



D การฝึกอบรมทีมงานอภิบาล

D10

ชุมชนคริสตชนย่อย และภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ

ฉบับปรับปรุง ค.ศ. 2013

ศูนย์ประสานงานส่งเสริมวิถีชุมชนวัด

สำนักนโยบาย

สภาพระสังฆราชคาทอลิกแห่งประเทศไทย

Copy right: AsIPA Desk, FABC

AsIPA Texts are developed by the AsIPA Team

หัวข้อเรื่องในเอกสารคู่มือ AsIPA

- A การแบ่งปันพระวาจา
- B ชุมชนคริสตชนย่อย
- C พระศาสนจักรที่ทุกคนมีส่วนร่วม
- D การฝึกอบรมทีมงานอภิบาล

AsIPA D10

ชุมชนคริสตชนย่อย และภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ

บทเรียนนี้ใช้เวลา 1 ชั่วโมง 45 นาที

จุดมุ่งหมาย

เพื่อช่วยให้ผู้รับการอบรมวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ และรู้จักเลือกแบบที่ช่วยเสริมสร้างชุมชน

บทนำ

รูปแบบภาวะผู้นำของเราเหล่านั้นสำคัญมาก การเจริญเติบโตในทิศทางที่ถูกต้องของชุมชนคริสตชนย่อย ๆ หรือสภากาชาดหรือองค์กรล้วนขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำว่าเป็นแบบไหน ในบทเรียนนี้ เราจะวิเคราะห์ภาวะผู้นำ 4 รูปแบบ กล่าวคือ

1. ผู้นำแบบไฟแรง-เก่งคนเดียว
2. ผู้นำแบบขยันตัวเป็นเกลียว
3. ผู้นำแบบฉาบฉวยตามกระแส
4. ผู้นำแบบประสานสัมพันธ์

ก. บรรดาศิษย์จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ

อ่านพระคัมภีร์ มธ 23: 8-10

เลือกคำหรือวลี นำมารำพึงไตร่ตรอง แล้วแบ่งปันสิ่งที่คุณคิดว่ามี
ความหมายสำหรับเราในชุมชนวัดและในชุมชนคริสตชนย่อยๆ

ข. ภาวะผู้นำ 4 รูปแบบ

พิจารณาจากภาพสักครู่ แล้วอ่านคำอธิบาย
ไตร่ตรองคำถามในกลุ่ม 2 – 3 คน ช่างเคียง
หลังจาก 15 นาที รายงานในกลุ่มรวม

1. ผู้นำแบบไฟแรง - เก่งคนเดียว



ผู้นำเปี่ยมด้วยความสามารถ เป็นคนพูดเก่ง เฉลียวฉลาด วางแผนเยี่ยม เขามั่นใจและมีพลังที่จะบรรลุเป้าหมาย เขาวางแผนอย่างละเอียดว่าใครต้องทำอะไรและสั่งให้ผู้อื่นทำทุกอย่างที่เขาต้องการ ทุกคนคิดว่าเขาเยี่ยมมาก ต่างยกย่องความปรารถนาและความสามารถของเขา เมื่อใครไม่ทำตามคำสั่ง เขาจะโกรธมาก

คำถาม

ภาวะผู้นำแบบนี้มีข้อดีและข้อด้อยอะไรบ้าง ?

บทเสริม

ให้ผู้เข้าร่วมอ่านบทเสริมในกลุ่มย่อยกับคนข้างเคียง หรืออ่านส่วนตัวเงียบๆ อภิปรายข้อที่ยังไม่มีใครพูดถึง

- + งานสำเร็จรวดเร็ว
- + คนที่ทำงานให้เขามักจะทำตามคำสั่ง
- นอกจากจากผู้นำแล้ว ไม่มีใครเกี่ยวข้องในกระบวนการคิดและวางแผน
- เมื่อผู้นำลาออกหรือหมดวาระ กิจกรรมทั้งหลายก็จบไปด้วย
- ไม่มีโอกาสให้ผู้นำใหม่ๆ เกิดขึ้น
- คนอื่นรู้สึกตัวเองต่ำต้อยด้อยค่าต่อหน้าเขา ไม่มีโอกาสให้คนอื่นแสดงความสามารถ และอาจไม่กล้าใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่
- คนอื่นไม่เห็นความหมายของกิจกรรมที่เขาต้องทำ และไม่มีโอกาสแบ่งปันความใฝ่ฝันหรืออุดมการณ์
- ไม่ให้เกิดริ้วรอยอื่น ให้ความสำคัญงานมากกว่าคน

2. ผู้นำแบบขยันตัวเป็นเกลียว



ผู้นำประเภทนี้มุ่งทำงานอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับโครงการระยะสั้นๆ หรือครั้งคราวซึ่งเป็นที่นิยมในขณะนั้น มากกว่าโครงการระยะยาวที่ทำยาก เขาทำหลายอย่างและบังคับให้คนอื่นทำตาม เขามองหาแต่สิ่งใหม่ๆ มาทำ ด้วยเหตุนี้คนที่ทำงานกับเขาจึงรู้สึกลำบากใจมาก ผู้นำแบบนี้จะไม่หาเวลาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้คน เขาจะอยู่ตามลำพัง จะไม่ยอมฝึกฝนใครหรือสนับสนุนผู้อื่นให้รับผิดชอบการงาน

คำถาม

ภาวะผู้นำแบบนี้มีข้อดีและข้อด้อยอะไรบ้าง ?

บทเสริม

ให้ผู้เข้าร่วมอ่านบทเสริมในกลุ่มย่อยกับคนข้างเคียง หรืออ่านส่วนตัวเงียบ ๆ อภิปรายข้อที่ยังไม่มีใครพูดถึง

- + จะทำกิจกรรมที่น่าสนใจมากมาย
- + ทุกคนที่พบเห็นอาจจะรู้สึกว่าชุมชนวัด องค์กร หรือชุมชนคริสตชนย่อยแห่งนี้ทำได้ดีจริง ๆ
- + หลายคนอาจจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมระยะสั้น ๆ ที่จัดขึ้น
- ผู้นำประเภทนี้จะไม่สนใจทำงานที่ต้องใช้เวลาและงานยาก ๆ
- เนื่องจากผู้นำไม่มั่นคงและเปลี่ยนความคิดไปเรื่อย ๆ คนอื่นจะทำงานด้วยยากยิ่ง
- อาจจะมีคลื่นใต้น้ำและความไม่พอใจเกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงาน
- เนื่องจากผู้นำและผู้ร่วมงานไม่วางแผนงานระยะยาวที่ชัดเจนหรือไม่มีอุดมการณ์ กิจกรรมต่าง ๆ ก็อาจไม่สัมพันธ์หรือต่อเนื่องกัน
- ผู้ร่วมงานจะไม่มีโอกาสพัฒนาความสามารถของตน ผู้นำใหม่ ๆ ก็ไม่เกิดขึ้น
- เนื่องจากผู้นำประเภทนี้วุ่นอยู่กับกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดเวลาจึงไม่มีเวลาที่จะนั่งลงพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน ไม่ให้เกียรติหรือรับฟังพวกเขา
- เมื่อผู้นำคนนี้ไม่อยู่แล้ว กิจกรรมทั้งหลายก็หยุดชะงัก

3. ผู้นำแบบจบบจวตามกระแส



ผู้นำรูปแบบนี้จะไม่มีแผน ไม่มีระบบ คว้าได้อะไรตามกระแสนิยมที่ผ่านเข้ามาก็ลองทำดู ในไม่ช้าก็เลิกทำ แล้วไปทำอย่างอื่นอีก ไม่มีงานใดสำเร็จจริง ๆ ผู้ร่วมงานจะพบว่าทำงานด้วยยากและสับสน พวกเขาอาจยำเกรงตำแหน่งผู้นำ และไม่ปรึกษาพูดคุยถึงเหตุการณ์หรือความเป็นไปต่างๆ เพราะความอึดอัด

คำถาม

ภาวะผู้นำแบบนี้มีข้อดีและข้อด้อยอะไรบ้าง ?

บทเสริม

ให้ผู้เข้าร่วมอ่านบทเสริมในกลุ่มย่อยกับคนข้างเคียง หรืออ่านส่วนตัวเงียบๆ อภิปรายข้อที่ยังไม่มีใครพูดถึง

- + อย่างน้อยก็มีกิจกรรมบางอย่างเกิดขึ้นในที่ที่ยังไม่ได้ทำอะไรเลย
- + บางครั้งอาจเกิดผลดีที่ไม่คาดฝัน
- + เมื่อความไม่พอใจถึงจุดเดือด อาจจะมีผู้นำที่เหมาะสมเข้ามาแทนที่ผู้นำแบบนี้
- เมื่อไม่มีระบบและไม่มีการวางแผนงาน ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่อาจจะไม่เข้าร่วม
- ผู้ร่วมงานมักจะไม่เข้าร่วมกิจกรรมกับผู้นำประเภทนี้ บางคนอาจจะทำเพราะเกรงใจ
- เนื่องจากทำงานไม่สำเร็จ จึงสูญเสียทรัพยากรไปโดยไร้ประโยชน์ เช่น เวลา เงิน แรงงาน ฯลฯ

4. ผู้นำแบบประสานสัมพันธ์



ผู้นำประเภทนี้จะฟังผู้อื่นอย่างใส่ใจ ขณะที่เขาวิจัย ศึกษา ค้นคว้า เขาจะแบ่งปันทุกขั้นตอนกับสมาชิกที่เกี่ยวข้อง ผู้นำอยากให้ทุกคนใช้ความคิดและคิดไปพร้อมๆ กับเขา เขายอมรับความจริงที่ว่า พระเจ้าให้ความสามารถแก่ทุกคน เขาตระหนักดีว่า เมื่อมีการพูดคุย ปรึกษาหารือกันอย่างจริงจังแล้ว การตัดสินใจจะมีคุณภาพและเป็นประโยชน์สำหรับทุกคน เขาไม่สับสนใจที่จะใช้อำนาจหรือตำแหน่งในการสั่งการ

- เขาจะเคารพทุกคนและยอมรับว่าเท่าเทียมกับเขา
- เขามีความโปร่งใสในเรื่องการเงินและเรื่องอื่นๆ ด้วย
- เมื่อต้องทำงานอะไร เขาจะทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ
- เขาจะแบ่งปันทักษะและความรู้กับคนอื่น และให้คนอื่นทำเช่นเดียวกัน
- เขาจะให้กำลังใจและผลักดันให้คนร่วมมือกันในงานยากๆ

- เขาจะประเมินการทำงานบ่อยๆ ร่วมกับสมาชิก
- เขาจะเป็นคนแรกที่รักษาระเบียบกฎเกณฑ์ขององค์กร และจะเป็นคนสุดท้ายที่จะหาข้อยกเว้น
- เมื่องานใดสำเร็จ เขาจะยกความดีความชอบให้แก่เพื่อนร่วมงานทุกคน
- เมื่อใดที่เขาไม่รู้ เขาจะยอมรับและพยายามหาทางเรียนรู้
- เขาจะจัดการฝึกอบรมสำหรับเพื่อนร่วมงานทุกคน และมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมนั้นไปพร้อมกัน
- แม้วางานที่ต้องทำดำเนินไปอย่างช้าๆ เขาจะให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน และความเป็นหนึ่งเดียวของเพื่อนร่วมงาน
- เมื่อหมดวาระ เขาจะส่งต่องานให้คนต่อไปด้วยความเต็มใจ
- เขาจะไม่พึ่งแต่ประสิทธิภาพของทีมงานเท่านั้น แต่แสวงหาความช่วยเหลือและแรงหนุนจากพระเจ้า พร้อมกับแนะนำให้คนอื่นทำเช่นเดียวกัน

คำถาม

1. หยิบยกคุณลักษณะที่ดีของผู้นำแบบประสานสัมพันธ์ดังกล่าว สัก 2-3 ประเด็น ซึ่งคุณเห็นว่าสำคัญสำหรับชุมชนคริสตชน ย่อยๆ ในชุมชนวัดของคุณ ? เพราะเหตุใดคุณจึงเลือกคุณลักษณะนั้นๆ ?
2. คุณคิดว่าภาวะผู้นำแบบนี้จะมีความยากลำบากอะไรเกิดขึ้นบ้าง?

บทเสริม

ให้ผู้เข้าร่วมอ่านบทเสริมในกลุ่มย่อยกับคนข้างเคียง หรืออ่านส่วนตัวเงียบๆ อภิปรายข้อที่ยังไม่มีใครพูดถึง

- + แผนงานและงานที่เป็นประโยชน์และมีความหมายสำหรับทุกคน เท่านั้นจะสำเร็จ
- + ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในทุกขั้นตอนของการทำงาน ตั้งแต่วางแผนดำเนินการจนถึงประเมินผล
- + เพื่อนร่วมงานทุกคน ไม่ว่าชายหรือหญิง รวยหรือจน มีการศึกษาหรือไม่รู้หนังสือ จะรู้สึกเท่าเทียมกันเมื่อมีผู้นำเช่นนี้
- + ด้วยกระบวนการนี้ ผู้นำใหม่จะเกิดขึ้น พระพรที่พระเจ้าประทานให้จะฉายแสง ผู้ร่วมงานจะรู้สึกถึงการประทับอยู่ของพระเจ้า ผู้กลับคืนพระชนมชีพ
- + เมื่อกระบวนการเช่นนี้ต่อเนื่องเป็นระยะเวลาานาน ทัศนคติของผู้ร่วมงานจะค่อยๆ เปลี่ยนไปอย่างเห็นได้ชัดเจน พวกเขาจะเติบโตในคุณค่าแห่งพระอาณาจักร ในความจริง ความรัก ความยุติธรรม และเป็น “จิตหนึ่งใจเดียวกัน”
- + ถ้าหากผู้นำไม่อยู่ด้วยเหตุใดก็ตาม หรือหมดวาระไป กระบวนการจะต่อเนื่อง เพราะได้เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคน

- + ผู้ร่วมงานจะเรียนรู้ถึงความสำคัญของพระวาจาของพระเจ้า เมื่อต้องตัดสินใจอะไร เขาจะตัดสินใจด้วยแสงสว่างแห่งพระวรสารที่ได้รับแรงบันดาลใจจากพระเยซูเจ้า ผู้เลี้ยงที่ดี
- ผลงานอาจจะช้า ไม่เห็นผลทันที ต้องมีความเพียรมากๆ
- ผู้นำที่มุ่งประสานสัมพันธ์จริงๆ บางครั้งอาจจะต้องทำตามข้อเสนอของฝ่ายตรงข้าม
- ผู้นำแบบประสานสัมพันธ์อาจทำให้สมาชิกคิดว่าภาวะผู้นำแบบนี้ไม่ได้เด็ดขาดและใจอ่อน

บทสรุป

ขอให้ใครคนหนึ่งอ่านข้อความต่อไปนี้

ในชุมชนวัดของเรา ชุมชนคริสตชนย่อยๆ และองค์กรต่างๆ ของเราควรมีภาวะผู้นำรูปแบบใด? แน่หนอน เป็นรูปแบบภาวะผู้นำของพระเยซูเจ้า ซึ่งเราพบในพระวรสาร พร้อมกับลักษณะรูปแบบภาวะผู้นำรูปแบบที่ 4 หรือภาวะผู้นำที่ประสานสัมพันธ์ เมื่อพระเยซูเจ้าทรงเริ่มแผนการอันยิ่งใหญ่ที่จะตั้งพระอาณาจักรของพระเจ้าในโลกนี้ พระองค์ทรงคาดหวังและใช้ภาวะผู้นำรูปแบบนี้กับบรรดาอัครสาวก บรรดาศิษย์ สตรีที่ติดตามพระองค์และคนอื่นๆ เราอ่านพบลักษณะภาวะผู้นำของพระองค์ได้ในพระวรสาร เรายังเห็นภาวะผู้นำรูปแบบเดียวกันนี้ในพระศาสนจักรแรกเริ่ม เราหวังและภาวนาว่า ภาวะผู้นำรูปแบบนี้จะดำเนินต่อไปในชุมชนคริสตชนย่อยๆ ในสภาภิบาล ในชุมชนวัด และองค์กรต่างๆ ของเรา

สรุป

ให้เราอธิษฐานภาวนาเพื่อบรรดาผู้นำในชุมชนคริสตชนย่อยๆ และผู้ใช้ในพันธกิจต่างๆ ของชุมชนวัดของเรา

ขับร้องเพลงจบ

การใช้เอกสารคู่มือ AsIPA

เอกสารคู่มือ AsIPA เรียบเรียงขึ้นสำหรับคริสตชนชายหญิงชาวบ้านทั่วๆไปในระดับวัด เอกสารเหล่านี้สามารถนำมาใช้ได้ผลดีที่สุดในห้องประชุมคริสตชนขนาดเล็ก ชุมชนเพื่อนบ้าน สภาภิบาลวัด หรือกลุ่มขนาดเล็กอื่นๆ ในชุมชนวัดก็ได้

เอกสารคู่มือ AsIPA ยังอาจนำมาใช้ได้กับกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในการสัมมนา หรือในวัด แต่ต้องรักษา “วิธีการการมีส่วนร่วม” อาศัยการทำงานในกลุ่มย่อยเป็นสำคัญ

ลักษณะเด่นของ กระบวนการ AsIPA

1. เอกสารคู่มือ AsIPA รับเอา “วิธีการการมีส่วนร่วม” มาใช้ ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนจะแสวงหาและค้นพบด้วยตนเองให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
2. เอกสารนี้เรียบเรียงขึ้นมาในลักษณะที่ว่า ผู้นำกลุ่ม (facilitator) อาจนำมาใช้ได้ด้วยการเตรียมตัวเพียงเล็กน้อย
3. ผู้นำกลุ่ม ควรจะปฏิบัติตามเอกสารคู่มือนี้อย่างเคร่งครัดที่สุดเท่าที่จะทำได้ และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าประชุมมีส่วนร่วมตามที่ระบุไว้ในเอกสาร
4. ผู้นำกลุ่ม จะไม่พึงพอใจกับคำตอบเพียงคำตอบเดียวต่อประเด็นคำถาม แต่สนับสนุนให้ผู้เข้าประชุมแสวงหาคำตอบให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เทคนิค “แบ่งปันกับคนข้างเคียง” 2-3 คน (Buzz groups) จะช่วยให้มีส่วนร่วมได้มากขึ้น
5. บทเสริม อาจช่วยเพิ่มเติมจากสิ่งที่ผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มได้ค้นพบแล้ว และสรุปประเด็นสำคัญ
6. บทสรุป เจตนาเพื่อใช้เป็น “การให้ข้อมูล”

AsIPA

Asian – Integral – Pastoral – Approach

กระบวนการอภิบาลแบบบูรณาการของคริสตชนเอเชีย

คณะพระสังฆราชแห่งเอเชีย ได้ประกาศในแถลงการสุดท้ายจากที่ประชุมสหพันธ์สภาพระสังฆราชแห่งเอเชียครั้งที่ 5 ณ เมืองบันดุง ประเทศอินโดนีเซีย ว่า ชุมชนวัดและพระศาสนจักรหลังปี ค.ศ. 1990 นี้ ต้องเป็น “พระศาสนจักรที่ทุกคนมีส่วนร่วม” เป็น “ชุมชนวัดที่เป็นจิตหนึ่งใจเดียวกันของชุมชนคริสตชนย่อยๆ” พระศาสนจักรที่เป็น “ประจักษ์พยานถึงองค์พระคริสตเจ้าผู้กลับคืนพระชนมชีพ” (FABC 5 ข้อ 8)

ประเด็นปัญหาก็คือ จะสนับสนุนวิถีชุมชนวัด หรือ “วิถีทางใหม่ของการเป็นชุมชนวัด” นี้ได้อย่างไร ฉะนั้นในปลายปี 1993 โดยการสนับสนุนร่วมกันของสองสำนักงานในสหพันธ์สภาพระสังฆราชแห่งเอเชีย (FABC) คือ สำนักงานเพื่อการพัฒนามนุษย์ (OHD) และสำนักงานเพื่อกิจการฆราวาส (OL) ได้จัดการประชุมปรึกษากันที่กัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย และเสนอให้กระบวนการทางด้านอภิบาลสนับสนุน “พระศาสนจักรที่ทุกคนมีส่วนร่วม” ในเอเชียว่า AsIPA ซึ่งย่อมาจาก Asian Integral Pastoral Approach เอกสารคู่มือ AsIPA ของโครงการฝึกอบรม มีแนวทางปฏิบัติตรงตามชื่อดังนี้

Asian

โครงการนี้ต้องการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสหพันธ์สภาพระสังฆราชแห่งเอเชีย และช่วยคริสตชนเอเชียให้เผชิญชีวิตตามแบบชาวเอเชีย ในแสงสว่างแห่งพระวรสาร

Integral

โครงการนี้บูรณาการให้เกิดความสมดุลในชีวิตคริสตชน ระหว่างชีวิต “ฝ่ายจิต” กับชีวิตทางด้าน “สังคม” ระหว่างชีวิต “ส่วนบุคคล” กับชีวิต “ชุมชน” ระหว่างชีวิต “ผู้นำทางฐานันดร” กับ “ผู้ร่วมรับผิดชอบที่เป็นฆราวาส”

Pastoral

โครงการนี้มุ่งเน้นการฝึกอบรมฆราวาส ในพันธกิจด้านงานอภิบาลของพวกเขา ในชุมชนวัด ในพระศาสนจักรและในสังคมโลก

Approach

กระบวนการของเอกสารคู่มือชุดต่าง ๆ เหล่านี้สร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือ ทำให้งานอภิบาลในชุมชนวัดมี “พระคริสตเจ้า” และ “ชุมชน” เป็นศูนย์กลาง นอกจากนั้น ยังเป็นการโน้มน้าสมาชิกที่ร่วมประชุมกลุ่มให้ค้นหาประสบการณ์ “การเป็นชุมชนวัดในวิถีทางใหม่” นี้ด้วยตนเอง