

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันยุคโลกาภิวัตน์มีความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว น้ำมันและก๊าซธรรมชาติเป็นยุทธปัจจัยสำคัญที่สร้างความมั่นคงให้แก่ประเทศ รัฐบาลได้กำหนดนโยบายรณรงค์เพื่อให้ประชาชนได้มีจิตสำนึกการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ลดส่วนอัตราการเติบโตของการใช้พลังงานสอดคล้องกับอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งได้วางนโยบายให้มีการหาพลังงานทดแทน และจัดหาปิโตรเลียมในเชิงรุกจากแหล่งปิโตรเลียมจากประเทศใกล้เคียง เพื่อให้ประเทศไทยมีพลังงานใช้อย่างต่อเนื่องและเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของปริมาณสำรองพลังงานของประเทศ ตั้งแต่ต้นปี 2532 โดย ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) (ปตท.สผ) ได้จัดทำแผนการพัฒนานุเคราะห์ช่วงแรกให้มีความรู้ความสามารถและรับการถ่ายทอดเทคโนโลยีใน การสำรวจและผลิตปิโตรเลียม ด้วยการส่งไปฝึกอบรมในลักษณะการร่วมปฏิบัติงานกับบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อรองรับภาระหน้าที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต ทั้งนี้ ปตท.สผ ตระหนักดีว่าบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่รัฐบาลได้วางไว้ (เอกสารครบรอบ 20 ปี บริษัท ปตท.สผ.) และสิ่งสำคัญที่จะทำให้เราสามารถพัฒนาขีดความสามารถทางเทคโนโลยีได้คือ การถ่ายทอดเทคโนโลยีจากบริษัทข้ามชาติ ในอดีตจนถึงปัจจุบันการถ่ายทอดเทคโนโลยีในประเทศไทยเป็นการถ่ายทอดของผู้ใช้เทคโนโลยี มากกว่าการถ่ายทอดเพื่อให้เกิดการศึกษาและการพัฒนา ซึ่งการถ่ายทอดในลักษณะเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีจะเป็นผลดีในระยะสั้นคือไม่ยุ่งยาก และสิ้นเปลืองน้อย แต่ในระยะยาวประเทศไทยก็ยังคงไม่สามารถพึ่งพาตนเองทางเทคโนโลยี และทำให้เศรษฐกิจของประเทศตกต่ำลงได้ (คณะอนุกรรมการจัดทำเอกสารวิชาการพัฒนาและการถ่ายทอดเทคโนโลยี, 2534, 72)

ดังนั้นรัฐบาลจึงมีนโยบายหลักในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ได้ถูกกำหนดขึ้นโดยมีพื้นฐานจากการเสริมสร้างทุนของประเทศให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่องในระยะยาว และยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” เพื่อมุ่งสู่ “สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน” โดยนำแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติ ซึ่งมีเงื่อนไขพื้นฐาน

คือ ความเพียรของคนในชาติ "คน" จึงเป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลกระทบจากการพัฒนา และเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ประสงค์ที่ต้องการ ดังนั้น คนจึงเป็นปัจจัยชี้ขาดของความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการพัฒนาประเทศ และเมื่อพิจารณาจากทุนของประเทศแล้ว ทุนทางสังคมจึงเป็นทุนหลักที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาคนของประเทศ การพัฒนาคนระดับปัจเจกถือเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติทั้งจิตใจ ร่างกาย และสติปัญญา เป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการบริหารจัดการพัฒนาประเทศให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ดังนั้นบริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) ได้ตั้งเป้าหมายในการสำรวจให้ได้ตามความต้องการของบริษัท ปตท.สผ. จึงมีการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาบุคลากรต้องสร้างความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีและทักษะให้สามารถทำงานในระดับอินเตอร์เนชั่นแนลได้รวมทั้งคนที่อยู่ในประเทศหรือทำงานในด้านเทคนิค ต้องเป็นคนเก่งและมีความสามารถ เพราะถือเป็นทุนของบริษัท เป็นตัวแทนของบริษัททั้งในแง่การทำงานและชื่อเสียงให้กับบริษัทหรือหน่วยงานต่าง ๆ ตระหนักดีว่าบุคลากรเป็นกลไกที่สำคัญของการพัฒนาองค์กร บุคลากรต้องปรับปรุงตนเองให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ มิเช่นนั้นแล้วความรู้ความสามารถอาจล้าสมัยหรือไม่เหมาะสมกับการทำงานในปัจจุบัน การพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยีด้วยวิธีการถ่ายทอดจึงมีความจำเป็นในทุกองค์กร และในยุคปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง นอกเหนือจากการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรด้วยการพัฒนาเชิงวิชาการและเทคนิคแล้ว ปตท.สผ. ยังเล็งเห็นความสำคัญของการสร้างความเข้าใจและปลูกฝังให้บุคลากรมีคุณลักษณะของการทำงานที่เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจการสำรวจน้ำมันดิบและก๊าซ สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และความจำกัดในบุคลากรด้านเทคนิคที่หายากในตลาดงาน และอุตสาหกรรมสำรวจและผลิตปิโตรเลียม จึงปลูกฝังค่านิยมของการทำงานกันเป็นทีมอย่างมีความสุขสนุกสนานกับงาน โดยสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้จักคิดเชิงวิเคราะห์และนำความคิดนั้นมาสื่อสารอย่างชัดเจน สามารถนำความรู้ความสามารถของตนมาช่วยกันทำงานอย่างมีเป้าหมายร่วมและมีความเอื้ออาทรห่วงใยกันและกันด้วย ค่านิยมดังกล่าวได้มีการเรียกขานกันในหมู่พนักงานของ ปตท.สผ. เพื่อให้จดจำได้ง่าย ว่า ABCD ซึ่งแต่ละตัวอักษรมีความหมายดังนี้

1. Adaptability and Will to Learn พร้อมเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุง เรียนรู้เพื่อพัฒนา ค้นหาลิขิตใหม่

2. Boundary less เปิดใจรับฟัง สร้างสรรค์ทีมงาน ประสานประโยชน์ แบ่งปันความรู้ ช่วยเหลือเกื้อกูล
3. Clear Thinking and Clear Communication คิดเป็นระบบ คำเนิ่งถึงผลกระทบ ทุกด้าน สื่อสารตรงประเด็น เล็งเห็นเป้าหมาย
4. Determination and Dedication พุ่มเทด้วยใจ สำนึกในหน้าที่ ภักดีต่อองค์กร เน้นที่ คุณภาพ

จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่า บริษัท ปตท.สผ. ได้มีกิจกรรมมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง และได้ให้การสนับสนุนในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับและทุกสาขาที่แตกต่างกัน ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ในรอบปีที่ผ่านมามีบริษัทได้จัดร่างงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรในบริษัท ล้วนมาจากการพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพสูงสุดที่ควรจะเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรด้วยดังนี้ ซึ่งผู้บริหารถือว่าเป็นการสร้างประโยชน์ให้กับบุคลากรของบริษัทเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรส่วนมากนั้นย่อมมีความต้องการที่มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงานเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว และนี่คือแรงบันดาลใจให้ผู้วิจัย ที่ทำการศึกษาบุคลากรในบริษัท ปตท.สผ. ที่มีระดับความต้องการในการพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยีและวิธีการถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อนำมาปรับปรุง วางแผนและเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีถ่ายทอดเทคโนโลยี ให้กับบุคลากรได้ตรงตามความต้องการ พร้อมการจัดร่างงบประมาณการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาเทคโนโลยีและวิธีการถ่ายทอดให้กับบุคลากร ที่ได้กำหนดกรอบแนวทางการศึกษาค้นคว้าตามแนวคิดของเสาวนีย์ มัจฉาชีพ (2550, 6) ได้กล่าวถึงการพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยี ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติงาน 2) ด้านการสืบค้นข้อมูล 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร และเขมทัต สุคนธสิงห์ (2538, 11) ได้เสนอแนะว่าวิธีการถ่ายทอดเทคโนโลยีได้ผลดีมีอยู่ด้วยกัน 5 ด้านดังนี้ การเรียนรู้จากเอกสาร การฝึกอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การเรียนรู้โดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และการบอกกล่าวจากบุคคล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยีของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับวิธีการถ่ายทอดเทคโนโลยีของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ 5 ข้อดังนี้

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน จะมีความต้องการในการพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน จะมีความต้องการในการพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน จะมีความต้องการในการพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความต้องการในการพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จะมีความต้องการในการพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่ศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยีและวิธีการถ่ายทอดเทคโนโลยีของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) โดยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,500 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) จำนวน 306 คน
2. ตัวแปรที่จะศึกษาวิจัย ได้แก่
 - 2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables: IV) ได้แก่ คุณลักษณะของบุคลากรในบริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วยความต้องการในการพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยี ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการสืบค้นข้อมูล ด้านการติดต่อสื่อสาร และความต้องการในวิธีการถ่ายทอดเทคโนโลยี ซึ่งประกอบด้วยได้แก่ ด้านการเรียนรู้จากเอกสาร ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ด้านการเรียนรู้โดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์และด้านการเรียนรู้จากการบอกกล่าวจากบุคคล

3. ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในช่วงเดือนสิงหาคม – กันยายน 2553

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. นำผลการศึกษาและปรับปรุงความต้องการในการพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยีของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยีของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการถ่ายทอดเทคโนโลยีให้กับบุคลากรได้ตรงตามความต้องการของบริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)
4. เพื่อเป็นข้อมูลการจัดร่างงบประมาณการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำนิยามศัพท์ไว้ดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยี หมายถึง ความคิดเห็นต่อระดับของพฤติกรรมทางเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการปฏิบัติงานใน 3 ลักษณะ ได้แก่
 - 1.1 ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานโดยสามารถใช้โปรแกรมต่าง ๆ บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
 - 1.2 ด้านการสืบค้นข้อมูล หมายถึง การค้นคว้าข้อมูลข่าวสารของหน่วยงาน การประชาสัมพันธ์อื่น ๆ ระเบียบ คำสั่ง แนวปฏิบัติงาน ข้อมูลต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การใช้เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ในการติดต่อกันในหน่วยงานและกับหน่วยงานอื่น ๆ การใช้โปรแกรมสนทนา และกระดานถาม-ตอบปัญหาต่าง ๆ

2. ความต้องการในวิธีการถ่ายทอดเทคโนโลยี หมายถึง ความปรารถนาในการรับรู้เรื่องราวในด้านใดด้านหนึ่งของบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะทำให้ ผู้เข้ารับการถ่ายทอดเกิดความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติและความชำนาญเกี่ยวกับด้านใดด้านหนึ่งจนผู้รับการถ่ายทอดเกิดการเรียนรู้หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการถ่ายทอด การส่งผ่านแนวความคิด หลักการ เทคนิค ความรู้ระเบียบวิธี กระบวนการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลของงานให้มีมากยิ่งขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานใน 5 ด้านของวิธีการถ่ายทอดเทคโนโลยี ได้แก่

2.1 ด้านการเรียนรู้จากเอกสาร หมายถึง การได้มาซึ่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ซึ่งศึกษาค้นคว้าจะต้องทำการค้นคว้าด้วยตัวเอง เช่น คู่มือการใช้งานของบุคลากร คู่มือกรรมวิธีการสำรวจและผลิตปิโตรเลียม

2.2 ด้านการฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามต้องการของบริษัท ซึ่งมีหลายวิธี เช่น การส่งไปฝึกอบรมต่างประเทศ และส่งไปฝึกอบรมกับบริษัทที่ร่วมทุน

2.3 ด้านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานจริงให้กับบุคลากร ซึ่งอาจจะมีวิธีการและรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป

2.4 ด้านการเรียนรู้โดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หมายถึง การนำสื่ออิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ซึ่งอาจแบ่งประเภทต่าง ๆ ของสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ อินเทอร์เน็ต (Internet) อินทราเน็ต (Intranet) จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Electronics Mail) ฐานข้อมูลออนไลน์ (On Line Database) และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ประเภทอื่น ๆ เช่น แผ่นบันทึกข้อมูล (Compact Disc or Diskettes)

2.5 ด้านการเรียนรู้จากการบอกกล่าวจากบุคคล หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันของบุคลากรโดยการสนทนา การบอกกล่าวถึงวิธีการและขั้นตอนการทำงานโดยไม่มีรูปแบบของการถ่ายทอดหรือบอกกล่าวอย่างเป็นทางการ

3. ปตท.สผ. หมายถึง บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) และภาษาอังกฤษว่า "PTT Exploration and Production Public Company Limited" ชื่อย่อภาษาอังกฤษว่า "PTTEP" ซึ่งเป็นบริษัทจดทะเบียน

4. บุคลากรในบริษัทปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) หมายถึง บุคลากร ซึ่งปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับปิโตรเลียมการสำรวจและการผลิตปิโตรเลียม

5. ปิโตรเลียม (Petroleum) หมายถึง น้ำมันดิบ (Crude oil) และก๊าซธรรมชาติ (Nature gas) ที่อยู่ในรูปของสารประกอบไฮโดรคาร์บอน เป็นเชื้อเพลิงที่เกิดจากการทับถมของซากสัตว์ ซากพืชใต้พื้นผิวโลกด้วยความดันและอุณหภูมิสูงเป็นเวลานานนับพันล้านปี มนุษย์ได้นำปิโตรเลียมมาใช้เป็นเชื้อเพลิง