



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กนต์ธีร์ กุลชน. คิวซีเซอร์เคิล: หัวใจของการบริหารแบบญี่ปุ่น. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
เรือนแก้ว, 2530.
- กล้าหาญ วรพทธร. กลุ่มคุณภาพ (วิซีญี่ปุ่น). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เอเชีย
เพรส, 2527.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย. คู่มือการพิมพ์วิทยานิพนธ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- ประวิทย์ จงวิศาล และวิจิตรา จงวิศาล. คู่มือทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงาน.
กรุงเทพมหานคร: เจริญผล, 2526.
- วิเชียร เกตุสิงห์. สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: บริษัท
สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2526.
- สมยศ นาวีการ. QC: การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ,
2526.
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. คิวซีเซอร์เคิล: รูปแบบหนึ่งของการบริหารงาน.
กรุงเทพมหานคร: โดนามิคมีเดีย, 2526.
- สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). การศึกษา Q.C. Circle ด้วยตัวอย่างจริง.
กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2527.
- _____. มหกรรม QC Circle ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: บริษัทประชาชน จำกัด,
2531.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคนอื่น ๆ. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. ระยอง: สำนักรวม
การพิมพ์, 2526.
- สุรศักดิ์ นานานุกูล. การริเริ่มและการบริหารโครงการ QC ในสหรัฐอเมริกาและไทย.
ม.ป.ท., ม.ป.ป.
- _____. คู่มือ QC: หลักการพื้นฐานของกลุ่มสร้างคุณภาพงานในญี่ปุ่นและไทย.
ม.ป.ท., ม.ป.ป.
- สำนักงานส่งเสริมคิวซีแห่งประเทศไทย. มหกรรมคิวซีแห่งประเทศไทยครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร: บริษัทประชาชน จำกัด, 2531.

อุทุมพร (ทองอุทัย) จามรมาน. แบบสอบถาม: การสร้างและการใช้. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

บทความ

เฉลิมพงษ์ (นามแฝง). "Q.C. ในประเทศสิงคโปร์." ธุรกิจการเงิน 3(สิงหาคม 2527): 42-50.

ชัยพร วิชชาวุธ. "การนำ Q.C. Circle มาใช้ในโรงเรียน." วารสารครุศาสตร์ 2(ตุลาคม-ธันวาคม 2526): 68-84.

ธงชัย สันติวงศ์. "ควิซี: เส้นทางการบริหารสายที่มีอยู่จริงหรือ." ผู้นำ 1(มีนาคม 2526): 62-70.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ และดิลก ดิลกานนท์. "มาตรวัดทัศนคติตามวิธีการของลิเคิร์ท." วารสารการวัดผลการศึกษา 5(กันยายน-ธันวาคม 2526): 25-37.

สมพงษ์ จีระประภาพันธ์. "การนำ Q.C. Circle มาใช้ในการพัฒนาองค์การ." วารสารบริหารธุรกิจ 6(ตุลาคม-ธันวาคม 2524): 53-68.

"อังกฤษฝากความหวังไว้กับ QCC." แนวการบริหาร 1(มีนาคม 2527): 42-43.

เอกสารอื่น ๆ

กรมพลศึกษา, ฝ่ายแผนงานและติดตามผล. รายงานการวิจัยเรื่อง การทดลองนำกิจกรรมกลุ่มพัฒนาคุณภาพงานมาใช้ในกรมพลศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาการพิมพ์, 2529.

_____. รายงานการวิจัยเรื่อง การทดลองนำกิจกรรมกลุ่มพัฒนาคุณภาพงานมาใช้ในกรมพลศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายแผนงานและติดตามผล, 2530.

นัฐชิน ภาวะสัมพันธ์. "ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรมควิ.ซี. ของกองการผลิต โรงพิมพ์ธนบัตร ธนาคารแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

นัยนา ลีสุขสันต์. "การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำกลุ่มคุณภาพมาใช้ในธุรกิจอุตสาหกรรม การผลิตของประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

- เน็ญจันทร์ วรณรัตน์. "ผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มควบคุมคุณภาพในการแก้ปัญหาวงจรไฟฟ้าของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- วรัญญา ชีรธรรมากร. "ผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มควบคุมคุณภาพในการแก้ปัญหาระเบียบวินัยในชั้นเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- วีระ พังรักษ์. "การศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นโดยการทดลองทำกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ." วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ และดิเน ปรัชญงฤทธิ. "ความเป็นไปได้ในการนำแนวคิดควิซีมาใช้ในระบบราชการไทย." รายงานการวิจัย สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร, 2529.
- สมนึก ทองเอี่ยม. "ผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงานต่อการรับรู้สภาพการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยเกษตรกรรมชลบุรี." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- สุภชัย ปัทมศิริ. "ปัจจัยกำหนดความสำเร็จของกลุ่มกิจกรรมควิซีในประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

สัมภาษณ์

- นิพนธ์ ปัทมสิงห์ ณ อุษงยา. วิศวกรระดับ 11 เขต 1 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สัมภาษณ์, 7 กุมภาพันธ์ 2533.
- ศุภชัย วัฒนเชิระ. วิศวกรระดับ 8 สำนักวิจัยและนิตนา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2533.
- อุคม ทรงแย้งสันติ. หัวหน้าแผนกระบบรีเลย์ 1 กองระบบรีเลย์ ฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่ง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2533.

ภาษาต่างประเทศหนังสือ

- Ausubel, D. P. Educational Psychology: A Cognitive View. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1968.
- Broxis, P. F., ed. Applied Social Sciences Index & Abstracts. London: Library Association Publishing Ltd., 1987.
- Cole, R. E. Work, Mobility and Participation: A Comparative Study of American and Japanese Industry. Berkeley: University of California Press, 1980.
- Crocker, O. L., et al. Quality Circle: A Guide to Participation and Productivity. New York: Facts On File Publications, 1984.
- Davis, K., and Newstrom, J. W. Human Behavior at Work: Organizational Behavior. 7th ed. New York: McGraw-Hill Book Company, 1985.
- Feldman, R. S. Social Psychology: Theories, Research and Applications. New York: McGraw-Hill Book Company, 1985.
- Gagne, R. M. The Conditions of Learning. 3rd ed. New York: Rinehart and Winston, 1977.
- Herzberg, F. Work and the Nature of Man. Cleveland: World Publishing, 1966.
- Herzberg, F., et al. The Motivation to Work. New York: Wiley, 1959.
- Ingle, S. Quality Circles Master Guide: Increasing Productivity with People Power. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1982.
- Koontz, H., and Weihrich, H. Management. 9th ed. New York: McGraw-Hill Book Company, 1988.
- Kossen, S. The Human Side of Organizations. 3rd ed. New York: Harper & Row, 1983.
- Luthans, F. Organizational Behavior. 4th ed. New York: McGraw-Hill Book Company, 1986.

- Maslow, A. H. Motivation and Personality. New York: Harper & Row, 1954.
- _____. Motivation and Personality. 2nd ed. New York: Harper & Row, 1970.
- McCormick, E. J., and Illgen, D. Industrial Psychology. 7th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1980.
- McCormick, E. J., and Illgen, D. Industrial and Organizational Psychology. 8th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1985.
- McGregor, D. The Human Side of Enterprise. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha, Ltd., 1960.
- Meggison, L. C. Human Resources: Cases & Concepts. New York: Harcourt, Brace & World, Inc., 1968.
- Parkinson, C. N. et al. Great Ideas in Management. Singapore: Federal Publications, 1985.
- Spence, J. T., ed. Achievement and Achievement Motives: Psychological and Sociological Approaches. San Francisco: W.H. Freeman and Company.
- Taylor, F. Scientific Management. New York: Harper and Row, 1911.
- Weather, Jr., W. B. and Davis, K. Personnel Management and Human Resources. 2nd ed. New York: McGraw-Hill Book Company, 1985.

บทวิจารณ์

- Abrose, J. R. "Quality Control Circles: The West Adopts Japanese Concept." International Management 35 (1980): 31-39.
- Argyris, C. "The Individual and Organization: Some Problems of Mutual Adjustment." Administrative Science Quarterly 2 (June 1957): 1-24.

- Helmer, F.T., and Gunatilake, S. "Hospital Efficiency Through Quality Circles." World Hospital 23(February 1987): 22-25.
- "How Japan Does It." Time (March 1981): 6-15.
- Lawler, III., E. E. "Strategies for Improving the Quality of Work Life." American Psychologist (May 1982): 23-36.
- Lawler, III., E. E., and Ledford, Jr. G. E. "Productivity and the Quality of Work Life." National Productivity Review (Winter 1982-1983): 23-36.
- Marks, M. L., et al. "Employee Participation in a Quality Circle Program: Impact on Quality of Work Life, Productivity, and Absenteeism." Journal of Applied Psychology 71 (February 1986): 61-69.
- Shetty, Y. K. "Managerial Power and Organizational Effectiveness: A Contingency Analysis." Journal of Management Studies (May 1978): 178-181.
- Yager, E. "Examining the Quality Control Circle." Personnel Journal 58 (October 1979): 682-708.

เอกสารอื่น ๆ

- Krigsman, N. "Quality Control Circles and Feedback: Effects on Productivity and Absenteeism." Ph.D. Dissertation, School of Industrial Psychology, Hofstra University, 1983.
- Platten, P. E. "The Investigation of Organizational Commitment as a Source of Motivation in Quality Control Circles." Ph.D. Dissertation, School of Industrial Psychology, New York University, 1984.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ความเที่ยงแบบวิธีของครอนแบรค อัลฟา

$$\text{สูตร} \quad \alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	คือ	สัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบวัด
	k	คือ	จำนวนข้อคำถามในแบบวัด
	S_i^2	คือ	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนในข้อคำถามแต่ละข้อ
	S_t^2	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนจากแบบวัดทั้งฉบับ

2. ตัวกลางเลขคณิต

$$\text{สูตร} \quad \bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	\bar{X}	คือ	ตัวกลางเลขคณิต
	$\sum X$	คือ	ผลรวมของคะแนน
	N	คือ	จำนวนคะแนนทั้งหมด

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$\text{สูตร} \quad S.D. = \sqrt{\frac{\sum X^2}{N} - \left(\frac{\sum X}{N} \right)^2}$$

เมื่อ	S.D.	คือ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X$	คือ	ผลรวมของคะแนน
	$\sum X^2$	คือ	ผลรวมของกำลังสองของคะแนน
	N	คือ	จำนวนคะแนนทั้งหมด

4. ถ้าหากจำแนกของแบบสำรวจเกี่ยวกับการทำงานแต่ละข้อโดยใช้ค่าที่ (t - test)

$$\text{สูตร} \quad t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{N}}}$$

เมื่อ	X_H	คือ	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนสูง
	X_L	คือ	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ได้คะแนนต่ำ
	S_H^2	คือ	คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มคะแนนสูง
	S_L^2	คือ	คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มคะแนนต่ำ
	N	คือ	จำนวนของผู้ตอบในแต่ละกลุ่ม

5. ทดสอบคะแนนภาวะบุคลิกภาพแบบ Y โดยใช้ค่าที่ (t - test)

$$\text{สูตร} \quad t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

เมื่อ	X_1	คือ	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
	X_2	คือ	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
	S_1^2	คือ	คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1
	S_2^2	คือ	คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2
	N_1	คือ	จำนวนคนในกลุ่มที่ 1
	N_2	คือ	จำนวนคนในกลุ่มที่ 2

6. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	$k-1$	$SS_b = T^2_j/n - T^2/n$	$MS_b = SS_b/k-1$	MS_b/MS_w
ภายในกลุ่ม	$N-k$	$SS_w = \bar{X}^2_{1j} - T^2_j/n$	$MS_w = SS_w/N-k$	
รวมทั้งหมด	$N-1$	$SS_t = \bar{X}^2_{1j} - T^2/N$	$MS_t = SS_t/N-1$	

เมื่อ	T^2	=	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	T^2_j	=	ผลรวมกำลังสองของคะแนนแต่ละกลุ่ม
	\bar{X}^2_{1j}	=	ผลรวมกำลังสองของคะแนนแต่ละจำนวน
	N	=	จำนวนคนทั้งหมด
	n	=	จำนวนคนในแต่ละกลุ่ม
	k	=	จำนวนกลุ่มที่เปรียบเทียบกัน
	SS	=	ผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
	SS_b	=	ผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	SS_w	=	ผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสองภายในกลุ่ม
	SS_t	=	ผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสองรวม
	MS	=	ความแปรปรวน
	MS_b	=	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	=	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	MS_t	=	ความแปรปรวนรวม
	F	=	อัตราส่วนความแปรปรวนของฟิชเชอร์

7. การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

วิธีการ

1. หาค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่ละคู่ โดยใช้สัญลักษณ์ต่างกันไป ดังนี้

$$\hat{\psi} = \bar{X}_i - \bar{X}_j$$

2. หาค่าความแปรปรวนของผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยดังนี้

$$\hat{\sigma}_{\hat{\psi}} = \sqrt{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

3. เปิดตาราง F ที่ $df_1 = k-1$, $df_2 = N-K$ ตามระดับนัยสำคัญที่ตั้งไว้แล้วนำไปคูณกับค่า $k-1$ และหารากที่สอง ดังนี้

$$\sqrt{(k-1) \cdot F}$$

4. หาผลคูณระหว่างค่าสถิติที่ได้จากขั้นที่ 2 และขั้นที่ 3 ดังนี้

$$\hat{\sigma}_{\hat{\psi}} \sqrt{(k-1) \cdot F}$$

5. เปรียบเทียบค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (คือค่า $\hat{\psi}$ ที่ได้จากขั้นที่ 1) กับค่า $\hat{\sigma}_{\hat{\psi}} \sqrt{(k-1) \cdot F}$ ถ้าค่า $\hat{\psi}$ มากกว่าก็ไม่นยอมรับสมมติฐาน H_0 และสรุปว่า ค่าเฉลี่ยคู่นี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ภาคผนวก ข.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดบุคลิกภาพแบบ Y ของบุคคล 6 ท่าน ดังนี้

ศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชชาวุธ	ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.พรพรนราย ทวีณะประภา	ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หลุย จำปาเทศ	ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ	ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
นายวิมล อุ่นเอกลาก	ผู้อำนวยการฝ่ายฝึกอบรม การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
นายนิพนธ์ ปัทมสิงห์ ณ อยุธยา	วิศวกรระดับ 11 เขต 1 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ภาคผนวก ค.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสำรวจเกี่ยวกับการทำงาน

เฉพาะ

ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำกลุ่มกิจกรรมจิตวิชีเท่านั้น

แบบสำรวจเกี่ยวกับการทำงาน

คำชี้แจง

1. แบบสำรวจนี้ต้องการทราบความรู้สึก/ความคิดเห็น/ความต้องการเกี่ยวกับการทำงานของผู้ที่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมคิวซีของ กฟผ. มาแล้ว ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อหน้าที่การงานของท่านแต่จะเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษาและการพัฒนา กฟผ. และองค์กรอื่น ๆ ที่มีการทำกลุ่มกิจกรรมคิวซี
2. แบบสำรวจนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน
 - 2.1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว
 - 2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงาน
3. เมื่อท่านตอบแบบสำรวจเสร็จแล้ว โปรดส่งแบบสำรวจคืนที่หัวหน้าแผนกของท่านเพื่อรวบรวมส่งส่วนกลางกองต่อไป

ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง

แผนกฝึกอบรมด้านบริหาร

กองฝึกอบรมทั่วไป

ฝ่ายฝึกอบรม

โทร. 63743

ตอนที่ 1

แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง

- โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง [] หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้
(.....) ซึ่งตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน
- สังกัดของท่าน แขนง
กอง ฝ่าย
 - ชื่อกลุ่มกิจกรรมคิวซีที่ท่านเป็นสมาชิก
 - ท่านทำกิจกรรมคิวซีมาแล้วกี่กิจกรรมหรือกี่เรื่อง ?

<input type="checkbox"/> 1 กิจกรรม	<input type="checkbox"/> 2 กิจกรรม
<input type="checkbox"/> 3 กิจกรรม	<input type="checkbox"/> 4 กิจกรรม
<input type="checkbox"/> 5 กิจกรรม	<input type="checkbox"/> 6 กิจกรรม
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ	
 - กลุ่มกิจกรรมคิวซีที่ท่านเป็นสมาชิกเคยชนะที่ 1 ที่ 2 หรือที่ 3 จากการเสนอผลงาน
กิจกรรมคิวซีในระดับฝ่ายของฝ่ายบำรุงรักษาระบบส่งหรือไม่ ?

<input type="checkbox"/> เคย	<input type="checkbox"/> ไม่เคย
------------------------------	---------------------------------
 - ท่านเป็นหรือเคยเป็นหัวหน้ากลุ่ม (ประธานกลุ่ม) รองหัวหน้ากลุ่ม (รองประธานกลุ่ม)
หรือเลขานุการกลุ่มกิจกรรมคิวซี ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่ง หรือไม่ ?

<input type="checkbox"/> เคย	<input type="checkbox"/> ไม่เคย
------------------------------	---------------------------------
 - ท่านเป็นหรือเคยเป็นผู้เสนอผลงานหรือร่วมเสนอผลงาน (ฉายแผ่นใส) กิจกรรมคิวซีของ
กลุ่มที่ท่านเป็นสมาชิกหรือไม่ ?

<input type="checkbox"/> เคย	<input type="checkbox"/> ไม่เคย
------------------------------	---------------------------------
 - ปัจจุบันกลุ่มกิจกรรมคิวซีที่ท่านเป็นสมาชิกอยู่มีสถานะอย่างไร ?

<input type="checkbox"/> ยังทำกิจกรรมคิวซีอยู่อย่างต่อเนื่อง (คือ ทำเรื่องหนึ่งเสร็จแล้วก็ทำเรื่องต่อไป)
<input type="checkbox"/> ยังทำกิจกรรมคิวซีอยู่แต่ไม่ต่อเนื่อง (คือ ทำ ๆ หยุด ๆ)
<input type="checkbox"/> เลิกทำกิจกรรมคิวซีแล้ว
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงาน

คำชี้แจง

1. แบบสำรวจในส่วนนี้มี 60 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยข้อความ 2 ข้อความ เปรียบเทียบกันเป็นคู่ ๆ คือ ข้อความ ก. และ ข.
2. ขอให้ท่านพิจารณาว่า ข้อความ ก. และ ข. ในแต่ละคู่ นั้น ข้อใดตรงกับความรู้สึก/ความต้องการ/ความคิดเห็นในชีวิตการทำงานของท่านในปัจจุบัน มากน้อยเพียงใด แล้วตัดสินใจให้คะแนนด้วยการกรอกคะแนนหลังอักษร ก. และ ข. ในช่องคะแนนทางขวามือของแต่ละข้อความนั้น โดยมีคะแนนคู่ละ 5 คะแนน และมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

2.1 ถ้าท่านเห็นด้วยกับข้อ ก. เพียงข้อเดียว แต่ไม่เห็นด้วยกับ ข้อ ข. เลย ให้ ก. = 5 คะแนน ข. = 0 คะแนน ดังตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	คะแนน
1.	ก. เงินสำคัญกว่าเกียรติ	ก. 5
	ข. เกียรติสำคัญกว่าเงิน	ข. 0

2.2 ถ้าท่านเห็นด้วยกับข้อ ข. เพียงข้อเดียว แต่ไม่เห็นด้วยกับ ข้อ ก. เลย

ให้ ข. = 5 คะแนน ก. = 0 คะแนน ดังตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	คะแนน
1.	ก. เงินสำคัญกว่าเกียรติ	ก. 0
	ข. เกียรติสำคัญกว่าเงิน	ข. 5

2.3 ถ้าท่านเห็นด้วยกับข้อ ก. มาก แต่เห็นด้วยกับข้อ ข. เล็กน้อย

ให้ ก. = 4 คะแนน ข. = 1 คะแนน ดังตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	คะแนน
1.	ก. เงินสำคัญกว่าเกียรติ	ก. 4
	ข. เกียรติสำคัญกว่าเงิน	ข. 1

2.4 ถ้าท่านเห็นด้วยกับข้อ ข. มาก แต่เห็นด้วยกับข้อ ก. เล็กน้อย

ให้ ข. = 4 คะแนน ก. = 1 คะแนน ดังตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	คะแนน
1.	ก. เงินสำคัญกว่าเกียรติ	ก. 1
	ข. เกียรติสำคัญกว่าเงิน	ข. 4

2.5 ถ้าท่านเห็นด้วยกับข้อ ก. มากกว่าข้อ ข. เพียงเล็กน้อย

ให้ ก. = 3 คะแนน ข. = 2 คะแนน ดังตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	คะแนน
1.	ก. เงินสำคัญกว่าเกียรติ	ก. 3
	ข. เกียรติสำคัญกว่าเงิน	ข. 2

2.6 ถ้าท่านเห็นด้วยกับข้อ ข. มากกว่าข้อ ก. เพียงเล็กน้อย

ให้ ข. = 3 คะแนน ก. = 2 คะแนน ดังตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	คะแนน
1.	ก. เงินสำคัญกว่าเกียรติ	ก. 2
	ข. เกียรติสำคัญกว่าเงิน	ข. 3

ดังนั้น การให้คะแนนของท่านจะต้องเป็นไปตามรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งตามเกณฑ์ในข้อ 2.1-2.6

คือ

ก. 5	หรือ	ก. 0	หรือ	ก. 4	หรือ	ก. 1	หรือ	ก. 3	หรือ	ก. 2
ข. 0	หรือ	ข. 5	หรือ	ข. 1	หรือ	ข. 4	หรือ	ข. 2	หรือ	ข. 3

หากท่านเห็นด้วยกับข้อความทั้ง ก และ ข เท่า ๆ กัน หรือไม่เห็นด้วยกับทั้ง 2 ข้อความ โปรดตัดสินใจให้คะแนนข้อ ก. มากกว่า ข้อ ข. หรือ ข้อ ข. มากกว่าข้อ ก. ตามเกณฑ์การให้คะแนนในข้อ 2.1 ถึง 2.6 เสมอ โดยไม่มีการให้คะแนนเท่ากันหรือไม่ให้คะแนนเลย และคะแนนรวมแต่ละคู่ต้องเป็น 5 เสมอ

โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ

ตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน

ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง

ชื่อที่	ข้อความ	คะแนน
1.	ก. ทุกวันนี้ฉันทำงานด้วยความกระตือรือร้น	ก....
	ข. ทุกวันนี้ฉันทำงานไปเรื่อย ๆ ตามหน้าที่	ข....
2.	ก. หากมีความผิดพลาดในการทำงานของหน่วยงานของฉันเกิดขึ้น ฉันจะพิจารณาก่อนว่าสมควรจะรายงานผู้เกี่ยวข้องหรือไม่	ก....
	ข. หากฉันพบปัญหาความผิดพลาดของงานในหน่วยงานของฉัน ฉันจะรายงาน ผู้เกี่ยวข้องโดยไม่ชักช้า	ข....
3.	ก. ฉันชอบทำงานแบบคิดเองทำเอง	ก....
	ข. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่คิด ฉันมีหน้าที่ทำ	ข....
4.	ก. ฉันทำงานเพื่อความมั่นคงของชีวิต	ก....
	ข. ฉันทำงานเพื่อความสำเร็จของงาน	ข....
5.	ก. ฉันทำงานโดยมีผลงานเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี	ก....
	ข. ฉันทำงานโดยมีผลงานสม่ำเสมอในแต่ละปี	ข....
6.	ก. งานที่ต้องใช้จินตนาการซับซ้อนทำให้ฉันปวดหัว	ก....
	ข. ฉันชอบทำงานที่ต้องใช้การจินตนาการ	ข....

	ก. บางครั้งฉันทำงานเพลินจนเลยเวลาพัก	ก....
7.		
	ข. บางครั้งฉันอยากให้ออกถึงเวลาพักหรือเลิกงานเร็ว ๆ	ข....
	ก. หากฉันต้องทำงานตอนเย็น ฉันควรได้ค่าล่วงเวลา	ก....
8.		
	ข. หากงานของฉันไม่เสร็จ ฉันมักอยู่ ยืนหรือนำไปทำต่อที่บ้าน	ข....
	ก. ฉันชอบงานที่เปิดโอกาสให้ฉันทำด้วยตนเอง	ก....
9.		
	ข. ฉันชอบทำงานภายใต้การสั่งการของผู้บังคับบัญชา	ข....
	ก. เงินทองมีความสำคัญต่อชีวิตของฉันมาก	ก....
10.		
	ข. ความสำเร็จของงานมีคุณค่าต่อชีวิตของฉันมาก	ข....
	ก. ฉันมักทำงานเสร็จตามแผนที่ได้วางไว้	ก....
11.		
	ข. บางครั้งงานของฉันเสร็จล่าช้ากว่าที่กำหนดไว้	ข....
	ก. ฉันชอบทำงานตามขั้นตอนที่มีอยู่	ก....
12.		
	ข. การทำงานตามขั้นตอนทีละขั้น เป็นสิ่งจืดชืดสำหรับฉัน	ข....
	ก. ฉันทำงานด้วยความเต็มใจ	ก....
13.		
	ข. ฉันทำงานด้วยความเบื่อใจ	ข....

- |-----|-----|
- | | ก. วิธีการทำงานที่ฉันปฏิบัติอยู่เป็นวิธีที่ดีอยู่แล้ว | ก.... |
- | 14. | |-----|
- | | ข. ฉันคิดอยู่เสมอว่างานของฉันยังมีจุดที่จะต้องปรับปรุงอีกมาก | ข.... |
- |-----|-----|
- | | ก. ฉันสามารถทำงานของฉันได้ดีโดยไม่ต้องให้ผู้บังคับบัญชาชี้แนะ | ก.... |
- | 15. | |-----|
- | | ข. การชี้แนะของผู้บังคับบัญชาช่วยลดข้อผิดพลาดในการทำงานของฉันได้ | ข.... |
- |-----|-----|
- | | ก. ฉันชอบงานที่ให้ผลตอบแทนสูง | ก.... |
- | 16. | |-----|
- | | ข. ฉันชอบงานที่ทำแล้วมีโอกาสสำเร็จ | ข.... |
- |-----|-----|
- | | ก. ฉันทำงานร่วมกับคนอื่นได้ดี | ก.... |
- | 17. | |-----|
- | | ข. ฉันชอบทำงานที่อาศัยความสามารถส่วนตัว | ข.... |
- |-----|-----|
- | | ก. ฉันเชื่อว่าปัญหาใด ๆ ก็ตามจะมีวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว | ก.... |
- | 18. | เท่านั้น |-----|
- | | ข. ฉันเชื่อว่าปัญหาใด ๆ ก็ตาม มีวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมหลายวิธี | ข.... |
- |-----|-----|
- | | ก. ฉันภูมิใจในงานที่ฉันทำ | ก.... |
- | 19. | |-----|
- | | ข. มีงานอื่นที่สำคัญกว่างานของฉัน | ข.... |
- |-----|-----|
- | | ก. หากฉันมาทำงานสายย่อมไม่เป็นผลดีต่อตัวฉันเอง | ก.... |
- | 20. | |-----|
- | | ข. หากฉันมาทำงานสายย่อมกระทบต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ | ข.... |
- |-----|-----|

- | | | |
|-----|---|-------|
| | ก. สายการบังคับบัญชาที่เคร่งครัดทำให้ฉันทำงานไม่สะดวก | ก.... |
| 21. | | |
| | ข. สายการบังคับบัญชาที่เคร่งครัด ทำให้ฉันทำงานด้วยความเรียบร้อย | ข.... |
| | ก. ฉันต้องการชีวิตการทำงานที่ราบรื่น | ก.... |
| 22. | | |
| | ข. ฉันอยากทำงานที่น้อยคนนักจะทำได้ | ข.... |
| | ก. หากให้ฉันเป็นประธานในการประชุม ฉันจะนำประชุม ได้ดีกว่าเพื่อนของฉัน | ก.... |
| 23. | | |
| | ข. หากเลือกได้ฉันอยากให้คนอื่นเป็นผู้นำในการประชุม | ข.... |
| | ก. ฉันมักจะแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาทำงานภายในกรอบของกฎระเบียบ | ก.... |
| 24. | | |
| | ข. ฉันชอบใช้การสมมุติเพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงาน | ข.... |
| | ก. ฉันทำงานอย่างสนุกสนาน | ก.... |
| 25. | | |
| | ข. งานของฉันน่าเบื่อหน่าย | ข.... |
| | ก. ฉันลางานในช่วงที่ยังยุ่ง ๆ | ก.... |
| 26. | | |
| | ข. ฉันลางานในช่วงที่งานสบาย ๆ | ข.... |
| | ก. ฉันชอบตัดสินใจปัญหาในการทำงานของฉันด้วยตัวฉันเอง | ก.... |
| 27. | | |
| | ข. หากฉันมีปัญหาฉันชอบขอคำปรึกษาในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา | ข.... |

	ก. ฉันต้องการความก้าวหน้าในเรื่องเงินเดือนและตำแหน่ง	ก....
28.		
	ข. ฉันต้องการพัฒนาความสามารถในการทำงาน	ข....
	ก. ฉันอาศัยความรู้และความชำนาญหลาย ๆ อย่างในการทำงาน	ก....
29.		
	ข. ฉันอาศัยความรู้และความชำนาญเฉพาะด้านเทคนิคเป็นหลักในการทำงาน	ข....
	ก. ฉันคิดว่า หนึ่งบวกหนึ่งต้องเป็นสอง	ก....
30.		
	ข. ในความเห็นของฉัน หนึ่งบวกหนึ่งอาจเป็นสิบเอ็ดก็ได้	ข....
	ก. งานคือชีวิตจิตใจของฉัน	ก....
31.		
	ข. งานคือสิ่งที่ฉันต้องทำเพราะเป็นหน้าที่	ข....
	ก. หากฉันเสนอข้อคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงงานต่อผู้บังคับบัญชาฉันอาจได้รับ ภาระเพิ่ม	ก....
32.		
	ข. ฉันชอบเสนอแนะผู้บังคับบัญชาในเรื่องงานแม้ว่าอาจจะต้องมีภาระเพิ่ม ก็ตาม	ข....
	ก. ฉันทำงานด้วยความตั้งใจเสมอไม่ว่าผู้บังคับบัญชาจะเข้มงวดหรือ ผ่อนปรนก็ตาม	ก....
33.		
	ข. ช่วงไหนที่ผู้บังคับบัญชาเข้มงวดกวดขัน ฉันจะตั้งใจทำงานเป็นพิเศษ	ข....

34.	ก. หากฉันทำงานได้ตามมาตรฐาน ฉันถือว่าประสบความสำเร็จแล้ว	ก....
	ข. การได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่ทำงานได้ยอดเยี่ยมเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อฉันมาก	ข....
35.	ก. ฉันพัฒนาวิธีการทำงานจนผลงานของฉันมีคุณภาพดีขึ้นในแต่ละปี	ก....
	ข. งานที่ฉันทำมีคุณภาพใกล้เคียงกันในแต่ละปี	ข....
36.	ก. ฉันคล้อยตามวิธีการทำงานของคนส่วนใหญ่	ก....
	ข. วิธีการทำงานของฉันต่างไปจากคนอื่น	ข....
37.	ก. งานของฉันเป็นงานที่มีความสำคัญ	ก....
	ข. งานของฉันเป็นงานสามัญธรรมดา	ข....
38.	ก. หากผลงานของฉันมีข้อผิดพลาด คนที่รับช่วงต่อจากฉันจะจัดการแก้ไขได้เอง	ก....
	ข. ฉันมักคิดเสมอว่า งานที่ผ่าเมื่อฉันไปจะสร้างปัญหาแก่ผู้รับช่วงงานต่อจากฉันหรือไม่	ข....
39.	ก. ฉันทำงานด้วยความรอบคอบในทุกสถานการณ์	ก....
	ข. ฉันทำงานด้วยความรอบคอบเพราะไม่อยากให้ผู้บังคับบัญชาตำหนิภายหลัง	ข....

	ก. งานของฉันเป็นงานที่มั่นคงและมีสวัสดิการดี	ก....
40.	ข. งานที่ฉันทำงานเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ	ข....
	ก. ฉันรู้ความสัมพันธ์ของงานในหน่วยงานของฉันทั้งหมด	ก....
41.	ข. ฉันรู้เฉพาะงานที่ฉันทำ	ข....
	ก. การปรับปรุงเล็ก ๆ น้อย ๆ ในงานของฉันไม่สอดคล้องการน้อยมาก	ก....
42.	ข. การแก้ไขปรับปรุงเล็ก ๆ น้อย ๆ ในงานของฉันอาจก่อให้เกิดผลดีมหาศาลต่อการ	ข....
	ก. ฉันรู้สึกเบื่อในช่วงที่ไม่ได้ทำงานติดต่อกันหลาย ๆ วัน	ก....
43.	ข. การทำงานติดต่อกันหลาย ๆ วันทำให้ฉันรู้สึกเบื่อและล้า	ข....
	ก. ฉันมักจะมองข้ามสิ่งผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ ของการทำงาน	ก....
44.	ข. ฉันมักจะใส่ใจต่อสิ่งผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ ของงานมากกว่าเพื่อนร่วมงานของฉัน	ข....
	ก. ฉันรู้สึกผิดหวังถ้าฉันมาทำงานสาย	ก....
45.	ข. หากฉันมาทำงานสายอาจมีผลกระทบต่อความดีความชอบ	ข....

	ก. ฉันอยากได้ผลตอบแทนการทำงานเพิ่มขึ้น	ก....
46.		
	ข. ฉันอยากให้ข้อเสนอของฉันได้รับการนำไปปฏิบัติในการทำงาน	ข....
	ก. ฉันมีวิธีการทำงานที่ปลอดภัย	ก....
47.		
	ข. วิธีการทำงานของฉันอาจเกิดอันตรายได้	ข....
	ก. ฉันมักจะประหม่อมความเห็นของคนอื่นว่าดีหรือไม่ดีที่ที่ เขาแสดงความเห็นออกมา	ก....
48.		
	ข. ฉันมักจะใคร่ครวญอย่างถี่ถ้วนก่อนที่จะประหม่อมความเห็นของคนอื่นว่าเป็นอย่างไร	ข....
	ก. ฉันพึงพอใจในงานที่ฉันทำอยู่	ก....
49.		
	ข. หากเลือกได้ฉันอยากเปลี่ยนไปทำงานอื่น	ข....
	ก. เรื่องไหนที่อาจผิดพลาดได้ง่าย ฉันจะเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจ	ก....
50.		
	ข. ฉันขี้เต้หากได้รับการมอบหมายให้ทำงานมากกว่าคนอื่น	ข....
	ก. ฉันไม่ไปทานข้าวก่อนเวลานักเที่ยง	ก....
51.		
	ข. ฉันทานข้าวก่อนเวลานักเที่ยง	ข....

	ก. ทุกวันนี้ฉันทำงานเท่าที่จะ ไม่ถูกผู้บังคับบัญชาตำหนิ	ก....
52.	ข. ทุกวันนี้ฉันทำงานเต็มกำลังความสามารถเพื่อ ให้ผู้อื่นยอมรับ	ข....
	ก. ฉันมีวิธีการทำงานให้สำเร็จ โดยใช้เวลาน้อยลง	ก....
53.	ข. ฉันไม่คิดว่างานของฉันจะมีวิธีการทำงานให้สำเร็จเร็วไปกว่าวิธีที่ทำอยู่	ข....
	ก. ฉันรู้สึกล้าละจากคนอื่นเสนอความเห็นที่ฉันไม่เห็นด้วย	ก....
54.	ข. ฉันมักจะสนับสนุนให้คนอื่นแสดงความคิดเห็นไม่ว่าฉันจะเห็นด้วยกับความเห็นนั้นหรือไม่ก็ตาม	ข....
	ก. ในเวลาทำงาน ฉันรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	ก....
55.	ข. ในวันที่ฉันทำงาน ฉันรู้สึกว่าเวลาช่างผ่านไปอย่างเชื่องช้า	ข....
	ก. ฉันไม่ต้องพินิจกับงานของฉันมากนักเพราะมีผู้บังคับบัญชาคอยตรวจสอบ และแก้ไขข้อผิดพลาดให้	ก....
56.	ข. หากฉันทำงานไม่รอบคอบ จะทำให้ผู้บังคับบัญชาต้องเพิ่มภาระในการตรวจสอบ	ข....
	ก. การกลับบ้านก่อนเวลาเลิกงาน เป็นสิ่งที่ฉันไม่ประพฤติ	ก....
57.	ข. บางครั้งฉันกลับบ้านก่อนเวลาเลิกงาน	ข....

58.	ก. ฉันอยากทำงานที่มีความเสี่ยงสูง	ก....
	ข. ฉันไม่ชอบงานที่เสี่ยงต่อการผิดพลาดได้ง่าย	ข....
59.	ก. ฉันและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลในการทำงาน	ก....
	ข. ฉันทำงานโดยไม่อาศัยข้อมูลข่าวสารจากเพื่อนร่วมงาน	ข....
60.	ก. ฉันรู้สึกอึดอัดและวุ่นวายในบรรยากาศการประชุมที่มีผู้เสนอความเห็น กันมาก ๆ	ก....
	ข. ฉันชอบบรรยากาศที่มีคนเสนอความเห็นกันมาก ๆ	ข....



ประวัติผู้เขียน

นายเมธาวุฒิ นีรพรวิฑูร เกิดเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2500 ที่แขวงใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาตอนต้น-ปลายจากโรงเรียนพระแม่มารีย์ (ชาย) ที่มัธยมศึกษาปีที่ 1-5 จากโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รัฐศาสตร์บัณฑิต (เกียรตินิยม) สาขาการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2525 และพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. 2530

หน้าที่การงานในอดีต ดำรงตำแหน่งวิทยากรระดับ 5 แผนกฝึกอบรมด้านบริหาร กองฝึกอบรมทั่วไป ฝ่ายฝึกอบรม การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ปัจจุบัน ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ แผนกฝึกอบรม บริษัท ไทยออยล์ จำกัด