသ ယောင် ဖြစ်နေပါသလား။

၈။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဝိညာဉ်ရေးဆိုင်ရာစည်းကမ်းများကို ကျင့်သုံးနေပါသလား။ (ဆုတောင်းခြင်း၊ အစာရှောင်ခြင်း၊ တစ်ကိုယ်တည်းအချိန်ယူခြင်း၊ ရိုးရှင်းစွာနေထိုင်ခြင်း)

၉။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိကိုယ်ကိုမြှောက်တင်ရန် တိတ်ဆိတ်နေပါသလား။

၁၀။ ကျွန်ုပ်က “အဖဘုရား မည်သို့ပင်ဖြစ်စေကာမူ ကိုယ်တော်၏ဦးဆောင်မှုကို ဝန်ခံပါမည်”ဟု နေ့စဉ်ပြောနေပါသလား။

၁၁။ ကျွန်ုပ်တို့သန့်စင်ပေးသည့် ခက်ခဲမှုများကြားတွင် ဝမ်းမြောက်ခြင်းကို ကျွန်ုပ်တို့ဖော်ပြနေပါသလား။

၁၂။ ကြောက်ရွံ့ခြင်း၊ မာန်မာနနှင့် ငြင်းပယ်မှုများအစား ခရစ်တော်ကိုနာခံခြင်းဖြင့် စွန့်စားနေပါသလား။

ချိုးဖဲ့ခြင်းဖြစ်စဉ်ကိုခံယူသည့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် ယုံကြည်ထိုက်သည့် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာသည်ကို သတိရပါ။

ကျိုးပဲ့ကြေမွခြင်း၏အသီးသည် မည်သည့်အရာများဖြစ်သနည်း

မည်သူကမူ ကျိုးပဲ့ကြေမွလိုမည်မဟုတ်ပါ။ ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်များအတွက် ကျိုးပဲ့ကြေမွခြင်းသည် အဘယ်ကြောင့်လိုအပ်သနည်း။ ကျိုးပဲ့ကြေမွခြင်း၏အသီး များမှာ နှိမ့်ချခြင်း၊ စစ်မှန်ခြင်း၊ သိက္ခာရှိခြင်းနှင့် သတိပြုလွယ်ခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ ထိုအရည်အချင်းအားလုံးသည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေဖြင့် ရယူလိုဖွယ်ရာများဖြစ်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

သည်။ ကျိုးပဲ့ကြွေမှုခြင်း၏အသီးဖြစ်သော နိမ့်ချခြင်းကို အနီးကပ်အာရုံစိုက်ကြပါစို့။
နိမ့်ချခြင်းကို အခြားစကားလုံးတစ်လုံးဖြင့် အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ရန် ခက်ခဲသည်။
သို့သော် ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် ထိရောက်စွာလုပ်ဆောင်သောသူဖြစ်ရန်လည်း လို
ပါသည်။ (ဧဖက် ၄:၁-၂) “ခေါ်တော်မူခြင်းကျေးဇူးတော်ကို သင်တို့သည်ခံရသည်နှင့်
အညီ အထိုက်အလျောက်ကျင့်ဆောင်ကြမည်အကြောင်း သခင်ဘုရားအတွက်ကြောင့်
အကျဉ်းခံရသောငါသည် သင်တို့ကိုတိုက်တွန်းနှိုးဆော်ပါ၏။ အရာရာ၌ စိတ်နှိမ့်ချခြင်း၊
နှူးညှိသိမ်မွေ့ခြင်း၊ စိတ်ရှည်ခြင်းနှင့်ပြည့်စုံသဖြင့် မေတ္တာစိတ်နှင့် တစ်ယောက်ကို
တစ်ယောက်သည်းခံခြင်းရှိကြ၍” ဟု တိုက်တွန်းထားသည်ကို သတိရပါ။ သုတ္တံ
၁၅:၃၃(ခ) “ဂုဏ်အသရေအရင်၌ နိမ့်ချခြင်း၏နေရာရှိ၏” ဟု ကျွန်ုပ်တို့ဖတ်ရသည်။
ကျမ်းစာရှုထောင့်တွင် နိမ့်ချခြင်းဟူသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့ဘဝတွင် အလွန်လိုအပ်
သည့်အရာဖြစ်သည်။ နိမ့်ချသည့်ဝိညာဉ်ကိုသတိပြုမိစေမည့် နည်းလမ်းခုနစ်ခုကို
လေ့လာကြည့်ပါ။

- နိမ့်ချခြင်းသည် သူ့လမ်းကိုမတောင်းဆိုပါ။
- နိမ့်ချခြင်းသည် အစေခံသည့် စိတ်နေသဘောထားကို ပြင်းပြစွာဖော်ပြသည်။
 (အစေခံခြင်းဟူသည် အခြားသူများကိုကူညီပေးသည့် လူသားအကျိုးပြုလုပ်
 ဆောင်ချက်ဖြစ်သည်။)
- နိမ့်ချခြင်းသည် အာရုံစူးစိုက်မှု သို့မဟုတ် ထောက်ခံမှုကိုမရှာပါ။
- နိမ့်ချခြင်းသည် တိုက်ခိုက်ခံရသောအခါ ခွင့်လွှတ်ပေးသည်။ ထို့အတူ အ
 ခြားသူများကို မတိုက်ခိုက်တတ်ပါ။
- နိမ့်ချခြင်းသည် အခြားသူများကို မဝေဖန်ပါ။
- နိမ့်ချခြင်းတွင် သင်ယူလွယ်သော စိတ်ဝိညာဉ်ရှိသည်။
- နိမ့်ချခြင်းသည် ကျေးဇူးတော်ပြည့်ဝပြီး ကျေးဇူးတင်တတ်သည်။
 အမှန်တွင် ဘုရားသခင်နှင့်တူညီသည့်စိတ်နေသဘောထားကို ကျွန်ုပ်တို့အ
 များဆုံးဖော်ပြနိုင်သည့်အရာမှာ ကျေးဇူးတရားနှင့်ပြည့်ဝသည့် စိတ်ဝိညာဉ်ဖြစ်ပါ သည်။
 ကရုဏာခံစားရပြီး ကျေးဇူးတော်ချီးမွမ်းတတ်သည့် စိတ်ဝိညာဉ်ဖြစ်သည်။ (နယ်လ်စင်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

၁၉၉၄)။ ရောမ ၁၂:၂၁ တွင် “နိမ့်ချသောအစေခံများသည် အဆိုးကိုအကောင်းဖြင့်အနိုင်ယူသည်”ဟု ဖော်ပြထားသည်။ ကျမ်းပုဒ်သည် မဟာ နညသျှုအကြောင်းကို ဦးတည်ထားသည်။ ဖိလိပ္ပိ ၂:၁-၁၁ သည် “ခရစ်တော်၏နိမ့်ချခြင်းတရားကို အတုယူခြင်း”အကြောင်းဖြစ်သည်။ ကျမ်းချက်ထဲတွင်-

“ထို့ကြောင့် ခရစ်တော်၌သက်သာခြင်း၊ မေတ္တာနှင့်စပ်ဆိုင်သော ချမ်းသာခြင်း၊ ဝိညာဉ်တော်နှင့်မိသဟာယဖွဲ့ခြင်း၊ သနားစုံမက်ခြင်းတည်းဟူသောအရာ တစ်စုံတစ်ခုရှိလျှင်၊ သင်တို့သည် အချင်းချင်းချစ်ကြ၍ စိတ်မကွဲပြားဘဲ တစ်လုံးတစ်ဝတည်းကြံစည်ခြင်းနှင့်တကွ၊ သဘောတညီတညွတ်တည်းရှိသောအားဖြင့် ငါဝမ်းမြောက်စရာအကြောင်းကို စုံလင်စေကြလော့။ ရန်တွေ့လိုသောစိတ်၊ အချည်းနှီးကျော်စောက်တို့ကို တပ်မက်သောစိတ်ရှိ၍ အဘယ်အမှုကိုမျှမပြုကြနှင့်။ သူတပါးသည် ကိုယ်ထက်သာ၍ ကောင်းမြတ်သည်ဟု နိမ့်ချသောစိတ်ရှိ၍ တစ်ယောက်ကိုတစ်ယောက်ထင်မှတ်ကြ လော့။ ကိုယ်အမှုအရာကိုသာ မရှုမမှတ်ဘဲ၊ သူ့အမှုအရာကိုအချင်းချင်းရှုမှတ်ကြ လော့။ ယေရှုခရစ်၌ရှိသော ထိုစိတ်သဘောကို သင်တို့၌လည်းရှိစေကြလော့။ ထို သခင်သည် ဘုရားသခင်၏ သဏ္ဍာန်တော်နှင့် ပြည့်စုံတော်မူသည်ဖြစ်၍ ဘုရားသခင်နှင့်ပြိုင်သောအမှုကို လုယူခြင်းအမှုဟူ၍ မထင်မမှတ်လျက်ပင်၊ မိမိအသရေကိုစွန့်၍ အစေခံကျွန်၏သဏ္ဍာန်ကိုယူဆောင်လျက်၊ လူကဲ့သို့သောအဖြစ်၌ ဘွားမြင်ခြင်းကို ခံတော်မူ၏။ ထိုသို့ လူ၏ဂုဏ်အင်္ဂါလက္ခဏာနှင့်ပြည့်စုံလျက် အသေခံခြင်းသာမဟုတ်၊ လက်ဝါးကပ်တိုင်မှာအသေခံခြင်းတိုင်အောင် အစေခံကျွန်ခံ၍ ကိုယ်ကိုကိုယ်နိမ့်ချတော်မူ၏။ ထို့ကြောင့် ဘုရားသခင်သည် ကိုယ်တော်ကိုအလွန်ချီးမြှောက်၍ ဘွဲ့နာမတကာတို့ထက် ကြီးမြတ်သောဘွဲ့နာမကို ပေးသနားတော်မူ၏။ အကြောင်းမူကား ကောင်းကင်သတ္တဝါ၊ မြေကြီးသတ္တဝါ၊ မြေကြီးအောက်၌ရှိသော သတ္တဝါတည်းဟူသော ခပ်သိမ်းသောသတ္တဝါတို့သည် ယေရှု၏ဘွဲ့နာမကိုခူးထောက်၍ ယေရှုခရစ် သည် သခင်ဖြစ်တော်မူ၏ဟု နှုတ်နှင့်ဝန်ခံသဖြင့်၊ ခမည်းတော်ဘုရား၏ ဘုန်းအသရေတော်ကို ထင်ရှားစေကြမည်အကြောင်းတည်း။”

ကျွန်ုပ်တို့ဘဝ၏ကျိုးပဲ့ကြေမွခြင်းကို နည်းလမ်းတစ်မျိုး သို့မဟုတ် နှစ်မျိုးဖြင့်

နိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

တုံ့ပြန်တတ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည်အခြေအနေ၊ လူပုဂ္ဂိုလ်၊ လက်ရှိအဖြစ်အပျက်ကို နောင်တရမည် သို့မဟုတ် ဘုရားသခင်ကိုနာကြည်းပြီးခါးသီးမည်။ ဒေါသထွက်လာမည်။ နောက်ဆုတ်အရုံးပေးလာမည်။ ထိုသို့ ကျိုးပဲ့ကြွေမွှေသောအခြေအနေအားဖြင့် ဘုရားသခင်သည် ကျွန်ုပ်တို့ကို မည်သည့်အရာသွန်သင်လိုသည်ကို ခူးထောက်မေးမြန်းခြင်းပြုပေမည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိ၏ယုံကြည်ခြင်းနှင့် မိမိအားခေါ်ထားသည့် အမှုအရာတွင် ပိုမိုကြီးထွားပြီးရင့်ကျက်လာစေရန်အတွက် အမှုကိစ္စများထဲမှ လေ့လာသင်ယူရန်လိုပါသည်။ အပြန်အလှန်အနေဖြင့် ထိုသို့လေ့လာသင်ယူပါက အစေခံခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့်အကျင့်စရိုက်၊ အရည်အသွေးများကို ပျိုးထောင်ရာရောက်သကဲ့သို့ နောက်လိုက်များထားရှိသည့် ပန်းတိုင်များသို့အရောက်လှမ်းစေရန် ဦးဆောင်ပေးနိုင်လာမည်။ ထိုအရာက အစေခံခေါင်းဆောင်၏ သက်သေဖြစ်သည်။

ဘုရားသခင်က ကျွန်ုပ်တို့နှင့်မတူညီသောသူ၊ ကျွန်ုပ်တို့နှင့်ပြဿနာရှိသောသူများကိုအသုံးပြု၍ မိမိကိုယ်တိုင်အကြောင်းသိလာရန် ကျွန်ုပ်တို့အားသွန်သင်တတ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိအကြောင်းပြင်းပြင်းထန်ထန်စဉ်းစားလေ ကျွန်ုပ်တို့မည်မျှအားနည်းသောသူဖြစ်ကြောင်း သိလာလေဖြစ်သည်။ ထိုမှ ကျွန်ုပ်တို့အား ဘုရားသခင်ဦးဆောင်စေလိုသည့် နည်းလမ်းအတိုင်း ဦးဆောင်မှုပြုသောအခါ ကောင်းကင်ဖခင်အား မည်မျှလိုအပ်ကြောင်းကို သိလာလေဖြစ်သည်။ မကြာခဏဆိုသကဲ့သို့ ကျွန်ုပ်တို့ကိုခူးထောက်စေသောကျမ်းချက်မှာ ၂ကောရိန္နု ၁၂:၉ ဖြစ်သည်။ “ငါ့ကျေးဇူးသည် သင့်အဘို့လုံလောက်ပေ၏။ ငါ့တန်ခိုးသည် အားနည်းခြင်းအဖြစ်၌ စုံလင်တတ်သည်ဟု မိန့်တော်မူ၏။”

ထို့အပြင် လက်ရှိဓမ္မတေးတစ်ပုဒ်က ထိုကျမ်းပုဒ်ကို ကျွန်ုပ်တို့အား အမြဲအမှတ်ရနေစေသည်-

“ကျွန်ုပ်တို့၏ခွန်အားကုန်ဆုံးသွားသောအခါ သူ့ခွန်အားမှာပြည့်စုံသည်
ကျွန်ုပ်တို့ဆက်လက်မသွားနိုင်တော့သည်အခါ သူကကျွန်ုပ်တို့ကို ချီဆောင်သွားမည်။”

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

သူ၏တန်ခိုးတော်ဖြင့်ရှင်ပြန်ထမြောက်လာကာ အားနည်းသောသူ ခွန်အား ပြည့်လာပြီ။

သူ၏ခွန်အားသည် ပြည့်စုံသည်။ သူ၏ခွန်အားသည် ပြည့်စုံပေ။”

(စာသားနှင့်သံစဉ် - စတီဖန်ကားတစ်ချပ်မန်း-Stephen Curtis Chapman)

ထို့ကြောင့် ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် တုံ့ပြန်ရမည်မှာ-

+ ဘုရားသခင်၏ဝိညာဉ်တော်အားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့အတွင်းထဲတွင်ကိန်းအောင်း နေသော ခရစ်တော်နောက်လိုက်များ၏တာဝန်ကို ထမ်းဆောင်လိုစိတ်ရှိခြင်း

+ ဝိညာဉ်ရေးရာစည်းကမ်းများဖြစ်သော ဆုတောင်းခြင်း၊ ကျမ်းစာလေ့လာခြင်းနှင့် တစ်ကိုယ်တည်းနေထိုင်ခြင်းမှသော်လည်းကောင်း၊ အားဖြင့်သော်လည်း ကောင်း၊ အထဲတွင်သော်လည်းကောင်း၊ နေထိုင်ခြင်းအားဖြင့်

+ ကျေးဇူးတော်နှင့်ပြည့်ဝသော အသက်တာနှင့်နေထိုင်ခြင်းဖြင့်

+ အခြားသူများနှင့် သူတို့၏မျှော်လင့်ထားချက်ကိုအာရုံမထားဘဲ ခရစ်တော်၊ ခရစ်တော်နှင့်အတူလျှောက်လှမ်းခြင်းကို အာရုံစိုက်ခြင်းဖြင့်

+ နာကျင်ခြင်းနှင့်ကျိုးပဲ့ကြေမွခြင်းထဲမှ သင်းအုပ်ဆန်စွာဦးဆောင်ခြင်းအားဖြင့်

+ ကျွန်ုပ်တို့၏အားနည်းခြင်းကိုသိမြင်ပြီး ဝိညာဉ်တော်အားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့အတွင်း ထဲတွင်ကိန်းဝပ်တော်မူသော ခရစ်တော်အပေါ် အကြွင်းမဲ့မှီခိုအားပြုခြင်းဖြင့်

+ ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်ရမည့်သူများထံမှ စစ်ဆေးခြင်းများ၊ စုံစမ်းနှောင့်ယှက်ခြင်းများ၊ စကားအားဖြင့်ပုတ်ခတ်ခြင်း၊ နားလည်မှုလွဲခြင်း၊ ငြင်းပယ်ခြင်းနှင့် သူတို့မှ အသုံးပြုနေသည်ဟူသော အသိစိတ်ရှိခြင်း စသည်တို့ကိုမျှော်လင့်ခြင်းဖြင့်

+ ခရစ်တော်၌ ညီအစ်ကိုမောင်နှမများအနေဖြင့် ဝန်ခံနေသူများနှင့် ခရစ်ယာန် မိတ်သဟာရဖွဲ့ခြင်းတွင် ဆက်စပ်ပါဝင်ခြင်းဖြင့်(တစ်ချို့သက်သေခံချက်များမှာ အထောက်အထားခိုင်လုံမည်မဟုတ်ပါ။)

ဝီစလီ၏ ပဋိညာဉ်ဆုတောင်းချက်ကို ပြန်ဖတ်ပါ။

စိန့်ဖရန်စစ်အစီစီ၏ ဆုတောင်းချက်သည် ဆာလံ ၆၆ မှ ကျိုးပဲ့ကြေမွနေသည့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏စိတ်ဝိညာဉ်ကို ယူတင်ခံစားထားသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

နောက်လိုက်များ၏ ယုံကြည်ခြင်းတိုးပွားရန် ဦးဆောင်ခြင်းနည်းလမ်းကိုရှာနေကြ သည့်အတိုင်း ထိုဆုတောင်းချက်ဖြင့် သင်နှင့်ကျွန်ုပ်အတွက်ဆုတောင်းပါရစေ။

“သခင်...ကိုယ်တော်၏ ငြိမ်သက်ခြင်း၏တန်ဆာပလာအဖြစ် ကျွန်ုပ်ကိုဖြစ် စေပါ။”

အမှန်းရှိသောနေရာတွင် ချင်းခြင်းမေတ္တာ
မတရားသောနေရာတွင် ခွင့်လွှတ်ခြင်း
သံသယရှိသောနေရာတွင် ယုံကြည်ခြင်း
မျှော်လင့်ချက်မဲ့သောနေရာတွင် မျှော်လင့်ခြင်း
မှောင်မှိုက်သောနေရာတွင် အလင်းရောင်
ဝမ်းနည်းသောနေရာတွင် ဝမ်းမြောက်ခြင်းကို ကျွန်ုပ်ကြံပါရစေ။
အို ဘုရားသခင် နှစ်သိမ့်ပေးရန် နှစ်သိမ့်ခံရခြင်းကို ကျွန်ုပ်များစွာမရှာပါစေနှင့်၊
နားလည်ပေးရန် နားလည်ခံရခြင်းကို ကျွန်ုပ်များစွာမရှာပါစေနှင့်၊
ချစ်ရန် ချစ်ခြင်းခံရခြင်းကို ကျွန်ုပ်များစွာမရှာပါစေနှင့်၊
အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ကျွန်ုပ်တို့ပေးကမ်းသောအရာကို ကျွန်ုပ်တို့ရရှိသည်၊
ကျွန်ုပ်တို့ခွင့်လွှတ်ပေးလိုက်သောအရာတွင် ကျွန်ုပ်တို့အား ခွင့်လွှတ်ပေးခြင်း ရှိသည်၊
ကျွန်ုပ်တို့သေဆုံးခြင်းတွင် ထာဝရအသက်သို့မွေးဖွားခြင်းရှိသောကြောင့်ဖြစ် သည်။”

ကျွန်ုပ်တို့သည် စွပ်စွဲခြင်း၊ လျစ်လျူရှုခြင်းနှင့် အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်းခံရသော အခါ ကျွန်ုပ်တို့ မည်သို့ဦးဆောင်နိုင်သနည်း။

- ၁။ ကျွန်ုပ်သည် မိမိ၏ကျိုးပဲ့ကြေမွခြင်းကို မြင်တွေ့လိုပါသလား။
- ၂။ ကျွန်ုပ်သည် မိမိ၏ကျိုးပဲ့ကြေမွခြင်းကို ဘုရားသခင်ထံယူဆောင်လာပြီး၊ ထိုအရာမှ ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းအဖြစ်သို့ပြောင်းလဲစေရန် ဆန္ဒရှိပါသလား။
- ၃။ ကျွန်ုပ်၏ကျိုးပဲ့ကြေမွခြင်းက ကျွန်ုပ်အား ထိရောက်သောအစေခံခေါင်းဆောင် အဖြစ် မည်ကဲ့သို့ဖြစ်လာစေသနည်း။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ကျေးဇူးတင်တတ်ခြင်းဟူသည့် အနှစ်ချုပ်အရည်အသွေးကို လက်တွေ့ ကျင့်သုံးခြင်း။

ကျွန်ုပ်သည် ၁၉၈၉-ခုနှစ်တွင် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၊ မနီလာမြို့ရှိ Lausanne Congress on World Evangelization တွင်တက်ရောက်စဉ် “ချီးမွမ်း”ဟူသည့် စကားလုံးကိုကြားခဲ့ရသည်။ သင်သည် ထိုစာသားကိုသိပေလိမ့်မည်။

“ချီးမွမ်း...ကျေးဇူးတော်ချီးမွမ်း
ချီးမွမ်း...စိတ်နှလုံးသားဖြင့်
ချီးမွမ်း...သားတော်ရင်းကိုပင် ကျွန်ုပ်အတွက်ပေးပြီ...
ယခုအားနည်းသောသူခွန်အားပေး
ဆင်းရဲသောသူချမ်းသာပြီ
ယေရှုရှင်သည် ကျွန်ုပ်တို့အတွက်ပေးပြီ
ချီးမွမ်း...”

(သီချင်းစာသားနှင့်သံစဉ်- ဟင်နရီစမစ်-Henry Smith 1978*)

(၁၀)ရက်တာသင်တန်းတွင် နိုင်ငံပေါင်း(၁၉၂)နိုင်ငံမှ ကိုယ်စားလှယ်ပေါင်း (၅၀၀၀)တက်ရောက်ခဲ့သည်။ သင်တန်းကာလတွင် ဘာလင်တံတိုင်းမှာ ခိုင်ခံ့နေ သည်။ အလယ်ပိုင်းနှင့် အရှေ့ဥရောပ ဆိုဗီယက်နိုင်ငံများက ဘာမှမခုခံဘဲ မှန်ကန်စွာ ရပ်တည်နေသည်။ အာဖရိကမှ နိုင်ငံအမြောက်အများသည်လည်း ပြည်တွင်းစစ်တွင် ပါဝင်လျက်ရှိနေခဲ့သည်။

သို့သော် ထိုကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ခရစ်ယာန်များကိုညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်သည့် နိုင်ငံများမှ ဘုရားသခင်၏ ကျေးဇူးတော်အကြောင်း သက်သေခံနေကြသည်ကို ကျွန်ုပ် ကြားခဲ့ရသည်။ ကျွန်ုပ်ကို ထူးထူးခြားခြားတို့ထိခဲ့လေသည်။ ထိုယုံကြည်သူများက ၁သက် ၅:၁၈ ကို မလုပ်မနေလုပ်ဆောင်ရမည့်သွန်သင်ချက်အဖြစ် လက်ခံကြ သည်သာမက သူတို့၏အသက်ရှင်ခြင်းနည်းလမ်းကို လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြသည်။ “အရာ ရာ၌ ကျေးဇူးတော်ချီးမွမ်းကြလော။ အကြောင်းမူကား သင်တို့သည် ထိုသို့ကျင့်စေခြင်း

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ငှါ ယေရှုခရစ်၌ ဘုရားသခင်အလိုတော်ရှိ၏။”

နှစ်ပတ်လွန်သောအခါ အတိအကျအားဖြင့် ၁၉၈၉-ခုနှစ်၊ ဇူလိုင် ၂၇ တွင် ကျွန်ုပ်တို့ မောက်ဗာနွန်နာဇရင်း(န်)တက္ကသိုလ်တွင် ကျောင်းအုပ်အဖြစ်ရွေးချယ်ခြင်း ခံရသည်။ အကြောင်းရင်းများစွာဖြင့် အန်နီနှင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် ထိုတာဝန်အတွက် ချီတံ့ချီတံ့ဖြစ်ခဲ့ကြသည်။ ကျွန်ုပ်တို့က ဖိလစ်ပိုင်လူမျိုးခရစ်ယာန်တို့၏တန်ဖိုး အနှစ် တစ်ချို့ကို မေ့လျော့သွားမည်စိုးရိမ်ခဲ့ကြသည်။ သူတို့က နေ့စဉ်စားသောက်ရသော အစာအတွက် ဆုတောင်းကြပြီး၊ ဘုရားသခင်နှင့်အခြားသူများကို ကောင်းကြီး မင်္ဂလာများစွာအတွက် လွတ်လွတ်လပ်လပ်ကျေးဇူးတင်ကြသည်။ (ဖိလစ်ပိုင်ခရစ် ယာန်များ မကြာခဏအသုံးပြုသည့်စကား)။ အန်နီနှင့်ကျွန်ုပ်တို့က နေရင်းပြည်သို့ ပြန်မသွားလိုပါ။ အမေရိကန်တွင် ထိုအချိန်ကဖြစ်ပျက်နေသည့် ကိုယ်ကျိုးရှာခြင်း၊ ထုတ်ဝေခြင်း၊ ရုပ်ဝတ္ထုအယူစွဲခြင်း၊ အဆိုးမြင်ဝါဒရှိခြင်းနှင့် ဝေဖန်မှုတို့ကြား ပိတ် မိနေမည်ကို စိုးရိမ်သည်။

ဆယ့်တစ်နှစ်ကြာပြီးသော ၂၀၀၀-ခုနှစ်ပညာသင်နှစ်တွင် ကျွန်ုပ်တို့တစ်ဖန်နှိုး ဆော်ခြင်းခံရပြန်သည်။ ကျွန်ုပ်သည် လွန်ခဲ့သောဆယ့်တစ်နှစ်က ကျွန်ုပ်ထိတ်လန့်ခဲ့ သောနေထိုင်မှုပုံစံနှင့် စိတ်နေသဘောထားများကြား ပိတ်မိနေမည်ကိုစိုးရိမ်ခဲ့သည့်ခံစား ချက်ဖြင့်ပင် ထိုနှစ်ကိုစတင်ခဲ့သည်။ အောက်တိုဘာလသို့ရောက်သောအခါ အမ်ဗီအန် ယူ၏ Estep Prayer Lecture Series အစီအစဉ်မှ ဘရန်နန်မန်းနင်း(Brennan Man ning) ၏ စကားသံသည် ကျွန်ုပ်ခေါင်းထဲသို့ရောက်လာခဲ့သည်။

ဝတ်ပြုစည်းဝေးတွင် မန်းနင်းက “ကျွန်ုပ်ကလူဆယ်ယောက်ကို လူတွေ့စစ်ဆေး ပြီး တစ်ယောက်စီကို ‘ဘုရားသခင်အားယုံကြည်ပါသလား’ဟုမေးပါက ‘ဟုတ်ကဲ့ ကျွန်ုပ်ယုံကြည်ပါသည်’ဟုဖြေကြမည်။ သို့သော် လူဆယ်ယောက်ထဲမှ ကိုးယောက် သည် ဘုရားသခင်ကို အမှန်တကယ်မယုံကြည်ပါ။ ထိုသို့ဝန်ခံနေသည့် ခရစ်ယာန်များ ထဲမှမည်သူသည် ဘုရားသခင်ကိုအမှန်ယုံကြည်ကြောင်း မည်သို့သိနိုင်မည်နည်း။ လူဆယ်ယောက်ကို ဗီဒီယိုတိတ်ဖြင့်ရိုက်ကူးယူကာ တစ်လအကြာတွင် ‘ဘုရားသ ခင်အား ကျေးဇူးတင်တတ်သောစိတ်ဝိညာဉ်ဖြင့် ဆက်နွယ်သောသူသည်လျှင် ဘုရား

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

သခင်ကို အမှန်တကယ်ယုံကြည်သူဖြစ်သည်ဟူသောအချက်ဖြင့် စီရင်ချက်ချမှတ်သည်”ဟု သူကပြောလေသည်။

သမ္မာကျမ်းစာထဲတွင်လည်း ဘုရားသခင်သည် ညည်းတွားသောသူ၊ အပြစ်ရှာတတ်သောသူနှင့် ညည်းညူသောသူကိုအလိုရှိသည်မဟုတ်။ ကျေးဇူးတင်တတ်သောသူနှင့် ကျေးဇူးသိတတ်သောသူကိုသာ အလိုရှိကြောင်းကို ကျွန်ုပ်တို့အား သတိပေးထားပါသည်။ သို့သော် ကျွန်ုပ်တို့၏လက်တွေ့ကမ္ဘာဖြစ်သည့် ခရစ်ယာန်အသိုင်းအဝိုင်းတွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် နေ့စဉ်ပြဿနာများ၊ လူများနှင့် ကျွန်ုပ်တို့အစေခံနေသည့် လူများထံမှ ပဋိပက္ခဖြစ်ဖွယ်အမြင်များကို ရင်ဆိုင်နေရချိန်တွင် ကျေးဇူးသိတတ်သော စိတ်ဝိညာဉ်ဖြင့် မည်သို့နေထိုင်နိုင်မည်နည်း။

ရင်ဆိုင်နေရသည့် ခက်ခဲသောအခြေအနေများ၊ လက်ရှိတွင် ကျွန်ုပ်တို့အပေါ် တောင်းဆိုချက်များစွာရှိခြင်းနှင့် အနာဂတ်တာဝန်များကြားထဲတွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်းတွင် ကျေးဇူးသိတတ်သောနည်းလမ်းဖြင့် သစ္စာရှိစွာနေထိုင်မည်လား။ ကျွန်ုပ်တို့တစ်ယောက်စီတိုင်း၏ အသက်တာတွင်လည်း ကျေးဇူးသိတတ်သည့်စိတ်ဝိညာဉ်ကိုထားရှိရန် သစ်လွင်သည့်ဆက်ကပ်မှုရှိစေလိုပါသည်။ ၁ သက် ၅:၁၈ ကို တစ်ဖန်နားထောင်ကြည့်ပါ။ “အရာရာ၌ ကျေးဇူးတော်ကိုချီးမွမ်းလော့။ အကြောင်းမူကား သင်တို့သည် ထိုသို့ကျင့်စေခြင်းငှါ ယေရှုခရစ်၌ဘုရားသခင်အလိုတော်ရှိ၏။”

အသက်ရှင်သောနည်းလမ်းအဖြစ် ကျေးဇူးသိတတ်စွာဖြင့်လျှောက်လှမ်းခြင်း။ ဤစာကြောင်းမှ ကျွန်ုပ်တို့ကိုသတိပေးသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့၏ကျေးဇူးတင်ခြင်းသည် စိတ်ပါဝင်စားမှုရှိရမည်(ကျေးဇူးတော်ကိုချီးမွမ်းကြလော့)၊ အားလုံးပါဝင်ရမည်(အရာအရာတိုင်း၌)၊ ထို့အပြင် ဘုရားသခင်ကိုဗဟိုပြုရမည်(ထိုသို့ကျင့်စေခြင်းငှါ ယေရှုခရစ်၌ ဘုရားသခင်အလိုတော်ရှိ၏)။

အစေခံခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းကိုတည်ဆောက်သည့် တတိယအနှစ်ချုပ်အရည်အသွေးဖြစ်သည့် မဖြစ်မနေလုပ်ဆောင်ရမည့် ကျေးဇူးတင်ခြင်းဟူသောအချက်ကို

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

အသေးစိတ်ကြည့်ရှုကြပါစို့။ ကျေးဇူးတင်ခြင်းတွင် မဖြစ်မနေရှိရမည့်သုံးချက်မှာ စိတ်ပါဝင်စားမှု၊ အားလုံးပါဝင်မှုနှင့် ဘုရားသခင်ကိုဗဟိုပြုခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ ထိုသုံးချက်သည် ကျေးဇူးတင်တတ်သောခရစ်ယာန်နှင့် အစေခံခေါင်းဆောင်ဖြစ်ရန်အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ကျေးဇူးတင်စိတ်သည် စိတ်ပါဝင်စားမှုရှိရမည်။ “ကျေးဇူးတော်ချီးမွမ်းပါ” (၁ သက် ၅:၁၈က)။ လုကာ ၁၇ မှ နူနာဆယ်ဦးအား ခရစ်တော်မှဆေးကြောသန့်စင်ပေးခဲ့သည်ကို သင်မှတ်မိပါသလား။ ဆယ်ဦးမှာ စင်ကြယ်ရသောအခွင့်ရခဲ့သည်။ သို့သော် တစ်ဦးတည်းသာ ခရစ်တော်ထံပြန်လာပြီး ကျေးဇူးတင်စကားပြောခဲ့သည်။ အခြားကိုးဦးမှာ သူတို့သန့်စင်ခွင့်ရသည်ကို သတိမပြုမိခဲ့ကြသလား။

ဘုရားသခင်လုပ်ဆောင်သည့်အမှုကို စိတ်ပါဝင်စားခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ဝိညာဉ်မျက်စိဖြင့်တွေ့မြင်ပြီး အာရုံစိုက်ရန်စွမ်းဆောင်ပေးသည်။

ကျွန်ုပ်တို့က ဘုရားသခင်၏နိမိတ်လက္ခဏာများနှင့် အံ့ဩဖွယ်ရာများကို ကျွန်ုပ်တို့၏အသက်တာတွင် ရှာဖွေတွေ့မြင်လိုကြသည်။ ပင်လယ်နီကိုကျော်ဖြတ်ခြင်း၊ ညအခါမီးတိုင်၊ နေ့အခါမန္တမုန့်၊ ကျွန်ုပ်တို့၏ရန်သူများလက်မှ နေ့စဉ်ကာကွယ်ပေးခြင်း၊ ကျွန်ုပ်တို့နုနာစွဲနေခြင်းမှကျန်းမာခြင်းနှင့်ညီမျှသော နိမိတ်လက္ခဏာကို မြင်တွေ့လိုကြသည်။ ထိုသို့စိတ်ဝင်စားမှုမှ ကျွန်ုပ်တို့ကို စွန့်ပစ်မထားဟုကတိတော်ထားသော ဘုရားသခင်ကို ကျေးဇူးတင်တတ်လာကြသည်။ ဘုရားသခင်သည် အမှန်တကယ်ပင် ကျွန်ုပ်တို့အတွက်ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့အလုပ်များနေ့စဉ်၊ အရေးပေါ်အာဏာကျင့်သုံးနေစဉ်နှင့် တစ်ယောက်စီတိုင်း၏မျှော်လင့်ချက်ကို ဖြည့်ဆည်းရန်ပြေးလွှားနေရစဉ် ကျွန်ုပ်တို့၏အတွေးကို အာရုံစူးစိုက်ထားရန် မဖြစ်နိုင်ပေ။ ကျွန်ုပ်သည် ကိစ္စသေးသေးလေးဖြင့်အလုပ်ရှုပ်နေစဉ် မန်နင်း၏စကားကို အဖန်တလဲလဲ ကျယ်လောင်စွာကြားနေမိသည်။ ကျွန်ုပ်၏အာရုံကို တစ်ဖန်စုစည်းပြီး “သတိပြုမိခြင်း ... သတိပြုမိခြင်း ... သတိပြုမိခြင်း ...” ဟု စဉ်းစားမိသည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ဝိညာဉ်တော်မှခွန်အားပေးသည့် ဘုရားသခင်ကိုစိတ်ဝင်စားခြင်းမှ ကျွန်ုပ်တို့ကိုယ်တိုင် တိရစ္ဆာန်များမှာ ဘုရားသခင်၏မျက်မှောက်တော်သည် တေးဂီတအချို့၊ ငှက်တစ်ကောင်၊ နွေပန်းပင်၊ အနမ်းတစ်ချက်၊ မွေးကင်းစကလေးငယ်၊ နှင်းစက်များ၊ ပိုင်းစက်နေသည့်လ၊ နေထွက်ချိန်၊ နေဝင်ချိန်နှင့် သက်တံများတွင်လည်း ထင်ရှားကြောင်း သိမြင်လာစေသည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် ဘုရားသခင်၏ ဆုကျေးဇူးတော်များကို အလေးမထားခဲ့သည့် အချိန်များစွာရှိသည်။ ကျွန်ုပ်တို့တစ်ဦးချင်းစီ၊ ကျွန်ုပ်တို့နှင့်အတူတကွနေထိုင်သူ၊ အလုပ်လုပ်နေသူ၊ လုပ်ငန်းလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် မိတ်ဆွေများအပေါ်ပေးထားသည့် ကျေးဇူးတော်-ဆုကျေးဇူးသည် ဘာဖြစ်သနည်း။ ကျွန်ုပ်တို့၏မိသားစုဝင်များ၊ အလုပ်သမားများနှင့် ...အလုပ်ရှင်များသည်လည်း ဘာဖြစ်ကြသနည်း။ ကျွန်ုပ်တို့အနားတွင်ရှိသောလူများအားဖြင့် ဘုရားသခင်ပေးထားသည့် ဆုကျေးဇူးအကြီးအသေးများကို ကျွန်ုပ်တို့စိတ်ဝင်စားနေပါသလား။ ကျွန်ုပ်တို့သည် သူတို့ထံမှ မျှော်လင့်ချက်များစွာထားပြီး အလေးမထားဆက်ဆံနေပါသလား။ ယူနိုက်တက်စတိတ်၏တောင်ဘက်ပိုင်း အန်နီနှင့်ကျွန်ုပ်တို့ ကြီးပြင်းလာခဲ့ကြသောနေရာတွင် ခရစ်ယာန်လူကြီးများနှင့် အချိန်ယူပါက သူတို့ထံမှ “ကျေးဇူးတင်ပါတယ် ယေရှု”ဟု မကြာခဏပြောဆိုသံကို သင်ကြားရပေမည်။

ကျွန်ုပ်တို့သည် ကြိုတင်သိရှိနားလည်ပြီးသားအလုပ်နှင့် ကြိုတင်မသိနိုင်သည့် လူများနှင့်အတူနေထိုင်ပြီး အလုပ်လုပ်သောနေရာတွင် ဘုရားသခင်၏မျက်မှောက်တော်ရှိခြင်းကို သတိပြုမိပြီး၊ သိရှိရန်အတွက် ဝိညာဉ်တော်ခွန်အားပေးခြင်းမှ ရရှိသည့် စိတ်ပါဝင်စားမှုကို လိုအပ်သည်။

ဤအမြင်ရှုထောင့်မှ ကျွန်ုပ်တို့နှင့်အတူအလုပ်လုပ်နေသော ခက်ခဲသည့်လူများ၊ ကျွန်ုပ်တို့အပေါ်ထားရှိသောမျှော်လင့်ချက်များ၊ တောင်းဆိုချက်များနှင့် ကျွန်ုပ်တို့ကြုံတွေ့နေရသည့် မောပန်းနွမ်းနယ်မှုများကို အမြင်အဖြစ်ထားရှိနိုင်သည်။ ဘုရားသခင်၏ လှုပ်ရှားခြင်းကိုသတိပြုခြင်းဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ဘဝတွင်သော်လည်းကောင်း၊ ကျွန်ုပ်တို့ဘေးနားတွင်ရှိသော လူများ၏ဘဝတွင်သော်လည်းကောင်း၊ ကျွန်ုပ်တို့အလုပ်လုပ်နေသော

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

အလုပ်ရုံတွင်သော်လည်းကောင်း၊ ဝမ်းမြောက်ခြင်း၏အရင်းအမြစ်နေရာ၊ ဝမ်းမြောက်ခြင်းချည်နှောင်ထားသောနေရာအဖြစ် မဖြစ်နိုင်သည့်အခြေအနေများထဲမှပင် ထိုသို့ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ကျေးဇူးတင်ခြင်းတွင် အားလုံးပါဝင်ရသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ကျေးဇူးတင်ခြင်းသည် “အရာရာတိုင်း၌” ကျေးဇူးတင်ခြင်းဖြစ်ရမည် (၁ သက် ၅:၁၈၈)။ ယောဘက “ဘုရားသခင်၏လက်တော်မှ ဝမ်းမြောက်ခြင်းကိုခံယူသည်နည်းတူ ဝမ်းနည်းခြင်းကိုလည်း မခံယူရသလော” ဟုမေးခဲ့သည်။ (နောင်ဝမ် ၂၀၀၉) က ကျေးဇူးတင်ခြင်းသည် “ဝိညာဉ်ရေးရာနှင့်ဆိုင်သောအလုပ်ဖြစ်သည်” ဟုသောခေါင်းစဉ်ဖြင့် စာစဉ်တွင်ရေးသားခဲ့သည်မှာ-

“ကျွန်ုပ်တို့ဘဝတွင်ဖြစ်ပျက်လာသည့် ကောင်းသောအရာများအတွက် ကျေးဇူးတင်ရန် အလွန်လွယ်ကူသည်။ သို့သော် ကျွန်ုပ်တို့ဘဝတွင်ဖြစ်ပျက်သော အရာအားလုံးထဲမှ- အကောင်းကဲ့သို့အဆိုးကိုလည်းကောင်း၊ ဝမ်းမြောက်သောအခိုက်အတန့် ကဲ့သို့ ဝမ်းနည်းသည့် အခိုက်အတန့်ကိုလည်းကောင်း၊ အောင်မြင်ခြင်းကဲ့သို့ ကျဆုံးခြင်းကိုလည်းကောင်း၊ ဆုလက်ဆောင်ကဲ့သို့ ငြင်းပယ်ခြင်းကိုလည်းကောင်း တွေ့ကြုံရသောအခါ ကျေးဇူးတော်ချီးမွမ်းရန်ဟူသော ဝိညာဉ်ရေးရာနှင့်ဆိုင်သော အလုပ်ကိုလုပ်ဆောင်ရန် ကြိုးစားဖို့လိုပေသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အား လက်ရှိအချိန်တွင် ကောင်းသောအရာကို ယူဆောင်လာပေးသောအခါတွင်သာ ကျေးဇူးတင်တတ်သော သူများဖြစ်ကြပေသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အဖြစ်အပျက်များနှင့် ကျွန်ုပ်တို့မေ့ပစ်လိုက်ရန်ထက် မှတ်ထားလိုသည့်လူကိုခွဲခြားထားမည်ဆိုပါက ကျွန်ုပ်တို့၏ဖြစ်တည်မှုအားလုံးသည် ဘုရားသခင်၏ဆုလက်ဆောင်ဖြစ်ကြောင်း ကြွေးကြော်ရန်မဖြစ်နိုင်ပါ။”

(Legacy.blogspot.com/2009/01/Spiritual Work of Gratitude.html)

သင့်အနေဖြင့် အံ့ဩစရာကောင်းသည်ဟုအစဉ်ပြောနေသည့် အခြေအနေအပေါ်တွင်သာ အာရုံမထားပါနှင့်။ ဘုရားသခင်သည် ခက်ခဲသောအခြေအနေများကို အံ့ဩဖွယ်မကောင်းသောနည်းလမ်းဖြင့် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့ သည် ခက်ခဲသောအခြေအနေများတွင်လည်း ကျေးဇူးတော်ချီးမွမ်းကြရသည်။ မန်း

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

နင်း(၂၀၀၀)က လူအိုရုံဆေးရုံမှ အမျိုးသမီးတစ်ဦး၏ကျေးဇူးတင်ခြင်းဟူသည့် အဖြစ်အပျက်ကိုပြောပြခဲ့သည်မှာ-

သူမသည် ကျောက်ကပ်ပျက်စီးနေသည့် လူနာတစ်ဦးဖြစ်ပြီး တစ်လတစ်လကို အားအင်ကုန်ခမ်းစွာကျော်ဖြတ်နေရသည်။ ကျောင်းသားအလုပ်သမားသည် တိုက် တိုက်ဆိုင်ဆိုင် သူမထံလာရောက်လည်ပတ်ပြီး စကားလာပြောလေသည်။ ကျောင်း သားပြန်သွားသောအခါ အမျိုးသမီး၏ဝမ်းမြောက်ခြင်းခွန်အားက သူ့ကိုဆွဲငင်ခဲ့ သည်။ အမျိုးသမီးက သူမ၏လက်နှစ်ဖက်နှင့်ခြေထောက်များ မလှုပ်ရှားနိုင်တော့ သော်လည်း “ကျွန်မရဲ့လည်ပင်း လှုပ်ရှားလို့ရလို့အရမ်းပျော်ပါတယ်”ဟုဆိုသည်။ သူမ၏လည်ပင်း မလှုပ်ရှားနိုင်ဖြစ်သွားသောအခါ “ကျွန်မမြင်နိုင်ကြားနိုင်သေးတဲ့အ တွက် ဝမ်းမြောက်ပါတယ်”ဟုဆိုသည်။ ထိုအခါ ကျောင်းသားက အမျိုးသမီးအား အကယ်၍ အမျိုးသမီး၏အမြင်နှင့် အကြားအာရုံများ ဆုံးရှုံးသွားမည်ဆိုပါက မည် သို့ဖြစ်မည်နည်းဟုမေးသောအခါ “မင်း...အဖွားဆီလာလည်ပေးတဲ့အတွက် ကျေးဇူးတင်ရုံသာပေါ့”ဟုဖြေကြားလေသည်။ (မောက်ဗန္ဓန်နာဇရင်း(န်)တက္ကသိုလ် တွင်ပြောပြခဲ့ပြီး)

အရာအားလုံးအတွက်နှင့် သေးငယ်သောအမှုများကိုပင် ကျေးဇူးတင်ရန်သတိရပါ။

ယေရှုက “အနည်းငယ်သောအမှု၌ သစ္စာရှိသောသူသည် ကြီးသောအမှု၌လည်း သစ္စာရှိလိမ့်မည်”(လုကာ ၁၆:၁၀)ဟုပြောခဲ့သည်။ သင်သည် သေးငယ်သောအမှုတွင် ကျေးဇူးသိတတ်ပါက ကြီးသောအမှုတွင်လည်း ပုံမှန်ကျေးဇူးသိတတ်ပေမည်။ နူနာ သည်ဆယ်ဦးကို သတိရပါ။ မည်သည့်အကြောင်းပြချက်ကြောင့်ပင်ဖြစ်စေကာမူ နူနာသည်ဆယ်ဦးမှကိုးဦးသည် ကျေးဇူးတင်စကားပြောရန် ပြန်မလာခဲ့ကြပါ။

ကျေးဇူးတော်ချီးမွမ်းခြင်းဟူသောစည်းကမ်းကို အခြေအနေတိုင်းတွင် ကျင့်သုံးရာ ၌ နာကျင်ပြီးခက်ခဲလေသည်။ အထူးသဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့နက်နဲစွာထိခိုက်နာကျင်နေရ သောအခါတွင် ဖြစ်သည်။ သို့သော် ကျွန်ုပ်မူ “ကျေးဇူးတင်တယ် အဖဘုရား။ ကိုယ်တော်သည် ထိုအချိန်ကာလများဖြင့် ကျွန်ုပ်အကြောင်း၊ ကျွန်ုပ်နှင့်ကိုယ်တော်၏ ဆက်ဆံရေးအကြောင်းနှင့် အခြားသူများအကြောင်းကို သွန်သင်ပေးတယ်”ဟုပြော

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

တတ်ရန် သင်ယူနေပါသည်။ နောင်ဝမ်(၁၉၇၄)ကို ပုရောဟိတ်တစ်ပါးမှပြောသည်မှာ “ဘဝတစ်လျှောက်လုံး ကျွန်ုပ်အလုပ်မှာ အမြဲကြားဝင်နှောင့်ယှက်ခံရလို့ ညည်းညူခဲ့ရတယ်။ ကြားဝင်နှောင့်ယှက်ခံခြင်းက ကျွန်ုပ်အလုပ်ဆိုတာကို တွေ့ရှိလိုက်ရတဲ့အချိန်အထိပါပဲ”ဟု သူ့ကိုပြောပြခဲ့သည်။ (စာ ၅၆)

ကျွန်ုပ်တို့၏ကျေးဇူးတင်ခြင်းသည် အရာအားလုံးပါဝင်ရမည်။ ဝမ်းမြောက်ခြင်းနှင့် ဝမ်းနည်းခြင်း၊ သေးငယ်သောကောင်းကြီးများနှင့် ကြီးမားသောဆုလက်ဆောင်များကိုလည်း ဘုရားသခင်ထံမှဖြစ်သည်ကိုသိခြင်း၊ ကြားဝင်နှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် နေ့စဉ်အချိန်ဇယားအားလုံးအတွက် ကျေးဇူးတင်ပါ။ “အရာရာတိုင်း၌ ကျေးဇူးတော်ကိုချီးမွမ်းပါ”(၁သက် ၅:၁၈၁)။ ထိုသို့ပြောသောအခါ ကျွန်ုပ်တို့အပြစ်နှင့် အပြစ်ကိုဖြစ်စေသည့်အကြောင်းရင်းအတွက် ကျေးဇူးတင်ရမည်ဟု မဆိုလိုပါ။ ခရစ်တော်သည် လူသားတိုင်းအတွက်အသေခံခဲ့ပြီး၊ လူတစ်ဦးစီတိုင်းသည် ဘုရားသခင်၏ပုံသဏ္ဍာန်တော်နှင့်အညီ ဖန်ဆင်းခံများဖြစ်သော်လည်း ကျွန်ုပ်တို့ကို အပြစ်သို့သွေးဆောင်သည့်သူများထံမှ ဝေးဝေးရှောင်ကြဉ်ရန် ဘုရားသခင်၏ဝိညာဉ်တော်က ကျွန်ုပ်တို့ကိုနှိုးဆော်ပေးသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ကျေးဇူးတင်ခြင်းသည် ဘုရားသခင်ကိုဗဟိုပြုရမည်။

၁သက် ၅:၁၈(ခ)က ကျွန်ုပ်တို့ကိုရှင်းပြထားသည်မှာ “ထိုသို့ပြုရန် ကျွန်ုပ်တို့အပေါ် သခင်ယေရှုခရစ်တော်အထံ၌ ဘုရားသခင်အလိုတော်ရှိသည်”ဟု ဆိုသည်။

ဘုရားသခင်ကိုဗဟိုပြုခြင်း သို့မဟုတ် ဘုရားသခင်ကိုဗဟိုပြုသည့် ကျေးဇူးတင်တတ်သည့်အကျင့်စရိုက်ဟူသည် အစိုးရနေသည့်ဘုရားသခင်ရှိကြောင်းနှင့် သူသည် မိမိ၏လူများကိုပြင်ဆင်ထောက်ပံ့လျက် လမ်းပြနေသည်ဟူသော အကြွင်းမဲ့ယုံကြည်ကိုးစားခြင်းတွင် အမြစ်တည်နေသည်။ ဘုရားသခင်၏ကရုဏာတော်အားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့တို့ကြိုးစားစရာမလိုသည့် ကယ်တင်ခြင်းကိုပေးထားသည်။ ထိုဆုလဒ်ကို မိမိ၏ကိုယ်ပိုင်ကုသိုလ်တရားဖြင့် ရရှိသည်မဟုတ်ပါ။ ကျွန်ုပ်တို့၏အပြစ်များကို ယေရှုခရစ်တော်၏အသွေးတော်အားဖြင့် ခွင့်လွှတ်ပေးခြင်းခံခဲ့ကြရသည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ကျွန်ုပ်တို့ပြန်လည်မပေးဆပ်နိုင်သည့် ဆုလဒ်ကိုလက်ခံရရှိသည့်အမှန်တရား အပေါ် ဝမ်းမြောက်ပျော်ရွှင်တတ်ပါက အခြားသောအရာများကိုလည်း မျက်မြင် ကိုယ်တွေ့ သတိပြုမိလာပေမည်။ ကျွန်ုပ်တို့ဘဝ၏အဓိပ္ပာယ်သည် နိမ့်ချခြင်းနှင့် ဝမ်းမြောက်စွာဖြင့် ကျေးဇူးတော် ချီးမွမ်းခြင်းဖြစ် လာပေမည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ထို ဆုလဒ်ဖြင့်ဝမ်းမြောက်ကြရသည်။ ဆာလံ ၁၀၇:၁ တွင် “ထာဝရဘုရားသည် ကောင်း မြတ်တော်မူ၍ ကရုဏာတော် အစဉ်အမြဲတည်သောကြောင့် ဂုဏ်ကျေးဇူးတော်ကို ချီးမွမ်းကြလော့။” ဟုဖော်ပြသည့်နည်းတူ၊ ၁ ကော ၉:၁၅ တွင်လည်း “ပြော၍မကုန် နိုင်သော ဘုရားသခင်၏ကျေးဇူးတော်ကိုအောက်မေ့၍ ချီးမွမ်းခြင်းရှိစေသတည်း။”

အမ်ဗီအန်ယူကျောင်း၏ ဝတ်ပြုစည်းဝေးတစ်ခုတွင် အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးက အထက်ပါ ကျမ်းချက်ကိုဖော်ထုတ်ပြီး သက်သေခံခဲ့လေသည်။ သူမက “ဘုရားသခင်ရဲ့ကျေးဇူး တော်၊ ကရုဏာတော်နဲ့ သစ္စာရှိခြင်းတွေအတွက် ကျေးဇူးတင်ခြင်းကိုဖော်ပြတဲ့အ သက်တာနဲ့ အလုပ်ကိုမြင်တွေ့ဖို့ ကျွန်မနည်းလမ်းသစ်တွေကို လေ့လာနေပါတယ်” ဟုဆိုခဲ့သည်။ (လူချင်းစကားပြောခြင်း ၂၀၀၁)။ ကျွန်ုပ်က သူမ၏စကားကိုချရေး လိုက်သည်။ သူမ၏စကားများသည် ကျွန်ုပ်အသက်တာ၌ လွန်စွာသက်ရောက်မှုရှိ လေသည်။ အသက်တာနှင့်အလုပ်ကိုမြင်တွေ့ဖို့ နည်းလမ်းသစ်များဟုဆိုသည်။ ထိုအရာမှာ ကျေးဇူးတရားဖြင့်ပြည့်ဝခြင်းပေတည်း။

ဘုရားသခင်ကကျွန်ုပ်အား ထပ်ခါတလဲလဲသတိပေးသည်မှာ ယုံကြည်ရလောက် သောတပည့်တော်နှင့် ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ ပထမဆုံးသောအရည်အချင်းမှာ ကျေးဇူးတရားပြည့်ဝခြင်းဖြစ်သည်ဟုဆိုသည်။ ကျေးဇူးတင်ခြင်းဟူသည်မှာ ဘဝတွင်ဖြစ်လာသမျှအရာအားလုံးသည် မထိုက်မတန်၊ မကြိုးစားမလုပ်ဆောင်ဘဲ ဖခမည်းတော်၏လက်တော်မှခံစားရသည့် ကျေးဇူးတော်သာဖြစ်သည်ဟုလက်ခံခြင်းမှ ပေါ်ထွက်လာသည်။ ထို့အပြင် ဘုရားသခင်က ကျွန်ုပ်အားသတိပေးခဲ့သည်မှာ ကျေးဇူး တင်ခြင်းသည် ဘုရားသခင်ကိုအာရုံပြုခြင်းနှင့် သူ၏ကရုဏာတော်နှင့် ကျေးဇူးတော် ကိုသာအာရုံပြုခြင်းတွင် အခြေတည်နေသည်။ လူသားများနှင့် သူတို့၏ပြဿနာ တွင် မဟုတ်ပါ။ ကျေးဇူးတင်ခြင်း၏ဆန့်ကျင်ဘက်သည် ကျေးဇူးမတင်ခြင်းဖြစ်ပြီး

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ကျေးဇူးတော်ချီးမွမ်းခြင်းနှင့်ဆန့်ကျင်ဘက်မှာ ညည်းတွားခြင်းဖြစ်သည်ဟု ကျွန်ုပ်က ယုံကြည်ပါသည်။

ကျေးဇူးမသိတတ်ခြင်းသည် အပြစ်များထဲမှ ကြေကွဲဖွယ်အကောင်းဆုံးဖြစ်ပြီး ထိုအရာကိုစွန့်လွှတ်ရန်လိုပေမည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ကျေးဇူးမသိတတ်ခြင်း သည် လက်ခံရရှိသည့် ဘုရားသခင်၏ကျေးဇူးတော်၊ အကျိုးကျေးဇူးနှင့် ကောင်းကြီး မင်္ဂလာကိုမေ့လျော့သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ကျေးဇူးမသိတတ်ခြင်းနှင့် အဆိုးဖက်ဆန် သောအပြုအမူများသည် ဣသရေလလူမျိုးများကြားတွင် အဓိကပြဿနာဖြစ်ခဲ့ပြီး ကတိတော်ပြည်ထဲသို့မဝင်စားမီ ကန္တာရထဲတွင် အနှစ်လေးဆယ်လှည့်လည်ခဲ့ရသည် ကို အောက်မေ့သတိရပါ။

ညည်းတွားသူများမှာ စပျစ်ဥယျာဉ်တွင် မနက်အချိန်မှစပြီးချုပ်သည်အထိ အလုပ် လုပ်ရပြီး နေ့တစ်ပိုင်းမှလာသောသူကိုလည်း လခအတူတူပေးသောအခါ မတရား သောအမှုဖြစ်သည်ဟု ခံစားရသောလုပ်သားများနှင့်တူသည် (မသဲ ၂၀:၁-၁၆)။ ညည်းတွားသူများက ဘဝ၏မတရားမှုများအကြောင်း၊ သူတို့ဘဝ၏ ဆင်းရဲခြင်းအ ကြောင်း၊ သူတို့၏ခင်ပွန်း/ဇနီး၏ ကျိုးကြောင်းမဆီလျော်မှုအကြောင်း၊ အားလုံးကို လက်ခံသူများအကြောင်း၊ အယူသည့်သူများအကြောင်း၊ ဆင်းရဲချမ်းသာခြင်းအ ကြောင်း၊ ခရစ်ယာန်တက္ကသိုလ်မှ စီမံအုပ်ချုပ်သူမလုံလောက်သည့်အကြောင်းနှင့် အသင်းတော်မှ သင်းအုပ်ဆရာ၏ မစွမ်းဆောင်နိုင်ခြင်းအကြောင်းများကိုတွေးတော ကာ အစဉ်မပြတ်ညည်းတွားနေသူဖြစ်သည်။ ညည်းတွားသူမှာ အစဉ်မပြတ်ညည်း တွားတတ်သူဖြစ်သည်။ သို့သော် ကျေးဇူးသိတတ်ခြင်းသည် ငြူစူခြင်း၊ ညည်းတွား ခြင်း၊ အပြစ်ရှာခြင်းနှင့် ညည်းညူခြင်းတွင် အခြေမတည်ပါ။ သို့သော် ကျေးဇူးသိ တတ်ခြင်းမှာမူ ဘုရားသခင်သည် ကျွန်ုပ်တို့ရင်ဆိုင်ရသော မည်သည့်အခြေအနေကိုမ ဆို ကိုင်တွယ်ရန်တတ်စွမ်းသည်ဟု ယုံကြည်ခြင်း၌အမြစ်တွယ်နေသည်။

ကျွန်ုပ်မြင်လာသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့ကိုဝမ်းမြောက်စေသည်မှာ ကျေးဇူးသိတတ် ခြင်းမှဖြစ်သည်ဟုသောနည်းလမ်းကို သိမြင်လာသည်။ အခြားနည်းလမ်းမရှိပါ။ မကြာ ခဏဆိုသကဲ့သို့ အမှုကိစ္စများသည် ကျွန်ုပ်တို့၏နည်းလမ်းအတိုင်း ဖြစ်မလာသောအခါ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ဝမ်းနည်းပြီး ဘုရားသခင်ကိုကျေးဇူးမတင်ကြပေ။ တဖြည်းဖြည်းနှင့် ကျွန်ုပ်မြင် လာသည်မှာ ဝမ်းမြောက်ခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့ကိုကျေးဇူးသိတတ်အောင် မလုပ်ဆောင် ပေးပါ။ ကျေးဇူးသိတတ်ခြင်းကသာလျှင် ကျွန်ုပ်တို့ကိုဝမ်းမြောက်စေသည်။

ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် အစေခံခေါင်းဆောင်လုပ်သောအခါ ကျေးဇူးသိ တတ်ခြင်းသည် သင့်ဘဝ၏ အခြေခံအကျင့်စရိုက်ဖြစ်လာနိုင်သည်ကို မှန်းဆရန် ခက်ခဲပါသလား။ ထိုသို့ဖြစ်လာရန်ဟူသည်မှာ ကျေးဇူးသိတတ်ခြင်းသည် စိတ်ပါဝင်စား သောအရာဖြစ်လာသောအခါ၌သာ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ (ကျေးဇူးတော်ချီးမွမ်းပါ)၊ ပါဝင်ပါ (အရာရာ၌)။ ထို့အပြင် ဘုရားသခင်ကိုဗဟိုပြုပါ(ထိုသို့ပြုရန် ယေရှုခရစ်၌ ဘုရားသခင် အလိုတော်ရှိသည်)။

ထင်ရှားပြီး အရည်အချင်းရှိရှိ ကွဲပြားမှုကိုလုပ်ဆောင်လိုပြီး၊ နောက်လိုက်များ၏ အသက်တာကိုလည်းထိရောက်စေသော အစေခံခေါင်းဆောင်အဖြစ် သက်သေမြင် တွေ့လိုသည့် အစေခံခေါင်းဆောင်များအတွက် စိန်ခေါ်ချက်တစ်ရပ်မှာ- “အခက်ခဲဆုံး အခြေအနေများအလယ်တွင် ဘုရားသခင်ကိုကျေးဇူးတင်ပါ” ဟူသော အချက်ဖြစ် သည်။ ဤအချက်သည် သင်နှင့် ကျွန်ုပ်အား ယခုလများအတွင်းနှင့် နောင်လာမည့် နှစ်များအတွက် ဝိညာဉ်အသက်တာကိုထိန်းသိမ်းပေးသည့် အခြေခံတရားဖြစ်သည်။ ဘဝ၏ အချိန်ဇယားများကြောင့် ဘုရားသခင်မှ သင့်အသက်တာအတွက်ပြင်ဆင် ပေးထားသည့် အံ့ဩစရာများကို နှောင့်နှေးခွင့်မပြုလိုက်ပါနှင့်။

ကျေးဇူးတရားပြည့်ဝသောနှလုံးသားဖြင့် ကျေးဇူးတော်ချီးမွမ်းပါ။ ကျွန်ုပ်တို့အား လုံးအပေါ် ဘုရားသခင်ပြုခဲ့သောအမှုကြောင့် “ကျွန်ုပ်သည် စဉ်ဆက်မပြတ်ကျေးဇူး တင်တတ်သော ခရစ်ယာန်တစ်ယောက်ဖြစ်ပါမည်”ဟု ဝန်ခံကြပါစို့။

၁။ အစေခံခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် ကျေးဇူးသိတတ်ခြင်းသည် သင်၏သာ သနာကို မည်သို့တိုးတက်စေသနည်း။

၂။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အချိန်တိုင်းတွင် မည်သို့ကျေးဇူးတော်ချီးမွမ်းနိုင်သနည်း။

၃။ မည်သူ့ကို စဉ်ဆက်မပြတ်ကျေးဇူးတင်ကြောင်း ပြသရမည်နည်း။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ဧည့်ဝတ်ပြုခြင်း- အခန်းပြင်ဆင်ခြင်းနှင့်မိတ်ဆွေဖွဲ့ရန်အတွက် နေရာ ဖန်တီးခြင်း

ခရစ်စမတ်ရာသီတစ်ခုတွင် အန်နီနှင့်ကျွန်ုပ် အမိဖီအန်ယူ၌အစေခံနေကြစဉ် အမိဖီအန်ယူကျောင်းမှ ကျောင်းသားဟောင်းတစ်ဦးနှင့် သူ၏မိန်းကလေးသူငယ် ချင်းတို့သည် ကိုလမ်ဘတ်စ်တွင် ညနေစာအတူစားရန် ချိန်းဆိုထားကြသည်။ ထို့ နောက် ကျွန်ုပ်တို့သည် အနီးအနားရှိတရုတ်စားသောက်ဆိုင်သို့ သွားခဲ့ကြလေသည်။ ကျွန်ုပ်တို့စားပွဲတွင် ဖယောင်းတိုင်ပတ်လည်ထွန်းထားပြီး အစားစားကြသည်။ အစား အသောက်မှာ အလွန်ကောင်းလှသည်။ သုံးနာရီမျှကြာသည်အထိ ဆွေးနွေးစကား ပြောဖြစ်ကြသည်။ ကျွန်ုပ်နှင့်အန်နီအတွက်နှင့် ထိုစုံတွဲတို့အတွက် ထိုညနေခင်းသည် ကောင်းကြီးမင်္ဂလာခံစားခဲ့ရပေသည်။ အစားအစာဝေမျှကြသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏အချိန် ကို ဝေမျှခဲ့ကြသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ခရီးစဉ်ကို ဝေမျှခဲ့ကြသည်။ ထိုညနေခင်းတွင် အန်နီနှင့်ကျွန်ုပ်တို့က ကျမ်းစာထဲတွင်ဖော်ပြထားသည့် ဧည့်ဝတ်ပြုခြင်းအကြောင်းကို တွေ့ကြုံခဲ့ကြရပေသည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၏ စတုတ္ထမြောက် အနှစ်ချုပ် အရည်အသွေးဖြစ်သော ဧည့်သည်ဝတ်ပြုခြင်း၊ ခရစ်ယာန်အသင်းတော်၏ တစ် ထောင့်ခုနစ်ရာခုနစ်များအတွက် ခရစ်ယာန်ဖြစ်တည်ခြင်း၏အသက်ရှင်ရာ အခြေခံ ကျသည့်နည်းလမ်းဖြစ်ခဲ့သည်။ ခရစ်စတင်ပိုး(Christine Pohl 1999)က ထိုအချက် ကို သူမ၏စာအုပ်ဖြစ်သော Making Room: Recovering Hospitality in Christian Tradition တွင် ရေးသားဖော်ပြထားပါသည်။

သမ္မတတရားနှင့်ညီသော ဧည့်ဝတ်ပြုခြင်းအကြောင်းကို ဖက်တွယ်ထားခြင်းသည် တစ်သက်တာကျင့်ဆောင်ရမည့်အရာဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ဧည့်သည် ဝတ်ပြုခြင်းသည် အစေခံခေါင်းဆောင်တစ်ဦးမှ နောက်လိုက်များအရည်အချင်းရှိ လာစေရေးအတွက် ရှာဖွေကြိုးစားသည့်အခါ သက်ရောက်မှုရှိစေသောကြောင့်ဖြစ် သည်။ ဧည့်သည်ဝတ်ပြုခြင်းတွင် ကျွန်ုပ်တို့နှင့် အလုပ်လုပ်နေသောသူများနှင့် အတူ နေထိုင်နေသူများကြားဆက်ဆံရေးကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲစေနိုင်သည့် အရည်အသွေး ရှိသည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ကျမ်းစာပါနှင့် သမိုင်းဆိုင်ရာနားလည်မှုအရ ဧည့်သည်ဝတ်ပြုခြင်းကို ခရစ်ယာန်ထုံးတမ်းအနေဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ ၎င်း၏နာကျင်ခြင်း၊ အကန့်အသတ်များနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းသင်ခန်းစာများကိုသော်လည်းကောင်း နပန်းလုံးခဲ့ရသည်။ ဤနေရာတွင် ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ဝိညာဉ်ရေးရာဧည့်သည်ဝတ်ပြုခြင်းဟူသည့် အခြေခံကျသာအကြောင်းအရာကို ရိုးရှင်းစွာဖော်ပြလိုပါသည်။

ကျမ်းစာအရ၊ သီဩလော်ဂျီအရဆိုရသော် ဧည့်သည်ဝတ်ပြုခြင်းဟူသည့်စကားလုံးသည် သူစိမ်းတစ်ဦးအား မိမိအိမ်တွင်လက်ခံခြင်းမျှလောက်သာဖြစ်သည်ဟု ကန့်သတ်ထားခြင်းမရှိပါ။ အခြေခံအားဖြင့် ဤအချက်သည် ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်သွားနေသည့် သဘောထားဖြစ်ပါသည်။ ဧည့်ဝတ်ပြုခြင်းကို အပြုအမူအမျိုးမျိုးဖြင့် ဖော်ပြနိုင်ပါသည်။ ကျမ်းစာပါအရနားလည်ရသည်မှာ ဧည့်ဝတ်ပြုခြင်းဟူသည်မှာ မိမိသည်ခရစ်တော်နှင့်ဆက်စပ်နေသည့်နည်းတူ အခြားသူများကိုလည်းဆက်စပ်ရန် ကျွန်ုပ်တို့ကို စိန်ခေါ်ထားပါသည်။ ဧည့်ဝတ်ပြုခြင်း၏ အဓိပ္ပာယ်မှာ သူစိမ်းများဝင်လာပြီး မိတ်ဆွေဖွဲ့နိုင်သည့်အခန်းကိုပြင်ဆင်ပေးခြင်း (ပိုး ၁၉၉၉ ၏စကားကိုသုံး) နေရာလွတ်ဖန်တီးပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သင်နှင့်အတူနေထိုင်ပြီး အလုပ်လုပ်နေသူများနှင့် အတူဖြစ်တည်ခြင်း၊ ရှင်ပြန်ထမြောက်လာသော ခရစ်တော်၏အသက်ရှင်သောသက်သေဖြစ်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ ခရစ်ယာန်ဧည့်ဝတ်ပြုခြင်း၏ဆုလဒ်မှာ ဧည့်သည်၊ သူစိမ်းနှင့် မိတ်ဆွေများကို သူ သို့မဟုတ် သူမ၏နည်းလမ်းရှာတွေ့ရန် အခွင့်အလမ်းများပေးခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ပေးရန်မှာ အတွေးအခေါ်နှင့် အပြုအမူများကွဲပြားခြားနားသည့် အခြေအနေတွင်လည်း အကျိုးဝင်သည်။

ဤအမြင်ရှိခြင်းဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့နှင့်အတူနေထိုင်လျက် အလုပ်လုပ်နေသည့်သူများကို နေရာအခန်း သို့မဟုတ် နေရာဖန်တီးခြင်းဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ဧည့်သည်ဝတ်ပြုခြင်းဟူသည့်စရိုက်ကို ဖော်ဆောင်နိုင်ပါသည်။ ဤသို့ပြုသောသူကို အခြားသူများနှင့်ဘုရားသခင်အား ပိုမိုနက်နဲသည့်ဆက်သွယ်မှုဖြင့် အခွင့်အရေးကိုရစေသည်။ ရလဒ်မှာ ကျန်းမာသည့်ဆက်ဆံရေးနှင့် ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်း၏ ဖန်ဆင်းခြင်းကို ရရှိစေပေသည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ဧည့်သည်ဝတ်ပြုခြင်းသည် အခြားသူများကိုချည်နှောင်ခြင်းမပြုဘဲ မိတ်ဆွေဖွဲ့သည်။ ဟန်ဆောင်မှုမပါဘဲ စည်းလုံးစေသည်။ လူပုဂ္ဂိုလ်အား တစ်ဦးတည်းချန်မထားခဲ့ဘဲ လွတ်လပ်မှုကိုပေးသည်။ အနုနည်းဖြင့်စေခိုင်းခြင်း သို့မဟုတ် အရိအသေပျက်အောင်မလုပ်ဆောင်ဘဲ ယုံကြည်သည်။ တစ်ဦးချင်းစီ၏မတူညီမှုများကို လေးစားလေသည်။ ဤသည်မှာ ခရစ်ယာန်များထည့်သွင်းရမည့် အနုပညာနှင့် စည်းကမ်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပေသည်။

မကြာသေးခင်က သင်းအုပ်ဆရာတစ်ပါးသည် သူနှင့်စုံတွဲတစ်တွဲတို့ နားလည်မှုလွဲသွားသည့်အကြောင်း ကျွန်ုပ်ကိုပြောပြလေသည်။ ထိုစုံတွဲမှာ အသင်းတော်မှ ပင်ထွက်သွားခဲ့ကြသည်ဟုဆိုသည်။ ကျွန်ုပ်က သင်းအုပ်ဆရာအား “သူတို့ကို နေရာပေးလိုက်ပါ”ဟု ပြောလိုက်လေသည်။ သင်းအုပ်ကလည်း ထိုသို့ပြုလေရာ သင်းအုပ်ဆရာမှ စုံတွဲအပေါ်ထားသောကျေးဇူးတရားကို တုံ့ပြန်ကြလေသည်။ ရက်အနည်းငယ်ကြာသောအခါ သင်းအုပ်ဆရာက ကျွန်ုပ်ကိုခေါ်ပြီး ထိုအရာမှာ သင်းအုပ်နှင့်စုံတွဲတို့ကြား အံ့ဩစရာကောင်းသည့် ပြန်လည်သင့်မြတ်ပေးခြင်းဖြစ်သည်ဟု ပြောပြလေသည်။

ဤ“ဝိညာဉ်ရေးရာဧည့်ဝတ်ပြုခြင်း”ဟူသည့် စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းသော စိန်ခေါ်မှုတွင် အမြင်နှစ်မျိုးရှိသည်ကို ဝေမျှပါရစေ။ ဝိညာဉ်ရေးရာဧည့်ဝတ်ပြုခြင်း သည် ခရစ်တော်ထံမှ ခရစ်တော်ထံသို့ စီးဆင်းသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အစေခံခေါင်းဆောင်မှုကိုကျင့်သုံးသည့်အတိုင်း ကျွန်ုပ်တို့နှင့်(ခေါင်းဆောင်များ)နောက်လိုက်များ ကြား၊ ခရစ်တော်နှင့် ကျွန်ုပ်တို့ကြား ပွင့်လင်းသည့် နယ်ပယ်ကို ထိန်းသိမ်းကြသည်။ ဧည့်ဝတ်ပြုခြင်းသည် ဦးတည်ချက်နှစ်ဘက်သို့သွားသည်။ ခရစ်တော်နှင့်ကျွန်ုပ်တို့မှ နောက်လိုက်များသို့တစ်ဖက်ဖြစ်ပြီး၊ ကျွန်ုပ်တို့မှ နောက်လိုက်များနှင့် ခရစ်တော်ထံသို့ သွားသော တစ်ဖက်ဖြစ်သည်။

ပထမအနေဖြင့် ဝိညာဉ်ရေးရာဧည့်သည်ဝတ်ပြုခြင်းသည် ခရစ်တော်အားပေး သည့် ချစ်ခြင်းလက်ဆောင်ဖြစ်သည်။ ကောလောသံ ၃:၁၇၊ ၂၃-၂၄ တွင် ကျွန်ုပ်တို့ကို သတိပေးထားသည်မှာ အခြားသူများအား ကျွန်ုပ်တို့အစေခံခြင်းသည် သခင်ခရစ်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

တော်ကိုအစေခံခြင်းဖြစ်သည်ဟု ဆိုသည်။ ဤဖြစ်စဉ်သည် အစေခံခေါင်းဆောင်၏ အနှစ်ချုပ်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ကြိုးစားမှုတွင် နာကျင်ခြင်း၊ နားလည်မှုလွဲခြင်း၊ ငြင်းပယ်ခြင်းခံရနိုင်သည်။ သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်တို့ကို လက်ခံခြင်း၊ အတည်ပြုခြင်းနှင့် လက်ခံခြင်းလည်းခံရနိုင်ပါသည်။ သို့သော် တုံ့ပြန်ခြင်းက ကျွန်ုပ်တို့၏လုပ်ဆောင်ချက်ကို မထိန်းချုပ်ပါ။ သူသည် ကျွန်ုပ်တို့ကို ဦးစွာချစ်သောကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့ချစ်ကြသည်။

အန်နီနှင့်ကျွန်ုပ်တို့ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၊ မနီလာသို့ပြောင်းသောအခါ ကျွန်ုပ်တို့ နှစ်ဦးစလုံး၏ အတွေးထဲတွင် ထိုနိုင်ငံ၏ဆင်းရဲခြင်းက လွှမ်းမိုးထားသည်။ အန်နီက သူမ၏ဖိလစ်ပိုင်သူငယ်ချင်း သွားဆရာဝန်မအား သူမ၏စိတ်ပျက်သည့်ခံစားချက်ကို ဝေမျှခဲ့သည်။ အန်နီ၏သူငယ်ချင်းကလည်း သူမကူညီနိုင်သည့် ကိစ္စလေးများ အပေါ်၌သာ အာရုံစိုက်ပြီး၊ သူမမလုပ်နိုင်သည့်အရှုပ်ထုပ်များကို အာရုံမစိုက်ရန် ခွန်အားပေးခဲ့သည်။ အန်နီက သူမ၏အကြံကိုလက်ခံပြီး ဘေးပတ်လည်ရှိ လိုအပ်နေသည့်အမျိုးသမီးများကို အာရုံစိုက်ခဲ့သည်။ သူမက အမျိုးသမီးတစ်ဦးအား ဖန်ခွက်များ၊ အခြားတစ်ဦးထံ သွားအသစ်များနှင့် အခြားတစ်ဦးကို အလှအပသင်တန်း အတွက်ထောက်ပံ့ပေးကာ ဘွဲ့နှင့်သဘင်တွင်ပင်တက်ရောက်ခဲ့သည်။ အန်နီက ထိုအမျိုးသမီးများနှင့်မိတ်ဆွေဖွဲ့ပြီး အိမ်သို့အလည်ခေါ်ခဲ့သည်။ ထိုအနည်းငယ်မျှသော သူများကိုအစေခံခြင်းဖြင့် သူမသည် ခရစ်တော်ကိုအစေခံခဲ့သည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ဆောင်မှုအနည်းငယ်ကို ဘုရားသခင်၏မဟာလုပ်ငန်းအဖြစ် ကျေးဇူးတော်ကြောင့် အနက်ဖွင့်ကြသည်။ ဤသည်မှာ ဧည့်ဝတ်ပြုခြင်း၏ လျှို့ဝှက်နက်နဲမှုဖြစ်သည်။ အခြားသူများကို ဧည့်ဝတ်ပြုခြင်းဖြင့်အစေခံခြင်းသည် ကျမ်းစာပါ အရနားလည်ရသော် ခရစ်တော်ကိုအစေခံခြင်းဖြစ်သည်။ ရှင်မသဲ ၂၅ မှ နောက်ဆုံးစကားလုံးကို စဉ်းစားသုံးသပ်ပါ။ “သင်တို့သည် ဤသူတည်းဟူသော ငါ့ညီတို့တွင် အငယ်ဆုံးသောသူတစ်ယောက်အား မပြုကြသမျှတို့ကို ငါ့အားမပြုကြပြီဟုပြန်၍ မိန့်တော်မူလတ္တံ့။”

အခြားသူများအားဧည့်သည်ဝတ်ပြုသည့် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဆုလက်ဆောင်များသည် လူအနည်းငယ်ကိုသာ နိုင်ငံတော်အတွက် ဘုရားသခင်ပေးသည့်ဝိညာဉ်ဆုကျေးဇူး

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

မဟုတ်ပါ။ ထို့ထက် အခြားသူများအား ကျွန်ုပ်တို့၏ ဂရုစိုက်ခြင်းနှင့် ထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးခြင်းသည် ခရစ်တော်ကိုချစ်ကြောင်းပြသော ကျွန်ုပ်တို့၏ လက်တွေ့ကျကျဖော်ပြချက်တစ်ရပ်သာဖြစ်သည်။ ဝိညာဉ်ရေးရာဧည့်ဝတ်ပြုခြင်းဟူသည့် အသက်ရှင်မှုပုံစံကိုဆက်ကပ်ခြင်းဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့တစ်ဦးချင်းစီအတွက် အဓိကကျသော မေးခွန်းရှိလာပေသည်။

၁။ အခြားသူများကိုဦးဆောင်ရာတွင် ကျွန်ုပ်သည်ဧည့်ဝတ်ကျေပွန်ရန် မည်သို့လုပ်ဆောင်နိုင်သနည်း။ မည်သည့်နေရာတွင် ဧည့်ဝတ်ကျေနိုင်သနည်း။

၂။ ကျွန်ုပ်မှ ဧည့်ဝတ်ကျေပွန်ခြင်းသည် ကျွန်ုပ်အသက်ရှင်ခြင်း၊ လေ့လာခြင်းနှင့် ဦးဆောင်သည့်နည်းလမ်းတွင် မည်သို့သက်ရောက်မှုရှိမည်နည်း။

၃။ ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် အခြားသူများအတွက် နေရာတစ်ခု သို့မဟုတ် အခန်းပြင်ဆင်သောနေ့အတွက် မပြီးသေးသည့်အာဂျန်ဒါများကို မည်သို့ကိုင်တွယ်မည်နည်း။ ထို့အပြင် ထိုသို့လုပ်ဆောင်သောအခါ မပြီးပြတ်သေးဟုထင်သော မည်သည့်အရာများလုပ်ဆောင်ရန်လိုသေးသနည်း။

ထိုမေးခွန်းများမှာ ကျွန်ုပ်၏လက်တွေ့ဘဝတွင် ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရမည့် မေးခွန်းများဖြစ်ကြသည်။ ဝိညာဉ်ရေးရာဧည့်ဝတ်ပြုခြင်းသည် အချိန်ယူသည်၊ စိတ်ရှည်ရသည်၊ နားလည်ရသည်။

ဆူဖီပုံပြင်ဟောင်းမှ ဖရဲသီးမှဆိုးအကြောင်းကို သုံးသပ်ကြည့်ပါလေ။ (Shah, as cited in Kopp, 1972).

တစ်ခါက မိမိတိုင်းပြည်မှထွက်ခွာပြီး အရူးများနယ်မြေ (land of fools) ဟု အမည်တွင်သောနေရာတွင် ရောက်ရှိသွားလေသည်။ တစ်နေရာသို့ရောက်သောအခါ လူများသည် ဂျုံရိတ်နေသည့်လယ်ကွင်းမှ ကြောက်လန့်တကြားထွက်ပြေးနေကြသည်ကိုတွေ့လေသည်။ သူတို့က ထိုလူအား “လယ်ကွင်းထဲမှာ မကောင်းဆိုးဝါးတစ်ကောင်ရှိတယ်” ဟု ပြောပြကြလေသည်။ ထိုလူကလည်း သွားကြည့်လိုက်သောအခါ ဖရဲသီးတစ်လုံးဖြစ်နေလေသည်။

လူအုပ်စုကြီးက ထိုလူအား သူတို့ကိုယ်စား ထိုမကောင်းဆိုးဝါးကိုသတ်ပေးရန်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

တောင်းဆိုကြသည်။ ထိုလူကြီးက ဖရဲသီးကိုခုတ်ဖြတ်ပြီး အစိတ်စိတ်ပိုင်းကာစားပြုလေသည်။ ထိုအခါလူများက ဖရဲသီးကိုကြောက်သည့်အကြောက်တရားသည် ထိုလူကြီးထံရောက်လာလေသည်။ လူအုပ်ကြီးက ခက်ရင်းကြီးများကိုကော “သူ့ကိုမမောင်းထုတ်ရင် ငါတို့ကိုလည်းသတ်စားလိမ့်မယ်” ဟုအော်ဟစ်ကာ သူ့ကိုမောင်းထုတ်ကြသည်။

ဤကဲ့သို့သောအဖြစ်အပျက်ကို နောင်တစ်ချိန်တွင် နောက်လူတစ်ဦးအားတွေ့ကြုံလာပြန်သည်။ သို့သော် ထိုသူက မကောင်းဆိုးဝါးဟုထင်မှတ်ကြသည့် ဖရဲသီးကိုခုတ်ဖြတ်၊ စားသောက်ပြမည့်အစား အလွန်အန္တရာယ်ရှိသောကြောင့် ၎င်းနှင့်ဘေးလွတ်ကင်းရသို့ အမြန်ဆုံးထွက်ပြေးရမည်ဟုအကြံပေးသောအခါ လူများက ထိုလူအား ယုံကြည်ကြလေသည်။ ထိုလူကလည်း လူအုပ်ကြီးနှင့်အတူနေထိုင်ရင်း အချိန်ကြာလာသည့်အခါမှ ဖရဲသီးကိုမကြောက်ရန်နှင့် သူတို့ကိုယ်တိုင်ပင် ဖရဲသီးဖြစ်လာအောင် စိုက်ပျိုးနိုင်ကြောင်းကို ဖြည်းဖြည်းချင်း ရှင်းပြသင်ကြားပေးလေသည်။ (စာ ၈)။

မည်သည့်မုဆိုးကို သင်ရှာတွေ့သနည်း။ ဒုတိယမုဆိုးသည် အစေခံခေါင်းဆောင်ဖြစ်သည်။ နောက်လိုက်များနှင့်အတူ အချိန်အတော်ကြာနေထိုင်သည်။ ပုံပြင်ထဲမှ လူအုပ်ကြီးကိုလည်း ထင်ရှားသည့်ကွဲပြားခြားနားချက်ကို ဖော်ဆောင်ပေးခဲ့သည်။ နောက်လိုက်များ၏ဘဝကို အရည်အချင်းဆိုင်ရာပြောင်းလဲမှုရှိလာရန် လုပ်ဆောင်ပေးခဲ့သည်။ သူ၏သက်သေမှာ နောက်လိုက်များ၏ ဖရဲသီးအပေါ်မြင်သည့်အမြင်ပြောင်းလဲသွားခြင်းဖြစ်သည်။ **သူနှင့်မတူညီသောသူများအတွက် အခန်းကိုပြင်ဆင်ကာ၊ နေရာကိုဖန်တီးပေးခဲ့သည်။** ကျွန်ုပ်တို့သည် ဧည့်သည်ဝတ်ပြုခြင်းဖြင့် ခရစ် တော်ကိုအစေခံနေကြကြောင်း သတိရပါ။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြားသူများ ခရစ်တော်၌ကြီးထွားရင့်ကျက်လာရန် ကူညီပေးရသည်။ နောက်တစ်ဖန် ဝိညာဉ်ရေးရာဧည့် ဝတ်ပြုခြင်းသည် ခရစ်တော်အားပေးသည့် ချစ်ခြင်းလက်ဆောင်ဖြစ်သည်။

ဒုတိယအနေဖြင့် ဝိညာဉ်ရေးရာဧည့်ဝတ်ပြုခြင်းဆုကျေးဇူးသည် ခရစ်တော်ထံမှ ချစ်ခြင်းလက်ဆောင်ဖြစ်သည်။ နိမိတ်လက္ခဏာများ၏ နိမိတ်လက္ခဏာသည် ကျွန်ုပ်တို့

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

အခြားသူများထံသွားသောအခါ ကောင်းကြီးပေးခံရသည်။ ခရစ်တော်သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဧည့်ဝတ်ပြုခြင်းဆုကျေးဇူးများကို အခြားသူများထံ ဆုကျေးဇူးများအဖြစ်ပြောင်းလဲပေးသည်။ အခြားသူများကို အစေခံနေသည့်အလယ်တွင် ကျွန်ုပ်တို့၏ သခင်ကိုရှာတွေ့နိုင်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိနှင့်အတူနေထိုင်ပြီး အလုပ်လုပ်နေသူများအတွက် အခန်းကိုပြင်ဆင်ခြင်း သို့မဟုတ် နေရာဖန်တီးခြင်းဖြင့် ဘုရားသခင်၏ ချည်နှောင်ခြင်း မျက်မှောက်တော်ကို ကျွန်ုပ်တို့မည်မျှရင်ဆိုင်ကြရသနည်း။

နောင်ဝမ်(၁၉၈၅ ခ)က သနားတတ်သည့်အပြုအမူနှင့် ဝိညာဉ်ရေးရာဧည့်ဝတ်ပြုခြင်းကို ရှင်ယောဟန်မှ သူ၏စာဖတ်ပရိတ်သတ်များကိုပြောခဲ့သည့်- “ရှင်ပြန်ထမြောက်လာသောခရစ်တော်၏ အသက်ရှင်သောသက်သေအဖြစ် အခြားသူများထံ ဖြစ်နေခြင်း”(နောင်ဝမ် ၁၉၈၅ခ)ဟု အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုလေသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည်အခြားသူများထံ ဧည့်ဝတ်ပြုခြင်းဆုကျေးဇူးဖြင့် ချည်းကပ်သောအခါ ကျွန်ုပ်တို့ထံနှင့် ကျွန်ုပ်တို့အထဲတွင် တစ်စုံတစ်ခုဖြစ်လာသည်။ ထို့ကြောင့် အရည်အချင်းနှင့်ဆိုင်သော ပြောင်းလဲခြင်းသည် ခေါင်းဆောင်တွင်သော်လည်းကောင်း၊ နောက်လိုက်တွင်သော်လည်းကောင်း ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ခရစ်တော်၏စိတ်သဘောဖြင့် အလုပ်လုပ်ခြင်း၊ ကစားခြင်းနှင့် လေ့လာခြင်းပြုပါက ခရစ်တော်၏ကျေးဇူးတော်သည် ကျွန်ုပ်တို့ထံတွင်လည်းကောင်း၊ ကျွန်ုပ်တို့အားဖြင့်သော်လည်းကောင်း စီးဆင်းလာသည်။

သို့သော် ကျွန်ုပ်တို့သည် စိတ်ပါလက်ပါလုပ်ဆောင်ရန် တွန့်တိုကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိ၏ဆုကျေးဇူးသည် လုံးဝမထူးခြားသည့်ဆုကျေးဇူးဟု ခံစားကြသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ဘရန်နန်မန်းနင်း(၂၀၀၀)က အမ်ဗီအန်ယူဝတ်ပြုစည်းစားတွင် “အိုးပဲ့”ပုံပြင်ကိုဝေမျှခဲ့သည်။

အနွယ်နိုင်ငံမှ ရေသည်တစ်ဦးတွင် ရေအိုးနှစ်လုံးရှိလေသည်။ အိုးနှစ်လုံးကို တစ်ဖက်တစ်ချပ်တွင်ထားပြီး သူ့ပုခုံးဖြင့်ထမ်းလေသည်။ အိုးတစ်လုံးမှာ အကောင်းဆုံးဖြစ်နေသော်လည်း နောက်တစ်လုံးမှာမူ ပဲ့နေသည်။ သခင်ဖြစ်သူ စမ်းချောင်းမှ အိမ်သို့ရောက်သောအခါ ကောင်းနေသောအိုးက ရေအပြည့်သယ်ယူလာနိုင်သည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

အိုးပဲ့ကမူ ရေတစ်ဝက်မျှသာ သယ်ယူလာနိုင်သည်။ သို့နှင့် ရေသည်သည် နှစ်နှစ်တာ ကာလပတ်လုံး ရေတစ်အိုးနှင့်တစ်ဝက်ကိုသာ နေ့စဉ်သယ်ယူနေခဲ့လေသည်။

ကောင်းသောအိုးမှာ သူလုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့ခြင်းအတွက် အလွန်ဂုဏ်ယူမိသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် သူ့အားဖန်တီးထားသည့် ရည်ရွယ်ချက်ကို ထင်ထင်ရှားရှား ဖြည့်ဆည်းနိုင်ခဲ့သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ သို့သော် ပဲ့နေသောအိုးမှာ သူမလုပ်ဆောင် နိုင်ခဲ့ခြင်းအတွက် ရှက်ရွံ့နေမိသည်။ သူ့အားရည်မှန်းထားသည့် ရည်ရွယ်ချက်တစ် ဝက်ကိုသာ ဖြည့်ဆည်းနိုင်သောကြောင့် မပျော်မရွှင်ဖြစ်နေခဲ့သည်။

နှစ်နှစ်ကြာပြီးနောက် ခါးသီးသည်ရှုံးနိမ့်ခြင်းကိုလက်ခံရရှိပြီးသကာလ မပျော်မ ရွှင်ဖြစ်သောအိုးက ရေသည်အား စမ်းချောင်းနံဘေးတွင် စကားစပြောလေသည်။ အိုးက “ကျွန်ုပ်ကိုယ်ကိုယ် ရှက်မိပါတယ်။ ပြီးတော့ ရေသည်သခင်ကိုလည်း တောင်းပန်ချင်ပါတယ်” ဟုပြောလေသည်။

ထိုအခါ ရေသည်က “ဘာလို့လဲ။ ဘာကိုရှက်တာလဲ” ဟုမေးရာ ရေအိုးက “လွန်ခဲ့သောနှစ်နှစ်အတွင်း ကျွန်ုပ်က သင့်အတွက်ရေကိုတစ်ဝက်ပဲ ယူလာပေးနိုင် ခဲ့တယ်။ ကျွန်ုပ်ခန္ဓာကိုယ်ပဲ့နေတာကြောင့် သခင် အိမ်အပြန်လမ်းတစ်လျှောက် ရေ တွေဖိတ်ကျစေခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်ုပ်ရဲ့အားနည်းချက်ကြောင့် သခင်ကဒီအလုပ်တွေ လုပ်နေရပေမဲ့ ကြိုးစားခဲ့တဲ့အဖိုးအခကို အပြည့်မရခဲ့ဘူး” ဟုပြောလေသည်။

ရေသည်က ပဲ့နေသောအိုးလေးအတွက် စိတ်မကောင်းဖြစ်သွားကာ သနားသော စိတ်ဖြင့်ပြန်ပြောသည်မှာ “အိုးပဲ့လေးရေ။ ငါတို့အိမ်ကိုပြန်လာတဲ့လမ်းဘေးတစ် လျှောက် အစီအရီပွင့်နေကြတဲ့ ပန်းကလေးတွေကို သင့်ကိုမြင်စေချင်တယ်” ဟုပြော လိုက်သည်။ အမှန်တွင် သူတို့ပြန်လာသည့် တောင်ကုန်းတစ်လျှောက်လမ်းဘေးတွင် လှပသောပန်းရိုင်းလေးများသည် နေရောင်နှင့်အတူတောက်ပစွာပွင့်နေကြပြီး၊ အမြင် ကိုလန်းဆန်းစေသည်ကို အိုးပဲ့ကသတိထားမိခဲ့သည်။

သို့သော် တစ်နေ့တာကြိုးစားခြင်း၏ အဆုံးတွင် သူထမ်းခဲ့ရသည့်ရေအနည်းငယ် ကြောင့် အိုးပဲ့လေးကစိတ်မကောင်းဖြစ်ကာ ရေသည်ကိုတောင်းပန်ပြန်လေသည်။

ထိုအခါ ရေသည်က အိုးပဲ့အား “အိုးပဲ့လေးရေ...အဲဒီပန်းလေးတွေက မင်းရှိ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

တဲ့ဘက်မှာပဲပွင့်နေတာကို သတိပြုမိရဲ့လား။ တခြားတစ်ဖက်မှာတော့ ပန်းတွေမပွင့်ဘူးဆိုတာ သတိထားမိရဲ့လား။ အဲဒါက မင်းရဲ့အားနည်းချက်တွေကိုသိပြီး အဲဒီအားနည်းချက်ကနေ အကျိုးရအောင်လုပ်ဆောင်ခဲ့လို့ပေါ့။ မင်းရဲ့တဲ့ဘက်လမ်းဘေးမှာ ပန်းမျိုးစေ့တွေငါချထားခဲ့တယ်။ ငါတို့ပြန်လာတဲ့အချိန်တိုင်း မင်းက မင်းဘက်ကပန်းစိုက်ထားတဲ့နေရာကို ရေလောင်းသလိုဖြစ်ခဲ့တာပေါ့။ လွန်ခဲ့တဲ့နှစ်နှစ်လုံးလုံး ပွင့်လာတဲ့ ပန်းတွေကိုခူးပြီး ငါတို့သခင်ကြီးရဲ့စားပွဲပေါ်မှာ အလှဆင်ပေးနိုင်ခဲ့တယ်။ မင်းဖြစ်နေတဲ့အတိုင်း မင်းမပါဘဲ သခင်ကြီးရဲ့အိမ်ကို ဒီလိုအလှဆင်နိုင်ခဲ့မှမဟုတ်ပါဘူး။”ဟုပြောလိုက်လေတော့သည်။ (ပုံပြင်ကို အိန္ဒိယနိုင်ငံမှ အမည်မသိစာရေးသူတစ်ဦးရေးသားခဲ့သည်။)

ကျွန်ုပ်တို့သည် ဝိညာဉ်ရေးရာဧည့်သည်ဝတ်ကိုပြုနေစဉ်တွင် အိုးပဲ့ကဲ့သို့ တစ်ခါတစ်ရံခံစားရပါသလား။ ခံစားတတ်ပါသည်။ သို့သော် ဘုရားသခင်သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ တတ်နိုင်ခြင်းနှင့် ကြိုးစားခြင်းများကို အခြားသူများ မစဉ်းစားမိသည့်နည်းလမ်းဖြင့် အသုံးပြုလေသည်။ ထို့အပြင် အသုံးပြုခံနေရသည့်ဖြစ်စဉ်တွင် ကျွန်ုပ်တို့ဖြစ်နိုင်သည်ဟု အိပ်မက်ပင်မမက်ခဲ့သည့်နည်းလမ်းများဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ကိုကောင်းကြီးပေးပါသည်။

နောက်တစ်ဖန် ဧည့်ဝတ်ပြုခြင်းဆုကျေးဇူး- အခြားသူများအတွက်နေရာဖန်တီးခြင်းနှင့် အခန်းပြင်ဆင်ခြင်းဆုကျေးဇူးသည် ကျေးဇူးတော်အားဖြင့်သာ ခရစ်တော်မှ ကျွန်ုပ်တို့ကိုပေးသောချစ်ခြင်းဆုကျေးဇူးဖြစ်လာသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဧည့်ဝတ်ပြုခြင်းကို ဆက်လက်ကျင့်သုံးသောအခါ ယုံကြည်ခြင်း၌ကြီးထွားပြီး ရင့်ကျက်သူများ ဖြစ်လာကြသည်။ နိမိတ်လက္ခဏာများ၏နိမိတ်လက္ခဏာမှာ အခြားသူများထံ ခရစ်တော်၏နာမဖြင့်ချဉ်းကပ်သောအခါ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကောင်းကြီးခံစားရကြောင်းသတိရပါ။

ကျွန်ုပ်မှ သင့်ကိုသတိပေးလိုသည်မှာ ဧည့်ဝတ်ပြုခြင်းဟူသည်မှာ ခရစ်ယာန် ရှုထောင့်တွင် သဘောကောင်းခြင်းနှင့် မိတ်ဆွေများကိုကျွေးမွေးခြင်းထက်ပိုသည်ဟူသောအချက်ဖြစ်သည်။ ဤသည်မှာ ယုံကြည်သူများအသက်ရှင်သည့်ပုံစံဖြစ်ရပြီး မိမိနှင့်အတူနေထိုင်သူများ၊ အလုပ်လုပ်နေသူများနှင့် အစေခံနေသူများကို ချဉ်းကပ်ရ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

မည့်ပုံစံဖြစ်လေသည်။ သူစိမ်းများအတွက် ကျွန်ုပ်တို့၏မိသားစုဝင်နှင့် မိတ်ဆွေများမှ နေရာဖန်တီးပေးခြင်းနှင့် အခန်းပြင်ဆင်ပေးခြင်းသည် ကျမ်းစာပါအရ ဧည့်ဝတ်ပြုခြင်း၏ အနှစ်သာရအဖြစ် နားလည်ရသည်။ သို့သော် အခြားသူများအား ကြီးထွားပြီး ရင့်ကျက်လာအောင် စွမ်းဆောင်ပေးခြင်းဟူသောဖြစ်စဉ်အားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့အသက်တာတွင် ဘုရားသခင်၏အံ့ဩဖွယ်ရာများကို တွေ့ကြုံခံစားရပေသည်။ အခြားသူများ ကြီးထွားလာရန်အလို့ငှါ သူတို့အတွက်နေရာဖန်တီးပေးခြင်းနှင့် အခန်းပြင်ဆင်ပေးခြင်းအားဖြင့် ဘုရားသခင်သည် ကျွန်ုပ်တို့ကိုလည်း ခရစ်တော်နှင့်သဏ္ဍာန်တူညီခြင်းတွင် ကြီးထွားပြီးရင့်ကျက်လာရန် နေရာပေးပါသည်။

ကျမ်းစာအရနားလည်ရသော် ဧည့်ဝတ်ပြုခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့အသက်တာတွင် သော်လည်းကောင်း၊ ကျွန်ုပ်တို့အသက်တာအားဖြင့်သော်လည်းကောင်း ဘုရားသခင်လုပ်ဆောင်သည့် အံ့ဩဖွယ်ရာကျေးဇူးတော်သာဖြစ်သည်ဟု နားလည်ရသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ခရစ်ယာန်ထုံးတမ်းတွင် မေ့လုနီးပါးဖြစ်နေသည့် ဤကျင့်ထုံးကို ကြိုးစားလုပ်ဆောင်ကြပါစို့။ ဝိညာဉ်ရေးရာဧည့်ဝတ်ပြုခြင်းဟူသည့် ကြွယ်ဝသည့်သင်ခန်းကို တွေ့ရှိရန် ကျွန်ုပ်နှင့်ပူးပေါင်းပါဝင်ပါ။ အထူးသဖြင့် ဤအရာသည် ကျွန်ုပ်တို့နှင့်အတူ အလုပ်လုပ်နေသူ(အလုပ်လုပ်မည့်သူများ)နှင့် ဆက်စပ်နေလေသည်။ သင်တို့တစ်ဦးချင်းစီသည် အခြားသူများအတွက် မြေအိုးဖြစ်လာလျက် အိုးထိန်းလက်၏ပုံသွင်း ခြင်းနှင့် ပြန်လည်ပုံသွင်းခြင်းဖြစ်စဉ်တွင် ပါဝင်သောသူများဖြစ်ကြပါစေ။

ကျွန်ုပ်သည် မိမိနှင့်ကွဲပြားခြားနားသူနှင့် အမြင်သဘောထားကွဲလွဲနေသူများအား ဧည့်ဝတ်ပြုရန် ဆန္ဒရှိပါသလား။

ဧည့်ဝတ်ပြုခြင်းသည် အသိုင်းအဝိုင်းကိုဖြစ်စေပါက သင့်စိတ်ထဲတွင် မည်သူ့ကို မြို့၏ဆင်းရဲသည့်အခန်းကဏ္ဍတွင် ထားမည်နည်း။

သင့်စိတ်ထဲတွင် မည်သူသည် သင်နှင့်မကိုက်ညီသနည်း။

ခရစ်တော်ထံမှ ကျွန်ုပ်ရရှိသောဧည့်ဝတ်ပြုခြင်းသည် ကျွန်ုပ်ကို ပိုမိုထိရောက်သည့် အစေခံခေါင်းဆောင်အဖြစ် မည်သို့ဖြစ်စေသနည်း။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ကရုဏာစိတ်ထားခြင်း- အခြားသူများ သူတို့ကိုယ်တိုင်မမြင်သည့်အရာကို မြင်လာအောင်စွမ်းဆောင်ပေးခြင်း

ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာသည့်ခေါင်းဆောင်အတွက် ပစ္စုပ္ပန်အရည်အချင်းဖြစ်သော “ကရုဏာစိတ်ထားခြင်း” ဟူသည့်အရည်အသွေးသည် ဂရုစိုက်ခြင်းဟူသောအ ရည် အသွေးနှင့် ဆင်တူသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ အခြားသူများအပေါ်သနားကြင်နာခြင်း သို့မဟုတ် ဂရုစိုက်ခြင်းသည် အတုယူနိုင် သို့မဟုတ် ကွဲပြားနိုင်ပါသည်။

ဂရုစိုက်ခြင်းဟူသည့်စကားလုံးကို ကျွန်ုပ်တို့မည်သည့်အဓိပ္ပါယ်ဖြင့် နားလည် ကြသနည်း။ ဂရုစိုက်ခြင်းဟူသောစကားလုံး (care) ကို ဆဲတစ်စကားလုံး (Celtic term) ကာရာ (kara) ဟူသည့်စကားလုံးတွင် အမြစ်တွယ်နေသည်။ အဓိပ္ပါယ်မှာ ဝမ်းနည်း ပူးဆွေးခြင်းဖြစ်သည်။ ဂရုစိုက်ခြင်းဟူသောအဓိပ္ပါယ်သည် အခြေခံအားဖြင့် ဝမ်းနည်း ရန်၊ ဝမ်းနည်းခြင်းကိုရင်ဆိုင်ခြင်း၊ ထိုဝမ်းနည်းခြင်းဖြင့်ငိုကြွေးခြင်းဟု နားလည်ရ သည်။ (နောင်ဝမ်၊ မစ်နေလ်နှင့်မော်ရစ်စင် ၁၉၈၃၊ စာ ၉၂)။ နောင်ဝမ်က ကျွန်ုပ် အားသိမြင်လာစေသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြားပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးကိုတွေ့ပြီး ထိုပုဂ္ဂိုလ်၏ နူးညံ့သိမ်မွေ့ခြင်း၊ ညင်သာခြင်းနှင့် အခြားလှပသောဆုကျေးဇူးများကို ဖော်ထုတ်ပေး သောအခါ ထိုအရာများကို ထိုသူကိုယ်တိုင်မမြင်နိုင်သော်လည်း ကျွန်ုပ်တို့၏ကရုဏာ စိတ်ထားတတ်သည့်နည်းလမ်းသို့ ပေါ်ထွက်လာမည်ဖြစ်သည်။

မည်မျှထင်ရှားသည့် အတွေးအခေါ်ပေးနည်း။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြားသူများ သူတို့ကိုယ်တိုင်မမြင်နိုင်သည့် အရာများကို မြင်လာအောင်စွမ်းဆောင်ပေး သောအခါ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကရုဏာစိတ်ထားတတ်သောနည်းလမ်းလည်း ပေါ်ထွက် လာလေသည်။ တစ်ဖန် ကျွန်ုပ်တို့သည် အစေခံခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း၏ နှစ်ဖက် နှစ်လမ်းကိုမြင်ရသည်။ ခရစ်ယာန်အစေခံခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် ဘုရားသခင်၏ဂရုစိုက်ခြင်းနှင့် သနားကြင်နာခြင်းကို ပြသသောသူများဖြစ်လာကြ သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် လူများနှင့်ဆက်ဆံရေး၊ ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်နေသော နောက် လိုက်များနှင့်ဆက်ဆံရေးအကြောင်းကို ပြောနေသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုပြု ခြင်းသက်သေမှာ အခြားသူများ သူတို့ကိုယ်တိုင်မမြင်သည့်အရာကိုမြင်နိုင်ရန် စွမ်း

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ဆောင်ထောက်ပံ့ပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သနားကြင်နာခြင်းဟူသည်မှာ ပထမအနေဖြင့် အခြားသူများအတွက် တစ်စုံတစ်ခုလုပ်ဆောင်ပေးခြင်း မဟုတ်ပါ။ ထိုထက် အခြားသူများအား ဘုရားပေးထားသည့်အရင်းအမြစ်များနှင့် အတွင်းနှလုံးသားအရည်အချင်းများကို သူတို့နှင့်အတူထုတ်ဖော်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အခြားသူများနှင့်အတူ ရှိနေပေးခြင်းနှင့် သူတို့လိုအပ်နေသည့်အခါတွင် သူတို့နှင့်အတူရပ်တည်ပေးခြင်းဟူသည့် နည်းလမ်းဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ဖြည်းဖြည်းနားလည်လာသည်မှာ ဘုရားသခင်သည် ကျွန်ုပ်တို့ကို အခြားသူများနှင့်အတူရှိနေစေလိုသည် ...ကျွန်ုပ်တို့သည် သူတို့အတွက်တန်ဖိုး ရှိသည်ကို သက်သေပြရန်မဟုတ်ပါ။

ကျွန်ုပ်တို့ကိုယ်တိုင် မည်သူသည် မိမိအတွက်အလိုအပ်ဆုံးဖြစ်သည်ကိုမေးသော အခါ ကျွန်ုပ်တို့ကိုအကြံဉာဏ်များစွာပေးသောသူ၊ ဖြေရှင်းချက်များစွာပေးသောသူနှင့် များစွာကူသပေးသောသူထက် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝေဒနာကိုမျှဝေပေးသောသူနှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဒဏ်ရာကို နူးညံ့ညင်သာသောလက်ဖြင့် တို့ထိပေးသောသူကိုရွေးချယ်ကြပေမည်။ ကျွန်ုပ်တို့မျှော်လင့်ချက်မဲ့နေစဉ် မိမိနှင့်အတူ တဒင်္ဂတိတ်ဆိတ်စွာနေပေးသောသူ၊ ဝမ်းနည်းနေစဉ် တစ်နာရီမျှအတူနေပေးသူနှင့် မသိ၊ မကုသ၊ မကျန်းမာ၊ မလုပ်ဆောင်ဘဲစိတ်ရှည်သောသူသည် အမှန်တကယ် ဂရုစိုက်သည့်မိတ်ဆွေဖြစ်ပေသည်။

သင့်အနေဖြင့် ကျွန်ုပ်ကဲ့သို့ ညီအစ်ကို၊ မောင်နှမ၊ ဇနီး သို့မဟုတ် ခင်ပွန်း၊ ကလေး သို့မဟုတ် မိဘဆုံးရှုံးသွားသောသူနှင့် အတူရှိခဲ့သည့်အချိန်များကို သတိ ရနိုင်ပေသည်။ ထိုအချိန်တွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် မည်သို့ပြောဆိုနိုင်ပြီး လုပ်ဆောင်ပေး နိုင်သနည်း။ ထိုအချိန်တွင် “မငိုပါနဲ့...မင်းချစ်တဲ့သူဟာ အခုဘုရားသခင်ရဲ့လက် ထဲမှာပါ” “ဝမ်းမနည်းပါနဲ့...အသက်ရှင်ဖို့ထိုက်တန်တဲ့ လူကောင်းနဲ့ ကောင်း တဲ့အရာတွေ အများကြီးရှိပါသေးတယ်”ဟူသည့်စကားများတွင် တစ်ခုခုကိုလုပ်ဆောင် ရန် ပြင်းထန်သည့်ခံစားချက် ဖြစ်ပေါ်လာစေသည်။ ထိုအချိန်တွင် နက်နက်နဲနဲဂရုစိုက်ခြင်းသည် စိတ်ပါဝင်စားစွာနားထောင်ပေးခြင်း၊ တိုက်ရိုက်စကားပြောခြင်းနှင့် ဂရုတစိုက်စကားပြောခြင်း၊ မိမိအတွက်မဟုတ်ဘဲ အခြားသူအတွက် အလို့ငှါ မေးခွန်းများမေးမြန်းခြင်းကိုလုပ်ဆောင်ပေးရန် တောင်းဆိုပါသည်။ တိတ်ဆိတ်နေစဉ်တွင်ပင်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ကျွန်ုပ်တို့အမှန်တကယ်ရှိနေပြီး ရိုးသားစွာ၊ ပွင့်လင်းစွာနှင့် ယုံကြည်စိတ်ချမှုရှိစွာ ဆုတောင်းကြပါသည်။

နောင်ဝမ်မက်နေ့လ်နှင့်မော်ရစ်စင်(၁၉၈၃)က သူတို့၏စာအုပ်ဖြစ်သော *Compassion: A Reflection on the Christian Life* ဟူသည့်စာအုပ်တွင် မိမိစိတ်ဆန္ဒဖြင့်အစားထိုးခြင်း (voluntary displacement)ဟူသည့်အကြောင်းအရာကို မိတ်ဆက်ပေးခဲ့သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့မသွားသည့်နေရာသို့ အခြားသူများအတွက်သွားပေးခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ မိမိစိတ်သက်တောင့်သက်သာဖြစ်သည့်နယ် နိမိတ်မှ ထွက်ခွာရန်ဆန္ဒရှိပြီး မိမိနှင့်မရင်းနှီးသည့်နေရာသို့ အစားထိုးနေထိုင်ခြင်း ဖြစ်သည်။

အဘယ်ကြောင့်နည်း။ လိုအပ်ချက်တည်ရှိနေသည်- ကျွန်ုပ်တို့၏အတွင်းနှလုံးသားထဲမှ တုံ့ပြန်ချက်လိုအပ်သည်။ အတွင်းထဲမှ ဘုရားသခင်၏ခေါ်ခြင်းကို ခံစားရမည်။ ကျွန်ုပ်တို့ဖြစ်နေသောကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့သွားကြသည်။ မိမိဆန္ဒဖြင့်အစားထိုးခြင်းသည် အတွင်းမြို့ပြ သို့မဟုတ် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းသို့ ကျွန်ုပ်တို့ကိုခေါ်ဆောင်သွားနိုင်ပေသည်။ ထိုသို့ခေါ်ခြင်းခံရသောအချိန်မှာ အချိန်တိုအတွက် သို့မဟုတ် တစ်သက်စာအတွက်ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

အခြားသူများအပေါ် နက်နက်နဲနဲဂရုစိုက်ခြင်းဖြင့် မိမိ၏နေ့စဉ်ဘဝအသက်တာကို မည်မျှနှောင့်ယှက်နိုင်သည်ကို နောင်ဝမ်၏အသက်တာဖြင့် ဖော်ပြထားပါသည်။ နောင်ဝမ်အနေဖြင့် ဟားဗတ်မှ နိုထရီဒိမ်း(Notre Dame, Harvard)နှင့် ရေးကျမ်းစာကျောင်းမှစာသင်ကြားခြင်းရာထူးကိုချန်ထားပြီး တိုရန်တို(Toronto)မှ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာမသန်စွမ်းသည့် အယ်လ်အာချီအသိုင်းအဝိုင်း(L' Arche Community)တွင် ပုရောဟိတ်အဖြစ် ဆယ်နှစ်တာမျှနေထိုင်အလုပ်လုပ်ရန် ဖိတ်ကြားလာသည်ကို လက်ခံရန်မလွယ်ကူခဲ့ပါ။ သူ၏တာဝန်အတိအကျမှာ အာဒံကိုဂရုစိုက်ရန်ဖြစ်သည်။ အာဒံအတွက် မနက်စာကိုပြင်ဆင်ပေးရန်အတွက်ပင် နောင်ဝမ်က နေ့စဉ်နှစ်နာရီပြင်ဆင်ရသည်။

နက်နက်နဲနဲဂရုစိုက်ပါ။ နက်နက်နဲနဲသနားကြင်နာပါ။ ကျွန်ုပ်တို့မှ အခြားသူများပေါ်ဂရုစိုက်ခြင်းသည် ရင်းနှီးဖွယ်ရာ သို့မဟုတ် ဝေးကွာစရာဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

၁။ သင်းအုပ်ဒါရိုက်တာ သို့မဟုတ် တက္ကသိုလ်ကျောင်းအုပ်အနေဖြင့် မိမိနှင့်လိင် ကွဲသောသူများအား အစေခံခေါင်းဆောင်မှုဖြင့် ကျွန်ုပ်၏ သနားကြင်နာခြင်းကို မည်သို့ ဖော်ပြနိုင်သနည်း။

၂။ ကျွန်ုပ်၏ ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းသာသနာသို့ သနားကြင်နာခြင်းအား ဗဟိုအ ဖြစ် မည်သို့တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်နိုင်သနည်း။

စိတ်ရှည်သည်းခံခြင်း- ဘုရားသခင်ခွဲခန့်ထားသော အမှုတော်နှင့် အတူ နေထိုင်ခြင်း

ကယ်တင်ခြင်းတပ်(Salvation Army)အရာရှိသည် အမ်ဗီအန်ယူတွင် သာသနာ ပြုခြင်းအထူးပြု မာစတာဒီဂရီဖြင့်ဘွဲ့ယူခဲ့သူဖြစ်ကာ ကျွန်ုပ်ထံစာတစ်စောင်ရေးခဲ့ သည်။ အခြားသောမှတ်ချက်များထဲမှ သူမ 'ဖော်ပြထားသည့်တစ်ချက်မှာ "(ကော လောသံ ၄:၁၇)ပါ ရှင်ပေါလုမှအာခိပ္ပူအားသွန်သင်သော 'သင်သည် ဘုရားသခင်၏ လက်တော်မှခံရပြီးသော ဓမ္မဆရာ၏အမှုအရာကို ပြည့်စုံခြင်းငှါသတိပြုပါ'ဆိုသည် စကားက ကျွန်မခေါင်းထဲ၌စွဲနေသည်"ဟု ရေးထားလေသည်။

သူမကဆက်ပြီး "ကျွန်မအတွက် အခက်ခဲဆုံးအမိန့်များမှာ ကျွန်မ၏အလုပ် များနှင့်အတူနေချိန်၌ ဘုရားသခင်မှပေးသည့် အလုပ်ကိုဆက်လုပ်ရန်ဆိုသည့် အချက်ပင်ဖြစ်သည်။ အမိန့်နှင့်အတူနေထိုင်ခြင်းဆိုသည်မှာ အမိန့်အတိုင်းချီတက် သည်ထက် ပြုပြုရန်ပိုမိုချက်ခဲသည့်အရာများပင်ဖြစ်သည်"(Staying orders were a lot harder to swallow than marching orders.)ဟုဆိုပါသည်။

ရှင်ပေါလုမှ အာခိပ္ပူကိုပေးပို့သောသတင်းစကားမှာ ရှင်းလင်းသည်- "သင်သည် ဘုရားသခင်၏လက်တော်မှခံရပြီးသော ဓမ္မဆရာ၏အမှုအရာကိုပြည့်စုံခြင်းငှါ သ တိပြုပါ"ဟူ၍ဖြစ်သည်။ ရှင်ပေါလု၏သတင်းစကားမှာ ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာသော အစေခံခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ ခြောက်ခုမြောက်နှင့် နောက်ဆုံးအနှစ်ချုပ်အရည် အသွေးဖြစ်သည်။ ထိုသတင်းစကားမှာ စိတ်ရှည်ခြင်း၊ သည်းခံခြင်းနှင့် ဆုံးဖြတ် ချက်ပြင်းထန်ခြင်းဟူသည့် သတင်းစကားအကြောင်းဖြစ်ပြီး ယိမ်းယိုင်မသွား

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

သောခွဲဟူသည့် ပုံစံဟောင်းဖြစ်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်ပြင်းထန်ခြင်းနှင့်စိတ်ရှည်ခြင်းသည် ခရစ်ယာန်များနှင့် ခရစ်ယာန် ခေါင်းဆောင်များအတွက် အရေးကြီးသည့်အရည်အသွေးဖြစ်သည်။ အခြေအနေ အမျိုးမျိုးအပေါ်တွင် ဘုရားသခင်သည် မောရှေအားယဇ်ပုရောဟိတ်ဖြစ်စေသည်။ မောရှေအား ရည်မှန်းချက်အပေါ်အာရုံပြုရန် ဘုရားသခင်ထိန်းသိမ်းပေးသည်။ နောက်ပိုင်းတွင် ဟေရှာယက စိတ်ရှည်ခြင်း၊ သည်းခံခြင်းနှင့် စွဲမြဲစွာလုပ်ဆောင်ခြင်း ဧါဆုလဒ်များကို အလေးပေးဖော်ပြခဲ့သည်။ “ထာဝရဘုရားကို မျှော်လင့်သောသူတို့မူ ကား အားပြည့်ကြလိမ့်မည်။ ရွှေလင်းတကဲ့သို့ မိမိတို့အတောင်ကို အသစ်ပြုပြင် ကြလိမ့်မည်။ ပြေးသော်လည်းမပင်ပန်း၊ ခရီးသွားသောအခါ မမောရကြ။” (ဟေရှာယ ၄၀:၃၁)။ ဟေဗြဲ ၁၂:၁ တွင် ကျမ်းရေးသူက “ခပ်သိမ်းသောဝန်တို့ကိုလည်းကောင်း၊ နောင်ယုတ်တတ်သောဒုစရိုက်ကိုလည်းကောင်း ပယ်ရှား၍ ငါတို့မျက်မှောက်၌ထား သော ပန်းတုံးတိုင်သို့ ရောက်ခြင်းငှါ အားမလျော့ဘဲ ပြေးကြကုန်အံ့။” ခရစ်တော်၏ စံနမူနာနောက်သို့လိုက်ရန် တိုက်တွန်းထားပါသည်။

စိတ်ရှည်သည်းခံခြင်းနှင့် ရှင်းလင်းသောရည်ရွယ်ချက်ဟူသည်မှာ အပြင်လောက ဦးဆောင်မှုပြုခြင်းတွင်လည်း အဓိကကျသောအရာများဖြစ်ပေသည်။ ဗြိတိန်နိုင်ငံ ကြီး အပြင်းအထန်ကြိုးစားနေရသောအချိန်တွင် ဗိုလ်ချုပ်ကြီးဝင်စံတွန်ချာချင်းလ် (Sir Win- ston Churchill)အား ကျောင်းမှပြန်လာပြီး အရေးကြီးသည့်မိန့်ခွန်းပြော စေခဲ့သည်။ သူသည်ရှေ့ထွက်လာပြီး စင်ပေါ်၌ သူ၏စကားကိုစတင်သည်မှာ-

“ဘယ်တော့မှ အလျော့မပေးပါနဲ့။ ဘယ်တော့မှ အလျော့မပေးပါနဲ့။ ဘယ်တော့မှ ဘယ်တော့မှ၊ ဘယ်တော့မှ၊ ဘယ်အရာကိုမှ အလျော့မပေးပါနဲ့။ မြင့်မြတ်တဲ့အမှု ဖြစ်ဖြစ်၊ သေးသိမ်တဲ့ အမှု ဖြစ်ဖြစ်၊ ကြီးတဲ့ အမှု ဖြစ်ဖြစ်၊ သေးငယ်တဲ့ အမှု ဖြစ်ဖြစ် ဘယ်တော့မှအလျော့မပေးပါနဲ့။ ဂုဏ်သိက္ခာရဲ့ယုံကြည်ချက်တွေကြောင့်နဲ့ ကျိုး ကြောင်းဆီလျော်ခြင်းအတွက်မဟုတ်ရင် အလျော့မပေးပါနဲ့။ ခွန်အားတွေ မရပ် တန့်လိုက်ပါနဲ့။ လက်ရှိလွှမ်းမိုးနေတဲ့ ရန်သူရဲ့ခွန်အားကိုခုခံတာ မရပ်လိုက်ပါနဲ့။” (ချာချင်းလ်၏အကောင်းဆုံးမိန့်ခွန်းများ ၂၀၀၄၊ စာ ၃၀၆)။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ချာချင်းလ်က ရှင်ပေါလုမှ အာခိပျအားတိုက်တွန်းသည့် “သင့်အား ဘုရားပေးထားသည့်အလုပ်မှ မရှောင်ထွက်ပါနှင့်” ဟူသည့်စကားကို အမှတ်ရဖွယ်ထင်ဟပ်အောင်ပြောထားသည်။

ကျွန်ုပ်အနေဖြင့်လည်း စိတ်ရှည်သည်းခံခြင်းအကြောင်းကို စဉ်းစားနေခဲ့သည်။ ထိုစိတ်ရှည်ခြင်းသည် မည်မျှလိုအပ်သောအရာဖြစ်ပြီး၊ နာကျင်စရာဖြစ်ကာ အလွန်မင်္ဂလာရှိသော ဆုကျေးဇူးတစ်မျိုးဖြစ်ခြင်းကိုလည်း အတွေးကျပ်နေခဲ့သည်။

ပထမဦးစွာ စိတ်ရှည်ခြင်းသည် လိုအပ်ချက်ဖြစ်သည်။ စိတ်အားပြင်းပြသည့် စိတ်ပါဝင်စားမှု၊ ဘုရားသခင်ခွန်အားပေးခြင်းနှင့် ခွန်အားပြည့်သည့်စိတ်အားပြင်း ပြမှု၊ ဝိညာဉ်ရေးရာစိတ်အားထက်သန်မှုတို့သည် ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်၏ အနှစ်ချုပ်အရည်အသွေးဖြစ်ပေသည်။ ရှင်ပေါလုသည် အာခိပျအား အဘယ်ကြောင့် တိုက်တွန်းနှိုးဆော်သည်ကိုမူ မသိပါ။ သို့သော် ရှင်ပေါလုမှ သူ၏မိတ်ဆွေကိုပြောသော စကားများသည် ကျွန်ုပ်တို့အား မိမိလုပ်ဆောင်နေသောအစီအစဉ်၊ လုပ်ငန်း၊ တာဝန်နှင့် ဘုရားသခင်ထံမှလာသောခေါ်တော်မူခြင်းကို အဘယ်ကြောင့် အလျှော့ပေးရန် စုံစမ်းခံရသနည်းဟူ၍ သတိပေးနေပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့ ခရစ်ယာန်အလုပ်သမားများအနေဖြင့် အလျှော့ပေးရန် မည်သို့စုံစမ်းခြင်းခံရသနည်း။ သေချာသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့၏ဝိညာဉ်ရန်သူသည် ခရစ်ယာန်ခေါင်းဆောင်ကို ချေမှုန်းတိုက်ခိုက်လိုသည်။ “အကြောင်းမူကား ငါတို့သည် အသွေးအသားရှိသောရန်သူတို့နှင့်သာ ဆိုင်ပြိုင်တိုက်လှန်ကြသည်မဟုတ်။ အထွဋ်အမြတ်တို့နှင့်လည်းကောင်း၊ အာဏာစက်တို့နှင့်လည်းကောင်း၊ လောကီမှောင်မှိုက်၌ အစိုးတရပြုနေသော မင်းတို့နှင့်လည်းကောင်း၊ မိုးကောင်းကင်၌နေသော နတ်ဆိုးတို့နှင့်လည်းကောင်း၊ ဆိုင်ပြိုင်တိုက်လှန်ကြ၏။” (ဧဖက် ၆:၁၂)

ကျွန်ုပ်တို့အလျှော့ပေးခြင်း၏ အကြောင်းအရင်းနောက်တစ်ခုမှာ ကျွန်ုပ်တို့ရင်ဆိုင်နေရသည့်ပြဿနာများမှာ ဖြေရှင်းရန်အလွန်ခက်ခဲသည့် ပုံစံဖြစ်သောကြောင့်ဟုဆိုသည်။ "Mastering Ministry" ဟူသည့်စာအုပ်တွင် အန်နီနှင့် ရေအော့လန် (Anne and Ray Ortland 1992) တို့က ပြဿနာရှိသည့် ကာလသုံးမျိုးအကြောင်း

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ပြောထားသည်။

ဇန်(အေ)ကိုရယူလိုသည့်ဆန္ဒ၊ နှစ်ပတ်လည် အသ မေခွဲလက်)ဟုခေါ်ပြီး ထိုဇန်ကို စိတ်ကူး ယဉ်ဝါဒ၊ စိတ်သဘောရိုးဖြောင့်ခြင်းနှင့် နားလည်ခြင်းစသည့် အကျင့်စရိုက်ရှိသည်။

ဇန်(ဘီ)သည် စိတ်ရှည်သည်းခံခြင်းအတွက်လိုအပ်သည့် အဓိကနေရာဖြစ်သည်။ ဇန်(ဘီ)ကိုထွက်လိုသည့်ဆန္ဒ၊ နှစ်ပတ်လည် အသ ဆကအ)ဟုခေါ်ပြီး၊ စိတ်ရှုပ်ထွေးခြင်းနှင့်ဖြစ် လာသည့် ပြဿနာများနှင့်ပဋိပက္ခဖြစ်ခြင်းစသည့် အကျင့်စရိုက်ရှိသည်။ ဤသည်မှာ အန္တရာယ်ရှိသည့်ဇန်ဖြစ်သည်။ ပြဿနာကို ဖော်ထုတ်ရန်လိုပေမည်။ တစ်ခုပြီးတစ်ခု နားလည်အောင်လုပ်ဆောင်ရပေမည်။ ဇန်ဘီတွင် နည်းလမ်းနှစ်ခုမှ တစ်ခုခုဖြင့် အဆုံးသတ်နိုင်သွားနိုင်သည်။ တစ်ခုမှာ ကျွန်ုပ်တို့ထွက်ပြီး ပရောဂျက်ကိုစွန့်လွှတ်မည် သို့မဟုတ် နောက်နည်းလမ်းတစ်ခုမှာ ကျွန်ုပ်တို့သည် ပြင်းပြသည့်စိတ်နှင့်ထွက်လိုစိတ် ကိုခုခံခြင်းဖြင့် စိတ်ရှည်သည်းခံမည်ဟူသော နည်းလမ်းဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏အခြေအနေသည် မဖြစ်နိုင်တော့သည့်အချိန်တွင်ပင် စွန့်ပစ်ထား ကြောင်းကတိပေးခဲ့သည့် ဘုရားကိုယုံကြည်နိုင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ရှုပ်ထွေး နေသည့်အခြေအနေအားဖြင့်၊ အခြေအနေအပေါ်မှ၊ ထိုအခြေအနေအနားမှ ဘုရား သခင်၏ကျေးဇူးတော်ကြောင့် နည်းလမ်းရှိလာမည်ဟုလည်း ယုံကြည်နိုင်ပါသည်။

ထိုယုံကြည်မှုက ဇန်(စီ)သို့ခေါ်ဆောင်လာပေးသည်။ ဇန်(စီ)ကို အောင်မြင်ခြင်းနှင့် ကြီးထွားခြင်း(Achievement and Growth)ဟုခေါ်ပါသည်။ ခရစ်ယာန်ခေါင်း ဆောင်များနှင့် နောက်လိုက်များသည် ဤဇန်(စီ)တွင် ယုံကြည်ခြင်းနှင့် တစ်ကိုယ် ရေစိတ်ကျေနပ်ခြင်းများ၊ စစ်မှန်ခြင်းအသိ၊ ရင့်ကျက်ခြင်းနှင့် မျှော်လင့်ချက်များဖြင့် ကျင့်ဆောင်ကြသည်။ (စာ ၉၂)။

ကျွန်ုပ်တို့သည် ခရစ်ယာန်အသက်တာ၊ လုပ်ငန်း၊ သာသနာနှင့်ပတ်သက်ပြီး နားလည်မှုလွဲမှားသောကြောင့်လည်း အရှုံးပေးတတ်ကြပါသည်။ ထိုသို့ နားလည်မှု လွဲမှားခြင်းသည် မိမိ၏အလုပ်တာဝန်မပြီးဆုံးသေးခင် အရှုံးပေးရန်တိုက်တွန်းတတ် သည်။

“လုပ်ငန်းများချောမွေ့စွာလည်ပတ်နေမှသာ ဖြစ်စဉ်ကိုလုပ်ဆောင်နိုင်သည်။”

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

“အခြားတစ်ဖက်၌သာ မြက်ခင်းပိုစိမ်းသည်။”

“ပိုကြီးမှပိုကောင်းမည်။”

“ဒုက္ခဝဒနာနှင့်ခက်ခဲခြင်းများသည် ဘုရားသခင်ထံမှမဖြစ်နိုင်ပါ။”

“ဤပြဿနာကို မဖြေရှင်းနိုင်ပါ။”

“အောင်မြင်ခြင်းဟူသည်မှာ လူတိုင်း၏ ထောက်ခံချက်ကို ရရှိခြင်းဖြစ်သည်။”

“ကျဆုံးခြင်းသည် နိဂုံးဖြစ်သည်။”

“ကျွန်ုပ်သည် ဘာမှမဟုတ်ပါ။”

“ကောင်းမွန်ပြီး ဘုရားတရားကိုရှိုင်းသောသူများသည်လည်း ဘာမှမထူးခြားဘဲ အမှားပြုကြသည်။” စသည်တို့ဖြစ်သည်။

ဒုတိယအားဖြင့် စိတ်ရှည်သည်းခံခြင်းတွင် **ဝေဒနာ**ရှိသည်။ စိတ်ဖိစီးမှုများစုလာ သောအခါ၊ မိမိ၏လမ်းကြောင်းပေါ်မရောက်နိုင်သောအခါ၊ မိမိရရှိသော အသိအမှတ် ပြုခြင်းသည် မိမိလိုချင်သောအရာမဟုတ်သည့်အခါ စိတ်ဆန္ဒမှာ ဆက်သွားရန် ဖြစ်သည်။ ဘုရားသခင်သည် ထိုတာဝန်များမှ ကျွန်ုပ်တို့ကိုမလွှတ်ပေးသည့်အချိန် အထိ ပဋိပက္ခဖြစ်ခြင်း၊ မလွယ်ကူခြင်း၊ နားလည်မှုလွဲခြင်း၊ ဩဇာအာဏာရုန်း ကန်နေခြင်း၊ ပဋိပက္ခဖြစ်သောအခြေအနေများနှင့် မသင့်လျော်သောမျှော်လင့်ချက် များကြားတွင် ထိုအခြေအနေနှင့်အတူနေထိုင်ခြင်းမှာ နာကျင်ခံစားစရာဖြစ်ပေသည်။

စိတ်ရှည်သည်းခံခြင်းဟူသည့်ခက်ခဲခြင်းကို ကျွန်ုပ်တို့အား ထိုအခြေအနေတွင် ထားသည့် ဘုရားသခင်အပေါ်ယုံကြည်ခြင်းဖြင့် ကျော်ဖြတ်ရန်လိုပါသည်။ ထိုနာကျင် စရာကောင်းသည့် အတွေ့အကြုံတွင် ကျွန်ုပ်တို့အား ဘုရားသခင်ထားသောနေရာမှ ဘုရားသခင်လွှတ်ပေးသည့်အချိန်အထိ ထိုနေရာတွင်သာနေမည်။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် ကျွန်ုပ်တို့သည် ဘုရားသခင်ကို လွယ်ကူသည့်အချိန်၌သာမက နာကျင်စရာ ကောင်းသည့်အချိန်တွင်လည်း အစေခံသောကြောင့်ဖြစ်သည်ဟူသည့် ယုံကြည် ချက်ဖြင့် ထိုအခြေအနေတွင်ရပ်တည်ရမည်။

(၁၉၁၄)ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လတွင် အားနတ်စံရှင်လင်တန်သည် ဗြိတိန်၏ စိတ်ရှည် သည်းခံပြီး သင်္ဘောဖြင့်စွန့်စားဖော်ထုတ်သူဖြစ်ခဲ့သည်။ သူနှင့်သူ၏အဖွဲ့သား (၂၇)

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ဦးတို့သည် တောင်ပိုင်းအန္တလန်တိတ်ပင်လယ်သို့ ရွက်လွင့်ခဲ့ကြသည်။ သူတို့အဖွဲ့ သည် အန္တာတိကတိုက်ကိုဖြတ်သည့် ပထမဆုံးအဖွဲ့ဖြစ်လိုခဲ့ကြသည်။

နောက်တစ်နှစ်အစောပိုင်းသို့ရောက်သောအခါ သူတို့၏သင်္ဘောသည် ရေခဲပြင် တွင်ပိတ်မိနေခဲ့သည်။ (၁၉၅၅)ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလသို့ရောက်သောအခါ သူတို့ ရည်မှန်းထားသည့်နေရာနှင့်ခရီးမှာ တစ်ဝက်မျှလိုနေသေးပြီး၊ သူတို့၏သင်္ဘောသည် ရေခဲဖြင့်တိုက်မိကာ သမုဒ္ဒရာ၏အောက်ခြေသို့ နစ်မြုပ်သွားလေသည်။ ထိုလမှစပြီး နောက်ပိုင်းတွင် အဖွဲ့သည် အစာရေစာပြတ်လပ်သွားခဲ့သည်။ ရှစ်လင်တန်နှင့် သူ၏ လူများသည် ရေခဲတုံးများပေါ်ရွေ့လျားနေထိုင်ရပြီး ကမ္ဘာကြီး၏အရိုင်းစိုင်းဆုံးအစိတ်အပိုင်းသို့ ရောက်ရှိသွားကြသည်။ ရှစ်လင်တန်၏ဦးဆောင်မှုအောက်၌ ခဲနေသည့်ရေခဲပြင်ပေါ်တွင် ခြေဖလားဖြင့်လမ်းလျှောက်သွားလာကြရသည်။

လှေမှောက်ပြီး တစ်နှစ်ကျော်ကြာသွားသောအခါ ရှစ်လင်တန်နှင့်သူ၏လူများ သည် အန္တာတိက၏ ထိပ်ပိုင်းကျွန်းတစ်ကျွန်းသို့ရောက်ရှိသွားကာ ဆက်လက်ခရီးမဆက်နိုင်ကြတော့ပေ။ အစားအစာများ တဖြည်းဖြည်းကုန်လာပြီး အသက်ရှင်နိုင်ခွင့်မျှော်လင့်ချက်မှာ အနည်းငယ်သာရှိနေခဲ့တော့သည်။ အသက်ရှင်ကျန်သူရှစ်လင် တန်က ရဲရင့်သည့်အပြုအမူပေါ်မှီခိုရတော့မည်ကို သတိပြုမိခဲ့သည်။ သူ၏အဖွဲ့ဝင်များကိုထားခဲ့ပြီး သူနှင့်လူအနည်းငယ်က မိုင်(၈၀၀)ရှိပြီး မုန်တိုင်းထန်နေသည့် ခရီးကိုဖြတ်ရန်ဖြစ်သည်။ စိန့်ဂျော့ကျွန်းပေါ်တွင် သူတို့မသွားဖူးသည့်ရေခဲပြင်နှင့် တောင်ကုန်းများတွင် သွားလာနေကြသည်။ သူကအခွင့်အရေးကို ယူလိုက်သည်။ သူစိတ်ရှည်ရမည်။ နောက်ဆုံးတွင် သူနှင့်အခြားလူနှစ်ဦးတို့သည် အခြေချစခန်းသို့ ဆိုက်ဆိုက်မြိုက်မြိုက်ရောက်ရှိသွားကြလေသည်။ အံ့ဩဖွယ်ကောင်းလောက်အောင် ပင်သူ၏အဖွဲ့ဝင်အားလုံးကိုကယ်တင်နိုင်ခဲ့သည်။ အားလုံးအသက်ရှင်ခဲ့သည်။ (ပါကင်း ဟို့မန်းနှင့်ခယ်စ်လာ(Parkins, Holtman & Kessler 2000))

ရှင်ပေါလု၏ခရီးစဉ်များသည်လည်း တမန်တော်ဝတ္ထုထဲတွင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အဆိုပါအတွေ့အကြုံများကဲ့သို့ ပြည့်နက်နေသည်။ တမန်တော် ၂၇:၂၅ ကိုတစ်ဖန်ဖတ်ရှုကြည့်ပါ။ “အချင်းလူတို့ သက်သာခြင်းရှိကြလော့။ ငါ့အားမိန့်တော်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

မူသည်အတိုင်း ဖြစ်လိမ့်မည်။”

အကျဉ်းထောင်ထဲတွင် နှစ်နှစ်နေပြီးနောက် ရှင်ပေါလုနှင့်အခြားသူတို့သည် ရောမသို့ခရီးနှင်လာခဲ့ကြသည်။ ရှင်ပေါလုမှ အခြားသူများကို သင်တန်းပေးတတ်သွန်သင်နေသောအချိန်တွင် တိုက်ဖွန်မှန်တိုင်းတိုက်နေခဲ့သည်။ သင်တန်းမှောက်ပြီး (၁၄)ရက်ကြာ အစာငတ်ခဲ့ကြသည်။ သို့သော် ဘုရားသခင်က ရှင်ပေါလုကို ယေရုရှလင် တွင်ရှိစဉ်ကပင် ပြောထားသည်မှာ “ဘုရားသခင်၏သက်သေကို ...ရောမမြို့၌ လည်း ခံရဦးမည်”ဟု(တမန်တော် ၂၃:၁၁)တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။ ရောမသို့သွားရာ လမ်းတွင် ဝေဒနာခံစားနေရာသည့်အတွေ့အကြုံ၊ အကျဉ်းထောင်အတွေ့အကြုံ၊ တိုက်ဖွန်မှန်တိုင်း၊ သင်တန်းမှောက်ခြင်းနှင့် အစာငတ်ခြင်းတို့ရင်ဆိုင်နေရစဉ် ရှင်ပေါလုက ကိုယ်ချင်းစာစွာဖော်ပြထားသည်မှာ “အချင်းလူတို့ သက်သာခြင်းရှိကြလော့။ ငါ့အားမိန့်တော်မူသည်အတိုင်း ဖြစ်လိမ့်မည်”ဟူ၍ဖြစ်သည်။

စိတ်ရှည်သည်းခံခြင်းအတွက်နည်းစနစ်ဆယ်ခု

သာမန်မဟုတ်သည့်အခြေအနေနှင့် အချိန်ကာလများတွင် ဦးဆောင်ရန်အတွက် နည်းစနစ်လိုသည်ကို ရှင်ပေါလုနှင့်ရှစ်လင်တန်တို့၏ပုံဥပမာမှ ဖော်ပြနေပါသည်။ အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော နည်းစနစ်ဆယ်ချက်ကို *Leading at the Edge: Leading Lessons from the Extraordinary Saga of Shackleton's Antarctic Expedition* (Parkins, Holtman, & Kessler, 2000)မှ ထုတ်နုတ်ထားပါသည်။

၁။ ရူပါရုံနှင့်လျင်မြန်သောအောင်မြင်ခြင်းများ

အဆုံးစွန်ပန်းတိုင်အား မျက်ခြေမပြတ်စေနှင့်။ ရေတိုရည်မှန်းချက်များကို ခွန်အားဖြင့်အာရုံစိုက်ပါ။

၂။ သင်္ကေတများနှင့်ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာစံနှုန်း

မြင်ရသော၊ မှတ်မိနိုင်သောသင်္ကေတနှင့် အပြုအမူရှိသည့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ စံနှုန်းထားပါ။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

၃။ အကောင်းမြင်ဝါဒနှင့်အမှန်တရား

အကောင်းမြင်ဝါဒနှင့် မိမိကိုယ်ကိုယ်ယုံကြည်စိတ်ချမှုကို သို့မှီးထားပါ။ သို့ သော် အမှန်တရားနှင့် အခြေတကျနေထိုင်ပါ။

၄။ ကြိုးစားရမည့်ခွန်အား

မိမိကိုယ်ကိုယ်ဂရုစိုက်ပါ။ သင်၏ခွန်အားကို ထိန်းသိမ်းပါ။ အပြစ်တရားကို လက်လွှတ်လိုက်ပါ။

၅။ အဖွဲ့သတင်းစကား

အဖွဲ့သတင်းစကားကို ခွန်အားထပ်ဖြည့်ပါ။ “ကျွန်ုပ်တို့သည် တစ်ခုတည်းဖြစ်ကြ သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အတူအသက်ရှင်ပြီး၊ အတူတကွသေကြမည်။”

၆။ အဖွဲ့၏အနှစ်ချုပ်တန်ဖိုး

မတူညီသည့် ရပ်တည်ချက်များကိုလျော့ချပြီး၊ ယဉ်ကျေးသည့်အမှုအရာဖြင့် ရပ်တည်ပါ။ အပြန်အလှန်လေးစားပါ။

၇။ ပဋိပက္ခ

ပဋိပက္ခကိုအုပ်ချုပ်ပါ။ သေးငယ်သောဒေါသကိုဖြေရှင်းပါ။ သဘောမတူသည့် သူနှင့် ညှိနှိုင်းပါ။ ဩဇာအာဏာအပေါ်ရုန်းကန်ခြင်းဖြင့် ခွန်အားကုန်ဆုံးခြင်းကို ရှောင်ပါ။

၈။ ခွန်အားဖြည့်ပါ

အောင်ပွဲခံရန် တစ်ခုခုကိုရှာပါ။ ရယ်မောရမည့် အကြောင်းအရာတစ်ခုခုကို ရှာဖွေပါ။

၉။ စွန့်စားပါ

မဟာစွန့်စားမှုကို လက်ခံလိုစိတ်ရှိပါ။

၁၀။ တီထွင်ဖန်တီးလိုစိတ်ပြင်းပြခြင်း

လုံးဝအရှုံးမပေးပါနှင့်။ တခြားလုပ်ဆောင်ရန်နည်းလမ်း အစဉ်အမြဲရှိပါသည်။

(Perkins, Holtman, & Kessler 2000, vii - viii)

စိတ်ရှည်သည်းခံခြင်း သို့မဟုတ် စိတ်ရှည်ခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့မှအခြားသူများ ကိုပေးသည့် ဆုကျေးဇူးမဟုတ်ပါ။ လုံးဝမဟုတ်ပါ။ ထို့ထက် စိတ်အားထက်သန်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ခြင်းဆုကျေးဇူးသည် ဘုရားသခင်မှကျွန်ုပ်တို့ကိုပေးထားသော ဆုကျေးဇူးဖြစ်သည်။ ထိုဆုကျေးဇူးကို ဘုရားသခင်မှ သူထားသောနေရာမှလွတ်ပေးသည်အထိ ရှိနေ စဉ်အခါ ဝိညာဉ်ရေးရာကြီးထွားခြင်း၊ ခရစ်ယာန်သာသနာနှင့် တစ်ကိုယ်ရေဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှုအတွက် ပေးထားခြင်းဖြစ်သည်။

ကြိမ်ဖန်များစွာ ကျွန်ုပ်က “အမ်ဗီအန်ယူတွင်ဦးဆောင်ခြင်းသည် ကျွန်ုပ်၏ မဟာခရီးစဉ်ဖြစ်သည်” ဟု ဖော်ပြလေ့ရှိပါသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာခြင်းတန်ခိုးတွင် နေထိုင်ခြင်းကိုကျင့်သုံးရာတွင် ကျွန်ုပ်သည် အကျိုးကျေးဇူးအကြီးဆုံးခံစားရသူဖြစ် သည်။ ဘုရားသခင်သည် ဖြစ်စဉ်ထဲတွင်၊ ပြဿနာနှင့် ရင်ဆိုင် ရခြင်းတွင် ရှိသည်ဟု ယုံကြည်သောအခါ ကျွန်ုပ်၏ဝိညာဉ်ရေးရာအသက်တာ ကြီးထွားလာခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ် သည် ခရစ်တော်၌ ထင်ထင်ရှားရှားရင့်ကျက်လာခဲ့သည်။ အဘယ်ကြောင့်နည်း။ ကျွန်ုပ်အား ဤအမှုတော်အတွက်ခေါ်တော်မူသည့် ဘုရားသခင်အပေါ်မှီခိုရာတွင် ကျွန်ုပ်၏ ခူးမှဦးဆောင်ရန်နှင့် ထိုဘုရားသည်သာ ကျွန်ုပ်၏ အမှုတော်လုပ်ငန်းကိုပြီး စီးစေပြီး၊ ရေးဆွဲထားသည့်ပုံစံကို ကျွန်ုပ်အားဖြင့်ပြီးမြောက်စေလိမ့်မည်ဟု ယုံ ကြည်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။

ကျေနပ်ရောင့်ရဲခြင်းဖြင့် စိတ်ရှည်သည်းခံခြင်းသည် ဘုရားသခင်မှ ကျွန်ုပ်တို့ကိုပေးသည့် ထင်ရှားသောဆုကျေးဇူးတစ်ခုဖြစ်သည်။

ဘုရားသခင်ပေးသော စိတ်ရှည်သည်းခံခြင်းဟူသည့်ဆုကျေးဇူးသည် ကျွန်ုပ်တို့ အတွက် ဘုရားသခင်၏ခေါ်သံကို တုံ့ပြန်နိုင်စေသည်။ စိတ်ရှည်သည်းခံခြင်းသည် ဘုရားသခင်မှ အလုပ်နားစေသည့်အချိန်အထိ အလုပ်တွင်သာနေထိုင်ရန် စွမ်းဆောင် ပေးသည်။ အမ်ဗီအန်ယူတွင် အနားယူသွားပြီဖြစ်သည့် ကျောင်းအုပ်ဆရာကြီးတစ် ဦးအား ကျွန်ုပ်က “အနားယူရမယ့်အချိန် ရောက်လာတာကို ဆရာကြီးဘယ်လို သိနိုင် သလဲ” ဟုမေးခဲ့သည်။ သူက “ဆရာလည်းသိလာမှာပါ” ဟုသာဖြေခဲ့သည်။ ဆရာကြီး ၏အဖြေမှာ မှန်သည်။ ခေါင်းဆောင်လုပ်ရာတွင် မည်သူသည် စိတ်ရှည်သည်းခံ ခြင်း၏အရည်အသွေးမှ အကျိုးကျေးဇူးအများဆုံးရှိသနည်း။ ဘုရားသခင်သာသိ မည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

သို့သော် သေချာသည်မှာ ဘုရားသခင်၏ကျေးဇူးတော်အားဖြင့် စိတ်ရှည်သောသူ သည် မင်္ဂလာရှိသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့ကိုဘုရားသခင်ပေး သည့် ကျေးဇူးတော်ဆုကျေးဇူးဖြစ်သည်။ ရှင်ပေါလုမှ အာခိပျာထံပြောခဲ့သည့်စကား ကို သတိရပါ။ ဘုရားသခင်ပေးထားသည့်အလုပ်မှ ရှောင်ထွက်မသွားပါနှင့်။

အမှတ်အသား(၆)သည် ခေါင်းဆောင်ကိုပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးအနေဖြင့် ဦးတည်ဖော်ပြ ထားပြီး ဦးဆောင်ရန်ကြိုးစားနေသော ခရစ်ယာန်များကိုလည်း ခရစ်တော်၏စိတ်သ ဘောထားအကြောင်း သုံးသပ်ပြထားသည်။

အရည်အသွေးများနှင့်တန်ဖိုးများက ကျွန်ုပ်တို့၏သိက္ခာ၊ မိမိ၏စကားနှင့်အပြုအ မူကိုကိုင်ညီမှုရှိသည်ကို သေချာစေသည်။ ထိုအရာများမှာ ညွှန်ပြသူများနှင့် အဖွဲ့အ စည်းအားပူပေါင်းစေရန် စံပြုဖြစ်စေသည့်သက်သေနှင့် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း အဖွဲ့ဝင် များနှင့်လုပ်သားများကို အရည်အသွေးကြီးထွားလာစေရန် ပျိုးထောင်ပေးရာတွင် စံနမူနာများ ဖြစ်ပေသည်။

ကျွန်ုပ်တို့က ထိုအရည်အသွေးများကို ကျွန်ုပ်တို့၏နေထိုင်မှုပုံစံ၊ အခြားသူများနှင့် အလုပ်လုပ်သည့်ပုံစံဖြင့် အတည်ပြုသည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် ကျွန်ုပ်တို့နှင့်တူ ပညာရေးအသိုင်းအဝိုင်း၊ သာသနာအဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် ဒေသန္တရအဖွဲ့အစည်းတွင် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်နေသူတစ်ဦးချင်းစီသည် သူတို့၏ယုံကြည်ခြင်းတိုးပွားလာပြီး၊ သူတို့၏ဝိညာဉ်ရေးရာခရီးစဉ်လည်း ခွန်အားတိုးပွားလာမည်ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့ယုံကြည်သည့် ဦးဆောင်ခြင်း၏သက်သေသည် နောက်လိုက်များ အရည် အသွေးကြီးထွားလာခြင်းတွင်ရှိသည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့က ကျောင်း၌သော်လည်း ကောင်း၊ ရုံး၌သော်လည်းကောင်း၊ အသင်းတော်၌သော်လည်းကောင်း မိမိနှင့်အတူ အလုပ်လုပ်နေသောသူများ၏ ယုံကြည်ခြင်းကြီးထွားပြီး၊ အဖွဲ့အစည်းတွင် ခရစ် တော်၏စိတ်သဘောထားဖြင့် အတူတကွလျှောက်လှမ်းခြင်းတွင် ရင့်ကျက်လာရန် အလိုရှိပါသည်။

ထိုအနှစ်ချုပ်အရည်အသွေးများနှင့် တန်ဖိုးများကို သာသနာတွင်ပူးပေါင်းလုပ် ဆောင်ခြင်းသည် ရူပါရုံဖြင့်အစေခံသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာသည့်ခေါင်းဆောင်နှင့်

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

နောက်လိုက်များကြားဆက်ဆံရေးကို တိုးပွားစေသည်။ ဤဖြစ်စဉ်မှ ခရစ်ယာန် ဆက်ဆံရေးသည် ခေါင်းဆောင်နှင့်နောက်လိုက်များကြား မည်သို့ဖြစ်လာသည်ဟု သောအကြောင်းကို သိမြင်လာစေပြီး စကားအပြန်အလှန်ပြောဆိုခြင်းနှင့် ဆက်သွယ်မှုပြုခြင်းတို့ကို တိုးပွားစေပါသည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်



ကျွန်ုပ်တို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာသည့်ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် မိမိ၏နှလုံးသားနှင့် အသက်တာသန့်ရှင်းခြင်းဖြင့်သက်သေခံခြင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့အသက်ရှင်သည့်ပုံစံနှင့် အသိုင်းအဝိုင်း၏ယုံကြည်ခြင်းကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲပေးသည့်အတိုင်း သိက္ခာတရားနှင့် ကျေးဇူးတော်ဖြင့်အစေခံသော အမှုကိုပြုနိုင်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့အစေခံနေသောသူများသည် ကျွန်ုပ်တို့နှင့် သဘောထားမတိုက်ဆိုင်သည့်အခါများနှင့် ကျွန်ုပ်တို့အစဉ်ဆွဲပြီး အရေးကြီးသည့်ကိစ္စများ၏ဖြစ်စဉ်ထဲတွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းနှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲသည့်စိတ်ဝိညာဉ်ကို တန်ပြန်ထင်ဟပ်စေသင့်သည်။ ဆန်းဒေးနေ့တွင် ကျွန်ုပ်တို့တရားဟောခြင်း၊ နေအိမ်တွင်အသက်ရှင်ခြင်း၊ အသိုင်းအဝိုင်း၌အလုပ်လုပ်ခြင်းနှင့် အင်္ဂါနေ့ညနေပိုင်း ဘုတ်အစည်းအဝေးတွင် ဦးဆောင်ခြင်းများပြုသောအခါ ခရစ်တော်၏စိတ်နေသဘောထား (၂ကော ၃:၁၈) ကို သက်သေအဖြစ်တိုးပွားစေရမည်။ ကျွန်ုပ်တို့ဦးဆောင်နေသောသူများက ကျွန်ုပ်တို့အသက်တာအား မြင့်မြတ်သောအသက်တာနှင့် ပြင်ပလောကအသက်တာဟူ၍ ခွဲခြားခြင်းကို မတွေ့မြင်သင့်ပါ။ ကျိုးကြောင်းမညီညွတ်ခြင်း မရှိစေရပါ။ အလွဲသုံးစွဲပြု

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ခြင်းမလုပ်ရပါ။ မလေးစားခြင်းမရှိရ။ စွပ်စွဲခြင်းမပြုရ။ ကျွန်ုပ်တို့၏စကားနှင့် အပြုအမူကြား ထင်ရှားသည့်ကွာဟချက် မရှိစေရပါ။

ယခုအခါ ကျွန်ုပ်တို့သည် “အသင့်အတင့်ပေါင်းဖော်ခြင်း အဖွဲ့အစည်းအားဖြင့် သင်တို့သည် အချင်းချင်းစိတ်သဘောမခြားမနား၊ တစ်လုံးတစ်ဝတည်းဖြစ်အံ့သောငှါ ကြိုးစားအားထုတ်ကြလော့” (ဧဖက် ၄:၃)ကို ပိုမိုရှင်းလင်းစွာသိမြင်လာပေပြီ။ ကျွန်ုပ်တို့သည် နေအိမ်၊ အဖွဲ့အစည်း၊ အလုပ်ရုံများနှင့် အသိုင်းအဝိုင်းများတွင် ဆုံးဖြတ်ချက် ခိုင်မာစွာဦးဆောင်နေကြသည်အတိုင်း “ဘုရားသခင်ကျင့်တော်မူသည်နည်းတူ ...မေတ္တာတရား၌ကျင့်လည်ကြလော့” (ဧဖက် ၅:၁-၂)သည် မည်သည့်အရာကို ဆိုလိုကြောင်း တဖြည်းဖြည်းသဘောပေါက်လာပေပြီ။

ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာသည့်ခေါင်းဆောင်များမှ တစ်သက်တာကြိုးစားဖြေဆိုရမည့် အဓိကမေးခွန်းများမှာ ယုံကြည်ခြင်းရင့်ကျက်စေသည့်ခရီးစဉ်နှင့် နာကျင်စရာကောင်းသည့် ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့မှုဖြစ်သည်။ ထိုအကြောင်းကို အပြည့်အဝနားလည်ပြီးဖက်တွယ်နိုင်ရန် တစ်သက်တာလုံး အချိန်ပေးရသည်။ သို့သော် ကျွန်ုပ်တို့နေထိုင်ပုံနှင့် အသက်ရှင်ပုံမှာ ကျွန်ုပ်တို့၏ပြုပြင်ပြောင်းလဲခဲ့သော ဝိညာဉ်ရေးရာဒီအန်အေတွင် ထင်ဟပ်ပြသနေရပြီး၊ ကျွန်ုပ်တို့ကို အကောင်းဆုံးသိထားသောသူအားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့အထဲတွင် သက်သေဖြစ်လာရမည်။

ခရစ်တော်နှင့်သဏ္ဍာန်တူညီခြင်းသို့ ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းဟူသည့် စိတ်ဝိညာဉ်တွင် လျှောက်လှမ်းပြီး ဦးဆောင်မှုပြုရာတွင် သခင်ဆရာနှင့် ခေါင်းဆောင်ယေရှုခရစ် တော်က ကျွန်ုပ်တို့၏ နေ့ရက်အဆုံးတွင် “သာဓု၊ သစ္စာရှိ သောငယ်သားကောင်း” ဟုပြောမည်ဖြစ်ကြောင်း ယုံကြည်နိုင်ပါသည်။ ကောင်းမွန်စွာလုပ်ဆောင်ခဲ့ပြီ။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ခရီးစဉ်အဆုံးသတ်သို့ ရောက်ရှိလာသောအခါ ကျွန်ုပ်တို့က “သာ၍ ကြီးသောအမှု” (ယောဟန် ၁၄:၁၂)ကိုပြုခဲ့ပြီဟု ပြောနိုင်ပါစေ။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် ကျွန်ုပ်တို့သည် ဆုတောင်းခြင်း၊ ရည်ရွယ်ချက်အပြည့် ရှိခြင်းနှင့် အတူ ခရစ်တော်၏တပည့်တော်များအဖြစ် ဆက်ကပ်ကြသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ရှင်းလင်းသောရူပါရုံ၊ နက်နဲသောနှိမ့်ချခြင်းနှင့် စိတ်ပါဝင်စွားစွာရင်ဆိုင်ဖြေ ရှင်းခြင်းဖြင့် ဦးဆောင်ခဲ့ကြသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိဝန်ခံသော ယုံကြည်ခြင်းဖြင့် ချိတ်ဆက်ကာ မိမိအသက်ရှင်ခြင်းနှင့်ဦးဆောင်ခြင်းကို ကြွေးကြော်ကြသည်။ နောက် သို့ချန်ရစ်ခဲ့မည့် အမွေအနှစ်ပေတည်း။ အမွေအနှစ်ပေတည်း။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း



"50 Awesome Quotes on Vision." The heart of innovation.

http://www.ideachampions.com/weblogs/archives/2015/06/50_awesome_quot_1.shtml

Augsburger, D. W. (1974). Caring enough to confront.

Ventura, CA: Regal Books.

Bennis, W., & Biedermanç P. (1997). Organizing genius: The secrets of creative collaboration. NY: Basic Books.

Ballie, J. (194Ä). The diary of private prayer. New York: Scribner's Sons Publishing.

Bible. K. (Ed.). (1993). Sing to the Lord. Kansas Cityç MO: Lillenas Publishing Co.

Bible. K. (Ed.). (1993). In His Time. Sing to the Lord (Kansas City,

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

MO: Lillenas Publishing Company.

- Blevins, D. (2015). A promised privilege (Special Edition) Holiness Today.
- Blevins, D., & Maddix, M. (2010). Discovering discipleship. Kansas City, MO: Beacon Hill Press of Kansas City.
- Bonhoeffer, D. (1954). Life together: The classic exploration of faith in community. New York: Harper and Row.
- Bowling, J. (2000). Grace-full leadership. Kansas City, MO: Nazarene Publishing House.
- Bridges, W. (1991). Managing transitions: Making the most of change. NY: Perseus Publishing. 230
- Brown, B. (2012). Daring greatly. New York: Gotham Books.
- Brown, B. (2015). Rising strong. New York: Spiegel and Grau.
- Carroll, J. W. (2000). Mainline to the future. Louisville, KY: Westminster John Knox Press.
- Carver, J. (1997). Boards that make a difference (2nd ed). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Chait, R. (2005). Governance as leadership: Reframing the work of nonprofit boards. Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.
- Churchill, W. (2004). Never give in: The best of Winston Churchill's Speeches. NY Hatchette Books.
- Citrin, J., & Daum, J. (2011). You need a leader-Now what? How to choose the best person for your organization. NY: Crown Publishing Group.
- Collins, J. (2001). Good to great. NY: HarperCollins.

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

- Collins, J. (2009). *How the mighty fall*. NY: HarperCollins.
- Dale, R. D. (19Ä1). *To dream again: How to help your church come alive*. Nashville: Broadman Press.
- David, F.R. (2011). *Strategic management: concepts and cases*. 13th edition. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Day, K. (2001). *Difficult conversations: Taking risks, acting with integrity*. Washington: Alban Institute
- De Pree, M. (n.d.). www.BrainyQuote.com/maxdepree. 231
- Deurne, J. (1997). *Henri Nouwen: A restless seeking for God*. NY: Crossroads Publishing Co.
- D. L. Moody quotes. (2015). Goodreads Inc. http://www.goodreads.com/author/quotes/50Ä3573.D_L_Moody November 3, 2015.
- Fairbanksç E. L., Couchenourç J. R., & Gunterç D. M. (2012). *Best practices for effective boards*. Kansas City, MO: Beacon Hill Press of Kansas City.
- Fairbanks, L. (1990). *Education for a lifestyle of service*. Inaugural Address. Mount Vernon Nazarene College. Mount Vernon, OH. www.boardserve.org/writings
- Fairbanks, L., & Toler, S. (200Ä). *Learning to be last*. Kansas City, MO: Beacon Hill Press of Kansas City.
- Friedman, E. (2007). *Leadership in the age of the quick fix: A failure of nerve*. NY: Church Publishing.
- Greenleaf, R. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. NY: Paulist Press.

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

- Kinsler, F. R. (Ed.). (1983). *Ministry by the people*. NY: Maryknoll: Orbis Books.
- Koestenbaum, P. (2002). *Leadership: The inner side of greatness - A philosophy for leaders*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kopp, S. (1972). *If you meet the Buddha on the road, kill him* Palo Alto: Science and Behavior Booksç Inc. 232
- Kouzes, J., & Posnerç B. (1995). *The leadership challenge. How to keep getting extraordinary things done in organizations (The leadership practices inventory)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kouzes, J., & Posnerç B. (2002). *The leadership challenge (3rd ed.)*. San Francisco: John Wiley and Sons.
- Kouzes, J., & Posner, B. (2003). *Encouraging the heart*. San Francisco: Jossey Bass.
- Lash. J. (19Ä0). *Helen and teacher: The story of Helen Keller and Anne Sullivan May*. NY: Delocorte Press.
- Manning, B. (2000). *Ruthless trust*. NY: Harper One.
- Maxwell, J. (1993). *Developing the leader within you*. Nashville: Thomas Nelson Press.
- Maxwell, L., & Dornan, J. (1997). *Becoming a person of influence*. Nashville: Thomas Nelson.
- Moen, D. (1997). *Because we believe. on Let your glory fall* [Albumps]. www.lyrics.wekia.com
- Moore, F. (Ed.). (2015). *Nazarene essentials: Who we are-What we believe. «Special editionps. Holiness Today*.
- Mulholland, Jr., M. R. (1993). *Invitation to a journey: A road for spiri-*

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

- tual formation. Downers Grove: InterVarsity Press.
- National Development Institute and Clemson University. (2015 revised). Leadership and nonprofit capacity building. www.nationaldevelopmentinstitute.com.
- Nelson, A. (1994). Broken in the right place: How God tames the soul. Nashville: Thomas Nelson.
- Nouwen, H. (1974). Out of solitude. Notre Dame: Ave Maria Press.
- Nouwen, H. (1975). Reaching out: Three movements of the spiritual life. Garden City: Doubleday and Company.
- Nouwen, H. (1979). Clowning in Rome: Reflections on solitude, celibacy, prayer and contemplation. New York: Doubleday: Image Books.
- Nouwen, H. (1985a). Bread for the journey. CA: HarperCollins.
- Nouwen, H. (1985b). Course notes on the Gospel of John at Harvard Divinity School and at Boston College. Found in Nouwen archives at Yale Divinity School Special Collection.
- Nouwen, H. (1989). In the name of Jesus. NY: Crossroads Publishing Company.
- Nouwen, H. (1991). The way of the heart: Desert spirituality and contemporary ministry. CA: HarperCollins Paperback.
- Nouwen, H.. (2009, January 12). The spiritual work of gratitude. [Web log posts]. Retrieved from <http://nouwenlegacy.blogspot.com/2009/01/spiritual-work-of-gratitude.html>
- ouwen, H., McNeil, D., & Morrison D. (1983). Compassion: A reflection on the Christian life. New York: Image Books.

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

- Ortland, R., & Ortland, A. (1992). *Mastering ministry*. Carol Stream: Multnomah Press.
- Parrott, R. L. (Ed.). (2002). *Leadership character*. OH: Ashland Theological Seminary Press.
- Perkins, D., Holtmanç M., & Kesslerç P. (2000). *Leading at the edge: Leadership lessons from the extraordinary expedition of Shackleton's Antarctic expedition*. NY: Amacom: American Management Association.
- Pohl, C. (1999). *Making room: Recovering hospitality in Christian tradition*. Grand Rapids, MI: Eerdmans Publishing.
- Powell, J. J. (1999). *Why I am afraid to tell you who I am: Insights into personal growth*. Grand Rapids: Zondervan.
- Quinn, R. (1996). *Deep change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Reed, H. (19Ä2). *The dynamics of leadership*. Danville: The Interstate Printers and Publishers.
- Robert F. Kennedy speeches remarks at the University of Kansasç March 1Äç 1968. (n.d.) John F. Kennedy Presidential Library and Museum. Retrieved on November 13, 2015 from <http://www.jfklibrary.org/Research/Research-Aids/Ready-Reference/RFK-Speeches/Remarks-of-Robert-F-Kennedy-at-the-University-of-Kansas-March-18-1968.asp>
- Sample, S. (2002). *The contrarian s guide to leadership*. CA: Jossey-Bass.
- Satir, V. (1972). *Peoplemaking*. Palo Alto, CA: Science and Behavior Books.
- Satir, V. (1976). *Making contact*. Milbrae: Celestial Arts.

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

- Scott, S. (2004). *Fierce conversations*. NY: Berkley Publishing Group.
- Shah, I. (1970). *The way of the Sufi*. NY: E.P. Dutton & Co., Inc.,
quoted by Sheldon B. Kopp, S., (1972). *If You Meet the Buddha on the Road, Kill Him!* Palo Alto, CA: Science and Behavior Books, Inc.
- Solfield L. and Kuhnç D. (1995) *The collaborative leader*. MI: Ava Maria Press.
- Stoneç D., & Heen, S. (2014). *Thanks for the feedback*. NY: Penguin Books. Science and Behavior Books, Inc.
- Trueblood, E. (1952). *Your other vocation*. NY: Harper andRow.
- Wahloos, S. (1974). *Family communication*. NY: McMillian Publishing.
- Weems, L. (2002). *Leadership character*. Edited by Richard Leslie Parrott. Ashland: Ashland Seminary Press.
- Winer, M. (1994). *Collaboration handbook: Creating, sustaining, and enjoying the journey*. St. Paul: Amhurst H. Wilder Foundation.



ခရစ်ယာန်တက္ကသိုလ်၏အနှစ်ချုပ်တန်ဖိုးများနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာပြီး သစ္စာရှိသောခေါင်းဆောင်များ

ကျွန်ုပ်၏ မောက်ဗန္ဓန်နာဇရင်း(န်)ကောလိပ်ကျောင်း (ယခုတွင် တက္ကသိုလ် ဖြစ်နေ)အဖြစ်တိုးချဲ့ပြီးသကာလ အစောပိုင်းနှစ်များတွင် ကျွန်ုပ်သိလာသည်မှာ ကျွန်ုပ် တို့သည် ကျောင်းမှရေးဆွဲထားသည့် အနှစ်ချုပ်တန်ဖိုးများဖြစ်သည့် အချက်အလက် များကို ကျောင်းသားမိဘများအားလည်းကောင်း၊ ကျောင်းသားများအားလည်း ကောင်း အကြွေးတင်နေသည်ကိုသိလာသည်။ အမြော်အမြင်ရှိသော ကျောင်းသားများ သည် ကျောင်း၏ ပညာရေးကျော်ကြားမှုကြောင့် စိတ်ဝင်စားကြသည်။ သို့သော် ကျောင်းအကြောင်းဖြစ်သော ဤကျောင်း၏အရင်းအမြစ်များ၊ တန်ဖိုးများ၊ သီဩလော် ရှိဆိုင်ရာထုံးတမ်း သို့မဟုတ် ဂိုဏ်းဂဏဆက်စပ်မှုများကို အနည်းငယ်သာသိကြ သည်။ ကျွန်ုပ်က “ဤအရာများအတွက် ကျွန်ုပ်တို့ရပ်တည်သည်။ မောက်ဗန္ဓန်နာ ဇရင်း(န်)တက္ကသိုလ် ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်း၏အဓိကတန်ဖိုးများ”ဟူသည့်စာ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

တမ်းကို အကြမ်းဖျင်းစတင်ရေးဆွဲလိုက်သည်။ ထိုစာကြမ်းကို ကျောင်းဆရာများနှင့် ဝန်ထမ်းများဖြင့် ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရေးသားပြီး ဝေထားကြသည်။

နောက်နှစ်နေ့တွင် ထိုပြင်ဆင်ရေးသားထားသောစာစဉ်ကို ကျောင်းတွင်လာ ရောက်လျှောက်ထားကြသည့် ကျောင်းသားများအားလုံးထံ ဝေပေးသည်။ ထိုစာစဉ် ကို ကြိမ်ဖန်များစွာ ပြင်ဆင်မှုလည်းပြုခဲ့ကြသည်။ နောက်ဆုံးပြင်ဆင်ရေးသားထား သည့်စာစဉ်ကို www.mvnu.edu တွင်ရှာကြည့်နိုင်ပါသည်။ ‘Information About’ကိုနှိပ်ပြီး ‘Click History’ကိုနှိပ်ပါ။

ထိုစာစဉ်သည် ကျောင်းကိုသာမက ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာစွာနှင့် သစ္စာရှိစွာဦး ဆောင်နေသော ကျောင်း၏ကျောင်းအုပ်ကြီးကိုလည်း များစွာထင်ဟပ်စေသည်ကို တွေ့ရသည်။ မိဘများ၊ သင်းအုပ်များ၊ သာသနာအဖွဲ့အစည်းများမှ ဒါရိုက်တာများနှင့် ကောလိပ်ကျောင်းအုပ်များအပါအဝင် ခေါင်းဆောင်များအားလုံးသည် သူတို့၏ ကိုယ်ပိုင်တန်ဖိုးဖော်ပြချက်ကို မြှင့်တင်ရန်လိုအပ်ပြီး သူတို့ရပ်တည်သည့်အချက်အပေါ် ရှင်းလင်းစွာအတည်ပြုခြင်းနှင့် ထိုအရာက သူတို့အားအကောင်းဆုံးကျင့်ဆောင်စေ ပြီး၊ အဆိုးဆုံးအခြေအနေတွင် ယုံကြည်သက်ဝင်လာစေသည့် အရာများဖြစ်သည်ကို ဖော်ပြန်ရန်လိုပါသည်။

“ဤအရာများအတွက် ကျွန်ုပ်တို့ရပ်တည်သည်။ မောက်ဗာနွန်နာဇ ရင်း(န်)တက္ကသိုလ် ယုံကြည်သူအသိုင်းအဝိုင်း၏အဓိကတန်ဖိုးများ”

အတည်ပြုချက်(၁)- ကျွန်ုပ်တို့သည် ဘုရားသခင်ကိုချစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့တန်ဖိုးထားပြီး ရပ်တည်သည်မှာ-

- ၁။ ဝတ်ပြုကိုးကွယ်သည့် အသိုင်းအဝိုင်း
- ၂။ သမ္မာကျမ်းစာနှင့်ညီသည့် ယုံကြည်ခြင်း
- ၃။ ခရစ်နှင့်သဏ္ဍာန်တူသည့် အသက်တာ
- ၄။ သန့်ရှင်းခြင်းကျင့်ဝတ်
- ၅။ ကမ္ဘာသာသနာ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

၆။ ဖန်ဆင်းခြင်းရူပါရုံ

၇။ ဝိညာဉ်တော်မှ ခွန်အားပေးသည့်ဆက်ကပ်ခြင်း

အတည်ပြုချက်(၂)- ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြားသူများကိုလေးစားသည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့တန်ဖိုးထားပြီး ရပ်တည်သည်မှာ-

၁။ ဆွဲငင်သည့်ဝိညာဉ်

၂။ အစေခံစိတ်သဘောထား

၃။ ယုံကြည်အားကိုးထိုက်သည့် အကျင့်စရိုက်

၄။ အကောင်းဖက်ဆောင်သော လွမ်းမိုးမှု

၅။ ယဉ်ကျေးသည့်တုံ့ပြန်ခြင်း

၆။ ပေးကမ်းသည့် စိတ်အားထက်သန်မှု

၇။ အသိအမှတ်ပြုသည့် စရိုက်

အတည်ပြုချက်(၃)- ကျွန်ုပ်တို့သည် မိမိကိုယ်ကိုတာဝန်ယူကြသည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့တန်ဖိုးထားပြီး ရပ်တည်သည်မှာ -

၁။ စူးစမ်းလိုသည့် စိတ်ထား

၂။ စည်းကမ်းရှိသည့် အချိန်ဇယား

၃။ စံနမူနာအကောင်းဆုံး အရည်အချင်း

၄။ ညီမျှသည့် အစားအသောက်

၅။ ယုံကြည်လောက်သည့် စကား

၆။ တစ်သက်တာလေ့လာသင်ယူခြင်းနှင့် ကြီးထွားခြင်းအမြင်ရှုထောင့်

ကျွန်ုပ်တို့အတည်ပြုထားသည့်တန်ဖိုးများဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ အစဉ်အမြဲအသက်ရှင်ပါသလား။ အစဉ်အသက်မရှင်ကြပါ။ ဝိညာဉ်တော်နှင့်ပြည့်ဝသည့် ခရစ်ယာန်များအတွက် ကျမ်းစာထဲမှစီးဆင်းလာသော သန့်ရှင်းခြင်းအသက်တာ-အမှတ်အသား၊ အကျင့်စရိုက်သည် ကျွန်ုပ်တို့ကိုစိန်ခေါ်လျက်ရှိသည်။

Edward LeBron Fairbanks President Emeritus, Mount Vernon Nazarene Univeristy (retired, 2007)

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း



အချပ်ပို(၁)

သန်မာပြီးထိရောက်သည့် အစိုးရဘုတ်အဖွဲ့၏စရိုက်လက္ခဏာများ

၁။ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် ဘုတ်အဖွဲ့၏အခန်းကဏ္ဍ၊ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် လည်ပတ်ပုံကိုနားလည်ကြသည်။ ပေါ်လစီဖော်မြူလာနှင့် သာသနာနည်းစနစ်ကို အာရုံပြုပါ။ နေ့စဉ်လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် ဖြည့်စွက်ချက်များကို အာရုံမစိုက်ပါနှင့်။

၂။ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် အဖွဲ့အစည်း၏သာသနာ၊ ရူပါရုံနှင့် တန်ဖိုးများ အတွက် သိကြ၊ ဆက်သွယ်ကြ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချကြသည်။ သာသနာ၊ ရူပါရုံနှင့် တန်ဖိုးများသည် ကျွန်ုပ်တို့ကိုမောင်းနှင်ပါသည်။

၃။ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် မှန်ကန်သောမေးခွန်းများကိုမေးသည်။ မေးခွန်းများကို စဉ်းစားကြသည်။

၄။ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် ထိရောက်ပြီးအရည်အချင်းရှိသည့် အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်ရန်အလို့ငှါ အတည်ပြုထားသော ပေါ်လစီများရေးဆွဲထားသည့်လက်စွဲကိုနား လည်ပြီး ဖက်တွယ်ထားသည်။ ချရေးထားသည်။

၅။ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် အချင်းချင်းဆက်သွယ်မှုပြုပြီး၊ ပဋိပက္ခအခြေအနေ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

များကို ခရစ်ယာန်ပီသစွာဖြေရှင်းကြသည်။ သင့်စကားများကို ဆင်ခြင်ပါ။

၆။ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် သူတို့၏ခေါင်းဆောင်များနှင့်အဖွဲ့ဝင်များကို အသံတစ်သံတည်းဖြင့်ဆက်စပ်နေကြသည်။ အကျင့်စရိုက်သည် အဖိုးအခရှိသည်။ အမှန်တကယ် အဖိုးအခရှိသည်။ (လျှို့ဝှက်စွာ အပြန်အလှန်စကားပြောသည်။ ထိန်းသိမ်း ပေးပါ။ လျှို့ဝှက်စွာထားပါ။)

၇။ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် အပြန်အလှန်တာဝန်ယူခြင်း၊ စနစ်ကျသည့် ဘုတ်အဖွဲ့တိုးတက်ခြင်းနှင့် သုံးသပ်ခြင်းတို့ကိုပါ ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ ဆက်စပ်တတ်ကြသည်။ ဘုတ်အဖွဲ့၏ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာသည် အရေးကြီးပါသည်။

၈။ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်ဖြစ်စဉ်တွင် မည်သည့်အံ့ဩစရာရည်ရွယ်ချက်မှမပါဘဲ အချိန်ယူကြသည်။ အချိန်ယူပါ။

၉။ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် ပြောင်းလဲမှုကိုဖက်တွယ်ကြသည်သာမက အလုပ်ကို ကူးပြောင်းသည့်အမြင်ဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ စိတ်ရှည်ခြင်းဖြင့်သော်လည်း ကောင်း၊ ကြင်နာခြင်းဖြင့်သော်လည်းကောင်း ဖြေရှင်းကြသည်။ သာသနာဆိုင်ရာ အပြောင်းအလဲ။

၁၀။ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် ဆုံးဖြတ်ချက်များမတိုင်မီ ထိရောက်မှုကိုသုံးသပ်ရာတွင် ပါဝင်ကြသည်။ ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ။ ပြန်လည်ပြုပြင်ပါ။ ပြန်လည်ညွှန်ကြားပါ။ ပြန်လည်သစ်လွင်စေပါ။

၁၁။ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် ငွေကြေးဆိုင်ရာအမြော်အမြင်နှင့် အသင်းတော်အား ပုံမှန်ပေးလှူခြင်း၊ ကောလိပ်နှင့်သူတို့အစေခံနေသည့် အဖွဲ့အစည်း၌ပေးလှူခြင်းတွင် ထင်ရှားသည့်စံနှုန်းများဖြစ်ကြသည်။ သူတို့သည် အမြော်အမြင်၊ ရက်ရောခြင်းနှင့် ဘဏ္ဍာထိန်းဖြစ်ခြင်းတွင် စံပြုများဖြစ်ကြသည်။

၁၂။ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် တိုးမြှင့်လာသည့်တာဝန်များနှင့် အသင်းတော်၊ ကောလိပ်နှင့်အဖွဲ့အစည်းတွင် ဆက်ကပ်မှုတိုးမြှင့်လာရန်အတွက် ခေါင်းဆောင်သစ်များကို မွေးထုတ်ကြသည်။ လက်ဆင့်ကမ်းပါ။

သင်သည် သင့်ဘုတ်အဖွဲ့များနှင့် အတူအလုပ်လုပ်သောအခါ အထက်ပါအချက်များမှ မည်သည့်အချက်ကိုထပ်ဖြည့်ပြီး၊ မည်သည့်အချက်ကိုနုတ်ကာ သင်တို့

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

အားညွှန်ကြားသည့် စရိုက်လက္ခဏာများဖြစ်စေမည်နည်း။ သင့်နှင့်အတူ အလုပ်လုပ်နေသူများကို နောက်ခြောက်လမှရှစ်လအတွင်း မည်သည့်စရိုက်လက္ခဏာသုံးခုကို ထိပ်ဆုံးတွင်အာရုံစိုက်စေလိုသည်ကို အောက်တွင်စာရင်းပြုစုပါ။

ထပ်ဖြည့်ထားသည့်အမယ်အနေဖြင့် Fairbanks, Couchenour and Gunter, Nazarene Publishing House, 2012 မှရေးသားထားသည့် Best Practices for Effective Boards ဟူသည့် စာအုပ်ကိုဖတ်ပါ။ အမေဇွန်တွင်ရနိုင်ပါသည်။ ဘုတ်အဖွဲ့နှင့် ဘုတ်အဖွဲ့တိုးတက်ခြင်းအခန်းကဏ္ဍအတွက် အင်္ဂလိပ်ဘာသာနှင့် စပိန်ဘာသာဖြင့် ယူကျုတွင်ဒီဗီဒီဖြင့် 'Building Better Boards' အဖြစ်ရနိုင်ပါ သည်။ 'airbanks-Building Better Boards' တွင် ရှာကြည့်ပါ။



သာသနာ့ဆိုင်ရာအစီအစဉ်ရေးဆွဲထားသည့်စာရွက်

က။ သာသနာသည် အဖွဲ့အစည်း၏အနှစ်သာရကို အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်သည်။ သာသနာမှာ အဖွဲ့အစည်းတည်ရှိခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်ဖြစ်သည်။ ဖြစ်နေခြင်း၏ အကြောင်းပြချက်လည်းဖြစ်သည်။

သာသနာအဖွဲ့အစည်း၏သာသနာမှာ-

.....
.....

ခ။ ရူပါရုံသည် ပရဟိတအတွက် ပိုမိုလိုလားသည့်အနာဂတ်ကို သတ်မှတ်ပေးသည်။ မြင်စေသည့်စကားလုံးဖြစ်သည်။ အနာဂတ်အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည်။ အနာဂတ်၏ စိတ်ကူးပုံရိပ်ဖြစ်သည်။

သာသနာအဖွဲ့အစည်းအတွက် ရူပါရုံမှာ-

.....
.....

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

၈။ တန်ဖိုးများသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ရူပါရုံကိုရယူသည့်အခါ မည်သို့လုပ်ဆောင်သည်ကို သတ်မှတ်သည်။ ထိုတန်ဖိုးများက ကျွန်ုပ်တို့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအနေဖြင့် လည်ပတ်သည့်အခါ သေးငယ်သည့်အမှုကိစ္စများကို ရှင်းလင်းပေးသည်။

သာသနာအဖွဲ့အစည်း၏ တန်ဖိုးများမှာ -

.....
.....

ဃ။ အဖွဲ့အစည်းလည်ပတ်မှုအတွင်း ဆက်စပ်အကြောင်းအရာသည် အဖွဲ့အစည်း၏ ပြင်ပခွန်အားနှင့်အားနည်းချက်၊ အတွင်းပိုင်းအခွင့်အရေးများနှင့် ခြိမ်းခြောက်မှုများကို အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းတွင် အခြေခံသည်။ (အက်စ်ဒဗလျူအိုတီ အကဲဖြတ်ခြင်း)

- ၁။ သာသနာအဖွဲ့အစည်း၏
 - (က) အားသာချက်များ
 - (ခ) အားနည်းချက်များ
 - (ဂ) အခွင့်အရေးများ
 - (ဃ) ခြိမ်းခြောက်မှုများ ကိုဖော်ပြပါ။

၂။ အထက်ပါ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းအပေါ်အခြေခံပြီး အဖွဲ့အစည်းတွင် ကျွန်ုပ်တို့ဦးစားပေးသင့်သည့် ဦးစားပေးအရာများမှာ-

.....
.....

၃။ ဦးစားပေးအရာများအတွက်အလို့ငှာ နောက်သုံးနှစ်အတွက် နည်းစနစ်ဆိုင်ရာ စတင်လုပ်ဆောင်ချက်များမှာ-

.....
.....

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

၄။ စတင်လုပ်ဆောင်ချက်တစ်ခုချင်းစီတွင် ပါဝင်ရမည့်လှုပ်ရှားခြင်းအစီအစဉ်မှာ -

(က) တိကျသော၊ လက်လှမ်းမီနိုင်ပြီး တိုင်းတာနိုင်သောဝန်းတိုင်များ -

.....

(ခ) အချိန်ကာလ-

.....

(ဂ) ပုဂ္ဂိုလ်ရေးလိုအပ်ချက်နှင့်တာဝန်-

.....

(ဃ) လိုအပ်သောဘတ်ဂျက်ငွေ-

.....

(င) အထက်ပါစတင်လုပ်ဆောင်ချက်တစ်ခုစီတိုင်းမှ ရလဒ်သည့်ရလဒ်များ-

.....

.....

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း



ဒေသန္တရအသင်းတော်ဘုတ်အဖွဲ့ထုတ်ဖော်ချက်

ကျေးဇူးပြု၍ ဖော်ပြချက်တစ်ချက်စီတိုင်းကို (၁) အလွန်သဘောတူ (၂) သဘောတူ (၃) သဘောမတူ (၄) လုံးဝသဘောမတူ ဟုဖော်ပြပေးပါ။

၁။ အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော အသင်းတော်တရားဝင်အချက်အလက်သည် အသစ်ဖြစ်ပြီး ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များနှင့် အစိုးရကိုယ်စားလှယ်များသည်လည်း အလွယ်တကူနေရာချကာ လိုအပ်ပါက ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းပြုနိုင်သော ဖိုင်ဖြစ်ပါသည်။

- ပူးပေါင်းပါဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်း၏ အဖွဲ့အစည်းနှင့်စာစဉ်များ
- ဥပဒေများ
- အန်ဂျီအိုနှင့်ပရဟိတဖော်ပြချက်(ယူအက်စ်အေတွင် USA: 501 (c)(3))
- အာမခံပေါ်လစီများ(ထိုအရာများမှာ အရာရှိများ၊ ပိုင်ဆိုင်မှု၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာအနာတရဖြစ်ခြင်း...စသည်ဖြင့်)
- အခြားနယ်ပယ်-အသေးစိတ်နှင့် အစိုးရလျှောက်ထားနိုင်သည့် လိုအပ်ချက် များ

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

၂။ အသင်းတော်၏သာသနာ၊ ရူပါရုံနှင့်တန်ဖိုးများသည် ရှင်းလင်းခြင်း၊ နားလည်လွယ်ခြင်း၊ ဝေမျှခြင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ဝိုက်တွက်ချက်နိုင်သည့် အရာဖြစ်ရမည်။

၃။ နည်းစနစ်နှင့်ဆိုင်သော ဖြစ်စဉ်ရေးဆွဲခြင်းကိုနားလည်ပြီး အဖွဲ့အစည်းမှ ထိုအရာကိုဖက်တွယ်ရမည်။

၄။ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် သူတို့၏အခန်းကဏ္ဍများ၊ လည်ပတ်မှုများနှင့် မျှော်လင့်ချက်များကို နားလည်ကြသည်။

၅။ ဘုတ်အစည်းအဝေးပိုမိုမှန်ကျင်းပရမည်။ ကောင်းမွန်စွာတက်ရောက်ရန် လိုပြီး အာဂျန်ဒါအသေးစိတ်ဖော်ပြချက်ရှိရမည်။ ဘုတ်အဖွဲ့အသေးစိတ်အချက်အလက်ကို ကောင်းမွန်စွာစာရင်းထားရမည်။

၆။ ဘုတ်အဖွဲ့သည် နှစ်စဉ် သူ၏လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် လည်ပတ်ပုံကိုအကဲဖြတ်ရမည်။

၇။ ဘုတ်အဖွဲ့တိုးတက်မှုအခန်းကဏ္ဍများအတွက် အချိန်ကို လ၊ နှစ်ဝက်နှင့် နှစ်စဉ်ဟု ရေးဆွဲရမည်။

၈။ အသင်းတော်တွင် ဘဏ်အကောင့်၊ ငွေစာရင်းနှင့် ဘေလ်ပေးဆောင်မှု စာရင်းရှိရပြီး ထိုစာရင်းကို ဘုတ်အစည်းအဝေးတွင် ရှင်းလင်းစွာတင်ပြရမည်။

၉။ စာအုပ်ထိန်းသိမ်းရေးနှင့်တင်ပြခြင်းစနစ်သည် အတွင်းပိုင်းထိန်းသိမ်းရေးကို အခြေခံလျက် အချိန်အခါအားလျော်စွာ ပြန်လည်သုံးသပ်ရမည်။ အကြွေးစီးဆင်းမှု ကို တက်ကြွစွာစီမံရမည်။

၁၀။ ဘုတ်အဖွဲ့မှဆက်ခံပြီး ငွေကြေးဆိုင်ရာဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် ညွှန်ကြားသည့် နားလည်လွယ်သည့်နှစ်စဉ်ဘတ်ဂျက်ကို တစ်နေရာထားရမည်။

၁၁။ အခွန်များကိုပေးဆောင်ရမည်။ စာရွက်ဖြည့်စွက်ရမည့်အလုပ်ကို သင့်လျော်သည့်အစိုးရကိုယ်စားလှယ်ဖြင့် နှစ်စဉ်စစ်ဆေးမှုလုပ်ဆောင်ပြီး အချိန်မီဖြည့်စွက်ရမည်။

၁၂။ အသင်းတော်၏သာသနာ၊ ရူပါရုံနှင့်တန်ဖိုးများကိုထင်ဟပ်ပေးသည့် အလုပ်သမားများ၊ စေတနာ့ဝန်ထမ်းများနှင့် ဘုတ်အဖွဲ့ဆက်ဆံရေးကို ညွှန်ကြားရန် အဖွဲ့အစည်းပေါ်လစီလက်စွဲရှိသည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

၁၃။ ခေါင်းဆောင်ထိရောက်မှု ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း (သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ချက် ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း)သည် သင်းအုပ်နှင့်ဝန်ထမ်းအတွက် အနည်းဆုံးနှစ်ဝက်မျှအသုံးပြုနိုင်သည့်အရာ ရှိရမည်။

၁၄။ သင်းအုပ်နှင့်ဝန်ထမ်းများအတွက် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာတိုးမြှင့်ခြင်းဖြစ်စဉ် သို့မဟုတ် ပရိုဂရမ်ရှိသည်။ ထိုဖြစ်စဉ်နှင့် ပရိုဂရမ်ကိုလည်း နှစ်စဉ်ပြန်လည်ရေးဆွဲသည်။

၁၅။ တိုင်းတာနိုင်သည့် ရလဒ်များနှင့်အတူ လိုအပ်သည့်အကဲဖြတ်မှုများနှင့် ပရိုဂရမ်တိုးမြှင့်ခြင်းဖြစ်စဉ်ရှိသည်။ ထိုအစီအစဉ်ကိုလည်း နှစ်စဉ်ပြင်ဆင်ရေးဆွဲရ သည်။

၁၆။ နှစ်စဉ်တင်ပြဖြစ်သော အဖွဲ့အစည်း၏သာသနာ၊ ရူပါရုံ၊ တန်ဖိုးများ၏ သက်ရောက်မှုကိုဆက်သွယ်ပေးသည့် တင်ပြချက်များကို အဖွဲ့အစည်းအားပေးရမည် ဖြစ်ပြီး အသိုင်းအဝိုင်း၏ အဓိကပရိုဂရမ်များကိုလည်း ရေးဆွဲရသည်။

အဖွဲ့အစည်းနှင့်ဆိုင်သောလုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်း

သင်အစေခံ၊ ဦးဆောင်နေသည့်ဘုတ်အဖွဲ့တွင် အရှင်းဆုံးနှင့်အလိုအပ်ဆုံး အဓိကဦးစားပေးသုံးခုကို ဖော်ထုတ်ပါ။ အဘယ်ကြောင့် ထိုသုံးချက်ကိုဖော်ပြသနည်း။ ထိုပြဿနာများကိုဖြေရှင်းရန် ချက်ချင်းမည်သို့လက်လှမ်းနိုင်ပါသနည်း။

- ဦးစားပေး(၁)-
- ဦးစားပေး(၂)-
- ဦးစားပေး(၃)-

Developed by BoardServe.org
 www.BoardServe.org
 Ifairbanks@boardserve.org
 Founding Director, BoardServe LLC



ဘုတ်အဖွဲ့အကဲဖြတ်ခြင်း အနှစ်ချုပ်

ကျေးဇူးပြု၍ ဖော်ပြချက်တစ်ခုစီကို (၁) အလွန်သဘောတူ (၂) သဘောတူ (၃) သဘောမတူ (၄) ပြင်းထန်စွာကန့်ကွက် ဟုဖော်ပြပါ။

က။ ဘုတ်အဖွဲ့နှင့်သာသနာ

(၁) ကျွန်ုပ်တို့၏ဘုတ်အဖွဲ့သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဒေသန္တရအသင်းတော်သာသနာကို ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြထားပြီး၊ ထိုသာသနာကို ကျွန်ုပ်တို့၏ဘုတ်အဖွဲ့နှင့် အသင်းတော်ကနားလည်ကြသည်ကို သေချာစေသည်။

(၂) ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် အသင်းတော်၏ သာသနာ၊ ရူပါရုံနှင့် တန်ဖိုးများ အလို့ငှါ သိကြ၊ ဆက်သွယ်ကြ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချကြသည်။

(၃) ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် သာသနာဆိုင်ရာနည်းစနစ်၊ အာရုံစိုက်ခြင်း၊ ထိရောက်ခြင်းနှင့် ထိရောက်ခြင်းအတွက် ကြီးမားပြီးမှန်ကန်သောမေးခွန်းများကို မေးကြသည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ခ။ ဘုတ်အဖွဲ့၊ သင်းအုပ်ဆက်စပ်ခြင်း

(၁) ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များက သင်းအုပ်ဆရာသည် သိုးထိန်းဖြစ်ပြီး အသင်းတော် ဘုတ်အဖွဲ့၏ ခေါင်းဆောင်၊ သဘာပတိဖြစ်သည်ဟူသော နှစ်ထပ်ကွမ်းတာဝန်ကို နားလည်ကြသည်။

(၂) ဘုတ်အဖွဲ့သည် fiduciary oversight အတွက် ပေါ်လစီများသုံးသပ်ခြင်း၊ နည်းစနစ်ဆိုင်ရာအစီအစဉ်ကို တိုးမြှင့်ခြင်းနှင့် ပရိုဂရမ်များ၊ ပေါ်လစီများနှင့် ပရိုဂရမ် များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် ကြီးမားသော ရုပ်ပုံကို ပုံသွင်းသောအခါ သင်းအုပ်နှင့်နီး ကပ်စွာ အလုပ်လုပ်ကြသည်။

(၃) ဘုတ်အဖွဲ့နှင့်သင်းအုပ်ကြား အပြန်အလှန်ယုံကြည်ခြင်းနှင့် ထောက်ပံ့ခြင်း ဟူသည့် ကာလရှိသည်။

(၄) ဘုတ်အဖွဲ့သည် အသင်းတော်အတွက် လက်ရှိညွှန်ကြားချက်နှင့် သင်းအုပ် ဆရာမှဖော်ပြထားပြီး ဘုတ်အဖွဲ့မှအတည်ပြုထားသည့် ရူပါရုံအတွက် ချန်ပီယံများဖြစ် ကြသည်။

(၅) သင်းအုပ်သည် အသင်းတော်မှရင်ဆိုင်ရသည့် အမှုကိစ္စအပေါ် ဘုတ်အဖွဲ့မှ တင်ပြထားသည့် သတင်းအချက်အလက်ကို ထိန်းသိမ်းရသည်။

ဂ။ အသင်းဝင်မှအသင်းဝင်သို့ ဆက်စပ်ခြင်း

(၁) ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် အချင်းချင်းတစ်ဦးကိုတစ်ဦးအပေါ်နှင့် ပဋိပက္ခ အခြေအနေအပေါ် ခရစ်ယာန်ပီသစွာ ဆက်သွယ်မှုပြုကြသည်။

(၂) ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် ဘုတ်အစည်းအဝေးတွင် ပေါ်လစီချွင်းချက်များကို စိတ်အားထက်သန်စွာ ဆွေးနွေးကြရသည်။ သို့သော် တစ်ကြိမ်ဆုံးဖြတ်ထားသော အရာကို စည်းလုံးသည့်အသံဖြင့်ဆက်သွယ်ကြသည်။

(၃) ဘုတ်အစည်းအဝေး၌ အသင်းဝင်ချင်းချင်းဆွေးနွေးကြရာတွင် သာသနာဆိုင် ရာ၊ ပေါ်လစီနှင့် နည်းစနစ်နှင့်ဆိုင်သောမေးခွန်းများကို အာရုံစိုက်ပါ။ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးနှင့် မတူညီချက်များကို အာရုံမစိုက်ပါနှင့်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

(၄) ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များသည် ဘုတ်အဖွဲ့နှင့်အတူ သန်မာသည့်ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေးကို ပျိုးထောင်ကြသည်။

(၅) ဘုတ်အစည်းအဝေးမှ လျှို့ဝှက်စွာစည်းဝေးထားသောအရာကို လျှို့ဝှက်ထား ပေးရမည်။

ဃ။ ဘုတ်အကျွန်ဒါ

(၁) ဘုတ်အကျွန်ဒါသည် ဘုတ်အဖွဲ့၏အခန်းကဏ္ဍ၊ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် လည်ပတ်ပုံကိုနားလည်ကြောင်း ထင်ဟပ်စေသည်။

(၂) ဘုတ်အဖွဲ့တွင် အစည်းအဝေးတိုင်းအတွက်ရေးဆွဲထားသည့် အကျွန်ဒါ အသေးစိတ်ဖော်ပြချက်ရှိသည်။ ထိုအကျွန်ဒါကိုလည်း အချိန်ကာလဖြင့် ပြန်လက်ခံ ရသည်။

(၃) အစည်းအဝေးအကျွန်ဒါသည် ပေါ်လစီကိစ္စများနှင့် သာသနာဆိုင်ရာအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းတွင် ဦးတည်သည်။

(၄) ဘုတ်အကျွန်ဒါတွင် သတင်းအချက်အလက်အားလုံးကိုထောက်ပံ့သည့် အရာအားလုံးပါဝင်သည်။

င။ ဘုတ်အဖွဲ့၏အဖွဲ့အစည်း

(၁) ဘုတ်အဖွဲ့ကိုထိရောက်ခြင်း၊ အဆင့်မြင့်မားသောပါဝင်ခြင်းနှင့် ပါဝင်သူများမှ ယုံကြည်ရသည့်ပုဂ္ဂိုလ်များအဖြစ် ဖွဲ့စည်းထားသည်။

(၂) ဘုတ်အဖွဲ့ကို အသင်းတော်အား သိသာစွာတိုးတက်စေရန် ရင့်ကျက်ပြီး သန်မာသောအဖွဲ့ဝင်များသည် လုံလောက်သောအခန်းကဏ္ဍအနေဖြင့် ပူးပေါင်းထား သည်။

(၃) ဘုတ်အဖွဲ့တွင် ပိုင်ဆိုင်မှုမာစတာပလန်နှင့် မော်နီတာများကို ထောက်ခံ ထားသည်။ ထိုအရာများမှာ သူတို့သည် အသင်းတော်အား မည်သည့်နာကျင်ထိ ခိုက်မှုကိုမှ သဘောမတူညီကြောင်း ထင်ရှားစေသည့်အရာများဖြစ်သည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

(၄) ဘုတ်အဖွဲ့သည် ဆုတောင်းခြင်းနှင့်အစာရှောင်ခြင်းအတွက် နှစ်စဉ် အချိန် အတိအကျသတ်မှတ်ရသည်။

(၅) ကော်မတီတည်ဆောက်ပုံသည် ဘုတ်အဖွဲ့မှ ကောင်းမွန်စွာအလုပ်လုပ် တတ်စေရန် ကူညီပေးသည်။

စ။ ဘုတ်အဖွဲ့လည်ပတ်ခြင်း

(၁) ဘုတ်အဖွဲ့သည် သူတို့၏ပြဿနာ၊ လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး အသင်းတော်နှင့်အတူ ထိရောက်စွာဆက်သွယ်ကာ အသင်းတော်ထံမှ တုံ့ပြန်ချက်ကို ရှာဖွေကြသည်။

(၂) ဘုတ်အဖွဲ့သည် အသင်းတော်၏ငွေကြေးစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ရန်ပုံငွေရှာဖွေခြင်းကို တာဝန်ယူပြီး၊ လိုအပ်ပါက အသင်းတော်၏သာသနာကိုပြီးမြောက်စေရန် အရင်းအနှီး အလုံအလောက်ရရှိအောင် လုပ်ဆောင်ပေးသည်။

(၃) ဘုတ်အဖွဲ့သည် သူ၏ကိုယ်ပိုင်လည်ပတ်ပုံနှင့် ထိရောက်မှုရှိမရှိကို အခါ အားလျော်စွာသုံးသပ်သည်။

(၄) ဘုတ်အဖွဲ့သည် အစည်းအဝေးမှ အသေးစိတ်ရေးသားထားချက်ကို ထိန်း သိမ်းပြီးတင်ပြပေးသည်။ ထို့ကြောင့် သူ၏ပေါ်လစီအတွက် လက်စွဲစာအုပ်ရှိသည်။

(၅) ဘုတ်အဖွဲ့သည် လိုအပ်လာပါက ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်မဟုတ်သော အရည်အချင်းရှိ သူများကို သင့်လျော်သည့်အတိုင်း ဖိတ်ခေါ်ကြသည်။

ဆ။ အခြေခံများ

(၁) ဆုတောင်းခြင်းသည် ဘုတ်အစည်းအဝေး၏ အရေးကြီးသောပါဝင်မှုတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။

(၂) ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များကို အောက်ပါလက်စွဲဂိုက်လှိုင်းများဖြင့် ရွေးချယ်သည်။

(၃) သင့်လျော်သော အသိပေးမိတ်ဆက်ခြင်းအခန်းကဏ္ဍကို နှစ်စဉ် အဖွဲ့ဝင် သစ်များအတွက် လုပ်ပေးသည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

(၄) ဘုတ်အစည်းအဝေးများသည် ကြာချိန်လုံလောက်ပြီး ဘုတ်အဖွဲ့လုပ်ငန်းနှင့် အလျင်းသင့်သလို မကြာခဏလုပ်ဆောင်နိုင်သည်။

ဇ။ အနှစ်ချုပ်

ဤမေးခွန်းများကိုဖြေရန် နေရာထပ်ယူပါ။ သို့မဟုတ် အနှစ်ချုပ်တွင် မှတ်ချက်ရေးပါ။

(၁) ကျွန်ုပ်တို့ဘုတ်အဖွဲ့၏ အဓိကအားသာချက်များမှာ-

.....
.....

(၂) နောင်(၁၈)လအတွင်း ကျွန်ုပ်တို့ဦးတည်သင့်သည့် ဘုတ်တိုးတက်မှုသုံးခု မှာ-

.....
.....

Prepared by Edward LeBron Fairbanks,
BoardServe LLC founder and director,
www.boardserve.org
lfairbanks@boardserve.org

ထပ်မံသိရှိလိုသည့် သတင်းအချက်အလက်အတွက် အထက်ပါလိပ်စာတွင် စာရေးသူကိုဆက်သွယ်နိုင်ပါသည်။ BoardServe.org မှ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် ထိုမေးခွန်းများကိုမူ ပြန်လည်ထုတ်ပြီး ပြင်ဆင်ကာထုတ်နိုင်ပါသည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း



ခေါင်းဆောင်ထိရောက်ခြင်းပြန်လည်သုံးသပ်ချက်

ရက်စွဲ -

ဘုတ်အဖွဲ့မှခန့်အပ်ထားသည့် ပြန်လည်သုံးသပ်သည့်အဖွဲ့ - (အမည်များ ဖျက်ထားသည်။)

အောက်ပါသုံးသပ်ခြင်းဖြစ်စဉ်သည် သင်အစေခံနေသည့်ဘုတ်အဖွဲ့ ကောလိပ်၏ ကျောင်းအုပ်အားပေးထားသည့် ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းလုပ်ငန်းတာဝန်ကို သစ္စာရှိသောဘဏ္ဍာစိုးဖြစ်စေရန်အလို့ငှါ လုပ်ဆောင်သည့်ဖြစ်စဉ်ဖြစ်ပါသည်။ ဤပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းဖြစ်စဉ်၏ အခြေခံကျသောသဘောသဘာဝသည် ကျောင်းအုပ်နှင့် ကျောင်းအုပ်မှတင်ပြနေရသော ဘုတ်အဖွဲ့ဘဏ္ဍာထိန်းများကြား အပြန်အလှန်စကားပြောဆိုခြင်းဖြစ်သည်။ ဤသည်မှာ ပြန်လည်သုံးသပ်သည့်ဖြစ်စဉ်၏ ခက်ခဲသောအမျိုးအစားဖြစ်ပါသည်။ ဘုတ်အဖွဲ့က နောင်လေးနှစ်အတွက် ကျောင်းအုပ်သစ်ကို မဲစနစ်ဖြင့်ပြင်ဆင်ရသည့်အတိုင်း ဤသို့သုံးသပ်ခြင်းအမှုပြုရန်အတွက် ကော်မတီခွဲကို ခန့်အပ်ထားသည်။

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ကျောင်းအုပ်ကြီးအနေဖြင့် တရားဝင်ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း ကော်မတီအစည်းအဝေး(အာစီအမ်)မတိုင်မီ အခန်းကဏ္ဍသုံးခုကို ဖြည့်စွက်ထားရသည်။ အခန်းနှစ်ကို လည်း ဘုတ်အဖွဲ့မှခန့်အပ်ထားသည့် ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်များ၊ ကောလိပ်ဝန်ထမ်းများ နှင့် အချိန်ပြည့်-အချိန်ပိုင်းဆရာများမှ ဖြည့်စွက်ရန်ဖြစ်သည်။ အခန်းနှစ်တွင်ဆက် နွယ်နေသော “အရည်အချင်းအမှတ်အသားများ”ကို ပြန်လည်သုံးသပ်သည့်ကော်မတီသဘာပတိမှ “ကွာဟချက်အကဲဖြတ်ခြင်း”အားကူညီရန် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

အာစီအမ်အတွက် ရက်စွဲသည် နံနက်(၈)နာရီ၊ စနေနေ့၊ ၇.၂၀၁...အတွက် ဖော်ပြထားသည်။ အာစီအမ်သည် ဘုတ်အဖွဲ့ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းကော်မတီနှင့် ကောလိပ်ကျောင်းအုပ်ကို ထည့်သွင်းမည်။ ဘုတ်အဖွဲ့အားတင်ပြသည့် ပြန်လည် သုံးသပ်သည့်ကော်မတီကို ပုံသွင်းရန်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် ကောလိပ်ဘုတ်၏ နှစ်ပတ်လည် အစည်းအဝေးတွင် အနိုင်ရသူသစ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး အကြံပြုခြင်းကို နှစ်ပတ်လည် နောက်မကျစေဘဲ ဘုတ်အဖွဲ့ပြန်လည်သုံးသပ်သည့် ကော်မတီ၏ အစည်းအဝေးထိုင် ခုံကို သက်တောင့်သက်သာဖြစ်အောင် လုပ်ဆောင်ရမည်။

ပြန်လည်တုံ့ပြန်ခြင်း။ အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း(အာစီအမ်မတိုင်မီ ကျောင်း အုပ်မှဖြေကြားထားရန်)

၁။ သင့်အားခေါ်သည့်အသိစိတ်နှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာသာသနာကို သင်၏ ခေါင်းဆောင်မှုဖြင့်၊ ကြိုးစားခြင်းအားဖြင့် ဖြည့်စွက်ခဲ့ပါသလား။ မပြုခဲ့ပါက အဘယ်ကြောင့်နည်း။ ပြုခဲ့ပါက မည်သို့ပြုခဲ့ပါသနည်း။ သင်သည် တန်ဖိုးရှိစွာ အထူးခံရသူကဲ့သို့ အတည်ပြုခြင်းကိုခံစားရပါသလား။ မခံစားရပါက အဘယ်ကြောင့် နည်း။ ခံစားရပါက မည်သို့နည်း။

၂။ သင်၏ကျောင်းအုပ်အဖြစ် လုပ်ငန်းတာဝန်သည် လွှမ်းမိုးနေသည့်သာသနာ နှင့် သင်အစေခံနေသည့် ကောလိပ်ကျောင်း၏ရူပါရုံကို အထောက်အပံ့ဖြစ်စေပါ သလား။ ဥပမာပေးပါ။

၃။ သင်သည် ဘုတ်အဖွဲ့မှထောက်ခံထားသည့် ရာထူးဖော်ပြချက်နှင့် အရည်အ

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

ချင်းကိုက်ညီသည်ဟုခံစားရပါသလား။ ရေးသားထားသည့် မျှော်လင့်ချက်များကို မည်သို့တိုးမြှင့်ပြီး အားဖြည့်နိုင်သနည်း။

၄။ သင်၏လုပ်ငန်းဗဟုသုတနှင့် လုပ်ဆောင်မှုစွမ်းရည်ကို သင်မည်သို့ တိုးတက်အောင်လုပ်ပြီး၊ ကြိုးစားပါသနည်း။ သင်နောက်ဆုံးပြန်လည်သုံးသပ်ချက်အရ အခွင့်အရေးများသည် သင်လေ့ကျင့်ခြင်းနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးကြီးထွားခြင်းကို ဖြစ်စေပါ သလား။

၅။ သင်အစေခံနေသည့်လေးနှစ်အတွင်း သင်၏အရည်အသွေးအစေခံခြင်းနှင့် အစေခံခေါင်းဆောင်ဖြစ်ခြင်းကို ကောလိပ်ကျောင်း၏ အမျိုးမျိုးသောအဖွဲ့အစည်း များမှ မည်သည့် လုပ်ငန်းများက သင်၏အကောင်းဆုံးဖော်ပြသနည်း။ ဥပမာ- ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲခြင်းနှင့်ဆိုင်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်း၊ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းညီညွတ်ခြင်း၊ ခေါင်းဆောင်မှုတိုးမြှင့်ခြင်း၊ ဧဝံဂေလီပြုခြင်း၊ တပည့်တော်သင်တန်း၊ ငွေကြေးစီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ အဖွဲ့တည်ဆောက်ခြင်းနှင့် ရူပါရုံချမှတ်ခြင်း။ သင်၏ ဆုကျေးဇူးများနှင့် အရည်အချင်းများကို အထိရောက်ဆုံးအဖြစ် မည်သို့အသုံးပြုခဲ့ပါသနည်း။

၆။ သင်အစေခံနေသောကျောင်း၏ အရေအတွက်ကြီးထွားခြင်းနှင့် ဝိညာဉ်ရေးရာကြီးထွားခြင်းကိုဖြစ်စေရန် သင်၏အရည်အသွေးများက မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် ပေးဆောင်နိုင်ခဲ့သနည်း။ သင်သည် ကောလိပ်ကျောင်းကိုအားဖြည့်နေသောအခါ မည်သည့်အရင်းအမြစ်များက သင့်ကိုကူညီပေးနိုင်သနည်း။

၇။ ကောလိပ်ကျောင်းနှင့် အခြားကျောင်းများကြား အတူတကွပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း(ကောလိပ်များ၊ တက္ကသိုလ်များ၊ ဂိုဏ်းဂဏများ၊ သာသနာအဖွဲ့အစည်းများ စသည်ဖြင့်)ဟူသည့် အခြေအနေဖြစ်အောင် မည်သို့ကြိုးစားနိုင်သနည်း။

၈။ ဘုတ်အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ထိန်းများက သင်ထိရောက်စွာဦးဆောင်နိုင်ရန် မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် ထောက်ပံ့ပေးနိုင်သနည်း။

၉။ နောင်လာမည့်နှစ်အတွက် ကောလိပ်မှသင့်ကိုစိန်ခေါ်သည့် အဓိကသုံးချက်ကိုဖော်ပြပါ။ ဤကောလိပ်ကျောင်းအတွက် မည်သည့်ရေတို-ရေရှည်ပန်းတိုင်များကို သင့်တာဝန်တွင် ချမှတ်ထားသနည်း။

၁၀။ သင်၏ ရေတို-ရေရှည်ပန်းတိုင်များသည် ကောလိပ်ကျောင်း၏ နည်းစနစ်နှင့်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

ဆိုင်သော အစီအစဉ်နှင့်ကွဲလွဲနေပါသလား။ ဥပမာပေးပါ။

ကျောင်းအုပ်အား သက်တူများမှသုံးသပ်ခြင်းနှင့် ကွာဟချက်အကဲဖြတ်ခြင်းကို တုံ့ပြန်ခြင်း

Peer Evaluation of the Principal and Gap Analysis of Responses

ကောလိပ်ကျောင်းအုပ်အဖြစ်အောင်မြင်ရန် သို့မဟုတ် တစ်နည်းအားဖြင့် ကောလိပ်ဆရာများနှင့်ဝန်ထမ်းများ၊ အချိန်ပြည့်-အချိန်ပိုင်းနှင့် ဘုတ်အဖွဲ့ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းကော်မတီအဖွဲ့ဝင်များအား ကျော်လွန်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ ဆရာများနှင့်ဝန်ထမ်းများမှ နမူနာမှတ်စုနှင့်အတူ လုပ်ဆောင်ပေးမည်ဖြစ်သည်။ သုံးသပ်ခြင်းအခန်းကဏ္ဍသုံးသပ်ခြင်းကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းကော်မတီအစည်းအဝေး(အာစီအမ်)တွင် ကျောင်းအုပ်၏တုံ့ပြန်ချက်အပါအဝင် သုံးသပ်ခြင်းမှရလဒ်ကိုစိစစ်သူဖြစ်သည့် ဘုတ်သဘာပတိနှင့်အတူ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မည်။

ညွှန်ကြားချက်များ- ကျောင်းအုပ်မှကျင့်ဆောင်သည့် ဖော်ပြချက်ကို ကျေးဇူးပြု၍ စက်ဝိုင်းဝိုင်းပါ။

၁-(ဘယ်တော့မှ)၊ ၂-(ရှားပါးစွာ)၊ ၃-(အခါအားလျော်စွာ)၊ ၄-(မကြာခဏ)၊ ၅-(အစဉ်)။

၁။ ကျောင်းအုပ်ကြီးသည် အခြားသူအားရင်ဆိုင်ရန် အစေခံသည့်စကားကို သုံးနှုန်းသည်။

၁ ၂ ၃ ၄ ၅

၂။ ကျောင်းအုပ်ကြီးသည် ဘုရားသခင်နှင့်အခြားသူများအား ကျေးဇူးသိတတ်သည့်စိတ်သဘောကို သူ၏အခြေခံကျသောဘဝနေထိုင်မှုပုံစံအဖြစ် ကျင့်ဆောင်သည်။

၁ ၂ ၃ ၄ ၅

၃။ အခြားသူများသည် ကျောင်းအုပ်ကြီးနှင့်ဆက်ဆံကြသောအခါ နားလည်ပေးခြင်းခံရသည်ဟု ခံစားကြသည်။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

၁ ၂ ၃ ၄ ၅

၄။ ခွင့်လွှတ်ခြင်းကိုတိုးချဲ့ခြင်းနှင့် တောင်းဆိုခြင်းသည် ကျောင်းအုပ်ကြီး၏ အနှစ်ချုပ်ဆက်သွယ်မှု ပုံစံအမျိုးအစားဖြစ်သည်။

၁ ၂ ၃ ၄ ၅

၅။ ကျောင်းအုပ်ကြီးသည် ရှင်းလင်းသောရူပါရုံကို ယူတင်သည်၊ ဖက်တွယ်သည်၊ တွက်ချက်ထားသည်။

၁ ၂ ၃ ၄ ၅

၆။ ကျောင်းအုပ်ကြီး၏ အများရှေ့၌ဆုတောင်းခြင်းသည် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ ပြောင်းလဲမှုကိုလိုလားကြောင်း ထင်ဟပ်နေသည်။

၁ ၂ ၃ ၄ ၅

၇။ လုပ်ဖော်ဆောင်ဖက်များ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးကိုဂရုစိုက်ခြင်းနှင့် သူတို့၏အသက်မွေး ဝမ်းကြောင်းလုပ်ငန်းကြီးထွားလာရန်မှာ ကျောင်းအုပ်ကြီးအတွက် အရေးပါသည်။

၁ ၂ ၃ ၄ ၅

၈။ ကျောင်းအုပ်ကြီးမှပြောလိုက်သော စကားများသည် ယဉ်ကျေးမှုကိုသတိထား ပြီး အပြောနှင့်အလုပ်ညီညွတ်သည်။

၁ ၂ ၃ ၄ ၅

၉။ ကျောင်းအုပ်ကြီးမှ အခြားသူများနှင့်နှိုင်းယှဉ်ခြင်း (ဒေသ၊ ခရိုင်၊ ငွေကြေး၊ အရည်အချင်း၊ စသည်တို့)ကို အနည်းငယ်သာပြုသည်။

၁ ၂ ၃ ၄ ၅

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

၁၀။ အခြားသူများ၏ ကွဲပြားခြားနားချက်များကို ကျောင်းအုပ်ဆရာကြီးက ရိုးရိုးသားသားနှင့် စိတ်အားထက်သန်စွာလက်ခံပေးသည်။

၁ ၂ ၃ ၄ ၅

၁၁။ ကျောင်းအုပ်ကြီးသည် အခြားသူများအား နောင်တရစေသည့်အလုပ်နှင့် နာကျင်အောင်မလုပ်ဆောင်ပါ။

၁ ၂ ၃ ၄ ၅

၁၂။ လုပ်ဖော်ဆောင်ဖက်များ၊ ဝန်ထမ်းများနှင့် သာသနာအတွက် မကြာခဏ ဆုတောင်းပေးပြီး မြင်သာသည်။

၁ ၃ ၃ ၄ ၅

၁၃။ ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းနှင့် စီမံကွပ်ကဲမှုအမြင်ရှိခြင်းဟူသည့် တာဝန်အတွက် သင်းအုပ်ကြီးက တရွတ်တိုက်မနေပါ။

၁ ၂ ၃ ၄ ၅

၁၄။ ကျောင်းအုပ်ကြီး၏ အဓိကဦးတည်ချက်မှာ စည်းလုံးခြင်းကိုပေးသည့် အစီအစဉ်များနှင့် ပရိဂရမ်များဖြစ်သည်။ ကွဲပြားစေခြင်းမဟုတ်ပါ။

၁ ၂ ၃ ၄ ၅

၁၅။ လုပ်ဖော်ဆောင်ဖက်များသည် ကျောင်းအုပ်ကြီးနှင့်တွေ့ဆုံခြင်း၊ စကားပြောခြင်းပြုသည့်အခါ ကောင်းကြီးဖြစ်သည်ဟု ခံစားရသည်သာမက အတည်ပြုခြင်းကို ခံစားကြသည်။

၁ ၂ ၃ ၄ ၅

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

၁၆။ ကျောင်းအုပ်ကြီးသည် အခြားသူများထံမှ အကောင်းဆုံးကိုဖော်ထုတ်ပေးသည်။

၁ ၂ ၃ ၄ ၅

၁၇။ အခြားသူများသည် ကျောင်းအုပ်ကြီးနှင့် အမှုကိစ္စများကိုဆွေးနွေးသောအခါ တန်ဖိုးရှိသည်ဟုခံစားကြသည်။

၁ ၂ ၃ ၄ ၅

၁၈။ ခွင့်လွှတ်ခြင်းကိုတိုးမြှင့်ခြင်းသည် ကျောင်းအုပ်ကြီးအား အလွန်ယုံကြည်သက်ဝင်စေသည်။

၁ ၂ ၃ ၄ ၅

၁၉။ ကျောင်းအုပ်ကြီးသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ခိုင်မာစွာဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ ရှုပ်ထွေးပြီးခက်ခဲသည့် အခြေအနေများကြားတွင်ပင် စီမံအုပ်ချုပ်သည့်အရည်အချင်းဖြင့်သော်လည်းကောင်း ဦးဆောင်သည်။

၁ ၂ ၃ ၄ ၅

၂၀။ ကျောင်းအုပ်ကြီးသည် အာဏာနှင့်ရာထူးကိုတန်ဖိုးမထားဘဲ လူကိုတန်ဖိုးထားပါသည်။

၂ ၂ ၃ ၄ ၅

၂၁။ အချို့သောအမှုကိစ္စများကို ဆုတောင်းခြင်းနှင့် ဘုရားသခင်ကိုအကြွင်းမဲ့ကိုးစားခြင်းဖြင့်သာဖြေရှင်းနိုင်သည်ကို ကျောင်းအုပ်ကြီးက ယုံကြည်ပြီးဦးဆောင်ပါသည်။

နိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

၁ ၂ ၃ ၄ ၅

အနာဂတ်ကိုကြည့်သောအခါ နောင်လေးနှစ်အတွင်းပျိုးထောင်ရမည့် ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အသွေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး အရေးအကြီးဆုံးအရာများကို အစဉ်လိုက်ဖြင့် (၁ = အရေးမကြီးဆုံး၊ ၇ = အရေးအကြီးဆုံး) ဟု နေရာချပေးပါ။

- အတည်ပြုခြင်းနှင့် ခွန်အားပေးခြင်းအရည်အသွေး
- မေးမြန်းခြင်းနှင့် နားထောင်ခြင်းအရည်အသွေး
- ကျိုးကြောင်းဆက်စပ်ခြင်းနှင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာနိုင်သည့်အရည်အသွေး
- ငွေကြေးစီမံခြင်း၊ ဘတ်ဂျက်နှင့် အဓိကကျသည့်ရိပ်ငွေတိုးမြှင့်နိုင်သည့်အရည်အသွေး
- အားသာချက်များကိုသိမြင်ခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုနိုင်ခြင်းအရည်အသွေး
- အဖွဲ့အစည်းဖြင့်အလုပ်လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် ဆက်သွယ်မှုပြုခြင်းအရည်အသွေး
- အချိန်ကာလနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းအရည်အသွေး

အနှစ်ချုပ် (အာစီအမ်မတိုင်မီ ကျောင်းအုပ်မှရေးသားဖြည့်စွက်ထားရန်ဖြစ်သည်)

.....

သင်၏ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်းအားသာချက်များကို အနှစ်ချုပ်ဖော်ပြပါ။ ထို့အပြင် ထိုအားသာချက်များသည် ကျောင်းခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေဖြင့် သင်၏သာသနာလုပ်ငန်းတာဝန်တွင် မည်သို့အထိရောက်ဆုံးအသုံးပြုနိုင်ခဲ့သနည်း။

.....

သင်၏ခေါင်းဆောင်မှုပြုခြင်း ကန့်သတ်ချက်များကို အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြပါ။ ထို့အပြင် နောင်လာမည့်လေးနှစ်အတွင်း ထိုအကန့်အသတ်များကိုဖြေရှင်းရန် သင်မည်သို့စီစဉ်ထားသနည်း။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း

.....
.....

နောင်လာမည့်လေးနှစ်အတွက် သင်၏ ကောလိပ်ကျောင်းလှုပ်ရှားခြင်းအစီအစဉ်
(အေပီ)ကို အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြပါ။

.....
.....

ထောက်ခံချက်။ ။

ဘုတ်အဖွဲ့သို့ အစီရင်ခံစာနှင့် ထောက်ခံချက်ကိုအတည်ပြုနိုင်ရန် ဘုတ်စိစစ်
ရေးအသင်းမှ နှစ်ပတ်ကြိုတင်၍လေ့လာဆန်းစစ်ရမည်။

Developed by Edward LeBron Fairbanks
Used by permission of BoardServe.org

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်



ဂျင်မီလာရို့စ် (Jimmy La Rose)ထံမှ ပြန်လည်ထုတ်ဝေရန်ခွင့်ပြုချက်
ကျေးဇူးပြု၍ ဤစာစောင်ကို ဂျီမီလာရို့စ်ထံသို့ ခွင့်ပြုချက်တောင်းခံသည့်စာ အဖြစ်
အစေခံပါရစေ။ ချိတ်ဆက်နိုင်သည့်နေရာကို သုံးစုတိုးမြှင့်ထားပါသည်။

www.MajorGiftsRampUp.com

www.NonprofitConferences.org

www.ConsultingCertification.org

www.JimmyLaRose.com

နွေးထွေးစွာဖြင့်ဂျင်မီ။

P.O Box 1840. Lexington, SC 29071

Office: 803-808-5084, Fax: 803-808-0537

Mobile ; 803-477-6242, Email: Jimmy@jimmylarose.com

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း



အချပ်ပို(၉)

စာအုပ်ငယ်ဘုတ်အဖွဲ့ပေါ်လစီလက်စွဲ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းနှင့်ဆိုင်သောလက်စွဲစာအုပ်

ဘုတ်အဖွဲ့မှရပ်တည်သည့် ပေါ်လစီလက်စွဲတွင် ဘုတ်အစိုးရမှ အဖွဲ့အစည်း၊ အသင်းတော်နှင့် ကျောင်းအတွက်တင်သွင်းထားသည့် ရပ်တည်ချက်များနှင့် ဆက်လက်သွားနေသည့် ပေါ်လစီများအားလုံးပါဝင်ပါသည်။

ထည့်သွင်းရသည့်အကြောင်းရင်းများ -

၁။ တစ်နေရာတည်းတွင်လုပ်ဆောင်နေသည့် ဘုတ်အဖွဲ့ပေါ်လစီများအားလုံးကို အလုံအလောက်ရရှိနိုင်ခြင်း

၂။ ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်သစ်များအား လက်ရှိပေါ်လစီများသို့ လျင်မြန်စွာပြောပြနိုင်ခြင်း

၃။ ပဋိပက္ခဖြစ်စေသည့်ပေါ်လစီများကို အချိန်မီဖယ်ရှားခြင်း သို့မဟုတ် လက်လွှတ်နိုင်ခြင်း

၄။ အမှုကိစ္စသစ်များကို စဉ်းစားသုံးသပ်သောအခါ လက်ရှိပေါ်လစီကို ပြန်လည်

ခိုင်မာသောဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့်

သုံးသပ်ရန် လွယ်ကူခြင်း

၅။ အဖွဲ့အစည်းများ၊ ကျောင်းများနှင့် အသင်းတော်များမှအသုံးပြုနိုင်သည့် အုပ်စိုးပုံစံ၏ချည်းကပ်နည်းကို သိစေခြင်း

ဘုတ်ပေါ်လစီလက်စွဲ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းနှင့်ဆိုင်သောလက်စွဲစာအုပ်တွင် အနည်းဆုံး အတိုချုပ်အခန်းလေးခန်းဖြင့် နိဒါန်းအပါအဝင်တင်ဆက်ထားသည်။

၁။ နိဒါန်း- ဤလက်စွဲ သို့မဟုတ် လက်စွဲစာအုပ်၏အခန်းတွင် ဥပဒေများ၊ ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်းစာစဉ်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းအတွက် သစ်လွင်သည့် အခြားတရားဝင် အချက်အလက်များလည်း ပါဝင်ပါသည်။

၂။ ကျွန်ုပ်တို့အလုပ်လုပ်သည့် သာသနာ၊ ရူပါရုံနှင့် တန်ဖိုးများသို့ အဖွဲ့အစည်းနှင့်ဆိုင်သောအဆုံးသတ်များ- ဤအခန်းတွင် ကျွန်ုပ်တို့ရပ်တည်ရသည့် အကြောင်းရင်း၊ ကျွန်ုပ်တို့ရပ်တည်ရသည့်အကြောင်းရင်းဖြစ်သည့် သူများထံသို့ပေးဝေရသည့်ရည်ရွယ်ချက်နှင့် သူတို့အားပေးကမ်းသည့် အကျိုးကျေးဇူးများအတွက် ဦးစားပေးအရာများအကြောင်းကို ဖော်ပြထားသည်။

၃။ ဘုတ်အစိုးရဖြစ်စဉ်- ဤအခန်းတွင် ဘုတ်အဖွဲ့မှ သူ၏အလုပ်ဖြစ်သော အဖွဲ့အစည်းကိုအုပ်ချုပ်ခြင်းမှာ မည်သို့သွားနေသည်ဟူသောအကြောင်းကို အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ထားသည်။

၄။ ကိုယ်စားလှယ်ဖြစ်သောအဖွဲ့ငယ်များ- ဤအခန်းတွင် အဖွဲ့ငယ်၊ ကန့်သတ်ချက်များအတွင်း ကိုယ်စားလှယ်ဒါရိုက်တာ၊ သင်းအုပ်နှင့် ကျောင်းအုပ်သည် သူ/သူမ၏အလုပ်ပြီးမြောက်အောင်လုပ်ဆောင်သည်ကို အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားသည်။

ဂဘုတ်အစိုးရအဖွဲ့တွင် ဂျန်ကာဗာ၏ရေးသားချက်မှ ထည့်သွင်းဖော်ပြထားပါသည်။ Carver, John. That Make A Difference. Second Edition (San Francisco: Jossey-Bass 1997) ကိုကြည့်ပါ။ Chait, Richard P. Govern. Governance as Leadership. Hoboken: Boardsource, Inc တွင်လည်း ကြည့်ပါ။

ဦးဆောင်မှုပြုခြင်း၊ သစ္စာရှိစွာဦးဆောင်ခြင်း



အက်ဝေါ့လီဘရွန်ဖဲဘန့်စ်(Edward LeBron Fairbanks)သည် ၂၀၁၁-ခုနှစ်ကတည်းက BoardServe LLC တွင် တည်ထောင်သူဒါရိုက်တာအဖြစ် အစေခံခဲ့သည်။ ဆွေးနွေးအကြံပြုသည့်အစီအစဉ်သည် ခရစ်ယာန်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တက္ကသိုလ်များ၊ သင်တန်းကျောင်းများ၊ ပရဟိတအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အသင်းတော်များ၏ ဘုတ်အစိုးရကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲအောင် ပျိုးထောင်ပေးပါသည်။

သူသည် အောက်တိုဘာလ၊ ၂၀၁၁ တွင် နာဇရင်း(န်)အသင်းတော်အတွက် ပညာရေးကော်မရှင်အဖြစ် ကြိုးစားပေးခဲ့သည်။ ဤလုပ်ငန်းတွင် သူသည် International Board of Education (IBOE)၏ စီမံအုပ်ချုပ်သူအဖြစ်သော်လည်းကောင်း၊ ပိုဏ်းဂဏ(၅၂)ခုမှ တက္ကသိုလ်များ၊ ကောလိပ်ကျောင်းများ၊ သင်တန်းကျောင်းများနှင့် နိုင်ငံပေါင်း(၁၂၀)ရှိသင်ယူလေ့လာသည့်ဌာနများတွင်စီမံအုပ်ချုပ်သူ အဖြစ်သော်လည်းကောင်း အစေခံခဲ့သည်။