

ความสามารถทางการสื่อสารและรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์
ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนาในสังคมไทย

ญาณิสรา จันทร์เส็ง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิเทศศาสตรดุษฎีบัณฑิต
คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2561

Communication Competence and Leadership Style of Christian Leaders

Expected by Christian Fellows in Thai Society

Yanisa Chanseng



**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy in Communication Arts Program
Faculty of Communication Arts, Dhurakij Pundit University**

2018



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา นิเทศศาสตรดุษฎีบัณฑิต

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสามารถทางการสื่อสารและรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์
ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนาในสังคมไทย

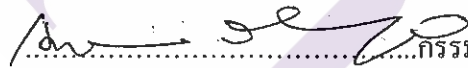
เสนอ โดย นางญาณิศา จันทร์เส็ง


หลักสูตร นิเทศศาสตรดุษฎีบัณฑิต

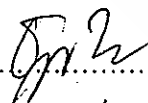
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ เมตตา วิวัฒนานุกุล


ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทักษกานต์ ดวงรัตน์)


..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ เมตตา วิวัฒนานุกุล)


..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. พิระ จิระ โสภณ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิฏฐิรัตน์ เมฆบัณฑิตกุล)


..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร. บุญรัตน์ บัวเย็น)

คณะนิเทศศาสตร์รับรองแล้ว


..... คณบดีคณะนิเทศศาสตร์

(อาจารย์กอบกิจ ประดิษฐผลพานิช)

วันที่ 26... เดือน พ.ศ. ... 2561.

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสามารถทางการสื่อสารและรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนาในสังคมไทย
ชื่อผู้เขียน	ญาณิศา จันทรเส็ง
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ เมตตา วิวัฒนานุกูล
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. พีระ จิรโสภณ
สาขาวิชา	นิเทศศาสตรคุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ข้อคือ เพื่อศึกษา 1) ความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์ 2) รูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงสำรวจ การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม จากกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ 1) สมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 50 คน 2) ผู้บริหารสภาคริสตจักรและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล จำนวน 5 คน 3) ผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์ 3 คน 4) ศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1-19 จำนวน 19 คน 5) คณะกรรมการดำเนินงานสตรีสภาคริสตจักรในประเทศไทยและหน่วยงานสตรีสภาฯ จำนวน 17 คน 6) คณะกรรมการดำเนินงานอนุชนสภาคริสตจักรในประเทศไทยและประธานอนุชนคริสตจักรภาค จำนวน 27 คน รวมทั้งสิ้น 121 คน ผู้วิจัยใช้เทคนิควิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) การวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) จากการตีความข้อมูล เพื่อสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่ได้รับ รวมถึงการใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ เพื่อจัดแบ่งกลุ่มข้อมูลและจัดอันดับข้อมูลตามการให้น้ำหนักความสำคัญจากแต่ละกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า

1) ความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ความสามารถที่มีอยู่ในตัวของผู้นำศาสนา และความสามารถในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

1.1 ด้านความสามารถที่มีอยู่ในตัวของผู้นำศาสนา ผลการวิจัยพบความสามารถ “ร่วม” ในตัวผู้นำศาสนาที่รับรู้ตรงกันในทุกกลุ่ม ใน 4 มิติ ดังนี้

- มิติด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ ได้แก่ การเป็นผู้นำที่เต็มไปด้วยความรัก น่าเชื่อถือ ฟังพาและไว้วางใจได้ แสดงถึงความใกล้ชิดในพระเจ้า เก่ง และเมตตา

- มิติด้านความรู้ที่สำคัญต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ได้แก่ มีความรู้อย่างแตกฉานในพระคัมภีร์ มีความรู้ในการอธิบายชีวิตและพื้นฐานของการปฏิบัติพันธกิจรับใช้ในคริสตจักร

- มิติด้านทักษะที่สำคัญต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ได้แก่ ทักษะการสอน การตีความพระคัมภีร์ การเทศนา การเป็นพยาน การประกาศพระกิตติคุณหรือข่าวประเสริฐ และทักษะการอภิบาลดูแลสมาชิก

- มิติด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ได้แก่ แรงจูงใจภายในที่มาจากความเชื่อในชีวิตได้รับการสร้างจากพระเจ้า การเห็นคุณค่าชีวิต การตอบแทนพระคุณและมีความต้องการเป็นตัวอย่างที่ดี ส่วนแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การได้รับสิทธิ์และสวัสดิการต่าง ๆ และความสำเร็จในชีวิตและงาน

1.2 ด้านความสามารถในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลการวิจัยพบความสามารถ “ร่วม” ในตัวผู้นำศาสนาที่รับรู้ตรงกันทุกกลุ่ม ใน 2 มิติ ดังนี้

- มิติการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้นำศาสนาที่น่าไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา และน่าไว้วางใจ ได้แก่ ความรู้สึกว่าได้เป็นตัวแทนพระเยซูในชีวิต แสดงความภูมิใจของการเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่สมาชิกผู้เชื่อสามารถสัมผัสได้จริง

- มิติด้านกลยุทธ์สื่อสารในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ได้แก่ 1) กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่น่าประทับใจ 2) กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจ 3) กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการความขัดแย้ง 4) กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายและการสื่อสารสู่ความเป็นสากล

2) รูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์ที่มีการรับรู้มากที่สุด พบว่ามี 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบความเป็นผู้นำเพื่อการรับใช้ และรูปแบบความเป็นผู้นำจิตวิญญาณ

ทั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถในการสื่อสารและรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย ได้แก่ ช่วงวัย สถานภาพและบทบาทตามตำแหน่งงาน

คำสำคัญ ความสามารถทางการสื่อสาร รูปแบบภาวะผู้นำ ศาสนาคริสต์ การสื่อสารทางศาสนา

Thesis Title	Communication Competence and Leadership Style of Christian Leaders Expected by Christian Fellows in Thai Society
Author	Yanisa Chanseng
Thesis Advisor	Assoc. Prof. Metta Vivatananukul
Co- Thesis Advisor	Assoc. Prof. Pira Chirasopone, Ph.D.
Department	Doctor of Philosophy Program in Communication Arts
Academic Year	2017

Abstract

This research has two purposes: to study 1) communication competency of Christian leaders in operating the church missions expected by Christian fellows and 2) An appropriate Christian leadership style for the church missions expected by Christian fellows. This research is a qualitative and quantitative research conducted by survey interviews, in-depth interviews and focus group interviews. Data are collected from the following subjects and key informants: 1) 50 representatives of ordinary members and associate members of the General Assembly of the Church in Thailand. 2) 5 Executive administrators the Church of Christ and pastoral administrators. 3) 3 Theological Institute executive administrators. 4) 19 Pastors from district churches 1 – 19. 5) 17 women from Women Association and Committee of the Church of Christ in Thailand. 6) 21 members of Youth Association of the Church of Christ in Thailand. The researcher analyzes the data by Typology Analysis and Analytic Induction. Data are classified and the findings are presented with descriptive statistics, i.e. frequency and percentile. The findings are as follow:

1. Communication competency of Christian leaders in operating church missions in Thai society are divided into 2 types; communication competence within a leader and competence in communication and in building good relationships with others.

1.1 Communication competence within Christian leaders expected in common by every group of Christian fellows comprises four dimensions as following:

- Characteristics and personality: full of love, faithful, reliable, trustworthy, a sense of intimacy with God, precise, and accurate

- Knowledge: Thorough knowledge in Bible and Theology, knowledge for explaining about life and Christian missions in the church.

- Critical skills: teaching, interpretation, preaching, witnessing, evangelizing, gospel, and pastoral care.

- Motivation: internal motivation: inner belief that life is created by God, value of life, gratitude, and needs to be a role model. External motivation: better living, rights and welfares, and a success in life and work.

1.2 Competence in communication and in building good relationships with others expected in common by every group of Christian fellows, which are divided into two dimensions:

- Positive self-reflectiveness leading to credibility, faith, and trust: the reflection of the characters of Jesus Christ in real life, display a pride of being a role model with a good quality of life that fellows can witness.

- Communication Strategies: Impression formation and management, persuasion, conflict resolution and management, networking and global communication.

2. The most appropriate Christian leadership style for the church mission expected the most by Christian fellows in Thai society are two styles: Service leadership style and Spiritual leadership style.

Besides, it is found that important factors affecting the perception and expectation of Christian fellows towards Christian leaders' communication competency and leadership style for the church missions are age and status or work positions.

Key words : Communication competency, Leadership style, Christianity, religious communication

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยการทรงนำและการสติดย่ออยู่ของพระเจ้า และด้วยความเมตตาไม่มีประมาณของคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ เมตตา วิวัฒนานุกูล ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร. พิระ จิโรโสภณ ที่ปรึกษาร่วม ท่านทั้งสองได้ให้โอกาสแก่ผู้วิจัย ให้คำแนะนำ กำลังใจ นำความซาบซึ้งใจจนผู้วิจัย ได้ตั้งจิตปณิธานไว้ว่าจะเป็นครูที่ดี รัก เข้าใจ ให้โอกาสและเมตตาศิษย์และผู้คนในสังคมให้ได้ เหมือนอย่างที่ท่านทั้งสองได้กระทำไว้เป็นแบบอย่าง

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทัญทกานต์ ดวงรัตน์ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิฏฐิรัตน์ เมฆบัณฑิตกุล และ ศาสตราจารย์ ดร. บุญรัตน์ บัวเย็น กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำที่มีค่าต่อการพัฒนาวิทยานิพนธ์ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้ สูงสุด มีคุณค่าทางวิชาการ และสามารถนำไปพัฒนาวิชาชีพได้อย่างแท้จริง

ผู้มีพระคุณสูงสุดต่อชีวิตผู้วิจัย คือ คุณพ่อชยยุทธ และคุณแม่ทองคำ คำภีระ ผู้เสียสละดูแลหลานอย่างดีที่สุด เพื่อให้ผู้วิจัยสบายใจและมุ่งมั่นศึกษาเล่าเรียนอย่างเต็มที่ นาวาเอก กานต์ จันทร์เส็ง ร.น. สามิผู้เป็นที่รักยิ่ง คอยเคียงข้างหนุนใจ ช่วยเหลือทุกสิ่ง เยี่ยม ยอด หง เนฟ วรัน ธิษา ลูกทุกคนที่ทำให้ชีวิตมีความหมาย ครอบครัวเป็นพลังชีวิตและเป็นแรงผลักดันให้ก้าวสู่ความสำเร็จได้จริง

กราบขอบพระคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัยพายัพ ที่ได้กรุณาอนุมัติทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกแก่ผู้วิจัย กราบขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน ผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการ และบุคลากรสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยทุกท่านที่กรุณาสนับสนุน ช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกทุกทาง เพื่อให้การเก็บข้อมูลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์ ศิษยาภิบาล หน่วยงานสตรี หน่วยงานอนุชน ตลอดจนผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักหอสมุดและสำนักสื่อสารองค์กร มหาวิทยาลัยพายัพ ผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จและเป็นกองหนุนสำคัญยิ่ง

ขอบคุณพระเจ้าที่ทรงสร้างและปั้นแต่งชีวิตผู้วิจัยให้เป็นพร ผู้วิจัยขอมอบถวายความรู้ความสามารถทั้งหมดในชีวิตเพื่อใช้ให้เกิดผลสูงสุดต่อพันธกิจของพระเจ้าสืบไป

ญาณีศา จันทร์เส็ง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
สารบัญตาราง.....	๘
สารบัญภาพ.....	๘
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 ประเด็นปัญหาในการวิจัย.....	17
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	17
1.4 นิยามศัพท์.....	17
1.5 ขอบเขตในการวิจัย.....	19
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	20
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	22
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และการสื่อสาร.....	24
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถทางการสื่อสาร.....	86
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	114
3.1 รูปแบบการวิจัย.....	114
3.2 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา.....	115
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	120
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	126
3.5 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	127
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	127
4. ผลการวิจัย.....	129
4.1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์.....	129

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4.2 ผลการวิจัยจากการเก็บข้อมูลระยะแรก จากสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบ จากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย.....	136
4.3 ผลการวิจัยจากการเก็บข้อมูลระยะที่สอง จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ ข้อมูลหลักและการสนทนากลุ่มจากกลุ่มเจาะจงอีก 5 กลุ่ม.....	152
4.4 การสรุปผลการวิจัยรวมทั้งสองระยะ.....	205
5. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย.....	219
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	219
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	224
5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	246
บรรณานุกรม.....	248
ภาคผนวก.....	253
ก แบบสอบถาม.....	254
ประวัติผู้เขียน.....	262

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	27
2.2	50
2.3	53
2.4	65
2.5	111
3.1	117
4.1	130
4.2	130
4.3	131
4.4	132
4.5	133
4.6	137
4.7	140

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามทักษะของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจของคริสตจักร.....	142
4.9 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแรงจูงใจของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร.....	144
4.10 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา น่าไว้วางใจ.....	147
4.11 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร.....	149
4.12 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรูปแบบความเป็นผู้นำของศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร.....	150
4.13 คุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ตามความเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลักจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและกลุ่มเฉพาะจากการสนทนากลุ่ม.....	154
4.14 ความแตกต่างทางความคิดเห็นที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะทั้ง 5 กลุ่มมีต่อผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในมิติด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ.....	156
4.15 จำนวนร้อยละของกลุ่มเฉพาะทั้ง 5 กลุ่ม จำแนกตามคะแนนอันดับที่ถูกเลือกของคุณลักษณะและบุคลิกภาพของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย.....	157
4.16 มิติด้านความรู้ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรตามความเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลักจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม.....	161
4.17 ความแตกต่างทางความคิดเห็นที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะทั้ง 5 กลุ่มมีต่อผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในมิติด้านความรู้ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร.....	164

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 จำนวนร้อยละของกลุ่มเฉพาะทั้ง 5 กลุ่ม จำแนกตามอันดับความรู้ของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย.....	165
4.19 มิติด้านทักษะของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรตามความเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลักจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและกลุ่มเฉพาะจากการสนทนากลุ่ม.....	169
4.20 ความแตกต่างทางความคิดเห็นที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะทั้ง 5 กลุ่ม มีต่อผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในมิติด้านทักษะในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร.....	172
4.21 จำนวนร้อยละของกลุ่มเฉพาะ 5 กลุ่ม จำแนกตามอันดับความสำคัญด้านทักษะความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร.....	174
4.22 ผลการวิเคราะห์มิติด้านแรงจูงใจ (Motivation) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร.....	179
4.23 มิติด้านแรงจูงใจ (Motivation) ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลและสมาชิกผู้เชื่อศรัทธา.....	182
4.24 การวิเคราะห์มิติด้านการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้นำที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือศรัทธา นำไปไว้วางใจ.....	183
4.25 ความแตกต่างทางความคิดเห็นด้านการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้นำที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา นำไปไว้วางใจ จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะทั้ง 5 กลุ่ม.....	186
4.26 วิธีการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย.....	188
4.27 จำนวนร้อยละของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร.....	199
4.28 รายละเอียดด้านรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลตามความคาดหวังของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก และกลุ่มเฉพาะการสนทนากลุ่ม.....	201

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.29 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ความสามารถทางการสื่อสารของ ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร.....	206
4.30 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์หรือ ศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติ พันธกิจคริสตจักร.....	217



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 อิทธิพลของสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อรูปแบบความเป็นผู้นำ.....	14
2.1 แนวคิดฐานอำนาจ 5 ประการของ French และ Raven.....	31
2.2 คุณสมบัติพื้นฐานชีวิตผู้นำคริสเตียน บุคลิกลักษณะภายในและการแสดงออก สู่ภายนอก.....	58
2.3 การนำแนวคิดภาวะผู้นำมาพัฒนาเป็นกรอบในการแสวงหารูปแบบภาวะ ผู้นำศาสนาคริสต์.....	70
2.4 แบบจำลองการสื่อสารของเดวิด เค เบอร์โล.....	77
2.5 กรอบความคิดการสื่อสารภาวะผู้นำ (Leadership Communication Framework)....	86
2.6 องค์ประกอบของความสามารถทางการสื่อสาร.....	87
2.7 กระบวนการใช้ความรู้ ทักษะ และการโน้มน้าวใจสู่การเป็นผู้มีความสามารถ ทางการสื่อสาร.....	96
2.8 ส่วนประกอบสำคัญของการสร้างตัวตนเชิงบวกของความเป็นผู้นำ.....	100
3.1 โครงสร้างสภาคริสตจักรในประเทศไทย และหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติพันธกิจ ร่วมกันกับผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล.....	116
3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุม สมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย.....	122
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทย และผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล.....	123
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลในกลุ่มผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์.....	123
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลในกลุ่มผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 – 19.....	124
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูลในกลุ่มคณะกรรมการดำเนินงานสตรีสภาคริสตจักร ในประเทศไทยและหน่วยงานสตรี.....	125
3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูลในกลุ่มคณะกรรมการดำเนินงานอนุชน สภาคริสตจักร ในประเทศไทยและประธานอนุชนคริสตจักร.....	126
5.1 คุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย.....	226
5.2 ความรู้ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร.....	228

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
5.3 ทักษะของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร	230
5.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล และสมาชิกผู้เชื่อศรัทธา.....	232
5.5 การสื่อสารตัวตนผู้นำศาสนาคริสต์เชิงบวกที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธาไว้วางใจ.....	234
5.6 กลยุทธ์การสื่อสารในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร	235
5.7 รูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย.....	237



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

งานวิจัยเรื่อง “ความสามารถทางการสื่อสารและรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนาในสังคมไทย” เป็นงานวิจัยที่มุ่งประเด็นศึกษาผู้นำ (Leader) และมีติการสื่อสารของความเป็นผู้นำ (Leadership Communication) เพื่อขยายขอบเขตองค์ความรู้ความเข้าใจด้านการสื่อสารของมนุษย์ (Human communication) โดยผู้วิจัยมีจุดสนใจสำคัญ 3 ประการ คือ ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล (Christian/Pastor leader) ความสามารถทางการสื่อสาร (Communication competence) และรูปแบบความเป็นผู้นำ (Leadership style) โดยผู้วิจัยมีความเชื่อพื้นฐานว่า ผู้นำคนใดก็ตามหากมีความสามารถในการสื่อสาร และมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ และการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรตามบริบทแวดล้อมทางสังคมวัฒนธรรมในแต่ละชุมชนท้องถิ่นแล้ว ย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จแห่งการพัฒนาตนเอง พัฒนาชีวิต การทำพันธกิจหน้าที่การทำงานก้าวหน้า นำพาผู้คน องค์กร และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสนใจประการแรกในการศึกษาประเด็น “ผู้นำศาสนา” ซึ่งนับว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการดำรงคงไว้ สืบสาน และสืบทอดความเชื่อทางศาสนาแก่ศาสนิกให้เชื่อในคำสอนและนำไปปฏิบัติเพื่อบรรลุผลอันเป็นอุดมคติของชีวิต นำผู้คนในสังคมให้เข้าถึงจุดมุ่งหมายสำคัญของศาสนา คือ ความสุข ความสงบ ความดีงาม ผู้นำศาสนายังเป็นบุคคลสำคัญยิ่งในการนำผู้คนให้เข้าใจ และเข้าถึงหลักการหรือวิธีการที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายของศาสนาใน 3 ประการ คือ 1) สอนเรื่องความสุขสูงสุดในชีวิต เพื่อให้ศาสนิกชนนำเอาคำสอนไปปฏิบัติเพื่อการหลุดพ้นจากความทุกข์ของชีวิต และดำเนินไปสู่ความสุขอันถาวร 2) สอนหลักการดำเนินชีวิตให้เกิดความสุข ความดี ความงามในปัจจุบัน ในลักษณะของการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ศาสนิกชนปฏิบัติให้เกิดความดี ความงาม ความเจริญอกงามและความสงบสุขในชีวิต 3) หลักการพัฒนาคุณค่าของความเป็นมนุษย์ โดยเน้นถึงความเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่า หรือความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมของศาสนา มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของความเป็นมนุษย์ที่เรียกว่ามนุษยธรรม เหล่านี้คือ บทบาทสำคัญสูงสุดของความเป็นผู้นำศาสนาที่นำผู้คนให้เข้าถึงความจริงสูงสุดแห่งชีวิต ในขณะที่เดียวกันผู้นำศาสนายังมีบทบาทอื่น ๆ ในสังคมอีกด้วย เช่น

บทบาทนักพัฒนานำความเจริญมาสู่ชุมชนและสังคม ผ่านการกระตุ้นใจให้สมาชิกในชุมชน เชื้อถือ ขอมรับ มีการทำงานร่วมกัน แก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผล สร้างชุมชนเข้มแข็งและมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างงานวิจัยที่ให้ความสำคัญต่อการศึกษานักพัฒนา ผู้นำศาสนา เช่น การวิจัยผู้นำศาสนาอิสลาม กุสุมา กุใหญ่ (2540) ศึกษา ความรับรู้ ความคาดหวัง ความพึงพอใจ และการยอมรับของชาวมุสลิมในเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ต่อบทบาทในการพัฒนาชุมชนของอิหม่าม ที่ผู้คนในชุมชนมีการยอมรับในความเป็น ผู้นำของอิหม่ามในระดับสูง ในขณะที่ สุวิชา ยี่สุนทร (2533) ศึกษาเปรียบเทียบผู้นำศาสนา อิสลามระหว่างชุมชนที่พัฒนาและกำลังพัฒนาในมิติด้านคุณลักษณะ ว่ามีคุณลักษณะใดบ้างที่เอื้อ ต่อการพัฒนาชุมชน ทั้งนี้ยังได้นำเสนอแนวทางการจัดฝึกอบรมผู้นำศาสนาอิสลามเพื่อพัฒนา ชุมชนในจังหวัดปัตตานีอีกด้วย ครุรัตน์ ภูมิบุตร (2550) ศึกษาบทบาทของโต๊ะอิหม่ามในการ บริหารพัฒนาชุมชนมุสลิม: กรณีศึกษามัสยิดในเขตมีนบุรี ซึ่งทำให้เห็นว่านอกจากบทบาทของการ เป็นผู้เทศนาสั่งสอนศาสนาแล้ว ยังต้องดำรงบทบาทของการเป็นผู้นำนักพัฒนาชุมชน เพื่อให้เกิด ความเจริญก้าวหน้าไปพร้อมกันระหว่างชีวิตและความเชื่อ

การวิจัยผู้นำศาสนาพุทธ เช่น พระมหาอุตร สุทธิญาโณ (เกตุทอง) (2555) ศึกษาและ เปรียบเทียบภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนากับภาวะผู้นำตามแนวคิดของ สตีเฟ่น อาร์. โควีย์ ทำให้ค้นพบว่า ความเป็นผู้นำตามหลักศาสนาและผู้นำทางโลก มีทั้งความเหมือนและความแตกต่าง กัน ในขณะที่ พระศรีศาสนวงศ์ (2556) ศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ ในการ เผยแพร่พระพุทธศาสนา เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 9 ในประเทศไทย ทำให้เห็นศักยภาพใน การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ ว่ามีศักยภาพสูงในด้านการปกครองการศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปโภค และการสาธารณสงเคราะห์ ส่วนวรรณพร นกใหญ่ (2555) ศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ในการเป็นผู้ประกอบการสังคม ณ วัดสวนแก้ว จังหวัด นนทบุรี พบบทบาทของพระสงฆ์ ในการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจที่มุ่งหวังผลประโยชน์ แต่ผลประโยชน์นั้นจะนำกลับคืนสู่สังคมทั้งหมด ช่อฟ้า เกตุเรืองโรจน์ (2554) ศึกษากระบวนการ และกลวิธีการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดพุทธธรรมในหนังสือธรรมะของท่าน ว.วชิรเมธี ทำให้เห็นว่า แรงบันดาลใจของผู้นำศาสนาเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในกระบวนการถ่ายทอดเนื้อหา การมีกลวิธีทาง ภาษาที่สัมผัสคล้องจอง การใช้ภาพพจน์อุปมา การเล่นคำ และกลวิธีการนำเสนอที่มีการยกตัวอย่าง คำพูดของบุคคล ยกตัวอย่างพฤติกรรมหรือประสบการณ์ และการเปรียบเทียบ ซึ่งการถ่ายทอด พุทธธรรมต้องสอดคล้องกับบริบทภาพรวมของสังคม เหตุการณ์รายวัน หรือบริบทเหตุการณ์ทาง ประวัติศาสตร์ ธานีพร จุลศักดิ์ (2555) ศึกษาการเผยแผ่ธรรมะผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของพระมหา วุฒิชัย วชิรเมธี พบว่า ผู้นำศาสนาได้ใช้สื่อสังคมออนไลน์รูปแบบใหม่ ๆ เป็นช่องทางในการเผยแผ่

ศาสนา เช่น เฟซบุ๊ก ที่มีการใช้มัลติมีเดียได้อย่างสมบูรณ์ทุกรูปแบบทั้งข้อความตัวอักษร รูปภาพ วีดีโอ ลิงค์ดาวน์โหลด และการใช้สื่อเสียง

การวิจัยผู้นำศาสนาคริสต์ เช่น สมจิต ห้วนา (1999) ศึกษาการเป็นผู้เลี้ยงที่ดีในทัศนะของพระเยซูคริสต์ จาก ยอห์น 10: 11-14 พบว่า การที่ศิษยาภิบาลจะเป็น “ผู้เลี้ยงที่ดี” นับว่าเป็นสิ่งที่ยากมาก ด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้วิถีชีวิตของสมาชิกคริสตจักรเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อบทบาท 3 ประการ ได้แก่ 1) การเป็นพระสงฆ์ คือ ผู้ที่ต้องดำรงชีวิตแยกจากผู้อื่น เป็นชีวิตที่ปฏิบัติธรรม ได้รับความนับถืออย่างสูงสุด ต้องดำรงตนเป็นผู้บริสุทธิ์ ศักดิ์สิทธิ์ และชอบธรรม รวมถึงบทบาทในการประกอบศาสนพิธี ทำหน้าที่สอน เทศนา เพื่อก่อให้เกิดความปลออดภัยและความหมายต่อชุมชน 2) การเป็นผู้อุปถัมภ์ คือ ผู้ที่ดำเนินชีวิตในสังคมฐานะของผู้ให้ความช่วยเหลือ ให้โอกาสแก่ผู้อื่น เป็นผู้บำบัดทุกข์บำรุงสุข เป็นผู้ชี้นำทิศทาง สร้างความเป็นปึกแผ่น ดูแลในเรื่องสวัสดิภาพ ให้ชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข เป็นที่พึ่งของชาวบ้านในยามที่ทุกข์ร้อน 3) การเป็นอาจารย์ คือ ผู้ที่มีความรู้พิเศษในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง สอนและสนับสนุนส่งเสริมให้เป็นไปในทางที่ดี ช่วยให้สามารถประสบความสำเร็จด้วยตนเอง เมื่อบทบาททั้ง 3 นี้ได้รวมอยู่ในความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ จึงทำให้สมาชิกในคริสตจักรมีความคาดหวังสูงมากว่า ผู้นำศาสนาหรือศิษยาภิบาลจะเป็นที่พึ่งพิงของสมาชิกในทุกด้าน ตั้งแต่เกิดถึงตาย เป็นบุคคลที่ดีเลิศ บริสุทธิ์ เป็นผู้ประกอบศาสนพิธีทางศาสนาที่สำคัญ แต่ในขณะเดียวกันผู้นำศาสนาหรือศิษยาภิบาลก็สามารถมีครอบครัวได้ มีค่าตอบแทนประจำ เป็นบุคคลที่ดำเนินชีวิตอย่างคนทั่วไป ปัญหาสำคัญของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย คือ ต้องทำงานภายใต้โครงสร้างที่ได้สร้างบนความเข้าใจและระบบของคริสตจักรในสหรัฐอเมริกา ทำให้ศิษยาภิบาลเองเกิดความไม่ชัดเจนในบทบาทของตน และสมาชิกในคริสตจักรเองก็ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของศิษยาภิบาล ซึ่งเป็นผลมาจากการนำคริสตจักรแบบตะวันตก ดังนั้น รูปแบบของคริสตจักรในบริบทสังคมไทยจึงเป็นลักษณะสองโลก (two worlds) คือลักษณะตะวันตกและตะวันออก รูปแบบการทำพันธกิจคริสตจักรจึงเปรียบเสมือนสินค้านำเข้า และศิษยาภิบาลเองก็ได้รับการฝึกฝนจากพระคริสตธรรมที่มีรูปแบบตะวันตก แต่ต้องมาเป็นผู้นำคริสตจักรที่ยังรากอยู่ในบริบทสังคมไทย จึงเกิดความขัดแย้งที่ว่า จะดำเนินชีวิตหรือนำคริสตจักรไปในทิศทางใด ประณต บุญกร เรื่องรัตน (2553) ได้นำเสนอปัญหาการพัฒนาผู้นำศาสนาคริสต์ โดยศึกษาสถานภาพของผู้รับใช้ชนเผ่า: ตัวอย่างในบริบทของคริสตจักรภาคที่ 16 สภาคริสตจักรในประเทศไทย และได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาสถานภาพผู้รับใช้ชนเผ่าให้เป็นผู้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ในการทำพันธกิจรับใช้ในคริสตจักรและชุมชนของตน Lee (2003) ศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำของนักบุญเปาโลหรืออัครทูตเปาโล เพื่อแสวงหาแบบจำลองที่สามารถนำมาอธิบาย และประยุกต์ใช้กับคุณลักษณะของศิษยาภิบาลของ

กระเหยิงแป้วติสท์ ทำให้ค้นพบคุณลักษณะ 12 ประการ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ 4 ส่วน ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น ส่วนที่เกี่ยวข้องกับด้านจิตวิญญาณ และส่วนที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะแห่งบทบาทหน้าที่ ซึ่งส่งผลต่อการที่ผู้นำศาสนาจะได้มีต้นแบบที่ดีในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ในการปฏิบัติพันธกิจศาสนา

เนื่องจากศาสนามีความหมายหลายนัย มีหลายระดับ และมีองค์ประกอบที่หลากหลาย จึงส่งผลให้การศึกษาวิจัยในประเด็นการสื่อสารกับศาสนาตามมุมมองของนิเทศศาสตร์ จึงต้องเริ่มต้นจากการทำความเข้าใจองค์ประกอบของศาสนาตามมุมมองของนิเทศศาสตร์ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ตัวบุคคล 2) พิธีกรรม 3) คำสอน 4) อาคาร/สถานที่ 5) วัตถุ (มงคล) 6) มิติเศรษฐกิจของศาสนา 7) มิติอำนาจการเมืองในศาสนา 8) ความเชื่อ 9) วิธีการเผยแพร่ศาสนา 10) บทบาทหน้าที่ของศาสนา การวิจัยนี้มุ่งศึกษาผู้นำศาสนาคริสต์ ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบ “ตัวบุคคล” ที่เป็นแกนกลางของศาสนา เป็นผู้สืบทอดหลัก และในมุมมองของการสื่อสารตัวบุคคลนั้นก็สามารถจะเป็นได้ทั้งผู้ส่งสาร ผู้รับสาร และสื่อบุคคล การวิจัยประเด็นการสื่อสารของ “สื่อบุคคล” (Personal Media) กับประเด็นศาสนามีมานานกว่าสามทศวรรษแล้ว นับตั้งแต่ยุคแรกประมาณช่วงทศวรรษ 2520 ดังที่ กาญจนา แก้วเทพ (2554) ได้เขียนสรุปแบ่งออกได้เป็น 3 ยุคสมัย คือ

ยุคแรก ประมาณช่วงทศวรรษ 2520 กลุ่มผู้นำศาสนาที่ได้รับความสนใจที่จะศึกษาวิจัยนั้น มักเป็นผู้นำที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับปากท้องและชีวิตความเป็นอยู่ของชาวบ้าน และก้าวเข้ามาสู่งานพัฒนาชนบท (ทางโลกวัตถุ) เป็นการศึกษาผู้นำศาสนาที่มีทักษะด้านการสื่อสารและนำมาใช้ในการพัฒนา ซึ่งเป็นรูปแบบการแพร่ธรรมที่ไม่ได้เน้นแต่การเทศนาสั่งสอนเพียงอย่างเดียว แต่ผู้นำศาสนาได้เพิ่มบทบาทของตนเข้ามาในทางโลกฆราวาส ด้วยการเผยแพร่ธรรมะผ่านสื่อกิจกรรมโครงการต่าง ๆ ผลการวิจัยในยุคแรกนี้ พบว่า สิ่งที่เรียกว่า “ความศรัทธา” อันเป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงศาสนา ที่ประชาชนมีต่อสถาบันศาสนา/พระสงฆ์ ความสัมพันธ์นี้ได้ก่อตัวมาเป็นเวลายาวนาน และเป็นรากฐานที่มอดออดให้แก่คุณสมบัติอื่น ๆ เช่น ความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ ผู้นำศาสนาสามารถใช้ความศรัทธาของประชาชนที่มีต่อผู้นำศาสนาเอง เป็นต้นทุนทางวัฒนธรรมอย่างเต็มที่ในการโน้มน้าวให้ประชาชนเข้าร่วมโครงการได้ และพบว่าความศรัทธามีหลายมิติ เช่น ศรัทธาในตัวคำสอนหรือหลักธรรมของศาสนา ศรัทธาในตัวพระสงฆ์ ศรัทธาในพิธีกรรม เป็นต้น งานวิจัยยังทำให้เห็นว่ายิ่งตัวผู้นำศาสนามีความโดดเด่น มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับมากเท่าใด รูปแบบการสื่อสารที่ใช้ก็จะยิ่งยากที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบ รูปแบบการสื่อสารจะกลายเป็นการโน้มน้าวชักจูง ซึ่งเป็นแบบการสื่อสารทางเดียวไปหมด

ยุคที่สอง ช่วงทศวรรษ 2530 เริ่มเกิดการเปลี่ยนแปลงทิศทางแห่งการวิจัย “สื่อบุคคล” ในศาสนา กล่าวคือ 1) ตัวเนื้อหาสารด้านศาสนา ได้ยกระดับจาก “ศีลและจริยธรรม” มาเป็น “สมาธิ/ปัญญา” ได้แก่ การทำเองและได้รับผลด้วยตนเอง การอยู่กับปัจจุบันขณะ ความไม่เที่ยงของสิ่งทั้งปวง ความเสมอภาค และการเห็นแก่ประโยชน์ของตนและผู้อื่น 2) การแตกตัวของผู้ส่งสาร (Decentralization of sender) จากเดิมที่เป็นพระสงฆ์เป็นผู้เผยแพร่ศาสนา เริ่มแตกตัวไปสู่แม่ชีหรือฆราวาสผู้ครองเรือน ซึ่งนับว่าเป็นบุคลากรสำคัญอื่น ๆ ที่เป็นส่วนประกอบของศาสนา

ยุคที่สาม ช่วงปี พ.ศ. 2530 – 2553 เกิดกระแสการปรับวิธีการสื่อสารศาสนาให้มีลักษณะทันสมัยมากยิ่งขึ้น มีการขยายของกลุ่มฆราวาสแพร่ธรรมที่เผยแพร่หลักธรรมคำสอนผ่านงานเขียน เกิดการขยายแ่งมุมของการศึกษาสื่อบุคคล โดยการเจาะลึกแนวคิดด้านการสื่อสารอื่น ๆ เช่น ความสามารถด้านการสื่อสาร (Communication competency) ของสื่อบุคคลด้านศาสนา พบว่าความสามารถของผู้นำทำให้เกิดวิธีการสื่อสารแบบผสมผสาน ระหว่างการสื่อสารแบบสื่อมวลชนและแบบศาสนา (Hybrid communication) เช่น การใช้สื่อสมัยใหม่ การร่วมออกสื่อต่าง ๆ ในสังคม กลายเป็นกลยุทธ์ด้านการสื่อสารที่แตกต่างหลากหลายมากกว่าอดีตที่ผ่านมา ส่งผลต่อการระดมพลังการพัฒนาชุมชน โดยผู้นำศาสนาเองต้องมีการกำหนดเป้าหมาย และมีความชัดเจนในเป้าหมายของการสื่อสารด้วย

จากยุคสมัยของงานวิจัยผู้นำศาสนากับการสื่อสาร มีข้อสรุปที่น่าสนใจเกี่ยวกับบทบาทของความเป็นผู้นำศาสนา จากเดิมที่เน้นบทบาทของความเป็นผู้นำทางธรรมเพียงอย่างเดียว สู่บทบาทการเป็นผู้นำศาสนาที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับเรื่องปากท้อง ชีวิต ความเป็นอยู่ ก้าวสู่งานการพัฒนาชุมชนสังคม ซึ่งเป็นเรื่องทางโลก เมื่อผู้นำศาสนาได้ใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสื่อข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการพัฒนาชีวิตและชุมชนสังคม จึงทำให้ค้นพบคุณลักษณะและคุณสมบัติของความเป็นผู้นำศาสนา ที่มีแนวโน้มนำสู่ความสำเร็จในการพัฒนา ได้แก่ ความน่าไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และการมีทักษะการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าว นอกจากนี้ความเป็นผู้นำศาสนาในโลกยุคใหม่ก็มีได้จำกัดอยู่เฉพาะนักบวชหรือบรรพชิตเท่านั้น แต่ยังได้ขยายบทบาทไปสู่เครือข่ายความเป็นผู้นำฆราวาสที่ต้องสนับสนุนช่วยเหลือกัน ผ่านกิจกรรมทางโลกและทางธรรมผสมผสานกัน กลายเป็นการสื่อสารศาสนาในเชิงรุกที่ไม่ต้องรอให้ผู้คนก้าวเข้ามายังปริมณฑลของศาสนาอีกต่อไป แต่ศาสนาได้รุกคืบเข้าไปสู่องค์กร สถาบัน ห้างร้าน ทำให้เกิดการปรับวิธีการสื่อสารศาสนาให้ทันสมัย เพื่อดึงความสนใจทำให้ศาสนาเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญยิ่งในชีวิต

สิ่งที่ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตไว้อีกประการหนึ่งคือ เมื่อพิจารณา “ผู้นำศาสนา” ซึ่งเป็นผู้นำความเชื่อศรัทธาในสังคมไทยปัจจุบัน แม้จะผ่านพิธีการบวชเป็นพระสงฆ์ดำรงตนอยู่ในสมณะเพศในทางพุทธศาสนา การอุทิศถวายตัวเป็นศิษยาภิบาลหรือนักบวชในศาสนาคริสต์ และโตะะอิหม่าม

หรือนักบวชในศาสนาอิสลามก็ตาม ด้วยยังคงมีสถานะแห่งความเป็นมนุษย์เฉกเช่นเดียวกับประชาชนทั่วไป ย่อมไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติพันธกิจหน้าที่การงานเหมือนปุถุชนคนทั่วไปได้ ดังข่าวสารที่ปรากฏผ่านสื่อมวลชนที่เกี่ยวข้องกับความเสื่อมถอยของพฤติกรรม และคำสอนของผู้นำศาสนา ต่างส่งผลกระทบกลายเป็นวิกฤติศรัทธาที่มีต่อผู้นำศาสนา หรือผู้นำฝ่ายวิญญาณจิต จึงเกิดการตั้งคำถามในสังคมที่น่าขบคิดว่า ผู้นำศาสนาซึ่งเป็นผู้สืบทอดหลักความเชื่อต่าง ๆ เป็นภาพแทนแห่งคุณงามความดีตามคำสอนของแต่ละศาสนา ยังไม่อาจประคับประคองตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไปได้แล้ว จะสามารถเป็นผู้นำประชาชนให้ถึงซึ่งความสุขสมบูรณ์ในชีวิตได้อย่างไร ดังนั้น ผู้นำศาสนาจะต้องเผชิญกับการพัฒนาและการปรับตนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อดำรงตนให้เป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือศรัทธา และต้องพัฒนาความสามารถทางการสื่อสารให้มากยิ่งขึ้นด้วย หมายถึง การมีความรู้ มีทักษะ มีศิลปะ ยุทธศาสตร์ ยุทธวิธี และกลยุทธ์การนำ เพื่อนำพาผู้คนในสังคมที่กำลังเผชิญกับปัญหาความสับสนวุ่นวายทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ไปสู่สังคมแห่งความรู้ที่เน้นความลงตัวของมนุษย์ และสิ่งแวดล้อม มีความสมดุลระหว่างเรื่องส่วนตัวและส่วนรวม เรื่องวัตถุและจิตใจ และเชิดชูความรู้คู่คุณธรรม เพื่อก้าวสู่สังคมที่ยั่งยืนและเป็นสุข ข้อสังเกตดังกล่าวนี้ผู้วิจัยเห็นว่าวิธีการพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำศาสนาที่จำเป็นและสำคัญยิ่งคือ การศึกษาเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการสื่อสารของผู้นำ ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของทุกสถานะแห่งการเปลี่ยนแปลง ดังที่ รุ่ง ศรีธัญญาพร (2555) ได้อธิบายว่าไม่ว่าโลกจะเปลี่ยนแปลง การสื่อสารจะเปลี่ยน กระบวนการเปลี่ยนแปลงจะเป็นไปในทิศทางบวกหรือลบ จะสร้างสรรค์หรือทำลาย จะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว จุดเปลี่ยนของการสื่อสารก็ยังคงเริ่มต้นที่ “คน” นั่นเอง การพัฒนาบุคลิกภาพ คือ การพัฒนาชีวิต เป็นเรื่องของการพัฒนาคน และความสามารถในการสื่อสารตนเองให้ผู้อื่นเห็นคุณค่า เป็นใบเบิกทางสู่ความสำเร็จของการทำงาน ผู้มีความสามารถในการสื่อสารคือ บุคคลที่มีการพัฒนาครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการพัฒนาสังคมและวัฒนธรรม”

ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิด “ความสามารถทางการสื่อสาร” (Communication competence) มาเป็นกรอบในการวิจัย เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ซึ่งแนวคิดความสามารถทางการสื่อสารได้รับความสนใจศึกษามานานกว่า 3 ทศวรรษ และมีการพัฒนาแนวคิดโดยนักทฤษฎี และนักวิชาการในสาขาการสื่อสารมาอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุผลที่ว่าความสามารถทางการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จ และความล้มเหลวของคนทำงาน ปัญหาบุคลิกภาพและการขาดความสามารถในการสื่อสารเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในการทำงาน นักวิจัยส่วนใหญ่จึงพยายามที่จะแสวงหาแนวทางใน

การพัฒนาบุคลิกภาพและความสามารถในการสื่อสาร การปรับปรุงแก้ไข และการค้นหารูปแบบที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและวิชาชีพต่าง ๆ รุ่ง ศรีอัยญาพร (2558) ได้นำเสนอองค์ความรู้ในเรื่องความสามารถในการสื่อสารว่ามีหลายบริบท ตั้งแต่บริบทระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร ซึ่งในแต่ละระดับก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลิกภาพของคนในแต่ละช่วง จากวัยเด็กสู่วัยทำงาน ความสามารถทางการสื่อสารจึงเป็นลักษณะเฉพาะที่บุคคลสามารถสื่อความด้วยการพูด และการแสดงออก เพื่อให้ผู้อื่นได้รับรู้และเข้าใจตนเองในแง่มุมต่าง ๆ ทั้งนี้ การที่บุคคลสามารถสื่อบุคลิกภาพภายนอกเวลาที่ปรากฏแก่สายตาผู้อื่นด้วยรูปร่างหน้าตา การแต่งกาย การพูด การวางตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะ ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสื่อสารกับบุคลิกภาพภายนอก จึงเข้าใจได้ไม่ยาก เพราะสามารถมองเห็น เข้าใจ และประเมินได้ชัดเจน แต่สำคัญมากยิ่งขึ้นไปกว่านั้น คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสื่อสารกับบุคลิกภาพภายใน อาจจะเข้าใจได้ยากกว่า เพราะมองไม่เห็นและประเมินยากว่าเป็นลักษณะเฉพาะตัวภายในจริง ๆ ของบุคคลนั้นหรือไม่ ดังนั้น โดยทั่วไปบุคคลจึงมุ่งศึกษาการรับรู้และตีความบุคลิกภาพภายในจากการสื่อสารด้วยการพูด การกระทำ หรือการแสดงออกที่ปรากฏให้เห็นในสถานการณ์และบริบทแวดล้อมต่าง ๆ เป็นสำคัญ จึงอาจนำมาซึ่งความผิดพลาดในการรับรู้ และเข้าใจตัวตนที่แท้จริงของบุคคล (attributional errors) กาญจนา แก้วเทพ (2544, น. 326) ได้สรุปความหมายของ “ความสามารถทางการสื่อสาร” (Communication Competence) โดยยึดนิยามของ Cooley และ Roach สำหรับนำมาใช้งานในภาคปฏิบัติว่า “Competence may be defined as the Knowledge of appropriate communication pattern in a given situation and the ability to use the knowledge.” หมายถึงความสามารถทางการสื่อสารจะต้องมีส่วนผสมของความสามารถ 3 ประการ ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) ในแบบแผนของการสื่อสารที่เหมาะสม
2. ความสามารถในการอ่านสถานการณ์เพื่อเลือกใช้แบบแผนการสื่อสารที่เหมาะสม
3. ความสามารถในการ “ใช้ความรู้” คือ รู้ว่าการสื่อสารแบบใดควรใช้ในสถานการณ์ใด ต้องอ่านสถานการณ์ให้ดีกว่ากำลังอยู่ในช่วงที่ต้องการการสื่อสารแบบใด และมีความสามารถที่จะใช้การสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสมอีกด้วย

ทั้งนี้ ยังมีองค์ประกอบย่อยของการพิจารณาความสามารถทางการสื่อสารได้อีก 4 ส่วนสำคัญ ได้แก่

1. แบบแผนของการสื่อสาร (Communication pattern) ซึ่งหมายรวมถึง พฤติกรรมทางการสื่อสารทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นวิธีการใช้ภาษา ถ้อยคำ หรือประโยคที่ใช้ ท่วงทำนองในการพูด รวมทั้งอวัจนภาษาต่าง ๆ

4. ความเหมาะสม (Appropriate) ซึ่งความเหมาะสมนั้นจะเป็นไปตามมาตรฐานของแต่ละสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งจะมีการกำหนดบรรทัดฐานสำหรับการมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน (Norms for interaction) และเป็นบรรทัดฐานสำหรับการตีความ (Norms of interpretation)

5. การอ่านสถานการณ์ (Situation) ซึ่งสถานการณ์ในที่นี้ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะทางจิตวิทยา และลักษณะเชิงปฏิสัมพันธ์ ที่มาประมวลเข้าด้วยกันและมีความสำคัญต่อผู้ที่กำลังสื่อสารนั้น

6. ความสามารถที่จะใช้ความรู้ด้านการสื่อสาร (Ability to use) ซึ่งความสามารถนี้เป็นผลรวมมาจากความเฉลียวฉลาด สติปัญญา แรงจูงใจ บุคลิกภาพ หรือความเข้าใจผู้อื่น (Empathy) ในการดำเนินกระบวนการสื่อสาร

จากการให้ความหมายดังกล่าวข้างต้น จะพบความสามารถทางการสื่อสารที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์อย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้กับ 1) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ที่ดำรงสถานะที่แตกต่างกันหลาย ซึ่งแต่ละวิชาชีพก็จะเรียกร้องความสามารถทางการสื่อสารที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของความเป็นผู้นำศาสนาหรือผู้นำฝ่ายจิตวิญญาณ ที่เป็นเครื่องสะท้อนอารมณ์ความรู้สึกที่สมาชิกหรือประชาชนในสังคมมีต่อการดำรงตำแหน่งของผู้นำ การเป็น “แหล่งข่าวสาร” และจำเป็นต้องมี “เงื่อนไขที่เอื้ออำนวย” ให้การทำหน้าที่ของผู้นำศาสนาประสบผลสำเร็จได้ 2) มิติทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งในแต่ละกลุ่มสังคมวัฒนธรรม อาจจะมีการกำหนดว่าอะไรคือความสามารถทางการสื่อสารที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ การกำหนดบริบทหรือพื้นที่ในการวิจัยจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้สามารถสำรวจตรวจสอบและเรียนรู้เกี่ยวกับมาตรวัดความสามารถทางการสื่อสารได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น Barrett (2014) ได้อธิบายขยายความเข้าใจความสามารถในการสื่อสารของความเป็นผู้นำ (Leadership Communication Competence) ไว้ในประเด็นประสิทธิภาพของการสื่อสารภาวะผู้นำว่า เป็นความต้องการด้านทักษะความสามารถที่คาดหวังว่าจะนำไปสู่ศักยภาพในการส่งผ่านข่าวสาร ที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทแวดล้อม ด้วยความเข้าใจผู้รับสาร การเลือกช่องทางในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นการจัดการเนื้อหาสาระได้อย่างงดงามเต็มไปด้วยความหมายที่จะถูกส่งไปยังกลุ่มผู้รับสาร ที่มีลักษณะเฉพาะตามผู้ส่งสาร ตั้งใจ เป้าหมายประการหนึ่งของการสื่อสารความเป็นผู้นำคือ การนำผู้คนให้สามารถเข้าถึงความคิดความหมายที่ผู้นำต้องการจะสื่อสารได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ (Strategy) ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความสามารถในการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายในทุกสถานการณ์ และพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารที่เอื้อประโยชน์ และตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ในการสื่อสาร เช่นเดียวกันกับการสื่อสารภาพความสำเร็จของตัวคนผู้นำเชิงบวกก็ต้องอาศัยความเข้าใจพื้นฐานของการสื่อสารภาวะผู้นำ ซึ่งความสามารถในการสะท้อน

ภาพลักษณ์เชิงบวกของความเป็นผู้นำ (Projecting a Positive Leadership Ethos) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลิกผู้นำเชิงบวก (Positive Ethos) ซึ่งเป็นการรับรู้ภาพลักษณ์หรือบุคลิกอันโดดเด่นของผู้นำใน ความรู้สึกของบุคคลอื่น และส่งผลต่อความสำเร็จในการนำ ในการทำ ในการดำเนินชีวิต และการ ทำพันธกิจหน้าที่การงานอย่างยั่งยืน ผู้นำจำเป็นต้องรู้ว่าจะต้องรู้ว่าผู้อื่นจะรับรู้ความเป็นผู้นำของ ตนได้อย่างไร ผ่านบุคลิกลักษณะเชิงบวกของผู้นำได้อย่างไร นำไปสู่การแสดงออกซึ่งตัวตนของ ผู้นำ (self-reflection) ที่น่าเชื่อถือ มีความน่าไว้วางใจ มีความเชี่ยวชาญ อันส่งผลต่อการประเมิน ตัวตนของผู้นำจากผู้อื่น

อรวรรณ ปิณฑิโรวาท (2554, น. 124) ได้เขียนสรุปว่า ผู้ส่งสาร (Source) เป็นผู้มี บทบาทสำคัญยิ่งในการที่จะทำให้การสื่อสารสัมฤทธิ์ผล ซึ่งผู้สื่อสารจะต้องมีคุณลักษณะหลาย ประการในการดำเนินการสื่อสาร เพื่อให้มีอิทธิพลและสามารถโน้มน้าวใจกลุ่มผู้รับสารได้ ตาม ทศนะของอริสโตเติล เขาได้เขียนอธิบาย 3 คำ ที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกที่ส่งผลต่อการโน้ มน้าวชักจูงใจได้ ได้แก่ คำว่า อีทอส (Ethos) เป็นการรับรู้บุคลิกลักษณะ (perceived character) ของ ผู้ส่งสารและเนื้อหาสารจากผู้ส่งสาร พาทอส (Pathos) เป็นการจูงใจด้วยการใช้อารมณ์ความรู้สึก ร่วม ส่วน โลกอส (Logos) เป็นการจูงใจด้วยตรรกะเหตุและผลจากข้อโต้แย้งนั้น ซึ่งอริสโตเติลได้ ให้ความสำคัญต่อบุคลิกลักษณะของผู้ส่งสารมากที่สุด อันเป็นช่องทางที่สามารถมีอิทธิพลในการ โน้มน้าวใจได้มากที่สุด เรียกว่า “ความน่าเชื่อถือ” (Credibility) Kouzes ทั้งนี้ Posner (2003) ได้อธิบายถึงเรื่อง “ความน่าเชื่อถือ” ว่าเป็นความรู้สึกเชื่อมั่น และไว้วางใจที่ผู้ตามมีต่อผู้นำ หรือ ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เป็นความรู้สึกเริ่มต้นที่สำคัญที่จะทำให้ผู้ตามยินยอมต่อผู้นำ ในการนำทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา ความคิด จิตใจ แม้กระทั่งจิตวิญญาณของตน Kouzes และ Posner ได้เริ่มต้นวิจัยเกี่ยวกับการแบ่งปันคุณค่ากับภาวะผู้นำในองค์กร เมื่อปี ค.ศ. 1983 ซึ่งนำไปสู่ ข้อสรุปที่น่าสนใจว่า องค์กรใดก็ตาม หากผู้นำสามารถสร้างเสริมและกระตุ้นให้สมาชิกร่วมกัน แบ่งปันคุณลักษณะเชิงบวกที่มีคุณค่า ย่อมสร้างความพึงพอใจ ทำให้สมาชิกมีพันธะสัญญาใจ และ สามารถเพิ่มพูนผลผลิตขององค์กรให้มากขึ้นได้เช่นกัน อีก 20 ปีต่อมา Kouzes และ Posner ก็ใช้ คำถามเดียวกันนี้ในการวิจัยความเป็นผู้นำ พบคำตอบบุคลิกลักษณะที่โดดเด่นของความเป็นผู้นำที่ น่าสนใจยิ่ง คือ ผู้นำเหล่านั้นจะต้องมีคุณลักษณะซื่อสัตย์สุจริต (Honest) มองการณ์ไกล (Forward-looking) มีความสามารถ (Competent) และสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiring) คุณลักษณะเหล่านี้ ได้นำมาสู่บทสรุปของความเป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะความน่าเชื่อถือ (Credibility) และความ น่าเชื่อถือยังคงเป็นหลักการพื้นฐานของภาวะผู้นำ ดังประโยคที่ว่า “Credibility is still the foundation of leadership”

งานวิจัยความสามารถทางการสื่อสารทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้รับการศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาทิ Bostrom, 1984; Habermas, 1970; Littlejohn & Jabusch, 1982; Park, 1985; Spitzberg & Capach, 1984; Wlemann, 1977 (อ้างถึงใน นงลักษณ์ ศรีอัญญาพร, 2541) ในประเทศไทยเองก็มีนักวิชาการด้านการสื่อสาร มุ่งศึกษาความสามารถทางการสื่อสารในบริบทสังคมไทยเช่นเดียวกัน อาทิ นงลักษณ์ ศรีอัญญาพร (2536) ศึกษาความสามารถในการสื่อสารในบริบทขององค์กรไทย จนสามารถนำเสนอแนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความสามารถในการสื่อสารในองค์กร (The conceptualization of organizational communication competence) แนวคิดเชิงวัฒนธรรมกับการสื่อสารในองค์กรไทย (The cultural and organizational communication) และลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการสื่อสารในองค์กรไทย (The characteristics of communicatively competent members in Thai organizations) ซึ่งเป็นการศึกษาที่ให้ความสนใจนำเรื่องของ “วัฒนธรรม” หรือบริบทที่แวดล้อมที่การสื่อสารนั้น ๆ ปรากฏอยู่มาเป็นประเด็นในการศึกษา นักวิชาการอีกหลายท่านที่ให้ความสำคัญต่อมิติด้านวัฒนธรรมการสื่อสาร ที่ส่งผลต่อความสามารถทางการสื่อสารของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทการทำงานในองค์กรไทย อาทิ เมตตา วิวัฒนานุกูล (2536) ศึกษาลักษณะและปัญหาการสื่อสารต่างวัฒนธรรมในบริบทนานาชาติในประเทศไทย พบว่า ปัญหาการสื่อสารที่บุคลากรไทยและต่างชาติระบุตรงกันคือ ปัญหาเรื่องการใช้และการเข้าใจภาษาร่วมกัน โดยเฉพาะเมื่อต่างฝ่ายต่างใช้ภาษาไม่คล่อง รวมถึงทัศนคติและอคติต่อกัน ซึ่งชาวต่างชาติระบุปัญหาการไม่สามารถสื่อความหมายได้ตามต้องการ การขาดความไว้วางใจและเปิดเผย การไหว้สีกต่อการแสดงอวัจนภาษาบางอย่าง และการรับรู้ต่างกัน ในขณะที่ชาวไทยได้ระบุปัญหาว่าเป็นการสื่อสารทางเดียว การเอาตัวเองเป็นเกณฑ์ การขาดความยืดหยุ่น และมองข้ามความรู้สึก ตัวอย่างงานวิจัยที่ศึกษาความสามารถของผู้นำทั่วไปในสังคมหรือผู้นำศาสนา เช่น จันท์ทิพย์ ปาละนันท์ (2545) ศึกษาความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำชุมชน โดยศึกษากระบวนการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร การจัดการข้อมูลข่าวสาร และกลวิธีการสื่อสารของผู้นำชุมชนที่เอื้อต่อการนำไปสู่การเป็นผู้นำชุมชนที่ประสบความสำเร็จ อมรรัตน์ ทิพย์เลิศ (2559) สนใจกลุ่มผู้สูงอายุที่มีบทบาทในการพัฒนาเด็กและเยาวชน โดยศึกษาการเสริมพลังความสามารถทางการสื่อสารของผู้สูงอายุเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน กรณีศึกษาชมรมอนุรักษ์จักรยาน อ.ป่าซาง จ.ลำพูน ทำให้พบว่าการทำงานเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนของผู้สูงอายุ ได้ใช้ความสามารถเฉพาะบุคคลทั้งในด้านความรู้ ทักษะการสื่อสาร และกลยุทธ์การสื่อสารในการทำงาน กรณีการ์ เฟ็งปรังค์ (2555) ศึกษากลุ่มพระภิกษุที่อาสาว่าจะต้องมีความสามารถทางการสื่อสารอย่างไรบ้าง ที่ส่งผลต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่กลุ่มชาติพันธุ์บนพื้นที่สูง ในโครงการพระภิกษุอาสาพัฒนาชาวเขา เช่นเดียวกับงานวิจัยในต่างประเทศของ Polk (2007) ที่ให้

ความสำคัญต่อกลุ่มผู้นำศาสนาคริสต์ โดยศึกษาการเป็นศิษยาภิบาลในศตวรรษที่ 21: การทรงเรียก บุคลิกลักษณะ และสมรรถนะ ทำให้ค้นพบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับศิษยาภิบาลในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 3 สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะด้านการเทศนาสั่งสอน สมรรถนะด้านการอภิบาลดูแล และสมรรถนะด้านการบริหารคริสตจักร เป็นต้น

จากตัวอย่างการวิจัยเกี่ยวกับผู้นำ ภาวะผู้นำ และความสามารถในการสื่อสารของผู้นำที่ได้สรุปข้างต้น พบว่า ยังขาดงานวิจัยที่มุ่งศึกษาความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล โดยเฉพาะสภาคริสตจักรในประเทศไทยซึ่งเป็นองค์กรศาสนาคริสต์ นิกายโปรเตสแตนต์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย ยังขาดงานวิจัยเพื่อพัฒนาความสามารถในการสื่อสารของผู้นำศาสนา หรือการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติพันธกิจในสังคมไทย ซึ่งจากผลการวิจัยของสมจิต ห้วนา ได้สะท้อนให้เห็นแล้วว่าการทำงานของผู้นำศาสนาคริสต์ในคริสตจักรยังประสบปัญหาและมีความท้าทายหลายประการ ที่ผู้นำศาสนาต้องตระหนักถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตามด้วยเช่นเดียวกัน เพราะภาวะผู้นำคือ เรื่องของสัมพันธ์ภาพ (Leadership is a relationship) ที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นระบบของความสัมพันธ์ของกลุ่มสื่อสาร ในมิติกลยุทธ์ ยุทธวิธี ทักษะ และการปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์และบริบททางสังคมวัฒนธรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังที่ ยูวัฒน์ วุฒิเมธี (2554) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงที่นำความสับสนวุ่นวายทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ กับยุทธศาสตร์การเป็นผู้นำ (Socio-Political-Economic Chaos : The Creativeness of Leader and Leadership) ในสังคมปัจจุบันว่า

“ปัจจัยทางเศรษฐกิจก่อให้เกิดความขัดแย้งภายในสังคมสูงขึ้น และมีความยุ่งยากต่อการบริหารจัดการ ความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์ทุก ๆ ด้านที่เป็นฐานของความเจริญเติบโตทางนวัตกรรม สื่อสาร ความรู้ ความคิด และการกระทำของคนในกลุ่มหนึ่ง ไปสู่อีกกลุ่มหนึ่งเจริญรวดเร็วขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาในปรากฏการณ์ขององค์ประกอบของปัจจัย ในการดำรงชีวิตของคนในสังคมหรือประเทศ 3 ด้าน คือ 1.) ด้านสังคม 2.) ด้านการบริหารปกครอง/การเมือง และ 3.) ด้านเศรษฐกิจ อันเป็นภาวะการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะผู้นำ และคุณลักษณะการนำ เพื่อการพัฒนาสังคมโดยรวม มีผลทำให้กรอบแนวความคิดและยุทธศาสตร์การเป็นผู้นำขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลง และจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจุดเน้นแตกต่างกันไปตามปรากฏการณ์และสถานการณ์ในสังคม”

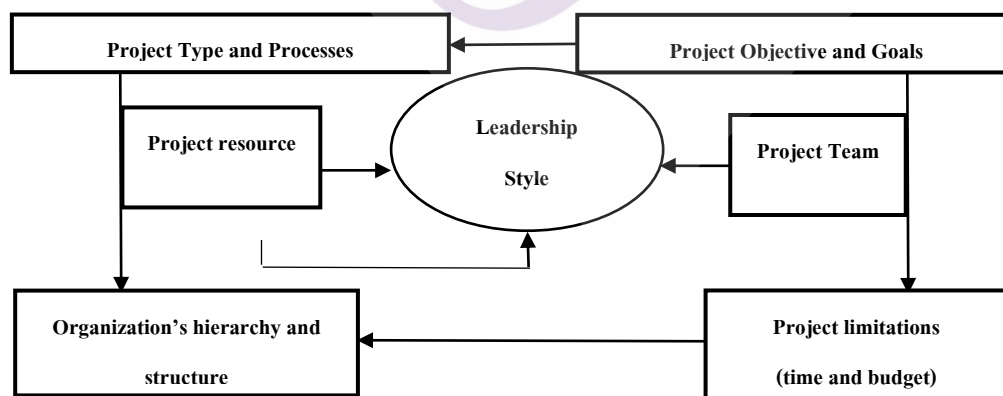
กระแส ชนะวงศ์ (2554) ยังได้กล่าวถึง การพัฒนาความเป็นผู้นำได้อย่างน่าสนใจว่า การที่บุคคลจะสามารถดำรงความเป็นผู้นำในสังคมได้อย่างราบรื่น สามารถเรียกเสียงพลังแห่งความศรัทธาที่ดีเลิศให้เกิดแก่หมู่คณะได้นั้น จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำการผสมผสานเข้าด้วยกันอย่างมีศิลปะและมีความเหมาะสมเจาะลงตัว จนทำให้สามารถขับเคลื่อนสมาชิกให้ก้าวข้ามผ่าน

พันธสถานการณ์ต่าง ๆ ไปได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีศิลปะ ยุทธศาสตร์ ยุทธวิธี และ กลยุทธ์การนำที่เหมาะสมกับสังคมยุคสมัยปัจจุบัน การที่ผู้นำจะสามารถเป็นผู้นำที่ดี มีความสามารถ และมีการนำที่บรรลุวัตถุประสงค์ของทั้งองค์กรและสังคมได้นั้น ต้องได้ทั้งความ พอใจของสังคมส่วนรวมและของปัจเจกบุคคลด้วย กล่าวได้ว่า การเปลี่ยนของบริบทแวดล้อมทาง สังคมวัฒนธรรมในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ ย่อมส่งผลอย่างยิ่งต่อความสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญต่อการศึกษารูปแบบ ของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงแห่งยุคสมัย ซึ่งในแต่ละยุคสมัยนั้น ย่อมต้องการผู้นำที่มีความสามารถ และรูปแบบความเป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะแตกต่างหลากหลาย ขึ้นอยู่กับปัจจัยความแตกต่างของ บุคคล ความแตกต่างของสถานการณ์ ความแตกต่างของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน รวมถึงความแตกต่างเชิงโครงสร้างขององค์กรด้วย ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นที่มาของความสนใจศึกษาในประเด็นที่สามที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบความเป็นผู้นำดังจะกล่าว ในลำดับต่อไป

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงแห่งยุคสมัย ประเด็นที่ได้รับความสนใจศึกษามากขึ้น คือ รูปแบบความเป็นผู้นำ (Leadership style) ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง มีความจำเป็นที่ จะต้องกระตุ้น และเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการจะนำการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า และ สำคัญที่สุด คือ ผู้นำจำเป็นต้องริเริ่มเปลี่ยนแปลงให้เป็นอย่างก่อน รวมถึงนำการพัฒนาไปสู่ มนุษย์ทุกคนที่ต้องการคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ จิตวิญญาณ ความดีงามและศีลธรรม ควบคู่ไปด้วย Barrett (2014) ได้กล่าวถึงการสื่อสารของความเป็นผู้นำในระดับสังคมโลก นับแต่ อดีตยุคเริ่มแรก ที่ให้ความสำคัญต่อการศึกษาผู้นำว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการให้คำแนะนำ (Guide) นำทาง (Direct) โน้มน้าวใจ (Motivate) หรือความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจแก่ ผู้อื่น (Inspire) และมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ ติดตามสื่อสาร และนำไปสู่ผลสำเร็จ แห่งผลลัพธ์ที่ต้องการได้ จากผลการศึกษาวิจัยนำมาสู่การสรุปคำจำกัดความของคำว่า “ภาวะผู้นำ” ว่ามักเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคำว่า “อิทธิพล” (Influence) “แรงบันดาลใจ” (Inspire) และ “การ เปลี่ยนแปลง” (Transform) ซึ่งขึ้นอยู่กับการสื่อสาร ทั้งวัจนภาษา (Verbal) และอวัจนภาษา (Nonverbal) ที่ผู้นำแสดงออกผ่านคำพูดและการกระทำ อันเป็นความฉลาดทางอารมณ์ และทักษะ ความสามารถในการเข้าใจตนเองและผู้อื่น เช่นเดียวกับรูปแบบความเป็นผู้นำในสังคม นับแต่ อดีตมีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำจนถึงปัจจุบัน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556) พบว่า สามารถแบ่งได้ อย่างกว้าง ๆ เป็น 6 แนวทาง คือ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะ: ทฤษฎีวีรบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theory)

ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) 2) อำนาจและอิทธิพล: แนวคิดอำนาจและอิทธิพล (Power and Influence) 3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม: ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership) 4) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์: ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership) ภาวะผู้นำที่ผันแปรตามเหตุการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Leadership) ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) 5) ภาวะผู้นำเชิงบารมีและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: ภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และ 6) ทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ: ภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ (Super leadership) ภาวะผู้นำในตนเอง (Self-Leadership) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการใดก็ตาม ต่างก็มีจุดเด่นและจุดด้อยต่างกันไป ความเหมาะสมของผู้นำที่มีต่อองค์กรที่ต่างกัน ย่อมหมายถึงความต้องการผู้นำที่มีคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่ต่างกันด้วย

Gharehbaghi and Mcmanus (2003) ได้อธิบายถึงอิทธิพลของสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อรูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างหลากหลาย การที่ผู้นำจะเลือกรูปแบบความเป็นผู้นำแบบใดนั้น อาจพิจารณาจากความแตกต่างของผู้คนที่ย่อมต้องการรูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน ความแตกต่างของสถานการณ์ที่ผู้นำจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบความเป็นผู้นำ เพื่อให้แผนการทำงานสำเร็จ การเลือกรูปแบบความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง อาทิ โครงสร้างองค์กร ประเภทของงาน วัตถุประสงค์และเป้าหมาย เวลาที่มีอยู่ ทีมงานและทักษะความรู้ของบุคคล ระดับแรงจูงใจของทีมงาน โดยพื้นฐานทั่วไปของรูปแบบความเป็นผู้นำนั้น ประกอบด้วย สไตล์ที่เป็นทางการ (Official style) สไตล์ผู้เชี่ยวชาญ (Expert style) สไตล์สร้างคน (Coach style) สไตล์ประชาธิปไตย หรือแบบมีส่วนร่วม และสไตล์สร้างทีม (Democratic style/team builder style) สไตล์เผด็จการ (Autocratic style) และสไตล์เสรี (Laissez style) ซึ่งอิทธิพลของสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อรูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างหลากหลาย สามารถอธิบายได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 อิทธิพลของสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อรูปแบบความเป็นผู้นำ

ที่มา: Gharehbaghi, K. and Mcmanus, K. (2003)

จากภาพที่ 1.1 ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่ารูปแบบของความเป็นผู้นำมีความแตกต่างหลากหลายขึ้นอยู่กับอิทธิพลของโครงสร้างและลำดับชั้นในองค์กร ข้อจำกัดของแผนงาน เช่น เวลา และงบประมาณที่มีอยู่ ทีมทำงาน ทรัพยากรที่มีอยู่ รูปแบบและกระบวนการในงาน รวมถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย เมืองค์กรจะมีข้อกำหนดกฎเกณฑ์ หรือคุณสมบัติเบื้องต้นของการเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ที่ระบุไว้ในธรรมนูญแห่งสภาคริสตจักร และระเบียบปฏิบัติแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยก็ตาม แต่การดำเนินพันธกิจคริสตจักรในชุมชนท้องถิ่นต่าง ๆ ทั่วประเทศไทยที่มีความแตกต่างทั้งผู้คน จำนวนผู้เชื่อศรัทธา ขนาดของคริสตจักร นิमितและทิศทางการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการปฏิบัติพันธกิจบนพื้นฐานของความแตกต่างเหล่านี้ นับเป็นสิ่งท้าทายต่อการแสวงหารูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรว่าจะต้องมีรูปแบบความเป็นผู้นำอย่างไร ที่สามารถนำพันธกิจคริสตจักรสู่ความสำเร็จ ตอบสนองต่อเป้าหมายสูงสุดของสภาคริสตจักรในประเทศไทยได้ ซึ่งปัจจุบันสภาคริสตจักรในประเทศไทยได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรให้ชัดเจนมากขึ้น คือ การเพิ่มพูนจำนวนสมาชิกผู้เชื่อใหม่ การเพิ่มจำนวนคริสตจักรให้ครบทุกจังหวัดในประเทศไทย และการสร้างชีวิตผู้เชื่อให้เข้มแข็ง เป็นสาวกแท้ และเกิดผลดี

ตัวอย่างงานวิจัยที่มุ่งศึกษารูปแบบของความเป็นผู้นำในสังคมโดยทั่วไป และรูปแบบความเป็นผู้นำศาสนา เช่น จรินทร์ พิกประไพ (2543) ศึกษาแบบผู้นำของผู้หญิงทำงานในประเทศไทย ในจังหวัดเพชรบุรี การแสดงพฤติกรรมการนำในการเชื่อมโยงระหว่างตัวบุคคลกับองค์กรในสถานการณ์ต่าง ๆ และตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบผู้นำของผู้หญิงทำงาน พบว่ารูปแบบผู้นำของผู้หญิงทำงานมีความหลากหลาย ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง และยังขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้หญิงทำงานอีกด้วย หรือการศึกษาภาวะผู้นำตามความคิดเห็นและความคาดหวังของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายธุรกิจต่างประเทศ ธนาคารศรีนคร จำกัด ของ ชวลิต สถิตพานิช (2545) หรือ ในแวดวงการศึกษาจัดงานวิจัยของ จงรัก วณิชชีวะ (2532) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมภาคกลาง วิรัตน์ บัวขาว (2534) สนใจมิติความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา กับผลการประเมินคุณภาพนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดนราธิวาส ธวัช เอี่ยมสม (2544) ที่แสวงหารูปแบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในตำแหน่ง ประสบการณ์ในการบริหารที่ทำให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาดีเด่น

ทั้งนี้ยังมีนักวิชาการที่สนใจศึกษารูปแบบผู้นำในกลุ่มชุมชนด้วยเช่นกัน อาทิ บงกชมาศ เอกเอี่ยม (2557) ที่มีการวิเคราะห์บทบาทและภาวะความเป็นผู้นำของกำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน กับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ และพบว่าในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป กำนัน-ผู้ใหญ่บ้านจำเป็นต้องปรับรูปแบบความเป็นผู้นำของตน ทั้งการเพิ่มและลดในบางบทบาท อำนาจหน้าที่ และการมีภาวะความเป็นผู้นำกำนัน-ผู้ใหญ่บ้านที่หลากหลาย สอดคล้องเพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของชาวบ้าน ในภาคธุรกิจท่องเที่ยว จรินทร์ พักประไพ (2558) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในอุตสาหกรรมบริการธุรกิจนำเที่ยว เขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า ผู้บริหารในธุรกิจนำเที่ยวก็มีการใช้รูปแบบผู้นำมากกว่า 1 รูปแบบ ตามความเหมาะสมภายใต้สถานการณ์ และลักษณะของสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ที่แตกต่างกันไป รวมถึงงานวิจัยในต่างประเทศของ Allen (2010) ที่เน้นมิติความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำและความกลัววิตกกังวลในการสื่อสาร ความสามารถทางการสื่อสาร และรูปแบบ การฟังกับแบบจำลองภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ ทำให้เห็นว่าแต่ละรูปแบบของความเป็นผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership) ภาวะผู้นำการ แลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ย่อมส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับการสื่อสาร ในแต่ละมิติมากน้อยแตกต่างกันไป

สำหรับการวิจัยเรื่อง “ความสามารถทางการสื่อสารและรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนาในสังคมไทย” จึงเกิดขึ้นจากความสนใจของผู้วิจัย สำคัญ 3 ประการ คือ ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล (Christian/Pastor leader) ความสามารถ ทางการสื่อสาร (Communication competence) และรูปแบบความเป็นผู้นำ (Leadership style) ศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจในบริบทสังคมไทยปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัย เห็นว่าผู้นำศาสนาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทั้งผู้คนและสังคม บทบาทนั้นได้เชื่อมโยง ความเจริญทางโลกที่ต้องสมดุลกับคุณค่าแห่งชีวิต ให้เกิดการพัฒนาองค์รวมทั้งความคิด ชีวิต จิตใจ และจิตวิญญาณ เอื้อประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ผู้นำศาสนาในสังคมไทยที่ผ่านมา พบว่า การศึกษาวิจัยส่วนใหญ่อยู่ในปริมนทลของศาสนาพุทธ และผู้นำศาสนาพุทธ อาจเป็นเพราะประเทศไทยมีศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติ และ ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประกอบกับการมีสถาบันการศึกษาคือ มหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ให้การศึกษแก่ผู้นำศาสนาจนถึงระดับปริญญาเอก ส่งผล ให้มีผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาพุทธศาสนา และผู้นำศาสนาพุทธในสังคมไทยเป็นจำนวนมาก ในขณะที่

การศึกษาวิจัยประเด็นการสื่อสารกับศาสนาอื่น ๆ ในประเทศไทยมีน้อย และปรากฏอยู่เฉพาะกลุ่มเท่านั้น เมื่อผู้วิจัยได้ทำการสำรวจผลงานการศึกษาวิจัยจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่เปิดสอนหลักสูตรด้านศาสนศาสตร์ ซึ่งเป็นสถาบันที่ผลิตผู้นำศาสนาคริสต์ในประเทศไทย พบว่า ผลงานการศึกษาส่วนใหญ่มุ่งเน้นการตีความหมายที่เฉพาะเจาะจงอันเป็น “คำสอน” ในเรื่องต่าง ๆ ที่ปรากฏอยู่ในพระคริสตธรรมคัมภีร์ (Bible) แม้จะพบว่ามีผลการวิจัยที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ผู้นำศาสนาอยู่บ้าง แต่ก็เป็นการพัฒนาที่ให้ความสำคัญต่อการทำพันธกิจด้านต่าง ๆ ของผู้นำมากกว่าที่จะศึกษาเฉพาะเจาะจงในมิติด้านการสื่อสาร หรือการพัฒนาศักยภาพการสื่อสารของผู้ผู้นำศาสนาคริสต์ที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทย

การวิจัยครั้งนี้ จะสามารถเสริมเพิ่มเติมองค์ความรู้ในมิติการสื่อสารของผู้ผู้นำศาสนาคริสต์ในบริบทสังคมไทยได้เป็นอย่างดี ซึ่งการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรของผู้ผู้นำศาสนาคริสต์ในปัจจุบัน แม้จะมีหนังสือ คู่มือ หรือตำรามากมายที่ได้กล่าวถึงสมรรถนะ / จิตความสามารถ หรือทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่อการดำเนินพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นองค์ความรู้ที่ได้รับการศึกษา ร้อยเรียง และถ่ายทอดมาจากการทำพันธกิจในบริบทของสังคมตะวันตก อันเป็นต้นกำเนิดของศาสนาคริสต์ เมื่อกลุ่มมิชชันนารีได้นำความเชื่อทางศาสนาคริสต์เข้ามาเผยแพร่ในประเทศไทย ซึ่งมีบริบททางสังคมวัฒนธรรมที่แตกต่างจากโลกตะวันตก ซึ่งมีศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติ และประชาชนส่วนใหญ่ในสังคมนับถือศาสนาพุทธ ประกอบกับปัจจุบันเป็นยุคแห่งความเจริญก้าวหน้าของสื่อและเทคโนโลยีการสื่อสาร ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต และพฤติกรรมของผู้คน อาจส่งผลกระทบต่อความคาดหวังที่สมาชิกผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนามีต่อผู้นำศาสนา ด้านความสามารถทางการสื่อสารในประเด็นศาสนา ที่อาจเหมือนหรือแตกต่างจากมุมมองที่ได้รับการถ่ายทอดจากสังคมตะวันตกก็อาจเป็นไปได้ ทั้งนี้ ยังไม่เคยมีนักวิจัยท่านใดหรือปรากฏว่ามีงานวิจัยใดที่มุ่งศึกษาผู้นำศาสนาคริสต์ ในฐานะที่เป็นผู้นำความเชื่อศรัทธาว่า ควรมีความสามารถทางการสื่อสารในการทำพันธกิจคริสตจักรในด้านใดบ้าง ? หรือควรมีรูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์แบบใด? ที่เหมาะสมต่อการทำพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทยปัจจุบัน ที่มีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันยังปรากฏผลงานวิจัยใน 2 ประเด็นดังกล่าวนี้ น้อยมาก การวิจัยนี้จึงมุ่งแสวงหาคูณลักษณะความสามารถทางการสื่อสารของผู้ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ซึ่งเป็นความรู้ ทักษะ กลยุทธ์การสื่อสารในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร อันเป็นเครื่องมือสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้นำศาสนาคริสต์ และสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนา สามารถนำมาสู่ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะแบบอย่างของผู้ผู้นำศาสนาคริสต์ ที่มีความสามารถในการสื่อสารที่ดีเลิศ มีความน่าเชื่อถือ นำไปวางใจ นำพลังความเชื่อศรัทธาได้ตามความคาดหวังของสมาชิกผู้เชื่อศรัทธารวมถึงการแสวงหารูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธ

กิจคริสตจักร เพื่อนำพันธกิจคริสตจักรให้ก้าวหน้าและเจริญเติบโต เป็นคริสตจักรที่มีความเข้มแข็ง เต็มไปด้วยสง่าราศี ตามเป้าหมายของสภาคริสตจักรในประเทศไทย และนำสังคมไทยสู่สันติสุขได้อย่างยั่งยืน

1.2 ประเด็นปัญหาหรือคำถามการวิจัย

1. การปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทยปัจจุบัน ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลจะต้องมีความสามารถทางการสื่อสารอย่างไรบ้าง เพื่อให้พันธกิจคริสตจักรประสบความสำเร็จ
2. รูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทยปัจจุบัน ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสามารถทางการสื่อสาร (Communication Competency) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์
2. เพื่อศึกษารูปแบบความเป็นผู้นำ (Leadership Style) ศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่เหมาะสมสอดคล้องต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์

1.4 นิยามศัพท์

ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล (Pastor) หมายถึง ศิษยาภิบาลสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ปฏิบัติหน้าที่ประจำคริสตจักรต่าง ๆ สังกัดคริสตจักรภาคที่ 1-19 เป็นผู้นำที่ดูแลสมาชิกในคริสตจักร และปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ตามบทบาทของความเป็นผู้นำศาสนาที่ดำรงตำแหน่งอยู่ รวมถึงการนำและส่งเสริมให้สมาชิกผู้เชื่อ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพันธกิจคริสตจักร ร่วมกับกับผู้นำ เพื่อให้พันธกิจคริสตจักรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ความสามารถทางการสื่อสาร (Communication Competency) หมายถึง ความสามารถของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้จำแนกความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) เป็นความสามารถ “ที่มีอยู่ในตัวผู้นำ” (Competence within a communicator) แบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ (Trait and personality) มิติด้านความรู้ (Knowledge) มิติด้านทักษะ (Skills) มิติด้าน

แรงจูงใจ (Motivation) ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร 2) เป็นความสามารถในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น แบ่งออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ มิติการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้นำ (Projecting positive ethos) ที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา และนำไปสู่ความไว้วางใจ และมิติความสามารถด้านกลยุทธ์การสื่อสาร (Communication Strategy) ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสภาคริสตจักรในประเทศไทย

รูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) หมายถึง รูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทยปัจจุบัน การวิจัยครั้งนี้มุ่งแสวงหาคุณลักษณะที่สำคัญของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรให้ประสบความสำเร็จ ว่ารูปแบบภาวะผู้นำใดที่สมาชิกผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนาให้ความสำคัญมากที่สุด จาก 6 รูปแบบภาวะผู้นำที่มีอยู่ คือ 1) รูปแบบภาวะผู้นำเพื่อการรับใช้ 2) รูปแบบภาวะผู้นำจิตวิญญาณ 3) รูปแบบภาวะผู้นำศิษยาภิบาลสภาคริสตจักรในประเทศไทย 4) รูปแบบภาวะผู้นำแบบแบ่งปัน/ผู้นำร่วมกัน 5) รูปแบบภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ และ 6) รูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ที่แท้จริงและผู้นำในสังคม รวมถึงรูปแบบภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่ค้นพบเพิ่มเติมจากผลการวิจัย

พันธกิจคริสตจักร หมายถึง ภาระงานต่าง ๆ ที่ศิษยาภิบาลในฐานะผู้นำจะต้องมีส่วนในการดำเนินการร่วมกันกับคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ในคริสตจักร และสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาในคริสตจักร ประกอบด้วยพันธกิจหลัก 5 ประการ ได้แก่ 1) การประกาศพระกิตติคุณแก่ผู้ที่ยังไม่เชื่อ 2) การสร้างสาวก หรือการพัฒนาชีวิตผู้เชื่อ 3) การสามัคคีธรรม หรือการเอาใจใส่ดูแลและเสริมสร้างชีวิตของกันและกัน 4) การนมัสการพระเจ้า และ 5) การรับใช้ผู้คนในสังคม การวิจัยครั้งนี้มุ่งแสวงหาความสามารถทางการสื่อสารของศิษยาภิบาล ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรให้ประสบความสำเร็จ รวมถึงศึกษารูปแบบความเป็นผู้นำที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรตามความคาดหวังของสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนาสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย

สมาชิกผู้เชื่อศรัทธา หมายถึง คริสเตียนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่เข้าร่วมพิธี/กิจกรรมต่าง ๆ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรตามความสามารถของตน การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะที่เป็นสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาที่มีส่วนในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรร่วมกับผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล 6 กลุ่มหลัก ได้แก่ 1) สมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย สมัยสามัญ ปี พ.ศ. 2559 2) ผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล 3) ผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์ 4) ผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1-19 5) คณะกรรมการดำเนินงานสตรีสภาคริสตจักรในประเทศไทยและหน่วยงานสตรี

6) คณะกรรมการดำเนินงาน อนุชนสภาคริสตจักรในประเทศไทยและประธานอนุชนคริสตจักรภาค เพื่อศึกษาความคาดหวังที่สมาชิกผู้เชื่อศรัทธาคริสต์มีต่อผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในด้านความสามารถทางการสื่อสาร และรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทยปัจจุบัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย (Scope of Research)

การวิจัยเรื่อง “ความสามารถทางการสื่อสารและรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนาในสังคมไทย” ผู้วิจัยได้จำกัดขอบเขตการศึกษาในส่วนของประเด็นเนื้อหาการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตการศึกษาในส่วนของประเด็นการศึกษา ผู้วิจัยเน้นศึกษาเฉพาะความคาดหวังของสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์ ที่มีต่อผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ที่ปฏิบัติงานประจำคริสตจักรต่าง ๆ สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยเน้นการศึกษา 2 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) ความสามารถทางการสื่อสาร (Communication Competency) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร และ 2) รูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทยปัจจุบัน

1.1 ประเด็นด้านความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์ ผู้วิจัยได้กำหนดและจัดแบ่งขอบเขตการศึกษา โดยเน้นประเด็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎี ประกอบด้วย การสื่อสารของความเป็นผู้นำ (Leadership Communication) และความสามารถทางการสื่อสาร (Communication Competency) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยการแสดงออกซึ่งความสามารถทางการสื่อสาร ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ประกอบด้วย ความสามารถ “ที่มีอยู่ในตัวผู้นำ” (Competence within a communicator) เน้นแสวงหาคำตอบใน 4 มิติ ได้แก่

1. มิติด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ (Trait and personality)
2. มิติด้านความรู้ (Knowledge)
3. มิติด้านทักษะ (Skills)
4. มิติด้านแรงจูงใจ (Motivation)

รวมทั้งความสามารถในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เน้นการแสวงหาคำตอบใน 2 มิติ ได้แก่

1. มิตินำเสนอตัวตนเชิงบวกของผู้นำ (Projecting positive ethos) ที่นำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือ ศรัทธา และน่าไว้วางใจ
2. มิตินำเสนอความสามารถด้านกลยุทธ์การสื่อสาร (Communication Strategy) ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทยปัจจุบัน

1.2 ประเด็นด้านรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์ ผู้วิจัยได้กำหนดและจัดแบ่งขอบเขตการศึกษา โดยเน้นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎี ประกอบด้วย การเป็นผู้นำ (Leader) ภาวะผู้นำ (Leadership) รูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership styles) ทฤษฎีภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ (Christian Leadership) และทฤษฎีภาวะผู้นำศิษยาภิบาล (Pastoral Leadership) เพื่อนำมากรอบแนวคิดในการค้นคว้าแสวงหารูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทยปัจจุบัน ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบภาวะผู้นำไว้ 6 รูปแบบ ได้แก่ 1) รูปแบบความเป็นผู้นำเพื่อการรับใช้ 2) รูปแบบความเป็นผู้นำจิตวิญญาณ 3) รูปแบบความเป็นผู้นำศิษยาภิบาลสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย 4) รูปแบบความเป็นผู้นำวิสัยทัศน์ 5) รูปแบบความเป็นผู้นำแบบแบ่งปัน/ผู้นำร่วมกัน 6) รูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ที่แท้จริงและผู้นำในสังคม เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2 ว่ารูปแบบใดที่สมาชิกผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนาให้ความสำคัญมากที่สุด ที่มีแนวโน้มนำสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Implication of the Study)

ประโยชน์ในเชิงวิชาการ:

1. ถือเป็นงานวิจัยขยายองค์ความรู้ด้านการสื่อสารของมนุษย์ (Human communication) เน้นศึกษา “สื่อบุคคล” คือ ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในฐานะนักสื่อสารสุขภาพจิตวิญญาณ ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้นำเพื่อให้รู้เท่าทันตนเอง เข้าใจผู้อื่น และมีแนวทางในการพัฒนาทักษะการสื่อสารในการทำพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. เป็นงานวิจัยที่พัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ด้านการพัฒนาแนวคิด “การสื่อสารของผู้นำ” (Leadership Communication) แนวคิด “ความสามารถทางการสื่อสาร” (Communication Competence) และการวิจัย “ภาวะผู้นำ” (Leadership) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการค้นพบรูปแบบความ

เป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่มีคุณลักษณะและคุณสมบัติเหมาะสมกับสังคมไทยปัจจุบัน เพื่อผู้สนใจจะได้นำความรู้ไปใช้อย่างต่อเนื่องและเกิดผลต่อไป

3. ใต้นิยามความหมายจากมุมมองของผู้เกี่ยวข้องกับการทำพันธกิจคริสตจักร ร่วมกันกับผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลสามารถนำมาพัฒนาเป็นแนวคิด เข้าใจลักษณะของผู้นำศาสนาคริสต์ที่มีบุคลิกภาพเชิงบวก มีความน่าเชื่อถือ ศรัทธา น่าไว้วางใจ เป็นผู้นำศาสนาที่มีความสามารถทางการสื่อสารและมีรูปแบบความเป็นผู้นำที่เหมาะสมตามความต้องการ และความคาดหวังของสมาชิกผู้เชื่อศรัทธา และประชาชนทั่วไป อันเป็นเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของสภาคริสตจักรในประเทศไทยและเหมาะสมกับสังคมไทยปัจจุบันได้อย่างแท้จริง

ประโยชน์ต่อผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย:

1. กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจและสนใจในการพัฒนาตนเองในมิติด้านการสื่อสาร ทั้งการสื่อสารกับตนเอง การสื่อสารระหว่างบุคคล สามารถศึกษาทำความเข้าใจ และวางแนวทางในการพัฒนาศักยภาพแห่งตนได้ตามความเหมาะสม ในแต่ละช่วงเวลาแห่งการทำพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. มีทิศทางในการวางแผนและพัฒนาตน ให้เป็นผู้นำศาสนาที่มีคุณลักษณะของบุคคลต้นแบบที่สามารถเรียกร้อยศรัทธาจากสมาชิกผู้เชื่อและประชาชนในสังคม มีความน่าเชื่อถือ สมาชิกไว้วางใจ และเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการใช้ความรู้ ทักษะความสามารถ รวมถึงมีเทคนิควิธีการในการทำพันธกิจคริสตจักรได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทแวดล้อมในสภาพสังคมไทยและสังคมโลก

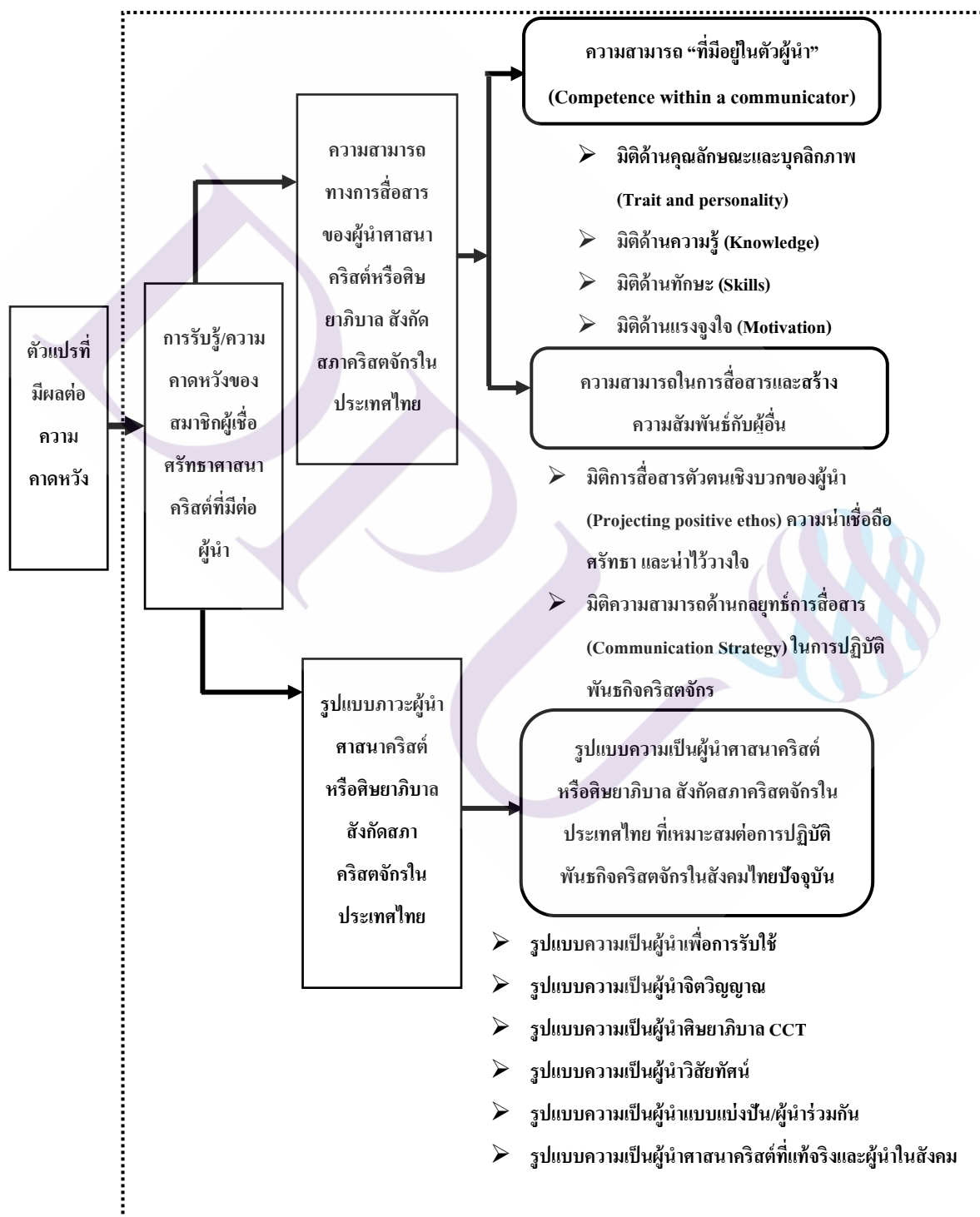
ประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม:

1. ข้อค้นพบจากการวิจัย สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้นำในหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทย เพื่อเป็นกลไกในการเสริมศักยภาพ (Empower) ผู้นำ โดยใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการนำผู้คนให้ประสบความสำเร็จและความสุข ในการดำเนินชีวิตและการทำพันธกิจหน้าที่การงาน

2. สามารถนำแนวคิด (The conceptualization) แบบจำลอง (Model) ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยไปปรับประยุกต์ใช้ในการกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ วางแผนพัฒนาผู้นำ ทั้งในเชิงนโยบาย หลักสูตรการศึกษา และการจัดกิจกรรมฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อยกระดับความน่าเชื่อถือ ความสามารถในการสื่อสารของผู้นำศาสนาหรือศิษยาภิบาลไทย ให้สนองตอบเป้าหมาย วิสัยทัศน์

พันธกิจขององค์กร และสนองตอบกับปัญหาและความต้องการของสังคมไทย รวมถึงความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพสังคมในระดับสากล

1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนากรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย เรื่อง “ความสามารถทางการสื่อสารและรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนาในสังคมไทย” ผู้วิจัยได้แบ่งแนวคิดทฤษฎี รวมถึงการนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องในแต่ละส่วน ซึ่งมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และการสื่อสาร
 - 1.1 ความหมายผู้นำ บทบาทผู้นำ และภาวะผู้นำ
 - 1.2 รูปแบบการเป็นผู้นำ (Leadership style)
 - รูปแบบการเป็นผู้นำโดยทั่วไป ในองค์กรและสังคม
 - รูปแบบผู้นำในวงการศาสนา
 - 1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและรูปแบบภาวะผู้นำ
 - 1.4 แนวคิดการสื่อสารของเดวิด เค เบอร์โล
 - 1.5 การสื่อสารการเป็นผู้นำ (Leadership communication)
 - การสื่อสารของผู้นำในองค์กรทั่วไปในสังคม
 - การสื่อสารของผู้นำในวงการศาสนา
 - 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำศาสนาและการสื่อสาร
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถทางการสื่อสาร (Communication Competency)
 - 2.1 ความหมายความสามารถทางการสื่อสาร
 - 2.2 แนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับความสามารถทางการสื่อสารในภาพรวม
 - 2.3 ความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำในมิติต่าง ๆ
 - 2.3.1 คุณลักษณะ (Trait) และบุคลิกภาพ (Personality) ผู้นำ
 - 2.3.2 การสะท้อนภาพความเป็นผู้นำเชิงบวก (Projecting the Positive Ethos)
 - 2.3.3 การเป็นผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ และอิทธิพลของผู้นำ
 - 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางการสื่อสาร

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และการสื่อสาร

2.1.1 ความหมายผู้นำ บทบาทผู้นำ และภาวะผู้นำ

การศึกษาเรื่องผู้นำ (leader) และภาวะผู้นำ (leadership) ได้รับความสำคัญและมีการศึกษาวิจัยมาอย่างต่อเนื่องนับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ท่ามกลางสถานการณ์และบริบทสังคมวัฒนธรรมแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปไม่หยุดนิ่ง ก็ยิ่งทวีความจำเป็นต่อการศึกษาวิจัยในประเด็นดังกล่าวนี้มากยิ่งขึ้น กล่าวได้ว่า ความสำเร็จของผู้นำ กลุ่ม องค์กร สังคมประเทศชาติ ขึ้นอยู่กับผู้นำ บทบาทในการนำ และการมีภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มนั้น ๆ “ผู้นำ” คือ บุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการนำพาผู้คน องค์กร และสังคมให้เจริญก้าวหน้า พัฒนา และนำความสำเร็จมาสู่เป้าหมาย ส่งผลให้การนำเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่ ที่นอกจากจะต้องนำตนเองให้ดีและสำเร็จได้แล้ว ยังต้องนำผู้คนให้สามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ สนับสนุนร่วมมือกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อาจกล่าวได้ว่า ผู้นำที่มีศักยภาพและผู้นำที่ด้อยศักยภาพ ย่อมสร้างความแตกต่างอย่างสิ้นเชิงในด้านความสำเร็จขององค์กร และการปฏิบัติหน้าที่การทำงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งนี้ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, น. 14) ได้กล่าวถึงผู้นำไว้ว่า ผู้นำบางคนอาจไม่ได้เป็นผู้บริหาร ไม่ได้มีตำแหน่งเป็นทางการ แต่เขาได้รับการยอมรับ และมีอิทธิพลบางอย่างต่อบุคคลอื่น ทำให้เกิดความเชื่อถือหรือไว้วางใจหรือศรัทธาได้ จูงใจผู้อื่นได้ดี เป็นผู้นำที่บริหารคนได้ดี Bennis (1989, อ้างใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, น. 15) ได้ระบุว่าผู้นำ (leader) คือผู้ที่ทำสิ่งที่ถูกต้อง อย่างถูกต้อง (Do the right thing) หรือทำสิ่งที่ควรทำอย่างถูกต้อง หรือทำงานให้ถูกต้องด้วยวิธีการที่ถูกต้อง ดังนั้น ผู้นำจะเป็นผู้สร้างนวัตกรรม (Innovate) พัฒนา (Develop) สืบหาความจริง (Investigate reality) มุ่งคน (Focus on people) สร้างให้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจ (Inspire trust) มุมมองในระยะยาว (Long-range perspective) ถามถึงอะไรและทำไม (Ask what and why) ดำเนินการในแนวระดับเดียวกัน (Exercise on the horizon) ริเริ่ม (Originate) ท้าทายระดับที่เป็นอยู่ (Challenge) เป็นตัวของตัวเอง (Is his own person) และทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Does the right things)

“ผู้นำศาสนา” เป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของศาสนา ดังที่ บาทหลวง วุฒิชัย อ่องนาวา (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของศาสนาไว้ 5 ประการ ได้แก่ ศาสดา พระคัมภีร์ ศาสนนบบริกร (นักบวชหรือสาวก) ศาสนสถาน และศาสนพิธี (สัญลักษณ์หรือพิธีกรรม) หรือดังที่ รองศาสตราจารย์ ดร. ทองหล่อ วงษ์ธรรมมา (2551) ได้ระบุองค์ประกอบของศาสนาไว้คล้ายคลึงกัน ได้แก่ ศาสดา สาวก คำสอน พิธีกรรม และศาสนสถาน งานวิจัยนี้ได้ให้ความสำคัญต่อการศึกษาผู้นำที่เรียกว่า “ศาสนนบบริกร” ที่เป็นนักบวชหรือสาวก หมายถึง ผู้ที่พระเจ้าทรงเลือกสรร หรือผู้ละตนเองเพื่อภารกิจของศาสนาที่ตนนับถือและประกาศตนเป็นสาวก หรือผู้ภักดีต่อองค์ศาสนา ศาสนาแนวเทวนิยม ศาสนนบบริกร คือ ผู้ที่พระเจ้าทรงเลือกสรรให้ดำเนินภารกิจของศาสนา มีหน้าที่

เกี่ยวข้องกับชีวิตของคนทั้งปวงตั้งแต่เกิดจนตาย การเป็นผู้นำในการประกอบศาสนกิจต่าง ๆ เป็นผู้กำหนดรูปแบบพิธีกรรม วันเวลาในการประกอบศาสนกิจ โดยผ่านกระบวนการฝึกฝนอบรมอย่างเข้มข้น ศาสนบรกรรมของศาสนาแนวเทวนิยมมีทั้งการถือ โศคและการมีครอบครัวได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหลักปฏิบัติของแต่ละศาสนา ศาสนาแนวเทวนิยม ศาสนบรกรรมคือ ผู้เข้าสู่ธรรมวินัยปฏิบัติตามหลักของศาสดา/ศาสนา มีการฝึกฝน อบรม ขัดเกลาชีวิตมุ่งสู่ความรอดพ้น นอกจากนั้นยังต้องทำหน้าที่ฝึกฝนอบรมศาสนิกชน ช่วยเหลือสังคม และเป็นผู้นำในการประกอบศาสนกิจ ส่วนสาวกคือ ผู้ยอมรับคำสอน ปฏิบัติตามและประกาศคำสอน อาจจะเป็นสาวกที่เป็นนักบวช นักพรต นักบุญ เป็นต้น กล่าวได้ว่าในยุคสมัยปัจจุบันที่โลกเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการใหม่ ๆ นับตั้งแต่โลกาภิวัตน์มาจนถึงโลกแห่งการสื่อสารไร้พรมแดน ความเจริญด้านวัตถุ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้คน วิถีชีวิตและรูปแบบการทำงาน นับเป็นความท้าทายบทบาทการทำหน้าที่ของผู้นำศาสนามากยิ่งขึ้น ที่จะนำพาผู้คนในสังคมให้หันกลับมาทบทวนเรื่องราวศาสนา ควบคู่กันไปกับความทันสมัยของโลก สร้างผู้คนให้เข้าถึงซึ่งความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์คือ การเป็นผู้รู้จักใช้เหตุผล เป็นผู้มีใจสูงคือสูงด้วยศีลธรรม มนุษย์เป็นผู้มีสติปัญญา จึงรู้ว่าอะไรถูก อะไรผิด และอะไรดี อะไรชั่ว สังคมจึงสงบสุข เพราะคำสอนทางศาสนามุ่งเน้นที่จะพัฒนาชีวิตภายใน จิตใจ และจิตวิญญาณของผู้คนให้มีความสมบูรณ์ควบคู่ไปพร้อม ๆ กับความก้าวหน้าทางวัตถุ

จากบทบาทความสำคัญของผู้นำศาสนาที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ นับว่าเรื่องของ “ผู้นำทางศาสนา” นั้นควรค่าแก่การศึกษาอย่างยิ่ง แม้ว่าโลกจะเจริญไปมากเพียงใด หากละเลยและมองข้ามเรื่องการเรียนรู้โลกภายในไปเสีย สิ่งที่เราได้จากโลกทางวัตถุก็อาจจะกลายเป็นมหันตภัยด้วยเช่นกัน เหตุเพราะทุกครั้งในโลกก้าวสู่ยุคที่มีดมนับพันด้วยปัญญา รู้คิด ขาดสติตื่นรู้ จนมวลมนุษยเห็นแก่ตัวเกิดความหลงและ โลกไม่สิ้นสุด หลักคำสอนของศาสนา ย่อมนำมาสู่ความสุขและร่มเย็นของมวลมนุษยได้ ผู้นำศาสนาจึงนับเป็น “สื่อบุคคล” (Personal Media) ที่มีคุณูปการยิ่งต่อการดำรงไว้ซึ่งความเชื่อศรัทธาในแต่ละศาสนา สร้างสาวกให้เป็นผู้เชื่อแท้ และส่งผลดีต่อการนับถือศาสนาในอนาคต กล่าวคือ ผู้นำศาสนาจะมีบทบาทและอิทธิพลต่อการทำให้ผู้คนนับถือศาสนาอย่างถูกต้อง โดยเริ่มจากการปลูกฝังให้เข้าใจในเนื้อหาสาระของศาสนา ก่อน ไม่ควรปลูกฝังเฉพาะเรื่องศรัทธา จูงใจให้นับถือศาสนาเพียงอย่างเดียว หรือประกอบพิธีกรรมเพียงอย่างเดียว เพราะพิธีกรรมเป็นเพียงกระพี้หรือเปลือกที่ห่อหุ้มแก่นไว้ แก่น คือ คำสอนที่เป็นข้อมูลขั้นต้น ซึ่งเป็นจุดหมายหรืออุดมคติของศาสนา และส่งผลต่อการนับถือศาสนาของผู้คนในสังคม ผู้นำศาสนาจึงมีบทบาทหน้าที่สำคัญยิ่งในการนำพาผู้คนในสังคม ดังนี้

1. การทำให้ผู้คนมีศรัทธาอย่างแท้จริงจากศาสนาที่ตนนับถือ

2. รู้และเข้าใจในเนื้อหาสาระสำคัญของศาสนา โดยการศึกษา สอบถาม ค้นคว้าด้วยตนเอง
3. ปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา เพราะเข้าใจสาระสำคัญและประโยชน์ของศาสนา
4. รู้แจ้งเห็นจริงในหลักธรรม คำสั่งสอนของศาสนา เพราะการทดลองปฏิบัติจนเกิดผล
5. สามารถแก้ปัญหาชีวิตของตนเองได้
6. สามารถปกครองและควบคุมตนเองได้ ด้วยสติปัญญาของตน รู้ว่าตนควรทำหรือไม่ควรทำ หรือควรดำเนินชีวิตของตนอย่างไร
7. เป็นมนุษย์อย่างสมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ
8. สามารถสร้างความสุขให้แก่ตนเองได้ เพราะรู้และเข้าใจถึงสาเหตุที่จะก่อให้เกิดความสุขและความทุกข์
9. สามารถเข้าถึงแก่นแท้ของศาสนา
10. สามารถเป็นที่พึ่งแก่ตนเองและผู้อื่นได้

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Leadership) นับแต่อดีตมีการอธิบายด้วยคำต่าง ๆ มากมาย เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual traits) พฤติกรรม (behavior) อิทธิพลเหนือผู้อื่น (Influence over other people) รูปแบบของปฏิสัมพันธ์ (Interaction patterns) ความสัมพันธ์ในบทบาท (Role relationships) การรับรู้ของผู้อื่นเกี่ยวกับอำนาจที่ชอบธรรมในการใช้อิทธิพล (Perception by others regarding legitimacy of influence) แต่อย่างไรก็ตาม Bass และ Bass (2008, อ้างในรัตติกรณ์ จงวิศาล, น. 11) ได้ศึกษาและสรุปความหมายของภาวะผู้นำที่มีการนิยามไว้ตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 20 จนถึงปัจจุบัน ดังสรุปได้จากตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 นิยามความหมายของภาวะผู้นำตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 20 จนถึงปัจจุบัน

ช่วงเวลา	การนิยามภาวะผู้นำ
ทศวรรษ ที่ 1920	มุมมองภาวะผู้นำในเรื่องของความปรารถนาของผู้นำที่จะนำและเหนี่ยวนำให้คนอื่นยอมตาม เคารพ สัตย์ซื่อ และให้ความร่วมมือ
ทศวรรษ ที่ 1930	ภาวะผู้นำถูกพิจารณาว่าเป็นกระบวนการที่ใช้ในการจัดระเบียบเพื่อนำไปสู่ทิศทางที่เฉพาะเจาะจง
ทศวรรษ ที่ 1940	ภาวะผู้นำถูกมองว่าเป็นความสามารถที่จะชักจูงและชี้นำที่เหนือกว่าอำนาจ ตำแหน่งหน้าที่และ สถานการณ์
ทศวรรษ ที่ 1950	ภาวะผู้นำถูกมองว่าเป็นสิ่งที่ผู้นำใช้ในกลุ่ม และอำนาจที่ผู้นำมีนั้น ได้รับการยอมรับจากสมาชิก ของกลุ่ม
ทศวรรษ ที่ 1960	ภาวะผู้นำถูกนิยามว่าเป็นการสร้างอิทธิพลเพื่อให้สมาชิกทุกคนไปในทิศทางเดียวกันได้
ทศวรรษ ที่ 1970	อิทธิพลของภาวะผู้นำจะถูกมองว่าเป็นหรือมีการใช้ความสามารถในการไตร่ตรองหรือการ ตัดสินใจ และจะแตกต่างกันไปในสมาชิกแต่ละคน
ทศวรรษ ที่ 1980	ภาวะผู้นำถูกมองว่าเป็นการสร้างแรงบันดาลใจต่อผู้อื่นให้สามารถทำงานตามเป้าหมายได้
ทศวรรษ ที่ 1990	มีการนิยามว่าภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำและผู้ตามเพื่อสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ สะท้อนถึงวัตถุประสงค์ร่วมกัน และได้มีการขยายความหมายของภาวะผู้นำออกไปอย่างกว้างขวาง ตามนักวิชาการที่มุ่งศึกษาในแต่ละแง่มุม เช่น ภาวะผู้นำในฐานะบุคลิกภาพ ในฐานะคุณลักษณะ ในฐานะศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม ในฐานะที่เป็นสัญลักษณ์ เป็นต้น

จากนิยามความหมายของภาวะผู้นำดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลิกภาพ พฤติกรรม เป็นความปรารถนาของผู้นำที่จะนำผู้คน เป็นความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของผู้อื่น กลุ่มคน ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีงาม นำไปสู่ความเชื่อถือศรัทธา ไว้วางใจ ยอมรับในตัวของผู้นำ รวมถึงการมีแรงบันดาลใจ มีความปรารถนาที่จะดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเองของผู้ตามให้ออกมา และใช้ความสามารถนั้นอย่างดีที่สุด เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกันกับผู้นำได้ ในขณะที่ผู้นำจะมีความสามารถในการใช้กระบวนการนำให้ก้าวสู่ทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ และบริบทแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับสากล ทั้งนี้ จะพบว่าภาวะผู้นำหรือภาวะความเป็นผู้นำจะมีรูปแบบ (style) แตกต่างหลากหลาย ในทางวิชาการหากต้องการศึกษาเพื่อแสวงหาคำอธิบายด้านภาวะผู้นำหรือตอบคำถามการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ หรือต้องการนำองค์ความรู้ไป

ประยุกต์ใช้และพัฒนาผู้นำในโลกปัจจุบัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาทบทวนวิวัฒนาการของ ทฤษฎีภาวะผู้นำ (The Evolution of Leadership Theory) ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำมากมายจากอดีตถึงปัจจุบัน ดังที่ รัตติกรณ์ จงวิศาล (น. 205) ได้สรุปทฤษฎีภาวะผู้นำใน ยุคต่าง ๆ ไว้ในหนังสือภาวะผู้นำ ดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำสามารถแบ่งได้กว้าง ๆ เป็น 6 แนวทาง ประกอบด้วย 1) ทฤษฎี คุณลักษณะ (Trait Theory) 2) อำนาจและอิทธิพล (Power and Influence) 3) ภาวะผู้นำเชิง พฤติกรรม (Leadership Behavior) 4) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Leadership) 5) ภาวะ ผู้นำเชิงบารมีและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Charismatic and Transformation Leadership) และ 6) ทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ (The New Leadership) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ภาวะผู้นำเชิง จิตวิญญาณ ภาวะผู้นำที่แท้จริง ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ

1. ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory)

นับเป็นทฤษฎีในกลุ่มแรก ๆ ที่นักวิจัยและผู้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำพยายามที่จะ นำเสนอแนวคิดทฤษฎีอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ ค.ศ. 1927 – 2006 เพื่อเน้นศึกษาคุณลักษณะของความ เป็นผู้นำที่ส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้นำ มีการระบุลักษณะทางกายภาพ คุณลักษณะ บุคลิกภาพ และความสามารถของบุคคล ซึ่งเชื่อว่าเป็นลักษณะผู้นำตามธรรมชาติ ช่วงต้นศตวรรษที่ 19 จะเน้นการศึกษาว่าอะไรเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ยิ่งใหญ่ หรือทฤษฎีวีรบุรุษ ผู้ยิ่งใหญ่ (Great man Theory) เพื่อศึกษาคุณสมบัติที่ติดตัวมาแต่กำเนิด คุณลักษณะประจำตัวของ ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในทางสังคมหรือการเมือง การวิจัยได้ถูกพัฒนามากขึ้นเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของบุคคลกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งยังไม่พบความสัมพันธ์ที่ชัดเจนมากนัก ช่วง ปลายศตวรรษที่ 19 การศึกษาวิจัยเริ่มต้นรวบรวมคุณลักษณะและทักษะที่สำคัญสามารถใช้ในการ วัดได้ดีขึ้น เป็นการแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อนำไปใช้ในการ คัดเลือกคนสู่ตำแหน่ง ฝึกอบรมและพัฒนาในกลุ่มผู้นำ ปรับปรุงประสิทธิผลในการบริหารจัดการ การ วางแผนพัฒนาในกลุ่มผู้บริหารเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ทฤษฎีในกลุ่มนี้จะใช้คำสำคัญ เช่น “คุณลักษณะ” (Trait) หมายถึง โครงสร้างที่อยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างบุคคล “บุคลิกภาพ” (Personality) หมายถึง รูปแบบของการรวบรวมคุณลักษณะเฉพาะที่แตกต่างระหว่าง บุคคล หรือคุณลักษณะที่บูรณาการกันของบุคคล เช่น บุคลิกภาพแบบยอมรับผู้อื่น (Agreeableness) ที่ประกอบด้วยคุณลักษณะย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน เช่น มีความไว้วางใจ (Trustiness) เห็นแก่ ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้ง (Altruism) ให้ความร่วมมือ (Compliance) มีจิตใจอ่อนโยน (Tendermindedness) เป็นต้น “สมรรถนะหรือขีดความสามารถ” (Competencies) หมายถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำซึ่งเป็นที่ต้องการสำหรับการกระทำบางสิ่งบางอย่าง

ตัวอย่างแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำในกลุ่มการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Approach) มีการนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลหรือผู้นำที่ประสบความสำเร็จ เช่น Dubrin (2001, อ้างในรัตติกรณ์ จงวิศาล, น. 207) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่ประสบความสำเร็จว่า ต้องประกอบด้วยคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป 11 ประการ และบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 6 ประการ Yukl (2010) ได้เสนอแนวคิดคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล หรือการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งพบในผู้บริหารองค์กรขนาดใหญ่ จนนำมาซึ่งการบูรณาการกรอบแนวความคิดพัฒนาเป็นบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (The Big Five Personality Trait) ทั้งนี้ Yukl ยังได้เสนอแนวคิดสมรรถนะหรือขีดความสามารถอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในกลุ่มนี้ เช่น เซวน์อารมณ์หรือความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางสังคม การคิดอย่างเป็นระบบ และความสามารถในการเรียนรู้ เป็นต้น ซึ่งพบว่าสมรรถนะของภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมและประสิทธิผลของภาวะผู้นำ ความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์และการนำมาปรับใช้ในการเปลี่ยนแปลงอาจรวมถึงคุณลักษณะที่เป็นทักษะ (skill) คุณลักษณะเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์และความฉลาดทางสังคม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความมั่นคงทางอารมณ์ การฉลาดทางสติปัญญา การตรวจสอบตนเอง และความเชื่อในอำนาจตน เหล่านี้เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่สำเร็จและล้มเหลว ผู้นำกับคุณลักษณะเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจให้บรรลุถึงความเป็นเลิศได้ในที่สุด

2. อำนาจและอิทธิพล (Power and Influence)

อำนาจและอิทธิพลเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับภาวะผู้นำ นักวิชาการที่สนใจศึกษาประเด็นเหล่านี้เสนอว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องมีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ทำตามความต้องการหรือช่วยในการสนับสนุนผู้นำให้ดำเนินการต่าง ๆ ช่วยทำให้การตัดสินใจของผู้นำบรรลุผล และการทำความเข้าใจว่าปัจจัยอะไรที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิผล นักวิชาการเสนอว่าจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ชุดที่ซับซ้อนของความสัมพันธ์เชิงอำนาจ และกระบวนการอิทธิพลที่มีในองค์กร แนวคิดของอำนาจและอิทธิพล (Conceptions of Power and Influence) เป็นแนวคิดที่มีประโยชน์ในการทำความเข้าใจถึงวิธีที่บุคคลสามารถมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน อำนาจเกี่ยวข้องกับความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลเป้าหมาย หรือผู้ตามในด้านทัศนคติและพฤติกรรม มีอิทธิพลเหนือสิ่งของ เหตุการณ์ สถานการณ์ต่าง ๆ อำนาจเป็นตัวแปรที่ไม่หยุดนิ่ง สามารถเปลี่ยนแปลงเอนกอนาจนใจที่เปลี่ยนแปลงได้ วิธีการใช้อำนาจและผลลัพธ์ของความพยายามที่จะมีอิทธิพลยังเป็นปัจจัยที่สามารถเพิ่มหรือลดผลลัพธ์ของอำนาจ ส่วนอำนาจหน้าที่นั้นเกี่ยวข้องกับสิทธิ (right) สิทธิพิเศษ (prerogative) ข้อผูกมัด (obligations) และหน้าที่ (duties) ที่เกี่ยวข้องกับ

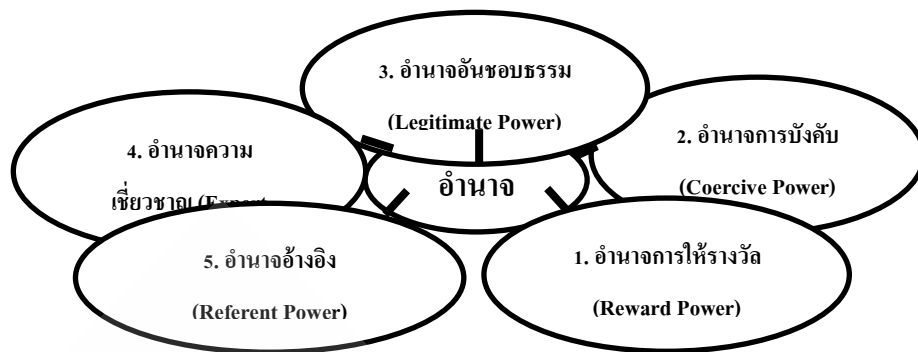
ตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรหรือในระบบของสังคม ซึ่งอำนาจหน้าที่ของผู้นำจะรวมถึงสิทธิในการตัดสินใจของผู้นำที่มีอำนาจโดยตรง เช่น สิทธิอันชอบธรรมที่จะตั้งกฎ สั่งการ มอบหมายงาน ควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งผลลัพธ์ของการใช้อิทธิพล (Outcome of Influence Attempts) อันเป็นการประเมินค่าความสำเร็จของการใช้อิทธิพล Yukl ก็ได้นำเสนอผลลัพธ์ 3 ประการที่แตกต่างกัน ได้แก่

1. ความผูกพัน (Commitment) เกิดจากที่ผู้ตามเห็นด้วยกับการตัดสินใจหรือการร้องขอจากผู้นำ และใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะดำเนินการตามการร้องขอนั้น ช่วยให้การตัดสินใจของผู้นำมีประสิทธิภาพ ความผูกพันทำให้เกิดผลลัพธ์ที่สมบูรณ์ที่สุดได้

2. การยอมทำตาม (Compliance) ผู้ตามเต็มใจทำสิ่งที่ผู้นำร้องขอ แต่ไม่แสดงอารมณ์ร่วมหรือมีความกระตือรือร้นที่จะทำ อาจพยายามทำในระดับน้อย ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม แต่ไม่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ไม่สามารถทำให้เชื่อในสิ่งที่ผู้นำตัดสินใจ การยอมทำตามอาจทำให้บรรลุจุดประสงค์ของงาน แต่ผลลัพธ์ที่ได้จะน้อยกว่าความผูกพัน

3. การต่อต้าน (Resistance) ผู้ตามจะมีความเห็นตรงกันข้ามกับข้อเสนอหรือการร้องขอของผู้นำ และพยายามหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามปฏิกิริยาของผู้ตาม ต่อความต้องการของผู้นำ ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานสำหรับการประเมินความสำเร็จเท่านั้น ความพยายามมีอิทธิพลยังสามารถมีผลกระทบกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และแนวทางที่ผู้อื่นจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำ เช่น จริยธรรม การสนับสนุน ความชอบ ความสามารถ ความน่าไว้วางใจ ความเข้มแข็ง เป็นต้น

French และ Raven (1959, อ้างใน Yukl, 2010) ได้นำเสนอแนวคิดฐานอำนาจ 5 ประการ ซึ่งเป็นที่มาของอำนาจที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย 1) อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) ผู้ตามจะยอมปฏิบัติตามเพื่อต้องการจะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนจากผู้ที่มีอำนาจนั้น 2) อำนาจการบังคับ (Coercive Power) ผู้ตามยอมปฏิบัติตาม เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษที่ผู้ที่มีอำนาจจะกระทำได้ 3) อำนาจอันชอบธรรม (Legitimate Power) ผู้ตามยอมปฏิบัติตามเพราะเชื่อว่าผู้เป็นผู้มีสิทธิที่จะออกคำสั่งหรือร้องขอให้กระทำ และผู้ตามก็มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตาม 4) อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) ผู้ตามยอมปฏิบัติตามเพราะเชื่อว่าผู้ที่มีอำนาจเป็นผู้ทรงความรู้ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ และรู้ว่าวิธีการใดดีที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 5) อำนาจอ้างอิง (Referent Power) ผู้ตามยอมปฏิบัติตามเพราะมีความรู้สึกนิยมชมชอบ ศรัทธาหรือนับถือต่อผู้ที่มีอำนาจนั้น หรือเพราะความมีคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้ที่มีอำนาจนั้น และผู้ตามยังต้องการได้รับการยอมรับจากผู้มีอำนาจอีกด้วย แนวคิดฐานอำนาจ 5 ประการของ French และ Raven สามารถสรุปได้ ดังภาพที่ 2.2 ต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 แนวคิดฐานอำนาจ 5 ประการของ French และ Raven

การนำความรู้เรื่องอำนาจและอิทธิพลไปประยุกต์ใช้สำหรับผู้นำในระดับต่าง ๆ Yukl ได้นำเสนอแนวทาง (Guidelines) ที่น่าสนใจ 7 ประการ ดังนี้

1. อำนาจอันชอบธรรม (Legitimate Power) ผู้นำควรมีการสั่งการหรือทำการร้องขออย่างสุภาพ และบอกสิ่งที่ต้องการให้ทำอย่างชัดเจน อธิบายเหตุผลของสิ่งที่ต้องการให้ทำ ไม่กระทำการหรือใช้อำนาจเกินขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบ ควรมีการพิสูจน์หรือแสดงการใช้อำนาจ ถ้ามีความจำเป็น เช่น เมื่อเกิดข้อสงสัย ผู้นำควรดำเนินการในช่องทางที่ถูกต้องเหมาะสมในการใช้อำนาจ ควรมีการติดตามผลเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามหรือการให้ความร่วมมือ

2. อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) ผู้นำควรเสนอรูปแบบการให้รางวัลตามที่ผู้ตามต้องการ ให้รางวัลอย่างยุติธรรม และถูกต้องเหมาะสมตามหลักจริยธรรม ไม่สัญญาว่าจะให้มากกว่าที่จะให้ได้ อธิบายเกณฑ์การได้รับรางวัลอย่างชัดเจน ให้รางวัลตามสัญญาเมื่อทำได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด ใช้รางวัลเป็นสัญลักษณ์และเครื่องหมายในการที่บุคคลทำงานได้ตามที่ต้องการ ไม่นำไปใช้ในการหาประโยชน์ส่วนตัวหรือชักจูงไปในทางที่ไม่ดี

3. อำนาจการบังคับ (Coercive Power) ผู้นำควรอธิบายกฎระเบียบและเรื่องที่ต้องการให้ปฏิบัติอย่างชัดเจน แจ้งให้ทราบถึงผลที่จะตามมาหากไม่ปฏิบัติตามหรือมีการละเมิดกฎ หากไม่ทำตามต้องมีการดำเนินการทันที และมีความคงเส้นคงวา ไม่ลำเอียงหรือเลือกปฏิบัติ ควรหาข้อเท็จจริงก่อนที่จะมีการดำเนินหรือลงโทษ ควรมีการตักเตือนแบบเป็นการส่วนตัวเพื่อไม่ให้ผู้ถูกตำหนิรู้สึกเสียหน้าหรือรู้สึกว่าคุณค่า หลีกเลี่ยงการแสดงความเป็นศัตรูหรือการปฏิบัติไม่ยอมรับผู้ถูกตำหนิ แต่ควรแสดงความปรารถนาอย่างจริงใจที่จะช่วยสนับสนุนให้บุคคลปฏิบัติตามบทบาทที่คาดหวัง แนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมและหาข้อสรุปร่วมกันในการวางแผนแก้ไขปัญหารักษาความน่าเชื่อถือ ความถูกต้อง เหมาะสมชอบธรรม และยุติธรรม

4. อำนาจอ้างอิง (Referent Power) ผู้นำควรแสดงการยอมรับและการเอาใจใส่ในเชิงบวก ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ ทำให้ถูกใจ (Ingratiation) ด้วยการกระทำที่จริงใจ ทำการปกป้องและสนับสนุนตามความเหมาะสม แสดงการยกย่องหรือชื่นชมโดยไม่ต้องร้องขอ เสียสละตนเอง เพื่อแสดงการให้ความสำคัญหรือความห่วงใย (concern) และรักษาสัญญา

5. อำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) ผู้นำควรอธิบายถึงเหตุผลและความสำคัญของโครงการหรือสิ่งที่ร้องขอให้ทำ แสดงให้เห็นชัดเจน หรือหาหลักฐานข้อมูลสนับสนุนว่าสิ่งที่ต้องทำนั้นจะประสบผลสำเร็จได้ อย่าแสดงความหุนหันพลันแล่นหรือให้คำแนะนำที่ไม่ได้คิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบหรือขาดความรับผิดชอบ ไม่ควรแสดงคำพูดที่ไม่คงเส้นคงวา อย่าโกหก พูดเกินความจริงหรือบิดเบือนความจริง ตั้งใจรับฟังคำแนะนำหรือคำเตือนจากบุคคลอื่นเมื่ออยู่ในภาวะวิกฤติ มีการแสดงออกอย่างมั่นใจและแน่วแน่

6. อำนาจทางข้อมูล (Information Power) เป็นอำนาจในการควบคุมข้อมูลข่าวสารและความสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญ ควบคุมการเผยแพร่ไปสู่บุคคลอื่น อำนาจทางข้อมูลเกี่ยวข้องกับระดับตำแหน่งในองค์กร ผู้นำสูงสุดจะมีข้อมูลรอบด้าน ซึ่งควรให้ความสำคัญต่อการเปิดรับข้อมูลจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้นำที่มีอำนาจทางข้อมูลไม่ควรบิดเบือนข้อมูลเพื่อประโยชน์แก่ตน หรือเพื่อโน้มน้าวผู้อื่น ผู้นำบางคนอาจใช้อำนาจในการควบคุมข้อมูลเพื่อยกระดับอำนาจความเชี่ยวชาญของตนและทำให้ผู้ตามต้องพึ่งพิงผู้นำมากขึ้น ผู้นำควรมีข้อมูลรอบด้านทั้งภายในและภายนอกองค์กรมากพอที่จะสามารถนำข้อมูลมาช่วยในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

7. อำนาจทางสถานะแวดล้อมเชิงนิเวศ (Ecological Power) เป็นอำนาจในการควบคุมสภาพการณ์หรือสภาพแวดล้อม ผู้นำควรมีอำนาจในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การควบคุมเทคโนโลยี การจัดระเบียบการทำงานเป็น การมีอิทธิพลทางอ้อมเหนือบุคคลอื่น เพราะพฤติกรรมสามารถถูกกำหนดโดยการรับรู้สภาพการณ์ที่เป็นโอกาสหรือเป็นการถูกบังคับ ซึ่งการรับรู้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามการจัดเปลี่ยนสภาพแวดล้อม และการทำงาน เช่น การออกแบบรูปแบบงานเพื่อเพิ่มแรงจูงใจของผู้ตาม ด้วยการเพิ่มคุณค่าในงาน ทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพงานและความพึงพอใจในงานได้ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ผู้นำจะสามารถมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้ตามได้โดยทางอ้อม เป็นต้น

ทั้งนี้ Yukl และเพื่อนร่วมงานยังได้นำเสนอพฤติกรรมเฉพาะที่มีการนำไปใช้ในการมีอิทธิพล หรือแบบของพฤติกรรมที่ใช้ในการสร้างอิทธิพลเหนือทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ที่เรียกว่า “กลยุทธ์อิทธิพล” (Influence Tactics) ซึ่งเป็นการจำแนกกลยุทธ์การใช้อิทธิพลเชิงรุก (Proactive Tactics) ไว้ 11 ประการ ประกอบด้วย 1) การโน้มน้าวด้วยเหตุผล (Rational Persuasion) 2) การแจ้งผลประโยชน์ (Apprising) 3) การกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ (Inspirational

Appeals) 4) การปรึกษาหารือ (Consultation) 5) การแลกเปลี่ยน (Exchange) 6) การขอความร่วมมือ (Collaboration) 7) การร้องขอเป็นการส่วนตัว (Personal Appeals) 8) การเอาใจ (Ingratiation) 9) การสร้างความชอบธรรม (Legitimizing Tactics) 10) การกดดัน (Pressure) 11) การร่วมมือ (Coalition Tactics) กลยุทธ์การใช้อิทธิพลดังกล่าวนี้ ผู้นำสามารถนำไปใช้ได้โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมกับสถานการณ์ และความถนัด และควรเป็นการใช้กลยุทธ์แบบผสมผสานกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Leadership Behavior)

ในช่วงปลายศตวรรษที่ 1940 นักวิชาการและนักวิจัยหันมาสนใจศึกษาพฤติกรรมผู้นำ โดยพยายามแสวงหารูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ พฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลและไม่ประสิทธิผล การศึกษาผลของพฤติกรรมของผู้นำที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมนี้มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีคุณลักษณะ เนื่องจากพฤติกรรมของผู้นำเป็นการกระทำหรือการแสดงออกทางท่าทาง ความคิดหรือความรู้สึก ซึ่งก็อยู่บนพื้นฐานของคุณลักษณะส่วนบุคคล ตัวอย่างงานวิจัยที่ปรากฏในกลุ่มภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม เช่น การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัย Ohio (The Ohio State University Leadership Studies) ในช่วงปลายศตวรรษที่ 1940 – ต้นทศวรรษที่ 1950 ที่ได้จำแนกพฤติกรรมของผู้นำโดยการวิเคราะห์ปัจจัยสามารถจัดประเภทได้ 2 มิติ คือ 1) พฤติกรรมที่มุ่งการริเริ่มโครงสร้าง (Initiating Structure) มีลักษณะพฤติกรรมมุ่งงาน เน้นการจัดองค์กร การบริหารจัดการต่าง ๆ การมอบหมายงานและกิจกรรม กระบวนการการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผู้นำจะให้ความสำคัญกับกฎเกณฑ์ การบังคับบัญชา เน้นบทบาทตามหน้าที่ และเน้นผลงานที่เกิดจากการทำงานตามโครงสร้าง 2) พฤติกรรมที่มุ่งการคำนึงถึงความสัมพันธ์ (Consideration) มีลักษณะพฤติกรรมมุ่งคน ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่เน้นการให้การสนับสนุน ให้ความอบอุ่น ห่วงใย ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การตอบสนองต่อความต้องการของผู้ตาม การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตาม และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทั้งนี้ ผู้นำอาจมีลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เช่น พฤติกรรมมุ่งงานต่ำ-มุ่งคนต่ำ มุ่งงานสูง-มุ่งคนต่ำ มุ่งงานต่ำ-มุ่งคนสูง มุ่งงานสูง-มุ่งคนสูง ซึ่งเป็น 4 รูปแบบ (Lussier & Achua, 2004) ที่ผลการวิจัยของมหาวิทยาลัย Ohio พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานสูง-มุ่งคนสูง จะมีการปฏิบัติงานสูงกว่าและมีความพึงพอใจสูงกว่าพฤติกรรมแบบอื่น

การศึกษาวิจัยของมหาวิทยาลัย Michigan (Michigan Leadership Studies) ที่พยายามค้นหาพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผล แม้ว่าการศึกษาวิจัยทั้งของมหาวิทยาลัย Ohio และ Michigan จะใช้คำว่า “พฤติกรรมภาวะผู้นำ” มากกว่า “รูปแบบภาวะผู้นำ” แต่พฤติกรรมที่ถูกระบุก็ถูกเรียกทั่วไปในปัจจุบันว่ารูปแบบภาวะผู้นำ ซึ่ง Lussier และ Achua ได้ระบุพฤติกรรมผู้นำไว้ 2 รูปแบบ คือ 1) พฤติกรรมที่มุ่งงาน (Job-Centered Behavior) ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

กระบวนการต่าง ๆ ในการทำงาน เน้นที่เป้าหมาย และการอำนวยความสะดวกในการทำงาน

2) พฤติกรรมที่มุ่งคน (Employee-Centered Behavior) ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่แสดงต่อผู้ตาม โดยเน้นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ตาม มีการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน มีการพัฒนาความไว้วางใจ การสนับสนุน และมีความเคารพนับถือต่อผู้ตาม

ทฤษฎีตาข่ายการบริหาร (The Managerial Grid) ที่พัฒนาโดย Robert Blake และ Jane Mouton จากมหาวิทยาลัย Texas หรือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสองมิติ (A Two-Dimensional Leadership Theory) หรือภาวะผู้นำแบบกริด (The Leadership Grid) โดยได้มีนำแนวคิดจากของมหาวิทยาลัย Ohio และ Michigan และประยุกต์ผลการวิจัยเพิ่มเติม นำมาวิเคราะห์และพัฒนาเป็นตาข่ายภาวะผู้นำ มีการแบ่งพฤติกรรมของผู้นำในด้านมุ่งงานและมุ่งคนแต่ละด้านแบ่งเป็น 9 ระดับ ประกอบกันเป็นตาข่ายภาวะผู้นำ ด้านแนวนอนของตาข่ายแทน “พฤติกรรมที่มุ่งความสนใจไปที่งาน” จากต่ำ (1) ไปสูง (9) ส่วนแนวตั้งแทน “พฤติกรรมที่มุ่งความสนใจไปที่คน” จากต่ำ (1) ไปสูง (9) เช่นกัน รวมทั้งหมดสามารถแบ่งภาวะผู้นำได้ 81 แบบ แต่โดยส่วนใหญ่แบบภาวะผู้นำที่ได้รับ การกล่าวถึงจะมี 7 แบบที่สำคัญ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจหน้าที่ ให้ความสนใจมากกับงาน ไม่ค่อยให้ความสนใจคน 2) ภาวะผู้นำแบบซุ่มนุมนุสสังสรรค์ ให้ความสนใจกับงานต่ำ แต่ให้ความสำคัญกับคนสูง 3) ภาวะผู้นำแบบไม่ให้ความสำคัญกับอะไร เป็นผู้นำที่ไม่ให้ความสำคัญทั้งด้านงานและสังคม ขาดภาวะผู้นำ 4) ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง ผู้นำจะมีลักษณะประนีประนอม มีเป้าหมายในงานและบุคคลในระดับปานกลาง 5) ภาวะผู้นำแบบบริหารจัดการเป็นทีม ผู้นำจะเน้นความสำคัญทั้งงานและคน โดยส่งเสริมให้คนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและทำงานแบบทีมในองค์กร 6) ภาวะผู้นำแบบพ่อแม่ มีการให้รางวัลเมื่อเชื่อฟัง และลงโทษเมื่อไม่เชื่อฟัง และ 7) ภาวะผู้นำแบบตามโอกาส ผู้นำจะเลือกใช้แบบผสมของภาวะผู้นำแบบต่างๆ ตามโอกาส มุ่งประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ทั้งนี้ Blake และ Mouton (1980, อ้างถึงใน Yukl, 2010) เสนอว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลไม่ใช่ผู้นำที่มุ่งความสนใจไปที่คนและมุ่งเน้นเรื่องงานผานกันเท่านั้น แต่จะต้องเป็นผู้นำที่มีรูปแบบพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นความห่วงใยทั้งเรื่องงานและเรื่องคน และสามารถเลือกรูปแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับเวลาและสถานการณ์

4. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Leadership)

ความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ หรือภาวะผู้นำที่ผันแปรตามเหตุการณ์ เริ่มต้นประมาณปลายศตวรรษที่ 1960 ภายหลังจากที่มีการศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำแล้ว นักวิชาการยังค้นพบว่าประสิทธิผลของผู้นำยังขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย และไม่พบว่าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีประสิทธิผลมากที่สุดในทุกสถานการณ์ จึงได้มีการศึกษา

ปัจจัยต่าง ๆ ในแต่ละสถานการณ์ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้นำ และพบว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ในสถานการณ์จะมีผลต่อประสิทธิผลของผู้นำหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของผู้นำที่มีต่อสถานการณ์นั้น ๆ และผู้นำจะต้องเลือกรูปแบบของความเป็นผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องการผู้นำที่มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันด้วย และประสิทธิผลของผู้นำก็ขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างรูปแบบของผู้นำกับสถานการณ์นั้น ๆ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์จะให้ความสำคัญต่อการศึกษามิติด้านคน มิติด้านงาน และมิติด้านสถานการณ์ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ของทั้ง 3 มิติ

ตัวอย่างการศึกษาวิจัยด้านภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ เช่น ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Fiedler (Fiedler's Contingency Theory) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey และ Blanchard (Hersey & Blanchard's Situational Theory) ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของ Evan และ House โมเดลและทฤษฎีภาวะผู้นำปกติสถาน (Normative Leadership Theory and Model) ของ Vroom และ Yetton และของ Vroom และ Jago เป็นต้น

ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Fiedler (Fiedler's Contingency Theory) เป็นความพยายามรวมรูปแบบภาวะผู้นำ และสถานการณ์ขององค์กรเข้าด้วยกัน และเน้นการอธิบายถึงสถานการณ์ที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของภาวะผู้นำกับคุณลักษณะ (Trait) ของผู้นำ ซึ่งรูปแบบของภาวะผู้นำ (Leadership Style) ประกอบด้วย 2 แบบ คือ 1) ผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ (Relationship-Oriented Leader) ที่ให้ความสำคัญต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างความไว้วางใจ ความเคารพนับถือ รับฟังความต้องการ ซึ่งเป็นรูปแบบผู้นำที่คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก 2) ผู้นำที่มุ่งงาน (Task-Oriented Leader) ที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จในงาน จะกำหนดทิศทางและมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน รวมถึงสถานการณ์ (Situation) ซึ่งเป็นปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลต่อองค์กร ที่จำเป็นต้องควบคุมหรือแก้ไขสถานการณ์ที่แตกต่างกัน และต้องใช้รูปแบบภาวะผู้นำแตกต่างกันด้วย Fiedler ได้เสนอโมเดลเชิงสถานการณ์โดยพัฒนาเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบทดสอบชื่อว่า Least Preferred Coworker Test ที่มีวัตถุประสงค์ในการประเมินภาวะผู้นำว่าให้ความสำคัญกับการมุ่งงานหรือมุ่งความสัมพันธ์ คะแนนจากแบบทดสอบจะแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 2 แบบ โดยคะแนนต่ำแสดงว่าผู้ตอบเป็นผู้นำที่มีแรงจูงใจแบบมุ่งงาน หากคะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้นำที่มีแรงจูงใจแบบมุ่งสัมพันธ์ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนจากแบบทดสอบของผู้นำกับความมีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับตัวแปรสถานการณ์ที่พึงประสงค์ (Situational Favorability) หรือสถานการณ์ที่ควบคุม (Situational Control) ซึ่งในโมเดลนี้ สถานการณ์จะประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Relation) 2) อำนาจตามตำแหน่ง (Position Power) และ 3) โครงสร้างของงาน (Task Structure) ทั้ง 3 ตัวแปรนี้จะเป็น

สิ่งตัดสินว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลควรจะเป็นภาวะผู้นำแบบใด ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำที่ทำให้กลุ่มมีประสิทธิผลสูงสุด ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เชื่อถือผู้นำหรือสถานการณ์ที่ต้องควบคุม ทั้งนี้ Fiedler ได้สรุปผลการวิจัยไว้ 3 ประการ คือ 1) ในสถานการณ์ที่ต้องควบคุมมาก ผู้นำแบบมุ่งงานจะมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 2) ในสถานการณ์ที่ต้องควบคุมปานกลาง ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์จะมีประสิทธิผลมากกว่าผู้นำแบบมุ่งงาน 3) ในสถานการณ์ที่ต้องควบคุมน้อย ผู้นำแบบมุ่งงานจะมีประสิทธิผลสูงกว่าผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์

ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ของ Evan และ House ได้อธิบายถึงวิธีการที่ผู้นำจูงใจผู้ตามให้แสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยเป้าหมายของทฤษฎีนี้คือการยกระดับผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้ตาม โดยการมุ่งที่การจูงใจผู้ตาม เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำ ลักษณะของผู้ตาม และคุณลักษณะของงาน โดยเสนอว่าผู้ตามจะได้รับการจูงใจ ถ้ารู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถที่จะทำงานให้สำเร็จได้ และเชื่อว่าความพยายามของตนจะทำให้เกิดผลลัพธ์หรือผลตอบแทน และเชื่อว่าผลตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานให้สำเร็จนั้นคุ้มค่า ในส่วนของผู้นำจะได้รับการทำทนายว่าควรจะใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบใดจึงจะเหมาะสมกับความต้องการที่สามารถจูงใจผู้ตามได้มากที่สุด โดยการเลือกพฤติกรรมที่ช่วยเติมเต็มและส่งเสริมสนับสนุนสิ่งที่ขาดหายไปในเรื่องแวดล้อมของงาน ผู้นำอาจยกระดับการจูงใจในการบรรลุเป้าหมายด้วยการให้ข้อมูลหรือรางวัล หรือจัดหาปัจจัยพื้นฐานที่ผู้ตามต้องใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทฤษฎีนี้มีข้อคิดที่น่าสนใจที่ว่าพฤติกรรมของรูปแบบผู้นำแต่ละประเภทส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของผู้ตามต่างกัน แรงจูงใจของผู้ตามจะมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้ตามและลักษณะของงานด้วย ทฤษฎีนี้ได้นำเสนอพฤติกรรมภาวะผู้นำ 4 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) ที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำคล้ายคลึงกันกับผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน (Supportive Leadership) ที่มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำคล้ายคลึงกันกับผู้นำแบบสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) ที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการปรึกษาหารือ เปิดรับแนวคิด ความเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ตามมาประกอบการพิจารณาด้วย และ 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Achievement-Oriented Leadership) ผู้นำจะทำทนายผู้ตามให้ปฏิบัติงานในระดับสูงสุดเท่าที่จะทำได้ และตั้งมาตรฐานการทำงานของผู้ตามในระดับที่ดีเลิศ และทำให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะแสดงออกถึงความเชื่อมั่นสูงต่อผู้ตามที่จะสามารถบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายการทำงานได้ ดังนั้น ผู้นำเองต้องตระหนักว่าการที่ผู้นำจะประสบความสำเร็จในการนำได้มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับทางเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับลักษณะของงานและประเภทของผู้ตามด้วยเช่นเดียวกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงบารมีและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Charismatic and Transformation Leadership)

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ซึ่งพบว่าเป็นการยากที่ผู้นำจะสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือนำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และยังขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะตัวและความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้นำด้วย ปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ในสังคมมากมาย ทั้งความเจริญทางเทคโนโลยีที่ส่งผลพฤติกรรมของผู้คนในสังคม ปัจจัยด้านสถานการณ์ก็มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา อาจมีสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดหรือวิกฤติการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นได้เสมอ จึงได้มีนักวิชาการที่สนใจภาวะผู้นำแนวใหม่ที่เน้นเรื่องบารมี (Charisma) หรือผู้นำที่มีความสามารถพิเศษหรือผู้นำที่น่าค้นหา รวมถึงทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในช่วง ค.ศ. 1980 ที่ให้ความสนใจภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามที่จะทำให้ผู้ตามนั้นมีการอุทิศตน (Self-Sacrifices) และให้ความสำคัญต่อพันธกิจหรือความต้องการขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์แห่งตน ตัวอย่างงานวิจัยในกลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมี เช่น House (1977, อ้างใน Muckinsky, 1997; Yukl, 2010) ได้เสนอทฤษฎีที่เชื่อว่าผู้นำเชิงบารมีควรจะมีพฤติกรรมอย่างไร และมีความแตกต่างจากบุคคลอื่นอย่างไร และมีเงื่อนไขใดที่จะช่วยส่งเสริมผู้นำให้มีบารมีสูงสุด เช่น เงื่อนไขช่วงสภาวะวิกฤติ ช่วงเวลาที่ผู้ตามพร้อมเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ภาวะผู้นำเชิงบารมีจะมีการระบุคุณลักษณะของผู้นำที่ได้รับการมองว่าเป็นผู้มีความพิเศษเหนือธรรมดา รวมถึงการระบุตัวบ่งชี้ความเป็นผู้นำเชิงบารมีว่าจะรวมเอาความเชื่อมั่นของผู้ตามในความถูกต้องของผู้นำ การยอมรับอย่างปราศจากคำถามต่อผู้นำ ความหลงใหลในตัวผู้นำ และความตั้งใจที่จะเชื่อฟังด้วย พฤติกรรมของผู้นำเชิงบารมีจะประกอบด้วย 1) การสร้างภาพประทับใจให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวผู้นำในความสามารถและความสำเร็จ 2) ประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์เกี่ยวกับภารกิจที่ต้องทำ เพื่อสร้างความผูกพันในผู้ตามและเป็นแนวทางสำหรับองค์กร 3) สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม 4) แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ตามว่าสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายในระดับสูงตามที่ตั้งไว้ได้ 5) จะมีการสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคตที่ดึงดูดใจ ทำให้ผู้ตามมีชีวิตที่ดีและมีความหมายมากขึ้น ผู้นำจะปลุกฝังค่านิยม ความเชื่อ อุดมคติที่ทำให้ผู้ตามยอมรับด้วย 6) ผู้นำจะสร้างตัวอย่างในพฤติกรรมของตนเพื่อเป็นโมเดลทางพฤติกรรมให้กับผู้ตาม 7) หากมีความจำเป็นผู้นำจะแสดงออกเพื่อกระตุ้นใจผู้ตามตามความเหมาะสม วิธีการที่ใช้ในการตัดสินใจหรือจำแนกผู้นำเชิงบารมีที่ดีหรือไม่ดีคือ การตรวจสอบผลลัพธ์จากผู้ตาม และรูปแบบของค่านิยมและบุคลิกภาพของผู้นำ เช่น บารมีที่ไม่ดีมีความมุ่งอำนาจส่วนบุคคล มุ่งผลประโยชน์และเป้าหมายส่วนตัวของผู้นำเอง มีการควบคุมและครอบงำทำให้ผู้ตามอ่อนแอและพึ่งผู้นำ การให้รางวัลและการลงโทษใช้เพื่อบังคับและควบคุม ข้อมูลถูกจำกัดและใช้เพื่อรักษาภาพลักษณ์ของ

ความถูกต้องของผู้นำ การตัดสินใจของผู้นำสะท้อนถึงการสรรเสริญตนเองและการรักษาอำนาจมากกว่าเพื่อสวัสดิภาพของผู้ตาม

สำหรับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) นับเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ โดยมี Burns (1978) และ Bass (1985, อ้างในรัตติกรณ์ จงวิศาล, น. 245) เป็นนักวิชาการสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อทฤษฎีนี้ ที่เน้นการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการเสริมสร้างพลังอำนาจหรือพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral Agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ จะเห็นได้ว่าทฤษฎีกลุ่มนี้เริ่มกล่าวถึงจริยธรรมผู้นำ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า ทั้งผู้นำและผู้ตามจะสนใจผลประโยชน์ของผู้อื่น กลุ่ม องค์กร สังคม เน้นเรื่องแรงจูงใจภายในมากกว่าแรงจูงใจภายนอก และเน้นการเพิ่มพลังอำนาจในผู้อื่น ตามทัศนะของ Bass ได้ใช้คำว่า “การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์” (Idealized Influence) แทนคำว่าบารมี หมายถึง การมีอิทธิพลเกี่ยวกับอุดมการณ์ในระดับสูงสุดของจริยธรรม คือ ความไม่เห็นแก่ตัว ทั้งผู้นำและผู้ตามจะอุทิศตัวอย่างดีที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ Bass ให้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าไม่ใช่เพียงแค่การใช้สิ่งจูงใจ (Incentive) เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้นเท่านั้น แต่ยังรวมการมอบหมายงานให้ทำเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความหมายมากขึ้น เพื่อเป็นการจูงใจด้วยแรงจูงใจภายใน สำหรับ Bass เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่า และสามารถทำให้ผู้ตามมีแรงจูงใจและมีผลการปฏิบัติได้มากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ทั้งนี้ ผู้นำคนเดียวก็อาจใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนได้ทั้งสองแบบ แต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน ในขณะที่ Burns ได้แสดงทัศนะว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับของการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น เช่น ในเรื่องเสรีภาพ ความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน สันติภาพ และมนุษยธรรม ผู้นำจะทำให้ผู้ตามก้าวขึ้นจาก “ตัวตนในทุก ๆ วัน” (Everyday Selves) ไปสู่ “ตัวตนที่ดีกว่า” (Better Selves) ทั้งนี้ Burns มีแนวคิดที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจมีการแสดงออกโดยใครก็ได้ในองค์กร ตำแหน่ง ซึ่งอาจเป็นผู้นำหรือผู้ตาม อาจเกี่ยวกับคนที่มามีอิทธิพลเท่าเทียมกัน สูงกว่า หรือต่ำกว่าก็ได้ Burns เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ 1) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำและผู้ตามติดต่อกันเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการ และเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำตระหนักถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ปฏิสัมพันธ์จะมีลักษณะที่เป็นการยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน

ก่อให้เกิดการเปลี่ยนสภาพทั้ง 2 ฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตาม ไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม 3) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อผู้นำได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้ง 2 ฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดเมื่อผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม ทำให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยมกับวิถีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิม แล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

นับตั้งแต่ ค.ศ. 1985 ที่ Bass เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจนสามารถพัฒนาเป็นโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) โมเดลนี้จะประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบใหญ่ คือ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี (Idealized Influence or Charisma Leadership: II or CL) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)

2. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ประกอบด้วย การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR) การบริหารแบบวางเฉย (Management by Exception) ที่แบ่งออกได้อีก 2 แบบย่อย คือ การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management by Exception: ABE-A) และการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management by Exception: MBE-B)

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Nonleadership Behavior) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความพยายาม ไม่มีการตัดสินใจ ขาดการมีส่วนร่วม ไม่เอาใจใส่ต่องานและผู้ตาม ไม่สนใจปัญหาความต้องการใด ๆ ไม่มีวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับการกิจองค์กร ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย เมื่อเกิดปัญหาจะไม่ยุ่งเกี่ยว ไม่แก้ปัญหา เอาตัวรอด ไม่มีความรับผิดชอบ

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Kouzes และ Posner (1995, อ้างถึงในยุทธนา ไชยจุกุล, 2554) ได้นำเสนอวิธีการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้บรรลุความสำเร็จอย่างยอดเยี่ยม และเกี่ยวข้องกับหลักการปฏิบัติที่ผู้นำใช้ เพื่อเปลี่ยนแปลงโอกาสที่ท้าทายไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การท้าทายกระบวนการ (Challenging the Process) 2) การสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Inspiring a Shared Vision) 3) มอบอำนาจให้

ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน (Enabling Others to Act) 4) แสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ (Modeling the Way) 5) เสริมสร้างกำลังใจ (Encouraging the Heart)

6. ทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ (The New Leadership Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ได้ถูกหยิบยกขึ้นมาศึกษา และอยู่ในความสนใจของนักวิชาการอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมอย่างรวดเร็ว และการพัฒนาที่ก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ แม้สังคมจะเต็มไปด้วยความทันสมัย แต่ในทางตรงกันข้ามสังคมกลับเผชิญกับวิกฤติมากมาย ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิกฤติด้านจริยธรรม ผู้คนในสังคมละทิ้งจริยธรรม ไม่สนใจคุณค่าความหมายของการเป็นมนุษย์ ไม่สนใจเรื่องจิตวิญญาณ กลับสนใจแต่ความเจริญของวัตถุสิ่งของ ความต้องการหรือผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม โดยเฉพาะวิกฤติในด้านจริยธรรมของผู้นำ เมื่อหันกลับมาพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อทางศาสนาอย่างละเอียดถี่ถ้วน จะพบว่า ทุกการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยย่อมส่งผลกระทบต่อระบบชีวิต ความคิด ความเชื่อ ดังที่ ชีริยทท นูญมี (2538) ได้กล่าวถึง วิกฤตมนุษย์ยุคโลกาภิวัตน์ ไว้ว่า นับตั้งแต่การก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เกิดระบบคิดและปรัชญาแบบหลังสมัยใหม่ที่สั่นคลอนระบบความเชื่อจากเดิมในยุคคริสตศตวรรษที่ได้อธิบายโลก ชีวิต และทุกสิ่งด้วยความเชื่อทางศาสนา และกฎเกณฑ์ที่กำหนดมาจากพระเจ้า (Divine law) ต่อมาระบบความคิดแบบสมัยใหม่กลับให้ความสนใจค้นคว้าเกี่ยวกับมนุษย์มากกว่าพระเจ้า ต่อมาในยุคฟื้นฟูวิทยาการและการปฏิรูปศาสนาจึงเริ่มทำความเข้าใจธรรมชาติศึกษาของมนุษย์ในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองมาสู่จุดสมบูรณ์สูงสุด ที่จะได้พระกรุณาจากพระเจ้าปลดปล่อยให้พ้นบาป (Perfectibility) ของมนุษย์ เมื่อความเชื่อเรื่องพระเจ้าเสื่อมลง จึงกลายมาเป็นกระแสการศึกษามนุษย์เพื่อความก้าวหน้าของมนุษย์ด้วยตนเอง ซึ่งก็คือลัทธิมนุษยนิยม (Humanism) และความเชื่อเรื่องความก้าวหน้าของโลก (Progress) อันนำไปสู่ความคิดเรื่องปัจเจกนิยม ซึ่งเป็นพื้นฐานของประชาธิปไตย และเศรษฐกิจแบบเสรีนิยมในที่สุด

เมื่อความสับสนวุ่นวายแห่งยุคสมัย ความเจริญก้าวหน้าที่น่าความเลื่อมมาสู่สังคมโลก บทบาทการทำหน้าที่ของผู้นำศาสนาเอง ก็ได้รับผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยด้วยเช่นกัน การที่ผู้นำศาสนาจะสามารถนำผู้คนให้เชื่อมั่นในศาสนา คำสอน การประพฤติปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันที่สอดคล้องกับความเชื่อ และหลุดพ้นจากสังคมโลกที่ไม่ให้ค่าความเจริญทางวัตถุ แต่เห็นความจำเป็นและตระหนักต่อการพัฒนาชีวิต จิตใจ และจิตวิญญาณให้มีสันติสุขท่ามกลางปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในสังคมได้ จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่มีนักวิชาการที่สนใจศึกษาความเป็นผู้นำแนวใหม่ หรือรูปแบบของภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership)

ประกอบด้วย 1.) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) 2.) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) 3.) ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) 4.) ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ
 ทั้งนี้ งานวิจัยครั้งนี้ มุ่งให้ความสำคัญต่อการศึกษาค้นคว้าความสามารถในการสื่อสารของผู้นำ
 ศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการทำพันธกิจคริสตจักร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้วิจัยจะต้องศึกษา
 เพิ่มเติมแนวคิดภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ (Christian Leadership) และแนวคิดภาวะผู้นำศิษยาภิบาล
 (Pastoral Leadership) ซึ่งสาระสำคัญของแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ (The New Leadership)
 และภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ สามารถสรุปได้ ดังนี้

6.1 ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership)

กรีนลิฟ (2553) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ผู้นำเพื่อการรับใช้” เป็นครั้งแรกในปี 1970
 กรีนลิฟ ระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในตอนแรก จะถูกมองว่าเป็นผู้รับใช้ก่อน เป็นการ
 เสนอแนวคิดที่เป็นมุมมองใหม่ในเรื่องของพลังและอำนาจ คนเริ่มที่จะเรียนรู้ที่จะสัมพันธ์กับคน
 อื่น โดยใช้การบีบบังคับน้อยลง เริ่มวิธีการสนับสนุนมากขึ้น และมีหลักการใหม่ทางศีลธรรม ผู้นำ
 นั้นควรค่าต่อการได้รับความจงรักภักดี ได้รับการยอมรับจากผู้ตาม มีอิสระและมีภูมิปัญญา มีความ
 ชัดเจนในความเป็นผู้รับใช้ของผู้นำ กรีนลิฟ ได้กล่าวว่า ผู้ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำ
 แบบผู้รับใช้ที่ทุ่มเท และทรงประสิทธิภาพที่สุดคือ “พระเยซูคริสตของศาสนาคริสต์” คำที่หมายถึง
 “ผู้นำ” ที่พระคัมภีร์ใช้บ่อยที่สุดคือ “ผู้รับใช้” ซึ่งในภาษาเดิมหมายถึงทาส หากเปรียบคำนี้ในโลก
 ปัจจุบัน ย่อมมีความหมายในเชิงต่ำต้อยมาก แต่ในคำสอนของพระเยซูคริสตนั้น ต้องการให้
 ราชอาณาจักรของพระองค์เป็นของกลุ่มสมาชิกที่ร่วมรับใช้กันและกัน ซึ่งการรับใช้กันและกันด้วย
 ความรักจะส่งผลถึงการแพร่ขยายไปสู่โลกที่ขาดแคลนอีกด้วย ตัวอย่างของผู้นำแบบผู้รับใช้ใน
 ปัจจุบันคือ มหาตมะคานธี, มาร์ติน ลูเธอร์ คิง จูเนียร์, เนลสัน แมนเดลา เป็นต้น

แนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ถูกกล่าวถึงครั้งแรกในศาสนาคริสต์ เมื่อพระเยซูได้แสดง
 คำสอนเกี่ยวกับคุณสมบัติ บทบาท และอำนาจของผู้นำในพระคัมภีร์ มัทธิว บทที่ 23 ข้อ 11 – 12 ไว้
 ว่า “ในกลุ่มของท่าน ผู้ใดเป็นใหญ่จะต้องรับใช้ผู้อื่น ผู้ใดที่ยกตนขึ้นจะถูกกดให้ต่ำลง ผู้ใดถ่อมตน
 ลงจะได้รับการยกย่องให้สูงขึ้น” จากมาระโก บทที่ 9 ข้อ 35 “ถ้าใครอยากเป็นคนหนึ่งที่หนึ่ง (ผู้เป็น
 ใหญ่ที่สุด) ก็ให้ผู้นั้นทำตนเป็นคนสุดท้าย และเป็นผู้รับใช้ของทุกคน” จากมาระโก บทที่ 10 ข้อ 42
 – 45 “พระเยซูเจ้าจึงทรงเรียกอัครสาวกทั้งหมดมาพบ ตรัสว่า ท่านทั้งหลายย่อมรู้ว่าผู้ที่นับว่าเป็น
 ผู้ปกครองของคนต่างชาติ ย่อมเป็นเจ้านายเหนือเขาและผู้เป็นใหญ่ย่อมใช้อำนาจบังคับ แต่ท่าน
 ทั้งหลายไม่ควรเป็นเช่นนั้น ถ้าผู้ใดปรารถนาจะได้เป็นใหญ่ในพวกท่าน ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้รับใช้
 ทุกคน เพราะบุตรมนุษย์ มิได้มาเพื่อให้ผู้อื่นรับใช้ แต่มาเพื่อรับใช้ผู้อื่น และมอบชีวิตของตนเพื่อ
 เป็นสินไถ่เพื่อมวลมนุษย์” นอกจากคำสอนแล้วพระเยซูยังได้แสดงแบบอย่างของการเป็นผู้รับใช้

คือ การล้างเท้าให้แก่บรรดาศิษย์ เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้ดำรงสถานะองค์พระผู้เป็นเจ้าและอาจารย์ยังล้างเท้าให้ศิษย์ บรรดาศิษย์จึงต้องล้างเท้ากันและกันด้วย กล่าวโดยสรุป ผู้นำเพื่อการรับใช้คือ ผู้นำที่รู้สึกวาทบาทของตนคือ การคอยช่วยให้ผู้อื่นทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ โดยการพยายามให้คำปรึกษา ตอบสนองความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นเจริญก้าวหน้า ทำให้ได้ดียิ่งกว่าเดิมที่เป็นอยู่ และพัฒนาตนเองให้ก้าวไปสู่อำนาจที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ ผู้นำเพื่อการรับใช้จะต้องกำหนดทิศทาง สื่อสาร สร้างความเข้าใจแก่ผู้อื่นในเป้าหมายที่ต้องการไปถึง คือมีบทบาทในด้านการวางวิสัยทัศน์เป็นลำดับแรก เมื่อผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจนแล้วว่ากำลังจะมุ่งหน้าไปทางใดแล้ว จากนั้นบทบาทของผู้นำเพื่อการรับใช้ก็จะขยับจากการนำ มาเป็นการรับใช้เพื่อให้ยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่เดียวกันผู้นำแบบผู้รับใช้จะมองตนเองว่าเป็น Steward ซึ่งคำว่า Stewardship มาจากภาษากรีกว่า oikonomia หมายถึง ผู้จัดการบ้าน ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบให้จัดการธุระต่าง ๆ ภายในบ้าน ผู้พิทักษ์ทรัพย์สิน ดูแลบุคคลหรือสิ่งของมีค่า เต็มใจที่จะรับผิดชอบเกี่ยวกับความอยู่ดีมีสุขของชุมชน ในฐานะผู้นำแบบผู้รับใช้จะมองผู้ตามว่า เป็นกลุ่มคนผู้มอบความรับผิดชอบให้ ยกกระดับตัวตนของพวกเขาให้ดีขึ้น และช่วยให้พวกเขาเป็นในสิ่งที่พวกเขาสามารถจะเป็นได้ ทำให้ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ แตกต่างจากภาวะผู้นำเชิงบารมี คือ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมสูงสุดในเชิงผลของการใช้บารมี มีลักษณะเด่นในด้านการถ่อมตัว อำนาจในเชิงการสร้างสัมพันธ์ (relational power) การพัฒนาคุณธรรมของผู้ตาม และการเลียนแบบอย่างการรับใช้ของผู้นำ

คุณสมบัติของผู้นำแบบผู้รับใช้ในทัศนะของกรีนลีฟ มีดังนี้

1. รับฟังผู้อื่น (Listening) พร้อมให้บริการ รับฟังปัญหา รายละเอียดต่าง ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางในการให้ความช่วยเหลือ การรับฟังผู้อื่นจะทำให้ได้รับทราบข้อมูลมากขึ้น และให้ความช่วยเหลือได้ตรงจุด
2. เข้าอกเข้าใจ เห็นใจคนอื่น (Empathy) การใส่ใจในความรู้สึกของผู้อื่นจะทำให้ได้รับรู้จิตใจและอารมณ์ของผู้อื่นด้วยความเห็นใจ
3. ช่วยบำบัดผู้อื่น (Healing) เมื่อผู้นำได้ทราบรายละเอียดและได้รับฟังข้อขัดข้องใจต่าง ๆ แล้ว ผู้นำจะหาทางช่วยเหลือ ทำให้สถานการณ์ต่าง ๆ เริ่มดีขึ้น ทำให้ผู้อื่นรู้สึกได้ระบายความทุกข์และมีผู้ช่วยเหลือ
4. มีความตระหนักในตัวเองและผู้อื่น (Awareness) เข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี เข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น ทำให้บริการได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการ
5. รู้จักชักชวนจูงใจคน (Persuasion) โดยไม่ใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ในการสั่งการ

6. มีแนวคิดรวบยอดเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่ชัดเจน (Conceptualization) สามารถสร้างมโนทัศน์ แนวความคิด คิดอย่างมีหลักการ มีความคิดรวบยอด ทำให้เข้าใจเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

7. มองเห็นการณ์ไกล (Foresight) มีความคิดไปไกลในอนาคตว่าอะไรจะเกิดขึ้น สถานการณ์จะเป็นอย่างไร สามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และนำพาองค์กรไปสู่สิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตได้

8. ดูแลช่วยเหลือเกื้อกูล (Stewardship) ผู้อื่นเป็นอย่างดี

9. ผูกพันที่จะช่วยให้ผู้อื่นเจริญงอกงาม (Commitment to the growth of people) อุทิศตนเพื่อการพัฒนาส่งเสริมให้ผู้อื่นเจริญก้าวหน้า ให้ผู้อื่นเจริญในอนาคตได้

10. เป็นผู้ที่ต้องการพัฒนาชุมชนให้ดีขึ้น (Building Community) โดยการสร้างกลุ่มงาน สร้างทีมงาน ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน สร้างจิตวิญญาณในการทำงานและเสริมสร้างชุมชนในองค์กร

การเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้จะต้องสร้างความน่าเชื่อถือไว้วางใจ การตระหนักถึงจุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการของตัวเอง (Self-aware) ถ่อมตัว เอาใจใส่ต่อผู้อื่น มีวิสัยทัศน์มองไปในอนาคต เป็นผู้นำที่กระจายมอบอำนาจให้ผู้อื่น (Empowering) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น มีความสามารถ เป็นผู้ดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลที่ดี และเป็นนักพัฒนาชุมชน รวมถึงการเน้นความร่วมมือ ใช้อำนาจอย่างมีจริยธรรม มีการตัดสินใจอย่างมีจิตสำนึกที่จะบริการผู้อื่นได้ดีขึ้น ไม่ใช่ตัดสินใจเพื่อตนเอง เป็นผู้นำที่อุทิศตัวรับใช้บริการเสียสละให้ผู้อื่นพัฒนาทั้งด้านจิตใจและความสามารถ สร้างเป็นชุมชนที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งเป้าหมายของการนำคือ เพื่อพัฒนาความเจริญงอกงามของบุคคลในองค์กร และเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้อื่นและทีมงานนั่นเอง

Keith (2010, อ้างในรัตติกกรณ์ จงวิศาล, น. 294) ผู้บริหารสูงสุดของสถาบัน The Greenleaf Center for Servant Leadership ได้เสนอ "หลักการปฏิบัติที่สำคัญของผู้นำแบบผู้รับใช้ (The Key Practices of Servant-Leaders)" ซึ่งถือว่าเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ก่อให้เกิดผลบวกแก่องค์กร โดยมีการปฏิบัติที่สำคัญ 7 ประการ คือ

1. การตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเอง (Self-Awareness) เมื่อผู้นำใช้ตนเองเป็นเครื่องมือ (instrument) ในการนำคนอื่น ผู้นำแบบผู้รับใช้ที่มีประสิทธิผล จะตระหนักรู้หรือรู้ตัวว่า "เราเป็นใคร" และมีอิทธิพลต่อคนอื่นอย่างไร คนอื่นกำลังเฝ้าดูและมีปฏิกิริยาต่อบุคลิกภาพ ต่อจุดแข็งและจุดอ่อนของเรา ต่อกศิ ทักษะ และประสบการณ์ ต่อวิธีที่เราพูด เคลื่อนไหว และการกระทำของเรา สิ่ง ผู้นำตระหนักรู้หรือเรียนรู้เกี่ยวกับคน ขึ้นอยู่กับการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) จากผู้อื่น และการพิจารณาไตร่ตรองผู้นำเอง เพื่อผู้นำจะได้ใคร่ครวญความประพฤติของตนว่าเป็นอย่างไร

(how) ทำไม (why) และเกิดขึ้นเมื่อใด (when) และจะมีการปฏิบัติตัวอื่นที่ดีกว่า เหมาะสมกว่า มีประสิทธิผลมากกว่า รอบคอบมากกว่าที่ทำอยู่ได้อีกหรือไม่

2. การฟัง (Listening) ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ ทั้งการสังเกต สัมภาษณ์ ตำรวจ สนทนา อภิปราย ประเมินความต้องการ ฯลฯ ด้วยการฟังผู้นำจะสามารถรู้ถึงความต้องการของ ผู้ร่วมงาน

3. การเปลี่ยนแปลงพีระมิด (Changing the Pyramid) การจัดโครงสร้างองค์กร ตามลำดับชั้นแบบดั้งเดิม เป็นการให้ความสำคัญต่อผู้ที่อยู่เหนือกว่า ในทางตรงกันข้ามลักษณะผู้นำ แบบผู้รับใช้เสมือนการกลับพีระมิดเพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้มุ่งความสนใจไปที่คน มิใช่เป็นผู้นำ ที่มีแต่ลูกน้องเป็นการยากที่จะได้ข้อมูลที่แท้จริง ผู้นำผู้รับใช้จะสร้างทีมที่ส่วนยอด ทีมจะ ประกอบด้วยผู้อาวุโส ผู้ซึ่งอุทิศตัวต่อภารกิจ ต่อกันและกัน ผู้ซึ่งแบ่งปันข้อมูลและจะทำทลาย ความคิดต่าง ๆ เป็นข้อมูลที่ดีกว่าต่อการตัดสินใจและเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของทุก ฝ่าย

4. การพัฒนาผู้ร่วมงาน (Developing Your Colleagues) งานควรจะให้โอกาสแก่คนที่ จะได้เรียนรู้และเติบโต และบรรลุถึงศักยภาพแห่งตน เมื่อความสามารถเติบโตความสามารถของ องค์กรก็จะเติบโตเช่นกัน การพัฒนาผู้ร่วมงาน การให้การฝึกอบรมในงานอย่างกว้างขวาง การ มอบหมายงานใหม่ และการเลื่อนตำแหน่ง ล้วนส่งผลดีต่อการพัฒนาบุคคลอย่างยิ่ง

5. การโค้ชที่ไม่ใช่การควบคุม (Coaching, not Controlling) การโค้ชและการ ให้คำปรึกษา (Coaching and monitoring) เป็นวิธีการที่ดีที่พัฒนาคน กฎ ระเบียบที่ควบคุมคน อาจ ไม่สามารถดึงสมรรถนะ ความสามารถ ศักยภาพ สติปัญญา ความคิดริเริ่ม ฯลฯ ของบุคคลออกมา ได้ ในขณะที่ผู้นำแบบผู้รับใช้จะนำเอาสิ่งที่ดีที่สุดของผู้อื่นออกมา โดยการมีส่วนร่วมหรือการสร้าง ความผูกพัน การสร้างแรงบันดาลใจ การโค้ช การให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้นำจะทำให้ผู้ร่วมงานเข้าใจ ภารกิจและเป้าหมายขององค์กร ให้การฝึกอบรม ให้เครื่องมือที่จำเป็นเพื่อบรรลุเป้าหมาย และ บทบาทของผู้ผู้นำจะทำให้ภารกิจสำเร็จ

6. ปลดปล่อยพลังและศักยภาพของผู้อื่น (Unleashing the Energy and Intelligence of Others) เมื่อพัฒนาและโค้ชผู้ร่วมงาน ผู้นำจะปลดปล่อยพลังและศักยภาพของผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้คน มีความต้องการที่จะมีประสบการณ์ของการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยปกติผู้นำสูงสุดจะเป็นผู้ใช้ ศักยภาพผู้คน แต่ผู้นำแบบผู้รับใช้จะปลดปล่อยศักยภาพของผู้คน และส่งเสริมให้มีส่วนร่วมมาก ที่สุดให้แก่องค์กรและแก่คนที่องค์กรรับใช้

7. การมองการณ์ไกล (Foresight) อันเป็นศูนย์กลางของจริยธรรมของภาวะผู้นำ เป็น การหยั่งรู้ล่วงหน้า (prescience) ที่ดีกว่าการคาดเดาว่าอะไรกำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต การหยั่งรู้

เหตุการณ์ล่วงหน้าเป็นการนำของผู้นำ การไม่ไปอยู่ข้างหน้า ไม่ได้นำอย่างแท้จริง ผู้นำเพียงแต่มีปฏิกิริยา อาจจะทำให้หมดทางเลือกและถูกกักขัง และจะกลายเป็นผู้นำที่ทำการตัดสินใจต่ำกว่ามาตรฐาน

ทั้งนี้ Yukl ได้กล่าวถึง นักทฤษฎีทั้งหลายที่ได้ขยายทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ รวมถึงค่านิยมที่สำคัญ และผลกระทบของผู้นำต่อผู้ตาม ซึ่งค่านิยมพื้นฐานแรกๆ ที่เน้นในภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้คือ การช่วยเหลือคนอื่น และการสนับสนุนความสัมพันธ์แบบไว้วางใจและร่วมมือกัน และ Yukl ได้เสนอค่านิยมที่สำคัญและตัวอย่างพฤติกรรมของผู้นำแบบผู้รับใช้เพิ่มเติม ประกอบด้วย

1. ความซื่อสัตย์ (Integrity) มีวิธีการสื่อสาร โดยเปิดเผยและซื่อสัตย์ รักษาสัญญาและพันธะที่มีต่อผู้อื่น มีปฏิกิริยาที่สอดคล้องกับค่านิยมที่สนับสนุนอยู่ รับรู้และยอมรับข้อผิดพลาดของตน มีความรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาด ไม่พยายามครอบงำหรือหลอกลวงผู้อื่น

2. การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruism) ยินดีที่ได้ช่วยผู้อื่น เต็มใจที่จะเสี่ยง อุทิศตนเพื่อป้องกันหรือเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น ให้ความสำคัญของผู้อื่นอยู่เหนือความต้องการของตน สมารถใจที่จะทำงานหรือให้บริการที่ต้องใช้เวลามากขึ้นเป็นพิเศษ และเป็นงานที่อาจจะไม่เกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ

3. ความสุภาพถ่อมตน (Humility) ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ หลีกเลี่ยงการใช้เครื่องหมายหรือสิ่งที่แสดงสถานภาพและสิทธิพิเศษต่าง ๆ ยอมรับข้อจำกัดและข้อผิดพลาด สุภาพถ่อมตนต่อความสำเร็จ ไม่โอ้อวดว่าเป็นความสำเร็จของตน แต่เน้นว่าเป็นความสำเร็จจากการมีส่วนร่วมของผู้อื่น

4. การเอาใจเขามาใส่ใจเราและการเยียวยา (Empathy and healing) ช่วยผู้อื่นในการรับมือกับความเครียดทางอารมณ์ ส่งเสริมการยอมรับความแตกต่าง เป็นผู้ช่วยไกล่เกลี่ยหรือเป็นผู้สร้างสันติ ส่งเสริมการให้อภัย และการคืนดีกันหลังความขัดแย้งที่ทำให้แตกแยกกัน

5. การเติบโตของบุคคล (Personal growth) ส่งเสริมและช่วยเหลือการพัฒนาความมั่นใจและความสามารถของแต่ละบุคคล ช่วยเอื้อให้มีโอกาสในการเรียนรู้ แม้ว่าจะมีความเสี่ยงต่อความผิดพลาด จัดให้มีการแนะนำ ให้คำปรึกษา และการให้การฝึกฝนเมื่อมีความต้องการ และช่วยให้คนเรียนรู้จากความผิดพลาด

6. ความถูกต้องและความยุติธรรม (Fairness and justice) ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างยุติธรรม พุคต่อต้านความไม่ถูกต้อง และการกระทำหรือนโยบายที่ขาดความยุติธรรม ต่อต้านความพยายามที่จะใช้ความไม่ถูกต้องครอบงำ หรือหลอกลวงผู้อื่น หรือการบ่อนทำลายหรือการละเมิดสิทธิผู้อื่น

7. การให้อำนาจหรือการเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment) มีการปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องในเรื่องการตัดสินใจที่จะมีผลกระทบกับผู้คน ให้อำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม มีการให้หรือแบ่งปันข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อนกับผู้อื่น ส่งเสริมให้ผู้อื่นแสดงออกถึงความห่วงใยหรือมุมมองที่เห็นต่างโดยไม่มีการปกป้องตนเอง

ตัวอย่างบุคคลที่เป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุด คือ พระเยซูคริสต์ ซึ่งถือว่าเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำเพื่อการรับใช้อย่างแท้จริง วิธีการนำ หรือลักษณะการเป็นผู้นำของพระเยซูใช้วิธี “นำโดยการปรนนิบัติ” หรือการรับใช้ ซึ่งสามารถสรุปได้ 3 ประการ ดังนี้

1. ไม่ทำอะไรตามอำเภอใจ ผู้รับใช้จะฟังพระคริสต์ผู้เป็นนาย เชื่อฟัง และยอมจำนนต่อการทรงนำ ในคริสตจักรต้องทำงานเป็นทีม มีคนเป็นจำนวนมากต่างก็ได้รับการทรงเรียกให้เข้าทำงาน ดังนั้น เมื่อจะทำสิ่งใดจงฟังซึ่งกันและกัน เพราะว่าทุกคนเป็นสื่อที่พระเจ้าทรงทำงานผ่านได้ทั้งสิ้น

2. ผู้นำแบบผู้รับใช้จะต้องเข้าใจว่าเขาทำพันธกิจเพื่อเสริมสร้างผู้อื่น มิใช่เพื่อประโยชน์ของตนเอง ดังมาระโก 10: 45 กล่าวว่า “บุตรมนุษย์มิได้มาเพื่อการปรนนิบัติ แต่ท่านมาเพื่อจะ (ให้การ) ปรนนิบัติ...” ในฐานะผู้นำย่อมต้องนำประชากรของพระเจ้าไปสู่ความไพบูลย์แห่งชีวิตฝ่ายจิตวิญญาณ ในขณะที่เดียวกันผู้นำแบบผู้รับใช้จะอยู่เพื่อการเติบโตของคริสตจักรจริง และเป็นผู้รับใช้พระเจ้า คริสตจักรเป็นของพระเจ้าและของสมาชิกทั้งหมด

3. ผู้นำแบบผู้รับใช้คือการใช้ชีวิตเป็นตัวอย่าง เนื่องจากคริสตจักรจะดูชีวิตผู้นำและให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ดัง 1 โครินธ์ 11: 1 “ท่านทั้งหลายจงปฏิบัติตามอย่างข้าพเจ้า เหมือนอย่างที่ข้าพเจ้าปฏิบัติตามอย่างพระคริสต์” และยอห์น 13: 15 “เพราะว่าเราได้วางแบบแก่ท่านแล้ว เพื่อให้ท่านทำเหมือนดังที่เราได้กระทำแก่ท่านด้วย”

6.2 ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership)

สำหรับแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Conceptions of spiritual leadership) นั้น นักวิชาการได้อธิบายไว้ว่า ผู้นำสามารถกระตุ้นแรงจูงใจภายในของผู้ตามด้วยการสร้างเงื่อนไขซึ่งช่วยเพิ่มความรู้สึกถึงความหมายทางจิตวิญญาณในการทำงานของพวกเขา และจากหนังสือเกี่ยวกับจิตวิญญาณในที่ทำงานได้เสนอว่า มิงานวิจัยแสดงให้เห็นว่า “คนจะให้ความสำคัญหรือให้คุณค่ามากขึ้นกับโอกาสที่จะเข้าร่วมกลุ่มกันทำกิจกรรมหรือทำงานที่มีความหมาย และความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมของบุคคลและเป้าหมายของงานนั้น มีความสำคัญต่อผู้นำเช่นเดียวกับผู้ตาม” และยังมีข้อสังเกตจาก Yukl ที่ว่าผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะทำการที่ช่วยผู้อื่น ทำให้เกิดความพอใจในความต้องการ 2 ประการสำคัญ สำหรับสิ่งเหนือธรรมชาติ (transcendence) และมิตรภาพหรือความเป็นเพื่อนในที่ทำงาน จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายใน ความมั่นใจ และความผูกพันกับองค์กร

สามารถส่งเสริมให้การทำงานมีความหมาย โดยเชื่อมโยงกับค่านิยมของผู้ตามและเอกลักษณ์ของพวกเขา รวมถึงการเพิ่มความพึงพอใจ ความรัก (affection) และความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในองค์กร ผลก็คือผู้นำจิตวิญญาณสามารถเพิ่มความร่วมมือในการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันและเพิ่มแรงบันดาลใจ (inspire) ให้มีผลงานสูงขึ้น ในขณะที่นักวิชาการ Fry (2003) ได้ให้ความหมายว่าเป็นค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมของผู้นำซึ่งจำเป็นต่อการกระตุ้นแรงจูงใจภายในของบุคคลและผู้อื่น และเนื่องด้วยพวกเขามีความรู้สึทางจิตวิญญาณในการอยู่รอด โดยผ่านเสียงเรียกและการเป็นสมาชิก โดยเป้าหมายสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณคือ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์และคุณค่าที่สอดคล้องไปกับกลยุทธ์ การเพิ่มพลังผ่านทีม ทั้งในระดับบุคคลและท้ายที่สุดในระดับองค์กร โดยทำให้ความผูกพันต่อองค์กรและผลผลิตสูงขึ้น Fry ได้พัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในรูปแบบของโมเดลแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วยคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Qualities of spiritual leadership) 3 ประการหลัก คือ

1. วิสัยทัศน์ คือ จุดหมายปลายทางและการเดินทาง สะท้อนแนวคิดระดับสูง กระตุ้นความหวังหรือความเชื่อ และเป็นพื้นฐานของความดีเลิศ ไม่ถูกจำกัดด้วยการเรียกร้องหรือความต้องการจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลัก

2. ความรักที่ไม่เห็นแก่ตัว ประกอบด้วย ความไว้วางใจ ความจงรักภักดี การให้อภัย การยอมรับ ความกตัญญู การยึดหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์ ความกล้าหาญ ความถ่อมตัว ความกรุณา ความเห็นอกเห็นใจ ความอดทน การผ่อนตาม และความอดกลั้น

3. ความหวัง/ความเชื่อ ประกอบด้วย ความอดกลั้น ความเพียรพยายาม การกระทำที่จะให้ได้มาซึ่งการบรรลุเป้าหมาย ความคาดหวังถึงรางวัล/ชัยชนะ และการมุ่งสู่ความดีเลิศ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ยังมีข้อจำกัดของทฤษฎี (Limitations of the theory) ที่ค่านิยมและทักษะของผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้นำอย่างไรนั้น ไม่ได้ถูกระบุอย่างชัดเจนในทฤษฎี และกระบวนการซึ่งผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม หรือความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างเสียงเรียก (calling) และสัมพันธ์ภาพ (fellowship) สัมพันธ์กันอย่างไรก็ไม่ได้มีการอธิบายไว้อย่างชัดเจน ทฤษฎีมีการรวมค่านิยมที่มีความแตกต่างกันหลายอย่าง และไม่ชัดเจนว่าค่านิยมบางอย่างมีความสำคัญกว่าอย่างอื่นหรือไม่ หรือค่านิยมเหล่านั้นเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้นำอย่างไร แม้ว่าจะมีนักทฤษฎีเน้นว่าจิตวิญญาณนั้นแตกต่างจากความเชื่อทางศาสนา แต่ความเชื่อทางศาสนาและค่านิยมทางวัฒนธรรมบางประการอาจส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ โดยเฉพาะสำหรับปัจเจกบุคคลในองค์กร ชุมชน และประเทศชาติ ซึ่งมีค่านิยมทางวัฒนธรรม ประเพณี และศาสนาที่เข้มแข็ง

6.3 ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership)

แนวคิดภาวะผู้นำที่แท้จริงเริ่มได้รับความสนใจมากขึ้น มีการเสนอมุมมองเรื่องนี้ โดย Avolio และ Gardner (2005, อ้างใน Yukl, 2010) ใน “Leadership Quarterly” ซึ่งตีพิมพ์เป็น ประเด็นพิเศษ ในปี ค.ศ. 2005 ได้อธิบายถึงความหมายของภาวะผู้นำที่แท้จริงว่ามีความหลากหลาย แต่นักทฤษฎีทุกคนต่างเน้นความสำคัญของความมั่นคงในคำพูด การกระทำ และค่านิยมของผู้นำที่ ต้องเป็นไปในทางเดียวกัน ผู้นำที่แท้จริงจะมีการรับรู้ตนเอง และมีการรับรู้เอกลักษณ์ของตนเอง อย่างถูกต้อง เข้มแข็ง ชัดเจน และสม่ำเสมอ รู้จักตนเองเป็นอย่างดีและมีการยอมรับตนเองใน ระดับสูง มีความเชื่อและมีความตั้งใจที่ดียิ่ง เช่น ความซื่อสัตย์ ความเอื้อเฟื้อ ความเมตตากรุณา ความ ยุติธรรม ความรับผิดชอบ และการมองโลกในแง่ดี ผู้นำที่แท้จริงจะเป็นผู้นำที่มีหลักการที่เป็น ค่านิยมที่แท้จริงและมีการปฏิบัติตามค่านิยมนั้นอย่างสม่ำเสมอ ค่านิยมและความเชื่อจะเป็น ตัวกำหนดการกระทำของผู้นำด้วย ผู้นำนี้จะมีแรงจูงใจมาจากความต้องการที่จะพัฒนาตนเองและ การตรวจสอบตนเอง เปิดรับการเรียนรู้จากการให้ข้อมูลย้อนกลับและความผิดพลาดของตน ส่วนความต้องการสำหรับผู้นำที่แท้จริงนั้นคือ การเพิ่มพลังให้คนอื่น โดยการส่งเสริมความมุ่งมั่น ใจตัวเองของผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามสามารถที่จะบรรลุความต้องการด้านความมีอิสระ สมรรถนะ และ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความสัมพันธ์ที่ไว้ใจได้กับผู้ตาม

ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นทฤษฎีบรรทัดฐาน (Normative theory) ซึ่งอธิบายถึงผู้นำในอุดมคติสำหรับองค์กร ทฤษฎีนี้ได้พยายามบูรณาการความคิดที่ได้อธิบายไว้ข้างต้นกับภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพซึ่งเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม สำหรับแนวความคิดของภาวะผู้นำที่แท้จริง (Conception of Authentic Leadership) นั้น มีนักวิชาการหลายคน ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่แท้จริง ในหลายรูปแบบ อาทิ George (2003) เน้นที่ความต้องการสำหรับผู้นำที่แท้จริงที่จะเพิ่มพลังให้คน อื่น Gardner และคณะ (2005, อ้างในรัตติกรณ์ จงวิศาล, น. 312) เสนอว่าผู้นำที่แท้จริงจะส่งเสริม ความมุ่งมั่นในตัวเอง (self-determination) ของผู้ตาม เพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถบรรลุความ ต้องการด้านความมีอิสระ (autonomy) สมรรถนะ (competency) และความสัมพันธ์กับผู้อื่น (relatedness) Avolio และคณะ (2004) ยืนยันว่าผู้นำที่แท้จริงมีความสามารถทั้งการชี้นำ (directive) และการมีส่วนร่วม (participative) ในรูปแบบของทฤษฎีภาวะผู้นำที่แท้จริงที่เป็นส่วนต่อขยายของ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำจะใช้ทั้งพฤติกรรมของภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

แนวความคิดของภาวะผู้นำที่แท้จริง (Conception of Authentic Leadership) เน้น อัตมโนทัศน์หรือการตรวจสอบและการรับรู้ตนเอง (Self-concept) การรับรู้เอกลักษณ์ของตนเอง (Self-identities) ของภาวะผู้นำที่แท้จริงนั้นจะมีความเข้มแข็ง ชัดเจน มั่นคง และสม่ำเสมอ โดยผู้นำ

ที่แท้จริงนั้นจะมีความตระหนักรู้ในตนเองในระดับสูง (High self-awareness) เกี่ยวกับค่านิยม ความเชื่อ อารมณ์ เอกลักษณ์ของตน รวมถึงความสามารถต่าง ๆ ซึ่งทำให้ผู้นำเหล่านี้เกิดการยอมรับตนเอง (Self-acceptance) ในระดับสูงด้วย เป็นผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional maturity) มีค่านิยมหลักในทางบวก (Positive core values) ดังนั้น การดำรงสถานการณืเป็นผู้นำจึงมิใช่เพื่ออำนาจหรือความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น แต่เป็นการแสดงออกและปฏิบัติตามค่านิยมและความเชื่อที่เข้มแข็งอันเกิดจากภายในตัวของผู้นำเอง อาจกล่าวได้ว่า ผู้นำที่แท้จริงจะมีแรงจูงใจที่มาจากความต้องการภายในตนที่จะพัฒนาตนเอง และตรวจสอบตนเองได้ (self-improvement and self-verification) และเปิดรับการเรียนรู้จากข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ ที่ป้อนกลับมายังตนและยอมรับความผิดพลาดของตนได้เป็นอย่างดี

ผลของผู้นำที่แท้จริงต่อผู้ตาม (Effect of authentic leaders on follower) Yukl ได้อธิบายถึงความมีประสิทธิผลของผู้นำที่แท้จริงว่า สามารถดูได้จากแรงจูงใจของผู้นำเอง ซึ่งได้แก่ พลังความอดุสาหะ การมองโลกในแง่ดี และความชัดเจนในเป้าหมาย การเผชิญหน้ากับความยากลำบากของการท้าทาย อุปสรรค การพ่ายแพ้ และความขัดแย้งกับคู่แข่งหรือปรปักษ์ อิทธิพลของผู้นำที่แท้จริงกับผู้ตามอาจถูกเสริมโดยความเชื่อมั่นในค่านิยมที่ชัดเจน และศีลธรรม ผู้นำจะสามารถมีอิทธิพลต่อผู้ตามได้ง่ายมากขึ้น หากผู้ตามเห็นว่าผู้นำนั้นน่าเชื่อถือได้ มีเป้าหมายชัดเจนและมีความมั่นใจ สามารถส่งเสริมให้ผู้ตามมีความผูกพัน หรือมีการอุทิศตัวต่อพันธกิจ (mission) และมีความมั่นใจในความสามารถของผู้ตามเอง ในการที่จะทำให้พันธกิจสำเร็จ โดยการทำให้วิสัยทัศน์นั้นน่าสนใจและมีความชัดเจน โดยการกระตุ้นและการเป็นแบบอย่าง การมีพฤติกรรมที่เหมาะสม และยังมีผลทางอ้อมต่อการรับรู้ตนเองและการรับรู้เอกลักษณ์ตนเองของผู้ตาม ที่มีเอกลักษณ์ร่วมกับผู้นำ มีเอกลักษณ์ทางสังคมร่วมกับทีมหรือหน่วยงานในองค์กร เอกลักษณ์ทางสังคม (social identification) จะเพิ่มมากขึ้น โดยการเน้นที่หลักศีลธรรมของบุคคล และการมีความซื่อสัตย์ในระดับสูง ผู้นำที่แท้จริงจะเพิ่มความไวใจของผู้ตาม ซึ่งรวมถึงความเชื่อเกี่ยวกับการยึดในหลักการทางศีลธรรมและความซื่อสัตย์ของผู้นำ ผู้นำจะถูกมองว่ามีความสามารถพิเศษ (expertise) และเชื่อถือได้ (credibility) และประสบความสำเร็จในการมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ด้วยความกระตือรือร้น การมองโลกในแง่ดี และมีความหวังเกี่ยวกับการมีความสำเร็จร่วมกัน แม้ว่าจะมีอุปสรรคและความยากลำบาก

ปัจจุบันงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริง (Research on authentic leadership) มีจำนวนมากขึ้น แต่ยังมีการศึกษาจำนวนน้อยที่เกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่แท้จริง ผลลัพธ์และเงื่อนไขที่เอื้ออำนวยสำหรับภาวะผู้นำที่แท้จริง รวมถึงปัญหาการให้คำจำกัดความของภาวะผู้นำที่แท้จริง เป็นการยากที่จะกำหนดตัวแปรในการวิจัย หรือเป็นรูปแบบ

ภาวะผู้นำที่เป็นเพียงส่วนต่อขยายของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในขณะที่นักวิชาการบางท่านเห็นว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ชัดเจน มีตัวแปรจำนวนมากในบางรูปแบบของทฤษฎีภาวะผู้นำที่แท้จริง และการศึกษาที่เน้นการพัฒนาของภาวะผู้นำที่แท้จริงนั้นควรเป็นการศึกษาแบบกรณีศึกษาระยะยาว (longitudinal case study) อย่างเข้มข้น ที่มีการศึกษาเรื่องราวชีวิตประวัติและการสัมภาษณ์เพื่อแสดงให้เห็นว่าค่านิยมหลัก (core values) และความเชื่อ สร้างขึ้นมาโดยประสบการณ์ชีวิตส่วนบุคคล ซึ่งจะมีประโยชน์สำหรับการวิจัยมากกว่าการศึกษาแบบเชิงสำรวจ ดังที่มีนักวิจัย Shamiz, Dayan-Horesh, และ Adler (2005, อ้างใน Yukl, 2010) ซึ่งให้เห็น 4 ประเด็นสำคัญในการพัฒนาประสบการณ์ผู้นำที่แท้จริง ได้แก่

1. เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างเป็นทางการตามธรรมชาติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรับใช้ในฐานะที่เป็นผู้นำหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (guru) สำหรับกลุ่มของผู้ตาม
2. เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำจากการต่อสู้ (struggle) และความยากลำบาก
3. เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำที่เป็นผลจากการพบสาเหตุที่มีคุณค่าของความผูกพันที่เข้มแข็ง
4. เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำที่เป็นกระบวนการของการเรียนรู้จากประสบการณ์จากการสรุปสาระสำคัญของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำที่แท้จริง เมื่อมีการนำรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 3 มาเปรียบเทียบกัน จะพบว่าทั้งลักษณะร่วมและลักษณะที่แตกต่าง ดังสรุปได้จากตารางที่ 2.3 ดังนี้

ตารางที่ 2.3 สรุปการเปรียบเทียบและการประเมินทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และภาวะผู้นำที่แท้จริง

ความเหมือนกันของรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 3 ทฤษฎี
<p>เป็นทฤษฎีมาตรฐานของภาวะผู้นำในอุดมคติ (Ideal leadership) ที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างผู้นำและผู้ตาม และความสัมพันธ์ในเชิงอุดมคติ (Ideal relationship) เป็นความสัมพันธ์ที่มีความเคารพนับถือ ความไว้วางใจ ความร่วมมือ ความจงรักภักดี และความเปิดกว้างต่อกันและกันอย่างสูง รวมทั้งยังเน้นที่ความสำคัญของการรู้จักตนเองของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมและความเชื่อ และความคงเส้นคงวาระหว่างค่านิยมและพฤติกรรม ค่านิยมในทางบวกหรือคุณลักษณะในทฤษฎีเหล่านี้เหมือนกันมาก และรวมถึงความซื่อสัตย์ การเห็นแก่ผู้อื่น ความเมตตากรุณา ความเห็นอกเห็นใจ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความยุติธรรม ความกตัญญู ความสุภาพถ่อมตน ความกล้าหาญ การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่น</p>

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ความแตกต่างกัน 3 ประการ ของรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 3 ทฤษฎี			
ประเด็นความแตกต่าง	ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	ภาวะผู้นำที่แท้จริง
1.เกี่ยวข้องกับพื้นฐานของกรอบแนวคิด	มีพื้นฐานอยู่บนความคิดของคริสต์ศาสนา แต่ได้รวมเอามนุษยธรรมและค่านิยมการเห็นแก่ผู้อื่น ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่ามี ความสำคัญและมีคุณค่าในศาสนาอื่น ๆ ด้วย	มีพื้นฐานบนค่านิยมและความคิดที่พบในศาสนาหลัก ๆ หลายศาสนา และในทฤษฎีของ Fry ยังรวมถึงบางแง่ของจิตวิทยาเชิงบวก	มีพื้นฐานบนจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) และทฤษฎีทางจิตวิทยาของการควบคุมตนเอง (Self-regulation)
2.เกี่ยวข้องกับจำนวนและชนิดของตัวแปรที่รวมอยู่ในทฤษฎี	ได้รวบรวมผลของการเป็นแบบอย่างและความชัดเจนของวิสัยทัศน์ที่เป็นแรงบันดาลใจ ว่าเป็นรูปแบบที่สำคัญของอิทธิพลที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม	ได้รวบรวมผลของการเป็นแบบอย่างและความชัดเจนของวิสัยทัศน์ที่เป็นแรงบันดาลใจ ว่าเป็นรูปแบบที่สำคัญของอิทธิพลที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม	นอกจากการรวบรวมผลของการเป็นแบบอย่างและความชัดเจนของวิสัยทัศน์ที่เป็นแรงบันดาลใจ ว่าเป็นรูปแบบที่สำคัญของอิทธิพลที่ผู้นำมีต่อผู้ตามแล้ว ยังได้อธิบายถึงขอบเขตที่กว้างกว่าของอิทธิพลที่เป็นกระบวนการระหว่างบุคคล เอกลักษณะทางสังคม การติดต่อหรือการแพร่กระจายอารมณ์ และการแลกเปลี่ยนทางสังคม (การแลกเปลี่ยนประโยชน์) รวมถึงการชี้ให้เห็นขอบเขตที่กว้างขวางของคุณลักษณะของผู้ตาม เช่น การรู้จักตนเอง การรับรู้ค่านิยมของผู้นำอย่างถูกต้อง การเห็นพ้องไปกับค่านิยมของผู้นำ
3.ความสำคัญของบริบทที่เป็นเงื่อนไขที่ช่วยส่งเสริม	แม้ว่าจะมีความชัดเจนในประเด็นนี้ น้อยกว่าภาวะผู้นำอีก 2 รูปแบบ แต่มีวัฒนธรรมที่มุ่งพนักงานหรือสมาชิก (employee-oriented culture) ที่โดดเด่นกว่า	ได้อธิบายประโยชน์ของวัฒนธรรมกับค่านิยมที่เกี่ยวข้อง ความสำคัญของวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับองค์กร	ได้อธิบายถึงชนิดของวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งส่งเสริมการพัฒนาของภาวะผู้นำที่แท้จริง

รูปแบบภาวะผู้นำแนวใหม่ทั้ง 3 รูปแบบ ดังอธิบายข้างต้น ล้วนแล้วแต่เป็นรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ที่มีลักษณะของความเป็นสุดยอดผู้นำ (Super Leadership) ที่ประสบความสำเร็จอย่างงดงามในการมอบอำนาจให้ผู้อื่นได้ เจริญก้าวหน้าได้ด้วยศักยภาพในตัวคนของผู้ตาม ผู้นำจะเชื่อมั่นในผู้อื่นว่ามีศักยภาพในการพัฒนา ผู้นำเหล่านี้จะสามารถพัฒนาผู้อื่นให้เจริญขึ้นได้ด้วยตัวเอง ดังที่ พระไพศาล วิสาโล (2550) ได้แสดงแนวคิดถึงความสำคัญของจริยธรรมสำหรับผู้นำโดยอธิบายถึงสาเหตุ 2 ประการ ที่ผู้นำต้องมีจริยธรรม คือ เพื่อให้คนเชื่อถือและทำตาม ถ้าผู้คนตามแสดงว่ามั่นใจว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ไม่ใช่เพราะทำตามแล้วเกิดประโยชน์ต่อผู้นำ และเป็นสัญญาประชาคม หมายถึง เป็นการรับรู้โดยทั่วกันว่าเมื่อผู้คนให้อำนาจแก่ผู้นำ ผู้นำจึงมีหน้าที่เกื้อกูลผู้คน เป็นเหมือนการไว้วางใจ และแลกเปลี่ยนโดยการเสียสละเพื่อผู้คน ผู้นำต้องมีจริยธรรม มีความเสียสละ เพราะเป็นหน้าที่สำคัญของผู้นำที่ต้องปฏิบัติเป็นพิเศษมากกว่าคนทั่วไป แนวคิดนี้ของพระไพศาลมีความสอดคล้องกับคำสอนในคริสต์ศาสนาที่พระเยซูคริสต์ได้ตรัสไว้ในพระกัมภีร์ (ประดิษฐ์, 2551) ว่าหากมีมาก มีอำนาจ มีอิทธิพล ได้รับโอกาสที่ดีกว่า จำเป็นต้องเสียสละ ต้องให้ หรือต้องช่วยเหลือผู้ที่ด้อยกว่า ผู้นำก็เช่นกัน จำเป็นต้องมีความรับผิดชอบสูง ที่จะต้องเสียสละช่วยเหลือผู้อื่น หรือทำเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น นักวิชาการที่ศึกษาด้านผู้นำ เช่น Northouse (2007) ได้กล่าวว่า “จริยธรรมเป็นศูนย์กลางของภาวะผู้นำ” (Ethic is central to leadership) โดยขยายความว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน อิทธิพลของภาวะผู้นำแสดงให้เห็นว่าผู้นำสามารถมีผลกระทบต่อชีวิตของผู้ตาม มีภาระและความรับผิดชอบต่อทางจริยธรรมที่ยิ่งใหญ่ ในการที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงในตัวของคน ผู้ตามจึงต้องมีความรับผิดชอบและรับรู้ถึงภาวะผู้นำของตนได้ ส่งผลต่อชีวิตของผู้ตามอย่างไร ไม่ว่าจะเป็นงานในกลุ่ม องค์กร ชุมชน ต้องมีความรับผิดชอบต่อทางจริยธรรมโดยการเคารพและให้เกียรติผู้ตาม ในฐานะมนุษย์ที่มีอัตลักษณ์เป็นเอกลักษณ์ (Unique identity) หรือมีความแตกต่างกันและเพื่อเป็นการแสดงการเคารพบุคคลผู้นำต้องเอาใจใส่ต่อผลประโยชน์ ความต้องการ และความกังวลด้านความรู้สึกในด้านดีของผู้ตาม เป็นความรับผิดชอบต่อที่พิเศษกว่าคนทั่วไป ในอีกบทบาทหนึ่งของผู้นำจะช่วยสร้างให้เกิดและส่งเสริมค่านิยมที่มีจริยธรรมขององค์กรด้วย ซึ่งค่านิยมที่ผู้นำสนับสนุนจะส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศทางจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร และเป็นแบบอย่างที่ดีในการมีจริยธรรมให้แก่ผู้อื่น

6.4 ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ

แนวคิดภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบเป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพล จูงใจ สนับสนุนผู้ตามให้ปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) การส่งเสริมแรงบันดาลใจ 2) การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น

3) การมีศีลธรรมในการประกอบกร 4) ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ 5) การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม และ 6) การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบนั้น ยังประกอบไปด้วยรายละเอียดย่อยสำคัญ สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2.4 ดังนี้

ตารางที่ 2.3 รายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของแนวคิดภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ประเด็นสำคัญ	รายละเอียดย่อย
องค์ประกอบที่ 1	การส่งเสริมแรงบันดาลใจ ผู้นำจะมีการส่งเสริมผู้ตามในแต่ละประเด็นคือ	<ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้มีความรักความผูกพันกับองค์กร พัฒนาตนเอง และมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นผู้จุดประกายความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้ผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามแสดงความสามารถหรือศักยภาพแห่งตน สร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงาน ให้ความสำคัญกับคนมากที่สุดเหนือสิ่งอื่นใด
องค์ประกอบที่ 2	การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น โดยที่ผู้นำจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ คือ	<ol style="list-style-type: none"> การรักษาหัวใจผู้ตาม: ระวังคำพูด คำตำหนิ สังเกตอารมณ์ เป็นต้น พยายามทำให้ผู้อื่นมีความสุข ออมชอมประโยชน์แก่ทุกฝ่าย มีความเมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี สร้างความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ตาม ให้อภัยแก่ความผิดพลาดของผู้อื่น
องค์ประกอบที่ 3	การมีศีลธรรมในการประกอบกร	<ol style="list-style-type: none"> ผู้นำจะมีความพิถีพิถันกับงานหรือคุณภาพของสินค้า/บริการ มีการดำเนินการอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ รักษาคำพูด ทำตามสัญญา ยึดมั่นในศีลธรรม มีคุณธรรมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสัตย์ซื่อต่อผู้อื่น
องค์ประกอบที่ 4	ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์	<ol style="list-style-type: none"> ผู้นำจะมีวิสัยทัศน์หรือมีเป้าหมายที่กว้างไกล มีความสามารถในการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มองการณ์ไกล มีความคิดเชิงกลยุทธ์: มีความสามารถในการวางแผน ทำงานอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ ประเมิน และหาวิธีการ/ทางเลือกที่ดีที่สุดในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง สามารถเอาชนะอุปสรรคและความไม่แน่นอนเพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายได้

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ประเด็นสำคัญ	รายละเอียดย่อย
องค์ประกอบที่ 5	การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม ผู้นำจะทำงานหรือปฏิบัติต่อผู้อื่น ดังนี้	<ol style="list-style-type: none"> ยึดหลักธรรมาภิบาลหรือหลักจริยธรรม ปลูกฝังให้คนในองค์กรเสียสละเพื่อส่วนรวมและสังคม ปลูกฝังจริยธรรมให้กับผู้อื่น ดำเนินงานโดยมุ่งคืนประโยชน์ให้กับสังคมส่วนรวม สร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีที่ดี
องค์ประกอบที่ 6	การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่าง ๆ	<ol style="list-style-type: none"> ผู้นำจะเปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เปิดรับข้อมูลความรู้และประสบการณ์ที่แตกต่าง รับรู้และยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถรับฟังคำวิจารณ์และยอมรับข้อด้อยของตนเอง โดยไตร่ตรองและประเมินตนเองอย่างถูกต้อง

แนวคิดภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ ได้ถูกนำไปศึกษาวิจัยในหลายกลุ่มและหลายองค์กร ซึ่งผลการศึกษาพบอิทธิพลและความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายตัว โดยเฉพาะตัวแปรที่เป็นเป้าหมายขององค์กร แนวคิดภาวะผู้นำแนวใหม่เป็นการให้ความสำคัญ และมีกรอบความคิดที่มองมนุษย์ทุกคนเป็นแบบองค์รวม (Whole person) ซึ่งตรงกันข้ามกับยุคสมัยอดีตที่ผ่านมาที่มีกรอบความคิดที่มองมนุษย์เป็นเพียงแค่วัตถุเท่านั้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำที่ได้นำเสนอทั้ง 6 แนวทาง หากนำมาใช้พัฒนาเป็นกรอบในการศึกษาภาวะผู้นำศาสนาอาจยังมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่ยังไม่ครอบคลุมเพียงพอ ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ (Christian Leadership) และแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำศิษยาภิบาล (Pastoral Leadership) เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ (Christian Leadership)

Wiwcharuck (1973) ได้อธิบายถึงการพัฒนาความเป็นผู้นำคริสเตียนและการเติบโตของคริสตจักรไว้ว่า คริสตจักร คือ พระกายของพระเจ้าที่ประกอบด้วยบุคคลที่ได้รับของประทานจากพระเจ้า เพื่อให้มีส่วนร่วมในบทบาท มีหน้าที่ความรับผิดชอบ และเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการคริสตจักรในชุมชนพื้นที่ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายทางสังคมวัฒนธรรมและวิถีชีวิต ดังนั้น คริสตจักรจึงต้องการ “ผู้นำคริสเตียน” (Christian leadership) ซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับ “การทรงเรียก” (The call) เพื่อให้มาเป็น “ผู้นำ” คริสเตียนทุกคนสามารถที่จะเป็น “ผู้นำ” ได้ คริสเตียนหลายคนที่มี

การศึกษาสูง มีการเจริญเติบโตด้านจิตวิญญาณ มีภาระใจ มีความสามารถมาก ซึ่งนับว่าเป็นผู้ที่มีความคุณสมบัติและสามารถก้าวเข้ามาทำหน้าที่ผู้นำที่เรียกว่าเป็น “ผู้นำที่เป็นฆราวาส” (laity) เพื่อรับใช้ในพันธกิจด้านต่าง ๆ ในคริสตจักร องค์กร/สถาบัน และชุมชน และบางคนถูกเรียกเพื่อให้ถวายตัวรับใช้พระเจ้าในฐานะ “ผู้นำที่เป็นนักบวช” (clergy) เพื่อตอบสนองบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับจิตวิญญาณผู้คน และบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ พระเจ้าจะทรงนำ (direct) ให้คริสเตียนแต่ละคนเกิดผลแตกต่างกัน และได้มอบหมายพันธกิจเฉพาะกิจที่มีความพิเศษให้แต่ละบุคคลได้กระทำ ผ่านการตรัสภายในใจของผู้คน ซึ่งมาตรฐานของพระเจ้าและพระประสงค์ของพระเจ้าที่มีต่อผู้นำแต่ละบุคคลนั้นมีความแตกต่างกัน ดังนั้น คุณสมบัติพื้นฐานของความเป็นผู้นำคริสเตียน (Qualification for Christian Leadership) ประกอบด้วย

1. สิ่งที่ปรากฏให้เห็น (Appearance): การแต่งกาย เสื้อผ้า ใบหน้า ทรงผม รูปร่าง การวางตัวและการแสดงออกซึ่งการเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี สง่างาม น่าเชื่อถือ

2. การพูด (Speech): คล่องแคล่ว ชัดเจน เห็นได้ชัด

3. ความประพฤติ (Conduct): รูปแบบการใช้ชีวิต บุคลิกลักษณะที่โดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ ความมีมาตรฐานทางวิชาชีพ

4. ทักษะ (Attitudes): มีทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสม มองโลกเชิงบวก

ในขณะเดียวกันความเป็นผู้นำคริสเตียนจำเป็นต้องพัฒนาคุณลักษณะด้านอื่น ๆ ที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น เพื่อสะท้อนถึงการเป็นผู้เชื่อที่ให้เกิดผล ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty): ทั้งต่อผู้คน และต่อมาตรฐานของพระเจ้า (honesty by God's standard) การพูดแต่ความจริง สิ่งที่เป็นอย่างจริง (Telling the truth) ซึ่งก่อนที่จะพูดความจริงได้ เราต้องรู้จักความจริงก่อน (To know the truth) โรม 1: 28 “และเพราะเขาเห็นว่าารู้จักพระเจ้าไม่เป็นสิ่งสำคัญ พระองค์จึงทรงปล่อยให้เขามีจิตใจเสื่อมทรามและประพฤติสิ่งที่ไม่เหมาะสม” และการบอกกล่าวเล่าความจริง (To tell the truth) ด้วยการฝึกฝนปฏิบัติแสดงออกผ่านการใช้ชีวิตประจำวันของเรา เพื่อแสดงให้เห็นว่าเรารู้จักความจริงแห่งชีวิตนั้น

2. ความเชื่อศรัทธาและความไว้วางใจ (Faithfulness): ในการปฏิบัติพันธกิจ บริการรับใช้ด้วยความเชื่อศรัทธาในพระเจ้า

3. บุคลิกลักษณะ (Character): ทั้งสิ่งที่มองเห็นได้และมองไม่เห็น ความคิด ทัศนคติ พฤติกรรมที่เราแสดงออกว่าเป็นคนของพระเจ้าต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

4. ความมีคุณธรรม (Morality): บริสุทธ์ ยุติธรรม บนพื้นฐานจากพระวจนะของพระเจ้าที่ปรากฏอยู่ในทุกบททุกตอนในพระคัมภีร์ และการมีมาตรฐานที่ดีจากการที่พระเยซูคริสต์ได้ทรงกระทำไว้เป็นแบบอย่าง

5. ความจงรักภักดี (Devotion): ไม่ว่าการดำเนินชีวิตและพันธกิจหน้าที่การทำงานจะพบกับปัญหาอุปสรรคใหญ่หลวง แต่ไม่เคยทิ้งร้างห่างไปจากทางของพระเจ้า

6. การมีประสบการณ์ (Experience): กับพระเจ้าและการเป็นคริสเตียนที่มั่นคงในความเชื่อ เจริญเติบโตชีวิตฝ่ายจิตวิญญาณ

Wiwcharuck ยังได้กล่าวเพิ่มเติมถึง 4 คุณลักษณะ ความเป็นผู้นำคริสเตียนที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. เป็นผู้เชื่อที่ติดตามพระเจ้าทุกวันเวลา ดังคำตรัสที่ว่า “จงตามเรามา (Follow me)” ผู้นำคริสเตียนที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ตามที่ดี (Good follower) คือ เป็นผู้นำที่มีส่วนช่วยผู้อื่นให้เข้าใจชัดเจน ช่วยให้พ้นจากความสับสน ว้าวุ่นใจ ให้พระเจ้ามีส่วน/มีโอกาสในชีวิตเราในการทำพันธกิจของพระองค์ ไม่ใช่ผู้นำที่ติดตามพระเจ้า เพราะได้รับความสบาย หรือตามเฉพาะโอกาส หรือแบบ Part-time

2. เป็นผู้เชื่อที่ได้รับการเกิดใหม่อีกครั้ง (Must be born again) หมายถึง การได้รับบัพติสมาเพื่อรับพระเจ้าเป็นพระเจ้าผู้ช่วยให้รอด และประกาศการมีชีวิตอยู่เพื่อทำพันธกิจของพระเจ้าอย่างมีความหมาย โดยการเกิดในโลกนี้แต่ละบุคคลอาจเป็นคนบาป มีความชั่วร้ายในโลก เมื่อได้รับการเกิดใหม่จากพระเจ้า บุคคลผู้นั้นจะได้รับการเปลี่ยนแปลงจากภายใน ที่ส่งผลต่อการแสดงออกถึงพฤติกรรมภายนอกที่เต็มล้นด้วยพระวิญญาณบริสุทธิ์ (Holy spirit) ในชีวิตจิตใจ

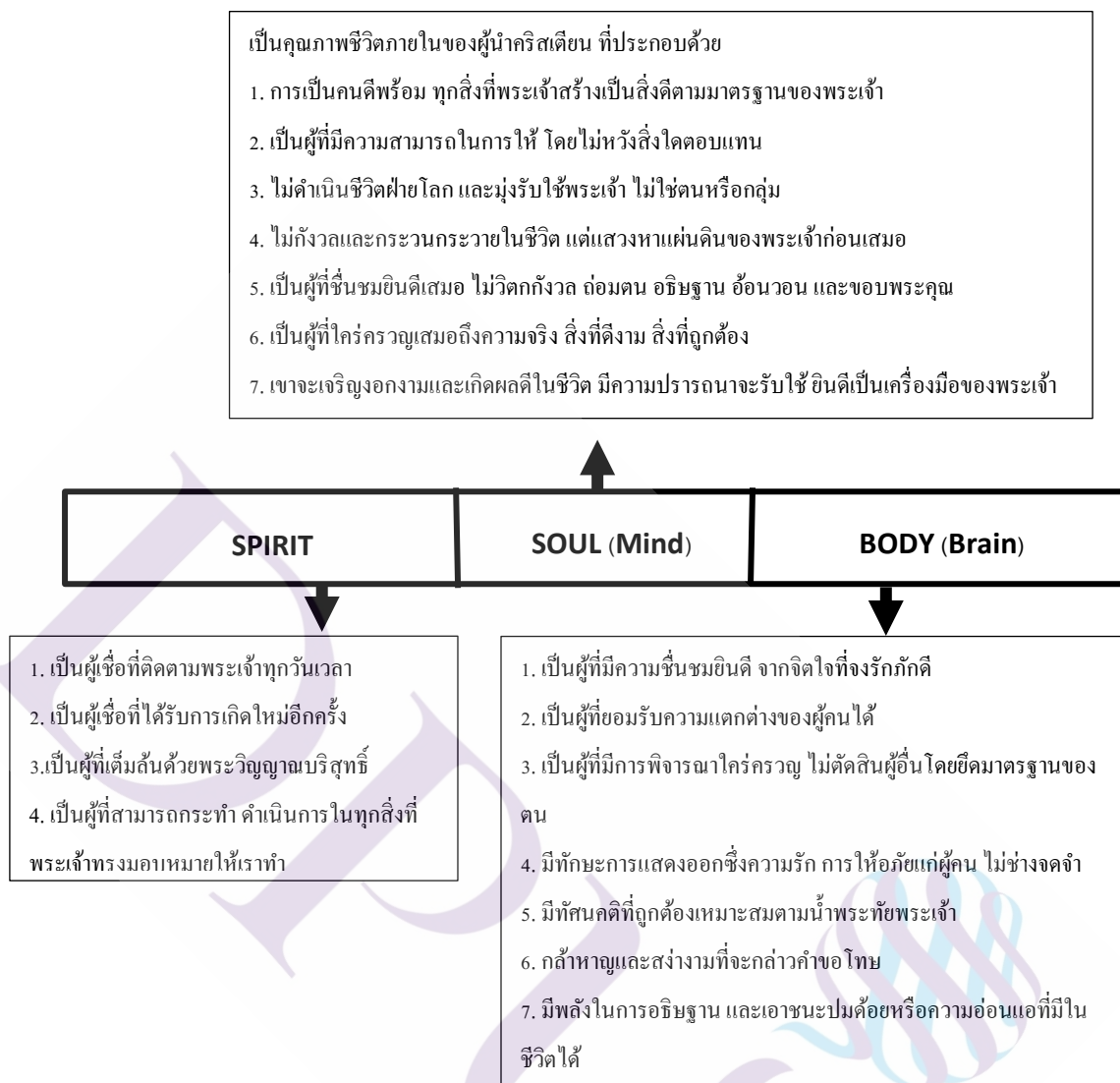
3. เป็นผู้ที่ได้รับพลังและความจริงแห่งชีวิตจากเบื้องบน คือ จากพระเจ้าจะทรงประทานให้บุคคลค้นพบความจริงแท้แห่งชีวิต สันติสุข และนำผู้คนให้มารู้จักและสัมผัสพระเจ้า และได้รับความรอดแห่งชีวิต

4. เป็นผู้ที่ย่อออกไป (Go) ทำพันธกิจของพระเจ้า และลงมือทำตามอย่างที่พระเยซูคริสต์ทรงกระทำไว้เป็นแบบอย่าง เต็มล้นด้วยความเชื่อและการประพฤติปฏิบัติตามที่พระคัมภีร์ได้กล่าวสอนไว้

กล่าวได้ว่า ผู้นำคริสเตียนจะมีบุคลิกลักษณะของความเป็นผู้นำ (The Christian character) ที่แตกต่างจากผู้นำทางโลก เพราะเป็นผู้นำที่ได้บังเกิดใหม่ในพระเยซูคริสต์ มีพระวิญญาณบริสุทธิ์สถิตย์อยู่กับเขา และผู้นำนั้นจะดำเนินชีวิตตามพระประสงค์ของพระเจ้า ซึ่งเป็นชีวิตที่สำแดงถึงการเกิดผลของพระวิญญาณ คือเป็นผู้นำที่เต็มเปี่ยมด้วยความรัก ความยินดี สันติสุข ความอดทน ความกรุณา ความดี ความเชื่อสัตย์ ความสุภาพอ่อนโยน การรู้จักบังคับตน ซึ่งเป็นลักษณะที่ตรงกันข้ามกับบุคลิกลักษณะของผู้นำทางโลกที่ยังตกอยู่ภายใต้วิถีแห่งโลก คือ การล่วงประเวณี การโสโครก การเสเพล การนับถือรูปเคารพ การถือวิทยาคม การเป็นศัตรูกัน การวิวาทกัน การริษยากัน การฉุนเฉียวกัน การไฟ้สูง การทุ่มเถียงกัน การแตกก๊กกัน การอิจฉากัน การ

เมาเหล้า การเล่นเป็นพาลเกร และกรอื่น ๆ ซึ่งผู้นำที่ประพฤตินี้จะไม่มีส่วนในแผ่นดินของพระเจ้า ผู้นำคริสเตียนสามารถพัฒนาความเป็นผู้นำของตนได้จากการสร้างชีวิตให้เกิดผลดี คือ การก้าวไปข้างหน้าและพัฒนาให้สูงยิ่งขึ้นไป ด้วยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change) ตนเองและผู้อื่น ด้วยบทบาทของการเป็นผู้เริ่มต้น (To initiate) และการควบคุมการเปลี่ยนแปลงได้ (Control change) ให้เกิดผลดี ซึ่งผลดีที่เกิดอย่างเห็นได้ชัดคือ การเติบโตขึ้น (Growth) การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง / ไม่หยุดชะงัก (continual change) มีการพัฒนาในทุกอย่างทุกทาง (progress at all) และการก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง (going forward)

ความเป็นผู้นำคริสเตียนที่ก้าวไปข้างหน้า (Going forward) หมายถึง การนำ (Lead) ผู้คนให้ก้าวไปข้างหน้าพร้อมกันกับเรา เพื่อที่จะโน้มน้าวสั่งการให้ผู้คนที่พร้อมที่จะก้าวเดินไปกับเรา ในทิศทาง (Direction) ที่ถูกต้องเหมาะสม ด้วยความรู้ ทักษะ และความต้องการที่จะกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อให้ก้าวสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของผู้นำ โดยการพัฒนาความก้าวหน้า 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านจิตวิญญาณ เป็นการก้าวไปข้างหน้าอย่างเต็มล้นด้วยพลังฝ่ายจิตวิญญาณ จะต้องจำเริญขึ้นด้วยความรู้ในพระเจ้าอย่างแท้จริง รู้พระวาระและการทรงนำของพระวิญญาณบริสุทธิ์ในชีวิต การมีประสบการณ์กับพระเจ้า ให้พระเจ้าทรงใช้เราตามพระประสงค์ของพระองค์ การอธิษฐานขอให้พระเจ้าใช้เราแทนที่จะช่วยเรา ก้าวไปข้างหน้าด้วยการรับใช้ในพระนามของพระเจ้าและเพื่อพระเจ้า 2. การจำเริญขึ้นด้านวิชาการ เพื่อการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ การมีความคิดสร้างสรรค์ โดยการศึกษาหาความรู้จากการอ่านและการเรียนรู้ การอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเป็นคริสเตียนที่แท้ การศึกษาประวัติศาสตร์คริสตจักรและความสัมพันธ์ต่าง ๆ 3. การพัฒนาด้านเทคนิคต่าง ๆ เพื่อนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลต่อการทำพันธกิจ 4. การพัฒนาความรัก ความเข้าใจ และการเป็นคนจิตใจดีมีเมตตา ในขณะที่ความเป็นผู้นำคริสเตียนที่พัฒนาให้สูงยิ่งขึ้นไป (Going upward) หมายถึง ให้ทุกสิ่งที่มีชีวิตอยู่เกิดการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งโลกฝ่ายร่างกาย (Body, knowledges / world around us) โลกฝ่ายจิตใจ (Soul, mind/The world of our mind) และโลกฝ่ายจิตวิญญาณ (The Spiritual world) เพื่อให้มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในการพัฒนาโลกของจิตใจและจิตวิญญาณควบคู่กับโลกฝ่ายร่างกาย ทั้งนี้ Wiwcharuck ได้นำเสนอ 4 คุณสมบัติพื้นฐานของความเป็นผู้นำคริสเตียนที่เกี่ยวข้องกับตัวตน "Self" อันเป็นสิ่งสะท้อนคุณภาพของบุคลิกลักษณะซึ่งเป็นที่ต้องการชีวิตภายในของผู้นำคริสเตียน ดังภาพที่ 2.5 ดังนี้



ภาพที่ 2.2 คุณสมบัติพื้นฐานชีวิตผู้นำคริสเตียน บุคลิกลักษณะภายใน และการแสดงออกสู่ภายนอก

จากแผนภาพดังกล่าวข้างต้น ที่แสดงถึงชีวิตความเป็นผู้นำคริสเตียนที่พระเจ้ามีพระประสงค์ให้ผู้นำได้พิจารณาชีวิตของตนในระดับลึกสุดคือชีวิตฝ่ายจิตวิญญาณ (Spirit) ที่ต้องได้รับการพัฒนาบนพื้นฐานของสัมพันธภาพที่ใกล้ชิดกับพระเจ้า ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สะท้อนความสัมพันธ์ที่ถูกต้องระหว่างมนุษย์กับพระเจ้า (The right relationship between man and God) หากความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับพระเจ้าเข้มแข็ง ย่อมส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและเพื่อนมนุษย์เข้มแข็งตามไปด้วย ในทางตรงกันข้ามหากสัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับพระเจ้าอ่อนแอ ความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ย่อมเต็มไปด้วยปัญหาเช่นเดียวกัน เมื่อจิตวิญญาณของผู้นำเข้มแข็ง

ย่อมส่งผลให้ผู้นำมีพฤติกรรมแสดงออกที่ชัดเจนใน 2 ทางคือ ทางคุณภาพของการดำเนินชีวิตของความเป็นผู้นำ และทางการกระทำและคำพูดของผู้นำ ซึ่งพระเจ้าทรงเป็นผู้เดียวที่สามารถมองเห็นคุณสมบัติภายในตัวของแต่ละบุคคลทางจิตวิญญาณ ความคิด และจิตใจของผู้นำ พระเจ้าทรงเป็นผู้เดียวที่สามารถตัดสินเราได้จากชีวิตภายในว่าผู้นำนั้นมีความสัจย์ซื่อต่อพระเจ้า ต่อตนเอง และต่อผู้อื่นมากน้อยเพียงใด ดังนั้น การเป็นผู้นำคริสเตียนจำเป็นต้องพิจารณาการพัฒนาชีวิตภายในเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นคุณภาพชีวิตผู้นำที่ซ่อนเร้นภายในความคิดและจิตใจ (Mind & Soul) ที่สามารถสะท้อนผ่านคำพูดและการกระทำของผู้นำ (Body & Brain) หรือบุคลิกภาพทั้งหมดของความเป็นผู้นำ

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำศิษยาภิบาล (Pastoral Leadership)

จากรูปแบบความเป็นผู้นำคริสเตียน (Christian Leadership) ซึ่งเป็นพื้นฐานแห่งชีวิตของผู้นำที่เป็นทั้ง “ผู้นำฆราวาส” (laity) และ “ผู้นำนักบวช” (clergy) ซึ่งผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ถือเป็นผู้นำนักบวชที่ดำรงสถานะเป็นผู้นำบรรพชิต ที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบหลักที่เกี่ยวกับการพัฒนาชีวิตฝ่ายจิตวิญญาณของผู้คน การเป็นผู้เลี้ยงดูแลสมาชิกคริสตจักร และการบริหารจัดการพันธกิจต่าง ๆ ในคริสตจักร ซึ่งต้องดูแลรับผิดชอบพันธกิจและชีวิตสมาชิกผู้เชื่อโดยตรงมากกว่าผู้นำฆราวาส Wiwcharuck (1973, p. 345) ได้อธิบายถึงรูปแบบภาวะผู้นำศิษยาภิบาล (Pastoral Leadership) ที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในคริสตจักรแตกต่างหลากหลายตามรูปแบบการจัดการองค์กรในคริสตจักรที่มีขนาดแตกต่างกัน ส่งผลให้บทบาทการทำหน้าที่ของศิษยาภิบาลแตกต่างกันด้วย โดยทั่วไปศิษยาภิบาลจะมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอยู่ 2 ลักษณะ ได้แก่

1. ด้านจิตวิญญาณ ดังพระวจนะ 1 โครินธ์ 12: 28 – 31 ที่ว่า “และในคริสตจักรพระเจ้าได้ทรงแต่งตั้งอัครทูตเป็นอันดับแรก อันดับที่สองคือผู้เผยพระวจนะ อันดับสามคือผู้สอน จากนั้นคือผู้ทำการอัศจรรย์ ผู้มีของประทานในการรักษาโรค ผู้สามารถช่วยเหลือผู้อื่น ผู้มีของประทานในการบริหารงาน และผู้พูดภาษาแปลก ๆ ทุกคนเป็นอัครทูตหรือ? ทุกคนเป็นผู้เผยพระวจนะหรือ? ทุกคนเป็นผู้สอนหรือ? ทุกคนทำการอัศจรรย์หรือ? ทุกคนมีของประทานในการรักษาโรคหรือ? ทุกคนพูดภาษาแปลก ๆ หรือ? ทุกคนแปลได้หรือ? แต่ให้เราใฝ่หาของประทานที่ยิ่งใหญ่กว่านี้” พระเจ้าได้เรียกและเลือกบุคคลที่แตกต่างหลากหลาย เพื่อมอบของประทานแก่ทุกคนเพื่อให้ทำพันธกิจคริสตจักรร่วมกัน โดยการสถิตย์อยู่ของพระวิญญาณบริสุทธิ์เพื่อให้แต่ละบุคคลมีประสบการณ์กับพระเจ้า เช่น พระเจ้าทรงเรียกบางคนให้เป็นผู้ประกาศพระกิตติคุณ บางคนถูกเรียกให้เป็นผู้สอน เมื่อมีการตอบสนองต่อการทรงเรียก พระเจ้าจะทรงมอบสิทธิอำนาจและความรับผิดชอบที่เหมาะสมต่อผู้นั้นเพื่อให้สามารถทำพันธกิจคริสตจักรได้สำเร็จ

2. ด้านการบริหาร เมื่อเราพิจารณาถึงอำนาจทางจิตวิญญาณและความรับผิดชอบต่อการทรงเรียก และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับพระเจ้า การบริหารที่ได้ปฏิบัติในปัจจุบัน คือสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้คนที่จำเป็นต้องคำนึงถึงสัมพันธ์ภาพฝ่ายจิตวิญญาณของผู้คนในคริสตจักร และการบริหารจัดการภายในคริสตจักรให้เหมาะสม ถูกต้อง สมดุล ได้อย่างไรในโลกที่สมาชิกผู้เชื่อมีความต้องการและความมุ่งมาดปรารถนา มีความคิดมากมายที่อยากจะให้คริสตจักรเป็นไปในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้ การบริหารที่เหมาะสมจำเป็นต้องจำแนกแยกแยะบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ทุกคนได้มีโอกาสใช้ของประทานและความสามารถในการมีส่วนร่วมในการทำพันธกิจ คริสตจักรได้อย่างทั่วถึง Welch (2005, p. 4-5) ได้สรุปข้อพระคัมภีร์ในพันธสัญญาใหม่ อันมีนัยสำคัญสัมพันธ์กับลักษณะการบริหารคริสตจักรไว้ดังนี้

1. การบริหารมิใช่การเลือกระหว่างเชิงปฏิบัติ (practical) กับเชิงจิตวิญญาณ (spiritual) (2 โครินธ์ 9:12-15)
2. การบริหารเกี่ยวข้องกับหน้าที่ทั้งหมดของผู้รับใช้ (ทิตัส 1:5-9)
3. การบริหารก่อกำเนิดโดยการศึกษาทางวิชาการ (2 ทิโมธี 2:15)
4. การบริหารเป็นศิลปะที่จะต้องฝึกฝน (ยากอบ 2:14-18)
5. การบริหารเกี่ยวข้องกับผู้คน มิใช่กระบวนการ (1 โครินธ์ 12:18-28)
6. การบริหารเป็นวิธีการไปสู่เป้าหมาย ขณะที่กระบวนการนำไปสู่ผลผลิต (ฟิลิปปี 3:13-17)
7. การบริหารเป็นกระบวนการที่มีลำดับขั้นตอน (1 โครินธ์ 14:40)
8. การบริหารเป็นการรักษาไว้ซึ่งสันติสุข มิใช่การก่อให้เกิดความขัดแย้ง (1 โครินธ์ 8:7-13)

ศิษยาภิบาล คือ ผู้นำศาสนาคริสต์ในชุมชนคริสเตียนหรือผู้เชื่อ ที่มีภาวะผู้นำในการนำพาผู้คนให้ประสบความสำเร็จ ศิษยาภิบาลที่ดีจะสามารถผนวกรวมตนเองและพันธกิจ เพื่อสร้างผู้นำอื่น ๆ ในคริสตจักร มีความรับผิดชอบหลักในการประกาศพระกิตติคุณ เทศนาสั่งสอนในทุกหนแห่ง ทุกพื้นที่ และต้องเป็นแบบอย่างของการเป็นคนดี ผู้มุ่งมั่นทำงานหนัก เป็นนักเทศน์ที่ดี และยังมีบทบาทในการสร้างผู้นำรุ่นต่อ ๆ ไปให้สามารถทำพันธกิจได้ตามพระประสงค์ของพระเจ้า

จากการที่ผู้วิจัยได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาศิษยาภิบาลทั่วประเทศ เมื่อเดือนมีนาคม พ.ศ. 2559 ดร. Guy Saffold ได้นำเสนอการเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ตามหลักการพระคัมภีร์ (The Character of Biblical Leaders) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สะท้อนรูปแบบของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ที่จะต้องเป็นแบบอย่างตามคุณลักษณะที่ปรากฏในพระคัมภีร์ ซึ่งสามารถสรุปลักษณะผู้นำตามหลักพระคัมภีร์ได้ 6 ประการ ประกอบด้วย

1. ต้องเป็นผู้ที่มีความปรารถนาที่แรงกล้า เหตุเพราะการทำพันธกิจการรับใช้ตามแบบอย่างของพระเยซูคริสต์นั้นเต็มไปด้วยความยากลำบาก อาทิ ความเจ็บปวดทรมานจากการถูกตรึงบนกางเขน การถูกคูห่มั้นและเหยียดหยาม มีศัตรูผู้ไม่เชื่อห้อมล้อม การเผชิญกับการปฏิเสธ ความมีดমন ความเป็นที่น่าละอาย การถูกพิพากษาจากผู้อื่น เป็นต้น การเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นอย่างแรงกล้าจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ คือ

- 1.1 ถวายตัวเองเพื่อการรับใช้โดยใช้แบบอย่างจากพระเยซูคริสต์
- 1.2 ปรับเป้าหมายชีวิตให้สอดคล้องกับของพระเยซูคริสต์
- 1.3 ไม่แสวงหา แต่ยอมรับความทุกข์ยากลำบากในการรับใช้
- 1.4 รับใช้ด้วยแรงจูงใจจากความรักและด้วยใจขอบพระคุณ

2. ต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อที่ไม่หวั่นไหว เหตุเพราะการรับใช้ในทุกพันธกิจย่อมเต็มไปด้วยปัญหาอุปสรรคนานัปการ ทั้งที่เกิดจากคน จากงาน จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางสังคม ผู้นำจะไม่กลัวในความรุนแรงของอุปสรรคปัญหาเหล่านั้น แต่มีพลังความเชื่อและมีความกล้าหาญที่มั่นคง คือ

- 2.1 แสวงหาพระเจ้าในความเชื่อ
- 2.2 แสดงความเชื่อที่มั่นคงให้เป็นการกระทำ
- 2.3 ทำให้ความเชื่อที่มีอยู่นั้นเติบโตขึ้น
- 2.4 ใช้วิถีชีวิตของความเป็นผู้นำวางใจในพระเยซูคริสต์

3. ต้องเป็นผู้ที่ฟังฟังพระเจ้า เหตุเพราะการประกาศพระกิตติคุณหรือเรื่องราวของพระเจ้าเป็นเรื่องราวพิเศษที่ไม่ธรรมดา ต้อง “ออกไป” หาผู้คน เป็นมิชชันนารี เป็นผู้ประกาศ เป็นนักเดินทาง เป็นชีวิตของผู้รับใช้ที่มีของประทานและต้องสำแดงออกเป็นการกระทำเพื่อรับใช้ผู้คน เป็นความชื่นชมยินดีแต่ก็น่าเหน็ดเหนื่อย ต้องได้รับการกระตุ้นด้วยความรัก ต้องการฤทธิ์อำนาจของพระเยซูคริสต์เพื่อสนองตอบความต้องการ เพื่อให้เกิดผลเกินกว่าความจำกัดของมนุษย์ที่จะกระทำได้ ดังนั้น ผู้นำที่ฟังฟังพระเจ้าจะต้อง

- 3.1 ตระหนักถึงความสมดุลระหว่างการทำงานกับการพักผ่อน
- 3.2 ใช้ทรัพยากรทั้งหมดที่มีอย่างมีคุณค่า
- 3.3 ฟังฟังพระวิญญาณบริสุทธิ์เพื่อการเกิดผล
- 3.4 ถวายเกียรติแด่พระเจ้าในความสำเร็จ

4. ต้องเป็นผู้ที่เต็มส้นด้วยพระคุณ เมื่อผู้อื่นในสังคมได้เห็นและได้สัมผัสกับชีวิตของผู้นำก็จะรับรู้ได้ถึงความแตกต่างระหว่างผู้นำศาสนาคริสต์และผู้นำทั่วไปในสังคม มีระบบและผลของการทำพันธกิจที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง และมีวัฒนธรรมที่มีได้อิงอยู่กับมนุษย์หรือฝ่ายโลก

แต่มีพระกิตติคุณแห่งพระคุณพระเจ้า สะท้อนผ่านความเชื่อที่มีความเห็นอกเห็นใจ ไม่ใช่การพิพากษาของศาสนา ไม่ใช่คำสอนที่เต็มไปด้วยกฎเกณฑ์และข้อห้าม แต่เป็นสันติสุขและการพักผ่อนที่ไม่ใช่การทำงานหนักที่เต็มด้วยความเหน็ดเหนื่อย คุณลักษณะของผู้นำศาสนาคริสต์ที่เต็มล้นด้วยพระคุณจะกระทำ ดังนี้

- 4.1 ดำเนินชีวิตส่วนตัวด้วยพระคุณพระเจ้า โดยการเรียนรู้ที่จะให้อภัยผู้อื่น
- 4.2 ปฏิบัติและสำแดงพระคุณต่อผู้อื่นด้วย
- 4.3 สร้างชุมชนที่เต็มล้นด้วยพระคุณ

5. ต้องเป็นผู้นำที่รับใช้ ที่ไม่ใช่การแสวงหาความยิ่งใหญ่และใคร่เป็นใหญ่ หรือถูกรอบงำด้วยการเปรียบเทียบฐานะของกันและกันกับผู้นำทั่วไปในสังคม หรือแสดงให้เห็นถึงการเน้นตัวตนและความเย่อหยิ่ง ซึ่งคุณสมบัติสำคัญที่พึงมีของความเป็นผู้นำคริสเตียน คือ

- 5.1 เต็มใจที่จะยอมเสียสละ
- 5.2 ปฏิเสธรูปแบบการเป็นผู้นำแบบโลก
- 5.3 ยอมรับการทรงเรียกที่จะเป็นผู้ปรนนิบัติ
- 5.4 หันหลังให้กับตัวตนและความหยิ่ง

ในขณะที่เดียวกันการที่จะเป็นผู้นำที่เป็นผู้รับใช้ได้อย่างแท้จริงจะต้องกระทำ ดังนี้

- 5.5 ให้พระเยซูคริสต์ทรงเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำ
- 5.6 สร้างเอกลักษณ์ของความเป็นผู้นำในพระคริสต์ แต่ไม่ใช่ในงานที่ทำ
- 5.7 เข้าใจตำแหน่งของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ว่าเป็นผู้รับใช้ และงานของผู้รับ

ใช้คือ การเป็นผู้นำ

- 5.8 ให้อ่อนน้อมก่อนตนเอง
- 5.9 มีความยินดีในการรับใช้

6. ต้องเป็นผู้นำที่มีความจริงเป็นศูนย์กลาง พระกัมภีร์ทุกบททุกตอนคือ ความจริงที่พระเจ้าได้ตรัสสอนเพื่อใช้เป็นรากฐานแนวทางแห่งการดำเนินชีวิตของผู้นำศาสนาและสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาทุกคน ผู้นำไม่ควรสับสนเกี่ยวกับความจริง และคำตอบของความจริงคือพระเจ้าและพระเยซูคริสต์ เป็นการค้นพบฝ่ายจิตวิญญาณ ที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนวิถีคิด เปลี่ยนสิ่งที่จะกระทำทั้งของผู้นำศาสนาและสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาในสังคม ผู้นำที่มีความจริงเป็นศูนย์กลางจะต้องกระทำ ดังนี้

- 6.1 ยอมรับพระเยซูคริสต์โดยปราศจากความอาย
- 6.2 พยายามมองดูทุกสิ่งจากมุมมองของพระเจ้า
- 6.3 ยอมให้ทุกอย่างกับพระเยซูคริสต์และพระกิตติคุณ

6.4 ปกป้องใจและชีวิตไม่ให้หันเหไปจากความจริงแห่งชีวิต

1.2 รูปแบบการเป็นผู้นำ (Leadership style)

จากความหมายผู้นำ บทบาทที่สำคัญของผู้นำ และวิวัฒนาการแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำที่ได้สรุปสาระสำคัญไว้ก่อนหน้านี้ แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการนำจะเกิดผลได้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับว่าผู้นำนั้นจะนำอย่างไร ด้วยเหตุดังกล่าวนี้เองจึงนำไปสู่แนวคิดเกี่ยวกับการแสวงหารูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles) ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำแบบใดจึงจะเหมาะสมกับสถานการณ์หรือบริบทแวดล้อมทางสังคมวัฒนธรรม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจเพิ่มเติมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการเลือกรูปแบบภาวะผู้นำ เพื่อให้ผู้นำเกิดการตัดสินใจเลือกใช้รูปแบบการนำที่เหมาะสมได้ รูปแบบภาวะผู้นำจึงหมายถึง รูปแบบที่ผู้นำแต่ละบุคคลใช้ในการจัดการองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากการหลอมรวมเอาความเชื่อ ค่านิยม ความชอบ ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรและบรรทัดฐานทางสังคมของผู้นำ ซึ่งจะมีส่วนในการส่งเสริมรูปแบบบางอย่าง และหลีกเลี่ยงรูปแบบบางอย่าง ดังนั้น รูปแบบความเป็นผู้นำจะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งของการเป็นผู้นำคือ ผู้นำจะต้องส่งเสริม สนับสนุน และชี้แนวทางเพื่อความสำเร็จของงาน ผู้นำจึงนับว่าเป็นผู้มีอิทธิพลยิ่งต่อความสำเร็จของงาน เช่น

1. การยอมรับ (Acceptance) ผู้นำที่ดีจะทำให้ผู้ตามยอมรับในตัวของผู้นำและการเป็นผู้นำที่ใช้ภาวะการนำ เพื่อให้ผู้ตามยอมรับในเป้าหมายและวิธีการที่นำสู่การบรรลุเป้าหมาย
2. ความพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) การทำงานด้วยความสบายใจ มีความพอใจในการทำงานที่บุคคลมีความรู้ ความสามารถ ซึ่งความสบายใจ พอใจย่อมนำสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ขวัญ (Morale) ผู้นำที่ดีจะสามารถนำและทำให้สมาชิกมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความเพียรพยายามมากกว่าเดิมในการทำงาน
4. แรงจูงใจ (Motivation) ผู้นำจะต้องสามารถกระตุ้นแรงจูงใจผู้ตามได้และสามารถยกระดับแรงจูงใจให้เพิ่มสูงมากยิ่งขึ้นด้วย
5. การเป็นแหล่งวิทยาการ (Resource person) ผู้นำที่ดีย่อมมีความรู้ ความรอบรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะ เพื่อนำในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เมื่อผู้นำสามารถเป็นแหล่งวิทยาการได้ดี ย่อมสามารถช่วยลดปัญหาในการทำงาน มีแนวทางที่ดีในการแก้ไขปัญหาได้

การเลือกรูปแบบความเป็นผู้นำที่เหมาะสม จึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อการดำเนินพันธกิจต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยความแตกต่างของระบบสังคม

วัฒนธรรม วิธีชีวิตความเป็นอยู่ และปัจจัยแวดล้อมที่ทำให้แต่ละองค์กร ชุมชนท้องถิ่นต่าง แสวงหารูปแบบของความเป็นผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับการนำ ต้องการคำอธิบายถึงรูปแบบภาวะผู้นำที่ต้องประกอบไปด้วยความรู้ (Knowledge) และความเข้าใจ (Understanding) ผู้ตามซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักทั้งในองค์กรและสังคม เพื่อผู้นำจะได้เลือกรูปแบบการนำและสามารถเลือกใช้รูปแบบการสื่อสาร (Communication Style) ที่เข้ากันได้กับลักษณะวัฒนธรรมของกลุ่มเป้าหมาย องค์กร สถานการณ์และบริบทสังคมนั้น ๆ ซึ่งรูปแบบ (Style) ของผู้นำที่เป็นที่ต้องการนั้นจะต้องเหมาะสมกับบุคลิกภาพส่วนบุคคล วิชาชีพ และวัฒนธรรมของผู้นำด้วยเช่นกัน รวมถึงแนวทางในการนำและการสื่อสารจะต้องยืดหยุ่น (Flexible) ได้รับการจัดการให้เข้ากันได้เป็นอย่างดีกับเหตุการณ์ ผู้คนต่าง ๆ รอบตัว จนผู้นำสามารถใช้รูปแบบการนำเพื่อช่วยให้ทุกคนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แนวคิดการเลือกรูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ที่เหมาะสมและมีประสิทธิผลในการสื่อสารจึงได้รับความสนใจมากขึ้น โดย Barrett (2014) ได้กล่าวถึงลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือนำความสำเร็จสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ Barrett ให้ความสำคัญต่อการเลือกรูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ที่เหมาะสม และผู้นำนั้นจำเป็นต้องรู้ว่าควรจะสื่อสารอย่างไร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตั้งใจ รวมถึงการคิดถึงกลยุทธ์ และบทบาทการสื่อสารอันเป็นวัฒนธรรมของผู้คนในแต่ละองค์กร เป็นสำคัญ จากกลยุทธ์จำเป็นต้องจำแนกแยกแยะออกเป็นวิธีการสื่อสารยึดโยงกับพันธกิจ (Missions) และวิสัยทัศน์ (Visions) เพื่อคัดเลือกการสื่อสารที่เสริมจุดแข็งขององค์กรได้เป็นอย่างดี สุดท้ายนำมาซึ่งการออกแบบ และประยุกต์ใช้การสื่อสารที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพตามแผนที่ได้วางไว้

ความรับผิดชอบหลักอย่างหนึ่งของการเป็นผู้นำคือ การสื่อสารกับผู้อื่น และเป็นบทบาทที่สำคัญยิ่งที่นำมาสู่ “ความเชื่อ”, “ความเคารพนับถือ” และ “ความไว้วางใจ” ในตัวผู้นำ การแสวงหาทิศทาง การเลือกนำเสนอภาพการทำงานเชิงบวกที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม การมีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งภาพลักษณ์เชิงบวกของผู้นำ ล้วนมีความสำคัญยิ่งที่ผู้นำจะต้องกระทำเพื่อโน้มน้าวใจผู้ตามและทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลงได้จริง การสื่อสารจะประสบความสำเร็จได้เมื่อผู้นำให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพที่ดีงามระหว่างผู้คนในองค์กร การรับรู้ว่าคุณได้รับการเกียรตินับถือได้รับความเคารพและรับรู้ว่ามีคุณค่าแห่งตน ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และสามารถสร้างผลงานได้ตามแนวทางของตนเพื่อให้งานสำเร็จ โดยมีได้ขึ้นอยู่กับค่าจ้างแรงงาน การได้รับแรงจูงใจจาก “คำพูด” (words), “การแสดงออก/การกระทำ” (Actions) ของผู้นำที่เต็มไปด้วยความระมัดระวังต่อความรู้สึกของผู้อื่น และสามารถเสริมพลังในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเป้าหมายได้อย่างมีความหมายและมีคุณค่า เพื่อให้ทุกคนเห็นภาพความสำเร็จและมีส่วนร่วมในการ

ผลักดันความสำเร็จนั้นให้เป็นจริงได้ ความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่นย่อมต้องอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ข่าวสารที่สื่อเฉพาะกลุ่มเป้าหมาย ทักษะการฟัง การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เพื่อที่จะติดต่อกับผู้อื่นที่มีความแตกต่างหลากหลาย พลังการสื่อสารที่ดึงดูดความน่าสนใจจากผู้อื่นในสังคม เกิดจากบุคลิกของผู้นำที่มีความสุข ความชื่นชมยินดีในการสื่อสาร และยังส่งผลต่อความสำเร็จในระยะยาวขององค์กรอีกด้วย ดังนั้น ผู้นำจำเป็นจะต้องใช้ทักษะความสามารถในการสื่อสารภาวะผู้นำ (use all their best leadership communication abilities) เพื่อให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจ และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงสู่ความสำเร็จได้รวดเร็วและง่ายยิ่งขึ้น

ผู้นำแต่ละคนจะมีรูปแบบภาวะผู้นำในตนเองที่หลากหลาย ซึ่งสามารถเลือกและปรับใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการนำของตน ดังตัวอย่างการศึกษาวิจัยของ Goleman, Boyatzis และ McKee ที่ค้นพบรูปแบบภาวะผู้นำของ Primal Leadership ที่สะท้อนรูปแบบภาวะผู้นำ 6 รูปแบบ ที่ผู้นำสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และวัฒนธรรมในองค์กรได้ ดังตารางที่ 2.6 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.3 รูปแบบภาวะผู้นำของ Primal Leadership 6 รูปแบบที่ผู้นำสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และวัฒนธรรมในองค์กร

Style	How It Builds Reasonance	Impact on Climate	When Appropriate
Visionary	Moves people toward shared dreams	Most strongly positive	When changes require a new vision, or when direction is needed
Coaching	Connects what a person wants with the organization's goals	Highly positive	To help an employee improve performance by building long-term capabilities
Affiliative	Creates harmony by connecting people to each other	Positive	To heal rifts in a term, motivate during stressful times, or strengthen connections
Democratic	Values people's input and gets commitment trough participation	Positive	To build buy-in or consensus, or to get valueable input from employees
Pacesetting	Meets challenging and exciting goals	Often highly negative because frequently executed poorly	To get high-quality results from a motivated and competent team
Commanding	Soothes fears by giving clear direction in an emergency	Often highly negative because so often misused	In a crisis, to kick-start a turnaround, or with problem employees

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้แสดงให้เห็นว่ารูปแบบผู้นำแบบ Pacesetting และ Commanding ไม่ค่อยเหมาะสมนักต่อการนำโดยเฉพาอย่างยิ่งในระยะยาว ดังนั้น รูปแบบของความเป็นผู้นำที่จะแสดงออกหรือปรากฏออกมานั้นจะเป็นพื้นฐานของการเลือกรูปแบบการสื่อสารกับผู้คนในองค์กร และสังคมของผู้ใช้อีกด้วย

ปัจจุบันได้ปรากฏผลงานวิจัยจากนักวิชาการเพิ่มมากขึ้น โดยมุ่งเป้าการศึกษาไปที่การแสวงหาคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของการเป็นผู้นำยุคใหม่ หรือการเป็นผู้นำที่เท่าทันยุคสมัย จนได้รับข้อค้นพบที่น่าสนใจ เช่น Kouzes และ Posner (1995) ได้ทำการศึกษาวิจัยและนำเสนอถึงคุณลักษณะที่ผู้นำในยุคปัจจุบันควรมีในหนังสือ “The Leadership Challenge” ได้สรุปว่าควรประกอบด้วย คุณสมบัติพื้นฐาน ดังนี้

1. มีความท้าทายในกระบวนการบริหาร (Challenge the Process)
2. กระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร (Inspire a Shared Vision)
3. สร้างสรรค์พฤติกรรมในการทำงานให้กับสมาชิก (Enable Others to Act)
4. เป็นต้นแบบให้กับสมาชิกในองค์กร (Modeling the Way)
5. ให้กำลังใจสมาชิกได้ดี (Encourage the Heart)

ในขณะที่ คุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ ได้นำเสนอบทความ เรื่อง ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ: ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 (สืบค้นจาก www.leader1234.blogspot.com/2015/09/21-scholarly-article-equilibrium.html) โดยได้สังเคราะห์ภาวะผู้นำแนวใหม่ที่ใช้ชื่อเรียกว่า “ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ” จากทฤษฎีภาวะผู้นำพื้นฐาน 5 รูปแบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบแบบพนักำลัง (Synergistic Leadership) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ภาวะผู้นำยอดเยี่ยม (Transcendental Leadership) และภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา (Dialogic Leadership) แล้วทำการสังเคราะห์จุดเด่นทางความคิด และคุณลักษณะต่างๆ ที่สอดคล้องกับยุคโลกาภิวัตน์และโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งคุณลักษณะของ “ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ” มีดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge & Knowhow) ผู้นำต้องมีความรู้ พร้อมกับการบ่มนิสัยใฝ่หาความรู้ ต้องมีความรู้รอบด้านนอกเหนือวิชาชีพ เพื่อที่จะสามารถมองโลก และสังคมได้ครบทุกแง่มุม
2. สถิติและปัญญา ผู้นำต้องมีสติ มีความตื่นรู้ รู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว และรู้ตน มีปัญญา และไหวพริบ มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ในทางที่ถูกที่ควรและเกิดประโยชน์
3. ความคิด (Critical Thinking) ผู้นำต้องมีความคิดระดับสากล มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการคาดการณ์ การจำลองความคิด (Anticipation, imagination, and simulation) มี

ความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาด้วยตัวเองเป็น ความคิดเริ่มนี้จะมีขึ้นได้ ผู้นำจะต้องมีความกระตือรือร้น มีใจจดจ่อกับงาน มีความเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ และมีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จ

4. น้ำใจ (Empathy) ผู้นำต้องเป็นผู้มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ มีใจเป็นกลาง และเปิดกว้าง ปราศจากอคติ มีความรู้ประมาณ และวางใจ วางตนเป็นกลาง โดยนำมาปฏิบัติจริงกับชีวิตของตนเอง เดินทางสายกลาง และยึดหลักการ “อยู่อย่างพอเพียงและพอดี”

5. ทักษะสื่อสาร (Communications) ผู้นำต้องมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี ใช้ทักษะการพูดและการเขียนเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน ไม่ควรละเลย “การฟัง” และควรมี “ทักษะการฟัง” ที่ดีเยี่ยม

6. คุณธรรม (Ethics) ผู้นำต้องมีค่านิยมที่ดีและถูกต้องสำหรับสังคมส่วนรวม มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ มีการรู้จักแยกแยะถูกผิด มีหิริโอตตัปปะ โดยมีหลักธรรมเป็นองค์ประกอบเป็นพื้นฐาน และกรอบแนวทางเพื่อส่งเสริมเกื้อหนุน และประทับประคอง และใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการ มีความยุติธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต ผู้นำที่ดีจะต้องอาศัยหลักและเหตุผล และความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการ ปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียง

7. ผู้นำต้องมีทักษะของการจัดลำดับความสำคัญ และการรักษาดุลยภาพดุลยภาพ (Balance & Equilibrium) ทั้งเรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคมส่วนรวม ได้เป็นอย่างดี

8. เทียงธรรมและมนุษยธรรม ผู้นำต้องอยู่เหนืออคติและความปรารถนาของตัวเอง มีความสามารถในการช่วยให้ผู้คนผูกพันกันอย่างเป็นมนุษย์ และมีเส้นทางร่วม และชะตากรรมร่วมกันได้อย่างสันติสุข

9. มนุษย์สัมพันธ์และสร้างคน (Creation) ผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างคน มีความสามารถในการจูงใจ และให้กำลังใจแก่ผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือให้ผู้ทำตามในสิ่งที่เป็เป้าหมายร่วมและมุ่งตอบสนองจุดมุ่งหมายที่ดีขึ้น

10. กล้าหาญเด็ดเดี่ยว (Courage) ผู้นำที่ดีต้องมีความกล้าหาญและความเด็ดขาด กล้าตัดสินใจ หลังจากที่ได้คิดอย่างรอบคอบแล้ว ต้องมีความกล้าหาญเด็ดขาด ไม่เกรงกลัวต่ออันตราย ความยากลำบาก หรือความเจ็บปวดใด ๆ ทั้งทางกาย วาจา และใจ ต้องมีความกล้าหาญสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

11. พันธะสัญญา (Commitment) และความรับผิดชอบ (Accountability & Responsibility) ผู้นำต้องมีสำนึกตระหนักของ ความรับผิดชอบ ในสิ่งที่ตนตัดสินใจลงไป หรือกระทำไป ทั้งต่อส่วนตัวและส่วนรวม

รศ.(พิเศษ) ดร.พรชัย เจดามาน ได้นำเสนอภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0 (สืบค้นจาก www.kroobannok.com/83312) ไว้ว่าสิ่งที่ท้าทายความสามารถ คือ ความสามารถนำพาคอร์ปให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร โดยจะต้อง

1. การทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง (To Make the Change) ว่าเกิดขึ้นมาจากการแข่งขันที่ไร้พรมแดน โลกกำลังอยู่ในยุคของเทคโนโลยีและข่าวสาร ความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน
2. ผู้นำต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง (Leadership to Change Intervention)
3. การเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง (Change Agent) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือมีหน้าที่ในการจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อพัฒนา
4. การเป็นนักคิด นักพัฒนาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (The Thinkers Developers keep Pace with the Changing World) มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และไม่ยึดติดต่อสิ่งใด
5. การบริหารงานแบบประชาธิปไตย (Democratic Administrational) ได้รับความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหากับบุคลากรในองค์กร
6. การเป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น (Organization is Coordinating a Smooth Operation) มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และประสานงานนอกองค์กรให้เกิดภาคีเครือข่ายร่วมคิด
7. การประนีประนอม (Compromise) ผู้นำต้องพยายามไม่ให้ผู้ตามเกิดความขัดแย้งในองค์กร เป็นผู้ประนีประนอมเมื่อเกิดปัญหา
8. การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) ผู้นำต้องสนับสนุนให้ทำรายงานผลการดำเนินงาน และนำรายงานมาประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ
9. การประชาสงเคราะห์ (Public Welfare) ผู้นำจะต้องให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่อง เป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้า การให้อภัย การดักเตือน การเป็นกัลยาณมิตร

ทักษะของภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0 ที่จะประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ได้แก่ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง (Highly Effective Team

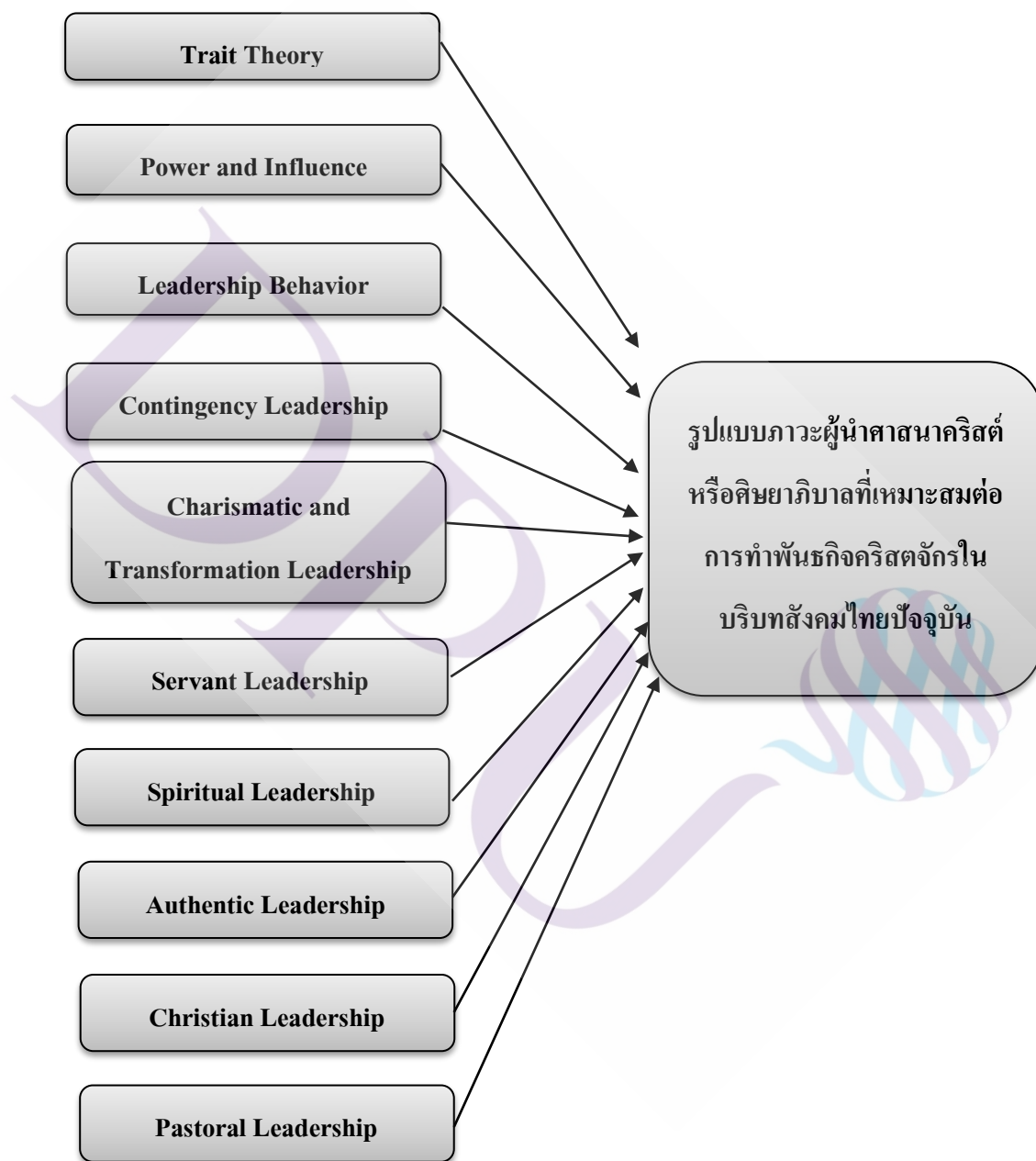
Building) การแก้ปัญหา (Problem Solving) การวางแผน (Planning Project) การกำกับการปฏิบัติงาน (Performance Monitoring) และการสื่อสารที่ดี (Communication and Climate set) การสร้างสัมพันธ์ (Relationship Building up) และการสอนงาน (Coaching) การสร้างสังคม (Social) และการตัดสินใจ (Decision Making) การกระตุ้นใจ (Motivational) การคิดเชิงสะท้อน (Reflective Thinking) และการจัดการตนเอง (Self - Management) การใช้เทคโนโลยี (Technological) การเรียนการสอน (Pedagogical) รวมทั้งความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ตลอดจนการบริหารที่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ (Administration and Flexibly Adapted to the Situation)

จากข้อมูลที่ปรากฏข้างต้น จะสังเกตได้ว่าปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงของหลายต่อหลายสิ่งอย่างรวดเร็ว รวมถึงความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและข่าวสารความรู้ ความคิด สติปัญญา ทักษะการสื่อสาร คุณธรรมความดี มนุษยสัมพันธ์ ความมีน้ำใจรับใช้ผู้คนและสังคม ทีมงานเครือข่าย การวางแผน ตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาด้วยการประนีประนอม และยืดหยุ่น เป็นสิ่งสำคัญของคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ ความต้องการผู้นำในปัจจุบันย่อมมีคุณลักษณะแตกต่างหลากหลายตามวิชาชีพ ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ลักษณะชุมชนท้องถิ่นและวัฒนธรรมต่าง ๆ จึงเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงอย่างมาก

สภาคริสตจักรในประเทศไทย เป็นองค์กรศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์ ตระหนักถึงการทำให้พันธกิจคริสตจักรบนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในสังคมไทย โดยให้ความสำคัญกับการเป็นเอกภาพ การมีส่วนร่วม และการสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างทุกภาคส่วนของสภาคริสตจักรในประเทศไทย บริบทดังกล่าวนี้ จำเป็นต้องแสวงหาผู้นำที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำที่เท่าทันยุคสมัย มีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่เหมาะสมต่อการนำพาให้การทำพันธกิจคริสตจักรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสภาคริสตจักรในประเทศไทย คือ เป็นคริสตจักรที่มีความสามารถในการเลี้ยงตนเอง (Selfsupport) การปกครองตนเอง (Self-governance) และการประกาศพระกิตติคุณด้วยตนเอง (Self-propagation) จนนำมาซึ่งการเพิ่มพูนสมาชิกผู้เชื่อศรัทธา และการขยายจำนวนคริสตจักรท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกจังหวัดทั่วประเทศไทย

ผู้วิจัยจึงได้ทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ (leader) และภาวะการนำ (Leadership) เพื่อนำมาพัฒนาเป็นกรอบในการศึกษาหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ที่ว่ารูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลแบบใด ที่เหมาะสมต่อการทำพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทยปัจจุบัน ส่งผลต่อการนำพาพันธกิจคริสตจักรให้ประสบความสำเร็จได้ ตามเป้าหมายที่สภาคริสตจักรในประเทศไทยได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีภาวะผู้นำที่

รัตติกรณ์ จงวิศาล ได้นำเสนอไว้ 6 แนวทาง และแนวคิดภาวะผู้นำศาสนาคริสต์และภาวะผู้นำศิษยาภิบาลของ Wiwcharuck มาพัฒนาเป็นกรอบในการแสวงหารูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่เหมาะสมต่อการทำพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทยปัจจุบัน ดังภาพที่ 2.7 ดังนี้



ภาพที่ 2.3 การนำแนวคิดภาวะผู้นำมาพัฒนาเป็นกรอบในการแสวงหารูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่เหมาะสมต่อการทำพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทยปัจจุบัน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและรูปแบบภาวะผู้นำ

จรินทร์ พักประไพ (2543) ได้ศึกษารูปแบบผู้นำของผู้หญิงทำงานในประเทศไทย ในจังหวัดเพชรบุรี การแสดงพฤติกรรมก่นำในการเชื่อมโยงระหว่างตัวบุคคลกับองค์การในสถานการณ์ต่าง ๆ และตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบผู้นำของผู้หญิงทำงาน ผลการศึกษาค้นพบรูปแบบผู้นำหลากหลาย ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง และยังขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้หญิงทำงาน ความแตกต่างด้านอายุ การศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน ซึ่งส่งผลต่อการปรับใช้รูปแบบผู้นำให้มีความเหมาะสม ดังนี้ 1) เมื่ออายุมากขึ้นรูปแบบผู้นำจะเปลี่ยนจากผู้นำแบบมุ่งงานทางด้านการปฏิบัติงาน ไปสู่ด้านการบริหาร และมีการใช้รูปแบบผู้นำมุ่งความสัมพันธ์มากขึ้น ส่วนพฤติกรรมของผู้หญิงทำงานที่มีอายุน้อยกว่าจะมีรูปแบบผู้นำที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายและแบบชี้แนะ เมื่ออายุมากขึ้นก็จะปรับเปลี่ยนเป็นรูปแบบมีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนมากขึ้น 2) การศึกษาที่สูงขึ้นพฤติกรรมก่นำจะเปลี่ยนจากด้านการปฏิบัติงานไปสู่ด้านการบริหารและมีการใช้รูปแบบผู้นำมุ่งความสัมพันธ์มากขึ้น ส่วนกลุ่มผู้นำที่มีการศึกษาดำกว่าจะมีพฤติกรรมก่นำในรูปแบบชี้แนะ เมื่อได้พัฒนาการศึกษาสูงขึ้นจะมีการใช้รูปแบบผู้นำแบบมุ่งการบรรลุเป้าหมายมากขึ้นและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมและให้การสนับสนุน 3) กลุ่มหญิงทำงานที่มีอายุงานมากแต่การศึกษาต่ำจะมีพฤติกรรมก่นำในรูปแบบผู้นำมุ่งงาน เน้นการปฏิบัติงานสูง ชี้แนะและมุ่งการบรรลุเป้าหมาย ไม่มุ่งความสัมพันธ์มากนัก หรือเน้นการใช้รูปแบบผู้นำแบบมีส่วนร่วมและแบบให้การสนับสนุน 4) กลุ่มหญิงทำงานที่เป็นผู้บริหารระดับต้นจะมีพฤติกรรมก่นำในรูปแบบมุ่งงานด้านการปฏิบัติงานสูง ส่วนระดับกลางและสูงจะมีพฤติกรรมก่นำรูปแบบมุ่งสัมพันธ์มากกว่าและมีมิติการมุ่งงานบริหารมากขึ้นด้วย งานวิจัยดังกล่าวนี้ยังได้เสนอให้มีการสร้างความมั่นใจเพื่อปรับบุคลิกภาพ เรียนรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเองเสมอ เพื่อให้รูปแบบการเป็นผู้นำชัดเจนมากยิ่งขึ้นตามบทบาทหน้าที่

นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย (2551) ได้ศึกษาในประเด็นภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม (Alternative The Desirable Leadership in te Globalization : A Study of the Principles of the Buddha-Dhamma) พบว่า บทบาทผู้นำที่ดีตามแนวคิดทฤษฎีตะวันตกต้องประกอบด้วยบทบาทพื้นฐานสำคัญ 4 ประการ คือ 1) การกำหนดทิศทาง (Pathfinding) คือ กำหนดทิศทางขององค์กรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ได้วางไว้ 2) การจัดการระบบการทำงาน (Alignment) 3) การมอบอำนาจ (Empowerment) เป็นการมอบหมายอำนาจ ความรับผิดชอบให้แก่บุคคลที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 4) แบบอย่างการเป็นผู้นำ (Modeling) สำหรับภาวะผู้นำที่ดีตามหลักพุทธธรรม ผู้นำที่ดีจะต้องยึดหลัก "ธรรม" เช่น พรหมวิหาร 4 ธรรมาธิปไตย พลละ 4 และสัพปุริสธรรม 7 เป็นต้น เป็นคุณธรรมสำคัญสำหรับการ

ปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จที่วางไว้และนำพา หมู่คณะและสังคมไปสู่ความสงบสุขและมั่นคงตลอดไป รูปแบบผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดจากการประยุกต์ของภาวะผู้นำตามแนวคิดตะวันตกและหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย หลักการ 3 ประการ คือ หลักการครองตน ครองคน และครองงาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำเกิดการพัฒนา ตน การพัฒนาคน และพัฒนาระบบงาน ให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้ง 2 ด้าน คือ 1) คุณภาพด้าน ความสามารถ เพื่อให้ผู้นำเกิดการพัฒนาตน พัฒนาคน และพัฒนาองค์กร นำพาหมู่คณะ องค์กร และสังคม ไปสู่ความเจริญก้าวหน้าที่ยั่งยืนและมั่นคงตลอดไป ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปรับปรุงคุณภาพความเป็นผู้นำ คุณภาพบุคคลากรในองค์กร และคุณภาพขององค์กรให้มีความ เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์อยู่เสมอ 2) คุณภาพด้านจิตใจ เพื่อให้เกิดการ ยกระดับจิตใจของผู้นำให้มีคุณธรรม จริยธรรม เห็นแก่ประโยชน์สุขส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อให้ สามารถนำพาหมู่คณะ องค์กร และสังคมไปสู่ความเจริญก้าวหน้าที่ยั่งยืนและมั่นคงตลอดไป

จิรกร กาญจนชัยรัตน์ (2549) ได้ศึกษาประเด็นนักเผยแผ่ศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์ที่บชบชบาทในการขัดเกลาทงสังคม พบว่า นักเผยแผ่ศาสนาคริสต์มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับ มาก และบชบชบาทในการขัดเกลาทงสังคมอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน วุฒิกการศึกษา สาขาที่จบ และ ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับบชบชบาทในการขัดเกลาทงสังคม นักเผยแผ่ศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์ต้องมีการปรับตัว เรียนรู้ภาษา ศาสนา และ วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น เพื่อให้บชบชบาทใน การขัดเกลาทงสังคมสามารถดำเนินการอย่างเกิดผล นักเผยแผ่ยังได้ส่งเสริมสนับสนุนพันธกิจ เสริมสร้างคริสตจักรและชุมชน ให้มีความเข้มแข็ง สนับสนุนการศึกษาพระคัมภีร์ที่แปลเป็นภาษา ถิ่น บชบชบาทในการส่งเสริมพันธกิจด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 พันธกิจของสภาคริสตจักรในประเทศไทย ต้อง มีการฝึกอบรม จัดสัมมนาร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อช่วยกันในการแก้ปัญหาและพัฒนา รูปแบบการเผยแผ่ศาสนา โดยมีแผนแม่บทในการเผยแผ่ศาสนาทั้งที่เป็นภาษาอังกฤษอันเป็น ต้นฉบับและภาษาถิ่นที่ประชาชนในท้องถิ่นใช้อยู่เป็นคู่มือเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

เจนเนตร ชาครียรัตน์ (2544) ได้ศึกษาบทบาทของผู้นำคริสเตียน: กรณีศึกษาสภา คริสตจักรในประเทศไทย (The Role of Christian Leaders: A Case Study of the Church of Christ in Thailand (CCT)) เพื่อคว่าบทบาทของผู้นำคริสเตียน และปัจจัยที่มีผลต่อบชบชบาทในการพัฒนา ของผู้นำคริสเตียน พบว่า บทบาทของผู้นำคริสเตียนด้านพัฒนาพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย แต่ด้าน พัฒนาจิตใจและพัฒนาจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับบชบชบาทของผู้นำ คริสเตียน คือ รายได้มีความสัมพันธ์กับบชบชบาทของผู้นำในการพัฒนาทุกด้าน ตำแหน่งมี ความสัมพันธ์กับบชบชบาทการพัฒนาจิตใจ ส่วนปัจจัยอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น ทศนะคริสเตียน ความยึดมั่น ในวัฒนธรรม คริสเตียน ความคิดเห็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำ ความคิดเห็นด้าน

เทคโนโลยี ประสบการณ์การเป็นคริสเตียน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับบทบาทของผู้นำคริสเตียน

Johns (2015) ได้ศึกษาภาวะผู้นำร่วมกัน: กรณีศึกษาในบริบทการทำพันธกิจ (Shared Leadership: Best Practice in a Ministry Context) พบว่า แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำแบบร่วมกัน ได้ถูกนำเสนอและจากประสบการณ์ที่ได้จากกรณีศึกษา ทำให้ค้นพบแนวทางที่ชัดเจนและสมบูรณ์พร้อมที่เป็นปัจจัยให้ผู้นำคริสตจักร ผู้มีความประสงค์ที่จะรับใช้และถูกจัดเตรียมไว้จากมุมมองในพระคัมภีร์ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำร่วมกัน ดังตัวอย่างที่ปรากฏมากมาย รวมทั้งการทำพันธกิจของพระเยซูคริสต์เมื่อพระองค์ทรงเลือกสาวก 12 คน จากความหลากหลายท่ามกลางกลุ่มผู้รับใช้ไม่ได้เป็นเพียงการกระตุ้น ปลุกใจ ให้กำลังใจหรือเกื้อหนุนกันเท่านั้น แต่สิ่งนี้คือพันธกิจของพระเจ้า พันธกิจที่ยิ่งใหญ่ที่ได้รับมอบหมายไม่เคยเปลี่ยนแปลง และปัจจุบันความสำคัญก็ไม่เคยลดน้อยลง คริสเตียนยังคงถูกเรียกให้ทำพันธกิจรับใช้พระเจ้าผ่านการเข้าถึงผู้อื่น ด้วยความหวังที่จะเปลี่ยนแปลงชีวิตสู่ชีวิตนิรันดร์ คริสตจักรเท่านั้นที่จะสามารถเข้าถึงกลุ่มคนที่มาทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำร่วมกัน การปฏิบัติร่วมกันเพื่อที่จะเป็นผู้นำแบบร่วมกันในบริบทแห่งการทำพันธกิจ

Park (2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของ The United Methodist Church ที่เป็นศิษยาภิบาลผู้นำชนเผ่าผู้ที่ทำพันธกิจรับใช้ข้ามชนเผ่าและข้ามวัฒนธรรม (Leadership Style of UMC Racial-Ethnic Lead Pastors Who Are Serving Cross-Racial and Cross-Cultural Appointments) พบว่า การศึกษารูปแบบความเป็นผู้นำของชนเผ่าและความเป็นผู้นำข้ามวัฒนธรรมของเชื้อชาติและชาติพันธุ์ ได้แสดงถึงการทำพันธกิจที่ตอบสนองต่อพระคุณของพระเจ้าในชีวิตของเขา เชื้อชาติและชุมชนขนาดใหญ่ที่มีความแตกต่างทางความเชื่อ กลายเป็นพื้นที่ที่ผู้นำศิษยาภิบาลได้ทดสอบการปกป้องคุ้มครองจากพระเจ้า เหตุผลอันควร และการทรงชำระให้บริสุทธิ์ด้วยพระคุณ ทั้งๆ ที่ผู้นำเหล่านั้นยังไม่ความไม่เท่าเทียมกัน ศิษยาภิบาลได้รับการสมานบาดแผลท่ามกลางประสบการณ์ของความยุติธรรมในสังคมและคริสตจักร การเชื่อมั่นในพันธสัญญาของพระเจ้าด้วยความสัตย์ซื่อ เหล่านี้คือผู้นำที่ยินดีที่จะยอมเสี่ยงและมั่นใจในการตัดสินใจที่จะลงมือทำพันธกิจต่าง ๆ โดยไม่ยึดอยู่กับแบบเดิมที่เคยปฏิบัติกันมา ความเป็นผู้นำข้ามวัฒนธรรมของเชื้อชาติและชาติพันธุ์ ได้สร้างให้ศิษยาภิบาลมีรูปแบบภาวะผู้นำที่แท้จริง (authentic leadership styles) โดยผ่านการสังเคราะห์กลุ่มความคิดวัฒนธรรม และความเข้าใจทางเทววิทยาที่โดดเด่นในแต่ละพื้นที่อย่างแท้จริง

Robertson (2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำกับความตั้งใจที่จะเลิกหรือออกจากความเป็นศิษยาภิบาลแบปติสต์ในเขตตอนใต้ (Leadership Styles and Intention to Quit among

Southern Baptist Pastors) พบว่า จากการทบทวนความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความตั้งใจที่จะออกจากการเป็นศิษยาภิบาลสังกัดสมาคม District 9 Baptist ซึ่งอยู่ภายใต้สมาคมแบปติสต์ที่ในเขตตอนใต้ของ North Carolina ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความตั้งใจที่จะออกจากการทำพันธกิจ ทั้งนี้ จากการวิจัยชี้ให้เห็นว่าศิษยาภิบาลที่ทำงานเต็มเวลามีความเสี่ยงที่จะออกจางานต่ำกว่าศิษยาภิบาลที่ไม่ประจำหรือทำไม่เต็มเวลา การศึกษาและอายุยังเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจออกจางานของศิษยาภิบาลอีกด้วย

Luckel (2013) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำศิษยาภิบาล: ผลกระทบต่อการเติบโตของคริสตจักรแบปติสต์ที่ตอนใต้ ในทางตะวันตกของสหรัฐอเมริกา (Pastoral Leadership Styles: Their Effect on The Growth of Southern Baptist Churches in The Western United States) พบว่า 80 – 85% ของคริสตจักรโปรเตสแตนต์ในอเมริกาอยู่ในภาวะนิ่งและถูกปฏิเสธ คริสตจักรโดยทั่วไปในชุมชนไม่ค่อยมีการเติบโต จึงเป็นสถานการณ์ที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการทางจิตวิญญาณหรือความต้องการทางกายภาพของผู้คนได้อย่างเพียงพอ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าผู้นำรูปแบบใดที่มีส่วนสัมพันธ์กับการเจริญเติบโตของคริสตจักรได้ ซึ่งงานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบที่ว่า ศิษยาภิบาลผู้นำคริสตจักรหากมีความตั้งใจจริงที่จะลุกขึ้นนำพันธกิจในชุมชนอย่างจริงจัง และศิษยาภิบาลที่ยอมให้พระเจ้าเป็นศูนย์กลางในการนำในการทำพันธกิจของเขาก็มีแนวโน้มที่จะนำไปสู่การเจริญเติบโตของคริสตจักร

Exantus (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟไร้พลังในการอภิบาลและรูปแบบภาวะผู้นำ: การศึกษาแบบผสมผสานในกลุ่มศิษยาภิบาลแบปติสต์ที่ตอนใต้ ในตอนกลางของรัฐฟลอริดา (Pastoral burnout and leadership styles: A mixed-methods study of Southern Baptist pastors in Central Florida) พบว่า ปัจจัยที่สร้างความกดดัน ภาวะหมดไฟไร้พลัง และการออกจากการเป็นศิษยาภิบาล ซึ่งเป็นภาวะการไร้ความสามารถของผู้นำและอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของพันธกิจองค์กรแบปติสต์ที่ตอนใต้ได้ ปัญหาก็เนื่องมาจากการที่ศิษยาภิบาลขาดข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด และขาดทักษะที่ดีในการเป็นผู้นำที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนพันธกิจต่าง ๆ ผลการวิจัยพบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความไม่พึงพอใจในงานกับความรู้สึกระส่ำระสายความสำเร็จของบุคคล ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะสามารถช่วยให้ศิษยาภิบาลหลีกเลี่ยงภาวะหมดไฟไร้พลังได้ ศิษยาภิบาลที่มีรูปแบบภาวะผู้นำที่โน้มเอียงใกล้กับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะมีระดับการหมดไฟไร้พลังน้อยกว่าศิษยาภิบาลที่โน้มเอียงใกล้กับการใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม

Christine (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำศิษยาภิบาลแบปติสต์: การศึกษาวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาหลักสูตร (Baptist Pastoral Leadership: An Analysis for Curriculum Development)

พบว่า หลักของภาวะผู้นำศิษยาภิบาลที่มีคุณภาพเพื่อนำไปพัฒนาหลักสูตรการสร้างผู้นำศิษยาภิบาลพบว่า คุณลักษณะแรกที่สำคัญมากที่สุดของการเป็นผู้นำศิษยาภิบาลคือการทรงเรียกจากพระเจ้า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นสิ่งที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากตัวของผู้นำเอง แต่เกิดขึ้นจากพระประสงค์ของพระเจ้าที่ได้เลือกให้เป็นผู้นำ ทำให้ผู้นำนั้นมีคุณลักษณะพิเศษคือ 1) ทำให้ศิษยาภิบาลมีความรักที่ไม่มีเงื่อนไข สามารถแสดงออกต่อผู้อื่นได้เกินกว่าระดับของความรักที่แสดงโดยคนทั่วไป 2) ทำให้ศิษยาภิบาลมีวิสัยทัศน์ที่เฉพาะเจาะจงในการทำพันธกิจให้สำเร็จ 3) ทำให้ศิษยาภิบาลมีความทนทานด้วยพลังอำนาจฝ่ายจิตวิญญาณที่จะนำสมาชิกผู้เชื่อ ทำให้ศิษยาภิบาลมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการเป็นผู้เลี้ยงและนำคริสตจักรเหมือนอย่างพระเยซูคริสต์ ซึ่งศิษยาภิบาลจะต้องเป็นผู้ใหญ่ทางจิตวิญญาณ มีความสม่ำเสมอคงเส้นคงวา และเติบโตขึ้นตามพระลักษณะของพระคริสต์ ก่อนที่จะมาเป็นผู้นำศาสนาผู้นั้นจะต้องมีความเชื่อศรัทธา รักมั่นคงในความเชื่อศรัทธาที่มีต่อพระเจ้า รักทุ่มเทให้กับสมาชิก และมีความเข้มแข็งทางวินัยฝ่ายจิตวิญญาณ หากปราศจากคุณลักษณะเหล่านี้แล้ว การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำศิษยาภิบาลก็ไร้ผล ในการทำพันธกิจของศิษยาภิบาลทักษะที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุด 2 ทักษะคือ ทักษะความสัมพันธ์กับผู้คน (people skills) และทักษะการบริหารคริสตจักร (church administration skills) ทักษะความสัมพันธ์กับผู้คน เช่น ศิษยาภิบาลจะต้องรู้ว่าเขาเหล่านั้นเป็นผู้ที่อยู่ในความสัมพันธ์กับพระเจ้า ศิษยาภิบาลต้องเข้าใจบริบททางวัฒนธรรมของสมาชิกผู้เชื่อ ศิษยาภิบาลต้องมีความสามารถในการเทศนา และสอนพระวจนะของพระเจ้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ศิษยาภิบาลจะต้องมีทักษะพื้นฐานด้านการให้คำปรึกษา ศิษยาภิบาลจะต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างสิ่งที่พระเจ้าทรงคาดหวังและสิ่งที่พระเจ้าทรงอนุญาต ทักษะในการโน้มน้าวใจคือสิ่งที่สำคัญมากสำหรับศิษยาภิบาล ความแตกต่างกันของสมาชิกผู้เชื่ออาจนำมาซึ่งความไม่เห็นด้วยที่เกิดขึ้นได้เป็นครั้งคราว ศิษยาภิบาลจะต้องนำคริสตจักร ส่วนทักษะในการบริหารคริสตจักรนั้น ได้ให้ความสำคัญกับทักษะพื้นฐานสำหรับการจัดการสำนักงาน การจัดการการประชุม และการทำความเข้าใจและการใช้เอกสารทางการเงินเป็นสิ่งที่ศิษยาภิบาลทุกคนต้องพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการดำเนินการประชุม และการจัดการองค์ประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

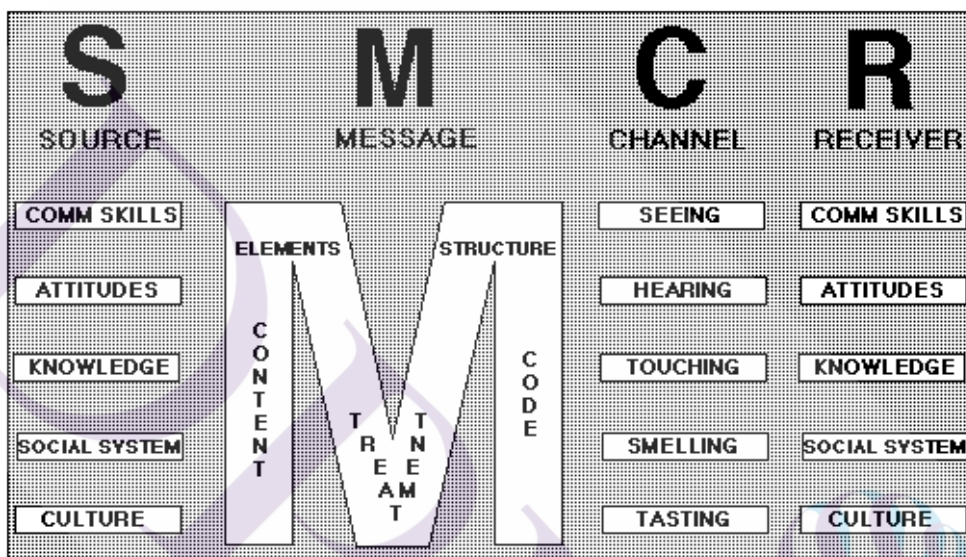
Tilstra (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำบารมีในฐานะหัวหน้าทีม: การประเมินผลที่มุ่งเน้นภาวะผู้นำศิษยาภิบาล (Charismatic Leaders as Team Leaders: An Evaluation Focused on Pastoral Leadership) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทีม ผู้นำทีม และผู้นำที่มีบารมี พบว่า ศิษยาภิบาลผู้ซึ่งพยายามที่จะเป็นผู้นำบารมีและเป็นผู้นำทีมในเวลาเดียวกัน จะต้อง 1) มีการทำพันธกิจที่มีลักษณะของการเพิ่มพูนความสมัครสมานสามัคคีของทีม ที่ผู้ตามจะรับรู้ความเป็นผู้นำในทางที่ดีงาม มีอัตลักษณ์ของความร่วมมือร่วมใจ รู้สึกว่าได้รับการเสริมพลัง และงานมีประสิทธิภาพ การ

มองคุณค่าคล้ายกัน การแบ่งปันวิสัยทัศน์ มีการตกลงร่วมกันที่จะแสวงหาวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จ มีความพร้อม มีความจงรักภักดีและมีพันธะสัญญาในเป้าหมายของทีม มีความพยายามที่จะจำแนกแยกแยะการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ 2) มีการเพิ่มประสิทธิผลของทีม ด้วยความชัดเจน ในการทำพันธกิจและมีภาพที่ปรากฏชัดในสิ่งที่จะทำ มีความห่วงใยใส่ใจ ความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้อื่น มีการสื่อสารที่ชัดเจน และการยืนยันมั่นคง 3) ศิษยาภิบาลในฐานะผู้นำทีมภายนอก ที่ประสิทธิผลของการนำทีม จะขึ้นอยู่กับการจัดการพฤติกรรมที่นำสู่ความสำเร็จระหว่างองค์กรและทีม ซึ่ง 3 พฤติกรรมที่นำสู่ความสำเร็จ ได้แก่ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การช่างสังเกตการณ์ และการโน้มน้าวใจ รวมถึงการได้รับการเสริมพลังอีกด้วย การสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจในทีม และการรักษาไว้ซึ่งสมาชิกของทีมจำเป็นต้องอาศัยพฤติกรรมความไวต่อความรู้สึกของผู้ตามและการทำทุกอย่างให้ถูกต้องเหมาะสม ศิษยาภิบาลที่มีลักษณะผู้นำบารมีจะได้เปรียบอย่างยิ่ง หากได้มีการจัดเตรียมความเป็นผู้นำภายนอกแก่ทีมในคริสตจักรของตน การนำทีมในยุคหลังสมัยใหม่ คือ ศักยภาพและความสามารถในการทำหลายสิ่งใหม่ มีความคิดที่ทันสมัยในการตั้งการและควบคุม มีเอกลักษณ์เฉพาะสำหรับความท้าทายในการเป็นผู้นำของทีมในศตวรรษที่ 21 เพื่อความเป็นเอกลักษณ์ที่ได้เปรียบของบรรดาศิษยาภิบาลผู้ซึ่งนำพาทีมงานอภิบาลหลายคน และผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำทีมภายนอกในคริสตจักรท้องถิ่น จะต้องทำงานร่วมกันได้บนความร่วมมือร่วมใจเพิ่มพูนความรักความสามัคคีให้มากยิ่งขึ้นด้วยการเป็นผู้นำบารมีที่เท่าทันยุค

Allen (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสื่อสารและแบบจำลองภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ: การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ กับความกลัว หรือความวิตกในการสื่อสาร ความสามารถทางการสื่อสาร และรูปแบบการฟัง (Communication and The Full Range Leadership Model: A Study of The Relationship between Leadership Style and Communication Apprehension, Communication Competence and Listening Styles) พบว่า จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำที่นำมาใช้ในการศึกษา 3 รูปแบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเสรี ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ Bass และ Avolio ได้นำเสนอไว้ในโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ กับความกลัวหรือความวิตกในการสื่อสาร ความสามารถทางการสื่อสาร และรูปแบบการฟังแล้ว พบผลของความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการสื่อสารกับผู้นำแบบเสรีที่มีความวิตกกังวลหรือความกลัวในการสื่อสารระดับสูง มากกว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสามารถทางการสื่อสารระดับสูง และจะเป็นผู้นำที่มีความกระตือรือร้นในการฟังมากกว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบเสรี

1.4 แบบจำลองการสื่อสารของเดวิด เค เบอร์โล (David K. Berlo)

เดวิด เค เบอร์โล (David K. Berlo) ได้นำเสนอแบบจำลององค์ประกอบของการสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ SMCR Model (Source, Message, Channel, Receiver) โดยพิมพ์ในหนังสือชื่อ The Process of Communication ในปี 1960 เพื่ออธิบายถึงทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการสื่อสารของมนุษย์ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 4 นี้ มีความสัมพันธ์กัน ดังปรากฏในภาพที่ 2.8 ดังนี้



ภาพที่ 2.4 แบบจำลองการสื่อสารของเดวิด เค เบอร์โล (The Berlo Model / The SMCR Model)

แบบจำลองดังกล่าวข้างต้นอธิบายได้ว่า ประสิทธิภาพของการสื่อสารจะเกิดขึ้นมากหรือน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหรือคุณสมบัติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ผู้ส่งสาร (Source / Sender) ผู้สื่อสารที่จะสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องประกอบด้วยคุณสมบัติ 5 ประการ ได้แก่

1.1 ทักษะในการสื่อสาร (Communication Skills) 5 ประการ แบ่งเป็นทักษะในการเข้ารหัส 2 ประการ คือ การเขียนและการพูด และทักษะในการถอดรหัส 2 ประการ คือ การอ่านและการฟัง ส่วนทักษะที่ 5 คือ ทักษะในการคิดและการใช้เหตุผล ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการเข้ารหัสและถอดรหัส

1.2 ทักษะคติ (Attitudes) หมายถึง ความโน้มเอียงของคนในการเข้าถึงหรือหลีกเลี่ยงวัตถุหรือบุคคลนั้น มีผลต่อวิธีการสื่อสารของมนุษย์อย่างเห็นได้ชัด ทักษะคติในการสื่อสารแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ทักษะคติต่อตนเอง ทักษะคติต่อเรื่องหรือประเด็นในการสื่อสาร และทักษะคติต่อผู้รับสาร

1.3 ความรู้ (Knowledge) ของผู้ส่งสารในเรื่องเกี่ยวกับกระบวนการสื่อสาร เรื่องที่จะสื่อสาร ลักษณะของผู้รับสาร ลักษณะของสื่อและวิธีการเลือกใช้สื่อ และทักษะคติของตนเอง ซึ่งเบอร์โลเน้นว่าความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมกรรมการสื่อสาร

1.4 ระบบสังคม (Social System) หมายถึง อิทธิพลของสังคมที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลและพฤติกรรมกรรมการสื่อสาร

1.5 วัฒนธรรม (Culture) หมายถึง ขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม และความเชื่อ ซึ่งเป็นตัวกำหนดรูปแบบการดำเนินชีวิตและพฤติกรรมกรรมการสื่อสารของมนุษย์

2. สาร (Message) หมายถึง ผลผลิตที่เกิดจากการเข้ารหัสของผู้ส่งสาร ประกอบด้วย

2.1 รหัสของสาร (Message Code) หมายถึง กลุ่มของสัญลักษณ์ซึ่งใช้แทนหรือให้หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ได้ เช่น ภาษาเขียน ภาษาพูด ภาษาท่าทาง รูปภาพ ดนตรี ฯลฯ รหัสของสารประกอบด้วยส่วนประกอบ 2 ส่วน ได้แก่

2.1.1 ส่วนประกอบย่อย (Elements) ได้แก่ พยัญชนะ สระ วรรณยุกต์ เป็นต้น

2.1.2 โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การนำส่วนประกอบย่อยของรหัสมารวมกันเป็นคำที่ใช้แทนหรือให้หมายถึงสิ่งต่าง ๆ เช่น นำพยัญชนะ “ก” มารวมกับสระ “า” เป็นคำว่า “กา” หมายถึง นกประเภทหนึ่ง เป็นต้น

2.2 เนื้อหาของสาร (Content) หมายถึง ข้อความที่ต้องการจะใช้สื่อความหมายแก่ผู้รับสาร ประกอบด้วยส่วนประกอบ 2 ส่วน ดังนี้

2.2.1 ส่วนประกอบย่อย (Elements) ได้แก่ กลุ่มคำที่ยังไม่ได้เรียบเรียงตามโครงสร้างและหน้าที่ทางไวยากรณ์

2.2.2 โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การเรียบเรียงลำดับของคำตามหลักไวยากรณ์

2.3 การเลือกและการจัดลำดับของข่าวสาร หรือจัดเสนอสาร (Treatment) หมายถึง การตัดสินใจเลือกและจัดลำดับของรหัสสารและเนื้อหา ได้แก่ ข่าวสารที่จะนำเสนอให้เหมาะสมและสนองวัตถุประสงค์ในการสื่อสารได้ การเลือกและการจัดลำดับของข่าวสารหรือจัดเสนอสารประกอบด้วยส่วนประกอบ 2 ส่วน ได้แก่

2.3.1 ส่วนประกอบย่อย (Elements) ได้แก่ รูปแบบ วิธีการ หรือเทคนิคในการเสนอสาร

2.3.2 โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การจัดหรือการเรียงลำดับของรหัสสารและเนื้อหา ซึ่งสารที่ต้องการส่งให้สอดคล้องกับเทคนิคการนำเสนอที่ผู้ส่งสารใช้หรือเพื่อให้เกิดความน่าสนใจหรือให้สอดคล้องกับพฤติกรรมและความต้องการของผู้รับสาร

3. ช่องสาร (Channel) แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

3.1 ช่องสารที่เป็นตัวกลางในการนำสารจากผู้ส่งสารมายังผู้รับสาร

3.2 ช่องสารซึ่งเป็นพาหะของสิ่งที่นำสารไปสู่ประสาทรับรู้ทั้ง 5 ของมนุษย์ ได้แก่ การเห็น การได้ยิน การสัมผัส การได้กลิ่น และการลิ้มรส

3.3 วิธีการเข้ารหัสและถอดรหัสสาร เช่น การใช้วิธีพูดหรือวิธีเขียน เป็นต้น

4. ผู้รับสาร (Receiver) หมายถึง จุดหมายปลายทางของสาร ประกอบด้วยคุณสมบัติทั้ง 5 ประการเช่นเดียวกับผู้ส่งสาร

จากทฤษฎีของเบอร์โล การสื่อสารนั้นเป็นพฤติกรรมที่กระทำโดยมีจุดมุ่งหมาย พฤติกรรมการสื่อสารเกิดจากปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังนั้น เมื่อมองกระบวนการสื่อสารจึงต้องมองในภาพรวมความสัมพันธ์ของทุกองค์ประกอบ ไม่สามารถแยกส่วนจากกันได้ กล่าวได้ว่า พฤติกรรมการสื่อสารเป็นกระบวนการที่เกิดจากความสัมพันธ์ของ 4 องค์ประกอบดังที่ปรากฏในแผนภาพ

1.5 การสื่อสารการเป็นผู้นำ (Leadership communication)

Barrett (2014) ได้อธิบายถึงประสิทธิภาพของการสื่อสารภาวะผู้นำว่าเป็นความต้องการด้านทักษะความสามารถที่คาดหวังว่าจะนำไปสู่ศักยภาพในการส่งผ่านข่าวสารที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทแวดล้อม ด้วยความเข้าใจผู้รับสาร การเลือกช่องทางในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นการจัดการเนื้อหาสาระได้อย่างงดงามเต็มไปด้วยความหมายที่จะถูกส่งไปยังกลุ่มผู้รับสารที่มีลักษณะเฉพาะตามที่คุณผู้ส่งสารตั้งใจ เป้าหมายประการหนึ่งของการสื่อสารความเป็นผู้นำคือการนำผู้คนให้สามารถเข้าถึงความคิด ความหมายที่ผู้นำต้องการจะสื่อสารได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ด้วยความเข้าใจผู้รับสาร ด้วยการพัฒนากลยุทธ์การสื่อสาร และการใช้ช่องทางที่เอื้อต่อการสื่อเนื้อหาสารได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ยังเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ที่ผู้นำจะเข้าใจตนเองและผู้อื่นที่เราต้องที่จะเข้าถึง ด้วยการสร้างข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสมสอดคล้องต้องตรงกันกับความต้องการของผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่ต้องสื่อสารผ่านสื่อที่ลดทอนศักยภาพของผู้สื่อสาร เช่น การสื่อสารผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ แท็บเล็ต หรือคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

กรอบความคิดการสื่อสารภาวะผู้นำ (Leadership Communication Framework) เป็นการอธิบายและ การใช้ทักษะความสามารถเริ่มต้นจากการพัฒนากลยุทธ์หลัก จากนั้นจึงนำไปสู่ประสิทธิภาพของ การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องบูรณาการทุกทักษะความสามารถในการสื่อสารประกอบกันเพื่อ พัฒนาศักยภาพของผู้นำด้านการสื่อสารที่สามารถนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ผู้นำจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ อาทิ ความสามารถในการวิเคราะห์ กลุ่มเป้าหมาย การพัฒนากลยุทธ์การสื่อสาร ทักษะการพูด การเขียน การใช้และการแสดงออกซึ่ง ความฉลาดทางอารมณ์ การมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายที่มีความแตกต่าง หลากหลาย รวมทั้งทักษะความสามารถในการสื่อสารกลุ่มและการสื่อสารองค์กร เป็นต้น ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังภาพที่ 2.9 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.5 กรอบความคิดการสื่อสารภาวะผู้นำ (Leadership Communication Framework)

จากภาพจะเห็นได้ว่าการสื่อสารภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของผู้นำในการขยาย ขอบเขตของทักษะการสื่อสารไปยังทักษะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กล่าวได้ว่าเป็นการพัฒนาจากกลยุทธ์ การสื่อสารหลัก (Core Communication Strategy) ไปสู่การประยุกต์ใช้ทักษะการเขียนและการพูด อย่างมีประสิทธิภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และทักษะความสามารถในการสื่อสารระหว่าง วัฒนธรรมในสถานการณ์ที่มีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ผู้นำจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ (Strategy) คือหลักการพื้นฐานในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ จะประกอบด้วยความสามารถในการ วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายในทุกสถานการณ์ และพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารที่เอื้อประโยชน์และ ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ในการสื่อสาร รวมถึงการเลือกสื่อในการสื่อสารอย่างดีที่สุด ผู้นำ จำเป็นต้องมีทักษะในการวางโครงสร้าง การเขียนสื่อความหมายอย่างง่ายไปจนถึงการเขียนเอกสาร ที่มีความยากและสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นได้ การใช้ภาษาพูดอย่างผู้นำที่มีความชัดเจน เหมาะสมกับ

บริบทและสามารถโน้มน้าวใจได้ ในขณะที่เดียวกันผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการสร้าง และนำเสนอได้อย่างมั่นใจ สามารถใช้สื่อในการนำเสนอข้อมูลข่าวสารได้ ซึ่งความสามารถหลักเหล่านี้ ผู้นำจำเป็นต้องอาศัยความฉลาดทางอารมณ์ และทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล ด้วยความเข้าใจ ในคุณค่าความแตกต่างหลากหลายและความแตกต่างทางวัฒนธรรม นำไปสู่ความสำเร็จของการ สื่อสารและการทำงานร่วมกัน ได้ภายใต้ความแตกต่างทางบริบทแวดล้อมแห่งวัฒนธรรม

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำศาสนาและการสื่อสาร

สุภางค์พิมพ์ คล้ายธานี (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารตามแนวทาง พระพุทธศาสนาในกลุ่มข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดอุทัยธานี พบว่า สภาพทั่วไปของการพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารผ่านสื่อต่าง ๆ ด้วย เทคโนโลยีถือเป็นช่องทางที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนา เมื่อมีการรับรู้ความต้องการและทัศนคติอย่าง เดียวกันให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งภาวะผู้นำทางการสื่อสารมีองค์ประกอบที่ สำคัญ 3 ด้าน คือ 1.) ความสามารถในการส่งสาร 2.) ความสามารถในการรับสาร 3.) ความสามารถ ในการตอบสนอง และภาวะผู้นำทางการสื่อสารจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดเมื่อได้ ใช้หลักสัจจวาจาหรือการพูดความจริง สิ่งที่เป็นจริงที่อยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นจริง พูดในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ ไม่ไร้สาระ ด้วยความเป็นธรรมที่อยู่บนบรรทัดฐานแห่งจรรยาบรรณ การพูด จำเป็นต้องอาศัยจังหวะเวลา หรือกาลเทศะที่เหมาะสม ผลการวิจัยค้นพบแบบจำลอง SUPHANGPIM-Model เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารของผู้บริหารตาม แนวทางพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการส่งสาร ประกอบด้วย การ เป็นผู้ส่งสารที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดี (P-Personality) ความสุภาพ ความมีมารยาทในการสื่อสาร (Niceness) การมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ (Morality) 2) ความสามารถในการรับสาร ประกอบด้วย การมีโลกทัศน์กว้างไกล (Universality) การรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Awareness) การมีความบริสุทธิ์ใจ ยอมรับสิ่งที่เป็นจริง (Purity) 3) ความสามารถในการตอบสนอง ประกอบด้วย การมีน้ำใจเสียสละเพื่อส่วนรวม (Hospitality) การสื่อสารได้กับทุกระดับ ไม่เลือก ปฏิบัติ (Generality) การสื่อสารสามารถนำไปปฏิบัติได้ (Implementation)

กุศล โพธิ์สุวรรณ (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระมงคล เทพมุนี (สด จนฺทสโร) (The Leadership on Buddhism Propagation of Phramongkol Thepmuni (Sod Candasaro)) พบว่า แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภาวะผู้นำการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระมงคลเทพมุนีมากที่สุด เช่น ท่านได้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างน่ายกย่องนับถือและเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ภาวะผู้นำการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาของพระมงคลเทพมุนี (สด จนฺทสโร) สามารถสังเคราะห์ได้กับหลักธรรมทาง

พระพุทธศาสนา ได้แก่ พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 ทศพิธราชธรรม อคติ 4 สัปปริสธรรม 7 ปาปณิกรรม 3 พละ 4 และสาราณียธรรม 6 และภาวะผู้นำการเผยแผ่พระพุทธศาสนาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมไทยปัจจุบัน

พระมหานพพล กนตสีโล (สายสินธุ์) (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำและหลักธรรมที่เกี่ยวข้องรวมทั้งศึกษากรณีศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการที่เป็นแบบอย่างที่ดีในทางปฏิบัติ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่เป็นไปได้คือ รูปแบบของการเป็นผู้นำเชิงประสาน ด้านหลักธรรมที่มีคุณลักษณะโดดเด่นสำหรับผู้ที่มิใช่ภาวะผู้นำ คือ หลักสัปปริสธรรม 7 สำหรับกรณีศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติคือ ภาวะผู้นำในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของสมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (นิคมฐานิสฺสรมหาเถร) และภาวะผู้นำของพระราชธรรมโสภณ (จำปี จนทนมโม) เจ้าคณะจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการ ควรประกอบด้วยแนวทาง 3 ประการ ตามหลักการครองตน ครองคน และครองงาน ได้แก่ 1) ส่งเสริมการเป็นผู้นำที่มีหลักสัปปริสธรรม 7 ในการครองตน 2) สนับสนุนการเป็นผู้นำเชิงประสานในการครองคน และ 3) มุ่งเน้นการเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการบริหารงานทางการสงฆ์ให้ครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การปกครอง การศาสนศึกษา การเผยแผ่ การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ในการครองงาน

พระศรีศาสนวงศ์ (2556) ศึกษาแบบการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 9 ในประเทศไทย พบว่า ภาพรวมศักยภาพในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ทุกด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ได้วางไว้ ได้แก่ ด้านการปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปโภค และการสาธารณสงเคราะห์ ปัจจัยที่มีผลต่อการเผยแผ่ในระดับสูง ได้แก่ กิจกรรมที่วัดดำเนินการค่าใช้จ่ายการจัดอาคารสถานที่ บุคลากรในการเผยแผ่ กระบวนการในการเผยแผ่ และภาพลักษณ์ของวัด ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ตามทัศนะของพระสงฆ์ พบว่ามี 12 จาก 60 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบสำคัญสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การประสานงานเพื่อให้บริการด้านการศึกษาแก่ชุมชน 2) มีการเจริญสติ/ฝึกสมาธิเป็นประจำหลังจากทำวัตรเช้าเย็น หรือมีการจัดโครงการปฏิบัติธรรมเป็นประจำ 3) มีโครงการจัดฝึกอบรมวิปัสสนากัมมัฏฐาน และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมสำหรับพระสงฆ์และประชาชนทั่วไป ส่วนในทัศนะของพุทธศาสนิกชน พบว่ามี 9 จาก 35 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบสำคัญสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) พระภิกษุ/กรรมกรวัดมีความรู้/ความสามารถ และเข้าใจถึงนโยบายการเผยแผ่ศาสนาตามหลักธรรมวินัยและกฎหมายและข้อบังคับของวัด 2) วัดไม่เก็บค่าใช้จ่ายในกิจกรรม

บางอย่าง 3) พระภิกษุ/กรรมการวัดต้องแต่งกายถูกต้องตามกฎระเบียบ/ตามพระธรรมวินัย ประการสำคัญคือ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพที่เหมาะสมของพระสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ควรประกอบไปด้วย 4 ด้านสำคัญ คือ 1) ด้านพระสงฆ์ผู้ให้บริการและพุทธศาสนิกชนที่รับบริการ ควรมีการเน้นใน 2 ประเด็นสำคัญ คือ การพัฒนาตนเองตามหลักธรรมในพุทธศาสนา และการพัฒนาบุคลิกภาพตามหลักธรรมในพุทธศาสนา 2) ด้านกระบวนการจัดการ ควรมีการเน้นใน 2 ประเด็น คือ การส่งเสริมการจัดการบริการเพื่อศาสนา และส่งเสริมการจัดบริการเพื่อชุมชน 3) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา ควรเน้นประเด็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการทำกิจกรรมเพื่อให้เข้าถึงคำสอนพุทธศาสนา 4) ด้านการเงินเกี่ยวกับการบริจาค ควรมีการเน้นประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการเงินภายในวัดให้เป็นรูปธรรม

ทัศนีย์ เจนวิถีสุข (2555) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ “การสื่อสารเชิงพุทธกับการเปลี่ยนแปลงสังคม” โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลและความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงสังคม ศึกษารูปแบบและกระบวนการสื่อสารกับการเปลี่ยนแปลงสังคมในทัศนะของพระพุทธศาสนา และสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับหลักการและแนวทางปฏิบัติด้านการสื่อสารเชิงพุทธ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสังคม พบว่า การสื่อสารที่มีผลมากในการส่งผลกระทบกระเทือนถึงสังคม หรือมีส่วนเกี่ยวข้อง สนับสนุน หรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสังคม คือ การสื่อสารมวลชน ส่วนการสื่อสารกับตนเองและการสื่อสารกับบุคคลอื่น ทั้งในระดับปัจเจกและระดับสังคม เป็นการสื่อสารที่มีอิทธิพลและสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงสังคม โดยการเปลี่ยนแปลงนั้น มีลักษณะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของสังคมเป็นสำคัญ ทั้งในระดับปัจเจกและระดับสังคม ในลักษณะการร่วมกันเป็นสังคม โดยรวม การสื่อสารกับตนเองและการสื่อสารกับบุคคลอื่น เป็นการสื่อสารที่ไม่อาจแยกจากกันได้โดยเด็ดขาด และเกี่ยวข้องกับสัมมาทิฐิ โดยมีรูปแบบและกระบวนการคือ ทำการสื่อสารกับบุคคลอื่น (ปรโตโฆสะ) + ทำการสื่อสารกับตนเอง (โยนิโสมนสิการ) + ทำการสื่อสารตามแนวทางประพจน์ปฏิบัติในศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งทำให้ผู้รับสารเกิดปัญญาที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในส่วนตนและผู้อื่น อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสังคมทั้งในระดับปัจเจกและระดับสังคม องค์ความรู้เกี่ยวกับหลักการและแนวทางปฏิบัติด้านการสื่อสารเชิงพุทธที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสังคมที่สังเคราะห์ได้จากการศึกษา มีหลักการและแนวทางปฏิบัติที่สำคัญ คือ สื่อสารด้วยสติบนพื้นฐานของความเข้าใจและเคารพในตนเองและผู้อื่น บนหลักการของเหตุและผลตามความเป็นจริง ก่อให้เกิดปัญญา สร้างสรรค์ และนำไปสู่การกระทำที่ดีงามทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การสื่อสารเชิงพุทธนี้เป็นดังเช่นมรรควิธีที่เป็นเหตุนำไปสู่ผล คือ การเปลี่ยนแปลงสังคมในทางที่เป็นประโยชน์สุข โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เริ่มจากภายในตนเองของบุคคล แล้วกระจายไปสู่สังคมต่อไป

ประณต นุชกรเรืองรัตน์ (2553) ได้นำเสนอถึงปัญหาการพัฒนาสถานภาพของผู้รับใช้ชนเผ่า: ตัวอย่างในบริบทของคริสตจักรภาคที่ 16 ซึ่งปัญหาที่พบและเกี่ยวข้องกับผู้นำและผู้รับใช้มี 3 ประการ ดังนี้

1. ผู้นำคริสตจักรมีการศึกษาไม่สูงนักและสูงวัย ผู้นำไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน และอาจขาดความเอาใจจริงเอาใจบ้างในบางประเด็น
2. บุคลากรที่มีความรู้สูงมักอยู่ในสถาบัน / หน่วยงาน มิใช่คริสตจักร
3. ไม่มีการผลิตผู้นำมากเพียงพอในสายอาชีพต่าง ๆ เช่น ผู้อภิบาล ผู้ประกาศ แพทย์ พยาบาล ครู เพื่อป้อนคริสตจักร สถาบัน หน่วยงาน

ปัญหาดังกล่าวจึงส่งผลให้ผู้รับใช้ที่รับใช้ในคริสตจักร และผู้ประกาศเผยแผร์ฯ บางส่วนเป็นผู้รับใช้ที่มีคุณวุฒิ และคุณสมบัติไม่สอดคล้องโดยสมบูรณ์ ตามระเบียบปฏิบัติของธรรมนูญแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ค.ศ.2002 และยังผลให้มีความขัดข้องในการแต่งตั้งและดำเนินการเรื่องสวัสดิการผู้รับใช้อีกด้วย นอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่น ๆ อีก เช่น ปัญหาเรื่องสถานะของบุคคล ปัญหาด้านภาษาสื่อสารและการขาดการศึกษาขั้นพื้นฐาน – สามัญ และปัญหาด้านศาสนศาสตร์ศึกษา ซึ่งปัญหาการเลี้ยงตนเองของศูนย์พระคริสตธรรมชนเผ่า ที่ยังรับการสนับสนุนงบประมาณจากภายนอกมากกว่าความสามารถในการเลี้ยงตนเอง ทำให้ไม่เกิดการพัฒนาเพื่อการเลี้ยงตนเองได้อย่างเป็นระบบ

มานพ อมรศักดิ์สวัสดิ์ (2544) ได้ศึกษาการอุทิศถวายตัวของนักศึกษาคณะศาสนศาสตร์แมกคิลวาริ มหาวิทยาลัยพายัพ: กรณีศึกษานักศึกษาในปีการศึกษา พ.ศ. 2542 ชั้นปีที่ 1-4 พบว่า “การถวายตัว” เป็นเรื่องที่ยากจะมีความละเอียดและสลับซับซ้อน ทั้งพฤติกรรม แนวความคิด และหลักศาสนศาสตร์ เหตุเพราะแต่ละบุคคลก็มีลักษณะเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่แตกต่างกัน ดังนั้น การอยู่ร่วมกันในสถาบันพระคริสตธรรม นับเป็นการเตรียมตัว การเตรียมชีวิตที่มอบอุทิศถวายตัวให้กับพระเจ้า จึงเน้นการศึกษาเพื่อสะท้อนภาพลักษณ์ในมุมมองต่าง ๆ ทั้งความคิด ความเข้าใจ การปฏิบัติตน และช่องว่างในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของการอุทิศถวายตัวของนักศึกษาพระคริสตธรรม

สมจิต ห้วนนา (1999) ได้ศึกษาการเป็นผู้เลี้ยงที่ดีในทัศนะของพระเยซูคริสต์ จาก ยอห์น 10: 11-14 พบว่า การที่ศิษยาภิบาลจะเป็น “ผู้เลี้ยงที่ดี” นับว่าเป็นสิ่งที่ยากมาก จากสถานการณ์ในสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเป็นผู้เลี้ยงที่ดี หากเปรียบในบริบทของสังคมวัฒนธรรมไทย หมายถึง ผู้นำทางศาสนาที่ดีที่สุด และผู้เลี้ยงในทัศนะของคริสตศาสนาในบริบทสังคมไทยคือ “ศิษยาภิบาล” ผู้ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำคริสตจักร เป็นผู้เลี้ยงสมาชิกคริสตจักร เมื่อพิจารณาศิษยาภิบาลในบริบทสังคมไทย พบว่า ต้องทำงานภายใต้โครงสร้างที่ได้สร้างบนความ

เข้าใจและระบบของคริสตจักรในสหรัฐอเมริกา ทำให้ศิษยาภิบาลเองเกิดความไม่ชัดเจนในบทบาทของตน และสมาชิกในคริสตจักรเองก็ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของศิษยาภิบาล ซึ่งเป็นผลมาจากการนำคริสตจักรแบบตะวันตก สถานภาพของศิษยาภิบาลในบริบทสังคมไทยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ 1) บทบาททางสังคม 3 ประการ ได้แก่ พระสงฆ์ ผู้อุปถัมภ์ และอาจารย์ เมื่อสถานภาพทั้ง 3 ประการได้รวมอยู่ในตัวของศิษยาภิบาล จึงทำให้สมาชิกในคริสตจักรมีความคาดหวังสูงมากกว่า ศิษยาภิบาลจะเป็นที่พึ่งพิงของสมาชิกในทุกด้าน ตั้งแต่เกิดถึงตาย เป็นบุคคลที่ดีเลิศ บริสุทธิ เป็นผู้ประกอบศาสนพิธีทางศาสนาที่สำคัญ มีบ้านพักอยู่ในบริเวณ โบสถ์อันศักดิ์สิทธิ์ แต่ในขณะเดียวกันศิษยาภิบาลมีครอบครัว มีค่าตอบแทนประจำ เป็นบุคคลที่ดำเนินชีวิตอย่างคนทั่วไป หลายสถานภาพที่รวมอยู่ในตัวของศิษยาภิบาลในฐานะผู้เลี้ยง อาจก่อให้เกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่ 2) บทบาทคนสองโลก โดยโครงสร้างบทบาทของศิษยาภิบาลเป็นรูปแบบตะวันตก เป็นอาชีพที่ได้รับเงินเดือน เป็นผู้ที่มิเกียรติดูสูง แต่ในบริบทสังคมไทยอาจได้รับเงินเดือนที่ไม่สูงมากนัก จากที่กลุ่มมิชชันนารีได้นำรูปแบบและกิจกรรมต่าง ๆ จากประเทศตนมาสู่ประเทศไทย ทั้งโครงสร้างการบริหาร เพลง รูปแบบการนมัสการ ดังนั้น รูปแบบของคริสตจักรในบริบทสังคมไทยจึงเป็นลักษณะสองโลก (two worlds) คือลักษณะตะวันตกและตะวันออก รูปแบบการทำพันธกิจคริสตจักรจึงเปรียบเสมือนสินค้านำเข้า และศิษยาภิบาลเองก็ได้รับการฝึกฝนจากพระคริสตธรรมที่มีรูปแบบตะวันตก แต่ต้องมาเป็นผู้นำคริสตจักรที่ยังรากอยู่ในบริบทสังคมไทย จึงเกิดความขัดแย้งที่จะดำเนินชีวิตหรือนำคริสตจักรไปในทิศทางใด ศิษยาภิบาลในคริสตจักรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียศกภาพอย่างสูงในการอภิบาลคริสตจักรในยุคสมัยใหม่ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นั่นคือ ศิษยาภิบาลจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการทำพันธกิจที่ชัดเจน ในทางตรงกันข้ามศิษยาภิบาลยังไม่ค่อยได้รับการเอาใจใส่เท่าที่ควร โดยเฉพาะด้านสวัสดิการของครอบครัว ทำให้เกิดปัญหาสมองไหล คือ การละทิ้งหน้าที่ไปทำงานองค์กรเอกชนหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและนอกสภาคริสตจักร รวมถึงการที่คริสตจักรขาดการสืบทอดการเป็นผู้นำคริสตจักรที่มีคุณภาพ ขาดผู้นำที่เป็นแบบอย่างของความเชื่อ ความประพฤติ และการอุทิศตนในการรับใช้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องตระหนัก

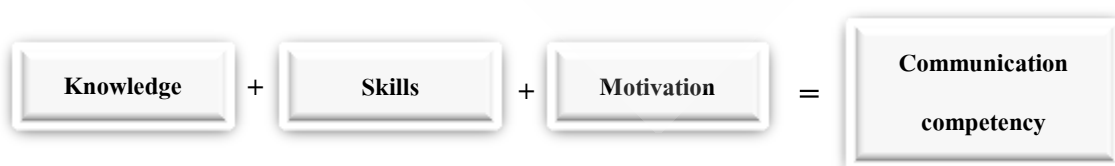
เกษม อภิวงค์ (1997) ได้ศึกษาความเป็นอยู่ของศิษยาภิบาล พบว่า ศิษยาภิบาลมีความภาคภูมิใจมากในการเลือกทำงาน มีความเชื่อที่มั่นคงต่อพระเจ้าไม่เปลี่ยนแปลง แม้จะได้รับค่าตอบแทนพอประมาณ / ไม่มากนัก และรู้สึกพึงพอใจต่อการทำพันธกิจการอภิบาล ทั้งงานเทศนา งานสั่งสอน งานประกาศ งานเยี่ยมเยียน งานเกี่ยวกับการหนุนใจ การให้คำปรึกษา และต้องการได้รับการเสริมหนุนพัฒนาพันธกิจด้านการประกาศเป็นพิเศษ ส่วนงานด้านการบริหาร การเป็นผู้นำที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ การเป็นนักวางแผน การพัฒนาความคิดแห่งตน เห็นว่าดีพอใช้ ส่วนงาน

ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม: การเป็นแบบอย่างที่ดี การเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ดีพอใช้ได้ ส่วนการเอาใจใส่ต่อครอบครัวดีพอใช้ และครอบครัวได้มีส่วนในการเสริมหนุน ให้กำลังใจต่อการทำพันธกิจที่ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ยังได้มีการส่งเสริมให้บุตรหลานมีโอกาสเรียนที่พระคริสตธรรมเพื่อเตรียมตัวเป็นศิษยาภิบาล งานของศิษยาภิบาลกับความร่วมมือในคริสตจักร: ศิษยาภิบาลได้รับความร่วมมือจากคณะกรรมกิจและสมาชิกในการทำหน้าที่ศิษยาภิบาลและการทำพันธกิจคริสตจักร โดยได้รับเกียรติและความไว้วางใจและทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ได้รับการสนับสนุนจากคริสตจักรภาค และเป็นความหวังว่าคริสตจักรภาคจะมีส่วนช่วยให้ความเป็นอยู่ของศิษยาภิบาลดีขึ้นได้ ภาพแห่งความเป็นผู้นำและการทำบทบาทหน้าที่ที่ได้รับการยอมรับจากสังคมทั่วไปทั้งในด้านการพูด การประพฤติ และให้ความสำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีและความสุขของคนในครอบครัว การเสียดสเช่นพระคริสต์ การปฏิบัติตามพระบัญชาของพระคริสต์ ทั้งนี้ความภาคภูมิใจที่เกิดขึ้น มีผลมาจากการได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น ได้ส่งเสริมความเสมอภาคในความเป็นมนุษย์ และความยุติธรรม

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถทางการสื่อสาร (Communication Competency)

2.2.1 ความหมายความสามารถทางการสื่อสาร

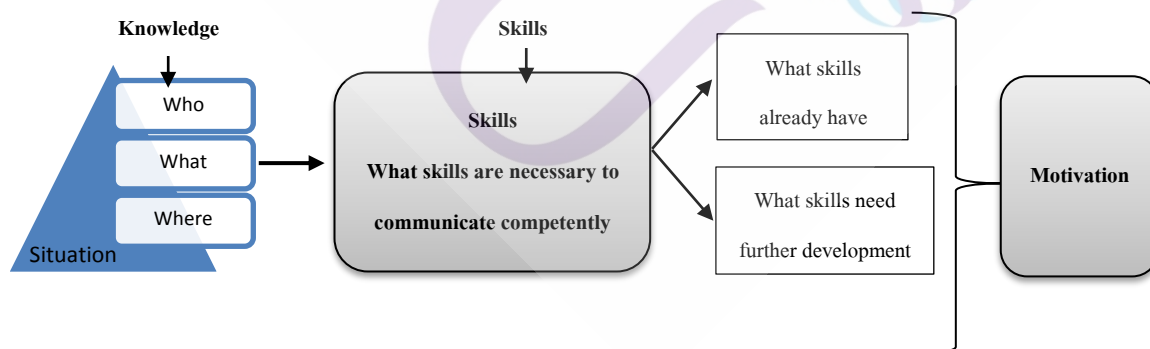
Rosenfeld (1990) ได้ให้ความสามารถทางการสื่อสารไว้ว่า เป็นความสามารถในการที่จะเข้าถึงเป้าหมายของการสื่อสาร ซึ่งมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ ได้แก่ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และการโน้มน้าวใจ (motivation) เพื่อที่จะเข้าถึงความสามารถดังกล่าวประการแรกจำเป็นต้องเข้าใจสถานการณ์ (situation) เข้าใจตนเองในฐานะผู้สื่อสาร (yourself) และทักษะที่ต้องใช้เพื่อให้เกิดผล ประการที่สองจำเป็นต้องควบคุมและใช้ความรู้และใช้ทักษะที่มี เพื่อฝึกปฏิบัติลงมือทำงานเกิดประสบการณ์และพฤติกรรมที่เหมาะสม ประการที่สามจะต้องใช้การกระตุ้นโน้มน้าวใจที่จะทำให้การสื่อสารสามารถที่จะใช้ได้จริงและสำเร็จ รวมถึงการรู้ว่าจะต้องทำอะไรและพัฒนาทักษะที่เหมาะสมอยู่เสมอก็จะส่งเสริมให้เกิดความสามารถทางการสื่อสารได้ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังภาพที่ 2.5 ต่อไปนี้



ภาพที่ 2.5 องค์ประกอบของความสามารถทางการสื่อสาร

การสื่อสารในแต่ละครั้งจะต้องวิเคราะห์ให้ได้ว่าในสถานการณ์แห่งการสื่อสารนั้น ๆ เราต้องสื่อสารกับใคร จะสื่อสารอะไร และจะสื่อสารที่ใด ที่สำคัญที่สุดต้องรู้จักตนเองในฐานะ

นักสื่อสาร/เป็นผู้สื่อสาร จะทำอะไรเพื่อให้ผู้อื่นรับรู้เรา ความใกล้ชิดในการรับฟัง ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความหลากหลายของความคิดที่ต้องการนำเสนอ การรู้ประเด็นที่จะสื่อสาร รู้วิธีสื่อสาร รู้ผลกระทบที่จะเกิดขึ้น และกระทบกับทางเลือกและความสัมพันธ์ กล่าวโดยสรุป การรู้กลุ่มคนที่ จะสื่อสารด้วย รู้ว่าจะสื่อสารอะไร และรู้ว่าสื่อสารในสถานที่ใด เหล่านี้คือพื้นฐานในการตัดสินใจว่าควรจะใช้ทักษะการสื่อสารใด การรู้ทักษะที่สำคัญที่จะนำความสำเร็จที่แตกต่างไปจากเดิมที่เคยเป็น ซึ่งความรู้และทักษะจะมีแง่มุมที่แตกต่างกัน โดยทักษะจะถูกใช้ได้คิมากน้อยเพียงใด เกิดประสิทธิผลมากเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้ของผู้สื่อสารว่าจะต้องสื่อสารอย่างไรในสถานการณ์นั้น ๆ ทักษะการสื่อสาร (skills) มักจะถูกกล่าวถึงใน 2 ลักษณะคือ ลักษณะแรกเป็นทักษะความสามารถที่แต่ละคนมีอยู่แล้ว (skills already have) สามารถใช้ได้ในชีวิตประจำวัน แต่ในสถานการณ์ของการสื่อสารที่ยุ่ยากลำบากจำเป็นต้องใช้ทักษะในลักษณะที่สองคือ ทักษะความสามารถที่ต้องการพัฒนา (skills need further development) ส่วนการที่จะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารนั้นจำเป็นต้องใช้การโน้มน้าวใจ (motivation) เพื่อที่จะสร้างโอกาสในการเป็นไปได้ในการสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นที่ไม่รู้จัก ความต้องการได้รับข่าวสารใหม่ ๆ ความต้องการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหาใด ๆ ก็ตาม ล้วนต้องการศักยภาพในการพัฒนาด้านการสื่อสาร เพื่อการเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ด้วยความเข้าใจ และใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือที่เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อการดำเนินชีวิตและการทำพันธกิจหน้าที่การงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังภาพที่ 2.6 ต่อไปนี้



ภาพที่ 2.6 กระบวนการใช้ความรู้ ทักษะ และการโน้มน้าวใจสู่การเป็นผู้มีความสามารถทางการสื่อสาร

บทบาทหน้าที่ 6 ประการของความสามารถทางการสื่อสาร ได้แก่ 1) สามารถจำแนกแยกแยะวิธีการที่เราจะติดต่อสื่อสารกับแต่ละบุคคล 2) เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารได้ดียิ่งขึ้น 3) เพื่อแบ่งปันและเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมได้ 4) เพื่อลดความไม่แน่นอนใจในการดำเนินชีวิต 5) เพื่อแสดงถึงความเข้าใจตนเองและเข้าใจโลกรอบตัวเรา 6) เพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมายแห่งพันธกิจหน้าที่การงาน

กาญจนา แก้วเทพ (2544, น. 326) ได้สรุปความหมายของ “ความสามารถทางการสื่อสาร” (Communication Competence) โดยยึดนิยามของ Cooley และ Roach สำหรับนำมาใช้งานในภาคปฏิบัติว่า “Competence may be defined as the Knowledge of appropriate communication pattern in a given situation and the ability to use the knowledge.” หมายถึง ความสามารถทางการสื่อสารจะต้องมีส่วนผสมของความสามารถ 3 ประการ ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) ในแบบแผนของการสื่อสารที่เหมาะสม
2. ต้องมีความสามารถในการอ่านสถานการณ์เพื่อเลือกใช้แบบแผนการสื่อสารที่เหมาะสม
3. ต้องมีความสามารถในการ “ใช้ความรู้” คือรู้ว่าการสื่อสารแบบใดควรใช้ในสถานการณ์ใด ต้องอ่านสถานการณ์ให้ออกว่ากำลังอยู่ในช่วงที่ต้องการการสื่อสารแบบใด และมีความสามารถที่จะใช้การสื่อสารอย่างถูกต้องเหมาะสมอีกด้วย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ยังสามารถแยกองค์ประกอบย่อยของการพิจารณาความสามารถทางการสื่อสารได้อีก 4 ส่วนสำคัญ ได้แก่

1. แบบแผนของการสื่อสาร (Communication pattern) ซึ่งหมายรวมถึง พฤติกรรมทางการสื่อสารทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นวิธีการใช้ภาษา ถ้อยคำ หรือประโยคที่ใช้ ท่วงทำนองในการพูด รวมทั้งอวัจนภาษาต่าง ๆ
2. ความเหมาะสม (Appropriate) ซึ่งความเหมาะสมนั้นจะเป็นไปตามมาตรฐานของแต่ละสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งจะมีการกำหนดบรรทัดฐานสำหรับการมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน (Norms for interaction) และเป็นบรรทัดฐานสำหรับการตีความ (Norms of interpretation)
3. การอ่านสถานการณ์ (Situation) ซึ่งสถานการณ์ในที่นี้หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ ลักษณะทางจิตวิทยา และลักษณะเชิงปฏิสัมพันธ์ ที่มาประมวลเข้าด้วยกันและมีความสำคัญต่อผู้ที่กำลังสื่อสารนั้น
4. ความสามารถที่จะใช้ความรู้ด้านการสื่อสาร (Ability to use) ซึ่งความสามารถนี้เป็นผลรวมมาจากความเฉลียวฉลาด สติปัญญา แรงจูงใจ บุคลิกภาพ หรือความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น (Empathy) ในการดำเนินกระบวนการสื่อสาร

2.2.2 นวัตกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับความสามารถทางการสื่อสารในภาพรวม

นงลักษณ์ ศรีอัษฎาพร (2541) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการสื่อสารในองค์กร โดยเน้นการวิเคราะห์ในระดับุคคลในองค์กร (Personal/Interpersonal level) ว่าองค์ประกอบขั้นพื้นฐานที่สุดสำหรับความสามารถในการสื่อสารคือ ความรู้เกี่ยวกับการใช้รูปแบบวิธีการสื่อสารในสถานการณ์หนึ่งได้อย่างเหมาะสม (Appropriateness) และทักษะที่จะนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาการสื่อสารระหว่างบุคคล พยายามที่จะสร้างแนวคิดที่แตกแขนงออกไป เช่น เน้นการแสดงออกเชิงบุคลิกภาพให้สอดคล้องกับบริบทในการสื่อสาร อาทิ Cegala, Savage, Bunner & Conrad, 1982; Wiemann, 1977 หรือเน้นองค์ประกอบเชิงความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจ อาทิ Spitzberg Cupach, 1984 และเน้นความสามารถในการควบคุมบุคคล อาทิ Park, 1985 แต่โดยสรุปแล้วความสามารถในการสื่อสารก็คือ ความสามารถที่จะสื่อความได้เหมาะสมในบริบทที่คู่สื่อสารมีปฏิสัมพันธ์กัน ในขณะที่ผู้เชี่ยวชาญการสื่อสารในองค์กร ได้สร้างแนวคิดที่แตกแขนงออกไปเช่นกัน โดยจะเน้นความสามารถในการคิด และการแปลสัญลักษณ์ในองค์กร อาทิ Sypher (1984) หรือเน้นความสามารถในการเข้าใจกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นในองค์กร อาทิ Harris & Cronen (1979) และการเน้นความสามารถเชิงทักษะการสื่อสารในการปฏิบัติงาน อาทิ Disalvo (1980), Disalvo & Larsen (1987), Monge, Bachman, Dillard, & Eisenberge (1982) กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบสำคัญของความสามารถในการสื่อสารระดับบุคคลในองค์กรมี 2 มิติ ได้แก่

1. ความรู้การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ (Strategic communication knowledge) ประกอบด้วย การเข้าใจกฎเกณฑ์ สัญลักษณ์ ความหมายต่าง ๆ ที่สมาชิกในองค์กรกำหนดขึ้น เช่น ควรติดต่ออะไร กับใคร หนว่ยใด เวลาใด ด้วยวิธีการอะไร จึงจะเหมาะสม ซึ่งความสามารถในการสื่อสารเชิงกลยุทธ์คือ ความสามารถในการพิจารณาความแตกต่างของบุคคล (Individual differences) ในเชิงความคิดด้วย เช่น การเข้าใจสถานการณ์และเข้าใจบุคคลอื่น ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับคนในวัฒนธรรมซึ่งแปรผันกันไปในแต่ละองค์กร ความรู้ด้านการสื่อสารกลยุทธ์นี้อาจแปรเปลี่ยนไปตามองค์กรที่แต่ละบุคคลสังกัด

2. ทักษะในการสื่อสาร (Technical communication skills) ได้แก่ ทักษะที่นำมาใช้ในปฏิสัมพันธ์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของสมาชิกองค์กร เช่น ทักษะในการสั่งงาน/รับฟัง คำสั่งในงาน ทักษะในการให้คำแนะนำ/รับฟังคำแนะนำ ทักษะในการสัมภาษณ์/ถูกสัมภาษณ์ ทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะในการตัดสินใจ ทักษะในการฟัง ทักษะในการประชุม และทักษะอื่น ๆ ซึ่งบุคคลสามารถเรียนรู้ทักษะเหล่านี้ได้ เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ติดตัวไปใช้ได้ไม่ว่าจะอยู่องค์กรใดก็ตาม และใช้เป็นเครื่องมือสื่อสาร (Communication instruments) ในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของความสามารถในการสื่อสารดังกล่าวข้างต้น ยังสามารถแบ่งระดับของความสามารถในการสื่อสารได้อีก 4 ระดับ (นงลักษณ์ ศรีอภัยพร เจริญงาม, 2543) ได้แก่

ระดับที่ 1: Pre-competent เป็นระดับของการเรียนรู้และพัฒนากลยุทธ์และทักษะการสื่อสารอยู่ในขั้นพอใช้ได้ในชีวิตประจำวัน สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้โดยทั่วไป

ระดับที่ 2: Threshold level เป็นระดับที่มีความสามารถในการสื่อสารขั้นพื้นฐาน มีความรู้และทักษะการสื่อสารพอประมาณ แต่ยังไม่สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ระดับที่ 3: Proficient level เป็นระดับที่มีความสามารถในการสื่อสาร มีความรู้และทักษะการสื่อสารที่สามารถเลือกใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ระดับที่ 4: Over-competent level เป็นระดับที่เคยสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนเกิดความเคยชินกับรูปแบบหรือวิธีการสื่อสารแบบเดิม ทำให้ขาดการคิดไตร่ตรองในการปรับกลยุทธ์และทักษะในการสื่อสารใหม่เมื่อบริบท เวลา และสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป จัดเป็น “การติดกับดักความสามารถ” (competency trap) ของตนและมักเป็นอุปสรรคในการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนรู้ใหม่

ทั้งนี้ ลักษณะความสามารถในการสื่อสารที่เป็นที่ยอมรับในวัฒนธรรมหนึ่ง อาจจะไม่ได้รับการยอมรับในลักษณะเดียวกันในอีกวัฒนธรรมหนึ่งก็ได้

Gudykunst และ Kim (1992, อ้างใน ธัชชา วิทวิโรจน์, 2552) ได้เสนอแนวคิดความสามารถในการสื่อสารภายใต้วัฒนธรรมของเจ้าบ้าน ซึ่งมีองค์ประกอบที่ใช้เป็นกรอบในการนิยาม 2 แนวทาง คือ

1. ความสามารถทางการสื่อสารจะเป็นองค์ประกอบหรือคุณลักษณะที่เกิดขึ้นเฉพาะตัวบุคคลของผู้สื่อสาร

2. ความสามารถทางการสื่อสารจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดขึ้นอย่างมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างผู้สื่อสารภายใต้อิทธิพลของวัฒนธรรมของผู้สื่อสาร

เช่นเดียวกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ที่ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่ต้องปฏิบัติพันธกิจประจำคริสตจักรท้องถิ่นต่าง ๆ ทั่วประเทศไทย ซึ่งมีทั้งลักษณะเป็นศิษยาภิบาลประจำคริสตจักรเป็นระยะเวลายาวนานในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ และหมุนเวียนเปลี่ยนไปยังคริสตจักรท้องถิ่นอื่น ๆ ต่างจังหวัด ต่างภูมิภาค และต่างประเทศด้วยเช่นเดียวกัน การต้องย้ายถิ่นฐานการทำงานไปยังคริสตจักรท้องถิ่นต่าง ๆ ที่มีลักษณะวิถีชีวิต สังคมวัฒนธรรมเหมือนหรือแตกต่างจากที่เคยเป็นมา ย่อมไม่สามารถหลีกเลี่ยงการปรับตัวที่สะท้อนถึงความสามารถทางการสื่อสารที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งการสื่อสารนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความแตกต่างในการปรับตัวให้เข้ากันได้กับผู้คนใน

ชุมชนท้องถิ่น เพราะการสื่อสารเป็นช่องทางที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ลักษณะสำคัญต่าง ๆ ในสังคม ซึ่งตามแนวคิดของ Kim (1994) จะพิจารณาจาก 2 แง่มุม คือ 1) การสื่อสารของบุคคล (Personal Communication) และ 2) การสื่อสารในสังคม (Social Communication) ซึ่งในแง่มุมการสื่อสารของบุคคลนั้น กล่าวได้ว่า แต่ละคนจะมีวิธีการในการจัดการสื่อสารของตนเองแตกต่างกันหลากหลาย ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ใช้ในการประพฤติปฏิบัติในสังคม พัฒนาวิธีการสื่อสารของตน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม ซึ่งปัจจัยที่ต้องพิจารณาในแง่ของการสื่อสารของบุคคลนั้น จะต้องพิจารณา 4 ประเด็นสำคัญ คือ

1. โครงสร้างความคิด (Cognitive Structure) หรือกระบวนการรับรู้ (Perception process) เพื่อให้การตอบสนองต่อสิ่งรอบตัวในวัฒนธรรมใหม่มีประสิทธิภาพ
2. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้ในรูปแบบและกฎเกณฑ์ของระบบการสื่อสารของเจ้าบ้าน ความรู้นี้มีผลอย่างมากต่อการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารในสังคมเจ้าบ้านได้เป็นอย่างดี
3. ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Image) ที่ปรากฏต่อสายตาของเจ้าบ้านหรือผู้คนที่อยู่ในชุมชนสังคมนั้น ๆ รวมถึงภาพลักษณ์ที่ปรากฏกับผู้คนกลุ่มเดียวกันด้วย
4. แรงจูงใจในการปรับตัว (Acculturation motivation) ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ การเข้าร่วมกิจกรรมสังคม และโน้มเอียงไปยังวัฒนธรรมใหม่ ๆ

ทั้งนี้ Gudykunst และ Hammer (1984) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถทางการสื่อสาร คือ ระยะเวลาที่ผู้สื่อสารอาศัยอยู่ในวัฒนธรรมนั้น โดยพบว่าผู้ที่อาศัยอยู่ในวัฒนธรรมหนึ่ง ๆ นานกว่า จะมีความรู้และความสามารถในการปรับตัวดีกว่า รวมถึงความรู้ในวัฒนธรรมและทัศนคติที่มีต่อวัฒนธรรมนั้น จะมีผลต่อการปรับตัวและความสามารถในการสื่อสารด้วย เช่นเดียวกัน ดังที่ Wiseman, Hammer และ Nichida (1989) ได้นำเสนอไว้ และยังมีปัจจัยด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร หากสามารถใช้ภาษาของเจ้าของภาษาได้ การสื่อความหมายย่อมได้ผลเข้าใจและเข้าถึงได้มากกว่า ดังนั้น ความสามารถทางการสื่อสารจะมีมากน้อยเพียงใด ยังขึ้นอยู่กับการตระหนักถึงความหลากหลายของวัฒนธรรม ยิ่งผู้สื่อสารที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ยิ่งต้องพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ศึกษาเรียนรู้บริบทความแตกต่างหลากหลายและปรับตัวให้เข้ากันได้ดีกับชุมชนท้องถิ่นต่าง ๆ เพื่อให้การทำพันธกิจหน้าที่การงานประสบความสำเร็จสูงสุดตามเป้าหมายที่ต้องการได้

Weaver (1996, อ้างในภัทรภรณ์ ปุณณะกิจ, 2557) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสื่อสาร อันเป็นลักษณะเฉพาะ 6 ลักษณะ ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและเป้าหมายให้บรรลุความต้องการในการสื่อสารได้

2. การมีส่วนร่วมในการสนทนา (Conversational involvement) ด้วยความเข้าใจ การตอบสนอง และความสนใจ

3. การจัดการการสนทนา (Conversational management) เพื่อกำหนดการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้ที่ทำการสื่อสาร ผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารจะรู้จักปรับตัว สามารถควบคุมและจัดการได้ดี

4. การเอาใจใส่ (Empathy) เพื่อให้ผู้อื่นได้รับทราบว่าเราเข้าใจสถานการณ์และรับรู้ถึงการตอบสนองทางอารมณ์ของผู้คนที่ติดต่อสถานการณ์นั้น ๆ

5. ประสิทธิภาพ (Effectiveness) การบรรลุวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร การบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นเกณฑ์พื้นฐานในการกำหนดความสามารถในการสื่อสาร

6. ความเหมาะสม (Appropriateness) เพื่อส่งเสริมความคาดหวังสำหรับสถานการณ์ต่าง ๆ

นอกจากนี้ Adler และ Rodman (2006, อ้างในภัทรภรณ์ ปุณณะกิจ, 2557) ได้กล่าวถึงความสามารถในการสื่อสารที่มีอยู่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์ โดยแบ่งลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันที่แสดงให้เห็นการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. การมีพฤติกรรมที่หลากหลาย ผู้ที่มีการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถเลือกลักษณะการกระทำจากพฤติกรรมที่มีอยู่อย่างหลากหลายในตนเองได้

2. สามารถเลือกพฤติกรรมที่เหมาะสมที่สุด เพราะการมีทักษะการสื่อสารที่กว้างขวางอาจไม่สามารถรับประกันได้ว่าการสื่อสารนั้นจะมีประสิทธิภาพ ประเด็นสำคัญคือจะต้องรู้ว่าทักษะที่มีอยู่จะสามารถนำไปใช้งานได้ดีที่สุดในสถานการณ์บางอย่างเท่านั้น

3. ทักษะในการแสดงพฤติกรรม เมื่อมีการเลือกพฤติกรรมสื่อสารที่เหมาะสมที่สุดแล้ว การแสดงพฤติกรรมตามทักษะที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง

4. การเอาใจใส่ ซึ่งเป็นความเข้าใจในมุมมองของผู้อื่น เข้าใจความคิด ความรู้สึก สามารถคาดเดาและรับรู้มุมมองของผู้อื่นได้ล่วงหน้าว่าจะมีลักษณะเป็นอย่างไร

5. ความซับซ้อนทางความคิด ความสามารถในการรวบรวมประเด็นที่มีความสลับซับซ้อน ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้

6. การควบคุมตนเอง เป็นกระบวนการในการให้ความสนใจต่อพฤติกรรมของบุคคล และใช้การสังเกตในการกำหนดแนวทางรูปแบบของพฤติกรรมที่เหมาะสม

2.2.3 ความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำในมิติต่าง ๆ

2.3.1 คุณลักษณะ (Trait) และบุคลิกภาพ (Personality) ผู้นำ

รัฐ ศรีอัญญาพร (2558) ได้อธิบายความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพและความสามารถทางการสื่อสาร ที่บุคคลสามารถสื่อสารด้วยการพูดและการแสดงออก เพื่อให้ผู้อื่นได้รับรู้และเข้าใจตนเองในแง่มุมต่าง ๆ ทางความคิด อารมณ์ คุณธรรม จริยธรรม ความมั่นคงทางจิตใจ บุคคลสามารถสื่อบุคลิกภาพภายนอกเวลาที่ปรากฏแก่สายตาผู้อื่นด้วยรูปร่างหน้าตา การแต่งกาย การพูด การใช้ภาษา การวางตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะ ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสื่อสารกับบุคลิกภาพภายนอก จึงเข้าใจได้ไม่ยากเพราะสามารถมองเห็น เข้าใจ และประเมินได้ชัดเจน แต่ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสื่อสารกับบุคลิกภาพภายใน อาจจะเข้าใจได้ยากกว่า เพราะมองไม่เห็นและประเมินยากว่าเป็นลักษณะเฉพาะตัวภายในจริง ๆ ของบุคคลหรือไม่ ดังนั้น บุคคลจึงรับรู้และตีความบุคลิกภาพภายใน จากการสื่อสารด้วยการพูดและการแสดงออกที่ปรากฏให้เห็น ได้ยินหรือได้ฟัง ซึ่งอาจเกิดความผิดพลาดในการรับรู้และเข้าใจตัวคนที่แท้จริงของบุคคล (attributional errors) อาจกล่าวได้ว่า ความสามารถในการสื่อสารเป็นลักษณะบุคลิกภาพภายใน ลักษณะหนึ่งที่มีกระบวนการทำงานเชื่อมโยงสัมพันธ์กับบุคลิกภาพภายนอกและบุคลิกภาพภายใน ลักษณะอื่น ๆ ด้วยกระบวนการสื่อความให้มนุษย์รับรู้และเข้าใจพฤติกรรมสื่อสารของกันและกัน รวมทั้งความสามารถในการสื่อสารยังเป็นลักษณะ “บุคลิกภาพการสื่อสาร” (communication personality) หรือ “ลักษณะเฉพาะของบุคคลเชิงการสื่อสาร” (communication trait) ที่บ่งบอกถึงความรู้ ความเข้าใจในกฎ กติกา มารยาท และบรรทัดฐานในการสื่อสารของมนุษย์ในสังคม เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลที่บ่งบอกถึงความชำนาญในการสื่อสาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในชีวิต

ระพี สาคริก (2547) ได้ให้ความหมายของคำว่า “บุคลิกภาพผู้นำ” ไว้ที่น่าสนใจว่า บุคลิกภาพคือพลังความจริงซึ่งอยู่ในจิตวิญญาณบุคคลผู้นำปฏิบัติ โดยที่สามารถรักษาสัจจะซึ่งอยู่ในรากฐานจิตใจตนเองไว้ได้อย่างมั่นคง อีกทั้งมีผลทำให้หยั่งรากลงสู่จิตใจตนเองอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้นถึงระดับหนึ่ง ทำให้สามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างภาคภูมิใจ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมซึ่งมีความแตกต่างหลากหลาย และท่านยังได้นำเสนอข้อเขียนเกี่ยวกับบุคลิกภาพความเร้นลับในจิตวิญญาณ ในหนังสือ “วิญญาณผู้นำ จาการากฐานสู่การพัฒนา” ไว้ว่า ทุกคนที่เกิดมาด้วยความจริงอยู่ในจิตใจเป็นรากฐานแห่งบุคลิกภาพซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์อะไรก็ได้ การแสดงออกทุกอิริยาบถ ไม่ว่าจะยืน เดิน หรือพูด ย่อมมีความสง่างามให้บุคคลอื่นรู้สึกเกรงขาม เป็นที่เคารพและศรัทธา เชื่อถือ และมีส่วนเสริมสร้างพื้นฐานบุคลิกภาพของแต่ละคน ได้เองอย่างเป็นธรรมชาติ เพียงแต่เราเปิดใจตนให้อิสระแล้วหวนกลับมาค้นหาความจริงจากสิ่งที่มีอยู่แล้ว จึงสรุปได้ว่า บุคลิกภาพไม่ใช่สิ่งที่จะสอนกันได้ ทางเดียวเท่านั้นที่พึงกระทำได้คือ ฝึกใจตนเองให้มีอิสระและมีความซื่อสัตย์ต่อความจริงภายในรากฐานจิตใจ อีกทั้งมีความเข้มแข็งพอที่จะไม่ยอมให้ตกเป็นทาสอิทธิพลจากภายนอก หากผู้ใดต้องการมีบุคลิกภาพเป็นที่เกรงขาม ต้องเป็นคนมุ่งมั่นสร้างความดีงามจากความจริงใจให้

เป็นที่ยอมรับแก่คนทั่วไปจากรากฐานจิตใจที่อิสระ คนลักษณะนี้ย่อมไม่คิดอยากได้อะไรจากผู้อื่น คงมุ่งมั่นสร้างงานที่มีประโยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์อย่างดีที่สุด เพื่อหวังความสุขที่รู้สึกได้จากใจตนเอง ย่อมได้รับความเคารพและศรัทธาจากผู้อื่น อันเป็นความสุขร่วมกันทั้งสองด้าน “ผู้ใดไม่รู้จักค้นหาจากใจตนเอง ย่อมสูญเสียโอกาสในการดำเนินชีวิต” ส่วนผู้ที่รู้ได้ค้นหาได้ ย่อมทำงานอย่างมีความสุขและเป็นคนสู้งาน ไม่ว่าจะหนักเพียงใด หากตั้งใจแล้วย่อมไม่มีการปฏิเสธและไม่มีข้ออ้างแก่ตัวใด ๆ ย่อมรู้ความหมายของคำว่าต่อสู้กับใจตนเองว่า เป็นการแสดงออกถึงบุคลิกภาพอย่างถึงรากฐาน การต่อสู้ย่อมช่วยปรับปรุงตนเองให้มีการยกระดับจิตใจสูงขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ และรู้ว่า “เกียรติและศักดิ์ศรี” หมายถึง ความจริงที่อยู่ในใจตน จำเป็นต้องต่อสู้เพื่อรักษาไว้เป็นอย่างดีที่สุด เป็นสิ่งที่ได้มาเพราะรู้จักเอาชนะใจตนเอง กลายเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพสง่างาม น่าเคารพและศรัทธา น่าเกรงขาม กล่าวโดยสรุป บุคลิกภาพมีอิทธิพลควบคุมจิตใจให้อิสระ ส่วนการแสดงออกเป็นเพียงพฤติกรรมซึ่งมีผลจงใจให้คนชื่นชมและเคารพ ศรัทธา บุคลิกภาพจึงหมายถึง รากฐานจิตใจที่เข้มแข็งลึกซึ้ง ไม่ยอมใจให้ตกเป็นทาสสิ่งที่อยู่ภายนอก หากผู้นำเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ชัดเจน มักมีนิสัยยกผู้อื่นไว้เหนือตน จึงเป็นคนที่สุดภาพอ่อนโยนกับคนที่ต่ำกว่าตน แต่สามารถยืนหยัดอยู่ท่ามกลางคนที่อยู่เหนือตนได้อย่างสง่างาม ผู้นำที่มี “บุคลิกภาพ” ย่อมซื้อสัตย์ต่อตนเองและจริงใจต่อทุกคน มั่นคงในสัจจะ บุคคลผู้มีสัจจะย่อมมีศิลปะอยู่ในจิตวิญญาณ จึงรู้จักใช้ศิลปะเพื่อปฏิบัติให้บังเกิดผลเสียหายต่อผู้อื่นน้อยที่สุด

จากทัศนะของท่าน ระบุ ศาคริก “การพึ่งตนเอง” คือ พื้นฐานการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้นำ กล่าวคือ ผู้นำที่สามารถพึ่งตนเองได้คือผู้นำที่ให้โอกาสตนในการพัฒนาความจริง ซึ่งอยู่ในรากฐานจิตใจของตนอย่างอิสระ ความเป็นคนที่แท้จริงย่อมมีคุณสมบัติทุกอย่างครบถ้วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความดีความงาม ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ทำให้มีความรัก ความจริงใจ ความเคารพ ความเมตตา การให้อภัย พร้อมใช้โอกาสเพื่อการเรียนรู้ความจริงจากเพื่อนมนุษย์ทุกคน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความหลากหลาย เป็นการสะท้อน “วิญญาณแห่งความรักซึ่งอยู่ในรากฐานจิตใจมาแต่กำเนิด” นั่นคือ การรักความจริงอันเป็นสัจธรรมซึ่งมีอยู่แล้วในจิตใจตนเอง บุคคลใดมีรากฐานจิตใจที่เปี่ยมด้วยคุณภาพ ย่อมสามารถเข้าใจได้ว่า ความจริงเป็นสิ่งไม่ตาย หากรู้ว่าตนจะต้องสูญเสียความจริงไปจากใจ ตนควรตัดสินใจสละชีวิตได้อย่างเด็ดเดี่ยว ดังหลักธรรมที่ว่า “จงสละชีวิตเพื่อรักษาธรรมะ” นั่นเอง กล่าวโดยสรุป บุคลิกภาพของผู้นำย่อมมีความสง่างามเป็นธรรมชาติอยู่ในตนเอง ความเป็นผู้นำที่เกิดจากใจจริงจะสะท้อนภาพที่อิสระ โดยไม่คิดว่าตนจะยืนอยู่ ณ จุดใดหรืออยู่ในสภาพจุดยืนอย่างไร ย่อมมองเห็นโอกาสสร้างความดีความงามได้ทั้งสิ้น บุคลิกภาพของผู้นำหาใช่สิ่งของแต่ละคนพึงได้รับการฝึกอบรมจากด้านการจัดการ หากเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติจากรากฐานจิตใจตนเองของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน บุคคลผู้มีบุคลิกภาพจากใจที่สูงส่ง

ย่อมสามารถยืนอยู่ท่ามกลางอิทธิพลวัตถุที่เหนือกว่าได้อย่างมั่นใจโดยไม่รู้สึกละสับสนว้าวุ่น จึงทำให้ผู้อื่นรู้สึกว่ามีแสงสว่าง เกิดแรงคล้อย ทำให้รู้สึกเคารพและศรัทธา ในขณะเดียวกัน ชัยสิทธิ์ สตินสมบูรณ์ทอง (2547) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “คัมภีร์สร้างสมรรถนะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์” เกี่ยวกับปัจจัย 3 ประการ ในการสร้างศรัทธา ประกอบด้วย

1. ผู้นำต้องปฏิบัติตนให้ผู้อื่นตามศรัทธา
2. ผู้นำต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นตามให้ผู้อื่นตามศรัทธา
3. ผู้นำต้องปฏิบัติงานให้ผู้อื่นตามศรัทธา

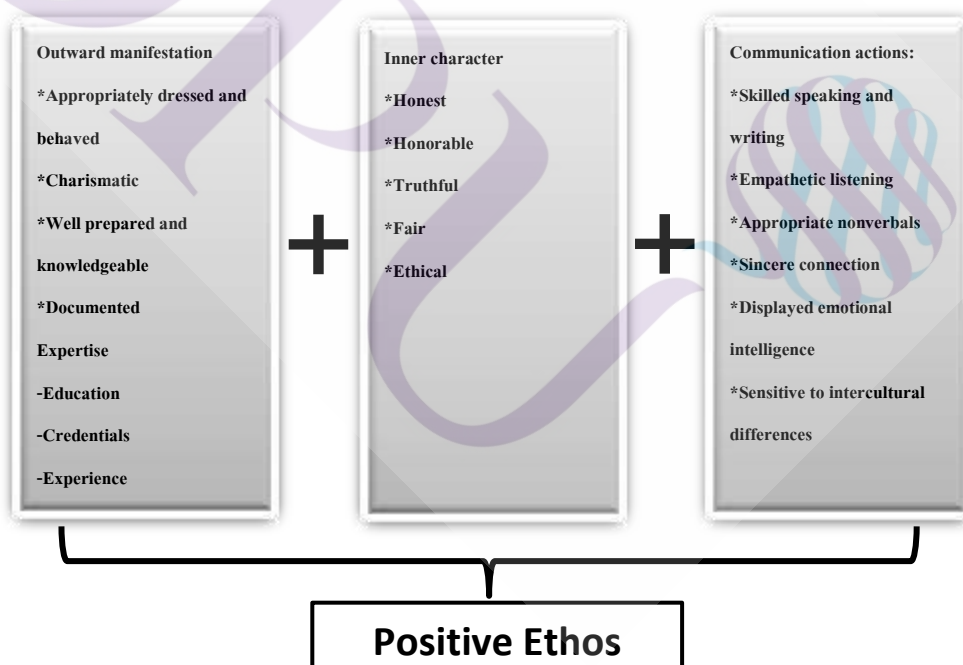
ทั้งนี้ องค์ประกอบสำคัญใน “การปฏิบัติตนดี” จำแนกได้ 3 ส่วน คือ กาย วาจา และ จิตใจ กล่าวคือ กายดี หมายถึง การพัฒนาร่างกายให้ดีขึ้นทั้งภายในและภายนอก ภายใน หมายถึง ต้องรักษาสุขภาพอนามัยให้ดีอย่าเจ็บป่วยบ่อย ภายนอก หมายถึง ต้องแต่งกายให้ดี การรักษาสุขภาพอนามัยดี ออกกำลังกายสม่ำเสมอให้พอเหมาะพอควร บริโภคสิ่งที่มีประโยชน์ในการบำรุงรักษาร่างกายและไม่บริโภคสิ่งที่ไม่โทษ พักผ่อนหย่อนใจให้เพียงพอ ควบคุมอารมณ์ให้แจ่มใสเสมอ

2.3.2 การสะท้อนภาพความเป็นผู้นำเชิงบวก (Projecting the Positive Ethos)

อีทอส (Ethos) คือคุณภาพของความยิ่งใหญ่ที่มีความมั่นคงและหยิ่งรากรลึก เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะ (Character) ของผู้นำ ที่บุคคลอื่นหรือกลุ่มเป้าหมายใช้ตัดสินความเป็นผู้นำภายใต้บริบทสังคมวัฒนธรรมที่การสื่อสารนั้นปรากฏอยู่ “บารมี” (Charisma) เป็นอีกหนึ่งความหมายที่ใช้อธิบายผู้นำที่มีทักษะความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และโน้มน้าวใจผู้อื่นหรือกลุ่มเป้าหมาย บารมีคือ พลังภายในตัวตนของผู้นำที่มีเหนือผู้อื่น เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่มากกว่าเหตุผล ทั้ง “ภาพลักษณ์” และ “บารมี” สามารถนำมาใช้อธิบายความเป็นผู้นำได้เป็นอย่างดี ในขณะเดียวกันผู้นำที่มีภาพลักษณ์หรือบุคลิกลักษณะเชิงลบ ย่อมนำไปสู่ปัญหาอุปสรรคหรือความล้มเหลวในการสื่อสารในที่สุด ประเด็นที่น่าสนใจศึกษาอย่างยิ่ง จึงอยู่ที่ว่าจะทำอย่างไรผู้นำจะถูกรับรู้ความสามารถที่แท้จริงจากกลุ่มเป้าหมาย อันส่งผลต่อความสำเร็จในการนำผู้คน การทำพันธกิจหน้าที่การงาน และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น ความสำเร็จของการสื่อสารภาวะผู้นำ จึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการสร้างภาพลักษณ์หรือบุคลิกลักษณะเชิงบวกของผู้นำนั่นเอง

จากการที่ผู้วิจัยได้อธิบายประเด็นการสื่อสารการเป็นผู้นำที่แสดงให้เห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการสะท้อนภาพความเป็นผู้นำเชิงบวกอย่างใกล้ชิด จากแผนภาพที่ 2.1 แสดงการสื่อสารภาวะผู้นำในทุกระดับภายในวงจรมานั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการสะท้อนภาพลักษณ์เชิงบวกของความเป็นผู้นำ (Projecting a Positive Leadership Ethos) โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลิกผู้นำเชิงบวก (Positive Ethos) ซึ่งเป็นการรับรู้ภาพลักษณ์หรือบุคลิกอันโดดเด่นของผู้นำในความรู้สึกของบุคคล

อื่น และส่งผลต่อความสำเร็จในการนำในการทำให้การดำเนินชีวิตและการทำพันธกิจหน้าที่การทำงานอย่างยั่งยืนต่อไป จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ หัวใจสำคัญของการสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบวกจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับผู้นำยุคใหม่ ที่ให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะของตัวคนผู้นำที่สามารถนำไปสู่ความน่าเชื่อถือ การมีอำนาจในตน การเป็นผู้นำที่น่าไว้วางใจ สะท้อนออกมาเป็นลักษณะที่ปรากฏสู่ภายนอก (Appearance) ที่ดูสง่างามมีบารมีเป็นที่เคารพรักของผู้คน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นผู้นำศาสนาหรือผู้นำความเชื่อ Barrett ยังได้ขยายความเข้าใจในมิติการสื่อสารภาวะผู้นำให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นไปอีกว่า ตัวคนของผู้นำนั้นจะต้องเชื่อมร้อยกับคุณธรรมจริยธรรม สิ่งดีงามทั้งปวง (Connecting Ethos and Ethics) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่เข้มแข็งมีอยู่ในตัวตนของผู้นำ เป็นการสื่อสารจากภายในตนของผู้นำ การเปลี่ยนแปลงใด ๆ จะเกิดผลดียิ่งขึ้น หากผู้นำนั้นมีคุณสมบัติของความสัตย์ซื่อ เป็นผู้นำคุณภาพคู่คุณธรรม ผู้นำที่มีความดีงามภายในจิตใจ และจิตวิญญาณจะสามารถสะท้อนคุณลักษณะตัวตนผู้นำเชิงบวกได้อย่างยั่งยืน ส่วนประกอบสำคัญของการสร้างตัวตนเชิงบวกของความเป็นผู้นำ สามารถแสดงให้เห็นภาพชัดเจนได้ดังภาพที่ 2.7 ดังนี้



ภาพที่ 2.7 ส่วนประกอบสำคัญของการสร้างตัวตนเชิงบวกของความเป็นผู้นำ

จากแผนภาพดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายได้ว่าโดยทั่วไปแล้วผู้นำจะถูกตัดสินจากตัวคนที่ผู้นำได้สร้างขึ้นมา ซึ่งมีส่วนประกอบสำคัญอยู่ 3 ส่วน ผู้นำจึงจำเป็นที่จะต้องเข้าใจส่วนประกอบของการสร้างตัวตนเชิงบวก ซึ่งประเด็นสำคัญอยู่ที่ไม่มีใครทราบว่าตัวคนที่แสดงออกมาให้เห็นภายนอกนั้นสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตภายในของผู้นำหรือไม่ จึงเป็นเหตุผลที่ว่าเพราะเหตุใดตัวคนที่แท้จริงของความเป็นผู้นำนั้นจะต้องเชื่อมร้อยกับคุณธรรมจริยธรรม สิ่งดึงดูดที่ดึงดูด (Connecting Ethos and Ethics) ที่มีอยู่ในตัวตนของผู้นำ และสิ่งที่กล่าวมานี้ไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงได้ในการนำแนวคิดนี้มาศึกษาความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ซึ่งเป็นผู้นำความเชื่อที่ต้องพิสูจน์ความดีงามในตน สิ่งที่ตั้งสอนผู้อื่น การประพฤติปฏิบัติตนสอดคล้องกับคุณงามความดีที่ดึงดูดเพื่อนำคนมาเชื่อศรัทธาในศาสนา ดังนั้น ความสนใจศึกษาในประเด็นการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ก็เพื่อแสวงหาความสามารถของผู้นำศาสนาคริสต์ในการสื่อสารคุณลักษณะผู้นำเชิงบวก การสร้างและสะท้อนภาพลักษณ์ตัวตน (self) ที่แท้จริงของความเป็นผู้นำในฐานะที่เป็นผู้นำความเชื่อที่จะนำไปสู่ความน่าเชื่อถือศรัทธาไว้วางใจแก่สมาชิกผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์ ในขณะที่เดียวกันยังขยายขอบเขตการศึกษาไปยังภาพสะท้อนด้านลบของความเป็นผู้นำศาสนา ซึ่งเป็นภาพที่สมาชิกผู้เชื่อศรัทธาเห็นว่าหากผู้นำเป็นเช่นนั้นแล้วจะนำไปสู่ความเสื่อมศรัทธาและเป็นผู้นำศาสนาที่ไม่น่าเคารพอีกด้วย

2.3.3 การเป็นผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ และอิทธิพลของผู้นำ

ย้อนหลังไปเมื่อ 2,000 ปีล่วงมาแล้ว คำว่า อีทอส (Ethos) เป็นที่รู้จักเมื่อ อริสโตเติล (Aristotle) นักปรัชญากรีกได้เขียนอธิบาย 3 คำ ที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกที่ส่งผลต่อการโน้มน้าวชักจูงใจได้ ได้แก่ คำว่า อีทอส (Ethos) พาทอส (Pathos) โลกอส (Logos) ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

1. โลกอส (Logos) เป็นการจูงใจด้วยตรรกะเหตุผลและผลจากข้อโต้แย้ง
2. พาทอส (Pathos) เป็นการจูงใจด้วยการใช้อารมณ์ความรู้สึกร่วม
3. อีทอส (Ethos) เป็นการรับรู้บุคลิกลักษณะ (perceived character) ของผู้ส่งสารและเนื้อหาสารจากผู้ส่งสาร เช่น การรับรู้ว่าคุณนั้นเป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ มีความมั่นใจในตนเอง เชื่อมมั่นในความเชื่อ ความรู้ และความสัตย์ซื่อภายในตน หากผู้รับสารไม่ไว้วางใจไม่เชื่อถือผู้ส่งสารแล้ว ตรรกะเหตุผลและผลจากข้อโต้แย้งหรือการที่ผู้ส่งสารใช้อารมณ์ความรู้สึกร่วมใด ๆ ก็ตาม ย่อมไม่สามารถมีอิทธิพลในการโน้มน้าวใจได้เลย

คำว่า อีทอส (Ethos) ตามทัศนะของอริสโตเติลนั้น ได้ให้ความสำคัญต่อบุคลิกลักษณะของผู้ส่งสารมากที่สุด อันเป็นช่องทางที่สามารถมีอิทธิพลในการโน้มน้าวใจได้มากที่สุด เรียกว่า “ความน่าเชื่อถือ” (Credibility) ซึ่งแนวคิดเรื่องความน่าเชื่อถือของแหล่งสาร/อิทธิพลของผู้สื่อสาร

(Source Credibility) อรวรรณ ปิรันธน์โอวาท (2554, หน้า 124) ได้เขียนสรุปว่า ผู้ส่งสาร (Source) เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการที่จะทำให้การสื่อสารสัมฤทธิ์ผล ซึ่งผู้ส่งสารจะต้องมีคุณลักษณะหลายประการในการดำเนินการสื่อสารเพื่อให้มีอิทธิพลและสามารถโน้มน้าวใจกลุ่มผู้รับสารได้ จากการขยายผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ อาทิ Kouzes และ Posner (2011) พบว่า ความน่าเชื่อถือคือเหตุผลแรกที่คุณคณาจารย์จะเดินตาม และการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นผู้ที่น่าเชื่อถือสำหรับผู้ตาม ความน่าเชื่อถือจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่งที่ช่วยสร้างบุคลิกลักษณะเชิงบวก โดยอริสโตเติลได้กล่าวไว้ว่า “Persuasion is achieved by the speaker’s personal character when the speech is so spoken as to make us think him credible” กล่าวคือ บุคลิกของผู้พูดเป็นสาเหตุของการโน้มน้าวที่สำคัญของการพูด เมื่อผู้ฟังไม่รู้จักจริงในเรื่องที่ฟัง เมื่อความเห็นถูกแบ่งแยก เมื่อนั้นผู้พูดก็มีความหมายมากเช่นเดียวกัน สำหรับผู้รับสารที่เห็นว่าผู้ส่งสารมีความน่าเชื่อถือ เขาเหล่านั้นจะรับรู้ได้ว่าผู้ส่งสารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีอำนาจหน้าที่ มีความเชื่อมั่น/มั่นใจ ยุติธรรมและเป็นที่น่าไว้วางใจ เหล่านี้จะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในการทำงานที่ยากลำบากและการดำรงสถานะของความเป็นผู้นำได้ ในความหมายของอริสโตเติลได้แสดงให้เห็นว่าการโน้มน้าวใจด้วยบุคลิกมาจากเหตุ 3 ประการคือ

1. ผู้พูดต้องเป็นผู้มีสติปัญญาลึกซึ้ง มีไหวพริบเชาวน์ปัญญา กอปรด้วยวิจรรณญาณอย่างดี (Intelligence)
2. ผู้พูดต้องแสดงให้เห็นว่ามีความปรารถนาดีต่อผู้ฟัง มีความตั้งใจจริงที่จะรักษาประโยชน์ให้ (Good will)
3. ผู้พูดต้องแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีนิสัยดี มั่นอยู่ในศีลธรรม รักความยุติธรรม กล้าหาญ ยับยั้งชั่งใจ เมตตากรุณา โอบอ้อมอารี เสรีนิยม สุภาพรอบคอบ สุขุม พูดจริงทำจริง รักษาคำพูด (Good Character)

ทั้งนี้ ปราชญ์ทางการสื่อสารได้สรุปการศึกษาคล้ายคลึงกันกับอริสโตเติลว่า ความน่าเชื่อถือของผู้ส่งสารขึ้นกับปัจจัย 2 ประการคือ ความสามารถหรือความเป็นผู้ชำนาญ (Competence of Expertness) และความน่าไว้วางใจ (Trustworthiness) ซึ่งผู้รับสารจะเป็นผู้มองเห็นรับรู้ (Perceive) และเชื่อเช่นนั้นว่ามีคุณลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้อยู่ในตัวผู้ส่งสาร ทั้งนี้ คุณลักษณะดังกล่าวยังเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับภารกิจงานที่ผู้ส่งสารเกี่ยวข้องอยู่ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้แต่ละสาขาวิชาชีพต้องการคุณลักษณะของบุคลากรที่มีคุณสมบัติเฉพาะตัวมากยิ่งขึ้นในสังคมปัจจุบัน

ดังนั้น การศึกษาในประเด็นคุณลักษณะ (Trait) และบุคลิกภาพ (Personality) ผู้นำ การสะท้อนภาพความเป็นผู้นำเชิงบวก (Projecting a Positive Ethos) และการเป็นผู้นำที่มีความ

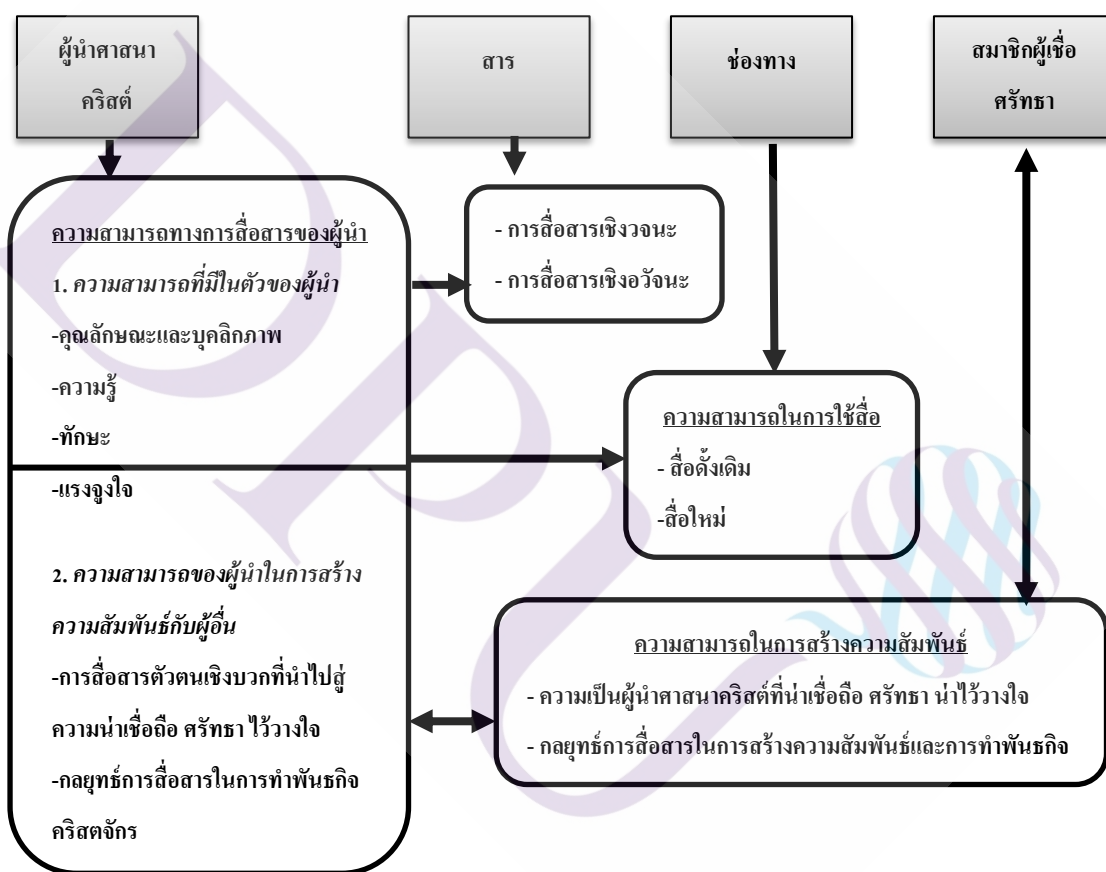
น่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ และอิทธิพลของผู้นำ ล้วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำที่สามารถนำความสำเร็จมาสู่ด้านต่าง ๆ ในชีวิตและพันธกิจหน้าที่การทำงานอีกด้วย ผู้นำจำเป็นต้องรู้อย่างยิ่งที่จะต้องรู้ว่าผู้อื่นจะรับรู้ความเป็นผู้นำของตนได้อย่างไร ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะผู้นำจะต้องเห็นตัวตนที่แท้จริงของตนเองก่อน (self-perception) และมีวิธีการเข้าถึงผู้อื่นได้เพื่อให้ผู้อื่นมองเห็นตัวตนของผู้นำได้ดังเช่นที่ผู้นำมองเห็นตนเอง ประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่ว่าผู้นำจะสามารถมองเห็นตัวตนที่แท้จริงของตนเองด้วยความซื่อสัตย์ชัดเจนมากน้อยเพียงใด กล่าวได้ว่ายิ่งมองเห็นตนเองได้ชัดเจนมากเท่าใดก็ยิ่งได้เปรียบมากเท่านั้น สิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องกระทำคือการสร้างและพัฒนาความเข้มแข็งด้านความฉลาดทางอารมณ์ รวมถึงการสำรวจตรวจสอบปฏิกิริยาตอบสนองจากผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอหรือการตรวจสอบปฏิกิริยาตอบสนองแบบ 360 องศา เช่น เมื่อทำการสื่อสารผู้นำจะประเมินตนเอง (self-evaluation) สำรวจตนเอง (self-exploration) รับปฏิกิริยาตอบสนองจากผู้อื่นเพื่อนำมาประเมินกับการตระหนักรู้ตนเอง (self-awareness) จะทำให้ผู้นำรู้จักและมีความรู้เกี่ยวกับตนเอง (self-knowledge) มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยสร้างบุคลิกลักษณะเชิงบวกของผู้นำได้ การแสดงออกซึ่งตัวตนของผู้นำ (self-reflection) และการประเมินตัวตนของผู้นำจากผู้อื่นทำให้ผู้นำสามารถพัฒนาทักษะความสามารถต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการสร้างและการมีบุคลิกลักษณะเชิงบวกแบบมีอาชีพ มีความสามารถที่จะเรียนรู้การสื่อสารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้นำที่มีความสามารถในการโน้มน้าวใจกลุ่มเป้าหมายได้ นอกจากจะต้องมีบุคลิกลักษณะเชิงบวกแล้ว ยังต้องให้ความสำคัญกับองค์ประกอบอื่นอันเป็นความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้คนให้ยอมตามได้ และสามารถกระตุ้นให้ผู้คนเกิดความสนใจใน “สาร” (Message) ด้วยเช่นกัน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านั้น ได้แก่

1. อำนาจ (Power) ของผู้นำ
2. ความไว้วางใจ (Trust) นักวิจัยที่สนใจศึกษาว่าอะไรที่ทำให้คน ๆ หนึ่งไว้วางใจผู้อื่น การศึกษาวิจัยได้เน้นความไว้วางใจ และสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร การวิจัยได้แสดงให้เห็นว่ามีคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลเกิดความไว้วางใจผู้อื่น 5 ประการ ได้แก่

- 2.1 ความสัตย์ซื่อ (Integrity)
- 2.2 สมรรถนะหรือความสามารถ (Competence)
- 2.3 ความมั่นคงสม่ำเสมอ/คงเส้นคงวา (Consistency)
- 2.4 ความจงรักภักดี (Loyalty) คือ ความยินดีที่จะปกป้อง ส่งเสริม สนับสนุนผู้อื่น
- 2.5 การเปิดเผย (Openness) คือ ความยินดีที่จะแบ่งปันความคิดและข้อมูลข่าวสารด้วยความเต็มใจแก่ผู้อื่น

จากการทบทวนแนวคิดเรื่องความสามารถทางการสื่อสารดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแบบจำลองการสื่อสารของเดวิด เค เบอร์โล มาบูรณาการร่วมกับแนวคิดของ Rosenfeld, Gudykunst และ Kim เพื่อพัฒนาเป็นกรอบในการศึกษาหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่ว่าผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล จะต้องมีสมรรถนะทางการสื่อสารในมิติใดบ้าง ? เพื่อให้พันธกิจคริสตจักรประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถสรุปให้เห็นภาพแนวทางในการศึกษาความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการทำพันธกิจคริสตจักร ได้ดังภาพที่ 2.8 ดังนี้



ภาพที่ 2.8 แนวทางในการศึกษาความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการทำพันธกิจคริสตจักร

2.2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางการสื่อสาร

นวพร ทรัพย์นาคี (2557) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษา: อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก โดยมีวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นศึกษาการแสวงหาข่าวสาร การจัดการทางการสื่อสาร และสภาพแวดล้อมทางการสื่อสารของผู้นำ

ชุมชนที่ใช้ในการสื่อสารเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า การแสวงหาข่าวสารของผู้นำชุมชนเป็นการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร เพื่อวิเคราะห์ปัญหา เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาและนำข้อมูลไปพัฒนาต่อยอดความสามารถของตนและชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง และให้ชุมชนมีความสามัคคีและเข้มแข็ง ทั้งนี้ผู้นำจะเป็นผู้แสวงหาข้อมูลความรู้มาเป็นทุนทำตนเองให้เป็นแบบอย่างและอาศัยประสบการณ์ในการสื่อสารมาพัฒนาท้องถิ่น ด้านสภาพแวดล้อมทางการสื่อสารนั้น ในภาวะปกติของชุมชนการสื่อสารของผู้นำชุมชนสู่ประชาชนจะเป็นเรื่องทั่วไป แต่ยามภาวะวิกฤติผู้นำจะแสวงหาข้อมูลในเชิงลึกเพื่อใช้ในการคลี่คลายปัญหาที่เกิดขึ้น และผู้นำจะต้องใช้ทักษะประสบการณ์ และความเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาเป็นหลัก

สิริลักษณ์ ศรีจินดา (2553) ศึกษาการใช้วาทศิลป์ทางภาษาเพื่อการเผยแพร่ธรรมะของพระมหาภูติชัย วชิรเมธีผ่านสื่อสารมวลชน พบว่า มีการใช้สื่อมวลชน 4 ประเภทหลักคือ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโทรทัศน์ สื่อวิทยุ และสื่อใหม่ โดยมีกลวิธีในการวิเคราะห์ผู้รับสาร ธรรมชาติของสื่อเสนอธรรมะในระดับใช้งานและคำนึงถึงช่วงเวลาและสถานการณ์ วาทศิลป์ที่พบได้แก่ การใช้สัมผัส การซ้ำคำ และกลุ่มคำ การใช้คำซ้อน การสร้างคำประสมขึ้นใหม่ คำต่างประเทศ การใช้สำนวน คำซ้ำ อุปมา อุปลักษ์ณ์ บุคลาธิษฐาน คำถามเชิงวรรณศิลป์ คำปฏิทรรศน์ และการเปรียบเทียบ จุดจับใจในสารที่พบ ได้แก่ ด้านความอบอุ่น อารมณ์ขัน ด้านอารมณ์ ความเป็นตัวเอง คนตรี และดารา

นิศากันย์ บุญยะสุด (2552) ได้ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความสามารถในการสื่อสารของพนักงานหัตถบำบัดที่อ่าวนาง จ. กระบี่ โดยเน้นศึกษาตัวแปรหลักที่ใช้ในการสื่อสารระหว่างพนักงานหัตถบำบัดชาวไทยกับลูกค้าชาวต่างชาติ และหนทางแก้ไขเมื่อเกิดความเข้าใจผิดทางการสื่อสาร รวมถึงการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละชนิดและความสามารถในการสื่อสาร รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละชนิดกับความสามารถทางการสื่อสาร และปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับของความสามารถทางการสื่อสารได้มากน้อยระดับใด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานหัตถบำบัดส่วนใหญ่ใช้ความสามารถทางการปฏิสัมพันธ์เป็นปัจจัยในการสื่อสารกับลูกค้าชาวต่างชาติในระดับสูงสุด ในสถานการณ์ที่เกิดการเข้าใจผิดในการสื่อสาร ภาษาท่าทางและภาษามือจะถูกนำมาใช้ และความสามารถในการออกเสียงมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการสื่อสารของพนักงานหัตถบำบัดซึ่งได้รับการประเมินโดยลูกค้าชาวต่างชาติสูงสุด

สุวรรณา ชัยพรแก้ว (2549) ศึกษาการสื่อสารกับภาวะผู้นำของพระเยซูในพระวรสารทั้งสี่ พบว่า ในบริบทสังคมปาเลสไตน์ในอดีต ด้วยวิธีการและกลยุทธ์ในการสื่อสารทั้งวังนภาษา อวังนภาษา การสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจด้วยหลักแรงงูใจของอริสโตเติล และการสื่อสารด้วยสัญลักษณ์แตกต่างกันไปตามกลุ่มเป้าหมาย สถานการณ์ และสภาพแวดล้อม พระเยซูเลือกใช้แรงงูใจด้าน

ความน่าเชื่อถือของผู้พูดและหลักเหตุผลมากที่สุด ส่วนกระบวนการสื่อสารเชิงพฤติกรรมของพระเยซู ที่นำไปสู่ภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ โดยปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นผู้นำ ได้แก่ ปัจจัยจากตัวผู้นำเอง ปัจจัยในผู้รับสาร และปัจจัยทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมในบริบทสังคมปาเลสไตน์ในอดีต และยังพบว่า การรับรู้และการถ่ายทอดภาวะผู้นำของพระเยซูจะแปรไปตามภูมิหลังของผู้นิพนธ์พระวรสาร โดยภาพลักษณ์ความเป็นผู้นำของพระเยซูที่สาวกรับรู้และถ่ายทอดไว้ในพระวรสาร แสดงถึงความเป็นผู้ยึดมั่นในคุณธรรมมากที่สุด และคริสตชนได้รับรู้ถึงอิทธิพลของพระเยซูทั้งด้านจิตใจและในการดำเนินชีวิต

อมรรัตน์ ทิพย์เลิศ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำท้องถิ่นในการบริหารจัดการชุมชน กรณีศึกษา: ชุมชนตำบลบางเจ้าฉ่า อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง โดยสนใจว่าภายใต้การเปลี่ยนของบริบทชุมชนเป็นชุมชนที่มีเศรษฐกิจเป็นแกนนำ ชุมชนเรียกร้องความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำท้องถิ่นอย่างไร ในการบริหารจัดการชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำท้องถิ่นในบริบทชุมชนที่มีมิติทางเศรษฐกิจเป็นแกนนำนั้นประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) และกลยุทธ์การสื่อสาร (Strategic Communication) ด้านความรู้พบ 2 ประเด็นสำคัญ คือ วิธีการได้มาซึ่งความรู้ และเนื้อหา/ประเภทของความรู้ โดยความรู้คือ การที่ผู้นำเข้าใจกฎเกณฑ์ สัจลักษณ์ ความหมายต่าง ๆ ของชุมชน ทำให้รู้และเข้าใจว่าควรจะทำอะไรกับใคร เวลาใด ด้วยวิธีการอะไรจึงจะเหมาะสม ความรู้ที่ผู้นำท้องถิ่นนำมาใช้ในการสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการชุมชน มีวิธีการได้มาซึ่งความรู้จาก 4 วิธี คือ 1) เรียนรู้จากการทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่รัฐ 2) จากประสบการณ์ภูมิหลังในด้านธุรกิจ 3) จากการแสวงหาด้วยตนเองและทดลองทำ 4) จากการเปิดรับสื่อต่าง ๆ วิธีการได้มาซึ่งรู้นั้นเป็นสิ่งที่มาจากทุนเดิม จากประสบการณ์ภูมิหลังของผู้นำที่สะท้อนถึงความสามารถในการดึงศักยภาพที่มีอยู่ของตนออกมาใช้ ส่วนในด้านเนื้อหาความรู้ที่ผู้นำใช้ในการบริหารจัดการชุมชน 4 ประเภท คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับชาวบ้านและชุมชน เป็นการวิเคราะห์ผู้รับสารและบริบทชุมชน โดยมีปัจจัย 2 ประการที่เอื้อให้ผู้นำสามารถวิเคราะห์ผู้รับสารได้ดีคือ การเป็นคนดั้งเดิมของชุมชน และเส้นทางก้าวเข้าสู่ตำแหน่งการเป็นผู้นำที่มาจากการตั้งสม “ความศรัทธา” (Charisma) 2) ความรู้ในเรื่องบทบาทหน้าที่ของผู้นำ ซึ่งเป็นความรู้ในเรื่องอำนาจ ขอบเขตหน้าที่ 3) ความรู้ในเรื่องธุรกิจ ได้แก่ ความรู้เรื่องการผลิต การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจำหน่าย 4) ความรู้ในเรื่องการสื่อสาร ซึ่งได้จากการไปเรียนรู้ภายนอกชุมชน โดยการไปร่วมอบรม ได้แก่ วิธีการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม วิธีการได้มาซึ่งความรู้และเนื้อหาความรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผู้นำจะต้องตั้งสมเป็นต้นทุนเพื่อใช้ในการตัดสินใจหรือดำเนินการต่าง ๆ เพื่อการบริหารจัดการชุมชน ซึ่งผู้นำที่เป็นกรณีศึกษานี้ได้ตั้งสมต้นทุน “การเรียนรู้” ประสบการณ์

การเรียนรู้จะช่วยอธิบายมิติด้าน “ความสามารถ/ความรู้/ความเชี่ยวชาญ” ของผู้นำซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับสื่อบุคคลในกระบวนการสื่อสาร

ในส่วนของทักษะการสื่อสาร ผลการวิจัยพบ 3 ทักษะที่สำคัญซึ่งผู้นำท้องถิ่นใช้ในการบริหารจัดการชุมชน คือ 1) ทักษะการเลือกเนื้อหาสาระ ซึ่งเป็นการเลือกเนื้อหาสาระในการสื่อสารภายในชุมชนที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในเรื่องธุรกิจ และการเลือกเนื้อหาสาระเพื่อสื่อสารกับภายนอกเพื่อระดมทุน 2) ทักษะการเลือกใช้สื่อ เป็นการเลือกสื่อที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายทางการสื่อสาร 3) ทักษะการเลือกวิธีการสื่อสาร เป็นการเลือกวิธีการสื่อสารให้เหมาะกับเนื้อหาที่จะสื่อสารและผู้รับสาร ซึ่งทักษะการสื่อสารทั้ง 3 นี้เป็นปัจจัยสำคัญในการสื่อสารเพื่อบริหารจัดการชุมชนในสถานการณ์ปกติที่เป็นเรื่องธุรกิจชุมชน และในสถานการณ์ความขัดแย้ง ในส่วนของกลยุทธ์การสื่อสาร เป็นการดำเนินการทางการสื่อสารที่แสดงถึงทักษะการใช้เนื้อหาสาระ ช่องทางการสื่อสาร ได้สอดคล้องกับผู้รับสารและสถานการณ์ พบว่า กลยุทธ์การสื่อสารที่ผู้นำใช้เพื่อจุดมุ่งหมายทางการสื่อสาร 4 กลยุทธ์ และแต่ละสถานการณ์มีการใช้กลยุทธ์ย่อย ๆ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อระดมคนเข้ามามีส่วนร่วม ประกอบด้วย กลยุทธ์การใช้วิธีการสื่อสารให้สอดคล้องกับอำนาจที่มี อันเป็นกลยุทธ์ที่ผู้นำใช้ในการระดมคนเข้าร่วมประชุม กลยุทธ์การเลือกผู้รับสารที่ศรัทธาผู้นำมาเป็นฐานกำลัง อันเป็นกลยุทธ์ที่ใช้ระดมคนเข้ามาทำงาน 2) กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการระดมทุน ประกอบด้วย กลยุทธ์การใช้เรื่อง “การเพิ่มรายได้” เป็นเนื้อหาสาระ ซึ่งใช้ในการสื่อสารกับชาวบ้านเพื่อให้เกิดการรวมกลุ่ม และกลยุทธ์การใช้เรื่อง “ต่อยอดจากทุนเดิม” เป็นเนื้อหาสาระ ซึ่งใช้ในการสื่อสารกับหน่วยงานภายนอกเพื่อระดมทุนมาสนับสนุนการทำธุรกิจชุมชน 3) กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ชุมชน ประกอบด้วย “กลยุทธ์การสร้าง ความหมายให้ชุมชนและผลิตภัณฑ์” ใช้ในกรณีที่ชุมชนต้องการสื่อสารถึงเอกลักษณ์ของชุมชน และ “กลยุทธ์การสื่อสารด้วยสื่ออย่างหลากหลาย” ใช้ในกรณีการขยายช่องทางการจำหน่าย 4) กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อบริหารจัดการความขัดแย้ง ประกอบด้วย กลยุทธ์การสร้าง “คนกลาง” เป็นช่องทางการสื่อสาร ซึ่งเป็นกลยุทธ์การสื่อสารในกรณีความขัดแย้งเรื่องความไม่โปร่งใสเรื่องการเงิน และกลยุทธ์ใช้ตนเองเป็นสื่อกลาง/ช่องทางในการประสานคู่กรณี ซึ่งใช้ในกรณีความขัดแย้งในผลประโยชน์เรื่องงานบุญ ผลการวิจัยได้นำไปสู่ข้อค้นพบที่น่าสนใจ 2 ประการ คือ ความสามารถทางการสื่อสารในการบริหารจัดการชุมชนของผู้นำในบริบทที่มีมิติทางเศรษฐกิจเป็นแกนนำ ผู้นำต้องสามารถใช้กลยุทธ์การสื่อสารอย่างหลากหลายเพื่อบริหารจัดการชุมชนในสถานการณ์ปกติ และใช้กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อจัดการสถานการณ์ความขัดแย้งที่เกิดจากผลประโยชน์ จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของชุมชนได้ และ โลมหน้าผู้นำแบบ

ใหม่ในบริบทที่มีมิติทางเศรษฐกิจเป็นแกนนำ จะต้องมีความสัมพันธ์ในเรื่องความสามารถทางการสื่อสาร และความสามารถในการบริหารจัดการธุรกิจหรือเป็นผู้นำด้านเศรษฐกิจ

ปิยะนัทร ปาลานุสรณ์ (2549) ศึกษาความสามารถด้านการสื่อสารเพื่อสุขภาวะในกลุ่มของ อสม. ดีเด่นระดับชาติ จ.อำนาจเจริญ พบว่า ในมิติการสื่อสารขาเข้านั้น อสม. มีการแสวงหาข่าวสารและความรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์เพื่อให้ได้ข้อมูลข่าวสาร มีการสื่อสารสองทาง ส่วนการจัดการข่าวสารและความรู้แบ่งออกเป็น 4 ชั้น คือ การตรวจสอบ การวิเคราะห์ การจัดระบบ และการเผยแพร่ การจัดเก็บข่าวสารและความรู้ อสม. มีการจัดเก็บโดยนัยมากกว่าจัดเก็บความรู้ชัดแจ้ง ในมิติการสื่อสารขาออกนั้น อสม. ใช้กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสุขภาวะในชุมชน 9 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ การสื่อสารแบบมีส่วนร่วม การสื่อสารเพื่อสร้างเครือข่าย การสื่อสารโดยใช้ข้อตกลงร่วมกัน การสื่อสารแบบให้คุณให้โทษ การสื่อสารเพื่อให้เกิดการแข่งขันอย่างสร้างสรรค์ การสื่อสารเพื่อให้คำปรึกษา การสื่อสารเพื่อลดความขัดแย้ง และการสื่อสารเพื่อสร้างสำนึกกรกชุมชน

จันทร์ทิพย์ ปาละนันท์ (2545) ได้ศึกษา “ความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำชุมชน” (Communication competency of community leaders) โดยเน้นด้านกระบวนการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร การจัดการข้อมูลข่าวสาร และกลวิธีการสื่อสารของผู้นำที่เอื้อต่อการนำไปสู่การเป็นผู้นำชุมชนที่ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำชุมชนมีกระบวนการแสวงหาข่าวสารที่เกิดจากความต้องการข้อมูลข่าวสาร เพื่อตอบสนองความสนใจ และเพื่อการใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติการกิจงานพัฒนาชุมชน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการแสวงหาเพื่อการนำไปใช้อย่างมีจุดหมาย มีการเลือกแสวงหาประเภท/เนื้อหาข้อมูลข่าวสาร โดยการเลือกแหล่งข้อมูลข่าวสารคือ การใช้สื่อบุคคล ไม่ว่าจะเป็นชาวบ้าน เจ้าหน้าที่ บุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ การดูงานกิจกรรม/โครงการในพื้นที่ต่าง ๆ และเอกสาร โดยมีการใช้ช่องทางการสื่อสารหลักคือ การสอบถาม การพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการอ่าน สำหรับขั้นตอนการจัดการข้อมูลข่าวสารนั้น ผู้นำได้พิจารณาจากความน่าเชื่อถือของแหล่งสาร นำมาผ่านการวิเคราะห์ สร้างความเข้าใจ จัดลำดับความสำคัญ และนำไปใช้ประโยชน์ ส่วนกลวิธีการสื่อสารที่เอื้อต่อการนำไปสู่การเป็นผู้นำชุมชนที่ประสบความสำเร็จ คือ กลวิธีการรับและการถ่ายทอดสาร ซึ่งกลวิธีการรับสารได้ใช้หลัก “สุ จี ปุ ลิ” การใช้หลักการเรียนรู้ การใช้หลักเหรียญสองด้าน/มองต่างมุม และการใช้หลัก “หูตากว้างไกล” ทั้งนี้ ด้านกลวิธีการถ่ายทอดสารนั้น พบว่า ปรากฏใน 3 ช่วง คือ ช่วงชี้ปัญหา สร้างความสนใจ จูงใจร่วมพัฒนา เป็นการเทศน์ไปคุยไป การส่งสารผ่านหอกระจายข่าว การสร้างสารดึงดูดใจ การใช้ “กลุ่ม” เป็นสื่อ การเลือก “ปัญหา” พร้อมหาทางออก และการทำตัวเป็นแบบอย่าง ช่วงการสื่อสารผ่านการลงมือปฏิบัติ เป็นการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ การสร้างการมีส่วนร่วม การดูงานสัมผัสของ

จริง การสื่อสารกับการจัดการและการยึดมั่นความดี และช่วงได้รับการยอมรับ เป็นการวิเคราะห์ผู้รับสารที่มีความแตกต่างกัน ทำให้การสื่อสารแตกต่างกัน การใช้ข้อมูลที่มีความถูกต้องพร้อมแหล่งอ้างอิง การสื่อสารผ่านอวัจนสาร, การขยายกลุ่มงาน เคลื่อนไหวและเติบโต การวางตัวเป็นกลาง ไขความขัดแย้ง และการประเมินผลการพัฒนาตนเอง

นงลักษณ์ ศรีอัยฎาพร (2536) ได้ศึกษาแนวคิดเชิงวัฒนธรรมของความสามารถในการสื่อสารในบริบทขององค์กรไทย โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ทำงานในองค์กรไทยขนาดใหญ่ เพื่อค้นหาแนวคิดของคนไทยที่มีต่อบุคคลที่มีความสามารถในการสื่อสารในองค์กร พบว่า ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการสื่อสารในองค์กรไทย 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ที่มีความสามารถในการสื่อสารอันเป็นลักษณะที่เป็นความสามารถในการสื่อสารเชิงกลยุทธ์และเชิงทักษะควบคู่กันไป สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการสื่อสาร (Communicatively competent supervisors) ในสายตาของคนในองค์กรไทย มีลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 พูดยาให้เกียรติ สุภาพ อ่อนโยนและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทุกระดับในองค์กร อย่างเท่าเทียมและเสมอภาค อีกทั้งแสดงความเป็นกันเอง ตักเตือนลูกน้องเมื่อเกิดข้อผิดพลาด แต่ช่วยป้องกันในเวลาเดียวกัน และไม่ตำหนิลูกน้องต่อหน้าที่สาธารณชนให้เกิดความอับอาย

1.2 เปิดกว้าง สนับสนุน ส่งเสริมให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็น โดยรับฟัง (Receptive) และนำไปปฏิบัติตาม (Responsive)

1.3 รอบรู้และเข้าใจกฎระเบียบข้อบังคับ นโยบาย เป้าหมาย ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร สามารถให้คำแนะนำต่าง ๆ แก่ลูกน้อง ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน แก่บุคคลภายนอกและพูดคุยเรื่องทั่ว ๆ ไปได้อย่างกว้างขวาง

1.4 มีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีเครือข่ายการสื่อสาร รู้จักคนกว้างขวาง สามารถช่วยอ้างอิงบุคคลในวงการต่าง ๆ ที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ลูกน้องได้ (Connection power)

1.5 สามารถให้คำสั่งหรือมอบหมายงานได้ชัดเจน และยินดีที่จะให้ข้อมูลเพิ่มเติมหรือ feedback ผลการปฏิบัติงานแก่ลูกน้องด้วยความเต็มใจ

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาที่พึงประสงค์ในองค์กรไทย จึงมีลักษณะของการสร้างพระเดชและพระคุณ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบ Leadership exchange คือ มุ่งความสัมพันธ์ในงานที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องแสดงความสามารถให้เป็นที่ยอมรับ และมุ่งในความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ผู้บังคับบัญชาพึงเอื้ออาทรต่อทุกข์สุขของลูกน้อง

2. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถในการสื่อสาร (Communicatively competent subordinates) ในสายตาของคนในองค์กรมีลักษณะเด่น ดังต่อไปนี้

- 2.1 รู้จักแสดงความคิดเห็น เสนอความคิดใหม่ ๆ ที่จะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน โดยไม่ต้องให้ถาม
- 2.2 รู้จักคิดเองในการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องคอยให้บอก
- 2.3 กล้าแสดงความคิดเห็นที่รู้ว่า อาจจะขัดแย้งกับบุคคลอื่น แต่หากไม่ท้วงติงอาจเกิดความเสียหายแก่องค์กร
- 2.4 รู้จักการใช้คำพูด และวิธีการพูดที่เหมาะสมกับบุคคลและกาลเทศะ
- 2.5 ช่วยรักษาหน้าและภาพลักษณ์ด้วยการกล้าบอกข้อผิดพลาดออกไปทั้ง ๆ ที่ทราบว่ามีผิด
- 2.6 มีทักษะในการรับฟังคำสั่งงานได้ดี รู้จักซักถามข้อสงสัยหรือไม่เข้าใจ ไม่ทำตัวอวดรู้ และทำไปอย่างผิด ๆ
- 2.7 มีทักษะในการรายงานผลการทำงาน ทั้งด้วยวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษร
3. ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถในการสื่อสาร (Communicatively competent coworkers) จะประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้
 - 3.1 รับฟังปัญหา และความคิดเห็นต่าง ๆ อย่างเข้าใจ
 - 3.2 ให้คำแนะนำที่มีสาระ
 - 3.3 ออกปากพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ

White (2013) ได้ศึกษาประเด็นคุณลักษณะของผู้นำศิษยาภิบาลที่ประสบความสำเร็จในเขตพื้นที่ Wichita Metro (Leadership Characteristics of Successful Pastoral Leaders in the Wichita Metro Area) พบว่า จากความพยายามที่จะแสวงหาคุณลักษณะผู้นำศิษยาภิบาลใน Wichita เขต Kansas ได้ค้นพบคุณลักษณะทั้งหมด 7 ประการ ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) ความสามารถในการบูรณาการทุกสิ่งรวมกัน (integrated wholeness) ความสามารถในการเรียนรู้ (learning) ความสามารถในการสื่อสาร (communication) ความสามารถในการเป็นผู้นำ (leadership) ความสามารถในการเผยแพร่พระกิตติคุณ (evangelism) และความขยันหมั่นเพียร (perseverance)

Poe (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ปัจจุบันเกี่ยวกับความสามารถ/สมรรถนะที่ต้องมีของกลุ่มมิชชันนารีศิษยาภิบาลคริสตจักรเพื่อให้พันธกิจมีประสิทธิภาพ (Current Perceptions Concerning Minimal Competencies Missionary Church Pastors Need to be Effective in Ministry) พบว่า กลุ่มผู้นำฆราวาสและศิษยาภิบาลมีความเชื่อตรงกันว่ามี 15 ความสามารถ/สมรรถนะที่สำคัญ และสามารถนำไปสู่การเป็นศิษยาภิบาลที่มีประสิทธิภาพได้ ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์: ซื่อสัตย์ต่อตัวเองและผู้อื่น (Integrity: honest with self and others) 2) การอธิบายและการตีความหมายใน

พระคัมภีร์: การอ่านและการเข้าใจในพระคัมภีร์ (Exegesis: Reading and understanding the Bible) 3) เก็บข้อมูลที่เป็นความลับไว้กับตนเองได้ (Keeps confidential information to self) 4) การตีความหมาย: การประยุกต์ใช้พระวจนะในชีวิตได้ (Interpretation: Applying the Bible to life) 5) ความรู้สึกของการถูกเรียกและการมีพันธะสัญญาที่เข้มแข็งต่อพันธกิจ (Sense of being called and a strong commitment to ministry) 6) เป็นที่น่าเชื่อถือ ศรัทธา ไว้วางใจได้ (Dependable, trustworthy, faithful) 7) การมีชีวิตคริสเตียนที่เป็นแบบอย่าง (Living an exemplary Christian life) 8) ทักษะการอุทิศถวายตัว : การอธิษฐาน การใคร่ครวญ การนมัสการ (Devotional skills: Prayer, meditation, worship) 9) การสร้างสาวก (Making disciples) 10) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการทำพันธกิจคริสตจักร (A clear vision of the mission of the church) 11) การประกาศพระกิตติคุณ: การชนะฝ่ายจิตวิญญาณ (Evangelism: Soul winning) 12) การจัดการความขัดแย้งและการส่งเสริมความเป็นเอกภาพ (Managing conflict and promoting unity) 13) เต็มใจที่จะเผชิญทุกสิ่งด้วยความรัก (Willing to confront in love) 14) หลักศาสนศาสตร์: หลักคำสอนของศาสนาคริสต์ (Theology: Major doctrines of Christianity) 15) ภาวะผู้นำ: การนำผู้อื่นและเสริมพลังเพิ่มขีดความสามารถให้ผู้อื่นได้เป็นผู้นำ (Leadership: Leading others and empowering others to become leaders)

Pope (2012) ได้ศึกษาแนวปฏิบัติสำหรับศิษยาภิบาลในกระบวนการสื่อสารอวัจนภาษา (A Practical Guide for Pastors in the Nonverbal Communication Process) พบว่า มิติการสื่อสารด้วยอวัจนภาษามีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการทำพันธกิจของศิษยาภิบาล และจะมีอิทธิพลมากยิ่งขึ้น เมื่อศิษยาภิบาลมีพฤติกรรมแสดงออกที่สอดคล้องตรงกันทั้งในการดำเนินชีวิต และการทำงาน

Ministerial Education Commission จาก Uniting Church in Australia (2009) ได้นำเสนอ “พันธกิจของศิษยาภิบาล: สมรรถนะโดยทั่วไป” (The Ministry of Pastor: General Competencies) ซึ่งสมรรถนะของศิษยาภิบาลในการทำพันธกิจจะประกอบด้วยความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่สำคัญสำหรับบทบาทเฉพาะที่ได้รับมอบหมาย สมรรถนะโดยทั่วไปของศิษยาภิบาลประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก 30 ความสามารถย่อย ดังนี้

1. การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น (Community Development) ประกอบด้วยความสามารถย่อย 5 ข้อ คือ

- 1.1 มีความเข้าใจหลักการในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น
- 1.2 มีส่วนช่วยพัฒนาข้อมูลข่าวสารและความสัมพันธ์อันดีในชุมชนท้องถิ่น
- 1.3 พัฒนาคือความเป็นผู้นำในชุมชนและการสร้างเครือข่าย
- 1.4 พัฒนาโครงการหรือโปรแกรมต่าง ๆ ในชุมชนท้องถิ่น
- 1.5 สนับสนุนกิจกรรมและการปฏิบัติกรต่าง ๆ ของชุมชนท้องถิ่น

2. การให้การศึกษา (Education) ประกอบด้วยความสามารถย่อย 3 ข้อ คือ
 - 2.1 มีความเข้าใจหลักการและแนวทางในการให้การศึกษา
 - 2.2 วางแผนโปรแกรมการเรียนรู้
 - 2.3 สร้างและประเมินผลโปรแกรมการเรียนรู้
3. การประกาศพระกิตติคุณ / ข่าวประเสริฐ (Evangelism) ประกอบด้วยความสามารถย่อย 5 ข้อ คือ
 - 3.1 มีความเข้าใจในหลักการและแนวทางในการประกาศพระกิตติคุณ / ข่าวประเสริฐ
 - 3.2 ความสามารถในการเชื่อมโยงความเชื่อศรัทธาของผู้คนและวัฒนธรรมด้วยความเข้าใจ
 - 3.3 ความสามารถในการเข้าถึงและมีส่วนร่วมในการสนทนาเกี่ยวกับความเชื่อศรัทธาและชีวิตของผู้คนในแต่ละวัฒนธรรมอย่างเหมาะสม
 - 3.4 วางแผนและสร้างระบบการประกาศพระกิตติคุณ / ข่าวประเสริฐ
 - 3.5 อุปถัมภ์ชุมชนความเชื่อใหม่
4. ภาวะผู้นำ (Leadership) ประกอบด้วยความสามารถย่อย 4 ข้อ คือ
 - 4.1 จัดเตรียมผู้นำในการทำพันธกิจและให้คำแนะนำในหมู่สมาชิกผู้เชื่อ ชุมชนผู้เชื่อ และองค์กรต่าง ๆ
 - 4.2 อุปถัมภ์ผู้นำพันธกิจในกลุ่ม
 - 4.3 เป็นที่ปรึกษาแก่ผู้อื่น
 - 4.4 ความสามารถในการประเมินผลพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพ
5. การอภิบาลดูแล (Pastoral Care) ประกอบด้วยความสามารถย่อย 5 ข้อ คือ
 - 5.1 มีความเข้าใจหลักการและแนวทางในการอภิบาลดูแล
 - 5.2 จำแนกแยกแยะการอภิบาลดูแลตามสถานการณ์และความต้องการ
 - 5.3 ให้การอุปถัมภ์การอภิบาลดูแล
 - 5.4 ความสามารถในการทบทวนการอภิบาลดูแล
 - 5.5 จัดเตรียมชุมชนท้องถิ่นเพื่อการอภิบาลดูแล
6. การจัดระบบและการบริหารจัดการ (Organisation & Administration) ประกอบด้วยความสามารถย่อย 4 ข้อ คือ
 - 6.1 ความสามารถในการจัดระบบพันธกิจตามลำดับความจำเป็นและความสำคัญ
 - 6.2 ความสามารถในการรับภาระงานต่าง ๆ ในพันธกิจ

6.3 ความสามารถในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพกับผู้คน

6.4 ความสามารถในการจัดระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำพันธกิจ

7. การนมัสการและการเทศนาสั่งสอน (Worship & Preaching) ประกอบด้วยความสามารถย่อย 4 ข้อ คือ

7.1 จัดเตรียมและนำการนมัสการ

7.2 จัดเตรียมและนำเสนอพระธรรมเทศนา

7.3 ความสามารถในการทำพิธีศีลและพิธีอันศักดิ์สิทธิ์

7.4 ความสามารถในการทำพิธีงานศพ

จาก 7 องค์ประกอบหลักและ 30 ความสามารถย่อยดังกล่าว หากพิจารณาความสามารถในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพกับผู้คน ได้มีการอธิบายส่วนประกอบของความสามารถในด้านนี้อีก 3 ประการ คือ 1) การคำนึงถึงช่องทางในการสื่อสารพันธกิจ โดยมีความเข้าใจความต้องการในการสื่อสารของสมาชิกผู้เชื่อ องค์กร และบทบาทของพันธกิจ รวมถึงความสามารถในการจำแนกแยกแยะการใช้ช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับผู้คน สมาชิก และกลุ่มคนต่าง ๆ 2) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้คน ผ่านการใช้คำถามที่มีประสิทธิภาพ การฟังอย่างตั้งใจจริง และทักษะการตอบสนองหรือมีปฏิริยาตอบกลับเพื่อสร้างมิตรภาพที่ดีและการได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสาร การพูดที่ชัดเจนและการให้ความเคารพต่อผู้คน การใช้ทักษะการพูดอย่างมีประสิทธิภาพในการสื่อข้อมูลข่าวสารไปยังกลุ่มต่าง ๆ การแสดงออกซึ่งการสื่อสารอวัจนภาษาที่เหมาะสม การให้ความสำคัญต่อการสนองตอบด้วยท่าทีที่เหมาะสม ปรับการสื่อสารเพื่อตอบสนองต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม ภาษา และทักษะความสามารถ 3) การจัดเตรียมการเขียนนำเสนอข้อมูลข่าวสาร มีความเข้าใจความต้องการของสมาชิกผู้เชื่อ และองค์กรในสังคมที่เกี่ยวข้องกับการรายงานและการเขียนเพื่อนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้วยความชัดเจน ผ่านลีลาและรูปแบบการเขียนที่เหมาะสม ทั้งนี้ความสามารถในด้านการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร เพื่อการทำพันธกิจนั้น ได้มีการอธิบายส่วนประกอบของความสามารถในด้านนี้อีก 2 ประการ คือ 1) การใช้ระบบการสื่อสาร ที่ต้องสามารถจำแนกแยกแยะระบบการสื่อสารที่ใช้ในการทำงานและการทำพันธกิจอย่างเกิดผล การใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรศัพท์ และอินเทอร์เน็ตได้ตามต้องการ รวมถึงการจัดระบบ การสำรอง และการกู้คืนไฟล์งานที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจต่าง ๆ 2) การใช้ระบบข้อมูลข่าวสาร ด้วยการสร้างรูปแบบ การแก้ไขเอกสาร และการนำเสนอผ่านโปรแกรมต่าง ๆ ที่หลากหลาย การหาข้อมูล การจัดประเภท และการพิมพ์จากฐานข้อมูล

Polk (2007) ศึกษาศิษยาภิบาลในศตวรรษที่ 21: การทรงเรียก บุคลิกลักษณะและสมรรถนะ (The Twenty-First Century Pastor: His Calling, Character, and Competencies) พบว่า

การทำพันธกิจในโลกสมัยใหม่ของศิษยาภิบาลกับหลักการในพระคัมภีร์ที่ไม่เคยเปลี่ยนแปลง ได้ค้นพบแนวทางที่ศิษยาภิบาล จะใช้ประโยชน์จากการที่ได้รับการเติมเต็มบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบจากพระเจ้า เมื่อวิเคราะห์จากการทรงเรียก บุคลิกลักษณะ และสมรรถนะหรือความสามารถของศิษยาภิบาลในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างการทรงเรียกและบุคลิกลักษณะที่สอดคล้องกับพระคัมภีร์และการวิจัยประวัติศาสตร์ และการทำพันธกิจสมัยใหม่ ในคริสตจักรขนาดกลางของศิษยาภิบาล มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำที่เท่าทันยุค และจำเป็นต้องมีสมรรถนะ/ความสามารถในด้านการเทศนาสั่งสอน การอภิบาลดูแลสมาชิก และการบริหารจัดการภายในคริสตจักร โดยยึดหลักคำสอนของพระเจ้าและปรับใช้สู่การพัฒนาการเป็นผู้นำยุคใหม่ที่ทันสมัย

Woodruff (2004) ได้ศึกษาการรับรู้ของศิษยาภิบาลในด้านภาวะผู้นำและความต้องการสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับการบริหารคริสตจักรท้องถิ่น (Executive Pastors' Perception of Leadership and Management Competencies Needs for Local Church Administration พบว่าทักษะที่สำคัญยิ่งต่อการเป็นศิษยาภิบาลประจำคริสตจักรท้องถิ่น ได้แก่ บุคลิกลักษณะ (Character) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) ทักษะการให้คำปรึกษา (Counseling Skills) ทักษะการเป็นผู้นำ (Leadership Skills) ความสามารถในการจัดการ (Management Abilities) และทักษะด้านความสัมพันธ์ (Relational Skills)

Lee (2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของความเป็นผู้นำของอัครทูตเปาโลที่สามารถนำมาสร้างเป็นแบบจำลองของความเป็นผู้นำ แก่สมาคมศิษยาภิบาลแบปติสต์เกาหลีในปัจจุบัน (Leadership Characteristics of the Apostle Paul that can Provide Model to Today's BBFK Pastors) พบว่า จากจุดประสงค์ของการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจคุณลักษณะภาวะผู้นำของอัครทูตเปาโลแล้ว ก็สามารถที่จะประยุกต์ใช้คุณลักษณะดังกล่าว ในกลุ่มของสมาคมศิษยาภิบาลแบปติสต์เกาหลี ประกอบด้วย 1) 12 คุณลักษณะส่วนบุคคล 2) มุมมองระหว่างบุคคล 3) มุมมองด้านจิตวิญญาณ และ 4) ความสามารถด้านบทบาทหน้าที่จากที่เปาโลได้เขียนและได้รายงานในพระธรรมลูกา เมื่อนำคุณลักษณะดังกล่าวมาวิเคราะห์และประเมินกับกลุ่มศิษยาภิบาลแบปติสต์เกาหลี ทำให้ค้นพบ 5 กลยุทธ์ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้นำให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งกลยุทธ์ดังกล่าวนี้สามารถช่วยให้ศิษยาภิบาลได้แสดงออกซึ่งคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ที่ได้รับการเติมเต็มคุณลักษณะนั้นที่ได้ค้นพบจากอัครทูตเปาโล

Pastor Nominating Committees (PNC's) (ไม่ระบุปีที่พิมพ์) ได้จัดทำแบบจำลองสมรรถนะของศิษยาภิบาล (Pastor Competency Model) โดยพัฒนาและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม ซึ่งเป็นศิษยาภิบาลและศิษยาภิบาลอาวุโสในกายเพชรโบสถ์ที่เรียน

จุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ ทำความเข้าใจและแสวงหาทักษะ (Skills) พฤติกรรม (behaviors) และแรงจูงใจ (motivation) ที่สำคัญและนำไปสู่ความสำเร็จในบทบาทของการเป็นศิษยาภิบาลที่ดูแลกลุ่มผู้เชื่อที่มีขนาดแตกต่างกันหลากหลาย การศึกษาได้ค้นพบ 6 องค์ประกอบ ในแต่ละส่วนจะประกอบด้วย 15 สมรรถนะที่นำไปสู่การเป็นศิษยาภิบาลที่นำการเปลี่ยนแปลง ดังตารางที่ 2.11 ดังนี้

ตารางที่ 2.5 6 องค์ประกอบ 15 สมรรถนะที่นำไปสู่การเป็นศิษยาภิบาลที่นำการเปลี่ยนแปลง

Domain	Competency
1. สัมพันธภาพส่วนตัวกับองค์พระผู้เป็นเจ้า (Personal Relationship with God in Christ)	1. ยึดมั่นในความเชื่อศรัทธาต่อพระเจ้า (Faithfulness) เป็นความสามารถในการแสดงออกซึ่งการตัดสินใจในพระเจ้า ตอบสนองต่อพลังแห่งพระวิญญาณบริสุทธิ์ในชีวิต เชื่อฟัง และก้าวออกไปเพื่อทำพันธกิจสร้างสาวก
2. บุคลิกลักษณะส่วนบุคคล (Personal Character)	2. ความเข้มแข็งมีพลังในการปรับตัว ยืดหยุ่น (Resilience) เป็นความสามารถในการจัดการกับความผิดหวัง การปฏิเสธ เพื่อคงไว้ซึ่งความมีประสิทธิผลแห่งพันธกิจ กอบกู้ความทุกข์ยากลำบาก ปรับพฤติกรรมให้เกิดประสิทธิผลต่อการตอบสนองการเปลี่ยนแปลง ฉายภาพปรากฏของพระเจ้าที่เข้มแข็งในชีวิตจิตวิญญาณ 3. เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม สมบูรณ์พร้อมด้วยความสัตย์ซื่อ (Integrity) ปฏิบัติตามคุณค่าที่พระเจ้าทรงมอบต่อชีวิตและดำเนินชีวิตอย่างผู้มีความรู้ความเข้าใจดียิ่ง 4. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Maturity) ความสามารถที่จะเข้าใจและจัดการอารมณ์ต่าง ๆ เข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ รู้จัก รู้ใจ รู้จิตวิญญาณของตนและแสดงออกซึ่งความมีวุฒิภาวะได้อย่างแท้จริง
3. ภาวะผู้นำ (Leadership)	5. การบ่มเพาะปลูกฝังวัฒนธรรมที่ดีงามในการดำเนินพันธกิจ (Cultivating a Missional Culture) การบ่มเพาะ ปลูกฝังให้สมาชิกมีความเชื่อศรัทธา 6. มีความรักต่อสมาชิกผู้เชื่อ (Loving the Congregation) มีความรัก ความเข้าใจ และนำสมาชิกผู้เชื่อ 7. การตอบสนอง สนับสนุน ช่วยเหลือชุมชนท้องถิ่น (Responding to the Community) เข้าใจและตอบสนองต่อวัฒนธรรมของชุมชนท้องถิ่น นำเสนอ ไม่เปลี่ยนแปลงการประกาศพระกิตติคุณตามวิถีแห่งโลก หรือเพื่อสิ่งที่ไม่เชื่อให้กลับใจ 8. นำการเปลี่ยนแปลง (Leading Change) ความเพียรพยายามในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในคริสตจักร

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

Domain	Competency
4. ทักษะความสัมพันธ์ (Relationship Skills)	<p>9. ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ (Building Relationships) การใช้ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลที่เหมาะสมเพื่อให้การทำพันธกิจเกิดประสิทธิผลต่อสมาชิกในคริสตจักรและในชุมชน มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยท่าทีที่สง่างาม ให้เกียรติ และให้การสนับสนุนมีส่วนร่วม สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์เพื่อการเข้าถึงผู้คนมากขึ้น สร้างวัฒนธรรมการทำพันธกิจในคริสตจักร</p> <p>10. การมีส่วนร่วมในการจัดการความขัดแย้ง (Engaging Conflict) ยึดมั่นในพระเยซูคริสต์และพันธกิจในคริสตจักรเมื่อต้องเผชิญกับการจัดการความขัดแย้ง แสวงหาการประนีประนอม ช่วยเหลือสมาชิกให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพตามพันธกิจ</p> <p>11. ความสามารถในการสื่อสารได้อย่างได้ผล (Communicating with Impact) แสดงความคิด ความรู้สึก พันธกิจ และหลักศาสนศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพในชีวิตและการอยู่ร่วมกับกลุ่มคน รวมถึงการใช้อัจฉริยะในการสื่อสาร การนำเสนอความคิดอย่างมีประสิทธิภาพพอจะเป็นธรรมชาติและให้เวลากับการจัดเตรียมการสื่อสาร การใช้ภาษา ตามคุณลักษณะและความต้องการของสมาชิก</p>
5. ทักษะการจัดระบบองค์กร (Organizational Skills)	<p>12. การตัดสินใจ (Decision Making) สามารถจำแนกแยกแยะปัญหา วิเคราะห์ข้อมูลที่น่าไปสู่การสรุปได้ ตระหนักถึงทางเลือกและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น มีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพจากการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ขอรับ ขอมรับในความรับผิดชอบในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>13. การมอบหมายและการเสริมพลัง (Delegating and Empowering) การมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม ใช้อำนาจหรือลดอำนาจความสามารถของผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสำนึกของความเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างและกำหนดขั้นตอนเพื่อตรวจสอบผลลัพธ์</p> <p>14. การวางแผนและการจัดระบบ (Planning and Organizing) สร้างและกำหนดขั้นตอนที่เหมาะสมต่อการทำพันธกิจ ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>
6. การสร้างแรงจูงใจ (Motivational Fits)	<p>15. ความสามารถในการโน้มน้าวใจ (Motivational Fits) ขยายขอบเขตความสามารถอื่น ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการในการทรงเรียก ด้วยความพึงพอใจและมีแรงจูงใจ ศิษยาภิบาลผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือผู้ที่มีแรงจูงใจและมีแรงขับในการมีชีวิตอยู่เพื่อเผยพระวจนะของพระเจ้าภายในชีวิตตน และแสดงออกต่อสมาชิกผู้เชื่อที่ผู้นำนั้นรับใช้</p>

ทั้งนี้ หากพิจารณาเพิ่มเติมด้านสมรรถนะในการสื่อสารของศิษยาภิบาล จะพบว่า ได้มีการระบุลักษณะการกระทำที่แสดงออกไว้ 3 ประการ คือ 1) มีระบบและการจัดการ โดยการใช้คำศัพท์และประโยคที่เหมาะสม การใช้คำที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาและความสนใจของกลุ่มเป้าหมาย มีการจัดเรียงเรียงข้อมูลในสื่อที่ใช้เพื่อสร้างความเข้าใจและมีผลกระทบได้อย่างแท้จริง 2) การนำเสนอ ใช้การพูดและการเขียนอย่างชัดเจนและสร้างความเข้าใจโดยไม่ต้องพูดมาก ความใช้ภาษา กายและการเคลื่อนไหวร่างกายประกอบการพูดอย่างมั่นคงและเข้ากันได้กับกลุ่มเป้าหมาย ทั้งกลุ่มเล็ก กลุ่มใหญ่ การสนทนาแบบกันเอง การนำเสนอพระวจนะของพระเจ้าในชุมชนอย่างเกิดผลและเต็มด้วยพระคุณ พูดด้วยความรัก 3) การฟังและความเข้าใจ ใช้เมื่อผู้อื่นพูดเพื่อให้เข้าใจความต้องการของผู้อื่นจากการตั้งใจฟัง แสวงหาความเข้าใจในเจตนาของผู้อื่น โดยปราศจากการตั้งข้อสงสัยเพื่อขัดข้อสงสัยและง่ายต่อการฟังผู้อื่นอย่างเปิดใจ แสดงความสนใจ มั่นใจ และกระตือรือร้นเพื่อคงไว้ซึ่งความเป็นมืออาชีพ สงบนิ่ง และตั้งใจจริง

The United Methodist Church (ไม่ระบุปีที่พิมพ์) ได้จัดทำคู่มือ “ความคาดหวังต่อการเป็นผู้นำศิษยาภิบาล” (Expectation of pastoral leadership) เพื่อใช้ในการประชุมสัมมนาประจำปีของศิษยาภิบาล ในการประชุม Virginia Annual Conference สรุปสาระสำคัญได้ว่า ศิษยาภิบาล คือ ผู้นำที่ทำงานร่วมกันกับผู้นำอื่น ๆ ในคริสตจักร คริสเตียนนิกายแบพติสต์ทุกคนคาดหวังต่อการประพฤติปฏิบัติของผู้นำด้านจิตวิญญาณซึ่งเป็นของประทานที่ผู้นำได้รับ ของประทานของศิษยาภิบาล รวมถึงทักษะความสามารถในการเทศนา และการสอนพระวจนะพระเจ้า บำรุงความเชื่อศรัทธา และนำสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาให้มีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในการทรงเรียก และทำพันธกิจคริสตจักรให้สำเร็จ การเปลี่ยนแปลงส่งผลให้สมาชิกผู้เชื่อคาดหวังต่อความเป็นผู้นำศิษยาภิบาลที่เน้นการทำงานในพันธกิจที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม การมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการเป็นผู้นำจิตวิญญาณที่เข้มแข็ง 4 ประการ ได้แก่ 1) การช่วยเหลือผู้คนที่ค้นพบความจริง 2) ชาญฉลาดในการตั้งชื่อและคัดสรรวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมแบ่งปัน เพื่อนำพันธกิจคริสตจักรและชุมชน ตามพระประสงค์ของพระเจ้า 3) พัฒนาเชื่อมโยงให้สมาชิกได้วางแผนการกระทำและพัฒนา ระบบต่าง ๆ ในคริสตจักร โดยเชื่อมโยงความจริงในปัจจุบันกับวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมแบ่งปันให้สำเร็จ 4) การสำรวจตรวจสอบการเดินทางในเส้นทางชีวิตคริสเตียนของสมาชิกให้ดำรงคงมั่นด้วยความเชื่อ ซึ่งภาระหน้าที่หลักทั้ง 4 ก็เพื่อที่จะนำสมาชิกให้ร่วมนมัสการ และเป็นงานเต็มเวลาของศิษยาภิบาล

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสามารถทางการสื่อสารและรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนาในสังคมไทย” ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีวิจัย 1) การสัมภาษณ์ (Interview) และ 2) การสนทนากลุ่ม (Focus-groups) เพื่อให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ สำหรับตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งเครื่องมือหลักที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบและทำความเข้าใจความคาดหวังของสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนา นิกายโปรเตสแตนต์ สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่มีต่อผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลใน 2 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสามารถทางการสื่อสาร (Communication Competency) ของผู้นำศาสนา ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร กล่าวคือ เป็นความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล (Competence within a communicator) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ มิติด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ (Trait and Personality) มิติด้านความรู้ (Knowledge) มิติด้านทักษะ (Skills) และมิติด้านแรงจูงใจ (Motivation) ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร รวมทั้งเป็นความสามารถในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ มิติการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้นำ (Projecting positive ethos) ที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา น่าไว้วางใจ และมิติด้านกลยุทธ์การสื่อสาร (Communication technique) ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรร่วมกับบุคคลอื่นในระดับต่าง ๆ

2. ด้านรูปแบบความเป็นผู้นำ (Leadership Style) ศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทยปัจจุบัน

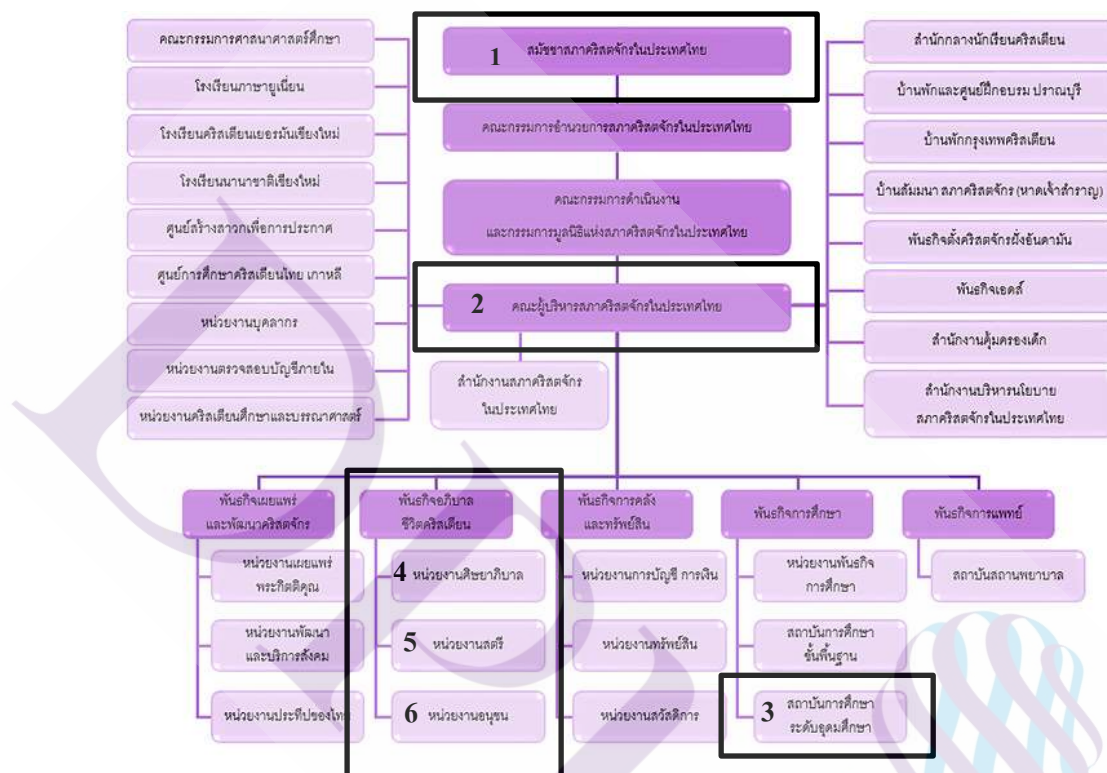
3.2 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล (Data Sources) 2 ประเภท คือ แหล่งข้อมูลประเภทเอกสาร และแหล่งข้อมูลบุคคล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลประเภทเอกสาร ได้แก่ หนังสือและเอกสารทั่วไป ได้แก่ ตำรา บทความทางวิชาการ วารสาร เอกสารอ้างอิง บทความออนไลน์ เอกสารความรู้เกี่ยวกับการสื่อสารศาสนา ความหมายของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ชีวิต งาน และการทำพันธกิจด้านต่าง ๆ ในประเทศไทย เอกสารที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับผู้นำศาสนาคริสต์ หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร รูปแบบความเป็นผู้นำศาสนา ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาคริสตจักรในประเทศไทย (The Church of Christ in Thailand) ธรรมนูญแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ข้อมูลด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ ข้อมูลจากหน่วยงาน ศิษยาภิบาล หลักสูตรการสร้างและการพัฒนาผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ตลอดจนเอกสาร โครงการและรายงานการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับผู้นำศาสนาคริสต์และการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย เอกสารทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ผู้วิจัยใช้เป็นแหล่งศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อทำความเข้าใจบทบาทและสถานภาพ ชีวิตการเป็นผู้นำศาสนา และการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย และใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก และกลุ่มตัวอย่างเฉพาะ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรร่วมกันกับผู้นำศาสนา สำหรับตำราและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีความเป็นผู้นำ (Leader) ภาวะผู้นำ (Leadership) การสื่อสารของผู้นำ (Leadership Communication) แนวคิดรูปแบบความเป็นผู้นำ (Leadership Style) และแนวคิดความสามารถทางการสื่อสาร (Communication Competency) ผู้วิจัยนำมาใช้สำหรับการทบทวนแนวคิดทฤษฎี พัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย การสร้างเครื่องมือ และการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย รวมถึงวิทยานิพนธ์ บทความวิจัย รายงานการวิจัย และรายงานการศึกษาของนักวิชาการ และองค์กรหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสามารในการสื่อสารและรูปแบบของผู้นำศาสนา ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยนำมาใช้อภิปรายผลร่วมกับผลที่วิจัยที่ได้รับ เพื่อให้เห็นความเหมือนและความแตกต่างของข้อมูลในประเด็นที่ศึกษา

2. แหล่งข้อมูลบุคคล ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คริสเตียนหรือผู้นับถือศาสนาคริสต์ สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย (The Church of Christ in Thailand) โดยมีสถานภาพทั้งการเป็นผู้บริหารสูงสุดของสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผู้บริหารหน่วยงาน / สถาบัน ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล และสมาชิกผู้เชื่อที่มีบทบาทในการเป็นคณะทำงานในหน่วยงาน และต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้นำศาสนาตามยุทธศาสตร์และนโยบาย ซึ่งจากนโยบายและยุทธศาสตร์สภาคริสตจักรในประเทศไทยปัจจุบัน กำหนดให้ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล

ต้องปฏิบัติพันธกิจร่วมกันกับหน่วยงานภายใต้สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย เมื่อพิจารณาจากโครงสร้างองค์กร ดังภาพที่ 3.1 นี้ สามารถสรุปการปฏิบัติพันธกิจของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ที่ต้องเกี่ยวข้องเชื่อมโยงทั้งในระดับนโยบาย การบริหารจัดการ และการทำงานประสานกับหน่วยงานหลักต่าง ๆ ดังสรุปได้ต่อไปนี้



ภาพที่ 3.1 โครงสร้างองค์กรสภาคริสตจักรในประเทศไทย และหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติพันธกิจร่วมกันกับผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล

จากภาพที่ 3.1 ประชากรที่เป็นคริสเตียนหรือผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์ สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่สังกัดหน่วยงานและต้องปฏิบัติพันธกิจร่วมกันกับผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ผู้วิจัยมีวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการปฏิบัติพันธกิจร่วมกันกับผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ดังปรากฏในโครงสร้างองค์กร ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลัก และกลุ่มตัวอย่างเฉพาะ การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังสรุปได้จากตารางที่ 3.2 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรร่วมกับผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย

การเก็บข้อมูลระยะที่ 1			
กลุ่มตัวอย่าง	ความเกี่ยวข้องในการปฏิบัติพันธกิจ	วิธีการเก็บข้อมูล	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง/วิธีการสุ่มและการเลือก
1. สมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย สมัยสามัญ ปี พ.ศ. 2559	ส มั ช ช า ส ภ า คริ ส ต จั ก ร ใน ประเทศไทย เป็น องค์ประชุมสูงสุดมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณา และกำหนดนโยบาย เลือกตั้งผู้บริหารในตำแหน่งต่างๆ พิจารณานุมัติตั้งหรือยุบคริสตจักร พิจารณาเลือกตั้งคณะกรรมการตีความธรรมนูญฯ พิจารณานิติและมติของคริสตจักรภาคที่ได้เสนอต่อสมัชชา การเลือกตั้งกรรมการอำนวยการสภาคริสตจักรในประเทศไทย ประกอบด้วยสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบที่มีสิทธิ์ในการออกเสียง	การสัมภาษณ์กลุ่ม โดยเขียนระบุคำตอบลงในแบบสัมภาษณ์	1. จากประชากรผู้เข้าร่วมประชุมสมัชชา ซึ่งแบ่งสถานภาพการเป็นสมาชิกของที่ประชุมออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ -- <u>สมาชิกสามัญ</u> ได้แก่ คณะกรรมการอำนวยการสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผู้แทนคริสตจักรภาค ผู้แทนพันธกิจด้านการศึกษา ผู้แทนพันธกิจด้านการแพทย์ จำนวนกว่า 300 คน -- <u>สมาชิกสมทบ</u> ได้แก่ ที่ปรึกษากฎหมายสภาคริสตจักรในประเทศไทย ศาสนาจารย์ ภราดร ผู้ร่วมงาน ผู้แทนจากหน่วยงาน/คณะกรรมการต่างๆ และบุคคลอื่น ๆ ที่คณะกรรมการอำนวยการสภาคริสตจักรในประเทศไทยกำหนด จำนวนกว่า 200 คน 2. ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) ร้อยละ 10 จากจำนวนสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบ เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ได้จำนวนสมาชิกสามัญจำนวน 30 คน และสมาชิกสมทบจำนวน 20 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูล 50 คน 3. ผู้วิจัยได้ชี้แจงต่อที่ประชุมสมัชชาถึงความสำคัญของการวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการให้ข้อมูล โดยความสมัครใจ (Volunteers) โดยแจ้งจำนวนผู้ให้ข้อมูลตามที่ผู้วิจัยต้องการ นัดพบที่ห้องประชุมในวันแรกของการประชุมสมัชชา เมื่อถึงเวลานัดหมายผู้วิจัยและทีมงานได้ตรวจสอบจำนวนผู้ให้ข้อมูลตามสถานภาพสมาชิกจนครบตามจำนวนที่ต้องการ และใช้เวลาเก็บข้อมูล 45 นาที

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

การเก็บข้อมูลระยะที่ 2			
กลุ่มตัวอย่าง	ความเกี่ยวข้องในการปฏิบัติพันธกิจ	วิธีการเก็บข้อมูล	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง/วิธีการสุ่มและการเลือก
			4. ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยได้อธิบายนำและถามทีละประเด็นตามจุดประสงค์การวิจัย และให้เวลากับกลุ่มตัวอย่างในการเขียนระบุคำตอบตามความเห็นของตนลงในแบบสัมภาษณ์
2. ผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล	ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์โครงสร้าง การบริหารจัดการ ทิศทางการทำพันธกิจของสภาคริสตจักร การพัฒนาองค์กร และการดูแลบุคลากร ผู้นำศาสนาคริสต์	การสัมภาษณ์เชิงลึก	1. ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานผู้นำศาสนา จำนวนทั้งหมด 6 คน แต่ในจำนวนดังกล่าวนี้มีผู้สะดวกให้ข้อมูลจำนวน 5 คน เป็นผู้บริหารในตำแหน่งรองประธานสภาคริสตจักรในประเทศไทย (รับมอบการให้สัมภาษณ์จากประธานสภาฯ) เลขาธิการสภาฯ และเหรัญญิก รวมจำนวน 3 คน และผู้บริหารหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในตำแหน่งผู้อำนวยการและอดีตผู้อำนวยการ จำนวน 2 คน 2. ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการถาม-ตอบ บันทึกเทป และนำมาถอดความเพื่อสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป
3. ผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์ 2 สถาบัน ได้แก่ วิทยาลัยพระคริสต์ธรรมแมคกิลวารี มหาวิทยาลัยพายัพ และสถาบันกรุงเทพคริสตศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน	ผู้บริหารสถาบันการศึกษา ซึ่งดูแลหลักสูตรการเรียนการสอน การสร้างและการพัฒนาผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลให้ออกไปปฏิบัติหน้าที่ในสังคม	การสัมภาษณ์เชิงลึก	1. ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของสถาบันการศึกษาในตำแหน่งคณบดี จำนวนทั้งหมด 3 คน (เนื่องจากสถาบันกรุงเทพคริสตศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน ได้มีคณบดีคนใหม่ ผู้วิจัยจึงเจาะจงสัมภาษณ์ทั้งอดีตคณบดีและคณบดีที่เพิ่งดำรงตำแหน่งใหม่) 2. ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการถาม-ตอบ บันทึกเทป และนำมาถอดความเพื่อสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

การเก็บข้อมูลระยะที่ 2			
กลุ่มตัวอย่าง	ความเกี่ยวข้องในการปฏิบัติพันธกิจ	วิธีการเก็บข้อมูล	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง/วิธีการสุ่มและการเลือก
4. ศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 – 19	ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำคริสตจักรต่าง ๆ ได้แก่ คริสตจักรในเมือง คริสตจักรท้องถิ่น คริสตจักรชนเมือง คริสตจักรชนเผ่า	การสัมภาษณ์เชิงลึก	1. ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีศาสนาจารย์นิคม ปัญญา ศาสนาจารย์ประจำหน่วยงานศิษยาภิบาลผู้ดูแลข้อมูลผู้นำศาสนาคริสต์ที่ทำงานประจำคริสตจักรภาคที่ 1 – 19 เป็นที่ปรึกษาพิจารณาคัดเลือกจากเกณฑ์การปฏิบัติหน้าที่ในคริสตจักรไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีผลงานเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกผู้เชื่อ และเป็นผู้นำศาสนาที่ได้รับการยกย่องว่ามีความโดดเด่นในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร คัดเลือกผู้แทนจากคริสตจักรภาคละ 1 คน รวมจำนวนผู้นำศาสนาจากคริสตจักรภาคที่ 1 – 19 จำนวน 19 คน 2. ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการถาม-ตอบ บันทึกเทป และนำมาถอดความเพื่อสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป
5. คณะกรรมการดำเนินงานสตรีสภาคริสตจักรในประเทศไทย และหน่วยงานสตรี	เป็นกลุ่มผู้ร่วมปฏิบัติงานที่ต้องทำงานประสานอย่างใกล้ชิดกับผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในคริสตจักรต่าง ๆ ที่ตนสังกัดอยู่ รวมถึงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์โครงการต่าง ๆ ตามแผนร่วมกันกับผู้นำศาสนา	การสนทนากลุ่ม	1. ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเป็นคณะกรรมการดำเนินงานสตรีสภาคริสตจักรในประเทศไทยและบุคลากรหน่วยงานสตรี ผู้ทำหน้าที่คณะกรรมการดำเนินงานสตรีสภา เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากสตรีคริสตจักรภาคต่าง ๆ ให้มาทำงานเป็นคณะกรรมการ นับว่าเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติพันธกิจ รวมถึงการทำงานร่วมกันกับผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 17 คน ผู้วิจัยได้ขออนุญาตเก็บข้อมูลในการประชุมสามัญประจำเดือน จึงสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเจาะจงนี้ได้ครบทุกคน 2. ผู้วิจัยใช้แบบสนทนาแบบกึ่งมีโครงสร้าง เป็นเครื่องมือในการดำเนินกิจกรรมกลุ่มสนทนาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อ

			นำข้อมูลที่ได้รับมาสรุปผลต่อไป
6. คณะกรรมการดำเนินงานอนุชนสภาคริสตจักรในประเทศไทย และประธานอนุชนคริสตจักรภาค	เป็นกลุ่มผู้ร่วมปฏิบัติงานที่ต้องทำงานประสานอย่างใกล้ชิดกับผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในคริสตจักรต่าง ๆ ที่ตนสังกัดอยู่ รวมถึงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์โครงการต่าง ๆ ตามแผนร่วมกันกับผู้นำศาสนา	การสนทนากลุ่ม	1. . ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเป็นคณะกรรมการดำเนินงานอนุชนสภาคริสตจักรในประเทศไทย และประธานอนุชนคริสตจักรภาค คณะกรรมการดำเนินงานอนุชนสภาฯ และประธานอนุชนคริสตจักรภาค เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากอนุชนคริสตจักรภาคต่าง ๆ ให้มาทำงานเป็นคณะกรรมการ นับว่าเป็นกลุ่มผู้นำเยาวชนที่ได้รับการยอมรับในการทำพันธกิจต่าง ๆ รวมถึงการทำงานร่วมกันกับผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 27 คน ผู้วิจัยได้ขออนุญาตเก็บข้อมูลในการประชุมสามัญประจำเดือน จึงสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเจาะจงนี้ได้ครบทุกคน 2. ผู้วิจัยใช้แบบสนทนาแบบกึ่งมีโครงสร้าง เป็นเครื่องมือในการดำเนินกิจกรรมกลุ่มสนทนาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาสรุปผลต่อไป

จากตารางที่ 3.2 ผู้วิจัยได้แบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะแรกเป็นการเก็บข้อมูลนำร่อง จากสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย เพื่อให้ผู้วิจัยเห็นภาพรวมของประเด็นที่ต้องการวิจัยได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นซึ่งเป็นคำตอบที่ได้รับจากที่ประชุม ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประชุมสูงสุดของสภาคริสตจักรในประเทศไทย จากนั้นผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลระยะที่สอง จากกลุ่มเฉพาะซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผู้บริหารหน่วยงานและสถาบันการศึกษา ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล รวมถึงผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติพันธกิจร่วมกับผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ทั้งในระดับนโยบาย การดำเนินพันธกิจตามแผนยุทธศาสตร์ และการประสานร่วมมือกันในคริสตจักร ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 3 กลุ่ม และการสนทนากลุ่มจากกลุ่มเฉพาะ 2 กลุ่ม ดังรายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยจะได้นำเสนอต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละขั้นตอนการวิจัย มีวิธีการเก็บ ดังนี้

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรและการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ตามความคาดหวังของสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนา ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

1. ข้อมูลเอกสาร ในขั้นแรกผู้วิจัยจะศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ วารสาร และอื่น ๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับผู้นำศาสนาความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนา รูปแบบความเป็นผู้นำศาสนา และการเป็นผู้นำศาสนาคริสต์สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย เพื่อศึกษาว่าผู้นำศาสนามีบทบาท สถานภาพ และการสื่อสารอย่างไร พร้อมกับศึกษาการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยว่าเป็นอย่างไร จากนั้นเมื่อได้ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมเอกสารแล้ว จึงนำมาเป็นแนวทางในการทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มกับบุคคลที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ต่อไป

2. ข้อมูลบุคคล ผู้วิจัยอาศัยการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือสำคัญในการแสวงหาข้อมูลคำตอบ เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างตามความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

2.1 การสัมภาษณ์กลุ่มกับสมาชิกสามัญ และสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยมุ่งหาภาพรวมของสถานภาพการเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล และการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ความสามารถในการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์ และรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ตามความคาดหวังของสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนา ใช้แบบสัมภาษณ์โดยสร้างคำถามในลักษณะปลายเปิด (Open-ended Question)



ภาพที่ 3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย

2.2 การสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล กลุ่มผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์และกลุ่มผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1-19 โดยมุ่งหาคำอธิบายในประเด็นความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรและรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเป็นคำถามในลักษณะปลายเปิด (Open-ended Question)



ภาพที่ 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลในกลุ่มผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทย และผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล



ภาพที่ 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลในกลุ่มผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์



ภาพที่ 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลในกลุ่มผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 – 19

2.3 การสนทนากลุ่มกับกลุ่มเฉพาะ 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มคณะกรรมการดำเนินงานสตรีสภาคริสตจักรในประเทศไทยและหน่วยงานสตรี กลุ่มคณะกรรมการดำเนินงานอนุชนสภาคริสตจักรในประเทศไทยและประธานอนุชนคริสตจักร โดยมุ่งหาคำอธิบาย ในประเด็นความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร และรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเป็นคำถามในลักษณะปลายเปิด (Open-ended Question) โดยผู้วิจัยได้จัดแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลอย่างทั่วถึง และสามารถปรึกษาหารือกันได้ในกลุ่มของตน ด้วยวิธีการดังนี้

2.3.1 การสนทนากลุ่มคณะกรรมการดำเนินงานสตรีสภาคริสตจักรในประเทศไทยและหน่วยงานสตรี ผู้วิจัยได้จัดแบ่งเป็น 4 กลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1 – 3 มีจำนวนสมาชิก 4 คน และกลุ่มที่ 4 มีสมาชิก 5 คน รวมจำนวน 17 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ถามคำถามที่ละประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อให้แต่ละกลุ่มระดมความเห็นต่อประเด็นคำถามดังกล่าว และเขียนระบุคำตอบลงในกระดาษ จากนั้น ผู้วิจัยได้นำคำตอบที่แต่ละกลุ่มระบุไว้มารวมกัน และเปิดโอกาสให้แต่ละกลุ่มได้เรียงลำดับความสำคัญของคำตอบในแต่ละประเด็น 5 อันดับ ซึ่งการจัดลำดับความสำคัญของคำตอบจากมากไปน้อย ผู้วิจัยจะสามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับคำตอบที่ได้รับจากกลุ่มอื่น ๆ ต่อไป

2.3.2 การสนทนากลุ่มคณะกรรมการดำเนินงานอนุชนสภาคริสตจักรในประเทศไทยและประธานอนุชนคริสตจักรภาค ผู้วิจัยได้จัดแบ่งเป็น 5 กลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1-3 มีจำนวนสมาชิก 5 คน และกลุ่มที่ 4-5 มีสมาชิก 6 คน รวมจำนวน 27 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ถามคำถามที่ละประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อให้แต่ละกลุ่มระดมความเห็นต่อประเด็นคำถามดังกล่าว และเขียนระบุคำตอบลงในกระดาษ จากนั้น ผู้วิจัยได้นำคำตอบที่แต่ละกลุ่มระบุไว้มารวมกัน และเปิดโอกาสให้แต่ละกลุ่มได้เรียงลำดับความสำคัญของคำตอบในแต่ละประเด็น 5 อันดับ ซึ่งการจัดลำดับความสำคัญของคำตอบจากมากไปน้อย ผู้วิจัยจะสามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับคำตอบที่ได้รับจากกลุ่มอื่น ๆ ต่อไป



ภาพที่ 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูลในกลุ่มคณะกรรมการดำเนินงานสตรีสภาคริสตจักรในประเทศไทยและหน่วยงานสตรี



ภาพที่ 3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูลในกลุ่มคณะกรรมการดำเนินงานอนุชนสภาคริสตจักรในประเทศไทยและประธานอนุชนคริสตจักร

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ที่ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคำถามต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า ใช้เป็นประเด็นหลักในการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม โดยจะสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญต่อการออกแบบประเด็นสัมภาษณ์และการสนทนา โดยยึดโยงกับจุดยืนทางทฤษฎีในการวิจัย (Theoretical Standpoint) ทั้งนี้ประเด็นคำถามในเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังปรากฏอยู่ในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้จัดเรียงลำดับคำถามตามประเด็นของวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยทั้ง 2 ระยะ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือที่ประกอบด้วยโครงร่างคำถามเดียวกัน ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1: ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้คำตอบ

ส่วนที่ 2: คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังที่มีต่อผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในด้านความสามารถทางการสื่อสารในการปฏิบัติพันธกิจที่คริสตจักร ประกอบด้วยคำถามย่อย คือ

2.1 คุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย เป็นอย่างไร

2.2 ความรู้ที่ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลควรมี เพื่อให้การปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีอะไรบ้าง

2.3 ทักษะที่ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลควรมี เพื่อให้การปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีอะไรบ้าง

2.4 แรงจูงใจที่ส่งผลให้ท่านเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรให้ประสบความสำเร็จ มีอะไรบ้าง โดยแบ่งเป็น

- แรงจูงใจภายนอก

- แรงจูงใจภายใน

2.5 การสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่ทำให้ท่านรู้สึกเชื่อถือ ศรัทธา นำไปไว้วางใจในตัวผู้นำ มีลักษณะเป็นอย่างไร

2.6 กลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร เพื่อให้การปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีอะไรบ้าง เพราะเหตุใด

2.7 ความคาดหวังอื่น ๆ เพิ่มเติมที่มีต่อความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร

ส่วนที่ 3: คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังต่อรูปแบบผู้นำ (Leadership styles) ศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทยปัจจุบัน ประกอบด้วยคำถามย่อย คือ

3.1 รูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่เหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ ควรเป็นรูปแบบใด เพราะเหตุใด

3.2 ขอให้ท่านขยายความถึงนิยามความหมาย รายละเอียดของรูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่ท่านให้ความเห็นว่ามีที่เหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ว่าเป็นอย่างไร

3.3 ความคาดหวังอื่น ๆ เพิ่มเติมที่มีต่อรูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่นำไปสู่ความสำเร็จของการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร

3.5 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้วิธีการทดสอบเครื่องมือด้วยวิธีการ Triangulation เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและน่าเชื่อถือของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ โดยการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation) โดยผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ข้อมูลจากบุคคลผู้ให้สัมภาษณ์ และการ

สนทนากลุ่ม ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตการณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ มาตรวจสอบกัน โดยเป็นการตรวจสอบแหล่งของข้อมูลทั้งแหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคล รวมถึงการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) โดยผู้วิจัยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน ทั้งการสัมภาษณ์ร่วมกับการสังเกต การสนทนากลุ่ม การเข้าร่วมประชุมสัมมนาประจำปี การเยี่ยมชมคริสตจักรที่ผู้นำศาสนาปฏิบัติหน้าที่อยู่ และการศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารต่าง ๆ เป็นต้น

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลควบคู่ไปกับการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อเป็นการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ และความครบถ้วนของข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ เพื่อจัดแบ่งกลุ่มข้อมูลและจัดอันดับความสำคัญของข้อมูล รวมถึงการใช้เทคนิควิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) การวางแผนการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการวิจัยว่าในแต่ละวัตถุประสงค์จะทำการวิเคราะห์อย่างไร และจัดกระทำข้อมูลอย่างไร รวมทั้งการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) จากการตีความข้อมูล เพื่อสร้างข้อสรุปข้อมูลจากสิ่งได้รับจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยจะพิจารณาลักษณะร่วมกันของข้อมูล และสรุปรวมเป็นการนำผลการวิเคราะห์ทั้งหมดมาสรุปร่วมกัน เพื่อนำเสนอภาพรวมของประเด็นที่ศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “ความสามารถทางการสื่อสารและรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนาในสังคมไทย” มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความสามารถทางการสื่อสาร (Communication Competency) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์ และ 2) เพื่อสำรวจรูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ (Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus-groups) จากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) โดยแบ่งการเก็บข้อมูลออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะแรกเป็นการเก็บข้อมูลนำร่องจากสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งเป็นที่ประชุมสูงสุดของสภาคริสตจักรในประเทศไทย เพื่อผู้วิจัยจะได้เห็นภาพรวมของประเด็นที่ต้องการวิจัยได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น จากนั้นผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลในระยะที่สอง ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลักและการสนทนากลุ่มจากกลุ่มเฉพาะอีก 5 กลุ่ม ผลการวิจัยที่ได้รับสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

4.1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

1. กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย สมัยสามัญ ปี พ.ศ. 2559 จำนวน 50 คน ดังปรากฏในตารางที่ 4.1 - 4.4
2. กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลักจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth-interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus-groups) จำนวน 71 คน ดังปรากฏในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทยจำแนกตามเพศ

เพศ	สมาชิกสามัญ		สมาชิกสมทบ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	25	50.0	11	22.0	36	72.0
เพศหญิง	5	10.0	9	18.0	14	28.0
รวม	30	60.0	20	40.0	50	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 72 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28 ทั้งนี้ สามารถแจกแจงตามสถานภาพ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสามัญเป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสมทบเป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทยจำแนกตามอายุ

อายุ	สมาชิกสามัญ		สมาชิกสมทบ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 21 ปี	1	2.0	0	0	1	2.0
ระหว่าง 21 – 35 ปี	2	4.0	7	14.0	9	18.0
ระหว่าง 36 – 50 ปี	11	22.0	5	10.0	16	32.0
ระหว่าง 51 – 65 ปี	16	32.0	7	14.0	23	46.0
สูงกว่า 65 ปี	0	0	1	2.0	1	2.0
รวม	30	60.0	20	40.0	50	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 51 – 65 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46 รองลงมาเป็นอายุระหว่าง 36 – 50 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32 และอายุระหว่าง 21 – 35 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18 อันดับสุดท้ายเป็นอายุต่ำกว่า 21 ปี และสูงกว่า 65 ปี ที่มีจำนวนเท่ากัน คือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ทั้งนี้ สามารถแจกแจงอายุตามสถานภาพ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสามัญโดยมากจะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 51 – 65 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32 รองลงมาเป็นช่วงอายุระหว่าง 36 – 50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22 โดยมีช่วงอายุระหว่าง 21 – 35 ปี จำนวน 2 คน และต่ำกว่า 21 ปี จำนวน 1 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 4 และร้อยละ 2 ตามลำดับ ส่วนอายุสูงกว่า 65 ปี ไม่มี ด้านสมาชิกสมทบ พบว่า มีผู้ที่มีอายุระหว่าง 51 – 65 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46 มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ อายุระหว่าง 36 – 50 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32 อันดับที่สาม คือ ช่วงอายุระหว่าง 21 – 35 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18 โดยช่วงอายุที่ต่ำกว่า 21 ปี และสูงกว่า 65 ปี มีจำนวน 1 คนเท่ากัน และคิดเป็นร้อยละ 2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	สมาชิกสามัญ		สมาชิกสมทบ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	6	12.0	2	4.0	8	16.0
ระดับปริญญาตรี	12	24.0	9	18.0	21	42.0
ระดับปริญญาโท	10	20.0	9	18.0	19	38.0
ระดับปริญญาเอก	2	4.0	0	0	2	4.0
รวม	30	60.0	20	40.0	50	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 42 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 38 การศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ ทั้งนี้ สามารถแจกแจงระดับการศึกษาตามสถานภาพ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสามัญโดยมากมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 24 ระดับปริญญาโทรองลงมามีจำนวน 10 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 20 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และระดับปริญญาเอกเป็นอันดับสุดท้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสมทบที่มีการศึกษาเท่ากันในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18 รองลงมาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4 และไม่มีสมาชิกสมทบคนใดที่มีการศึกษาในระดับปริญญาเอก

ตารางที่ 4.4 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทยจำแนกตามระยะเวลาการนับถือศาสนาคริสต์

ระดับการศึกษา	สมาชิกสามัญ		สมาชิกสมทบ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	1	2.0	1	2.0	2	4.0
ตั้งแต่ 5 – 20 ปี	3	6.0	3	6.0	6	12.0
ตั้งแต่ 21 – 35 ปี	8	16.0	6	12.0	14	28.0
ตั้งแต่ 36 – 50 ปี	10	20.0	8	16.0	18	36.0
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	8	16.0	2	4.0	10	20.0
รวม	30	60.0	20	40.0	50	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาการนับถือศาสนาคริสต์ตั้งแต่ 36 – 50 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 36 รองลงมาเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 21 – 35 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28 อันดับต่อมา คือ ระยะเวลามากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ระยะเวลาตั้งแต่ 5 – 20 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และระยะเวลาดำเนินการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ ทั้งนี้ สามารถแจกแจงระยะเวลาในการนับถือศาสนาคริสต์ตามสถานภาพ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสามัญโดยมากนับถือศาสนาคริสต์ตั้งแต่ 36 – 50 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20 รองลงมามีจำนวน 8 คนเท่ากัน คือ ได้นับถือศาสนาคริสต์มาตั้งแต่ 21 – 35 ปี และ มากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16 และนับถือมาแล้วตั้งแต่ 5 – 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 6 อันดับสุดท้ายนับถือต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่

เป็นสมาชิกสมทบจำนวน 8 คน นับถือศาสนาคริสต์มาตั้งแต่ 36 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 16 รองลงมา เป็นระยะเวลาตั้งแต่ 21 – 35 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12 โดยมีระยะเวลาตั้งแต่ 5 – 20 ปี มากกว่า 50 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 5 ปี ในจำนวน 3 คน 2 คน 1 คน ที่คิดเป็นร้อยละ 6 ร้อยละ 4 และ ร้อยละ 2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลักจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล (การสัมภาษณ์เชิงลึก)	5	7.0
2. ผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์ (การสัมภาษณ์เชิงลึก)	3	4.2
3. ผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 – 19 (การสัมภาษณ์เชิงลึก)	19	26.8
4. คณะกรรมการดำเนินงานสตรีสภาคริสตจักรในประเทศไทย วาระปี 2015-2018 และหน่วยงานสตรีสภาคริสตจักรในประเทศไทย (การสนทนากลุ่ม)	17	24.0
5. คณะกรรมการดำเนินงานอนุชนสภาคริสตจักรในประเทศไทย วาระปี 2016-2017 และประธานคณะอนุชนคริสตจักรภาคต่าง ๆ (การสนทนากลุ่ม)	27	38.0
รวม	71	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลักจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 2 ส่วนใหญ่เป็นคณะกรรมการดำเนินงานอนุชนสภาคริสตจักรในประเทศไทยวาระปี 2016-2017 (การสนทนากลุ่ม) จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมา คือ ผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1-19 (การสัมภาษณ์เชิงลึก) จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 อันดับต่อมาเป็นคณะกรรมการดำเนินงานสตรีสภาคริสตจักรในประเทศไทย วาระปี 2015-2018 และหน่วยงานสตรีสภาคริสตจักรในประเทศไทย (การสนทนากลุ่ม) จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 โดยมีกลุ่มของผู้บริหารสภาคริสตจักรใน

ประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล (การสัมภาษณ์เชิงลึก) จำนวน 5 คน และผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์ 2 สถาบัน ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลผู้สังคม (การสัมภาษณ์เชิงลึก) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 และ 4.2 ตามลำดับ

ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก และกลุ่มเฉพาะสำหรับการสนทนากลุ่ม ทั้งสิ้นจำนวน 71 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยใช้คุณลักษณะของการเป็นสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนา และการเป็นตัวแทนกลุ่มที่ต้องทำงานร่วมกับผู้นำศาสนาคริสต์ทั้งในระดับคริสตจักรและสภาคริสตจักรในประเทศไทย

โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก และกลุ่มเฉพาะต่าง ๆ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เมื่อผู้วิจัยได้นำคำตอบที่ได้รับจากการเขียนระบุคำตอบ จากสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในการเก็บข้อมูลนำร่องระยะแรก มาวิเคราะห์โดยการหาค่าข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Multiple Response) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการหาค่าความถี่และการจัดอันดับความสำคัญของคำตอบ รวมถึงการนำข้อมูลที่ได้รับจากสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มในการเก็บข้อมูลระยะที่สอง มาสรุปวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) และการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) จากการตีความข้อมูลเพื่อสร้างข้อสรุปข้อมูลจากสิ่งได้รับจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อถอดความหมายที่ปรากฏจากทัศนคติของผู้ให้ข้อมูล นำมาจัดและแยกประเภทข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในแต่ละข้อ โดยการนำเสนอความเหมือนและความแตกต่างของข้อมูล รวมถึงการให้นำหนักความสำคัญของข้อมูลที่ได้รับจากแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ได้คำตอบหลักที่สามารถตอบปัญหาที่วิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 2 ข้อ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความสามารถทางการสื่อสาร (Communication Competency) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์

จากการวิเคราะห์ “ความสามารถทางการสื่อสาร (Communication Competency) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย” ซึ่งผู้วิจัยได้จำแนกความสามารถทางการสื่อสารออกเป็น 2 ลักษณะ ประกอบด้วย

1. เป็นความสามารถ “ที่มีอยู่ในตัวบุคคล” (Competence within a communicator) หมายถึง คุณลักษณะและบุคลิกภาพ (Trait and Personality) ที่โดดเด่นของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย รวมถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และแรงจูงใจ (Motivation) ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ซึ่งความสามารถที่มีอยู่ในตัว

ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลนี้จะถูกแสดงออกมาให้เห็นเป็นที่ปรากฏชัดภายใต้สถานการณ์ และบริบทแวดล้อมทางสังคมวัฒนธรรมในชุมชนท้องถิ่นที่มีความแตกต่างหลากหลาย ซึ่งเป็นสถานการณ์และบริบทที่ทำให้ผู้นำจำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถที่มีอยู่ให้เหมาะสม และส่งผลต่อความสำเร็จในการทำพันธกิจคริสตจักรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลร่วมกับสมาชิกผู้เชื่อศรัทธา การสรุปผลความสามารถที่มีอยู่ในตัวของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลนี้ ผู้วิจัยได้สรุปจากข้อมูลของวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม นำมาสู่ข้อสรุป ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่

- 1.1 มิติด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ (Trait and personality)
 - 1.2 มิติด้านความรู้ (Knowledge) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร
 - 1.3 มิติด้านทักษะ (Skills) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร
 - 1.4 มิติด้านแรงจูงใจ (Motivation) ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร
2. เป็นความสามารถในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ในฐานะของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล เพื่อให้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกผู้เชื่อ หรือผู้นำกับกลุ่มคนในชุมชนสังคม ส่งผลให้เกิดศรัทธา ความน่าเชื่อถือในตัวผู้นำศาสนา และโน้มน้าวผู้คนให้เข้าถึงศาสนา เพื่อบรรลุเป้าหมายแห่งชีวิต และการปฏิบัติพันธกิจร่วมกัน รวมถึงการมีกลยุทธ์การสื่อสารที่เหมาะสมในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร เพื่อส่งผลดีต่อชุมชนท้องถิ่นและสังคมไทย ซึ่งผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 มิติ ได้แก่

- 2.1 มิติการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้นำ (Projecting positive ethos) ที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา น่าไว้วางใจ
- 2.2 มิติความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ด้านกลยุทธ์การสื่อสาร (Communication Strategy) ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรกับบุคคลอื่นในระดับต่าง ๆ

ความสามารถ “ที่มีอยู่ในตัวบุคคล” (Competence within a communicator) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล และความสามารถในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้ง 6 มิติดังกล่าวข้างต้น นับเป็นบุคลิกลักษณะประจำตัว เป็นสิ่งที่ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลสามารถนำเสนอ (Present) แสดงออกผ่านรูปลักษณะ (Appearance) ภายนอกที่ปรากฏให้สมาชิกมองเห็น รวมถึงเป็นการกระทำ (Performance) ที่สมาชิกสัมผัสรับรู้ได้ ผ่านบุคลิกภาพทางกาย วาจาใจ ซึ่งเป็นความสามารถในการสื่อสาร และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำศาสนาคริสต์กับ

สมาชิกผู้เชื่อ เพื่อให้การปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญต่อการเก็บข้อมูลที่ครอบคลุมทุกมุมมอง จากกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล นับเป็นมุมมองที่มีต่อผู้นำศาสนาที่หลากหลาย เพื่อรับรู้ความคาดหวังของสมาชิกผู้เชื่อสรรพยาที่มีต่อผู้นำศาสนาคริสต์ในด้าน “ความสามารถทางการสื่อสาร” ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย โดยสามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

4.2 ผลการวิจัยจากการเก็บข้อมูลระยะแรก จากสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย

1. ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล (Competence within a communicator) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย

ความสามารถที่มีในตนของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรที่สมาชิกผู้เชื่อรับรู้ และคาดหวังทั้งในด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ (Trait and Personality) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และแรงจูงใจ (Motivation) ซึ่งความสามารถที่มีอยู่ในตัวของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลจะถูกแสดงออกผ่านพฤติกรรม และการกระทำที่สมาชิกผู้เชื่อสัมผัสและรับรู้ได้ภายใต้สถานการณ์ และบริบทแวดล้อมทางสังคมวัฒนธรรมในชุมชนท้องถิ่นที่มีความแตกต่างหลากหลาย ส่งผลให้ผู้นำจำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถที่มีอยู่ให้เหมาะสม เพื่อให้การทำพันธกิจคริสตจักรประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยที่แสดงถึงความสามารถที่มีในตนของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรสามารถสรุปได้ 4 มิติ ตั้งแต่ข้อ 1.1 – 1.4 ดังนี้

1.1 มิติด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ (Trait and personality)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทยมีความคาดหวังต่อมิติด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ (Trait and personality) ของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย 20 ประการ ซึ่งสามารถสรุปคำตอบพร้อมแสดงจำนวนและค่าเฉลี่ยของการถูกเลือก สรุปได้ดังตารางที่ 4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.6 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะและบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย

คุณลักษณะและบุคลิกภาพ (Trait and Personality)	สมาชิกสามัญ		สมาชิกสมทบ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เป็นผู้มีความเชื่อ มั่นคง ศรัทธา และ พึ่งพาในพระเจ้า	29	3.5	19	2.3	48	5.8**
2. เป็นผู้นำฝ่ายจิตวิญญาณ และในสังคมที่ดี	29	3.5	20	2.4	49	5.9*
3. เป็นสาวกแท้และสำแดงชีวิตอย่าง สอดคล้องกับคำสอน และแบบอย่างของ พระเยซูคริสต์	29	3.5	19	2.3	48	5.8**
4. แม่นยำ และเก่งพระคัมภีร์ รู้หลักศาสน ศาสตร์ และยึดมั่นในหลักข้อเชื่อ	29	3.5	20	2.4	49	5.9*
5. มีความริเริ่ม และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อแสดงความชัดเจนในการนำ	26	3.1	20	2.4	46	5.5
6. สำแดงชีวิตที่มีความรัก อย่างผู้มีความรู้ ทางโลกและทางธรรม	18	2.1	16	1.9	34	4.1
7. มีการสื่อสารที่เหมาะสมต่อบทบาทการ เป็นผู้นำ มีวาทศิลป์ และเทศนาเก่ง	17	2.1	15	1.8	32	3.9
8. สร้างผลงาน มีความสามารถในการทำ พันธกิจ รู้จักวางแผน บริหารจัดการได้ดี	23	2.8	16	1.9	39	4.7
9. มีพลังแห่งการรับใช้ด้วยความสัจย์ซื่อ ขยัน อดทน เสียสละ ทุ่มเทอุทิศชีวิต พร้อมแบกภาระหนัก	25	3.0	15	1.8	40	4.8
10. ถวายตัวรับใช้ ถวายเกียรติแต่พระเจ้า	29	3.5	18	2.2	47	5.7***
11. ซื่อตรง โดดเด่นด้านคุณธรรม และ จริยธรรม	25	3.0	18	2.2	43	5.2
12. บุคลิกภาพดีเหมาะสมต่อการเป็นผู้นำ เข้มแข็ง อ่อนน้อมถ่อมตน ด้วยความถ่อม ใจ และสุภาพ	17	2.1	17	2.1	34	4.1
13. เก่งการอภิบาลสมาชิก และให้คำปรึกษา ที่ดี ทำให้สมาชิกอุ่นใจ	22	2.6	17	2.1	39	4.7

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

คุณลักษณะและบุคลิกภาพ (Trait and Personality)	สมาชิกสามัญ		สมาชิกสมทบ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
14. ความเป็นตัวของตัวเอง วางตัวน่าชื่นชม น่านับถือ	28	3.4	16	1.9	44	5.3
15. เปิดใจ ยอมรับ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รัก และห่วงใยสมาชิกเสมือนญาติ	17	2.1	13	1.5	30	3.6
16. รับผิดชอบเต็มเวลา พร้อมทำตามพระมหา บัญชา	18	2.1	17	2.1	35	4.2
17. ประหยัด มีวินัย ไม่ยึดติดกับผลตอบแทน ในตำแหน่ง	23	2.8	16	1.9	39	4.7
18. มีความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเอง เสมอ ใฝ่รู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง อย่างเท่าทัน	28	3.4	16	1.9	44	5.3
19. เข้มแข็ง กล้าหาญ และอดทนในการ เผชิญปัญหา และไม่ย่อท้อในการ ประกาศพระกิตติคุณ	24	2.9	17	2.1	41	5.0
20. มีความรับผิดชอบต่อความเสี่ยง หรือ ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้	29	3.5	19	2.3	48	5.8**
รวม	485	58.5	344	41.5	829	100

หมายเหตุ : จำนวนเครื่องหมาย (*) แสดงอันดับสำคัญ 1-3

จากตารางที่ 4.6 พบว่า 3 อันดับแรกของคุณลักษณะและบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย เรียงตามลำดับ ดังนี้ อันดับแรกมีความถี่ร้อยละ 5.9* เท่ากัน จำนวน 2 ลักษณะ ได้แก่ คุณลักษณะและบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำฝ่ายจิตวิญญาณและผู้นำในสังคมได้ดี และคุณลักษณะและบุคลิกภาพการเป็นผู้นำที่มีความแม่นยำและเก่งพระกัมภีร์ รู้หลักศาสนศาสตร์ และยึดมั่นในหลักข้อเชื่อ อันดับรองลงมา มีความถี่ร้อยละ 5.8** เท่ากัน จำนวน 3 ลักษณะ ได้แก่ คุณลักษณะและบุคลิกภาพผู้นำที่มีความเชื่อ/มั่นคง/ศรัทธาและพึ่งพาในพระเจ้า ที่ความถี่ร้อยละเท่ากับคุณลักษณะและบุคลิกภาพผู้นำที่เป็นสาวกแท้ / สำแดงชีวิตอย่างสอดคล้องกับคำสอน / แบบอย่างของพระเยซูคริสต์ และคุณลักษณะและบุคลิกภาพผู้นำที่มี

ความรับผิดชอบต่อความเสี่ยงหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้ ตามด้วยอันดับสาม คือ คุณลักษณะ และบุคลิกภาพผู้นำที่ถวายตัวรับใช้/ถวายเกียรติแด่พระเจ้า ที่ความถี่ร้อยละ 5.7***

อันดับที่สี่เป็นอันดับของคุณลักษณะและบุคลิกภาพความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย คือ คุณลักษณะและบุคลิกภาพผู้นำที่มีความริเริ่มอย่างมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อแสดงความชัดเจนในการนำมีความถี่ร้อยละ 5.5 ถัดมาเป็นคุณลักษณะ และบุคลิกภาพผู้นำที่มีความเป็นตัวของตัวเอง / วางตัวน่าชื่นชม / นำนับถือที่ความถี่ร้อยละ 5.3 เท่ากับคุณลักษณะและบุคลิกภาพผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ / พัฒนาตนเองเสมอ / ใฝ่รู้ / พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเท่าทันยุคสมัย ตามด้วยคุณลักษณะและบุคลิกภาพผู้นำที่ซื่อตรง / โดดเด่นด้านคุณธรรมและจริยธรรม ร้อยละ 5.2 ในขณะที่การมีพลังแห่งการรับใช้ด้วยความสัจย์ซื่อ / ขยัน / อดทน เสียสละ / ทุ่มเทอุทิศชีวิต พร้อมแบกภาระหนัก ที่ร้อยละ 4.83 และร้อยละ 4.70 จำนวน 3 ลักษณะ คือ สร้างผลงาน มีความสามารถในการทำพันธกิจ รู้จักวางแผน บริหารจัดการได้ดี ที่เท่ากับลักษณะแห่งการอภิบาลสมาชิก และให้คำปรึกษาที่ดี ทำให้สมาชิกอุ่นใจ และการประหยัด มีวินัย ไม่ยึดติดกับผลตอบแทนในตำแหน่ง

คุณลักษณะและบุคลิกภาพผู้นำ 4 อันดับสุดท้าย ได้แก่ การรับใช้เต็มเวลา พร้อมทำตามพระมหาบัญชาตามลำดับ ร้อยละ 4.2 การสำแดงชีวิตที่มีความรักอย่างผู้มีความรู้ทางโลกและทางธรรม ซึ่งมีความถี่เท่ากับ บุคลิกภาพดีเหมาะสมต่อการเป็นผู้นำ เข้มแข็ง อ่อนน้อมถ่อมตน ด้วยความถ่อมใจและสุภาพ ที่ความถี่ร้อยละ 4.1 รองอันดับสุดท้ายมีความถี่ร้อยละ 3.9 คือ คุณลักษณะ และบุคลิกภาพด้านการสื่อสารที่เหมาะสมต่อบทบาทการเป็นผู้นำที่มีวาทศิลป์ และเทศนาเก่ง ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การเปิดใจยอมรับ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รักและห่วงใยสมาชิกเสมือนญาติ ด้วยความถี่ร้อยละ 3.6

1.2 มิติด้านความรู้ (Knowledge) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร

ความรู้ (Knowledges) คือ สิ่งที่เป็นและสำคัญยิ่งที่ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลจะนำมาใช้ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทแวดล้อม และสถานการณ์ที่แตกต่างหลากหลาย เช่น การสร้างและพัฒนาคริสตจักร ความขัดแย้ง วิกฤติปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งภายในคริสตจักร และการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อพันธกิจคริสตจักร เป็นต้น จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทยมีความคาดหวังต่อมิติด้านความรู้ (Knowledge) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย 15 ประการ ซึ่งสามารถสรุปคำตอบพร้อมแสดงจำนวนและค่าเฉลี่ยของการถูกเลือก สรุปได้ดังตารางที่ 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.7 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความรู้ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจของคริสตจักร

ความรู้ (Knowledge)	สมาชิกสามัญ		สมาชิกสมทบ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. พระคัมภีร์ และหลักศาสนศาสตร์ที่ถูกต้อง	27	4.7	16	2.8	43	7.5***
2. หลักการเทศนา และการสอนพระคัมภีร์	24	4.2	12	2.1	36	6.3
3. การสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์/การเลือกใช้/การแสวงหา/การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานและการทำพันธกิจ	25	4.4	12	2.1	37	6.5
4. การอภิบาล และหนุนใจผู้เจ็บป่วย ยากไร้	25	4.4	15	2.6	40	7.0
5. หลักการตัดสินใจและการจัดการความขัดแย้ง	25	4.4	19	3.4	44	7.8*
6. งานของผู้เลี้ยงดูแลที่มีต่อสมาชิกผู้เชื่อ	23	4.1	20	3.5	43	7.6**
7. ความรู้ด้านการบริหาร/วางแผน/การเงิน และการจัดการคริสตจักร	19	3.4	16	2.8	35	6.2
8. ความรู้ทางโลก ความรู้ทางธรรม	19	3.4	11	2.0	30	5.4
9. การพัฒนาตนเอง และบุคลิกภาพของผู้นำ	26	4.5	13	2.3	39	6.8
10. ความรู้ด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร เพื่อใช้สอนและการหนุนใจ	24	4.2	19	3.4	43	7.6**
11. การพัฒนาชุมชน/ชุมชนสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ปัญหาในชุมชน	24	4.2	12	2.1	36	6.3
12. หลักการให้คำปรึกษา/การแก้ไขปัญหา/การบริหารความสัมพันธ์ด้วยจิตวิทยามวลชน และจิตวิทยาผู้นำ	22	3.9	16	2.8	38	6.7
13. ความรู้รอบตัว และวิชาชีพที่สามารถสอนสมาชิกได้ เช่น การเกษตร การช่าง เป็นต้น	20	3.5	12	2.1	32	5.6
14. ความรู้ เข้าใจ ตระหนักต่อบทบาทหน้าที่ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล เพื่อเสริมสร้างและการทำพันธกิจให้ถูกต้อง	25	4.4	12	2.1	37	6.5
15. ความรู้ด้านดนตรี กีฬา คอมพิวเตอร์ ภาษา และกฎหมาย	19	3.4	16	2.8	35	6.2
รวม	347	61.1	221	38.9	568	100

หมายเหตุ : จำนวนเครื่องหมาย (*) แสดงอันดับสำคัญ 1-3

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความรู้ (Knowledge) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่พึงมีเพื่อการปฏิบัติพันธกิจของคริสตจักรที่สำคัญ 10 อันดับ ได้แก่ อันดับแรก คือ (1) ความรู้ในหลักการตัดสินใจและการจัดการความขัดแย้ง มีความถี่ร้อยละ 7.8 รองลงมา (2) มี 2 ประการที่ความถี่ร้อยละ 7.6 เท่ากัน คือ ความรู้ในงานของการเป็นผู้เลี้ยงดูแลสมาชิกผู้เชื่อ และความรู้ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อใช้ในการสอนและการหนุนใจ อันดับต่อมา คือ (3) ความรู้พระคัมภีร์และหลักศาสนศาสตร์ที่ถูกต้อง มีความถี่ร้อยละ 7.5 (4) ความรู้ในหลักการอภิบาล/การหนุนใจผู้เจ็บป่วย/ยากไร้ มีความถี่ร้อยละ 7.0 (5) รู้ในการพัฒนาตนเอง และบุคลิกภาพการเป็นผู้นำ มีความถี่ร้อยละ 6.8 (6) ความรู้ในหลักการให้คำปรึกษา การแก้ไขปัญหา และการบริหารความสัมพันธ์ ด้วยจิตวิญญานวถน และจิตวิทยาผู้นำ ความถี่ร้อยละ 6.7 อันดับ (7) มี 2 ประการ ได้แก่ ความรู้ด้านการสื่อสาร/การประชาสัมพันธ์/การเลือกใช้/การแสวงหา/การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงาน และการทำพันธกิจ ซึ่งเท่ากับความรู้ความเข้าใจและการตระหนักต่อบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล เพื่อเสริมสร้างและการทำพันธกิจให้ถูกต้อง ที่ความถี่ร้อยละ 6.5 ตามด้วยอันดับที่ (8) ได้แก่ ความรู้หลักการสอนพระคัมภีร์/การเทศนาสั่งสอน และความรู้การพัฒนาชุมชน/ชุมชนสัมพันธ์และการวิเคราะห์ปัญหาในชุมชน มีความถี่ร้อยละ 6.3 เท่ากัน รองอันดับสุดท้าย (9) ได้แก่ ความรู้ด้านการบริหาร/การวางแผน/การเงิน/การจัดการคริสตจักร ความถี่เท่ากับความรู้ด้านดนตรี/กีฬา/คอมพิวเตอร์/ภาษา และกฎหมาย ที่ความถี่ร้อยละ 6.2 อันดับสุดท้าย (10) ได้แก่ ความรู้รอบตัว และวิชาชีพที่สามารถสอนสมาชิกได้ เช่น การเกษตร การช่าง เป็นต้น และความรู้ทางโลก/ทางธรรม มีความถี่ร้อยละ 5.6 และ 5.4 ตามลำดับ

1.3 มิติด้านทักษะ (Skills) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร

ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่มีความสามารถในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรให้ก้าวหน้าและเจริญเติบโตได้นั้น จะต้องมีความชัดเจนและความชำนาญในหลายเรื่อง ซึ่งเป็นความชำนาญที่สามารถสร้างขึ้นได้ เกิดจากการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นทักษะภายนอกที่ทั้งตัวผู้นำก็สามารถรับรู้ และสมาชิกผู้เชื่อก็มองเห็นได้ชัดเจน จากการกระทำหรือจากการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ทักษะต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยสร้างโอกาส และสร้างความสำเร็จมากยิ่งขึ้นได้ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง และต้องปรับตัวสูง เช่น สังกัดปัจจุบัน ข้อมูลที่ได้รับจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบนั้น มีความคาดหวังต่อมิติด้านทักษะ (Skills) ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 15 ประการ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปไว้ในตารางที่ 4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามทักษะของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในการปฏิบัติพันธกิจของคริสตจักร

ทักษะ (Skills)	สมาชิกสามัญ		สมาชิกสมทบ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน
1. ทักษะการอภิบาล การเลี้ยงดูแลสมาชิก ทั้งความเป็นอยู่ อาชีพ และการเจริญเติบโตด้านจิตวิญญาณ	21	3.6	17	2.9	38	6.5
2. ทักษะการเป็นผู้นำจิตวิญญาณ การรับใช้ และศิลปะการทำให้ผู้อื่นพึงพอใจ	21	3.6	19	3.3	40	6.9
3. ทักษะความสามารถในการถ่ายทอด การเทศนา การสอนพระคัมภีร์คริสเตียนศึกษา การเป็นพยาน และการประกาศพระกิตติคุณ	29	5.1	18	3.1	47	8.2*
4. ทักษะการคิดที่ดี การตัดสินใจที่เฉียบขาด และการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผล	23	4.0	13	2.3	36	6.3
5. ทักษะการทำพันธกิจแบบองค์รวม และการทำพันธกิจรูปแบบต่าง ๆ ตามบริบทคริสตจักร และวิธีการทำงานในคริสตจักร	22	3.8	13	2.3	35	6.1
6. ทักษะทางวิชาการ และความสามารถสืบค้นข้อมูลด้านประวัติศาสตร์ การวิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนโครงการต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในงาน	21	3.6	14	2.4	35	6.0
7. ทักษะการใช้ภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาชนเผ่าภาษาที่สาม	22	3.8	14	2.4	36	6.2
8. ทักษะการเรียนรู้ และหมั่นพัฒนาตนเองต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพแบบองค์รวม	22	3.8	15	2.6	37	6.4
9. ทักษะความสามารถในการบริหารจัดการ และจัดลำดับความสำคัญ ด้านบุคลากร พันธกิจ คริสตจักร องค์กรได้ดี	27	4.7	19	3.3	46	8.0**
10. ทักษะการสร้างเครือข่าย ในระดับต่าง ๆ เพื่อการรับใช้ ตามพันธกิจ	25	4.5	17	3.0	42	7.5***
11. ทักษะการโน้มน้าวใจคนที่ดี สามารถสื่อสาร และพูดต่อหน้าชุมชนได้ดี เพื่อสร้างความสัมพันธ์ และการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ	22	3.8	16	2.8	38	6.6

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ทักษะ (Skills)	สมาชิกสามัญ		สมาชิกสมทบ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน
1. ทักษะชุมชน ความเข้าใจในวัฒนธรรม ประเพณี และความเชื่อดั้งเดิมของคน ในชุมชน	24	4.2	12	2.1	36	6.3
2. ทักษะด้านเทคโนโลยี และสื่อสมัยใหม่เพื่อ เข้าถึงข้อมูล การสื่อสาร และการนำเสนอที่ดี	21	3.6	11	2.0	32	5.6
3. ทักษะการปรับตัวเพื่อตอบรับกับการ เปลี่ยนแปลงและการปรับเปลี่ยนพันธกิจตาม ยุคสมัย	24	4.2	14	2.4	38	6.6
4. ทักษะความสามารถทางดนตรี เช่น กีตาร์ เปียโน หรือการร้องเพลงประสานเสียง	20	3.5	19	3.3	39	6.8
รวม	344	59.8	231	40.2	575	100

หมายเหตุ : จำนวนเครื่องหมาย (*) แสดงอันดับสำคัญ 1-3

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลต้องมีทักษะ (Skills) ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรหลากหลายด้าน โดยมี (1) ทักษะความสามารถการถ่ายทอด การเทศนา การสอนพระคัมภีร์คริสเตียนศึกษา การเป็นพยาน และการประกาศพระกิตติคุณ มากเป็นอันดับหนึ่งด้วยความถี่ร้อยละ 8.2 รองลงมา คือ (2) ทักษะความสามารถการบริหารจัดการและจัดลำดับความสำคัญด้านบุคลากร พันธกิจคริสตจักร และองค์กรได้ดี ร้อยละ 8.0 ตามด้วย (3) ทักษะการสร้างเครือข่ายในระดับต่าง ๆ เพื่อการรับใช้ตามพันธกิจคริสตจักร ที่ร้อยละ 7.5 อันดับต่อมา คือ (4) ทักษะการเป็นผู้นำจิตวิญญาณ การรับใช้ และศิลปะการทำให้ผู้อื่นพึงพอใจ ที่มีความถี่ร้อยละ 6.9 ใกล้เคียงกับ (5) ความสามารถทางดนตรี เช่น กีตาร์ เปียโน หรือการร้องเพลงประสานเสียง ที่ความถี่ร้อยละ 6.8 ในขณะที่ (6) ทักษะการโน้มน้าวจูงใจคนที่ดี สามารถสื่อสารและพูดคุยต่อหน้าชุมชนได้ดี เพื่อสร้างความสัมพันธ์และการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความถี่ร้อยละ 6.6 เท่ากับทักษะการปรับตัวเพื่อตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับเปลี่ยนพันธกิจตามยุคสมัย ทั้งนี้ยังมี (7) ทักษะการอภิบาล / การเลี้ยงดูแลสมาชิก / ทั้งความเป็นอยู่/ อาชีพและการเจริญเติบโตด้านจิตวิญญาณ อยู่ที่ร้อยละ 6.5 และที่จะกล่าวต่อไปนี้ล้วนมีความถี่ร้อยละที่ใกล้เคียงกันมาก ได้แก่ (8) ทักษะการเรียนรู้ และหมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพแบบองค์รวม ร้อยละ 6.4 (9) ทักษะการคิดที่ดี การตัดสินใจที่เฉียบขาด และการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ เท่ากับทักษะ

ชุมชน ความเข้าใจในวัฒนธรรม ประเพณี และความเชื่อดั้งเดิมของคนในชุมชน ที่ร้อยละ 6.3 ส่วน ร้อยละ 6.2, 6.1 และ 6.0 คือ (10) ทักษะการใช้ภาษา ทักษะการทำพันธกิจแบบองค์รวม และทักษะ ทางวิชาการตามลำดับ อันดับสุดท้ายเป็นทักษะด้านเทคโนโลยีและสื่อสมัยใหม่ มีความถี่ร้อยละ 5.6

1.4 มิติด้านแรงจูงใจ (Motivation) ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร

มิติด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรร่วมกันกับผู้นำศาสนา ซึ่งแรงจูงใจ นับเป็นพลังผลักดันในการขับเคลื่อนการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ให้ก้าวหน้าประสบผลสำเร็จได้ ตามเป้าหมาย จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชา สภาคริสตจักรได้ระบุแรงจูงใจที่ส่งผลให้ร่วมปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร 10 ประการ ซึ่งสามารถสรุป คำตอบพร้อมแสดงจำนวนและค่าเฉลี่ยของการถูกเลือก สรุปได้ดังตารางที่ 4.9 ดังนี้

ตารางที่ 4.9 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแรงจูงใจของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร

แรงจูงใจ (Motive)	สมาชิกสามัญ		สมาชิกสมทบ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ได้รับการยกย่อง ชมเชย และโอกาสเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น และเป็นภาพลักษณ์ที่ดีของสาวกแท้	20	5.4	19	5.1	39	10.5***
2. ร่วมทำพันธกิจของสภาคริสตจักรให้เติบโตก้าวหน้า ทำให้รู้จักผู้คนมากขึ้น และได้เรียนรู้ความแตกต่างหลากหลายของผู้คน	22	6.0	15	4.1	37	10.1
3. ความเป็นอยู่ที่ดีจากการประกอบอาชีพ และได้เรียนรู้จากคริสตจักร	25	6.7	10	2.7	35	9.4
4. ต้องการแสวงหาคำตอบให้กับชีวิต และได้รับการสนับสนุนที่ดีในการดำรงชีวิต	27	7.3	12	3.2	39	10.5***
5. มีส่วนร่วมในการเพิ่มพูนจำนวนผู้เชื่อใหม่ และเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำพันธกิจรับใช้พระเจ้าได้ในทุกแห่ง ทุกที่ ทุกเวลา	24	6.5	20	5.5	44	12.0**
6. การรักพระเจ้า และศรัทธาในคำสอนจากพระคัมภีร์ และได้ปฏิบัติตนให้เป็นสาวกที่แท้ตามพระประสงค์ของพระเจ้า	23	6.2	16	4.3	39	10.5***

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

แรงจูงใจ (Motive)	สมาชิกสามัญ		สมาชิกสมทบ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
7. การได้รับสันติสุขแท้ การติดสนิทกับพระเจ้า การอวยพระพรจากพระเจ้า เมื่อประพาศติดนเป็นคนดีตามคำสอน เชื่อ และการร่วมสามัคคีธรรม	18	4.9	13	3.5	31	8.4
8. เรียนรู้และมีพลังชีวิต เพื่อพร้อมทำพันธกิจ ผ่าน การอธิษฐานและการอ่านพระคัมภีร์ การเฝ้าเดี่ยว การแบ่งปัน	18	4.9	11	3.0	29	7.9
9. การได้ชื่นชม ยินดี เอาใจใส่ การให้โอกาส และมองเห็นความสามารถ ความเป็นผู้นำที่ซ่อนอยู่ภายในตนเอง และของผู้อื่น	19	5.1	13	3.5	32	8.6
10. สร้างบรรยากาศ และจูงใจผู้อื่นให้อยากพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นผู้นำ/ทีมงานที่ดีต่อไป	25	6.7	20	5.4	45	12.1*
รวม	221	59.7	149	40.3	370	100

หมายเหตุ : จำนวนเครื่องหมาย (*) แสดงอันดับสำคัญ 1-3

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แรงจูงใจ (Motive) ที่ส่งผลให้สมาชิกผู้เชื่อศรัทธามีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ที่มีความถี่สูงเป็นอันดับแรก ได้แก่ (1) การสร้างบรรยากาศและจูงใจผู้อื่นให้อยากพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นผู้นำและทีมงานที่ดีต่อไป คิดเป็นร้อยละ 12.1 ใกล้เคียงกับแรงจูงใจแบบ (2) การมีส่วนร่วมในการเพิ่มพูนจำนวนผู้เชื่อใหม่ และเป็นส่วนหนึ่งที่จะปฏิบัติพันธกิจรับใช้พระเจ้าได้ในทุกแห่ง ทุกที่ ทุกเวลา ที่ร้อยละ 12.0 สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ที่มีความถี่สูงเป็นอันดับสาม ได้แก่ (3) การได้รับการยกย่อง ชมเชย และ โอกาสเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นและเป็นภาพลักษณ์ที่ดีของสาวกแท้ แรงจูงใจจากความต้องการแสวงหาคำตอบให้กับชีวิตและได้รับการสนับสนุนที่ดีในการดำรงชีวิต แรงจูงใจจากการรักพระเจ้าและศรัทธาในคำสอนจากพระคัมภีร์ และได้ปฏิบัติตนให้เป็นสาวกที่แท้ตามพระประสงค์ของพระเจ้า ที่ความถี่ร้อยละ 10.5 ตามด้วย (4) การร่วมปฏิบัติพันธกิจของสภาคริสตจักรให้เติบโต ก้าวหน้า ทำให้รู้จักผู้คนมากขึ้น และได้เรียนรู้ความแตกต่างหลากหลายของผู้คนที่ร้อยละ 10.1 และ 4 อันดับสุดท้าย คือ (5) ความเป็นอยู่ที่ดีจากการประกอบอาชีพ และได้เรียนรู้จากคริสตจักร (6) การได้ชื่นชม ยินดี เอาใจใส่ การให้โอกาส และมองเห็นความสามารถ ความเป็นผู้นำที่ซ่อนอยู่ภายในตนเองและของผู้อื่น (7) การได้รับสันติสุขแท้ การติดสนิทกับพระเจ้า การอวยพระพรจากพระเจ้า

เมื่อประพุดิตนเป็นคนดีตามคำสอน เชื่อ และการร่วมสามัคคีธรรม และ (8) การเรียนรู้และมีพลังชีวิต เพื่อพร้อมปฏิบัติพันธกิจ ผ่านการอธิษฐานและการอ่านพระคัมภีร์ การเฝ้าเดี่ยว การแบ่งปัน มีความถี่ร้อยละ 9.4 ร้อยละ 8.6 ร้อยละ 8.4 และ ร้อยละ 7.9 ตามลำดับ

2. ความสามารถในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย

ในฐานะของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ผู้นำจำเป็นต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการมีสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกผู้เชื่อ ส่งผลให้เกิดความศรัทธา น่าเชื่อถือไว้วางใจในตัวผู้นำ รวมถึงการมีความสามารถในการโน้มน้าวใจสมาชิกผู้เชื่อให้เข้าถึงศาสนาเพื่อบรรลุเป้าหมายแห่งชีวิต และการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลการวิจัยจากระยะแรก ที่สมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้แสดงความเห็นถึงความสามารถในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทยปัจจุบันสามารถสรุปได้ 2 มิติ ดังนี้

2.1 มิติการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้นำ (Projecting positive ethos) ที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา น่าไว้วางใจ

จากการที่ผู้วิจัยมุ่งศึกษาในประเด็นการสื่อสารของผู้นำ (Leadership communication) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ในสังคมไทย ที่จำเป็นต้องสะท้อนภาพความเป็นผู้นำเชิงบวก จนนำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา และน่าไว้วางใจ อันเป็นคุณลักษณะเฉพาะที่จำเป็นต้องอาศัยระยะเวลาในการพิสูจน์ตัวตนของความเป็นผู้นำ ว่าสามารถที่จะประพุดิตนได้ในแบบฉบับที่เป็นเอกลักษณ์ แม้ว่ายุคสมัยจะเปลี่ยนแปลงไป จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีความคาดหวังต่อมิติการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้นำ (Projecting positive ethos) ที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา น่าไว้วางใจ ในตัวผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการ ซึ่งสามารถสรุปคำตอบพร้อมแสดงจำนวนและค่าเฉลี่ยของการถูกเลือก สรุปได้ดังตารางที่ 4.10 ดังนี้

ตารางที่ 4.10 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา น่าไว้วางใจ

การสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้นำศาสนาที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา ไว้วางใจ	สมาชิกสามัญ		สมาชิกสมทบ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เปี่ยมด้วยความสัจซื่อ ความรัก เชื้อมั่น และศรัทธาในพระเจ้า	27	7.3	20	5.4	47	12.7*
2. ยินดีปรนนิบัติรับใช้พระเจ้า และเพื่อนมนุษย์ ด้วยความรัก และการเสียสละ	22	5.9	16	4.3	38	10.2
3. เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณเข้มแข็ง และสามารถสร้างสาวกฝ่ายจิตวิญญาณแท้ที่เข้มแข็งได้	24	6.5	12	3.2	36	9.7
4. เป็นผู้ที่มีความถ่อมใจ สุภาพ เรียบร้อย มีคุณธรรม และจริยธรรม	22	5.9	13	3.5	35	9.4
5. รอบรู้ในพระวาจาของพระเจ้า สามารถทำตามแบบอย่างของพระเยซูคริสต์ได้อย่างเกิดผล	16	4.3	17	4.6	33	8.9
6. มีชีวิตส่วนตัวที่เป็นแบบอย่างที่ดี และไม่หวังผล ตอบแทน หรือทำเพื่อพวกพ้องหรือกลุ่มคน	21	5.6	16	4.3	37	9.9
7. ความสามารถเชิงสมรรถนะที่หลากหลาย เพื่อการทำพันธกิจรับใช้	26	7.0	17	4.6	43	11.6**
8. กล้าหาญในการประกาศพระกิตติคุณ ข่าวประเสริฐ และนำคริสตจักรสู่ความสำเร็จในการรับใช้ร่วมกัน	24	6.5	16	4.3	40	10.8***
9. ไม่ตามกระแสโลกจนเสียความเป็นผู้นำที่ดี	22	5.9	11	2.9	33	8.8
10. การสร้างผลงาน สมาชิกผู้เชื่อ จุดประกาศ และคริสตจักรให้เป็นที่ประจักษ์	18	4.8	12	3.2	30	8.0
รวม	222	59.7	150	40.3	372	100

หมายเหตุ : จำนวนเครื่องหมาย (*) แสดงอันดับสำคัญ 1-3

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา นำไว้วางใจ เป็นอันดับแรก คือ (1) การเป็นผู้นำศาสนาที่เปี่ยมด้วยความสัตย์ซื่อ ความรัก เชื่อมั่นและศรัทธาในพระเจ้า ร้อยละ 12.7 ส่วนคุณลักษณะ (2) การเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ที่มีความสามารถเชิงสมรรถนะที่หลากหลาย เพื่อการทำพันธกิจรับใช้ มีความถี่ร้อยละ 11.6 สูงเป็นอันดับสอง โดยการเป็นผู้นำที่มีความกล้าหาญในการประกาศพระกิตติคุณ ข่าวประเสริฐ และนำคริสตจักรสู่ความสำเร็จในการรับใช้ มีความถี่ร้อยละที่ 10.8 สูงเป็นอันดับ 3 ถัดมา คือ (4) การเป็นผู้นำที่ยินดีปรนนิบัติรับใช้พระเจ้า และเพื่อนมนุษย์ ด้วยความรัก และการเสียสละ ร้อยละ 10.2 ใกล้เคียงกับ (5) การที่ผู้นำมีชีวิตส่วนตัวที่เป็นแบบอย่างที่ดี และไม่หวังผล ตอบแทน หรือทำเพื่อพวกพ้อง หรือกลุ่มคน ที่มีความถี่ร้อยละ 9.9 ตามด้วยร้อยละ 9.7 คือ (6) การเป็นผู้นำที่มีจิตวิญญาณเข้มแข็ง และสามารถสร้างสาวกฝ่ายจิตวิญญาณแท้ที่เข้มแข็งได้ ซึ่ง (7) การเป็นผู้นำที่มีความถ่อมใจ สุภาพ เรียบร้อย มีคุณธรรม และจริยธรรม ร้อยละ 9.4 ในขณะที่ (8) การเป็นผู้นำที่รอบรู้ในพระวจนะของพระเจ้า สามารถทำตามแบบอย่างของพระเยซูคริสต์ได้อย่างเกิดผล และ (9) การเป็นผู้นำที่ไม่ตามกระแสโลกจนเสียความเป็นผู้นำที่ดี มีความถี่ร้อยละเท่ากันที่ 8.9 โดยมี (10) การเป็นผู้นำที่ต้องสร้างผลงาน สมาชิก ผู้เชื่อ จุดประกาศ และคริสตจักรให้เป็นที่ประจักษ์ ที่ร้อยละ 8.0 เป็นอันดับสุดท้าย

2.2 มิติความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลด้านกลยุทธ์การสื่อสาร (Communication Strategy) ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรกับบุคคลอื่นในระดับต่าง ๆ การปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรยุคใหม่ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของบริบทสังคมปัจจุบัน คือสิ่งท้าทายผู้นำที่ต้องแสวงหาวิธีการในการสื่อสาร เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกผู้เชื่อ เพื่อให้การปฏิบัติพันธกิจร่วมกันเกิดผลดีและประสบความสำเร็จ จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลยุทธ์การสื่อสารที่สมาชิกสามัญ และสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทยให้ความสำคัญ มีจำนวนทั้งสิ้น 6 กลยุทธ์ ซึ่งสามารถสรุปคำตอบพร้อมแสดงจำนวนและค่าเฉลี่ยของการถูกเลือก สรุปได้ดังตารางที่ 4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.11 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร

กลยุทธ์การสื่อสาร	สมาชิกสามัญ		สมาชิกสมทบ		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำที่ดีแก่ผู้อื่น	23	10.3	15	6.7	38	17.0 ^{***}
2. การเอาใจใส่ เชื่อ ให้เกียรติในศักยภาพของผู้อื่น	25	11.2	18	8.0	43	19.2 [*]
3. การสร้างบรรยากาศเพื่อจูงใจผู้อื่นให้เชื่อ ศรัทธา ไว้วางใจในพระเจ้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	21	9.4	19	8.5	40	17.9 ^{**}
4. การหมั่นตรวจสอบ สังเกต และปรับทัศนคติให้สอดคล้องกับหลักพันธกิจของคริสตจักร	22	9.8	16	7.1	38	16.9
5. การมองหาความเป็นผู้นำที่ซ่อนอยู่ในตัวผู้คน เพื่อเตรียมพัฒนาให้เป็นผู้นำ หรือทีมที่ดีต่อไป	21	9.4	11	4.9	32	14.3
6. การให้โอกาสผู้อื่นได้แสดงความสามารถ เพื่อค้นหา และเตรียมผู้นำ หรือทีมที่ดีอย่างต่อเนื่อง	20	8.9	13	5.8	33	14.7
รวม	132	58.9	92	41.1	224	100

หมายเหตุ : จำนวนเครื่องหมาย (*) แสดงอันดับสำคัญ 1-3

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลด้านกลยุทธ์การสื่อสาร (Communication Strategy) ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ที่มีความถี่สูงเป็นอันดับ 1 ได้แก่ การที่ผู้นำศาสนาคริสต์เอาใจใส่ เชื่อ และให้เกียรติในศักยภาพของผู้อื่น ส่วนกลยุทธ์การสื่อสารที่มีความถี่สูงเป็นอันดับ 2 ได้แก่ การที่ผู้นำสร้างบรรยากาศเพื่อจูงใจผู้อื่นให้เชื่อ ศรัทธา ไว้วางใจในพระเจ้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่วนกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ที่มีความถี่สูงเป็นอันดับ 3 ได้แก่ การเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำที่ดีแก่ผู้อื่น ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะแรก จากสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในปัจจุบัน โดยผู้วิจัยได้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบของความเป็นผู้นำ ผ่านการอธิบายให้ผู้เข้าร่วมให้ข้อมูลได้รับทราบถึงรูปแบบของภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ แล้วเปิดโอกาสแต่ละท่านได้เขียนระบุคำตอบรูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาเพียง 1 รูปแบบ พร้อมอธิบายความหมาย และระบุเหตุผลที่เลือกตามความเห็นของตน จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีความคาดหวังต่อรูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทยปัจจุบัน ซึ่งสามารถสรุปรูปแบบความเป็นผู้นำ พร้อมทั้งการระบุนิยามความหมาย และรายละเอียดสำคัญอันเป็นคุณลักษณะของภาวะผู้นำรูปแบบต่าง ๆ ตามความเห็นของผู้ตอบ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 4.12 ดังนี้

ตารางที่ 4.12 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรูปแบบความเป็นผู้นำของศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร

รูปแบบความเป็นผู้นำ	สมาชิกสามัญ (n=30)		สมาชิกสมทบ (n=20)		รวม (N=50)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้นำเพื่อการรับใช้	11	22.0	8	16.0	19	38.0 [*]
	คุณลักษณะสำคัญที่บันทึกได้จากกลุ่มเจาะจง 1) มีต้นแบบการรับใช้คือพระเยซูคริสต์ 2) ทำหน้าที่เป็นผู้เลี้ยงด้วยความเสียสละ และอุทิศถวายตัว 3) ถ่อมคนถ่อมใจรับใช้ด้วยความสัจซื่อ 4) ปรนนิบัติรับใช้พระเจ้าและเพื่อนมนุษย์ 5) เทศนาสั่งสอน ดูแลอภิบาลสมาชิกด้วยความรัก 6) ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับสมาชิก					
2. ผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	7	14.0	6	12.0	13	26.0 ^{**}
	คุณลักษณะสำคัญที่บันทึกได้จากกลุ่มเจาะจง 1) ผู้นำที่ได้รับการทรงเรียกและทรงเลือกจากพระเจ้า 2) ได้รับสิทธิอำนาจในการประกอบพิธีทางศาสนา 3) ได้รับของประทานจากพระเจ้าเพื่อทำพันธกิจให้สำเร็จ					

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

รูปแบบความเป็นผู้นำ	สมาชิกสามัญ (n=30)		สมาชิกสมทบ (n=20)		รวม (N=50)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	4) เอาจริงเอาจังและติดสนิทกับพระเจ้า 5) นำจิตวิญญาณผู้คนให้หลุดพ้นจากบาป 6) เลี้ยงดูแลฟูมฟักจิตวิญญาณให้เติบโตขึ้น 7) มีวินัยฝ่ายจิตวิญญาณผ่านการอธิษฐาน อ่านพระคัมภีร์ นมัสการ ฝ่าฝืน 8) ผู้นำที่เต็มเปี่ยมด้วยคุณธรรมจริยธรรม 9) สัตย์ซื่อ รักสัจจะกรุณา สร้างสรรค์สิ่งดีงาม ไม่ขัดต่อพระบัญญัติในพระคัมภีร์					
3. ผู้นำศิษยาภิบาลสังกัด สภาคริสตจักร ในประเทศไทย	3	6.0	2	4.0	5	10.0
	คุณลักษณะสำคัญที่บันทึกได้จากกลุ่มเจาะจง 1) มีความเป็นเอกภาพบนพันธกิจคริสตจักรที่แตกต่างหลากหลาย 2) สร้างสมาชิกให้เป็นสาวกแท้ 3) มีประสิทธิภาพในการร่วมรับใช้พระเจ้า มีผลงาน 4) มีคุณสมบัติการเป็นศิษยาภิบาลตามที่กำหนดในธรรมนูญ 5) เพิ่มพูนสมาชิกผู้เชื่อใหม่ และขยายแผ่นดินของพระเจ้า 6) เป็นกำลังสำคัญของคริสตจักร คริสตจักรเข้มแข็งในการ ทำพันธกิจรับใช้พระเจ้า					
4. ผู้นำแบบแบ่งปัน / เป็น ผู้นำร่วมกัน	4	8.0	3	6.0	7	14.0***
	คุณลักษณะสำคัญที่บันทึกได้จากกลุ่มเจาะจง 1) มีความสามารถในการสร้างทีม 2) การมีเครือข่ายร่วมทำพันธกิจ 3) สร้างการมีส่วนร่วม แบ่งเบา แบ่งปันประสบการณ์ในการทำพันธกิจ 4) สร้างผู้นำรุ่นใหม่ ให้โอกาส 5) ส่งเสริมการใช้ของประทาน/ความสามารถในการทำพันธกิจ 6) ใ่วางใจ เชื่อใจ ตัดสินใจร่วมกัน					
5. ผู้นำวิสัยทัศน์	3	6.0	1	2.0	4	8.0
	คุณลักษณะสำคัญที่บันทึกได้จากกลุ่มเจาะจง 1) ผู้นำที่สร้างโอกาสและนำการสนับสนุน 2) เก่งวางแผน คิดเป็นระบบ 3) มีความรู้ความเข้าใจการทำพันธกิจตามนโยบายของสภาคริสตจักร 4) มีนิมิต ทิศทางการทำพันธกิจ และมีเป้าหมายที่ชัดเจน 5) เก่งการสื่อสาร สื่อความคิดได้อย่างชัดเจน 6) นำคริสตจักรและองค์กรสู่ความสำเร็จในการรับใช้ร่วมกัน 7) มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ชัดในสังคมเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ที่มีความสามารถ					

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

รูปแบบความเป็นผู้นำ	สมาชิกสามัญ (n=30)		สมาชิกสมทบ (n=20)		รวม (N=50)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6. ผู้นำศาสนาคริสต์ที่แท้จริง และผู้นำในสังคม	2	4.0	0	0.0	2	4.0
	คุณลักษณะสำคัญที่บันทึกได้จากกลุ่มเจาะจง 1) การเป็นแบบอย่างของผู้นำที่ช่วยเหลือผู้คนที่สิ้นหวัง และพบสันติสุขในพระเจ้า 2) การเป็นแบบอย่างของผู้นำที่ให้อภัย นำการคืนดี 3) รับฟัง และยอมรับการตักเตือน 4) การเป็นผู้นำที่มีบทบาทและมีส่วนร่วมกับคริสตจักรสากล 5) การทำพันธกิจคริสตจักรแบบองค์รวม 6) แสดงออกถึงการเป็นผู้นำที่มีความรักของพระเจ้า รัก ห่วงใย ปรรณาคือต่อสมาชิก เหมือนคนในครอบครัว 7) มีเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ชัดเจนของการเป็นผู้นำศาสนาของสภากรีตจักรในประเทศไทย					
รวม	30	60.0	20	40.0	50	100

หมายเหตุ : ผู้วิจัยกำหนดให้เลือกเพียง 1 รูปแบบ

จากตารางที่ 4.12 พบว่า สมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้เลือกรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่เห็นว่ามีเหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทยปัจจุบัน อันดับ 1 คือ รูปแบบความเป็นผู้นำเพื่อการรับใช้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38 รองลงมา คือ รูปแบบภาวะผู้นำจิตวิญญาณ คิดเป็นร้อยละ 26.0 อันดับที่ 3 คือ ผู้นำแบบแบ่งปัน / การเป็นผู้นำร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 14 ในขณะที่รูปแบบความเป็นผู้นำศิษยาภิบาลสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีความถี่ในการเลือก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ส่วนสองอันดับสุดท้าย ได้แก่ รูปแบบความเป็นผู้นำวิสัยทัศน์ คิดเป็นร้อยละ 8 และรูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ที่แท้จริงและผู้นำในสังคม มีความถี่จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิจัยจากการเก็บข้อมูลระยะที่สอง จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลัก และการสนทนากลุ่มจากกลุ่มเฉพาะอีก 5 กลุ่ม

จากการที่ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลนำร่องในระยะแรก จากสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย ทำให้ได้รับคำตอบที่สามารถนำมาสรุปเป็นภาพรวมที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นถึงประเด็นที่ต้องการศึกษาวิจัย ซึ่งการเก็บข้อมูลในระยะที่สองนี้เป็น

การให้ความสำคัญต่อสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนา ที่เป็นกลุ่มผู้บริหารองค์กรและหน่วยงาน รวมถึงกลุ่มสมาชิกผู้เชื่อที่ต้องทำงานร่วมกันกับผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในคริสตจักร โดยแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่สอง ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก และการสนทนากลุ่มเฉพาะ รวมจำนวน 5* กลุ่ม ประกอบด้วย (* ในครั้งต่อไปจะกล่าวถึงในลักษณะ กลุ่มที่ 1-5 แทนชื่อเต็มของกลุ่ม)

- 1) ผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล จำนวน 5 คน
- 2) ผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์ จำนวน 3 คน
- 3) ผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 - 19 จำนวน 19 คน รวมผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 1 - 3 ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 27 คน
- 4) คณะกรรมการดำเนินงานสตรีสภาคริสตจักรในประเทศไทย วาระปี 2015-2018 และบุคลากรหน่วยงานสตรีสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 17 คน
- 5) คณะกรรมการดำเนินงานอนุชนสภาคริสตจักรในประเทศไทย วาระปี 2016 - 2017 และประธานอนุชนคริสตจักรภาค จำนวน 27 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลจากกลุ่มเจาะจงกลุ่มที่ 4 - 5 ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม จำนวน 44 คน

ผลการวิจัยจากการเก็บข้อมูลระยะที่สอง ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลรวม 5 กลุ่ม รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 71 คน พบผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ สามารถสรุปได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความสามารถทางการสื่อสาร (Communication Competency) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ “ความสามารถทางการสื่อสาร (Communication Competency) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย” ซึ่งเป็นความสามารถที่มีอยู่ในตัวของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล และความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคลต่าง ๆ พบผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคล (Competence within a communicator) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย

1.1 มิติด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ (Trait and personality)

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะ ทั้ง 5 กลุ่ม พบว่า จากข้อมูลความคิดเห็นที่ได้รับจากแต่ละกลุ่ม สามารถสรุปความเหมือน และความแตกต่างกันของความคิดเห็นของแต่ละกลุ่ม ต่อประเด็นมิติด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ (Trait and personality)

ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยสามารถสรุปลักษณะร่วมที่ทุกกลุ่มเห็นตรงกันได้ดังตารางที่ 4.13 ดังนี้

ตารางที่ 4.13 คุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ตามความเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลักจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และกลุ่มเฉพาะจากการสนทนากลุ่ม

มิติด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ (Trait and personality)					
ประเด็นเนื้อหา	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3	กลุ่ม 4	กลุ่ม 5
1. เชื่อ ศรัทธา และไว้วางใจในพระเจ้า : มีรากฐานความเชื่อในพระเจ้า มีความเชื่อความศรัทธาไว้วางใจในพระเจ้าอย่างมั่นคง	✓	✓	✓	✓	✓
2. เป็นผู้มีความรัก : สำแดงชีวิตที่มีความรัก มั่นคงในความรัก รักพระเจ้าและรักเพื่อนบ้านเหมือนรักตนเอง รักและห่วงใยสมาชิกคู่อุปถัมภ์และคนในครอบครัว ดูแลซึ่งกันและกันเป็นพี่น้องในพระคริสต์	✓	✓	✓	-	✓
3. เสียดสี บุคลิกภาพดี : วางตัวดี สุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงดี แต่งกายเหมาะสมถูกกาลเทศะ	✓	-	✓	✓	✓
4. มีชีวิตที่เป็นแบบอย่าง : การมีชีวิตที่เป็นแบบอย่าง ระมัดระวังในการดำเนินชีวิต เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน และดำเนินชีวิตสอดคล้องกับคำสอน	-	-	✓	✓	✓
5. กล้าหาญ : กล้าเผชิญทุกสิ่งโดยการทรงนำของพระเจ้า กล้าเผชิญปัญหา กล้าหาญในการประกาศพระกิตติคุณ	✓	-	✓	-	✓
6. ถวายตัว ถวายชีวิตเพื่อการรับใช้ : การถวายตัวและชีวิตเพื่องานรับใช้พระเจ้าที่ยิ่งใหญ่ เป็นผู้รับใช้พระเจ้า รับใช้พันธกิจ และรับใช้ผู้อื่นในสังคม	✓	-	✓	✓	-
7. มีวิสัยทัศน์ : มีความสามารถในการทำพันธกิจ มีวิสัยทัศน์ชัดเจน มีนิมิตชัดเจนกว้างไกลในการรับใช้พระเจ้า วางแผน บริหารจัดการได้ดี มีการจัดการรูปแบบการทำพันธกิจสมัยใหม่	✓	-	-	✓	✓

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

มิติด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ (Trait and personality)					
ประเด็นเนื้อหา	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3	กลุ่ม 4	กลุ่ม 5
8. มีใจถ่อมสุภาพ : เป็นผู้นำที่ถ่อมตน ถ่อมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นในสังคมด้วยใจ ถ่อมสุภาพ	✓	✓	-	✓	-
9. ทุ่มเทอุทิศชีวิต : พร้อมแบกภาระหนัก	-	-	✓	-	✓
10. ให้พระเจ้านำ : เป็นผู้นำทางชีวิต และฟังพาทพระเจ้าของในการดำเนินชีวิตและการทำ พันธกิจต่าง ๆ	-	-	✓	-	✓
11. เต็มเปี่ยมด้วยคุณธรรม : โศดเค้นคุณธรรม จริยธรรม	✓	-	-	-	✓
12. อดทน : ไม่ละทิ้ง ไม่ถอยหนี	-	-	✓	✓	-
13. คิดสนิทกับพระเจ้า : ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับพระเจ้า ยึดมั่น ในพระเจ้าให้เป็นผู้นำ ทางชีวิต	✓	✓	✓	-	-
14. เป็นผู้ที่ได้รับการทรงเลือกและทรงเรียกจากพระเจ้า : พระเจ้าทรงเลือกสรรให้มาเป็นผู้นำ และทำพันธกิจของพระองค์	-	-	✓	✓	✓
15. การทำพันธกิจรับใช้ตามแบบอย่างของพระเยซูคริสต์เจ้า : ทำพันธกิจเหมือนอย่างพระเยซูคริสต์ทรงกระทำไว้เป็น แบบอย่าง สำแดงชีวิตตามแบบอย่างของพระเยซูคริสต์	-	-	✓	✓	-
16. ความรู้ความเข้าใจพระคัมภีร์ หลักศาสนาสาสน์ ทำพันธกิจที่ ถูกต้องสมควร	-	✓	-	✓	-
17. สัตย์ซื่อเป็นผู้นำฝ่ายจิตวิญญาณที่เข้มแข็งฝ่ายจิตวิญญาณ และมีความ สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้คน : มีพลังจิตวิญญาณในการขับ เคลื่อนชีวิตและพันธกิจ มั่นคงใน ความรัก นำความเชื่อ นำคนให้มาหาพระเจ้า มีเป้าหมายชัดเจน ในการนำ	-	-	-	✓	✓
18. นักรับใช้ฐาน นักรับใช้พระคัมภีร์	-	-	✓	✓	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า คุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย อันเป็นลักษณะร่วมที่ทั้ง 5 กลุ่มเห็นตรงกัน ได้แก่ การเป็นผู้นำที่เชื่อ ศรัทธา และไว้วางใจในพระเจ้า ส่วนลักษณะร่วมที่เห็นตรงกันทั้ง 4 กลุ่ม ประกอบด้วย การเป็นผู้นำที่มีความรัก, การเป็นผู้นำที่เสียสละและมีบุคลิกภาพดี ส่วนลักษณะร่วมที่เห็นตรงกันทั้ง 3 กลุ่ม ประกอบด้วย การมีชีวิตที่เป็นแบบอย่างของผู้นำ, การเป็นผู้นำที่มีความกล้าหาญ, การเป็นผู้นำที่มอบชีวิตให้กับพระเจ้าเพื่อทำงานรับใช้, การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์, การเป็นผู้นำที่มีใจถ่อมสุภาพ

ทั้งนี้ ยังมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพอื่น ๆ ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลอันเป็นลักษณะร่วมที่เห็นตรงกันทั้ง 2 กลุ่ม ดังปรากฏข้อมูลในตาราง ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มยังมีความคิดเห็นที่มีต่อผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในมิติด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรที่หลากหลาย และเป็นข้อมูลที่น่าสนใจยิ่ง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.14 ดังนี้

ตารางที่ 4.14 ความแตกต่างทางความคิดเห็นที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะทั้ง 5 กลุ่ม มีต่อผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในมิติด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะ	ความเห็นต่างต่อมิติด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ
กลุ่มผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทย และผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล	(1) การที่ผู้นำต้องมีหัวใจให้พระเจ้า
กลุ่มผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์	(1) การมอบชีวิตให้พระเจ้า เพื่อให้ตนเติบโตขึ้นทั้งด้านจิตวิญญาณและความรู้ (2) การที่ผู้นำมีคุณภาพชีวิตและการมีเป้าหมายในชีวิต คริสตียนที่ชัดเจน
กลุ่มผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 – 19	(1) ผู้นำที่เก่งการสอน การเทศนา การหนุนใจ การเยียวยารักษา เพื่อให้สมาชิกมีวิถีชีวิตที่ดีขึ้น และเห็นคุณค่าชีวิตคริสตียนที่แท้ (2) ความตั้งใจจริงของผู้นำศาสนาคริสต์ที่จะเป็นผู้รับใช้ (3) ผู้นำที่เก่งการสื่อสาร มีวาทศิลป์ เทศนาเก่ง รับใช้เต็มเวลาและไม่หวังผลตอบแทนทางโลก รักในการพัฒนาตน ความรู้ และจิตใจ
กลุ่มคณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย	(1) ผู้นำเก่งการอภิบาลดูแลสมาชิก (2) ผู้นำมีการทำงานที่ยืดหยุ่น ยอมรับ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ (Trait and personality) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า แต่ละกลุ่มมีการแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นดังกล่าวมากน้อยต่างกัน เมื่อผู้วิจัยเปิดโอกาสแก่ผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะ ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ผู้วิจัยจึงขอกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะ จัดลำดับความสำคัญของคุณลักษณะและบุคลิกภาพ โดยเรียงลำดับจากสำคัญที่สุดเป็นลำดับที่ 1 ไปจนถึงลำดับที่ 5 ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.15 ดังนี้

ตารางที่ 4.15 จำนวนร้อยละของกลุ่มเฉพาะทั้ง 5 กลุ่ม จำแนกตามคะแนนอันดับที่ถูกเลือกของคุณลักษณะและบุคลิกภาพของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย

คุณลักษณะและบุคลิกภาพ	อันดับที่ถูกเลือก					รวม		อันดับ
	1	2	3	4	5	คะแนน	ร้อยละ	
1. กลุ่มผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล (N=5)								
1. เป็นผู้มีความรัก เชื่อและไว้วางใจในพระเจ้า และเสียสละ	2 (10)	2 (8)	1 (3)	-	-	21	28.1*	1
2. การมีวิถีที่เป็นแบบอย่าง และระมัดระวังในการดำเนินชีวิต	-	1 (4)	-	2 (4)	2 (2)	10	13.3	4
3. ให้พระเจ้านำและมีพลังจิตวิญญาณในการขับเคลื่อนชีวิตและพันธกิจ	2 (10)	2 (8)	-	-	1 (1)	19	25.3**	2
4. ผู้นำที่มีใจถ่อมสุภาพ เต็มเปี่ยมด้วยคุณธรรม	-	-	1 (3)	2 (4)	2 (2)	9	12.0	5
5. คิดสนิทกับพระเจ้า และสร้างคุณค่าสู่ผู้อื่น สถาบัน และสังคม	1 (5)	-	3 (9)	1 (2)	-	16	21.3***	3
รวม	25	20	15	10	5	75	100	
2. กลุ่มผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์ (N=3)								
1. มีรากฐานความเชื่อในพระเจ้า พระเยซูคริสต์ และมีเป้าหมายในชีวิตคริสตียนที่ชัดเจน	1 (5)	-	-	2 (4)	-	9	20.0	4
2. รักพระเจ้าและรักเพื่อนบ้านเหมือนรักตนเอง	1 (5)	-	2 (6)	-	-	11	24.4**	2
3. เน้นคุณภาพชีวิตของความเป็นผู้นำ	-	-	-	-	3 (3)	3	6.7	5
4. การเติบโตในจิตวิญญาณกับความรู้	-	2 (8)	-	1 (2)	-	10	22.2***	3

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

คุณลักษณะและบุคลิกภาพ	อันดับที่ถูกเลือก					รวม		อันดับ
	1	2	3	4	5	คะแนน	ร้อยละ	
5. มีความรู้ความเข้าใจในพระคัมภีร์ หลักศาสนา- ศาสตร์ และการทำพันธกิจที่ถูกต้องและสมดุล เพื่อการสอน การเทศนา และการนำผู้คนฝ่าย จิตวิญญาณ	1 (5)	1 (4)	1 (3)	-	-	12	26.7*	1
รวม	15	12	9	6	3	45	100	
3. กลุ่มผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1-19 (N=19)								
1. เป็นผู้ที่ได้รับการทรงเลือกและทรงเรียกจาก พระเจ้า	15 (75)	2 (8)	2 (6)	-	-	89	31.3*	1
2. ยึดมั่นในพระเจ้าให้เป็นผู้นำทางชีวิต ตัดสิน กับพระเจ้า และพึ่งพาพระเจ้าในการดำเนิน ชีวิตและการทำพันธกิจต่าง ๆ	3 (15)	12 (48)	4 (12)	-	-	75	26.4**	2
3. ทำพันธกิจรับใช้ตามแบบอย่างของพระเยซู คริสต์	-	5 (20)	6 (18)	6 (12)	3 (3)	53	18.7***	3
4. เก่งการสอน การเทศนา การหนุนใจ การ เยียวารักษาเพื่อให้สมาชิกมีชีวิตที่ดีขึ้น และเห็นคุณค่าชีวิตคริสเตียนที่แท้	-	-	8 (24)	4 (8)	7 (7)	39	13.7	4
5. มีการพัฒนาตนเองในฐานะที่เป็นผู้นำความ เชื่อ ทั้งการศึกษาหาความรู้ทางโลกและพัฒนา ฟื้นฟูจิตใจและจิตวิญญาณสม่ำเสมอ	-	-	-	9 (18)	10 (10)	28	9.9	5
รวม	90	76	60	38	20	284	100	
4. กลุ่มคณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย (N=17)								
1. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้คนในสังคม ช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้อื่นในสังคมด้วยความถ่อมใจ สุภาพ	-	4 (16)	4 (12)	9 (18)	-	46	17.4	4
2. มีความสามารถในการทำพันธกิจ มีวิสัยทัศน์ ชัดเจน มีนิมิต วางแผน บริหารจัดการได้ดี	-	4 (16)	9 (27)	4 (8)	-	51	19.3***	3
3. มีการทำงานที่ยืดหยุ่น ยอมรับ และปรับตัวให้ เท่าทันทุกการเปลี่ยนแปลง และเหมาะสมกับ บริบทแวดล้อมที่แตกต่างหลากหลาย	-	-	-	-	17 (17)	17	6.5	5
4. สัตย์ซื่อต่อพระเจ้าและการทำพันธกิจของ พระเจ้า อดทน เสียสละ ไม่ละทิ้ง ไม่ถอยหนี กล้าเผชิญทุกสิ่งโดยการทรงนำของพระเจ้า	17 (85)	-	-	-	-	85	32.2*	1

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

คุณลักษณะและบุคลิกภาพ	อันดับที่ถูกเลือก					รวม		อันดับ
	1	2	3	4	5	คะแนน	ร้อยละ	
5. เก่งพระคัมภีร์ เก่งการอภิบาลดูแลสมาชิก เยี่ยมเยียนดี มีความรับผิดชอบสูง	-	9 (45)	4 (12)	4 (8)	-	65	24.6**	2
รวม	85	77	51	34	17	264	100	
5. กลุ่มคณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย (N=27)								
1. เป็นแบบอย่างที่ดี โดดเด่นคุณธรรมจริยธรรม รักษาความบริสุทธิ์ทั้งความคิด การพูด และ การกระทำ	16 (80)	11 (44)	-	-	-	124	30.6*	1
2. ทำได้ทุกอย่าง เก่งในการให้คำปรึกษา เป็น เพื่อน เป็นพี่ เป็นอาจารย์ แนะนำได้ทุกอย่าง	-	-	16 (48)	11 (22)	-	70	17.3***	3
3. มุ่งมั่น จริงจัง กล้าเผชิญปัญหา จัดการอารมณ์ และสถานการณ์ได้ดี มีความเป็นกลาง กล้า ตัดสินใจ	-	-	-	11 (22)	16 (16)	38	9.4	5
4. มีความรัก ความเชื่อ ความศรัทธาต่อพระเจ้า	11 (55)	16 (64)	-	-	-	119	29.4**	2
5. มนุษย์สัมพันธ์ดี เอาใจใส่ใฝ่ถาม มีความเป็น กันเอง เฮฮา สนุกสนาน ร่าเริง แจ่มใส เข้ากัน กับคนทุกวัยได้ดี	-	-	11 (33)	5 (10)	11 (11)	54	13.3	4
รวม	135	108	81	54	27	405	100	

หมายเหตุ: (-) การให้ค่าคะแนนอันดับที่ 1= 5 คะแนน, อันดับที่ 2=4 คะแนน, อันดับที่ 3=3 คะแนน, อันดับที่ 4=2 คะแนน และอันดับที่ 5=1 คะแนน

จากตารางที่ 4.15 พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะทั้ง 5 กลุ่มมีความคิดเห็นด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่หลากหลาย และสามารถแจกแจงรายกลุ่ม ดังนี้

กลุ่มผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล ได้ให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในลักษณะที่ผู้นำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรัก เชื่อและไว้วางใจในพระเจ้า และเสียสละ มากที่สุด ด้วยความถี่ร้อยละ 28.1 รองลงมาคือ การเป็นผู้นำศาสนาที่ให้พระเจ้านำและมีพลังจิตวิญญาณในการขับเคลื่อนชีวิตและพันธกิจ ที่ความถี่ร้อยละ 25.3 อันดับถัดมา คือ การเป็นผู้นำที่ติดสนิทกับพระเจ้า และสร้าง

คุณค่าผู้อื่น สถาบันและสังคม คิดเป็นร้อยละ 21.3 สองอันดับสุดท้าย ได้แก่ การเป็นผู้นำที่มีชีวิตที่เป็นแบบอย่างและระมัดระวังในการดำเนินชีวิต และการเป็นผู้นำที่มีใจถ่อมสุภาพ เต็มเปี่ยมด้วยคุณธรรม ด้วยความถี่ร้อยละ 13.3 และ 12.0 ตามลำดับ

กลุ่มผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์ ได้ให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในลักษณะที่ผู้นำต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในพระคัมภีร์หลักศาสนศาสตร์ และการทำพันธกิจที่ถูกต้องและสมควร เพื่อการสอน การเทศนา และการนำผู้คนฝ่ายจิตวิญญาณมากที่สุด ด้วยความถี่ร้อยละ 26.7 รองลงมาเป็นผู้ที่รักพระเจ้าและรักเพื่อนบ้านเหมือนรักตนเอง ที่ความถี่ร้อยละ 24.4 อันดับถัดมา คือ การเป็นผู้นำที่มีการเติบโตในจิตวิญญาณกับความรู้ คิดเป็นร้อยละ 22.2 สองอันดับสุดท้าย ได้แก่ การเป็นผู้นำที่มีรากฐานความเชื่อในพระเจ้า พระเยซูคริสต์ และการเป็นผู้นำที่ต้องเน้นคุณภาพชีวิตของความเป็นผู้นำ ด้วยความถี่ร้อยละ 20.0 และ 6.7 ตามลำดับ

กลุ่มผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1-19 ได้ให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในลักษณะที่ผู้นำต้องเป็นผู้ที่ได้รับการทรงเลือกและทรงเรียกจากพระเจ้า มากที่สุด ด้วยความถี่ร้อยละ 31.3 รองลงมา คือ การเป็นผู้นำที่ต้องยึดมั่นในพระเจ้าให้เป็นผู้นำทางชีวิต ติดสนิทกับพระเจ้า และพึ่งพาพระเจ้าในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติพันธกิจต่าง ๆ ที่ความถี่ร้อยละ 26.4 อันดับถัดมา คือ การเป็นผู้นำที่ปฏิบัติพันธกิจรับใช้ตามแบบอย่างของพระเยซูคริสต์ คิดเป็นร้อยละ 18.7 สองอันดับสุดท้าย ได้แก่ การเป็นผู้นำที่เก่ง การสอน การเทศนา การหนุนใจ การเยียวยารักษา เพื่อให้สมาชิกมีวิถีชีวิตที่ดีขึ้น / เห็นคุณค่าชีวิตคริสเตียนที่แท้ และการเป็นผู้นำที่พัฒนาตนเองในฐานะผู้นำความเชื่อ ทั้งการศึกษาหาความรู้ทางโลกและพัฒนาฟื้นฟูจิตใจ และจิตวิญญาณสม่ำเสมอ ด้วยความถี่ร้อยละ 13.7 และ 9.9 ตามลำดับ

กลุ่มคณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีความสัตย์ซื่อต่อพระเจ้าและการปฏิบัติพันธกิจของพระเจ้า อดทน เสียสละ ไม่ละทิ้ง ไม่ถอยหนี กล้าเผชิญทุกสิ่ง โดยการทรงนำของพระเจ้า มากที่สุด ด้วยความถี่ร้อยละ 32.2 รองลงมา คือ การเป็นผู้นำที่เก่ง พระคัมภีร์ เก่งการอภิบาลดูแลสมาชิก เข้มแข็งมีศรัทธา มีความรับผิดชอบสูง ที่ความถี่ร้อยละ 24.6 อันดับสามของกลุ่มนี้ คือ การเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการปฏิบัติพันธกิจ / มีวิสัยทัศน์ชัดเจน / มีนิมิต / วางแผน / บริหารจัดการได้ดี ร้อยละ 19.3 ถัดมาคือ การเป็นผู้นำที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้คนในสังคม ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นในสังคมด้วยความถ่อมใจ สุภาพ ที่ร้อยละ 17.4 และการเป็นผู้นำที่ทำงานแบบยืดหยุ่น ยอมรับ และปรับตัวให้เท่าทันทุกการเปลี่ยนแปลง และเหมาะสมกับบริบทแวดล้อมที่แตกต่างหลากหลายเป็นอันดับสุดท้าย ด้วยร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

กลุ่มคณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะ และบุคลิกภาพของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในลักษณะของการเป็นแบบอย่างที่ดี โดดเด่นคุณธรรมจริยธรรม รักษาความบริสุทธิ์ทั้งความคิด การพูด และการกระทำ มากที่สุด ด้วยความถี่ร้อยละ 30.6 รองลงมาคือ การเป็นผู้นำที่มีความรัก ความเชื่อ ความสัตย์ซื่อต่อพระเจ้า ที่ความถี่ร้อยละ 29.4 อันดับถัดมา คือ การเป็นผู้นำที่ทำได้ทุกอย่าง เก่งในการให้คำปรึกษา เป็นเพื่อน เป็นพี่ เป็นอาจารย์ แนะนำได้ทุกเรื่อง ที่ร้อยละ 17.3 สองอันดับสุดท้าย ได้แก่ การเป็นผู้นำที่มนุษยสัมพันธ์ดี เอาใจใส่ไถ่ถาม มีความเป็นกันเอง เฮฮา สนุกสนาน ร่าเริง แจ่มใส เข้ากันกับคนทุกวัยได้ดี และการเป็นผู้นำที่มุ่งมั่น จริงจัง กล้าเผชิญปัญหา จัดการอารมณ์และสถานการณ์ได้ดี มีความเป็นกลาง กล้าตัดสินใจ ด้วยความถี่ร้อยละ 13.3 และ 9.4 ตามลำดับ

1.2 มิติด้านความรู้ (Knowledge) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะ ทั้ง 5 กลุ่ม พบว่า จากข้อมูลความคิดเห็นที่ได้รับจากแต่ละกลุ่มและผู้วิจัยได้สรุปไว้ดังรายละเอียดในภาคผนวก ค สามารถสรุปความเหมือนและความแตกต่างกันของความคิดเห็นของแต่ละกลุ่ม ต่อประเด็นความรู้ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ดังนี้

ตารางที่ 4.16 มิติด้านความรู้ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ตามความเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลักจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม

มิติด้านความรู้ (Knowledge) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร					
ประเด็นเนื้อหา	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3	กลุ่ม 4	กลุ่ม 5
1. รู้พระคัมภีร์ รู้พระวาจาอย่างแม่นยำ: พระวาจาของพระเจ้าที่เกี่ยวข้องกับการอธิบายชีวิตและเป็นพื้นฐานของการรับใช้ในคริสตจักร เป็นบทเรียนแห่งชีวิตและการทำพันธกิจ เป็นหลักในการสอนสมาชิก และการประยุกต์ใช้ในชีวิตและพันธกิจที่เกิดผล	✓	✓	✓	✓	✓
2. รู้หลักศาสนศาสตร์ที่ถูกต้อง: พื้นฐานของความเชื่อ มุมมองของชีวิตในการอุทิศตัว เพื่อการทำพันธกิจที่เกิดผลดี ศาสนาเปรียบเทียบ พันธกิจคริสเตียนศึกษา ความรู้เรื่องพระเจ้าที่สามารถแนะนำ และแสดงออกกับชุมชน สังคม และคริสตจักร หลักศาสนศาสตร์แห่งการเป็นผู้นำใช้ชีวิต และพันธกิจหน้าที่การงาน	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

มิติด้านความรู้ (Knowledge) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร					
ประเด็นเนื้อหา	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3	กลุ่ม 4	กลุ่ม 5
3. รู้หลักการพัฒนาตนเองในฐานะผู้นำ: รู้จักครอบครัว บุคลิกภาพการเป็นผู้นำ การพัฒนาศักยภาพ ผู้รับใช้ เพื่อการรับใช้ตามแบบอย่างในพระคัมภีร์ การ วางแผนชีวิต ทักษะชีวิต และการพัฒนาประสบการณ์ในการ รับใช้ พัฒนาพันธกิจ และพัฒนาสมาชิกให้มีวิถีชีวิตที่ดีขึ้น เรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพันธกิจรับใช้ที่ก้าวหน้าเท่าทันยุค	✓	✓	✓	✓	✓
4. รู้หลักการอภิบาลสมาชิก: หลักการบริหารความสัมพันธ์ หลักการสอนพระวจนะการให้ คำปรึกษา การเชื่อมหนุนใจผู้เจ็บป่วยยากไร้ การเยี่ยมเยียน การ แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง การเทศนา หลักการรับใช้ การเลี้ยง ดูแลสมาชิก	✓	✓	✓	✓	✓
5. รู้หลักการบริหารคริสตจักร: การวางแผน การบริหารจัดการ การเขียนโครงการ การจัดทำ บัญชีการเงิน รู้ทันสถานการณ์ในคริสตจักร เพื่อความเข้มแข็ง และขยายขอบเขตความเชื่อ	✓	✓	-	✓	✓
6. รู้จักชุมชน รู้จักสมาชิก: รู้วิถีชีวิตของสมาชิก คริสตจักร ชุมชน และสังคมแวดล้อมให้ ดีพอ รู้กาลเทศะ รู้บริบทสังคมวัฒนธรรมที่คริสตจักรตั้งอยู่ รู้ปัญหา และความต้องการของคณะต่าง ๆ ในคริสตจักร รู้ สถานการณ์ของสมาชิก รู้การพัฒนาชุมชน ชุมชนสัมพันธ์ การวิเคราะห์ปัญหาในชุมชน การเข้าหาสังคมและกลุ่มคนที่ ต่อต้าน	✓	✓	-	✓	✓
7. รู้หลักการสื่อสาร การนำเสนอ และการใช้เทคโนโลยี สมัยใหม่: การแสวงหาข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน การ วิเคราะห์และใช้ข้อมูล การใช้สื่อและการใช้ข้อมูลเพื่อ เสริมหนุนการประกาศ การนมัสการ การสอน คริสเตียน ศึกษา การเทศนา การอภิบาล การเยี่ยมเยียน การให้คำปรึกษา อย่างเกิดผล ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน มีนวัตกรรม สื่อสารสนเทศที่ทันสมัย	✓	✓	-	✓	✓

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

มิติด้านความรู้ (Knowledge) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร					
ประเด็นเนื้อหา	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3	กลุ่ม 4	กลุ่ม 5
8. รู้หลักการทำพันธกิจคริสตจักร: การทำพันธกิจแบบองค์กร และการทำพันธกิจสากล การทำพันธกิจกับชนบท/ในเมือง/วัยรุ่น การทำงานร่วมกับชุมชนและสังคมส่วนรวม การพัฒนาแบบองค์กร โครงการเสริมสร้างคริสตจักร การทำพันธกิจให้ถูกต้อง	✓	-	✓	✓	-
9. รู้จักตนเองและบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้นำ: การเป็นผู้นำฝ่ายจิตวิญญาณ ผู้นำเพื่อรับใช้พระเจ้า คริสตจักร และชุมชน ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล งานของผู้เลี้ยงความเป็นผู้นำยุคใหม่ เท้าทันสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลก	✓	-	-	✓	✓
10. รู้หลักการรับใช้: ตามแบบอย่างของสภาคริสตจักรกฎ ระเบียบปฏิบัติ การรับใช้ในคริสตจักร และการรับใช้ตามบริบทสังคมวัฒนธรรม	✓	✓	✓	-	-
11. ความรู้ด้านจิตวิทยา: จิตวิทยาการทำพันธกิจให้สำเร็จ ความเข้าใจคนแต่ละวัย รู้ลักษณะ รูนิสัย จิตวิทยามวลชน จิตวิทยาผู้นำ การบริหารคน	-	-	✓	-	✓
12. ความรู้ทั่วไป: วิชาชีพที่สามารถสอนสมาชิกได้ เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือสมาชิกด้านพื้นฐานอาชีพ ความรู้ทางช่างเบื้องต้น อาชีพและการเกษตร ดนตรี ร้องเพลง ตัดผม ปศุสัตว์ กฎหมาย กีฬา	-	-	✓	-	✓
13. ความรู้สถานการณ์ปัจจุบัน: ปัญหาของสังคมไทย วัฒนธรรมไทยต่าง ๆ เหตุการณ์ปัจจุบัน รู้กระแสสังคม สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ และโลกปัจจุบัน ความรู้ด้านสังคมและความรอบตัว	-	✓	-	-	✓

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความรู้ (Knowledge) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย อันเป็นลักษณะร่วมที่ทั้ง 5 กลุ่มเห็นตรงกัน ได้แก่ รู้พระคัมภีร์ รู้พระวจนะอย่างแม่นยำ รู้หลักศาสนศาสตร์ที่ถูกต้อง รู้หลักการพัฒนาดตนเองในฐานะผู้นำ และรู้หลักการอภิบาลสมาชิก ส่วนลักษณะร่วมที่เห็นตรงกันทั้ง 4 กลุ่ม ประกอบด้วย รู้หลักการบริหารคริสตจักร รู้จักชุมชน รู้จักสมาชิก และรู้หลักการสื่อสาร การ

นำเสนอ และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่วนลักษณะร่วมที่เห็นตรงกันทั้ง 3 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้หลักการำพันธกิจคริสตจักร รู้จักตนเองและบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้นำ และรู้หลักการรับใช้ ทั้งนี้ ยังมีความรู้อื่น ๆ ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในการปฏิบัติพันธกิจ คริสตจักรอันเป็นลักษณะร่วมที่เห็นตรงกันทั้ง 2 กลุ่ม ดังปรากฏข้อมูลในตาราง ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มยังมีความคิดเห็นที่มีต่อผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในมิติด้านความรู้ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรที่หลากหลายและเป็นข้อมูลที่น่าสนใจยิ่ง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.17 ดังนี้

ตารางที่ 4.17 ความแตกต่างทางความคิดเห็นที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะทั้ง 5 กลุ่มมีต่อผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในมิติด้านความรู้ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะจง	ความเห็นต่างต่อมิติด้านความรู้ของผู้นำ
กลุ่มผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทย และผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล	<ol style="list-style-type: none"> (1) รู้หลักการ/กระบวนการสร้างสาวก สร้างผู้เชื่อใหม่ กระบวนการเฝ้าเดี่ยว การอธิษฐาน (2) รู้หลักการให้บริการสังคม และการบุกเบิกสร้างคริสตจักรใหม่ (3) รู้หลักการสร้างคริสตจักรให้เข้มแข็งและเจริญเติบโต กระบวนการเลี้ยงดูฟูมฟัก และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดผลดีในชีวิต
กลุ่มผู้บริหารสถาบันพระคริสตธรรม	<ol style="list-style-type: none"> (1) รู้ประวัติศาสตร์คริสตจักร พัฒนาการและการเติบโต (2) รู้หลักการถวาย
กลุ่มผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 – 19	<ol style="list-style-type: none"> (1) รู้หลักการสร้างทีมและการพัฒนาทีมปฏิบัติพันธกิจ (2) ความรู้สมัยใหม่

ในการเก็บข้อมูลด้านความรู้ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในการปฏิบัติพันธกิจสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า แต่ละกลุ่มมีการแสดงความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวจำนวนมากน้อยแตกต่างกัน เมื่อผู้วิจัยได้เปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะได้แสดงความเห็นอย่างเต็มที่แล้ว ผู้วิจัยได้ขอให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะ จัดลำดับความสำคัญของความรู้ของผู้นำศาสนาคริสต์ในการทำพันธกิจคริสตจักร ที่สำคัญที่สุด 5 อันดับ โดยเรียงลำดับจากสำคัญที่สุดเป็นลำดับที่ 1 ไปจนถึงลำดับที่ 5 ผลการเลือกแบบจัดลำดับความสำคัญของแต่ละกลุ่มสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.18 ดังนี้

ตารางที่ 4.18 จำนวนร้อยละของกลุ่มเฉพาะทั้ง 5 กลุ่ม จำแนกตามอันดับความรู้ของความเป็นผู้นำ ศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย

ความรู้ในการทำพันธกิจ	อันดับที่ถูกเลือก					รวม		อันดับ
	1	2	3	4	5	คะแนน	ร้อยละ	
1. กลุ่มผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล (N=5)								
1. ผู้พระคัมภีร์ หลักศาสนศาสตร์ พื้นฐานของ ความเชื่อ มุมมองของชีวิตในการอุทิศตัว เพื่อ การทำพันธกิจที่เกิดผลดี	5 (25)	-	-	-	-	25	33.3*	1
2. ผู้หลักการอภิบาลดูแล การให้คำปรึกษา การ เยียวยา การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง	-	4 (16)	1 (3)	-	-	19	25.3**	2
3. ผู้หลักการพัฒนาศักยภาพผู้รับใช้ การพัฒนา ตนเองในฐานะผู้นำเพื่อการรับใช้ตาม แบบอย่างในพระคัมภีร์	-	-	-	3 (6)	2 (2)	8	10.7	4
4. รู้จักสมาชิก รู้วิถีชีวิต รับผิดชอบต่อสังคมวัฒนธรรม ที่คริสตจักรตั้งอยู่	-	1 (4)	3 (9)	1 (2)	-	15	20.0***	3
5. ผู้หลักการบริหารคริสตจักร การวางแผน การ เขียน โครงการ การเงิน	-	-	1 (3)	1 (2)	3 (3)	8	10.7	4
รวม	25	20	15	10	5	75	100	
2. กลุ่มผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์ (N=3)								
1. ผู้พระคัมภีร์เพื่อเป็นหลักในการสอนสมาชิก	3 (15)	-	-	-	-	15	33.3*	1
2. ผู้หลักการสอนพระวจนะ หลักการอภิบาล การให้คำปรึกษา การเทศนา	-	1 (4)	2 (6)	-	-	10	22.2**	2
3. การวางแผนชีวิต ทักษะชีวิตและการพัฒนา ประสบการณ์ในการรับใช้	-	-	-	2 (4)	1 (1)	5	11.1	5
4. ผู้หลักการรับใช้ในคริสตจักร	-	1 (4)	-	-	2 (2)	6	13.3	4
5. ผู้หลักศาสนศาสตร์ ศาสนาเปรียบเทียบ และ พันธกิจคริสเตียนศึกษา	-	1 (4)	1 (3)	1 (2)	-	9	20.1***	3
รวม	15	12	9	6	3	45	100	

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความรู้ในการทำพันธกิจ	อันดับที่ถูกเลือก					รวม		อันดับ
	1	2	3	4	5	คะแนน	ร้อยละ	
3. กลุ่มผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1-19 (N=19)								
1. ผู้หลักพระคัมภีร์ พระวาจาของพระเจ้าที่เกี่ยวข้องกับการอธิบายชีวิตและเป็นพื้นฐานของการรับใช้ในคริสตจักร	19 (95)	-	-	-	-	95	33.5*	1
2. ความรู้พื้นฐานหลักศาสนา ศาสนา ความเชื่อ ความรู้เรื่องพระเจ้าที่สามารถแนะนำและแสดงออกกับชุมชน สังคม และคริสตจักร	-	9 (36)	7 (21)	3 (6)	-	63	22.2***	3
3. หลักการรับใช้ การอภิบาล การเลี้ยงดูแลสมาชิก	-	10 (40)	6 (18)	3 (6)	-	64	22.5**	2
4. ผู้หลักการทำพันธกิจกับชนบท/ในเมือง/ชุมชน/กลุ่มคนที่แตกต่างหลากหลาย	-	-	-	5 (10)	13 (13)	23	8.1	5
5. ผู้หลักการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมประสบการณ์ และเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพันธกิจรับใช้ที่ก้าวหน้าเท่าทันยุค	-	-	7 (21)	6 (12)	6 (6)	39	13.7	4
รวม	95	76	60	34	19	284	100	
4. กลุ่มคณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย (N=17)								
1. ผู้หลักการพัฒนาตนเอง พัฒนาพันธกิจ และพัฒนาสมาชิกให้มีวิถีชีวิตที่ดีขึ้น	-	-	-	12 (24)	5 (5)	29	11.4	5
2. ทุ่มเทบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้นำเพื่อรับใช้พระเจ้า คริสตจักรและชุมชน	8 (40)	9 (36)	-	-	-	76	29.8**	2
3. ผู้หลักการทำพันธกิจคริสตจักรและการทำงานร่วมกับชุมชนและสังคมส่วนรวม	-	-	8 (24)	5 (10)	4 (4)	38	15.0***	3
4. ผู้หลักพระคัมภีร์และการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำพันธกิจ	9 (45)	8 (32)	-	-	-	77	30.1*	1
5. รู้จักวิถีแห่งชีวิตของสมาชิก คริสตจักร ชุมชน และสังคมแวดล้อมให้ดีพอ	-	-	9 (27)	-	8 (8)	35	13.7	4
รวม	85	68	51	34	17	255	100	

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความรู้ในการทำพันธกิจ	อันดับที่ถูกเลือก					รวม		อันดับ
	1	2	3	4	5	คะแนน	ร้อยละ	
5. กลุ่มคณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย (N=27)								
1. ความรู้ทางเทคโนโลยีสมัยใหม่และการสื่อสาร รู้จักใช้เทคโนโลยีในการทำงาน มีนวัตกรรมสื่อสารสนเทศที่ทันสมัย	-	6 (24)	11 (33)	10 (20)	-	77	19.0^{***}	3
2. รู้พระคัมภีร์และรู้พระวาจาอย่างแม่นยำ	11 (55)	11 (44)	5 (15)	-	-	114	28.1[*]	1
3. รู้จักสมาชิก ปัญหา และความต้องการของคณะต่าง ๆ ในคริสตจักร รู้สถานการณ์ของสมาชิก เช่น อาชีพ ความเป็นอยู่	5 (25)	-	-	12 (24)	10 (10)	59	14.6	4
4. รู้จิตวิทยาและความเข้าใจคนแต่ละวัย รู้ลักษณะ รุนิสัย	-	-	5 (15)	5 (10)	17 (17)	42	10.4	5
5. รู้หลักการอภิบาลดูแลสมาชิก	11 (55)	10 (40)	6 (18)	-	-	113	27.9^{**}	2
รวม	135	108	81	54	27	405	100	

หมายเหตุ : (-) การให้ค่าคะแนนอันดับที่ 1= 5 คะแนน, อันดับที่ 2=4 คะแนน, อันดับที่ 3=3 คะแนน, อันดับที่ 4=2 คะแนน และอันดับที่ 5=1 คะแนน (โจทย์เป็นการเรียงอันดับ 1-5)

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มเฉพาะทั้ง 5 กลุ่มมีความคิดเห็นด้านความรู้เพื่อปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลด้วยการแจกแจงรายกลุ่ม ดังนี้

กลุ่มผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล ได้ให้ความสำคัญต่อความรู้เพื่อปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในประเด็นความรู้พระคัมภีร์ หลักศาสนศาสตร์ พื้นฐานของความเชื่อ มุมมองของชีวิตในการอุทิศตัวเพื่อการปฏิบัติพันธกิจที่เกิดผลดี มากที่สุด ด้วยความถี่ร้อยละ 33.3 รองลงมาคือ ความรู้เพื่อปฏิบัติพันธกิจ รู้หลักการอภิบาลดูแล การให้คำปรึกษา การเยียวยา การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ที่ความถี่ร้อยละ 25.3 อันดับถัดมา คือ รู้จักสมาชิก รู้วิถีชีวิต รู้บริบทสังคมวัฒนธรรมที่คริสตจักรตั้งอยู่ คิดเป็นร้อยละ 20 รองอันดับสุดท้าย ได้แก่ รู้หลักการพัฒนาศักยภาพผู้รับใช้ การพัฒนาตนเองในฐานะผู้นำเพื่อการรับใช้ตามแบบอย่างในพระคัมภีร์ และรู้หลักการบริหารคริสตจักร การวางแผน การเขียนโครงการ การเงิน ด้วยความถี่ร้อยละ 10.7 เท่ากัน

กลุ่มผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์ ได้ให้ความสำคัญต่อความรู้เพื่อปฏิบัติพันธกิจ คริสตจักรของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในประเด็นความรู้พระคัมภีร์ เพื่อเป็นหลักในการ สอนสมาชิก มากที่สุด ด้วยความถี่ร้อยละ 33.3 รองลงมาคือ ความรู้เพื่อทำพันธกิจโดยผู้นำต้องรู้ หลักการสอนพระวจนะ หลักการอภิบาล การให้คำปรึกษา การเทศนา ที่ความถี่ร้อยละ 22.2 อันดับ ถัดมา คือ ความรู้หลักศาสนศาสตร์ ศาสนาเปรียบเทียบ และพันธกิจคริสเตียนศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20.1 รองอันดับสุดท้าย ได้แก่ การรู้หลักการรับใช้ในคริสตจักรและการวางแผนชีวิต ทักษะชีวิต และการพัฒนาประสบการณ์ในการรับใช้ ด้วยความถี่ร้อยละ 13.3 และ 11.1 ตามลำดับ

กลุ่มผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1-19 ได้ให้ความสำคัญต่อความรู้เพื่อ ปฏิบัติพันธกิจของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในประเด็นความรู้หลักพระคัมภีร์ พระวจนะ ของพระเจ้าที่เกี่ยวข้องกับการอธิบายชีวิต และเป็นพื้นฐานของการรับใช้ในคริสตจักร มากที่สุด ด้วยความถี่ร้อยละ 33.5 รองลงมาคือ ความรู้เพื่อปฏิบัติพันธกิจโดยการรู้หลักการรับใช้ การอภิบาล การเลี้ยงดูแลสมาชิก ที่ความถี่ร้อยละ 22.5 อันดับถัดมา คือ ความรู้พื้นฐานหลักศาสนศาสตร์ ความ เชื่อ ความรู้เรื่องพระเจ้าที่สามารถแนะนำ และแสดงออกกับชุมชน สังคม และคริสตจักร คิดเป็น ร้อยละ 22.2 รองอันดับสุดท้าย ได้แก่ รู้หลักการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมประสบการณ์ และเรียนรู้ ตลอดชีวิตเพื่อพันธกิจรับใช้ที่ก้าวหน้าเท่าทันยุค และรู้หลักการทำพันธกิจกับชนบท / ในเมือง / ชุมชน / กลุ่มคนที่แตกต่างหลากหลาย ด้วยความถี่ร้อยละ 13.7 และ 8.1 ตามลำดับ

กลุ่มคณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญต่อความรู้เพื่อ ปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล โดยผู้นำศาสนาจะต้องรู้หลักพระ คัมภีร์และการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำพันธกิจ มากที่สุด ด้วยความถี่ร้อยละ 30.1 รองลงมา คือ ความรู้บทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้นำเพื่อรับใช้พระเจ้า คริสตจักร และชุมชน ที่ ความถี่ร้อยละ 29.8 อันดับถัดมา คือ รู้หลักการทำพันธกิจคริสตจักร และการทำงานร่วมกับชุมชน และสังคมส่วนรวม คิดเป็นร้อยละ 15 รองอันดับสุดท้าย ได้แก่ รู้จักวิถีแห่งชีวิตของสมาชิก คริสตจักร ชุมชนและสังคมแวดล้อมให้ดีพอ และรู้หลักการพัฒนาตนเอง พัฒนาพันธกิจ และ พัฒนาสมาชิกให้มีวิถีชีวิตที่ดีขึ้น ด้วยความถี่ร้อยละ 13.7 และ 11.4 ตามลำดับ

กลุ่มคณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญต่อความรู้เพื่อ ปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในประเด็นความรู้พระคัมภีร์และรู้ พระวจนะอย่างแม่นยำ มากที่สุด ด้วยความถี่ร้อยละ 28.1 รองลงมา คือ ความรู้หลักการอภิบาลดูแล สมาชิก ที่ความถี่ร้อยละ 27.9 อันดับถัดมา คือ ความรู้ทางเทคโนโลยีสมัยใหม่และการสื่อสาร รู้จัก ใช้เทคโนโลยีในการทำงาน และมีนวัตกรรมสื่อสารสนเทศที่ทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 19 รองอันดับ สุดท้าย ได้แก่ รู้จักสมาชิก ปัญหา และความต้องการของคณะต่าง ๆ ในคริสตจักร รู้สถานการณ์ของ

สมาชิก เช่น อาชีพ ความเป็นอยู่ ร้อยละ 14.6 และความรู้จิตวิทยาและความเข้าใจคนแต่ละวัย รู้ลักษณะ รู้นิสัย ที่ร้อยละ 10.4 ตามลำดับ

1.3 มิติด้านทักษะ (Skills) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะ ทั้ง 5 กลุ่ม สามารถสรุปความเหมือน และความแตกต่างกันของความคิดเห็นของแต่ละกลุ่ม ต่อประเด็นมิติด้านทักษะ (Skills) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร โดยสามารถสรุปลักษณะร่วมที่ทุกกลุ่มเห็นตรงกันได้ดังตารางที่ 4.19 ดังนี้

ตารางที่ 4.19 มิติด้านทักษะของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ตามความเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลักจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และกลุ่มเฉพาะจากการสนทนากลุ่ม

มิติด้านทักษะ (Skills) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร					
ประเด็นเนื้อหา	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3	กลุ่ม 4	กลุ่ม 5
1. ทักษะการอภิบาล: เลี้ยงดูฟูมฟักสมาชิก ให้คำปรึกษา การเยียวยารักษาจิตใจ การนมัสการ การเยี่ยมเยียนพูดคุย การดูแล การหนุนใจ การเสริมพลังชีวิตและความเชื่อ การให้คำแนะนำ ทั้งความเป็นอยู่ อาชีพ และการเจริญเติบโตด้านจิตวิญญาณ	✓	✓	✓	✓	✓
2. ทักษะการสื่อสาร: การสื่อสารเชิงบวก หรือการมีทัศนคติในเชิงบวก การเสริมสร้าง การพูดให้กำลังใจ เสริมแรง เสริมหนุน ยกชู ความคิดจิตใจผู้อื่น การเจรจา การพูดนำเสนอ การเขียนโครงการ การอ่านหนังสือเพื่อการเตรียมข้อมูลและเพิ่มพูนความรู้ในการทำพันธกิจรับใช้ การฟังอย่างตั้งใจ การใช้เทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓	✓
3. ทักษะการบริหาร: การบริหารคริสตจักรและการจัดการงานหรือพันธกิจต่าง ๆ ให้ทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในการทำพันธกิจร่วมกันอย่างเข้มแข็ง การบริหารคนและพันธกิจให้บรรลุเป้าหมาย การวางแผนชีวิต การจัดทำบัญชีอย่างง่าย การจัดการเวลา บุคลากร สิ่งแวดล้อม ชุมชน พันธกิจ คริสตจักร องค์กร	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

มิติด้านทักษะ (Skills) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร					
ประเด็นเนื้อหา	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3	กลุ่ม 4	กลุ่ม 5
4. ทักษะการเทศนา: การเทศนาฟื้นฟูชีวิตฝ่ายจิตวิญญาณ การเป็นพยาน การประกาศพระกิตติคุณข่าวประเสริฐ การเทศนาที่เร้าใจ สนุกท้าทาย สร้างพลัง	✓	✓	✓	✓	✓
5. ทักษะการเป็นผู้นำ: การเป็นผู้นำจิตวิญญาณที่ชัดเจน แสดงออกทั้งชีวิตของความเป็นผู้นำ สามารถเป็นต้นแบบของผู้นำที่นำความเชื่อศรัทธาไว้วางใจมาสู่สมาชิกได้ และการเป็นผู้นำเพื่อการรับใช้ที่เกื้อหนุน ที่ต้องรับใช้ด้วยใจถ่อม ด้วยความรัก การนำให้สมาชิกมีส่วนร่วมในพันธกิจคริสตจักร	✓	✓	✓	✓	-
6. ทักษะการสอน: การสอนพระคัมภีร์ในระดับช่วงวัยต่าง ๆ พระวจนะพระเจ้า การประยุกต์ใช้ในชีวิต คริสเตียนศึกษา กระบวนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจ ให้เข้าถึงชีวิตผู้สอน และนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่ชีวิต	✓	✓	✓	✓	-
7. ทักษะความสัมพันธ์: ความสัมพันธ์กับพระเจ้า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับสมาชิก และการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความรัก การเกื้อหนุน ช่วยเหลือ เสริมหนุน เข้ากันได้กับทุกกลุ่ม ทุกเพศ วัย การเข้าถึงสมาชิกอย่างทั่วถึง ความสัมพันธ์กับชุมชนองค์กร หน่วยงานภายนอก อาทิ รัฐ เอกชน มูลนิธิ และสังคม การประสานงาน ความเข้าใจในวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อดั้งเดิม	-	✓	✓	✓	✓
8. ทักษะการใช้ภาษา: การใช้ภาษาอังกฤษ ภาษาชนเผ่า ภาษาที่สาม เพื่อเสริมพันธกิจให้เกิดผลมากยิ่งขึ้น	-	✓	-	✓	✓
9. ทักษะทางดนตรี: ดนตรีคริสตจักร การนำเพลง นำเกมส์ การร้องเพลง เล่นกีตาร์ เปียโน กลอง การสอนร้องเพลงประสานเสียง	-	✓	-	✓	✓

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

มิติด้านทักษะ (Skills) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร					
ประเด็นเนื้อหา	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3	กลุ่ม 4	กลุ่ม 5
10. ทักษะการรับใช้: การรับใช้พระเจ้า รับใช้เพื่อนบ้าน คริสตจักร และชุมชน สังคม มีภาระใจในการรับใช้ และมีศิลปะการทำให้ผู้อื่นพึงพอใจ	✓	✓	-	-	-
11. ทักษะการเรียนรู้: การเรียนรู้คำพระทัยพระเจ้า พระวจนะของพระเจ้า ผ่านการ อ่านพระคัมภีร์ และการเฝ้าเดี่ยว การเรียนรู้ตลอดชีวิต การ เรียนรู้สิ่งใหม่ ไม่หยุดพัฒนา และการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	✓	-	✓	-	-
13. ทักษะทางวิชาการ: การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง การอบรมสัมมนา หลักสูตร ระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการรับใช้ เพื่อการสอน และการให้คำแนะนำตามหลักการในพระคัมภีร์	-	✓	✓	-	-
14. ทักษะการสร้างคน สร้างทีม และเครือข่าย: การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการมีเครือข่ายร่วมรับใช้ เช่น ทีมอธิษฐาน ทีมดนตรี กลุ่มเซลล์ เครือข่ายผู้นำ เครือข่าย ครอบครัว เครือข่ายผู้รับใช้ เครือข่ายพันธกิจ เครือข่ายใน ชุมชนสังคม เพื่อแบ่งเบาและแบ่งปันของประทานจากพระเจ้า ในการทำพันธกิจร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกได้ใช้ถรณ์หรือของ ประทานที่แตกต่างกันทำพันธกิจพระเจ้า	-	-	✓	✓	-
15. ทักษะการใช้สื่อและเทคโนโลยีสมัยใหม่: การใช้สื่อเพื่อพันธกิจ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อการ สื่อสาร การสืบค้นข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการใช้งาน และการใช้งานคอมพิวเตอร์	-	-	✓	-	✓
16. ทักษะชีวิตและการพัฒนา: การใช้ชีวิต การดำเนินชีวิตประจำวัน การเสริมสร้างและ พัฒนาตนเอง อาทิ การมีความรับผิดชอบ การมีหัวใจที่เสียสละ พัฒนาตนเองเสมอต่อเนื่อง การพัฒนาชีวิตที่เน้นมิติด้านจิตใจ จิตวิญญาณให้เจริญเติบโตขึ้นกับพระเจ้า มีความเชื่อมั่นคง เข้มแข็ง	-	✓	-	-	✓
17. ทักษะการจัดการความขัดแย้ง การตัดสินใจ และการแก้ไข ปัญหา: การจัดการความขัดแย้ง การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหา เพื่อเข้าใจปัญหาสมาชิก การมีส่วนร่วมช่วยให้ฟันปัญหา และนำ ความเจริญก้าวหน้ามาสู่ชีวิต	-	-	✓	-	✓

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ทักษะของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย อันเป็นลักษณะร่วมที่ทั้ง 5 กลุ่มเห็นตรงกันได้แก่ ทักษะการอภิบาล, ทักษะการสื่อสาร, ทักษะการบริหาร และทักษะการเทศนา ส่วนลักษณะร่วมที่เห็นตรงกันทั้ง 4 กลุ่ม ประกอบด้วย ทักษะการเป็นผู้นำ, ทักษะการสอน และทักษะความสัมพันธ์ ส่วนลักษณะร่วมที่เห็นตรงกันทั้ง 3 กลุ่ม ประกอบด้วย ทักษะการใช้ภาษา และทักษะทางดนตรี

ทั้งนี้ ยังมีทักษะอื่น ๆ ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร อันเป็นลักษณะร่วมที่เห็นตรงกันทั้ง 2 กลุ่ม ดังปรากฏข้อมูลในตาราง ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มยังมีความคิดเห็นที่มีต่อผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในมิติด้านทักษะในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรที่หลากหลายและเป็นข้อมูลที่น่าสนใจยิ่ง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.20 ดังนี้

ตารางที่ 4.20 ความแตกต่างทางความคิดเห็นที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะทั้ง 5 กลุ่ม มีต่อผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในมิติด้านทักษะในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร

กลุ่ม	ความเห็นต่างต่อมิติด้านทักษะของผู้นำ
กลุ่มผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล	<ol style="list-style-type: none"> (1) ทักษะการสร้างสาวก กระบวนการสร้างผู้เชื่อให้เป็นสาวก โดยเน้นเรื่องการบวการเฝ้าเดี่ยว การอธิษฐาน การอ่านพระคัมภีร์ (2) ทักษะการตีความพระคัมภีร์ให้แตกและนำมาประยุกต์ใช้กับชีวิตผู้คนในปัจจุบัน (3) ทักษะการประกาศกบเบิกคริสตจักร (4) ทักษะการโน้มน้าวใจสมาชิก
กลุ่มผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์	<ol style="list-style-type: none"> (1) ทักษะการจัดการตนเอง ทั้งด้านกาย อารมณ์ นิสัยเชิงลบ การเอาชนะความบาปและความอ่อนแอต่าง ๆ ในชีวิตและงาน
กลุ่มผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 – 19	<ol style="list-style-type: none"> (1) ทักษะทางอาชีพ เพื่อเสริมหนุนสมาชิกตามความถนัด สร้างรายได้ สร้างโอกาสในการพัฒนาทั้งคุณภาพชีวิตและจิตวิญญาณ (2) ทักษะการมอบหมายงานเพื่อทำพันธกิจร่วมกัน (3) ทักษะการแสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (4) ทักษะการเลียนแบบพระเยซูคริสต์ ซึ่งเป็นต้นแบบการทำพันธกิจแห่งชีวิตและพันธกิจคริสตจักร

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

กลุ่ม	ความเห็นต่างต่อมิติด้านทักษะของผู้นำ
กลุ่มคณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย	(1) ทักษะชุมชน การเข้าถึงชุมชนท้องถิ่นต่าง ๆ การประสานงาน การสนับสนุนให้ความร่วมมือ ความเข้าใจวิถีชีวิต วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ (2) ทักษะการพัฒนาบุคลิกภาพแบบองค์รวม
กลุ่มคณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย	(1) ทักษะการจัดการอารมณ์เชิงลบ (2) ทักษะการตอบสนองต่อความต้องการและอารมณ์ของผู้คนที่แตกต่างกัน (3) ทักษะการทำอาหาร ขนมนม (4) ทักษะทางกีฬา (5) ทักษะการรักษาพยาบาล (6) ทักษะการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น สังคมในแต่ละพื้นที่

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านทักษะ (Skills) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร พบว่า แต่ละกลุ่มมีการแสดงความเห็นต่อประเด็นดังกล่าวจำนวนมากน้อยแตกต่างกัน เมื่อผู้วิจัยได้เปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะได้แสดงความเห็นอย่างเต็มที่แล้ว ผู้วิจัยได้ขอให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะ จัดลำดับความสำคัญของทักษะของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรที่สำคัญที่สุด 6 อันดับ โดยเรียงลำดับจากสำคัญที่สุดเป็นลำดับที่ 1 ไปจนถึงลำดับที่ 6 โดยผลการจัดลำดับความสำคัญของแต่ละกลุ่มได้แสดงในตารางที่ 4.21 ดังนี้

ตารางที่ 4.21 จำนวนร้อยละของกลุ่มเฉพาะ 5 กลุ่ม จำแนกตามอันดับความสำคัญด้านทักษะความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร

ทักษะในการปฏิบัติพันธกิจ	อันดับที่ถูกเลือก						รวม		อันดับ
	1	2	3	4	5	6	คะแนน	ร้อยละ	
1. กลุ่มผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล (N=5)									
1. ทักษะการตีความพระคัมภีร์ ทักษะการสอนพระวจนะ พระเจ้า คริสเตียนศึกษา การ เทศนาฟื้นฟูชีวิตฝ่ายจิต วิญญาณ	2 (10)	2 (8)	1 (3)	-	-		21	28.0 [*]	1
2. ทักษะการอภิบาลเลี้ยงดู พุ่มพัก ทั้งการให้คำปรึกษา การ เยียวยา	1 (5)	2 (8)	2 (6)	-	-		19	25.3 ^{**}	2
3. ทักษะการสร้างสาวก กระบวนการสร้างผู้เชื่อให้เป็น สาวกแท้	1 (5)	-	2 (6)	1 (2)	1 (1)		14	18.7	4
4. ทักษะการรับใช้พระเจ้า การ บริหารคริสตจักร ผู้คน และ สังคม	1 (5)	1 (4)	-	3 (6)	-		15	20.0 ^{***}	3
5. ทักษะการสื่อสาร การโน้มน้าว ใจ การมีทัศนคติในเชิงบวก การเสริมสร้าง เสริมหนุน ยกชู ความคิดจิตใจผู้คน	-	-	-	1 (2)	4 (4)		6	8.0	5
รวม	25	20	15	10	5		75	100	
2. กลุ่มผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์ศึกษา (N=3)									
1. ทักษะการรับใช้ผู้คนและ คริสตจักร มีภาระใจในการ รับใช้	-	2 (8)	-	1 (2)	-		10	22.2 ^{**}	2
2. ทักษะการพัฒนาชีวิตที่เน้น มิติด้านจิตใจ จิตวิญญาณให้ เจริญเติบโตขึ้นกับพระเจ้า มี ความเชื่อมั่นคงเข้มแข็ง	1 (5)	-	1 (3)	1 (2)	-		10	22.2 ^{**}	2

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ทักษะในการปฏิบัติพันธกิจ	อันดับที่ถูกเลือก						รวม		อันดับ
	1	2	3	4	5	6	คะแนน	ร้อยละ	
3. ทักษะทางวิชาการเพื่อการสอนและการให้คำแนะนำตามหลักการในพระคัมภีร์	2 (10)	1 (4)	-	-	-		14	31.1*	1
4. ทักษะการจัดการตนเอง ทั้งด้านกาย อารมณ์ นิสัยเชิงลบ การเอาชนะความบาปและความอ่อนแอต่าง ๆ ในชีวิตและงาน	-	-	2 (6)	1 (2)	-		8	17.8***	3
5. ทักษะการสื่อสารและการนำเสนอ การพูด การฟัง การเขียน การอ่าน	-	-	-	-	3 (3)		3	6.7	4
รวม	15	12	9	6	3		45	100	
3. กลุ่มผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1-19 (N=19) ให้ค่าคะแนน									
1. ทักษะการสอน การเทศนา การประกาศพระกิตติคุณข่าวประเสริฐ การอภิบาลสมาชิก การมอบหมายงาน การเป็นผู้นำ	14 (84)	5 (25)	-	-	-	-	109	26.9*	1
2. ทักษะการบริหารจัดการพันธกิจคริสตจักรให้ทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในการทำพันธกิจร่วมกันอย่างเข้มแข็ง	4 (24)	7 (35)	6 (24)	2 (6)	-	-	89	22.0**	2
3. ทักษะการสร้างคน สร้างทีม และเครือข่าย	-	-	3 (12)	6 (18)	6 (12)	4 (4)	46	11.4	5
4. ทักษะการจัดการความขัดแย้งและการแก้ไขปัญหา เพื่อเข้าใจปัญหาสมาชิก การมีส่วนช่วยให้พ้นปัญหา	3 (18)	5 (25)	2 (8)	-	-	8 (8)	69	17.0***	3
5. ทักษะการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ การพูด การฟัง การอ่าน การหาข้อมูล	1 (6)	1 (5)	8 (32)	9 (27)	-	-	60	14.8	4

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ทักษะในการปฏิบัติพันธกิจ	อันดับที่ถูกเลือก						รวม		อันดับ
	1	2	3	4	5	6	คะแนน	ร้อยละ	
6. ทักษะทางอาชีพ เพื่อเสริม หนุนสมาชิกตามความถนัด สร้างรายได้ สร้างโอกาสใน การพัฒนาทั้งคุณภาพชีวิต และจิตวิญญาณ	-	-	-	1 (3)	11 (22)	7 (7)	32	7.9	6
รวม	132	90	76	54	34	19	405	100	
4. กลุ่มคณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย (N=17)									
1. ทักษะการสอน ทักษะการ อภิบาล การดูแลสมาชิก การเยี่ยมเยียน การให้ คำปรึกษา การหนุนใจ	13 (65)	4 (16)	-	-	-		81	31.5*	1
2. ทักษะการสื่อสารและการ พัฒนาบุคลิกภาพความเป็น ผู้นำ	-	-	-	9 (18)	10 (10)		28	10.9	5
3. ทักษะการบริหารคริสตจักร การจัดการงาน การบริหารคน และพันธกิจให้บรรลุ เป้าหมาย	4 (20)	4 (16)	5 (15)	4 (8)	-		59	23.0**	2
4. ทักษะความสัมพันธ์กับผู้คน ชุมชน และสังคม	-	-	8 (24)	-	9 (9)		33	12.8	4
5. ทักษะการทำงานร่วมกันเป็น ทีมและการมีเครือข่ายร่วมรับ ใช้ เพื่อแบ่งเบาและแบ่งปัน	-	9 (36)	4 (12)	4 (8)	-		56	21.8***	3
รวม	85	68	51	34	19		257	100	
5. กลุ่มคณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย (N=27)									
1. ทักษะดนตรี กีฬา การบริการ การตอบสนองต่อความต้องการ และอารมณ์	-	-	-	22 (44)	5 (5)		49	12.1	4
2. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ และการเข้าถึงผู้คน องค์กร หน่วยงานภายนอก	-	-	-	5 (10)	22 (22)		32	7.9	5

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ทักษะในการปฏิบัติพันธกิจ	อันดับที่ถูกเลือก						รวม		อันดับ
	1	2	3	4	5	6	คะแนน	ร้อยละ	
3. ทักษะในการสื่อสาร อาทิ การใช้เทคโนโลยี การเจรจา การพูดให้กำลังใจและเสริมแรง การฟังเพื่อสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง	16 (80)	11 (44)	-	-	-		124	30.6*	1
4. ทักษะการบริหารจัดการ อาทิ เวลา บุคลากร พันธกิจคริสตจักร สิ่งแวดล้อม ชุมชน	5 (25)	-	22 (66)	-	-		91	22.5***	3
5. ทักษะการอภิบาลดูแล อาทิ การเยี่ยมเยียน การหนุนใจ การให้คำแนะนำ ปรีกษาหารือ การเยี่ยมเยียนรักษาจิตใจ	6 (30)	16 (64)	5 (15)	-	-		109	26.9**	2
รวม	135	108	81	54	27		405	100	

หมายเหตุ : 1 (-) การให้ค่าคะแนนอันดับที่ 1= 5 คะแนน, อันดับที่ 2=4 คะแนน, อันดับที่ 3=3 คะแนน, อันดับที่ 4=2 คะแนน และอันดับที่ 5=1 คะแนน (โจทย์เป็นการเรียงอันดับ 1-5)
2 (-) การให้ค่าคะแนนอันดับที่ 1= 6 คะแนน, อันดับที่ 2=5 คะแนน, อันดับที่ 3=4 คะแนน, อันดับที่ 4=3 คะแนน อันดับที่ 5=2 คะแนน และอันดับที่ 6=1 คะแนน (โจทย์เป็นการเรียงอันดับ 1-6)

จากตารางที่ 4.21 พบว่า กลุ่มเฉพาะทั้ง 5 กลุ่มมีความคิดเห็นด้านทักษะเพื่อปฏิบัติ พันธกิจคริสตจักรของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลด้วยการแจกแจงรายกลุ่ม ดังนี้

กลุ่มผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล ได้ให้ความสำคัญต่อทักษะเพื่อปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ที่ต้องมีทักษะการตีความพระคัมภีร์ ทักษะการสอนพระวจนะพระเจ้า คริสเตียนศึกษา การเทศนาฟื้นฟูชีวิตฝ่ายจิตวิญญาณ มากที่สุด ด้วยความถี่ร้อยละ 28 รองลงมาคือ ทักษะการอภิบาลเลี้ยงดูพุ่มพัก ทั้งการให้คำปรึกษา การเยี่ยมเยียน ที่ความถี่ร้อยละ 25.3 ทักษะการรับใช้พระเจ้า การบริหารคริสตจักร ผู้คน และสังคม เป็นอันดับถัดมา คิดเป็นร้อยละ 20 รองอันดับสุดท้าย ได้แก่ ทักษะการสร้างสาวก กระบวนการสร้างผู้เชื่อให้เป็นสาวกแท้ ที่ความถี่ร้อยละ 18.7 และร้อยละ 8 คือ ทักษะการสื่อสาร การโน้มน้าวใจ การมีทัศนคติในเชิงบวก การเสริมสร้าง เสริมหนุน ยกชูความคิดจิตใจผู้คน

กลุ่มผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์ ได้ให้ความสำคัญต่อทักษะเพื่อปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ที่ต้องมีทักษะทางวิชาการเพื่อการสอนและการให้

คำแนะนำตามหลักการในพระคัมภีร์ มากที่สุด ด้วยความถี่ร้อยละ 31.1 รองลงมา มี 2 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการรับใช้ผู้อื่นและคริสตจักร การมีภาระใจในการรับใช้ และทักษะการพัฒนาชีวิตที่เน้นมิติด้านจิตใจ จิตวิญญาณให้เจริญเติบโตขึ้นกับพระเจ้า มีความเชื่อมั่นคงเข้มแข็ง ที่ความถี่ร้อยละ 22.2 เท่ากัน อันดับถัดมาคือ ทักษะการจัดการตนเอง ทั้งด้านกาย อารมณ์ นิสัยเชิงลบ การเอาชนะความบาปและความอ่อนแอต่าง ๆ ในชีวิตและงาน คิดเป็นร้อยละ 17.8 อันดับสุดท้าย คือ ทักษะการสร้างคน สร้างทีม และเครือข่าย ด้วยความถี่ร้อยละ 6.7

กลุ่มผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1-19 ได้ให้ความสำคัญต่อทักษะการสอน การเทศนา การประกาศพระกิตติคุณข่าวประเสริฐ การอภิบาลสมาชิก การมอบหมายงาน การเป็นผู้นำ มากที่สุด ด้วยความถี่ร้อยละ 26.9 รองลงมาคือ ทักษะการบริหารจัดการพันธกิจคริสตจักรให้ทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจร่วมกันอย่างเข้มแข็ง ที่ความถี่ร้อยละ 22 ถัดมาเป็นทักษะการจัดการความขัดแย้งและการแก้ไขปัญหา เพื่อเข้าใจปัญหาสมาชิก การมีส่วนช่วยให้พันธกิจ คิดเป็นร้อยละ 17 ทักษะการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ การพูด การฟัง การอ่าน การหาข้อมูล และทักษะการสร้างคน สร้างทีม และเครือข่าย ด้วยความถี่ร้อยละ 14.8 และ 11.4 โดยมีทักษะทางอาชีพ เพื่อเสริมหนุนสมาชิกตามความถนัด สร้างรายได้ สร้างโอกาสในการพัฒนาทั้งคุณภาพชีวิต และจิตวิญญาณ ที่ร้อยละ 7.9 ตามลำดับ

กลุ่มคณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญต่อทักษะการสอน ทักษะการอภิบาล การดูแลสมาชิก การเยี่ยมเยียน การให้คำปรึกษา การหนุนใจ มากที่สุด ที่ความถี่ร้อยละ 31.5 อันดับรองลงมาคือ ทักษะการบริหารคริสตจักร การจัดการงาน การบริหารคนและพันธกิจให้บรรลุเป้าหมาย ที่ความถี่ร้อยละ 23 อันดับถัดมา คือ ทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีมและการมีเครือข่ายร่วมรับใช้ เพื่อแบ่งเบาและแบ่งปัน คิดเป็นร้อยละ 21.8 รองอันดับสุดท้าย ได้แก่ ทักษะความสัมพันธ์กับผู้คน ชุมชน และสังคม และทักษะการสื่อสารและการพัฒนาบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ ด้วยความถี่ร้อยละ 12.8 และ 10.9 ตามลำดับ

กลุ่มคณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย เน้นให้ความสำคัญต่อทักษะในการสื่อสาร อาทิ การใช้เทคโนโลยี การเจรจา การพูดให้กำลังใจ และเสริมแรง การฟังเพื่อสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง มากที่สุด ร้อยละ 30.6 อันดับที่สองคือ ทักษะการอภิบาลดูแล อาทิ การเยี่ยมเยียน การหนุนใจ การให้คำแนะนำ ปรึกษาหารือ การเยียวยารักษาจิตใจ ที่ความถี่ร้อยละ 26.9 ลำดับถัดมาเป็นทักษะการบริหารจัดการ อาทิ เวลา บุคลากร พันธกิจคริสตจักร สิ่งแวดล้อม ชุมชน ที่ร้อยละ 22.5 อันดับถัดมา คือ ทักษะดนตรี กีฬา การบริการ การตอบสนองต่อความต้องการและอารมณ์ คิดเป็นร้อยละ 12.1 และทักษะการสร้างความสัมพันธ์และการเข้าถึงผู้คน องค์กร หน่วยงาน ภายนอกเป็นอันดับสุดท้าย ด้วยความถี่ร้อยละ 7.9 ตามลำดับ

1.4 มิติด้านแรงจูงใจ (Motivation) ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร

จากการที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรมีทั้งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน และจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอีก 5 กลุ่ม พบว่า มีเพียงเฉพาะบางกลุ่มที่ระบุแรงจูงใจในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ประกอบด้วย 1.) แรงจูงใจของกลุ่มผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ได้แก่ กลุ่มผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 – 19 และ 2.) แรงจูงใจของกลุ่มสมาชิกผู้เชื่อศรัทธา ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มคณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย กลุ่มคณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งสามารถสรุปมิติด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรได้จากประเด็นที่มีการกล่าวถึงในแต่ละกลุ่ม ตามลำดับดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์มิติด้านแรงจูงใจ (Motivation) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร

มิติด้านแรงจูงใจ (Motivation) ของผู้นำศาสนาในการทำพันธกิจคริสตจักร	
แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives)	แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives)
กลุ่มผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 – 19	
1. เชื่อว่าชีวิตได้รับการทรงสร้างจากพระเจ้า เป็นพระประสงค์ของพระเจ้าที่ทรงมีต่อชีวิตให้เป็นผู้นำ ทรงประทานความสามารถที่เหมาะสม จึงต้องใช้ความสามารถหรือของประทานนั้นในพันธกิจของพระเจ้า นำสมาชิกให้ร่วมรับใช้ด้วยของประทานที่แตกต่างกัน ด้วยพระพรแห่งความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและมีเอกภาพในการรับใช้	1. บทบาทของการเป็นผู้นำศาสนาในสังคมที่เสริมหนุนสมาชิก ด้วยการดำรงชีพและทำพันธกิจคริสตจักรสอดคล้องกับคำสอนของตน เพื่อเอาพระใจเข้าไปนั่งอยู่ในจิตใจของสมาชิกและผู้คนในสังคม และมีช่องทางในการประกาศพระกิตติคุณ เพื่อเปิดใจให้ต้อนรับพระเจ้าและการดูแลผู้คนให้ได้รับความรอด
2. ตอบสนองต่อพระมหาบัญชาของพระเจ้า โดยทำตามอย่างพระเยซูคริสต์ในการรับใช้เพื่อนบ้านเพื่อให้สมาชิกมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การช่วยเหลือ การช่วยกู้ นำการคืนดี ติดตามพระเจ้า และมีจิตวิญญาณที่เข้มแข็ง เป็นผู้ใหญ่ฝ่ายจิตวิญญาณ มีผลของพระวิญญาณในชีวิต	2. ความเป็นอยู่ในชีวิตที่ดีขึ้น จากการได้ปฏิบัติหน้าที่อันทรงเกียรติรับใช้พระเจ้า มีรายได้ และการมีสวัสดิการการดูแลทั้งการรักษาพยาบาล การเล่าเรียนศึกษา การได้รับทุนสนับสนุนการทำพันธกิจและการประกาศ

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

มิติด้านแรงจูงใจ (Motivation) ของผู้นำศาสนาในการทำพันธกิจคริสตจักร	
แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives)	แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives)
3. ต้องการตอบแทนพระคุณความรักความเมตตาของพระเจ้าที่มีต่อชีวิต ด้วยการอุทิศถวายตัวเป็นผู้รับใช้นำคนมาหาพระเจ้า นำความรอด และนำสันติสุขแท้มาสู่คริสตจักร ทำพันธกิจคริสตจักรแบบองค์รวมเพื่อขยายแผ่นดินของพระเจ้า	3. ชีวิตของผู้นำอื่น ๆ ในสังคม ทำให้เปิดโลกทัศน์เพื่อให้มีประสบการณ์ในการทำงาน สามารถนำความรู้ทางโลกและทางธรรมมาผสมผสานเพื่อใช้ในการทำพันธกิจคริสตจักรให้ก้าวหน้าและสำเร็จตามพระประสงค์ของพระเจ้าและตอบสนองต่อนโยบายสภาคริสตจักรในประเทศไทย
4. อยากรู้จักพระเจ้าอย่างแท้จริงในชีวิตของความเป็นผู้นำศาสนา เรียนรู้ไปกับพระเจ้า เพื่อให้ชีวิตของตนเป็นที่ถวายเกียรติแด่พระเจ้า และเชื่อว่าเมื่อตายจากโลกนี้ไป จะได้รับชีวิตนิรันดร์และได้มีส่วนในการอยู่ร่วมในแผ่นดินสวรรค์ของพระเจ้าคือพระนิเวศน์ของพระเจ้า	4. การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากชุมชนสังคมให้ทำงานเพื่อสังคม ผ่านบทบาทการเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ เพื่อให้ผู้คนในสังคมได้รับรู้ความรักของพระเจ้าผ่านการทำหน้าที่รับใช้ของผู้นำ ด้วยคุณธรรมจริยธรรมสูงสุด ให้รับรู้ความแตกต่างระหว่างเรื่องทางโลกและเรื่องทางศาสนาที่สร้างคุณค่าที่ยั่งยืนในชีวิต
5. ความภาคภูมิใจในชีวิตของการเป็นผู้รับใช้พระเจ้า ครอบครัวยุติธรรมใจ ภาคภูมิใจในสมาชิกที่มีส่วนช่วยสนับสนุนผู้นำศาสนาให้ก้าวหน้าเติบโต งานรับใช้พระเจ้าเป็นงานที่มีเกียรติ จึงมีความปรารถนาภายในอย่างแรงกล้าที่จะมาเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลเพื่อรับใช้ในคริสตจักร	5. การได้รับความช่วยเหลือทั้งงบประมาณและกำลังคนในการทำพันธกิจเพื่อขยายอาณาจักรของพระเจ้าในโลกนี้ซึ่งเป็นรูปธรรม ผู้ผู้คนและการทำพันธกิจสากล ทุกแห่งทั่วไปในชุมชน สังคม ในประเทศและต่างประเทศ เสริมสร้างให้สมาชิกมีความพร้อมในการที่จะรับใช้พระเจ้าจากฐานผู้รับใช้ด้วยกัน
กลุ่มคณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย และ กลุ่มคณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย	
1. การเห็นคุณค่าแห่งชีวิตที่พระเจ้าทรงสร้างและทรงประทานให้ เพื่อเปิดโอกาสให้เราทุกคนได้มีส่วนในการทำพันธกิจของพระเจ้าให้สำเร็จ จึงต้องตอบแทนพระคุณพระเจ้าด้วยการถวายชีวิตเพื่อรับใช้ และทำพันธกิจคริสตจักร ในตำแหน่งหน้าที่ที่ 1. สามารถช่วยได้ด้วยความเต็มใจ รวมถึงการช่วยเหลือ สนับสนุนผู้คนผ่านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนำคนมาหาพระเจ้า	1. ตัวอย่างที่ดีจากผู้นำ: ได้เห็นการเสียสละ ห่มเทอทิศถวายตัวในการรับใช้ การเป็นแบบอย่างที่ดีของชีวิตผู้นำ เห็นความเหนื่อยยากและแบกภาระหนัก จึงต้องการแบ่งเบาภาระ และมีส่วนในพันธกิจรับใช้ด้วยการเป็นเครือข่าย และใช้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อทำงานคริสตจักร

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

มิติด้านแรงจูงใจ (Motivation) ของผู้นำศาสนาในการทำพันธกิจคริสตจักร	
แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives)	แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives)
2. ต้องการตอบแทนพระคุณความรักของพระเจ้าที่มีต่อชีวิต ด้วยการถวายความสามารถรับใช้พันธกิจเท่าที่จะกระทำได้ มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมเป็นประจำสม่ำเสมอ และมีส่วนในการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในชีวิตผู้เชื่อ	2. ได้ฝึกฝนและพัฒนาตนเอง ได้รับโอกาสในการเข้าร่วมอบรมสัมมนา เพิ่มพูนความรู้เรื่องต่าง ๆ ทั้งความรู้ทั่วไปในสังคม การใช้ชีวิต และการฟื้นฟูพัฒนาจิตใจ ทำให้ชีวิตได้รับการพัฒนาแบบองค์รวมทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ
3. ต้องการเรียนรู้จักน้ำพระทัยของพระเจ้าและขัดเกลาชีวิตตนให้เป็นสาวกแท้ ที่ไม่ใช้น้ำตนเองให้เกิดผลเพียงอย่างเดียว แต่นำครอบครัว นำสมาชิก นำผู้คนให้ได้รับความรักจากพระเจ้า ร่วมทุกข์ร่วมสุขในทุกสถานการณ์แห่งชีวิต เรียนรู้ที่จะติดตามพระเจ้าอย่างใกล้ชิดเพื่อเติบโตฝ่ายจิตวิญญาณ	3. ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำ สมาชิกด้วยกันเอง เรียนรู้การทำพันธกิจสากล มีโอกาสทำพันธกิจในพื้นที่ต่าง ๆ ในจังหวัด ต่างจังหวัด ในประเทศและต่างประเทศ เกิดประสบการณ์ในการรับใช้และรับรู้การทรงนำของพระเจ้าที่มีต่อชีวิต
4. อยากเอาชนะ โลกที่เต็มไปด้วยอุปสรรคปัญหา มีแนวทางที่ดีในการดำเนินชีวิตท่ามกลางความทุกข์ยาก แต่ได้รับสันติสุขในชีวิตและความชื่นชมยินดี ด้วยการพิสูจน์ความจริงผ่านการปฏิบัติตามพระวจนะของพระเจ้า เอาชนะตัวตนแห่งความผิบบาบ ความโลภ โกรธ หลง และมีตัวตนที่มีคุณค่าจากภายในที่แท้	4. มีบทบาทตำแหน่งหน้าที่การงานในการรับใช้ เพื่อแสดงความสามารถที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อพันธกิจคริสตจักรและพันธกิจของสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีโอกาสในการเป็นผู้แทนการใช้สิทธิ์ออกเสียง แสดงความคิดเห็น ขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์สำคัญจากบทบาทที่ดำรงอยู่
5. เพื่อให้พระเจ้าทรงพอพระทัย เป็นที่โปรดปราน ได้รับสันติสุขแท้และชีวิตนิรันดร์เมื่อตายจากโลกนี้ เมื่อชีวิตเป็นของพระเจ้า จึงต้องทำพันธกิจของพระองค์ในโลกนี้ให้สำเร็จ ด้วยการรับพระเจ้าสุดจิตสุดใจและรักเพื่อนบ้านเหมือนรักตนเอง	5. เห็นแบบอย่างของคนอื่นที่เป็นคริสเตียนที่เข้มแข็ง มีบุคลิกภาพดี มีสง่าราศี และเต็มล้นด้วยพระสิริของพระเจ้า ปรากฏให้ทุกคนได้เห็น ได้รับรู้ สนใจ งามนอก งามใน งามจิตวิญญาณ ได้รับการชื่นชมยินดี เพื่อสรรเสริญและถวายเกียรติแด่พระเจ้า

จากการสรุปข้อมูลข้างต้น พบว่า แรงจูงใจ (Motivations) ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล และสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาประกอบด้วย แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ดังสรุปได้จากตารางที่ 4.23 ดังนี้

ตารางที่ 4.23 มิติด้านแรงจูงใจ (Motivation) ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลและสมาชิกผู้เชื่อศรัทธา

	แรงจูงใจภายใน	แรงจูงใจภายนอก
ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล	<ol style="list-style-type: none"> 1. การเห็นคุณค่าชีวิต พระเจ้าสร้าง พระเจ้าประทาน พระเจ้าใช้ให้มีค่า 2. ต้องการตอบสนองต่อพระมหากษัตริย์ของพระเจ้า ทำตามอย่างพระเยซูคริสต์ในการรับใช้ 3. ต้องการตอบแทนพระคุณ ความรัก ความเมตตาของพระเจ้า 4. เรียนรู้การใช้ชีวิตตามคำสอนในพระวจนะ 5. ความภาคภูมิใจในการเป็นผู้นำที่รับใช้พระเจ้าและผู้คน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ได้รับการสนับสนุนบทบาทของการเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ที่ทรงเกียรติในสังคม 2. ความเป็นอยู่ในชีวิตที่ดีขึ้น ได้รับสิทธิ์สวัสดิการต่าง ๆ 3. ตัวอย่างชีวิตของผู้นำอื่น ๆ ในสังคม ทำให้เปิดโลกทัศน์ เพื่อให้มีประสบการณ์ในการทำงาน 4. การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากชุมชนสังคมให้ทำงานเพื่อสังคมผ่านบทบาทการเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ 5. การได้รับความช่วยเหลือทั้งงบประมาณและกำลังคนในการทำพันธกิจ
สมาชิกผู้เชื่อศรัทธา	<ol style="list-style-type: none"> 1. การเห็นคุณค่าชีวิตที่พระเจ้าสร้าง 2. ต้องการตอบแทนพระคุณพระเจ้าด้วยการใช้ความสามารถที่มีในการปฏิบัติพันธกิจ 3. ต้องการขัดเกลาชีวิตให้เป็นคนดี ทำดี 4. อยากเอาชนะความทุกข์ อุปสรรคปัญหาในชีวิต ด้วยความสุขในใจ 5. ต้องการได้รับสันติสุขแท้ และชีวิตนิรันดร์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ตัวอย่างที่ดีจากผู้นำ 2. ได้ฝึกฝนและพัฒนาตนเอง ได้รับโอกาสในการเข้าร่วมอบรมสัมมนา เพิ่มพูนความรู้ 3. ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำ สมาชิกด้วยกันเอง เรียนรู้การทำพันธกิจ 4. มีบทบาท มีตำแหน่ง หน้าที่การงานที่ดี 5. เห็นแบบอย่างของคนอื่นที่เป็นคริสเตียนที่เข้มแข็ง มีบุคลิกภาพดี

2. ความสามารถในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย

ในฐานะของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ผู้นำจำเป็นต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการมีสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกผู้เชื่อ ส่งผลให้เกิดความศรัทธา น่าเชื่อถือไว้วางใจในตัวผู้นำ รวมถึงการมีความสามารถในการโน้มน้าวใจสมาชิกผู้เชื่อให้เข้าถึงศาสนาเพื่อบรรลุเป้าหมายแห่งชีวิต และการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผลการวิจัยที่แสดงถึงความสามารถในการสื่อสาร และสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย สามารถสรุปได้ 2 มิติ ดังนี้

2.1 มิตินการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้ผู้นำ (Projecting positive ethos) ที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา นำไว้วางใจในตัวผู้นำ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะทั้ง 5 กลุ่ม พบว่า แต่ละกลุ่มมีความคาดหวังต่อมิตินการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้ผู้นำ (Projecting positive ethos) ศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา นำไว้วางใจ ซึ่งสามารถสรุปจากประเด็นที่มีการกล่าวถึงดังตารางที่ 4.24 ดังนี้

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์มิตินด้านการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้ผู้นำที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา นำไว้วางใจ

มิตินด้านการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้ผู้นำ (Projecting positive ethos) ที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา นำไว้วางใจ					
ประเด็นเนื้อหา	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3	กลุ่ม 4	กลุ่ม 5
1. เป็นผู้นำจิตวิญญาณที่มีจิตวิญญาณที่เข้มแข็ง มีผลแห่งพระวิญญาณ เต็มเปี่ยมด้วยสง่าราศี และพระสิริของพระเจ้า ไม่หวั่นไหว อ่อนล้า อ่อนแรง หมดไฟไร้พลัง สะท้อนลักษณะของความเป็นผู้นำฝ่ายจิตวิญญาณตามหลักการที่มีในพระคัมภีร์ และสร้างเสริมพลังให้สมาชิกเป็นสาวกแท้ที่เข้มแข็งฝ่ายจิตวิญญาณทำพันธกิจรับใช้ด้วยใจชื่นชมยินดี	✓	✓	✓	✓	✓
2. ครอบรู้ในพระวาระของพระเจ้าอย่างลึกซึ้ง ทบทวนทุกตอนในพระคัมภีร์ และหลักศาสนาศาสตร์แห่งชีวิตและการทำพันธกิจรับใช้ มีทักษะความสามารถสูง และประสบการณ์ในการทำพันธกิจรับใช้พระเจ้า คริสตจักร ชุมชนสังคม นำพระวาระมาสั่งสอนให้เข้ากันได้กับชีวิต เพื่อพัฒนาชีวิตสาวกแท้ มีความรู้การทำพันธกิจคริสตจักรที่เกิดผลดี มีความสามารถในการนำและบริหารจัดการได้ดี	✓	✓	✓	✓	✓
3. มีความรับผิดชอบในการทำพันธกิจบนพื้นฐานของความรัก สัตย์ซื่อ เสียสละบากบั่น อุทิศถวายตัวในการรับใช้พระเจ้าอย่างเต็มกำลังความสามารถ เต็มล้นด้วยพระคุณ ความเมตตา หลังไหลสู่สมาชิกผู้เชื่อและผู้คนในชุมชน อุทิศถวายชีวิตให้กับพระเจ้า รับใช้พระเจ้าและพันธกิจเต็มเวลา ไม่ทำหน้าที่อื่นนอกจากการเป็นผู้รับใช้พระเจ้า และทำพันธกิจคริสตจักรร่วมกับสมาชิกด้วยความอดทน ทุ่มเทศุดัว	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

มิติด้านการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้นำ (Projecting positive ethos) ที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา นำไว้วางใจ					
ประเด็นเนื้อหา	กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3	กลุ่ม 4	กลุ่ม 5
4. มีชีวิตส่วนตัวที่เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการประพฤติ คำพูดและการกระทำในชีวิต และสะท้อนพระลักษณะของพระเยซูคริสต์ในชีวิต มีชีวิตที่สำแดงการสถิตยู่ของพระเจ้า และทำพันธกิจตามแบบอย่างของพระเยซูคริสต์ มีชีวิตที่สัมผัสได้ของผู้นำ ทำได้ตามที่เทศนาสั่งสอน	✓	-	✓	✓	✓
5. มีพลังในการนำและการรับใช้พระเจ้า รับใช้คริสตจักร รับใช้ผู้คน มีความสามารถในการฝึกกำลังสมาชิกเพื่อร่วมทำพันธกิจและพัฒนาคริสตจักรให้ก้าวหน้า ทำงานร่วมกับทุกกลุ่มในคริสตจักรอย่างราบรื่น พร้อมทนทุกข์และแบกภาระหนัก ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับสมาชิก เลี้ยงดูแลฟูมฟักการดำเนินชีวิตและฝ่ายจิตวิญญาณ ไม่หมดไฟไร้พลังแม้ชีวิตจะเต็มด้วยปัญหา แต่ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีของชีวิตที่มอบไว้ให้พระเจ้าทรงนำ ช่วยเหลือผู้คน และสังคมให้พ้นทุกข์ พบสันติสุขแท้ในพระเจ้า ไม่เกรงกลัวความยากลำบากในการเป็นผู้รับใช้	-	✓	✓	✓	✓
6. ให้พระเจ้านำชีวิต มีชีวิตที่ติดสนิทกับพระเจ้าทุกวันเวลานั้นคงในความเชื่อ อธิษฐาน อ่านพระคัมภีร์สม่ำเสมอ ให้พระเจ้านำในการทำพันธกิจคริสตจักร	✓	✓	✓	-	-
7. เป็นผู้นำที่เต็มเปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรมในชีวิต	-	✓	-	✓	-
8. กล่าวหาญในการเทศนาสั่งสอนและการประกาศพระกิตติคุณข่าวประเสริฐ	✓	-	✓	-	-
9. กล่าวเผชิญปัญหาและมีปัญญาความรู้ในการจัดการปัญหา ขัดแย้ง จัดการอารมณ์ สร้างข้อตกลงร่วมกันได้ บนพื้นฐานพระวาจาของพระเจ้า	-	-	✓	-	✓
10. ยึดมั่นในคำสอนของพระเยซูคริสต์และปฏิบัติตามคำสอนนั้นได้อย่างเกิดผล ยึดมั่นในหลักข้อเชื่อ ธรรมนูญ และระเบียบปฏิบัติ รวมถึงการทำพันธกิจคริสตจักรตามแบบอย่างของสภาคริสตจักรในประเทศไทย	✓	-	✓	-	-
11. ทำหน้าที่ของผู้นำศาสนาอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้งการประกาศพระกิตติคุณ เทศนาสั่งสอน อภิบาลดูแล การนมัสการ การร่วมสามัคคีธรรม เทศนาแก่อภิบาลสมาชิกได้ทุกกลุ่ม	-	-	-	✓	✓

จากตารางที่ 4.24 พบว่า การสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้ผู้นำ (Projecting positive ethos) ที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา น่าไว้วางใจ อันเป็นลักษณะร่วมที่ทั้ง 5 กลุ่มเห็นตรงกัน ได้แก่ การเป็นผู้นำจิตวิญญาณที่มีจิตวิญญาณที่เข้มแข็ง มีผลแห่งพระวิญญาณ เต็มเปี่ยมด้วยสง่าราศี และพระสิริของพระเจ้า ไม่หวั่นไหว อ่อนล้า อ่อนแรง หมกไฟไร้พลัง สะท้อนลักษณะของความเป็นผู้นำฝ่ายจิตวิญญาณตามหลักการที่มีในพระคัมภีร์ และสร้างเสริมพลังให้สมาชิกเป็นสาวกแท้ที่เข้มแข็งฝ่ายจิตวิญญาณทำพันธกิจรับใช้ด้วยใจชื่นชมยินดี, ความรอบรู้ในพระวาระของพระเจ้าอย่างลึกซึ้ง ทุกบททุกตอนในพระคัมภีร์ และหลักศาสนศาสตร์แห่งชีวิตและการทำพันธกิจรับใช้มีทักษะความสามารถสูง และประสบการณ์ในการทำพันธกิจรับใช้พระเจ้า คริสตจักร ชุมชนสังคม นำพระวาระมาสั่งสอนให้เข้ากันได้กับชีวิต เพื่อพัฒนาชีวิตสาวกแท้ มีความรู้การทำพันธกิจ คริสตจักรที่เกิดผลดี มีความสามารถในการนำและบริหารจัดการได้ดี, การมีความรับผิดชอบในการทำพันธกิจบนพื้นฐานของความรัก สัตย์ซื่อ เสียสละ บากบั่น อุทิศถวายตัวในการรับใช้พระเจ้าอย่างเต็มกำลังความสามารถ เต็มล้นด้วยพระคุณ ความเมตตา หลั่งไหลสู่สมาชิกผู้เชื่อและผู้คนในชุมชน อุทิศถวายชีวิตให้กับพระเจ้า รับใช้พระเจ้าและพันธกิจเต็มเวลา ไม่ทำหน้าที่อื่นนอกจากการเป็นผู้รับใช้พระเจ้า และทำพันธกิจคริสตจักรร่วมกับสมาชิกด้วยความอดทน ทุ่มเทศุดตัว ส่วนลักษณะร่วมที่เห็นตรงกันทั้ง 4 กลุ่ม ประกอบด้วย การมีชีวิตส่วนตัวที่เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการประพฤติ คำพูดและการกระทำในชีวิต และสะท้อนพระลักษณะของพระเยซูคริสต์ในชีวิต มีชีวิตที่สำแดงการสถิตอยู่ของพระเจ้า และทำพันธกิจตามแบบอย่างของพระเยซูคริสต์ มีชีวิตที่สัมผัสได้ของผู้ผู้นำ ทำได้ตามที่เทศนาสั่งสอน, การมีพลังในการนำและการรับใช้พระเจ้า รับใช้คริสตจักรรับใช้ผู้คน มีความสามารถในการฝึกกำลังสมาชิกเพื่อร่วมทำพันธกิจและพัฒนาคริสตจักรให้ก้าวหน้า ทำงานร่วมกับทุกกลุ่มในคริสตจักรอย่างราบรื่น พร้อมทนทุกข์และแบกภาระหนัก ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับสมาชิก เลี้ยงดูดูแลฟูมฟักการดำเนินชีวิตและฝ่ายจิตวิญญาณ ไม่หมกไฟไร้พลัง แม้ชีวิตจะเต็มด้วยปัญหา แต่ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีของชีวิตที่มอบไว้ให้พระเจ้าทรงนำ ช่วยเหลือผู้คน และสั่งคนให้พ้นทุกข์ พบสันติสุขแท้ในพระเจ้า ไม่เกรงกลัวความยากลำบากในการเป็นผู้รับใช้ ส่วนลักษณะร่วมที่เห็นตรงกันทั้ง 3 กลุ่ม ประกอบด้วย การที่ผู้ผู้นำให้พระเจื่อนำชีวิต มีชีวิตที่ติดสนิทกับพระเจ้าทุกวันเวลา มั่นคงในความเชื่อ อธิษฐาน อ่านพระคัมภีร์สม่ำเสมอ ให้พระเจื่อนำในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร

ทั้งนี้ ยังมีการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้ผู้นำ (Projecting positive ethos) ที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา น่าไว้วางใจ อันเป็นลักษณะร่วมที่เห็นตรงกันทั้ง 2 กลุ่ม ดังปรากฏข้อมูลในตาราง ผลการวิจัยยังพบว่า ผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มยังมีความคิดเห็นที่มีต่อผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล

ในมิติด้านการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้ผู้นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา น่าไว้วางใจ ที่หลากหลายและเป็นข้อมูลที่น่าสนใจยิ่ง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.25 ดังนี้

ตารางที่ 4.25 ความแตกต่างทางความคิดเห็นด้านการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้ผู้นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา น่าไว้วางใจ จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะทั้ง 5 กลุ่ม

กลุ่ม	ความเห็นต่างต่อมิติด้านการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้ผู้นำ
กลุ่มผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีบุคลิกภาพของความเป็นผู้นำที่เต็มไปด้วยสันติสุข ความชื่นชมยินดีท่ามกลางความทุกข์ยากลำบาก 2. มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ทั้งคุณภาพชีวิต การสร้างสมาชิกผู้เชื่อ การสร้างจุดประกายและคริสตจักรจนเป็นที่ประจักษ์และนำการเติบโตของคริสตจักร 3. ประนินับได้รับใช้พระเจ้าและเพื่อนมนุษย์ด้วยความถ่อมใจ มีชีวิตเพื่อผู้อื่น อุทิศชีวิตเพื่อให้สมาชิกได้รับสิ่งที่ดีที่สุด
กลุ่มผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 – 19	<ol style="list-style-type: none"> 1. เก่งคน เก่งสัมพันธ์ มีเครือข่ายที่ดีในการรับใช้ไม่ทำงานคนเดียว 2. ทำพันธกิจคริสตจักรตามพระมหาบัญชา
กลุ่มคณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความสามารถในการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดเรียนรู้และพัฒนา 2. เชื่อมั่นศรัทธาในพระเจ้าอย่างเต็มเปี่ยม พึ่งพาพระเจ้าในการดำเนินชีวิตและการทำพันธกิจคริสตจักร 3. ไม่ตามกระแสโลกจนเสียความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ นำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สมาชิกผู้เชื่อและคริสตจักรในทิศทางที่พึงประสงค์ สอดคล้องต่อเป้าหมายสภาคริสตจักรและการทำพันธกิจคริสตจักรที่เท่าทันยุค นำองค์กรสู่ความสำเร็จในการรับใช้ร่วมกัน
กลุ่มคณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย	<ol style="list-style-type: none"> 1. กระจายอำนาจ ไม่ยึดติดกับอำนาจเพียงคนเดียว 2. เข้าใจวัยรุ่น มีจิตวิทยาในการสื่อสารกับผู้คนแต่ละช่วงวัย 3. เป็นผู้นำที่รับฟังอย่างเปิดใจ 4. ใช้เวลา สามัคคีธรรมบนโต๊ะอาหาร มีความเป็นเพื่อน เป็นพยานชีวิตและติดตามสมาชิกให้มาร่วมกิจกรรมสม่ำเสมอ 5. เก่งการเพิ่มพูนสมาชิกผู้เชื่อ และไม่ทิ้งร้างสมาชิกผู้เชื่อเดิม 6. ปกป้องสมาชิก ปกป้องคริสตจักร และปกป้องสภาคริสตจักรไม่ให้พบความเสื่อมถอย

2.2 มิติความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ด้านกลยุทธ์สื่อสาร (Communication Strategy) ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรกับบุคคลอื่นในระดับต่าง ๆ

การปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในปัจจุบันนับว่าเป็นเรื่องท้าทายผู้นำศาสนาอย่างยิ่ง ด้วยการเปลี่ยนแปลงของบริบทแวดล้อมทางสังคมวัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้คนในสังคม ส่งผลให้ผู้นำศาสนาจำเป็นต้องมีกลยุทธ์การสื่อสารในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงแห่งยุคสมัย จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านมิติกลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะได้แสดงความเห็นถึง 14 วิธีการสื่อสารที่นำไปสู่การปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรประสบความสำเร็จ คือ นำความเข้มแข็งไปบุลย์ การเพิ่มพูนจำนวนสมาชิกและจำนวนคริสตจักรในพื้นที่ต่าง ๆ ในประเทศไทย และการพัฒนาทำให้พันธกิจคริสตจักรเจริญเติบโตอย่างมั่นคง จาก 14 วิธีการสื่อสารนี้ สามารถสรุปเป็น 4 กลยุทธ์การสื่อสาร (Communication Strategy) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ทั้งนี้ วิธีการสื่อสารต่าง ๆ สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.26 ดังนี้

ตารางที่ 4.26 วิธีการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร
สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย

วิธีการสื่อสารของผู้นำในการปฏิบัติพันธกิจ คริสตจักร	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4	กลุ่มที่ 5
1. การเป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓	✓	✓	✓
2. การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์และการเข้าถึงผู้คน การสร้างความใกล้ชิด การออกเยี่ยมสมาชิก และ การดูแลเอาใจใส่	✓	✓	✓	✓	✓
3. การสื่อสารที่อยู่บนพื้นฐานคำสอนจากพระ คัมภีร์	✓	✓	✓	✓	✓
4. การใช้พิธีการทางศาสนา การใช้ภาษา การ นมัสการและการเทศนา	✓	✓	✓	✓	✓
5. การเป็นแบบอย่างในการถวาย	✓	✓	✓	✓	✓
6. การเป็นผู้นำทรงคุณธรรม	✓	✓	✓	✓	✓
7. การเสริมสร้างการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรสู่ ความเป็นสากล	✓		✓	✓	
8. การสื่อสารอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสภา คริสตจักรในประเทศไทย	✓		✓	✓	
9. การปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรแบบ “เครือข่าย”			✓	✓	✓
10. การสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการความขัดแย้ง			✓	✓	✓
11. การเชื่อมโยงเครือข่ายและการต่อยอดพันธกิจ คริสตจักร			✓	✓	✓
12. การทำให้มากกว่าที่สมาชิกคิดและคาดหวัง			✓	✓	✓
13. การมีเครือข่ายที่ปรึกษาที่ดี		✓	✓		
14. การเสริมพลัง / การให้แรงเสริม			✓	✓	

จากตารางที่ 4.26 พบว่าทั้ง 14 วิธีการสื่อสารที่สมาชิกผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนาได้
แสดงความคิดเห็นว่าเป็นวิธีการที่เมื่อผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล นำมาใช้ในการสื่อสารกับ

สมาชิกผู้เชื่อแล้ว จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร เมื่อผู้วิจัยได้นำทั้ง 14 วิธีการสื่อสารดังกล่าวมาจัดกลุ่มตามแนวคิดทฤษฎีความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำที่ได้ นำเสนอไว้ในบทที่ 2 สามารถสรุปกลยุทธ์การสื่อสาร (Communication Strategy) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรได้ 4 กลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่น่าประทับใจ ด้วยวิธีการ

1.1 การสร้างความใกล้ชิด ด้วยความเหมือน ความคล้ายคลึงกัน การลดความแตกต่างกัน และสร้างความสัมพันธ์ ด้วยการให้ความสนใจในทุกเรื่อง เสมือนสมาชิกคริสตจักรเป็นบุคคลในครอบครัว การรับรู้ รับฟัง แสดงความเข้าใจ เป็นเพื่อนร่วมทุกข์แต่ในขณะเดียวกันก็ไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกปัญหาจนเกินไป มีขอบเขตและระยะห่างของการวางตัวระหว่างผู้นำศาสนาคริสต์ และสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาอย่างเหมาะสม ความสัมพันธ์นี้เกิดจากสัมพันธ์ภาพบนพื้นฐานของความรักในพระคริสต์ ที่เชื่อมร้อยให้เป็นหนึ่งเดียวกันในครอบครัวของพระคริสต์

1.2 การออกเยี่ยมสมาชิก วิธีการที่ดีที่สุดคือ การเยี่ยมเยียนสมาชิกคริสตจักรอย่างครบถ้วน ทัวถึง ทุกคนทุกครอบครัว มีระบบการเยี่ยมที่เหมาะสมกับชีวิตและงานของสมาชิก เช่น มีการแจ้งวัน – เวลา ล่วงหน้าก่อนไปทุกครั้ง มีมารยาท รู้เวลา รู้ธรรมเนียมปฏิบัติ โดยเฉพาะคนเจ็บ คนป่วย ผู้สูงวัยจะต้องใช้เวลามาก การเยี่ยมเยียนจะแบ่งออกเป็น 3 วิธีการ ได้แก่ 1) มีการวางแผนการเยี่ยมเยียนไว้และต้องแจ้งให้สมาชิกทราบก่อนล่วงหน้า 2) การเยี่ยมเยียนที่ไม่ได้เตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น เป็นเส้นทางผ่าน อยู่ใกล้สามารถแวะเยี่ยมได้ หรือเมื่อทราบกระทันหันว่าเจ็บป่วย ไม่สบาย และ 3) สมาชิกผู้เชื่อศรัทธาได้แจ้ง ได้เชิญเป็นกรณีไป ซึ่งเทคนิควิธีการเยี่ยมเยียนที่ผู้นำส่วนใหญ่ใช้ และสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาเห็นว่าเหมาะสมพึงพอใจ สรุปได้ดังนี้

- เริ่มต้นด้วยการทักทาย สนทนาพูดคุยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและงานของสมาชิก
- จัดหาสถานที่พูดคุยได้อย่างสบายใจ บรรยากาศสบายเป็นกันเอง ไม่กดดัน หรือรับรู้ถึงความไม่สะดวกกายสบายใจ
- ใช้เวลาเยี่ยมเยียนประมาณ 15 – 20 นาที ต่อบุคคลหรือครอบครัว
- พยายามเพื่อให้รับทราบประเด็นที่ต้องการให้อธิษฐานเพื่อ เรื่องที่กังวล ไม่สบายใจ ต้องการคำแนะนำ การหนุนใจ ให้คำปรึกษาในสิ่งที่สมาชิกต้องปฏิบัติให้อยู่ในทางที่เหมาะสม สอดคล้องกับความเชื่อ มิใช่มองชีวิตและงานตามสายตาของมนุษย์โลก และตอบสนองต่อชีวิตในแบบวิถีแห่งความเป็นมนุษย์
- เน้นช่วงเวลาแห่งการอธิษฐาน และเสริมหนุนด้วยการอ่านพระวจนะจากพระคัมภีร์ที่สอดคล้องกับสิ่งที่ได้พูดคุยกัน ให้ความเชื่อเข้มแข็งและติดสนิทในทางของพระเจ้า

- ปิดท้ายด้วยการให้กำลังใจ หนุนใจ และความเชื่อมั่นในการสถิตยอยู่ด้วยของพระเจ้าและการทรงนำในชีวิตของสมาชิกผู้เชื่อศรัทธา

1.3 การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์และการเข้าถึงผู้คน จุดเริ่มต้นของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีคือ เริ่มจากผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลเป็นฝ่ายเริ่มต้น “ก้าวเข้าไปหา” สมาชิกผู้เชื่อศรัทธา รวมถึงผู้ที่ยังไม่เชื่อในชุมชนท้องถิ่น ด้วยทำที่อ่อนสุภาพถ่อมตน ซึ่งเป็นวิธีที่ผู้เชื่อศรัทธาแสดงความเห็นว่าทำให้ผู้นำศาสนา “ยอมเปิดใจรับฟังเรื่องราว” ประเด็นสำคัญที่สุดอยู่ที่ความคงเส้นคงวาของการแสดงออก ซึ่งทุกพฤติกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเวลาจะเปลี่ยนแปลงไป ก็ไม่ทำให้ผู้นำศาสนานั้นเปลี่ยนไปเช่นเดียวกัน ผู้นำยังคงต้องยึดมั่นปฏิบัติพันธกิจด้วย “ท่าที” ที่เหมาะสมถ่อมสุภาพเสมอ และด้วยวิธีดังกล่าวนี้เองก็เป็นวิธีที่ทำให้ผู้คนในชุมชนท้องถิ่นได้เห็นได้ติดตาม และเข้ามาสัมผัสความเป็นชุมชนคริสเตียนและสามารถนำคนมาหาพระเจ้าได้

1.4 การดูแลเอาใจใส่สมาชิก ด้วยการไม่ทอดทิ้ง สม่่าเสมอต่อเนื่อง โดยเฉพาะกลุ่มคนพิเศษ ได้แก่ ผู้ป่วย ผู้สูงอายุ ผู้หลงหาย ผู้ไม่เชื่อพระเจ้า ผู้ถูกทอดทิ้ง ผู้กำพร้า ผู้ที่เคยผิดพลาดในชีวิต และต้องการได้รับโอกาสในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง ทั้งในทางโลกและทางความเชื่อ ดังนั้น การเลี้ยงดูและฟูมฟักสมาชิกผู้เชื่อและผู้คนในสังคมที่ต้องการการบำบัดเยียวยารักษา ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลต้อง “ออกไป” ยังชุมชน พื้นที่ เข้าหาผู้คนเหล่านี้ด้วยตัวของผู้นำเอง มิใช่เพียงปฏิบัติหน้าที่เฉพาะภายในคริสตจักรที่ตนเองรับผิดชอบอยู่เท่านั้น

ในทางศาสนาคริสต์ได้เรียกการดูแลสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาว่า “การอภิบาล” ซึ่งปัจจุบันต้องใช้วิธีการอภิบาลอย่างสร้างสรรค์ คือ การปรับเปลี่ยนวิธีการดูแลให้เหมาะสมต่อบริบทแวดล้อมและความต้องการของสมาชิกผู้เชื่อที่แตกต่างกัน เหมือนดังที่พระเยซูคริสต์ที่เป็นต้นแบบนักสร้างสรรค์มาทำให้บัญญัติสมบูรณ์ จึงเป็นที่มาของการที่ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลจะมีต้นแบบของการอภิบาลดูแล เอาใจใส่สมาชิกผู้เชื่อศรัทธา เหมือนอย่างที่พระเยซูคริสต์ทรงกระทำ โดยนโยบายพื้นฐานของการอภิบาลสภาคริสตจักรในประเทศไทยที่กำหนดให้มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้คริสตจักร จัดให้มีระบบการอภิบาลสมาชิกผู้เชื่อทุกระดับ โดยเน้นให้มีการเตรียมพัฒนาเพื่อเป็นสาวกที่สัตย์ซื่อของพระเยซูคริสต์ และจัดสวัสดิการให้เหมาะสม ดังนั้น การทำหน้าที่ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลนอกจากจะมีบทบาทหน้าที่หลักในการอภิบาลเลี้ยงดู ฟูมฟักสมาชิกให้เจริญเติบโตขึ้นในพระคริสต์ เป็นผู้ที่มีความเชื่อและศรัทธาในองค์พระผู้เป็นเจ้า เป็นสมาชิกที่เข้มแข็งของคริสตจักร และเข้าถึงซึ่งความไพบูลย์ของพระคริสต์แล้ว การอภิบาลยังลึกซึ้งถึง “การรักษาให้หาย” การอภิบาลดูแลชีวิตมวลสมาชิกคริสตจักรของศิษยาภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีมวลสมาชิกได้ก้าวข้ามผ่านปัญหาต่าง ๆ แล้ว เช่น ปัญหาการตกเป็นทาสสุราของมีนเมา การพนัน ความเจ็บไข้ได้ป่วย การถูกละเมิดสิทธิมนุษยธรรม เป็นต้น การอภิบาลดูแลผ่านการ

เขียนเขียนและการสอนอย่างเข้มข้นภายใน 1 -2 เดือนหลังจากผ่านพ้นวิกฤตปัญหานั้นสำคัญยิ่ง เพราะปัญหาสามารถกลับมาเกิดขึ้นได้เสมอ และอาจเพิ่มพูนมากยิ่งขึ้นหากมวลสมาชิกยอมแพ้และตกเป็นทาสของพฤติกรรมแห่งปัญหานั้น ๆ

1.5 การเสริมพลังหรือการให้แรงเสริม (Reinforcement) แก่สมาชิกผู้เชื่อศรัทธา ด้วยการกล่าวชื่นชม ให้กำลังใจ การประกาศยกย่อง การสัมผัสรัก การเน้นย้ำถึงสิ่งที่พระเจ้าทรงอวยพระพรแก่ทุกคนที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร การอธิษฐานที่มาจากใจจากความรู้สึกที่แท้จริง ไม่ได้ปรุงแต่งให้สวยงาม และตั้งใจจริงที่จะอธิษฐานร้องทูลขอจากพระเจ้า เป็น การอธิษฐานส่วนตัวกับพระเจ้า

2. กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ ด้วยวิธีการ

2.1 การโน้มน้าวใจด้วยบุคลิกของความเป็นผู้นำ ที่แสดงถึงความเป็นผู้เชี่ยวชาญ และรู้จริงในพระคัมภีร์ การเป็นผู้นำที่เปี่ยมด้วยคุณธรรมจริยธรรม และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) ซึ่งกลยุทธ์การโน้มน้าวใจด้วยบุคลิกลักษณะของความเป็นผู้นำ แบ่งออกได้ ดังนี้

2.1.1 การเป็นแบบอย่างที่ดี คือ การที่ผู้นำมีความสามารถในการประพฤติปฏิบัติได้ตามที่ตนได้สอนสมาชิกผู้เชื่อศรัทธา ซึ่งจะส่งผลดีต่อการสื่อสารในการสร้างความสัมพันธ์อันดี ทั้งการเขียนเขียน การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการเข้าถึงสมาชิกทุกคน การเลี้ยงดูและการฟูมฟักสมาชิก เริ่มจากการเป็น “แบบอย่างที่ดี” คือ การมีพระเยซูคริสต์อยู่ในชีวิตตลอดเวลา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระหว่างผู้นำกับสมาชิก ผ่านบทบาทการนำ การเป็นที่ปรึกษา การเป็นเพื่อน การเป็นพี่น้องในพระคริสต์ การเป็นผู้ดูแลรับใช้ 2) ระหว่างสมาชิกด้วยกันเอง ผ่านเป้าหมายความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ผ่านกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกสถานที่ตามวาระสำคัญและเทศกาลต่าง ๆ ตลอดปีของสภาคริสตจักรในประเทศไทย และ 3) ระหว่างสมาชิกกับผู้คนในสังคม ด้วยการออกไปประกาศพระกิตติคุณแก่ผู้ที่ยังไม่เชื่อ การช่วยเหลือสังคมตามเจตนารมณ์ของสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยเน้นการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ กลุ่มผู้ทุกข์ยาก ผู้ถูกทอดทิ้ง และผู้ประสบภัยพิบัติ

2.1.2 การสร้างความน่าเชื่อถือด้วยการสื่อสารที่อยู่บนพื้นฐานของคำสอนจากพระคัมภีร์ การปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรจำเป็นจะต้องอาศัยทุกข้อความในพระคัมภีร์ นำมาประยุกต์ใช้ในการประกาศพระกิตติคุณ / ข่าวประเสริฐ การเทศนา การสั่งสอน โดยผู้นำเองจะต้องมีความสามารถ ดังนี้

- การเลือกเนื้อหาในพระคัมภีร์เพื่อสื่อสารตามวัตถุประสงค์ในการใช้
- วิถีชีวิตของการเป็นผู้นำต้องสอดคล้องกับคำสอนของตน การประพฤติปฏิบัติใน ชีวิตต้องแสดงออกถึงความเชื่อ กล่าวคือ สอนผู้อื่นได้ ตนต้องทำได้

- การวางตัวให้เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำตามบริบทแวดล้อมสังคมวัฒนธรรม อาทิ ชุมชนท้องถิ่น ในเมือง การเป็นผู้แทนระหว่างประเทศ เป็นต้น

- การไม่พูดหรือไม่นำเรื่องส่วนตัวของตนหรือผู้อื่นไปเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร การเลือกใช้คำพูดและข้อความในการสื่อสารที่เหมาะสมกับบริบทสภาพแวดล้อมทางสังคมวัฒนธรรม โดยใช้ข้อเท็จจริง เหตุผล หลักฐานและหลักการทฤษฎีที่มีพื้นฐานมาจากพระวจนะที่ปรากฏในพระคัมภีร์ในการสื่อสารทุกครั้งกับสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาเพื่อให้มีกำลังใจ ได้รับการเสริมหนุน และดูแลอย่างถูกต้องเหมาะสม

2.1.3 การเป็นแบบอย่างในเรื่องของการถวาย เป็นการกระตุ้นให้สมาชิกมีภาระใจที่จะถวายทั้งของประทานและทรัพย์ เพื่อนำมาใช้สร้าง พัฒนา และดำเนินพันธกิจคริสตจักรในด้านต่าง ๆ การถวายของสมาชิกเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการร่วมมือร่วมใจกันทำงานในพันธกิจคริสตจักร และเป็นส่วนหนึ่งที่วัดเรื่องความเชื่อศรัทธา และแสดงออกโดยการปฏิบัติแสดงออกด้วยใจเชื่อศรัทธา ทุกพันธกิจคริสตจักรที่ประสบความสำเร็จสะท้อนลักษณะของการเจริญเติบโต วัดคุณภาพความเชื่อได้ในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความเชื่อศรัทธา เรื่องของการเงิน เรื่องของอาคารสถานที่ การที่ศิษยาภิบาลจะมีส่วนในการกระตุ้นให้เกิดการถวายได้อย่างต่อเนื่องนั้นเป็นประเด็นสำคัญที่สุด การมีใจสำนึกอยากถวายที่เกิดขึ้นได้เองในตัวตนของสมาชิกผู้เชื่อ โดยที่ไม่ต้องมีใครมากระตุ้น เป็นการถวายสูงสุด ที่ผู้นำศาสนาจะต้องใช้ความสามารถในการสื่อสารให้สมาชิกได้เห็นความสำคัญและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งวิธีการที่ได้ผลในการสอนให้สมาชิกได้เข้าใจถึงการถวาย ประกอบด้วย

- การที่ผู้นำสามารถอธิบายความหมายของการถวายได้อย่างลึกซึ้ง ซึ่งเป็นความหมายจากพระวจนะของพระเจ้าและเชื่อมโยงวิถีปฏิบัติว่าจะถวายอะไร ถวายอย่างไรได้บ้าง

- ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลจะต้องสัจย์ชื่อในการถวายให้เป็นที่ประจักษ์แก่สมาชิก

- ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลจะต้องกล่าวถึงแผนการ ภาพความสำเร็จ เป้าหมายที่คริสตจักรจะมุ่งไป และต้องการการสนับสนุนช่วยเหลือทั้งด้านกำลังคนและกำลังทรัพย์อย่างไรบ้าง เมื่อเห็นภาพชัดเจนสมาชิกคริสตจักรจะสามารถถวายได้ตามกำลังความสามารถของตน ซึ่งมีอยู่แตกต่างกันหลากหลาย

- การถวายในโอกาสพิเศษที่ต้องแจ้งว่าเพื่อจุดประสงค์ใด แต่ไม่ต้องเอ่ยนามเพื่อเอาอกเอาใจใคร ไม่ต้องประกาศเพื่อต้องการสรรเสริญในการถวาย แต่ต้องพูดถึงการถวายโดยให้เกียรติแก่สมาชิกทุกคน

- การอธิษฐานอวยพระพรในการถวายเป็นการส่วนตัว และระหว่างผู้นำศาสนาและสมาชิกผู้ถวาย เพื่อให้รับรู้ถึงการที่พระเจ้าจะเป็นผู้อวยพระพรในชีวิตของผู้ถวายอย่างแท้จริง

- การแจ้งผลการถวาย และการมีส่วนร่วมจากการถวายกำลังความสามารถ ที่ส่งผลให้พันธกิจเจริญก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดได้อย่างไร เป็นการเน้นผลที่เกิดขึ้นจากการถวาย และผู้นำก็ทำทนายเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจภายในตัวของสมาชิกที่มีภาระใจในการถวาย สัมผัสพฤติกรรมถวายจนเกิดเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องได้ในที่สุด

2.2 การเป็นผู้นำทรงคุณธรรม ด้วยการสื่อถึงบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำความเชื่อที่หนักแน่นมั่นคง แต่สุภาพอ่อนโยนในท่าที ด้วยความถ่อมตนถ่อมใจ พร้อมรับใช้สมาชิกผู้เชื่อ พันธกิจคริสตจักร และชุมชนสังคม บุคลิกภาพที่สง่างามเป็นความเข้มแข็งจากภายใน (Internal personality) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นผู้นำที่มีความสมดุลในการดำเนินชีวิต สมดุลในการทำงาน และสมดุลในความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองในฐานะผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ที่ไม่สุดโต่งไปในทางใดทางหนึ่ง

2.2.1 การสื่อสารอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสภาคริสตจักรในประเทศไทย เอกลักษณ์ของคริสตจักรสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย คือ การทำพันธกิจคริสตจักรที่อยู่บนพื้นฐานของความรัก และการแสดงออกซึ่งการกระทำ หรือพฤติกรรมที่เป็นผลแห่งความรู้สึกรักต่อพี่น้องสมาชิกคริสตจักรและสังคม สะท้อนรูปแบบการทำพันธกิจได้หลากหลายรูปแบบ เช่น การบริหารคริสตจักรโดยใช้แนวทางประชาธิปไตยเป็นเรื่องสำคัญในคริสตจักร การที่คริสตจักรใช้รูปแบบของประชาธิปไตย เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกคริสตจักรทุกคน มีส่วนในการแสดงความคิดเห็นและทุกคนสามารถตัดสินใจร่วมกัน อันเป็นบทบาทของสมาชิกทุกคน หรือที่เรียกว่าเป็นที่ประชุม “สัปปุรุช” ธรรมชาติของการอยู่ร่วมกันในคริสตจักร ก็เหมือนการอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีคนหมู่มาก ย่อมมีความแตกต่างกันในความคิดความเห็น ทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย การยอมรับความเห็นต่าง การปรับวิธีการทำพันธกิจร่วมกันด้วยความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน คือ บรรยากาศของการบริหารคริสตจักรที่อยู่บนพื้นฐานความรักและความเป็นประชาธิปไตย

2.2.2 การใช้พิธีการทางศาสนา การใช้ภาษา การนมัสการ และการเทศนา ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล จะต้องเป็นผู้ที่ยังคงรักษาไว้ซึ่งการประกอบศาสนพิธีตามแบบของสภาคริสตจักรในประเทศไทย แม้ว่าจะมีการปรับยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับเวลาและกลุ่มเป้าหมาย หรือตอบสนองต่อวิถีชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป แต่ควรคงไว้ซึ่งหลักการที่สำคัญของการนมัสการและการเทศนาสั่งสอน ซึ่งรูปแบบของการเทศนาที่เป็นที่นิยมปัจจุบันตามความคิดเห็นของสมาชิกผู้เชื่อศรัทธา สามารถสรุปได้ ดังนี้

- เป็นการเทศนาที่เน้นถึงการหยิบยกพระวณะของพระเจ้าจากพระคัมภีร์ มาตีความและอธิบายเข้ากับชีวิต งาน และพันธกิจ

- ใช้เวลาในการเทศนาไม่เกิน 30 นาที

- มีการยกตัวอย่างที่ดี จากเหตุการณ์ สถานการณ์ที่ใกล้ชิดกับวิถีความเป็นอยู่ สังคมวัฒนธรรมแห่งชีวิตของสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาในคริสตจักร

- การเทศนาอย่างสร้างสรรค์และเสริมพลังมากกว่าการโน้มนำให้คิดลบบั่นทอน คือ คำพูด การนำความคิด ความเชื่อต้องเป็นไปในทิศทางเชิงบวก การสั่งสอน การยกตัวอย่าง การอธิบายไม่โน้มนำไปสู่ความเข้าใจผิด คิดเชิงลบ หรือมองชีวิตของผู้คนในสังคมอย่างตำหนิติเตียน ตกต่ำ ซ้ำเติม

- การสรุปที่ให้แนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินชีวิตคริสเตียน ตามแบบอย่างในพระคัมภีร์ที่สมาชิกสามารถนำไปคิดใคร่ครวญและสามารถปฏิบัติได้เองอย่างง่ายและเกิดผลดีต่อชีวิต เช่น พระวณะวันนี้คืออะไร พระเจ้าต้องการให้เราทำอะไร แล้วเราควรจะไปทำอะไร เป็นต้น

- การอธิบายและการอวยพระพรเป็นส่วนปิดท้ายที่สำคัญ และตอกย้ำในสิ่งที่ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลต้องการให้เกิดผลในชีวิตของสมาชิก และแสดงให้เห็นถึงความห่วงใย ใส่ใจในวิถีแห่งชีวิตสมาชิกทุกคน

2.3 การทำให้มากกว่าที่สมาชิกคิดและคาดหวัง การทำพันธกิจคริสตจักรนอกจากจะต้องมีการวางแผน กำหนดทิศทางนิมิต และนโยบายที่ชัดเจนจากผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ที่จะต้องทำงานประสานร่วมกันกับคณะกรรมการคริสตจักรว่าจะเน้นการนำพาคริสตจักรให้ก้าวไปสู่ทิศทางใด ที่สอดคล้องกับนโยบาย และยุทธศาสตร์จากสภาคริสตจักรในประเทศไทย ทั้งนี้แต่ละคริสตจักรท้องถิ่นต่างก็เน้นการทำพันธกิจจากความพร้อมของสมาชิกผู้เชื่อศรัทธา จุดยืนของการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรนอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้แล้ว ความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลจะต้องยึดหลักการทำให้ได้มากกว่าที่ถูกกำหนด การทำให้ได้มากกว่านี้หมายถึง 2 กรณี กล่าวคือ 1) การทำให้ได้มากกว่าพันธกิจหลักคริสตจักร อาจมีงานอื่น ๆ ที่ผู้นำศาสนาจำเป็นต้องมีส่วนร่วมอันเป็นการขยายบทบาทจากคริสตจักรสู่องค์กรในสังคม จากโบสถ์สู่บ้าน จากงานโบสถ์แบ่งบานสู่งานสังคม 2) การทำให้ได้มากกว่าบทบาทหลักของการเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ปัจจุบันจะพบว่าผู้นำศาสนาคริสต์ ถูกเชิญจากองค์กรในสังคมเพื่อให้ทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย สิทธิมนุษยชน เด็กที่ถูกทารุณ เยาวชนในสถานพินิจ นักโทษที่ต้องการที่พึ่งพิง ฯลฯ ไม่ว่าผู้นำศาสนาคริสต์จะมีบทบาทหน้าที่ขยายขอบเขตออกสู่สังคมมากเพียงใด แขนงและแขนงหลักใน

ชีวิตแห่งการเป็นผู้รับใช้ยังต้องชัดเจนด้าน Spiritual discipline และไม่หลงไปจากทางของการเป็นผู้รับใช้ที่แท้ที่มีอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ความเป็นสภาคริสตจักรในประเทศไทย

3. กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการความขัดแย้ง ส่วนใหญ่ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในคริสตจักรจะไม่ใช่ว่าความขัดแย้งที่รุนแรงมากนัก มักจะเป็นความขัดแย้งระดับบุคคล เช่น ความขัดแย้งทางความคิด ความเชื่อ คู่การกระทำที่ยังไม่มั่นคงในความเชื่อและการมีวิถีแห่งความเป็นคริสเตียน รวมถึงความขัดแย้งระหว่างบุคคล ซึ่งส่วนใหญ่เป็นความขัดแย้งระหว่างสมาชิกผู้เชื่อ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น แต่ละกลุ่มก็อาจต้องการชักนำผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลให้สนับสนุนและอยู่ฝ่ายของตน เพื่อความมั่นใจว่าหากผู้นำเข้าข้างกลุ่มใดกลุ่มนั้นจะมีอำนาจมากกว่า ซึ่งในความเป็นจริงแล้วเป็นสถานการณ์ที่สร้างความลำบากใจให้แก่ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลพอสมควร ส่งผลถึงเรื่องของการวางตัว และการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น การลดความขัดแย้งที่ง่ายที่สุด คือ

3.1 การรับฟัง ผู้นำต้องมีบทบาทในการฟังให้มากที่สุด ใช้การฟังอย่างเข้าใจ และฟังทุกฝ่ายรอบด้าน โดยปราศจากการตัดสิน เพราะผู้นำไม่ได้มาเพื่อการตัดสิน แต่ผู้นำมาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และนำสู่ความเชื่อในพระเจ้า และการอวยพระพรจากพระเจ้า การฟังที่ละเอียดและเก็บรวบรวมข้อมูลให้มากพอ ที่จะเข้าใจสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี วิเคราะห์ 2 จุดสำคัญ คือ 1) จุดที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง 2) จุดเด่นซึ่งเป็นคุณงามความดี ความปรารถนาดีของแต่ละฝ่าย เป็นมุมมองเชิงบวก ในขณะที่เดียวกันต้องไม่ให้ความสำคัญหรือใส่ใจกับมุมมองด้านลบของแต่ละฝ่าย

3.2 การหันกลับมามอบทวน ผู้นำศาสนาจะหาโอกาสเพื่อคุยกับผู้นำแต่ละกลุ่ม หรือผู้ที่มียุทธศาสตร์ทางความคิดในแต่ละกลุ่ม เพื่อทำความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการประสานร่วมมือ การทำงานผ่านผู้นำกลุ่มจะช่วยลดภาระของผู้นำศาสนาเหตุเพราะแต่ละกลุ่มย่อมมีความคิดเห็นตรงกันอยู่แล้ว การพูดคุยกันผ่านผู้นำกลุ่ม ๆ ย่อมรู้ดีว่าควรจะพูดกับสมาชิกอย่างไร ด้วยวิธีการไหน โดยที่บทบาทของผู้นำศาสนาจะเข้ามาเสริมหนุนในภายหลังเป็นการโน้มนำสิ่งดีให้เกิดขึ้นและนำสู่การยกโทษ ให้อภัย และการคืนดีกัน ซึ่งแต่ละกรณีใช้เวลาอย่างน้อยแตกต่างกัน

3.3 การตระหนักในบทบาทที่แท้จริงในฐานะผู้จัดการความขัดแย้ง ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลไม่ได้มีบทบาทโดยตรงในการจัดการกับปัญหา แต่มีบทบาทในการนำความเข้าใจมาสู่สมาชิกผู้เชื่อ ให้เข้าใจว่าพระเจ้าเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการเป็นพิพากษาชีวิตมนุษย์ ดังนั้น หน้าที่ของสมาชิกผู้เชื่อในการเป็นสาวกแท้หรือคริสเตียนที่แท้และเป็นที่ยอมรับของพระเจ้านั้นเป็นอย่างไร เหล่านี้คือสิ่งที่ผู้นำจะต้องทำให้สมาชิกได้เข้าใจ และเกิดการจัดการตนเองในทางที่ถูกต้องเหมาะสมได้ ในขณะที่เดียวกันผู้นำศาสนาไม่สามารถที่จะใช้คำสั่ง คำชี้แนะที่เกิดจากมุมมองความคิดของผู้นำเองได้ในการให้สมาชิกผู้เชื่อทำตาม การจัดการข้อขัดแย้งที่ดีที่สุดต้องเกิดจาก

การจัดการด้วยตัวของคู่ขัดแย้งเอง โดยใช้แนวทางการสร้างสัมพันธภาพบนพื้นฐานของความรักของพระเจ้า และความรักที่มีต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกันเอง

4. กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายและการสื่อสารสู่ความเป็นสากล ด้วยวิธีการ

4.1 การมีเครือข่ายที่ปรึกษาที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่ปรึกษามห้ศจรรย ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลจำนวนไม่น้อยที่ทำพันธกิจคริสตจักรโดยไม่มีที่ปรึกษา การมีที่ปรึกษาที่ดีเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ทำให้ศิษยาภิบาลมีมุมมองต่อการทำพันธกิจรอบด้าน ครอบคลุม ผ่านการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปรึกษาหารือกับผู้หลักผู้ใหญ่ในคริสตจักร ในที่นี้หมายถึงผู้ปกครองอาวุโสที่ผ่านโลกผ่านชีวิตจนเป็นแบบอย่างความเชื่อเข้มแข็งในพระเจ้า หรือเป็นผู้ที่ได้สัมผัสกับชีวิตของงานรับใช้พันธกิจคริสตจักรอย่างจริงจัง เป็นคนที่อยู่ในวงการของการรับใช้บุคคลเหล่านี้จะมีความเข้าใจศิษยาภิบาล เข้าใจชีวิตผู้รับใช้ คำแนะนำจะทำให้เห็นถึงสิ่งที่ยังบกพร่องอยู่ และศิษยาภิบาลจำเป็นที่จะต้องมีท่าทีที่จะยอมรับ และนำมาปรับปรุง ปรับใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งตนเองและพันธกิจคริสตจักร ในขณะที่เดียวกันไม่ใช่ทุกเรื่องราวที่ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลจะปรึกษากับทุกคนได้ วิธีการหนึ่งที่ผู้นำส่วนใหญ่ใช้เสมอคือการอธิษฐานทูลขอการทรงนำจากพระเจ้า ขอประทานสติปัญญา ความคิด หนทาง และการวางทุกอย่างไว้กับพระเจ้า จึงเปรียบเสมือนคำพูดที่ว่า “พระเยซูคริสต์คือที่ปรึกษามห้ศจรรย”

4.2 การเชื่อมโยงเครือข่ายและการต่อ ยอดการปฏิบัติพันธกิจ การเชื่อมโยงในที่นี้หมายถึง การเชื่อมโยงเครือข่ายความสัมพันธ์อันเกิดจากความใกล้ชิดติดสนิทกับพระเจ้า และการต่อ ยอดหมายถึง ต่อ ยอดการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรตามแบบอย่างของพระเยซูคริสต์ที่ได้เคยทรงกระทำไว้แล้ว และผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลเป็นผู้สืบทอดความเชื่อ เป็นผู้นำความเชื่อมาสู่ชุมชนท้องถิ่น เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันใกล้ชิด ด้วยพระพรแห่งความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เหมือนดังที่พระเยซูคริสต์ทรงเป็นนักสร้างสรรค์มาทำให้บัญญัติสมบุรณ์ จึงเป็นที่มาของการที่ผู้นำศาสนา ได้เลียนแบบพระเยซูคริสต์ ที่ต่อ ยอดทำให้สามารถตอบสนองต่อชีวิตของผู้คนได้จริง และชีวิตของผู้คนในสังคมได้ทุกระดับ

4.3 การเสริมสร้างการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรสู่ความเป็นสากล ด้วยการเน้น 2 ประการ คือ 1) ด้วยการมีวิสัยทัศน์แห่งการทำพันธกิจสากล เพื่อขยายขอบเขตแห่งการรับใช้เพิ่มพูนสมาชิกผู้เชื่อ และสร้างคริสตจักรใหม่ ๆ ในทุกพื้นที่ที่สามารถกระทำได้ 2) ด้วยการวางเป้าหมายในการสร้างคริสตจักรลูก ผ่านจุดประกาศ หมวดคริสเตียน 3) ด้วยการนำพาตนเองในฐานะผู้นำเข้าสู่พันธกิจสากล ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำพันธกิจคริสตจักรในบริบทที่แตกต่างหลากหลาย เรียนรู้เพิ่มเติมผ่านหลักสูตรการศึกษาพิเศษที่จัดขึ้น โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักสูตรอภิบาลศิลป์ หน่วยงานศิษยาภิบาล เป็นต้น การเข้าร่วมประชุมสัมมนาประเด็นศาสนา

ของโลก ฯลฯ ด้วยการนำพาสมาชิกให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในพื้นที่ต่าง ๆ ที่เหมือนหรือแตกต่างจากคริสตจักรที่ตนสังกัด เพื่อขยายนิมิตและประสบการณ์ การสร้างแรงจูงใจในการทำพันธกิจ เป็นต้น

4.4 การปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรแบบเครือข่าย หรือแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ในกลุ่มศิษยาภิบาล จากการเก็บข้อมูลจากสมาชิกผู้เชื่อศรัทธา และกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ร่วมกันกับผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล พบว่า การทำพันธกิจคริสตจักรให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ศิษยาภิบาลจำเป็นจะต้องมีเครือข่าย ไม่ว่าจะเป็นเครือข่ายความสัมพันธ์กับผู้คนในสังคม เครือข่ายความร่วมมือจากองค์กรหน่วยงานในสังคม ได้แก่ เครือข่ายคนในครอบครัว เครือข่ายตามของประทาน เครือข่ายกลุ่มศิษยาภิบาล เครือข่ายกับผู้คนในสังคม เครือข่ายความร่วมมือจากองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในสังคม ผ่านการมีความสัมพันธ์กับชุมชน การกระทำตนและสร้างผลงานที่สร้างสรรค์จนได้รับการยอมรับหรือเป็นที่ยอมรับของสังคม เหล่านี้เป็นต้น

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะแรก จากกลุ่มที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในปัจจุบัน โดยผู้วิจัยได้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบของความเป็นผู้นำผ่านการอธิบายให้ที่ประชุมได้รับทราบถึงความหมาย ประเภท และรูปแบบของภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ แล้วเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมเขียนระบุคำตอบรูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาเพียง 1 รูปแบบ พร้อมอธิบายความหมายและระบุเหตุผลที่เลือกตามความเห็นของตน รวมถึงการที่ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เอกสารที่ได้รับจากฝ่ายนโยบายและแผนสภาคริสตจักรในประเทศไทย การวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำศาสนาคริสต์ ทำให้ผู้วิจัยค้นพบ 6 รูปแบบพื้นฐานของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ได้แก่ 1) รูปแบบความเป็นผู้นำเพื่อการรับใช้ (Servant Leadership style) 2) รูปแบบความเป็นผู้นำจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership styles) 3) รูปแบบความเป็นผู้นำศิษยาภิบาลสภาคริสตจักรในประเทศไทย (Pastoral Leadership of CCT) 4) รูปแบบความเป็นผู้นำแบบแบ่งปัน/การเป็นผู้นำร่วมกัน (Shared Leadership) 5) รูปแบบความเป็นผู้นำวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership styles) และ 6) รูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ที่แท้จริงและผู้นำในสังคม (Authentic Leadership style) ซึ่งรูปแบบความเป็นผู้นำทั้ง 6 รูปแบบนี้ ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่สอง ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ทั้งนี้ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะทั้ง 5 กลุ่ม พบว่า แต่ละกลุ่มมี

ความคาดหวังต่อรูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทยปัจจุบัน ซึ่งสามารถสรุปรูปแบบความเป็นผู้นำที่มีการกล่าวถึงในแต่ละกลุ่ม พร้อมทั้งนิยามความหมาย เหตุผล และรายละเอียดอื่น ๆ ที่แต่ละกลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้ระบุไว้ ดังสรุปได้จากตารางที่ 4.27 ดังนี้



ตารางที่ 4.27 จำนวนร้อยละของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่เหมาะสมต่อการทำพันธกิจคริสตจักร

รูปแบบความเป็นผู้นำ	ผู้นำสภาฯ		ผู้นำสถาบันฯ		กลุ่มผู้แทนฯ		กลุ่มสตรีสภาฯ		กลุ่มอนุชนฯ		รวม (N=71)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้นำเพื่อการรับใช้	2	2.8	2	2.8	9	12.7	9	12.7	12	16.9	34	47.9
2. ผู้นำจิตวิญญาณ	1	1.4	1	1.4	8	11.3	6	8.5	10	14.1	26	36.6
3. ผู้นำศิษยาภิบาลสังกัดสภา คริสตจักรในประเทศไทย	1	1.4	-	-	1	1.4	-	-	-	-	2	2.8
4. ผู้นำแบบแบ่งปัน/การเป็น ผู้นำร่วมกัน	-	-	-	-	1	1.4	2	2.8	-	-	3	4.2
5. ผู้นำวิสัยทัศน์	1	1.4	-	-	-	-	-	-	5	7.0	6	8.5
6. ผู้นำศาสนาคริสต์แท้จริง และผู้นำในสังคม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0
รวม	5	7.0	3	4.2	19	26.8	17	24.0	27	38.0	71	100

จากตารางที่ 4.27 พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะทั้ง 5 กลุ่มมีความคิดเห็นด้านรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรคือ รูปแบบภาวะผู้นำเพื่อการรับใช้ มากที่สุด ด้วยความถี่ร้อยละ 47.9 รองลงมาคือ รูปแบบภาวะผู้นำจิตวิญญาณ ที่ความถี่ร้อยละ 36.6 อันดับที่สามคือ รูปแบบภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ที่ความถี่ร้อยละ 8.5 สองอันดับสุดท้าย ได้แก่ รูปแบบภาวะผู้นำแบบแบ่งปัน/การเป็นผู้นำร่วมกัน และรูปแบบภาวะผู้นำศิษยาภิบาลสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่ความถี่ร้อยละ 4.2 และร้อยละ 2.8 ตามลำดับ ทั้งนี้ หากแจกแจงรายกลุ่ม จะพบว่าแต่ละกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความเห็นที่สามารถสรุปได้ ดังนี้

กลุ่มผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล ได้ให้ความสำคัญต่อรูปแบบของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในลักษณะของการเป็นผู้นำเพื่อการรับใช้ มากที่สุด ด้วยความถี่ร้อยละ 2.8 รองลงมาคือ รูปแบบการเป็นผู้นำจิตวิญญาณ รูปแบบภาวะผู้นำศิษยาภิบาลสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย และรูปแบบภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ที่ความถี่ร้อยละ 1.4 เป็นจำนวนที่เท่ากัน

กลุ่มผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์ ได้ให้ความสำคัญต่อรูปแบบของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในลักษณะของการเป็นผู้นำเพื่อการรับใช้ มากที่สุด ด้วยความถี่ร้อยละ 2.8 รองลงมา คือ รูปแบบการเป็นผู้นำจิตวิญญาณ ที่ความถี่ร้อยละ 1.4

กลุ่มผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1-19 ได้ให้ความสำคัญต่อรูปแบบของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในลักษณะของการเป็นผู้นำเพื่อการรับใช้ มากที่สุด ด้วยความถี่ร้อยละ 12.7 รองลงมาคือ รูปแบบการเป็นผู้นำจิตวิญญาณ ที่ความถี่ร้อยละ 11.3 อันดับถัดมา คือ รูปแบบภาวะผู้นำศิษยาภิบาลสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย และรูปแบบภาวะผู้นำแบบแบ่งปัน/การเป็นผู้นำร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 1.4

กลุ่มคณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญต่อรูปแบบของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในลักษณะของการเป็นผู้นำเพื่อการรับใช้ มากที่สุด ด้วยความถี่ร้อยละ 12.7 รองลงมาคือ รูปแบบการเป็นผู้นำจิตวิญญาณ ที่ความถี่ร้อยละ 8.5 อันดับสามของกลุ่มนี้ คือ รูปแบบภาวะผู้นำแบบแบ่งปัน/การเป็นผู้นำร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 2.8

กลุ่มคณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญต่อรูปแบบของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในลักษณะของการเป็นผู้นำเพื่อการรับใช้ มากที่สุด ด้วยความถี่ร้อยละ 16.9 รองลงมาคือ รูปแบบการเป็นผู้นำจิตวิญญาณ ที่ความถี่ร้อยละ 14.1 อันดับสามของกลุ่มนี้ คือ รูปแบบภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ คิดเป็นร้อยละ 7.0

ทั้งนี้ จากการเก็บข้อมูลระยะที่ 1 จากสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบในที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้มีการระบุรูปแบบของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่

เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรไว้อีก 1 รูปแบบ แต่กลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 กลุ่ม ไม่ได้เลือกระบุ คือ รูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ที่แท้จริงและผู้นำในสังคม (Authentic Leadership style) ซึ่งจากการเก็บรวบรวมข้อมูลระยะที่ 2 จากผู้ให้ข้อมูลหลักและกลุ่มเฉพาะทั้ง 5 กลุ่ม ผู้วิจัยพบการระบุนิยามความหมาย และรายละเอียดสำคัญอันเป็นคุณลักษณะของภาวะผู้นำรูปแบบต่าง ๆ ที่ทั้ง 5 กลุ่ม ได้แสดงความเห็นไว้ สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4.28 ดังนี้

ตารางที่ 4.28 รายละเอียดด้านรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลตามความคาดหวังของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก และกลุ่มเฉพาะการสนทนากลุ่ม

รูปแบบความเป็นผู้นำ	คำอธิบายนิยามความหมายรูปแบบความเป็นผู้นำ
1. กลุ่มผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทย และผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล	
1. รูปแบบความเป็นผู้นำเพื่อการรับใช้	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้นำได้รับการทรงเรียกจากพระเจ้าเพื่อการปรนนิบัติพระเจ้าและทำพันธกิจของพระเจ้า ที่เรียกว่า “การรับใช้” ผู้นำจะทำพันธกิจของพระเจ้าในคริสตจักรและในโลกคือ การรับใช้ในรูปแบบของพระเยซูคริสต์ ที่อุทิศชีวิตเพื่อการรับใช้และบริการสังคม คริสเตียนศึกษา การเทศนาสั่งสอน การอภิบาลเลี้ยงดูฟูมฟัก • การรับใช้ในรูปแบบของพระเยซูคริสต์คือ การรับใช้เพราะความรัก เหตุผลเดียวคือ “ความรัก” ดังพระวจนะข้อ 3: 16 – 17 ที่ว่า “เพราะว่าพระเจ้าทรงรักโลก จนได้ทรงประทานพระบุตรองค์เดียวของพระองค์ เพื่อทุกคนที่วางใจในพระบุตรนั้นจะไม่พินาศ แต่มีชีวิตนิรันดร์ เพราะว่าพระเจ้าทรงให้พระบุตรเข้ามาในโลก มิใช่เพื่อพิพากษาโลก โทษโลก แต่เพื่อช่วยกู้โลกให้รอดโดยพระบุตรนั้น” • การเป็นผู้นำเพื่อรับใช้นำมาซึ่งการทนทุกข์และความตาย หมายถึง มิใช่การรับใช้เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน แต่เข้ามารับใช้ตามพระบัญชา เพื่อสืบเจตนารมณ์แห่งพันธกิจการช่วยกู้จึงเป็นการรับใช้ที่ต้องทนทุกข์
2. รูปแบบความเป็นผู้นำจิตวิญญาณ	<ul style="list-style-type: none"> • ต้องมีคุณภาพฝ่ายจิตวิญญาณ คือ การให้ความสำคัญในการมีสัมพันธภาพทางด้านจิตวิญญาณกับพระเจ้าเป็นการส่วนตัว ซึ่งเป็นหนทางเดียวที่ผู้นำจะรับใช้พระเจ้าด้วยหัวใจ ได้รับสิทธิอำนาจให้เป็นผู้ประกอบศาสนพิธี นำผู้เชื่อให้เป็นสาวกแท้ เป็นผู้ใหญ่อฝ่ายจิตวิญญาณ • เชื่อมั่นในพระสัญญาของพระเยซูคริสต์ก่อนเสด็จขึ้นสู่สวรรค์ดังพระวจนะมัทธิว 28: 18 – 20 ที่ว่า “พระเยซูจึงเสด็จเข้ามาใกล้แล้วตรัสกับเขาว่า ฤทธาภาพทั้งสิ้นในสวรรค์ก็ตีใน“แผ่นดินโลกก็ตีทรงมอบไว้แก่เราแล้ว เหตุฉะนั้นเจ้าทั้งหลายจงออกไปสั่งสอนชนทุกชาติ ให้เป็นสาวกของเรา ให้รับบัพติศมาในพระนามแห่งพระบิดา พระบุตรและพระวิญญาณบริสุทธิ์ สอนเขาให้ถือรักษาสิ่งสารพัดซึ่งเราได้สั่งพวกเขาไว้ นี้แหละเราจะอยู่กับเจ้าทั้งหลายเสมอไป จนกว่าจะสิ้นยุค”

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รูปแบบความเป็นผู้นำ	คำอธิบายนิยามความหมายรูปแบบความเป็นผู้นำ
3. รูปแบบความเป็นผู้นำ ศิษยาภิบาลสภาคริสตจักรในประเทศไทย	<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้นำที่ทำพันธกิจคริสตจักรเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของสภาคริสตจักรในประเทศไทยสำเร็จหลักสูตรศาสนศาสตร์ ได้รับการแต่งตั้งอย่างถูกต้อง และมีคุณสมบัติด้านคุณธรรมตามที่สภาฯ กำหนด ทำพันธกิจโดยยึดเอาพระวจนะมัทธิว 9: 35-37 ที่ว่า พระเยซูจึงทรงดำเนินไปตามเมืองและหมู่บ้านโดยรอบ ทรงสั่งสอนในธรรมศาลาของเขากี่หลาย ทรงประกาศข่าวประเสริฐเรื่องแผ่นดินของพระเจ้า ทรงรักษาโรคและความเจ็บป่วยทุกอย่างให้หาย และเมื่อพระองค์ทอดพระเนตรฝูงชนก็ทรงสงสารเขากี่หลาย เพราะพวกเขาถูกรังควานและไร้ที่พึ่งเหมือนฝูงแกะ ไม่มีผู้เลี้ยง แล้วพระองค์ตรัสกับสาวกทั้งหลายของพระองค์ว่า “ข้าวที่ต้องเกี่ยวนั้นมีมากนั้กหนา แต่คนงานยังมีน้อยอยู่” ● ผู้นำจึงต้องเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งของทำพันธกิจหลัก 4 ประการ คือ <ol style="list-style-type: none"> (1) พันธกิจการประกาศข่าวประเสริฐ (2) พันธกิจการสั่งสอน (3) พันธกิจการรักษาโรคและความป่วยไข้ (4) พันธกิจการช่วยเหลือผู้ที่ถูกรังควาน ไร้ที่พึ่ง
4. รูปแบบความเป็นผู้นำวิสัยทัศน์	<ul style="list-style-type: none"> ● มีนิมิตและเป้าหมายในการทำพันธกิจคริสตจักรที่ชัดเจนตามพระมหาบัญชา คือ “จงทำพันธบริการของผู้นำให้สำเร็จ” ดังพระวจนะ 2 ทิโมธี 4: 5 ที่ว่า “แต่ท่านจงหนักแน่นมั่นคงทุกเรื่อง จงอดทนต่อความทุกข์ยาก จงทำหน้าที่ของผู้ประกาศข่าวประเสริฐ และจงทำพันธกิจของท่านให้ครบบริบูรณ์” ผู้นำต้องมีเอกภาพแห่งการรับใช้ เพื่อประกาศพระกิตติคุณ สร้างคริสตจักรที่มีสง่าราศี และสร้างสรรค์สังคมที่มีสันติสุข ● ไม่พึ่งพาความรู้แห่งคน แต่พึ่งพาฤทธิ์อำนาจในการนำและการทำพันธกิจคริสตจักรจากพระเจ้าดังพระวจนะมัทธิว 19: 26 ที่ว่า พระเยซูทอดพระเนตรบุตรธรรมาสาวกและตรัสว่า “สิ่งนี้เป็นไปไม่ได้สำหรับมนุษย์ แต่ทุกสิ่งเป็นไปได้สำหรับพระเจ้า” ● ผู้นำที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลา รู้สิ่งที่จะส่งผลกระทบต่อการทำพันธกิจคริสตจักร เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงว่ามุ่งไปในทิศทางไหน วางแผน ดำเนินพันธกิจเพื่อนำพาสมาชิกผู้เชื่อให้มีส่วนร่วมทำพันธกิจคริสตจักรแบบองค์รวมตามของประทาน ให้สามารถปกครองตนเองได้ เลี้ยงตนเองได้ และประกาศพระกิตติคุณด้วยตนเอง
2. กลุ่มผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์	
1. รูปแบบความเป็นผู้นำเพื่อการรับใช้	<ul style="list-style-type: none"> ● เป็นผู้นำเพื่อการรับใช้ในคริสตจักรที่มีความแตกต่างหลากหลายตามพื้นที่ที่คริสตจักรตั้งถิ่นฐานอยู่ มีคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับวิถีการเป็นผู้นำ มีความรู้ มีทักษะความสามารถในการทำพันธกิจคริสตจักรจากการเพิ่มพูนประสบการณ์อยู่เสมอ ถวายชีวิตรับใช้พระเจ้าตามแบบอย่างของพระเยซูคริสต์เจ้า เก่งคน เก่งชุมชน เป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคมบนรากฐานพระกิตติคุณ ● ได้รับการเสริมสร้างและเพิ่มพูนประสบการณ์คริสตศาสนศึกษา การสอน การอภิบาลเลี้ยงดูแลสมาชิกเพื่อสร้างคน สร้างคริสตจักร ทำพันธกิจองค์รวมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รูปแบบความเป็นผู้นำ	คำอธิบายนิยามความหมายรูปแบบความเป็นผู้นำ
2. รูปแบบความเป็นผู้นำจิตวิญญาณ	<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้นำที่มีวุฒิภาวะทางด้านจิตใจและจิตวิญญาณ รู้จักพระเจ้าเป็นการส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตภายในที่สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตที่เป็นแบบอย่างที่ดีที่สะท้อนพระลักษณะของพระเจ้าและพระเยซูคริสต์ ดัดสนิบทกับพระเจ้าผ่านการเฝ้าเดี่ยว อธิษฐาน อ่านพระคัมภีร์ เป็นผู้เลี้ยงดูแลชีวิตผ่านจิตวิญญาณของสมาชิกผู้เชื่อและผู้คนในสังคมให้ดำรงชีวิตอยู่อย่างสันติสุข ● นำกิจกรรมในพิธีสำคัญทางศาสนาคริสต์ ดึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรม หนุนใจ ให้โอกาสให้คำแนะนำในการพัฒนาชีวิตแก่สมาชิกในด้านต่าง ๆ บนพื้นฐานจากพระวจนะในพระคัมภีร์ ใช้ศาสนศาสตร์แห่งชีวิตและพันธกิจคริสตจักรนำสมาชิกให้เข้าใจความรักของพระเจ้า แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง เอาชนะความบาปและความอ่อนแอต่าง ๆ ในชีวิต
3. กลุ่มผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 19 – 1	
1. รูปแบบความเป็นผู้นำเพื่อการรับใช้	<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้นำที่มีบทบาทในการนำสมาชิกให้ร่วมรับใช้พันธกิจพระเจ้าในคริสตจักรอย่างครบถ้วนทุกด้าน คือ พันธกิจการประกาศพระกิตติคุณ พันธกิจการนมัสการ พันธกิจการสามัคคีธรรม พันธกิจการสร้างสาวก พันธกิจการรับใช้ผู้คนในสังคม โดยมีพระวิญญาณบริสุทธิ์สถิตย์อยู่และยึดมั่นแบบแห่งการรับใช้ตามแบบอย่างของพระเยซูคริสต์ให้เป็นแบบอย่างแห่งการดำเนินชีวิต ขอมให้พระเจ้าปั้นแต่งชีวิตเพื่อเติบโตขึ้นบนเส้นทางของการรับใช้พระเจ้า เห็นคุณค่าแห่งคน มีความสุขในการรับใช้ และมีเอกภาพแห่งการรับใช้ เพื่อสร้างคริสตจักรที่มีสง่าราศี และสร้างสรรค์สังคมที่มีสันติสุข
2. รูปแบบความเป็นผู้นำจิตวิญญาณ	<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้นำที่ได้รับการทรงเรียกจากพระเจ้า ได้รับของประทานที่เหมาะสม ได้รับสิทธิอำนาจในการเป็นผู้ประกอบพิธีศักดิ์สิทธิ์ในพระนามพระเยซูคริสต์ เพื่อนำสมาชิกผู้เชื่อให้พึ่งพาพระเจ้าและทำพันธกิจโดยให้พระวิญญาณบริสุทธิ์ทำงานในชีวิตและหน้าที่การงาน ไม่ละทิ้งพระเจ้า ไม่ละทิ้งความเชื่อ ไม่ละทิ้งวิถีแห่งการรับใช้ พร้อมสร้างชีวิตให้เติบโตขึ้นฝ่ายจิตวิญญาณ ขอมจำนนต่อพระเจ้าในทุกสถานการณ์แห่งชีวิต ขอมรับพระคำ ขอมภาวนา อธิษฐาน เฝ้าเดี่ยวเพื่อการมีวินัยฝ่ายจิตวิญญาณ รู้จักพระเจ้าอย่างแท้จริง และพัฒนาความสัมพันธ์กับพระเจ้า
3. รูปแบบความเป็นผู้นำ ศิษยาภิบาลสภาคริสตจักรในประเทศไทย	<ul style="list-style-type: none"> ● นำสมาชิกให้มีจุดยืนอย่างเด่นชัดในการทำพันธกิจคริสตจักรที่ตอบสนองต่อนโยบายและยุทธศาสตร์สภาคริสตจักรในประเทศไทย นำสมาชิกและคริสตจักรให้เกิดผลดีคือ สมาชิกติดสนิทกับพระเจ้า มีภาระใจเกิดแรงจูงใจเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำพันธกิจด้วยความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมทุกข์ร่วมสุขอยู่กันแบบครอบครัว ส่งผลต่อการขยายและการทำพันธกิจคริสตจักรสากล ● ลักษณะผู้นำแบบเปิดที่ต้องออกไปหาสมาชิกผู้เชื่อให้ทุกคนเข้าถึงผู้นำและคริสตจักรได้อย่างสะดวกกายสบายใจ เพื่อร่วมกันรับใช้พระเจ้าด้วยความถ่อมใจ ด้วยความรัก ความสัจย์ ชื่อ สมาชิกมีชีวิตที่สมดุลในด้านต่าง ๆ ทั้งการดำรงชีวิต หน้าที่การงาน ชีวิตครอบครัว ชีวิตการรับใช้ และความสัมพันธ์กับผู้คน

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รูปแบบความเป็นผู้นำ	คำอธิบายนิยามความหมายรูปแบบความเป็นผู้นำ
4. รูปแบบความเป็นผู้นำแบบแบ่งปัน/การเป็นผู้นำร่วมกัน	<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้นำที่สร้างสมาชิกให้เป็นทีมผู้นำในคริสตจักร เหมือน “การสร้างสาวกแบบพระเยซู” ใช้เวลากับผู้นำ ถ่ายทอดนิมิต วิธีการ กระบวนการ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการทำพันธกิจคริสตจักร เช่น ทีมต้อนรับ ทีมนำร้องเพลง ทีมเยี่ยมเยียน ทีมพัฒนาอาคารสถานที่ เป็นต้น มีเครือข่ายสมาชิกเพื่อการรับใช้ เปิดโอกาสให้สมาชิกครอบครัวได้รับใช้ร่วมกัน การมีเครือข่ายผู้รับใช้ เพื่อใช้ของประทานที่แต่ละคนมีสนับสนุนการทำพันธกิจคริสตจักรร่วมกัน ● ผู้นำมีการนำแบบ “ไปด้วยกัน” ทำจริงจัง ทุ่มเท ทำงานสำเร็จเห็นผล ไม่ทิ้ง ไม่เลิก กล้าในการตัดสินใจ ไปด้วยกัน อยู่ร่วมกันกับทีม เป็นนักคิด นักสร้าง เป็นผู้นำที่อยู่กับโลกได้ คือ เข้าใจโลก อยู่กับคนในโลกนี้ได้ โดยไม่ต้องเป็นอย่างโลก เพื่อนำผู้คนในโลกนี้มาหาพระเจ้า ปรับตัว ยืดหยุ่น ตอบโจทย์ชีวิตของคนในแต่ละยุค โดยนำพระกิตติคุณมาเป็นคำตอบในชีวิตได้
4. กลุ่มคณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย	
1. รูปแบบความเป็นผู้นำเพื่อการรับใช้	<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้นำที่รักพระเจ้าและรักผู้คน สำแดงชีวิตที่เป็นแบบอย่างแห่งการเป็นผู้รับใช้ เช่น รับใช้เต็มเวลา เป็นที่ปรึกษาห้ศรัทธา ช่วยเหลือ รับฟัง ให้คำแนะนำตามหลักพระคัมภีร์ ชื่นชมยินดีในการอธิษฐานและสมาชิก ร่วมทุกข์ร่วมสุข กระทำพันธกิจคริสตจักรอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อถวายเกียรติแด่พระเจ้า มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในพระคัมภีร์ หลักศาสนศาสตร์การทำพันธกิจที่ถูกต้องและสมดุล เป็นผู้ประกาศพระกิตติคุณข่าวประเสริฐ ได้ทุกที่ทุกเวลา
2. รูปแบบความเป็นผู้นำจิตวิญญาณ	<ul style="list-style-type: none"> ● นำจิตวิญญาณของสมาชิกและผู้คนให้พ้นจากบาป และเลี้ยงดูแลให้เติบโตขึ้นเป็นผู้มีจิตวิญญาณเข้มแข็ง รู้จักพระเจ้า ขอมจำนน เชื่อฟัง มีประสบการณ์ชีวิตกับพระเจ้า มีคุณธรรมจริยธรรมสูงส่ง ได้รับของประทานจากพระเจ้าในการทำพันธกิจแห่งการช่วยให้รอด การรื้อฟื้นความสัมพันธ์ทุกฝ่าย นำการคืนดี สร้างชุมชนสาวกแท้ เต็มล้นด้วยพระวิญญาณบริสุทธิ์ สร้างคริสตจักรให้เข้มแข็งคู่พระนิเวศน์ของพระเจ้า ● ดิฉันสนิทกับพระเจ้าทุกวันเวลา อธิษฐาน อ่านพระวาจา และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ใช้ชีวิตของความเป็นผู้นำเพื่อเป็นหลักฐานยืนยันการมีอยู่ของพระเจ้าและการสถิตอยู่ของพระวิญญาณบริสุทธิ์ จิตวิญญาณแห่งความชื่นชมยินดีท่ามกลางความทุกข์ยากลำบากแห่งชีวิต
3. รูปแบบความเป็นผู้นำแบบแบ่งปัน/การเป็นผู้นำร่วมกัน	<ul style="list-style-type: none"> ● ผู้นำที่ร่วมมือกับสมาชิก กลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ และผู้คนในสังคมในการขับเคลื่อนพันธกิจคริสตจักรตามของประทาน แบ่งงานกันทำตามตำแหน่งบทบาทหน้าที่ในคริสตจักรด้วยความเชื่อมั่น ไว้วางใจกัน มีพระพรแห่งความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สนับสนุน ส่งเสริม แบ่งเบาภาระ เรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง ประชุมปรึกษาหารือเสมอ เพื่อกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการทำพันธกิจคริสตจักรให้เกิดผลตามนิมิตและวิสัยทัศน์

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

รูปแบบความเป็นผู้นำ	คำอธิบายนิยามความหมายรูปแบบความเป็นผู้นำ
	<ul style="list-style-type: none"> ผู้นำมีส่วนในการสร้างผู้นำคริสตจักรรุ่นต่อไป แสวงหาและพัฒนาผู้นำ มอบหมายงาน สร้างเครือข่ายและมีเครือข่ายทั้งในคริสตจักร ชุมชน สังคม ใช้การสื่อสารรอบด้าน ทัวถึงครอบคลุมเพื่อให้การทำหน้าที่ผู้นำสมบูรณ์ สำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน
5. กลุ่มคณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย	
1. รูปแบบความเป็นผู้นำเพื่อการรับใช้	<ul style="list-style-type: none"> ผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี นำสมาชิกให้รักษาความบริสุทธิ์ทั้งความคิด คำพูด และการกระทำ รู้จักให้อภัย ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น นำสมาชิกให้ช่วยรับใช้ สัตย์ซื่อต่อการถวายอ่อนน้อมถ่อมใจในการทำพันธกิจคริสตจักรรับใช้พระเจ้า มีกิจกรรมที่เอื้อต่อการสานสัมพันธ์ระหว่างคริสตจักรและชุมชน
2. รูปแบบความเป็นผู้นำจิตวิญญาณ	<ul style="list-style-type: none"> ผู้นำมีจิตวิญญาณที่เข้มแข็งเป็นแบบอย่างแห่งความเชื่อที่เข้มแข็ง นำพาสมาชิกผู้เชื่อให้เป็นผู้ใหญ่ฝ่ายจิตวิญญาณ ไม่หนีปัญหาชีวิต แต่ทุ่มเทจัดการอย่างสุดกำลังตามคำสอนของพระเจ้า ไม่ละทิ้งพระเจ้าเมื่อพบเจออุปสรรคปัญหา และมีส่วนในการนำผู้คนมาหาพระเจ้า สร้างผู้เชื่อใหม่ และขยายคริสตจักรของพระเจ้า
3. รูปแบบความเป็นผู้นำวิสัยทัศน์	<ul style="list-style-type: none"> ผู้นำมีวิสัยทัศน์ในการนำพาสมาชิกผู้เชื่อให้มีส่วนร่วมในการทำพันธกิจคริสตจักรตามความชอบและความถนัด เป็นพันธกิจร่วมสมัยที่มีการจัดการในรูปแบบใหม่ ๆ ทันสมัย ทำได้ทุกอย่าง ทันเหตุการณ์ กระตุ้นให้สมาชิกเกิดมุมมองที่ดีและหลากหลายรอบด้าน มุ่งมั่นจริงจัง มีพลังจากภายในเพื่อทำพันธกิจต่อเนื่องบนพื้นฐานของการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ มีเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่น่าสนใจแต่ไม่ทิ้งขนบเดิม สนุกกับสถานการณ์ที่ท้าทายความสามารถและสร้างสมาชิกให้เป็นผู้ที่มีความสง่างาม มีสง่าราศี เต็มล้นด้วยพระสิริของพระเจ้า

4.4 การสรุปผลการวิจัยรวมทั้งสองระยะ

เมื่อผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยที่ได้รับจากการเก็บข้อมูลระยะที่ 1 มาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยที่ได้รับจากการเก็บข้อมูลระยะที่ 2 พบว่า การแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นความสามารถทางการสื่อสารและรูปแบบของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่ได้รับจากแต่ละกลุ่ม มีทั้งประเด็นที่ให้ความสำคัญความเหมือนและมีบางประเด็นที่แตกต่างกัน เมื่อผู้วิจัยได้นำประเด็นที่ได้แต่ละกลุ่มพิจารณาให้น้ำหนักความสำคัญมากที่สุด หรือเป็นคำตอบที่มีค่าร้อยละมากที่สุด ทำให้ค้นพบผลการวิจัย ซึ่งสามารถสรุปได้จากภาพที่ 4.29 – 4.30 ดังนี้

ตารางที่ 4.29 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	ความสำคัญของความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร		
	อันดับที่ 1	อันดับที่ 2	อันดับที่ 3
มิติด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ (Trait and Personality)			
1. สมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย	1) เป็นผู้นำฝ่ายจิตวิญญาณ และในสังคมที่ดี 2) มีความแม่นยำ เก่งพระคัมภีร์ รู้หลักศาสนศาสตร์ และยึดมั่นในหลักข้อเชื่อ	1) เป็นผู้มีความเชื่อ มั่นคง ศรัทธา และพึ่งพาในพระเจ้า 2) เป็นสาวกแท้ และดำเนินชีวิตอย่างสอดคล้องกับคำสอน และแบบอย่างของพระเยซูคริสต์ 3) มีความรับผิดชอบต่อความเสี่ยง หรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้	ถวายตัวรับใช้ ถวายเกียรติแด่พระเจ้า
2. ผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล	เป็นผู้มีความรัก เชื่อและไว้วางใจในพระเจ้า และเสียดสละ	ให้พระเจ้านำและมีพลังจิตวิญญาณในการขับเคลื่อนชีวิตและพันธกิจ	ติดสนิทกับพระเจ้า และสร้างคุณค่าผู้อื่น สถาบัน และสังคม
3. ผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์	มีความรู้ความเข้าใจในพระคัมภีร์ หลักศาสนศาสตร์ การทำพันธกิจที่ถูกต้อง และสมดุล เพื่อการสอน การเทศนา และการนำผู้คนฝ่ายจิตวิญญาณ	รักพระเจ้าและรักเพื่อนบ้านเหมือนรักตนเอง	การเติบโตในจิตวิญญาณกับความรู้

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	ความสำคัญของความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร		
	อันดับที่ 1	อันดับที่ 2	อันดับที่ 3
4. ผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1-19	เป็นผู้ที่ได้รับการทรงเลือกและทรงเรียกจากพระเจ้า	ยึดมั่นในพระเจ้าให้เป็นผู้นำทางชีวิต ดัดสนิทกับพระเจ้า และพึ่งพาพระเจ้าในการดำเนินชีวิตและการทำพันธกิจต่าง ๆ	ทำพันธกิจรับใช้ตามแบบอย่างของพระเยซูคริสต์
5. คณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย	สัตย์ซื่อต่อพระเจ้าและการทำพันธกิจของพระเจ้า อวดทน เสียสละ ไม่ละทิ้ง ไม่ถอยหนี กล้าเผชิญทุกสิ่งโดยการทรงนำของพระเจ้า	เก่งพระคัมภีร์ เก่งการอภิบาลดูแลสมาชิก เยี่ยมเยียนดี มีความรับผิดชอบสูง	มีความสามารถในการทำพันธกิจ มีวิสัยทัศน์ชัดเจน มีนิมิต วางแผน บริหารจัดการได้ดี
6. คณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย	เป็นแบบอย่างที่ดี โดดเด่นคุณธรรม จริยธรรม รักษาความบริสุทธิ์ทั้งความคิด การพูด และการกระทำ	มีความรัก ความเชื่อ ความสัตย์ซื่อต่อพระเจ้า	ทำได้ทุกอย่าง เก่งในการให้คำปรึกษา เป็นเพื่อน เป็นพี่ เป็นอาจารย์ แนะนำได้ทุกเรื่อง
มิติด้านความรู้ (Knowledge)			
1. สมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย	หลักการตัดสินใจและการจัดการความขัดแย้ง	1) งานของผู้เลี้ยงดูแลที่มีต่อสมาชิกผู้เชื่อ ความรู้ด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร เพื่อใช้สอนและการหนุนใจ	พระคัมภีร์ และหลักศาสนศาสตร์ที่ถูกต้อง

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	ความสำคัญของความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร		
	อันดับที่ 1	อันดับที่ 2	อันดับที่ 3
2. ผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล	รู้พระคัมภีร์ หลักศาสนศาสตร์ พื้นฐานของความเชื่อ มุมมองของชีวิตในการอุทิศตัวเพื่อการทำพันธกิจที่เกิดผลดี	รู้หลักการอภิบาลดูแล การให้คำปรึกษา การเยี่ยมเยียน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง	รู้จักสมาชิก รู้วิถีชีวิต รู้บริบทสังคมวัฒนธรรมที่คริสตจักรตั้งอยู่
3. ผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์	รู้พระคัมภีร์เพื่อเป็นหลักในการสอนสมาชิก	รู้หลักการสอนพระวจนะ หลักการอภิบาล การให้คำปรึกษา การเทศนา	รู้หลักศาสนศาสตร์ ศาสนาเปรียบเทียบ และพันธกิจคริสเตียนศึกษา
4. ผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1-19	รู้หลักพระคัมภีร์ พระวจนะของพระเจ้าที่เกี่ยวข้องกับการอธิบายชีวิตและเป็นพื้นฐานของการรับใช้ในคริสตจักร	หลักการรับใช้ การอภิบาล การเลี้ยงดูดูแลสมาชิก	ความรู้พื้นฐานหลักศาสนศาสตร์ ความเชื่อ ความรู้เรื่องพระเจ้าที่สามารถแนะนำและแสดงออกกับชุมชน สังคม และคริสตจักร
5. คณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย	รู้หลักพระคัมภีร์และการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำพันธกิจ	รู้บทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้นำเพื่อรับใช้พระเจ้า คริสตจักรและชุมชน	รู้หลักการทำพันธกิจคริสตจักรและการทำงานร่วมกับชุมชนและสังคมส่วนรวม
6. คณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย	รู้พระคัมภีร์และรู้พระวจนะอย่างแม่นยำ	รู้หลักการอภิบาลดูแลสมาชิก	ความรู้ทางเทคโนโลยีสมัยใหม่และการสื่อสาร รู้จักใช้เทคโนโลยีในการทำงาน มีนวัตกรรมสื่อสารสนเทศที่ทันสมัย

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	ความสำคัญของความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร		
	อันดับที่ 1	อันดับที่ 2	อันดับที่ 3
มิติด้านทักษะ (SKILLS)			
1. สมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย	ทักษะความสามารถในการถ่ายทอด การเทศนา การสอนพระคัมภีร์คริสเตียนศึกษา การเป็นพยาน และการประกาศพระกิตติคุณ	ทักษะความสามารถในการบริหารจัดการ และจัดลำดับความสำคัญ ด้านบุคลากร พันธกิจ คริสตจักร องค์กร ได้ดี	ทักษะการสร้างเครือข่าย ในระดับต่าง ๆ เพื่อการรับใช้ ตามพันธกิจ
2. ผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล	ทักษะการตีความพระคัมภีร์ ทักษะการสอนพระวาจาพระเจ้า คริสเตียนศึกษา การเทศนาฟื้นฟูชีวิตฝ่ายจิตวิญญาณ	ทักษะการอภิบาลเลี้ยงดูฟูมฟัก ทั้งการให้คำปรึกษา การเยียวยา	ทักษะการรับใช้พระเจ้า การบริหารคริสตจักร ผู้คน และสังคม
3. ผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์	ทักษะทางวิชาการเพื่อการสอนและการให้คำแนะนำตามหลักการในพระคัมภีร์	1) ทักษะการรับใช้ผู้คนและคริสตจักร มีภาระใจในการรับใช้ 2) ทักษะการพัฒนาชีวิตที่เน้นมิติด้านจิตใจจิตวิญญาณให้เจริญเติบโตขึ้นกับพระเจ้า มีความเชื่อมั่นคงเข้มแข็ง	ทักษะการจัดการตนเอง ทั้งด้านกาย อารมณ์ นิสัยเชิงลบ การเอาชนะความบาปและความอ่อนแอต่าง ๆ ในชีวิตและงาน

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	ความสำคัญของความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร		
	อันดับที่ 1	อันดับที่ 2	อันดับที่ 3
4. ผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1-19	ทักษะการสอน การเทศนา การประกาศ พระกิตติคุณข่าวประเสริฐ การอภิบาล สมาชิก การมอบหมายงาน การเป็นผู้นำ	ทักษะการบริหารจัดการพันธกิจคริสตจักรให้ทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในการทำพันธกิจร่วมกันอย่างเข้มแข็ง	ทักษะการจัดการความขัดแย้งและการแก้ไขปัญหาเพื่อเข้าใจปัญหาสมาชิก การมีส่วนช่วยให้พ้นปัญหา
5. คณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย	ทักษะการสอน ทักษะการอภิบาล การดูแลสมาชิก การเยี่ยมเยียน การให้คำปรึกษา การหนุนใจ	ทักษะการบริหารคริสตจักร การจัดการงาน การบริหารคนและพันธกิจให้บรรลุเป้าหมาย	ทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีมและการมีเครือข่ายร่วมรับใช้ เพื่อแบ่งเบาและแบ่งปัน
6. คณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย	ทักษะในการสื่อสาร อาทิจำ การใช้เทคโนโลยี การเจรจา การพูดให้กำลังใจ และเสริมแรง การฟังเพื่อสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง	ทักษะการอภิบาลดูแล อาทิจำ การเยี่ยมเยียน การหนุนใจ การให้คำแนะนำ ปรึกษาหรือการเยียวยารักษาจิตใจ	ทักษะการบริหารจัดการ อาทิจำ เวลา บุคลากร พันธกิจคริสตจักร สิ่งแวดล้อม ชุมชน
มิติด้านแรงจูงใจ (Motivation)			
1. สมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย	สร้างบรรยากาศ และจูงใจผู้อื่นให้อยากพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นผู้นำ/ทีมงานที่ดีต่อไป	มีส่วนร่วมในการเพิ่มพูนจำนวนผู้เชื่อใหม่ และเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำพันธกิจรับใช้พระเจ้าได้ในทุกแห่ง ทุกที่ ทุกเวลา	1) ได้รับการยกย่อง ชมเชย และโอกาสเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น และเป็นภาพลักษณ์ที่ดีของสาวกแท้ 2) ต้องการแสวงหาคำตอบให้กับชีวิต และได้รับการสนับสนุนที่ดีในการดำรงชีวิต 3) การรักพระเจ้า และศรัทธาในคำสอนจากพระคัมภีร์ และได้ปฏิบัติตนให้เป็นสาวกที่แท้ตามพระประสงค์ของพระเจ้า

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	ความสำคัญของความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร		
	อันดับที่ 1	อันดับที่ 2	อันดับที่ 3
2. ผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล	-	-	-
3. ผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์	-	-	-
4. ผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1-19	แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives) <ol style="list-style-type: none"> 1. เชื่อว่าชีวิตได้รับการทรงสร้างจากพระเจ้า เป็นพระประสงค์ของพระเจ้าที่ทรงมีต่อชีวิตให้เป็นผู้นำ 2. ตอบสนองต่อพระมหากษัตริย์ของพระเจ้า โดยทำตามอย่างพระเยซูคริสต์ในการรับใช้ 3. ต้องการตอบแทนพระคุณความรักความเมตตาของพระเจ้าที่มีต่อชีวิต 4. อยากรู้จักพระเจ้าอย่างแท้จริงในชีวิตของความเป็นผู้นำศาสนา เรียนรู้ไปกับพระเจ้า 5. ความภาคภูมิใจในชีวิตของการเป็นผู้รับใช้พระเจ้า ครอบครัวยุติธรรม 		แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives) <ol style="list-style-type: none"> 1. บทบาทของการเป็นผู้นำศาสนาในสังคมที่เสริมหนุนสมาชิก 2. ความเป็นอยู่ในชีวิตที่ดีขึ้น 3. ตัวอย่างชีวิตของผู้นำอื่น ๆ ในสังคม 4. การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากชุมชนสังคมให้ทำงานเพื่อสังคม 5. การได้รับความช่วยเหลือทั้งงบประมาณและกำลังคนในการปฏิบัติพันธกิจ

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	ความสำคัญของความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร		
	อันดับที่ 1	อันดับที่ 2	อันดับที่ 3
5. คณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย	แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives) 1. การเห็นคุณค่าแห่งชีวิตที่พระเจ้าทรงสร้าง 2. ต้องการตอบแทนพระคุณความรักของพระเจ้าที่มีต่อชีวิต 3. ต้องการเรียนรู้จักน้ำพระทัยของพระเจ้าและขัดเกลาชีวิตตนให้เป็นสาวกแท้ 4. อยากเอาชนะโลกที่เต็มไปด้วยอุปสรรคปัญหา มีแนวทางที่ดีในการดำเนินชีวิตท่ามกลางความทุกข์ยาก 5. เพื่อให้พระเจ้าทรงพอพระทัย เป็นที่โปรดปราน ได้รับสันติสุขแท้และชีวิตนิรันดร์		แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives) 1. ตัวอย่างที่ดีจากผู้นำ 2. ได้ฝึกฝนและพัฒนาตนเอง ได้รับโอกาสในการเข้าร่วมอบรมสัมมนา เพิ่มพูนความรู้เรื่องต่าง ๆ 3. ได้รับการสนับสนุนจากผู้นำ สมาชิกด้วยกันเอง 4. มีบทบาทตำแหน่งหน้าที่การงานในการรับใช้ เพื่อแสดงความสามารถที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ 5. เห็นแบบอย่างของคนอื่นที่เป็นคริสเตียนที่เข้มแข็ง มีบุคลิกภาพดี
6. คณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย			
มิติด้านการสื่อสารตัวตนเชิงบวก (Projecting positive ethos)			
กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	อันดับที่ 1	อันดับที่ 2	อันดับที่ 3
1. สมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย	เปี่ยมด้วยความสัจย์ซื่อ ความรัก เชื่อมั่น และศรัทธาในพระเจ้า	ความสามารถเชิงสมรรถนะที่หลากหลาย เพื่อการทำพันธกิจรับใช้	กล้าหาญในการประกาศพระกิตติคุณ ข้าราชการและผู้นำคริสตจักรผู้ประสบความสำเร็จในการรับใช้ร่วมกัน

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	ความสำคัญของความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร		
	อันดับที่ 1	อันดับที่ 2	อันดับที่ 3
2. ผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล	ปรนนิบัติรับใช้พระเจ้า และเพื่อนมนุษย์ มีชีวิตเพื่อผู้อื่น อุทิศชีวิตเพื่อให้สมาชิกได้รับ สิ่งที่ดีที่สุด	มีความเป็นผู้นำจิตวิญญาณที่เข้มแข็ง ไม่หวั่นไหว อ่อนล้า อ่อนแรง หมดไฟไร้พลัง	เป็นแบบอย่างที่ดีในชีวิต และสะท้อนพระลักษณะของพระเยซูคริสต์
3. ผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์	สะท้อนพระลักษณะของพระเยซูคริสต์ในชีวิต	รู้แจ้งในพระวจนะของพระเจ้าทุกบท ทุกตอน ในพระคัมภีร์	สะท้อนตัวอย่างการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ที่สมาชิกผู้เชื่อสามารถสัมผัสได้จริง
4. ผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1-19	ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับสมาชิก เลี้ยงดูดูแลฟูมฟักการดำเนินชีวิตและฝ่ายจิตวิญญาณ	เป็นผู้นำจิตวิญญาณที่มีผลแห่งพระวิญญาณเต็มเปี่ยมด้วยสง่าราศี และพระสิริของพระเจ้า	รู้พระวจนะของพระเจ้าอย่างลึกซึ้ง สั่งสอนให้เข้ากันได้กับชีวิต เพื่อพัฒนาชีวิตสาวกแท้
5. คณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย	ทำหน้าที่ของผู้นำศาสนาอย่างครบถ้วน สมบูรณ์ ทั้งการประกาศพระกิตติคุณ เทศนาสั่งสอน การอภิบาลดูแล การนมัสการ และการร่วมสามัคคีธรรม	มีชีวิตที่สำแดงการสถิตยู่ของพระเจ้า และทำพันธกิจตามแบบอย่างของพระเยซูคริสต์	มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการรับใช้พระเจ้า คริสตจักร ชุมชนสังคม
6. คณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย	รักพระเจ้า รักผู้อื่น เป็นแบบอย่างที่ดีทุกด้าน มีความรักที่สัมผัสได้ และแสดงออกอย่างถูกต้อง	สามารถจัดการปัญหา ขัดแย้ง การจัดการด้านอารมณ์ และสร้างข้อตกลงร่วมกันได้	เป็นผู้นำจิตวิญญาณ ที่มีจิตวิญญาณที่เข้มแข็ง

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	ความสำคัญของความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร		
	อันดับที่ 1	อันดับที่ 2	อันดับที่ 3
มิติด้านกลยุทธ์การสื่อสาร (Communication strategy)			
1. สมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย	การเอาใจใส่ เชื่อ ให้เกียรติในศักยภาพของผู้อื่น	การสร้างบรรยากาศ เพื่อจูงใจผู้อื่นให้เชื่อศรัทธา ไว้วางใจในพระเจ้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	การเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำที่ดีแก่ผู้อื่น
1. ผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล 2. ผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์ 3. ผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1-19 4. คณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย	<ol style="list-style-type: none"> 1. กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่น่าประทับใจ ด้วยวิธีการ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 การสร้างความใกล้ชิด 1.2 การออกเยี่ยมสมาชิก 1.3 การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์และการเข้าถึงผู้คน 1.4 การดูแลเอาใจใส่สมาชิก 1.5 การเสริมพลังหรือการให้แรงเสริม 2. กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ ด้วยวิธีการ <ol style="list-style-type: none"> 2.1 การโน้มน้าวใจด้วยบุคลิกของความเป็นผู้นำ <ol style="list-style-type: none"> 2.1.1 การเป็นแบบอย่างที่ดี 2.1.2 การสร้างความน่าเชื่อถือด้วยการสื่อสารที่อยู่บนพื้นฐานของคำสอนจากพระคัมภีร์ 2.1.3 การเป็นแบบอย่างในเรื่องของการถวาย 2.1.4 การเป็นผู้นำทรงคุณธรรม 		

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	ความสำคัญของความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร		
	อันดับที่ 1	อันดับที่ 2	อันดับที่ 3
5. คณะอนุชนสังคายนาคริสตจักรในประเทศไทย	<ul style="list-style-type: none"> 2.1.5 กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่น่าประทับใจ ด้วยวิธีการ 2.2 การสร้างความใกล้ชิด 2.3 การออกเยี่ยมสมาชิก 2.4 การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์และการเข้าถึงผู้คน 2.5 การดูแลเอาใจใส่สมาชิก 2.6 การเสริมพลังหรือการให้แรงเสริม 	<ul style="list-style-type: none"> 3. กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ ด้วยวิธีการ <ul style="list-style-type: none"> 3.1 การโน้มน้าวใจด้วยบุคลิกของความเป็นผู้นำ <ul style="list-style-type: none"> 3.1.1 การเป็นแบบอย่างที่ดี 3.1.2 การสร้างความน่าเชื่อถือด้วยการสื่อสารที่อยู่บนพื้นฐานของคำสอนจากพระคัมภีร์ 3.1.3 การเป็นแบบอย่างในเรื่องของการถวาย 3.1.4 การเป็นผู้นำทรงคุณธรรม 3.1.5 การสื่อสารอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสภาคริสตจักรในประเทศไทย 3.2 การใช้พิธีการทางศาสนา การใช้ภาษา การนมัสการ และการเทศนา 3.3 การทำให้มากกว่าที่สมาชิกคิดและคาดหวัง 	<ul style="list-style-type: none"> 4. กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการความขัดแย้ง <ul style="list-style-type: none"> 4.1 การรับฟัง 4.2 การหันกลับมาทบทวน 4.3 การตระหนักในบทบาทที่แท้จริงในฐานะผู้จัดการความขัดแย้ง

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	ความสำคัญของความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร		
	อันดับที่ 1	อันดับที่ 2	อันดับที่ 3
	5. กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายและการสื่อสารสู่ความเป็นสากล ด้วยวิธีการ 5.1 การมีเครือข่ายที่ปรึกษาที่ดี 5.2 การเชื่อมโยงเครือข่ายและการต่อ ยอดการปฏิบัติพันธกิจ 5.3 การเสริมสร้างการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรสู่ความเป็นสากล 5.4 การปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรแบบเครือข่าย		

ตารางที่ 4.30 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	ความสำคัญของรูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership styles) ศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการทำพันธกิจคริสตจักร		
	อันดับที่ 1	อันดับที่ 2	อันดับที่ 3
1. สมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย	ผู้นำเพื่อการรับใช้	ผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	ผู้นำแบบแบ่งปัน/การเป็นผู้นำร่วมกัน
2. ผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล	ผู้นำเพื่อการรับใช้	1) ผู้นำเชิงจิตวิญญาณ 2) ผู้นำศิษยาภิบาลสภาคริสตจักรในประเทศไทย 3) ผู้นำวิสัยทัศน์	-
3. ผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์	ผู้นำเพื่อการรับใช้	ผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	-
4. ผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1-19	ผู้นำเพื่อการรับใช้	ผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	1) ผู้นำศิษยาภิบาลสภาคริสตจักรในประเทศไทย 2) ผู้นำแบบแบ่งปัน/การเป็นผู้นำร่วมกัน
5. คณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย	ผู้นำเพื่อการรับใช้	ผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	ผู้นำแบบแบ่งปัน/การเป็นผู้นำร่วมกัน
6. คณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย	ผู้นำเพื่อการรับใช้	ผู้นำเชิงจิตวิญญาณ	ผู้นำวิสัยทัศน์

จากผลสรุปการวิจัยที่ได้รับในภาพรวมดังปรากฏในตารางที่ 4.29 – 4.30 ได้สะท้อนภาพความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร รวมถึงสะท้อนรูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้ค่อนข้างชัดเจน ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจะได้นำไปสรุปและอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การศึกษาในบทที่ 5 ตามลำดับต่อไป



บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “ความสามารถทางการสื่อสารและรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนาในสังคมไทย” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 2 ประการสำคัญ คือ 1) เพื่อศึกษาความสามารถทางการสื่อสาร (Communication Competency) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์ 2) เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยในบทที่ 4 ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

5.1.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การตอบคำถามเรื่องความสามารถทางการสื่อสาร (Communication Competency) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์ โดยผู้วิจัยได้จำแนกความสามารถทางการสื่อสารออกเป็น 2 ลักษณะ ประกอบด้วย 1) ความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้นำ (Competence within a communicator) แบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ (Trait and personality) มิติด้านความรู้ (Knowledge) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร มิติด้านทักษะ (Skills) ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร และมิติด้านแรงจูงใจ (Motivation) 2) ความสามารถในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น แบ่งออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ มิติการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้นำ (Projecting positive ethos) ที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา น่าไว้วางใจ และมิติด้านกลยุทธ์การสื่อสาร (Communication Strategy) ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรกับบุคคลอื่นในระดับต่าง ๆ ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) ด้านความสามารถที่มีอยู่ในตัวของผู้นำศาสนา ผลการวิจัยพบความสามารถ “ร่วม” ในตัวผู้นำศาสนาที่มีการรับรู้และคาดหวังตรงกันในทุกกลุ่ม ใน 4 มิติ ดังนี้

1.1 มิติด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ ได้แก่ การเป็นผู้นำที่เต็มไปด้วยความรัก น่าเชื่อศรัทธา ฟังพาและไว้วางใจได้ แสดงถึงความใกล้ชิดในพระเจ้า เก่ง และแม่นยำ

ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังพบความเห็นต่างที่มีต่อคุณลักษณะและบุคลิกภาพจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์เน้นคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ต้องมีคุณภาพชีวิตและการมีเป้าหมายในชีวิตคริสตียนที่ชัดเจน ผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 – 19 เน้นคุณลักษณะของความตั้งใจจริงของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่จะเป็นผู้รับใช้ การเป็นผู้นำที่ต้องเก่งกาจสื่อสาร มีวาทศิลป์ และปฏิบัติพันธกิจเต็มเวลา โดยไม่หวังผลตอบแทนทางโลก รักในการพัฒนาตน ส่วนคณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะการทำงานของผู้นำที่ต้องยืดหยุ่น ยอมรับ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

1.2 มิติด้านความรู้ที่สำคัญต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ได้แก่ มีความรู้อย่างแตกฉานในพระคัมภีร์ มีความรู้ในการอธิบายชีวิตและพื้นฐานของการปฏิบัติพันธกิจรับใช้ในคริสตจักร

ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังพบความเห็นต่างที่มีต่อความรู้ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาลให้ความสำคัญต่อการที่ผู้นำศาสนาต้องรู้หลักการและกระบวนการสร้างสาวก สร้างผู้เชื่อใหม่ การบุกเบิกสร้างคริสตจักรใหม่ หลักการให้บริการสังคม หลักการสร้างคริสตจักรให้เข้มแข็งและเจริญเติบโต กระบวนการดูแลสมาชิก และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดผลดีในชีวิต ส่วนผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์เน้นความรู้ด้านประวัติศาสตร์คริสตจักร พัฒนาการและการเติบโต รู้หลักการถวาย และผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 – 19 เน้นว่าควรมีความรู้สมัยใหม่เพื่อให้การปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรเท่าทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป

1.3 มิติด้านทักษะที่สำคัญต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ได้แก่ ทักษะการสอน การตีความพระคัมภีร์ การเทศนา การเป็นพยาน การประกาศพระกิตติคุณหรือข่าวประเสริฐ และทักษะการอภิบาลดูแลสมาชิก

ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังพบความเห็นต่างที่มีต่อทักษะในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล เน้นว่าผู้นำศาสนาต้องมีทักษะการสร้างสาวกหรือการสร้างผู้เชื่อใหม่ โดยเน้นการเฝ้าเดี่ยว การอธิษฐาน และการอ่านพระคัมภีร์ รวมถึงทักษะการประกาศบุกเบิกคริสตจักรและการโน้มน้าวใจสมาชิก กลุ่มผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์เน้นทักษะการจัดการตนเองในด้านนิสัยเชิงลบ การเอาชนะความบาปและความอ่อนแอ ต่าง ๆ ในชีวิต ผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 – 19 เน้นการมีทักษะทางอาชีพ เพื่อเสริมหนุนสมาชิกตามความถนัด สร้างรายได้ สร้างโอกาสในการพัฒนาทั้งคุณภาพชีวิตและจิตวิญญาณ ทักษะการแสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจ และทักษะการเลียนแบบพระเยซูคริสต์ ในขณะที่คณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยเน้นการ

มีทักษะชุมชน การเข้าถึงชุมชนท้องถิ่นต่าง ๆ การประสานงาน การสนับสนุนให้ความร่วมมือ และทักษะการพัฒนาบุคลิกภาพแบบองค์รวม ส่วนคณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยเน้นการมีทักษะทั่วไป เช่น ทักษะทางกีฬา ทักษะการทำอาหาร ขนม และทักษะการปรับตัวให้เข้ากับผู้คน / สังคม

1.4 มิติด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ได้แก่ แรงจูงใจภายในที่มาจากความเชื่อว่าชีวิตได้รับการสร้างจากพระเจ้า การเห็นคุณค่าชีวิต การตอบสนองพระคุณและมีความต้องการเป็นตัวอย่างที่ดี ส่วนแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การได้รับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ และความสำเร็จในชีวิตและงาน

2) ด้านความสามารถในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลการวิจัยพบความสามารถ “รวม” ในตัวผู้นำศาสนาที่มีการรับรู้และคาดหวังตรงกันทุกกลุ่ม ใน 2 มิติ ดังนี้

2.1 มิตินิสัยการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้นำศาสนาที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธาและน่าไว้วางใจ ได้แก่ ความรู้สึกว่าได้เป็นตัวแทนพระเยซูในชีวิต แสดงความภูมิใจของการเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่สมาชิกผู้เชื่อสามารถสัมผัสได้จริง

ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังพบความเห็นต่างที่มีต่อการสื่อสารตัวตนผู้นำศาสนาคริสต์เชิงบวกบางประการจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล ยังให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะของการเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ที่มีความชื่นชมยินดีท่ามกลางความทุกข์ยากลำบาก การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ทั้งคุณภาพชีวิต การสร้างสมาชิกผู้เชื่อ การสร้างจุดประกายและคริสตจักรจนเป็นที่ประจักษ์ และนำการเติบโตของคริสตจักร รวมถึงความถ่อมใจของผู้นำ มีชีวิตเพื่อผู้อื่น ส่วนผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 – 19 เน้นคุณลักษณะเก่งคน เก่งสัมพันธ์ และมีเครือข่ายที่ดีในการรับใช้ มุ่งปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรตามพระมหาบัญชาคือ การออกไปประกาศเรื่องราวของพระเจ้าให้แก่ทุกคน เพื่อให้เขาเหล่านั้นได้รับความเชื่อ และตัดสินใจเป็นคริสเตียน ส่วนคณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย เน้นคุณลักษณะของผู้นำที่ไม่ตามกระแสโลกจนเสียความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ นำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สมาชิกผู้เชื่อและคริสตจักรในทิศทางที่พึงประสงค์ สอดคล้องต่อเป้าหมายสภาคริสตจักรและการทำพันธกิจคริสตจักรที่เท่าทันยุค ส่วนคณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ให้ความสำคัญต่อการเป็นผู้นำที่เข้าใจวัยรุ่น มีจิตวิทยาในการสื่อสารกับผู้คนแต่ละช่วงวัย รับฟังอย่างเปิดใจให้เวลา แม้ว่าผู้นำศาสนาจะเก่งกาจเพิ่มพูนสมาชิกผู้เชื่อใหม่ แต่ก็ไม่ควรทิ้งร้างสมาชิกผู้เชื่อเดิม ผู้นำศาสนาจะต้องติดตามสมาชิกให้มาร่วมกิจกรรมสม่ำเสมอ และปกป้องสมาชิก คริสตจักรและสภาคริสตจักรไม่ให้พบกับความเสื่อมถอย

2.2 กลยุทธ์การสื่อสาร (Communication Strategy) ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรกับบุคคลอื่นในระดับต่าง ๆ ผลการวิจัยค้นพบกลยุทธ์การสื่อสารที่จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร 4 ประการสำคัญ คือ

1. กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่น่าประทับใจ ด้วยวิธีการ

- 1.1 การสร้างความใกล้ชิด
- 1.2 การออกเยี่ยมสมาชิก
- 1.3 การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์และการเข้าถึงผู้คน
- 1.4 การดูแลเอาใจใส่สมาชิก
- 1.5 การเสริมพลังหรือการให้แรงเสริม

2. กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ ด้วยวิธีการ

2.1 การโน้มน้าวใจด้วยบุคลิกของความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย

- 2.2.1 การเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2.2.2 การสร้างความน่าเชื่อถือด้วยการสื่อสารที่อยู่บนพื้นฐานของคำสอนจากพระคัมภีร์
- 2.2.3 การเป็นแบบอย่างในเรื่องของการถวาย
- 2.2.4 การเป็นผู้นำทรงคุณธรรม
- 2.2.5 การสื่อสารอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสภาคริสตจักรในประเทศไทย

2.2 การใช้พิธีการทางศาสนา การใช้ภาษา การนมัสการ และการเทศนา

2.3 การทำให้มากกว่าที่สมาชิกคิดและคาดหวัง

3. กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการความขัดแย้ง ประกอบด้วย

- 3.1 การรับฟัง
- 3.2 การหันกลับมาทบทวน
- 3.3 การตระหนักในบทบาทที่แท้จริงในฐานะผู้จัดการความขัดแย้ง

4. กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายและการสื่อสารสู่ความเป็นสากล ด้วยวิธีการ

- 4.1 การมีเครือข่ายที่ปรึกษาที่ดี
- 4.2 การเชื่อมโยงเครือข่ายและการต่อยอดการปฏิบัติพันธกิจ
- 4.3 การเสริมสร้างการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรสู่ความเป็นสากล
- 4.4 การปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรแบบเครือข่าย

5.1.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การตอบคำถามเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์ศาสนานี้ มีการรับรู้และคาดหวังมากที่สุด พบว่า มี 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบภาวะผู้นำเพื่อการรับใช้ และรูปแบบภาวะผู้นำจิตวิญญาณ ทั้งนี้ ยังพบว่ามียุทธศาสตร์ความเป็นผู้นำรูปแบบอื่นที่มีการระบุมากที่สุดใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ รูปแบบผู้นำแบบแบ่งปัน / การเป็นผู้นำร่วมกัน รูปแบบผู้นำศิษยาภิบาลสภาคริสตจักรในประเทศไทย และรูปแบบผู้นำวิสัยทัศน์ ส่วนรูปแบบผู้นำที่ถูกกล่าวถึงเฉพาะจากสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย แต่ไม่ได้ถูกกล่าวถึงในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ คือ รูปแบบผู้นำศาสนาคริสต์ที่แท้จริงและผู้นำในสังคม

ข้อค้นพบจากการวิจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership style) ยังสามารถขยายรายละเอียดที่น่าสนใจเพิ่มเติมที่ทำให้เข้าใจมุมมองต่อความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยได้มากยิ่งขึ้น ดังสรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบความเป็นผู้นำเพื่อการรับใช้ คือ ผู้นำได้รับการทรงเรียกจากพระเจ้าเพื่อการปรนนิบัติพระเจ้าและทำพันธกิจของพระเจ้า ที่เรียกว่า “การรับใช้” ผู้นำจะทำพันธกิจของพระเจ้าในคริสตจักรและในโลกคือ การรับใช้ในรูปแบบของพระเยซูคริสต์ ที่อุทิศชีวิตเพื่อการรับใช้และบริการสังคม คริสเตียนศึกษา การเทศนาสั่งสอน การอภิบาลเลี้ยงดูฟูมฟัก

2. การรับใช้ในรูปแบบของพระเยซูคริสต์ คือ การรับใช้เพราะความรัก เหตุผลเดียวคือ “ความรัก” ดังพระวจนะยอห์น 3: 16 – 17 ที่ว่า “เพราะว่าพระเจ้าทรงรักโลก จนได้ทรงประทานพระบุตรองค์เดียวของพระองค์ เพื่อทุกคนที่วางใจในพระบุตรนั้นจะไม่พินาศ แต่มีชีวิตนิรันดร์ เพราะว่าพระเจ้าทรงให้พระบุตรเข้ามาในโลก มิใช่เพื่อพิพากษาโลก โทษโลก แต่เพื่อช่วยกู้โลกให้รอดโดยพระบุตรนั้น”

3. การเป็นผู้นำเพื่อรับใช้นำมาซึ่งการทนทุกข์และความตาย หมายถึง มิใช่การรับใช้เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน แต่เข้ามารับใช้ตามพระบัญชา เพื่อสืบเจตนารมณ์แห่งพันธกิจการช่วยกู้จึงเป็นการรับใช้ที่ต้องทนทุกข์

4. การเป็นผู้นำเพื่อการรับใช้ในคริสตจักรที่มีความแตกต่างหลากหลายตามพื้นที่ที่คริสตจักรตั้งถิ่นฐานอยู่ มีคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับวิถีการเป็นผู้นำ มีความรู้ มีทักษะความสามารถในการทำพันธกิจคริสตจักรจากการเพิ่มพูนประสบการณ์อยู่เสมอ เก่งคน เก่งชุมชน เป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคมบนรากฐานพระกิตติคุณ

5. ผู้นำที่ต้องมีบทบาทหลักในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนประสบการณ์คริสเตียนศึกษา การสอน การอภิบาลเลี้ยงดูแลสมาชิกเพื่อสร้างคน สร้างคริสตจักร ทำพันธกิจของค์ร่วมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น

6. ผู้นำที่มีบทบาทในการนำสมาชิก ให้ร่วมรับใช้พันธกิจพระเจ้าในคริสตจักรอย่างครบถ้วนทุกด้าน คือ พันธกิจการประกาศพระกิตติคุณ พันธกิจการนมัสการ พันธกิจการสามัคคีธรรม พันธกิจการสร้างสาวก พันธกิจการรับใช้ผู้คนในสังคม โดยมีพระวิญญาณบริสุทธิ์สถิตย์อยู่และยึดต้นแบบแห่งการรับใช้ตามแบบอย่างของพระเยซูคริสต์ให้เป็นแบบอย่างแห่งการดำเนินชีวิต ยอมให้พระเจ้าปั้นแต่งชีวิตเพื่อเติบโตขึ้นบนเส้นทางของการรับใช้พระเจ้า เห็นคุณค่าแห่งตน มีความสุขในการรับใช้ และมีเอกภาพแห่งการรับใช้ เพื่อสร้างคริสตจักรที่มีสง่าราศี และสร้างสรรค์สังคมที่มีสันติสุข

7. ผู้นำที่รักพระเจ้าและรักผู้คน สำแดงชีวิตที่เป็นแบบอย่างแห่งการเป็นผู้รับใช้ เช่น รับใช้เต็มเวลา เป็นที่ปรึกษาห้ศรัทธา ช่วยเหลือ รับฟัง ให้คำแนะนำตามหลักพระคัมภีร์ ชื่นชมยินดีในการอภิบาลดูแลสมาชิก ร่วมทุกข์ร่วมสุข กระทำพันธกิจคริสตจักรอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อถวายเกียรติแด่พระเจ้า มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในพระคัมภีร์ หลักศาสนศาสตร์ การทำพันธกิจที่ถูกต้องและสมดุล เป็นผู้ประกาศพระกิตติคุณข่าวประเสริฐได้ทุกที่ทุกเวลา

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “ความสามารถทางการสื่อสารและรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนาในสังคมไทย” เกิดขึ้นจากแรงบันดาลใจที่ต้องการใช้อองค์ความรู้ด้านการสื่อสาร มาศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งเป็นองค์กรศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์ โดยผู้วิจัยนำแนวคิดความสามารถทางการสื่อสาร และรูปแบบภาวะผู้นำมาพัฒนาเป็นกรอบในการวิจัย เพื่อแสวงหาคำตอบที่สามารถนำไปปรับใช้ ให้ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร และมีรูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทยปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมธรรมชาติ นับเป็นยุคเปลี่ยนผ่านสู่กระบวนทัศน์ใหม่ โดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง เน้นการมีส่วนร่วม ให้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือพัฒนาคน และยึดปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน รวมถึงการที่ผู้นำประเทศได้ประกาศยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ที่มุ่งสู่การเป็นสังคมที่หันกลับมาทบทวนคุณค่าของทุกสรรพสิ่ง ท่ามกลางความเจริญทางวัตถุและเทคโนโลยีสารสนเทศและ

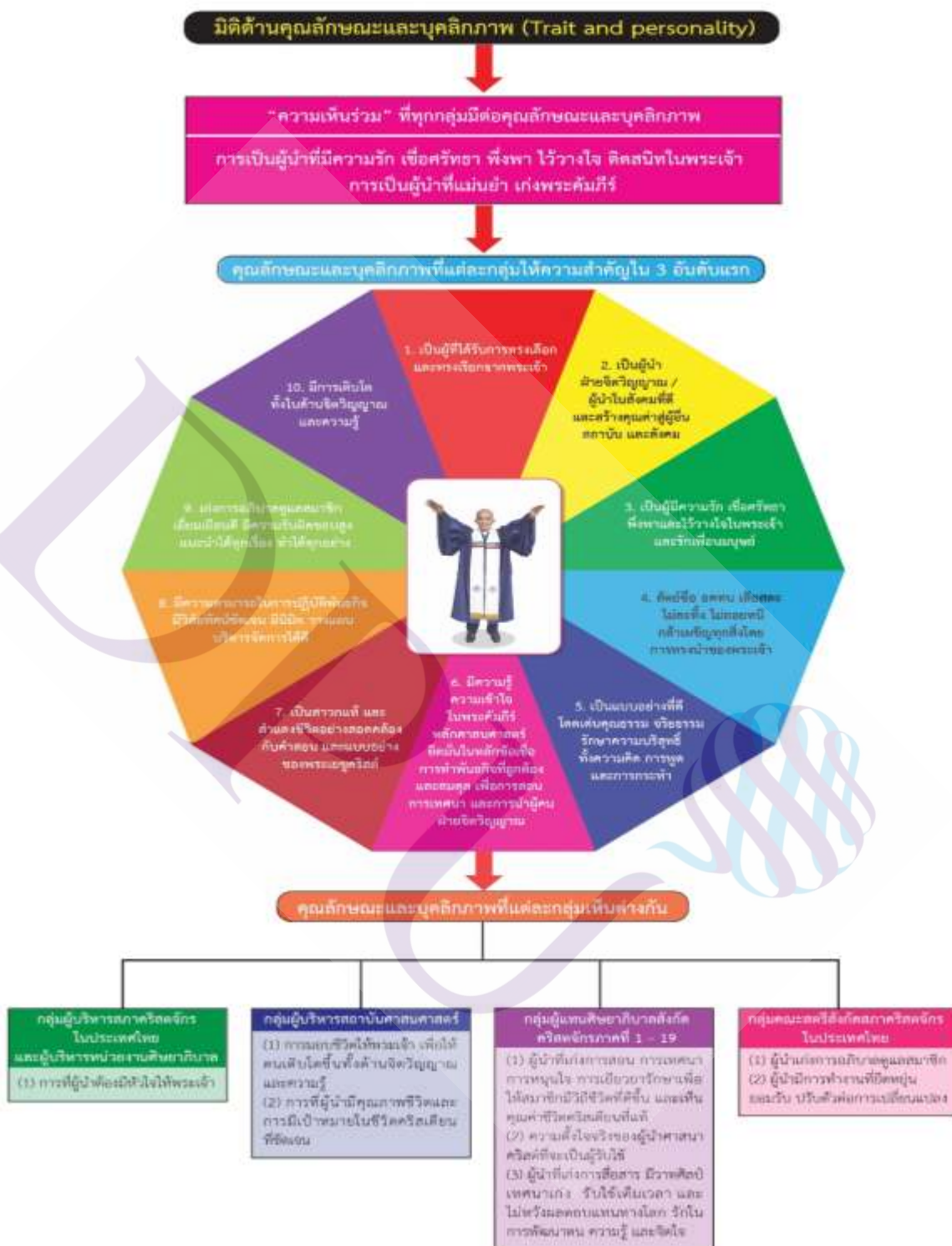
การสื่อสาร ประกอบกับสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้เน้นการปฏิบัติพันธกิจให้เข้มแข็งพร้อมรับสถานการณ์ในอนาคต โดยให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการเป็นเอกภาพ การมีส่วนร่วม และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ระหว่างทุกภาคส่วนของสภาคริสตจักร สถานการณ์ดังกล่าวนี้ นับว่าเป็นสถานการณ์ที่ท้าทายผู้นำศาสนาให้ต้องพัฒนาความสามารถทางการสื่อสาร และปรับตนเองให้มีรูปแบบความเป็นผู้นำศาสนายุคใหม่ เพื่อให้การปฏิบัติพันธกิจต่าง ๆ ในสภาคริสตจักรฯ ประสบผลสำเร็จสูงสุด

จากผลการวิจัยที่ได้นำเสนอไว้ในบทที่ 4 และการสรุปผลการวิจัยจากข้อ 5.1 ข้างต้น ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาประมวลและนำเสนอเป็นภาพเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ โดยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย

1) ด้านความสามารถทางการสื่อสารที่มีอยู่ในตัวของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร แบ่งออกเป็น 4 มิติ สามารถแสดงภาพได้ ดังนี้

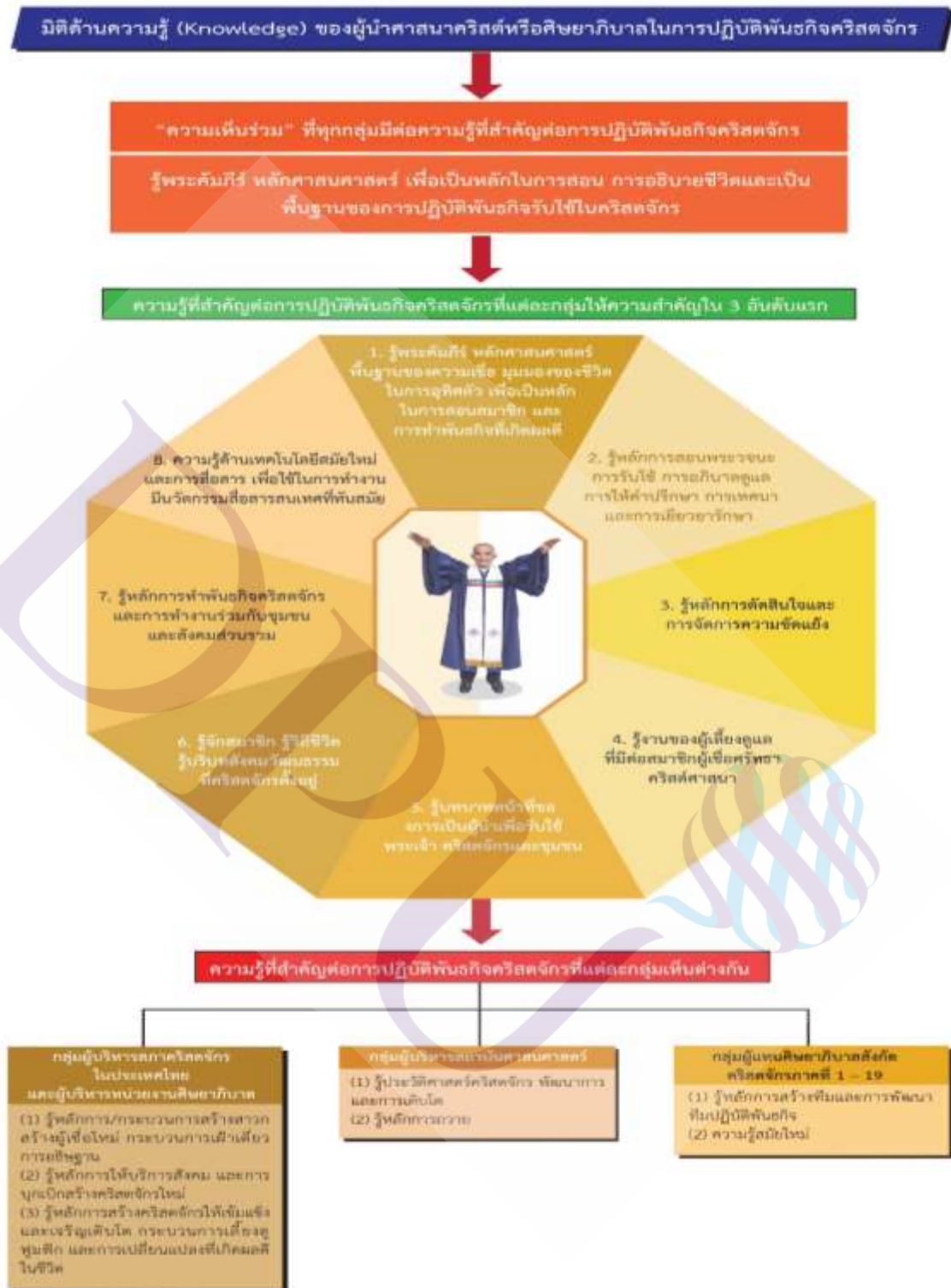
1.1 มิติด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ จะเห็นได้ว่าทุกกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความเห็นร่วมว่าผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลจะต้องเป็นผู้นำที่มีความรัก เชื่อศรัทธา ฟังพา ใจกว้างใจ ดิศสนิทาในพระเจ้า และต้องเป็นผู้นำที่เมตตา เก่งพระคัมภีร์ ในขณะที่ยังมีความเห็นต่อคุณลักษณะและบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ รวมถึงความเห็นต่างที่สามารถสรุปให้เห็นเป็นภาพที่ชัดเจนได้ ดังภาพที่ 5.1 ดังนี้



ภาพที่ 5.1 คุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย

1.2 มิติด้านความรู้ที่สำคัญต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร จะเห็นได้ว่าทุกกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความเห็นร่วมว่าผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลจะต้องรู้พระคัมภีร์ รู้หลัก ศาสนศาสตร์ เพื่อเป็นหลักในการสอน การอธิบายชีวิตและเป็นพื้นฐานของการปฏิบัติพันธกิจรับใช้ในคริสตจักร ในขณะที่ยังมีความเห็นต่อความรู้ด้านอื่น ๆ ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร รวมถึงความเห็นต่างที่สามารถสรุปให้เห็นเป็นภาพที่ชัดเจนได้ ดังภาพที่ 5.2 ดังนี้

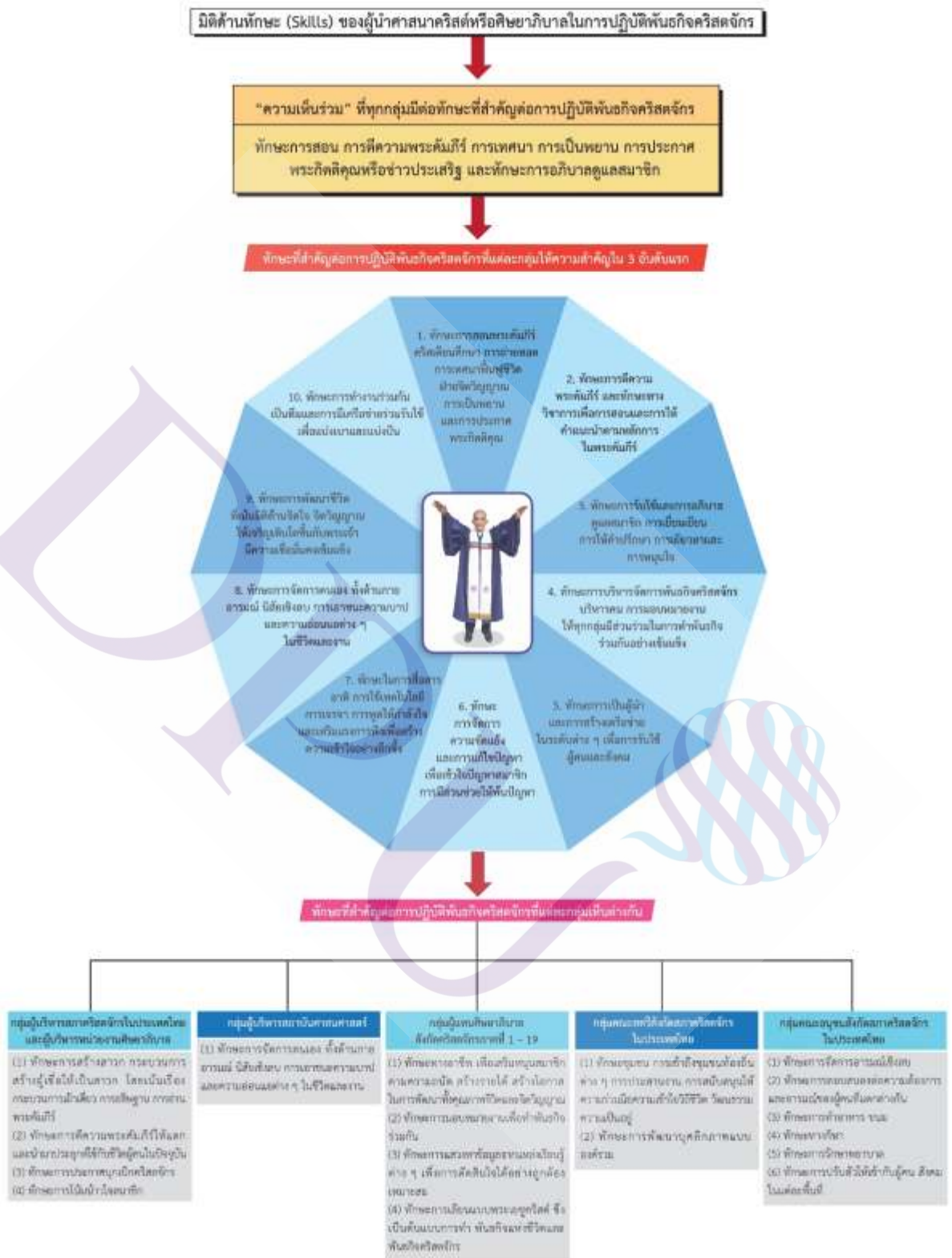




ภาพที่ 5.2 ความรู้ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร

1.3 มิติด้านทักษะที่สำคัญต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร จะเห็นได้ว่าทุกกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความเห็นร่วมว่าผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลจะต้องมีทักษะการสอน ทักษะการตีความพระคัมภีร์ การเทศนา การเป็นพยาน การประกาศพระกิตติคุณหรือข่าวประเสริฐ และทักษะการอภิบาลดูแลสมาชิก ในขณะที่ยังมีความเห็นต่อทักษะด้านอื่น ๆ ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร รวมถึงความเห็นต่างที่สามารถสรุปให้เห็นเป็นภาพที่ชัดเจนได้ ดังภาพที่ 5.3 ดังนี้

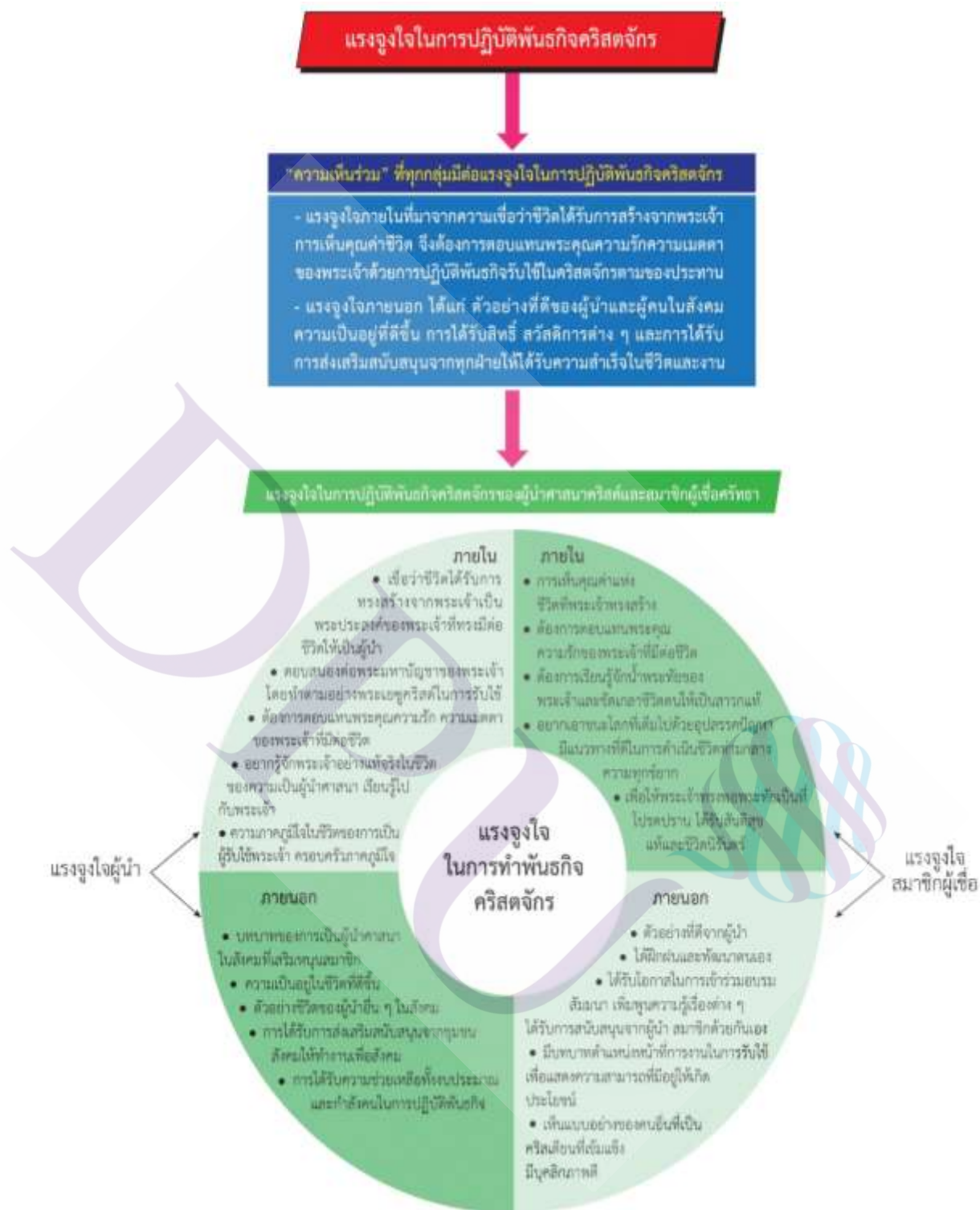




ภาพที่ 5.3 ทักษะของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร

1.4 มิติด้านแรงงใจในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร จะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลหรือสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนา ต่างก็มีทั้งแรงงใจภายในและแรงงใจภายนอกในการมีส่วนร่วมปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ซึ่งแรงงใจภายในมาจากความเชื่อว่าชีวิตได้รับการสร้างจากพระเจ้า การเห็นคุณค่าชีวิต การตอบแทนพระคุณและมีความต้องการเป็นตัวอย่างที่ดี ส่วนแรงงใจภายนอก ได้แก่ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การได้รับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ และความสำเร็จในชีวิตและงาน ซึ่งสามารถสรุปให้เห็นเป็นภาพที่ชัดเจนได้ ดังภาพที่ 5.4 ดังนี้



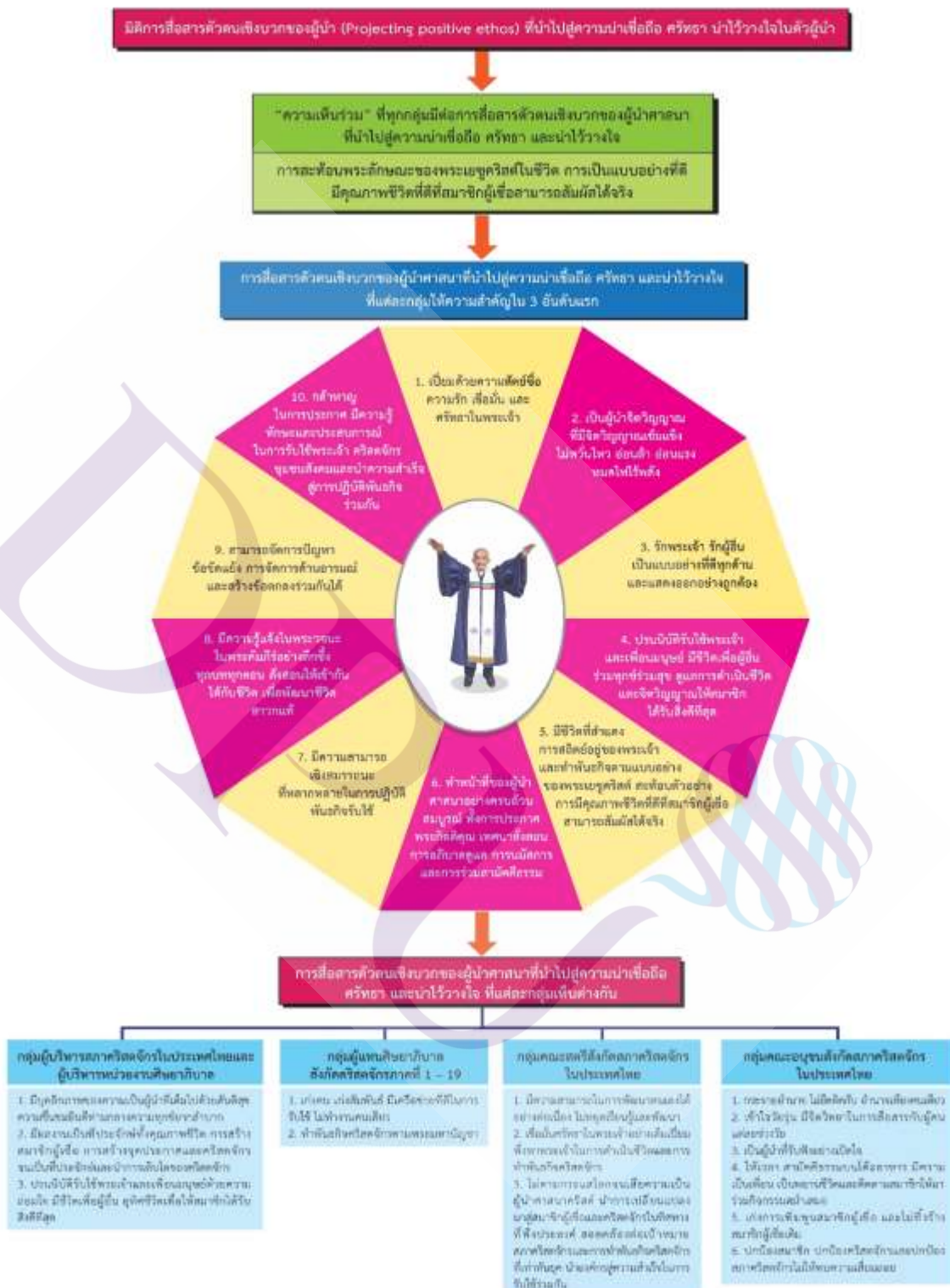


ภาพที่ 5.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล และสมาชิกผู้เชื่อศรัทธา

2) ด้านความสามารถทางการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร แบ่งออกเป็น 2 มิติ สามารถแสดงภาพได้ ดังนี้

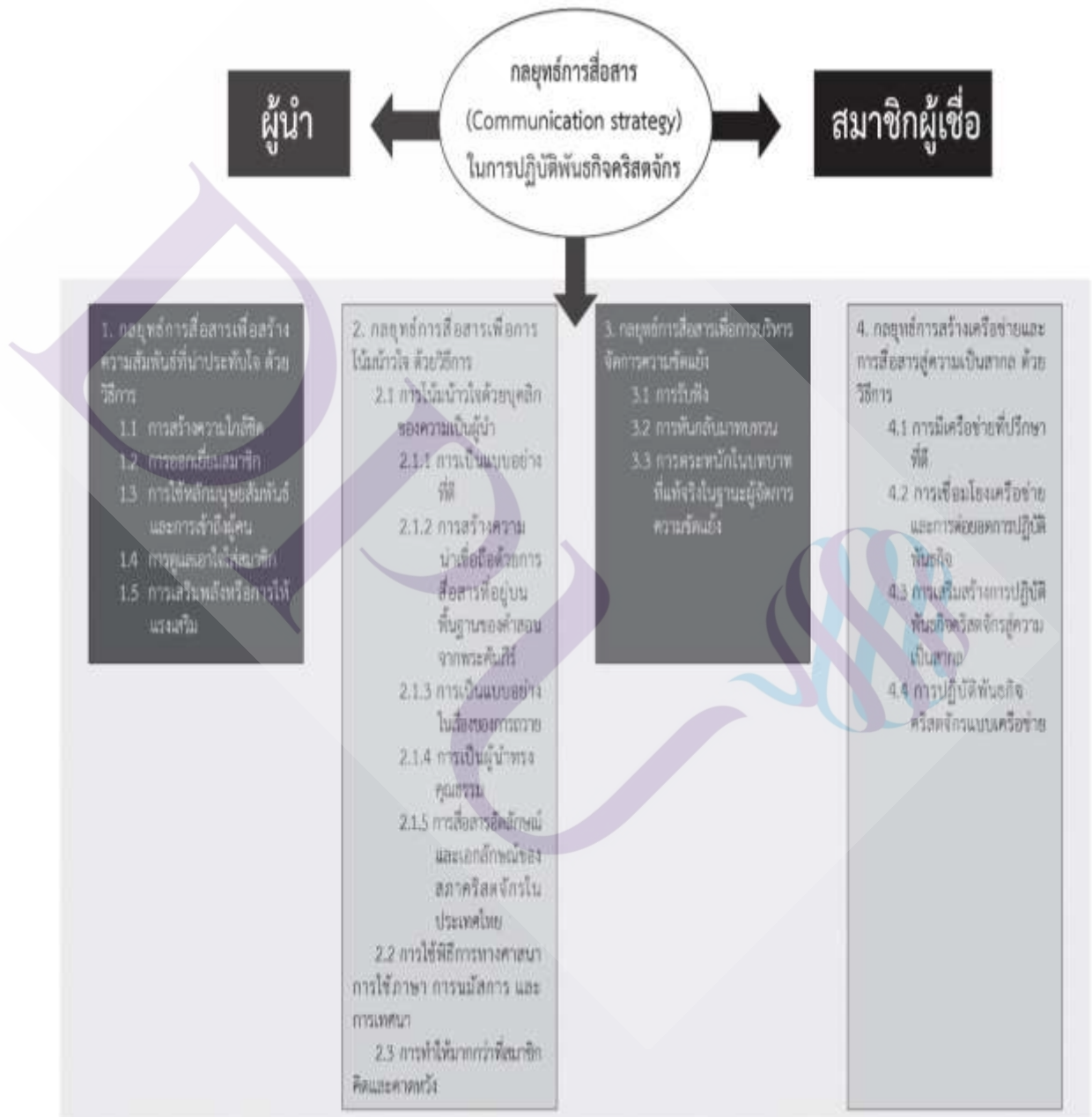
2.1 มิติการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้นำศาสนาที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา และน่าไว้วางใจ จะเห็นได้ว่าทุกกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความเห็นร่วมว่าผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลจะต้องเป็นผู้นำที่มีความรู้สึกรู้ว่าได้เป็นตัวแทนพระเยซูในชีวิต แสดงความภูมิใจของการเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่สมาชิกผู้เชื่อสามารถสัมผัสได้จริงสะท้อนพระลักษณะของพระเยซูคริสต์ในชีวิต การเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่สมาชิกผู้เชื่อสามารถสัมผัสได้จริง ในขณะที่ยังมีความเห็นต่อการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้นำศาสนาที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา และน่าไว้วางใจในด้านอื่น ๆ รวมถึงความเห็นต่างที่สามารถสรุปให้เห็นเป็นภาพที่ชัดเจนได้ ดังภาพที่ 5.5 ดังนี้





ภาพที่ 5.5 การสื่อสารตัวตนผู้นำศาสนาคริสต์เชิงบวกที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา ใจวางใจ

2.2 มิติด้านกลยุทธ์สื่อสารในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร สามารถสรุปได้ 4 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่น่าประทับใจ 2) กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจ 3) กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการความขัดแย้ง 4) กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายและการสื่อสารสู่ความเป็นสากล ที่สามารถสรุปให้เห็นเป็นภาพที่ชัดเจนได้ ดังภาพที่ 5.6 ดังนี้

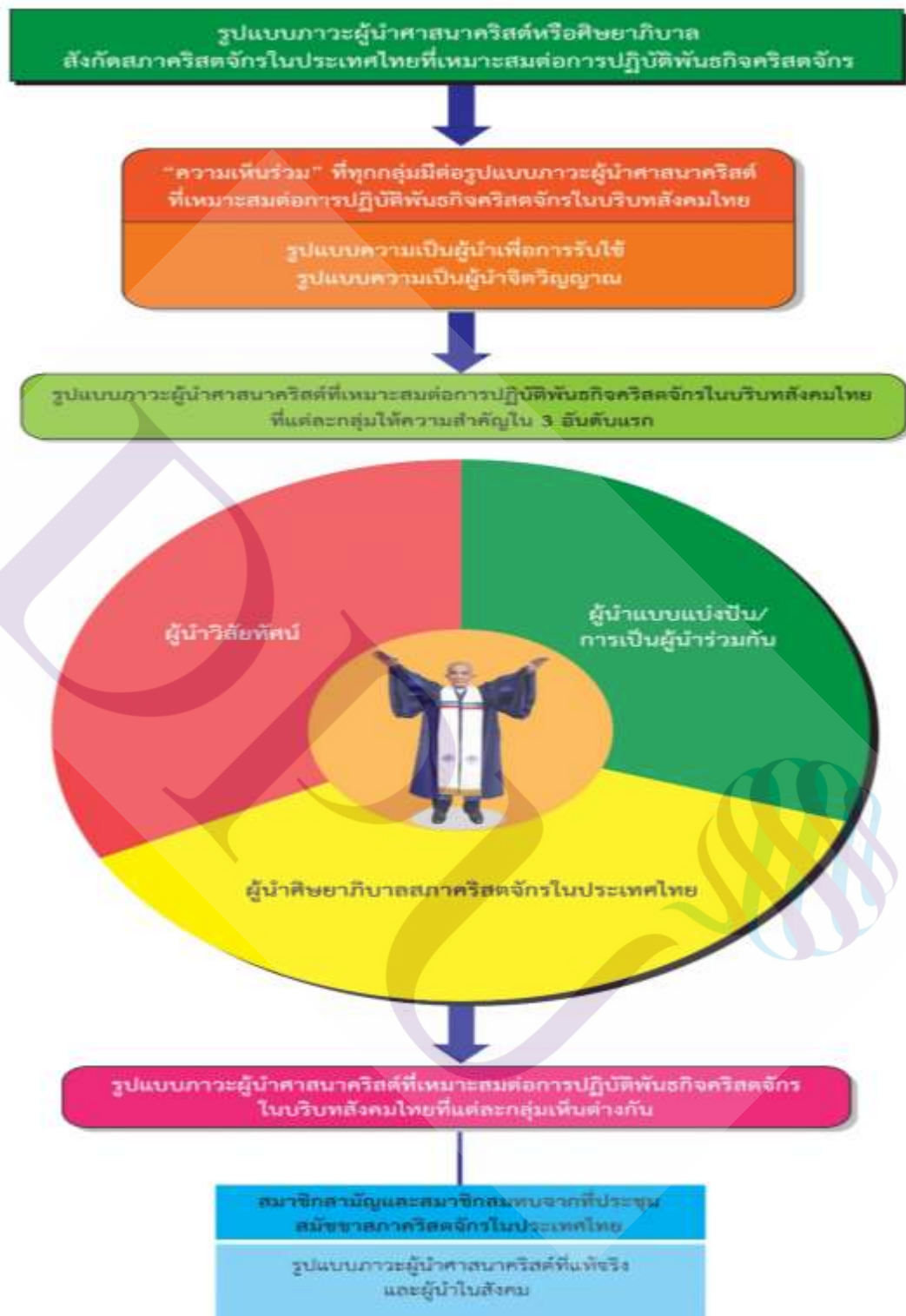


ภาพที่ 5.6 กลยุทธ์การสื่อสารในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย

1) จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ทุกกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความเห็นร่วมว่ารูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย มี 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบความเป็นผู้นำเพื่อการรับใช้และรูปแบบความเป็นผู้นำจิตวิญญาณ ในขณะที่ยังมีความเห็นต่อรูปแบบความเป็นผู้นำในแบบอื่น ๆ รวมถึงความเห็นต่างที่สามารถสรุปให้เห็นเป็นภาพที่ชัดเจนได้ ดังภาพที่ 5.7 ดังนี้





ภาพที่ 5.7 รูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจ
คริสตจักรในบริบทสังคมไทย

จากข้อค้นพบที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยเห็นภาพของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยจะขออภิปรายผลการวิจัยเฉพาะในประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบ 2 ตัวแปรที่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถในการสื่อสารและรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย ได้แก่

1.1 ช่วงวัย ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าช่วงวัยรุ่นซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจากคณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ให้ความสำคัญต่อการเป็นผู้นำที่เข้าใจวัยรุ่น มีจิตวิทยาในการสื่อสารกับผู้คนแต่ละช่วงวัย รับฟังอย่างเปิดใจ ให้ความเวลา แม้ว่าผู้นำศาสนาจะเก่งกาจเพิ่มพูนสมาชิกผู้เชื่อใหม่ แต่ก็ไม่ควรทิ้งร้างสมาชิกผู้เชื่อเดิม ผู้นำศาสนาจะต้องติดตามสมาชิกให้มาร่วมกิจกรรมสม่ำเสมอ และปกป้องสมาชิก คริสตจักร และสภาคริสตจักร ไม่ให้พบกับความเสื่อมถอย ในขณะที่ผู้บริหารระดับสูงของสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งอยู่ในวัยสูงอายุ ให้ความสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งเป็นปึกแผ่น และการเจริญเติบโตขององค์กรและการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรให้ก้าวหน้า สำหรับกลุ่มผู้ร่วมปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรที่อยู่ในวัยกลางคน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจากสตรีและผู้นำศาสนาคริสต์กลับให้ความสำคัญต่อการสร้างทีมงาน และความสามารถในการบริหารจัดการคริสตจักรแบบยืดหยุ่น อาจเป็นเพราะกลุ่มนี้เป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และเห็นว่าการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรให้ประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือกัน จึงต้องการสร้างเครือข่ายในการร่วมพันธกิจรับใช้ อาทิ เครือข่ายผู้นำศาสนาคริสต์ทั่วประเทศ เครือข่ายครอบครัว เครือข่ายองค์กร และเครือข่ายคริสตจักรสากล เป็นต้น

1.2 สถานภาพและบทบาทตามตำแหน่งงาน ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าสถานภาพของสมาชิกผู้เชื่อสหคริสตศาสนาที่ต่างกัน อาทิ การเป็นผู้บริหารระดับสูงของสภาคริสตจักรในประเทศไทยหรือการเป็นผู้บริหารหน่วยงานผู้รับผิดชอบดูแลผู้นำศาสนาคริสต์ และบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน อาทิ บทบาทการเป็นผู้บริหารสถาบันการศึกษาและการเป็นผู้สอนผู้นำศาสนา บทบาทสตรี บทบาทอนุชน สถานภาพและบทบาทเหล่านี้เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้การรับรู้ความสามารถทางการสื่อสารและรูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ

1.2.1 คุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์ที่มีบทบาททั้งการเป็นผู้บริหารหลักสูตรและผู้สอนผู้นำศาสนาคริสต์ ให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะและบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำที่ต้องมีคุณภาพชีวิตและมีเป้าหมายในชีวิตคริสตียนที่ชัดเจน ในขณะที่ผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัด

คริสตจักรภาคที่ 1 – 19 ซึ่งดำรงบทบาทของการเป็นผู้นำศาสนาคริสต์เห็นว่าผู้นำศาสนาต้องมีความตั้งใจจริงที่จะเป็นผู้รับใช้พระเจ้าและรับใช้ผู้คน ต้องเก่งการสื่อสาร มีวาทศิลป์ และปฏิบัติพันธกิจเต็มเวลา โดยไม่หวังผลตอบแทนทางโลก รักในการพัฒนาตน สำหรับคณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งมีบทบาทในการเป็นผู้ร่วมปฏิบัติพันธกิจก็ให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะการทำงานของผู้นำที่ต้องยืดหยุ่น ยอมรับ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

1.2.2 ความรู้ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาลให้ความสำคัญต่อการที่ผู้นำศาสนาต้องรู้หลักการและกระบวนการสร้างสาวก สร้างผู้เชื่อใหม่ การบุกเบิกสร้างคริสตจักรใหม่ หลักการให้บริการสังคม หลักการสร้างคริสตจักรให้เข้มแข็งและเจริญเติบโต กระบวนการดูแลสมาชิก และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดผลดีในชีวิต ในขณะที่ผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์เน้นความรู้ด้านประวัติศาสตร์คริสตจักร พัฒนาการและการเติบโต รู้หลักการถวายเป็นขณะที่ผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 – 19 เน้นว่าควรมีความรู้สมัยใหม่เพื่อให้การปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรเท่าทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป

1.2.3 ทักษะในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล เน้นว่าผู้นำศาสนาต้องมีทักษะการสร้างสาวกหรือการสร้างผู้เชื่อใหม่ โดยเน้นการเฝ้าเดี่ยว การอธิษฐาน และการอ่านพระคัมภีร์ รวมถึงทักษะการประกาศบุกเบิกคริสตจักรและการโน้มน้าวใจสมาชิก ในขณะที่กลุ่มผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์เน้นทักษะการจัดการตนเองในด้านนิสัยเชิงลบ การเอาชนะความบาปและความอ่อนแอต่าง ๆ ในชีวิต ส่วนผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 – 19 เน้นการมีทักษะทางอาชีพ เพื่อเสริมหนุนสมาชิกตามความถนัด สร้างรายได้ สร้างโอกาสในการพัฒนาทั้งคุณภาพชีวิตและจิตวิญญาณ ทักษะการแสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจ และทักษะการเลียนแบบพระเยซูคริสต์ ในขณะที่คณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยเน้นการมีทักษะชุมชน การเข้าถึงชุมชนท้องถิ่นต่าง ๆ การประสานงาน การสนับสนุนให้มีส่วนร่วม และทักษะการพัฒนาบุคลิกภาพแบบองค์รวม ส่วนคณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยเน้นการมีทักษะทั่วไป เช่น ทักษะทางกีฬา ทักษะการทำอาหาร ขนม และทักษะการปรับตัวให้เข้ากับผู้คน / สังคม

1.2.4 การสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้นำศาสนาคริสต์ที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือศรัทธา และนำไปไว้วางใจ ในกลุ่มผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล ให้ความสำคัญต่อการเป็นผู้นำที่มีความชื่นชมยินดีท่ามกลางความทุกข์ยากลำบาก การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ทั้งคุณภาพชีวิต การสร้างสมาชิกผู้เชื่อ การสร้างจุดประกาศและคริสตจักรจนเป็นที่ประจักษ์ และนำการเติบโตของคริสตจักร รวมถึงความถ่อมใจของผู้นำ มีชีวิตเพื่อผู้อื่น

ในขณะที่ผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 – 19 เน้นคุณลักษณะเก่งคน เก่งสัมพันธ์ และมีเครือข่ายที่ดีในการรับใช้ มุ่งปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรตามพระมหาบัญชาคือ การออกไปประกาศเรื่องราวของพระเจ้าให้แก่ทุกคน เพื่อให้เขาเหล่านั้นได้รับความเชื่อ และตัดสินใจเป็นคริสเตียน ส่วนคณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย เน้นการเป็นผู้นำที่ไม่ตามกระแสโลกจนเสียความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ นำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สมาชิกผู้เชื่อและคริสตจักรในทิศทางที่พึงประสงค์ สอดคล้องต่อเป้าหมายสภาคริสตจักรและการทำพันธกิจคริสตจักรที่เท่าทันยุค

1.2.5 สมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งมีสถานภาพเป็นองค์กรประชุมสูงสุดของสภาคริสตจักรในประเทศไทย ประกอบด้วยผู้แทนที่ได้รับการคัดเลือกให้ไปออกสิทธิ์ออกเสียงในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสภาคริสตจักรฯ ซึ่งกลุ่มนี้ให้ความสำคัญต่อความรู้ในหลักการตัดสินใจและการจัดการความขัดแย้ง อาจเนื่องมาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจก่อให้เกิดความขัดแย้งภายในสังคมสูงขึ้น และมีความยุ่งยากต่อการบริหารจัดการ สอดคล้องกับที่ยูวัฒน์ วุฒิเมธี (2554) ได้กล่าวไว้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่นำความสับสนวุ่นวายทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจกับยุทธศาสตร์การเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่นำความขัดแย้งมาสู่สังคม ซึ่งปฏิเสธไม่ได้เลยว่าความขัดแย้งนี้ย่อมเคลื่อนเข้าสู่ปริมณฑลของชุมชนคริสตจักรด้วยเช่นเดียวกัน ผู้นำศาสนาจึงต้องมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำที่มีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการความขัดแย้ง เพื่อให้พันธกิจคริสตจักรบรรลุเป้าหมายตามที่สภาคริสตจักรในประเทศไทยกำหนด

2. ความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่เป็นข้อค้นพบจากการวิจัย ส่วนใหญ่จะมีลักษณะนามธรรมมากกว่าการสะท้อนลักษณะที่เป็นรูปธรรม ทั้งนี้ คุณลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับที่ White (2013) และ Poe (2012) ได้กล่าวไว้ถึงคุณลักษณะของผู้นำศิษยาภิบาลที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติพันธกิจและการมีสมรรถนะนำไปสู่การเป็นศิษยาภิบาลที่มีประสิทธิภาพว่าต้องประกอบไปด้วยการอธิบายและตีความหมายในพระคัมภีร์ การเป็นผู้ที่นำเชื่อถือ สรทธา ไว้วางใจได้ การจัดการความขัดแย้งเต็มใจเผชิญทุกสิ่งด้วยความรัก และการรู้หลักศาสนศาสตร์ เป็นต้น รวมถึงผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ Ministerial Education Commission จาก Uniting Church in Australia (2009) ที่ได้ระบุสมรรถนะโดยทั่วไปในการปฏิบัติพันธกิจของศิษยาภิบาล ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมช่วยพัฒนาชุมชนท้องถิ่น การประกาศพระกิตติคุณ/ข่าวประเสริฐ การมีภาวะผู้นำ การอภิบาลดูแล การจัดระบบและการบริหารจัดการ และการนมัสการและการเทศนาสั่งสอน เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันยังสอดคล้องกับ Barrett (2014) ที่ให้ความสำคัญต่อตัวตนของผู้หน้านั้นจะต้องเชื่อมร้อยกับคุณธรรมจริยธรรม สิ่งดีงามทั้งปวง (Connecting Ethos and Ethics) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่เข้มแข็งมีอยู่ใน

ตัวตนของผู้นำ เป็นการสื่อสารจากภายในตนของผู้นำ การเปลี่ยนแปลงใด ๆ จะเกิดผลดียิ่งขึ้น หากผู้นำนั้นมีคุณสมบัติของความสัจซื่อ เป็นผู้นำคุณภาพคู่คุณธรรม ผู้นำที่มีความดีงามภายในจิตใจ และจิตวิญญาณ จะสามารถสะท้อนคุณลักษณะตัวตนผู้นำเชิงบวกได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ จากคุณลักษณะที่เป็นข้อค้นพบจากการวิจัย เมื่อพิจารณาร่วมกับจากระเบียบปฏิบัติของธรรมนูญแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ค.ศ. 2002 ในหมวด 2 ศาสนศักดิ์และตำแหน่ง ได้ระบุถึงการเป็น “ศิษยาภิบาล” ในส่วนที่ 3 ข้อที่ 27 คุณสมบัติของศิษยาภิบาล ซึ่งได้ระบุคุณสมบัติด้านคุณธรรม แบ่งออกเป็น 17 ข้อ ได้แก่

- 1) เป็นผู้ที่แสดงออกซึ่งผลของพระวิญญาณ
- 2) เป็นสามีของหญิงคนเดียว หรือเป็นภรรยาของชายคนเดียว
- 3) เป็นคนรู้จักประมาณตน
- 4) เป็นคนมีสติสัมปชัญญะ
- 5) เป็นคนสง่า เรียบร้อย สุภาพ
- 6) เป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์
- 7) เป็นคนเหมาะสมจะเป็นครู
- 8) เป็นคนไม่เสพสุรา ไม่เสพยาเสพติด
- 9) เป็นคนปกครองบ้านเรือนของตนได้ดี
- 10) เป็นคนนอบน้อม
- 11) เป็นที่นับถือของคนภายนอก
- 12) เป็นผู้เสียสละ ไม่เห็นแก่เงิน ไม่โลภมากได้
- 13) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นผู้นำฝ่ายวิญญาณจิต
- 14) ไม่เป็นนักเลงหัวไม้
- 15) ไม่เล่นการพนัน
- 16) ไม่เป็นคนรักร่วมเพศ
- 17) ไม่ทำผิดประเวณี

จากคุณสมบัติด้านคุณธรรมของการเป็นศิษยาภิบาลสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ดังกล่าวข้างต้น สามารถที่จะสะท้อนคุณลักษณะที่เห็นเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นถึงความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ในสังคมไทย

3. เมื่อเปรียบเทียบความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์และผู้นำศาสนาอื่น ๆ ในสังคมไทย จะพบว่า บทบาทของความเป็นผู้นำศาสนาทุกศาสนาในสังคมไทยปัจจุบันไม่แตกต่างกัน ดังที่ สมชิต ห้วนนา (1999) ได้กล่าวถึงบทบาทการเป็นพระ/บรรพชิต บทบาทการเป็น

ผู้อุปถัมภ์ช่วยเหลือ บทบาทการเป็นอาจารย์สอน หรือดังที่ กรถึงบทบาทการเป็นพระ/บรรพชิต บทบาทการเป็นผู้อุปถัมภ์ช่วยเหลือ บทบาทการเป็นอาจารย์สอน บว่า บทบาทของความเป็นผู้นำ ศาสนาทูตทศจร กรณจนษัยรต์น (2549) ได้กล่าวถึงบทบาทในการจัดเกลาทางสังคม เป็นต้น บทบาทเหล่านี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ความสามารถของผู้นำศาสนาที่ต้องมีความรู้ความสามารถ หลากหลาย ซึ่งผลการวิจัยยังสอดคล้องกับสุวรรณ ชัยพรแก้ว (2549) ที่พบวิธีการสื่อสารและ กลยุทธ์ในการสื่อสารทั้งวันภาษา อวันภาษา การสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจ โดยมีการใช้แรงจูงใจ ด้านความน่าเชื่อถือของผู้พูดและหลักเหตุผล หรือผลการวิจัยของซ้อฟ้า เกตุเรืองโรจน์ (2554) ที่พบ ความสำคัญของกระบวนการถ่ายทอดเนื้อหา และพบว่ายุคสมัยใหม่ที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านสื่อ ใหม่ในการสื่อสาร ผู้นำศาสนาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ในการสื่อเนื้อหาประเด็นศาสนา เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มคนได้หลากหลาย ทุกที่ ทุกเวลา ซึ่งสอดคล้อง กับผลการวิจัยของธนพร จุลศักดิ์ (2555) ที่พบว่าผู้นำศาสนาได้ใช้สื่อสังคมออนไลน์รูปแบบใหม่ ๆ เป็นช่องทางในการเผยแผ่ศาสนา เช่น เฟซบุ๊ก ที่มีการใช้มัลติมีเดียได้อย่างสมบูรณ์ทุกรูปแบบทั้ง ข้อความ ตัวอักษร รูปภาพ วิดีโอ ลิงค์ดาวน์โหลด และการใช้สื่อเสียง เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามแม้ ผู้นำศาสนาจะมีความพยายามในการใช้สื่อใหม่เพื่อการสื่อสารประเด็นศาสนามากขึ้น แต่การปฏิบัติ พันธกิจคริสตจักรผู้นำศาสนาก็ไม่อาจที่จะละเลยการให้ความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดี ในโลกแห่งความเป็นจริง ซึ่งความสัมพันธ์เป็นเรื่องละเอียดอ่อนและซับซ้อน ต้องอาศัยความเข้าใจ และการดูแลเอาใจใส่สมาชิกผู้เชื่ออย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เดียวกันแม้ว่าผลการวิจัยจะระบุการรับรู้ และความคาดหวังที่มีต่อลักษณะร่วมในแต่ละประเด็นไว้ แต่ก็ไม่อาจละเลยประเด็นอื่น ๆ ซึ่งเป็น ความเห็นต่างที่ได้ระบุไว้ด้วยเช่นกัน อาทิ การเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ที่นำชีวิตสมาชิกผู้เชื่อ ให้มี ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยผู้นำศาสนาอาจเข้ารับการอบรม เสริมความรู้การประกอบอาชีพ และ นำมาใช้ในการพัฒนาชุมชนคริสตจักร กล่าวได้ว่าบทบาทการทำหน้าที่ของผู้นำศาสนาได้ก้าวเข้า มาสู่วิถีชีวิตของสมาชิกมากขึ้น เป็นการอภิบาลดูแลทั้งการดำเนินชีวิตและจิตวิญญาณ สอดคล้อง กับการทำพันธกิจคริสตจักรแบบองค์รวมที่ให้ความสำคัญต่อภาพรวมของคุณภาพชีวิตและการ ปฏิบัติพันธกิจของพระเจ้าอย่างเกิดผลดีต่อไป

4. รูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร พบ ผลการวิจัยที่น่าสนใจว่าสไตล์ของผู้นำคือการเป็นผู้รับใช้ และการรับใช้นี้ก็มีแบบอย่างแห่งการรับ ใช้จากพระเยซูคริสต์ ทั้งนี้ ยังพบว่าสไตล์ของผู้นำศาสนายังได้รับการสร้างและการพัฒนา คุณลักษณะสำคัญอันเป็นอัตลักษณ์และเอกลักษณ์เฉพาะตัวในแบบฉบับของสภาคริสตจักรใน ประเทศไทย ซึ่งเป็นองค์กรทางศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์ ที่รวมตัวกันเพื่อทำพันธกิจของ พระเจ้าในประเทศไทย โดยมีหลักข้อเชื่อ ข้อปฏิบัติ และธรรมนูญแห่งสภาคริสตจักรในประเทศ

ไทยเดียวกัน อยู่ภายใต้การปกครองเดียวกัน ด้วยวิธีการเลี้ยงตนเอง ปกครองตนเอง และประกาศพระกิตติคุณด้วยตนเอง ซึ่งมีค่านิยมที่ว่า “เป็นหนึ่งเดียวกัน ร่วมสร้างพันธกิจ เทิดทูนพระสิริของพระเจ้า” และนิมิตของสภาคริสตจักรในประเทศไทยที่ว่า “สภาคริสตจักรในประเทศไทยมีเอกภาพแห่งการรับใช้ เพื่อประกาศพระกิตติคุณ สร้างคริสตจักรที่มีสง่าราศี และสร้างสรรค์สังคมที่มีสันติสุข” การสร้างผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย จะสำเร็จผลสูงสุดคือ การที่ผู้นำนั้นสามารถทำพันธกิจคริสตจักรท้องถิ่นให้สอดคล้องและเกิดผลดีตามที่สภาคริสตจักรในประเทศไทยได้ระบุไว้ข้างต้น จากเป้าหมายดังกล่าวสอดคล้องกับที่รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ได้ระบุถึงภาวะผู้นำแนวใหม่ที่สังคมกำลังเผชิญกับวิกฤตจริยธรรมของผู้นำ รวมถึงการเผชิญความสับสนวุ่นวายแห่งยุคสมัย ความเจริญก้าวหน้าที่น่าความเลื่อมมาสู่สังคม โลก บทบาทของผู้นำศาสนาที่จะต้องนำผู้คนให้หลุดพ้นจากสังคมโลกที่ไม่ให้ค่าความเจริญทางวัตถุ แต่เห็นความจำเป็นและตระหนักต่อการพัฒนาชีวิต จิตใจ และจิตวิญญาณให้มีสันติสุขท่ามกลางปัญหาชีวิต จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการให้ความสำคัญต่อผู้นำแนวใหม่หรือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ที่รูปแบบของความเป็นผู้นำต้องเป็นผู้นำที่เชื่อถือได้อย่างแท้จริงทั้งในพฤติกรรม การแสดงออก ความซื่อสัตย์มั่นคง และมีความอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นคุณสมบัติที่สร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม เช่นเดียวกับกับรูปแบบของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่มีลักษณะโดดเด่นในการเป็นผู้นำที่มีแนวทางในการนำแบบการรับใช้ คือ ผู้นำที่พร้อมอุทิศตนเพื่อที่จะรับใช้ผู้คนในสังคม และในขณะที่รับใช้ผู้อื่นนั้น ผู้นำเองจำเป็นต้องมีคุณลักษณะบางอย่างที่จะมอบให้แก่ผู้อื่นได้ ด้วยวิสัยทัศน์ของการเป็นผู้นำที่จะสามารถเรียกร้องการตอบสนองจากกลุ่มชนได้ คุณลักษณะบางอย่างที่มีอยู่ในตัวผู้นำจะสามารถเรียกร้องการตอบสนองจากสมาชิกคริสตจักรและผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์ได้ ที่จะเป็แรงดึงดูดและสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพันธกิจร่วมกับผู้นำได้เป็นอย่างดี

5. สไตล์ของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่มีความแตกต่างกันตามบริบทของสังคมวัฒนธรรม ข้อค้นพบส่วนหนึ่งที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถสะท้อนให้เห็นวิถีแห่งความเป็นคริสตจักรที่มีความแตกต่างหลากหลาย แม้ว่าทางหน่วยงานศิษยาภิบาลสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้แบ่งบริบทการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ คริสตจักรในเมือง คริสตจักรชนเมือง คริสตจักรท้องถิ่น และคริสตจักรชนเผ่า ข้อค้นพบจากการวิจัยทำให้เห็นภาพบางอย่างที่น่าสนใจเกี่ยวกับการเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ที่ต้องปรับตัวให้มีสไตล์ในการปฏิบัติพันธกิจตามบริบทแวดล้อม ดังนี้

5.1 คริสตจักรชนบทหรือคริสตจักรท้องถิ่น การทำงานของสมาชิกพื้นฐานในคริสตจักรท้องถิ่นส่วนมากเป็นเกษตรกร มีอาชีพเป็นชาวนา ช่างนา ชาวสวน พื้นฐานของการดำรงชีวิตจะไม่แตกต่างกันมากนัก คนเมือง ชาวบ้าน จะมีวิถีชีวิตที่ทุกคนอยู่กับการทำมาหากินอยู่บ้าน ไร่ข้าง ไร่ของ ส่วนใหญ่เป็นระดับเดียวกัน จึงไม่มีสิ่งที่จะต้องกลั่นกรองมากที่จะแบ่งปันหรือสื่อสาร หรืออีกลักษณะหนึ่งคือสมาชิกคริสตจักรที่อยู่ในท้องถิ่นออกไปทำงานนอกพื้นที่ในระยะเวลานาน ทำให้การทำงานของผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลกับพี่น้องในชุมชนที่มีพื้นฐานเป็นเกษตรกร ทำงานได้ง่ายกว่าและการให้ความเข้าใจหรือการสื่อสารเป็นการสื่อสารแบบตรง ๆ ที่ชาวบ้านเข้าใจได้ง่ายเกี่ยวข้องกับชีวิต จะสื่อสารได้ง่ายกว่า

5.2 คริสตจักรชนเผ่า หรือพี่น้องสมาชิกชนเผ่าต่าง ๆ การดำเนินชีวิตประจำวันจะไม่รีบเร่ง ช้า ๆ สบาย เมื่อต้องออกไปทำสวน ทำไร่ ปลูกผักผลไม้ก็จะใช้เวลาเกือบทั้งวัน ทั้งการอยู่บ้านและการทำงาน ดังนั้น ผู้นำศาสนาเมื่อออกไปเยี่ยมเยียนพูดคุยก็จะมีเวลานาน ใช้เวลาอยู่ร่วมกันอย่างเต็มที่ ผู้นำอาจจะช่วยทำไปด้วยคุยไปด้วย เมื่อถึงเวลาทานข้าวก็ทานด้วยกัน เรียกได้ว่าสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันได้ในระยะเวลาหนึ่ง ทำให้สมาชิกผู้เชื่อศรัทธาได้รับรู้ถึงความเหมือน ความคล้าย และการรับฟังเรื่องราวของกันและกัน นับเป็นช่วงเวลาที่ดีที่สุดในการสร้างสัมพันธภาพนอกเหนือจากเวลาในมัสการที่คริสตจักร

5.3 คริสตจักรในเมือง โดยเฉพาะคริสตจักรใหญ่ที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองของแต่ละจังหวัด สมาชิกผู้เชื่อศรัทธาจะมีความหลากหลายมาก ค่าสุคราพหญ้าจนถึงระดับปริญญาเอกแตกต่างกันทั้งคุณวุฒิและวัยวุฒิ บ้านเรือนที่อยู่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นชุมชนนั้น ๆ ไม่ไกลจากคริสตจักร โดยส่วนใหญ่ยังอาศัยอยู่ในพื้นที่ที่เป็นหลักแหล่ง อาจมีสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาจากต่างที่ต่างถิ่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ มาร่วมนมัสการและสามัคคีธรรมอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ คริสตจักรในเมืองจึงเป็นคริสตจักรที่ต้องเตรียมการต้อนรับ ดูแลและจัดเตรียมหลายสิ่งให้เอื้ออำนวยต่อการมาเยือน อาทิ การจัดเตรียมผู้แปลภาษาหลากหลายภาษา จัดเตรียมเทคโนโลยีในการสื่อสารทั้งคอมพิวเตอร์ การนำเสนอ โปรแกรมต่าง ๆ ผ่านจอฉายที่เห็นได้อย่างชัดเจนทั่วถึง เป็นต้น การเทศนา การสอน ต้องปรับที่จะทำให้นึกหาเข้าถึงคนฟังทุกระดับอย่างเข้าใจได้ง่าย หากเป็นรากศัพท์ภาษากรีก ฮีบรู ภาษาคั้งเคิม ต้องอธิบายเพิ่มเติมถึงความหมาย กรีกเป็นของพันธสัญญาใหม่ ฮีบรูเป็นพันธสัญญาเดิม

5.4 คริสตจักรในเมืองใหญ่ วิถีชีวิตของสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาจะรีบเร่ง รีบร้อน ผู้คนทำงานที่แตกต่างกัน มีทั้งที่อาศัยอยู่บ้าน ทาวน์เฮาส์ หรือคอนโดมิเนียม การเดินทางมาร่วมกิจกรรมในคริสตจักรค่อนข้างจะต้องใช้เวลา ส่งผลให้การนมัสการ การเทศนา และการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในวันอาทิตย์หรือวันสำคัญต่าง ๆ ต้องสั้น กระชับ สะดวก และสบาย ให้รู้สึกว่าการมาคริสตจักรใน

แต่ครั้งนั้นเต็มไปด้วยความสุข ภูมิทัศน์ดี สวยงาม มีเทคโนโลยีในการนำเสนอ เครื่องปรับอากาศ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไว้พร้อม ในขณะที่เดียวกันก็เป็นคริสตจักรที่ต้องต้อนรับผู้มาเยือนที่นับถือศาสนาคริสต์จากประเทศต่าง ๆ ที่แสวงหาคริสตจักรเพื่อเข้าร่วมนมัสการวันอาทิตย์ ซึ่งมีทั้งชาวต่างชาติ ชนเผ่า ชาวจีน จึงจำเป็นที่จะต้องจัดเตรียมผู้แปลภาษาอังกฤษ ชนเผ่า ภาษาจีน เท่าที่พอจะมีสมาชิกคริสตจักรที่มีความสามารถในการใช้ภาษาต่าง ๆ เหล่านี้เป็นผู้ช่วยแปลคำเทศนา รวมถึงการมีอุปกรณ์หูฟังที่สามารถฟังเสียงผู้แปลภาษานั้นได้อย่างสะดวกเป็นส่วนตัวอีกด้วย

จากความแตกต่างหลากหลายที่มา เมื่อมารวมตัวกันเป็นสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่มาจากการรวมตัวกันของคริสตจักรท้องถิ่น ที่มีกระแสนายธรรมากรก่อเกิดและก่อตั้งจากคณะมิชชันต่างคณะ ต่างวิถีธรรมเนียมปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลต่อความแตกต่างด้านการนมัสการ ศาสนพิธีต่าง ๆ แม้ปัจจุบันทุกคริสตจักรท้องถิ่นที่สังกัดคริสตจักรภาคต่าง ๆ ทั้ง 19 ภาคทั่วประเทศไทย จะรวมกันเป็นหนึ่งเดียวในนามของสภาคริสตจักรในประเทศไทยแล้วก็ตาม แต่ในบางบริบทของพื้นที่อาจมีวิถีชีวิต วิถีปฏิบัติการณ์นมัสการ ศาสนพิธี ความเข้มข้นของความเชื่อ ความคาดหวัง การให้คุณค่าต่อพันธกิจคริสตจักร และผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่อาจเหมือนหรือแตกต่างกันไป ดังนั้น ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาล จะสามารถทำพันธกิจคริสตจักรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็ต่อเมื่อได้ทำความเข้าใจและเข้าใจรากฐานที่มาของความเป็นคริสตจักรท้องถิ่น นั้น ๆ อย่างถ่องแท้เสียก่อน รวมถึงการพิจารณาบริบทแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรมและสถานการณ์ต่าง ๆ ในคริสตจักรท้องถิ่น เพื่อสามารถใช้ความสามารถในการสื่อสารและรูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลที่เหมาะสมต่อการทำพันธกิจคริสตจักร ในแต่ละพื้นที่ได้อย่างเกิดผล

6. นอกจากรูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรที่พบจากการวิจัยแล้ว แนวโน้มที่น่าสนใจเกี่ยวกับสไลด์ความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยในสังคมปัจจุบัน เมื่อพิจารณาพร้อมกับเป้าหมายที่สภาคริสตจักรในประเทศไทยกำหนดไว้ว่าจะต้องมีคริสตจักรสังกัดสภาคริสตจักรฯ ครอบคลุมจังหวัดในประเทศไทย จึงให้ความสำคัญต่อการประกาศพระกิตติคุณ/ข่าวประเสริฐ การขยายจำนวนสมาชิกผู้เชื่อใหม่ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น สถานการณ์ดังกล่าวนี้ จำเป็นต้องใช้รูปแบบความเป็นผู้นำอื่น ๆ ผสมผสานกับการเป็นผู้นำเพื่อการรับใช้ และการเป็นผู้นำจิตวิญญาณ แม้ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลส่วนใหญ่จะปฏิบัติพันธกิจประจำคริสตจักรใดคริสตจักรหนึ่งอยู่แล้ว แต่ก็มีคามจำเป็นที่จะต้องขยายบทบาทของความเป็นผู้นำข้ามคริสตจักร ข้ามเขต ข้ามจังหวัด หรือการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการทำพันธกิจสากลด้วยเช่นกัน เพราะงานการสร้างผู้เชื่อใหม่เป็นงานที่ไม่จำกัดพื้นที่ ขอบเขตพรมแดนของความเชื่อสามารถขยายได้ไม่มีที่สิ้นสุด แต่ไม่ว่าผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลจะไปทำพันธ

กิจ ๓ แห่งหนตำบลใดก็ตาม จุดเน้นในการทำพันธกิจคริสตจักรทั้ง 5 ด้านก็ยังคงดำรงอยู่ เพียงแต่บริบทจะนำพาให้ผู้นำสามารถตัดสินใจได้ว่า ๓ คริสตจักรท้องถิ่นนั้นควรจะเน้นพันธกิจคริสตจักรด้านใดเป็นสำคัญ เพื่อนำความเข้มแข็งมาสู่ชีวิตสมาชิกผู้เชื่อและนำพันธกิจคริสตจักรให้เกิดผลดี กล่าวคือ ผู้นำบางท่านเน้นการสร้างสาวก บางท่านเน้นการอภิบาลดูแล บางท่านเน้นการสร้างผู้นำรุ่นใหม่เพื่อให้มีส่วนร่วมในการทำพันธกิจ เป็นต้น ส่วนการนำพันธกิจคริสตจักรให้เกิดผลดีนั้น อาจสะท้อนภาพของคริสตจักรที่มีสมาชิกผู้เชื่อติดสนิทกับพระเจ้าทุกวันเวลา สมาชิกต่างมีภาระใจที่เกิดแรงจูงใจภายในตนเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำพันธกิจ เช่น การประกาศ การเข้าอบรมเพื่อ การเป็นผู้นำและทำพันธกิจ การช่วยผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลในการดูแลสมาชิกคนอื่น ๆ ที่อาจเป็นผู้รับเชื่อใหม่ เจ็บป่วยไม่สบาย เหล่านี้เป็นต้น

5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะทางวิชาการหรือการศึกษาในอนาคต

1. เนื่องจากการวิจัยนี้ไม่ได้หาความสัมพันธ์ทางสถิติเพื่อยืนยันคำตอบที่ได้รับจากกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งหากมีการพัฒนาต่อยอดการวิจัยครั้งต่อไป ควรใช้การวิจัยเชิงปริมาณที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น การวิเคราะห์ปัจจัย (factor analysis) หรือการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) เพื่อหาปัจจัยที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อมั่นทางสถิติมากขึ้น

2. แม้งานวิจัยครั้งนี้ จะมีการอภิปรายเปรียบเทียบลักษณะที่แตกต่างบางประการระหว่างผู้นำศาสนาที่ต่างกัน เช่น ระหว่างผู้นำศาสนาคริสต์กับศาสนาอื่น ๆ แต่ยังเป็นเพียงการตั้งข้อสังเกต ซึ่งต้องอาศัยการศึกษาเชิงลึกเพื่อยืนยันความแตกต่างที่พบ รวมถึงการขยายขอบเขตความแตกต่างให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น ดังนั้นในงานวิจัยในอนาคตจึงควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผู้นำศาสนาคริสต์และผู้นำศาสนาอื่น ๆ หรือการศึกษาเปรียบเทียบผู้นำศาสนาคริสต์ด้วยกันเอง แต่ต่างบริบทวัฒนธรรม โดยเน้นศึกษามิติการสื่อสารหลากหลายระดับ อาทิ การสื่อสารภายในตน การสื่อสารระหว่างบุคคล การสื่อสารในกลุ่ม หรือความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ในประเทศต่าง ๆ เป็นต้น

3. การวิจัยนี้มุ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารหน่วยงาน ผู้บริหารสถาบัน และสมาชิกผู้เชื่อจากหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ร่วมกับผู้นำศาสนาคริสต์เป็นสำคัญ หากต้องการให้ผลการวิจัยมีความครอบคลุมกลุ่มสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนามากยิ่งขึ้น ควรมีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากสมาชิกคริสตจักรต่าง ๆ สังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 – 20 สภาคริสตจักรในประเทศไทย เพื่อยืนยันผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ในด้าน

ความสามารถทางการสื่อสาร และรูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรของผู้นำบริบทสังคมยุคใหม่

ข้อเสนอแนะเชิงประยุกต์

1. ผลการวิจัยอันเป็นลักษณะที่กลุ่มตัวอย่างรับรู้และคาดหวังร่วมกันในแต่ละประเด็นการศึกษา ผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถทางการสื่อสารของตนเอง การสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกผู้เชื่อ เพื่อให้การปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมปัจจุบันประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

2. สภาคริสตจักรในประเทศไทย สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นส่วนหนึ่งในการประกอบการพิจารณาวางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาศักยภาพผู้นำศาสนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นการเสริมทักษะความสามารถในด้านการสื่อสารและด้านอื่น ๆ อาทิ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ความสามารถทางภาษา ความสามารถในการบริหารจัดการความขัดแย้ง การเสริมทักษะการสอน การประกาศ ซึ่งมีใช้เพียงเรียนรู้จากทฤษฎีเท่านั้น แต่จำเป็นต้องอาศัยการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรง เป็นต้น สิ่งที่กำลังจะกล่าวมานี้จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ยุทธศาสตร์และการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรประสบความสำเร็จสูงสุด

3. องค์กรศาสนาอื่น ๆ หรือองค์กรทั่วไปที่มีความประสงค์จะพัฒนาความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำและแสวงหารูปแบบความเป็นผู้นำที่เหมาะสมต่อลักษณะองค์กรของตนสามารถที่จะนำผลการวิจัยหรือกรอบการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาและแสวงหาแนวทางในการพัฒนาผู้นำขององค์กรของตนได้ งานวิจัยผู้นำศาสนาคริสต์นี้ได้แสดงถึงบทบาทของผู้นำศาสนาและสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาที่มีความสัมพันธ์อันดีผ่านการอภิบาลดูแล นับเป็นความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร เพื่อลดช่องว่างในด้านต่าง ๆ ลง ผู้นำศาสนาจะต้องทันสมัยและเป็นได้ทุกอย่าง ดังนั้นทุกวงการศาสนาสามารถนำประเด็นดังกล่าวนี้ไปพิจารณา ร่วมกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ที่ต้องการรูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาที่ไม่ได้ถูกจำกัดเฉพาะรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งอีกต่อไป จึงเป็นประเด็นที่น่าจะสนับสนุนส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อไปในอนาคตได้



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรีนลีย์, โรเบิร์ต เค. (2553). *สุดยอดผู้นำคือผู้รับใช้ / ผู้เขียน*, โรเบิร์ต เค. กรีนลีย์; ผู้เรียบเรียง, ลาร์รี่ ซี.
- กาญจนา แก้วเทพ. (2544). *ศาสตร์แห่งสื่อและวัฒนธรรมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนา แก้วเทพ. (2549). *ได้ฟากฟ้าแห่งการศึกษาสื่อบุคคลและเครือข่ายการสื่อสารภาพรวมจากงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- กาญจนา แก้วเทพ. (2554). *การสื่อสาร ศาสนา กีฬา*. กรุงเทพฯ: โครงการเมธีวิจัยอาวุโส ฝ่ายวิชาการสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- กาญจนา แก้วเทพ. (2556). *สื่อสาร อาหาร สุขภาพ*. กรุงเทพฯ: โครงการเมธีวิจัยอาวุโส ฝ่ายวิชาการสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- กุศล โพธิ์สุวรรณ. (2557). *ภาวะผู้นำการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระมงคลเทพมุนี (สด จนทสโร)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จันทร์ทิพย์ ปาละนันท์. (2545). *ความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำชุมชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรกร กาญจนชัยรัตน์. (2549). *นักเผยแผ่ศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์กับบทบาทในการขัดเกลาทางสังคม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ชัยสิทธิ์ สีนสมบูรณ์ทอง. (2547). *คัมภีร์สร้างสมรรถนะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: วที ศรีเอชเอ็น.
- แซนเดอร์, เจ. ออสวอลด์. (2546). *ผู้นำฝ่ายจิตวิญญาณ*. กรุงเทพฯ: กนกบรรณสาร.
- คุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ. (2558). *ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ: ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21*. สืบค้น 19 กรกฎาคม 2560, จาก www.leader1234.blogspot.com/2015/09/21-scholarly-article-equilibrium.html

- เดือน คำดี. (2539). *วิกฤตศาสนา : ปัญหาและทางออก*. เอกสารประกอบการอภิปรายการ
ประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง “ปรัชญาและศาสนา : คุณค่าและบทบาทต่อสังคมร่วม
สมัย” เนื่องในโอกาสที่ภาควิชาปรัชญาและศาสนาครบรอบ 30 ปี คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทองหล่อ วงษ์ธรรมมา. (2551). *ศาสนาสำคัญของโลก*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ทัศนีย์ เจริญวิเศษ . (2548). *ความสามารถด้านการสื่อสารของพระพิศาลธรรมพาทิ (พระพยอมกัลยา
โณ) กับการระดมพลังการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ธัชชา วิทยวิโรจน์. (2552). *ความสามารถทางการสื่อสารและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของ
ชาวต่างชาติที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
การศึกษาด้านการสื่อสาร). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธีรยุทธ บุญมี. (2538). *วิกฤตมนุษยยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: วัลยา.
- นวพร ทรัพย์นาคี. (2556). *ความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำชุมชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่น
กรณีศึกษา: อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
การศึกษาด้านการสื่อสาร). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์.
- บลิงชาร์ด, เคน. (2550). *ผู้นำเหนือระดับด้วยวิสัยทัศน์เหนืออนาคต*. กรุงเทพฯ: ดีเอ็มจี.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. 2555. *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัติการวัดเชิง
จิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญรัตน์ บัวเย็น. (2526). *คู่มือการสัมมนาผู้นำคริสตจักร: การบริหารงานคริสตจักร*. กรุงเทพฯ:
สุริยบรรณ.
- บุญรัตน์ บัวเย็น. (2527). *การบริหารคริสตจักรของเรา*. เชียงใหม่: โครงการตำราศาสนศาสตร์แมค
กิลวารีมหาวิทยาลัยพายัพ.
- บุญรัตน์ บัวเย็น. (2551). *เชษฐารู้จักกับสภาคริสตจักรในประเทศไทย*. เชียงใหม่: สำนักผลิตสื่อ
และสิ่งพิมพ์มหาวิทยาลัยพายัพ.
- เบนนิส, วอร์เรน. 2545. *ผู้นำแห่งอนาคต*. กรุงเทพฯ: เอ. อาร์. บีซิเนส เพรส.
- โบยาศ์ซิส, ริชาร์ด. (2550). *ผู้นำที่ทรงพลัง. แปลและเรียบเรียงโดย ปฏิพล ตั้งจักรวานนท์.
กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.*
- ปาริชาติ สถาปิตานนท์. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยการสื่อสาร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรชัย เจดามาน. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0*. สืบค้น 19
กรกฎาคม 2560, จาก <http://www.kroobannok.com/83312>

- เมตตา วิวัฒน์านุกูล. (2536). *ลักษณะและปัญหาการสื่อสารต่างวัฒนธรรมในบริบทนานาชาติในประเทศไทย*. (รายงานการวิจัย) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แมคเซีย, สตีเฟน เอ. (2549). *มุ่งสู่การเป็นคริสตจักรที่เข้มแข็ง : คุณสมบัติเฉพาะ 10 ประการของพันธกิจที่มีชีวิตชีวา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ที่รันนัส.
- ยุค ศรีอาริยะ. (2548). *คลื่นปฏิวัติโลกใหม่สู่อารยธรรมไร้พรมแดน*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิดิทัศน์.
- ระพี สาคริก. (2547). *วิญญานผู้นำ จากระากฐานสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่ง ศรีอัษฎาพร. (2558). *บุคลิกภาพและความสามารถในการสื่อสาร : จากวัยเด็กสู่วัยทำงาน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วุฒิชัย อ่องนาวา. (2553). *ปรัชญาศาสนา*. นครปฐม: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการ วิทยาลัยแสงธรรม.
- ส. ศิวรักษ์. (2530). *ศาสนากับการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการศาสนาเพื่อการพัฒนา.
- สาธัญญ์ บุญเกียรติ. (2555). *ชีวิตและการทำพันธกิจของคริสตจักรที่หนึ่ง เชียงใหม่ สังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 สภาคริสตจักรในประเทศไทย* (รายงานการวิจัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยพายัพ.
- สุภางค์ จันทร์วานิช. (2554). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์พิมพ์ คล้ายธานี. (2557). *การพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารตามแนวทางพระพุทธศาสนา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อมรรัตน์ ทิพย์เลิศ. (2548). *ความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำท้องถิ่นในการบริหารจัดการชุมชนกรณีศึกษา: ชุมชนตำบลบางเจ้าฉ่า อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรวรรณ ปิณฑ์โอวาท. (2554). *การสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอสเทอร์ เวคแมน และ อิฐพล ดวงนภา. (2555). *ชีวิตและการทำพันธกิจของคริสตจักรท้องถิ่นในเขตเมืองเชียงใหม่ สังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 สภาคริสตจักรในประเทศไทย* (รายงานการวิจัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยพายัพ.

ภาษาต่างประเทศ

- Barrett, Deborah J. (2014). *Leadership communication*. 4th ed., International ed. New York, N.Y.: McGraw-Hill Education.
- Fry, L.W. (2003). *Spiritual Leadership and Organizational Performance: An Exploratory Study*. Tarleton State University, Central Texas.
- George, B. (2003). *Authentic Leadership: Rediscovering the Secrets to Creating Lasting Value*. 1st ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kouzes, James M. (1995). *The leadership challenge: how to keep getting extraordinary things done in organizations*. 2nd ed. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass.
- Lee, Jae Kee. (2003). *Leadership Characteristics of the Apostle Paul that can Provide Model to Today's BBFK Pastor*. A Thesis Project Doctor of Ministry. Lynchburg Virginia.
- Lucille Allen. (2010). *Communication and The Full Range Leadership Model: A Study of The Relationship Between Leadership Style and Communication Apprehension, Communication Competence and Listening Style*. Thesis Master of Arts Communication Studies. California State University.
- Marques, Joan, Dhiman, Satinder, & King, Richard. (2007). *Spirituality in the Workplace: What it is, Why it matters, How it make it work for you*. CA: Personhood press.
- Rosenfeld, Lawrence B. (1990). *Communicating with competency*. 1st ed. Brown Higher Education.
- Seth N. Polk. (2007). *The Twenty-First Century Pastor: His Calling, Character, and Competencies*. A Thesis Project Presented to Dr. Frank Schmitt and the Faculty of Liberty Theological Seminary.
- Welch, Robert H. (2005). *Church Administration: Creating Efficiency for Effective Ministry*. Nashville, Tenn. : Broadman & Holman Publishers.
- White, James A. (). *Characteristics of Successful Pastors: Leadership Characteristics of Successful Pastoral Leaders in the Wichita Metro Area*. A Dissertation Doctor of Philosophy in Leadership. Tennessee Temple University.
- Wiwcharuck, Peter G. (1973). *Christian leadership development and church growth*. Manila: Christian Literature Crusade.
- Yukl G. (2010). *Leadership in Organizations*. 7th ed. New Jersey: Prentic Hall, inc.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถามวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก
การวิเคราะห์องค์ประกอบความน่าเชื่อถือของภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ในสังคมไทย

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นเบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ในสังคมไทย ในที่นี้ “ผู้นำศาสนา” หมายถึง ศิษยาภิบาลที่ปฏิบัติงานประจำคริสตจักรในชุมชนเมืองและชุมชนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อนำมาสร้างและพัฒนาแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจากสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาที่นับถือคริสต์ศาสนาสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยทั่วประเทศ โดยจะนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์องค์ประกอบความน่าเชื่อถือของผู้นำศาสนาคริสต์ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านคุณลักษณะ (Characteristics of good leader) ของผู้นำศาสนาคริสต์ยุคใหม่ (2) ด้านรูปแบบของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ (Leadership style) ที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทย (3) ด้านความสามารถทางการสื่อสาร (Communication competency) ของผู้นำศาสนาคริสต์ที่ส่งผลให้พันธกิจคริสตจักรสำเร็จตามเป้าหมาย

เนื่องจากแบบสอบถามฉบับนี้เป็นลักษณะแบบเขียนตอบอย่างสั้น ขอทุกท่านได้โปรดสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถามด้วยความตั้งใจจริงของท่าน ในการนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเสียสละ และความร่วมมืออันดีจากทุกท่าน ผู้วิจัยจะขอนำข้อมูลความคิดเห็นเหล่านี้ไปพัฒนา และนำเสนอทิศทางการใหม่ในการพัฒนาภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ที่สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทยยุคใหม่ อีกทั้งแสวงหาแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ และนำเสนอเป็นหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำศาสนาคริสต์เพื่อการรับใช้สังคมไทยอย่างยั่งยืนต่อไป

อาจารย์ญาณีศา จันทร์เส็ง

นักศึกษาระดับปริญญาเอกคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ธุรกิจบัณฑิตย์

อาจารย์ประจำคณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ

โทร. 08-9555-9792

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ปี
3. คุณวุฒิการศึกษาสูงสุด
 - ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
4. ระยะเวลาการนับถือศาสนาคริสต์ ปี
5. สถานภาพของการเป็นสมาชิกและการเป็นผู้แทนกลุ่ม
 - สมาชิกสามัญ คณะกรรมการอำนวยการสภาคริสตจักร (ตำแหน่ง)
 - ผู้แทนคริสตจักรภาคที่ เป็นสมาชิกสมบรูณ์คริสตจักร
 - ผู้แทนพันธกิจด้านการศึกษา จากสถาบัน
 - ผู้แทนพันธกิจด้านการแพทย์ จากสถาบัน
 - สมาชิกสมทบ ที่ปรึกษากฎหมายสภาคริสตจักรในประเทศไทย
 - ศาสนาจารย์
 - ผู้แทนจากหน่วยงานและกรรมการต่าง ๆ (โปรดระบุ)
 - ภราดรผู้ร่วมงาน (สังกัด)
 - อื่น ๆ (โปรดระบุ)

คำชี้แจง : เพื่อการตอบคำถามในส่วนที่ 2 -4

จากประสบการณ์ส่วนบุคคลของท่าน ขอให้ท่านคิดถึงภาพของ **ศิษยาภิบาลที่ทำงานประจำคริสตจักรในสังคมไทย** ที่ท่านเคยพบปะและเกิดความรู้สึกประทับใจ และ/หรือ ไม่น่าประทับใจ ทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดี และ/หรือ การสะท้อนภาพความไม่เหมาะสมในฐานะที่เป็นผู้นำศาสนาคริสต์ อันส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำพันธกิจคริสตจักร จากนั้นให้ท่านเขียนเพื่อตอบคำถามอย่างอิสระตามความคิดเห็นและประสบการณ์ที่แท้จริงของท่าน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับภาพลักษณ์ความน่าเชื่อถือและคุณลักษณะ (Characteristics of good leader) ของผู้นำศาสนาคริสต์

1. คุณลักษณะใดในตัวของผู้นำศาสนาคริสต์ที่ทำให้ท่านรู้สึก “เชื่อ” และเต็มใจที่จะร่วมพันธกิจคริสตจักร

(1)

(2)

(3)

2. คุณลักษณะใดในตัวของผู้นำศาสนาคริสต์ที่ทำให้ท่านรู้สึก “ไว้วางใจ” ให้เป็นผู้นำความคิด นำชีวิต และความเชื่อศรัทธาในศาสนา

(1)

(2)

(3)

3. อัตลักษณ์ (Identity) ของผู้นำศาสนาคริสต์ในประเทศไทยตามอุดมคติของท่านควรเป็นอย่างไร

(1)

(2)

(3)

4. การทำพันธกิจคริสตจักรท่านให้ความสำคัญ และต้องการเห็นผู้นำศาสนาคริสต์ในแต่ละด้านต่อไปนี้อย่างไร

ด้านกาย :

ด้านวาจา :

ด้านใจ :

5. ท่านเห็นว่าผู้นำศาสนาคริสต์สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ใดบ้าง เพื่อส่งเสริมการทำพันธกิจคริสตจักรให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นในสังคมยุคปัจจุบัน (โปรดเรียงลำดับความสำคัญโดยระบุหมายเลข 1-3 ในช่อง ในข้อที่ท่านเห็นว่าสำคัญที่สุดจนถึงน้อยที่สุด)

ความรู้พื้นฐาน :

ความรู้ในงาน :

ความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง :

6. ทักษะใดของผู้นำศาสนาคริสต์ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมี **เพิ่มเติม** ซึ่งเป็นความสามารถสูง (Ability) หรือทักษะพิเศษ เพื่อเสริมหนุนให้การทำพันธกิจคริสตจักรเกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

.....

.....

.....

7. สิ่งใดบ้างที่ทำให้ท่านรับรู้ได้ว่าผู้นำศาสนาคริสต์เป็นผู้ชำนาญการในการทำพันธกิจคริสตจักร

.....

.....

.....

8. แรงจูงใจภายในใดที่ทำให้ท่านรู้สึก “เชื่อ ศรัทธา ไว้วางใจ” ในตัวผู้นำหรือศิษยาภิบาลประจำคริสตจักรที่ทำให้ท่านพร้อมเข้าร่วมสามัคคีธรรมอย่างเต็มกำลังความสามารถ

.....

.....

.....

9. ผู้นำหรือศิษยาภิบาลประจำคริสตจักรได้สร้างแรงจูงใจให้ท่านรู้สึกสนุก และมีความสุขในการเข้าร่วมทุกพันธกิจคริสตจักร

.....

.....

.....

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความสามารถทางการสื่อสาร (Communication competency) ของผู้นำศาสนา
คริสต์

10. การสื่อสารที่ดี และน่าเชื่อถือของผู้นำศาสนาคริสต์ที่ท่านรู้สึกชื่นชอบ ชื่นชม และประทับใจ มี
อะไรบ้าง

.....
.....
.....

11. สิ่งใดบ้างที่ทำให้ท่านรับรู้และตัดสินใจได้ผู้นำศาสนาคริสต์เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการสื่อสาร
เพื่อการทำพันธกิจคริสตจักร

.....
.....
.....

12. ผู้นำศาสนาคริสต์มีวิธีการสื่อสาร โน้มน้ำอย่างไร ที่จะทำให้ท่านรู้สึกสนุก และมีความสุขที่จะเข้า
ร่วมกิจกรรมของคริสตจักรอย่างเต็มกำลังความสามารถ

.....
.....
.....

13. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำศาสนาคริสต์และสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาในคริสตจักรที่ก่อให้เกิดผลดี ใน
อุดมคติของท่านเป็นอย่างไร

.....
.....
.....

14. การพัฒนาศักยภาพผู้นำศาสนาคริสต์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืนได้นั้น ท่านเห็นว่าควรได้รับการ
ส่งเสริม สนับสนุนในด้านใด และจากหน่วยงานใด ที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

.....
.....
.....

15. ท่านต้องการเห็นผู้นำศาสนาคริสต์สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยที่มีความสามารถโน้มนำสมาชิก และขยายขอบเขตแห่งพันธกิจสู่ความสำเร็จในแต่ละด้านต่อไปนี้ อย่างไรบ้าง
(โปรดเรียงลำดับความสำคัญโดยระบุหมายเลข 1-3 ในช่อง ในข้อที่ท่านเห็นว่าสำคัญที่สุดจนถึงน้อยที่สุด)
- ด้านกาย :
- ด้านวาจา :
- ด้านใจ :

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับรูปแบบของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ (Leadership style) ในสังคมไทย

16. ลักษณะการนำผู้คนของผู้นำศาสนาคริสต์ที่ท่านชื่นชอบ ชื่นชม พึงพอใจ และเป็นคุณลักษณะที่โดดเด่น คือ
- อันดับที่ (1)
- อันดับที่ (2)
- อันดับที่ (3)
17. ท่านมีความคาดหวังต่อผู้นำศาสนาคริสต์ในสังคมไทยปัจจุบัน ควรเน้นบทบาทในการทำหน้าที่ และพันธกิจด้านใดเป็นสำคัญ จึงจะนำไปสู่ความพึงพอใจของสมาชิกและความสำเร็จของพันธกิจคริสตจักร
- อันดับที่ (1)
- อันดับที่ (2)
- อันดับที่ (3)
18. เมื่อสังคมไทยเกิดวิกฤติการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม สื่อและเทคโนโลยี :
- (1) ท่านคาดหวังสิ่งใดจากผู้นำศาสนาคริสต์
-
- (2) ท่านต้องการเห็นบทบาทในการนำของผู้นำศาสนาคริสต์อย่างไร
-
- (3) ในภาวะวิกฤติและการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ ผู้นำศาสนาคริสต์ควรมีการนำที่เหมาะสมควรอย่างไร
-
19. ผู้นำศาสนาคริสต์สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยในอุดมคติของท่านเป็นอย่างไร
-
-

20. ในความคิดของท่านผู้นำศาสนาคริสต์ในสังคมไทยหรือสังคมโลกที่ยอดเยี่ยมที่สุดและสามารถ
เป็นต้นแบบของผู้นำที่ดีได้ คือ
- เหตุผลที่ท่านคิดเช่นนั้น
-
-
-

*** ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เสียสละเวลา และให้ความร่วมมืออันดียิ่งต่อผู้วิจัย ***



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล

ประวัติการศึกษา

ญาณิศา จันทร์เส็ง

พ.ศ.2536 ระดับปริญญาตรี นิเทศศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ

พ.ศ. 2549 ระดับปริญญาโท นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวาทวิทยาและสื่อสารการแสดง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ผู้อำนวยการสำนักสื่อสารองค์กร และอาจารย์ประจำ

คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ

