

# ศัพท์พัฒนาบริหารศาสตร์

## DEVELOPMENT ADMINISTRATION GLOSSARY

### “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” (Agents of Change) L ๑๓๖๓๒ ๑๓๓ ๑๓๓๑๑๑๑๑

คำว่า “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” (Agents of Change) เป็นคำที่ค่อนข้างจะใหม่ อยู่สักหน่อยและเข้าใจว่าจะเพิ่งยอมรับใช้กันอย่างแพร่หลายเมื่อประมาณไม่กี่ปีมานี้เอง ไม่ทราบแน่ชัดว่า ผู้ใดเป็นผู้ริเริ่มคิดคำว่า “Agents of Change” หรือ “Change Agents” ขึ้น แต่คำนี้เป็นคำที่ปรากฏอยู่ก่อนข้างจะหนาตาในวรรณกรรมของวิทยาการทางด้านมานุษย-วิทยาประยุกต์ (Applied Anthropology) และในทางด้านสังคมวิทยาชนบท (rural sociology) ฉะนั้น จึงพอจะสันนิษฐานได้ว่า ผู้ที่บัญญัติศัพท์นี้ขึ้นมาเป็นคนแรกน่าจะเป็นนักมานุษย-วิทยา หรือนักสังคมวิทยาคนใดคนหนึ่ง สำหรับคำภาษาไทยที่ใช้ว่า “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” นั้นเป็นคำที่ผู้เขียนตั้งขึ้นมาเองโดยพยายามยึดเอาความหมายสำคัญอันเป็นหน้าที่ของ Change Agents หรือ Agents of Change เป็นหลักในการพิจารณากำหนดตั้งคำขึ้น และด้วยเหตุนี้ คำว่า “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” จึงนับได้ว่าเป็นคำที่ใหม่และฟังดูออกจะแปลกหูอยู่บ้าง คำนี้ยังไม่อาจจะถือได้ว่าเป็นศัพท์ในทางพัฒนาบริหารศาสตร์ในภาษาไทยอย่างสมบูรณ์ ด้วยเหตุผลที่ว่าผู้เขียนนั้นยังไม่ถือว่าตนมีคุณสมบัติสูงพอที่จะตั้งตนเองเป็นนักบัญญัติศัพท์ได้ แต่ที่กล้าตั้งคำขึ้นมาใช้ ณ ที่นี้ก็เพราะผู้เขียนไม่อาจหาหลักฐานในคำวาทภาษาไทยที่แสดงให้เห็นว่าได้มีการบัญญัติศัพท์คำว่า “Change Agents” หรือ “Agents of Change” เป็นภาษาไทยที่ยอมรับกันทั่วไปแล้ว และผู้เขียนก็ไม่อยากจะทับศัพท์ภาษาอังกฤษลงไปเลย ๆ โดยไม่ลองพยายามหาคำไทยมาใส่เทียบเคียงเอาไว้บ้าง ฉะนั้น คำว่า “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” ที่ใช้อยู่นี้จึงถือได้ว่าเป็นคำศัพท์ชั่วคราวและคำนี้อาจเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างอื่น หากว่าได้มีการบัญญัติศัพท์ภาษาไทยขึ้นมาเป็นทางการและเป็นที่ยอมรับกันแพร่หลายในอนาคตแล้วก็ได้

นักมานุษยวิทยาและสังคมวิทยาที่สนใจในปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและการนำเอาหลักวิชาทางด้านมานุษยวิทยาและสังคมวิทยามาช่วยแก้ปัญหาในกระบวนการพัฒนาต่าง ๆ โดยเฉพาะการพัฒนาชนบท อาทิ เช่น ลูมมิส กับ บีเกิล<sup>1</sup> (Loomis & Beegle) และกู๊ดอินท์<sup>2</sup> (W.H. Goodenough) ได้เขียนถึงความสำคัญ บทบาท และหน้าที่ต่าง ๆ ของ “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” ไว้ไม่น้อยทีเดียว ซึ่งจากแนวคิดและข้อเขียนต่าง ๆ ของท่านเหล่านั้นทำให้เราได้ทราบว่า “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” คือใคร มีหน้าที่และบทบาทอย่างไรในงานพัฒนาต่าง ๆ และมีคุณสมบัติอย่างไร ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เราจะได้พิจารณากันต่อไป

โดยทั่วไป เราก็คงกล่าวได้ว่า บรรดาผู้ที่มิอาจชีพในทางให้การศึกษา แนะนำ และส่งเสริมต่าง ๆ ย่อมถือได้ว่าเป็น “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” ได้ทั้งนั้น บุคคลเหล่านั้นอาจเป็นนักการศึกษา ครู อาจารย์ หมอสอนศาสนา เจ้าหน้าที่ส่งเสริมของรัฐ ผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ผู้ปกครองนิคมต่าง ๆ เป็นต้น “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” นั้นย่อมมีหน้าที่สำคัญอยู่อย่างหนึ่ง คือการสร้าง ริเริ่ม หรือ นำให้เกิดมีความเปลี่ยนแปลงขึ้นในกลุ่มบุคคลที่ตนติดต่อยู่ด้วย ความเปลี่ยนแปลงอันมุ่งประสงค์จะก่อให้เกิดมีขึ้นนั้นย่อมหมายถึงความเปลี่ยนแปลงในทัศนคติ (attitude) โลกทัศน์ (World view) และความเชื่อต่าง ๆ (beliefs) เป็นสำคัญ เพราะเมื่อเกิดมีความเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวขึ้นแล้ว ก็เป็นที่หวังได้ว่าความเปลี่ยนแปลงในประการอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเปลี่ยนแปลงทางด้านวัตถุจะเป็นไปได้โดยมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นในขั้นปลายของกระบวนการพัฒนา เป็นความคิดที่ผิดแต่เป็นสิ่งที่กระทำได้ง่ายกว่า ถ้า “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” ทั้งหลายจะมุ่งเปลี่ยนวัฒนธรรมต่าง ๆ เสียก่อนในเบื้องต้น โดยไม่คำนึงถึงการเปลี่ยนทัศนคติ โลกทัศน์ และความเชื่อต่าง ๆ ของกลุ่มชนที่เกี่ยวข้อง การเปลี่ยนแปลงในทางวัตถุอาจจะช่วยให้เกิดมีความเปลี่ยนแปลงในด้านทัศนคติและความเชื่อต่าง ๆ ได้บ้าง แต่ก็น้อยและผิวเผินเต็มที่ นอกจากนั้น การก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางวัตถุ เช่น การสร้างถนนหนทางและตึกอาคาร

<sup>1</sup> Charles P. Loomis & J. Allen Beegle, *Rural Sociology: The Struggle of Change*, (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc., 1960), pp. 49, 88, 133-136.

<sup>2</sup> Ward Hunt Goodenough, *Co-operation in Change*, (New York: Russell Sage Foundation, 1963), pp. 19-21, 78-79, 303-318, 456-462.

ต่าง ๆ โดยที่ประชาชนผู้ที่ได้รับประโยชน์ไม่ได้มีส่วนร่วมหรือยังไม่สำนึกว่าสิ่งต่าง ๆ ที่องค์การภายนอกไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐหรือของเอกชน อย่างเช่น มูลนิธิต่าง ๆ จัดสร้างขึ้นตามลำพังนั้น โดยแท้จริงแล้วตนมีส่วนต้องรับผิดชอบในการดูแลรักษาอยู่ด้วยเพราะ ตนและกลุ่มของตนได้รับประโยชน์ด้วยแล้ว ย่อมเป็นทางให้ประชาชนทั่วไปเกิดความเข้าใจผิด และมีทัศนคติผิด ๆ ได้ อย่างเช่น เกิดความเคยชินต่อความช่วยเหลือจากภายนอก จนไม่มีความกระตือรือร้นที่จะคิดรวมกำลังกันช่วยตนเองและช่วยซึ่งกันและกันในการณ์ต่อไป เมื่อคนส่วนมากมีแต่คิดเสียว่า ตนจะได้รับความช่วยเหลือจากองค์การภายนอกอยู่เสมอแล้ว การที่จะทำให้พวกเขาคิดทำหรือสร้างความเจริญให้แก่ชุมชนของตนก็เป็นของยาก ดังนั้นความช่วยเหลือของรัฐที่ให้แก่ราษฎรบางกลุ่มอย่างเช่น สมาชิกสหกรณ์ สมาชิกกลุ่มชาวนา หรือกลุ่มอื่น ๆ ก็ตาม หากว่า ผู้ที่ทำหน้าที่เป็น “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” ซึ่งในกรณีดังกล่าวก็อาจได้แก่พนักงานสหกรณ์, ช่างอำเภอ ฯลฯ ไม่ยอมรับความจริงในเรื่องความจำเป็นที่จะต้องหาทางเปลี่ยนทัศนคติ โลกทัศน์ และความเชื่อต่าง ๆ ของราษฎรที่ตนมีหน้าที่เข้ามาเกี่ยวข้องก่อนแล้ว งานของบรรดา “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” เหล่านี้ย่อมจะบรรลุผลสำเร็จได้น้อยมาก “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” ควรจะใช้วัตถุประสงค์ให้เป็นเครื่องนำทางหรือสาริต เพื่อก่อให้เกิดมีความเปลี่ยนแปลงขึ้นในความรู้สึกนึกคิดของกลุ่มชนที่ตนมีหน้าที่ต้องติดต่อด้วยเท่านั้นจะเหมาะสมกว่าที่จะทำตัวเป็นผู้จัดการ ทำ หรือสร้างวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ขึ้นมาเองโดยตรง

โดยเหตุที่ “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” เป็นผู้ที่จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำของกลุ่มชนที่ตนเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยไม่มากนักน้อย ดังนั้น จากความสัมพันธ์ที่ตนได้สร้างขึ้นกับกลุ่มชนของตนอาจเป็นเครื่องชี้ให้เห็นได้ทางหนึ่งว่ากลุ่มชนที่ตนมีความสัมพันธ์อยู่ด้วยนั้นยอมรับ “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” ในฐานะอย่างไร ยอมรับว่าเป็นผู้มีความรู้ในทางที่ตนได้รับการฝึกฝนมาอย่างเต็มที่หรือไม่ และยอมรับว่าเขาอยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้นำของกลุ่มชนนั้นได้หรือไม่เพียงใด สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” ย่อมไม่อาจทราบได้ถูกต้องเพียงพอ หากว่าเขาวาง “ระยะทางสังคม” (Social distance) ระหว่างเขากับราษฎรที่เขา มีหน้าที่ต้องติดต่อด้วยไว้ห่างเกินไป นอกจากนั้น การที่ “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” ไม่สนใจจัดเจนในหลักวิชาการที่ดีถือว่าเป็นงานประจำในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ เช่น ผู้เชี่ยวชาญ

ทางเศรษฐกิจถ้ารู้เรื่องเศรษฐกิจศาสตร์แบบงู ๆ ปลา ๆ ก็ย่อมจะไม่สามารถให้คำแนะนำในเรื่องเศรษฐกิจอื่น เป็นหน้าที่ของตนได้ดีพอ จึงอาจก่อให้เกิดความดูหมิ่นดูแคลนและความเสื่อมศรัทธาจากกลุ่มชนที่ตนเองจะเปลี่ยนแปลงก็ได้ หากเป็นเช่นนั้นโอกาสที่ “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” จะทำการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ โลกทัศน์ และความเชื่อต่าง ๆ ของกลุ่มชนที่ตนเกี่ยวข้องด้วยก็แทบจะไม่มีอยู่อีก

ด้วยเหตุผลดังกล่าว อย่างน้อยที่สุด เพื่อที่จะทำหน้าที่ของตนให้ได้ผลเต็มที่ “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” ควรจะมีความรู้ในสองประการต่อไปนี้เป็นอย่างดี คือ

1. ต้องมีความรู้ในวิชาการที่ตนได้รับการฝึกอบรมมาอย่างแจ่มแจ้งอยู่ในขั้นที่จะแสดง ฝึก สอนและถ่ายทอด รวมทั้งแนะนำให้แก่กลุ่มที่ตนต้องเกี่ยวข้องจนเป็นที่เข้าใจดี การขาดความรู้และความชำนาญในงานอันถือได้ว่าเป็นหน้าที่ของตน ย่อมจะก่อให้เกิดความไม่เลื่อมใสศรัทธาแก่กลุ่มชนที่ตนเกี่ยวข้องดังได้กล่าวมาแล้ว

2. ต้องมีความรู้ในวิชาการที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และสังคมพอสมควร โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับศิลปะในด้านการก่อให้เกิดมีความเปลี่ยนแปลงในทัศนคติ โลกทัศน์ และความเชื่อต่าง ๆ ของกลุ่มชน ด้วยเหตุนี้จึงเป็นความจำเป็นที่ “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” ทั้งหลายจะต้องได้รับการฝึกฝนอบรมให้ทราบถึงธรรมชาติของมนุษย์ วัฒนธรรม และสังคม ตลอดจนสิ่งจูงใจให้คนประพฤติปฏิบัติต่าง ๆ โครงสร้างของกลุ่มชนและความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม อุปสรรคและองค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งเหล่านั้น ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ส่วนมากย่อมจะได้มาจากวิชาการทางด้านมานุษยวิทยา สังคมวิทยา และจิตวิทยา

นอกจากนี้ “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” ยังจะต้องมีคุณสมบัติของนักวิจัยอยู่ด้วย อย่างน้อยจะต้องเป็นบุคคลที่รู้จักสังเกตสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างละเอียดถี่ถ้วนพอสมควร รู้จักแหล่งที่จะแสวงหาความช่วยเหลือเมื่อตนประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้อที่สำคัญที่สุดก็คือ “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” จะต้องมีความรักที่จะทำงานร่วมกับประชาชน ไม่รังเกียจในการที่จะคบคนหลาย ๆ แบบ มีความอดทนต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากสิ่งที่ตนเคยชิน และมีอุดมการณ์ที่จะทำงานหนักเพื่อมุ่งหวังพัฒนาสังคมให้ไปสู่ระดับที่มีความเจริญสูงขึ้นกว่าเดิมแม้ว่าจะต้องเหนื่อยยาก เสี่ยงอันตรายและได้รับผลตอบแทนทางวัตถุอันน้อยกว่าที่ควรจะเป็นอยู่บ้างในบางครั้งก็ตาม คุณสมบัติต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมจะสร้างขึ้นมา

ได้โดยยาก หากว่าผู้ซึ่งมีหน้าที่เป็น “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” ทั้งหลายไม่มีจิตใจรักที่จะทำงานด้านนี้เสียอย่างเดียว

สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งซึ่ง “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” จะต้องศึกษาและชวน ขววยเรียนรู้ให้ถูกต้องก็คือ ธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่นที่ตนเองเข้าไปร่วมทำงานด้วย การขาดความรู้และความเข้าใจในธรรมเนียมประเพณีของกลุ่มชนที่ตนติดต่อกับ อาจทำให้ “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” กระทำการบางอย่างอันมีลักษณะเป็นการทำลายจิตใจ ของกลุ่มชนที่ตนประสงค์จะทำให้เกิดมีความเปลี่ยนแปลงได้อย่างคาดไม่ถึงก็ได้ หากเป็นเช่นนั้น การที่จะสร้างความเลื่อมใสศรัทธาขึ้นในตัวของ “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” เองก็จะยากลำบากยิ่งขึ้น

เท่าที่ได้เขียนมาแต่เพียงย่อ ๆ นี้ ก็พอจะมองเห็นได้แล้วว่าการทำงานที่หน้าที่เป็น “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” นั้นเป็นงานที่ยากลำบากสักเพียงไร แต่การจะสร้าง “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” ที่ดีขึ้นมานั้นนับว่าเป็นงานที่ยากลำบากไม่ยิ่งหย่อนกว่ากันเลย กระนั้นก็ตาม ในโลกสมัยปัจจุบันซึ่งกำลังอยู่ใน “ยุคพัฒนา” นั้น สังคมของมนุษย์ส่วนใหญ่กำลังต้องการ บริการของ “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” อยู่อย่างมาก และย่อมเป็นหน้าที่ของผู้ที่มีความรู้ ความคิดอ่านที่ก้าวหน้าทันสมัยทั้งหลายที่จะต้องทำตนเป็น “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” ให้แก่สังคมของตนมากบ้างน้อยบ้างตามกาลและลักษณะของตำแหน่งหน้าที่ ข้าราชการในประเทศที่ “กำลังพัฒนา” อย่างในประเทศไทยเราย่อมมีโอกาสที่จะทำหน้าที่เป็น “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” ได้เต็มที่ ซึ่งถ้าหากข้าราชการส่วนมากแสดงบทบาทของ “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” ตามที่ได้พิจารณากันมาข้างต้นแล้ว กระบวนการพัฒนาของไทยเราก็คงจะ รุดหน้าไปได้อย่างรวดเร็วและราบรื่นยิ่งกว่าที่เป็นอยู่ การเปลี่ยนแปลงโดยบังคับ (forced change) นั้นอาจให้ผลเร็วทันตาเห็นในต้นวัตถุ แต่ในขณะเดียวกันก็ได้สร้างความขมขื่น ปวดร้าวและทำลายชีวิตมนุษย์ลงเป็นอันมาก ด้วยเหตุนี้สังคมส่วนใหญ่ในโลกจึงไม่ต้องการ ใช้วิธีการบังคับให้เปลี่ยนแปลง และได้หันมาใช้วิธีการทำให้มีการเปลี่ยนแปลงโดยสมัครใจ มากขึ้น “ผู้นำความเปลี่ยนแปลง” จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งใหญ่หลวงในการที่จะช่วยแผ้ว ฆางทางไปสู่สังคมอุดมคติในอนาคตของมนุษยชาติต่อไป

สนิท สมักรการ