

บทที่ ๑

บทนำ



๑.๑ ความสำคัญของเรื่อง

ในระหว่างที่ไทยกำลังอยู่ในระยะพัฒนาประเทศ การที่จะปฏิรูปโครงสร้างทางเศรษฐกิจ และสังคมของชาติ ตลอดจนการพัฒนาตัวบุคคลให้มีสมรรถภาพ และประสิทธิภาพนั้น รัฐบาลมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำเอาเครื่องมือทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ดำเนินการปรับปรุงประเทศอย่างมาก

ดังนั้น เมื่อได้มีการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๐๔ เป็นต้นมา รัฐบาลไทยจึงเริ่มให้ความสนใจแก่งานวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ประยุกต์ และเทคโนโลยีแขนงต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการพัฒนาเกษตรกรรม วิศวกรรม อุตสาหกรรม และการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ก็เพื่อจะนำผลที่ได้จากการวิจัยที่ถูกต้องหลักเกณฑ์ไปใช้ในการดำเนินแผนงานพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติต่อไป ดังถ้อยแถลงของ ฯพณฯ จอมพล ถนอม กิตติขจร นายกรัฐมนตรี ได้ให้ไว้ในเนื่องในโอกาสที่มาทำพิธี เปิดการดำเนินงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๐๓ ว่า

" ในศตวรรษนี้ วิทยาศาสตร์ได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญของมนุษย์ในการต่อสู้กับความยากจน ความทิวโหย และโรคภัยไข้เจ็บ เพราะวิทยาศาสตร์ได้นำมาซึ่งความรู้ และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา รัฐบาลได้ตั้งปณิธานไว้ว่า จะได้รับประโยชน์ของวิทยาศาสตร์ให้เข้ากับวิถีชีวิต และให้ใช้แก้ปัญหของประเทศได้ "

อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ไม่อาจเกิดขึ้นได้ เพราะงบประมาณแผ่นดิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และการจัดการเท่านั้น แต่ยังคงอาศัยกำลังคนซึ่งมีความรู้ ความชำนาญสูงเหมาะสมกับทุกตำแหน่ง ทุกระดับชั้น มาช่วยกันวิจัย ทดลอง ค้นคว้า และ

"สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย "ถ้อยแถลงของ ฯพณฯ จอมพล ถนอม กิตติขจร นายกรัฐมนตรี" ประวัติการจัดตั้ง และกิจกรรม ๒ ธันวาคม ๒๕๐๓ (พระนคร : โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๐๓) หน้า ๑

ปฏิบัติงานทางสาขาวิทยาศาสตร์ ขุมกำลังบุคคลประเภทนี้เราหาได้ก็โดยวิธีจัดระบบการบริหารงานบุคคลที่ดี
คิงกล่าวของ ศาสตราจารย์ Joseph B. Kingsbury ที่ว่า ".....พิจารณาในทุกแง่ทุกมุมแล้วก็จะเห็น
ได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร"^๒ ดังนั้น งานจัดการเกี่ยวกับบุคคล จะช่วย
ทำนุบำรุงรักษาให้ทรัพยากรคนบุคคลอยู่ในสภาพที่ดี มีประสิทธิภาพ และจำนวนเพียงพอแก่การปฏิบัติงานสม่ำเสมอ

"สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย" จัดตั้งขึ้นเพื่อให้เป็น "องค์การของรัฐบาล"
สำหรับทำกรวิจัยประยุกต์ โดยเฉพาะ เพื่อแก้ปัญหาคำสำคัญของชาติ ซึ่งต้องอาศัยนักวิทยาศาสตร์ผู้ทรงคุณวุฒิ
มาปฏิบัติงานในบรรยากาศที่จะช่วยให้บุคคลเหล่านี้ได้อำนวยผลงานวิจัยที่ดีที่สุด" วัตถุประสงค์ดังกล่าวทำให้
ต้องหาวิธีจัดระบบการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยฯ ที่เป็นอิสระจากกฎเกณฑ์ทั้งปวงของราชการพลเรือน
การคัดเลือกบุคคลที่ไม่เหมือนกับการสอบแข่งขันเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญทั่วไป การมีระบบอัตราเงินเดือน
ที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือน ทั้งนี้เพื่อถึงบุคคลที่มีความรู้ สวมสามารถให้สนใจมาปฏิบัติงานกับสถาบันวิจัยฯ
นอกจากนี้ ยังมีการอุปถัมภ์เห็นใจ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนสวัสดิการ และสิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่จัดให้
กับปฏิบัติงานนอกเหนือไปจากเงินเดือนประจำ เหมือนกันหน่วยราชการ และรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ อีกด้วย

แต่ระบบการบริหารงานบุคคลที่จัดทำอยู่ภายในสถาบันวิจัยฯ มาตลอด ๘ ปี ได้ช่วยสร้างบรรยากาศ
ให้ปฏิบัติงานผลิตผลงานวิจัยที่ดีที่สุดออกมาได้มากน้อยแค่ไหนเพียงไรนั้น ในการศึกษา และวิเคราะห์เรื่อง
นี้ ผู้เขียนได้ตั้งข้อสมมุติฐาน (Hypothesis) ไว้ดังนี้ -

^๒ Joseph B. Kingsbury, Personnel Administration for Thai Students,
(Bangkok: Institute of Public Administration, Thammasat University Press, ๑๙๕๗,
Chapter I) p.p. ๕ - ๖

* "องค์การของรัฐบาล หรือองค์การของรัฐ" หมายความว่าองค์การที่จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาตาม
พระราชบัญญัติว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และให้หมายความรวมถึงองค์การที่จัดตั้ง
โดยพระราชบัญญัติ เช่นการรถไฟแห่งประเทศไทย การท่าเรือแห่งประเทศไทย และองค์การโทรศัพทแห่งชาติ
แห่งประเทศไทยด้วย

รายละเอียดโปรดดู หนังสือเวียนกรมสารบรรณ คณะรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร ที่ นว. ๒๒๗/๒๔๙๗ ฉบับ
ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๔๙๗ เรื่อง ความหมายของคำว่า "องค์การของรัฐบาล" จากเวียงชัย จันทร์เจริญ
ประมวลระเบียบการคลัง พ.ศ. ๒๕๑๒ (ฉบับที่ : โรงพิมพ์โพธิ์สามต้นการพิมพ์ พ.ศ. ๒๕๑๒) หน้า ๘๗๖

^๓ "ถ้อยแถลงของ ำพตฯ จอมพล ถนอม กิตติขจร นายกรัฐมนตรี", op. cit., หน้า ๑

"ระบบการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย ยังไม่สมบูรณ์เพียงพอที่จะจัดหาคน และถึงบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถจริง ๆ ให้มาปฏิบัติงานด้วยความจงรักภักดี นอกจากนี้ ยังมีได้มีโครงสร้างขวัญ กำลังใจ หรือพัฒนาบุคคลอย่างกว้างขวาง และตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยฯ ฉบับ พ.ศ. ๒๕๐๖"
สาเหตุดังกล่าวนี้ผู้ศึกษาเชื่อว่าน่าจะมาจาก

๑. ขาดรากฐานของการเลือกสรรคนที่ดี
๒. ระบบอัตราเงินเดือนยังไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล
๓. ขาดการพัฒนาบุคคล

๑.๒ ความมุ่งหมายในการศึกษา

ในการที่จะพิสูจน์ข้อสมมุติฐานที่ผู้เขียนได้ตั้งไว้ แนวทางที่จะศึกษา และวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย จึงมีความมุ่งหมายเพื่อ -

- ๑.๒.๑ ทราบถึงหลักการ และวิธีจัดระบบการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยฯ
- ๑.๒.๒ ค้นคว้า และวิเคราะห์วิธีการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพซึ่งตรงตามสาขาวิชาต่าง ๆ ของงานวิจัยประยุกต์ ตลอดจนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การย้าย การโอน และการพ้นจากตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน
- ๑.๒.๓ วิจัยวิเคราะห์ระบบอัตราเงินเดือน และการหมุนเวียน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งของการบริหารงานบุคคล
- ๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์ระบบการพัฒนาบุคคลที่จัดทำกันอยู่ภายในสถาบันวิจัยฯ
- ๑.๒.๕ ให้ทราบถึงปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ทางการบริหารงานบุคคลที่สถาบันวิจัยฯ ประสบอยู่
- ๑.๒.๖ หาสาเหตุ และตั้งข้อเสนอแนะที่ถูกต้องตามกระบวนการหลักวิชาการ ที่จะแก้ไข และปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยฯ เสียใหม่ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานวิจัยประยุกต์สอดคล้ององค้อมตามนโยบายที่สถาบันฯ ได้วางไว้ พร้อมกับสามารถตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้อย่างเต็มที่ยิ่งขึ้น

๑.๓ ขอบเขตของการศึกษา

จากสมมุติฐานดังกล่าวมาแล้ว จะช่วยจำกัดขอบเขตของการศึกษามีให้กว้างขวางจนเกินไป จนทำให้โครงการวิจัยไม่บังเกิดผลประโยชน์ใด ๆ ในทางวิชาการขึ้นมาเลย ดังนั้น ในการวิเคราะห์ ผู้เขียนได้ตั้งขอบเขต ของการศึกษาไว้ดังนี้ -

๑.๓.๑ ศึกษาเรื่องราวเฉพาะที่เกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยฯ อย่างละเอียด ทุกชั้นทุกตอน โดยไม่ก้าวผ่านไปถึงเรื่องอื่น ๆ ที่เป็นการบริหารงานวิจัยโดยทั่วไป ขององค์การ แนวทางการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้เขียนจะหยิบยกเอากระบวนการบริหารงานบุคคลทั้งในระบบราชการพลเรือน รัฐวิสาหกิจ และองค์การเอกชนบางแห่งมา เปรียบเทียบกับระบบการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยฯ ด้วย

๑.๓.๒ ศึกษากระบวนการพัฒนาบุคคล ซึ่งจะเริ่มวิเคราะห์ตั้งแต่ระบบการพัฒนาบุคคล ที่จัดทํากันอยู่ภายในสถาบันวิจัยฯ ปัญหา และอุปสรรคที่จำเป็นต้องหาทางเพิ่มวิธีพัฒนาบุคคลแบบใหม่ ๆ ประเภทของการพัฒนาบุคคลทุกระดับ ข้อเสียดแนะเกี่ยวกับแผนการพัฒนาบุคคล ตลอดจนถึงการประเมินผล และประโยชน์ที่สถาบันวิจัยฯ จะพึงได้รับจากการพัฒนาบุคคล

๑.๓.๓ ในช่วงสุดท้ายของวิทยานิพนธ์ จะเป็นข้อเสนอแนะ และข้อคิดใหม่ ๆ ที่ควรนำมาใช้ในการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาบุคคลของสถาบันวิจัยฯ ไม่ว่าจะในรูปของการแก้ไขร่างพระราชบัญญัติใหม่ ๆ การปรับปรุงระบบคณะกรรมการสถาบันวิจัยฯ อำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการ นักบริหารชั้นสูง รวมทั้งผู้ที่รับผิดชอบภารกิจของสถาบันวิจัยฯ การหาผู้ปฏิบัติงานที่มีความจงรักภักดีต่อสถาบันวิจัยฯ การสร้างขวัญ และกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

๑.๔ เอกสาร และวิธีการศึกษา

วิธีการศึกษาเรื่องนี้ เป็นแบบของการตั้งสมมุติฐานขึ้นเสียก่อน แล้วหยิบยกเอกสารเรื่องต่าง ๆ มาอ้างอิง เพื่อพิสูจน์ความสมเหตุสมผลของสมมุติฐานดังกล่าว โดยไม่ยึดเอาอคติ หรือความลำเอียง เป็นที่ตั้ง

ดังนั้น ผู้เขียนจึงใช้วิธีการ ๒ แบบในการศึกษา วิเคราะห์ การบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยฯ คือ -

๑.๔.๑ ศึกษาจากหนังสือต่าง ๆ ทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ ซึ่งจัดอยู่ในประเภทของความรู้ ตลอดจนวิชาการต่าง ๆ ทางด้านการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานทางวิทยาศาสตร์ และอุตสาหกรรมทั้งของราชการ และเอกชน นอกจากนี้ผู้เขียนยังได้อาศัยข้อมูลอ้างอิงจากเอกสารต่าง ๆ เช่น พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ข้อบังคับพนักงานสถาบันวิจัยฯ ระเบียบว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ ระเบียบว่าด้วยการรักษาพยาบาล วารสาร ข่าวสาร สวป. จุลสารต่าง ๆ เกี่ยวกับประวัติ และกิจการในหน้าที่ของสถาบันวิจัยฯ รายงานการประชุมรวมทั้งมติ คำสั่งบริหาร และคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๑.๔.๒ ทบทวนแบบสอบถาม เพื่อขอทราบความคิดเห็น ของพนักงาน และเจ้าหน้าที่ สถาบันวิจัยฯ ทุก ๆ ระดับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยฯ วิทยาการสัมภาษณผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ รับผิดชอบต่องานบางส่วน ของสถาบันวิจัยฯ บุคคลบางคนที่เคยทำงานอยู่กับสถาบันวิจัยฯ นักบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการ และองค์การ เอกชนบางแห่ง นอกจากนี้ผู้เขียนยังได้สอบถามผู้ปฏิบัติงานของสภา

บันวิจัษา บางคน เพื่อหาความกระจ่างชัดในบาง เรื่องบางประเด็น นำมาประกอบเป็นข้อมูล สร้างความสมบูรณ์ให้กับงานศึกษาวิจัยยิ่งขึ้น

๑.๕ ประโยชน์ที่จะได้รับจากกรวิจัย

ผลวิจัย และวิเคราะห์การบริหาร งานบุคคลของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย ตามจุดมุ่งหมายที่กว้าง ไข่นั้น จะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่ทั้งสถาบันวิจัยฯ และบุคคลภายนอกทั่ว ๆ ไป ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารงานบุคคล นักวิจัย ข้าราชการ นิสิต นักศึกษา ที่สนใจในกิจกรรมวิจัยประยุกต์ของสถาบันแห่งนี้ คือ -

๑.๕.๑ งานวิจัยฉบับนี้จะช่วยอธิบายให้ทราบถึงการจัระบบบริหารงานบุคคลขององค์การแห่งรัฐ อีกรูปหนึ่งที่มีแตกต่างแตกต่างไปจากการจัระบบการบริหารงานบุคคล ในวงราชการทั่ว ๆ ไป ที่ต้องขึ้นตรงต่อพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนเป็นหลัก แต่ด้วยวัตถุประสงค์ของรัฐบาลที่ต้องการให้หน่วยงานวิจัยประยุกต์แห่งนี้มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน จึงได้จัดตั้ง เป็นองค์การอิสระขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ซึ่งทำหน้าที่เป็น รัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยฯ

๑.๕.๒ สำหรับการศึกษ และวิเคราะห์กรณีวิธีของสถาบันวิจัยฯ ที่ใช้ในการเสาะแสวงหาแหล่งกำลังคน วิชิตัดเลือกคน ตลอดจนพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวกับบุคคลในระบะที่ปฏิบัติงานอยู่กับสถาบันวิจัยฯ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำไปใช้พิจารณา เปรียบเทียบระหว่างการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยฯ กับงานบุคคลาธิกรในวงราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์การเอกชนอื่น ๆ การเปรียบเทียบเช่นนี้ จะช่วยทำให้ทราบถึงข้อดีข้อเสียของการบริหารงานบุคคลแบบที่สถาบันวิจัยฯ ใช้อยู่ในปัจจุบัน

๑.๕.๓ ส่วนการนำเอาเรื่องงานพัฒนาบุคคลมาศึกษา และวิจัยอย่างละเอียด จะส่งผลที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันวิจัยฯ ในอันที่จะได้นำเอาข้อคิด รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปประกอบการพิจารณาเพื่อกำเนินการหาสู่ทางพัฒนาบุคคลในสังกัดต่อไป ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานโดยดึงเอาความสามารถที่มีอยู่ในตัวเองออกมาได้อย่างเต็มที่ยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลดีทั้งต่องานของสถาบันวิจัยฯ และต่อตัวผู้ปฏิบัติงานเองด้วย

๑.๕.๔ การที่ได้ทราบถึงปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งสถาบันวิจัยฯ ประสบอยู่ ทั้งที่เกี่ยวกับตัวบุคคล สายงานการบังคับบัญชา สวัสดิการ ตลอดจนขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ฯลฯ จะเป็นแนวทางที่ช่วยให้ทราบถึงจุดอ่อนต่าง ๆ ของการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยฯ เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้ ในกาลต่อไป

๑.๕.๕ การศึกษาวิจัย เรื่องการบริหารงานบุคคล ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย ในทุกแห่งทุกมุมนั้น จะประสพความสำเร็จทั่วไปเกี่ยวกับเรื่องราวของสถาบันวิจัยฯ ให้นักวิชาการ และบุคคลทั่วไป ที่สนใจได้ทราบอย่างละเอียดอีกโอกาสหนึ่ง



๑.๖ ความหมายของคำย่อ และการเสนอเรื่อง

๑.๖.๑ ความหมายของคำ

ในการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีความจำเป็นบ่อยครั้งที่ผู้วิจัยต้องใช้คำย่อ เพื่อไม่ให้ข้อความยืดเยื้อมากเกินไป คำย่อต่าง ๆ นี้มีกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย ส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่ง เป็นคำย่อที่ใช้กันทั่วไป ในวงการบริหารงานของสถาบันวิจัยฯ ได้แก่

"พระราชบัญญัติฯ" หมายความว่า พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย

"สวป." หมายความว่า สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย

"กพ." หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติ

"สวท." หมายความว่า สถานีวิจัยเทคนิควิทยา

"สวณ." หมายความว่า สถานีวิจัยภาวะแวดล้อม และนิเวศวิทยา

๑.๖.๒ การเสนอเรื่อง

วิทยานิพนธ์เรื่องนี้อาศัยหลักการพรรณนา เป็นพื้นฐาน และการวิเคราะห์ควบคุมไปด้วยในแต่ละช่วงตอน ทั้งนี้ โดยอาศัยหนังสือ วารสาร จุดสาร รวมทั้งเอกสารต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการค้นคว้า ศึกษาอ้างอิง ที่สำคัญ และใช้ข้อมูลที่ได้จากทบทวนวรรณกรรม และการกรอกแบบสอบถามรายบุคคลเป็นเครื่องมือสนับสนุนการวิจัย ดังนั้น การเสนอเรื่องจึงแบ่งออกไว้ ๕ ตอน โดยแต่ละตอนได้บรรจุบทความที่มีสาระสำคัญ และรายละเอียดเป็นเอกลักษณ์ เฉพาะเรื่อง เฉพาะราวของระบบการบริหารงานบุคคลดังนี้ -

ตอนที่หนึ่ง ว่าด้วยข้อความเบื้องต้น แบ่งออกได้เป็น ๒ บท คือ -

บทที่ ๑ บทนำ เป็นบทที่เรียนให้ทราบความสำคัญของเรื่องที่ทำการศึกษา ค้นคว้า วิจัยอยู่
ความมุ่งหมายในการศึกษา ขอบเขต เอกสาร และวิธีการศึกษา ตลอดจนประโยชน์ที่จะพึงได้รับจากงานวิจัยชิ้นนี้

บทที่ ๒ กล่าวถึงประวัติการก่อตั้ง และนโยบายของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์ แห่งประเทศไทย ซึ่งจะเป็นการปูพื้นฐานความรู้ ความเข้าใจในเรื่องราวความเป็นมา และจุดมุ่งหมาย ต่าง ๆ ของรัฐบาลไทย ที่ดำริให้จัดตั้งสถาบันวิจัยฯ ขึ้น นโยบายการบริหารการวิจัยของสถาบันฯ โครงสร้างของระบบการบริหารงาน การจัดองค์การ และสายการบังคับบัญชาโดยทั่วไป หน่วยงานต่าง ๆ ของสถาบันวิจัยฯ ทั้งในรูปของสถานวิจัย และศูนย์บริการการเงินและรายได้ตลอดจนความช่วยเหลือและความร่วมมือที่สถาบันฯ ใ้ได้รับจากรัฐบาลและองค์การต่างประเทศ

ตอนที่สอง ว่าด้วยหลัก และระบบการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย ประกอบด้วยบทสำคัญ ๆ ๒ บท คือ.-

บทที่ ๓ บรรยายถึงหลักเกณฑ์ของการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยฯ ตามระบบที่ เน้นความสำคัญของแนวความคิดตามหลักคุณธรรม

บทที่ ๔ กล่าวถึงระบบการจำแนกตำแหน่งของสถาบันวิจัยฯ ตั้งแต่ชั้นหลัก การสากล วิธีจัดสรรตำแหน่งตามงานในหน้าที่ และการจัดอัตรากำลังคน ทั้งนี้ เพื่อประเมินค่า วิธีจัด แยกตำแหน่ง และอัตรากำลังคนของสถาบันวิจัยฯ ได้ผลดีมากน้อยแค่ไหนเพียงไร

ตอนที่สาม แจกแจงให้เห็นถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยฯ ตั้งแต่ชั้น การรับสมัครเข้ามาปฏิบัติงาน จนถึงการพ้นสภาพของพนักงาน สวป. การจัดระบบอัตราเงินเดือน และการปูนบำเหน็จ โดยบทความแต่ละเรื่องจะจัดแยกบรรยายในลักษณะที่เป็นเนื้อหาสาระ เฉพาะอย่างยิ่ง กล่าวคือ.-

บทที่ ๕ เป็นเรื่องของการสรรหาบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งโดยยึดหลัก ความสามารถในหน้าที่เฉพาะอย่าง รายละเอียดของเรื่องดังกล่าวมีขึ้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ก. หลักการเลือกสรรบุคคล ตั้งแต่การเสาะหาแหล่งกำลังคน วิธีประกาศ รับสมัคร การทำใบสมัคร
- ข. การสอบแข่งขันเพื่อคัดเลือกบุคคลบรรจุเข้าทำงาน วิธีการสอบ การ ตรวจสอบประวัติอาชญากรรม และการตรวจโรค การทดสอบปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อน, ย้ายและโอนพนักงาน สวป.

บทที่ ๖ ว่าด้วยวินัย สิทธิหน้าที่ และการพ้นสภาพของพนักงาน สวป.

บทที่ ๗ ว่าด้วยระบบอัตราเงินเฟ้อ และการปูนบำเหน็จให้แก่พนักงานสถาบัน
วิจัยฯ หลักของการเลื่อนขึ้นเงินเฟ้อ วิธีประเมินผลปฏิบัติงานเพื่อให้ความดีความชอบ และปูนบำเหน็จ
การเลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่ง จนถึงสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่ช่วยสร้างขวัญ กำลังใจ และความจงรักภักดี ให้กับ
พนักงานปฏิบัติหน้าที่ คือ สวัสดิการ และสิ่งจูงใจต่าง ๆ เป็นต้น

ตอนที่สี่ นี้ว่าเป็นตอนสำคัญตอนหนึ่ง ซึ่งว่าด้วยการพัฒนาบุคคลในขอบข่ายของการ
บริหารงานวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์ คือ.-

บทที่ ๘ การพัฒนาพนักงานสถาบันวิจัยฯ โดยเริ่มพิจารณาต้นตอของปัญหาที่ทำให้
ให้เกิดความจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคคล วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคคล วิธีพัฒนาบุคคล

ตอนที่ห้า

บทที่ ๙ เป็นบทสรุปและขอเสนอแนะ ผู้ศึกษาได้รวบรวมเอาผลงานวิเคราะห์
วิจัยต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลจากการศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์
แห่งประเทศไทย ทั้งหมดมาสรุป เพื่อสนับสนุน และพิสูจน์ความสมเหตุสมผล ของสมมุติฐาน ผู้ที่เขียน
วิทยานิพนธ์ได้ตั้งขึ้น นอกจากนั้น ผู้เขียนได้ตั้งขอเสนอแนะ ซึ่งอาศัยหลักวิชาทางการบริหารงานบุคคล
ที่ถูกต้องเป็นสำคัญ เพื่อชี้ช่องทางแก้ไขวิธีสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน การปรับปรุงและ
เปลี่ยนแปลงระบบอัตราเงินเฟ้อ การย้าย การโอน การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการปรับปรุงและเสริม
สร้างระบบสวัสดิการใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

อนึ่ง ในช่วงสุดท้ายของวิทยานิพนธ์ ผู้เขียนได้ตั้งขอเสนอแนะต่อผู้บริหารงานของ
สถาบันวิจัยฯ เกี่ยวกับการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคคลใหม่ ในทางที่ควรจะคำนึงถึงความจำเป็น
และความเหมาะสมของงานวิจัยประยุกต์ให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีแนวโน้มที่จะหาทางพัฒนา
ทรัพยากรคนบุคคล ตั้งแต่กำลังงาน ความคิด สติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์มาใช้ให้คุ้มค่ากับเงินของ
ที่เสียไป เนื่องจากการลงทุน และค่าใช้จ่ายการวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์นั้น ผลงานวิจัยที่ใดควรจะนำ
ไปใช้พัฒนาระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศให้สัมพันธ์กับจุดหมายและ เป้าประสงค์ของแผนพัฒนา
ที่รัฐบาลวางไว้ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้.