

**การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ
บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน
Human Resource Administration
of the PTT Public Company Limited
according to the Sustainable Administration Concept**

*ชัยชนะ ศรีมงคล**
*วิรัช วิรัชนิภาวรรณ**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน และ 3) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานโดยเน้นการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก ประชากร คือ พนักงานของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร จำนวน 2,490 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,247 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการถดถอยพหุคูณ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้

ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน มีการส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ความเข้าใจแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมและไม่น่าสนใจเท่าที่ควร 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน ควรส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ความเข้าใจแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น อินเทอร์เน็ต รวมทั้งใช้สื่อสังคม เช่น ไลน์ และควรกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ด้วย และ 3) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากร

* หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

มนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน ควรนำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ด้าน ไปปรับใช้เป็นแนวทางขั้นตอนการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสม 2) ด้านการสร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม 3) ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจอย่างกว้างขวาง ครอบคลุม และทั่วถึง และ 4) ด้านการใช้เครือข่าย

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) problems of human resource administration of the PTT Public Company Limited according to the Sustainable Administration Concept, 2) development guidelines of human resource administration of the PTT Public Company Limited according to the Sustainable Administration Concept, and 3) strategy of human resource administration of the PTT Public Company Limited according to the Sustainable Administration Concept. Research Methodology was mixed methods principally, by quantitative. Population were 2,490 of PTT officers. Sampling were 1,247 person. Research tools were questionnaire. Descriptive statistics were mean, standard deviation, inferential statistics were multiple regression, and Pearson's Correlation Coefficient. Qualitative research tools were in-depth interview of 9 key informants by content analysis.

The results were found that: 1)The major problem of PTT Public Company Limited'

s human resource management in Sustainable Administration Concept was applying inappropriate and commonplace technologies 2) The major development guidelines of human resource in PTT Public Company Limited should apply modern technology such as internet and social media including Line application as well as implementation of human resource management strategy 3) The strategy of human resources management of PTT Public Company Limited should apply 4 aspects of the Sustainable Administration concept which were 1) Apply new age technologies 2) Cultivated of conscious mind and social responsibility 3) Knowledgeable and understanding thoroughly 4) Apply network

Keywords: Administration, human resource, the Sustainable Administration Concept

บทนำ

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) หรือ ปตท. จัดทะเบียนจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2544 โดยการแปลงสภาพจากการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย โดยรับโอนกิจการ สิทธิ หนี้ ความรับผิดชอบ สิทธิทรัพย์สิน และพนักงานทั้งหมด ภายใต้พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 ปตท.มีทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 20,000 ล้านบาทแบ่งเป็นหุ้นสามัญจำนวน 2,000 ล้านหุ้น มูลค่าหุ้นละ 10 บาท โดยได้ทำการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยวันแรก ในวันที่ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2544 และมีกระทรวงการคลังเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีวัฒนธรรมการทำงานแบบมีอาชีพที่มีความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศและทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญกับลูกค้า รับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

มีวิสัยทัศน์ “เป็นบริษัทพลังงานไทยข้ามชาติชั้นนำ” เป็นบริษัทชั้นนำดำเนินธุรกิจด้านพลังงานและปิโตรเลียมอย่างครบวงจรที่มีความเข้มแข็งในระดับประเทศ และก้าวสู่เวทีนานาชาติ เป็นบริษัทที่ประสบความสำเร็จเหนือชั้นจากการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศและความร่วมมือที่ดีในองค์กร ภายใต้การบริหารจัดการของทีมผู้บริหารที่สร้างสรรค์และทุ่มเทมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2552).

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีพันธกิจหรืออำนาจหน้าที่ดำเนินธุรกิจด้านพลังงานและปิโตรเคมีอย่างครบวงจร ดำเนินการสร้างความมั่นคงทางพลังงานในระยะยาว โดยการจัดหาปริมาณที่เพียงพอ มีคุณภาพ ได้มาตรฐานและราคาเป็นธรรม เป็นองค์กรที่ดีของสังคมในการดำเนินกิจการ โดยปกป้องผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ภายใต้มาตรฐานสากล และมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่สังคม ชุมชน ดำเนินธุรกิจเชิงพาณิชย์ สามารถสร้างกำไรเพื่อให้ผลตอบแทนที่ดีและให้มีการเจริญเติบโตต่อเนื่องอย่างยั่งยืน (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2559).

การศึกษาครั้งนี้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ อันได้แก่ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) และเป็นลักษณะของการศึกษาเพื่อ “พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือพนักงานของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)” โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมีปัญหาการวิจัย คือ “ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ความเข้าใจแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืนไม่มากเท่าที่ควร”

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นพนักงานของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษา เรื่อง “การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน” โดยนำปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อแนวคิด

การบริหารจัดการที่ยั่งยืน 5 ด้าน มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิด พร้อมทั้งคาดหวังว่าผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ทั้งด้านวิชาการ และด้านปฏิบัติต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน
2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน
3. ศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน” ครั้งนี้ ได้กำหนดขั้นตอนการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยอย่างชัดเจนและเป็นระบบรวม 8 หัวข้อ ได้แก่ (1) รูปแบบการวิจัย (2) ตัวแปรที่ศึกษา (3) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (4) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (5) การเก็บรวบรวมข้อมูล (6) การวิเคราะห์ข้อมูล (7) ระยะเวลาทำการวิจัยและแผนการดำเนินงาน ตลอดจนโครงการ

แบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) ที่ได้ข้อมูลมาจากการวิจัยเชิงสำรวจ (survey study) ด้วยการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนมากเป็นหลัก โดยใช้แบบสอบถาม ขณะเดียวกัน ก็ได้้นำการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ที่ได้ข้อมูลมาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (in-depth interview of experts) หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) จำนวน 9 คน ซึ่งเป็นข้อมูลเสริม โดยนำเฉพาะประเด็น

สำคัญมาเปรียบเทียบ หรือเทียบเคียงกับข้อมูลหลักว่า เหมือนหรือแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรเชิงปริมาณ คือ พนักงานทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 หน่วยธุรกิจ (business unit) 2,490 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,247 คน โดยจำนวนดังกล่าวนี้ ได้มาจากตารางและการใช้สูตรหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ประชากรเชิงคุณภาพ คือ ผู้ให้ข้อมูลหลัก ใช้ในการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว โดยหัวข้อนี้ แบ่งการนำเสนอเป็น 3 หัวข้อย่อย ได้แก่ (1) หลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถาม (2) ลักษณะแบบสอบถาม และ (3) การทดสอบแบบสอบถาม เครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพคือ แบบสัมภาษณ์ระดับลึก

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูล 3 วิธี ได้แก่ 1) การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเอกสาร 2) การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม และ 3) การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์

1. การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเอกสาร ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำราหนังสือ รายงานผลการวิจัย สถิติ ตัวเลข และเอกสารต่าง ๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศรวมถึงข้อมูลที่ได้จากอินเทอร์เน็ต (internet)

2. การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย 2 หัวข้อ ได้แก่ 1) การแจกและการเก็บรวบรวมแบบสอบถามรวมทั้ง 2) ปัญหา และแนวทางแก้ไข

2.1 การแจกและการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม การรวบรวมข้อมูลสนามนี้ได้กระทำ

ระหว่างวันที่ 1-30 มิถุนายน 2559 รวม 30 วัน ผู้ศึกษาและผู้ช่วยอีก 3 คน ได้แจกและเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ของกรุงเทพมหานครใน 4 หน่วยธุรกิจ ได้แก่ 1) หน่วยธุรกิจประจำสำนักงานใหญ่ 2) หน่วยธุรกิจปิโตรเลียมขั้นต้นและก๊าซธรรมชาติ 3) หน่วยธุรกิจปิโตรเลียมขั้นปลาย และ 4) หน่วยธุรกิจโครงสร้างพื้นฐาน โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วแจกให้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งเก็บรวบรวมแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างกลับคืนมา การแจกและการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ได้ดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้ศึกษาแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยธุรกิจประจำสำนักงานใหญ่ จำนวน 1,054 ชุด
2) ผู้ช่วย 1 คน แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยธุรกิจปิโตรเลียมขั้นต้นและก๊าซธรรมชาติ จำนวน 399 ชุด

3) ผู้ช่วย 1 คน แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยธุรกิจปิโตรเลียมขั้นปลาย จำนวน 824 ชุด

4) ผู้ช่วย 1 คน แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในหน่วยธุรกิจโครงสร้างพื้นฐาน จำนวน 213 ชุด

รวมแบบสอบถามที่แจกไป 1,247 ชุด เก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ 1,012 ชุด

2.2 ปัญหาและแนวทางแก้ไข เป็นปัญหาเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้ตอบแบบสอบถามบางคนปฏิเสธที่จะตอบแบบสอบถาม เนื่องจากไม่เข้าใจในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน นอกจากนี้ การแจกแบบสอบถามโดยไม่รอรับคืนในทันที ทำให้เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนไม่ครบตามจำนวนที่แจกไป

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาได้ทำการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยตนเอง จำนวน 9 คน โดยทำการสัมภาษณ์เฉพาะประเด็นที่สำคัญ

3. การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์ ผู้ศึกษาได้ทำการสังเกตกลุ่มตัวอย่างจากประสบการณ์ของผู้ศึกษา ดังนี้

3.1 สังเกตภาพรวมจากการมาติดต่อประสานงานของพนักงานของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

3.2 สังเกตสภาพแวดล้อมของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามแนวความคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน ข้อมูลในส่วนนี้เป็นเพียงข้อมูลเสริมเพื่อใช้เสริม หรือคัดค้านข้อมูลหลักที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ และระดับการศึกษา ค่าเฉลี่ย (mean) และ ค่าเบี่ยงเบน (standard deviation) หรือ S.D. ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ต่อ (1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามแนวความคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน 5 ด้าน และ (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามแนวความคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน 5 ด้าน เป็นต้น ค่าถดถอยพหุคูณ (multiple regression) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ใช้ในการวิเคราะห์ หรือพิสูจน์การส่งผล หรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม กล่าวคือ การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการส่งผล หรืออิทธิพลของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ยั่งยืนที่จัดแบ่งเป็น 4 ด้าน (ตัวแปรอิสระ) ต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความรู้ 5 ด้าน (ตัวแปรตาม) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามแนวความคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน พบว่ามี 5 ด้าน ได้แก่ 1) เศรษฐกิจ คิดเป็นร้อยละ 63.74 ระดับความเห็นปานกลาง 2) เทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 67.29 ระดับความคิดเห็นปานกลาง 3) คุณภาพชีวิต คิดเป็นร้อยละ 51.58 ระดับความคิดเห็น ปานกลาง 4) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ 59.49 ระดับความคิดเห็นปานกลาง 5) ความสมดุล คิดเป็นร้อยละ 68. ระดับความคิดเห็น ปานกลาง

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามแนวความคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน พบว่ามี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเศรษฐกิจ คิดเป็นร้อยละ ระดับความคิดเห็น มาก 2) ด้านเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 75.30 ระดับความ คิดเห็น มาก 3) ด้านคุณภาพชีวิต คิดเป็นร้อยละ 70.55 ระดับความคิดเห็น มาก 4) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ 71.74 ระดับความคิดเห็นมาก 5) ด้านความสมดุล คิดเป็น ร้อยละ 63.93 ระดับความคิดเห็น มาก

3. ผลการศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามแนวความคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน แบ่งเป็น 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสม 2) ด้านการสร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม 3) ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจอย่างกว้างขวาง ครอบคลุม และทั่วถึง 4) ด้านการใช้เครือข่าย

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน 1) ปัญหา: ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ที่สำคัญที่สุดตามความเห็นของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ความเข้าใจ แนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมและไม่น่าสนใจเท่าที่ควร เช่น แผ่นพับ (ค่าเฉลี่ย 2.17, ค่าเฉลี่ยรวม 2.17) 2) สาเหตุ : บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ความเข้าใจ แนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและน่าสนใจ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน พบว่ามี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเศรษฐกิจ คิดเป็นร้อยละ ระดับความคิดเห็น มาก 2) ด้านเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 75.30 ระดับความคิดเห็น มาก 3) ด้านคุณภาพชีวิต คิดเป็นร้อยละ 70.55 ระดับความคิดเห็น มาก 4) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ 71.74 ระดับความคิดเห็นมาก 5) ด้านความสมดุล คิดเป็น ร้อยละ 63.93 ระดับความคิดเห็น มาก

ซึ่งสอดคล้องกับกับแนวคิดของ อาร์. เคลลี เรนเนอร์, อีเฟรม เทอร์บัน, และริชาร์ด พอทเทอร์ (R. Kelly Rainer, Efraim Turban, Richard E. Potter). (2006, ไม่ปรากฏเลขหน้า). ที่กล่าวว่า ความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้รับการจัดระบบ และประมวลผลจะทำให้เกิดความเข้าใจ ประสบการณ์ การสั่งสมการเรียนรู้ และความเชี่ยวชาญ ซึ่งสามารถนำไปใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาในปัจจุบันหรือการปฏิบัติงานได้

3. ผลการศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน 1) จัดแบ่งเป็น 4 ด้าน ควรเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย

ดังนี้ (1) ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสม (2) ด้านการสร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม (3) ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจอย่างกว้างขวาง ครอบคลุม และทั่วถึง และ (4) ด้านการใช้เครือข่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ มิเชล เนอร์ (Michael Nir). (2014). ที่ให้ความสำคัญกับแนวทางการสร้างทีมงานที่เกาะเกี่ยวกันเป็นเครือข่ายอย่างมืออาชีพและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นไปในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในทางวิชาการ

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ควรจัดการพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารทุกระดับในเรื่องความสำคัญและความจำเป็นของการส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ความเข้าใจแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีที่น่าสนใจเหมาะสม และทันสมัย เช่น อินเทอร์เน็ต (internet) รวมทั้งใช้สื่อสังคม (social media) เช่น ไลน์ (Line) อย่างมากเพียงพอ (ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการข้างหน้าที่ สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งหมด 9 คน) ในเวลาเดียวกัน ควรกำหนดวิสัยทัศน์ หรือ กำหนดนโยบาย 1-5 ปี และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่สนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องดังกล่าว

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

2.1 บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ควรกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืนที่ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เทคโนโลยีที่ทันสมัย และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.3 บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ควรกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืนที่ให้ความสำคัญกับการสร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

2.4 บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ควรกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืนที่ให้ความสำคัญกับการใช้เครือข่ายที่หลากหลายและทันสมัย พร้อมกัน ร่วมกันทำงานเป็นทีมด้วยการสร้างทีมงานที่เกาะเกี่ยวกันเป็นเครือข่ายอย่างมืออาชีพและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ในการศึกษาครั้งต่อไป บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) หรือบุคลากร ควรนำกรอบแนวคิดที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน 5 ด้านนี้ไปทำวิจัยในหน่วยงานอื่นนอกเหนือจากบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้ เพื่อเป็นการพิสูจน์ผลการวิจัยว่าจะเหมือนกัน คล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐต่อไป

3.2 บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) หรือบุคลากรควรทำวิจัยแบบเจาะลึกเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืนแต่ละด้านอย่างเจาะจง เช่น ด้านคุณภาพชีวิต ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และด้านความสมดุล เป็นต้น

3.3 บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) หรือบุคลากรควรทำวิจัยเชิงเปรียบเทียบ เช่น วิจัยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) กับหน่วยงานอื่นที่มีภาระงานใกล้เคียงหรือคล้ายกัน เป็นต้น

3.4 บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) หรือบุคลากรควรทำวิจัยโดยใช้กรอบแนวคิด หรือยุทธศาสตร์อื่นสำหรับการศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) เช่น การบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการบริหารจัดการตามแนวคิดตะวันออก

บรรณานุกรม

- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2552). **การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ: การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด**. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2559). **50 แนวคิด ตัวชี้วัด ตัวแบบของการบริหารจัดการและการบริหารจัดการที่ยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- Michael Nir. (2014). **Leadership: Building Highly Effective Teams, How to Transform Teams into Exceptionally Cohesive Professional Networks**. Third Edition. Boston, MA: Sapir Consulting US. L.L.C.
- Rainer, R. Kelly. (2006). **Introduction to Information Systems: Supporting and Transforming Business**. New York: Wiley.