HONEYCOMB 2/3 (July 2001): 61–71

Success and Successors

Russell H. BOWERS, Jr

How Do We Gauge Success?

By what standard can we decide how successful someone has been in ministry?

Is it the *number of people* who have sat under someone's teaching and will testify of its impact? Jesus attracted large crowds in the early stages of his work. However, he often demonstrated the shallowness of the multitude's "faith" and, by insisting on a deeper commitment, drove them away.[1] No, numbers do not prove success in God's sight. Other things being equal, we would naturally rather see many people rather than few respond, claim allegiance to Christ, and join the church. But if they do so for the superficial reasons of John 6, or without the submission to his word that Jesus demanded in John 8, the numbers who follow us may

[1] See John 6:14–15 and Jesus' withdrawal. By the end of the chapter "many of his disciples turned back and no longer followed him" (v. 66). Then in John 8:31 Jesus instructed the Jews *who had believed him* to hold to his teaching if they wanted to be free. By verse 59 they were picking up stones to stone him.

speak not of how many we have won, but with how many we have failed.

Should we say rather that success is measured by the minister's personal *faithfulness* to the Lord and his word, regardless of whether people have responded? Surely this represents a more spiritual yardstick. Paul told the church at Corinth that "it is required that those who have been given a trust must prove faithful" to the one who commissioned them, and that therefore he cared very little about how *people* evaluated him.[2] God told Ezekiel to faithfully proclaim his word to Judah, whether or not they would listen. In fact, he clearly implied that they would *not* listen. Yet Ezekiel was to preach anyway.[3] Jesus is twice called "the faithful witness,"[4] and those whom he rewards at his return are his "good and faithful" servants.[5] So faithfulness clearly comprises a criterion for success before the Lord.

Can we probe this a bit deeper? A cornerstone of faithfulness is *integrity*. Faithfully discharging the work we have been given is inadequate if our hearts remain divided. The exalted Christ warned a faithfully busy church at Ephesus that it risked forfeiting its status as a witness ("lampstand") because it had forsaken its first love.[6] God does not seek automata that crank out studies, sermons, and service. He first seeks love, integrity, and faithfulness of *heart*, which then evidence themselves through faithfulness of *action*. The Christian community should tolerate no divorce of character from function in its leaders. Elders must meet strict *character* qualifications before they are qualified to serve;[7] by contrast the godless have no right to minister God's word.[8] A person cannot prove truly successful in God's work without integrity.

---

[2] 1 Cor 4:2–3 and following.

[3] Ezekiel 2–3.

[4] Rev 1:5; 3:14.

[5] Matt 25:21, 23.

[6] Rev 2:4. Note the church's faithfulness in its *work* in 2:2–3.

[7] 1 Tim 31–13; Tit 1:6–9.

[8] Ps 50:16ff.

What have we said so far? Numbers are good. God wants not a few but "all men to be saved and to come to a knowledge of the truth," and someday "a great multitude that no one could count" will ascribe salvation to God.[9] But until the day when wheat is separated from tares, confidence in numbers may prove ill-founded. Faithfulness in work and integrity of heart shall certainly be rewarded, but in the meantime they often prove hard for humans to assess. Is there some visible criterion that certifies success in ministry?

I suggest that *a successor* signifies success. It is not enough that *we* have done well. We need to labor so that when our chapter is written, another continues the novel we have begun. Without someone to carry on what we have started, our work may fade into oblivion as did for centuries the temples of Ankor Wat. A godly, trained, and working successor may not be the *only* signpost of successful work, or even a *necessary* one. But where one is found a certain degree of success can be ascribed.

The Importance of Successors

The Bible speaks often of the importance of successors. When warned of his impending death Moses prayed, "May Yahweh, the God of the spirits of all mankind, appoint a man over this community . . . so that Yahweh's people will not be like sheep without a shepherd."[10] God then appointed Joshua, Moses' aide since his youth,[11] to the task. It is no wonder then that Israel succeeded under this strong and sage leader, and Moses' life work did not evaporate on the plains of Moab east of the Jordan. By contrast, we hear nothing of Joshua's mentoring a successor. Thus we are saddened but not surprised to read that after Joshua and his generation died, "another generation grew up, who knew neither

---

[9] 1 Tim 2:4; Rev 7:9–10.

[10] Num 27:16–17.

[11] Ex 24:13; 33:11; Num 11:28; Josh 1:1.

Yahweh nor what he had done for Israel."[12] Consequently Israel descended into the disastrous decline of the days of the judges.

The priest Eli was righteous, but his sons "were wicked men" who "had no regard for Yahweh." Consequently Eli's line died out.[13] Likewise Samuel stood tall for the Lord, but his sons stooped to dishonesty, bribery, and perversion of justice. So Samuel's line and office were replaced by Saul and the monarchy.[14] Godly Hezekiah was followed by godless Manasseh, and Judah's gains under the father were forfeited under the son.[15] If we want lasting success, we must groom our successors.

Jesus knew that. That is why as time moved on he increasingly focused his ministry on the few who would carry on his work rather than the many whose allegiance was easily won and easily lost. Jesus had no problems attracting a crowd, who would sometimes neglect a meal to hear him in the wilderness. But as his ministry approached its climax at Calvary Jesus invested less effort scattering seed along the road and more sharpening the scythes of his reapers. He wanted his work to last. He personally could have attracted larger crowds, and perhaps credited himself with more converts by doing so. He could have gone out with a bigger splash, but he would have gone out. By investing himself in his disciples he ensured that his word would reach us in Phnom Penh 7,500 kilometers from Jerusalem and two millennia later.

His desire for *lasting* fruit is seen in Jesus' upper-room discourse. He told the eleven, "You did not choose me, but I chose you and appointed you to go and bear fruit—fruit that will *last*."[16] One way to assure that our fruit lasts is to take care to practice the great commission, which calls on us to make disciples (not merely converts) and to teach them to obey all Christ's commands. In other words we must groom our successors. Among Jesus' commands we are to train our disciples to perform is that of

---

[12] Jud 2:10.

[13] 1 Sam 4:12, 27–36; 1 Kings 2:27.

[14] 1 Sam 8:2–5; cp. 12:1–5.

[15] 2 Kings 18:1–21:18.

[16] John 15:16.

reaching and discipling others. Our work is thus incomplete when *we* have studied, *we* have preached, *we* have taught, *we* have served. We must move beyond honing our own skills and train others so that *they* can effectively study, preach, and serve. Further, our disciples are not fully formed until they, as well as we, are committed to and skilled in training successors.

This multi-generational vision is spelled out in 2 Timothy 2:2, where Paul urges his protégé to entrust the words he had heard from Paul to faithful men who themselves would be able to teach others. Thus this one short verse speaks of four "generations" of leaders—Paul, Timothy, faithful men, and others. Production of *lasting* fruit requires such a long-range activity.

Why People Fail to Train Their Replacements

Why do we sometimes neglect the obvious need to train our replacements? The reasons vary from individual to individual or group to group, but often they include a blend of the following:

(1) Investment in successors requires *humility*. It requires a willingness to not be the Big Number One. To the extent I exert energy to edify those who will succeed me, I neglect time I could have invested in my own work. Accepting yet another invitation to travel, speak, or write may provide an interesting diversion for *me* or keep *my* name before the public. But in the long run, patiently and privately honing a small band of disciples may prove more fruitful for the kingdom. Am I willing to step out of the limelight so that others may share it with me . . . or even surpass me some day? The church needs more leaders like Paul, who was content with curtailment of his travel and ministry if it resulted in others preaching Christ more courageously.[17] It needs more like Jesus, who said to the eleven, "It is for your good that I am going away."[18] Surely the crucified one could have made quite an impression on his murderers had he confronted them in person after rising from the tomb. But he wanted his apostles' ministries to succeed.

---

[17]Phil 1:12–18a.

[18]John 16:7.

(2) It requires *patience*. Let's be honest. It is often easier to do the job ourselves. We know of *our* commitment to excellence. We are certain that we will get the job done. We have confidence in our own experience and expertise. But to entrust responsibility for an important job to another whose commitment abilities are less than our own . . . and to do so in part so that other can grow in the process . . . requires patience. He or she may let us down. What may be to us a simple job may take a long time. We may need to content ourselves with a poorer product . . . or no product at all. We may find ourselves echoing the exasperated ejaculation, "Oh unbelieving and perverse generation, how long shall I stay with you? How long shall I put up with you? Bring the boy here to me."[19] We of course are perfect, our motivations impeccable, and our product flawless. None of that is ever true of those we mentor, so to our ministerial perfections we must add the virtue of patience if we are to equip a successor.

(3) It requires *time and money*. Training a successor requires many hours over many months (or years). It may require a second plane ticket when one would have sufficed, a second computer on which to pound out thoughts, another set of basic texts. Rather than widening the resource and recognition gap between the spiritual "haves" and "have-nots," serious commitment to building mature successors will spend to raise the level of the next generation. Christianity, in contrast to current culture, is not enamored of its few, otherworldly, and wealthy "stars." Rather it prefers to resemble a body where "we *all* reach unity in the faith and in the knowledge of the Son of God and become mature," where "*every* supporting ligament" counts, and which grows "as *each part* does its work."[20] Such a vision to groom a corps rather than stroke an elite few will require that we redirect attention and money from the latter to the former.

---

[19]Matt 17:17. In deliberating on the question of to whom this verse is addressed, *Expositor's Bible Commentary* correctly notes that "the disciples' unbelief is central to Jesus' exasperation."

[20]Eph 4:13–17.

(4) It requires *willingness to sacrifice short-term statistics* for long-term substance. In all Christian work there is pressure to produce. People want numbers; people want statistics; people want dramatic stories of lives changed and programs implemented. This is especially true in missions and NGO work, where a river of reports must relentlessly roll to finicky donors, who may lose interest and invest elsewhere if results are not immediately and continuously forthcoming. Such a quest for the quantifiable is not always wrong—we need to be producing *something.* And that *something* had better eventually prove be fruit and not foliage. But it may be that all the frenetic activity and cash invested in yet another large campaign or conference may not prove as substantive in the long run as the same investment in the patient, unspectacular discipleship work of TEE or other small-group ministry. This does not question the value of the former, but rather encourages us to remain faithful to the latter if that is what present needs require. And we must do so even if for periods of time there is little dramatic to report. Donors must be assisted to appreciate this truth.

(5) A successor *reminds a leader of his mortality.* Perhaps for some a subliminal reason not to train a successor is that doing so is a tacit reminder of one's own replacability and mortality. If we were going to live forever or stay where we are forever then no replacement would be necessary. Reluctance or refusal to proactively prepare another to take over early in my ministry may be a subconscious ploy to mask my mortality from myself.

Jesus' Training Pattern

Jesus followed four steps in preparing his successors.

(1) *Selection.* The apostles were not a band of volunteers. After spending a night in prayer, Jesus chose from among his disciples (and he had many) twelve whom *he wanted.*[21] His tack opposes a current pattern that pleads for volunteers, or accepts as students virtually all who can pay the tuition. Asking for

[21]Luke 6:12; Mark 3:13.

volunteers invites the dual dangers of encouraging those who have no business in leadership to apply, and, partly for that very reason, causing the more prudent and qualified to demur. Paul followed Jesus' pattern in his choice of a successor—"The brothers at Lystra and Iconium spoke well of [Timothy]. Paul wanted to take him along on the journey…." By thus choosing well and training well, Paul ended up with a man who had no equal.[22] The general New Testament pattern is that potential leaders are selected by established ones.[23] Both volunteerism and election by a whole congregation (which naturally will contain persons at all stages of Christian maturity and discernment) are less apparent in our texts.[24]

If the church today is to follow Jesus' pattern, we must first long for successors-in-training and pray that God will show them to us. We can assess candidates in the light of revealed qualifications.[25] As we assess and pray God can reveal his choice.[26] Then we can approach them to see if they are willing to be trained and serve.

(2) *Observation.* Mark's account of the appointment of the apostles says that Jesus' plan was "that they might be with him" before he "[sent] them out to preach and to have authority to drive out demons." The first stage of the apostles' *work* was to *watch and listen.* At first Jesus did all the work. Jesus did all the teaching. Jesus healed and confronted demonic forces. They might help by rowing boats or handing out bread and fish, but their first ministry was to learn. There can be no output without previous input. It is rare to find a good leader who was not once a good follower. One too quick to speak may end up having little

---

[22]Acts 16:2–3; Phil 2:19–22.

[23]E.g., Acts 14:23; 15:22; Tit 1:5.

[24]Acts 6:3–4 may be an exception. But the church was quite young at this point, and through various testings and persecutions was probably purer and more spiritually minded than has been the norm in most of church history (see, e.g., Acts 5:13).

[25]E.g., 1 Tim 2:11–3:13; Tit 1:5–9.

[26]It was in the context of worship and fasting that the church discerned God's call of Barnabas and Saul (Acts 13:1–3).

important to say. An overwhelming need to stand up front and be seen may characterize an egotist rather than a servant of the Lord. Better to learn and be quiet at first. By being free to see and hear without having the pressure to perform, a leadership candidate can imbibe the message, method, and mentality of leadership. Better to know where you are going before you ask people to follow. The first stage of leadership development may be to ensure we have the right individuals committed to faithfully hear and watch us.

(3) *Internship.* Jesus neither allowed his chosen to remain passive observers, nor did he immediately thrust them into fulltime ministry. The gospels rather suggest a transition by which he gradually entrusted the twelve with increasing levels of responsibility. By Matthew 10 he sent them out in pairs for limited ministry.[27] The fact that as he does so he recalls for them his own ministry shows that the first stage of "being with him" had not been ancillary to the training process. They are to be like their teacher and master.[28] At the end of this internship they reported back to Jesus, spent time in reflection and renewal,[29] and resumed their learning. They now know by experience that what they have heard from Jesus are not just words but truth and power. Nothing increases appetite and capacity for new data like using what you already have learned. As well, the twelve's perception of ministry needed to be deepened. They have tasted the joy and power of the kingdom; now they must come to understand and accept its cost.[30]

If we wish to follow Jesus' example, we too must direct and monitor a staged transition from passive observation to independent activity. In doing so we also obey Paul's dictum that deacon candidates "must first be tested" and found blameless before being installed into office.[31] Our successors must be experienced in the practice as well as the theory of ministry. That practice may start with small responsibilities, even as humble as

---

[27]See also parallels in Mark 6 and Luke 9.

[28]Matt 10:24–25.

[29]Mark 6:30–31; Luke 9:10.

[30]Mark 8:31–35.

[31]1 Tim 3:10.

"pouring water on the hands" of their exemplars.[32] Faithfulness in a little qualifies for entrustment with much.[33] We need to give our trainees "small" responsibilities—care for some physical assets, welcoming people to church services—and, if they prove faithful, gradually advance them more. In this light, if a formal Bible training institution does not consider provision of practical service to be part of its mandate, that school's curriculum must be supplemented by a significant local church practicum before even a *summa cum laude* graduate can be considered prepared for ministry.

(4) *Commission and release.* The twelve did not perform perfectly throughout their period of learning and supervised ministry. One joined the enemy. The remaining eleven failed to kneel at the crucial hour, and therefore failed to stand. But, in answer to the Master's prayer, faith had not failed utterly.[34] So the day finally came when they were fully commissioned to a broader and more full-time ministry than in Matthew 10—this time to the whole world[35]—and the Lord physically left them to carry on his work "on their own" under the direction and empowerment of the Holy Spirit. Similarly, our own disciples will doubtless have weaknesses and failures on their records when the day arrives for them to take over for us. But take over they must, and with Paul we "commend [them] to God and to the word of his grace, which can build [them] up and give [them] an inheritance."[36] Our work is done; theirs has begun.

A Cambodian Case Study

A positive example of training successors has been the work of the Evangelical Fellowship of Cambodia Youth Commission in producing its annual conference at Kompong Som.

---

[32] 2 Kings 3:11

[33] Matt 25:21, 23.

[34] Luke 22:30–31.

[35] Matt 28:19; Mark 16:15.

[36] Acts 20:32.

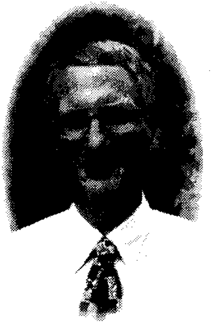
Conceived and planned largely by expatriates in 1995, the conference has year by year increasingly become the work and responsibility of Cambodians. Some who attended the first conference in 1996 as campers now serve as staff. The registration fees paid by attendees has risen year by year to double the original rates. Thus through their registration fees attendees from Phnom Penh now cover approximately half of their costs. The theme of the 2001 conference, the theme song, security arrangements, first aid, sports, and other responsibilities were nearly entirely the work of Cambodians. Expatriate leaders still help with calling early planning meetings, fund raising, trouble shooting, assigning study topics and leaders, and accounting. But even these areas are subject to review by national leaders. The conference could arguably now be run entirely without expatriate input, even though foreigners still seek to enhance its effectiveness through their input and energy.

Conclusion

Jesus' parting instruction in Matthew was to make disciples, teaching converts to obey all he had commanded. Our obedience to that commission remains incomplete if we have not taught at least one—by our words, examples, and supervision of his efforts—to carry on and extend the work after we are gone.

There are pastors who busily preach, teach, travel to other venues, chair committees, and serve in many important ways, yet who do this basically by themselves. They may be consider it a compliment when others say, "Pastor, no one can do these things as well as you!" When such a leader dies or moves on, the church or organization he led often takes a nosedive because of a sudden vacuum in leadership and expertise. Others may unthinkingly remark, "Wasn't he a great leader? No one else is as good as he was. Things are falling apart without him." But does falling apart indicate success or failure? Is not a measure of our success whether what we have done survives us, whether others have been empowered to continue and advance our work? Is ministry about our personal success, or the church's success?

សំណុំនិគម្ម ២/៣ (កក្កដា ២០០១)៖ ៧២-៩៣



ជោគជ័យ និង អ្នកបន្តវេន

រ៉ាស់សែល បាវវើស

តើយើងវាស់ការទទួលជោគជ័យដោយរបៀបណា?

តើយើងយកគំរូមាត្រដ្ឋានណា ដែលយើងអាចវាស់ថា មនុស្សណាម្នាក់បានទទួលជោគជ័យនៅក្នុងព័ន្ធកិច្ចបំរើព្រះ?

តើសំអាងលើហ្វូងមនុស្សច្រើនមកស្តាប់ ការបង្រៀនរបស់មនុស្សណាម្នាក់ និង បង្ហាញទីសំគាល់នៃឥទ្ធិពលរបស់សេចក្តីបង្រៀននោះឬ? ព្រះយេស៊ូបានធ្វើឲ្យមានការទាក់ទាញហ្វូងមនុស្សជាច្រើន កាលពីដំណាក់កាលដំបូងនៃព្រះរាជព័ន្ធកិច្ចរបស់ព្រះអង្គ ។ ព្រះអង្គជ្រាបពី "ជំនឿ" សើៗរបស់ពួកហ្វូងមនុស្ស ទើបព្រះអង្គបានបណ្តោយពួកគេចេញ ដោយទុកតែអ្នកដែលជំនឿប្តូរផ្តាច់តាមព្រះអង្គតែប៉ុណ្ណោះ ។[១]

ទេ ចំនួនមនុស្សមិនបង្ហាញថា បានទទួលជោគជ័យនោះឡើយនៅក្នុងព្រះនេត្ររបស់ព្រះជាម្ចាស់ ។ ចំពោះរឿងរ៉ាវដទៃទៀតក៏ដូចគ្នានេះដែរ យើងជាធម្មតាតែងតែចង់ឃើញមនុស្សជាច្រើនឆ្លើយតបមកយើង

---

[១] *សូមមើល យ៉ូហាន ៦:១៤-១៥ និង ការដែលព្រះយេស៊ូដកថយ ។ នៅខាងចុងនៃជំពូកនេះ សិស្សរបស់ព្រះអង្គជាច្រើនងាកបែរចេញពីការដើរតាមព្រះអង្គ (ខ ៦៦) ។ បន្ទាប់មកនៅក្នុង យ៉ូហាន ៨:៣១ ព្រះយេស៊ូបានបង្រៀនដល់ពួកសាសន៍យូដា ដែលបានជឿដល់ព្រះអង្គប្រកាន់ខ្ជាប់នូវសេចក្តីបង្រៀនរបស់ព្រះអង្គ បើសិនជាគេចង់រួចខ្លួន ។ យោងតាម ខ ៥៩ ពួកគេរើសដុំថ្មចង់គប់ព្រះយេស៊ូសម្លាប់ចោល ។*

វិញ គឺមិនចង់ឃើញមនុស្សតិចនោះឡើយ ដែលប្រកាសពីភាពស្មោះស្ម័គ្រចំពោះព្រះគ្រីស្ទ និង ព្រមចូលរួមជាមួយនឹងក្រុមជំនុំ ។ ប៉ុន្តែបើសិនជាពួកគេបានធ្វើដូច្នេះ ដោយព្រោះតែមានហេតុផលមិនស៊ីជម្រៅ ដូចមានចែងនៅក្នុងយ៉ូហាន ជំពូក ៦ ឬ ដោយមិនមានការចុះចូលដល់ព្រះបន្ទូលរបស់ព្រះអង្គ ដូចដែលព្រះយេស៊ូ បានបង្ហាប់នៅក្នុងយ៉ូហាន ជំពូក ៨ ចំនួនមនុស្ស ដែលមកតាមយើងមិនមែនបានន័យថាជាចំនួនមនុស្ស ដែលយើងបានឈ្នះនោះឡើយ តែគឺបង្ហាញពីចំនួនដែលយើងទទួលបរាជ័យទៅវិញទេ ។

តើយើងគួរនិយាយថា ការទទួលបានជោគជ័យនោះគឺ វាស់បានដោយសារភាពស្មោះស្ម័គ្រផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នកបំរើព្រះ ចំពោះព្រះអម្ចាស់ និង ព្រះបន្ទូលរបស់ព្រះអង្គ ដោយមិនគិតដល់ថា តើមនុស្សបានឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីបង្រៀននោះឬអត់? ពិតមែនហើយ ការនេះតំណាងឲ្យលើសពីរង្វាស់ផ្នែកខាងវិញ្ញាណទៅទៀត ។ លោកប៉ូលបានប្រាប់ដល់ក្រុមជំនុំនៅក្នុងក្រុងកូរិនថូសថាគឺ ជាតម្រូវការចំពោះអស់អ្នកណា ដែលគេបានផ្តល់នូវការទុកចិត្តនោះ ត្រូវតែបង្ហាញពីភាពស្មោះស្ម័គ្រ" នោះទៅដល់អ្នកដែលបានប្រគល់ការងារឲ្យគេធ្វើនោះ ។ ហេតុដូច្នេះហើយគាត់មិនខ្វល់ថា តើមនុស្សម្នាឲ្យតម្លៃគាត់របៀបណានោះឡើយ[២] ។ ព្រះជាម្ចាស់បានមានបន្ទូលទៅព្យាការីអេសេគាល ឲ្យប្រកាសព្រះបន្ទូលរបស់ព្រះអង្គយ៉ាងស្មោះស្ម័គ្រប្រាប់ដល់សាសន៍យូដាទោះបីគេព្រមស្តាប់ឬមិនព្រមស្តាប់នោះឡើយ ។ តាមពិតទៅគាត់បានបង្ហាញឲ្យដឹងយ៉ាងច្បាស់ថាពួកគេនឹងមិនព្រមស្តាប់ឡើយ ។ តែទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយលោកអេសេគាលនៅតែប្រកាសប្រាប់តែដដែលហ្នឹង[៣] ។ ព្រះយេស៊ូបានប្រកាស

---

[២] *១កូរិនថូស ៤:២-៣ និង បន្តបន្ទាប់មកទៀត*

[៣] *អេសេគាល ២-៣*

ហៅពីរដង "ស្មរបន្ទាល់ដ៏ស្មោះត្រង់"[៤] និងអស់អ្នកណាដែលព្រះអង្គប្រទានរង្វាន់ឲ្យនៅពេលព្រះអង្គយាងត្រឡប់មកវិញ គឺជា "បាវដ៏ល្អ និងស្មោះត្រង់" របស់ព្រះអង្គ[៥] ។ ដូច្នេះភាពស្មោះត្រង់ នោះគឺត្រូវមានលក្ខណវិនិច្ឆ័យយ៉ាងច្បាស់លាស់ សំរាប់ការទទួលជោគជ័យនៅចំពោះព្រះអម្ចាស់ ។

តើយើងអាចស្ទង់មើល ការនេះឲ្យបានជ្រៅជាងនេះបន្តិចបានទេ? គ្រឹះសំខាន់នៃភាពស្មោះត្រង់ គឺជាភាពសច្ចៈ ទៀងត្រង់ ។ ភាពស្មោះត្រង់ស្តែងចេញមកឲ្យឃើញនៅក្នុងការងារ ដែលយើងបានទទួលពីព្រះអង្គនោះ គឺមិនគ្រប់គ្រាន់ទេ បើសិនជាដួងចិត្តរបស់យើងនៅតែមិនរាយមាយនោះ ។ ព្រះគ្រីស្ទដែលទទួលបានការលើកតម្កើងនោះ បានព្រមានដល់ក្រុមជំនុំដ៏ស្មោះត្រង់មួយ ដែលខំធ្វើការយ៉ាងមមាញឹក នៅឯក្រុងអេភេសូថា ក្រុមជំនុំនោះអាចនឹងបាត់បង់ឋានៈរបស់ខ្លួនជាស្មរបន្ទាល់ "ជើងចង្កៀង")បានពីព្រោះបានលះបង់ចោលនូវក្តីស្រឡាញ់ដំបូងរបស់ខ្លួន[៦]។ ព្រះជាម្ចាស់មិនបានស្វែងរកមនុស្សយន្ត ដែលរៀនច្រើន អធិប្បាយច្រើន និង ខំបំរើព្រះជាម្ចាស់ច្រើននោះឡើយ ។ ដំបូងព្រះអង្គស្វែងរកនូវសេចក្តីស្រឡាញ់ ភាពសច្ចៈទៀងត្រង់ និង សេចក្តីស្មោះត្រង់ នៃដួងចិត្ត ដែលបង្ហាញឲ្យឃើញនូវការទាំងអស់នោះ តាមរយៈភាពស្មោះស្ម័គ្រនៃការប្រព្រឹត្តិ ។ សហគមន៍គ្រីស្តបរិស័ទមិនត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យអ្នកដឹកនាំរបស់ខ្លួនមានចរិតលក្ខណៈឃ្លាតឆ្ងាយពីការប្រព្រឹត្តិ ។ ចាស់ទុំជំនួយត្រូវតែមានចរិតលក្ខណៈដ៏ល្អសមរម្យ មុននឹងគេបំរើការងារ ដែលគេ

---

[៤] *វិវរណៈ ១:៥; ៣:១៤*

[៥] *ម៉ាថាយ ២៥:២១, ២៣*

[៦] *វិវរណៈ ២:៤ ចូរកត់សំគាល់ពីភាពស្មោះត្រង់របស់ពួកជំនុំនៅក្នុងការងាររបស់ខ្លួននៅក្នុងជំពូក ២:២-៣ ។*

សមនឹងបំរើ[៧] តែផ្ទុយទៅវិញអ្នកដែលមិនកោតខ្លាចព្រះ គេគ្មានសិទ្ធិផ្សាយព្រះបន្ទូលរបស់ព្រះជាម្ចាស់ឡើយ[៨] ។ មនុស្សណាម្នាក់ ដែលគ្មានភាពសច្ចៈទៀងត្រង់នោះ មិនអាចបង្ហាញថា បានទទួលជោគជ័យនៅក្នុងការងាររបស់ព្រះជាម្ចាស់បានឡើយ ។

តើយើងបាននិយាយអ្វីតាំងពីដើមមកទល់ពេលនេះ? ចំនួនច្រើនគឺល្អប្រពៃហើយ ។ ព្រះជាម្ចាស់មិនចង់ឲ្យមានចំនួនមនុស្សតែពីបីនាក់នោះទេ តែព្រះអង្គចង់ឲ្យ "មនុស្សទាំងអស់បានសង្គ្រោះ និង បានយល់នូវសេចក្ដីពិត" ហើយនៅថ្ងៃមួយ "មានមនុស្សហ្វូងធំដ៏ច្រើនឥតគណនា ដែលគ្មាននរណាអាចរាប់បាន" និងបានទទួលជឿនូវសេចក្ដីសង្គ្រោះរបស់ព្រះជាម្ចាស់[៩] ។ ប៉ុន្តែរហូតដល់ថ្ងៃដែលត្រូវញែកស្រូវចេញពីស្រងែ ការទុកចិត្តលើចំនួនមនុស្សច្រើននោះអាចបង្ហាញឲ្យឃើញថាគ្មានការគិតដោយប្រើប្រាជ្ញាឡើយ ។ សេចក្ដីស្មោះស្ម័គ្រ នៅក្នុងកិច្ចការ និង ភាពសច្ចៈទៀងត្រង់នៅក្នុងដួងចិត្ត ពិតប្រាកដជានឹងវង្វាន់យ៉ាងច្បាស់ ប៉ុន្តែនៅក្នុងពេលជាមួយគ្នានេះដែរ គឺជារឿយៗ មានការពិបាកក្នុងការឲ្យមនុស្សយើងអាចប៉ាន់ស្មានបានឡើយ ។ តើមានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដែលមើលឃើញមួយណាបញ្ជាក់ឲ្យដឹងពីការទទួលជោគជ័យនៅក្នុងព័ន្ធកិច្ច?

ខ្ញុំសូមផ្ដល់នូវការណែនាំថា អ្នកទទួលជ័យជំនះ ស្ដែងចេញឲ្យឃើញពីជោគជ័យនោះឯង ។ គឺមិនសំអាងលើការ ដែលយើងបានធ្វើដោយល្អត្រឹមត្រូវនោះឡើយ ។ យើងត្រូវខំធ្វើការយ៉ាងស្វិតស្វាញ ដើម្បីទំព័រជីវិតរបស់យើង ដែលត្រូវគេចាប់ផ្ដើមសរសេរមកនោះ មានមនុស្សម្នាក់ទៀតបន្តសាច់រឿង ដែលយើងបានចាប់ផ្ដើមនោះ ជាបន្តទៅទៀត ។ បើគ្មានអ្នកណាបន្តវេននូវអ្វី ដែលយើងបានចាប់ផ្ដើមនោះទេកិច្ចការរបស់

---

[៧] ១ ធីម៉ូថេ ៣១-១៣; ទីតុស ១:៦-៩

[៨] ទំនុកតម្កើង ៥០:១៦

[៩] ១ ធីម៉ូថេ ២:៤; វិវរណៈ ៧:៩-១០

យើងអាចរលាយរលត់ទៅគ្មាននរណា នឹកនាដូចជាការងារសាងសង់ប្រាសាទអង្គរវត្ត កាលពីរាប់សតវត្សរ៍មកហើយនោះដែរ ។ អ្នកកោតខ្លាចព្រះ អ្នកទទួលបាននូវការអប់រំល្អ និង អ្នកទទួលបានជោគជ័យនៅក្នុងការងារនោះ ប្រហែលជាមិនអាចចាត់ទុកបានថាបង្គោល បង្ហាញទិសដៅតែមួយគត់ នៃការទទួលជោគជ័យពីការងារនោះឡើយ ឬ សូម្បីតែការនោះគឺជាការចាំបាច់ក៏ដោយ ។ ប៉ុន្តែគេអាចពិពណ៌នាអំពីអ្នកដែលរកឃើញនូវកេរ្តិ៍នៃជោគជ័យណាមួយបាន ។

សារៈសំខាន់នៃអ្នកបន្តវេន

ព្រះគម្ពីរបានថែងយ៉ាងញឹកញាប់ ពីសារៈសំខាន់នៃអ្នកបន្តវេន ។ នៅពេលលោកម៉ូសេព្រមានប្រាប់ពីសេចក្តីស្លាប់របស់គាត់ ដែលជិតមកដល់នោះ គាត់បានអធិស្ឋាន "សូមឲ្យព្រះយេហូវ៉ា ជាព្រះជាម្ចាស់នៃវិញ្ញាណនៃមនុស្សទាំងអស់នោះ រើសតាំងមនុស្សម្នាក់ពីសហគមន៍នេះ . . . ប្រយោជន៍ដើម្បីឲ្យរាស្ត្ររបស់ព្រះយេហូវ៉ា នឹងមិនវង្វេង ដូចជាចៀមដែលគ្មានអ្នកគង្វាល ។ "[១០] ពេលនោះព្រះជាម្ចាស់រើសតាំង យ៉ូស្វេ ដែលជាមនុស្សជំនិតរបស់លោក ម៉ូសេ តាំងពីវ័យយុវជនរបស់គាត់[១១] ដើម្បីឲ្យបន្តវេនដឹកនាំតពីគាត់ ។ ដោយឥតមានការសង្ស័យឡើយ ដែលថារាស្ត្រអ៊ីស្រាអែល បានសម្រេចជោគជ័យនៅក្រោមការ ដឹកនាំដ៏រឹងប៉ឹង និង ឆ្លាសវៃនៃអ្នកដឹកនាំម្នាក់នេះ និង ជីវិតនៃការងារ របស់លោក ម៉ូសេ គឺមិនរលាយសាបសូន្យទៅនៅលើទីវាលនៃទឹកដីម៉ូអាប់ទៅទិសខាងកើតនៃទន្លេយ័រដាន់នោះឡើយ ។ តែផ្ទុយទៅវិញ យើងមិនបានឮអ្វីទាំងអស់ពីអ្នកផ្តល់ដំបូន្មានសម្រាប់អ្នកទទួលតំណែងបន្តតពីយ៉ូស្វេ ។ ហេតុនោះ

---

[១០] *ជនគណនា ២៧:១៦-១៧*

[១១] *និក្ខមនំ ២៤:១៣; ៣៣:១១; ជនគណនា ១១:២៨; យ៉ូស្វេ ១:១*

ធ្វើឲ្យយើងមានសេចក្តីក្រៀមក្រំយ៉ាងខ្លាំង ប៉ុន្តែយើងមិនមានការភ្ញាក់ផ្អើលឡើយ ដើម្បីអានរឿងនោះ បន្ទាប់ពី យ៉ូស្វេ និង ជំនាន់របស់គាត់ស្លាប់បាត់ទៅ "មួយជំនាន់ថ្មីបានកើតឡើង ដែលមិនទាំងស្គាល់ព្រះយេហូវ៉ា ឬ មិនទាំងបានដឹងអ្វី ដែលព្រះអង្គបានធ្វើសម្រាប់សាសន៍អ៊ីស្រាអែលនោះឡើយ" ។[១២] ដោយសារតែមានផលវិបាកនេះឯង អ៊ីស្រាអែលបានធ្លាក់ក្នុងគ្រោះមហន្តរាយ កាលពីសម័យនៃពួកចៅហ្វាយ ។

លោកបូជាចារ្យ អេលី គឺជាមនុស្សសុចរិត ប៉ុន្តែពួកកូនប្រុសរបស់គាត់ "គឺជាពួកមនុស្សទុច្ចរិត" ដែលគ្មាន "ការកោតខ្លាចចំពោះព្រះយេហូវ៉ាឡើយ ។ " ដោយព្រោះហេតុនោះហើយ ទើបពូជរបស់អេលីត្រូវស្លាប់ផុតពូជ ។ ដូចគ្នានេះដែរ សាំយ៉ូអែលស្មោះត្រង់ចំពោះព្រះអម្ចាស់ ប៉ុន្តែឯពួកកូនប្រុសគាត់វិញមិនស្មោះត្រង់សោះ គឺស៊ីសំណូក និង បំភ្លៃសេចក្តីយុត្តិធម៌ ។ ដូច្នេះពូជរបស់សាំយ៉ូអែល និង តួនាទីទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្សែស្រឡាយរបស់សាំយ៉ូអែល លែងបានបំរើការទៀតបែរជាក្រុមខ្សែស្រឡាយរបស់សូល និងក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រងនៃអាណាចក្រ[១៤] ។ ហេសេគាដែលជាអ្នកសំណព្វរបស់ព្រះជាម្ចាស់ គឺមានអ្នកសោយរាជ្យបន្ត ម៉ាណាសេ ដែលមិនកោតខ្លាចព្រះ និង ការចម្រើនឡើងរបស់អាណាចក្ររបស់យូដានោះ ត្រូវបាក់ស្រុតដោយសារបុត្រារបស់ស្តេចហេសេគានោះឯង ។[១៥] បើយើងចង់ឲ្យការទទួលជោគជ័យនោះស្ថិតស្ថេរនៅបាននោះ យើងត្រូវប្រុងប្រៀបហ្វឹកហ្វឺនអ្នកបន្តវេនដឹកនាំ បន្ទាប់ពីយើងឲ្យបានល្អ ។

---

[១២] *ពួកចៅហ្វាយ ២:១០*

[១៤] *១ សាំយ៉ូអែល ៤:១២,២៧-៣៦; ១ ពង្សាវតាក្សត្រ ២:២៧*

[១៥] *២ ពង្សាវតាក្សត្រ ១៨:១-២១:១៨*

ព្រះយេស៊ូជ្រាបពីការនោះ ទើបហេតុដូច្នេះហើយ បានជានៅគ្រាពេលដែលវេលាកាន់តែកន្លងទៅមុខ ព្រះអង្គផ្តោតព្រះហឫទ័យទុកដាក់កាន់តែខ្លាំង ឡើងចំពោះព័ន្ធកិច្ចរបស់ព្រះអង្គ លើចំនួនមនុស្សតិចដែលប្តូរផ្តាច់ព្រមធ្វើការងាររបស់ព្រះអង្គ ប្រសើរជាជាងមនុស្សច្រើន ដែលងាយនឹងជឿ និង ងាយនឹងរសាយចិត្តនោះ ។ គ្មានបញ្ហាអ្វីឡើយ ចំពោះព្រះយេស៊ូក្នុងការទាក់ទាញឲ្យមានហ្វូងមនុស្សច្រើននោះ ដែលជួនកាលគេមកស្តាប់ព្រះអង្គនៅវាលរហោស្ថាន ដោយសារតែបានអាហារទទួលទានតែប៉ុណ្ណោះ ។ ប៉ុន្តែនៅពេល ដែលព័ន្ធកិច្ចរបស់ព្រះអង្គកាន់តែឈានដល់ក៏រិតកំពូលនៃការសុគត នៅឯកាល់វ៉ារីនោះ ព្រះយេស៊ូចំណាយពេលតិច ក្នុងការព្រោះពូជនៅតាមផ្លូវ និង ផ្តោតសំខាន់លើការសំលៀងកណ្តៀវរបស់ពួកអ្នកប្រមូលផលរបស់ព្រះអង្គវិញ ។ ព្រះអង្គសព្វព្រះហឫទ័យឲ្យការងាររបស់ព្រះអង្គស្ថិតស្ថេរជាប់នៅ ។ ព្រះអង្គផ្ទាល់អាចទាក់ទាញឲ្យមានហ្វូងមនុស្សមកច្រើនកុះករ និង ប្រហែលមានតែព្រះអង្គមួយគត់ដែលអាចនាំមនុស្សឲ្យ ជឿលើព្រះអង្គតាមរបៀបដូច្នោះ ។ ព្រះអង្គអាចធ្វើឲ្យគេបានឮដំណឹង ល្អយ៉ាងសុះសាយ នៅពេលនោះបានគ្រាន់តែបានឮសើៗ តែមិនបានស្ថិតស្ថេរនៅឡើយ ពេលព្រះអង្គយាងទៅស្ថានសួគ៌វិញនោះ អ្វីៗក៏ចប់គ្មាននៅសល់ឡើយ ។ ដោយសារការដែលព្រះអង្គផ្តោតព្រះហឫទ័យទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំង លើសិស្សរបស់ព្រះអង្គនោះ ព្រះអង្គជ្រាបយ៉ាង ច្បាស់ថាព្រះបន្ទូលរបស់ព្រះអង្គនឹងបានឮដល់យើងនៅឯភ្នំពេញ ដែលមានចម្ងាយ ៧៥០០ គីឡូម៉ែត្រ ពីទីក្រុងយេរូសាឡឹម និងត្រូវចំណាយពេល ២ សហស្សវត្សរ៍ក្រោយទៀត ។

ព្រះរាជបំណងរបស់ព្រះអង្គ ចំពោះការនៅមានផលផ្លែស្ថិតស្ថេរជាប់នៅ គឺយើងបានឃើញនៅក្នុងសេចក្តីអធិប្បាយរបស់ព្រះយេស៊ូ.នៅក្នុងបន្ទប់ជាន់លើនៃកន្លែង ដែលពួកសិស្សស្នាក់នៅ ។ ព្រះអង្គមានបន្ទូលទៅកាន់សិស្សទាំង ១១ នាក់ "អ្នករាល់គ្នាមិនបានរើសខ្ញុំទេ តែគឺខ្ញុំ

បានជ្រើសអ្នករាល់គ្នា និង តែងតាំងអ្នករាល់គ្នាឲ្យចេញទៅ និង បង្កើតផលផ្លែ គឺជាផលផ្លែ ដែលនៅស្ថិតស្ថេរជាប់នៅ"[១៦] ។មធ្យោបាយមួយដែលអាចធានាថា ផលផ្លែរបស់យើងអាចស្ថិតស្ថេរជាប់នៅបាននោះ គឺត្រូវបំពេញមហាបេសកកម្ម ដែលព្រះជាម្ចាស់ត្រាស់ហៅយើងឲ្យចេញទៅបង្កើតសិស្ស (គឺមិនគ្រាន់តែធ្វើឲ្យគេជឿនោះឡើយ) និង បង្រៀនឲ្យគេកាន់តាមព្រះរាជបញ្ញត្តិទាំងអស់របស់ព្រះគ្រីស្ទ ។ និយាយឲ្យស្រួលស្តាប់ទៅ គឺយើងត្រូវប្រុងប្រៀបបង្វឹកបង្វឹនដល់អ្នកបន្តវេនដឹកនាំបន្ទាប់ពីយើង ។ នៅក្នុងចំណោមព្រះរាជបញ្ញត្តិរបស់ព្រះយេស៊ូនោះគឺ យើងត្រូវហ្វឹកហ្វឺនសិស្សរបស់យើង ឲ្យចេះបង្ហាត់បង្រៀន និង បង្កើតសិស្សចំពោះមនុស្សដទៃ។ កិច្ចការរបស់យើងគឺមិនបានសម្រេចឡើយបើយើងគ្រាន់តែសិក្សា អធិប្បាយ បង្រៀន និង បំរើព្រះអង្គតែប៉ុណ្ណោះ ។ យើងត្រូវខិតខំសម្រួចជំនាញរបស់យើង និង ហ្វឹកហ្វឺនអ្នកដទៃ ដើម្បីឲ្យគេអាចរៀន អធិប្បាយព្រះបន្ទូល និង បំរើព្រះយ៉ាងមានប្រសិទ្ធិភាព ។ លើសពីនេះទៅទៀតនោះ សិស្សរបស់យើងមិនបានពេញលក្ខណៈដូចយើងទេ បើគេមិនបានទទួលការនូវហ្វឹកហ្វឺន ក្នុងនាមជាអ្នកបន្តវេនដឹកនាំពីយើង ។

និមិត្តដែលមានជាច្រើនជំនាន់មកហើយនេះ គឺបានចែងនៅក្នុងគម្ពីរ ២ ធីម៉ូថេ ២:២ ត្រង់កន្លែងដែលលោក ប៉ូល ជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់អ្នកជំនិតរបស់គាត់ ឲ្យផ្ទេរនូវព្រះបន្ទូលដែលគេបានពីលោក ប៉ូល ឲ្យទៅមនុស្សស្មោះត្រង់ ដែលគេអាចបង្រៀនដល់អ្នកដទៃទៀត ។ ខគម្ពីរដ៏ខ្លីនេះនិយាយពីអ្នកដឹកនាំ ៤ "ជំនាន់" គឺលោក ប៉ូល ធីម៉ូថេ មនុស្សស្មោះត្រង់នឹងមនុស្សដទៃទៀត ។ ការធ្វើឲ្យមានផលផ្លែនោះស្ថិតស្ថេរបានគឺតម្រូវឲ្យមានសកម្មភាពដ៏យូរអង្វែង ។

---

[១៦] *យ៉ូហាន ១៥:១៦*

ហេតុអ្វីបានជាមនុស្សយើងមិនបានហ្វឹកហ្វឺន អ្នកបន្តវេនពីយើងនោះ

ហេតុអ្វីបានជាជួនកាល យើងធ្វេសប្រហែសចំពោះការដ៏ចាំបាច់ ដែលជាសមាសភាគ(គ្រឿងផ្សំ)សំខាន់បំផុត នៅក្នុងព័ន្ធកិច្ចដូច្នេះ? ហេតុផលមិនដូចគ្នាទេ ពីម្នាក់ទៅម្នាក់ទៀត ពីក្រុមទៅក្រុមមួយទៀត ប៉ុន្តែជារឿយៗការងារនេះគិតបញ្ចូលទាំងការលាយគ្នានៃចំណុចទាំងនេះគឺ:

១) ការបណ្តាក់ទុនចូលក្នុងអ្នកបន្តវេន តម្រូវឲ្យមានការបន្ទាបខ្លួន ។ គឺតម្រូវឲ្យមានឆន្ទៈ មិនចង់ក្លាយជាល្បីល្បាញហួសហេតុពេក ។ ដើម្បីឲ្យមានការរីកចំរើនឡើង ខ្ញុំខំប្រឹងប្រើកម្លាំងកាយចិត្ត ដើម្បីជួយស្អាងចិត្តដល់អស់អ្នកទាំងឡាយដែលនឹងទទួលការងារបន្តពីខ្ញុំ ខ្ញុំនឹងមិនចំណាយពេលច្រើនពេកនៅក្នុងការងាររបស់ខ្ញុំផ្ទាល់ប៉ុន្មានទេ ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការព្រមទទួលការអញ្ជើញមួយផ្សេងទៀតឲ្យធ្វើដំណើរទៅអធិប្បាយ ឬ សរសេរអត្ថបទ អាចផ្តល់ឲ្យខ្ញុំនូវជំរើសមួយគួរឲ្យចាប់អារម្មណ៍ ឬ ក៏អាចរក្សាឈ្មោះរបស់ខ្ញុំឲ្យមានជាប់នូវចំពោះមុខសាធារណជន ។ ប៉ុន្តែបើគិតពីភាពស្ថិតស្ថេរដ៏យូរអង្វែងវិញនោះ ការខំបង្ហាត់បង្រៀនសិស្សមួយក្រុមតូចដោយអត់ធ្មត់ និង ដោយសម្ងាត់គឺអាចបង្ហាញថាមានផលផ្លែច្រើនសម្រាប់នគរព្រះ ។ តើខ្ញុំព្រមបោះជំហានចេញពីកន្លែង ដែលមានមនុស្សចាប់អារម្មណ៍ច្រើននោះ ដើម្បីឲ្យអ្នកដទៃអាចរួមចំណែកជាមួយខ្ញុំ . . . ឬក៏ថ្ងៃណាមួយ អ្នកនោះអាចកាន់ការងារនេះជំនួសខ្ញុំ? ក្រុមជំនុំត្រូវការច្រើនថែមទៀត ដែលមានលក្ខណៈដូចជាលោក ប៉ូល ដែលរីករាយក្នុងការកាត់បន្ថយនៃការធ្វើដំណើរ និង ព័ន្ធកិច្ចរបស់គាត់ បើការនេះផ្តល់ឲ្យអ្នកដទៃនូវឱកាសប្រកាសដំណឹង

ពីព្រះគ្រីស្ទកាន់តែមានភាពអង់អាចមោះមុតនោះ ។[១៧] គឺត្រូវការឲ្យដូចជាព្រះយេស៊ូ ដែលបានមានបន្ទូលទៅកាន់ពួកសិស្សទាំង ១១ នាក់ "គឺជាប្រយោជន៍ល្អសម្រាប់អ្នករាល់គ្នា ដែលខ្ញុំត្រូវតែបែកពីអ្នករាល់គ្នា។"[១៨] តាមពិតទៅព្រះអង្គ ដែលត្រូវគេឆ្កាងនោះអាចធ្វើឲ្យពួកឃាតករ ដែលបានធ្វើគុតព្រះអង្គចាប់អារម្មណ៍យ៉ាងខ្លាំង ពេលដែលព្រះអង្គបានជួបផ្ទាល់ជាមួយនឹងគេ នៅពេលបន្ទាប់ពីព្រះអង្គរស់ពីសុគតឡើងវិញ ។ ប៉ុន្តែព្រះអង្គចង់ឲ្យព័ន្ធកិច្ចរបស់ពួកសាវ័ក បានទទួលជោគជ័យនោះព្រះអង្គចាំបាច់ត្រូវយាងទៅឋានសួគ៌វិញ ។

២) គឺតម្រូវឲ្យមានការអត់ធ្មត់ ។ និយាយដោយស្មោះត្រង់ទៅយើងតែងតែចង់ធ្វើការងារអ្វីមួយ ដោយខ្លួនយើងផ្ទាល់ ព្រោះយើងយល់ថា វាងាយស្រួលជាង ។ យើងដឹងពីការប្ដេជ្ញាចិត្តរបស់យើង ចំពោះការល្អប្រសើរ ។ យើងដឹងពិតប្រាកដថា យើងនឹងធ្វើកិច្ចការបានសម្រេច ។ យើងមានទំនុកចិត្តលើបទពិសោធន៍ និង លើឯកទេសរបស់យើងផ្ទាល់ ។ ប៉ុន្តែដើម្បីបន្ទុកបណ្ដាក់ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការងារដ៏សំខាន់ឲ្យទៅនរណាម្នាក់ទៀត ដែលមានសមត្ថភាពក្នុងការប្ដូរផ្ដាច់ក្នុងការងារមិនសូវពូកែដូចយើង . . . ចំពោះការធ្វើបែបនោះ គឺជាផ្នែកមួយដែលធ្វើឲ្យអ្នកដទៃអាចលួចលាស់ក្នុងដំណើរការងារនោះ . . . ការធ្វើបែបនោះទៅកើត គឺតម្រូវឲ្យមានការអត់ធ្មត់ ។ អ្នកនោះប្រហែលជាធ្វើឲ្យយើងអស់ទឹកចិត្ត ។ អ្វីដែលយើងគិតថាងាយស្រួល បែរជាអ្នកនោះចំណាយពេលយូរក្នុងការធ្វើការនោះ ។ យើងត្រូវស្អប់ចិត្តចំពោះផលិតផល ដែលមិនសូវល្អ . . . ឬក៏គ្មានឃើញផលិតផលអ្វីឡើយ ។ យើងអាចខឹង ហើយរបូតមាត់និយាយថា "អ៊ូ មនុស្សមិនព្រមជឿ និងប្រព្រឹត្តការអាក្រក់ជំនាន់នេះអើយតើឲ្យខ្ញុំនៅជាមួយអ្នកដល់យូរប៉ុណ្ណាទៀតទៅ?

---

[១៧] ១៧ គីលីព ១:១២-១៨

[១៨] ១៨ យ៉ូហាន ១៦:៧

តើឲ្យខ្ញុំត្រូវទ្រាំទ្រជាមួយអ្នកដល់កាលណាទៀត? ចូរនាំក្មេងប្រុសមកឲ្យខ្ញុំ ។"[១៩] តាមពិតទៅ យើងល្អឥតខ្ចោះមែន ចេតនារម្មណ៍របស់យើង គឺឥតកន្លែងចាប់កំហុសបានមែន និង ការគិតរបស់យើងគឺគ្មានកន្លែងបន្ទោសបានមែន ។ ប៉ុន្តែការទាំងនេះមិនទាន់ពិតនៅឡើយចំពោះអស់អ្នកដែលយើងផ្តល់នូវការហ្វឹកហ្វឺន ដូច្នេះចំពោះភាពល្អប្រសើរ ផ្នែកព័ន្ធកិច្ចរបស់យើងនោះ យើងត្រូវតែបន្ថែមសីលធម៌នៃការអត់ធ្មត់ បើសិនជាយើង ត្រូវបំប៉នសមត្ថភាពដល់អ្នកបន្តវេនបន្ទាប់ពីយើង ។

៣) គឺតម្រូវឲ្យមានពេល និង មានប្រាក់កាស ។ ការហ្វឹកហ្វឺនដល់អ្នកបន្តវេនបន្ទាប់ពីយើង តម្រូវឲ្យមានពេលវេលាដ៏យូរហូតទៅដល់រាប់ខែ (ឬរាប់ឆ្នាំទៀតផង) ។ គឺអាចតម្រូវឲ្យមានសំបុត្រយន្តហោះទីពីរ នៅពេលដែលគេមានគ្រប់គ្រាន់ កុំព្យូទ័រទីពីរទៀត ដើម្បីបញ្ចេញគំនិតដែលបានគិតទុកនោះ គឺជាអត្ថបទជាមូលដ្ឋានមួយបែបទៀត ។ ជាជាងការដែលពង្រីកនូវធនធាន និង ការទទួលស្គាល់នូវចន្លោះរវាងអ្នក "មាន" និង អ្នក "មិនមាន" ខាងផ្នែកវិញ្ញាណ ការប្តូរផ្តាច់ដើម្បីពង្រឹងអ្នកបន្តវេនឲ្យមានវ័យរឹងមាំនោះ និង ចំណាយពេលដើម្បីលើកកិរិតនៃការដឹកនាំនៃមនុស្សក្រោយ ។ ជំនឿគ្រីស្តបរិស័ទគឺផ្ទុយពីទំនៀមទម្លាប់នៅពេលបច្ចុប្បន្ននេះ គឺមិនមែនគួរឲ្យស្រឡាញ់តែ "តួអង្គ" ដែលគិតតែពីផ្នែកព្រលឹងវិញ្ញាណ និង ភាពចំរុងចំរើននោះប៉ុណ្ណោះទេ ។ ប៉ុន្តែជំនឿគ្រីស្តបរិស័ទ គឺប្រមូលផ្តុំជារូបកាយមួយដែល "យើងទាំងអស់គ្នាបានរួបរួមគ្នាដោយជំនឿ និង ការស្គាល់ចំពោះព្រះរាជបុត្រារបស់ព្រះជាម្ចាស់ និង មានជំនឿរឹងមាំ" ដែលជា "សរសៃពួរតាំទ្រសន្លាក់ឆ្អឹង" មាន

---

[១៩] *ម៉ាថាយ ១៧:១៧ ចំពោះការយកចិត្តទុកដាក់លើសំណួរនោះថា តើ ខ គម្ពីរនេះនិយាយសំដៅដល់នរណា អ្នកបកស្រាយព្រះគម្ពីរ បានកត់សំគាល់ឲ្យដឹងថា គឺសំដៅលើ "ការគ្មានជំនឿរបស់ពួកសិស្ស គឺជាចំណុចសំខាន់ ចំពោះការស្តីបន្ទោសរបស់ព្រះយេស៊ូ" ។*

ឥទ្ធិពល និង មានការរីកចំរើនលូតលាស់ "ដោយផ្នែកនីមួយៗ ធ្វើការងាររបស់ខ្លួន ។"[២០] ការមានទស្សនៈបែបនេះ គឺជួយសំអិតសំអាងមនុស្សមួយក្រុម ជាជាងការផ្ទង់ទៅលើ ជំរើសជើងឯកតែពីរបីនាក់នោះ និងតម្រូវឲ្យយើងផ្តោតយកចិត្តទុកដាក់ និង បណ្តាក់ទុនជាប្រាក់កាសទៅលើមនុស្សមួយក្រុម វិសេសជាងទៅលើមនុស្សខ្លាំងតែពីរបីនាក់ ។

៥) គឺតម្រូវឲ្យមានឆន្ទៈ ដើម្បីលះបង់តួលេខក្នុងស្ថិតិមួយរយៈពេលខ្លី ដោយព្រោះគិតសារៈសំខាន់ដែលមានរយៈពេលយូរ ។ នៅក្នុងការងាររបស់គ្រីស្តបរិស័ទទាំងអស់មានសម្ពាធមួយ គឺតម្រូវមានការពង្រីកការងារ ។ គេចង់បានចំនួនមនុស្សច្រើន គេចង់បានចំនួនស្ថិតិ គេចង់បានរឿងរ៉ាវសម្រាប់ចុះផ្សាយ ដែលមានភាពសោកនាដកម្មរំភើបចិត្តផ្លាស់ប្រែជីវិត និងចង់បានឲ្យគំរោងកម្មវិធីនានាមានដំណើរការទៅមុខ ។ ការនេះគឺជាការពិត ជាពិសេស នៅក្នុងបេសកកម្ម និង ការងាររបស់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ដែលទន្លេនៃរបាយការណ៍ត្រូវហូររហូតជាបន្តទៅដល់អ្នកផ្តល់ជំនួយ ដែលចង់ដឹងរឿងរ៉ាវដ៏លំអិតហួសហេតុ អ្នកផ្តល់ជំនួយនោះឯងអាចនឹងលែងមានការចាប់អារម្មណ៍ និង ដាក់ទុននៅកន្លែងណា ដែលលទ្ធផលនៃការធ្វើរបាយការណ៍នោះមិនមកដល់ភ្លាម និងមិនបានមករហូតទេនោះ ។ ការស្វែងរកចង់បានបរិមាណនោះ វាមិនខុសឆ្គងអ្វីឡើយ ។ គឺមានន័យថា យើងត្រូវតែបង្កើតការអ្វីមួយឲ្យវាកើតឡើង ។ ហើយការអ្វីមួយនោះ គួរតែបង្ហាញពីផលផ្លែ គឺមិនមែនមានតែស្លឹកនោះឡើយ ។ ប៉ុន្តែគឺអាចកើតឡើងបានដែរ ដែលថាសកម្មភាពដ៏មមាញឹកខ្លាំង និង ចំណាយលុយកាក់យ៉ាងច្រើន តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយយុទ្ធនាការ ឬសន្និសីទ ដ៏ធំធេងមិនប្រាកដថាមានផលផ្លែយ៉ាងធំសំខាន់ណាស់ណានៅថ្ងៃខាងមុខនោះ គឺមានផលផ្លែដូចគ្នា និង ចំពេល

---

[២០] *អេភេសូ ៤:១៣-១៧*

វេលា និង ប្រាក់កាស ដែលបានចំណាយដោយអត់ផ្ទុត់ តែមានការងារបង្កើតសិស្ស ដែលមិនមើលមិនស្ទូវឃើញនៃការងារ TEE ឬក៏ព័ន្ធកិច្ចក្រុមតូចៗដទៃទៀត ។ការនេះមិនមែនជាបញ្ហាដេញដោលដល់តម្លៃនៃអ្នកជំនាន់មុននោះទេ ប៉ុន្តែគឺជំរុញឲ្យយើងនៅស្មោះស្ម័គ្រចំពោះអ្នកជំនាន់ក្រោយ បើការងារនោះគឺជាអ្វីមួយនៅបច្ចុប្បន្ននេះត្រូវការសំណើដូច្នេះ ។ យើងត្រូវតែធ្វើដូច្នោះ ទោះបីជាក្នុងមួយរយៈនេះ មានរបាយការណ៍ដ៏តិចតួចក៏ដោយ ។ ពួកអ្នកផ្តល់ ជំនួយត្រូវតែព្រមទទួលនូវការពិតនេះ ។

៥) អ្នកបន្តវេន រំលឹកអ្នកដឹកនាំអំពីភាពលាចាកលោករបស់ខ្លួន ។ ប្រហែលជាដោយមិនបានជាគិតឲ្យជិតដល់ ទើបមិនបានត្រៀមដើម្បីហ្វឹកហ្វឺនដល់អ្នកបន្តវេន គឺថាការធ្វើបែបនោះគឺជា ការរំលឹកឲ្យដឹងច្បាស់ពីការជំនួសពីតំណែង ដែលអាចធ្វើបាន និង នៅពេលដែលអ្នកដឹកនាំនោះអស់ជីវិតទៅ ។ បើសិនជាយើងរស់នៅអស់កល្បជានិច្ច ឬ ស្នាក់នៅក្នុងកន្លែងមួយរហូតនោះ មិនចាំបាច់អ្វីឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរតំណែងឡើយ ។ ការស្នាក់ស្ទើរ ឬ ការបដិសេធន៍មិនព្រមប្រុងប្រៀបឲ្យអ្នកណាម្នាក់ឲ្យបន្តវេននៅក្នុងព័ន្ធកិច្ចរបស់ខ្ញុំពីដំបូងទីនោះ ប្រហែលជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយដែលមិនស្ទូវដឹងខ្លួនច្បាស់លាស់ ដើម្បីគ្របបាំងការលាចាកពីលោកនេះទៅរបស់ខ្ញុំ ។

គំរូនៃការហ្វឹកហ្វឺនរបស់ព្រះយេស៊ូ

ព្រះយេស៊ូធ្វើតាមដំណាក់ការ ៨ យ៉ាង ក្នុងការហ្វឹកហ្វឺនដល់ពួកអ្នកដែលទទួលការងារបន្ទាប់ពីព្រះអង្គ:

១) **ការជ្រើសរើស:** ពួកសាវ័កមិនមែនជាក្រុមអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ព្រមមកដោយចិត្តឯងនោះឡើយ ។ បន្ទាប់ពីចំណាយពេល ដោយអធិស្ឋានមួយយប់ ព្រះយេស៊ូបានជ្រើសរើសសិស្សបាន ១២ នាក់ ដែលព្រះអង្គ

ចង់បាន[២១] (ក្នុងចំណោមសិស្ស ដែលព្រះអង្គមានជាច្រើននោះ) ។ ព្រះរាជសកម្មភាពរបស់ព្រះអង្គ ខុសពីគំរូនៅក្នុងបច្ចុប្បន្ននេះ ដែលទទូចសុំឲ្យមានអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ឬ ព្រមទទួលជាសិស្សតាមក្រមសីលធម៌ដល់មនុស្សទាំងអស់ ដែលអាចបង់ថ្លៃដល់ការបង្រៀននោះ ។ ការទទូចសុំឲ្យមានអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត នាំឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ពីរយ៉ាងដល់ការជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់អ្នកទាំងឡាយណា ដែលគ្មានការងារនៅក្នុងផ្នែកដឹកនាំសោះ ឲ្យមកសុំធ្វើជាសិស្ស និង មានមួយចំណែកខ្លះទៀតនៃហេតុផលបែបហ្នឹង បណ្ដាលឲ្យ អ្នកដែលពូកែ និង អ្នកមានគុណសម្បត្តិដកខ្លួនចេញ ។ លោក ប៉ូល ធ្វើតាមគំរូរបស់ព្រះយេស៊ូ ក្នុងការជ្រើសរើសដល់អ្នកទទួលការងារបន្ទាប់ពីគាត់គឺថា "បងប្អូននៅឯក្រុង លីស្ត្រា និង អ៊ីកូនាមនិយាយសរសើរដល់ ធីម៉ូថេ ។ លោក ប៉ូលចង់នាំគាត់ឲ្យទៅធ្វើដំណើរជាមួយ . . ." ដោយហេតុនោះហើយ ការជ្រើសរើសបានត្រឹមត្រូវ និង ហ្មឹកហ្មឺនបានច្បាស់នោះ លោកប៉ូលបានក្លាយជាមនុស្ស ដែលគ្មានអ្នកណាអាចប្រៀបផ្ទឹមបានឡើយ[២២] ។ គំរូជាទូទៅនៅក្នុងព្រះគម្ពីរសញ្ញាថ្មី គឺការជ្រើសរើសអ្នកដែលមានសក្ដានុពល ដោយសារអ្នកដឹកនាំ ដែលស្ថាបនិកនោះ[២៣] ។ ទាំងរបៀបស្ម័គ្រចិត្ត និង ទាំងរបៀបបោះឆ្នោតរើសដោយក្រុមជំនុំទាំងមូល (ដែលជាទូទៅនឹងទទួលបានមនុស្ស ដែលមានការយល់ដឹង និង ភាពពេញវ័យនៃជំនឿគ្រីស្ទបរិស័ទគ្រប់ស្រទាប់ទាំងអស់) គឺមិនសូវឃើញមានទេ ។[២៤]

---

[២១] *លូកា ៦:១៧; ម៉ាកុស ៣:១៣*

[២២] *កិច្ចការ ១៦:២-៣; ភីលីព ២:១៩-២២*

[២៣] *ឧទាហរណ៍ កិច្ចការ ១៤:២៣; ១៥:២២; ទីតុស ១:៥*

[២៤] *កិច្ចការ ៦:៣-៤ ប្រហែលជាករណីលើកលែង ។ ប៉ុន្តែក្រុមជំនុំនៅក្មេងខ្ចីនៅឡើយត្រង់ចំណុចនេះ ហើយតាមរយៈការល្បងល និង ការ បៀតបៀនផ្សេងៗ និង មានគំនិតស៊ីជម្រៅលើផ្នែកវិញ្ញាណជាងការពិតចំនួនមធ្យមភាគ នៅក្នុងប្រវត្តិនៃក្រុមជំនុំភាគច្រើន (សូមមើលឧទាហរណ៍នៅក្នុង កិច្ចការ ៥:១៣) ។*

បើសិនក្រុមជំនុំសព្វថ្ងៃនេះ ដើរតាមគំរូរបស់ព្រះយេស៊ូនោះ គឺដំបូងយើងត្រូវមានបំណង ចង់បានអ្នកបន្តដោយហ្វឹកហ្វឺនគេ និង អធិស្ឋានសូមឲ្យព្រះជាម្ចាស់បង្ហាញយើងឲ្យមើលឃើញមនុស្សទាំងនេះ។ យើងអាចប៉ាន់ប្រមាណមើលបេក្ខជន ដោយសារពន្លឺនៃការបង្ហាញឲ្យឃើញពីគុណសម្បត្តិ[២៥] ។ នៅពេលដែលយើងធ្វើការស្ទង់ប៉ាន់មើល និង អធិស្ឋានព្រះជាម្ចាស់អាចបើកសម្តែងឲ្យយើងឃើញពីការ ដែលព្រះអង្គជ្រើសរើស[២៦] ។ បន្ទាប់មកយើងអាចទៅឯអ្នកនោះ ដើម្បីបញ្ជាក់ឲ្យច្បាស់ថាតើពួកគេព្រមស្ម័គ្រចិត្ត ទទួលនូវការហ្វឹកហ្វឺន និង បំរើព្រះឬក៏អត់ ។

២) ការសង្ខេប: សាច់រឿងរបស់លោកម៉ាកុស ស្តីពីការជ្រើសតាំងពួកសាវ័កបានចែងថា ផែនការរបស់ព្រះយេស៊ូគឺថា "ពួកសាវ័កត្រូវនៅជាមួយព្រះយេស៊ូ" មុនពេលព្រះអង្គ "បញ្ជូនគេចេញទៅផ្សាយដំណឹង និង មុនពេលគេមានសិទ្ធិអំណាច ដើម្បីដេញអារក្ស" ។ ជំហានដំបូងរបស់ពួកសាវ័ក គឺត្រូវមើល និង ត្រូវស្តាប់ ។ មុនដំបូងព្រះយេស៊ូធ្វើការទាំងអស់ ។ ព្រះយេស៊ូបង្រៀនប្រោសជម្ងឺ និង ដេញអារក្ស ។ ពួកសាវ័កគ្រាន់តែជួយអុំទូក ឬ ជួយចែកនំបុ័ង និង ត្រី ប៉ុន្តែការងារដំបូងរបស់គេនោះគឺត្រូវរៀន ។ គ្មានការបញ្ចេញឡើយ បើគ្មានការបញ្ចូលជាមុននោះទេ ។ គឺពិបាករកអ្នកដឹកនាំណាម្នាក់ ដែលល្អ ដោយពីមុនមិនធ្លាប់ជាអ្នកដើរតាមដ៏ល្អនោះ ។ មនុស្សណាម្នាក់ ដែលឆាប់នឹងនិយាយតែងតែគ្មានពាក្យនិយាយនៅពេលចុងក្រោយ ។ អ្នកដែលចង់លេចមុខលេចមាត់ហួសហេតុពេកនោះ អាចចាត់ទុកថា ជាមនុស្សមានចរិតលក្ខណៈ ដែលគិតថាមានតែខ្លួនឯងគ្រាន់បើជាងអ្នកដទៃ គឺមិនមែនមាន

---

[២៥] ឧទាហរណ៍ ១ធីម៉ូថេ ២:១១-៣:១៣; ទីតុស ១:៥-៩

[២៦] គឺស្ថិតនៅបរិបទនៃការថ្វាយបង្គំ និង ការអធិស្ឋានតម ដែលក្រុមជំនុំ បានដឹងពីការត្រាស់ហៅរបស់ព្រះចំពោះ លោក បាណាបាស សូល (កិច្ចការ ១៣:១-៣)

ចរិតលក្ខណៈជាបាវបំរើព្រះឡើយ ។ ជាការប្រសើរគួរតែរៀន និង នៅស្ងៀមស្ងាត់ជាមុនសិន ។ ដោយសារការមានសេរីភាព ដើម្បីមើល និង ស្តាប់ដោយមិនមានការបង្ខំឲ្យធ្វើការអ្វីនោះ បេក្ខជនផ្នែកដឹកនាំអាចទទួលព្រះរាជសារ វិធីសាស្ត្រ និង ស្មារតីផ្នែកដឹកនាំ ។ ជាការប្រសើរនោះ ត្រូវដឹងថាអ្នកកំពុងទៅឯណា មុននឹងសុំឲ្យគេដើរតាមនោះ ។ ដំណាក់ការដំបូងនៃការអភិវឌ្ឍន៍អ្នកដឹកនាំ គឺត្រូវដឹងប្រាកដថា យើងមានអ្នកដែលប្តូរផ្តាច់ ព្រមស្តាប់ និង មើលដោយស្មោះស្ម័គ្រ ។

៣) **ការហាត់ការៈ** ព្រះយេស៊ូមិនបានទុកឲ្យសិស្ស ដែលព្រះអង្គជ្រើសរើស នៅតែជាអ្នកសង្កេតមើលការងាររបស់ព្រះអង្គ ឬ ព្រះអង្គមិនបានរុញបង្ខំឲ្យគេធ្វើការពេញភ្លាមដែរ ។ ដំណើងល្អគួរតែទៅឲ្យសិស្សទាំង ១២ នាក់ ដោយការផ្តល់កិរិតនៃការទទួលខុសត្រូវបន្តិចម្តងៗ ។ យោងតាមម៉ាថាយជំពូក ១០ ព្រះយេស៊ូបានបញ្ជូនពួកសិស្ស ១ គូៗ ដើម្បីទៅបំពេញព័ន្ធកិច្ច ដែលព្រះអង្គកំណត់ឲ្យ ។[២៦] ហេតុផលពិតដែលព្រះអង្គធ្វើបែបនោះគឺ ព្រះអង្គរំលឹកឲ្យគេនឹកចាំពីព្រះរាជព័ន្ធកិច្ចរបស់ព្រះអង្គផ្ទាល់ បង្ហាញថាដំណាក់ការដំបូងនៃ "ការដែលពួកគេនៅជាមួយព្រះអង្គ" គឺមិនបានផ្តល់ជាជំនួយអ្វី ដល់ដំណើរការហ្វឹកហ្វឺន ។ ពួកសិស្សត្រូវតែដូចជាគ្រូ និង ចៅហ្វាយរបស់គេ ។[២៧] នៅពេលចុងបញ្ចប់នៃការហាត់ការនេះ ពួកសិស្សបានរាយការណ៍មកព្រះយេស៊ូ ចំណាយពេលសញ្ជឹងគិត និង ជំរះសតិឡើងវិញ[២៨] និង បន្តការរៀនសូត្ររបស់គេ ។ ឥឡូវនេះគេចេះធ្វើការងារ ដោយសារបទពិសោធន៍ដែលគេបានពីព្រះយេស៊ូ គឺមិនគ្រាន់តែព្រះបន្ទូលប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែគឺជាសេចក្តីពិត និង អំណាចចេស្តា ។ គ្មានអ្វីដែលធ្វើឲ្យកើនបំណងចិត្ត និង

---

[២៦] *សូមមើលគម្ពីរស្របគ្នាទៅក្នុង ម៉ាកុស ៦ និង លូកា ៩ ។*

[២៧] *ម៉ាថាយ ១០:២៤-២៥*

[២៨] *ម៉ាកុស ៦:៣០-៣១; លូកា ៩:១០*

សមត្ថភាពឡើយ ចំពោះអ្វីដែលយើងបានទទួលនោះ ដូចអ្វីដែលយើងបានរៀនរួចមកហើយនោះទេ ។ ដូចគ្នាដែរ និងការមើលឃើញពីព័ន្ធកិច្ចរបស់ពួកសិស្សទាំងដប់ពីរ ត្រូវការមើលឃើញ ឲ្យបានស៊ីជម្រៅថែមទៀត ។ ពួកសិស្សបានភ្លក្សនូវអំណរ និង អំណាចចេស្តានៃអាណាចក្រព្រះ ឥឡូវនេះ ពួកសិស្សត្រូវយល់ និង ព្រមទទួលតម្លៃនៃការខំប្រឹងប្រែងនោះ ។[២៩]

បើសិនជាយើងប្រាថ្នា ចង់ដើរតាមគំរូរបស់ព្រះយេស៊ូ យើងត្រូវតែតម្រង់ទិសដៅ និង ពិនិត្យមើលពីការចំរើនលូតលាស់នៃការផ្ទេរការងាររវាងសកម្មភាពនៃការសង្កេតមើល និង សកម្មភាពការងារបែបឯករាជ្យ ។ ធ្វើដូច្នេះ យើងនឹងធ្វើតាម សេចក្តីថ្លែងការណ៍ដែលបង្ហាញគំនិតរបស់លោក ប៉ូល ដែលថាបេក្ខជនដែលត្រូវរើសមកធ្វើជាចាស់ទុំជំនួយ "គឺត្រូវល្បងលជាមុនសិន" និង ត្រូវរកឲ្យឃើញគ្មានកន្លែងណាដែលអាចបន្ទោសបាន មុនពេលរើសមកឲ្យបំរើការងារ ។[៣០] អ្នកទទួលការងារបន្ទាប់ពីយើង ត្រូវតែមានបទពិសោធន៍ទាំងនៅក្នុងការអនុវត្តន៍ការងារផ្ទាល់ និង នៅក្នុងផ្នែកទ្រឹស្តីរបស់ព័ន្ធកិច្ចផងដែរ ។ ការអនុវត្តន៍នោះអាចចាប់ផ្តើមឡើង ដោយមានការទទួលខុសត្រូវតូចៗ សូម្បីតែការងារ ដែលបន្ទាបខ្លួនដូចជា "ការចាក់ទឹកស្រោចដៃ" របស់អ្នកជាគំរូរបស់គេ ។[៣១] សេចក្តីស្មោះត្រង់នៅក្នុងការងារតូចគឺ មានគុណប្រយោជន៍ចំពោះការទទួលខុសត្រូវយ៉ាងច្រើន ។[៣២] យើងត្រូវការផ្តល់ឲ្យសិក្ខាកាមរបស់យើងនូវ "ការទទួលខុសត្រូវដ៏តិចតួច" ដូចជាការមើលថែរបស់របរផ្សេងៗ ឈរស្វាគមន៍ភ្ញៀវ ដែលចូលមកថ្វាយបង្គំនៅថ្ងៃអាទិត្យ

---

[២៩] ម៉ាកុស ៨:៣១-៣៥

[៣០] ១ ធីម៉ូថេ ៣:១១

[៣១] ២ ពង្សាវតាក្សត្រ ៣:១១

[៣២] ម៉ាថាយ ២៥:២១-២៣

ហើយពេលនោះបើឃើញថា គេស្មោះត្រង់នឹងការងារនោះហើយ ចូរផ្តល់ការងារបន្ថែមទៀត ។ នៅក្នុងរបៀបនេះ បើស្ថាប័នហ្វឹកហ្វឺនព្រះគម្ពីរជាមិនបានពិចារណាក្នុងការផ្តល់នូវ ការបំរើជាក់ស្តែងណាមួយ ដើម្បីទុកជាផ្នែកមួយនៃការងាររបស់ខ្លួននោះទេ កម្មវិធីសិក្សានៃសាលានោះត្រូវតែបន្ថែមការអនុវត្តន៍ដ៏សំខាន់ របស់ក្រុមជំនុំក្នុងស្រុក មុនពេលសូម្បីតែនិស្សិតថ្នាក់ខ្ពស់អាចពិចារណាពីការរៀបចំខ្លួន ដើម្បីបំរើការនៅក្នុងព័ន្ធកិច្ច ។

៤) ការប្រគល់ភារកិច្ច និង ការបណ្តោយឲ្យធ្វើ ។ ពួកសិស្សទាំង ១២ នាក់ មិនបានធ្វើការបានគាប់ប្រសើរឡើយ នៅក្នុងរយៈពេលនៃការរៀនសូត្ររបស់គេ និងក្នុងការត្រួតពិនិត្យមើលព័ន្ធកិច្ចដែលគេត្រូវបំរើ ។ សិស្សម្នាក់បានចូលដៃជាមួយសត្រូវ ។ នៅសល់ ១១ នាក់ មិនបានសម្រេចនូវ ការងារដ៏សំខាន់ ក្នុងការលុតជង្គង់អធិស្ឋាននៅក្នុងពេលម៉ោងដ៏សំខាន់ ហេតុដូច្នេះហើយទើបគេមិនអាចឈរបាន ។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងចម្លើយនៃ សេចក្តីអធិស្ឋានរបស់ព្រះអម្ចាស់ ជំនឿមិនមែនបរាជ័យទាំងស្រុងនោះឡើយ[៣៣] ។ទីបំផុតនៃនោះក៏មកដល់គឺនៅពេលដែលពួកសិស្សបាន ទទួលការងារដ៏ពេញលេញមួយ រហូតដល់ទ្រង់ ទ្រាយធំ និង កាន់តែមានព័ន្ធកិច្ចពេញពេលច្រើនជាងនៅក្នុងម៉ាថាយ១០ គឺកិច្ចការម្តងនេះ គឺសម្រាប់លោកិយទាំងមូល[៣៤] គឺបានន័យថា ព្រះអម្ចាស់បានទុកឲ្យពួកសិស្សធ្វើការងាររបស់ព្រះអង្គជាបន្ត"ដោយខ្លួនគេផ្ទាល់"ក្រោមការដឹកនាំ និង ផ្តល់ព្រះចេស្តានៃព្រះវិញ្ញាណបរិសុទ្ធ ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ សិស្សរបស់យើងផ្ទាល់ នឹងមានភាពកំសោយដោយឥតសង្ស័យ និង មិនបានសម្រេចតាមការងារអ្វី ដែលគេបានធ្វើ នៅពេលថ្ងៃនោះមកដល់ ដើម្បីឲ្យពួកគេទទួលការងារជំនួសយើង ។ ប៉ុន្តែដើម្បីទទួលការងារ

---

[៣៣] *លូកា ២២:៣០-៣១*

[៣៤] *ម៉ាថាយ ២៨:១៩; ម៉ាកុស ១៦:១៥*

បន្ទាប់នោះ គេត្រូវតែធ្វើតាមគំរូលោក ប៉ូល ដែលថាយើង "ប្រគល់គេទៅព្រះជាម្ចាស់និងប្រគល់ឲ្យគេនូវព្រះបន្ទូលនៃព្រះគុណរបស់ព្រះអង្គដែលអាចពង្រឹងឲ្យគេបានរឹងមាំឡើង និង អាចផ្ដល់ឲ្យគេនូវមត៌ករបស់ព្រះជាម្ចាស់" ។[៣៥] ការងារយើងបានចប់សព្វគ្រប់ ឯការងាររបស់ពួកគេទើបតែចាប់ផ្ដើម ។

ការសិក្សាតាមករណីកើតឡើងនៅស្រុកខ្មែរ

គំរូដែលមានលក្ខណៈវិជ្ជមានមួយ ចំពោះការហ្វឹកហ្វឺនអ្នកបន្តវេន គឺបានធ្វើឡើង នៅក្នុងការងាររបស់ស្នងការយុវជននៃប្រិយសម្ពន្ធគ្រីស្ទបរិស័ទកម្ពុជាគឺមានក្នុងការធ្វើសន្និសីទ ប្រចាំឆ្នាំនៅទីក្រុង កំពង់សោម ។ ការកកើត និង ការរៀបចំផែនការភាគច្រើនដោយសារអ្នកមកពីក្រៅប្រទេស កាលពីឆ្នាំ ១៩៩៥ ពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំការងារ និង ការទទួលខុសត្រូវ គឺខ្មែរជាអ្នកចាត់ចែងកាន់តែច្រើនឡើងៗ ។ អ្នកខ្លះដែលបានចូលរួមក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៦ ដែលចូលរួមក្នុងនាមជាអ្នកបោះជំរុំ តែឥឡូវជាអ្នកបំរើការងារ ក្នុងកម្មវិធីបោះជំរុំនោះទៅវិញ ។ ការបង់ថ្លៃចុះឈ្មោះរបស់អ្នកចូលរួម កើនឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដើម្បីបង្កើនចំនួនទ្វេនៃអត្រានៃប្រាក់ចុះឈ្មោះកាលពីពេលដំបូង ។ ហេតុដូច្នេះហើយ តាមរយៈនៃប្រាក់បង់ថ្លៃចុះឈ្មោះចូលរួមរបស់អ្នក ដែលនៅក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញ ឥឡូវនេះកើនឡើង រហូតអាចចេញថ្លៃជិតពាក់កណ្ដាល នៃថ្លៃដែលបានចំណាយសម្រាប់អ្នកបោះជំរុំម្នាក់ៗ ។ ខ្លឹមសារនៃការបោះជំរុំឆ្នាំ ២០០១ ចម្រៀងបាវចនា ក្រុមសន្តិសុខ ក្រុមសង្គ្រោះបន្ទាន់ ក្រុមកីឡា និង ការទទួលខុសត្រូវផ្សេងៗដទៃទៀត ស្ទើរតែជាកិច្ចការ ដែលខ្មែរធ្វើទាំងស្រុងទៅហើយ ។ ពួកអ្នកដឹកនាំមកពីបរទេសនៅតែជួយកោះប្រជុំរៀបចំផែនការឲ្យបានទាន់ពេល ការរៃអង្គាសថវិកា ដោះស្រាយបញ្ហា រៀបចំ

---

(៣៥) កិច្ចការ ២០:៣២

ដាក់មេរៀន ដើម្បីសិក្សា និង ចាត់តាំងឲ្យមានអ្នកដឹកនាំ និង រៀបចំប្រព័ន្ធគណនេយ្យ ។ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការងារទាំងអស់នេះត្រូវដាក់ឲ្យអ្នកដឹកនាំថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីពិនិត្យមើលដែរ ។ សន្និសីទនេះ គួរតែរៀបចំចាត់ចែង ដោយមិនចាំបាច់មានអ្នកមកពីបរទេសឡើយ ទោះបីជាពួកជនបរទេស នៅតែខំបង្ហាញពីប្រសិទ្ធិភាពរបស់ខ្លួន តាមរយៈការរួមចំណែក និង កម្លាំងកាយចិត្តរបស់គេក៏ដោយ ។

សរុបសេចក្តី

សេចក្តីបង្រៀនរបស់ព្រះយេស៊ូ នៅក្នុងម៉ាថាយ គឺត្រូវបង្កើតសិស្ស បង្រៀនឲ្យគេកាន់កាប់តាមគ្រប់ទាំងសេចក្តីបង្គាប់របស់ព្រះអង្គ ។ ការស្តាប់បង្គាប់របស់យើង ចំពោះការងារនោះ គឺនៅតែមិនបានចប់សព្វគ្រប់ឡើយ បើសិនយើងមិនបានបង្រៀន យ៉ាងហោចណាស់ឲ្យបានម្នាក់នោះទេ គឺដោយពាក្យសម្តីរបស់យើង គំរូរបស់យើង និង ត្រួតពិនិត្យមើលពីការខំប្រឹងប្រែងរបស់អ្នកម្នាក់នោះ ក្នុងការអនុវត្តន៍ធ្វើការងារ និង ពង្រីកការងារបន្ទាប់ពីយើងចេញបាត់ទៅ ។

មានគ្រូគង្វាលជាច្រើន ដែលរវល់យ៉ាងខ្លាំង ពីការអធិប្បាយបង្រៀន ធ្វើដំណើរពីមួយកន្លែងទៅមួយកន្លែង ធ្វើជាប្រធាននៃគណៈកម្មាធិការផ្សេងៗ និង បំរើការដ៏សំខាន់ផ្សេងៗ តែធ្វើការទាំងអស់នេះដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់ ។ គ្រូគង្វាលទាំងនេះអាចគិតថា គឺជាមោទនភាពមែនទែន នៅពេលមានគេនិយាយថា "លោកគ្រូ គ្មាននរណាម្នាក់អាចធ្វើការបានល្អ ដូចលោកឡើយ!" នៅពេលដែលលោកគ្រូនោះស្លាប់ទៅ ឬផ្លាស់ទៅកន្លែងណាផ្សេង ក្រុមជំនុំ ឬ អង្គការ ដែលគាត់បានដឹកនាំ ជាញឹកញយតែងតែដាំក្បាលចុះលឿនស្លេវ ពីព្រោះដោយសារតែមានភាពហោងហាងផ្នែកដឹកនាំ និង បទជំនាញ ដែលលើកបន្តភ្លាមៗនោះ ។ អ្នកដទៃអាចនិយាយទាំងរបូតមាត់ចេញមកដោយមិនបានគិតថា "យី! គាត់នេះជា

អ្នកដឹកនាំក៏ពូកែមែនទែន គ្មាននរណាម្នាក់ពូកែដូចគាត់ឡើយ ។ ការងារទាំងឡាយនឹងដួល បើសិនជាគ្មានគាត់ទេនោះ" ។ ប៉ុន្តែ តើនេះជាសញ្ញាបង្ហាញពីការទទួលជោគជ័យ ឬ បរាជ័យ? តើមិនមែនជារង្វាស់សម្រាប់ការងារទទួលបានជោគជ័យរបស់យើង ថាតើអ្វីដែលយើងបានធ្វើនោះជួយឲ្យយើងរស់នៅបាន ថាតើអ្នកដទៃបានទទួលការហ្វឹកហ្វឺន ដើម្បីបន្ត និង ពង្រីកការងាររបស់យើង ឬក៏អត់នោះទេ? តើព័ន្ធកិច្ចសំដៅលើការទទួលបានជោគជ័យផ្ទាល់ខ្លួន ឬ ជោគជ័យរបស់ក្រុមជំនុំ?