

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย (ปตท.) เป็นหน่วยงานหนึ่งของรัฐ ซึ่งจัดอยู่ในประเภท รัฐวิสาหกิจ สาขาการพลังงาน จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการประกอบและส่งเสริมธุรกิจปิโตรเลียม รวมทั้งการดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับการประกอบธุรกิจปิโตรเลียม เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่เศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของรัฐและประชาชนเป็นสำคัญ ได้รวมกิจการทรัพย์สิน สิทธิ หนี้สิน งบประมาณ รวมทั้งพนักงานและลูกจ้างของ 2 หน่วยงาน คือ องค์การก๊าซธรรมชาติ (อกท.) สังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม และองค์การเชื้อเพลิง (อชพ.) สังกัดกรมการพลังงานทหาร กระทรวงกลาโหม เข้าไว้ในสังกัด ปตท. เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2521 และ วันที่ 1 ตุลาคม 2522 ตามลำดับ และแบ่งหน่วยธุรกิจคือ ธุรกิจน้ำมัน ธุรกิจก๊าซธรรมชาติ และธุรกิจปิโตรเคมีและการกลั่น

จากการที่โลกก้าวเข้าสู่ยุคข่าวสารข้อมูล การแข่งขันทางเศรษฐกิจแบบไร้พรมแดน และเกิดกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดปัจจัยอิทธิพลผลกระทบโดยตรงจากสภาพภายนอก สภาพการค้า และวิธีการทำธุรกิจที่เปลี่ยนไป ประกอบกับวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และนโยบายการลอยตัวค่าเงิน อันเนื่องมาจากการโจมตีค่าเงินบาท เมื่อปี พ.ศ. 2540 ของประเทศไทย ทำให้การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ผ่านมามีแนวโน้มลดลง ประเทศไทยต้องเผชิญกับความถดถอยทางเศรษฐกิจอีกเป็นระยะเวลานาน ในขณะที่มีภาระหนี้สาธารณะที่ต้องชำระคืน กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) และพันธระตามหนังสือแสดงเจตจำนงที่ให้ไว้กับ IMF ในประเด็นที่ประเทศไทยต้องแปรรูปองค์กรทางธุรกิจของภาครัฐโดยเร็วที่สุด เพื่อการระดมเงินทุนประเทศและชำระหนี้ให้กับ IMF ตามแผนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ ประกอบกับเหตุผลสำคัญที่การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทยแปรรูปดังนี้ (บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน), 2542, น. 2)

1. กระแสโลกาภิวัตน์ กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกเป็นไปอย่างรวดเร็ว เป็นผลให้รัฐวิสาหกิจจำเป็นต้องขยายกิจการตอบสนองความต้องการของประชาชนเพิ่มขึ้น ซึ่งต้องใช้เงินลงทุนจำนวนมากเป็นการเพิ่มภาระในเงินลงทุนและค่าประกันเงินกู้ในอัตราที่สูงขึ้น

2. นโยบายของรัฐบาล ด้านเศรษฐกิจที่เน้นระบบการค้าเสรีและการแปรรูปกิจการของรัฐเป็นของภาคเอกชน เลิกการสนับสนุนหรือให้สิทธิพิเศษ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานและความสามารถในการแข่งขัน ตลอดจนการลดภาระในการค้าประกันเงินกู้เพื่อการลงทุนในรัฐวิสาหกิจ

3. นโยบายในการเพิ่มศักยภาพขององค์กรในการแข่งขันในระดับโลก (World Class) ในปี ค.ศ. 2000 ควบคู่ไปกับการปรับโครงสร้างองค์กร การรีเอ็นจิเนียริง

4. นโยบายการแปรรูปของ ปตท. อยู่บนหลักพื้นฐานที่สำคัญ 2 ประการดังนี้

4.1 พนักงานได้รับผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่น้อยไปกว่าเดิมเป็นสาระสำคัญ

4.2 ไม่มีการปลดพนักงานหรือการเลิกจ้างเป็นสาระสำคัญ

5. ความต้องการพลังงานหัตถ์ เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ มีผลให้ภาคการผลิตกำลังการผลิตลงในอัตราที่สูงมาก อันมีผลกระทบโดยตรงต่อการใช้พลังงาน

6. ราคาผลิตภัณฑ์ผันผวน ประเทศไทยยังต้องนำเข้าทั้งน้ำมันดิบ และน้ำมันสำเร็จรูปจากต่างประเทศ ราคาผลิตภัณฑ์ดังกล่าวอิงราคาซื้อขายในตลาดน้ำมันมาตรฐานโลก ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

7. ภาวะเศรษฐกิจถดถอยจากผลพวงของวิกฤติเศรษฐกิจในประเทศไทย เมื่อปี 2540 มีผลของภาครัฐและเอกชน ทำให้ภาระหนี้เงินกู้ระยะยาวของ ปตท. เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและ ปตท. มีความต้องการเงินลงทุนเพื่อใช้ในการขยายกิจการในระยะ 5 ปี ข้างหน้า จึงจำเป็นต้องแปรรูป เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และโปร่งใสในการจัดการ และการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย จึงได้แปรรูปโดยการจดทะเบียนแปลงสภาพเป็นบริษัทมหาชน อาศัยพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 เป็นชื่อใหม่ว่า “บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)” (ปตท.) อยู่ในสังกัดของ “กระทรวงพลังงาน” ในปัจจุบัน

หลักการสำคัญของนโยบายการแปรรูปการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย คือ

1. ปตท. อยู่ในธุรกิจปิโตรเลียมครบวงจร โดยมีธุรกิจน้ำมัน และธุรกิจก๊าซธรรมชาติเป็นธุรกิจหลัก และเสริมสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่ธุรกิจหลักของ ปตท. ตลอดจนดำเนินธุรกิจต่อเนื่องในธุรกิจพลังงานและธุรกิจที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนกิจการหลัก โดย ปตท. พิจารณาคัดเลือกและบริหารธุรกิจที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติ สังคม ชุมชน องค์กร และพนักงาน

2. ปตท. มีแนวทางให้มีการจัดตั้งบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ขึ้นในลักษณะการรวมกิจการ โดยมีการโอนกิจการหลักของ ปตท. ในหน่วยธุรกิจ ปตท. น้ำมัน หน่วยธุรกิจ ปตท. ก๊าซธรรมชาติ หน่วยธุรกิจ ปตท. อินเทอร์เน็ตชั้นแนล และสำนักงานใหญ่ รวมทั้งให้มีการโอนย้ายกลุ่มบริษัทที่ ปตท. ถือหุ้น ที่มีความเกี่ยวเนื่องกับกิจการหลักดังกล่าว และเป็นกิจการที่สามารถเสริมสร้างมูลค่าไปเป็นบริษัทในเครือของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ด้วย

3. ปตท. เสนอขายหุ้นในบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ให้กับสาธารณชน โดยไม่เสนอขายหุ้นให้กับเอกชนเพียงรายเดียวหรือกลุ่มเดียว รวมทั้งมีข้อจำกัดมิให้บรรลุดิบบุคคลหนึ่งถือหุ้นเกินจำนวนที่กำหนด นอกจากนี้ รัฐยังมีนโยบายที่ถือหุ้นในบริษัทดังกล่าวเกินกว่าร้อยละห้าสิบด้วย

4. กิจการภาพใต้กลุ่ม ปตท. ต้องดำเนินธุรกิจโดยมีการจัดการและการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) มีรูปแบบการบริหาร การจัดการ และการควบคุมภายในที่ดี มีความโปร่งใส มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถตรวจสอบได้

5. พนักงาน คือ ปัจจัยความสำเร็จขององค์กร และการดำเนินการแปรรูปองค์กร จึงกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ดังนี้

5.1 ปตท. จะไม่เลิกจ้างพนักงานด้วยสาเหตุจากการแปรรูป และมีนโยบายให้โอนย้ายพนักงานทั้งหมดไปยังบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) และยังคงสถานภาพการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในกรณีที่ต้องส่งพนักงานจาก บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ไปปฏิบัติงานในบริษัทอื่น ๆ ในเครือ เช่น บริษัท ปตท. ท่อส่งก๊าซธรรมชาติ จำกัด ให้พนักงานดังกล่าวยังคงสถานภาพเป็นพนักงานของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) อยู่

5.2 ปตท. จะรักษาสិทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานทุกคนมิให้ด้อยไปกว่าเดิม

5.3 ปตท. จะให้พนักงานทั้งโดยผู้แทนพนักงานและพนักงานโดยทั่วไป เข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็น และการพิจารณาร่วมกันในขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ เพื่อให้การแปรรูปเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรโดยรวม

5.4 พนักงานทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเสมอภาคกัน

5.5 พนักงานที่โอนย้ายไปบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จะอยู่ภายใต้ระบบการให้ผลตอบแทนเดียวกันไม่ว่าพนักงานดังกล่าวจะถูกมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานใดก็ตาม

5.6 ปตท. มีนโยบายที่จะให้สิทธิพิเศษแก่พนักงานในการซื้อหุ้นของ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

6. ปตท. จะสร้างและพัฒนาระบบบริหารและการจัดการอย่างมีคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ให้สามารถเกื้อหนุนการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งสนับสนุนด้านการพัฒนาบรรจุและเทคโนโลยีสำหรับพนักงานทุกระดับ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองเข้าสู่ความเป็นมืออาชีพและพัฒนา ปตท. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การแปรรูปของ ปตท. ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงองค์กรครั้งสำคัญซึ่งมีผลกระทบต่อทัศนคติซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางด้านสังคมภายในองค์กร อันอาจมีผลคุกคามต่อความมีอิสระ ความมั่นคง ความมีชื่อเสียง และความสมหวังในชีวิต นั่นก็คือการทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกสั่นคลอนและไม่แน่ใจในความมั่นคงต่อสถานภาพและต่อชีวิตการทำงานในอนาคตของตนว่ามีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร และทำให้ความพอใจในการทำงานลดลง เกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัย ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความอึดอัดขึ้นในองค์กร การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพต้องใช้เวลา ค่าใช้จ่าย และมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีของคนในองค์กร

แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ ปตท. มีนโยบายเกี่ยวกับพนักงานเพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกปลอดภัย และเกิดความมั่นคงก็ตาม แต่การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อทัศนคติของพนักงาน และย่อมมีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะทัศนคติของพนักงานนำไปสู่เป้าหมายของการทำงาน of พนักงาน การที่พนักงานมีทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีย่อมสะท้อนมาจากสภาพที่เกิดขึ้นภายในองค์กร หากพนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดี องค์กรจำเป็นที่จะต้องได้รับการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อมิให้พฤติกรรมของพนักงานเป็นไปในทางลบ ถึงแม้ การเปลี่ยนแปลงองค์กรจะถือเป็นเรื่องธรรมชาติอย่างหนึ่งขององค์กรที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาก็ตาม

ดังนั้น ปตท. ในฐานะองค์กรของรัฐ ที่มีหน้าที่หลักในการดูแลความมั่นคงด้านพลังงานของประเทศ ผู้บริหาร ปตท. ต้องตระหนักถึงความสำคัญของพนักงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างศักยภาพในการประกอบธุรกิจ ประกอบกับนักศึกษาที่มีความสนใจที่ศึกษาทัศนคติของพนักงานหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร และมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ เลขที่ 555 ถนนวิภาวดีรังสิต เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2546

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาทัศนคติของพนักงานในด้านสถานภาพและการปฏิบัติงานของพนักงาน บทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก และปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

คำนิยามศัพท์

ทัศนคติ หมายถึง ทัศนคติซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ ของพนักงานหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมาเป็น บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ในด้านสถานภาพและการปฏิบัติงานในองค์กร อีกทั้งบทบาทขององค์กรต่อสังคมภายนอก

ปตท. หมายถึง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

พนักงาน หมายถึง พนักงาน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ที่ ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานและมีอายุงานใน ปตท. ตั้งแต่ 1 ปีถึง 10 ปี

รัฐวิสาหกิจ หมายถึง องค์กรของรัฐบาล หรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของหรือบริษัท หรือหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละ 50

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หมายถึง การประสานงานกิจการของรัฐให้มีลักษณะของการประกอบการเป็นแบบธุรกิจเอกชน โดยมีความมุ่งหมายที่จะลดบทบาทในการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจของรัฐ พร้อมกันไปกับการสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีบทบาทแทนที่ เพื่อเป็นการลดภาระของรัฐและยังรักษาผลประโยชน์ของประชาชน สาธารณชน และประเทศชาติโดยรวมไว้เช่นเดิม เพื่อสามารถดำเนินงานเชิงธุรกิจแข่งขันภายใต้ภาวะการแข่งขันเสรี

ข้อจำกัดในการศึกษา

เนื่องจากการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ผลการศึกษาใช้ระยะเวลายาวนานคือ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546-2548 เนื่องจากข้อจำกัดเฉพาะตัวของนักศึกษา ช่วงเริ่มต้นศึกษาจากเอกสารเป็นช่วงที่สภาพเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในระหว่างการฟื้นฟูจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ อันเนื่องมาจากวิกฤตเศรษฐกิจในปี 2540 รัฐบาลเร่งปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจและปรับปรุงการบริหารจัดการองค์ภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ เพื่อประสิทธิภาพการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งอาจจะมีผลให้พนักงานได้รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลง และความไม่มั่นคงในการทำงาน ประกอบภาวะเศรษฐกิจในปีปัจจุบัน (2548) เศรษฐกิจโดยภาพรวมของประเทศดีขึ้นมาก การดำเนินการเกี่ยวกับการแปรเปลี่ยนสถานภาพองค์กรมีความชัดเจนและมั่นคง ราคาหุ้นของ ปตท. ที่พนักงานส่วนใหญ่ถือหุ้นอยู่นั้น มีราคาสูงมากประมาณหุ้นละ 200 บาท ดังนั้นทัศนคติของพนักงานจากผลการศึกษาครั้งนี้จะมีความแตกต่างจากปัจจุบัน ผลการ ศึกษาจึงเป็นภาพสะท้อนของทัศนคติของพนักงานในช่วงของการเปลี่ยนแปลงองค์กร