

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์กับการบริหารศูนย์ฝึกอบรมตำรวจ Visionary Leadership and Police Training Center Management

พ.ต.ท.ปภัสนุ ปานพรหม¹

Pol.Lt.Col.Paphatsanu Panprom¹

วรกฤต เกื่อนช้าง², ทนง ทศไกร³

Worrakrit Thuenchang², Thanong Tasakrai³

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ประสบความสำเร็จภายใต้แรงผลักดันของกระแสโลกาภิวัตน์อันมีการพัฒนาการติดต่อสื่อสาร การคมนาคมขนส่ง และเทคโนโลยีสารสนเทศ อันแสดงให้เห็นถึงการเจริญเติบโตของความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคล ชุมชน หน่วยธุรกิจ และรัฐบาลทั่วทั้งโลก ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นแนวทางหนึ่งที่เชื่อมโยงองค์การต่างๆ ในโลกยุคการเปลี่ยนแปลงปัจจุบันองค์การทั้งภายในประเทศและต่างประเทศต่างมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมกันอย่างแพร่หลาย ผู้นำยุคใหม่ต้องสามารถเปลี่ยนแปลงและปรับตัวไปในทิศทางที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต โดยผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะมีบทบาทสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยต้องมองเห็นปัญหาขององค์การและพร้อมที่จะปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสามารถประสบความสำเร็จได้ด้วยการสร้างความร่วมมือคนในองค์การ การมอบอำนาจให้กับบุคคลที่ทำหน้าที่การเปลี่ยนแปลงรวมถึงมีการตรวจสอบความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงและการสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกที่สะท้อนถึงทัศนคติของบุคลากรในองค์การ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การบริหาร, ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจ

Abstract

Visionary leadership is a key factor in driving an organization to succeed under the impetus of globalization that has evolved communication, transportation and information technology. It represents the growth of economic, political, technological and cultural ties that connect individuals, communities, business units and governments across the world. Visionary leadership is an approach that connects organizations. In today's changing world, both domestic and foreign organizations are widely focused on technology development and innovation. The new generation of leaders must be able to change and adapt in a direction

¹ นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มจร วิทยาเขตนครสวรรค์, Doctor of Education Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Sawan Campus, E-mail : pawinee7315@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ ดร. , ผู้อำนวยการหลักสูตรและประธานที่ปรึกษาคุณุณินพนธ์

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณินพนธ์ร่วม

that is suitable for current and future situations. Visionary leaders will play a key role in leading the change. By having to see the problems of the organization and be ready to adapt to such changes can be achieved by creating cooperation among people in the organization. Empowering people to make change includes monitoring the progress of change and creating a positive culture that reflects the attitudes of the people in the organization.

Keyword: Leadership, Administration, Police Training Center.

บทนำ

ในสภาวะกาลเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกในปัจจุบันและอนาคตที่มุ่งสู่ยุคของข้อมูลข่าวสารมากขึ้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สามารถปรับเปลี่ยนทิศทางในการบริหารและวัฒนธรรมการทำงานให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง ดังคำกล่าวตามทฤษฎีวิวัฒนาการของชาร์ลส์ดาร์วิน ที่ว่า “ผู้ที่อยู่รอดมิใช่เป็นสายพันธุ์ที่แข็งแรงที่สุดหรือฉลาดที่สุด แต่ต้องเป็นผู้ที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีที่สุด” การสร้างการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ผู้นำต้องมีความสามารถในการนำองค์การในยุคของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และในการพัฒนาภาวะผู้นำต้องทำให้ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงในองค์การโดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จขององค์การในปัจจุบันและอนาคต ดังที่ คอตเตอร์ กล่าวไว้ว่า⁴ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ภาวะผู้นำในอนาคตจึงต้องมีมุมมองที่กว้างไกลระดับโลก(global perspective) ต้องชาญฉลาดและเข้าใจอย่างถ่องแท้ต่อปัจจัยทางวัฒนธรรม รวมถึงต้องเข้าใจองค์การในรูปแบบใหม่จากมุมมองที่เป็นองค์รวมเพื่อการปฏิบัติงานของทุกกลไกเห็นได้จากองค์การสมัยใหม่ที่ได้นำหลักการเกี่ยวกับการบูรณาการ ความยืดหยุ่นและเปิดกว้างเพื่อรองรับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นและความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง(changing management) มาใช้ ดังนั้นผู้นำในศตวรรษที่ 21 จึงต้องขอความท้าทายและการทดลองใหม่ รู้จักลดข้อจำกัดของตนและองค์การให้น้อยลงและมีความกล้าเสี่ยงอย่างรอบคอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ให้มากงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคใหม่ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้กับผู้นำ⁵ ทั้งนี้ในการก้าวไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วจึงต้องดำเนินการด้วยการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อการเรียนรู้และคิดค้นให้เกิดสิ่งใหม่ที่เป็นของตนเองซึ่งจะทำให้สามารถนำไปขยายผลไม่ใช่แค่การนำของผู้อื่นมาเป็นแบบอย่างเพียงอย่างเดียว

การพัฒนาภาวะผู้นำ

การพัฒนาภาวะผู้นำนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารในยุคปัจจุบันเพราะมีผลการวิจัยที่ยืนยันว่าความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายและการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาขณะเดียวกันก็มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้พยายามศึกษา

⁴ Kotter, J, **Leading Change**, Harvard Business Review Boston: MA, (1996).

⁵ เสน่ห์ จัญโต, **วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่**, นนทบุรี: โครงการส่งเสริมการแต่งตั้ง

เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กรมานานหลายทศวรรษ ฮอดเกตต์ส (Hodgetts)⁶ อธิบายว่าการที่บุคคลได้เป็นผู้นำเพราะบุคคลนั้นมีบุคลิกลักษณะและความสามารถที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ และการศึกษาวิจัยเพียงเพื่อหาคำตอบว่าภาวะผู้นำเกิดจากคุณลักษณะใดบ้างที่ทำให้ผู้นำแตกต่างจากผู้ตาม แต่นักวิชาการก็ยังไม่สามารถระบุคุณลักษณะที่แน่นอนที่สามารถแบ่งแยกระหว่างบุคคลที่เป็นผู้นำและผู้ตาม ได้วิธีการศึกษาเชิงคุณลักษณะจึงมีข้อจำกัดบางประการ กล่าวคือตัวอย่างของผู้นำที่เป็นที่รู้จักเช่น นโปเลียน โบนาปาร์ต อับราฮัม ลินคอล์นอดอล์ฟ ฮิตเลอร์ วินสตัน เชอร์ชิลล์ มาร์ตินลูเธอร์คิง ลีควอนยู เป็นต้น ซึ่งเป็นที่รับรู้ได้ว่าบุคคลเหล่านี้แตกต่างจากบุคคลอื่น แต่เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าพวกเขาไม่มีคุณลักษณะของความ เป็นผู้นำร่วมกันเลย ยิ่งกว่านั้นยังมีบางกรณีที่ผู้นำประสบความสำเร็จภายในสถานการณ์หนึ่ง แต่ไม่ประสบความสำเร็จในอีกสถานการณ์หนึ่ง ดังตัวอย่างของเซอร์วินสตันเชอร์ชิลล์ ในฐานะนายกรัฐมนตรีของอังกฤษใน ระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 เขาสามารถรักษากำลังใจของชาวอังกฤษด้วยคำพูดที่เฉียบแหลมและความกล้าหาญ แต่เมื่อสงครามโลกสิ้นสุดลงในปี พ.ศ. 2488 เขากลับพ่ายแพ้การเลือกตั้งครั้งใหม่แก่นักการเมืองที่ไม่มีชื่อเสียง ด้วยเหตุนี้วิธีการศึกษาผู้นำในเชิงคุณลักษณะจึงหมดความนิยม โดยข้อบกพร่องของทฤษฎีนี้คือไม่มีคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถพิสูจน์ได้ว่าเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอกับความประสบความสำเร็จของกลุ่มแนวคิดของผู้นำ ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940-1960 กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาคำตอบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลควรมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร แต่นักวิชาการพบว่าการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมยังคงมีข้อจำกัด โดยนักวิชาการแต่ละกลุ่มที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมมีความเห็นไม่ลงรอยกันในเรื่องแบบ พฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผล รวมถึงการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมยังไม่ได้นำไปวิจัยด้านสถานการณ์มา พิจารณาอย่างจริงจังจึงมีผลทำให้พฤติกรรมผู้นำที่ใช้ได้ดีในที่หนึ่งอาจใช้ไม่ได้ในอีกที่หนึ่งทำให้การศึกษาภาวะ ผู้นำยังต้องมีการศึกษากันไป

ต่อมาการศึกษาภาวะผู้นำในช่วงปลาย ทศวรรษที่ 1960 จึงเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ซึ่ง เป็นการผสมผสานกันระหว่าง คุณลักษณะของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ และสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยคำนึงถึง ปัจจัยตาม สถานการณ์ ทั้งในด้านลักษณะเชิงบุคลิกภาพ และด้านพฤติกรรม ในช่วงทศวรรษที่ 1970 ทฤษฎี ภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปสู่กระบวนการซึ่งพยายามรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิง พฤติกรรมและทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มี ประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ มีแนวคิดเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องทฤษฎี ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะและภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม แต่ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ยังคงมีข้อจำกัดอยู่ หลายประการ คือมีความยุ่งยากในการนำไปใช้เพราะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายปัจจัยทั้ง ปัจจัยด้านตัวผู้นำ ผู้ ตาม ทีมงาน และความ สัมพันธ์ภายในกลุ่ม ทฤษฎีภาวะผู้นำในกลุ่มนี้ ยังมีข้อจำกัดในการอธิบายความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำกับกลุ่มคนอื่นๆ นอกเหนือจากกลุ่มผู้ตาม และทฤษฎีภาวะผู้นำในกลุ่มนี้ไม่สนใจปัจจัยสถานการณ์ ภายนอกองค์การจึงทำให้นัก วิชาการหลายท่านพยายามศึกษาภาวะผู้นำในมุมมองใหม่เพิ่มขึ้น การศึกษาภาวะ ผู้นำในตอนต้นทศวรรษ 1980 ได้เกิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ (visionary leadership) มีการศึกษาวิจัยมากใน ช่วงทศวรรษ 1980 เป็นต้นมาและเริ่มมีความ ชัดเจนในช่วงทศวรรษ 1990 ภาวะผู้นำในช่วงนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ที่จะสร้าง นวัตกรรมและมีการคิดสร้างสรรค์เปิดรับความคิดใหม่ๆ ผู้นำจะช่วยสร้างวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้และส่งเสริมให้บุคลากรมี ความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง บ่งบอกถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงโดยผู้นำมุ่งที่การเปลี่ยนแปลงเรื่องค่านิยม คุณธรรมมาตรฐานและการมองการณ์ไกลไปในอนาคต⁷ ภาวะผู้นำในอนาคตจึงต้องมีมุมมองที่กว้างไกลระดับโลก (global perspective) ต้องชาญฉลาดและเข้าใจอย่างถ่องแท้ต่อปัจจัยทางวัฒนธรรมต้องเข้าใจ องค์การ ในรูปแบบใหม่จากมุมมองที่เป็นองค์รวมการศึกษาภาวะผู้นำที่ผ่านมาในอดีตยังไม่ เพียงพอสำหรับการนำ องค์การให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 ถึงปัจจุบันเนื่องจากโลกมีการเปลี่ยนแปลง

⁶ Hodgetts, R.M, *Modern human relations at work (7th ed.)*, New York: Harcourt Brace College, (1999).

⁷ รัตติกรณ์ จงวิศาล, *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา*, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, (2556).

อย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศ และกระแสแห่งโลกาภิวัตน์เข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นการแก้ปัญหาแบบเดิมมักใช้ไม่ได้ผล แม้การศึกษาภาวะผู้นำมีพัฒนาการมาโดยตลอดแต่ส่วนใหญ่แล้วยังคงมองภาพแบบเดิม กล่าวคือคุณลักษณะพฤติกรรมและสถานการณ์ที่มีความสำคัญและจำเป็น แต่แนวความคิดทั้งสามดังกล่าวยังไม่เพียงพอในการอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำแนวใหม่ได้ ด้วยเหตุนี้จึงมีความพยายามที่จะพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ดังนั้นภาวะผู้นำแห่งอนาคต หรือภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาส่งผลให้นักวิชาการให้ความสนใจต่อสถานการณ์แวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงองค์การที่มีการศึกษาภาวะผู้นำในหลายมิติเป็นการศึกษาภาวะผู้นำที่เริ่มจะมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ผู้นำที่ต้องกำหนดทิศทางขององค์การ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและเต็มใจที่จะเพิ่มอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้ที่รับผิดชอบดำเนินการเปลี่ยนแปลงและให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ การคิดสร้างสรรค์ การคิดนอกกรอบ ตลอดจนการนำการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) มีสำนึกของการเปลี่ยนแปลงอย่างเร่งด่วน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมองค์การ ทำตนให้สอดคล้อง กับทุกคนในองค์การมีความคิดก้าวไกลไป ข้างหน้าอยู่เสมอ มีความสามารถในการสร้าง วิสัยทัศน์ ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นทำให้ผู้นำสามารถนำพาองค์การไปยังทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม และสามารถวางรากฐานขององค์การได้อย่างยั่งยืนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่าการศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในยุคนี้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

นิยามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึงผู้ที่มีความสามารถในการนำองค์การเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การในทางที่ดีขึ้นโดยการสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานที่ตรงกัน รวมถึงการรวมพลังใจเพื่อให้สมาชิกขององค์การแสดงพฤติกรรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตนและองค์การ ตลอดจนให้สมาชิกร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อ นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์อันก่อให้เกิดความคิดใหม่ วิธีการและกระบวนการทำงานอย่างสร้างสรรค์ จากนิยามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นี้เห็นได้ว่าให้ความสำคัญใน 5 ด้าน ได้แก่

1. การนำองค์การ หมายถึงการกำหนดทิศทางขององค์การด้วยการสร้างวิสัยทัศน์การ เผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถสร้างบรรยากาศองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
2. การติดต่อสื่อสาร หมายถึงกระบวนการสร้างความเข้าใจให้กับบุคคลอื่นที่ต้องอาศัยทักษะการติดต่อสื่อสารช่องทางการติดต่อสื่อสารยุทธศาสตร์และรูปแบบการติดต่อสื่อสาร
3. การรวมพลังใจ หมายถึงการกระตุ้นบุคคลอื่นให้เกิดความพยายามความเต็มใจในการปฏิบัติงานโดยการตอบสนองความต้องการการรับรู้ความคาดหวังและเป้าหมายของบุคคลและการเสริมแรงโดยการเสริมแรงทั้งทางบวกและทางลบเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ
4. การนำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงความสามารถของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มองเห็นปัญหาขององค์การและเกิดความรู้สึกถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์การผ่านกระบวนการสร้างความร่วมมือ การมอบอำนาจให้กับบุคคลการตรวจสอบความก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงและการสร้างวัฒนธรรมเชิงบวก

5. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึงความสามารถในการหาวิธีการและแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดละออในการคิด

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ถูกพัฒนาจากแนวคิดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นแนวคิดภาวะผู้นำแนวใหม่ (The New Leadership Approach) ที่เริ่มต้นในช่วงทศวรรษที่ 1980 จนถึงปัจจุบัน กล่าวคือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพนั้น (transformational leadership) ครอบคลุมแนวคิดภาวะผู้นำโดยเสน่ห์ (charismatic leadership) และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) แม้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เกิดขึ้นมานานแล้ว แต่ ยังขาดความชัดเจน ปัจจุบันจะเห็นได้ว่าองค์การจำนวนมากได้นำหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มาใช้ซึ่งถือได้ว่าเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (modern paradigm) ที่แสดงความคาดหวังต่อการสร้างการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์

(paradigm shift) เนื่องจากทุกองค์การตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกเพราะการศึกษาภาวะผู้นำที่ผ่านมายังไม่เพียงพอที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้จึงให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำในเชิงวิสัยทัศน์โดยทั่วไปอาจพบได้ว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้นถูกแฝงอยู่ในคุณลักษณะและบุคลิกภาพของแต่ละคนอยู่แล้ว การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงเน้นพฤติกรรมหลักที่สำคัญ ได้แก่เป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นด้วยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิกและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนสมาชิกพร้อมทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก พฤติกรรมเหล่านี้จะนำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง⁸

คุณลักษณะและพฤติกรรมภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์

ผู้นำที่สามารถนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จต้องมีคุณลักษณะที่ดีเป็นพื้นฐาน คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ มีรายละเอียดดังนี้ สุพานี สฤกษ์วานิช⁹ กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ที่เด่นชัดและเป็นวิสัยทัศน์ที่ดีและเหมาะสม 2) มีความต้องการ สิ่งใหม่ ๆ นำพาองค์การ กล่าวคือเป็นผู้บุกเบิกกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในองค์การ 3) มีความกระตือรือร้นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นคนอื่นให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) มีความต้องการที่จะช่วยเหลือผู้อื่นเสมอเน้นการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนช่วยเหลือผู้บังคับบัญชา 5) เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นให้เห็นการประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสม และ 6) มีความต้องการที่จะบรรลุในสิ่งที่ได้กำหนดไว้ด้วยความตั้งใจ และหัวใจที่จะทุ่มเท

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในบริบทการนำการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นผู้ที่เชื่อว่าตนสามารถทำให้ผู้สนับสนุนเห็นด้วยกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การนำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สามารถสร้างความร่วมมือและเพิ่มอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงตลอดจนตรวจสอบความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและสามารถกำหนดเป็นแนวทางสำหรับการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับขององค์การเพื่อเป็นการสร้างอนาคตขององค์การ เป็นบุคคลที่สามารถนำพาองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ผู้ร่วมงานให้การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นโดยที่ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องสามารถสื่อสาร ยุทธศาสตร์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจ และมองเห็นถึงความจำเป็นตลอดจนมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ตรงกัน โดยอาศัยการ กระตุ้นหรือการรวมพลังใจ เพื่อให้สมาชิก แสดงพฤติกรรมเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ รวมถึงการสร้างช่องทางที่หลากหลายเพื่อให้สมาชิกร่วมกันแสดงความคิดเพื่อนำไปสู่ความหลากหลายทางความคิดก่อให้เกิดการคิดสร้างสรรค์ วิธีการและกระบวนการทำงานอย่าง สร้างสรรค์นำไปสู่การสร้างอนาคตขององค์การ ให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น การเปลี่ยนแปลงองค์การเป็นกระบวนการที่ทำให้้องค์การมีประสิทธิภาพขึ้น การนำการเปลี่ยนแปลงเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญและยากยิ่งของความเป็นผู้นำเพราะเมื่อผู้นำริเริ่มที่จะฟื้นฟูและปรับปรุงองค์การให้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่มักได้รับการต่อต้านจากสมาชิกที่เสียผลประโยชน์ ทำให้เกิดปัญหา อุปสรรคมากมายในการนำการเปลี่ยนแปลงในองค์การ แมนนิง และโรเบิร์ตสัน¹⁰ กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีสิ่งที่เป็นพื้นฐาน 2 ประการ ได้แก่ 1) ผู้นำต้องพยายามที่จะมี อิทธิพลต่อสภาพแวดล้อม (to influence the environment) และ 2) ผู้นำต้องพยายามที่จะริเริ่มสู่การเปลี่ยนแปลง (initiators of change) ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์สู่การนำการเปลี่ยนแปลงได้โดยเป็นผู้ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จในการนำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจำเป็นต้องอาศัยพฤติกรรมในหลายด้านของตนเอง เช่น การเมืองในองค์การ การบริหาร

⁸ สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, ภาวะผู้นำและทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์, กรุงเทพฯ: วิจารณ์ เอ็ดดูเคชั่น, (2548).

⁹ สุพานี สฤกษ์วานิช, พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิด และทฤษฎี, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, (2552).

¹⁰ Manning, T., & Robertson, B, The dynamic leader-leadership development beyond the visionary leader, Industrial and Commercial Training, 34(1), (2002).

จัดการการจูงใจ การให้ผลตอบแทน การนำทีม รวมถึงการให้คำแนะนำเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง ผู้นำสามารถประยุกต์ใช้ในการนำการเปลี่ยนแปลงดังนี้

1. การสร้างความร่วมมือ เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อการเปลี่ยนแปลง
2. เพิ่มอำนาจให้บุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อให้อำนาจการตัดสินใจกับผู้ที่ช่วยในการวางแผน
3. ตรวจสอบความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงทั้งการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการ

เปลี่ยนแปลง การประเมินความก้าวหน้าโดยการตรวจปัจจัยด้านบุคลากร กระบวนการและการประเมินความก้าวหน้าโดยการตรวจผลการปฏิบัติงาน

4. เปลี่ยนแปลงโดยการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงบวกด้วยการปลูกฝังความเชื่อให้ บุคลากรมีพฤติกรรมตามท้องถื่นที่ต้องการ หล่อหลอมผู้ที่มีจุดยืนที่ดีให้มีพฤติกรรมตามวัฒนธรรมขององค์การ และมีการคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมและทัศนคติทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลง

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจ

ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจเป็นสถาบันฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานระดับกองกำกับการขึ้นตรงกับตำรวจภูธรในแต่ละภาค ประเทศไทยมี ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจทั้งหมด 9 ภาค ดังนี้

- ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 1 (สระบุรี)
- ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 2 (ชลบุรี)
- ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 3 (นครราชสีมา)
- ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 4 (ขอนแก่น)
- ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 5 (ลำปาง)
- ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 6 (นครสวรรค์)
- ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 7 (ราชบุรี)
- ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 8 (สุราษฎร์ธานี)
- ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร ภาค 9 (ยะลา)

ภาระหน้าที่หลักในการผลิตและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเพื่อให้ออกไปรับใช้ประชาชนตามพื้นที่ต่างๆ ในสังกัดตำรวจภูธรแต่ละภาค รวมทั้งมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาการศึกษาตลอดจนปรับปรุงหลักสูตรและระบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยสามารถติดต่อประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาหรือองค์กรอื่นเพื่อส่งเสริมให้ท้องถิ่นชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการป้องกันปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญาและการรักษาความปลอดภัยของประชาชนตามความเหมาะสม นอกจากนี้ภารกิจในการฝึกอบรมแล้วยังต้องปฏิบัติงานเพื่อรองรับภารกิจของตำรวจภูธรแต่ละภาค และสำนักงานตำรวจแห่งชาติในภารกิจอื่นๆ ในฐานะเป็นหน่วยงานสนับสนุนอีกด้วย

ดังนั้นศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรแต่ละภาคจึงต้องปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และขณะเดียวกันเมื่อมี พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของประเทศขึ้นมา สำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีสถาบันการศึกษาจึงต้องปฏิบัติตามกฎหมายนี้ด้วยแต่ในลักษณะของการจัดการศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้นเป็นการศึกษาเฉพาะทางผลิตหรือฝึกอบรมบุคคลให้พร้อมที่จะออกไปปฏิบัติหน้าที่ในสายงานเฉพาะต่างๆที่มีตำแหน่งงานรองรับอยู่แล้วซึ่งมีลักษณะแตกต่างจากสถาบันการศึกษาของรัฐต่างๆ ไปที่ผลิตบัณฑิตออกมาเพื่อให้สามารถทำงานทำได้

แต่อย่างไรก็ตามศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรในแต่ละภาคได้นำภารกิจทั้ง 2 ส่วนมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน จึงได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรไว้ว่า “พัฒนาการเรียนรู้ คุณธรรมนำการศึกษาร่วมพัฒนาสังคม” และมีปรัชญาในการดำเนินงานว่า “เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นมืออาชีพด้านการศึกษา ฝึกอบรมและพัฒนา สร้างตำรวจที่ดีเพื่อประชาชน” โดยเรามีปณิธานแน่วแน่ที่จะมุ่งมั่นให้ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจเป็นหน่วยผลิตและพัฒนาข้าราชการตำรวจให้เป็นตำรวจมืออาชีพ ทั้งนี้เพื่อเป้าประสงค์สูงสุดของตำรวจภูธร และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งตำรวจมืออาชีพที่เป็นที่คาดหวังต้องเป็นผู้ที่เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม ความรอบรู้ ความรับผิดชอบ ความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจพร้อมที่จะให้บริการแก่ประชาชน

การจะทำให้ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรแต่ละภาคมุ่งไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จจะต้องสร้างความเข้าใจกับข้าราชการตำรวจในสังกัดให้มีวิสัยทัศน์ที่จะมุ่งไปสู่ปณิธานเดียวกัน โดยวางยุทธศาสตร์ในการดำเนินการไว้ 3 ด้าน คือ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา และยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการที่ดี

1. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา ได้นำแผนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2550-2554 มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นที่จะให้ข้าราชการตำรวจทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิด หลักการและแนวทางปฏิบัติเพื่อจะได้พัฒนาตนเอง ครอบครัวแล้วนำไปพัฒนาหน่วยงานและระบบงานให้มีความพร้อมสูงสุดในการปฏิบัติตามแผนของหน่วย ทั้งนี้ต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจกับข้าราชการตำรวจในสังกัดให้ทราบและเข้าใจตรงกันถึงความมุ่งหมายขององค์กรและร่วมกันขับเคลื่อนตามแผนโครงการต่าง ๆ

2. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาได้นำเอา พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในเรื่องมาตรฐานและตัวบ่งชี้จากการประกันคุณภาพการศึกษามาเป็นหลักในการพัฒนาโดยมุ่งเน้นทั้งผู้ศึกษาอบรมและผู้สำเร็จ การศึกษาอบรมไปแล้ว ครู-อาจารย์ การเรียนการสอนทั้งภาควิชาการและการปฏิบัติ การบริการทางวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมต่อหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งสังคมชุมชนในพื้นที่ซึ่งมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันสร้างให้ชุมชนสามารถรักษาความปลอดภัย การป้องกันภัยต่างๆ ให้กับชุมชนเองอันเป็นการลดภาระของตำรวจต่อไปในอนาคต

3. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการที่ดีโดยการดำเนินการตามตัวชี้วัดและเป้าหมายของการ ประเมินคุณภาพการปฏิบัติราชการดำเนินการตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม 2545 (การประกันคุณภาพการศึกษา) การควบคุมการปฏิบัติงานจากการตรวจราชการของตำรวจภูธรแต่ละภาค สำนักงานตรวจสอบภายในและสำนักงานจรตารวจและการบริหารงบประมาณให้เป็นไปตามแผน¹¹

บทสรุป

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นกุญแจสำคัญในการนำพาศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรให้ประสบความสำเร็จ ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นภาวะผู้นำ แนวโน้มซึ่งเน้นให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในองค์การโดยการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรสามารถปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น พฤติกรรมผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้นต้องสร้างวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการมองอนาคต มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์ ได้ว่าสิ่งที่องค์การต้องการในอนาคตนั้นมีความเป็นไปได้ จากนั้นต้องเผยแพร่ วิสัยทัศน์ ทำการสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเกิดขึ้นจริงโดย การสร้างแรงกระตุ้นจูงใจให้สมาชิกมีส่วนร่วม มีการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่สมาชิก สนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและสิ่งทีขาดไม่ได้คือต้องสร้างความไว้วางใจแก่สมาชิกและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

เอกสารอ้างอิง

- รัตติกรณ์ จงวิศาล, ภาวะผู้นำ:ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (2556).
- เสนห์ จุ้ยโต, วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่, นนทบุรี: โครงการส่งเสริมการแต่งตั้งตำรา สำนักวิชาการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, (2552).
- สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, (2548), ภาวะผู้นำและทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์, กรุงเทพฯ:วิรัตน์ เอ็ดดุกะเซ็น.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช, พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิด และทฤษฎี, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, (2552).
- สมชาย รัตนอาภา, ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://school8.education.police.go.th/technical/sar52_1.htm. [6 มิถุนายน 2565].

¹¹ สมชาย รัตนอาภา, ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://school8.education.police.go.th/technical/sar52_1.htm. [6 มิถุนายน 2565],

- Manning, T., & Robertson, B, **The dynamic leader-leadership development beyond the visionary leader**, Industrial and Commercial Training, 34(1), 137-143, (2002).
- Hodgetts, R.M, **Modern human relations at work (7th ed.)**, New York: Harcourt Brace College, (1999).
- Kotter, J, **Leading Change**, Harvard Business Review Boston: MA, (1996).