บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎี

2.1.1 ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอร์ซเบอร์ก

Herzberg (1970) ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมือง Pittsburg รัฐ Pensylvania ประเทศสหรัฐอเมริกา จากผลการศึกษาสรุปเป็นทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two – Factors Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจบุคคลให้ทำงาน ซึ่งพบว่ามี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของตน ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ คนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยกระตุ้นได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือลักษณะของงานโดยตัวของมันเอง ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในตนเองและอาชีพ ปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย มี 5 ประการ คือ

(1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้งเมื่อผลงานสำเร็จเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

(2) การยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การที่ได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

(3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในงานนั้น ๆ อย่างอิสระนั้นจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริม กระตุ้นให้ลูกจ้างตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

(4) ความก้าวหน้าในตำแน่งงาน (Advancement and growth in capacity) คือ การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมในการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ก็เป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

(5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) คือ งานนั้นเป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น นโยบายของหน่วยงานและการบริหารการบังคับบัญชาหรือการนิเทศ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ ตำแหน่งและความมั่นคง ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น ที่ทำให้คนทำงานดำเนินงานไปด้วยความราบรื่น เช่น การไม่เพียงพอของรายได้ ทำให้เกิดการนัดหยุดงานของโรงงานเพื่อเรียกร้องเงินเดือนให้สูงขึ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก มีอยู่ 11 ประการ คือ

(1) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policies and Administration) คือ การจัดการ การบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารในองค์กร

(2) การบังคับบัญชา (Supervision) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือการยึดหลักความยุติธรรมในการบริหาร

(3) ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ผลตอบแทน จากการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้างเงินเดือนหรือสิ่งอื่น ๆ ที่ไต้รับจากการปฏิบัติงาน

(4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superior) หมายถึง การติดต่อสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชาโดยทางกายหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

(5) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความเสกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

(6) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั่นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และมีศักดิศรี

(7) สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกที่เหมาะสมทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งความสบายในการทำงาน เป็นสภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทังลักษณะสิ่งแวดล้อม อื่น ๆ เช่นอุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

(8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with subordinates) หมายถึง การติดต่อ สังสรรค์ การแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

(9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีขึ้นเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

(10) โอกาสเจริญเติบโต (Possibility of growth) หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคล สามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

(11) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with peers) หมายถึง การติดต่อ การแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

จากผลการวิจัยของ Herzberg ทำให้เข้าใจได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำนั่นคือ ถ้าไม่มีปัจจัยค้ำจุนย่อมจะเป็นเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ หรือถึงแม้จะมีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่าจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ ในการทำงานนั้น ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจให้บุคคลเกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้นจึงจำเป็นที่ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องเสริมสร้างให้มีปัจจัยจูงใจอย่างเหมาะสมเพียงพอ รวมทั้งต้องจัดให้มีปัจจัยค้ำจุนขึ้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานอันจะเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ศิริวรรณ (2541) ได้อธิบายไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และสร้างความ พึงพอใจสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับปรียาพร (2547) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไปพฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมดังนี้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

1. ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรมและมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด

2. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการนั้น

3. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจสังคม ความงาม จริยธรรมวิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้แรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น

4. ทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท

5. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ต่างระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังต่ำ

6. การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมแตกต่างออกไปตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกันยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่แตกต่างกันอีกด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของคน

7. ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้

8. แรงผลักดันที่แตกต่างกันทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

9. พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลาย ๆ ทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงานเพื่อไว้ขึ้นเงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ

ปริยาพร (2547) ได้ให้ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่ความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจงานมีดังนี้

1. การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงานทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

2. ความพึงพอใจในการทำงานทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

3. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เชาว์ปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงในการทำงาน และความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่น และโครงสร้างของงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงานสำหรับพนักงาน(การนิเทศงานคือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

Korman (1977) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจงานเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference – Group Theory) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลงานของตน

2.1.3 ผลิตภัณฑ์ผักตบชวาจักสานจังหวัดพะเยา

ผักตบชวาพืชน้ำที่มีต้นกำเนิดอยู่ในดินแดนมลายูได้เข้ามาในประเทศไทยตั้งแต่รัชสมัยรัชกาลที่ 5 และได้แพร่ขยายพันธุ์วงกว้างออกไปทั่วประเทศ จากอดีตที่ผักชนิดนี้ขึ้นอยู่ในไม่กี่พื้นที่ปัจจุบันเกือบทุกทั่วทุกแห่งสามารถพบเห็นผักตบชวาลอยปริ่มอยู่เหนือผิวน้ำ จนกระทั่งชื่อเสียงของมันกลายเป็นวัชพืชชนิดหนึ่งที่เมื่อพบเห็นที่ไหนจะต้องกำจัดที่นั่น ด้วยความที่ผักชนิดนี้เป็นพืชน้ำที่แพร่พันธุ์ได้อย่างรวดเร็วจึงทำให้มีการออกกำจัดผักตบชวากันอย่างกว้างขวางในช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา แต่ผักตบชวาเป็นวัชพืชน้ำที่มีประโยชน์อย่างยิ่งในการดำรงรักษาระบบนิเวศ อีกทั้งพืชชนิดนี้ยังสามารถนำต้นมาใช้ทำผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ได้อย่างมหัศจรรย์ จนปัจจุบัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

เกิดภาวะขาดแคลนผักตบชวาที่จะนำมาใช้ทำผลิตภัณฑ์ ซึ่งผลิตภัณฑ์ที่ทำมาจากผักตบชวาที่มีชื่อเสียงมากที่สุดแห่งหนึ่งก็คือผลิตภัณฑ์ผักตบชวาที่ทำจากบ้านสันป่าม่วง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ว่ากันว่าชาวบ้านในหมู่บ้านแห่งนี้ทำผลิตภัณฑ์จากผักตบชวาเกือบทุกหลังคาเรือน

ย้อนหลังไปเมื่อปี พ.ศ. 2520 เมื่อจังหวัดพะเยายังเป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดเชียงราย สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ได้เสด็จแปรพระราชฐานมาประทับแรมที่หมู่บ้านประมง พระองค์ท่านได้ทรงเห็นบริเวณรอบ ๆ กว๊านพะเยามีผักตบชวาขึ้นอยู่เป็นจำนวนมาก อีกทั้งชาวบ้านที่อาศัยอยู่รอบกว๊านพะเยาก็ได้นำเอาผักตบชวามาทำเป็นผลิตภัณฑ์ซึ่งยังไม่แพร่หลายนัก พระองค์จึงมีดำริที่จะส่งเสริมให้ชาวบ้านได้ใช้ประโยชน์จากผักตบชวาซึ่งมีอยู่มากมายในกว๊าน โดยการนำผักตบชวามาทำเป็นเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ตะกร้า กระเป๋า ฯลฯ (จักรพงษ์ คำบุญเรือง, 2555)

ในปี พ.ศ. 2524 ได้มีแม่ชี 2 คน จากสำนักสงฆ์แห่งหนึ่งซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ในการทำหัตถกรรมผักตบชวา มาพำนักอาศัยอยู่ในเขตตำบลสันป่าม่วง ได้นำความรู้ในการทำหัตถกรรมจากผักตบชวามาฝึกสอนให้กับกลุ่มแม่บ้านตำบลสันป่าม่วงเป็นอาชีพเสริมให้แก่ชาวบ้านหลังฤดูทำนา โดนเริ่มจากการสอนชาวบ้านนำก้านผักตบชวามาจักสานเป็นของชำร่วยและเปลญวนซึ่งใช้วิธีการที่ไม่ซับซ้อนมาก โดยการนำเอาก้านผักตบชวามาตากให้แห้ง และสานขึ้นรูปเป็นผลิตภัณฑ์รูปแบบต่าง ๆ แต่ไม่เป็นที่ต้องการของตลาด เนื่องจากผลิตภัณฑ์ไม่มีความคงทน สวยงาม และขึ้นรางง่าย ผลิตภัณฑ์บางชนิดใช้วัตถุดิบและเวลามาก เช่น เปลญวน แต่ราคาต่ำผลตอบแทนที่ได้ไม่คุ้มค่ากับแรงงานที่ทำไป

ต่อมาได้มีส่วนราชการในจังหวัดพะเยา ได้แก่ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพะเยา สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพะเยา ได้จัดหาวิทยากรมาฝึกอบรมให้ความรู้เพิ่มทักษะเกี่ยวกับการตากแห้งโดยการผึ่งแดด และการนำมาอบกำมะถัน ผลิตภัณฑ์ที่ฝึกหัดจักสาน ได้แก่ กระจาดรูปไข่ จานรองแก้ว เป็นต้น จนกระทั่งกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมได้พิจารณาคัดเลือก หมู่บ้านสันป่าม่วง เป็นหมู่บ้านอุตสาหกรรมชนบทเพื่อการท่องเที่ยวตามโครงการหมู่บ้านอุตสาหกรรม หลังจากนั้นได้มีส่วนราชการต่างๆ เข้ามาให้การสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนารูปแบบและกระบวนการผลิต ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสันป่าม่วง สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเมืองพะเยา สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพะเยา สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพะเยา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอเมืองพะเยา และสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพะเยา สนับสนุนงบประมาณ จัดฝึกอบรมทำผลิตภัณฑ์ผักตบชวาขั้นเพิ่มทักษะ สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียน

ขั้นตอนการทำผลิตภัณฑ์จากผักตบชวาโดยใช้ก้านใบของผักตบชวาที่มีขนาดและอายุพอเหมาะ การจัดเตรียมก้านผักตบชวาเพื่อจัดทำผลิตภัณฑ์แบบต่าง ๆ นั้น มีวิธีการที่คล้ายคลึงกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

มีข้อแตกต่างกันบ้างขึ้นอยู่กับรูปแบบของผลิตภัณฑ์ที่ต้องการ แต่อย่างไรก็ตามทุกขั้นตอนต้องใช้เทคนิค ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ อยู่อย่างต่อเนื่อง ขั้นตอนในการทำผลิตภัณฑ์จากผักตบชวาแบ่งเป็นใหญ่ ๆ 5 ขั้นตอน คือ การทำให้แห้ง การย้อมสี การรีดผักตบชวา การรมควัน และการตกแต่ง

(1) การทำให้แห้งโดยเลือกลำต้นควรเลือกลำต้นไม่อ่อนหรือแก่เกินไปที่มีผิวไม่มีตำหนิหรือบิดงอ มีขนาดความยาวประมาณ 80 - 100 เซนติเมตร นำมาตัดลำต้นควรตัดจากปลายโคนถึงใบได้ก้านยาวสำหรับการทำความสะอาด นำผักตบชวาผ่าซีกภายหลังล้างทำความสะอาดแล้ว โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ตามความยาวต้องผ่ากลางต้นจากโคนไปหาปลาย นำก้านผักตบชวาดังกล่าวไปตากแดดเพื่อทำให้แห้งเป็นเวลา 5 – 7 วัน

(2) การย้อมสีเพื่อให้วัสดุทำผลิตภัณฑ์ผักตบชวามีสีสันตามต้องการ สีที่ใช้เฉพาะผักตบชวา คือ สีเบสิค โดยมีวิธีการดังนี้ ต้มน้ำให้เดือด และละลายสีลงไป จากนั้นนำก้านผักตบชวาตากแห้งลงย้อมสี ย้อมในน้ำเดือด 20 – 30 วินาที จากนั้นนำออกมาล้างน้ำสะอาด และนำไปตากให้แห้ง

(3) การรีดผักตบชวาเป็นการทำเส้นผักตบที่ผ่านกรรมวิธีการทำให้แห้งแล้วมาทำให้เรียบแบนเพื่อง่ายต่อการจักสานเป็นรูปแบบผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ โดยใช้เครื่องรีดซึ่งมีลูกกลิ้งทรงกระบอก 2 ลูก ชิดกัน กรณีที่ไม่มีเครื่องรีดจะใช้ริมโต๊ะโดยวิธีจับเส้นผักตบชวาทั้งสองมือจับปลายสองข้างแล้วแนบที่สันโต๊ะดึงไปดึงมาจนผักตบชวาแบนเรียบ จากนั้นนำเส้นผักตบชวาที่ผ่านการรีดแล้วมาตัดขอบให้เส้นผักตบชวามีขนาดสม่ำเสมอ ได้ความกว้างของเส้นผักตบชวาตามต้องการเพื่อให้การประดิษฐ์ผลิตภัณฑ์สะดวกและมีความสวยงามซึ่งเรียกว่าการเลียดโดยใช้เครื่องเลียด ในกรณีที่ไม่มีเครื่องเลียดสามารถใช้มีดหรือกรรไกรตัดขอบเส้นผักตบชวาตามความยาวขนาดที่ต้องการได้

(4) การรมควันผักตบชวาเป็นการป้องกันการเกิดเชื้อราที่จะเกิดจากผลิตภัณฑ์ผักตบชวาถูกความชื้นหรือละอองน้ำ ด้วยการรมควันด้วยกำมะถันประมาณ 1 วัน

(5) การตกแต่ง ซึ่งเป็นขั้นตอนการทำเมื่อได้ผลิตภัณฑ์รูปแบบตามที่ต้องการแล้วจะต้องมีการตกแต่งให้มีความสวยงาม เช่น ลงน้ำยาเคลือบเงา ใส่สายสะพาย ใส่ลูกปัด บุผ้า ใส่ซิปตามความต้องการของลูกค้า หรือตามรูปแบบต่างๆ ที่ต้องการ

ปัจจุบันได้มีการพัฒนาที่กระบวนการผลิต รูปแบบ ความคงทน และความสวยงามเป็นที่ต้องการของตลาด ตลอดจนมีการขยายกำลังการผลิตไปยังหมู่บ้านและตำบลที่อยู่ใกล้เคียงเพื่อให้มีกำลังผลิตที่เพียงพอกับการรับคำสั่งซื้อของตลาดได้ (กลุ่มหัตถกรรมจักสานผักตบชวาบ้านสันป่าม่วง, 2555)

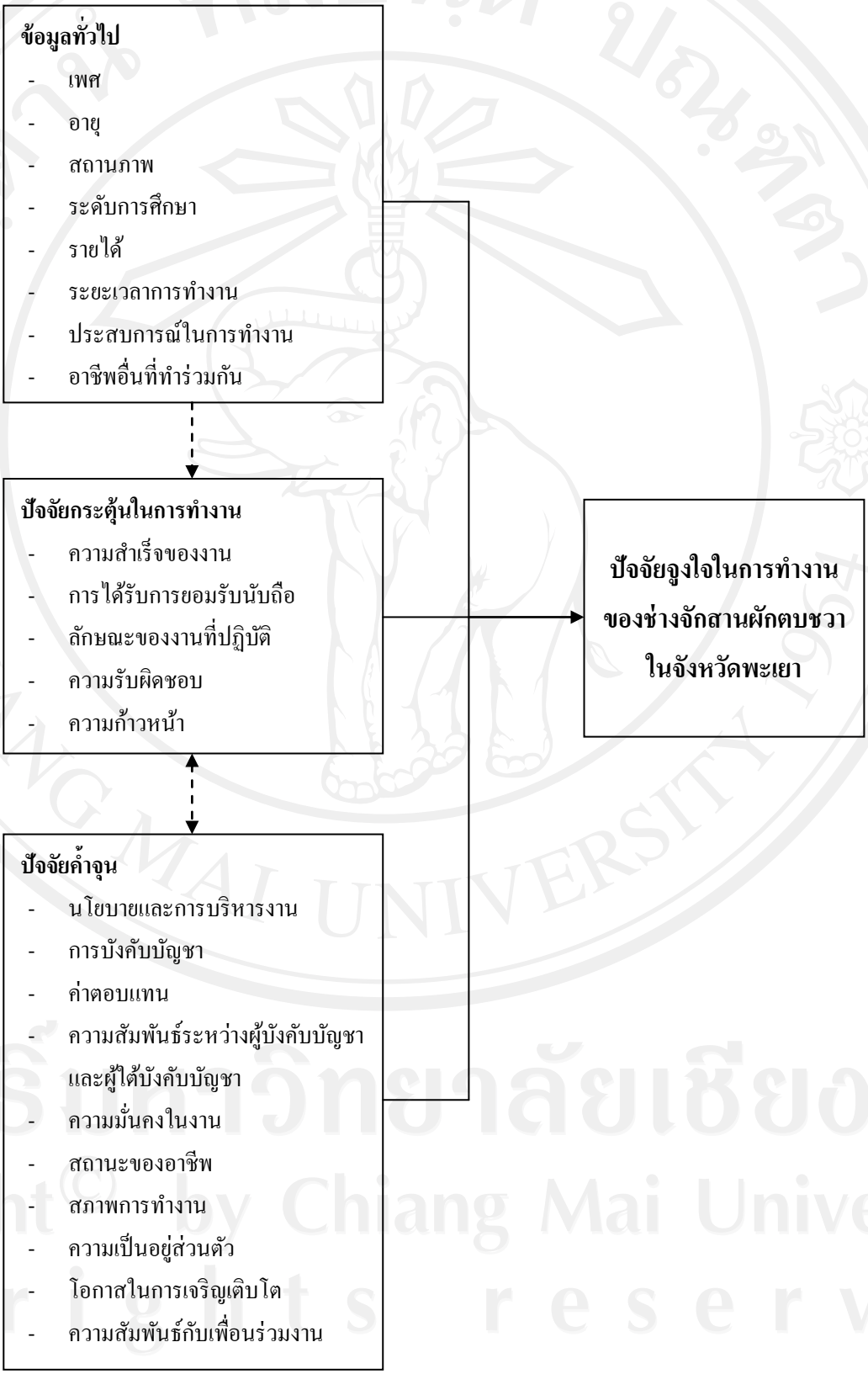
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างจักสานผักตบชวาในจังหวัดพะเยามีความเกี่ยวข้องกับงานวิจัยของ ณัฐจรี (2549) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นการศึกษาโดยอาศัยทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์กเป็นแนวทางในการวิจัย และได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีการศึกษาระดับปวช. – ปวส. มีอายุงานมากกว่า 3 ปี สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยใจจูงใจในการทำงานโดยรวมเป็นอย่างมาก รองลงมาคือปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงาน เช่นเดียวกับ สมใจ (2547) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลแช่เยือกแข็งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์กเป็นแนวทางในการวิจัยเช่นเดียวกัน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเฉลี่ยโดยรวมต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญด้านความสำเร็จของงานเป็นอันดับแรกซึ่งมีความสำคัญระดับมาก โดยมีปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญลำดับแรกของแต่ละด้านได้แก่ งานที่ทำมีความสำคัญกับบริษัททำให้มีความรู้สึกภูมิใจ การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากหัวหน้า ไม่ถูกควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิดและระดับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับความต้องการ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และมีโอกาสได้รับการฝึกฝน อบรม เรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน นอกจากนี้ โสภิตา (2545) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง โดยทำการศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวงจำนวน 246 คน โดยใช้แบบสอบถามในการศึกษา พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวงได้ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในกลุ่มปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตในระดับมาก ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน การบังคับบัญชาและการความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น และให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพการทำงานและค่าตอบแทน และให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ และความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และให้ความสำคัญในระดับปานกลางในด้านการยอมรับยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ดังนั้นจากทฤษฎีและแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้นสรุปเป็นกรอบแนวความคิดได้ดังนี้



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved