

## บทที่ 2

### แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความคาดหวังของผู้นำแรงงานต่อการเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวัง
2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนทางสังคม
4. แนวคิดเกี่ยวกับการรวมกลุ่ม
5. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างพลังอำนาจ
6. ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

มีผู้ให้นิยามความหมายของคำว่าความคาดหวัง (Expectancy) มีผู้ให้นิยามไว้มากมาย ผู้ศึกษาได้สรุปสาระสำคัญเพื่อนำมาเป็นส่วนประกอบในการศึกษา ดังต่อไปนี้

ฟังก์ และ แวกเนลล์ (อ้างถึงใน บุญเพ็ญ พรเทพเกษมสันต์, 2545, น. 42) กล่าวถึงความคาดหวังต่อการกระทำหรือสถานการณ์ว่า เป็นความเชื่อมั่นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่น่าจะเป็นอย่างที่คิดไว้

พินน์ (อ้างถึงใน เจริญ เหลาคำ, 2548, น. 11) ได้กล่าวไว้ว่าความคาดหวังหมายถึงการประเมินค่าบุคคลหรือตนเองด้านจิตรู้สึกสำนึกและจิตใต้สำนึก และใช้ความคาดหวังนั้นมากำหนดพฤติกรรมที่จะมีต่อบุคคลตามคาดหวังหรือต่อตนเองในลักษณะที่คิดว่าถูกต้อง

วิทเทเกอร์ (อ้างถึงใน อเนก สุวรรณบัณฑิต, 2545, น. 12) ได้กล่าวว่า ความคาดหวังเป็นวัตถุประสงค์ที่บุคคลตั้งไว้สำหรับตนเองและเป็นสิ่งที่ตนพยายามจะทำให้สำเร็จ

สุขเกษม ธรรมประกอบ (อ้างถึงใน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2543, น. 12) ได้อ้างอิงพจนานุกรมของเว็บสเตอร์ ซึ่งอธิบายความหมายของความคาดหวังว่าเป็น “สิ่งที่คิดเอาไว้ล่วงหน้า เหตุผลที่คาดเอาไว้ในบางเรื่อง” และพจนานุกรมของออกซ์ฟอร์ดได้ให้

ความหมายว่า “การคอยสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น สิ่งที่น่าอกเหนือขึ้นไป สิ่งที่เราคาดคิดไว้ สิ่งที่จะเกิดขึ้นในการดำรงชีวิต สิ่งที่เราคาดว่าจะเกิดขึ้น”

Murray ได้กล่าวถึงความคาดหวัง ว่าหมายถึง

ระดับผลงานที่บุคคลกำหนดหรือคาดว่าจะทำได้ และความคาดหวังนั้นเป็นระดับที่บุคคลปรารถนาที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงานแต่ละครั้ง และเขาได้กล่าวถึงบทบาทที่คาดหวัง (Role Expectation) ว่าหมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อบุคคลซึ่งอยู่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งทั้งกระทำหรือไม่กระทำ ดังนั้นบทบาทที่คาดหวังนั้นจะออกมาในรูปของการกระทำที่บุคคลคิดว่าควรทำตามสิทธิหรือหน้าที่ในตำแหน่งนั้น ๆ ที่ตนครอบครองอยู่

Victor Vroom ได้เสนอทฤษฎีความคาดหวัง (Role Expectation) ซึ่งเป็นที่รู้จักในเรียกลย่อว่า V.I.E THEORY (อ้างถึงใน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2543, น. 13) โดยมีองค์ประกอบทฤษฎีที่สำคัญคือ

1. V มาจากคำว่า Valuate หมายถึง ความพึงพอใจต่อสิ่งที่คาดหวัง
2. I มาจากคำว่า Instrumentality หมายถึง เครื่องมือ วิธีทางที่นำไปสู่ความพึงพอใจนั้น
3. E มาจากคำว่า Expectancy หมายถึง ความคาดหวังภายในตัวบุคคลนั้น ๆ

โดยสรุปความคาดหวังหมายถึง ความคิดเห็นหรือสิ่งที่คาดคิดว่าจะเกิดขึ้นหรือคาดว่าจะกระทำได้ และปรารถนาจะไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความคาดหวังต้องประกอบด้วยความพึงพอใจต่อสิ่งที่คาดหวังของแต่ละบุคคลและวิธีทางที่จะได้มาซึ่งสิ่งที่คาดหวังนั้น ๆ

บุคคลมีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง แต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็มีความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ และจากความต้องการนี้เอง ทำให้เกิดความพยายามที่จะกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองในระดับที่พอใจตามที่คาดหวังไว้ความคาดหวังอาจจะเป็นไปในทางบวกหรือลบก็ได้

## แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ

### ความหมายของผู้นำ

ผู้นำหมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกหรือแต่งตั้งจากสมาชิกในกลุ่มและมอบหมายให้เป็นผู้ตัดสินใจ ในการดำเนินการใด ๆ ที่จะทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ รวมทั้งมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา (นิโกลมด มนตรีกันนท์, 2547, น. 19)

### ลักษณะความเป็นผู้นำ

Murray G. Ross and Charles E. Hendry (1958, pp. 100-107 อ้างถึงใน นิโกลมด มนตรีกันนท์, 2547, น. 21) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะความเป็นผู้นำไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. ลักษณะความเป็นผู้นำเป็นผลจากพันธุกรรม (Leadership as trait within individual leader) โดยเชื่อว่าความเป็นผู้นำนั้น เป็นคุณสมบัติที่อยู่ภายในของแต่ละคน

2. ลักษณะความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับโครงสร้างของกลุ่ม (Leadership as a function of the group) มากกว่าแต่ละบุคคล โดยเชื่อว่าถ้าไม่มีกลุ่ม ก็ไม่มีผู้นำ แต่ถ้าไม่มีผู้นำกลุ่มนั้นก็ไม่มีความสำเร็จก้าวหน้า

3. ลักษณะการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ (Leadership as function of situation) สถานการณ์ที่กลุ่มกำลังประสบอยู่ ณ ช่วงเวลานั้น ๆ ทำให้เกิดผู้นำ

นอกจากนั้น เดโซ สวานานนท์ (2510, น. 138 อ้างถึงใน นิโกลมด มนตรีกันนท์, 2547, น. 20) ยังได้อธิบายคุณลักษณะของผู้นำไว้ดังนี้ ได้กำหนดลักษณะของผู้นำไว้ดังนี้

1. ผู้นำต้องมีความคิดริเริ่มของตนเอง มีการตัดสินใจและมีแนวคิดขัดแย้งในการเสนอความคิดของผู้อื่นได้

2. ผู้นำในฐานะตัวแทนของกลุ่มเพื่อประโยชน์ของสมาชิกในกลุ่ม และต้องให้ความสำคัญกับการให้ความใกล้ชิดกับสมาชิกของกลุ่มเป็นอย่างดี

3. ผู้นำต้องมีความสามารถในการสมานไมตรีและสร้างความสามัคคีธรรม คือ การสร้างบรรยากาศที่ดีในกลุ่ม พยายามลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกของกลุ่ม และส่งเสริมให้สมาชิกปรับตัวเข้ากับกลุ่มได้ดีขึ้น

4. ผู้นำที่ดีต้องสามารถกำหนดลักษณะงานของตนและสมาชิกในกลุ่มได้ชัดเจน และสามารถเข้าใจความสัมพันธ์ของแต่ละส่วนที่สมาชิกแต่ละคนทำได้ เพื่อการแบ่งงานอย่างเหมาะสม

5. ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การให้ข่าวสารและรับรู้ข่าวสารของสมาชิก จัดให้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารกัน และเป็นผู้ที่รู้เกี่ยวกับความเป็นไปของกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มอยู่ตลอดเวลา

6. การเป็นผู้นำจะต้องแสดงการยอมรับและไม่ยอมรับ รวมถึงการอนุมัติการกระทำของสมาชิกในกลุ่ม

7. ผู้นำต้องมีความกล้าที่จะตัดสินใจโดยการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ

8. การเคารพในความคิดของผู้อื่น ไม่ถืออำนาจ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นโดยพิจารณาด้วยใจเป็นธรรม

9. การรู้จักเพื่อนร่วมงาน และสมาชิกของกลุ่มอย่างลึกซึ้ง ศึกษาและทำความเข้าใจความสามารถความสนใจและความถนัดของแต่ละคน

10. ผู้นำต้องเสียสละความสุขความสบาย ความพอใจส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

11. ผู้นำต้องมีความสามารถเหนือสมาชิกในกลุ่ม รวมทั้งมีความสามารถพิเศษในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมบทบาทของผู้นำ

โดยสรุป ผู้นำคือบุคคลที่ได้รับการยอมรับและได้รับการคัดเลือกจากสมาชิกภายในกลุ่มให้เป็นผู้มีอำนาจในการดำเนินการต่าง ๆ ที่จะนำพากลุ่มไปสู่เป้าหมายตามที่กลุ่มต้องการ ความเป็นผู้นำไม่ว่าจะเป็นคุณสมบัติที่อยู่ภายในตนเอง หรือเป็นไปตามโครงสร้างของกลุ่ม หรือเป็นผู้นำเพราะสถานการณ์ ผู้นำนั้นจะต้องมีคุณลักษณะและความสามารถเหนือกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความคิด ความสามารถ การตัดสินใจ ความเสียสละ การติดต่อสื่อสาร รวมถึงประสบการณ์ในการทำงานของผู้นำ พร้อมกันนี้ยังต้องสามารถจูงใจให้สมาชิกมีความสามัคคีในอันที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กลุ่มต้องการ

## ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory)

Homans (1961 อ้างถึงใน จันทรืฬา ทัดภูธร, 2543, น. 12) ได้อธิบายทฤษฎีการแลกเปลี่ยนว่าเป็นกระบวนการของความสัมพันธ์ทางสังคม โดยอธิบายว่า “กระบวนการของความสัมพันธ์ทางสังคม คือ การแลกเปลี่ยนของกิจกรรมระหว่างคนอย่างน้อยที่สุดสองคน ทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ มีมูลค่าหรือคุณค่าที่มากกว่าหรือน้อยกว่า”

Turner (1962 อ้างถึงใน วิไลลักษณ์ อยู่สำราญ, 2546, น. 47) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์เชิงการแลกเปลี่ยนไว้ว่า “บุคคลจะกระทำการใด ๆ ก็ตามย่อมมุ่งหวังผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนจากการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดำรงอยู่ได้ เมื่อมีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กันมากขึ้น ย่อมมีพันธะที่จะต้องตอบแทนผลประโยชน์มากขึ้นและมีสายสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น การแลกเปลี่ยนและการต่างตอบแทนผลประโยชน์ จึงเป็นการลงทุนทางสังคมอย่างหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันและความผูกพันนี้เองมีส่วนช่วยให้เกิดความเชื่อถือ และมีข้อผูกมัดทางใจต่อกันมากขึ้น เมื่อมีความผูกพันกับสายสัมพันธ์หนึ่ง ๆ มากเท่าใด ก็จะอุทิศเวลาและกำลังกายมาปกป้องรักษาสายสัมพันธ์มากขึ้นเท่านั้น แต่หากมีผู้ละเมิดบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยน ผู้นั้นก็จะถูกลงโทษ”

นักวิชาการที่ได้เสนอทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม คือ บลาว (1964 อ้างถึงใน จันทรืฬา ทัดภูธร, 2543, น. 13-15) โดยบลาวได้แบ่งการแลกเปลี่ยนออกเป็นสองประเภท คือ การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและการแลกเปลี่ยนทางสังคม

ในส่วนของ การแลกเปลี่ยนทางสังคม หมายถึง การกระทำด้วยความสมัครใจของบุคคล โดยมีความคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนเป็นแรงกระตุ้นในการกระทำนั้น หรือจากการที่บุคคลได้รับผลตอบแทนจากผู้อื่นอยู่เป็นประจำ เกิดเป็นพันธะผูกพันในอันที่จะต้องตอบแทนกลับ รวมทั้งความรู้สึกที่เป็นหนี้บุญคุณที่เกิดขึ้นจากการได้รับผลประโยชน์จากอีกฝ่ายหนึ่งเป็นแรงขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนทางสังคมจึงจัดเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ (trust) โดยที่พันธะผูกพันนั้นไม่ได้มีความเฉพาะเจาะจงแต่อย่างใด

เนื่องจากการแลกเปลี่ยนทางสังคมไม่ได้กำหนดการตอบแทนเอาไว้เหมือนกับการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ แต่ขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานแห่งการตอบแทนซึ่งกันและกัน (norm of reciprocity) หรือมาตรฐานในการแลกเปลี่ยนทางสังคมของกลุ่ม สังคมส่วนใหญ่จึงสร้างบรรทัดฐานแห่งการตอบแทนซึ่งกันและกันขึ้นมาเพื่อรักษาความสงบสุขในสังคม บรรทัดฐานที่สังคม

สร้างขึ้นนั้นมีอำนาจในการกำหนดพฤติกรรมมาก ดังนั้นคนที่เคยได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นมาก่อน นอกจากจะตอบแทนคืนแก่ผู้ให้ตนเองแล้ว ยังมีแนวโน้มสูงที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในอนาคตด้วย

ทฤษฎีนี้มองว่าโดยพื้นฐานแล้ว มนุษย์จะมีการกระทำเพื่อหวังผลประโยชน์ส่วนตัว แต่ก็ได้เป็นไปในลักษณะที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวเพียงอย่างเดียว แต่มนุษย์ก็ยังกระทำเพื่อตอบสนองผลประโยชน์ของผู้อื่นด้วย เนื่องจากการที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคม

นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ยังให้ความสำคัญแก่ผลลัพธ์ที่จะย้อนกลับมา มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะมีพฤติกรรมอย่างไรในอนาคตด้วย

ส่วน Olsen (1978 อ้างถึงใน วิไลลักษณ์ อยู่สำราญ, 2546, น. 47) ได้กล่าวไว้ว่าการแลกเปลี่ยนเป็นกระบวนการทางสังคมที่มีความสำคัญอย่างมาก โดยผู้กระทำจะเข้ามามีความสัมพันธ์เชิงการแลกเปลี่ยนด้วยวัตถุประสงค์ที่มุ่งผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก แต่เมื่อเวลาผ่านไป ความสัมพันธ์นั้นจะพัฒนาไปสู่ความสัมพันธ์ใหม่ที่มีลักษณะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ร่วม

### แนวคิดเกี่ยวกับการรวมกลุ่ม

ความหมายของคำว่ากลุ่มนี้นักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของคำว่า “กลุ่ม” ไว้แตกต่างกันดังนี้

อาภรณ์พันธ์ จันทรสว่าง (อ้างถึงใน สุลาวัลย์ ทัศนานุตริยะ, 2545, น.11-12) ได้ให้ความหมายของกลุ่มว่าจะต้องประกอบด้วยสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมตัวกัน มีการความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก โดยมีจุดมุ่งหมายและการกระทำกิจกรรมร่วมกัน และมีพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ของสมาชิก ส่วนนักจิตวิทยาสังคมได้ให้ทัศนะในเชิงจิตวิทยาสังคมเกี่ยวกับกลุ่มไว้ว่า “กลุ่ม” เป็นที่รวมบุคคลซึ่งมารวมกันเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งถ้าไม่มีการรวมกลุ่มกัน บุคคลเหล่านี้จะไม่สามารถไปถึงผลประโยชน์นั้น ๆ ได้

Feldman, 1985 (อ้างถึงใน สิทธิโชค วรานุสันติกุล, น. 225-227) อธิบายถึงสาเหตุสำคัญที่คนเราต้องเข้าร่วมกลุ่มดังนี้

1. เป้าหมายของกลุ่มหรือกิจกรรมของกลุ่มมีความน่าดึงดูดใจ (Attraction to Group Activities or Goals) เป็นสาเหตุสำคัญอย่างแรกที่ทำให้คนเราต้องเข้าร่วมกลุ่มเพราะมีความ

คิดเห็นที่ตรงกันว่ากิจกรรมหรือเป้าหมายของกลุ่มนั้นจะสามารถตอบสนองความต้องการบางอย่างของตนได้ จึงอยากเข้าไปมีส่วนร่วม

2. ความชอบกันและกันในหมู่สมาชิกกลุ่ม (Liking for Group Member) ก็เป็นสาเหตุสำคัญอีกอย่างหนึ่งสำหรับการที่คนเข้าร่วมกลุ่ม โดยคนที่มีความคิดและค่านิยมที่คล้ายกัน หรือความมีประโยชน์ซึ่งกันและกัน หรือการที่ได้ทำงานร่วมกัน แม้กระทั่งการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคคล เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจ และมีส่วนสำคัญที่ทำให้คนเรายินดีเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่ม เช่นกลุ่มคนที่รวมกันเป็นชมรมหรือสมาคมต่าง ๆ หรือกลุ่มคนที่มีงานอย่างเดียวกันอาจจะรวมตัวกันเพื่อมีกำลังต่อรองมากขึ้น เช่น สหภาพแรงงาน สมาองค์การลูกจ้าง เป็นต้น

3. ความต้องการที่จะเข้าร่วมกลุ่มมีอยู่ในตัวมนุษย์อยู่แล้ว อันเนื่องมาจากการที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคม การร่วมกลุ่มเป็นเพราะว่า กลุ่มสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมและอารมณ์ของตนเองได้ อีกทั้งยังได้เปรียบเทียบความคิดเห็น ความเชื่อ ทศนคติ หรืออารมณ์ความรู้สึกของตนเองกับสมาชิกภายในกลุ่มอีกด้วย

ผลของการรวมกลุ่มของจิตติ มงคลชัยอรัญญา (อ้างถึงใน เอื้อเอ็นดู เริงประเสริฐวิทย์, 2547, น. 34) อธิบายความสำคัญและความจำเป็นของการรวมกลุ่ม 3 ประการ ดังนี้

1. การรวมกลุ่มทำให้บุคคลที่เข้าร่วมกลุ่มมีความรู้และความสามารถเพิ่มมากขึ้น
2. การใช้ปัจจัยของกลุ่มเพื่อการเพิ่มโอกาสในการแก้ไขปัญหา เพราะคนอื่น ๆ อาจมีความสามารถที่แตกต่างออกไปซึ่งอาจนำไปสู่การแก้ปัญหาได้
3. การรวมกลุ่มก่อให้เกิดอำนาจหรือพลัง (แฝง) เพื่อสร้างพลังการต่อรองกับภายนอก

นอกจากการรวมตัวกันของบุคคลเป็นกลุ่มจะมีความสำคัญและความจำเป็นดังที่กล่าวแล้ว เมื่อการรวมตัวของกลุ่มได้พัฒนาเป็นเครือข่ายจะยังสามารถสร้างสรรค์ประโยชน์ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเมื่อกลุ่มมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ อ้างถึงใน เอื้อเอ็นดู เริงประเสริฐวิทย์, 2547, น. 34) อธิบายว่า การเป็นเครือข่ายต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์ร่วมกัน คือ

- เครือข่ายเป็นแหล่งรวบรวมและเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล รวมถึงเป็นศูนย์กลางการติดต่อไปมาระหว่างแหล่งข้อมูลต่าง ๆ
- เครือข่ายเป็นแหล่งสร้างกระบวนการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยผ่านการติดต่อโดยตรงระหว่างบุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ ที่เข้าร่วมเป็นเครือข่าย

- การรวมตัวเป็นเครือข่ายเป็นการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และลดความซ้ำซ้อนในระบบงาน

- การรวมตัวเป็นเครือข่ายเป็นกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มด้วยการเข้าร่วมทำงาน

การรวมตัวเป็นเครือข่ายจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มที่เป็นสมาชิกมากขึ้นเนื่องจากการรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายเป็นส่วนสำคัญที่สามารถเสริมการรวมพลังในการช่วยตนเองและต่อรองกับปัจจัยภายนอก ทั้งยังมีส่วนช่วยให้สามารถเข้าถึงแหล่งทุนที่ให้การสนับสนุนได้ง่ายกว่าการเป็นกลุ่ม สิ่งที่ควรคำนึงถึงคือ การรวมตัวเป็นเครือข่ายนั้นต้องเกิดจากความต้องการและสนใจของสมาชิกอย่างแท้จริง จึงจะก่อตัวเป็นเครือข่ายที่มีความมั่นคงและสร้างสรรค์

### แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างพลังอำนาจ

(Empowerment)

การสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) (อ้างถึงใน เอื้อเอ็นดู เริงประเสริฐวิทย์, 2547, น. 22) หมายถึง วิธีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับตัวบุคคลและองค์กร ให้มีพลังอำนาจ ความเชื่อมั่น รู้สึกถึงคุณค่า สามารถดึงพลังและศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพสังคมที่ตนอยู่ โดยวิธีสร้างพลังอำนาจจะเน้นที่บุคคลและองค์กรที่มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา การหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและร่วมแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ตลอดจนมีการพัฒนากลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตนต้องการได้อย่างเหมาะสม

ถึงแม้ว่าการรวมตัวของบุคคลเป็นกลุ่มนั้นมีความสำคัญและจำเป็นต่อการสร้างพลังอำนาจในการต่อรอง แต่การรวมตัวเพียงกลุ่มเดียวอาจมีพลังไม่เพียงพอสำหรับการขับเคลื่อนการพัฒนาสู่การพึ่งตนเองได้ ดังนั้นการสร้างและประสานเครือข่ายระหว่างกลุ่มเข้าด้วยกันถือเป็นการเพิ่มพลังในการรวมตัว เพื่อช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมองว่ากลุ่มเป็นพื้นฐานของการรวมตัวเป็นเครือข่าย ซึ่งการรวมตัวทั้งในระดับกลุ่มและเครือข่ายมีจุดที่คล้ายคลึงกันคือ เป็นการรวมกันระหว่างบุคคล หรือระหว่างกลุ่มต่าง ๆ เกิดจากการมีสำนึก ความสนใจ มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อสร้างพลังในการขับเคลื่อนหรือการพัฒนา และสร้างพลังในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ

วิธีการสร้างพลังและพัฒนาความเข้มแข็งในการรวมกลุ่ม จิตติ มงคลชัยอรัญญา (อ้างถึงใน เชื้อเอ็นดู เรืองประเสริฐวิทย์, 2547, น. 23) อธิบายว่า กลุ่มเป็นการรวมพลังของคนจำนวนหนึ่งเพื่อแก้ไขปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ หรือร่วมกันกระทำการใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้ได้ผลประโยชน์ตามที่ตนต้องการ การรวมพลังนี้อาจมองได้เป็น 2 ความหมายคือ การรวมพลังเพื่อต่อรองเรียกร้องขอความช่วยเหลือจากภายนอก และการรวมพลังเพื่อต่อรองดำเนินการด้วยตนเอง เพื่อแก้ไขปัญหาของตนเอง โดยสามารถจำแนกกระบวนการและเทคนิควิธีการออกเป็น 5 ประการดังนี้คือ

1. การปลุกสำนึก (Conscientization) คือการทำให้สมาชิกของกลุ่มตระหนักในปัญหาที่เผชิญอยู่และมีความต้องการที่จะแก้ปัญหานั้นร่วมกัน

2. การรวมพลัง (Organization) ในขั้นตอนนี้จะมีการพบปะเพื่อแลกเปลี่ยน หรือตกลงที่จะกระทำการบางอย่างร่วมกัน ซึ่งอาจมีการเลือกผู้แทนมาทำหน้าที่ในการประสานความคิดและดำเนินการต่าง ๆ ในนามของกลุ่ม โดยผู้แทนนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะนำให้สมาชิกร่วมมือกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ในทิศทางที่ได้มีการตกลงกันได้

3. การส่งเสริมความรู้ด้านเทคโนโลยี (Technology) อาจเกิดขึ้นจากการที่สมาชิกแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน หรือเชิญวิทยากรผู้ที่มีความรู้ทั้งจากภายในและภายนอก อันจะทำให้สมาชิกมีความรู้เพิ่มมากขึ้น

4. การบริหารจัดการ (Management) การบริหารจัดการที่ดีในกลุ่มประกอบด้วย การทำบัญชีเพื่อสร้างหลักฐานให้สมาชิกเกิดความไว้วางใจ การบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ หรือข้อตกลงต่าง ๆ หรือกิจกรรมที่เกิดขึ้น เช่น การบันทึกรายงานการประชุม บันทึกข้อตกลง บันทึกระเบียบที่ได้ตกลงไว้แล้ว การกำหนดกฎระเบียบโดยสมาชิกเป็นผู้กำหนด และการประสานงานภายในระหว่างผู้แทนกลุ่ม

5. การสนับสนุน (Support) ในกรณีที่กลุ่มได้ผ่านวิธีการทั้ง 4 มาแล้ว ก็เท่ากับว่ากลุ่มได้เตรียมระบบเพื่อรับการสนับสนุนจากภายนอกที่มีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนา

นอกจากการส่งเสริมการรวมกลุ่มหรือองค์กรประชาชนอาจเป็นไปเพื่อการแลกเปลี่ยน และ เพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ระหว่างบุคคลที่เข้าร่วมกลุ่ม การเสริมสร้างการรวมกลุ่มยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง เพื่อสร้างพลังในการต่อรองกับภายนอกหรือการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อกลุ่มมีการพัฒนาขีดความสามารถในระดับหนึ่ง

### ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

พลดา เดชพลมาตย์ (2538, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “บทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง” พบว่าปัญหาอุปสรรคของสหภาพแรงงานในการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างส่วนใหญ่ เกิดขึ้นในส่วนของนายจ้าง ซึ่งมักมีทัศนคติที่ไม่ดีนักต่อสหภาพแรงงาน ส่งผลถึงการยอมรับและการให้ความร่วมมือในการดำเนินการต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน และสหภาพแรงงานเองก็ประสบปัญหาด้านของงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คณะกรรมการที่ขาดความรู้และไม่มีความรู้ในการทำงานด้านแรงงาน นอกจากนี้การขาดการเอาใจใส่อย่างจริงจังจากรัฐบาลก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง เป็นไปอย่างไม่เต็มที่นัก

อลงกรณ์ ประกฤติพงษ์ (2539, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานของพนักงานและความพึงพอใจใจองค์กร” พบว่า ผู้ที่ไม่สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากการที่ไม่ทราบว่า จะสมัครได้ที่ไหน และไม่เห็นความสำคัญของการสมัครเป็นสมาชิก สำหรับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานนั้น พบว่า ส่วนใหญ่จะเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานเกือบทุกอย่าง โดยลูกจ้างจำนวนมากมีความคิดเห็นตรงกันว่า จะสนับสนุนกิจกรรมของสหภาพแรงงานในการยื่นข้อเรียกร้องเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงาน ส่วนในเรื่องการขอคำปรึกษาจากสหภาพแรงงานนั้น จะปรึกษาเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและองค์กรเท่านั้น

ปัทมา จันทภาโส (2539, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยการมีส่วนร่วมของสตรีในสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาเหตุผล ความต้องการ ความคาดหวัง และกิจกรรมที่พนักงานสตรีมีส่วนร่วมในสมาคม ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม รวมทั้งแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานสตรีในสมาคม ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลและความต้องการในการเข้ามีส่วนร่วมของสตรี ตลอดจนความคาดหวังและกิจกรรมที่พนักงานสตรีมีส่วนร่วม ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการที่คาดว่าจะได้รับ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

บุญเพ็ญ พรเทพเกษมสันต์ (2545, น. 118-123) ศึกษาเรื่องความคาดหวังของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการบริหารจัดการใหม่ตามนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ ความเข้าใจ ความคาดหวังของพนักงานต่อการบริหารจัดการใหม่

ด้วยระบบการบริหารงานตามศูนย์ความรับผิดชอบ อีกทั้งยังศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานกับ ความคาดหวังของพนักงานต่อการบริหารงานตามศูนย์ความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาความรู้ ความเข้าใจพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหาสาระของการบริหารงานตามศูนย์ความรับผิดชอบที่ถูกต้องในระดับสูง อย่างไรก็ตามคง มีเพียงบางประเด็นที่พบว่ากลุ่มประชากรตัวอย่าง มีความรู้ ความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องชัดเจน

และผลการศึกษาความคาดหวังของพนักงานพบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีความ คาดหวังของพนักงานต่อการบริหารงานตามศูนย์ความรับผิดชอบในระดับสูงใน 3 ประเด็นคือ ระบบการจูงใจ การประเมินผลและการมีส่วนร่วมในการบริหาร

ส่วนผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งและระยะเวลาปฏิบัติงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความ คาดหวังของพนักงานการเคหะแห่งชาติต่อการบริหารงานตามศูนย์ความรับผิดชอบ

และยังพบอีกว่าความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานตาม ศูนย์ความรับผิดชอบ ในด้านความหมายและวัตถุประสงค์ไม่มีความสัมพันธ์ กับความคาดหวัง ของพนักงานต่อการบริหารงานตามศูนย์ความรับผิดชอบ ในขณะที่ความรู้ความเข้าใจด้านความ จำเป็นและด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับความ คาดหวังของพนักงานต่อการบริหารงานตามศูนย์ความรับผิดชอบ

นิไลมล มนตรีกันนที (2547, น. 67) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “บทบาทสหภาพแรงงาน หลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจตาม พ.ร.บ.ทุนวิสาหกิจ พ.ศ.2542” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการ เปลี่ยนบทบาทของสหภาพแรงงาน พบว่าสหภาพแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทไปในทิศทาง ที่เพิ่มขึ้นและเข้มข้นขึ้น สาเหตุมาจากการที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น รวดเร็วขึ้น มี การเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องของกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในองค์กรเองและที่เปลี่ยนโดยรัฐบาล รวมถึงการเตรียมความพร้อมที่จะต้องแข่งขันกับเอกชนเมื่อมีการเปิดแข่งขันเสรี

ธีรพล เต็มอุดม (2547, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ระดับความเป็นประชาสังคม ของสหภาพแรงงานไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเป็นประชาสังคมของ สหภาพแรงงานไทย และศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของสมาชิกสหภาพแรงงาน และอิทธิพล ของคุณลักษณะของสหภาพแรงงานที่มีผลต่อระดับความเป็นประชาสังคมของสหภาพแรงงาน พบว่า สหภาพแรงงานส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์และกิจกรรมเน้นการคุ้มครองค่าจ้างและสวัสดิการ ของสมาชิก และกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์และกิจกรรม

เน้นภายใน สหภาพแรงงานมีระดับความเป็นประชาสังคมโดยรวมสูงในมิติวัตถุประสงค์ อุดมคติ และสำนึก มิติรูปแบบและความสัมพันธ์ในกลุ่ม แต่ในมิติกิจกรรมของกลุ่มมีความเป็นประชาสังคมปานกลาง และพบอีกว่ามีคุณลักษณะของสมาชิกสหภาพแรงงานเพียงสถานภาพกับความหนาแน่นของสมาชิกสหภาพแรงงานมีอิทธิพลต่อระดับความเป็นประชาสังคมในมิติกิจกรรมของกลุ่ม ส่วนคุณลักษณะของสหภาพแรงงานพบว่าขนาดของสหภาพแรงงานมีอิทธิพลต่อระดับความเป็นประชาสังคมโดยรวมต่อมิติรูปแบบและความสัมพันธ์ในกลุ่มและมิติกิจกรรมของกลุ่ม

อีกทั้งมีข้อเสนอแนะในการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นประชาสังคมไว้ว่า สหภาพแรงงานควรขยายขอบเขตวัตถุประสงค์และกิจกรรมนอกจากเรื่องภายใน สหภาพแรงงานต้องให้ความสำคัญกับการขยายฐานสมาชิก ควรปลูกฝังจิตสำนึกและควรเสริมสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและสหภาพแรงงานด้วยกัน เพื่อให้สหภาพแรงงานและสมาชิกทุกระดับมีส่วนร่วมในเป้าหมาย กิจกรรมของสหภาพแรงงาน และการมีส่วนร่วมทางการเมือง อันจะนำมาซึ่งความเข้มแข็ง มีเอกภาพและความเป็นประชาสังคมยิ่งขึ้น

เอื้อเอ็นดู เริงประเสริฐวิทย์ (2547, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การสร้างพลังอำนาจของผู้รับงานไปทำที่บ้าน : กรณีศึกษาผู้นำกลุ่มผู้หญิงที่รับงานไปทำที่บ้านในเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ทราบข้อมูลทั่วไปของผู้นำแรงงานและกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน วิธีการสร้างพลังอำนาจผ่านกลุ่มและเครือข่าย รวมถึงผลกระทบของวิธีการสร้างพลังอำนาจ

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านในเขตลาดกระบัง มีการรวมตัวกันจากความตระหนักในผลประโยชน์ร่วมกันและต้องการแก้ไขปัญหาการว่างงาน ครอบครัวยากจนได้ การถูกไล่ออกจากงาน และการได้รับค่าแรงงานต่ำ ทำให้รวมตัวกันเพื่อรับงานตัดเย็บเสื้อผ้า และการรับงานไปทำที่บ้านเป็นอาชีพหลักของครอบครัว วิธีการสร้างพลังอำนาจของผู้นำกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านสามารถเห็นได้ชัดเจนจากกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มและเครือข่ายแรงงานนอกระบบ เช่น กิจกรรมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม การได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ การพัฒนาทักษะฝีมือในการตัดเย็บเสื้อผ้า การฝึกอบรม การประชุม การศึกษาดูงาน รวมถึงการพัฒนาผู้นำแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ผู้นำเกิดความมั่นใจในความรู้ความสามารถที่มีอยู่ และสามารถริเริ่มกิจกรรมการแก้ไขปัญหา โดยการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างผู้นำ รวมถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของกลุ่มและเครือข่าย เพื่อพิทักษ์ผลตอบแทนจากการทำงาน

สำหรับผลกระทบของการสร้างพลังอำนาจโดยการรวมกลุ่มต่อผู้นำกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน พบว่า ผู้นำกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ความสามารถมากขึ้นเช่น ความรู้ด้านกฎหมาย ทักษะด้านฝีมือ การบริหารจัดการ และการสร้างพลังร่วมกันในการดำเนินงานเพื่อให้เครือข่ายมีการเคลื่อนไหวเช่น การมีเสียง การเป็นตัวแทน การได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและผู้หญิงที่รับงานไปทำที่บ้านด้วยกัน เพื่อผลักดันให้กลุ่มเกิดการต่อสู้และพลังการต่อรองในสังคม ถึงแม้ว่าผู้หญิงจะเป็นผู้หารายได้หลักของครอบครัวและมีอำนาจตัดสินใจในครอบครัวหรือเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น แต่ผู้หญิงยังต้องรับภาระงานบ้านเช่นเดิม อย่างไรก็ตาม ผู้นำและสมาชิกกลุ่มบางคนสามารถทำความเข้าใจกับครอบครัวและปรับทัศนคติของสามีและสมาชิกในครอบครัวให้มีส่วนช่วยรับผิดชอบงานบ้าน เพื่อเสริมสร้างความพร้อมของตัวผู้หญิงเอง ซึ่งเท่ากับเป็นความพยายามเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างหญิงชายให้ผู้หญิงมีพลังอำนาจมากขึ้นและอาจขยายผลต่อไปในอนาคต โดยผ่านความเข้มแข็งของกลุ่มและเครือข่ายอาชีพ

ผู้ศึกษาเสนอแนะให้ผู้นำกลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ควรพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่อง และถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ในขณะที่เดียวกันสมาชิกควรมีส่วนร่วมในการกำหนดการดำเนินงานและเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำรุ่นใหม่ นอกจากนี้หน่วยงานภาครัฐกิจเอกชนและองค์กรพัฒนาเอกชนควรมีนโยบายความคุ้มครองทางสังคมลักษณะต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องสำหรับผู้รับงานไปทำที่บ้าน เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของผู้รับงานไปทำที่บ้านในระดับปัจเจกบุคคล กลุ่มและเครือข่าย

กรอบแนวคิดในการศึกษา

