บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป็นที่ยอมรับกันในการบริหารงานองค์การรูปต่าง ๆ ว่า "คน" เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งในการทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แม้ว่าจะมีงบประมาณเพียงพอมีการจัดองค์การและการบริหารที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมมูลสักเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ดี ไม่มีสมรรถภาพ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต และไม่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัยอันดีแล้ว ก็เป็นการยากที่การบริหารงานจะบรรลุผลดีสมความมุ่งหมาย[1] และในทำนองเดียวกันไม่ว่างานนั้นจะยากเย็นเพียงใด ถ้าได้เลือกใช้คนให้ถูกต้องก็ย่อมกระทำงานนั้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจก็เช่นเดียวกัน ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้รัฐวิสาหกิจดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือผู้ที่ทำงานในรัฐวิสาหกิจนับตั้งแต่ระดับคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจลงมาจนถึงเจ้าหน้าที่ทั่วไปในระดับปฏิบัติการ ดังนั้นการบริหารงานบุคคลขององค์การจึงเป็นการศึกษาและนำเอาเทคนิคต่าง ๆ มาใช้เพื่อชำรงทรัพยากรบุคคล โดยเน้นหลักการเพื่อเลือกสรรคนดีที่สุดเข้ามาทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ทำงานอยู่แล้วได้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น พยายามให้เขาทำงานอยู่ในองค์การให้นานที่สุดและมีประสิทธิภาพที่สุด

รัฐวิสาหกิจเป็นกิจการของรัฐบาลที่ตั้งขึ้นเพื่อประกอบธุรกิจ มีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยเร่งรัดพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้เจริญรวดเร็ว และเป็นประโยชน์

---

[1]สุกิจ จุลละนันทน์ , "การบริหารงานบุคคลแผนใหม่" , การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย, เรียบเรียงโดย อมร รักษาสัตย์ และโสรัจ สุจริตกุล, (พระนคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๒๕๑๕) , หน้า ๒๑

ต่อประชาชนยิ่งขึ้น[๒] ซึ่งถ้าพิจารณาในแง่วิชาการแล้วรัฐวิสาหกิจยังมีความจำเป็นอยู่มาก โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา สำหรับประเทศไทยก็เช่นเดียวกันมีการจัดดำเนินการรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ที่รัฐบาลเห็นว่าจำเป็น การรถไฟแห่งประเทศไทยเป็นรัฐวิสาหกิจประเภทหนึ่งซึ่งรัฐจัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินกิจการสาธารณูปโภค อำนวยบริการแก่ประชาชนในด้านการโดยสารและขนส่งทั่วราชอาณาจักร และเพื่อประโยชน์ของรัฐในการพัฒนาเศรษฐกิจ การอุตสาหกรรม การปกครองและการรักษาความปลอดภัย วัตถุประสงค์นี้จะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดยอมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสำคัญ การบริหารงานบุคคลของการรถไฟ ฯ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การรถไฟ ฯ จะสามารถดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาทำงานได้เพียงใด สามารถรักษาผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่มีความรู้ความสามารถไม่ให้ถูกแย่งตัวไปได้หรือไม่ และสามารถส่งเสริมให้พนักงานที่มีอยู่แล้วมีคุณวุฒิและความสามารถเพิ่มขึ้นได้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคลของการรถไฟ ฯ เป็นสำคัญ

การศึกษาการบริหารงานบุคคลของการรถไฟ ฯ นอกจากจะเป็นเอกสารที่ให้ประโยชน์ด้านการศึกษาวิชาการบริหารงานบุคคลแล้ว ยังเป็นประโยชน์โดยตรงแก่การบริหารงานของการรถไฟ ฯ เพราะเป็นการศึกษารวบรวมระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน พิจารณาวิเคราะห์ข้อบกพร่องซึ่งจะนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุง อันจะทำให้การรถไฟ ฯ เป็นองค์การหนึ่งของรัฐที่ระบบการบริหารมีประสิทธิภาพสูง อันจะนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และสามารถอำนวยประโยชน์แก่ประเทศชาติมากที่สุด

<u>วัตถุประสงค์ในการศึกษา</u>

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาเฉพาะการบริหารงานบุคคลของการรถไฟ ฯ เพราะส่วนใหญ่ของการศึกษารัฐวิสาหกิจที่ผ่านมา มักจะศึกษาด้านโครงสร้าง หรือการบริหารทั่วไป

---

[๒]สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ , แผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ ๓ ๒๕๑๕ - ๒๕๑๙ บทที่ ๕ การพัฒนาสวนเอกชนและรัฐวิสาหกิจ

ไม่เน้นเฉพาะการบริหารเรื่องใดเรื่องหนึ่ง สำหรับการศึกษาเรื่องนี้ ผู้เขียนได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ๓ ประการคือ

๑. เพื่อศึกษาลักษณะและความสำคัญของรัฐวิสาหกิจโดยทั่วไป ตลอดจนศึกษาถึงลักษณะทั่วไปของการรถไฟ ฯ ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจประเภทหนึ่งของประเทศไทย

๒. ศึกษาระบบและวิธีบริหารงานบุคคลในปัจจุบันของการรถไฟ ฯ ว่ามีความเหมาะสมกับกิจการอุตสาหกรรมรถไฟ หรือไม่เพียงใด

๓. เพื่อพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ของการบริหารงานรถไฟ เพื่อหาข้อบกพร่องในด้านการบริหารงานบุคคลของการรถไฟ ฯ และเสนอข้อคิดเพื่อแก้ไขปรับปรุงโดยใช้มาตรการทางหลักวิชาการบริหารงานบุคคล

<u>ขอบเขตและวิธีดำเนินการศึกษา</u>

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ศึกษาโดยเฉพาะ "การบริหารงานบุคคล" ของการรถไฟ ฯ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยมีขอบเขตการวิจัยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานการรถไฟ ฯ ซึ่งมีฐานะเป็นพนักงานประจำ

การศึกษาการบริหารงานบุคคลของการรถไฟ ฯ นี้ ใช้วิธีการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลแบบ Documentary research โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรากฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ตลอดจนใช้วิธีสังเกต และสัมภาษณ์จากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง การบรรยายผลการศึกษาใช้วิธี Descriptive and analytical method คือพรรณนาและวิเคราะห์ โดยเมื่อรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ แล้ว ก็จะทำการวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนะข้อคิดเห็นต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควร

<u>การเสนอเรื่อง</u>

แบ่งการศึกษาเป็นบท ๆ ดังต่อไปนี้

บทที่ ๑ กล่าวถึงลักษณะและความสำคัญของรัฐวิสาหกิจ เพื่อศึกษาถึงความจำเป็นที่รัฐต้องจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนลักษณะพิเศษของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งรวมถึงลักษณะของการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นแนวทางไปสู่การศึกษาเรื่องของการรถไฟ ฯ ในบทต่อ ๆ ไป

บทที่ ๒ ศึกษาประวัติความเป็นมาของการรถไฟ ฯ นับแต่เริ่มสร้างทางรถไฟสายแรก กรมรถไฟ จนได้รับการสถาปนาเป็นการรถไฟแห่งประเทศไทย เปลี่ยนฐานะจากการเป็นหน่วยงานหนึ่งของรัฐบาล มาเป็นองค์การรัฐวิสาหกิจ

บทที่ ๓ ศึกษาการบริหารงานทั่ว ๆ ไปของการรถไฟ ฯ ตลอดจนหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของการรถไฟ ฯ

บทที่ ๔ ศึกษาการบริหารงานบุคคลของการรถไฟ ฯ ในเรื่องการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน นับแต่การรับสมัคร การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติงาน ตลอดจนศึกษาถึงการฝึกอบรมอันเป็นการพัฒนาพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว

บทที่ ๕ ศึกษาผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเป็นพนักงานของการรถไฟ ฯ นับตั้งแต่การกำหนดอัตราเงินเดือน รวมทั้งเงินตอบแทนในรูปอื่น ๆ เช่น โบนัสประจำปี เบี้ยเลี้ยงการเดินรถ ฯลฯ การจำแนกชั้นและตำแหน่ง, :การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน ตลอดจนศึกษาถึงผลประโยชน์ตอบแทนในรูปสวัสดิการด้านต่าง ๆ

บทที่ ๖ กล่าวถึงการย้าย การออกจากตำแหน่ง ตลอดจนการรับเงินสงเคราะห์

บทที่ ๗ เป็นบทสรุปและเสนอแนะ ผู้เขียนจะได้สรุปสาระสำคัญของวิทยานิพนธ์นี้ และชี้แจงข้อบกพร่องต่าง ๆ ตามที่ได้ศึกษามา เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของการรถไฟ ฯ ต่อไป