

ธรรมาภิบาลของ กฟผ.

เขียนโดย ม.ล.ชาญโชติ ชมพูนุท

วันเสาร์ที่ 30 มีนาคม 2013 เวลา 00:00 น. -

Panel Discussion

หัวข้อ “ธรรมาภิบาล” ของ กฟผ.

โดย คุณไกรสิทธิ์ วรรณสุต

อดีตผู้ว่าการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

คุณสมบัติ ศานติจารี

อดีตผู้ว่าการ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

อาจารย์ ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์

ดำเนินรายการโดย ศ.ดร.จีระ หงส์ลดารมภ์

ศ.ดร.จีระ: อยากให้การพบปะเจอคนที่รุ่นน้องได้เจอกันแบบนี้บ่อยๆ และมีการเชื่อมโยงกันทาง Social media กันอย่างต่อเนื่อง
อยากให้บรรยากาศวันนี้เป็นการแชร์ความรู้กัน

อาจารย์ ธรรมรักษ์: ธรรมาภิบาล คือ การบริหารกิจการที่ดี สิ่งที่คุณพบในการทำงาน คือ เปลี่ยนไปตามบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก คนที่บริหารกิจการที่ดีที่ค้นพบ
คือ ถูก และสอดคล้องกับสถานการณ์ในขณะนั้น เน้นกรอบคิดและหลักนิยม โดยมีการสอน (teaching) และควบคุมกำกับ บังคับบัญชา
ซึ่งเป็นระบบตรวจสอบจากบนลงล่าง ผมรับราชการมีการตรวจสอบทุกชั้นตอน

การบริหารยุคเก่าเป็นการกำกับโดยระเบียบทุกขั้นตอน เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เหมาะสำหรับระบบเครื่องจักร

การบริหารกิจการที่ดีเป็นการริเริ่มของใหม่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 8 ทำอย่างไรให้คนมีความสุข ซึ่งเป็นเรื่องยาก เพราะขึ้นกับการดำเนินการแบบเก่าที่มีระเบียบแผนชัดเจน ขาดการเปลี่ยนแปลงใช้ความคิด แบบเก่า ที่ต้องเปลี่ยนเป็นความคิดแบบใหม่แบบมีส่วนร่วม อย่างบูรณาการไร้พรมแดน

Empower เป็นสิ่งจำเป็น แต่ส่วนใหญ่ก็ยังไม่ค่อยได้ใช้ ใช้แต่ power

การสร้างผู้นำ ต้องเป็นผู้นำที่มีลักษณะที่มีความรู้สึกตระหนักในตนเองในเรื่องธรรมาภิบาล

ประเทศไทยขาดเรื่อง Leadership อย่างมาก ซึ่งต่างจากในอดีตมาก

วิธีสร้างผู้นำนั้น ต้องสร้างการเรียนรู้ เรื่องธรรมาภิบาลให้เกิดเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ในองค์กร สิ่งที่เราควรจะทำคือ ให้ผู้นำในองค์กร empower และต้องเรียนรู้และตระหนักด้วยตนเอง คือให้เขาวิเคราะห์สถานการณ์เอง โดยลองให้วิเคราะห์ SWOT โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมเรียนรู้

ต้องมองด้วยกันว่าจะบริหารจัดการอย่างไรให้สอดคล้องกับบริบท และต้องทำอย่างโปร่งใส เพราะมีประชาธิปไตย และโลกเปิดกว้าง ถ้าเราไม่เรียนรู้ด้วยตนเองหวังพึ่งคนมาเล่า มาถ่ายทอด ก็ไม่สามารถจะพัฒนาตนเองได้ ยุทธศาสตร์คือ คนระดับกลางบริหารการเปลี่ยนแปลง มีแผนร่วมคิดร่วมทำ ติดตามประเมินผล และต้องสร้างระบบที่

ต้องปฏิบัติและเกิดจากการเรียนรู้ในหน่วยงาน เริ่มจากผู้นำหน่วยเริ่มจากคนระดับกลาง เห็นค่านิยมเอง เขาก็จะไปเป็นต้นนำลูกน้อง และเมื่อขึ้นตำแหน่งก็จะสอนลูกน้องได้อย่างยั่งยืน

อ.จีระ: ในอนาคตขอความร่วมมือจากท่านธรรมรักษ์เพิ่มขึ้น ในรุ่น 9 มี issue อยู่ 4 เรื่อง ต้องจัดการกับชุมชน innovation ไม่เฉพาะเรื่องเทคโนโลยีเท่านั้น จัดการกับความเปลี่ยนแปลงกับนโยบายรัฐบาลกับนักการเมือง ซึ่งธรรมาภิบาลจะเป็นสิ่งที่ป้องกันไว้ได้ เรื่องสุดท้ายอยากเห็นกฟผ.เป็นองค์กรที่เป็นที่พึ่งของประเทศ ต้องแก้ปัญหาคอร์รัปชันของประเทศ เน้นเรื่องความโปร่งใส

ท่านไกรสิทธิ์: ท่านธรรมรักษ์ปูพื้นฐานเรื่องธรรมาภิบาลไว้เป็นอย่างดี ข้อหนึ่งที่พอจะบอกกับกฟผ.คือ คนกฟผ.เป็นคนดี และทำงานด้วยความสบายใจ เพราะทำงานแบบไม่มีการทุจริตกัน

ที่โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ได้รับการประท้วงจากชาวบ้านเรื่องสิ่งแวดล้อม ซึ่งทำงานได้ยากขึ้น ส่งผลให้งานบางอย่างต้องยกเลิกไป ส่วนใหญ่เป็นงานที่มักจะเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของชุมชน

ความสมดุลในการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็น และต้องมีการทำงานที่นึกถึงความปลอดภัยของชุมชนเรื่องสิ่งแวดล้อมและประชาชน ต้องไม่เน้นน้ำหนักไปที่เรื่องต้นทุนถูก การสร้างและทำแผนต่างๆ มีคนไม่เห็นด้วยเยอะ เพราะเราสร้างสายส่งไม่มีใครอยากให้ทำ เพราะที่จระเข้ราคาตก การทำประชาพิจารณ์น้อยมาก เพราะเราถือว่ามีความน่าเชื่อถืออยู่แล้ว ส่งผลให้เริ่มปัญหา ประชาชนต่อต้าน ส่งผลให้กฟผ.เดินหน้าลำบาก และต้องคิดว่าทำอะไรกฟผ.ถึงจะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ธรรมาภิบาล PATE

P=Participation การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสำคัญ

A=Answerability ความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำให้ถูกต้อง

T=Transparency ความโปร่งใส

E= Efficiency และ Effectiveness

เป็นการบริหารแนวใหม่ เพราะโลกให้ความสนใจกับโลกาภิวัตน์และการบริหารจัดการที่ดีมากขึ้น มุ่งให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง รัฐธรรมนูญปี 2540-2550 มุ่งส่งเสริมสิทธิเสรีภาพ ในการเป็นมนุษย์ และการกระจายอำนาจ

เรื่องภายนอกที่มากกระทบกฟผ.เป็นเรื่องปัญหาจากมวลชน ซึ่งมีการปรับตัวที่ซ้ำเกินไป แต่ต้องยอมรับว่าปรับตัวช้ากว่าการเปลี่ยนแปลงภายนอก ซึ่งเป็นช่องว่างให้เกิดปัญหา ซึ่งยากที่จะทำการแก้ไข

การดำเนินงานทุกอย่างต้องให้ความสำคัญกับประชาชน และสิ่งแวดล้อม ไม่ใช่แค่เทคโนโลยีเท่านั้น

องค์ประกอบเพื่อความอยู่รอดของกฟผ.

- ความคุ้มค่า

- นิติธรรม ข้อสำคัญ คือ การใช้กฎหมายต้องไม่เลือกปฏิบัติ คุณธรรม

- การมีส่วนร่วม ต้องเชิญประชาชนที่จะได้รับผลกระทบเข้ามาฟัง ก่อนที่จะสร้างอะไรก็ตาม และต้องฟังความเห็นจากประชาชนด้วย ให้ทุกคนเข้าใจเรื่องเทคนิค และความจำเป็นต่างๆ

ระดับวางแผนร่วมกัน ซึ่งกฟผ.ยังไม่ได้ทำ เป็นสิ่งจำเป็นเพราะต้องฟังความหวังจากประชาชน

- ความโปร่งใส

สิ่งที่ประชาชนต้องการกับการทำงานของกฟผ.

- Society approach แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเต็มที่

- มีทางเลือกหลายทาง

- เข้าใจร่วมกัน

- มีการออกแบบทางเลือกต่างๆร่วมกัน เปรียบเทียบว่าทางเลือกต่างช่วยด้านไหนไม่ว่าจะเป็นเรื่องเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

- ต้องให้การศึกษา และคุยเพื่อให้การตัดสินใจขั้นสุดท้ายร่วมกัน

อ.จีระ: ทุกปีท่านไกรสิทธิ์จะมาร่วมกับการอบรม สรุปลี่ 2 เรื่อง คือ ธรรมาภิบาลจะทำให้อยู่อย่างยั่งยืน และเกิดจากการที่บริหารกาเปลี่ยนแปลงให้ได้

อยู่มา 9 รุ่นเห็นความเข้มแข็ง และเห็นจุดแข็งและจุดอ่อน ระหว่างengineering และชุมชน การที่เราต้องสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นเช่นกัน

ท่านสมบัติ: เรื่องธรรมาภิบาลมาเกิดหลังๆ สมัยนั้นมีการบริหารงานที่ดี ตรวจสอบได้ ซื่อสัตย์สุจริต ธรรมาภิบาลมีการจัดอบรมที่เยอะมาก คือ ขบวนการที่กักตุนให้บริหารงานดีที่สุด เพื่อให้ผู้ส่วนได้ส่วนเสียได้รับความเป็นธรรม ผู้ควบคุมคือ ฝ่ายบริหารโดยให้กรรมการมาเป็นคนควบคุม โดยใช้วิธีเดียวกันกับตลาดหลักทรัพย์ ดังนี้

1.บริหารด้วยความครบถ้วน

2. ซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง

3. ปฏิบัติตามกฎระเบียบ

4. แสดงข้อมูลให้ทุกฝ่ายรับรู้

ตลาดหลักทรัพย์และองค์กรต่างๆมีการทำวิจัยว่า ธรรมาภิบาลได้ประโยชน์อะไรกับองค์กร

หน่วยงานที่ไม่มีธรรมาภิบาล ก็จะไม่ผลตอบแทนที่ดี ดังนั้นบริษัทต่างๆก็จะแข่งเรื่องธรรมาภิบาล

ดูเว็บไซต์กฟผ. รู้สึกดีใจ ที่ได้เห็นวัฒนธรรมองค์กรที่ รักองค์กร เชิดชูธรรมและมีความสามัคคี ทำงานทุ่มเทเพื่อประโยชน์องค์กรมากกว่าส่วนตน เป็นสิ่งที่ยืนยันว่ากฟผ.มีธรรมาภิบาล สมัยที่ผมทำงานกับผู้ว่าเกษม ปัจจุบันผ่านมา 43ปี คุณภาพของกฟผ.ได้รับความเชื่อถือ และมีคุณภาพดี

กฟผ. ในสมัยก่อนไม่ได้ละเลยเรื่องสิ่งแวดล้อม เพราะไม่มีกฎหมาย หลังจากมีกฎหมายก็ทำตามกฎหมาย ปี 35 ปีการสำรวจความคิดเห็นทางสิ่งแวดล้อม

หลังปี 40 รัฐธรรมนูญแบ่งบาน นโยบายต้องกระจายให้ทุกคนต้องทราบ พัฒนาปรับปรุงเรื่อยๆ จนกระทั่งมีธรรมาภิบาลก็มีส่วนได้ส่วนเสีย

หลังจากนั้นพัฒนาขึ้นเรื่อยๆ มีการทำงานเชิงรุก มีคนต่อต้านบ้างก็เป็นเรื่องธรรมดา

ผู้บริหารไม่เคยละเลยปัญหาการร้องเรียน แต่กฟผ.ไม่ค่อยมีปัญหาเพราะ วัฒนธรรมที่ตกทอดกันมานาน สายงานที่มีคนช่วยกันดู และเรียนรู้ว่าใช้ระเบียบของworld bank ที่มีมาตรฐาน และมีความน่าเชื่อถือ

ผมเข้าเว็บไซต์ กฟผ.เข้าธรรมชาติออนไลน์ ซึ่งสื่อแล้วว่ากฟผ.มีธรรมาภิบาล ซึ่งสังคมวัฒนธรรมเรื่องความโปร่งใสมาอย่างยาวนาน ปัญหาขององค์กรอื่นที่เราไม่มี เพราะเจ้าของที่แท้จริง คือ ประชาชน แต่อยู่ในนามรัฐบาลเท่านั้นเอง

อ.จีระ: ท่านผู้ว่าท่าน 2 ท่านมีประสบการณ์และมุมมองที่ชัดเจน รุ่นต่อไปต้องเชิญคนพูดเรื่องกฎหมายมาบ้างก็ดี ประเด็นของท่านสมบัติ คือ เรื่องความโปร่งใสของกฟผ. ซึ่งต้องมองไปเรื่องผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับคนนอกองค์กร ที่ต้องจัดการเรื่องปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อม กับชุมชน และเรื่องธรรมาภิบาลของกฟผ.ก็ต้องรักษาไม่ให้มีอำนาจรัฐแทรกแซง

ปปช. เคยทำเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างสนามบินสุวรรณภูมิ แต่ในกฟผ.เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างเป็นเรื่องที่โปร่งใสมาก

ธรรมาภิบาลของกฟผ.ควรกระด้างไปช่วยเรื่องของชุมชน และปัญหาระหว่างประเทศที่ต้องจัดการ

คำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้เข้ารับการอบรม

1. คุณสมเกียรติ ขอบคุณท่านสมบัติที่ทำให้ธรรมาภิบาลของกฟผ. เป็นอันดับต้นๆของประเทศ

เรื่องนิติธรรมของท่านไกรสิทธิ์ การบังคับใช้กฎหมายในปัจจุบันทำได้ยาก เพราะในระยะยาวผู้ที่อยู่ไซด์งานกับชุมชนจะอยู่ยาก ควรทำเรื่องพรบ.กฟผ. ควรทบทวนว่าอันไหนแข็งไป และเอาเปรียบชุมชน

อ.จีระ: เห็นด้วยว่าเรื่องธรรมาภิบาลกำลังทำอยู่ แต่ยังไม่เป็นจุดหักเหที่ทำแล้วสำเร็จ เช่นเดียวกับที่ผมทำเรื่องคนมา 35 ปี กฟผ.ต้องทำให้ถึงจุดที่เกิด outcome ไม่ใช่ทำแค่ CSR ต้องทำให้เกิดเรื่องความสมดุลระหว่างชุมชนและกฟผ.

2. คุณสุวิทย์ เรียนท่านผู้ว่าไกรสิทธิ์เรื่องระบบสายส่งการเมืองเข้ามาไม่ได้ กฟผ.สร้างสายมีสิทธิ์เดินสายตามถนน แต่กฟผ.ไม่มีสิทธิ์ เพราะอำนาจอยู่ที่ regulator ก็จะมีชุมชนมาต่อต้าน

อีกกรณีหนึ่ง โรงไฟฟ้าเอกชน กฟผ.ก็ต้องสร้างสายส่ง ซึ่งทำได้ช้าเพราะทำตามระเบียบ แต่เอกชนทำทุกอย่างได้เร็ว จึงมาฟ้องกฟผ.ว่าถ่วงช้า แต่กฟผ.อยากกฟผ.ให้ยก Network 115

อ.จีระ:ขอชมเชยว่าจับประเด็นดีมาก

3. กฟผ.มีธรรมาภิบาลและเป็นจุดแข็งของกฟผ.อยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นการจัดหาและบริหารงาน ประชาชนภายนอกเห็นอยู่แล้ว แต่ทำไมชาวบ้านไม่ยอมรับเวลาจะไปสร้างโรงไฟฟ้าที่ไหน เพราะมีข้อบกพร่องเช่น เรามีความแตกต่างจากเค้า เช่น รายได้ ส่วนหนึ่งไม่มีการปรับตัว มีการใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ซึ่งต้องสร้างค่านิยม สร้างคนให้เป็นคนดี และให้ลงไปทำงานกับมวลชนให้ได้

บริษัทสามารถใช้อำนาจได้ดินได้ ซึ่งต่างจากกฟผ.ที่ไม่สามารถให้เงินกับผู้ถือหุ้นได้ซึ่งเป็นข้อดีของกฟผ.

อ.จีระ : hr for non hr เป็นแนวคิดที่ควรกระจายให้กฟผ. และ ต้องสร้างให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ต้องคิดเป็น วิเคราะห์เป็น

โต๊ะสุดท้ายเรื่องท่าทีของกฟผ.ที่อยู่ชุมชนที่ต้องเฟรนด์เป็นข้อดีอย่างมาก ที่ต้องได้รับการพัฒนา

Session นี้เป็นนวัตกรรมที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ตรงตามความจริง และตรงประเด็น

คุณธรรมรักษ์: ได้ความรู้ใหม่ๆมากมาย ประเด็นแรก กฟผ.มีความสำเร็จ มีธรรมาภิบาลในอดีตจนกระทั่งปัจจุบัน โดยเฉพาะความเข้มแข็งนี้โดยเฉพาะผู้นำในยุคแรกจนปัจจุบัน สร้างความยั่งยืนได้ จนถึงอนาคต

ขณะที่เราเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งเทคโนโลยี ต้องไม่ติดยึดกับยุคปัจจุบัน ต้องปรับวิธีคิดไม่ยึดติดกับแนวคิดผู้นำในอดีต

อ.จิระ: ยุคนี้ต้องเตรียมตัวให้ดี ต้อง grooming new leader และต้อง balancing

อย่างเช่นรุ่นนี้ประธานรุ่นเป็นผู้หญิง

คุณธรรมรักษ์ สิ่งที่ต้องตระหนัก คือ ต้องวิเคราะห์ว่าสิ่งไหนใช้ได้ สิ่งไหนใช้ไม่ได้ เพราะเผชิญกับสิ่งใหม่ๆ ต่างกับสมัยผู้ว่าเกษม โลกใหม่เน้นไซเบอร์ ต้องทันโลก ต้องมีการตรวจสอบอย่างหนัก จึงต้องโปร่งใส มุ่งเน้นประชาชน มุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การทำงานต้องbalancing มีทางสายกลาง

กฟผ. ต้องทำงานรับใช้ลูกค้าให้มีประสิทธิภาพ เข้าไปสู่โนโน ไปโอเทค โลกสมัยนี้และรุ่นผมมันแตกต่างกัน ปัจจุบัน ไอแพด และไอโฟน มีประโยชน์มาก แต่เราต้องถึงเทคโนโลยีพวกนี้ให้ได้ด้วย ด้วยการเรียนรู้ ปรับตัวตลอดเวลา และต้องbalance กับนักการเมือง ไม่ให้มาแทรกแซง ซึ่งต้องทำชุมชนให้เข้มแข็ง โปร่งใส ตรวจสอบได้

ความท้าทายในอนาคตคือ งาน Social network กับชุมชน ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงต้องมองรอบข้าง มองโอกาส มองอุปสรรค ต้องมองให้ครบ การทำงานต้องมีประสิทธิภาพ และต้องมีประสิทธิผล ต้องมองผลลัพธ์ให้สังคมอยู่ดีมีสุข ด้วยการทำงานร่วมกับชุมชนโดยเข้าไปอยู่เพื่อให้เห็นทั้งโอกาส และการคุกคาม ทำงานเพื่อให้ชุมชนได้เห็นภาพกว้างๆ

สิ่งสำคัญที่สุด คือ Facilitators คือ ผู้อำนวยความสะดวกเรียนรู้จากการศึกษา ต้องเปลี่ยนครูให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เพราะคนที่อยู่ในเหตุการณ์จะรู้ดีกว่าคนที่อยู่ข้างบน

ผมเปลี่ยนห้องเรียนให้เป็นการเรียนรู้จาก Case มากกว่าเรียนจากทฤษฎี

นิทาน นกกระजิบอยู่รอด นกนางเขนออกแดงสูญเสียพันธุ์ นกกระจิบเป็นฝูง มีผู้นำฝูง จึงอยู่รอดเพราะอยู่เป็นชุมชน เพราะมีการถ่ายทอดความรู้

นกนางเขนออกแดงสูญเสียพันธุ์ เป็นข้าราชการ มันชอบอยู่ที่มืด อยู่กับตัวเมีย เป็นนกรักษาด่านเขต

เพราะฉะนั้นการเรียนรู้ละทำงานกับชุมชน ต้องเป็นนกกระจิบจึงจะอยู่รอด

ท่านไกรสิทธิ์: ประเด็นวันนี้คือ ทำอย่างไรจึงจะสร้าง trust ให้ชาวบ้านหรือประชาชนให้ไว้วางใจกฟผ. ได้ ไม่ใช่แค่ให้กระบวนการเสร็จเท่านั้น

ธรรมะหลวงพ่อบุญท้าวท่านว่าพระไตรปิฎกเรารู้หมดก็ดี นำไปปฏิบัติก็ดี จนเห็นธรรมก็ดี แต่ที่ดีที่สุด คือ ใจเราเป็นธรรม คือ ยึดหลักความถูกต้อง การส่งคนไปร่วมทำงานกับชุมชน คือ ต้องเลือกคนที่มีใจด้านนี้ด้วย

โรงไฟฟ้าจะนะ เป็นตัวอย่างที่สำเร็จคือ

1. คนที่ไปมีใจที่จะไปและเหมาะที่ทำงานด้านนี้

2. วิธีการคือ ศึกษาหมดแล้วว่าต้องคุยกับใคร คือ นักการเมือง ชาวบ้าน ปราชญ์ชาวบ้าน ใช้วิธีปูเสื่อคุยกับชาวบ้าน และฟังความเห็นจากชาวบ้าน และต้องทำให้เค้ากระจ่าง มีทางป้องกัน ดูแลป้องกันอย่างไร และต้องชี้แจงและนำเสนอทางเลือกร่วมกัน ซึ่งเป็นวิธีทำให้ชาวบ้านยอมรับได้เป็นอย่างดี ต่างจากโรงไฟฟ้าที่สงขลาเป็นอย่างมาก

การทำงานที่โจทย์เปลี่ยนจะเอาวิธีการสมัยก่อนมาทำไม่ได้แล้ว เพราะวิธีการทำงานก็ต้องเปลี่ยนไปด้วย

แผน PDP รัฐบาล ให้กฟผ.ทำเฉพาะโรงถ่านหิน โรงนิวเคลียร์ ซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องติดกับนักการเมือง แต่ต้องทำด้วยวิธีการที่ถูกต้องด้วย

ถ้ามีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักการเมืองก็ดี เพราะเค้าก็มีอำนาจจัดสรรให้เราเช่นกัน

ท่านสมบัติ: สังคมยอมรับกฟผ.ในการที่เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล แต่ทำไมสังคมชุมชนไม่ยอมรับ ซึ่งกฟผ.เองก็ยังปรับปรุงอยู่

การทำความเข้าใจกับประชาชน ยังต้องพัฒนากับด้าน soft side หน่วยงานอื่นจ้างที่ปรึกษา ดังนั้นกฟผ.ควรจะจ้างบ้าง การทำ CSR บางทีก็ไม่ได้ผล

กฟผ.ต้องเปิดตัว ต้องหาคนที่ทำงานเป็น รอบรู้ทุกด้าน และสามารถเข้ากับชาวบ้านได้

ข้อจำกัดของกฟผ. คือ เราทำยาก หน่วยงานอื่นทำง่าย ต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่เรียนรู้ด้านสังคมมากขึ้น

ผู้เข้าอบรม

4. ข้อคิดเห็นคือ ผู้บริหารของเราหลังเกษียณแล้วไม่มีจุดต่างพล้อย ไม่มีเรื่องร้องเรียน องค์กรเราแตกแยกกับองค์กรอื่นมากเกินไป สิ่งที่เราขาด คือ ทำอย่างไรจุดแข็งนี้จะส่งต่อให้สังคมได้รับรู้ ว่าไม่คิดจะเอาเปรียบสังคม ชุมชน เพราะสิ่งที่เราขาดคือเรื่องประชาสัมพันธ์

และสิ่งที่บุคคลภายนอกต้องการให้เราทำเพื่ออยู่อย่างยั่งยืนคือ ต้องทำอะไร

5. คุณชัยศักดิ์ ธรรมาภิบาลเป็นเรื่องที่ต้องให้คนนอกมองเราและบอกเรา สิ่งที่ผมได้รับคือ ยอมรับด้านเทคโนโลยีและวิศวกรรม แต่กลัวเรื่องการบริหารจัดการเรื่องค่าไฟ 10 ปีที่ผ่านมา FT มีแต่ขึ้นอย่างเดียว คนเลยกลัวว่าไม่มีประสิทธิภาพการจัดการเรื่องค่าไฟอย่างเป็นธรรม และทำอย่างไรคนจึงจะยอมรับ

6. คุณภูวตา ขอดถามเรื่องธรรมาภิบาล กฟผ.O&M ธุรกิจบำรุงรักษา และธุรกิจการขาย ซึ่งต้องรวดเร็วเพื่อแข่งกับบริษัทอื่นๆ จึงทำให้ธรรมาภิบาลบางข้อขาดไป อยากให้ท่านช่วยแนะนำ Case study ให้ทุกท่านได้รับทราบ

ธุรกิจเพื่อนบ้าน ซึ่งกำลังพัฒนา แต่มักจะทำไมได้นาน จึงต้องหาบริษัทนายหน้าเข้ามาช่วย จึงขอลาว่าต้องอาศัยธรรมาภิบาลอย่างไร

เรื่อง CSR ผมยอมรับว่ามีปัญหาจริงๆ ผมไปสุราษฎร์ชาวบ้านแตกตื่นว่าทำไม เพราะการทำ csr เกี่ยวกับทุกคนในองค์กรที่ไปงานกับชาวบ้านจริงๆ ตั้งแต่ คนขับรถ และคนที่เข้าไปทำ Outsource ทุกคน

อ.จีระ: ขอชมเชยว่าทุกโต๊ะพูดได้ดี อยากให้มีบรรยากาศแบบนี้ต่อไปเรื่อยๆ

ท่านสมบัติ: แต่ละกลุ่มให้ข้อสังเกตชัดเจน ต้องทำเรื่อง FT ให้มีความเข้าใจกันทุกฝ่าย ที่ต้องทำงานร่วมกับประชาชนมากขึ้น รวมถึงการประชาสัมพันธ์ ด้านสื่อและการสื่อสาร

บริษัทลูกของกฟผ. ต้องทำงานเพื่อให้ได้ผลกำไร ถ้าเราไม่ทำ ก็สู้กับคู่แข่งอื่นไม่ได้ ต้องประเมินผลตัวเองในการรับงานจากข้างนอกด้วย

จุดแข็งของเราคือ อยู่มานาน ประสบการณ์ดี

ท่านไกรสิทธิ์: ต้องให้ชุมชนรู้ว่าเราเป็นมิตรต่อสังคม ซึ่งเรายังอ่อนประชาสัมพันธ์ การที่จะทำให้สังคมไว้วางใจ ต้องอยู่ที่การกระทำของเราให้ดีที่สุด ในอดีตต้องยอมรับว่าเราพลาดไปบ้าง ซึ่งทำให้คนจำและไว้วางใจเรา เพราะฉะนั้นตอนนี้ต้องทำให้สังคมไม่เดือดร้อน และต้องมีการเปิดเผยข้อมูล FT ให้ชัดเจน ซึ่งกฟผ.ต้องเปิดเผยมากขึ้น เพื่อให้มีความเข้าใจมากที่สุดเพื่อปราศจากความกลัว

การทำธุรกิจภายนอกให้รวดเร็ว และแข่งขัน หลักธรรมาภิบาล คือ หลัก Efficiency ต้องไม่ผิดต่อหลักจรรยาบรรณ และไม่ขัดต่อหลักธรรมาภิบาล

เราต้องทำการ Utilization คนกับเครื่องมือ เพื่อหารายได้เข้ามาให้กับกฟผ. ทำเพื่อ Maximization

ท่านธรรมรักษ์: ควรเรียนรู้ความสำเร็จ จากท่านผู้ว่าที่ประสบความสำเร็จ ที่ผ่านมาทุกท่าน ต้องแชร์ข้อมูล เปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง ทุกอย่างต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้

ช่องทางการประชาสัมพันธ์ ควรเข้าถึง Social network เช่น เฟสบุ๊ก ทวิตเตอร์

อ.จีระ: ขอบคุณท่านผู้เข้าอบรมที่ให้ข้อเสนอแนะและคำถามที่ดี ขอบคุณท่านวิทยากรทุกท่านในวันนี้ที่มาแชร์ความรู้กัน

ผมขอฝาก 2 เรื่อง คือ

1. ต้องมี Deep exchange กับชุมชนมากขึ้น ต้องทำอย่างสมดุล และต่อเนื่อง ตามconcept Deep drive และต้อง relevance

2. ภาวะผู้นำของรุ่น 9 นี้มีแน่นอน และท่านต้องขึ้นไปเป็นผู้นำ แต่กฟผ.เป็นองค์กรใหญ่ จึงขาดความคล่องตัวในการฉกฉวยโอกาสที่จะทำอย่างต่อเนื่อง เพราะผลลัพธ์เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงอยู่ แต่ไม่ Relevance ต่อองค์กร

แรงกดดันที่ทำให้เป็น Dynamic leadership ยังมีน้อย

3. สิ่งที่เกิดขึ้นวันนี้คือ Journeyไปสู่เป้าหมาย และต้องลิงค์ไปสู่ Social media เพื่อนำไปสู่วัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้กันในอนาคต และต้องมี Process เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายให้เร็วขึ้น

- ถ้าทำงานแบบ Top down ไม่มีความคล่องตัวและไม่มีความยืดหยุ่น ก็จะทำให้ประสบความสำเร็จช้า

คัดลอกมาจาก <http://www.gotoknow.org/posts/531366>