

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

คนเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดขององค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่ “บริหาร” ทรัพยากรอื่น ๆ จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต องค์กรใดที่สามารถสรรหา พัฒนา และ ใช้งานไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสม องค์กรนั้นย่อมมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความสามารถขององค์กรในการผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูง และผลงานที่เป็นเลิศทางธุรกิจ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะคงอยู่คู่กับ องค์กร และเป็นส่วนสนับสนุนให้เกิดสินค้าและบริการ รวมไปถึงการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมีกำไรสูงสุด ซึ่งเป็นมากกว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุก ๆ องค์กรต้องรักษาไว้ (สวณีย์ แก้วมณี, 2549:12)

บริษัทที่จะทำการศึกษา คือ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ซึ่ง จัดทะเบียนจัดตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2544 หลังการแปลงสภาพ โดยรับโอนกิจการ สิทธิ หนี้ ความรับผิดชอบ และพนักงานทั้งหมดจากการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) (ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2521) มี กระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ประกอบกิจการก๊าซธรรมชาติครบวงจรและธุรกิจ ปิโตรเลียม ปตท. โดยได้กำหนดไว้เป็นวิสัยทัศน์ (Vision) ว่า “ต้องการเป็นบริษัทพลังงานของไทย ที่ประกอบธุรกิจก๊าซธรรมชาติและน้ำมันครบวงจร และธุรกิจปิโตรเคมีที่เน้นการใช้ก๊าซธรรมชาติ เป็นหลัก รวมทั้งธุรกิจต่อเนื่อง มุ่ง ไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (High Performance Organization) และเป็นผู้นำในภูมิภาค ด้วยความรับผิดชอบ เป็นธรรม และให้ผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมต่อผู้มีส่วนได้เสีย” ปตท. มีการขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการ แข่งขันธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ (Trading) จึงมีความจำเป็นในการจัดเตรียมทรัพยากรในด้าน ต่างๆ เพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจ ซึ่งบุคลากรถือเป็นสิ่งสำคัญ หากการวางแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลไม่สอดคล้องกับแผนขยายการลงทุนของ ปตท. อาจส่งผลกระทบต่อผล ประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันได้ ปตท.จึงมีนโยบายในการบริหารทรัพยากร บุคคลในลักษณะกลุ่มปตท. (PTT Group) มีการเปิดโอกาสให้สายงานทรัพยากรบุคคลเข้าไปร่วม ในการจัดทำแผนเพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านบุคลากร และมีการนำระบบการบริหารทักษะและ ความสามารถ (Competency Based Management) และระบบการวางแผนสายอาชีพ (Career

Management) มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้วย โดยจะยึดหลักบรรษัทที่ดี (Corporate Governance) ซึ่งจะเป็นกรอบของผู้บริหารและถือให้พนักงานปฏิบัติ เพราะ ปตท. มีความเชื่อมั่นว่าการพัฒนาและรักษาพนักงานให้เป็นคนดี คนเก่ง ขององค์กรและสังคมนั้นจะช่วยให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว นอกจากนี้ในการบริหารสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆนอกเหนือจาก เงินเดือน โบนัส และเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้กับผู้บริหารและพนักงาน ตามความเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ การดำรงชีพ ตลอดจนมาตรฐานของกลุ่มบริษัทชั้นนำประเภทเดียวกัน อาทิเช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าปฏิบัติงานต่างจังหวัด ค่าล่วงเวลา เป็นต้น และในปี 2549 ปตท. ยังได้ขออนุมัติจัดสรรสิทธิในการซื้อหุ้นสามัญ (Warrant) จำนวน 20,000,000 หน่วยให้แก่กรรมการผู้จัดการใหญ่ ผู้บริหาร พนักงาน ปตท. และพนักงานบริษัทในเครือที่มาปฏิบัติงานประจำในตำแหน่งงานของ ปตท. เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและตอบแทนการปฏิบัติงานของผู้บริหารและพนักงานให้มุ่งปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถอย่างต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาองค์กร (รายงานประจำปี 2549, บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พันธกิจอันยิ่งใหญ่เพื่อสังคมไทยยั่งยืน)

สำหรับส่วนที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มธุรกิจน้ำมัน สำนักงานใหญ่ ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) โดยกลุ่มธุรกิจน้ำมัน เป็นกลุ่มธุรกิจหลักของ ปตท. จำเป็นต้องมีการวางแผนธุรกิจในระยะยาว การสร้างพนักงานก็ต้องมองการณ์ไกล การวางแผนพัฒนากำลังคนที่ดีจะทำให้รู้ว่าเส้นทางของพนักงานแต่ละคนจะก้าวหน้าอย่างไร การสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรมาจาก เทคโนโลยีที่ล้ำหน้า กระบวนการทำงานที่ดี และต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นเลิศ ซึ่งองค์กรต้องลงทุนเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคล โดยการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งพนักงานในระดับปฏิบัติการนั้น ถือว่าเป็นพนักงานซึ่งจะนำกลยุทธ์จากผู้บริหารระดับสูงมาปฏิบัติเป็นรูปธรรม ซึ่งองค์กรจำเป็นจะต้องคัดสรรพนักงานตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน พัฒนาพนักงาน จนกระทั่งรักษาพนักงานที่ดีไว้กับองค์กรในระยะยาว เนื่องจากมีผลกระทบกับทุกสิ่งทุกอย่างในองค์กร ตั้งแต่ประสิทธิภาพในการแข่งขัน การสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม ไปจนถึงการสร้างกำไรสูงสุดให้แก่องค์กร ขอบเขตในการศึกษาวิจัยจะมุ่งไปที่พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจน้ำมัน เฉพาะในสำนักงานใหญ่ ซึ่งกลุ่มธุรกิจน้ำมันจะต้องมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน และแต่ละฝ่ายจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการวางแผนตั้งแต่ระยะกลาง จนถึงระยะยาว ดังนั้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ในการวางแผนการรักษาและพัฒนาพนักงานที่มีคุณภาพให้คงอยู่ เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรอย่างยั่งยืนตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน

นิยามศัพท์

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านองค์กร 2. ด้านงาน 3. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ 4. ด้านภาวะผู้นำ โดยมีเป้าหมายที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าร่วมกัน

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) หมายถึง องค์กรที่ประกอบกิจการค้าธรรมชาติ ครบวงจรและธุรกิจปิโตรเลียม ดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือสนับสนุนการประกอบธุรกิจปิโตรเลียม รวมทั้งร่วมลงทุนในบริษัทที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจปิโตรเลียม

กลุ่มธุรกิจน้ำมัน ปตท. หมายถึง กลุ่มธุรกิจหลักของ ปตท. ได้ดำเนินธุรกิจ 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ การจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ปิโตรเลียม ได้แก่ผลิตภัณฑ์น้ำมันสำเร็จรูปและผลิตภัณฑ์น้ำมันหล่อลื่น ผ่านตลาดในประเทศ และตลาดต่างประเทศ และธุรกิจการค้าสากลซึ่งประกอบไปด้วยการนำเข้า ส่งออกน้ำมันดิบ คอนเดนเสท ผลิตภัณฑ์น้ำมันสำเร็จรูป วัตถุดิบ และปิโตรเคมี

พนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน ปตท. สำนักงานใหญ่ หมายถึง พนักงานที่อยู่ในระดับ 3 - 7 ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ (เมื่อผ่านช่วงเวลาการทดลองงาน) และไม่เป็นพนักงานที่ทำสัญญาว่าจ้างเป็นรายปี ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ซึ่งประกอบไปด้วยพนักงานในส่วนงานผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ การตลาดขายปลีก (ผตน.) พนักงานในส่วนงานผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่การตลาดพาณิชย์และต่างประเทศ (ผพน.) พนักงานในส่วนงานรองกรรมการผู้จัดการใหญ่กลุ่มธุรกิจน้ำมัน (รธน.) และ พนักงานในส่วนงานผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ วางแผน (ผพน.)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน
2. นำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหาร ในการการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ และกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างความยั่งยืนให้กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร