

ศึกษาสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน
เขตกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์
ของ
ชวลีพรรณ ไตรตันวงศ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
พฤษภาคม 2544
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ศึกษาสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตักแต่งภายใน
เขตกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

ชุลีพรรณ ไตรตันวงศ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
พฤษภาคม 2544

27 03 2544

ชุลีพรรณ ไตรตันวงศ์. (2543). ศึกษาสภาพและความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ดร.อุปวิทย์ สุวคันทรกุล , อาจารย์สุดใจ เห่งสีไพร

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาสภาพและความต้องการรวม 4 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และเปรียบเทียบสภาพและความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในตามขนาดของสถานประกอบการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ที่ประกอบกิจการตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 308 โรง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบความแตกต่างด้วย ค่า t - test (Independent) และการทดสอบค่า F - test

ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงตามคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมมีสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในมีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงตามคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ว่ามีสภาพเป็นจริงในระดับปานกลางทุกด้าน

ส่วนความต้องการของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน มีความคิดเห็นต่อความต้องการตามคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน มีความคิดเห็นต่อความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการในระดับมากทุกด้าน

A STUDY OF STATUS AND NEEDS OF CHARACTERISTIC OF
INTERIOR DECORATIVE FOREMAN IN BANGKOK METROPOLITAN

AN ABSTRACT
BY
CHULEEPHAN TRITONWONG

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Industrial Education
at Srinakarinwirot University

May 2001

Chuleephan Tritonwong. (2001). *A Study of Status and Need of Characteristic of Interior Decorative Foreman in Bangkok Metropolitan*. Master thesis, M.Ed. (Industrial Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr. Upawit Suwakantagul, Soodchai Ntawsriphrai.

The purpose of this research was study the conditions and the requirements of the site inspector for the Bangkok region. The studies were involved 4 aspects; skill and knowledge, honesty and ethic, human relations and comparison between each performances of the site inspector based on the organizational size. The specimen of the research were picked up from the administrator of the interior companies within the Bangkok region totally 308 persons. The providing information relied on the calculation of Means Value, Standard Deviation, and contrasting value of t – test and testing of F – test.

The factual conditions of the site inspector in the Bangkok region were found mostly in the moderate level. In addition, the intentions of the administrator are commonly found to be in moderate level as well.

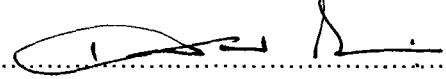
For the requirements of the administrator, the majority expressed in the high expectation level. They also required the site inspector having the high competency to perform in every aspects.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

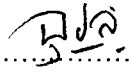
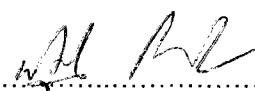
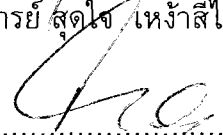
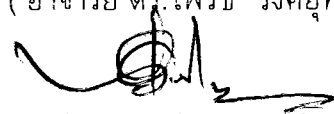
ศึกษาสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร

ของ
นางสาวชุลีพรรณ ไตรตันวงศ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลนารณ์)
วันที่ ๓๐ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๔

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.อุปวิทย์ สุวคันทรกุล)
..... กรรมการ
(อาจารย์ สุดใจ เหง้าสีไพร)
..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร)
..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ วิโรจน์ เอ็งสุโสมณ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับสำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของ ดร.อุปวิทย์ สุวคันทรกุล ประธานกรรมการควบคุม ปริญญานิพนธ์ อาจารย์สุดใจ เห่งสีไพร กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาชี้แนะ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมด้วย ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร และอาจารย์วิโรจน์ เอ็งสุโสภณ ที่ได้กรุณาร่วมเป็นกรรมการสอบตลอดจนได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติมอันมีค่าแก่การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ. ที่นี้

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ผกาศรี เย็นบุตร อาจารย์สุจิตต์ รัชเฝ้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทัยวรรณ สุวคันทรกุล และอาจารย์ณรงค์ราม เสนาะล้ำ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแก้ไข และให้คำแนะนำในการสร้างแบบสอบถาม ขอขอบคุณคณาจารย์ที่ร่วมเป็นกรรมการสอบเค้าโครงที่ร่วมช่วยเสนอแนะ และให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขข้อบกพร่อง

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานประกอบการที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้การวิจัยดำเนินไปได้ด้วยดี ขอขอบคุณรุ่นพี่ ภาคพิเศษ 3, 4 และเพื่อนๆ เอกอุตสาหกรรมศึกษาภาคพิเศษ 5 ทุกคน และคุณวิไลพร ไตรตันวงศ์ คุณวัชชีลาภรณ์ ไตรตันวงศ์ คุณบุญส่ง อุดเลิศ ที่ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดาและมารดา และขอขอบใจพี่น้อง "ไตรตันวงศ์" ทุกคน ที่คอยช่วยเหลือเป็นกำลังใจ และบุคคลที่สำคัญอีกท่านหนึ่ง คือ คุณสมพงษ์ สำภูพินิจพงศ์ ที่เป็นคนให้กำลังใจและเคียงข้างตลอดมา

ชุลีพรรณ ไตรตันวงศ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามคำศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานในการศึกษาวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
สถานประกอบการตกแต่งภายใน.....	7
การตกแต่งภายใน.....	7
ความหมายของการตกแต่งภายใน.....	7
ความสำคัญและความจำเป็นของการตกแต่งภายใน.....	8
การพัฒนาการของการตกแต่งภายใน.....	9
ลักษณะของอาคารที่จะตกแต่ง.....	10
ประเภทของการตกแต่งภายใน.....	10
การควบคุมงาน.....	11
ความหมายของการควบคุมงาน	11
ประเภทของระบบการควบคุม.....	12
เทคนิคและวิธีการควบคุมงาน	12
สิ่งสำคัญของการบริหารที่ต้องควบคุมงาน.....	13
คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน.....	13

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)	ความหมายผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน.....	13
	คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน.....	13
	ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ.....	16
	ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล.....	18
	ความรู้เกี่ยวกับบุคลิกภาพ.....	20
	ความคิดสร้างสรรค์.....	26
	ความมีระเบียบวินัย.....	27
	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม.....	28
	ทฤษฎีคุณธรรมและจริยธรรม.....	28
	ด้านมนุษยสัมพันธ์.....	31
	บทบาทหน้าที่ของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน	33
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
3	วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย.....	37
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	37
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	38
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
	การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
	สัญลักษณ์ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล.....	42
	ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	71
ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย.....	71
สมมุติฐานการวิจัย.....	71
กลุ่มตัวอย่าง.....	71
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
อภิปรายผล.....	75
ข้อเสนอแนะ.....	79
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยไปใช้.....	80
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	80
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	86
ภาคผนวก ก. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	87
ภาคผนวก ข. หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	96
ภาคผนวก ค. รายชื่อสถานประกอบการที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง (แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา)	
เขตกรุงเทพมหานคร.....	100
ภาคผนวก ง. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	111
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	113

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานประกอบการ.....	42
3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานครแต่ละด้าน และรวม 4 ด้าน.....	43
4 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ.....	44
5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล.....	46
6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม.....	48
7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านมนุษยสัมพันธ์.....	49
8 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร แต่ละด้านและรวม 4 ด้าน	51
9 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดเล็กที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร แต่ละด้าน และรวม 4 ด้าน.....	52
10 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดเล็กที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ.....	53
11 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดเล็กที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านบุคลิกภาพ และลักษณะส่วนบุคคล.....	54
12 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดเล็กที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้าน	

บัญชีตาราง (ต่อ)

[illegible]

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล.....	64
22 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดใหญ่ที่มีต่อสภาพ และความ ต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้าน คุณธรรมและจริยธรรม.....	65
23 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดใหญ่ที่มีต่อสภาพ และความ ต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้าน มนุษยสัมพันธ์.....	66
24 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ ตกแต่งภายในที่มีต่อสภาพที่เป็นจริงตามคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร แต่ละด้านและรวม 4 ด้าน ตามขนาดของสถานประกอบการ	67
25 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ ตกแต่งภายใน ที่มีต่อความต้องการตามคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร แต่ละด้าน และรวม 4 ด้าน ตามขนาดของสถานประกอบการ....	68
26 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ที่ตอบแบบสอบถาม ปลายเปิดที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ควบคุมงาน ตกแต่งภายในความต้องการของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ.....	68
27 รายชื่อสถานประกอบการของกลุ่มตัวอย่างและแบบสอบถามที่ได้รับคืน.....	99

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย.....	6
---	--------------------------------	---

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

อุตสาหกรรมการก่อสร้างเป็นธุรกิจรูปแบบหนึ่งที่ได้รับผลกำไรสูง แต่ด้วยสภาวะเศรษฐกิจที่ซบเซาส่งผลทำให้ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่มีต่อเนื่องมาหลายปี ต้องประสบปัญหาการขาดสภาพคล่องทางการเงินก่อให้เกิดหนี้สิน ทำให้ผู้ประกอบการทั้งรายใหญ่ และรายย่อยจำนวนมากต้องล้มเลิกกิจการ ปัญหาที่เกิดขึ้นมิได้ส่งผลกระทบเฉพาะเพียงธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เท่านั้นแต่ยังส่งผลกระทบไปถึงธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวมไปถึงวงการรับเหมาดกแต่งภายในด้วย (รายงานพิเศษข่าวช่าง. 2539 : 37) จากการสอบถามหลาย ๆ บริษัทได้รับคำตอบใกล้เคียงกันว่ามูลค่าของงานลดลงกว่าในอดีตที่ผ่านมาค่อนข้างมาก มีทั้งที่ขอชะลอโครงการไปจนถึงการยกเลิกโครงการเพื่อรอสถานการณ์ลูกค้าบางรายตั้งงบประมาณอย่างจำกัด เพียงเป็นการประหยัดให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ (กองบรรณาธิการ Inter – Décor. 2540 : 11)

จากปัญหาดังกล่าวบริษัทดกแต่งภายใน จึงต้องมีการปรับรูปแบบองค์กรให้มีความกระชับมากขึ้น โดยเฉพาะเรื่องของบุคลากรบริษัทต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของบุคคลกับปริมาณงานจริงในปัจจุบัน (กองบรรณาธิการ Inter – Décor. 2540 : 11) ความเหมาะสมของบุคลากรดังกล่าวสามารถเข้ามาช่วยในการเป็นตัวกลางสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนงานกับเจ้าหน้าที่หรือผู้ร่วมงานฝ่ายอื่น เพื่อให้การดำเนินงานร่วมกันเกิดความคล่องตัวเต็มที่และเป็นการลดข้อบกพร่องของการทำงานร่วมกันให้น้อยลง (บุรฉัตร ฉัตรวีระ และคณะ. 2539 : 33 – 34) ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในตำแหน่งนี้เรียกว่า ผู้ควบคุมงานดกแต่งภายใน มีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล เพราะพันธุกรรมเป็นตัวกำหนดลักษณะบุคคล ส่วนสิ่งแวดล้อมเป็นตัวเสริมหรือทำลายลักษณะบุคคล ความแตกต่างของบุคคลเป็นผลทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานต่างกัน เช่น ความสนใจและรักงานไม่เหมือนกัน ความสามารถในการต่อสู้กับความเหน็ดเหนื่อยต่างกัน หรือความสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้ไม่เหมือนกัน เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อกิจการเป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้ควบคุมงานที่ดีควรมีความรู้ความสามารถทางทักษะวิชาชีพ มีมนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ มีคุณธรรมจริยธรรม จึงจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ มนุษยสัมพันธ์ถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้ควบคุมงาน เพราะก่อให้เกิดการร่วมมือประสานงานขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงานด้วยกัน ทำให้การบริหารกิจการราบรื่นเรียบร้อยและแก้ปัญหาได้ทันการ หากผู้ควบคุมงานขาดมนุษยสัมพันธ์ จะส่งผลให้เกิดความเสียหายต่องานและองค์กร ดังผลสรุปการเปรียบเทียบผลของการดำเนินงานที่ผู้ออกแบบงานดกแต่งภายใน บริษัทสไปทีย์. (2541) ทำขึ้น เพื่อให้ผู้ว่าจ้างพิจารณาตัดสินใจในการเลือกผู้รับเหมา เพื่อใช้ดกแต่งภายในโครงการของหน่วยงานสาขาย่อยต่าง ๆ ของธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ นครธน จำกัด โดยให้ความสำคัญกับผู้ควบคุมงานในการพิจารณาคัดเลือกด้วย สรุปได้ว่า ผู้ควบคุมงานของบริษัทสไปทีย์ การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดีแต่รายละเอียดในการทำงานที่รับผิดชอบพบข้อผิดพลาดบ้างเล็กน้อย ส่วนการติดต่อประสานงานผู้ควบคุมงานให้ความร่วมมือดีแต่การติดต่อสื่อสารล้าช้ามาก ส่วนการทำงานเพื่อให้เสร็จทันเวลามีบางครั้งที่ผู้ควบคุมงานสามารถคุมงานเสร็จทันเวลา และมีบางงานที่ผู้ควบคุมงานไม่สามารถคุมงานให้เสร็จทันเวลาได้ อันเนื่องมาจากมีการแก้ไขงาน ส่วนผู้ควบคุมงานของบริษัทมั่งม้นวัฒนา จำกัด มีผู้ควบคุมงานหลายท่านถ้าเลือกผู้ควบคุมงานที่ทำงานที่ปฏิบัติก็จะออกมาดีถูกต้อง

ตามแบบ ส่วนเรื่องการประสานงานผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือกับผู้รับเหมารายอื่นเป็นอย่างดี แต่ระยะเวลาการควบคุมงานให้เสร็จตามกำหนดขึ้นอยู่กับผู้ควบคุมงาน ถ้าเลือกคนที่ทำงานก็เสร็จทันกำหนด ส่วนผู้ควบคุมงานของ บริษัทพาร์คซอพ จำกัดและห้างหุ้นส่วนจำกัดสมายเฟอรินเจอร์ การดูแบบยังไม่ค่อยละเอียด การประสานงานให้ร่วมมือกับผู้รับเหมารายอื่นดี แต่บริษัทนี้เป็นทั้งเจ้าของและผู้ควบคุมงานเอง ทำให้รายละเอียดในการประสานงานบางอย่างบกพร่องขาดหายไปบ้าง ส่วนการทำงานมีบางงานสามารถควบคุมงานเสร็จทันตามกำหนดเวลา แต่มีบางงานก็ไม่สามารถควบคุมงานให้เสร็จได้ทันตามกำหนดเวลาได้ อาจจะเนื่องมาจากการแก้ไขงาน เป็นต้น ผลสรุปการเปรียบเทียบดังกล่าวสอดคล้องกับรายงานการประชุมของบริษัทหมั่นวัฒนา จำกัด (2542 : 1 – 3) ที่สรุปเกี่ยวกับผลงานที่ผ่านมาได้ว่างานของบริษัท บางครั้งถูกปฏิเสธจากลูกค้า โดยระงับการจ่ายเงินหรือถูกปรับ เนื่องจากงานไม่เรียบร้อยหรือไม่แล้วเสร็จตามกำหนดสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากผู้ควบคุมงานไม่ค่อยเข้าใจระบบของงาน ทำให้สั่งงานผิดพลาดหรือขาดวิธีการที่ดีในการปฏิบัติงาน ไม่รู้จักปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลงการทำงานให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ และบางคนขาดมนุษยสัมพันธ์ในการประสานงานกับผู้ร่วมงาน จึงเป็นสาเหตุ ทำให้งานผิดพลาดและล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ และผลการวิจัยของ ณัฐพงษ์ สุขโชค และคณะ. (2539 : 35) พบว่า ผู้ควบคุมงานไม่มีการกำหนดขั้นตอนการตรวจงานที่ชัดเจนแน่นอน รวมไปถึงการจัดผู้ควบคุมงานที่มีความรู้และประสบการณ์น้อยมาปฏิบัติงาน ทำให้การใช้ดุลยพินิจไม่ถูกต้องในการพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้น จากสภาพปัญหาดังกล่าวส่งผลทำให้งานตกค้างอยู่ในของหน่วยงานขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติงานล่าช้าทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร และทำให้ผู้รับเหมาต้องถูกปรับตามเงื่อนไขในสัญญาที่ได้ตกลงกันไว้ รวมไปถึงต้องเสียเวลาในการปรับปรุงแก้ไขงานอีกด้วย (อวยชัย สุภาพจน์. 2537 : 34 – 35)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรผู้หนึ่งที่ทำงานเกี่ยวข้องกับงานด้านตกแต่งภายในมีความสนใจเป็นอย่างมากที่จะศึกษาสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งวิเคราะห์ได้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ ผลการวิจัยในครั้งนี้จะนำไปใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาคัดเลือก หรือวางแผนและพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ตามขนาดของสถานประกอบการตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร
2. เปรียบเทียบสภาพและความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ตามขนาดของสภาพประกอบการตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกและวางแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยศึกษาคุณลักษณะ 4 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ
- 1.2 ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล
- 1.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- 1.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร

คือ ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ที่จดทะเบียนการค้าไว้กับกรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์ ในปี พ.ศ. 2542 จำนวน 2,397 คน โดยแยกออกเป็น ผู้บริหารสถานประกอบการขนาดเล็กจำนวน 679 คน ผู้บริหารสถานประกอบการขนาดกลางจำนวน 1,363 คน และผู้บริหารสถานประกอบการขนาดใหญ่จำนวน 355 คน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ที่จดทะเบียนกับกรมการค้า กระทรวงพาณิชย์ ในปี พ.ศ. 2542 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามาเน่ (Yamane, 1973 : 727 – 728) และวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยได้ผู้บริหารสถานประกอบการขนาดเล็กจำนวน 135 คน ผู้บริหารสถานประกอบการขนาดกลางจำนวน 204 คน และผู้บริหารสถานประกอบการขนาดใหญ่จำนวน 85 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ขนาดของสถานประกอบการตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร

3.2. ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพและความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร มี 4 ด้าน คือ

3.2.1 ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ

3.2.2 ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล

3.2.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

3.2.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน

หมายถึง พนักงานของสถานประกอบการตกแต่งภายในผู้ที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน หรือผู้ควบคุมงานในสถานประกอบการตกแต่งภายใน มีหน้าที่ ติดตาม กำกับ ดูแล ให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนดและงานที่ได้รับต้องมีคุณภาพตามมาตรฐาน

ผู้บริหารในสถานประกอบการรับเหมาตกแต่งภายใน

หมายถึง เจ้าของกิจการงานตกแต่งภายใน หรือผู้บริหารระดับสูงซึ่งมีหน้าที่ควบคุมดูแล สั่งการ ผู้ควบคุมงาน

สถานประกอบการตกแต่งภายใน

หมายถึง ห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือบริษัทจำกัด ซึ่งเป็นแหล่งประกอบธุรกิจที่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินการตกแต่งภายใน ตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2536 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ

1. สถานประกอบการขนาดเล็ก คือ สถานประกอบการที่มีจำนวนเงินทุนจดทะเบียนไม่เกิน 1 ล้านบาท
2. สถานประกอบการขนาดกลาง คือ สถานประกอบการที่มีจำนวนเงินทุนจดทะเบียนมากกว่า 1 ล้านบาท ถึง 4.99 ล้านบาท
3. สถานประกอบการขนาดใหญ่ คือ สถานประกอบการที่มีจำนวนเงินทุนจดทะเบียนมากกว่า 5 ล้านบาท ขึ้นไป (กรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์. 2536)

คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน

หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่มีความสำคัญมีประโยชน์ และจำเป็นในการปฏิบัติงานตามความต้องการของผู้บริหารในสถานประกอบการตกแต่งภายใน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์

1. ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ

หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้ที่สำเร็จการศึกษาแสดงถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญหรือทักษะที่เกี่ยวกับวิชาชีพงานตกแต่งภายใน ความสามารถทางเทคนิคของผู้ควบคุมงานตลอดจนความสามารถในการนำไปประยุกต์ใช้งานให้เกิดประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพงานตกแต่งภายใน

2. ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล

หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่ผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในแสดงออกในรูปการรับรู้ และการตอบสนอง เช่น การมีความเชื่อมั่นในตนเอง การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ความกระตือรือร้น ความขยัน ความอดทน และความเป็นผู้นำ เป็นต้น

3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในแสดงออกในการควบคุมด้าน กาย วาจา ที่ตั้งอยู่ในความดีงาม ความถูกต้อง เช่น ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความซื่อสัตย์ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น

4. ด้านมนุษยสัมพันธ์

หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในทำให้บุคคลอื่นเกิดความพอใจและช่วยให้งานของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน สำเร็จตามเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

สภาพ

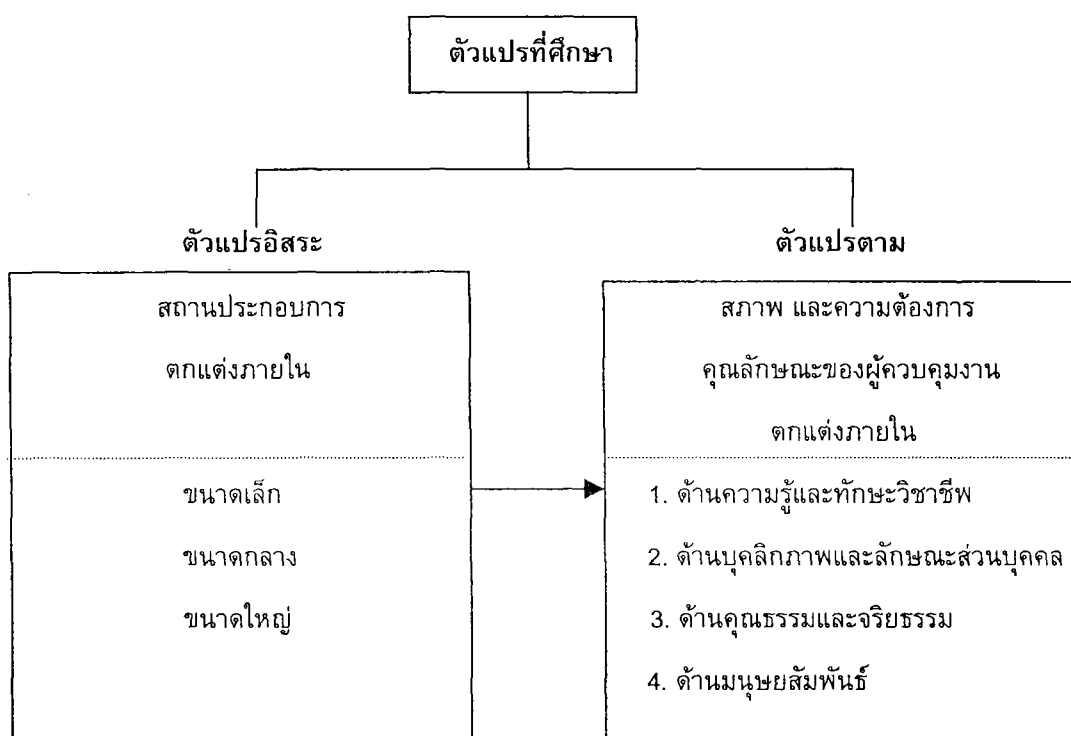
หมายถึง สภาวะการปฏิบัติงานของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ที่แสดงออกหรือปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันตามความเป็นจริง

ความต้องการ

หมายถึง คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ที่คาดหวังให้เป็นไปตามความต้องการของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากขอบเขตในการวิจัยเรื่องศึกษาสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบความคิด (Conceptual frame work) ได้ดังนี้



ภาพประกอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

1. ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความต้องการผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขต กรุงเทพมหานคร ตามความต้องการของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สถานประกอบการตกแต่งภายใน
2. การตกแต่งภายใน
3. การควบคุมงาน
4. คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. สถานประกอบการตกแต่งภายใน

หมายถึง ห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือบริษัทจำกัด ซึ่งเป็นแหล่งประกอบธุรกิจที่ได้รับอนุญาตให้ดำเนินการตกแต่งภายใน ตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2536 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขนาด คือ

1. สถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดเล็ก หมายถึง กิจกรรมที่ต้องใช้เงินทุนจดทะเบียนไม่เกิน 1 ล้านบาท
2. สถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดกลาง หมายถึง กิจกรรมที่ต้องใช้เงินทุนจดทะเบียนมากกว่า 1 ล้านบาท ถึง 4.99 ล้านบาท และมีระบบในการดำเนินงานที่ต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถโดยเฉพาะที่จะมาดำเนินงานจำนวนคนงานอาจจะมีมากหรือน้อย แล้วแต่กระบวนการผลิตของสถานประกอบการ
3. สถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดใหญ่ หมายถึง กิจกรรมที่ต้องใช้เงินทุนจดทะเบียนมากกว่า 5 ล้านบาทขึ้นไป มีระบบในการดำเนินงานทั้งด้านบัญชี การผลิต และงานบุคคล เป็นต้น โดยมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการดำเนินการ(กรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์. 2536)

2. การตกแต่งภายใน

ความหมายของการตกแต่งภายใน

การตกแต่งภายในเป็นศิลปะ ประเภทศิลปอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นสาขาหนึ่งของศิลปประยุกต์ (Applied Art) โดยการตกแต่ง (Decoration) หมายถึง การจัดวางเครื่องเรือนให้เหมาะสมกับเนื้อที่ภายในห้องโดยใช้สิ่งประดับจากการประดิษฐ์คิดค้นขึ้น หรือจากธรรมชาตินำมาดัดแปลงเพื่อการตกแต่ง เพื่อตอบสนอง

ความต้องการทางด้านประโยชน์ใช้สอย และทางด้านความสวยงามโดยเป็นสถานพักผ่อนหย่อนใจ สิ่งประดับตกแต่งอาจจะเป็นภาพลวดลายจิตรกรรม ภาพประติมากรรม หรือสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ ดังจะเห็นได้ว่าศิลปกรรมชั้นเยี่ยมในสมัยก่อนได้จัดทำขึ้นเพื่อการตกแต่งทั้งสิ้น เช่น การเขียนภาพประดับฝาผนัง การสร้างรูปประติมากรรม เพื่อประดับฝาผนัง หน้าต่าง หรือเพดาน เป็นต้น ภาพต่าง ๆ ที่ได้เขียนหรือปั้นสลักขึ้นส่วนใหญ่จะแสดงเรื่องราวทางประวัติศาสตร์หรือภาพทวยเทพ ตามความเชื่อถือแต่โบราณกาล

การตกแต่งประกอบด้วย รูปคน รูปสัตว์ หรือทั้งสองอย่าง อาจมีรูปต้นไม้, ดอกไม้ หรือลวดลายประกอบ หรือบางครั้งตกแต่งด้วยเครื่องประดับอย่างวิจิตรพิสดาร เป็นต้น การตกแต่งภายนอกและภายในอาคารสถานที่ ในสมัยปัจจุบันไม่ค่อยมีเครื่องประดับตกแต่งมากนัก อาจมีบ้างก็เพียงเล็กน้อยเท่าที่จำเป็นเท่านั้น ซึ่งผิดกับในสมัยก่อนที่มีการตกแต่งอย่างวิจิตรพิสดาร และหรูหรา

ในระยะแรกการสร้างงานจิตรกรรม-ประติมากรรม บางครั้งไม่ได้มีส่วนที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานสถาปัตยกรรมแต่อย่างใด แต่เป็นงานที่แสดงออกถึงความรู้สึกสะท้อนใจของศิลปินเอง เนื้อหาเรื่องราวของภาพจิตรกรรมและประติมากรรม เทคนิควิธีการถูกสร้างขึ้นอย่างอิสระ ไม่ได้จำกัดขอบเขตงานเพื่อการตกแต่งแต่อย่างใด เราจึงเรียกกันว่าเป็นการสร้างศิลปะอย่างแท้จริง (วรพงศ์ วรชาติอุดมพงศ์. 2531 : 1-2) สำหรับการตกแต่งภายใน (Interior Design) คือการออกแบบ (Design) เพื่อจัดและตกแต่งอาคารสถานที่ ตั้งแต่การวางผังเครื่องเรือน การคิดรูปแบบ (Style) ของเครื่องเรือน การเลือกวัสดุตกแต่ง การกำหนดสีและแสง จนถึงขั้นสุดท้ายของการเลือกสิ่งตกแต่งเพื่อความสวยงาม เช่น รูปภาพ ต้นไม้ ฯลฯ (วัณณะ จุฑะวิภาต. 2534 : 1)

ความสำคัญและความจำเป็นของการตกแต่งภายใน

การตกแต่งจะคำนึงถึงวัตถุประสงค์หลัก 2 ประการ คือ ประการแรกเป็นการออกแบบเพื่อตอบสนองทางร่างกายอันได้แก่ การตอบสนองในด้านความสะดวกสบายต่อสรีระของมนุษย์ในการใช้สอย และสองเป็นการออกแบบเพื่อตอบสนองทางด้านจิตใจเพื่อเป็นการผ่อนคลายความรู้สึกที่ตึงเครียดจากการตรากตรำการทำงานตลอดวัน เป็นการช่วยให้เกิดความรู้สึกให้สดชื่นแจ่มใส (วรพงศ์ วรชาติอุดมพงศ์. 2531 : 8)

วัณณะ จุฑะวิภาต (2534 : 1) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการตกแต่งภายใน มีหลักสำคัญ 2 ประการ คือ

1. เพื่อให้การดำรงชีวิตภายในบ้านสะดวกทั้งกายและใจ
2. เพื่อแสดงออกถึงความงามและรสนิยมของผู้เป็นเจ้าของ

การตกแต่งจำแนกออกไปตามลักษณะหน้าที่ใช้สอย เป็น 4 ประเภท คือ.

1. ประเภทรูปภาพหรือภาพเขียนตกแต่ง (Picture or Decorative Painting) อันได้แก่รูปภาพทั่ว ๆ ไป เช่น ภาพสิ่งพิมพ์ ภาพเขียนทางศิลปะ ได้แก่ ภาพเขียนสีน้ำ ภาพเขียนสีฝุ่น ภาพสีน้ำมัน หรือภาพเขียนดินสอสีก็สามารถนำมาจัดตกแต่งได้ทั้งสิ้น ในการเลือกรูปภาพมาตกแต่งควรคำนึงถึงลักษณะรูปแบบ (Style) วิธีการ (Technique) ซึ่งศิลปินแสดงออกอย่างอิสระ เรื่องราวของภาพควรมีความเหมาะสมกับบรรยากาศที่จะตกแต่งด้วย

2. ประเภทภาพปั้น-แกะสลักเพื่อการตกแต่ง (Decorative Sculpture) ได้แก่ งานปฏิมากรรมด้วยวิธีการต่าง ๆ กัน เช่น ลวดลายแกะสลักประดับอาคาร บานประตู ลวดลายฉลุไม้ประกอบอาคาร งานปั้นหรือแกะสลักด้วยวัสดุต่าง ๆ เป็นรูปร่าง เรื่องราว ที่สัมพันธ์กับอาคาร รวมทั้งพระพุทธรูปอนุสาวรีย์ ฯลฯ

3. ประเภทเครื่องเรือนหรือครุภัณฑ์ (Furniture) ปัจจุบันเครื่องเรือนสำหรับการตกแต่ง มีบทบาทมากและได้รับความนิยมสูง มีการใช้วัสดุหลายชนิดตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใช้เป็นโครงสร้างและตกแต่งให้สวยงามมั่นคง เช่น ไม้ เหล็ก อลูมิเนียม ไฟเบอร์กลาส ฯลฯ เครื่องเรือนแต่ละอย่างก็ถูกสร้างเพื่อการใช้งาน เช่น ชุดรับแขกสำหรับห้องรับแขก โต๊ะชุดรับประทานอาหารสำหรับห้องอาหาร เตียงนอน ตู้เสื้อผ้า ตู้โชว์ รวมทั้งสุขภัณฑ์ในห้องน้ำ เป็นต้น

4. ประเภทสิ่งประดับและสิ่งบันเทิง (Decoration and Entertainment) เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความเป็นอยู่ของคนในสมัยปัจจุบันมากขึ้น เพราะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดในชีวิตประจำวันที่ต้องต่อสู้ดิ้นรนมากขึ้น สิ่งบันเทิง ได้แก่ วิทยุ เครื่องเล่นแผ่นเสียง เครื่องขยายเสียง โทรทัศน์ ฯลฯ สิ่งประดับ ได้แก่ โคมไฟประดับ พรหมปูพื้น ผ้าม่าน โต๊ะ เหล่านี้ เป็นต้น การตกแต่งบ้านบางที่ก็มีการจัดสวนหรือมุมใดมุมหนึ่ง สำหรับสิ่งบันเทิงโดยเฉพาะ

การวิวัฒนาการของการตกแต่งภายใน

ตั้งแต่สมัยก่อนประวัติศาสตร์ (Prehistoric Period) ในยุคหินเก่ามนุษย์เริ่มรู้จักการนำเอาใบไม้หรือหนังสัตว์มาห่อหุ้มร่างกายให้อบอุ่น หรือป้องกันความร้อน และตกแต่งตัวเองให้มีความสวยงาม สะดวกสบาย รู้จักการตกแต่งถ้ำที่อยู่อาศัยในสมัยนั้น ซึ่งพบได้จากภาพสัติกตกแต่งบนผนังถ้ำ เช่น อัลตามิรา (Altamira) ซึ่งอยู่ทางภาคใต้ของสเปน ในยุคต่อมาในยุคหินใหม่ มนุษย์เริ่มออกมาอยู่ภายนอกถ้ำ อาจเพราะความจำเป็นในการดำรงชีพ หรืออาจเป็นเพราะมนุษย์มากขึ้น ที่อยู่อาศัยภายในถ้ำเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ ได้มีการโยกย้ายถิ่นที่อยู่อาศัย ที่ทำมาหากิน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้งานก่อสร้างที่อยู่อาศัยจึงเริ่มบทบาทขึ้นเพื่อแก้ปัญหาที่อยู่อาศัย ให้มีที่อยู่อาศัยที่ดีและเพียงพอต่อความต้องการของมนุษย์ มีการเลือกหาสถานที่ที่อุดมสมบูรณ์ตามหลักสถาปัตยกรรม มนุษย์เริ่มรู้จักตกแต่งประดับประดาที่อยู่อาศัยให้ดูสวยงาม สร้างเครื่องมือในการหาอาหาร ตลอดจนสร้างเครื่องใช้ไม้สอยต่าง ๆ ให้ใช้ได้สะดวกและปลอดภัย การสร้างการพัฒนาารูปทรงเครื่องมือเครื่องใช้ บางครั้งแฝงไว้ซึ่งศิลปะ ศิลปะที่อำนวยความสะดวกในการใช้สอยนี้เป็นต้นกำเนิดที่เรียกว่า ศิลปประยุกต์ (Applied Art) มัลลิกา มัสอูดี (2540 : 307)

ต่อมาในสมัยประวัติศาสตร์ ศิลปกรรมตลอดจนการตกแต่งก็เริ่มทวีความสำคัญยิ่งขึ้น ในสมัยแรกเริ่ม ศิลปะสร้างขึ้นเพื่อเหตุผลด้านความเชื่อถือ ความศรัทธา ลัทธิศาสนา หรือเพื่อพระมหากษัตริย์ หรือประวัติศาสตร์ เป็นส่วนใหญ่ ศิลปะที่สร้างขึ้นสำหรับตกแต่งอาคารสถานที่นั้น ประกอบด้วยงานทางด้านจิตรกรรม (Painting) ประติมากรรม (Sculpture) การประกอบกระเบื้องสี (Mosaic) ภาพประดับกระจกสี (Stained Glass)

ในสมัยปัจจุบันนี้ศิลปะการตกแต่งได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมบ้าง เพราะสถาปัตยกรรมได้เปลี่ยนแปลงรูปทรงไปจากสมัยโบราณมาก สถาปัตยกรรมสมัยใหม่ถือความเรียบง่ายมีโครงสร้างเป็นเหลี่ยมเป็นแท่งตรงไปตรงมา และปัจจุบันนี้งานสถาปัตยกรรมโดยทั่วไปมิได้สร้างขึ้น เพื่อเหตุผลทางศาสนาแต่เพียงอย่างเดียวแล้วเท่านั้น แต่เป็นศิลปะที่สร้างขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านสุนทรียศาสตร์ เช่น ทางด้าน

ความสวยงาม ความมีระเบียบ ความกลมกลืน และตอบสนองทางด้านประโยชน์ใช้สอย เช่น ความสะดวกสบายของมนุษย์เป็นหลัก

ลักษณะของอาคารที่จะตกแต่ง

ปกติอาคารแต่ละอาคาร ที่ถูกออกแบบขึ้นมีวัตถุประสงค์ และประโยชน์ใช้สอยแตกต่างกันออกไป ดังนั้นขนาด ลักษณะรูปทรง การแบ่งส่วนใช้สอยภายในอาคาร ลักษณะพื้นที่บริเวณโดยรอบอาคารย่อมแตกต่างกันไป บางอาคารใช้เป็นสถานที่ติดต่อทางราชการ บางอาคารก็สร้างขึ้นเพื่อให้มนุษย์ได้ใช้ทำกิจกรรมร่วมกัน บางอาคารสร้างเพื่อการอยู่อาศัยเป็นส่วนบุคคล ดังนั้นเราจึงควรแยกลักษณะของอาคารโดยคำนึงถึงหน้าที่ของอาคารแต่ละประเภทออกเป็น 4 ลักษณะด้วยกันคือ

1. ลักษณะอาคารทางราชการ (Official Building) ได้แก่ สถานที่ทำการของทางราชการ ตลอดจนรัฐวิสาหกิจ นอกจากนี้ยังรวมถึงพระบรมมหาราชวัง ศาลากลางจังหวัดและที่ทำการเทศบาล เป็นต้น การจัดออกแบบตกแต่งจะแสดงถึงความโอ่อ่าสง่างาม หรูหรา น่าเกรงขาม แสดงให้เห็นถึงลักษณะศิลปะ และวัฒนธรรมที่เจริญก้าวหน้า แสดงถึงความเป็นมาทางประวัติศาสตร์ จารีตประเพณี แนวการตกแต่งและการใช้สี ต้องคำนึงถึงลักษณะเหล่านี้ด้วยอย่างสัมพันธ์กัน มีการตกแต่งอย่างวิจิตรพิสดาร สวยงาม
2. ลักษณะอาคารสาธารณะ (Public Building) เป็นอาคารที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อสาธารณชน เป็นอาคารที่บุคคลทั่วไปจะมีโอกาสใช้ การออกแบบตกแต่งจึงจำเป็นต้องมีลักษณะเป็นกลาง สำหรับชนทุกชั้นทุกวัย สามารถใช้งานได้ตามหน้าที่ของอาคารนั้นๆอย่างเต็มที่อาคารสาธารณะได้แก่โรงเรียน โรงพยาบาล โรงมหรสพ ธนาคารและวัด เป็นต้น
3. ลักษณะอาคารพาณิชย์ (Commercial Building) ได้แก่อาคารที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ทำการค้า ปัจจุบันอาคารพาณิชย์มีขนาดใหญ่ มีสินค้าจำหน่ายมากมายเป็นที่นิยมและแข่งขันกันอย่างมาก มีการประดับตกแต่งบริเวณภายนอก และภายในอาคารอย่างสวยงาม การตกแต่งจะเน้นบรรยากาศของร้านให้น่าสนใจ น่าซื้อสินค้าอาจทำได้โดยการใช้สีหรือแสง ฯลฯ การจัดให้มีบริการบันไดเลื่อน มีที่จอดรถการแบ่งส่วนบริการจำหน่ายสินค้าภายในร้านอย่างเป็นสัดส่วน สะดวกในการเลือกซื้อสินค้าเหล่านี้ เป็นต้น
4. ลักษณะอาคารส่วนบุคคล (Private Building) ได้แก่ ที่อยู่อาศัย ซึ่งมีขนาดต่าง ๆ กันตามสภาพความจำเป็น ในการตกแต่งอาคารประเภทนี้ผู้ตกแต่งจะต้องศึกษานิสัย รสนิยม กิจกรรมประจำวัน และ ข้อมูลอื่นของผู้อยู่อาศัย การออกแบบจะต้องยึดหลักที่ว่า “ปลุกเรือนต้องตามใจผู้อยู่” เสมอ โดยนำเอาข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวการออกแบบ เพื่อให้เป็นที่พอใจแก่ผู้อยู่อาศัยมากที่สุด

ประเภทของการออกแบบตกแต่ง

ในปัจจุบันแบ่งลักษณะการตกแต่งออกเป็น 3 ประเภทด้วยกันดังนี้

1. การออกแบบตกแต่งภายใน (Interior Design) หมายถึงการออกแบบเครื่องเรือน (Furniture) การออกแบบและจัดวางเครื่องเรือนให้เหมาะสมกับเนื้อที่ภายในห้อง โดยกำหนดโครงสร้างและจัดวางสิ่งประดับตกแต่ง เพื่อให้ได้ประโยชน์ใช้สอย และคุณค่าทางความงามอย่างเต็มที่ รวมทั้งการตกแต่งด้วยภาพจิตรกรรม ประติมากรรม และศิลปะประยุกต์อื่น ๆ เช่น พรมปูพื้น เครื่องเคลือบดินเผา เหล็กตัด โคมไฟไฟฟ้า และการใช้พันธุ์ไม้ประดับตกแต่งภายในด้วย

2. การออกแบบตกแต่งภายนอก (Exterior Design) หมายถึงการออกแบบวัสดุ (Materials) ผิวสัมผัส (Texture) สี (Colour) ภายนอกอาคารให้สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและรูปทรงของอาคาร ด้วยงานจิตรกรรม ประติมากรรม การประดับด้วยกระเบื้องเคลือบ สี การใช้พันธุ์ไม้ประดับ การใช้เหล็กตัด รวมทั้งการออกแบบตกแต่งหน้าร้าน และการออกแบบร้านในงานมหรหรรรมต่าง ๆ ด้วย

3. การออกแบบสวนหรือบริเวณ (Garden and Landscape Design) หมายถึงการออกแบบวางผังต่าง ๆ ภายในบริเวณที่ต้องการ เช่น การวางผังปลูกต้นไม้ ไม้ประดับต่าง ๆ การตกแต่งสระน้ำ น้ำพุ ด้วยงานประติมากรรม เลือกใช้วัสดุต่าง ๆ ตามคุณสมบัติ สีและรูปทรงให้ประสานกลมกลืนกัน (Harmony) อย่างดี

3. การควบคุมงาน

ความหมายของการควบคุม

การจัดการ หรือการบริหารองค์กรใดๆ นั้นเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าการบริหารงานจะดีและมีประสิทธิภาพ การจัดการที่ดีเกี่ยวกับการวางแผนการจัดองค์กร จัดคนเข้าทำงานและการอำนวยความสะดวกให้ดียิ่งขึ้นเท่าใดประสิทธิภาพของการควบคุมจะมีมากขึ้นด้วย หากเตรียมการในด้านการควบคุมทำได้ดีย่อมจะส่งผลให้การจัดการในด้านอื่น ๆ มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความหมายของการควบคุมไว้หลายท่านซึ่งความหมายไม่แตกต่างกัน ดังนี้.

สมยศ นาวิการ. (2540). ได้สรุปความหมายของการควบคุม ของฟาโยล. (Fayol) หมายถึงการตรวจสอบว่าทุกอย่างดำเนินไปอย่างสอดคล้องกับแผนคำสั่งและหลักการที่กำหนดไว้หรือไม่ วัตถุประสงค์ของการควบคุมก็เพื่อหาข้อบกพร่อง เพื่อแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดผลงานคลาดเคลื่อนไปจากวัตถุประสงค์ หน้าที่ของการควบคุมนั้นเกี่ยวข้องกับทุกด้านไม่ว่าจะเป็นคน เงิน สิ่งของ และการดำเนินการ

สมคิด บางโม (2538 : 188) มีความคิดเห็นว่า การควบคุมหมายถึงการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และได้มาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ แล้วแนะนำการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและมาตรฐานที่กำหนดไว้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 405) ได้ให้ความหมายว่า การควบคุมคือ การใช้ศิลปะการบริหาร เพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินงานที่นำไปถูกต้องตามวิธีการหรือไม่ และผลของการปฏิบัติงานถึงมาตรฐานเพียงใดหรือไม่

จุมพล หนีพานิช (2523 : 137) ได้ให้ความหมายการควบคุมงาน คือ กระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงาน เพื่อให้ดำเนินไปตามขอบเขตที่กำหนดและให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สรุป การควบคุมงาน หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและถูกต้อง ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การควบคุมงานที่ดีย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการ สิ่งที่จะต้องควบคุม ดังนี้

1. เพื่อตรวจสอบดูว่างานที่ได้มอบหมายให้ไปปฏิบัติ ดำเนินไปตามแผนงาน และมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่

2. เพื่อตรวจสอบวิธีปฏิบัติงานว่าดำเนินไปตามหลักการที่ดีหรือไม่เพียงใด
3. เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของงานว่ามีเพียงใด
4. เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานว่ามีอุปสรรคหรือมีปัญหาประการใด เมื่อใด เพียงใด
5. เพื่อตรวจสอบว่าผลงานถูกต้องและถึงมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่
6. เพื่อแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข เมื่อมีอุปสรรคและปัญหา
7. เพื่อบำรุงขวัญของผู้ปฏิบัติงานและแสดงว่าไม่ถูกทอดทิ้ง

ประเภทของระบบการควบคุม

ระบบการควบคุมงานมีวิธีการต่าง ๆ หลายวิธี โดยในแต่ละองค์กรมีวิธีการใช้ระบบควบคุมที่เป็นพื้นฐาน 3 ระบบด้วยกัน คือ

1. ระบบการควบคุมที่ใช้การพยากรณ์ข้อมูลล่วงหน้า หรือก่อนเกิดเหตุการณ์จริงเป็นระบบที่ทำนายการเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน และดำเนินการแก้ไขก่อนที่จะเกิดการเบี่ยงเบนไป หรือก่อนที่จะมีการผิดพลาดขึ้นมาจริง ๆ
2. ระบบการควบคุมที่ใช้ข้อมูลย้อนกลับหลังจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแล้ว ซึ่งระบบการควบคุมแบบนี้จะใช้ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นแล้วนำมาเป็นพื้นฐานในการแก้ไข
3. ระบบการควบคุมที่ต้องมีการผ่านการตรวจสอบก่อน การควบคุมในระบบนี้จะมีการตรวจสอบการดำเนินงานเป็นช่วง ๆ ซึ่งหากมิได้ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้หรือ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จะต้องแก้ไขก่อนที่จะดำเนินการขั้นตอนต่อไป และการดำเนินการใด ๆ จะต้องมีการขออนุญาตก่อนทุกครั้ง

เทคนิคและวิธีการควบคุมงาน

1. การควบคุมงานโดยงบประมาณ (The Budget As a Control Device) โดยทั่วไปการจัดทำงบประมาณ มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผน การประสานงาน และการควบคุมงาน การควบคุมงานโดยงบประมาณ เป็นการควบคุมในเรื่องการใช้จ่ายเงิน ทำให้ผู้บริหารหรือผู้จัดการทราบได้ว่า องค์กรหรือหน่วยงานมีแผนงานโครงการ หรืองานอะไรบ้าง และมีรายการใช้จ่ายอะไร แหล่งที่มาของงบประมาณ
2. การควบคุมงานโดยใช้เทคนิค (MBO The Technic As a Control Device) หลักการของMBO คือ การให้โอกาสเพื่อร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ทั้งในด้านการผลิตและการปฏิบัติงาน โดยใช้เป้าหมายดังกล่าวเป็นมาตรฐานในการควบคุมงานหรือดำเนินงานขององค์กรต่อไป
3. การควบคุมงานโดยใช้ห้องปฏิบัติการ ผู้บริหารหรือผู้จัดการที่ฉลาดจะจัดให้มีห้องปฏิบัติการการบริหาร ซึ่งจะมีเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยสามารถติดต่อทางเสียงและสัญญาณภาพ เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการ และการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ ชายและหญิงคุณวุฒิ ตำแหน่ง สภาพทางการเงินเดินสะพัดอย่างไร มีหนี้คงค้างชำระ และเป็นเจ้าหนี้เท่าไร ภายในห้องปฏิบัติการอาจจัดให้มีระบบข้อมูลต่าง ๆ ทั้งที่บรรจุไว้ในคอมพิวเตอร์ และข้อมูลที่ปรากฏเป็นตัวเลขที่แผนป้าย
4. การควบคุมงานโดยกำหนดมาตรฐานงานเพื่อเปรียบเทียบกับผลงานที่ทำได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้จัดการควบคุมงานได้ผลตามเป้าหมาย ทั้งปริมาณและคุณภาพ นอกจากนั้นยังจะช่วยให้การ

ปฏิบัติงานมีมาตรฐาน และพนักงานสามารถประเมินผลงานของตนว่าอยู่ในมาตรฐานหรือไม่ เพื่อจะได้ปรับปรุงตนให้ดีขึ้นได้

5. การควบคุมงานโดยวิธีการตรวจเยี่ยมของผู้บริหารหรือผู้จัดการ ซึ่งถือเป็นเทคนิคการควบคุมงานได้วิธีหนึ่ง โดยผู้บริหารหรือผู้จัดการอาจจะใช้เวลาในการตรวจเยี่ยมพนักงานในหน่วยงานที่ตั้ง และในหน่วยงานสาขาตามโอกาสอันควร

6. การควบคุมงานโดยวิธีให้เสนอรายงาน ผู้บริหารหรือผู้จัดการอาจใช้การควบคุมงานโดยวิธีให้หน่วยงานในสังกัดเสนอรายงานเกี่ยวกับแผนงานโครงการ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พนักงาน ฐานะทางการเงิน ให้เสนอรายงานตามปกติ และรายงานพิเศษ เช่น มีผลงานใหม่ ๆ หรือกิจกรรมพิเศษ เป็นต้น

7. การควบคุมงานโดยใช้ Pert เป็นคำย่อมาจาก Program Evaluation and Review Technique หมายถึง เทคนิคที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผน และควบคุมการบริหารโครงการขนาดใหญ่ หรือโครงการที่มีกรอบของการปฏิบัติงานที่ยู่งยาก และสลับซับซ้อนโดยเน้นในเรื่องของการควบคุมเวลา

สิ่งสำคัญในด้านการบริหารเกี่ยวกับการควบคุมงาน

การควบคุมที่ดีย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการ สิ่งที่จะต้องควบคุม มีดังต่อไปนี้

1. ปริมาณ (Quantity) หมายถึง การควบคุมงานจะต้องทำให้ได้ตามมาตรฐานเวลาที่กำหนดไว้
2. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง การควบคุมผลงาน ว่ามีคุณภาพเพียงใดและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ ได้แก่ รูปแบบ ขนาด สี สัน ความแข็งแรง ความสวยงามความเรียบร้อย ประโยชน์ใช้สอย เป็นต้น ทั้งนี้ขึ้นกับประเภทของผลผลิต
3. เวลา (Time) หมายถึง การควบคุมเวลาที่ใช้ไปในการปฏิบัติงาน โดยต้องใช้เวลาให้น้อยที่สุด หรือเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น เวลาในการตกแต่งบ้าน อาคาร สำนักงานในแต่ละแห่งจะมีสัญญากำหนดให้แล้วเสร็จในเวลา 6 เดือน ต้องควบคุมงานไม่ให้เกินระยะเวลาที่กำหนด เป็นต้น
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง การควบคุมค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานให้ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ตลอดจนเป็นไปตามระเบียบแบบแผนขององค์การที่กำหนดไว้ การควบคุมค่าใช้จ่ายถือเป็นหัวใจสำคัญอย่างหนึ่งของธุรกิจ เพราะถ้าค่าใช้จ่ายน้อยลงเท่าใดย่อมหมายถึง ต้นทุนในการผลิตสินค้าและบริการต่ำลงสามารถสู้กับคู่แข่งกันได้ แล้วผลกำไรจะตามมา

4. คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน

ความหมายผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน

ผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้แนะนำงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือผูกพันกับงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ ในส่วนของพนักงาน (Supervisor) ให้แก่คนงาน

คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน

คุณลักษณะ หมายถึง ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือคุณสมบัติประจำตัวของบุคคลในการปฏิบัติงาน (สุชาติ ศรีนวลสด. 2526 : 8)

หน่วยงานจะประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าได้ ต้องอาศัยบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีคุณสมบัติประจำตัวที่ดี จึงจะทำให้หน่วยงานนั้นดำเนินงานไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ จะเห็นได้ว่าสถานประกอบการให้ความสำคัญเรื่องคุณลักษณะของแรงงานเกี่ยวกับความมีมนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพ ความซื่อสัตย์ ความขยันอดทน ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ โดยให้เหตุผล ความรู้ด้านวิชาการ ต่างๆ สามารถจะฝึกฝนอบรมในแรงงานได้ แต่เรื่องความรับผิดชอบ ความมีมนุษยสัมพันธ์ อดทน เป็นคุณสมบัติส่วนตัวที่ไม่สามารถจะเปลี่ยนแปลงแก้ไขในช่วงระยะเวลาอันสั้นได้ ดังเช่นผลการวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เกี่ยวกับรูปแบบของ อาชีวศึกษา พบว่า ผู้ว่าจ้างหรือนายจ้างเน้น ความสำคัญในเรื่องคุณลักษณะ คุณสมบัติส่วนตัวของผู้รับจ้างมากกว่า คือ ในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ความซื่อสัตย์ อดทน ขยันหมั่นเพียร การปฏิบัติงาน นอกจากนี้กรมอาชีวศึกษาได้กำหนด คุณภาพของผู้จบอาชีวศึกษา ที่ตลาดแรงงานต้องการ ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ บุคลิกดี มีความอดทน และขยันมีฝีมือ รู้จักรับผิดชอบ รอบรู้สิ่งทันสมัย เฉลียวฉลาด ริเริ่มสร้างสรรค์ และพบว่า สถานประกอบการต่าง ๆ หลายแห่งให้ความสนใจ ด้านคุณลักษณะ เช่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพ ความขยัน อดทน ตรงต่อเวลา รับผิดชอบเป็นอันดับแรก โดยให้ เหตุผลว่าความรู้ด้านวิชาการสามารถฝึกอบรมในโรงงานได้เช่นกัน (อาทรร จันทรวิมล. 2531 : 19) และจากรายงานผลการวิจัยเรื่องความต้องการคุณลักษณะของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ ชายฝั่งทะเลตะวันออกของสำนักงานศึกษาธิการเขตการศึกษา 12 พบว่าผู้ประกอบการหรือผู้จัดการให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะพิเศษเป็นอันดับแรกของพนักงานด้านความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร การตรงต่อเวลา สุขภาพแข็งแรง คล่องแคล่ว ว่องไว มีระเบียบวินัย ความผูกพันกับองค์กร มีน้ำใจ โอบอ้อมอารี ช่วยเหลือเกื้อกูล มีมนุษยสัมพันธ์กับองค์กร มีมนุษยสัมพันธ์ดี ฉลาด มีความคิดริเริ่ม เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

การปฏิบัติงานนอกจากจะมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์แล้ว ความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีของแรงงาน ก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้ เพราะการปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับทัศนคติของบุคคลที่ปฏิบัติงานโดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือแรงจูงใจ ความพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในเรื่องความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีต่ออาชีพนี้ ภาคอุตสาหกรรมเอกชนได้ให้ความสำคัญต่อสถานประกอบการ ซึ่งจะเห็นได้ว่าภาคอุตสาหกรรมเอกชนมีความต้องการแรงงานที่มีคุณสมบัติในด้าน ความมีระเบียบวินัย มีนิสัยรักการทำงาน มีความรับผิดชอบและได้เสนอแนะว่าการที่จะปลูกฝังนิสัยดังกล่าวนี้ได้ควรจะให้แก่นักเรียนนักศึกษาได้เข้าชมโรงงานอุตสาหกรรม ตลอดจนแหล่งประกอบอาชีพต่าง ๆ เพื่อให้ นักศึกษาเกิดทัศนคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพ และมีความซาบซึ้งในการทำงานจนเกิดเป็นนิสัยที่จะรักการทำงานไม่เลือกงานแต่จะทำงานตามที่ตนเองชอบ ซึ่งจะบังเกิดผลดีทั้งตนเองและสถานประกอบการ

ณรงค์ สมบัติใหม่ (2537 : 49) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะแรงงานที่สถานประกอบการต้องการจากเอกสารและงานวิจัย แล้วสรุปเป็นคุณลักษณะไว้ 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ความสามารถ ได้แก่ ความรู้ทั่วไป ความรู้วิชาการ วิชาชีพ ตามหลักสูตรที่เรียนสำเร็จมา ความรู้ความสามารถพิเศษที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือทันเทคโนโลยี ความสามารถในการ แก้ปัญหา การวางแผน การจัดการและระบบงาน และความสามารถในการใช้เหตุผล
2. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความแม่นยำ คล่องแคล่วในการทำงาน การวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหา การใช้เครื่องมือเครื่องจักรได้ถูกต้อง ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย

3. ด้านจิตพิสัย ได้แก่ การตรงต่อเวลา ความสม่ำเสมอในการทำงาน ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความอดทน ความขยัน ความมีมนุษยสัมพันธ์ การปฏิบัติตาม กฎระเบียบ แบบแผน กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก มีลักษณะเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีคุณธรรมในงานอาชีพ มีบุคลิกภาพดี มีความเสียสละ

จำเนียร จวงตระกูล (2530 : 39 – 56) ได้กล่าวถึงคุณภาพของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการว่า ควรมีลักษณะ 4 ประการคือ มีความรู้ดี มีความสามารถดี มีความประพฤติดี และมีสุขภาพดี ส่วนการที่จะปฏิบัติตนให้เป็นที่ชื่นชอบของผู้บังคับบัญชา

วิกรม สามารถดี (2534 : 17 – 19) ได้กล่าวว่า การที่จะปฏิบัติตนให้เป็นที่ชื่นชอบของผู้บังคับบัญชา จะต้องประกอบด้วย การปฏิบัติงานดี และการประพฤติตนดี โดยให้รายละเอียดของแต่ละส่วนไว้ดังนี้

1. การปฏิบัติงานดี เพื่อให้เป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ต้องมีแนวทางดังนี้

- 1.1 มีความขยันหมั่นเพียร
- 1.2 ทำงานได้ตามเป้าหมาย
- 1.3 ผลงานมีคุณภาพ
- 1.4 มีความรับผิดชอบ
- 1.5 มีความรู้ความเข้าใจงานเป็นอย่างดี
- 1.6 มีความสามารถในการเรียนรู้ดี
- 1.7 มีดุลยพินิจและสามัญสำนึก
- 1.8 มีความคิดริเริ่ม
- 1.9 มีการเตรียมพร้อม
- 1.10 มีมนุษยสัมพันธ์
- 1.11 มีความสามารถในการปกครอง
- 1.12 มีความร่วมมือช่วยเหลือ
- 1.13 มีทัศนคติที่ดีต่องานและสถานประกอบการ

2. การประพฤติตนดี ให้เกิดความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ต้องปฏิบัติตนตามแนวทาง ดังต่อไปนี้

- 2.1 มาทำงานตรงต่อเวลา
- 2.2 ประพฤติตนดีสม่ำเสมอ
- 2.3 ปฏิบัติงานดี
- 2.4 เก็บความลับของงาน และสถานประกอบการ
- 2.5 รักษาผลประโยชน์ของงาน และสถานประกอบการ

2.6 รักษาทรัพย์สินของงาน และสถานประกอบการ

2.7 ซื่อสัตย์สุจริต

2.8 ประพฤติตนอยู่ในกรอบของระเบียบวินัย

2.9 แต่งกายสุภาพเรียบร้อย

2.10 ปลอดภัยจากหนี้สิน

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา (2531 ก : 48) ได้ศึกษาความต้องการความรู้ทักษะ และโอกาส การมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรเกษตรศาสตร์ และคหกรรมศาสตร์ พบว่านายจ้างมีความพอใจ คุณสมบัติของผู้สำเร็จการศึกษา ที่มีคุณสมบัติดังนี้ คือ มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความอดทน ในการทำงาน การอุทิศเวลาให้งาน ความขยันหมั่นเพียรความสนใจในการหาความรู้เพิ่มเติม ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ การมีมนุษยสัมพันธ์ และความสามารถในการแก้ปัญหา

เรื่อง เจริญชัย (ชัยวัฒน์ บุญคิวนนท์. 2533 : 14; อ้างอิงมาจาก เรื่อง เจริญชัย. 2539) กล่าวถึง คุณภาพที่นายจ้างต้องการคือ ความซื่อสัตย์สุจริต การตรงต่อเวลา ความขยัน ความรับผิดชอบ สำหรับ ด้านทักษะนั้น ต้องการเพียงความรู้พื้นฐานกว้าง ๆ เพราะสถานประกอบการ มีเครื่องจักรเครื่องมือที่จะ ฝึกเพิ่มเองได้

มานพ ทองใบ และคณะ . (2535 : 29 – 30) ได้ศึกษาความคิดเห็นของสถานประกอบการที่มีต่อ การที่มีต่อการฝึกงานของนักศึกษาพบว่า คุณสมบัติของนักศึกษาที่สถานประกอบการต้องการคือ ความ ขยัน การตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ ความสามารถในวิชาชีพและความอดทน

อำนวย ศิริมาต (2533 : 1) กล่าวถึงบุคลิกภาพที่ส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน คือ ความตรงต่อเวลาในการทำงานและนัดหมาย มีความมั่นใจในตนเอง มีความ อดทน ซื่อสัตย์ ใฝ่หาความรู้ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเสียสละ จิตใจร่าเริง สุภาพอ่อนน้อม โอบอ้อมอารี สะอาดมีอนามัย แต่งกายถูกต้องตามโอกาสอันควร

สรุป ความรู้ทางด้านช่างและทักษะในการปฏิบัติงาน การประกอบอาชีพในระดับช่างเทคนิค ผู้ประกอบแรงงานต้องมีความรู้ทักษะในงานที่ทำเป็นอย่างดี โดยสถานประกอบการอยากได้แรงงานที่จบ การศึกษาระดับช่างเทคนิค จะต้องมีความรู้พื้นฐานด้านทักษะ เพื่อสามารถนำไปใช้พิจารณางานได้อย่าง รวดเร็ว และจะต้องปรับปรุงงานเองอยู่เสมอ เพื่อจะปรับปรุงตนเอง ให้สามารถรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ของ วงการอุตสาหกรรมได้ดี และยังพบว่าสถานประกอบการต้องการแรงงานที่เกี่ยวกับการมีมนุษยสัมพันธ์ ความซื่อสัตย์ การตรงต่อเวลา และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จึงประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพ

ความรู้และทักษะวิชาชีพ

คุณลักษณะด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ มาจากภาษาอังกฤษว่า "Professional Characteristic"

กูต (Good. 1973 : 84, 464) ได้ให้ความหมายคำว่า Professional หมายถึง ความรู้และทักษะ ที่ได้มาจากการเรียนรู้ และนำไปใช้ในการทำงานให้ได้มาตรฐานของงานที่ได้ฝึกฝนมา และความหมายคำว่า Characteristic หมายถึง ลักษณะความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และทักษะ ที่สามารถคาดคะเนได้ตาม ความต้องการ เพื่อที่จะใช้ในการทำงาน ตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า คุณลักษณะด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ จึงหมายถึง ลักษณะของความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และทักษะที่สามารถคาดคะเนได้ตามความต้องการ เพื่อที่จะใช้ในการทำงานตาม ตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบและพัฒนาอาชีพให้ก้าวหน้า ซึ่งพอสรุปคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ตลาดแรงงานในด้านนี้ ได้ดังนี้

1. มีความรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพเป็นอย่างดี
2. มีความสามารถในการเขียน การอ่าน การพูด และการฟัง
3. มีความสามารถด้านการคำนวณ และใช้เครื่องคำนวณ
4. มีความสามารถในการเรียนรู้ ให้เหตุผล หรือแสดงความคิดเห็น
5. มีการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาที่ดี
6. มีความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ และแนวปฏิบัติงานในหน้าที่
7. เป็นผู้ที่ทันต่อเหตุการณ์
8. มีความสามารถพิเศษบางอย่าง เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ได้ ขับรถได้
9. มีประสบการณ์ในการทำงาน
10. มีความสามารถในการใช้เครื่องมือเพื่อการสื่อสาร
11. มีความสามารถในการจัดการทรัพยากรการทำงาน เช่น เงิน เวลา วัสดุ เนื้อที่สำนักงาน
12. มีความสามารถในการตีความ และสื่อสารข้อมูลได้
13. ใฝ่รู้ใฝ่เรียน
14. มีความสามารถในการหา และประเมินผลข้อมูล
15. สามารถเลือกเครื่องมือและอุปกรณ์ในการใช้งาน
16. รู้จักประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
17. สามารถบำรุงรักษาและซ่อมเครื่องมือได้
18. มีความเข้าใจระบบสังคม และระบบองค์กร
19. ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้

อาภาพรธณ ชิวปรีชา (2533 : 5) กล่าวว่า ความสามารถด้านทักษะวิชาชีพ หมายถึงความสามารถ นำความรู้ไปปฏิบัติให้เกิดความชำนาญการปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบการฝึกทักษะการใช้ เครื่องมือและอุปกรณ์ การจัดการและบริการใช้ห้องปฏิบัติการ ความสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และทักษะ การคิดคำนวณค่าแรงงาน ส่วนคุณภาพทางด้านทักษะ สุนทร พานิชกุล (2520 : 3) ได้กล่าวว่าวิชาชีพ ทุกสาขา ต้องเน้นความรู้และทักษะเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดความรู้และความชำนาญ การที่จะสามารถนำ ความรู้ ไปปฏิบัติจริงได้จะต้องมีการฝึกปฏิบัติ และการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพได้จำเป็นต้องมีอุปกรณ์ เครื่องมือ โดยผู้ปฏิบัติจะต้องรู้วิธีการปฏิบัติ และสามารถใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี รวมทั้งได้รับการฝึก ปฏิบัติงาน จนเกิดทักษะและนิสัยในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างถูกต้องปลอดภัย เกิดการเรียนรู้จนกระทั่งมี

ความเข้าใจสามารถสรุปเป็นเกณฑ์และเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ (ชูศรี นาคะจัด. 2520 : 2 – 9; บรรจง ชูสกุลชาติ. 2531 : 11)

สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านความรู้ด้านวิชาชีพ ได้แก่ ความสามารถในการนำความรู้ความสามารถเชิงวิชาการไปปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จนประสบความสำเร็จแก่สถานประกอบการ โดยมีศิลปะและเทคนิคต่าง ๆ ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ จนงานได้ผลสำเร็จตามความต้องการของสถานประกอบการ

บุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล

1. ความรู้เกี่ยวกับบุคลิกภาพ
2. ความคิดสร้างสรรค์
3. ความมีระเบียบวินัย

บุคลิกภาพ (Personality) เป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันไป มีผู้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้แตกต่างกันดังนี้

พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ (2530 : 305) ได้ให้ความหมาย บุคลิกภาพ คือ สภาพนิสัยจำเพาะคน

สุปราณี ขวัญบุญจันทร์. (2539 : 15) บุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของพฤติกรรมของบุคคลในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านชีวิตส่วนตัว กิจกรรม และสังคมทั่วไป

บุญส่ง นิลแก้ว (2521 : 1) ให้ความหมายบุคลิกภาพว่า หมายถึงลักษณะนิสัยเด่นประจำตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งได้รับอิทธิพลจากหลายด้าน เช่น ประสบการณ์ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ประสานรวมกันเป็นพฤติกรรมที่มีระบบที่เป็นเอกลักษณ์ของบุคคล

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2531 : 5-6) ให้ความหมายบุคลิกภาพไว้อย่างกว้าง ๆ ว่า คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน โดยที่ส่วนภายนอกคือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่างหน้าตา กริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน ฯลฯ และส่วนภายในคือ ส่วนที่มองเห็นได้ยากแต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ เป็นต้น

จตุพร เพ็งชัย (2533 : 2) ให้ความหมายบุคลิกภาพว่า หมายถึง ลักษณะท่าทางที่มองเห็นจากภายนอก รวมทั้งการใช้ภาษาคำพูด การเขียน และสื่อที่แสดงออกจากภายในจิตใจ เช่น การแสดงความคิดเห็น ทศนคติ เป็นต้น

สิริวรรณ สารนาท (2525 : 3) ให้ความหมายบุคลิกภาพว่า หมายถึง ทักษะของสังคมซึ่งบุคคลสามารถแสดงออกได้เหมาะสมตามกาลเทศะ โดยความหมายนี้จึงมีการฝึกบุคลิกภาพ อีกความหมายหนึ่งหมายถึง ลักษณะเด่นของบุคคลในสายตาของผู้อื่น เช่น บุคคลถูกตัดสินว่ามี บุคลิกภาพก้าวร้าว อ่อนน้อม หรือน่าเกรงขาม จะพบว่าบุคลิกภาพในทั้งสองความหมายสามารถประเมินได้ โดยทั่วไปจะประเมินว่าบุคลิกภาพดีหรือไม่ดี

บึงอร ภูวภิรมย์ขวัญ (2524 : 41) ให้ความหมายบุคลิกภาพว่า คือ ทุกสิ่งทุกอย่าง อันได้แก่ ลักษณะท่าที การแสดงออก รูปร่างหน้าตา ความรู้สึก ฯลฯ และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออก ซึ่งต้องมีความคงตัวสำหรับพฤติกรรมเฉพาะของบุคคลนั้น ๆ อาจเปลี่ยนแปลงได้บ้างแต่ต้องใช้เวลาพอสมควร

วิทยา เทพยา (2524 : 41) ให้ความหมายบุคลิกภาพว่า หมายถึง ลักษณะอันเป็นของจำเพาะแต่ละบุคคล ซึ่งแสดงออกทางท่าทาง ความรู้สึกนึกคิด ความเฉลียวฉลาด กริยามารยาท ลักษณะนิสัย และอุปนิสัย

ชม ภูมิภาค (2523 : 42) ให้คำจำกัดความของบุคลิกภาพว่า หมายถึง การจัดระเบียบของแนวโน้มที่มีความเกี่ยวพันกัน รวมถึงพฤติกรรมของคนเรา ซึ่งแนวโน้มต่าง ๆ ได้แก่ ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม อุดมคติ ความรู้ และทักษะ ตลอดจนการทำงานของระบบต่าง ๆ

ประพิศ ฮามอำไพ. (2527 : 158) กล่าวถึงองค์ประกอบของบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพประกอบไปด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. ลักษณะทางกาย หมายถึง ขนาดรูปร่าง หน้าตา สัดส่วน ผิวพรรณ อันเป็นลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล
2. ลักษณะทางใจ หมายถึง ทศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจ อุปนิสัย ความจำ ความคิด เป็นต้น
3. ลักษณะทางสังคม หมายถึง ท่าทีการปฏิบัติต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
4. ลักษณะทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมความรู้สึกและการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล ลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวมักเป็นลักษณะที่ถาวรเปลี่ยนแปลงยาก (ประพิศ ฮามอำไพ. 2527 : 157 – 158)

บุคลิกภาพคือ คุณลักษณะส่วนรวมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ในแต่ละบุคคล ได้แก่คุณลักษณะทางกาย ทางสติปัญญา ทางใจ ทางอารมณ์ และทางสังคม (Alport. 1967 : 263) ลักษณะประจำตัวนี้จะแสดงออกให้เห็นทั้งระบบจิต ได้แก่ ความคิด ความรู้สึกและพลังจิตใจ และการแสดงออกทางระบบการได้แก่รูปร่างหน้าตา (Hilgard and Akinson. 1971 : 397 – 405) องค์ประกอบสำคัญของ บุคลิกภาพ ได้แก่ สติปัญญา อุปนิสัย อารมณ์และร่างกาย (อรุณ วัชรธรรม. 2527 : 200)

บุคลิกภาพของคนไม่ใช่สิ่งที่เกิดมาพร้อมกับบุคคลทั้งหมด ยกเว้นเพียงรูปร่าง หน้าตา สัดส่วน สีผิวของร่างกาย นอกจากนั้นเกิดจากการฝึกฝนอบรมเรียนรู้และมีประสบการณ์ภายหลังทั้งสิ้น แต่โดยความหมายของบุคลิกภาพแล้ว หมายถึง ทุกสิ่งประกอบเป็นตัวบุคคล ทั้งนี้เนื่องมาจากอิทธิพลของพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ โดยบุคลิกภาพจะมีผลโดยตรงต่อกิจการงานชีวิต สัดส่วนและสังคม (ธนา โกมลภิส. 2527 : 43)

อัลพอร์ท (ประดิษฐ์ เวชวิฐาน. 2535 : 12; อ้างอิงมาจาก Alport. 1967 : 263) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพเป็นหมวดหมู่ของระบบทางจิตที่มีพลังในตัวบุคคล และเป็นตัวกำหนดการปรับตัวของแต่ละบุคคล

ฮิลการ์ด (Hilgard. 1983 : 383) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพเป็นแบบแห่งลักษณะของบุคคลและวิธีการแสดงออก ซึ่งกำหนดการปรับตัวตามแบบฉบับของแต่ละบุคคล

เอ็ดเวิร์ด (Edwards. 1972 : 313) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพเป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่ประจำอยู่ในแต่ละบุคคล เป็นผลมาจากปฏิกริยาร่วมกันอย่างซับซ้อนของโครงสร้างของร่างกายจากประสบการณ์ที่ผ่านมา

แมกนุสัน (Magnuson. 1971 : 78 – 79) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะส่วนตัวไว้ว่า หมายถึง บุคลิกภาพ การมีวิจารณ์ญาณ ความซื่อสัตย์ มีความจงรักภักดี มีความรู้กว้างขวางมีความสามารถพิเศษเฉพาะตัว มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง สภาพนิสัยโดยรวมของบุคคลแต่ละคนที่แตกต่างกันไป ประกอบด้วยลักษณะทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญารวมทั้งพฤติกรรมการแสดงออกทางด้านการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งรวบรวมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของตลาดแรงงานในด้านบุคลิกภาพ สรุปได้ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี
4. มีมนุษยสัมพันธ์
5. มีความสุภาพอ่อนน้อม
6. ตรงต่อเวลา
7. มีความสุขุม รอบคอบ
8. มีความพยายาม ขยันหมั่นเพียร
9. มีความสม่ำเสมอในการทำงาน
10. มีจิตวิทยาสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้
11. เป็นคนทันสมัย พัฒนาตนเองอยู่เสมอ
12. มีความรับผิดชอบ
13. มีวินัยในตนเอง
14. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
15. มีความเป็นระเบียบ
16. มีอารมณ์มั่นคง

ความรู้เกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ทฤษฎีบุคลิกภาพ

ในที่นี้ขอกล่าวถึงทฤษฎีบุคลิกภาพใหญ่ ๆ 3 ทฤษฎี ที่ได้มีนักจิตวิทยาศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพของนักกีฬา ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์
2. ทฤษฎีการเรียนรู้สังคม
3. ทฤษฎีลักษณะนิสัย

ทฤษฎีจิตวิเคราะห์

เมื่อกล่าวถึงทฤษฎีจิตวิเคราะห์ นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงมากสำหรับทฤษฎี คือ ซิกมันด์ ฟรอยด์ (Cox. 1994 : 23 – 24; Citing Freud. 1933) ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ ได้แยกคุณลักษณะสำคัญไว้ 2 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ คือ ตรวจสอบภาพรวมของมนุษย์ และการไม่รู้สำนึกของมนุษย์

ฟรอยด์ เชื่อว่า ลักษณะจิตใจของมนุษย์ แบ่งออกได้เป็นสัดส่วน 3 ประเภท ได้แก่

1. จิตที่ไร้สำนึก (Id) คือ พฤติกรรมที่ต้องการแสวงหาความสุข ความพอใจ โดยปราศจากขอบเขตใด ๆ ทั้งสิ้น มนุษย์มักมีจิตที่ไร้สำนึกติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด
2. ตัวของตนเอง (Ego) คือ พฤติกรรมที่กระทำตามความรู้สึกของจิตที่ไร้สำนึก และมักตอบสนองความต้องการของจิตที่ไร้สำนึก
3. อภิจิตตา (Super Ego) คือ พฤติกรรมที่มีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี มีมโนธรรมและเป็นตัวควบคุมพฤติกรรมของแต่ละคน

สรุปได้ว่า ลักษณะจิตใจของมนุษย์ที่แบ่งออกเป็น 3 ประเภทตามทฤษฎีจิตวิเคราะห์มักจะมี ความขัดแย้งกันอยู่เสมอ เพราะในบางครั้งตัวของตนเอง (Ego) จะคอยชะลอการทำตามความต้องการของจิตที่ไร้สำนึก (Id) ที่ต้องการทำในช่วงขณะเวลานั้น และอภิจิตตา (Super Ego) ต้องสู้รบทั้งจิตที่ไร้สำนึกของตัวเอง เพราะในบางครั้งพฤติกรรมของทั้งจิตที่ไร้สำนึก และตัวของตนเองอาจไม่เข้ากับหลักศีลธรรม

นอกจากนี้ ฟรอยด์ ได้กล่าวเสริมว่า หลักพื้นฐานของอารมณ์ค้นหา (Libido) สามารถเกิดขึ้นมาได้พร้อมกับชีวิตมนุษย์ คือ ความต้องการทางเพศ ความก้าวร้าว ความหิวกระหาย เป็นต้น เช่น นักกีฬาแสดง ความก้าวร้าวในการเล่นกีฬาถือได้ว่าเป็นตัวแทนระดับหนึ่งของพฤติกรรมมนุษย์

ทฤษฎีการเรียนรู้สังคม

พฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกมานั้นถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งจากการเรียนรู้สังคม และประสบการณ์ที่ได้รับ พฤติกรรมของแต่ละคนจะเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ทางพฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่

นักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องทฤษฎีการเรียนรู้สังคมอย่างจริงจัง คือ (Hull) โดยศึกษาในเรื่อง ทฤษฎีแรงกระตุ้น การตอบสนอง (Stimulus-Response Theory) จากทฤษฎีนี้อธิบายได้ว่าพฤติกรรมของมนุษย์ ถูกกำหนดโดยสถานการณ์ต่าง ๆ และจากประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้รับ นอกจากนี้ มิลเลอร์ (Miller) ดอลลาร์ด (Dollard) แบนดูรา (Bandura) และ มิสเชล (Mischel) ก็ได้ศึกษาเรื่องการเรียนรู้ของสังคม ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมของคนแต่ละคนเกิดจากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมและสังคม หากบุคคลใดอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีลักษณะนิสัยประจำตัวที่ไร้สำนึกจะไม่แสดงออกมา เพราะได้เรียนรู้สังคมที่ดีว่าควรแสดง มารยาทออกมาอย่างไร ในทางตรงกันข้ามคนอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดีลักษณะนิสัยประจำตัวที่ไร้สำนึกมักแสดงออกมาอยู่เสมอ เพราะได้เรียนรู้สังคมที่ไม่ดี (Mischel. 1986 : 28-31)

หลักการเบื้องต้นของทฤษฎีการเรียนรู้สังคม แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. แบบอย่าง (Modeling) เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเลียนแบบอย่างจากการเรียนรู้ โดยประสบการณ์ ตลอดจนการสังเกตพฤติกรรมของคนแต่ละคนแล้วนำมาเลียนแบบอย่างพฤติกรรมลักษณะนี้เกิดจากการสังเกตเป็นส่วนใหญ่

2. แรงเสริมของสังคม (Social Reinforcement) เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ การให้รางวัลของสังคม พฤติกรรมลักษณะนี้การสื่อสารมีความหมายมากไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารด้วยคำพูดหรือท่าทางการตอบสนองทางพฤติกรรมมีผลสูงมากขึ้น

จากหลักการเบื้องต้นของทั้งสองลักษณะที่กล่าวไปแล้วทำให้ทราบว่าคนแต่ละคนย่อมมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับการเลียนแบบอย่างจากใคร และได้แรงเสริมของสังคมอย่างไร เช่น นักฟุตบอลระดับเยาวชน ชอบดูโทรทัศน์เป็นประจำ และสังเกตพฤติกรรมของนักฟุตบอลอาชีพคนหนึ่งที่ยึดการเล่นรุนแรงและก้าวร้าวในการแข่งขัน และต่อมานักฟุตบอลเยาวชนคนนี้ได้ลงสนามเพื่อการแข่งขัน และเลียนแบบอย่างการเล่นที่รุนแรงก้าวร้าวในสนามแข่งขันจากนักฟุตบอลอาชีพที่ตนสังเกตอยู่ ผลจากการเลียนแบบอย่างของนักฟุตบอลเยาวชนคนนี้ก็กลับได้รับแรงเสริมของสังคมทางบวกจากผู้ฝึกสอนโดยการกล่าวคำชมเชยในการกระทำของเขา จากตัวอย่างนี้เห็นได้ว่า นักฟุตบอลเยาวชนคนดังกล่าวได้พัฒนาพฤติกรรมของตนเองจากแบบอย่าง (Modeling) และแรงเสริมของสังคม (Social Reinforcement) ไปโดยอัตโนมัติ

ทฤษฎีลักษณะนิสัย

ทฤษฎีลักษณะนิสัย อธิบายถึง ลักษณะนิสัยของคนแต่ละคนที่เป็นลักษณะประจำตัวของคน ๆ นั้น และเป็นลักษณะอารมณ์ที่มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง มักแสดงอารมณ์ออกมาจากลักษณะนิสัยที่มีอยู่เดิม แม้ว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจะแตกต่างออกไป

ในอดีตที่ผ่านมานักจิตวิทยามีความเชื่อว่า ลักษณะนิสัยของคนสืบทอดนิสัยและลักษณะจากบิดามารดา ซึ่งเป็นความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้สังคม เพราะทฤษฎีการเรียนรู้สังคมอธิบายว่า ลักษณะนิสัยของคนเกิดจากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมและสังคม

แคทเทล (Cox. 1994 : 25 : Citing Cattell. 1965) เชื่อว่าการตอบสนองทางอารมณ์ของคนเกิดจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อม และการกำหนดบุคลิกภาพของตนเองตามความเชื่อของแคทเทล มีสูตรการตอบสนอง ดังต่อไปนี้

$$R = f(S \times P)$$

โดยที่ R = การตอบสนอง

S = สถานการณ์

P = บุคลิกภาพ

สรุปได้ว่า การแสดงออกของลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคนเกิดได้จากสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม และบุคลิกภาพที่กำหนด ซึ่งลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคนย่อมไม่เหมือนกัน ทั้งนี้อาจมีผลมาจากการสืบทอดลักษณะนิสัยจากบิดาและมารดาด้วย

โครงสร้างของบุคลิกภาพ

โครงสร้างของบุคลิกภาพประกอบด้วยโครงสร้างใหญ่ ๆ ดังนี้

1. สติปัญญาหรือความสามารถพิเศษ (Intelligence Or Aptitude Ability) เป็นคุณสมบัติทางสมอง เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าบุคคลแต่ละคนสามารถทำอะไรถ้าบุคคลนั้นพยายามจะกระทำ แยกได้ เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1.1 ความถนัดทางธรรมชาติ เป็นการปฏิบัติงานที่แสดงถึงขีดความสามารถของบุคคลที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อไปปฏิบัติงานในระยะต่อไป ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้อาจมีผลสืบเนื่องมาจากการเรียนรู้ หรือการฝึกทักษะ

1.2 ความสัมฤทธิ์ผล เป็นการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลผู้นั้น ได้เรียนรู้อะไรไปแล้วบ้างในการปฏิบัติงาน

2. อารมณ์ (Temperament) เป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของจิตใจโต้ตอบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ความรู้สึกหงุดหงิด ความรู้สึกมั่นใจ ความรู้สึกเกรี้ยว เป็นต้น

3. แรงจูงใจ (Drive or Motive) คุณสมบัติเกี่ยวกับแรงจูงใจนี้ Guilford ได้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

3.1 ด้านความต้องการ (Need) เป็นความปรารถนาอย่างถาวรในสภาวะหรือเงื่อนไขเฉพาะอย่างของบุคคล เช่น ต้องการเป็นจุดเด่น ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม ต้องการความสะดวกสบาย เป็นต้น

3.2 ด้านความสนใจ (Interest) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะติดตามกิจกรรมหรือสิ่งเร้าบางอย่าง เช่น การสนทนา งานฝีมือ เป็นต้น

3.3 ด้านทัศนคติ (Attitude) เป็นคุณลักษณะภายในของบุคคล ที่พร้อมที่จะตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมของเขาไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งปรากฏให้เห็นได้ชัดเจนในกรณีที่มีเป้าหมาย หรือนโยบายทางสังคมเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ทัศนคติต่อการคุมกำเนิด เพศศึกษา การเดินขบวน เป็นต้น ซึ่งทัศนคติของบุคคลนี้ มักจะเป็นตัวกำหนดทิศทางกระทำของบุคคล

4. พฤติกรรมหรือการแสดงออก (Behavior) เป็นการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าบางอย่าง ไม่ว่าสิ่งเร้านั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกร่างกายมาจูงใจหรือก่อให้เกิดความเครียด อันเป็นผลให้มนุษย์เกิดภาวะที่เตรียมพร้อมเสมอที่จะแสดงพฤติกรรม

จากโครงสร้างของบุคลิกภาพดังกล่าวนี้จะเห็นว่าจะต้องเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม (Environment) เสมอทั้ง 4 โครงสร้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเข้าไปเกี่ยวข้อง หรือมีปฏิสัมพันธ์ (Interact) กับสิ่งแวดล้อมที่มีบทบาทของสังคมร่วมอยู่ด้วยแล้ว บุคคลจะต้องเกิดการปรับตัวเพราะการปรับตัวหมายถึงความสามารถของบุคคลแต่ละคนที่จะปรับตัวและชีวิตอย่างมีความสุข โดยสอดคล้องกับวัฒนธรรมและสังคม ฉะนั้นในการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพโดยทั่วไปแล้ว จึงมักจะศึกษาในแง่ของการปรับตัวควบคู่กันไปด้วย และแม้ว่าตามโครงสร้างของบุคลิกภาพจะมีความสามารถหรือสติปัญญาเข้ามาเกี่ยวเนื่องด้วยก็ตามแต่การวัดบุคลิกภาพนั้นมักจะไม่ใช่เกี่ยวข้องด้วย ทั้งนี้เพราะนักทฤษฎีและนักวัดทางบุคลิกภาพได้พยายามที่จะวัดแนวโน้มหรือรูปแบบของพฤติกรรมมากกว่าที่มุ่งไปแยกแยะระดับสติปัญญาของบุคคล

จุดมุ่งหมายในการวัดบุคลิกภาพ

Ferguson (1952) ได้แบ่งจุดมุ่งหมายในการวัดไว้ 3 ประการด้วยกัน คือ.

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมของบุคคลเพียงคนเดียว (Individual Behavior) เป็นการศึกษาที่พยายามจะอธิบาย ทำนาย และควบคุม พฤติกรรมของบุคคลเพียงคนเดียว
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมรายกลุ่ม (Group Behavior) เป็นการศึกษาที่พยายามอธิบาย ทำนาย และควบคุมพฤติกรรมของบุคคลเป็นรายกลุ่ม เช่น พฤติกรรมหรือบุคลิกภาพของคนไทย คนจีน หรือชาวอเมริกัน เป็นต้น
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรม การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่ม (Individual Group Interaction) ซึ่งอาจแยกศึกษาได้ 2 แนวทาง ดังนี้คือ การศึกษาพฤติกรรมของบุคคลอันเนื่องมาจากกลุ่ม (Effect Of Group On Individual) และการศึกษาพฤติกรรมของกลุ่มที่เนื่องมาจากบุคคลที่เป็นสมาชิก (Effect Of Individual On Group)

ตามจุดมุ่งหมายที่ Ferguson เสนอไว้นั้นเป็นการตั้งจุดมุ่งหมายตามลักษณะของผู้ที่นักจิตวิทยาต้องการศึกษา (Subjects) แต่ Benjamin Kleinmuntz (1967) ได้จัดแบ่งจุดมุ่งหมายตามลักษณะการประยุกต์ไว้ 4 แนวทางไว้ด้วยกัน คือ

1. เพื่อวินิจฉัยโรค (Clinical Diagnosis) เป็นการวัดเพื่อจัดประเภทบุคลิกภาพออกตามลักษณะของโรคจิต แบบต่าง ๆ
2. เพื่อการแนะแนวและจิตบำบัด (Counseling and Psychotherapy) การประเมินบุคลิกภาพ ทั้งก่อนหรือภายหลังที่มีการแนะแนวแล้ว ทั้งนี้เพื่อที่จะปรับปรุงบุคลิกภาพที่มีปัญหา หรือพัฒนาบุคลิกภาพให้มีการปรับตัวดีขึ้น ตลอดจนส่งเสริมคุณสมบัติพิเศษต่าง ๆ ของบุคลิกภาพให้พัฒนาและตรงจุดยิ่งขึ้น
3. เพื่อเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน เป็นการวัดเพื่อคัดเลือกบุคคลให้ได้ทำงานหรือฝึกงานที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด การกระทำเช่นนี้เป็นการเพิ่มกำลังคน (Man Power) ที่ได้ผลดีทางหนึ่ง
4. เพื่อการวิจัยทางบุคลิกภาพ การสอบวัดตามจุดมุ่งหมายนี้มักจะกระทำก่อนและหลังการทดลอง เพื่อเป็นการประเมินผลของการฝึก หรือทดลองว่าส่งผลต่อบุคลิกภาพ ตลอดจนเป็นการประเมินเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลด้วยว่าดีมาน้อยเพียงใด นอกจากการวิจัยทางบุคลิกภาพยังช่วยให้ได้ความรู้ที่ถูกต้อง เชื่อถือได้มารวบรวมสร้างเป็น ทฤษฎีความรู้ใหม่ ๆ ได้ดียิ่งขึ้น

จากจุดมุ่งหมายของการวัดที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า นักจิตวิทยาหรือนักวัดบุคลิกภาพมีจุดมุ่งหมายในการวัดบุคลิกภาพอยู่ 2 ประการ คือ.

1. วัดเพื่อสร้างทฤษฎี ซึ่งตามจุดประสงค์การนี้เป็นการวัดเพื่อให้ได้ข้อมูลมาอธิบายหรือแยกแยะ (Identification) คุณลักษณะหรือตัวแปรต่าง ๆ ของบุคลิกภาพนั่นเอง
2. วัดเพื่อผลในการนำไปใช้ เป็นการวัดเพื่อประเมินเครื่องมือตลอดจนการนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้ไปตัดสินใจ และทำนายเกี่ยวกับตัวบุคคลนั้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ในการวัดบุคลิกภาพทุกครั้งผู้วัดควรจะต้องตั้งคำถาม เพื่อถามตนเองเสมอว่า “จะตัดสินใจเกี่ยวกับผู้ที่เราวัดนั้นอย่างไร จากผลที่ได้มาจากการสังเกต

หรือจากแบบทดสอบ” และ “จะจัดระเบียบข้อมูลต่าง ๆ ที่ค้นพบนั้นมาทำนายหรือตัดสินใจเกี่ยวกับบุคคลนั้นอย่างไร ตลอดจนจะนำผลนั้นไปใช้ได้โดยทั่วไป (Generalization) ได้อย่างไร”

คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญหรือคุณสมบัติประจำตัวของบุคคลในการปฏิบัติงาน (สุชาติ ศรีนวลสด. 2526 : 8)

มานิต มานิตเจริญ . (2523 : 219) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณลักษณะ หมายถึงเครื่องหมายแห่งความดี สิ่งที่เป็นลักษณะประจำลักษณะที่ดีให้คุณ

กูต (Good. 1973 : 84) ได้อธิบายคุณลักษณะด้านวิชาชีพ (Professional Characteristic) ไว้ว่า หมายถึง ความรู้และทักษะที่ได้จากการเรียนรู้ และนำไปใช้ได้ในการทำงานให้ได้มาตรฐานของงานที่ได้ฝึกฝนมา

ความรู้ในวิชาชีพ หมายถึงความเข้าใจและความจำเกี่ยวกับหลักการ หลักความจริงเหตุผลข้อมูลทฤษฎีที่จำเป็นต้องใช้ในฐานะผู้ปฏิบัติงานในอาชีพ

ความสามารถและทักษะวิชาชีพ หมายถึง การแสดงออกด้านความสามารถจากการกระทำทางกายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในอาชีพ บางครั้งอาจรวมถึงการกระทำทางสมองที่เกี่ยวกับการคิด การคำนวณได้อย่างคล่องแคล่วถูกต้องซึ่งจำเป็นต้องใช้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2531 : 111) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่เป็นคนเก่งและเป็นคนดีคือ เป็นพลเมืองดีทำงานอาชีพอย่างซื่อตรง ขยันขันแข็ง ซึ่งถือได้เป็นการช่วยในการพัฒนาประเทศทางเศรษฐกิจและประชาธิปไตยนั้น จะเป็นผู้ที่มีจิตลักษณะที่สำคัญ 8 ประการ ลักษณะทั้ง 8 ประการนี้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ลักษณะที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการ และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอีก 5 ประการ นำมาประกอบกันเขียนเป็นภาพต้นไม้ จริยธรรม โดยลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ เป็นรากแก้วของต้นไม้

1. สติปัญญา ความเฉลียวฉลาด

2. สุขภาพจิต

3. ประสบการณ์ทางสังคม

ส่วนจิตลักษณะอีก 5 ประการเป็นลำต้นของต้นไม้ ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

2. ลักษณะมุ่งอนาคต และควบคุมตน

3. บุคลิกภาพ ความเชื่ออำนาจในตน

4. คุณธรรม ค่านิยม และทัศนคติ

5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จิตลักษณะ 8 ประการเป็นลำต้น และรากแก้วของต้นไม้ที่ทำให้เกิดดอกและผลของต้นไม้ หมายถึงพฤติกรรมเป็นคนดี และเป็นคนเก่ง

วิทย์ เทียงบุญธรรม. (2533 : 134) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะไว้ว่า หมายถึงสิ่งที่เป็นลักษณะประจำตัว หรือสิ่งที่ใช้ให้เห็นถึงความดีในสันดาน

แมกนุสัน (Magnuson. 1971 : 78 – 79) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะด้านวิชาชีพไว้ว่า หมายถึงความสามารถในการติดต่อและเข้ากับคนอื่นได้ มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดีรู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ

สรุปได้ว่า ถ้าเราต้องการให้เกิดพฤติกรรมใด ๆ ก็ตาม ก็ควรปลูกฝังจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องควบคู่ไปกับการพัฒนาพฤติกรรมนั้น ๆ โดยตรงรวมไปด้วยจะประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี โดยเฉพาะช่างเทคนิคที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ลักษณะส่วนตัวพื้นฐาน ทั้งด้านสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด สุขภาพจิตที่ดี และต้องมีประสบการณ์ทางสังคมด้วย และคุณลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ในด้านความสามารถในเชิงเหตุผล การควบคุม ตนเอง บุคลิกภาพ ความเชื่อมั่น และคุณธรรมในการทำงาน จะส่งผลทำให้ช่างเทคนิคที่ได้รับการฝึกอบรมมีคุณลักษณะส่วนตัวที่เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ

ความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เป็นการคิดค้นเพื่อพบความสัมพันธ์ใหม่ของสิ่งต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ คุณค่า และแปลกใหม่กว่าเดิม มีลักษณะและแนวใหม่ เป็นการประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ วิธีใหม่ขึ้นมา หรือคิดปรับปรุงวิธีการที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น ง่ายขึ้น สะดวกขึ้น คิดโครงสร้างหรืองานขึ้นมาใหม่ ศึกษาพบว่า บุคคลที่มีพลังงานทางจิตและทางกายเข้มแข็งจึงจะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ดี (กาญจน์ ภาคสุวรรณ. 2532 : 30)

การคิดสร้างสรรค์เป็นการคิดแก้ปัญหาประเภทหนึ่งซึ่งเป็นปัญหาพิเศษ ไม่ใช่ปัญหาในชีวิตประจำวัน แต่ความคิดสร้างสรรค์เป็นความรู้สึกนึกคิดที่เกิดขึ้นภายในบุคคลแต่ละคน ซึ่งก็ได้หมายความว่าทุกๆ คนจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์นี้เป็นการมองและรับรู้ในลักษณะเอกเทศของบุคคลหนึ่งๆ ที่แสดงออกและเป็นความนึกคิดของบุคคลนั้น ๆ เอง โดยเฉพาะ

ความคิดสร้างสรรค์นับเป็นเครื่องมือของมนุษย์ในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เป็นความคิดซึ่งรวมถึงการใช้เหตุผลเข้ากับการคิดประเภทที่ใช้ในภาพประกอบกับความสามารถทางการคาดคะเน นอกจากนี้ยังเป็นความคิดหาความสัมพันธ์ในสิ่งต่าง ๆ เหตุการณ์ในอนาคต มนุษย์อาจเกิดความคิดสร้างสรรค์ได้โดยอาศัยแรงบันดาลใจ (Inspired) หรือโดยอาศัยวิธีการรวบรวม (Organized) เหตุการณ์ขึ้น สำหรับการเกิดแรงบันดาลใจนั้น เนื่องมาจากจินตนาการของบุคคลในสิ่งแปลกใหม่ที่ยังไม่เคยมี ส่วนการอาศัยวิธีการรวบรวมนั้น เป็นการคาดคะเนถึงเหตุการณ์ในอนาคต โดยรวบรวมการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันมาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ใช้ในการแก้ปัญหาได้ แต่ปัญหาสำหรับการคิดสร้างสรรค์นี้จะเป็นปัญหาพิเศษ ไม่ใช่เป็นปัญหาในชีวิตประจำวัน ได้แก่ คิดค้นสิ่งประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ ขึ้น เช่น การค้นพบทางวิทยาศาสตร์ การค้นคว้าเพื่อความสำเร็จในด้าน วรรณคดี ศิลปะต่าง ๆ ฯลฯ โดยปกติแล้วมนุษย์ทุกคนต่างก็มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์อยู่ในตัวไม่มากนักน้อย และความสามารถในการคิดสร้างสรรค์นี้เป็นสิ่งที่จะสามารถฝึกหัดได้ เช่นเดียวกับการฝึกอบรมของมนุษย์ในเรื่องอื่น ๆ (สมิต อาชวนิชกุล. 2526 : 26)

ลำดับขั้นของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การคิดริเริ่มสร้างสรรค์อาศัยจินตนาการเป็นอันมาก สรุปกระบวนการคิดสร้างสรรค์ได้เป็น 4 ขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. **ขั้นเตรียมการ (Preparation)** เป็นขั้นของการเตรียมตัวผู้คิดพิจารณาปัญหาอย่างถี่ถ้วน ศึกษาปัญหาเลือกและรวบรวมความรู้ความเข้าใจข้อมูลข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมไว้สำหรับการแก้ปัญหาและวางโครงการแก้ปัญหา

2. **ขั้นคิดหาทางแก้ไข (Incubation)** เป็นระยะการสะสมเอาไว้มายในด้วยการคิดพิจารณาปัญหา และเก็บสะสมเอาไว้ในดวงความคิดยังไม่แสดงออกมา เพียงแต่ครุ่นคิดทบทวนปัญหานั้น ๆ เป็นการพักนิ่งอยู่เป็นการตั้งตัวด้วยการกำลังคิดหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลต่าง ๆ ความรู้และปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่

3. **ขั้นจรรโลงใจหรือทำให้กระจ่าง (Inspiration)** ขั้นความกระจ่างคือ ขั้นคิดออก (Illumination หรือ Insight) ขึ้นเกิดแนวทางมองเห็นหนทางแก้ปัญหา มองเห็นคำตอบ พบความสัมพันธ์อันใหม่ระหว่าง ความหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มา มักจะออกมาในรูปของสมมติฐานที่มีคุณค่า เช่น อาคิมิดีส คิดออกตอนลงไป อาบน้ำในอ่าง แนวทางที่คิดออกอาจเกิดขึ้นได้โดยไม่รู้ตัวและไม่ได้คาดหวังมาก่อน แผนการที่ได้พิกัดมาเป็นเวลานานจะบรรลุถึงจุดมุ่งหมายโดยเกิดความหยั่งเห็นวับขึ้นมาในใจ อาจมีการแสดงกิริยาโลดหรือ อุทานออกมาด้วยความตื่นเต้น ในระยะนี้ความคิดจะตามมากันเป็นแถว ๆ

4. **ขั้นการปรับปรุงหรือค้นหาคำตอบหรือขั้นพิสูจน์ (Revision Or Verification)** เป็นการปรุงแต่งสิ่งที่ค้นพบให้สมบูรณ์และดียิ่งขึ้น มีการทดสอบการใช้สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ทำการทบทวนจุดมุ่งหมายดั้งเดิม พิจารณาผลงานของเขาย่างรอบคอบ เปรียบเทียบผลดี ผลเสีย ถ้าปรากฏผลดีก็ลงมือกระทำออกมา แต่ถ้าเห็นว่าไม่มีคุณค่าพอ ก็เริ่มตั้งแต่ขั้นต้นใหม่ เปรียบได้กับการวัดผล การคิดทดสอบดูความสัมพันธ์กับคำตอบที่พบใหม่ว่ามีความเป็นจริงหรือไม่ เพียงใดเป็นขั้นตอนทดสอบคำตอบทดสอบแนวทางหรือความคิดใหม่ที่เกิดขึ้นว่าเหมาะสมเพียงใด จะต้องปรับปรุงดัดแปลงอย่างไรหรือไม่ เป็นการพิสูจน์ความจริง ทดสอบทดลอง จนเป็นที่แน่ใจแล้วตั้งเป็นกฎเกณฑ์ใหม่ขึ้นมา หรือได้สิ่งใหม่ วิธีใหม่ขึ้นมา

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 326) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไว้ 9 ประการคือ

1. มีความเชื่อมั่น
2. มีความกระตือรือร้น
3. ชอบสงสัย
4. อยากรู้อยากลอง
5. มองรอบด้าน
6. กล้าคิดกล้าแสดงออก
7. ไม่ติดอยู่ในกรอบ
8. ไม่ท้อถอย
9. ไม่ทำตามผู้อื่น

ความมีระเบียบวินัย

วินัย คือ ปทัสถานของสังคมอันเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของบุคคลบางหมู่บางคณะให้อยู่ในกรอบแห่งความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความถูกต้อง สังคมมนุษย์จะดำรงอยู่ได้ต้องมีปทัสถานทางสังคม กล่าวคือ มีแนวทางการประพฤติหรือการปฏิบัติตนที่สังคมกำหนดขึ้นแนวทางสำหรับการปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ที่ทุกถือปฏิบัติเรียกว่าปทัสถาน ซึ่งมีอยู่มากมายหลายชนิด อาจจะมีกฎหมาย ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ คำสั่ง ขนบธรรมเนียม ประเพณีรวมทั้งวินัยในทุกสังคม ถ้าไม่มีแนวสำหรับปฏิบัติหรือบอกให้รู้ว่ากระทำได้หรือไม่ได้ สิ่งใดถูกสิ่งใดผิด การดำรงชีวิตของมนุษย์จะไร้ระเบียบแบบแผนและการจัดระเบียบในสังคมจะกระทำไม่ได้ (ประสาธน์ หลักศิลา. 2503 : 70)

คำว่า วินัย ตรงกับภาษาอังกฤษ ว่า Discipline ซึ่งเป็นคำมาจากภาษาละติน แปลว่าแนะนำสั่งสอนอบรม การอบรมในที่นี้เน้นถึงการอบรมเพื่อพัฒนาการควบคุมตนเอง ความประพฤติหรือความมีระเบียบเรียบร้อย หรือหมายถึง การควบคุมพฤติกรรมของคนให้อยู่ในแนวทางที่ยอมรับกันว่าถูกต้อง ซึ่งทำได้ 2 วิธีคือ

1. โดยการมีกฎข้อบังคับ คำสั่ง และคำบัญชา และมีการลงโทษผู้ฝ่าฝืน
2. มีการอบรมสั่งสอน แนะนำ

ความหมายของวินัยจึงมองได้หลายแง่ คือ อาจมองในแง่ของกรอบแห่งความประพฤติที่มีการบัญญัติขึ้น อาจมองในแง่ของกฎข้อบังคับ คำสั่ง คำบัญชา เป็นตัววินัยหรืออาจมองในแง่ของการฝึกอบรมส่งเสริมให้คนเป็นคนดีเป็นตัววินัย จะมองวินัยในแง่ใดก็ตาม รวมความแล้ววินัยเป็นเครื่องมือสำหรับควบคุมความประพฤติของคนให้อยู่ในกรอบของความดีงาม กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ วินัยเป็นระเบียบข้อบังคับ กฎเกณฑ์ที่บัญญัติขึ้น ซึ่งมีลักษณะเป็นคำสั่งให้ปฏิบัติหรือดเว้น การปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง สำหรับ กลุ่มชนบางกลุ่มบางพวก เช่น ข้าราชการพลเรือน ก็มีวินัยของตนเอง ทหาร ตำรวจ ก็มีวินัยเฉพาะของ ตัวภิกษุในพุทธศาสนาก็มีวินัย ดังนั้นเป็นต้น โดยทั่วไปวินัยจะมีสภาพบังคับเช่นเดียวกับกฎหมายของบ้านเมือง และตัววินัยนั้นเองที่ได้บัญญัติขึ้นเป็นกฎหมาย กำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามไว้อย่างแน่ชัด ดังที่มาตรา 65 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 บัญญัติว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย จะต้องได้รับโทษตามบัญญัติไว้ในหมวดหมู่” (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 124)

สรุป วินัย คือ ปทัสถานของสังคมอันเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของบุคคลบางหมู่บางคณะให้อยู่ในกรอบแห่งความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความถูกต้อง โดยมีแนวทางการประพฤติหรือการปฏิบัติตนตามที่สังคมกำหนด โดยมีปทัสถาน เช่น กฎหมาย กฎระเบียบ กฎข้อบังคับ คำสั่ง ขนบธรรมเนียมประเพณี กำหนดทุกสังคมของมนุษย์

คุณธรรมและจริยธรรม

ทฤษฎีคุณธรรมและจริยธรรม

ความหมาย

คุณธรรม คือ สิ่งที่คุณส่วนใหญ่ในสังคมเห็นว่าดี เช่น ความซื่อสัตย์ วินัย ประหยัด (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2527 : 2)

เพลย์ คางจิตต์ (2537 : 54) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะด้านคุณธรรมที่จะต้องประกอบไปด้วย พฤติกรรมของคนดังที่มีความมุ่งหมายในการทำงานตามความรู้ของตน รักความก้าวหน้า รักที่จะเห็นผลสำเร็จของงาน รักผู้ร่วมงาน มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเมตตากรุณา ตลอดจนมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย

ปรีชา ช่างขวัญยืน (2539 : 123) กล่าวว่า คุณธรรมที่แท้จริง หมายถึง การกระทำอันถูกต้อง ซึ่งเกิดจากความเข้าใจคุณค่าอันแท้จริง ด้วยปัญญา คุณธรรมทางปรัชญาต้องอาศัยปรัชญาและความเข้าใจในหลักแห่งคุณธรรมนั้น คุณธรรมทางสังคม คือ การกระทำอันถูกต้องที่มาจากพื้นฐานอย่างอื่น เช่น ขนบธรรมเนียม ประเพณี ความรู้สึกในทางดี ความโอ้อวดมอริ ความดีตามสัญชาตญาณ ทำถูกเพราะคนอื่นทำ ทำเพราะเป็นประเพณี

กิริติ บุญเชื้อ (2519 : 82) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง ความเคยชินในการประพฤติตัวอย่างใดอย่างหนึ่ง ตรงกันข้ามกับกิเลส (Voice) ได้แก่ ความเคยชินในการประพฤติผิดอย่างใดอย่างหนึ่ง

กู๊ด (Good. 1973 : 641) ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม (Virtue) ไว้ดังนี้

1. คุณธรรม หมายถึง ความดีงามของลักษณะ หรือพฤติกรรมที่ได้กระทำจนเคยชิน
2. คุณธรรม หมายถึง คุณภาพที่บุคคลให้กระทำตาม ความคิดและมาตรฐานของสังคมเกี่ยวข้องกับ ความประพฤติและศีลธรรม

พินิจ รัตนกุล (2515 : ไม่มีเลขหน้า) ได้บรรยายไว้ในหนังสือ “เพลโต และปัญหาเกี่ยวกับคุณธรรม” ตอนหนึ่งว่าสิ่งที่ชาวเอเธนส์ถือว่าเป็นคุณธรรม เช่น ความกล้าหาญ(Courage) ความพอดี (Temperance) ความยุติธรรม (Justice) และศาสนกิจ (Piety) จะไม่เป็นคุณธรรม หากสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นไม่มีความรู้เป็นส่วนประกอบที่สำคัญโดยอธิบายว่า

1. ความกล้าหาญ เป็นคุณธรรมเพราะทำให้เราทำสิ่งที่ดีและมีความสุข แต่มันได้หมายความว่า กล้าหาญทุกชนิดจะเป็นคุณธรรม กล้าในสิ่งที่ควรจะกล้า และไม่กล้าในสิ่งที่สมควรจะไม่กล้า ดังนั้นความกล้าหาญจึงเท่ากับความรู้ คือรู้ว่าอะไรไม่ดี คนที่มีความกล้าหาญคือผู้ที่รู้ว่าสิ่งใดดีและยอมเสียสิ่งที่ดีน้อยกว่า เพื่อให้ได้สิ่งที่มากกว่า

2. ความพอดี หมายถึง การควบคุมอารมณ์ความรู้สึก หรือความปรารถนาต่าง ๆ การที่ต้องควบคุมสิ่งเหล่านี้ก็เพราะอารมณ์ หรือความปรารถนาทั้งหลายนั้นมีจำนวนมากมาย และเป็นสิ่งที่ไม่มีเป้าหมายในตัวของมันเอง ความพอดีเป็นคุณธรรมเพราะทำให้ชีวิตของคนเรามีความสุข มีอิสระจากความเป็นทาสของความปรารถนา ความพอดีและความรู้แยกออกจากกันไม่ได้ หากไม่มีความว่า “ความปรารถนา” ดีหรือไม่เราก็จะมีคุณธรรมไม่ได้

3. ความยุติธรรม เป็นคุณธรรมเพราะเป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์ทั้งปัจเจกบุคคลและรัฐ ความยุติธรรม หมายถึง การจัดระเบียบด้วยการด้วยการให้แต่ละส่วนทำหน้าที่ของมันไม่ยุ่งเกี่ยวกับกัน เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมความรู้เป็นสิ่งสำคัญ เพราะเราจะใช้สิ่งที่เรามีอยู่ให้มีประโยชน์ไม่ได้ หากเราไม่รู้ว่าสิ่งที่เรามีอยู่คืออะไรบ้าง และหากไม่มีความรู้ว่ายุติธรรมคืออะไร เราจะทำตัวให้เป็นคนยุติธรรมไม่ได้

4. ศาสนกิจ คนที่ต้องการจะปฏิบัติหน้าที่ทางศาสนา คือ ผู้ที่ตนเองให้เป็นคนดีให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังนั้น ศาสนกิจจึงหมายถึง การทำดีและการเคารพยกย่องคุณธรรม

มานิต มานิตเจริญ (2519 : 218) อธิบายว่า คุณธรรมหมายถึง ความงาม ความดี หรือธรรมแห่งความดี

จริยธรรม เป็นการแสดงออกของจิตใต้สำนึกในความรับผิดชอบของมนุษย์ที่มีต่อพฤติกรรมของตนเอง สาเหตุที่มนุษย์ต้องมีจริยธรรม เพราะมนุษย์ทุกคนต่างแสวงหาแนวทางการประพฤติที่น่าเดินไปสู่เป้าหมายของชีวิตที่พึงปรารถนา (เจษฎา เจียรนัย, 2530 : 35)

บราวน์ (Brown, 1978 : 412) กล่าวว่า จริยธรรม คือ ระบบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่บุคคลใช้ในการแยกการกระทำที่ถูกต้องออกจากการกระทำที่ผิด

จริยธรรมคือ การกระทำทั้งกาย วาจา และใจ ที่ตั้งงามเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น และต่อสังคม การวิชาการ ได้กำหนดรายการพฤติกรรมซึ่งคุณสมบัตินี้ในจริยธรรม คือ การใฝ่ สัจธรรมความไม่ประมาท ความซื่อสัตย์สุจริต เมตตากรุณา ความขยันหมั่นเพียร สติสัมปชัญญะ และหิริโอตตัปปะ (สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2537 : 249)

จริยธรรมเป็นคำที่มีความหมายกว้างขวาง หมายถึงลักษณะทางสังคมหลายลักษณะของมนุษย์และมีขอบเขตรวมถึงความประพฤติทางสังคมประเภทต่าง ๆ ด้วย

คุณธรรมและจริยธรรมหมายถึง สิ่งที่คุณส่วนใหญ่ในสังคมเห็นว่าดี เป็นหลักธรรมที่ควร ปฏิบัติเพื่อใช้ในการควบคุมกาย วาจาและใจ ให้ตั้งอยู่ในความดี ความงาม ความถูกต้อง เช่น ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความซื่อสัตย์ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความ ไม่เห็นแก่ตัว ฯลฯ

โคลเบอร์ก (เจษฎา เจียรนัย, 2530 : 37-39 , อ้างอิงมาจาก Kohlberg, 1950) กล่าวว่าวิวัฒนาการทางจริยธรรมนั้นไม่จำเป็นต้องพิจารณาควบคู่ไปกับการพัฒนาทางสติปัญญาเพราะบางคนอาจมีพัฒนาการทางสติปัญญาถึงขั้นสูงสุดแล้ว แต่พัฒนาการทางจริยธรรมยังไม่ถึงขั้นสูงสุด เพราะบุคคลเมื่อมีความจำเป็นอาจใช้อารมณ์ในการตัดสินใจมากกว่าการใช้เหตุผล จริยธรรมได้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ และในแต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ขั้น ดังต่อไปนี้

1. ระดับจริยธรรมต่ำ (The Preconventional Level) พฤติกรรมของบุคคลระดับนี้จะขึ้นอยู่กับผู้อื่นที่สามารถควบคุม และมีอำนาจเหนือตนเองได้ โดยที่ตนเองไม่ได้ใช้สติปัญญาพิจารณาถึงความผิดชอบชั่วดีว่าเป็นอย่างไร บุคคลในระดับนี้จะตัดสินใจเลือกทำอะไรที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองมากที่สุด โดยไม่คำนึงถึงผลดีหรือเสียที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้อื่น การลงโทษและการได้รับรางวัลเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญที่สุด ระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้น คือ

1.1 ขั้นหลบหลีกการลงโทษ (The Punishment And Obedience) เป็นพฤติกรรมขั้นที่พยายามจะทำความดีหรือหลีกเลี่ยงการทำความผิด เพราะกลัวการถูกลงโทษ และการยอมเชื่อฟังคนอื่นเป็นเพียงเพราะกลัวว่าจะทำให้ตนเองเสียประโยชน์ไป เช่น ในการแข่งขันฟุตบอลเยาวชน อายุไม่เกิน 20 ปี ผู้ฝึกสอนของทีมมีความต้องการจะโกงอายุนักฟุตบอลทีมของตนเอง เพื่อจะทำให้ทีมแข็งแกร่งขึ้น แต่ในที่สุดไม่กล้าที่จะโกง เพราะกลัวการถูกจับได้ และอาจจะทำให้ทีมของตนเองเสียสิทธิ์ในการแข่งขันไป เป็นต้น

1.2 ขั้นแสวงหารางวัล (The Instrument-Relativist Orientation) พฤติกรรมขั้นนี้จะขึ้นอยู่กับรางวัลหรือคำชมเชย เลือกกระทำในสิ่งที่ตนเองพอใจถึงแม้ว่าจะขัดกับผู้อื่น ในการกระทำนั้น โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องของสังคม เพราะใช้การแลกเปลี่ยนที่เท่าเทียมกันเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ผู้ชมที่ชอบการพนันได้

ว่าจ้างให้นักมวยล้มมวย และนักมวยคนดังกล่าวยอมล้มมวยเพียงเพื่อให้ได้เงินรางวัลที่ตนปรารถนา โดยไม่คำนึงถึงความเสี่ยงภัยของตนเอง และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

2. ระดับการมีจริยธรรม (The Conventional Level) พฤติกรรมในระดับนี้จะแสดงออกในรูปการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของสังคม กฎเกณฑ์ ค่านิยม และการคาดหวังของสังคม จริยธรรมระดับนี้จะมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคล ระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ.

2.1 ชั้นทำตามผู้อื่นเห็นชอบ (The Interpersonal Concordance) คือ บุคคลจะทำตามอย่าง ที่คนอื่นเห็นว่าดี และถูกต้อง ในขั้นนี้บุคคลไม่มีความเป็นตัวของตัวเอง จะคล้อยตามหรือทำตามอย่างเฉพาะ คนที่อยู่ในกลุ่มของตนเอง ซึ่งอาจจะไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไปก็ได้ เช่น กรรมการตัดสินกีฬาตัดสิน โหม้เอียงไปในกลุ่มที่ตนเองมีความสนิทสนมอยู่ โดยที่ไม่ได้คำนึงถึงความถูกต้องของผลการแข่งขัน เป็นต้น

2.2 ชั้นทำตามกฎหมายและระเบียบของสังคม (The Law and Order Orientation) ในขั้นนี้ บุคคลจะรู้ถึงบทบาทของตนเองต่อสังคม พฤติกรรมที่แสดงออกถูกต้องตามกฎหมายที่สังคมกำหนด เช่น กรรมการผู้ตัดสินกีฬาตัดสินผลการแข่งขัน โดยยึดหลักความถูกต้องของกฎกติกาของกีฬานั้นๆ เป็นต้น

3. ระดับการมีจริยธรรมด้วยวิจารณญาณ (The Post Conventional Level) พฤติกรรมชั้นนี้จะอยู่เหนือกฎเกณฑ์ การตัดสินใจต้องใช้ความคิดตรองอย่างรอบคอบและมีเหตุผล ในบางครั้งอาจไม่ทำตามกฎเกณฑ์ หรือการคาดหวังของสังคม จะยอมรับสังคมก็ต่อเมื่อกฎเกณฑ์นั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม ในบางกรณีหลักจริยธรรมอาจจะเกิดความขัดแย้งกับกฎเกณฑ์ของสังคม และในการพิจารณาตัดสินใจจะใช้หลัก จริยธรรมมากกว่ากฎเกณฑ์ ในระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ

3.1 ชั้นทำตามสัญญาของสังคม (Social Contract or Legalistic Orientation) พฤติกรรม ชั้นนี้คำนึงถึงความสำคัญของคนหมู่มาก สามารถควบคุมความต้องการของตนเองได้ พฤติกรรมที่ถูกต้องและ แรงจูงใจเกิดความเชื่อมโยงระหว่างค่านิยมส่วนตัวกับความเห็นพ้องกันของสังคม เช่น นักกีฬาบางคน ต้องการจะเลิกเป็นนักกีฬา เนื่องจากอายุและสภาพร่างกายเริ่มถดถอยแล้ว แต่เพื่อประเทศชาตินักกีฬาคณะนั้น จึงต้องเสียสละ เป็นต้น

3.2 ชั้นใช้อุดมคติสากล (The Universal Ethical Principle Orientation) พฤติกรรมชั้นนี้ขึ้นอยู่กับอุดมการณ์ ตัดสินความถูกต้องด้วยเหตุผลและความรู้สึกผิดชอบชั่วดี เป็นบุคคลที่มีอุดมคติประจำใจ ยึดถือความยุติธรรม ความเท่าเทียมกันของบุคคล และเคารพซึ่งกันและกัน เช่น ผู้ฝึกสอนสร้างทีมขึ้นมาด้วย ใจรักและมีอุดมการณ์ในการสร้างทีม โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์เชิงธุรกิจถึงแม้ทีมจะประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง เป็นต้น

มนุษย์สัมพันธ์

หากพิจารณาจากคำ “มนุษย์สัมพันธ์” คือ คำว่า มนุษย์ + สัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้องกับของคน นั่นก็คือมนุษย์สัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี จากคำศัพท์นี้ได้อธิบายอย่างชัดเจนว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน เราไม่สามารถจะทำงานคนเดียวเป็นงานที่ทำในลักษณะกลุ่มหรือต้องติดต่อกับบุคคลอื่น การทำงานหลายอย่าง เราใช้เวลา ในการติดต่อกับบุคคลอื่นที่เรียกว่า การติดต่อสื่อสารค่อนข้างมาก มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานจึงเป็นวิธีการ

จงใจคนให้ทำงานตามจุดหมาย เพื่อทำให้มนุษย์เกิดความพอใจและช่วยให้งานขององค์กรสำเร็จตามจุดหมาย (ปริยาพร วงอนุตรโรจน์. 2539 : 223)

อานวย แสงสว่าง. (2536 : 99 – 101) ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) หมายถึง การแสวงหาเพื่อทำความเข้าใจ โดยการใช้ลักษณะรูปแบบการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลเป็นผลก่อให้เกิดความเชื่อมโยงเพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและของแต่ละบุคคลที่ได้กำหนดไว้

เดวิส (Davis. 1981 : ไม่มีเลขหน้า) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นกระบวนการจูงใจบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีความพอใจในทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อใช้ในการเสริมสร้างสัมพันธ์อันดีกับบุคคล การยอมรับนับถือ การให้ความร่วมมือ และการให้ความจงรักภักดี

อริสโตเติล (Aristotle) นักปราชญ์ชาวกรีก นิยามมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เหล่า เป็นกลุ่มเป็นพวก มีปฏิกริยาสัมพันธ์ในกลุ่มหรือทางสังคมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ชีวิตมีความปลอดภัยและมีชีวิตอยู่รอดร่วมกัน เป็นการตอบสนอง สัญชาตญาณของมนุษย์

คิท (Keith. 1957 : 9) ให้ความหมายว่ามนุษยสัมพันธ์ คือวิธีการก่อให้เกิดวัตถุประสงค์และแรงกระตุ้นร่วมกันในกลุ่มคน และช่วยส่งเสริมให้กลุ่มคนมีความปรารถนาจะทำงานร่วมกันให้ได้ผล มนุษยสัมพันธ์เป็นการนำเอาบุคคลเหล่านี้มาทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สามัคคี และร่วมมือกัน โดยได้รับความพึงพอใจทั้งในด้านเศรษฐกิจ จิตใจ และสังคมทั่วหน้ากัน

ฟลิปโป (Flippo. 1996 : 15) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในทางวิชาการ คือสภาพความสัมพันธ์ของมนุษย์ที่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตร่วมกันอย่างราบรื่น หรือทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และทุกฝ่ายได้รับความพึงพอใจในทุก ๆ ด้าน

องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยองค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การเข้าใจตนเอง เป็นลักษณะการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงว่าเป็นใคร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์แค่ไหน ระดับใด มีจุดแข็งคือความเก่ง และจุดอ่อนคือความไม่เก่งในด้านใดบ้าง เรื่องใดบ้าง การเข้าใจตนเอง สิ่งสำคัญในการเข้าใจตนเอง จะช่วยให้เรารู้จักปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดีมากขึ้น

2. การเข้าใจบุคคลอื่น เป็นการเรียนรู้ธรรมชาติของคน ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการของบุคคล เมื่อเราต้องการไปติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลใด เมื่อเรานำเอาบุคคลอื่นที่เราต้องการติดต่อมาพิจารณาว่า เรามีความเข้าใจในตัวเขาอย่างไร เรายอมรับในตัวเขาได้แค่ไหน เพื่อจัดระดับคุณค่าและความสำคัญของบุคคลที่เราจะต้องมีการติดต่อสัมพันธ์

3. การเข้าใจสิ่งแวดล้อม เป็นการเรียนรู้ธรรมชาติของสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเราและบุคคลอื่น ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันและมีส่วนสัมพันธ์กับการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดียิ่งขึ้น

คุณลักษณะของหัวหน้างาน หรือผู้ควบคุมงานที่มีมนุษยสัมพันธ์

1. มีคุณลักษณะของผู้หน้าที่ดี
2. มีความสามารถในการตัดสินใจ

3. มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน
4. เป็นที่พึงใจของกลุ่มหรือสมาชิก
5. มีความเป็นกันเองกับสมาชิก
6. เป็นผู้ที่มีความยุติธรรม
7. ช่วยเหลือและให้คำแนะนำได้
8. เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของสมาชิก
9. ให้กำลังใจยกย่องชมเชย
10. วางตัวได้อย่างเสมอต้นเสมอปลาย
11. ชักจูงให้ทำงานและเห็นประโยชน์จากความสำเร็จของงาน
12. มีความประพฤติเหมาะสม

นอกจากนั้นในการปฏิบัติงาน ผู้ที่เป็นหัวหน้าควรจะได้มีความสามารถในการทำงานและมีหน้าที่ บทบาทที่จะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ดังนี้

1. การทำงานมีลักษณะของประชาธิปไตย
2. ให้มีอิสระในการคิดแก้ปัญหาแก่ผู้ร่วมงาน
3. ให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธากับงานที่ทำ
4. ให้รู้ถึงจุดมุ่งหมายของงานและจุดมุ่งหมายขององค์การ
5. ความสำเร็จของงานเป็นของทุกคน
6. สร้างความสัมพันธ์ให้ผู้ร่วมงานเกิดความรัก ผูกพัน และศรัทธาต่อหน่วยงาน
7. มอบหมายงานที่เขาพอใจ สนใจ และอยากทำ
8. ให้มีการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน
9. ให้มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
10. การทำงานควรมีการประชุมปรึกษาหารือกัน
11. ให้เขามีความรู้สึกรับผิดชอบ และรักษาผลประโยชน์ของหมู่คณะ
12. ส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สรุป ในการทำงานเราจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ เพื่อทำให้คนเกิดความพอใจ และช่วยให้งานของ องค์การสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

บทบาทหน้าที่ของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน

ผู้ควบคุมงานได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร โดยบางบริษัทก็จัดเขาเป็นส่วนหนึ่งของ ฝ่ายแรงงาน (Labour) ผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในจะเป็นผู้ทำหน้าที่รับคำสั่งจากผู้บริหารระดับสูงลงมาแจ้ง

แก่คนงาน แล้วก็ตรวจสอบว่างานสำเร็จเรียบร้อยหรือไม่ ในด้านเทคนิคแล้ว ผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในก็คือผู้บริหารระดับล่าง แต่ผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในเองอาจไม่รู้สึกรู้สีกตัวเองว่าเป็นผู้บริหารระดับหนึ่ง และก็ไม่ยอมรับว่าตัวเองเป็นคนงาน

ผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในจะเริ่มต้นทำงานด้วยการรับคำสั่งต่าง ๆ ที่ลงมาจากผู้บริหารระดับสูง หลังจากนั้นก็ให้คนงานเริ่มทำงาน มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ควบคุมงาน ด้วยกันถึงแผนงาน หรือปัญหาที่คนงานประสบ และในขณะเดียวกันก็คอยฟังปัญหาจากคนงานและตัดสินใจแก้ปัญหาให้คนงาน สำหรับคนงานแล้วผู้ควบคุมงานเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพราะผู้ควบคุมงานจะเป็นผู้ประเมินผลงาน ควบคุมระเบียบวินัย ตั้งกฎเกณฑ์ ออกคำสั่ง ฟังคำร้องทุกข์ และเป็นผู้ประสานงานระหว่างคนงานกับเจ้าหน้าที่หรือพนักงานฝ่ายอื่น ๆ ในบริษัท

ผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในจะทำงานใกล้ชิดกับคนงานและใกล้ชิดกับงานด้วยบางครั้งจะรู้สึกรำคาญกับคำสั่งที่ไม่มีเหตุผลที่ลงมาจากผู้บริหารระดับสูง และพวกนี้จะไม่ชอบงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารต่าง ๆ

ผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในก็มีลักษณะแตกต่างกันออกไปตามบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และ ทัศนคติของแต่ละคน บางคนก็พยายามช่วยเหลือคนงาน ปกปิดความผิดพลาดของคนงาน โดยอาจจะทำให้งานเสียได้ ผู้ควบคุมงานบางคนก็ทำหน้าที่เป็นคนของบริษัท (Company Man) คอยวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของคณงาน คณงานอาจไม่พอใจ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าผู้ควบคุมงานมีบทบาทสำคัญและควรจะได้รับ การฝึกอบรมทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) มาด้วย

สำหรับคณงานนั้น มองผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในเป็นตัวแทนที่จะนำความคิดเห็นของตนไปบอกผู้บริหารระดับสูง และขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่เป็นผู้ปกป้องคณงานจากความกดดันต่าง ๆ ที่ลงมาจากผู้บริหารระดับสูง ผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในจะเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับคณงาน ดังนั้นผู้ควบคุมงานฯ จึงเป็นที่คาดหวังของบุคคลทั้งสองระดับว่า ผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในจะต้องรู้ถึงปัญหาและคำตอบด้วย (อาร์ เพชรสุต. : 2529 : 38-39)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศพบว่า มีผู้วิจัยด้านคุณลักษณะของแรงงานในระดับต่าง ๆ ไว้ดังนี้

เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้ (2532 : 50-55) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการแรงงานช่างก่อสร้างของสถานประกอบการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้ประกอบการที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการก่อสร้างจำนวน 69 คน และแรงงานช่างก่อสร้างจำนวน 58 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องการความซื่อสัตย์จากแรงงานก่อสร้างมากที่สุด ต้องการแรงงานที่มีประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา ความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพทางอาชีพ และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอยู่ในระดับมาก ความต้องการของผู้ประกอบการที่มีต่อสถาบันที่ผลิตแรงงานช่างก่อสร้าง ได้แก่ ต้องการให้เพิ่มระยะเวลาฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น เพิ่มการฝึกอบรม วิทยาท ความประพฤติและเพิ่มการเผยแพร่ความรู้และวิทยาการที่ทันสมัย

จันทร์ เมฆจร (2533 : 46) ได้ศึกษาความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการด้านธุรกิจ อุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกในด้านคุณสมบัติพบว่าผู้ประกอบการในขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความต้องการแรงงานคุณลักษณะส่วนตัวของแรงงานที่คล้าย ๆ กัน อาทิเช่น ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ความคล่องแคล่ว ความเชื่อมั่นในตัวเอง และความเป็นผู้มีบุคลิกดี อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการทั้ง 2 ขนาดยังให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะด้านการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความรับผิดชอบต่อหน้าที่และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นประเด็นสำคัญ

อริฏ บัวสุวรรณ (2533 : 68) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานระดับกลางตามทัศนะของผู้จัดการฝ่ายบุคคลโรงแรมในเขตแผนพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะทั่วไปที่พึงประสงค์ของแรงงานระดับกลางอยู่ในระดับหนึ่งคือ ด้านความประพฤติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร อันดับสองคือด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความกระตือรือร้น แคล่วคล่องว่องไว แต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีความสุภาพอ่อนน้อม อันดับสามคือด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้พื้นฐานภาษาอังกฤษ การใช้ภาษาไทย และความรู้อื่น ๆ ที่ฝ่ายช่างควรจะมีได้แก่

1. ความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาการทำงาน รู้เกี่ยวกับการใช้ และการเก็บรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้เกี่ยวข้อง รู้เรื่องความปลอดภัย

2. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ควรมีความละเอียดรอบคอบในการทำงานสามารถนำเทคนิคใหม่ ๆ มาพัฒนาการทำงาน สามารถใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2535 : 76) ได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางการจัดการศึกษา ในการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศในปัจจุบัน จากผลการวิจัยพบว่าเมื่อพิจารณาในระดับภาพรวมตามขนาดและประเภทของสถานประกอบการแล้ว ปรากฏว่าผู้บริหารหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องการ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกำลังคนสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ตรงกันคือ ในด้านความขยัน ความอดทน ในการปฏิบัติงานที่สูงกว่าด้านอื่นทั้งหมด รองลงมาคือด้านความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบและมีวินัยต่อการปฏิบัติงาน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนในด้านทักษะในการใช้เครื่องมือ ด้านความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน บ้านอยู่ใกล้กับสถานประกอบการ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความกระตือรือร้น และสามารถสร้างสรรค์งานกับบุคคลต่าง ๆ มีความรอบคอบในการปฏิบัติงาน มีความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ การใช้ความรู้ในการโต้ตอบจดหมาย ทำบัญชีการเงิน และคอมพิวเตอร์ก็เป็น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกำลังคนสาขาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่สถานประกอบการต้องการเช่นกัน

มังกร หริรักษ์ (2536 : ไม่มีเลขที่หน้า) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาระดับปวส. ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมที่สถานประกอบการจังหวัดสมุทรปราการต้องการ โดยศึกษาคุณลักษณะใน 5 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ คุณลักษณะด้านความผูกพัน คุณลักษณะด้านความมีวินัยในตนเอง เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เป็นแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 273 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย เจ้าของกิจการ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและหัวหน้าผู้ควบคุมงาน โดยแบ่งสถานประกอบการออกเป็น 3 ขนาด ผลจากการวิจัยพบว่าผู้ประกอบการทั้ง 3 ขนาด มีความต้องการเรียงลำดับ 1-5 ตรงกัน คือ ลำดับที่ 1 ด้านความรับผิดชอบ ลำดับที่ 2 ด้านความมีวินัยในตนเอง ลำดับที่ 3 ด้านความผูกพัน ลำดับที่ 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ และลำดับ

สุดท้าย ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพและจากผลการเปรียบเทียบพบว่า สถานประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความต้องการคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านความรับผิดชอบ และด้านความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสถานประกอบการ ที่มีขนาดต่างกันต้องการคุณลักษณะด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความมีวินัย ในตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สุจิตา ก้องสมุทร (2537 : 172) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาฝ่ายช่างบริหารการบินไทยต้องการ โดยเก็บข้อมูลจากผู้จัดการกอง ผู้จัดการแผนก และ หัวหน้างานอาวุโส ซึ่งเป็นผู้บริหารในสำนักงานฝ่ายช่างเฉพาะหน่วยงานที่รับผู้สำเร็จอาชีวศึกษาระดับ ปวช. ปวท. และ ปวส. สาขาช่างอุตสาหกรรมเท่านั้น โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 95 คน ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะทั้ง 8 ด้าน ในระดับที่ต้องการเกือบทั้งหมดได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และคุณค่าเฉพาะตัว คุณลักษณะด้านทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ คุณลักษณะด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น คุณลักษณะด้านทักษะในการสื่อสาร คุณลักษณะด้านลักษณะเกี่ยวกับงาน คุณลักษณะสุขนิสัยและความปลอดภัยในการทำงาน และคุณลักษณะด้านสมรรถนะทางวิชาชีพ ยกเว้นความต้องการคุณลักษณะด้านความผูกพัน และรับผิดชอบงานที่ผู้บริหารมีความต้องการในระดับต้องการอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่า ความรู้และทักษะที่ผู้สำเร็จอาชีวศึกษา ได้รับจากสถานศึกษายังไม่เพียงพอต่อการทำงาน ต้องทำการฝึกอบรมเพิ่มเติมเมื่อเข้าทำงานโดยเฉพาะ ความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติ รองลงมาได้แก่ การฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับอากาศยาน และความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับนโยบายของบริษัท การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ ความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนคุณลักษณะด้านอื่น ๆ ผู้บริหารทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นคล้ายคลึงกันว่า ต้องการพนักงานที่มีความเข้าใจในภาษาอังกฤษดีพอควร รองลงมามีความรู้ทางคอมพิวเตอร์ สายตาดี และ ขับรถยนต์ได้ ปัญหาที่พบในการปฏิบัติกับผู้ที่สำเร็จอาชีวศึกษานั้น ผู้บริหารมีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกันได้แก่ ปัญหาการฝ่าฝืนระเบียบ ขาดวินัย ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำงานแบบหวังผลประโยชน์มากเกินไป

สรุปผลการวิจัยพบว่า สถานประกอบการที่มีขนาดแตกต่างกันมีความต้องการกำลังคนที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร คือ ผู้บริหารในสถานประกอบการตกแต่งภายในที่ประกอบกิจการตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ที่จดทะเบียนการค้าไว้กับกรมทะเบียนการค้ากับกระทรวงพาณิชย์ ในปี พ.ศ. 2542 จำนวน 2,397 คน โดยแยกออกเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กจำนวน 679 คน ขนาดกลาง จำนวน 1,363 คน และขนาดใหญ่ จำนวน 355 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารในสถานประกอบการตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ที่จดทะเบียนการค้ากับกรมการค้ากระทรวงพาณิชย์ ในปี พ.ศ. 2542 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามาเน่ (Yamane, 1973 : 727 – 728) และวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยได้ผู้บริหารในสถานประกอบการขนาดเล็ก จำนวน 135 คน สถานประกอบการขนาดกลาง จำนวน 204 คน และสถานประกอบการขนาดใหญ่ จำนวน 85 คน

กลุ่มตัวอย่าง (ที่ได้รับแบบสอบถามคืนมา)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 308 คน โดยได้ผู้บริหารสถานประกอบการขนาดเล็ก จำนวน 73 คน สถานประกอบการขนาดกลาง จำนวน 166 คน และสถานประกอบการขนาดใหญ่ จำนวน 69 คน

ตาราง 1 แสดงประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่าง (ที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา)

ผู้บริหารจำแนกตามขนาด ของสถานประกอบการ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (ที่ได้รับแบบสอบถามคืนมา) (คน)
ขนาดเล็ก	679	135	73
ขนาดกลาง	1,363	204	166
ขนาดใหญ่	355	85	69
รวม	2,397	424	308

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร หนังสือ สิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานประกอบการตกแต่งภายใน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในที่แสดงออกหรือปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน และแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน มี 4 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ
2. ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล
3. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน (คำถามปลายเปิด)

3. นำแบบสอบถามตามเนื้อและโครงสร้างที่ได้จากข้อ 1 ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและโครงสร้างอีกครั้ง โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ คือ ต้องมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท และมีคุณสมบัติ ด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโคกสูง มีความรู้ทางด้านจิตวิทยา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทัยวรรณ สุวคันทรกุล มีความรู้ด้านประสบการณ์ทางด้านการวิจัย
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ผกาศรี เย็นบุตร มีความรู้ด้านประสบการณ์ทางด้านการวิจัย
4. อาจารย์สุจิตต์ รักษ์เผ่า การวัดผลประเมินผล
5. อาจารย์ณรงค์ราม เสนาะล้ำ จบการศึกษาทางด้านอุตสาหกรรมศึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องแล้วไปปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpla Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน
2. ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมด้วยตนเอง ระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2543 – มีนาคม พ.ศ. 2544

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ที่ได้รับกลับมาจากกลุ่มตัวอย่าง และคัดเลือกเฉพาะที่มีความสมบูรณ์นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยจำแนกการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้
 - 2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ แล้วนำมาเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง
 - 2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ที่แสดงออกหรือปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบันของสถานประกอบการตกแต่งภายใน มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะ

วิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ มาแปลความหมายและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

ให้คะแนน	5	คะแนน	มากที่สุด
ให้คะแนน	4	คะแนน	มาก
ให้คะแนน	3	คะแนน	ปานกลาง
ให้คะแนน	2	คะแนน	น้อย
ให้คะแนน	1	คะแนน	น้อยที่สุด

วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมาย และวิเคราะห์การกระจายของข้อมูลในรูปของตารางประกอบความเรียง โดยใช้เกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความต้องการมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความต้องการมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความต้องการปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความต้องการน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความต้องการน้อยที่สุด

2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ควบคุมงาน ตามความต้องการของผู้บริหาร สถานประกอบการรับเหมาตกแต่งภายใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ มาแปลความหมายและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

ให้คะแนน	5	คะแนน	มากที่สุด
ให้คะแนน	4	คะแนน	มาก
ให้คะแนน	3	คะแนน	ปานกลาง
ให้คะแนน	2	คะแนน	น้อย
ให้คะแนน	1	คะแนน	น้อยที่สุด

วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมาย และวิเคราะห์การกระจายของข้อมูลในรูปของตารางประกอบความเรียง โดยใช้เกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 หมายถึง มีความต้องการมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความต้องการมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความต้องการปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง มีความต้องการน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 หมายถึง มีความต้องการน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เอส พี เอส เอส – เอ็กซ์ (SPSS – X : Statistical Package for the Social Science – Version X)

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpla coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ . 2536 : 170-171)

3.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t - test และ F - test

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลสื่อความหมายตรงกันผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานประกอบการ โดยหาค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง 2

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ที่มีต่อสภาพและความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร แต่ละด้านและรวม 4 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง 3 - 7

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ตามขนาดของสถานประกอบการ ที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร แต่ละด้านและรวม 4 ด้านคือ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยใช้ t - test ผลการ วิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง 8 - 23

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร แต่ละด้านและรวม 4 ด้านคือ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ตามขนาดของสถานประกอบการ โดยใช้ F - test ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง 24 และ 25

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในตามความต้องการของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน (คำถามปลายเปิด)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานประกอบการ โดยหาค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานประกอบการ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน/คน	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	48	15.60
ปริญญาตรี	242	78.60
สูงกว่าปริญญาตรี	18	5.80
รวม	308	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 6 ปี	31	10.00
6 - 10 ปี	266	86.40
11 ปีขึ้นไป	11	3.60
รวม	308	100.00
3. ขนาดของสถานประกอบการ		
ขนาดเล็ก	73	23.70
ขนาดกลาง	166	53.90
ขนาดใหญ่	69	22.40
รวม	308	100.00

ข้อมูลจากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น 308 โรง ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าส่วนมากมีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 78.60 รองลงมาตามลำดับมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 และมีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าส่วนมากมีประสบการณ์ตั้งแต่ 6 -10 ปี จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 86.40 รองลงมาตามลำดับมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 และเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดกลางจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90 รองลงมาตามลำดับเป็นผู้ตอบแบบสอบถามในสถานประกอบการขนาดเล็กจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 และเป็นผู้ตอบแบบสอบถามในสถานประกอบการขนาดใหญ่ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร แต่ละด้านและรวม 4 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง 3-7

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในเขตกรุงเทพมหานคร แต่ละด้านและรวม 4 ด้าน

ข้อ	คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน	สภาพที่เป็นจริง			ความต้องการ		
		X	SD	ระดับความคิดเห็น	X	SD	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ	3.07	.19	ปานกลาง	4.31	.34	มาก
2	ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล	3.01	.23	ปานกลาง	4.39	.38	มาก
3	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.16	.45	ปานกลาง	4.25	.37	มาก
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.19	.48	ปานกลาง	4.34	.44	มาก
ค่ารวมเฉลี่ย		3.10	.19	ปานกลาง	4.32	.20	มาก

ข้อมูลจากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในพบว่า ค่ารวมเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 3.10) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.19) ลำดับรองลงมาคือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.16) และด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.07) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.01)

ส่วนความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในพบว่า ค่ารวมเฉลี่ยของความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 4.32) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่าด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.39 ลำดับรองลงมาคือด้านมนุษยสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 4.34) และด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.31) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (ค่าเฉลี่ย 4.25)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน
ที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร
ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ

ข้อ	คุณลักษณะของผู้ควบคุมงาน ตกแต่งภายใน	สภาพที่เป็นจริง			ความต้องการ		
		$\bar{X}$	SD	ระดับความ คิดเห็น	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
1	ความสามารถในการอ่านแบบ.....	3.51	.67	มาก	4.66	.51	มากที่สุด
2	ความสามารถในการเขียนแบบ.....	3.41	.70	ปานกลาง	4.08	.87	มาก
3	ความสามารถในการประมาณราคา.....	3.22	.73	ปานกลาง	3.95	1.00	มาก
4	ความสามารถในการอ่าน เขียน และพูด ภาษาอังกฤษ.....	2.71	.71	ปานกลาง	4.03	.84	มาก
5	ความสามารถในการใช้เครื่องมือสื่อสาร และเครื่องใช้สำนักงาน เช่น โทรศัพท์ โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร.....	3.11	.63	ปานกลาง	4.01	.79	มาก
6	ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์.....	2.87	.83	ปานกลาง	4.28	.79	มาก
7	ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้า.....	3.13	.69	ปานกลาง	4.60	.55	มากที่สุด
8	ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและแนวปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่.....	3.09	.67	ปานกลาง	4.31	.71	มาก
9	ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และ ทักษะวิชาชีพให้แก่ผู้อื่น.....	2.98	.71	ปานกลาง	4.36	.65	มาก
10	ความสามารถในการรวบรวมและจัดเก็บ เอกสาร หลักฐานตลอดทั้งข้อมูลต่าง ๆ อย่างถูกต้องและเป็นระบบ.....	3.07	.74	ปานกลาง	4.40	.65	มาก
11	ความสามารถในการแสดงความคิดเห็น หรือแนะนำเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับงานในหน้าที่ของตน.....	3.17	.67	ปานกลาง	4.29	.59	มาก
12	ความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการ ทำงาน.....	3.21	.68	ปานกลาง	4.51	.63	มากที่สุด
13	ความสามารถเข้าใจในระบบของสังคม.....	2.98	.65	ปานกลาง	4.16	.66	มาก
14	ความสามารถในการประเมินผลข้อมูล.....	2.94	.61	ปานกลาง	4.37	.61	มาก
15	ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี กับงานในหน้าที่.....	3.01	.61	ปานกลาง	4.39	.61	มาก
16	ความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนางานและหน่วยงาน.....	2.89	.68	ปานกลาง	4.51	.58	มากที่สุด
17	ความสามารถในการเรียนรู้งานต่าง ๆ.....	2.96	.67	ปานกลาง	4.45	.60	มาก
ค่ารวมเฉลี่ย		3.07	.19	ปานกลาง	4.31	.34	มาก

ข้อมูลจากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพ-
มหานคร ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ด้าน

ความรู้และทักษะวิชาชีพ พบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.07) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามารถในการอ่านแบบ จากระดับความคิดเห็น ต่อสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการอ่าน เขียนภาษาอังกฤษ และจากระดับความคิดเห็นพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.71)

ส่วนความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ พบว่าค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.31) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามารถในการอ่านแบบ จากความคิดเห็นความต้องการของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.66) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการประมาณราคา พบว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นตามความต้องการของผู้บริหารในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล

ข้อ	คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน	สภาพที่เป็นจริง			ความต้องการ		
		X	SD	ระดับความคิดเห็น	X	SD	ระดับความคิดเห็น
1	ความอดทนและขยันหมั่นเพียรในการทำงาน.....	3.02	.73	ปานกลาง	4.55	.52	มากที่สุด
2	ความเชื่อมั่นในตนเอง.....	3.05	.77	ปานกลาง	4.37	.60	มาก
3	ความรอบคอบ ละเอียดถี่ถ้วนในการทำงาน.....	2.95	.68	ปานกลาง	4.65	.55	มากที่สุด
4	ความรับผิดชอบในการทำงานทั้งส่วนตนและส่วนรวม.....	3.04	.75	ปานกลาง	4.48	.62	มาก
5	ความสามารถในการเก็บความรู้สึกนึกคิด.....	2.92	.90	ปานกลาง	4.14	.67	มาก
6	ความกล้าแสดงออก.....	2.94	.77	ปานกลาง	4.17	.66	มาก
7	ความสามารถควบคุมตนเองภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ.....	2.94	.80	ปานกลาง	4.36	.57	มาก
8	ความมีไหวพริบและปฏิภาณในการทำงาน.....	2.92	.69	ปานกลาง	4.54	.58	มากที่สุด
9	ความมีมารยาทในการสมาคมและรู้จักกาลเทศะ.....	3.09	.70	ปานกลาง	4.16	.64	มาก
10	ความสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น.....	3.08	.79	ปานกลาง	4.21	.61	มาก
11	ความสุภาพ อ่อนน้อม.....	2.99	.75	ปานกลาง	4.08	.59	มาก
12	การมีเจตคติที่ดีต่องาน.....	2.99	.68	ปานกลาง	4.44	.60	มาก
13	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	3.12	.76	ปานกลาง	4.45	.60	มาก
14	ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้.....	3.02	.69	ปานกลาง	4.56	.52	มากที่สุด
15	ความมีสุขภาพดี.....	3.09	.69	ปานกลาง	4.25	.70	มาก
16	ความเป็นผู้นำ.....	3.06	.69	ปานกลาง	4.48	.63	มาก
17	ความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย.....	3.00	.70	ปานกลาง	4.54	.59	มากที่สุด
18	การตรงต่อเวลาและสม่ำเสมอในการทำงาน.....	2.97	.77	ปานกลาง	4.59	.59	มากที่สุด
ค่ารวมเฉลี่ย		3.01	.23	ปานกลาง	4.39	.38	มาก

ข้อมูลจากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล พบว่าค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.01) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จากระดับความคิดเห็นของผู้บริหารต่อสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.12) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความมี

ไหวพริบและปฏิภาณ จากระดับความคิดเห็นของผู้บริหารต่อสภาพความเป็นจริงพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.92)

ส่วนความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ พบว่าค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.39) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความรอบคอบ ละเอียดยี่สิบเก้าวันในการทำงาน จากความคิดเห็นความต้องการของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.65) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสุภาพ อ่อนน้อมพบว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นตามความต้องการ ของผู้บริหารในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตงแต่งภายใน
ที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตงแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้าน
คุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ	คุณลักษณะของผู้ควบคุมงาน ตงแต่งภายใน	สภาพที่เป็นจริง			ความต้องการ		
		X	SD	ระดับความ คิดเห็น	X	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
1	ความซื่อสัตย์ สุจริต.....	3.36	.69	ปานกลาง	4.65	.49	มากที่สุด
2	ความอดทน อดกลั้น.....	3.25	.71	ปานกลาง	4.53	.62	มากที่สุด
3	ความเมตตา กรุณา.....	3.17	.63	ปานกลาง	4.20	.62	มาก
4	ความมีน้ำใจโอบอ้อมอารี.....	3.11	.66	ปานกลาง	4.24	.62	มาก
5	ความสามารถในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ แบบแผนของสถานประกอบการ.....	3.17	.58	ปานกลาง	4.44	.63	มาก
6	ความสนใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น.....	3.14	.61	ปานกลาง	4.37	.57	มาก
7	ความมีคุณธรรม.....	3.24	.61	ปานกลาง	4.30	.58	มาก
8	ความรักสามัคคี.....	3.16	.65	ปานกลาง	4.34	.60	มาก
9	ความมีสัมมาคารวะ.....	3.23	.67	ปานกลาง	4.27	.58	มาก
10	ความมีสติและสมาธิในการทำงาน.....	3.21	.64	ปานกลาง	4.49	.62	มาก
11	ความกตัญญู รู้สำนึกในบุญคุณ.....	3.07	.67	ปานกลาง	4.25	.65	มาก
12	ความเสียสละ และอุทิศตนในการทำงาน....	3.12	.75	ปานกลาง	4.48	.58	มาก
13	ความประหยัด มัธยัสถ์.....	3.07	.65	ปานกลาง	4.15	.72	มาก
14	ความสามารถในการรักษาความลับของ สถานประกอบการ.....	3.19	.69	ปานกลาง	4.62	.55	มากที่สุด
15	ความประพฤติอยู่ในศีลธรรมอันดี.....	3.20	.56	ปานกลาง	4.32	.63	มาก
16	ความมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ.....	3.22	.59	ปานกลาง	4.58	.55	มากที่สุด
17	ความจงรักภักดีต่อสถานประกอบการ.....	3.18	.68	ปานกลาง	4.52	.61	มากที่สุด
18	การพูดจาสุ่อเสียด นินทาก่อให้เกิดความ แตกแยกในสถานประกอบการ.....	2.82	.95	ปานกลาง	1.46	.76	น้อยที่สุด
19	ความมีจิตสำนึกในการรักษาชื่อเสียงของ สถานประกอบการ.....	3.20	.72	ปานกลาง	4.43	.67	มาก
20	ความมีจิตสำนึกในการรักษาความ ปลอดภัยของสถานประกอบการ.....	3.17	.69	ปานกลาง	4.46	.62	มาก
ค่ารวมเฉลี่ย		3.16	.45	ปานกลาง	4.25	.37	มาก

ข้อมูลจากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตงแต่งภายใน เขต
กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตงแต่ง
ภายใน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่าค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.16) และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความซื่อสัตย์ สุจริต จากระดับความคิดเห็นของผู้บริหารต่อ
สภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพูดจาสุ่อเสียดนินทาก่อให้เกิดความ

ให้เกิดความแตกแยกในสถานประกอบการ จากระดับความคิดเห็นของผู้บริหารต่อสภาพความเป็นจริงพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.82)

ส่วนความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่าค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.25) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความซื่อสัตย์สุจริตจากความคิดเห็นความต้องการของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.65) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพูดจา ส่อเสียด นินทาก่อให้เกิดความแตกแยกในสถานประกอบการ พบว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นตามความต้องการของ ผู้บริหารในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 1.46)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านมนุษยสัมพันธ์

ข้อ	คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน	สภาพที่เป็นจริง			ความต้องการ		
		X	SD	ระดับความคิดเห็น	X	SD	ระดับความคิดเห็น
1	ความสามารถในการสร้างบรรยากาศและสัมพันธ์ภายในที่ดีในการทำงาน.....	3.23	.63	ปานกลาง	4.28	.55	มาก
2	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น.....	3.33	.62	ปานกลาง	4.42	.54	มาก
3	ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและผู้ร่วมงานทุกระดับชั้น.....	3.24	.63	ปานกลาง	4.42	.56	มาก
4	การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล.....	3.18	.60	ปานกลาง	4.36	.57	มาก
5	ความสามารถในการสร้างความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน.....	3.15	.60	ปานกลาง	4.30	.58	มาก
6	การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล.....	3.11	.61	ปานกลาง	4.30	.59	มาก
7	ความสามารถในการให้คำแนะนำและแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน ทั้งในด้านการงานและส่วนตัว.....	3.19	.66	ปานกลาง	4.38	.59	มาก
8	ความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้พิจารณาความคิดเห็นของตนโดยปราศจากความขัดแย้ง.....	3.11	.64	ปานกลาง	4.27	.60	มาก
ค่ารวมเฉลี่ย		3.19	.48	ปานกลาง	4.34	.44	มาก

ข้อมูลจากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่าค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.19) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จากระดับความคิดเห็นของ

ผู้บริหารต่อสภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล จากระดับความคิดเห็นของผู้บริหารต่อสภาพความเป็นจริงพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.11)

ส่วนความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ด้านมนุษยสัมพันธ์พบว่าค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.34) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและผู้ร่วมงานทุกระดับชั้น จากความคิดเห็นความต้องการของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.42) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้พิจารณาความคิดเห็นของตนโดยปราศจากความขัดแย้งพบว่าอยู่ในระดับความคิดเห็นตามความต้องการของผู้บริหารในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.28)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร แต่ละด้านและรวม 4 ด้าน

ขนาด ของสถาน ประกอบการ	คุณลักษณะของผู้ควบคุม งานตกแต่งภายใน	สภาพที่เป็นจริง			ความต้องการ		
		X	SD	ระดับความ คิดเห็น	X	SD	ระดับความ คิดเห็น
ขนาดเล็ก	1. ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ	3.07	.17	ปานกลาง	4.32	.36	มาก
	2. ด้านบุคลิกภาพและลักษณะ ส่วนบุคคล	3.01	.24	ปานกลาง	4.38	.38	มาก
	3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.23	.45	ปานกลาง	4.27	.35	มาก
	4. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.20	.18	ปานกลาง	4.34	.42	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.12	.20	ปานกลาง	4.32	.20	มาก
ขนาดกลาง	1. ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ	3.08	.20	ปานกลาง	4.29	.32	มาก
	2. ด้านบุคลิกภาพและลักษณะ ส่วนบุคคล	3.01	.23	ปานกลาง	4.43	.36	มาก
	3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.12	.46	ปานกลาง	4.25	.37	มาก
	4. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.19	.46	ปานกลาง	4.32	.45	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.09	.20	ปานกลาง	4.32	.20	มาก
ขนาดใหญ่	1. ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ	3.06	.18	ปานกลาง	4.38	.35	มาก
	2. ด้านบุคลิกภาพและลักษณะ ส่วนบุคคล	3.02	.21	ปานกลาง	4.31	.44	มาก
	3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.19	.44	ปานกลาง	4.25	.39	มาก
	4. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.19	.57	ปานกลาง	4.38	.42	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.11	.19	ปานกลาง	4.32	.22	มาก

ข้อมูลจากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่าสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดเล็ก มีความคิดเห็นคิดเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณและจริยธรรม ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.07) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.01) ส่วนสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดกลาง ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.19) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.01) และพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นคิดเป็นค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.19) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.02)

ส่วนความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการพบว่าผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดเล็ก มีความคิดเห็นคิดเป็นค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบุคลิกภาพ และลักษณะส่วนบุคคล ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.38) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.27) ส่วนสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดกลาง ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.32) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.25) และพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการ ตกแต่งภายในขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นคิดเป็นค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.38) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.25)

ตาราง 9 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ขนาดเล็ก ที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร แต่ละด้านและรวม 4 ด้าน

ข้อ	คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน	สภาพที่เป็นจริง			ความต้องการ			t
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	
				ความ คิดเห็น			ความ คิดเห็น	
1	ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ	3.07	.17	ปานกลาง	4.32	.36	มาก	26.752*
2	ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล	3.01	.24	ปานกลาง	4.38	.38	มาก	26.788*
3	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.23	.45	ปานกลาง	4.27	.35	มาก	15.772*
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.20	.45	ปานกลาง	4.34	.42	มาก	18.732*
	ค่ารวมเฉลี่ย	3.12	.18	ปานกลาง	4.32	.20	มาก	37.165*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$t_{(0.5)} = 1.96$

ข้อมูลจากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า สภาพและความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการขนาดเล็ก โดยส่วนรวมพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อสภาพด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณธรรม และจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในที่ผู้บริหารสถานประกอบการขนาดเล็กต้องการ

ตาราง 10 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ขนาดเล็ก ที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควมคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ

ข้อ	คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน	สภาพที่เป็นจริง			ความต้องการ			t
		$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	
1	ความสามารถในการอ่านแบบ.....	3.38	.66	ปานกลาง	4.62	.54	มากที่สุด	13.624
2	ความสามารถในการเขียนแบบ.....	3.33	.78	ปานกลาง	4.14	.87	มาก	5.277*
3	ความสามารถในการประมาณราคา.....	3.41	.66	ปานกลาง	4.14	.92	มาก	5.725*
4	ความสามารถในการอ่าน เขียน และพูดภาษาอังกฤษ.....	2.68	.64	ปานกลาง	4.12	.91	มาก	11.964*
5	ความสามารถในการใช้เครื่องมือสื่อสารและเครื่องใช้สำนักงาน เช่น โทรศัพท์ โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร.....	3.11	.70	ปานกลาง	4.03	.82	มาก	7.761*
6	ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์.....	2.77	.77	ปานกลาง	4.29	.84	มาก	10.500*
7	ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้า.....	3.15	.57	ปานกลาง	4.58	.52	มากที่สุด	17.756*
8	ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่.....	3.16	.62	ปานกลาง	4.32	.72	มาก	9.611*
9	ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และทักษะวิชาชีพให้แก่ผู้อื่น.....	3.01	.74	ปานกลาง	4.37	.59	มาก	12.615*
10	ความสามารถในการรวบรวมและจัดเก็บเอกสาร หลักฐานตลอดทั้งข้อมูลต่าง ๆ อย่างถูกต้องและเป็นระบบ.....	3.10	.78	ปานกลาง	4.38	.66	มาก	11.957*
11	ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นหรือแนะนำเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของตน.....	3.03	.67	ปานกลาง	4.27	.61	มาก	10.836*
12	ความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการทำงาน.....	3.22	.61	ปานกลาง	4.52	.60	มากที่สุด	12.043*
13	ความสามารถเข้าใจในระบบของสังคม.....	2.95	.68	ปานกลาง	4.12	.64	มาก	10.018*
14	ความสามารถในการประเมินผลข้อมูล.....	2.99	.59	ปานกลาง	4.34	.63	มาก	14.083*
15	ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกับงานในหน้าที่.....	3.04	.70	ปานกลาง	4.30	.62	มาก	10.764*
16	ความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนางานและหน่วยงาน.....	2.79	.73	ปานกลาง	4.47	.63	มาก	15.628*
17	ความสามารถในการเรียนรู้งานต่าง ๆ.....	3.10	.58	ปานกลาง	4.37	.61	มาก	12.074*
1	ค่ารวมเฉลี่ย	3.07	.17	ปานกลาง	4.32	.36	มาก	26.752*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$t_{(0.5)} = 1.96$

ข้อมูลจากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า สภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการขนาดเล็ก ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ค่ารวมเฉลี่ยพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดเล็ก มีความคิดเห็นในด้านความรู้และทักษะวิชาชีพแตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยค่าเฉลี่ยของสภาพคุณลักษณะของผู้

ควบคุมงานตกแต่งภายใน ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ที่ผู้บริหารสถานประกอบการขนาดเล็กต้องการ

ตาราง 11 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดเล็ก ที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล

ข้อ	คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน	สภาพที่เป็นจริง			ความต้องการ			t
		$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ	
				ความ คิดเห็น			ความ คิดเห็น	
1	ความอดทนและขยันหมั่นเพียรในการทำงาน.....	2.89	.81	ปานกลาง	4.51	.50	มากที่สุด	14.081*
2	ความเชื่อมั่นในตนเอง.....	3.08	.89	ปานกลาง	4.38	.52	มาก	10.867*
3	ความรอบคอบ ละเอียดยึดมั่นในการทำงาน.....	2.92	.72	ปานกลาง	4.63	.57	มากที่สุด	15.403*
4	ความรับผิดชอบในการทำงานทั้งส่วนตนและส่วนรวม.....	2.97	.67	ปานกลาง	4.48	.58	มาก	14.566*
5	ความสามารถในการเก็บความรู้สึกนึกคิด.....	2.96	.81	ปานกลาง	4.23	.70	มาก	9.817*
6	ความกล้าแสดงออก.....	3.03	.83	ปานกลาง	4.23	.70	มาก	9.776*
7	ความสามารถควบคุมตนเองภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ.....	2.90	.78	ปานกลาง	4.36	.56	มาก	11.764*
8	ความมีไหวพริบและปฏิภาณในการทำงาน.....	2.92	.64	ปานกลาง	4.45	.58	มาก	15.114*
9	ความมีมารยาทในการสมาคมและรู้จักกาลเทศะ.....	3.00	.75	ปานกลาง	4.16	.69	มาก	10.550*
10	ความสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น.....	3.19	.86	ปานกลาง	4.18	.59	มาก	8.149*
11	ความสุภาพ อ่อนน้อม.....	3.03	.74	ปานกลาง	4.17	.65	มาก	8.841*
12	การมีเจตคติที่ดีต่องาน.....	2.93	.67	ปานกลาง	4.45	.62	มาก	13.756*
13	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	3.19	.84	ปานกลาง	4.38	.62	มาก	10.531*
14	ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้.....	3.01	.74	ปานกลาง	4.52	.56	มากที่สุด	14.314*
15	ความมีสุขภาพดี.....	3.21	.82	ปานกลาง	4.27	.56	มาก	8.734*
16	ความเป็นผู้นำ.....	2.96	.73	ปานกลาง	4.44	.62	มาก	14.566*
17	ความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย.....	3.08	.80	ปานกลาง	4.56	.58	มากที่สุด	12.286*
18	การตรงต่อเวลาและสม่ำเสมอในการทำงาน.....	2.97	.73	ปานกลาง	4.53	.60	มากที่สุด	14.870*
ค่ารวมเฉลี่ย		3.01	.24	ปานกลาง	4.38	.38	มาก	26.788*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $t_{(0.5)} = 1.96$

ข้อมูลจากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า สภาพและความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการขนาดเล็ก ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยรวมพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดเล็ก มีความคิดเห็นในด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล แตกต่างกันทุกข้ออย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยค่าเฉลี่ยของ

สภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในที่ผู้บริหารสถานประกอบการขนาดเล็กต้องการ

ตาราง 12 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดเล็ก ที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ	คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน	สภาพที่เป็นจริง			ความต้องการ			t
		X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	X	SD	ระดับ ความคิดเห็น	
1	ความซื่อสัตย์ สุจริต.....	3.52	.75	มาก	4.59	.55	มากที่สุด	9.786*
2	ความอดทน อดกลั้น.....	3.29	.84	ปานกลาง	4.55	.58	มากที่สุด	10.087*
3	ความเมตตา กรุณา.....	3.29	.70	ปานกลาง	4.16	.60	มาก	8.354*
4	ความมีน้ำใจโอบอ้อมอารี.....	3.22	.75	ปานกลาง	4.25	.57	มาก	9.620*
5	ความสามารถในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ แบบแผนของสถานประกอบการ.....	3.16	.60	ปานกลาง	4.44	.58	มาก	12.994*
6	ความสนใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น.....	3.22	.63	ปานกลาง	4.41	.50	มาก	11.833*
7	ความมีคุณธรรม.....	3.30	.57	ปานกลาง	4.29	.61	มาก	10.432*
8	ความรักสามัคคี.....	3.27	.71	ปานกลาง	4.37	.54	มาก	10.586*
9	ความมีสัมมาคารวะ.....	3.30	.74	ปานกลาง	4.33	.58	มาก	9.958*
10	ความมีสติและสมาธิในการทำงาน.....	3.33	.69	ปานกลาง	4.52	.58	มากที่สุด	11.833*
11	ความมักคัญญู รู้สำนึกในบุญคุณ.....	3.11	.66	ปานกลาง	4.25	.64	มาก	11.585*
12	ความเสียสละ และอุทิศตนในการทำงาน.....	3.12	.85	ปานกลาง	4.45	.58	มาก	10.900*
13	ความประพฤติ มีเกียรติ.....	3.04	.63	ปานกลาง	4.21	.67	มาก	11.935*
14	ความสามารถในการรักษาความลับของ สถานประกอบการ.....	3.18	.61	ปานกลาง	4.62	.52	มากที่สุด	14.751*
15	ความประพฤติอยู่ในศีลธรรมอันดี.....	3.29	.63	ปานกลาง	4.41	.60	มาก	10.523*
16	ความมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ.....	3.32	.64	ปานกลาง	4.59	.52	มากที่สุด	13.842*
17	ความจงรักภักดีต่อสถานประกอบการ.....	3.32	.74	ปานกลาง	4.51	.58	มากที่สุด	11.034*
18	การพูดจาสุ่อเสียด นินทาก่อให้เกิดความ แตกแยกในสถานประกอบการ.....	2.78	1.08	ปานกลาง	1.47	.71	น้อยที่สุด	-9.360*
19	ความมีจิตสำนึกในการรักษาชื่อเสียงของ สถานประกอบการ.....	3.32	.72	ปานกลาง	4.47	.63	มาก	9.741*
20	ความมีจิตสำนึกในการรักษาความ ปลอดภัยของสถานประกอบการ.....	3.18	.69	ปานกลาง	4.55	.58	มากที่สุด	12.714*
ค่ารวมเฉลี่ย		3.23	.45	ปานกลาง	4.27	.35	มาก	15.772*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$t_{(0.5)} = 1.96$

ข้อมูลจากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า สภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการขนาดเล็ก ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม ค่าเฉลี่ยรวมพบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดเล็ก มีความคิดเห็นในด้านคุณธรรมและ จริยธรรม แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยค่าเฉลี่ยของสภาพคุณลักษณะของ ผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตก

แต่งภายใน ที่ผู้บริหารสถานประกอบการขนาดเล็กต้องการ ยกเว้นข้อการพูดจาสื่อเสียดินินทา ก่อให้เกิดความแตกแยกในสถานประกอบการที่ค่าเฉลี่ยของความต้อการต่ำกว่าสภาพที่เป็นจริง

ตาราง 13 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดเล็ก ที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านมนุษยสัมพันธ์

ข้อ	คุณลักษณะของผู้ควบคุมงาน ตกแต่งภายใน	สภาพที่เป็นจริง			ความต้องการ			T
		X	SD	ระดับ ความเห็น ความ คิดเห็น	X	SD	ระดับ ความเห็น ความ คิดเห็น	
1	ความสามารถในการสร้างบรรยากาศและ สัมพันธ์ภายในที่ดีในการทำงาน.....	3.16	.62	ปานกลาง	4.26	.55	มาก	11.673*
2	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น.....	3.26	.65	ปานกลาง	4.44	.55	มาก	12.500*
3	ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน ทุกระดับชั้น.....	3.27	.65	ปานกลาง	4.34	.58	มาก	12.149*
4	การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมี เหตุผล.....	3.21	.55	ปานกลาง	4.33	.55	มาก	12.582*
5	ความสามารถในการสร้างความสามัคคีใน หมู่เพื่อนร่วมงาน.....	3.12	.50	ปานกลาง	4.26	.60	มาก	14.007*
6	การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมี เหตุผล.....	3.14	.48	ปานกลาง	4.33	.55	มาก	17.173*
7	ความสามารถในการให้คำแนะนำและแก้ ปัญหาของผู้ร่วมงาน ทั้งในด้านการทำงาน และส่วนตัว.....	3.23	.57	ปานกลาง	4.42	.58	มาก	15.440*
8	ความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้พิจารณา ความคิดเห็นของตนโดยปราศจากความ ขัดแย้ง.....	3.19	.59	ปานกลาง	4.37	.57	มาก	14.939*
ค่ารวมเฉลี่ย		3.20	.49	ปานกลาง	4.34	.42	มาก	18.732*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $t_{(0.5)} = 1.96$

ข้อมูลจากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า สภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการขนาดเล็ก ด้านมนุษยสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยรวมพบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดเล็ก มีความคิดเห็นในด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของความต้อการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่ง-ภายในที่ผู้บริหารสถานประกอบการขนาดเล็กต้องการ

ตาราง 14 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดกลางที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร แต่ละด้านและรวม 4 ด้าน

ข้อ	คุณลักษณะของผู้ควบคุมงาน ตกแต่งภายใน	สภาพที่เป็นจริง			ความต้องการ			T
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	
				ความ ดีเห็น			ความ คิดเห็น	
1	ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ	3.08	.20	ปานกลาง	4.29	.32	มาก	41.700*
2	ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล	3.01	.23	ปานกลาง	4.43	.36	มาก	43.010*
3	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.12	.46	ปานกลาง	4.25	.37	มาก	27.093*
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.19	.46	ปานกลาง	4.32	.45	มาก	22.960*
	ค่ารวมเฉลี่ย	3.09	.20	ปานกลาง	4.32	.20	มาก	57.778*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $t_{(0.5)} = 1.96$

ข้อมูลจากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่าสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการขนาดกลาง โดยส่วนรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อสภาพด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันทุกด้านอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในที่ผู้บริหารสถานประกอบการขนาดกลางต้องการ

ตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดกลาง ที่มีต่อสภาพและความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ

ข้อ	คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน	สภาพที่เป็นจริง			ความต้องการ			t
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	
				ความ คิดเห็น			ความ คิดเห็น	
1	ความสามารถในการอ่านแบบ.....	3.52	.66	มาก	4.63	.52	มากที่สุด	16.780*
2	ความสามารถในการเขียนแบบ.....	3.47	.65	ปานกลาง	3.97*	.90	มาก	5.415*
3	ความสามารถในการประมาณราคา.....	3.19	.69	ปานกลาง	3.81	1.04	มาก	6.307*
4	ความสามารถในการอ่าน เขียน และพูดภาษาอังกฤษ.....	2.69	.76	ปานกลาง	3.92	.83	มาก	15.631*
5	ความสามารถในการใช้เครื่องมือสื่อสารและเครื่องใช้สำนักงาน เช่น โทรศัพท์ โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร.....	3.12	.62	ปานกลาง	3.95	.79	มาก	10.638*
6	ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์.....	2.92	.86	ปานกลาง	4.24	.78	มาก	14.641*
7	ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้า.....	3.14	.71	ปานกลาง	4.58	.58	มากที่สุด	18.627*
8	ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่.....	3.04	.67	ปานกลาง	4.30	.75	มสก	15.484*
9	ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และทักษะวิชาชีพให้ผู้อื่น.....	2.95	.66	ปานกลาง	4.35	.72	มาก	17.924*
10	ความสามารถในการรวบรวมและจัดเก็บเอกสาร หลักฐานตลอดทั้งข้อมูลต่าง ๆ อย่างถูกต้องและเป็นระบบ.....	3.09	.76	ปานกลาง	4.40	.66	มาก	16.884*
11	ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นหรือแนะนำเรื่องราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของตน.....	3.22	.65	ปานกลาง	4.29	.59	มาก	17.647*
12	ความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการทำงาน.....	3.23	.70	ปานกลาง	4.49	.67	มาก	17.190*
13	ความสามารถเข้าใจในระบบของสังคม.....	2.98	.61	ปานกลาง	4.17	.64	มาก	19.189*
14	ความสามารถในการประเมินผลข้อมูล.....	2.90	.63	ปานกลาง	4.40	.60	มาก	22.619*
15	ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกับงานในหน้าที่.....	3.04	.57	ปานกลาง	4.39	.59	มาก	21.927*
16	ความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนางานและหน่วยงาน.....	2.91	.68	ปานกลาง	4.49	.58	มาก	23.602*
17	ความสามารถในการเรียนรู้งานต่าง ๆ.....	2.95	.66	ปานกลาง	4.47	.60	มาก	22.347*
ค่ารวมเฉลี่ย		3.08	.20	ปานกลาง	4.29	.32	มาก	41.700*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $t_{(0.5)} = 1.96$

ข้อมูลจากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่าสภาพและความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการขนาดกลาง ด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ ค่ารวมเฉลี่ยพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดกลาง มีความคิดเห็นด้านความรู้ และทักษะวิชาชีพ แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของสภาพคุณลักษณะ

ของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในที่ผู้บริหารสถานประกอบการขนาดกลางต้องการ

ตาราง 16 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดกลาง ที่มีต่อสภาพและความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล

ข้อ	คุณลักษณะของผู้ควบคุมงาน ตกแต่งภายใน	สภาพที่เป็นจริง			ความต้องการ			t
		X	SD	ระดับ	X	SD	ระดับ	
				ความ คิดเห็น			ความ คิดเห็น	
1	ความอดทนและขยันหมั่นเพียรในการ ทำงาน.....	3.08	.73	ปานกลาง	4.58	.51	มากที่สุด	22.429*
2	ความเชื่อมั่นในตนเอง.....	3.10	.71	ปานกลาง	4.42	.59	มาก	18.938*
3	ความรอบคอบ ละเอียดถี่ถ้วนในการ ทำงาน.....	2.98	.66	ปานกลาง	4.67	.52	มากที่สุด	24.702*
4	ความรับผิดชอบในการทำงานทั้งส่วนตน และส่วนรวม.....	3.05	.76	ปานกลาง	4.51	.60	มากที่สุด	19.752*
5	ความสามารถในการเก็บความรู้สึกนึกคิด.....	2.92	.90	ปานกลาง	4.17	.66	มาก	14.196*
6	ความกล้าแสดงออก.....	2.91	.76	ปานกลาง	4.23	.62	มาก	17.765*
7	ความสามารถควบคุมตนเองภายใต้ สถานการณ์ต่าง ๆ.....	2.96	.79	ปานกลาง	4.39	.56	มาก	19.647*
8	ความมีไหวพริบและปฏิภาณในการ ทำงาน.....	2.95	.70	ปานกลาง	4.61	.56	มากที่สุด	25.088*
9	ความมีมารยาทในการสมาคมและรู้จัก กาลเทศะ.....	3.13	.73	ปานกลาง	4.21	.60	มาก	15.534*
10	ความสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น.....	3.04	.77	ปานกลาง	4.26	.59	มาก	15.963*
11	ความสุภาพ อ่อนน้อม.....	2.96	.75	ปานกลาง	4.11	.56	มาก	16.751*
12	การมีเจตคติที่ดีต่องาน.....	2.96	.69	ปานกลาง	4.46	.59	มาก	20.641*
13	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	3.07	.73	ปานกลาง	4.49	.58	มาก	22.107*
14	ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้.....	3.03	.70	ปานกลาง	4.59	.49	มากที่สุด	23.883*
15	ความมีสุขภาพดี.....	3.05	.63	ปานกลาง	4.27	.68	มาก	17.516*
16	ความเป็นผู้นำ.....	3.08	.70	ปานกลาง	4.55	.60	มากที่สุด	21.557*
17	ความสามารถในการทำงานอย่างเป็น ระเบียบเรียบร้อย.....	2.92	.66	ปานกลาง	4.55	.58	มากที่สุด	22.787*
18	การตรงต่อเวลาและสม่ำเสมอในการ ทำงาน.....	2.96	.79	ปานกลาง	4.64*	.54	มากที่สุด	21.556*
ค่ารวมเฉลี่ย		3.01	.23	ปานกลาง	4.43	.36	มาก	43.010*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $t_{(0.5)} = 1.96$

ข้อมูลจากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่าสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในเขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการขนาดกลาง ด้านบุคลิกภาพ และลักษณะส่วนบุคคล ค่ารวมเฉลี่ยพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดกลาง มีความคิดเห็นในด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ย

ของสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในที่ผู้บริหารสถานประกอบการขนาดกลางต้องการ

ตาราง 17 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดกลาง ที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ	คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน	สภาพที่เป็นจริง			ความต้องการ			t
		$\bar{x}$	SD	ระดับความเห็น	$\bar{x}$	SD	ระดับความเห็น	
1	ความซื่อสัตย์ สุจริต.....	3.27	.65	ปานกลาง	4.65	.48	มากที่สุด	23.244*
2	ความอดทน อดกลั้น.....	3.20	.67	ปานกลาง	4.51	.64	มากที่สุด	18.878*
3	ความเมตตา กรุณา.....	3.11	.60	ปานกลาง	4.16	.65	มาก	16.543*
4	ความมีน้ำใจโอบอ้อมอารี.....	3.02	.61	ปานกลาง	4.23	.65	มาก	19.796*
5	ความสามารถในการปฏิบัติตามกฎระเบียบแบบแผนของสถานประกอบการ.....	3.17	.58	ปานกลาง	4.45	.64	มาก	19.688*
6	ความสนใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น.....	3.08	.62	ปานกลาง	4.37	.57	มาก	22.474*
7	ความมีคุณธรรม.....	3.20	.63	ปานกลาง	4.29	.55	มาก	15.499*
8	ความรักสามัคคี.....	3.10	.66	ปานกลาง	4.33	.63	มาก	19.867*
9	ความมีสัมมาคารวะ.....	3.20	.67	ปานกลาง	4.24	.55	มาก	16.393*
10	ความมีสติและสมาธิในการทำงาน.....	3.14	.56	ปานกลาง	4.48	.63	มาก	20.112*
11	ความกตัญญู รู้สำนึกในบุญคุณ.....	3.06	.69	ปานกลาง	4.26	.63	มาก	18.230*
12	ความเสียสละ และอุทิศตนในการทำงาน.....	3.12	.74	ปานกลาง	4.51	.56	มากที่สุด	21.242*
13	ความประหยัด มัธยัสถ์.....	3.06	.68	ปานกลาง	4.15	.71	มาก	15.162*
14	ความสามารถในการรักษาความลับของสถานประกอบการ.....	3.17	.70	ปานกลาง	4.63	.54	มากที่สุด	22.394*
15	ความประพฤติอยู่ในศีลธรรมอันดี.....	3.17	.52	ปานกลาง	4.30	.64	มาก	17.435*
16	ความมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ.....	3.19	.58	ปานกลาง	4.62	.53	มากที่สุด	22.670*
17	ความจงรักภักดีต่อสถานประกอบการ.....	3.14	.68	ปานกลาง	4.56	.60	มากที่สุด	21.089*
18	การพูดจาสุ่อเสียด นินทาก่อให้เกิดความแตกแยกในสถานประกอบการ.....	2.80	.90	ปานกลาง	1.46	.78	น้อยที่สุด	-14.141*
19	ความมีจิตสำนึกในการรักษาชื่อเสียงของสถานประกอบการ.....	3.14	.72	ปานกลาง	4.40	.73	มาก	16.798*
20	ความมีจิตสำนึกในการรักษาความปลอดภัยของสถานประกอบการ.....	3.13	.70	ปานกลาง	4.42	.64	มาก	18.423*
ค่าเฉลี่ยรวม		3.12	.46	ปานกลาง	4.25	.37	มาก	27.093*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$t_{(0.5)} = 1.96$

ข้อมูลจากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า สภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการขนาดกลาง ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ค่ารวมเฉลี่ยพบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดกลาง มีความคิดเห็นในด้านคุณธรรมและจริยธรรม แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ของความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในที่

ผู้บริหารสถานประกอบการขนาดกลางต้องการ ยกเว้นข้อการพูดจา ส่อเสียดนินทาก่อให้เกิดความแตกแยก
ในสถานประกอบการ ที่ค่าเฉลี่ยของความต้องการต่ำกว่าสภาพที่เป็นจริง

ตาราง 18 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดกลาง ที่มีต่อสภาพ และความต้องการ
คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านมนุษยสัมพันธ์

ข้อ	คุณลักษณะของผู้ควบคุมงาน ตกแต่งภายใน	สภาพที่เป็นจริง			ความต้องการ			t
		$\bar{x}$	SD	ระดับ ความเห็น	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความเห็น	
1	ความสามารถในการสร้างบรรยากาศและ สัมพันธ์ภายในที่ในการทำงาน.....	3.27	.62	ปานกลาง	4.26	.54	มาก	16.035*
2	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น.....	3.39	.60	ปานกลาง	4.36	.54	มาก	16.145*
3	ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและผู้ร่วมงานทุก ระดับชั้น.....	3.21	.61	ปานกลาง	4.42	.54	มาก	18.968*
4	การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล	3.16	.61	ปานกลาง	4.34	.57	มาก	18.459*
5	ความสามารถในการสร้างความสามัคคีใน หมู่เพื่อนร่วมงาน.....	3.15	.60	ปานกลาง	4.30	.57	มาก	18.353*
6	การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล	3.07	.62	ปานกลาง	4.27	.61	มาก	17.785*
7	ความสามารถในการให้คำแนะนำและแก้ ปัญหาของผู้ร่วมงาน ทั้งในด้านการทำงาน และส่วนตัว.....	3.18	.68	ปานกลาง	4.36	.61	มาก	16.481*
8	ความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้พิจารณา ความคิดเห็นของตนโดยปราศจากความขัดแย้ง	3.09	.62	ปานกลาง	4.26	.61	มาก	19.032*
ค่ารวมเฉลี่ย		3.19	.46	ปานกลาง	4.32	.45	มาก	22.960*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 $t_{(0.5)} = 1.96$

ข้อมูลจากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า สภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงาน
ตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการขนาดกลาง ด้านมนุษย
สัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยรวมพบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดกลาง มีความคิดเห็นในด้านมนุษยสัมพันธ์ แตก
ต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงาน ตก
แต่งภายใน ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในที่ผู้บริหารสถาน
ประกอบการขนาดกลางต้องการ

ตาราง 19 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดใหญ่ ที่มีต่อสภาพและความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร แต่ละด้านและรวม 4 ด้าน

ข้อ	คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน	สภาพที่เป็นจริง			ความต้องการ			t
		X	SD	ระดับ	X	SD	ระดับ	
				ความ คิดเห็น			ความ คิดเห็น	
1	ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ.....	3.06	.18	ปานกลาง	4.38	.35	มาก	32.101*
2	ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล.....	3.02	.21	ปานกลาง	4.31	.44	มาก	20.339*
3	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม.....	3.19	.43	ปานกลาง	4.25	.39	มาก	14.532*
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์.....	3.19	.57	ปานกลาง	4.38	.42	มาก	17.770*
	ค่ารวมเฉลี่ย	3.11	.19	ปานกลาง	4.32	.22	มาก	33.430*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$t_{(0.5)} = 1.96$

ข้อมูลจากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่า สภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการขนาดใหญ่ โดยส่วนรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อสภาพด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบันต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในที่ผู้บริหารสถานประกอบการขนาดใหญ่ต้องการ

ตาราง 20 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดใหญ่ ที่มีต่อสภาพและความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความความรู้และทักษะวิชาชีพ

ข้อ	คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน	สภาพที่เป็นจริง			ความต้องการ			t
		$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น	
1	ความสามารถในการอ่านแบบ.....	3.61	.69	มาก	4.78	.42	มากที่สุด	13.808*
2	ความสามารถในการเขียนแบบ.....	3.33	.72	ปานกลาง	4.28	.75	มาก	7.513*
3	ความสามารถในการประมาณราคา.....	3.09	.85	ปานกลาง	4.07	.94	มาก	6.652*
4	ความสามารถในการอ่าน เขียน และพูดภาษาอังกฤษ.....	2.78	.64	ปานกลาง	4.22	.74	มาก	11.835*
5	ความสามารถในการใช้เครื่องมือสื่อสารและเครื่องใช้สำนักงาน เช่น โทรศัพท์ โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร.....	3.09	.59	ปานกลาง	4.12	.74	มาก	8.680*
6	ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์.....	2.87	.80	ปานกลาง	4.36	.75	มาก	10.589*
7	ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้า.....	3.07	.75	ปานกลาง	4.68	.47	มาก	15.217*
8	ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่.....	3.13	.71	ปานกลาง	4.33	.59	มาก	12.542*
9	ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และทักษะวิชาชีพให้แก่ผู้อื่น.....	3.04	.78	ปานกลาง	4.36	.54	มาก	11.383*
10	ความสามารถในการรวบรวมและจัดเก็บเอกสาร หลักฐานตลอดทั้งข้อมูลต่าง ๆ อย่างถูกต้องและเป็นระบบ.....	3.00	.64	ปานกลาง	4.39	.65	มาก	12.917*
11	ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นหรือนำเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของตน.....	3.19	.69	ปานกลาง	4.30	.58	มาก	11.141*
12	ความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการทำงาน.....	3.14	.71	ปานกลาง	4.55	.58	มากที่สุด	13.532*
13	ความสามารถเข้าใจในระบบของสังคม.....	3.01	.72	ปานกลาง	4.14	.71	มาก	9.012*
14	ความสามารถในการประเมินผลข้อมูล.....	2.97	.62	ปานกลาง	4.33	.63	มาก	16.017*
15	ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกับงานในหน้าที่.....	2.91	.61	ปานกลาง	4.46	.63	มาก	14.581*
16	ความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนางานและหน่วยงาน.....	2.96	.63	ปานกลาง	4.59	.57	มากที่สุด	16.923*
17	ความสามารถในการเรียนรู้งานต่าง ๆ.....	2.84	.74	ปานกลาง	4.48	.58	มาก	14.489*
ค่ารวมเฉลี่ย		3.06	.18	ปานกลาง	4.38	.35	มาก	32.101*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$t_{(0.5)} = 1.96$

ข้อมูลจากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่าสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ค่ารวมเฉลี่ยพบที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของสภาพคุณลักษณะ

ของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในที่ผู้บริหารสถานประกอบการขนาดใหญ่ต้องการ

ตาราง 21 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดใหญ่ ที่มีต่อสภาพและความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล

ข้อ	คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน	สภาพที่เป็นจริง			ความต้องการ			t
		X	SD	ระดับ ความเห็น	X	SD	ระดับ ความเห็น	
1	ความอดทนและขยันหมั่นเพียรในการทำงาน.....	3.03	.62	ปานกลาง	4.49	.56	มาก	13.752*
2	ความเชื่อมั่นในตนเอง.....	2.90	.75	ปานกลาง	4.23	.67	มาก	10.814*
3	ความรอบคอบ ละเอียดถี่ถ้วนในการทำงาน.....	2.93	.71	ปานกลาง	4.61	.60	มากที่สุด	14.746*
4	ความรับผิดชอบในการทำงานทั้งส่วนตนและส่วนรวม.....	3.09	.84	ปานกลาง	4.42	.69	มาก	9.887*
5	ความสามารถในการเก็บความรู้สึกนึกคิด.....	2.90	1.00	ปานกลาง	3.99	.68	มาก	7.250*
6	ความกล้าแสดงออก.....	2.91	.70	ปานกลาง	3.96	.67	มาก	9.015*
7	ความสามารถควบคุมตนเองภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ.....	2.93	.83	ปานกลาง	4.28	.62	มาก	7.345*
8	ความมีไหวพริบและปฏิภาณในการทำงาน.....	2.86	.69	ปานกลาง	4.46	.61	มาก	13.519*
9	ความมีมารยาทในการสมาคมและรู้จักกาลเทศะ.....	3.10	.57	ปานกลาง	4.03	.66	มาก	9.303*
10	ความสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น.....	3.07	.75	ปานกลาง	4.14	.69	มาก	7.985*
11	ความสุภาพ อ่อนน้อม.....	3.03	.77	ปานกลาง	4.01	.61	มาก	7.077*
12	การมีเจตคติที่ดีต่องาน.....	3.13	.68	ปานกลาง	4.41	.63	มาก	11.300*
13	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	3.17	.71	ปานกลาง	4.43	.63	มาก	11.031*
14	ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้.....	3.00	.64	ปานกลาง	4.52	.53	มากที่สุด	15.501*
15	ความมีสุขภาพดี.....	3.04	.70	ปานกลาง	4.17	.79	มาก	8.667*
16	ความเป็นผู้นำ.....	3.13	.59	ปานกลาง	4.36	.71	มาก	10.692*
17	ความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย.....	3.10	.65	ปานกลาง	4.48	.66	มาก	11.958*
18	การตรงต่อเวลาและสม่ำเสมอในการทำงาน.....	3.00	.77	ปานกลาง	4.54	.68	มากที่สุด	12.841*
ค่ารวมเฉลี่ย		3.02	.21	ปานกลาง	4.31	.44	มาก	20.339*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$t_{(0.5)} = 1.96$

ข้อมูลจากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่าสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในเขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ค่ารวมเฉลี่ยพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดใหญ่มีความคิดเห็นในด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยสภาพ

คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในที่ผู้บริหารสถานประกอบการขนาดใหญ่ต้องการ

ตาราง 22 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดใหญ่ ที่มีต่อสภาพและความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ	คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน	สภาพที่เป็นจริง			ความต้องการ			t
		X	SD	ระดับความคิดเห็น	X	SD	ระดับความคิดเห็น	
1	ความซื่อสัตย์ สุจริต.....	3.43	.70	ปานกลาง	4.70	.46	มากที่สุด	12.058*
2	ความอดทน อดกลั้น.....	3.30	.67	ปานกลาง	4.57	.61	มากที่สุด	11.614*
3	ความเมตตา กรุณา.....	3.19	.62	ปานกลาง	4.35	.54	มาก	13.013*
4	ความมีน้ำใจโอบอ้อมอารี.....	3.17	.66	ปานกลาง	4.26	.59	มาก	10.805*
5	ความสามารถในการปฏิบัติตามกฎระเบียบแบบแผนของสถานประกอบการ.....	3.16	.58	ปานกลาง	4.41	.67	มาก	10.605*
6	ความสนใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น.....	3.19	.58	ปานกลาง	4.32	.65	มาก	10.183*
7	ความมีคุณธรรม.....	3.26	.59	ปานกลาง	4.33	.63	มาก	9.593*
8	ความรักสามัคคี.....	3.19	.55	ปานกลาง	4.35	.61	มาก	10.884*
9	ความมีสัมมาคารวะ.....	3.25	.60	ปานกลาง	4.26	.63	มาก	9.048*
10	ความมีสติและสมาธิในการทำงาน.....	3.25	.74	ปานกลาง	4.48	.66	มาก	10.364*
11	ความกตัญญู รู้สำนึกในบุญคุณ.....	3.07	.65	ปานกลาง	4.23	.69	มาก	10.497*
12	ความเสียสละ และอุทิศตนในการทำงาน.....	3.10	.69	ปานกลาง	4.42	.63	มาก	12.652*
13	ความประหยัด มีระเบียบ.....	3.14	.62	ปานกลาง	4.09	.82	มาก	7.317*
14	ความสามารถในการรักษาความลับของสถานประกอบการ.....	3.22	.76	ปานกลาง	4.62	.62	มากที่สุด	11.977*
15	ความประพฤติอยู่ในศีลธรรมอันดี.....	3.19	.58	ปานกลาง	4.29	.64	มาก	11.337*
16	ความมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ.....	3.17	.57	ปานกลาง	4.48	.61	มาก	12.318*
17	ความจงรักภักดีต่อสถานประกอบการ.....	3.14	.60	ปานกลาง	4.42	.67	มาก	11.698*
18	การพูดจาสุ่อเสียด นินทาก่อให้เกิดความแตกแยกในสถานประกอบการ.....	2.93	.90	ปานกลาง	1.46	.80	น้อยที่สุด	10.865*
19	ความมีจิตสำนึกในการรักษาชื่อเสียงของสถานประกอบการ.....	3.22	.72	ปานกลาง	4.45	.58	มาก	10.867*
20	ความมีจิตสำนึกในการรักษาความปลอดภัยของสถานประกอบการ.....	3.23	.65	ปานกลาง	4.48	.61	มาก	10.605*
ค่ารวมเฉลี่ย		3.19	.43	ปานกลาง	4.25	.39	มาก	14.532*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$t_{(0.5)} = 1.96$

ข้อมูลจากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่า สภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ค่ารวมเฉลี่ยพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นในด้านคุณธรรมและจริยธรรม แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตก

แต่งภายใน ที่ผู้บริหารสถานประกอบการขนาดใหญ่ต้องการ ยกเว้นข้อการพุดจา ส่อเสียดนินทาก่อให้เกิดความแตกแยกในสถานประกอบการ ที่ค่าเฉลี่ยของความต้อการต่ำกว่าสภาพที่เป็นจริง

ตาราง 23 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตงแต่งภายในขนาดใหญ่ ที่มีต่อสภาพและความต้อการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตงแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านมนุษยสัมพันธ์

ข้อ	คุณลักษณะของผู้ควบคุมงาน ตงแต่งภายใน	สภาพที่เป็นจริง			ความต้อการ			t
		$\bar{x}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	
1	ความสามารถในการสร้างบรรยากาศและ สัมพันธ์ภายในที่ดีในการทำงาน.....	3.19	.67	ปานกลาง	4.33	.56	มาก	13.746*
2	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น.....	3.29	.64	ปานกลาง	4.55	.53	มากที่สุด	14.536*
3	ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน ทุกระดับชั้น.....	3.26	.66	ปานกลาง	4.48	.58	มาก	15.833*
4	การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมี เหตุผล.....	3.22	.64	ปานกลาง	4.43	.58	มาก	12.609*
5	ความสามารถในการสร้างความสามัคคีใน หมู่เพื่อนร่วมงาน.....	3.17	.69	ปานกลาง	4.33	.59	มาก	13.013*
6	การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมี เหตุผล.....	3.17	.71	ปานกลาง	4.36	.57	มาก	11.449*
7	ความสามารถในการให้คำแนะนำและแก้ ปัญหาของผู้ร่วมงาน ทั้งในด้านการทำงาน และส่วนตัว.....	3.14	.71	ปานกลาง	4.38	.55	มาก	14.410*
8	ความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้พิจารณา ความคิดเห็นของตนโดยปราศจากความ ขัดแย้ง.....	3.07	.71	ปานกลาง	4.17	.62	มาก	11.602*
ค่ารวมเฉลี่ย		3.19	.57	ปานกลาง	4.38	.42	มาก	17.770*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$t_{(0.5)} = 1.96$

ข้อมูลจากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่า สภาพ และความต้อการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตงแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยรวมพบว่ามีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการตงแต่งภายในใหญ่ มีความคิดเห็นในด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกันทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตงแต่งภายใน ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของความต้อการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตงแต่งภายในที่ผู้บริหารสถานประกอบการขนาดใหญ่ต้องการ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร แต่ละด้านและรวม 4 ด้านคือ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามขนาดของสถานประกอบการ โดยใช้ F - test ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตาราง 24 และ 25

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ ตกแต่งภายในที่มีต่อสภาพที่เป็นจริง ตามคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในเขตกรุงเทพมหานคร แต่ละด้านและรวม 4 ด้าน ตามขนาดของสถานประกอบการ

ข้อ	คุณลักษณะของผู้ควบคุมงาน ตกแต่งภายใน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1	ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	.016	.008	.221
		ภายในกลุ่ม	305	11.118	.036	
		รวม	307	11.134		
2	ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	.003	.002	.035
		ภายในกลุ่ม	305	15.586	.051	
		รวม	307	15.589		
3	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	.005	.002	.010
		ภายในกลุ่ม	305	70.912	.232	
		รวม	307	70.917		
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	.607	.303	1.482
		ภายในกลุ่ม	305	62.380	.205	
		รวม	307	62.987		
รวมทุกด้าน		ระหว่างกลุ่ม	2	.060	.030	.809
		ภายในกลุ่ม	305	11.282	.037	
		รวม	307	11.342		

$$F_{(2, 305, .05)} = 19.50$$

ข้อมูลจากตาราง 24 แสดงว่าผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงตามคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ
ตกแต่งภายในที่มีต่อความต้องการ ตามคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในเขตกรุงเทพ-
มหานคร แต่ละด้านและรวม 4 ด้าน ตามขนาดของสถานประกอบการ

ข้อ	คุณลักษณะของผู้ควบคุมงาน ตกแต่งภายใน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1	ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	.433	.217	1.940
		ภายในกลุ่ม	305	34.063	.112	
		รวม	307	34.496		
2	ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	.728	.364	2.506
		ภายในกลุ่ม	305	44.339	.145	
		รวม	307	45.067		
3	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	.180	.090	.469
		ภายในกลุ่ม	305	58.552	.192	
		รวม	307	58.732		
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	.025	.012	.090
		ภายในกลุ่ม	305	41.316	.135	
		รวม	307	41.341		
รวมทุกด้าน		ระหว่างกลุ่ม	2	.001	.001	.016
		ภายในกลุ่ม	305	12.489	.041	
		รวม	307	12.490		

$$F_{(2, 305, .05)} = 19.50$$

ข้อมูลจากตาราง 25 แสดงว่าผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการตามคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานประกอบการตักแต่งภายใน ที่ตอบแบบสอบถาม
ปลายเปิดที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตักแต่งภายใน ตาม
ความต้องการของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ

ขนาดของสถานประกอบการ	กลุ่มตัวอย่าง (จำนวน/คน)	ผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	คิดเป็นร้อยละ
ขนาดเล็ก	73	12	16.44
ขนาดกลาง	166	31	18.67
ขนาดใหญ่	69	9	13.024

ข้อมูลจากตาราง 26 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานประกอบการตักแต่งภายใน ที่ตอบแบบสอบถามแสดง
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมีจำนวนทั้งสิ้น 52 คน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า สถานประกอบ
การขนาดกลาง จำนวน 31 คนคิดเป็นร้อยละ 18.67 ลำดับรองลงมาคือ สถานประกอบการขนาดเล็ก จำนวน
12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.44 และสถานประกอบการขนาดใหญ่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 13.04

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะใช้เป็นแนวทางแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการตกแต่งภายในต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาสภาพ และความต้องการคุณลักษณะผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร แต่ละด้านและรวม 4 ด้านคือ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์

สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

1. ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความต้องการผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง (ที่ได้รับเอกสารกลับคืนมา)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ที่จดทะเบียนกับกรมการค้ากระทรวงพาณิชย์ ในปี พ.ศ. 2542 จำนวน 308 คน โดยได้ผู้บริหารในสถานประกอบการขนาดเล็ก จำนวน 73 คน สถานประกอบการขนาดกลาง จำนวน 166 คน และสถานประกอบการขนาดใหญ่ จำนวน 69 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ จำนวน 17 ข้อ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 18 ข้อ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม จำนวน 20 ข้อ และด้านมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 8 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น .8990 แบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 353 ฉบับ ได้รับคืนและสมบูรณ์ จำนวน 308 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. รวบรวมแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถามและจำแนกตามสถานภาพ
2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เอส พี เอส เอส เอ็กซ์ (Statistical Package for the Social Sciences – Version X) จากแบบสอบถามสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน

2.1 หาค่าร้อยละ ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

2.2 ค่า t – test เปรียบเทียบความแตกต่างขนาดของสถานประกอบการตามสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน

2.3 ค่า F – test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของสถานประกอบการตามสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ในการศึกษาวิจัยสรุปผลตามลำดับได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานประกอบการ พบว่า

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่มิมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6 – 10 ปี รองลงมา มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี และ สูงกว่า 11 ปี ขึ้นไป ตามลำดับ

1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นผู้บริหารสถานประกอบการขนาดกลาง รองลงมา เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก และสถานประกอบการขนาดใหญ่ ตามลำดับ

2. ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า

2.1 ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน พบว่าค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่ารวมเฉลี่ยมากที่สุด ไปจนถึงด้านที่มีค่ารวมเฉลี่ยน้อยที่สุดพบว่า

2.1.1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน เกี่ยวกับสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน พบว่าค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล

2.1.2 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน เกี่ยวกับสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน พบว่า

ค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความซื่อสัตย์ สุจริต และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือการพูดจาสื่อเสียดนินทา ก่อให้เกิดความแตกแยกในสถานประกอบการ

2.1.3 ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน เกี่ยวกับสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน พบว่าค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความสามารถในการอ่านแบบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความสามารถในการอ่าน เขียนภาษาอังกฤษ

2.1.4 ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน เกี่ยวกับสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน พบว่าค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความมีไหวพริบและปฏิภาณ

2.2 ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน มีความต้องการตามคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน พบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่ารวมเฉลี่ยมากที่สุดไปจนถึงด้านที่มีค่ารวมเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่า

2.2.1 ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน มีความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน พบว่าค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือความรอบคอบละเอียดถี่ถ้วนในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือความสุภาพอ่อนน้อม

2.2.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน มีความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน พบว่าค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและผู้ร่วมงานทุกระดับชั้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้พิจารณาความคิดเห็นของตนโดยปราศจากความขัดแย้ง

2.2.3 ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ที่มีความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน พบว่าค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความสามารถในการอ่านแบบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความสามารถในการประมาณราคา

2.2.4 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ที่มีความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน พบว่าค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความซื่อสัตย์ สุจริต และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือการพูดจาสื่อเสียดนินทา ก่อให้เกิดความแตกแยกในสถานประกอบการ

3. ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในตามขนาดที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของควบคุมงานตกแต่งภายใน กรุงเทพมหานคร แต่ละด้านและรวม 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากสถานประกอบการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปจนถึงสถานประกอบการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่า

3.1 สภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่า

4.3 สภาพและความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการขนาดใหญ่ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของสภาพต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการ

5. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ตามขนาดของสถานประกอบการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

5.1 สถานประกอบการตกแต่งภายในที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพที่เป็นจริงตามคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน โดยส่วนรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็น ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

5.2 สถานประกอบการตกแต่งภายในที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน โดยส่วนรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

6. ผลการศึกษาวเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ตามความต้องการของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน พบว่ามีผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในส่วนน้อยที่ตอบแบบสอบถาม พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถาม ต้องการผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในที่มีความสามารถการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความรอบคอบ และความรับผิดชอบสูง ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา มนุษยสัมพันธ์ดี และต้องเป็นผู้ที่ใฝ่หาความรู้และเทคโนโลยีเกี่ยวกับงานตลอดเวลา

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาวเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประสพการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานประกอบการ พบว่า

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมามีวุฒิมัธยมศึกษา ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และมีวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ

1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6 – 10 ปี รองลงมา มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี และ มีประสบการณ์ 11 ปี ขึ้นไป ตามลำดับ

1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในสถานประกอบการขนาดกลาง รองลงสถานประกอบการขนาดเล็ก และสถานประกอบการขนาดใหญ่ ตามลำดับ

2. ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวจัย พบว่า

2.1 ผลการศึกษาวเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงาน รวมทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อันดับแรกคือด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่าผู้ควบคุมงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ในระดับปานกลาง และสามารถติดต่อ

สัมพันธ์กับหัวหน้างานและผู้ร่วมงานทุกระดับชั้นได้อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะผู้ควบคุมงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศและสัมพันธ์ภายในที่ดีในการทำงาน จากคำรวมเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ลำดับรองลงมาคือด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่าผู้ควบคุมงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบันมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความอดทนอดกลั้น มีคุณธรรมและจริยธรรม และมีสัมมาคารวะ จากคำรวมเฉลี่ยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง อันดับ3 คือด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล พบว่าผู้ควบคุมงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมารยาทในการสมาคม รู้จักกาลเทศะ มีสุขภาพดี และสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี จากคำรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ พบว่าผู้ควบคุมงานมีความสามารถในการอ่านแบบ เขียนแบบ ประมาณราคา มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการทำงานจากคำรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่าทุกด้านที่กล่าวมาผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในมีความสามารถตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความต้องการของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการมีความคิดเห็นต่อความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานโดยรวมทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงอันดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อันดับแรกคือด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคลจะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานประกอบการต้องการผู้ควบคุมงานมีความรอบคอบละเอียดถี่ถ้วนในการทำงานตรงต่อเวลาและสม่ำเสมอในการทำงาน มีความอดทนและขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ มีไหวพริบและปฏิภาณในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้ (2532 : 50-56) ที่พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องการแรงงานช่างก่อสร้างที่มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร เมฆขจร (2533 : 46) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่าผู้ประกอบการด้านธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีความต้องการแรงงานที่มีคุณลักษณะที่มีความซื่อสัตย์ มีวินัย เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา มีบุคลิกภาพดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันดับรองลงมาด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในทุกขนาด มีความต้องการผู้ควบคุมงานในด้านมนุษยสัมพันธ์มาก เพราะงานตกแต่งภายในเป็นงานที่พบปะกับผู้คนทุกระดับชั้น ตั้งแต่เจ้าของโครงการ สถาปนิก ผู้ออกแบบ กลุ่มผู้รับเหมางานร่วม เช่น งานระบบไฟฟ้า สุขาภิบาล รวมไปถึงจนถึงคนงานระดับล่าง ดังนั้น ผู้ที่จะมาเป็นผู้ควบคุมดูแลรับผิดชอบงานจึงต้องเป็นผู้ที่ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถเข้ากับคนอื่นได้ งานจึงจะสำเร็จ อันดับ 3 ด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพ ผู้บริหารต้องการให้ผู้ควบคุมงานสามารถอ่านแบบได้ดี มีความสามารถวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจเฉพาะหน้าได้ดี ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในการวางแผนในการทำงานได้เป็นอย่างดี เพราะหากผู้ควบคุมงานไม่สามารถวางแผนเป็นก็อาจทำให้งานล่าช้า ส่งผลถึงความเสียหายของงานที่จะเกิดขึ้นตามมา และอันดับ สุดท้ายคือด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารสถานประกอบการ รับเหมาดัดแปลงภายในทุกขนาดต้องการผู้ควบคุมที่มีคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ดีเยี่ยมจะแสดง พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2534 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าคุณลักษณะสำคัญที่ส่งเสริมให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน คือ จิตพิสัย หรือคุณธรรมจริยธรรม และการที่บุคคลจะมีคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งถือเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทางจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก และทัศนคติ ที่ถือเป็นพื้นฐานสำคัญของคนในอันที่จะนำความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถปลูกฝังกันได้ในช่วงเวลาอันสั้น จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้สถานประกอบการมีความต้องการผู้ควบคุมงานที่มีคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมในระดับมาก

3. ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของควมคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากสถานประกอบการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปจนถึงสถานประกอบการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนี้

3.1 ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล สภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของควมคุมงานตกแต่งภายในที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน ค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับแรก คือด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่าผู้ควบคุมงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบันมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความอดทนอดกลั้น มีคุณธรรมและจริยธรรม และมีสัมมาคารวะ ลำดับรองลงมาคือด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่าผู้ควบคุมงานมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและผู้ร่วมงานทุกระดับชั้น มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศและสัมพันธ์ภายในที่ดีในการทำงาน อันดับ 3 คือด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วน พบว่าผู้ควบคุมงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมารยาทในการสมาคม รู้จักกาลเทศะ มีสุขภาพดี และสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี และอันดับสุดท้ายคือด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ พบว่าผู้ควบคุมงานมีความสามารถในการอ่านแบบ เขียนแบบ ประมาณราคา มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการทำงาน จากค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

3.1.2. ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของควมคุมงานตกแต่งภายในที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน ค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับแรก คือด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่าผู้ควบคุมงานมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และผู้ร่วมงานทุกระดับชั้น มีความสามารถในการสร้าง บรรยากาศและสัมพันธ์ภายในที่ดีในการทำงาน อันดับรองลงมาคือด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่าผู้ควบคุมงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบันมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความอดทนอดกลั้น มีคุณธรรมและจริยธรรม และมีสัมมาคารวะ อันดับ 3 คือด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ พบว่าผู้ควบคุมงานมีความสามารถในการอ่านแบบ เขียนแบบ ประมาณราคา มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการทำงาน จากค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและอันดับสุดท้ายคือด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล พบว่าผู้ควบคุมงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมารยาทในการสมาคม รู้จักกาลเทศะ มีสุขภาพดี และสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ในระดับปานกลาง

3.1.3 ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน พบว่าผู้บริหารสถานประกอบการขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของควมคุมงานตกแต่งภายในที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน ค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับแรกคือด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่าผู้ควบคุมงานมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และผู้ร่วมงานทุกระดับชั้น มีความสามารถในการสร้าง บรรยากาศและสัมพันธ์ภายในที่ดีในการทำงาน และสามารถให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาของผู้ร่วมงานทั้งในด้านการงานและส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง อันดับรองลงมาคือด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่าผู้ควบคุมงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบันมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความอดทนอดกลั้น มีคุณธรรมและจริยธรรม และมีสัมมาคารวะ อันดับ 3 คือด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ พบว่าผู้ควบคุมงานมีความสามารถในการอ่าน

แบบ เขียนแบบ ประมาณราคา มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้ายคือด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล พบว่าผู้ควบคุมงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบันมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมารยาทในการสมาคม รู้จักกาลเทศะ มีสุขภาพดี และสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ในระดับปานกลาง

3.2 ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับความต้องการของผู้บริหารสถานประกอบการ ตกแต่งภายใน พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการขนาดเล็กและกลาง มีความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานทั้ง 4 ด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล จากการวิเคราะห์ พบว่า ผู้บริหารต้องการผู้ควบคุมงานที่มีความรอบคอบละเอียดถี่ถ้วนในการทำงาน ตรงต่อเวลา และสม่ำเสมอในการทำงาน อดทนและขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ มีไหวพริบและปฏิภาณในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้. (2532 : 50 – 56) ที่พบว่าผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา อันดับรองลงมาคือด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานประกอบการมีความต้องการผู้ควบคุมงาน ต้องมีความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และผู้ร่วมงานทุกระดับชั้น และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เพราะงานตกแต่งภายในเป็นงานที่ต้องพบปะกับผู้คนทุกระดับชั้น ดังนั้น ผู้ที่จะมาทำหน้าที่นี้ต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถเข้ากับผู้อื่นได้งานจึงจะสำเร็จ ด้านที่ 3 คือด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ผู้บริหารต้องการให้ผู้ควบคุมงานต้องเป็นผู้ที่สามารถอ่านแบบได้ดี สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนในการทำงานได้เป็นอย่างดี เพราะหากสถานประกอบการได้ผู้ที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน ก็อาจทำให้งานที่ก่อให้เกิดความผิดพลาดล่าช้า ส่งผลถึงความเสียหายต่องานที่จะเกิดขึ้นตามมา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารสถานประกอบการต้องการผู้ควบคุมงานที่มีความซื่อสัตย์สุจริต อดทนอดกลั้น มีคุณภาพ และต้องรู้จักมีสัมมาคารวะ เป็นต้น เพราะหากผู้ควบคุมงานที่มีคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมดี ย่อมจะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดี ทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ส่วนความต้องการของสถานประกอบการขนาดใหญ่ ผลการศึกษาข้อมูลพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการขนาดใหญ่มีความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านมนุษยสัมพันธ์ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารมีความต้องการผู้ควบคุมงานที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และต้องมีความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและผู้ร่วมงานทุกระดับชั้นได้เป็นอย่างดี และต้องรู้จักยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล เป็นต้น จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบว่าสถานประกอบการขนาดใหญ่ เห็นความสำคัญของด้านนี้เป็นอันดับแรก อาจเป็นเพราะว่ายังสถานประกอบการมีขนาดใหญ่เท่าใดการติดต่อสื่อสารค่อนข้างมาก มนุษยสัมพันธ์ในการทำงานจึงเป็นวิธีการจูงใจให้คนทำงานขององค์กรสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย อันดับรองลงมา คือ ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ผู้บริหารสถานประกอบการมีความต้องการผู้ควบคุมงานที่มีความสามารถในการอ่านแบบ สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนการทำงาน และต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนางานและหน่วยงาน เป็นต้น อันดับที่ 3 คือ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล จะเห็นได้ว่าผู้บริหารมีความต้องการผู้ควบคุมงานที่มีความรอบคอบ ละเอียดถี่ถ้วนในการทำงาน ตรงต่อเวลา มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ มีความอดทนอดกลั้น และขยันหมั่นเพียรในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานของบุญญิต กุลสธภาพ และคนอื่น ๆ. (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการคุณลักษณะของแรงงานจากภาคอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะพิเศษที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกของพนักงาน คือ ด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร การตรงต่อ

เวลา เป็นต้น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารต้องการผู้ควบคุมงานที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทนอดกลั้น อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานประกอบการขนาดใหญ่ ถ้าได้ผู้ควบคุมงานที่มีคุณธรรมและจริยธรรมอันดีแล้ว พฤติกรรมการปฏิบัติงานก็ย่อมจะต้องดีมีประสิทธิภาพ

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการ

สภาพและความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการเล็ก กลาง ใหญ่พบว่า ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของสภาพต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล

5. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ที่มีต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ตามขนาดของสถานประกอบการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

5.1 สถานประกอบการตกแต่งภายในที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน โดยส่วนรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็น ด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ตามความต้องการของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน พบว่ามีผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายในส่วนน้อยที่ตอบแบบสอบถาม พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานประกอบการที่ตอบแบบสอบถาม ต้องการผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในที่มีความสามารถการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความรอบคอบ และความรับผิดชอบสูง ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา มนุษยสัมพันธ์ดี และต้องเป็นผู้ที่เฝ้าหาความรู้และเทคโนโลยีเกี่ยวกับงานตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยเรื่อง ศึกษาสภาพ และความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ในด้านทักษะวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ จากการวิจัยเพื่อสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ควบคุมงานที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดหาบุคคลกรให้เหมาะสมได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน ปัจจุบันมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปัจจุบัน จากระดับความคิดเห็นพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่ารวมเฉลี่ยที่น้อยที่สุด พบว่าด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคลมีน้อยที่สุด คือความสามารถในการเก็บความรู้สึกนึกคิด

ความมีไหวพริบและปฏิภาณในการทำงาน ความกล้าแสดงออก เป็นต้น สถานประกอบการความทำความเข้าใจกับผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ก่อนเข้าทำงานเพื่อให้ผู้ควบคุมงานเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนก่อนทำงานจริง หรือจัดฝึกอบรม

ส่วนความต้องการ จากระดับความคิดเห็นพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับที่มีค่ารวมเฉลี่ยมากที่สุด พบว่าด้านบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล มีระดับค่ารวมเฉลี่ยมากที่สุด คือความรอบคอบละเอียดถี่ถ้วนในการทำงาน การตรงต่อเวลาและสม่ำเสมอในการทำงาน ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ ความอดทนและขยันหมั่นเพียร จากข้างต้นพอสรุปได้ว่าผู้ประกอบการสถานประกอบการทุกขนาดมีความต้องการบุคลากรที่รู้จักหน้าที่ของตนและต้องเป็นผู้ที่ละเอียดรอบคอบ เพราะงานตกแต่งภายในถ้าได้ผู้ควบคุมงานที่ไม่มีความละเอียดรอบคอบในการทำงาน อาจส่งผลให้กับงานที่เกิดความเสียหายตามมา

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ศึกษาสภาพและความต้องการคุณลักษณะผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเกิดประโยชน์แก่สถานประกอบการรับเหมาก่อสร้างภายใน ดังนี้

1. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารสถานประกอบการควรให้ความสำคัญกับผู้ควบคุมงานให้มากขึ้น อาจจะทำกิจกรรมหรือเปิดฝึกอบรม เพื่อเสริมทักษะด้านความรู้วิชาชีพ บุคลิกภาพ ปลูกฝังเจตคติ คุณธรรมและจริยธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ ให้กับผู้ควบคุมงานให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น
2. นำผลการวิจัยที่แสดงโดยสรุปเสนอให้กับสถานศึกษาอาชีวะให้รับทราบ เพื่อเป็นแนวทางในการผลิตบุคลากรให้เหมาะสมกับตลาดแรงงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยปัญหาและอุปสรรค ของคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการฝึกอบรมผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจน์ ภาคสุวรรณ. (2532). ศิลปกับชีวิต. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- กิริติ บุญเจือ. (2539). จริยศาสตร์สำหรับผู้เริ่ม. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- จตุพร เพ็งชัย. (2533). สารเกี่ยวกับบุคลิกภาพ. มหาสารคาม : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์.
- จุมพล หนีมพานิช. (2523). "การประสานงาน," เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร เล่ม 2 สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. สारมวลชน. กรุงเทพฯ.
- จันทร เมฆขจร. (2533). ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการด้านธุรกิจอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา. อุดลำนเา.
- เจษฎา เจียรนัย. (2530). โค้ช. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2530). ลักษณะของลูกจ้างที่นายจ้างต้องการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้. (2532). ความต้องการแรงงานสถานก่อสร้างของสถานประกอบการในภาคตะวันออก เนียงเหนือ. ภาพสนธิ์ : วิทยาลัยเทคนิคภาพสนธิ์.
- ชม ภูมิภาค. (2523). จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชัยวัฒน์ บุญคิวนนท์. (2531). รายงานผลการวิจัยเรื่องความต้องการของสถานประกอบการที่มีต่อลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรธานี.
- ชูศรี นาคะจิต. (2520). ความสำคัญและประโยชน์ของห้องปฏิบัติการคหกรรมศาสตร์ ในคหกรรมเศรษฐกิจ-ศาสตร์. 3
- ณรงค์ สมบัติใหม่. (2537). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานประเภทช่างอุตสาหกรรมที่ โรงงานอุตสาหกรรมต้องการ : ศึกษาเฉพาะกรณีนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ (ลำพูน). วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร. อุดลำนเา.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2531). "คุณภาพบัณฑิต," ในรายงานการประชุมสัมมนา เรื่อง กลวิธีเพื่อบรรลุผลในการพัฒนาบุคลิกภาพและจริยธรรมของนิสิต นักศึกษา. กรุงเทพฯ : กองบริการการศึกษา.
- ธนา โกมลภิส. (2527). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนต.
- บังอร ภูวภิรมย์ขวัญ. (2524). "บุคลิกภาพแห่งบุคคล," วิจัย 81. 1 (1). พฤษภาคม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2538). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยะสาส์น.
- บุญส่ง นิลแก้ว. (2521). คู่มือการใช้แบบทดสอบอีพีเอส. เชียงใหม่ : ลานนาการพิมพ์.
- บุรฉัตร ฉัตรวิระ และคณะ. (2539). "ระบบการประสานงานสำหรับการก่อสร้างอาคาร," ว.ส.ท. เทคโนโลยี ปีที่ 49 เล่มที่ 7 กรกฎาคม.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. (2531) "แนวคิดการปรับปรุงหลักสูตรเกษตรกรรมและคหกรรมศาสตร์ เพื่อการมีงานทำของสถาบันของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล," มีตรครู. 30 (21).
- ประดิษฐ์ เวชวิฐาน. (2535). ปัญหาและสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของวิศวกรโยธาตามความ คิดเห็นของผู้บริหาร สังกัดกรมโยธาธิการ. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ถ่ายเอกสาร.

- ประพิศ ฮามอำไพ. (2527). *จิตวิทยาการศึกษา*. กทม. : ประสานการพิมพ์.
- ประสาธน์ หลีกศิลา. (2503). *สังคมวิทยา*. ธนบุรี : สำนักพิมพ์สื่อการค้า.
- ปรีชา ช้างขวัญยืน. (2539). *ปรัชญากรีก*. กรุงเทพฯ : อมรินทร์การพิมพ์.
- ปรียาพร วงอนุตรโรจน์. (2539). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- พิจิตร รัตนกุล. (2515). *เพลโตและปัญหาเกี่ยวกับคุณธรรม*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 พิมพ์ครั้งที่ 10. (2534). กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช สารานุกรม
ราชบุรี.
- เพียร คงจิตต์. (2537). *คุณลักษณะของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ฝ่ายวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการศึกษาแห่งชาติ จังหวัดสมุทรปราการ*. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อุดมศึกษา.
- มานิต มานิตเจริญ. (2535). *พจนานุกรมไทย*. กรุงเทพฯ : นิยมวิทยา.
- มานพ ทองใบ และคนอื่น ๆ. (2535). "ความคิดเห็นของสถานประกอบการที่มีต่อการฝึกงานของนักศึกษา,"
วารสารการวิจัยอาชีวศึกษา. 4 (5) : พฤษภาคม.
- มังกร หริรักษ์. (2536). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. ประเภท วิชาช่าง
อุตสาหกรรมที่สถานประกอบการจังหวัดสมุทรปราการต้องการ*. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ :
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. อุดมศึกษา.
- มัลลิกา มัสสุดี. (2540). *มนุษย์กับอารยธรรม*. ธนบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ปากเกร็ด.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2536). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วารสารข่าวช่าง. (2539). "รายงานพิเศษ สภาวะตลาดอสังหาริมทรัพย์ปัจจุบัน," ปีที่ 25. ฉบับที่ 293 : 2539.
กรุงเทพฯ : บริษัท เทคโนโลยีมีเดีย จำกัด.
- วารสาร INTER DÉCOR. (2540). "BEAUTY SHOP," ปีที่ 1. ฉบับที่ 12 : 2540. นครปฐม : โรงพิมพ์
ไทยเพลส แอนด์ พรินท์.
- วิกรม สามารถดี. (2534). 58 เรื่องน่ารู้เทคนิคการจัดการสำหรับผู้บริหารโรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
บริษัท เอ็มแอนด์อี จำกัด.
- วิชัย ศรีสอ้าน และคณะ. (2540). *การจัดรูปองค์การธุรกิจก่อสร้าง*. ธนบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาราชปากเกร็ด.
- วิทย์ เทียงบุรณธรรม. (2533). *พจนานุกรมไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุริยบรรณา.
- วิทยา เทพยา. (2524). *มนุษยสัมพันธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : แพรววิทยา.
- วิไลพร ไตรตันวงศ์. (2540). *รายงานการประชุม บริษัท มุ่งมั่นพัฒนา จำกัด*. ประจำปี 2542. กรุงเทพฯ
- วรพงศ์ วรชาติอุดมพงศ์. (2534). *ออกแบบตกแต่ง*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บูรพาสาสน์.
- วัฒน์ จุฑะวิภาค. (2534). *ศิลปะการออกแบบตกแต่งภายใน*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษร กราฟฟิค.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2531). *รู้เขารู้เราด้วยจิตวิทยาบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.
- สมคิด บางโม. (2538). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ : บริษัท วิทย์พัฒน์ จำกัด.

- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพงษ์ ลำภูพินิจพงศ์. (2541). *รายงานการประชุมย่อยธนาคารสแตนดาร์ดชาร์เตอร์ดอร์นครธน*. กรุงเทพฯ
- สมิต อาชนวจกุล. (2529). *การพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ : สยามบรรณกิจ.
- สุจิตา ก้องสมุทร. (2537). *คุณลักษณะของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาที่ฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด ต้องการ*,
วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. อัดสำเนา.
- สุชาติ ศรีนวลสด. (2526). *บทบาทและคุณลักษณะของการศึกษานิตเทศก์ที่พึงประสงค์ตามทัศนะของบุคลากร
ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน, วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทร-
วิโรฒ บางแสน. อัดสำเนา.*
- สุปราณี ขวัญบุญจันทร์. (2539). "เอกสารประกอบคำสอน," *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : คณะพลศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2537). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรถพร เพชรานนท์. (2539). "การตกแต่งภายใน," *Inter Decor*. 1 (3). กรุงเทพฯ
- อารี เพชรผุด. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อาชีวศึกษา, กรม. (2533). "ความต้องการกำลังคนในตลาดแรงงานธุรกิจ และอุตสาหกรรม," *รายงานการ
ประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : กรมอาชีวศึกษา.
- อาทร จัทรวิมล. (2531). *คุณภาพของผู้จบอาชีวศึกษาที่ตลาดแรงงานต้องการ*. กรุงเทพฯ : กองวิทยาลัย
เทคนิค กรมอาชีวศึกษา.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.
- อรุณ รักธรรม. (2527). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อุทัย หิรัญโต. (2524). *สารานุกรมไทย เล่มที่ 23*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เทพเนรมิตการพิมพ์.
- อรัญ บัวสุวรรณ. (2533). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของแรงงานระดับกลางตามทัศนะของผู้จัดการฝ่ายบุคคล
โรงแรมในเขตแผนพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันตก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา. อัดสำเนา.
- อำนวย ศิริมาศ. (2533). *การเสริมสร้างบุคลิกภาพ*. พระนครศรีอยุธยา : โรงพิมพ์เทียนวัฒนา.
- อำนวย แสงสว่าง. (2536). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- อวยชัย สุภาพจน์. (2537). *การควบคุมงานก่อสร้างอาคาร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- Alport, Gordon. (1967). *Personality : A Psychological Interpretation*. New York : John Wiley and Son,
Include.
- Brown, Roger. (1978). *Social Psychology*. New York : The Free Press.
- Davis, Keith. (1981). *Human Behavior at work : Organizational Behavior*. New York : Mc Graw - Hill
Book.
- Flippo Edwin B. (1966). *Management : a Behavioral Approach*. Boston : Allyn and Bacon.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : Mc Graw - Hill Book Company.
- Hifgard, Ernest and Richard C. Atkinson. (1983). *Introduction to Psychology 8th ED*. New York :
Harcourt Brace Javaorich, Inc.

Keith, Lyman A And Gube Iline, Carlo E. (1971). *Introduction to Business Enterprise*. New York : McGraw - Hill Book Company.

Magnuson, Walter C. (1971). "The Characteristics of Successful School Business Managers,"
Dissertation Abstracts International. 38 (01) : 32 – A; July.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง สภาพและความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ของ
ผู้บริหารสถานประกอบการรับเหมาตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้สำรวจสภาพและความต้องการของผู้บริหารสถานประกอบการเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เพื่อจะได้นำไปเป็นข้อมูลในการศึกษาและพัฒนาคุณลักษณะต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอน 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอน 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในที่แสดงออกหรือปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในตามความต้องการของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน

ตอน 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ตามความต้องการของผู้บริหารสถานประกอบการตกแต่งภายใน

ตอนที่ 1 ข้อมูลที่เป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ออกแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

1. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรี
- () สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์ในการทำงานด้านการตกแต่งภายในของท่าน

- () ต่ำกว่า 6 ปี
- () 6 – 10 ปี
- () 11 ปีขึ้นไป

3. ขนาดของสถานประกอบการตกแต่งภายในที่ท่านสังกัด

- () ขนาดเล็ก (สถานประกอบการที่มีจำนวนเงินทุนจดทะเบียนไม่เกิน 1 ล้านบาท)
- () ขนาดกลาง (สถานประกอบการที่มีจำนวนเงินทุนจดทะเบียนมากกว่า 1 ล้านบาท ถึง 4.99 ล้านบาท)
- () ขนาดใหญ่ (สถานประกอบการที่มีจำนวนเงินทุนจดทะเบียนมากกว่า 5 ล้านบาทขึ้นไป)

[illegible]

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. ๕๗๒๖, ๕๖๔๖

ที่ ทม ๑๐๑๒/๔๒๙/๒ วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบเขตเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน)

เนื่องด้วย นางสาวสุลีพรรณ ไตรคันวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาสภาพและความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.อุพิทย์ สุวคันทรกุล และ อาจารย์สุดใจ เหง้าสีไพร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อนโลกสูง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ผกาศรี เข็นบุตร และ อาจารย์สุจิตต์ รักษ์เผ่า เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายในตาม ความต้องการของผู้บริหารสถานประกอบการรับเหมาก่อสร้าง ตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ให้ นางสาวสุลีพรรณ ไตรตันวงศ์ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

[Handwritten signature]

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาสากรณ์)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ทม ๑๐๑๒/ ๔๒๗/๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท ๒๓ กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐

๖ ธันวาคม ๒๕๔๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะคณิศเทคโนโลยีอุตสาหกรรม สถาบันราชภัฏพระนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสุลิพรรณ ไคร์คั่นวงศ์ นิติระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาสภาพและความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานคกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.อุปวิทย์ สุวคันทรกุล และ อาจารย์สุดใจ เหง้าสีไพร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัยวรรณ สุวคันทรกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานคกแต่งภายใน ตามความต้องการของผู้บริหารสถานประกอบการ รับเหมาคกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวสุลิพรรณ ไคร์คั่นวงศ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๗๒๖, ๕๖๔๔

โทรสาร. ๒๕๘-๔๑๑๕

ที่ ทม ๑๐๑๒/ ๕๑๐



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท ๒๓ กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐

๒๗ มกราคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวสุธิพรรณ ไตรตันวงศ์ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ศึกษาสภาพและความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ของผู้บริหารสถานประกอบการรับเหมาดตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.อุพิทย สุวคันทรกุล และ อาจารย์สุดใจ เหง้าสีไพร เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขออนุญาตให้ท่าน ตอบแบบสอบถามศึกษาสภาพและความต้องการคุณลักษณะของผู้ควบคุมงานตกแต่งภายใน ของผู้บริหารสถานประกอบการรับเหมาดตกแต่งภายใน เขตกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือน มกราคม ๒๕๕๔

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสุธิพรรณ ไตรตันวงศ์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๖๖๔-๑๐๐๐ ต่อ ๕๗๒๖, ๕๖๔๔

โทรสาร. ๒๕๘-๔๑๑๕

ภาคผนวก ค

รายชื่อสถานประกอบการของกลุ่มประชากรและแบบสอบถามที่ได้รับคืน

ตาราง 27 แสดงจำนวนประชากรและแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับกลับคืน ในสถานประกอบการ

เขตกรุงเทพมหานคร

ลำดับที่	ชื่อสถานประกอบการ
1	บริษัท กัปตัน โปรเจค จำกัด
2	บริษัท กินส์ซ่า กรุ๊ป จำกัด
3	บริษัท กรีนเนอรี่คอนสตรัคชั่น จำกัด
4	บริษัท กลุ่มช่างไทย (1993) จำกัด
5	บริษัท กนกเฟอร์นิเจอร์ แอนด์ เดคคอเรชั่น จำกัด
6	บริษัท กลอรี่ อาร์คิटेก แอสโซซิเอทส์ จำกัด
7	บริษัท กลอรี่กรุ๊ป จำกัด
8	บริษัท โกลเด้นสไตส์อินทีเรียดีไซน์ จำกัด
9	บริษัท คณาภิจอุตสาหกรรม เฟอร์นิเจอร์ จำกัด
10	บริษัท คาร์เดียเฟอร์นิเจอร์ดีไซน์ จำกัด
11	บริษัท คาสสิน่า จำกัด
12	ห้างหุ้นส่วนจำกัด คิว-ทัสดีไซเนอร์
13	บริษัท เคนโซซา จำกัด
14	บริษัท เค.พี.เอ็น.เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด
15	บริษัท เควี ซีสเท็ค จำกัด
16	บริษัท คอนเทคโปรเจค แมเนจเม้นท์ จำกัด
17	บริษัท เคนโซซา จำกัด
18	บริษัท จิตพิมพรรณเชียงใหม่เดคโคเรท จำกัด
19	ห้างหุ้นส่วนจำกัด 703 อินทีเรีย
20	บริษัท เจมิไนย แอนด์ แอสโซซิเอท จำกัด
21	บริษัท แจ๊สอินทีเรียดีไซน์ จำกัด
22	บริษัท ชลกรอินเตอร์เดคคอร์ จำกัด
23	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ชาคฤตเฟอร์นิเจอร์
24	บริษัท ชูจักรก่อสร้าง จำกัด
25	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไซน์าแอนด์ชันเฟอร์นิเจอร์
26	บริษัท ไซน์่ากรุ๊ป จำกัด
27	บริษัท ชัยวรรณ เฟอร์นิเจอร์ จำกัด
28	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ช.ชนะกิจ
29	บริษัท ซีสามหนึ่งสามห้า จำกัด
30	บริษัท เซ็นโทซา เฟอร์-มาร์ท จำกัด
31	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.เค.ที.เฟอร์นิเจอร์
32	บริษัท ไซ-แอน โปรเจค เดคคอเรชั่น จำกัด

ตาราง 27 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อสถานประกอบการ
33	บริษัท ญานาخاب จำกัด
34	บริษัท ดับบลิว แอสโซ จำกัด
35	บริษัท เดโซเซียงไฮ้เฟอร์นิเจอร์และก่อสร้าง จำกัด
36	บริษัท เดคคอน 101 จำกัด
37	บริษัท ดราโก้ดีไซน์ จำกัด
38	บริษัท ดาต้าโฮมโปรดักส์ จำกัด
39	บริษัท เดคคอเรทเทรีย (เดคการ) จำกัด
40	บริษัท เดฟเตอร์ จำกัด
41	บริษัท เดอไลน์ จำกัด
42	บริษัท เดอร์-เบาอันเตอร์เน็ทส์ จำกัด
43	บริษัท ดีจิตลออิงส์ดีไซน์ จำกัด
44	บริษัท ดีไซน์เทรนด์ จำกัด
45	บริษัท ดีพลัสอินทีเรีย จำกัด
46	บริษัท ดีเอฟ อินเตอร์ จำกัด
47	บริษัท ดี.พี.ไอ. จำกัด
48	บริษัท คาร์โกมาร์เก็ตติ้ง จำกัด
49	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เดซาร์กซ์
50	บริษัท เดโกดลาซิบอง จำกัด
51	บริษัท ไตเทคเจอร์ เอสเตท จำกัด
52	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เดฟเตอร์เดคคอเรชั่น
53	บริษัท เดคคอเร็กซ์ จำกัด
54	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เดอะเว็บบ
55	ด้อย เฟอร์นิเจอร์
56	บริษัท ฐานวิศวกรรม จำกัด
57	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ท . ทวีสินเฟอร์นิเจอร์
58	บริษัท ที แอนด์ ที ดีไซน์ จำกัด
59	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิมไฟว์
60	บริษัท ทิมอินทีเรีย จำกัด
61	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไทยเดคอเรชั่นแอนด์เฟอร์นิเจอร์ จำกัด
62	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไทยวิศวลักษณ์
63	บริษัท ไทยทรีทรีพี้ อินทีเรีย จำกัด
64	บริษัท ไทยอรุณ จำกัด
65	บริษัท เทคเซอร์คอนโทรล จำกัด

ตาราง 27 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อสถานประกอบการ
66	บริษัท เทพนิมิต (1992) จำกัด
67	บริษัท เทอร์มินัสดีไซน์ จำกัด
68	บริษัท ทีแอนด์ดีคอนสตรัคชั่นแมททีเรียลส์ - กรุงเทพฯ จำกัด
69	บริษัท ไทยเบสทีเรียดีไซน์ จำกัด
70	บริษัท ธีราคอน จำกัด
71	บริษัท ธวัชชัยเฟอร์ไลน์ จำกัด
72	บริษัท นภิส เอ็นเตอร์ไพรซ์ จำกัด
73	บริษัท เนเชอร์เดส จำกัด
74	บริษัท นัทอินทีเรีย จำกัด
75	ห้างหุ้นส่วนจำกัด นันทวัน ดีไซน์
76	บริษัท นีโอเดคอร์ จำกัด
77	ห้างหุ้นส่วนจำกัด บายอัส
78	บริษัท บาร์โอ จำกัด
79	บริษัท บอง เดคคอร์ จำกัด
80	บริษัท เบทเทอร์ บี โฮม จำกัด
81	บริษัท เบรนชาวด์ จำกัด
82	บริษัท เบสทอล เกรซ จำกัด
83	บริษัท เบรนชาวด์ จำกัด
84	ห้างหุ้นส่วนจำกัด บีแอนด์พีเดคคอร์
85	บริษัท บีแอนด์พีโฮมเดคคอร์ จำกัด
86	บี.พี.เอส.กรุ๊ปเอ็นจิเนียริง
87	บริษัท บัณฑิต ดี. ซี. จำกัด
88	บริษัท ปีเตอร์แอนด์ซันเฟอร์นิเจอร์ จำกัด
89	ห้างหุ้นส่วนจำกัด บีเบสท์อินเตอร์
90	บริษัท ปิรามิดอินทีเรีย จำกัด
91	บริษัท โปรเกรสซีฟอินดัสทรีส์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
92	บริษัท เปટેอินทีเรียแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด
93	บริษัท แปซิฟิคอินทีเรียล จำกัด
94	บริษัท โปรเจกเอ็ม จำกัด
95	ห้างหุ้นส่วนจำกัด โปรเจกโอดีไซน์กรุ๊ป
96	บริษัท โปรฟิทแอดเวอร์ไทซิง จำกัด
97	บริษัท แพลนเดคคอเรชั่น จำกัด
98	บริษัท พาสเกล จำกัด

ตาราง 27 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อสถานประกอบการ
99	บริษัท พิโคทีอินทีเรีย เซนเตอร์ จำกัด
100	ห้างหุ้นส่วน พีพี โฮม ดีไซน์
101	ห้างหุ้นส่วนจำกัด พี เอ อินทีเรีย
102	บริษัท พี เอส เอ็น เฟอร์นิเจอร์ จำกัด
103	บริษัท เพอร์เฟกต์ออฟฟิศเฟอร์นิเจอร์ จำกัด
104	บริษัท เพอร์เฟกโฮมเดคคอร์ จำกัด
105	บริษัท แพลลีย์เฮาส์ แอนด์ ดีไซน์ จำกัด
106	บริษัท โพเตียม โฮลดิ้ง กรุ๊ป จำกัด
107	บริษัท โพลีฟอร์มมิ่งอินดัสทรี(ประเทศไทย) จำกัด
108	บริษัท พรศักดิ์เฟอร์นิเจอร์ จำกัด
109	บริษัท เพาเวอร์ดีชายนี จำกัด
110	บริษัท พี.ที.อินเตอร์โปร จำกัด
111	บริษัท พี.พี.เฟอร์นิเจอร์ จำกัด
112	ห้างหุ้นส่วนจำกัด พิวาย คอนสตรัคชั่นกรุ๊ป
113	บริษัท เพ้นต์อินทีเรียแอนด์เทิร์นคีย์ จำกัด
114	บริษัท พีมาสดีไซน์ จำกัด
115	บริษัท พรพรรณรังษีกรุ๊ป จำกัด
116	บริษัท พลัสเก้า จำกัด
117	บริษัท พรวานิชพรีอเพอร์ตี จำกัด
118	บริษัท พรศักดิ์ 87 จำกัด
119	ห้างหุ้นส่วนจำกัด พ.จินดา
120	ห้างหุ้นส่วนจำกัด พีศรีเอช
121	บริษัท เพอร์เฟกต์ดีไซน์ จำกัด
122	ห้างหุ้นส่วนจำกัด แฟร์ คิทเชน
123	บริษัท เฟอร์เนียว แอลซีแอล จำกัด
124	บริษัท เฟอร์นิโก เดคคอร์เรชั่น จำกัด
125	บริษัท เฟอร์นิเจอร์และตกแต่ง จำกัด
126	บริษัท เฟอร์ไนน์ จำกัด
127	บริษัท ฟังก์ชั่น ดีไซน์ จำกัด
128	บริษัท ฟันนียูนิเทรต จำกัด
129	บริษัท แม็คเน็ท เฟอร์นิเจอร์
130	บริษัท แม็สแลนด์สเคป จำกัด
131	บริษัท มุ่งมั่นพัฒนา จำกัด

ตาราง 27 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อสถานประกอบการ
132	บริษัท โมเดอร์นา จำกัด
133	บริษัท โมเดอร์นอาร์ต อินทีเรีย จำกัด
134	บริษัท โมเดอร์นฟอร์มกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
135	บริษัท โมเดมเรียลเอสเตท จำกัด
136	บริษัท มกราคม จำกัด
137	ห้างหุ้นส่วนจำกัด มัททณสิริ
138	บริษัท มิกซ์ จำกัด
139	บริษัท มอสโกเฟอร์นิชิ่ง จำกัด
140	บริษัท มอลต้า (ดีไซน์เอ็มแอนด์เอ) จำกัด
141	บริษัท 27 สิงหาดีไซน์ จำกัด
142	บริษัท เยนเนอร์ลฟิซซิงเฟอร์นิเจอร์ จำกัด
143	บริษัท ยูนิตีเวิร์คส์เอ็นจิเนียริง จำกัด
144	บริษัท ยูไนเต็ตแปซิฟิคเทรดดิ้ง จำกัด
145	บริษัท ยูโรเฮ้าส์ จำกัด
146	บริษัท ยูเอ็นวูด จำกัด
147	บริษัท ยูเนี่ยนมายด์คอนสตรัคชั่น จำกัด
148	บริษัท ยู.เอ.อาร์ เทคโนโลยี จำกัด
149	ห้างหุ้นส่วนจำกัด รามาเฟอร์นิเจอร์
150	บริษัท รอยัล คิงดอม อินดัสทรี จำกัด
151	บริษัท รัตน์ เทรตเด็คซ์ จำกัด
152	บริษัท ไรน์พีช จำกัด
153	ห้างหุ้นส่วนจำกัด รังค์แอสโซซิเอท
154	บริษัท โรงเลื่อยจักรไทยพงษ์ จำกัด
155	บริษัท ลายน์เซตติง จำกัด
156	บริษัท ลัมเบอร์แจ๊ค จำกัด
157	บริษัท ลีเฮาส์ซึ่งอินทีเรียโปรดักส์ จำกัด
158	บริษัท ลีเบนิกซ์คอมมิวนิคชั่น จำกัด
159	บริษัท ลีฟวิงอาร์ต เดคอร์ จำกัด
160	บริษัท โลฟิสเคปส์เอเชีย จำกัด
161	บริษัท ล็อกเกีย จำกัด
162	บริษัท เลอคอร์บูตีไซน์ จำกัด
163	บริษัท แลนด์สเคปอิควิปเม้นท์แอนด์แมททีเรีย จำกัด
164	บริษัท แลนด์แอนด์โฮมดีเวลลอปเม้นท์ (คลาสสิกโฮม) จำกัด

ตาราง 27 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อสถานประกอบการ
165	บริษัท ว.พรสิน อินดัสตรี จำกัด
166	บริษัท วนรัตน์เอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด
167	กลุ่มบริษัท เดอะ วนชัยกรุ๊ป ออฟ คอมพานีส์ จำกัด
168	บริษัท วิลล่า แนนซี จำกัด
169	บริษัท วิภณัย จำกัด
170	บริษัท วี.เอส.วี อิมพอร์ต เอ็กซ์พอร์ต จำกัด
171	ห้างหุ้นส่วนจำกัด วีซีเอส
172	บริษัท วีอาร์ดีไซเนอร์ จำกัด
173	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เวลล์คิทเซ่น
174	ห้างหุ้นส่วนจำกัด วู้ดเคมีคัล
175	บริษัท วูดเทคอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
176	บริษัท วู้ดเวิร์ค อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
177	บริษัท เว็ลมาเฟอร์นิเทค จำกัด
178	บริษัท วู้ดเวลล์ จำกัด
179	บริษัท วานูรินแอนด์แอสโซซิเอท จำกัด
180	บริษัท วารันซ์ ดีไซน์ กรุป จำกัด
181	บริษัท เวอร์คซอพเคอเรชั่น จำกัด
182	บริษัท เวลด์คลาส จำกัด
183	บริษัท วี ไอ ดี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
184	บริษัท วี.เอส.อี อีเลคทริก จำกัด
185	ห้างหุ้นส่วนจำกัด วีอาร์เตคคอเรชั่น
186	บริษัท ศรีเจริญอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
187	บริษัท ศาลา-ทำน้ำ จำกัด
188	บริษัท ศรีไทยคลาสสิกโฮม จำกัด
189	บริษัท สหศิลป์พัฒนา จำกัด
190	บริษัท ส.สุกิจประเสริฐ จำกัด
191	บริษัท สตาร์มาร์ค จำกัด
192	ห้างหุ้นส่วนจำกัด สถาพรเฟอร์นิเจอร์
193	ห้างหุ้นส่วนจำกัด สยามฟิวเจอร์เทค
194	บริษัท สยาม ชัน แอนด์ ยู จำกัด
195	บริษัท สยาม อินทีเรีย โปรดักส์ จำกัด
196	บริษัท สยามธานีเฟอร์นิเจอร์ จำกัด
197	บริษัท สยามไบโกล์ จำกัด

ตาราง 27 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อสถานประกอบการ
198	บริษัท สยามมณฑลนครศิลป์ จำกัด
199	บริษัท สหจา จำกัด
200	บริษัท สหมิตรเครื่องกล จำกัด (มหาชน)
201	บริษัท 343 อินทีเรียร์ดีไซน์เฟิร์ม จำกัด
202	บริษัท สันติพาราวูด จำกัด
203	บริษัท สินสุธา จำกัด
204	บริษัท สีพระยาเฟอร์นิเจอร์ จำกัด
205	บริษัท สีส้มเชียงใหม่เฟอร์นิเจอร์และก่อสร้าง จำกัด
206	บริษัท สเปซ ดีไซน์ จำกัด
207	บริษัท สุริยาอุตสาหกรรม จำกัด
208	บริษัท สยามเพอร์สตัน จำกัด
209	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เสนิส อินเตอร์เนชั่นแนล
210	บริษัท แสงฟ้าสีและเฟอร์นิเจอร์ จำกัด
211	บริษัท สิทธิเพิ่ม จำกัด
212	ห้างหุ้นส่วนจำกัด สิทธิโชคเดคคอเรท
213	49 ENGINEERING CONSULTANTS LIMITED
214	ห้างหุ้นส่วนจำกัด แสตนด์การ์ด รับเบอร์
215	บริษัท สหมีนทนา จำกัด
216	บริษัท สยามอาร์คิเทคเจอร์แอนด์แพลนนิ่ง จำกัด
217	บริษัท ทรงเจียน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
218	บริษัท แผลมณังอินตัสทรี จำกัด
219	ห้างหุ้นส่วนจำกัด 101 อาร์ตแอนด์โปรโมชัน1993
220	บริษัท อวตาร จำกัด
221	บริษัท อะโกร ไลน์ส จำกัด
222	บริษัท อาร์ดีบี จำกัด
223	บริษัท อินเตอร์เนชั่นแนลดีไซน์คอร์ปอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
224	บริษัท อีโตซู (ไทยแลนด์) จำกัด
225	บริษัท อีลีแกนซ์ ดีไซน์ จำกัด
226	บริษัท อินคา จำกัด
227	บริษัท อินทีเรียร์คิเทกเซอร์ 13 จำกัด
228	บริษัท อีวาต้า (ประเทศไทย) จำกัด
229	บริษัท อีสต์โคสต์ ดีไซน์ จำกัด
230	บริษัท ออชคอน (ไทยแลนด์) จำกัด

ตาราง 27 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อสถานประกอบการ
231	บริษัท อุตสาหกรรมดีส์วีสต์ จำกัด
232	บริษัท อุตสาหกรรมสยามเฟรม จำกัด
233	บริษัท เอกราชอุตสาหกรรมกระดาษ จำกัด
234	บริษัท เอชาลอน จำกัด
235	บริษัท เอ.เอ.พี.ที.กรุ๊ป
236	บริษัท เอฟิส จำกัด
237	บริษัท เอ็จวูด จำกัด
238	บริษัท เอ็ม.เอส.ซี.พาราวัต โปรดักส์ จำกัด
239	บริษัท เอส.พี.เอส.โคออปเพอเรท จำกัด
240	บริษัท เอส.วี.เดคอเรท จำกัด
241	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอสวีอาร์ เพอร์นิเจอร์
242	บริษัท เอส.ดี.พี.อินเตอร์เทรด จำกัด
243	บริษัท เอส.ดี.ซีดี จำกัด
244	บริษัท เอ็คโคไลวันซ์ จำกัด
245	บริษัท เอเชีย-แปซิฟิก ดีไซน์ จำกัด
246	บริษัท แอ็คเมน อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
247	บริษัท แอสแคป คอร์ปอเรชั่น จำกัด
248	บริษัท แอล.ที.ซี.อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
249	บริษัท ไอ.บี.วี.(ไทยแลนด์) จำกัด
250	บริษัท อาร์ดีเทียแอนด์เทคโนโลยี จำกัด
251	บริษัท แอนนิเมท จำกัด
252	บริษัท อีไอซี มาร์เก็ตติ้ง จำกัด
253	บริษัท แอดแฮสแอตเวอร์ไทซิง จำกัด
254	บริษัท อีแอนด์แอลเด็คคอน จำกัด
255	บริษัท เอ็กซ์อาร์ต จำกัด
256	บริษัท เอฟเอ็มเดคอเรชั่น จำกัด
257	บริษัท เอ็น.เอส.ดับบริว.แอนด์แอสโซซิเอทส์ จำกัด
258	บริษัท เอสวีอินทีเรียร์ จำกัด
259	บริษัท อินนิ จำกัด
260	บริษัท อินนิค จำกัด
261	บริษัท อินทีเรียชีสเต็ม จำกัด
262	บริษัท อินเทอร์คิตีไซน์ จำกัด
263	บริษัท อิมแมจิก จำกัด

ตาราง 27 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อสถานประกอบการ
264	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็ม.เอส.ดับเบิลแอลคอนสตรัคชั่น
265	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส.ซี.เอ็น.กรุ๊ป
266	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอส.พี.อินทีเรียกรุ๊ป
267	บริษัท เอส.ซี.บี.อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
268	บริษัท เอชพีอินเตอร์เฟอริลท์ จำกัด
269	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอื้ออังกูรเอ็นจิเนียริ่ง
270	บริษัท อินทราวิรุทธ จำกัด
271	บริษัท อินเด็กซ์ แอดเวอร์ไทซิง จำกัด
272	ห้างหุ้นส่วนจำกัด อินแฮส
273	ห้างหุ้นส่วน อินโฮม
274	บริษัท เอ.อี.ไอ.กรุ๊ป จำกัด
275	ห้างหุ้นส่วน อุดมอลูมิเนียม
276	บริษัท ออลแรชอินทีเรีย จำกัด
277	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็ม.เอ.ซี.คอนสตรัคชั่นแอนด์ดีไซน์
278	ห้างหุ้นส่วนจำกัด อัฟเกรดดีเวลลอปเม้นท์
279	บริษัท อัฟสแตนดาร์ดครีเอทีฟ จำกัด
280	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็มสแควร์
281	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอฟริลอินทีเรียกรุ๊ป
282	บริษัท อัฟเกรด จำกัด
283	บริษัท อาร์.ที.อินทีเรียดีไซน์ จำกัด
284	บริษัท อาร์ทิสันดีไซน์แอนด์คอนซัลแทนท์ จำกัด
285	บริษัท เอิร์ทเทคโนโลยี จำกัด
286	บริษัท โอติชชีดีไซน์ จำกัด
287	บริษัท อันติโกอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
288	บริษัท โฮสต์คอนเน็คชั่นกรุ๊ป จำกัด
289	บริษัท ฮาวายไทยเอ็กซ์พอร์ต จำกัด
290	บริษัท อาร์ทคอมเมอร์เชียล จำกัด
291	บริษัท โฮมไกด์เฟอร์นิเจอร์ แอนด์ ดีไซน์ จำกัด
292	ห้างหุ้นส่วนจำกัด โฮม แอนด์ โฮม บายด์ดีไซน์
293	บริษัท โฮมช้อยส์ จำกัด
294	บริษัท โฮเต็กซ์ จำกัด
295	C M P MARKETING CO.,LTD.
296	DF INTER

ตาราง 27 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อสถานประกอบการ
297	GET CO., LTD.
298	GABRIASIA CO.,LTD.
299	HAZAMA CORPORATION LIMITED
300	J & D ADVERTISING CO., LTD
301	JUJAK FURNITURE CO.,LTD.
302	MTS FURNITURE & CONSTRUCTION CO.,LTD.
303	PUANGTONG INTERIOR DESIGN
304	TEAK DECORATION & FURNITURE CO.,LTD.
305	THAI ARUSU
306	THAI KAJIMA CO.,LTD
307	TREND DISIGN.
308	UT-MOST DESIGN & CONSTRUCTION.

ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม

- | | | |
|--------------------------------|------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ชูชีพ | อ่อนโคกสูง | อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ผกาศรี | เย็นบุตร | อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน |
| 3. อาจารย์สุจิตต์ | รักษเผ่า | อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและการวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุทัยวรรณ | สุวคันธกุล | อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและวิศวกรรมศาสตร์
สถาบันราชภัฏพระนคร |
| 5. อาจารย์นงศ์ราม | เสนะล้ำ | หัวหน้างานบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย |

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวชุลีพรรณ ไตรตันวงศ์
เกิด	30 ตุลาคม 2509
สถานที่เกิด	อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	80/798ข ม.5 ต. บางเมืองใหม่ อ. เมือง จ. สมุทรปราการ
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	Designer
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	P Interior & Associates Co.,Ltd.
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2523	มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 (ม.3) โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี จ.พิษณุโลก
พ.ศ. 2526	มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 (ม.6) โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี จ.พิษณุโลก
พ.ศ. 2528	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) แผนกสถาปัตยกรรม วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก จ. พิษณุโลก
พ.ศ. 2530	ปริญญาตรี (กศ.บ.) คณะศึกษาศาสตร์ สาขาอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร จ.พิษณุโลก
พ.ศ. 2543	ปริญญาโท (กศ.ม) คณะศึกษาศาสตร์ สาขาอุตสาหกรรมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร