

วัฒนธรรมการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของผู้นำสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ Culture of Participatory Communication among Leaders of State Enterprise Union.

บุญญฤทธิ ชลวิสิทธิ์¹

บทคัดย่อ

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ คือ องค์กรตัวแทนของลูกจ้างในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจซึ่งก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 โดยกำหนดให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้เพียงสหภาพแรงงานเดียวเท่านั้น สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ (สรส.) มีลักษณะโครงสร้างการบริหารองค์กรอันประกอบไปด้วยกรรมการกลางซึ่งเป็นตัวแทนจากองค์กรสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ (สรส.) ที่อยู่ในตำแหน่งประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กรรมการบริหารตามสัดส่วนจำนวนสมาชิกแต่ละองค์กร และกรรมการบริหารซึ่งได้รับจากการเลือกตั้งจากคณะกรรมการกลาง แนวทางในการบริหารงานของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจเน้นสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นระหว่างองค์กรสมาชิก จากงานวิจัยของจารุวรรณ กมลสินธุ์ และคณะ (2562, หน้า 1176) พบว่า กลยุทธ์การสื่อสารทางการเมืองด้านอารมณ์ของผู้ฟัง ในประเด็นวิธีการโน้มน้าวให้ผู้ฟังอยู่ในอารมณ์ที่เที่ยงธรรม เกิดจากปัจจัยสำคัญของการทำงานแบบมีส่วนร่วม คือ การทำให้เกิดความร่วมมือด้วยวิธีสร้างการมีส่วนร่วม เพราะคำว่า สหะ คือการรวมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ สหภาพเกิดจากการรวมตัวของพนักงานที่ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมก่อตั้ง สร้างการมีส่วนร่วมให้รักในองค์กร การดึงผู้เห็นต่างเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานของสหภาพเป็นการลดอคติของผู้เห็นต่าง ถ้าจะให้ผู้เห็นต่างเชื่อใจต้องดึงมาให้มีส่วนร่วมในการทำงานกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ การทำงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ไม่สามารถทำคนเดียวได้ กรรมการบริหารต้องทำงานแบบมีส่วนร่วมทุกคนต้องเข้าใจการทำงานเป็นทีม ดังนั้นบทความเรื่องนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้นำสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจด้วยวัฒนธรรมการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมนั่นเอง

คำสำคัญ: วัฒนธรรม, การสื่อสารแบบมีส่วนร่วม, ผู้นำสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

Abstract

State Enterprise Workers Union is an employee organization representative in the state enterprise organization established under the State Enterprise Labor Relations Act B.E. 2543. By requiring that each state enterprise can have only one state enterprise union. The State Enterprise Workers' Confederation has an organizational structure consisting of a central committee, which is a representative from the member state enterprise union that is the president of a state enterprise union. Member of Executive Committee in proportion to the number of members in each organization And the executive committee elected by the Central Committee. The guidelines for the administration of the Confederation of State Enterprise Workers focus on creating participation between member organizations. From the research of Charuwan Kamolsin and others (2019, p. 1176), is founded that: The emotional communication strategy of the audience is to convince the listener to be in a fair mood caused by the important factor of cooperative work by collaboration through engagement methods.

¹ นักวิจัยอิสระ

Because the word "Saha" is a combination of work together, thinking together and doing together. The union arises from the union of employees who think together, do, and create participation in the organization. The involvement of the dissenters in the union work reduces the bias of the dissenters. If you want the trust to be drawn up, you must draw in to participate in the work of the state enterprise union. The work of the State Enterprise Union unable to do it alone, the executive committee must work cooperatively, everyone must understand teamwork. Therefore, this article aims to present ways to create participation of leaders of state enterprise unions with a culture of participatory communication.

Keywords: Culture, Participatory Communication, Leaders of State Enterprise Union.

บทนำ

บทความเรื่อง “วัฒนธรรมการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของผู้นำสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ” มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้นำสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจด้วยวัฒนธรรมการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม เนื่องจากปัจจัยสำคัญของการทำงาน คือ การรวมกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ นอกจากนี้การทำงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นต้องมีการทำงานแบบมีส่วนร่วมจึงสามารถลดอคติในการทำงานและทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ผู้เขียนได้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ส่วนดังนี้ 1. แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ 2. วัฒนธรรมการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม และ 3. บทสรุป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

ในเบื้องต้นผู้เขียนขอทำการปูพื้นฐานเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย โดยแบ่งความรู้ออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้ 1.1 องค์การรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย 1.2 สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และ 1.3 สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ส.ร.ส.) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 องค์การรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย

ความหมายตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 “รัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า

(1) องค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาลหรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ

(2) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่า หรือรัฐวิสาหกิจตาม (1) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ

วิกิพีเดีย (2562) ได้ให้ความหมายรัฐวิสาหกิจว่าหมายถึงองค์การ ซึ่งรัฐบาลกลางควบคุมและเป็นเจ้าของ ทั้งนี้ เพื่อที่จะปรับปรุงภาวะเศรษฐกิจของประเทศให้มั่นคงและยกฐานะของประชาชนในประเทศให้มีความเป็นอยู่ดีขึ้น รัฐวิสาหกิจมีความสำคัญ 7 ประการ คือ

- (1) เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินธุรกิจแทนรัฐ
- (2) เพื่อเป็นตัวอย่างแก่เอกชนในการดำเนินธุรกิจ
- (3) เพื่อความมั่นคงของประเทศ
- (4) เพื่อส่งเสริมสังคมและวัฒนธรรม
- (5) เพื่อจัดทำบริการสาธารณะ

(6) เพื่อประโยชน์ในด้านการคลังและเสริมรายได้ให้แก่รัฐ

(7) เพื่อควบคุมสินค้าอันตราย

สรุปได้ว่าองค์กรรัฐวิสาหกิจหมายถึงองค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาลหรือกิจการของรัฐบาลตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้นโดยที่รัฐบาลมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินธุรกิจแทนรัฐ เป็นตัวอย่างแก่เอกชนในการดำเนินธุรกิจ เพื่อความมั่นคงของประเทศ เพื่อส่งเสริมสังคมและวัฒนธรรม เพื่อจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในด้านการคลังและเสริมรายได้ให้แก่รัฐ และเพื่อควบคุมสินค้าอันตราย

1.2 สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงแรงงาน ให้ความหมายของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจไว้ว่า สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ คือ องค์กรตัวแทนของลูกจ้างในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจซึ่งก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 โดยกำหนดให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้เพียงสหภาพแรงงานเดียวเท่านั้น และลูกจ้างคนหนึ่งจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้เพียงแห่งเดียว

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 (2543) วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ (มาตรา 40)

- (1) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน
- (2) พิจารณาช่วยเหลือสมาชิกตามคำร้องทุกข์
- (3) แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้าง
- (4) ดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ

อารมณ พงศ์พจน์ อดีตนักคิดนักเขียนปัญญาชนนักประชาธิปไตยของขบวนการแรงงานไทย ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสหภาพแรงงานไว้ว่า “สหภาพแรงงานได้แก่องค์กรคุ้มครองผลประโยชน์ให้แก่กรรมกรผู้ใช้แรงงาน ซึ่งจุดยืนแห่งการคุ้มครองผลประโยชน์นั้น อยู่บนพื้นฐานแห่งการปกครองด้านประชาธิปไตย” และสิ่งสมาชิก หรือกรรมกรต้องให้แก่สหภาพแรงงาน คือ ความพร้อมในการเป็นสมาชิก ให้ความไว้วางใจอย่างเชื่อมั่น และศรัทธา เมื่อเข้าเป็นสมาชิกแล้วจะต้องเดินตามแนวทางลัทธิสหภาพแรงงานอย่างเคร่งครัด ในฐานะสมาชิก และจะต้องไม่เรียกร้องให้สหภาพแรงงานคุ้มครองผลประโยชน์ส่วนตัวที่ได้มาโดยไม่ชอบ ต้องไม่หวังที่จะอาศัยอิทธิพลของสหภาพแรงงานไปเป็นเครื่องมือไต่เต้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (มูลนิธิอารมณ พงศ์พจน์, 2562)

นอกจากนี้สหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่ลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายเพื่อทำหน้าที่คุ้มครองสิทธิประโยชน์ของสมาชิกตลอดจนเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอีกด้วย

สรุปได้ว่า สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจคือองค์กรในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจซึ่งก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจซึ่งมีจุดยืนแห่งการคุ้มครองผลประโยชน์อยู่บนพื้นฐานแห่งการปกครองด้านประชาธิปไตยและมีวัตถุประสงค์หลักคือการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน การพิจารณาช่วยเหลือสมาชิกตามคำร้องทุกข์ แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้าง และดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ

1.3 สมาชิกแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สร.ส.)

สมาชิกแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือ สร.ส. เกิดจากการรวมองค์การสมาชิกจากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 47 แห่งเข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สร.ส.) มีวัตถุประสงค์สำคัญตามธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สร.ส. 2534 ดังนี้

1) คัดค้านเผด็จการทุกรูปแบบ สนับสนุนเสริมสร้างการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

2) เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ให้ความช่วยเหลือองค์กรสมาชิกและระหว่างองค์กรสมาชิกด้วยกัน รวมถึงองค์กรแรงงานอื่นๆ ที่รักษาผลประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานโดยรวม

3) แสวงหาและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ ที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจและผลประโยชน์อื่นของผู้ใช้แรงงานทั่วไปเสริมสร้างประสานความสามัคคี เพื่อความเป็นเอกภาพและความเข้าใจอันดีระหว่างขบวนการแรงงานไทย กระบวนการแรงงานระหว่างประเทศ และกลุ่มอาชีพอื่น

4) ร่วมมือกับองค์กรแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชนและประชาชนทุกสาขาอาชีพ เพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าบนพื้นฐานแห่งผลประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนอย่างแท้จริง

5) สนับสนุนส่งเสริมและจัดให้มีการศึกษาแก่สมาชิกทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ฯลฯ และวิชาการต่าง ๆ

6) ปกป้องรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนโดยรวมเป็นหลัก

คณะกรรมการบริหารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ สรส. ประกอบด้วย เลขาธิการ รองเลขาธิการ บริหาร รองเลขาธิการปฏิบัติการ รองเลขาธิการสตรี รองเลขาธิการวิชาการ รองเลขาธิการประชาสัมพันธ์ นายทะเบียน เหนรัญญิก สำนักเลขาธิการ ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายกิจกรรมมวลชน ฝ่ายสตรีฝ่ายหารายได้ ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายข้อมูลและสิทธิประโยชน์ ฝ่ายสื่อและผลิต ฝ่ายรณรงค์และเผยแพร่ ฝ่ายการเมือง ฝ่ายแรงงานนอกระบบ ฝ่ายจัดตั้ง และฝ่ายแรงงานหนุ่มสาว (รายงานการประชุมคณะกรรมการกลาง สรส., 2562, หน้า 35)

จำนวนสมาชิก จำนวนพนักงานรัฐวิสาหกิจจากทั้ง 65 องค์กร แบ่งเป็นพนักงานจำนวน 275,051 คน และลูกจ้าง 55,308 คน รวม 330,359 มีพนักงานรัฐวิสาหกิจที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กระจายอยู่ในองค์การรัฐวิสาหกิจ 47 แห่งที่ขึ้นทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2543 ปัจจุบันมีสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ทั้งสิ้นจำนวน 171,390 คน (สำนักงานแรงงานสัมพันธ์, 2562)

รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ 2562 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2561 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2562 พบว่า 1) มีการยื่นข้อเรียกร้องจาก 434 แห่ง ยื่นข้อเรียกร้อง 486 ครั้ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 392,204 คน 2) เกิดข้อพิพาทแรงงาน 79 แห่ง จำนวนข้อพิพาท 88 ครั้ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 59,749 คน 3) เกิดข้อขัดแย้ง 84 แห่ง จำนวนข้อขัดแย้ง 100 ครั้ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 49,966 คน 4) เกิดการผลละงาน 6 แห่ง เกิดการผลละงาน 6 ครั้ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 4,509 คน 5) มี การนัดหยุดงาน 2 แห่ง ลูกจ้างเกี่ยวข้อง 596 คน มีการหยุดงาน 80 วัน (สำนักงานแรงงานสัมพันธ์, 2562)

2. วัฒนธรรมการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม

ผู้เขียนจะขออธิบายแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ 2.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม 2.2 วัฒนธรรมการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม และ 2.3 แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1981, p.67) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมโดยทั่วไปในขั้นตอนการตัดสินใจไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการตัดสินใจได้เพียงอย่างเดียว ยังใช้ตัดสินใจควบคู่ไปกับขั้นตอนการ ปฏิบัติการด้วยการตัดสินใจยังเกี่ยวข้องกับประชาชนในเรื่องผลประโยชน์ และการประเมินผลในกิจกรรมการพัฒนาด้วย จะเห็นว่าการตัดสินใจนั้นเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับการปฏิบัติ แต่ก็เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์และการประเมินผลด้วย โดยที่ผลประโยชน์นั้นเป็นผลมาจากขั้นตอนการตัดสินใจแล้วทั้งสิ้น นอกจากนี้ก็ยังมีผลสะท้อนกลับจากการประเมินผล และการปฏิบัติการกลับไปสู่การตัดสินใจอีกด้วย โดยมีแนวความคิดว่าการมีส่วนร่วมมี 4 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทุกขั้นตอนมีความสัมพันธ์ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมที่ขั้นตอนการตัดสินใจเป็นประการสำคัญ ซึ่งในแนวทางการมีส่วนร่วม นั้นมุ่งให้ประชาชนเป็นผู้คิดค้นปัญหาเป็นผู้ที่มีบทบาทในทุก ๆ เรื่อง ไม่ใช่ที่กำหนดให้ประชาชนปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทุกอย่างต้องเป็นเรื่องของประชาชนที่คิด

อรรถนพ อุ่นอก (2538, หน้า 31) ให้ความหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ว่า “การมีส่วนร่วม” (Participation) เป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของความต้องการทิศทางของการเปลี่ยนแปลง และความเห็นพ้องต้องกันนั้นจะต้องมีมากพอที่จะเกิดการริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติการ กล่าวคือ จะต้องเป็นการเห็นพ้องต้อง กันของคนส่วนใหญ่ที่จะร่วมปฏิบัติการนั้น ๆ เหตุผลเบื้องต้นที่คนมารวมกันได้ ควรจะต้องมีการตระหนักว่า การปฏิบัติหรือการกระทำทั้งหมดที่ทำโดยหรือทำในนามกลุ่มนั้น ๆ กระทำผ่านองค์การ ดังนั้นองค์การจะต้อง เป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ

การมีส่วนร่วมประกอบด้วย 3 มิติ ด้วยกัน คือมิติที่หนึ่ง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ว่าอะไรควรทำและทำอย่างไร มิติที่สอง การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา การลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ และ มิติที่สาม การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน นอกจากนี้ ไวท์ (White) ยังเพิ่มเติมวาทะสำคัญของการมีส่วนร่วมประเภทที่ 4 ที่นำมาพิจารณา คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล อ้างถึงใน สุธี ศรสุวรรณ (2538, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติที่ 1 คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าอะไรควรทำอะไรไม่ควรทำและทำอย่างไร มิติที่ 2 คือ การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา การลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ มิติที่ 3 คือ การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน มิติที่ 4 คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

อนงค์ พัฒนจักร (2535, หน้า 25) ได้เสนอว่าขั้นตอนการมีส่วนร่วมที่ถือว่าเป็นขั้นตอนจริงหรือ สมบูรณ์ขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน คือ

1) การวางแผน คือ ประชาชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาจัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการติดตามและการประเมินผลและที่สำคัญจะต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย

2) การดำเนินกิจกรรม ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการจัดสรรควบคุมทางการเงินและการบริหาร

3) การใช้ประโยชน์ ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการนำเอากิจกรรมใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งเป็นการเพิ่มการพึ่งพาตนเองและการควบคุมทางสังคม

4) การได้รับประโยชน์ ประชาชนจะต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนในพื้นที่ที่เท่ากันซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือวัตถุก็ได้

- 5) ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการ บริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 6) ร่วมการลงทุนในกิจกรรมโครงการของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเองและหน่วยงาน
- 7) ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
- 8) ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ทำไว้ทั้งโดยเอกชนและรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

ลักษณะและรูปแบบการมีส่วนร่วม

United Nations, Department of International Economic & Social Affairs (1989, p. 9)

ได้ รวบรวมรูปแบบของการมีส่วนร่วมไว้ 3 รูปแบบคือ

1) การมีส่วนร่วมแบบเป็นไปเอง (Spontaneous) เป็นโดยการอาสาสมัครหรือรวมตัวกันเองขึ้นมา เพื่อแก้ปัญหาของตนเอง โดยเป็นการกระทำที่ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากภายนอกซึ่งเป็นรูปแบบที่เป็นเป้าหมาย

2) การมีส่วนร่วมแบบชักนำ (Induced) เป็นการเข้าร่วมโดยความต้องการความเห็นชอบหรือการสนับสนุนโดยรัฐบาล เป็นรูปแบบที่เป็นลักษณะทั่วไปของประเทศกำลังพัฒนา

3) การมีส่วนร่วมแบบบังคับ (Conceived) เป็นผู้มีส่วนร่วมภายใต้การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลภายใต้การจัดการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือโดยการบังคับโดยตรงรูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่ผู้กระทำได้รับ ผลในทันที แต่จะไม่ได้ผลในระยะยาวจะมีผลเสียที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในที่สุด

รูปแบบการมีส่วนร่วม

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1981, p. 68) ได้แบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision - Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่
 - 1.1 การตัดสินใจตั้งแต่ระยะเริ่ม
 - 1.2 การตัดสินใจในช่วงของกิจกรรม
 - 1.3 การตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ซึ่งอาจเป็นไปในรูปของการเข้าร่วมโครงการให้มีการสนับสนุนด้านทรัพยากร การเข้าร่วมบริหาร การร่วมมือ ทั้งการเข้าร่วมแรงร่วมใจ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคม หรือประโยชน์ส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งนับเป็นการควบคุม และตรวจการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

ความสำคัญของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

1. ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง
2. กระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวาง และเกิดการยอมรับได้
3. เป็นหลักการของการบริหารที่เป็นผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้
4. ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้งได้

หลักการในการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. มีการจัดสรรหน้าที่และอำนาจในการปฏิบัติงานกับผู้ปฏิบัติงาน คนในองค์กรหรือทีมงาน เพื่อต้องการให้มีทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ
2. การก่อให้เกิดสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนและองค์กรได้อย่างแท้จริง และผลักดันให้คนในองค์กรได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจขององค์กร
3. รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นและลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน
4. ทำให้ทุกคนในองค์กรต้องรวมตัวกันเป็นทีมงาน (Teamwork) เพื่อผนึกกำลังและศักยภาพในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งการทำงานลักษณะดังกล่าวนี้ จะเป็นไปตามหลักการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

ตัวแปรที่ทำให้ต้องบริหารแบบมีส่วนร่วม

1. ระบบสารสนเทศ เป็นตัวแปรที่สำคัญทำให้บุคคลและองค์กรต้องเปลี่ยนแปลง ตัวอย่างเช่น องค์กรในปัจจุบันต้องสามารถสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีคุณภาพและรวดเร็ว เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ
2. กฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 ที่มีการบัญญัติเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชน ในมาตรา 76 กำหนดว่ารัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง รวมทั้ง การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ

นอกจากนี้การมีส่วนร่วมยังเป็นหนึ่งในหลัก 6 ประการ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (Good Governance) อีกด้วย การบริหารงานภาครัฐที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result -based Management) คือ การบริหารงานภาครัฐในปัจจุบันจะต้องสามารถวัดและตรวจสอบได้ว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนั้นสัมฤทธิ์ผลหรือไม่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะต้องอาศัยการทำงานแบบมีส่วนร่วมเป็นหลัก

วิธีการสร้างการมีส่วนร่วม

1. วิธีการในการรับและให้ข้อมูล

1.1 การรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งจากประชาชนที่อยู่อาศัยในท้องถิ่น ผู้นำชุมชน หรือผู้นำทางความคิดภายในชุมชน โดยผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจลงไปเป็นผู้รับฟังข้อมูลข่าวสารหรือปัญหาที่เกิดขึ้นหรือมีตัวแทนลงไปรับฟัง

1.2 การให้ข้อมูลข่าวสารโดยใช้สื่อมวลชนและสื่อต่างๆ ที่เป็นหนังสือพิมพ์ วิทยุ และโทรทัศน์

1.3 การให้ข้อมูลข่าวสารโดยใช้สื่อสิ่งพิมพ์และการเผยแพร่ที่เป็นใบปลิวแผ่นพับ และป้าย

ประกาศ

1.4 การไปทัศนศึกษาดูงานในโครงการพื้นที่อื่น ๆ ที่มีลักษณะเดียวกัน เพื่อรับทราบความคิดเห็นและเป็นการให้ข้อมูลกับประชาชน

1.5 การจัดนิทรรศการ และการสาธิต

1.6 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อรับทราบความคิดเห็นและเป็นการให้ข้อมูลกับประชาชน

2. วิธีการของการมีส่วนร่วม

2.1 การประชุมสาธารณะและการประชุมกลุ่มย่อย

2.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.3 กิจกรรมในเชิงปฏิบัติการ ได้แก่การลงไปทดลองให้ชุมชนได้เห็นจริง

2.4 การสำรวจทัศนคติของชุมชน และความคิดเห็นของชุมชน

2.5 จัดให้มีโทรศัพท์สายด่วน (hotline) เพื่อรับฟังความคิดเห็น

2.6 จัดให้มีเจ้าหน้าที่ประสานงานของชุมชนเพื่อการทำงานในชุมชน

2.1 ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

1. การลดความขัดแย้งในการดำเนินโครงการ ซึ่งจะทำให้ลดค่าใช้จ่ายและลดการสูญเสียเวลาเมื่อการตัดสินใจใด ๆ ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย

2. เพิ่มความรอบคอบในการตัดสินใจ ช่วยให้เกิดการพิจารณาทางเลือกใหม่ในการตัดสินใจ ทำให้การตัดสินใจมีความรอบคอบมากขึ้น

3. ทำให้ผู้รับผิดชอบโครงการสามารถดำเนินโครงการที่จะเกิดขึ้นได้ง่ายหรือสะดวกมากขึ้น เนื่องจากไม่มีความขัดแย้งกับประชาชน (วิภาณี แม้นอินทร์, 2559)

2.2 วัฒนธรรมการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม

การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมอาศัยทฤษฎีการมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ที่หลากหลาย ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการจัดการข้อมูลข่าวสารระหว่างกันบนพื้นฐานของความร่วมมือกันพัฒนากระบวนการสื่อสารแบบสองทาง ในลักษณะของการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร โดยทุกฝ่ายสามารถสลับบทบาทในการเป็นผู้ให้และผู้รับข้อมูล ผ่านเวทีการสื่อสารในหลากหลายรูปแบบ โดยดำเนินอยู่บนพื้นฐานของการเคารพความคิดเห็นของกันและกัน และร่วมกันซึ่งน้ำหนักร่วมกันเกี่ยวกับผลได้ผลเสียต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจดำเนินการในด้านหนึ่งๆ อย่างรอบคอบ (นริรัตน์ สร้อยศรี, 2554, หน้า 110)

ระดับการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม

อรสา ปานขาว (ม.ป.ป., หน้า 80) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการสื่อสาร สามารถกระทำได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในฐานะผู้รับสาร/ผู้ใช้สาร (Audience, Receiver, User) นักสื่อสารด้านการส่งเสริมการเกษตรต้องขยายแนวคิดของผู้รับสารให้ตระหนักถึงสิทธิที่จะรับรู้ของตนเองและสิทธิในการบอกเล่าข้อมูลข่าวสารของตนเองสู่สาธารณะ ตลอดจนจะต้องสร้างหลักประกันในการมีส่วนร่วมของผู้รับสารในช่วงต่างๆ ของกระบวนการสื่อสาร รวมถึงการมีส่วนร่วมในฐานะผู้รับสารที่จะต้องมีการสำรวจว่ามีช่องทางในการสื่อสารอะไรบ้างที่จะทำให้ประชาชนในชุมชนได้รับข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึง

2. การมีส่วนร่วมในฐานะผู้ส่ง ผู้ผลิต ผู้ร่วมผลิต ผู้ร่วมแสดง (Sender, Producer, Co-Producer, Performance) ซึ่งสามารถแบ่งเป็นหลายขั้นตอนตามกระบวนการของการผลิตสื่อ กล่าวคือ ขั้นตอนก่อนการผลิต (Pre Production) ซึ่งประกอบด้วย การเลือกประเด็นหัวข้อ การเลือกแง่มุมที่จะนำเสนอ การรวบรวมข้อเท็จจริงที่จะนำมาใช้เป็นวัตถุดิบ ขั้นที่สอง ขั้นตอนการผลิต (Production) ได้แก่ขั้นตอนการผลิต เช่น การเข้าห้องจัดรายการในกรณีวิทยุชุมชน เสียงตามสาย หรือหออกระจายข่าว หรือการจัดทำเอกสารคำแนะนำต่างๆ การถ่ายทำวีดิทัศน์ เป็นต้น และในขั้นสุดท้ายคือขั้นหลังการผลิต (Post Production) เช่น การบันทึกเสียง หรือการเพิ่มเทคนิคต่างๆ รวมถึงกระจายเสียงไปยังคนในชุมชน

3. การมีส่วนร่วมในฐานะผู้วางแผนและกำหนดนโยบาย (Policy Maker/Planner)

หมายถึง การวางแผน การกำหนดนโยบายในการสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นสื่อประเภทใด สื่อมวลชน (วิทยุกระจายเสียง หนังสือพิมพ์ท้องถิ่น) สื่อเฉพาะกิจ (วีดิทัศน์ โปสเตอร์ เสียงตามสาย หออกระจายข่าว) สื่อประเพณี สื่อพื้นบ้านต่างๆ รวมถึงสื่อบุคคล โดยการวางแผนและกำหนดนโยบายนั้นมีจุดมุ่งหมายสำคัญคือเพื่อสร้างความเชื่อมโยงระหว่างสื่อแต่ละประเภทในการสื่อสารเพื่อการพัฒนา

ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร

1. แรงจูงใจคือ สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้น เพื่อก่อให้เกิดการกระทำของพลังในบุคคลส่งผลต่อการแสดงซึ่งพฤติกรรมและวิธีการในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แรงจูงใจมีผลต่อกระบวนการทำงานของคนในทิศทางแห่งประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ต้องการ

2. ภาวะผู้นำ มีผลต่อการมีส่วนร่วมขององค์กรหรือบุคคลในองค์กร ในการกำหนดทิศทางของกระบวนการตัดสินใจ ขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญ การยอมรับความร่วมมือ และความตั้งใจคือเหตุผลทางอารมณ์และอิทธิพลซึ่งเป็นพรสวรรค์เฉพาะตัวของผู้นำด้วย

2.3 แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน

การมีส่วนร่วม ตามพจนานุกรมอังกฤษฉบับ อ็อกฟอร์ด ได้ให้คำนิยามไว้ว่า “เป็นการมีส่วนร่วม (ร่วมกับคนอื่น) ในการกระทำบางอย่างหรือบางเรื่อง” คำว่า การมีส่วนร่วม โดยมากมักจะใช้ในความหมายตรงข้ามกับคำว่า “การเมินเฉย (Apathy)” ฉะนั้น คำว่าการมีส่วนร่วมตามความหมายข้างต้น จึงหมายถึง การที่บุคคลกระทำการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือในประเด็นที่บุคคลนั้นสนใจ ไม่ว่าจะเขาจะได้ปฏิบัติการเพื่อแสดงถึงความสนใจอย่างจริงจังหรือไม่ก็ตาม และไม่จำเป็นที่บุคคลนั้นจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นโดยตรงก็ได้ แต่การมีทัศนคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ห่วงใย ก็เพียงพอแล้วที่จะเรียกว่าเป็นการมีส่วนร่วมได้ และยังได้ให้คำจำกัดความของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า “การมีส่วนร่วมของประชาชน” หมายถึง การที่กลุ่มประชาชน หรือขบวนการที่สมาชิกของชุมชนที่กระทำการออกมาในลักษณะของการทำงานร่วมกัน ที่จะแสดงให้เห็นถึงความต้องการร่วม ความสนใจร่วม มีความต้องการที่จะบรรลุถึงเป้าหมายร่วมทางเศรษฐกิจและสังคม หรือการเมือง หรือการดำเนินการร่วมกันเพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อรองอำนาจมติชน ไม่ว่าจะผ่านทางตรงหรือทางอ้อม หรือการดำเนินการเพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อรองอำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ การปรับปรุงสภาพทางสังคมในกลุ่มชุมชน (เรณูมาศ รักษาแก้ว, 2557)

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านที่ได้ให้นิยามคำว่า “การมีส่วนร่วมของประชาชน” ไว้ เช่น เจมส์ แอล เครยน์ ได้กำหนดความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า เป็นกระบวนการที่รวบรวมเอาความห่วงกังวล ความต้องการและค่านิยมต่าง ๆ ของสาธารณชนไว้อยู่ในกระบวนการตัดสินใจของรัฐและเอกชน เป็นการสื่อสารสองทาง และเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่มีเป้าหมายเพื่อการตัดสินใจที่ดีกว่าและที่ได้รับการสนับสนุนจากสาธารณชน

ศ.ดร.บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และ ดร.ถวิลวดี บุรีกุล อ้างถึงใน เรณูมาศ รักษาแก้ว (2557) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่อำนาจในการตัดสินใจไม่ควรเป็นของกลุ่มคนจำนวนน้อย แต่อำนาจควรได้รับการจัดสรรในระหว่างประชาชน เพื่อทุก ๆ คนได้มีโอกาสที่จะมีอิทธิพลต่อกิจกรรมส่วนรวม

คณิงนิจ ศรีบัวเอี่ยม และคณะอ้างถึงใน เรณูมาศ รักษาแก้ว (2557) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) หมายถึง การกระจายโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง และการบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้ง การจัดสรรทรัพยากรของชุมชนและของชาติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน โดยการให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ รวมตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากประชาชน

ปัทมา สุกงำปัง อ้างถึงใน เรณูมาศ รักษาแก้ว (2557) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ในรายงานการศึกษา เรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะว่าหมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิในกระบวนการนโยบายสาธารณะทั้งในด้านการให้และรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ การร่วมตัดสินใจ ทั้งในขั้นตอนการริเริ่มนโยบาย

การจัดทำแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมที่อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม การวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งการปฏิบัติ การติดตาม และประเมินผลตามนโยบายแผนงานโครงการหรือกิจกรรมนั้น

ประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของประชาชน มีดังนี้

1. คุณภาพของการตัดสินใจดีขึ้น เนื่องจากกระบวนการปรึกษาหารือกับสาธารณชนจะช่วยสร้างความกระจ่างให้กับวัตถุประสงค์และความต้องการของโครงการหรือนโยบาย และบ่อยครั้งที่การมีส่วนร่วมของประชาชนนำมาสู่การพิจารณาทางเลือกใหม่ ๆ ที่น่าจะเป็นคำตอบที่มีประสิทธิผลที่สุดได้

2. ใช้ต้นทุนน้อยและลดความล่าช้าลง แม้ว่าการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมจะต้องใช้เวลาและมีค่าใช้จ่ายมากกว่าการตัดสินใจฝ่ายเดียว แต่การตัดสินใจฝ่ายเดียวที่ไม่คำนึงถึงความต้องการแท้จริงของประชาชนนั้น อาจนำมาซึ่งการโต้แย้งคัดค้านหรือการฟ้องร้องกัน อันทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงในระยะยาวเกิดความล่าช้า และความล้มเหลวของโครงการได้ในที่สุด

3. การสร้างฉันทามติ การมีส่วนร่วมของประชาชนจะสร้างข้อตกลงและข้อผูกพันอย่างมั่นคงในระยะยาวระหว่างกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน ช่วยสร้างความเข้าใจระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ลดข้อโต้แย้งทางการเมือง และช่วยให้เกิดความชอบธรรมต่อการตัดสินใจของรัฐบาล

4. การนำไปปฏิบัติง่ายขึ้น การเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้ประชาชนมีความรู้สึกของการเป็นเจ้าของการตัดสินใจนั้น และทันทีที่การตัดสินใจได้เกิดขึ้น พวกเขา ก็อยากเห็นมันเกิดผลในทางปฏิบัติ และยิ่งอาจเข้ามาช่วยกันอย่างกระตือรือร้นอีกด้วย

5. การหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าที่เลวร้ายที่สุด เพราะการเปิดโอกาสให้ฝ่ายต่าง ๆ เข้ามาแสดงความต้องการและข้อห่วงกังวลตั้งแต่เริ่มต้นโครงการ จะช่วยลดโอกาสของการโต้แย้งและการแบ่งฝ่าย ที่เป็นปัจจัยให้เกิดการเผชิญหน้าอย่างรุนแรงได้

6. การคงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือและความชอบธรรม เนื่องจากกระบวนการตัดสินใจที่โปร่งใสและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม จะสร้างความน่าเชื่อถือต่อสาธารณชนและเกิดความชอบธรรม โดยเฉพาะเมื่อต้องมีการตัดสินใจในเรื่องที่มีการโต้แย้งกัน

7. การคาดการณ์ความห่วงกังวลและทัศนคติของสาธารณชน เพราะเมื่อเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้มาทำงานร่วมกับสาธารณชนในกระบวนการมีส่วนร่วม พวกเขาจะได้รับรู้ถึงความห่วงกังวล และมุมมองของสาธารณชนต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่สามารถคาดการณ์ปฏิกิริยาตอบสนองของสาธารณชนต่อกระบวนการและการตัดสินใจขององค์กรได้

8. การพัฒนาภาคประชาสังคม ประโยชน์อย่างหนึ่งของการมีส่วนร่วมของประชาชนคือ ทำให้ประชาชนมีความรู้ทั้งในส่วนของเนื้อหาโครงการและกระบวนการตัดสินใจของรัฐ รวมทั้งเป็นการฝึกอบรมผู้นำ และทำให้ประชาชนได้เรียนรู้ทักษะการทำงานร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

บทสรุป

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเกิดจากการรวมตัวของพนักงานที่ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมก่อตั้ง และการสร้างการมีส่วนร่วมให้สมาชิกรักในองค์กร การทำงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจไม่สามารถทำคนเดียวได้ กรรมการบริหารต้องทำงานแบบมีส่วนร่วมทุกคนต้องเข้าใจการทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานดังกล่าวข้างต้นได้ ภายใต้หลักการจัดการข้อมูลข่าวสารระหว่างกันบนพื้นฐานของความร่วมมือกัน พัฒนาการสื่อสารแบบสองทางในลักษณะของการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร โดยทุกฝ่ายสามารถสลับบทบาทในการเป็นผู้ให้และผู้รับข้อมูล ซึ่งสามารถ

กระทำได้โดยการมีส่วนร่วมในฐานะผู้รับสาร/ผู้ใช้สาร (Audience, Receiver, User) การมีส่วนร่วมในฐานะผู้ส่ง ผู้ผลิต ผู้ร่วมผลิต ผู้ร่วมแสดง (Sender, Producer, Co-Producer, Performance) และการมีส่วนร่วมในฐานะผู้วางแผนและกำหนดนโยบาย (Policy Maker/Planner) อันจะนำไปสู่การคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างให้แก่ลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีจุดยืนแห่งการคุ้มครองผลประโยชน์ที่อยู่บนพื้นฐานแห่งการปกครองแบบประชาธิปไตย ที่มีวัตถุประสงค์หลักคือการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกันเพื่อก่อให้เกิดการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและการรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจสืบไป

บรรณานุกรม

- จารุวรรณ กมลสินธุ์, จิรพันธ์ กมลสินธุ์ และบุญญฤทธิ์ ชลวิถี. (2562). การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจของประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ. รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง วิจัย ครั้งที่ 7 (หน้า 1169-1180). ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- นริรัตน์ สร้อยศรี. (2554). *พฤติกรรมสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการเรียนรู้แบบร่วมกันด้วยเว็บแควสท์เชิงสมรรถนะของนักศึกษาสาขาเทคโนโลยีการโทรทัศน์และวิทยุกระจายเสียง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. (วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต).*
สำนักพิมพ์: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มูลนิธิอารมณ พงศพจน์. (2562, 8 กุมภาพันธ์). *จุดเริ่มต้นประวัติศาสตร์. [เว็บไซต์].* เข้าถึงได้จาก <https://aromfoundation.org/2016/อารมณ-พงศพจน์-จุดเริ่ม/>
- รายงานการประชุมคณะกรรมการกลาง สรส. (2562). *การประชุมคณะกรรมการกลางสรส. ครั้งที่ 1/62. 15 มกราคม 2562 ณ ห้องประชุม 802 ชั้น 8 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เพื่อการเกษตร.*
- เรณูมาศ รักษาแก้ว. (2557). *การมีส่วนร่วมของประชาชน. สืบค้นวันที่ 14 เมษายน 2563, เข้าถึงได้จาก* <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title>
- วิกิพีเดีย. (2562). *รัฐวิสาหกิจ. สืบค้นวันที่ 14 เมษายน 2563, เข้าถึงได้จาก* <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=รัฐวิสาหกิจ>
- วิภาณี แม้นอินทร์. (2559). *มวลชนสัมพันธ์และชุมชนสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.*
- พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์. (2543). ราชกิจจานุเบกษา. สืบค้นวันที่ 23 มีนาคม 2563.
เข้าถึงได้จาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%C343/%C343-20-9999-update.pdf>
- สุธี ศรสวรรค์. (2538). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของมุสลิม : ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลคลองตะเคียน อำเภอลำลูกเกดจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- สำนักแรงงานสัมพันธ์. (2562, 14 เมษายน). *รายงานสถานการณ์ด้านแรงงาน. [เว็บไซต์].* เข้าถึงได้จาก <http://relation.labour.go.th/2018/>
- อนงค์ พัฒนจักร. (2535). *การมีส่วนร่วมของสตรีในการจัดการทรัพยากรป่าไม้: กรณีศึกษาหมู่บ้าน ห้วยม่วงจังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- อรณพ อุ่นอก. (2538). *การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านฝ่ายกิจกรรมสตรีต่อการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นจังหวัดอำนาจเจริญ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*

อรสา ปานขาว. (ม.ป.ป.) *กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการพัฒนาการส่งเสริมการเกษตรแบบมีส่วนร่วม*. เอกสารประกอบการสอน. สาขาวิชานิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Cohen, J.M. & Uphoff, N.T. (1981). *Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation*. USA: Cornell University.

United Nations. (1989). *1989 CDP report, ECOSOC and GA resolutions*. Retrieved from <https://www.un.org/development/desa/dpad/publication/17503/>