

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- จิตยา สุวรรณะชญ, "ทัศนคติของนักศึกษาคณะรัฐประศาสนศาสตร์ต่อการบริหารราชการ
ไทย" วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์ ปีที่ 7 4 ตุลาคม 2510
- ธงชัย สันติวงษ์, ชัยยศ สันติวงษ์, พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร (พระนคร: โรงพิมพ์
เจริญทัศน์, 2522)
- แฟรงค์ จี. นิคัลส์, โครงการพัฒนาการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ในประเทศไทย, รายงาน
ฉบับแปล หมายเลข TAO/THA มิถุนายน 2504
- ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับพิเศษ ตอนที่ 52 (วันที่ 24 พฤษภาคม 2506)
- สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย, ประวัติการจัดตั้งและกิจกรรมของสถา
บันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย
- สภาวิจัยแห่งชาติกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย, ศูนย์บริการเอกสาร
การวิจัยแห่งประเทศไทย, ประวัติการวางแผนการจัดตั้ง หน้าที่และบริการของ
ศูนย์เอกสารประกอบพิธีเป็นศูนย์, (พระนคร: โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี-
มนตรี, 2507)
- สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย, "พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยา-
ศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522" เอกสารประกอบการบริหาร
งานและคู่มือการปฏิบัติงานของพนักงาน (ฉบับโรเนียว, 2522)
- สวัสดิ์ สุคนธรังษี, ตำราวิธีการวิจัยเบื้องต้น เอกสารการนิเทศการศึกษา ฉบับที่ 124
หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ (พระนคร: โรงพิมพ์
คุรุสภา, 2515)

ภาษาอังกฤษ

- Barnard, Chester I., The Functions of the Executive (Cambridge : Harward University Press, 1938).
- Buney, James, D., & Reilay, Alan C., Onward Industry, (New York : Harper, 1931).
- Beach, Leslie and Clark, Elon, Psychology in Business (New York: McGraw-Hill, 1959).
- Berlo, David K., The Process of Communication, (New York : Holt, 1960).
- Best, John W., Research in Education 2 nd ed., (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall Inc., 1970).
- Davis, Keith, Human Relations at Work The Dynamics of Organizational Behavior 3 rd ed., (New York: McGraw-Hill, 1967)
- Fayol, Henri, General and Industrial Management Constance Stores trans. (London : Pitman., 1964).
- Hicks, Herbert G., The Management of Organizations (New York : McGraw-Hill, 1967).
- Koontz, Harold & O' Donnell, Cyril, Principles of Management : An Analysis of Managerial Functions 5th ed., (New York: McGraw-Hill, 1972).
- Kogan, J. & Havemann, E., Psychology (New York: Harcourt, Brace and World Inc., 1968).

McGregor, "The Human Side of Enterprise" in Knudson, H.R., (ed) Human Elements of Administration (New York : Holt, Rinehart and Winston Inc., 1963).

McGregor, The Professional Manager (New York : McGraw-Hill, 1967).

Metcalf, Henry C. & Urwick L., eds, Dynamic Administration the Collected Paper of Mary Parker Fallett, (New York : Harper, 1940).

Mayo, Elton, The Human Problems of an Industrial Civilization (New York : Macmillan, 1933).

Meton, Robert, "Bureaucratic Structure and Personality," Social Forces, 1940.

Maslow, Abraham, Motivation and Personality (New York : Harper & Row, 1954).

Luthams, Fred, Organization Behavior (New York : McGraw-Hill, 1973).

Likert, Rensis, The Human Organization : Its Management and Value, (New York : McGraw-Hill, 1967).

Schein, Edgar, Organizational Psychology (Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall Inc., 1965).

Scott, William G., Human Relations in Management (Homewood Ill: Richard D. Irwin., 1962).

Taylor, Fredrick W., Scientific Management, (New York: Harper and Broters, 1947)

Weber, Max, The Theory of Social and Economic Organizations
A.M. Nenderson & Talcott Parsons eds. & **trans.** (New York:
The Free Press, 1969)

Wiener, Norbert, Cybernetics, M.I.T. (Cambridge, Mass, 1948)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

โครงการรอกคำตอบลงในช่องว่าง หรือ ชี้ค เครื่องหมาย ลงในกรอบสี่เหลี่ยม
หน้าข้อความ ตามความเป็นจริง

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเพื่อทราบสถานภาพทั่วไป

1. เพศ ชาย หญิง
2. ขณะนี้ ท่านมีอายุ ปี
 ท่านปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันวิจัยฯ แห่งนี้ เป็นเวลา.....ปี
3. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง
 - 3.1 ผู้อำนวยการ
 - 3.2 รองผู้อำนวยการ
 - 3.3 ผู้อำนวยการสำนัก
 - 3.4 ผู้อำนวยการสาขาวิจัย
 - 3.5 ผู้อำนวยการโครงการ
 - 3.6 ผู้อำนวยการสาขา
 - 3.7 หัวหน้าห้องปฏิบัติงาน
 - 3.8 หัวหน้ากอง
 - 3.9 หัวหน้างาน
 - 3.10 บรรณาธิการ
 - 3.11 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
4. ท่านปฏิบัติหน้าที่และมีความรับผิดชอบจริงในตำแหน่ง

5. สถานภาพทางครอบครัวของท่าน

- 5.1 โสด
- 5.2 แต่งงานแล้วยังไม่มีบุตร
- 5.3 แต่งงานแล้ว มีบุตร.....คน
- 5.4 หย่าร้าง
- 5.5 ไม่หย่าร้างแต่แยกกันอยู่

6. คุณวุฒิการศึกษาครั้งสุดท้ายของท่าน

- 6.1 มัธยมศึกษา ปีที่ 3 (ม.6)
- 6.2 มัธยมศึกษา ปีที่ 5 (ม.8)
- 6.3 ประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ
- 6.4 อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า
- 6.5 ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า
- 6.6 ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า
- 6.7 ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า
- 6.8 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
-

7. ท่านสำเร็จการศึกษาครั้งสุดท้ายจากในประเทศ หรือต่างประเทศ

- 7.1 ในประเทศ
- 7.2 ต่างประเทศ

8. ตลอดระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยนี้ ท่านเคยได้รับการอบรม หรือดูงาน ในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ใดบ้าง (เลือกตอบได้เกินกว่า 1 คำตอบ)

8.1 เคยอบรมสัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ ของสถาบันวิจัยฯ

8.2 เคยอบรมสัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยงานภายนอก

8.3 เคยอบรมดูงานในต่างประเทศ

8.4 ไม่เคยเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือดูงานที่ใดเลย

8.5 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเพื่อทราบทัศนคติของผู้บริหาร

ใน

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

โปรดขีดเครื่องหมาย ลงในกรอบสี่เหลี่ยม ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความรู้สึกนึกคิดของท่านมากที่สุด (เพียงข้อเดียว)

	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. ชุมชนชาติของคนมักจะมีวาม เกียจคร้านในการทำงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. โดยทั่วไป คนไม่ชอบอยู่เฉย ๆ ชอบทำงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ความเกียจคร้านของคน ยากที่ จะแก้ไข	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. การกระตุ้นอย่างถูกวิธี อาจทำให้ คนเกียจคร้านกลายเป็นคนขยันได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. โดยทั่วไป คนมีความต้องการปัจจัย สี่ และความมั่นคงเหนือสิ่งใด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. คนโดยทั่วไปต้องการได้รับการ ยกย่องจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างยิ่ง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. คนโดยทั่วไปไม่อยากทำงานนอก เหนือจากงานประจำที่ตนทำอยู่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<u>เห็นควย</u>	<u>ค่อนข้างเห็นควย</u>	<u>ค่อนข้างไม่เห็นควย</u>	<u>ไม่เห็นควย</u>
8. คนโดยทั่วไป ไม่ชอบทำงานประจำ แต่ชอบทำงานใหม่ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. โดยทั่วไป คนไม่ค่อยจะมีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. โดยปกติ คนมีความทะเยอทะยานน้อยมาก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. คนโดยทั่วไป มักจะไม่ค่อยมีความริเริ่มสร้างสรรค์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. โดยทั่วไป คนมักจะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกวิถีทางเท่าที่จะทำได้	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. โดยทั่วไปของการทำงาน คนมักต้องการความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. โดยปกติเมื่ออายุการทำงานของคนมากขึ้น ก็มักจะมี ความรับผิดชอบสูงขึ้นตามควย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. ความกลัวจะถูกลงโทษ เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้คนตั้งใจทำงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<u>เห็นด้วย</u>	<u>ค่อนข้างเห็นด้วย</u>	<u>ค่อนข้างไม่เห็นด้วย</u>	<u>ไม่เห็นด้วย</u>
46. การให้คุณเห็นความสำคัญของงาน จะทำให้เขามีความตั้งใจทำงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. คนส่วนใหญ่ต้องการรู้ว่า งานที่ตนทำนั้น มีความสำคัญอย่างไรต่อหน่วยงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. คุณมักจะมีความสนใจในความก้าวหน้าของหน่วยงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. โดยปกติในการทำงาน คนอยากที่จะแข่งขันชิงดีชิงเด่นกันมากกว่าที่จะรวมกันทำงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. การใช้อำนาจบังคับ จะทำให้คนทำงานดีขึ้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. การลงโทษ จะทำให้คนทำงานผิดพลาดคนน้อยลง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. การบังคับ ชมเชย ไม่ใช่วิธีการเดียวที่จะทำให้คนปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. โดยปกติคนไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. การควบคุมอย่างใกล้ชิด จะทำให้คนทำงานถูกต้องตามวัตถุประสงค์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<u>เห็นควย</u>	<u>ค่อนข้างเห็นควย</u>	<u>ค่อนข้างไม่เห็นควย</u>	<u>ไม่เห็นควย</u>
25. การทำงานที่ขึ้นของคน มีใช่เป็นผลมาจากการควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้นบังคับบัญชา	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. โดยปกติในการทำงาน คนต้องการความเป็นตัวของตัวเองมากที่สุด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. ในการทำงาน คุณชอบที่จะฟังพาดำเนินงานมากกว่าที่จะฟังพาดำเนินงานตัวเอง	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. การจัดสรรงาน หรือวางรูปงาน จะต้องเหมาะสมกับคน จึงจะทำได้ในการปฏิบัติงานที่ขึ้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

	<u>เห็นด้วย</u>	<u>ค่อนข้างเห็นด้วย</u>	<u>ค่อนข้างไม่เห็นด้วย</u>	<u>ไม่เห็นด้วย</u>
6. มลเหตุของการจงใจที่จะให้ผู้ใช้บังคับบัญชาปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ คือ เรื่องยศศักดิ์ ตำแหน่งหน้าที่	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. การนำวิธีการบังคับบัญชา ซึ่งเชิญลงโทษ มาใช้กับผู้ใช้บังคับบัญชาเป็นครั้งคราว จะทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. ในหน่วยงานของท่าน ผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานให้ความสนับสนุนช่วยเหลือ เกื้อกูลต่อกันเป็นอย่างดี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านเต็มใจรับคำสั่งจากท่านอย่างเต็มที่เสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. ข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชามักจะถูกตองเสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. ท่านไม่มีโอกาสใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. ท่านทราบและเข้าใจปัญหาของผู้บังคับบัญชาที่ประสบอยู่เป็นอย่างดี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. เมื่อท่านปฏิบัติงานใด บุคคลในหน่วยงานมักไม่ให้ความร่วมมือ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ตอนที่ 3

แบบสอบถาม เพื่อวัดพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร

ใน

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

โปรดขีดเครื่องหมาย ลงในกรอบสี่เหลี่ยม ที่ท่านเห็นว่า ตรงกับความรู้สึกนึกคิดตาม
ความเป็นจริงของท่านมากที่สุด (เพียงข้อเดียว)

	<u>เห็นด้วย</u>	<u>ค่อนข้างเห็นด้วย</u>	<u>ค่อนข้างไม่เห็นด้วย</u>	<u>ไม่เห็นด้วย</u>
1. ท่านให้ความเชื่อถือไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านอย่างเต็มที่ ในเกือบทุกกรณี	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน ไม่มีความเชื่อถือและไว้วางใจในตัวท่านเลย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. โดยปกติ ท่านจะให้ความสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านอย่างเต็มที่ ในทุกสถานการณ์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. การแสดงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะก่อให้เกิดความยุ่งยาก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. โดยปกติ ท่านจะรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำมาใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<u>เห็นควย</u>	<u>ค่อนข้างเห็นควย</u>	<u>ค่อนข้างไม่เห็นควย</u>	<u>ไม่เห็นควย</u>
14. ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญต่อวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นอย่างมาก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. ถ้าท่านให้อำนาจในการลงโทษแล้ว จะทำให้ผู้บังคับบัญชาทุกคน พร้อมใจกันทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. ความรู้ทางวิชาการ มีส่วนสำคัญน้อย ต่อการปฏิบัติงาน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. การตัดสินใจโดยคณะบุคคล ช่วยให้ มีประสิทธิภาพสูงกว่าบุคคลคนเดียวตัดสินใจ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. โดยปกติการวินิจฉัยสั่งการ มักจะ ทำโดยคน ๆ เดียว	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. การวินิจฉัยสั่งการทุกครั้ง ท่านจะ คำนึงถึงความเต็มใจในการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. วัตถุประสงค์ที่ดี ควรกำหนดออกมา เป็นลายลักษณ์อักษร	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. เจ้าหน้าที่ทุกระดับในหน่วยงานของ ท่าน เห็นความสำคัญของวัตถุประสงค์ เป็นอย่างมาก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<u>เห็นด้วย</u>	<u>ค่อนข้างเห็นด้วย</u>	<u>ค่อนข้างไม่เห็นด้วย</u>	<u>ไม่เห็นด้วย</u>
22. โดยปกติ ท่านเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงานทั้งหมด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. การควบคุมการปฏิบัติงาน เป็นหน้าที่เฉพาะเจ้าหน้าที่ระดับสูงเท่านั้น	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. การควบคุมการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนพอใจและให้ความร่วมมือ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. การควบคุมและการตรวจสอบการปฏิบัติงาน เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาลงโทษผู้กระทำผิด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. โดยปกติ ท่านจะพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ให้สูงที่สุด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน มักจะปฏิบัติงานผิดพลาด และต่ำกว่ามาตรฐานเสมอ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. ในหน่วยงานของท่าน มีผู้มาทำงานสายหรือขาดงานบ่อยมาก	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



ประวัติผู้เขียน

นายเฉลิมชัย ผู้พัฒน์ เกิดเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2496 สำเร็จการศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบริหารงานบุคคล) จากวิทยาลัยการค้าในปีการศึกษา 2519 และได้ปฏิบัติงานเป็นพนักงานวิจัยหน่วยวิจัยธุรกิจและสถาบันของวิทยาลัยการค้า เป็นเวลา 2 ปี ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายโฆษณาและประชาสัมพันธ์ของบริษัท ศรีทองพาณิชย์ จำกัด

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย