

การพัฒนาตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

Self-Development of Tourism Authority of Thailand Personnel

ธรรมวรรธ วงศ์เจริญยศ¹, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล², วราพร ดำรงกุลสมบัติ³ และ ศักดิ์สิทธิ์ พรรัตนศรีกุล⁴
Thammawat Wongcharoenyot¹, Chandej Charoenwiriyaikul², Waraporn Dumrongkulsombat³
and Saksit Pornrattanaseekul⁴

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา^{1,2,3,4}

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand^{1,2,3,4}

E-mail: Dju08@gmail.com¹, chandej.ch@ssru.ac.th², waraporn.du@ssru.ac.th³, yenwang33033@hotmail.com⁴

Received: July 19, 2022

Revised: August 13, 2022

Accepted: August 16, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย กลุ่มประชากรคือ บุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 348 ตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายละเอียดเป็นรายด้าน สามารถเรียงอันดับ ปัจจัยจากมากไปน้อย ได้แก่ การเรียนรู้ รองลงมาคือด้านการประเมินผล ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการหาเพื่อน ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการวินิจัยตนเอง และด้านความอดทนและพยายาม

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง, การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

Abstract

This research aims to study the level of self-development of the Tourism Authority of Thailand personnel. The population is the Tourism Authority of Thailand personnel of 348 samples using Taro Yamane's formula with 95% confidence. A questionnaire is a tool for collecting statistical data, Percentage, Mean, and Standard Deviation. The results showed that Personnel self-development. The overall and individual aspects are high. When considered in detail on a case-by-case basis, it can rank the factors from most to least, namely learning, followed by evaluation. Goal setting making friends, finding appropriate resources, self-diagnosis, patience and effort.

Keywords: Self-development, Tourism Authority of Thailand

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงองค์กรเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จากองค์กรที่มีผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้สั่งการ (Dominate) การบริหารงานทุกอย่างถูกกำหนดโดยผู้นำและบุคลากรต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด มาเป็นองค์กรที่มีการบริหารแบบการมีส่วนร่วมเปลี่ยนจากสายการบังคับบัญชาแนวดิ่งไปเป็นแนวนราบ ทั้งนี้เพื่อลดขั้นตอนการบังคับบัญชาให้เหลือน้อยที่สุด ทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานมากขึ้น และท้ายที่สุดได้เปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานจากการรับคำสั่งจากหัวหน้างานมาสู่การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น รวดเร็วผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน เพราะเป็นผู้กำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเอง การจัดการองค์กรในแนวนราบและบุคลากรมีส่วนร่วมจะเกิดการส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เกิดการร่วมมือพึ่งพาอาศัยกันและกัน มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานเกิดการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร องค์กรความรู้ และเกิดความคิดสร้างสรรค์จนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ทำให้ผลผลิตและรายได้ขององค์กร (Productivity) เพิ่มขึ้นเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (Organization Effectiveness) สามารถยืนหยัดแข่งขันกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติได้อย่างมั่นคง องค์กรต่าง ๆ ตระหนักว่าสิ่งสำคัญที่สุดไม่ใช่ระบบฐานข้อมูลแต่เป็น “ทรัพยากรบุคคล” ที่เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่การแข่งขันทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (ศิริลักษณ์ เมฆสังข์, 2556)

องค์กรใดจะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบด้วยกรรวบรวมตัวของมนุษย์ตั้งแต่สองคนขึ้นไปอย่างมีจิตสำนึก ร่วมกันในการดำเนินงานในลักษณะที่จะก่อให้เกิดความความร่วมมือไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนด ซึ่งความร่วมมือร่วมใจนั้นต้องใช้พลังทางสถิติปัญญา พลังทรัพยากรอื่น ๆ (ลัทธิกาล ศรีธรรมย์ และณรงศักดิ์ บุญเลิศ, 2558) ทรัพยากรบุคคล จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่จะสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร ดังนั้นจึงควรได้รับการพัฒนาเพื่อเสริม รักษา และทำนุบำรุงให้สามารถสร้างคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรและตนเอง (มรกต ลิ้มวัฒนา, 2559) ทั้งนี้ภารกิจที่แต่ละองค์กรในสังคมต้องรับผิดชอบ ล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี วิธีการคิดและทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิผลขององค์กรได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจโดยรวมได้ (วินัย เพชรช่วย, 2550)

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย มีบทบาทหน้าที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากร การท่องเที่ยวและการส่งเสริมเผยแพร่การท่องเที่ยว ซึ่งในปัจจุบันสถานการณ์การท่องเที่ยวในประเทศไทยประสบปัญหาจากสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ส่งผลให้อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยมีการขยายตัวลดลง อย่างเห็นได้ชัด การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยจึงมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน ภายใต้วิกฤตดังกล่าวให้มีการติดตามสถานการณ์ดังกล่าวอย่างใกล้ชิด เพื่อกำหนดแนวทางการติดตามรายงานสถานการณ์และจัดทำแผนฟื้นฟูการตลาดการท่องเที่ยวของประเทศไทยให้กลับมาดังเดิม ทำให้บุคลากรของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการร่วมกันแก้ไขปัญหาจากวิกฤตดังกล่าว เนื่องจากเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการท่องเที่ยวอย่างรุนแรง ซึ่งบุคลากรต้องจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีการเรียนรู้ปัญหาที่เกิดขึ้น รู้จักการคิดวิเคราะห์และวินิจฉัย การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย การใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมกับการทำงาน การหาทีมงานที่สามารถร่วมกันทำงานและการมีความอดทนและความพยายามในการ

แก้ไขปัญหาก็เพื่อผลักดันองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ เพราะการพัฒนาตนเองเป็นการเพิ่มศักยภาพในหน้าที่การงานของตนเองให้พัฒนาออกมาทางผลงานในทางทำงานให้ดียิ่งขึ้น แต่ถ้าหากบุคลากรไม่พร้อมที่จะพัฒนาตนเองเพิ่มศักยภาพของตนเอง การพัฒนาภายในองค์กรก็จะไม่สามารถดำเนินต่อไปให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ได้

ดังนั้นจากความสำเร็จของการพัฒนาตนเองของบุคลากรดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญของประสิทธิภาพขององค์กรที่จะเพิ่มขึ้นจากความสามารถของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น จึงมีความสนใจศึกษา “การพัฒนาตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเสนอต่อผู้บริหารและเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาองค์กรในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

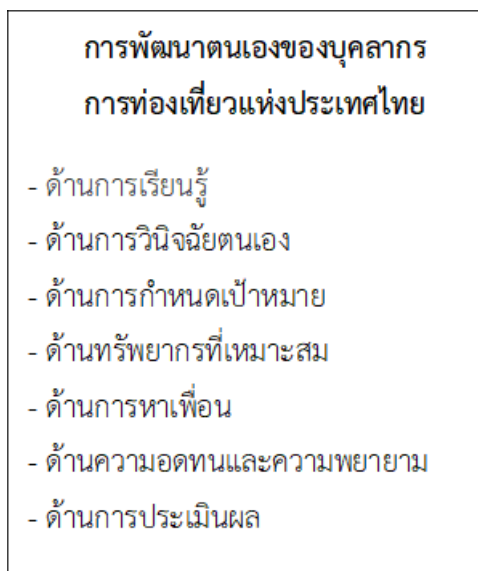
ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองจะเกิดมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเองการเรียนรู้และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันมีกระบวนการพัฒนาตนเองนี้ 1) การเรียนรู้ (Learning) การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้นและเข้าใจขององค์กรว่าต้องการอะไรสิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาคือความก้าวหน้าในงานหากบุคคลไม่มีความเข้าใจความรู้ในองค์กรก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเองเพราะการเรียนรู้จะรับรู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการรู้และพัฒนา 2) การวินิจฉัยตนเอง (Self Diagnosis) การที่จะพัฒนาตนเองบุคคลควรจะต้องสำรวจวิเคราะห์เพื่อให้ทราบจุดเด่นจุดด้อยและข้อบกพร่องของตนเองจึงจะนำข้อมูลตรงนั้นมาเพื่อใช้ในการแก้ไขปรับปรุงเพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง 3) การกำหนดเป้าหมาย (Goal) กำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่า จะต้องพัฒนาไปแนวทางไหนและพัฒนาจากเดิมยังงี้คือสิ่งที่ควรกำหนดเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลตนเอง 4) การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources) หลังจากที่ทำกาตั้งเป้าหมายเรียบร้อยแล้วจะต้องสามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้โดยการหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ และค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสามารถเชื่อถือได้ 5) การหาเพื่อน (Recruit of other People) เป็นการหาความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างเพื่อให้พัฒนาตนเองในการประสบความสำเร็จบุคคลที่ว่านี้ก็คือเพื่อนร่วมงานเจ้านายหัวหน้าผู้ใหญ่นี่มีทักษะความเชี่ยวชาญที่จะสามารถช่วยแนะนำการเรียนรู้อยู่เสมอและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้รวมถึงข้อมูลจากการเรียนและได้ข้อมูลกลับจากผู้ร่วมงาน 6) ความอดทนและพยายาม (Tolerance and Perseverance) การเรียนรู้ควรควบคู่ไปกับการพากเพียรพยายามอดทนไม่ท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นหรือกำลังเจออยู่ควรใช้เวลาให้คุ้มค่าเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ 7) การประเมินผล (Evaluation) การตั้งเป้าหมายในการประเมินตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้นบรรลุเป้าหมายหรือมีการ

เปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้นโดยการให้คะแนนหรือตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อแก้ไขและพัฒนาตนเองต่อไป (Megginson and Pedler, 1992)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษากรอบแนวคิดของการวิจัยและทฤษฎี ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย การพัฒนาตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญในการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ บุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สังกัดสำนักงานใหญ่ จำนวน 2,650 คน (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ตอบแบบสอบถามได้แก่ บุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จำนวน 348 ตัวอย่าง ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1970) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีแบบสอบถามเชิงปริมาณลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนโดยมี รายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 การพัฒนาตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้ ด้านการวินิจฉัยตนเอง ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการหาเพื่อน ด้านความอดทน และความพยายาม และด้านการประเมินผล ลักษณะแบบสอบถามเป็น ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 348 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงผู้ว่าการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร
2. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนหลังจากผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และอธิบายข้อมูลด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5-10 ปี
2. การพัฒนาตนเองของบุคลากร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถเรียงอันดับปัจจัยจากมากไปน้อย ได้แก่ การเรียนรู้(รองลงมาก็คือด้านการประเมินผล ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการหาเพื่อน ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการวินิจฉัยตนเอง และด้านความอดทนและพยายาม ดังแสดงตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การพัฒนาตนเองของบุคลากร ในภาพรวม (n = 348)

การพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการเรียนรู้	4.05	0.39	มาก
2. ด้านการวินิจฉัยตนเอง	3.99	0.48	มาก
3. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	4.02	0.51	มาก
4. ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม	4.00	0.45	มาก
5. ด้านการหาเพื่อน	4.01	0.51	มาก
6. ด้านความอดทนและพยายาม	3.98	0.44	มาก
7. ด้านการประเมินผล	4.03	0.49	มาก
รวม	4.01	0.33	มาก

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาอภิปรายผล ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

บุคลากรมีการพัฒนาตนเองทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงอันดับปัจจัยจากมากไปน้อย ได้แก่ การเรียนรู้ รองลงมาคือด้านการประเมินผล ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการหาเพื่อน ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ด้านการวินิจัยตนเอง และด้านความอดทนและพยายาม ตามลำดับที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องเพราะว่าบุคลากรของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย ได้รับการกระตุ้นปัจจัยผลจากปัจจัยองค์กรอันได้แก่ ปัจจัยความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานและการดำเนิน ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรเกิดการพัฒนาดังกล่าวอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งผลงานวิจัยมีความสอดคล้องกับผลวิจัยของกรฎาริน ตั้งสกุล (2558) ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาด้านของพนักงานธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความต้องการพัฒนาด้านในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกในส่วนข้อมูล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัย

- 1) ด้านการเรียนรู้ ฝ่ายบริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาแนวทางและวิธีการทำงานของผู้ประสบความสำเร็จมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
- 2) ด้านการวินิจัยตนเอง ฝ่ายบริหารควรจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยมีการประเมินจากองค์กรและให้บุคลากรประเมินตนเองว่าต้องการพัฒนางานทางด้านใดเพิ่มบ้าง
- 3) ด้านการกำหนดเป้าหมาย ฝ่ายบริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองและทดลองปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด
- 4) ด้านการหาทรัพยากรที่เหมาะสม ฝ่ายบริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าปรึกษาหารือเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนให้บุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อให้ได้วิทยาการใหม่ ๆ มาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 5) ด้านการหาเพื่อน ฝ่ายบริหารควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีม เพื่อให้เรียนรู้การแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกัน
- 6) ด้านความอดทนและพยายาม ฝ่ายบริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้จักแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตนเอง และตัดสินใจด้วยตนเอง ตามบทบาทหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่
- 7) ด้านการประเมินผล ฝ่ายบริหารควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบในแต่ละบุคคล และแนะแนวทางในการแก้ไขแก่บุคลากรที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินเพื่อปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษา ปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยเพื่อให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองในระดับที่สูงแล้ว

เอกสารอ้างอิง

- กรฎาริน ตั้งสกุล. (2558). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเกียรตินาคิน จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2563). *รายงานประจำปี 2563*. กรุงเทพฯ: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- มรกต ลิ้มวัฒนา. (2559). *ผลของการให้ข้อมูลเตรียมความพร้อมต่อปฏิกิริยาตอบสนองทางด้านจิตใจผู้ป่วยผ่าตัดกล่องเสียง*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ลัทธิตกาล ศรีธรรมย์ และณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ. (2558). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิสิทธ์พัฒนา.
- วินัย เพชรช่วย. (2550). *การจูงใจในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ศิริลักษณ์ เมฆสังข์. (2556). *ภาวะผู้นำและองค์การ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- Meggison and Pedler. (1992). *Self-development: A Facilitators Guide*. Maidenhead, UK: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1970). *Statistic: an Introductory Analysis*. 2nd ed. New York: Harper & Row.