

แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต Guidelines for the Development of Work Potential Of Skill Development Institute 21 Phuket

ทิพย์สุตา ปุยพล^{1*} ยุตชัย ฮารีบิน¹ เดชา สีดูกา¹
Thipsuda Puyphon^{1*} Yuttachai Hareebin¹ Decha Seeduka¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางและรูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงานระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต เพื่อยกระดับความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนาาร่วมกัน โดยแหล่งข้อมูลมาจากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา ตัวแทนบุคลากร ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต เพื่อรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ การอธิบาย นำมาวิเคราะห์เป็นแนวทางและกำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กร ซึ่งผลการวิจัยด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่ารูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงานประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงาน คือ การสนับสนุนจากองค์กร บทบาทของบุคลากรในองค์กร การกำหนดนโยบายขององค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ผลลัพธ์ของการทำงานเป็นทีม รูปแบบความสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถวิเคราะห์เป็นรูปแบบของการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงาน และเป็นต้นแบบของแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงานต่าง ๆ โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาที่สามารถที่จะนำมาพัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา, ศักยภาพ, สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

Abstract

The purpose of this research is to study the guidelines and forms of work potential development. Between the university and the Institute for Skill Development 21 Phuket to improve the ability of research and development together. By the data source from interviewing supervisors Personnel representative Of the Institute for Skill Development 21 Phuket to collect data by means of interviews, explanations, analyzed as a guideline and formulated as a model for the development of work potential. To develop the organization Which the research results with qualitative research Found that the model of work potential development consists of various factors that affect the way of working potential development is the support from the organization The role of personnel in the organization Corporate policy formulation Environmental factors Motivation factor Teamwork results The relationship model can be analyzed as a model of work potential development. And is a prototype of guidelines for the development of various work potentials, especially supervisors that can

¹ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

Faculty of Management Science ,Phuket Rajabhat University

* Email: thipsuda72540@gmail.com



be used to develop personnel in the organization

Keywords: Development model , Potential ,Institute for Skill Development.

บทนำ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต เดิมชื่อ “ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดภูเก็ต” เป็นหน่วยงานราชการสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยได้รับการกำหนดชื่อเป็น “สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต” เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2559 เนื่องจากการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในให้ไปเป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ. ศ. 2559 อีกทั้งยังได้รับการกำหนดชื่อหน่วยงานภายใน ตามนโยบายของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในการพัฒนากำลังแรงงาน ให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานตามนโยบาย Thailand 4.0 ของรัฐบาล เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและอุตสาหกรรมแห่งอนาคต เป็น “สถาบันเทคโนโลยีขั้นสูงภาคใต้ฝั่งอันดามัน สาขาดิจิทัลและสาขาท่องเที่ยวและบริการ(ภูเก็ต)” หน่วยงานปัจจุบันมีพนักงานไม่เพียงพอต่อการบริการอย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งในมุมมองผู้บริหารคือ การพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มากขึ้น จึงเป็นสิ่งที่ควรทำมากกว่าการเพิ่มปริมาณของพนักงาน

ในการทำงานร่วมกันในแต่ละองค์กรย่อมมีปัญหาด้วยกันทั้งสิ้นไม่ว่าจะเป็นปัญหาเพื่อนร่วมงานหรือการปรับตัวเข้ากับองค์กร เพื่อการทำงานที่บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรบุคลากรจึงมีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Core Competencies) ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงในสังคมโลกปัจจุบัน (Competitiveness) ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ต้องหันกลับมาทบทวนตนเอง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการมุ่งเน้นที่จะสร้างบุคลากรในองค์กร และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อสร้างความได้เปรียบในการเป็นผู้นำในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว องค์กรที่อยู่รอดได้คือองค์กรที่สามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงได้แต่องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้จะต้องสามารถคาดคะเนความเปลี่ยนแปลงล่วงหน้าและปรับตัวได้ก่อน และการที่จะเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้นั้น องค์กรจะต้องสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลง การคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงและสามารถกำหนดแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดจนความสามารถในการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงได้ในที่สุด

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญ สำหรับผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต มีจำนวนบุคลากร 27 คน ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต และให้ความสนใจในปัญหาที่มีผลโดยตรงต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงาน ได้แก่ ปัญหาสภาพการปฏิบัติงาน ปัญหาการขาดความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต โดยทั่วไป เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงศักยภาพด้านการทำงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต ในโอกาสถัดไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต
2. เพื่อนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงรูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต
2. ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพด้านการทำงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต
3. ทำให้ผู้ที่สนใจได้รับข้อมูลที่ เกิดประโยชน์ ในการพัฒนาตนเองต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตทางสังคม เจริญเติบโต และเรียนรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หากปราศจากทักษะนี้ก็เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่อาจนำไปสู่ผลเสียต่อสุขภาพจิต ดังนั้น “ทักษะทางสังคม” จึงเป็นทักษะสำคัญของมนุษย์ที่ใช้ปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกัน และจำเป็นสำหรับทุกเพศ ทุกวัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัยเด็กที่กำลังเรียนรู้โลกผ่านสิ่งต่างๆ ยิ่งจำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนทักษะทางสังคมอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นพื้นฐานนำไปสู่ความสำเร็จด้านอื่นๆ ในอนาคต (จิราพัชร นิลแย้ม, 2560) การพัฒนาศักยภาพ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคที่ข้อมูลข่าวสารมีมากมายรวดเร็ว ง่ายดาย องค์กรในยุคปัจจุบันจึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ รวบรวมปัญหาความเดือดร้อน จัดตั้งกลุ่มองค์กร เพื่อกำหนดการวางแผน แนวทางแก้ไขปัญหา และติดต่อประสานงานหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อร่วมกันในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ ศักยภาพจึงเป็นความสามารถส่วนบุคคลที่ถูกซ่อนเร้นไว้ หากได้รับการพัฒนา คือ การนำเอาความสามารถนั้นออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ สิ่งที่ตามมาคืองานทุกอย่างที่ทักก็จะประสบความสำเร็จอย่างงดงาม (กัญญาภรณ์ กาญจนาวีภูกุล, 2558) งานวิจัยฉบับนี้ ศึกษาประเด็นการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงาน ทั้งหมด 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านโครงสร้าง

1.1 การทำงานเป็นทีม การสร้างทีมงาน (Team Building) เป็นกิจกรรมที่เป็นทางการเพื่อปรับปรุงพัฒนางานตามหน้าที่ของทีมงานเพื่อให้ทีมงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นวิธีการที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันที่จะรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงทีมงาน ทีมงานโดยทั่วไปไม่ได้เกิดขึ้นได้เองตามธรรมชาติ บางครั้งสมาชิกและผู้นำทีมจะต้องทำงานหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เมื่อมีการสร้างทีมงานขึ้นมาใหม่จะต้องบริหารเพื่อให้กลุ่มมีความพัฒนา ถึงแม้ว่ามีการพัฒนาอย่างเต็มที่แล้ว ทีมงานส่วนใหญ่ก็ยังพอปัญหาการทำงานในหลายๆประเด็นที่มีความแตกต่างกัน กระบวนการที่มีระบบการสร้างทีมจะสามารถช่วยได้ (McIntyre and Sales, 1995)

1.2 อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง สิทธิอันชอบธรรมที่ได้รับมอบหมายมาให้สั่งบุคคลอื่นปฏิบัติตามที่ตนต้องการได้ ส่วนใหญ่แล้วผู้บริหารระดับสูงจะมีการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาระดับต่อไปเมื่อมีการสั่งงานเพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงาน ส่วนมากแล้วอำนาจหน้าที่จะต้องมีอำนาจ



ในการสั่งการและการตัดสินใจควบคู่กันไปด้วย โดยรู้จักการสั่งการ คือมอบหมายงานให้กับได้ผู้บังคับบัญชาทำงานอย่างต่อเนื่อง และตัดสินใจ ในลักษณะงานที่อยู่ภายในขอบเขตอำนาจที่บุคคลผู้มีอยู่ได้รับมอบหมายมาโดยถูกต้องตามกฎหมาย และขณะเดียวกันก็มีสิทธิให้รางวัลและลงโทษผู้ที่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่นั้นได้อีกด้วย (Max Weber, 2012)

1.3 ความชัดเจนของงาน การนำหลักการ SMART มาตั้งเป้าหมายขององค์ให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ในการทำธุรกิจนั้นองค์กรมักจะมี การตั้งเป้าหมาย (Objective) เสมอหรือแม้แต่การทำงานใดๆ ก็ตามพนักงานทุกคนก็มักจะมี การตั้งเป้าหมายของการทำงานนั้น ๆ ด้วยเช่นกัน การตั้งเป้าหมายตั้งเป็นสิ่งที่ดี เพราะมันจะทำให้เราเห็นจุดหมายที่เราอยากไปถึงหรือทำให้สำเร็จได้ แล้วก็ยังสามารถเห็นทิศทางของการทำงานหรือดำเนินธุรกิจต่าง ๆ ที่จะเดินไปในทิศทางที่ถูกต้องเพื่อให้ถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด การตั้งเป้าหมายที่ดีนั้นเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลให้เกิดการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพได้ด้วย ดังนั้นการที่จะตั้งเป้าหมายให้มีประสิทธิภาพนั้นเราอาจนำหลัก SMART เข้ามาใช้เพื่อที่จะทำให้เป้าหมายของเราชัดเจนตลอดจนมีแนวทางปฏิบัติที่ลงมือทำได้ง่ายขึ้น ซึ่งหลักการนี้กำลังเป็นที่นิยมทั่วโลก รวมถึงในเมืองไทยของเราด้วยที่หลายองค์กรนำไปใช้เพื่อให้เป้าหมายของตนชัดเจนและแข็งแกร่ง เน้นอนว่ามีส่วนที่ทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีด้วยเช่นกัน (Tada Ratchagit, 2019)

2. ปัจจัยด้านความรู้

2.1 วิชาชีพ 5 ฝ่าย ประกอบไปด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มงานแผนงานและประเมินผลกลุ่มงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานมาตรฐานฝีมือแรงงาน จัดฝึกฝีมือแรงงานให้แก่แรงงานใหม่ ผู้ประสงค์จะทำงาน หรือผู้ที่มีงานทำอยู่แล้ว และต้องการยกระดับฝีมือ หรือผู้ที่ต้องการปรับเปลี่ยนอาชีพ เพิ่มรายได้ รวมทั้งทดสอบฝีมือการทำงาน ซึ่งจำแนกเป็นหลักสูตรต่างๆ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2562)

2.2 เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างหรือจัดการกับสารสนเทศอย่างเป็นระบบและรวดเร็ว โดยอาศัยเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ ทั้งนี้เทคโนโลยีสารสนเทศยังต้องพึ่งพาเทคโนโลยีด้านการสื่อสารและโทรคมนาคม ซึ่งเป็นวิธีการที่จะส่งข้อมูลจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง เพื่อการแลกเปลี่ยนหรือเผยแพร่ข้อมูล และสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วทันต่อการใช้ประโยชน์ ผ่านอุปกรณ์สื่อสาร เช่น วิทยุ โทรศัพท์ เครื่องโทรสาร คอมพิวเตอร์ คลื่นวิทยุ และดาวเทียม ดังนั้นในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารจึงมักใช้คู่กัน (Panida Phunthaisong, 2019)

2.3 ทักษะการเข้าสังคม คือ การแสดงออกผ่านคำพูดและการกระทำเพื่อสื่อสารกับผู้อื่นสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ผ่านค่านิยม วัฒนธรรม ความเชื่อต่างๆ เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและพัฒนาได้ตลอดชีวิต “ทักษะทางสังคม” ผ่านประสบการณ์ที่สะสมมาของตนเอง และรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน (จิราพัชร นิลแย้ม, 2560)

3. ปัจจัยด้านผู้นำ

3.1 การมอบหมายงาน มีการพิจารณาความสำคัญของงานและประเมินความสามารถของบุคลากร กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ จากนั้นจึงมอบหมายงานให้ตรงกับหน้าที่และความสามารถ เลือกคนให้ถูกงาน (put the right man on the right job) การมอบหมายงานควรชี้แจงถึง วัตถุประสงค์อย่างชัดเจน อธิบายรายละเอียดของงาน ขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน บอกถึงผลกระทบ กำหนดอำนาจการตัดสินใจ ในงานที่มอบหมายหากเกิดปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน ควรดำเนินการอย่างไรหรือปรึกษาผู้เกี่ยวข้องคนใดเพื่อให้การทำงานดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ มีการประเมินผลการดำเนินงานของบุคคลตาม

ตำแหน่งงานหากไม่เหมาะสมควรมีการประชุมเพื่อปรับเปลี่ยน (รัตนา กริธา, 2558)

3.2 การให้ความอิสระ ผู้นำที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของคนในองค์กรมากที่สุด คือ ผู้นำที่มีสไตล์การนำแบบให้อิสระ หรือผู้นำแบบยอมตามใจ (Permissive style of leadership) ชอบที่จะอนุญาตให้คนทำงานคิดและดำเนินงานของตนได้ ภายใต้เป้าหมายขององค์กรที่ยอมรับร่วมกัน โดยไม่ได้ออกคำสั่ง ผู้นำที่มีลักษณะเช่นนี้จะเหมาะสมอย่างยิ่งในการสนับสนุนทีมงานที่มีความคิดสร้างสรรค์สูง ที่สามารถตอบสนองได้เป็นอย่างดีกับสภาพแวดล้อมที่ปล่อยให้ให้อิสระ ในขณะที่เขาสามารถรับผิดชอบตนเอง รับผิดชอบทีมงาน และรับผิดชอบงานที่ทำอยู่ให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ (พัชรินทร์ ปานสวัสดิ์, 2558)

3.3 การเปิดโอกาสแสดงความสามารถ พร้อมให้คำปรึกษา และเปิดโอกาส ผู้นำที่ดีต้องเข้าถึงง่าย และพร้อมจะให้คำปรึกษาแก่ลูกน้อง บางครั้งคุณอาจไม่เชี่ยวชาญเท่าลูกน้อง ลองปล่อยให้พวกเขา นำทางบ้าง เปิดโอกาสให้พวกเขาได้แสดงทักษะและความสามารถที่ซ่อนอยู่ (Vimonmass , 2016)

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

4.1 เพื่อนร่วมงาน คือบุคคลที่เราแทบทุกคนต้องพบเจอเวลาที่ไปทำงาน หรือเข้าออฟฟิศ ถ้าได้เจอเพื่อนร่วมงานดีๆ การทำงานก็มีความสุข และมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าต้องเจอกับเพื่อนร่วมงาน นิสัยไม่ดี จะมีวิธีจัดการและรับมือกับเพื่อนร่วมงานแบบนี้ เพื่อที่จะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ (Malessamm, 2018)

4.2 ความกดดัน แรงกดดัน คือ สิ่งจะมาทำให้เราเครียดหรือมีสภาวะที่ไม่ปกติ ทำให้เราไม่สามารถดำเนินงานต่อไปได้โดยสะดวก วิธีที่จะช่วยลดความกดดันจากการทำงานของคุณได้อย่างดี คือ การศึกษาและเรียนรู้งานที่ทำอย่างถ่องแท้ รู้ให้ลึก รู้ให้จริง รู้ให้ถึถ้วน รู้ให้รอบถึงเนื้องาน ลักษณะงาน ความเป็นไปได้ของปัญหาและวิธีทางแก้ปัญหาจากการทำงาน เมื่อเรามีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำอย่าง ดีแล้ว เราจะเกิดความมั่นใจเวลาปฏิบัติงานมากขึ้น เมื่อเกิดปัญหา เราจะสามารถใช้ความรู้ความเข้าใจของเราแก้ปัญหาได้ วิธีนี้จะช่วยป้องกันแรงกดดันจากงานและช่วยลดแรงกดดันได้ในขั้นต้นได้ (นิกร สิทธิจริยาภรณ์, 2561)

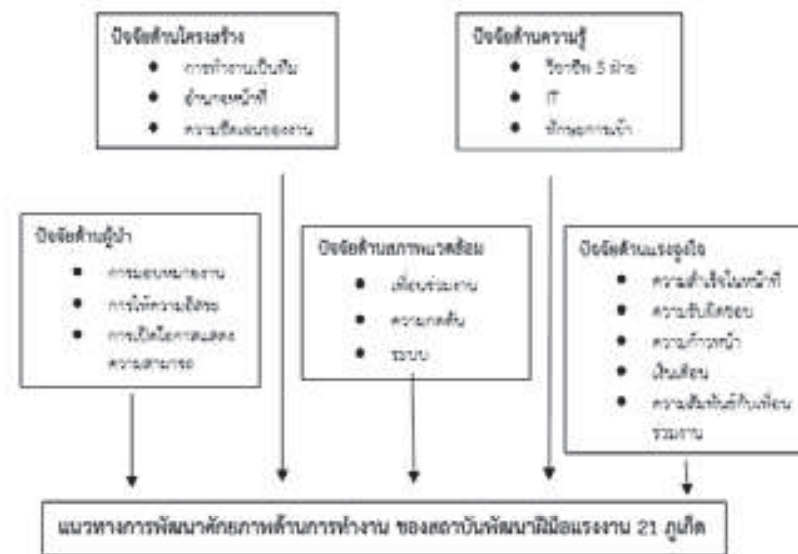
4.3 ระบบสาธารณูปโภค คือ บริการสาธารณะที่จัดทำเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในสิ่งอุปโภคที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เช่น การไฟฟ้า การประปา การเดินทางประจำทาง โทรศัพท์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกที่ดี และประโยชน์สุขของสังคม ตามนโยบาย และแผนพัฒนาที่ปรับเปลี่ยนจากปัจจัยภายใน (Peera, 2017)

5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ แรงจูงใจ (Motivation)ข

สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่นๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจ หรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้ (दनัย เทียนพุมิ, 2540)



กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการค้นหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการดำเนินงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต คณะผู้วิจัยจึงเลือกแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการดำเนินงานขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ (คัดเลือกจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล ผู้บังคับบัญชา จำนวน 1 ท่าน บุคลากร จำนวน 15 ท่าน) ผสมกับแหล่งข้อมูลจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต ที่ทำงานร่วมกันในเรื่องของกระบวนการค้นคว้าวิจัยด้านแนวทาง โดยมีลำดับของการค้นหาแหล่งข้อมูลดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษา แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการดำเนินงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต จำนวน 26 คน เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดย (คัดเลือกจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล ผู้บังคับบัญชา จำนวน 1 ท่าน บุคลากร จำนวน 15 ท่าน)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเลือกใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมการวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวผู้วิจัยเอง ด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล(In-depth interview) และนอกจากนั้นผู้วิจัยยังใช้เครื่องมืออื่น ๆ เช่น บันทึกภาพภาคสนามของผู้วิจัยโดยในบันทึกผู้วิจัยได้รับรู้ระหว่างการสังเกต การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มย่อย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการดำเนินงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์รายบุคคล (Individual Interview) สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บังคับบัญชา 1 ท่านและตัวแทนจาก

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต (วิชาชีพ 5 ฝ่าย ฝ่ายละ 3 ท่าน รวมเป็นทั้งหมด 15 ท่าน) มีผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) เป็นบุคลากร ผู้วิจัยใช้การบันทึกข้อมูลภาคสนามเพื่อทำการบันทึกข้อมูลภาคสนาม (Field Note) เพื่อบันทึกข้อมูลทั่วไปประกอบการวิเคราะห์และใช้เครื่องบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์ และถอดข้อมูลเสียงที่ได้ให้อยู่ในรูปของข้อความและสร้างโครงสร้างคำถามแบบถึง โครงสร้างปลายเปิด เพื่อศึกษาแนวรูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการดำเนินงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต ทั้งนี้ผู้วิจัยนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูลที่ต้องอาศัยพิจารณาจาก การรับฟังการสัมภาษณ์รวมทั้งเป็นผู้บันทึกผลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากข้อมูลหลัก

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ประกอบไปด้วยข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างบุคลากร การสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา และระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัยที่สถานที่ในการเก็บข้อมูล

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จากการสัมภาษณ์ตัวแทนของบุคลากร และผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยหลัก	การวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	
	องค์ประกอบย่อย	รายละเอียด
1. ปัจจัยด้านโครงสร้าง	1.1 การทำงานเป็นทีม	- ความถนัดของเพื่อนร่วมทีม - การประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
	1.2 อำนาจหน้าที่	- ใช้อำนาจหน้าที่เหมาะสม ถูกต้อง - ดำเนินการภายใต้นโยบาย ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ
	1.3 ความชัดเจนของงาน	- มีความชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร - ตรงตามนโยบาย ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ
2. ปัจจัยด้านความรู้	2.1 วิชาชีพ 5 ฝ่าย	- มีความรู้ ความถนัดทางวิชาชีพ เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย - ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และปรับปรุงการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
	2.2 IT	- มีความรู้ด้านไอที เพียงพอดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย - ศึกษาความรู้ใหม่ ด้านเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ
	2.3 ทักษะการเข้าสังคม	- ศึกษาลักษณะนิสัยของเพื่อนร่วมงาน และปรับตัวอย่างเหมาะสม - ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แก้ปัญหาร่วมกัน



3. ปัจจัยด้านผู้นำ	3.1 การมอบหมายงาน	<ul style="list-style-type: none"> - มอบหมายตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์กร - มีความชัดเจนตรงตามภารกิจที่องค์กรได้รับมอบหมายหรือตามคำสั่ง
	3.2 การให้ความอิสระ	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน ภายใต้ขอบเขตระยะเวลาของอย่างเหมาะสม - ผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระผู้ปฏิบัติงานในการทำงานรูปแบบใหม่ๆ
	3.3 การเปิดโอกาสแสดงความสามารถ	<ul style="list-style-type: none"> - มอบหมายงานใหม่ๆที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่และแสดงความสามารถ - มีค่าตอบแทนที่สูง การฝึกให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	4.1 เพื่อนร่วมงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับตัวเข้าหากัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ - ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มองถึงเป้าหมายความสำเร็จของงานเป็นหลัก
	4.2 ความกดดัน	<ul style="list-style-type: none"> - ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานกรณีปฏิบัติงานร่วมกัน - ความเคยชินในการปฏิบัติงาน ความถนัดในการทำงานรูปแบบเดิมๆ
	4.3 ระบบสาธารณูปโภค	<ul style="list-style-type: none"> - การให้บริการระบบสาธารณูปโภค อยู่ภายใต้งบประมาณที่จำกัด - ในบางครั้งระบบสาธารณูปโภคไม่เอื้ออำนวยต่อการให้บริการ
5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	5.1 ความสำเร็จในหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> - การมองอนาคตความสบายในวัยเกษียณอายุราชการ - การมีเงินเดือนที่สูง ครอบครัวสุขสบาย
	5.2 ความรับผิดชอบ	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย - ความรู้สึกภูมิใจในตัวเองเมื่องานสำเร็จ
	5.3 ความก้าวหน้า	<ul style="list-style-type: none"> - โอกาสในการทำงานที่มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น - โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งใหม่
	5.4 เงินเดือน	<ul style="list-style-type: none"> - การมีเงินเดือนที่สูงเป็นความสบายของตนเองและครอบครัว - การมีฐานะทางการเงินที่สูง เพิ่มอำนาจในการลงทุน
	5.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	<ul style="list-style-type: none"> - การได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่เรารักความสนิท - ความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 1 การศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต ซึ่งมี 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านความรู้ ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ตารางที่ 2 แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงาน ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน 21 ภูเก็ต

บุคลากรองค์กร	ผลลัพธ์จากการทำงานของบุคลากร	
	องค์ประกอบ	รายละเอียด
1) ผู้บังคับบัญชา	พื้นที่แสดงความคิดเห็น	- ในการประชุมแต่ละครั้งผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น - ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็นในงานที่มอบหมายได้
	มอบหมายงานใหม่ที่ท้าทาย	- มอบหมายงานใหม่ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความสามารถ - มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ให้ศึกษาความรู้เพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาตนเอง
	ให้ความอิสระ	- ผู้บังคับบัญชา ให้อิสระผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ - ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักจัดการบริหารงาน และลำดับความสำคัญของการทำงานด้วยตนเอง
	สร้างการมีส่วนร่วม	- สร้างกิจกรรมพิเศษอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติ เพื่อหลอมรวมความสัมพันธ์ของบุคลากร เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร - ฝึกให้ผู้ใต้บังคับบัญชา บูรณาการ ประสานงานการทำงานร่วมกันบ่อยๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานร่วมกัน
2) บุคลากร	ยึดแนวทางระเบียบของกรมฯ	- บุคลากรปฏิบัติงาน ตามระเบียบของกรมฯ และวัฒนธรรมขององค์กร - การฝึกอบรมความถนัดเฉพาะตำแหน่ง เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ เกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
	การพัฒนาด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง	- เรียนรู้จากสื่อออนไลน์ เพื่อให้มีความรู้หลากหลายและรอบด้าน - แสวงหาโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเอง
	การทำงานเป็นทีม	- ไว้ใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน - ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
	จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน	- ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นองค์กรปลอดคอร์รัปชัน - เต็มใจบริการ ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด และมีความรับผิดชอบในหน้าที่

ตารางที่ 2 แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงาน ในส่วนของผู้บังคับบัญชา ให้สร้างโอกาสตามองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบดังนี้ องค์ประกอบย่อยที่ 1 พื้นที่แสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในงาน ในการประชุม หรือแสดงแนวคิดใหม่ๆ ซึ่งถือเป็นโอกาสในการแสดงศักยภาพของบุคลากร องค์ประกอบย่อยที่ 2 มอบหมายงานที่ท้าทาย การมอบหมายงานที่ท้าทายถือเป็นแนวทางที่จะกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนา เนื่องจากบุคลากรจะต้องศึกษาความรู้เพิ่มเติมหรือเป็นโอกาสที่บุคลากรจะได้แสดงความสามารถหรือใช้ทักษะที่มีอยู่ออกมาใช้อย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนา มีศักยภาพเพิ่มขึ้น องค์ประกอบย่อยที่ 3 ให้ความอิสระ การให้ความอิสระในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักการวางแผนการทำงาน มีโอกาสในการนำเสนอประสบการณ์ ความรู้และทักษะใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการพัฒนาและกล้าที่จะทำสิ่งใหม่ ที่มีศักยภาพเพิ่มขึ้น องค์ประกอบที่ 4 สร้างการมีส่วนร่วม ผู้บังคับบัญชา ควรสร้างโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการปฏิบัติงานร่วมกันเพิ่มขึ้น อาจเป็นกิจกรรมพิเศษ นอกเหนือจากงานตามภารกิจก็ได้ เพื่อหลอมรวมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ มีทักษะการทำงานร่วมกัน เพิ่มศักยภาพในการทำงานตามภารกิจ และทำให้งานที่มอบหมายประสบผลสำเร็จง่ายยิ่งขึ้น

แนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านการทำงาน ในส่วนของบุคลากร ให้สร้างโอกาสตามองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบดังนี้ องค์ประกอบย่อยที่ 1 ยึดแนวทางระเบียบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการปฏิบัติงานบุคลากรทุกคนต้องยึดแนวทางระเบียบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการทำงานที่ไปใน



แนวทางเดียวกันและมีวัฒนธรรมขององค์กรที่เหมือนกัน มีการฝึกอบรมความถนัดเฉพาะตำแหน่ง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากร องค์กรประกอบย่อยที่ 2 การพัฒนาด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง บุคลากรสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองจากการเรียนรู้ทางสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ที่หลากหลายและรอบด้านต่อการทำงาน หรือแสวงหาโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ องค์กรประกอบย่อยที่ 3 การทำงานเป็นทีม ในการทำงานในองค์กร การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ องค์กรประกอบย่อยที่ 4 จรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานที่บุคลากรจำเป็นต้องมีติดตัวในอาชีพของข้าราชการ ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นองค์กรต่อต้านคอร์รัปชั่น บุคลากรเต็มใจบริการในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่อย่างดีที่สุดและมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

1. ปัจจัยด้านโครงสร้าง

ปัจจัยด้านโครงสร้างควรปรับโครงสร้างของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ให้เกิดการกระตุกของงานที่บุคคลใดมากเกินไปผู้ปฏิบัติงานต้องมีทักษะการทำงานที่หลากหลายและไม่หนักหรือเกิดความกดดันในการทำงาน

2. ปัจจัยด้านความรู้

ปัจจัยด้านความรู้ผู้ปฏิบัติภายใต้องค์กรหน่วยงานเดียวกันควรมีทักษะความรู้เท่าเทียมกัน ดังนั้น สิ่งแรกที่ควรดำเนินการด้านทักษะความรู้นอกจากการศึกษาความรู้ด้วยตนเอง ความรู้เฉพาะทางเฉพาะตำแหน่งแล้วผู้ปฏิบัติงานควรแชร์หรือถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันเพราะความรู้ที่ถ่ายทอดระหว่างบุคคลสู่บุคคลจะแฝงด้วยประสบการณ์และยังเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันมากยิ่งขึ้น

3. ปัจจัยด้านผู้นำ

ปัจจัยด้านผู้นำผู้บังคับบัญชาควรหมั่นส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีทักษะด้านผู้นำกล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดง ออกและแสดงทักษะความรู้ใหม่ๆ ในการทำงานซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรเกิดความเข้มแข็งมีศักยภาพในการดำเนินภารกิจที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมควรทำกิจกรรม 5 ส.อย่างน้อย 1 ครั้งต่อเดือน เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเรียบร้อยและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอทำให้การปฏิบัติงานมีผลิตภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นลดความสูญเสียเวลาหรือความผิดพลาด ความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน

5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานซึ่งแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจที่แตกต่างกันผู้บังคับบัญชาควรสังเกตและมอบความสำเร็จตามความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาสิ่งนี้ถือเป็นสิ่งที่เป็นเสมือนพลังที่จะขับเคลื่อนกำลังการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะเชิงประยุกต์

ข้อมูลเพิ่มเติมที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ พบว่าปัจจัยที่สำคัญของความสำเร็จในการทำงานคือ การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของกลุ่มงานภายใต้องค์กร และการเพิ่มทักษะความรู้ของบุคลากรให้มีทักษะความรู้ในตำแหน่งหน้าที่อย่างต่อเนื่อง อาจด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการฝึกอบรมก็ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและข้อจำกัดขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2562). *โครงสร้างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน*. ค้นคืนเมื่อ ธันวาคม,26,2562, จาก <http://www.dsd.go.th/Phuket>
- จรีลักษณ์ รัตนาพันธ์. (2557). *ทักษะทางสังคม*. ค้นคืนเมื่อ ธันวาคม,26,2562, จาก http://jareeluk.blogspot.com/2014/09/blogpost_27.html?m1
- จิราพัชร นิลเยี่ยม. (2562). *ทักษะทางสังคมฝึกได้*. ค้นคืนเมื่อ ธันวาคม,26,2562, จาก https://www.manarom.com/blog/social_skills.html
- ชมภูษุ ครองขจรสุข. (2557). *การทำงานเป็นทีม*. ค้นคืนเมื่อ ธันวาคม,26,2562, จาก <https://sites.google.com/site/darunsitpattanarangsan/sara-na-ru/kar-thangan-pen-thim>
- दनัย เทียนพุดดิ. (2540). *การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สู่ศตวรรษที่ 21*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: นา โโก ต้า.
- นิกร สิทธิจริยาภรณ์. (2561). *ลักษณะของความกดดัน*. ค้นคืนเมื่อ ธันวาคม,26,2562, จาก http://www.followhissteps.com/web_christianstories/stress3.html
- พัชรินทร์ ปานสวัสดิ์. (2558). *ความอิสระ*. ค้นคืนเมื่อ ธันวาคม,26,2562, จาก <https://forbesthailand.com/news/other81.html>
- รัตนา กริษา. (2558). *หลักการมอบหมายงาน*. ค้นคืนเมื่อ ธันวาคม,26,2562, จาก <http://www.cpc.ac.th/pagun/myfile/2.pdf>
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2561). *การทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จ*. ค้นคืนเมื่อ ธันวาคม,26,2562, จาก <https://www.up2be.com>
- Malessamm. (2018). *เทคนิคเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน*. ค้นคืนเมื่อ ธันวาคม, 26,2562, จาก <https://www.workventure.com/blog/>
- Max Weber. (2012). *อำนาจหน้าที่*. ค้นคืนเมื่อ ธันวาคม,26,2562, จาก https://www.baanjomyut.com/library_2/extension-1/organization/10.html
- Mclntyre and Sales. (1995). *หลักการการทำงานเป็นทีม*. ค้นคืนเมื่อ ธันวาคม,26,2562, จาก https://www.baanjomyut.com/library_2/extension-1/organization/10.html
- Panida Phunthaisong. (2562). *ปัจจัยที่ทำให้เกิดเทคโนโลยี*. ค้นคืนเมื่อ ธันวาคม,26,2562, จาก https://sites.google.com/site/thekhnoiykabchiwitpracawan/home/paccay-thi-thahikeid-thekhnoiy?fbclid=IwAR04ja_pv9OC8T8A79hxo5iKi2pizh3m9_MiCHewJkle-e6Y5jRsWc7N-8ts
- Peera. (2017). *โครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขโลก*. ค้นคืนเมื่อ ธันวาคม,26,2562, จาก https://iel451-peera.Blogspot.com/2010/04/blog-post.html?fbclid=IwAR2n2xZ-e35Kaon1TjimeQJymGEb_9Me6-DKEnHDnjVVSgXsOP6HgWlt73s



Tada Ratchagit. (2019). การนำหลักการ SMART มาตั้งเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ. ค้นคืนเมื่อ ธันวาคม,26,2562, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190910-smart-organization-goal/>

Vimonmass. (2016). การเปิดโอกาสแสดงความสามารถ. ค้นคืนเมื่อ ธันวาคม,26,2562, จาก <https://www.marketingoops.com/exclusive/inspiration/10-important-skills-need-great-leader/>



Faculty of Commerce and Management

Prince of Songkla University, Trang Campus

www.trang.psu.ac.th