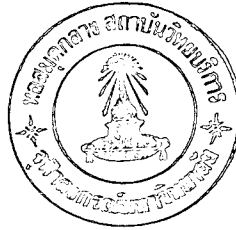


บทที่ 1



บทนำ

การรถไฟแห่งประเทศไทย นับเป็นรัฐวิสาหกิจประเภทสาธารณูปโภคที่สำคัญ เนื่องด้วยมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน จากการบริการขนส่งสินค้าและการโดยสาร ตามเส้นทาง การรถไฟ ซึ่งเป็นการคมนาคมทางบกอีกทางหนึ่งที่มีอยู่ทั่วทุกภาคของประเทศ และในแง่ของการทหาร ก็ถือว่ากิจการรถไฟมีความสำคัญค่าเป็นอย่างมากในการขนส่งยุทธภัณฑ์, ยุทธปัจจัย หรือ กำลังพล ในยามที่ประเทศชาติ มีภาวะสงครามเกิดขึ้น

นับตั้งแต่ประเทศไทยเริ่มมีการดำเนินกิจการรถไฟ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2436 จนถึงปัจจุบัน พ.ศ. 2526 นับเป็นเวลา รวม 90 ปีมาแล้ว การรถไฟแห่งประเทศไทย มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวนรวมทั้งสิ้น 30,541 คน ซึ่งนับว่ามากที่สุด ในบรรดารัฐวิสาหกิจด้วยกัน จากผลการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2525 มีการขาดทุนสุทธิจำนวน 211.8 ล้านบาท และประมาณการในปี พ.ศ. 2526 จะมีผลการขาดทุนสุทธิ จำนวน 558.6 ล้านบาท ซึ่งทางสำนักงานคณะกรรมการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหายุ่งเกี่ยวกับการขาดทุนของการรถไฟแห่งประเทศไทยวิธีหนึ่งว่า ควรเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยการพัฒนาบุคลากรของการรถไฟแห่งประเทศไทย ด้วยการใช้วิธีฝึกอบรมพนักงานและสับเปลี่ยนหน้าที่งานกันให้มากที่สุด ทั้งนี้เพราะว่าการรถไฟแห่งประเทศไทยมีรายจ่ายเกี่ยวกับทางด้านบุคคลสูงถึง 46 เปอร์เซ็นต์ ของรายจ่ายทั้งหมด¹ จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมเป็นมาตรการที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรโดยส่วนรวม

¹ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, "บันทึกถึงคณะรัฐมนตรี เรื่องปัญหาของรัฐวิสาหกิจ", ประชาชาติธุรกิจ (7 มกราคม 2527), หน้า 16-17.

ดังนั้นการศึกษาริ้วยเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมของกัการรถไฟแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจและศึกษาเป็นอย่างมาก เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและเป็นแนวทางในการดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้ได้ผลบรรลุเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. ศึกษาถึงการดำเนินงานในการฝึกอบรมพนักงานของการรถไฟแห่งประเทศไทย
2. สัารวความคิดเห็นของบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรม
3. ศึกษาถึงปัญหาในการจัดฝึกอบรมของการรถไฟแห่งประเทศไทย
4. เพื่อเสนอแนะความคิดเห็นและหาแนวทางแก้ไขหรือป้องกันปัญหาในการจัดฝึกอบรมของการรถไฟแห่งประเทศไทย

ลัษนัตริฐานของการศึกษา

การฝึกอบรมพนักงานไม่ไ้ผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการรถไฟแห่งประเทศไทย ยังขาดโครงสร้างและการจัดสำงงานที่เหมาะสมสำหรับหน่วยงานที่ทำหน้าที่และรับผิดชอบการบริหารงานบุคคล

ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เพื่อศึกษากรณีเฉพาะทางด้านกรฝึกอบรมของการรถไฟแห่งประเทศไทยเท่านั้น โดยมีการศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างและการจัดสำงงานของหน่วยงานที่ทำหน้าที่และรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลด้วยว่า จะมีผลต่อการฝึกอบรมพนักงานของการรถไฟแห่งประเทศไทยอย่างไร เพื่อพิสูจน์ลัษนัตริฐานที่ได้ตั้งไว้ ในการนี้ได้มีการสำรวจความคิดเห็นโดยการให้พนักงานที่ผ่านการอบรมแล้วจากสำงงานศูนย์การฝึก การรถไฟแห่งประเทศไทย และพนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำของการรถไฟแห่งประเทศไทย ตอบแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้น โดยไม่รวมถึงพนักงานที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเข้าประจำการ คือ นักเรียนโรงเรียน-

วิศวกรรมรถไฟ, พนักงานที่เพิ่งเริ่มเข้าทำงานใหม่เป็นพนักงานทดลองงาน เป็นต้น และพนักงานที่ไปเข้ารับการฝึกอบรม ณ สถาบันภายนอก การรถไฟแห่งประเทศไทย ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมจากสำนักงานศูนย์การฝึก ประกอบกับผู้เขียนมีเวลาที่จำกัดในการศึกษา พร้อมทั้งเห็นว่าการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมบางอย่างก็เพียงพอแล้วที่ผู้สนใจสามารถจะเข้าใจเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ได้มากขึ้น และผู้เขียนพยายามทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์มากที่สุด

กระบวนการวิจัย

ข้อมูลที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการสัมภาษณ์และการให้ตอบแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นสำหรับผู้บริหารระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือหัวหน้าสำนักงานของการรถไฟแห่งประเทศไทยทั้งหมด รวมทั้งสิ้น จำนวน 13 คน และพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมมาแล้วจากสำนักงานศูนย์การฝึก โดยเป็นพนักงานประจำจากทุกฝ่ายหรือสำนักงาน ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2523 - พ.ศ. 2526 รวม 4 ปี มีผู้ผ่านการฝึกอบรมจากสำนักงานศูนย์การฝึก จำนวน 4,622 คน¹ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า เป็นระยะเวลา สั้นจากการฝึกอบรมที่ยังไม่นานนักที่จะทำการสำรวจความคิดเห็นและติดตามผลการฝึกอบรม แต่การส่งแบบสอบถามให้ทุกคนตอบนั้นทำไม่ได้ เนื่องจากเวลาและค่าใช้จ่ายมีไม่มากนัก ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องใช้ตัวอย่างประมาณร้อยละ 10 ของผู้ผ่านการฝึกอบรมทุกหลักสูตรใน 4 ปีที่ผ่านมา ซึ่งทางสำนักงานศูนย์การฝึกเป็นผู้จัดหลักสูตร ได้ตัวอย่างเท่ากับ 462 ตัวอย่าง โดยในการนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Simple Random Sampling โดยวิธีสุ่มสลาก (เพราะถือเป็นประเภทกรับถั่ว) ผู้ผ่านการฝึกอบรม ทั้งหมดภายใน 4 ปีที่ผ่านมา มีโอกาสเท่ากันในการถูกจับสลาก ผลการสุ่มสลากได้รายชื่อผู้ใดก็จะลงแบบสอบถามไปยังรายชื่อผู้นั้น โดยให้ทางฝ่ายหรือสำนักงานที่บุคลากรผู้นั้นสังกัดอยู่ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามไปให้

¹ สุ่มสถิติจำนวนพนักงานที่มาเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ของสำนักงานศูนย์การฝึก ระหว่างปี พ.ศ. 2523- พ.ศ. 2526.

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้มาจากการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ และวารสารต่าง ๆ ของการรถไฟแห่งประเทศไทย เช่น พระราชบัญญัติ, ระเบียบข้อบังคับคำสั่งทั่วไป, รายงานประจำปี เป็นต้น รวมทั้งเอกสาร บทความ และหนังสือ ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม การบริหารงานบุคคล การบริหารงานของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งข้อมูลทั้งหมดที่ได้จะคัดเลือกเฉพาะที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เท่านั้น

แหล่งของเอกสารข้อมูล

1. สำนักงานศูนย์การฝึก การรถไฟแห่งประเทศไทย
2. ฝ่ายบริหารงานบุคคล การรถไฟแห่งประเทศไทย
3. ศูนย์ประชาสัมพันธ์ การรถไฟแห่งประเทศไทย
4. สถาบันวิทยบริการ, ห้องสมุดบัณฑิตวิทยาลัย, ห้องสมุดคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, ห้องสมุดคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. วารสารและเอกสารจากแหล่งต่าง ๆ

แนวทางในการจัดทำวิทยานิพนธ์

แบ่งการศึกษาออกเป็น 6 บท ด้วยกันคือ

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา สมมติฐานของการศึกษา ขอบเขตของการศึกษา ระเบียบวิธีวิจัยของการศึกษา และประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษา ในหัวข้อวิทยานิพนธ์นี้ทั้งหมด

บทที่ 2 เป็นกรกล่าวถึงแนวความคิดของการฝึกอบรม โดยการพิจารณาในรูปของกระบวนการรวมทั้งความเกี่ยวข้องทางด้านการบริหารงานบุคคลกับการฝึกอบรมในองค์การ พร้อมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้น เล่ม่อสำหรับการดำเนินงานฝึกอบรมโดยทั่วไป

บทที่ 3 แสดงถึงประวัติความเป็นมา โครงสร้างขององค์การ และการจัดรูปหน่วยงานพร้อมทั้งหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่ทำหน้าที่การบริหารงานบุคคลของการรถไฟแห่งประเทศไทย

บทที่ 4 เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานฝึกอบรมของการรถไฟแห่งประเทศไทย ที่เกิดขึ้นภายในการรถไฟ และการจัดส่งพนักงานไปรับการฝึกอบรม ณ สถานภายนอกการรถไฟแห่งประเทศไทยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

บทที่ 5 เป็นการสำรวจความคิดเห็นผู้บริหาร ระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือหัวหน้าสำนักงานและพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมมาแล้วจากสำนักงานศูนย์การฝึก เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดฝึกอบรมของการรถไฟแห่งประเทศไทย

บทที่ 6 กล่าวสรุปและมีข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในทางทฤษฎีและปฏิบัติต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดฝึกอบรมของการรถไฟแห่งประเทศไทย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. จะเป็นประโยชน์โดยตรงสำหรับการรถไฟแห่งประเทศไทย โดยเฉพาะหน่วยงานฝึกอบรมที่จะนำผลสรุป ข้อเสนอแนะของการศึกษาวินิจฉัยเป็นแนวทางในการวางแผนดำเนินงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งนี้เพื่อให้การฝึกอบรมของการรถไฟแห่งประเทศไทยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ทำให้เข้าใจถึงการฝึกอบรมในทางทฤษฎีและวิธีปฏิบัติจริงเปรียบเทียบกัน อันจะเป็นแนวทางในการผสมผสานทฤษฎีและวิธีปฏิบัติเข้าด้วยกันต่อไป
3. วิทยานิพนธ์นี้จะเป็นแนวทางสำหรับองค์กร หน่วยงานอื่น ๆ หรือผู้วิจัยที่สนใจการดำเนินงานด้านการฝึกอบรม จะสามารถนำไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงด้านการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและพัฒนาการต่อไป