



บทที่ 1

บทนำ

การปกครองเสียมแห่งประเทศไทยนับเป็นรัฐวิสาหกิจที่สำคัญ และมีผลกระทบต่อธุรกิจและเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก และมักจะเป็นเช่นเดียวกับในทุก ๆ ประเทศในโลกอีกด้วย

นับตั้งแต่ก่อตั้งการปกครองเสียมแห่งประเทศไทยในปลาย พ.ศ. 2521 จนถึงปัจจุบัน พ.ศ. 2526 นับเป็นเวลาพร้อม 5 ปีมาแล้ว ปตท. เป็นรัฐวิสาหกิจที่เติบโตอย่างรวดเร็ว พนักงานใน พ.ศ. 2521 มีประมาณ 1,585 คน และเพิ่มมาเป็น 2,847 คนในปี พ.ศ. 2526 ดังนั้นการศึกษาในเรื่องการบริหารงานบุคคลในองค์การที่มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วทั้งปริมาณคนปริมาณงานและประเภทธุรกิจ จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและศึกษาเป็นอย่างมาก เพื่อให้ทราบถึงข้อดีข้อเสีย ทั้งเพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและเป็นแนวทางในการวางแผนด้านบุคลากรแก่ ปตท. และรัฐวิสาหกิจแห่งอื่น ๆ ต่อไปด้วย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาถึงหลักการนโยบาย และวิธีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลของ ปตท. ในเรื่องเกี่ยวกับการสรรหาบุคคล การกำหนดอัตราเงินเดือน การพัฒนาบุคคล และการแรงงานสัมพันธ์
2. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลของ ปตท.
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ในการบริหารงานบุคคลของ ปตท.

ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เขียนขึ้นเพื่อศึกษากรณีเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลของการปกครองเสียมแห่งประเทศไทยเท่านั้น ดังนั้นปัญหาที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจึงเป็นปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล เช่น ปัญหาด้านสวัสดิการ ปัญหาด้านการวางแผนกำลังพล เป็นต้น ส่วนข้อมูล-

บางอย่างที่ศึกษาเพิ่มเติมนั้น เป็นการนำมาประกอบเพื่อให้ผู้ที่สนใจจะสามารถเข้าใจเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ได้มากขึ้นตลอดจนให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีสมบูรณ์มากที่สุด

ลัทธิฐาน

1. การจัดการด้านสวัสดิการของ ปตท. ไม่สามารถสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างทั่วถึง
2. ความต้องการด้านกำลังคนของ ปตท. มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่าใน ระยะ 5 ปีข้างหน้า

กระบวนการวิจัย

ข้อมูลที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

1. ข้อมูลปฐมภูมิ ได้มาจากการสัมภาษณ์บุคคลผู้เกี่ยวข้องตั้งแต่ระดับบริหาร (หัวหน้ากองขึ้นไป) จนถึงพนักงานทั่วไปของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling จำนวนตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนพนักงานแต่ละด้านของพนักงานทุกระดับชั้นและทุกหน่วยงานโดยเฉลี่ยกันไป
2. ข้อมูลทุติยภูมิ ได้มาจากการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและวารสารต่าง ๆ ของ ปตท. รวมทั้งเอกสาร บทความและหนังสืออื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจทั่วไป ตลอดจนพระราชกฤษฎีกาและพระราชกำหนดต่าง ๆ โดยคัดเลือกเฉพาะที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เท่านั้น

แหล่งของข้อมูล

1. ฝ่ายบริหารบุคคล การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย
2. สถาบันวิทยบริการ ห้องสมุดบัณฑิตวิทยาลัย และห้องสมุดคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ศูนย์ประชาสัมพันธ์ การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย

4. วารสารและเอกสารจากแหล่งต่าง ๆ

แนวทางในการจัดทำวิทยานิพนธ์

แบ่งการศึกษาออกเป็น 6 บทด้วยกันคือ

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึงวัตถุประสงค์ ปัญหาและระเบียบวิธีวิจัยของการศึกษาในหัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทั้งหมด

บทที่ 2 แสดงถึงประวัติความเป็นมาของการปีเตอร์เลียมแห่งประเทศไทยและการดำเนินงานที่ผ่านมาของ ปตท. ตลอดจนการคัดโครงสร้างองค์การของ ปตท.

บทที่ 3 เป็นการกล่าวถึงทฤษฎีของการบริหารงานบุคคลเป็นสังเขป ในส่วนต่าง ๆ เช่น การวางแผนกำลังคน ความต้องการกำลังคน การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การฝึกอบรม และสวัสดิการ เป็นต้น

บทที่ 4 เป็นเรื่องเกี่ยวกับ ลักษณะการบริหารงานบุคคลของ ปตท. ทั้งในด้าน การวางแผนกำลังคน การคัดเลือกและบรรจุ การฝึกอบรม การกำหนดอัตราเงินเดือน และค่าจ้าง สวัสดิการ และการแรงงานสัมพันธ์ ฯลฯ

บทที่ 5 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการออกแบบสอบถาม และสรุปความเห็น ข้อเสนอแนะที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์และจากแบบสอบถาม

บทที่ 6 เป็นการกล่าวสรุปและเสนอแนะต่าง ๆ ในทางทฤษฎีและในทางปฏิบัติต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคลของ ปตท.

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. เพื่อให้ทราบถึงการบริหารงานบุคคลของ ปตท. อันเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่สำคัญในการจำหน่ายและสำรองผลิตภัณฑ์น้ำมัน เชื้อเพลิงและก๊าซของประเทศไทย
2. เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและเป็นแนวทางในการวางแผนทางด้านบุคลากรแก่ ปตท.
3. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่สนใจจะได้ทำการศึกษาค้นคว้าและทำการวิจัยต่อไป
4. เพื่อเป็นการประยุกต์ทฤษฎีที่เรียน เข้ากับการศึกษาวิจัย