



## วิธีดำเนินการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้คือ ประชากร รูปแบบการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

### ประชากร

ประชากรในการวิจัยได้แก่ กลุ่มกิจกรรมวิชาชีพทั้งหมดใน 7 หน่วยงานของฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย รวม 53 กลุ่ม จำนวนสมาชิก 300 คน ประชากรมีลักษณะเดียวกันคือ เป็นช่างและวิศวกร เพศชาย ปฏิบัติงานด้านบำรุงรักษาระบบส่ง และสถานีไฟฟ้าย่อย มีวิธีการจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมวิชาชีพและดำเนินการกิจกรรมกลุ่มเป็นมาตรฐานเดียวกัน ตามหลักการ วิธีการ และขั้นตอนของกลุ่มกิจกรรมวิชาชีพทุกประการ

ประชากรมีลักษณะที่แตกต่างกันใน เรื่องของประสบการณ์ในการทำกิจกรรมวิชาชีพซึ่งมีตั้งแต่ 1-6 กิจกรรม การได้รับรางวัลจากการเสนอผลงาน สถานภาพในกลุ่ม และการมีส่วนร่วมในการเสนอผลงาน ทำให้สามารถศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างเหล่านี้ได้ แต่ไม่สามารถเปรียบเทียบกับกลุ่มกิจกรรมวิชาชีพของฝ่ายอื่น ๆ ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยได้ เนื่องจากกลุ่มกิจกรรมวิชาชีพของฝ่ายอื่น ๆ นั้นยังอยู่ในขั้นเริ่มต้น และมีลักษณะงานแตกต่างจากงานของฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่ง ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้จึงเลือกกลุ่มกิจกรรมวิชาชีพของฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เป็นประชากรในการวิจัย

### รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อเปรียบเทียบภาวะบุคลิกภาพแบบ Y ของสมาชิกกลุ่มกิจกรรมวิชาชีพของฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่มีประสบการณ์แตกต่างกันในการทำกิจกรรมวิชาชีพ โดยศึกษาประชากรทั้งหมด

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ แบบสำรวจเกี่ยวกับการทำงาน (รายละเอียดดังภาคผนวก ค.) ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของการเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมวิชาชีพของประชากร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงาน เป็นแบบวัดภาวะบุคลิกภาพแบบ Y ของบุคคล ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวความคิดเชิงทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ โดยจำแนกภาวะบุคลิกภาพแบบ Y ของบุคคลออกเป็น 6 ลักษณะ ได้แก่

1. ความรักงาน	ข้อคำถามจำนวน	10	ข้อ
2. ความรับผิดชอบต่องาน	ข้อคำถามจำนวน	10	ข้อ
3. การควบคุมตนเองในการทำงาน	ข้อคำถามจำนวน	10	ข้อ
4. การมุ่งความสำเร็จของงาน	ข้อคำถามจำนวน	10	ข้อ
5. การใช้ศักยภาพเต็มที่ในการทำงาน	ข้อคำถามจำนวน	10	ข้อ
6. การมีความคิดสร้างสรรค์	ข้อคำถามจำนวน	10	ข้อ
รวมข้อคำถาม		60	ข้อ

การสร้างข้อคำถามได้อาศัยตัวบ่งชี้ตามตารางต่อไปนี้

ลักษณะที่	ภาวะบุคลิกภาพแบบ Y	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถามที่
1	ความรักงาน	1. ทำงานด้วยความกระตือรือร้น 2. ทำงานด้วยความเพลิดเพลิน 3. ทำงานด้วยความเต็มใจ 4. ทำงานด้วยความภูมิใจ 5. ทำงานด้วยความสนุกสนาน 6. ทำงานด้วยชีวิตจิตใจ 7. รับรู้ว่างานมีความสำคัญ 8. รู้สึกเบื่อถ้าไม่ได้ทำงาน 9. รู้สึกพอใจในงานที่ทำ 10. รู้สึกว่าเวลาทำงานผ่านไปรวดเร็ว	1. ก 7. ก 13. ก 19. ก 25. ก 31. ก 37. ก 43. ก 49. ก 55. ก

ลักษณะที่	ภาวะบุคลิกภาพแบบ Y	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถามที่
2	ความรับผิดชอบต่องาน	1. พร้อมทั้งจะรายงานความผิดพลาดของงาน 2. ทำงานตอนเย็นหรือเข้าไปทำต่อที่บ้าน 3. คิดว่างานยังต้องปรับปรุงอีกมาก 4. คำนึงถึงผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 5. ลางานในช่วงที่งานสบาย 6. ชอบเสนอแนะผู้บังคับบัญชา 7. คำนึงถึงผู้รับช่วงงานต่อ 8. ใส่ใจในความผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ 9. ยินดีที่จะทำงานมากกว่าคนอื่น 10. ทำงานด้วยความรอบคอบ	2. ข 8. ข 14. ข 20. ข 26. ข 32. ข 38. ข 44. ข 50. ข 56. ข
3	การควบคุมตนเอง ในการทำงาน	1. ชอบทำงานแบบคิดเองทำเอง 2. ชอบงานที่เปิดโอกาสให้ทำด้วยตนเอง 3. ทำงานได้โดยไม่ต้องให้ชี้แนะ 4. ไม่ชอบสายการบังคับบัญชาที่เคร่งครัด 5. ชอบตัดสินใจด้วยตนเอง 6. ทำงานด้วยความตั้งใจด้วยตนเอง 7. ทำงานด้วยความรอบคอบในทุก สถานการณ์ 8. รู้สึกผิดถ้ามาทำงานสาย 9. ไม่ทานข้าวก่อนเวลา 10. ไม่กลับบ้านก่อนเวลา	3. ก 9. ก 15. ก 21. ก 27. ก 33. ก 39. ก 45. ก 51. ก 57. ก

ลักษณะที่	ภาวะบุคลิกภาพแบบ Y	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถามที่
4	การมุ่งความสำเร็จ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทำงานเพื่อความสำเร็จของงาน</li> <li>2. ให้คุณค่าสูงต่อความสำเร็จของงาน</li> <li>3. ชอบงานที่ทำแล้วมีโอกาสสำเร็จ</li> <li>4. อยากทำงานที่น้อยคนจะทำได้</li> <li>5. ต้องการพัฒนาความสามารถ</li> <li>6. ต้องการได้รับการยอมรับในเรื่องงาน</li> <li>7. รู้สึกว่างานเป็นสิ่งท้าทาย</li> <li>8. ต้องการให้ข้อเสนอแนะได้รับการนำไปปฏิบัติ</li> <li>9. ทำงานเต็มกำลังความสามารถ</li> <li>10. อยากทำงานที่มีความเสี่ยงสูง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. ข</li> <li>10. ข</li> <li>16. ข</li> <li>22. ข</li> <li>28. ข</li> <li>34. ข</li> <li>40. ข</li> <li>46. ข</li> <li>52. ข</li> <li>58. ข</li> </ol>
5	การใช้ศักยภาพเต็มที่ในการทำงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ได้ผลงานเพิ่มมากขึ้น</li> <li>2. ทำงานเสร็จตามแผน</li> <li>3. ทำงานร่วมกับคนอื่นได้ดี</li> <li>4. นำการประชุมได้ดี</li> <li>5. ใช้ความรู้และความชำนาญหลายอย่าง</li> <li>6. พัฒนาวิธีการทำงานและคุณภาพงาน</li> <li>7. รู้ความสำคัญของงานทั้งหมด</li> <li>8. มีวิธีการทำงานที่ปลอดภัย</li> <li>9. ทำงานเสร็จโดยใช้เวลาอันน้อยลง</li> <li>10. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. ก</li> <li>11. ก</li> <li>17. ก</li> <li>23. ก</li> <li>29. ก</li> <li>35. ก</li> <li>41. ก</li> <li>47. ก</li> <li>53. ก</li> <li>59. ก</li> </ol>

ลักษณะที่	ภาวะบุคลิกภาพแบบ Y	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถามที่
6	ความคิดสร้างสรรค์	1. ชอบงานที่ต้องใช้จินตนาการ	6. ข
		2. ไม่ชอบทำงานตามขั้นตอนที่มีอยู่	12. ข
		3. เชื่อว่ามีวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม หลายวิธี	18. ข
		4. ชอบสมมติเพื่อแก้ปัญหา	24. ข
		5. คิดว่าหนึ่งบวกหนึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นสอง	30. ข
		6. มีวิธีการทำงานต่างจากคนอื่น	36. ข
		7. ไม่มองข้ามการแก้ไขเล็ก ๆ น้อย ๆ	42. ข
		8. ไม่ด่วนสรุปความเห็นของคนอื่น	48. ข
		9. ชอบสนับสนุนให้คนอื่นแสดงความคิดเห็น	54. ข
		10. ชอบบรรยากาศที่มีการเสนอความเห็น มาก ๆ	60. ข

ข้อคำถามในแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงาน แต่ละข้อประกอบด้วยข้อความ ก. และข้อความ ข. เปรียบเทียบกันเป็นคู่ ๆ ข้อความแต่ละคู่มีความหมายขัดแย้งกันในลักษณะข้อความทางบวก (positive statement) ซึ่งเป็นข้อคำถามที่สร้างขึ้นจากทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ กับข้อความทางลบ (negative statement) ซึ่งเป็นข้อคำถามที่สร้างขึ้นจากทฤษฎี X ของแมกเกรเกอร์ ทั้งนี้มีคะแนนรวมคู่ละ 5 คะแนน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยกับข้อ ก. เท่านั้น	ให้คะแนน	ก = 5	ข = 0
เห็นด้วยกับข้อ ข. เท่านั้น	ให้คะแนน	ก = 0	ข = 5
เห็นด้วยกับข้อ ก. มากกว่าข้อ ข.	ให้คะแนน	ก = 4	ข = 1
เห็นด้วยกับข้อ ข. มากกว่าข้อ ก.	ให้คะแนน	ก = 1	ข = 4
เห็นด้วยกับข้อ ก. มากกว่าข้อ ข. เล็กน้อย	ให้คะแนน	ก = 3	ข = 2
เห็นด้วยกับข้อ ข. มากกว่าข้อ ก. เล็กน้อย	ให้คะแนน	ก = 2	ข = 3

การให้คะแนนจะไม่มี การให้คะแนนเท่ากัน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ชี้แจงในคำชี้แจงก่อนการตอบแบบสอบถามไว้อย่างชัดเจน สำหรับการติดคะแนนจริง คัดจากข้อคำถาม ก. หรือ ข. ที่เห็นข้อความทางบวกเท่านั้น ข้อคำถาม ก. หรือ ข. ที่เป็นข้อความทางลบเป็นเพียงข้อความเปรียบเทียบกับเพื่อให้ผู้ตอบต้องตัดสินใจไปในทางใดทางหนึ่ง

### ประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ความแม่นยำ (validity) ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามของแบบสอบถามเพื่อวัดภาวะบุคลิกภาพแบบ Y ของบุคคล โดยอาศัยทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ และผ่านการพิจารณาความแม่นยำเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 6 ท่าน ได้แก่ ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ รองศาสตราจารย์ ดร.พรพรรณราย ทวีริยะประภา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หลุย จำปาเทศ จากภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาส จากภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นายวิมล อุกเอกกลาม ผู้อำนวยการฝ่ายฝึกอบรม และนายนิพนธ์ ปัทมสิงห์ ณ อยุธยา วิศวกรระดับ 11 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เมื่อได้ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ได้นำเครื่องมือซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามรวม 96 ข้อ ไปทดสอบกับผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าแผนก ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรอำนาจในการจัดการ จำนวน 45 คน เมื่อวันที่ 15-16 มิถุนายน 2532 ณ สำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อหาข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในแบบสอบถามทั้งด้านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม ความชัดเจนของข้อคำถาม จำนวนหรือถ้อยคำที่ใช้ หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามมาตรวจพิจารณาและแก้ไขข้อบกพร่องที่พบจากการทดสอบ โดยปรับปรุงข้อความในคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามบางตอนให้กระชับ รัดกุมขึ้น และแก้ไขถ้อยคำที่ใช้ให้ชัดเจนขึ้น

2. อำนาจจำแนกและความเชื่อถือได้ (discrimination and reliability) ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดสอบกับวิศวกรและช่างในสายงานบำรุงรักษา ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 160 คน เมื่อวันที่ 13 - 16 ตุลาคม 2532 จากนั้นนำมาหาค่าอำนาจจำแนก โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกหรือค่า  $t$  ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป จำนวน

60 ข้อ ซึ่งครอบคลุมภาวะบุคลิกภาพแบบ Y รวม 6 ด้าน ๆ ละ 10 ข้อ และผู้วิจัยได้หาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น แอลฟา = 0.89 และเมื่อนำไปทดสอบกับประชากรจริง ผู้วิจัยได้หาค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมืออีกครั้งหนึ่ง ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น แอลฟา = 0.87 แสดงว่าเครื่องมือวิจัยที่ใช้มีความเชื่อถือได้ทั้งในขั้นของการทดสอบและเมื่อนำไปใช้จริง

### วิธีดำเนินการและการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เข้าพบผู้ช่วยผู้ว่าการฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อขออนุมัติเก็บข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานในสังกัดของฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่ง ซึ่งได้รับการอนุมัติในวันที่ 2 พฤศจิกายน 2532 จากนั้นผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสำรวจเกี่ยวกับทำงานจำนวน 300 ชุด ให้แก่ส่วนกลางฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่ง เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2532 ส่วนกลางฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่งเป็นผู้จัดส่งแบบวัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในการร่วมกลุ่มกิจกรรมคิวซีมาแล้ว ซึ่งกระจายอยู่ใน 7 หน่วยงานของฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่ง ได้แก่ กองบำรุงรักษาสถานีไฟฟ้าย่อยเขต 1 (ภาคกลาง) กองบำรุงรักษาสถานีไฟฟ้าย่อยเขต 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) กองบำรุงรักษาสถานีไฟฟ้าย่อยเขต 3 (ภาคใต้) กองบำรุงรักษาสถานีไฟฟ้าย่อยเขต 4 (ภาคเหนือ) กองวิศวกรรมบำรุงรักษาสถานีไฟฟ้าย่อย (ภาคกลาง) กองอุปกรณ์ศูนย์ระบบควบคุมและทดสอบไฟฟ้า (ภาคกลาง) และกองระบบรีเลย์ (ภาคกลาง) ผู้วิจัยได้ประสานงานและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากส่วนกลางฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่งในการเร่งรัด ติดตาม และรวบรวมแบบสำรวจที่ผู้ตอบส่งคืน ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2532 ถึงวันที่ 9 มกราคม 2533

ผู้วิจัยได้รับแบบสำรวจเกี่ยวกับการทำงานจากส่วนกลางฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่งเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2533 จำนวน 255 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85 ของแบบสำรวจทั้งหมดที่ส่งไป และพบว่า มีแบบสำรวจที่ไม่สมบูรณ์เพราะตอบคำถามไม่ครบถ้วน จำนวน 49 ชุด คิดเป็นร้อยละ 19.22 ของแบบสำรวจที่ได้รับคืน คงเหลือแบบสำรวจที่ตอบครบถ้วนและสามารถนำไปวิเคราะห์ได้จำนวน 206 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.78 ของแบบสำรวจที่ได้รับคืน

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจเกี่ยวกับการทำงานของประชากรมาลงรหัส และนำไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSSX (Statistical Package for the Social Science Version- X) ของสถาบันบริการคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คำนวณและวิเคราะห์ค่าต่าง ๆ ดังนี้

1. คำนวณหาค่าความถี่และร้อยละของแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำกลุ่มกิจกรรมคิวซี รางวัลจากการเสนอผลงานกิจกรรมคิวซี สถานภาพการเป็นหัวหน้า รองหัวหน้า หรือเลขานุการกลุ่มกิจกรรมคิวซี บทบาทในการเป็นผู้เสนอผลงานกิจกรรมคิวซี และความต่อเนื่องในการทำกิจกรรมคิวซี ตามหน่วยงานที่สังกัด

2. คำนวณหาค่ามัธยิมเลขคณิต ( $X$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ ) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเพื่อวิเคราะห์คะแนนภาวะบุคลิกภาพแบบ  $Y$  และองค์ประกอบภาวะบุคลิกภาพแบบ  $Y$  6 ด้าน ตามประสบการณ์ในการทำกลุ่มกิจกรรมคิวซี รางวัลจากการเสนอผลงานกิจกรรมคิวซี สถานภาพการเป็นหัวหน้า รองหัวหน้า หรือเลขานุการกลุ่มกิจกรรมคิวซี บทบาทในการเป็นผู้เสนอผลงานกิจกรรมคิวซี และความต่อเนื่องในการทำกิจกรรมคิวซี

3. วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะบุคลิกภาพแบบ  $Y$  และองค์ประกอบภาวะบุคลิกภาพแบบ  $Y$  6 ด้าน ตามประสบการณ์ในการทำกิจกรรมคิวซีตั้งแต่ 1 - 6 กิจกรรม และความต่อเนื่องในการทำกิจกรรมคิวซี 3 ลักษณะ คือ กลุ่มที่ทำกิจกรรมคิวซีอย่างต่อเนื่อง กลุ่มที่ทำกิจกรรมคิวซีแบบทำ ๆ หยุด ๆ และกลุ่มที่เลิกทำกิจกรรมคิวซีแล้ว หากผลทดสอบปรากฏนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe test)

4. ทดสอบค่าที ( $t$ -test) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะบุคลิกภาพแบบ  $Y$  และองค์ประกอบภาวะบุคลิกภาพแบบ  $Y$  6 ด้าน จำแนกตาม

การได้รับ/ไม่ได้รับรางวัลจากการเสนอผลงานกิจกรรมคิวซี

การเคยเป็น/ไม่เคยเป็นหัวหน้า รองหัวหน้า และเลขานุการกลุ่มกิจกรรมคิวซี

การเคยเป็น/ไม่เคยเป็นผู้เสนอผลงานกิจกรรมคิวซี



### การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 ท่าน ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อหาข้อมูลประกอบการอภิปรายผลการวิจัยในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2533 ทั้ง 3 ท่านได้แก่นายนิพนธ์ ปัทมสิงห์ ณ อยุธยา วิศวกรระดับ 11 เขต 1 อดีตหัวหน้ากองบำรุงรักษาสถานีไฟฟ้าย่อยเขต 1 วิทยากรกลุ่มกิจกรรมคิวซี และผู้สนับสนุนกลุ่มกิจกรรมคิวซีของฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่ง นายศุภชัย วัฒนธีระ วิศวกรระดับ 8 สำนักวิจัยและพัฒนา อดีตหัวหน้าแผนกบำรุงรักษาสถานีไฟฟ้าย่อยเขต 2 กองบำรุงรักษาสถานีไฟฟ้าย่อยเขต 2 ฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่ง วิทยากรกลุ่มกิจกรรมคิวซี อดีตหัวหน้ากลุ่มและที่ปรึกษากลุ่มร่วมจัดนิทรรศการ ซึ่งเป็นกลุ่มกิจกรรมคิวซีที่มีผลงานดีที่สุดของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และนายอุดมทรัพย์สันติ หัวหน้าแผนกระบบรีเลย์ 1 กองระบบรีเลย์ ฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่ง หัวหน้ากลุ่มและสมาชิกกลุ่มกิจกรรมคิวซี

เหตุที่เลือกสัมภาษณ์บุคคลทั้ง 3 ท่านนี้เพราะ 2 ท่านแรกเป็นนักวิชาการกลุ่มกิจกรรมคิวซี และนักปฏิบัติการผู้บุกเบิกกลุ่มกิจกรรมคิวซีของฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่ง ท่านที่ 3 เป็นนักปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการทำกิจกรรมคิวซีมานาน ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ถือได้ว่าเป็นข้อมูลสำคัญและเชื่อถือได้