



ภาวะผู้นำของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในยุค Disruption Leadership of State Enterprise Unions: Provincial Electricity Authority to Adapt in Disruption

สุดเจริญ สมชม

Sudcharoen Somchom

นักศึกษาลัทธิศาสตร์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

Master of Arts in Leadership in Society, Business and Politics, Business and Politics,
graduate school Rangsit University

สุริยะใส กตะศิลา

Suriyasai Katasila

สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

Master of Arts in Leadership in Society, Business and Politics

E-mail: sudcharoen.pea@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่มีต่อกระบวนการบริหารองค์กรในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และ 2) เพื่อศึกษาปัญหาของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยมีระเบียบวิธีการวิจัย การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) 1) ผู้บริหารสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 3 คน 2) สมาชิกสหภาพจำนวน 24 คน จากพื้นที่ในความรับผิดชอบสาขา 12 สาขาทั่วประเทศ ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้นำสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้า ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงเรียนรู้ตลอดเวลา สอดคล้องกับยุค Disruption 2. ปัญหาของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เกิดจากผู้บริหารไม่ชอบธรรม เกิดจากความไม่เป็นเอกภาพ และเกิดจากการบริหารจัดการของคณะกรรมการที่ไม่เป็นธรรม ข้อเสนอแนะ ควรปรับปรุงกระบวนการบริหารที่ไม่เป็นธรรม และควรนำหลักนิติธรรมมาใช้ในการบริหารองค์กรเพื่อทำให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมและชัดเจน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, Disruption

Abstract

This Research Article the Objectives Were 1) To Study the Leadership Towards the Organizational Management Process in The Provincial Electricity Authority And 2) To Study the Problems of The Provincial Electricity Authority State Enterprise Labor Unions. With Research Methodology Qualitative Research Using In-Depth Interview 1) 3 Executives of The Provincial Electricity Authority Labor Union 2) 24 Members of The Union From 12 Branches Nationwide. The Results Showed That.

1. leader and executive committee must be aware of transformational and leadership to study must learn all the time adapt by disruption context. 2. Problems of the Provincial Electricity Authority State Enterprise Workers Union caused by the unfair management of the committee. Recommendations should improve the unfair management process. and the rule of law should be applied in the management to make it transparency, fair and clear.

Keywords: Leadership, State Enterprise Unions, The Provincial Electricity Authority, Disruption.

บทนำ

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ทุกแห่งเป็นองค์กรนิติบุคคล ตามกฎหมายที่ถูกจัดตั้งขึ้นภายใต้การบังคับใช้ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ขึ้นตรงต่อกระทรวงแรงงาน มีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นนายทะเบียน ผู้มีอำนาจในการออกใบอนุญาต

ที่มาของกรรมการบริหารสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ มาจากการเลือกตั้งของสมาชิกทุก ๆ 3 ปีตามวาระที่กำหนด บางครั้งมีการแข่งขันกันค่อนข้างจะรุนแรง ไม่คำนึงถึงกติกา ขาดจิตสำนึกของการเป็นผู้นำแรงงาน หวังผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม จนทำให้เกิดการแตกแยกในองค์กร สิ่งที่เกิดขึ้นที่เห็นได้ชัดก็คือการเข้ามาเป็นกรรมการบริหารจัดการสหภาพ ในแต่ละช่วงสมัยที่ดำรงตำแหน่งจะมีการเปลี่ยนแปลงกรรมการบริหารทุกสมัย ดังนั้น ถ้ามองในเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่ ก็จะเห็นว่าไม่มีความต่อเนื่อง ส่งผลให้นโยบายในการบริหารจัดการ สหภาพฯ ที่วางไว้ หยุดชะงักไม่เป็นไปตามนโยบายที่ตั้งใจไว้ เรื่องนี้ยังคงเป็นปัญหาที่ต้องการให้เกิดการแก้ไข การเปลี่ยนแปลงองค์กรที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใด เกี่ยวข้องกับอะไร หรืออะไรที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยน สิ่งสำคัญที่สุดที่ต้องพิจารณาเป็นอันดับแรก คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) ที่จะเป็นผู้กำหนดนโยบาย ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ความเป็นเอกภาพของคณะกรรมการ จะต้องไปในทิศทางและพร้อมรับกับทุกสถานการณ์สมาชิกในองค์กรนั้น ๆ เพราะเขาเหล่านั้นคือผู้ที่ขับเคลื่อนและเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และโครงสร้างองค์กร ที่ต้องพัฒนาให้มีความทันสมัย รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ที่สำคัญผู้นำต้องมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ทั้งกับผู้บริหารและสมาชิก จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ทำให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้รับผลกระทบและเกิดปัญหา ดังนี้

1) จากอดีตสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นองค์กรที่ต้องตามกฎหมายแต่ก็ไม่ได้รับการยอมรับ จากภาครัฐ และหน่วยงานมากนัก อันเนื่องมาจากผู้บริหารไม่เปิดใจยอมรับ มักจะชอบอ้างว่ากรรมการสหภาพรัฐวิสาหกิจ เป็นศูนย์รวมของคนไม่มีงานทำ ไม่ค่อยมีเหตุผลไม่พอใจก็นำคนมาประท้วง เอาแต่ได้ ชอบใช้ความรุนแรง เป็นต้น จนเป็นเหตุทำให้องค์กรไม่ค่อยได้พัฒนา

2) ผู้นำองค์กรเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้นโยบายและการบริหารงานสะดุด กว่าจะรอพิสูจน์ ภาวะผู้นำในเรื่องศักยภาพ บารมี วิสัยทัศน์ จะมีแนวทางในการบริหารจัดการ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ก็ต้องใช้เวลามาก จนกว่าสมาชิกจะรับได้

3) สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจไม่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4) สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ขาดการสนับสนุนและความร่วมมือทั้งจากภาครัฐ หน่วยงาน และสมาชิกสหภาพ ในเรื่องของการเรียกร้อง การต่อสู้ ตามสิทธิที่ชอบด้วยกฎหมาย เช่น ค่าแรงงาน ค่าสวัสดิการ และประโยชน์อื่นที่กฎหมายกำหนด

5) องค์กรไม่เป็นเอกภาพ เกิดการแตกแยกของบุคลากรในองค์กรอันเนื่องมาจากความขัดแย้งในการแข่งขัน การเข้ามาควบคุมการบริหารสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ (สำนักแรงงานสัมพันธ์, 2562)

จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารหน่วยงาน มักจะมีปัญหากับกรรมการบริหารสหภาพอยู่เป็นประจำเพราะต่างฝ่ายต่างก็อ้างสิทธิเสรีภาพในการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหาร ก็จะถือว่าฝ่ายตนเป็นฝ่ายนายจ้างสามารถให้คุณให้โทษ รวมทั้งพิจารณาให้ผลประโยชน์ต่าง ๆ รวมทั้งเรื่องสวัสดิการให้แก่พนักงานในสังกัด ส่วนสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ก็จะอ้างว่า ฝ่ายตนเป็นฝ่ายลูกจ้างก็จริง แต่ที่มีหน้าที่และอำนาจตามกฎหมายในการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของฝ่ายบริหารและสามารถยื่นข้อเรียกร้องในเรื่องของผลประโยชน์ สิทธิสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมายให้แก่ พนักงาน (สมาชิก) ได้เช่นกัน จึงเกิดข้อขัดแย้งกันมาตลอดที่ผ่านมาจะเห็นว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ จะมีการประท้วงขับไล่ผู้บริหารอยู่บ่อยๆ ปัจจุบันด้วยมีข้อกฎหมายที่ระบุ

เนื้อหา ในเรื่องอำนาจหน้าที่ที่มีความชัดเจนมากขึ้น ปัญหาในเรื่องการบริหารจัดการ การแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ เรื่องการแต่งตั้งโยกย้ายที่ไม่เป็นธรรม ประกอบกับปัญหาทาง เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง อยู่ในสถานะที่ไม่มั่นคงนัก ผู้บริหารกับกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ จึงได้ร่วมมือกันทำงานอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัย เพื่อประโยชน์ขององค์กรและพนักงานเป็นสำคัญ แต่ก็ยังมีอีกสหภาพฯ อีกหลายแห่งที่ยังมีความขัดแย้งกันในเรื่องต่าง ๆ เช่นเรื่องการสนองนโยบายและการเลือกปฏิบัติงานของผู้บริหาร ความขัดแย้งทางผลประโยชน์เป็นต้น เหล่านี้คือปัญหาที่จะต้องได้รับการแก้ไข เพราะความขัดแย้งไม่ได้ช่วยให้ สหภาพฯ มีการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าแต่อย่างใด

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงแบบวิถีชีวิตปกติใหม่ (New Normal) อาจจะถือได้ว่าเป็นเรื่องใหม่ที่กำลังเกิดขึ้นและมีผลกระทบกับพลเมืองบนโลกใบนี้ ซึ่งไม่ใช่เฉพาะประเทศไทยของเรา แต่จะเกิดขึ้นกับทุกภาคส่วนที่มีปฏิสัมพันธ์ผ่านเครือข่ายและการเชื่อมโยงกัน จึงเป็นความสำคัญที่องค์กรและส่วนเกี่ยวข้องทุกภูมิภาคจะต้องประสบ การศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในยุค Disruption

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่มีต่อกระบวนการบริหารองค์กรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
2. เพื่อศึกษาปัญหาของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผ่านการวิจัยเอกสาร (Documentary research) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการประชุมระดมความคิด (Focus Group) โดยดำเนินการวิจัยดังนี้

ศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research) ศึกษาแนวความคิดแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำ แนวคิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทำงานในผู้ให้ข้อมูลระดับบุคคล เพื่อใช้ในการทำความเข้าใจถึงภาวะผู้นำและการปรับตัวของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ประชากรผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 27 คนประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร จำนวน 3 คน 2) สมาชิกสหภาพ จำนวน 24 คน จากพื้นที่ในความรับผิดชอบสาขา 12 สาขาทั่วประเทศ

วิธีการศึกษาวิเคราะห์ การศึกษาวิจัยประเด็นในการดำเนินการ คือ ขบวนการศึกษาเพื่อค้นหารูปแบบ ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์กร การพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการองค์กรและการมีส่วนร่วม เพื่อนำมาพิจารณาวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ หากจะมีการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยสามารถเชื่อมโยงสอดคล้องกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยจะต้องดำเนินการตามหลักการการบริหารจัดการองค์กรและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของการมีส่วนร่วม ในบางประเด็นก็อาจจะต้องใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผู้นำองค์กรหรือใช้วิธีสุ่มตัวอย่างความเห็นจากสมาชิกในแต่ละพื้นที่ที่มีอยู่ทั่วประเทศ หรือใช้วิธีการจัดประชุมเชิงสัมมนาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะที่เป็น



ประโยชน์ร่วมกัน และนำข้อมูลที่ได้มาจัดประเภทแยกแยะและเชื่อมโยงกับทฤษฎี เพื่อให้ความหมาย และสร้างข้อสรุป การรายงานผลการวิจัยจะกระทำในรูปของการบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำที่มีต่อกระบวนการบริหารองค์กรในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่เป็นสมาชิกของ สรส. นั้น มีสถานะและการบริหารจัดการกิจการที่ต่างกันมีทั้งด้านพลังงาน ด้านขนส่ง ด้านคมนาคมทางบก อากาศและทางน้ำ ด้านสาธารณสุข เป็นต้น ดังนั้นจึงมีที่มาและการบริหารจัดการองค์กรต่างกัน แต่ก็มีหลักคิดในความเป็นองค์กรสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจภายใต้ พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ฉบับเดียวกัน

ความเป็นเอกภาพของสหภาพฯ ทั้งภายในสหภาพฯ เองและสหภาพฯ ทั้ง 50 แห่ง เพราะสหภาพฯ บางแห่งไม่ได้ทำงานตามที่กฎหมายกำหนด แต่กลับไปรับใช้ผู้บริหารองค์กร บางสหภาพฯ มีความขัดแย้งกับผู้บริหาร บางสหภาพฯ เลวร้ายที่สุด คือ การถูกครอบงำจากเรื่องผลประโยชน์ เหล่านี้คือปัญหาของสหภาพฯ ทำให้มีผลกระทบตามมาในเรื่องการบริหารจัดการภายในทุกเรื่อง ที่สำคัญคือ การดูแลสมาชิกในเรื่องสวัสดิการความเป็นอยู่ล้มเหลว เมื่อสมาชิกไม่ได้รับในสิ่งที่ต้องการ ความร่วมมือก็ไม่มี องค์กรก็อ่อนแอ พลังในการเจรจาต่อรองก็ลดลง กระทบเป็นลูกโซ่”

“การเป็นผู้นำและกรรมการบริหารสหภาพฯ ทุกคนต้องตระหนักว่าตนจะหยุดที่จะศึกษาหาความรู้ไม่ได้จะต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นเรื่องอะไร ทั้งที่เกี่ยวข้องหรือไม่ เพราะผู้นำ คือ ที่พึ่งของสมาชิกฯ ดังนั้น ผู้นำต้องเรียนรู้ทุกเรื่องการเรียนรู้ก็มีอยู่หลายช่องทาง ทั้งสอบถาม เรียนรู้ด้วยตนเอง ศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมจากสถาบันต่าง ๆ และจากหนังสือเป็นต้น ถ้าทำได้เราก็จะไม่ตกยุค “ตลอดระยะเวลา ที่เป็นประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิต ผมได้ทำกิจกรรมไว้หลายเรื่องทั้งการดำเนินการเพื่อสมาชิกในเรื่องของสวัสดิการ และผลประโยชน์ที่ควรได้รับ แก้ปัญหาเรื่องร้องทุกข์ของสมาชิกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม ร่วมกันการต่อสู้เพื่อปกป้อง กฟผ. ในเรื่องต่าง ๆ ก็มีไม่น้อย แต่ที่ภูมิใจมากคือ การร่วมกับพี่น้องพนักงาน กฟผ. และเพื่อนพี่น้องพี่ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หลายองค์กร ร่วมกันต่อสู้คัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ กฟผ. โดยใช้เวลายาวนานมากกว่าจะประสบผลสำเร็จ ส่งผลทำให้รัฐบาลยุติโครงการที่จะแปรรูปรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ จนมาถึงปัจจุบันนี้ ครั้งนั้นทำให้เราได้เรียนรู้ถึง ความรัก ความสามัคคี ความเป็นพี่น้องเพื่อนที่ร่วมคิดร่วมทำต่อสู้ เคียงบ่าเคียงไหล่ โดยไม่ทอดทิ้งกัน จนถึงปัจจุบัน ความทรงจำดี ๆ ที่มีให้แก่มิตรไม่ได้ลืมเลือนหายไปจากใจเลย เมื่อระลึกนึกถึงก็จะรู้สึกภูมิใจ”

2. ปัญหาของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

จากการศึกษา พบว่า 1) ปัญหาที่เกิดจากผู้บริหารและนโยบายไม่ชอบธรรม ปัญหาเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมาจากผู้มีอำนาจ ที่ยังมีจิตใจคับแคบหรือมีอคติต่อสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เช่นต่อต้านการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ขัดขวางในการบริหารจัดการทั้งเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบและใช้อำนาจจำกัดสิทธิและเสรีภาพของกรรมการสหภาพและสมาชิก ไม่ให้การสนับสนุนในเรื่อง สถานที่ทำการ อุปกรณ์เครื่องใช้ รวมทั้งเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ 2) ปัญหาที่เกิดจากความไม่เป็นเอกภาพของคณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ที่มาจากการเลือกตั้งคณะกรรมการ ซึ่งแต่ละสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ มีที่มาแตกต่างกัน แต่เมื่อมีการแข่งขันให้ได้มาซึ่งอำนาจที่แฝงไว้ด้วยกลยุทธ์ต่าง ๆ นานา บางครั้งก็มีความรุนแรงชนิดเอาเป็นเอาตายกันเลยทีเดียว บางครั้งถึงขนาดลดศักดิ์ศรี ยินยอมเป็นคนรับใช้ของผู้บริหาร เพื่อต้องการให้ผู้บริหารสนับสนุน เพราะสุดท้ายหากได้รับการเลือกเข้า มา ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ก็จะไม่เหลือไว้ จุดยืนในการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากผู้บริหารก็จะเปลี่ยนไป สมาชิกก็จะไม่ได้รับประโยชน์ใด ๆ อย่างที่ต้องการแท้จริง ที่



สำคัญคือ การได้อำนาจมาจากการเลือกตั้ง ด้วยวิธีการแลกกับผลประโยชน์ กรณีนี้ถือว่าอันตรายที่สุด เพราะจะมีเรื่องผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการองค์กรทุกเรื่อง จนนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชันภายในองค์กร และ 3) ปัญหาที่เกิดจากการบริหารจัดการของคณะกรรมการที่ไม่เป็นธรรม จนสมาชิกไม่ยอมรับและไม่ให้ความร่วมมือ เรื่องนี้มักจะเกิดภายหลังจากการได้มา เป็นกรรมการสหภาพรัฐวิสาหกิจ โดยผ่านการเลือกตั้งมาแล้ว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจัดสรรตำแหน่งหน้าที่ที่พิจารณาให้เฉพาะพรรคพวกตนเอง ก็เกิดการแตกแยก แต่งตั้งคนที่ไม่มีความรู้ความสามารถและไม่เหมาะสมกับงาน องค์กรก็จะไม่พัฒนาเจริญก้าวหน้า แต่งตั้งพรรคพวกที่มุ่งหาแต่ผลประโยชน์ องค์กรก็จะล้มละลาย เหล่านี้คือที่มาของความแตกแยก ไม่มีความเป็นเอกภาพ ต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างทำ สุดท้ายก็จะไม่รอด ขาดศรัทธาและการยอมรับจากทุกภาคส่วน สุดท้ายก็เสื่อมสลายไปเอง

ในปัจจุบันเมื่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมมีผลกระทบกับองค์กรโดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีสามารถทำให้งานง่ายขึ้นและทำให้การทำงานในยุคข้อมูลข่าวสารหรือยุคโลกาภิวัตน์ สามารถจัดขนาดองค์กรให้เล็กลง มีการกระจายอำนาจออกไปให้บริการอย่างกว้างขวาง เฉพาะพื้นที่ เฉพาะราย เฉพาะด้าน จนกลุ่มคนเหล่านี้มีเป้าหมายเฉพาะของกลุ่ม เช่นกลุ่มนิติกร กลุ่มบัญชี กลุ่มบริหารงานบุคคลและกลุ่มอื่นๆ ซึ่งทั้งหมดมีสายโยงใยคือ วัฒนธรรม ในการทำงานเป็นศูนย์รวมจิตใจจากองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถทำงานมุ่งไปในทิศทางเดียวกันได้ ดังนี้ 1) นำนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนมาปรับใช้หรือเปลี่ยนแปลงจากเดิมในหลายๆ เรื่องที่คิดว่ายังไม่ได้รับการปรับปรุงพัฒนา ล้าสมัย ไม่ทันเหตุการณ์ 2) ปรับปรุงกระบวนการที่ไม่เป็นธรรมและไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบกติกา ไม่ให้ความเคารพยึดถือปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจพิเศษ ลดการใช้อำนาจโดยไม่มีเหตุผล ยุติการบริหารจัดการที่ไม่ชอบธรรม เอาเปรียบเห็นแก่พวกพ้อง 3) นำหลักนิติธรรมมาใช้ในช่วงการเปลี่ยนแปลง เพื่อทำให้เกิดความถูกต้อง โปร่งใส ชัดเจนและกำหนดทิศทางที่เป็นรูปธรรมในการนำพาองค์กร ไปสู่เป้าหมายคือความสำเร็จที่ตั้งใจไว้ 4) ตรวจสอบค้นหาความจริงที่ทำให้เกิดปัญหา สาเหตุสำคัญของปัญหาที่ไหน อย่างไร โดยใช้มูลเหตุทั้งจากบุคคล สภาพแวดล้อม ส่วนเกี่ยวข้อง ช่วยกันแก้ไขอย่างตรงไปตรงมา จนได้ข้อสรุปและกำหนดแนวทางป้องกันไว้ว่าจะไม่ให้เกิดขึ้นอีก ก้าวข้ามเพื่อเดินหน้า สร้างสิ่งดี ๆ เพื่อองค์กรและสมาชิกต่อไป 5) ในการบริหารจัดการให้เน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิก พัฒนากลไกในการรับเรื่องราวร้องทุกข์ โดยสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ต้องสร้างหลักประกันให้ความคุ้มครองและต้องถือเป็นความลับ ต้องให้ความเชื่อมั่นในการแก้ไขปัญหาย่างเป็นธรรม ผลจากการประชุมเพื่อหาปัญหาและแนวทางในการแก้ไข ปัจจัยในการปรับตัวและการพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดการยอมรับ โดยนำแนวคิดองค์กรสมัยใหม่ แนวคิดพัฒนาการของการจัดการความรู้ และการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่มาประยุกต์ใช้

อภิปรายผลการวิจัย

ภาวะผู้นำที่มีต่อกระบวนการบริหารองค์กรในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผู้นำได้แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยใช้วิธีการคิดทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตนหรือผู้นำหรือองค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างความรู้สึกล้มเหลวให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม มองปัญหาเป็นโอกาส และจะให้การสนับสนุนหากต้องการทดลองวิธีการใหม่ ๆ ของตน หรือการริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ให้กับองค์กร ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ กระตุ้นให้ทุกคนได้ทำงานอย่างอิสระในขอบเขตของงานที่ตนมีความรู้ความชำนาญ สะท้อนถึง พฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของบอยาตซีส (Boyatzis, 1982) พบว่า สมรรถภาพของผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการจัดการสมรรถภาพดังกล่าว



ประกอบด้วยการตั้งใจ คุณลักษณะ และทักษะจิตภาพแห่งตน และความรู้ ซึ่งในด้านคุณลักษณะนั้นได้ค้นพบคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ คือ 1) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ 2) ใส่ใจกับผลกระทบที่เกิดขึ้นตามมา 3) ปฏิบัติกิจกรรมที่แสดงถึงความคิดริเริ่มในการปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ 4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) มีความสามารถในการสร้างกรอบแนวคิดรวบยอดต่อสิ่งต่าง ๆ 6) มีความสามารถในการวินิจฉัยสิ่งต่าง ๆ โดยใช้ประโยชน์จากความคิดรวบยอด 7) มีอำนาจบารมีทางสังคม และ 8) มีการบริหารจัดการโดยอาศัยกระบวนการกลุ่ม รวมทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของโบทท์เวลล์ (Brigham and Bothwell, 1983) ได้ให้ความหมายว่าลักษณะผู้นำซึ่งผู้วิจัยส่วนใหญ่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำมี 10 ประการ ดังนี้ 1) ความฉลาด 2) เข้ากับผู้อื่นได้ดี 3) มีทักษะที่เกี่ยวข้องกับกับสมรรถภาพเชิงเทคนิค 4) สามารถจุดใจตนเองและผู้อื่น 5) มีอารมณ์มั่นคงและควบคุมตนเอง 6) มีทักษะในด้านการวางแผนและจัดการ 7) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะให้งานสำเร็จ 8) มีความสามารถใช้กระบวนการกลุ่ม 9) เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 10) มีความสามารถในการตัดสินใจ

ปัญหาของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้แก่ 1) ปัญหาที่เกิดจากผู้บริหารและนโยบายไม่ชอบธรรม ปัญหาเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมาจากผู้มีอำนาจ ที่ยังมีจิตใจคับแคบหรือมีอคติต่อสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เช่นต่อต้านการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ขัดขวางในการบริหารจัดการทั้งเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบและใช้อำนาจจำกัดสิทธิและเสรีภาพของกรรมการสหภาพและสมาชิก 2) ปัญหาที่เกิดจากความไม่เป็นเอกภาพของคณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและ 3) ปัญหาที่เกิดจากการบริหารจัดการของคณะกรรมการที่ไม่เป็นธรรม จนสมาชิกไม่ยอมรับและไม่ให้ความร่วมมือ ผูกฝักแน่นจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัย จนเกิดความเคยชินและกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิธีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญ ที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าและส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคมซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชมพูสุข ดวงมาก (2547) และทวีศักดิ์ มโนสืบ (2550)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

1.1 ผู้บริหารการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จะจัดทำแผนระบบงานด้านบุคคล (HR) คือ เมื่อองค์กรฯ ได้มีการปรับปรุงพัฒนาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ในยุคนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ต่าง ๆ แล้ว เพื่อเป็นการรองรับการพิจารณาถึงความเหมาะสมความจำเป็น โดยเฉพาะความคุ้มค่ารวมทั้งองค์กรฯ จะต้องดำรงอยู่ได้ด้วย ดังนั้น การปรับลดขนาดองค์กร การลดจำนวนบุคลากรลง ก็ย่อมจะมีทางเป็นไปได้ เพื่อให้เป็นไปตามสัดส่วนความเหมาะสมของโครงสร้างองค์กรและไม่ทำให้ประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนลดลง

1.2 พนักงานที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ถือเป็นพนักงานระดับปฏิบัติ เมื่อองค์กรมีนโยบายในการปรับปรุงพัฒนา โดยลดขนาดองค์กร ลดจำนวนพนักงาน โดยนำหุ่นยนต์ (Robot) เข้ามาปฏิบัติงานแทน ก็ไม่จำเป็นต้องรับพนักงานเพิ่มหรืออาจจะจำเป็นต้องลดพนักงานผู้ปฏิบัติงานลงเหลือคงไว้เท่าที่จำเป็นก็อาจเป็นไปได้

1.3 เมื่อจำนวนบุคลากรลดลง ผลกระทบต่อการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคก็จะลดลงตามไปด้วย



2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 การศึกษาจุดยืนและอุดมการณ์ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในยุค Disruption มีการคงอยู่หรือปรับในบริบทสังคมไทยอย่างไร
- 2.2 การศึกษาของสหภาพแรงงานอื่นๆ ในยุค Disruption ปรับบริบทสังคมไทย
- 2.3 การศึกษานวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ๆ ในยุค Disruption

บรรณานุกรม

- ชมพูนุช ดวงมาก. (2547). การศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน บริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ศูนย์บริการโทรศัพท์นครหลวง. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ทวีศักดิ์ มโนสืบ. (2550). ศักยภาพขององค์กรในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ล้านนา. ตาก: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาตาก.
- สำนักแรงงานสัมพันธ์. (2562). รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 31 ตุลาคม 2562. จาก <http://relation.labour.go.th/2018/>.
- Bass, B.M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to share the vision. **Organization Dynamic**. 3. 19-36.
- Bass, B.M. Waldman, D.M., Avolio, B.J., & Bebb, M. (1987). Transformational leadership and the falling dominoes effect. **Group and Organization Studies**. 12. 73-87.
- Boyatzis, R. E. (1982). **The competent manager: A model of effective performance**. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Brigham, J. C., & Bothwell, R. K. (1983). The ability of prospective jurors to estimate the accuracy of eyewitness identifications. **Law and Human Behavior**. 7(1). 19-30.