



วันที่ 6-20 พฤษภาคม 2557

วันงานปี 2014 ย้ำนโยบายประชานิยมล้มเหลวของรัฐบาล  
ยิ่งลักษณ์ 300 บาท ค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ

ที่มา : คอลัมน์ “บทเรียนจากความจริงกับ ดร.จิระ” หน้า 5  
หนังสือพิมพ์แนวหน้าฉบับวันเสาร์ที่ 3 พฤษภาคม 2557



วันงานปี 2014 ย้ำนโยบายประชานิยมล้มเหลวของรัฐบาลยิ่งลักษณ์ 300 บาท ค่าจ้างขั้นต่ำทั่วประเทศ

คำตัดสินขององค์กรอิสระ ทั้ง ปปช.และศาลรัฐธรรมนูญ โกล้เข้ามาแล้ว

นายกฯยิ่งลักษณ์เดินทุกทาง โดยเฉพาะดึงเวลาให้ช้าที่สุด เล่นเกมส์ทางกฎหมายขอพยานเพิ่มเติม

องค์กรอิสระมีความยุติธรรมมากให้เวลาเพิ่มและให้พยานมาแสดงคัดค้านได้อย่างไม่ลำเอียง สมเหตุสมผล  
ดังนั้นสิ่งแรกที่จะต้องเข้าใจก็คือ ยิ่งลักษณ์ใช้วิธีการทางกฎหมายต่อสู้คดีได้อย่างเต็มที่ ถ้าชนะก็ดีไป แต่ถ้า

แพ้ต้องยอมรับ

เพราะถ้าคิดว่าองค์กรอิสระไม่ยุติธรรมควรจะต้องแสดงจุดยืนตั้งแต่แรก เช่น

- ไม่ขอเลื่อน
- ไม่ขอเพิ่มพยาน
- คัดค้านไว้ก่อน

ที่ขอเลื่อนหรือขอเพิ่มพยานก็คือการยอมรับเข้าขบวนการยุติธรรมของ ปปช.และศาลรัฐธรรมนูญ

วันงานที่ผ่านมาทำให้ผมนึกถึงบรรยากาศสมัยที่ผมทำงานให้สถาบันทรัพยากรมนุษย์ของ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผมมีโอกาสเรียนรู้จากท่าน ศ.นิคม จันทรวิฑูร ที่ได้ช่วยสร้างพลังให้แก่ขบวนการ  
แรงงานของไทยเข้มแข็งอยู่ตลอดเวลา แม้กระทั่งการก่อตั้งกระทรวงแรงงาน ผมและอาจารย์นิคมก็มี  
บทบาทสนับสนุนอยู่ด้วย

ผ่านไปหลายสิบปีก็อดไม่ได้ที่จะแบ่งปันความรู้ให้แก่ผู้อ่านรุ่นหลังๆ ที่อาจจะไม่ได้ติดตามความคิด และผลงานของผมในอดีต

ช่วงที่ผมทำงานให้สถาบันทรัพยากรมนุษย์ ผมต้องดูแลความยุติธรรมของผู้เสียเปรียบก่อนคือ ผู้ใช้งาน เพราะช่วงที่สหภาพงานถูกกีดกันจากนายจ้างและฝ่ายรัฐบาล มองแรงงานเป็นแบบฝ่ายซ้ายเต็มตัว สร้างปัญหาต่อความมั่นคงของชาติ

ซึ่งอาจจะไม่จริง แต่ที่ถูกมองแบบนั้นเพราะรัฐบาลเข้าใจผู้ใช้แรงงานไม่มาก จึงมักจะเข้าข้างนายจ้างอยู่เสมอ มองเศรษฐกิจเน้นการแข่งขันมิติเดียว ผมจึงเป็นคนกลางเพราะ ความที่เป็นนักเศรษฐศาสตร์ต้องดูแลทุกมิติ เช่น

- คุณภาพชีวิตของแรงงานให้มีศักดิ์ศรีพอควร
- สามารถสร้างศักยภาพในการแข่งขันของเศรษฐกิจได้
- เรียกว่าพบกันครึ่งทาง

ผมเป็นกรรมการค่าจ้างอยู่ 3 สมัย 6 ปี มีโอกาสได้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ด้วยแนวคิดของผมซึ่งเป็นช่วงที่ประเทศไทยคนขายกฯ ชาติชาย เศรษฐกิจเจริญสุดขีด ค่าจ้างขั้นต่ำเพิ่มขึ้น 12 บาทต่อปี นับว่าสูงมากเป็นประวัติศาสตร์ในอดีต แต่ก็ยังต่ำกว่าการขึ้นค่าแรงงาน 300 บาทของคุณยิ่งลักษณ์มาก

เหตุผลที่ผมให้ขึ้น 12 บาทนั้น เพราะผมให้นายจ้างแบ่งปันส่วนเกินที่ได้จากระบบเศรษฐกิจที่เจริญเติบโตมากถึง 11 – 12 % ต่อปี ต้องยอมรับว่าการมีสหภาพแรงงานในช่วงนั้น จนกระทั่งถึงทุกวันนี้ประเทศไทยได้หลายเรื่อง เช่น สหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ก็ต่อสู้ร่วมกับคุณรสนา โตสิตระกูล จนกระทั่งศาลปกครองยกเลิกการแปรรูป กฟผ. ซึ่งถ้า กฟผ. แปรรูปสำเร็จในยุคคุณทักษิณก็คงจะคุมค่าไฟฟ้าไม่อยู่ เช่นเดียวกับ ปตท. ที่ให้ก๊าซลอยตัวในปัจจุบัน

จึงอยากให้คนไทยได้ศึกษาสิ่งเหล่านี้บ้าง โดยมองย้อนกลับไปและมองไปข้างหน้าว่าบทบาทของขบวนการแรงงานมีประโยชน์และต้องปรับปรุงอย่างไรให้มีคุณค่าต่อประเทศไทยในระยะยาวให้เป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น

แต่ผมคิดว่าวันแรงงาน ปี 2014 นี้ น่าจะพูดถึงความล้มเหลวของนโยบายประชานิยมของคุณยิ่งลักษณ์ที่ไม่รอบคอบในการกำหนดนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาททั่วประเทศ คำนี้ถึงแค่การหาเสียงเท่านั้น นโยบายนี้มีปัญหา มาก คนอาจจะพูดไม่มากเพราะไม่โด่งดังเหมือนการจมน้ำข้าว แต่ระยะยาวคงมีปัญหามาก คือการกำหนดค่าจ้าง 300 บาทของทุกจังหวัดเหมือนกันทั่วประเทศและกำหนด % เพิ่มสูงในอัตราที่สูงมากในประวัติศาสตร์ คือเพิ่มขึ้นทันที 70 – 100% ประเทศไทยก่อนที่จะมีนโยบายขั้นต่ำ 300 บาททั่วประเทศ เคยมีคณะกรรมการค่าจ้างประจำจังหวัด ซึ่งจะเสนอการขึ้นค่าจ้างให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งทำให้ค่าจ้างแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่

ช่วงที่ผมอยู่ในกรรมการค่าจ้าง 6 ปี ได้กำหนดโดยใช้พื้นที่เป็นหลัก จังหวัดไหนค่าครองชีพสูงและระบบเศรษฐกิจเจริญ ค่าจ้างขั้นต่ำก็จะสูงหน่อย จังหวัดไหนค่าครองชีพถูกและเศรษฐกิจไม่เข้มแข็งก็จะถูกหน่อย

แต่การหาเสียงของยิ่งลักษณ์ไม่ใช้หลักเศรษฐศาสตร์เลย กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ทั่วประเทศ ถ้าวิเคราะห์อย่างรอบรอบจะพบผลกระทบทางลบมากมายและสร้างปัญหาระยะยาว เช่น

- มีการปลดคนงานออกจำนวนมาก
- ราคาสินค้าและค่าครองชีพแพงเป็นประวัติการณ์อย่างไม่เคยมีมาก่อน เช่น ข้าวแ่งจานละ 50 บาท
- ธุรกิจ SME's ต้องปิดกิจการ
- ธุรกิจบางแห่งย้ายฐานไปต่างประเทศ
- มีอัตราการว่างงานมากขึ้น
- มีงานต่างค่ามาสวมสิทธิ์ 300 บาทมากขึ้น งานไทยไม่ได้ประโยชน์
- ไม่มีการพัฒนาฝีมืองานอย่างจริงจังเพื่อยกระดับฝีมือและความรู้

ผมได้ไปทำวิจัยมาพบว่า สหรัฐฯ ก็มีระบบค่าจ้างขั้นต่ำเช่นกัน แต่ไม่ได้ กำหนดเท่ากันทุกรัฐ ผมก็เชื่อว่าเขาทำเพราะมีเหตุผลที่ดี เพราะค่าครองชีพไม่เหมือนกันและความเจริญไม่เท่ากัน

ตาราง I ค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2014 ของรัฐต่างๆ ในสหรัฐฯ		
ลำดับ	รัฐ	ค่าจ้างขั้นต่ำต่อชั่วโมง
1	คอนเนคติกัต	\$8.7
2	เนวาดา	\$8.25
3	แคลิฟอร์เนีย	\$8.1
4	อาร์แคนซอ	\$6.15
5	มินิโซต้า	\$5.25
6	ไวโอมิง	\$5.15

ในตารางนี้รัฐที่ค่าจ้างขั้นต่ำสูง คือ คอนเนคติกัต, เนวาดา, แคลิฟอร์เนีย และต่ำสุดก็คือ ไวโอมิง , มินิโซต้า เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า นโยบายประชานิยม นโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท อาจจะสร้างปัญหาเสียหายเป็นแสนๆ ล้านก็ได้ถ้ามีการวิจัยออกมาถึงผลกระทบในระยะยาว ความผิดพลาดล้มเหลวแบบนี้มาจาก “**ประชาธิปไตยที่เอาแต่ขอให้ฉันได้เข้ามาเป็นรัฐบาล อะไรจะเกิดขึ้นฉันไม่สน ฉันต้องการอำนาจรัฐเท่านั้น**”




เพราะฉะนั้นวันแรงงานปี 2014 จึงพิสูจน์ให้เห็นว่า ควรปฏิรูปนโยบายงานและต้องปฏิรูปก่อนการเลือกตั้ง



บรรยายกาศกลุ่มแรงงานเคลื่อนตัวในวันแรงงานแห่งชาติ 1 พฤษภาคม 2557

ศ.ดร. จีระ หงส์दारมภ์

ติดตามสื่อเพื่อการพัฒนาความรู้ และติดต่อทางปัญญา กับ Chira Academy's Medias

	<p><input type="checkbox"/> ติดตามชมรายการโทรทัศน์ คิดเป็น..ก้าวเป็น.. กับ ดร.จีระ ทางTGN ออกอากาศทุกวันพฤหัสบดี เวลา 21.00-21.25 น. สนใจ VCD รายการ (ตอนละ 120 บาทพร้อมค่าส่ง) โทร. 081-207-2255</p>
	<p><input type="checkbox"/> ติดตามชมรายการโทรทัศน์ รู้...ประชาคมอาเซียน ทางNBT ออกอากาศวันศุกร์สัปดาห์ที่ 4 ของเดือน เวลา 13.05-13.30 น.</p>
	<p><input type="checkbox"/> ติดตามฟังรายการวิทยุ Human Talk ทุกเช้าวันอาทิตย์ เวลา 06.00 – 07.00 น. ที่คลื่น 96.5 หรือทางอินเทอร์เน็ต</p>

ขอขอบคุณผู้สนับสนุนร่วมสร้างสรรค์รายการอย่างดียิ่งเสมอมา





## รายงานข่าวกิจกรรม

### โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายและเทียบเท่า (รุ่นที่ 10) (EADP 10)

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ร่วมกับมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศจัดโครงการพัฒนาผู้บริหารระดับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายและเทียบเท่า (รุ่นที่ 10) (EADP 10) ช่วงที่ 4 ในระหว่างวันที่ 29-30 เมษายน 2557

ในวันที่ 29 เมษายน 2557 ช่วงเช้า หลักสูตร EADP 10 ได้รับเกียรติจากอดีตผู้ว่าการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยทั้ง 2 ท่าน คือ คุณไกรสิทธิ์ วรรณสุด และ คุณสมบัติ สานติจารี มาถ่ายทอดประสบการณ์ของผู้นำกฟผ. กับการบริหารวิกฤติและความเสี่ยง ณ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ดำเนินรายการโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์



ในวันที่ 29 เมษายน 2557 ช่วงบ่าย หลักสูตร EADP ได้รับเกียรติจาก อ.ณภัทรรณ จิตตานนท์ มาบรรยาย หัวข้อ บุคลิกภาพของนักบริหารยุคใหม่



ในวันที่ 30 เมษายน 2557 ช่วงเช้า ศ.ดร.จิระ หงส์ตารมภ์ นำคณะผู้เข้าร่วมโครงการ EADP 10 เดินทางไปศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์กร ณ บริษัท กิฟฟารีน สกายไลน์ แลบบอราทอรี แอนด์ เฮลท์แคร์ จำกัด และเยี่ยมชมโรงงานผลิตของผลิตภัณฑ์ต่างๆ อาทิเช่น เครื่องสำอาง อาหารเสริม สินค้าอุปโภค บริโภค ซึ่งเป็นตัวอย่างโรงงานที่มีระบบควบคุมมาตรฐานด้านต่างๆ ได้รับเกียรติจากนพ.จักรพงษ์ ไพบูลย์ และพญ.จิตทิพย์ ไพบูลย์ ที่มาถ่ายทอดความรู้ และต้อนรับคณะเป็นอย่างดี





รายการ Human Talk ตอน การบริหารทีมฟุตบอล ออกอากาศวันที่ 27 เมษายน 2557

ศ.ดร.จิระ หงส์ถาวรภักดิ์ได้เล่าว่า เบื้องหลังของการปลดเดวิด มอยส์ คือเรื่องเงิน เพราะเจ้าของสโมสรแมนเชสเตอร์ยูไนเต็ดเป็นชาวอเมริกัน ชื่อ เกลเซอร์ ซึ่งมีธุรกิจกีฬาอยู่หลายแห่ง คือ เป็นเจ้าของทีมแทมปาเบย์ ในความเป็นจริงแล้ว เขาก็จะดูที่หุ้น ตั้งแต่เซอร์ อเล็ก เฟอร์กูสันออกไป หุ้นก็ตก ตอนนี้มีทุนนิยมสามัญทุกแห่งในโลก เดวิด มอยส์ เป็นคนน่าสงสารเพราะว่า เวลาที่เขาทำงานที่เอฟเวอร์ตัน คนบอกว่า เอฟเวอร์ตันไม่ดี แต่เดวิด มอยส์ทำให้ดี เอฟเวอร์ตันไม่มีเงิน เดวิด มอยส์ก็ทำให้ทีมเอฟเวอร์ตันอยู่ในอันดับ 7 และ 8 ครั้งหนึ่งเอฟเวอร์ตันก็เคยขึ้นไปแชมป์ลีก แต่พอมาที่แมนเชสเตอร์ยูไนเต็ด วัตถุประสงค์ก็ว่า เครื่องมือดีกว่า คนที่เป็นนักฟุตบอลของแมนเชสเตอร์ยูไนเต็ดไม่ได้ร่วมมือกับเดวิด มอยส์เท่าไร เพราะแต่ก่อนพวกเขาเคยชินกับเซอร์ อเล็ก เฟอร์กูสันซึ่งอยู่นาน เซอร์ อเล็ก เฟอร์กูสันก็เคยไปสอนที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดด้วย แสดงว่าเรื่องการบริหารทีมฟุตบอลไม่ใช่เรื่องง่าย เซอร์ อเล็ก เฟอร์กูสันนับเป็นอัจฉริยะบุคคล แต่ช่วงแรกที่มาทำงานกับแมนเชสเตอร์ยูไนเต็ด เซอร์ อเล็ก เฟอร์กูสันก็เหนื่อย และก็เกือบถูกปลดหลายครั้ง ช่วงนั้น เงินยังไม่มีอิทธิพลมากนัก เซอร์ อเล็ก เฟอร์กูสันเจ็บปวดกับแมนเชสเตอร์ยูไนเต็ดมากเพราะ ไม่ใช่ว่าอยู่ดีอยู่แล้วแมนเชสเตอร์ยูไนเต็ดจะชนะทันที แมนเชสเตอร์ยูไนเต็ดตกลงไปลึกก่อนที่เซอร์ อเล็ก เฟอร์กูสันจะเข้ามา แต่คนที่มาทำงานก่อนเซอร์ อเล็ก เฟอร์กูสัน ไม่ได้สร้างความสำเร็จไว้มาก ก็เลยไม่มีมาตรฐาน มาตรฐานของเซอร์ อเล็ก เฟอร์กูสันก็คือรักษามาตรฐานที่มันแย่แล้วก็ค่อยๆ ดี

มาตรฐานของเซอร์ อเล็ก เฟอร์กูสันคือ เขาทำดีมากก่อน แฟนคลับแมนเชสเตอร์ยูไนเต็ดจะไล่เดวิด มอยส์หลายครั้ง แสดงถึงความรู้สึกบ้าคลั่งที่บอกว่ามัน ไปไม่รอด แต่ก็ต้องยอมรับว่าวัตถุประสงค์ก็ไม่ได้เปลี่ยน แกรมไปซื้อมาด้ากับฟิเลนนีมา คนหนึ่งก็มาจากเชลซี อีกคนก็มาจากเอฟเวอร์ตัน ฟิเลนนีก็เป็นนักฟุตบอลชื่อดังของเบลเยียม มาด้าก็เล่นดี แวนเพอร์ซี่ก็ยังอยู่ แกรมเวย์ รุณีที่เคยอยู่เอฟเวอร์ตันก็รักเดวิด มอยส์ เวย์ รุณีไม่อยากจะเล่นให้เซอร์ อเล็ก เฟอร์กูสันเพราะเวลาตัดสินใจคัดเลือกผู้เล่น เวย์ รุณีไปมา จึงไม่ได้ลง เวย์ รุณีไม่ชอบเซอร์ อเล็ก เฟอร์กูสันเพราะเซอร์ อเล็ก เฟอร์กูสันเป็นเหมือนเด็กกอนามัย ไม่กินเหล้า อันที่จริงแล้ว เวย์ รุณีเล่นเต็มที่ให้เดวิด มอยส์ ความสัมพันธ์ระหว่างนักกีฬาทำให้รู้สึกได้ว่าแต่ก่อน เจ้านายของเขาทำแบบนี้ มีคนลือว่า เวลาเดวิด มอยส์ทำอะไรผิดหน่อย ก็บอกว่า เซอร์ อเล็ก เฟอร์กูสันไม่ทำแบบนี้ เดวิด มอยส์คงเจ็บปวดเพราะเขาถือว่าได้รับเชิญมา เดียวนี้เขามีทฤษฎีใหม่เรียกว่า Chosen One แปลว่า เขาเลือกคุณแล้ว คุณก็ต้องทำต่อไป เดวิด มอยส์ก็เหมือนกับคนตกบัลลังก์กลับไปเอฟเวอร์ตันก็ไม่ได้ และความล้มเหลวที่นี้ก็กลายเป็นประวัติ ไม่รู้จะไปทำอะไรต่อไป ความจริงแล้ว เดวิด มอยส์ตอนที่อยู่เอฟเวอร์ตันก็มีชีวิตแบบเศรษฐีพอเพียง อยู่ได้สบาย มั่นคง ได้ที่ 4 ก็ถือว่าประสบความสำเร็จ

เวลาเราพูดถึงกีฬา มันก็คือบทเรียนไม่ว่าจะเป็นเรื่องผู้นำ ความคาดหวังสูง การทำงานไม่สำเร็จ คือวัตถุประสงค์อันเดียวกัน แกรมไปซื้อไปอีก 2 คน แต่เล่นไม่ดี เล่นแปลกๆ ถ้านักฟุตบอลไม่พอใจสภาพแวดล้อม อาจจะไม่ต้องใจเล่นอย่างเต็มความสามารถ ต้องยอมรับว่า เซอร์ อเล็ก เฟอร์กูสันสุดยอด

สัปดาห์ก่อนที่จะออกรายการตอนนี้ ศ.ดร.จิระ หงส์ถาวรภักดิ์ได้มาทำกิจกรรมคล้ายกับที่เชียงใหม่คือเรื่อง การศึกษานอกโรงเรียน อันที่จริงแล้ว ปัจจุบันนี้ เรียกว่า การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ศ.ดร.จิระ หงส์ถาวรภักดิ์ได้รับเกียรติจากกระทรวงศึกษาธิการมาฝึกครูคน.รุ่น 2 อีก 103 คน ซึ่งเป็นคนที่อยู่ในภาคอีสานและ ภาคใต้ ระหว่างที่เรามาฝึกเรื่องเกษตรและเชิญคนอาเซียนมาพูดเรื่องการเกษตร จึงอยากให้เขามีประสบการณ์ เพราะโครงการนี้เป็นเรื่องของการเกษตรในอาเซียน ก็เลยได้ขอให้กระทรวงศึกษาธิการของประเทศลาวต้อนรับ คณะ เขาให้เกียรติคณะมาก เพราะกว่าจะมีห้องประชุมได้ และรวมทั้งเจ้าหน้าที่ด้วยก็มีเกือบ 120 คน ปลัดกระทรวง ศึกษาธิการและอธิบดีมารอต้อนรับ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการของประเทศลาวเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาขาภาษาศาสตร์ จึงได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน รวมทั้งอัครราชทูตไทยมาต้อนรับด้วย

ปัจจุบันนี้ แม้ประเทศลาวจะยากจนกว่า แต่ได้เปรียบประเทศไทยอยู่ 2 เรื่อง

1. ในประเทศลาว ครูเป็นอาชีพที่พึงปรารถนา คนเก่งเป็นครู ไม่ใช่ไปเป็นวิศวกรหรือแพทย์
2. ประเทศลาวมีแผนงานและทำอย่างต่อเนื่อง สามารถปฏิบัติการได้ ตอนนี้อันดับทักษะภาษาอังกฤษของคนลาวสูงกว่าคนไทยแล้ว แต่ลาวไม่ได้มีทรัพยากรในเรื่องการศึกษามากกว่าไทย

ประเทศไทยเคยมีศักยภาพด้านการศึกษา มาก และต่อมาก็มีการเมืองเข้ามา เปลี่ยนรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการบ่อยมาก เปลี่ยนนโยบายตลอดเวลา บางทีก็มีประชานิยมแปลกๆ เช่น แจกแท็บเล็ต ในขณะที่ ไม่จำเป็นต้องมีแท็บเล็ต เด็กก็ฉลาดได้

การไปเรียนรู้จากประเทศเหล่านี้ทำให้เห็นว่า ถึงมีทรัพยากรน้อยกว่าเรา ประเทศไทยเรามีงบประมาณแผ่นดิน ในด้านการศึกษาถือว่าสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับหลายสาขา แต่ผลตอบแทนทางการศึกษาเรามีแต่ปริมาณ แต่ขาดคุณภาพ

จากการที่ศ.ดร.จิระ หงส์ถาวรภักดิ์ได้ไปช่วยงานกระทรวงศึกษาธิการเรื่องกศน. เป็นงานที่ไปสู่ภาคเกษตร หลังจากโครงการนี้ ผู้เข้าร่วมโครงการต้องออกไปฝึกเกษตรกร ครู 1 คนจะได้ไปฝึกคนอื่น ๆ และเกษตรกรอีก 100 คน การที่ไปประเทศลาว ก็ได้เรียนรู้เรื่องอาเซียนด้วยกันและก็ค่าใช้จ่ายก็ไม่สูง

การเป็นเพื่อนบ้านอาเซียนทำให้เราเชื่อมโยงกันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน หลังจากฝึกคน 103 คน เสร็จ ก็จะเข้าไปในภาคเกษตร วันนี้เกษตรกรเป็นแบบเดิม ฟังพารัฐบาล แบบมือขอเงิน อยากให้เกษตรกรวันนี้ เข้มแข็ง



ทุกวันพฤหัสบดี  
ช่อง TGN เวลา 21.00-21.25 น.

คอลัมน์ รายการ คิดเป็น...ก้าวเป็น กับ “ดร.จีระ” จัดทำขึ้นเพื่อสรุปประเด็นที่น่าสนใจในรายการดังนี้ สำหรับวันพฤหัสบดีที่ 8 พฤษภาคม 2557 รายการ คิดเป็น...ก้าวเป็น กับ “ดร.จีระ” ตอน Train the Trainers : กรณีศึกษาค่ายผู้นำต้นแบบของ กศน. ตอนที่ 1 รายการนำเสนอเรื่องราวของการจัดกิจกรรมโครงการค่ายผู้นำต้นแบบของ กศน. เพื่อพัฒนาการเกษตรไทยสู่อาเซียน หรือ NFE Leader Camp for Agricultural Development in Thailand to ASEAN (TRAINING THE TRAINERS) รุ่นที่ 2

เริ่มด้วยการนำเสนอสรุปความเป็นมาของโครงการว่า การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างประชาคมอาเซียน และปรากฏในแผนงานการจัดตั้งประชาคมสังคมวัฒนธรรมอาเซียน (A Blueprint for ASEAN Socio-Cultural Community) แนวทางการขับเคลื่อนทางการศึกษาของประเทศไทย ซึ่งให้เห็นเด่นชัดว่าการพัฒนากระดับคุณภาพและมาตรฐานของ “การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือ กศน.” เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการพัฒนาประเทศไทย และเป็นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของสังคมไทยสู่การพัฒนาศักยภาพทางการแข่งขันของประเทศ และจะเป็นทางออกที่สำคัญของหลาย ๆ ปัญหาที่มีรากของปัญหาจากการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องคุณภาพการศึกษาที่เน้นการพัฒนาหลักสูตรและวิธีการเรียนการสอนที่สร้างให้คนไทยคิดเป็น ทำเป็น เป็น “ทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพในระดับอาเซียน” การพัฒนากระดับคุณภาพและมาตรฐานของ “การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือ กศน.” ให้พร้อมสู่สังคมอาเซียนที่กำลังจะเกิดขึ้นในปี พ.ศ.2558 จุดเริ่มต้นประการหนึ่งสิ่งที่สำคัญ คือ การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีศักยภาพ มีพลังในการเรียนรู้และสามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายระหว่างประเทศอาเซียนได้ มูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ ร่วมกับ กศน. จัดโครงการค่ายผู้นำต้นแบบของ กศน. เพื่อพัฒนาการเกษตรไทยสู่อาเซียน หรือ NFE Leader Camp for Agricultural Development in Thailand to ASEAN (TRAINING THE TRAINERS) เป็นโครงการนำร่องในการสร้างผู้นำเพื่อพัฒนาภาคเกษตรของไทยสู่อาเซียนสำหรับ กศน. โดยการพัฒนาบุคลากรในสังกัดของสำนักงาน กศน. ในภาคเกษตร โดยรุ่นที่ 1 ได้จัดขึ้นเมื่อวันที่ 26 – 30 มกราคม 2557 ณ โรงแรมเชียงใหม่ฮิลล์ อ.เมือง จ.เชียงใหม่และรุ่นที่ 2 จัดขึ้นอีกครั้งวันที่ 19-24 เมษายน 2557 ณ โรงแรมบุศยรินทร์ อ.เมือง จ.หนองคาย โดยทั้ง 2 รุ่น ได้พัฒนาผู้นำของ กศน. รวมทั้งสิ้นกว่า 200 ท่าน เพื่อต้นแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาและด้านเกษตรของ ไทย ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญของประเทศให้มั่นคงและยั่งยืน

ทางรายการยังได้สัมภาษณ์วิทยากรของโครงการดังนี้

อาจารย์ชูศักดิ์ ชื่นประโยชน์ได้ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า ครู กศน. ได้รับประโยชน์โดยตรงจากโครงการนี้ เพราะจะรู้ว่าการพัฒนาการเกษตร อย่างที่เราอยากจะได้ เราต้องมีข้อมูลพอสมควร เพื่อไปเขียนหลักสูตร ไปคุยหรือสอนเพื่ออบรมให้ครูต่างๆที่เป็น trainer ให้เข้าใจ แล้วจะได้รับข้อมูลไปสร้างฐานข้อมูลในการอบรมหรือหลักสูตรในการอบรมเพื่ออบรมให้คนที่จะต้องเรียนรู้ต่อไป เกษตรกร ก็ได้ข้อมูลที่ถูกต้องไปประกอบการ สิ่งที่น่าจะทำต่อในโครงการนี้ Train the trainers 1 ต่อ 100 ทีมของอาจารย์ก็จะต้องลงไปติดตามผลว่าผู้เข้าร่วมโครงการทำได้สำเร็จตามเป้าหมายของการสัมมนาหรือไม่ คนที่รับประโยชน์จริงต้องเป็นเกษตรกรหรือไม่ ถ้าทำได้โครงการเหล่านี้ก็สำเร็จและต่อเนื่องไป

ดร.รังษิต ภูศิริภิญโญ ได้แนะนำวิธีการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกษตรกรให้ประสบความสำเร็จว่า ในโลกปัจจุบันการเรียนรู้การติดตามข่าวสารไม่ว่าจะเป็นด้านการเกษตรหรือเรื่องอื่นๆเป็นเรื่องสำคัญมากกับเกษตรกรที่จะต้องก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งการที่จะรับข้อมูลข่าวสารของตัวเกษตรกรทางตรงต้องมีสื่อวิทยุและโทรทัศน์ต่างๆซึ่งมีการนำเสนอข้อมูลทางด้านการเกษตร ขณะเดียวกันกระทรวงเกษตรจะมีโครงการพัฒนาเครือข่ายเศรษฐกิจการเกษตรอาสาเพื่อที่จะถ่ายทอดข้อมูลความรู้ให้เกษตรกรได้รับทราบ ซึ่งเครือข่ายเหล่านี้ นอกจากที่จะนำส่งข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสื่อเอกสารสิ่งพิมพ์หรือจะไปจัดสัมมนาอบรมไปให้ถึงพื้นที่ของตนเอง โดยจะคัดเลือกเกษตรกรที่สามารถเป็นต้นแบบให้เกษตรกรด้วยกันเองซึ่งพูดภาษาเดียวกัน สามารถเข้าใจกันได้ง่าย เรียนรู้ด้วยกันเอง จะมีเกษตรกรต้นแบบจะพัฒนาเกษตรกรเหล่านี้ให้เป็นผู้ที่จะถ่ายทอดความรู้ไปยังเกษตรกรรายย่อยต่างๆได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

ศาสตราจารย์ ไกรฤทธิ บุญเกียรติได้แนะนำวิธีปรับ mindset ของผู้เข้าอบรม คือ

ข้อแรก ผู้เข้าอบรมควรจะสอนเป็นคำถามแทนที่จะไปบอกเขา เป็นภูมิปัญญาชาวบ้านที่เรียกว่า wisdom ไม่ใช่ความรู้ที่เอาไปสอนเขาแต่ความรู้และภูมิปัญญาเกิดจากการจับจริง เรียนรู้จริง รอดตัวแก้ปัญหาได้แรก เพราะฉะนั้นข้อแรกอย่าไปสอนทุกเรื่อง บางอย่างต้องถามเป็นคำถามเพื่อให้เขาอธิบายบ้าง

อันที่สอง ลงไปดูงานเคียงบ่าเคียงไหล่ในสนาม เพราะทุกอย่างมันเกิดขึ้นในงานสนาม มันเกิดกับมือหรือที่เรียกว่าหน้าตา

สาม คือ ต้องมีความร่วมมืออย่างสูงสุด และทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ เพราะวันหนึ่งกศน.ต้องถอยตัวออกมา เพราะฉะนั้นชุมชนในที่นั้นถ้าจะทำให้เกิดความพัฒนาอย่างยั่งยืนต้องทำให้คนๆนั้นทำและสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด เพราะฉะนั้นอย่าลืมการรวมพลเข้ามาและสร้างความยั่งยืนโดยการเคียงบ่าเคียงไหล่และให้มีส่วนร่วมให้มากที่สุด

ในช่วงเป็นแนวทาง ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงการว่าเป็นไปตามทฤษฎี 4H

- High Standard
- High Income
- High Productivity
- High Income Distribution

และ 3V

-V1 คือ Value Added คือ 1 คน ต้องไปฝึกอีก 100 คน ใน 100 คนก็อาจจะเป็นครูกศน. เกษตรกร

-V2 ก็ต้องเลือกโครงการ ถ้าสอนอย่างเดียวแล้วไม่มีการปะทะความจริง ไปให้คำแนะนำ เรื่องการเกษตรก็

ไม่เป็นผล

-V3 คือในการประชุมครั้งนี้ได้เชิญวิทยากรจาก 6 ประเทศอาเซียนมาบรรยายว่า สถานการณ์การเกษตรของแต่ละประเทศเป็นอย่างไร ถ้าจะมีความร่วมมือกันระหว่างเกษตรไทยและอาเซียนจะเป็นอย่างไร

ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้รับการปลูกฝังวิธีการคิดให้เป็นระบบ ลงลึกด้วยวิธีการ Deep Dive

ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์สรุปปิดท้ายว่า “สิ่งที่ผู้นำจะนำไปต่อยอดกับเกษตรกรนอกจากเรื่องความรู้และเรื่องคุณธรรมจริยธรรมถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญ”



## แนวคิดศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

แนวคิดของศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ในฉบับนี้ ขอนำเสนอทฤษฎี 3 ต “ต่อเนื่อง...ต่อเนื่อง...และต่อเนื่อง” จากศุภายิตจีนที่ว่า

“ปลูกพืชล้มลุก.. 3-4 เดือน

ปลูกพืชยืนต้น.. 3-4 ปี

พัฒนาคน.. ทั้งชีวิต”

การพัฒนาคนต้องใช้เวลาทั้งชีวิตดังนั้น โครงการพัฒนาคนจึงต้องทำอย่าง “ต่อเนื่อง...ต่อเนื่อง...และต่อเนื่อง”

โครงการพัฒนาผู้นำและผู้บริหารมืออาชีพของกฟผ.เป็นตัวอย่างที่ดีที่สะท้อนการดำเนินงานตามทฤษฎีนี้ เพราะจัดติดต่อกันมา 10 ปีอย่างต่อเนื่องตามลำดับดังนี้

โครงการพัฒนาผู้นำและผู้บริหารมืออาชีพของ กฟผ. (ระดับผู้อำนวยการฝ่าย)

- รุ่นที่ 1 จำนวน 18 คน (ปี 2548)
- รุ่นที่ 2 จำนวน 31 คน (ปี 2549)
- รุ่นที่ 3 จำนวน 32 คน (ปี 2550)

โครงการพัฒนาศักยภาพของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายของ กฟผ. (ระดับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย)

- รุ่นที่ 4 จำนวน 40 คน (ปี 2551)
- รุ่นที่ 5 จำนวน 40 คน (ปี 2552)
- รุ่นที่ 6 จำนวน 40 คน (ปี 2553)
- รุ่นที่ 7 จำนวน 30 คน (ปี 2554)
- รุ่นที่ 8 จำนวน 32 คน (ปี 2555)
- รุ่นที่ 9 จำนวน 39 คน (ปี 2556)
- และรุ่นที่ 10 จำนวน 43 คน (ปี 2557) ซึ่งกำลังดำเนินโครงการอยู่

ถ้าหากองค์กรใดพัฒนาคนอย่างต่อเนื่องแบบนี้ก็จะป็นองค์กรที่เป็นเลิศอย่างกฟผ.แน่นอน



# บทความพิเศษ

## ประสบการณ์ของผู้นำกฟผ.กับการบริหารวิกฤติและความเสี่ยง

ในวันที่ 29 เมษายน 2557 หลักสูตร EADP 10 ได้รับเกียรติจากอดีตผู้ว่าการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ทั้ง 2 ท่าน คือ คุณไกรสิทธิ์ วรรณสูตร และ คุณสมบัติ ศานติจารี มาถ่ายทอดประสบการณ์ของผู้นำกฟผ.กับการบริหารวิกฤติและความเสี่ยง ณ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ดำเนินรายการโดย ศ.ดร.จิระ หงส์ถาวรภักดิ์ มีสาระสำคัญดังนี้

คุณสมบัติ ศานติจารี ได้วิเคราะห์ว่า ความเสี่ยงเกิดขึ้นไม่ซ้ำแบบเนื่องจากสังคมเปลี่ยนแปลงไป นโยบายภาครัฐสำคัญสุด คาดเดานโยบายการเมืองลำบาก วิกฤติการบริหารการเงินไม่น่าเป็นห่วงเพราะกฟผ.มีรายได้แน่นอน และมีความโปร่งใส ในอนาคต อาจมีวิกฤติจากสิ่งแวดล้อม NGOs ค่อนข้างเข้มแข็งและเข้มงวด ควรสื่อสารกับ NGOs มากขึ้น

ท่านยังได้ถ่ายทอดประสบการณ์ว่า ในแต่ละฝ่ายของกฟผ.ก็มีแผนบริหารความเสี่ยงและแผนแก้ไขภาวะวิกฤติอยู่ กฟผ.มีออร์รวมรายงานสถานการณ์ ควรสื่อสารให้แต่ละระดับรู้ว่ามีความเสี่ยงอะไร โดยต้องป้องกันไม่ให้เกิดวิกฤติ เมื่อเกิดวิกฤติแล้ว ต้องแก้ไขให้เร็ว ต้องใช้เวลาฟื้นฟูและต้องใช้ความพยายามค่อนข้างสูง โดยทำการตลาดเพื่อสังคม สมัยที่ท่านเป็นผู้ว่าการกฟผ. ในปี 2553 แก๊สพม่าไม่ได้จ่ายและไฟฟ้าก็มีการใช้มากในฤดูร้อน เจ้าหน้าที่กฟผ.ปล่อยน้ำเพื่อผลิตไฟฟ้าตอบสนองความต้องการ เรื่องการปล่อยน้ำมีผลกระทบต่อการใช้งาน ทำให้น้ำท่วมทุกที่ใช้น้ำของเขื่อนศรีนครินทร์ เขารุกกล้า แต่สังคมไม่รู้ว่าเป็นเขารุกกล้า เจ้าหน้าที่มีการสื่อในพื้นที่ก่อนโดยการไปปิดป้าย แต่ข่าวน้ำท่วมแพร่หลายไปในหมู่ประชาชน ต่อมากระทรวงตั้งกรรมการสอบสวน กฟผ.มีการดูแลเรื่องนี้แต่ขาดการสื่อสารที่ดี เพราะฉะนั้นต้องมีการประกาศทุกปีเรื่องน้ำท่วมพื้นที่ที่ใช้น้ำของเขื่อนศรีนครินทร์ เพราะมีการรุกกล้าทุกปี เมื่อเกิดเหตุ ต้องให้ผู้บริหารรู้ทันที ผู้บริหารต้องแจ้งสายบังคับบัญชาเพื่อจำกัดความเสียหาย ใช้การสื่อสารซึ่งเป็นหัวใจของการแก้ไขภาวะวิกฤติ ต้องรายงานให้สังคมรับรู้ฉบับพลัน โดยสรุป และตรงไปตรงมา โดยยึดหลักต่อไปนี้

1. ห้ามโทษผู้อื่น
2. อย่าให้ความเห็นที่คาดเดา
3. ตอบทุกสื่อ ถ้านิ่ง ไม่ตอบสื่อมวลชน เขาจะคิดว่าจริง อันตรายมาก
4. ห้ามลำเอียง
5. คอยติดตามรายงานสม่ำเสมอเพื่อให้สังคมรับรู้

ถ้าเกิดความสูญเสีย ห้ามปฏิเสธความรับผิดชอบ ผู้นำต้องกำหนดคนให้ข่าวไม่ให้สับสนการทำการตลาดเพื่อสังคม สำคัญในยุคปัจจุบัน เพราะการสื่อสารเร็ว ถ้าเราทำได้และสื่อให้สังคมรับรู้ ก็จะช่วยบรรเทาสถานการณ์ ต้องทำให้อิงกับสังคม ท่านได้สรุปว่า การเรียนรู้จากวิกฤติเก่าๆจะทำให้รับมือวิกฤติใหม่ๆได้

คุณไกรสิทธิ์ วรรณสุต ได้เล่าประสบการณ์ว่า เมื่อปี 2547 ท่านเป็นผู้ว่าการกฟผ. รัฐบาลมีนโยบายให้กฟผ. เป็นรัฐวิสาหกิจรายแรกที่จะแปรรูป ท่านผู้ว่าการสิทธิพร รัตโนภาสเจรจากับรัฐบาลได้ดี รัฐบาลให้โรงไฟฟ้าแก่กฟผ. 50% ส่วนที่เหลือต้องไปประมูลแข่งขันด้วย ตอนนั้นก็มีความโน้มที่จะได้โรงไฟฟ้ามาก กฟผ.มีที่ปรึกษาแปรรูป ชุด 1 เสนอให้มีการสวอปหุ้น EGCO กับราชบุรีโฮลดิ้ง เกิดมีกลุ่มเล็กๆที่มายื่นประท้วงคือกลุ่มคอกไม้ขาว ผู้บริหารสมัยนั้นไม่คิดว่าเป็นจุดก่อให้เกิดวิกฤติ แต่ไปทำความเข้าใจกับเขา คนกลุ่มเล็กพูดก็ขยายวงกว้าง ผู้ว่าการก็ชี้แจงผ่าน EGAT TV มีการบุกไปหยุดการชี้แจง มีกลุ่มต่างจังหวัดไปปิดตึก มีพนักงานกฟผ.และสหภาพมาประท้วง

หลังจากนั้นมีการสรรหาผู้ว่าใหม่ คุณไกรสิทธิ์เข้ามาเป็นผู้ว่าการกฟผ. ในช่วงวิกฤติจึงเสนอวิสัยทัศน์ที่จะแก้วิกฤติเพื่อให้กลับสู่สภาวะปกติ หรือกับสหภาพ ตั้งคณะทำงาน 2 ชุด

1.คปก. คณะกรรมการประสานความเข้าใจองค์กร มีผู้บริหารและสหภาพ หรือว่าจะเดินหน้าอย่างไร ช่วยกันแก้ปัญหา อย่าทำให้หน้าทีกฟผ.เสียหาย

2.Fact-based ค้นหาความจริง หัวหน้าคณะทำงานคือคุณสุทัศน์ ปัทมสิริวัฒน์ คุณภาวนา อังคณาวัฒน์เป็นเลขานุการคณะทำงาน คณะทำงานประกอบด้วยคนศักยภาพสูง มีความคิดดี มนุษยสัมพันธ์ดีของแต่ละสายงาน ร่วมกันทำหน้าที่เป็นเสนาธิการหาข้อเท็จจริง เพื่อสื่อสารในภาวะวิกฤติ คุณไกรสิทธิ์รับหน้าที่ประชาสัมพันธ์สื่อสารในภาวะวิกฤติผ่านทุกสื่อ ได้แก่ สื่อสารตามสาย EGAT TV ไปปลิวารายวันเพราะต้องการให้คนกฟผ.รู้มากที่สุด ในการหาข้อมูล กฟผ.มีออร์รวมติดตามเหตุการณ์ มีการหาข้อมูลเชิงลับด้วย และมีข้อมูลในการหาข้อเท็จจริง พนักงานประท้วงกันอย่างกว้างขวาง ไม่ใช่สหภาพเท่านั้น จึงมีการไปสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการเกี่ยวกับสาเหตุและทางออก

เมื่อทราบสาเหตุ คุณไกรสิทธิ์ก็วางกลยุทธ์คือ

- 1.สร้างความเชื่อมั่นในองค์กร ยึดประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง สื่อสารตรงไปตรงมา
- 2.สร้างแนวร่วม ชี้แจงให้ตระหนักถึงผลกระทบต่อองค์กร เช่น กฟผ.วางแผนสร้างโรงไฟฟ้า 4 โรงและระบบส่ง จะกู้เงินหรือใช้งบรัฐต้องผ่านรัฐบาล ถ้าประท้วงรัฐบาล เขาอาจจะชะลอโครงการ ไม่ให้งบ อาจจะทำให้เอกชนสร้างแทน รัฐบาลอาจสร้างหน่วยงานคล้ายกฟผ.สร้างโรงไฟฟ้าแทน

- 3.อธิบายให้คลายกังวล สร้างความมั่นใจว่ากฟผ.จะไม่มีการปลดพนักงาน สร้างงานให้มากขึ้น มีบริษัทในเครือหลายๆบริษัท กฟผ.อาจจะไปทำงานด้านเชื้อเพลิงและสื่อสาร กฟผ.มีสายส่งทั่วประเทศและบนสายส่งมีไฟเบอร์ออปติก สามารถตั้ง EGAT Telecom ได้

ขณะทำงานจึงออกแบบสอบถามกำหนดเกณฑ์เพื่อให้เลือกทิศทางของกฟผ.แล้วส่งให้พนักงานกฟผ.ทุกคนตอบ หลังจากนั้น มีการทำประชาพิจารณ์ในแต่ละภาค ระหว่างนั้น สหภาพมาพบและหารือกับคุณไกรสิทธิ์เป็นระยะ และได้ข้อสรุปว่า การที่กฟผ.เป็นองค์กรรัฐ ก็ต้องร่วมมือกับรัฐ ต้องถอยคนละก้าว

ในช่วง 3 ปีที่เป็นผู้จัดการ คุณไกรสิทธิ์ก็ทำงานตามวัตถุประสงค์ แต่ก็มาคุบัจฉัยเสีย

- 1.ปัจจัยการเมือง ภาคใต้มีสถานการณ์ที่รุนแรง มีการก่อวินาศกรรม
- 2.เศรษฐกิจ มีความผันผวน ถ้าดีเกินคาด ไฟฟ้าไม่พอ
- 3.สังคม การสร้างโรงไฟฟ้ามีคนต่อต้านสูง
- 4.นโยบายรัฐบาล ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างค่าไฟหรือเอฟที จะทำให้รายได้กฟผ.มีปัญหา ถ้าเป็นประชานิยมให้คนใช้ไฟฟ้าราคาถูก กฟผ.ก็แย่

- 5.อุปกรณ์เสื่อมโทรมเนื่องจากใช้งานมานาน ทำให้ไฟดับได้

ในการจัดการความเสี่ยง ต้องมีแผนรองรับให้ดี มีผู้รับผิดชอบชัดเจน เช่น การสร้างโรงไฟฟ้ามีผลต่อการเติบโตของกฟผ. แห่งใหม่ที่จะไปสร้างคือจะนะ โรงไฟฟ้าต้องใช้น้ำทำระบบหล่อเย็น ชาวบ้านทำประมงมาก ก่อนปล่อยน้ำ โรงไฟฟ้าปรับอุณหภูมิไม่ให้ปลาตาย แต่ชาวบ้านบอกว่า เวลาโรงไฟฟ้าคุณน้ำ เท่ากับดูดไข่ปลาไปด้วย เวลาเขาพูดเรื่องโรงไฟฟ้า ชาวบ้านกลัวทุกอย่าง เพราะดูจากตัวอย่างโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จึงกลัวปัญหาผลกระทบของกฟผ.คือเราเข้าไปชุมชนซักว่า NGOs ทำให้ชาวบ้านได้รับข้อมูลทางลบก่อน กฟผ.ก็ไปจับเข้าคุยกับชาวบ้านคลายกังวล โดยมีกองทุนประกันความเสียหาย ถ้าปลาของเขาตาย ก็ให้ค่าชดเชย

ต้องไปพบนักการเมืองท้องถิ่นก่อนและคนที่ชาวบ้านเคารพนับถือเช่น ปราชญ์ชาวบ้าน ทำความเข้าใจว่าโรงไฟฟ้าจะไม่ก่อมลภาวะให้ ถ้ามีความเสียหาย จะชดเชย จะมีกองทุนพัฒนาชุมชนรอบโรงไฟฟ้าให้ ทำให้คนมีคุณภาพชีวิต มีการรับคนท้องถิ่นเข้าทำงานบ้างในบางตำแหน่ง การไฟฟ้าโรงจะนะไม่มีการประท้วงเลย จ่ายไฟฟ้าได้ตามกำหนด

ในเรื่องการกระจายความเสี่ยง กฟผ.ไปลงทุนต่างประเทศ เช่น ลาว กฟผ.ก็ได้ร่วมลงทุนกับหน่วยงานอื่น ความเสี่ยงอื่นๆ เช่น การเกิดอุบัติเหตุของโรงไฟฟ้า กฟผ.ก็มีแผน Restore โรงไฟฟ้ามียโอกาสไฟไหม้ มีการทำประกันภัยไว้

ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์ได้สรุปว่า วิกฤติเกิดตลอดเวลา มีหลายมิติ เช่น เรื่องการเมือง สิ่งแวดล้อม ต่างประเทศ ปีนี้เน้นเรื่องชุมชนมาก และทำ CSR มาก ในเรื่องความสัมพันธ์กับการเมือง ต้องค้นหาตัวเองและป้องกัน เรื่องธรรมาภิบาลและความโปร่งใสช่วยได้มาก ควรเปิดโอกาสให้ออกไปสร้างเครือข่ายกับคนนอก สิ่งที่สำคัญที่สุดอย่างที่คุณสมบัติพูดคือ อย่าให้วิกฤติเกิด จนสร้างปัญหาและฟื้นฟูได้ยาก