บทที่ 5
สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาปัจจัยในการจูงใจของช่างจักสานผักตบชวาในจังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบของการจูงใจของกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ผักตบชวาจักสานต่อช่างจักสานในจังหวัดพะเยา ทำการศึกษาโดยใช้การสอบถามจากช่างจักสานผักตบชวาในจังหวัดพะเยา จำนวน 153 คน สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ ที่ได้จากการศึกษาดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของช่างจักสานในจังหวัดพะเยาโดยมากเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.3 มีรายได้ 5,000 – 7,500 บาทต่อเดือน ประกอบอาชีพเป็นช่างจักสานมากกว่า 10 ปี ส่วนมากไม่เคยทำงานอื่นมาก่อน แต่ช่างจักสานที่เคยทำงานอื่นมาก่อนเปลี่ยนมาประกอบอาชีพเป็นช่างจักสานมีสาเหตุจากการปิดกิจการ ช่างจักสานส่วนมากมีอาชีพเป็นเกษตรกรร่วมด้วย และเมื่อถึงฤดูกาลเพาะปลูกช่างจักสานกว่าครึ่งไม่สามารถรับงานได้ ส่วนที่สามารถรับงานได้นั้นสามารถรับงานได้เพียงครึ่งหนึ่งของปกติโดยยังคงสามารถผลิตชิ้นงานที่ได้ตามคุณภาพและระยะเวลาที่ตกลงไว้

2. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างจักสานผักตบชวาในจังหวัดพะเยาด้านปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors)

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน

กลุ่มช่างจักสานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญด้านความสำเร็จของงานในระดับมาก โดยได้ให้ความสำคัญในปัจจัยจูงใจเรื่องความพึงพอใจในความสำเร็จของงานและความภาคภูมิใจในผลงานของช่างจักสานในระดับมากที่สุด

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

กลุ่มช่างจักสานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก ซึ่งช่างจักสานคิดว่าชิ้นงานของตนเป็นที่ยอมรับเป็นอย่างดีจากคนในสังคม ทั้งจากเพื่อนร่วมงาน จากหัวหน้ากลุ่ม จากลูกค้า และจากคนในชุมชน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

กลุ่มช่างจักสานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ทั้งในเรื่องของขั้นตอนในการทำงานที่สามารถเข้าใจได้ง่ายและสามารถปฏิบัติตามได้ซึ่งจะทำให้สามารถผลิตชิ้นงานมีคุณภาพตรงตามความต้องการได้ ทั้งยังคิดว่างานของตนนั้นทำแล้วมีความสุขและน่าสนใจ รวมทั้งคิดว่างานของตนนั้นมีอิสระเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามกลุ่มช่างจักสานที่ตอบแบบสอบถามกลับคิดว่างานของตนนั้นไม่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่างจักสานที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป และช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี และมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

2.4 ด้านความรับผิดชอบ

กลุ่มช่างจักสานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญด้านความรับผิดชอบในระดับมาก ช่างจักสานให้ความสำคัญกับการรับงานอยู่เสมอและมีความรับผิดชอบผลิตชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีคุณภาพและเสร็จตรงตามเวลาที่ตกลงไว้ในระดับมาก

2.5 ด้านความก้าวหน้า

กลุ่มช่างจักสานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในระดับมาก ช่างจักสานมีโอกาสได้ฝึกฝนทักษะใหม่ๆจากช่างจักสานท่านอื่นและมีโอกาสพัฒนาฝีมือในการทำงานอย่างสม่ำเสมอเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามช่างจักสานมีโอกาสที่จะได้รับมอบหมายให้ร่วมพิจารณาตรวจสอบคุณภาพของชิ้นงานสำเร็จของคนในกลุ่มในระดับปานกลาง โดยช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จะมีโอกาสน้อยที่สุด รวมถึงช่างจักสานที่มีอายุ 21 – 40 ปี และช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี จะมีโอกาสน้อยถึงน้อยที่สุด

3. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของช่างจักสานผักตบชวาในจังหวัดพะเยาด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

3.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

กลุ่มช่างจักสานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญด้านนโยบายและการบริหารงานในระดับมาก ช่างจักสานให้ความสำคัญกับความชัดเจนของนโยบายกลุ่ม การชี้แจงนโยบายแก่สมาชิกอย่างทั่วถึง มีการกำหนดความรับผิดชอบที่ชัดเจน และความรับผิดชอบที่มอบให้นั้นสามารถปฏิบัติได้ในระดับมาก

3.2 ด้านการบังคับบัญชา

กลุ่มช่างจักสานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญด้านการบังคับบัญชาในระดับมาก ช่างจักสานให้ความสำคัญกับความยุติธรรมของหัวหน้ากลุ่มในระดับมากที่สุด และให้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความสำคัญในระดับมากกับการมอบหมายงานที่ชัดเจน การควบคุมดูแลมีความเหมาะสม และการรับฟังความคิดเห็นสมาชิกของหัวหน้ากลุ่ม ช่างจักสานให้ความสำคัญระดับปานกลางกับการช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการทำงานของหัวหน้ากลุ่มต่อสมาชิก โดยในกลุ่มช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี และมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี ได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด

3.3 ด้านค่าตอบแทน

กลุ่มช่างจักสานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนในระดับมาก โดยช่างจักสานคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นมีความเหมาะสมเป็นอย่างมาก และมีความยุติธรรมในการพิจารณาอย่างมากที่สุด ทั้งยังให้ความสำคัญกับการที่กลุ่มของตนมีกองทุนเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนให้กับสมาชิกกลุ่มเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามช่างจักสานที่มีอายุ 21 – 40 ปี และมีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี เห็นว่าการช่วยเหลือเมื่อมีงานสังคมต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานขึ้นบ้านใหม่ หรืองานศพ นั้นมีความสำคัญในระดับน้อย รวมถึงให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนเมื่อมีคำสั่งซื้อพิเศษนั้นมีความเหมาะสมในระดับน้อย

3.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

กลุ่มช่างจักสานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับมาก โดยช่างจักสานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้ากลุ่มและสมาชิกในระดับมากที่สุด ทั้งยังให้ความสำคัญกับการที่หัวหน้ากลุ่มมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่สมาชิกในระดับมาก

3.5 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

กลุ่มช่างจักสานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับมาก โดยช่างจักสานให้ความสำคัญกับการที่อาชีพของตนนั้นเป็นอาชีพที่มีความยั่งยืนและกลุ่มที่ช่างจักสานเป็นสมาชิกได้ให้ความรู้สึกมั่นคงแก่สมาชิกในระดับมาก

3.6 ด้านสถานะของอาชีพ

กลุ่มช่างจักสานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญด้านสถานะของอาชีพในระดับมาก โดยช่างจักสานให้ความสำคัญในระดับมากกับการที่อาชีพของตนนั้นได้รับการยอมรับจากคนในครอบครัวและคนในสังคม

3.7 ด้านสภาพการทำงาน

กลุ่มช่างจักสานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลาง โดยช่างจักสานให้ความสำคัญในระดับมากกับการที่งานของตนเป็นงานที่มีความปลอดภัย แต่อย่างไรก็ตามช่างจักสานกลับให้ความสำคัญในระดับปานกลางกับความเหมาะสม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ระหว่างจำนวนงานกับระยะเวลาที่กำหนด และความเหมาะสมระหว่างความยาก – ง่ายของงานกับค่าตอบแทนหรือระยะเวลาที่กำหนดให้ โดยกลุ่มช่างจักสานที่มีอายุ 21 – 40 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ได้ให้ความสำคัญในระดับปานกลางถึงระดับน้อย ส่วนกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 60 ปี นั้นให้ความสำคัญในความสะดวกสบายในการเดินทางในการรับ – ส่งวัตถุดิบและชิ้นงานสำเร็จในระดับปานกลางถึงน้อยเช่นกัน

3.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

กลุ่มช่างจักสานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในระดับมาก โดยช่างจักสานให้ความสำคัญในระดับมากกับความพึงพอใจที่งานไม่มีการโยกย้ายไปอยู่ต่างถิ่น ครอบครัวเห็นด้วยและมีความเข้าใจการทำงาน และงานที่ทำไม่เป็นสาเหตุของความขัดแย้งในครอบครัว

3.9 ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต

กลุ่มช่างจักสานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในระดับมาก โดยช่างจักสานเห็นว่าตนสามารถรับงานได้ปริมาณมากขึ้นทั้งงานรูปแบบเก่าและใหม่ และเห็นว่าตนสามารถทำให้กลุ่มสามารถรับงานได้เพิ่มมากขึ้นได้ทั้งงานรูปแบบเก่าและรูปแบบใหม่ ทั้งจากลูกค้าเก่าและกลุ่มลูกค้าใหม่ แต่อย่างไรก็ตามช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี เห็นว่าโอกาสที่ตนจะสร้างกลุ่มเป็นของตนเองในอนาคตนั้นมีค่อนข้างน้อย แต่กลุ่มที่มีอายุ 21 – 50 ปี และมีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี – 10 ปี นั้นมีโอกาสที่จะสร้างกลุ่มของตัวเองในอนาคตค่อนข้างมาก

3.10 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

กลุ่มช่างจักสานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก โดยช่างจักสานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ภายในกลุ่มทั้งทางด้านความสัมพันธ์และการช่วยเหลือกันเป็นอย่างมาก แต่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มทั้งทางด้านความสัมพันธ์และการช่วยเหลือกันในระดับปานกลาง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของช่างจักสานผักตบชวาในจังหวัดพะเยากับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของช่างจักสานที่มีผลต่อปัจจัยจูงใจทั้งสองด้านอย่างมีนัยสำคัญได้แก่ อายุและระยะเวลาที่ทำงาน ของช่างจักสานผักตบชวา

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.1 ด้านปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ช่างจักสานที่มีอายุ 21 – 50 ปี และช่างจักสานที่มีระยะเวลาที่ทำงานเป็นช่างจักสานน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปีให้ความสำคัญกับเรื่องได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานในระดับมาก ส่วนกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ให้ความสำคัญระดับน้อยที่สุด และกลุ่มช่างจักสานที่มีระยะเวลาที่เป็นช่างจักสานมากกว่า 5 ปี – 10 ปี ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวในระดับน้อย

ด้านความก้าวหน้า ในเรื่องโอกาสที่จะได้รับมอบหมายให้ร่วมพิจารณาตรวจสอบคุณภาพของชิ้นงานสำเร็จของคนในกลุ่มนั้นพบว่าช่างจักสานที่มีระยะเวลาที่ทำงานเป็นช่างจักสานมากกว่า 10 ปี ได้ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนช่างจักสานที่มีอายุ 21 – 60 ปี และกลุ่มช่างจักสานที่มีระยะเวลาที่ทำงานเป็นช่างจักสานมากกว่า 5 ปี – 10 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี และช่างจักสานที่มีระยะเวลาที่เป็นช่างจักสานน้อยกว่า 5 ปี ได้ให้ความสำคัญกันเรื่องดังกล่าวในระดับน้อย

4.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน

ด้านการบังคับบัญชา ช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี และช่างจักสานที่มีระยะเวลาเป็นช่างจักสานน้อยกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญกับเรื่องหัวหน้ากลุ่มให้ความช่วยเหลือสมาชิกอย่างเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนช่างจักสานที่มีระยะเวลาที่ทำงานเป็นช่างจักสานมากกว่า 10 ปี ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวในระดับน้อย ในเรื่องหัวหน้ากลุ่มให้คำแนะนำช่วยเหลือในการทำงานช่างจักสานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และกลุ่มช่างจักสานที่มีอายุ 21 – 40 ปี ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวในระดับมากที่สุด ในขณะที่ช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี และกลุ่มช่างจักสานที่มีระยะเวลาที่เป็นช่างจักสานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญในระดับน้อย

ด้านค่าตอบแทน ช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องมีการช่วยเหลือเมื่อมีงานทางสังคมต่างๆในระดับมากที่สุด ในขณะที่ช่างจักสานที่มีระยะเวลาที่เป็นช่างจักสานมากกว่า 10 ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวในระดับมาก ส่วนช่างจักสานที่มีระยะเวลาที่เป็นช่างจักสานน้อยกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ในระดับน้อย แต่ช่างจักสานที่มีอายุ 21 – 40 ปี ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวน้อยที่สุด ในเรื่องเมื่อมีคำสั่งซื้อพิเศษช่างจักสานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ได้ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนช่างจักสานที่มีระยะเวลาที่ทำงานเป็นช่างจักสานน้อยกว่า 5 ปี ได้ให้ความสำคัญในระดับน้อย และช่างจักสานที่มีอายุ 21 – 40 ปี ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวในระดับน้อยที่สุด

ด้านสภาพการทำงาน ช่างจักสานที่มีอายุ 41 – 50 ปี และช่างจักสานที่มีระยะเวลาที่เป็นช่างจักสานมากกว่า 5 ปี – 10 ปี ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องจำนวนงานมีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

กำหนดในระดับมาก ส่วนช่างจักสานที่มีระยะเวลาที่เป็นช่างจักสานน้อยกว่า 5 ปี ได้ให้ความสำคัญในระดับน้อย และช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวน้อยที่สุด ในเรื่องความยากง่ายของงานมีความเหมาะสมกับข้อกำหนดของงาน ช่างจักสานที่มีอายุ 41 – 50 ปี และช่างจักสานที่มีระยะเวลาที่ทำงานเป็นช่างจักสานมากกว่า 10 ปี ได้ให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนช่างจักสานที่มีระยะเวลาที่ทำงานเป็นช่างจักสานมากกว่า 5 ปี – 10 ปี ได้ให้ความสำคัญในระดับน้อย แต่ช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวในระดับน้อยที่สุด

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ช่างจักสานที่มีอายุ 21 – 50 ปี และช่างจักสานที่มีระยะเวลาที่ทำงานเป็นช่างจักสานมากกว่า 10 ปี ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องช่างจักสานมีโอกาสสร้างกลุ่มเป็นของตนเองในอนาคตในระดับปานกลาง แต่กลุ่มช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาเป็นช่างจักสานน้อยกว่า 5 ปี ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ในระดับน้อยที่สุด

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่างจักสานที่มีอายุ 51 – 60 ปีและกลุ่มที่มีระยะเวลาที่เป็นช่างจักสานมากกว่า 5 ปี – 10 ปี ในระดับมาก ส่วนช่างจักสานที่มีอายุ 41 – 50 ปี ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวในระดับน้อย

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษา เรื่องปัจจัยในการจูงใจของช่างจักสานผักตบชวาในจังหวัดพะเยาโดยทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two – Factors Theory) พบว่า

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors)

กลุ่มช่างจักสานที่ตอบแบบสอบถามได้ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยกระตุ้นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐจรี เพชรปาณีวงศ์ (2549) ที่พบว่าพนักงานได้ให้ความสำคัญในระดับมากในปัจจัยจูงใจด้านปัจจัยกระตุ้นในทุกปัจจัยย่อย อาจเนื่องมาจากกลุ่มพนักงานที่ตอบแบบสอบถามของ ณัฐจรี เพชรปาณีวงศ์ (2549) มีจำนวนมากทั้งยังมีความหลากหลายในด้านของลักษณะงานที่ทำจึงทำให้พบว่าปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญนั้นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่ไม่สอดคล้องกับ สมใจ ชุติปาโร (2547) ที่พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยระดับมากในด้านความสำเร็จของงานและให้ความสำคัญเฉลี่ยในระดับปานกลางในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าของงานตามลำดับ และไม่สอดคล้องกับ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ซึ่งพบว่าพนักงานได้ให้ความสำคัญในระดับมากในด้านความสำเร็จของงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ และได้ให้ระดับความสำคัญในระดับปานกลางในด้านการได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามมีการจำเพาะเจาะจงถึงลักษณะของการทำงานมากขึ้นกว่าของ ณัฐจรี เพชรปาณีวงศ์ (2549) นอกจากนั้นเมื่อสังเกตจากระดับการให้ความสำคัญที่พบว่าพนักงานทั้งของโครงการหลวงและพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลให้ความสำคัญในระดับปานกลางกับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าของงานในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ในขณะที่ช่างจักสานได้ให้ระดับความสำคัญในเรื่องดังกล่าวในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของงานที่ทำมีความแตกต่างกัน โดยช่างจักสานเป็นงานที่มีอิสระจึงได้ให้ระดับความสำคัญด้านความก้าวหน้าของงานในระดับมากเพราะมองเห็นช่องทางที่จะพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า ทั้งประสบการณ์ และความชำนาญด้านทักษะของอาชีพ นอกจากนั้นช่างจักสานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับชุมชนและคนในชุมชนมากกว่าพนักงานจึงทำให้ช่างจักสานให้ความสำคัญในด้านการยอมรับนับถือในระดับมาก เพราะต้องการให้อาชีพที่ทำเป็นที่ยอมรับและเชิดชูในชุมชนและคนในท้องถิ่น ในขณะที่พนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวในระดับปานกลางเนื่องจากการยอมรับของคนในชุมชนนั้นไม่ได้เป็นปัจจัยหรือก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานได้เท่ากับช่างจักสาน

2. ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

กลุ่มช่างจักสานที่ตอบแบบสอบถามได้ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนในระดับมาก ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านสภาพการทำงานนั้นพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ที่พบว่าพนักงานได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ สมใจ ชุติปาโร (2547) ที่พบว่าพนักงานได้ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยที่เป็นปัจจัยค้ำจุนทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับ ณัฐจรี เพชรปาณีวงศ์ (2549) ที่พบว่าพนักงานได้ให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่เป็นปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจกับงานที่ทำอยู่ ซึ่งไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะจูงใจให้เกิดผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงได้ให้ระดับความสำคัญเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

3. ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปของช่างจักสานผักตบชวาในจังหวัดพะเยากับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

3.1 ด้านปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน

กลุ่มช่างจักสานที่มีอายุ 21 – 50 ปี ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยกระตุ้นด้านลักษณะของการทำงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ที่พบว่าพนักงานอายุ 21 – 30 ปี ให้ความสำคัญกับด้านลักษณะของการทำงานในระดับมากเช่นเดียวกัน อาจเนื่องมาจากเป็นช่วงอายุที่ยังมีความกระตือรือร้นในการทำงานและแสวงหาความก้าวหน้าจากงาน และจากการศึกษาพบว่าช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ได้ให้ความสำคัญกับด้านลักษณะของการทำงานในระดับน้อยที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ที่พบว่าพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี ได้ให้ความสำคัญกับด้านลักษณะของการทำงานในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของงานที่ทำระหว่างงานฝีมือที่ต้องใช้ทักษะในการทำงานสูงกว่าและอาจเนื่องจากลักษณะของงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่เสมอทำให้ช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ได้ให้ความสำคัญกับด้านดังกล่าวในระดับน้อยที่สุด ในด้านความก้าวหน้า พบว่าช่างจักสานที่มีอายุ 21 – 60 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ได้ให้ความสำคัญในระดับน้อยนั้นสอดคล้องกับ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ถึงแม้จะพบว่าพนักงานอายุ 21 – 30 ปี ให้ความสำคัญกับด้านความก้าวหน้าในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตามพนักงานอายุ 31 ปีขึ้นไปให้ระดับความสำคัญกับด้านความก้าวหน้าในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากระดับของการแข่งขันในการทำงานที่แตกต่างกันระหว่างพนักงานและช่างจักสาน กล่าวคืออาชีพพนักงานมีการแข่งขันในการทำงานที่สูงกว่าช่างจักสานทำให้พนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในระดับที่มากกว่าช่างจักสาน และในกลุ่มช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ซึ่งได้ให้ความสำคัญในด้านความก้าวหน้าในระดับน้อยนั้น หากเปรียบเทียบกับอาชีพพนักงานแล้วอาจเป็นไปได้ว่าอยู่ในกลุ่มที่ไม่ได้ทำงานแล้วจึงไม่ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในงานเท่ากับช่วงอายุอื่น

และเมื่อพิจารณาจากอายุงานหรือระยะเวลาที่ทำงานแล้วพบว่า ช่างจักสานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และกลุ่มช่างจักสานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 10 ปี ได้ให้ความสำคัญด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1 – 5 ปี และ พนักงานที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไปให้ความสำคัญด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากในกลุ่มที่มีอายุงานน้อยจะมีความสนใจในงานที่ทำเพราะยังต้องการประสบการณ์ในการทำงานเป็นอย่างมากจึงได้ให้ความสำคัญด้านนี้ในระดับมาก ส่วนกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับด้านนี้ในระดับมากนั้นอาจเนื่องจากความชำนาญในการทำงานที่มีมากขึ้นจึงมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นตามอายุงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

นอกจากนี้ช่างจักสานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 5 ปี – 10 ปี ได้ให้ความสำคัญในระดับน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 5 – 10 ปี ให้ความสำคัญกับด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากลักษณะของงานที่ทำที่แตกต่างกันระหว่างพนักงานและช่างจักสานรวมถึงการแข่งขันในการทำงานที่แตกต่างกันทำให้ระดับความสำคัญนั้นแตกต่างกัน ในด้านความก้าวหน้าพบว่าช่างจักสานที่มีอายุงานหรือระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก ช่างจักสานที่มีระยะเวลาที่ทำงานมากกว่า 5 ปี – 10 ปี ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง และช่างจักสานที่มีระยะเวลาที่ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ได้ให้ระดับความสำคัญในระดับน้อย ไม่สอดคล้องกับ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี ให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในระดับมาก ส่วนพนักงานที่มีอายุงาน 3 ปี ขึ้นไปให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากอาชีพช่างจักสานเป็นอาชีพที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญในการทำงานสูงกว่าพนักงานจึงส่งผลให้ช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากให้ความสำคัญกับความก้าวหน้ามากก รวมถึงช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้ามากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยอาจเนื่องจากเหตุผลเดียวกัน

3.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน

กลุ่มช่างจักสานที่มีอายุ 21 – 60 ปี ให้ความสำคัญด้านการบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก และให้ความสำคัญด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลาง และกลุ่มช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ให้ความสำคัญด้านการบังคับบัญชา ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก และได้ให้ความสำคัญกับด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุ 21 – 30 ปี ให้ความสำคัญด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในระดับมาก และให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนในระดับปานกลาง พนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี ให้ความสำคัญด้านการบังคับบัญชาในระดับมาก และให้ความสำคัญด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนในระดับปานกลาง พนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี ให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก และให้ความสำคัญด้านสภาพการทำงาน และด้านการบังคับบัญชาในระดับปานกลาง และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ให้ความสำคัญด้านการบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน ในระดับมาก และให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แตกต่างของงานที่ทำที่ส่งผลให้การให้ความสำคัญในด้านต่างๆมีความแตกต่างกันถึงแม้ว่าอยู่ในช่วงอายุเดียวกัน

5.3 ข้อค้นพบ

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ช่างจักสานให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ผลงานที่ทำนำมาซึ่งความพึงพอใจ ชิ้นงานได้รับการยอมรับจากหัวหน้ากลุ่ม มีอิสระในการทำงาน ความยุติธรรมในการทำงาน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกกับหัวหน้ากลุ่ม

2. ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ช่างจักสานให้ความสำคัญในระดับน้อยที่สุด คือ โอกาสที่ช่างจักสานจะสร้างกลุ่มเป็นของตนเองในอนาคต

3. อายุของช่างจักสานและระยะเวลาที่ประกอบอาชีพเป็นช่างจักสานส่งผลให้ช่างจักสานให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้า ของปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน ในปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเรื่องการได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ได้ให้ความสำคัญในระดับน้อยที่สุด และช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 ปี – 10 ปี ได้ให้ความสำคัญในระดับน้อย ในขณะที่ช่างจักสานที่มีอายุ 21 – 50 ปี ช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และกลุ่มช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ในระดับมาก

5. ด้านความก้าวหน้าเรื่องโอกาสที่จะได้รับมอบหมายให้ร่วมพิจารณาตรวจสอบคุณภาพของชิ้นงานของคนในกลุ่ม ช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี และช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ได้ให้ความสำคัญในระดับน้อย แต่ช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ในระดับมาก

6. ด้านการบังคับบัญชา ช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี และช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญกับเรื่องหัวหน้ากลุ่มให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกอย่างเหมาะสมในระดับมากที่สุด ในขณะที่ช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ในระดับน้อย ช่างจักสานที่มีอายุ 21 – 40 ปี และช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องหัวหน้ากลุ่มให้คำแนะนำช่วยเหลือในการทำงานในระดับมากที่สุด ในขณะที่ช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี และช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ในระดับน้อย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

7. ด้านค่าตอบแทน ช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ให้ความสำคัญกับเรื่องมีการช่วยเหลือเมื่อมีงานทางสังคมในระดับมากที่สุด ในขณะที่ช่างจักสานที่มีอายุ 21 – 40 ปี ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ในระดับน้อยที่สุด ส่วนช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องมีการช่วยเหลือเมื่อมีงานทางสังคมในระดับน้อย ในเรื่องเมื่อมีคำสั่งซื้อพิเศษช่างจักสานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ช่างจักสานที่มีอายุ 21 – 40 ปี ได้ให้ความสำคัญในระดับน้อยที่สุด และช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ในระดับน้อย

8. ด้านสภาพการทำงาน เรื่องจำนวนงานมีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนด ช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ได้ให้ความสำคัญในระดับน้อยที่สุด และช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ได้ให้ระดับความสำคัญกับเรื่องนี้ในระดับน้อย ในเรื่องความยากง่ายของงานมีความเหมาะสมกับข้อกำหนดของงาน ช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ในระดับน้อยที่สุด แต่ช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก

9. ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี และช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญกับเรื่องโอกาสสร้างกลุ่มเป็นของตนเองในอนาคตในระดับน้อยที่สุด

10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ช่างจักสานที่มีอายุ 41 – 50 ปี ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่ม และเรื่องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มในระดับน้อย ในขณะที่ช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 ปี – 10 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก

5.4 ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเรื่องการได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งพบว่าช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ได้ให้ความสำคัญในระดับน้อยที่สุด และช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 ปี – 10 ปี ได้ให้ความสำคัญในระดับน้อย ดังนั้นทางกลุ่มผู้ผลิตควรส่งเสริมให้ช่างจักสานได้ผลิตชิ้นงานที่มีลักษณะใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น มีนโยบายให้ช่างจักสานนำเสนอชิ้นงานที่มีรูปแบบหรือลักษณะแปลกใหม่ให้กับทางกลุ่มผู้ผลิตและลูกค้าทุกๆ 3 หรือ 6 เดือน เพื่อให้ช่างจักสานได้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานมากขึ้น โดยอาจให้ช่างจักสานได้รวมกลุ่มกันคิดและผลิตชิ้นงานเพื่อลดความกดดันในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทั้งยังช่วยให้ช่างจักสานได้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้มากยิ่งขึ้นอีกด้วย นอกจากนั้นการ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

จัดให้มีการศึกษาดูงานกับกลุ่มผู้ผลิตและมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนภูมิความรู้และทักษะอาชีพระหว่างช่างจักสานก็เป็นการกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อีกทางหนึ่ง

2. เนื่องจากด้านสภาพการทำงาน เรื่องจำนวนงานมีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งพบว่าช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ได้ให้ความสำคัญในระดับน้อยที่สุด และช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ได้ให้ระดับความสำคัญกับเรื่องนี้ในระดับน้อย และในเรื่องความยากง่ายของงานมีความเหมาะสมกับข้อกำหนดของงาน ซึ่งพบว่าช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้นในการมอบหมายงานของหัวหน้ากลุ่มควรพิจารณาถึงอายุและประสบการณ์ของช่างจักสานให้เหมาะสมกับความยากง่าย และปริมาณของงานเพื่อให้ได้ชิ้นงานที่ตรงตามข้อกำหนดและเสร็จตรงตามเวลา เช่น กลุ่มช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี และกลุ่มช่างจักสานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี อาจได้รับงานที่ง่ายหรือมีปริมาณน้อยกว่าช่างจักสานท่านอื่น ในขณะเดียวกันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งหัวหน้ากลุ่มควรให้ความช่วยเหลือให้ช่างจักสานโดยเฉพาะอย่างยิ่งช่างจักสานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยได้พัฒนาฝีมือและทักษะ รวมถึงเพิ่มพูนทักษะและวิธีการใหม่ๆ นอกจากนี้การเพิ่มค่าตอบแทนเพื่อเป็นเครื่องจูงใจก็เป็นการกระตุ้นให้ช่างจักสานมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นด้วย

3. เนื่องจากด้านความก้าวหน้าเรื่องโอกาสที่จะได้รับมอบหมายให้ร่วมพิจารณาตรวจสอบคุณภาพของชิ้นงานของคนในกลุ่ม ซึ่งพบว่าช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี และช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ได้ให้ความสำคัญในระดับน้อย ดังนั้นจึงควรสนับสนุนและให้โอกาสแก่ช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ร่วมในการพิจารณาคุณภาพชิ้นงานให้มากยิ่งขึ้น และให้ช่างจักสานที่มีอายุมากโดยเฉพาะในกลุ่ม 60 ปีขึ้นไป ซึ่งมีทักษะและประสบการณ์การทำงานสูงได้ร่วมพิจารณาคุณภาพของชิ้นงานของกลุ่มให้มากขึ้น

4. เนื่องจากด้านการบังคับบัญชา ซึ่งพบว่าช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี และช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญกับเรื่องหัวหน้ากลุ่มให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกอย่างเหมาะสมในระดับมากที่สุด ในขณะที่ช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ในระดับน้อย และในเรื่องหัวหน้ากลุ่มให้คำแนะนำช่วยเหลือในการทำงาน ช่างจักสานที่มีอายุ 21 – 40 ปี และช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ได้ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ในขณะที่ช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี และช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ในระดับน้อย ดังนั้นหัวหน้ากลุ่มจึงควรให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกโดยคำนึงถึงความต้องการของสมาชิกให้มากขึ้น เช่น เมื่อมีการให้ความช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำแก่สมาชิก หัวหน้ากลุ่มอาจมีการไต่ถามความ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ต้องการของสมาชิก หรือรับฟังความต้องการของสมาชิกอยู่เสมอ เพื่อให้ความช่วยเหลือหรือคำแนะนำได้ถูกต้องเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

5. เนื่องจากด้านค่าตอบแทน ช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ให้ความสำคัญกับเรื่องมีการช่วยเหลือเมื่อมีงานทางสังคมในระดับมากที่สุด ในขณะที่ช่างจักสานที่มีอายุ 21 – 40 ปี ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ในระดับน้อยที่สุด ส่วนช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องมีการช่วยเหลือเมื่อมีงานทางสังคมในระดับน้อย ดังนั้นกลุ่มจึงควรมีการพิจารณาถึงความต้องการของช่างจักสาน เช่น กลุ่มช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ซึ่งให้ระดับความสำคัญในเรื่องนี้ในระดับมากที่สุดก็ควรคงรูปแบบของค่าตอบแทนในการช่วยเหลือเมื่อมีงานทางสังคมต่าง ๆ ไว้ ส่วนช่างจักสานกลุ่มอื่นที่ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวในระดับน้อยที่สุดควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของค่าตอบแทนตามความต้องการของช่างจักสาน ซึ่งอาจทำการประชุมหารือหรือทำการสอบถามถึงความต้องการและจัดสรรค่าตอบแทนดังกล่าวให้มีความถูกต้องและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

6. เนื่องจากด้านค่าตอบแทนเรื่องเมื่อมีคำสั่งซื้อพิเศษช่างจักสานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งพบว่าช่างจักสานที่มีอายุ 21 – 40 ปี ได้ให้ความสำคัญในระดับน้อยที่สุด และช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ในระดับน้อย ดังนั้นกลุ่มควรมีการปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนแก่สมาชิก ซึ่งอาจเป็นค่าตอบแทนทางตรงคือเงินค่าจ้าง หรืออาจเป็นค่าตอบแทนทางอ้อม เช่น การให้ของขวัญ การจัดงานเลี้ยงขอบคุณ เป็นต้น นอกจากนั้นสาเหตุของความเหมาะสมของค่าตอบแทนเมื่อมีคำสั่งซื้อพิเศษคือความสามารถในการผลิตชิ้นงานของช่างจักสานเอง โดยช่างจักสานที่มีอายุน้อยและช่างจักสานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยซึ่งมีความชำนาญและทักษะในการผลิตชิ้นงานน้อยทำให้ไม่ได้ปริมาณชิ้นงานและคุณภาพตามต้องการ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ช่างจักสานกลุ่มดังกล่าวได้มีทักษะและความชำนาญมากขึ้น ทั้งนี้อาจให้ช่างจักสานได้มาเรียนรู้และฝึกฝนทักษะความชำนาญจากช่างจักสานที่มีประสบการณ์การทำงานมากซึ่งมีทักษะและความชำนาญในการทำงาน

7. เนื่องจากด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ซึ่งพบว่าช่างจักสานที่มีอายุมากกว่า 60 ปี และช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญกับเรื่องโอกาสสร้างกลุ่มเป็นของตนเองในอนาคตในระดับน้อยที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งหัวหน้ากลุ่มควรให้ความช่วยเหลือให้ช่างจักสานที่มีความต้องการสร้างกลุ่มเป็นของตนเอง รวมถึงช่วยผลักดันและชี้ให้เห็นโอกาสในการสร้างกลุ่มเป็นของตนเองให้แก่ช่างจักสานท่านอื่นให้มากขึ้น ทั้งนี้กลุ่มผู้ผลิตต้องเปลี่ยนทัศนะคติที่ว่าการเกิดกลุ่มผู้ผลิตใหม่เป็นการแย่งตลาดซึ่งกันและกันเป็นการมองเห็นความ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ช่วยเหลือกันในการขยายตลาดทั้งปริมาณผู้ซื้อและรูปแบบใหม่ๆของสินค้า โดยเริ่มจากการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่มให้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากยิ่งขึ้น

8. เนื่องจากด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งพบว่าช่างจักสานที่มีอายุ 41 – 50 ปี ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่ม และเรื่องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มในระดับน้อย ในขณะที่ช่างจักสานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 5 ปี – 10 ปี ให้ความสำคัญในระดับมาก ดังนั้นกลุ่มจักสานแต่ละกลุ่ม และช่างจักสานแต่ละท่าน ควรมีปฏิสัมพันธ์ และมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันให้มากขึ้น เพื่อจะเป็นการสร้างโอกาสให้กลุ่มและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้มากยิ่งขึ้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved