

องค์ประกอบของสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัวในองค์กรธุรกิจร้านอาหาร
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

THE FACTOR OF PROFESSIONAL COMPETENCY OF CHEF IN
BUSINESS FOOD ORGANIZATION

วรพล อธิติเกษตร¹ และวิชิต อุ๋อัน¹

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Vorapol Itthikhanesorn¹ and Vichit U-on¹

¹Graduate College of Management Sripatum University

(Received: January 12, 2021; Revised: February 12, 2021; Accepted: February 28, 2021)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัวในองค์กรธุรกิจร้านอาหาร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสังกัดองค์กรธุรกิจร้านอาหาร ซึ่งเป็นผู้ที่ประกอบวิชาชีพในระดับหัวหน้าแผนกครัว ตำแหน่งเชฟ และเป็นสมาชิกในสมาคมเชฟแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล จำนวน 556 คน คำนวณหาขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยประชากรในกรณีที่ทราบขนาดของประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยให้ตำแหน่งหัวหน้าแผนกครัวและประเภทของธุรกิจอาหารเป็นชั้นภูมิ (Stratum) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามหัวหน้าแผนกครัวที่มีต่อสมรรถนะทางวิชาชีพ โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) และสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

สมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัวมีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะทางวิชาชีพ ร้อยละ 64.29 เรียงลำดับตามความสำคัญได้ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ภาวะความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ องค์ประกอบที่ 2 การใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน องค์ประกอบที่ 3 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และองค์ประกอบที่ 4 ลักษณะส่วนบุคคล

คำสำคัญ: สมรรถนะทางวิชาชีพ, หัวหน้าแผนกครัว, องค์กรธุรกิจด้านอาหาร

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the professional competency of kitchen chefs in business food organization. The sample were 556 chefs in food business organization who are members of the Chef Association of Thailand in Bangkok and surrounding areas. The sample size was calculated by using the Stratified Sampling to select the sample. The questionnaire by Likert scale was the tool for data collection. The statistic for data analysis were Exploratory Factor Analysis (EFA) and descriptive statistics. The results of this research showed that:

The professional competency of chefs consisted of four components, all of them could explain the variance of the professional competency at 64.29%, sorted by importance as follows, Component 1; Leadership in management, Component 2; The pursuit of achievement in work, Component 3; Relationships with colleagues, and Component 4; Personal characteristics respectively.

Keywords: Professional Competency, Chef, Food Business Organization

บทนำ

ในโลกแห่งยุคดิจิทัลได้เกิดความเจริญก้าวหน้าและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากมาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งในทางบวกและทางลบต่อมิติต่าง ๆ ได้แก่ การโทรคมนาคม การค้า การคมนาคม และการท่องเที่ยว จนนำไปสู่สังคมโลกใหม่ที่มีลักษณะแตกต่างไปจากสังคมเดิมทั้งหมด 6 ลักษณะคือ โลกแห่งเทคโนโลยี โลกของเศรษฐกิจและการค้า โลกแห่งโลกาภิวัตน์กับเครือข่าย โลกของสิ่งแวดล้อม และพลังงาน โลกของความเป็นเมือง และโลกของสังคมผู้สูงอายุและสุขภาพ (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2558) ซึ่งลักษณะของโลกยุคใหม่ดังที่กล่าวมาได้ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตประจำวันและพฤติกรรมของมนุษย์ รวมถึงการอยู่รอดขององค์กรต่าง ๆ ในทุกภาคส่วนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (อานันท์ เกียรติสารพิภพ, 2562)

องค์กรในภาคส่วนต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด พร้อมไปสู่ความสำเร็จและชัยชนะเหนือคู่แข่ง โดยอาศัยกลยุทธ์การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดที่สำคัญ 2 ประการ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ คือ แนวคิดเกี่ยวกับห่วงโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain) ของ Micheal E. Porter ที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรตามกิจกรรม 2 กิจกรรม คือ กิจกรรมหลักตามพันธกิจของแต่ละองค์กร และ กิจกรรมสนับสนุน ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาเทคโนโลยี และอีกแนวคิดหนึ่งคือแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรที่ดี 7 องค์ประกอบ ของ Mc Kinsey ได้แก่ รูปแบบและระบบการทำงาน กลยุทธ์ในการทำงานที่เหนือคู่แข่ง ลักษณะการทำงาน ระบบการทำงาน ทักษะการทำงาน บุคลากร และค่านิยมขององค์กร (สุวัฒน์ ศิริรินทร์ และวาสนา สายชู, 2552) จากการบริหารจัดการองค์กรตามแนวคิดดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาให้องค์กรอยู่รอดและประสบความสำเร็จ การบริหารจัดการองค์กรจึงควรมุ่งไปสู่การพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน การบริหารสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรจึงถือเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร และช่วยนำพาองค์กรอยู่รอดอย่างประสบความสำเร็จและมีชัยชนะเหนือคู่แข่งต่อไป

David C. McClelland ซึ่งถือเป็นบิดาแห่งแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ กล่าวว่าไว้ว่าสมรรถนะหมายถึง ปัจจัยที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลอันได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ส่วนบุคคล บทบาททางสังคม และอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จของงานดีเด่นกว่าบุคคลอื่น (อ้างถึงใน

David, D.D., & William, R.J. 2004) โดยสมรรถนะมีองค์ประกอบอยู่ 5 องค์ประกอบ และได้อธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบไว้ ดังนี้

1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคลในเรื่องที่ต้องรู้ไว้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และต้องเป็นความรู้ที่มีสาระสำคัญ เช่น ความรู้เรื่องอาหาร ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2) ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลมีความสามารถปฏิบัติและกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ และฝึกฝนปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการทำอาหาร ทักษะการพูดภาษาต่างประเทศ เป็นต้น โดยทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ที่มีอยู่ และความสามารถในการปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่ว ว่องไว

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) หมายถึง ทศตนคติ ค่านิยม และความคิดเห็น เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ เป็นต้น

4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Trait) หมายถึง สิ่งที่ยึดโยงถึงลักษณะของบุคคลผู้นั้น ซึ่งได้แก่ อุปนิสัย คุณลักษณะ ความคิด เช่น เขาเป็น คนที่น่าเชื่อถือ ภาวะความเป็นผู้นำ ความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไวในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

5) แรงจูงใจในการทำงาน (Motive) หมายถึง แรงขับภายในตัวบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เช่น การได้รับคำชมเชย การได้รับรางวัล เป็นต้น ส่วน Zwell (2000) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 5 องค์ประกอบ แตกต่างไปจาก David C. McClelland (1973) กล่าวคือ สมรรถนะประกอบด้วย สมรรถนะด้านการไฝ่สมฤทธิ์ในหน้าที่งาน สมรรถนะด้านสัมพันธภาพ สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านการจัดการ และสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ

ปัจจุบันหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับร้านอาหารต่างได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี เช่นเดียวกับหน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 เมื่อต้นปี พ.ศ. 2563 และกลับมาระบาดระลอกใหม่ตอนปลายปี พ.ศ. 2563 ซึ่งถือเป็นวิกฤตซ้ำเติมธุรกิจร้านอาหารอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากได้รับผลกระทบอย่างหนักจากมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ที่รัฐบาลได้ประกาศออกมา เช่น การสั่งปิดการให้บริการ การจำกัดเวลาในการให้บริการ รวมถึงมาตรการเว้นระยะห่าง จนทำให้ธุรกิจร้านอาหารหลายแห่งต้องปิดกิจการไป

วิธีการหนึ่งในการนำพาองค์กรธุรกิจร้านอาหารรอดพ้นจากผลกระทบดังกล่าวได้คือการศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบของสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัว เนื่องจากหัวหน้าแผนกครัวเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดขององค์กรธุรกิจร้านอาหาร สอดคล้องกับ ธนิชภู ชีวพัฒน์พันธุ์ (2558) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของพนักงานบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี และธนิชพันธุ์ ทองปานคุณานนท์ (2557) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทโพสโค (ไทยแลนด์) จำกัด

จากความสำคัญและที่มาปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา องค์ประกอบของสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัวขององค์กรธุรกิจร้านอาหารซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงรายละเอียด

เกี่ยวกับสมรรถนะของหัวหน้าพ่อครัว ซึ่งจะสามารถนำไปใช้เป็นสารสนเทศที่สำคัญในการบริหารสมรรถนะของหัวหน้าแผนกครัวให้สามารถทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จซึ่งจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรด้านธุรกิจอาหารให้สามารถอยู่รอดได้ และประสบความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัวในธุรกิจร้านอาหาร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรในสังกัดองค์กรธุรกิจร้านอาหาร ซึ่งเป็นผู้ที่ประกอบวิชาชีพในระดับหัวหน้าแผนกครัว ตำแหน่งเชฟและเป็นสมาชิกในสมาคมเชฟแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 4,384 ราย (สมาคมเชฟแห่งประเทศไทย, 2561)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสังกัดองค์กรธุรกิจร้านอาหาร ซึ่งเป็นผู้ที่ประกอบวิชาชีพในระดับหัวหน้าแผนกครัว ตำแหน่งเชฟ และเป็นสมาชิกในสมาคมเชฟแห่งประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 556 คน คำนวณหาขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยประชากรในกรณีที่ทราบขนาดของประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยให้ตำแหน่งหัวหน้าแผนกครัวและประเภทของธุรกิจอาหารเป็นชั้นภูมิ (Stratum)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ สมรรถนะทางวิชาชีพ

ขั้นที่ 2 ร่างแบบสอบถามโดยการสร้างคำถามเพื่อวัดตัวแปรตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษาได้จากขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นคำถามที่มีลักษณะคำตอบเป็นมาตรวัดแบบลิเคอร์ท 5 ระดับ

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามฉบับร่างไปให้ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ การวัดผลและการประเมินผล การบริหารจัดการองค์กร สถิติและการวิจัย 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากนั้นคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC อย่างน้อย 0.5 ขึ้นไป

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำเป็นฉบับทดลองเพื่อนำไปทดลองใช้กับหัวหน้าแผนกครัวที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 40 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยหาค่าอำนาจจำแนกจากสูตร สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันอย่างง่าย และหาความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient) พบว่า แบบสอบถามแต่ละข้อมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.389-0.774 และมีค่าความเที่ยงของแต่ละตอนอยู่ระหว่าง 0.946-0.966

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีปทุม ไปยังองค์กรธุรกิจอาหารที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดอยู่ แล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามแบบสอบถามที่สร้างขึ้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Method) หมุนแกนแบบออร์ทogonal (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีวารีแมกซ์ (Varimax Rotation) และสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย เลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

สมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัวถูกวัดด้วยข้อคำถามหรือตัวบ่งชี้ทั้งหมด 28 ข้อ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัว พบว่า เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญ หรือตัวบ่งชี้แต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีค่า KMO = 0.95 ซึ่งเข้าใกล้ 1 มีค่า $\chi^2 = 8,338.648$ และ p value = 0.000 แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัวได้ต่อไป และจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัว มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ซึ่งร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัวได้ร้อยละ 64.29 เมื่อพิจารณาถึงความหมายของตัวบ่งชี้ที่รวมอยู่ในองค์ประกอบเดียวกันสามารถกำหนดชื่อองค์ประกอบใหม่ให้สอดคล้องกับความหมายของตัวบ่งชี้ภายในแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ภาวะความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ อธิบายความแปรปรวนขององค์กรแห่งความสุขได้สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 23.63 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 12 ตัว ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ 1) การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน 2) การให้โอกาสเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน 3) การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน 4) มีความรู้และข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับธุรกิจร้านอาหารที่สามารถนำมาใช้งานได้ 5) การสร้างความเข้าใจแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 6) มีความสามารถในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งเพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ 7) มีเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงาน 8) สามารถสร้างความรักความผูกพันและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 9) สามารถอธิบายวิสัยทัศน์และภารกิจหลักของแผนกครัวได้ 10) ทราบและเข้าใจถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของแผนกครัวเป็นอย่างดี 11) สามารถควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างสุ่ม และ 12) มีความคิดรอบคอบเกี่ยวประเด็นต่าง ๆ จนกระทั่งสามารถระบุถึงปัญหาหลัก รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 2 การเฝ้าสังเกตการณ์ในการทำงาน อธิบายความแปรปรวน

ของบรรยากาศองค์กรได้ ร้อยละ 14.14 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 7 ตัว ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ 1) มีความผูกพันและตั้งใจในการทำงานตามหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ให้เสร็จสิ้น 2) มีการตั้งเป้าหมายแล้วมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเมนูอาหารใหม่ ๆ 4) สามารถเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ 5) ให้ความสนใจกับคุณภาพของงานในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านอาหาร 6) มีการวางแผนและควบคุมการทำงาน พร้อมทั้งวัดผลการปฏิบัติงาน 7) มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเทคนิคในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ในด้านต่าง ๆ รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 3 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน อธิบายความแปรปรวนของบรรยากาศองค์กรได้ ร้อยละ 14.14 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 6 ตัว ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบได้ดังนี้ 1) มีความเข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กรเป็นอย่างดี 2) มีความมุ่งมั่นในการให้บริการเพื่อให้ลูกค้าเกิดความประทับใจ 3) มีความสามารถในการสร้างและพัฒนาสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน 4) มีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี 5) ช่วยเติมเต็มการทำงานร่วมกันกับพนักงานในแผนกด้วยความผูกพัน และ 6) รับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานด้วยความตั้งใจ และมีความเข้าใจ และองค์ประกอบสุดท้ายคือ องค์ประกอบที่ 4 ลักษณะส่วนบุคคล สามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์กรแห่งความสุขได้ ร้อยละ 8.451 ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ตัว ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบ ได้ดังนี้ 1) มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ 2) พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และ 3) มีความสามารถในการตัดสินใจได้เป็นอย่างดี ดังตารางที่ 1-2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัว

องค์ประกอบ	Eigen value	Percent of variance	Cumulative percent of variance
1. ภาวะความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ	6.618	23.634	23.634
2. การใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน	3.959	14.14	37.775
3. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.45	12.322	50.097
4. ลักษณะส่วนบุคคล	2.366	8.451	58.548
KMO = 0.95			
Bartlett's Test $\chi^2 = 12,563.941$ p value = .000			

ตารางที่ 2 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้หรือข้อคำถาม	องค์ประกอบ			
	1	2	3	4
1. การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงาน	.728			
2. การให้โอกาสเพื่อนร่วมงาน	.725			
3. การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน	.711			
4. มีความรู้และข้อมูลต่าง ๆ	.703			
5. การสร้างความเข้าใจ	.683			
6. ความสามารถในการสร้างทีมงาน	.681			
7. มีเทคนิคในการสร้างขวัญกำลังใจ	.674			
8. สามารถสร้างความรักความผูกพัน	.666			
9. สามารถอธิบายวิสัยทัศน์และภารกิจ	.658			
10. เข้าใจถึงจุดอ่อนและจุดแข็ง	.622			
11. สามารถควบคุมอารมณ์	.509			
12. มีความคิดรวบยอด	.492			
13. มีความผูกพันและตั้งใจทำงาน		.709		
14. มีการตั้งเป้าหมายแล้วมุ่งมั่นปฏิบัติ		.690		
15. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ		.664		
16. สามารถเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุง		.662		
17. ให้ความสนใจกับคุณภาพของงาน		.654		
18. มีการวางแผนและควบคุม		.647		
19. มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเทคนิค		.497		
20. เข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กร			.697	
21. มีความมุ่งมั่นในการให้บริการ			.676	
22. มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน			.652	
23. มีความสามารถในการแก้ปัญหา			.650	
24. ช่วยเติมเต็มการทำงานร่วมกัน			.636	
25. รับฟังความคิดเห็นคนอื่น			.564	
26. มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน				.792
27. พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ				.785
28. มีความสามารถในการตัดสินใจ				.764

จากองค์ประกอบของสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัวทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อบรรยายองค์ประกอบดังกล่าวด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้า

แผนกครัวอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.44 และเมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบ พบว่าแต่ละองค์ประกอบส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์ประกอบที่ 4 ลักษณะส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ย 4.59 รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 2 การใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน และองค์ประกอบที่ 3 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.44 เท่ากัน นอกจากนี้เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า

องค์ประกอบที่ 1 ภาวะความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.39 เมื่อพิจารณาในรายตัวบ่งชี้พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวอยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างสุขุม มีค่าเฉลี่ย 4.47 รองลงมา คือ สามารถอธิบายวิสัยทัศน์และภารกิจหลักของแผนกครัวได้ และมีความสามารถในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งเพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และ 4.41 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 2 การใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.44 เมื่อพิจารณาในรายตัวบ่งชี้พบว่า แต่ละตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการตั้งเป้าหมายแล้วมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.55 รองลงมา คือ มีความผูกพันและตั้งใจในการทำงานตามหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ให้เสร็จสิ้น และมีการวางแผนและควบคุมการทำงาน พร้อมทั้งวัดผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และ 4.43 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 3 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.44 เมื่อพิจารณาในรายตัวบ่งชี้พบว่า แต่ละตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมุ่งมั่นในการให้บริการเพื่อให้ลูกค้าเกิดความประทับใจ มีค่าเฉลี่ย 4.55 รองลงมา คือ ความเข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กรเป็นอย่างดี และ การเติมเต็มการทำงานร่วมกันกับพนักงานในแผนกด้วยความความผูกพัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และ 4.47 เท่ากัน

องค์ประกอบที่ 4 ลักษณะส่วนบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.59 เมื่อพิจารณาในรายตัวบ่งชี้พบว่า ทุกตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 4.63 รองลงมา คือ การพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ดังตารางที่ 3-7

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัว

องค์ประกอบ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ภาวะความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ	4.39	.412	มาก
2. การใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน	4.44	.407	มาก
3. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	4.44	.418	มาก
4. ลักษณะส่วนบุคคล	4.59	.428	มากที่สุด
รวม	4.44	.351	มาก

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบองค์ประกอบ ภาวะความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงาน	4.37	.573	มาก
2. การให้โอกาสเพื่อนร่วมงาน	4.36	.561	มาก
3. การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน	4.34	.591	มาก
4. มีความรู้และข้อมูลต่าง ๆ	4.40	.551	มาก
5. การสร้างความเข้าใจ	4.37	.564	มาก
6. ความสามารถในการสร้างทีมงาน	4.41	.552	มาก
7. มีเทคนิค ในการสร้างขวัญกำลังใจ	4.36	.560	มาก
8. สามารถสร้างความรักความผูกพัน	4.35	.568	มาก
9. สามารถอธิบายวิสัยทัศน์และภารกิจ	4.44	.542	มาก
10. เข้าใจถึงจุดอ่อนและจุดแข็ง	4.39	.537	มาก
11. สามารถควบคุมอารมณ์	4.47	.554	มาก
12. มีความคิดรวบยอด	4.39	.524	มาก
ภาพรวม	4.39	.412	มาก

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ การเฝ้าสังเกตการณ์ในการทำงาน

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีความผูกพันและตั้งใจทำงาน	4.47	.564	มาก
2. มีการตั้งเป้าหมายแล้วมุ่งมั่นปฏิบัติ	4.55	.525	มากที่สุด
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ	4.42	.556	มาก
4. สามารถเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุง	4.34	.581	มาก
5. ให้ความสนใจกับคุณภาพของงาน	4.39	.545	มาก
6. มีการวางแผนและควบคุม	4.43	.554	มาก
7. มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเทคนิค	4.42	.546	มาก
ภาพรวม	4.44	.407	มาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. เข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กร	4.47	.534	มาก
2. มีความมุ่งมั่นในการให้บริการ	4.50	.565	มากที่สุด
3. มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	4.44	.542	มาก
4. มีความสามารถในการแก้ปัญหา	4.36	.564	มาก
5. ช่วยเติมเต็มการทำงานร่วมกัน	4.47	.551	มาก
6. รับฟังความคิดเห็นคนอื่น	4.35	.542	มาก
ภาพรวม	4.44	.418	มาก

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ลักษณะส่วนบุคคล

ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน	4.63	.489	มากที่สุด
2. พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ	4.59	.513	มากที่สุด
3. มีความสามารถในการตัดสินใจ	4.55	.538	มากที่สุด
ภาพรวม	4.59	.428	มากที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัว เมืองค์ประกอบทั้งหมด 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับความสำคัญได้ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ภาวะความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ องค์ประกอบที่ 2 การใส่สัมฤทธิ์ในการทำงาน องค์ประกอบที่ 3 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และ องค์ประกอบที่ 4 ลักษณะส่วนบุคคล แสดงว่าปัจจัยแฝงเร้นภายในที่จะผลักดันให้หัวหน้าแผนกครัว ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จอย่างโดดเด่นกว่าบุคคลอื่นนั้นสิ่งสำคัญต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ กล่าวคือ ต้องมีความสามารถในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน ให้โอกาสเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ให้กับเพื่อนร่วมงาน สร้างความเข้าใจแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสามารถในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งเพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ เป็นต้น ปัจจัยที่แฝงเร้นที่สำคัญรองลงมาที่จะทำให้หัวหน้าแผนกครัวทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จดีเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ คือ การใส่สัมฤทธิ์ในการทำงาน กล่าวคือ ต้องเป็นผู้ที่มีความผูกพันและตั้งใจในการทำงานตามหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ให้เสร็จสิ้น มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ตนรับผิดชอบ แล้วมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเมนูอาหารใหม่ๆ สามารถเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ให้ความสนใจกับคุณภาพของงานในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านอาหาร มีการวางแผนและควบคุมการทำงาน พร้อมทั้งวัดผลการปฏิบัติงาน และเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเทคนิคในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ในด้านต่าง ๆ

อีกปัจจัยแฝงเร้นหนึ่ง คือ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความเข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กร มีความมุ่งมั่นในการให้บริการเพื่อให้ลูกค้าเกิดความประทับใจ สามารถสร้างและพัฒนาสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังช่วยเติมเต็มการทำงานร่วมกันกับพนักงานในแผนกด้วยความความผูกพัน และรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานด้วยความตั้งใจ และมีความเข้าใจ และปัจจัยแฝงเร้นสุดท้ายที่จะทำให้หัวหน้าแผนกคร่ำทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ คือ ลักษณะส่วนบุคคล กล่าวคือ มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และมีความสามารถในการตัดสินใจได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Zwell (2000) ซึ่งกล่าวว่าสมรรถนะมี 5 องค์ประกอบ คือ สมรรถนะด้านการไต่สวนในหน้าที่งาน สมรรถนะด้านสัมพันธภาพ สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถนะด้านการจัดการ และสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ และ Boyatzis (1982) ซึ่งกล่าวว่าสมรรถนะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) แรงจูงใจ (Motives) คือ เรื่องหรือลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ การกำหนดเป้าหมาย หรือสภาพการณ์ใด ๆ ที่มีรูปแบบที่หลากหลายที่ทำให้เกิดการผลักดันและนำไปสู่พฤติกรรมของแต่ละบุคคล

2) ลักษณะเฉพาะ (Traits) คือ ลักษณะเฉพาะหรืออุปนิสัยของแต่ละบุคคลในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่เหมือนกัน โดยแรงจูงใจและลักษณะเฉพาะตัวสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับที่มีสติและไม่มีสติ

3) ภาพลักษณ์ (Self - Image) คือ ความเข้าใจในความเป็นตัวตนของตนเอง และการประเมินความเข้าใจดังกล่าวพร้อมกับการสร้างแนวความคิดและการนับถือตนเอง

4) บทบาททางสังคม (Social Role) คือ สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้ผู้อื่นในสังคมเห็นว่าตนเองมีบทบาทต่อสังคมอย่างไร เช่น การเป็นผู้นำทีมงาน การเป็นผู้มีจริยธรรม เป็นต้น

5) ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องจน บรรลุเป้าหมายในการทำงาน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนิชญา ชีวพัฒน์พันธุ์ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของพนักงานบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีตามทัศนะของหัวหน้างานบัญชี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีอยู่มี 3 ด้าน เรียงลำดับความสำคัญได้ คือ สมรรถนะด้านกิจนิสัยที่ดีในการประกอบวิชาชีพ สมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะด้านความรู้ทางวิชาการ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อให้องค์กรธุรกิจด้านอาหารนำไปใช้เป็นสารสนเทศที่สำคัญเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนกคร่ำ ดังนี้

1.1 จัดกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมภาวะผู้นำให้แก่หัวหน้าแผนกคร่ำอย่างต่อเนื่อง หรือมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระเพื่อเปิดโอกาสให้มีประสบการณ์ในการทำงานด้วยความกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ อย่างมั่นใจ ด้วยความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเป็นผู้นำ

1.2 ฝึกอบรมทักษะวิชาชีพเฉพาะด้านที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของแผนกครัว พร้อมสร้างบรรยากาศองค์กรเพื่อให้เกิดความรักความผูกพันในองค์กร จนเป็นแรงผลักดันให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน จนประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

1.3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีน้ำใจไมตรีช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

1.4 ส่งเสริมคนดีที่มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน และสร้างโอกาสให้หัวหน้าแผนกครัว ได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางวิชาของหัวหน้าแผนกครัว เพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีความสมบูรณ์เกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัวมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ธนัชฐา ชิวพัฒน์พันธุ์. (2558). สมรรถนะของพนักงานบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีตามทัศนะของหัวหน้างานบัญชี. วารสารวิชาการคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 10(2), 141-152.
- ธัญนันท์ ทองปานคุณานนท์. (2557). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โพลโค (ไทยแลนด์) จำกัด. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2558). ศาสตร์การคิด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สมาคมเชฟประเทศไทย. (2561). รายงานสถิติการจ้างงานในตำแหน่งเชฟในกลุ่มธุรกิจและอุตสาหกรรมอาหารในปี พ.ศ.2561. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2563, จาก <https://www.thailandchef.in.th>
- สุวัฒน์ ศิริรินทร์ และภาวนา สายชู. (2552). MBA HANDBOOK. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ออฟเซท.
- อานันท์ เกียรติสารพิภพ. (2562). Academic Focus (ก.พ. 2562) Disruptive Technology การดำรงชีวิตจะเปลี่ยนไป. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- Boyatzis, R. E. (1982). The competent manager: A model of effective performance. New York: John Wiley and Sons Inc.
- David, D.D., & William, R.J. (2004). Competency – Based Human. Resource Management.
- Zwell, M. (2000). Creating a culture of competence. New York: John Wiley & Sons.