

第五章 結論與建議

第一節 結論

本研究旨在確認餐館創業人之職責、任務與專業知能。由於國內外餐飲創業人相關研究與參考文獻仍相當少，因此本研究係一探索性研究。本研究採取 OCAPs 法與餐廳現場觀察及訪談等方法進行；OCAPs 法包括文件文析、專家訪談、DACUM 會議、問卷調查與專家檢核確定。重要發現陳述如下：

一、餐館創業人工作內涵與職責、任務、專業知能

(一) 工作內涵

餐館創業人的工作經過 DACUM 會議討論出 64 項任務，歸屬在 7 大項職責項下，但經過專家檢核之後，將職責重新規劃成 8 大項職責。這 8 大項職責分別為：創業計劃(17)、開店裝修計劃(5)、現場營運管理(14)、財務管理(12)、營運計劃(6)、行銷計劃(10)、人事管理(8)及危機管理(5)八項職責。而在這八項職責項下，一共分出了 77 項的任務(括號中的數字為每項職責所包含的項目數量)。而經過問卷調查之後，共有 74 項目被列為基本必備任務；有 3 項被列為應備任務。詳細的內容如表 5-1 所列。從這些任務看來，餐館創業人的工作，不單只是一位領導人及管理者，還是一個財務稽核者，有時還得擔負著公關的任務以及敏銳的市場洞悉力，才能將餐館的創業工作完美的執行。

表 5-1 中小型餐館創業者應具備之基本必備與應備任務

基本必備任務	應備任務
創業計劃	發票申請
市場機會找尋	營利事業證申請
創業團隊建構	銀行戶頭開戶
整體財務規劃	信用卡刷卡業務申請
餐飲相關法規之運用	財產設備管理
核心競爭力之評估	建立每月盤點制度
菜單開發	財管系統置入
試菜	營運計劃
食材原料進貨	市場定位
員工培訓	訂價策略
開幕活動設計	新菜色研發
投保產物險	市場觀察分析
停損點的設定	調整營運狀態
合夥契約的簽定	規劃公司未來發展
定位、業態設定	行銷管理
資金籌措	餐廳命名
開店裝修計劃	季行銷計劃
地點的尋找	年度行銷計劃
餐廳硬體設備規劃	試賣活動
開店前施工之監督	行銷相關媒體決定
工程驗收	顧客關係管理
現場營運管理	網站建立
營運目標訂定	公共關係建立
營運目標執行	顧客社群管理
營運目標檢討	產品通路增加
制定工作標準流程	人事管理
執行並監督工作標準流程	建立餐廳組織章程
食品原料進貨	薪資結構訂定
設備採購	確認員之工作職掌
掌握產品及服務之品質	建立員工考核制度
衛生管理	人才的招募與聘用
日常走動管理	員工教育訓練執行與督導
工作會議的主持	員工激勵制度
遠端管理	人員的停職與解雇
物料管理	危機處理
供應商關係管理	顧客抱怨處理
財務管理	顧客抱怨追蹤
管銷費用控制	公共安全事件處理
現金流量管理	天災人禍應變
會計帳務處理	職業傷害處理
處理稅務工作	

(二) 專業知能

專業知能的部份，經過 DACUM 會議的討論，找出認知 23 項、技能 33 項、態度 29 項。經過專家檢核會議之後，發現增刪之項目僅有五項，即認知增加 2 項，成為 25 項；技能刪除 2 項，增加 1 項，成為 33 項；而態度增加 2 項，成為 29 項，是故，在專業知能的部份，一共有 87 項。

認知的部份包含了財務知識等 25 項，為使項目能夠簡化，因此以因素分析來作項目的精簡。結果發現，可區分為四個主要因素，經研究者的命名，分別如下：「政府行政法規」、「餐飲商品知識」、「商業趨勢」以及「領導、財務及管理知識」。

技能的部份包含了市場辨別等 33 項能力，為使項目能夠簡化，一樣以因素分析來作項目的精簡。結果發現，可區分為五個因素，分別為：「決策及分析能力」、「人際網絡與應變能力」、「餐飲製備與研發的技能」、「庶務管理的技能」、「人際溝通的技能」。

態度的部份包含了對餐飲業的熱忱等 29 項能力，針對項目的精簡化，因素分析的結果，粹取了三個因素，分別為：「看重他人、積極向上、情緒管理佳、具有創新思考能力」、「樂觀與開朗」及「授權與尊重」三個成份。

認知、技能及態度三項的問卷調查結果都屬於必備的能力項目，依照因素分析的結果，所有的專業知能項目歸納如表 5-2。

表 5-2 中小型餐館創業人應具備之認知、技能、態度因素分結果歸納表

認知	技能	態度
政府行政法規	決策及分析	尊重、積極、高 EQ
消防法規	決策能力	願意激勵他人
建築法規	財務分析能力	傾聽他人意見
勞建保法規	經營理念的傳達	冷靜的態度
其他相關法律知識	領導統御的能力	公平公正
稅務知識	執行能力	願意思考
衛生法規	市場機會分析能力	願意學習
環保的知識	邏輯推理能力	維持良好人際關係
風水地理的知識	市調及分析的能力	耐力
餐飲商品知識	人際網絡與應變能力	勇於認錯
食材知識	品質鑑賞力	客觀
烹飪知識	賞罰分明的能力	以身作則
餐飲專業知識	觀察的能力	包容力
服務品質的知識	人脈拓展的能力	親和力
開發商品的知識	辦活動的能力	願意分享
營養學知識	識人的能力	重視身心健康
消費者行為知識	危機應變能力	創新及創造力
商業趨勢	解決問題的能力	幽默感
國際情勢	溝通能力	尊重前輩/廚師的意見
社交禮儀的知識	自我管理的能力	樂觀與開朗
經濟趨勢	走動管理的技巧	抗壓力
勞退制度與員工福利	整合資源的能力	面對及克服困難
物料流通的知識	餐飲專業技能與研發	責任感
電腦應用知識	飲料製備技能	喜歡與人相處
餐飲設備的空間規劃	烹調技能	個人領導魅力
領導、財務與管理知識	考取專業證照的能力	情緒管理
領導統御的知識	服務的技能	對餐飲的熱忱
財務知識	銷售的能力	授權與尊重
管理知識	研發能力	願意授權
	如何結束事業的能力	冒險及勇於嘗試
	庶務管理	尊重廚房/廚師的階級
	維修餐廳設備的能力	倫理
	電腦操作的能力	擇善固執
	演說能力	
	美學感知能力	
	人際溝通	
	與人良好互動的能力	
	溝通能力	
	社交能力	

二、餐館創業人在現場工作觀察與訪談結果

（一）現場觀察結果

根據研究者在不同的餐廳所觀察的結果，發現餐館創業人之工作內容廣泛，且會因不同的創業階段，而有不同的工作內容重點，觀察結果將創業人平時的工作分為四個時段，分別為準備時段、現場營業時段、打烊時段、以及臨時的工作項目（不分時段）。

在準備時所做的工作較偏向檢核及確認的工作，由其餐館負責人特別重視顧客抱怨事件的處理，這與近來各項研究中，強調危機處理此工作內容是符合的。而現場營業時段，餐館負責人除了肩負著公關人員的職責之外，尚需擔任一個品質稽核員的角色，確認餐館提供的各項服務是符合高品質水準的。打烊時段，即餐館未對外開放的時段，包含白天的空班時間，此時所作的任務除了員工訓練及開會討論營運事項外，也需利用此時段接洽廠商，及閱讀各項報表，分析業績的好壞，並思索如何提升營業額。不定時的工作則包含了媒體行銷或是餐館硬體的更新計劃及庶務的安排。

（二）餐館負責人訪談結果

訪談的結果，將餐廳的籌備及開發分為了五個階段，每個階段皆有必需完成的任務及事項。五個階段分別為規劃期、發包期、監工期、驗收期以及開幕期。規劃期工作包含了工程及產品還有法規管理的部份。而發包期則也在工程方面有吃重的工作，另外產品及餐館的人事管理等庶務也必須在此時期完成。監工期主要是工程部份的工作，但產品原料的到位及各種報表也需規劃完成，另外工作人員此時應該報到接受訓練。驗收期除了各項設備已完工之外，軟體的部份及人員都要完成訓練，等候工作分配以及預演開幕的狀況。最後的階段便是開幕活動，然後進行正式的營運了。

這五個階段的工作繁雜而多樣，雖然使用到的頻率不高，除非開第二家餐館，否則幾乎都是第一次的經驗，因此，在這些籌備工作的階段，若非有詳實的計劃，常常會有走冤枉路的時候。因此餐館創業人的支持團體或人脈便在此階段發揮了作用。但事實上，不經一事，不長一智，對中小型餐館創業人而言，還是常見的狀況。所以關於店面的裝修及服務動線的改變，都是持續得進行的工作。這與研究者曾經訪談過一位日式的餐館創業人說過的情形類似，該位餐館創業人雖然每次開店裝潢都是千萬以上，但一定得經過正式營運才能知道有些動線需要再修改，因此，一年內會有小裝修，三年內會有大裝修的計劃，是常見的情形。

三、餐館創業人應具備專業能力之重要性、使用頻率以及未來需求性

針對各項職責，餐館創業人的看法，經計算重要性及使用頻率的加總平均數皆屬於必備性的能力。而依其重要性排序，分別為：「危機處理」、「開店裝修計劃」、「營運計劃」、「現場營運管理」、「財務管理」、「人事管理」、「創業計劃」、「行銷計劃」。

而針對使用頻率來排序，分別為：「現場營運管理」、「財務管理」、「營運計劃」、「人事管理」、「創業計劃」、「行銷計劃」、「危機處理」、「開店裝修計劃」。詳細的排序資料如表 5-2 所列。

表 5-3 中小型餐館創業人工作內容看法之職責項目排序及必備性歸屬

職責任務項目	程度	重要性	使用 頻率	重要性 及使用 頻率的 平均數	必備性歸 屬
	平均數				
現場營運管理		4	1	1	必備
營運計劃		3	3	2	必備
財務管理		5	2	3	必備
危機處理		1	7	4	必備
人事管理		6	4	5	必備
創業計劃		7	5	6	必備
行銷計劃		8	6	7	必備
開店裝修計劃		2	8	8	必備

但是，若就重要性及使用頻率兩者的總平均來看，排名前 3 的職責為「現場營運管理」、「營運計劃」及「財務管理」。

而在職責必備性的屬性歸屬上，除了「行銷管理」的屬性為重要之外，其他 7 項職責項目的歸屬都為很重要，可見餐館創業人與專家的意見頗為一致。而使用頻率中，屬於高的有 3 項，分別為：「現場營運管理」、「財務管理」、「營運計劃」。其他 5 項職責的使用頻率皆為中的頻率。而若依重要性及使用頻率的平均數來歸屬其必備性，則都屬於必備性。在未來需求的部份，屬於增加的項目有 5 項，分別為：「創業計劃」、「現場營運管理」、「財務管理」、「營運計劃」、「行銷管理」；屬於不變的有 3 項，分別為：「開店裝修計劃」、「人事管理」及「危機處理」。如此的結果可推論為專家所認定的職責任務與餐館創業人的看法是雷同的。

若細看任務項目的能力歸屬，依照重要性來歸類，全部的項目皆為重要以上的程度。而使用頻率只有「試賣活動」、「工程發包」及「開幕活動設計」3項是屬於低的使用率外，其他項目皆是中至高的使用頻率的程度。而將重要性及使用頻率相加後的平均數來判定其必備性及應備性的歸屬，發現只有「試賣活動」及「工程發包」2項任務屬於應備性的任務之外，其他的任務項目都屬於必備的項目，驗證了餐館創業人對專家會議結果的看法相當一致。

在認知、技能及態度的屬性歸屬，全部都是重要以上的程度，且使用頻率皆為中至高的程度，未來的需求性也都是增加居多，因此皆屬於必備性的項目，可見專家與餐館創業人的看法相同。而為使認知、技能、態度3項知能項目能夠縮減，因素分析的結果，在認知的部份，區分為：政府行政法規、餐飲商品知識、商業趨勢及領導、財務及管理知識。在技能方面，區分為五個因素：決策及分析的能力、人際網絡與應變能力、餐飲製備與研發的技能、庶務管理的技能及人際溝通的技能。在態度方面則區分為三個因素：看重他人、積極向上、情緒管理佳、具有創新思考能力、樂觀與開朗及授權與尊重。

四、餐館創業人對職責、任務及專業知能看法上之差異

本研究針對樣本不同的特性來作分析，其在職責、任務及專業知能看法上的差異。以下將有顯著差異的統計結果分段說明如下。

(一) 性別對人事管理重要程度的差異

依八大職責作性別差異的獨立樣本t檢定時，發現人事管理此大項有明顯的差異，亦即男女性別不同之餐館創業人對人事管理此項目的重要程度看法上有明顯的差異。男性對人事管理的看法較女性為重要。

（二）經營型態對商業趨勢重要度看法的差異

餐館人對重要性看法的比較，在知能的部份，依照自變項不同的特性，一一作檢定，發現自變項經營型態對依變項技能中的第四大項商業趨勢有顯著的差異，經進一步分析後，發現其他經營模式者對商業趨勢的看法顯著的高於獨立經營者。

（三）餐館創業人對職責每月使用頻率看法之差異

在使用率的部份，測試的結果大部份為不顯著，亦即餐館創業人對使用頻率的差異性未達顯著的水準，唯有在自變項為服務型態，依變項為創業計劃、行銷計劃及人事管理三項有差顯著差異。意即餐館創業人對於創業計劃、行銷計劃以及人事管理三項職責的使用率達到顯著的差異。意即，採速食型態服務之餐館，其在創業計劃、行銷計劃及人事管理的使用率較半自助式餐館的使用率來得頻繁。

（四）餐館創業人對知能項目看法上的差異

在專業知能的部份，統計結果發現性別的不同在認知方面，有二個項目有顯著差異，分別為執行能力及銷售能力，結論為男性在執行能力與銷售能力的使頻率較女性為高。性別在態度項目上有一項有顯著差異，即客觀的態度。結論是男性比女性還要常使用客觀的態度。

婚姻的不同在態度方面，有二個項目有顯著差異，分別為「對餐飲熱忱的態度」及「面對及克服困難的態度」。結論顯示已婚者在「對餐飲熱忱的態度」與「面對及克服困難的態度」的使頻率較未婚者為高。

在餐館的年資方面，統計發現在認知的第 23 項「社交禮儀的知識」使用頻率有明顯的差異，亦即 5 年以上年資的餐館創業人對社交

禮儀的知識使用率較年資在 5 年以下的餐館創業人為高。

在教育程度的部份，針對各項知能項目做分析時，發現在態度方面的「耐力」項目有顯著的差異。進一步從事事後比較發現：高中職（含）以下教育程度的創業人使用耐力此態度的頻率比教育程度為研究所（含）以上的創業人來得高。

針對經營型態與使用頻率之間，以ANOVA來作分析，發現在下列態度項目有顯著的差異：「責任感」、「抗壓力」、「願意授權」、「喜歡與人相處」、「幽默感」、「願意分享」。經scheffe事後比較後，顯著的項目為直營連鎖經營型態者大於獨立經營型態。意即直營連鎖型態的餐館創業人使用責任感此項目較獨立經營型態者頻繁。「抗壓力」此項，經scheffe事後比較後，並無顯著的項目。「願意授權此項」，經scheffe事後比較後，並無特別的顯著項目。「喜歡與人相處」此項，經scheffe事後比較後，顯著的項目為直營連鎖經營型態者大於獨立經營型態。意即直營連鎖型態的餐館創業人使用「喜歡與人相處」此項目較獨立經營者頻繁。「幽默感」此項，經scheffe事後比較後，顯著的項目為直營連鎖經營型態者大於獨立經營型態。意即直營連鎖型態的餐館創業人使用「幽默感」此項目較頻繁。「願意分享」此項，經scheffe事後比較後，顯著的項目為直營連鎖經營型態者大於獨立經營型態；以及直營連鎖經營型態>加盟經營型態。意即直營連鎖型態的餐館創業人比加盟型態及獨立經營型態者使用「願意分享」此項目較頻繁。從不同經營型態者的變異數分析，可以約略推論採用直營連鎖經營型態者比獨立經營型態者，在責任感、喜歡與人相處、幽默感及願意分享的態度使用頻率較高。

第二節 建議

本研究為一探索性研究，發展出餐館創業人之工作內涵、職責與任務、應具備之專業知能；應具備能力的重要性、使用頻率、未來需求性及必備性。茲提出以下建議供餐創業人、餐飲業、學校教育單位及未來研究之參考。

一、對餐館創業人之建議

(一) 中小型餐館創業人前應具備專業的能力

針對中小型餐館創業人的專業能力而言，共有必備能力 77 項。台灣的餐館業在創業的風潮之下，成為初次創業者躍躍欲試的行業，很多人認為餐館業的門檻低，技術不難學習。因此，爭相跳進此行業來創業。事實上，除了資本額門檻較低之外，餐飲業的技術具有專業性，若未有事先的認知及準備，恐怕進入此行業後，會遭受許多的困難，而半途而廢，造成了資源的浪費及個人的損失。例如：烹飪技術及餐飲管理相關知識等，都是創業人應在事先具備的能力之一。許多有錢的投資者，若只想以投資的心態看待創業此事，常落得血本無歸，用金錢換失敗的經驗。例如：許多藝人，狹高知名度投入餐飲行業，看好知名度所能引來的人潮，但是，熱潮一退，則因專業技術不足，無論是產品本身或是管理的模式皆無法吸引客人再度消費，而使餐館的營運一敗塗地，這樣的例子，屢見不鮮，可見專業技術是創業相當重要的因素之一。

(二) 中小型餐館創業人應具備創業能力

根據本研究的結果，中小型餐館創業人除了一般的餐飲專業能力之外，尚需有餐館創業管理的能力，這兩項能力除了可依經驗的累積也都可以透過正式的專業訓練取得。但是，本研究中所提的創業專業

能力，包含了「開店裝修的計劃」、「創業計劃」及「營運的計劃」，目前在學校並無特別的學系提供相關的訓練。然而在青輔會或是產學合作的育成中心，已開始注意創業養成的區塊，有心創業者，應該先受正式的訓練及養成後，再評估自己是否已完備而適合投入此創業的行列。而潛在創業人，也可以先在其他相關行業累積經驗後，再逐步的依照計劃實現創業的夢想，因為，畢竟創業所需的除了專業知識外，更需要機會及充分的資源才能成功。

（三）餐館創業人宜組成餐飲創業協會

台灣大部份的餐館創業人係屬於中小型的投資者，若這些已進入此行業的創業人，能夠組織一餐飲創業協會，形成互助的團體，則其在創業的路途上，或許就不需要披荊斬棘，傷痕纍纍；透過大家互助的力量，可以得到法規方面的資訊，也可避免不必要的錯誤。而大家最頭痛的人事問題，也可以透過協會人事仲介的功能，彼此提供資訊，讓有心從事此行業的人員，也可以得知訊息，讓餐館的人員聘僱短缺的問題也可以獲得解決。因此，若餐館的創業人彼此間能提供新進人員資詢的協助，或許台灣的餐飲業從業者便不會想做就做，想走就走，造成人力資源的困擾。

（四）中小型餐館創業人應具備良好的專業知能

在專業知能的部份，中小型餐館創業人應具備的認知、技能、態度 87 項的知能，其中「服務品質的知識」、「溝通的能力」、以及「責任感」，是必備知能中最重要的前三項，除了這三項，其他的知能項目，也都是必備的能力，因此，建議創業人能夠仔細評估自己是否具備這些能力，倘若答案為否，是否應先訓練自己培養一定的能力再跨進此行業。或者，能夠找到輔助的人員，才考慮創業。在專家的訪談中，有創業人提到，創業並非如想像中那麼輕鬆及愉快，而且一旦投入，很難馬上終止，因此，建議未有工作經驗者，應培養一定的能力，

再考慮創業。

（五）中小型餐館創業人應著重於特色及品質的維持

餐飲業在經濟的重要性愈來愈高，實因為它為日常生活中的一部份，加上外食人口的增加，餐飲業其實佔有舉足輕重的角色。餐館的重要性，與日俱增，餐飲教育的比重也愈來愈被重視，但是，在餐飲業的創業這個區塊，卻未見興起。唯有加盟連鎖業者，將創業加盟作為宣傳的手法，想藉加盟來吸取資金。事實上，台灣的面積不大，人口與世界各國相比，也不算大，因此，若只往連鎖的方向發展，必會忽略到中小型餐館的特色。如同法國知名的米其林星級餐廳，都強調餐館的獨特性，無法複製性，台灣的餐飲業，其實應該思索著，如何找到自己的藍海策略，找到與人不同的特色，常久的經營，永續的發展。而非一下子便要成為連鎖的餐飲連鎖店。餐館若能將自己的特色經營起來，並且維持一定的品質，小而美的經營模式，必是中小型餐館的立足之地。在特色建立起來之後，再來談連鎖或是加盟也才不晚。就如台灣有名的小籠包專賣店鼎泰豐，也是在經營了三十幾年之後，在台灣才開了第二家、第三家。或許這在企業經營中，並非聰明的做法，但是卻是能夠確保永久立足之法，奉勸中小型餐館創業人不要急，慢慢來，百年老店的口碑，通常也都是這樣生存下來的，而贏得喝采的。

（六）餐館創業人應有開放的心胸形成交流的平台

台灣的餐飲業，另外有一個現象，便是閉門造車，每個創業人都得獨自摸索，也害怕自己的優勢，被學走了，事實上，技術及管理的工作是類似的，餐飲業者擁有的優勢，通常是創業時的獨特之處，別人不一定能夠模仿，就算模仿，許多細節也無法完全抄襲，就如一位創業人所說，他的主管帶走了一批人，開了一家雷同的店，但只營業七個月就歇業了，原因何在？許多品質上的細節並未被學走。所以，

依據本研究發現，餐飲業者應該敞開心胸，在管理及技術上互相交流，也可以交換商業趨勢的訊息，如此的建議，可能需要由一個公開的協會來主導如此的業務，例如像美國的全國餐飲協會，定期公布一些統計的資料，以及提供技術及人才庫的協助。

二、對餐飲相關科系或職訓單位之建議

(一) 餐飲創業教育應增加創業相關的課程內涵

餐飲業的教育在台灣已經如火如荼的進行，高職生選擇餐飲科系的很多，而大學教育，也有專門的系提供相關的課程，雖然，創業是未來的一個趨勢，但真正被列為一門課程及學程的仍少之又少，部份大學，雖然已開設餐飲創業課程，但是，單單一門課所能教導的實在是有限。根據 Ede, Panigrahi & Calcich (1998) 所說，教育可以增加創業成功的機率。而在周春美 (2005) 的研究中指出美國商管群協會 2001 年出版「商業教育國家標準」中，有關創業課程主要包括「會計」、「商事法」、「生涯發展」、「溝通學」、「計算」、「經濟」和「個人理財」、「企業家精神」、「資訊科技」、「國際商業」和「管理」等十一項商管群內容領域，而課程的設計分別為：「創業精神」、「機會認定」、「特定產業創業議題」、「技術商品化」、「創業計畫書」、「創業的行銷面」、「創業的財務面」、「創業的執行面」、「特定議題實作課程」、「創業的法律面」及「創業的策略面」。因此，相較之下，台灣在餐飲業的教育中，課程於創業方面著墨太少。本研究建議餐飲教育單位應針對現實的需求狀況，開辦餐飲創業學程，並且在課程中，將創業的能力融入課程之中。

經過專家會議及現場觀察及問卷調查，本研究得到了專業能力的項目內容，而這些內容是未來教育餐館創業人的指標，統計的結果顯示，專家所提出的專業能力皆為必備能力，因此，在課程中，宜將這些指標設計入學校課程及活動之中。尤其在未來，創業能力已被許多

國家列為一般大學生應具備的能力，在餐飲教育中，吾人也必須思考，將創業的能力在課程中培養出來。

綜觀台灣餐旅的教育中，開設創業課程者，少之又少，因此，學生在離校之前，無法習得應有的創業能力，更遑論自行創業。雖然，我們並不期待每個學生都能成為老闆，但是，若能讓學生了解創業的過程以及應具備的能力，那麼，台灣前撲後繼的創業人才不會面臨失敗的危機。

(二) 透過競賽活動將創業能力融入課程之中

美國的創業教育發展，皆將創業競賽活動融入在創業教育中(周春美，2005)，而目前台灣在企管研究所中，亦有開辦類似的課程，並以競賽活動來促成學生創業的動機以及實際的行動(溫肇東、陳碧芬，2003)。因此，餐飲相關科系，也應舉辦類似的競賽活動，讓學生能夠由活動中將所學的知識，轉化成行動，激發年輕人的創意，促成創業導向。而教育的設計，應該以能力的培養作為出發點，本研究所提出的 77 項必備職責任務，以及 87 項必備專業知能，都是創業者應具備的，因此，在課程中也應朝著培養出一位具備這些專業能力的專業創業人為目標，使大學餐旅相關科系的學生，能成為潛在的創業者，為國家創造更多的就業機會及增加國民所得的來源。

三、對未來研究方向之建議

(一) 擴大研究調查對象並作成比較

本研究針對餐館創業人專業能力作一探索性研究，發展了應具備的專業能力目錄，而調查的對象係針對餐館創業人。未來的研究，可再調查餐飲系的教師的看法，以作為與實際執業的餐館創業人的對照比較，並期待能將必備項目及應備項目作一更清楚的區分。

（二）依生命週期分階段做創業專業能力分析之研究

在研究的歷程中，本研究提出了創業的能力，依創業不同階段而有不同的重點，如此的情況就好似企業的生命週期，在不同的階段有不同的成長或衰退。若是如此，不同階段的創業專業能力亦會隨著企業的成長興衰而有所不同之處，因此，後續研究可依生命週期的不同階段進一步做各階段的創業專業能力分析。

（三）餐飲業的樣本母體應被建立

針對餐館創業人的調查，由於樣本來源並不俱全，以至於無法作抽樣，若有完整的樣本母體資料，便可以以抽樣的方式，來作調查，如此，調查的結果，會更有代表性。因此，建議政府或民間相關單位，能針對餐飲業的資料庫作一詳細的整理，以方便各項研究的進行。

（四）針對非中小型的餐館作創業能力的探討及研究

餐館業的創業範疇很大，本研究僅針對中小型餐館的創業人作調查，其實，餐館的創業尚包含連鎖體系之下的創業團體，以及在飯店體系下的創業部門，他們以團隊的力量，所創立的餐廳，在台灣也有一定的立足之地，其創業的模式與單一的餐館創業模式並不相同。夾帶著品牌的優勢，此部份的創業模式及創業應具備的專業能力，也是未來可以多多著墨的。