

การพัฒนาภาวะผู้นำคริสเตียน

The Development of Christian Leadership

ดร.พญ.วิจิตรา อัครพิชญธร*

บทคัดย่อ

ทุกวันนี้การประกาศพระกิตติคุณของคริสเตียนเป็นไปอย่างรวดเร็วมีการก่อตั้งคริสตจักรใหม่มากมายทำให้ความต้องการผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย แต่ในความเป็นจริง กลับพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำยังคงเป็นไปอย่างช้าๆ ส่งผลให้เกิดภาวะวิกฤตการขาดผู้นำที่เข้มแข็ง ซึ่งจะส่งผลต่อการเจริญเติบโตของคริสตจักรในระยะยาว ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องเร่งแก้ไข บทความนี้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำนิยาม และความหมายของผู้นำคุณลักษณะของผู้นำ บทบาทของผู้นำ

การพัฒนาผู้นำแบบทั่วไป และการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ และการพัฒนาผู้นำแบบพระคริสต์โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้แนวทางในการพัฒนาผู้นำคริสตจักรพื้นฐานของพระคริสตธรรมคัมภีร์ และมีความคาดหวังว่าในอนาคตคริสตจักรจะมีผู้นำคริสเตียนที่มีภาวะการนำที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการขยายแผ่นดินของพระเจ้าบนโลกนี้

คำสำคัญ: ผู้นำคริสเตียน การพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้นำแบบผู้รับใช้ ผู้นำแบบพระคริสต์

Abstract

Today evangelism spreads more rapidly than ever, resulting in the emergence of a number of new churches, followed by a stronger need of efficient leaders. Meanwhile we found that leadership development progresses only slowly. This results in a crisis of inadequate Christian leaders and its consequence is retardation of church growth in the long run. Therefore, Christian leadership development should be considered as an important and urgent task for the church today. This article reviews the importance of leadership development, definition and meaning of

leader, characteristics of a leader, developments of servant leadership, and Christ-like leadership. This article aims to contribute new directions for Christian leadership development on the basis of the Scripture. The expectation of the study is that Christian leaders would be capable to lead with greater efficacy, which will benefit the church's evangelical and pastoral ministries in the future. Key words: Christian leader, Leadership development, Servant leader, Christ-like leader

*อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาคริสตศาสนศาสตร์ สถาบันกรุงเทพคริสตศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

บทนำ

บิล ไฮเบลล์(Bill Hybels)กล่าวว่า "คริสตจักรเป็นความหวังของโลก และผู้นำเป็นความหวังของคริสตจักร" (Church Central, 2009)ถ้าคริสตจักรมีผู้นำที่ดี คริสตจักรจะเข้มแข็งและเติบโต แต่ถ้าคริสตจักรขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คริสตจักรก็จะอ่อนแอและไร้ความหวัง คริสตจักรใดมีภาวะการนำที่ดี ก็จะมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีเอกภาพ และดำเนินพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าคริสตจักรใดขาดภาวะการนำที่ดี ก็ส่งผลให้เกิดความขัดแย้ง อันจะนำไปสู่การแตกแยกในที่สุด การพัฒนาภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งบทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงหลักการพัฒนาภาวะผู้นำคริสเตียน เพื่อให้ผู้นำคริสตจักรมีแนวทางในการนำคริสตจักรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำ

ในปัจจุบัน การประกาศเผยแผ่พระกิตติคุณทั่วโลกมีประสิทธิผลมาก มีคริสตจักรใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมายผู้ที่คริสตจักรใหม่ๆ เหล่านี้ต้องการก็คือผู้นำที่จะนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่ชุมชนคริสตจักร โดยเฉพาะในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วอย่างในศตวรรษที่ยี่สิบเอ็ดนี้ ซึ่งอยู่ในยุคหลังสมัยใหม่ (Postmodern) ที่รับเอากระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทุนนิยม วัตถุนิยม และบริโภคนิยมในสภาวะเช่นนี้ คริสตจักรจำเป็นต้องมีผู้นำที่เข้มแข็ง จึงจะนำคริสตจักรต้านกระแสของโลกได้ ประกอบกับความจริงที่ว่ายุคนี้เป็นยุคที่ผู้นำรุ่นเดิมที่เต็มไปด้วยประสบการณ์นั้นกำลังค่อยๆ วางมือจากการนำ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคนรุ่นใหม่ให้เป็นผู้นำ เพื่อมารับช่วงต่อจากผู้นำยุคเดิมที่จะหมดวาระการทำงานในคริสตจักร (Bennett, 2005)

นิยามและความหมายของ "ผู้นำ"

ผู้ที่ต้องการเป็นผู้นำต้องมีชีวิตที่ดี มีจิตวิญญาณที่มีความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งกับพระเจ้า และเป็นผู้ที่ให้

พระเจ้าเป็นที่หนึ่งในชีวิต (ไมเออร์, 2006: 227) บ็อบบี คลินตัน ให้คำนิยาม "ผู้นำ" ไว้ในหนังสือ The Making of a Leaderว่า "ผู้นำ" คือ "ผู้ที่ได้รับศักยภาพจากพระเจ้า และมีภาระใจในการเป็นผู้มีอิทธิพลต่อผู้ตามในการทำให้พระประสงค์ของพระเจ้าสำเร็จ" (Bennett, 2005)หมายความว่า การนำเป็นกระบวนการหนึ่งที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้ตามของเขาในการนำองค์กรให้ขับเคลื่อนไปจนถึงเป้าหมาย เมื่อผู้นำได้พัฒนาศักยภาพของตน ไม่เพียงแต่จะได้รับผลดีสำหรับชีวิตของผู้ตามเท่านั้น แต่ยังเป็นผลดีต่อชีวิตของคนอื่นๆ ด้วยเพื่อชีวิตของคนเหล่านั้นจะเติบโตไปและศักยภาพของพวกเขาจะได้รับการพัฒนาด้วย (จอยล์ ไมเออร์, 2006:13)

จอห์น ดับบลิว. การ์ดเนอร์ (Gardner, 1986) ให้นิยาม "การเป็นผู้นำจิตวิญญาณ"(Spiritual leader) ว่า "การมีอิทธิพลต่อกลุ่มในการทำให้ผู้ตามกระทำการไปจนถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ การนำเป็นการใช้ทักษะทางพฤติกรรมของผู้นำในการหนุนผู้ตามให้เพิ่มขีดความสามารถของตน การนำเป็นกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามกระทำตามวัตถุประสงค์ของผู้นำโดยการชักชวนและการทำให้ดูเป็นตัวอย่าง"

เจมส์ อี. มีนส์(Means, 1993) ให้นิยามความหมายของ "การเป็นผู้นำจิตวิญญาณ" ว่าเป็น "การพัฒนาสัมพันธภาพกับสมาชิกในคริสตจักรและองค์กรคริสเตียน เพื่อให้ทุกคนร่วมกันทำพันธกิจจนบรรลุเป้าหมายที่สอดคล้องกับคำสอนในพระคัมภีร์และที่ตอบสนองความต้องการจำเป็นของกลุ่ม โดยผู้นำมีหน้าที่ใช้อิทธิพลที่มีอยู่ในการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ตามมีความสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้" ภาวะการเป็นผู้นำจิตวิญญาณที่ดีย่อมนำไปสู่การตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณ

คุณลักษณะของผู้นำ

เจมส์ อี. มีนส์ (Means, 1993) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. มีจิตวิญญาณ (Spirituality) ผู้นำต้องมีชีวิตที่ติดสนิทกับพระเจ้า ดำเนินชีวิตตามพระวิญญาณบริสุทธิ์ มีวินัยฝ่ายวิญญาณในการอธิษฐานและการเผ่าเดี่ยวอัศจรรย์เพื่อให้อัครทูตเปาโลสอนให้ฝึกวินัยฝ่ายวิญญาณ ซึ่งเป็นการฝึกตนในทางของพระเจ้า เพื่อจะได้เป็นแบบอย่างแก่ผู้เชื่อทั้งหลายทั้งในด้านวาจาและการประพฤติทั้งในด้านความรัก ความเชื่อ และความบริสุทธิ์ (1 ทิโมธี 4:7-8, 12, 15)

2. มีวุฒิภาวะที่เป็นผู้ใหญ่ (Maturity) ผู้นำต้องมีวุฒิภาวะที่เป็นผู้ใหญ่โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์สามารถควบคุมตนเองได้โดยยังคงความสุภาพอ่อนน้อมไว้ ไม่ตอบสนองด้วยความรุนแรงซึ่งสะท้อนถึงความเป็นผู้ใหญ่ฝ่ายวิญญาณ การมีวุฒิภาวะที่เป็นผู้ใหญ่ไม่ขึ้นกับวัยวุฒิเสมอไป เพราะผู้นำที่มีวัยอาวุโสบางคนอาจยังมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ต่ำ ในขณะที่ผู้นำที่ยังมีอายุน้อยกลับมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงก็เป็นได้

3. มีมนุษยสัมพันธ์ (Congeniality) ผู้นำที่ดีต้องส่งเสริมความสัมพันธ์และความรักกันฉันท์พี่น้อง โดยการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน อัครทูตเปาโลเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิก ท่านสามารถทำให้พวกเขาร่วมมือในการทำพันธกิจเป็นอย่างดีคริสตจักรจึงมีความจำเริญก้าวหน้า อย่างไรก็ตาม การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้นไม่ได้หมายถึง "การประจบสอพลอเพื่อเอาใจมนุษย์" (โคโลสี 3:22) และไม่ได้เป็นเหมือนพวกฟาริสีที่ต้องการคำชมของมนุษย์มากกว่าความชื่นชมจากพระเจ้า (ยอห์น 12:43) แต่หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกในคริสตจักรด้วยความรักที่แท้จริงจนกลายเป็นพันธะที่ผูกพันกันทางจิตใจ

4. มีความเมตตาสงสาร (Compassion) ผู้นำต้องมีใจที่มีความเมตตาสงสาร มีความห่วงใยในสภาวะของสมาชิกอย่างเป็นองค์รวม คือ ทั้งร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ และสังคม แสดงออกโดยการชื่นชมยินดีกับผู้ที่มีความยินดีและการแสดงความเสียใจกับผู้ที่ร้องไห้ (โรม 12:15) ผู้นำต้องสวมหัวใจของ

ของ "ผู้เลี้ยง" (a shepherd's heart) ที่ไวต่อความรู้สึก ความต้องการ ความจำเป็น และความเจ็บปวดของสมาชิกในความดูแลของตน ในทำนองเดียวกับพระเยซูคริสต์ที่ทรงยอมสละแม้ชีวิตของตนเพื่อแกะของพระองค์ "เราเป็นผู้เลี้ยงที่ดี ผู้เลี้ยงที่ดียอมสละชีวิตของตนเพื่อฝูงแกะ...เราเป็นผู้เลี้ยงที่ดีเรารู้จักแกะของเราและแกะของเราก็รู้จักเรา" (ยอห์น 10:11-13)

ชียอง กวน ลิมและโจฮานเนอช. ลิม (Lim & Lim, 2014) กล่าวว่า ผู้ตามทั้งหลายคาดหวังที่จะพบคุณลักษณะ 5 อย่างในตัวผู้นำของเขาที่เรียกเป็นคำย่อในภาษาอังกฤษว่า G-E-E-S-E คุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่

1. ให้ทิศทาง (Guide) ผู้นำควรเป็นผู้ที่ให้ทิศทางจึงต้องมีความรู้และสามารถเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามได้ และควรเป็นผู้นำที่สามารถฝึกฝนให้ผู้ตามได้พัฒนาทักษะการทำงานให้เต็มศักยภาพของเขาได้ แม้ว่าบางครั้งอาจเป็นสิ่งที่ผู้นำไม่รู้ ก็ต้องพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งนั้นเพื่อที่จะนำทิศทางให้ผู้ตามได้ (Lim & Lim, 2014)

2. เห็นอกเห็นใจ (Empathise) ผู้นำควรมีความเข้าใจความรู้สึกของผู้ตาม ใส่ใจกับทุกข์สุขของเขาด้วยความจริงใจเต็มใจที่จะฟังคำร้องทุกข์ของพวกเขา มองดูสถานการณ์จากมุมมองของเขาเดินเคียงข้างไปกับผู้ตาม ควรแสดงให้ผู้ตามรู้ว่า ตนเป็นห่วงเป็นใยทุกข์สุขของเขาและต้องการให้พวกเขามีก้าวหน้าและมีสภาวะที่ดี

3. เสริมพลัง (Energise) ผู้นำควรรู้จักเสริมกำลังให้แก่ผู้ตาม พลังในตัวมีอยู่ 4 ด้าน ได้แก่ พลังกาย พลังอารมณ์ พลังใจ และพลังจิตวิญญาณ พลังกาย (Physical energy) มาจากสุขภาพที่แข็งแรง และเป็นพื้นฐานของพลังที่เหลืออีกสามด้าน พลังอารมณ์ (Emotional energy) มาจากความพึงพอใจความสนุกสนานเพลิดเพลินและการมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ชื่นชอบ ส่วนพลังใจ (Mental energy) นั้นมาจากจิตใจที่เข้มแข็งและสามารถทนต่อแรงกดดันและความเครียดได้ และพลังจิตวิญญาณ (Spiritual energy)

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มีนาคม) ๒๕๕๙

มาจากส่วนลึกภายในตัวบุคคลที่สร้างแรงผลักดันให้กระทำการต่างๆ ออกมาด้วยการอุทิศตนอย่างสัตย์ซื่อ

4. ส่งเสริมการร่วมมือกัน (Synergise) ผู้นำควรส่งเสริมการร่วมมือกันในการทำงาน ดังนั้น จึงต้องมีความสามารถในการสื่อสารเป็นอย่างดีเพื่อกระชับความสัมพันธ์ภายในองค์กร การร่วมมือกันนี้จะส่งเสริมให้องค์กรย่อยๆ ทั้งหลายอยู่ด้วยกันอย่างมีเอกภาพ โดยที่ยังคงความหลากหลาย (Diversity) ของคนในกลุ่มไว้ได้ด้วย

5. กล้าริเริ่มสิ่งใหม่ (Creative) ผู้นำต้องกล้าในการคิดค้น สร้างสรรค์ และทดลองใช้นวัตกรรมใหม่ๆ และต้องสนับสนุนให้ผู้ตามมีความกล้าที่จะเสนอแนวคิดใหม่ๆ ซึ่งจะเป็นไปได้ก็ต่อเมื่อการปรับเปลี่ยนบรรยากาศแวดล้อมของการทำงานให้เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพื่อกระตุ้นให้มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาโดยการทดลองใช้นวัตกรรมใหม่

บทบาทของผู้นำ (Role of leaders)

บทบาทของผู้นำ หมายถึง สถานภาพที่ผู้นำควร "เป็น" (Being) ซึ่งต่างกับภารกิจ (Task) ของผู้นำ ซึ่งหมายถึง งานที่ผู้นำต้อง "กระทำ" (doing) ผู้นำที่ดีมีบทบาทที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. เป็นแบบอย่าง (Examples) ผู้นำจิตวิญญาณต้องเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้เชื่อในเรื่องคำพูด ชีวิต ความรัก ความเชื่อ และในความบริสุทธิ์ (1 ทิโมธี 4:12) ผู้นำที่กล่าวว่าตนอยู่ในพระคริสต์ก็ควรดำเนินชีวิตเหมือนพระองค์ (1 ยอห์น 2:6) เพื่อจะได้สามาถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ทั้งในด้านพฤติกรรมและในวิถีชีวิตได้

2. เป็นผู้อารักขา (Stewards) ผู้นำจิตวิญญาณเป็นผู้อารักขา เป็นผู้รับใช้ของพระคริสต์ และเป็นผู้รับมอบพันธะให้ดูแลสิ่งล้ำลึกของพระเจ้า คือ ข้าราชการประเสริฐของพระเยซูคริสต์ (1 โครินธ์ 4:1-2)

3. ผู้นำต้องเป็นผู้เลี้ยง (Shepherds) ผู้นำจิตวิญญาณต้องเป็นผู้เลี้ยง ผู้เลี้ยงที่ดีย่อมดูแลลูกแกะใน

ความดูแลของตนอย่างดี เลี้ยงดูลูกแกะให้เติบโตด้วยอาหารที่มีคุณค่า ต้องศึกษาค้นหาเพื่อเตรียมการเทศนาและสั่งสอน ต้องเลี้ยงฝูงแกะของพระเจ้าด้วยการเอาใจใส่ดูแล ไม่ใช่ด้วยความผิใจ แต่ด้วยความเต็มใจ และไม่ใช่ด้วยใจโลภ แต่ด้วยใจกระตือรือร้น(1 เปโตร 5:2)

การพัฒนาภาวะผู้นำ

สตีเฟนอาร์. เซลเลนเบอร์เกอร์ (Shallenberger, 2015)กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำมีหลักการสำคัญอยู่ 4 ประการ ดังนี้

1. การเสริมสร้างบุคลิกภาพ

การพัฒนา ผู้นำประการแรก ต้องเสริมสร้างบุคลิกภาพให้เข้มแข็ง อันจะส่งผลให้คุณธรรมภายใน (Moral authority) อันได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความอดทน การให้เกียรติผู้อื่นนั้นได้รับการเสริมสร้างให้แข็งแรงขึ้นไปด้วย ดังที่เฮลเลนเคลเลอร์(Hellen Keller) กล่าวว่า "คุณลักษณะ ไม่ได้เป็นสิ่งที่คุณพัฒนาขึ้นมาได้ง่าย มีเพียงประสบการณ์ผ่านการถูกทดสอบและการทนทุกข์เท่านั้นที่จะทำให้จิตวิญญาณแข็งแกร่งจนสามารถสร้างแรงดลบันดาลใจให้ประสบความสำเร็จได้ในที่สุด"(Shallenberger, 2015)

2. การนำด้วยวิสัยทัศน์

การตั้งวิสัยทัศน์นั้นเริ่มต้นด้วยการตั้งคำถาม อาจต้องใช้จินตนาการ เมื่อตอบคำถามได้แล้วก็เขียนวิสัยทัศน์ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรสักหนึ่งถึงสองประโยค หรืออาจมีความยาวถึงหนึ่งย่อหน้า แต่บางครั้งวิสัยทัศน์สั้นๆ กระชับ ได้ใจความนั้น กลับมีพลังมากกว่าวิสัยทัศน์ที่ยืดยาวเสียอีก การทำให้ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจที่ตรงกัน ก็สามารถดึงดูดให้ทุกคนร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปตามวิสัยทัศน์ได้ เมื่อมีวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงจูงใจได้ ให้นำมาทบทวนเป็นประจำ นำวิสัยทัศน์มาบูรณาการเข้าไปในวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้มี "พลังวิสัยทัศน์" (The Power of Vision) ที่สามารถขับเคลื่อนให้องค์กรพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้ ดังนั้น การสร้างวิสัยทัศน์ ก็คือการออกแบบองค์กรที่จะเกิดขึ้นในอนาคตล่วงหน้านั่นเอง

ดั่งที่เซอร์วินสตัน เชอร์ชิลกล่าวว่า "อาณาจักรแห่งความเป็นจริงในอนาคตคืออาณาจักรแห่งความคิดในปัจจุบันนั่นเอง" (Shallenberger, 2015) วิสัยทัศน์จะมีประสิทธิผลได้ก็ต่อเมื่อเป็นวิสัยทัศน์ที่สามารถสื่อสารได้ให้ทิศทาง มีวัตถุประสงค์ และทำให้มองเห็นจุดหมายได้ ดั่งที่อดีตประธานาธิบดีโรนัลด์ รีแกน กล่าวว่า "การยึดวิสัยทัศน์ให้มั่นไว้ เป็นหัวใจของการนำที่ประสบความสำเร็จ" (Shallenberger, 2015)

3. การวางแผนงาน

เคล็ดลับสู่ความสำเร็จของผู้นำคือ ต้องกำหนดเป้าหมายที่จะไป แล้วก็ต้องมีการวางแผนงาน (Plan) เป็นขั้นตอนเพื่อก้าวไปให้ถึงเป้าหมายนั้น การวางแผนควรกำหนดหลักระยะทางและกำหนดให้ชัดเจนว่าอะไรคือสิ่งที่จะทำในแต่ละหลักระยะทางนั้น เช่น ตั้งเป้าว่าจะประกาศพระกิตติคุณกับคน 300 คนใน 1 ปี ก็ควรแบ่งว่าจะประกาศกับผู้คนสัปดาห์ละ 5-6 คน เมื่อครบ 52 สัปดาห์ก็จะถึงเป้าหมายคือ 300 คน เมื่อเขียนแผนงานแล้วก็ตั้งไว้ในที่ที่มองเห็นได้ง่ายหมั่นทบทวนแผนงานนั้นอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง (Shallenberger, 2015)

4. การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง

การรู้จักบริหารเวลาอย่างถูกต้องทำให้ไปถึงเป้าหมายด้วยความความสำเร็จการบริหารเวลา มีวิธีการ 3 อย่าง ได้แก่ ประการแรก คือ ต้องเลือกทำสิ่งที่สำคัญที่สุดก่อน สำรองดูว่าสิ่งใดสำคัญที่สุดระหว่างการทำงาน ครอบครอง ความสัมพันธ์ และผลกระทบต่อสังคม แล้วจัดจ้อที่สิ่งนั้นและให้เวลากับสิ่งนั้น ประการที่สอง ต้องวางแผนงานหนึ่งสัปดาห์ล่วงหน้า (Pre-week planning) โดยการใช้เวลาเพียง 15-20 นาทีในวันเสาร์หรืออาทิตย์วางแผนงานสำหรับสัปดาห์ที่จะมาถึง บันทึกรายการลงในช่องปฏิทิน planner ที่ใช้อยู่และประการที่สาม ต้องรู้จักปกป้องและสงวนเวลาของตน (Protect and conserve your time) ยิ่งในยุคที่ข้อมูลข่าวสารเข้ามามากมายทุกวินาทีจากอินเทอร์เน็ต สมาร์ทโฟน อีเมลล์ และโซเชียลมีเดีย ผู้นำต้องกั้นกรองอ่านเฉพาะข่าวสารที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับ

การพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant leader)

พระเยซูทรงสอนว่า ผู้นำต้องมีความเป็นผู้รับใช้ (Servanthood) ที่ถ่อมใจลงและปรนนิบัติผู้ตามคำสอนนี้ปฏิบัติตามได้ยากสำหรับสาวกรุ่นแรกของพระเยซูคริสต์ท่ามกลางบริบทวัฒนธรรมของพวกเขา เพราะเป็นคำสอนที่ตรงข้ามกับท่าทีของผู้นำทั่วไปในสังคมยิวและสังคมกรีก-โรมัน ในศตวรรษที่หนึ่งนั้น (Hutchison, 2009) อย่างไรก็ตามพระเยซูทรงเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมของผู้รับใช้ และทรงสอนให้พวกเขาเป็นผู้รับใช้ด้วย

เมื่อยากอบกับยอห์น ผู้เป็นบุตรของเศเบดีเข้ามาทูลพระเยซูว่าเมื่อพระองค์จะทรงรับเกียรติขึ้นขอให้พวกเขาได้นั่งที่เบื้องขวาพระหัตถ์คนหนึ่งเบื้องซ้ายคนหนึ่ง (มาระโก 10: 37) คำขอร้องที่เห็นถึงจิตใจของสาวกทั้งสองที่มีจุดศูนย์กลางที่ตนเอง และมีความมักใหญ่ใฝ่สูง (Hutchison, 2009) พระองค์จึงต้องการจะปรับเปลี่ยนเจตคติของพวกเขาตั้งนี้ "ท่านทั้งหลายรู้อยู่แล้วว่าคนที่นับว่าเป็นผู้ครอบครองของคนต่างชาติดีย่อมเป็นเจ้านายอยู่เหนือเขาทั้งหลายและพวกที่เป็นใหญ่ก็ใช้อำนาจบังคับพวกเขาในพวกท่านจะไม่เป็นเช่นนั้นแต่ถ้ามีใครต้องการจะเป็นใหญ่ท่ามกลางท่านคนนั้นจะต้องเป็นผู้ปรนนิบัติของท่านทั้งหลาย และถ้าใครต้องการจะเป็นนายคนนั้นจะต้องเป็นทาสของคนทั้งหลายเพราะว่าบุตรมนุษย์ไม่ได้มาเพื่อรับการปรนนิบัติแต่มาเพื่อจะปรนนิบัติคนอื่นและให้ชีวิตของท่านเป็นค่าไถ่คนจำนวนมาก" (มาระโก 10:42-45)

คำสอนของพระเยซูคริสต์สอนเราว่า ลิทธิอำนาจของผู้นำจิตวิญญาณนั้นมาจาก 3 แหล่ง ดังนี้

1. เป็นลิทธิอำนาจที่มาจากเส้นทางแห่งการทนทุกข์และเสียสละ สองพี่น้องยากอบและยอห์นรอคอยการเสด็จมาของพระเมสสิยาห์ด้วยความหวังว่าพระองค์จะมาปกครองปาเลสไตน์อย่างกษัตริย์ผู้เกรียงไกรในจักรวรรดิโรมัน แต่พระเยซูพระเมสสิยาห์กลับตรัสถึง "ถ้วย" แห่งการทนทุกข์และความเสียสละของพระองค์แทน (มาระโก 10:38-39) เพื่อสอนว่าลิทธิอำนาจ

ของผู้นำจิตวิญญาณนั้นต้องมาจากการเดินในเส้นทางแห่งการทนทุกข์และการเสียสละ(Hutchison, 2009)เดวิด ดับบลิว. เบนเน็ตต์(Bennett, 2005) กล่าวว่า แม้เส้นทางแห่งการทนทุกข์จะยากลำบากแต่ถ้าผู้ใดทนได้จนถึงที่สุด เส้นทางนี้ก็จะเป็นไปสู่อำนาจที่แท้จริง ชัยชนะ และศักดิ์ศรีในรันดร์

2. เป็นลัทธิอำนาจที่มาจากพระเจ้า พระเยซูกล่าวปฐกฐินแก่สาวกก่อนที่พระองค์จะเสด็จขึ้นสวรรค์ว่า "การที่จะให้หนึ่งข้างขวาหรือข้างซ้ายของเรานั้นไม่ใช่เราเป็นผู้จัดแต่ให้กับใครก็จะให้แก่คนนั้น" (มาระโก 10: 40) ผู้นำจิตวิญญาณจึงควรตระหนักว่าลัทธิอำนาจในการนำที่มียุทธวิธีนั้น เป็นลัทธิอำนาจที่มาจากพระเจ้า(Hutchison, 2009)

3. เป็นลัทธิอำนาจที่มาจากพระบิดาและการเสียสละเพื่อผู้อื่นเท่านั้น พระเยซูตรัสว่าผู้ครอบครองของคนต่างชาติในสมัยนั้น ย่อมเป็นเจ้านายเหนือเขาทั้งหลาย และใช้อำนาจบีบบังคับผู้น้อย (มาระโก 10: 42) แต่พระองค์เสนอแนวคิดใหม่ว่าไม่ควรแสวงหาตำแหน่งเพื่อจะได้รับเกียรติจากมนุษย์ แต่ให้ออมใจลงและปรนนิบัติรับใช้ผู้อื่น แม้ว่าความยิ่งใหญ่แบบสวนกระแสนี้เป็นสิ่งที่ตรงข้ามกับมาตรฐานทางสังคมและวัฒนธรรมของมนุษย์ก็จริง แต่จะกลายเป็นค่านิยมใหม่ในอาณาจักรของพระคริสต์ (Hutchison, 2009)

การพัฒนาภาวะผู้นำแบบพระคริสต์ (A Christ-like leader)

เบนเน็ตต์ (Bennett, 2005)อธิบายว่าผู้นำที่เลียนแบบพระคริสต์ในการนำใน 4 ประการ ดังนี้

1. มีบุคลิกลักษณะแบบพระคริสต์ (Christ-like in character)

ผู้นำที่เลียนแบบพระคริสต์ หมายถึง ผู้นำที่มีชีวิตติดสนิทกับพระคริสต์จนมีบุคลิกลักษณะเหมือนพระองค์ซึ่งเป็นผลของการที่ผู้นำนั้นได้ยอมจำนนต่อการครอบครองของพระคริสต์อย่างสิ้นเชิงผู้นำที่เลียนแบบพระคริสต์จะมีลักษณะตรงข้ามกับ ผู้นำที่เข้าข่ายกลุ่มอาการนายใหญ่ (Big Boss Syndrome) ที่ใช้อำนาจ

ในการนำแบบเผด็จการเบ็ดเสร็จ (Authoritarian leadership) และมักใช้คำสั่งควบคุมผู้อื่น เบนเน็ตต์กล่าวว่า ผู้นำแบบนี้สนใจแต่การแสวงหาตำแหน่ง อำนาจ และผลประโยชน์ แต่ไม่เคยคิดจะเสริมสร้างผู้ที่ติดตามเขาให้เข้มแข็งขึ้นเลย แต่ผู้นำแบบพระคริสต์นั้นเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ ที่จะกระตุ้นให้ผู้ติดตามพัฒนาขีดความสามารถของตนจนถึงขีดสูงสุดเสมอ

2. มีเป้าหมายแบบพระคริสต์ (Christ-like in purpose)

ผู้นำที่เลียนแบบพระคริสต์ต้องรู้จักตั้งเป้าหมายเหมือนพระองค์ด้วยคำสั่งสุดท้ายคือพระมหาบัญชาของพระองค์นั้นระบุเป้าหมายของพระองค์ไว้อย่างชัดเจน"ท่านทั้งหลายจะเป็นสักขีพยานของเราในกรุงเยรูซาเล็ม ทั่วแคว้นยูเดีย ทั่วแคว้นสะมาเรีย และจนถึงที่สุดปลายแผ่นดินโลก" (กิจการ 1:8) เป้าหมายของพระองค์ คือพวกสาวกต้องติดตามพระองค์ เรียนรู้จากพระองค์ เพื่อนำข่าวประเสริฐไปยังผู้คนทั้งหลาย เพื่อให้พวกเขากลับมามีชีวิตกับพระเจ้า เป้าหมายของพระคริสต์คือ เพื่อให้ผู้นำมีใจรักและสงสารดวงวิญญาณหลงหาย เป็นผู้นำที่มีหัวใจเป็นนักประกาศพระกิตติคุณ และเป็นผู้ที่เปี่ยมห่วงใยต่อคนอย่างเปี่ยมองค์รวม โดยไม่เพียงแต่ห่วงใยจิตวิญญาณของเขาเท่านั้น แต่เป็นห่วงทั้งร่างกาย จิตใจของพวกเขาด้วย (Bennett, 2005)

3. มีกลยุทธ์แบบพระคริสต์(Christ-like in strategy)

การมีเป้าหมายที่ถูกต้องนั้นยังไม่เพียงพอต้องมีกลยุทธ์ที่ถูกต้องด้วยกลยุทธ์ของพระคริสต์คือการเลือกสาวกสิบสองคน ทรงสอนพวกเขาในเรื่องแผ่นดินของพระเจ้า สอนให้เขาใช้ลัทธิอำนาจของอัครสาวกในการสอน การรักษาโรค และการขับผีแล้วพระองค์ทรงเรียกสาวกกลุ่มใหญ่จำนวน 70 คนด้วย ทรงสอนเขา และส่งเขาออกไปประกาศเป็นคู่ๆ กลยุทธ์ในการสอนของพระองค์ คือการสอนเป็นกลุ่ม ให้ทำงานเป็นทีม กลยุทธ์อีกประการหนึ่งคือ ทรงสอนโดยกระทำให้พวกเขาดูเป็นตัวอย่างทั้งในการเทศนาสั่งสอนการรักษาโรค และการขับผีแล้วให้สาวกฝึกปฏิบัติจริงในหมู่บ้านจริง(Bennett, 2005)

4. คำนี้ถึงบริบทวัฒนธรรมแบบพระคริสต์ (Christ-like in cultural context)

สาวกต้องทำพันธกิจในบริบทวัฒนธรรมที่หลากหลายแต่ละสังคมมีความหลากหลายท้องถิ่นนั้นอาจเป็นสังคมเมืองหรือสังคมชนบท ผู้ฟังมีตั้งแต่ผู้ที่อ่านหนังสือไม่ได้ไปจนถึงผู้ที่มีความรู้สูง การนำพระกิตติคุณในรูปแบบชาวตะวันตกมาใช้กับประเทศที่กำลังพัฒนาในทวีปเอเชียโดยไม่สนใจทุกขสขของประชาชนซึ่งเป็นสิ่งที่เรียกว่า "การล่าอาณานิคมเชิงวัฒนธรรม" (Cultural Imperialism) นั้นไม่เป็นผลดี ดังนั้น การพัฒนาผู้นำจึงต้องคำนึงถึงบริบทวัฒนธรรมที่หลากหลายเหล่านี้ และต้องมีการปรับการนำให้เข้ากับบริบทต่างๆ (Contextualization) อย่างเหมาะสมด้วย (Bennett, 2005)

สรุป

การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่คริสตจักรควรให้ความสำคัญ เพื่อการเจริญเติบโตของคริสตจักรในศตวรรษที่ยี่สิบเอ็ด ผู้นำเป็นผู้ที่มีศักยภาพที่พระเจ้าได้ประทานให้ และเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบตามที่พระเจ้าได้มอบหมายให้เป็นผู้มีอิทธิพลต่อกลุ่มผู้ตาม เพื่อกระทำให้พระประสงค์ของพระเจ้าสำเร็จ ผู้นำคริสเตียน

มีความแตกต่างจากผู้นำโดยทั่วไปตรงที่ ผู้นำคริสเตียนไม่ใช่อำนาจในการควบคุมหรือบีบบังคับ แต่ใช้สิทธิอำนาจแห่งความชอบธรรมในการกระตุ้นผู้ตามให้ไปถึงเป้าหมาย ผู้นำต้องมีคุณลักษณะดังนี้ มีจิตวิญญาณดี มีวุฒิภาวะ มีมนุษยสัมพันธ์ดี และมีความเมตตา สงสาร นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงคุณลักษณะที่ผู้ตามมองหาในตัวผู้นำ 5 ประการ ได้แก่ เป็นผู้ให้ทิศทาง เห็นอกเห็นใจ เสริมพลัง ส่งเสริมการร่วมมือกัน และกล้าที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ บทบาทที่สำคัญของผู้นำจิตวิญญาณมี 3 บทบาท คือ เป็นแบบอย่างกับผู้ตาม เป็นผู้อารักขา และเป็นผู้เลี้ยง หลักในการพัฒนาภาวะผู้นำทั่วไปมี 4 ประการ ได้แก่ การเสริมสร้างบุคลิกภาพ การนำด้วยวิสัยทัศน์การวางแผนงาน และการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้นั้นต้องตระหนักว่าสิทธิอำนาจในการเป็นผู้นำจิตวิญญาณนั้นมาจาก 3 แหล่ง ได้แก่ สิทธิอำนาจจากเส้นทางแห่งการทนทุกข์และเสียสละ สิทธิอำนาจที่ได้รับจากพระเจ้าและสิทธิอำนาจผ่านการปรนนิบัติและเสียสละ ส่วนการพัฒนาผู้นำแบบพระคริสต์นั้น ต้องพัฒนา 4 ประการ ได้แก่ มีบุคลิกลักษณะแบบพระคริสต์ มีเป้าหมายแบบพระคริสต์ มีกลยุทธ์แบบพระคริสต์ และคำนึงถึงบริบทวัฒนธรรมแบบพระคริสต์

บรรณานุกรม

- ไมเออร์, จอยล์. (2006). *กระบวนการสร้างผู้นำ: หลักสำคัญเพื่อการเป็นผู้นำตามแบบที่พระเจ้าต้องการ*. แปลโดย สิริรัตน์ ภูชัย. เชียงราย: เพื่อองฟ้าการพิมพ์.
- Bennett, D. W. (2005). *A call to develop Christ-like leaders*. Lausanne Occasional Paper No. 41. Presented at the 2004 Forum for World Evangelization hosted by the Lausanne Committee for World Evangelization in Pattaya, Thailand, September 29 to October 5, 2004.
- Church Central. (2009, June). How to develop leaders in your church. *Online Leadership Journal*. Retrieved 23, 2016, from <http://www/christianitytoday.com/le/2009>.
- Collahan, K. L. (1990). *Effective church leadership: Building on the twelve keys*. San Francisco, CA: Harper & Row.

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มีนาคม) ๒๕๕๙

- Gardner, J. W. (1986). *The nature of leadership: Introductory considerations*. Washington, D.C. : Independent Sector.
- Hutchison, J. C. (2009). *Servanthood: Jesus' countercultural call to Christian leaders*. *Bibliotheca Sacra*, 166(661): 53-69.
- Lim, S. G., and Lim, J. H. (2014). *The leader, the teacher & you: Leadership through the third generation*. Singapore: World Scientific Publishing.
- Means, J. E. (1993). *Leadership in Christian ministry*. Grand Rapids, MI: Baker Book House.
- Oates, W. E. (1987). The Marks of a Christian Leader. *Southwestern Journal of Theology*, 29(2):19-22.
- Shallenberger, S. R. (2015). *Becoming your best: The 12 principles of highly successful leaders*. New York: McGraw Hill Education.

