

บทความวิจัย (Research Article)

รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างบริบทองค์กรและสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัวที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจร้านอาหาร

A Structural Model of the Causal Relationship Between Organization Context and Professional Competency of Chef Affecting Organizational Performance of Food Business

วิจิต อุอัน* และวรพล อธิธิคนธสร

Vichit U-on* and Vorapol Itthikhanesorn

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างบริบทองค์กรและสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัว ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ในองค์กรธุรกิจร้านอาหาร 2) ทดสอบความกลมกลืนระหว่าง รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุฯ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าแผนกครัว ตำแหน่ง เชฟและเป็นสมาชิกในสมาคมเชฟแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 556 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิธีการทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุฯ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้ $\chi^2 = 173.04$ $df = 157$ $p\text{-value} = 0.18$ $RMSEA = 0.014$ $RMR = .0034$ $NFI = 1$ $NNFI = 1$ $GFI = .97$ $AGFI = .97$ ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการดำเนินงานขององค์กร ได้ ร้อยละ 89 โดยวัฒนธรรมองค์กรส่งผลโดยตรงต่อองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะทางวิชาชีพ และส่งผลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ในขณะที่บรรยากาศองค์กรส่งผลโดยตรงต่อองค์กรแห่งความสุขและผลการดำเนินงานขององค์กร และสมรรถนะทางวิชาชีพส่งผลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ .01

คำสำคัญ: สมรรถนะทางวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ผลการดำเนินงาน

Abstract

This research aims to 1) develop a structural model of causal relationships between organizational context and the professional competencies of the kitchen chief that affect the performance of the organization in the restaurant business organization 2) test the structural model of causal relationships with empirical data. The sample group was the head of the kitchen chef and was

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม กรุงเทพฯ 10900

Graduate College of Management, Sripatum University, Bangkok 10900

*Corresponding author; email: tanakit25@hotmail.com

(Received: 4 November 2020; Revised: 5 February 2021; Accepted: 16 February 2021)

DOI: <https://doi.org/10.14456/psruhss.2022.48>

a member of the Chef Association of Thailand in Bangkok and metropolitan area, 556 people were obtained by using the Stratified Sampling The research tool were questionnaire, rating scale with a 5-level. Statistics that use to data analysis is structural equation model (SEM) analysis. The results of the research were. Structural models of causal relationships between organizational context and the professional competencies of the kitchen chief that affect the performance of the organization in the restaurant business organization is consistent with empirical data. The consistency index value were as follows: $\chi^2 = 173.04$ $df. = 157$, p-value = 0.18, RMSEA = 0.014, RMR = .0034 NFI = 1, NNFI = 1, GFI = .97, AGFI = .97. All independent variables can explain the variance of the organization's performance as 89%. The organization culture directly affects the happy organization and professional competency, meanwhile indirectly affects the performance of the organization. While the corporate atmosphere has direct impact on happy organization and its performance. Finally, professional competencies has significantly direct impact on the performance of the organization at the .01 level of significance.

Keywords: Professional competencies, Organizational cultures, Corporate atmosphere, Performance

บทนำ

จากโลกในยุคโลกาภิวัตน์ เมื่อปี พ.ศ. 2540 จนมาถึงปัจจุบันซึ่งถือเป็นโลกในยุคศตวรรษที่ 21 หรือที่นิยมเรียกกันว่า โลกแห่งยุคดิจิทัล ได้เกิดความเจริญก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากมาย รวมทั้งสิ้น 4 เรื่องสำคัญ ได้แก่ การโทรคมนาคม การค้า การคมนาคม และการท่องเที่ยว ความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดโลกใบใหม่ที่มีลักษณะแตกต่างไปจากโลกใบเดิมทั้งหมด 6 ลักษณะคือ โลกแห่งเทคโนโลยี โลกของเศรษฐกิจและการค้า โลกแห่งโลกาภิวัตน์กับเครือข่าย โลกของสิ่งแวดล้อมและพลังงาน โลกของความเป็นเมือง และโลกของสังคมผู้สูงอายุและสุขภาพ (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2558) จากลักษณะของโลกยุคใหม่ดังที่กล่าวมา ส่งผลให้การดำรงชีวิตและพฤติกรรมของมนุษย์เปลี่ยนไป กล่าวได้ตามลำดับคือ มนุษย์จะสามารถเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรมประจำวันอย่างสะดวกง่ายดายมากขึ้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนได้เสียทั้งหลายในห่วงโซ่ภาคธุรกิจ ภาคการเกษตรและภาคอุตสาหกรรมต้องเผชิญการแข่งขันกับคู่แข่งข้ามชาติอย่างเข้มข้น ปฏิสัมพันธ์และการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างมนุษย์จะอยู่ในรูปแบบเสมือนจริงมากขึ้น การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมจะกลายเป็นค่านิยมหลักที่สำคัญของมนุษย์ ในแต่ละพื้นที่จะเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Age Society) (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย, 2556) และทำให้คนหันมาใส่ใจและรักษาสุขภาพมากขึ้น จากลักษณะของโลกยุคใหม่ซึ่งทำให้พฤติกรรมและการดำรงชีวิตของมนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนไปตามลักษณะดังกล่าวนี้ ได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรและหน่วยงานในทุกภาคส่วนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (อานันท์ เกียรติสารพิภพ, 2562)

จากผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานและองค์กรในภาคส่วนต่าง ๆ ดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด พร้อมไปสู่ความสำเร็จและมีชัยชนะเหนือคู่แข่ง ซึ่งแนวคิดที่สำคัญ 2 ประการ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ คือ แนวคิดเกี่ยวกับห่วงโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain) ของ Micheal E. Porter ที่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมขององค์กร 2 กิจกรรม คือ กิจกรรมหลัก ซึ่งขึ้นอยู่กับพันธกิจของแต่ละองค์กร และกิจกรรมสนับสนุน ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาเทคโนโลยี และแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ดีขององค์กร 7 องค์ประกอบ ของ Mc Kinsey ซึ่งประกอบด้วย รูปแบบและระบบการทำงาน กลยุทธ์ในการทำงานที่เหนือคู่แข่ง ลักษณะการทำงาน ระบบการทำงาน ทักษะการทำงาน บุคลากร และ ค่านิยมของ

องค์กร (สุวัฒน์ ศิริจันทร์ และวาสนา สายชู, 2552) จากสองแนวคิดดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าความสำเร็จของผลการดำเนินงานองค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญคือ ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นบุคลากรในองค์กร และเนื่องจากปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรคือสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากร ซึ่ง David C. McClelland กล่าวว่าสมรรถนะ หมายถึงปัจจัยที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลอันได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ส่วนบุคคล บทบาททางสังคม และอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จของงานดีเด่นกว่าบุคคลอื่น (อ้างถึงใน Dubois, Rothwell et al, 2004) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการบริหารสมรรถนะ ของบุคลากรในองค์กรคือ หัวใจสำคัญที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร และช่วยนำพาองค์กรอยู่รอดอย่างประสบความสำเร็จและมีชัยชนะเหนือคู่แข่งต่อไป อย่างไรก็ตามแม้การบริหารสมรรถนะจะเป็นเครื่องมือการบริหารแบบหนึ่งที่มีประสิทธิภาพ แต่มีปัจจัยหลายอย่างส่งผลต่อความล้มเหลวของการบริหารสมรรถนะในองค์กร (Palan, 2003) ดังนั้นองค์กรจึงไม่ควรมุ่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการบริหารสมรรถนะเพียงอย่างเดียว องค์กรควรคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อสมรรถนะ และการปฏิบัติงานของบุคลากรควบคู่ไปด้วย ซึ่งมีปัจจัยบางประการที่มีความสำคัญและส่งผลต่อสมรรถนะและการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ บริบทขององค์กรแต่ละแห่งซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กร (อนุสรณ์ แสนเคน, 2562) และปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมสมรรถนะ ได้แก่ความสุขในการทำงาน (Manion, 2003) ความคิดสร้างสรรค์ (Guilford, 1967) และ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Lockwood, 2003)

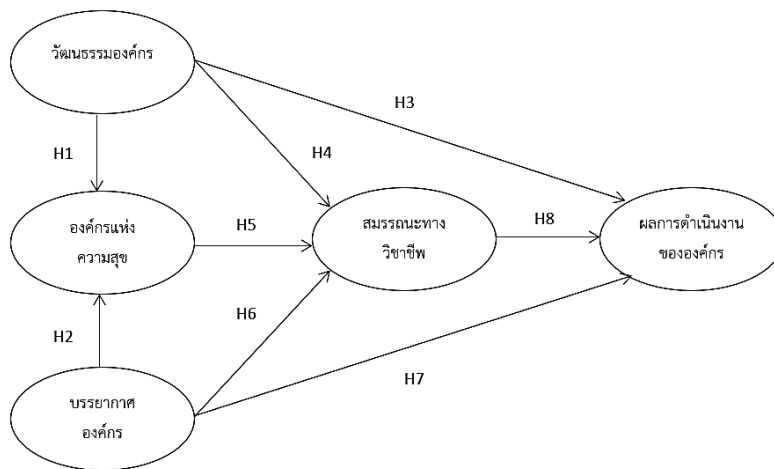
ปัจจุบันหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับร้านอาหารต่างได้รับผลกระทบจากลักษณะของโลกยุคใหม่ที่เปลี่ยนไปจากเดิม เช่นเดียวกับหน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ วิธีการหนึ่งในการนำพาองค์กรธุรกิจร้านอาหารรอดพ้นจากผลกระทบนั้นได้คือ การศึกษาหารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างบริบทขององค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กร ที่ประกอบกันเป็นองค์กรแห่งความสุข และสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัว ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจด้านอาหาร ซึ่งจะสามารถนำไปใช้เป็นสารสนเทศที่สำคัญในการบริหารสมรรถนะของหัวหน้าแผนกครัวให้ประสบความสำเร็จ และส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรด้านธุรกิจอาหารให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร องค์กรแห่งความสุข และสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัว ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ในองค์กรธุรกิจร้านอาหาร
2. เพื่อทดสอบความกลมกลืนระหว่าง รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร องค์กรแห่งความสุข และสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัว ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรในองค์กรธุรกิจร้านอาหารกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

บริบทขององค์กรในด้าน วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรอื่นๆ (อนุสรณ์ แสนเคน, 2562) องค์กรแห่งความสุขเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ สมรรถนะทางวิชาชีพ ของหัวหน้าแผนกครัว และผลการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจด้านอาหาร (Manion, 2003 Guilford, 1967 และ Lockwood, 2003) โดยสมรรถนะทางวิชาชีพเป็นปัจจัยเชิงเหตุที่ส่งผลต่อ ผลการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจด้านอาหาร (David C. McClelland อ้างถึงใน Dubois, Rothwell et al, 2004) ดังแผนภาพในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการวิจัยตามรูปแบบวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix method research) โดยเริ่มจากการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อค้นหารูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างบริบทองค์กรและสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัวที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจร้านอาหาร ตามด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการกำหนดขอบเขตของเนื้อหาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่สำคัญได้แก่ สมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าพ่อครัว วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร องค์กรแห่งความสุข และผลการดำเนินงานขององค์กร รวมถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าว โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ เอกสาร ตำรา งานวิจัย และบทความวิจัย จากนั้นทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จนกระทั่งได้กรอบแนวคิดของการวิจัยที่แสดงถึงรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

2. การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่กำหนดขึ้นจากการวิจัยเชิงคุณภาพ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีขั้นตอนของการวิจัย ดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสังกัดองค์กรธุรกิจร้านอาหาร ซึ่งเป็นผู้ที่ประกอบวิชาชีพในระดับหัวหน้าแผนกครัว ตำแหน่งเชฟและเป็นสมาชิกในสมาคมเชฟแห่งประเทศไทย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 556 คน คำนวณหาขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยประชากรในกรณีที่ทราบขนาดของประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยให้ตำแหน่งหัวหน้าแผนกครัวและประเภทของธุรกิจอาหารเป็นชั้นภูมิ (Stratum)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ สมรรถนะทางวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร องค์กรแห่งความสุข และผลการดำเนินงานขององค์กร

ขั้นที่ 2 ร่างแบบสอบถามโดยการสร้างคำถามเพื่อวัดตัวแปรตามนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรต่างๆ ที่ศึกษาได้จากขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นคำถามที่มีลักษณะคำตอบเป็นมาตราวัดแบบลิเคอร์ท 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 และจัดทำเป็นฉบับทดลอง เพื่อนำไปทดลองใช้กับหัวหน้าแผนกครัวที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 40 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยหาค่าอำนาจจำแนกจากสูตร สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันอย่างง่าย และหาความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient) พบว่าแบบสอบถามแต่ละข้อมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.389-0.774 และมีค่าความเที่ยงของแต่ละตอนอยู่ระหว่าง 0.946-0.966

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง ต่อไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีปทุม ไปยังองค์กรธุรกิจอาหารที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดอยู่ แล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามแบบสอบถามที่สร้างขึ้น

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการทางสถิติสำหรับการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ด้วยการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องของโมเดล และการวิเคราะห์หัตถิพล (Path Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่า จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 556 คน ส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 60.8 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.8 และมีสถานภาพโสดร้อยละ 57.2 โดยมีเงินเดือนเฉลี่ย 22,757.21 บาท มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหัวหน้าพ่อครัวโดยเฉลี่ย 4 ปี และทำงานอยู่ในองค์กรธุรกิจร้านอาหารปัจจุบัน โดยเฉลี่ย 3 ปี

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนี้คือ วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะทางวิชาชีพ โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะทางวิชาชีพไปสู่ผลการดำเนินงานขององค์กร ในขณะที่บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรแห่งความสุขและผลการดำเนินงานขององค์กร และสมรรถนะทางวิชาชีพเป็นอีกตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรแห่งความสุข

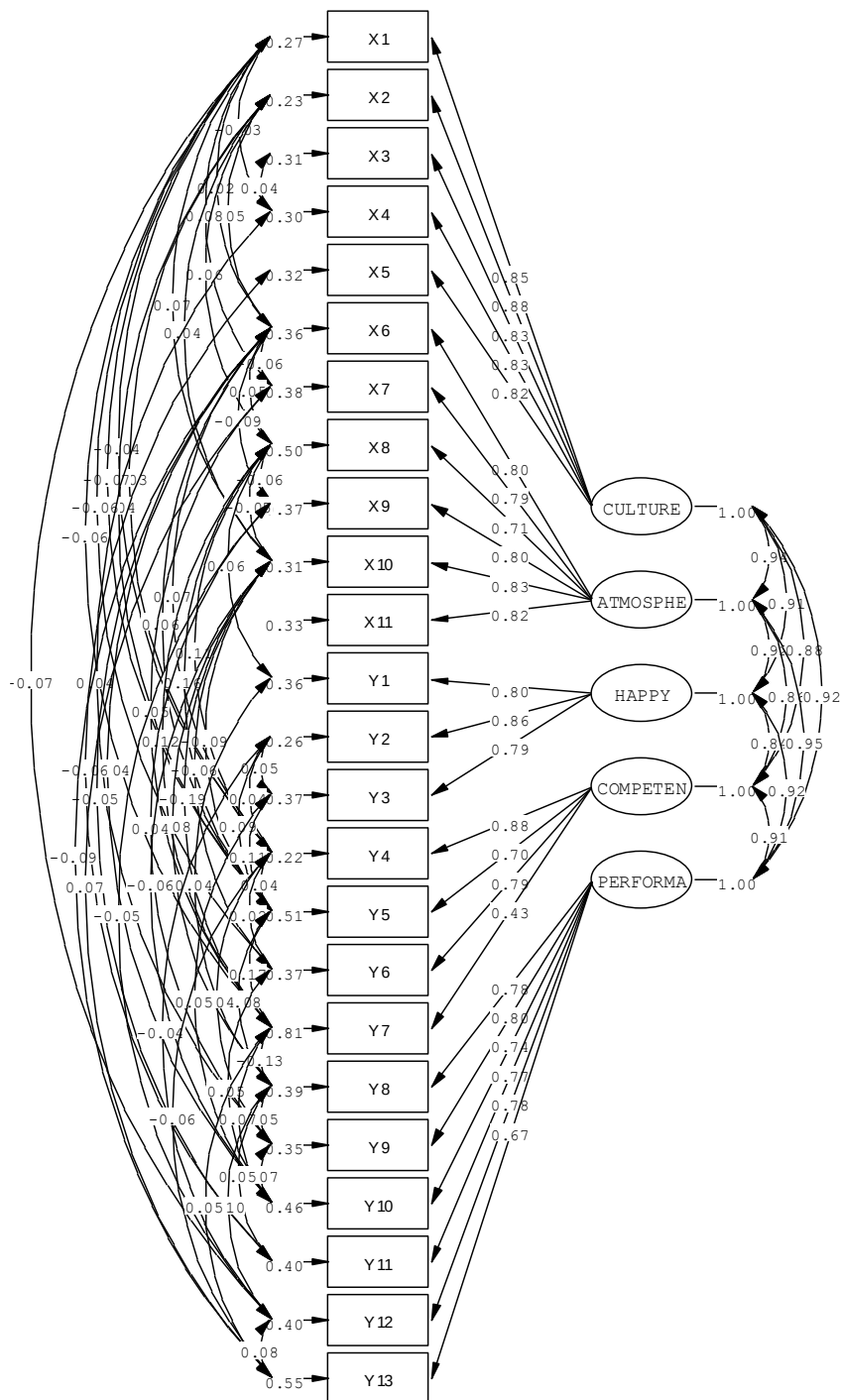
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 ของตัวแปรแฝงตามกรอบแนวคิดของการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ดัชนีความสอดคล้อง ได้แก่

$\chi^2 = 202.73$ $df = 180$ $p\text{-value} = 0.12$ $RMSEA = 0.016$ $RMR = .0037$ $NFI = 1$ $NNFI = 1$ $GFI = .97$ $AGFI = .95$ อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันระดับที่ 1 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรแฝงทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน อยู่ระหว่าง 0.84-0.95 ดังรายละเอียดในตาราง 1 และภาพ 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่ 1 ของตัวแปรแฝงตามกรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรสังเกต	ตัวแปรแฝง														
	วัฒนธรรมองค์กร (CULTURE)			บรรยากาศองค์กร (ATMOSPHE)			องค์กรแห่งความสุข (HAPPY)			สมรรถนะทาง (COMPETEN)			ผลการดำเนินงาน (PERFORMA)		
	<i>b</i>	S.E	β	<i>b</i>	S.E	β	<i>b</i>	S.E	β	<i>b</i>	S.E	β	<i>b</i>	S.E	β
X1	.45	.02	.85	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X2	.38	.02	.88	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X3	.34	.02	.83	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X4	.37	.02	.83	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X5	.36	.02	.82	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X6	-	-	-	.34	.02	.80	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X7	-	-	-	.37	.02	.79	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X8	-	-	-	.32	.02	.71	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X9	-	-	-	.36	.02	.80	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X10	-	-	-	.45	.02	.83	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X11	-	-	-	.39	.02	.82	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Y1	-	-	-	-	-	-	.38	.02	.80	-	-	-	-	-	-
Y2	-	-	-	-	-	-	.40	.02	.86	-	-	-	-	-	-
Y3	-	-	-	-	-	-	.39	.02	.79	-	-	-	-	-	-
Y4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.37	.02	.88	-	-	-
Y5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.29	.02	.70	-	-	-
Y6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.33	.02	.79	-	-	-
Y7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.18	.02	.43	-	-	-
Y8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.44	.02	.78
Y9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.35	.02	.80
Y10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.34	.02	.74
Y11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.34	.02	.77
Y12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.35	.02	.78
Y13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	.33	.02	.67
ตัวแปรแฝง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์														
	CULTURE			ATMOSPHE			HAPPY			COMPETEN			PERFORMA		
CULTURE	1			-			-			-			-		
ATMOSPHE	.94**			1			-			-			-		
HAPPY	.91**			.92**			1			-			-		
COMPETEN	.88**			.86**			.84**			1			-		
PERFORMA	.92**			.95**			.92**			.91**			1		

** หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.01



Chi-Square=202.73, df=180, P-value=0.11787, RMSEA=0.016

ภาพ 2 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันระดับที่ 1

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างบริบทองค์กรและสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าพ่อครัวที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจร้านอาหารตามกรอบแนวคิดของการวิจัย กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ดัชนีความสอดคล้องได้แก่ $\chi^2 = 173.04$ $df = 157$ $p\text{-value} = 0.18$ $RMSEA = 0.014$ $RMR = .0034$ $NFI = 1$ $NNFI = 1$ $GFI = .97$ $AGFI = .97$ อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรแฝงทุกตัว ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร องค์กรแห่งความสุข และสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าพ่อครัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการดำเนินงานขององค์กรได้ ร้อยละ 89 และตัวแปรแฝงอิสระมีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงตาม ดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อองค์กรแห่งความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีขนาดอิทธิพลที่เป็นคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 เท่ากัน

2) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีขนาดอิทธิพลที่เป็นคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 และ 0.96 ตามลำดับ แต่อิทธิพลทางอ้อมที่วัฒนธรรมองค์กรส่งต่อสมรรถนะทางวิชาชีพโดยผ่านองค์กรแห่งความสุขนั้น ไม่มีนัยสำคัญ และอิทธิพลรวมทั้งหมดที่วัฒนธรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางวิชาชีพ เป็นอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และมีขนาดอิทธิพลรวมที่เป็นคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.94 และ 0.97 ตามลำดับ

3) วัฒนธรรมองค์กรไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานขององค์กร โดยผ่านองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะทางวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีขนาดอิทธิพลที่เป็นคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.26 เท่ากันซึ่งอิทธิพลรวมทั้งหมดที่วัฒนธรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กร เป็นอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และมีขนาดอิทธิพลที่เป็นคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 และ 0.38 ตามลำดับ

4) บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อองค์กรแห่งความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีขนาดอิทธิพลที่เป็นคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 และ 0.69 ตามลำดับ

5) บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีขนาดอิทธิพลที่เป็นคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 เท่ากัน แต่อิทธิพลทางอ้อมที่บรรยากาศองค์กรส่งต่อผลการดำเนินงานขององค์กรโดยผ่านองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะทางวิชาชีพนั้น ไม่มีนัยสำคัญ และอิทธิพลรวมทั้งหมดที่บรรยากาศองค์กรส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีขนาดอิทธิพลที่เป็นคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 และ 0.58

6) สมรรถนะทางวิชาชีพมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีขนาดอิทธิพลที่เป็นคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 และ 0.27 ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตาราง 2 และภาพ 2

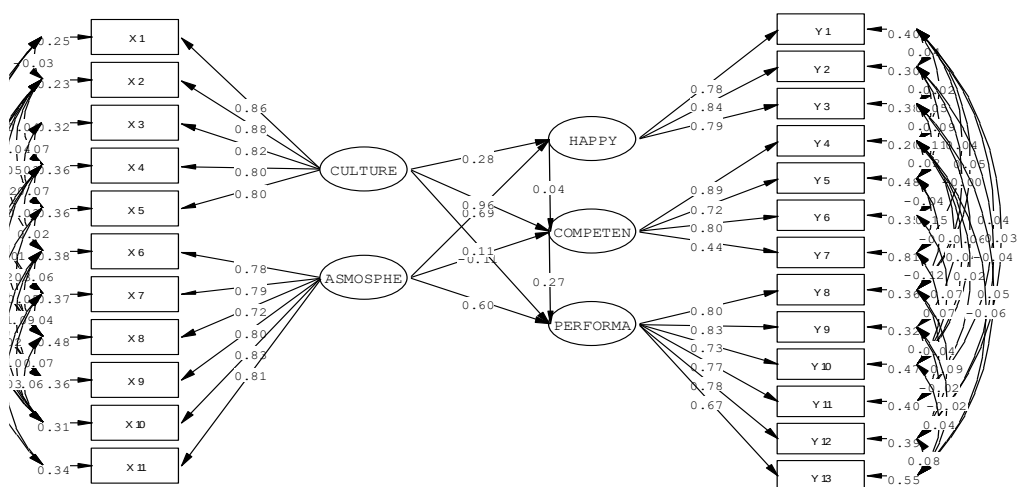
ตาราง 2 สัมประสิทธิ์การถดถอย ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานของตัวแปรแฝงอิสระที่แสดงถึงอิทธิรวม
อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม ต่อตัวแปรแฝงตาม

ตัวแปรแฝงอิสระ	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ตัวแปรแฝงตาม								
		HAPPY			COMPETEN			PERFOMA		
		TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE
CULTURE	<i>b</i>	0.28*	0.28*	-	0.94**	0.93**	0.01	0.37**	0.11	0.26**
	S.E	0.15	0.15	-	0.20	0.21	0.07	0.13	0.18	0.10
	β	0.28*	0.28*	-	0.97**	0.96**	0.01	0.38**	0.11	0.26**
ATMOSPHE	<i>b</i>	0.68**	0.68**	-	-0.08	-0.10	0.03	0.57**	0.60**	-0.02
	S.E	0.15	0.15	-	0.20	0.26	0.17	0.13	0.13	0.06
	β	0.69**	0.69**	-	-0.08	-0.11	0.03	0.58**	0.60**	-0.02
HAPPY	<i>b</i>	-	-	-	0.04	0.04	-	0.01	-	0.01
	S.E	-	-	-	0.25	0.25	-	0.07	-	0.07
	β	-	-	-	0.04	0.04	-	0.01	-	0.01
COMPETEN	<i>b</i>	-	-	-	-	-	0.28**	0.28**	-	-
	S.E	-	-	-	-	-	0.08	0.08	-	-
	β	-	-	-	-	-	0.27**	0.27**	-	-
R^2		0.91			0.80			0.89		

ดัชนีความสอดคล้อง

$$\chi^2 = 173.04 \quad df = 157 \quad p\text{-value} = 0.18 \quad RMSEA = 0.014 \quad RMR = .0034 \quad NFI = 1 \quad NNFI = 1 \quad GFI = .97 \quad AGFI = .97$$

* หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ** หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.01



Chi-Square=173.04, df=157, P-value=0.18057, RMSEA=0.014

ภาพ 3 โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างบริบทองค์กรและสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัวที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจร้านอาหาร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากโมเดลองค์ประกอบเชิงยีนระดับที่ 1 ของตัวแปรแฝงทั้ง 5 ตัว ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตัวแปรแฝงทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 แสดงว่า ในการบริหารจัดการองค์กรธุรกิจร้านอาหารใด ๆ ซึ่งมีตัวแปรแฝงทั้ง 5 ตัวดังกล่าวเป็นปัจจัยที่สำคัญ จะพบว่าตัวแปรแฝงทั้งหมดมีความเกี่ยวข้องกันตามรูปแบบเชิงเส้นในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากตัวแปรแฝงตัวใดตัวหนึ่งมีค่ามากขึ้น ค่าของตัวแปรแฝงอื่น ๆ จะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ในทางตรงกันข้ามหากตัวแปรแฝงตัวนั้นมีค่าลดลง ตัวแปรแฝงอื่น ๆ จะมีแนวโน้มลดลงตามไปด้วย ยกตัวอย่างเช่น หากองค์กรธุรกิจร้านอาหารใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ย่อมเกี่ยวโยงไปถึงปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ บรรยากาศองค์กร การเป็นองค์กรแห่งความสุข สมรรถนะทางวิชาชีพ และผลการดำเนินงานขององค์กรขององค์กรนั้น มีแนวโน้มดีตามไปด้วยใน แต่ทางตรงกันข้ามหากองค์กรธุรกิจร้านอาหารนั้น มีวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดี ย่อมเกี่ยวโยงไปถึงปัจจัยอื่น ๆ ไม่ดีตามไปด้วยเช่นกัน ซึ่งข้อสรุปตามตรรกะดังกล่าวสามารถเริ่มต้นพิจารณาที่ตัวแปรแฝงอื่น ๆ นอกจากจากวัฒนธรรมองค์กรได้ในทำนองเดียวกัน ซึ่งเหตุผลของความเกี่ยวโยงกันระหว่างตัวแปรแฝงตามลักษณะดังกล่าวนี้ เนื่องจากมาจากทั้งวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กร ต่างเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของคนในองค์กร กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กรและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น (วิรัช สงวนวงค์วาน, 2551) และบรรยากาศขององค์กรคือ สภาพสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กรที่บุคลากรภายในองค์กรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554) และเนื่องจากพฤติกรรมที่สำคัญประการหนึ่งของบุคลากรในองค์กรคือ สมรรถนะทางวิชาชีพ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กรจึงมีความเกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางวิชาชีพในที่สุด นอกจากนี้องค์กรแห่งความสุขนั้น เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการองค์กรโดยคำนึงถึงความสุขในการทำงานของบุคลากร และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรอันเนื่องมาจากความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ตามแนวความคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของ Warr (2007) และแนวความคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานของ Hutton (1999) ซึ่งการบริหารจัดการองค์กรโดยคำนึงถึงความสุขในการทำงานดังกล่าว จะเกิดขึ้นได้เมื่อองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Cooke & Lafferty (1989 อ้างถึงใน จารุวรรณ ประดา, 2545) และมีบรรยากาศองค์กรที่เกื้อหนุนอย่างเหมาะสมทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ โครงสร้าง ความเป็นอิสระ รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการสนับสนุน การยอมรับ ความขัดแย้ง และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ตามแนวความคิดของ Kelly (1980 อ้างถึงใน เบญจพร กลั่นสีงาม, 2559) ดังนั้นจึงทำให้ วัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งจะเกี่ยวโยงไปถึงสมรรถนะทางวิชาชีพของบุคลากรตามเหตุผลที่กล่าวมา และเนื่องจากสมรรถนะทางวิชาชีพเป็นบุคลิกของบุคคลที่แฝงเร้นอยู่ภายในซึ่งส่งผลทำให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุความสำเร็จเกินเกณฑ์มาตรฐาน (David McClelland, 1973) สมรรถนะทางวิชาชีพจึงมีความเกี่ยวโยงสัมพันธ์โดยตรงกับผลการดำเนินงานขององค์กร จึงสามารถกล่าวได้ว่าตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร และองค์กรแห่งความสุขย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานขององค์กรด้วยในที่สุด นอกจากนี้ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุสรณ์ แส่นเคน (2562) ซึ่งได้ศึกษา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ John Overby (2012) ซึ่งได้ศึกษา องค์ประกอบเชิงยีนระดับที่สองของรูปแบบสมรรถนะด้านภาวะผู้นำในประเทศไทย

2. จากผลการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุฯ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ตามที่ได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการองค์กรธุรกิจร้านอาหารได้ ประกอบกับตัวแปรทุกตัว ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร องค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัว สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการดำเนินงานของธุรกิจร้านอาหารได้สูงถึง ร้อยละ 89 จึงยิ่งทำให้มั่นใจได้ว่า หากองค์กรธุรกิจร้านอาหารต้องการให้ผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องคำนึงถึงการพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญ คือ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร องค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัว ควบคู่ตามไปด้วย โดยมีรายละเอียดของอิทธิพลที่ปัจจัยต่าง ๆ ส่งผลต่อกันในเชิงความเป็นสาเหตุและผล ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อองค์กรแห่งความสุข และสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัว แสดงว่า หากองค์กรธุรกิจร้านอาหารได้มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีมีความสร้างสรรค์ย่อมส่งผลทำให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรแห่งความสุข เนื่องจากองค์กรแห่งความสุขจะเกิดขึ้นได้จากการบริหารงานที่คำนึงถึงความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งต้องอาศัยการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและมีความสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของ Cooke & Lafferty (1989 อ้างถึงใน จารุวรรณ ประดา, 2545) และวัฒนธรรมองค์กรยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัว เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2551) ซึ่งพฤติกรรมของคนในที่นี้ หมายถึงสมรรถนะทางวิชาชีพนั่นเอง อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์กรไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กร แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยผ่านองค์กรแห่งความสุขและสมรรถนะทางวิชาชีพ นั่นแสดงว่าวัฒนธรรมขององค์กรเป็นเพียงปัจจัยเสริมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร แต่มีความสำคัญที่จะทำให้เกิดลักษณะขององค์กรแห่งความสุขและเพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพแก่บุคลากรซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ดังผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กร นั่นแสดงว่า สมรรถนะทางวิชาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจาก เป็นบุคลิกของบุคคลที่แฝงเร้นอยู่ภายในซึ่งส่งผลทำให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุความสำเร็จเกินเกณฑ์มาตรฐาน (David McClelland, 1973) สมรรถนะทางวิชาชีพจึงส่งผลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าบรรยากาศองค์กรส่งผลโดยตรงต่อองค์กรแห่งความสุข และผลการดำเนินงานขององค์กร แสดงว่า หากองค์กรธุรกิจร้านอาหารได้มีบรรยากาศองค์กรที่ดีย่อมส่งผลทำให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรแห่งความสุข เนื่องจากองค์กรแห่งความสุขเกิดขึ้นจากการบริหารงานที่คำนึงถึงความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งต้องอาศัยการมีบรรยากาศองค์กรที่เกื้อหนุนอย่างเหมาะสมหลายประการดังที่กล่าวมาในข้างต้น ตามแนวความคิดของ Kelly (1980 อ้างถึงใน เบญจพร กลิ่นสิงม, 2559) และบรรยากาศองค์กรที่ดีย่อมส่งผลทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ เนื่องจากผลการดำเนินงานขององค์กรนอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในองค์กรแล้ว ยังต้องอาศัยโครงสร้างการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ให้ความอิสระในการทำงานของบุคลากร มีรางวัลตอบแทนที่เหมาะสมแก่บุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ สร้างความรักความอบอุ่นและพร้อมให้การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมรับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ของโลกเทคโนโลยีและบริบทภายนอกอื่น ๆ ที่เปลี่ยนไป ซึ่งทั้งหมดคือบรรยากาศองค์กรที่เกื้อหนุนให้ผลการดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จนั่นเอง โดยผลการวิจัยทั้งหมดนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Abdullah et al (2011) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่รับรู้โดยผู้ปฏิบัติงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และที่ปรึกษาประเทศมาเลเซีย ด้วยเทคนิครูปแบบสมการโครงสร้าง (SEM) และอนุสรณ์ แสนเคน (2562) ซึ่งได้ศึกษา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

องค์กรธุรกิจร้านอาหารที่บริหารจัดการองค์กรด้วยวิธีการบริหารสมรรถนะ ควรดำเนินการบริหารจัดการองค์กรโดยคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญ คือ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร และองค์กรแห่งความสุขควบคู่ด้วย ด้วยการมุ่งบริหารบรรยากาศองค์กรให้เกื้อหนุนต่อการทำงานของบุคลากรซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของผลการดำเนินงานขององค์กร และบริหารวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อเสริมความสำเร็จของผลการดำเนินงานองค์กรผ่านองค์กรแห่งความสุข และสมรรถนะทางวิชาชีพของหัวหน้าแผนกครัว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ยังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผลการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจร้านอาหาร ซึ่งไม่ได้อยู่ในขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย พฤติกรรมของลูกค้า กลยุทธ์ทางการตลาด สถานการณ์วิกฤต และอื่น ๆ จึงควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวร่วมกับปัจจัยที่ศึกษาไว้แล้วจากการวิจัยครั้งนี้ ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจร้านอาหาร เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จารุวรรณ ประดา. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การกับความยืดหยุ่นผูกพันขององค์การ ตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนารถัน. (2558). ศาสตร์การคิด. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2553). องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: แชนพรี พรินติ้ง.
- บุญทริกา แจ้งเจริญกิจ. (2556). บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล. มหาวิทยาลัยมหิดล/นครปฐม.
- เบญจพร กลิ่นงาม. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : กรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2556). รายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ.2555.สนับสนุนโดย กองทุนผู้สูงอายุคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: ทีคิว พี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลลิตา มาไพศาลทรัพย์. (2557). สรรสาระองค์กรแห่งความสุข. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ : พี.เอ. ลีฟวิ่ง.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2551). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- สมยศ นาวิการ. (2554). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : อักษรไทย.
- สมาคมเชฟประเทศไทย. (2561) รายงานสถิติการจ้างงานในตำแหน่งเชฟในกลุ่มธุรกิจและอุตสาหกรรมอาหารในปี พ.ศ. 2561. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2563. จากเว็บไซต์ <https://www.thailandchef.in.th/>.
- สุวัฒน์ ศิริรินทร์ และภาวนา สายชู (2552). MBA HANDBOOK. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ออฟเซท.

- อนุสรณ์ แสนเคน. (2562). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะสถานศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษา มศว. 16(30),89-100.
- อานันท์ เกียรติสารพิภพ. (2562). Academic Focus (ก.พ. 2562) Disruptive Technology การดำรงชีวิตจะเปลี่ยนไป. สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- Abdullah et.al, . (2011). The development of Human Resource Practitioner Competency Model Perceived by Malasian Human Resource Practitioners and Consultants: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach. International Journal of Business and Management. 6(11), 240-255.
- Dubois D. David, Rothwell J. William. (2004) .Competency – Based Human Resource Management. Davies – Black Publishing, California.Davies and Ellison(1997:39-40).
- Gordon, J. R. (1998). Organizational Behavior: A Diagnostic Approach. (6th ed.). New York: Prentice – Hall.
- Guilford, J.P. (1967). The Nature of Human Intelligence. McGraw-Hill, Book Company.
- Hutton, J.G. (1999).The definition, dimension , and domain of public relations Public Relation Review,25 (2),pp. 199-214.
- John Overby. (2012). A Second Order Confirmatory Factor Analysis Of A Leadership Competency Model: An Empirical Study Conducted In Thailand. The Journal of Applied Business Research.28(5),1073-1084.
- Lockwood, N. R. (2003). Work life balance: Challenges and solutions, HRMagazine, Vol 48, Iss 6, p S1, Society for Human Resource Management, Alexandria.
- Manion, Jo. (2003). “Joy at Work: Creating a Positive Work Place”. Journal of Nursing Administration, 33(12), 652 – 655.
- McClelland, David C. (1973). “Testing for Competence rather than Intelligence.” American Psychologist. Retrieved December 11, 2005, from www.ei. Haygroup.com
- Palan R. (2003). Competency Manafement : A Practitioner Guide. Rosetta Solutions,Inc. (Ebook Edition), from www.rosettasolution.com.
- Warr, P. (2007). Work, happiness, and unhappiness. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.