

**แรงจูงใจและสมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่น
สู่ความเป็นเชฟอาหารไทยมืออาชีพในระดับสากล**
**Motivation and Performance that Affect the Confidence to be a
Professional Thai Food Chef Internationally**

สรายุทธ ชัยเลื่องลือ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Sarayuth Chaileuangleu

Mahasarakham University, Thailand

E-mail: Sarayuth668800@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาแรงจูงใจและสมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเชฟอาหารไทยมืออาชีพในระดับสากล มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจการทำงานเป็นเชฟอาหารไทย 2) ศึกษาความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเชฟอาหารไทยมืออาชีพในระดับสากล 3) วิเคราะห์เส้นทางของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเชฟมืออาชีพอาหารไทยในระดับสากล ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจการทำงาน สมรรถนะการทำงาน และความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเชฟมืออาชีพ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ได้มาจากการคำนวณจากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ของพนักงานที่เป็นเชฟมืออาชีพอาหารไทยในระดับสากล จำนวน 385 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม Mplus ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ สมรรถนะการทำงาน ความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเชฟมืออาชีพอาหารไทยมืออาชีพในระดับสากล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และส่งผลต่อความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเชฟมืออาชีพอาหารไทยมืออาชีพในระดับสากล ธุรกิจร้านอาหาร ธุรกิจโรงแรม ธุรกิจการท่องเที่ยว และธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเชฟอาหารไทยในระดับสากล ควรให้ความสำคัญต่อปัจจัย (แรงจูงใจการทำงาน การยอมรับนับถือ, ความก้าวหน้าในการทำงาน, ความสำเร็จของงาน, รายได้, สมรรถนะการทำงาน, ทัศนคติ, องค์ความรู้และทักษะ, ความสามารถ, และความรับผิดชอบ) ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเชฟมืออาชีพ

คำสำคัญ: แรงจูงใจการทำงาน; สมรรถนะการทำงาน; ความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเชฟมืออาชีพอาหารไทย

Abstracts

A study of motivation and work performance that affect confidence to become a professional Thai chef at international level. The objectives were to 1) study the motivation to work as a Thai chef, 2) study the confidence in becoming a professional Thai chef internationally, and 3) analyze the paths of factors affecting confidence in becoming a professional chef. international Thai food The variables studied were work motivation, performance and the confidence to be a professional chef is a quantitative research The research tools were questionnaires. The samples were obtained by calculating from W.G. Cochran's sample size unknown formula, with a percentage confidence level. The sample consisted of 385 employees who are international Thai professional chefs. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation. and structural equation model analysis using Mplus program. Confidence in becoming a professional Thai food chef internationally Overall, the average was at a high level. and has resulted in the confidence of becoming a professional Thai food chef internationally. Restaurant business, hotel business, tourism business and other businesses related to international Thai food chef positions should focus on the factors (working motivation) respect, job advancement, job success, income, performance, attitude, knowledge and skills, competence, and responsibility). professional chef.

Keywords: Work Motivation; Work Performance; Confidence to be a Professional Thai Food Chef.

บทนำ

ปัจจุบันร้านอาหารไทยเป็นที่รู้จักและยอมรับมากขึ้นในต่างประเทศจนได้รับการบรรจุอยู่ในกลุ่มร้านอาหารของภัตตาคารระดับสำคัญเกือบทั่วโลกโดยมีจำนวนร้านอาหารไทยในต่างประเทศจำนวน 1,300 แห่ง และในประเทศไทยมี 205,709 แห่ง (wong nai, 2565 : online) และอาหารไทยยังคงเป็นที่นิยมติดอันดับหนึ่งในสี่ของโลกรองจากอาหารอิตาลี ฝรั่งเศส และจีน ตามลำดับ โดยอาหารไทยที่มีชื่อเสียงยังคงเป็นที่นิยมติดอันดับเมนูชั้นนำระดับโลก เช่น แกงมัสมั่น ต้มยำกุ้ง ผัดไทย แกงเขียวหวาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีสมุนไพรต่างๆที่นำมาใช้ในการปรุงอาหารอาหารจนเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลก ประเทศไทยมีพื้นฐานยอดเยี่ยมที่จะเป็นแหล่งผลิตอาหารสู่ชาวโลกการเกษตรถือเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีความสำคัญต่อไทยโดยเฉพาะการค้ากับอาเซียนที่ขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจึงเพิ่มโอกาสในการสร้างความร่วมมือกับประเทศสมาชิกเพื่อขยายตลาดสินค้าการเกษตรและร่วมกันพัฒนาให้อาเซียนกลายเป็นแหล่งอาหารของโลก ซึ่งตามที่รัฐบาลได้มีนโยบายให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางอาหารของภูมิภาคอาเซียนและของโลกและกำหนดเป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นครัวของโลกเนื่องจากประเทศไทยเป็นแหล่งการผลิตอาหารที่สมบูรณ์อีกทั้งอาหารไทยยังมีชื่อเสียงระดับโลกเป็นที่นิยมของต่างชาติ อาหารไทยจึงต้องสร้าง THAI SELECT เพื่อรองรับนโยบายครัวไทยสู่ครัวโลกและสร้างมาตรฐานให้กับร้านอาหารไทยเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ

ผ่านการบริโภคอาหารไทยพร้อมยกระดับร้านอาหารไทยและคุณภาพของผลิตภัณฑ์อาหารไทยให้เป็นที่รู้จักทั้งคนไทยและชาวต่างชาติ (เดลินิวส์, 2565 : ออนไลน์)

ด้วยเหตุนี้ เชฟ (Chef) หรือพ่อครัวในร้านอาหารหรือภัตตาคารแต่ละครัวอาหารไทยจึงมีความสำคัญในด้านการปรุงอาหารที่นอกเหนือจากรสชาติความอร่อยแล้วจะต้องคำนึงถึงคุณค่าทางโภชนาการและความปลอดภัยเป็นสำคัญสามารถจัดการและควบคุมการผลิตอาหารได้จากสถานที่ผลิตรวมทั้งการเก็บวัตถุดิบการดูแลรักษาอุปกรณ์การผลิตและสิ่งที่สำคัญที่สุดต้องทำงานอย่างมีระบบ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาดปลอดภัยเพราะฉะนั้นบุคคลที่ประกอบอาชีพเชฟจะต้องดูแลในเรื่องความสะอาดไม่ว่าจะเป็นระหว่างกระบวนการเตรียมอาหารปรุงอาหารหรือความสะอาดในเครื่องแบบที่จะสวมใส่เพื่อป้องกันการปนเปื้อนที่อาจจะเกิดขึ้นกับอาหารในระหว่างการทำงาน (บุษรา สร้อยระย้า, 2555 : 6)

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการผลักดันให้งานสำเร็จ แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ ความรัก ความศรัทธา ในอาชีพ ความพึงพอใจในงานที่ทำอาจจะเกิดจากค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับหรือเกิดจากความมุ่งมั่นในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตลอดจนความมั่นคงในสายอาชีพ บุคคลที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อความสำเร็จและมีผลงานที่ดีด้วย การเผยแพร่และการแสดงผลงานเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะจะทำให้บุคคลมีความภาคภูมิใจและมั่นใจในความสามารถของตน ทั้งยังได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป มีชื่อเสียงจากการเผยแพร่ผลงานดีเด่น เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงานเพราะทำงานแล้วมีความสุข ดังนั้น ทุกองค์กรควรมีการเผยแพร่ผลงานที่ดีเด่นของทุกคนในหน่วยงานเพื่อเสริมแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้นรวมถึงความสัมพันธ์ของคนในองค์กรเป็นแรงจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน กล่าวคือ ผู้ประกอบการและบุคลากรในองค์กรเข้าใจกันดี ทุกคนช่วยเหลือกัน รับผิดชอบในหน้าที่อย่างสูงสุด ทำงานอย่างมีความสุข สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการทำงาน (อรรคพงษ์ ไมตรีจิตต์, 2563 : 1)

ดังนั้น สมรรถนะการทำงาน คือการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงาน กล่าวคือบุคลากรที่มีสมรรถนะจะเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจน มีทักษะและความสามารถในการประยุกต์ศาสตร์อย่างมีศิลป์จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในระดับสูงและช่วยสร้างความสำเร็จในระดับองค์กรของตน (นุชนรา รัตนศิริประภา, 2557 : 507-528) ดังนั้น สมรรถนะถือเป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถและบุคลิกลักษณะเฉพาะตรงตามที่ตำแหน่งกำหนด เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามผลที่คาดหวังไว้ คือ ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีความรู้ บุคลากรก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ความรู้นั้นมักจะได้จากการศึกษาอบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้มีความรู้ในด้านนั้น ๆ ต่อมาคือทักษะ ความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีทักษะแล้วก็จะทำให้พนักงานทำงานให้มีผลงาน

ออกมาดีและตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ทักษะนั้นมักจะได้มาจากการฝึกฝนหรือกระทำซ้ำๆ อย่างต่อเนื่องจนทำให้เกิดความชำนาญในสิ่งนั้นๆ และคุณลักษณะ คือความคิด ทักษะคิด ค่านิยม แรงจูงใจที่ติดตัว และเปลี่ยนแปลงได้ไม่ถาวรนักคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานและทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งส่งผลเสียต่อการทำงาน (ฐิตารีย์ สุขบุตร, 2562 : 2)

ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้ธุรกิจร้านอาหารของไทยได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก ส่วนหนึ่งจำต้องปิดกิจการไปอีกส่วนหนึ่งแม้จะสามารถประคับประคองให้ธุรกิจดำเนินต่อไปได้และกลับมาเปิดร้านได้อีกครั้งแต่ก็จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการร้านค้าตามแนววิถีชีวิตใหม่ (New Normal) และต้องเร่งดำเนินการประชาสัมพันธ์ร้านค้าให้กลับมามียอดขายที่ดีขึ้นซึ่งจะส่งผลถึงความอยู่รอดของธุรกิจในอนาคต ดังนั้นการทำงานในร้านอาหารหรือเป็นเชฟมืออาชีพควรมีความมุ่งมั่นตั้งใจ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับอาหารควบคู่กับการศึกษาเรียนรู้ดูงานกลับผู้ที่ประสบความสำเร็จไปแล้วให้เกิดแรงจูงใจในธุรกิจบริการด้านอาหารเพื่อเป็นการต่อยอดการมีงานทำและเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นรวมถึงการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสังคมให้มั่นคงและยั่งยืน (เดลินิวส์, 2565 : ออนไลน์)

เนื่องจากแรงจูงใจและสมรรถนะในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมากที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพราะถ้าบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์กร องค์กรนั้นๆ ก็จะไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ผู้วิจัยจึงเห็นถึงแรงจูงใจและสมรรถนะในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญและเป็นตัวขับเคลื่อนให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าบุคลากรทุกคนมีแรงจูงใจและสมรรถนะในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจและสมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเชฟอาหารไทยมืออาชีพในระดับสากล ซึ่งจะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางสำหรับเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรและพัฒนาสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและสมรรถนะการทำงานเป็นเชฟอาหารไทยมืออาชีพในระดับสากล
2. เพื่อศึกษาความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเชฟอาหารไทยมืออาชีพในระดับสากล
3. เพื่อวิเคราะห์เส้นทางแรงจูงใจและสมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเชฟอาหารไทยมืออาชีพในระดับสากล

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้ที่เป็นเชฟ ปี 2565 ได้แก่ ระดับหัวหน้าพ่อครัวใหญ่ รองหัวหน้าพ่อครัวใหญ่ ผู้ช่วยหัวหน้าพ่อครัวใหญ่ หัวหน้าแผนกและพ่อครัวจัดเลี้ยง ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการคำนวณจากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จำนวน 385 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ทำงานเป็นเชฟอยู่ในประเทศไทย ปี 2565 ระดับหัวหน้าพ่อครัวใหญ่ รองหัวหน้าพ่อครัวใหญ่ ผู้ช่วยหัวหน้าพ่อครัวใหญ่ หัวหน้าแผนกและพ่อครัวจัดเลี้ยง ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับตำแหน่งเชฟปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา หน้าที่ในแผนกครัวและประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจเช็ครายการ (Check List) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานเป็นเชฟอาหารไทยมืออาชีพในระดับสากล ประกอบด้วย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงานและด้านรายได้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเรียงลำดับ จำนวน 34 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นเชฟอาหารไทยมืออาชีพในระดับสากล ประกอบด้วย ด้านทัศนคติ ด้านองค์ความรู้และทักษะ ด้านความสามารถและด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเรียงลำดับ จำนวน 37 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเชฟอาหารไทยมืออาชีพ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเรียงลำดับ จำนวน 1 ข้อ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1. ขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.1 เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบ แก้ไข เสนอแนะ

3.1.2 นำแบบสอบถาม มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.1.3 ปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะและนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับกลุ่มผู้ที่เป็นเชฟระดับหัวหน้าพ่อครัวใหญ่ รองหัวหน้าพ่อครัวใหญ่ ผู้ช่วยหัวหน้าพ่อครัวใหญ่ หัวหน้าแผนกและพ่อครัวจัดเลี้ยงที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.431-0.905 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.986

3.2. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) หลังจากที่ได้นำเครื่องมือไปเก็บข้อมูล โดยการตรวจสอบเบื้องต้นทางสถิติของข้อมูล ดังนี้

3.2.1 การตรวจสอบลักษณะการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล พบว่า ส่วนใหญ่ได้เส้นตรงในแนวทแยง สรุปได้ว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีลักษณะการแจกแจงแบบโค้งปกติ

3.2.2 การตรวจสอบความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย (Homoscedasticity) ข้อมูลมีเอกพันธ์ของการกระจายที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเศษที่เหลือมาตรฐานกับค่าพยากรณ์มาตรฐาน

3.2.3 การตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระจากกันและไม่มีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

3.2.4 ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .399 ถึง .828

3.2.5 ตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อมูลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจการทำงานเป็นเชฟอาหารไทยมีอาชีพในระดับสากล โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะการทำงานเป็นเชฟอาหารไทยมีอาชีพในระดับสากล โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 วิเคราะห์ระดับความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเชฟอาหารไทยมีอาชีพในระดับสากล โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.5 วิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุของการสร้างเชิงเส้นแรงจูงใจและสมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเชฟอาหารไทยมีอาชีพในระดับสากลโดยโปรแกรม Mplus

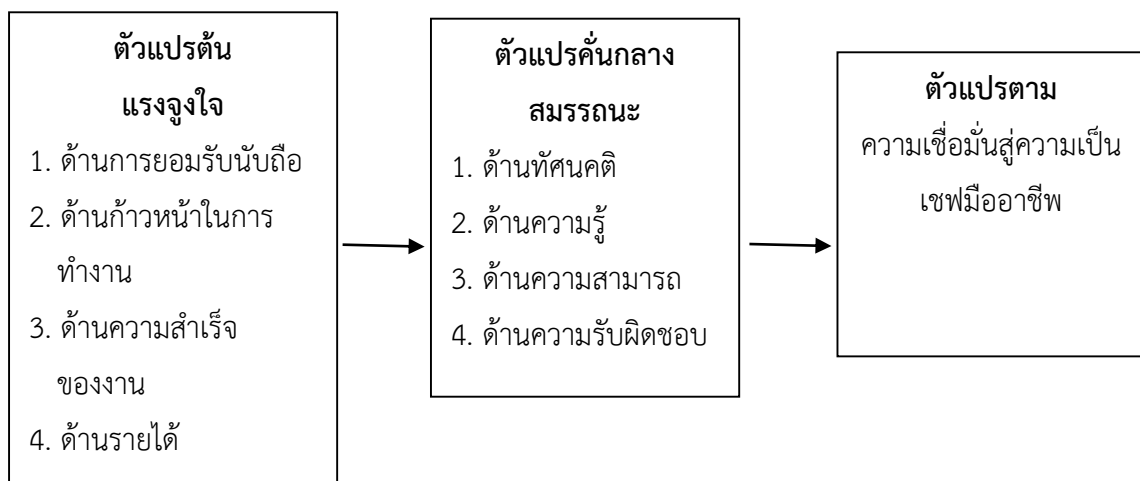
จริยธรรมในการวิจัย

ผู้วิจัยยื่นขออนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม งานวิจัยครั้งนี้ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์และได้รับหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการฯ รหัสโครงการวิจัย เลขที่ 362-384 / 2022 เมื่อได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยได้คำนึงถึงสิทธิของกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยจะดำเนินการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการเก็บข้อมูล ขั้นตอนรูปแบบโปรแกรม การให้คำปรึกษาที่ใช้และจะเก็บรักษาความลับด้านข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง โดยที่กลุ่ม

ตัวอย่างมีสิทธิ์ในการเข้าร่วมหรือขอยุติการเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจโดยไม่ส่งผลกระทบต่อใดๆ กับกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจและสมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเชฟอาหารไทยมืออาชีพในระดับสากล ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่น (Froyen, 2001 : 81) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย ปรากฏ ดังนี้

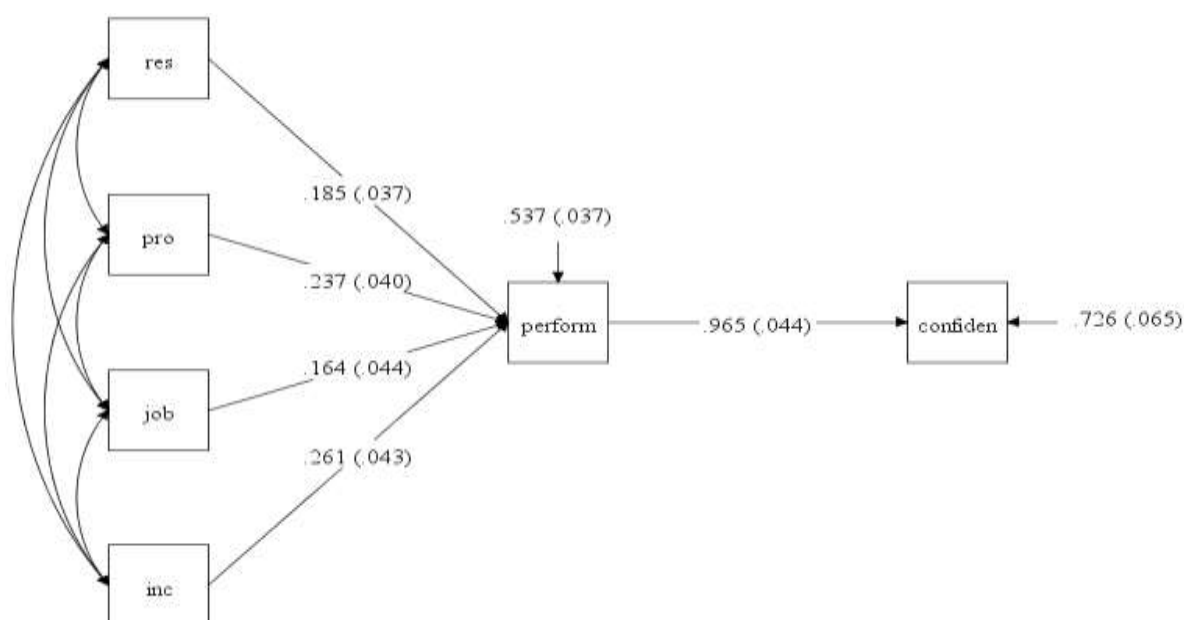
1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจการทำงานเป็นเชฟอาหารไทยมืออาชีพในระดับสากล โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$; S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านรายได้ ($\bar{X} = 4.12$; S.D.= 0.72) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.08$; S.D.= 0.64) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.08$; S.D.= 0.63) และด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.03$; S.D.= 0.64) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการทำงานเป็นเชฟอาหารไทยมืออาชีพในระดับสากล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$; S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.13$; S.D.= 0.65) ด้านองค์ความรู้

และทักษะ ($\bar{X} = 4.07$; S.D.= 0.62) ด้านความสามารถ ($\bar{X} = 4.04$; S.D.= 0.67) และด้านทัศนคติ ($\bar{X} = 3.98$; S.D.= 0.67) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเชฟอาหารไทยมืออาชีพในระดับสากล โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$; S.D.= 0.79)

4. ผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุสมการโครงสร้างเชิงเส้นที่สร้างหลังการปรับแสดงความสัมพันธ์ แรงจูงใจและสมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเชฟอาหารไทยมืออาชีพในระดับสากล ดังภาพประกอบ 2



$\chi^2 = 1.876$, $df = 3$, $\chi^2 / df = 0.625$, $p\text{-value} = 0.5986$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.000$, $RMSEA = 0.000$, $SRMR = 0.005$

แผนภาพที่ 2 โมเดลโครงสร้างรูปแบบปัจจัยความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเชฟอาหารไทยมืออาชีพในระดับสากล

จากภาพประกอบ 2 พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างหลังการปรับสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลตามทฤษฎีสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทั้งนี้พิจารณาจาก ค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 1.876 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 3 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value}$) มีค่าเท่ากับ 0.5986 ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (χ^2 / df) มีค่าเท่ากับ 0.625 CFI มีค่าเท่ากับ 1.000 TLI มีค่าเท่ากับ 1.000 RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 SRMR มีค่าเท่ากับ 0.005

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

แรงจูงใจและสมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเซฟอาหารไทยมีอาชีพในระดับสากล มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า แรงจูงใจการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะการทำงานเป็นเซฟอาหารไทยมีอาชีพในระดับสากล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เส้นทางเท่ากับ 0.537 ปัจจัยสมรรถนะการทำงานเป็นเซฟอาหารไทยมีอาชีพมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเซฟอาหารไทยมีอาชีพในระดับสากล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.965 และแรงจูงใจการทำงานมีอิทธิพลที่เป็นสาเหตุทางอ้อมเชิงบวกต่อความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเซฟอาหารไทยมีอาชีพในระดับสากล โดยผ่านเส้นทางด้านสมรรถนะการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.726

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

เส้นทางที่นำไปสู่ความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเซฟอาหารไทยมีอาชีพ 4 เส้นทางมีนัยสำคัญทางสถิติ

เส้นทาง 1 ด้านการยอมรับนับถือ --> สมรรถนะการทำงาน--> ความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเซฟอาหารไทยมีอาชีพ, ($p<0.05$)

เส้นทาง 2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน --> สมรรถนะการทำงาน --> ความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเซฟอาหารไทยมีอาชีพ, ($p<0.05$)

เส้นทาง 3 ด้านความสำเร็จของงาน --> สมรรถนะการทำงาน --> ความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเซฟอาหารไทยมีอาชีพ, ($p<0.05$)

เส้นทาง 4 ด้านรายได้--> สมรรถนะการทำงาน --> ความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเซฟอาหารไทยมีอาชีพ, ($p<0.05$)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. แรงจูงใจและสมรรถนะการทำงานเป็นเซฟอาหารไทยมีอาชีพในระดับสากล พบว่า แรงจูงใจการทำงานสู่ความเป็นเซฟอาหารไทยมีอาชีพในระดับสากล อันดับแรก ได้แก่ ด้านรายได้ ทั้งนี้เพราะพนักงานในสายงานเซฟมุ่งปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางสายงานและการสร้างรายได้ในระดับสูง มีเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การสนับสนุนยกย่องให้รางวัลแก่พนักงานสายอาชีพเซฟมีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านการยอมรับนับถือ เคารพและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญแก่ลูกค้า พัฒนาและปรับปรุงการให้บริการเพื่อให้ลูกค้ายอมรับนับถือทั้งในปัจจุบันและอนาคต ยึดมั่นในการให้บริการอย่างซื่อตรงเพื่อให้ลูกค้าไว้วางใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมแบบมีอาชีพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายของฝ่ายองค์กร มีส่วนร่วมในการสร้างธุรกิจทางด้านอาหารใน

อนาคตในอุตสาหกรรมบริการอาหาร ด้านความสำเร็จของงาน มีการทำงานให้บรรลุถึงมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศด้านเชฟมืออาชีพ มีศักยภาพในการเป็นเชฟมืออาชีพที่ประสบความสำเร็จในอุตสาหกรรมบริการอาหาร ซึ่งสอดคล้องกับ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559 : 65) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารและด้านความมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับ พัทธรินทร์ กลายสุวรรณ (2560 : 87) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด มีแรงจูงใจอยู่ในการปฏิบัติงานระดับมาก ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบและด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนตามลำดับ ในด้านสมรรถนะการทำงานสู่ความเป็นเชฟอาหารไทยมืออาชีพในระดับสากล พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้วยการรักษามาตรฐานในการใช้เครื่องครัวภาชนะและกระบวนการปรุงอาหาร ความเป็นเชฟผู้นำระดับมืออาชีพตามแม่แบบบทบาทมาตรฐานสากลและการสร้างภาพลักษณ์บุคลิกภาพที่ดีและศักดิ์ศรีของความเป็นเชฟมืออาชีพ ด้านองค์ความรู้และทักษะ มีความรู้ในการเตรียมอาหารประเภทเครื่องเคียงชนิดต่าง ๆ ได้รับใบรับรองการฝึกอบรมจากโปรแกรมศิลปการประกอบอาหารและมีความรู้ในการเตรียมอาหารเรียกน้ำย่อย ด้านความสามารถ มีความสามารถในการประกอบอาหารด้วยเครื่องเทศ สมุนไพรและเครื่องปรุงรสประเภทต่าง ๆ มีความสามารถในการประกอบอาหารประเภท อาหารไทยและอาหารนานาชาติ ด้านทัศนคติ มุ่งเน้นในการสร้างและถ่ายทอดวัฒนธรรมอาหารและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในสายงานอาชีพ การทำงานเป็นมืออาชีพมีใจรัก การให้บริการและทัศนคติที่ดีในการให้บริการ มีการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาสายงานอาชีพเชฟ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ เอกพล วงศ์เสรี (2559 : 75) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของมนุษย์ในภาคธุรกิจบริการ เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมอาเซียน กรณีศึกษา กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน พบว่า ธุรกิจโรงแรมโดดเด่นในความรู้การท่องเที่ยว ทักษะการจัดห้องพัก คุณลักษณะส่วนบุคคลมีความยิ้มแย้ม สมรรถนะที่สำคัญประกอบด้วย ความรู้สุขภาพและความปลอดภัยทักษะภาษาต่างประเทศอื่น ๆ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ความตรงต่อเวลาและลักษณะส่วนบุคคล ความอดทนอดกลั้นและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา มาวงศ์ (2559 : 75) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า สมรรถนะด้านการประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ของผู้ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ด้านความรู้ ด้านทักษะและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูงและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพและด้านความรู้และทักษะ ด้านการประชาสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

2. ระดับความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเชฟอาหารไทยมืออาชีพในระดับสากล พบว่า ความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเชฟอาหารไทยมืออาชีพในระดับสากล ยึดมั่นในการให้บริการอย่างซื่อตรงเพื่อให้ลูกค้าไว้วางใจว่าจะได้รับบริการอย่างถูกต้องครบถ้วน มั่นใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง ปฏิบัติงานอย่างมีสมรรถนะสูงโดยสม่ำเสมอ มีความมุ่งมั่นสูงในการพยายามก้าวล้ำหน้าคู่แข่งอยู่เสมอ สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะทางวิชาการ และเชิงปฏิบัติสำหรับนักเรียนเชฟและสามารถจัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ภายใต้งบประมาณที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Maleekaew and Sudthamnong. (2008 : 1) ได้ศึกษาการค้นหาลำดับปัจจัยความสำเร็จในการประกอบธุรกิจขนาดเล็กกรณีศึกษาร้านอาหารไทยในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของร้านอาหารไทยในประเทศไทย เพื่อที่จะค้นหาปัจจัยหลักซึ่งส่งผลให้ธุรกิจร้านอาหารประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ในงานวิจัยนี้ร้านอาหารที่ประสบความสำเร็จ คือ ร้านอาหารที่มีรายได้มากกว่ารายจ่ายยอดทางการเงินที่ไม่ติดลบแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบการสามารถบริหารจัดการร้านอาหารอย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้จะศึกษาและวิเคราะห์ตัวแปรและปัจจัยของร้านอาหารที่ประสบความสำเร็จโดยจะคัดเลือกโดยผู้วิจัยเพื่อที่จะค้นหาเหตุผลของการสำเร็จและล้มเหลวของการประกอบกิจการโดยสรุปแล้วมีหลายปัจจัยที่ควรจะทำให้มีความสำคัญในการวางแผนซึ่งงานวิจัยนี้ได้ค้นหาปัจจัยสำคัญในการที่จะทำให้ร้านอาหารไทยขนาดเล็กในประเทศไทยประสบความสำเร็จ

3. แรงจูงใจและสมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเชฟอาหารไทยมืออาชีพในระดับสากล จากการวิจัยพบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนมีความเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีมารยาทในการพูดและการปฏิบัติตัวที่ดีในการสื่อสารกับผู้อื่น มีความเชื่อมั่นว่าความอดทนและใฝ่เรียนรู้จะช่วยนำพาตนเองก้าวสู่ความเป็นเชฟมืออาชีพและเดินตามสายอาชีพได้และประสบความสำเร็จในสายงาน ทางด้านสมรรถนะทางเทคนิคของเชฟที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กวี แยมกลีบ (2560 : 75) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ด้านการนิเทศ ด้านรายได้ ด้านความสัมพันธ์และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครวิน แสงทองคำ (2561 : 75) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงราย พบว่า การเพิ่มและรักษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน บุคลากรควรหาแนวทางวิธีในการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน ผู้เกี่ยวข้องควรให้คำปรึกษาเพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาและรักษาระดับสมรรถนะในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ประโยชน์เชิงทฤษฎี

งานวิจัยนี้ได้ประโยชน์เชิงทฤษฎีโดยการพัฒนารอบแนวคิดการวิจัยเพื่อใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเซฟอาหารไทยมีอาชีพในระดับสากลขึ้นใหม่จากการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยที่ใช้กับงานวิจัยนี้และสามารถนำไปใช้หรือประยุกต์ใช้กับงานวิจัยอื่นในลักษณะเดียวกัน

ประโยชน์เชิงปฏิบัติ

ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจและสมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นสู่ความเป็นเซฟอาหารไทย เพื่อให้เซฟมีการจัดระบบของการพัฒนา ความรู้ใหม่ ๆ มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนและการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักจัดสภาพการทำงานในองค์กร ให้เอื้ออำนวยและเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูงสุด ในการทำงานที่มีความท้าทาย มีจิตใจที่ดีและมีจิตอาสาในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในกรณีฉุกเฉิน รวมถึงเงินเดือนและค่าตอบแทนควรมีความเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เซฟอาหารไทยควรฝึกอบรม หาความรู้เพื่อสร้างธุรกิจทางด้านอาหารในอนาคตในอุตสาหกรรมบริการอาหาร
2. เซฟควรพยายามทำงานให้บรรลุถึงมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศด้านเซฟมีอาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- กวี แยมกลีบ. (2560). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ฐิตารีย์ สุขบุตร. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เดลินิวส์. (2565). "ครัวไทยสู่ครัวโลก" สร้างมาตรฐานร้านอาหารไทย. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 11 มกราคม 2565. แหล่งที่มา <https://www.dailynews.co.th > article>.

- นุชนรา รัตนศิริประภา. (2557). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*. 7 (3), 507-528.
- บุษรา สร้อยระย้า. (2555). *การออกแบบเครื่องแต่งการเซฟที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของเซฟในครัวอาหารไทย*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาสนา มาวงค์. (2559). *สมรรถนะการทำงานของผู้นักปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรรคพงษ์ ไตรจิตต์. (2563). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากรกรมพลศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการกีฬาและนันทนาการ คณะศิลปศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติวิทยาเขตชลบุรี
- อัศวิน แสงทองคำ (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยพะเยา
- เอกพล วงศ์เสรี. (2559). *การพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจบริการเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมอาเซียน กรณีศึกษา กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน : ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ และตรัง*. สาขาวิทยาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
- Wong nai. (2565). *สรุปข้อมูลเทรดธุรกิจร้านอาหาร*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2565. แหล่งที่มา <https://www.wongnai.com > business-owners > Thailand>
- Froyen, R. T. (2001). *Macroeconomic theories & policies*. Bangkok: Pearson Education Indochina Ltd.
- Maleekaew, c. and S. Sudthamnon. (2008). *Finding of Key Factors in Creating Small Business System's Success : The Case study in Thai Restaurants in Sweden*. Master's Thesis Malardalen: Malardalen University.
- Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques*. New York : John Wiley & Sons.