

เปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทาง
การเมืองระหว่าง พ.ศ. 2549 – 2557

Study the model of leadership development in the organization of the
national police office. During the political transition between 2006 and 2014

สุทธิเวท บุญยรัตกลิน และ สมิหรา จิตตลดาการ
Sutthiwet Boonyaratglin and Samira Chittaladakorn
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Ramkhangjang University

Received: March 14, 2020

Revised: April 10, 2020

Accepted: April 25, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบผู้นำการพัฒนางานองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เหมาะสมในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองระหว่าง พ.ศ. 2549 – 2557 เป็นการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองพบว่ายุคการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่เกิดขึ้นนั้นส่วนใหญ่มีรูปแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) เป็นส่วนใหญ่ และมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาผู้นำหน่วยงานภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนวิธีการและพฤติกรรมในการจัดการปัญหาทางการเมืองที่ผ่านมา โดยต้องนำกลยุทธ์ และระบบการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหา และแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาพร้อมทั้งการได้รับการสนับสนุนเครื่องมือ และงบประมาณที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: รูปแบบภาวะผู้นำ, ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ, การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

Abstract

This research aims to: to study the model of leadership development in the organization of the national police office. During the political transition between 2006 and 2014. And are Qualitative Research. The study indicated that a Comparison of the Leadership Model of the National Police Commissioner. During a period of political change, the political transition occurred. Most have a pattern Situational or Contingency Leadership Theories The impact of political change the change of leadership of the National Police Agency. When the government leaders change the government is that. The police force has changed its leader This is directly related to the power of the government. The style of leadership of the National Police. There was a relationship in the performance of police officers. As subordinates, government leaders need to change the way and behavior in dealing with past political problems. Need strategy and new management systems. Used to solve the problem. And seek new ways. To fix Including supported tools. And the appropriate budget for the operation. The subordinate to create motivation and morale in the work.

Keywords: Model Leadership, The National Police Office, Political Transition.

บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือกรมตำรวจในอดีต เป็นหน่วยงานต้นทางของกระบวนการยุติธรรม อันประกอบด้วย ตำรวจ อัยการ ศาล และราชทัณฑ์ ด้วยภารกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามอาชญากรรม แก้ไขปัญหาอาชญากรรมให้โทษ ปัญหาสังคม การก่อการร้าย จำเป็น ต้องใช้ความรู้ความสามารถ สติปัญญา ความกล้าหาญเสียสละ ทักษะพรพกำลัง หรือแม้กระทั่งต้องเอาชีวิตเข้าแลก เพื่อสร้างความสงบสุขให้กับสังคม ตลอดจนสร้างความมั่นใจต่อชีวิต ทรัพย์สินของประชาชน แทนที่จะได้รับคำชมเชย และเชิดชูเกียรติยศ (สมยศ เกียรติพันธ์ุ, 2539: 2) นอกจากนี้ก็ยังมีกรณีการจับกุมปราบปรามกลุ่มข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ที่เป็นข่าวครึกโครม ว่ามีพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ร่วมกันเรียกรับผลประโยชน์จากการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ ส่วยและผลประโยชน์จากขบวนการค้ายาเสพติด ซึ่งเป็นอีกหนึ่งตัวอย่างที่พบการกระทำผิดเท่านั้น แต่กลับก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของวงการตำรวจยิ่งนัก จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งนับวันจะกัดกร่อนทำลายองค์กรมากขึ้นเรื่อย ๆ นอกจากจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สร้างความไม่น่าเชื่อถือให้กับสังคมแล้ว ยังก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในภาพรวมที่มีผลต่อขวัญกำลังใจ เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เกิดจากกลุ่มผู้มีอิทธิพลที่มีอำนาจแทรกแซงการบริหารงานบุคคล การแต่งตั้งโยกย้าย ปราศจากหลักเกณฑ์และระบบคุณธรรมการใช้จ่ายเงินและผลประโยชน์แลกเปลี่ยน เพื่อให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยปราศจากความรู้ความสามารถ ก้าวข้ามระบบอาวุโส รุนน่องข้ามหัวรุ่นพี่ ขึ้นมาปกครอง แต่ขาดความรู้ความสามารถ ใช้ระบบเส้นสายเพื่อให้ตนก้าวหน้า ใช้อำนาจ

อิทธิพลทางการเมืองแทรกแซงการแต่งตั้งบริหารงานบุคคลทั้งระบบ ด้วยการเปลี่ยน ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้นำสูงสุดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ออกไป เพื่อเปลี่ยนตัวบุคคล แต่งตั้งคนของฝ่ายการเมืองของตนเข้ามา จะได้สามารถควบคุมเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ทั้งหน่วยงาน ใช้เป็นกำลังของกลุ่มตนเองเพื่อให้ได้เปรียบในการเลือกตั้ง มากกว่าฝ่ายตรงข้าม ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่างเสียขวัญกำลังใจ และมองไม่เห็นอนาคตและก้าวหน้าในหน้าที่ราชการตำรวจ ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ก่อให้เกิดการขาดประสิทธิภาพจนยากที่จะแก้ไข ซึ่งบริบททางการเมืองที่เปลี่ยนแปลงนั้นส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงผู้นำของสำนักงานตำรวจแห่งชาติทันที (ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานตำรวจชาตินั้นโครงสร้างขององค์กรขึ้นตรงต่อสำนักนายกรัฐมนตรี) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเกิดขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนผู้นำโดยมองในเรื่องของการเปลี่ยนชั่วคราวเมืองผู้นำก็เปลี่ยน แต่ถึงอย่างไรก็ดีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์การเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นย่อมสะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติในแต่ละยุคได้เป็นอย่างดีผู้วิจัยมีความสนใจการศึกษาภาวะผู้นำในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่หลากหลายนั้นก็คือเริ่มต้นตั้งแต่เหตุการณ์ความไม่สงบทางการเมืองในช่วงปี พ.ศ. 2549 เป็นต้นมาโดยเลือกศึกษาจากผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งโดยตรง (ไม่รวมตำแหน่งรักษาการ) และเป็นผู้นำในยุคของรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้งเท่านั้นซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสภาวะการดำรงความสงบสุขและความไม่สงบที่เกิดจากเสถียรภาพทางการเมืองที่เปลี่ยนแปลงในยุคปี พ.ศ. 2549 – พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นช่วงปีแห่งความหลากหลายทางการเมืองได้เป็นอย่างดีโดยในยุคนี้มีผู้ที่มีมาจากรัฐบาลการเลือกตั้งทั้งหมด 5 ท่านโดยแต่ละท่านนั้นมีภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองนั้น ภาวะผู้นำของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในลักษณะใดบ้างที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ดำเนินไปเพื่อสร้างความสงบสุขให้กับสังคม ตลอดจนสามารถสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้นทั้งในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน สัมกับความหมายของคำว่า “ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบผู้นำการพัฒนาองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เหมาะสมในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองระหว่าง พ.ศ. 2549 – 2557

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาประเด็นหลัก ๆ คือประเด็นคือการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองมีผลต่อผู้นำหน่วยงานภาครัฐ และภาวะผู้นำของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองระหว่าง พ.ศ. 2549 – 2557 ซึ่งได้ทำการศึกษาจากเอกสาร (Document Study) โดยศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารทางการศึกษา บทความ วิทยานิพนธ์ หนังสือราชการ ระเบียบราชการ รายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้แก่ แนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) บริบทการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้นำหน่วยงานภาครัฐที่ศึกษาในครั้งนี้คือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีสายบังคับบัญชาที่มาจากผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติสังกัดต่อสำนักนายกรัฐมนตรีโดยตรงขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และ อดีตผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติที่ดำรงตำแหน่งในช่วงรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้ง จำนวน 5 ท่าน ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติในช่วงระหว่าง พ.ศ. 2549 – 2557 ขอบเขตด้านเวลา ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเวลาในห้วงการศึกษาที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและส่งผลกระทบต่อผู้นำของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในช่วงระหว่าง พ.ศ. 2549 - 2557 เท่านั้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาประเด็นหลัก ๆ 2 ประเด็นคือการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่มีผลต่อผู้นำหน่วยงานภาครัฐ และรูปแบบผู้นำการพัฒนองค์กรของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองระหว่าง พ.ศ. 2549 – 2557 ซึ่งได้ทำการศึกษาจากเอกสาร (Document Study) โดยศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารทางการศึกษา บทความ วิทยานิพนธ์ หนังสือราชการ ระเบียบราชการรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้แก่ แนวคิดทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) บริบทการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ซึ่งศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับการการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่มีผลต่อรูปแบบผู้นำของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยสัมภาษณ์ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และอดีตผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติในช่วง ระหว่าง พ.ศ. 2549 – ปี พ.ศ. 2557

ผลการวิจัย

รูปแบบผู้นำการพัฒนองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เหมาะสมในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองระหว่าง พ.ศ. 2549 – 2557 พบว่า รูปแบบผู้นำการพัฒนองค์กรยุคที่ 1 ภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นพบว่ารูปแบบผู้นำการพัฒนองค์กรในยุคนี้พบว่า ผู้นำมีพฤติกรรมการบริหารงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ทั้งนี้เกิดจากการรวมกลุ่มกันชุมนุมกันมีผู้เข้าร่วมชุมนุมกว่า 700 คนจึงทำให้ผู้นำต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องควบคุมเหตุการณ์ให้สงบมากที่สุดซึ่งสิ่งที่ต้องพึงปฏิบัติมากที่สุดคือการตอบโจทย์ผู้ชุมนุมที่เรียกร้องให้ “รัฐบาลทักษิณกลายเป็นรัฐบาลรักษาการ” ซึ่งเป็นจุดฉนวนที่เริ่มทวีความรุนแรงของการเคลื่อนไหวทางการเมือง แต่ในการบริหารจัดการภายใต้สถานการณ์ที่กดดันนั้นมิได้หมายความว่า ความสำเร็จหรือความสงบในการควบคุมฝูงชนจะสงบลงได้ซึ่งก็ไม่อาจรับประกันได้แน่นอนว่าจะต้องมีประสิทธิผล ผู้นำที่มีคุณลักษณะแบบหนึ่งเฉพาะตนอาจมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์หนึ่ง คุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Leadership Theories) ซึ่งหากการชุมนุมยืดเยื้อไปนานขึ้นการ

บริหารจัดการด้วยวิธีการย้อมไม่ได้ผล แต่แนวทางการแก้ปัญหาที่ชัดเจนนั่นก็คือ การเป็นผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) ซึ่งคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการชักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เมื่อเกิดเหตุการณ์ความรุนแรงเกิดขึ้นรูปแบบผู้นำการพัฒนางานองค์กรยุคที่ 2 จากความขัดแย้งด้านโครงสร้างทางสังคมพบว่า สังคมมีความแตกต่างกันมีการแบ่งชั้นทางสังคมอย่างชัดเจน รวมไปถึงแนวทางการแก้ปัญหาที่ไม่ตรงจุดของชนชั้นในสังคมซึ่งจะก่อตัวสะสมปัญหาเรื่อยมา ในยุคของการเปลี่ยนแปลงภายใต้การนำของรัฐบาลทหารนั้นเกิดจากการหล่อหลอมและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของภาคประชาชนเห็นได้อย่างชัดเจน มีการสลายการชุมนุมด้วยทหารและตำรวจ ซึ่งการชุมนุมดังกล่าวยืดเยื้อและทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ แต่ความรุนแรงดังกล่าวนี้กลุ่มควบคุมฝูงชนสามารถควบคุมสถานการณ์ที่เลวร้ายไว้ได้ ซึ่งผู้นำในสถานการณ์เช่นนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) พร้อมทั้งตระหนักถึงแรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย พฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Leadership Theories) ซึ่งหากบริหารจัดการภายใต้ห้วงเวลาที่จำกัดนั้นผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้ ผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) รูปแบบผู้นำการพัฒนางานองค์กรยุคที่ 3 คุณลักษณะผู้นำที่มุ่งสู่ความสำเร็จนั้นควรมีคุณลักษณะที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์จะช่วยให้ผู้นำมีแนวโน้มที่จะเกิดประสิทธิผลมากขึ้น คุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Leadership Theories) ซึ่งในการควบคุมฝูงชนนั้นผู้นำมีสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดีและมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้ ผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) และสามารถเกิดการแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) รูปแบบผู้นำการพัฒนางานองค์กรยุคที่ 4 ภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นต้องร่วมกัน พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดความตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มซึ่งหากสถานการณ์ไม่แน่นอนหรือเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้นำก็สามารถนำทิศทางพร้อมองค์กรก้าวผ่านสถานการณ์ฉุกเฉินได้ทุกสถานการณ์ ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) รวมทั้งพร้อมการเปลี่ยนแปลงหากยุคหรือรัฐบาลเปลี่ยนแปลงไป แต่ทั้งนี้ในการเปลี่ยนแปลงนั้นสิ่งที่จะต้องคงอยู่ก็คือโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้ผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) รูปแบบผู้นำการพัฒนางานองค์กรยุคที่ 5 จากวิกฤตศรัทธาที่เกิดขึ้นภาวะผู้นำองค์กรในห้วงเวลานี้พบว่า สิ่งที่ต้องตระหนักมากที่สุดคือความปลอดภัยของทั้งสองฝ่ายต้องใช้กลวิธีที่แยบยลให้มากที่สุดตัดสินใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์และต้องเกิดประสิทธิผลมากที่สุดในสถานการณ์นี้ คุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Leadership Theories) พร้อมทั้งใช้อิทธิพลที่มีตัดสินใจอย่างเด็ดขาดเพื่อควบคุมเป้าหมายและมุ่งสลายการชุมนุม พฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Leadership Theories) เพื่อให้ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้ ผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) และต้องระมัดระวังและควบคุมสถานการณ์โดยเร็วที่สุด

เนื่องจากหากสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์รุนแรงมากขึ้นการควบคุมหรือการแก้ปัญหาที่ยั่งยืนเนื่องจากสภาพแวดล้อมไม่คงที่นั่นเอง ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

อภิปรายผล

เปรียบเทียบรูปแบบผู้นำของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองระหว่าง พ.ศ. 2549 – 2557 สรุปผลการศึกษาดังนี้

ยุคที่ 1 “ความต้องการอำนาจทางการเมืองเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์” ได้แก่

1.1 ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) พบว่าผู้นำมีพฤติกรรมการบริหารงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ทั้งนี้เกิดจากการรวมกลุ่มกันชุมนุมกันมีผู้เข้าร่วมชุมนุมกว่า 700 คนจึงทำให้ผู้นำต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องควบคุมเหตุการณ์ให้สงบมากที่สุดซึ่งสิ่งที่ต้องพึงปฏิบัติมากที่สุดคือการตอบโจทก์ผู้ชุมนุมที่เรียกร้องให้ “รัฐบาลทักษิณกลายเป็นรัฐบาลรักษาการ” ซึ่งเป็นจุดฉนวนที่เริ่มทวีความรุนแรงของการเคลื่อนไหวทางการเมือง แต่ในการบริหารจัดการภายใต้สถานการณ์ที่กดดันนั้นมิได้หมายความว่า ความสำเร็จหรือความสงบในการควบคุมฝูงชนจะสงบลงได้ซึ่งก็ไม่อาจรับประกันได้แน่นอนว่าจะต้องมีประสิทธิผล

1.2 คุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Leadership Theories) พบว่า ผู้นำที่มีคุณลักษณะแบบหนึ่งเฉพาะตนเองมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งหากการชุมนุมยืดเยื้อไปนานขึ้นการบริหารจัดการด้วยวิธีการย่อมไม่ได้ผล

1.3 ผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) พบว่าเป็นแนวทางการแก้ปัญหาที่ชัดเจนซึ่งคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรง และทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เมื่อเกิดเหตุการณ์ความรุนแรงเกิดขึ้น

ยุคที่ 2 “ความขัดแย้งด้านโครงสร้างทางสังคม” ได้แก่

2.1 ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) พบว่าผู้นำในสถานการณ์เช่นนี้จำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

2.2 พฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Leadership Theories) พบว่าพร้อมทั้งตระหนักถึงแรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย

2.3 ผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) พบว่าหากผู้นำตามสถานการณ์สามารถบริหารจัดการภายใต้ห้วงเวลาที่จำกัดนั้นผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

สอดคล้องกับการศึกษาของทศนีย์ ปิ่นสวัสดิ์ (2561) ได้ศึกษาการจัดการความขัดแย้งทางการเมืองในจังหวัดชัยนาท พบว่า การจัดการความขัดแย้ง และบทบาทหน้าที่ของพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยให้กับ

ประชาชน และวัฒนธรรมอุปถัมภ์ ส่วนปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือ การใช้สันติวิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง รับฟังความคิดเห็นต่างของทุกฝ่าย มีการจัดการสานเสวนาโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

ยุคที่ 3 “การจัดการความขัดแย้ง” ได้แก่

3.1 คุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Leadership Theories) พบว่าคุณลักษณะผู้นำที่มุ่งสู่ความสำเร็จนั้น ควรมีคุณลักษณะที่เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์จะช่วยให้ผู้นำมีแนวโน้มที่จะเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

3.2 ผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) พบว่าซึ่งในการควบคุมฝูงชนนั้นผู้นำมีสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

3.3 ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) พบว่าสามารถเกิดการแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน

สอดคล้องกับการศึกษาของ นฤชมา วิมานรัตน์ (2553) ได้ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบภาวะผู้นำและสถานการณ์ความขัดแย้งต่อรูปแบบการจัดการความขัดแย้งของตำรวจชั้นสัญญาบัตรจากสถานีตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า สถานการณ์ความขัดแย้งที่แตกต่างกันตำรวจมีการเลือกใช้รูปแบบการจัดการความขัดแย้งที่ต่างกัน และภาวะผู้นำแบบเต็มพิสัยสามารถทำนายรูปแบบการจัดการความขัดแย้งทั้ง 5 รูปแบบได้

ยุคที่ 4 “ความยุติธรรมในกรอบของกฎหมาย” ได้แก่

4.1 ผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จำเป็นต้องพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มซึ่งหากสถานการณ์ไม่แน่นอนหรือเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาผู้นำก็สามารถนำทิศทางพร้อมองค์กรก้าวผ่านสถานการณ์ฉุกเฉินได้ทุกสถานการณ์

4.2 ผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) พบว่ารวมทั้งพร้อมการเปลี่ยนแปลงหากยุคหรือรัฐบาลเปลี่ยนแปลงไป แต่ทั้งนี้ในการเปลี่ยนแปลงนั้นสิ่งที่จะต้องคงอยู่ก็คือโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

สอดคล้องกับการศึกษาของวิสุทธิ สงวนศักดิ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความขัดแย้งในองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน:กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานประจำสำนักงาน บริษัทในเครือเบทาโกรสายธุรกิจสุขภาพสัตว์จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความขัดแย้งในองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานความขัดแย้งในองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานคิดเป็นร้อยละ 14.2

ยุคที่ 5 “วิกฤติศรัทธา” ได้แก่

5.1 คุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Leadership Theories) พบว่าสอดคล้องกับสถานการณ์และต้องเกิดประสิทธิผลมากที่สุดสถานการณ์นี้

5.2 พฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Leadership Theories) พร้อมทั้งใช้อิทธิพลที่มีตัดสินใจอย่างเด็ดขาดเพื่อควบคุมเป้าหมายและมุ่งสลายการชุมนุม

5.3 ผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) เพื่อให้ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

5.4 ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) และต้องระมัดระวังและควบคุมสถานการณ์โดยเร็วที่สุดเนื่องจากหากสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์รุนแรงมากขึ้นการควบคุมหรือการแก้ปัญหาที่ยิ่งล่าช้าเนื่องจากสภาพแวดล้อมไม่คงที่นั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

นอกจากการศึกษาภาวะผู้นำในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเพื่อศึกษาความเป็นผู้นำในหน่วยงานภาครัฐแล้ว ควรมีการศึกษาเทคนิค หรือกระบวนการเพื่อรับมือกับการเกิดเหตุการณ์ทางการเมืองเทคนิคการสลายการชุมนุม การฝึกกำลังพลให้มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สร้างกระบวนการทำงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัยและจัดสรรงบประมาณ ตามสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างพร้อมเพรียง

เอกสารอ้างอิง

- ทัศนีย์ ปิ่นสวัสดิ์. (2561). การจัดการความขัดแย้งทางการเมืองในจังหวัดชัยนาท. *E-Journal, Silpakorn University*, 11(1), 2780-2800.
- นฤชมา วิมานรัตน์. (2553). อิทธิพลของรูปแบบภาวะผู้นำและสถานการณ์ความขัดแย้งต่อรูปแบบการจัดการความขัดแย้งของตำรวจชั้นสัญญาบัตรจากสถานีตำรวจนครบาล (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิสุทธิ์ สงวนศักดิ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความขัดแย้งในองค์กรกับความขัดแย้งในองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สมยศ เกียรตินันท์. (2539). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตำรวจฝ่ายอำนวยการ : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.