

สมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการได้รับ
การจ้างงาน ตำแหน่งเชฟบนเรือสำราญในประเทศไทย
**Competency and Performance that Affect Confidence in Obtaining Chef
Employment on Cruise Ships in Thailand**

สรายุทธ ชัยเลื่องลือ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Sarayuth Chaileuang
Mahasarakham University, Thailand
E-mail: Sarayuth668800@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาสมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการได้รับการจ้างงาน ตำแหน่งเชฟบนเรือสำราญในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะในการทำงานของเชฟบนเรือสำราญในประเทศไทย 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของเชฟบนเรือสำราญ 3) ศึกษาความเชื่อมั่นในการถูกจ้างงานตำแหน่งเชฟบนเรือสำราญในประเทศไทย 4) วิเคราะห์เส้นทางสมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อ ความเชื่อมั่นในการได้รับการถูกจ้างงานตำแหน่งเชฟบนเรือสำราญในประเทศไทย เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ที่ทำงานเป็นเชฟอยู่ในประเทศไทย จำนวน 385 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม Mplus ผลการวิจัยพบว่า ธุรกิจร้านอาหาร ธุรกิจโรงแรม ธุรกิจการท่องเที่ยว ธุรกิจเรือสำราญในประเทศไทยและธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งเชฟในประเทศไทย ควรให้ความสำคัญกับตัวแปร/ปัจจัย (สมรรถนะทางความรู้ทางวิชาการ, ทักษะการทำงาน, บุคลิกภาพ, เทคนิค, ประสิทธิภาพในการทำงาน, คุณภาพของงาน, ปริมาณงาน, เวลาการทำงาน, วัสดุดิบ และอุปกรณ์) เพราะตัวแปร/ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความเชื่อมั่นในการถูกจ้างงาน

คำสำคัญ: สมรรถนะ; ประสิทธิภาพการทำงาน; ความเชื่อมั่นในการถูกจ้างงาน

Abstracts

A study of competency and performance that affect confidence in obtaining chef employment positions on cruise ships in Thailand. The objectives were to: 1) study the performance of chef work on cruise ships in Thailand 2) study the efficiency of chef work on cruise ships 3) study the confidence in being hired to work as chef on cruise ships in Thailand 4) analyze routes competency and performance that affect confidence in being employed as a chef on a cruise ship in Thailand. The research tools were questionnaires. The sample group were 385 chef workers in Thailand. Statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation. and structural equation model analysis using Mplus program. The results showed that restaurant business, hotel business, tourism business cruise ship business in Thailand and other businesses related to chef positions in Thailand emphasis should be placed on variables/factors (competency, academic knowledge such as language skill: English for communication, work skills, personality, technique, work efficiency, work quality, workload, work time, materials and equipment) because these variables/factors have effects on confidence in being employed.

Keywords: Competency; Work Efficiency; Confidence in Being Hired.

บทนำ

เศรษฐกิจโลกเปลี่ยนแปลงโครงสร้างจากการพึ่งพาภาคอุตสาหกรรมไปสู่ภาคบริการมากขึ้น ภาคบริการมีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโลกจากสัดส่วน 62.0% ของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของโลกในปี 2551 มาเป็นประมาณ 65.1% ปี 2560 เพิ่มขึ้นเป็น 64% ในปี 2561 และในปี 2562 มีการเติบโตเพิ่มขึ้นเป็น 18 % โดยกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐฯ อังกฤษและฝรั่งเศส มีสัดส่วนภาคบริการสูงเฉลี่ย 75% ของ GDP (กรุงเทพธุรกิจ, 2565 : ออนไลน์) การท่องเที่ยวภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติได้มุ่งเน้นการสร้างความหลากหลายของการบริการการท่องเที่ยว โดยรักษาความน่าดึงดูดสำหรับนักท่องเที่ยวทุกระดับ ทั้งนี้รูปแบบของการบริการการท่องเที่ยวที่ยุทธศาสตร์ชาติให้ความสำคัญประกอบด้วยการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และเชิงวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและความงาม และการท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ ปัจจุบันธุรกิจบริการมุ่งเน้นไปสู่ความสำเร็จโดยให้ความสำคัญกับบุคลากร ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลลัพธ์ทั้งในรูปของผลิตภัณฑ์และบริการอย่างมีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จและการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมถึงเกิดการรวมกลุ่มของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในเศรษฐกิจระดับโลก (กรมอาเซียน, 2556 : 54)

ดังนั้นบุคลากรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ซึ่งบุคคลที่จะเข้ามาช่วยพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานได้จริงและสร้างคุณค่าให้กับงานที่ทำเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งบุคลากรขององค์กรจึงเปรียบเสมือนทรัพยากรที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรได้ โดยมุ่งเน้นเสริมสร้างการเรียนรู้และพัฒนาขยายขีดความสามารถบนศักยภาพของบุคลากรที่แสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงประเมินระดับสมรรถนะที่สอดคล้องกับบุคลากรให้มีความสามารถที่เหมาะสม ดังนั้น ผลลัพธ์ที่พึงได้รับคือการมีทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรที่มีศักยภาพ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ มีความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรต้องรักษาและพัฒนาบุคลากรให้มีความสมรรถนะที่เหมาะสมกับงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ในระยะยาวและมั่นคง (อนุชา กาญจนกุลไพศาล, 2560 : 21)

สมรรถนะ (competency) จึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือในกระบวนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลที่วิเคราะห์ทักษะและขยายขีดความสามารถในการพัฒนาตนเอง องค์กรยังสามารถเชื่อมโยงระบบการบริหารและสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและสร้างประสิทธิผลเกินเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งจะสะท้อนถึงความรู้ความสามารถคุณลักษณะของพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรภายในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (อรธิดา ปิ่นเจริญ, 2563 : 60)

การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการทำงานตลอดจนการใส่ใจในคุณภาพและสวัสดิการของบุคลากรเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน อันจะสร้างความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศได้ ดังนั้นสิ่งสำคัญขององค์กร คือการมีผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดรวมทั้งช่วยลดต้นทุนในด้านต่าง ๆ

การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล คือการทำงานให้เสร็จโดยให้สูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานได้เร็วและได้ผลงานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานให้ดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุนค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลาน้อยที่สุด (สมใจ ลักษณะ, 2552 : 120)

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างรายได้ให้กับประเทศรวมทั้งการกระจายรายได้ไปสู่ธุรกิจอื่นๆ โดยรัฐบาลได้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่องตามสถานการณ์ทางการท่องเที่ยวที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) รัฐบาลเน้นการวางรากฐานและแก้ไขปัญหาเร่งด่วนที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาการ

ท่องเที่ยวทั้งด้านคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว บุคลากรทางการท่องเที่ยวและโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งการสร้าง ความสมดุลของการพัฒนาทั้งในมิติของพื้นที่ เวลา กิจกรรม รูปแบบและกลุ่มนักท่องเที่ยวสู่การเติบโตอย่าง ยั่งยืน (ปริญา นาคปฐมและคณะ, 2562 : 246-273)

อย่างไรก็ดี เหตุการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลให้การท่องเที่ยวทั้งในประเทศและ ระหว่างประเทศในปี 2563 ชะลอตัวลงอย่างมีนัยสำคัญและทำให้รูปแบบของตลาดการท่องเที่ยวเปลี่ยนแปลง ไปในระยะยาว โดยพบว่าในไตรมาสแรกของปี 2563 การท่องเที่ยวของประเทศลดตัวลงร้อยละ 38.2 และลด ตัวอย่างต่อเนื่องถึงร้อยละ 97.1 และ 84.3 ในไตรมาสที่ 2 และ 3 เป็นผลให้ผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว จำนวนมากต้องปิดกิจการลง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.), 2564 : 40) การ ท่องเที่ยวบนเรือสำราญเป็นตลาดของนักท่องเที่ยวระดับบนเนื่องจากมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง ลูกค้ายิ่งให้ ความสำคัญกับความสะดวกสบายในการเดินทางที่จะสร้างความพึงพอใจในการบริการต่างๆบนเรือสำราญใน ระดับสูง รวมถึงการให้คุณค่ากับความประทับใจจากการเดินทางที่มีจุดท่องเที่ยวที่หลากหลายและ ความเป็น อิสระในการใช้บริการ ซึ่งถือเป็นธุรกิจที่มีความคุ้มค่าและมีคู่แข่งไม่มากเพราะต้องใช้เวลาในการลงทุนสูง แต่ การท่องเที่ยวทางทะเลของไทยยังมีปัญหา มีอุปสรรคและข้อจำกัดอีกมากมายทั้งปัญหาและอุปสรรคของ ท่าเรือที่ไม่ได้มาตรฐาน กฎระเบียบ พิธีการตรวจคนเข้าเมืองที่ยังไม่เป็นสากลและขีดจำกัดของการรองรับ นักท่องเที่ยวจำนวนมาก ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรงจึงทำให้ขาดการพัฒนาอย่างมีเอกภาพ ขาดบุคลากร ด้านการบริการอาหารและเครื่องดื่มและบุคลากรด้านการบริการแผนกอื่นๆ ที่มีประสบการณ์ตรงในแผนก นั้นๆ รวมถึงการอำนวยความสะดวกในเรื่องต่างๆ ให้แก่นักท่องเที่ยวที่มาใช้บริการบนเรือสำราญ

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องสมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงาน ที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการได้รับการจ้างงานตำแหน่งเซพบนเรือสำราญในประเทศไทย ซึ่งจะสามารถนำ ผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับ ความ ต้องการของบุคลากร ในสายงานเรือสำราญและสร้างโอกาสให้กับทั้งบุคคลทั่วไปที่มีเป้าหมายในการเข้ามา ทำงานบนเรือสำราญและบุคลากรสายอาชีพการบริการที่มีประสบการณ์โดยตรงด้านการบริการอาหารและ เครื่องดื่มหรือในสายอาชีพการท่องเที่ยวและการโรงแรมบนภาคพื้นได้มีโอกาสเพิ่มศักยภาพของตนเองให้ สามารถปฏิบัติงานบนเรือสำราญในแผนกที่ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและส่งผลให้องค์กรมี ประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการทำงานของเชฟบนเรือสำราญในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของเชฟบนเรือสำราญในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความเชื่อมั่นในการถูกจ้างงานเชฟบนเรือสำราญในประเทศไทย
4. เพื่อวิเคราะห์เส้นทางสมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการได้รับการถูกจ้างงานตำแหน่งเชฟบนเรือสำราญในประเทศไทย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่ทำงานเป็นเชฟอยู่บนเรือสำราญในประเทศไทย ปี 2565 โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2555 : 74) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ ประเทศไทย

3. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับตำแหน่งเชฟปัจจุบัน รายได้ ระดับการศึกษา หน้าที่ในแผนกครัวปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงานเป็นเชฟ ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบเช็ครายการ (Check List) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงานของเชฟบนเรือสำราญ ประกอบด้วย

ด้านความรู้ทางวิชาการ ด้านทักษะการทำงาน ด้านบุคลิกภาพและด้านเทคนิค ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเรียงลำดับ จำนวน 41 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของเชฟบนเรือสำราญ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาการทำงาน ด้านวัตถุดิบ และด้านอุปกรณ์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเรียงลำดับ จำนวน 47 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในการถูกจ้างงานตำแหน่งเชฟบนเรือสำราญ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเรียงลำดับ จำนวน 1 ข้อ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

4.1. ขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1.1 เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ แก้ไข เสนอแนะ

4.1.2 นำแบบสอบถาม มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

4.1.3 ปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะและนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับพนักงานที่เป็นเชฟบนเรือสำราญในประเทศไทย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.380-0.916 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ 0.989

4.2. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) หลังจากที่ได้นำเครื่องมือไปเก็บข้อมูล โดยการตรวจสอบเบื้องต้นทางสถิติของข้อมูล ดังนี้

4.2.1 การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล พบว่า ส่วนใหญ่ได้เส้นตรงในแนวทแยง สรุปได้ว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีลักษณะการแจกแจงแบบโค้งปกติ

4.2.2 การตรวจสอบความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย (Homoscedasticity) ข้อมูลมีเอกพันธ์ของการกระจายที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือมาตรฐานกับค่าพยากรณ์มาตรฐาน

4.2.3 การตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระจากกันและไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

4.2.4 ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .379 ถึง .736

4.2.5 ตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อมูลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะในการทำงานของเชฟบนเรือสำราญในประเทศไทย โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของเชฟบนเรือสำราญในประเทศไทย โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.4 วิเคราะห์ระดับความเชื่อมั่นในการถูกจ้างงานเชฟบนเรือสำราญในประเทศไทย โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

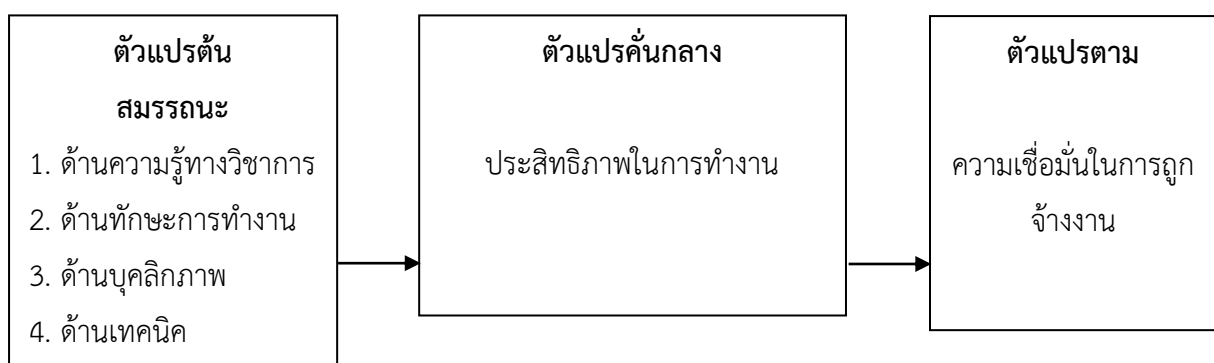
5.5 วิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุของการโครงสร้างเชิงเส้นสมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการได้รับการจ้างงานตำแหน่งเซพบนเรือสำราญในประเทศไทยโดยโปรแกรม Mplus

จริยธรรมในการวิจัย

ผู้วิจัยยื่นขออนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม งานวิจัยครั้งนี้ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์และได้รับหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการฯ รหัสโครงการวิจัย เลขที่ 363-385 / 2022 เมื่อได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยได้คำนึงถึงสิทธิของกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยจะดำเนินการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการเก็บข้อมูล ขั้นตอนรูปแบบโปรแกรม การให้คำปรึกษาที่ใช้และจะเก็บรักษาความลับด้านข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง โดยที่กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิในการเข้าร่วมหรือขอยุติการเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจโดยไม่ส่งผลกระทบใดๆ กับกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องสมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการได้รับการจ้างงานตำแหน่งเซพบนเรือสำราญในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของสฤกัญญา รัตมิตธรรมโชติ (2551 : 41) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน สมใจ ลักษณะ (2552 : 101) และแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในการถูกจ้างงาน (Froyen, 2001 : 60) จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

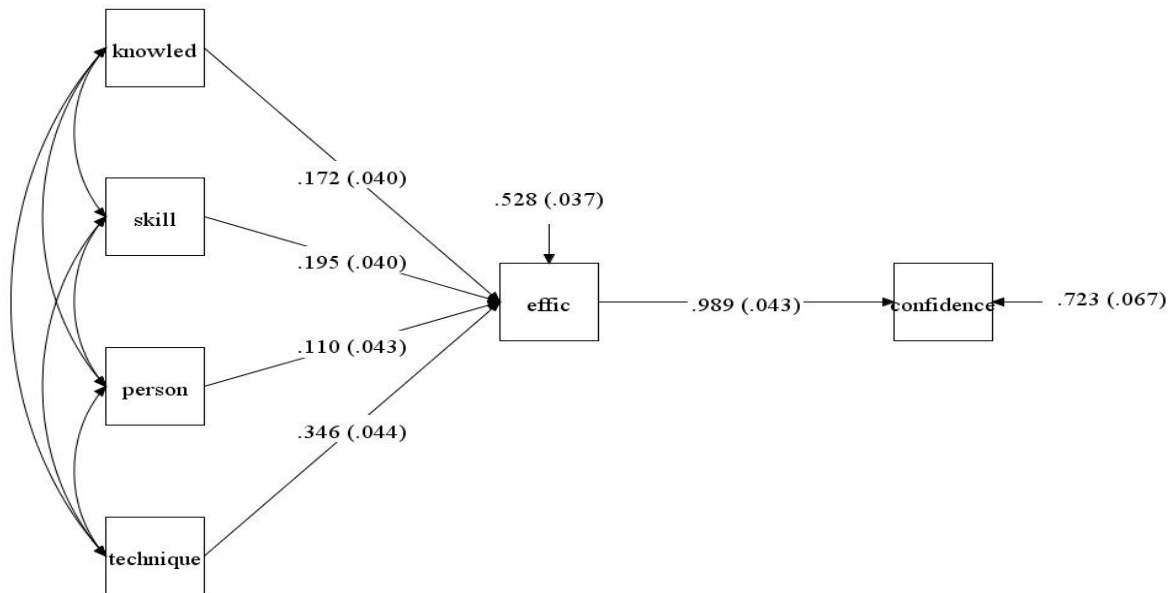
1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่เป็นเชฟบนเรือสำราญในประเทศไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 40- 49 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 ระดับตำแหน่งเชฟปัจจุบัน ผู้ช่วยหัวหน้าพ่อครัวใหญ่ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 26.49 มีรายได้ต่อเดือน อยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท/เดือน จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 ระดับการศึกษา ศิลปะศาสตรบัณฑิต / การท่องเที่ยว / การโรงแรม / ศิลปะการประกอบอาหาร จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 หน้าที่ของท่านในแผนกครัวในปัจจุบัน เป็นครัวไทย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 และประสบการณ์ในการทำงานเป็นเชฟแผนกครัวโรงแรม มากกว่า 15 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10

2. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะในการทำงานของเชฟบนเรือสำราญในประเทศไทย โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$; $S.D. = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเทคนิค ($\bar{X} = 4.24$; $S.D. = 0.58$) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.18$; $S.D. = 0.58$) ด้านทักษะการทำงาน ($\bar{X} = 4.18$; $S.D. = 0.57$) และด้านความรู้ทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.18$; $S.D. = 0.56$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของเชฟบนเรือสำราญในประเทศไทย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$; $S.D. = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านอุปกรณ์ ($\bar{X} = 4.50$; $S.D. = 0.58$) ด้านวัตถุดิบ ($\bar{X} = 4.21$; $S.D. = 0.52$) ด้านเวลาทำงาน ($\bar{X} = 4.20$; $S.D. = 0.66$) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.13$; $S.D. = 0.64$) และด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.12$; $S.D. = 0.63$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความเชื่อมั่นในการถูกจ้างงานเชฟบนเรือสำราญในประเทศไทยโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$; $S.D. = 0.73$)

5. ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุของการโครงสร้างเชิงเส้นที่สร้างหลังการปรับแสดงความสัมพันธ์ สมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการได้รับการจ้างงานตำแหน่งเชฟบนเรือสำราญในประเทศไทย ดังภาพประกอบ 2



$\chi^2 = 3.522$, $df = 3$, $\chi^2 / df = 1.174$, $p\text{-value} = 0.3179$, $CFI = 0.999$, $TLI = 0.997$, $RMSEA = 0.021$, $SRMR = 0.008$

แผนภาพที่ 2 โมเดลโครงสร้างรูปแบบปัจจัยความเชื่อมั่นในการได้รับการถูกจ้างงาน ตำแหน่งเซพบนเรือสำราญ

จากภาพประกอบ 2 พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างหลังการปรับสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้พิจารณาจาก ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 3.522 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 3 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value}$) มีค่าเท่ากับ 0.3179 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) มีค่าเท่ากับ 1.174 CFI มีค่าเท่ากับ 0.9990 TLI มีค่าเท่ากับ 0.997 RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.021 SRMR มีค่าเท่ากับ 0.008

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการได้รับการถูกจ้างงานตำแหน่งเซพบนเรือสำราญในประเทศไทย มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า สมรรถนะในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเซพบนเรือสำราญในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.528 ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานของเซพบน

เรือสำราญมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความเชื่อมั่นในการถูกจ้างงานเซฟบนเรือสำราญในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.989 และสมรรถนะในการทำงานมีอิทธิพลที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อปัจจัยความเชื่อมั่นในการถูกจ้างงานเซฟบนเรือสำราญในประเทศไทย โดยผ่านเส้นทางด้านปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.723 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

เส้นทางที่นำไปสู่ความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเซฟมีอาชีพอาหารไทย 4 เส้นทางมีนัยสำคัญทางสถิติ

เส้นทาง 1 ด้านความรู้ทางวิชาการ --> ประสิทธิภาพในการทำงาน --> ความเชื่อมั่นในการถูกจ้างงาน, ($p < 0.05$)

เส้นทาง 2 ด้านทักษะการทำงาน --> ประสิทธิภาพในการทำงาน --> ความเชื่อมั่นในการถูกจ้างงาน, ($p < 0.05$)

เส้นทาง 3 ด้านบุคลิกภาพ--> ประสิทธิภาพในการทำงาน --> ความเชื่อมั่นในการถูกจ้างงาน, ($p < 0.05$)

เส้นทาง 4 ด้านเทคนิค--> ประสิทธิภาพในการทำงาน --> ความเชื่อมั่นในการถูกจ้างงาน, ($p < 0.05$)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการได้รับการจ้างงานตำแหน่งเซฟบนเรือสำราญในประเทศไทย พบว่า

1.1 สมรรถนะในการทำงานของเซฟบนเรือสำราญในประเทศไทย พบว่า สมรรถนะในการทำงานของเซฟบนเรือสำราญ ด้านเทคนิค เซฟมีความอดทนต่อการทำงานภายใต้แรงกดดันจากกลิ่น ควัน และความร้อนจากการปรุงอาหาร ตระหนักถึงความเสี่ยงในห้องครัว มีความรู้ที่เกี่ยวกับอาหารโมเลกุลเพื่อสร้างอาหารฟิวชั่นแบบผสมผสาน ด้านบุคลิกภาพ สามารถปรับตัวและพฤติกรรมให้เหมาะสมกับงานครัวประเภทต่างๆ ให้มีความสำคัญในการดูแลตัวเองให้สะอาดและเรียบร้อยเมื่อประกอบอาหาร ด้านทักษะการทำงาน มีทักษะที่หลากหลายในการประกอบอาหาร มีประสบการณ์ในสาขาหรืออุตสาหกรรมทางด้านการประกอบอาหาร ด้านการบริหารจัดการหรือระดับบริหาร ด้านความรู้ทางวิชาการ มีความรู้ในการสร้างเมนูท้องถิ่นที่หลากหลายโดยใช้วัตถุดิบนานาชาติจากแต่ละประเทศ การแก้ไขและปรับเปลี่ยนเมนูใหม่ๆ ให้เหมาะสมตามฤดูกาลต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพล วงศ์เสรี (2557 : 75) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของมนุษย์ในภาคธุรกิจบริการเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมอาเซียน กรณีศึกษา กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน พบว่าสมรรถนะในภาพรวมของธุรกิจบริการ ธุรกิจโรงแรม โดดเด่นในความรู้การท่องเที่ยว ทักษะการจัดห้องพักและปูเตียง คุณลักษณะส่วนบุคคลมีความยิ้มแย้มแจ่มใสและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Schmidt and

Kunzmann, (2021 : online) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการร่วมกับสมรรถนะการบริหารจัดการและเทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ต่อลักษณะงานและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สมรรถนะเป็นศิลปะที่มุ่งแสดงความหมายของงาน พฤติการณ์เกี่ยวกับมนุษย์ออกมาเป็นคุณภาพของบุคคล โดยอาศัยทักษะความรู้ ถ้าพูดถึงสมรรถนะหลายองค์การสามารถควบคุมได้ทั้งสมรรถนะที่ใช้สำหรับการจัดการกับพันธกิจและเป้าหมาย บอกทิศทางความชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารองค์กร

1.2 ประสิทธิภาพในการทำงานของเชฟบนเรือสำราญในประเทศไทย พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของเชฟบนเรือสำราญ ด้านอุปกรณ์ เชฟมีการจัดเตรียมอุปกรณ์อย่างปลอดภัยและการเก็บรักษาวัตถุดิบประเภทต่าง ๆ เช่น ผัก เนื้อ ผลไม้ ฯลฯ สามารถแยกแยะและเลือกใช้อุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ประเภทต่าง ๆ ที่ตรงตามหลักมาตรฐานสากล ด้านวัตถุดิบ มีความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ต่าง ๆ ของแผนกครัว เช่น ครัวร้อน ครัวเย็นและครัวขนมอบ การตรวจรับและจัดเก็บวัตถุดิบประเภทต่าง ๆ ด้านเวลาการทำงานตระหนักถึงสุขอนามัยและความปลอดภัยในห้องครัวและสภาพแวดล้อมโดยรอบที่เกี่ยวข้องและขั้นตอนความปลอดภัยของอาหารระหว่างการเคลื่อนย้ายและการให้บริการอาหารบนเรือสำราญอย่างถูกต้อง ด้านปริมาณงาน เชฟทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามมาตรฐานสากล เข้าใจกับความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ลูกค้า พนักงานเจ้าของ และบุคคลทั่วไป ด้านคุณภาพของงาน สามารถวิเคราะห์ความผันผวนในการปรุงอาหารและผลกระทบต่อต้นทุนของผลิตภัณฑ์ ในการปฏิบัติตามมาตรฐานของขบวนการผลิตและบริการด้านอาหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร ฉายประเสริฐ, นิธิมา ยืนยงและพงศ์วัช จันทบุลย์ (2560 : 117) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ด้านเวลามีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานตามลำดับ

1.3 ความเชื่อมั่นในการถูกจ้างงานเชฟบนเรือสำราญในประเทศไทย พบว่า เชฟมีเทคนิคการเลือกและใช้วัตถุดิบในห้องถิ่นที่หายากในประเทศไทยมาประยุกต์ใช้ในการประกอบอาหาร การกำหนดสูตรอาหารเพื่อสุขภาพและการรักษาลักษณะเฉพาะของอาหาร มีภาพลักษณ์ที่ดีและบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการเป็นเชฟ มีทักษะในการแกะสลักผลไม้และผักเพื่อการตกแต่งอาหารมีความรู้เกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพและความปลอดภัยของอาหารตามมาตรฐานสากล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jiang & Liu (2015 : 126-137) ได้ทำการศึกษาเรื่องระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงและองค์กรประสิทธิผล: กรณีทุนทางสังคมเป็นตัวแปรกลาง ผลการศึกษาพบว่า การทำงานระบบงานสมรรถนะสูง (HPWSs) ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลขององค์กรโดยมีตัวแปรทุนทางสังคมในองค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายบัว คงหาญ (2565 : 71) ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในระบบจัดซื้อจัด

จ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 142 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้แบบสอบถามเครื่องมือในงานวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว วิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ โดยวิธี LSD และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์และนุจรีร์ย์ แซ่จิว (2561 : 95-121) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสานการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ความรวดเร็วในการทำงาน คือ คุณภาพงานและปริมาณการผลิต

2. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการได้รับการถูกจ้างงานตำแหน่งเชฟบนเรือสำราญในประเทศไทย

จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการได้รับการถูกจ้างงานตำแหน่งเชฟบนเรือสำราญในประเทศไทย: สามารถประกอบอาหารประเภทอบ เช่น ขนมปังอบ คุกกี้ พาย มีหลักการเตรียมอาหารด้วยน้ำประปาสำหรับปรุงอาหาร เช่น ปรุงซอส อาหารเย็นและบุฟเฟต์ อาหารเช้า มีความคิดริเริ่มในการพัฒนาบุคลิกภาพที่เป็นมืออาชีพในการประกอบวิชาชีพเชฟ ทักษะการประกอบอาหารนานาชาติและอาหารฟิวชั่นระดับมืออาชีพ มีพื้นฐานของการใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ในการหาข้อมูลเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในห้องครัวและมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวกับการทำงานบนเรือสำราญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรญา ชื่นวงศ์ (2560 : 92-100) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า แนวคิดเรื่องการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ถูกตีความมากกว่าความหมายเรื่องของกระบวนการการเงิน ทรัพยากรและเทคโนโลยี โดยเริ่มให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การอุทิศเชิงทฤษฎี (Theoretical contribution)

งานวิจัยนี้ได้อุทิศเชิงทฤษฎีโดยการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการได้รับการถูกจ้างงานตำแหน่งเชฟบนเรือสำราญขึ้นใหม่จากการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยที่ใช้กับงานวิจัยนี้และสามารถนำไปใช้หรือประยุกต์ใช้กับงานวิจัยอื่นในลักษณะเดียวกัน

การอุทิศเชิงปฏิบัติ (Practical contribution)

จากข้อค้นพบงานวิจัยนี้ เสนอให้มีแนวปฏิบัติดังนี้

1. เชฟควรมีพื้นฐานของการใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ในการหาข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการในห้องครัว
2. ควรมีหลักการผลิตอาหารและการควบคุมต้นทุนอาหารตามมาตรฐานสากล
3. เชฟควรมีทักษะการสอนและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์สมัยใหม่
4. ควรมีความรู้พื้นฐานด้านความเป็นมาของอุตสาหกรรมบริการอาหารและประวัติศาสตร์อาหาร
5. เชฟควรมีสภาพที่ดีและสุขลักษณะส่วนบุคคลตรงตามมาตรฐานการประกอบอาหารระดับสากล
6. ควรมีความมุ่งมั่นในการให้บริการและการเจริญเติบโตในสายอาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพธุรกิจ. (2565). ทำอย่างไรประเทศไทยจะใช้ ศักยภาพของภาคบริการได้เต็มที่?. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2565. แหล่งที่มา <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/127301>.
- กรมอาเซียน. (2556). *ASEAN Mini Book*. กรุงเทพมหานคร: กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ
- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2555). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. (พิมพ์ครั้งที่ 20). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพร ฉายประเสริฐ, นิธิมา ยืนยง และ พงศ์ธวัช จันทบุลย์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน งานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*. 11 (25), 117-118.
- ปริญญานา นาคปฐมและคณะ. (2562). การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทย เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. 27 (54), 246-273.
- พิรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*. 4 (2), 92-100.

- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2551). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency- based leaning*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สายบัว คงหาญ. (2565). *สมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.). (2564). *กรอบการระดมความเห็นกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.).
- อัครเดช ไม้งจันทร์และนุจริัย แซ่จิ๋ว. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสานการผลิตในจังหวัดสงขลา*. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*. 5 (1), 95-121.
- อนุชา กาญจนกุลไพศาล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยาองค์การเภสัชกรรม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อรธิดา ปิ่นเจริญ. (2563). *สมรรถนะหลักกลุ่มผู้ปฏิบัติงานของบริษัทกลุ่มคุ้มครองผู้บริโภคจากรถ จักรกั.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอกพล วงศ์เสรี. (2557). *การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐกิจบริการเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมอาเซียน กรณีศึกษา กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน : ระนองพังงา ภูเก็ต กระบี่ และตรัง*. งานวิจัยสาขาวิทยาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- Froyen, R. T. (2001). *Macroeconomic theories & policies*. Bangkok: Pearson Education Indochina Ltd.
- Jiang, J. Y., & Liu, C.W. (2015). *High Performance Work Systems and Organizational Effectiveness : The Mediating Role of Social Capital*. *Human Resource Management Review*. 25 (1), 126-137.
- Schmidt, A. and C. Kunzmann. (2021). *Towards a Human Resource Development Ontology for Combining Competence Management and Technology-Enhanced Workplace Learning*. Online. Accessed 14 March 2021. Available from: http://dx.doi.org/10.1007/11915072_109.