

สรุปรายงานการวิจัย

เรื่อง

สภาคริสตจักรในประเทศไทยกับประสบการณ์และแนวทางการ อบรมผู้นำฆราวาสของคริสตจักรท้องถิ่น

โดย ประสิทธิ์ พงศ์อุดม

ฝ่ายประวัติศาสตร์ สภาคริสตจักรในประเทศไทย

การวิจัยเรื่อง “สภาคริสตจักรในประเทศไทยกับประสบการณ์และแนวทางการอบรมผู้นำฆราวาสของคริสตจักรท้องถิ่น” เป็นการศึกษาที่สนองต่อปัญหาเร่งด่วนของสภาคริสตจักรฯ เรื่อง คริสตจักรขาดผู้นำ โดยมองย้อนไปในอดีตเพื่อศึกษาแนวคิด วิธีการ และบทเรียนเกี่ยวกับการอบรมผู้นำคริสตจักรที่ผ่านมา และศึกษากิจกรรมอบรมที่หน่วยงาน คริสตจักรภาคและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้จัดทำด้วย มีวัตถุประสงค์สำคัญคือให้สภาคริสตจักรฯ คริสตจักรภาค คริสตจักรท้องถิ่น และหน่วยงาน สังกัดสภาคริสตจักรฯ มีงานวิจัยที่เป็นแนวทางสำหรับการจัดการ โครงการอบรมผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาและพลิกฟื้นคริสตจักรท้องถิ่นต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยสองแบบคือ การวิจัยเชิงคุณภาพและมี การวิจัยเชิงปริมาณ เป็น ส่วนประกอบที่แสดงถึงทัศนคติของคริสตจักรที่มีต่อเรื่องการอบรมผู้นำของตนเองด้วย

รายงานวิจัยมีทั้งหมด 155 หน้า (รวมบรรณานุกรมและภาคผนวก) แบ่งเป็น 6 บทคือ

บทที่ 1 สภาคริสตจักรในประเทศไทยกับผู้นำฆราวาสในคริสตจักรท้องถิ่น

บทที่ 2 ผู้นำและการอบรม

บทที่ 3 ประวัติศาสตร์การเตรียมและอบรมผู้นำคริสตจักรของสภาคริสตจักรฯ

บทที่ 4 โครงการอบรมผู้นำคริสตจักรท้องถิ่น : ศึกษาจากหน่วยงานสังกัดสภาคริสตจักรฯ

บทที่ 5 เสียงสะท้อนจากผู้นำและสมาชิกคริสตจักร

บทที่ 6 บทสรุป ข้อเสนอแนะ และข้อเสนอแนะ

บทที่ 1

สภาคริสตจักรในประเทศไทยกับผู้นำฆราวาสในคริสตจักรท้องถิ่น

เป็นการเสนอให้เห็นถึงรากเหง้าทางประวัติศาสตร์การเตรียมผู้นำคริสตจักรไทย นับตั้งแต่การตั้งงานอย่างถาวรของมิชชันนารีคณะเพรสไบทีเรียนอเมริกัน เมื่อปี พ.ศ.1847 และต่อเนื่องมาถึงการสถาปนาสภาคริสตจักรในประเทศไทย (ค.ศ.1934) โดยมีความพยายามในการอบรมผู้นำคริสตจักรด้วยการส่งเสริมและการจัดโครงการที่สำคัญ ได้แก่ โครงการอบรมของแผนกฆูซิพชนบท โครงการพัฒนาและฟื้นฟูคริสตจักร (พฟค.) โครงการอบรมผู้รับใช้พระเจ้าแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย (ค.อ.ส.) รวมทั้งโครงการศูนย์ฝึกฝนและเพิ่มทวีคูณผู้นำคริสตจักรท้องถิ่น แต่ถึงกระนั้นก็ดี ปัญหาที่ยังคงมีอยู่เรื่อยมา โดยในปี ค.ศ.2000 สภาคริสตจักรฯ ยังมีแผนปฏิบัติเพื่อตอบสนองปัญหาเร่งด่วน เรื่องคริสตจักรท้องถิ่นขาดผู้นำโดยมองถึง การขาดแคลนผู้นำ กับปัญหาคุณภาพของผู้นำ เป็นประเด็นหลัก

จากเหตุผลและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวได้นำมาสู่การวิจัย มีขอบเขตการวิจัยเน้นเฉพาะเรื่องการอบรมผู้นำฆราวาสและกำหนดช่วงเวลาถึงปี ค.ศ.2000 โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

บทที่ 2

ผู้นำและการอบรม

ศึกษาถึงความเข้าใจและความหมายเกี่ยวกับผู้นำของสมาชิกและผู้นำคริสตจักร ความหมายในทางวิชาการทั่วไป และความหมายของผู้นำตามพระคัมภีร์ ซึ่งในประเด็นหลังนี้พบว่ามีความแตกต่างจากความหมายทั่วไปอยู่บ้างในแง่ของผู้นำตามพระคัมภีร์แท้จริงคือผู้รับใช้ที่ไม่หวังในอำนาจ หรือชื่อเสียง แต่เป็นการรับใช้ผู้อื่นเพื่อองค์พระผู้เป็นเจ้า เป็นผู้ทำงานผลก้นข้างหลังไม่ใช่หน้า

จากการศึกษายังพบอีกว่า คริสตชนส่วนใหญ่มักจะมีวิถีคิดและมองผู้นำบนฐานความคิดและความเข้าใจทางคริสต์ศาสนา แต่อย่างไรก็ดี ผู้นำที่กล่าวถึงไม่ว่าจะเป็นแบบใดก็ตาม มักมีคุณลักษณะทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และด้านจิตใจที่พิเศษออกไป

อนึ่ง ขณะที่คริสตชนกล่าวถึงผู้นำคริสตจักร โดยฐานคิดแบบคริสต์ศาสนาแต่เมื่อศึกษาเชิงสังคมและวัฒนธรรมไทยจะเห็นว่ามิติที่พลต่อความเข้าใจของคริสตจักรอยู่ไม่น้อย ได้แก่มิติที่พลเรื่องของอำนาจทางสังคม ชนชั้นกับระบบอุปถัมภ์ การนับถืออาวุโส ขอมรับนับถือผู้มีคุณวุฒิ ตำแหน่ง และยศถาบรรดาศักดิ์ เป็นต้น

ในบทนี้ได้กล่าวถึงการอบรม โดยการแก้ไขปัญหาเรื่องผู้นำขององค์กรจะเห็นว่า การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญที่ทำให้องค์กรนั้นดำรงอยู่และขับเคลื่อนไปได้ ในการจัดฝึกอบรมจะต้องพิจารณาตามขั้นตอนต่าง ๆ อาทิ การเตรียมการอบรม การจัดหลักสูตรของการอบรม การดำเนินการอบรมและการประเมินผลโดยการจัดฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพต้องมีการวางแผนและประเมินอย่างรอบคอบ เพื่อให้การจัดนั้นคุ้มค่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างแท้จริง

การอบรมผู้นำมีวิธีปฏิบัติที่สำคัญ 2 แนวทางคือ การฝึกอบรมแบบพระเยซูคริสต์หรือตามแบบในพระคัมภีร์ที่เน้นการฝึกฝนแบบเข้มข้นกับคนจำนวนน้อย กับการอบรมตามแบบวิชาการที่กระทำกับกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่จำนวนน้อยกระทั่งถึงคนกลุ่มใหญ่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเป้าหมายและความจำเป็นของงานและขององค์กร

นอกจากนี้ จากการศึกษาที่มีสิ่งสมควรพิจารณาคือ การอบรมโดยทั่วไปมักเกี่ยวข้องกับพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานอาชีพเป็นสำคัญ ขณะที่การอบรมผู้นำฆราวาสของคริสตจักรจะเป็นการอบรมเหล่าอาสาสมัคร ซึ่งมีแรงจูงใจและบริบทที่แตกต่างไปจากการอบรมทางอาชีพอย่างมาก

บทที่ 3

ประวัติศาสตร์การเตรียมและอบรมผู้นำคริสตจักรของสภาคริสตจักรฯ

ศึกษาถึงการเตรียมผู้นำคริสตจักรในสมัยมิชชันนารี จะเห็นว่ามี การเตรียมในระบบการสอนศาสนาแบบชั้นเรียน กับการปล่อยให้คริสเตียนคนพื้นเมืองได้รับผิดชอบคริสตจักร และพันธกิจบางอย่างด้วยตนเองโดยมิชชันนารีเป็นที่ปรึกษา (ฝึกฝนการเป็นผู้นำด้วยตนเอง) และมีการเตรียมผู้นำคริสตจักรอีกทางหนึ่งคือ การเตรียมโดยผ่านระบบโรงเรียน ซึ่งหวังว่าโรงเรียนของมิชชันนารีจะเป็นแหล่งสร้างลูกหลานคริสเตียนให้มีความรู้ความสามารถ และกลับไปเป็นผู้นำในคริสตจักร แต่ความคิดและการคาดหวังดังกล่าวไม่อาจเป็นไปได้ เนื่องจากระบบโรงเรียนของมิชชันได้กลายเป็นคู่แข่งกับคริสตจักร คือเป็นแหล่งดึงคนที่มีความรู้ความสามารถในคริสตจักรออกมาแล้วไม่ส่งกลับคืน และโรงเรียนมิชชันต้องดำเนินตามปัจจัยของระบบสังคมจึงไม่สามารถเตรียมผู้นำคริสตจักรได้อย่างเต็มที่

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มิชชันเพรสไบทีเรียนอเมริกันและสภาคริสตจักรฯ มีโครงการเตรียมและพัฒนาผู้นำคริสเตียนไทยเพื่อเข้ามารับผิดชอบในสถาบัน หน่วยงาน โดยให้ทุนการศึกษา และฝึกอบรมภายในประเทศ และมีแนวคิดในการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเพื่อผลิตผู้นำคริสตจักรที่มาจากสถาบันการศึกษาระดับสูงของสภาคริสตจักรฯ โดยตรงอีกด้วย

ช่วงปี ค.ศ. 1961-1990 สภาคริสตจักรฯ มีประสบการณ์ในการจัดโครงการอบรมที่สำคัญได้แก่ แผนกชูชีพชนบท (ค.ศ.1961-1975) โครงการพัฒนาและฟื้นฟูคริสตจักร (พพค.ระหว่างปี ค.ศ.1975-1998) และโครงการอบรมผู้รับใช้พระเจ้าแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย (ค.อ.ส. ระหว่างปี ค.ศ. 1983-1990) เป็นกระบวนการที่สภาคริสตจักรฯ ได้ให้ความใส่ใจต่อการสร้างเสริมผู้นำคริสตจักรระดับฆราวาสที่มีความเข้มแข็งขึ้นตามลำดับ โดยงานชูชีพชนบทเป็นการสนองต่ออุดมการณ์เลี้ยงตนเองของสภาคริสตจักรฯ ได้เน้นเรื่องการอาชีพหรือเศรษฐกิจค่อนข้างมาก ขณะที่งาน พพค.ได้มุ่งกระตุ้นคริสตจักรท้องถิ่นเกิดการฟื้นฟูและมีความเข้มแข็งด้านจิตวิญญาณ เตรียมและส่งเสริมผู้นำคริสตจักรทั้งบรรพชิตและระดับฆราวาส เป็นโครงการที่มีขอบข่ายการทำงานอย่างกว้างขวาง โครงการ ค.อ.ส. ได้เน้นการเสริมสร้างผู้นำคริสตจักรระดับฆราวาสเป็นหลักสำคัญเพียงอย่างเดียว

ในช่วงเวลา 30 ปี ของการจัดทำโครงการเพื่อเสริมสร้างผู้นำฆราวาสในคริสตจักร ได้ให้ประสบการณ์และบทเรียนที่น่าสนใจดังนี้

1. การมองปัญหาเรื่องคริสตจักรไทยขาดผู้นำและการจัดการแก้ไข เป็นวิธีคิดและการมองปัญหาของฝ่ายนำที่เป็นกลุ่มอำนาจจากนอกชุมชน

2. ในการจัดทำโครงการจะเห็นว่า งานชุมชนพบปะเป็นการริเริ่มโดยมีการวิจัยเก็บข้อมูล เพื่อจัดทำโครงการและถือเอาการสำรวจวิจัยเป็นงานสำคัญอย่างหนึ่ง แต่ภายหลังมีการให้ความสำคัญของส่วนนี้น้อยลง การวิจัย เก็บข้อมูล และนำผลการประเมินผลมาศึกษาวิเคราะห์จึงเป็นประสบการณ์ที่ค่อนข้างถูกละเลยหรือไม่ให้ความสำคัญ

3. การมองปัญหาของสภาคริสตจักรฯ ที่เป็น “ปัญหาเร่งด่วน” เป็นการสร้างเงื่อนไขที่ทำให้ต้องเร่งการปฏิบัติตามโครงการจึงค่อนข้างเร่งร้อนและเร่งเร้ากิจกรรมต่าง ๆ ทำให้ขาดความรอบคอบในหลาย ๆ ด้าน

4. ในการตั้งโครงการที่ผ่านมามีสมมติฐานหลักคือ คริสตจักรขาดผู้นำ และพยายามจัดการแก้ไขโดยใช้ข้อมูลเชิงทัศนคติต่อคริสตจักรท้องถิ่นแบบตายตัว โดยการมองปัญหาในระยะหลังขาดการพิจารณาพลวัตทางสังคมและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ไม่มีการศึกษาถึงปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง

5. การจัดอบรมเพื่อสร้างเสริมผู้นำระดับฆราวาสโดยการจัดระบบและวิธีการแบบสถาบันศาสนศาสตร์ ที่ประกอบด้วยหลักการ ลักษณะหลักสูตร แนวทางที่เป็นวิชาการ และผู้จบหลักสูตรได้รับวุฒิบัตรรับรองการผ่านอบรมนั้น ไม่ค่อยประสบผลในทางปฏิบัติ

6. โครงการอบรมสร้างผู้นำคริสตจักรระดับฆราวาสแต่ละโครงการมีอิทธิพลทางโครงสร้างของสภาคริสตจักรฯ เข้ามาเกี่ยวข้องไม่น้อย วิธีคิดและการปฏิบัติมักเป็นไปตามนโยบาย และมักจบลงตามวาระสมัยของชุดเจ้าหน้าที่สภาคริสตจักรฯ แต่ละชุดอีกทั้งปัญหาเชิงโครงสร้างทำให้การปฏิบัติโครงการต้องติดอยู่กับระบบพิจารณาตามระบบโครงสร้างอีกค่อนข้างนาน

บทที่ 4

โครงการอบรมผู้นำคริสตจักรท้องถิ่น : ศึกษาจากหน่วยงานสังกัดสภาคริสตจักรฯ

ศึกษาตัวอย่างการอบรมผู้นำคริสตจักรของหน่วยงานในสังกัดสภาคริสตจักรฯ ได้แก่

1. หน่วยงานอภิบาลและศาสนศาสตร์ศึกษา
2. ฝ่ายเผยแผ่พระกิตติคุณ
3. ฝ่ายคริสเตียนศึกษา
4. ฝ่ายสตรีคริสเตียน
5. ฝ่ายเยาวชน
6. ฝ่ายบ้านและครอบครัวคริสเตียน
7. หน่วยงานพัฒนาและบริการสังคม
8. ฝ่ายประวัติศาสตร์คริสตจักร
9. พันธกิจการศึกษา

และได้ศึกษาโครงการอบรมผู้นำคริสตจักรของคริสตจักรภาคที่ 1 มาเป็นข้อมูลในการพิจารณาด้วย

การอบรมผู้นำฆราวาสในคริสตจักรโดยการใช้ของหน่วยงานต่าง ๆ และประสบการณ์ของคริสตจักรภาคที่ 1 เชียงใหม่ลำพูน แบ่งลักษณะของการอบรมเป็นคู่ปฏิบัติ ดังนี้

1. การอบรมอย่างมีระบบหลักสูตรกับการอบรมที่ไม่มีหลักสูตรแน่นอน ซึ่งการอบรมแบบมีหลักสูตรโดยส่วนใหญ่จะใช้ระยะเวลาแต่ละครั้งหลายวัน มีระยะสืบเนื่องยาวนานพอสมควรขณะที่การอบรมแบบไม่มีหลักสูตรแน่นอนมักเป็นการอบรมระยะสั้น ๆ และไม่มีระยะสืบเนื่องยาวนาน

2. การอบรมเพื่อผลิตและเสริมสร้างผู้นำโดยตรงและการหวังผลโดยอ้อม ซึ่งส่วนใหญ่จะสอดคล้องกับการแบ่งลักษณะการอบรมในข้อที่ 1 นั่นคือการอบรมแบบมีหลักสูตรจะเน้นถึงผู้มีความตั้งใจที่จะเข้ารับการอบรมตามแนวทางของหน่วยงานนั้น ๆ และของคริสเตียนจักรภาค ขณะที่การอบรมที่ไม่มีหลักสูตรแน่นอนมักจะเป็นการจัดอบรมระยะสั้นและการประชุมสัมมนา

3. การอบรมแบบให้การศึกษา (ให้ความรู้) กับการอบรมแบบฝึกฝน ซึ่งการอบรมผู้นำฆราวาสในคริสตจักรโดยหน่วยงานของสภาคริสตจักรฯ เฉพาะอย่างยิ่งการอบรมระยะสั้นจะเห็นว่าส่วนใหญ่เป็นการให้การศึกษา มากกว่าการฝึกอบรม

4. การอบรมกับคนกลุ่มใหญ่และการอบรมเฉพาะกลุ่มเล็กการอบรมของหน่วยงานสภาคริสตจักรฯ ส่วนมากจะเน้นการจัดกับกลุ่มใหญ่ ขณะที่กิจกรรมส่วนหนึ่งเป็นการอบรมเฉพาะกลุ่มเด็กเกี่ยวข้องกับเป้าหมายและการหวังผลให้กลุ่มที่เข้าอบรมนี้มีทักษะความสามารถเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง

5. การอบรมโดยคิงคนมาเข้ารับการอบรมกับการลงไปอบรมในพื้นที่ หน่วยงานส่วนใหญ่จะลงไปให้การอบรมในคริสตจักรภาคเหนือหรือในพื้นที่ หรือบางหน่วยงานจะมีเจ้าหน้าที่ในพื้นที่เป็นพี่เลี้ยงอยู่ประจำ ขณะที่ประสบการณ์ของคริสตจักรภาคมีทั้งการลงไปอบรมในพื้นที่ และการคิงคนเข้ามาอบรมในส่วนกลางซึ่งจะเป็นระบบหลักสูตรแบบสถาบันพระคริสตธรรม

การอบรมและฝึกฝนผู้นำคริสตจักรภาคและสถาบัน ได้แสดงให้เห็นถึงแนวคิดและรูปแบบวิธีการจัดอบรมที่ต่างกันคือ

1. การจัดอบรมของสถาบันการศึกษา มีกลุ่มเป้าหมายครอบคลุมความรู้ ความมุ่งหวัง กลุ่มผู้เข้ารับการอบรมและแรงจูงใจที่ชัดเจน เป็นการอบรมในวิชาชีพที่ปฏิบัติประจำ รวมทั้งมีวิธีการอบรมที่ใช้ในกลุ่มอาชีพโดยเฉพาะ ขณะที่การอบรมของคริสตจักรภาคมีความแตกต่างจากสถาบันอย่างมากและมีวิธีการอบรมยังเป็นแบบชั้นเรียน

2. การอบรมของสถาบันเนื่องมาจากความต้องการและความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรไปตามนโยบายและแนวทางที่วางไว้ เป็นการสนองความจำเป็นจากภายใน ขณะที่การอบรมของคริสตจักรภาคส่วนหนึ่งเป็นแรงปัจจัยจากภายนอกที่กระตุ้นให้ทำ

3. วิธีการอบรมมีความแตกต่างในแง่คิดและวิธีการ กล่าวคือการอบรมของสถาบันเป็นการอบรมในงานและเรียนรู้โดยการปฏิบัติ ขณะที่การอบรมของคริสตจักรเป็นแบบชั้นเรียน ในบทนี้ได้ศึกษาตัวอย่างการอบรมขององค์กรนอกสภาคริสตจักรฯ ได้แก่การจัดระบบอบรมของพระศาสนจักรคาทอลิก ศึกษาการตั้งศูนย์วิจัยและฝึกอบรมศาสนา และวัฒนธรรมชุมชน และโครงการสมัมนำผู้นำคริสตจักรของมูลนิธิพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก (ประเทศไทย)

จากการศึกษาตัวอย่างดังกล่าวมีแง่คิดและประสบการณ์ คือ

1. ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมศาสนาและวัฒนธรรมชุมชนเกิดขึ้นจากการศึกษาวิจัยและวิพากษ์ตนเองเพื่อหาแนวทางในการทำงานที่ลงลึกถึงแก่นทางสังคมวัฒนธรรมท้องถิ่น

2. การสร้างหลักสูตรในการอบรมของคาทอลิกมาจากประสบการณ์ของฝ่ายบรรพชิต กลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัย และผู้รับการอบรมที่ลงไปทำงานในพื้นที่ เป็นการสร้างหลักสูตรจากประสบการณ์จริงโดยตรง

3. ในการอบรมของคาทอลิกจากตัวอย่างที่ศึกษานั้นผู้เข้าอบรมจำนวนน้อยเพื่อการอบรมมีประสิทธิภาพและสามารถสร้างผู้นำที่จะเข้าไปปฏิบัติงานในชุมชนได้จริง

4. ลักษณะการอบรมเป็นการผสมผสานระหว่างการอบรมในศูนย์หรือคิงผู้รับการอบรมเข้าสู่ ส่วนกลางแต่ขณะเดียวกันก็มีการฝึกปฏิบัติโดยลงไปอยู่ในพื้นที่ สัมผัสกับชีวิตและความเป็นจริงของ ชุมชน เป็นการสร้างความรู้ภายในไม่ใช่ นำความรู้จากภายนอกเข้าไปครอบงำ

5. การปฏิบัติงานของโครงการอบรมตามแนวบทเรียนของนิมิตและการขยายพันธกิจของ คริสตจักรสู่ปี 2000 ค่อนข้างเป็นอิสระขึ้นอยู่กับการเรียกร้องต้องการของคริสตจักร ทำให้สามารถ กำหนดรูปแบบของตนเองได้ และแก้ไขข้อบกพร่องที่ศึกษาจากประสบการณ์ภายนอกมาใช้ให้เกิดผล

บทที่ 5

เสียงสะท้อนจากผู้นำและสมาชิกคริสตจักร

เป็นการศึกษาถึงความเข้าใจ ความจำเป็น และความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการอบรมผู้นำฆราวาสโดยการสัมภาษณ์แบบเปิดและเก็บข้อมูลแบบสอบถามปิด

จากการประมวลข้อมูลสัมภาษณ์และข้อมูลแบบสอบถามจะเห็นว่า การสะท้อนความเห็นและความต้องการของสมาชิกและผู้นำคริสตจักร โดยส่วนใหญ่เป็นแนวคิดที่ติดอยู่กับปัญหาและข้อเสนอเดิม ๆ และข้อเสนอส่วนใหญ่ก็เป็นเรื่องที่โครงการของสภาคริสตจักรฯ หน่วยงานในสังกัดได้จัดทำมาแล้ว แต่อาจเป็นไปได้ว่าการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ยังไม่ทั่วถึง ไม่เข้มข้น หรือยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการที่สอดคล้องกับบริบทของคริสตจักรท้องถิ่นในสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ดีพอ จึงทำให้มีปัญหาเดิม ๆ และความต้องการที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงไปจากที่เคยมีมากนัก

ข้อมูลจากแบบสอบถามได้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหา ความเข้าใจและความสนใจต่อประเด็นปัญหาเรื่องผู้นำฆราวาสของคริสตจักรท้องถิ่นที่ต่างไปจากมุมมองและความเข้าใจของผู้มีบทบาทความรับผิดชอบในการบริหารของสภาคริสตจักรฯ อยู่บ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการขาดผู้นำ และผู้นำที่มีอยู่ขาดศักยภาพ ซึ่งปัญหาดังกล่าวนี้ไม่ได้ร้ายแรงหรือเป็นวิกฤติเร่งด่วน นอกจากนี้แล้วยังมีข้อคิดเห็นที่พิจารณา เช่น การให้โอกาสกับคริสตจักรในการเตรียมและการอบรมผู้นำคริสตจักรด้วยตนเอง ลักษณะเนื้อหาที่ต้องการเน้นเชิงทักษะที่สามารถปฏิบัติใช้ในการดำเนินชีวิตคริสตจักร อีกทั้งยังมีข้อคิดเกี่ยวกับรูปแบบวิธีการ ระยะเวลา และสถานที่ในการจัดกิจกรรมอบรม เป็นต้น

มีข้อคิดเห็นที่แตกต่างออกไปขอข้อคิดเห็นเดิมที่ผ่านมาคือให้ตระหนักถึงการเตรียมและอบรมผู้นำอย่างเป็นระบบ โดยเน้นตั้งแต่วัยเด็กและเยาวชน การให้ความสำคัญกับปัญหาและความต้องการของคริสตจักรท้องถิ่น ให้คริสตจักรท้องถิ่นมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ รวมถึงการติดตามประเมินผลการอบรมของสภาคริสตจักรทั้งระบบอย่างจริงจัง

บทที่ 6

บทสรุป ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะ

กล่าวถึงประสบการณ์ของสภาคริสตจักรฯ ในการอบรมผู้นำฆราวาสของคริสตจักรท้องถิ่น และพิจารณาถึงประเด็นปัญหาต่าง ๆ ที่สะท้อนถึงประสบการณ์ที่ผ่านมา ได้แก่

1. คริสตจักรท้องถิ่นที่เข้าใจว่า หน่วยงานเป็นฝ่ายที่ต้องจัดกิจกรรมหรือทำกิจกรรมให้ ดังนั้น คริสตจักรท้องถิ่นจึงเป็นฝ่ายรองรับมากกว่าจะคืนเงินจัดกิจกรรมด้วยตนเอง
2. แนวทางและวิธีการของหน่วยงานในการอบรมผู้นำคริสตจักร มีความซ้ำซ้อนเนื่องจาก ปัญหาการทำงานของหน่วยงานของสภาคริสตจักรฯ ที่ยังแยกส่วนอยู่ในเขตของตนเอง ขณะที่วิถีชีวิต คริสตจักรเป็นภาพรวม ดังนั้นการอบรมจึงไม่สอดคล้องกลมกลืนกับวิถีชีวิตของคริสตจักร
3. ไม่มีการประเมินผลโครงการหรือกิจกรรมอบรมแบบวิชาชีพหรือใช้มืออาชีพจริง ๆ
4. ปัญหาการนำเสนอและการประสานงานจากคริสตจักรภาคไม่รู้วิธีนำการอบรมลงสู่ คริสตจักร
5. กำลังของหน่วยงานบางหน่วยงานไม่เพียงพอ ขณะที่ต้องรับผิดชอบทำพันธกิจทั่วประเทศ
6. ลักษณะการจัดกิจกรรมอบรมมักดึงคนออกจากชุมชนทำแบบระบบรวมศูนย์ ซึ่งการอบรม โดยดึงคนออกมาจากชุมชนและส่งกลับคืนไปให้ชุมชนนั้นเห็นแล้วว่าไม่ค่อยเกิดผล
7. ผู้มาเข้ารับการอบรมจะเป็นคนเดิม ๆ และยังไม่มีการพิจารณาถึงศักยภาพในการนำและ ถ่ายทอดต่อไปในคริสตจักรด้วยว่าสามารถทำได้หรือไม่ และมากน้อยเพียงใด

ข้อเสนอแนะในการคิดรูปแบบใหม่การอบรม

1. ควรมีการสร้างคนเป็นแกนนำ ทำให้เข้าใจตนเองและเข้าใจงานของคริสตจักรที่จะทำให้เกิด ความเป็นผู้นำจากการเรียนรู้และมีประสบการณ์ด้วยตนเอง เน้นสร้างผู้นำคริสตจักร โดยเน้นการสร้าง กิจกรรมภายในชุมชน
2. ในการเตรียมผู้นำนั้นต้องระวังอย่าใช้แนวคิดและวิธีการจากส่วนกลางไปครอบงำท้องถิ่น และการสร้างผู้นำต้องสร้างจากข้างใน ไม่ใช่เอาตำราจากภายนอกเข้าไปยึดเย็ดให้
3. การจัดกิจกรรมการอบรมควรเข้าใจถึงวิถีชีวิตของคริสตจักรท้องถิ่นแบบองค์รวม ไม่ใช่มอง แบบแยกส่วน ภาพของชุมชนคริสตจักรมีวิถีชีวิตที่เชื่อมโยงประสานกันเหมือนใยแมงมุมที่ต้องมีการ มองแบบเชื่อมโยงไม่ใช่ทำกิจกรรมแบบตัดตอน

4. การอบรมต้องเป็นการตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ไม่ใช่ตอบสนองความต้องการของหน่วยงานหรือของผู้นำจากภายนอก ท้องถิ่นควรเป็นหลักในการอบรม ต้องให้เกียรติและยอมรับในภูมิปัญญาของท้องถิ่นในการอบรมผู้นำ

5. ในการพิจารณาเป้าหมายของการอบรม แต่ละชุมชนหรือคริสตจักรมีเอกลักษณ์ของตนเอง มีความหลากหลาย การอบรมจึงต้องจัดตามบริบทไม่ใช่จัดแบบเดียวกันทุกแห่ง ต้องพิจารณาความต้องการของตลาดหรือผู้นำคริสตจักรว่าต้องการอะไร อย่างไร จึงค่อยจัดโครงการที่สนองต่อความต้องการนั้น และมีระบบส่งเสริมศักยภาพของผู้นำที่มีอยู่ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

6. ควรศึกษาแนวทางในการอบรมตามแบบพระคัมภีร์ โดยพิจารณาแบบพระเยซูคริสต์ทรงตามหาคน ไม่ใช่เรียกคนเข้ามาอบรมในโครงการ ในศูนย์กลาง หรือในสถาบัน และพระเยซูคริสต์ทำงานกับคนกลุ่มเล็กที่คัดสรรแล้ว ไม่ใช่มุ่งกับคนกลุ่มใหญ่เป็นหลัก

7. การอบรมต้องเป็นลักษณะของการฝึกฝนให้ผู้รับการอบรมเป็นผู้ที่จะถ่ายทอดหรือให้การฝึกอบรมต่อไปได้ ซึ่งต้องมีกระบวนการที่ชัดเจนและมีการจัดการอย่างเหมาะสมกับลักษณะบริบทของคริสตจักรไทย

8. การอบรมสร้างผู้นำคริสตจักรอย่างเป็นระบบนั้นต้องมีการปลูกฝังและเตรียมสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับลูกหลานคริสเตียนตั้งแต่วัยเด็ก พิจารณาระบบการอบรมเพื่อสร้างผู้นำคริสตจักรศึกษาที่สอดคล้องครอบคลุมอย่างจริงจังและเป็นระบบ

9. จากประสบการณ์ที่ผ่านมาสรุปได้ว่า สภาคริสตจักรมุ่งอยู่กับยุทธวิธีโดยยังไม่มียุทธศาสตร์และเป้าหมายที่ชัดเจน ดังนั้น สภาคริสตจักรฯ คงต้องสนใจและคิดถึงปัญหาทางยุทธศาสตร์อย่างจริงจังเพื่อกำหนดยุทธวิธีที่สอดคล้องกัน ต้องเรียนรู้อดีตในเรื่องนี้ของตนเอง เรียนรู้ปัญหาของคริสตจักรท้องถิ่นทั้งในอดีตและปัจจุบัน เรียนรู้ธรรมชาติและสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น เรียนรู้ศักยภาพของคริสตจักรท้องถิ่น รู้ถึงกระแสของโลกและกระแสทางสังคมทั้งเชิงบวกและเชิงลบ และเรียนรู้จุดหมายปลายทางหรือพระประสงค์ของพระเป็นเจ้าในการสร้างคริสตจักรในสังคมไทยเพื่อว่าการอบรมจัดเตรียม หรือสร้างผู้นำคริสตจักรจะได้เป็นพลังแห่งเครื่องมือของพระเป็นเจ้าในสังคมไทยและในโลกนี้อย่างแท้จริง

อนึ่ง การสรุปรายงานนี้เน้นส่วนสาระที่สำคัญเท่านั้นซึ่งแท้ที่จริงมีรายละเอียดต่าง ๆ ทั้งในทางประวัติศาสตร์และข้อมูลที่จำเป็นสำหรับสภาคริสตจักรฯ คริสตจักรภาค คริสตจักรท้องถิ่น หน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องควรจะได้ศึกษา โดยฝ่ายประวัติศาสตร์ฯ ได้จัดส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ (ซึ่งจัดทำเสร็จในเดือนพฤษภาคม 2003) ไปยังผู้บริหารสภาคริสตจักรฯ กรรมการดำเนินงานสภาคริสตจักรฯ ประธานคริสตจักรภาค ประธานพันธกิจทั้ง 6 พันธกิจและผู้อำนวยการหน่วยงานฯ ดังนั้น ท่านที่สนใจสามารถ

หาอ่านหรือศึกษาจากท่านเหล่านี้ได้ หรือติดต่อขอทำสำเนารายงานที่ฝ่ายประวัติศาสตร์ สภาคริสตจักร
ฯ

(ตู้ ปณ.73 เชียงใหม่ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50000 โทรศัพท์และโทรสาร 053-249-052).

ที่มา : ข่าวคริสตจักร สภาคริสตจักรในประเทศไทย, ปีที่ 72 ฉบับที่ 638 สิงหาคม 2003, หน้า 41-45.