

ความสามารถทางการสื่อสารและรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์
ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนาในสังคมไทย
Communication Competence and Leadership Style of Christian
Leaders Expected by Christians in Thai Society

ญาณิศา จันทร์เส็ง¹ และ เมตตา วิวัฒน์านุกุล²
Yanisa Chanseng and Metta Vivatananukul

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อศึกษาความสามารถทางการสื่อสารและรูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในสังคมไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน รวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงสำรวจ การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคริสเตียนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 121 คน ผลการวิจัยค้นพบความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในสังคมไทย แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ความสามารถที่มีอยู่ในตัวของผู้นำศาสนา แบ่งเป็น 4 มิติ คือ มิติด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ มิติด้านความรู้ มิติด้านทักษะ และมิติด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร 2) ความสามารถของผู้นำในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นใน แบ่งเป็น 2 มิติ ได้แก่ มิติการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้นำศาสนาที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา และน่าไว้วางใจ และมิติด้านกลยุทธ์สื่อสารในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ส่วนรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในสังคมไทย พบว่ามี 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบความเป็นผู้นำเพื่อการรับใช้ และรูปแบบความเป็นผู้นำจิตวิญญาณ

คำสำคัญ: ความสามารถทางการสื่อสาร รูปแบบภาวะผู้นำ ผู้นำศาสนาคริสต์ การสื่อสารทางศาสนา

Abstract

This research has two purposes: to study communication competence and leadership style of Christian leaders in operating the church missions in Thai society. Using mixed-method. Data were collected by survey interviews, in-depth interviews

¹ นักศึกษาลัทธิสุตตรปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

Email: yanisachanseng@gmail.com

² อาจารย์ประจำภาควิชาวาทวิทยาและสื่อสารการแสดง คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

and focus group interviews from 121 samples of Christians of the Church of Christ in Thailand. The study found that Communication competence of Christian leaders in operating church missions in Thai society are divided into two types; 1. Communication competence within a leader are divided into four dimensions: Trait and personality, Knowledge, Skills and Motivation in operating the church missions. 2. Competence in communication and in building good relationships with others are divided into two dimensions: Positive self-reflectiveness leading to credibility, faith, and trust and Communication Strategies in operating the church missions. Leadership style of Christian leaders in operating the church missions in Thai society are two styles: Service leadership style and Spiritual leadership style.

Keywords: Communication Competence, Leadership Style, Christian Leaders, Religious Communication

บทนำ

“ผู้นำศาสนา” เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการดำรงคงไว้ สืบสาน และสืบทอดความเชื่อทางศาสนาแก่ศาสนิกชนให้เชื่อในคำสอนและนำไปปฏิบัติเพื่อบรรลุผลอันเป็นอุดมคติของชีวิต นำผู้คนในสังคมให้เข้าถึงจุดมุ่งหมายสำคัญของศาสนา คือ ความสุข ความสงบ และความดีงามแห่งชีวิต จากการทบทวนงานวิจัยผู้นำศาสนากับการสื่อสาร มีข้อสรุปที่น่าสนใจของความเป็นผู้นำศาสนา จากเดิมที่เน้นบทบาทของความเป็นผู้นำทางธรรมเพียงอย่างเดียว สู่บทบาทที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับเรื่องปากท้อง ชีวิตความเป็นอยู่ และก้าวสู่งานการพัฒนาชุมชนสังคมซึ่งเป็นเรื่องทางโลก ส่งผลให้ผู้นำศาสนาต้องใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญ เพื่อสื่อข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการพัฒนาชีวิตและชุมชนสังคม งานวิจัยยังได้ค้นพบคุณลักษณะและคุณสมบัติของความเป็นผู้นำศาสนา ที่มีแนวโน้มนำสู่ความสำเร็จในการพัฒนา ได้แก่ ความน่าไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และการมีทักษะการสื่อสารเพื่อการโน้มน้าว และการเป็นผู้นำศาสนาในโลกยุคใหม่ก็ได้จำกัดอยู่เฉพาะนักบวชหรือบรรพชิตอีกต่อไป แต่ยังได้ขยายบทบาทไปสู่เครือข่ายความเป็นผู้นำฆราวาสที่ต้องสนับสนุนช่วยเหลือกัน ทำให้เกิดการปรับวิธีการสื่อสารศาสนาให้ทันสมัย เพื่อดึงความสนใจศาสนิกชนให้มีส่วนร่วมปฏิบัติพันธกิจ ทำให้ศาสนาเป็นส่วนที่สำคัญยิ่งในชีวิต ผู้นำศาสนายุคใหม่จำเป็นต้องพัฒนาความสามารถทางการสื่อสาร ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญนำสู่ความสำเร็จ ดังที่ รุ่ง ศรีอัฐภาพร (2555) ได้อธิบายว่า ไม่ว่าโลกหรือการสื่อสารจะเปลี่ยน กระบวนการเปลี่ยนแปลงจะเป็นไปในทิศทางบวกหรือลบ จะสร้างสรรค์หรือทำลาย จะสำเร็จหรือล้มเหลว จุดเปลี่ยนของการสื่อสารก็ยิ่งเริ่มต้นที่ “คน” นั่นเอง ผู้นำที่มีความสามารถในการสื่อสารย่อมเป็นบุคคลที่มีการพัฒนารอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการพัฒนาสังคมและวัฒนธรรม กระแส ชนะวงศ์ (2554) ยังได้กล่าวถึงการพัฒนาความเป็นผู้

นำได้อย่างน่าสนใจว่า การที่บุคคลจะสามารถดำรงความเป็นผู้นำในสังคมได้อย่างราบรื่น สามารถเรียกเสียงพลังแห่งความศรัทธาที่ดีเลิศให้เกิดแก่หมู่คณะได้นั้น จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำการผสมผสานเข้าด้วยกันอย่างมีศิลปะและมีความเหมาะสมเจาะลงตัว จนทำให้สามารถขับเคลื่อนสมาชิกให้ก้าวข้ามผ่านพ้นสถานการณ์ต่าง ๆ ไปได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีศิลปะ ยุทธศาสตร์ ยุทธวิธี และกลยุทธ์การนำที่เหมาะสมกับสังคมในแต่ละยุคสมัย กล่าวได้ว่า ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงแห่งยุคสมัย ประเด็นที่ได้รับความสนใจศึกษามากขึ้น คือ การแสวงหารูปแบบความเป็นผู้นำ (Leadership Style) ที่เหมาะสมต่อองค์กรและการปฏิบัติพันธกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่ง Gharehbaghi และ Mcmanus (2003) ได้อธิบายถึงอิทธิพลของสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อรูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างหลากหลาย การที่ผู้นำจะเลือกรูปแบบความเป็นผู้นำแบบใดนั้น อาจพิจารณาจากความแตกต่างของผู้คน ที่ย่อมต้องการรูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน ความแตกต่างของสถานการณ์ที่ผู้นำจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบความเป็นผู้นำ เพื่อให้แผนการทำงานสำเร็จ การเลือกรูปแบบความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง อาทิ โครงสร้างองค์กร ประเภทของงาน วัตถุประสงค์และเป้าหมาย เวลาที่มีอยู่ ทีมงานและทักษะความรู้ของบุคคล ระดับแรงจูงใจของทีมงาน เป็นต้น การวิจัยครั้งนี้จึงให้ความสำคัญต่อการศึกษาความสามารถทางการสื่อสารและรูปแบบของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ที่เป็นศิษยาภิบาลที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงแห่งยุคสมัย ซึ่งผู้วิจัยมีความเชื่อพื้นฐานว่า ศิษยาภิบาลคนใดก็ตามหากมีความสามารถในการสื่อสาร และมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ และการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรตามบริบทแวดล้อมทางสังคมวัฒนธรรมในแต่ละชุมชนท้องถิ่นแล้ว ย่อมนำมาซึ่งความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง พัฒนาชีวิต พัฒนาพันธกิจหน้าที่การงานก้าวหน้า นำพาผู้คนคริสตจักร องค์กร และสังคมให้ก้าวหน้าและเจริญเติบโต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำพันธกิจคริสตจักรให้เข้มแข็งเต็มไปด้วยสง่าราศี ตามเป้าหมายของสภาคริสตจักรในประเทศไทย และนำสังคมไทยสู่สันติสุขได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสามารถทางการสื่อสาร (Communication Competency) ของผู้นำศาสนาคริสต์ที่เป็นศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์
2. เพื่อศึกษารูปแบบความเป็นผู้นำ (Leadership Style) ของผู้นำศาสนาคริสต์ที่เป็นศิษยาภิบาลที่เหมาะสมสอดคล้องต่อการทำพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ในการสัมภาษณ์เชิงสำรวจ การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม ซึ่งเครื่องมือหลักที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ประชากรในการวิจัยเป็นคริสเตียน สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่สังกัดสถาบัน หน่วยงาน และคริสตจักร ที่ต้องปฏิบัติพันธกิจร่วมกันกับผู้นำศาสนาคริสต์ที่เป็นศิษยาภิบาล ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ดังรายละเอียดที่ปรากฏในประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร	ความเกี่ยวข้อง	วิธีรวบรวมข้อมูล	กลุ่มตัวอย่าง	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง/วิธีการสุ่มและการเลือก
1. สมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย สมัยสามัญ ปี พ.ศ. 2559	สมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย เป็นองค์ประชุมสูงสุดประกอบด้วยสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบที่มีสิทธิ์ในการออกเสียงพิจารณาเรื่องสำคัญต่าง ๆ ที่มีผลต่อการบริหารจัดการสภาคริสตจักรในประเทศไทย	การสัมภาษณ์กลุ่ม โดยเขียนระบุคำตอบลงในแบบสัมภาษณ์	50	ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ร้อยละ 10 จากจำนวนสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบเพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ได้จำนวนสมาชิกสามัญ จำนวน 30 คน และสมาชิกสมทบจำนวน 20 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูล 50 คน
2. ผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล	ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารหน่วยงานมีบทบาทในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ โครงสร้าง การบริหารจัดการ ทิศทางการทำพันธกิจ การดูแลและพัฒนาศักยภาพผู้นำศาสนาคริสต์	การสัมภาษณ์เชิงลึก	5	ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยเป็นผู้บริหารสูงสุดสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 3 คน เป็นผู้บริหารในตำแหน่งรองประธานสภาคริสตจักรในประเทศไทย เลขาธิการสภา และเหรัญญิก และผู้บริหารหน่วยงานที่ดูแลผู้นำศาสนาโดยตรง คือ ผู้อำนวยการและอดีตผู้อำนวยการหน่วยงานศิษยาภิบาล จำนวน 2 คน
3. ผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์	ผู้บริหารสถาบันการศึกษาเกี่ยวข้องกับการดูแลหลักสูตร การเรียนการสอน การสร้างและการพัฒนาผู้นำศาสนาคริสต์หรือศิษยาภิบาลให้ออกไปปฏิบัติหน้าที่ในสังคม	การสัมภาษณ์เชิงลึก	3	ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยเป็นผู้บริหารในตำแหน่งคณบดีและอดีตคณบดี จำนวน 3 คน จากวิทยาลัยพระคริสต์ธรรมแมคกิลวารี และสถาบันกรุงเทพคริสตศาสนศาสตร์
4. ศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 – 19	ผู้นำศาสนาคริสต์ที่เป็นศิษยาภิบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำคริสตจักรต่าง ๆ ในทุกภูมิภาคทั่วประเทศไทย โดยแบ่งสังกัดตามที่สภาคริสตจักรในประเทศไทยกำหนดไว้	การสัมภาษณ์เชิงลึก	19	ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยพิจารณาคัดเลือกจากเกณฑ์การปฏิบัติหน้าที่ในคริสตจักรไม่ต่ำกว่า 10 ปี มีผลงานเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกผู้เชื่อ และเป็นผู้นำศาสนาที่ได้รับการยกย่องว่ามีความโดดเด่นในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร คัดเลือกผู้แทนจากคริสตจักรภาคละ 1 คน รวม 19 คน

ประชากร	ความเกี่ยวข้อง	วิธีรวบรวมข้อมูล	กลุ่มตัวอย่าง	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง/วิธีการสุ่มและการเลือก
5. คณะกรรมการดำเนินงานสตรีสภาคริสตจักรในประเทศไทย และหน่วยงาน สตรี	ผู้ร่วมปฏิบัติพันธกิจที่ต้องทำงานประสานอย่างใกล้ชิดกับผู้นำศาสนาคริสต์ในคริสตจักรต่างๆ รวมถึงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์โครงการต่าง ๆ ในคริสตจักรตามแผนที่ได้วางไว้	การสนทนา กลุ่ม	17	ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยเป็นคณะกรรมการดำเนินงานสตรีสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากสตรีคริสตจักรภาคที่ 1-19 ให้มาบริหารงานและทำพันธกิจรับใช้ในนามคณะสตรีสภาคริสตจักรฯ รวมทั้งบุคลากรหน่วยงานสตรี ผู้ทำหน้าที่ประสาน ดำเนินงานร่วมกับผู้นำศาสนาคริสต์จำนวนทั้งสิ้น 17 คน
6. คณะกรรมการดำเนินงานอนุชนสภาคริสตจักรในประเทศไทย และประธานอนุชนคริสตจักรภาค	ผู้ร่วมปฏิบัติพันธกิจที่ต้องทำงานประสานอย่างใกล้ชิดกับผู้นำศาสนาคริสต์ในคริสตจักรต่างๆ รวมถึงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์โครงการต่าง ๆ ในคริสตจักรตามแผนที่ได้วางไว้	การสนทนา กลุ่ม	27	ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยเป็นคณะกรรมการดำเนินงานอนุชนสภาคริสตจักรในประเทศไทย และประธานอนุชนคริสตจักรภาคที่ 1-19 ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้มาทำพันธกิจรับใช้ในนามคณะอนุชนสภาคริสตจักรฯ จำนวนทั้งสิ้น 27 คน

เครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง และออกแบบประเด็นคำถามโดยยึดโยงกับจุดยืนทางทฤษฎีในการวิจัย (Theoretical Standpoint) และจัดเรียงลำดับคำถามตามประเด็นของวัตถุประสงค์การวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1: ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้คำตอบ ส่วนที่ 2: คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังที่มีต่อผู้นำศาสนาคริสต์ที่เป็นศิษยาภิบาล ในด้านความสามารถทางการสื่อสารในการปฏิบัติพันธกิจที่คริสตจักร มี 7 คำถาม ได้แก่ 1. คุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้นำศาสนา 2. ความรู้ 3. ทักษะ 4. แรงจูงใจ 5. การสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้นำศาสนาที่น่าไปสร้างความน่าเชื่อถือศรัทธา น่าไว้วางใจ 6. กลยุทธ์การสื่อสารของผู้นำศาสนา 7. ความคาดหวังอื่น ๆ ที่มีต่อความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย ส่วนที่ 3: คำถามเกี่ยวกับความคาดหวังต่อรูปแบบผู้นำศาสนาคริสต์ที่เป็นศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทยปัจจุบัน มี 3 คำถาม ได้แก่ 1. รูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในปัจจุบัน 2. การระบุนิยามความหมาย/รายละเอียดของรูปแบบความเป็นผู้นำศาสนา 3. ความคาดหวังอื่น ๆ ที่มีต่อรูปแบบความเป็นผู้นำ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ เพื่อจัดแบ่งกลุ่มข้อมูลและจัดอันดับความสำคัญของข้อมูล รวมถึงการใช้เทคนิควิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis) รวมทั้งการวิเคราะห์สรุปอุปนัย

(Analytic Induction) จากการตีความข้อมูล เพื่อสร้างข้อสรุปข้อมูลจากสิ่งได้รับจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยจะพิจารณาลักษณะร่วมกันของข้อมูล และสรุปรวมเป็นการนำผลการวิเคราะห์ทั้งหมดมาสรุปรวมกัน เพื่อนำเสนอภาพรวมของประเด็นที่ศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความสามารถทางการสื่อสาร (Communication Competency) ของผู้นำศาสนาคริสต์ที่เป็นศิษยาภิบาล ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์ ผลการวิจัยพบความสามารถทางการสื่อสาร 2 ลักษณะ ประกอบด้วย

1. ความสามารถที่มีอยู่ในตัวผู้นำ (Competence within a Communicator) แบ่งออกเป็น 4 มิติ สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

1.1 มิติด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ (Trait and Personality) ผลการวิจัยพบ “ความสามารถร่วม” ที่มีการรับรู้และคาดหวังตรงกันในทุกกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การเป็นศิษยาภิบาลที่เต็มไปด้วยความรัก นำเชื่อศรัทธา ฟังพาและไว้วางใจได้ แสดงถึงความใกล้ชิดในพระเจ้า เก่ง และแม่นยำ ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังพบ “ความเห็นต่าง” ที่บางกลุ่มตัวอย่างมีต่อคุณลักษณะและบุคลิกภาพ ได้แก่ ผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์เน้นคุณลักษณะของการเป็นศิษยาภิบาลที่ต้องมีคุณภาพชีวิตและการมีเป้าหมายในชีวิตคริสตียนที่ชัดเจน ผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 – 19 เน้นคุณลักษณะของความตั้งใจจริงของศิษยาภิบาลที่จะเป็นผู้รับใช้ เก่งการสื่อสาร มีวาทศิลป์ และปฏิบัติพันธกิจเต็มเวลา โดยไม่หวังผลตอบแทนทางโลก รักในการพัฒนาตน ส่วนคณะสตรีสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะการทำงานของศิษยาภิบาลที่ต้องยึดหยุ่น ยอมรับ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

1.2 มิติด้านความรู้ (Knowledge) ของศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ผลการวิจัยพบ “ความสามารถร่วม” ที่มีการรับรู้และคาดหวังตรงกันในทุกกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ มีความรู้อย่างแตกฉานในพระคัมภีร์ มีความรู้ในการอธิบายชีวิตและพื้นฐานของการปฏิบัติพันธกิจรับใช้ในคริสตจักร ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังพบ “ความเห็นต่าง” ที่บางกลุ่มตัวอย่างมีต่อความรู้ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรได้แก่ กลุ่มผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาลให้ความสำคัญต่อการที่ศิษยาภิบาลต้องรู้หลักการและกระบวนการสร้างสาวก สร้างผู้เชื่อใหม่ การบุกเบิกสร้างคริสตจักรใหม่ หลักการให้บริการสังคม หลักการสร้างคริสตจักรให้เข้มแข็งและเจริญเติบโต กระบวนการดูแลสมาชิก และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดผลดีในชีวิต ส่วนผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์เน้นความรู้ด้านประวัติศาสตร์คริสตจักร พัฒนาการและการเติบโต รู้หลักการถวายเป็นผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 – 19 เน้นว่าควรมีความรู้สมัยใหม่เพื่อให้การปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรเท่าทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป

1.3 มิติด้านทักษะ (Skills) ของศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ผลการวิจัยพบ “ความสามารถร่วม” ที่มีการรับรู้และคาดหวังตรงกันในทุกกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ทักษะการสอน การตีความพระคัมภีร์ การเทศนา การเป็นพยาน การประกาศพระกิตติคุณหรือข่าวประเสริฐ และทักษะการ

อภิบาลดูแลสมาชิก ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังพบ “ความเห็นต่าง” ที่บางกลุ่มตัวอย่างมีต่อทักษะในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ได้แก่ ผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาล เน้นว่าศิษยาภิบาลต้องมีทักษะการสร้างสาวกหรือการสร้างผู้เชื่อใหม่ โดยเน้นการเฝ้าเดี่ยว การอธิษฐาน และการอ่านพระคัมภีร์ รวมถึงทักษะการประกาศบุกเบิกคริสตจักรและการโน้มน้าวใจสมาชิก กลุ่มผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์เน้นทักษะการจัดการตนเองในด้านนิสัยเชิงลบ การเอาชนะความบาปและความอ่อนแอต่าง ๆ ในชีวิต ผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 – 19 เน้นการมีทักษะทางอาชีพเพื่อเสริมหนุนสมาชิกตามความถนัด สร้างรายได้ สร้างโอกาสในการพัฒนาทั้งคุณภาพชีวิตและจิตวิญญาณ ทักษะการแสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจ และทักษะการเลียนแบบพระเยซูคริสต์ ในขณะที่คณะสตรียังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยเน้นการมีทักษะชุมชน การเข้าถึงชุมชนท้องถิ่นต่าง ๆ การประสานงาน การสนับสนุนให้ร่วมมือ และทักษะการพัฒนาศักยภาพแบบองค์รวม ส่วนคณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยเน้นการมีทักษะทั่วไป เช่น ทักษะทางกีฬา ทักษะการทำอาหาร ขนม และทักษะการปรับตัวให้เข้ากับผู้คนและสังคม

1.4 มิติด้านแรงจูงใจ (Motivation) ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร ผลการวิจัยพบ “แรงจูงใจร่วม” ที่ตรงกันในทุกกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แรงจูงใจภายในที่มาจากความเชื่อว่าชีวิตได้รับการสร้างจากพระเจ้า การเห็นคุณค่าชีวิต การตอบแทนพระคุณและมีความต้องการเป็นตัวอย่างที่ดี ส่วนแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การได้รับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ และความสำเร็จในชีวิตและงาน

2. ความสามารถในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น แบ่งออกเป็น 2 มิติ สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

2.1 มิติการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของผู้นำ (Projecting Positive Ethos) ที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา น่าไว้วางใจ ผลการวิจัยพบ “ความสามารถร่วม” ที่มีการรับรู้และคาดหวังตรงกันในทุกกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความรู้สึกว่าได้เป็นตัวแทนพระเยซูในชีวิต แสดงความภูมิใจของการเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่สมาชิกผู้เชื่อสามารถสัมผัสได้จริง ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังพบ “ความเห็นต่าง” ที่บางกลุ่มตัวอย่างมีต่อการสื่อสารตัวตนเชิงบวกของศิษยาภิบาลที่นำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ศรัทธา น่าไว้วางใจ ได้แก่ ผู้บริหารสภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้บริหารหน่วยงานศิษยาภิบาลให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะของการเป็นศิษยาภิบาลที่มีความชื่นชมยินดีท่ามกลางความทุกข์ยากลำบาก การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ทั้งคุณภาพชีวิต การสร้างสมาชิกผู้เชื่อ การสร้างจุดประกาศและคริสตจักรจนเป็นที่ประจักษ์ และนำการเติบโตของคริสตจักร รวมถึงความถ่อมใจของผู้นำ มีชีวิตเพื่อผู้อื่น ส่วนผู้แทนศิษยาภิบาลสังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 – 19 เน้นคุณลักษณะเก่งคน เก่งสัมพันธ์ และมีเครือข่ายที่ดีในการรับใช้ มุ่งปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรตามพระมหาบัญชาคือ การออกไปประกาศเรื่องราวของพระเจ้าให้แก่ทุกคน เพื่อให้เขาเหล่านั้นได้รับความเชื่อ และตัดสินใจเป็นคริสเตียน ส่วนคณะสตรียังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย เน้นคุณลักษณะของศิษยาภิบาลที่ไม่ตามกระแสโลกจนเสียความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ นำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สมาชิกผู้เชื่อและคริสตจักรในทิศทางที่พึงประสงค์ สอดคล้องต่อเป้าหมายสภาคริสตจักรและการทำพันธกิจคริสตจักรที่เท่าทันยุค ส่วนคณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยให้ความสำคัญต่อการเป็นศิษยาภิบาลที่เข้าใจวัยรุ่น มีจิตวิทยาในการสื่อสารกับผู้คนแต่ละช่วงวัย รับฟัง

อย่างเปิดใจ ให้เวลา แม้ว่าศิษยาภิบาลจะเก่งการเพิ่มพูนสมาชิกผู้เชื่อใหม่ แต่ก็ไม่ควรทิ้งร้างสมาชิกผู้เชื่อเดิม ศิษยาภิบาลจะต้องติดตามสมาชิกให้มาร่วมกิจกรรมสม่ำเสมอ และปกป้องสมาชิกคริสตจักรและสภาคริสตจักรไม่ให้พบกับความเสื่อมถอย

2.2 มิติด้านกลยุทธ์การสื่อสาร (Communication Strategy) ในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรกับบุคคลอื่นในระดับต่าง ๆ ผลการวิจัยค้นพบกลยุทธ์การสื่อสารที่ศิษยาภิบาลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร 4 ประการสำคัญ คือ

- 1) กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่น่าประทับใจ ด้วย 5 วิธีการ ประกอบด้วย
 - 1.1) การสร้างความใกล้ชิด
 - 1.2) การออกเยี่ยมสมาชิก
 - 1.3) การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์และการเข้าถึงผู้คน
 - 1.4) การดูแลเอาใจใส่สมาชิก
 - 1.5) การเสริมพลังหรือการให้แรงเสริม
- 2) กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ ด้วย 3 วิธีการ ประกอบด้วย
 - 2.1) การโน้มน้าวใจด้วยบุคลิกของความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย
 - 2.2.1) การเป็นแบบอย่างที่ดี
 - 2.2.2) การสร้างความน่าเชื่อถือด้วยการสื่อสารที่อยู่บนพื้นฐานของคำสอนจากพระคัมภีร์
 - 2.2.3) การเป็นแบบอย่างในเรื่องของการถวาย
 - 2.2.4) การเป็นผู้นำทรงคุณธรรม
 - 2.2.5) การสื่อสารอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสภาคริสตจักรในประเทศไทย
 - 2.2) การใช้พิธีการทางศาสนา การใช้ภาษา การนมัสการ และการเทศนา
 - 2.3) การทำให้มากกว่าที่สมาชิกคิดและคาดหวัง
- 3) กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการความขัดแย้ง ด้วย 3 วิธีการ ประกอบด้วย
 - 3.1) การรับฟัง
 - 3.2) การหันกลับมาทบทวน
 - 3.3) การตระหนักในบทบาทที่แท้จริงในฐานะผู้จัดการความขัดแย้ง
- 4) กลยุทธ์การสร้างเครือข่ายและการสื่อสารสู่ความเป็นสากล ด้วย 4 วิธีการ ประกอบด้วย
 - 4.1) การมีเครือข่ายที่ปรึกษาที่ดี
 - 4.2) การเชื่อมโยงเครือข่ายและการต่อยอดการปฏิบัติพันธกิจ
 - 4.3) การเสริมสร้างการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรสู่ความเป็นสากล
 - 4.4) การปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรแบบเครือข่าย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ของผู้นำศาสนาคริสต์ที่เป็นศิษยาภิบาลที่เหมาะสมสอดคล้องต่อการทำพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย ตามความคาดหวังของผู้เชื่อศรัทธาศาสนาคริสต์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ที่เป็นศิษยาภิบาลที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย ที่มี “การรับรู้และคาดหวังร่วม” ในทุกกลุ่มตัวอย่าง มี 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบภาวะผู้นำเพื่อการรับใช้ และรูปแบบภาวะผู้นำจิตวิญญาณ ทั้งนี้ ยังพบว่ามีรูปแบบความเป็นผู้นำรูปแบบอื่นที่กลุ่มตัวอย่างมีการระบุมากที่สุดใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) รูปแบบผู้นำแบบแบ่งปันและการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) รูปแบบผู้นำศิษยาภิบาลสภาคริสตจักรในประเทศไทย และ 3) รูปแบบผู้นำวิสัยทัศน์ ส่วนรูปแบบผู้นำที่ถูกกล่าวถึงเฉพาะจากสมาชิกสามัญและสมาชิกสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย แต่ไม่ได้ถูกกล่าวถึงในกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ คือ รูปแบบผู้นำศาสนาคริสต์ที่แท้จริงและผู้นำในสังคม

ข้อค้นพบจากการวิจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ที่เป็นศิษยาภิบาลแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership Style) ยังสามารถขยายรายละเอียดที่น่าสนใจเพิ่มเติมที่ทำให้เข้าใจมุมมองต่อความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ที่เป็นศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยได้มากยิ่งขึ้น 7 ประการ มีรายละเอียดดังนี้

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

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

3. การเป็นผู้นำเพื่อรับใช้นำมาซึ่งการทนทุกข์และความตาย หมายถึง มิใช่การรับใช้เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน แต่เข้ามารับใช้ตามพระบัญชา เพื่อสืบเจตนารมณ์แห่งพันธกิจการช่วยกู้จึงเป็นการรับใช้ที่ต้องทนทุกข์

4. การเป็นผู้นำเพื่อการรับใช้ ในคริสตจักรที่มีความแตกต่างหลากหลายตามพื้นที่ที่คริสตจักรตั้งถิ่นฐานอยู่ มีคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับวิถีการเป็นผู้นำ มีความรู้ มีทักษะความสามารถในการทำพันธกิจคริสตจักรจากการเพิ่มพูนประสบการณ์อยู่เสมอ เก่งคน เก่งชุมชน เป็นผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคมบนรากฐานพระกิตติคุณ

5. ผู้นำที่ต้องมีบทบาทหลักในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนประสบการณ์คริสเตียนศึกษา การสอน การอภิบาลเลี้ยงดูแลสมาชิกเพื่อสร้างคน สร้างคริสตจักร ทำพันธกิจองค์รวมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น

6. ผู้นำที่มีบทบาทในการนำสมาชิก ให้ร่วมรับใช้พันธกิจพระเจ้าในคริสตจักรอย่างครบถ้วนทุกด้าน คือ พันธกิจการประกาศพระกิตติคุณ พันธกิจการนมัสการ พันธกิจการสามัคคีธรรม พันธกิจการ

สร้างสาวก พันธกิจการรับใช้ผู้คนในสังคม โดยมีพระวิญญาณบริสุทธิ์สถิตย์อยู่ และยึดต้นแบบแห่งการรับใช้ตามแบบอย่างของพระเยซูคริสต์ให้เป็นแบบอย่างแห่งการดำเนินชีวิต ยอมให้พระเจ้าปั้นแต่งชีวิตเพื่อเติบโตขึ้นบนเส้นทางของการรับใช้พระเจ้า เห็นคุณค่าแห่งตน มีความสุขในการรับใช้ และมีเอกภาพแห่งการรับใช้ เพื่อสร้างคริสตจักรที่มีสง่าราศี และสร้างสรรค์สังคมที่มีสันติสุข

7. ผู้นำที่รักพระเจ้าและรักผู้คน สำแดงชีวิตที่เป็นแบบอย่างแห่งการเป็นผู้รับใช้ เช่น รับใช้เต็มเวลา เป็นที่ปรึกษาฆราวาส ช่วยเหลือ รับฟัง ให้คำแนะนำตามหลักพระคัมภีร์ ชื่นชมยินดีในการอภิบาลดูแลสมาชิก ร่วมทุกข์ร่วมสุข กระทำพันธกิจคริสตจักรอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อถวายเกียรติแด่พระเจ้า มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในพระคัมภีร์ หลัก ศาสนศาสตร์การทำพันธกิจที่ถูกต้องและสมดุล เป็นผู้ประกาศพระกิตติคุณข่าวประเสริฐได้ทุกที่ทุกเวลา

สรุป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยพบ 2 ตัวแปร ที่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถในการสื่อสารและรูปแบบภาวะผู้นำศาสนาคริสต์ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรในบริบทสังคมไทย ได้แก่

1. ช่วงวัย ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าช่วงวัยรุ่นซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจากคณะอนุชนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ให้ความสำคัญต่อการเป็นศิษยาภิบาลที่เข้าใจวัยรุ่น มีจิตวิทยาในการสื่อสารกับผู้คนแต่ละช่วงวัย รับฟังอย่างเปิดใจ ให้เวลา แม้ว่าศิษยาภิบาลจะเก่งกาจการเพิ่มพูนสมาชิกผู้เชื่อใหม่ แต่ก็ไม่ควรทิ้งร้างสมาชิกผู้เชื่อเดิมศิษยาภิบาลจะต้องติดตามสมาชิกให้มาร่วมกิจกรรมสม่ำเสมอ และปกป้องสมาชิก คริสตจักร และสภาคริสตจักรไม่ให้เกิดกับความเสื่อมถอย ในขณะที่ผู้บริหารระดับสูงของสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งอยู่ในวัยสูงอายุ ให้ความสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งเป็นปึกแผ่น และการเจริญเติบโตขององค์กรและการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรให้ก้าวหน้าสำหรับกลุ่มผู้ร่วมปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรที่อยู่ในวัยกลางคน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจากสตรีและกลุ่มศิษยาภิบาลกลับให้ความสำคัญต่อการสร้างทีมงาน และความสามารถในการบริหารจัดการคริสตจักรแบบยืดหยุ่น อาจเป็นเพราะกลุ่มนี้เป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และเห็นว่าการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรให้ประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือกัน จึงต้องการสร้างเครือข่ายในการร่วมพันธกิจรับใช้ อาทิ เครือข่ายศิษยาภิบาลทั่วประเทศ เครือข่ายครอบครัว เครือข่ายองค์กร และเครือข่ายคริสตจักรสากล เป็นต้น

2. สถานภาพและบทบาทตามตำแหน่งงาน ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าสถานภาพและบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้การรับรู้ความสามารถทางการสื่อสารและรูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ที่เป็นศิษยาภิบาลในการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักร มีความแตกต่างกัน อาทิ ผู้บริหารสถาบันศาสนศาสตร์ที่มีบทบาททั้งการเป็นผู้บริหารหลักสูตรและผู้สอนผู้นำศาสนาคริสต์ให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะและบุคลิกภาพของการเป็นศิษยาภิบาลที่ต้องมีคุณภาพชีวิตและมีเป้าหมายในชีวิตคริสตียนที่ชัดเจน ในขณะที่ผู้แทนศิษยาภิบาล ซึ่งดำรงบทบาทของการเป็นผู้นำศาสนาคริสต์เห็นว่าศิษยาภิบาลต้องมีความตั้งใจจริงที่จะเป็นผู้รับใช้พระเจ้าและรับใช้ผู้คน ในขณะที่สมาชิก

สามัญและสมทบจากที่ประชุมสมัชชาสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งมีสถานภาพเป็นองค์กรประชุมสูงสุดของสภาคริสตจักรในประเทศไทย ให้ความสำคัญต่อความรู้ในหลักการตัดสินใจและการจัดการความขัดแย้ง อาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงหลายด้านในสังคมปัจจุบันที่นำความขัดแย้งมาสู่คริสตจักร ศิษยาภิบาลจึงต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการความขัดแย้ง เพื่อให้พันธกิจคริสตจักรบรรลุเป้าหมายตามที่สภาคริสตจักรในประเทศไทยกำหนด เป็นต้น

ข้อค้นพบจากการวิจัยที่น่าสนใจบางประการเกี่ยวกับความสามารถทางการสื่อสารของผู้นำศาสนาคริสต์ที่เป็นศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย พบว่าคริสเตียนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยคาดหวังว่าศิษยาภิบาลจะมีความสามารถในการใช้การสื่อสารทุกช่องทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้สื่อใหม่หรือการสื่อสารออนไลน์ เพื่อสื่อพระวจนะ ให้กำลังใจเสริมพลังชีวิตแก่สมาชิกผู้เชื่อ แต่อย่างไรก็ตามแม้ศิษยาภิบาลจะมีความพยายามในการใช้สื่อใหม่เพื่อการสื่อสารประเด็นศาสนามากขึ้น แต่การปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรศิษยาภิบาลก็ไม่อาจที่จะละเลยการให้ความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดีในโลกแห่งความเป็นจริง ซึ่งความสัมพันธ์เป็นเรื่องละเอียดอ่อนและซับซ้อน ต้องอาศัยความเข้าใจและการดูแลเอาใจใส่สมาชิกผู้เชื่ออย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ทักษะความสามารถที่สมาชิกผู้เชื่อให้ความสำคัญเป็นลำดับต้น ๆ ยังเป็นเรื่องของทักษะการสร้างความสัมพันธ์ และทักษะการสอนพระวจนะ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการบ่มเพาะคุณลักษณะของชีวิตคริสเตียนที่แท้และมั่นคงศรัทธาในพระเจ้า ในขณะเดียวกันแม้ว่าผลการวิจัยจะระบุการรับรู้และความคาดหวังที่มีต่อลักษณะร่วมในแต่ละประเด็นไว้ แต่ก็ไม่ได้ละเลยประเด็นอื่น ๆ ซึ่งเป็นความเห็นต่างที่ได้รับไปด้วยเช่นกัน อาทิ การเป็นศิษยาภิบาลที่นำชีวิตสมาชิกผู้เชื่อให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยศิษยาภิบาลอาจเข้ารับการอบรม เสริมความรู้การประกอบอาชีพ และนำมาใช้ในการพัฒนาชุมชนคริสตจักร กล่าวได้ว่าบทบาทการทำหน้าที่ของศิษยาภิบาลได้ก้าวเข้ามาสู่วิถีชีวิตของสมาชิกมากขึ้น เป็นการอภิบาลดูแลทั้งการดำเนินชีวิตและจิตวิญญาณ สอดคล้องกับการทำพันธกิจคริสตจักรแบบองค์รวมที่ให้ความสำคัญต่อภาพรวมของคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติพันธกิจของพระเจ้าอย่างเกิดผลดีต่อไป

ข้อค้นพบจากการวิจัยที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งคือ รูปแบบของความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ที่เป็นศิษยาภิบาลที่ต้องปรับตัวให้มีรูปแบบที่เหมาะสมในการปฏิบัติพันธกิจตามบริบทของสังคมวัฒนธรรมที่คริสตจักรตั้งอยู่ อันเกิดจากคริสตจักรที่มีกระแสสายธารการก่อเกิดและก่อตั้งจากคณะมิชชันต่างคณะ ต่างวิถีธรรมนิยมปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลต่อความแตกต่างด้านการนมัสการ ศาสนพิธีต่าง ๆ แม้ปัจจุบันทุกคริสตจักรท้องถิ่นที่สังกัดคริสตจักรภาคต่าง ๆ ทั้ง 19 ภาคทั่วประเทศไทย จะรวมกันเป็นหนึ่งเดียวในนามของสภาคริสตจักรในประเทศไทยแล้วก็ตาม แต่ในบางบริบทของพื้นที่อาจมีวิถีชีวิต วิถีปฏิบัติการณ์นมัสการ ศาสนพิธี ความเข้มข้นของความเชื่อ ความคาดหวัง การให้คุณค่าต่อพันธกิจคริสตจักรและศิษยาภิบาลที่อาจเหมือนหรือแตกต่างกันไป ดังนั้น ศิษยาภิบาลจะสามารถทำพันธกิจคริสตจักรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็ต่อเมื่อได้ทำความรู้จักและเข้าใจรากฐานที่มาของความเชื่อเป็นคริสตจักรท้องถิ่นนั้น ๆ อย่างถ่องแท้เสียก่อน รวมถึงการพิจารณาบริบทแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรมและสถานการณ์ต่าง ๆ ในคริสตจักรท้องถิ่น เพื่อสามารถใช้ความสามารถในการสื่อสารและรูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ที่เหมาะสมต่อการทำพันธกิจคริสตจักรในแต่ละพื้นที่ได้อย่างเกิดผล

แนวโน้มที่น่าสนใจเกี่ยวกับรูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ที่เป็นศิษยาภิบาล สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทยในสังคมปัจจุบัน เมื่อพิจารณาร่วมกับเป้าหมายที่สภาคริสตจักรในประเทศไทยกำหนดไว้ว่า จะต้องมีการจัดตั้งคริสตจักรสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ครบทุกจังหวัดในประเทศไทย จึงให้ความสำคัญต่อการประกาศพระกิตติคุณ/ข่าวประเสริฐ การขยายจำนวนสมาชิกผู้เชื่อใหม่ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น สถานการณ์ดังกล่าวนี้ จำเป็นต้องใช้รูปแบบความเป็นผู้นำอื่น ๆ ผสมผสานกับการเป็นผู้นำเพื่อการรับใช้ และการเป็นผู้นำจิตวิญญาณ แม้ผู้นำศาสนาคริสต์ที่เป็นศิษยาภิบาลส่วนใหญ่จะปฏิบัติพันธกิจประจำคริสตจักรใดคริสตจักรหนึ่งอยู่แล้ว แต่ก็มีแนวโน้มที่จะต้องขยายบทบาทของความเป็นผู้นำข้ามคริสตจักร ข้ามเขต ข้ามจังหวัด หรือการเป็นผู้นำที่มีประสบการณ์ในการทำพันธกิจสากลด้วยเช่นกัน เพราะงานการสร้างผู้เชื่อใหม่เป็นงานที่ไม่จำกัดพื้นที่ ขอบเขตพรมแดนของความสามารถขยายได้ไม่มีที่สิ้นสุด แต่ไม่ว่าผู้นำศาสนาคริสต์ที่เป็นศิษยาภิบาลจะไปทำพันธกิจ ณ แห่งหนตำบลใดก็ตาม จุดเน้นในการทำพันธกิจคริสตจักรทั้ง 5 ด้านก็ยังคงดำรงอยู่ เพียงแต่บริบทจะนำพาให้ผู้นำสามารถตัดสินใจได้ว่า ณ คริสตจักรท้องถิ่นนั้นควรจะเน้นพันธกิจคริสตจักรด้านใดเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยนี้ไม่ได้หาความสัมพันธ์ทางสถิติเพื่อยืนยันคำตอบที่ได้รับจากกลุ่มต่าง ๆ หากมีการวิจัยครั้งต่อไป ควรใช้การวิจัยเชิงปริมาณที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) หรือการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) เพื่อหาปัจจัยที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อมั่นทางสถิติมากขึ้น
2. งานวิจัยในอนาคตควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผู้นำศาสนาคริสต์ โดยการศึกษาเปรียบเทียบผู้นำศาสนาคริสต์ด้วยกันเอง แต่ต่างบริบทวัฒนธรรม โดยเน้นศึกษามิติการสื่อสารหลากหลายระดับ อาทิ การสื่อสารภายในตน การสื่อสารระหว่างบุคคล การสื่อสารในกลุ่ม หรือความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ในประเทศต่าง ๆ เป็นต้น
3. หากต้องการให้ผลการวิจัยมีความครอบคลุมกลุ่มสมาชิกผู้เชื่อศรัทธาคริสต์ศาสนามากยิ่งขึ้น ควรมีการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากสมาชิกคริสตจักรต่าง ๆ สังกัดคริสตจักรภาคที่ 1 – 19 สภาคริสตจักรในประเทศไทย เพื่อยืนยันผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นในด้านความสามารถทางการสื่อสาร และรูปแบบความเป็นผู้นำศาสนาคริสต์ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติพันธกิจคริสตจักรของผู้นำบริบทสังคมยุคใหม่

บรรณานุกรม

- กระแส ชนะวงศ์. (2554). *ความสำเร็จอยู่แค่เอื้อม*. กรุงเทพฯ: มัลย์.
- กรีนลีฟ, โรเบิร์ต เค. (2553). *สุดยอดผู้นำคือผู้ใช้ / ผู้เขียน*, โรเบิร์ต เค. กรีนลีฟ; ผู้เรียบเรียง, ลาร์รี ซี.
- กาญจนา แก้วเทพ. (2554). *การสื่อสาร ศาสนา กีฬา*. กรุงเทพฯ: โครงการเมธีวิจัยอาวุโส ฝ่ายวิชาการ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- กาญจนา แก้วเทพ. (2549). *ได้ฟ้ากฟ้างการศึกษาสื่อบุคคลและเครือข่ายการสื่อสารภาพรวมจากงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- บุญรัตน์ บัวเย็น. (2551). *เชิญมารู้จักกับสภาศริสตจักรในประเทศไทย*. เชียงใหม่: สำนักผลิตสื่อและสิ่งพิมพ์ มหาวิทยาลัยพายัพ.
- บุญรัตน์ บัวเย็น. (2552). *คู่มือการสัมนนาผู้นำคริสตจักร: การบริหารงานคริสตจักร*. กรุงเทพฯ: สุริยบรรณ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่ง ศรีอัญญาพร. (2558). *บุคลิกภาพและความสามารถในการสื่อสาร: จากวัยเด็กสู่วัยทำงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Barrett, Deborah J. (2014). *Leadership Communication*. 4th ed., International ed. New York, N.Y.: McGraw-Hill Education.
- Kouzes, James M. (1995). *The Leadership Challenge: How to Keep Getting Extraordinary Things Done in Organizations*. 2nd ed. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass.
- Rosenfeld, Lawrence B. (1990). *Communicating with Competency*. 1st ed. Brown Higher Education.
- Welch, Robert H. (2005). *Church Administration: Creating Efficiency for Effective Ministry*. Nashville, Tenn.: Broadman & Holman Publishers.
- Wiwcharuck, Peter G. (1973). *Christian Leadership Development and Church Growth*. Manila: Christian Literature Crusade.
- Yukl G. (2010). *Leadership in Organizations*. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall, inc.