

การบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย

นายรุ่ง สพลมัย



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

แผนกวิชาการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๑๙

ศูนย์วิทยุโทรพยากรณ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

004272

THE PERSONNEL ADMINISTRATION OF  
THE APPLIED SCIENTIFIC RESEARCH CORPORATION OF THAILAND

Mr. Roong Sopsamai



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Political Science

Department of Government

Graduate School

Chulalongkorn University

1974

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....*สมชาย งามใจ*.....

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจวิทยานิพนธ์

.....*วระวิทย์ งามใจ*.....ประธานกรรมการ

.....*สมชาย งามใจ*.....กรรมการ

.....*สมชาย งามใจ*.....กรรมการ

อาจารย์ควบคุมการวิจัย ศาสตราจารย์ ดร. เกษม สุวรรณกุล



ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์      การบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย

ชื่อ                      นายรุ่ง สพลมัย      แผนกวิชาการปกครอง

ปีการศึกษา            ๒๕๑๖



บทคัดย่อ

ในการบริหารงานขององค์กร ไม่ว่าจะโดยรัฐ หรือเอกชน ปัจจุบันสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินไปตรงตามวัตถุประสงค์ นอกเหนือไปจากที่ดิน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ ก็คือ "คน" กระบวนการบริหารงานสากลก็ได้กำหนดเอา เรื่องการจัดตัวบุคคลเข้าปฏิบัติงานหรือที่เรียกว่า การบริหารงานบุคคลเข้าไว้เป็นอีกส่วนหนึ่ง นอกเหนือไปจากการกำหนดนโยบาย การจัดองค์กร การงบประมาณ ฯลฯ (ทั้งนี้ เพราะองค์การใด ๆ ก็ตาม ไม่ว่าจะจัดดำเนินงานโดยรัฐ หรือเอกชน จำเป็นต้องอาศัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ)

องค์การทุกแห่งต่างก็มีวัตถุประสงค์ของตนเอง บริษัทเอกชนดำเนินกิจการเพื่อหวังผลกำไร ส่วนองค์การรัฐบาลทุกแห่งก็ดำเนินงานราชการเพื่อความผาสุก ความอยู่ดีกินดี ความปลอดภัย และความสงบสุขของประชาชน งานบริการประชาชนทุกรูปแบบที่รัฐบาลจัดทำจึงไม่มีการหวังผลกำไร หรือผลประโยชน์ตอบแทน ในเมื่อประชาชนต้องการสิ่งใด ก็เป็นที่หมายของรัฐบาลอยู่แล้วที่จะต้องพยายามตอบสนอง และบำบัดความต้องการเหล่านี้ รัฐกิจต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจจะเชื่ออันว่าผลประโยชน์ให้แก่ประชาชนมากขึ้นเพียงใด ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับพนักงานปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการนั้น ๆ

เมื่อได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทยขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๖ นั้น รัฐบาลได้มีมติให้รวมเอาหน่วยงานวิจัยทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งยังกระจัดกระจายอยู่ตามกรม กอง และส่วนราชการต่าง ๆ ของรัฐ เข้ามาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แล้วจัดตั้งเป็นสถาบันวิจัยอิสระ ไม่ขึ้นกับพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน แต่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีฐานะเป็นนิติบุคคล (เริ่มเปิดดำเนินงานเมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๐๗) ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานของสถาบันวิจัยฯ มีความยืดหยุ่น รวดเร็ว และคล่องตัว ไม่ติดอยู่กับกฎระเบียบของข้าราชการพลเรือน แต่การที่จะให้งานวิจัยประยุกต์ของสถาบันฯ บรรลุผลตรงตามวัตถุประสงค์แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวด้วยดี ก็ต้องอาศัยการจัดระบบการบริหารงานบุคคลที่รัดกุม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องตามหลักสากลนิยมเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการที่จะดึงดูด

คนดี มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีประสิทธิภาพในด้านวิทยาศาสตร์ประยุกต์อย่างแท้จริง ให้มาปฏิบัติ  
งานกับสถาบันฯ ( จำต้องมีวิธีการคัดเลือกบุคคลที่ถูกต้องตามหลักบริหาร และมีสิ่งจูงใจต่าง ๆ เช่น  
อัตราเงินเดือน บำเหน็จบำนาญ สวัสดิการต่าง ๆ เป็นส่วนประกอบด้วย)

ระบบการบริหารงานบุคคลที่ใช้อยู่ภายในสถาบันวิจัยฯ ครอบคลุมทั่วทุกวันนี้มุ่งที่จะดึงบุคคลที่มีความรู้  
ความชำนาญทางสาขาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ให้มาทำงานด้วย โดยใช้วิธีตั้งอัตราเงินเดือนของพนักงานสูง  
กว่าช่วยราชการอื่น ๆ กำหนดระบบการสอบคัดเลือกบุคคลที่ไม่ยุ่งยาก สลับซับซ้อน และเนิ่นนาน เหมือน  
การสอบเข้าเป็นข้าราชการพลเรือน มีการปูนบำเหน็จ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมือนระบบราชการ ทั้ง  
ยังได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศระดับโลกในรูปของทุนวิจัย  
ตลอดจนเงินทุน เพื่อจัดส่งพนักงานของสถาบันวิจัยฯ ไปดูงาน ฝึกอบรม หรือศึกษาต่อทางด้านวิทยาศาสตร์  
ประยุกต์ทุกระดับ ๗ ต่างประเทศ นอกจากนี้ สถาบันวิจัยฯ ยังจัดให้พนักงานมีวันลาหยุดประเภทต่าง ๆ ที่มี  
สิทธิได้รับเงินเดือนตามปกติ เช่น ลาพักผ่อน ลากิจส่วนตัว การลาป่วย ลาคลอบบุตร ลาอุปสมบท และ  
การลาไปศึกษาต่อต่างประเทศ การให้เงินค่าล่วงเวลาแก่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพิเศษนอกเหนือไปจาก  
เวลาทำงานตามปกติ หรือในวันหยุดราชการ การให้เบี้ยเลี้ยงเดินทางแก่พนักงานที่ไปปฏิบัติงานนอกสถานที่  
และเบี้ยเลี้ยงประจำสถานี สำหรับพนักงานที่ไปทำงานอยู่ ณ สถานีทดลองต่างจังหวัด พนักงานสถาบันวิจัยฯ  
ที่มีอัตราเงินเดือนต่ำยังมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ เมื่อเกิดการเจ็บไข้ได้ป่วยถึงกับต้องเข้ารับการรักษ  
ตัวในโรงพยาบาล ในที่สุดพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยฯ ยังกำหนดให้มีข้อบังคับว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์ เพื่อ  
ช่วยเหลือพนักงานทางด้านเศรษฐกิจ เป็นต้น

แต่การบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย ยังไม่ประสบผล  
เท่าที่ควร ด้วยเหตุที่มีอุปสรรค และปัญหาทางด้านคนขัดขวางอยู่มาก เช่นปัญหาการเสาะแสวงหาแหล่ง  
กำลังคน การก้าวร่างกาย และชั้นกันของอำนาจบริหาร รวมทั้งการสั่งงานภายในสถาบันวิจัยฯ ปัญหาอัตรา  
เงินเดือนของพนักงานผู้มีรายได้ น้อย ปัญหาภาษีเงินได้ ปัญหาการเงิน และงบประมาณ ปัญหาของสวัสดิการ  
และสิ่งจูงใจ ซึ่งแม้จะมีอยู่แต่ก็ยังไม่เพียงพอ หรือเท่าเทียมกับหน่วยราชการ และรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ ปัญหา  
ที่สำคัญอย่างยิ่งอีกประการหนึ่งก็คือ สถาบันวิจัยฯ ไม่ได้ให้ความสนใจกับการพัฒนาบุคคลภายในองค์การอย่าง  
จริงจัง ข้อบกพร่องเกี่ยวกับตัวบุคคลที่กล่าวมานี้ นับว่าเป็นสาเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้การวิจัยประยุกต์ และ  
บริการงานวิจัยต่าง ๆ ของสถาบันฯ ไม่ได้ผลสมตามวัตถุประสงค์แห่งพระราชบัญญัติเท่าที่ควร

การที่ได้ทราบถึงสมุฏฐานของปัญหาดังกล่าวจะเป็นแนวทางในการค้นหาวิธีการต่าง ๆ ที่ถูกต้องตามหลักวิชาการบริหารบุคคล เพื่อมาแก้ไขปรับปรุง และเริ่มวางแผนการพัฒนาคณะของสถาบันวิจัยฯ อย่างจริงจังต่อไป ด้วยการหาผู้ทางใหม่ที่จะแสวงหาแหล่งกำลังคนที่ดี และมีความรู้ ความสามารถ การปรับปรุงระบบอัตราเงินเดือนใหม่ เช่น การยกเว้นเกี่ยวกับภาษี การเพิ่มเงินบำเหน็จ ตลอดจนการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน และเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น.



ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Thesis Title The Personnel Administration of the Applied Scientific Research Corporation of Thailand

Name Mr. Roong Sopsamai Department Government

Academic Year 1973



### ABSTRACT

In any form of organization, one of the most important factors for administration, aside from land, money, materials and management, is "man". Administration process has considered the method of how to put the right man in the right job, or personnel administration, as a part of it whole process, involved making policy, financial program and managing an organization.

An organization must have its goal. Private organization works for profit. Public organization works for public welfare, without charging profit in return. What the people need are duty of government to response, but the duty of government depends on men in its organization.

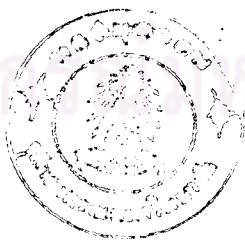
After the Act of the Applied Scientific Research Corporation of Thailand was enacted, the government had a solution to compile all research organizations of the government in all departments and then establish a research corporation.

This corporation is not under the control of the Civil Service Act. It is under the office of the Prime Minister. This corporation has a status of juristic person. This status is for capability and flexibility of the organization. However, to carry out the job of this corporation the government has to depend on an efficiency of a system of personnel management such as how to persuade men who have knowledge, capability and experience in applied science to work in the corporation.

The system of personnel management in the research corporation to-day has tried to put the right man in the right job by setting a high salary rate and a simplified short-term recruitment. The organization has the same promotion as the Civil Service System. It receives aids from foreign countries and international organizations in the form of research and education funds. Besides, the corporation has given a lot of fringe-benefits to employees such as holidays or leave of absence due to illness or other private business with full paid salary and extra paid wages for over-time job etc. At last the Corporation Act has set funds for employees's economic problems.

Personnel management of the Applied Scientific Corporation can not succeed as much as it should. There are a lot of obstacles and problems about men in the corporation such as how to find out sources of man power, problem of salary rate, income tax, level of fringe-benefits and financial and budgetary problem. etc. The significant problem is that the research corporation has not paid much attention to personnel development in the organization. These are the causes of unsatisfactory jobs.

Knowing the causes of those problems should be the key to help us to solve them. Then, by mean of personnel management technique, we would be able to plan for developing the system furthurmore.





## คำนำ

ย้อนหลังไปเมื่อ พ.ศ. ๒๕๐๖ ซึ่งเป็นระยะปลายสมัยรัฐบาลชุด ๖พัฒนาจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี รัฐบาลได้ให้ความสนใจกับงานวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ ประยุกต์ทุกสาขาอย่างมาก ทั้งนี้เพื่อนำเอาผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการ พัฒนาประเทศ และบังเกิดผลตรงตามเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับ แรก พ.ศ. ๒๕๐๔ - ๒๕๐๖ ซึ่งมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ประกาศใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๐๔ เป็นต้นไป รัฐบาลของสหรัฐอเมริกา อังกฤษ สหประชาชาติ และองค์การระหว่างประเทศต่าง ๆ ตามโครงการ และสนธิสัญญาให้ความช่วยเหลือระหว่าง ประเทศ ได้ส่งนักวิชาการรวมทั้งผู้เชี่ยวชาญทางวิทยาศาสตร์ เกษตรศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และการวิจัยประยุกต์หลายสาขามาเพื่อทำการวิจัยค้นคว้า ศึกษา เป็นที่ปรึกษา และ/หรือทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายไทย ในการพัฒนาเศรษฐกิจของชาติทั้งทางด้าน การเกษตร อุตสาหกรรม ตลอดจนช่วยยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนภายในประเทศ เพราะรัฐบาล ตระหนักถึงความเจริญรุ่งเรือง และเสถียรภาพทางด้านเศรษฐกิจของประเทศนั้น จะส่งเสริม การเพิ่มรายได้ และมาตรฐานการครองชีพของประชาชน พร้อมกันนั้นยังเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งความ มั่นคงในด้านการป้องกันประเทศ เสถียรภาพทางการเมือง ความเสมอภาคทางสังคม ตลอดจน ช่วยสร้างสรรอารยธรรมและวัฒนธรรมของชาติให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาอารยประเทศ อีกด้วย

รัฐบาลชุด ๖พัฒนา จอมพลถนอม กิตติขจร ได้ตัดสินใจจัดตั้งสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ ประยุกต์แห่งประเทศไทย ขึ้นเมื่อเดือนธันวาคม ๒๕๐๗ ตามพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ ประยุกต์แห่งประเทศไทย ซึ่งได้รับพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศใช้ในราชกิจจา นุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๐๖ โดยมีวัตถุประสงค์ให้เป็นหน่วยงานวิจัยวิทยา ศาสตร์ประยุกต์สาขาต่าง ๆ ของรัฐบาลที่จะคอยค้นคว้า วิจัย ฝึกอบรมนักวิทยาศาสตร์ ตลอดจน การให้บริการแก่ทั้งหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐบาล และเอกชน ที่มาติดต่อขอความร่วมมือ

การที่จะให้การดำเนินงานของสถาบันวิจัยฯ ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวด้วย ก็ จำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐบาลจะต้องได้คนที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ทางวิทยาศาสตร์ ประยุกต์แต่ละแขนงมาประจำปฏิบัติงาน เพราะปัจจัยทางด้านคนเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถทำให้งาน ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ระบบการบริหารงานบุคคลที่ดี และมีประสิทธิภาพจึงนับว่ามี

ความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การรัฐบาลรูปแบบใหม่อย่างสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐบาล และมีฐานะเป็นนิติบุคคลขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ซึ่งอยู่ในฐานะรัฐมนตรีผู้รักษาการ ตามพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์ฯ และอยู่ภายใต้การดูแลตลอดจนการควบคุมโดยสำนักนายกรัฐมนตรี เช่นเดียวกับหน่วยงานอื่น ๆ ของสำนักนายกรัฐมนตรี

งานวิจัยประยุกต์และงานบริการทางค่านวิทยาศาสตร์ประยุกต์ของสถาบันวิจัยฯ จะสำเร็จลุล่วงและตรงตามเป้าหมายที่รัฐบาลได้กำหนดไว้มากน้อยเพียงไร องค์ประกอบที่นับว่าสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบอยู่มากก็คือ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ทุก ๆ คน แห่งสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย เพราะเริ่มตั้งแต่การวางและกำหนดนโยบาย การมอบและการใช้อำนาจ ไปจนกระทั่งถึงการวางแผนปฏิบัติงาน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร และการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง คือ การจัดงบประมาณ จำต้องอาศัยมันสมอง ประสิทธิภาพ ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ของพนักงาน และเจ้าหน้าที่ระดับนักบริหารของสถาบันวิจัยฯ อย่างมาก นอกจากนี้ งานในหน้าที่ของสถาบันฯ ส่วนใหญ่ยังเป็นงานของรัฐที่มุ่งทำการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ประยุกต์ และให้บริการเพื่อสาธารณประโยชน์เป็นส่วนรวมโดยมิหวังผลกำไรใด ๆ ทั้งสิ้น พนักงานและเจ้าหน้าที่ของสถาบันฯ ทุกคน จึงเป็นปัจจัยสำคัญมากที่จะสรรสร้างงานวิจัยในหน้าที่ของสถาบันฯ ให้ปรากฏผลเป็นที่ประจักษ์แก่รัฐบาลและประชาชน

ด้วยเหตุนี้เอง นโยบายและหลักปฏิบัติในทางการบริหารงานบุคคล จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในอันที่ผู้บริหาร และผู้วางนโยบายของสถาบันวิจัยฯ จะต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ทั้งนี้เพื่อให้สถาบันวิจัยฯ เป็นที่รวมของบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานและประสบการณ์ที่แท้จริง ๆ บุคคลเหล่านี้เองจะเป็นผู้ทำให้จุดมุ่งหมายและความรับผิดชอบทางสาขาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ที่รัฐบาลมอบมาให้สำเร็จลุล่วงสมตามเจตนาของรัฐบาล และต้องตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ทั้งยังเฝ้าอำนวยการประโยชน์อย่างมหาศาลให้กับประชาชนชาวไทย ไม่ว่าจะเป็นเกษตรกร นักอุตสาหกรรม นักศึกษา นักวิชาการ ตลอดจนสามัญชนทั่วไป ผู้ซึ่งรอคอยผลงานวิจัยของสถาบันฯ อยู่

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ คงจะไม่ปรากฏรูป หรือสำเร็จลุล่วงเป็นชิ้นเป็นอันขึ้นมาได้ ถ้าปราศจากคำแนะนำและความช่วยเหลือของ น.อ.สร สัตราภย์ ผู้อำนวยการฝ่ายบริการงานวิทยาศาสตร์

และงานบริหารสถาบันวิจัยฯ อีกทั้งคณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย และศาสตราจารย์ ดร.แถบ นิละนิธิ ผู้อำนวยการแห่งสถาบันวิจัยฯ ซึ่งได้กรุณาอนุมัติและให้ความอนุเคราะห์ในการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ นอกจากนี้ศาสตราจารย์ ดร.เกษม สุวรรณกุล คณบดีคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ให้ความกรุณาแก่ผู้เขียน รับเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย และช่วยเป็นที่ปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข และปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จเป็นรูปเล่มขึ้นมาได้ อีกทั้งรองศาสตราจารย์ ดร.กระมล ทองธรรมชาติ ได้ให้ความสนับสนุนแก่ผู้เขียนในการทำวิจัย และเขียนวิทยานิพนธ์ด้วยดี ท่านผู้อุปการะคุณเหล่านี้ ผู้เขียนขอนอมกราบขอบพระคุณทุก ๆ ท่าน มา ณ.ที่นี้ ด้วยความเคารพ และระลึกในพระคุณอย่างสูง

ในโอกาสนี้ผู้เขียนใคร่ขอกราบขอบพระคุณ นายอนันต์ จินตกานนท์ ผู้จัดการบริการงานบริหาร ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้เขียน ที่ได้ให้คำชี้แจงและสนับสนุนการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ตลอดจนด้วยความจริงใจ เจาหน้าที่ศูนย์บริการเอกสารการวิจัยแห่งประเทศไทยทุก ๆ ท่าน โดยเฉพาะคุณกรรทอง เนียมทันต์ คุณวัชรี กาญจน์ไฉย คุณนงพงา จิตรกร และคุณสรวิงสุภา สิงหะเนติ ซึ่งได้กรุณาช่วยจัดหา และให้ยืมหนังสือและเอกสารที่สำคัญ ๆ หลายฉบับ เพื่อประกอบการค้นคว้า และอ้างอิง นอกจากนี้ผู้เขียนยังต้องขอบอกคำขอบคุณอย่างมากให้แก่ คุณนงเยาว์ สัพสมัย และคุณอุคม แสงภู ที่อุทิศสละเวลาช่วยเหลือในด้านการพิมพ์ ตรวจสอบ และแก้ไขคำผิดต่าง ๆ ให้ถูกต้อง

อนึ่งผู้เขียนขอขอบพระคุณสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติที่ได้ออมทุนอุดหนุนการวิจัยให้ ขอบคุณพนักงาน และเจ้าหน้าที่แห่งสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทยทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และสละเวลามาให้คำสัมภาษณ์ด้วยความเต็มใจ ความมีน้ำใจของทุก ๆ ท่านในครั้งนี้ ยากที่ผู้เขียนจะลืมได้ บุคคลอีกท่านหนึ่งที่ผู้เขียนต้องขอขอบพระคุณอย่างมาก คือ คุณทัศนีย์ วิชยานนท์ เพื่อนที่รักยิ่ง ซึ่งได้ช่วยจัดหาหนังสือ ให้คำแนะนำและวางแบบฟอร์มต่าง ๆ ให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เนื่องจากผู้เขียนได้เข้าประจำปฏิบัติงาน ณ.สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทยได้เพียง ๑ ปีเท่านั้น จึงอาจขาดความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และรายละเอียดในสาระสำคัญของข้อมูลบางเรื่อง ดังนั้น ต้องขอขอบพระคุณพนักงาน และเจ้าหน้าที่แห่งสถาบันวิจัยฯ บางท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และความกระจ่างเกี่ยวกับเรื่องราวขององค์การแห่งนี้ แก่ผู้เขียนเป็นอย่างดี

ประโยชน์ใดๆอันเกิดแต่วิทยานิพนธ์ฉบับนี้แม่เพียงน้อยนิด ขอมอบให้แก่พ่อและแม่ที่รักและเคารพยิ่งของผู้เขียน ส่วนความผิดพลาดหรือข้อบกพร่องไม่ว่าในประการใดก็ตามผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

รุ่ง สพลมัย

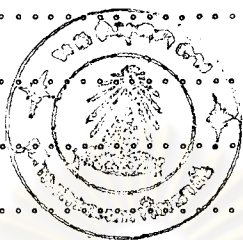
1 ตุลาคม 2516



ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ง
คำนำ .....	ฉ
คำอุทิศ .....	ญ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตารางภาพ .....	ณ
สารบัญตารางกราฟ .....	ต
ตอนที่หนึ่ง : ข้อความเบื้องต้น ประวัติการก่อตั้งและนโยบายการบริหารงาน ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย .....	๑
บทที่ ๑ บทนำ .....	๒
๑.๑ ความสำคัญของเรื่อง .....	๒
๑.๑ ความมุ่งหมายในการศึกษา .....	๔
๑.๓ ขอบเขตของการศึกษา .....	๔
๑.๔ เอกสารและวิธีการศึกษา .....	๕
๑.๕ ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย .....	๖
๑.๖ ความหมายของคำย่อและการเสนอเรื่อง .....	๗
บทที่ ๒ ประวัติการก่อตั้ง นโยบายและการบริหารงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย .....	๑๐
๒.๑ คำจำกัดความของการวิจัยประยุกต์ .....	๑๑
๒.๒ ประวัติการ ก่อกำเนิดสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย .....	๑๒
๒.๓ วัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย .....	๑๖



๒.๔	การบริหารงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย	๑๘
๒.๔.๑	คณะกรรมการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย	๑๘
๒.๔.๒	สำนักผู้อำนวยการ .....	๒๑
	ก. ผู้อำนวยการวิจัยกลาง .....	๒๓
	ข. สำนักเลขานุการ .....	๒๕
	ค. บริการบรรณาธิการ .....	๒๖
	ง. การตรวจสอบบัญชีและงบประมาณ .....	๒๗
๒.๔.๓	โครงสร้างการบริหารงานและสายการบังคับบัญชาภายใน สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย .....	๒๘
	ก. ผู้อำนวยการบริการงานวิทยาศาสตร์และงานบริหาร	๓๒
	ข. ฝ่ายบริการงานบริหาร .....	๓๓
	ค. ฝ่ายบริการงานเทคนิค .....	๓๕
	ง. สถานวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์ .....	๓๗
	จ. ศูนย์บริการต่าง ๆ .....	๓๗
๒.๕	งานวิจัยและบริการงานวิจัยประยุกต์ในหน้าที่และความรับผิดชอบของ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย .....	๓๘
๒.๕.๑	งานประยุกต์ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรง .....	๓๘
	ก. สถานวิจัยเทคนิควิทยา .....	๓๘
	ข. สถานวิจัยผลิตภัณฑ์ .....	๔๑
	ค. สถานวิจัยภาวะแวดล้อมและนิเวศวิทยา .....	๔๒
	ง. สถานศึกษาการพัฒนา .....	๔๔
๒.๕.๒	งานบริการต่าง ๆ ทางคานวิจัยประยุกต์ .....	๔๕
	๑. ศูนย์บริการเอกสารการวิจัยแห่งประเทศไทย .....	๔๕
	๒. ศูนย์ซ่อมและสอบเทียบอุปกรณ์ .....	๔๗
	๓. ศูนย์รวบรวมวัสดุอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย .....	๔๗
	๔. ศูนย์กำหนดรายการมาตรฐานแห่งประเทศไทย .....	๔๘
	๕. ศูนย์วิจัยและพัฒนาการก่อสร้างแห่งชาติ .....	๔๘
	๖. ศูนย์บริการคำนวณ .....	๕๐

๒.๕.๓	การเงินและรายได้ของ สวป. ....	๕๑
๒.๕.๔	การช่วยเหลือและความร่วมมือจากต่างประเทศ .....	๕๓
๒.๖	ความสัมพันธ์ระหว่าง สวป. กับสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	๕๓
สรุป	.....	๕๔
ตอนที่สอง :	หลักและระบบการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ ประยุกต์แห่งประเทศไทย .....	๕๕
บทที่ ๓	หลักสำคัญในการบริหารงานบุคคลตามระบบใหม่ .....	๕๖
๓.๑	นโยบายเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ ประยุกต์แห่งประเทศไทย .....	๕๖
๓.๒	บทบาทของระบบคุณธรรมกับการบริหารงานบุคคล .....	๖๓
๓.๒.๑	หลักสำคัญของระบบคุณธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารบุคคล	๖๔
๓.๒.๒	ประโยชน์ของระบบคุณธรรมกับการบริหารงานบุคคล	๖๗
๓.๓	การพยายามนำเอาระบบคุณธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารงานบุคคล ภายในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย .....	๗๑
สรุป	.....	๗๕
บทที่ ๔	ระบบการจำแนกตำแหน่งของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย	๗๖
๔.๑	ประเภทของระบบการจำแนกตำแหน่ง .....	๗๖
๔.๑.๑	การจำแนกตำแหน่งตามยศและชั้น .....	๗๗
๔.๑.๒	การกำหนดตำแหน่งโดยลือหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นเกณฑ์	๗๘
๔.๒	ระบบและวิธีการจำแนกประเภทตลอดจนตำแหน่งของพนักงาน/ เจ้าหน้าที่ สวป. ....	๘๒
๔.๓	การเปรียบเทียบระบบการจำแนกประเภท และตำแหน่งของพนักงาน/ เจ้าหน้าที่ของ สวป. กับวิธีการจำแนกตำแหน่งในระบบราชการ พลเรือนและองค์การของรัฐบาล .....	๘๘
๔.๔	การจัดอัตรากำลังคนภายในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์ แห่งประเทศไทย .....	๘๖
๔.๕	การประเมินผลวิธีจัดอัตรากำลังคนของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ ประยุกต์แห่งประเทศไทย .....	๑๐๑
สรุป	.....	

ตอนที่สาม : กระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์ แห่งประเทศไทย .....	๑๐๘
บทที่ ๕ การสรรหาบุคคลเข้าทำงานของ สวป. ....	๑๐๘
๕.๑ หลักการและกระบวนการวิธีที่ใช้เลือกสรรบุคคล .....	๑๐๘
๕.๑.๑ หลักการเลือกสรรบุคคลของ สวป. ....	๑๑๐
๕.๑.๒ กระบวนการวิธีที่ใช้ในการเลือกสรรบุคคล .....	๑๑๑
๕.๑.๓ กระบวนการวิธีที่ สวป. ใช้ในการเลือกสรรบุคคล .....	๑๑๓
๕.๒ การสอบคัดเลือก .....	๑๒๔
๕.๒.๑ การสอบคัดเลือกโดยใช้วิธีสัมภาษณ์ .....	๑๒๕
๕.๒.๒ การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมและผลการตรวจโรค .....	๑๒๘
๕.๒.๓ การประกาศรายชื่อผู้สอบผ่านการคัดเลือก .....	๑๓๐
๕.๒.๔ การบรรจุพนักงานเข้าทำงานใน สวป. ....	๑๓๐
๕.๒.๕ การเลื่อนตำแหน่ง ย้าย และ โอนพนักงาน สวป. ...	๑๓๔
สรุป .....	๑๓๖
บทที่ ๖ วินัย สิทธิ หน้าที่ และการพัฒนาของพนักงาน สวป. ....	๑๔๑
๖.๑ หน้าที่ ภารกิจ และสิทธิของพนักงาน สวป. ....	๑๔๑
๖.๒ วินัยและการลงโทษทางวินัยแก่พนักงาน สวป. ....	๑๔๓
๖.๓ การอุทธรณ์ .....	๑๔๔
๖.๔ การพัฒนาของพนักงาน สวป. ....	๑๔๕
สรุป .....	๑๔๖
บทที่ ๗ ระบบอัตราเงินเดือน การปฐมนิเทศ และสวัสดิการ .....	๑๔๘
๗.๑ การจัดระบบอัตราเงินเดือนให้แก่พนักงานของ สวป. ....	๑๔๘
๗.๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือน .....	๑๕๐
๗.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน .....	๑๖๓
๗.๔ สวัสดิการและสิ่งจูงใจที่จะตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน .....	๑๖๖
สรุป .....	๑๗๓



ตอนที่ ๑ :	การพัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพบุคคลของ สวป. ....	๑๓๕
บทที่ ๒	การพัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพพนักงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ ประยุกต์แห่งประเทศไทย .....	๑๓๖
๒.๑	ความสำคัญ จุดมุ่งหมาย และประโยชน์ของการพัฒนาและ ส่งเสริมสมรรถภาพบุคคลของ สวป. ....	๑๓๗
๒.๒	ประเภทของการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพบุคคลที่ สวป. จัดทำอยู่ในปัจจุบัน .....	๑๔๐
๒.๓	การประเมินผลการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถภาพพนักงาน สวป. สรุป .....	๑๔๖
ตอนที่ ๓ :	บทสรุปและข้อเสนอแนะ .....	๑๕๐
บทที่ ๔	การแก้ไขและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ ประยุกต์แห่งประเทศไทย .....	๑๕๒
๔.๑	สรุปปัญหาและข้อบกพร่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ สวป.	๑๕๔
๔.๒	ข้อเสนอแนะในการแก้ไขและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของ สวป.	๑๕๖
๔.๒.๑	การปรับปรุงวิธีสรรหาและคัดเลือกบุคคลของ สวป.	๑๕๗
๔.๒.๒	เกี่ยวกับการปรับปรุงการจำแนกตำแหน่ง .....	๒๐๔
๔.๒.๓	เกี่ยวกับวินัยของพนักงาน สวป. ....	๒๐๖
๔.๒.๔	เกี่ยวกับการปรับปรุงอัตราเงินเดือน .....	๒๐๘
๔.๒.๕	เกี่ยวกับการปรับปรุงสวัสดิการและบริการทางสังคมใหม่ ๆ	๒๑๑
๔.๓	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคคลแบบใหม่ของ สวป.	๒๑๒
๔.๓.๑	การพัฒนาพนักงานและเจ้าหน้าที่ของ สวป. ....	๒๑๕
๔.๓.๒	การพัฒนาเจ้าหน้าที่ระดับนักบริหารและผู้นิ่งคัมภีร์ ..	๒๑๘
๔.๔	การปรับปรุงงานในหน้าที่ของหน่วยบุคคลากร .....	๒๒๑
บรรณานุกรม	.....	๒๒๕
ภาคผนวก	.....	๒๓๔
ประวัติการทักเษา	.....	๒๕๐

สารบัญตารางภาพ

ตารางภาพที่

หน้า

๑	แผนภูมิสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย . . . . .	๓๐
๒	แผนภูมิการจัดองค์การของสถานวิจัยต่าง ๆ . . . . .	๓๑
๓	การจัดองค์การของฝ่ายบริการงานวิทยาศาสตร์และงานบริหาร	๓๔
๔	การเทียบตำแหน่งกับชั้นของพนักงาน/เจ้าหน้าที่ สวป. . . . .	๔๖
๕	การเปรียบเทียบประเภทและตำแหน่งของพนักงาน สวป. กับชั้นและตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน . . . . .	๕๐
๖	การเปรียบเทียบตำแหน่งระหว่าง สวป. กับองค์การของรัฐบาลแห่งอื่นๆ	๕๒
๗	อัตรากำลังพนักงาน สวป. . . . .	๕๘
๘	อัตรากำหนดจ่ายกำลังของพนักงาน/เจ้าหน้าที่ของ สวป. ประจำฝ่าย บริการงานบริหาร บริการงานเทคนิค สถานวิจัย และศูนย์บริการต่าง ๆ	๑๐๘
๙	ใบประกาศรับสมัคร เลขที่ ๑๖/๒๔ . . . . .	๑๑๘
๑๐	ใบประกาศรับสมัคร เลขที่ ๑๖/๒๖ . . . . .	๑๑๘
๑๑	ความคิดเห็นของพนักงาน สวป. เกี่ยวกับลักษณะของใบประกาศรับสมัคร	๑๒๐
๑๒	จำนวนพนักงานที่ทราบข่าวประกาศรับสมัครบุคคลของ สวป. จากแหล่งต่าง ๆ . . . . .	๑๒๑
๑๓	ความคิดเห็นของพนักงาน สวป. เรื่องความยุติธรรมหรือ ไม่ยุติธรรมเกี่ยวกับระบบการสอบคัดเลือก . . . . .	๑๓๘
๑๔	อัตราส่วนตามระดับการศึกษาของพนักงาน สวป. กับการใช้ ความรู้ความสามารถในการสอบสัมภาษณ์ . . . . .	๑๓๘
๑๕	บัญชีเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนของพนักงาน สวป. กับ อัตราเงินเดือนปัจจุบันของข้าราชการพลเรือน . . . . .	๑๕๘
๑๖	ความแตกต่างของจำนวนเงินในการเลื่อนอัตราเงินเดือนของ พนักงาน สวป. . . . .	๑๖๑
๑๗	Appraisal of Staff Members . . . . .	๑๖๔

๑๘	อัตราส่วนของจำนวนพนักงาน สวป. ที่ต้องการให้มีสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนประเภทอื่น ๆ เพิ่มขึ้น ..... ๑๙๒
๑๙	อัตราส่วนของวิธีการที่พนักงาน สวป. ใช้เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของตน ..... ๑๘๘
๒๐	ความแตกต่างเกี่ยวกับโอกาสของพนักงาน สวป. ในการได้รับหรือไม่ได้รับการฝึกอบรม และ/หรือศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ เทียบตามระดับการศึกษาและเพศ ..... ๑๘๙
๒๑	ความต้องการของบุคคลในการทำงาน ..... ๒๑๓
๒๒	ความรู้อื่นๆของพนักงาน สวป. เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพ และมีอยู่ในการทำงาน ..... ๒๑๔



ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตารางกราฟ

ตารางกราฟที่

หน้า

๑	Fiscal Year Personnel Status, R.O., E.O., & S.O. ..	๘๘
๒	Fiscal Year Personnel Status, Technician, Ancillary, Assistant .....	๑๐๐
๓	อัตราส่วนการเช่า - ออกของพนักงาน สวป. โดย เปรียบเทียบ พ.ศ. ๒๕๑๔ - ๒๕๑๖ .....	๑๔๗
๔	เปรียบเทียบช่วงอัตราเงินเดือนระหว่างข้าราชการพลเรือน องค์การรัฐบาล กับ สวป. ....	๑๕๘
๕	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างช่วงอัตราเงินเดือน ของพนักงาน สวป. ประเภทต่าง ๆ ทั้งเงินเดือนประจำ และเงินโบนัส .....	๒๐๘



ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตอนที่หนึ่ง  
ข้อความเบื้องต้น

ประวัติการก่อตั้ง และนโยบายการบริหารงานของ  
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย