

การเป็นผู้นำพันธกิจ



การเป็นผู้นำพันธกิจ

ดร.สเตเฟน กีบสัน



ลิขสิทธิ์ · 2019 เชพเพิร์ด โกลบอล คลาสรูม (Shepherds Global Classroom)
แปลจากฉบับภาษาอังกฤษแก้ไขครั้งที่สอง

สงวนลิขสิทธิ์ ยกเว้นสำหรับหน้าที่เอาไว้ตรวจสอบ ห้ามเผยแพร่หรือทำซ้ำ เก็บบันทึกไว้ในระบบ หรือถ่ายโอนข้อมูลในรูปแบบใด ไม่ว่าโดยทางอิเล็กทรอนิกส์ จัดพิมพ์ ภาพถ่าย บันทึก หรืออื่น ๆ โดยไม่ได้รับอนุญาตจาก เชพเพิร์ด โกลบอล คลาสรูม (เอสจีซี) (Shepherds Global Classroom) ทุกการจัดซื้อหลักสูตรภาษาอังกฤษของ เอสจีซี จะช่วยเราให้แปลและเผยแพร่หลักสูตรนี้ให้กับผู้นำคริสเตียนทั่วโลกได้ ติดต่อ เอสจีซี หรือต้องการบริจาคให้กับนิมิตนี้ร่วมกัน ขอเข้าไปที่ www.shepherdsglobal.org.

สารบัญ

ภาพรวมหลักสูตร	5
(1) คำนิยามของการเป็นผู้นำ	9
(2) คุณสมบัติผู้นำตามหลักการพระคัมภีร์	19
(3) ความสำคัญของการเป็นผู้นำ.....	31
(4) การสร้างผู้นำ	41
(5) การเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้.....	53
(6) การเป็นผู้นำบนพื้นฐานของอุปนิสัย.....	65
(7) การจัดลำดับความสำคัญส่วนตัว	77
(8) ระดับต่าง ๆ ของการเป็นผู้นำ.....	91
(9) สายสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม	103
(10) การสร้างทีมงาน.....	117
(11) พันธกิจที่มีวัตถุประสงค์	129
(12) การนำการเปลี่ยนแปลง	143
(13) การพัฒนาผู้นำ	155
(14) การข้ามวัฒนธรรม	169
(15) การตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน.....	181
(16) การพูดในที่สาธารณะ	193
(17) ปัญหาส่วนตัว: เงิน เวลา และการแต่งกาย	205
การสร้างวิสัยทัศน์: กระบวนการขยายพันธกิจให้เติบโต	221
แหล่งข้อมูลแนะนำ	229
บันทึกงานมอบหมาย	231

ภาพรวมหลักสูตร

คำอธิบายวิชา

วิชานี้ได้รับการออกแบบมาอย่างเจาะจงเพื่อผู้นำพันธกิจคริสเตียน แต่ใช้หลักการต่าง ๆ สำหรับบทบาทการเป็นผู้นำทั่วไปด้วย วิชานี้ให้เหตุผลว่าทำไมความเชื่อมั่นจึงเป็นรากฐานของการเป็นผู้นำ ผู้นำที่มีศรัทธาจะเรียนรู้วิธีพัฒนาความสามารถและบุคลิกภาพของเขา รวมทั้งวิธีการขยายอิทธิพลต่อผู้อื่นก่อนที่เขาจะอยู่ในตำแหน่งผู้นำอย่างเป็นทางการ ผู้นำจะเรียนรู้วิธีนำองค์กรโดยผ่านกระบวนการค้นพบค่านิยม การรับรู้ถึงวัตถุประสงค์ การแบ่งปันวิสัยทัศน์ การตั้งเป้าหมาย การวางแผนกลยุทธ์ การลงมือปฏิบัติ และมีประสบการณ์ในการบรรลุผลสำเร็จ

จุดประสงค์วิชา

1. เพื่อให้ค่านิยมการเป็นผู้นำในฐานะบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น
2. เพื่อยอมรับว่าความเชื่อมั่นเป็นรากฐานของการเป็นผู้นำ
3. เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำตามหลักการพระคัมภีร์
4. เพื่อนำโดยเห็นแก่ประโยชน์ของผู้ตาม
5. เพื่อจัดลำดับความสำคัญส่วนตัวซึ่งส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จ
6. เพื่อจูงใจผู้คนที่อุทิศตัวอย่างเต็มที่ต่อเป้าหมาย
7. เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการพัฒนาและนำทีม
8. เพื่อวางแผนวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร
9. เพื่อเข้าใจมุมมองด้านวัฒนธรรมในการเป็นผู้นำ
10. เพื่อประยุกต์ใช้หลักการต่าง ๆ เกี่ยวกับการพูด การบริหารเวลา การเงิน และการแต่งกาย

คำแนะนำสำหรับหัวหน้าชั้นเรียน

บันทึกสำหรับหัวหน้าชั้นเรียนปรากฏอยู่ทั่วทั้งหลักสูตรพร้อมกับคำแนะนำสำหรับตอนที่เจาะจงในบทเรียน บันทึกเหล่านี้จะเป็นตัวอักษรแบบตัวเอน

คำถามเพื่ออภิปรายและกิจกรรมในชั้นเรียน จะใช้เครื่องหมายกำกับคือ ► สำหรับคำถามเพื่ออภิปราย หัวหน้าชั้นเรียนควรถามคำถามและให้เวลานักศึกษาตอบคำถาม ถ้าหากนักศึกษาค้นเดียวกันมักจะตอบก่อนเป็นคนแรก หรือหากนักศึกษบางคนที่ไม่ตอบเลย หัวหน้าชั้นเรียนสามารถถามคำถามโดยตรงกับนักศึกษบางคนได้ เช่น “อิกอร์ เธอจะตอบคำถามนี้ยังไง?”

มี**ข้อพระคัมภีร์**จำนวนมากที่ใช้ในวิชานี้ พระคัมภีร์ตอนต่าง ๆ ที่ควรอ่านออกเสียงในชั้นเรียนจะกำกับไว้ด้วยเครื่องหมายลูกศร บางครั้งข้อพระคัมภีร์อยู่ในวงเล็บ เช่น (1 โครินธ์ 12:15) ข้อพระคัมภีร์อ้างอิงเหล่านั้นสนับสนุนเนื้อหาในประโยคนั้น ไม่จำเป็นต้องอ่านข้อพระคัมภีร์ในวงเล็บทุกครั้ง

บางครั้งมีกล่องที่เป็น**คำกล่าวอ้างอิงจากผู้นำบางคนในประวัติศาสตร์** เมื่อบทเรียนมาถึงกล่องอ้างอิงนั้น หัวหน้าชั้นเรียนสามารถขอให้นักศึกษาค้นหนึ่งอ่านและอธิบายคำกล่าวอ้างอิงนั้น เราไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยทุกอย่างกับสิ่งที่ผู้นำเหล่านี้ทำหรือสอน แต่เราสามารถเรียนรู้แบบอย่างของพวกเขาได้

แต่ละบทเรียนจบลงด้วย**งานมอบหมาย**ซึ่งควรทำให้เสร็จและส่งก่อนเริ่มชั่วโมงเรียนถัดไป ถ้าหากนักศึกษาไม่ได้ทำงานมอบหมายให้เสร็จ เขาสามารถทำภายหลัง แต่หัวหน้าชั้นเรียนควรหนุนใจให้นักศึกษาทำตามกำหนดเวลาเพื่อพวกเขาจะได้เรียนรู้มากขึ้นในชั้นเรียน งานมอบหมายข้อที่ 3 ของแต่ละบทเรียนคือการท่องจำข้อพระคัมภีร์ที่สำคัญในบทเรียนนั้น ๆ

ในตอนเริ่มต้นชั้นเรียน หัวหน้าชั้นเรียนควรให้นักศึกษาส่งงานมอบหมายของบทเรียนก่อนหน้า หัวหน้าชั้นเรียนอาจเลือกหนึ่งย่อหน้าจากงานมอบหมายข้อที่ 1 มาเพื่อให้อภิปรายร่วมกันในชั้นเรียน เช่นเดียวกันตอนเริ่มต้นชั้นเรียนแต่ละครั้ง นักศึกษาแต่ละคนควรเขียนเนื้อหาของงาน

มอบหมายข้อที่ 3 จากบทเรียนก่อนหน้าเพื่อท่องจำ หลังจากนั้นทั้งชั้นเรียนควรอภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับเนื้อหาในข้อพระคัมภีร์ที่ท่องจำเพื่อความมั่นใจว่าทุกคนเข้าใจความหมายของข้อพระคัมภีร์นั้น ๆ

ถ้าหากนักศึกษาต้องการ**ได้รับประกาศนียบัตรจาก เซพเพิร์ด โกลบอล คลาสรูม** เขาควรเข้าชั้นเรียนและทำงานมอบหมายให้เสร็จ ช่วงท้ายของวิชาให้ใช้แบบฟอร์มสำหรับบันทึกงานมอบหมายที่ทำเสร็จแล้ว

จุดประสงค์อย่างหนึ่งของวิชานี้คือเตรียมนักศึกษาให้เป็นผู้สอน หัวหน้าชั้นเรียนควรให้โอกาสแก่นักศึกษาพัฒนาทักษะการสอน ยกตัวอย่างเช่น หัวหน้าชั้นเรียนให้นักศึกษาสอนเนื้อหาตอนต้น ๆ ในชั้นเรียนเป็นบางครั้ง

หัวข้อเทศนา “การสร้างวิสัยทัศน์” ตามบทที่ 17 คำเทศนาเกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำที่สามารถใช้เมื่อใดก็ได้ในวิชานี้และใช้เทศนาในคริสตจักรหรือสอนทีมผู้นำได้ด้วย

บทที่ 1

ค่านิยมของการเป็นผู้นำ

บทนำ

เด็กผู้ชายกลุ่มหนึ่งกำลังเล่นอยู่ด้วยกัน จอห์นพูดว่า “เฮ้ มาเตะบอลกันเถอะ” ดูเหมือนไม่มีใครได้ยินที่เขาพูด แล้วทีมก็พูดขึ้นมาว่า “จอร์จ ไปเอาไม้พวกนั้นมา เราจะเล่นเป็นทหารกัน” จอร์จก็ไปเอาไม้มา พวกเด็กผู้ชายก็จัดสรรบทบาทกันเป็นกองทัพทหาร

▶ ใครคือผู้นำของกลุ่มนี้ จอห์น หรือทีม? ผู้นำคืออะไร? ทำไมจึงบอกได้ว่าการเป็นผู้นำไม่จำเป็นต้องอยู่ในตำแหน่งที่มีสิทธิอำนาจ?

ค่านิยมของการเป็นผู้นำ

บางครั้งคนที่อยู่ในตำแหน่งที่มีสิทธิอำนาจไม่ได้เป็นคนที่ควบคุมทุกอย่างโดยแท้จริง บางครั้งคนที่ไม่ได้อยู่ในตำแหน่งอย่างเป็นทางการกลับเป็นคนที่คนอื่นตาม นี่หมายความว่า การเป็นผู้นำไม่ได้ขึ้นอยู่กับการมีตำแหน่งเลย

ผู้นำคือคนที่คนอื่นตาม

การเป็นผู้นำ คือการมีอิทธิพล

เมื่อใดก็ตามที่คุณพยายามมีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำต่อคนอื่นเพื่อให้เป้าหมายบรรลุ ไม่ว่าในชีวิตส่วนตัวหรือในอาชีพการงาน คุณก็กำลังมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ¹

¹Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 10

บางสถานการณ์ที่ปกติ

ผู้จัดการโรงงานแห่งหนึ่งประกาศนโยบายใหม่ เมื่อเขาออกไปแล้ว พนักงานคนหนึ่งคุยกับพนักงานคนอื่นว่าพวกเขาจะต้องทำอะไรกันบ้าง

คนกลุ่มหนึ่งเดินทางบนรถบัสไปด้วยกัน แต่รถบัสเสีย มีคนหนึ่งลุกขึ้นมาจัดการเกี่ยวกับการเดินทางด้วยวิธีอื่น

ศิษยาภิบาลคนหนึ่งกำลังอธิบายสิ่งที่เขาคิดว่าคริสตจักรควรทำให้กับสมาชิกกลุ่มหนึ่ง สมาชิกฟังแต่ไม่ตอบสนองอะไร พวกเขาขอใครสักคนที่ยังมาไม่ถึงเพื่อบอกพวกเขาว่าจะต้องทำอะไร

แต่ละกรณีเหล่านี้ ใครคือผู้นำ? คือคนที่คนอื่นเลือกที่จะตาม

เรากำลังให้คำนิยามการเป็นผู้นำ เรายังไม่นิยามถึงผู้นำที่ดีหรือผู้นำที่มีประสิทธิภาพในระยะยาว การกระทำของผู้นำอาจผิดหรือถูก อาจส่งผลเสียหรือผลดี คนหนึ่งอาจเป็นผู้นำที่ผู้คนตามอย่างรวดเร็ว แต่ไม่ได้เป็นคนที่ทำให้สำเร็จตามความคาดหวังของพวกเขา เขาอาจมีลักษณะที่ดึงดูดคนติดตามใหม่ ๆ แต่ไม่ช้านานก็เลิกตาม

ถ้ามีคนหนึ่งตัดสินใจทำบางอย่างแล้วมีคนตาม เขาก็เป็นผู้นำในเวลานั้น คน ๆ หนึ่งอาจเป็นผู้นำในครั้งนั้น ๆ แต่ไม่ใช่ทุกครั้ง เขาอาจนำในสถานการณ์นี้จะจางอย่างหนึ่งแต่ไม่ใช่ในสถานการณ์อื่น ๆ เนื่องจากความจำกัดด้านความสามารถ

ถ้าหากเราให้คำนิยามการเป็นผู้นำว่าเป็นการมีอิทธิพล พระเยซูก็เป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ตลอดเวลา คนหลายล้านติดตามคำสอนของพระองค์ มีสถาบันอยู่ทั่วโลกที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเชื่อฟังคำสั่งของพระองค์

พระเยซูให้คำนิยามการเป็นผู้นำว่าเป็นการรับใช้ (มัทธิว 20:25-28) โดยคำนิยามนี้ พระเยซูเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ตลอดเวลาเพราะพระองค์เตรียมการรับใช้ที่ดีที่สุดให้กับทุกคนคือความรอด

การเป็นผู้นำไม่ใช่แค่มีตำแหน่ง

ตำแหน่งอย่างเป็นทางการทำให้คุณมีสิทธิอำนาจ แต่ไม่ได้ทำให้คุณกลายเป็นผู้นำโดยอัตโนมัติ

อย่าคิดเอาเองว่าคุณกำลังเป็นผู้นำเพียงเพราะคุณมีตำแหน่ง โดยเฉพาะถ้าหากคุณไม่ได้อยู่ในตำแหน่งนั้นโดยการยอมรับของคนที่คุณพยายามจะนำพวกเขา ตำแหน่งเป็นเพียงประตูสู่การเป็นผู้นำ ตำแหน่งให้โอกาสแก่คุณเพื่อจะเป็นผู้นำ โดยตัวตำแหน่งเองนั้นไม่ได้ทำให้คุณเป็นผู้นำ

► อธิบายประโยคนี้ “ตำแหน่งเป็นเพียงประตูสู่การเป็นผู้นำ”

เมื่อมีคนหนึ่งพูดกับคนที่เขานำว่า “ผมเป็นหัวหน้า!” หรือ “ผมเป็นศิษยาภิบาล!” เขามักจะพูดประโยคนี้เพราะผู้คนไม่ยอมรับสิทธิอำนาจของเขา เขามีตำแหน่งแต่ผู้คนไม่ติดตาม เขาพยายามใช้สิทธิอำนาจเพราะอิทธิพลของเขาไม่แข็งแกร่งพอ

► ประโยคนี้หมายความว่าอะไร “คุณไม่ควรต้องคอยบอกใครว่าคุณเป็นผู้นำของพวกเขา?”

ซามูเอลเป็นผู้เผยพระวจนะและปุโรหิตที่เป็นผู้นำก่อนจะมีกษัตริย์ของอิสราเอล เขาได้รับใช้ในฐานะผู้วินิจฉัยสำหรับประชาชน ลูกของเขาไม่ทำตามแบบอย่างที่ชอบธรรมของเขา ดังนั้นเมื่อซามูเอลแก่ตัวลง ผู้คนมาหาเขาและขอกษัตริย์จากเขา (1 ซามูเอล 8:5)

เราเห็นอิทธิพลของซามูเอลจากความเป็นจริงที่ผู้คนรู้ว่ามิเพียงเขาเท่านั้นที่แต่งตั้งกษัตริย์ได้ พวกเขาไม่ได้พยายามแต่งตั้งกษัตริย์ด้วยวิธีการอย่างอื่น เมื่อเขาบอกประชาชนว่าซาอูลคือคนนั้น ไม่ใช่ทุกคนที่ยอมรับซาอูล แต่ไม่มีใครมีอิทธิพลมากพอที่จะแต่งตั้งให้ใครเป็นกษัตริย์ได้อีก

อิทธิพลของซามูเอลเกิดขึ้นจากการแสดงให้เห็นถึงสติปัญญาและคุณลักษณะที่ดีตลอดชีวิตของเขา ประชาชนปฏิเสธพวกลูกชายของซามูเอลเพราะพวกเขาไม่มีคุณลักษณะที่ดีของซามูเอล ความสามารถมากมายไม่สามารถมาแทนที่คุณลักษณะที่ดีได้

การเป็นผู้นำไม่ได้มีเพียงแค่การสร้างผลงาน

คนที่สร้างผลงานคือคนที่ทำงานเก่งและไปถึงเป้าหมายได้ด้วยความอุตสาหะของเขา คนที่สร้างผลงานมีคุณค่า ทุกองค์กรต้องพึงอาศัยคนที่สร้างผลงาน

ผู้นำคือคนที่พิจารณาว่างานอะไรจะสำเร็จได้โดยการให้อิทธิพลต่อคนอื่น ๆ มาทำงานร่วมกัน ถ้าหากผู้นำจจดอยู่กับการสร้างผลงาน เขาก็ไม่บรรลุความรับผิดชอบหน้าที่ในการนำ หน้าที่ของเขาไม่ใช่เพียงแค่ทำการดี แต่เขาต้องนำคนอื่นให้ทำการดีร่วมกันด้วย

“ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ที่สุดไม่จำเป็นต้องเป็นคนที่ทำ
 สิ่งยิ่งใหญ่ที่สุด เขาเป็นคนที่
 รวบรวมคนให้ทำสิ่งต่าง ๆ ที่ยิ่งใหญ่”
 - โรนัลด์ รีแกน

ผู้สร้างผลงาน	ผู้นำ
ผู้สร้างผลงานรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบต่องานของเขาเอง	ผู้นำรู้สึกว่าต้องรับผิดชอบต่อสิ่งที่คนอื่นทำ เพราะเขารู้ว่าเขาสามารถให้อิทธิพลต่อคนอื่นเหล่านั้นได้
ผู้สร้างผลงานพยายามสุดความสามารถของเขาเพื่อทำภารกิจ	ผู้นำดึงความสามารถทั้งของตัวเองและของคนอื่นเพื่อทำให้งานสำเร็จร่วมกัน
ผู้สร้างผลงานเพิ่มความสำเร็จของตัวเองอย่างต่อเนื่อง	ผู้นำทิวัดความสำเร็จของเขาพร้อมกันกับทีม

ถ้าหากคุณเป็นคนที่ทำงานส่วนใหญ่ขององค์กรให้สำเร็จ คุณก็ล้มเหลวในการนำอย่างที่คุณควรเป็น
 ถ้าหากคุณอยู่กับภารกิจขององค์กรเสมอ คุณก็อาจล้มเหลวในการนำ

► ตรวจสอบงาน กิจกรรม และเป้าหมายของคุณ คุณมีลักษณะของผู้สร้างผลงานอะไรบ้าง? คุณมีลักษณะของผู้นำอะไรบ้าง?

ผู้คนมากมายไม่เข้าใจวิธีการใช้เวลาของผู้นำคนหนึ่ง ถ้าหากเขาเป็นผู้นำองค์กรใหญ่ เขาอาจมีภารกิจเจาะจงเพียงไม่กี่อย่าง

ยกตัวอย่างเช่น ผู้จัดการทั่วไปของธุรกิจใหญ่ เขาไม่ได้จ้างพนักงานส่วนใหญ่ว่า เพราะเขาได้มอบหมายความรับผิดชอบนั้นให้กับใครบางคน เขาไม่ได้ทำงานช่าง เขาไม่ได้เป็นคนไปจัดซื้ออุปกรณ์ต่าง ๆ เขาไม่ได้เป็นช่างซ่อมตึก เขาไม่ได้ขายผลิตภัณฑ์ สำหรับคนส่วนใหญ่แล้ว เขาดูเหมือนจะทำเพียงแค่ว่าเดินไปเดินมา โทรศัพท์หาคนนั้นคนนี้ แล้วก็ประชุม ถ้าหากเขาไม่อยู่สักสองสามวัน ธุรกิจก็คงไม่เดือดร้อนอะไร

แต่ผู้จัดการทั่วไปคือคนที่มองเห็นว่าการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ เกี่ยวข้องกันอย่างไร เขาวางตัวผู้จัดการแผนกแต่ละคนเพื่อให้ทำงานตามหน้าที่ของพวกเขาได้อย่างดี ส่วนตัวเขานั้นคอยควบคุมคุณภาพและดูแลภาพรวมของธุรกิจ เขาช่วยทุกคนให้เข้าใจถึงสิ่งที่สำคัญที่สุด เขาพัฒนาระบบต่าง ๆ เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนต่อเนื่อง เขาหล่อหลอมวัฒนธรรมขององค์กร ถ้าธุรกิจขาดเขาไป ธุรกิจก็จะล่มสลายได้

ในองค์กรเล็ก ๆ ผู้นำต้องเต็มใจทำงานทุกอย่างที่จำเป็น แต่เขาควรแสวงหากคนที่ฝึกฝนได้และเต็มใจรับผิดชอบ

ในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจำเป็นต้องลงมามีส่วนร่วมทำงานในทุกแผนกเพื่อความมั่นใจว่าผู้คนเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม เขาควรพัฒนาคนให้นำแต่ละแผนกได้โดยไม่ต้องให้เขาลงมากำกับตลอดไป

ศิษยาภิบาลความเต็มใจรับใช้ตามความจำเป็นของสมาชิก และไม่ควรมองว่างานใดต่ำเกินกว่าสถานะของเขาจะทำได้ อย่างไรก็ตามเขาต้องนำให้คนอื่นยอมรับความรับผิดชอบต่าง ๆ และนำรายการต่าง ๆ ของคริสตจักร ถ้าหากศิษยาภิบาลไม่ทำสิ่งนี้ พันธกิจก็จะไม่เติบโตก้าวหน้าได้มากกว่าระดับที่เขาคนเดียวทำ

► การที่ผู้นำคนหนึ่ง “ยุ่งเกินกว่าที่จะนำได้” หมายความว่าอะไร?

คุณลักษณะที่ดีของผู้นำ

เราได้อธิบายถึงพื้นฐานของการเป็นผู้นำว่าเป็นการมีอิทธิพล ผู้นำคือคนที่ผู้คนติดตาม อย่างไรก็ตาม ถ้าหากเขายังคงเป็นผู้นำกลุ่มหรือสถาบันต่อไป เขาจะต้องมีคุณลักษณะที่ดีอย่างน้อยอีกสี่อย่างต่อไปนี้

(1) ผู้นำมีสิทธิอำนาจ

สิทธิอำนาจหมายถึงการที่คนอื่นยอมต่อเจตจำนงของเขา ไม่ว่าจะโดยสมัครใจหรือไม่สมัครใจก็ตาม คนที่มีคนอื่นตามเขาด้วยความสมัครใจก็มีอำนาจมากกว่า เพราะผู้คนที่ถูกบังคับให้ยอมอยู่ภายใต้จะทำน้อยที่สุดเท่าที่พวกเขาจะทำได้ พวกเขาจะไม่ใช้ความสามารถและพลังความนึกคิดของพวกเขาเพื่อทำให้เป้าหมายสำเร็จ

(2) ผู้นำมีความรับผิดชอบ

เขาถูกคาดหวังให้มีความรู้ ความสามารถ และวิธีการต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นต่อการทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ ถ้าหากกลุ่มไม่ประสบความสำเร็จ ผู้นำก็ถูกตำหนิ ผู้นำไม่สามารถเป็นคนที่แก้ตัวสำหรับความล้มเหลวและโทษคนอื่น เขาไม่สามารถเป็นคนที่อยากให้คนอื่นตัดสินใจเพื่อเขาจะได้ไม่ต้องถูกตำหนิสำหรับผลลัพธ์ที่ออกมา

ปอนทิอัส ปีลาต เป็นผู้มีอำนาจปกครองของโรมันเหนืออาณาจักรยูเดีย เขาได้รับการแต่งตั้งให้ปกครองและปราบปรามการปฏิวัติ ในช่วงระหว่างการปกครองของเขา ปีลาตทำผิดพลาด เขาวิตกกังวลว่าอาณาจักรโรมันจะไม่ยอมรับการบริหารปกครองของเขา

เมื่อพระเยซูได้รับคำกล่าวหาว่ากบฏ ปีลาตไม่เชื่อว่าพระเยซูมีความผิด แต่พวกผู้นำชาวยิวบอกเป็นนัยว่าพวกเขาจะรายงานว่ามีกบฏในการปราบปรามพวกปฏิวัติ (ยอห์น 19:12)

ปีลาตรู้ว่าเขาจะตกที่นั่งลำบากแน่ถ้าหากเขาถูกรายงานต่ออาณาจักรโรม ดังนั้นเขาจึงตัดสินใจยอมให้ผู้บริสุทธิ์คนหนึ่งถูกประหารชีวิต

ปีลาตพยายามปฏิเสธว่านั่นเป็นการตัดสินใจของเขา เขาล้างมือต่อหน้าพวกผู้นำยิวเพื่อเป็นสัญลักษณ์ว่าเขาไม่มีส่วนรับผิดชอบเรื่องนี้

ผู้นำไม่สามารถโทษคนอื่นสำหรับการตัดสินใจของเขาได้ ถ้าเขาปล่อยให้ผู้คนอื่นมาตัดสินใจแทนเขา เขาก็ยังคงต้องรับผิดชอบอยู่ดี

ผู้นำสามารถกระจายความรับผิดชอบแทบทุกอย่างให้กับคนอื่น แต่เขาไม่สามารถกระจายความรับผิดชอบสูงสุดที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จให้กับคนอื่นได้ เขาไม่สามารถโทษคนอื่นได้ ถ้าหากองค์กรล้มเหลว ผู้นำมีความรับผิดชอบสูงสุดสำหรับทุกแผนกในองค์กร

ศิษยาภิบาลได้รับคำบ่นมากมายเกี่ยวกับรูปแบบดนตรีในคริสตจักร เขาบอกว่าไม่ใช่ความผิดของเขาเพราะเขาไม่ได้เป็นคนเลือกผู้นำนั้สการ เขาทำผิดแล้วที่ปฏิเสธความรับผิดชอบแบบนั้น เพราะมันคือความรับผิดชอบของเขาในการนำผู้คนที่นำนั้สการ

(3) ผู้นำต้องรับผิดชอบต่อผู้คนที่เขานำ

การเป็นผู้นำของเขาขึ้นอยู่กับความสนับสนุนของผู้คนมากมาย ถ้าหากการนำของเขาไม่ได้ให้ผลลัพธ์ที่ดี เขาก็จะสูญเสียอิทธิพล แม้เขาจะมีตำแหน่ง แต่ผู้คนจะหันไปตามคนอื่นแทน

► จะเป็นอย่างไรถ้าหากผู้นำคนหนึ่งใช้สิทธิอำนาจแต่ไม่แสดงความรับผิดชอบต่อเรื่องต่าง ๆ หรือต่อสมาชิก?

(4) ผู้นำมีมุมมองที่กว้างไกล

เขาไม่ยอมให้ชัยชนะเล็ก ๆ หรือความพ่ายแพ้มาเบี่ยงเบนเขาออกจากเป้าหมายที่เป็นรากฐาน เขาไม่ยอมให้ความผิดหวังมาทำให้เขาท้อใจ เขายอมเสียสละได้ ถ้าหากเขาหยิ่งเกินไปหรือหวันไหวเกินไปที่จะเสียสละ เขาก็จะไม่คงอยู่เพื่อบรรลุความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่กว่าได้

ประเทศชาติหนึ่งปกป้องตัวเองโดยการต่อสู้กับกองทัพที่บุกรุกเข้ามา กษัตริย์ปกครองมาหลายปี และเป็นที่รักไว้ใจของประชาชน เขาได้รับข่าวสารจากแม่ทัพของกองทัพที่มาบุกรุก แม่ทัพทำทายให้กษัตริย์มาพร้อมกับโอรสทั้งสามเพื่อต่อสู้กับแม่ทัพและชายหนุ่มอีกสามคนแบบตัวต่อตัว แม่ทัพพูดว่ากษัตริย์ชี้ขาดตายหากไม่ยอมรับคำท้า

กษัตริย์รู้สึกว่าเขาจะขายหน้าถ้าหากเขาไม่ยอมรับคำท้า เขาคิดว่าเขาต้องพิสูจน์ความกล้าหาญ เขาและโอรสของเขาไปเผชิญหน้ากับศัตรูเพื่อสู้รบกันที่บนสะพานแห่งหนึ่ง ในการสู้รบนั้นกษัตริย์และโอรสของเขาถูกฆ่าตาย ประเทศชาตินั้นจึงถูกทิ้งไว้ให้ไม่มีผู้นำและถูกพิชิตโดยผู้บุกรุก

นักกรีกจากประเทศที่ชนะแสดงความเศร้าสลดต่อประเทศที่สูญเสียกษัตริย์และสูญเสียเสรีภาพของพวกเขา เขากล่าวว่ากษัตริย์ทำผิดพลาดเพราะให้ความหยิ่งนำหน้า กษัตริย์ไม่มีสิทธิ์เอาทั้งประเทศไปเสี่ยงเพราะความหยิ่งของเขา หน้าที่ของกษัตริย์คือนำประเทศชาติ เมื่อเขาไปสู้รบด้วยตัวเอง เขาทิ้งความรับผิดชอบในการนำของเขาแล้ว

► นักกรีกกล่าวว่ากษัตริย์นี้ทำผิดพลาด เป็นคำกล่าวที่ถูกต้องไหม?

อนุญาตให้นักศึกษาแบ่งปันว่าพวกเขาคาดหวังที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือการกระทำหลังจากได้เรียนบทเรียนนี้อย่างไรบ้าง ไม่จำเป็นต้องให้นักศึกษาทุกคนตอบคำถามนี้ อยากดัดนั้นนักศึกษาให้ตอบคำถามหากเขาไม่สบายใจที่จะเล่าเรื่องส่วนตัว งานมอบหมายบทที่ 2 จะให้โอกาสพวกเขาคิดมากขึ้นและเขียนความคิดของพวกเขา

ประโยคสรุปห้าประโยค

1. ผู้นำคือคนที่คนอื่นติดตาม
2. การเป็นผู้นำคือการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น
3. ตำแหน่งเป็นประตูลูกการเป็นผู้นำ
4. ผู้นำไม่สามารถเป็นเพียงแค่ผู้สร้างผลงานได้
5. การเป็นผู้นำต้องมีสิทธิอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ การเสนอรายงาน และมุมมองที่กว้างไกล

งานมอบหมายบทที่ 1

1. เขียนสรุปหนึ่งย่อหน้าเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องชีวิตที่เปลี่ยนแปลงจากบทเรียนนี้ อธิบายเหตุผลว่าทำไมเรื่องนี้จึงสำคัญ สิ่งนี้ให้ประโยชน์อะไรบ้าง? จะมีผลเสียอะไรเกิดขึ้นหากไม่รู้เรื่องนี้?
2. อธิบายวิธีที่คุณจะนำหลักการนี้ไปใช้ในชีวิตของคุณเอง บทเรียนนี้เปลี่ยนเป้าหมายของคุณอย่างไรบ้าง? คุณวางแผนที่จะเปลี่ยนการกระทำของคุณอย่างไรบ้าง?
3. ท่องจำประโยคสรุปห้าประโยคของบทที่ 1 เตรียมพร้อมเพื่อเขียนโดยไม่ดูบันทึกในช่วงเริ่มต้นของชั่วโมงเรียนถัดไป
4. ก่อนถึงชั่วโมงเรียนถัดไป ให้อ่าน 1 ทิโมธี 3:1-13 ทิตัส 1:5-11 และ กิจการ 6:1-6 เขียนข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีสำหรับการเป็นผู้นำพันธกิจ

บทที่ 2

คุณสมบัติผู้นำตามหลักการพระคัมภีร์

บทนำ

มีบางคนเชื่อว่าเพราะเราทุกคนสำคัญเท่าเทียมกันต่อพระเจ้า จึงไม่ควรไม่มีใครมีสิทธิอำนาจเหนือคนอื่น ๆ ในคริสตจักร มีคนจำนวนมากพูดว่าพวกเขาเชื่อมั่นในผู้นำ แต่กระทำเหมือนกับพวกเขาไม่ต้องอยู่ใต้สิทธิอำนาจฝ่ายวิญญาณใด ๆ เลย

► พระคัมภีร์สอนใหม่ว่าควรมีสิทธิอำนาจในคริสตจักร? ขอให้ยกตัวอย่าง

พระคัมภีร์หลายตอนกล่าวถึงการเป็นผู้นำคริสตจักร² (ตัวอย่างเช่นใน ฮีบรู 13:7, 17; ทิตัส 1:5; โรม 12:8; 1 โครินธ์ 14:40; และ 1 ทิโมธี 5:17)

คำนิยามของการเป็นผู้นำคือการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นช่วยให้เรามองเห็นบทบาทของการนำในคริสตจักร บทบาทที่เจาะจงบางบทบาทนั้นมีพระเจ้าเป็นผู้ออกแบบเพื่อให้ผู้นำที่ได้รับการทรงเรียกและได้รับฤทธิ์เดชเพื่อนำคริสตจักรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

► ให้นักศึกษาคนหนึ่งอ่านเอเฟซัส 4:11-12 ให้ทั้งกลุ่มฟัง

ไม่ใช่ทุกบทบาทในพันธกิจจะระบุเจาะจงว่าเป็นการทรงเรียกในรายการนี้ได้ ยกตัวอย่างเช่น นักดนตรี หรือผู้นำ

“ผมเคยขอพระเจ้าให้ช่วยผม จากนั้นผมถามว่าผมจะช่วยพระองค์ได้ไหม สุดท้ายผมจบลงที่ขอให้พระองค์ทำงานของพระองค์ผ่านผม”
- เจ ฮัดสัน เทย์เลอร์

² ถ้าหากใครในกลุ่มโต้แย้งว่าในคริสตจักรไม่จำเป็นต้องมีผู้นำหรือไม่ได้เป็นไปตามหลักการพระคัมภีร์ ในกลุ่มสามารถตรวจสอบข้อพระคัมภีร์ที่อยู่ในวงเล็บ หลีกเลี่ยงการใช้เวลามากไปเรื่องนี้

นมัสการ ไม่ได้อยู่ในรายการเหล่านี้ แต่ทุกบทบาทผู้นำพันธกิจควรมุ่งเน้นที่การช่วยเหลือคริสตจักร เพื่อให้วัตถุประสงค์ของคริสตจักรสำเร็จ

บทบาทการเป็นผู้นำไม่ได้จำกัดอยู่แค่การเทศนา การสอน และการประกาศ ความรับผิดชอบของคริสตจักรนั้นกว้างกว่าบทบาทเหล่านี้ ผู้คนในคริสตจักรทำงานร่วมกันเพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นในทางปฏิบัติ คนที่นำคนอื่นให้แบ่งปันเครื่องมือสำหรับทำงานก็กำลังช่วยคริสตจักรให้ไปถึงเป้าหมาย ความรับผิดชอบต่าง ๆ ของคริสตจักรทำให้บทบาทหน้าที่ของผู้นำหลายคนขยายวงกว้างมากกว่าสิ่งที่เกิดขึ้นภายในอาคารคริสตจักร

ความท้าทายในการเลือกผู้นำ

ข้อพระคัมภีร์ที่เราศึกษาในบทเรียนนี้ประยุกต์ใช้อย่างเจาะจงกับศิษยาภิบาลและมัคทายก อย่างไรก็ตาม คุณสมบัติส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะชีวิตไม่ใช่ความสามารถ คริสเตียนทุกคนควรมีคุณลักษณะตามที่อธิบายไว้ที่นี่ ผู้นำจะมีประสิทธิภาพมากกว่าถ้าพวกเขาให้คุณลักษณะที่ดีเหล่านี้ เมื่อคุณพิจารณาถึงคุณลักษณะที่ดีแต่ละอย่าง ขอให้คิดว่าคุณลักษณะเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อชีวิตของคน ๆ หนึ่งอย่างไรบ้าง

อัครทูตเปาโลแต่งตั้งผู้นำหลายคนสำหรับคริสตจักรที่ก่อตั้งใหม่จากกลุ่มคนที่กลับใจมาเชื่อ (กิจการ 14:23) ศิษยาภิบาลใหม่เหล่านี้ได้กลับใจมาเชื่อในช่วงเวลาไม่นาน แน่แน่นอนเลยว่าพวกเขาไม่ได้มีคุณลักษณะที่ดีครบตามคุณสมบัติ แต่เปาโลแต่งตั้งผู้นำจากคนที่ดีที่สุดที่มีในเวลานั้น พวกเขาเป็นคนที่มีความสามารถให้พัฒนาได้ พระเจ้าสามารถใช้คนที่อุทิศตัวต่อพระคริสต์และต่อพันธกิจ แม้ว่าคุณสมบัติทั้งหมดยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วน

เรามีคุณสมบัติของศิษยาภิบาลและมัคทายกในพระคัมภีร์สองตอนซึ่งอัครทูตเปาโลเขียนถึงทิโมธีกับทิตัส ทิโมธีดูแลคริสตจักรที่เมืองเอเฟซัส และทิตัสดูแลคริสตจักรที่เกาะครีต พวกเขาทำหน้าที่ในการแต่งตั้งศิษยาภิบาลให้กับคริสตจักรท้องถิ่นในแต่ละที่

► ให้นักศึกษาหนึ่งคนอ่าน 1 ทิโมธี 3:1-7 ให้กลุ่มฟัง

คุณสมบัติของศิษยาภิบาล

(1) ปราศจากที่ติ

ศิษยาภิบาลต้องไม่ทำในสิ่งที่ผิด ศิษยาภิบาลไม่สามารถนำคนอื่นให้ทำสิ่งถูกต้องได้ถ้าหากตัวเขาเองไม่ได้ทำสิ่งที่ถูกต้อง

ศิษยาภิบาลต้องเป็นคนที่สำแดงชีวิตคริสเตียนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย นี่คือการจำเป็นเพื่อคริสตจักรจะไว้วางใจเขาได้ในฐานะที่มีคำพยานที่ดีในชุมชน

ในพื้นที่ที่คริสตจักรเพิ่งตั้งไม่นาน ศิษยาภิบาลอาจมาเป็นคริสเตียนไม่นานเท่าไร เขาอาจไม่มีคุณลักษณะของคริสเตียนที่เป็นผู้ใหญ่อย่างครบถ้วน แต่เขาควรสำแดงชีวิตที่อุทิศตัวต่อพระเจ้า เขาควรเต็มใจยอมรับข้อผิดพลาดและแก้ไขพฤติกรรมของตนเอง

เป็นเวลาหลายปี มีศิษยาภิบาลในเอเชียคนหนึ่งพระเจ้าใช้เขาอย่างเกิดผลมากในหมู่บ้านแห่งหนึ่ง ความสำเร็จของเขาได้ทดลองใจเขาให้ยิ่งและประมาทในฝ่ายวิญญาณ ดึกคืนหนึ่ง มีหญิงสาวคนหนึ่งขอร้องขอรนรมขอเตอริสท์ที่เขาชี้ เขายอมอย่างโง่เขลาทั้ง ๆ ที่ก็รู้ว่าสิ่งนี้จะทำให้เขาถูกทดลองและทำลายชื่อเสียงของเขาในชุมชน เมื่อสมาชิกของเขารู้ถึงสิ่งที่เขาทำ พวกเขาสูญเสียความมั่นใจในความมีคุณธรรมของเขา เขาต้องลาออกจากพันธกิจ โดยพระคุณของพระเจ้า ศิษยาภิบาลคนนี้ถ่อมตัวลงต่อ

พระเจ้าและต่อคนเหล่านั้นที่บอบช้ำจากการกระทำของเขา เขายอมรับการลงวินัยจากผู้นำฝ่ายวิญญาณของเขา ความเชื่อใจได้รับการรื้อฟื้นกลับคืนมา และพันธกิจของเขาเกิดผลมากขึ้นเรื่อย ๆ

► อะไรจะเกิดขึ้นถ้าหากผู้นำไม่ได้รับความไว้วางใจ?

(2) สามีมองภรรยาคนเดียว

ในหลายพื้นที่บนโลกนี้ การมีภรรยาหลายคนเป็นเรื่องปกติ พระเจ้าออกแบบให้ผู้ชายมีภรรยาคนเดียว ศิษยาภิบาลควรเป็นแบบอย่างในเรื่องนี้ ซึ่งมีความหมายเป็นนัยว่าศิษยาภิบาลควรพยายามให้ดีที่สุดเพื่อเป็นสามีที่ดี เขาควรสวดขอร้องและรักภรรยาของเขา

(3) ระวังระไว

ศิษยาภิบาลเปรียบได้กับผู้เลี้ยงปกป้องดูแลฝูงแกะ เขาเป็นคนที่คอยปกป้องดูแลสมาชิก เขาควรยืนหยัดต่อต้านหลักคำสอนผิดและอิทธิพลเทียมเท็จ เขาต้องสอนคนของเขาให้มั่นคงอยู่ในหลักคำสอนที่ถูกต้อง เขาต้องพร้อมเตือนแต่ละคนถึงอันตรายฝ่ายวิญญาณ เขาไม่ควรยอมให้หลักคำสอนที่เป็นอันตรายถูกสอนในคริสตจักร

(4) เอาจริงเอาจัง

ศิษยาภิบาลต้องเอาจริงเอาจังเรื่องพันธกิจของเขา เขาไม่ควรเป็นคนหุนหันพลันแล่นที่ตัดสินใจเร็วเกินไปหรือตัดสินใจด้วยความอารมณ์ เขาต้องสามารถคิดเรื่องต่าง ๆ ได้ด้วยใจสงบ เขาต้องไม่ยอมให้ความคิดจิตใจของเขาถูกเบี่ยงเบนไปจากพันธกิจ เพราะมีความกังวลส่วนตัว หรือโดยสิ่งบันเทิง หรือการทดลองทั้งหลาย

(5) ประพฤติดี

ศิษยาภิบาลควรมีการประพฤติที่เหมาะสมถูกต้อง เขาไม่ควรประพฤติไม่เหมาะสม การประพฤติของเขาควรสอดคล้องกันกับหลักการต่าง ๆ ในทางของพระเจ้าตามที่เขาสอน

ศิษยาภิบาลควรรู้จักแสดงความเคารพต่อประเพณีต่าง ๆ ในพื้นที่ที่เขาใช้ชีวิตอยู่ ถ้าหากเขารู้ตัวว่าได้ผิดพลาดทำให้ใครบางคนชุ่นเคืองใจ เขาควรถ่อมใจและไปขอโทษ

“ขอมอบนักเทศน์แก่ข้าพระองค์
หนึ่งร้อยคนที่ไม่กลัวอะไร
นอกจากความบาป ไม่ปรารถนา
อะไรนอกจากพระเจ้า...
พวกเขาเท่านั้นที่จะทำให้ประตูลง
นรกสั่นคลอน
และทำให้ประตูสวรรค์ตั้งมั่นคง
บนโลกนี้”
- จอห์น เวสลีย์

(6) มีอัธยาศัยดี

การมีอัธยาศัยดีหมายถึงการหยิบยื่นสิ่งจำเป็นให้กับคนที่เดินทางหรือต้องการอาหารและที่พัก ศิษยาภิบาลต้องเป็นคนที่ตอบสนองต่อความจำเป็นของคนอื่น เขาควรเต็มใจแบ่งปัน เขาควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและช่วยเหลือคนที่เขาพบเจอเป็นครั้งแรก

► ทำไมคุณสมบัตินี้จึงสำคัญต่อผู้นำ?

(7) สามารถสอนคนอื่นได้

ศิษยาภิบาลต้องสามารถอธิบายความจริงเพื่อผู้คนที่เข้าใจได้ เขาต้องรับผิดชอบในการพัฒนาตัวเองด้วยการหมั่นศึกษาเรียนรู้

(8) ไม่เมาสุรา

ศิษยาภิบาลไม่ควรปล่อยให้ตัวเองเมาเมา การประพฤติของเขาไม่ควรเป็นเหมือนคนที่เมาสุรา หลักการนี้ประยุกต์ใช้กับทุกเรื่องที่มีผลกระทบอย่างเดียวกัน

(9) ไม่ใช่ความรุนแรง

ศิษยาภิบาลไม่ควรตอบสนองด้วยความรุนแรง เขาไม่ควรเป็นคนที่พร้อมทำร้ายคนอื่นที่ทำให้เขาไม่พอใจ (ดูใน 2 ทิโมธี 2:24-25)

► อะไรคือวิธีที่เหมาะสมในการแสดงความโกรธสำหรับศิษยาภิบาล?

(10) อย่าโลภ

ผู้คนในโลกนี้เปลี่ยนคำพูดของตัวเองเพื่อเห็นแก่ผลประโยชน์ ผู้คนในสาขาอาชีพเช่น ทนายความ นักขาย หรือนักการเมือง ถูกทดลองให้เปลี่ยนความจริงเพื่อเอาใจผู้คน ศิษยาภิบาลก็ถูกทดลองด้วยเช่นกัน เพราะความจริงจากพระวจนะของพระเจ้าไม่เอาใจใคร ศิษยาภิบาลต้องสัตย์ซื่อต่อความจริงไม่ว่าเขาจะได้รับผลประโยชน์ทางการเงินหรือไม่ก็ตาม

ศิษยาภิบาลต้องปรารถนาที่จะเห็นพันธกิจของคริสตจักรได้รับการสนับสนุนทางการเงิน เขาต้องนำคริสตจักรให้ทำหน้าที่เหมือนครอบครัวที่ดูแลสมาชิกในครอบครัว แทนที่จะคิดว่าคริสตจักรจะให้อะไรแก่เขา

(11) ปกครองบ้านเรือนได้ดี

ความสามารถในการเป็นผู้นำของศิษยาภิบาลควรแสดงให้เห็นที่บ้าน เขาควรปกครองดูแลลูกให้เชื่อฟัง หากเขาไม่นำครอบครัวของเขา เขาก็ไม่สามารถนำคริสตจักรได้ นี่ไม่ได้หมายความว่าลูก ๆ ของเขาจะต้องมีอุปนิสัยที่ดีพร้อม แต่คือการที่ศิษยาภิบาลคนนั้นสัตย์ซื่อในการนำและในการปรับปรุงแก้ไขพวกเขา ลูก ๆ เหล่านี้ไม่รวมลูกคนที่เป็นผู้ใหญ่และไม่ได้ยู่ใต้สิทธิอำนาจของเขาแล้ว เพราะเขาไม่ต้องรับผิดชอบสำหรับลูกที่โตเป็นผู้ใหญ่แล้วนั้นต่อไป

(12) ไม่ใช่คนที่พึงกลับใจมาเชื่อ

ถ้าหากคนหนึ่งถูกกำหนดให้อยู่ในตำแหน่งแห่งสิทธิอำนาจเร็วเกินไป เขาจะถูกทดลองให้หยิ่งผยอง ความหยิ่งเป็นความบาปที่ทำให้ซาตานล้มลง ตำแหน่งสมควรมาพร้อมกันกับประสบการณ์

► ความเสียหายอะไรจะเกิดขึ้นถ้าหากคนหนึ่งถูกกำหนดให้อยู่ในตำแหน่งเร็วเกินไปและทำได้ไม่ดี?

(13) มีชื่อเสียงดี

ก่อนที่คน ๆ หนึ่งจะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นศิษยาภิบาล เขาต้องมีชื่อเสียงดีในหมู่คนที่อยู่นอกคริสตจักร ผู้คนต้องรู้ว่าเขาเป็นคนซื่อตรงโปร่งใสในทุกเรื่องที่เขาทำ ถ้าหากเขามีชื่อเสียงที่ไม่ดีก่อนมาเชื่อพระเจ้า เขาจำเป็นต้องใช้เวลาเพื่อสร้างชื่อเสียงดีก่อนจะเป็นศิษยาภิบาล

ศิษยาภิบาลคนหนึ่งในแอฟริกาเทศนาเช้าวันอาทิตย์ จากนั้นขึ้นรถบัสกลับบ้าน หลังจากจ่ายค่าโดยสาร เขาสังเกตเห็นว่าพนักงานเดินตัวทอนเงินคืนมาเกิน เนื่องจากเขาเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ เขาจึงเอาเงินส่วนเกินคืนให้กับคนเดินตัวแล้วพูดว่า “ขอโทษนะครับ คุณบังเอิญทอนเงินเกินให้กับผม

ครับ” คนเดินตัวพุดว่า “ไม่ได้บังเอิญครับ ผมยืนอยู่นอกโบสถ์ของคุณและได้ยินคุณเทศนาเรื่องความซื่อสัตย์ ผมแค่อยากเห็นว่าคุณใช้ชีวิตตามที่คุณเทศนาไหม” พระคัมภีร์กล่าวว่าชื่อเสียงดีเป็นสิ่งควรเลือกยิ่งกว่าความมั่งคั่งมากมาย (สุภาษิต 22:1) ด้วยเหตุนี้ความยากจนที่สุดสามารถเป็นความยากจนของการมีชื่อเสียงที่น่าสงสัย คนอื่นคิดอะไรเวลาได้ยินชื่อของคุณหรือ?

▶ ให้นักศึกษาคนหนึ่งอ่าน ทิตัส 1:5-11 ให้คนในกลุ่มฟัง

รายการคุณสมบัติของศิษยาภิบาลที่มีในทิตัสก็ระบุไว้ใน 1 ทิโมธีด้วย

▶ มีคุณลักษณะที่ดีอะไรของศิษยาภิบาลที่เพิ่มเข้ามาในพระธรรมทิตัส?

พระคัมภีร์ตอนนี้เน้นถึงความสามารถของศิษยาภิบาลในการตอบสนองต่อหลักคำสอนผิด ศิษยาภิบาลต้องได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดีเกี่ยวกับหลักคำสอนที่ถูกต้องและสามารถอธิบายหลักคำสอนนั้นได้อย่างชัดเจน วัตถุประสงค์คือเพื่อแก้ไขหลักคำสอนผิดด้วยการสอนหลักคำสอนที่ถูกต้องที่สำคัญยิ่งกว่าคือเพื่อปกป้องไม่ให้สมาชิกถูกชักจูงให้หลงผิด ศิษยาภิบาลที่ไม่มีความรู้มากนักควรจะหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เรื่อย ๆ

คุณสมบัติของมัคนายก

▶ ให้นักศึกษาคนหนึ่งอ่าน กิจการ 6:1-6 ให้ทุกคนในกลุ่มฟัง พระคัมภีร์ตอนนี้กล่าวถึงปัญหาอะไรบ้าง?

มัคนายกกลุ่มแรกได้รับการแต่งตั้งไม่นานหลังจากวันเพ็นเทคอส พวกเขาตระหนักจำเป็นต้องจัดจํากับการอธิษฐานและเทศนา ดังนั้นชายเจ็ดคนจึงได้รับการแต่งตั้งให้ทำงานบริหารจัดการคริสตจักรในเรื่องอื่น ๆ

มัคนายกช่วยศิษยาภิบาลเรื่องรายละเอียดต่าง ๆ ของพันธกิจ มัคนายกอาจเป็นนักเทศน์ได้ แต่ไม่ได้เป็นคุณสมบัติที่จําเป็น

► คุณสมบัติของมัคทายกกลุ่มแรกมีอะไรบ้าง?

คุณสมบัติของมัคทายกกลุ่มแรกคือ มีชื่อเสียงดีในเรื่องความซื่อสัตย์ เต็มเปี่ยมด้วยพระวิญญาณบริสุทธิ์ และมีสติปัญญา พวกเขาจะบริหารการเงินสำหรับคริสตจักร ดังนั้นความซื่อสัตย์จึงเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างมาก การงานของพวกเขาจะส่งผลกระทบต่อคริสตจักร ดังนั้นพวกเขาจึงจำเป็นต้องเต็มเปี่ยมด้วยพระวิญญาณบริสุทธิ์เพื่อจะได้รับการทรงนำ การเจิม และการชำระให้บริสุทธิ์จากพระองค์ พวกเขาจะต้องรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ยากลำบาก ดังนั้นการมีสติปัญญาจึงสำคัญยิ่งนัก

อัครทูตเปาโลเขียนถึงคุณสมบัติต่าง ๆ ของมัคทายก

► ให้นักศึกษาคนหนึ่งอ่าน 1 ทิโมธี 3:8-13 ให้ทุกคนในกลุ่มฟัง

(1) น่านับถือ

มัคทายกต้องเป็นคนที่น่านับถือทั้งในครอบครัว ในท่ามกลางมิตรสหาย และในชุมชน

(2) จริงใจ

มัคทายกต้องเป็นคนที่ไวใจได้ในทุกคำพูดของเขา เขาจะได้ยินคำตัดสินวิจารณ์คนอื่น ๆ ในคริสตจักร และจะต้องรับฟังความคิดเห็นมากมายเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในคริสตจักร ดังนั้นเขาต้องเป็นคนที่ซื่อสัตย์จริงใจ

(3) ไม่ดื่มสุรามึนเมา

มัคทายกต้องเป็นคนที่ไม่ดื่มสุรามึนเมา การประพฤติของเขาต้องน่านับถือและดีเสมอต้นเสมอปลาย

(4) ไมโลภ

มัคนายกต้องรับผิดชอบในการบริหารจัดการเงินของคริสตจักร และเอาใจใส่ดูแลผู้คนในคริสตจักร ดังนั้นเขาต้องไม่เป็นคนที่หาผลประโยชน์จากพันธกิจเพื่อตัวเอง

(5) ยึดถือหลักคำสอนที่ถูกต้องด้วยจิตสำนึกที่ถูกต้อง

เมื่อคนหนึ่งล้มลงในความบาป เขามักจะเริ่มเชื่อหลักคำสอนที่ผิด ถ้าหากคนหนึ่งดำเนินชีวิตในชัยชนะฝ่ายวิญญาณ เขาจะเป็นยึดถือหลักคำสอนที่แท้จริงมากขึ้น

(6) มีประสบการณ์

ก่อนที่บุคคลหนึ่งจะได้รับตำแหน่งมัคนายก เขาควรได้รับโอกาสให้แสดงถึงควมมีสติปัญญาและไว้ใจได้ในงานพันธกิจ ผู้นำที่ฉลาดจะให้โอกาสผู้คนในการรับใช้ก่อนที่จะให้ตำแหน่งที่มีสิทธิอำนาจแก่พวกเขา

▶ ยกตัวอย่างวิธีที่จะให้คน ๆ หนึ่งช่วยเหลือในงานรับใช้ก่อนที่จะให้ตำแหน่งที่มีสิทธิอำนาจแก่เขา

(7) มีภรรยาที่ซื่อสัตย์

พันธกิจของมัคนายกจะถูกทำลายหากภรรยาของเขาชอบนินทาและไม่ได้เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นคริสเตียน

(8) ปกครองบ้านเรือนได้ดี

เหมือนกับศิษยาภิบาล มัคนายกควรบริหารจัดการครอบครัวของเขาได้ดีด้วย

ลักษณะของศิษยาภิบาลที่น่าได้ดี

▶ อภิปรายร่วมกันถึงความสำคัญของแต่ละประเด็น เริ่มต้นด้วยการถามคำถามว่า “ทำไมลักษณะนี้จึงสำคัญ?”

1. เขาจงรักภักดีต่อคริสตจักรของเขาโดยไม่แบ่งใจไปที่อื่น
2. เขาเต็มใจสร้างทีมรับใช้และใช้ความสามารถที่คนอื่น ๆ มี
3. เขานำสมาชิกของเขาให้มีส่วนร่วมเป็นเหมือนครอบครัวฝ่ายวิญญาณ ที่ต่างคนต่างเอาใจใส่ดูแลกันสำหรับสิ่งจำเป็นทุกอย่าง
4. เขารับใช้คริสตจักรของเขาด้วยความรักที่มีต่อพระเจ้าและรักผู้คน ไม่ใช่ด้วยผลประโยชน์ส่วนตัว
5. ลำดับความสำคัญฝ่ายวิญญาณอย่างเช่น การนมัสการ การประกาศ และการเติบโตฝ่ายวิญญาณ เป็นจุดมุ่งหมายในการรับใช้ของเขา
6. เขาได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากคนของเขา
7. เขาเต็มใจสร้างคริสตจักรให้เป็นสถาบันที่ยั่งยืนซึ่งตัวเขาไม่ได้เป็นเจ้าของ
8. เขานำคริสตจักรให้เติบโตเป็นผู้ใหญ่ สอนให้ถวายสิบลด และมีสามัคคีธรรมที่ตอบสนองต่อความจำเป็นต่าง ๆ
9. เขาซื่อสัตย์ในทุกเรื่อง รวมถึงการใช้จ่ายเงิน
10. เขาแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการเงินและบริหารบุคคลได้ดี

ลักษณะของผู้นำโครงการที่ดี

คนที่ได้รับการเลือกให้นำโครงการของคริสตจักรควรมีคุณสมบัติเหล่านี้ ผู้นำคริสตจักรควรพัฒนาสมาชิกผู้ที่สามารถช่วยงานต่าง ๆ ของคริสตจักร ให้มีคุณสมบัติเหล่านี้เพื่อพวกเขาจะถูกเพิ่มเข้ามาในทีมผู้นำ

► อภิปรายร่วมกันถึงความสำคัญของแต่ละประเด็น เริ่มต้นด้วยคำถามว่า “ทำไมลักษณะนี้จึงสำคัญ?”

1. เขาเป็นคนซื่อสัตย์ต่อคริสตจักรท้องถิ่น คือ มาเข้าร่วมประจำ ถวายสิบลด และมีส่วนร่วมเสมอ เขามีคำพยานที่ดีในการเป็นคริสเตียน

2. เขาเป็นคนที่แข็งแรงและมีภาระใจในคริสตจักรท้องถิ่นมาก่อนแล้ว
3. เขาซื่อสัตย์ทุกเรื่องและมีจริยธรรมสูง
4. เขาแสดงให้เห็นถึงการริเริ่มและแรงจูงใจในการทำอย่างดีที่สุด
5. เขาเป็นคนที่วินัยส่วนตัว กระตุนหนุนใจตัวเองได้ และฝึกฝนพัฒนาตัวเองสม่ำเสมอ
6. เขาแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารและนำคนอื่น ไม่เพียงแต่ความสามารถในการทำงานตามคำสั่งของใครบางคน
7. เขามีความรอบรู้ที่จำเป็นต่อการรับผิดชอบงานของเขาในโครงการนั้น

อนุญาตให้นักศึกษาบางคนแบ่งปันความคาดหวังของพวกเขาเพื่อเปลี่ยนเป้าหมายและพฤติกรรมเมื่อได้ศึกษาบทเรียนนี้แล้ว

ประโยคสรุปห้าประโยค

1. พระเจ้าออกแบบให้คริสตจักรทำงานภายใต้ผู้นำฝ่ายวิญญาณ
2. มีบทบาทมากมายของผู้นำที่จำเป็นต่อการรับผิดชอบงานต่าง ๆ ในคริสตจักร
3. คุณสมบัติส่วนใหญ่สำหรับผู้นำนั้นเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะชีวิตที่ดี
4. ศิษยาภิบาลหรือผู้นำพันธกิจอื่น ๆ ควรพัฒนาตัวเองให้มีคุณสมบัติที่ดีอย่างต่อเนื่อง
5. ผู้นำพันธกิจจำเป็นต้องเชื่อถือได้ มีแรงจูงใจ และไว้วางใจได้

งานมอบหมายบทที่ 2

1. เขียนสรุปหนึ่งย่อหน้าเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องชีวิตที่เปลี่ยนแปลงจากบทเรียนนี้ อธิบายเหตุผลว่าทำไมเรื่องนี้จึงสำคัญ สิ่งนี้ให้ประโยชน์อะไรบ้าง? จะมีผลเสียอะไรเกิดขึ้นหากไม่รู้เรื่องนี้?
2. อธิบายวิธีประยุกต์ใช้หลักการในบทเรียนนี้กับชีวิตของคุณเอง บทเรียนนี้เปลี่ยนเป้าหมายของคุณอย่างไร? คุณวางแผนเปลี่ยนแปลงการกระทำของคุณอย่างไรบ้าง?
3. ท่องประโยคสรุปทั้งห้าประโยคจากบทที่ 2 นี้ เตรียมตัวเขียนทั้งห้าประโยคที่ท่องจำตอนเริ่มต้นชั่วโมงเรียนถัดไป
4. ก่อนถึงชั่วโมงเรียนถัดไป ขอให้อ่าน 1 ซามูเอล 2:12-36 เขียนสิ่งที่สังเกตเห็นจากการนำของเอลี

บทที่ 3

ความสำคัญของการเป็นผู้นำ

บทนำ

จอห์น แม็กซ์เวลล์ พูดคุยกับนักธุรกิจคนหนึ่งของบริษัทได้กว่านซื้อกิจการโรงแรมที่ไปไม่รอดเพื่อปรับปรุงใหม่ให้ทำกำไรได้อีก แม็กซ์เวลล์ถามว่าบริษัทมีหลักปฏิบัติสำคัญหนึ่งประการที่ใช้ในการซื้อกิจการโรงแรมที่ไปไม่รอดเหล่านั้นไหม นักธุรกิจตอบว่า “เราไล่ผู้จัดการคนเดิมออกเสมอ เราไม่รอดดูว่าเขาเป็นผู้จัดการที่ดีไหม เราได้อยู่แล้วว่าเขาไม่ได้เป็นผู้จัดการที่ดีเลยเพราะกิจการโรงแรมล้มเหลว”

ผู้นำกำหนดความสำเร็จของกลุ่ม

ถ้าหากทีมกีฬาเมื่ออาชีพล้มเหลว เจ้าของไม่เพียงแค่ว่าจะหาผู้เล่นทีมใหม่ พวกเขาจะหาโค้ชคนใหม่ด้วย องค์การย่อมประสบความสำเร็จไม่ได้หากมีผู้นำที่ไม่ดี

ผู้นำที่แท้จริงไม่แก้ตัวสำหรับความล้มเหลวขององค์กร ถ้าองค์กรล้มเหลว เขาก็ล้มเหลว

► ทำไมผู้นำจึงสำคัญ?

เอลีเป็นมหาบุโรหิตของอิสราเอล แต่เพราะไม่มีกษัตริย์ เผ่าต่าง ๆ จึงไม่ได้เป็นปีกแผ่นภายใต้การปกครองส่วนกลาง มหาบุโรหิตจึงเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลมากที่สุดในชาติ

น่าเสียดายที่เอลีเป็นผู้นำอ่อนแอ เขามีคุณลักษณะที่ดี แต่ไม่สามารถนำได้ แม้แต่จะนำให้พวกผู้ชายทำสิ่งที่ถูกต้องยังนำไม่ได้ ลูกชายของเขาทำบาปทางเพศ ละเลยรูปแบบการนมัสการ โลกหวังกำไร เพราะพวกผู้ชายของเอลี ทำให้ประชาชนมากมายดูหมิ่นการนมัสการในพระวิหาร (1 ซามูเอล 2:12-17, 22, 29)

เอลีควรเอาลูกชายของเขาออกจากตำแหน่ง แต่ความปรารถนาของพวกเขาถูกกลับสำคัญต่อเขายิ่งกว่าความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่นั้น

เอลีควรนำชนชาติให้หันมัสการในฝ่ายวิญญาณและมีชีวิตที่บริสุทธิ์ แต่อิทธิพลของเขาจบลงที่พวกลูกชายของเขา แทนที่จะขยายอิทธิพลให้กว้างไกลมากขึ้นผ่านทางลูกชายของเขา

เหตุผลที่ผู้คนไม่ทำสิ่งที่ควรทำ

(1) พวกเขาไม่รู้ว่าจะต้องทำอะไรบ้าง

นี่คือการขาดข้อมูล ผู้นำควรให้ข้อมูล ถ้าหากเขาไม่มีความรู้ทั้งหมดที่จำเป็น เขาควรรหาคนมาช่วยให้ข้อมูล

(2) พวกเขาไม่รู้วิธีที่จะทำ

นี่คือการขาดการฝึกอบรม ผู้นำอาจไม่มีทักษะทั้งหมดที่จำเป็นต่อองค์กร แต่เขาควรจัดให้มีการฝึกอบรม

(3) พวกเขาไม่รู้เหตุผลที่ควรทำสิ่งนั้น

นี่คือการขาดแรงจูงใจ บางครั้งผู้คนในองค์กรไม่เข้าใจเป้าหมายขององค์กร หรือบางทีพวกเขาเข้าใจ แต่ไม่ใส่ใจ ผู้นำควรช่วยให้ผู้คนรวมเป้าหมายได้

(4) มีปัญหาต่าง ๆ ที่ขัดขวางไม่ให้พวกเขาทำสิ่งนั้น

นี่คือการขาดอุปกรณ์และโครงสร้างบริหาร ผู้นำควรช่วยผู้คนด้วยการขจัดปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางพวกเขาจากความสำเร็จ

นี่คือเหตุผลพื้นฐานสี่อย่างที่ทำให้ผู้คนในองค์กรไม่ทำในสิ่งที่พวกเขาควรทำ ทั้งสี่เหตุผลเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความล้มเหลวของผู้นำ

เมื่อผู้นำบอกว่าคนของเขาที่ไม่ทำในสิ่งที่ควรทำ เขาก็กำลังประกาศว่าตัวเขาเองล้มเหลวในการนำ ยกตัวอย่างเช่น ศิษยาภิบาลที่บ่นว่าคริสตจักรของเขาไม่ประกาศข่าวประเสริฐ ก็สมควรพิจารณา คำถามต่อไปนี้

- ฉันได้อธิบายให้พวกเขาหรือยังว่าพวกเขาควรประกาศ?
- ฉันได้สอนวิธีการประกาศให้กับพวกเขาหรือยัง (สอนโดยการเป็นแบบอย่างให้กับพวกเขา)?
- ฉันได้กระตุ้นพวกเขาให้ประกาศไหม?
- ฉันได้ช่วยพวกเขาในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่ขัดขวางพวกเขาจากการประกาศไหม?

หากมีกองทัพสองกองที่มีขนาดเท่ากัน มีอาวุธอย่างเดียวกัน กองทัพไหนที่จะชนะ? คือกองทัพที่มีแม่ทัพที่ดีที่สุดจะชนะ

ทีมนักกีฬาสองทีมที่มีความสามารถในการเล่นเท่าเทียมกัน ทีมไหนจะชนะ? คือทีมที่มีโค้ชที่ดีที่สุดจะชนะ

ความท้าทายของการจูงใจ

▶ สุภาชิตเก่าแก่กล่าวว่า “ปากกาก็ทรงพลังยิ่งกว่าดาบ” คุณคิดว่าสุภาชิตนี้หมายความว่าอะไร?

มันหมายความว่า ความคิดมีพลัง การโน้มน้าวมีพลัง และการสื่อสารมีพลัง ความคิดมีอิทธิพลมากกว่าอาวุธ “ปากกา” เป็นการอ้างอิงถึงการสื่อสารด้วยการเขียน การโน้มน้าวคือการสื่อสารในรูปแบบใดก็ตามซึ่งทรงพลังยิ่งกว่าการบังคับผู้คนให้ฝืนใจทำ

ถ้าหากคุณพยายามบังคับฝืนใจผู้คน มันก็ยากที่จะขยายอิทธิพลของคุณให้กว้างไกลไปถึงขณะที่ตัวคุณไม่อยู่ ผู้คนที่ถูกบังคับจะไม่ทำอย่างดีที่สุด พวกเขาไม่ทุ่มเทพลังและความคิดของพวกเขาในการทำงาน คุณสามารถสำเร็จมากกว่าได้ด้วยการจูงใจผู้คนที่แทนที่จะบังคับ ความคิดหรือแนวคิดสามารถแผ่ขยายและมีอิทธิพลต่อคนหลายล้านคน

สงครามโลกครั้งที่สอง เป็นตัวอย่างพลังของถ้อยคำ สงครามโลกครั้งที่สองเป็นสงครามแห่งถ้อยคำ เป็นสงครามแห่งความคิด

ทำไมจึงเป็นสงครามแห่งถ้อยคำ? ฮิตเลอร์ เป็นนักพูดที่ทรงพลัง เขาสื่อสารวิสัยทัศน์ของเขาให้กับเยอรมัน และเยอรมันให้เขาเป็นผู้นำ เขาให้ความเชื่อมั่นกับผู้คนว่าพวกเขาจะกลายเป็นเผ่าพันธุ์หลักที่ปกครองโลกนี้ แม้ในบางคริสตจักรก็เริ่มต้นพูดถึงเขาว่าเป็นพระเมสสิยาห์และกล่าวว่าเยอรมันเป็นอาณาจักรของพระเจ้า ฮิตเลอร์นำเยอรมันให้ทำสิ่งที่โหดเหี้ยมที่สุดในประวัติศาสตร์ เขาทำสิ่งนี้ด้วยพลังของถ้อยคำ บางครั้งผู้คนคิดว่าถ้อยคำไม่สามารถทำอันตรายอะไรได้ แต่ถ้อยคำของฮิตเลอร์ฆ่าผู้คนหลายล้านคน

ในขณะที่ฮิตเลอร์กำลังเพิ่มอำนาจของเขา มีบางคนในอังกฤษคิดว่าคงไม่มีอันตรายอะไรเกิดขึ้นกับพวกเขา เมื่อมาถึงเวลาที่ประเทศต้องเลือกนายกรัฐมนตรีนคนใหม่ ผู้ลงสมัครเลือกตั้งบางคนสัญญากับประชาชนว่าพวกเขาจะมีสันติภาพ แต่วินสตัน เชอร์ชิล บอกความจริงแก่ประชาชนว่า “ผมให้เลือด หยาดเหงื่อ และน้ำตาแก่คุณ” เขาได้รับการเลือกเพราะเขาเผชิญหน้ากับปัญหา

คำปราศรัยของเชอร์ชิลรวมอังกฤษให้เป็นหนึ่งเดียวเพื่อต่อสู้กับเยอรมัน เขากล่าวว่า “เราจะต่อสู้เหนือทะเลและในอากาศ เราจะต่อสู้บนหาดทรายหากพวกนั้นเหยียบชายฝั่งของเรา เราจะต่อสู้พวกนั้นทุกซอกของถนนของทุกเมือง เราจะไม่ยอมแพ้ เราจะไม่ยอมจำนน”

โดยคำปราศรัยของฮิตเลอร์และเชอร์ชิล เราเห็นพลังของถ้อยคำ ในแง่หนึ่ง ทุกสงครามเป็นสงครามแห่งถ้อยคำ

► อธิบายคำกล่าวที่ว่าทุกสงครามเป็นสงครามแห่งถ้อยคำ เรื่องนี้บอกอะไรเราเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ?

บางครั้งผู้นำคิดว่าเขาจะได้รับความช่วยเหลือก็ต่อเมื่อเขาจ่ายเงินซื้อความช่วยเหลือเท่านั้น เขาคิดว่าคนของเขาจะทำมากขึ้นหากเขาจ่ายเงินมากขึ้น นั่นไม่ใช่ความจริงเลย ผู้คนช่วยองค์กรหนึ่งเพราะพวกเขาเชื่อมั่นในองค์กรนั้น พวกเขาทำงานหนักเพราะพวกเขามีส่วนร่วมในเป้าหมาย คุณไม่สามารถมีงานที่คุ้มค่าได้จนกว่าทุกคนกำลังทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่พวกเขามีส่วนร่วมและเข้าใจเป็นอย่างดี แต่นั่นก็ยังไม่เพียงพอ การไปถึงเป้าหมายอย่างไรก็เป็นเรื่องสำคัญ คุณต้องให้ค่านิยมนำหน้าคุณ คุณต้องภูมิใจทั้งต่อเป้าหมายและวิธีการไปถึงเป้าหมาย³

► การภูมิใจต่อเป้าหมายและวิธีการไปถึงเป้าหมายมีความหมายว่าอะไร?

นักธุรกิจคนหนึ่งจะไม่สร้างบริษัทใหญ่ด้วยการจ่ายเงินจ้างพนักงานเท่านั้น เขาต้องนำคนเหล่านั้นด้วยเป้าหมายและค่านิยม ถ้าหากเงินสำคัญที่สุด คนก็จะไม่ทำงานเพื่อเป้าหมายของบริษัท พวกเขาจะไม่สนใจเรื่องคุณภาพและไม่ภูมิใจในการทำงานของพวกเขาเลย

สิ่งสำคัญที่สุดไม่ได้สำเร็จด้วยเงิน คิดถึงสิ่งที่ผู้คนทำเพื่อครอบครัวและลูกของพวกเขา พวกเขาไม่ได้ทำสิ่งเหล่านั้นเพราะเห็นแก่เงิน แต่พวกเขาทำเพราะมีค่านิยมที่สำคัญยิ่งกว่า ค่านิยมเป็นสิ่งที่จูงใจผู้คน

ในงานพันธกิจ จำเป็นจะต้องมีทักษะการเป็นผู้นำมากยิ่งขึ้นกว่าในโลกธุรกิจ เพราะคนทำงานในคริสตจักรส่วนใหญ่เป็นอาสาสมัคร ผู้นำไม่สามารถพยายามเสนอสิ่งจูงใจที่เป็นค่าจ้างให้กับพวกเขาส่วนใหญ่ได้ ผู้คนช่วยคริสตจักรทำงานเพราะพวกเขาเชื่อมั่นใน

“การมีงานยุ่งไม่ได้หมายถึงมีงานที่แท้จริงเสมอไป จุดประสงค์ของงานทั้งหมดคือการผลิตผลหรือบรรลุความสำเร็จ และการจะไปถึงจุดปลายทางของสิ่งเหล่านี้ได้จะต้องมีการไตร่ตรอง มีระบบ การวางแผน ความเฉลียวฉลาด และจุดประสงค์ที่เที่ยงตรง รวมถึงหยาดเหงื่อด้วย”

- โธมัส เอ็ดดิสัน

³Ken Blanchard and Sheldon Bowles, *Gung Ho: Turn on the People in Any Organization* (New York: William Morrow, 1997), 38

คริสตจักร ถ้าหากคริสตจักรไม่ได้รับการสนับสนุนทางการเงินและพลังกำลังภายในท้องถิ่น นั้น ย่อมแสดงว่าผู้นำล้มเหลว

► ใครคือคนที่ช่วยทำงานในคริสตจักรของคุณ? ทำไมพวกเขาจึงทำงานเหล่านั้น?

งานของผู้นำสรุปได้ดังนี้

ให้ผู้คนรู้เหตุผลว่าทำไมการทำงานจึงคุ้มค่า ตัดสินใจให้ชัดว่าคุณจะไปที่ไหน ตรวจสอบให้แน่ใจว่าทีมมีส่วนร่วมในเป้าหมายเดียวกัน ช่วยในการตั้งค่านิยม จัดสรรทรัพยากรให้ตรงจุด ให้คนที่ออกมารับผิดชอบต่อการตัดสินใจและกฎต่าง ๆ ตรวจสอบให้แน่ใจว่าคุณได้รับการสนับสนุนสิ่งจำเป็นทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร มองไปที่อนาคตเพื่อขจัดปัญหา และพร้อมเปลี่ยนทิศทาง⁴

การเป็นผู้นำและความสามารถอื่น ๆ

ถ้าหากคนหนึ่งมีทักษะในงานบางอย่างแต่ไม่มีทักษะในการนำ เขาจะทำงานคนเดียวหรือทำงานภายใต้คำสั่งของใครบางคน แต่หากคนนั้นมีทักษะสูงและมีความสามารถในการนำด้วย เขาก็จะสามารถนำคนอื่นและประสบความสำเร็จมากขึ้น

อัครทูตเปาโลเริ่มต้นเครือข่ายคริสตจักรในเมืองหลักต่าง ๆ เขาแต่งตั้งผู้นำประจำทุกที่ เพราะเขารู้ว่ายังมีผู้นำมากก็ยิ่งทำให้คริสตจักรเติบโตได้มากในทุกแห่ง

เปาโลฝึกอบรมผู้ชายบางคนเป็นพิเศษโดยการพาพวกเขาเดินทางไปเป็นมิชชันนารีด้วยกัน (กิจการ 16:3, กิจการ 19:22) เปาโลเน้นถึงความจำเป็นในการพัฒนาผู้นำอย่างต่อเนื่อง เขาบอกให้ทิโมธีมองหาคนสัตย์ซื่อที่สามารถสอนคนอื่นต่อไปได้ (2 ทิโมธี 2:2)

⁴ แหล่งข้อมูลเดียวกัน 79

ช่างซ่อมเครื่องยนต์ที่มีความสามารถในการนำอาจมีธุรกิจที่มีช่างยนต์คนอื่นทำงานให้เขา ถ้าหากเขาไม่ใช่ผู้นำ เขาก็จะทำงานคนเดียวหรือไม่ก็ทำให้คนอื่น

อเล็กซ์ทำงานช่างก่อสร้างบ้านทุกรูปแบบ เขาทำงานดีมากและซื่อสัตย์ ลูกค้ายกย่องเขาให้กับคนอื่น ๆ ต่อไป เขามีงานรอให้ทำเสมอ อเล็กซ์ไม่มีลูกจ้างสักคนเพราะเขารู้วิธีทำทุกอย่างและไม่อยากใช้คนอื่นที่อาจทำได้ไม่ดีเท่าเขา เพราะอเล็กซ์ไม่ได้เป็นผู้นำ ธุรกิจของเขาจึงไม่เติบโตใหญ่กว่าเท่าที่กำลังของเขาเองทำได้

ทักษะการเป็นผู้นำย่อมทวีคุณค่าในความสามารถของคนอื่น คนที่มีความสามารถสูงในด้านหนึ่งด้านใด เขาสามารถเพิ่มคุณค่าให้กับตัวเองได้โดยการเพิ่มความสามารถในการนำของเขา

ความน่าเชื่อถือของผู้นำ

ผู้นำที่น่าเชื่อถือจัดเตรียมสิ่งที่จำเป็นต่อความสำเร็จให้กับผู้คน ผู้นำสร้างระบบสำหรับความสำเร็จให้กับพวกเขา พวกเขาจำเป็นต้องรู้ว่าผู้นำจะรับผิดชอบทำหน้าที่ของเขาให้สำเร็จเพื่อพวกเขาจะรับผิดชอบทำในส่วนของพวกเขาให้สำเร็จ

ถ้าหากผู้นำไม่น่าเชื่อถือ ผู้คนก็ไม่สามารถบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรได้ ดังนั้นพวกเขาจึงปรับตัวด้วยการละทิ้งเป้าหมาย ผู้นำที่ไม่น่าเชื่อถือมักจะอธิบายให้ผู้คนฟังถึงเหตุผลว่าทำไมเขาจึงไม่ทำตามสิ่งที่พวกเขาคาดหวัง

ผู้นำไม่ควรไม่เตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาต่าง ๆ เขาจำเป็นต้องวางแผนรับมือกับสิ่งที่ทำให้หยุดชะงักและอุปสรรคต่าง ๆ และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งเหล่านั้น ผู้นำรู้ว่าสิ่งต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ เขายอมรับความจริงว่าการเปลี่ยนแปลงสามารถนำปัญหาใหม่ ๆ เข้ามา ดังนั้นเขาจึงเตรียมตัวให้พร้อม บางคนอาจรับมือกับสถานการณ์เมื่อมันเกิดขึ้น แต่ผู้นำต้องเตรียมพร้อมที่จะนำในสถานการณ์เหล่านั้น

อลันเป็นหัวหน้าทีมงานก่อสร้าง นายใหญ่บอกเขาว่ามีกำแพงที่จำเป็นต้องสร้างให้เสร็จภายในวันนั้น ดังนั้นอลันจึงบอกกับทีมงานก่อสร้างของเขา แต่ทว่าวัสดุต่าง ๆ กลับไม่มาส่งเพราะนายใหญ่ลืมบอก อลันอธิบายกับทีมงานก่อสร้างว่าเป้าหมายไม่สามารถบรรลุได้ หลังจากที่เรื่องนี้เกิดขึ้นหลายครั้ง จึงกลายเป็นเรื่องยากสำหรับอลันที่จะบอกกับทีมงานให้ทำงานเสร็จโดยเร็ว

โจแอนเป็นครู วันหนึ่งเธอมาอยู่ที่โรงเรียนและครูใหญ่บอกว่าห้องเรียนของเธอจะมีอีกกลุ่มหนึ่งมาใช้ในวันนั้น เธอไม่ได้เตรียมสอนในที่อื่นและไม่มีเวลาย้ายของที่เธอต้องใช้ซึ่งอยู่ในห้องเรียนนั้น

การเป็นผู้นำในงานพันธกิจ

พระคัมภีร์บอกเราว่าพระเจ้าเรียกอัครทูต ผู้เผยพระวจนะ ผู้ประกาศ ศิษยาภิบาล และอาจารย์ (เอเฟซัส 4:11-12) พระเจ้าให้ความสามารถตามที่จำเป็นต้องใช้ด้วย

การทรงเรียกของพระเจ้าให้โอกาสในการนำแก่มวลคน แต่ไม่รับประกันความสำเร็จ ถ้าหากพฤติกรรมของบางคนลดอิทธิพลของเขาแทนที่จะเพิ่ม เขาก็ประสบความสำเร็จไม่ได้

ขอพิจารณาบทบาทในงานพันธกิจที่ระบุใน เอเฟซัส 4:11 ผู้ประกาศจะประสบความสำเร็จได้อย่างไรหากผู้คนคิดว่าเขาไม่น่าเชื่อถือ? อาจารย์จะประสบความสำเร็จได้อย่างไรหากผู้คนพบว่าเขาสอนไม่ถูกต้อง? ศิษยาภิบาลจะประสบความสำเร็จได้อย่างไรหากผู้คนรู้ว่าเขาต้องการหาผลประโยชน์จากพวกเขาเท่านั้น?

โดยปราศจากอิทธิพล คนหนึ่งก็ไม่สามารถประสบความสำเร็จในงานพันธกิจได้ บทบาทในงานพันธกิจเหล่านี้เป็นบทบาทของผู้นำ เพราะบทบาทเหล่านี้ล้วนอาศัยการมีอิทธิพลทั้งสิ้น

ข้อสันนิษฐานผิด ๆ เกี่ยวกับการเป็นผู้นำ

หลังจากอ่านแต่ละประเด็นแล้ว และก่อนที่จะอธิบายต่อไป ขอให้ถามคำถามว่า “แนวคิดนี้มีอะไรที่ผิด?”

(1) ผู้นำคือคนที่ให้คนอื่นมารับใช้เขา

ผู้นำคือคนที่หาหนทางเพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่ม นั่นคือเหตุผลที่เขาได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ พระเยซูตรัสว่าผู้นำคือคนที่รับใช้คนอื่น พระองค์ตรัสว่าผู้ยิ่งใหญ่คือผู้รับใช้ของทุกคน ผู้นำยอมเสียสละผลประโยชน์ของตัวเองเพื่อเห็นแก่ผู้อื่น

(2) ผู้นำพันธกิจเป็นคนฝ่ายวิญญาณและชอบธรรมมากกว่าผู้ตามของเขา

ความจริงคือ มีหลายคริสตจักรที่มีสมาชิกซึ่งชอบธรรมยิ่งกว่าศิษยาภิบาลอีก ความสามารถในการนำไม่ได้เป็นตัวรับรองชีวิตฝ่ายวิญญาณเลย

(3) การเลื่อนตำแหน่งผู้นำในงานพันธกิจขึ้นอยู่กับความเพียรพยายามของคนนั้น

มนุษย์ที่พยายามทำให้ตัวเองได้เลื่อนตำแหน่งมักจะทำงานไม่ดีนัก เราควรทำในส่วนของเราให้ดีที่สุดและไว้วางใจพระเจ้าในการจับวางเราไว้ในที่ที่เหมาะสม อย่าทำสิ่งที่ไม่ถวายเกียรติแด่พระเจ้า ด้วยการพยายามเพื่อจะได้ตำแหน่งผู้นำ ถ้าหากคุณไม่ได้ไปถึงจุดนั้นด้วยการถวายเกียรติแด่พระเจ้า คุณก็ไม่สมควรอยู่ตรงจุดนั้นเลย

ผู้นำที่พระเจ้าเลือกมักจะเป็นคนที่ไม่แสวงหาตำแหน่ง จอห์น คริสโตสตอม ได้รับเลือกให้เป็นหัวหน้าบิชอปแห่งคอนสแตนติโนเปิล ในปี ค.ศ. 397 ในตอนแรกเขาปฏิเสธตำแหน่งนี้เพราะคิดว่าตัวเองไม่มีคุณสมบัติ ต่อมาเขาเขียนเรื่องทัศนคติที่ถูกต้องต่อตำแหน่งในงานพันธกิจ เขากล่าวว่า ถ้าหากมีคนหนึ่งปฏิเสธที่จะเลี้ยงวัว ก็ไม่ใช่เรื่องแปลกเพราะมันเป็นตำแหน่งที่ต่ำต้อย แต่ถ้าหากใครปฏิเสธที่จะเป็นกษัตริย์ เขาอาจคิดว่าตำแหน่งนั้นสูงเกินไปสำหรับเขา ถ้าใครปฏิเสธตำแหน่งในงานพันธกิจ ก็เป็นไปได้ทั้งสองเหตุผลขึ้นอยู่กับว่า เขาคิดว่างานพันธกิจนั้นเป็นตำแหน่งที่สูงส่งหรือต่ำต้อย⁵

⁵ John Chrysostom, *On the Priesthood, Book III*

อนุญาตให้นักศึกษาแบ่งปันว่าพวกเขาคาดหวังที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือการกระทำหลังจากได้เรียนบทเรียนนี้อย่างไรบ้าง

ประโยคสรุปห้าประโยค

1. ถ้าองค์กรล้มเหลว ผู้นำก็ล้มเหลว
2. การฝึกอบรมและการสร้างแรงบันดาลใจเป็นงานของผู้นำ
3. ผู้คนต้องการความภูมิใจต่อเป้าหมายและวิธีการบรรลุเป้าหมายของพวกเขา
4. ทักษะในการนำที่ว่าคุณคุณค่าความสามารถด้านอื่น ๆ ของบุคคล
5. ความน่าเชื่อถือของผู้นำเป็นตัวกำหนดความน่าเชื่อถือขององค์กร

งานมอบหมายบทที่ 3

1. เขียนสรุปหนึ่งย่อหน้าเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องชีวิตที่เปลี่ยนแปลงจากบทเรียนนี้ อธิบายเหตุผลว่าทำไมเรื่องนี้จึงสำคัญ สิ่งนี้ให้ประโยชน์อะไรบ้าง? จะมีผลเสียอะไรเกิดขึ้นหากไม่รู้เรื่องนี้?
2. อธิบายวิธีที่คุณจะนำหลักการต่าง ๆ จากบทเรียนนี้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตของคุณเอง บทเรียนนี้เปลี่ยนเป้าหมายของคุณอย่างไรบ้าง? คุณมีแผนที่จะเปลี่ยนการกระทำของคุณอย่างไรบ้าง?
3. ท่องประโยคสรุปทั้งห้าประโยคจากบทที่ 3 นี้ เตรียมตัวเขียนทั้งห้าประโยคที่ท่องจำตอนเริ่มต้นชั่วโมงเรียนถัดไป
4. ก่อนถึงชั่วโมงเรียนถัดไป ขอให้อ่าน 1 พงศ์กษัตริย์ 19:19-21 และ 2 พงศ์กษัตริย์ 2:1-15 และเขียนเกี่ยวกับการถ่ายโอนการเป็นผู้นำให้กับผู้เผยพระวจนะคนใหม่

บทที่ 4

การสร้างผู้นำ

บทนำ

ทุกคนควรเป็นผู้นำในแง่มุมมองของการมีอิทธิพลต่อใครบางคน ยกตัวอย่างเช่น พ่อแม่ทุกคนควรนำลูกของตัวเอง หลักการต่าง ๆ ที่เราศึกษาในวิชานี้จะช่วยสนับสนุนผู้ที่เล่นบทบาทผู้นำตามธรรมชาติ อย่างไรก็ตามวิชานี้มุ่งเน้นมากที่สุดเกี่ยวกับหลักการเป็นผู้นำมากกว่าการเป็นผู้นำตามธรรมชาติที่ทุกคนควรเป็น

อันตรายของการฝึกรบ

บุคคลหนึ่งสามารถมีแรงจูงใจหลายอย่างในการเป็นผู้นำ แรงจูงใจที่ถูกต้องคือความปรารถนาจะใช้ผู้อื่น

“คนที่แสวงหาเกียรติย่อมไม่ประสบความสำเร็จมาก”
- แซม วอลตัน

การฝึกรบทำให้บุคคลหนึ่งเหนือกว่าอีกคนในด้านความรู้และความสามารถ เขาอาจเริ่มต้นรู้สึกว่าเขาเหนือกว่าคนอื่นในด้านคุณค่า เขาอาจเริ่มต้นคาดหวังการปฏิบัติเป็นพิเศษจากคนอื่นไม่ใช่เพียงเพราะตำแหน่งที่เขา มี แต่เพราะความรู้สึกว่าตัวเองเหนือกว่าตามปกติวิสัยของเขา

อัครทูตเปาโลเตือนว่า “ความรู้ทำให้ลำพอง” (1 โครินธ์ 8:1) เขาไม่ได้หมายความว่าความรู้เป็นสิ่งไม่ดีหรือเป็นอันตราย ในบริบทนี้ เขากำลังพูดถึงคนที่รู้บางเรื่องแต่ไม่ได้ใช้ความรู้นั้นโดยมีความรักเป็นแรงจูงใจ

การฝึกรบจะทำให้คนหนึ่งเกิดผลต่ออาณาจักรของพระเจ้าได้ก็ต่อเมื่อคนนั้นมีความปรารถนาจะใช้คนอื่นด้วยความถ่อมใจ

การมาเป็นผู้นำ

คน ๆ หนึ่งจะกลายมาเป็นผู้นำได้อย่างไร? ขอให้จดจำว่า เราไม่ได้กำลังพูดถึงตำแหน่งอย่างเป็นทางการ ผู้นำคือคนที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เป็นคนที่คนอื่นติดตาม

มีบางคนเกิดมาที่มีความสามารถตามธรรมชาติในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น พวกเขาแสดงความมั่นใจ พวกเขาไวในการแก้ไขปัญหา และผู้คนที่ทำตามพวกเขาทันทีโดยไม่ต้องคิดมาก เนื่องจากบุคลิกภาพเหล่านี้ คุณอาจสันนิษฐานว่าใครบางคนเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำและบางคนไม่ใช่ อย่างไรก็ตาม ผู้นำถูกสร้างขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่าง

ตามตำนานเก่าแก่ของยูเครน มีชายหนุ่มคนหนึ่งไปหาบาทหลวงคนหนึ่งพูดว่า “ท่านพ่อ ผมฝันว่าผมเป็นผู้นำให้กับชายหนึ่งหมื่นคน ฝันนี้จะเป็นจริงไหมครับ?” บาทหลวงพูดว่า “สิ่งที่ขาดอยู่ตอนนี้ก็คือชาย 10,000 คนที่คุณฝันว่าจะเป็นผู้นำของพวกเขา”

ปัจจัยต่าง ๆ ในการสร้างผู้นำ

บุคคลที่จะมาเป็นผู้นำอาจมาจากหนึ่งในปัจจัยเหล่านี้หรือจากการรวมกันของปัจจัยบางอย่างเหล่านี้ แต่ไม่มีสักปัจจัยเดียวโดยลำพังที่เพียงพอเพื่อสร้างคนหนึ่งให้เป็นผู้หน้าที่เกิดผลได้ในระยะยาว หากเขาขาดปัจจัยด้านอื่น ๆ

(1) มีความสามารถตามธรรมชาติที่มองเห็นได้ชัด

คนที่ดูมั่นใจอาจเป็นผู้นำโดยปริยายในทุกที่ อย่างไรก็ตามหากเขาล้มเหลวที่จะทำให้สำเร็จตามความคาดหวังของเขา เขาก็จะไม่นำไป แม้คนที่มีความสามารถตามธรรมชาติก็ต้องทำตามหลักการเป็นผู้นำเพื่อจะเกิดผลได้อย่างต่อเนื่อง

(2) การตอบสนองต่อวิกฤติ

ผู้นำมากมายปรากฏให้เห็นจากการตอบสนองต่อปัญหา วิกฤติใหญ่เปิดตัวผู้นำ การตอบสนอง วิกฤติมาจากการสัมผัสภายในถึงการทรงเรียกหรือความรู้สึกรับผิดชอบซึ่งแตกต่างจากคนที่เพียง แค่สังเกตการณ์และบ่นว่า

วิกฤติเปิดโอกาสให้กับผู้นำที่มีศักยภาพ แต่คุณสมบัติอื่น ๆ ก็จำเป็นต่อการนำเมื่อวิกฤติผ่านพ้นไป บางครั้งมีบางคนที่น่าได้ดีในท่ามกลางวิกฤติแต่ไม่สามารถนำได้ดีในสถานการณ์อื่น ๆ

(3) มีความน่าเชื่อถือมาเป็นเวลานาน

บางครั้งคนเป็นผู้นำเพราะเขาน่าเชื่อถือและสัตย์ซื่อมาเป็นเวลาหลายปี ผู้คนไว้วางใจเขาเพราะรู้ว่าเขา อุดมคติทุ่มเทให้กับองค์กร

(4) มีความเชี่ยวชาญ

คนหนึ่งอาจเป็นผู้นำได้เพราะเขามีความรู้และทักษะเฉพาะด้าน เขาอาจนำได้ในสถานการณ์ที่ เจาะจงและแก้ไขปัญหาที่เจาะจงได้

(5) เรียนรู้หลักการเป็นผู้นำแล้ว

คนหนึ่งสามารถเรียนรู้การนำได้ด้วยหลักการต่าง ๆ ที่ศึกษาในวิชานี้ อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมไม่ สามารถทำให้ใครเป็นผู้นำที่เกิดผลระดับสูงได้เว้นแต่เขาจะมีความสามารถตามธรรมชาติ บางอย่าง

(6) มีการทรงเรียกของพระเจ้า

พระเจ้าเรียกอัครทูต ผู้เผยพระวจนะ ผู้ประกาศ ศิษยาภิบาล และอาจารย์ (เอเฟซัส 4:11) ในสังคม ต่าง ๆ บนโลกนี้ การเลื่อนตำแหน่งผู้คนไปสู่ระดับสูงอยู่ที่อำนาจการปกครองของพระเจ้า (สดุดี 75:7, ดาเนียล 2:21) บางครั้งผู้คนประหลาดใจเมื่อพระเจ้าเรียกใครบางคนที่คุณเหมือนไม่มี ความสามารถตามธรรมชาติ แต่พระเจ้าให้ความสามารถที่จำเป็นต่อการทำให้การทรงเรียกสำเร็จ แก่คนที่พระองค์เรียกเสมอ

ถ้าหากผู้คนมองเห็นผู้นำคนหนึ่งที่ถูกทรมานเพื่ออุดมการณ์และได้รับความช่วยเหลือจากพระเจ้า พวกเขาอาจติดตามคนนั้นเพราะเชื่อในอุดมการณ์ของเขา เพื่อจะรักษาความจงรักภักดีของผู้คนเหล่านี้เอาไว้ ผู้นำคนนั้นจำเป็นต้องแสดงให้เห็นถึงความสามารถ ความน่าเชื่อถือ และคุณลักษณะชีวิตที่ดี

ปัจจัยต่าง ๆ สำหรับการเป็นผู้นำในพระคัมภีร์

ให้เราดูวิธีการเริ่มต้นเป็นผู้นำของบุรุษหลายคนในพระคัมภีร์

เอลีชา: การนำในช่วงเปลี่ยนแปลง

พระเจ้าได้เลือกเอลีชาให้เป็นผู้เผยพระวจนะที่นำอิสราเอลต่อจากเอลียาห์ รายละเอียดของช่วงการเปลี่ยนแปลงนี้อยู่ใน 1 พงศ์กษัตริย์ 19:19-21 และ 2 พงศ์กษัตริย์ 2:1-15

การทรงเรียกของพระเจ้าเป็นอีกปัจจัยที่เห็นได้ชัดว่าเป็นสิ่งที่สร้างเขาให้เป็นผู้นำ อย่างไรก็ตามยังมีรายละเอียดอื่น ๆ ที่สำคัญอีก เอลีชาเต็มใจละทิ้งที่นา

แปลงใหญ่เพื่ออุทิศตัวให้กับงานพันธกิจ การทรงเรียกของพระเจ้าสำคัญต่อเอลีชามากกว่าความมั่งคั่ง เกษะซีได้มาเป็นผู้ช่วยของเอลีชา เขาสูญเสียโอกาสในงานพันธกิจเพราะเขารักเงินทอง (2 พงศ์กษัตริย์ 5:20-27)

เอลีชาเต็มใจเป็นคนรับใช้โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งในการ

ฝึกอบรมเขา ถ้าไม่มีความเต็มใจ เขาก็จะไม่ประสบความสำเร็จในการทำพันธกิจ

เอลีชารู้ว่าผู้เผยพระวจนะคนเดิมคือเอลียาห์ ได้ทำสิ่งอัศจรรย์ต่าง ๆ ด้วยฤทธิ์อำนาจของพระเจ้า เขาทำให้ฝนหยุดตกสามปี เขาพยากรณ์ถึงการตายของกษัตริย์และราชินีที่ชั่วร้าย เขาได้อิฐฐานให้ไฟตกลงมาจากฟ้า เอลีชารู้ว่าความรับผิดชอบในอนาคตของเขาไม่สามารถสำเร็จได้โดยการฝึกอบรมด้วยวิธีการของมนุษย์ เขารู้ว่าเขาต้องได้รับการเจิมด้วยพระวิญญาณของพระเจ้า

“ผมใช้ชีวิตในที่สาธารณะ งานของผมอยู่ในโลก ผมต้องปะปนอยู่กับผู้คนหรือไม่ก็ลาออกจากการที่พระเจ้าผู้จัดเตรียมได้มอบหมายให้กับผม”
- วิลเลียม วิลเบอร์ฟอร์ซ

หลังจากพระเจ้ารับเอเลียห์ขึ้นไป เอเลียห์หยิบเสื้อคลุมของเอเลียห์ขึ้นมาและฟาดลงไปที่น้ำ เขาพูดว่า “พระยาห์เวห์พระเจ้าของเอเลียห์สถิตที่ใด?” พวกผู้เผยพระวจนะหนุ่มกำลังเฝ้าดูว่างานพันธกิจของผู้นำคนใหม่จะมีฤทธิ์อำนาจของพระเจ้าหรือไม่ เมื่อพวกเขามองเห็นการอัศจรรย์ พวกเขาพูดว่า “ฤทธิ์เดชของเอเลียห์อยู่กับเอเลียชา” (2 พงศ์กษัตริย์ 2:15) พวกเขาได้เห็นการส่งต่อฤทธิ์อำนาจของพระเจ้าจากเอเลียห์สู่เอเลียชา

ความรับผิดชอบในการเป็นผู้นำย่อมถ่ายทอดจากผู้นำอาวุโสไปสู่รุ่นน้องอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อย่างไรก็ตามฤทธิ์อำนาจของพระเจ้าไม่ได้ถูกส่งต่อโดยอัตโนมัติ ผู้นำรุ่นใหม่ที่ไม่มีความเชื่อจะสูญเสียฤทธิ์อำนาจของพระเจ้าและพึงวิธีการของมนุษย์

กิเดโอน: การนำในท่ามกลางวิกฤติ

กิเดโอนไม่ได้เป็นผู้นำในชนชาติหรือในเผ่าของเขา ชนชาติของเขาถูกปล้นในช่วงฤดูเก็บเกี่ยวทุกปี กิเดโอนไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ เขากำลังซ่อนตัวจนอดข้าวในขณะที่ทูตของพระเจ้ามาหาเขา เขาแค่พยายามเอาชีวิตรอดและจัดการกับสถานการณ์ของตัวเอง ซึ่งไม่ใช่นิสัยของผู้นำ

พระเจ้าเรียกกิเดโอนว่า “นักรบกล้าหาญเอ๋ย” เพราะพระเจ้ารู้ว่าเขาทำได้ กิเดโอนประหลาดใจที่พระเจ้าเลือกเขา และได้ขอหมายสำคัญหลายอย่างเพื่อเป็นการยืนยัน

กิเดโอนเชื่อฟังพระเจ้า เขาทำลายแท่นบูชาของรูปเคารพและถวายเครื่องบูชาแด่พระเจ้า การกระทำของเขาไม่ได้ทำให้เกิดการปฏิรูปศาสนาในเวลานั้น แต่ทำให้ผู้คนสงสัยอำนาจของรูปเคารพทั้งหลาย

กิเดโอนฟังพระเจ้าเต็มที่ เขาเชื่อฟังพระเจ้าแม้กระทั่งตัดทวารส่วนใหญ่ออกจากกองทัพ กิเดโอนวางแผนจู่โจมศัตรูแบบไม่ธรรมดา และพระเจ้าให้ชัยชนะยิ่งใหญ่แก่เขา

น่าเสียดายที่หลังจากเกิดโศกนาฏกรรมนี้ เขาไม่นำประชาชนให้รับใช้พระเจ้า แต่หันไปหารูปเคารพ ถ้าหากผู้นำไม่เสมอต้นเสมอปลายเสมอไป เขาก็จะล้มเหลวไม่สามารถไปถึงศักยภาพอันเต็มเปี่ยมเพื่อพระเจ้าได้

เนหะมีย์: การนำด้วยวิสัยทัศน์

เนหะมีย์เป็นคณบดีที่ทำงานให้กับกษัตริย์แห่งบาบิโลน เขาอยู่ไกลจากบ้าน เขาได้ยินเกี่ยวกับสภาพของเยรูซาเล็ม เมืองที่ถูกยึดครองมานานแล้ว กำแพงถูกทำลายลง หมายความว่าผู้บุกรุกได้ใช้กำลังเข้าควบคุมประชาชนที่นั่น

เนหะมีย์ว่าต้องรับผิดชอบด้วยการทำอะไรบางอย่าง คนส่วนใหญ่จะโศกเศร้าเมื่อได้ยินข่าวโดยไม่รู้สึกว่าเป็นต้องตอบสนอง พวกเขาไม่คาดหวังว่าจะเปลี่ยนสถานการณ์ได้ แต่คนเป็นผู้นำรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบเพราะเขาคิดว่ามันเป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนสถานการณ์ เพราะเขาสามารถทำได้ เขาจึงรู้ว่าเขาควรทำ

เนหะมีย์อธิษฐานขอให้พระเจ้าเข้าแทรกแซง เนหะมีย์รู้ว่าการสร้างกำแพงขึ้นมาใหม่ไม่สามารถเกิดขึ้นได้โดยปราศจากความช่วยเหลือของพระเจ้า ผู้นำคริสเตียนไม่พยายามเปลี่ยนโลกนี้ตามวิสัยทัศน์ของตัวเอง แต่เขาจะเปลี่ยนตามวิสัยทัศน์ของพระเจ้า ความเชื่อมั่นของเขาอยู่ที่พระเจ้า ไม่ใช่มนุษย์

พระเจ้าให้โอกาสพิเศษ กษัตริย์ให้ความสนใจต่อปัญหาของเนหะมีย์ หลักการที่เราเรียนรู้จากเรื่องนี้ไม่ใช่การที่เราต้องการคนที่มีอำนาจมาช่วยเหลือเรา หลักการคือ ถ้าหากเป้าหมายนั้นเป็นแผนการของพระเจ้า พระเจ้าจะให้โอกาสพิเศษเพื่อบรรลุเป้าหมายได้

เนหะมีย์มาถึงเยรูซาเล็มและอธิบายวิสัยทัศน์ของเขาให้กับพวกผู้นำที่นั่น วิสัยทัศน์เริ่มต้นจากชายคนหนึ่ง แต่ไม่ช้านานคนอื่น ๆ ก็ร่วมแบ่งปันวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำไม่สามารถคาดหวังให้ทุกคนเข้าใจวิสัยทัศน์ได้ในทันที การสนับสนุนเริ่มต้นจากคนไม่กี่คน

การมีคนอื่น ๆ ร่วมแบ่งปันวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ดีจำเป็น ไม่อย่างนั้นแล้วผู้นำก็ไม่ได้นำใครเลย
วิสัยทัศน์ต้องเป็นของกลุ่มคนที่อุทิศตัว การเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์ไม่ได้เป็นเพียงแค่การเห็นด้วยกัน
และหวังว่ามันจะเกิดขึ้น คนที่ร่วมแบ่งปันวิสัยทัศน์ต้องรู้สึกว่าคุณภาพเขาเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์นั้น

การอุทิศตัวต่อวิสัยทัศน์สร้างชุมชน พวกเขาจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการใช้ชีวิตร่วมกัน การสนับสนุน
กันและกัน และการยื่นหยัดสัตย์ซื่อต่อวิสัยทัศน์นั้น

เนหะมีย์เป็นแบบอย่างของคนที่กลายมาเป็นผู้นำถึงแม้ว่าเขาไม่ได้มีความรับผิดชอบโดยตรงต่อ
ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ เขาไม่ได้เริ่มต้นด้วยตำแหน่ง แต่ด้วยภาระใจที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลง เขา
กลายมาเป็นผู้นำเพราะเขามีวิสัยทัศน์

กษัตริย์ซาอูล: การนำด้วยตำแหน่ง

ซาอูลเป็นกษัตริย์องค์แรกของอิสราเอล เขาไม่มีกษัตริย์ก่อนหน้าเป็นแบบอย่างให้ทำตาม เขาเป็น
ชาวนาและไม่มีประสบการณ์ในการปกครองอะไรมาก่อน

เมื่อเขาได้รับการแต่งตั้ง ในเวลานั้นไม่มีกองทัพและเจ้าหน้าที่ข้าราชการเลย ไม่มีผู้พิพากษา ไม่มี
เจ้าหน้าที่ข้าราชการ ไม่มีเงินภาษีให้รัฐบาลใช้จ่าย หลังจากได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกษัตริย์
บทบาทของซาอูลไม่ชัดเจนจนกระทั่งเขายังคงต้องไปทำงานในทุ่งนาในฐานะชาวนาคนหนึ่ง

แล้วก็มีวิกฤติเกิดขึ้น (1 ซามูเอล 11) ชนชาติเล็ก ๆ ที่เป็นพันธมิตรกับอิสราเอลได้ถูกศัตรูของ
อิสราเอลโจมตี ไม่มีใครสักคนที่ยังทุ่งนาเพื่อแจ้งให้กับกษัตริย์องค์ใหม่รู้เพราะพวกเขาไม่ได้
คาดหวังว่ากษัตริย์จะต้องทำอะไร ซาอูลได้ยินข่าวนี้ในตอนสิ้นสุดวันเมื่อเขากลับบ้านหลังจากไป
ทำนา

ซาอูลตอบสนองด้วยกำลังและการตัดสินใจ เขาส่งสารไปด้วยวิธีที่น่าตกใจ คือส่งวัวคู่หนึ่งที่ถูกพันธ
ออกเป็นท่อน ๆ เติมไปด้วยเลือด (1 ซามูเอล 11:7) ขอให้นึกถึงภาพผู้ส่งสารที่รีบเดินทางไปถึงทุก

บ้านของหัวหน้าเผ่า เขาโยนขว้าวเต็มไปด้วยเลือดไปบนพื้นและประกาศว่า “กษัตริย์ซาอูลกล่าวว่า ใครที่ไม่ออกมาช่วยในยามฉุกเฉิน ขว้าวของเขาจะถูกกระทำอย่างนี้”

บุรุษนับหลายพันคนรวมตัวกันและเอาชนะศัตรูได้ ชัยชนะนี้ได้สถาปนาซาอูลให้เป็นผู้นำเข้มแข็ง ซาอูลเป็นแบบอย่างของผู้นำที่เริ่มต้นด้วยตำแหน่ง เดิมที่เขาไม่ได้อยากเป็นผู้นำ แต่เพราะเขามี ตำแหน่ง เขารู้สึกว่าต้องรับผิดชอบ

► การตอบสนองของซาอูลต่อวิกฤติแตกต่างจากการตอบสนองของกิเดโอนอย่างไรบ้าง?

ลักษณะของผู้นำที่มีศักยภาพ

คุณประเมินตัวเองอย่างไรในฐานะผู้นำที่มีศักยภาพ? ศึกษาลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่มีศักยภาพ ต่อไปนี้ ถ้าหากมีบางด้านที่คุณขาดไป คุณสามารถพัฒนาให้มีได้ด้วยการช่วยเหลือจากพระเจ้า เมื่อคุณพัฒนาด้านต่าง ๆ เหล่านี้ คุณจะทำให้การเป็นผู้นำของคุณเข้มแข็งขึ้น

ผู้นำที่เกิดผล...

1. มีอิทธิพลต่อผู้คนที่รู้จักเขา
2. มีวินัยในตนเอง
3. ทำงานในความรับผิดชอบสำเร็จมาแล้ว
4. เต็มใจรับความรับผิดชอบเพิ่ม
5. สัมพันธ์กับผู้คนได้ดี
6. เต็มใจรับใช้คนอื่น
7. ริเริ่มก่อนเสมอ
8. สัตย์ซื่อภักดี
9. รับมือกับความตึงเครียดได้
10. ไม่ถูกความโกรธควบคุม

11. มีท่าที่แสบวก
12. ฟุ้งตัวไวกจากความผิดหวัง
13. มีความมั่นใจ
14. มีคุณธรรม
15. เติบโตใกล้ชิดพระเจ้ามากขึ้น
16. ไม่ขาดประสิทธิภาพเนื่องจากปัญหาส่วนตัว
17. สามารถเรียนรู้ได้และปรารถนาเรียนรู้เสมอ
18. สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้
19. ไม่พอใจกับสถานการณ์ปัจจุบัน
20. เต็มใจสร้างการเปลี่ยนแปลง
21. มองเห็นภาพใหญ่
22. สามารถมองเห็นสิ่งต่อไปที่จำเป็นต้องทำให้สำเร็จ

เริ่มต้น

จะเป็นอย่างไรถ้าหากคุณกำลังทำงานอยู่ในองค์กรที่คุณไม่ได้เป็นผู้นำหลัก?

จะเป็นอย่างไรถ้าหากผู้นำในองค์กรของคุณมีข้อจำกัดที่ทำให้เขาทำตามหลักการต่าง ๆ ที่คุณเรียนรู้ในวิชานี้ไม่ได้?

บางครั้งผู้นำรุ่นน้องที่กำลังพัฒนาขึ้นมาต้องรู้สึกท้อแท้เพราะเขารู้สึกว่าเขาไม่สามารถเอาความรู้เรื่องหลักการเป็นผู้นำที่เขาเรียนมาไปสู่การปฏิบัติได้ เขารู้สึกว่าความสามารถของเขาจำกัดเพราะเขาไม่ได้อยู่ในตำแหน่งที่มีสิทธิอำนาจ

คนที่คาดหวังว่าจะเป็นผู้นำไม่ควรรอจนกว่าจะได้ตำแหน่งแห่งสิทธิอำนาจก่อนแล้วค่อยเริ่มต้นใช้หลักการเป็นผู้นำ เขาสามารถใช้หลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันเพื่อทำให้สำเร็จตามความรับผิดชอบ เพื่อสร้างความไว้วางใจ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตัวเอง เพื่อฝึกทักษะต่าง ๆ เพื่อได้รับ

ชื่อเสียงดีเป็นที่เชื่อถือ และเพื่อแสดงให้เห็นถึงการอุทิศตัวต่อความสำเร็จขององค์กรไม่ใช่เพื่อผลประโยชน์ของตัวเอง สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เพิ่มอิทธิพลของเขาต่อทุกคนซึ่งรวมถึงผู้นำเหนือเขาด้วย ขอให้จำไว้ว่า ผู้นำคือคนที่มียุทธศิลป์ มีหลายสิ่งที่ทำให้คุณมียุทธศิลป์มากขึ้นได้แม้ไม่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการก็ตาม

อย่ารีบด่วนคิดว่าคุณต้องตั้งองค์กรใหม่เพื่อคุณจะได้เป็นผู้นำ คุณสามารถทำอะไรในที่ที่คุณอยู่ตอนนี้ได้อีกมากมาย

ไม่ว่าคุณมีตำแหน่งอะไร คุณสามารถหุ้ใจและเป็นพี่เลี้ยงให้กับผู้นำรุ่นน้องและสมาชิกในทีมได้ นี่อาจเป็นส่วนหนึ่งของงานของคุณที่ทำได้ในองค์กร หรืออาจทำได้อย่างไม่เป็นทางการกับผู้คนที่สัมผัสต่อความช่วยเหลือของคุณ

แสวงหาที่จะได้รับการชี้แนะทั้งจากคนในองค์กรและนอกองค์กร ผู้นำส่วนใหญ่ยินดีที่จะแบ่งปันสติปัญญาของพวกเขา คุณสามารถรับคำชี้แนะในบางด้านที่เจาะจงของการเป็นผู้นำ คนที่ให้คำชี้แนะไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบในทุกด้าน ผู้ให้คำชี้แนะอาจอายุน้อยกว่าคุณด้วยซ้ำถ้าหากเขามีทักษะที่เชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ

อนุญาตให้นักศึกษาแบ่งปันว่าพวกเขาคาดหวังที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือการกระทำหลังจากได้เรียนบทเรียนนี้อย่างไรบ้าง

งานมอบหมายบทที่ 4

1. เขียนสรุปหนึ่งย่อหน้าเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องชีวิตที่เปลี่ยนแปลงจากบทเรียนนี้ อธิบายเหตุผลว่าทำไมเรื่องนี้จึงสำคัญ สิ่งนี้ให้ประโยชน์อะไรบ้าง? จะมีผลเสียอะไรเกิดขึ้นหากไม่รู้เรื่องนี้?
2. อธิบายวิธีที่คุณจะนำหลักการต่าง ๆ จากบทเรียนนี้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตของตนเอง บทเรียนนี้เปลี่ยนเป้าหมายของคุณอย่างไรบ้าง? คุณมีแผนที่จะเปลี่ยนการกระทำของคุณอย่างไรบ้าง?
3. ศึกษาและท่องจำ “ปัจจัยในการสร้างผู้นำ” และ “ลักษณะของผู้นำที่มีศักยภาพ” ในบทเรียนนี้ เตรียมเขียนปัจจัยและลักษณะมากมายเหล่านี้จากการท่องจำในช่วงเริ่มต้นชั่วโมงเรียนถัดไป

ก่อนถึงชั่วโมงเรียนถัดไป ขอให้อ่าน ยอห์น 13:1-17 เขียนอธิบายว่าพระคัมภีร์ตอนนี้ออกอะไรเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ

บทที่ 5

การเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้

ต้นแบบผู้นำที่ยิ่งใหญ่

อาหารมื้อสุดท้ายที่พระเยซูรับประทานกับพวกสาวกของพระองค์อยู่ในเทศกาลฉลองปัสกา เป็นธรรมเนียมปฏิบัติของที่คนรับใช้จะล้างเท้าให้กับแขกที่มางานเลี้ยงมื้อค่ำอย่างเป็นทางการ งานล้างเท้านี้เป็นของคนรับใช้ที่ต่ำต้อยที่สุด

ที่งานเลี้ยงนี้ มีเพียงพระเยซูกับพวกสาวกของพระองค์อยู่ที่นั่น ดังนั้นเมื่อเริ่มต้นงานจึงไม่มีใครทำหน้าที่ล้างเท้า ไม่มีสาวกคนใดอาสาสมัครทำงานนี้เพราะพวกเขาไม่ต้องการเล่นบทบาทของคนรับใช้ พวกเขาแต่ละคนยังคงหวังได้ตำแหน่งสูงในอาณาจักรใหม่

เราสามารถลองนึกถึงภาพของเปโตรที่แอบกระซิบยอห์นว่า “ต้องมีสักคนที่ทำงานล้างเท้า เจ้าควรทำนะ” ยอห์นอาจตอบว่า “ไม่ ข้าไม่ทำงานนี้ ยากอบควรทำต่างหาก” ไม่มีสักคนในพวกเขาที่เต็มใจทำงานของคนรับใช้ เมื่อจบงานเลี้ยงนี้ พระเยซูลุกขึ้น เอน้ำและผ้าเช็ดตัวผืนหนึ่งมา แล้วพระองค์ก็ทำหน้าที่นี้เอง แน่นอนเลยว่าพวกสาวกต้องรู้สึกละอายใจยิ่งนัก

ในตอนแรกเปโตรปฏิเสธไม่ยอมให้พระเยซูล้างเท้าของเขาโดยพูดว่าเขาเคารพพระเยซูมากเกินไปที่จะยอมให้พระองค์ทำงานที่ต่ำต้อยเช่นนี้ พระเยซูบอกกับเปโตรว่า “ถ้าเจ้าไม่ให้เราล้างเท้าเจ้า เจ้าก็จะมีส่วนในเรา” พระองค์ใช้งานต่ำต้อยนี้เพื่อแสดงให้เห็นถึงพระประสงค์อันยิ่งใหญ่ในการมาบังเกิดของพระองค์ ในอีกช่วงเวลาหนึ่งพระองค์ตรัสว่า “เหมือนบุตรมนุษย์ที่ไม่ได้มาเพื่อรับการปรนนิบัติ แต่มาเพื่อปรนนิบัติคนอื่น และให้ชีวิตของท่านเป็นค่าไถ่คนจำนวนมาก” (มัทธิว 20:28) งานรับใช้ที่พระองค์กระทำเมื่อสิ้นพระชนม์นั้นแสดงให้เห็นผ่านทางงานรับใช้อื่น ๆ ของพระองค์

มากมาย ซึ่งรวมถึงการล้างเท้าในเวลานั้น ถ้าหากใครไม่ยอมรับงานรับใช้ของพระเยซู เขาก็ไม่มีส่วนในอาณาจักรของพระเยซู

หลังจากนั้นพระเยซูตรัสว่า “เราจะอธิบายถึงสิ่งที่เราทำนี้” พระองค์อธิบายว่าในระบบของโลกนี้ ผู้นำคาดหวังให้คนอื่นมารับใช้เขา แต่ในอาณาจักรของพระเจ้า การเป็นผู้นำคือการรับใช้

มุมมองที่ถูกต้องของการเป็นผู้นำคือการรับใช้ปวงชน คนที่สังเกตเห็นความขัดสนของคนอื่นและหาทางที่จะช่วยเหลือย่อมกลายเป็นผู้นำ ผู้คนต้องการผู้นำที่เอาใจใส่ดูแลพวกเขาและตอบสนองต่อความจำเป็นในชีวิตของพวกเขาได้ ผู้คนเต็มใจหยิบบัญชีอธิษฐานมาให้กับบุคคลหนึ่งที่จะใช้สิทธิอำนาจนั้นเพื่อผลประโยชน์ของพวกเขา

ทหารกลุ่มหนึ่งกำลังสร้างบ้านจากท่อนซุง พวกเขากำลังพยายามยกท่อนซุงที่หนักท่อนหนึ่ง นายทหารคนหนึ่งกำลังตะโกนใส่พวกเขา มีชายคนหนึ่งผ่านมาทางนั้นและหยุดดู เขาพูดกับนายทหารคนนั้นว่า “ทำไมคุณไม่ไปช่วยพวกเขา?” นายทหารตอบอย่างฉุนเฉียวว่า “ผมเป็นนายทหารนะ”

ผู้ชายคนนั้นไปช่วยพวกทหารยกท่อนซุงขึ้น จากนั้นก็ถอดเสื้อคลุมออกเห็นชุดเครื่องแบบข้างใน และพูดว่า “ผมเป็นนายพล” เขาคือนายพลจอร์จ วอชิงตัน ที่ต่อมาได้กลายเป็นประธานาธิบดีของสหรัฐอเมริกา

แม้ในระบบของโลก ความปรารถนาจะรับใช้นำไปสู่การเลื่อนตำแหน่ง เรื่องนี้เป็นที่รู้จักกันในตำแหน่ง บางตำแหน่ง ยกตัวอย่างเช่น ตำแหน่งสูงสุดในรัฐบาลของเกรทบริเทนคือนายกรัฐมนตรี ซึ่งมีความหมายตามตัวอักษรว่า “ผู้รับใช้คนแรก” ผู้นำยิ่งใหญ่ที่สุดของประวัติศาสตร์เคยเป็นคนที่รับใช้ผู้คนที่มีความเดือดร้อนขัดสน ผู้นำในโลกไม่ได้รับใช้ด้วยแรงจูงใจที่ถูกต้องเสมอไป แต่ผู้ติดตามพระเยซูควรมีหัวใจที่ปรารถนาจะรับใช้มากเป็นพิเศษ

อธิการบดีคนหนึ่งมาถึงสำนักงานของเขาโดยมีกระเป๋าหลายใบ เมื่อเขาขอให้นักศึกษาคนหนึ่งช่วย นักศึกษาคณะนั้นตอบว่า “ผมไม่ใช่คนรับใช้” นักศึกษาอีกคนตอบทันทีว่า “ผมช่วยได้ครับ ผมเป็นคนรับใช้” หลายปีต่อมา นักศึกษาคณะที่สองได้กลายเป็นอธิการบดีของมหาวิทยาลัยนั้น

การเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้

การเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้คืออะไร? ความหมายง่าย ๆ คือ...

การเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้คือการนำเพื่อผลประโยชน์ของคนที่ถูกนำ

▶ คูใน 1 เปโตร 5:1-4 ด้วยกัน พระคัมภีร์ตอนนี้ให้ความหมายเกี่ยวกับการเป็นผู้นำพันธกิจอย่างไร?

การนำไม่ได้หมายความว่าให้ผู้คนมารับใช้คุณ แต่หมายความว่าให้คุณรับใช้ผู้คน

โรเบิร์ต กรีนลีฟ เขียนไว้ว่า...

จากประสบการณ์โดยทั่วไปของผม ผมพบว่าคนที่อยู่ในระดับสูงสุดขององค์กรใหญ่ ๆ ล้วนเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ทั้งสิ้น พวกเขาถ่อมใจที่สุด น่าเกรงขามมากที่สุด เปิดใจมากที่สุด ยอมรับคำสอนมากที่สุด น่าเคารพมากที่สุด เอาใจใส่ดูแลคนมากที่สุด และเด็ดเดี่ยวมากที่สุด เมื่อคนที่มีสิทธิอำนาจอย่างเป็นทางการหรือมีอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติใช้สิทธิและอำนาจนั้นยกเว้นไม่มีทางเลือกอื่นแล้ว สิทธิอำนาจทางศีลธรรมของเขาจะเพิ่มมากขึ้นเพราะเห็นได้ชัดว่าพวกเขาให้ความสำคัญกับตัวตนกับอำนาจในตำแหน่งของเขา น้อยกว่าการใช้เหตุผล การโน้มน้าวใจ ความกรุณา ความเห็นอกเห็นใจ และความสัตย์จริง

6

⁶ Robert Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power & Greatness* (Mahwah, NJ: Paulist Press), 12

ชายคนหนึ่งในอลาสกา เขาเล่าถึงการทำงานของสุนัขลากเลื่อน สุนัขบางตัวกลายเป็นสุนัขผู้นำ
ตอนแรกพวกมันถูกบังคับด้วยบังเหียนเพราะพวกมันแข็งแรง รวดเร็ว และฉลาด หลังจากที่สุนัข
ตัวหนึ่งได้กลายเป็นผู้นำ มันไม่ต้องการให้ถูกบังคับพาไปที่ไหนด้วยบังเหียน ปัญหาคือเมื่อ
สุนัขตัวนั้นแก่ลง มันนำไม่ได้อีกแล้ว มันจะสามารถทำหน้าที่ในส่วนอื่นได้ แต่มันปฏิเสธไม่ยอมทำ
บางครั้งเจ้าของต้องฆ่าสุนัขแก่เพราะค่าใช้จ่ายในการดูแลมันสูงและพวกมันปฏิเสธไม่ยอมทำงาน
ในตำแหน่งอื่น

ต้นแบบของชาวฟิลิปปี

อัครทูตเปาโลมุ่งเน้นที่ความจำเป็นในการพัฒนาผู้นำอย่างมาก เขาเริ่มต้นพันธกิจในหลายที่ แต่
เขารู้ว่างานจะสานต่อได้และขยายเติบโตมากขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีผู้นำหลายคน

► ดูใน ฟิลิปปี 2:19-21 ด้วยกัน ทำไมบางครั้ง เปาโลจึงขาดคนที่ส่งไปรับผิดชอบงานพันธกิจ?

บางครั้งเปาโลขาดคนที่ส่งไปรับผิดชอบทำงานพันธกิจเพราะผู้คนจะพร้อมรับใช้ก็ต่อเมื่อพวกเขา
เขาได้ผลประโยชน์เท่านั้น มีคนเหล่านี้คือคนที่มีส่วนร่วมในคริสตจักรและช่วยเหลือในบางด้าน แต่
พวกเขาไม่สามารถไว้วางใจได้ในการรับใช้ด้วยใจของผู้รับใช้ ปัญหานี้ทำให้พวกเขาใช้การไม่ได้สำหรับ
ความรับผิดชอบที่สำคัญ

จดหมายที่เขียนถึงชาวฟิลิปปีอธิบายถึงหลายคนที่รับใช้โดยไม่
เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตัว

เอปาไฟรดิทัส (2:25-30) ทำงานพันธกิจอย่างหนักหน่วงจน
สุขภาพของเขาทรุดโทรม เขาเกือบจะตาย เปาโลกล่าวว่าเรา
ควรยอมรับนับถือคนที่อุทิศตัวเช่นนี้ แต่ไม่ได้หมายความว่าเราไม่จำเป็นต้องดูแลสุขภาพของเรา
การอุทิศตัวของ

เอปาไฟรดิทัสต่องานของพระเจ้าทำให้เขากลายเป็นวีรบุรุษในคริสตจักร

“วิธีที่ดีที่สุดในการค้นพบตัวเองคือ
การยอมสูญเสียตัวเองในการรับใช้
ผู้อื่น”

- มหาตมะ คานธี

เปาโลกล่าวว่าเขาเองก็มีการอุทิศตัวเช่นนี้และไม่ได้แสวงหากำไรจากผู้คนที่เขารับใช้ (2:19-22)
เขากล่าวว่าทิโมธีเองก็ทำตามค่านิยมอย่างเดียวกันนี้

ตัวอย่างที่ดีที่สุดที่กล่าวถึงในจดหมายนี้คือ พระเยซู (2:5-8) พระองค์ไม่ได้ยึดถือกับเกียรติที่
พระองค์สมควรได้รับ แต่เต็มใจสละฐานะของพระองค์แล้วมาเป็นผู้รับใช้ พระองค์ยอมสละตัวเอง
อย่างเต็มที่จนกระทั่งยอมตาย

ตัวอย่างที่ไม่ดี...

เกหะซีเป็นคนรับใช้ของเอลีซาผู้เผยพระวจนะที่นำชนอิสราเอล เป็นไปได้ว่าเขาอาจได้รับเลือกให้
แทนที่เอลีซาในวันหนึ่งข้างหน้า เนื่องจากเขารับใช้เอลีซาเหมือนที่เอลีซารับใช้เอลียาห์ก่อนที่จะ
แทนที่เอลียาห์

เมื่อนาอามานมาเพื่อรับการรักษาโรคและเสนอค่าตอบแทนมหาศาล เอลีซาปฏิเสธไม่รับ เกหะซี
รู้สึกผิดหวังเพราะปกติแล้วไม่มีใครให้ค่าตอบแทนมากขนาดนี้ เขาจึงแอบไปหานาอามานและรับ
เอาค่าตอบแทนบางส่วน

เอลีซาบอกเกหะซีว่าเขาทำผิดที่แสวงหาความมั่งคั่งแทนที่จะจดจ่อกับงานพันธกิจ (2 พงศ์กษัตริย์
5:26) โรคเรื้อนของนาอามานจึงติดอยู่ที่เกหะซี และเขาไม่สามารถเป็นผู้เผยพระวจนะได้อีกเลย

มีบางคนเข้าสู่งานพันธกิจเพราะพวกเขาต้องการความสำเร็จของตัวเอง พวกเขาคิดว่างานพันธกิจ
เป็นโอกาสเพื่อได้ตำแหน่งผู้นำ พวกเขาไม่ได้ยอมสละความ

สนใจต่อตัวเองเพื่อติดตามความรักต่อพระเจ้า แต่พวกเขากลับ
ติดตามความสนใจของตัวเองในงานพันธกิจของพวกเขา

ความปรารถนาในงานพันธกิจควรมาจากความปรารถนาที่จะ
รับใช้พระเจ้าโดยการรับใช้ผู้คน คนที่มีแรงจูงใจนี้จะปรารถนา
ตำแหน่งก็ต่อเมื่อมันเป็นโอกาสให้รับใช้ (1 ทิโมธี 3:1) เขาอยาก

“คนจะมีคุณสมบัติเฉพาะอย่าง
หนึ่งได้
ก็โดยการกระทำด้วย
วิธีการเฉพาะอย่างต่อเนื้อ”
- อริสโตเติล

แน่ใจว่าพระเจ้าเป็นผู้กำหนดการเลื่อนตำแหน่งของเขา ความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ
ของเขาตั้งอยู่บนความปรารถนาที่จะสืบทอดต่อพระเจ้า

การอุทิศตัวอย่างสิ้นเชิงต่อพระเจ้ามักแสดงออกมาเป็นความถ่อมใจ เราไม่สามารถถวายเกียรติ
พระเจ้าอย่างเหมาะสมได้จนกว่าเราจะยอมรับบทบาทที่ทำให้เราถ่อมตัวลงในความสัมพันธ์กับ
พระเจ้า

เนื่องจากการอุทิศตัวต่อพระเจ้าคือความถ่อมใจ การอุทิศตัวจึงหมายถึงสิ่งต่อไปนี้

- ฉันฟังฤทธิ์อำนาจของพระเจ้าเพื่อพระองค์จะได้รับเกียรติ
- ฉันไม่ยินดีถ้าหากความสามารถของฉันหาเกียรติให้ตัวฉันแทนที่จะถวายเกียรติพระเจ้า
- ฉันเต็มใจทำในบทบาทหน้าที่ต่ำต้อยและทำงานที่ไม่มีใครเห็น
- ฉันอดกลั้นต่อคำดูถูกของคนที่ไม่เข้าใจถึงหัวใจของฉัน
- ฉันไม่ได้ถูกงูใจด้วยสถานะทางโลก
- ฉันไว้วางใจในการเลือกของพระเจ้าไม่ว่าฉันจะได้เลื่อนตำแหน่งหรือไม่ก็ตาม

คุณไม่สามารถทำงานในพระกายของพระคริสต์ได้โดยปราศจากวิญญาณของพระคริสต์ นั่น
หมายความว่าคริสตจักรต้องได้รับการนำโดยผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงวิญญาณของพระคริสต์ คุณไม่
สามารถพูดเพื่อพระเจ้าได้จนกว่าคุณจะฟังพระองค์ก่อน ไม่ใช่เพื่อได้รับการตลใจและการนำ แต่
เพื่อได้รับการหล่อหลอม คุณฟังเพื่อจะได้รับการเปลี่ยนแปลงใหม่

คุณสมบัติอย่างแรกสำหรับการเป็นผู้นำพันธกิจ

► อะไรคือคุณสมบัติอย่างแรกสำหรับการเป็นผู้นำพันธกิจ?

เพราะความรักของพระคริสต์ควบคุมเราอยู่ (2 โครินธ์ 5:14-15)

ผู้คนที่ทำสิ่งดีต่าง ๆ ด้วยหลายเหตุผล บางครั้งพวกเขาเป็นคนดีด้วยเหตุผลที่ดี แต่ไม่ใช่เหตุผลที่ดีที่สุด

พระเจ้ามีแผนการสำหรับเปโตรเพื่อให้เขาเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในคริสตจักร หลังจากปฏิเสธพระเยซู พระเยซูสนทนากับเขาเพื่อ
รื้อฟื้นเขาให้กลับคืนมาและเรียกเขาใหม่อีกครั้งสู่งานพันธกิจ

พระเยซูถามเปโตรสามครั้งว่า “เจ้ารักเราหรือ?” นี่คือการย้ำว่าความรักที่มีต่อพระเยซูนั้นเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดสำหรับงานพันธกิจ (ยอห์น 21:15-17) ความสามารถของมนุษย์ไม่ได้สำคัญที่สุด ความรักที่มีต่อผู้คนที่สำคัญมากแต่ไม่ได้สำคัญที่สุด คุณสมบัติที่สำคัญที่สุดสำหรับการเป็นผู้นำพันธกิจคือความรักที่มีต่อพระเยซู

ถ้าหากคุณรักพระเยซู คุณจะเลียนแบบพระองค์และเป็นเหมือนพระองค์ ถ้าหากคุณรักพระองค์ คุณจะต้องทำให้คนอื่นรู้จักและรักพระองค์ แรงจูงใจที่ดีที่สุดสำหรับงานพันธกิจคือความปรารถนาที่จะนำคนอื่นให้เข้ามามีความสัมพันธ์กับพระเยซู

คุณสมบัติอย่างแรกสำหรับงานพันธกิจคือความรักที่มีต่อพระเจ้า ความรักที่มีต่อพระเจ้าแสดงออกมาเป็นการรักและรับใช้ผู้คน พระเจ้าไม่ได้มีความจำเป็นใด ๆ ในฝ่ายร่างกาย พระองค์มีทรัพยากรและกำลังทั้งสิ้น แต่พระเยซูตรัสว่าเมื่อเราช่วยเหลือผู้คนของพระองค์ที่ลำบากขัดสน เราก็กำลังรับใช้พระองค์อยู่ (มัทธิว 25:40)

แนวคิดเรื่องการเป็นผู้อารักขา

► คุณทำงานเพื่อใคร?

ศิษยาภิบาลทุกคนควรเข้าใจว่าเขากำลังทำงานเพื่อพระเจ้าและมีความรับผิดชอบสูงสุดต่อพระเจ้า (1 โครินธ์ 4:1-5) เรารับใช้พระเจ้าโดยการรับใช้ผู้คน เพราะนั่นคือความรับผิดชอบที่พระเจ้ามอบไว้ให้แก่เรา

พระคัมภีร์ใช้คำว่า *อารักขา* สำหรับคนที่เป็นผู้นำพันธกิจ (1 โครินธ์ 4:2) คำว่า *อารักขา* ในบางภาษาแปลความหมายได้ยาก ผู้อารักขาคือคนที่บริหารจัดการผู้คนและทรัพยากรต่าง ๆ ให้กับใครบางคน เขารับใช้ผู้คนที่เขาบริหารจัดการ เขาดูแลเอาใจใส่ความจำเป็นในชีวิตของคนเหล่านั้น แต่เขาต้องรับผิดชอบโดยตรงต่อคนที่ตั้งให้เขาเป็นผู้อารักขา

อัลเบิร์ต โมห์เลอร์ อธิบายถึงบทบาทของผู้นำพันธกิจในทำนองนี้ว่า...

- เราเป็นผู้อารักขาชีวิตและสวัสดิภาพของมนุษย์
- เราเป็นผู้อารักขาเวลาและโอกาส
- เราเป็นผู้อารักขาทรัพย์สินและทรัพยากรต่าง ๆ
- เราเป็นผู้อารักขาพลังงานและความสนใจ
- เราเป็นผู้อารักขาชื่อเสียงและมรดก
- เราเป็นผู้อารักขาความจริงและคำสอน⁷

ลักษณะที่สำคัญที่สุดของผู้นำยิ่งใหญ่

จิม คอลลินส์ ได้ศึกษาธุรกิจต่าง ๆ เพื่อค้นหาคำตอบว่าทำไมบางคนถึงกลายเป็นผู้ยิ่งใหญ่และยังคงยิ่งใหญ่อยู่อย่างนั้นหลายปี เขาพบหลักการที่นำมาใช้กับองค์กรใด ๆ ก็ได้ คุณลักษณะพื้นฐานอย่างหนึ่งของนักธุรกิจที่ยิ่งใหญ่คือการทำสิ่งที่พวกเขามีสิ่งที่คอลลินส์เรียกว่า ผู้นำระดับห้า⁸

ตามคำอธิบายของคอลลินส์ ผู้นำระดับแรกคือ คนที่สามารถทำงานได้ดีมาก ซึ่งทำให้เขามีอิทธิพล

⁷ Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012)

⁸ Jim Collins, *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't* (New York: HarperBusiness, 2001)

ผู้นำระดับสองคือการเป็นสมาชิกทีมที่ดี เพราะเขาทำงานกับกลุ่มได้ดี

ผู้นำระดับสามคือผู้จัดการที่มีความสามารถ เขาบริหารจัดการผู้คนและทรัพยากรได้ จึงบรรลุเป้าหมายที่กำหนดให้เขาได้

ผู้นำระดับสี่จูงใจผู้คนในองค์กรให้อุทิศตัวและทุ่มเทกำลังเพื่อทำให้วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนนั้นสำเร็จ

ผู้นำระดับห้าสร้างหน่วยงานที่ยิ่งใหญ่ได้ในระยะยาวผ่านการผสมผสานระหว่างความถ่อมใจกับความเด็ดเดี่ยวส่วนตัว

ผู้คนที่อยู่ในระดับทั้งหมดเหล่านี้มีคุณค่า และองค์กรใด ๆ ก็จะได้รับประโยชน์ที่มีคนแบบพวกเขา

ผู้นำระดับสี่มีคุณสมบัติทั้งหมดของผู้นำที่ยิ่งใหญ่ซึ่งคนส่วนใหญ่คาดหวังให้มี เขาไม่ได้เป็นเพียงผู้จัดการที่บริหารจัดการหรือดูแลสิ่งที่มีอยู่แล้ว ผู้นำระดับสี่สามารถจูงใจผู้คน สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และนำคนให้ร่วมเป้าหมายเดียวกัน

ผู้นำระดับห้ามีคุณลักษณะอย่างหนึ่งที่ไม่มีในระดับสี่ ผู้นำระดับห้าอุทิศตัวเองเพื่อทำให้หน่วยงานยิ่งใหญ่ เขาถ่อมใจ เขาถือว่าหน่วยงานสำคัญกว่าตัวเอง เขาไม่ได้ใช้สถาบันเพื่อยกย่องตัวเอง แต่ยอมสละตัวเองเพื่อหน่วยงาน ถ้าหากความหวังใหญ่หลักของผู้นำคือการรับเกียรติและความน่าเชื่อถือสำหรับความสำเร็จของหน่วยงาน เขาก็ไม่ใช่ผู้นำระดับห้า

การมีความถ่อมใจไม่ได้หมายความว่าเขายึดหรือไม่มั่นใจ การมีความถ่อมใจทำให้เขากลับหาญและเด็ดเดี่ยวเนื่องจากเขาจะพะวงเกี่ยวกับหน่วยงานมากกว่าพะวงเกี่ยวกับตัวเอง

มีผู้นำมากมายที่ดูยิ่งใหญ่เพราะความสามารถของพวกเขา พวกเขาทำให้องค์กรเติบโต พวกเขาสร้างการเปลี่ยนแปลงมากมาย อย่างไรก็ตาม พวกเขาใช้หน่วยงานเป็นเวทีสำหรับสร้างชื่อเสียงให้ตัวเอง หลังจากหมดวาระการนำของพวกเขา หน่วยงานก็ไม่ได้ยิ่งใหญ่อีกต่อไปเพราะพวกเขาไม่ได้สร้างให้มันยิ่งใหญ่เกินกว่าตัวพวกเขาเอง

ให้เราพิจารณาถึงหลักการนี้ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้รับใช้ ผู้นำระดับห้ามีความเชื่อมั่นว่าเขากำลังทำงานเพื่อสร้างหน่วยงานที่บรรลุผลดีสำหรับผู้คน เขาอุทิศตัวเองให้กับความก้าวหน้าของหน่วยงานเนื่องจากสิ่งดีที่หน่วยงานนั้นทำ ในทำนองนี้เขาก็กำลังรับใช้ผู้คน

จิม คอลลินส์ ไม่ได้สอนหลักการของคริสเตียน แต่งานวิจัยของเขาสอดคล้องกับคำสอนของพระเยซู ผู้นำยิ่งใหญ่แท้จริงคือคนที่ยอมอุทิศตัวในการรับใช้

มีอีกช่วงเวลาหนึ่งที่ผู้มาเยือนจากอีกประเทศหนึ่งมาหาพระเยซู พวกเขาทึ่งตื่นเต้นมาก บางทีพวกเขาอาจคิดว่าไม่ชำนาญงานพันธกิจของพวกเขาคงเป็นระดับนานาชาติ แต่พระเยซูมุ่งจดจ่ออยู่กับวัตถุประสงค์ในการมาของพระองค์

พระเยซูตรัสว่า “เราบอกความจริงกับพวกท่านว่า ถ้าเมล็ดข้าวไม่ได้ตกลงดินและตายไป ก็จะไม่คงอยู่เมล็ดเดียว แต่ถ้าตายไปแล้วก็จะงอกขึ้นเกิดผลมาก (ยอห์น 12:24) พระเยซูไม่สนใจการมีชื่อเสียงในฐานะผู้นำทางศาสนา พระองค์มาเพื่อทำให้บางสิ่งซึ่งเป็นการรับใช้ปวงชนสำเร็จ

หัวใจที่เปลี่ยนแปลง

การเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้เริ่มต้นจากในใจ ปัญหาคือการที่เราทุกคนเริ่มต้นชีวิตด้วยหัวใจที่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง เนื่องจากสิ่งนี้เอง เราจึงมีแนวโน้มแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตัวเองก่อนสิ่งอื่น

ผู้นำพันธกิจที่ต้องการทำให้พระเจ้าพอพระทัยโดยการรับใช้ผู้อื่นโดยทั่วไปแล้วจำเป็นต้องผ่านกระบวนการฝ่ายวิญญาณที่นำไปเขาตายต่อความทะเยอทะยานของตัวเอง ถ้าหากเขาปฏิเสธที่จะยอมจำนนอย่างสิ้นเชิงต่อพระเจ้า เขาจะกลายเป็นผู้นำที่ทำงานเพื่อความก้าวหน้าของตัวเอง

► ขอนักศึกษาคนหนึ่งอ่าน 1 โครินธ์ 13:1-8 ให้ทุกคนในกลุ่มฟัง ทั้งกลุ่มควรพิจารณาข้อพระคัมภีร์เหล่านี้ร่วมกันและพูดคุยกันว่าผู้นำที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรักนั้นมีลักษณะอย่างไร

การเป็นผู้นำตามที่พระเจ้าอยากให้คุณเป็นได้นั้น คุณต้องมีหัวใจที่ได้รับการเปลี่ยนแปลง คุณต้องยอมรับว่าการเป็นผู้นำของคุณได้มีแรงจูงใจเพื่อตัวเองมานานพอแล้ว ระบุเป้าหมายที่ผิดซึ่งเกิดจากการสนใจแต่ตัวเองอย่างเจาะจง ระบุท่าทีที่ผิดซึ่งให้ตัวเองเป็นลำดับความสำคัญแรก

คุณรู้สึกไม่พอใจกับความสำเร็จของคนอื่นไหม? เมื่อคุณฝันเรื่องความสำเร็จ คุณคิดถึงเกียรติที่คุณจะได้รับมากที่สุดหรือคิดถึงการช่วยเหลือที่คุณจะมอบให้กับคนอื่นมากที่สุด?

ระบุถึงการกระทำที่ต้องเปลี่ยนแปลงอย่างเจาะจง ตั้งใจแน่วแน่เพื่อจะขอโทษและแก้ไขคำพูดกับการกระทำที่ผิด เขียนรายการสิ่งเหล่านี้้อย่างเจาะจง

อธิบายมุมมองใหม่ของคุณต่อผู้คนที่คุณนำ คำอธิบายอย่างเปิดเผยถึงหัวใจที่เปลี่ยนแปลงของคุณจะเสริมความแข็งแกร่งแทนที่จะทำลายอิทธิพลของคุณถ้าหากคุณทำตามอย่างสม่ำเสมอ อย่าโกรธถ้าหากมีบางคนไม่เชื่อคำสัญญาของคุณ ความสม่ำเสมอจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับพวกเขา อิทธิฐานขอการช่วยเหลือจากพระเจ้าเมื่อคุณเผชิญกับการทดลองให้แสวงหาเกียรติและอำนาจเพื่อตัวเอง

คุณต้องวางใจให้พระเจ้าจะเปลี่ยนแปลงคุณใหม่มากกว่าคิดว่าแค่เปลี่ยนความคิดจิตใจของตัวเองก็พอแล้ว ธรรมชาติของคุณไม่ได้เปลี่ยนแปลงเพียงเพราะคุณตระหนักว่ามันผิด มีเพียงพระเจ้าเท่านั้นที่สามารถเปลี่ยนแปลงธรรมชาติของคุณได้

อนุญาตให้นักศึกษาแบ่งปันว่าพวกเขาคาดหวังที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือการกระทำหลังจากได้เรียนบทเรียนนี้อย่างไรบ้าง

ประโยคสรุปห้าประโยค

1. การเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้คือการนำเพื่อผลประโยชน์ของผู้ที่ถูกลำ
2. ผู้คนเต็มใจมอบสิทธิอำนาจให้กับคนที่จะใช้สิทธิอำนาจนั้นเพื่อประโยชน์ของพวกเขา
3. ความรักที่มีต่อพระเจ้าแสดงออกให้เห็นโดยการรักและรับใช้ผู้คน
4. ผู้นำระดับห้าอมฤตศัตว์เพื่อทำให้หน่วยงานยิ่งใหญ่
5. มีเพียงพระเจ้าเท่านั้นที่สามารถเปลี่ยนธรรมชาติของคุณเพื่อที่คุณจะสามารถรับใช้ได้ด้วย
ความจริงใจ

งานมอบหมายบทที่ 5

1. เขียนสรุปหนึ่งย่อหน้าเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องชีวิตที่เปลี่ยนแปลงจากบทเรียนนี้ อธิบายเหตุผลว่าทำไมเรื่องนี้จึงสำคัญ สิ่งนี้ให้ประโยชน์อะไรบ้าง? จะมีผลเสียอะไรเกิดขึ้นหากไม่รู้เรื่องนี้?
2. อธิบายวิธีที่คุณจะนำหลักการต่าง ๆ จากบทเรียนนี้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตของคุณเอง บทเรียนนี้เปลี่ยนเป้าหมายของคุณอย่างไรบ้าง? คุณมีแผนที่จะเปลี่ยนการกระทำของคุณอย่างไรบ้าง?
3. ท่องประโยคสรุปทั้งห้าประโยคจากบทที่ 5 นี้ เตรียมตัวเขียนทั้งห้าประโยคที่ท่องจำตอนเริ่มต้นชั่วโมงเรียนถัดไป
4. ก่อนเริ่มชั่วโมงเรียนถัดไป อ่านดาเนียล 1:8-15 เขียนคุณลักษณะที่คุณเห็นเกี่ยวกับดาเนียลซึ่งมีผลกระทบท่อการเป็นผู้นำในอนาคตของเขา

บทที่ 6

การเป็นผู้นำบนพื้นฐานของอุปนิสัย

พลังของความเชื่อมั่น

ความเชื่อมั่นคือความแน่ใจเกี่ยวกับความจริง ความเชื่อมั่นเป็นระบบความเชื่อที่มั่นคงเกี่ยวกับความเป็นจริง ความเชื่อมั่นนำหน้าการตัดสินใจของเรา เนื่องจากคน ๆ หนึ่งจะทำสิ่งใดย่อมทำเพื่อตอบสนองต่อสิ่งที่เขาเชื่อว่าเป็นความจริง

ความเชื่อมั่นไม่ได้อยู่ในบริบทของความจริงทางศาสนาเท่านั้น ถ้าหากพนักงานขายคนหนึ่งเชื่อจริง ๆ ว่าผลิตภัณฑ์ของเขาดีที่สุดในตลาดและทุกคนจำเป็นต้องมี เขามีความเชื่อมั่นแล้ว และความเชื่อมั่นนั้นจะทำให้เขามีอิทธิพลต่อคนอื่น

คนกลุ่มหนึ่งที่หลงทางในทะเลทราย พวกเขาพุดคุยเกี่ยวกับสถานการณ์นั้นและเสนอทางเลือกต่าง ๆ มีคนหนึ่งที่มีความเชื่อมั่นมากที่สุดในการอธิบายถึงสถานการณ์ที่ทุกคนเผชิญอยู่ เขาโน้มน้าวว่าเขารู้ว่าทุกคนควรทำอะไร เขากลายมาเป็นผู้นำ

ความเชื่อมั่นอาจผิดได้ คน ๆ หนึ่งอาจเชื่อในสิ่งที่ไม่เป็นความจริง แต่แม้เป็นความเชื่อมั่นแบบผิด ๆ ก็ยังมีพลังต่อการเป็นผู้นำในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ยกตัวอย่างเช่น ถ้าหากคนหนึ่งเชื่อแบบผิด ๆ ว่าเขารู้ทิศทางเพื่อไปยังสถานที่หนึ่ง ผู้คนอาจตามเขาเพราะเขามีความเชื่อมั่น ในที่สุดผู้คนจะผิดหวังและอิทธิพลของเขาจะลดลงอย่างมาก มีโอกาสน้อยมากที่ผู้คนจะติดตามเขาอีกครั้ง

การเป็นผู้นำนั้นมีพื้นฐานบนความเชื่อมั่น เนื่องจากผู้นำนำคนอื่นโดยการแสดงให้เห็นความจริง และการตอบสนองต่อความจริงนั้นอย่างเหมาะสม เขากำลังพูดว่า “ความจริงคือแบบนี้ และนี่คือสิ่งที่เราควรทำ”

ถ้าหากมีคนหนึ่งในท่ามกลางคนมากมายซึ่งอยู่ในอาคารที่ตระหนักว่าไฟกำลังไหม้อาคารนั้น เขารู้ว่าทุกคนจำเป็นต้องได้ยินความจริงนั้นและตอบสนอง เขามีความเชื่อมั่นในการสื่อสาร ข้อมูลกระตุ้นให้เกิดการกระทำจากทุกคนที่เชื่อข้อมูลนั้น ในเวลาไม่กี่วินาที คนนั้นกลายเป็นผู้นำเพราะเขามีอิทธิพลต่อคนอื่น ๆ โดยการสื่อสารความเชื่อมั่นของเขาออกมา เขาจะไม่เป็นผู้นำต่อไปถ้าหากเขาไม่เชื่อว่าเขารู้ว่าทุกคนควรทำอะไร ความเป็นผู้นำของเขาสิ้นสุดลงตรงจุดสิ้นสุดของความเชื่อมั่น

สำหรับคริสเตียนแล้ว ความจริงจากพระวจนะของพระเจ้าและพระประสงค์ของพระองค์สำหรับเราควรเป็นรากฐานของทุกสถาบัน ไม่ใช่เฉพาะขององค์กรพันธกิจเท่านั้น คริสเตียนไม่ควรดำเนินธุรกิจที่ขัดแย้งกันกับพระวจนะของพระเจ้า

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง ขอให้คิดถึงผู้นำที่ยิ่งใหญ่สักคน ทั้งจากพระคัมภีร์หรือจากประวัติศาสตร์ในเวลาต่อมา พยายามนึกถึงคนนั้นในสภาวะที่ขาดความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า แม้จะมีความสามารถมากมาย แม้คนนั้นจะมีการบริหารจัดการที่ดีและการสื่อสารที่ดี เขาก็ไม่สามารถนำได้ในระยะยาวโดยปราศจากความเชื่อมั่น

ขอให้บางคนในกลุ่มบอกเกี่ยวกับผู้นำเหล่านี้แต่ละคนในประวัติศาสตร์ จากนั้นขอให้ทุกคนในกลุ่มลองนึกภาพผู้นำนี้หากปราศจากความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า: โม่เสส, โยชูวา, เปาโล, มาร์ติน ลูเธอร์, อับราฮัม ลินคอล์น, มหาตมะคานธี, วินสตัน เชอร์ชิล, และบิลลี เกรแฮม (ผู้นำเหล่านี้แต่ละคนมีอิทธิพลอย่างยิ่งใหญ่ แต่พวกเขาไม่ได้เป็นผู้นำคริสเตียนทุกคน)

ความเชื่อมั่นไม่ใช่ความสำเร็จที่ควรเป็นแรงขับเคลื่อนสูงสุดสำหรับผู้นำ เขาถูกผลักดันให้ประสบความสำเร็จเพราะความเชื่อมั่น ด้วยเหตุนี้ เพื่อความสำเร็จนั้นเขาจึงไม่ประนีประนอมต่อความเชื่อมั่นเลย

ความเชื่อมั่นต้องไม่ใช่บางเวลาหรือเป็นความเสแสร้ง ถ้าหากคนหนึ่งยอมเปลี่ยนความเชื่อมั่นของตัวเองเพียงเพราะเขาถูกจูงให้เป็นตัวแทนของความเชื่ออีกแบบหนึ่ง เขาก็ไม่สามารถเป็นผู้นำที่เข้มแข็งได้

ผู้นำควรมีชื่อเสียงเกี่ยวกับความรื้อร่นของเขาเพื่อความจริง เนื่องจากความเชื่อมั่นเป็นแรงขับเคลื่อนเขา เขาจึงต้องการรู้ความจริงเสมอ เขาจะเป็นคนที่แก้ไขให้ถูกต้องแทนที่จะทนเชื่อสิ่งที่ผิดต่อไปเรื่อย ๆ

ความเชื่อมั่นทำให้คน ๆ หนึ่งเข้มแข็งได้มากเกินกว่าที่บุคลิกของเขาจะเป็นได้ แม้คนที่เกลียดการเผชิญหน้า การโต้แย้ง และวิพากษ์วิจารณ์ก็อาจกลายมาเป็นผู้นำเพราะเขามีความเชื่อมั่นอันแรงกล้า

ความเชื่อมั่นทำให้คน ๆ หนึ่งทำงานในระดับสติปัญญาสูงกว่าที่เขาจะทำได้ ด้วย “สติปัญญาที่เกิดจากความเชื่อมั่น”⁹ นี้ทำให้มีการตัดสินใจมากมายเกิดขึ้นเป็นการสะท้อนกลับโดยไม่ต้องพิจารณาถึงความคิดเห็นบางอย่าง นี่ทำให้บุคคลหนึ่งสามารถมองเห็นสิ่งที่ถูกต้องได้รวดเร็วขึ้น เช่นเดียวกับความรู้หรือสติปัญญา คนที่ไม่มีความเชื่อมั่นก็เป็นคนโง่

► ใครคือผู้นำยิ่งใหญ่ที่คุณรู้จักเป็นการส่วนตัว? ความเชื่อมั่นทำให้การนำของเขาเข้มแข็งขึ้นอย่างไรบ้าง?

ดาเนียลและชาวยิวอีกสองสามคนได้รับการฝึกอบรมให้เป็นผู้ดำเนินการในอาณาจักรของคนต่างชาติ การทำงานได้ดีและทำให้ผู้ควบคุมการฝึกอบรมพอใจเป็นสิ่งสำคัญต่อเขายิ่งนัก แต่ความเชื่อมั่นของเขาได้รับการทดสอบเมื่อเขาตระหนักว่าอาหารนั้นเป็นสิ่งผิดต่อคนยิวในการรับประทาน คน

⁹ คำศัพท์ที่ใช้โดย Albert Mohler in *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012)

มากมายที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกันที่ยอมประนีประนอมต่อความเชื่อมั่นของตัวเองก็ยอมลดสถานะของตัวเองพวกเขาเอง

ผู้ควบคุมการฝึกอบรมสังเกตเห็นว่าดาเนียลมีวิญญาณแห่งความเป็นเลิศ ดาเนียลเข้าหาเขาด้วยความสุภาพ ยืนคำร้องด้วยความถ่อมตน และเสนอทางเลือกที่แตกต่างออกไปซึ่งจะไม่ทำให้ผู้ควบคุมต้องเกิดความเสียหาย พระเจ้าให้เกียรติต่อความสัตย์ซื่อของดาเนียลและมอบความสำเร็จยิ่งใหญ่ให้แก่เขา (ดาเนียล 1:8-15)

ยึดมั่นในคุณธรรม

ความเชื่อมั่นที่นำมาใช้อย่างต่อเนื่องกับการกระทำและทำที่นั่นคือการยึดมั่นในคุณธรรม การยึดมั่นในคุณธรรมส่วนบุคคลคือการเสมอต้นเสมอปลายกับตัวเอง ปฏิบัติตามความเชื่อและค่านิยมที่คุณยอมรับ

โดยปราศจากการยึดมั่นในคุณธรรม คุณก็สร้างความคาดหวังที่คุณไม่สามารถทำให้สมหวังได้ โดยปราศจากการยึดมั่นในคุณธรรม คุณอาจได้รับการตอบสนองทันทีจากผู้ที่คิดว่าคุณยึดมั่นในคุณธรรม ผู้นำเผชิญกับการลงใจให้สร้างภาพพจน์จอมปลอม ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนระหว่างสิ่งที่เขาเป็นจริง ๆ กับสิ่งที่คนคิดว่าเขาเป็น แต่คุณต้องยึดมั่นในคุณธรรมถ้าหากคุณต้องการให้ผู้คนติดตามคุณในระยะยาว

“ความสุขเกิดขึ้นเมื่อสิ่งที่คุณคิด สิ่งที่คุณพูด และสิ่งที่คุณทำเป็นสิ่งเดียวกัน”
- มหาตมะ คานธี

การขาดการยึดมั่นในคุณธรรมปรากฏชัดในการขาดความเสมอต้นเสมอปลาย ถ้าหากการกระทำหรือทำที่ของผู้ไม่ตรงกันกับค่านิยมที่เขายอมรับ ย่อมแสดงว่าการยึดมั่นในคุณธรรมของเขาอยู่ระดับต่ำ ผู้นำยึดมั่นในคุณธรรมระดับต่ำเมื่อเขาไม่ซื่อสัตย์ให้ตัวเองสำคัญก่อนสิ่งอื่น มีมิตรภาพกับคนที่ผลประโยชน์ต่อเขาเท่านั้น ทำตามความปรารถนาที่ไม่บริสุทธิ์ หรือมีความบาปที่ซ่อนเร้น

อาคานคิดว่าการบาปของเขาเป็นความลับส่วนตัว เขาไม่คิดว่ามันจะส่งผลกระทบต่อใคร อย่างไรก็ตาม ความบาปของเขาส่งผลทำให้ผู้ชาย 36 คนตายในอิสราเอล จากนั้นก็เป็นคนในครอบครัวของเขาทั้งหมดที่ต้องตาย (โยชูวา 7:24-26)

สำหรับผู้มาแล้วไม่มีความบาปใดที่เล็กน้อย ความบาปใด ๆ ที่ผู้นำทำย่อมส่งผลกระทบต่อคนอื่นเสมอ ทำไมหรือ? เมื่อผู้นำทำบาป...

- เขาสูญเสียความบริสุทธิ์และฤทธิ์อำนาจฝ่ายวิญญาณที่จำเป็นสำหรับเขา
- เขาได้รับการอวยพรจากพระเจ้าน้อยลงในการเป็นผู้นำ
- การวินิจฉัยของเขาถูกบิดเบือน
- ลำดับความสำคัญของเขาผิด

ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จำกัดการเป็นผู้นำและส่งผลกระทบต่อผู้คนที่เขานำ

คุณลักษณะชีวิต

ธรรมชาติแท้จริงที่อยู่ภายในคน ๆ หนึ่งนั่นคือคุณลักษณะชีวิตของเขา จอห์น แมกซ์เวลล์ อธิบายถึงความสำคัญของคุณลักษณะชีวิตโดยการกล่าวว่า คน ๆ หนึ่งจำเป็นต้อง “ยิ่งใหญ่จากภายในไม่ใช่แค่ภายนอก” คุณลักษณะของคน ๆ หนึ่งควรยิ่งใหญ่กว่าชื่อเสียงของเขา¹⁰

มาร์ติน ลูเธอร์ คิง เจอาร์ กล่าวว่า “ผู้คนมักถูกนำไปสู่จุดหมายและอุทิศตัวต่อแนวคิดดี ๆ ผ่านทางบุคคลต่าง ๆ ที่อุปมาขึ้นเป็น

ตัวแทนของแนวคิดนั้น พวกเขาจำเป็นต้องค้นพบสิ่งที่เป็นรูปเป็นร่างของแนวคิดนั้นในเนื้อหนังและเลือดเพื่อจะอุทิศตัวต่อสิ่งนั้นได้” คำกล่าวนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของคุณลักษณะชีวิต ผู้นำต้อง

“การอุทิศตัวคือสิ่งที่เปลี่ยนแปลงคำสัญญาให้เป็นความจริง”

- อับราฮัม ลินคอล์น

¹⁰ John Maxwell, *Learning from the Giants* (New York: Little, Brown & Company, 2014), 40

เชื่อในจุดหมายของเขามากจนธรรมชาติของเขาทั้งหมดตรงกันกับจุดหมายนั้น นี่คือนิยามของผู้นำที่จูงใจผู้อื่นให้อุทิศตัวอย่างเต็มที่

บางครั้งผู้นำที่อ่อนแอในคุณลักษณะชีวิตอยากให้ผู้คนตามการนำของเขาโดยไม่ต้องสนใจพฤติกรรมส่วนตัวของเขา เขาคิดว่าเขาสามารถทำผิดศีลธรรมได้โดยยังคงทำหน้าที่ผู้นำที่ดีได้ แต่ทว่าผู้คนได้รับอิทธิพลจากแบบอย่างของผู้นำมากกว่าคำพูดของเขา ถ้าหากคำพูดของผู้นำขัดแย้งกับแบบอย่างชีวิต ผู้ฟังก็สับสน

คุณลักษณะชีวิตของผู้นำเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เป็นสาเหตุให้คนอื่นอุทิศตัวต่อวิสัยทัศน์ของเขา ผู้คนอาจไม่เข้าใจเหตุผลของเขาทั้งหมด แต่ถ้าหากผู้คนไว้วางใจคุณลักษณะชีวิตของเขา ผู้คนก็จะตามเขา

► ความน่าเชื่อถือหมายถึงบุคคลที่เชื่อถือได้ อะไรที่ทำให้บุคคลหนึ่งเป็นคนที่เชื่อถือได้?

บางครั้งผู้นำพูดเกี่ยวกับความเชื่อถือและค่านิยมที่เขาอยากให้ผู้คนทำตาม แต่เขาไม่ได้ทำให้ค่านิยมเหล่านั้นเป็นสิ่งที่จับต้องมองเห็นได้ ถ้าหากผู้คนอุทิศต่อค่านิยมใดอย่างหนึ่งยอมเป็นประโยชน์ต่อเขา เช่นการรับใช้และความซื่อสัตย์ อย่างไรก็ตามเขาไม่สามารถสอนค่านิยมนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพหากเขาไม่ได้แสดงออกมาให้เห็น ถ้าผู้นำคนหนึ่งแสดงให้เห็นถึงค่านิยมที่ดี เขาจะดึงดูดผู้คนให้ร่วมทำตามค่านิยมนั้น

คุณลักษณะชีวิตที่อยู่บนพื้นฐานของความเชื่อมั่นมีความสำคัญอย่างมาก เพราะสามารถสร้างผู้นำที่เข้มแข็งได้แม้จากคนที่ขาดความสามารถตามธรรมชาติก็ตาม ยกตัวอย่างเช่น โมเสสดูเหมือนไม่ได้มีความกล้าหาญหรือความสามารถในการนำตามธรรมชาติ แต่เขามีความสัมพันธ์กับพระเจ้าและเขารักผู้คน สิ่งเหล่านี้เป็นจุดแข็งที่สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น คุณลักษณะชีวิตของเขาอยู่บนพื้นฐานของค่านิยมเหล่านั้น

อาโรน

อาโรนเป็นมหาปุโรหิตคนแรกของอิสราเอล ในช่วงขณะที่โมเสสน้องชายของเขาเป็นผู้นำ เมื่อโมเสสกำลังอยู่บนภูเขาซีนายเพื่อรับกฎบัญญัติจากพระเจ้า ประชาชนมาหาอาโรนเพื่อขอคำแนะนำเกี่ยวกับทางศาสนา

อาโรนรู้ว่าพวกเขาอยากได้รูปเคารพที่มองเห็น ดังนั้นเขาจึงยอมทำตามความประสงค์ของประชาชนและสร้างรูปวัวทองคำ (อพยพ 32:4) เพราะความอ่อนแอของอาโรน ประชาชนจึงนมัสการรูปเคารพ ยกย่องรูปเคารพนั้นว่าช่วยกู้พวกเขาออกจากอียิปต์ ประชาชนหลายพันคนถูกฆ่าตายเพราะการพิพากษาของพระเจ้า

อาโรนไม่เหมาะที่จะเป็นผู้นำเพราะความเชื่อมั่นของเขาไม่แรงกล้า เขาทำตามความคิดเห็นของประชาชนเพื่อรักษาอิทธิพลของตนเอง ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าผิด

อาดัม

เมื่อเอวายนมฟ่ายแพ้ต่อการทดลองจากงู เธอกินผลไม้และส่งให้สามีของเธอที่อยู่กับเธอกินด้วย (ปฐมกาล 3:6) ปฐมกาลบันทึกบทสนทนาระหว่างเอวากับงู ทำไมอาดัมไม่พูดอะไรเลย?

พระคัมภีร์บอกเราว่าเขาเลือกทำบาปถึงแม้รู้ว่าผิด เขาไม่ได้ถูกหลอกลวงเหมือนเอวา (1 ทิโมธี 2:14) อัดัมฟังเสียงการทดลอง แต่ทั้งการตัดสินใจไว้กับเอวา แม้ว่าเขามีความรับผิดชอบในการนำ แต่เขาเลือกที่จะไม่นำ เขายอมปล่อยให้บางสิ่งที่ผิดเกิดขึ้น

ผู้นำที่ขาดคุณลักษณะชีวิตจะปล่อยให้คนอื่นตัดสินใจเพราะเขาไม่ต้องการยื่นกรานในสิ่งที่เขารู้ว่าถูกต้อง เขาเต็มใจให้สิ่งผิดเกิดขึ้น แต่ไม่ต้องการรับผิดชอบ

ส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่ซ่อนอยู่ใต้น้ำนั้นมีขนาดใหญ่กว่าส่วนที่โผล่ขึ้นมาเหนือน้ำ ซึ่งส่วนที่โผล่เหนือน้ำนี้เปรียบได้กับลักษณะภายนอกของผู้นำ ส่วนที่อยู่ใต้น้ำเปรียบได้กับคุณลักษณะชีวิตของเขา คุณลักษณะชีวิตเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดและใหญ่ที่สุดในชีวิตของคน ๆ หนึ่ง นำแปลกที่คน

มากมายพยายามปรับปรุงลักษณะภายนอกของพวกเขาให้ดูดีโดยไม่ใส่ใจที่จะพัฒนาคุณลักษณะชีวิต พวกเขาถึงขนาดยอมประนีประนอมต่อคุณลักษณะชีวิตเพื่อให้ลักษณะภายนอกดูดียิ่งขึ้น ผู้นำส่วนใหญ่มีความไม่ชัดเจนในช่วงระยะเริ่มต้น ผู้นำคนหนึ่งอาจคิดว่าช่วงปีเหล่านั้นไม่สำคัญ เพราะความสำเร็จของเขาดูเล็กน้อย อย่างไรก็ตาม ปีเหล่านั้นกลับเป็นตัวหล่อหลอมอนาคต เพราะสิ่งที่ผู้นำเป็นเวลานี้ก็เป็นรูปแบบที่เขาจะเป็นในอนาคต ผู้นำวัยหนุ่มสาวควรใช้เวลาที่ยากลำบากและท้อแท้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะชีวิตของเขา

บางครั้งคนที่มีความสูงส่งก็มีปัญหาคุณลักษณะชีวิตแต่ทำเป็นไม่สนใจ ผู้คนที่ทำงานให้เขาอาจสร้างทำเป็นมองไม่เห็นปัญหาด้านคุณลักษณะชีวิตของเขา

ความบกพร่องด้านคุณลักษณะชีวิตส่งผลกระทบในสองทาง ทางแรก ถ้าหากบุคคลหนึ่งมีคุณลักษณะชีวิตที่ไม่ถูกต้องแต่มีความสามารถสูง เขาก็จะนำและผู้คนก็จะตามเขา แต่เขาจะนำไปสู่จุดหมายที่ผิด ผู้นำที่เข้มแข็งแต่ไร้ความปราณี อย่างเช่น โยเซฟ สตาลิน แสดงให้เห็นถึงหลักการนี้

ทางที่สองที่คุณลักษณะชีวิตที่ไม่ดีจะส่งผลกระทบต่อการนำคือ ทำให้ความสามารถในการเป็นผู้นำไม่พัฒนาต่อไป ถ้าหากบุคคลหนึ่งไม่มีวินัย ไม่รักษาการอุทิศตัว ไม่สม่ำเสมอ ทำตามอารมณ์ โมโหง่าย หรืออื่น ๆ ทำนองนี้ เขาก็ไม่สามารถรักษาคนให้ติดตามเขาอย่างยาวนานและไม่สามารถจูงใจใครให้ทำอย่างดีที่สุดได้

โรเบิร์ต กรีนลีฟ เขียนเอาไว้ว่า...

คานธีสอนไว้ว่า มีเจ็ดสิ่งที่จะทำให้ทำลายเรา เมื่อเราศึกษาอย่างละเอียดแล้ว เราจะเห็นว่าแต่ละสิ่งมีพลังมากเพียงใดในการนำเราไปสู่จุดจบได้หากเราใช้วิธีการที่ไม่มีหลักและไม่สมควร¹¹

เจ็ดสิ่งเหล่านี้ได้แก่...

- ความมั่งคั่งที่ปราศจากการทำงาน
- ความพึงพอใจที่ปราศจากจิตสำนึก
- ความรู้ที่ปราศจากคุณลักษณะชีวิต
- การค้าที่ปราศจากหลักคุณธรรม
- วิทยาศาสตร์ที่ปราศจากมนุษยธรรม
- นมัสการที่ปราศจากการเสียสละ
- การเมืองที่ปราศจากหลักการ

► อภิปรายร่วมกันถึงผลลัพธ์ของความล้มเหลวแต่ละอย่างเหล่านี้

ผู้นำที่ขาดคุณลักษณะชีวิตอาจกลายเป็นคนหน้าซื่อใจคดในการเข้าสังคมของเขา (มิตรภาพและความห่วงใยจอมปลอม) ไม่ซื่อในการเป็นผู้นำฝ่ายวิญญาณของเขา (ความร้อนนรณฝ่ายวิญญาณและแสดงอารมณ์อย่างเสแสร้ง) มีความเป็นมืออาชีพด้วยวิธีการทางโลก (แสวงหาฐานะทางโลก) ควบคุมบงการ (ชักจูงให้คนทำสิ่งต่าง ๆ ที่พวกเขาจะไม่ทำหากรู้ความจริง) และเกียจคร้านในการทำหน้าที่ของตนเองในงานพันธกิจ (ล้มเหลวในการพัฒนาทักษะต่าง ๆ)

¹¹ Robert Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power & Greatness* (Mahwah, NJ: Paulist Press), 8

ชื่อเสียง

► คุณใส่ใจเกี่ยวกับชื่อเสียงของคุณไหม? เพราะเหตุใด?

ชื่อเสียงของบุคคลหนึ่งคือความคิดเห็นของผู้คนเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเป็น คุณลักษณะชีวิตของบุคคลหนึ่งคือสิ่งที่เขาเป็นจริง ๆ บางครั้งชื่อเสียงของบุคคลหนึ่งดีกว่าหรือแย่กว่าคุณลักษณะชีวิตที่แท้จริงของเขา

มีบางคนบอกว่าชื่อเสียงไม่สำคัญ สิ่งสำคัญคือคุณลักษณะชีวิตเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ชื่อคือความคิดเห็นของผู้คนเกี่ยวกับคุณลักษณะชีวิตของผู้คน ถ้าหากผู้คนคิดว่าคุณลักษณะชีวิตของเขาไม่ดี เขาก็ไม่สามารถนำได้ แม้ว่าคนเหล่านั้นจะมีความคิดเห็นที่ผิดก็ตาม

ผู้นำต้องเอาใจใส่เรื่องชื่อเสียง เขาไม่ควรมีเหตุที่ทำให้ผู้คนสงสัยเกี่ยวกับคุณลักษณะชีวิตของเขา เขาอาจคิดว่าเพราะทุกคนไวใจเขา ดังนั้นจะไม่มีใครคิดร้ายกับเขาแน่ แต่นั่นไม่เป็นความจริง มีคนมากมายที่รวดเร็วในการเชื่อคำกล่าวหาเพราะพวกเขาได้ยินเกี่ยวกับผู้นำจำนวนมากที่เคยทำผิดมาก่อน

สองด้านที่ผู้นำต้องเอาใจใส่คือ (1) การจัดการด้านการเงินที่ไม่ใช่ของเขาเอง และ (2) ความสัมพันธ์กับเพศตรงกันข้าม คำกล่าวหาเกี่ยวกับสิ่งเหล่านี้แพร่กระจายรวดเร็วมาก และคนจะด่วนเชื่อเร็วมาก และทำลายความเคารพนับถือต่อผู้นำ

เมื่ออัครทูตเปาโลกำลังวางแผนเพื่อนำเงินบริจาคจากคริสตจักรหนึ่งไปมอบให้ไปให้กับอีกคริสตจักรหนึ่ง เปาโลขอให้มีคนที่เป็นตัวแทนจากคริสตจักรที่บริจาคไปพร้อมกับเขาด้วย เหตุผลคือเพื่อแสดงถึงความซื่อสัตย์ การที่เราารู้เองว่าเราซื่อสัตย์ต่อพระเจ้ามันยังไม่พอ เราจำเป็นต้องมีนโยบายที่แสดงให้ทุกคนเห็นว่าเราซื่อสัตย์

► มีอะไรที่คุณสามารถทำได้ในทางปฏิบัติเพื่อเป็นการเอาใจใส่ต่อชื่อเสียงของคุณ?

อนุญาตให้นักศึกษาแบ่งปันว่าพวกเขาคาดหวังที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือการกระทำหลังจาก
ได้เรียนบทเรียนนี้อย่างไรบ้าง

ประโยคสรุปห้าประโยค

1. ความเชื่อมั่นคือความมั่นใจเกี่ยวกับความจริง
2. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง
3. การยึดมั่นในคุณธรรมคือความเชื่อมั่นที่นำมาใช้อย่างต่อเนื่องกับการกระทำและท่าที
4. ผู้นำควรทำให้ระบบความเชื่อและค่านิยมต่าง ๆ ที่เขาต้องการให้ผู้คนทำตามเป็นสิ่งที่มองเห็นจับต้องได้
5. ชื่อเสียงคือสิ่งที่ผู้คนคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะชีวิตของคุณ

งานมอบหมายบทที่ 6

1. เขียนสรุปหนึ่งย่อหน้าเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องชีวิตที่เปลี่ยนแปลงจากบทเรียนนี้ อธิบายเหตุผลว่าทำไมเรื่องนี้จึงสำคัญ สิ่งนี้ให้ประโยชน์อะไรบ้าง? จะมีผลเสียอะไรเกิดขึ้นหากไม่รู้เรื่องนี้?
2. อธิบายวิธีที่คุณจะนำหลักการต่าง ๆ จากบทเรียนนี้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตของคุณเอง บทเรียนนี้เปลี่ยนเป้าหมายของคุณอย่างไรบ้าง? คุณมีแผนที่จะเปลี่ยนการกระทำของคุณอย่างไรบ้าง?
3. ท่องประโยคสรุปทั้งห้าประโยคจากบทที่ 6 นี้ เตรียมตัวเขียนทั้งห้าประโยคที่ท่องจำตอนเริ่มต้นชั่วโมงเรียนถัดไป

บทที่ 7

การจัดลำดับความสำคัญส่วนตัว

บทนำ

คนมากมายมีงานยุ่งแต่กลับไม่คิดมากเกี่ยวกับสิ่งที่พวกเขา กำลังทำ พวกเขาคิดเอาเองว่าไม่จำเป็นต้องคิดเกี่ยวกับสิ่งที่พวกเขาต้องทำ

▶ อะไรจะเกิดขึ้นหากบุคคลหนึ่งไม่คิดจริงจังเกี่ยวกับลำดับความสำคัญ?

พิจารณาคำกล่าวเหล่านี้

- มีสิ่งที่ดีกว่าสิ่งที่เรากำลังทำอยู่ตอนนี้
- มีวิธีการทำสิ่งต่าง ๆ ที่ดีกว่าวิธีที่เรากำลังทำอยู่
- เราสามารถได้รับผลที่ดีกว่าที่เราได้ตอนนี้

▶ ถ้าหากคำกล่าวเหล่านี้เป็นความจริง เราจะเรียนรู้ทำให้ดีกว่าเดิมได้อย่างไร?

ตามที่ จอห์น แมกซ์เวลล์ กล่าวไว้ว่า ระดับความคิดทั่วไปคือ...

- เกียจคร้านเกินกว่าจะควบคุมกระบวนการคิดอย่างตั้งใจ
- ขาดวินัยเกินกว่าจะปลดปล่อยพลังของการคิดเชิงกลยุทธ์
- ตื่นเขินเกินกว่าที่จะตั้งคำถามถึงการยอมรับความคิดที่เป็นที่นิยม
- ภูมิใจเกินกว่าที่จะสนับสนุนยอมรับความคิดร่วมกัน
- หมกมุ่นกับตัวเองเกินกว่าที่จะสัมผัสถึงความพอใจในการมีความคิดที่ไม่เห็นแก่ตัว

- ไม่จริงจังกินกว่าที่จะได้ชื่นชมผลลัพธ์ของการคิดแบบบรรทัดฐาน¹²

เมื่อคุณรู้ลำดับความสำคัญของคุณ การตัดสินใจหลายอย่างจะง่ายขึ้น ลำดับความสำคัญกำหนดเป้าหมายและวิธีการไปถึงเป้าหมายของคุณ ลำดับความสำคัญทำให้คุณสามารถรู้และเลือกโอกาสได้ คนที่ไม่มีลำดับความสำคัญอย่างชัดเจนจะถูกเบี่ยงเบนความสนใจโดยโอกาสต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกันกับเป้าหมาย

“เมื่อคุณมีความชัดเจนเกี่ยวกับค่านิยมของคุณ การตัดสินใจก็ง่ายขึ้น”
- รอย ดิสนีย์

ลำดับความสำคัญที่เป็นรากฐานของคริสเตียน

▶ ลำดับความสำคัญอะไรบ้างที่คริสเตียนทุกคนควรมี?

สำหรับคริสเตียนแล้ว ค่านิยมที่ชัดเจนควรนำหน้าลำดับความสำคัญส่วนตัว

อย่างแรก ความรอดส่วนบุคคลและความสัมพันธ์กับพระเจ้าเป็นลำดับความสำคัญสูงสุด
คุณไม่ควรพิจารณาสิ่งใด ๆ ที่ประนีประนอมต่อค่านิยมนี้ นี่คือนสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการเชื่อฟังพระเจ้าอย่างสมบูรณ์

จอห์น เวสเลย์ สอนว่าเรารู้จักอย่างแน่ชัดเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นพระประสงค์ของพระเจ้าสำหรับชีวิตของเรา เรารู้ว่าพระเจ้าต้องการให้เราเป็นคนดีและทำสิ่งดี ด้วยเหตุนี้เมื่อเราครุ่นคิดเพื่อตัดสินใจเรื่องอะไร เราควรเลือกทำสิ่งที่สอดคล้องกับการเป็นคนดีและทำสิ่งดี เราไม่ควรเอาตัวเองเข้าไปในสถานการณ์ที่เราไม่น่าจะรักษาความบริสุทธิ์ในใจหรือการกระทำที่บริสุทธิ์ หรือไม่น่าจะทำได้

หลักการนี้นำมาใช้กับการตัดสินใจในที่ที่เราอยู่ ในที่ทำงาน กับคู่สมรส กับการแสวงหาการศึกษา กับการเลือกทำธุรกิจ กับคริสตจักรที่เราจะเป็นสมาชิก กับการเลือกบริโภคสิ่งบันเทิง และกับการเลือกคบเพื่อน สำหรับคริสเตียนแล้ว ความจริงจากพระวจนะของพระเจ้าและพระประสงค์ของ

¹² John Maxwell, *How Successful People Think* (New York: Center Street, 2009), 82-83

พระองค์สำหรับเราควรเป็นรากฐานสำหรับทุกหน่วยงาน ไม่ใช่แค่ในงานพันธกิจเท่านั้น คริสเตียนไม่ควรทำธุรกิจที่ขัดแย้งกันกับพระวาระของพระเจ้า

อย่างที่สอง การทรงเรียกของพระเจ้าเข้าสู่ชีวิตในงานพันธกิจมีสิทธิอำนาจเหนือคุณ

หมายความว่าพระเจ้ากำหนดจุดหมายชีวิตของคุณ พระองค์อาจนำคุณให้ออกจากเป้าหมายตัวเองไปยังเป้าหมายของพระองค์สำหรับคุณ คุณต้องจดจำไว้ว่าคุณจะพบความสมหวังได้ในพระประสงค์ของพระเจ้าเท่านั้น คุณต้องไม่พยายามทำให้พระประสงค์ของพระเจ้าเป็นจุดเน้นบางครั้งในชีวิตของคุณในขณะที่ให้จุดเน้นหลักคือเป้าหมายของตัวเอง

ชายคนหนึ่งรู้สึกว่าเขาได้รับการทรงเรียกให้เป็นศิษยาภิบาล แต่เขาไม่แน่ใจว่าครอบครัวของเขาสนับสนุนหรือไม่ เขาได้รับการเสนองานที่ดีที่สนามบิน และเขาตัดสินใจทำงานนั้น เขาต้องทำงานในวันอาทิตย์และไม่ได้ไปคริสตจักร เขาพูดว่า “งานนี้ (งานที่สนามบิน) เป็นคริสตจักรของผม” เขารู้ว่าเขาไม่ได้ทำตามการทรงเรียกของพระเจ้าให้เป็นศิษยาภิบาล แต่เขาไม่มีความเชื่อว่าพระเจ้าจะจัดเตรียมทุกสิ่งหากเขาลาออกจากงาน เขาทำงานที่สนามบินสามสิบปี ในที่สุดเขาก็เกษียณพร้อมกับได้รับเงินบำนาญรายเดือน เขาตัดสินใจทำบางสิ่งเพื่อพระเจ้าตอนวัยชรา เขาจัดลำดับความสำคัญอย่างถูกต้องไหม?

พระเยซูตรัสว่า “อาหารของเราคือการทำตามพระประสงค์ของผู้ที่ทรงใช้เรามาและทำให้งานของพระองค์สำเร็จ” (ยอห์น 4:34) ถ้าหากการทำตามพระประสงค์ของพระเจ้าคืออาหารของคุณ หมายความว่าอะไร? อาหารคือสิ่งที่ทำให้คุณอิ่ม ด้วยเหตุนี้อาหารของคุณคือสิ่งที่กระตุ้นจิตใจคุณ ลำดับความสำคัญที่อธิบายในส่วนนี้ไม่จำเป็นต้องเรียงตามความสำคัญ

อีกลำดับความสำคัญสำหรับคริสเตียนคือครอบครัว พระคัมภีร์บอกเราว่าคนที่ไม่เลี้ยงดูครอบครัวของตนก็ปฏิเสธความเชื่อ (1 ทิโมธี 5:8) ความรับผิดชอบของผู้นำต่อครอบครัวของเขาไม่ได้เพียงแค่ด้านการเงิน แต่คือการบำรุงเลี้ยงชีวิตฝ่ายวิญญาณ และความจำเป็นในด้านอื่น ๆ ด้วย

งานพันธกิจควรสมดุลกับความจำเป็นของครอบครัว พระประสงค์ของพระเจ้าสำหรับคุณไม่ขัดแย้งกับความรับผิดชอบต่อครอบครัวของคุณ เพราะความรับผิดชอบเหล่านั้นเป็นส่วนหนึ่งของพระประสงค์ของพระเจ้าสำหรับคุณ บางครั้งผู้คนที่ทำงานพันธกิจสำเร็จได้อย่างยิ่งใหญ่ก็ไม่ได้เป็นแบบอย่างที่ดีในการเอาใจใส่ดูแลครอบครัวของพวกเขา คนที่คิดว่าเขาต้องละเลยครอบครัวของตัวเองเพื่องานพันธกิจก็คิดผิด

โยชูวาเป็นผู้นำของชนชาติที่เป็นผู้อพยพซึ่งได้รับอิทธิพลจากศาสนาที่หลากหลาย เมื่อพวกเขามาถึงดินแดนที่พระเจ้าสัญญาไว้ ก็ถึงเวลาที่พวกเขาจะอุทิศตัวต่อพันธสัญญาของพระเจ้า โยชูวาบอกพวกเขาให้ตัดสินใจว่าจะรับใช้พระเจ้าหรือไม่ แต่เขาไม่ได้รอกการลงคะแนนเสียงก่อนที่ตัวเขาจะตัดสินใจอุทิศตัวต่อพระเจ้า เขาบอกว่าไม่ว่าคนเหล่านั้นจะเลือกอะไร แต่เขากับครอบครัวจะรับใช้องค์พระผู้เป็นเจ้า (โยชูวา 24:15) นี่คือนำที่เข้มแข็งที่มีความเชื่อมั่น ถ้าหากชนชาตินั้นเลือกรับใช้พระเจ้า โยชูวาจะไม่นำของพวกเขากลับไป เขาไม่ยอมประนีประนอมความสัตย์ซื่อของเขาต่อพระเจ้า ความกล้าหาญและความเชื่อมั่นของเขามีอิทธิพลทำให้ชนชาตินั้นตัดสินใจเลือกอย่างถูกต้อง

ลำดับความสำคัญที่สี่คือคริสตจักรท้องถิ่น คริสตจักรท้องถิ่นคือพระกายของพระคริสต์และเป็นความไพบุลย์ของพระเจ้าในโลกนี้ (เอเฟซัส 1:23) พระเจ้าเสริมสร้างคริสตจักรเพื่อทำให้พระประสงค์ของพระองค์สำเร็จ (เอเฟซัส 4:11-13) โดยทางคริสตจักร พระเจ้าจะได้รับเกียรติชั่ววันรันดร์ (เอเฟซัส 3:21) ด้วยเหตุนี้ คริสเตียนจึงไม่ควรคิดว่าทะเลันต์และการทรงเรียกให้ทำพันธกิจของเขาเป็นอิสระแยกจากคริสตจักร ถ้าหากเขาไม่อุทิศตัวในการเป็นสมาชิกของคริสตจักร เขาก็ไม่ได้ทำให้พระประสงค์อันดีพร้อมของพระเจ้าสำเร็จสำหรับชีวิตของเขา

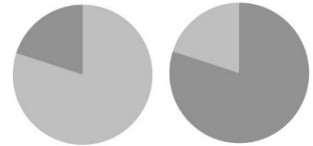
ลำดับความสำคัญต่าง ๆ ข้างต้นเป็นเรื่องที่พูดได้ง่าย แต่นำมาใช้ให้สมดุลกับความต้องการในชีวิตได้ยาก บางครั้งเรามียุ่งอยู่กับรายละเอียดต่าง ๆ ของครอบครัว พันธกิจ และธุรกิจ อยู่กับความเร่งรีบจนไม่มีเวลาคิดถึงลำดับความสำคัญในชีวิต กิจกรรมควรออกมาจากการสะท้อนคิด ถ้าหากคุณ

ยุ่งเกินไปจนไม่มีเวลาหยุดคิด เป็นไปได้ว่าคุณกำลังทำสิ่งที่ผิด คุณอาจไม่ได้กำลังทำงานตามลำดับความสำคัญอย่างที่คุณบอกไว้ก็ได้

► ทำไมการทำตามลำดับความสำคัญของคุณอย่างต่อเนื่องจึงเป็นเรื่องยาก?

หลักการของพาเรโต

หลักการของพาเรโตเกิดขึ้นหลังจากนักเศรษฐศาสตร์ชาวอิตาลีเขียนชื่อ
ว่า วิลฟรีโด พาเรโต ได้สังเกตเห็นว่า 80 เปอร์เซ็นต์ของที่ดินถือครอง
โดยประชากรจำนวน 20 เปอร์เซ็นต์ เขาสังเกตเห็นด้วยว่า 80



เปอร์เซ็นต์ของตัวที่เป็นผลผลิตในสวนของเขามาจากผักถั่ว 20 เปอร์เซ็นต์ เขาเห็นว่าจำนวน
เปอร์เซ็นต์เหล่านี้ใช้ได้กับหลายสิ่งหลายอย่าง คนอื่น ๆ ได้เอาหลักการนี้ไปประยุกต์ใช้กับการเป็น
ผู้นำ เวลา และธุรกิจ

- 80 เปอร์เซ็นต์ของยอดขายในบริษัทมาจากพนักงานขาย 20 เปอร์เซ็นต์
- 80 เปอร์เซ็นต์ของการซื้อสินค้ามาจากลูกค้า 20 เปอร์เซ็นต์
- 80 เปอร์เซ็นต์ของการแสดงความไม่พึงพอใจมาจากลูกค้า 20 เปอร์เซ็นต์
- 80 เปอร์เซ็นต์ของทรัพยากรทางการแพทย์ใช้กับผู้ป่วย 20 เปอร์เซ็นต์
- 80 เปอร์เซ็นต์ของเวลาของคุณใช้ไปกับนักเรียน 20 เปอร์เซ็นต์
- 80 เปอร์เซ็นต์ของงานในคริสตจักรเป็นการทำงานของสมาชิกคริสตจักร 20 เปอร์เซ็นต์
- 80 เปอร์เซ็นต์ของการสนับสนุนทางการเงินมาจากการถวายของสมาชิกคริสตจักร 20 เปอร์เซ็นต์

สำหรับคนส่วนใหญ่แล้ว 80 เปอร์เซ็นต์ของความสำเร็จของพวกเขามาจากความพยายาม 20 เปอร์เซ็นต์ คนส่วนใหญ่จำเป็นต้องใส่ใจกับความพยายามมากขึ้น พวกเขาจำเป็นต้องใช้เวลามากขึ้นกับกิจกรรมที่ให้ผลสำเร็จมากและใช้เวลาน้อยลงกับกิจกรรมให้ผลสำเร็จน้อย

ใช้ภาพตัวอย่างอธิบายเพื่อความมั่นใจว่าแนวคิดนี้เข้าใจได้ วาดรูปสี่เหลี่ยมขนาดใหญ่บนกระดาษ แบ่งเป็น 20 เปอร์เซ็นต์ และ 80 เปอร์เซ็นต์ ทำอย่างเดียวกันในกระดาษอีกแผ่นหนึ่ง แล้วอธิบาย โดยชี้จากกระดาษแผ่นหนึ่งไปยังอีกแผ่นหนึ่ง แปรสลับเปอร์เซ็นต์ของคน (ชี้ไปที่ส่วนใหญ่) ในบริษัท ทำงานยี่สิบเปอร์เซ็นต์ (ชี้ไปที่ส่วนเล็กของกระดาษอีกแผ่นหนึ่ง) ยี่สิบเปอร์เซ็นต์ของคน (ชี้ไปที่ส่วนเล็กของกระดาษแผ่นแรก) ทำงานแปดสิบเปอร์เซ็นต์ (ชี้ไปที่ส่วนใหญ่ของกระดาษแผ่นที่สอง)

ผู้นำที่มีงานยุ่งมากเกินไปอาจจำเป็นต้องหยุดทำบางสิ่งบางอย่าง คุณสามารถตัดอะไรออกไปได้ โดยให้มีการสูญเสียเล็กน้อย?

ศิษยาภิบาลส่วนใหญ่ใช้เวลาของเขา 20 เปอร์เซ็นต์ กับคน 80 เปอร์เซ็นต์ และใช้เวลา 80 เปอร์เซ็นต์ กับคน 20 เปอร์เซ็นต์ คำถามคือ พวกเขาจัดจ่อถูกคนหรือเปล่า? โดยปกติแล้วเราใช้เวลาส่วนใหญ่กับคนที่มีปัญหามากที่สุด เราให้เวลาน้อยกับคนที่มีศักยภาพมากที่สุด เพราะพวกเขาทำได้ดีอยู่แล้ว เราควรลงทุนเวลาของเรากับคนที่ตอบสนองมากที่สุด

▶ ให้ดูที่กระดาษที่มีรูปสี่เหลี่ยมอีกครั้ง 80 เปอร์เซ็นต์ของกิจกรรมที่คุณทำได้ผลสำเร็จ 20 เปอร์เซ็นต์ กับ 20 เปอร์เซ็นต์ของกิจกรรมที่คุณทำได้ผลลัพธ์เป็นความสำเร็จ 80 เปอร์เซ็นต์ เขียนรายการความรับผิดชอบและงานต่าง ๆ ที่ต้องทำของคุณ มีกิจกรรมอะไรที่ให้ผลลัพธ์น้อยไหม? และมีกิจกรรมอะไรที่คุณควรทำมากขึ้นบ้าง?

ความสมดุลระหว่างสิ่งเร่งด่วนกับสิ่งสำคัญ

บางคนมีงานยุ่งมากและรู้สึกว่าพวกเขาไม่สามารถทำงานทั้งหมดได้ พวกเขาทำงานทุกอย่างที่มองเห็น และพวกเขารู้สึกว่างานที่ต้องทำทั้งหมดนั้นเป็นสิ่งจำเป็น พวกเขากังวลว่าจะทำให้ผู้คนที่พึ่งพาพวกเขาผิดหวัง แต่พวกเขาไม่สามารถทำงานทุกอย่างให้เสร็จได้ทันเวลา บ่อยครั้งพวกเขาเหน็ดเหนื่อยและตั้งเครียด พวกเขาไม่สามารถจัดเวลาวางแผน ผูกอบรม และพัฒนา เพราะพวกเขามีอะไรเร่งด่วนให้ทำเสมอ

เร่งด่วน และ สำคัญ	ไม่เร่งด่วน แต่ สำคัญ
เร่งด่วน แต่ ไม่สำคัญ	ไม่เร่งด่วน และ ไม่สำคัญ

เราจำเป็นต้องสมดุลระหว่างสิ่งเร่งด่วนกับสิ่งสำคัญ กิจกรรมต่าง ๆ ของคน ๆ หนึ่งสามารถแบ่งออกเป็นสี่กลุ่ม¹³

สิ่งเร่งด่วนและสำคัญ เป็นสิ่งที่ดึงความสนใจของเราได้ง่าย กลุ่มนี้รวมถึงการเตรียมคำเทศนา การช่วยเหลือบางคนที่ป่วยฉุกเฉิน และการระดมเงินเพื่อช่วยในความจำเป็นเร่งด่วน

งานที่เร่งด่วนแต่ไม่สำคัญ โดยปกติเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบที่เราเข้าไปรับทั้ง ๆ ที่เราไม่ควรทำสิ่งนั้น บางครั้งเป็นพวกโครงการต่าง ๆ ส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานพันธกิจ หรืออาจเป็นกิจกรรมทางธุรกิจที่ไม่ได้ให้ผลลัพธ์ที่ดีมากนัก หรือตั้งเวลามากเกินจนไม่ได้ทำในสิ่งที่สำคัญกว่า กิจกรรมเหล่านี้อาจเร่งด่วนเพราะต้องทำให้สำเร็จทันเวลา แต่ผลที่ได้ก็ไม่สำคัญนัก

¹³ แนวคิดนี้ดัดแปลงมาจาก, Stephen Covey, *7 Habits of Highly Effective People: The Ultimate Revelations of Steven Covey*, (New York: KMS Publishing, 2011).

กิจกรรมต่าง ๆ ที่ไม่เร่งด่วนและไม่สำคัญ เป็นการตอบสนองต่อความจำเป็นที่ไม่ได้สำคัญ ถ้าไม่ทำก็ไม่ได้เสียหายอะไร บางครั้งเกี่ยวข้องกับโปรแกรมต่าง ๆ ที่ไม่ได้สำเร็จเหมือนกับที่เคยสำเร็จอีกต่อไป

กิจกรรมต่าง ๆ ที่ไม่เร่งด่วนแต่สำคัญ ซึ่งมักจะถูกละเลยหรือมองข้าม สิ่งเหล่านี้ไม่ได้สำเร็จอย่างรวดเร็ว แต่มีคุณค่าที่ยาวนาน ตัวอย่างเช่นการศึกษาเชิงวิชาการ (ในฐานะครูหรือนักเรียน) การฝึกอบรมต่าง ๆ การก่อสร้างอาคาร และการผลิตสื่อการเรียนการสอน เนื่องจากสิ่งเหล่านี้ไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ในวันนี้และยังไม่เห็นประโยชน์ในวันนี้ เราจึงมีแนวโน้มที่จะจดจ่อกับสิ่งอื่น ๆ ที่เร่งด่วนกว่า ผู้นำควรลงทุนเวลาและทรัพยากรกับสิ่งต่าง ๆ ที่จะมีคุณค่าในอนาคต หากเป็นไปได้ การลงทุนนี้ควรเกิดขึ้นเป็นประจำทุกวัน

กิจกรรมที่จำเป็นสำหรับองค์กรสามารถแบ่งออกเป็นสองกลุ่ม

- **การพัฒนา** นำองค์กรก้าวไปข้างหน้าสู่โอกาสใหม่ ๆ และการเติบโต
- **การจัดการ** คุ้มครองรักษาการดำเนินงานในปัจจุบัน

ถ้าหากผู้นำไม่ตั้งเป้าหมายอยู่กับการพัฒนา เขาก็จะทุ่มเทเวลาและความสนใจทั้งหมดไปที่การจัดการ มีคติพจน์หนึ่งที่กล่าวไว้ว่า “วงล้อที่ส่งเสียงดังเอี้ยดจะได้รับจารบี” หมายความว่าเรามีแนวโน้มที่จะใส่ใจกับปัญหาต่าง ๆ ที่กวนใจเราตอนนี้

ผู้นำบางคนจึงแก้ไขปัญหานั้นปัญหานี้ แต่ไม่เคยลงทุนกับอนาคต องค์กรที่ประสบความสำเร็จในระยะยาวมักจะเป็นองค์กรที่ลงทุนเวลาและทรัพยากรในการวิจัย พัฒนา และฝึกอบรม องค์กรที่ไม่ลงทุนกับอนาคตก็จะสูญเสียประสิทธิภาพของตนเพื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

► นักศึกษาแต่ละคนควรเขียนรายการกิจกรรมและความรับผิดชอบต่าง ๆ จากนั้นวาดรูปสี่เหลี่ยมเหมือนในแผนผังด้านบน แบ่งกิจกรรมต่าง ๆ ลงในช่องสี่เหลี่ยมแต่ละช่อง พิจารณาว่า มีสิ่งใดที่

สำคัญแต่ไม่เร่งด่วนซึ่งคุณกำลังละเลย? คุณเสียเวลาไปกับสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่สำคัญและไม่เร่งด่วนหรือไม่?

การมอบหมายงาน

เป็นความรับผิดชอบของผู้นำที่จะตรวจสอบให้แน่ใจว่าทุกสิ่งสำเร็จเรียบร้อยดี แต่เขาไม่จำเป็นต้องทำทุกสิ่งด้วยตัวเอง เขาควรกระจายความรับผิดชอบให้กับคนอื่น แต่การตรวจสอบให้แน่ใจว่างานสำเร็จเรียบร้อยดีก็ยังคงเป็นหน้าที่ของเขา เขาควรจัดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอและพัฒนาทีมเพิ่มศักยภาพของทีมเพื่อพวกเขาจะทำงานได้มากขึ้นในอนาคต

งานที่มอบหมายให้คนอื่นทำไม่ได้หมายความว่างานนั้นไม่สำคัญ แต่ที่มอบหมายเพราะมีบางคนที่ทำได้หรือได้รับการฝึกอบรมให้ทำได้ และเพราะงานนั้นไม่ได้ส่งมอบไว้ให้ผู้นำทำเท่านั้น

งานบางอย่างไม่สามารถมอบหมายให้คนอื่นทำ เพราะมีเพียงผู้นำเท่านั้นที่ทำได้ เขาเป็นตัวแทนขององค์กรและมีวิธีการพูดเจรจาได้อย่างที่ไม่มีใครทำได้ เขาต้องใส่ใจเกี่ยวกับอนาคต เขาควรมองเห็นโอกาส อันตราย และการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ดีกว่าคนอื่น ๆ

อาจมีงานเฉพาะที่ผู้นำเองมีความสามารถพิเศษทำงานนั้น ด้วยเหตุนี้เขาจึงไม่มอบหมายงานนี้ให้คนอื่นทำ อย่างไรก็ตามผู้นำไม่ควรหางานที่สามารถมอบหมายให้คนอื่นทำได้ไว้กับตัวเอง ผู้นำบางคนไม่เคยพอใจงานที่คนอื่นทำและอยากทำทุกงานเองเพื่องานจะสำเร็จด้วยดี

ผู้นำบางคนพยายามทำทุกสิ่งและไม่มอบหมายงานให้คนอื่น เมื่อพวกเขามอบหมาย พวกเขาเฝ้าตามติดและตัดสินใจในงานนั้นทุกอย่าง แบบนี้ไม่ใช่การนำที่ดี ผู้นำที่ดีสร้างทีมที่ลงทุนกำลังและความคิด ตั้งเป้าหมาย พัฒนาวิธีการ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ผู้นำที่ดีไม่ได้มอบหมายแค้นงาน แต่เขามอบหมายความเป็นผู้นำด้วย เขายอมให้คนอื่นนำกิจกรรม ถ้าหากเขาคอยบอกทุกขั้นตอนว่าต้องทำอะไร ทำอย่างไร เขาก็ไม่ได้ปล่อยให้คนเหล่านั้นเป็นผู้นำ ในฐานะผู้นำที่จัดลำดับความสำคัญ เขาควรพิจารณาคำถามต่อไปนี้

1. “ใครช่วยฉันได้?” ถ้าหากมีงานมากมายที่คนอื่นทำได้แต่จะไม่ทำ แสดงว่าคุณยังนำได้ไม่ดีพอ
2. “งานอะไรที่จะสำเร็จไม่ได้หากไม่มีฉัน?” ผู้นำควรจ้องอยู่กับงานเหล่านั้น ยกตัวอย่างเช่น การพัฒนาทีม การร่างวิสัยทัศน์ การวางแผนระยะยาว เป็นต้น งานเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องให้ผู้นำทำคนเดียว แต่งานเหล่านี้จะสำเร็จไม่ได้ถ้าหากไม่มีผู้นำ

เสียดสละ

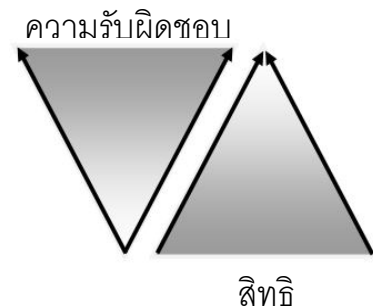
บางคนคิดว่าผู้นำมีสิทธิพิเศษมากมาย พวกเขาคิดว่าสิทธิอำนาจของผู้นำทำให้ผู้นำอยากทำอะไรก็ได้ที่ต้องการ ความเป็นจริงคือ ผู้นำยอมสละสิทธิของตัวเองเพื่อเห็นแก่ความสำเร็จของกลุ่ม ผู้นำจะประสบความสำเร็จไม่ได้หากกลุ่มไม่ประสบความสำเร็จ

ในฐานะผู้นำที่ได้รับตำแหน่ง สิทธิของเขายิ่งลดน้อยลงแต่ความรับผิดชอบกลับเพิ่มขึ้น ยกตัวอย่างเช่น คนที่ทำงานในระดับต่ำที่สุดของธุรกิจ เขาจะทำงานตามชั่วโมงที่กำหนด ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับ และไม่รับผิดชอบอะไรที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบของเขา

“ราคาของความยิ่งใหญ่คือ
ความรับผิดชอบ”
- วินสตัน เชอร์ชิลล์

ในระดับสูงขององค์กร ผู้นำทำงานโดยไม่จำกัดชั่วโมงและต้องเตรียมงานทุกอย่างที่จำเป็น เขาอาจต้องยอมสละสิทธิส่วนตัวหลายอย่าง บางเวลาที่เขาอยากพักผ่อน แต่เขายอมสละเวลานั้นเพื่อทำงานรับใช้องค์กร ผู้นำหลายคนรับเรื่องปัญหาต่าง ๆ ตลอดเวลา ทั้งกลางวันกลางคืน

เมื่อความรับผิดชอบของคนหนึ่งเพิ่มขึ้น เขาสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้นในองค์กร แต่เขาต้องยอมสละสิทธิส่วนตัวของเขา กระบวนการนี้เห็นได้จากภาพของปิรามิด ตรงด้านล่าง คน ๆ หนึ่งมีความรับผิดชอบน้อยแต่สิทธิมากมาย เพราะเขาสามารถตัดสินใจได้ว่า จะทำอะไรมากแค่ไหน แต่เมื่อความรับผิดชอบมากขึ้น สิทธิส่วนตัวของเขาก็ลดน้อยลง



ขอพิจารณาถึงตัวอย่างของนักกีฬา นักกีฬาที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงอาจได้รับชื่อเสียงและความมั่งคั่ง อย่างไรก็ตาม เขาควบคุมอาหารอย่างเคร่งครัด ออกกำลังกาย และฝึกฝนทักษะเป็นเวลาหลายชั่วโมงต่อวัน ชีวิตของนักดนตรีที่โด่งดังก็คล้ายกัน

คนที่เตรียมตัวสำหรับการประกอบอาชีพ อย่างเช่นแพทย์หรืออาจารย์สอนในระดับสูง ก็ต้องใช้เวลาในการศึกษาหลายปี เขาไม่สามารถใช้เวลาและเงินของเขาเหมือนกับคนอื่น เขาไม่ได้ไปเที่ยวหรือร่วมสังสรรค์ต่าง ๆ เขาอาจถึงกับต้องถอนสิทธิของตัวเองจากความจำเป็นพื้นฐานเพื่อวิ่งตามเป้าหมายของเขา

คนที่พยายามเริ่มต้นธุรกิจต้องทุ่มเทพยายามเพื่อจุดประสงค์นั้น เขาไม่สามารถใช้จ่ายเงินทั้งหมดที่เขาหามาได้ เขาลงทุนเพื่อผลกำไรในอนาคต เขาไม่ได้ใช้เงินซื้อสิ่งต่าง ๆ เหมือนเพื่อน ๆ เพื่อนของเขาอาจตัดสินใจความละเอียดรอบคอบของเขา แต่ในอนาคตเขาจะมีเงินมากกว่าคนเหล่านั้นแน่นอน

คนที่จะเป็นผู้นำในอนาคตควรลงทุนเพื่ออนาคตของเขาตอนนี้ การเสียสละเริ่มต้นในขั้นต้นของการพัฒนา เลือกพัฒนาและลงทุนสำหรับอนาคตของคุณ ให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรม การฝึกซ้อมในพันธกิจ และใช้เวลาร่วมกับผู้นำ

ความรับผิดชอบของคุณอาจดูไม่สำคัญ แต่สิ่งเหล่านั้นช่วยพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้คนและให้โอกาสแก่คุณสร้างชื่อเสียงด้านความน่าเชื่อถือ

► อภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับบทเรียนในย่อหน้าถัดไปนี้ คำกล่าวนี้หมายความว่าอะไร? มีอะไรที่นำมาประยุกต์ใช้ได้บ้าง?

ยอมสละคำชมเชยเพื่อบรรลุความสำเร็จ ยอมสละความมั่นคงเพื่อได้สิ่งที่มีความสำคัญ ยอมสละผลกำไรทางการเงินเพื่อได้ศักยภาพในอนาคต ยอมสละความพึงพอใจปัจจุบันเพื่อได้การเติบโต

ส่วนบุคคล ยอมสละความโด่งดังเพื่อได้จุดมุ่งหมาย และยอมสละการยอมรับเพื่อได้ความเป็นเลิศ

14

ฝึกซ้อมทำตามลำดับความสำคัญของคุณอย่างมีเป้าหมาย “ก่อนที่บางสิ่งจะกลายเป็นนิสัย สิ่งนั้นต้องถูกฝึกให้เป็นวินัยก่อน”¹⁵

อัครทูตเปาโลอธิบายถึงการทุ่มเทของนักกีฬา นักกีฬาเสียสละเพราะพวกเขามีแรงจูงใจเพื่อประสบความสำเร็จอย่างมาก

(1 โครินธ์ 9:25-27) เปาโลเน้นประเด็นที่ว่าพวกเขาทำสิ่งนั้นเพื่อรางวัลในโลกนี้ เพื่อเกียรติอันชั่วคราว แต่เราควรทำงานเพื่อรางวัลอันเป็นนิรันดร์ แรงจูงใจของเราแตกต่างจากพวกเขา แต่ไม่ควรน้อยกว่าพวกเขา

อนุญาตให้นักศึกษาแบ่งปันว่าพวกเขาคาดหวังที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือการกระทำหลังจากได้เรียนบทเรียนนี้อย่างไรบ้าง

ประโยคสรุปห้าประโยค

1. ลำดับความสำคัญกำหนดเป้าหมายและวิธีการที่คุณเลือกไปสู่เป้าหมาย
2. ลำดับความสำคัญทำให้คุณสามารถรับรู้ถึงโอกาสต่าง ๆ และเลือกโอกาสได้
3. คุณจะพบความสมหวังในพระประสงค์ของพระเจ้าเท่านั้น
4. ผู้นำที่ดีไม่เพียงมอบหมายงานให้คนอื่น แต่เขามอบหมายความเป็นผู้นำให้ด้วย
5. ในฐานะผู้นำที่อยู่ในตำแหน่ง สิทธิของเขาลดน้อยลงแต่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น

¹⁴ John Maxwell, *For Everything You Gain, You Give Up Something: Lesson #22 from Leadership Gold* (Nashville: Thomas Nelson, 2012)

¹⁵ Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 85

งานมอบหมายบทที่ 7

1. เขียนสรุปหนึ่งย่อหน้าเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องชีวิตที่เปลี่ยนแปลงจากบทเรียนนี้ อธิบายเหตุผลว่าทำไมเรื่องนี้จึงสำคัญ สิ่งนี้ให้ประโยชน์อะไรบ้าง? จะมีผลเสียอะไรเกิดขึ้นหากไม่รู้เรื่องนี้?
2. อธิบายวิธีที่คุณจะนำหลักการต่าง ๆ จากบทเรียนนี้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตของคุณเอง บทเรียนนี้เปลี่ยนเป้าหมายของคุณอย่างไรบ้าง? คุณมีแผนที่จะเปลี่ยนการกระทำของคุณอย่างไรบ้าง?
3. ท่องประโยคสรุปทั้งห้าประโยคจากบทที่ 7 นี้ เตรียมตัวเขียนทั้งห้าประโยคที่ท่องจำตอนเริ่มต้นชั่วโมงเรียนถัดไป
4. ก่อนเริ่มชั่วโมงเรียนถัดไป อ่าน 1 ซามูเอล 13-15 ปัญหาในการเป็นผู้นำของซาอูลคืออะไร

บทที่ 8

ระดับต่าง ๆ ของการเป็นผู้นำ

บทนำ

บทเรียนนี้ไม่ได้เกี่ยวข้องกันกับตำแหน่งอย่างเป็นทางการ แต่เกี่ยวข้องกับระดับต่าง ๆ ของอิทธิพล

ผู้นำที่มีข้อจำกัด

ผู้นำบางคนมีข้อจำกัดในการพัฒนาตัวเอง ข้อจำกัดนี้เป็นอุปสรรคทำให้ผู้นำไม่พร้อมที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่า หรืออาจขัดขวางทำให้เขาไม่สามารถทำหน้าที่ได้ดีในตำแหน่งที่อยู่ในปัจจุบัน

ด้านล่างนี้คือตัวอย่างของผู้นำที่สมมติขึ้นซึ่งมีข้อจำกัดในการเป็นผู้นำ

คาร์ลมีปัญหาส่วนตัว (เช่นการเงินหรือความสัมพันธ์ในครอบครัว) ที่เขาไม่สามารถแก้ไขได้ เขาไม่สามารถจดจ่อกับงานขององค์กรเพราะปัญหาเหล่านี้ งานของเขาถูกแทรกแซงด้วยวิกฤติทางบ้านเสมอ

แทนที่จะนำ วิเคราะห์คนอื่นเกี่ยวกับความล้มเหลวขององค์กร เขาขอให้คนอื่นตัดสินใจแทนที่เขาจะตัดสินใจ และคิดว่าไม่ใช่ความรับผิดชอบของเขาที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เขาอธิบายว่าความล้มเหลวขององค์กรเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในการควบคุมของเขา

แซลลี่ไม่เต็มใจที่จะพัฒนาตัวเอง ปฏิเสธที่จะรับผิดชอบ และโกรธเมื่อมีคำถามเกิดขึ้นเกี่ยวกับความสามารถของเธอ

มาร์ตินรู้สึกพอใจกับองค์กรของเขา เขามองไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาอะไร และไม่ใส่ใจต่อการเปลี่ยนแปลงใด ๆ องค์กรของเขาจะไม่มีประสิทธิภาพเมื่อโลกเปลี่ยนไป

โรนัลด์คิดว่าเขาเป็นผู้นำคนเดียวที่องค์กรต้องการ เขาคาดหวังว่าทุกคนจะทำตามคำสั่งของเขาอย่างง่ายดาย เขาไม่ต้องการทีม เขาต้องการผู้ช่วย เขาไม่เข้าใจว่าทำไมผู้คนไม่ช่วยเขาเพิ่มขึ้นอีก

“ข้าพเจ้าไม่กลัวฝูงสิงโตที่นำด้วยแกะตัวหนึ่ง ข้าพเจ้ากลัวฝูงแกะที่นำโดยสิงโตตัวหนึ่ง”

- อเล็กซานเดอร์ เดอะ เกรท

เอลวิสเริ่มต้นองค์กรด้วยวิธีที่ให้ผลประโยชน์แก่ตัวเขาและแสดงความยิ่งใหญ่ของเขา เขาไม่ได้วางแผนให้องค์กรยิ่งใหญ่ได้โดยปราศจากเขา

พอลขาดคุณลักษณะชีวิต เมื่อเขาอยู่ใต้ความกดดัน เขาสัญญาในสิ่งที่เขาไม่สามารถทำตามสัญญาได้ เขาใช้เงินที่ให้กับคนอื่น พลาดการนัดหมาย และพูดโกหก บางครั้งทีมของเขาต้องขายหน้าเพราะชื่อเสียงของเขา

ไม่ช้าไม่นานผู้นำเหล่านี้ก็จะมาถึงขีดจำกัดของศักยภาพของตัวเอง พวกเขาไม่สามารถนำได้ดีกว่านี้ เว้นเสียแต่ว่าจะยอมรับความจริงและกำจัดข้อจำกัดส่วนตัวของตัวเองออกไป ถ้าพวกเขาไม่เต็มใจเปลี่ยนแปลง องค์กรของพวกเขา ก็ไม่สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ไปจนกว่าพวกเขาจะออกไปจากองค์กร

► พิจารณาถึงผู้นำที่สมมติขึ้นมาแต่ละคนข้างต้น ถามคำถามว่า “_____ ต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองอย่างไรก่อนที่จะองค์กรของเขาจะพัฒนาก้าวหน้าได้?”

ซาอูล - ผู้นำที่มีข้อจำกัด

ซาอูลเริ่มต้นได้ดีในฐานะกษัตริย์แห่งอิสราเอล เขาเป็นคนถ่อมตัวและคิดว่าตัวเองไม่คู่ควรกับตำแหน่งนี้ บางคนถึงกับปฏิเสธที่จะยอมรับว่าเขาเป็นกษัตริย์

หลังจากชัยชนะในการรบครั้งแรกของซาอูล บางคนต้องการฆ่าผู้คนที่ปฏิเสธซาอูลในตอนแรก ซาอูลกล่าวว่าพระเจ้าเป็นผู้ประทานชัยชนะ และไม่ใช่เวลาสำหรับการแก้แค้น เป็นเรื่องน่าเศร้าที่เขาไม่ได้รักษาทำที่เช่นนั้นไว้ได้นาน

ในไม่ช้าซาอูลก็ไม่เชื่อฟังพระเจ้า เมื่อผู้เผยพระวจนะเผชิญหน้ากับเขา ซาอูลโทษประชาชน แทนที่จะรับผิดชอบในฐานะผู้นำ (1 ซามูเอล 15:21) ผู้เผยพระวจนะบอกซาอูลว่าพระเจ้าจะประทานอาณาจักรให้คนอื่นที่เชื่อฟัง

ตลอดรัชสมัยของซาอูล เขาปรารถนาจะกุมอำนาจเอาไว้ เขาไม่เคยกลับใจและไม่เคยพยายามทำให้พระเจ้าพอพระทัยอีก เขาไม่เคยยอมรับความจริงที่ว่าพระเจ้ากำลังนำคนมาแทนที่เขา ถ้าเขากลับใจ จิตวิญญาณของเขาจะได้รับการช่วยให้รอด เขาสามารถรับใช้ในฐานะกษัตริย์ได้จนกว่าพระเจ้าจะทรงนำคนอื่นมาแทน และเขาจะจบงานได้อย่างมีเกียรติ ผู้นำเก่าแก่และอยู่มานานบางคนจบงานอย่างไร้เกียรติเพราะทำที่ที่พวกเขาไม่มีในช่วงหลายปีสุดท้าย พวกเขาต่อสู้เพื่อตำแหน่งของตัวเองเมื่อพวกเขาไม่สามารถเป็นผู้นำที่ดีได้อีกต่อไป

ในหนึ่งวันของการสู้รบ ซาอูลกล่าวว่า “ไม่มีใครได้รับอนุญาตให้กินจนกว่าการต่อสู้จะสิ้นสุดลง เพื่อข้าจะสามารถแก้แค้นศัตรูของข้าได้” (1 ซามูเอล 14:24) คำสั่งนั้นไม่ฉลาดเพราะหลังจากการต่อสู้หลายชั่วโมงทุกคนก็หมดแรง คำสั่งนั้นแสดงให้เห็นถึงการจดจ่อกับตัวเอง ในใจของเขาคิดว่าการต่อสู้นั้นเพื่อตัวเขาเอง

ซาอูลไม่มั่นใจมากจนไม่สามารถยอมรับความผิดพลาดได้ เขาเกือบจะประหารโยนาธานลูกชายของเขาเพราะไม่เชื่อฟังคำสั่ง แม้การกระทำของโยนาธานนำมาซึ่งชัยชนะอันยิ่งใหญ่ก็ตาม

ในสงครามอื่น ซาอูลกำลังรอให้ซามูเอลมาถวายเครื่องบูชาและอธิษฐานขอความช่วยเหลือจากพระเจ้า เวลาผ่านไปหลายวัน คนของซาอูลจำนวนมากจากไปเพราะความกลัว ซาอูลตัดสินใจถวายเครื่องบูชาด้วยตนเอง แม้ว่าจะมีเพียงปุโรหิตเท่านั้นที่ได้รับอนุญาตจากพระเจ้าให้ทำได้ ในระหว่างพิธีนั้นซามูเอลก็มาถึง เขาตำหนิซาอูล แต่ซาอูลรีบเร่งให้ซามูเอลทำพิธีต่อให้เสร็จเพื่อประชาชนจะได้ไม่รู้ว่ามีอะไรผิดปกติ (1 ซามูเอล 15:30) ซาอูลกังวลเกี่ยวกับความคิดเห็นของฝูงชนมากกว่าการยอมรับจากพระเจ้า

ซาอูลลึกลับความสำเร็จของคนอื่น โดยเฉพาะดาวิด เขาใช้เวลาและทรัพยากรส่วนใหญ่ในการไล่ล่าดาวิด แม้ว่าดาวิดไม่ได้ทำอันตรายใด ๆ แก่เขาเลยก็ตาม

เขาสงสัยและบ่นเกี่ยวกับความไม่ซื่อสัตย์ของผู้คนของเขา เพราะความสงสัยของเขา เขาจึงเชื่อเรื่องโกหกเกี่ยวกับคนอื่น (1 ซามูเอล 24:9) เขาฟังที่ปรึกษาที่ผิด เขาบ่นว่าทุกคนต่อต้านเขาและไม่มีใครให้ข้อมูลที่เขาต้องการ (1 ซามูเอล 22:8)

โยนาธาน บุตรชายของซาอูลแตกต่างจากบิดาอย่างมาก เขาตระหนักว่าดาวิดจะเป็นกษัตริย์องค์ต่อไปและยอมรับความจริงนั้น ซาอูลไม่เข้าใจว่าทำไมโยนาธานไม่เกลียดดาวิด โยนาธานกับดาวิดเป็นเพื่อนที่สนิทกันมาก โยนาธานมีความเชื่อในพระเจ้าซึ่งทำให้เขามั่นใจที่จะบรรลุนิรันดร์อันยิ่งใหญ่แม้หลังจากซาอูลสูญเสียความเชื่อไปแล้วก็ตาม น่าเศร้าที่โยนาธานถูกฆ่าตายในสนามรบเพราะความผิดพลาดของพ่อ

ซาอูลอยู่ในภาวะสงครามมาตลอดชีวิต เมื่อใดก็ตามที่เขาเห็นชายคนหนึ่งที่ดูเข้มแข็ง เขาก็บังคับให้เขาเข้าร่วมกองทัพของเขา (1 ซามูเอล 14:52) นี่หมายความว่าเขามักจะยึดเยียดความประสงค์ของเขาให้กับทุกคนเสมอโดยไม่คำนึงถึงความต้องการของคนเหล่านั้น เขาไม่เคยคิดว่าเขามีความช่วยเหลือเพียงพอ สิ่งนี้ทำให้ผู้คนหลีกเลี่ยงจากซาอูล

เรามองเห็นความแตกต่างอย่างมากระหว่างซาอูลกับดาวิด ดาวิดตั้งดูดเหล่าวีรบุรุษ แต่ผู้คนหลีกเลี่ยงจากซาอูล วีรบุรุษของดาวิดรักดาวิดมากจนบางคนยอมเสี่ยงชีวิตเพื่อเอาน้ำจากสถานที่ที่เขารักมาให้เขา ซาอูลมักบ่นว่าประชาชนของเขาไม่ซื่อสัตย์พอ แต่เขากลับไม่ไว้วางใจดาวิดผู้ที่จงรักภักดีอย่างแท้จริง

คำอธิบายของ จอห์น แม็กซ์เวลล์ เกี่ยวกับระดับการเป็นผู้นำ

จอห์น แม็กซ์เวลล์ อธิบายถึงระดับอิทธิพลของความเป็นผู้นำ¹⁶ ระดับเหล่านี้ไม่ได้หมายถึงระดับตามตำแหน่ง บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งใด ๆ อาจมีอิทธิพลในระดับใดระดับหนึ่งเหล่านี้ เมื่อเวลาผ่านไป ผู้นำที่ดีเป็นพิเศษจะก้าวผ่านระดับเหล่านี้ได้แม้ว่าเขาจะอยู่ในตำแหน่งเดิมก็ตาม

“ความรับผิดชอบถูกมอบให้กับคนที่ไว้ใจได้ ความรับผิดชอบเป็นสัญญาณบ่งบอกถึงความไว้วางใจ”
- เจมส์ แคช เพ็นนี

(1) ผู้นำที่อยู่ในตำแหน่ง

ความเป็นผู้นำของบุคคลอาจเริ่มต้นด้วยตำแหน่ง หลายคนที่อยู่ในตำแหน่งคิดเอาเองว่าพวกเขาไม่จำเป็นต้องทำอะไรเพิ่มเติมเพื่อเป็นผู้นำ พวกเขาไม่ตระหนักว่าพวกเขาจำเป็นต้องได้รับความเชื่อมั่นจากคนของพวกเขา ผู้นำที่อยู่ในตำแหน่งที่กำหนดไว้มีแนวโน้มใช้สิทธิอำนาจเพื่อให้ได้ความร่วมมือ พวกเขาอาจใช้สิ่งจูงใจ เช่น การจ่ายเงินและการลงโทษมากกว่าที่จะชักชวนให้ผู้คนร่วมในเป้าหมายของพวกเขา รูปแบบการเป็นผู้นำแบบนี้เป็นเรื่องปกติ แต่ไม่ค่อยได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

ผู้นำในตำแหน่งใหม่ควรแสดงให้เห็นว่าเขาเข้าใจประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมขององค์กร เขาไม่ควรเสนอความคิดและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ โดยไม่แสดงว่าเขาเห็นคุณค่าของสิ่งที่เคยทำมาก่อน เขาควรแสดงให้เห็นว่าเขาพร้อมในค่านิยมขององค์กร

ผู้นำควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้คนมีสิ่งทีพวกเขาจำเป็นต้องทำได้ดีในตำแหน่งของพวกเขา ผู้นำควรทำมากกว่าที่ผู้คนคาดหวังให้เขาทำตามความรับผิดชอบในตำแหน่งของเขา เขาควรสร้างการเปลี่ยนแปลงบางอย่างที่คนส่วนใหญ่ยอมรับว่าดี

¹⁶ คำอธิบายเกี่ยวกับระดับต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ได้มาจากงานเขียนของแม็กซ์เวลล์ทั้งหมด

(2) ผู้นำที่ผู้คนยอมรับ

ระดับนี้เรียกว่า “ยอมรับ” เพราะตอนนี้ผู้คนอยากติดตามผู้นำ ผู้นำมาถึงระดับนี้ได้โดยการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้คนของเขา เขาแสดงความสนใจส่วนตัวต่อชีวิตของผู้คน แทนที่จะสนใจแค่งาน เขาปกป้องคนเหล่านั้นจากการปฏิบัติอย่างไม่สมควรจากองค์กร เขาหาวิธีช่วยให้คนเหล่านั้นประสบความสำเร็จเป็นการส่วนตัว

(3) ผู้นำที่สร้างผลลัพธ์ที่ดี

เมื่อผู้นำอยู่ในระดับที่สาม ผู้คนไม่เพียงติดตามเพราะความสัมพันธ์ แต่เพราะผลลัพธ์ที่ดี การกระทำของผู้นำช่วยให้พวกเขาบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้คนจึงร่วมมือกันเพราะพวกเขาชอบสิ่งที่เกิดขึ้นผ่านทางผู้นำ เพราะผู้นำ องค์กรจึงประสบความสำเร็จ และผู้คนก็ประสบความสำเร็จเป็นการส่วนตัวด้วย ในระดับนี้ ผู้นำกำลังสื่อสารเป้าหมาย กำหนดเส้นทาง และรักษาความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและการกระทำของผู้คนของเขาเสมอ

(4) การพัฒนาบุคลากร

ระดับที่สี่คือการพัฒนาบุคลากร คือระดับที่บางคนกำลังกลายเป็นผู้นำที่สัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้นำ พวกเขาเชื่อในผลลัพธ์ที่ผู้นำได้รับ พวกเขามีความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีกับผู้นำ และพวกเขากำลังได้รับความสมหวังในชีวิตส่วนตัว ในระดับนี้ ผู้นำควรลงทุนกับคน 20% ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เขาควรสร้างกลุ่มคนที่ช่วยเขาเป็นผู้นำ

(5) ความเป็นบุคคล

ระดับที่ห้าของแมกซ์เวลล์เรียกว่า “ความเป็นบุคคล” เพราะผู้นำได้กลายเป็นบุคคลที่รู้จักซึ่งผู้คนติดตามเพราะความเป็นบุคคลของเขา เขาเป็นที่รู้จักว่าเป็นผู้นำที่มีชื่อเสียงดีและผู้คนติดตามเขาก่อนที่พวกเขาจะมีความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีกับเขา

สรุป

ผู้นำจะไม่อยู่ในระดับเดียวกับผู้คนของเขา ตัวอย่างเช่น คนของเขาบางคนอาจทำตามเพียงเพราะเขาอยู่ในตำแหน่งแห่งสิทธิอำนาจ (ผู้นำที่อยู่ในตำแหน่ง) ในขณะที่คนอื่นให้ความร่วมมือเพราะเห็นว่าการเป็นผู้นำของเขาให้ผลลัพธ์ที่ดี (ผู้นำที่สร้างผลลัพธ์ที่ดี)

ผู้นำควรประเมินระดับของตนเองและตระหนักว่าเขาจำเป็นต้องทำอะไรเพื่อไปยังระดับถัดไป เขาไม่ควรพอใจที่จะอยู่ในระดับที่เขาประสบความสำเร็จเป็นครั้งแรก ตัวอย่างเช่น ผู้นำบางคนพอใจที่จะอยู่ในระดับที่สอง ซึ่งพวกเขาเป็นที่ชื่นชอบของคนที่พวกเขานำ ผู้นำควรมุ่งสู่ความเป็นผู้นำในระดับที่สูงขึ้นเสมอ

การจากไป

บางครั้งผู้นำที่กำลังพัฒนาย้ายจากองค์กรหนึ่งไปอีกองค์กรหนึ่ง แม้แต่ผู้นำที่เป็นผู้ใหญ่ซึ่งเคยรับใช้ในที่แห่งหนึ่งมาเป็นเวลานานก็อาจโยกย้ายได้

ผู้นำจะรู้ได้อย่างไรว่าเวลาไหนเหมาะสมที่จะจากไป?

บางครั้งผู้นำพันธุกิจรู้ว่าพระเจ้ากำลังเรียกเขาให้ไปทำพันธกิจในอีกที่หนึ่ง พระเจ้าสามารถเปิดเผยพระประสงค์ของพระองค์อย่างชัดเจน ไม่ควรพึ่งอาศัยความรู้สึกภายในเท่านั้น แต่ควรมีการยืนยันทิศทางจากพระเจ้าด้วย โดยปกติแล้วถ้าพระเจ้ากำลังนำให้มีการเปลี่ยนแปลง พระองค์จะเปลี่ยนแปลงสถานการณ์เป็นพิเศษ หรือจัดเตรียมหนทางเพื่อยืนยันการนำของพระองค์

มีสิ่งอื่น ๆ ให้พิจารณาเมื่อต้องตัดสินใจว่าจะจากไปหรือไม่

- อย่าจากไปเพราะคุณไม่เต็มใจอยู่ในสิทธิอำนาจ
- อย่าไปรับตำแหน่งใหม่เพราะได้เงินมากขึ้น
- อย่าไปองค์กรใดที่เรียกร้องให้คุณประนีประนอมต่อความเชื่อหรือจริยธรรมของคุณ

- อย่าละเมิดลำดับความสำคัญของครอบครัวเพื่อเห็นแก่โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง จัดเตรียมคริสตจักรที่ดีและโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมดีให้กับครอบครัวของคุณหากเป็นไปได้ การโยกย้ายควรเป็นผลดีสำหรับครอบครัวของคุณด้วย

ตำแหน่งใหม่ควรมีการขยายศักยภาพในการพัฒนาความเป็นผู้นำ ตำแหน่งใหม่ควรตรงกับความสามารถและศักยภาพของคุณ

พยายามรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับคนที่คุณกำลังจะจากไป แม้คุณจะคิดว่าพวกเขาทำผิดกับคุณ ก็อย่าพูดรุนแรงกับพวกเขา เมื่อเวลาผ่านไป พวกเขาอาจจำคุณสมบัติที่ดีของคุณและลืมความผิดพลาดของคุณไป คุณอาจจะได้ติดต่อกับพวกเขาอีกครั้ง และพวกเขาอาจจะสามารถช่วยคุณได้ในอนาคต อย่าสร้างศัตรู

ตัวอย่างที่ไม่ดี...

เดมาสเดินทางไปทำพันธกิจร่วมกับอัครทูตเปาโล เขาอยู่ในทีมของมิชชันนารีที่นำข่าวประเสริฐไปยังดินแดนใหม่ซึ่งไม่คุ้นเคย เขาได้เห็นการอัศจรรย์และผู้คนหลายพันกลับใจมาเชื่อ คริสตจักรใหม่ๆ ได้ถูกก่อตั้ง มีเครือข่ายเกิดขึ้นในเมืองใหญ่ทุกเมือง

น่าเศร้าที่เดมาสไม่ตระหนักถึงโอกาสอันดีเลิศที่เขามี เปาโลกล่าวหาว่า “เพราะว่าเดมาสหลงรักโลกนี้ และทิ้งข้าพเจ้าไปยังเมือง

เธสะโลนิกาแล้ว” (2 ทิโมธี 4:10)

คำอธิบายของ จิม คอลลินส์ เกี่ยวกับระดับการเป็นผู้นำ

เราดูที่คำอธิบายของ จิม คอลลินส์ เกี่ยวกับระดับการเป็นผู้นำในบทเรียนเรื่องการเป็นผู้รับใช้ (บทที่ 5) ในบทนั้นเราได้ศึกษาคุณลักษณะพิเศษของผู้นำระดับ 5

ในบทนี้ เราจะมาดูความแตกต่างระหว่างระดับต่างๆ นี่คือการอธิบายของคอลลินส์เกี่ยวกับความเป็นผู้นำห้าระดับ ถ้อยคำได้รับการแก้ไขและเพิ่มคำอธิบายเข้าไป

ระดับที่ 1: บุคคลที่มีความสามารถสูง

บุคคลนี้ผลิตผลงานได้ดีเพราะมีความสามารถ มีความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ดีในการทำงาน บุคคลนี้อาจไม่ได้อยู่ในตำแหน่งผู้นำ แต่เขามีอิทธิพลเพราะการทำงานที่ดีของเขา

ระดับที่ 2: สมาชิกทีมที่มีส่วนร่วม

บุคคลนี้ช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายและทำงานได้ดีกับกลุ่ม เขาอาจไม่ใช่หัวหน้ากลุ่ม แต่เขามีอิทธิพลต่อกลุ่มด้วยการมีส่วนร่วมของเขา

ระดับที่ 3: ผู้จัดการที่มีความสามารถ

บุคคลนี้จัดระเบียบผู้คนและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เขาไม่ได้เป็นคนตั้งเป้าหมาย แต่ยอมรับเป้าหมายที่ผู้นำตั้งไว้ เขาดูแลทรัพยากรที่มีอยู่และทำงานในองค์กรของเขา

ระดับที่ 4: ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ผู้นำช่วยคนในองค์กรพัฒนาและแบ่งปันวิสัยทัศน์ เขาช่วยคนเหล่านั้นตั้งเป้าหมาย กระตุ้นให้พวกเขามุ่งมั่นและทุ่มเทพลังให้กับการบรรลุวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เขาไม่เพียงแค่จัดการสิ่งที่มี เขารับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์กรโดยการสรรหาความช่วยเหลือ ค้นพบทรัพยากร และแก้ไขวัตถุประสงค์

ระดับที่ 5: ผู้บริหารระดับ 5

บุคคลนี้มีคุณลักษณะของผู้นำระดับ 4 แต่ยังมีคุณลักษณะที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งอีกด้วย เนื่องจาก การอุทิศตนเพื่อองค์กร เขามีความอ่อนน้อมถ่อมตนและความมุ่งมั่น เขาสร้างหน่วยงานให้มีความยิ่งใหญ่ในระยะยาว

ดาวิด - ผู้นำที่ก้าวข้ามขีดจำกัด

ดาวิดเป็นเลิศในหลายบทบาท เขาเป็นผู้เลี้ยงแกะ เป็นผู้ประพันธ์เพลง เป็นนักร้อง นักเล่นพิณ ผู้นำนั้บัสการ ผู้เผยพระวจนะ นักสู้ นายพล และกษัตริย์

ดาวิดเป็นลูกชายคนเล็กสุดในครอบครัวใหญ่ เป็นเรื่องยากที่ลูกคนเล็กจะกลายมาเป็นผู้นำยิ่งใหญ่ ครอบครัวไม่ได้คาดหวังความเป็นผู้นำจากเขาเลย แต่พระเจ้าเลือกเขา

งานอย่างแรกของดาวิดคือเป็นผู้เลี้ยงแกะ ดูเหมือนจะไม่ใช่งานสำคัญ แต่มันเป็นงานที่เตรียมเขาให้พร้อมสำหรับสิ่งสำคัญกว่า ความรับผิดชอบของเขานั้นดีเยี่ยมมากจนเขาไม่วิ่งหนีจากอันตราย เขาพึ่งพาพระเจ้าสำหรับพลังกำลังเพื่อทำให้หน้าที่รับผิดชอบของเขาสำเร็จ เขาฆ่าสิงโตและหมีด้วยความช่วยเหลือจากพระเจ้า

เช่นเดียวกับผู้นำที่มีศักยภาพทุกคน ดาวิดได้รับการฝึกฝนก่อนที่เขาจะรู้ว่ากำลังได้รับการฝึกฝน ชัยชนะของเขาพัฒนาเขาให้เป็นคนที่มีความมั่นใจในพระเจ้า เขากลายเป็นผู้นำที่ไม่ยอมให้ความกลัวหยุดการทำงานของเขา

ลองนึกภาพว่าชีวิตของดาวิดจะเปลี่ยนไปอย่างไรถ้าเขาเอาจริงเอาจังกับการปกป้องแกะน้อยลง เขาจะหนีไปเมื่อสิงโตหรือหมีมา ต่อมาเมื่อเขาได้ยินคำทำของโกลิอัท เขาคงไม่คิดที่จะเผชิญหน้ากับยักษ์ใหญ่

พระเจ้าส่งซามูเอลมาเจิมดาวิด การเจิมหมายความว่าพระเจ้าได้เลือกเขา และพระเจ้าจะให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเพื่อให้เขาทำตามการทรงเรียก เมื่อบิดาของดาวิดแปลกใจที่ซามูเอลไม่ได้เลือกพี่ชายคนใด ซามูเอลกล่าวว่า “เพราะมนุษย์ดูที่รูปร่างภายนอก แต่พระยาห์เวห์ทอดพระเนตรจิตใจ” (1 ซามูเอล 16:7) หลายครั้งที่พระเจ้าทำให้ผู้คนประหลาดใจกับบุคคลที่พระองค์ทรงเลือกให้เป็นผู้นำ

ความท้าทายยิ่งใหญ่ที่มาถึงดาวิดในช่วงตอนต้นของชีวิตคือโอกาส อย่างไรก็ตาม มีเพียงบุคคลที่มีทัศนคติแบบดาวิดเท่านั้นที่จะรับรู้ถึงโอกาสเหล่านี้ คนหลายพันคนได้ยินคำทำของโกลิอัท แต่มีเพียงดาวิดเท่านั้นที่เห็นว่าเป็นโอกาส เขาได้รับแรงจูงใจจากการเสนอรางวัล แต่ยิ่งกว่านั้นเขาต่อสู้เพื่อพระสิริของพระเจ้า เขากล่าวว่า “เป็นไปได้อย่างไรที่ชาวฟีลิสเตียคนนี้กำลังท้าทายกองทัพของพระเจ้าผู้ทรงพระชนม์อยู่?”

ความเป็นผู้นำมีอิทธิพล ในวันที่ดาวิดสังหารโกลิอัท เขาเป็นหัวหน้ากองทัพที่แท้จริง เพราะกองทัพเคลื่อนพลหลังจากชัยชนะของเขา ชัยชนะของดาวิดทำให้พวกทหารเชื่อว่าพวกเขาสามารถมีชัยชนะได้

ดาวิดได้มาเป็นทหารของซาอูล เขาประพฤติอย่างชาญฉลาดและอิทธิพลของเขาเพิ่มขึ้น (1 ซามูเอล 18:14) แม้ว่าซาอูลเป็นผู้นำที่ล้มเหลวซึ่งปฏิบัติต่อดาวิดอย่างไม่ยุติธรรม ดาวิดก็ยังรักดี นี่เป็นช่วงเวลาพัฒนาคุณลักษณะชีวิตของดาวิดให้ดีขึ้น บ่อยครั้งผู้นำที่มีศักยภาพซึ่งมีความสามารถมากจะได้รับการปฏิบัติอย่างไม่ดีจากผู้นำที่มีอายุมากกว่าที่ล้มเหลว ผู้นำหนุ่มถูกล่อลวงให้ใจร้อนและพยายามแสดงความเคารพจากผู้นำที่มีอายุมากกว่า ผู้นำรุ่นน้องถูกล่อลวงให้ใจร้อนและเลิกเคารพนับถือผู้นำที่มีอายุมากกว่า

เมื่อซาอูลพยายามฆ่าดาวิด ดาวิดซ่อนตัวอยู่ในภูเข มีบุรุษหลายคนมาสมทบกับดาวิดเพราะสภาพที่อยู่ภายใต้ซาอูลนั้นย่ำแย่ (1 ซามูเอล 22:2) แม้ว่าซาอูลจะถือว่าพวกเขาเป็นคนที่หนีกฎหมาย แต่พวกเขาก็ไม่ได้เป็นโจร พวกเขายังคงต่อสู้กับพวกศัตรูของอิสราเอล แม้กระนั้นซาอูลก็ยังถือว่าพวกเขาเป็นศัตรูและใช้เวลามากในการไล่ล่าพวกเขา

ดาวิดช่วยปกป้องชาวนาและเจ้าของฝูงสัตว์จากโจร (1 ซามูเอล 25:14-16) ครั้งหนึ่งเขาส่งคนไปขออาหารจากทุ่งเลี้ยงสัตว์ที่พวกเขาได้ปกป้องไว้ นาโบธผู้เป็นเจ้าของฝูงสัตว์กลับดูหมิ่นคนเหล่านั้นที่มา โดยบอกว่าพวกเขาเป็นคนรับใช้ที่ละทิ้งเจ้านายไป และไม่ได้ให้อาหารแก่พวกเขา ดาวิดโกรธมากและนำคนไปเพื่อฆ่านาโบธ ระหว่างทางไปที่นั่น เขาได้พบกับอาบีกายิล ภรรยาของนา

โบท ผู้มาเพื่อสร้างสันติ เธอเตือนให้ดาวิดระลึกว่า จนถึงขณะนี้เขาไม่เคยใช้ความรุนแรงเพื่อตัวเองเลย เธอกล่าวว่า “สักวันท่านจะเป็นกษัตริย์ ขออย่าได้ทำสิ่งที่ทำลายชื่อเสียงของท่านในฐานะผู้ชอบธรรมเลย” (1 ซามูเอล 25:30-31) ดาวิดฟังคำแนะนำของเธอ

ดาวิดได้รับการเจิมให้เป็นกษัตริย์แล้ว แต่ดูเหมือนว่ามันยังไม่เกิดขึ้นจนเป็นเวลานาน เขาถูกลองใจให้พยายามเข้ายึดอำนาจโดยใช้กำลัง แทนที่จะทำเช่นนั้น เขากลับรอคอยและวางใจในพระเจ้า เพราะความถ่อมใจและวางใจในพระเจ้า ดาวิดจึงกลายเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่

อนุญาตให้นักศึกษาแบ่งปันว่าพวกเขาคาดหวังที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือการกระทำหลังจากได้เรียนบทเรียนนี้อย่างไรบ้าง

งานมอบหมายบทที่ 8

1. เขียนสรุปหนึ่งย่อหน้าเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องชีวิตที่เปลี่ยนแปลงจากบทเรียนนี้ อธิบายเหตุผลว่าทำไมเรื่องนี้จึงสำคัญ สิ่งนี้ให้ประโยชน์อะไรบ้าง? จะมีผลเสียอะไรเกิดขึ้นหากไม่รู้เรื่องนี้?
2. อธิบายวิธีที่คุณจะนำหลักการต่าง ๆ จากบทเรียนนี้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตของคุณเอง บทเรียนนี้เปลี่ยนเป้าหมายของคุณอย่างไรบ้าง? คุณมีแผนที่จะเปลี่ยนการกระทำของคุณอย่างไรบ้าง?
3. เรียนรู้จากผู้นำห้าระดับที่แม็กซ์เวลล์ได้อธิบายไว้ และผู้นำห้าระดับที่โคลลินส์อธิบายไว้ เตรียมเขียนสิ่งเหล่านี้จากการท่องจำในช่วงเริ่มต้นของชั่วโมงเรียนถัดไป
4. ก่อนถึงชั่วโมงเรียนถัดไปอ่าน 1 พงศ์กษัตริย์ 12 มีผู้นำสองคนที่ถูกกล่าวถึงในบทนี้ ขอให้เขียนความผิดของผู้นำทั้งสองคนนี้

บทที่ 9

สายสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม

บทนำ

โค้ชทีมกีฬาเข้าใจว่ามีความสามารถไม่เพียงพอ สมาชิกในทีมต้องได้รับแรงบันดาลใจให้พยายามอย่างเต็มที่ การพูดคุยกับทีมและสร้างแรงบันดาลใจให้พวกเขาพยายามอย่างเต็มที่ถือว่าเป็นงานหนึ่งที่สำคัญของโค้ช ผู้ชมจำนวนมากเชียร์ทีมเพราะว่ากำลังใจช่วยให้ผู้เล่นทำได้ดียิ่งขึ้น หากสมาชิกในทีมฝึกฝนทักษะและทำงานของเขาเพราะได้รับค่าตอบแทน นั่นไม่เพียงพอสำหรับชัยชนะ

หลักการนี้ไม่ได้ใช้กับกีฬาเท่านั้น แต่ยังใช้ได้กับทุกองค์กร ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับการอุทิศตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้อง การอุทิศตัวที่แท้จริงหมายความว่า พวกเขาทุ่มเทความสามารถและจิตใจเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

การอุทิศตัวที่แสดงออกมาเป็นการปฏิบัติ นั่นคือ "การมีส่วนร่วม" บุคคลที่มีส่วนร่วมจะเข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นส่วนหนึ่ง และอุทิศตัว

ตัวอย่างเพื่ออธิบายเรื่องการมีส่วนร่วม

ด้านล่างนี้เป็นเรื่องราวสั้น ๆ เกี่ยวกับวิธีที่บุคคลทำมากกว่าที่เขาจำเป็นต้องทำเพื่อองค์กร ตอนจบของแต่ละเรื่องมีคำถามว่า “ทำไม?” กลุ่มควรพูดคุยกันถึงสาเหตุที่เป็นไปได้ที่บุคคลในเรื่องทำในสิ่งที่เขาทำ

จอร์จทำงานให้กับธุรกิจขายไม้จากสวนขนาดใหญ่ งานของเขาคือการช่วยลูกค้าขนไม้ขึ้นรถบรรทุกของพวกเขา หลังจากช่วยลูกค้ารายหนึ่ง เขาสังเกตเห็นกองกระดานในสนามที่ตกลงมา เขาก็จัดวางแผงให้เรียบร้อย แม้ว่าเจ้านายไม่ได้บอกให้เขาทำก็ตาม ทำไมจอร์จถึงทำเช่นนี้?

ไม่เคิ่เล่นบาสเก็ตบอลให้กับทีมอาชีพ ระหว่างการแข่งขัน เขาเริ่มโยนลูกบาสลงห่วงแต่ยังไม่อยู่ในตำแหน่งที่ดี เขาโยนลูกบาสให้ผู้เ่เล่นอื่นที่อยู่ในตำแหน่งที่ดีกว่าที่สามารถทำคะแนนอย่างรวดเร็ว ทำไมไม่เคิ่ไม่พยายามโยนลูกบาสเพื่อทำคะแนนด้วยตัวเอง?

ไพ่ออทรทำงานที่ปั้มน้ำมัน เขาเป็นพนักงานเติมน้ำมันให้ลูกค้า เมื่อมีลูกค้าจำนวนมาก ไพ่ออทรก็รีบวิ่งไปหาลูกค้ารายต่อไปเพื่อประหยัดเวลา ทำไมไพ่ออทรถึงต้องรีบวิ่ง?

ในวันอาทิตย์ ฮาโรลด์สังเกตเห็นว่าหลังคาโบสถ์ได้รับความเสียหายจากต้นไม้ล้มทับ ในวันจันทร์ ฮาโรลด์ซื้อวัสดุและมาพร้อมกับเครื่องมือในการซ่อมหลังคา ฮาโรลด์ไม่ได้เป็นเจ้าของอาคารโบสถ์และไม่ได้รับค่าจ้างให้ทำงานนี้ ทำไมฮาโรลด์จึงซ่อมหลังคา?

เอเลนทำงานเป็นแคชเชียร์ในร้านขายของชำ บ่ายวันหนึ่งขณะที่เธอกำลังจะหยุดพัก เธอเห็นว่ามีน้ำมันสำหรับทำอาหารหกลงบนพื้น แทนที่จะหยุดพัก เธอทำความสะอาดน้ำมันที่หก ทำไมเอเลนถึงยอมสละเวลาหยุดพักเพื่อทำความสะอาดพื้น?

คาร์ลเป็นมัคนายกโบสถ์และครูสอนระวีวันอาทิตย์ เข้าวัดวันอาทิตย์วันหนึ่งเขามาถึงโบสถ์แต่เข้าประตูและพบว่าห้องน้ำยังไม่ได้ทำความสะอาด เขาจึงทำความสะอาดห้องน้ำก่อนที่คนอื่นๆ จะมาถึง ทำไมคาร์ลถึงทำความสะอาดห้องน้ำ?

หากมีเพียงเจ้าของธุรกิจที่ใส่ใจในความสำเร็จ ธุรกิจก็จะไปไม่รอด ถ้ามีเพียงศิษยาภิบาลของคริสตจักรเท่านั้นที่ต้องการให้คริสตจักรประสบความสำเร็จ คริสตจักรก็จะล้มเหลว ถ้ามีเพียงโค้ชคนเดียวที่อยากให้ทีมชนะ ทีมก็จะแพ้

ความเข้าใจเรื่องการมีส่วนร่วม

คนที่มีส่วนร่วมหมายความว่าเขาจะทำให้ดีที่สุด ไม่ใช่แค่ทำตามหน้าที่ เขาจะใช้ความสามารถและความคิดของเขาเพื่อองค์กร เขาไม่ถูกจำกัดด้วยเวลาตามตารางและงานเฉพาะ เขาเข้ามามีส่วนร่วมไม่เพียงด้วยมือของเขาเท่านั้น แต่ทั้งสมองและหัวใจของเขาด้วย

► คุณคิดว่าคำกล่าวต่อไปนี้หมายความว่าอะไร?

เมื่อหัวใจ สมอง มือ และนิสัยไปในทิศทางเดียวกันแล้ว จะเห็นผลลัพธ์ที่เป็นระดับของ
ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และผลผลิตที่ไม่ธรรมดา¹⁷

บางครั้งผู้นำคิดว่าผู้คนจะทำงานได้ดีเพราะอยู่ภายใต้สิทธิอำนาจหรือเพราะได้รับค่าตอบแทน
ความจริงคือคนทำงานได้ดีที่สุดเมื่อรู้สึกถึงการอุทิศตัวของตนเองต่อองค์กร

องค์กรที่พึ่งพาอาสาสมัครจะทำอะไรได้น้อยมากหากไม่มีคนที่เข้ามามีส่วนร่วม ผู้คนจะไม่อุทิศ
เวลาและทรัพยากรของตน เว้นแต่พวกเขาจะมีเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

ผู้คนในองค์กรไม่ได้มีส่วนร่วมในระดับเดียวกัน พวกเขาอาจอยู่หลายระดับ

ผู้นำชื่นชมคนที่มีส่วนร่วมสูงและพึ่งพาพวกเขา ผู้นำอาจไม่เข้าใจว่าทำไมคนบางคนถึงไม่มีส่วน
ร่วม แต่งานของเขาคือการยกระดับการมีส่วนร่วม

ผู้นำควรใช้เวลามากพอเพื่อยกระดับการมีส่วนร่วมของผู้คน นั่นเป็นหนึ่งในงานสำคัญที่สุดของ
ผู้นำ และไม่มีใครอื่นสามารถทำได้ดีเท่าเขา ผู้นำสามารถเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้คนหรือขัดขวาง
ไม่ให้มีก็ได้

คริสตจักรมีคนที่ไม่มีเงินที่ไม่ได้ถวายทรัพย์ องค์กรมีคนที่ไม่มีเวลาที่ไม่ว่างทำงาน ธุรกิจมีพนักงานที่มี
ความคิดที่ไม่ได้แบ่งปัน

บางครั้งศิษยาภิบาลมองหาคนนอกโบสถ์เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนทางการเงิน อย่างไรก็ตาม
พวกเขามีคนในคริสตจักรที่สามารถช่วยเหลือแต่ยังไม่ได้ช่วย มีผู้คนในคริสตจักรที่สามารถให้แต่
ยังไม่ให้ ปัญหาอยู่ที่การขาดการมีส่วนร่วม คนในคริสตจักรไม่รู้สึกรู้ว่าคริสตจักรเป็นของตน การมี

¹⁷ Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 15

ส่วนร่วมคือการแสดงให้เห็นถึงสายสัมพันธ์: ผู้คนจะไม่มีส่วนร่วม เว้นแต่พวกเขาจะรู้สึกว่าเกี่ยวข้องกับ/มีตัวตนในองค์กรและกับผู้นำ

ขอให้พิจารณาตัวอย่างของครอบครัว สมาชิกในครอบครัวช่วยเหลือกันหลายอย่างไม่หวังผลตอบแทนจากสิ่งที่พวกเขาทำ ทำไมพวกเขาถึงทำสิ่งนั้น? เพราะพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว พวกเขามีสายสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

หากคนในองค์กรไม่ได้ให้และไม่ทำในสิ่งที่ทำได้ พวกเขาก็จะไม่รู้สึกว่ามีส่วนเกี่ยวข้อง หากบุคคลหนึ่งรู้สึกว่าสายสัมพันธ์ที่ดี เป้าหมายขององค์กรก็คือเป้าหมายของเขา ความต้องการขององค์กรก็คือความต้องการของเขา และความสำเร็จขององค์กรก็คือความสำเร็จของเขา

บางครั้งผู้นำไม่รับรู้ถึงการขาดการมีส่วนร่วม พวกเขาคิดว่าคนของพวกเขาต้องการการฝึกอบรม แต่การฝึกอบรมไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาสำหรับคนที่ไม่ได้ทำในสิ่งที่เขาทำได้ ปัญหาคือเขาไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้อง

สัญญาณของการขาดสายสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

- ผู้นำสรรหาสมาชิกเพื่อรับผิดชอบได้ยาก
- สมาชิกรู้สึกไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- สมาชิกทิ้งไปง่าย ๆ เมื่อมีปัญหา
- สมาชิกวิพากษ์วิจารณ์องค์กรของตนเองต่อบุคคลภายนอก
- สมาชิกไม่หวังความสำเร็จขององค์กร
- สมาชิกแยกองค์กรออกจากตัวเอง

สมาชิกที่ไม่รู้สึกว่าสายสัมพันธ์ที่ดีจะพูดถึงองค์กรราวกับว่าเป็นสิ่งที่แยกออกจากสมาชิก เมื่อเขาพูดถึงสิ่งที่องค์กรควรทำ เขาใช้คำว่าพวกเขาแทนคำว่าพวกเรา

ผู้นำที่อยู่ในองค์กรที่ไม่ได้มีสายสัมพันธ์ที่ดีจะเว้นระยะห่างระหว่างตนเองกับผู้คนในองค์กร คนจะเข้าถึงพวกเขาได้ยาก แม้แต่จะสื่อสารก็ยาก ผู้นำเก็บงานของพวกเขาไว้เป็นปริศนา ซึ่งผู้คนไม่สามารถเข้าใจได้ พวกเขาไม่ต้องการรับฟัง ข้อเสนอแนะหรือข้อร้องเรียนใด ๆ

“วิญญาณแห่งความริษยา
ทำลาย
ไม่เคยสร้างสิ่งใด”
- มาร์กาเร็ท แททเชอร์

เมื่อองค์กรเป็นเช่นนี้ ความตั้งใจของผู้นำจึงเป็นความจริงเพียงอย่างเดียวที่ยอมรับได้ ข้อเท็จจริงอื่น ๆ ทั้งหมดจะถูกเพิกเฉยเมื่อผู้คนเอาตัวรอดด้วยการปกปิดความผิด ผู้คนกลัวข้อมูลและความจริงเมื่อพวกเขาไม่รู้สึกรู้สีก่อเกี่ยวข้ออะไรกับผู้นำ

ชนเผ่าและกลุ่มชนเล็ก ๆ อาจพัฒนาขึ้นในองค์กรที่ไม่ได้มีสายสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน กลุ่มชนเกิดขึ้นจากคนที่ปกป้องกันและกันจากการเปลี่ยนแปลงและจากผู้นำ เมื่อคนรู้สึกถึงอันตรายภายในองค์กร พวกเขาจะมุ่งความสนใจไปที่ปัญหาส่วนตัวแทนความท้าทายขององค์กร เมื่อต้องรับมือกับการแข่งขันซึ่งดีกัน พวกเขาไม่สามารถจดจ่ออยู่กับความสำเร็จในเชิงบวกและไม่เห็นแก่ตัวได้

บางครั้งในการประชุมขององค์กรแสดงให้เห็นถึงการไม่เกี่ยวข้องกันระหว่างสมาชิก ผู้คนจะไม่เข้าร่วมการประชุมหาก...

- พวกเขาคิดว่าการประชุมนั้นไม่สำคัญต่อการดำเนินการใด ๆ
- พวกเขาไม่คิดการเข้าร่วมของเขาจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรได้
- พวกเขาไม่ร่วมในเป้าหมายเดียวกันกับผู้นำและไม่อยากมีส่วนร่วม

บางองค์กรสูญเสียคนหนุ่มสาวที่สามารถเป็นผู้นำได้ เพราะพวกเขาเห็นว่าไม่สามารถเป็นส่วนหนึ่งของงานบริหารที่จัดตั้งขึ้น ผู้นำยึดติดกับตำแหน่งของตนโดยเน้นรักษาความสัมพันธ์กับผู้มีอิทธิพลและไม่ให้โอกาสแก่ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้อง คนหนุ่มสาวที่มีความสามารถอาจย้ายไปองค์กรอื่นที่เปิดโอกาสให้พวกเขา

คริสตจักรอื่นๆ อาจลอกเลียนวิธีการและโปรแกรมของคุณ แต่ผู้คนมักจะไม่ทิ้งองค์กรหากพวกเขา
รู้สึกว่ามีสายสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

นั่นหมายความว่า ความได้เปรียบทางการแข่งขันที่แท้จริงเพียงอย่างเดียวของคุณคือ
ความสัมพันธ์ของคุณกับคนของคุณ... สิ่งหนึ่งที่คู่แข่งของคุณไม่สามารถขโมยไปจากคุณ
ได้คือความสัมพันธ์ที่คุณมีกับคนของคุณ...¹⁸

ตัวอย่างจากพระคัมภีร์

เมื่อเรโหโบอัมขึ้นเป็นกษัตริย์ในวัยหนุ่ม พวกผู้อาวูโสแนะนำให้เขารับใช้ประชาชน “ถ้าฝ่าพระบาท
จะทรงเป็นผู้รับใช้ประชาชนนี้ในวันนี้ และปรนนิบัติพวกเขา...เขาทั้งหลายก็จะเป็นผู้รับใช้ของฝ่า
พระบาทตลอดไป” (1 พงศ์กษัตริย์ 12:7) ผู้อาวูโสกล่าวว่าเขาควรเชื่อมต่อกับผู้คนโดยแสดงให้เห็น
ว่าเขาใส่ใจเกี่ยวกับความต้องการของพวกเขา จากนั้นผู้คนจะเห็นว่าอาณาจักรมีไว้สำหรับพวกเขา
และพวกเขาจะจงรักภักดีต่ออาณาจักรนั้น พวกเขาจะร่วมในเป้าหมายเดียวกัน ร่วมแบกรับปัญหา
แบ่งปันสิ่งจำเป็น และทำงานเพื่ออาณาจักร

เรโหโบอัมคิดว่าแค่มีตำแหน่งก็พอแล้ว เขาคิดว่าสิทธิอำนาจของเขาทำให้เขาไม่ต้องขอใครให้มีส่วน
ร่วม เขาตอบว่าเขาจะปกครองอย่างเข้มงวดโดยไม่สนใจผู้คน

คนส่วนใหญ่แยกออกจากเรโหโบอัม พวกเขา กล่าวว่า "พวกเราไม่มีส่วนอะไรในกษัตริย์องค์นี้ พวก
เราจะดูแลตัวเองและปล่อยให้เขาดูแลตัวเองเถอะ" (1 พงศ์กษัตริย์ 12:16) คนที่ไม่รู้สึกว่ามีสาย
สัมพันธ์ที่ดีในองค์กรก็สนใจแต่ความต้องการของตนเอง และไม่สนใจเป้าหมายขององค์กร แม้ว่า
พวกเขาจะไม่จากไป แต่พวกเขาก็ทำงานเพื่อเป้าหมายของตนเองเท่านั้น

¹⁸ Ken Blanchard, Thad Lacinak, and Chuck Tompkins, *Whale Done: The Power of Positive Relationships* (New York: Free Press, 2002), 58

การตอบสนองของเราให้โอบอ้อมคือพยายามใช้สิทธิอำนาจ เขาไม่ได้พยายามเข้าใจความต้องการของ
ผู้คน เขาส่งคนเก็บภาษีไป แต่นั่นไม่ได้ช่วยให้อะไรดีขึ้น เขาวางแผนส่งกองทัพไป แต่พระเจ้า
หยุดยั้งเขา อาณาจักรไม่มีวันกลับมาเป็นผืนเดียวกันได้อีกเลย

เยโรโบอ้อมกบฏและพยายามนำคนให้กบฏต่อไซโลมอน เขาทำไม่สำเร็จและหนีไปอียิปต์เพื่อเอา
ชีวิตรอด หลังจากไซโลมอนตายแล้ว เยโรโบอ้อมกลับมายังอิสราเอลเพื่อดูว่ามีโอกาสที่จะยึดอำนาจ
ใหม่ เขานำกลุ่มที่เป็นตัวแทนของเผ่าต่าง ๆ มาพูดคุยกับกษัตริย์องค์ใหม่คือเรโอบอ้อม

เรโอบอ้อมบอกประชาชนอย่างโง่เขลาว่า เขาจะปฏิบัติต่อประชาชนอย่างรุนแรง โดยคิดว่าพวกเขา
ไม่มีทางเลือกอื่นนอกจากเชื่อฟังเขา (1 พงศ์กษัตริย์ 12:13-14) ประชาชนโกรธ และเยโรโบอ้อม
สามารถแยกสิบเผ่า โยโรโบอ้อมนำประชาชนให้กราบไหว้รูปเคารพเพื่อพวกเขาจะไม่กลับไป
นมัสการที่เยรูซาเล็ม (1 พงศ์กษัตริย์ 12:26-28)

ในสถานการณ์นี้ ใครคือผู้นำที่ดี และใครคือผู้นำที่ไม่ดี? ทั้งคู่เป็นผู้นำที่ไม่ดี ความโง่เขลาของเรโอบอ้อม
เปิดโอกาสให้ผู้นำจอมวางแผนซึ่งมีคุณลักษณะชีวิตที่ไม่ดีเข้ามา

เยโรโบอ้อมเต็มใจทำทุกอย่างเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจสำหรับตนเอง รวมทั้งนำประชาชนออกจากการ
นมัสการพระเจ้า ผู้นำพันธกิจหลายคนยังคงใช้ความไม่พอใจของประชาชนเพื่อสร้างอิทธิพลของ
ตนเอง พวกเขามักใช้ความไม่ซื่อสัตย์ ส่งเสริมการนินทาและความไม่จงรักภักดี และสอนหลักคำ
สอนเท็จ

วิธีสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี

สายสัมพันธ์ที่ดีจะเกิดขึ้นกับส่วนบุคคลได้มากกว่ากับฝูงชนหรือผ่านทางโปรแกรมต่าง ๆ ผู้นำที่
ต้องการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้คนของเขาควรเริ่มต้นด้วยหลักการแห่งมิตรภาพที่เรียบง่าย เขา
ควรชมเชยคุณสมบัติของพวกเขา พูดคุยเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน สนใจครอบครัว
และสถานการณ์ส่วนตัวของพวกเขา เขาควรปฏิบัติต่อคนของเขาด้วยความเคารพและเห็นคุณค่า

อย่าเขียนอะไรถึงใครเลย แม้เป็นจดหมายส่วนตัว หากคุณไม่ต้องการให้ข้อความเหล่านั้นถูกเผยแพร่หรือถูกนำไปอ้างถึง คุณไม่รู้ว่าใครจะเห็นข้อความนั้นบ้าง จำไว้ว่าเมื่อเวลาที่คุณพูดกับผู้คนในการสนทนา คำพูดของคุณอาจถูกนำไปพูดต่อกับคนอื่น ดังนั้นอย่าพูดอะไรที่คุณจะอับอายภายหลังเมื่อต้องอธิบายให้คนอื่นฟัง

ผู้นำบางคนต้องการทำให้ผู้คนประทับใจเพื่อให้ผู้คนต้องการติดตามพวกเขา แต่สำหรับการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี การได้รับความประทับใจจากคนของคุณมีความสำคัญมากกว่าการทำให้พวกเขาประทับใจคุณ มีสุภาชิตโบราณว่า “พวกเขาไม่สนใจว่าคุณจะรู้มากแค่ไหน จนกว่าพวกเขาจะรู้ว่าคุณใส่ใจมากแค่ไหน”

ผู้นำหลายคนขาดทักษะในการฟังเพราะคิดว่าตัวเองเข้าใจสถานการณ์แล้ว รู้แล้วว่าต้องทำอะไร และพร้อมที่จะโน้มน้าวผู้อื่น ผู้คนจะไม่มีส่วนร่วมหากความคิดเห็นของพวกเขาไม่มีคุณค่า การที่ผู้นำไม่รับฟังและชื่นชมความคิดเห็นของผู้คนของเขา ก็เป็นการลดคุณค่าพวกเขาลง ดังนั้นพวกเขาจึงไม่ทำให้ดีที่สุด

บางครั้งคนในองค์กรมีความรู้สึกที่รุนแรง พวกเขาพูดด้วยความโกรธหรือคับข้องใจ ผู้นำอาจทำผิดพลาดด้วยการพยายามให้คำแนะนำในขณะที่พวกเขารู้สึกว่าจำเป็นต้องแสดงความรู้สึกของตน

สเตเฟน เอ็ม อาร์ โคเวย์ อธิบายว่า...

- โดยทั่วไปแล้ว ตราบใดที่บุคคลหนึ่งกำลังสื่อสารด้วยอารมณ์รุนแรง เขาหรือเธอยังไม่รู้สึกรว่ามีคนเข้าใจ

- บุคคลหนึ่งมักจะไม่ใช่คำแนะนำจนกว่าเขาหรือเธอจะรู้สึกว่ามีคนเข้าใจ การเสนอคำแนะนำเร็วเกินไปยิ่งจะทำให้อารมณ์คุกรุ่นรุนแรงมากขึ้น หรือเป็นสาเหตุให้ใครบางคนไม่ใส่ใจฟังสิ่งที่คุณพูด¹⁹

ครั้งต่อไปที่คุณอยู่ในสถานการณ์นั้น ลองทำสิ่งนี้: พยายามรับฟังแทนที่จะพยายามเปลี่ยนความคิดของคนที่มีอารมณ์อ่อนไหว คุณแสดงความเข้าใจโดยการรับรู้ถึงความรู้สึกของพวกเขา (“คุณรู้สึกผิดหวังเพราะ...”) แม้ว่า คุณจะไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของพวกเขาก็ตาม คุณจะเห็นพวกเขาเริ่มสงบลงและในที่สุดก็เริ่มฟังคุณเพราะพวกเขาคิดว่าคุณเข้าใจพวกเขา พวกเขาจะคิดว่าความคิดเห็นของคุณสำคัญก็ต่อเมื่อพวกเขาคิดว่าคุณเข้าใจ

นำโดยการถามคำถาม—ไม่ใช่บังคับควบคุม แต่เพื่อทำความเข้าใจและกระตุ้นการคิด ถ้าคนที่ช่วยได้แต่ไม่ช่วย การถามคำถามจะช่วยให้พวกเขามีส่วนร่วม หากพวกเขาเข้าร่วมกับค่านิยมของคุณ คุณสามารถทำให้พวกเขาบรรลุเป้าหมายได้ ใช้การถาม

- “คุณคิดว่าเราสามารถทำอะไรได้มากกว่านี้ไหม?”
- “คุณคิดว่าเราควรพยายามทำอะไรบ้าง?”
- “เราจะทำงาน_____ให้ดีขึ้นได้ด้วยวิธีไหนบ้าง?”

ขณะที่พวกเขาช่วยคุณในเรื่องความคิด พวกเขาก็จะอยากช่วยงานด้วย ผู้คนไม่ต้องการช่วยหากความคิดของพวกเขาไม่ได้รับการให้คุณค่า

ถ้าคุณคิดว่าความคิดของบุคคลนั้นดี เขาจะคิดว่าคุณฉลาด ผู้นำต้องมีวิธีการยอมรับคำร้องเรียนและข้อมูลเชิงลบ ผู้คนไม่สื่อสารกันเว้นแต่พวกเขาจะรู้สึกว่าปลอดภัย หากพวกเขาคิดว่าจะถูกลงโทษเนื่องจากการไม่เห็นด้วย พวกเขาก็จะไม่แสดงความคิดเห็น

¹⁹ Stephen Covey, *The Speed of Trust: The One Thing that Changes Everything* (New York: Free Press, 2006), 213

การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างธรรมเนียมให้มีการประชุมย่อยก่อนการประชุมใหญ่ ก่อนที่คุณจะประชุมกับทุกคนเพื่อเสนอการเปลี่ยนแปลง ให้พูดคุยกับบุคคลและกลุ่มย่อยก่อนเพื่อขอความคิดเห็นและอธิบายแผนของคุณ ถามพวกเขาว่าคิดอย่างไร และตั้งใจฟังพวกเขา ตอบข้อโต้แย้งเพื่อไม่ให้เกิดการคัดค้านในที่ประชุมใหญ่ ผู้คนในการประชุมใหญ่ไม่ควรประหลาดใจกับการตัดสินใจของผู้นำ พวกเขาควรรู้ว่าคาดหวังอะไร

ผู้นำไม่ควรทำให้ผู้คนประหลาดใจด้วยการตัดสินใจของพวกเขา หากคนในองค์กรมักจะประหลาดใจกับสิ่งที่ผู้นำทำ แสดงว่าผู้นำไม่ได้อธิบายถึงค่านิยมและการวางแผนจะสนับสนุนค่านิยมของตนได้ดีนัก ความไว้วางใจในองค์กรจะแข็งแกร่งขึ้นหากผู้คนรู้สึกว่าการตัดสินใจจะไม่เกิดขึ้นทันทีโดยที่พวกเขาไม่เข้าใจ พวกเขาจะมีส่วนร่วมแบ่งปันวิสัยทัศน์หากพวกเขาได้พูดคุยและมีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งนั้นก่อนที่จะมีการส่งเสริม

ผู้นำควรเปิดทางให้ผู้คนเข้าถึงข้อมูลอย่างเดียวกันที่กระตุ้นใจเขา คนเหล่านั้นจะไม่สามารถร่วมในเป้าหมายเดียวกันกับเขาได้หากพวกเขาไม่ได้รับการกระตุ้นใจด้วยข้อมูลเดียวกันนั้น

การบริการลูกค้า

▶ คริสตจักรมีลูกค้าใหม่? แนวคิดเรื่องการบริการลูกค้าสามารถนำมาปรับใช้กับงานพันธกิจได้หรือไม่?

▶ ให้นักศึกษาคนหนึ่งอ่าน 1 เปโตร 5:2-4 ให้คนทั้งกลุ่มฟัง

พระเจ้างานในการรับใช้ผู้คนในคริสตจักรแกเคียซาภิบาล เราต้องสังเกตความจำเป็นในชีวิตของพวกเขา และเอาใจใส่ดูแลพวกเขาเหมือนผู้เลี้ยงดูแกะ

ในฐานะผู้นำคริสตจักร เราควรศึกษาหลักการบริการลูกค้า ไม่ใช่เพื่อทำธุรกิจ แต่เพื่อจะตอบสนองต่อความจำเป็นในชีวิตผู้คนได้ ลำดับความสำคัญของเราคือเพื่อทำให้ภารกิจที่พระเจ้ามอบหมายให้เราทำสำเร็จได้

ทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจ พันธกิจ หรือองค์กรอื่น ๆ ต่างดำรงอยู่เพื่อตอบสนองความจำเป็นของผู้คน ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องมีนิมิตชัดเจนในการรับใช้ บางหลักการใช้ได้กับทั้งธุรกิจ และพันธกิจ

วิสัยทัศน์และค่านิยมในการรับใช้ควรชัดเจนเพื่อทุกคนในองค์กรจะมุ่งไปยังสิ่งที่สำคัญ และจะรู้ถึงพฤติกรรมคาดหวัง

บริษัทที่ยิ่งใหญ่ตระหนักดีว่าลูกค้าที่สำคัญที่สุดคือบุคลากรของพวกเขา นั่นคือพนักงาน และผู้จัดการ หากผู้นำดูแลคนของตนและสนับสนุนให้พวกเขาใช้สมองในการทำงาน ผู้คนก็จะทุ่มเทอย่างเต็มที่เพื่อดูแลลูกค้า ความภักดีของลูกค้าคือสิ่งที่คุณได้รับเมื่อคุณสร้างสภาพแวดล้อมซึ่งสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานของคุณ²⁰

หลายคนยอมรับบริการคุณภาพต่ำโดยไม่บ่นเพราะพวกเขาไม่ได้คาดหวังให้มันดีขึ้น ซึ่งไม่ได้หมายความว่าพวกเขาพอใจ หากมีตัวเลือกที่ดีกว่าเข้ามา พวกเขาจะเปลี่ยนไปใช้ตัวเลือกนั้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้นำจึงไม่สามารถสรุปได้ว่าทุกอย่างเรียบร้อยดีเพียงเพราะคนไม่บ่น

หากผู้คนออกจากคริสตจักรหรือองค์กรอื่นด้วยเหตุผลเล็กๆ น้อยๆ หรือแม้กระทั่งโดยไม่มีเหตุผล แสดงว่าขาดความพึงพอใจ ผู้นำจึงไม่ควรรอฟังคำบ่นหรือร้องเรียน

ความเป็นเลิศอย่างสม่ำเสมอจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความสม่ำเสมอสำคัญเพราะถ้าหากคุณสร้างความคาดหวังให้สูงแต่กลับล้มเหลวในการทำให้สมหวัง ผู้คนก็จะผิดหวัง

²⁰ Ken Blanchard, Kathy Cuff, and Vicki Halsey, *Legendary Service: The Key is to Care* (New York: McGraw-Hill, 2014), 5

การบริการเริ่มต้นจากมิตรภาพปกติธรรมดา การเป็นมิตรกับใครบางคนหมายถึงการปฏิบัติต่อคนนั้นในฐานะบุคคลหนึ่ง ไม่ใช่เพื่อธุรกิจ เมื่อคุณพูดคุยบางเรื่องกับพวกเขาที่ไม่เกี่ยวข้องกับการซื้อขาย พวกเขาจะรู้สึกว่ามีปฏิสัมพันธ์กับคุณแบบมิตรสหาย

นอกจากความเป็นมิตรแล้ว ขอให้มีความสำคัญกับความจำเป็นในชีวิตของผู้คน พยายามมองเห็นความจำเป็นที่มีและช่วยเหลือในรูปแบบพิเศษนอกเหนือจากการบริการตามปกติ

เห็นได้ชัดว่าองค์กรไม่สามารถจัดหาทุกอย่างให้กับทุกคนได้ แต่ควรตอบสนองความจำเป็นบางอย่างด้วยวิธีพิเศษ

พิจารณาคำถามต่อไปนี้

- ผู้คนลักษณะไหนที่คุณต้องการดึงดูดพวกเขา?
- อะไรคือสิ่งที่คุณต้องการทำให้สำเร็จ?
- มีความจำเป็นอะไรที่คุณควรตอบสนองบ้าง?

ผู้คนควรจินตนาการว่าการบริการที่สมบูรณ์แบบเป็นอย่างไร จากนั้นพัฒนาและแก้ไขความเข้าใจของตนโดยการพูดคุยกับคนที่เขาให้บริการนั้น

▶ คิดถึงองค์กรของคุณ คนลักษณะใดที่คุณต้องการดึงดูดพวกเขา? มีความจำเป็นของใครบ้างที่คุณควรตอบสนอง?

▶ คิดถึงลักษณะของผู้คนที่องค์กรของคุณให้บริการ พวกเขาแสวงหาอะไรเมื่อพวกเขามาหาคุณ? คุณสามารถนำเสนอสิ่งใดที่เกินความคาดหวังของพวกเขาได้บ้าง?

อนุญาตให้นักศึกษาแบ่งปันว่าพวกเขาคาดหวังที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือการกระทำหลังจากได้เรียนบทเรียนนี้อย่างไรบ้าง

ประโยคสรุปห้าประโยค

1. ผู้คนทำงานได้ดีที่สุดเมื่อพวกเขาารู้สึกถึงการอุทิศตนส่วนตัวให้กับองค์กร
2. ผู้นำควรใช้เวลายกระดับการมีส่วนร่วมให้กับผู้คน
3. ถ้าหากคนในองค์กรไม่ได้ให้และไม่ได้ทำในสิ่งที่พวกเขาให้และทำได้ พวกเขา ก็ไม่ได้มีสายสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร
4. ผู้นำต้องมีวิธีการยอมรับคำร้องเรียนและข้อมูลเชิงลบ
5. ผู้นำไม่ควรทำให้ผู้คนประหลาดใจกับการตัดสินใจของพวกเขา

งานมอบหมายบทที่ 9

1. เขียนสรุปหนึ่งย่อหน้าเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องชีวิตที่เปลี่ยนแปลงจากบทเรียนนี้ อธิบายเหตุผลว่าทำไมเรื่องนี้จึงสำคัญ สิ่งนี้ให้ประโยชน์อะไรบ้าง? จะมีผลเสียอะไรเกิดขึ้นหากไม่รู้เรื่องนี้?
2. อธิบายวิธีที่คุณจะนำหลักการต่าง ๆ จากบทเรียนนี้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตของคุณเอง บทเรียนนี้เปลี่ยนเป้าหมายของคุณอย่างไรบ้าง? คุณมีแผนที่จะเปลี่ยนการกระทำของคุณอย่างไรบ้าง?
3. ท่องประโยคสรุปทั้งห้าประโยคจากบทที่ 9 นี้ เตรียมตัวเขียนทั้งห้าประโยคที่ท่องจำตอนเริ่มต้นชั่วโมงเรียนถัดไป
4. ก่อนเริ่มชั่วโมงเรียนถัดไป อ่าน 1 โครินธ์ 12

บทที่ 10

การสร้างทีมงาน

บทนำ

ขอให้กลุ่มอภิปรายคำกล่าวต่อไปนี้ร่วมกันจากคำถามว่า คำกล่าวนี้หมายถึงอะไร? เป็นความจริงไหม? ทำไมจึงสำคัญ?

ไม่มีสิ่งสำคัญใดที่สำเร็จได้โดยการทำงานของคน ๆ เดียว

▶ ทีมคืออะไร?

ทีมงานไม่ใช่แค่กลุ่มผู้ติดตาม ทีมงานคือกลุ่มที่รวมกันเป็นหนึ่งด้วยเป้าหมายใหญ่ ค่านิยมร่วม ความร่วมมือ และความเป็นผู้นำที่เป็นที่ยอมรับ

เริ่มคิดว่าทีมงานของคุณเป็นใคร ทีมงานไม่ใช่ทั้งคริสตจักร ทีมงานไม่ใช่แค่คนที่อยู่ในตำแหน่งทางการเท่านั้น

ทำไมคุณจึงต้องการทีมงาน

ทีมมีทรัพยากร ความคิด และพลังงานมากกว่าบุคคลเดี่ยว
ทีมเสริมจุดแข็งของบุคคลและปกป้องจุดอ่อนของเขา ผู้นำ
ควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้คนมีความรับผิดชอบและ
ตำแหน่งที่ถูกต้องเพื่อเสริมจุดแข็งของพวกเขาให้มี
ประสิทธิภาพสูงสุดและลดจุดอ่อนให้น้อยลง

“ไม่มีคนใดจะเป็นผู้นำยิ่งใหญ่ได้โดย
ต้องการทำทุกอย่างด้วยตัวเองหรือ
ต้องการได้รับ
ความน่าเชื่อถือคนเดียวจากการทำสิ่ง
นั้น”

- แอนดรูว์ คาร์เนจี

ทีมให้มุมมองหลายด้านเกี่ยวกับวิธีการตอบสนองต่อสถานการณ์ วิกฤตไวรัสโควิด-19 อดีตประธานาธิบดีแห่งสหรัฐอเมริกา กล่าวว่า “เราไม่ควรใช้สมองทั้งหมดที่เรามีเท่านั้น แต่ควรใช้ทั้งหมดที่เราใช้ไม่ได้”

ถ้าเป้าหมายของคุณสำเร็จได้ด้วยตัวคนเดียว เป้าหมายของคุณก็เล็ก เป้าหมายใหญ่ต้องการทีมงานที่ดีที่มีผู้นำที่ดี ยิ่งเป้าหมายใหญ่มากเท่าไร ทีมก็ยิ่งต้องดีมากขึ้น

จอห์น แมกซ์เวลล์ ใช้ภาพตัวอย่างของการได้เขาเพื่ออธิบายถึงความจำเป็นของทีมงานที่แข็งแกร่ง เขาเรียกมันว่า หลักการภูเขาเอเวอเรสต์²¹ ยิ่งความท้าทายมากขึ้นเท่าไร ความจำเป็นที่ต้องมีทีมงานก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น

เพื่อบรรลุความฝันอันยิ่งใหญ่ คุณต้องมีทีมงานที่ดีเยี่ยม “ดรีมทีม” คือทีมที่มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นหนึ่งเดียวกัน ยืดหยุ่น มีแรงจูงใจ เสริมกัน มุ่งมั่น และมีประสบการณ์

ทีมงานต้องเหมาะสมเข้ากับความฝันที่มี เป็นไปไม่ได้ที่จะบอกว่าทีมสามารถบรรลุบางสิ่งที่ยิ่งใหญ่ได้ถ้าหากทีมนั้นไม่ใช่ทีมที่ยิ่งใหญ่ คุณต้องพัฒนาทีมงานและพัฒนาความฝันให้พิชิตได้ คุณควรพัฒนาทีมงานก่อนที่จะพัฒนาความฝัน

ลักษณะของทีมที่แข็งแกร่ง

ทีมไม่ได้แข็งแกร่งเพียงเพราะมีบุคคลที่แข็งแกร่ง ความสามารถส่วนบุคคลไม่ได้ทำให้ทีมยิ่งใหญ่ได้ จนกว่าสมาชิกจะร่วมมือกัน ทีมคือกลุ่มที่รวมกันเป็นหนึ่งด้วยเป้าหมายใหญ่ ค่านิยมร่วม ความร่วมมือ และความเป็นผู้นำที่เป็นที่ยอมรับ

- ถ้าหากสมาชิกมีเป้าหมายของตัวเองที่ขัดแย้งกับเป้าหมายของทีม ทีมนั้นก็จะไม่แข็งแกร่ง

²¹ หลักการอื่น ๆ จาก จอห์น แมกซ์เวลล์ ในบทเรียนนี้รวมถึง “ข้อต่อที่อ่อนแอที่สุด” “ผลที่เน่าเสีย” และ “ม้านั่ง” โดยที่ถ้อยคำและคำอธิบายต่าง ๆ ของหลักการเหล่านั้นไม่เหมือนกัน

- ถ้าหากสมาชิกยึดมั่นในค่านิยมที่แตกต่างออกไป ทีมนั้นก็ไม่สามารถแข็งแกร่งอย่างยาวนาน
- ถ้าหากสมาชิกทีมไม่ร่วมมือเพื่อทำให้จุดอ่อนส่วนตัวลดลง ทีมก็ไม่แข็งแกร่ง
- ถ้าหากสมาชิกมีความขัดแย้งเพราะไม่ปฏิบัติตามสิทธิอำนาจเดียวกัน ทีมก็ไม่แข็งแกร่ง

ภาวะผู้นำบางรูปแบบไม่ได้สร้างทีม หากผู้นำเพียงแค่ต้องการความช่วยเหลือเกี่ยวกับเป้าหมายเท่านั้น ทำงานคนเดียวจนดูเหมือนไม่จำเป็นต้องพึ่งน้ำพักน้ำแรงของคนอื่น หรือตัดสินใจเองเสมอ เพื่อไม่ให้มีการอภิปราย แบบนี้เขาก็จะไม่ได้สร้างทีม

อัครสาวกเปาโลใช้ภาพตัวอย่างเกี่ยวกับร่างกายเพื่ออธิบายถึงความเป็นหนึ่งเดียวกันของคริสตจักรใน 1 โครินธ์ 12 ความสนใจตัวเองกลายเป็นปัญหาเมื่อสมาชิกไม่มุ่งความสนใจของตนไปยังเป้าหมายของทีม ความสนใจตัวเองทำให้เกิดความอิจฉาริษยาและแสวงหาตำแหน่งด้วยเหตุผลที่ไม่ถูกต้อง ความสนใจตัวเองทำให้เกิดการแข่งขันซึ่งดีกันในท่ามกลางสมาชิก

ปัญหาอีกประการหนึ่งคือเมื่อสมาชิกรู้สึกว่าเขาสามารถบรรลุเป้าหมายของตนเองได้โดยลำพังโดยไม่ต้องรับความช่วยเหลือจากผู้อื่น นอกจากนี้ยังมีปัญหาของสมาชิกที่อยากเป็นเหมือนสมาชิกคนอื่น ๆ แทนที่จะทำในส่วนของพวกเขาซึ่งพิเศษไม่เหมือนใคร

หลักการเรื่องข้อต่อที่อ่อนแอที่สุด

ความแข็งแกร่งของโซ่เส้นหนึ่งสำคัญพอกันกับความแข็งแกร่งของข้อต่อที่อ่อนแอที่สุดของโซ่เส้นนั้น ในทำนองเดียวกัน จุดแข็งของทีมก็ถูกจำกัดโดยสมาชิกที่อ่อนแอที่สุด

สมาชิกแต่ละคนในทีมมีบทบาทที่ส่งผลต่อการทำงานของสมาชิกคนอื่น ๆ หากสมาชิกล้มเหลวในบทบาทของเขา เขาจะลดประสิทธิภาพของสมาชิกคนอื่น ๆ ลงโดยล้มเหลวในการทำงานเพื่อช่วยพวกเขา ความสามารถของคนทำงานเร็วจะไม่มีค่าอะไรเลยหากเขาต้องรอคนที่ช้า

งานบางประเภทสามารถทำได้โดยคนที่ไม่มีบทบาทเฉพาะ ในกรณีเหล่านี้ หลักการเรื่องข้อต่อที่อ่อนแอที่สุดนำมาใช้ไม่ได้ ตัวอย่างเช่น หากคุณกำลังพยายามผลักรถบรรทุกที่ติดอยู่ในโคลน ผู้ช่วยทุกคนสามารถช่วยกันผลักได้ และคนที่แข็งแรงที่สุดไม่ได้ถูกจำกัดด้วยคนที่แข็งแรงน้อยที่สุด

สถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันคือการเก็บเกี่ยวในทุ่งนา คนที่ทำงานช้าไม่ได้ขัดขวางคนที่ทำงานรวดเร็ว และหากต้องการความช่วยเหลือมากขึ้น คุณก็สามารถเพิ่มผู้คนมากขึ้นได้

หลักการเรื่องข้อต่อที่อ่อนแอที่สุดใช้กับสถานการณ์ที่แต่ละคนทำงานในบทบาทที่จำเป็น ตัวอย่างเช่น ถ้าอิฐที่ซ้อนกันหลายชั้นกำลังรอให้ช่างมาผสมปูน ก็ไม่มีใครทำงานได้เพราะเขาชักช้า

ในองค์กรส่วนใหญ่ มีคนหลายคนอยู่ในตำแหน่งที่เฉพาะเจาะจง แต่ละคนทำงานที่จำเป็นต่อผู้อื่น หากเขาทำหน้าที่ของเขาไม่ดี ทุกคนก็ได้รับผลกระทบ ปัญหาไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยการเพิ่มคนเข้ามาช่วยเหลือ เพราะคนอื่นไม่สามารถทำงานแทนเขาได้

มีภาพตัวอย่างที่เรียกว่า “คอขวด” เมื่อพลิกขวดหรือเหยือกที่เต็มไปด้วยของเหลว ของเหลวจะไม่หลุดออกมาทันที การไหลถูกจำกัดด้วยขนาดของคอ ในทำนองเดียวกัน ในหลายองค์กรก็มีกิจกรรมและโครงการต่างๆ ที่ต้องชะงักตัวลงเนื่องจากต้องรอให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งทำหน้าที่ของเขา

หากบุคคลหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนได้

- สมาชิกในทีมคนอื่นไม่สามารถทำงานของตนได้เช่นกัน
- สมาชิกในทีมคนอื่นๆ เริ่มไม่พอใจกับข้อต่อที่อ่อนแอ
- ทีมสูญเสียความมั่นใจในผู้นำเพราะเขาล้มเหลวในการแก้ไขปัญหา
- ทีมงานลดความคาดหวังในสิ่งที่สามารถทำให้สำเร็จได้

บุคคลที่เป็น “ข้อต่ออ่อนแอ” ในทีมต้องถูกย้ายไปยังตำแหน่งอื่นเพื่อที่เขาจะได้ไม่จำกัดทีม

► คุณนึกถึงงานประเภทใดอีกที่สามารถใช้ภาพตัวอย่างของ “คอบขวด” อธิบายได้?

หลักการเรื่องผลที่เน่าเสีย

เมื่อใส่ผลไม้ชิ้นที่เน่าเสียในตะกร้าพร้อมกับผลไม้ชิ้นอื่น ผลไม้ชิ้นอื่นๆ ก็จะไม่เน่าเสียในไม่ช้า ปรากฏการณ์นี้แสดงให้เห็นถึงผลกระทบของทัศนคติ ทัศนคติที่ดีและทัศนคติที่ไม่ดีส่งผลกระทบต่อผู้อื่น แต่ทัศนคติที่ไม่ดีส่งผลกระทบมากที่สุด

ในการสรรหาสมาชิกทีม ให้มองหาทัศนคติมากกว่าความสามารถ คนที่มีทัศนคติถูกต้องสามารถรับการฝึกฝนและจูงใจได้ แต่คนที่มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่สามารถรับได้ อย่าจ้างคนที่มีทัศนคติที่ไม่ดีและคิดว่าคุณสามารถเปลี่ยนแปลงเขา บุคคลในทีมที่มีทัศนคติที่ไม่ดีจะต้องถูกนำออกไปหากเขาไม่เปลี่ยนแปลง

“เราไม่สามารถขจัดปัญหาได้ด้วยความคิดเดียวกันที่เราใช้เมื่อเราสร้างมันขึ้นมา”
- อัลเบิร์ต ไอน์สไตน์

เผื่อระวังคนที่มีนิสัยชอบสร้างปัญหา

คนที่ชอบสร้างปัญหาพยายามที่จะได้รับความเคารพและเป็นคนสำคัญโดยการโจมตีผู้นำ (ไม่ใช่แค่ผู้นำสูงสุด) พวกเขาอาจเลือกคนหนึ่งที่จะโจมตีซ้ำแล้วซ้ำอีก พวกเขาเป็นอันตรายทั้งต่อบุคคลและองค์กร ผู้นำต้องเรียนรู้ที่จะเผื่อระวังคนเหล่านี้และปกป้องผู้อื่นจากพวกเขา คนที่ชอบสร้างปัญหาอาจทำให้ผู้ช่วยที่ดีที่สุดของคุณถอนตัวออกไป

ลักษณะเฉพาะของคนที่ชอบสร้างปัญหา

- เขามีประวัติที่เป็นอันตรายของเขามาแล้วก่อนหน้านี้
- ปัจจุบันเขาก็ยังสร้างความเสียหายอยู่
- เขอ้างถึงแนวร่วมโดยไม่เอ่ยชื่อเวลาที่เขาร้องเรียนบางอย่าง
- เขาตัดสินใจวิจารณ์ผู้นำคนก่อนหน้านี้และยกยอผู้นำคนใหม่
- ดูเหมือนว่าเขาจะสนิทกับผู้นำคนใหม่ได้อย่างรวดเร็ว

- เขายกยอคุณมากเกินไป
- เขาชอบจับผิดคนอื่น
- เขาไม่เคยอยู่คริสตจักรไหนหรือหน่วยงานไหนได้นาน
- เขาพูดโกหก
- เขาก้าวร้าวและเป็นคนต่ำทรามได้
- เขาชอบอวดเงินของเขา
- เขาจะทำสิ่งที่คนไม่เป็นคริสเตียนทำเพื่อบรรลุเป้าหมายของเขา
- เขาทำตามกำหนดการของตัวเองและไม่ยอมให้ตรวจสอบ
- เขาชอบช่วยผู้ให้คนอื่นโกรธหรือทำให้ทำให้อึดใจ
- เขาพูดถึงความยากลำบากของตัวเองเพื่อให้ตัวเองดูเข้มแข็งขึ้น
- เขาไม่พอใจกับความคิดเห็นที่ขัดแย้งใด ๆ

หลักการเรื่องม้านั่ง

ทีมกีฬาทีมหนึ่งมีผู้เล่นมากกว่าจำนวนผู้เล่นที่ต้องการในสนาม โค้ชจึงสับเปลี่ยนผู้เล่นในระหว่างการแข่งขันเพื่อให้ผู้เล่นที่เหลืออยู่ได้แสดงความสามารถที่แตกต่างกันและให้ผู้เล่นที่ดีที่สุดได้พัก บนม้านั่งนั้นก็มีผู้เล่นที่พร้อมเล่น แต่บางคนเป็นผู้เล่นอายุน้อยที่ยังต้องได้รับการพัฒนาอยู่

องค์กรต้องทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายทีม ควรมีผู้นำรุ่นใหม่ที่กำลังพัฒนาขึ้นมา ควรมีคนที่มีความสามารถพิเศษเข้ามาในทีม

“ม้านั่ง” ในองค์กรเปรียบเสมือนม้านั่งสำหรับทีมกีฬา บ่อยครั้งที่ผู้คนบนม้านั่งมีประสบการณ์น้อย และกำลังพัฒนา ม้านั่งขององค์กรก็มีผู้เชี่ยวชาญที่เพิ่มเข้ามาด้วย

อย่าเพียงแค่จับคนใส่ตำแหน่งต่าง ๆ ที่จำเป็นของทีม ขอให้สร้างทีมขยายต่อไปเรื่อย ๆ มองหาคนที่มีความสามารถและอุทิศตัว อนุญาตให้พวกเขาช่วย ถ้าพวกเขาทำได้ดีคอยให้ความรับผิดชอบแก่พวกเขา

► อะไรคือวิธีการขยายทีมสำหรับคริสตจักรท้องถิ่น? อธิบายบทบาทและประเภทของบุคคลที่สามารถเพิ่มเข้ามาใน “ม้านั่ง” ได้

วิธีสรรหาสมาชิกทีม

ทีมงานที่ดีจะดึงดูดสมาชิกที่ดี ขอให้คิดถึงลักษณะของคนที่ถูกดึงดูดเข้ามาในทีมของคุณ ใครที่กำลังเข้ามาร่วมทีมบ้าง? ใครที่ออกไป? การเปลี่ยนแปลงแสดงให้เห็นว่าทีมของคุณแข็งแกร่งขึ้นหรืออ่อนแอลง

สมาชิกทีมช่วยด้วยเหตุผลหลายอย่าง ซึ่งรวมถึงการมีสายสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น มีเจตนาที่ดี ความมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย และความปรารถนาทำบางสิ่งที่สำคัญ

เมื่อสรรหาคน ขอให้มองหาคนที่มีความกระตือรือร้นที่จะคิดว่าคุณสามารถมาสร้างภาระใจภายหลังได้ ก่อนหน้านี้เราได้ศึกษาเรื่องผู้นำระดับห้า นี่คือนักกีฬาที่ฝึกฝนให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยไม่ได้มีแรงจูงใจที่เห็นแก่ตัว ผู้นำควรมีความใฝ่ฝันนี้และมองหาคนอื่นที่มีความใฝ่ฝันอย่างเดียวกัน

ถามความคิดเห็นของคนที่สามารถช่วยเหลือทีมได้ ขอให้ฟังพวกเขา เชิญให้พวกเขามีส่วนร่วม มอบหมายความรับผิดชอบให้พวกเขา และจากนั้นขยายบทบาทหน้าที่ของพวกเขา

ทุกสิ่งที่คุณทำ ถามตัวเองว่า “ใครสามารถช่วยฉันได้บ้าง?” พัฒนาและอาศัยคนกลุ่มเล็ก ๆ ที่มีความสามารถและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคุณ

► คุณจะอธิบายเกี่ยวกับบทสนทนาระหว่างผู้นำกับผู้ที่เป็นสมาชิกทีมว่าอย่างไร? ผู้นำจะได้รับความสนใจจากเขาได้อย่างไร?

ขั้นตอนสู่ความเป็นทีม

1. ตัดสินใจสร้างทีม - เริ่มต้นจากการลงทุน
2. รวบรวมทีมที่ดีที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ - ยกระดับศักยภาพ
3. ยอมจ่ายราคาเพื่อพัฒนาทีม - รับประกันการเติบโต
4. ทำสิ่งต่าง ๆ ร่วมกันเป็นทีม - สร้างชุมชน
5. มอบความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ให้กับสมาชิก - สร้างผู้นำ
6. มอบความสำเร็จให้เป็นของทีม - ยกระดับความเชื่อมั่นและกำลังใจ
7. ฝ้าดูให้แน่ใจว่าการลงทุนนั้นได้รับผลที่ดีคืนกลับ - นำมาซึ่งการตรวจสอบ
8. สร้างโอกาสใหม่ ๆ - ขยายความสามารถของทีมมากขึ้น
9. เตรียมสิ่งจำเป็นต่อความสำเร็จให้แก่ทีม - ทำให้ได้รับผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

บทเรียนจากพระคัมภีร์

อับซาโลมเป็นบุตรชายของกษัตริย์ดาวิด เขาหน้าตาดีและมีชื่อเสียงในประเทศ เมื่อผู้คนมาที่เมืองหลวงพร้อมกับปัญหาต่าง ๆ เขาพูดว่า “ถ้าหากข้าเป็นกษัตริย์ ข้าจะช่วยพวกท่าน” ผู้คนจึงเริ่มต้นรู้สึกว่าคุณสิ่งจะดีขึ้นหากอับซาโลมได้เป็นกษัตริย์ (2 ซาโลมอน 15:3-4)

อับซาโลมสามารถใช้ความสามารถของเขาเพื่อช่วยกษัตริย์แก้ไขปัญหาต่าง ๆ แทนที่จะทำแบบนั้น เขากลับทรยศไม่รักดี เนื่องจากกษัตริย์ไม่ได้จัดการให้มีระบบเพื่อจะรับรู้และแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน นั่นจึงเปิดโอกาสให้กับใครบางคนทรยศได้ ผู้นำทุกคนควรแน่ใจว่าผู้คนมีวิธีการที่ดีในการสื่อสารถึงปัญหาต่าง ๆ ของพวกเขาได้

บุรุษหลายพันเข้าร่วมการกบฏของอับซาโลม แม้แต่เพื่อนสนิทที่สุดของดาวิดบางคนก็ร่วมด้วย อับซาโลมเต็มใจให้ประชาชนตายเพื่อเห็นแก่ความมั่งคั่งใหญ่ใฝ่สูงของเขา ลำดับความสำคัญของเขาไม่ใช่ผลประโยชน์ของประชาชนแต่เป็นฐานะชื่อเสียงของเขาเอง

การพัฒนาสมาชิกทีม

ผู้นำควรพิจารณาถึงรูปแบบของความเป็นผู้นำและการกำกับดูแลที่สมาชิกทีมแต่ละคนต้องการ จอห์น แมกซ์เวลล์ กล่าวว่า...

- ผู้เริ่มต้นที่มีความกระตือรือร้นต้องการทิศทาง
- ผู้เรียนรู้ที่ยังทำไม่ได้อย่างที่คาดหวังต้องการการฝึกสอน
- ผู้ที่ทำได้อย่างสมบูรณ์รอบคอบต้องการการสนับสนุน
- ผู้ที่ประสบความสำเร็จด้วยการพึ่งพาตัวเองต้องการความรับผิดชอบ²²

เมื่อทำการสรรหาคนสำหรับตำแหน่งงาน ให้พิจารณาว่าตำแหน่งนั้นต้องการบุคคลประเภทใด Maxwell อธิบายถึงประเภทของคนเหล่านี้ไว้ดังนี้

- คนที่อยู่หน้าฉากหรือคนที่อยู่หลังฉาก
- คนที่มีความสามารถหลากหลายหรือคนที่มีความสามารถเฉพาะทาง
- คนที่เป็นผู้ผลิตหรือคนที่เป็นผู้บำรุงรักษา
- คนที่ถนัดทำงานกับคนหรือคนที่ถนัดทำงานกับเอกสาร
- คนที่เป็นผู้นำหรือคนที่เป็นผู้สนับสนุน
- คนที่เชี่ยวชาญหรือคนที่ยังมีมือใหม่
- คนที่คิดแบบสร้างสรรค์หรือคนที่คิดแบบนามธรรม
- คนที่ต้องการการดูแลอย่างต่อเนื่องหรือคนที่ต้องการการดูแลเพียงเล็กน้อย
- คนที่ถนัดเล่นเป็นทีมหรือคนที่ถนัดเล่นเดี่ยว

²² John Maxwell, *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team* (New York: HarperCollins Leadership, 2001), 50

- คนที่อุทิศตัวระยะสั้นหรือคนที่อุทิศตัวระยะยาว²³

ผู้นำควรยกความสำเร็จให้กับทีมงานเสมอ คนที่เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จจะได้รับแรงบันดาลใจให้ทำงานอย่างดีที่สุด

เมื่อเป็นตัวแทนของทีมต่อคนภายนอก ผู้นำไม่ควรตำหนิทีมสำหรับความล้มเหลว ผู้นำควรรับผิดชอบและตระหนักว่าเขาสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากกว่านี้ ถ้าหากเขาปกป้องสมาชิกทีม สมาชิกจะรักดีต่อเขา

อนุญาตให้นักศึกษาแบ่งปันว่าพวกเขาคาดหวังที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือการกระทำหลังจากได้เรียนบทเรียนนี้อย่างไรบ้าง

²³ John Maxwell, *Developing the Leader within You* (Nashville: Thomas Nelson, 2005), 188

ประโยคสรุปห้าประโยค

1. ไม่มีสิ่งสำคัญใดที่จะสำเร็จได้โดยการทำงานของคน ๆ เดียว
2. ทีมงานคือกลุ่มคนที่เป็นหนึ่งเดียวกันด้วยเป้าหมายใหญ่ ค่านิยมพื้นฐาน การร่วมมือ และความเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับ
3. คุณควรทำงานเพื่อพัฒนาทีมก่อนที่จะพัฒนาความไฝ่ฝัน
4. สำหรับสมาชิกทีม ทักษะที่สำคัญยิ่งกว่าความสามารถ
5. องค์กรต้องทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายทีม

งานมอบหมายบทที่ 10

1. เขียนสรุปหนึ่งย่อหน้าเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องชีวิตที่เปลี่ยนแปลงจากบทเรียนนี้ อธิบายเหตุผลว่าทำไมเรื่องนี้จึงสำคัญ สิ่งนี้ให้ประโยชน์อะไรบ้าง? จะมีผลเสียอะไรเกิดขึ้นหากไม่รู้เรื่องนี้?
2. อธิบายวิธีที่คุณจะนำหลักการต่าง ๆ จากบทเรียนนี้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตของคุณเอง บทเรียนนี้เปลี่ยนเป้าหมายของคุณอย่างไรบ้าง? คุณมีแผนที่จะเปลี่ยนการกระทำของคุณอย่างไรบ้าง?
3. ท่องประโยคสรุปทั้งห้าประโยคจากบทที่ 10 นี้ เตรียมตัวเขียนทั้งห้าประโยคที่ท่องจำตอนเริ่มต้นชั่วโมงเรียนถัดไป

บทที่ 11

พันธกิจที่มีวัตถุประสงค์

เอกลักษณ์และวัตถุประสงค์ขององค์กร

องค์กรมากมายรวมถึงคริสตจักรต่าง ๆ ไม่เคยผ่านกระบวนการคิดเรื่องวัตถุประสงค์เนื่องจากดูเหมือนว่าวัตถุประสงค์เห็นอย่างชัดเจนอยู่แล้ว เพราะพวกเขาคิดกำหนดวัตถุประสงค์เอาเอง จึงดูเหมือนเห็นได้ชัดว่าพวกเขาต้องทำกิจกรรมอะไรอย่างเจาะจงบ้าง เป้าหมายของพวกเขาเป็นเพียงการทำให้กิจกรรมเหล่านั้นสำเร็จ

ผู้จัดการพยายามทำให้งานที่มีอยู่แล้วสำเร็จ แต่ผู้นำคิดเรื่องว่ามืงานอะไรที่จำเป็นจะต้องทำให้สำเร็จบ้าง การทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้องสำคัญ แต่อย่างแรกเราต้องทำให้ถูกต้องก่อน ศิษยาภิบาลไม่ควรเป็นแค่ผู้จัดการ แต่เป็นผู้นำ

มีกระบวนการพัฒนาที่สำคัญต่อทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นพันธกิจ ธุรกิจ หรือองค์กรในรูปแบบอื่น ๆ คริสตจักรอาจเหมาะรวมว่าพวกเขาตั้งอยู่เพื่อมีการประชุมนมัสการที่ดี เพื่อดูแลสมาชิกของตน และเพื่อประกาศกับชุมชน แต่คริสตจักรจำนวนมากไม่เคยวางแผนให้สิ่งเหล่านั้นเกิดขึ้นอย่างมีวัตถุประสงค์

องค์กรควรผ่านกระบวนการพัฒนาซึ่งต้องมีการตรวจสอบตัวเองอย่างมาก

- อะไรคือสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับเรา?
- อะไรคือเหตุผลที่องค์กรนี้ตั้งอยู่?
- สำหรับเราแล้ว ความสำเร็จหมายถึงอะไร?
- อะไรคือความสำเร็จอย่างเจาะจงที่เราสามารถวางแผนเพื่อบรรลุผลได้?

- อะไรคือสิ่งที่เราทำได้ตอนนี้เพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย?

คำถามเหล่านี้สัมพันธ์กันกับห้าระยะแรกของการพัฒนาองค์กร กระบวนการพัฒนาองค์กร ประกอบไปด้วยขั้นตอนเหล่านี้

1. ค่านิยม
2. วัตถุประสงค์
3. วิสัยทัศน์
4. เป้าหมาย
5. กลยุทธ์
6. การปฏิบัติ
7. บรรลุผลสำเร็จ

ขั้นตอนต่าง ๆ ไม่ได้แยกออกจากกันโดยสิ้นเชิง ยกตัวอย่างเช่น องค์กรหนึ่งอาจวางแผนกลยุทธ์ไว้แล้วและลงมือปฏิบัติแล้วในขณะที่กำลังค้นพบค่านิยม โปรแกรมมากมายและฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรอาจกำลังทำตามขั้นตอนของกระบวนการนี้

ลำดับเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากแต่ละขั้นตอนมีผลต่อขั้นตอนที่ตามมา การเปลี่ยนแปลงขั้นตอนใด ๆ จะทำให้ขั้นตอนที่ตามมาเปลี่ยนไปด้วย ยกตัวอย่างเช่น ถ้าหากองค์กรหนึ่งเปลี่ยนความเข้าใจเรื่อง วัตถุประสงค์ขององค์กรตัวเอง ก็จะส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายและค่านิยมของความสำเร็จ

กระบวนการไม่ได้เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวจบ ค่านิยมและวัตถุประสงค์ไม่ควรเปลี่ยนหลังจากเป็นที่เข้าใจกันดีแล้ว แต่สิ่งอื่นยังเปลี่ยนได้ ไม่ว่าจะเป้าหมายเดิมจะบรรลุผลหรือไม่ ต้องมีการตั้งเป้าหมายใหม่ หลังจากความสำเร็จหรือล้มเหลว องค์กรต้องมองดูที่ค่านิยมและวัตถุประสงค์อีกครั้ง ทำให้วิสัยทัศน์ชัดเจน ตั้งเป้าหมายใหม่ วางแผนกลยุทธ์ใหม่ เป็นต้น

► ทำไมองค์กรรมมากมายจึงไม่เคยอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของตน?

ขั้นตอนที่ 1: ค้นพบค่านิยม

ค่านิยมเป็นคำศัพท์ที่ใช้กับสิ่งที่เราถือว่าสำคัญมากที่สุด บัณฑิตบุคคลมีค่านิยม กลุ่มคนตั้งขึ้นจากผู้คนที่มีความนิยมร่วมกัน องค์กรรมก็มีค่านิยม และตั้งอยู่เพื่อรับใช้ค่านิยมเหล่านั้น

สำหรับคริสเตียนแล้ว ไม่ว่าจะในธุรกิจหรือพันธกิจ

การทำให้พระเจ้าพอพระทัยเป็นค่านิยมสูงสุด ค่านิยมขององค์กรรมที่ออกแบบมาเพื่อให้พระเจ้าพอพระทัย (และไม่ควรเป็นอย่างอื่น) จะเอาชนะใจจริงใจกับความจริงจากพระคัมภีร์ กับคริสตจักร และข่าวประเสริฐ

ถึงแม้ว่าองค์กรรมต่าง ๆ ที่ไม่ได้บอกว่าเป็นคริสเตียนก็มักจะยึดมั่นในค่านิยมที่ดีบางอย่าง เพราะพวกเขาอยู่เพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นในชีวิตมนุษย์ องค์กรรมธุรกิจแห่งหนึ่งเขียนค่านิยมไว้ว่า “ยึดหลักคุณธรรมทุกอย่าง เพิ่มคุณภาพการเอาใจใส่ ความสัมพันธ์ และการเรียนรู้”

สำหรับธุรกิจใด ๆ ค่านิยมสำคัญอย่างหนึ่งคือการสร้างผลกำไร เพราะธุรกิจไม่สามารถรับใช้วัตถุประสงค์ได้โดยปราศจากกำไร อย่างไรก็ตามแม้สำหรับธุรกิจแล้ว ผลกำไรก็ไม่ได้เป็นค่านิยมที่สำคัญมากที่สุด

ธุรกิจอีกแห่งหนึ่งเขียนค่านิยมเอาไว้ว่า “ปลอดภัย ใจบริการ สนุกสนาน และสำเร็จ” ความสำเร็จอาจหมายถึงผลกำไรทางธุรกิจ แต่มันจะบรรลุผลไม่ได้โดยปราศจากค่านิยมอื่น ๆ ค่านิยมอย่างอื่นเพิ่มความเป็นไปได้ให้กับผลกำไร เพราะผู้คนที่ต้องการเป็นลูกค้าของธุรกิจที่ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของพวกเขา

“การใช้วิธีการต่าง ๆ ไม่ควรทำให้ความเชื่อในพระเจ้าของเราลดน้อยลง และความเชื่อของเราในพระเจ้าไม่ควรขัดขวางการใช้วิธีการใด ๆ ที่พระองค์ประทานแก่เรา เพื่อให้พระประสงค์ของพระองค์สำเร็จ”

- เจ ฮัดสัน เทย์เลอร์

เป็นไปได้ที่องค์กรจะยึดมั่นในค่านิยมที่ไม่ดี เช่น อำนาจที่ไม่จำกัดของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือ ความเกลียดชังของคนบางกลุ่ม องค์กรดังกล่าวจะไม่ค่อยแข็งแกร่งและมักจะสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นเสมอ

ค่านิยมอธิบายถึงวิธีการประพฤติของคนในองค์กรในขณะที่พวกเขาทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย การบรรลุเป้าหมายอย่างเดียวไม่เพียงพอ บุคคลจำเป็นต้องพึงพอใจกับวิธีการที่เขาได้รับจากที่นั้น ยกตัวอย่างเช่น บุคคลไม่ควรพึงพอใจกับชัยชนะที่ได้มาจากการโกง คนที่อยากขึ้นชมกับชัยชนะที่แท้จริงย่อมไม่โกง เพราะไม่อย่างนั้นเขาก็จะโกงชัยชนะที่แท้จริงไปจากตัวเอง

► คิดถึงเป้าหมายที่คุณมี ทำไมการพึงพอใจเกี่ยวกับวิธีการไปถึงเป้าหมายของคุณจึงสำคัญ?

ค่านิยมเรียงไว้ตามลำดับความสำคัญ ยกตัวอย่างเช่น ธุรกิจหนึ่งที่ระบุถึงคุณธรรมก่อนเพราะ คุณธรรมไม่ควรถูกตัดออกเพื่อเห็นแก่ค่านิยมอย่างอื่น อีกธุรกิจหนึ่งให้ความสำคัญมากก่อนการบริการ เพราะความปลอดภัยของผู้คนสำคัญยิ่งกว่าความสะดวกสบายของพวกเขา

ลำดับของค่านิยมสำคัญ ยกตัวอย่างเช่น ถ้าหากธุรกิจแห่งหนึ่งให้คุณค่าแก่ผลกำไรแล้วจึงเป็น ความซื่อสัตย์ พนักงานจะทำอะไรเมื่อมีโอกาสกอบโกยผลกำไรโดยไม่ซื่อสัตย์? เขาจะทำอะไรหาก ความซื่อสัตย์ต้องแลกด้วยผลกำไร? ถ้าหากความซื่อสัตย์มาก่อนผลกำไรในลำดับค่านิยม เขาก็จะรู้ว่าต้องทำอะไร องค์กรยอมถูกล่อหลอมด้วยวิธีการรับมือความขัดแย้งระหว่างค่านิยม ค่านิยม สูงสุดของคริสตจักรคือถวายเกียรติแด่พระเจ้า และไม่มีเป้าหมายใดควรบรรลุด้วยวิธีการที่ไม่ถวายเกียรติแด่พระเจ้า

องค์กรจะต้องค้นหาค่านิยมของตนด้วยการตรวจสอบตนเองว่ามีอะไรที่ทำตามค่านิยมแล้ว และมีอะไรที่จะต้องค้นพบอีก

องค์กรไม่สามารถยอมรับค่านิยมได้อย่างง่ายดาย บางองค์กรอ้างถึงค่านิยมที่พวกเขาไม่ได้ปฏิบัติตามจริง ๆ และพนักงานกับลูกค้าของพวกเขารู้ว่าข้อความที่เป็นค่านิยมนั้นไม่ได้มีความหมายอะไร

รายการค่านิยมหลักควรข้อความสั้น ๆ เป็นที่รู้จักของทุกคน และนำมาใช้ได้ในทุกสถานการณ์ รายการค่านิยมควรสั้น ๆ (อาจเพียงแค่ 4-5 รายการ) เพราะผู้คนไม่สามารถจดจำข้อความยาว ๆ ได้

ค่านิยมไม่ได้ถูกเลือกเพราะให้ผลลัพธ์ที่ดี ถ้าหากค่านิยมถูกเลือกเพราะเหตุผลนั้น ก็จะถูกเปลี่ยนไปเรื่อย ๆ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี ค่านิยมไม่ได้ถูกเลือกเพราะใช้ได้ดี แต่เพราะค่านิยมนั้นสำคัญมากที่สุด

บางครั้งองค์กรเริ่มต้นและประสบความสำเร็จด้วยสินค้าหรือแนวคิดอย่างใดอย่างหนึ่ง ผู้คนในองค์กรอาจคิดว่าองค์กรตั้งอยู่เพื่อผลิตสินค้านั้นหรือทำตามแนวคิดนั้น อย่างไรก็ตาม สินค้าหรือแนวคิดนั้นอาจไม่ได้สำเร็จตามค่านิยมขององค์กรเสมอไป จะดีกว่าหากองค์กรตั้งอยู่เพื่อสร้างค่านิยม จากนั้นจึงค่อยทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จตามค่านิยมเหล่านั้น

มีองค์กรมิชชันแห่งหนึ่งที่ช่วยเหลือหลายคริสตจักรด้วยการสนับสนุนทางการเงิน งบประมาณส่วนใหญ่ถูกใช้ไปกับการสนับสนุนต่อเนื่องเป็นประจำ อย่างไรก็ตาม ผู้นำเริ่มตระหนักว่าค่านิยมที่สำคัญที่สุดของพวกเขาคือการพัฒนาคริสตจักรท้องถิ่นที่สนับสนุนตัวเองได้ การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเป็นประจำของพวกเขาจึงขัดขวางไม่ให้เป้าหมายนี้บรรลุผลสำเร็จ พวกเขาเริ่มต้นเปลี่ยนกลยุทธ์และปฏิบัติอย่างเหมาะสมตามค่านิยมของพวกเขา พวกเขาตระหนักว่าวัตถุประสงค์คือการช่วยคริสตจักรต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ทำให้คริสตจักรเข้มแข็งมากขึ้นแทนที่จะทำให้พวกเขาต้องพึ่งพาองค์กรตลอดไป

“แหล่งเดียวที่พึ่งพาได้อย่างมั่นคงและแท้จริงคือ ค่านิยมหลักที่แข็งแกร่งกับความเต็มใจเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนทุกสิ่งโดยไม่เปลี่ยนค่านิยมหลัก”²⁴ องค์กรต้องแสดงให้เห็นถึงค่านิยมในทุกสิ่งที่ทำอย่างแท้จริงและสม่ำเสมอ

ค่านิยมขององค์กรไม่ได้มีเพียงทีมผู้นำที่ยึดมั่น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้คนในองค์กรจะเชื่อมั่นในค่านิยมและทำตาม ถ้าหากผู้คนที่มีความอิทธิพลในองค์กรไม่เชื่อและสนับสนุนค่านิยมอย่างแท้จริง องค์กรก็ไม่เข้มแข็ง

“ความสำเร็จไม่ได้มาจากคนที่หยุดนิ่ง
เมื่อวิธีการเปลี่ยน คนก็ต้องเปลี่ยนตาม”
- เจมส์ แคช เพนเนย์

องค์กรจำเป็นต้องส่งเสริมผู้คนที่ยึดมั่นในค่านิยมอย่างต่อเนื่อง ผู้คนที่ไม่ยึดมั่นในค่านิยมไม่ควรอยู่ในทีมผู้นำอีกต่อไป บรรยากาศแวดล้อมควรส่งเสริมให้มีการรักษาค่านิยมอย่างเข้มข้น จนกระทั่งบางคนต้องเลือกที่จะจากไปและบางคนก็ถูกดึงดูดีให้เข้ามา

การมีวินัยอย่างเข้มงวดในองค์กรไม่ได้หมายความว่า จะไม่มีการยืดหยุ่นหรือความหลากหลาย ถ้าหากผู้คนที่มีการอุทิศตัว พวกเขาสามารถมีความหลากหลายในเกือบทุกสิ่งที้นอกเหนือจากค่านิยมได้ การมีวินัยอย่างเข้มงวดหมายถึงผู้คนที่องค์กรต้องรักษาค่านิยมในทุกสิ่งทีพวกเขาทำ

ค่านิยมจะเป็นจริงก็ต่อเมื่อคุณแสดงให้เห็นจากวิธีที่คุณปฏิบัติและวิธีที่คุณเรียกร้องให้คนอื่นประพฤติ ถ้าคุณต้องการทำบางสิ่งให้สำเร็จด้วยการเต็มใจทำสิ่งที่ขัดกันกับค่านิยมที่คุณเคยพูด ค่านิยมที่คุณพูดก็ไม่ได้เป็นค่านิยมของคุณจริง ๆ มีบางสิ่งทีสำคัญกว่าสำหรับคุณ

²⁴ Jim Collins and Jerry Porras, *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies* (New York: HarperBusiness, 2004), XX

สร้างอย่างยั่งยืน

คอลลินส์และพอร์ราส ได้ศึกษาบริษัทที่ประสบความสำเร็จมาเป็นเวลานานในขณะที่บางบริษัทที่คล้ายกันกลับทรุดตัว พวกเขาเรียกบริษัทที่ดีกว่าว่าเป็น “บริษัทที่มีวิสัยทัศน์”²⁵

บริษัทที่มีวิสัยทัศน์สอนค่านิยมหลักให้กับพนักงานอย่างละเอียดถี่ถ้วนมากกว่าบริษัทที่ทรุดตัว พวกเขาสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจนดูเคร่งครัดมากเกี่ยวกับค่านิยมของพวกเขา

บริษัทที่มีวิสัยทัศน์ดูแลและเลือกการจัดการอย่างรอบคอบมากขึ้นโดยพิจารณาจากวิธีการที่เหมาะสมกับค่านิยมหลักมากกว่าบริษัทที่ทรุดตัว

บริษัทที่มีวิสัยทัศน์ทำให้ผู้คนของพวกเขาดำเนินตามค่านิยมหลักอย่างสม่ำเสมอได้มากกว่าบริษัทที่ทรุดตัว

องค์กรต้องหาวิธีเพื่อปลูกฝังค่านิยมหลัก สอนวิธีการนำมาใช้ และสังเกตการปฏิบัติเพื่อตอบสนองรับและแก้ไขให้ถูกต้อง การปฏิบัติและนโยบายทุกอย่างของบริษัทต้องแสดงให้เห็นถึงค่านิยมอย่างชัดเจน

ขั้นตอนที่ 2: การบรรลุวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของบริษัทขึ้นอยู่กับค่านิยมหลัก วัตถุประสงค์ไม่จำเป็นต้องมีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากองค์กรอื่น

วัตถุประสงค์เป็นแนวทางและเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดความเป็นเลิศ องค์กรควรได้รับการประเมินบนพื้นฐานของการทำให้วัตถุประสงค์สำเร็จได้ดีเพียงใด

²⁵ แหล่งที่มาเดียวกัน, 71

วัตถุประสงค์ไม่เปลี่ยนแปลง ไม่เหมือนกับเป้าหมายที่สำเร็จแล้วที่จะต้องแทนที่ด้วยเป้าหมายใหม่ บางครั้งองค์กรจะเปลี่ยนวิธีการบรรลุวัตถุประสงค์เพื่อปรับให้เข้ากับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปแต่ยังคงรักษาวัตถุประสงค์เดิมเอาไว้

ก่อนจะมีกระแสไฟฟ้าใช้ ตอนนั้นก็ยังไม่มียุติกรรมทำมาความเย็นในบ้าน บริษัทต้องมาส่งนมตามบ้านทุกวัน ในหลายเมืองตอนนี้ ผู้คนส่วนใหญ่มีตู้เย็นและสามารถเก็บนมได้หลายวัน ถ้าบริษัทอยู่เพื่อส่งนมเท่านั้น บริษัทนั้นก็ไม่น่าเป็นอีกต่อไป อย่างไรก็ตาม หากวัตถุประสงค์ของบริษัทคือจัดเตรียมผลิตภัณฑ์ด้วยวิธีที่สะดวก ก็อาจพบวิธีอื่นในการบรรลุวัตถุประสงค์นั้น บริษัทอาจเปิดศูนย์จำหน่ายนมและผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน และอาจหาสินค้าหลากหลายส่งถึงบ้านแทนนมก็ได้

อาคารคริสตจักรตั้งอยู่ในละแวกหนึ่งซึ่งมีการเปลี่ยนแปลง คนยากจนจำนวนมากจากกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ย้ายเข้ามาอยู่ในละแวกนั้น สมาชิกในคริสตจักรไม่รู้ว่าจะประกาศข่าวประเสริฐแก่ประชากรใหม่ในละแวกนั้นอย่างไร เนื่องจากคริสตจักรไม่มีวัตถุประสงค์ที่จะให้วิสัยทัศน์แก่สมาชิกเกี่ยวกับชาวบ้านในละแวกนั้น สมาชิกจึงขายอาคารและย้ายคริสตจักรไปตั้งที่อื่น

ขั้นตอนที่ 3: การแบ่งปันวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์คือคำอธิบายถึงวิธีการที่สิ่งต่าง ๆ ควรเป็น วิสัยทัศน์คือคำตอบของคำถามที่ว่า “สิ่งต่าง ๆ จะเป็นแบบไหนถ้าหากเราประสบความสำเร็จอย่างเต็มที่?”

วิสัยทัศน์คือความเป็นจริงที่เกิดขึ้นเมื่อองค์กรประสบความสำเร็จอย่างเต็มที่ ผู้นำควรมีภาพนี้ในใจ และสื่อสารให้กับทั้งองค์กรด้วยหลากหลายวิธี ผู้นำควรสื่อสารและประพฤติโดยที่คนในองค์กรไม่สงสัยเลยว่าเขามีภาระใจและอุทิศตัวต่อวิสัยทัศน์นั้น

ผู้คนจะปฏิบัติจากความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นจริง และความเข้าใจนี้ควบคุมวิธีการพิจารณาเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ของบุคคล พวกเขามีความเข้าใจว่าสิ่งต่าง ๆ เป็นอย่างไรและควรเป็นอย่างไร ความเข้าใจนั่นเองที่ควบคุมวิธีการพิจารณาคำถามต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

“ผู้นำต้องกำหนดวิธีให้ผู้ติดตามคิดถึงสิ่งที่จริง สิ่งแท้จริง สิ่งที่ต้อง และสิ่งที่สำคัญ...ผู้นำมุ่งหมายสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน และปรับความเข้าใจให้เข้ากันกับคำถามเหล่านี้”²⁶ ผู้นำควรอธิบายอย่างสม่าเสมอว่าสิ่งต่าง ๆ เป็นอย่างไรและควรจะเป็นอย่างไร

กลุ่มผู้เชื่อที่เริ่มต้นคริสตจักรในเขตพื้นที่ยากจนของเมืองใหญ่ ค่านิยมของพวกเขาคือชาวประเสริฐ คริสตจักรท้องถิ่น และครอบครัว วัตถุประสงค์ของพวกเขาคือเพื่อสำแดงชีวิตร่วมกันเป็นคริสตจักรให้กับคนในเขตพื้นที่ยากจนนั้น วิสัยทัศน์ของพวกเขาคือให้พื้นที่นั้นมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อผู้คนเริ่มต้นใช้ชีวิตในคริสตจักรตามพระประสงค์ของพระเจ้า เป้าหมายของพวกเขาคือการสื่อสารชีวิตของคริสตจักรให้กับชุมชนด้วยวิธีการที่เจาะจง

ขั้นตอนที่ 4: การตั้งเป้าหมาย

เป้าหมายเป็นขั้นตอนที่เจาะจงต่อการทำให้วิสัยทัศน์สำเร็จ เป้าหมายควรวัดได้และง่ายต่อการมองเห็น

เป้าหมายขึ้นอยู่กับค่านิยมเพราะแสดงถึงวิธีที่ค่านิยมควรมีผลกระทบต่อลูกค้า ทีม ชุมชน และโลกนี้ เป้าหมายทั้งหมดควรแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงผลกระทบของค่านิยมที่ควรเป็น

แบลนชาร์ดอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมกับเป้าหมายในทำนองนี้ว่า “เป้าหมายมีไว้สำหรับอนาคต ค่านิยมมีไว้สำหรับเวลานี้ เป้าหมายต้องตั้งไว้ ค่านิยมเป็นชีวิต เป้าหมายเปลี่ยนได้ ค่านิยมเป็นหินแกร่งที่คุณยึดมั่น เป้าหมายทำให้คนก้าวไป ค่านิยมผดุงรักษาความเพียรพยายาม”²⁷

²⁶ Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012), 47

²⁷ Ken Blanchard, *The Heart of a Leader: Insights on the Art of Influence* (Colorado Springs: David C Cook, 2007), 145.

เป้าหมายไม่ควรอยู่อย่างถาวร แต่ควรเปลี่ยนตามสถานการณ์ ค่านิยมไม่เปลี่ยน แต่เป้าหมายเปลี่ยนเพื่อจะรับใช้ค่านิยมในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

บริษัทหนึ่งในสหรัฐอเมริกาผลิตสินค้าสำหรับการขี่ม้า เมื่อเครื่องยนต์กลายเป็นสิ่งที่ใช้กันทั่วไป มีน้อยคนที่จะซื้อสินค้าเกี่ยวกับการขี่ม้า เนื่องจากบริษัทนี้ไม่ได้มีวัตถุประสงค์ที่ส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนเป้าหมายเพื่อผลิตสินค้าชนิดใหม่ บริษัทจึงต้องปิดตัวลง

“กุญแจสำคัญของทีมที่มีความโดดเด่น กระตือรือร้น ยึดหยุ่น และตรงต่อเวลา คือการทำให้แน่ใจว่าบุคลากรของคุณขับเคลื่อนด้วยค่านิยมมากกว่าขับเคลื่อนตามเป้าหมาย”²⁸

ทีมงานที่ดีได้รับการกระตุ้นด้วยเป้าหมายใหญ่ เป้าหมายนั้นไม่ควรสูงจนทีมคิดว่ามันเป็นไปไม่ได้ เพราะถ้าเป็นอย่างนั้นมันก็ไม่ใช่เป้าหมาย อย่างไรก็ตาม เป้าหมายก็ควรสูงเพื่อจะได้รับความสำเร็จยิ่งใหญ่ที่มาจากความพยายามอย่างหนักหน่วงด้วย คนที่ไม่ได้อยู่ในองค์กรอาจคิดว่าเป้าหมายนั้นเป็นไปไม่ได้ แต่เป้าหมายควรกระตุ้นจิตใจทีมงานให้มองว่าเป็นไปได้

ความสำเร็จตามเป้าหมายควรได้รับการเฉลิมฉลองและเก็บไว้เป็นอนุสรณ์ที่เป็นดั่งสัญญาฉบับออกทางบนถนนไปสู่วิสัยทัศน์

► อะไรจะเกิดขึ้นหากกลุ่มหนึ่งพยายามทำงานหนักโดยปราศจากเป้าหมายที่เจาะจง?

ขั้นตอนที่ 5: การวางแผนกลยุทธ์

กลยุทธ์คือการวางแผนปฏิบัติเพื่อให้เป้าหมายสำเร็จ กลยุทธ์ควรขึ้นอยู่กับมุมมองที่เป็นจริงเกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ทรัพยากรและความสามารถที่มี เป้าหมายที่สมเหตุสมผล แต่มีความท้าทาย

²⁸ แหล่งที่มาเดียวกัน, 117

กลยุทธ์ยังรวมถึงนโยบายต่าง ๆ ผู้คนในองค์กรต้องการแบบแผนเพื่อทำตาม โดยที่แบบแผนนั้น แสดงให้เห็นถึงค่านิยมและวัตถุประสงค์ที่จะต้องบรรลุ ไม่อย่างนั้นแล้วก็จะไม่สามารถรักษา คุณภาพไว้ได้อย่างคงเส้นคงวาได้

คริสตจักรควรฝึกอบรมผู้คนให้รู้วิธีทักทายผู้มาเยือน วิธีอธิษฐานเผื่อคนที่ออกมารับเชื้อ การสร้าง สภาวกให้กับผู้เชื่อใหม่ วิธีตอบสนองเมื่อสมาชิกต้องการวัตถุสิ่งของต่าง ๆ และเรื่องอื่น ๆ ในเชิง ปฏิบัติ ถ้าหากคริสตจักรไม่พูดคุยกันเรื่องเหล่านี้และตั้งใจวางแผนให้ดี ก็ไม่สามารถคาดหวังให้ พวกเขาทำงานได้ดี

การตั้งเป้าหมายย่อมมาก่อนการกำหนดกลยุทธ์ แต่เป้าหมายจะปรับเปลี่ยนเมื่อกำหนดกลยุทธ์ แล้ว กลยุทธ์จะปรับเปลี่ยนเมื่อมีการลงมือปฏิบัติ เมื่อคุณเห็นผลกระทบจากการลงมือปฏิบัติของ คุณ เป็นเรื่องยากที่กลยุทธ์จะสมบูรณ์แบบจนไม่จำเป็นต้องแก้ไขอะไร การยื่นหยัดในทิศทางที่ผิด ก็เลวร้ายยิ่งกว่าการเริ่มต้นผิดทิศทาง

การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของกลยุทธ์ทำให้เสียเวลา งาน และทรัพยากร ดังนั้นขอให้ตรวจสอบจน แน่ใจว่ากลยุทธ์ของคุณนั้นดีจริงก่อนที่คุณจะเริ่มลงมือปฏิบัติ ถ้าคุณพบวิธีที่จะทดลองทำบางสิ่ง ขอให้เริ่มจากเล็ก ๆ ก่อน จากนั้นคุณก็จะรู้ว่าวิธีนั้นใช้ได้หรือไม่ การลงทุนเพื่อขยายขอบเขตบางสิ่ง จากสิ่งที่เคยลองทำมาแล้วหรือใช้งานได้ดีอยู่แล้วย่อมดีที่สุด

กองทัพของประเทศหนึ่งถูกกำหนดไว้ให้ปกป้องประเทศในยามมีศึกสงคราม ประเทศส่วนใหญ่ ไม่ได้ทำสงครามตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ทหารหลายพันคนที่ถูกฝึกมาเพื่อวัตถุประสงค์นี้ ก็ต้องใช้เวลา ส่วนใหญ่ไปทำอย่างอื่น มีกองทัพหนึ่งที่ไม่สามารถค้นพบวัตถุประสงค์ของตัวเองได้เมื่อไม่มี สงคราม อีกกองทัพหนึ่งคอยเพิ่มกิจวัตรประจำวันและนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้ทหารมีงานทำเสมอ โดยปราศจากวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

ถ้าหากคริสตจักรไม่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ก็จะกลายเป็นคริสตจักรที่สาละวันอยู่กับการสร้างกฎ นโยบาย และขั้นตอนต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 6: ลงมือปฏิบัติ

การลงมือปฏิบัติต้องตามหลังกลยุทธ์ การลงมือปฏิบัติรวมถึงการสรรหาความช่วยเหลือ การทำให้
งานสำเร็จ การจัดการกิจกรรม การปรับวิธีอย่างสม่ำเสมอ การรักษาแรงจูงใจของผู้คน และการ
สังเกตประสิทธิภาพ

องค์กรมิชชันแห่งหนึ่งซึ่งช่วยสนับสนุนคริสตจักรหลายร้อยแห่งในหลายประเทศ เมื่อพวกเขาคิดถึง
ค่านิยมขององค์กร พวกเขาตระหนักว่าตั้งแต่ต้นองค์กรเริ่มโดยผู้คนที่เอาข่าวประเสริฐไปประกาศ
กับผู้คนที่ยังไม่เคยได้ยิน พวกเขาตระหนักว่าการเผยแพร่ข่าวประเสริฐเป็นค่านิยมที่เป็นรากฐาน
และการนำข่าวประเสริฐไปยังสถานที่ใหม่ ๆ ก็เป็นวัตถุประสงค์ของพวกเขา พวกเขาตัดสินใจ
ตั้งเป้าหมายใหม่และวางแผนปฏิบัติใหม่ แทนที่จะสนับสนุนการก่อตั้งคริสตจักร พวกเขาจะมุ่งที่
การสรรหาและส่งมิชชันนารีออกไปยังสถานที่ใหม่ ๆ

ขั้นตอนที่ 7: การบรรลุผลสำเร็จ

การบรรลุผลสำเร็จไม่ใช่การทำให้เป้าหมายใหญ่สำเร็จเท่านั้น แต่ยังเป็นการทำให้เป้าหมายอื่น ๆ
ที่มีมากมายสำเร็จด้วย ความก้าวหน้าใด ๆ ที่เห็นได้ชัดซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ถือว่าการ
บรรลุผลสำเร็จ

องค์กรมิชชันแห่งหนึ่งทำงานเพื่อก่อตั้งคริสตจักรโดยผ่านการฝึกอบรมและโครงการต่าง ๆ พวกเขา
เขามีคริสตจักรในสายสัมพันธ์จำนวนมาก คริสตจักรเหล่านั้นส่วนใหญ่ไม่ได้เริ่มต้นโดยมิชชัน แต่
ได้รับการสนับสนุนให้เข้มแข็งเติบโตโดยอิทธิพลของมิชชัน ผู้นำขององค์กรนั้นตระหนักว่าค่านิยม
ของพวกเขาคือการพัฒนาและทำให้คริสตจักรเข้มแข็งเติบโต ด้วยเหตุนี้วัตถุประสงค์หลักของพวกเขา
เขาจึงไม่ใช่การประกาศและเริ่มต้นคริสตจักร แต่เพื่อเพิ่มความสามารถให้กับคริสตจักรต่าง ๆ
ทำงานนั้น พวกเขาจึงเริ่มต้นเน้นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคริสตจักรต่าง ๆ

ทีมคริสเตียนทีมหนึ่งแบ่งปันข่าวประเสริฐกับคนติดยาเสพติดหรือติดสุรา มีหลายคนกลับใจมาเชื่อ
พระเจ้า พวกเขาเข้าร่วมในหลายคริสตจักร แต่ยากที่จะหาคริสตจักรที่เข้าใจและยอมรับพวกเขา

พวกเขาจึงตั้งคริสตจักรใหม่ นำโดยทีมที่ประกาศให้กับพวกเขา ค่านิยมของคริสตจักรนี้คือข่าว
ประเสริฐและการเปลี่ยนแปลงผู้เสพติด วัตถุประสงค์ของพวกเขาคือเพื่ออำนวยความสะดวกและ
สร้างสาวกด้วยวิธีพิเศษให้กับผู้เสพติด กลยุทธ์ของพวกเขาคือวางแผนกิจกรรมและรายการต่าง ๆ
เพื่อตอบสนองต่อความต้องการฝ่ายวิญญาณของผู้เสพติดและอดีตผู้เสพติด

อนุญาตให้นักศึกษาแบ่งปันว่าพวกเขาคาดหวังที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือการกระทำหลังจาก
ได้เรียนบทเรียนนี้อย่างไรบ้าง

ประโยคสรุปห้าประโยค

1. กระบวนการพัฒนาองค์กรมีขั้นตอนต่าง ๆ ได้แก่ ค่านิยม วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ การปฏิบัติ และการบรรลุผลสำเร็จ
2. ค่านิยมอธิบายวิธีที่ผู้คนในองค์กรควรประพฤติในขณะที่พวกเขาทำงานตามเป้าหมาย
3. วิสัยทัศน์คือความเป็นจริงที่เกิดขึ้นเมื่อองค์กรประสบความสำเร็จอย่างเต็มที่
4. เป้าหมายคือขั้นตอนเจาะจงที่ต้องทำให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์
5. กลยุทธ์คือการวางแผนปฏิบัติเพื่อจะบรรลุเป้าหมายได้

งานมอบหมายบทที่ 11

1. เขียนสรุปหนึ่งย่อหน้าเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องชีวิตที่เปลี่ยนแปลงจากบทเรียนนี้ อธิบายเหตุผลว่าทำไมเรื่องนี้จึงสำคัญ สิ่งนี้ให้ประโยชน์อะไรบ้าง? จะมีผลเสียอะไรเกิดขึ้นหากไม่รู้เรื่องนี้?
2. อธิบายวิธีที่คุณจะนำหลักการต่าง ๆ จากบทเรียนนี้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตของคุณเอง บทเรียนนี้เปลี่ยนเป้าหมายของคุณอย่างไรบ้าง? คุณมีแผนที่จะเปลี่ยนการกระทำของคุณอย่างไรบ้าง?
3. ท่องประโยคสรุปทั้งห้าประโยคจากบทที่ 11 นี้ เตรียมตัวเขียนทั้งห้าประโยคที่ท่องจำตอนเริ่มต้นชั่วโมงเรียนถัดไป
4. ก่อนหน้านี้เราดูแบบอย่างของเนหะมีย์ ก่อนถึงชั่วโมงเรียนถัดไปอ่าน เนหะมีย์บทที่ 1, 2, 4 และ 6 เขียนสิ่งที่คุณมองเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการเป็นผู้นำของเนหะมีย์

บทที่ 12

การนำการเปลี่ยนแปลง

บทนำ

การก่อสร้างพระวิหารเริ่มต้นแล้ว มีเพียงรากฐานเท่านั้นที่ถูกสร้างขึ้น แต่นั่นเป็นความสำเร็จที่สำคัญยิ่งนัก ผู้คนมารวมตัวกันเพื่อเฉลิมฉลอง หลายคนโห่ร้องด้วยความตื่นเต้นและสรรเสริญพระเจ้า แต่เมื่อผู้อาวุโสเห็นรากฐาน พวกเขาตระหนักว่าวิหารหลังใหม่จะงดงามน้อยกว่าหลังเดิมมาก พวกเขาโห่ร้องให้ด้วยความโศกเศร้าที่พระวิหารหลังใหญ่ที่พวกเขาเคยจำได้จะต้องสูญหายไปตลอดกาล ความโศกเศร้าและความสุขปะปนกันท่ามกลางเสียงอึกทึกของฝูงชน เป็นช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ และความรู้สึกของผู้คนมีหลากหลายเกี่ยวกับการด้านต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง (เอเสรา 3:10-13)

ความเป็นจริงของการเปลี่ยนแปลง

โลกกำลังเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีกำลังล้ำหน้าอย่างรวดเร็ว ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ถูกนำเสนอ คนมากมายกำลังเปลี่ยนความเชื่อเกี่ยวกับชีวิต โลก และศาสนา

การเปลี่ยนแปลงกระทบองค์กร องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อม พวกเขาไม่ควรเปลี่ยนค่านิยมหรือวัตถุประสงค์ แต่เปลี่ยนเป้าหมาย กลยุทธ์ และการปฏิบัติ

ผู้นำต้องนำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรของเขา ถ้าหากเขาไม่เตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง เขาจะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกเสมอ ผู้นำไม่ควรคาดหวังให้โลกเปลี่ยนไปในแนวที่จะช่วยให้องค์กรของเขาดีขึ้น เขาไม่ควรทำใจยอมรับความเสื่อมถอยขององค์กรเนื่องจากการ

เปลี่ยนแปลงที่อยู่นอกการควบคุมของเขา แทนที่จะบ่นเรื่องโลกที่เปลี่ยนแปลง เขาควรเปลี่ยนองค์กรของเขาให้ตอบสนองต่อโลกที่เปลี่ยนแปลงนั้น

“มีคำกล่าวไว้ว่าการมองเห็นอนาคตเป็นความรับผิดชอบอย่างหนึ่งของผู้นำที่ไม่สามารถมอบหมายให้คนอื่นทำได้ สามารถแบ่งปันให้คนอื่น แต่งานของผู้นำคือให้ความมั่นใจในวันนี้ว่าจะยังมีวันพรุ่งนี้”²⁹ ผู้นำต้องแน่ใจว่ามีอนาคตสำหรับองค์กรโดยการเตรียมองค์กรให้พร้อมสำหรับอนาคต ถ้าหากผู้นำไม่ทำสิ่งนี้ ก็จะไม่มีการทำ ถ้าหากผู้นำทำเพียงแค่จัดการกับสถานการณ์ปัจจุบัน งานที่แท้จริงของผู้นำก็ไม่เกิดขึ้น

► ทำไมผู้นำจึงจำเป็นต้องคิดถึงอนาคต?

การเปลี่ยนแปลงจำเป็นไม่ใช่เพียงเพราะมีการเปลี่ยนแปลงภายนอก แต่เพราะความก้าวหน้าขององค์กรด้วย เห็นได้ชัดว่าองค์กรที่ล้มเหลวควรเปลี่ยนแปลง แต่แม้แต่องค์กรที่ประสบความสำเร็จก็ต้องเปลี่ยนเพื่อประสบความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้น ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงทั้งหมดคือการพัฒนา แต่ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงก็ไม่มีการพัฒนา

บางคนพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาโดยหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลง สำหรับพวกเขา ทุกความคิดเป็นปัญหาเพราะเป็นข้อเสนอแนะสำหรับการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่ตีมองว่าปัญหาเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ตลอดเส้นทางแห่งการพัฒนา

► เป็นไปได้อย่างไรที่จะมองปัญหาให้เป็นโอกาส?

“นวัตกรรมคือความแตกต่างระหว่างผู้นำกับผู้ตาม”

- สตีฟ จอบส์

(ผู้ก่อตั้งบริษัทคอมพิวเตอร์แอปเปิ้ล)

²⁹ Ken Blanchard and Mark Miller, *The Secret: What Great Leaders Know and Do* (San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2014), 51

ผู้เผยพระวจนะบอกกษัตริย์เฮเซคียาห์ว่าการพิพากษาจะมาถึง แต่ไม่ใช่ในช่วงชีวิตของเขา เฮเซคียาห์กังวลน้อยลงเมื่อได้ยินว่าผลของการกระทำของเขาจะส่งผลกระทบต่อคนรุ่นต่อไปแทนที่จะปรากฏขึ้นทันที (2 พงศกษัตริย์ 20:16-19)

ผู้นำที่สัติย์ซื่อคิดถึงการกระทำของเขาจะส่งผลกระทบต่อคนรุ่นต่อไปในอนาคตอย่างไรบ้าง ผลของการตัดสินใจบางอย่างอาจไม่ปรากฏในช่วงหลายปี แต่ผู้นำควรระลึกไว้เสมอว่าเขากำลังหลอหลอมอนาคตจากการตัดสินใจของเขา

การเปลี่ยนแปลงที่ดี

การเปลี่ยนแปลงดีไหม? ไม่ดีเสมอไป การเสื่อมถอย การทำลาย และการสูญสลาย ล้วนเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ดี

อย่าเปลี่ยนอะไรเพียงเพราะต้องเปลี่ยน การเปลี่ยนแปลงต้องกระทำด้วยความระมัดระวังเพื่อจะบรรลุเป้าหมาย

เมื่อผู้นำเริ่มต้น คนส่วนใหญ่ในองค์กรจะรู้ว่าพวกเขาจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงบางอย่าง โดยการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่จำเป็นต้องเปลี่ยน ผู้นำก็สร้างความมั่นใจให้พวกเขามากขึ้น เมื่อเขาค่อย ๆ ทำการเปลี่ยนแปลงที่ยากขึ้น ความมั่นใจของพวกเขา ก็จะเพิ่มขึ้นถ้าหากการเปลี่ยนแปลงนั้นให้ผลลัพธ์ที่ดี

การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่สุดเกิดขึ้นเมื่อองค์กรชี้แจงค่านิยมและวัตถุประสงค์ จากนั้นจึงทำการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายและกลยุทธ์ครั้งใหญ่ นี่เป็นกระบวนการ ถ้าทำเร็วไปหลายคนจะไม่ให้ความร่วมมือ ผู้นำคนเดียวไม่สามารถทำได้เพราะค่านิยมและวัตถุประสงค์ต้องร่วมกันทำให้สำเร็จโดยคนส่วนใหญ่ในองค์กร

องค์กรส่วนใหญ่ต้องการการเปลี่ยนแปลงงบประมาณของตน เพื่อที่จะใช้จ่ายเงินสำหรับสิ่งที่สำคัญกว่าและได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น บ่อยครั้งการใช้จ่ายไม่สอดคล้องกับลำดับความสำคัญขององค์กร

การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของงบประมาณจะเกิดขึ้นหากองค์กรเปลี่ยนแปลง เนื่องจาก
งบประมาณเป็นตัวแสดงลำดับความสำคัญ

► ทำไมการใช้จ่ายเงินจึงแสดงให้เห็นลำดับความสำคัญที่แท้จริง?

การเข้าใจถึงสภาพการณ์ต่าง ๆ

เป็นงานของผู้นำที่จะอธิบายถึงความเป็นจริงอย่างถูกต้องให้กับตัวเองและทีมงาน เมื่อมีปัญหาให้
แก้ไข สภาพการณ์มักจะเลวร้ายกว่าที่คิด กระบวนการแก้ไข
ใช้เวลานานกว่าที่วางแผนไว้ และราคาก็สูงกว่าที่เรา
คาดการณ์ ผู้นำถูกทดลองให้ย่อขนาดของปัญหาให้ดูเล็กลง
เพื่อจะทำให้ผู้ตามมั่นใจ แต่นั่นจะส่งผลเสียมากที่สุดต่อความ
น่าเชื่อถือของเขา

“ความกล้าหาญคือสิ่งที่จะต้องให้
เพื่อยืนขึ้นพูด ความกล้าหาญคือ
สิ่งที่ต้องใช้เพื่อนั่งลงฟังด้วย”
- วินสตัน เชอร์ชิลล์

ผู้นำอาจไม่พอใจคนที่มีปฏิกริยาเชิงลบต่อความคิดของเขา แต่เขาควรตั้งใจฟังข้อสงสัยและคำ
เตือนของคนเหล่านั้น เขาต้องจริงจังกับข้อเท็จจริง ถ้าเขาคิดว่าความคิดของเขาดีและได้ผลแน่
แม้ว่าเขาไม่ได้พิจารณาสถานการณ์ทั้งหมด เขาก็จะทำให้ตัวเองและคนที่เชื่อถือเขาผิดหวัง “คุณ
ไม่สามารถตัดสินใจดี ๆ ได้ทุกเรื่องโดยไม่ได้เผชิญหน้ากับข้อเท็จจริงที่โหดร้ายก่อน”³⁰

เมื่อพัฒนากลยุทธ์ ขอให้พิจารณาว่า “เราล้าสมัยในความคิด วิธีการ การฝึกอบรม และทักษะ
อย่างไรบ้าง?”

สำหรับการพัฒนาวิสัยทัศน์ ให้ถามคำถามนี้ว่า “ถ้าคุณมีความช่วยเหลือทุกอย่างและมีเงินตามที่
ต้องการ คุณต้องการจะทำอะไรให้สำเร็จ?” ถ้าคุณไม่มีคำตอบก็แสดงว่าคุณไม่มีวิสัยทัศน์

³⁰ Jim Collins, *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't* (New York: HarperBusiness, 2001), 70

► อภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับข้อความในย่อหน้าข้างบนนี้ ทำไมคำถามนั้นจึงแสดงให้เห็นว่าคุณคนหนึ่งมีวิสัยทัศน์หรือไม่? ทำไมจึงสำคัญที่จะต้องตอบคำถามนั้น?

ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

ผู้คนจะพูดแบบไหนเมื่อพวกเขาต่อต้านการเปลี่ยนแปลง?

ผู้คนที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในพันธกิจจะพูดในทำนองนี้ว่า...

- “นี่เป็นวิธีการที่พระเจ้าอวยพรในอดีตมาแล้ว เราไม่ควรเปลี่ยนไปใช้วิธีการอื่น”
- “ผู้นำฝ่ายวิญญาณคนก่อนสอนเราให้ทำแบบนี้ คุณจะมาบอกว่าผิดไม่ได้”
- “เราไม่จำเป็นต้องมีวิธีที่ดีกว่า เราต้องการอธิษฐานมากขึ้น”
- “พระเจ้าไม่ได้ประสงค์ความสำเร็จจากเรา พระองค์ประสงค์ให้เราสัตย์ซื่อ ดังนั้นเราจึงควรทำสิ่งที่เรากำลังทำต่อไป”

ผู้คนที่ไม่อุทิศตัวอย่างเต็มที่ต่อการพัฒนาอาจพูดในทำนองนี้ว่า...

- “วิธีที่เราเคยทำมาก็ดีอยู่แล้ว ทำไมจะต้องเปลี่ยนอีก?”
- “ฉันไม่มีเวลาทำงานนอกเหนือจากที่ทำอยู่”

มีเหตุผลที่แตกต่างกันในการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และไม่ควรเหมารวมว่าทุกคนมีเหตุผลอย่างเดียวกัน

ผู้คนที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเมื่อพวกเขา...

- ไม่เข้าใจวัตถุประสงค์
- ไม่เห็นด้วยกับวิธีการ
- ให้คุณค่าบางสิ่งที่กำลังจะเลิกใช้
- กลัวปัญหาใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

- ติดอยู่กับสิ่งที่คุ้นเคยและสะดวกสบาย
- ยากอยู่ในเวทีที่ใช้ความสามารถ
- ต่อด้านการที่จะต้องอุทิศตัวหรือเสียสละเพิ่ม
- มีความผูกพันทางอารมณ์หรือทางศาสนากับการปฏิบัติแบบเดิม

เตรียมผู้คนสำหรับการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำที่ดีนำผู้คนผ่านการเปลี่ยนแปลงที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดและมีความเสียหายน้อยที่สุด เหมือนกับว่าคุณกำลังนำกลุ่มท่องเที่ยว ทำการวิจัยเพื่อคุณจะสามารถอธิบายความคาดหวังให้กับพวกเขาจนเตรียมตัวให้ดี

ทีมงานหลักขององค์กรจำเป็นต้องได้รับการนำให้ผ่านขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อค้นพบค่านิยมและวัตถุประสงค์ ข้อสรุปควรเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร

การเป็นเจ้าของวัตถุประสงค์ร่วมกันนั้นจำเป็นมาก ไม่เช่นนั้นจะกลายเป็นบุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือตามเป้าหมายของเขาเอง การมีเป้าหมายร่วมกันทำให้เกิดการรวมทีม

ขอให้ระลึกถึงการรักษาการเชื่อมต่อกับประวัติศาสตร์ขององค์กร อย่าทำเหมือนกับว่าทุกสิ่งที่เคยทำมานั้นไร้ประโยชน์ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาในอนาคตนั้นเป็นการต่อยอดจากสิ่งที่เคยทำสำเร็จไว้แล้ว

► ทำไมการเชื่อมต่อกับประวัติศาสตร์ขององค์กรจึงสำคัญ?

ผู้นำรุ่นเยาว์ต้องแสดงให้เห็นว่าเขาเห็นคุณค่าความสำเร็จในอดีต เขาต้องเห็นคุณค่ามิตรภาพที่องค์กรมีร่วมกัน เขาต้องไม่ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าและประสิทธิภาพเท่านั้น

กำหนดวิธีการ “เก็บคะแนน” เช่นเดียวกับเกมกีฬา ที่มจำเป็นต้องรู้ว่า “การทำคะแนน” หมายความว่าอย่างไร และคำว่า “ฟาวล์” หมายความว่าอย่างไร ตาราง

คะแนนมีความสำคัญต่อการประเมิน การตัดสินใจ การปรับเปลี่ยน และชัยชนะ

จำไว้ว่าความน่าเชื่อถือส่วนบุคคลของผู้ที่เป็นปัจจัยหลักในการยอมรับของผู้คนต่อวิสัยทัศน์ ผู้คนจะไม่เชื่อมั่นใน

แผนจนกว่าพวกเขาจะเชื่อใจผู้นำ รักษาความไว้วางใจโดยดำเนินการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเสมอ อย่าหลอกลวงพวกเขา และอย่าปกปิดข้อมูลที่อาจส่งผลกระทบต่อจิตใจของพวกเขา

ผู้นำต้องการความไว้วางใจสองประเภทจากคนของเขาคือ วางใจในอุปนิสัยของเขา และวางใจในความสามารถของเขา ผู้คนต้องต้องเชื่อว่ามีอุปนิสัยที่ดีเท่านั้น แต่ว่าเขาสามารถเป็นผู้นำได้ดี มีคนดี ๆ ที่ไม่สามารถเป็นผู้นำได้ และมีคนที่มีความสามารถแข็งแกร่งซึ่งอุปนิสัยเชื่อถือไม่ได้

ผู้คนจำเป็นต้องรู้ว่าผู้นำใส่ใจในสิ่งที่พวกเขาใส่ใจ หากผู้คนคิดว่าเขาไม่ใส่ใจ พวกเขาจะพยายามปกป้องตนเองด้วยการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และปิดบังความคิดเห็นกับการกระทำของตน

การเปลี่ยนแปลงแบบถาวรส่วนใหญ่ไม่ได้เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองเหตุฉุกเฉิน ในสถานการณ์ฉุกเฉิน ขอให้ใช้เวลาในการประเมินสถานการณ์อย่างถูกต้อง อะไรคือภัยคุกคามที่แท้จริง? ขอให้พิจารณาว่าอะไรคืออันตรายที่แท้จริงหรืออะไรที่ไม่ใช่ พิจารณาว่าการตอบสนองอย่างทันควันใดที่สามารถหลีกเลี่ยงอันตรายได้โดยไม่ต้องเขียนเป็นนโยบายถาวร มีความช่วยเหลืออะไรบ้าง? รักษาความสงบขององค์กร

“ถ้าเป้าหมายของกัปตันคือการปกป้องเรือของเขา เขาก็จะเก็บเรือไว้ที่ท่าจอดตลอดไป”
- โธมัส อควินัส

เข้าใจผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่อผู้คน³¹

วิธีการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบต่อผู้คน	วิธีสนับสนุนพวกเขา
ผู้คนขาดความมั่นใจเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง	ช่วยให้พวกเขารู้สึกพร้อมเผชิญ
ผู้คนรู้สึกโดดเดี่ยวแม้เมื่อทุกคนกำลังผ่านการเปลี่ยนแปลงอย่างเดียวกัน พวกเขาอาจมีแนวโน้มในการปกป้องความสนใจของตัวเอง และมีแผนลับ	ช่วยพวกเขาให้ทำงานร่วมกันและแบ่งปันความคิดเพื่อพวกเขาจะไม่รู้สึกโดดเดี่ยว
ผู้คนคิดก่อนเลยว่าพวกเขาจะสูญเสียอะไร	ให้พวกเขาพูดถึงสิ่งที่พวกเขาคิดว่าจะสูญเสีย อย่าทำเป็นว่าการสูญเสียนั้นเล็กน้อยหรือไม่จริง
ผู้คนกังวลว่าการเปลี่ยนแปลงกำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจนพวกเขารับมือไม่ไหว	เตรียมพวกเขาให้พร้อมด้วยการฝึกอบรมและสนับสนุน ตั้งเวลาชัดเจนเพื่อเปลี่ยนแปลง จะได้ไม่เกิดขึ้นเร็วเกินไป
คนแตกต่างกันก็จะมีระดับความพร้อมที่แตกต่างกันต่อการเปลี่ยนแปลง	อย่าด่วนตัดสินผู้คนที่ต้องการความมั่นใจแตกต่างกัน

³¹ ตารางข้อมูลนี้ได้รับการปรับปรุงใหม่จาก Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader* (Nashville, TN: Thomas Nelson, 2003), 66-67

<p>ผู้คนมีแนวโน้มหันกลับไปใช้วิธีการเดิมถ้าหากการเปลี่ยนแปลงไม่เห็นผลและรักษาไว้อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>ช่วยพวกเขาให้เดินต่อไปในทิศทางที่ถูกต้อง</p>
--	---

การเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น

หน้าที่ของผู้นำคือการกำหนดและระบุค่านิยมให้ชัดเจน จากนั้นจึงทำงานเพื่อแน่ใจว่าค่านิยมเหล่านั้นขับเคลื่อนทั่วทั้งองค์กร ผู้นำไม่สามารถทำเช่นนี้ได้โดยไม่เอาตัวเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับกลไกขององค์กร³²

งานของผู้นำไม่ใช่การจัดการกับทุกรายละเอียดในองค์กร ถ้าหากเขาทำอย่างนั้น เขาจะ (1) ขัดขวางการพัฒนาผู้นำที่สามารถช่วยเขาได้ และ (2) จำกัดงานขององค์กรให้อยู่แค่ปริมาณที่เขาสามารถควบคุมดูแลได้

อย่างไรก็ตาม เขาไม่สามารถเปลี่ยนองค์กรได้โดยปราศจาก (1) การรู้วิธีที่จะทำให้ทุกสิ่งสำเร็จ และ (2) การอธิบายวิธีนำค่านิยมมาสู่การปฏิบัติในทุกขั้นตอน

นั่นหมายความว่าเขาจะต้องคุ้นเคยกับงานของแต่ละแผนก ช่วยทำการเปลี่ยนแปลงเฉพาะที่จำเป็น ผูกอบรวมและส่งเสริมผู้นำที่จะดำเนินการตามค่านิยมในแผนกของตน

...ผู้นำบริหารจัดการเพื่อให้ความเชื่อมั่นต่อองค์กรได้รับการยกย่อง สืบสาน สื่อสาร และนำไปปฏิบัติร่วมกัน³³

³² Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012), 118

³³ แหล่งข้อมูลเดียวกัน, 121

ไม่เพียงพอสำหรับผู้นำระดับสูงที่จะสอนค่านิยมอย่างต่อเนื่อง แม้แต่การแสดงให้เห็นด้วยการกระทำของเขาเองก็ยังไม่เพียงพอ เขาต้องแน่ใจว่าค่านิยมเหล่านั้นถูกนำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร เขาต้องหากคนในองค์กรที่เชื่อมั่นในค่านิยมอย่างแท้จริงและมีความสามารถในการช่วยให้นำไปปฏิบัติได้

การใช้จ่ายขององค์กรแสดงถึงลำดับความสำคัญ วัตถุประสงค์ที่ชี้แจงจะไม่ใช้วัตถุประสงค์ที่แท้จริงจนกว่างบประมาณจะถูกใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์นั้น นั่นหมายความว่า การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขององค์กรจะหมายถึงการเปลี่ยนแปลงงบประมาณเสมอ “ผู้นำที่มีประสิทธิภาพยอมให้ความสำคัญกับงบประมาณ เพราะนั่นคือสิ่งที่ความเชื่อมั่นแท้จริงขององค์กรปรากฏให้เห็น”³⁴

► คุณจะสรุปสิ่งที่บทเรียนในตอนนี้อธิบายเกี่ยวกับหน้าที่ของผู้นำอย่างไร?

ตั้งเป้าหมายใหญ่

องค์กรจะมีเป้าหมายระยะสั้นเล็กๆ แต่หลังจากวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ชัดเจนแล้ว ผู้นำควรกำหนดเป้าหมายใหญ่ที่สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นองค์กร

ควรตั้งเป้าหมายใหญ่หลังจากที่องค์กรได้ผ่านกระบวนการค้นหาคุณค่าและวัตถุประสงค์ที่อธิบายไว้ในบทที่ 11 “พันธกิจที่มีวัตถุประสงค์”

เป้าหมายใหญ่อาจเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาหลายปีกว่าสำเร็จ เป้าหมายนี้ควรใหญ่และท้าทายมากจนต้องใช้การทำงานเป็นทีม ใช้พลังงาน และกลยุทธ์ในระดับสูง

เป้าหมายใหญ่ควรเป็นเรื่องง่ายที่ทุกคนเข้าใจได้ ควรเขียนและเน้นย้ำ มันไม่ใช่แค่ความฝัน แต่เป็นความคาดหวังที่แท้จริง

³⁴ แหล่งข้อมูลเดียวกัน, 120

เป้าหมายใหญ่ควรรวมองค์กรเป็นหนึ่งเดียว ไม่ควรเป็นการบังคับอย่างกะทันหันจากผู้นำ แต่ควรเกิดขึ้นหลังจากอภิปรายร่วมกันมามากแล้ว เพื่อให้คนที่อุทิศตัวเห็นว่ามันเป็นเป้าหมายที่เหมาะสม เมื่อบรรลุเป้าหมาย เป้าหมายนั้นก็ไม่ได้รับใช้วัตถุประสงค์ของมันอีกต่อไป จึงต้องตั้งเป้าหมายใหม่ ผู้นำควรเตรียมพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายใหม่

การใช้แรงผลักดัน (โมเมนตัม)

แรงผลักดันเป็นการเคลื่อนที่ไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่องจากการผลักดันก่อนหน้านี้ เมื่อเราพูดถึงแรงผลักดันขององค์กร หมายความว่าผู้คนพร้อมที่จะรักษาการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าต่อไป เนื่องจากความสำเร็จล่าสุด

ในฐานะผู้นำ ให้พิจารณาถึงแรงผลักดันที่องค์กรได้รับจากความสำเร็จที่เกิดขึ้นก่อนที่คุณจะมา คุณจะใช้มันและเพิ่มมันได้อย่างไร?

พิจารณาวิธีเปลี่ยนความสำเร็จในปัจจุบันให้เป็นแรงผลักดัน คุณจะใช้ความสำเร็จล่าสุดเพื่อส่งเสริมผู้คนให้พยายามต่อไปได้อย่างไร?

อย่าที่กหักเอาเองว่าแรงผลักดันรักษาตัวเองไว้ได้ แต่จงชี้แนะและจัดหาความสำเร็จใหม่ๆ ให้กับมัน ตั้งใจวางแผนและกำหนดเวลาเพื่อเป็นชี้แนะ ส่งเสริม และใช้แรงผลักดัน เฉลิมฉลองและพูดถึงความสำเร็จ ชื่นชมความสำเร็จของผู้คนมาก ๆ

อะไรคือปัจจัยที่จูงใจคนของคุณ? อะไรที่ทำให้พวกเขาารู้สึกถึงแรงผลักดัน?

ขจัดปัจจัยที่ทำให้ท้อถอย อะไรที่จำกัดความคาดหวังของผู้คนและยับยั้งความกระตือรือร้น? อะไรทำให้คนรู้สึกว่าไม่สามารถประสบความสำเร็จ?

อนุญาตให้นักศึกษาแบ่งปันว่าพวกเขาคาดหวังที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือการกระทำหลังจากได้เรียนบทเรียนนี้อย่างไรบ้าง

ประโยคสรุปห้าประโยค

1. องค์การต้องเปลี่ยนเป้าหมายของตัวเอง และลงมือปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อโลกที่เปลี่ยนแปลง
2. ผู้นำต้องแน่ใจว่ามีอนาคตสำหรับองค์กรโดยการเตรียมองค์กรให้พร้อมสำหรับอนาคต
3. ผู้คนจะไม่เชื่อมั่นในแผนจนกว่าพวกเขาจะเชื่อใจผู้นำ
4. ผู้นำที่ดีนำผู้คนผ่านการเปลี่ยนแปลงที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดและมีความเสียหายน้อยที่สุด
5. เป้าหมายใหญ่ที่ถูกต้องให้แรงบันดาลใจและทำให้องค์กรเป็นหนึ่งเดียว

งานมอบหมายบทที่ 12

1. เขียนสรุปหนึ่งย่อหน้าเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องชีวิตที่เปลี่ยนแปลงจากบทเรียนนี้ อธิบายเหตุผลว่าทำไมเรื่องนี้จึงสำคัญ สิ่งนี้ให้ประโยชน์อะไรบ้าง? จะมีผลเสียอะไรเกิดขึ้นหากไม่รู้เรื่องนี้?
2. อธิบายวิธีที่คุณจะนำหลักการต่าง ๆ จากบทเรียนนี้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตของคุณเอง บทเรียนนี้เปลี่ยนเป้าหมายของคุณอย่างไรบ้าง? คุณมีแผนที่จะเปลี่ยนการกระทำของคุณอย่างไรบ้าง?
3. ท่องประโยคสรุปทั้งห้าประโยคจากบทที่ 12 นี้ เตรียมตัวเขียนทั้งห้าประโยคที่ท่องจำตอนเริ่มต้นชั่วโมงเรียนถัดไป

บทที่ 13

การพัฒนาผู้นำ

เรียนรู้เป็นผู้นำที่นำ

ผู้นำหลายคนมีอิทธิพลตามความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ไม่ได้ไปไกลเกินกว่าที่พวกเขาเป็นอยู่ พวกเขากำกับควบคุมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์กร พวกเขาไม่ได้พัฒนาโครงสร้างความเป็นผู้นำและดูเหมือนไม่สามารถจัดตั้งผู้นำที่สนับสนุนวิสัยทัศน์ร่วมกันได้ บางครั้งพวกเขาดูเหมือนผู้นำที่เข้มแข็งเพราะพวกเขาควบคุมองค์กรได้เช่นนั้น แต่องค์กรของพวกเขาไม่สามารถเติบโตเกินจุดหนึ่งได้

องค์กรไม่พัฒนาเว้นแต่ผู้นำจะปรับปรุง องค์กรถึงขีดจำกัดเมื่อผู้นำถึงขีดจำกัด องค์กรไม่สามารถขยายขอบเขตได้จนกว่าผู้นำจะหาวิธีพัฒนาตนเอง

ผู้นำหนุ่มคนหนึ่งได้รับอำนาจในการปกครองประเทศ เขาต้องการมีอำนาจเบ็ดเสร็จและทำให้แน่ใจว่าไม่มีใครแข่งขันกับเขา เพื่อเรียนรู้วิธีการที่จะทำเช่นนี้ เขาได้ไปเยี่ยมผู้นำคนเก่าที่เป็นเผด็จการชาติมาเป็นเวลานาน เขาถามว่า “คุณแน่ใจได้อย่างไรว่าจะไม่มีใครมายึดอำนาจของคุณไป” พวกเขากำลังเดินไปด้วยกันในทุ่งที่มีวัชพืชขึ้นอยู่ เผด็จการคนเก่ามีไม้เท้า และขณะที่พวกเขาเดินผ่านวัชพืช เผด็จการคนนั้นก็หักวัชพืชที่สูงที่สุด หลังจากดูอยู่สองสามนาที ผู้นำหนุ่มก็พูดว่า “ผมเข้าใจแล้ว”

ผู้นำบางคนไม่ต้องการผู้ช่วยที่มีความคิดและความสามารถในการเป็นผู้นำ พวกเขาต้องการเฉพาะคนที่ทำตามคำสั่งของพวกเขาเท่านั้น

ผู้นำที่รับใช้ตัวเองที่เสพติดอำนาจ การยอมรับ และกลัวสูญเสียตำแหน่งจะไม่ใช้เวลาใด หรือความพยายามใดเพื่อฝึกอบรมคนให้มาแทนพวกเขา³⁵

ผู้นำเหล่านี้สร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่มีการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ มีผู้นำเพียงคนเดียวและผู้ช่วยของเขา องค์กรไม่พัฒนาแผนกและโปรแกรมที่เป็นการสร้างผู้นำเพิ่ม คนหนุ่มสาวที่มีความสามารถในการ เป็นผู้นำที่แข็งแกร่งมักจะออกจากองค์กรเพื่อค้นหาที่ที่ให้โอกาส

ผู้นำรุ่นใหม่จำเป็นต้องมีตัววัดวัตถุประสงค์สองอย่างคือ (1) เพื่อเตรียมผู้นำที่อยู่ในตำแหน่งใน อนาคต และ (2) เพื่อขยายองค์กร

เฮโรดมหาราชเป็นผู้ปกครองเหนือแคว้นยูเดียซึ่งแต่งตั้งโดยชาวโรมัน เขาไม่ใช่ชาวยิว และคนส่วนใหญ่ในประเทศไม่ต้องการให้เขาเป็นผู้ปกครอง เขาสงสัยอยู่เสมอว่ามีคนพยายามถอดเขาออก จากการเป็นกษัตริย์ เขาฆ่าภรรยาบางคนและพวกลูกชายของเขาเพราะสงสัย เขาไม่ได้ฝึกให้ใคร มาแทนที่เขา หลังจากที่เขาเสียชีวิต ลูกชายของเขาได้ขึ้นเป็นกษัตริย์แต่ทำหน้าที่ได้ไม่ดีและถูก พวกโรมันถอดถอน ชาวโรมันตั้งผู้ว่าราชการเหนือแคว้นยูเดีย และแคว้นยูเดียก็ไม่เคยมีกษัตริย์ องค์กรอื่นอีกเลย

ความสำเร็จระยะสั้นโดยไม่มีผู้สืบทอดคือความล้มเหลวในระยะยาว หากองค์กรทำงานได้ไม่ดี หลังจากผู้นำเสร็จสิ้นแล้ว แสดงว่าเขาไม่ได้ทำหน้าที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

คนที่ถูกเตรียมเพื่อให้อยู่ในตำแหน่งผู้นำระดับสูงไม่เพียงได้รับความช่วยเหลือจากผู้นำระดับสูง เท่านั้น แต่โดยการรับใช้ในฐานะผู้นำคนหนึ่งด้วย ผู้นำระดับสูงต้องเต็มใจยอมให้ผู้นำในองค์กร ได้รับการพัฒนา ผู้นำที่มีแนวคิด ลงมือปฏิบัติ และทำการตัดสินใจ

³⁵ Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 18

ผู้นำรุ่นใหม่ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้องค์กรเติบโตด้วยเช่นกัน องค์กรไม่สามารถพัฒนาโปรแกรมหรือขยายได้โดยไม่มีกำรเพิ่มผู้นำ

สิ่งสำคัญคือต้องมีโอกาสให้กับผู้นำที่มีศักยภาพ หากองค์กรมีเฉพาะตำแหน่งผู้นำบางตำแหน่งและไม่สามารถเพิ่มได้อีก องค์กรนั้นจะไม่สามารถขยายและไม่สามารถรักษาผู้นำที่มีศักยภาพไว้ได้ ตัวอย่างเช่น คริสตจักรที่มีสุขภาพดีมีคนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นและต้องการเริ่มพันธกิจใหม่ หากพวกเขาไม่ได้รับโอกาสในการเป็นผู้นำ คริสตจักรก็จะไม่เติบโตอย่างที่เราจะเป็น

ความล้มเหลวในการพัฒนาผู้นำมากขึ้นจะทำให้การตัดสินใจทั้งหมดที่ผู้นำระดับสูง เนื่องจากผู้นำมีข้อจำกัด เกือบทุกครั้งผู้คนจึงต้องรอเขา

โมเสสอยู่ในตำแหน่งใหม่หลังจากที่นำคนอิสราเอลออกจากอียิปต์ ประชาชนมาหาเขาเพื่อให้แก้ไขทุกความขัดแย้งระหว่างพวกเขา มีข้อขัดแย้งมากมายเพราะมีคนจำนวนมากอยู่ในสถานที่แห่งใหม่ซึ่งไม่มีกฎหมายกำหนดหรือตัวอย่างให้ปฏิบัติตาม เยโรไปเยี่ยมโมเสสและเห็นว่าเขาใช้เวลาทุกวันเพื่อแก้ไขความขัดแย้งของผู้คน เยโรแนะนำให้เขาตั้งผู้พิพากษาในระดับต่าง ๆ เพื่อตัดสินคดีส่วนใหญ่ การดำเนินการนี้เป็นการสร้างผู้นำที่มีสิทธิอำนาจอย่างแท้จริง

ผู้นำที่มุ่งเน้นการดึงดูดผู้ติดตามมักจะขาดความช่วยเหลือในการเป็นผู้นำ องค์กรสามารถเพิ่มผู้ติดตามหรือทวิจำนวนผู้ติดตามได้โดยการดึงดูดและพัฒนาผู้นำ

การพัฒนาผู้นำไม่ใช่ความรับผิดชอบของผู้นำระดับสูงเพียงคนเดียว ผู้นำทุกคนในองค์กรทุกระดับควรช่วยพัฒนาคนรอบข้างด้วยการให้คำปรึกษาและแบ่งปันความรับผิดชอบ

► ทำไมองค์กรที่แข็งแกร่งและเติบโตจึงต้องการผู้นำจำนวนมาก?

“ให้ใครก็ตามที่อยู่ในตำแหน่งเก็บคำถามง่าย ๆ นี้ไว้ในใจ ไม่ใช่ว่า ‘ฉันจะทำการนี้ให้ถูกต้องเสมอไปได้อย่างไร’ แต่ ‘ฉันจะจัดหาเพื่อให้สิ่งถูกต้องนี้สำเร็จได้อย่างไร?’”

- ฟลอเรนซ์ ฟอร์ด

ยอมรับผู้นำที่มีศักยภาพ

การเลือกผู้นำที่มีศักยภาพเป็นการตัดสินใจที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้นำ ขั้นตอนการคัดเลือกควรระมัดระวังและมีรายละเอียดต้องใส่ใจ คุณลักษณะบางประการที่ควรมองหาในตัวผู้นำที่มีศักยภาพ ได้แก่ สติปัญญา การมองโลกในแง่ดี ความเต็มใจรับผิดชอบ ความกล้าหาญ ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น และความเสียสละโดยไม่เห็นแก่ตัวเอง

ตามที่ จอห์น แมกซ์เวลล์ ได้กล่าวไว้ ผู้นำที่มีศักยภาพมักจะมีลักษณะเฉพาะบางอย่าง พวกเขาเป็นแรงกระตุ้น ผู้มีอิทธิพล นักสร้างสัมพันธ์ ผู้รวบรวม ผู้เพิ่มมูลค่า ผู้มองเห็นโอกาสและช่วยไว้ ผู้ที่ทำให้สำเร็จ³⁶ อย่าเพียงมองหาคนที่ไม่ได้มีจุดอ่อนร้ายแรง แต่ให้มองหาคนที่จุดแข็งเป็นพิเศษ สรรหาคนที่มีความตั้งใจอยู่แล้ว อย่าคิดเอาเองว่าคุณสามารถหาทางเปลี่ยนแปลงคนที่ไม่มีความตั้งใจได้

สรรหาคุณลักษณะชีวิตที่ดีมากกว่าสรรหาทักษะ ทักษะพัฒนาได้ แต่คุณลักษณะชีวิตที่ดีนั้นไม่รู้เลยว่า จะพัฒนาได้ไหม การพัฒนาคุณลักษณะชีวิตที่ดีมีเป้าหมายเพื่อพันธกิจ อย่าจับคนวางในตำแหน่งก่อนที่เขาจะมีคุณลักษณะชีวิตที่ดีก่อน

“เพื่อนที่ดีที่สุดของผม
คือคนที่เอาส่วนดีที่สุดในผมออกมา”
- เฮนรี ฟอร์ด

ผู้นำควรเป็นแบบอย่างของค่านิยมองค์กรและแสวงหาผู้นำที่มีศักยภาพที่ทำตามค่านิยมเหล่านี้

► อธิบายวิธีที่คุณจะยอมรับผู้นำที่มีศักยภาพ

³⁶ John Maxwell, *Good Leaders Ask Great Questions* (New York: Center Street, 2014), 262-266

ดึงดูดผู้นำที่มีศักยภาพ

ผู้นำมักจะดึงดูดผู้นำเช่นพวกเขาเอง แต่ผู้นำที่มั่นคงสามารถดึงดูดผู้นำที่มีความสามารถเสริมได้ ผู้นำหลายคนบ่นว่าต้องการความช่วยเหลือ แต่พวกเขาไม่มีการดำเนินงานและวิสัยทัศน์ที่น่าดึงดูดใจ และไม่มีแผนที่ต้องใช้ความช่วยเหลือ

คุณภาพของผู้นำและการดำเนินการกำหนดคุณภาพของคนที่เขาดึงดูด ความสามารถและความสำเร็จของผู้นำดึงดูดผู้นำคนอื่น ๆ ที่มีความสามารถให้เพิ่มเข้ามา

ผู้นำทั้งหลายจะติดตามผู้นำที่พวกเขาคิดว่าจะพาพวกเขาไปในที่ที่พวกเขาต้องการได้ ผู้นำที่มีศักยภาพถูกดึงดูดด้วยวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ ผู้นำที่มีศักยภาพถูกดึงดูดโดยโอกาสที่จะได้รับการฝึกฝน

แนวทางสำหรับการพัฒนาผู้นำ

(1) พิจารณาทิศทางองค์กรของคุณ

ความต้องการที่สำคัญขององค์กรคืออะไร? เริ่มพัฒนาผู้นำเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น องค์กรของคุณมีศักยภาพด้านการเติบโตในด้านใดบ้าง? เริ่มพัฒนาผู้นำเพื่อนำไปสู่การเติบโตนั้น

(2) ให้การพัฒนาผู้นำเป็นลำดับความสำคัญต้น ๆ

คนเป็นทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดขององค์กร องค์กรหนึ่งอาจมีสิ่งปลูกสร้างและทรัพย์สินอื่น ๆ แต่ยังไม่อ่อนแอเพราะไม่มีคนที่อุทิศตัวซึ่งมีความสามารถในการเป็นผู้นำ

(3) สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้ผู้นำเติบโต

ให้อิสระแก่ผู้คนในการริเริ่มและตัดสินใจ ผู้คนจะสร้างสรรค์ได้ถ้ามีอิสระ คนที่ไม่ได้รับการมอบอำนาจจะละทิ้งเป้าหมายหรือไปที่อื่น บทบาทที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน คำอธิบายความสำเร็จ และทรัพยากรที่เพียงพอเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการรับมอบอำนาจ

โปรแกรมใหม่ ๆ โครงการ แผนก และองค์กรที่ตั้งใหม่ เป็นสภาพแวดล้อมที่ผู้นำคนใหม่สามารถพัฒนาได้ บางครั้งองค์กรควรเริ่มต้นสิ่งใหม่เพื่อให้โอกาสแก่ผู้นำที่มีศักยภาพ

(4) ช่วยคนที่คุณนำไปไปได้ไกลเกินตำแหน่ง

คนที่อยู่ในตำแหน่งอาจทักท้วงว่าเขาได้รับอนุญาตให้ปฏิบัติตามความรับผิดชอบเฉพาะเจาะจงและเข้าใจว่าอิทธิพลของมีจำกัด คน ๆ หนึ่งสามารถถูกนำไปไปได้ไกลเกินตำแหน่งของเขาโดยสิ่งต่อไปนี้

- ให้ความคาดหวังเกินกว่าความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- สังเกตและตอบสนองเกินความต้องการที่เขา มี
- สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยการให้กำลังใจและช่วยเหลือ
- เข้าใจและช่วยเหลือในข้อกังวลของผู้ที่อยู่เหนือเขา

ไม่เพียงแต่ผู้นำระดับสูงเท่านั้นที่จะต้องฝึกอบรมผู้นำอื่น ๆ ผู้นำทุกคนในองค์กรควรรับผิดชอบในการพัฒนาผู้นำ

(5) วางแผนสร้างโอกาสเติบโตให้กับผู้นำที่มีศักยภาพ

ชั่วโมงฝึกอบรม โอกาสต่าง ๆ เพื่อสังเกตการณ์ทำงานของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ และการสนทนากับผู้นำ ล้วนเป็นโอกาสในการเติบโต อย่าทักท้วงว่าคุณสามารถฝึกอบรมทุกอย่างได้ด้วยตัวของคุณเอง เชิญผู้เชี่ยวชาญในด้านที่คุณไม่มีมาเป็นผู้ฝึกอบรม

ตัวอย่างที่ไม่ดี...

ดิโอเตรเฟสเป็นผู้นำในคริสตจักรท้องถิ่นแห่งหนึ่ง เขาต้องการเป็นผู้นำแต่เพียงผู้เดียว เขาไม่ต้องการให้อัครทูตได้รับความนับถือมากกว่าตัวเขา (3 ยอห์น 1:9) เขาบอกสมาชิกของเขาไม่ให้ยอมรับคำสอนจากพวกอัครทูตและขับไล่บางคนออกจากคริสตจักร

ผู้นำที่ยิ่งผยองและไม่มั่นคงกลัวว่าผู้คนของเขาจะได้รับอิทธิพลจากคนอื่น พวกเขาจึงกีดกันสมาชิกจากคำสอนและอิทธิพลที่จะเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกเอง ในที่สุด เขาอาจบฏต่อพระเจ้า ด้วยการปฏิเสธสิทธิอำนาจของมนุษย์ที่พระเจ้าได้สถาปนาไว้

ผลประโยชน์ของโอกาสในการฝึกอบรม

สำหรับผู้นำรุ่นใหม่ที่มีความกระตือรือร้น โอกาสในการฝึกอบรมถือว่าเป็นรางวัลและสิทธิพิเศษ ผู้นำที่มีศักยภาพบางคนสามารถสรรหาได้ด้วยข้อเสนอที่เป็นการฝึกอบรมคุณภาพสูง ประสบการณ์การเติบโตจะมีคุณค่ามากที่สุดหากผู้นำมีส่วนร่วมกับพวกเขาและแนะนำพวกเขาให้ประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้

การโต้แย้งที่พบบ่อยที่สุดจากผู้นำที่มีศักยภาพเมื่อคุณพยายามแนะนำความรับผิดชอบใหม่ให้กับเขาคือ “ฉันไม่รู้ว่าจะต้องทำอะไร” หรือ “ฉันไม่รู้ว่าจะทำได้หรือไม่” ผู้นำที่มีศักยภาพได้รับการจูงใจเมื่อมีการนำเสนอการฝึกอบรม

จอห์น แมกซ์เวลล์ ให้ขั้นตอนเหล่านี้เพื่อให้ผู้นำรุ่นใหม่เริ่มต้นงานได้

1. หาหลักฐานยืนยันว่าพวกเขาต้องการที่จะเติบโต
2. ระบุจุดแข็งของพวกเขา
3. เพิ่มความมั่นใจให้พวกเขา
4. ให้เวทีเพื่อฝึกปฏิบัติแก่พวกเขา
5. ฝึกสอนพวกเขาให้มีการพัฒนา
6. หมั่นเพิ่มความรับผิดชอบให้แก่พวกเขา³⁷

³⁷ John Maxwell, *Good Leaders Ask Great Questions* (New York: Center Street, 2014), 269-273

(6) จดจ่อกับคนที่มีศักยภาพมากที่สุด

พระเยซูไม่ได้ให้เวลากับสาวกทุกคนเท่ากัน ไม่ใช่เพราะสาวกบางคนมีคุณค่ามากกว่าคนอื่น ๆ ทุกคนเป็นพระฉายของพระเจ้าและมีคุณค่ามาก อย่างไรก็ตาม ในการฝึกอบรมผู้นำ ไม่ใช่ทุกคนมีศักยภาพเท่ากัน ถ้าหากเราฝึกอบรมคนที่มีศักยภาพมากที่สุด เราจะเป็นพรแก่ผู้คนได้มากกว่าการที่เราแบ่งเวลาให้กับคนจำนวนมากแต่ละเลยคนที่สามารถรับการฝึกฝนได้ เราจะฝึกใครอย่างมีประสิทธิภาพไม่ได้หากเราไม่จดจ่อกับคนที่ถูกเลือก

นี่ถึงหลักการพาเรโตจากบทที่ 7 คนของคุณ 20% จะทำให้งานสำเร็จได้ 80% จงมุ่งฝึกอบรมคน 20% นี้

ผู้นำบางคนรู้สึกสมหวังกับการเพิ่มจำนวนผู้ติดตามที่พึงพาเขา จะดีกว่าถ้าหากความสมหวังนั้นเกิดจากความสำเร็จในการให้คำปรึกษาซึ่งคล้ายกันกับการเลี้ยงดูบุตร ผู้นำที่รวบรวมผู้ติดตามแทนการรวบรวมผู้นำ จดจ่อบุคคลอ่อนแทนที่จดจ่อกับจุดแข็ง ก็จะคาดหวังการอุทิศตัวเพียงเล็กน้อยจากผู้คน พวกเขาใช้เวลาไปกับกลุ่มที่ต่ำสุด 20% แทนที่จะใช้เวลาไปกับกลุ่มบนสุด 20%

จอห์น แม็กซ์เวลล์ ให้คำปรึกษานี้ว่า “อย่าส่งเบ็ดไปโรงเรียนสอนนกอินทรี”

► ในบริบทของหัวข้อนี้ คุณคิดว่าเขาหมายถึงอะไร?

(7) ช่วยคนให้ทำได้สำเร็จ

คุณสามารถช่วยคนให้ทำโครงการต่าง ๆ สำเร็จได้ถ้าหากคุณให้พวกเขามองเห็นภาพใหญ่ ให้พวกเขาเสนอรายงาน ช่วยดูแลการจัดตารางเวลาของพวกเขา เตรียมคู่มือทำงานที่ดี และให้รางวัลเมื่องานสำเร็จ³⁸

³⁸ John Maxwell, *Good Leaders Ask Great Questions* (New York: Center Street, 2014), 185

(8) ให้โอกาสที่ดีที่สุดแก่ผู้คนเพื่อจะประสบความสำเร็จ แต่อย่าทำแทนพวกเขา

มีข้อผิดพลาดทั่วไปบางประการที่ควรหลีกเลี่ยงกับคนที่ไม่ประสบความสำเร็จ อย่าล้มเหลวในการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมที่พวกเขาสามารถประสบความสำเร็จได้ อย่าทำแทนพวกเขาในสิ่งที่พวกเขาสามารถทำได้ด้วยตัวเอง อย่าให้โอกาสแก่พวกเขาอีกหลังจากที่คุณรู้แน่ชัดว่าพวกเขาจะไม่ทำในสิ่งที่ควรทำ

(9) ช่วยพวกเขาให้ตั้งเป้าหมายอย่างเจาะจง

ความรับผิดชอบต่อด้านทั่วไปที่ปราศจากเป้าหมายเจาะจงมีแนวโน้มที่จะทำให้ไม่มีการปฏิบัติ คนที่ไม่มีเป้าหมายเจาะจงจะพยายามจัดการสิ่งต่าง ๆ และหลีกเลี่ยงปัญหา คำอธิบายงานควรมีหน้าที่อย่างเจาะจง 4-6 รายการ ไม่ใช่รายการยาว

(10) ช่วยพวกเขาให้อุทิศตัวต่อเป้าหมายใหญ่

เป้าหมายใหญ่ดึงดูดใจให้มีความพยายามและอุทิศตัวอย่างใหญ่หลวง เป้าหมายใหญ่ที่นำโดยผู้นำซึ่งมีความสามารถ จะดึงดูดผู้นำคนอื่น ๆ

► วิธีการพัฒนาใดข้างต้นที่คุณทำได้สำเร็จแล้ว? มีวิธีการใดที่คุณเคยและยังอยากทำให้สำเร็จ? ให้เหตุผลว่าทำไม?

บางครั้งผู้นำที่มีศักยภาพไม่รู้ถึงศักยภาพของตัวเอง กิเดโอนมีชีวิตอยู่ในยุคที่อิสราเอลถูกศัตรูโจมตี คนมีเดียนจะเข้ามาปล้นผลผลิตทุกปีในช่วงการเก็บเกี่ยวพืชผล

กิเดโอนกำลังเก็บเกี่ยวพืชผลและเตรียมซ่อนเอาไว้ก่อนที่คนมีเดียนจะเข้ามา เขาไม่ได้วางแผนแก้ไขปัญหาและไม่ได้คาดหวังเป็นผู้นำ เขาแค่พยายามเอาชีวิตรอด

ทูตสวรรค์ปรากฏต่อกิเดโอนและกล่าวว่า “นักรบกล้าหาญเอ๋ย พระยาห์เวห์สถิตกับเจ้า” (ผู้วินิจฉัย 6:12) กิเดโอนต้องสับสนงงงกับคำกล่าวที่ทักทายนี้แน่นอน เมื่อเขาได้ยินว่าเขาต้องนำประชาชนให้

พบกับชัยชนะ เขาคิดว่าเขาไม่มีคุณสมบัติที่จะทำได้ ครอบครัวของเขาไม่ได้สำคัญในเฝ้า และเขาก็ไม่ได้เป็นผู้นำในครอบครัวของเขา

การทรงเรียกของพระเจ้ามักจะมาถึงคนที่ไม่ได้คาดหวังมาก่อน บางครั้งความสามารถในการนำไม่ได้ปรากฏให้เห็นจนกว่าเราจะยอมรับการทรงเรียกของพระเจ้า พระเจ้าให้ความสามารถที่จำเป็นต่อการทำให้การทรงเรียกของเราสำเร็จ

การเป็นพี่เลี้ยง

การเป็นพี่เลี้ยงคือรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรม ลักษณะเฉพาะบางอย่างของพี่เลี้ยงมีดังต่อไปนี้

ผู้มีประสบการณ์และความรู้ที่ฝึกอบรมให้อีกคนหนึ่ง โดยปกติแล้วพี่เลี้ยงจะมีอายุมากกว่าน้องเลี้ยง แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นแบบนั้น

พี่เลี้ยงใช้เวลาและใส่ใจน้องเลี้ยงเป็นการส่วนตัว ไม่ได้สอนเป็นกลุ่มเท่านั้น

ความสัมพันธ์ระหว่างพี่เลี้ยงกับน้องเลี้ยงเป็นมากกว่าข้อผูกพันทางวิชาชีพ น้องเลี้ยงให้ความเคารพต่อพี่เลี้ยงและต้องการทำตามแบบอย่างของเขา และพี่เลี้ยงปรารถนาให้น้องเลี้ยงประสบความสำเร็จ ความสัมพันธ์นี้สามารถกลายเป็นมิตรภาพอันลึกซึ้งไปตลอดชีวิต น้องเลี้ยงอาจรู้สึกได้ว่าความสำเร็จมากมายของเขาเกิดขึ้นจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับพี่เลี้ยง

น้องเลี้ยงไม่ได้เรียนรู้แค่ทักษะ แต่เรียนรู้ทัศนคติและการจัดลำดับความสำคัญจากพี่เลี้ยงด้วย เขาเรียนรู้ถึงมาตรฐานของคุณภาพ เรียนรู้วิธีการทำงานให้สัมพันธ์กันกับด้านอื่น ๆ ในชีวิตของเขา

ในช่วงเวลาของการฝึกอบรม พี่เลี้ยงกับน้องเลี้ยงไม่ได้เพียงแค่ศึกษาการทำงาน แต่ทำงานด้วยกัน ในตอนแรกน้องเลี้ยงอาจสังเกตพี่เลี้ยงก่อน แล้วจึงค่อย ๆ ให้น้องเลี้ยงมีความรับผิดชอบมากขึ้น จนมาถึงเวลาที่น้องเลี้ยงทำงานและพี่เลี้ยงคอยสังเกต

พี่เลี้ยงไม่ได้เตรียมวิชาเพื่อสอนเท่านั้น แต่ปรับคำสอนของเขาให้เข้ากับความต้องการของน้องเลี้ยง

เมื่อน้องเลี้ยงเรียนรู้และรับผิดชอบมากขึ้น พี่เลี้ยงจึงประเมินผลและให้คำแนะนำเพื่อพัฒนา เป็นสิ่งสำคัญที่พี่เลี้ยงจะให้ความคิดเห็นในทางที่เป็นประโยชน์ แสดงให้เห็นเสมอว่าเขามีความเชื่อมั่นในความสามารถของน้องเลี้ยงเพื่อเรียนรู้และปฏิบัติได้ดี เป็นสิ่งสำคัญที่น้องเลี้ยงจะถ่อมใจยอมฟัง ไม่คิดว่าเขารู้แล้วและไม่ต้องการฟังอะไรเพิ่มอีก

พี่เลี้ยงต้องการเวลาสักกระยะหนึ่ง ระยะเวลาของเวลาขึ้นอยู่กับปริมาณของความรู้ที่ต้องเรียนและนำไปใช้ สถานการณ์ที่แตกต่างกันที่น้องเลี้ยงต้องเผชิญ และความมากน้อยของอุปนิสัยที่จะต้องสร้าง ถ้าเป็นงานง่าย ๆ พี่เลี้ยงก็จะใช้เวลาในไม่กี่วัน แต่ถ้าเป็นงานในตำแหน่งสำคัญ พี่เลี้ยงต้องใช้เวลามากหลายปี

เป็นไปได้ที่บุคคลหนึ่งจะมีพี่เลี้ยงหลายคน เพราะเขาจะเรียนรู้ทักษะที่แตกต่างกันของแต่ละคน ในกรณีนั้น น้องเลี้ยงจะได้รับการหล่อหลอมทัศนคติและรูปแบบชีวิตจากหลายคนแทนที่จะเรียนรู้จากคนเดียว น้องเลี้ยงจะค้นพบความสมดุลของแต่ละด้านในชีวิตของเขา

การเป็นพี่เลี้ยงคล้ายกันกับการสร้างสาวกของพระเยซูและอาจารย์ชาวยิวคนอื่น การเป็นสาวกของอาจารย์คือการเป็นศิษย์ที่เรียนรู้ไม่เพียงแต่ความรู้ แต่ทั้งอุปนิสัยและรูปแบบชีวิตของอาจารย์ของเขาด้วย

อัครทูตเปาโลใช้รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงเมื่อเขาสรรหาคณะให้เดินทางไปทำพันธกิจร่วมกับเขาก่อนที่จะแต่งตั้งพวกเขาให้รับตำแหน่ง เนื่องจากความสัมพันธ์ในการเป็นพี่เลี้ยงนี้เอง เปาโลจึงกล่าวถึงทิโมธีว่าเป็นดังลูกชายของเขา

บางรูปแบบของการเป็นพี่เลี้ยงสำคัญต่อการพัฒนาผู้นำ เขาอาจเรียนรู้ด้วยการศึกษาส่วนตัว ด้วยการสังเกตคนอื่น และจากอาจารย์หลายคน อย่างไรก็ตาม การเป็นพี่เลี้ยงส่วนตัวเป็นการเตรียมการพัฒนาอย่างเจาะจงเพื่อให้เป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

คำถามสำหรับการพัฒนาผู้นำอย่างต่อเนื่อง

ผู้นำควรใช้คำถามเหล่านี้เพื่อช่วยผู้นำที่เขาดูแลอยู่ คำถามเหล่านี้สามารถนำมาใช้พร้อมกันในการประชุมหนึ่งครั้ง หรือเลือกบางคำถามเพื่อใช้ในการสนทนาหลายครั้ง คำถามไม่ควรใช้แค่ครั้งเดียว แต่ให้ใช้ตามโอกาสและสม่ำเสมอ

- ค่านิยมขององค์กรของเราคืออะไร?
- คุณกำลังรับใช้คนของคุณอย่างไร? อะไรคือความจำเป็นของพวกเขา? คุณมีแผนอะไรที่จะช่วยพวกเขาบ้าง?
- ใครคือทีมที่คุณนำอยู่? พวกเขามีส่วนร่วมด้วยใจและด้วยสมองไหม?
- แผนสำหรับ 5 ปี ของคุณคืออะไร? ทีมของคุณรู้แผนนี้ไหม?
- เมื่อคุณเลือกคนเพื่อพัฒนา (หรือเพิ่มเข้ามาในทีมงาน) คุณมองหาคุณลักษณะชีวิตแบบไหน?
- อะไรคือเป้าหมายของคุณสำหรับ.....? (คนหรือโปรแกรม)
- คุณวัดผลด้วยอะไร? นั่นใช่สิ่งสำคัญที่สุดไหม? คุณจะวัดผลสิ่งสำคัญที่สุดได้อย่างไร? คุณสามารถทำอะไรเพื่อพัฒนาสิ่งที่คุณกำลังวัดผลอยู่ให้ดีขึ้น?
- คุณทำอะไรเพื่อเป็นการพัฒนาตัวเอง? เพื่อเป็นการพัฒนา.....? (คนหรือโปรแกรม)
- คุณอยากให้อนาคตแตกต่างจากปัจจุบันนี้อย่างไร? คนของคุณปรารถนาสิ่งเดียวกันหรือไม่? คุณได้อธิบายกับพวกเขาไหมว่าทำไมจึงต้องมีความปรารถนานี้? พวกเขารู้วิธีที่จะทำให้มันเกิดขึ้น วิธีที่จะมีส่วนร่วมไหม?
- คุณยุ่งเกินไปไหม? ใครช่วยคุณได้บ้าง? คุณจะมอบหมายงานอะไรได้บ้าง?

- บอกว่าอะไรที่..... (บุคคล) ทำเพื่อ.....(องค์กรหรือโปรแกรม) (ให้ผู้นำท้องถิ่นชื่นชมสมาชิกทีมของเขาเมื่อเขาได้ยื่นสิ่งเหล่านี้)

มีผู้ชมคนหนึ่งไปชมการแข่งขันกีฬาและกลับมาบ้านพร้อมกับรูปภาพของนักกีฬา เขามีของที่ระลึก

นักกีฬาคนหนึ่งไปแข่งขันกีฬาและชนะ เขากลับบ้านมาพร้อมกับถ้วยรางวัล

ชายชราคนหนึ่งไปที่สนามแข่งกีฬาและดูผู้เล่นที่เขาฝึกฝนมาได้รับชัยชนะ เขามีมรดกตกทอด

อนุญาตให้นักศึกษาแบ่งปันว่าพวกเขาคาดหวังที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือการกระทำหลังจากได้เรียนบทเรียนนี้อย่างไรบ้าง

งานมอบหมายบทที่ 13

1. เขียนสรุปหนึ่งย่อหน้าเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องชีวิตที่เปลี่ยนแปลงจากบทเรียนนี้ อธิบายเหตุผลว่าทำไมเรื่องนี้จึงสำคัญ สิ่งนี้ให้ประโยชน์อะไรบ้าง? จะมีผลเสียอะไรเกิดขึ้นหากไม่รู้เรื่องนี้?
2. อธิบายวิธีที่คุณจะนำหลักการต่าง ๆ จากบทเรียนนี้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตของคุณเอง บทเรียนนี้เปลี่ยนเป้าหมายของคุณอย่างไรบ้าง? คุณมีแผนที่จะเปลี่ยนการกระทำของคุณอย่างไรบ้าง?
3. ศึกษา “แนวทางการพัฒนาผู้นำ” สิบประการในบทเรียนนี้ ขอให้เตรียมเขียนและอธิบายเจ็ดหลักการที่ได้จากการท่องจำในช่วงเริ่มต้นของชั่วโมงเรียนถัดไป

บทที่ 14

การข้ามวัฒนธรรม

บทนำ

การเป็นผู้นำพันธกิจมักจะข้ามวัฒนธรรมเนื่องจากภารกิจในการประกาศของคริสตจักรต่อโลกนี้ และเนื่องจากความเป็นหนึ่งเดียวกันในฝ่ายวิญญาณของคริสตจักรทำให้พันธกิจข้ามวัฒนธรรมเป็นไปได้

คนที่รับใช้ในอีกรัฐหนึ่งหนึ่งมักจะได้รับการพิจารณาให้เป็นผู้แนะนำเนื่องจากเขาได้รับการฝึกอบรม และเพราะสถานะของเขาในองค์กรที่ส่งเขามา ด้วยเหตุนี้คนที่ทำพันธกิจข้ามวัฒนธรรมจึงสมควรศึกษาเรื่องความเป็นผู้นำ

► มีตัวอย่างคริสตจักรใดบ้างที่คุณรู้จักซึ่งเกี่ยวข้องมากกว่าหนึ่งวัฒนธรรม?

คำนิยามของการเป็นผู้แนะนำข้ามวัฒนธรรม

การนำแบบข้ามวัฒนธรรมคือการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้คนที่มาจากสองวัฒนธรรม หรือมากกว่าเพื่อมีส่วนร่วมของคุณในการสร้างชุมชนที่ไว้วางใจ และเพื่อติดตามคุณ ได้รับการมอบอำนาจจากคุณเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์แห่งความเชื่ออันแรงกล้า³⁹

การสร้างชุมชนที่ไว้วางใจ

อันดับแรก สร้างชุมชนที่แบ่งปันชีวิตร่วมกัน แล้วจึงค้นพบวิสัยทัศน์ที่ชุมชนนั้นสามารถบรรลุได้ ในการพยายามก่อตั้งคริสตจักร ชุมชนอาจเป็นทีมเล็ก ๆ ทีมหนึ่งก่อนที่จะก่อตั้งที่ประชุมของสมาชิก

³⁹ Sherwood Lingenfelter, *Leading Cross-Culturally* (Ada: Baker Academic, 2008), 117

เมื่อที่ประชุมกำลังก่อตัวขึ้น ควรมีทุกแง่มุมของชีวิตคริสตจักร เพื่อให้สิ่งนี้เกิดขึ้น ทีมจะต้องตั้งให้เป็นเป้าหมายในเรื่องนี้ โดยเฉพาะถ้าหากทีมส่วนใหญ่เป็นชาวต่างชาติ พวกเขาต้องปฏิเสธความคิดแบบ “พวกเรา และพวกเขา”

ความไว้วางใจเกิดขึ้นได้อย่างไร? เกิดขึ้นได้ด้วยการตั้งใจสร้าง การสร้างความไว้วางใจจะมีความเสี่ยง มีความผิดพลาดที่เลี่ยงไม่ได้ จำเป็นต้องมีความรักกับความซื่อสัตย์มากพอที่จะแก้ไขสิ่งผิดและสร้างความสัมพันธ์ ถ้าหากสิ่งเหล่านี้ไม่ได้ดำรงอยู่ในความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ก็จะตื้นเขิน และไม่มี การสร้างความไว้วางใจมากนัก

“การฝึกฝนห้าสิ่งภายใต้สภาพการณ์ทั้งหมดเป็นคุณธรรมที่สมบูรณ์ ห้าสิ่งเหล่านี้คือ การเอาจริงเอาจัง ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความจริงใจ ความกระตือรือร้น และความกรุณา”
- ขงจื้อ

► การไว้วางใจผู้คนในลักษณะนี้หมายถึงอะไร?

“แรงบันดาลใจ” หมายถึงอะไร? มันมีความหมายมากกว่าการสร้างความรู้สึกเชิงบวก แต่ประกอบไปด้วยการหล่อหลอมทัศนคติและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติ ซึ่งจำเป็นต้องมีทั้งสาระสำคัญของความเชื่อและความมุ่งมั่นของสมาชิกกลุ่ม

วิสัยทัศน์แห่งความเชื่ออันแรงกล้า

สำหรับการเป็นผู้นำพันธกิจ วิสัยทัศน์อันแรงกล้าจะรวมถึงข่าวประเสริฐ ชีวิตที่บริสุทธิ์ คริสตจักร และการประกาศ อย่าด่วนสรุปว่าสิ่งเหล่านี้จะเป็นอย่างไรในวัฒนธรรมใหม่

ทำไมคำว่า “แรงกล้า” จึงถูกนำมาใช้ที่นี่? วิสัยทัศน์ที่ถูกกล่าวถึงที่นี่มาพร้อมกับคำสั่งตามพระคัมภีร์ที่ใช้กับการอุทิศตัว วิสัยทัศน์ควรสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกกลุ่มอุทิศตัว

การนำทาง

ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างชีวิต โดยเริ่มต้นจากวงในของคนที่อุทิศตัว แล้วจึงขยายออกไปวงนอก เขาต้องช่วยสร้างกลุ่มที่แสดงให้เห็นวิสัยทัศน์ในชีวิตจริง

การเรียกให้คนอื่นติดตาม

เขาเชื่อเชิญคนอื่นให้ติดตามวิสัยทัศน์นั้น เขาทำสิ่งนี้กับคนที่มีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเขา โดยการเป็นพี่เลี้ยง โดยการสอน และเชื่อเชิญผู้คนให้รับผิดชอบ

มอบอำนาจให้กับคนที่ติดตาม

ผู้นำแท้จริงจะมอบความรับผิดชอบแก่คนอื่น เขายอมรับความเสี่ยง อนุญาตให้มีความสร้างสรรค์ และสร้างโอกาสให้กับคนอื่น ๆ ในกลุ่ม

▶ คุณเห็นอะไรเกี่ยวกับแนวทางนี้ในการเป็นผู้นำ? อะไรคือจุดแข็ง? อะไรคือความยาก?

มุมมองเชิงวัฒนธรรมเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง

ในบางวัฒนธรรม คนที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้นำจะต้องมีส่วนร่วมอย่างสัจซื่อมาหลายปี ผู้นำในวัฒนธรรมหนึ่งบอกว่าพวกเขาจำเป็นต้องใช้เวลาสิบปีเพื่อสังเกตคนที่จะเป็นผู้นำได้ ในวัฒนธรรมแบบนี้ย่อมเป็นเรื่องยากที่ผู้นำคนใหม่จะเลื่อนขึ้นตำแหน่งที่สูงกว่า บางครั้งมิชชันนารีรู้สึกท้อแท้เมื่อพวกเขาพยายามหาคนมาทำงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษ เนื่องจากผู้นำท้องถิ่นต้องการใช้คนที่พิสูจน์ตัวเองและสัจซื่อมาเป็นเวลานานแทนที่จะใช้คนที่มีความสามารถพิเศษอย่างดีเยี่ยม

อาร์โนลด์ทำงานเป็นมิชชันนารีมาหลายปีในวัฒนธรรมที่ผู้แปลเป็นเพียงคนที่ทำงานตามหน้าที่ อาร์โนลด์พยายามหาคนที่ทำงานได้ดีกว่านี้ แม้เขาจะไม่รู้จักคนนั้นมานานพอก็ตาม

ตอนนี้อาร์โนลด์กำลังทำงานในวัฒนธรรมที่ตำแหน่งผู้แปลเป็นตำแหน่งสูงในองค์กร ผู้นำจะอนุญาตเฉพาะผู้แปลที่พวกเขาถือว่าเป็นสมาชิกสัจซื่อในคริสตจักรเท่านั้น บางครั้งอาร์โนลด์ต้องเทศนาโดยมีผู้แปลที่ทำงานได้ไม่ดีนัก ในขณะที่ผู้แปลที่ดีกว่ากำลังนั่งฟังอยู่ในที่ประชุม

ในบางวัฒนธรรมให้ความสำคัญเคารพต่ออายุและประสบการณ์มากกว่าการศึกษาและความสามารถ มิฉะนั้นเรียมักจะฝึกรอบรมคนหนุ่มสาวเพราะคนเหล่านั้นมีความพยายามสูง พร้อมเปลี่ยนแปลง และฝึกรอบรมได้ง่ายกว่าคนที่อายุมากกว่า อย่างไรก็ตามในวัฒนธรรมส่วนใหญ่ คริสตจักรจะต่อต้านผู้นำที่เป็นคนหนุ่มสาวเพราะดูเหมือนเป็นการไม่ให้ความสำคัญเคารพต่อผู้นำอาวุโส ผู้นำที่เป็นคนหนุ่มสาวต้องอดทน ช่วยเหลือ และไวต่อความรู้สึกของผู้นำอาวุโส ผู้นำอาวุโสควรพยายามปล่อยความรับผิดชอบให้กับคนหนุ่มสาวและยอมให้มีทีมผู้นำเพิ่มมากขึ้น

► การฝึกรอบรมจะทำสำเร็จได้ด้วยวิธีการใดซึ่งยังคงเป็นการให้ความสำคัญเคารพต่ออายุและประสบการณ์?

มุมมองเชิงวัฒนธรรมเกี่ยวกับตำแหน่งที่มีสิทธิอำนาจ

ผู้นำถูกเลือกอย่างไร? ผู้นำรักษาตำแหน่งไว้ได้อย่างไร? มีมุมมองทางวัฒนธรรมที่ตรงข้ามกันสองมุมมองในเรื่องสถานะของผู้นำ

มุมมองหนึ่ง ผู้นำได้รับตำแหน่งเพราะความสามารถและคุณลักษณะชีวิตของเขา เขาอาจได้รับเลือกโดยผู้คนที่เขานำ เขายังคงทำหน้าที่เป็นผู้นำได้เพราะเขานำได้ดี เขาไม่ได้มีอำนาจเบ็ดเสร็จ แต่ต้องขึ้นตรงกับบางกลุ่ม ถ้าหากเขาไร้ความสามารถทางกายในการทำหน้าที่ เขาต้องลาออก ถ้าหากเขานำได้ไม่ได้ เขาจะถูกแทนที่ด้วยคนที่ได้รับเลือก ถ้าหากเขาทำผิดศีลธรรมและไม่ซื่อสัตย์ เขาก็ขาดคุณสมบัติที่จะเป็นผู้นำต่อไป โดยเฉพาะในองค์กรคริสเตียน

ในอีกวัฒนธรรมหนึ่ง ผู้นำได้รับตำแหน่งเพราะเขามีส่วนร่วมในองค์กรนั้นมาเป็นเวลานานและมีชื่อเสียงดีในเรื่องความจงรักภักดี เขาได้รับการแต่งตั้งโดยบางคนที่มีสิทธิอำนาจ ถ้าหากมีการเลือกตั้ง ก็จะไม่ใช่การเลือกตั้งจริง ๆ แต่ผู้คนลงคะแนนเสียงให้กับคนที่ได้รับการยอมรับจากคนที่มีสิทธิอำนาจ เขาอาจถึงกับมีสิทธิอำนาจเบ็ดเสร็จ เขาอาจฟังคำแนะนำแต่ก็ยังใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตัวเอง หลังจากเขาเป็นผู้นำมาหลายปี เขายังคงเป็นผู้นำได้โดยไม่ขึ้นอยู่กับว่าเขาดีแค่ไหน เขาไม่ต้องขึ้นตรงกับใครและไม่ต้องตอบคำถามใครเกี่ยวกับการกระทำของเขา แม้การกระทำที่ผิด

ศีลธรรมและไม่ซื่อสัตย์ของเขาก็ไม่ได้ทำให้เขาต้องออกจากการเป็นผู้นำ แม้ว่าเขาจะอายุมากขึ้น หรือสุขภาพไม่ดีจนไม่สามารถทำงานได้ เขาก็ยังคงอยู่ในตำแหน่งได้ต่อไปโดยที่รับผิดชอบอะไรไม่ ค่อยได้ ผู้ติดตามของเขาจะไม่เอาเขาออกจากตำแหน่งเว้นแต่กรณีที่เขาทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง อย่างรุนแรง

ในวัฒนธรรมนี้ การถ่ายโอนอำนาจไม่ได้กระทำอย่างสันติ เว้นแต่เมื่อผู้นำส่งตำแหน่งให้ทายาทที่ เขาเลือกโดยสมัครใจ หากกลุ่มตัดสินใจที่จะถอดถอนผู้นำโดยที่เขาไม่เต็มใจ อาจส่งผลให้เกิดการ ก่อกวน การปฏิเสศที่จะให้ความร่วมมือ การดำเนินการทางกฎหมาย ความขัดแย้งในที่สาธารณะ และความเสี่ยงของการแบ่งแยกองค์กร นำเสรีที่องค์กรพันธกิจมักทำตามแบบอย่างของ วัฒนธรรมของพวกเขาและทำให้คำพยานในการเป็นคริสเตียนของพวกเขาถูกทำลาย

ฟรานโคอิสอภิบาลคริสตจักรเป็นเวลาหลายปี ในวัยชราของเขา สุขภาพของเขาแย่มาก เขาย้ายไป อยู่อีกเมืองหนึ่ง และคริสตจักรได้รับการดูแลโดยศิษยาภิบาลร่วมสามคน ฟรานโคอิสยังคงครอง ตำแหน่งศิษยาภิบาล แม้ว่าเขาไม่ค่อยจะได้ไปที่คริสตจักรก็ตาม

อันนาสเป็นมหาปุโรหิตในเยรูซาเล็ม หลังจากเขาลาออกจากตำแหน่ง มหาปุโรหิตคนใหม่คือ ลูกเขยของเขาชื่อว่าคายาฟาส อันนาสยังคงมีสิทธิอำนาจสูงสุดแม้ว่าเขาไม่ได้มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการแล้ว เมื่อพระเยซูถูกจับกุม พวกทหารไม่ได้พาพระองค์ไปหาคายาฟาส แต่พาไปหาอันนาส (ยอห์น 18:12-13, 24)

มิชชันนารีจากอีกวัฒนธรรมหนึ่ง บางครั้งติดขัดกับการพยายามเข้าใจแนวคิดเรื่องสิทธิอำนาจใน องค์กร พวกเขาไม่เข้าใจว่าทำไมคนหนึ่งคนถึงยังคงอยู่ในตำแหน่งที่มีสิทธิอำนาจในขณะที่ไม่ สามารถทำงานอะไรได้แล้ว พวกเขาไม่เข้าใจว่าทำไมคณะกรรมการและทีมบริหารจึงทำตามคำสั่ง ของผู้นำระดับสูงเท่านั้น

ผู้นำที่ทำงานในอีกวัฒนธรรมต้องใช้เวลาเรียนรู้วิธีการตัดสินใจในวัฒนธรรมนั้น การได้รับเสียงข้าง มากยังไม่เพียงพอในการทำอะไรบางอย่าง การลงคะแนนเสียงมีความหมายเป็นนัยว่าทุก

ความคิดเห็นของคนมีค่าเท่าเทียมกัน ซึ่งก็ไม่มีใครเชื่อว่าเป็นอย่างนั้นจริง ๆ คนบางคนมีอิทธิพลกับทั้งองค์กร และข้อกังวลของพวกเขาต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่องค์กรจะตัดสินใจได้

การยอมรับความแตกต่างทางอำนาจ

ในบางวัฒนธรรม ผู้นำพยายามสร้างความสัมพันธ์กับผู้คนในทุกระดับขององค์กร เจ้าของโรงงานอาจเดินไปทั่วโรงงานเพื่อพูดคุยกับพนักงานและพยายามจดจำชื่อของพวกเขา ผู้นำอาจช่วยยกของขึ้นรถหรือทำความสะอาดตัวอาคารได้

ในวัฒนธรรมอื่น ๆ ผู้นำถูกมองว่าอยู่ห่างไกลจากคนส่วนใหญ่ในองค์กร พวกเขาไม่คาดหวังว่าจะได้พูดคุยกับผู้นำโดยตรง พวกเขาจะไม่คิดว่าเป็นการสมควรสำหรับผู้นำที่จะมาทำงานย่อย ๆ ถ้าหากผู้นำสนทนากับพวกเขา พวกเขาอาจพอใจที่ได้รับความสนใจ หรือพวกเขาอาจรู้สึกอึดอัดก็ได้

คูอัน เอลเมอร์ ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการพระคริสตธรรมแห่งหนึ่งในต่างประเทศ บ่ายวันเสาร์วันหนึ่ง เขาสังเกตเห็นว่าต้นหญ้าไม่ได้ถูกตัด เขาจึงตัดหญ้าด้วยตัวเอง เขาคิดว่าการกระทำของเขาจะเป็นแบบอย่างของความถ่อมใจและทำให้คนที่เห็นประทับใจกับการเต็มใจทำงานของเขา อย่างไรก็ตามเมื่อนักศึกษาและเจ้าหน้าที่มาพบ พวกเขากลับรู้สึกแย่ พวกเขาพูดว่าการกระทำของเขาทำให้ผู้คนคิดว่าโครงสร้างสิทธิอำนาจของพระคริสตธรรมไม่แข็งแกร่งถึงขนาดที่ผู้อำนวยการยังไม่สามารถสั่งให้ใครมาตัดหญ้าได้ นอกจากนี้ยังทำให้เห็นว่าองค์กรนี้เล็กและไม่สำคัญเพราะผู้อำนวยการต้องลงมาทำงานย่อย ๆ เขาพยายามทำให้สิ่งต่าง ๆ ดีขึ้นตลอดสองสามเดือนถัดมาโดยการยื่นคู่มือการทำงานของพนักงานด้วยสิทธิอำนาจ⁴⁰

พวกมิชชันนารีชาวอเมริกากำลังนั่งกินอาหารที่บ้านหลังหนึ่งซึ่งมีแม่ครัวสองคนถูกจ้างให้มาทำอาหาร พวกมิชชันนารียื่นกรานให้แม่ครัวทั้งสองคนมานั่งที่โต๊ะและกินอาหารร่วมกับพวกเขา

⁴⁰ Duane Elmer, *Cross-Cultural Connections* (Downers Grove: InterVarsity Press, 2009), 167

พวกเขาอ้างเหตุผลจนกระทั่งแม่ครัวทั้งสองยอมมานั่งที่โต๊ะ แต่พวกเขาไม่รู้สึกรู้สึกรอดัดและแทบไม่กินอะไรเลย

ผู้นำคริสเตียนที่ทำงานในอีกวัฒนธรรมหนึ่ง ต้องระมัดระวังในการประยุกต์ใช้หลักการคริสเตียนในวัฒนธรรมนั้น เรารู้ว่าระบบของโลกเกี่ยวกับสถานะต่าง ๆ ไม่ควรนำมาทำตามในคริสตจักร (กาลาเทีย 3:28) เราไม่ต้องปฏิบัติต่อใครบางคนดีกว่าอีกคนเพราะเห็นแก่ฐานะหรือตำแหน่ง (ยากอบ 2:1-4) พระเยซูตรัสว่าผู้นำควรเต็มใจรับใช้แม้ในบทบาทที่ต่ำต้อย (ยอห์น 13:14-16) พระเยซูมักจะทำให้ผู้คนประหลาดใจเมื่อพระองค์ไม่ทำตามประเพณีเกี่ยวกับสถานะต่าง ๆ (ยอห์น 4:9, ลูกา 18:15-16)

จริงอยู่ที่มิชชันนารีควรเป็นแบบอย่างของความรัก การให้ความเคารพต่อทุกคน และเต็มใจรับใช้ อย่างไรก็ตาม พวกเขาควรเข้าใจเกี่ยวกับความกังวลของผู้คนในวัฒนธรรมนั้น พวกเขาควรแสดงให้เห็นถึงการเคารพต่อประเพณีที่มีอยู่และจะไม่ทำให้เกิดความวุ่นวาย

โมเสสมีโอกาสได้เป็นผู้มีอำนาจปกครองของประเทศที่ทรงพลังที่สุดในโลกเวลานั้น (อียิปต์) แต่เขาเลือกที่จะร่วมทุกข์ร่วมสุขกับชนชาติที่เป็นทาส (ฮีบรู 11:25) ในช่วงเวลาที่เขาต้องตัดสินใจ เขาไม่รู้ว่าพระเจ้าจะทำให้เขาเป็นผู้นำยิ่งใหญ่ตลอดกาล เขาจะนำชนชาติที่เป็นทาสให้พบกับเสรีภาพ นำชนชาตินั้นให้ผ่านเขตแดนของศัตรูเป็นเวลา 40 ปี ให้กฎบัญญัติที่มีอิทธิพลต่ออารยธรรมในภายหลัง และออกแบบการนมัสการที่คงอยู่นานหลายศตวรรษ และเตรียมการสำหรับศาสนาคริสต์

การตัดสินใจครั้งแรกของโมเสสคือเพื่อร่วมทุกข์ร่วมสุขกับประชากรของพระเจ้า ปฏิเสธศาสนาเทียมเท็จและความพึงพอใจในความบาปของอียิปต์ ถ้าหากเขาตัดสินใจผิด เขาก็จะไม่ได้เป็นคนสำคัญในแผนการของพระเจ้าเลย

โมเสสเรียนรู้หลายบทเรียน เขาเรียนรู้ในการฟังเสียงของพระเจ้าก่อนคาดหวังให้ผู้คนฟังเสียงของเขา ถึงแม้ว่าเขาจะยิ่งใหญ่ แต่เขาก็ถ่อมใจ เพราะเขาฟังพาพระเจ้า ความปรารถนาของเขาในการ

รู้จักพระเจ้า (อพยพ 33:18) ทำให้เขามีคุณสมบัติเป็นผู้พูดแทนพระเจ้า เขายืนยันว่าอิสราเอลไม่สามารถทำสิ่งใดได้โดยปราศจากการทรงสถิตของพระเจ้า (อพยพ 33:15) เขารู้ว่าการเป็นผู้นำของเขาไม่ได้มีเป้าหมายเพื่อหาเกียรติให้ตัวเอง

โมเสสรักผู้คนที่เขานำ มีครั้งหนึ่งที่พระเจ้าชูว่าจะทำลายประชากรเนื่องจากความบาปที่พวกเขาทำ โดยที่พระองค์เสนอให้โมเสสได้เป็นผู้นำยิ่งใหญ่ของชนชาติอื่น โมเสสบอกว่าให้เขาได้รับการพิพากษาแทนชนชาติอิสราเอลดีกว่าได้เป็นผู้นำยิ่งใหญ่โดยไม่มีพวกเขา (อพยพ 32:32) ถ้าผู้นำสามารถทิ้งคนของเขาได้อย่างง่ายดายเพื่อไปเอาตำแหน่งในที่อื่น เขาก็ไม่ได้มีหัวใจของผู้นำเหมือนโมเสส

เป้าหมายส่วนตัวและรางวัล

ชาวอเมริกันมักจะคิดว่ารางวัลและเกียรติของแต่ละคนเป็นสิ่งจูงใจที่ดีที่สุด เพื่อให้บุคคลสามารถสร้างรายได้ด้วยความพยายามของเขาเอง อย่างไรก็ตาม หลายวัฒนธรรมเชื่อว่ารางวัลแห่งความสำเร็จเป็นของกลุ่ม พวกเขาอาจไม่พอใจและขัดขวางบุคคลที่พยายามบรรลุเป้าหมายโดยลำพัง พวกเขาไม่ต้องการให้ความสำเร็จส่วนบุคคลได้รับเกียรติ

ชาวญี่ปุ่นมีสุภาษิตว่า “ตะปูที่โผล่ออกมาจะถูกตอกลงไป” หมายความว่าบุคคลไม่ควรพยายามเรียกร้องความสนใจให้ตัวเองแทนที่จะทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

ผู้นำที่ทำงานในวัฒนธรรมอื่นจำเป็นต้องเข้าใจมุมมองของวัฒนธรรมที่มีต่อเป้าหมายและผลตอบแทน บางทีควรให้รางวัลแก่กลุ่มที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้เหมือนกับทีม

การหลีกเลี่ยงการพิชิตทางวัฒนธรรม

บ่อยครั้งพระกิตติคุณไม่ได้ถูกนำไปสู่วัฒนธรรมใหม่ในลักษณะที่แสดงความเคารพต่อวัฒนธรรมนั้น พระกิตติคุณได้รับการสื่อสารเป็นข้อความจากวัฒนธรรมที่เหนือกว่า โดยมีรายละเอียดทาง

วัฒนธรรมแนบมาด้วย สำหรับผู้ประกาศข่าวประเสริฐหลายคน การตอบสนองต่อพระกิตติคุณ หมายความว่าพวกเขาอ่อนข้อต่อวัฒนธรรมต่างประเทศด้วย

คำว่า การพิชิตทางวัฒนธรรม นั้นมีประโยชน์ การพิชิตทางวัฒนธรรมไม่ได้หมายความว่า วัฒนธรรมได้ยึดองค์ประกอบมาจากที่อื่น การพิชิตทางวัฒนธรรมเกิดขึ้นเมื่อหลายคนมองว่า วัฒนธรรมต่างประเทศเหนือกว่าของตนเองและพยายามทำตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน พยายามเลียนแบบวัฒนธรรมต่างประเทศในการแต่งกาย คำพูด และค่านิยม คนหนุ่มสาว บรรณานาถบาทที่ไม่เคยมีมาก่อน เช่น งานนักแปล เพื่อให้พวกเขาสามารถทำงานร่วมกับผู้นำคนใหม่ได้

ในสภาพแวดล้อมที่วัฒนธรรมอื่นถูกรอบงำ ตำแหน่งของอำนาจและอิทธิพลเดิมจะอ่อนแอลง ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เยาวชนมีความได้เปรียบและให้ความเคารพต่อผู้มีอายุน้อยลง ประเพณีเก่าถูกปฏิเสธโดยคนรุ่นใหม่ เยาวชนมีความสนใจเพียงเล็กน้อยในประวัติศาสตร์ และสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมของผู้คนเพราะพวกเขาสูญเสียความเคารพในวัฒนธรรมของตนเอง มิซซันนารีไม่มีทางเลือกในการป้องกันการพิชิตทางวัฒนธรรม เว้นแต่พวกเขาจะเป็นชาวต่างชาติ กลุ่มแรกที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมดั้งเดิม ในหลายพื้นที่ ผลประโยชน์ทางการค้าจากต่างประเทศได้ เริ่มต้นการเอาชนะวัฒนธรรมแล้ว

น่าเสียดายที่มิซซันนารีหลายคนได้เข้าร่วมในการพิชิตวัฒนธรรมและนำไปในคริสตจักร ภารกิจของมิซซันคือการปลุกคริสตจักรตามหลักการพระคัมภีร์ซึ่งเป็นของคนพื้นเมือง คริสตจักรที่เป็นของคนพื้นเมืองสนับสนุนตนเอง ปกครองตนเอง และเผยแพร่ด้วยตนเอง

การพัฒนาชนพื้นเมืองถูกขัดขวางโดย...

- นโยบายจากแดนไกลที่ปลุกฝังเอาไว้
- การแนะนำและสืบสานประเพณีต่างชาติ

- ภาวะผู้นำแบบต่างชาติ
- กระบวนการตัดสินใจแบบคนต่างชาติ
- การใช้เงินเพื่อควบคุมงบการ⁴¹

มิชชันนารีต่างชาติมักจะมาพร้อมกับทรัพยากรต่าง ๆ และอุปกรณ์ที่ผู้นำในประเทศนั้น ๆ ไม่มี มิชชันนารีที่เกี่ยวข้องกับการก่อตั้งคริสตจักรไม่ควรเป็นศิษยาภิบาลของคริสตจักรที่ตั้งใหม่ ถ้าหากมิชชันนารีเป็นศิษยาภิบาลคนแรก การใช้จ่ายและการให้ของเขาเป็นการสร้างบทบาทหน้าที่ซึ่งศิษยาภิบาลท้องถิ่นไม่สามารถทำได้

มิชชันนารีควรถูกมองว่าเป็นคนต่างชาติที่มีบทบาทชั่วคราวแบบเฉพาะกิจ เขาควรให้การฝึกอบรมเพิ่มเติมแก่คนในท้องถิ่นที่เติบโตทางจิตวิญญาณและอุทิศตัว และหนึ่งในนั้นควรเป็นศิษยาภิบาลของคริสตจักรที่ก่อตั้งใหม่

ศิษยาภิบาลท้องถิ่นควรได้รับการสนับสนุนจากคนในท้องถิ่น และโดยการทำงานด้วยตัวเองถ้าหากจำเป็นต้องทำ ถ้าพวกเขาได้รับการสนับสนุนจากคนต่างชาติ สมาชิกท้องถิ่นจะไม่มีวันมองเห็นถึงความรับผิดชอบทางการเงินหรือความรับผิดชอบของตน พวกเขาจะคิดว่าคริสตจักรเป็นขององค์กรต่างชาติและไม่ใช่ของพวกเขา

อนุญาตให้นักศึกษาแบ่งปันว่าพวกเขาคาดหวังที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือการกระทำหลังจากได้เรียนบทเรียนนี้อย่างไรบ้าง

⁴¹ The Willowbank Report: Consultation on Gospel and Culture "Lausanne Occasional Paper 2" (1978) นำข้อมูลมาจาก <https://www.lausanne.org/content/lop/lop-2> on March 14, 2020

งานมอบหมายบทที่ 14

1. เขียนสรุปหนึ่งย่อหน้าเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องชีวิตที่เปลี่ยนแปลงจากบทเรียนนี้ อธิบายเหตุผลว่าทำไมเรื่องนี้จึงสำคัญ สิ่งนี้ให้ประโยชน์อะไรบ้าง? จะมีผลเสียอะไรเกิดขึ้นหากไม่รู้เรื่องนี้?
2. อธิบายวิธีที่คุณจะนำหลักการต่าง ๆ จากบทเรียนนี้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตของคุณเอง บทเรียนนี้เปลี่ยนเป้าหมายของคุณอย่างไรบ้าง? คุณมีแผนที่จะเปลี่ยนการกระทำของคุณอย่างไรบ้าง?
3. ท่องคำนิยามของการเป็นผู้นำข้ามวัฒนธรรมที่อธิบายในช่วงเริ่มต้นของบทเรียนนี้ เตรียมเขียนสิ่งที่ต้องจำและอธิบายความหมายในช่วงเริ่มต้นของชั่วโมงเรียนถัดไป

บทที่ 15

การตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน

กระดานบอกคะแนน

ระหว่างการแข่งขันฟุตบอลอาชีพ กระดานบอกคะแนนขนาดใหญ่จะสว่างขึ้นที่ด้านข้างของสนาม ซึ่งทุกคนสามารถมองเห็นได้ ผู้ชมชอบที่จะรู้ว่าทีมเป็นอย่างไร แต่กระดานบอกคะแนนมีความสำคัญมากกว่าสำหรับโค้ชและผู้เล่นในทีม

► ทำไมจึงสำคัญสำหรับโค้ชและผู้เล่นในทีมที่จะรู้คะแนนจากกระดานในช่วงระหว่างการแข่งขัน?

กระดานบอกคะแนนจำเป็นเพื่อจะรู้ว่าตอนนี้การแข่งขันกำลังเป็นอย่างไร เพื่อประเมินประสิทธิภาพของกลยุทธ์ เพื่อช่วยในการตัดสินใจ เพื่อปรับเปลี่ยนแผน และชนะการแข่งขัน⁴²

ผู้นำต้องสามารถอธิบาย “คะแนน” ขององค์กรให้กับคนที่เขานำและให้กับคนที่มีความสามารถเหนือเขาได้

ในหลายองค์กร ไม่มีระบบที่จัดตั้งขึ้นเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำ ทุกคนให้ความคิดเห็นบนพื้นฐานของสิ่งที่ตัวเองคิดว่าผู้นำควรทำ ผู้นำจำเป็นต้องสามารถประเมินการปฏิบัติงานของตัวเองและอธิบายได้ โดยเฉพาะกับคนที่กำหนดคุณสมบัติสำหรับเขา

ผู้นำต้องสามารถประเมินและแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้คนที่เขานำด้วย เขาต้องทำสิ่งนี้ด้วยวิธีที่ไม่ทำให้คนเหล่านั้นท้อใจหรือลดอิทธิพลของตัวเองต่อพวกเขา

⁴² John Maxwell, *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team* (New York: HarperCollins Leadership, 2001), 153-155

► อะไรจะเกิดขึ้นหากผู้นำตำหนิคนของเขาโดยไม่สนใจความรู้สึกของคนเหล่านั้น?

การทำงานร่วมกับคณะกรรมการ

โดยปกติแล้ว องค์กรจะมีคณะกรรมการบริหารซึ่งมีสิทธิอำนาจสูงสุดในองค์กร บางครั้งพวกเขาถูกเรียกว่าคณะกรรมการอำนวยการ ผู้บริหารขององค์กรอาจเป็นหรือไม่เป็นประธานในคณะกรรมการก็ได้ ผู้นำสูงสุดขององค์กร (ผู้บริหาร) ต้องรายงานต่อคณะกรรมการ

คณะกรรมการอำนวยการมีสิทธิอำนาจขั้นสุดทำยในการจัดการความขัดแย้งในองค์กรซึ่งฝ่ายบริหารแก้ไขจัดการไม่ได้ เป็นสิ่งสำคัญที่คณะกรรมการจะมีวิสัยทัศน์โดยรวมและคำจำกัดความของความสำเร็จสำหรับองค์กรร่วมกัน บางองค์กรมีปัญหาเพราะผู้นำและพนักงานของเขาสร้างวิสัยทัศน์สำหรับองค์กรซึ่งแตกต่างจากวิสัยทัศน์ของคณะกรรมการ

ผู้บริหารกำกับดูแลพนักงานคนอื่น ๆ ในองค์กร และโดยปกติแล้วพนักงานไม่ควรขอคำแนะนำจากสมาชิกในคณะกรรมการ บริหารมีความรับผิดชอบในการช่วยให้พนักงานประสบความสำเร็จ เขาควรตระหนักว่าเมื่อเขารายงานต่อคณะกรรมการถึงความล้มเหลวหรือความผิดพลาดของพนักงานในองค์กร เขาก็กำลังรายงานความล้มเหลวในการนำของตัวเอง

คณะกรรมการกำหนดนโยบายและเป้าหมายทั่วไปสำหรับองค์กร ผู้บริหารกำกับดูแลการดำเนินงานขององค์กรและตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการบรรลุเป้าหมายทั่วไปของคณะกรรมการ

ผู้บริหารสามารถตัดสินใจเรื่องใดได้บ้างโดยไม่ต้องพูดคุยกับคณะกรรมการ? มันขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคณะกรรมการ หากผู้นำทำได้ดีในตำแหน่งของเขามาเป็นเวลานาน คณะกรรมการจะไว้วางใจให้เขาตัดสินใจหลายอย่าง หากเขาทำการตัดสินใจที่ให้ผลลัพธ์ไม่ดี คณะกรรมการจะกังวลและต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น

เมื่อผู้นำตัดสินใจได้ดีและให้ผลลัพธ์ที่ดี ความไว้วางใจของคณะกรรมการที่มีต่อผู้นำจะเพิ่มขึ้น เขายังสามารถเพิ่มความไว้วางใจได้ด้วยการสื่อสารต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เสมอ รายงานเกี่ยวกับ

สถานการณ์เหล่านั้นสมควรเพื่อไม่ให้พวกเขาประหลาดใจกับปัญหาที่เกิดขึ้น ใช้เวลาในการฟังและเข้าใจพวกเขา

► ทำไมการรายงานตัวของผู้นำสูงสุดขององค์กรต่อคณะกรรมการจึงสำคัญ?

ตัวอย่างที่ไม่ดี...

อูสซียาห์เป็นกษัตริย์ที่เข้มแข็งซึ่งทำให้ประเทศชาติรุ่งเรือง ขยายอาณาเขตของตน พัฒนากองทัพ และวิธีการทางการเกษตร

ชั้นสูง เขาปกครองเป็นเวลา 52 ปี

เมื่อเขาปกครองมาได้ 40 ปี อิทธิพลของเขาก็มีมาก คนส่วนใหญ่ที่เขาปกครองไม่เคยมีกษัตริย์องค์อื่น และการตัดสินใจของเขาทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี เขาเริ่มรู้สึกที่ไม่จำเป็นต้องฟังใคร

อูสซียาห์เริ่มมองว่าตนเองเป็นผู้มีอำนาจเด็ดขาด เนื่องจากผู้เป็นกษัตริย์ต้องมาจากเผ่ายูดาห์ และผู้เป็นปุโรหิตต้องมาจากเผ่าเลวี คนเดียวกันจะเป็นทั้งกษัตริย์และปุโรหิตไม่ได้ อย่างไรก็ตาม อูสซียาห์ตัดสินใจมีอำนาจเหนือการนมัสการในพระวิหารและเป็นผู้นำการนมัสการ (2 พงศาวดาร 26:16-21) พระเจ้าได้ทรงกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อไม่ให้กษัตริย์เป็นปุโรหิตได้ เพราะในหลายประเทศ กษัตริย์ได้รับการบูชาเป็นพระเจ้า

อูสซียาห์ป่วยเป็นโรคเรื้อนและใช้ชีวิตในช่วง 11 ปีสุดท้ายโดยแยกตัวอยู่ในบ้านหลังหนึ่ง เขาปกครองโดยผ่านทางตัวแทนเท่านั้น ผู้นำที่ยิ่งใหญ่มานานหลายคนจบลงอย่างน่าเศร้าเพราะทัศนคติและการกระทำที่เย่อหยิ่งในช่วงหลายปีสุดท้ายของชีวิต

ความจำเป็นสำหรับการตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน

บุคคลหนึ่งจะรู้ได้อย่างไรว่างานที่เขาทำนั้นตอบความคาดหวังของคนที่เขาต้องรายงาน? เขาจำเป็นต้องให้คนนั้นประเมินการทำงานของเขา

การประเมินอาจเป็นทางการและมีรายละเอียด หรืออาจไม่เป็นทางการและเรียบง่าย รูปแบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์มากที่สุดคือ การที่ผู้นำบอกสรุปสั้น ๆ ให้กับใครบางคน ถึงสิ่งที่เขากำลังทำและมีอะไรที่ควรพัฒนาบ้าง การประเมินนี้ไม่ได้ทั่วถึง ไม่ได้ครอบคลุมทุกแง่มุมของการปฏิบัติงาน แต่เป็นการที่ผู้นำได้ชมเชยคุณสมบัติที่ดีและได้แก้ไขข้อบกพร่อง

คนส่วนใหญ่มองตัวเองในกระจกทุกวันเพื่อดูว่าจะปรับปรุงรูปลักษณ์ของตนเองได้อย่างไร ถ้าไม่มีกระจก คุณจะไหวหน้าตาเป็นอย่างไร? คุณจะตัดสินใจว่าคุณน่าสนใจหรือไม่โดยการตอบสนองของคนอื่น การตอบสนองต่อการปฏิบัติงานเป็นเหมือนกระจกเงาสำหรับงานของเรา

“ไม่มีอะไรมาทดแทนคำสรรเสริญที่จริงใจ ที่คัดสรรมาอย่างดี และเหมาะสมกับเวลาได้ มันเป็นของฟรีที่มีคุณค่าอย่างมากมาย”
- แซม วอลตัน

ผมเชื่อมั่นอย่างยิ่งว่าการให้คำติชมเป็นกลยุทธ์ที่คุ้มค่าที่สุดในการพัฒนาการปฏิบัติงาน และปลุกฝังความพึงพอใจ สิ่งนี้สามารถทำได้อย่างรวดเร็ว ไม่มีค่าใช้จ่ายใด ๆ และสามารถเปลี่ยนผู้คนได้อย่างรวดเร็ว⁴³

ผู้คนปรารถนาการยอมรับ นี่เป็นพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ ผู้คนได้รับการกระตุ้นด้วยความหวังว่าจะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ถ้าหากบุคคลใดได้รับการตอบสนองต่อการปฏิบัติงานน้อย แรงจูงใจของเขาก็จะน้อยลง

▶ อะไรจะเกิดขึ้นถ้าหากพนักงานไม่เคยได้รับการตอบสนองต่อการทำงานของเขา?

⁴³ Ken Blanchard, *The Heart of a Leader: Insights on the Art of Influence* (Colorado Springs: David C Cook, 2007), 11

การเตรียมตัวของผู้นำ

การที่จะสามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงานของคนอื่นได้ ผู้นำควรมองดูตัวเองด้วยความถ่อมใจก่อน ถ้าหากเขาคิดว่าตัวเองไม่มีข้อผิดพลาดอะไร เขาจะไม่อดทนต่อความผิดพลาดของคนอื่น

ผู้นำควรประเมินตัวเอง พัฒนาและปรับปรุงตัวเองด้วยความถ่อมใจ เขาควรรับรู้ถึงความผิดพลาดของตัวเอง ไม่เช่นนั้นเขาก็ไม่สามารถแก้ไขคนอื่นให้ถูกต้องได้

ผู้นำต้องการให้ผู้คนรับผิดชอบในการรายงานต่อเขาเกี่ยวกับงานที่ทำ แต่เขาควรคิดด้วยว่าเขาเองต้องรับผิดชอบรายงานต่อใคร แม้ว่าเขาจะเป็นผู้นำสูงสุดในองค์กร เขาก็มีความรับผิดชอบที่ต้องรายงานต่อใครบางคน บางทีอาจเป็นคณะกรรมการ ผู้สนับสนุนองค์กร และผู้คนที่เขาไว้ใจ เขาควรเข้าใจความรับผิดชอบของตนเองที่ต้องรายงานต่อผู้อื่น เพื่อเขาจะสามารถเรียกร้องให้คนที่เขานำรายงานต่อเขาอย่างถูกต้องได้

ผู้นำต้องรับผิดชอบต่อคนที่ทำงานให้เขาด้วย เพราะเขามีหน้าที่จัดเตรียมเงื่อนไขต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้พวกเขาประสบความสำเร็จ ผู้นำบางคนไม่นึกถึงความรับผิดชอบแบบสองทางนี้ ผู้นำต้องยอมรับความผิดพลาดและตระหนักเมื่อเขาไม่ได้ให้สิ่งที่จำเป็นแก่คนของเขา

เนบูคัดเนสซาร์เป็นผู้นำยิ่งใหญ่ซึ่งภาคภูมิใจในความสำเร็จของตัวเอง เขายกย่องตัวเองมากกว่าที่จะนมัสการพระเจ้า พระเจ้าเปลี่ยนเขาให้เป็นเหมือนสัตว์เป็นเวลาเจ็ดปี เพื่อเขาจะตระหนักว่าเขาอยู่ภายใต้อำนาจของพระเจ้า (ดาเนียล 4:28-37)

ในช่วงเจ็ดปีเหล่านั้น เนบูคัดเนสซาร์คลานอยู่ในทุ่งและกินพืช เขาไม่สามารถทำหน้าที่เป็นกษัตริย์ได้ แต่เขาไม่ได้ถูกลดออกจากตำแหน่ง เขาอยู่ในวัฒนธรรมตะวันออกที่ตำแหน่งไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถ

เฮโรดอกริปปาเดินทางไปพูดคุยกับผู้คนในแคว้นแคว้นที่พึ่งพาเงินของเขา คนเหล่านั้นต้องการเอาใจเฮโรด พวกเขาจึงสรรเสริญว่า “เสียงนี้เป็นเสียงของพระเจ้า ไม่ใช่เสียงของมนุษย์” เมื่อเฮโรดได้

ยีนคำสรรเสริญ แทนที่จะเตือนตัวเองว่าตนเป็นมนุษย์และคำยกย่องนั้นไม่จริงใจ เขากลับยอมรับ เขาอยากรู้สึกว่าเขาเป็นพระเจ้าจริง ๆ พระเจ้าโจมตีเขาทันทีด้วยอาการป่วย และเขาก็เสียชีวิตจากการกัดกินของหนอนในร่างกาย (กิจการ 12:20-23) ทุกคนเห็นสิ่งเลวร้ายของเหตุการณ์นี้ คือชายที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นพระเจ้าได้เสียชีวิตลงโดยไม่ช้าด้วยความเจ็บปวดและน่ารังเกียจ

การให้กำลังใจและการแสดงความยินดี

การยืนยันงานของบุคคลสามารถทำได้หลายวิธี การปล่อยให้คน ๆ นั้นทำงานโดยไม่ถูกแทรกแซง เป็นวิธีหนึ่งที่จะแสดงความมั่นใจ หากคุณคอยบอกเขาเสมอว่าต้องทำอะไรและต้องทำอะไร แสดงว่าคุณไม่ไว้วางใจว่าเขาจะทำงานได้ดี

การให้กำลังใจในเชิงบวกนั้นได้ผลมากกว่าการวิจารณ์ คนส่วนใหญ่ท้อแท้จากการวิพากษ์วิจารณ์ คนส่วนใหญ่กลายเป็นฝ่ายรับเมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์ แทนที่จะพยายามแก้ไขพฤติกรรม พวกเขา กลับพยายามทำให้มันกลายเป็นสิ่งที่ถูกต้อง

นักเขียนที่เป็นผู้นำบางคนเชื่อว่าแม้ว่าคน ๆ หนึ่งจะทำผิดเป็นส่วนใหญ่และมีไม่กี่อย่างที่ถูกต้อง แต่วิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาเขาคือการยืนยันสิ่งที่เขาทำถูกต้องและแทบไม่ต้องพูดอะไรเลย เกี่ยวกับสิ่งที่เขาทำผิด การปฏิบัติงานของเขาไม่จำเป็นต้องสมบูรณ์แบบเพื่อให้ได้รับคำชม การกระทำใด ๆ ที่แสดงให้เห็นความพยายามที่ดีและการเคลื่อนไหวในทิศทางที่ถูกต้องสามารถได้รับการยกย่อง ผลที่ได้คือเขาจะ做事情ที่ถูกต้องมากขึ้นและทำผิดน้อยลง

ผู้นำหลายคนทำผิดพลาดร้ายแรงโดยการสังเกตเฉพาะสิ่งที่คนทำผิดเท่านั้น พวกเขาไม่สังเกตเห็นสิ่งดีเพราะสิ่งเหล่านั้นไม่ใช่ปัญหา พวกเขากำลังเฝ้าดูปัญหาเท่านั้น ผู้ติดตามคิดว่าความสำเร็จของเขาไม่ได้ถูกมองเห็นเพราะไม่ได้ถูกกล่าวถึง

อัครสาวกเปาโลเขียนถึงผู้เชื่อชาวโครินธ์เพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดหลายอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการใช้ของประทานฝ่ายวิญญาณ แต่พิจารณาว่าเขาเริ่มต้นจดหมายอย่างไร (1 โครินธ์ 1:4-7) เปาโลชมเชยพวกเขาที่มีของประทานฝ่ายวิญญาณมากมาย ตอนนี้ลองนึกภาพว่าถ้าเปาโลดูพวกเขา

เขาก่อนถึงวิธีที่พวกเขาใช้ของประธานฝ่ายวิญญาณโดยไม่ให้คำชมเชยนี้ พวกเขาจะตอบได้ว่า “เขาไม่เห็นว่ามีของประธานฝ่ายวิญญาณมากมายหรือ? เขาไม่เห็นคุณค่าที่เราเข้มแข็งได้ด้วยของประธานฝ่ายวิญญาณหรือ” เปาโลยืนยันจุดแข็งของพวกเขาจะพูดถึงความผิดของพวกเขา

► พิจารณาจดหมายที่เขียนถึงคริสตจักรทั้งเจ็ดแถบเอเชีย ในวิวรณ์บทที่ 2-3 จดหมายแต่ละฉบับเริ่มต้นอย่างไร?

รูปแบบการแสดงความยินดีสามารถจับคู่เป็นหมวดหมู่ได้หลายคู่⁴⁴ ตามคำกล่าวของเบลนชาร์ด และบาวเลส ทุกรูปแบบนั้นดี แต่รูปแบบที่สองของแต่ละคู่นั้นมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ตั้งโปรแกรมไว้หรือให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ

ตัวอย่างของการแสดงความยินดีที่ตั้งโปรแกรมไว้จะเป็นการให้ใบประกาศนียบัตร การแสดงความยินดีตามธรรมชาติจะเป็นการให้รางวัลหรือคำชมแบบที่ไม่คาดคิดมาก่อน

กลุ่มหรือแต่ละบุคคล

ทีมได้รับเกียรติสำหรับความสำเร็จของทีม แต่ละบุคคลสามารถได้รับคำชมหรือรางวัลสำหรับผลงานเฉพาะของเขา

ทั่วไปหรือเจาะจง

ตัวอย่างของการแสดงความยินดีทั่วไป คือเมื่อบุคคลหนึ่งได้รับเกียรติสำหรับระยะเวลาที่เขาทำงาน การแสดงความยินดีอย่างเจาะจงสามารถทำได้เมื่อบุคคลทำสิ่งที่พิเศษให้กับลูกค้า

⁴⁴ Ken Blanchard and Sheldon Bowles, *Gung Ho: Turn on the People in Any Organization* (New York: William Morrow, 1997), 146

ตามประเพณีหรือเฉพาะตัว

การจ่ายเงินโบนัส การมอบประกาศนียบัตร หรือโล่เกียรติคุณ อาจเป็นการแสดงความยินดีตามประเพณีในบางที่ แต่ของขวัญที่มอบให้กับใครบางคนซึ่งตอบสนองของความต้องการหรือเป็นสิ่งที่เขาสนใจย่อมเป็นการให้แบบเฉพาะตัว

หากคน ๆ หนึ่งทำผลงานได้ไม่ดีแต่มีความปรารถนาที่จะทำดี คุณอาจไม่สามารถแสดงความยินดี แต่คุณสามารถให้กำลังใจได้ แสดงความขอบคุณสำหรับความมุ่งมั่น และแสดงความมั่นใจว่าเขาสามารถทำได้ดีในอนาคต

► การตอบสนองต่อการปฏิบัติงานรูปแบบใดที่คุณอยากได้รับ? รูปแบบใดที่คุณจะใช้กับคนอื่น?

พิจารณาชีวิตของโยเซฟ

โยเซฟถูกพวกพี่ชายขายไปเป็นทาส ต่อมาเขาต้องติดคุกหลายปีเพราะถูกกล่าวหา

โยเซฟปฏิเสธไม่ยอมให้ความขมขื่นเอาชนะเขาได้ เขาเลือกที่จะช่วยเหลือคนอื่น เขากลายมาเป็นผู้นำโดยการรับใช้ เขาจัดการดูแลทรัพย์สินของเจ้านายที่เขารับใช้ (ปฐมกาล 39:4) ต่อมาเขาได้กลายเป็นผู้จัดการดูแลในคุก

พระเจ้าเปลี่ยนสถานการณ์ของโยเซฟและวางเขาไว้ในตำแหน่งที่สูงของอียิปต์ เมื่อพี่น้องของโยเซฟเดินทางมา โยเซฟยกโทษให้พวกเขาโดยตระหนักว่าพระเจ้าควบคุมดูแลทุกสิ่งในชีวิต (ปฐมกาล 50:20) พระเจ้าใช้โยเซฟเพื่อช่วยกู้อียิปต์ ประเทศอื่น ๆ และครอบครัวของเขาจากการกันดารอาหาร

ผู้นำที่มีศรัทธามากมายต้องทำใจและขมขื่นเพราะความไม่ยุติธรรมที่เกิดขึ้นกับพวกเขา พวกเขา รู้สึกว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปไม่ได้เพราะผู้คนปฏิเสธที่จะให้โอกาสแก่พวกเขา โยเซฟรู้ว่าพระเจ้าควบคุมดูแลชีวิตของเขาอยู่

คำวิจารณ์กับการแก้ไข

จำไว้เสมอว่าผู้คนส่วนใหญ่ตอบสนองต่อคำวิจารณ์ด้วยการปกป้องตัวเอง พวกเขา รู้สึกว่าคำวิจารณ์ทำให้พวกเขาสูญเสียคุณค่าในตัวเอง เมื่อพวกเขาถูกวิจารณ์ พวกเขาจะต้องการชี้แจงเหตุผลทันที

มีภิกษิตโบราณกล่าวว่า “เมื่อคุณมีอุปสรรคขึ้นเดี๋ยวคือค้อน คุณอยากมองทุกปัญหาให้เป็นเหมือนตะปู” ผู้นำบางคนใช้การวิจารณ์เป็นค้อน และพวกเขาพยายามแก้ไขทุกปัญหาด้วยการ “ทุบ” ใครบางคน ผู้นำควรพัฒนาความสัมพันธ์กับคนของเขาจนกลายเป็นความไว้วางใจกระทั่งรู้ว่าผู้นำต้องการช่วยเหลือพวกเขา

ก่อนวิจารณ์และในระหว่างนั้น ผู้นำควรแสดงความขอบคุณต่อคุณสมบัติของบุคคลนั้น ให้การยอมรับถึงงานที่ดีที่พวกเขาทำ แสดงถึงความคาดหวังว่าบุคคลนั้นทำได้ดี ยืนยันถึงคุณค่าความสัมพันธ์ของคุณกับบุคคลนั้น

บุคคลนั้นต้องการเห็นว่าคุณรู้สึกอย่างไรกับเขา เมื่อคุณแก้ไขเขา เขาจะเฝ้าดูคำชี้แนะ สิ่งที่เขาคิดว่าคุณรู้สึกเกี่ยวกับเขาจะมีผลต่อผลลัพธ์ของการแก้ไขมากกว่าข้อมูลที่คุณพูดอธิบาย

“ไวใจ แต่ยืนยันความถูกต้อง”
- โรนัลด์ เรแกน

อธิบายผลกระทบของการกระทำที่ผิดโดยไม่กล่าวโทษให้มากที่สุด แม้การรับเอาคำตำหนิไว้เองในฐานะผู้นำก็ทำให้มากที่สุด แสดงความไว้วางใจอย่างต่อเนื่องและความคาดหวังที่ดี

► ยกตัวอย่างวิธีที่คุณสามารถใช้เพื่อแก้ไขใครบางคนตามคำแนะนำข้างต้น

ในการสนทนาเพื่อแก้ไขพฤติกรรมที่ผิด พยายามแก้ไขปัญหาเพียงปัญหาเดียว แทนที่จะระบุข้อผิดพลาดมากมาย ถ้าคุณบอกอะไรหลาย ๆ อย่างที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับพวกเขา พวกเขาจะสรุปว่าพวกเขาไม่มีค่า

อย่าประชดประชัน อย่าใช้คำว่า "ไม่เคย" หรือ "เสมอ" เมื่ออธิบายถึงความผิดพลาดของพวกเขา
อย่าทำสิ่งใดในเชิงลบซ้ำ ๆ เกินความจำเป็น

เมื่อต้องรับมือกับบุคคลที่มีปัญหา (รวมถึงผู้นำที่อยู่เหนือคุณ) ให้พิจารณาคำถามเหล่านี้: เขาเคย
เจออะไรมาก่อนในชีวิต เขารู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับสถานการณ์ของเขา และแท้จริงแล้วเขาต้องการ
อะไร?

ทีมควรตั้งใจเรียนรู้จากความผิดพลาดและความล้มเหลว วิเคราะห์ความผิดพลาด ไม่ใช่เพื่อโทษ
ใครแต่ให้เรียนรู้จากความผิดพลาดนั้น หลังจากนั้นไม่ควรนับแต่ความผิดพลาดไว้โจมตีใคร

อนุญาตให้นักศึกษาแบ่งปันว่าพวกเขาคาดหวังที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือการกระทำหลังจาก
ได้เรียนบทเรียนนี้อย่างไรบ้าง

ประโยคสรุปห้าประโยค

1. ผู้นำต้องสามารถประเมินและแก้ไขการปฏิบัติงานของคนที่เขาทำได้
2. เมื่อผู้นำทำการตัดสินใจที่ให้ผลลัพธ์ที่ดี ความไว้วางใจของคณะกรรมการต่อเขาก็จะเพิ่มขึ้น
3. ผู้คนได้รับการกระตุ้นด้วยความหวังที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่น
4. การให้กำลังใจเชิงบวกมีประสิทธิภาพมากกว่าการวิจารณ์
5. ทีมควรตั้งใจเรียนรู้จากความผิดพลาดและความล้มเหลว

งานมอบหมายบทที่ 15

1. เขียนสรุปหนึ่งย่อหน้าเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องชีวิตที่เปลี่ยนแปลงจากบทเรียนนี้ อธิบายเหตุผลว่าทำไมเรื่องนี้จึงสำคัญ สิ่งนี้ให้ประโยชน์อะไรบ้าง? จะมีผลเสียอะไรเกิดขึ้นหากไม่รู้เรื่องนี้?
2. อธิบายวิธีที่คุณจะนำหลักการต่าง ๆ จากบทเรียนนี้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตของคุณเอง บทเรียนนี้เปลี่ยนเป้าหมายของคุณอย่างไรบ้าง? คุณมีแผนที่จะเปลี่ยนการกระทำของคุณอย่างไรบ้าง?
3. ท่องประโยคสรุปห้าประโยคของบทที่ 15 เตรียมเขียนสิ่งที่ท่องจำและอธิบายความหมายในช่วงเริ่มต้นของชั่วโมงเรียนถัดไป

บทที่ 16

การพูดในที่สาธารณะ

พลังของการสื่อสาร

"ถ้อยคำที่พูดถูกกาลเทศะ เหมือนผลแอปเปิ้ลทองคำล้อมด้วยเงิน" (สุภาษิต 25:11) คำพูดถูกต้อง กล่าวในเวลาที่เหมาะสม และการพูดที่ดีเป็นศิลปะ การสื่อสารดีเป็นทักษะที่พัฒนาได้

คนจะประเมินระดับสติปัญญา ความมั่นใจและความสามารถของคุณจากทักษะในการสื่อสารของคุณ ประสิทธิภาพของคุณในงานพันธกิจขึ้นอยู่กับความสามารถในการโน้มน้าวผู้อื่น

พันธกิจส่วนใหญ่มีองค์ประกอบเป็นการสื่อสาร การเทศนา การสอน การให้คำปรึกษา และการให้กำลังใจล้วนสำเร็จได้ด้วยการสื่อสาร ผู้นำพันธกิจส่วนใหญ่เป็นนักพูดที่ดี มันเป็นเรื่องไม่ปกติที่คนซึ่งไม่ได้เป็นนักพูดที่ดีจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

► มีภาษิตโบราณกล่าวว่า "ปากกาทรงพลังยิ่งกว่าดาบ" คุณคิดว่าหมายถึงอะไร?

พลังทางกายภาพไม่สามารถเทียบกันได้กับพลังของความคิดที่สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ อารมณ์บังคับให้คนทำบางสิ่ง แต่ความคิดเข้าครอบงำจิตใจ นั่นคือเหตุผลที่รัฐบาลบางแห่งจำกัดเสรีภาพในการพูด

► ให้นักศึกษาคนหนึ่งอ่านยากอบ 3:1-8 ให้ทุกคนในกลุ่มฟัง อภิปรายร่วมกันถึงสิ่งที่พระคัมภีร์สอนเกี่ยวกับพลังของการสื่อสาร

เนื้อหาในพระธรรมยากอบส่วนใหญ่พูดถึงศักยภาพของลิ้นในการทำร้าย พลังของการสื่อสารสามารถนำมาใช้ในทางที่ดีหรือเป็นอันตรายได้ พระเจ้าได้เลือกการสื่อสารของมนุษย์ที่ได้รับฤทธิ์อำนาจจากพระวิญญาณบริสุทธิ์ ให้เป็นวิธีทำให้แผนงานแห่งความรอดสำเร็จได้

เนื่องจากการสื่อสารมีพลัง คริสเตียนจึงควรรู้ใช้อย่างระมัดระวังเสมอ ในฐานะผู้พูด คุณควรปฏิบัติตามจรรยาบรรณของคริสเตียน ขอให้อยู่ข้างความจริงเสมอ อย่าส่งเสริมสิ่งที่คุณไม่เชื่อ อย่าพยายามควบคุมผู้คนโดยบอกพวกเขาในสิ่งที่ไม่เป็นความจริงทั้งหมด หรือโดยเก็บงำไม่บอกข้อมูลที่มีความสำคัญต่อพวกเขา

ความเป็นมิตร

วิธีที่คุณสื่อสารส่งผลต่อความสัมพันธ์ของคุณกับผู้คน ปฏิสัมพันธ์ส่วนตัวของผู้นำกับผู้คนเป็นสิ่งสำคัญ ผู้คนต้องการรู้ว่าผู้นำเคารพและชื่นชมพวกเขา เขาควรแสดงออกกับกิริยาที่สื่อสารให้ว่าเขาเห็นคุณค่าของผู้คน

คุณควรฝึกที่จะปฏิสัมพันธ์กับผู้คนในรูปแบบที่พวกเขาประทับใจ บางคนคิดว่าพวกเขาไม่ควรทำแบบที่คุณไม่เป็นธรรมชาติ แต่คุณควรฝึกตัวเองให้มีพฤติกรรมที่เป็นมิตร

พฤติกรรมของคุณควรแสดงถึงความเป็นมิตรและความเคารพที่คุณมีให้กับผู้คนด้วยรูปแบบที่พวกเขาสามารถรับรู้ได้ ถ้าหากไม่เป็นเช่นนั้น ก็แสดงว่าพฤติกรรมของคุณไม่สอดคล้องกับหัวใจของคุณ

หากคุณดูเหมือนไม่สนใจเวลาทักทายใคร หรือแม้แต่มองไปที่อื่นในขณะที่จับมือทักทายกัน พวกเขาจะรู้ว่าคุณไม่เห็นค่าพวกเขา หากคุณเป็นผู้นำ คนอื่นจะรู้สึกเป็นเกียรติที่ได้พูดคุยกับคุณ ทำให้พวกเขารู้สึกมีค่าโดยให้ความสนใจและสนใจ คุณอาจคิดว่าคุณไม่มีเวลาทำอย่างนั้นกับทุกคน แต่การให้ความสำคัญกับบุคคลเพียงไม่กี่วินาทีก็คุ้มค่า

ถ้าหากวัฒนธรรมของคุณไม่ได้ชี้นำเป็นอย่างอื่น ให้คุณจับมือแน่น สบตาเขา พูดด้วยน้ำเสียงที่เป็นมิตร และยิ้มแย้ม ผู้ชายควรยื่นขึ้นหากมีคนอื่นมาทักทายในขณะที่เขานั่ง

► ฝึกปฏิบัติพฤติกรรมเหล่านี้

เอาชนะความกลัวต่อการพูดในที่สาธารณะ

หนึ่งในความกลัวที่รุนแรงที่สุดของผู้คนคือการพูดในที่สาธารณะ

► ทำไมผู้คนจำนวนมากจึงกลัวการพูดในที่สาธารณะ?

ผู้คนจำนวนมากกลัวการพูดในที่สาธารณะด้วยเหตุผลต่อไปนี้

1. พวกเขาไม่รู้ว่าจะพูดอะไร
2. พวกเขาไม่มีการบริหารจัดการความคิดของตัวเอง
3. พวกเขาไม่แน่ใจว่าผู้คนที่ชอบการพูดของเขาไหม

สาเหตุแรกของความกลัวถูกกำจัดออกไปได้โดยความกระตือรือร้น ผู้พูดควรมีข้อความที่เขาต้องการสื่อสาร หากคุณถูกขอให้เทศนาหรือสอน คุณควรอธิษฐานและแสวงหาการดลใจจากพระเจ้าจนกว่าคุณจะมีบางสิ่งสำคัญเพื่อสื่อสาร

สาเหตุที่สองของความกลัวจะถูกกำจัดออกไปได้โดยการเตรียมตัว ใช้เวลาคิดว่า คุณจะอธิบายแนวคิดต่าง ๆ อย่างไร เขียนประเด็นต่าง ๆ และตัดสินใจว่าจะนำเสนออะไรก่อนหลัง วางแผนว่าคุณจะจบอย่างไร ประโยคสุดท้ายของคุณควรเน้นแนวคิดที่สำคัญที่สุดและขอให้มีการตอบสนองตามที่คุณต้องการ

สาเหตุที่สามของความกลัวถูกกำจัดออกไปได้โดยความสำเร็จ หลังจากที่พูดและได้รับการตอบสนองในเชิงบวก คุณจะมีความมั่นใจสำหรับอนาคต

ครอบครัวมิชชันนารีบางครอบครัวเข้าร่วมการประชุมใหญ่ ผู้อำนวยการขอให้ผู้เป็นพ่อสองคนเตรียมลูกของพวกเขาหนึ่งคนเพื่อพูดเกี่ยวกับชีวิตของมิชชันนารีสักสองสามนาที พ่อคนหนึ่งเตรียมลูกชายวัย 10 ขวบให้พร้อมโดยช่วยเขานึกถึงสิ่งที่น่าสนใจเพื่อจะพูดเกี่ยวกับชีวิตของพวกเขาในฐานะมิชชันนารี พวกเขาฝึกด้วยกันและเขียนคำสองสามคำบนการ์ดเพื่อช่วยให้อ่านได้ว่าจะพูดอะไร เมื่อยืนอยู่ต่อหน้าฝูงชน เขาพูดด้วยความมั่นใจ และฝูงชนก็ชื่นชมคำกล่าวของเขา

พ่ออีกคนหนึ่งไม่ได้เตรียมลูกของเขาให้พร้อม เมื่อเด็กผู้ชายคนนั้นไปยื่นพูด เขายืนแข็งที่ด้วยความกลัว คิดไม่ออกว่าจะพูดอะไร และรู้สึกขายหน้ากับการออกไปยืนต่อหน้าผู้คนแบบนั้น

เลือกหัวข้อที่จะพูด

หัวข้อต้องสอดคล้องกับวาระในการประชุม ถามตัวเองว่า “พวกเขาคาดหวังอะไรจากการพูดครั้งนี้?”

หัวข้อที่จะพูดควรคุ้มค่าที่จะฟัง ถามตัวเองว่า “ทำไมพวกเขาจึงจำเป็นต้องฟังเรื่องนี้? สิ่งนี้ช่วยพวกเขาอย่างไร?”

คุณควรนำเชื่อถือในการพูดหัวข้อนั้น ถามตัวเองว่า “ทำไมพวกเขาจึงควรฟังฉันพูดเรื่องนี้?” ถ้าหากจำเป็นที่คุณจะต้องพูดหัวข้อที่คุณมีความรู้เพียงเล็กน้อย คุณต้องค้นคว้าหาข้อมูล วิธีค้นคว้าเร็วที่สุดคือการพูดคุยกับคนที่ชื่อเสียงดีและมีความรู้ดีในเรื่องนั้น

หัวข้อควรตรงกับความสนใจและประสบการณ์ของผู้ฟัง ถามตัวเองว่า “ทำไมพวกเขาจึงควรใส่ใจ? ฉันจะทำให้พวกเขาเข้าใจได้อย่างไร?”

ทำให้การพูดน่าสนใจ

ข้อโต้แย้งทำให้ผู้คนสนใจ แต่ทำให้ผู้ฟังบางส่วนหันมาต่อต้านคุณได้ ใช้ข้อโต้แย้งได้เมื่อจำเป็นต้องทำเพื่อความเชื่อมั่น แต่อย่าพูดข้อโต้แย้งเพื่อดึงดูดความสนใจ

ระวังในการนำเสนอเนื้อหาที่เป็นข้อโต้แย้งซึ่งยังใหม่สำหรับคุณ การจะสร้างสมดุลให้กับแนวคิดใหม่ ๆ ต้องใช้เวลา

เรื่องราวเกี่ยวกับประสบการณ์ของคุณเองและบทเรียนที่คุณได้เรียนรู้ที่น่าสนใจ แต่อย่าพูดถึงตัวเองมากจนเหมือนการพูดครั้งนั้นเป็นการเล่าเรื่องของตนเอง

บ่อยครั้งที่การที่จะต้องพูดเกิดขึ้นแบบกะทันหันจนผู้พูดเตรียมตัวอย่างถี่ถ้วนไม่ทัน ผู้พูดจึงต้องอาศัยประสบการณ์และความรู้ของเขา ผู้พูดควรศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มแหล่งเนื้อหาต้นไว้สำหรับการพูดของเขา

จับความสนใจอย่างต่อเนื่อง

ผู้พูดต้องคอยดึงความสนใจของผู้ฟังบ่อย ๆ ตลอดการกล่าว อย่าถือว่าคนกำลังฟังอยู่

มีสัญญาณมากมายที่เป็นตัวบอกว่าผู้ฟังกำลังฟังอย่างตั้งใจ เช่น ผู้ฟังกำลังมองมาที่ผู้พูด คิดใคร่ครวญ พยักหน้าหรือส่งเสียงตอบสนอง โนม้ตัวมาข้างหน้าเล็กน้อย เพิกเฉยต่อสิ่งที่เบี่ยงเบนความสนใจ และตอบสนองต่ออารมณ์ขันหรืออารมณ์อื่น ๆ ของผู้พูด เป็นต้น เมื่อคุณเห็นสัญญาณเหล่านี้ คุณก็รู้ว่าพวกเขา กำลังฟังอยู่

คุณสามารถใช้กลวิธีต่าง ๆ เพื่อเรียกความสนใจได้ตลอดการกล่าวของคุณ คุณสามารถใช้สถิติ ปัจจุบัน เรื่องขบขัน ภาพประกอบชีวประวัติหรือประวัติศาสตร์ คำพูดที่น่าสนใจ คำถามเชิงโวหาร ปัญหาชีวิต สถานการณ์สมมุติ การกล่าวซ้ำวลีหรือสโลแกนซ้ำใจ เหตุการณ์ปัจจุบันหรือสถานการณ์ระดับชาติ หรือประสบการณ์ส่วนตัว

แบบฝึกหัดที่สามารถทำได้: ให้นักศึกษาอธิบายถึงคำกล่าวหรือคำเทศนาล่าสุดที่เขานำเสนอ เขาควรอธิบายถึงกลวิธีใด ๆ ในย่อหน้าข้างต้นที่เขาได้ใช้ กลุ่มควรพูดคุยกันถึงกลวิธีอื่น ๆ ที่เคยใช้ในการพูด หากเวลาเหลืออำนวย อาจนำคำกล่าวหรือคำเทศนาหลาย ๆ บทมาพิจารณาเพื่อสอนนักศึกษาถึงวิธีใช้กลวิธีเหล่านี้

ก่อนจะพูดถึงประเด็นสำคัญ ต้องแน่ใจว่าผู้ฟังกำลังฟังอยู่ ให้ทำอะไรบางอย่างเพื่อจับความสนใจของพวกเขา

อย่าฟังแต่ที่ประเด็นใด ๆ ในระหว่างที่มีสิ่งเบี่ยงเบนความสนใจเกิดขึ้น ถ้าหากมีบางอย่างรบกวนในช่วงไม่กี่วินาที ให้บททวนสิ่งที่คุณพูดมาแล้วจนกว่าสิ่งรบกวนนั้นจะผ่านไปแล้วจากนั้นจึงเริ่มจับความสนใจของผู้ฟังอีก

ในขณะที่โอลิเวอร์กำลังเทศนา มีเด็กเล็กคนหนึ่งเดินมาข้างหน้าคริสตจักรร้องเรียกหาแม่ ผู้คนส่วนใหญ่ในคริสตจักรมองไปที่เด็กคนนี้ โอลิเวอร์ทบทวนสิ่งที่เขาพูดมาแล้วจนกว่าเด็กนี้ถูกอุ้มออกไป จากนั้นจึงพูดเสียงดังขึ้นมาจากเพื่อจับความสนใจของผู้คนอีกครั้ง

สรุปคำกล่าว

1. เตรียมคำกล่าวสรุปสุดท้ายแบบคำต่อคำ
2. สรุปความคิดที่คุณต้องการให้ผู้ฟังจดจำมากที่สุด
3. จบอย่างกระชับรัดกุม
4. อย่าขอโทษสำหรับความผิดพลาดใด ๆ ที่คุณคิดว่ามีในคำกล่าวนั้น
5. จบลงด้วยการท้าทายหรือคำขอร้องที่กระตุ้นความรู้สึกของพวกเขา

การสบตา

ผู้พูดควรมองผู้ฟังให้ทั่ว ๆ พยายามสบสายตามกับผู้ฟังหลายคนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

บทสำหรับพูดควรออกแบบให้สามารถอ่านได้อย่างรวดเร็ว เพื่อจะได้ไม่ต้องก้มลงอ่านตลอด ขอให้ทำความเข้าใจคุ้นเคยกับบทพูดของคุณเพื่อเมื่อจำเป็นต้องดูก็แค่เหลือบมองอย่างรวดเร็วเท่านั้น

คุณภาพของเสียง

ข้อบกพร่องทั่วไปของคุณภาพเสียงคือจังหวะการพูดที่เร็วหรือช้าไป การพูดแบบพิมพ์ าระดับโทนเสียงเดียว ดัดเสียงจนไม่เป็นธรรมชาติ หรือการเน้นเสียงต่อเนื่องจนไม่มีความหลากหลาย คุณภาพของเสียงส่งผลกระทบต่อเนื้อหาคำกล่าวของคุณ เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพของเสียง ขอให้พิจารณาปัจจัยต่อไปนี้

- พูดให้ถูกต้องชัดเจน
- พูดในเชิงสนทนาเมื่อเหมาะสม
- การปรับจังหวะการพูด การเน้น น้ำเสียง ระดับเสียง

► อภิปรายร่วมกันถึงตัวอย่างวิธีการที่บุคคลหนึ่งควรปรับองค์ประกอบทั้งสี่อย่างข้างต้นให้เหมาะสม (จังหวะการพูด การเน้น น้ำเสียง ระดับเสียง)

ความสัมพันธ์กับผู้ฟัง

การกล่าวคือการปฏิสัมพันธ์กับผู้ฟังแม้ว่าผู้ฟังไม่ได้พูดโต้ตอบก็ตาม พวกเขามีความรู้สึกและความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่คุณพูด และความคิดเห็นเหล่านั้นอาจเปลี่ยนไปได้ขณะที่มีการกล่าว

เวทีสูงและธรรมชาติขนาดใหญ่เป็นการให้เกียรติแก่ผู้พูด แต่มันทำให้เขาห่างไกลจากผู้ฟังซึ่งทำให้ปฏิสัมพันธ์ได้ยากขึ้น ถ้าหากผู้ฟังมีจำนวนไม่มาก ผู้พูดควรยืนในระดับเดียวกับผู้ฟังและใช้ธรรมชาติขนาดเล็ก

การที่จะให้มีการฟังอย่างตั้งใจ การพูดของคุณต้องเป็นที่ยอมรับได้ ยกตัวอย่างเช่น ถ้าหากคุณยืนบนโต๊ะแล้วพูด ทุกคนก็จะฟัง แต่เนื่องจากการกระทำของคุณไม่ปกติ พวกเขาอาจไม่ได้จริงจังกับเนื้อหาที่คุณสื่อสาร พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งและการแต่งกายเป็นสิ่งที่ผู้คนคาดหวัง ถ้าหากคุณออกนอกความคาดหวัง พวกเขา ก็ไม่ได้ถือว่าคุณเป็นนักพูดที่ได้รับการยอมรับ

พยายามทำความเข้าใจอคติของผู้ฟังและอย่าทำให้พวกเขาขุ่นเคืองโดยไม่มีวัตถุประสงค์ หากคุณทำให้พวกเขาโกรธเกี่ยวกับบางสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของคุณ คุณจะไม่บรรลุความสำเร็จอะไรเลย อย่าพยายามแก้ไขปัญหาและความเข้าใจผิดทั้งหมดด้วยการพูดเพียงครั้งเดียว

ภาพอธิบายประกอบ: หากคุณกำลังเทน้ำนมจากถังลงในขวด คุณต้องค่อย ๆ รินน้ำนมอย่างระมัดระวัง มิฉะนั้นน้ำนมส่วนใหญ่จะตกพื้น ในทำนองเดียวกัน หากคุณพยายามเปลี่ยนผู้ฟังมากเกินไปในคราวเดียว พวกเขาจะไม่รับ

การหลีกเลี่ยงการปฏิบัติบางอย่างจะกระชับความสัมพันธ์ของคุณกับผู้ฟัง:

- อย่าใช้ถ้อยคำเสียดสีผู้ฟัง
- อย่าเรียกร้องความสงสารจากผู้ฟัง พวกเขาจะเคารพคุณน้อยลงหากพวกเขาสงสารคุณ
- หลีกเลี่ยงการปกป้องการกระทำหรืออุปนิสัยของคุณเอง นอกจากว่านั่นคือวัตถุประสงค์ของการพูด แสดงให้เห็นหลักการต่าง ๆ ที่สำคัญยิ่งกว่าเป้าหมายส่วนตัวของคุณเอง
- หลีกเลี่ยงการโอ้อวดความสำเร็จของคุณ ระวังเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวที่อาจกลายเป็นการโอ้อวด

การโน้มน้าวใจ

- ในการโน้มน้าวใจหรือการเรียกร้องให้ตอบสนองทางอารมณ์ ให้พุ่งเป้าไปที่คนกลุ่มใหญ่
- นำผู้ฟังผ่านขั้นตอนการตัดสินใจ การที่จะเปลี่ยนความคิดของพวกเขา คุณต้องช่วยให้พวกเขาคิดแบบใหม่ ขั้นตอนในการตัดสินใจคือ...

ก. รับรู้ถึงความยากลำบาก

ข. กำหนดปัญหาอย่างเจาะจง

ค. พิจารณาแนวทางแก้ไขที่เป็นไปได้และสิ่งที่จะขัดขวางการแก้ไขนั้น

ง. อธิบายทางออกที่ดีที่สุด

จ. วางแผนดำเนินการเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา

- คาดการณ์สิ่งที่เป็นข้อกังวลต่าง ๆ และสนองตอบเพื่อคลายข้อกังวลเหล่านั้น
- สร้างการโต้แย้งด้วยเหตุผลก่อนจะสร้างแรงจูงใจด้วยอารมณ์

ความชัดเจนและเป็นเอกภาพ

วัตถุประสงค์ของการพูดนั้นเข้าใจได้ อย่าใช้คำศัพท์อะไรที่จงใจสร้างความประทับใจให้กับผู้ฟัง บางคนหรือบางกลุ่มโดยที่ผู้ฟังคนอื่น ๆ ไม่รู้เรื่อง บางประเด็นต่อไปนี้ไม่สามารถใช้ได้กับการเทศนาแบบเล่าเรื่อง

- ขอตรวจดูให้แน่ใจว่าทุกคำกล่าวนั้นเข้าใจได้ทันที ผู้ฟังไม่สามารถกลับมาทบทวนหรือควบคุมการพูดนำเสนอได้
- มีคำกล่าวที่เป็นใจความสำคัญเดียว เป็นคำกล่าวที่จำได้ง่าย
- ทิ้งเนื้อหาทั้งหมดที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์
- เชื่อมต่อแต่ละแนวคิดเข้ากับแนวคิดก่อนหน้าหรือเข้ากับใจความสำคัญ
- รักษาใจความสำคัญให้เด่นชัดในตลอดคำกล่าว
- เลือกรูปแบบที่ดีที่สุดของแต่ละประเด็น
- สร้างแต่ละประเด็นให้ละเอียดก่อนจะดำเนินการต่อ
- วางแผนเชื่อมต่อแต่ละประเด็นให้ไหลลื่น

แนวปฏิบัติในการเขียน

ผู้พูดควรฝึกการเขียนคำกล่าวและบทความ แบบฝึกหัดนี้จะพัฒนาความสามารถในการสื่อสารอย่างชัดเจนให้กับเขา การฝึกเลือกคำที่ดีที่สุดเพื่อใช้ในขณะเขียนจะช่วยให้เขาคิดถึงคำที่ดีที่สุดได้ในขณะกำลังพูด

การเขียนช่วยให้ผู้พูดฝึกฝนอธิบายแนวคิด หากคุณเริ่มเขียนบางสิ่งและไม่แน่ใจว่าจะเขียนอย่างไร แสดงว่าคุณไม่พร้อมที่จะพูดเกี่ยวกับแนวคิดนั้น คุณต้องใช้เวลาในการพิจารณาว่าจะอธิบายบางสิ่งให้เป็นลายลักษณ์อักษรได้อย่างไร

การเขียนช่วยให้บุคคลตระหนักได้เมื่อเขาจำเป็นต้องมีข้อมูลเพิ่มเติม หากเขาไม่แน่ใจว่าข้อความใดถูกต้องไหม เขาก็สามารถตรวจสอบได้ โปรดจำไว้เสมอว่าคำพูดของคุณอาจถูกอ้างอิง ไม่ว่าจะพูดหรือเขียน หากคุณพูดในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ผู้คนจะได้เรียนรู้ว่าพวกเขาไม่สามารถเชื่อถือสิ่งที่คุณพูดได้

“ถ้าคุณไม่สามารถอธิบายให้
เข้าใจง่าย แสดงว่าคุณก็ไม่ได้
เข้าใจมันมากพอ”
- อัลเบิร์ต ไอน์สไตน์

อนุญาตให้นักศึกษาแบ่งปันว่าพวกเขาคาดหวังที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือการกระทำหลังจาก
ได้เรียนบทเรียนนี้อย่างไรบ้าง

ประโยคสรุปห้าประโยค

1. คุณจะประเมินระดับสติปัญญา ความมั่นใจและความสามารถของคุณจากทักษะในการสื่อสารของคุณ
2. แสดงมิตรภาพและความเคารพด้วยวิธีที่ผู้คนจดจำได้
3. ผู้พูดต้องจับความสนใจของผู้ฟังบ่อยครั้งตลอดการกล่าว
4. ในการโน้มน้าวใจ ให้นำผู้ฟังของคุณผ่านขั้นตอนการตัดสินใจ
5. การเขียนช่วยผู้พูดให้ฝึกอธิบายแนวคิดต่าง ๆ ได้

งานมอบหมายบทที่ 16

1. เขียนสรุปหนึ่งย่อหน้าเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องชีวิตที่เปลี่ยนแปลงจากบทเรียนนี้ อธิบายเหตุผลว่าทำไมเรื่องนี้จึงสำคัญ สิ่งนี้ให้ประโยชน์อะไรบ้าง? จะมีผลเสียอะไรเกิดขึ้นหากไม่รู้เรื่องนี้?
2. อธิบายวิธีที่คุณจะนำหลักการต่าง ๆ จากบทเรียนนี้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตของคุณเอง บทเรียนนี้เปลี่ยนเป้าหมายของคุณอย่างไรบ้าง? คุณมีแผนที่จะเปลี่ยนการกระทำของคุณอย่างไรบ้าง?
3. ท่องประโยคสรุปห้าประโยคของบทที่ 16 เตรียมเขียนสิ่งที่ท่องจำและอธิบายความหมายในช่วงเริ่มต้นของชั่วโมงเรียนถัดไป

บทที่ 17

ปัญหาส่วนตัว: เงิน เวลา และการแต่งกาย

การจัดการเงิน

หลักแห่งความรับผิดชอบ

▶ ให้นักศึกษาคนหนึ่งอ่าน มัทธิว 25:14-30 ให้ทุกคนในกลุ่มฟัง พระคัมภีร์ตอนนี้สอนเราเรื่องใดเกี่ยวกับการจัดการเงิน?

เงินเป็นทรัพยากรที่สำคัญสำหรับงานพันธกิจ ผู้นำควรจัดการเงินเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด เราจะต้องรับผิดชอบต่อพระเจ้าสำหรับทรัพยากรต่าง ๆ ที่พระองค์มอบให้เราดูแลจัดการ

จำเรื่องชาวสะมาเรียที่ช่วยผู้เดินทางที่บาดเจ็บ (ลูกา 10:30-35) ได้ไหม? จุดประสงค์ของเรื่องนี้คือเพื่ออธิบายความหมายในการรักผู้คนที่คุณพบเจอ อย่างไรก็ตามเราสามารถระบุถึงประเด็นอื่นโดยการสังเกตรายละเอียดบางอย่าง ถึงแม้ว่าผู้เขียนไม่ได้ตั้งใจเขียนถึงสิ่งเหล่านี้ก็ตาม

ชาวสะมาเรียมีลาและมีเงินจ่ายค่าดูแลผู้ชายคนนั้น เกิดอะไรขึ้นถ้าเขาใช้ทรัพยากรของเขาอย่างสิ้นเปลืองก่อนที่จะได้พบกับชายผู้บาดเจ็บ? เขาคงช่วยชายคนนั้นได้น้อยลง มีคนมากมายที่บอกว่าเป็นอกเห็นใจในความทุกข์ยากของผู้อื่นและเห็นความจำเป็นในการประกาศข่าวประเสริฐ แต่พวกเขาไม่ได้จัดการทรัพยากรของตนเพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นเหล่านั้น พวกเขาไม่สามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้

เงินสามารถนำมาใช้เพื่อสิ่งที่ใช้แล้วหมดไป หรือใช้เพื่อสิ่งที่มีคุณค่าถาวรในโลกนี้และในนิรันดร์กาล เราจำเป็นที่จะต้องใช้จ่ายเงินเพื่อความต้องการของเรา แต่เราต้องลงทุนเพื่ออนาคตให้ได้มากที่สุด

หลายคนไม่เคยลงทุนเพราะคิดว่ามีไม่พอ แต่ถ้าคนหนึ่งจะเก็บออมและลงทุนจำนวนน้อย ๆ สม่ำเสมอ ผลลัพธ์ก็จะยิ่งใหญ่ที่สุดในที่สุด ชาวนาไม่ว่าจะยากจนสักแค่ไหน ก็ตระหนักว่าเขาต้องเก็บออมให้มากพอที่จะทำการเพาะปลูกใหม่ได้อีกครั้ง เราจำเป็นต้องหาวิธีเก็บออมและลงทุนทรัพย์สินของเรา

► มีวิธีใดที่ เราจะเก็บออมและลงทุนเงินจำนวนน้อยของเราได้บ้าง?

หลักแห่งความเชื่อ

อัครทูตเปาโลให้คำมั่นสัญญาอันยิ่งใหญ่แก่คริสตจักรที่เมืองฟิลิปปี พวกเขาเสียสละเพื่อสนับสนุนพันธกิจ เปาโลสัญญากับพวกเขาว่าพระเจ้าจะทรงจัดเตรียมทุกอย่างที่จำเป็นให้กับพวกเขา (ฟิลิปปี 4:19)

พระเยซูทรงบอกสาวกของพระองค์ว่าพวกเขาไม่ควรใช้ชีวิตอยู่ด้วยความกระวนกระวายใจ แต่วางใจพระเจ้าที่จะจัดเตรียมให้พวกเขา (มัทธิว 6:25-34) อาณาจักรของพระเจ้าต้องมาก่อนความต้องการขั้นพื้นฐานในชีวิตของพวกเขา

การมีความเชื่อไม่ได้หมายความว่าเราไม่รับผิดชอบจัดหาให้ตนเองและผู้คนที่พึ่งพาเรา เราควรทำงานเพื่อจัดหาสิ่งจำเป็น (เอเฟซัส 4:28) ถ้าบุคคลใดไม่เลี้ยงดูครอบครัว เขาก็ไม่ใช่แบบอย่างของผู้เชื่อ (1 ทิโมธี 5:8)

บุคคลไม่ควรนั่งเกียจคร้านเพื่อรอให้พระเจ้าจัดเตรียม พระเจ้าได้ออกแบบให้เราได้กำไรจากการทำงานและโดยการสร้างสิ่งที่มีคุณค่า

การมีความเชื่อหมายความว่า เราตระหนักดีว่าเราไม่สามารถอยู่รอดได้หากปราศจากพระพรจากพระเจ้า กำลังและโอกาสในการทำงานของเรามาจากพระเจ้า และพระองค์ยังอวยพรในสิ่งที่ไม่ได้มาจากงานของเราด้วย เนื่องจากเราพึ่งพาพระเจ้า เราควรอธิษฐานตามที่พระเยซูตรัสว่า “ขอประทานอาหารประจำวันแก่เราในวันนี้”

เราควรเชื่อเพื่อเชื่อแก่กับคนอื่นด้วยเหตุผลต่อไปนี้

- เพราะเรารู้ว่าพระเจ้าทรงจัดเตรียมเพื่อเรา
- เพราะงานของเราไม่ได้ให้ทุกสิ่งที่เรามี
- เพราะเราไม่สมควรรับพระพรของพระเจ้า
- เพราะเราแสดงความรักของพระเจ้าให้เห็นโดยการให้

เราไม่ควรเป็นเหมือนเด็กเห็นแก่ตัวที่เอาเค้กชิ้นใหญ่ที่สุดหรือชอนขนมไว้ เพราะเขารู้ว่าเขาไม่สามารถหามาได้อีก พระเจ้ามีอย่างอุดมสมบูรณ์และไม่ต้องการให้เราโลภหรือชุกชอนไว้ราวกับว่าพระองค์จะไม่มีวันให้เราอีก

ผู้นำพันธกิจไม่เพียงแต่จัดการเงินของตัวเองเท่านั้น แต่ยังจัดการทรัพยากรของพันธกิจด้วย พระเจ้าจะจัดเตรียมสำหรับพันธกิจที่ทำตามพระประสงค์ของพระองค์ อย่างไรก็ตาม พระประสงค์ของพระองค์ไม่ใช่สิ่งที่ดูเหมือนชัดเจนสำหรับเราเสมอไป บางครั้งผู้คนจดจ่ออยู่กับการรักษาองค์กรเอาไว้ และพวกเขาละเลยที่จะแสวงหาการนำที่ชัดเจนจากพระเจ้า บางครั้งผู้คนพยายามทำสิ่งที่ดี แต่พวกเขาไม่ได้ทำด้วยวิธีที่พระเจ้าต้องการ เราจะไม่มีการวินิจฉัยที่สมบูรณ์แบบเกี่ยวกับสิ่งเหล่านี้เสมอไป แต่การขาดเงินสำหรับพันธกิจควรกระตุ้นให้เราแสวงหาความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับพระประสงค์ของพระเจ้า

หลักแห่งความซื่อสัตย์

หลักแห่งความซื่อสัตย์นำมาสู่หลักแห่งความซื่อสัตย์ เราไม่ควรทำสิ่งใดเลยที่พระเจ้าไม่พอพระทัย เนื่องจากเราต้องการทำให้พระองค์พอพระทัยและเราอยากให้พระองค์อวยพรเรา

หากคุณพึ่งพาพระเจ้าและวางใจในพระองค์ คุณจะปฏิเสธโอกาสที่จะได้รับโดยทำสิ่งที่ไม่ซื่อสัตย์ เมื่อโอกาสมาถึง คุณควรพิจารณาคำถามนี้ว่า “พระเจ้าจะทรงจัดเตรียมด้วยวิธีนี้ไหม?” หากมี

โอกาสได้รับบางสิ่งจากการไม่ซื่อสัตย์ เรารู้ว่านั่นไม่ใช่วิธีที่พระเจ้าจะจัดเตรียมให้ คนที่ทำผิดเพื่อผลกำไร ก็ไม่ได้วางใจว่าพระเจ้าจะดูแลทุกความต้องการของเขา

โดยปกติแล้ว บุคคลที่อยู่ในพันธกิจจะจัดการทรัพยากรที่ไม่ใช่ของตนเอง เป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขาที่จะแยกเงินพันธกิจออกจากเงินของเขาเอง ในบางวัฒนธรรม ผู้คนไม่เข้าใจกฎนี้ง่าย ๆ อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะในพันธกิจ รัฐบาล หรือธุรกิจ บุคคลจะไม่ได้รับตำแหน่งที่มีอำนาจ เว้นแต่ผู้คนจะคิดว่าเขาสามารถแยกความแตกต่างนี้ได้ หากบุคคลใดใช้เงินของหน่วยงานเหมือนใช้เงินของตนเอง แสดงว่าเขากำลังทำลายความไว้วางใจ (1 โครินธ์ 4:2)

ผู้นำพันธกิจควรกำหนดนโยบายที่รักษาความรับผิดชอบต่อเงินของหน่วยงานอย่างระมัดระวัง เขาไม่ควรรวบรวมและบริหารเงินด้วยตัวเองตามลำพัง หลายคนควรมีส่วนร่วมในการบันทึกและการใช้จ่าย

หลักแห่งการสนับสนุนพันธกิจ

พระเจ้าได้ออกแบบให้พันธกิจได้รับการสนับสนุนทางการเงิน อย่างไรก็ตาม ผู้นำพันธกิจมักจะอยู่ในสถานการณ์ที่พันธกิจของเขาไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่

สำหรับผู้นำคริสเตียน เงินไม่ควรเป็นเหตุผลที่ทำให้เขายอมรับตำแหน่งผู้นำ หรือเหตุผลที่ทำให้เขาพยายามอย่างเต็มที่ แรงจูงใจในการทำพันธกิจคือภาระหน้าที่ในการเชื่อฟังพระเจ้า ความปรารถนาที่จะทำให้พระเจ้าพอพระทัย และความรักต่อผู้คนที่เรารับใช้ (1 เปโตร 5:2, 1 โครินธ์ 9:16, ยอห์น 21:15-17)

เมื่อพระเยซูส่งสาวกไปทำพันธกิจ พระองค์ตรัสว่า “ท่านทั้งหลายได้รับเปล่า ๆ ก็จงให้เปล่า ๆ” (มัทธิว 10:8) การกำหนดราคาสำหรับงานพันธกิจเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หนึ่งในคำตำหนิที่รุนแรงที่สุดในพระคัมภีร์คือ คำตำหนิชายคนหนึ่งที่เขาจะจ่ายเงินซื้อ

“งานของพระเจ้าที่ทำด้วยวิธีการของพระเจ้า ไม่เคยขาดการสนับสนุนจากพระเจ้าเลย”
- เจ ฮัดสัน เทย์เลอร์

ฤทธิ์เดชฝ่ายวิญญาณเพื่อเขาจะนำไปหากำไรเพิ่มได้ (กิจการ 8:18-23)

พันธกิจไม่ได้ผลิตเงินเหมือนงานประเภทอื่น เพราะไม่ได้จัดหาผลิตภัณฑ์หรือบริการเพื่อขาย พันธกิจจะได้รับการสนับสนุนก็ต่อเมื่อผู้ที่มีอาชีพอื่นตัดสินใจว่าพันธกิจควรได้รับการสนับสนุน

ผู้นำพันธกิจสามารถหนุนใจให้ผู้คนสนับสนุนโดยการสื่อสารค่านิยมของพันธกิจและการอุทิศตัวของเขาที่มีต่อพันธกิจ โดยปกติเขาไม่สามารถรอกการสนับสนุนก่อนเริ่มงานรับใช้ได้ รายงานการทำพันธกิจของเขาควรสม่ำเสมอ เป็นความจริง และซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา

ผู้คนส่วนใหญ่มาเป็นผู้สนับสนุนเพราะพวกเขามองเห็นคุณค่าของพันธกิจนั้น ๆ ไม่ใช่เพราะผู้ทำพันธกิจต้องการการสนับสนุน ผู้นำพันธกิจไม่ควรพยายามหาการสนับสนุนโดยการพูดถึงความจำเป็นของตัวเอง แต่โดยการสร้างผลงานของพันธกิจและอธิบายถึงวิสัยทัศน์ของพันธกิจ การสร้างสัมพันธ์กับผู้คนที่เขารับใช้ก็สำคัญด้วย เพื่อพวกเขาจะเห็นการอุทิศตัวและเห็นคุณค่าของงานรับใช้ที่ทำเพื่อพวกเขา

บางคนอาจต้องการสนับสนุนผู้นำเป็นการส่วนตัวแทนที่จะมอบให้กับองค์กร ผู้นำต้องระมัดระวังที่จะไม่สร้างการสนับสนุนของตนเองแทนที่จะสร้างองค์กร งานของเขาคือการสร้างองค์กร

ผู้นำควรหลีกเลี่ยงการเป็นหนี้ การยืมเงินคือการใช้เงินในอนาคต หนี้สินทำให้ไม่มีอิสรภาพในการตัดสินใจสำหรับอนาคต การเป็นหนี้คือการตัดสินใจสำหรับอนาคตก่อนที่คุณจะไปถึงที่นั่น หนี้คือการใช้ทรัพยากรของอนาคตในขณะที่ยังไม่รู้ว่าในอนาคตจะมีความจำเป็นอะไรเกิดขึ้นบ้าง

ผู้นำควรหลีกเลี่ยงการเป็นหนี้ส่วนบุคคล เพราะมันจะจำกัดการตัดสินใจสำหรับพันธกิจของเขาในอนาคต ผู้นำควรหลีกเลี่ยงการนำให้องค์กรเป็นหนี้ ใช้เงินเท่าที่พระเจ้ามอบให้ อย่ากู้ยืม แล้วคิดว่าพระเจ้าจะจัดเตรียมเงินให้ใช้หนี้ ถ้าพระเจ้าต้องการจัดเตรียมอย่างเจาะจง พระองค์สามารถให้คุณได้ก่อนที่คุณจะกู้ยืม ไม่ใช่ให้หลังจากกู้ยืมแล้ว การกู้ยืมเป็นการตัดหนึ่งในวิธีสังเกตน้ำพระทัยของพระเจ้าออกไป เพราะมันหมายถึงคุณไม่รอจนเห็นการจัดเตรียมของพระเจ้า

อนุญาตให้นักศึกษาแบ่งปันว่าพวกเขาคาดหวังที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือการกระทำหลังจากได้เรียนหลักการต่าง ๆ เกี่ยวกับเงินอย่างไรบ้าง

การจัดการเวลา

คุณค่าของเวลาตามหลักการพระคัมภีร์

▶ ให้นักศึกษาคนหนึ่งอ่าน สดุดี 90:9-12 ให้ทุกคนในกลุ่มฟัง อะไรคือคำกล่าวเกี่ยวกับชีวิตจากพระธรรมตอนนี้?

พระคัมภีร์บอกเราว่าเวลามีค่าเพราะชีวิตวัดจากเวลา พระคัมภีร์ตอนนี้บอกว่าเราควรให้ความสำคัญกับวันเวลาของเราเพราะชีวิตผ่านไปอย่างรวดเร็ว เวลามีสค่าเพราะชีวิตมีค่า

พระคัมภีร์กล่าวถึงเวลาว่าเป็นทรัพยากรที่มีจำกัด พระเยซูตรัสว่าพระองค์ทำงานโดยไม่มีการเสียเวลา เพราะเวลาสำหรับทำงานมีจำกัด (ยอห์น 9:4)

พระเยซูทรงเปรียบเทียบงานพันธกิจกับการเก็บเกี่ยว (มัทธิว 9:37-38) การเก็บเกี่ยวต้องทำด้วยความเร่งด่วนเสมอ เพราะต้องทำก่อนที่ผลผลิตจะร่วงหล่น การขาดแคลนแรงงานทำให้เกิดวิกฤติเพราะมีเวลาจำกัด พระเยซูอธิบายว่างานพันธกิจเป็นเรื่องเร่งด่วน และยิ่งเร่งด่วนกว่านั้นอีกเนื่องจากการขาดแคลนคนงาน

ครอบครัวชาวนาจะละอายใจกับลูกชายที่ปล่อยเวลาให้สูญหายไปในช่วงที่มีการเก็บเกี่ยว (สุภาพิต 10:5) ยิ่งกว่านั้น คริสเตียนควรละอายใจที่จะปล่อยให้เวลาสูญหายไปแทนที่จะทำทุกอย่างที่ทำได้ เพื่อให้ภารกิจของคริสตจักรสำเร็จก่อนเวลาจะหมดลง

พระคัมภีร์บอกเราว่าเราควรใช้เวลาของเราให้คุ้มค่าที่สุด (เอเฟซัส 5:16, โคลโลสี 4:5) โอกาสส่วนใหญ่มีเวลาจำกัด คนซึ่งเสียปล่อยให้โอกาสผ่านไปเพราะเขาจะไม่ทำงานหนัก

► ให้นักศึกษาคนหนึ่งอ่าน สุภาษิต 6:6-11 ให้ทุกคนในกลุ่มฟัง พระคัมภีร์ตอนนี้พูดอะไรเกี่ยวกับเวลาและโอกาส?

อัครทูตเปาโลสอนว่าพันธกิจควรได้รับการสนับสนุนด้านการเงิน (1 โครินธ์ 9:4-14, 1 ทิโมธี 5:17-18) อย่างไรก็ตาม เขามักจะทำงานหาเลี้ยงชีพตัวเองเพราะเขาต้องการเทศนาข่าวประเสริฐได้โดยไม่ต้องขออะไรเลย (1 โครินธ์ 9:18) เขาทำงานทั้งวันทั้งคืนในที่แห่งหนึ่ง (1 เธสะโลนิกา 2:9) บางครั้งเขาหาเลี้ยงชีพตัวเองและคนอื่นๆ ในทีมมิชชันนารี (กิจการ 20:33-34)

แม้ว่าพันธกิจของเปาโลสมควรได้รับการสนับสนุน เขาไม่ได้รอกการสนับสนุนก่อนที่จะลงมือทำพันธกิจ เขายินดีจัดการเวลาของเขาเพื่อเขาจะสามารถทำทุกอย่างที่จำเป็นได้

การใช้เวลาอย่างมีเป้าหมาย

บางคนไม่มีเป้าหมายระยะยาว พวกเขาทำภารกิจของวันนี้โดยไม่ได้คิดมากเกี่ยวกับอนาคต หลังจากที่พวกเขาทำงานที่จำเป็นในแต่ละวันเสร็จแล้ว พวกเขาปล่อยให้เวลาที่เหลือของวันผ่านไปโดยไม่ทำอะไรที่สำคัญ

คนที่มีเป้าหมายไม่ปล่อยให้เวลาให้เสียไป เพราะเขามองไปยังอนาคต เขารู้ว่าเขาต้องการทำอะไรให้สำเร็จในช่วงเวลาหลายปี เขาไม่เพียงแต่ทำในสิ่งที่ต้องทำในวันนี้ แต่ทำสิ่งต่าง ๆ ที่ช่วยให้อะไรบรรลุเป้าหมายระยะยาว เขามีงานต้องทำมากกว่าเวลาที่เขามีเสมอ เมื่อใดก็ตามที่เขาใช้เวลาเพิ่มขึ้นหลังจากทำงานที่จำเป็นเสร็จ เขาจะเลือกวิธีใช้เวลาที่เหลือเพื่อสร้างมูลค่า

คนที่ต้องการทำงานอย่างมืออาชีพอย่างมีคุณภาพไม่ต้องเสียเวลาเพราะเขาพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง เขาหาวิธีที่จะทำงานของเขาให้ดีขึ้น เขาใช้เวลาในการเรียนรู้จากคนอื่น เขาอ่านและศึกษา เขามีสิ่งที่ต้องทำเสมอ

ผู้นำที่ได้รับการพัฒนาอย่างเข้มแข็งไม่เสียเวลานั่งรอคำสั่งจากคนอื่น เขาไม่คิดว่าจะไม่มีอะไรทำเมื่อเขาไม่ได้รับคำสั่งให้ทำอะไร เขารู้ว่ามีบางสิ่งที่เขาสามารถทำได้เพื่อพัฒนางาน เช่น คนที่จะ

พูดคุยด้วย หรือบางสิ่งที่ต้องจัดระเบียบ สังเกต หรือตรวจสอบ เขาไม่ปล่อยให้เสียไปเพียง เพราะเขามีงานครบตามข้อกำหนดของงานแล้ว

หลายคนใช้เวลาไปกับการไม่ทำอะไรเลยเพราะคิดว่าไม่มีอะไรจะทำ คนที่มีเวลาว่างมากในการนั่ง เกียจคร้านไม่ใช่คนที่มีเป้าหมายระยะยาว ไม่ใช่คนที่ต้องการทำงานแบบมืออาชีพในระดับสูง หรือ เป็นผู้นำที่มีการพัฒนาอย่างเข้มแข็ง

ลองนึกภาพว่ามีใครบางคนยื่นข้อเสนอพิเศษให้คุณ เป็นเวลาสามสัปดาห์ คุณจะได้รับ 1,000 เหรียญสหรัฐต่อวัน คุณสามารถใช้จ่ายอะไรก็ได้ตามต้องการ เมื่อสิ้นวันของแต่ละวันคุณสามารถ เก็บสิ่งที่คุณซื้อได้ แต่คุณต้องคืนเงินที่เหลืออยู่

► คุณจะมีวิธีใช้เงินนั้นอย่างไร?

หากคุณเป็นคนฉลาด คุณจะพยายามซื้อของมีค่าสำหรับคุณจนครบสามสัปดาห์ คุณจะไม่ใช่จ่าย ส่วนใหญ่ไปกับความบันเทิงหรืออาหารราคาแพง คุณจะต้องแน่ใจว่าเมื่อสิ้นสุดในแต่ละวัน คุณจะ ไม่ได้คืนเงินจำนวนมาก

เวลาก็เป็นแบบนั้น คุณสามารถใช้เวลาของคุณกับสิ่งที่จะไม่มีค่าอะไรเลยในภายหลัง หรือคุณสามารถลงทุนเวลาในสิ่งที่จะมีค่า ในตอนสิ้นสุดของแต่ละวัน เวลาที่ไม่ได้ใช้จะสูญหายไป คุณไม่สามารถเก็บไว้ใช้ภายหลังได้

คุณยังสามารถใช้ภาพประกอบนี้กับชีวิตและนิรันดร์กาล ในช่วงชีวิตของคุณ คุณสามารถลงทุนในนิรันดร์กาลได้ เมื่อถึงบั้นปลายชีวิต อะไรก็ตามที่ไม่ได้ลงทุนในนิรันดร์กาลจะสูญสิ้นไป

การลงทุนเวลา

ในบทเรียนเกี่ยวกับลำดับความสำคัญ (บทที่ 7) แผนภาพแสดงให้เห็นว่ากิจกรรมมีตั้งแต่สำคัญไปจนถึงไม่สำคัญ และจากเร่งด่วนไปจนถึงไม่เร่งด่วน กิจกรรมอาจไม่เร่งด่วน แต่สำคัญมากสำหรับอนาคต ตัวอย่างเช่น การศึกษาส่วนตัวและการฝึกอบรมผู้อื่นมักจะมี ความสำคัญแต่ไม่เร่งด่วน

อย่าเพียงใช้เวลาไปกับสิ่งที่จำเป็นในตอนนี้อย่างเดียว แต่ให้ลงทุนเวลาเพื่ออนาคต พยายามใช้เวลาในแต่ละวันไปกับสิ่งที่จะมีคุณค่าในอนาคตข้างหน้าอีกหลายปี จงเป็นเหมือนคนที่ปลูกต้นไม้ เขารู้ว่าต้นไม้ไม่มีค่าอะไรเลยจนกระทั่งมันเติบโตมาหลายปี เขาไม่ได้ทำเพราะสิ่งที่เขาต้องการตอนนี้ เขาทำเพื่ออนาคต

การหยุดชะงักและล่าช้า

เราต้องระลึกไว้ว่าพระเจ้าทรงครอบครองเหนือแผนงานของเรา (ยากอบ 4:13-17) บางครั้งสถานการณ์เปลี่ยนแปลงจึงทำให้แผนงานของเราล่าช้า

บางครั้งพระเจ้าหยุดชะงักแผนการของเราเพื่อให้เป้าประสงค์อีกอย่างสำเร็จ เราต้องเต็มใจยอมทิ้งแผนการของตัวเองและตอบสนองต่อสถานการณ์เร่งด่วนกับความจำเป็นของผู้อื่น เราไม่ควร รู้สึกว่าเรากำลังเสียเวลา เพราะพระเจ้ารู้ดีที่สุดและพระองค์ทรงควบคุมดูแลอยู่

บางครั้งงานของเราล่าช้าเพราะเราต้องรอใครบางคนทำบางสิ่งให้เสร็จก่อน อย่าปล่อยให้แต่ละ ชั่วโมงหรือวันหมดไปกับการรอคอย หาบางสิ่งที่มีคุณค่าต้องงานมาทำในระหว่างที่รอนั้น

ในประเทศส่วนใหญ่ ใช้เวลามากในการเดินทางหรือยื่นเข้าแถวรอคิว วางแผนที่จะใช้เวลานั้น คุณควรมีสมนุ้หนังสือไว้อ่านและเขียนอยู่เสมอเพื่อไม่ให้เสียเวลา คนส่วนใหญ่บอกว่าพวกเขาไม่เรียน

“จงทำงาน เพราะกลางวันกำลังมาถึง
ภายใต้ท้องฟ้ายามอาทิตย์ตกดิน
ขณะที่แสงสีอ่อน ๆ เปล่งประกาย
จงทำงาน เพราะกลางวันผ่านไป
จงทำงานเมื่อแสงสุดท้ายจางหาย
จางหายไปไม่ส่องแสงอีก
จงทำงาน เมื่อกลางวันกำลังมืดมิด
เมื่อการงานของมนุษย์กำลังจบสิ้นลง”
- แอนนี่ คอคฮิลล์

หนังสือเพราะไม่มีเวลา แต่พวกเขาก็ใช้เวลาหลายชั่วโมงบนรถประจำทางหรือในห้องพักผู้โดยสาร และไม่ทำอะไรเลยขณะนั่งอยู่ที่นั่น

เด็กชายชื่ออาเบต้องทำงานหนักเพื่อช่วยเหลือครอบครัวของเขา เขาสร้างรั้วจากต้นไม้ที่เขาใช้ขวานฟัน เขาใช้เวลาหลายวันในการไถพรวนดิน บางครั้งเขาแขวนหนังสือไว้ตรงคันท่อและอ่าน บางครั้งตอนดึกเขาจะอ่านภายใต้แสงไฟ เมื่อโตเป็นผู้ใหญ่ เขาก็ได้เรียนหนังสือและเป็นทนายความ เขาได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งในรัฐบาลและในที่สุดก็กลายเป็นประธานาธิบดีของสหรัฐอเมริกา (เขาคือ อับราฮัม ลินคอล์น)

ความสัมพันธ์

ความสัมพันธ์ต้องการเวลา และความสัมพันธ์สำคัญสำหรับคริสเตียน ความสัมพันธ์ของเขากับพระเจ้าต้องการเวลา ไม่ใช่เพียงการทำงานให้พระเจ้า แต่ใช้เวลากับพระองค์ตามลำพังด้วยการอธิษฐาน ทุกคนมีความสัมพันธ์ในครอบครัว กับเพื่อน ๆ และควรต้องใช้เวลา ไม่เพียงแค่ว่าเพื่อเป็นไปตามภาระหน้าที่ แต่เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้คนมีคุณค่า

เราควรลงทุนเวลาไม่ใช่แค่กับผลลัพธ์ที่วัดผลได้ แต่กับความสัมพันธ์ เราได้รับความช่วยเหลือและทรัพยากรต่าง ๆ จากความสัมพันธ์ แต่ความสัมพันธ์มีคุณค่าเพราะผู้คนมีคุณค่า

► การใช้เวลาหลายชั่วโมงพูดคุยกับเพื่อนเป็นอย่างไร? คุณตัดสินใจอย่างไรว่าเมื่อไรที่เวลาลงทุนไปกับสิ่งดีและเมื่อไรที่สูญเสียเวลาไป?

การใช้เวลาพูดคุยมีคุณค่าในหลายทาง เช่น หล่อหลอมความคิดเห็นและค่านิยมต่าง ๆ ให้ข้อมูล แสดงความรัก หนุนใจปลอบใจ หรือเสริมสร้างชีวิตฝ่ายวิญญาณของคน ๆ หนึ่ง อย่างไรก็ตามมีหลายคนที่ไม่ปล่อยให้เวลาหลายชั่วโมงหมดไปโดยไม่ได้รับรางวัลประสงค์อันใดเลย

อนุญาตให้นักศึกษาแบ่งปันว่าพวกเขาคาดหวังที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือการกระทำหลังจากได้เรียนหลักการต่าง ๆ เกี่ยวกับเวลาอย่างไรบ้าง

การแต่งกาย

เห็นได้ชัดว่าเสื้อผ้าเป็นส่วนสำคัญของชีวิตมนุษย์ ทุกคนเลือกชุดของตัวเองได้หากเขามีตัวเลือกที่นอกเหนือจากสิ่งจำเป็นพื้นฐาน

การแต่งกายเป็นการนำเสนอตัวเองครั้งแรกของบุคคล ดังนั้นการแต่งกายของบุคคลจึงแสดงให้เห็นว่าเขาคิดอย่างไรเกี่ยวกับตัวเองและต้องการให้คนอื่นคิดอย่างไรเกี่ยวกับตัวเขา การแต่งกายนั้นเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะชีวิตของบุคคล เป็นการนำเสนอคุณลักษณะชีวิตอย่างจงใจ

ข้อควรพิจารณาตามหลักการพระคัมภีร์

พระคัมภีร์ให้ความหมายที่เป็นนัยไว้หลายตอนเกี่ยวกับการแต่งกายของคริสเตียน

1 ทิโมธี 5:2 บอกเราว่าผู้นำควรมีปฏิสัมพันธ์กับเพศตรงกันข้ามในทางที่บริสุทธิ์ ส่วนของพฤติกรรมที่บริสุทธิ์สำหรับผู้นำไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิง คือการแต่งกายโดยไม่มีเป็นต้นเหตุให้เกิดความปรารถนาทางกายที่ผิด

1 เปโตร 5:5 บอกเราถึงการแต่งกายด้วยความถ่อมตัว อัครทูตไม่ได้พูดถึงเสื้อผ้าที่เฉพาะเจาะจง แต่กำลังบอกเป็นภาพเปรียบเทียบว่าความถ่อมตัวควรเป็นเสื้อผ้าของเรา อย่างไรก็ตาม เรื่องนี้มีความหมายเป็นนัยว่าเราไม่ควรสวมใส่บางสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความถ่อมตัว

บางคนเลือกที่จะสวมใส่สิ่งที่ทำให้ดูเหนือกว่าคนอื่น สิ่งของอย่างเช่น นาฬิกา เครื่องประดับ หรือเสื้อผ้าต่าง ๆ สามารถออกแบบให้มีราคาแพงอย่างเห็นได้ชัด บางคนต้องการโฆษณากับผู้อื่นว่าพวกเขาประสบความสำเร็จในระดับสูง พวกเขาต้องการดูดีกว่าคนอื่น นี่ไม่ใช่ทัศนคติของผู้รับใช้ ความปรารถนาที่จะดูดีกว่าผู้อื่นเป็นความปรารถนาทางโลกที่คริสเตียนควรปฏิเสธ

ผู้นำหรือศิษยาภิบาลอาจแต่งตัวเป็นทางการมากกว่าคนที่เขานำ นั่นไม่ใช่การทำให้ตัวเองดูดีกว่า แต่เป็นการให้เกียรติคนที่เขารับใช้ เขาแต่งตัวดีเพื่อแสดงว่าเขาต้องการรับใช้ให้ดี ตัวอย่างเช่น ในร้านอาหารราคาแพง พนักงานเสิร์ฟอาจจะแต่งตัวดีกว่าลูกค้า นั่นไม่ใช่การทำให้พวกเขาดูดีกว่า

ลูกค้า แต่เป็นการให้เกียรติลูกค้าด้วยบริการของพวกเขา บุคคลที่ปฏิเสธที่จะแต่งกายให้ดูดีในงานที่ควรแต่งกายดีก็แสดงความดูหมิ่นต่อผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณคิดอย่างไรกับคนที่มางานแต่งงานในชุดทำงานที่สกปรก? ในทำนองเดียวกัน คุณคิดอย่างไรกับผู้นำที่ดำเนินกิจกรรมสำคัญโดยไม่ได้เตรียมการแต่งกายให้พร้อม การแต่งกายของเขาจะแสดงความดูหมิ่น

► คุณแยกระหว่างสิ่งที่ถูกออกแบบมาเพื่อให้คนสวมใส่ดูดีกว่า กับการแต่งกายที่แสดงถึงการอุทิศตัวในการรับใช้อย่างไร? มีสิ่งใดบ้างที่อาจสวมใส่เพื่อทั้งสองวัตถุประสงค์ได้ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของคนนั้น?

โรม 12:10 บอกเราว่าเราต้องให้เกียรติคนอื่นมากกว่าพยายามทำตัวเองให้เหนือกว่า ข้อพระคัมภีร์นี้ไม่ได้พูดถึงการแต่งกายอย่างเจาะจง แต่มีความหมายเป็นนัยว่าเราไม่ควรพยายามทำให้ตัวเองดูดีกว่าคนอื่นด้วยเครื่องแต่งกายของเรา

การแต่งกายของคริสเตียนควรแสดงให้เห็นว่าเขามีคุณลักษณะชีวิตที่พระเจ้าต้องการให้เขามี ลักษณะชีวิตภายในของบุคคลหนึ่งสำคัญยิ่งกว่าภาพลักษณ์ภายนอก แต่ภาพลักษณ์ภายนอกของเขาควรแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะชีวิตภายในของเขา

ข้อควรพิจารณาทางสังคมและการปฏิบัติ

ผู้นำควรมีภาพลักษณ์ภายนอกที่สะอาดเรียบร้อย เขาไม่ควรแต่งกายที่ทำให้เพื่อน ๆ และผู้คนที่เขานำต้องรู้สึกขายหน้า

► การแต่งกายที่สะอาดเรียบร้อยมีรายละเอียดอะไรบ้าง?

ผู้นำควรแต่งกายให้เหมาะสมกับกิจกรรมที่เขาเกี่ยวข้อง ตัวอย่างเช่น ขณะช่วยในโครงการก่อสร้าง เขาไม่จำเป็นต้องแต่งกายแบบเดียวกันกับที่คริสตจักร

ข้อควรพิจารณาทางด้านอาชีพ

บางอาชีพมีการแต่งกายที่มีลักษณะเฉพาะ คนทำงานบางคน เช่น ทหารและตำรวจสวมเครื่องแบบ เมื่อตำรวจอยู่ในเครื่องแบบ เขาก็ได้รับความร่วมมือเร็วขึ้นมาก เพราะเขาได้รับการยอมรับทันทีว่าเป็นตำรวจ ถ้าตำรวจไม่สวมเครื่องแบบ งานของเขาจะยากขึ้นเพราะเขาจะต้องพิสูจน์อำนาจของเขาก่อนที่จะทำงานเสมอ

แพทย์สวมใส่เสื้อผ้าที่มีลักษณะเฉพาะเมื่อขณะทำงานในโรงพยาบาล เขาต้องการได้รับการยอมรับอย่างง่ายดายในฐานะแพทย์คนหนึ่ง

ลองนึกภาพว่าคุณไปที่โรงพยาบาล เจ้าหน้าที่ให้คุณนั่งในห้องรอตรวจ มีชายคนหนึ่งเดินเข้ามาใส่เสื้อยืดมีรูปวงดนตรีร็อคและกางเกงขาคาด ๆ สกปรก ๆ เดินเข้ามา ผมของเขายาวพันกัน และเขามีรอยสักที่คอ ตอนแรกคุณอาจคิดว่าเจ้าหน้าที่ได้ส่งคนใช้อีกคนเข้ามาในห้องนั้น จากนั้นชายคนนั้นก็พูดว่า “สวัสดี ผมเป็นหมอ” คุณจะปฏิบัติกริยาตอบสนองอย่างไร?

► จากเรื่องราวข้างต้นนี้ ทำไมคนใช้จึงสงสัยว่าคนนี้เป็นหมอจริง ๆ หรือ?

ผู้คนคาดหวังเรื่องการแต่งกายของคนทำงานในสาขาอาชีพ หากคน ๆ หนึ่งแต่งตัวแตกต่างจากที่พวกเขาคาดหวัง ก็จะทำให้ยากขึ้นที่คนนั้นจะได้รับความมั่นใจจากผู้คน เรื่องนี้ใช้ได้กับหลายตำแหน่งรวมทั้งตำแหน่งศิษยาภิบาลและอาจารย์

การแต่งกายเป็นวิธีแสดงให้เห็นว่าคุณจริงจังกับสิ่งที่คุณกำลังทำ หากคุณแต่งตัวเพื่อความเป็นผู้นำเหมือนกับที่คุณแต่งตัวไปเล่นกีฬา พักผ่อนที่บ้าน หรือไปทำงานที่ใช้แรง ผู้คนอาจคิดว่าคุณไม่ถือว่าคุณเป็นผู้นำของคุณมีความสำคัญ

ความเป็นผู้นำคือการมีอิทธิพล ถ้าคน ๆ หนึ่งสงสัยในความสามารถของคุณเพราะรูปลักษณ์ภายนอก อิทธิพลของคุณก็จะลดลง หลักการง่าย ๆ คือ คน ๆ หนึ่งควรมีลักษณะอย่างที่เขาเป็น คุณกำลังพบเจอกับผู้คนบางคนเป็นครั้งแรกทุกวัน หลายคนตัดสินใจอย่างรวดเร็วว่าพวกเขา

ต้องการได้รับอิทธิพลจากคุณหรือไม่ เนื่องจากการแต่งกายของคุณเป็นสิ่งแรกที่พวกเขาเห็น คุณจึงไม่ควรแต่งกายในลักษณะที่ลดอิทธิพลของคุณ

อนุญาตให้นักศึกษาแบ่งปันว่าพวกเขาคาดหวังที่จะเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือการกระทำหลังจากได้เรียนหลักการต่าง ๆ เกี่ยวกับการแต่งกายอย่างไรบ้าง

สรุป

จบบทเรียนสุดท้ายด้วยการหนุนใจและท้าทายให้นักศึกษาพัฒนาและศึกษาต่อไปถึงวิธีการนำหลักการต่าง ๆ ที่พวกเขาได้เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริง เตือนพวกเขาว่า พวกเขาต้องทำงานเพื่อขยายงานของพระเจ้าเป็นหลัก และเพื่อสง่าราศีของพระเจ้าและบำเหน็จรางวัลนิรันดร์

คำกล่าวต่อไปนี้อาจใช้เพื่อหนุนใจนักศึกษาให้ทำได้ดีที่สุดต่อไป

ไม่ใช่นักวิจารณ์ที่มีความเห็น ไม่ใช่คนที่ชี้แจงว่าชายที่แข็งแกร่งสะดุดล้มอย่างไร หรือที่ใดที่คนทำความดีจะทำดีได้มากกว่า ความน่าเชื่อถือเป็นของคนที่อยู่ในสังเวียนจริง ๆ คือคนที่ไบหน้าเปื้อนฝุ่น เหงื่อ และเลือด คนที่ต่อสู้อย่างกล้าหาญ คนที่ผิดพลาด พลาดแล้วพลาดอีก เพราะไม่มีความพยายามใดเกิดขึ้นโดยปราศจากความผิดพลาด แต่คนที่ต่อสู้เพื่อทำความดีอย่างแท้จริง คนที่รู้จักความกระตือรือร้น การอุทิศตัวอย่างเต็มที่ คนที่อุทิศตัวเองเพื่อเป้าหมายที่ควรค่า คนที่อย่างดีที่สุด รู้ว่าตอนจบจะพบกับชัยชนะที่เป็นความสำเร็จยิ่งใหญ่ และคนที่อย่างเลวที่สุด แม้ต้องล้มเหลวก็ล้มเหลวอย่างผู้กล้าหาญ เพื่อเขาจะไม่มีวันอยู่กับจิตวิญญาณที่เยือกเย็นและขลาดอายผู้ไม่เคยรู้จักชัยชนะหรือพ่ายแพ้ ⁴⁵

ข้อความอ้างอิงต่อไปนี้คิดว่ามาจากเอกสารของศิษยาภิบาลคนหนึ่งในซิมบับเว ค้นพบหลังจากเขายอมพลีชีพเพื่อความเชื่อของเขา

⁴⁵ Theodore Roosevelt "Citizenship in a Republic: The Man in the Arena" (Public Address) (April 23, 1910)

ผมเป็นส่วนหนึ่งในการสามัคคีธรรมของคนที่ไม่ละอาย ผู้มีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยว ผมได้ก้าวข้ามเส้น มีการตัดสินใจเกิดขึ้น ผมเป็นสาวกคนหนึ่งของพระองค์และผมจะไม่หันกลับ ไม่ถดถอย ไม่ชักช้า ไม่ห่างหาย หรือนิ่งเฉย

อดีตของผมได้รับการไถ่คืนมา ปัจจุบันของผมเข้าใจได้ อนาคตของผมก็มั่นคง ผมพอแล้วกับชีวิตในระดับต่ำ เดินเตะฝุ่น แผนงานเล็ก ๆ หัวเข่านุ่ม ๆ ผืนอันจี๊ดจ๊าด วิสัยทัศน์แบบขลาดกลัว การสนทนาทางโลกีย์ ชีวิตราคาถูก และเป้าหมายที่ไม่มีวันเติบโต

ผมไม่จำเป็นต้องโดดเด่น รุ่งเรือง มีตำแหน่ง เลื่อนขั้น ได้รับคำสรรเสริญ และเป็นที่ยอมรับอีกต่อไปแล้ว ผมไม่ต้องเป็นฝ่ายถูก หรือเป็นคนแรก หรือสูงสุด หรือเป็นที่รู้จัก หรือรับคำสรรเสริญ หรือได้รับรางวัล ผมใช้ชีวิตด้วยความเชื่อ พึ่งพาการสถิตอยู่ของพระองค์ เดินไปด้วยความอดทน รับการยกชูด้วยคำอธิษฐาน และทำงานหนักโดยฤทธิ์เดชของพระวิญญาณบริสุทธิ์

ผมตั้งหน้า ย่างเท้าอย่างรวดเร็ว เป้าหมายของผมคือสวรรค์ ถนนของผมอาจแคบ หนทางลำบาก มีเพื่อนร่วมทางน้อย แต่การนำของผมไว้วางใจได้และมีชัยชนะของผมก็ชัดเจน

ผมจะไม่ถูกซื้อ ไม่ประนีประนอม ไม่อ้อมค้อม ไม่ถูกล่อให้หลง ไม่หันกลับ ไม่ถูกตบตา หรือถูกทำให้ล่าช้า

ผมจะไม่หวาดเมื่อต้องเผชิญกับการเสียสละหรือไม่ลังเลเมื่ออยู่ต่อหน้าปฏิปักษ์ ผมจะไม่ต่อรองที่โต๊ะของศัตรู ไม่ใคร่ครวญที่สระน้ำแห่งความนิยม หรือคดเคี้ยวอยู่ในเขาวงกตแห่งความไม่ดีไม่เลว

ผมจะไม่ยอมแพ้ ไม่ปิดปากเงียบ หรือหยุดนิ่งจนกว่าผมได้ยื่นหยัด สะสม อธิษฐาน จ่ายราคา และเทศนาเพื่อความมุ่งหมายของพระคริสต์

ผมเป็นสาวกของพระเยซู ผมต้องให้จนกว่าผมหมดตัว เทศนาจนทุกคนรู้ และทำงาน
จนกว่าพระองค์มา และเมื่อพระองค์มาเพื่อผู้คนที่พระองค์ พระองค์จะไม่มีปัญหาในการ
จดจำผมได้ สีสันของผมจะชัดเจน!

การสร้างวิสัยทัศน์:

กระบวนการขยายพันธกิจให้เติบโต

ทิโมธี คีพ

บทนำ

การเติบโตและการขยายคริสตจักรเพื่อถวายเกียรติพระเยซูคริสต์เป็นภาวะปกติที่เกิดขึ้นในอาณาจักรของพระเจ้า เมื่อใดก็ตามที่ “การเป็นหมั่น” เป็นพระประสงค์ของพระเจ้า มันเป็นที่พึงปรารถนาหรือการทดสอบที่เตรียมการเป็นหมั่นนั้นสำหรับการเกิดผลอันยิ่งใหญ่

ประวัติศาสตร์ของอิสราเอลและคริสตจักรชี้ไปที่สิ่งนี้ คำอุปมาเรื่องอาณาจักรของพระเจ้าชี้ไปที่สิ่งนี้ (มัทธิว 13:31-33) พระสัญญาของพระเยซูสนับสนุนสิ่งนี้: “ฝูงแกะเล็กน้อยเอ๋ย อย่ากลัวเลย เพราะว่าพระบิดาของท่านชอบพระทัยที่จะประทานอาณาจักรนี้ให้แก่ท่าน” (ลูกา 12:32) “เราบอกความจริงกับพวกท่านว่า คนที่วางใจในเราจะทำกิจการที่เราทำนั้นด้วย และเขาจะทำกิจที่ยิ่งใหญ่กว่านั้นอีก เพราะว่าเราจะไปหาพระบิดาของเรา” (ยอห์น 14:12)

การไม่ขอคือการไม่เชื่อฟัง ยิ่งกว่านั้นเมื่อเราไม่ขอ เราก็จะได้สิ่งที่เรา “ขอ” นั่นคือไม่ได้รับสิ่งใดเลย

การมีสิทธิอำนาจร่วมกันตามที่พระเยซูสอนในพระมหาบัญชา (ในที่อื่น ๆ) เป็นการถือเอาพระเจ้าประสงค์การเติบโตของคริสตจักร (มัทธิว 28:18-20)

การมาของพระวิญญาณบริสุทธิ์ยืนยันการเติบโตของคริสตจักร (กิจการ 1:8)

พลังและความก้าวหน้าของคริสตจักรในพันธสัญญาใหม่แสดงให้เห็นว่าคริสตจักรควรเติบโตอย่างไร

ดังนั้นแล้ว รูปแบบการทำพันธกิจของเราควรเป็นอย่างไรเมื่อเราฟังฤทธิ์เดชของพระเจ้าและ
คาดหวังการเติบโตกับการขยายคริสตจักร? เราควรทำอะไร?

**การเติบโตและขยายของคริสตจักรเกิดขึ้นอย่างเป็นปกติผ่านกระบวนการที่เป็นไป
ตามลำดับ** แทนที่จะเป็นประสบการณ์แบบโลดโผนหรือการอัศจรรย์ เมื่อการฟื้นฟูเกิดขึ้น ถ้าหาก
ไม่มีการทำตามลำดับ ผลลัพธ์ระยะยาวก็จะเกิดขึ้นน้อยมาก

วิธีการอย่างเป็นลำดับที่พระเยซูทำในพันธกิจของพระองค์ ควบคู่กับความเป็นลำดับของคริสตจักร
เยรูซาเล็มและอันทิโอค และการทำงานเป็นลำดับในการมิชชันนารีของเปาโล เป็นภาพตัวอย่างที่
อธิบายถึงความจำเป็นของลำดับเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน

วิธีการอย่างเป็นลำดับในการสร้างกำแพงเยรูซาเล็มขึ้นมาใหม่ของเนหะมีย์สำคัญมากต่อ
ความสำเร็จ

ต่อไปนี้เป็นขั้นตอนที่ก้าวหน้าของการสร้างวิสัยทัศน์ (พัฒนาและทำให้โครงการใหม่สำเร็จ) ซึ่งพระ
เจ้าได้สอนผมจากประสบการณ์ในการทำพันธกิจและผ่านการศึกษาเรื่องราวของบุคคลเช่นเนหะ
มีย์

ขั้นตอนที่ 1 – การรับรู้

ผู้นำที่ดีเริ่มจากเป็นผู้ฟังที่ดีก่อน ถ้าคุณไม่เป็นคนสนใจอยากรู้ คุณจะไม่มีวันนำพันธกิจ
ให้สำเร็จเพื่อพระเจ้าได้

...ฮานานีมากับชายบางคนจากยูดาห์ ข้าพเจ้าได้ถามเรื่องพวกยิวที่เหลือรอดชีวิตจากการ
ตกเป็นเชลย และถามเรื่องเยรูซาเล็ม พวกเขาตอบข้าพเจ้าว่า “ผู้ที่เหลือรอดชีวิตซึ่งอยู่ใน
มณฑลนั้น คือผู้ซึ่งรอดชีวิตจากการตกเป็นเชลย มีความลำบากและความอับอายมาก
กำแพงเมืองเยรูซาเล็มก็ถูกทำลาย และบรรดาประตูเมืองก็ถูกไฟเผา” (เนหะมีย์ 1:2-3)

เนหะมีย์ฟัง — อธิษฐานเต็มทีด้วยจิตใจและความคิดที่เปิดกว้าง ฟังสิ่งที่พระเจ้ากำลังตรัสกับคุณ ผ่านทางพระวจนะ ปัญหาต่าง ๆ การสารภาพ และความจำเป็นของผู้อื่น เนหะมีย์เรียนรู้ที่จะฟัง ด้วยหัวใจของเขา!

เนหะมีย์เรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นให้มากที่สุดเท่าที่ทำได้ เขาถามคำถาม สนใจอยากรู้ รวบรวมข้อเท็จจริงต่าง ๆ บ่อยครั้งเรามักตัดสินใจก่อนรู้ข้อเท็จจริง ศิษยาภิบาลและมีชนชั้นนารี ผิดพลาดในเรื่องนี้บ่อย ๆ บ่อยครั้งที่เรามักจะผลักดันกำหนดการของเรา เราขัดแย้งให้ผู้คนในสิ่ง ที่เราคิดว่าเป็นความต้องการของพวกเขา

เนหะมีย์ขับเคลื่อนด้วยความรัก ไม่มีพันธกิจใดจะคงทนอยู่ได้โดยไม่มีความรักเป็นแรงจูงใจ

ขั้นตอนที่ 2 – การอธิษฐาน

การอธิษฐานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการค้นหาพระทัยของพระเจ้า

เมื่อข้าพเจ้าได้ยินถ้อยคำเหล่านี้ ข้าพเจ้าก็นั่งลงร้องไห้ไต่สวดอยู่หลายวัน และได้อดอาหารและอธิษฐานเฉพาะพระพักตร์พระเจ้าแห่งฟ้าสวรรค์ (เนหะมีย์ 1:4)

เหมือนเนหะมีย์ ให้อธิษฐานด้วยพระวจนะของพระเจ้า อธิษฐานตามพระสัญญาของพระเจ้า

เหมือนเนหะมีย์ ให้อธิษฐานด้วยความถ่อมใจ เนหะมีย์สารภาพความบาปของเขาและความบาปของชนชาติ

เหมือนเนหะมีย์ อธิษฐานของวิสัยทัศน์และแผนงานที่ชัดเจน แม้ก่อนที่กษัตริย์ถาม เนหะมีย์ก็มีแผนงานในใจไว้เรียบร้อยแล้ว

เพราะว่าพระเจ้าไม่ใช่พระเจ้าแห่งความวุ่นวาย แต่ทรงเป็นพระเจ้าแห่งสันติ... (1 โครินธ์ 14:33)

ในเวลาต่อมาพระเยซูเสด็จไปที่ภูเขาเพื่อจะอธิษฐาน พระองค์ทรงอธิษฐานต่อพระเจ้าตลอดทั้งคืน พอถึงรุ่งเช้า พระองค์ทรงเรียกพวกสาวกมา แล้วทรงเลือกสาวกสิบสองคนผู้ซึ่งพระองค์ทรงให้ชื่อว่าอัครทูต (ลูกา 6:12-13)

แสวงหาสติปัญญาเพื่อการปฏิบัติ ทักษะและวิธีการเพื่อให้สิ่งนี้สำเร็จ

แต่ถ้าใครในพวกท่านขาดสติปัญญา ให้คนนั้นทูลขอจากพระเจ้าผู้ประทานให้กับทุกคน ด้วยพระทัยกว้างขวางและไม่ทรงตำหนิ แล้วเขาก็จะได้รับตามที่ทูลขอ (ยากอบ 1:5)

แสวงหาการวินิจฉัย

ท่านที่รักทั้งหลาย อย่าเชื่อทุกๆ วิชาญาณ แต่จงพิสูจน์วิชาญาณนั้นๆ ว่ามาจากพระเจ้าหรือไม่... (1 ยอห์น 4:1)

แสวงหาความเป็นหนึ่งเดียวกัน

เราบอกพวกท่านอีกว่า ถ้าพวกท่านสองคนจะร่วมใจกันทูลขอสิ่งหนึ่งสิ่งใดในโลก พระบิดาของเราผู้สถิตในสวรรค์ก็จะทรงทำสิ่งนั้นให้ (มัทธิว 18:19)

ระหว่างที่เขาทั้งหลายกำลังนมัสการองค์พระผู้เป็นเจ้าและถืออดอาหารอยู่นั้น พระวิญญาณบริสุทธิ์ตรัสสั่งว่า “จงตั้งบารนาบัสกับเซาโลไว้สำหรับงานที่เราเรียกให้พวกเขาทำนั้น” (กิจการ 13:2)

เหมือนเนหะมีย์ ให้อธิษฐานอย่างมีความหวัง

แต่จงขอด้วยความเชื่อและไม่สงสัย เพราะว่าคนที่สงสัยนั้นเป็นเหมือนคลื่นในทะเลที่ถูกลมพัดซัดไปมา คนๆ นั้นจงอย่าคิดเลยว่าจะได้รับสิ่งใดจากองค์พระผู้เป็นเจ้า (ยากอบ 1:6-7)

เหมือนเนหะมีย์ ให้อธิษฐานสม่ำเสมอ

หลังจากถืออดอาหารและอธิษฐานแล้ว เขาทั้งหลายวางมือบนตัวบารนาบัสกับเซาโล แล้วส่งท่านทั้งสองไป [ทำงานมิชชัน] (กิจการ 13:3)

ช่วงเวลาของการอธิษฐาน บางครั้งก็ยาวนาน ในขณะที่อธิษฐาน ถ้าหากภาวะใจสำหรับโครงการที่เจาะจงใด ๆ หรือพันธกิจใด ๆ ยังคงฝังแน่นในใจ ก็ให้เคลื่อนไปในทิศทางนั้น แต่ระลึกไว้ว่าเวลาของพระเจ้านั้นสำคัญไม่น้อยกว่าพระประสงค์ของพระองค์เลย

ขั้นตอนที่ 3 – การวางแผน

ปฏิเสศที่จะรอแต่การอัศจรรย์!

แล้วข้าพเจ้าขึ้นไปในเวลากลางคืนทางหุบเขาและตรวจดูกำแพง (เนหะมีย 2:15)

“พยายามทำสิ่งที่ยิ่งใหญ่เพื่อพระเจ้า คาดหวังสิ่งที่ยิ่งใหญ่จากพระเจ้า” วิลเลียม คาเรย์ ได้กล่าวไว้เมื่อคุณเชื่อว่าท่านได้รับความชัดเจนสำหรับพันธกิจหรือโครงการใด ให้คุณเริ่มลงมือทำ แต่จำไว้ว่าคุณต้องอธิษฐานในทุกขั้นตอนของการวางแผนด้วย ต่อไปนี่คือกุญแจสำคัญสำหรับการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ

คุณอาจจำเป็นต้องเดินทางสำรวจเพื่อ “ตรวจสอบดินแดน”

ถามคำถามอย่างเจาะจง เช่น อะไร? เมื่อไร? ที่ไหน? ใคร? ทำไม? อย่างไร? โดยไม่สรุปสิ่งใดเอง แต่ละเอียดถี่ถ้วน “ไม่ว่าพวกท่านจะทำสิ่งใด ก็จงทำด้วยความเต็มใจเหมือนทำถวายองค์พระผู้เป็นเจ้า ไม่ใช่เหมือนทำต่อมนุษย์” (โคโลสี 3:23)

- จำเป็นจะต้องเตรียมการอะไรบ้าง?
- ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบ?
- โครงการนี้จะเกิดขึ้นที่ไหน?
- ต้องใช้ต้นทุนเท่าไร? จะทำอย่างไรให้ต่อเนื่องอย่างยั่งยืนได้?

- ใครจะรับผิดชอบเรื่องค่าใช้จ่าย พันธกิจ งาน และอื่น ๆ ?
- โครงการนี้จะเริ่มต้นเมื่อไร?

หาขั้นตอนที่ชัดเจนที่จะขั้นตอนว่าโครงการนี้จะสำเร็จได้อย่างไร ให้เจาะจงมากที่สุด เนหะมีย์ประสบความสำเร็จไม่เพียงเพราะเขาอธิษฐานและอดอาหารเท่านั้น แต่เพราะเขามีสติปัญญาที่จะแบ่งโครงการใหญ่ออกเป็นส่วนเล็ก ๆ แบบ "ขนาดพอดีคำ"

มอบหมายงาน กำหนดความรับผิดชอบ ชี้แจงหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของแต่ละคน

กำหนดเป้าหมายเฉพาะ กำหนดเวลา สถานที่ หน้าที่ ฯลฯ

มีตัวอย่างมากมายในพระคัมภีร์เกี่ยวกับความจำเป็นในการวางแผน—โนอาห์ โมเสส (โดยเฉพาะเมื่อเขาสร้างพลับพลา) โยชูวา (นักยุทธศาสตร์การรบ) ดาวิด (โดยเฉพาะเมื่อเขาเตรียมสร้างพระวิหาร) และเนหะมีย์เมื่อจัดระเบียบผู้คนเพื่อสร้างกำแพงที่พังทลายของกรุงเยรูซาเล็มขึ้นมาใหม่

อย่าได้คิดว่างานพันธกิจเป็นการอวยพรจากพระเจ้า จึงไม่ต้องมีการวางแผน ยิ่งงานพันธกิจสำคัญมากเท่าไร การวางแผนและการเตรียมงานก็ยิ่งสำคัญมากเท่านั้น!

ขั้นตอนที่ 4 – การลงมือปฏิบัติ

เมื่อแผนงานของคุณลงตัวแล้ว ก็ให้ลงมือทำตามแผนนั้น!

แล้วเอลียาซีบมหาปุโรหิตลุกขึ้นพร้อมกับพี่น้องของท่านซึ่งเป็นปุโรหิต พวกเขาได้สร้าง...
(เนหะมีย์ 3:1)

เมื่อคุณวางแผนอย่างรอบคอบแล้ว ก็ลงมือทำตามแผน! อย่ารอช้าโดยไม่จำเป็น ความล่าช้าอาจทำให้เสียกำลังใจและทำให้บรรดาคณะของพระเจ้าหมดกำลังใจ และมันสามารถดับความกระตือรือร้นของคุณได้ พระคุณ ฤทธิ์เดช และการจัดเตรียมของพระเจ้าจะมาเมื่อเราทำตามพระประสงค์ของพระองค์ และจำไว้ว่า งานของพระเจ้าคือแรงบันดาลใจ 10% และหยาดเหงื่อ 90%

เหมือนกับเนหะมีย์ จงทำด้วยความเด็ดเดี่ยว ความลังเลในตัวผู้นำจะทำให้คนของพระเจ้าหมดกำลังใจ

เหมือนกับเนหะมีย์ จงทำด้วยความเป็นหนึ่งเดียวกัน ผู้คนทำงานตามหน้าที่ที่แตกต่างกันแต่ด้วยใจเดียวกัน

เหมือนเนหะมีย์ จงทำด้วยความเสียสละ เนหะมีย์ยอมให้ตัวเองไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างพิเศษ แต่เขาเสียสละโดยทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับพวกคนที่ก่อสร้าง วิสัยทัศน์แท้จริงจะทำให้ผู้มีวิสัยทัศน์ต้องยอมจ่ายราคา สิ่งที่คุณอื่นจ่ายราคาให้ไม่ได้เรียกว่าวิสัยทัศน์! พระเจ้าจะอวยพรคุณด้วยการสนับสนุน เมื่อคุณทำให้ชีวิต ของประทาน เวลา และทรัพยากรของคุณพร้อมใช้

เหมือนเนหะมีย์ จงทำด้วยความเชื่อ เริ่มต้นก้าวแรก แม้เมื่อคุณไม่รู้ว่าพระเจ้าจะจัดเตรียมสำหรับก้าวต่อไปอย่างไร

ขั้นตอนที่ 5 – ความอดสาหัส

งานใด ๆ ที่ยิ่งใหญ่ในอาณาจักรของพระเจ้าต้องอาศัยความอดทน ยืนหยัด และอดสาหัส

ข้าพเจ้าจึงใช้พวกผู้สื่อสารไปหาพวกเขาว่า “ข้าพเจ้ากำลังทำงานใหญ่ ลงมาไม่ได้ (เนหะมีย์ 6:3)

เนหะมีย์ให้ภาพตัวอย่างที่สมบูรณ์แบบของความอดทนแก่เรา นี่คือนักการที่ต้องจดจำ...

เหมือนเนหะมีย์ จงคาดหวังว่าจะมีศัตรูขัดขวาง จงยืนหยัด!

เหมือนเนหะมีย์ จงประเมินและปรับให้เข้ากับข้อมูลใหม่ ความท้าทาย และภัยคุกคามต่าง ๆ

เหมือนเนหะมีย์ จงหนุนใจผู้ก่อสร้าง ผู้นำที่มีประสิทธิภาพเข้าใจถึงพลังของการมองโลกในแง่ดีอย่างแท้จริง—การมองโลกในแง่ดีซึ่งเกิดขึ้นจากความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์

เหมือนกับเนหะมีย์ จงอดทนจนกว่าชีวิตจะหาไม่และไม่ยอมแพ้ การทำงานให้สำเร็จลุล่วงเป็นสิ่งสำคัญ บ่อยครั้งสิ่งนี้ต้องการความอดุสาหะอย่างซื่อสัตย์นานหลายปี

ในการเดินนั้นไม่มีอะไรน่าตื่นเต้น แต่เป็นการทดสอบคุณสมบัติในการแน่วแน่และยืนหยัดของเรา การ “เดินและไม่อ่อนเปลี้ย” เป็นการยื้อแรงออกไปได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้... เมื่อเราอยู่ในสภาพที่ไม่สมบูรณ์แข็งแรง ไม่ว่าจะทางร่างกายหรืออารมณ์ เรามักจะมองหาความตื่นเต้นโลดโผนในชีวิต ทางฝ่ายร่างกายของเรา สิ่งนี้นำไปสู่ความพยายามที่จะปลอมแปลงการทำงานของพระวิญญาณบริสุทธิ์ ทางด้านอารมณ์ของเรา มันนำไปสู่การหมกมุ่นและทำให้เสื่อมเสียทางศีลธรรม และในทางฝ่ายวิญญาณ ถ้าหากเราเย็นกรานที่จะบินขึ้น ‘ด้วยปีกเหมือนนกอินทรี’ (อิสยาห์ 40:31) มันก็จะส่งผลเป็นความพินาศของชีวิตฝ่ายวิญญาณของเรา ⁴⁶

วิลเลียม คาเรย์ กล่าวว่า “ผมเพียรพยายามได้ ผมสามารถอดุสาหะในอาชีพใด ๆ ที่แน่นอน เพื่อสิ่งนี้ผมจึงเป็นหนี้ทุกสิ่ง” เขาบรรลุเป้าหมายยิ่งใหญ่ที่ต้องใช้เวลาหลายปีในการทำงาน

สรุป

เนหะมีย์ไม่ใช่คนที่ใคร ๆ คาดหวังว่าจะเป็นผู้นำ แม้จะดูเป็นไปไม่ได้ในทุกทาง แต่โดยผ่านการรับรู้ การอธิษฐาน การวางแผน การกระทำ และความอดุสาหะ เขาสร้างกำแพงกรุงเยรูซาเล็มเสร็จได้ภายในเวลาเพียง 52 วัน! นี่กลายมาเป็นมรดกของเขา แล้วคุณจะทำมรดกอะไรไว้?

⁴⁶ Oswald Chambers, *My Utmost for His Highest* (July 20 entry). Accessed from <https://utmost.org/dependent-on-god%E2%80%99s-presence/> on March 14, 2020

แหล่งข้อมูลแนะนำ

หนังสือ:

Blanchard, Ken and Phil Hodges. *The Servant Leader*. Nashville: Thomas Nelson, 2003.

Blanchard, Ken and Mark Miller. *The Secret: What Great Leaders Know and Do*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2014.

Collins, Jim. *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't*. New York: HarperBusiness, 2001.

Collins, Jim and Morten Hansen. *Great by Choice: Uncertainty, Chaos, and Luck—Why Some Thrive Despite Them All*. New York: HarperBusiness, 2011.

Collins, Jim and Jerry Porras. *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies*. New York: HarperBusiness, 2004.

Covey, Stephen. *7 Habits of Highly Effective People: The Ultimate Revelations of Steven Covey*. New York: KMS Publishing, 2011.

Covey, Stephen. *The Speed of Trust: The One Thing that Changes Everything*. New York: Free Press, 2006.

Maxwell, John. *Developing the Leader Within You*. Nashville: Thomas Nelson, 2005.

Maxwell, John. *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team*. New York: HarperCollins Leadership, 2001.

Maxwell, John. 21 Irrefutable Laws of Leadership: Follow Them and People Will Follow You. Nashville: Thomas Nelson, 1998.

Mohler, Albert. The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership That Matters. Bloomington: Bethany House Publishers, 2012.

Smith, Mark and Larry Lindsay. *Leading Change in Your World*. Marion: Triangle Publishing, 2008.

แหล่งข้อมูลออนไลน์:

HowWeLead.org และ KenBlanchard.com เป็นเว็บไซต์ที่มีแหล่งข้อมูลต่าง ๆ จาก เคน แบลนชาร์ด

วิดีโอพร้อมให้ชมที่ YouTube.com จาก เคน แบลนชาร์ด และ จอห์น แมกซ์เวลล์

ที่ JohnMaxwell.com คุณสามารถค้นหาแหล่งข้อมูลวิดีโอ และวิดีโอที่รับชมฟรีเป็นประจำทุกวัน

บันทึกงานมอบหมาย

ชื่อนักศึกษา _____

เริ่มเมื่องานมอบหมายแต่ละอย่างเสร็จแล้ว ทุกงานมอบหมายต้องทำให้เสร็จสมบูรณ์เพื่อรับใบประกาศนียบัตรจาก Shepherds Global Classroom

บทเรียน	สรุปแนวคิด	การประยุกต์ใช้ส่วนตัว	การท่องจำเนื้อหา	ข้อพระคัมภีร์มอบหมาย
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				

ใบแสดงความจำนงเพื่อรับใบประกาศนียบัตรจบการศึกษาจาก เซพเพิร์ด โกลบอล คลาสรูม สามารถกรอกได้ผ่านทางเว็บไซต์ของเราที่ www.shepherdsglobal.org. ประกาศนียบัตรต่าง ๆ จะถูกส่งแบบดิจิทัลจากประธานของเอสจีซี ไปให้กับผู้สอนและผู้ประสานงานที่กรอกใบแสดงความจำนงแทนนักศึกษาของพวกเขา

เซพเพิร์ด โกลบอล คลาสรูม คำอธิบาย หลักสูตร

หลักสูตรรากฐานหลักคำสอน

หลักข้อเชื่อคริสเตียน

นี่คือวิชาศาสนศาสตร์ระบบที่อธิบายถึงหลักคำสอนของคริสเตียนเกี่ยวกับพระคัมภีร์ พระเจ้า มนุษย์ ความบาป พระคริสต์ ความรอด พระวิญญาณบริสุทธิ์ คริสตจักร และสิ่งต่าง ๆ ในยุคสุดท้าย

โรมัน

วิชานี้สอนศาสนศาสตร์เรื่องความรอดและพันธกิจที่อธิบายไว้ในพระธรรมโรม โดยการอภิปรายถึงประเด็นต่าง ๆ ที่ถกเถียงกันในคริสตจักร

ยุคสุดท้าย

วิชานี้สอนเนื้อหาจากพระธรรมดาเนียลและวิวรณ์ร่วมกับคำเผยพระวจนะในพระคัมภีร์ตอนต่าง ๆ และเน้นหลักคำสอนสำคัญอย่างเช่น การเสด็จกลับมาของพระคริสต์ การพิพากษาสุดท้าย และอาณาจักรนิรันดร์ของพระเจ้า

หลักคำสอนและแนวทางปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่บริสุทธิ์

วิชานี้อธิบายพระคัมภีร์เกี่ยวกับชีวิตที่บริสุทธิ์ที่พระเจ้าคาดหวังจากคริสเตียนและให้ฤทธิ์อำนาจเพื่อดำเนินชีวิตได้

หลักคำสอนและแนวทางปฏิบัติของคริสตจักร

วิชานี้อธิบายถึงการออกแบบและแผนการของพระเจ้าสำหรับคริสตจักรและหัวข้อในพระคัมภีร์ อย่างเช่น การเป็นสมาชิกคริสตจักร การบัพติศมา พิธีมหาสนิท การถวายสิบลด และการเป็นผู้นำ ฝ่ายวิญญาณ

หลักสูตรสำรวจพระคัมภีร์

สำรวจพันธสัญญาเดิม

วิชานี้สอนเนื้อหาและคำสอนที่สำคัญจากพระธรรม 39 เล่มในพันธสัญญาเดิม

สำรวจพันธสัญญาใหม่

วิชานี้สอนเนื้อหาและคำสอนที่สำคัญจากพระธรรม 27 เล่มในพันธสัญญาใหม่

หลักการตีความหมายพระคัมภีร์

วิชานี้สอนหลักการและวิธีการตีความหมายพระคัมภีร์อย่างถูกต้องเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและในการมีความสัมพันธ์กับพระเจ้า

หลักสูตรการประกาศและสร้างสาวก

แนะนำหลักปกป้องความเชื่อ

วิชานี้สอนพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และปรัชญาสำหรับโลกทัศน์ของคริสเตียน และแสดงให้เห็นว่าความเชื่อของคริสเตียนมั่นคงด้วยหลักเหตุผลและความเป็นจริง

ศาสนาโลกและลัทธิต่างๆ

วิชานี้ให้ความเข้าใจแก่ผู้เชื่อที่เป็นนักประกาศเกี่ยวกับคำสอนและการตอบสนองที่ถูกต้องต่อกลุ่มศาสนาสิบแปดกลุ่ม

การประกาศและสร้างสาวกในพระคัมภีร์

วิชานี้นำเสนอหลักการจากพระคัมภีร์ที่ชี้แนะวิธีการประกาศ ให้คำอธิบายรูปแบบของการประกาศ และจัดเตรียมบทเรียนเพื่อใช้ในการสร้างผู้เชื่อใหม่ให้เป็นสาวก

การสร้างชีวิตฝ่ายวิญญาณ

ในวิชานี้ นักศึกษาจะได้เรียนรู้การมีท่าทีแบบพระเยซู เรียนรู้ที่จะสัมพันธ์กับพระบิดาด้วยวิธีการที่พระเยซูทรงสัมพันธ์ เรียนรู้ที่จะถ่อมใจเหมือนพระเยซู เรียนรู้การฝึกวินัยฝ่ายวิญญาณและวินัยส่วนตัวของพระเยซู เรียนรู้ที่จะอดทนต่อความทุกข์ยากเหมือนพระเยซู และเรียนรู้ที่จะมีส่วนร่วมในชุมชนคริสเตียน (คริสตจักร) ที่ถูกสร้างโดยพระเยซู

การดำเนินชีวิตคริสเตียนในทางปฏิบัติ

วิชานี้ประยุกต์ใช้หลักการจากพระคัมภีร์ในการใช้เงิน ในการมีความสัมพันธ์ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์กับผู้ที่มีอำนาจปกครอง สิทธิมนุษยชน และด้านอื่น ๆ ในทางปฏิบัติในชีวิต

การสมรสและครอบครัวคริสเตียน

วิชานี้ให้มุมมองคริสเตียนเกี่ยวกับพัฒนาการของมนุษย์ตลอดทุกระยะของชีวิต และประยุกต์ใช้หลักการจากพระคัมภีร์กับบทบาทในครอบครัวและในความสัมพันธ์ต่าง ๆ

หลักสูตรการเป็นผู้นำคริสเตียน

การเป็นผู้นำพันธกิจ

วิชานี้เน้นอุปนิสัยของคริสเตียนและขณะเดียวกันก็สอนผู้นำในการนำองค์กรโดยผ่านกระบวนการค้นพบค่านิยม เข้าใจวัตถุประสงค์ มีส่วนร่วมในนิมิต ตั้งเป้าหมาย วางแผนกลยุทธ์ การลงมือปฏิบัติ และมีประสบการณ์กับความสำเร็จ

ชีวิตและพันธกิจของพระเยซู

วิชานี้เป็นการศึกษาชีวิตของพระเยซูในฐานะที่เป็นต้นแบบสำหรับพันธกิจและการนำในศตวรรษที่

21

หลักการสื่อสาร

วิชานี้สอนทฤษฎีในการสื่อสาร วิธีการพูดให้เกิดประสิทธิผล และวิธีการเตรียมกับนำเสนอคำเทศนาจากพระคัมภีร์

แนะนำการนมัสการของคริสเตียน

วิชานี้อธิบายวิธีการนมัสการที่ส่งผลกระทบต่อทุกด้านในชีวิตของผู้เชื่อ และให้หลักการในทางปฏิบัติสำหรับการนมัสการทั้งในระดับส่วนตัวและในที่ประชุม

หลักสูตรประวัติศาสตร์คริสตจักร

สำรวจประวัติศาสตร์คริสตจักร 1

วิชานี้อธิบายวิธีการที่คริสตจักรทำให้พันธกิจสำเร็จและปกป้องหลักคำสอนที่สำคัญตลอดช่วงเวลาจากคริสตจักรยุคแรกถึงยุคปฏิรูป

สำรวจประวัติศาสตร์คริสตจักร 2

วิชานี้อธิบายวิธีการที่คริสตจักรขยายเติบโตและต้องเผชิญหน้ากับความท้าทายตลอดช่วงเวลาจากยุคปฏิรูปถึงปัจจุบัน

มีพระคริสต์เป็นศูนย์กลาง การฝึกอบรม ทุกที่



SHEPHERDSGLOBAL.ORG