

บทความวิชาการ

การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำรวจเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

วาทิต นิมเจ็ด¹

ในสภาวะปัจจุบัน โลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันอย่างสูง ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ และในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงนี้ โดยได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง นอกจากนี้ในระดับโลกหรือในระดับประเทศแล้ว ในระดับองค์กรซึ่งเป็นหน่วยย่อยๆ ในสังคม ก็เป็นที่ยอมรับเช่นกันว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญหรือที่เรียกกันว่าเป็นกุญแจสำคัญของความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐ ภาคเอกชน เป็นองค์กรระดับชาติหรือเป็นองค์กรระดับท้องถิ่น ซึ่งความสำคัญของผู้นำ และความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) มีการศึกษาวิจัยจำนวนมากทั้งในต่างประเทศ และในประเทศไทย ที่ยืนยันว่าผู้นำหรือภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขององค์กร รวมถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเป็นพลเมืองดี

ในองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OCB) รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอีก อันที่จริงแล้ว ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งบริหารต่างๆ ในทุกระดับก็ต้องมีบทบาทของความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำทั้งสิ้น

ในการบริหารงานตำรวจให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กรได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร 2 ฝ่าย อันได้แก่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะมีหน้าที่รับผิดชอบดูแล ควบคุมการปฏิบัติงานและบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งตามระดับชั้นลดหลั่นกันไปตามสายงานภายในหน่วยงาน (Tichy, Noel M., 1968)

การปฏิบัติงานของตำรวจภายใต้วัฒนธรรมการทำงานแบบเก่า

ปัจจุบันมีวัฒนธรรมและค่านิยมหลายประการที่เมื่อก่อนเหมาะสมกับสังคมไทย หรือวัฒนธรรมขององค์กรในขณะนั้น แต่อาจไม่เกื้อหนุนหรือไม่เหมาะสมกับการนำมาใช้กับสภาพสังคมหรือวัฒนธรรมขององค์กรในปัจจุบัน

¹ นิสิตปริญญาเอก, หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การปฏิบัติงานของตำรวจภายใต้วัฒนธรรมการทำงานแบบเก่าว่า ผู้นำตำรวจไม่ได้ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีสาเหตุสืบเนื่องมาจากการปกครองบังคับบัญชาตามสายงาน ที่ต้องรอรับคำสั่งตามสายงานจากผู้บังคับบัญชาในระดับบน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน และขาดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งไม่มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่ตามความสามารถของตน และส่งผลให้การแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทันท่วงที ต้องรอรายงานให้ผู้บังคับบัญชาฟัง หรือรอให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อน จึงมีคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชายังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมรูปแบบเดิมซึ่งไม่สามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่การปฏิบัติงานของตำรวจได้ (พงศพัศพงษ์เจริญ, 2552)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปัจจุบันมีแนวคิดทฤษฎีจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งได้มีการ

พยายามจัดกลุ่มแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำไว้หลายแบบ ในที่นี้ขอยกตัวอย่างการจัดกลุ่มทฤษฎีตามแนวทางการศึกษาผู้นำ ที่แบ่งเป็น 4 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้ คือการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ (Traits Approach) การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral Approach) การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Approach) และการศึกษาอิทธิพลอำนาจของผู้นำ (Power-Influence Approach) อย่างไรก็ตามทั้ง 4 กลุ่มทฤษฎีนี้มีข้อถกเถียงถึงจุดอ่อนของแต่ละแนวคิดทฤษฎีอยู่มาก โดยเฉพาะแนวทางการนำไปประยุกต์ใช้ในปัจจุบัน ซึ่งสภาพแวดล้อมหรือบริบทของสังคมและขององค์กรต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปมาก และยังมี การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นในช่วง 1-2 ทศวรรษที่ผ่านมา จึงได้มีการพัฒนาแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำในแนวทางใหม่ ที่มีการกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร และสร้างความผูกพัน ในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงถูกมองว่าเป็นกระบวนการร่วม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำใน

ระดับต่างๆในหน่วยงานย่อยขององค์กร (Mushinsky, Paul M., 1997)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนแปลงสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544)

ทฤษฎีภาวะผู้นำ ภายใต้การศึกษาความเป็นผู้นำโดยทั่วไปทฤษฎีความเป็นผู้นำจะมุ่งที่เป้าหมายอย่างเดียวกันคือ การระบอบองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิธีการศึกษาความเป็นผู้นำที่สำคัญ 3 อย่างที่ถูกนำเสนอ คือ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะ 2) ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม 3) ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ วิธีการศึกษาแต่ละอย่างจะมีแนวทางที่แตกต่างกันต่อการทำความเข้าใจการคาดคะเนความสำเร็จของการเป็นผู้นำ และการพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่กำลังได้รับความสนใจในช่วงเวลานี้คือ ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) แนวคิดของ เจมส์ แมคเกรเกอร์ (Burns) และเป็นผู้บัญญัติว่า “Transformational Leadership”

ได้รับรางวัลพูลิเซอร์แห่งปี 1978 (Tichy, Noel M., 1968) “Transformational Leadership” เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลาย จนได้ถูกนำไปกล่าวถึงในหนังสือหลายเล่มและได้มีการแปลงในลักษณะที่แตกต่างกันไป ได้แก่ “ผู้นำแห่งการปรับเปลี่ยน” “ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง” “ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป” เป็นต้น

ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง จะขึ้นอยู่กับทัศนคติและค่านิยมและทักษะของผู้นำเป็นสำคัญผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพในการศึกษามีคุณลักษณะ⁸ ดังนี้

- 1) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2) เป็นผู้เสียสละสุขุมรอบคอบ
- 3) เชื้อใจต่อความรู้สึกของผู้ร่วมงาน
- 4) รู้ถึงค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรที่มีต่อการทำงาน
- 5) ยืดหยุ่นและพร้อมที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์
- 6) มีทักษะทางความคิดและรู้แนวคิดในแต่ละด้านรวมทั้งสิ่งจำเป็นต่างๆในการวิเคราะห์ปัญหา
- 7) มีสัญชาตญาณที่สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ๆ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำรวจ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิด ทฤษฎีของเบสส์ และ อโวลีโอ การสร้างบารมี (Charisma) ได้มีความหมายของคำว่า การสร้างบารมีไว้มากมาย คำว่า Charisma หมายถึงความมีเสน่ห์ ในภาษากรีก แปลว่า พรสวรรค์หรือลักษณะ

พิเศษส่วนในทางสังคมศาสตร์และรัฐศาสตร์ การสร้างบารมีใช้อธิบายถึงผู้มีอำนาจภายในตัวเองมีผลลึกซึ้งและเป็นพิเศษต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดความจงรักภักดี และอุทิศตนโดยไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตนผู้นำแบบนี้สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้คองเกอร์ และคานิมโก พบว่าผู้นำบารมีมีลักษณะ ดังนี้ (เสาวนิต เสาธานนท์, 2542)

- 1) สร้างจินตภาพในอนาคต ได้ดีกว่าปัจจุบันและลูกน้องยอมรับในจิตภาพนั้น
- 2) กล้าเสี่ยงต่อสถานภาพ ตำแหน่ง หรือเงินทอง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของลูกน้องมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
- 3) ใช้กลวิธีใหม่ เพื่อให้บรรลุจิตภาพที่ยึดร่วมกัน
- 4) สามารถประเมินสถานภาพได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ไวต่อความต้องการ ค่านิยมของลูกน้องและไวต่อสภาพแวดล้อม จนสามารถสร้างจินตภาพ เป็นแนวทางที่สอดคล้องถูกกาลเทศะและน่าประทับใจ
- 5) ทำให้ลูกน้องเกิดความรู้ไม่พอใจในสภาพปัจจุบัน แม้ว่า ในขณะนั้นจะไม่มีวิกฤตการณ์ โดยสร้างจินตภาพในอนาคตที่ดีกว่าแก้ คั่นหน่วัตกรรมในการแก้ปัญหา
- 6) ทำให้ลูกน้องมั่นใจในกลยุทธ์ ว่าสามารถทำให้พวกตนบรรลุจุดมุ่งหมายได้ทำให้ลูกน้องทำงานหนักขึ้นจนประสบความสำเร็จ
- 7) ใช้อำนาจส่วนตน คืออำนาจ เชี่ยวชาญเพื่อทำให้ผู้ตามทำงานได้สำเร็จใจ

วิธีการใหม่ในการเปลี่ยนแปลงใช้อำนาจอ้างอิงเพื่อลูกน้องเรียนแบบตามความคิดตน

การสร้างบารมี หมายถึง ผู้บริหารตำรวจมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ มีความชัดเจนในการทำงาน กล้าเสี่ยงต่อสิ่งที่จะดำเนินการใหม่ๆ โดยมีลักษณะเป็นมิตรจริงใจมีคุณธรรม นำทีมงานปฏิบัติงานต่างๆ ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ผู้ร่วมงานศรัทธาเลื่อมใส ภักดี ผู้ร่วมงานอยากร่วมงานด้วยความอยากปฏิบัติ

ในยุคที่บริบททางสังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น ประชาชนมีความคาดหวังต่อหน่วยงานของรัฐสูงมากกว่าเดิม รวมทั้งยังได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะมากกว่าเดิม รูปแบบภาวะผู้นำแบบใดกันแน่ ที่น่าจะมีความเหมาะสมสำหรับผู้นำตำรวจที่ต้องบริหารงานและปกครองบังคับบัญชาลูกน้อง เพื่อปฏิบัติงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะทฤษฎีและแนวคิดภาวะผู้นำนั้นมีอยู่หลากหลายเหลือเกิน

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นอยู่ภายใต้แรงกดดันและสภาวะการณ์ที่มีความยากลำบากและมีความบีบคั้นค่อนข้างสูง ขณะเดียวกันการปฏิบัติงานของตำรวจ กลับยังเป็นการดำเนินงานในลักษณะการใช้ยุทธวิธีตั้งรับการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือการรอให้เกิดปัญหาจึงแก้ไขหรือเรียกว่าการทำงานแบบแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าซึ่งไม่เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน และเป็นสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานของตำรวจไม่ประสบความสำเร็จ ขาดประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างล่าช้า ไม่ทันต่อเหตุการณ์ ส่งผลทำให้ตำรวจขาดความเชื่อถือ และไว้วางใจจากประชาชน หาก

ตำรวจยังคงใช้ยุทธวิธีตั้งรับ จะไม่สามารถทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นจึงต้องมีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจด้วยการปรับแนวคิดทัศนคติ และแนวทางการปฏิบัติงานให้ เป็นไปในลักษณะเชิงรุก เพื่อให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานของตำรวจ ซึ่งเป็นงานบริการประชาชน และเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง การดำเนินงานให้ เป็นไปในลักษณะดังกล่าว จะมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ ต้องปรากฏการร่วมมือกันของบุคลากรทุกระดับภายในองค์กรตำรวจ โดยเฉพาะตำรวจ ผู้ปฏิบัติต้องเข้าใจบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบของตน รวมถึงเข้าใจสภาพการเปลี่ยนแปลงและปัญหาที่องค์กรต้องเผชิญ เพื่อตระหนักในภารกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงาน รวมทั้งการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้ภารกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ งานของตำรวจนั้น นอกจากจะอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเอง ไม่ว่าจะ เป็นด้านกระบวนการทำงาน และงบประมาณ ฯลฯ แล้ว ยังอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมและแรงกดดันภายนอก ไม่ว่าจะอยู่ในลักษณะของแรงจูงใจจากผลประโยชน์อันมิชอบ แรงกดดันจากผู้มีอิทธิพลกลุ่มต่างๆ ข้อเรียกร้องและคำวิพากษ์วิจารณ์จากสังคมและสื่อมวลชน ซึ่งต้องยอมรับว่าในฐานะที่ข้าราชการตำรวจ ก็เป็นมนุษย์ที่ยังตกอยู่กระแสของความ

โกรธ หลง อคติและความกลัวต่างๆ ไม่มากก็น้อย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลกระทบและอิทธิพลต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจในการตัดสินใจเลือกที่จะปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่อาจจะออกจากกรอบแนวทางหรือหลักการที่ถูกต้องและเป็นธรรม อันนำมาซึ่งปัญหาและความเสียหายแก่ประชาชนผู้บริสุทธิ์ ตำรวจการตำรวจเองรวมทั้งภาพลักษณ์ของหน่วยงาน และสำนักงานตำรวจแห่งชาติในภาพรวม จากสภาพการณ์และเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารหรือผู้นำตำรวจ ถือเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างยิ่ง ที่ควรจะต้องพัฒนาและสร้างให้เกิดขึ้นในตัวของผู้บริหารงานหรือผู้นำตำรวจ ผู้บริหารหรือผู้นำยึดความมั่นในหลักการและอุดมการณ์ที่ถูกต้องดีงาม มีความมั่นคงทางด้านจิตใจและอารมณ์ มีวิสัยทัศน์เป้าหมายและจุดยืนในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารหรือผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล

การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตำรวจเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

อาเซียน (ASEAN) หรือ สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations) เป็นองค์กรระหว่างประเทศที่ก่อตั้งโดยปฏิญญากรุงเทพ (Bangkok Declaration) หรือปฏิญญาอาเซียน (ASEAN Declaration) ที่วังสราญรมย์ ในวันที่ 8 สิงหาคม 2510 โดยเป็นการก่อตั้งจากผู้แทนทั้ง 5 ประเทศ

การทำงานของตำรวจในยุคปัจจุบัน ท่ามกลางกระแสสังคมที่มีความคิดแปลกแยก เป็นฝักเป็นฝ่าย ภายใต้ของคำที่มักใช้เปลื้องกันว่า “สองมาตรฐาน” ตำรวจในฐานะเป็นคันทางของกระบวนการยุติธรรมนั้น ต้องยอมรับว่าทำงานลำบากครับ หากงานตั้งรับไม่ออกไปรุกหรือต่อสู้กับปัญหา เขาก็ว่าสิ้นเปลืองภาษีของประชาชน หรือทำงานไม่คุ้มกับที่ประชาชนจ้าง เพราะฉะนั้นตำรวจต้องปรับเปลี่ยนวิธีทำงานใหม่ คือต้องรุกเขาหาประชาชน รุกเข้าไปชนกับปัญหา รุกเข้าไปหาข้อมูล ตามแหล่งโจรหรือแหล่งอาชญากรรมต่างๆ แล้วนำปัญหาต่างๆ นั้น มาแก้ไขปัญหา

โดยสายตรวจจะต้องรุกเข้าไปหาประชาชน พร้อมกับทำให้ทุกภาคส่วนมาร่วมเป็นภาคีเครือข่ายในการป้องกันภัยอาชญากรรมและยาเสพติด โดยให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะ ร่วมคิดร่วมทำ และร่วมประเมินผล (สุรินทร์ ชาวศรีทอง, 2554) การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะสามารถตอบสนองและรองรับต่อความต้องการของประชาชน และปัญหาที่หลากหลายภายใต้สถานการณ์ดังกล่าว ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น การปฏิบัติงานของตำรวจจะอาศัยเพียงระบบ รูปแบบและประเพณีปฏิบัติในการทำงานแบบเดิมๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นผู้บริหารงานหรือผู้นำตำรวจจำเป็นต้องทั้งกระตุ้น จูงใจและผลักดันให้ผู้บังคับบัญชาได้ปรับทัศนคติ

มุมมองและพฤติกรรมในการทำงานเสียใหม่

เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันโดยการกำหนดมาตรการป้องกันไม่ให้ปัญหาเหล่านั้นเกิดขึ้นอีก หรือสามารถควบคุมปัญหาได้ในลักษณะที่กระทบกับความเป็นอยู่ของประชาชนให้น้อยที่สุด สิ่งหนึ่งที่นำมาปรับใช้ในการทำงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมนั้น นอกจากสรรพวิชา หรือประสบการณ์ที่สะสมมานั้นจะต้องมีหลัก มีกรอบในการทำงานด้วย หลักที่ว่านั้นก็คือ “แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง” ภายใต้กรอบ 3 ข้อ คือพอประมาณ คือรู้จักพอ ไม่เอาर्डเอาเปรียบถูกต้อง มีเหตุมีผล คือถูกต้องตามกฎหมาย และต้องรู้จักกฎหมายสร้างภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี คือป้องกันไม่ให้สิ่งที่ไม่ดีเข้ามาสู่สังคมหรือกิจการของตน และให้ความร่วมมือแจ้งข่าวสารเบาะแสแก่ตำรวจ

บทสรุป

ในการบริหารงาน เป็นที่ทราบกันดีแล้วว่าบุคลากรหรือตัวข้าราชการตำรวจถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงาน การจูงใจให้ข้าราชการตำรวจตั้งใจ ท่วมเท อุทิศแรงกาย แรงใจเพื่อปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตามหากพิจารณาจากแรงจูงใจภายนอกที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมในลักษณะของเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิและสวัสดิการต่างๆ แล้ว เมื่อเปรียบเทียบกับสภาวะทางเศรษฐกิจ และระดับของค่าครองชีพ

จะเห็นได้ว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ให้แก่ข้าราชการตำรวจ น่าจะยังไม่สามารถอยู่ในระดับที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่

เพียงพอ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นในภาคเอกชน ฉะนั้นการให้ความสนใจกับการสร้างแรงบันดาลใจ ตามหลักแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในฐานะปัจจัยด้านแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำควรนำมาปรับใช้ ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจภายในของข้าราชการตำรวจ ไม่ว่าจะ

เป็นการกระตุ้นให้เขาเห็นว่าความสำเร็จของหน่วยงานและภารกิจที่ได้รับมอบหมายนั้นมีคุณค่ามากกว่าค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่นใด รวมทั้งตัวเขาเองนั้นมีศักยภาพและความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นในตนเองเพื่อที่จะมุ่งมั่นปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- พงศ์ศ พงษ์เจริญ (พลตำรวจเอก). (2552). การเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์แผนใหม่ตำรวจไทยในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เดอะกราฟิกโก ชิสเต็มส์ จำกัด.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2544). ปัจจัยด้านชาวอารมณ์บุคลิกภาพและภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าระดับกลางในองค์กรธุรกิจ. รายงานการวิจัย. วารสารภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- _____. (2544).รวมบทความทางวิชาการเรื่อง (เล่ม 2) อีคิว : จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: Desktop.
- เสาวนิต เสาธานนท์. (2542). ภาวะผู้นำ. นครราชสีมา : โปรแกรมวิชาบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สุรินทร์ ชาวศรีทอง. (2554). มาตรการเชิงรับ และรุกในการแก้ไขปัญหาเสพติดตามนโยบายของรัฐบาล. สถานีตำรวจนครบาลพลโยชชิน.
- Mushinsky, Paul M. (1997). **Psychology applied to work an introductions to industrial and organizational psychology**. California : Brooks/Cole.
- Tichy. Noel M. and Mary Anne Devanna. (1968). **The Transformational Leader**. New York : Wiley.