

ภาษาไทย

กรมการปกครอง. กองราชการส่วนท้องถิ่น. สัมภาษณ์นายเทียม อรรถวิเศษ หัวหน้าผาย
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น. ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๐.

กรมการปกครอง. วิทยาลัยการปกครอง สัมภาษณ์นายอรรถ คชพิมพ์ ผู้ช่วยอธิบดีวิทยาลัย
การปกครอง ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐.

จักกฤษณ์ นรนิติคุณการ. สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาค้ำจรงราชานุภาพกับกระ
หรววมหาไทโย. พระนคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
๒๕๐๖.

ชลอ ธรรมศิริ. การจัดการกับความขัดแย้ง. พระนคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๑๕.

ชำนาญ ยุบบูรณ์. การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจทางปกครองของกฎหมายไทย
พระนคร : โรงพิมพ์วิบูลกิจ, ๒๕๕๓.

ชุ กาดูจนประภร์. "คำบรรยายวิชารัฐประศาสนศาสตร์." คณะรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๐๖ (อักษราเนา).

ชูวงษ์ ฉายะบุตร. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น. พระนคร : โรง
พิมพ์สมาคมสังคมศาสตร์, ๒๕๑๐.

พิทยา สุวรรณชัย. "สังคมวิทยาชุมชนวิทยาและจิตวิทยาสังคม." สังคมศาสตร์ (มีนาคม,
๒๕๐๘), ๑๐๕ - ๑๐๘.

คำรง ลัทธพิพัฒน์. "แนวการศึกษาวิจัยรัฐประศาสนศาสตร์อเมริกันสำหรับชาวต่างประเทศ"
วารสารรัฐประศาสนศาสตร์. ฉบับที่ ๒ ปีที่ ๕ (กุมภาพันธ์, ๒๕๐๓), ๑๐-๑๕.

ทรงพล มลิกุล. รวมข้อเขียนชุดเขียนให้คิด. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศรีอนันต์, ๒๕๒๐.

ธวัช ธานีมิตร. การปรับปรุงเทศบาลด้วยระบบผู้จัดการ. เอกสารประกอบความรู้อ
การประชุมนโยบายเทศบาลแห่งประเทศไทย ครั้งที่ ๕ พระนคร :
โรงพิมพ์สวนทองถิ่น, ๒๕๑๑.

บุญชนะ อัดถาวร. ทฤษฎีการเมืองและการปกครอง. พระนคร : โรงพิมพ์จักรวัฒนา,
๒๕๐๓.

"ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๔๐." ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๗๖, ตอนที่ ๓
(๖ มกราคม ๒๕๐๒).

ประคินันท์ อูปรมย์. จิตวิทยา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศรีอนันต์, ๒๕๑๘.

ประหยัด หงษ์ทองคำ. "บทบาทในการบริหารระหว่างคณะเทศมนตรีกับพนักงานเทศบาล."
เอกสารประกอบความรู้การประชุมใหญ่นโยบายเทศบาลแห่งประเทศไทย ครัง
ที่ ๑๘. กรุงเทพฯ:วิบูลกิจ ๒๕๒๐, หน้า ๑๘๔-๒๓๕.

"ไม้ตรง" (นามแฝง). "คนละไม้คนละมือ." ทองถิ่น. ปีที่ ๑๖ เล่ม ๑๐ (ตุลาคม
๒๕๑๘), หน้า ๖๖-๗๐.

ฝน แสงสิ่งแก้ว, นายแพทย์. "มนุษย์สัมพันธ์." วารสารข้าราชการ ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑๑
(พฤศจิกายน , ๒๕๑๐), ๓๐-๓๘

พรศักดิ์ นองแฉว. "คำบรรยายวิชาการวิจัยทางรัฐศาสตร์." คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์-
มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๐ (อัครสาเนา)

ไพบูลย์ ช่างเรียน. ลักษณะสังคมไทยและการปกครองของไทย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนา
พานิช, ๒๕๑๓.

พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว. พระราชบันทึกเรื่อง "Democracy in Siam."
กองจดหมายเหตุแห่งชาติ.

"พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๘๖" ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๗๐, ตอนที่ ๑๔
(๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๔๘๖).

เมฆา สุกบรรทัด. "ความขัดแย้งต่อตนเอง" (Individual Conflict). วารสาร
รัฐศาสตร์นิเทศ. ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - มีนาคม, ๒๕๑๖), ๖๗๖๘.

มหาดไทย, กระทรวง. ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๐๒, เล่ม ๑๒. พระนคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๐๓.

มหาดไทย, กระทรวง. หนังสือถึงผู้ว่าราชการจังหวัด ลับ - เฉพาะ ความมากที่

๑๖๒๗/๒๕๐๒ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๐๒ เรื่องการแต่งตั้งคณะเทศมนตรี
ชั่วคราว.

ยงยุทธ วิชัยดิษฐ. "เทศบาลยุค win you" ท้องถิ่น. ปีที่ ๑๖ เล่ม ๑๒ (ธันวาคม,

๒๕๑๘), ๕๐-๕๖.

วิญญู อังคนารักษ์. "แนวความคิดเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น" รวมบทความ

ทางวิชาการ เล่มที่ ๑๘. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๑๘.

สำเนาพระราชหัตถเลขาส่วนพระองค์ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ถึง

เจ้าพระยาอมรรราช (บันสุขุม) กับประวัติพระยาอมรรราช. พระนคร : โรงพิมพ์

บำรุงธรรม, ๒๕๔๒.

สนธิ เตชานันท์. แผนพัฒนาการเมือง ไปสู่ระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระราชดำริของ

พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยเซชม,

๒๕๑๘.

สมพงษ์ เกษมสัน. การเมืองการปกครองของไทย. พระนคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น,

๒๕๑๒.

_____ สารานุกรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๗.

_____ การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๘.

อาชวัน วาทยานนท์. "มนุษย์สัมพันธ์กับราชการไทย". วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์. ปีที่ ๑๒
 เล่มที่ ๔ (ตุลาคม, ๒๕๑๗), ๒๕๑๓, ๑๘-๓๐.

อำนวยการวิทย์ ชูวงศ์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : แพร่พิทยา,
 ๒๕๑๘.

อมร รักษาสิทธิ์. "โอกาสทองของเทศบาล." ใน เอกสารประกอบการประชุมใหญ่
 สันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย ครั้งที่ ๑๐.พระนคร : โรงพิมพ์สวนทองถิ่น,
 ๒๕๑๒, ๒๑๒-๒๒๓.

อรุณ รัชธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๗.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



- Allport, Gordon. Personality : A Psychological Interpretation.
New York : Holt, 1937.
- Barker, R., and Lewin, R. Frustration and Regression : An
Experiment with Young Children. Ames : University of
Iowa Studies in Child Welfare, 1941.
- Berelson, Bernard, and Steiner Gary. Human Behavior. New
York : Hartcourt, Brace end World, 1964.
- Brake, Robert R., and Mouton, James S. "Break Through in
Organization Development." Harvard Business
Review, Vol. 11, No. 2 (1968). 54-62.
- Brown, Roger. Social Psychology. New York : The Free Press,
1965.
- Browning, Rufus. "The Interaction of Personality and
Political System in Decision to Run for Office :
Some data and a Simulation Technique ." Journal of
Social Inues, (July, 1968), 103-108.
- Cattell, Raymond B. Personality and Motivation : Structure
and Measurement. New York : World Book, 1957.
- Coser, Lewis. The Functions of Social Conflict. Glencoe,
Illinois : The Free Press, 1956.
- Dahl, Robert A. Modern Political Analysis. New Delhi :
Prentice - Hall of India, 1975.

- Litterer, Joseph A. (ed). Organization : Structure and Behavior,
Vol. I. New York : John Wiley and Sons, Inc., 1969.
- Drucker, Peter F. Concept of the Corporation. New York : The
John Day Co., 1946.
- Davis, Keith. Human Behavior at Work : Human Relations and
Organization Behavior. New York : McGraw. Hill Book
Co., 1972.
- Downs, Anthony. Inside Bureaucracy. Boston : Little, Brown
and Company, 1967.
- Edwards, David C. General Psychology. London : The Macmillan
Company, 1969.
- Freud, Sigmund. The Interpretation of Dreams. New York :
Macmillan, 1933.
- Greenwood, William T. Management and Organization Behavior
Theories : An Interdisciplinary Approach. Ohio :
South-Western Publishing Co., 1965.
- Hallowell, John H. The Moral Foundation of Democracy. Chicago:
University of Chicago Press, 1958.
- Hobbes, Thomas. The Leviathan , edited by Michael Oakeshott.
Oxford : Basil Blackwell, 1960.
- Jung, C.G. Analytical Psychology. New York : Pantheon Press,
1968.
- Karnjanaprakorn, Choop. "Municipal in Thailand as an
Institution and Process of Self-Government."
Unpublished Ph.D. Dissertation, Indiana University,
1958.

- Knowles, Henry P., and Saxberg, Boye O. "Human Relations and the Nature of Man." Harvard Business Review. (March-April, 1967), p.22-29.
- Koontz, Harold, and O'Donnell, Cyril (eds.). Management : A Book of Readings. San Francisco : McGraw - Hill Book Company, 1964.
- Lane, Robert E. Political Life. Glencoe : The Free Press, 1959.
- Lazarus, Richards. Personality and Adjustment. Englewood Cliffs: Prentice - Hall, Inc., 1963.
- Leisoman, Leonard. "A Study of Role Conception in Bureaucracy." Social Forces, Vol. XX VII (1949), 305-310.
- Likert, Rensis. The Human Organization. New York : McGraw Hill Book Co., 1967.
- March, James G., and Simon, Herbert A. Organization New York : John Wiley and Sons, Inc., 1958.
- Maslow, A.H. "A Preface to Motivational theory." Psychosomatic Medicine. (January, 1943) 85-89.
- _____. Motivational Personality, 2 nd ed. New York : Harper and Row, 1970.
- McClelland, David C. The Achieving Society. New York : The Free Press, 1961.
- McGregor, Douglas. The Human Side of Enterprise. New York : McGraw - Hill. 1960.

- Metcalf, Henry C., and Urwick, L. (eds.) Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follett. New York: Harper and Row, Publishers, 1940.
- Murray, Henry A., and Kluckhohn, Clyde (eds.). Personality in Nature Society and Culture. New York : Knopf, 1953.
- Passons, William R. Gestalt Approaches in Counseling. New York: Holt, Rinehard and Winston, 1975.
- Reddin, William J. Managerial Effectiveness. New York : McGraw-Hill Book Company, 1970.
- Ronken, Harriet O., and Lawrena, Paul R. Administrating Changes: A Case Study of Human and Relations in a Factory. Boston : Division of Research, Harvard Business School, 1972.
- Schelling, Thomas C. The Strategy of Conflict. Cambridge, Massachusetts : Harvard University Press, 1960.
- Simon, Herbert A. Administrative Behavior. New York : Macmillan Company, 1961.
- Sparks, Charles P. General Psychology. New York : Barnes and Noble, Inc., 1967.
- "Suffrage for Siam in Planned by King to Test Democracy." The New York Times, (Tuesday, April 28, 1931), p.16.
- Tullock, Gordon. The Politics of Bureaucracy. Washington, D.C: Public Affairs Press, 1965.
- Wallas, Graham. Human Nature in Politics. Lincoln : University of Nebraska Press, 1962.



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก.

รายชื่อเทศบาลที่ส่งแบบสอบถามคืนทั้งนายกเทศมนตรี
และปลัดเทศบาล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อเทศบาลที่ส่งแบบสอบถามคืนทั้งนายกเทศมนตรีและปลัดเทศบาล

- | | |
|----------------------------|--------------------------------|
| ๑. เทศบาลนครเชียงใหม่ | ๒๒. เทศบาลตำบลขลุง |
| ๒. เทศบาลเมืองอุตรธานี | ๒๓. เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา |
| ๓. เทศบาลเมืองชลบุรี | ๒๔. เทศบาลเมืองชัยภูมิ |
| ๔. เทศบาลเมืองพิษณุโลก | ๒๕. เทศบาลเมืองตาก |
| ๕. เทศบาลเมืองภูเก็ต | ๒๖. เทศบาลเมืองน่าน |
| ๖. เทศบาลเมืองกำแพงเพชร | ๒๗. เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ |
| ๗. เทศบาลตำบลบางคลา | ๒๘. เทศบาลเมืองพังงา |
| ๘. เทศบาลเมืองชุมแสง | ๒๙. เทศบาลเมืองแม่อองสอน |
| ๙. เทศบาลตำบลสุโขทัย-ลก | ๓๐. เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม |
| ๑๐. เทศบาลเมืองบางบัวทอง | ๓๑. เทศบาลตำบลหนองแค |
| ๑๑. เทศบาลตำบลตะลุง | ๓๒. เทศบาลเมืองอ่างทอง |
| ๑๒. เทศบาลเมืองบึงฉลวย | ๓๓. เทศบาลตำบลกันตัง |
| ๑๓. เทศบาลตำบลชะอำ | ๓๔. เทศบาลเมืองระยอง |
| ๑๔. เทศบาลเมืองยโสธร | ๓๕. เทศบาลเมืองลพบุรี |
| ๑๕. เทศบาลเมืองสุวรรณภูมิ | ๓๖. เทศบาลเมืองสงขลา |
| ๑๖. เทศบาลตำบลสองพี่น้อง | ๓๗. เทศบาลเมืองสระบุรี |
| ๑๗. เทศบาลตำบลนาสาร | ๓๘. เทศบาลเมืองกาญจนบุรี |
| ๑๘. เทศบาลเมืองหนองคาย | ๓๙. เทศบาลตำบลท่าใหม่ |
| ๑๙. เทศบาลเมืองเขียงราย | ๔๐. เทศบาลตำบลวัดสิงห์ |
| ๒๐. เทศบาลเมืองปัตตานี | ๔๑. เทศบาลเมืองพะเยา |
| ๒๑. เทศบาลเมืองสมุทรปราการ | |



“ภาคผนวก ข:”

แบบทดสอบบุคลิกภาพการบริหาร

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กองคลังส่วนท้องถิ่น

1 กุมภาพันธ์ 2520

เรื่อง ขอความร่วมมือกรอกแบบสอบถาม

เรียน ท่านนายกเทศมนตรี และปลัดเทศบาลที่เคารพ

ด้วยขณะนี้ กระผมกำลังดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับ เรื่องของบุคคลิกภาพของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ เพื่อเป็นวิทยานิพนธ์ที่จะนำเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และขอจะเดิยวกันผลของการวิจัยกันจะเป็นประโยชน์ต่อกรมการปกครองและท้องถิ่นเอง

ท่านเป็นบุคคลหนึ่งซึ่งกระผมเห็นว่ามีมีความสำคัญต่อการวิจัยครั้งนี้ จึงขอความร่วมมือมายังท่านได้โปรดกรอกแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ และส่งกลับคืนมายังกระผมด้วย กระผมขอรับรองว่าการกรอกแบบสอบถามของท่านจะถูกรักษาไว้เป็นความลับ และไม่ทำให้เกิดผลเสียหายแก่ท่านด้วยประการใด ๆ ทั้งสิ้น

ด้วยความเคารพอย่างสูง

(นายสมเจตน์ พันธุ์โฆสิต)

กองคลังส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง

การกรอกแบบสอบถามนี้ โปรดเลือกข้อที่ท่านคิดว่าเป็นการตัดสินใจของท่านเพียงข้อเดียวในหนึ่งข้อใหญ่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ที่หน้าข้อ คำถามในบางข้อ ท่านอาจจะตัดสินใจยาก แต่ขอให้ตัดสินใจเลือกข้อใดข้อหนึ่ง ซึ่งจะเป็นข้อที่อธิบายทัศนคติในการทำงานของท่านในสถานการณ์นั้น ๆ ได้ดีกว่าอีกข้อหนึ่ง

โปรดตอบรายละเอียดบางประการเกี่ยวกับตัวท่าน

- ก. อายุ
- 20 - 29 ปี
- 30 - 39 ปี
- 40 - 49 ปี
- 50 - ปีขึ้นไป
- ข. ระดับการศึกษา
- น.4 และต่ำกว่า ม.ศ. 3
- ม.ศ. 3 หรือเทียบเท่า
- ม.ศ. 5 และอนุปริญญา
- ปริญญาตรี และสูงกว่า
- ค. สถานภาพสมรส
- โสด
- แต่งงานแล้ว
- หย่าร้าง
- หม้าย
- ง. อาชีพเดิมก่อนดำรงตำแหน่งปัจจุบัน
- รับราชการ
- ศึกษาเล่าเรียน
- พ่อค้า, ผู้รับเหมา
- ธุรกิจส่วนตัว อื่น ๆ

แบบสอบถาม 64. ขอ

1.
 1. เขาจะเพิกเฉยต่อการที่ผู้ใดฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ ในเมื่อเขาแน่ใจว่าไม่มีคนอื่นอื่นรู้ถึงการกระทำฝ่าฝืนนั้น
 2. เมื่อเขาแจ้งถึงการวินิจฉัยสั่งการให้กระทำการใด ๆ อันไม่เป็นที่พึงพอใจแก่ใคร ๆ แล้ว เขาอาจอธิบายต่อผู้ใดบ้างกับบัญชาว่าผู้บังคับบัญชาของเขาเป็นผู้สั่งอย่างนั้น

2.
 1. ถ้าผู้ใดฝ่าฝืนบัญชาปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นที่พึงพอใจอยู่เสมอ ๆ ตลอดมา เขาก็จะคอยโอกาสต่อไปจนกว่าผู้ใดฝ่าฝืนบัญชาผู้นั้นจะย้ายไปมากกว่าที่จะเสนอให้ไล่ออก
 2. ถ้าผู้ใดฝ่าฝืนบัญชาคนใดคนหนึ่ง เข้ากับพรรคพวกไม่ได้ เขาก็จะใช้ความพยายามที่จะให้คนอื่น ๆ ไปสนิทสนมกับผู้ใดฝ่าฝืนบัญชาผู้นั้นให้ได้

3.
 1. เมื่อผู้บังคับบัญชามองออกคำสั่งใดที่ไม่น่าพึงพอใจ เขาคิดว่าเป็นการสมควรที่จะแถลงว่าคำสั่งนั้น ๆ มาจากผู้บังคับบัญชามีใจจากเขาเอง
 2. โดยปกติแล้ว เขาจะเป็นผู้คัดสินใจด้วยตนเอง เพียงผู้เดียวแล้วจึงแจ้งให้ผู้ใดฝ่าฝืนบัญชาทราบในภายหลัง

4.
 1. ถ้าเขาถูกผู้บังคับบัญชาคำหนดมติเตียน เขาก็จะเรียกประชุมผู้ใดบ้างกับบัญชาทุกคน และคำหนดมติเตียนผู้ใดบ้างกับบัญชาต่อไปอีกตามที่ถูกนายว่ามา
 2. เขาจะมอบหมายงานที่ยากที่สุดให้ผู้ที่มีประสบการณ์มากที่สุดรับไปปฏิบัติเสมอทุกครั้ง

5.
 1. เขาขอมิให้มีการอภิปรายถกเถียงกันนอกประเด็นค่อนข้างจะบ่อย ๆ
 2. เขาสนับสนุนผู้ใดบ้างกับบัญชาให้เสนอขอคิดเห็น แต่ส่วนมาก เขาก็มิได้ริเริ่มที่จะให้มีการปฏิบัติตามขอเสนอขึ้น

6.
 1. ในบางครั้ง เขาคิดว่าความรู้สึกและทัศนคติของเขาเองนั้นสำคัญ ๆ เท่า ๆ กับงาน
 2. เขาขอมิให้ผู้ใดบ้างกับบัญชามีส่วนร่วมในการพิจารณาทัศนคติด้วย และยอมรับผลการตัดสินใจนั้นเสมอ

7.
 1. เมื่อคุณภาพงานหรือปริมาณงานขององค์การไม่ไต่ผลคืนัก เขาก็จะแสดงแก่ผู้ใ้บังคับบัญชาว่า ผู้บังคับบัญชาไม่พอใจและให้ผู้ใ้บังคับบัญชาทุกคนปรับปรุงงานให้ดีขึ้นต่อไป
 2. เขาคัดสินใจที่จะดำเนินกรใด ๆ ด้วยตนเองแล้วพยายามนำความคิดเห็นชักจูงให้ผู้ใ้บังคับบัญชาเห็นด้วยและคล้อยตาม

8.
 1. เมื่อเขาแจ้งถึงกรวินิจฉัยสั่งการให้กระทำกรใด ๆ อันไม่เป็นที่พึงพอใจแก่ใคร ๆ แล้ว เขาอาจอธิบายต่อผู้ใ้บังคับบัญชาว่า ผู้บังคับบัญชาของเขาเป็นผู้สั่งอย่างนั้น
 2. เขาอาจยินยอมให้ผู้ใ้บังคับบัญชามีส่วนรวมในการพิจารณาตัดสินใจดำเนินกรใด ๆ แต่เขาสงวนสิทธิเป็นผู้ตัดสินชี้ขาดในขั้นสุดท้ายเอง

9.
 1. เขาอาจมอบหมายงานที่ยากให้ผู้ใ้บังคับบัญชาที่ไม่มีประสบการณ์งานนั้นรับไปปฏิบัติ แต่ถาเกิดความยุ่งยากขึ้นมา เขาก็จะไม่ให้รับผิดชอบงานนั้น ๆ อีกต่อไป
 2. เมื่อคุณภาพงานหรือปริมาณงานขององค์การไม่ไต่ผลคืนัก เขาก็จะแสดงแก่ผู้ใ้บังคับบัญชาว่า ผู้ใ้บังคับบัญชาไม่พอใจ และให้ผู้ใ้บังคับบัญชาทุกคนปรับปรุงงานให้ดีขึ้นต่อไป

10.
 1. เขามีความรู้ดีว่าการที่ผู้ใ้บังคับบัญชาชอบ เขาก็กับการที่ผู้ใ้บังคับบัญชาทำงานตามหน้าที่อย่างหนัก และขยันขันแข็งยอมมีความสำคัญเท่ากัน
 2. เขาปล่อยให้ผู้ใ้บังคับบัญชารับผิดชอบงานในหน้าที่ด้วยตนเอง ถึงแม้ว่าอาจจะมีการปฏิบัติงานผิดพลาดมากกว่าก็ตาม

11.
 1. เขาแสดงความสนใจในชีวิตส่วนตัวของผู้ใ้บังคับบัญชาเพราะเขาสนใจว่าผู้ใ้บังคับบัญชาย่อมหวังที่จะให้เป็นเช่นนั้น
 2. เขาคิดว่าไม่จำเป็นเสมอไปสำหรับผู้ใ้บังคับบัญชา ในกรที่จะทวงเขาใจว่าทำไมพวกเขาจึงต้องทำอะไรบางอย่างทราบเท่าที่พวกเขาทำสิ่งนั้นอยู่

12.
 1. เขาเชื่อว่าการไ้ระเบียบวินัยลงโทษผู้ใ้บังคับบัญชานั้น จะไม่ทำให้คุณภาพหรือปริมาณงานดีขึ้นได้ในการทำงานในระยะยาว
 2. เมื่อเขาต้องเผชิญกับปัญหายาก เขาก็พยายามหาทางแก้มือหน้านั้น ๆ ซึ่งทางแก้นั้นอย่างน้อยจะต้องมีส่วนหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและเป็นผู้ดำเนินการ

- 13.
1. เขาคิดว่าเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนไม่มีความสุข เขาก็จะพยายามทำอะไรสักอย่างหนึ่งเพื่อช่วยเหลือเขา
 2. เขามีหน้าที่คอยดูแลงานของเขาให้เรียบร้อยเท่านั้น และมีความรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปที่จะนำความคิดใหม่ ๆ มาดำเนินการ
- 14.
1. เขาชอบที่จะหาทางเพิ่มพูนผลประโยชน์และสิทธิพิเศษอื่น ๆ ให้แก่หน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชา
 2. เขาแสดงความสนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการทำงานและเกี่ยวกับองค์การให้แก่อุ้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ถึงแม้จะไม่จำเป็นต่องานในหน้าที่ปัจจุบันของผู้ใต้บังคับบัญชาก็ตาม
- 15.
1. เขาปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบงานในหน้าที่ด้วยตนเอง ถึงแม้ว่าจะมีการผิดพลาดมากก็ตาม
 2. เขาวิวินิจฉัยสั่งการด้วยตนเองโดยไม่ฟังใคร แต่เพื่อให้ดีขึ้นเขาอาจขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะ และเขาอาจยอมรับพิจารณาข้อเสนอแนะนั้นถ้ามีเหตุผลดี
- 16.
1. ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งเข้ากับพรรคพวกไม่ได้ เขาก็จะใช้ความพยายามที่จะทำให้คนอื่น ๆ ไปสนิทสนมกับผู้ใต้บังคับบัญชานั้นให้ได้
 2. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไป เขาก็จะช่วยแก้ไขจนผู้ใต้บังคับบัญชากระทำสำเร็จ
- 17.
1. เขาเชื่อว่าการใช้วินัยลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประโยชน์อย่างหนึ่ง เพื่อมิให้เป็นตัวอย่างแก่คนอื่น ๆ
 2. ในบางครั้งเขาคิดว่าความรู้สึกและทัศนคติของเขาเองนั้นสำคัญเท่า ๆ กับงาน
- 18.
1. เขาไม่ยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพูดคุยกันในเรื่องไรสาระขณะปฏิบัติหน้าที่
 2. เขาชอบที่จะหาทางเพิ่มพูนผลประโยชน์และสิทธิพิเศษอื่น ๆ ให้แก่หน่วยงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

19. 1. เขาเป็นผู้ที่คอยระมัดระวังมิให้มีการมาสายและขาดงานอยู่เสมอ
2. เขาเชื่อว่าผู้ใ้บังคับบัญชาอาจจะพยายามแย่งหรือลดอำนาจในการบริหารของเขา
20. 1. ในบางครั้งเขาคัดค้านไม่เห็นด้วยในหลักการที่จะให้ผู้ใ้บังคับบัญชารองทุกข้อได้
2. เขารู้สึกว่าการรองทุกข้อเป็น เรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และเขาก็ได้พยายามที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดีกว่าที่จะทำได้
21. 1. ในเมื่อเขามีความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่ดีเขาถือเป็น เรื่องสำคัญยิ่งที่จะต้องได้รับเกียรติยกย่องจากบุคคลอื่นว่าเขาเป็น เจ้าของความคิดนั้น
2. เขาจะแสดงความเห็นต่อที่ประชุมในเมื่อเขารู้สึกว่าคนอื่น ๆ จะเห็นด้วยกับเขาเท่านั้น
22. 1. เขาเชื่อว่าผู้ใ้บังคับบัญชาอาจจะพยายามแย่งหรือลดอำนาจในการบริหารงานของเขา
2. เขาเชื่อว่าการพบปะกับผู้ใ้บังคับบัญชาเพื่ออภิปรายกันเป็นรายบุคคลเสมอ ๆ นั้น จะช่วยให้ผู้ใ้บังคับบัญชาพัฒนาตัวเอง
23. 1. เขาคิดว่าไม่จำเป็นเสมอไปสำหรับผู้ใ้บังคับบัญชาในการที่จะต้องเข้าใจว่าทำไมพวกเขาจึงต้องทำอะไรบางอย่างที่พวกเขาทำอยู่
2. เขารู้สึกว่าสุขุมมันที่คงเวลากลับมาทำงานที่ลงเวลาให้ตรงกับความจริงจะช่วยลดจำนวนคนมาทำงานสายได้
24. 1. โดยปกติแล้วเขาจะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองเพียงผู้เดียวแล้วจึงแจ้งให้ผู้ใ้บังคับบัญชาทราบในภายหลัง
2. เขามีความรู้สึกว่าจุดมุ่งหมายของผู้ที่ทำงานกับจุดมุ่งหมายของหน่วยงานมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และเป็นไปในทางเดียวกัน
25. 1. เขานิยมระบบการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษให้มากขึ้นตามความดีความชอบเป็นรายบุคคล
2. เขาปล่อยให้มีการอภิปรายนอกประเด็นอยู่น้อย ๆ

26. 1. เขามีความภาคภูมิใจในข้อที่ว่า เขาเป็นคนที่มักจะไม่ว่างใจคนอื่นทำงานที่เขาไม่ต้องการที่จะทำด้วยตนเอง
2. เขาคิดว่าผู้ใดบังคับบัญชาบางคนไม่มีความสุข และเขาก็ได้พยายามจัดทำอย่างใดอย่างหนึ่งที่จะช่วยเขา
27. 1. ถ้าเป็นงานรีบด่วน เขาก็จะตัดสินใจโดยที่เคี้ยวแล้วจึงบอกให้ผู้บังคับบัญชาคำปรึกษาตามนั้น ถึงแม้ว่าจะอาจจะเกิดการเสียหายก็ตาม
2. ในเมื่อเขามีความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่ดี เขาถือเป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่จะต้องได้รับเกียรติยกย่องจากบุคคลอื่นว่าเขาเป็นเจ้าของความคิดนั้น
28. 1. จุดประสงค์ของเขาคือปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จโดยไม่ให้กระทบกระเทือนใจผู้ใดมากกว่าที่จำเป็น
2. เขาอาจจะมอบหมายงานให้ผู้บังคับบัญชารับไปปฏิบัติโดยไม่คำนึงถึงความสามารถหรือความชำนาญงานของผู้บังคับบัญชาผู้ใดโดยหวังแต่ผลงานเท่านั้น
29. 1. เขาอาจจะมอบหมายงานให้ผู้บังคับบัญชารับไปปฏิบัติโดยไม่คำนึงถึงความสามารถหรือความชำนาญงานของผู้บังคับบัญชาผู้นั้นโดยหวังแต่ผลงานเท่านั้น
2. เขารับฟังการร้องทุกข์และเรื่องเดือดร้อนลำเค็ญของผู้บังคับบัญชาได้อย่างอดทนยิ่งแต่ส่วนมากเขาจะตำหนิการแก้ไขให้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น
30. 1. เขารู้สึกว่าการร้องทุกข์เป็นเรื่องหลักเลียงไม่ได้ และเขาก็ได้พยายามที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้
2. เขาเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ โดยเขาไม่ต้องควบคุมอยู่ตลอดเวลา
31. 1. เมื่อเขาต้องเผชิญปัญหาที่ยาก เขาก็พยายามหาทางแก้ปัญหาที่ง่าย ซึ่งทางแก้กันอย่างน้อยที่สุดจะต้องมีอยู่ส่วนหนึ่งที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยอมรับและเห็นด้วยทุกคน
2. เขาเชื่อว่าถ้าเขาได้มอบหมายงานไปภารปฏิบัติงานเมื่อประโยชน์มากกว่ากว่าความภาคภูมิใจ

32. 1. เขามักจะมอบหมายงานที่ยากที่สุดให้กับผู้ที่มีความชำนาญที่สุดรับไปปฏิบัติเสมอทุกครั้ง
2. เขาเชื่อว่าการขึ้นเงินเดือนเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ
33. 1. เขามีความรู้สึกว่าเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นในระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาปัญหานั้นจะคลี่คลายไปเองโดยเขาไม่ต้องไปเกี่ยวข้องกับ
2. ถ้าเขาถูกผู้บังคับบัญชาติเตียน เขาก็จะเรียกประชุมผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และกำหนดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อไปอีกตามที่เขารู้สึกว่า
34. 1. เขาจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับเรื่องของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อหมดเวลาราชการแล้ว
2. เขาเชื่อว่าการใช้ระเบียบวินัยลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่ทำให้คุณภาพของงานหรือปริมาณงานดีขึ้นได้ในการทำงานในระยะยาวต่อไป
35. 1. เขาจะไม่เสนอเรื่องราวไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหน่วยเหนือทราบมากเกินไปกว่าที่ตามมา
2. ในบางครั้งเขาคัดค้านไม่เห็นด้วยในหลักการที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร้องทุกข์ได้
36. 1. ในบางครั้งเขาจะสังเกตเห็นการวินิจฉัยสั่งการใด ๆ ที่เขาคิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาอาจไม่พอใจ
2. จุดประสงค์ของเขาก็คือปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จโดยไม่ให้กระทบกระเทือนใจผู้ใดมากกว่าที่จำเป็น
37. 1. เขารับฟังการร้องทุกข์และเรื่องเดือดร้อนลำเค็ญของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างอดทนยิ่งแต่ส่วนมากเขาจะดำเนินการแก้ไขให้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น
2. ในบางครั้งเขาจะสังเกตเห็นการวินิจฉัยสั่งการใด ๆ ที่เขาคิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาอาจไม่พอใจ
38. 1. เขาจะแสดงความเห็นต่อที่ประชุมในเมื่อเขารู้สึกว่าคนอื่น ๆ จะเห็นด้วยกับเขาเท่านั้น
2. ถ้าในกรณีจำเป็นจริง ๆ แล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนมากของเขาจะสามารถดำเนินงานได้โดยไม่ต้องมีเขา

39. 1. เขามีหน้าที่คอยดูแลงานให้เรียบร้อยเท่านั้นและมีความรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไปที่จะนำความคิดเห็นใหม่ ๆ มาดำเนินการ
2. เมื่อเขาออกคำสั่งก็จะกำหนดระยะเวลาที่จะต้องทำให้สำเร็จทุกครั้ง
40. 1. เขาสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะข้อคิดเห็น แต่ส่วนมากเขาก็มิได้ริเริ่มที่จะให้เกิดการปฏิบัติตามเสนอนั้น
2. เมื่อเขาสนทนากับผู้บังคับบัญชา เขาพยายามทำให้ผู้บังคับบัญชารู้สึกสบายใจเป็นกันเอง
41. 1. เมื่อมีการอภิปราย เขามักเสนอแต่ข้อเท็จจริงตามที่ เขาเห็นและปล่อยให้ผู้เข้าประชุมหาข้อสรุปต่อไปเอง
2. เมื่อผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งใดที่ไม่น่าพึงใจ เขาคิดว่าเป็นการสมควรที่จะแถลงว่าคำสั่งนั้นมาจากผู้บังคับบัญชามีสาเหตุจากเขา
42. 1. เมื่อมีงานชิ้นใดที่ไม่มีใครอยากจะทำ ก็มีความจำเป็นที่จะต้องทำให้สำเร็จ เขาก็จะถามความสมัครใจของผู้บังคับบัญชาเสียก่อนที่จะมอบหมายงานชิ้นนั้นให้
2. เขาแสดงความสนใจในชีวิตส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา เพราะเขาเข้าใจว่าผู้บังคับบัญชายอมหวังที่จะให้เป็นเช่นนั้นด้วย
43. 1. เขาสนใจในความสุขของผู้บังคับบัญชามากเท่า ๆ กับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา
2. เขาเป็นผู้ที่คอยระมัดระวังมิให้มีการมาสายและขาดงานอยู่เสมอ
44. 1. ถ้าในกรณีจำเป็นจริง ๆ แล้ว ผู้บังคับบัญชาสวนมากของเขาจะสามารถดำเนินการงานไปได้โดยไม่ต้องมีเขา
2. ถ้าเป็นงานรีบด่วน เขาก็จะตัดสินใจเลยทีเดียวแล้วจึงบอกให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามนั้น ถึงแม้ว่าจะเกิดการเสียหายก็ตาม

- 45.
1. เขาเชื่อมั่นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้คล่องเป็นต้นาพอใจ โดยเขามีต้องควบคุมอยู่ตลอดเวลา
 2. เขาจะไม่เสนอเรื่องราวไปให้ผู้บังคับบัญชาน่วยเหนื่อยเหื่อทรามมากเกินไปกว่าที่ตามมา
- 46.
1. เขาเชื่อว่าการพบปะกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่ออภิปรายกันเป็นรายบุคคล ๆ นั้น จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตัวเอง
 2. เขาสนใจในความสุขของผู้ใต้บังคับบัญชามากเท่า ๆ กับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 47.
1. เขาแสดงความสนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการงานและเกี่ยวกับองค์การให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ถึงแม้จะไม่จำเป็นต่องานในหน้าที่ปัจจุบันของผู้ใต้บังคับบัญชาก็ตาม
 2. เขาเป็นคนชนิดที่คอยควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งปฏิบัติงานล่าหลังผู้อื่น และมีผลงานไม่เป็นต้นาพอใจอยู่อย่างใกล้ชิดตลอดเวลา
- 48.
1. เขายอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนรวมในการตัดสินใจดำเนินการควยและยอมรับปฏิบัติตามเสียงส่วนใหญ่ที่ตัดสินใจนั้นเสมอ
 2. เขามอบงานหนักให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับไปปฏิบัติ และพยายามให้ความมั่นใจกับเขาเหล่านั้นว่า จะต้องได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมจากเบื้องบนด้วย
- 49.
1. เขาคิดว่าผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเดียวกันควรจะได้รับเงินเดือนเท่ากัน
 2. ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นต้นาพอใจอยู่บ่อย ๆ เขาก็จะคอยโอกาสโยกย้ายผู้ใต้บังคับบัญชานั้นไปเสียดีกว่าที่จะเสนอให้ไล่ออก
- 50.
1. เขารู้สึกว่าวัตถุประสงค์ของผู้ที่ทำงานกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นตรงกันข้าม แต่เขาก็มีไคเผยความเห็นเรื่องนี้ให้ผู้ใดทราบอย่างซัดแจ้ง
 2. เขามีความรู้สึกว่าการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาชอบ เขากับการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามหน้าที่อย่างหนักและขยันขันแข็งย่อมมีความสำคัญเท่ากัน

51. 1. เขามักจะคอยควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งปฏิบัติงานลาหลังผู้อื่นและมีผลงานไม่เป็น
ที่น่าพอใจอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา
2. เขาไม่ยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพุกกันในเรื่องไร้สาระขณะปฏิบัติหน้าที่
52. 1. เมื่อเขาออกคำสั่งก็จะกำหนดระยะเวลาที่จะต้องทำให้สำเร็จทุกครั้ง
2. เขามีความภาคภูมิใจในข้อที่ว่าเขาเป็นคนที่มีจะไม่ขอให้คนอื่นทำงานที่เขาไม่ต้องการ
ที่จะทำด้วยตนเอง
53. 1. เขาเชื่อว่าการฝึกอบรมโดยอิสระประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีประโยชน์กว่าการศึกษา
ภาคทฤษฎี
2. เขาจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับเรื่องของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อหมดเวลาราชการแล้ว
54. 1. เขารู้สึกว่าสมมุติบททดลองเวลาให้ตรงกับความเป็นจริงจะช่วยลดจำนวนคนมาทำงานสายได้
2. เขายอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินการช่วย และยอมรับปฏิบัติ
ตามเสียงส่วนใหญ่ที่ตัดสินใจนั้นเสมอ
55. 1. เขาวิินิจฉัยสั่งการด้วยตนเองโดยไม่ฟังใครแต่เพื่อให้ดีขึ้น เขาอาจขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
เสนอแนะ และเขาอาจยอมรับพิจารณาข้อเสนอแนะนั้นถ้ามีเหตุผลดี
2. เขารู้สึกว่าวัตถุประสงค์ของผู้ที่ทำงานกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นตรงกันข้ามแต่เขา
ก็มีใจแคบความเห็นเรื่องนี้ใหญ่โตทราบอย่างชัดเจน
56. 1. เขาตัดสินใจที่จะดำเนินการใด ๆ ด้วยตนเองแล้วพยายามนำความคิดชักจูงให้ผู้ใต้
บังคับบัญชาเห็นด้วยและคล้อยตาม
2. เมื่อมีโอกาสเขาจะจัดทีมผู้ดำเนินงานซึ่งประกอบด้วยเพื่อนสนิทหรือชอบของเขาทั้งสิ้น
57. 1. เขามีใคร่รอในการจ้างคนพิการเข้าทำงาน ถ้าบุคคลนั้นสามารถที่จะเรียนรู้งานได้
2. เขาจะเพิกเฉยต่อการที่มีผู้ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับในเมื่อเขาแน่ใจว่าไม่มีคนอื่นอีก
รู้ถึงการกระทำฝ่าฝืนนั้น

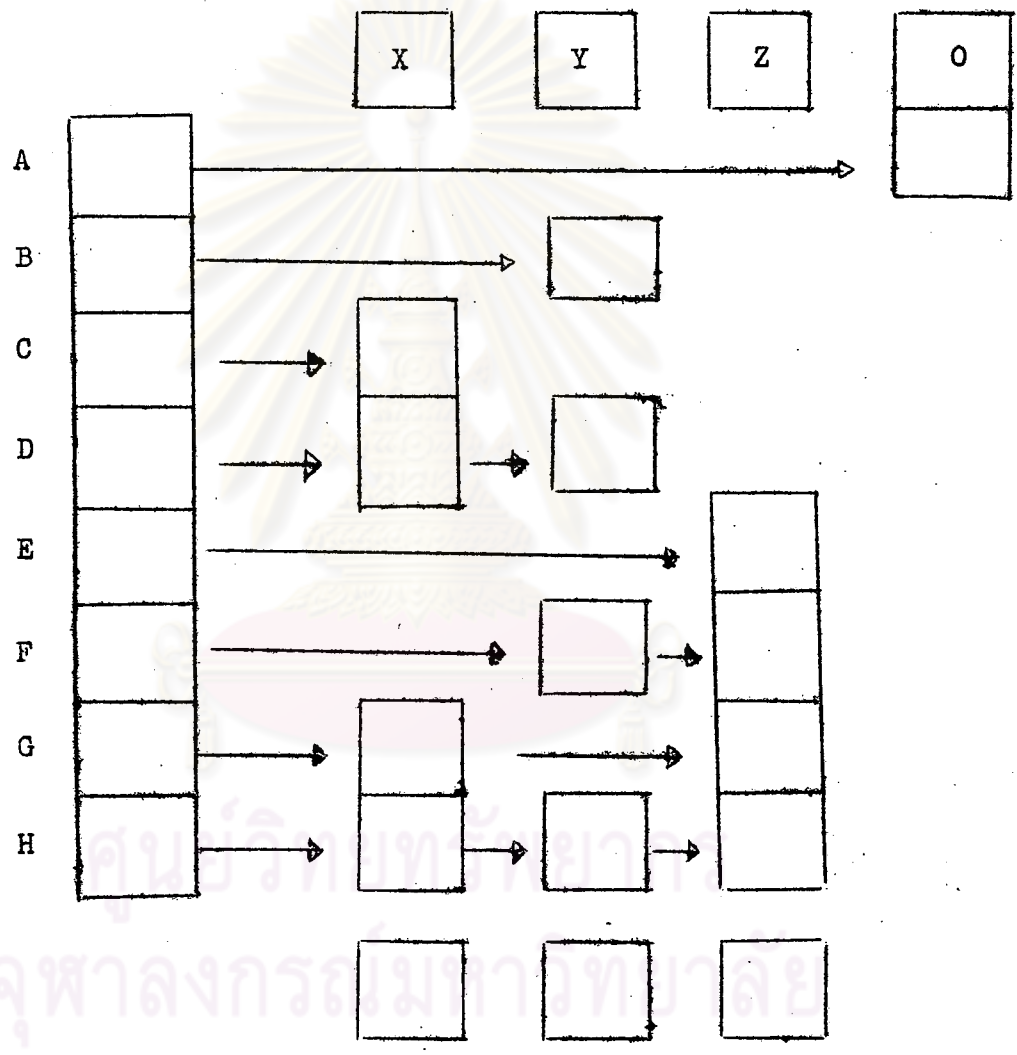
58. 1. เมื่อมีโอกาสเขาจะจัดทีมผู้ดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วยเพื่อนสนิทที่ชื่นชอบของเขาทั้งสิ้น
2. เขามอบหมายงานสำคัญให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่มีความชำนาญงานค่านั้นรับไปปฏิบัติ และเมื่อเกิดความยุ่งยากขึ้นมา เขาก็จะไม่ให้รับผิดชอบงานนั้น ๆ อีกต่อไป
59. 1. เขามอบงานหนักให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับไปปฏิบัติ และได้ให้ความมั่นใจกับเขาเหล่านั้นว่าจะต้องได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมจากเบื้องบน
2. เขาเชื่อว่าการใช้วินัยลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประโยชน์อย่างหนึ่งเพื่อมิให้เป็นตัวอย่างแก่คนอื่น ๆ
60. 1. เมื่อเขาสนทนากับผู้ใต้บังคับบัญชา เขาก็พยายามทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเขารู้สึกสบายใจเป็นกันเอง
2. เขานิยมระบบการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษให้มากขึ้นตามความดีความชอบเป็นรายบุคคล
61. 1. เขาเชื่อว่าการขึ้นเงินเดือน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งนั้นต้องขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ
2. เขาคิดว่าเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นในระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ปัญหานั้นจะคลี่คลายไปเองโดยเขาไม่ต้องไปเกี่ยวข้องกับช่วย
62. 1. เขาคิดว่าวัตถุประสงค์ของคนที่ทำงานกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันและเป็นไปในทางเดียวกัน
2. เมื่อมีการอภิปราย เขามักเสนอแต่ข้อเท็จจริงตามที่เขาเห็นและปล่อยให้เขาประชุมหาข้อสรุปต่อไปเอง
63. 1. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปเขาก็จะช่วยแก้ไขจนผู้ใต้บังคับบัญชากระทำสำเร็จ
2. เขาคิดว่าผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเดียวกันควรจะได้รับเงินเดือนเท่ากัน
64. 1. เขาอาจจะยินยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนรวมในการพิจารณาตัดสินใจดำเนินการใด ๆ แต่เขาสงวนสิทธิ์เป็นผู้ตัดสินชี้ขาดในขั้นสุดท้ายเอง
2. เขามีได้รื้อฟื้นการจ้างคนพิการเข้าทำงาน ถ้าหากบุคคลผู้นั้นสามารถที่จะเรียนรู้งานได้

ลอกหมายเลขที่ทานเลือกในแต่ละช่องลงในตารางต่อไปนี้

1	2	3	4	5	6	7	8	a
9	10	11	12	13	14	15	16	b
17	18	19	20	21	22	23	24	c
25	26	27	28	29	30	31	32	d
33	34	35	36	37	38	39	40	e
41	42	43	44	45	46	47	48	f
49	50	51	52	53	54	55	56	g
57	58	59	60	61	62	63	64	h
a	b	c	d	e	f	g	h	

คะแนนส่วนประกอบ

6. กรอกคะแนน A ถึง H ตามข้อ 5 และกรอกคะแนนลงไปในห้อง ทุกช่อง ทางขวามือด้วยเลขจำนวนเดียวกันด้วย



7. บวกคะแนนในช่องสี่เหลี่ยม ตามแนวตั้งในห้อง ส่วนช่อง จะไม่ใช้ในที่นี้

8. คะแนนส่วนประกอบเป็น X..... Y..... Z.....

๕. เปลี่ยนคะแนนส่วนประกอบในข้อ ๕ ให้เป็นเส้นแสดงคะแนนโดยเทียบกับตาราง ดังนี้

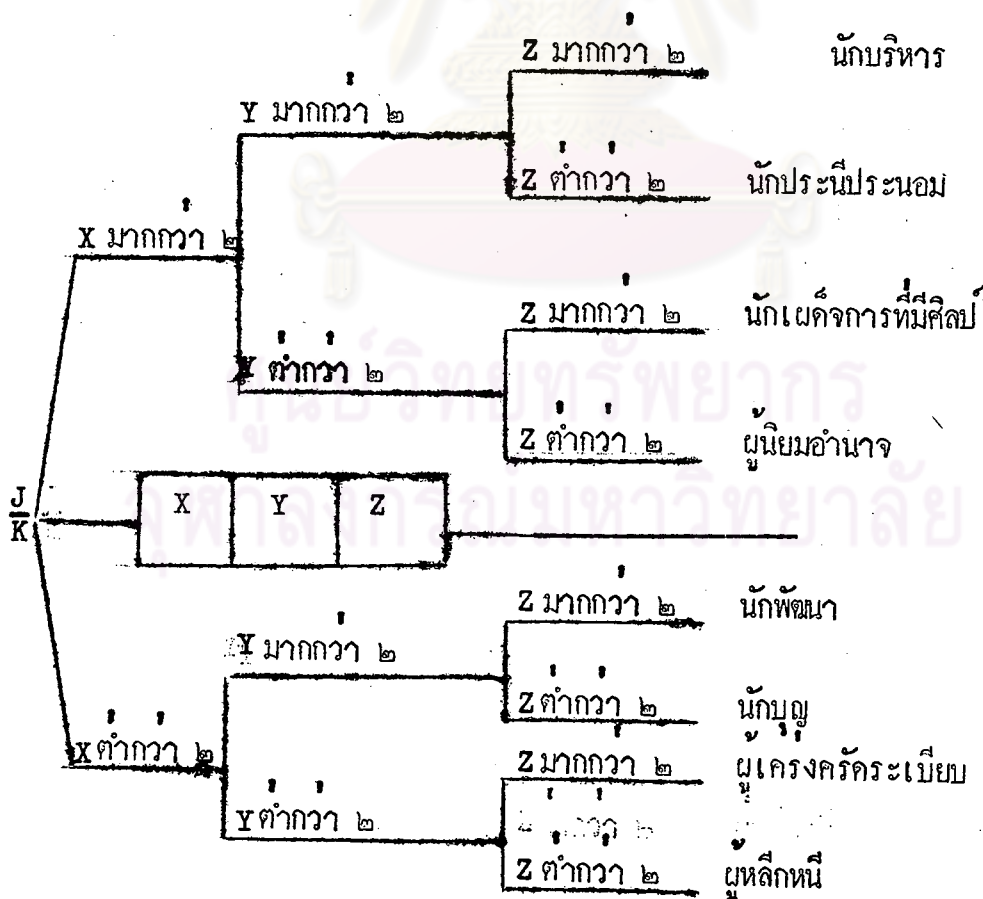
ถาคะแนนส่วนประกอบเป็น	๐-๒๕	๓๐-๓๑	๓๒	๓๓	๓๔	๓๕	๓๖-๓๗	๓๘
เส้นแสดงคะแนนจะเป็น	๐	.๖	๑.๒	๑.๘	๒.๔	๓.๐	๓.๖	๔.๐

๑๐. เขียนเส้นแสดงคะแนน (จำนวนสูงสุดของไม่เกิน ๔.๐)

X.----- Y.----- Z. -----

๑๑. ลักษณะประกอบในตัวบุคคล (Style Synthesis)

เขียนคะแนน X, Y, Z, ลงในช่องตรงกลางผังข้างล่าง และเพื่อที่จะทราบว่าคุณคนนั้นมีลักษณะของหัวหน้างานชนิดใด จากคะแนน X, Y, Z, โดยเริ่มตนจากซ้ายไปขวา ถาคะแนน X มากกว่า ๒ ให้เริ่มตนจาก J ถาค่ากว่า ๒ เริ่มจาก K



ประวัติการศึกษา

ชื่อ นายสมเจตน์ พันธุ์ไฉนิต
 วุฒิกการศึกษา ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
 สถานศึกษา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 ปีการศึกษา ๒๕๑๗
 วิทยฐานะ พ.ศ.๒๕๑๘ ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง ๓)
 อำเภอตากกลาง จังหวัดอุตรดิตถ์
 พ.ศ.๒๕๒๐ เจ้าหน้าที่บัญชีและการเงิน ๓ กองคลังส่วนท้องถิ่น
 กรมการปกครอง.



ศูนย์วิทยพัทธยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย