

## รายงานการวิจัย

การประเมินสมรรถนะผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการ  
ในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน

สังกัดกรุงเทพมหานคร

**The Evaluation of the Competency of Nutritionist within  
Government and Private Hospitals in Bangkok.**

ชูจิตร รินทะวงศ์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

(งบประมาณเงินแผ่นดิน 2551)

## กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธีรา สร้อยเพชร ผู้ช่วยศาสตราจารย์นันทยา วิวัฒน์วานิช และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กรุณา จันทร์หอมหวล ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ แบบสอบถาม ขอขอบคุณ สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ ที่ให้ทุนอุดหนุนงบประมาณ ประจำปี 2551 ในการดำเนินการวิจัย

ขอขอบคุณ น.ส.ปาริชาติ ศรีช่วงชนม์ น.ส.พรทิพย์ สิทธิวงษ์ น.ส.พรพิมล เพ็ชรมานะศิริ และ น.ส.เปี่ยมศิริ กุลยคุณถิ่น นักศึกษาสาขาอาหารและโภชนาการ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่ช่วยเก็บข้อมูลวิจัย และที่สำคัญต้องขอขอบคุณผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วย

ชูจิตร์ รินทะวงศ์

29 ธันวาคม 2551



## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินสมรรถนะ และเปรียบเทียบสมรรถนะผู้ประกอบอาชีพ นักโภชนาการในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในองค์ประกอบด้านความรู้ การปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และด้านกึ่งนิสัย โดยนักโภชนาการประเมินตนเองตามความเป็นจริงและความคาดหวังที่อยากจะเป็น กลุ่มตัวอย่างจำนวน 85 คน ประกอบด้วย นักโภชนาการในโรงพยาบาลภาครัฐ จำนวน 42 คน และโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 43 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ 1 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย t-test

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการของรัฐบาลและเอกชน ประเมินสมรรถนะตนเองตามความคาดหวังต่อ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบในด้านการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และองค์ประกอบด้านกึ่งนิสัย พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และประเมินสมรรถนะตนเองตามความเป็นจริงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการตามความเป็นจริงกับความคาดหวัง พบว่าองค์ประกอบทั้ง 3 มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การประเมินสมรรถนะ, นักโภชนาการ



## ABSTRACT

This research aimed to evaluate the Competency of Nutritionists within Government and Private Hospitals in Bangkok and compare in three factors : Knowledge, Performance and Habit. The Nutritionists evaluated themselves according to the fact and expectation. The sampling groups were 85 people including 42 nutritionists in Government Hospitals and 43 nutritionists in Private Hospitals. Data were collected by questionnaire, using 5 level rating scales. The statistical procedures used in data analysis were percentage, mean, standard deviation and t-test.

Nutritionists evaluated themselves in every factor (Knowledge, Performance and Habit) and the result revealed that they highest agreed with the proposed model for all factors. Moreover the Nutritionists evaluated themselves according to the fact at high level for all factors and the comparative Competency of Nutritionists according to the fact and expectation was different at significantly level 05.

**Keywords :** Evaluation Competency, Nutritionists



## คำนำ

การวิจัยเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการในโรงพยาบาลภาครัฐ และเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยให้นักโภชนาการประเมินสมรรถนะตนเองตามความคาดหวัง ต่อ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบในด้านการปฏิบัติงานอาชีพ นักโภชนาการ และองค์ประกอบด้านทัศนคติ ผู้วิจัยนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนนักศึกษาสาขาวิชาอาหารและโภชนาการ และสนองต่อวัตถุประสงค์ของหลักสูตร คหกรรมศาสตรบัณฑิต ซึ่งผู้สำเร็จการศึกษาบางส่วนจะออกไปประกอบอาชีพนักโภชนาการผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยเล่มนี้คงจะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจต่อไป

ชูจิตร์ รินทะวงศ์

29 ธันวาคม 2551



## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
คำนำ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	1
ขอบเขตของการวิจัย	2
ประโยชน์ของการวิจัย	2
นิยามศัพท์เฉพาะ	2
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	3
ความหมายของนัก โภชนาการ : นักกำหนดอาหาร	3
ความรับผิดชอบของนัก โภชนาการ	4
การดำเนินการเพื่อจัดตั้งหน่วยบริการอาหารใน โรงพยาบาล	6
ความหมายของนักกำหนดอาหาร	7
สิ่งที่นักกำหนดอาหารจะต้องทราบในการบริการอาหารผู้ป่วย	9
ความสำคัญของงาน โภชนาการ	10
กระบวนการทำงานของหน่วยงาน โภชนาการ	16
ความเป็นมาและความหมายของสมรรถนะ	24
องค์ประกอบของสมรรถนะ	25
ประเภทของสมรรถนะ	27

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การกำหนดสมรรถนะ	29
การวัดสมรรถนะ	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	37
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การวิเคราะห์ข้อมูล	40
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	40
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	49
สรุปผลการวิจัย	49
ข้อเสนอแนะ	50
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	50
บรรณานุกรม	51
ภาคผนวก	52
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม	53
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	56
ภาคผนวก ค การนำเสนอบทความ	65
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	80



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 สมรรถนะวิชาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร	19
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
4.1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	41
4.2 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้านของการประเมินสมรรถนะตนเองของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการตามความเป็นจริงและความคาดหวัง	43
4.3 การแสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น โดยรวมของการประเมินสมรรถนะตนเอง ของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการ ตาม ความเป็นจริงและความ คาดหวัง	47
4.4 เปรียบเทียบสมรรถนะตนเองของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการตามความเป็นจริงและความคาดหวัง	48





## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	หน่วยงานฝ่ายโภชนาการ	13
2.2	Iceberg Model ของสมรรถนะ	26
2.3	สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ	27
2.4	การกำหนดสมรรถนะ	29
2.5	Performance Management System	30
2.6	การประยุกต์ใช้ Competency ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	34



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญ

การดำเนินงานฝ่ายโภชนาการในโรงพยาบาล มีบุคลากรผู้รับผิดชอบทำหน้าที่ควบคุมงาน โภชนาการ ประกอบด้วยหัวหน้าฝ่ายโภชนาการ นักโภชนาการ ผู้ช่วยโภชนาการ และเจ้าหน้าที่ โภชนาการ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการด้านอาหารและโภชนาการ การให้โภชนบำบัด ผู้ป่วย การจะทำงานเพื่อให้อาหารที่ดีมีประโยชน์ได้พลังงานและสารอาหารเพียงพอกับความ ต้องการของผู้ป่วยแต่ละคน ต้องดำเนินงานหลายขั้นตอน มีการทำงานเป็นระบบ ดังนั้นจำเป็นจะต้อง มีบุคลากรที่มีสมรรถนะวิชาชีพนักโภชนาการในด้านความรู้ ด้านทักษะและความสามารถปฏิบัติงาน ในหน้าที่ ตลอดจนมีกึ่งนิสัยในการประกอบอาชีพ เพื่อจะได้บริการอาหาร การคัดแปลงอาหารให้ เหมาะสม เป็นไปตามความต้องการของผู้ป่วย โดยเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางให้ได้รับความพึงพอใจ

รุจิรา (2545: 30) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของนักโภชนาการได้มีการกำหนดคุณวุฒิการศึกษา ในระดับปริญญาตรีด้านวิทยาศาสตร์ สาขาอาหารและโภชนาการ สาขาคหกรรมศาสตร์ สาขาโภชน- ศาสตร์หรือ โภชนวิทยาสาขาโภชนาการเพื่อพัฒนาชุมชนแต่ไม่ได้มีการมุ่งเน้นวิชาการด้าน โภชนบำบัด การจัดการอาหารผู้ป่วย จึงไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

เพื่อผลิตบุคคลให้สามารถทำงานในหน้าที่ได้ถูกต้อง มีคุณลักษณะและสมรรถนะวิชาชีพ ตามบทบาทของนักโภชนาการ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการ โดยให้ นักโภชนาการประเมินตนเอง ตามความเป็นจริง เพื่อต้องการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ ของตนเองตามความคาดหวัง และผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอน นักศึกษา สาขาอาหารและโภชนาการ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคล โดยมุ่งเน้นสมรรถนะวิชาชีพต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินสมรรถนะผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการ ในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความเป็นจริงและความคาดหวัง 3 องค์ประกอบได้แก่ องค์ประกอบด้าน ความรู้ องค์ประกอบในด้านการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และองค์ประกอบด้านกึ่งนิสัย

2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบในด้านการ ปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และองค์ประกอบด้านกึ่งนิสัย

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ด้านเนื้อหา

ศึกษาการประเมินสมรรถนะผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบในด้านการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และองค์ประกอบด้านกิจนิสัย

#### ด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และพื้นที่

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย นักโภชนาการในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 85 คน ได้แก่ นักโภชนาการภาครัฐ 43 คน ภาคเอกชน 42 คน

ระยะเวลา 1 ปี

### ประโยชน์ของการวิจัย

ผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชา นำผลจากการประเมินสมรรถนะอาชีพนักโภชนาการ มาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการสอน สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

นักโภชนาการ หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ให้ความรู้และคำแนะนำเรื่องการกินอาหาร ให้ถูกต้อง เพื่อสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค คำนวณ กำหนดอาหาร และควบคุมดูแลการประกอบอาหาร การบริการอาหารในโรงพยาบาล ตลอดจนการให้โภชนบำบัด การติดตามและประเมินผลภาวะโภชนาการ

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง สมรรถนะผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบในด้านการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และองค์ประกอบด้านกิจนิสัย

การประเมินสมรรถนะ (Competency) หมายถึง ผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการประเมินสมรรถนะตนเอง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบในด้านการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และองค์ประกอบด้านกิจนิสัย

## บทที่ 2

### การตรวจเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมาย จุดมุ่งหมายในการบริการ อาหารผู้ป่วยบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและการดำเนินงานของนักโภชนาการ นักกำหนดอาหาร และศึกษาความหมาย ความสำคัญของสมรรถนะ องค์ประกอบของสมรรถนะ ประเภทของสมรรถนะ การกำหนดสมรรถนะ และการวัดสมรรถนะ แนวทางในการกำหนดสมรรถนะของนักโภชนาการ มีรายละเอียดดังนี้

#### ความหมายของนักโภชนาการ : นักกำหนดอาหาร

ในต่างประเทศ บุคลากรที่ทำงานในด้านโภชนาการ มีชื่อเรียกที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับบทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น Dietitian และ Nutritionist ซึ่งบุคลากรทั้ง 2 ประเภทมีหน้าที่ รับผิดชอบแตกต่างกัน สำหรับในประเทศไทยโดยเฉพาะในทางราชการมีการกำหนดเพียงชื่อเดียว โดยไม่ได้มีการแยกตามบทบาทและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ คือ นักโภชนาการ บทบาทและหน้าที่ของนักโภชนาการไทยมีแตกต่างกัน ดังนี้

นักโภชนาการ ที่ทำงานในชุมชน มีหน้าที่ให้คำแนะนำด้านโภชนาการ แก้ปัญหาโภชนาการ หรือวางแผนในการสำรวจปัญหาโภชนาการในชุมชน การวิจัยต่าง ๆ ด้านโภชนาการชุมชน สอนหรือให้ความรู้เกี่ยวกับโภชนาการในสถาบันการศึกษา เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโภชนาการ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นนักโภชนาการมีการศึกษาอย่างน้อยในระดับปริญญาตรีทางวิทยาศาสตร์ สาขาคหกรรมศาสตร์ โภชนาการ โภชนวิทยาอาหารและโภชนาการ แพทย์ที่ผ่านการฝึกทางด้านโภชนาการ เป็นต้น นักโภชนาการที่ทำหน้าที่ดังกล่าวจะตรงกับหน้าที่ของ Nutritionist ในต่างประเทศ

นักโภชนาการ ที่ทำงานในฝ่ายโภชนาการของโรงพยาบาล มีบทบาทและหน้าที่ควบคุม เกี่ยวกับการจัดหา การผลิตและการบริการอาหารให้แก่ผู้ป่วย ที่เข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาล การประเมินภาวะโภชนาการของผู้ป่วย การวางแผนให้โภชนบำบัดแก่ผู้ป่วย การติดตามการยอมรับอาหาร พร้อมทั้งแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับอาหาร การค้นคว้าและวิจัยทางด้านอาหารสำหรับผู้ป่วยหรือผลที่เกิดจากการบริโภคอาหารนั้น ๆ การหาสูตรอาหารเพื่อนำมาใช้ในการรักษาตามสภาวะหรือความต้องการของผู้ป่วย เพื่อช่วยรักษา บรรเทา และป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่อาจจะเกิดจากโรคนั้น ๆ ซึ่งเป็นการนำโภชนบำบัดมาใช้ในการรักษาผู้ป่วยร่วมกับการรักษาทางยาของแพทย์ รวมไปถึงการสอน แนะนำและเผยแพร่ความรู้ทางโภชนบำบัด การจัดบริการอาหารผู้ป่วย การบริหารงานบริการอาหาร

แก่ผู้ป่วย นักศึกษา นักเรียน ประชาชนและผู้สนใจอื่น ๆ ซึ่งในต่างประเทศเรียกบุคลากรที่ทำหน้าที่ว่า **Dietitian**

บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของนักโภชนาการที่เป็น **Nutritionist** และนักโภชนาการที่เป็น **Dietitian** มีความแตกต่างกันมาก แต่ในประเทศไทยใช้ชื่อตำแหน่งเหมือนกัน จึงทำให้เกิดความสับสนและเข้าใจผิดเกิดขึ้นอยู่เสมอว่า ตำแหน่งที่เรียกนั้นทำงานและควรจะมีภาระหน้าที่ที่ถูกต้องเป็นอย่างไร

ชื่อตำแหน่งของบุคลากรที่ทำงานในฝ่ายโภชนาการของโรงพยาบาล ทางราชการกำหนดชื่อตำแหน่งเป็น “นักโภชนาการ” ซึ่งความหมายตรงกับ **Nutritionist** ในต่างประเทศ ดังได้กล่าวแล้ว นักกำหนดอาหาร จึงเป็นตำแหน่งที่ยังไม่เป็นที่รู้จักในวงราชการไทยทั่วไป เพราะคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ไม่มีกำหนดชื่อตำแหน่งนี้ไว้ ผู้ที่อยู่ในวงการแพทย์บางส่วนโดยเฉพาะผู้ที่สนใจงานด้านโภชนาการและโภชนบำบัด อาจคุ้นเคยกับ “นักกำหนดอาหาร” ในโรงพยาบาลบางแห่ง

คำว่า “นักกำหนดอาหาร” เกิดจากการรวมตัวของนักโภชนาการในโรงพยาบาล อาจารย์และผู้สนใจงานด้านโภชนาการและโภชนบำบัด โดยการสนับสนุนของศาสตราจารย์ นายแพทย์อารี วัลยเสวี อธิบดีคณบดีท่านแรกของคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี ตั้งเป็นชมรมขึ้นเมื่อปี 2517 และพิจารณาว่าควรจะใช้ชื่อชมรมว่าอะไรดี จึงจะสื่อถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ที่เป็นสมาชิก คือ นักโภชนาการที่ทำงานในโรงพยาบาล และลงมติว่าให้ตั้งชื่อชมรมว่า “ชมรมนักกำหนดอาหาร” เพราะสามารถสื่อความหมายได้ดีที่สุด และผู้ที่ทำหน้าที่เป็นนักโภชนาการในโรงพยาบาล ควรเรียกว่า “นักกำหนดอาหาร” ซึ่งจะสื่อความหมายได้ใกล้เคียงกับ **Dietitian** ในต่างประเทศมากที่สุด

การที่ประเทศไทยยังไม่มีชื่อตำแหน่งสำหรับบุคลากรที่ทำงานโภชนาการในโรงพยาบาลเช่นนี้ ทำให้เกิดความสับสนในหน้าที่ความรับผิดชอบ เพราะงานด้านนี้นับเป็นอาชีพใหม่เมื่อเทียบกับงานของนักโภชนาการ โดยเฉพาะในด้านสาธารณสุขและการนำโภชนบำบัดมาใช้ร่วมในการรักษา ผู้ป่วยหลายคนเข้าใจว่าทำงานเป็นแม่ครัว ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้หรือศึกษาอะไรมากมายนักก็สามารถทำได้ ไม่เห็นความสำคัญของโภชนบำบัดในโรงพยาบาลอย่างแท้จริง รวมไปถึงความก้าวหน้าในอาชีพ จึงควรมีการพิจารณาให้มีการกำหนดชื่อตำแหน่งที่ถูกต้อง ตรงตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ และเป็นที่ยอมรับในระบบราชการต่อไป

ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กล่าวถึงบุคลากรที่ทำงานฝ่ายโภชนาการในโรงพยาบาล ภาครัฐและเอกชน และหน่วยงานหลักของฝ่ายโภชนาการ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ความรับผิดชอบของนักโภชนาการ

1. วางนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์และแผนงานการจัดบริการ
2. กำหนดระบบงานหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละงาน



3. กำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงาน
4. กำหนดบุคลากรและดำเนินการรับบุคลากรให้ได้จำนวนและคุณภาพตามที่ต้องการ
5. กำหนดรายการอาหาร
6. กำหนดงบประมาณและระบบงบชุด
7. กำหนดระบบประเมินผลงาน
8. กำหนดการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร
9. กำหนดการขยายงาน

#### การปฏิบัติงานของนักโภชนาการ

1. เป็นผู้นำ
2. มีมนุษยสัมพันธ์
3. มีความรับผิดชอบ
4. มีความเสียสละ
5. ปฏิบัติงานตามระเบียบวินัย จริยธรรม
6. มีความซื่อสัตย์
7. สร้างบรรยากาศในการทำงาน
8. ฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา
9. มีความจริงใจต่อทุกคน
10. วางตัวเป็นกลางในทุกกรณี
11. พัฒนาความรู้ที่ใหม่อยู่เสมอ

#### ความสำคัญและความจำเป็นต้องมีหน่วยบริการอาหาร

- เอาผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ผู้ป่วยยอมรับ มีโภชนาการอาหารที่ดี
- การทำงานร่วมกัน ต้องมีการประสานงานกันกับแพทย์ พยาบาล นักโภชนาการ
- ภาวะทุพโภชนาการ หมายถึง โรคขาดสารอาหารมี 3 ระดับ
  - ระดับแรก เป็นเบื้องต้นเกิดในดื่บ
  - ระดับที่สอง ตรวจเจอทางแล็บ จะเรียกว่าอาการทางคลินิก
  - ระดับที่สาม มีผลปรากฏให้เห็นในเด็กขาดโปรตีนและพลังงาน มีอาการบวม

#### แนวทางการจัดตั้งและบริการอาหารโรงพยาบาล

##### สิ่งที่ต้องทราบ

1. นโยบาย
2. ขนาดของโรงพยาบาลและจำนวนผู้รับบริการ
3. งบประมาณ

4. ขนาดสถานที่บริเวณ
5. บุคลากร

### การดำเนินการเพื่อจัดตั้งหน่วยบริการอาหารในโรงพยาบาล

1. การวางนโยบาย
2. การกำหนดคนนโยบาย
3. การกำหนดวัตถุประสงค์
  - 3.1 การจัดอาหารให้ถูกหลักโภชนาการและอาหารบำบัด
  - 3.2 จัดอาหารให้ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล
  - 3.3 ให้ความรู้และให้คำแนะนำผู้ป่วยเรื่องโภชนาการและอาหารบำบัด
  - 3.4 การวิจัย
4. การวางรูปแบบในการดำเนินงาน
  - 4.1 แบบรวมอำนาจสั่งการ



5. การกำหนดส่วนงาน
  - 5.1 งานธุรการ
  - 5.2 งานประกอบอาหารผู้ป่วย
  - 5.3 งานบริการอาหาร
  - 5.4 งานโภชนาการบำบัด
  - 5.5 งานโภชนาวิทยา
6. การกำหนดงานทั้งหมดของหน่วยงาน
  - 6.1 งานจัดซื้อและตรวจรับอาหาร
  - 6.2 งานพัสดุ
  - 6.3 งานทำความสะอาด
  - 6.4 งานบำรุงรักษา
  - 6.5 งานสอน งานเผยแพร่ และงานฝึกอบรม
  - 6.6 งานวิจัย



- 6.7 การทำบันทึก การเก็บสถิติ
- 6.8 งานรับ-เบิกอาหาร
- 6.9 งานสำนักงาน
- 7. การกำหนดระบบ ขั้นตอนและวิธีการทำงาน
  - 7.1 งานบริการ
  - 7.2 งานธุรการ
  - 7.3 งานจัดซื้อ
  - 7.4 งานตรวจรับ
  - 7.5 งานพัสดุ
  - 7.6 งานเตรียมและประกอบอาหาร
  - 7.7 งานบริการอาหาร
  - 7.8 งานล้าง
  - 7.9 งานบำรุงรักษาและซ่อมแซม
  - 7.10 งานฝึกอบรม
  - 7.11 งานขึ้นเยี่ยมผู้ป่วย

#### ความหมายของนักกำหนดอาหาร

นักกำหนดอาหาร (Dietitian) หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ด้านโภชนาการและโภชนบำบัด ซึ่งทำหน้าที่จัดอาหารให้กับบุคคลในภาวะและวัยต่าง ๆ เช่น ภาวะเจ็บป่วย เด็กก่อนวัยเรียน เด็กวัยเรียน โดยจัดตามหลักโภชนาการและความต้องการของร่างกาย นักกำหนดอาหารอาจแบ่งออกเป็น

1. นักกำหนดอาหารให้โรงเรียนหรือสถาบันต่าง ๆ ทำหน้าที่กำหนดอาหาร ควบคุมรายการอาหาร การจ่าย การทำอาหาร เพื่อให้ได้ปริมาณและคุณภาพของอาหารตามที่กำหนดไว้ นักกำหนดอาหารจะทำหน้าที่จัดอาหารในโรงเรียน สถานเลี้ยงเด็ก สถานเลี้ยงคนชรา หรือสถาบันอื่น ๆ

2. นักกำหนดอาหารในโรงพยาบาล นักกำหนดอาหารในโรงพยาบาลนอกจากจะทำหน้าที่ควบคุมการกำหนดอาหาร จัดซื้ออาหารจัดอาหารและควบคุมผู้ได้บังคับบัญชาให้ทำหน้าที่ตามที่กำหนดแล้ว ยังต้องทำหน้าที่ด้านโภชนาการบำบัด (Therapeutic Roles) อีกด้วย กล่าวคือ

2.1 คำนวณคุณค่าอาหารสำหรับผู้ป่วย การคำนวณอาหารเป็นสิ่งสำคัญในการจัดอาหารผู้ป่วย นักกำหนดอาหารจะต้องจัดทำเป็นราย ๆ ไป เพื่อให้ผู้ป่วยแต่ละคนได้รับสารอาหารตามที่แพทย์กำหนด

2.2 กำหนดอาหารและดัดแปลงอาหารสำหรับผู้ป่วยในโรงพยาบาล เช่น กำหนดอาหารเหลวดัดแปลง อาหารธรรมชาติอ่อน และอาหารเฉพาะโรค

2.3 เชื่อมผู้ป่วย นักกำหนดอาหารในโรงพยาบาลต้องมีเวลาในการเชื่อมผู้ป่วยด้วยตนเอง เพื่อที่จะทราบนิสัยการบริโภคของผู้ป่วย และปัญหาที่ผู้ป่วยไม่ยอมกินอาหารของโรงพยาบาล เพื่อแก้ไขได้ถูกต้อง

2.4 ควบคุมการจัดและปรุงอาหารเฉพาะโรค เช่น อาหารลดโปรตีน อาหารจำกัดโซเดียม หรืออาหารจำกัดแคลอรี นักกำหนดอาหารจะต้อง ชั่ง ตวง ปรุง และคัดเสิร์ฟอาหารแต่ละชนิดอย่างถูกต้อง ต้องตรวจสอบอาหารเฉพาะโรคทุกถาดก่อนที่จะส่งไปยังผู้ป่วย และต้องตรวจสอบอาหารเฉพาะโรคที่ส่งกลับมาจากผู้ป่วยได้กินตามที่กำหนดให้หรือไม่ ถ้ามีอาหารเหลือในถาดอยู่มาก จะทำให้ผู้ป่วยได้รับอาหารไม่เพียงพอซึ่งอาจมีผลต่อสุขภาพและอาการของโรคได้

2.5 ทำงานร่วมกับแพทย์และพยาบาลอย่างใกล้ชิดในโรงพยาบาลที่มีคลินิกด้านอาหาร นักกำหนดอาหารอาจต้องทำงานร่วมกับแพทย์และพยาบาลในการให้คำปรึกษาแนะนำด้านอาหารกับผู้ป่วยโรคบางชนิด เช่น โรคเบาหวาน โรคไต ทำหน้าที่สอนนักศึกษาพยาบาล นักเรียนและผู้ป่วยด้านโภชนาการ นอกจากนี้ในโรงพยาบาลที่มีการวิจัย นักกำหนดอาหารต้องร่วมกับแพทย์ในการทำวิจัยที่มีโภชนาการ

#### หน้าที่ความรับผิดชอบของนักโภชนาการ

นักโภชนาการ (หัวหน้าฝ่ายโภชนาการ) ทำหน้าที่บริหารงานในฐานะหัวหน้าฝ่ายโภชนาการ รับผิดชอบงานโภชนาการด้านวิชาการควบคุมบริหารงาน โภชนาบำบัด และโภชนบริการ

นักโภชนาการที่มีหน้าที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน มีความรับผิดชอบ คือ

- รับนโยบายจากผู้บริหารงาน โรงพยาบาล
- กำหนดแผนงานด้านต่าง ๆ และจัดทำแบบแผนปฏิบัติของฝ่ายโภชนาการ
- ปฏิบัติงานวิชาการ ศึกษา ค้นคว้า วิจัยด้านโภชนาการหรือโภชนาบำบัด
- กำหนดวิธีการนิเทศงานแก่เจ้าหน้าที่ในฝ่าย และ โรงพยาบาลในเครือข่าย พทส.
- ประสานการผลิตบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข
- ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน
- ประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ได้บังคับบัญชา
- สนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถที่ดียิ่งขึ้น
- กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน จัดระบบการบริการอาหารและโภชนาการ
- พิจารณาจัดทำแผนตั้งงบประมาณประจำปี และควบคุมงบประมาณ
- กำหนดหน้าที่บุคลากร มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ
- บริหารจัดการ ชูการฝ่ายโภชนาการ
- ให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในฝ่ายโภชนาการ
- จัดอัตรากำลังบุคลากรขึ้นปฏิบัติงานให้เหมาะสมเพียงพอทุกวัน

- งานอื่น ๆ ที่รับมอบหมาย

### การปฏิบัติงานของนักโภชนาการ

นักโภชนาการต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน มีความรับผิดชอบในงานสูง ทำงานโดยหวังให้ผู้รับบริการได้รับความพอใจเป็นสำคัญ พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่องาน ปฏิบัติให้อยู่ในระเบียบวินัย และจริยธรรมอันดีงาม เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งยังต้องเป็นผู้นำฝึกการเพิ่มพูนความรู้ด้วย

ผู้บริหารงานไม่เพียงแต่จะรู้จักควบคุมการทำงานเท่านั้น ยังต้องรู้จักสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วย มีความจริงใจต่อทุกคนที่ร่วมงานกัน และสามารถวางตัวเป็นกลางในทุกกรณี โดยเฉพาะเมื่อต้องตัดสินปัญหาขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในหมู่คนที่ทำงานร่วมกันมาก ๆ ซึ่งจะทำให้เป็นที่พึ่งของตนได้

การเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ในการวางตน ในการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารงาน การสร้างความรู้สึที่ดีต่องานและต่อเพื่อนร่วมงานตลอดจนต่อสถาบัน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารทุกระดับควรเข้าใจ คือ ความสำเร็จในการทำงานอยู่ที่สามารถทำให้ทุกคนทำงานร่วมกันได้ด้วยความเต็มใจ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ด้วยเหตุที่งานบริการอาหารเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาการ ที่มีความก้าวหน้าเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้บริหารทุกคนจึงมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาความรู้ของตนเองให้ทันกับนักวิชาการใหม่ และนำความรู้นั้นมาพัฒนาผู้ร่วมงานทุกระดับด้วย

### สิ่งที่นักกำหนดอาหารจะต้องทราบในการบริการอาหารผู้ป่วย

การบริการอาหารผู้ป่วยแตกต่างจากการบริการอาหารคนทั่วไป รวมทั้งขั้นตอนต่าง ๆ ในการเตรียมงานค่อนข้างละเอียด ซึ่งนักกำหนดอาหารควรจะต้องทราบและเรียนรู้เพื่อให้สามารถบริการอาหารผู้ป่วยได้ถูกต้อง และป้องกันปัญหาของการบริการอาหารผู้ป่วย คือ

1. การแปลคำสั่งอาหารแพทย์ อาหารที่แพทย์สั่งให้แก่ผู้ป่วยไม่เหมือนการสั่งอาหารรับประทานในร้านอาหารทั่วไป นักกำหนดอาหารจะต้องเข้าใจในศัพท์เฉพาะทางนั้น ๆ และสามารถแปลออกมาเป็นอาหารตามแพทย์ต้องการ พร้อมทั้งรายการอาหารนั้น ๆ ด้วยว่าควรประกอบไปด้วยอะไรบ้าง

2. การคำนวณคุณค่าอาหารและกำหนดอาหาร อาหารของผู้ป่วยบางรายแพทย์อาจจะสั่งมา และมีรายละเอียดความต้องการสารอาหารต่าง ๆ ในปริมาณที่แตกต่างกัน นักกำหนดอาหารจะต้องสามารถคำนวณปริมาณของสารอาหารเหล่านั้นว่าจะได้จากอาหารอะไรบ้าง และกำหนดให้ผู้ป่วยรับประทานเพื่อจะให้ได้รับสารอาหารครบตามคำสั่งของแพทย์

3. การเตรียมและผลิตอาหาร นักกำหนดอาหารจะต้องทราบถึงวิธีการเตรียมและผลิตอาหาร ให้ได้คุณค่าตามหลักโภชนาการ โภชนาการบำบัด และหลักสุขาภิบาลอาหาร เพื่อให้ได้อาหารที่มี คุณภาพดี เหมาะสมแก่การบริการให้แก่ผู้ป่วย ในกรณีที่ผู้ป่วยต้องได้รับสารอาหารเฉพาะโรค นักกำหนดอาหารจะต้องรู้จักการคัดแปลงอาหารให้ถูกต้อง และได้สารอาหารครบถ้วนตามคำสั่งแพทย์

4. รายการอาหาร การกำหนดรายการอาหารแต่ละมื้อแต่ละวันล่วงหน้า ทำให้นักกำหนดอาหาร สามารถวางแผนการทำงานได้ดี ดังนั้นนักกำหนดอาหารต้องรู้จักการกำหนดรายการอาหารให้ เหมาะสม ทั้งในด้านคุณค่าอาหาร รสชาติ สี วิธีการผลิต ฤดูกาล และราคาที่อยู่ในงบประมาณที่ กำหนด

5. จำนวนผู้ป่วย การทราบจำนวนผู้ป่วยที่จะต้องบริการ ทำให้สามารถประมาณปริมาณ อาหารที่จะต้องเตรียม และผลิตในแต่ละมื้อให้เพียงพอแก่การบริการ

6. การตรวจความถูกต้องของอาหาร ดังได้กล่าวมาแล้วว่าอาหารของผู้ป่วยที่แพทย์สั่งจะไม่ เหมือนการสั่งอาหารทั่วไป ดังนั้นนักกำหนดอาหารต้องรู้จักลักษณะของอาหารทุกชนิดที่ใช้ในการ บริการผู้ป่วยในโรงพยาบาล ไม่ว่าจะเป็อาหารทั่วไป หรืออาหารเฉพาะโรคเพื่อจะ ได้สามารถตรวจ ความถูกต้องของอาหารที่จะนำไปบริการแก่ผู้ป่วยตามแพทย์สั่ง

7. การประเมินคุณค่าอาหาร อาหารที่จัดบริการแก่ผู้ป่วยแล้ว บ่อยครั้งแพทย์มักจะถามว่า อาหารนั้นให้พลังงานเท่าไร ประกอบด้วยสารอาหารอะไรบ้าง ดังนั้นนักกำหนดอาหารควรทราบถึง วิธีการประเมินคุณค่าอาหารอย่างง่าย ๆ โดยการคำนวณด้วยการใช้ตารางคุณค่าอาหารแลกเปลี่ยน รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานอาหารที่บริการให้แก่ผู้ป่วยของโรงพยาบาลนั้น ตามงบประมาณที่ได้รับ และสามารถดำเนินการได้

8. การติดตามและประเมินผล การบริการอาหารแต่ละมื้อ ควรได้มีการติดตามดูแลผลงานด้วย ว่าเป็นอย่างไร ผู้ป่วยยอมรับอาหารที่บริการให้หรือไม่ มีข้อบกพร่องที่จุดใดบ้าง และควรจะได้ ติดตามแก้ปัญหาเหล่านั้น เพื่อให้การบริการอาหารนั้นบรรลุผลตามที่โรงพยาบาลนั้นได้ตั้งเป้าหมายไว้

### ความสำคัญของงานโภชนาการ

หน่วยบริการอาหารหรือที่เรียกทั่วไปว่า “ฝ่ายโภชนาการ” หรือ “งานโภชนาการ” เป็น หน่วยงานหน่วยหนึ่งที่โรงพยาบาลทุกแห่ง ไม่ว่าจะเป็โรงพยาบาลรัฐบาล หรือโรงพยาบาลเอกชน จะต้องมีการมีประจำโรงพยาบาล หัวใจสำคัญที่ต้องมีหน่วยงานนี้ก็เพื่อให้บริการอาหารแก่ผู้ป่วยที่นอนพัก รักษาตัวในโรงพยาบาล เนื่องจากอาหารเป็นส่วนหนึ่งที่สนับสนุนงานบริการทางการแพทย์ ผู้ป่วย ที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล ก็ต้องรับประทานเหมือนกับคนปกติเพื่อให้ร่างกายได้รับพลังงานและ สารอาหารเพียงพอ โรคบางชนิดใช้อาหารช่วยในการบำบัดบรรเทาอาการ หรือป้องกันภาวะแทรก ช้อนที่อาจจะเกิดขึ้นอันจะทำให้โรครุนแรงได้ หากผู้ป่วยได้รับอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ



ครบถ้วนและเหมาะสมกับความต้องการขณะนั้น ก็จะช่วยรักษาภาวะโภชนาการของผู้ป่วยไว้ให้ดีที่สุด เพื่อสามารถต้านทานโรคได้และฟื้นฟูสภาพให้เข้าสู่สภาพปกติได้โดยเร็ว ด้วยเหตุนี้โรงพยาบาลทุกแห่งจำเป็นต้องมีหน่วยโภชนาการของโรงพยาบาล และผู้ที่มีบทบาทหน้าที่บริหารจัดการอาหารผู้ป่วยของหน่วยโภชนาการคือ โภชนาการ

### **จุดมุ่งหมายในการบริการอาหารผู้ป่วยในโรงพยาบาล**

1. เพื่อให้ผู้ป่วยได้มีอาหารรับประทานถูกต้องตามหลักโภชนาการ
2. เพื่อให้อาหารมีบทบาทในการบำบัดโรคของผู้ป่วย เป็นการสนับสนุนแผนการรักษาของแพทย์ในด้านอาหาร
3. เพื่อเป็นแนวทางและส่งเสริมให้ผู้ป่วยเกิดความเข้าใจและเห็นความสำคัญของอาหารที่ตนรับประทาน

### **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ**

งานโภชนาการเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพและการแพทย์เป็นการปฏิบัติงานที่มีลักษณะผสมผสานระหว่างงานบริหารจัดการและงานเทคนิคเฉพาะทาง ที่มีลักษณะงานเป็นกิจกรรม ในการบริการด้านอาหารและโภชนาการแก่ผู้ป่วย และมีหน้าที่ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มต่าง ๆ ให้ดำเนินไปตามเป้าหมาย

### **งานหลักของหน่วยโภชนาการ**

โรงพยาบาลทุกแห่งจะมีหลักปฏิบัติที่สำคัญคล้าย ๆ กัน แต่ในรายละเอียดต่าง ๆ อาจจะแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ขนาดและประเภทของโรงพยาบาล นโยบายของโรงพยาบาล และงบประมาณค่าอาหารที่ได้รับ เป็นต้น

โดยทั่วไปงานโภชนาการมีงานหลักที่ต้องรับผิดชอบและปฏิบัติ 4 ด้านด้วยกันคือ

#### **1. ด้านการบริหาร**

1.1 กำหนดนโยบายและรูปแบบการดำเนินงานของงานโภชนาการ พร้อมทั้งปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น

1.2 กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงานพร้อมทั้งวางแผนและจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาลที่กำหนดไว้

1.3 กำหนดระบบงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ได้บังคับบัญชาและจัดอัตรากำลังให้เพียงพอในแต่ละวัน เช่น จัดทำ Job Description การจัดการางเวรให้เจ้าหน้าที่ขึ้นปฏิบัติงาน

1.4 มอบหมาย ควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานให้ถูกต้องเหมาะสม บริหารงานในหน่วยงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด

1.5 บริหารจัดการให้มีวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพียงพอเพื่อใช้ในการเตรียมผลิตและบริการอาหารพร้อมทั้งจัดระบบเพื่อบำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพดี

1.6 ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยมีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่าให้รับทราบ

1.7 ประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

## 2. ด้านบริการ

เป็นการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการและควบคุมกำกับงานในด้านการเตรียม การผลิตและบริการอาหารแก่ผู้ป่วย เจ้าหน้าที่ ให้บริการอาหารที่มีคุณภาพ โดยมีคุณค่าทางโภชนาการ ถูกสุขลักษณะ ปริมาณเพียงพอและตรงเวลาที่กำหนด

งานโภชนาการมีหน้าที่ให้บริการแก่ผู้ป่วยทั้งพิเศษและสามัญวันละ 3 มื้อ ให้บริการอาหารกลางวันแก่เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลตาม โครงการสวัสดิการอาหารกลางวันสำหรับเจ้าหน้าที่ นอกจากนี้ยังให้บริการอาหารตามโอกาสต่างๆ อีกด้วย

## 3. ด้านโภชนบำบัด

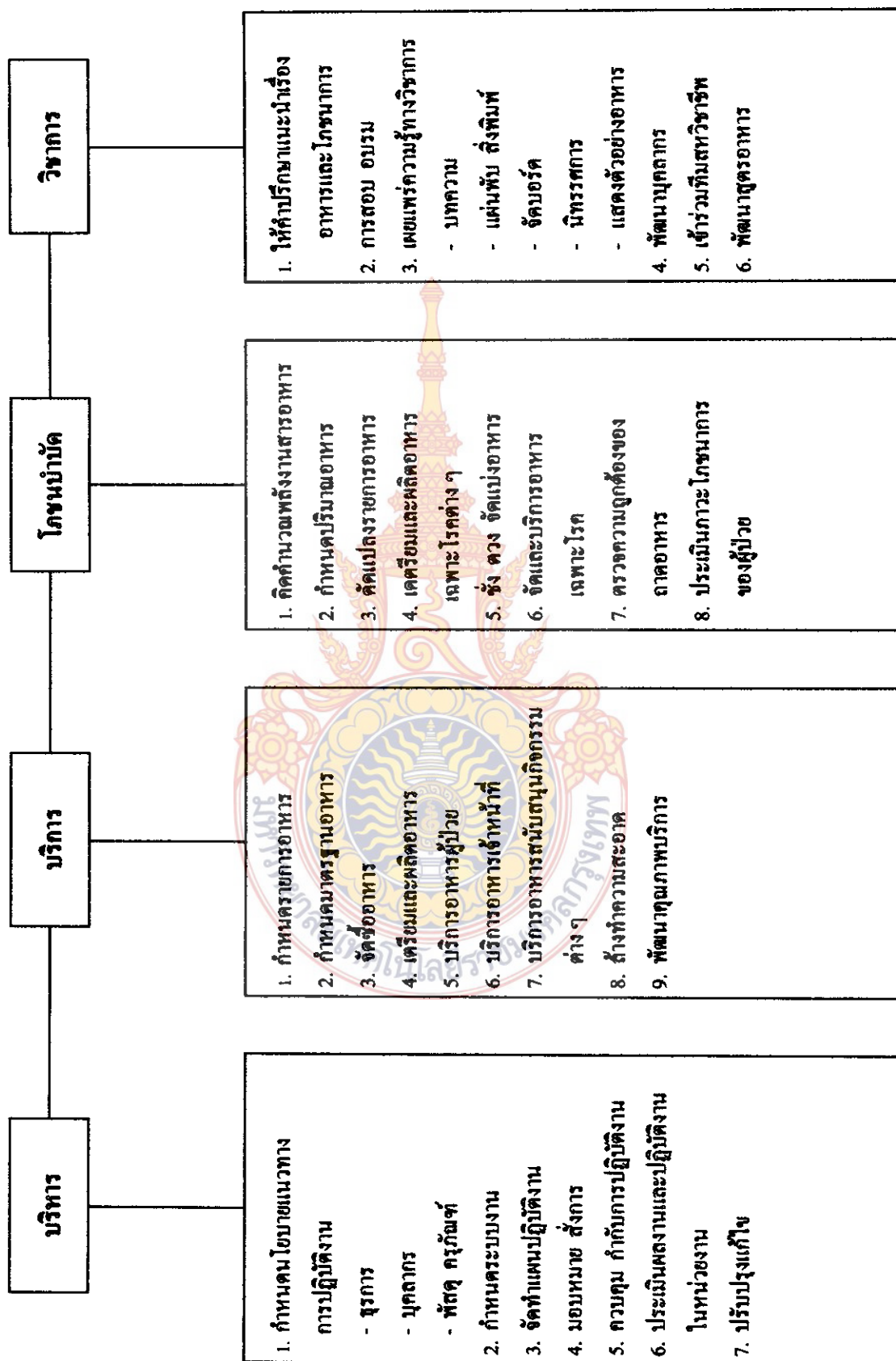
ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการและควบคุมกำกับงานในด้านโภชนบำบัด มีการดำเนินงานที่ถูกต้องตามแผนการรักษาของแพทย์โดยมีการเตรียม การผลิตอาหารผู้ป่วยเฉพาะโรค อาหารทางสายให้อาหาร ตามหลักการโภชนบำบัด การตรวจความถูกต้องของชนิดและถาดอาหารผู้ป่วย การเชื่อมและให้คำแนะนำผู้ป่วย ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรทางการแพทย์ในการประเมินภาวะโภชนาการและกำหนดอาหารให้เหมาะสมกับภาวะของผู้ป่วย

โรงพยาบาลโดยทั่วไปมีผู้ป่วยที่ต้องบริการอาหารเฉพาะโรคหลายชนิด เช่น ผู้ป่วยโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง คลอเรสเตอรอลสูง โรคหลอดเลือดสมอง เป็นต้น ซึ่งในการจัดอาหารเฉพาะโรคจะต้องให้ถูกต้องตามคำสั่งของแพทย์ผู้ให้การรักษา การปฏิบัติงานด้านนี้จะต้องใช้ความรู้ความสามารถ ดำเนินงานโภชนบำบัดให้ถูกต้องตามแผนการรักษาของแพทย์ โดยมีการคิดคำนวณพลังงานและสารอาหาร ควบคุมการเตรียมการผลิต ชั่งตวง และจัดอาหารผู้ป่วยเฉพาะโรคทางสายให้ถูกต้อง

## 4. ด้านวิชาการ

ปฏิบัติงานด้านการเผยแพร่ความรู้ด้านอาหารและโภชนาการ การให้คำปรึกษาแนะนำ ให้ความรู้แก่ผู้ป่วย มีการศึกษา ค้นคว้า วิจัย จัดทำเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่การเขียนบทความทางวิชาการ โภชนาการเผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ เป็นต้น

ภาพที่ 2.1 หน่วยงานฝ่ายโภชนาการ





### หน้าที่และความรับผิดชอบของนักโภชนาการ

1. ประเมินภาวะ โภชนาการของผู้ป่วยร่วมกับบุคลากรทางการแพทย์ในการวางแผนให้ดูแลด้านโภชนาการแก่ผู้ป่วย
  2. จัดทำรายการอาหารที่ต้องผลิตและบริการแก่ผู้ป่วยพร้อมทั้งกำหนดปริมาณวัตถุดิบที่ต้องการ ในแต่ละวันเพื่อสั่งซื้อและควบคุมให้อยู่ในงบประมาณที่ได้รับ
  3. กำหนดและกำหนดปริมาณอาหาร เพื่อให้ได้คุณค่าอาหารตรงตามแผนการรักษาของแพทย์
  4. ควบคุมการเตรียม การชั่ง ตวง และการผลิตอาหารของผู้ป่วยให้เป็นไปตามรายการอาหารที่กำหนดและได้คุณภาพ
  5. ควบคุมการจัดอาหารและการนำส่งผู้ป่วยที่หอบผู้ป่วยให้ครบและถูกต้องทั้งผู้ป่วยทั่วไปและผู้ป่วยที่ได้รับอาหารบำบัดโรค
  6. ควบคุมการจัดเก็บอาหารสด อาหารแห้ง ให้สะอาดปลอดภัยตามหลักสุขาภิบาล
  7. ควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในความรับผิดชอบและติดตามการประเมินผลเพื่อประกอบการพัฒนางาน
  8. ให้คำปรึกษาแนะนำงานและเผยแพร่ความรู้ด้านโภชนาการและโภชนบำบัด รวมทั้งจัดทำเอกสารเผยแพร่
  9. ติดต่อประสานงานกับบุคลากรแพทย์ ในการติดตามประเมินผล การบริโภคอาหารของผู้ป่วย และเริ่มแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
  10. ติดตามประเมินผลงานเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลแก้ไขปัญหาและพัฒนางานที่รับผิดชอบ
- การเยี่ยมผู้ป่วย**  
เป็นหน้าที่ที่นักโภชนาการจะต้องปฏิบัติ จุดมุ่งหมาย คือ
1. เพื่อเป็นการติดตามผลการบริโภคอาหารของผู้ป่วย โดยเฉพาะผู้ป่วยที่ต้องใช้อาหารบำบัดโรค
    - 1.1 คว้าอาหารที่จัดไปผู้ป่วยรับประทานได้หรือไม่
    - 1.2 ผู้ป่วยรับประทานอาหารหมดหรือไม่
  2. เพื่อติดตามดูว่าหลังจากที่ได้ประเมินอาหารที่ผู้รับประทานและวางแผนปรับปรุงการจัดบริการด้านอาหารสำหรับผู้ป่วยแล้ว ได้ผลอย่างไรบ้าง
  3. เพื่อให้คำแนะนำและข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาหารและโภชนาการ โภชนบำบัด ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ป่วยเพิ่มขึ้น และเพื่อให้ผู้ป่วยเข้าใจถึงความจำเป็นที่ต้องกินอาหารที่จัดให้
  4. เพื่อจะได้ทราบว่าผู้ป่วยมีความพึงพอใจต่อการบริการหรือไม่ และใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง และพัฒนาหน่วยงานต่อไป

## งานด้านวิชาการ

### มีหน้าที่ปฏิบัติดังนี้

1. การศึกษา ค้นคว้า วิจัย เกี่ยวกับอาหาร โภชนาการและโภชนบำบัด
2. การเผยแพร่ความรู้ คำแนะนำ โดยจัดทำเอกสารเกี่ยวกับอาหารและโภชนาการเผยแพร่รวบรวมความรู้ทางโภชนาการเพื่อเผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ บทความออกเสียงตามสายของโรงพยาบาล จัดบอร์ด นิทรรศการ ตลอดจนการแสดงตัวอย่างอาหาร

3. การสอนและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน นักเรียน นักศึกษา ที่มาฝึกงานในหน่วยงาน และประชาชนทั่วไป

### สิ่งที่นักโภชนาการต้องรู้ในการบริการอาหารผู้ป่วย

1. การแปลคำสั่งแพทย์
2. อาหารชนิดต่าง ๆ ที่ใช้ในโรงพยาบาล
3. การคำนวณพลังงานและสารอาหาร
4. รายการอาหารแลกเปลี่ยนและการใช้
5. ตารางคุณค่าอาหารไทยและการใช้
6. การจัดรายการอาหาร
7. การผลิตอาหารและคัดแปลงอาหาร
8. การประเมินภาวะ โภชนาการของผู้ป่วย
9. การจัดบริการ
10. งบประมาณค่าอาหาร
11. การตรวจความถูกต้องของอาหาร
12. การติดตามและประเมินผล



## กระบวนการทำงานของหน่วยงานโภชนาการ

### ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

- |                         |   |   |
|-------------------------|---|---|
| 1. เตรียมอาหาร          | → | 1. เตรียมอาหารเลี้ยง<br>2. ตรวจสอบยอด<br>3. เตรียมอาหารสดตามรายการอาหาร<br>4. เตรียมภาชนะใส่อาหาร                               |
| 2. ประกอบอาหาร          | → | 1. อาหารธรรมดา<br>2. อาหารเฉพาะโรค<br>3. อาหารอ่อน<br>4. อาหารทางสายให้อาหาร<br>5. อาหารเจ้าหน้าที่                             |
| 3. การจัดบริการอาหาร    | → | 1. อาหารผู้ป่วยธรรมดา<br>2. อาหารผู้ป่วยเฉพาะโรค<br>3. อาหารเจ้าหน้าที่<br>4. อื่น ๆ  |
| 4. ดำเนินการทำความสะอาด | → | 1. วัสดุ อุปกรณ์ ในการเตรียมปรุงอาหาร<br>2. วัสดุ อุปกรณ์ ในการบริการอาหาร<br>3. ภาชนะใส่อาหาร รถอาหาร<br>4. อาหาร สถานที่ พื้น |
| 5. ซ่อมแซม บำรุงรักษา   | → | 1. วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์<br>2. อาคาร สถานที่   |

### การควบคุมและติดตามการปฏิบัติงาน

การควบคุม หมายถึง การดูแลให้การทำงานถูกต้องตามหน้าที่การทำงานของตน ซึ่งหากผิดพลาดจะได้แก้ไขได้ทันที่ งานบางอย่างต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด และต้องติดตามผลการดำเนินงานว่าสิ่งที่ให้ทำนั้นได้ผลถูกต้องตามที่ต้องการหรือไม่

เนื่องจากงานโภชนาการมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่มากซึ่งการดำเนินงานใช้วิธีรวมงาน คือ หน้าที่ส่วนกลางจุดเดียวในการเตรียมงาน (Job Description) ของแต่ละคน ส่วนการปฏิบัติงานในแต่ละวันนั้นใช้วิธีสั่งงานด้วยวาจาและกำหนดงานโดยใบกำหนดงาน การควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานนั้น จะต้องควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามกำหนดหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ตามใบกำหนดงาน

1. การจัดทำใบกำหนดงานก็เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการทำอาหารให้ผู้ป่วย ในกรณีที่หน่วยงานโภชนาการบางแห่งมีภาระงานไม่มาก และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถควบคุมได้อย่างใกล้ชิดจะไม่จัดทำใบกำหนดงานก็ได้

2. กระบวนการทำงานบางอย่างที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและผิดพลาดบ่อย ควรจัดทำข้อมูลในการปฏิบัติงาน เช่น คู่มือการเตรียมประกอบอาหาร คู่มือการจัดทำอาหารบำบัดโรคต่าง ๆ คู่มือการจัดอาหารเฉพาะโรค เป็นต้น

#### หน้าที่ประจำวันของเจ้าหน้าที่

##### เวรรออาหาร

- 07.30 น. ตรวจสอบเช็ครถอาหารที่แต่ละคนรับผิดชอบให้พร้อมและถูกต้อง นำขึ้นไปบริการตามผู้ป่วย
- 08.00 น. รับประทานอาหารเช้า ช่วยเตรียมอาหาร
- 09.00 น. นำรถอาหารลงมาพร้อมตรวจสอบเช็คภาชนะให้ครบ แล้วล้างภาชนะ เช่น ถ้วย ช้อน ส้อม หม้อต่าง ๆ และรถอาหารให้สะอาดหลังจากนั้นนำขยะไปที่พักขยะให้เรียบร้อย
- 09.30 น. เตรียมอาหาร เช่น หั่นผัก ล้างผักและอื่น ๆ
- 11.00 น. เตรียมภาชนะ จัดรถอาหาร ตักอาหารใส่ภาชนะ ตรวจสอบเช็คให้เรียบร้อยถูกต้อง
- 12.00 น. นำรถอาหารไปบริการผู้ป่วย
- 13.00 น. พักรับประทานอาหาร นำรถอาหารจากตึกผู้ป่วยและล้างทำความสะอาด
- 14.00 น. ทำความสะอาดบริเวณโรงครัว เช่น เช็ดกระจก ล้างครีว
- 16.00 น. ตรวจสอบเช็ครถอาหารให้ถูกต้องแล้วนำขึ้นไปบริการผู้ป่วย
- 17.00 น. นำรถอาหารลงมาพร้อมภาชนะให้ครบถูกต้อง ออกเวร กลับบ้าน

##### เวรเช้า

- 07.00 น. ทำความสะอาด เช่น เช็ด ปัดฝุ่นรอบโรงครัว ล้างห้องน้ำ รับประทานอาหาร เจ้าหน้าที่เตรียมภาชนะ อุปกรณ์
- 09.30 น. เตรียมเนื้อสัตว์
- 10.30 น. เข้าประจำหน้าเคาประกอบอาหารมือเที่ยง อาหารธรรมดา อาหารเจ้าหน้าที่และอาหารเฉพาะโรค

- 12.00 น. พักรับประทานอาหาร เตรียมอาหารมือเย็น
- 13.00 น. เริ่มทำอาหารมือเย็น เสร็จแล้วทำความสะอาดบริเวณหน้าเคา อย่างน้ำ ฟัน อุปกรณ์ต่าง ๆ เตรียมอาหารอื่น ๆ ถ้ามึ เช่น โจ๊ก
- 17.00 น. เตรียมล้างรถอาหาร ภาชนะและถาดใส่อาหารผู้ป่วย เสร็จแล้วเตรียมจัดรถอาหารไว้
- 18.00–19.00 น. จัดรถอาหารพร้อมทั้งดูแลความเรียบร้อยของห้องครัว เช่น ปิดประตู หน้าต่าง ไฟ แก๊ส ให้เรียบร้อย กลับบ้าน
- 05.30 น. (ของวันรุ่งขึ้น) รับเวรต่อ เตรียมและประกอบอาหารเช้าสำหรับผู้ป่วยทั้งพิเศษ และสามัญ (อาหารธรรมดาและเฉพาะโรค) จัดอาหารใส่ภาชนะ เตรียมใส่รถเข็นให้เรียบร้อย ล้างทำความสะอาดอุปกรณ์ เสร็จแล้วรับประทานมือเที่ยง
- 08.30 น. เตรียมหุงข้าว ทำขนม เตรียมหม้อแกง ข้าวต้ม โจ๊กและอาหารเหลวเตรียม ภาชนะอุปกรณ์มือเที่ยง
- 12.00 น. ดักอาหารกลางวัน ให้เจ้าหน้าที่ พร้อมเก็บถาด
- 13.00 น. รับประทานอาหาร เก็บแก้วน้ำทำความสะอาดภาชนะ เตรียมปั่นอาหารเหลว
- 15.30 น. ออกเวร
- เวรสาย**
- 07.00 น. ทำความสะอาด เช่น เช็ดฝุ่นรอบโรงครัว ทำความสะอาดห้องน้ำ เช็ดโต๊ะ รับประทานอาหารเช้าเจ้าหน้าที่ เตรียมภาชนะ อุปกรณ์ พักรับประทานอาหาร
- 09.30 น. เตรียมอาหาร เช่น หั่นผักล้างผัก
- 10.30 น. เข้าประจำหน้าเคา ประกอบอาหารมือเที่ยง ทั้งอาหารเจ้าหน้าที่ อาหารเฉพาะโรค อาหารธรรมดา
- 12.00 น. ช่วยดักอาหารกลางวันให้เจ้าหน้าที่ เก็บถาด เก็บแก้วน้ำ ซ้อนส้อม ล้างให้สะอาด หุงข้าวสำหรับคนไข้มือเย็น
- 13.00 น. พักรับประทานอาหาร หลังจากนั้นดักอาหารผู้ป่วยใส่ภาชนะ จัดรถเข็นสำหรับผู้ป่วยมือเย็น ตรวจสอบเช็คดูความเรียบร้อย ทำความสะอาดบริเวณโรงครัว เช่น เช็ดถูล้างพื้น เตรียมอาหารสำหรับวันต่อไป
- 16.30 น. ออกเวร กลับบ้าน



ตารางที่ 2.1 สมรรถนะวิชาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร

ด้านการบริหารจัดการ	
สมรรถนะวิชาชีพ (Competency)	สมรรถนะย่อย
1. จัดทำนโยบาย	1.1 กำหนดนโยบาย 1.2 กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ 1.3 กำหนดวัตถุประสงค์
2. วางแผนการปฏิบัติงาน ควบคุม สั่งการ และกำกับดูแลการปฏิบัติงาน	2.1 กำหนดรูปแบบการปฏิบัติงาน/การดำเนินงาน 2.2 กำหนดงาน/บทบาทของนักโภชนาการ บทบาทของนักกำหนดอาหาร 2.3 กำหนดการบริหารจัดการ 4 M Man Management Money Material
3. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.1 การวางแผนการประเมิน 3.2 กำหนดตัวชี้วัด 3.3 วิธีการประเมิน 3.4 เกณฑ์มาตรฐานในการประเมิน 3.5 ดำเนินการประเมินทั้งระบบเพื่อประกันคุณภาพ 3.6 การรายงานผลการประเมิน 3.7 การวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อพัฒนางาน

ตารางที่ 2.1 สมรรถนะวิชาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร (ต่อ)

ด้านการบริการ	
สมรรถนะวิชาชีพ (Competency)	สมรรถนะย่อย
1. ความรู้เกี่ยวกับอาหารหลัก 5 หมู่ของไทย	1.1 จำแนกชนิดของอาหารหลัก 5 หมู่ของไทย 1.2 บอกคุณค่าของอาหารหลัก 5 หมู่ของไทย 1.3 ประกอบอาหารจากอาหารหลัก 5 หมู่ของไทย
2. ความรู้สารอาหาร 6 ชนิด	2.1 จำแนกประเภทของสารอาหาร 6 ชนิด 2.2 อธิบายประโยชน์ของสารอาหาร 6 ชนิด 2.3 แหล่งที่มาของสารอาหาร 6 ชนิด
3. ความรู้ธงโภชนาการ	3.1 ความหมายและความสำคัญของธงโภชนาการ 3.2 ลักษณะของธงโภชนาการ 3.3 ข้อเสนอแนะในการบริโภคอาหารตามธงโภชนาการ 3.4 บอกประโยชน์ของธงโภชนาการต่อการดำรงชีวิตประจำวัน
4. ความรู้โภชนบัญญัติ 9 ประการ	4.1 ความสำคัญของ โภชนบัญญัติ 9 ประการ 4.2 ข้อเสนอแนะการบริโภคอาหารตามโภชนบัญญัติ 9 ประการ
5. รายการอาหารแลกเปลี่ยน 6 หมวด	5.1 ความหมายและความสำคัญของรายการอาหารแลกเปลี่ยน 6 หมวด 5.2 จำแนกประเภท ชนิด ของอาหารแลกเปลี่ยน 6 หมวด 5.3 การใช้รายการอาหารแลกเปลี่ยน 6 หมวด ในการคำนวณอาหาร 1 วัน
6. ตารางคุณค่าสารอาหาร โภชนาการอาหาร 100 กรัม	6.1 ความสำคัญของตารางคุณค่าสารอาหาร โภชนาการอาหาร 100 กรัม 6.2 วิธีกรใช้ตารางคุณค่าสารอาหาร 100 กรัม ในการคำนวณสารอาหาร 1 วัน



ตารางที่ 2.1 สมรรถนะวิชาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร (ต่อ)

ด้านการบริการ	
สมรรถนะวิชาชีพ (Competency)	สมรรถนะย่อย
7. ความรู้เกี่ยวกับชนิด ประเภทอาหาร และเครื่องคั้น	7.1 ชนิดของอาหาร 7.2 ประเภทของอาหาร 7.3 ชนิดของเครื่องคั้น
8. กำหนดมาตรฐานอาหาร/ตำรับมาตรฐาน	8.1 ความหมายของมาตรฐานอาหาร/ตำรับมาตรฐาน 8.2 วิธีการสร้างตำรับมาตรฐาน



ตารางที่ 2.1 สมรรถนะวิชาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร (ต่อ)

ด้านโภชนบำบัด	
สมรรถนะวิชาชีพ (Competency)	สมรรถนะย่อย
1. คำนวณสารอาหาร	1.1 คำนวณคุณค่าอาหารจากอาหารหลัก 5 หมู่ของไทย 1.2 การใช้ตารางอาหารแลกเปลี่ยน 6 หมวด คำนวณสารอาหาร 1.3 การใช้ตารางคุณค่าโภชนาการอาหาร 100 กรัม 1.4 การใช้เครื่องคำนวณและคำนวณโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์
2. ประกอบอาหารเฉพาะโรค	2.1 การอ่านคำสั่งแพทย์ 2.2 การหาน้ำหนักมาตรฐานและความต้องการพลังงาน 1 วันของคนปกติ บุคคลวัยต่าง ๆ (วัยทารก วัยเด็ก วัยรุ่น วัยกลางคน วัยชรา) และบุคคลภาวะพิเศษ 2.3 การเตรียมและผลิตอาหาร 2.3.1 อาหารเฉพาะโรค 2.3.2 อาหารสายให้อาหาร 2.4 การบริการอาหาร 2.5 การประเมินผล/การติดตามผล 2.6 การรายงานและการดำเนินการ

ตารางที่ 2.1 สมรรถนะวิชาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร (ต่อ)

ด้านวิชาการ	
สมรรถนะวิชาชีพ (Competency)	สมรรถนะย่อย
1. ถ่ายทอดความรู้	1.1 กลยุทธ์ในการให้คำปรึกษาและการให้คำแนะนำ 1.2 ประเภทประเภทของสื่อ 1.3 วิธีการเผยแพร่ความรู้ 1.4 การสัมมนาวิชาการ
2. การสอนและการฝึกอบรม	2.1 การสอนนักศึกษาพยาบาล 2.2 จัดหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะโรค (ระยะสั้น) 2.3 ฝึกอบรมพัฒนา 2.4 การบริการอาหาร 2.5 การประเมินผล/การติดตามผล 2.6 การรายงานและการดำเนินการ
3. การพัฒนาบุคลากรในสายงาน	3.1 เขียน โครงการ 3.2 วางแผนงบประมาณ 3.3 จัดสัมมนา 3.4 ประสานงานกับสมาคมวิชาชีพ

### ความเป็นมาและความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร

องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้มองเห็นกรอบความคิด และแนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับสมรรถนะจึงจะกล่าวถึงความเป็นมาและความหมาย องค์ประกอบประเภทของสมรรถนะ การกำหนดสมรรถนะ การวัดสมรรถนะ และการประยุกต์ใช้สมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเควิด แมคเคลแลนด (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด เมื่อปี ค.ศ.1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

ในปี ค.ศ.1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่งแมคเคลแลนดเป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคลแลนดได้เขียนบทความ "Testing for Competence Rather than for Intelligence" ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคลแลนด เรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

ในปี ค.ศ.1982 ริชาร์ด โบยาดซิส (Richard Boyatzis) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager : A Model of Effective Performance และได้นิยามคำว่า Competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ปี ค.ศ.1994 แกรี่แฮมเมล และซีเค.พราฮาลาด (Gary Hamel และ C.K. Prahalad) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

ในปัจจุบันองค์กรของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับ

ต้น ๆ มีการสำรวจพบว่ามี 708 บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับ ความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning (พสุ เศรษฐินทร 2546 : 13) แสดงว่า Core Competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบ ความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น

หน่วยงานของรัฐและเอกชนของไทยหลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจนำมาใช้ เช่น บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย ปตท. และสำนักงานข้าราชการพลเรือน เป็นต้น

สำหรับความหมายของสมรรถนะมีการให้ความหมายไว้หลายนัย ดังจะยกตัวอย่างการให้ ความหมายของนักวิชาการบางท่าน ดังนี้

สก๊อต บี พาร์รี่ (Scott B. Parry) นิยามคำว่าสมรรถนะว่าเป็น กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงาน หนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่าน การฝึกอบรมและการพัฒนา (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ 2004 : 48)

แมคเคิลแลนด์ กล่าวว่า สมรรถนะคือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่ง สามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตน รับผิดชอบ

อานนท์ สักคีวรวิษญ์ (2547 : 61) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ คำนิยาม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความ เหมาะสมกับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการ ทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะจึงเป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของ บุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

### องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของแมคเคิลแลนด์มี 5 ส่วนคือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น



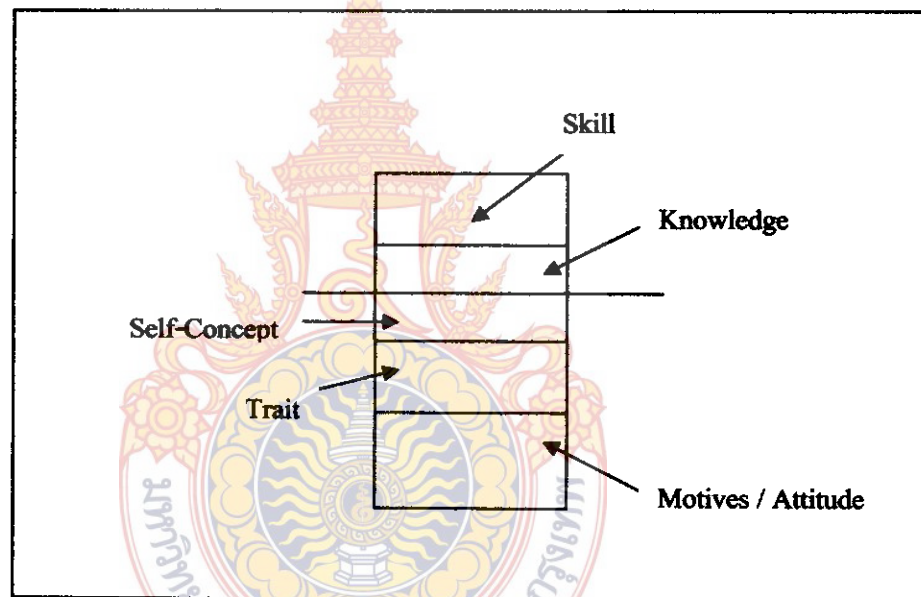
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

ทั้ง 5 ส่วนดังกล่าวข้างต้นแสดงความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบดังภาพ



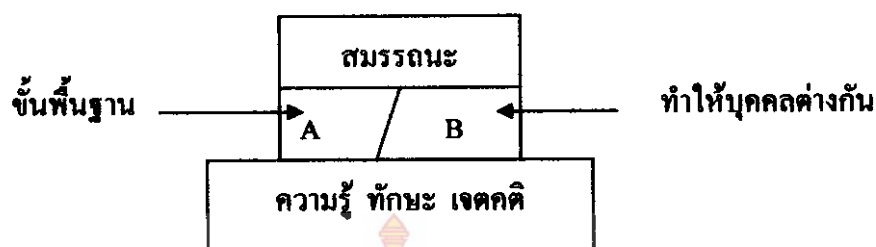
ภาพที่ 2.2 Iceberg Model ของสมรรถนะ

จากภาพที่ 2.2 จะพบว่า Skill และ Knowledge อยู่ส่วนบน หมายถึงว่า ทั้ง Skill และ Knowledge สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก จะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้า หรือประสบการณ์ตรง และมีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

จากแนวคิดของแมคเคิลแลนคั้น สกอตต์ บี พารี เห็นควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า **คุณลักษณะ (Attributes)**

ดังนั้นบางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งคามัทสนะของแมคเคิลแลนค้กล่าวว่ (สุกัญญา รัศมิธรรมโชติ. 2004 : 48) สมรรถนะ

เป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ หรือความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

จากภาพที่ 2.3 ความรู้ ทักษะและเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้นความรู้ใด ๆ จะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น เช่น ความรู้ในการขับรถ ถือเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ ถือเป็นสมรรถนะ

ในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นสมรรถนะ

หรือในกรณีเจตคติ / แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันที่ไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

### ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภทคือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของ จา พนม



นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเขียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. **สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies)** หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. **สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies)** หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นเนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือบริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. **สมรรถนะหลัก (Core Competencies)** หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลักคือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือ ผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลักคือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

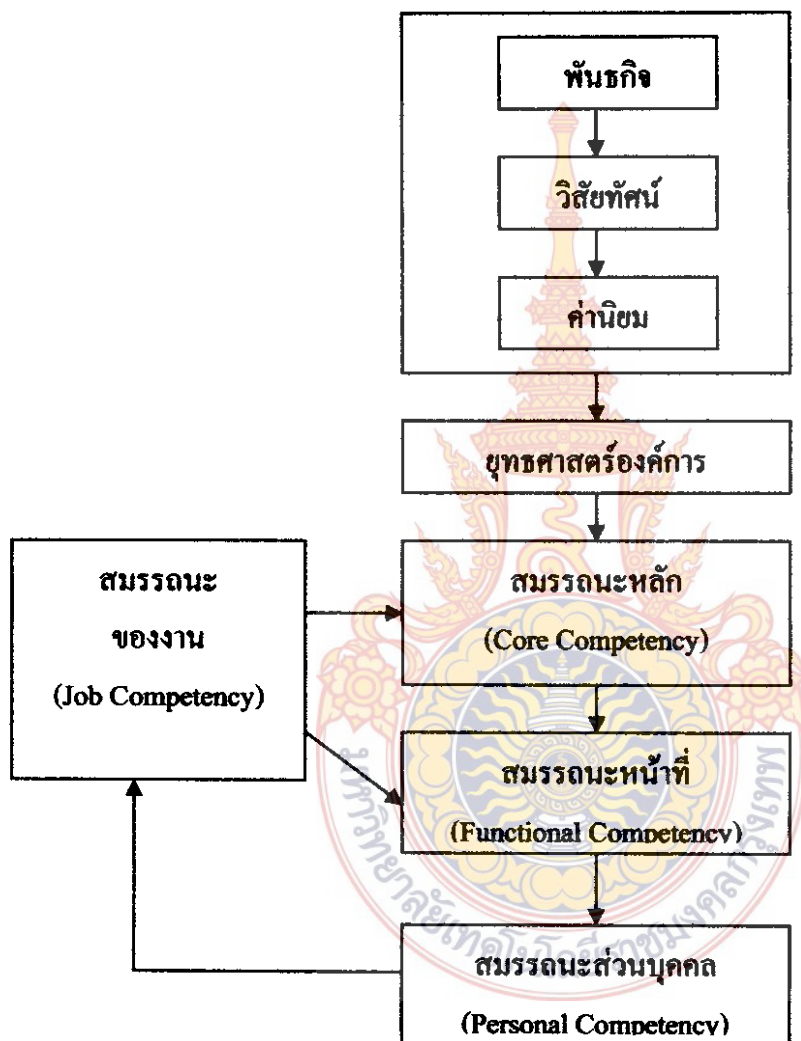
5. **สมรรถนะในงาน (Functional Competencies)** หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น



### การกำหนดสมรรถนะ

การกำหนดสมรรถนะ หรือการสร้างรูปแบบสมรรถนะ (Competency Model) สามารถกำหนดได้ดังนี้ (อานนท์ สักคีร์วิชญ์. 2547 : 62 ; สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2004 : 50 – 51 ; 8 – 59)

ในการกำหนดสมรรถนะจะเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยม (Values) ขององค์กรมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะ ดังภาพ 2.4

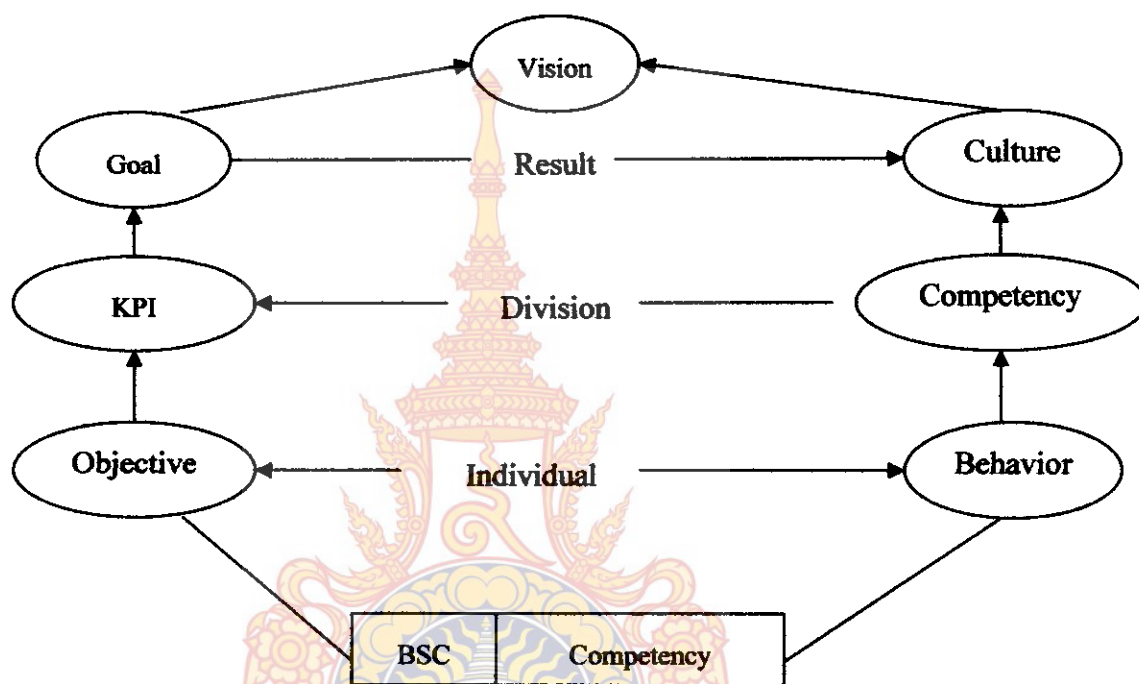


ภาพที่ 2.4 การกำหนดสมรรถนะ

จากภาพ 2.4 จะเห็นความสอดคล้องไปในทิศทางที่ต่อเนื่องกันของสมรรถนะที่จะช่วยให้งานเป็นไปด้วยดี ซึ่งเริ่มจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยม สู่เป้าหมายขององค์กร มากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์กร จากนั้นมาพิจารณาถึงสมรรถนะหลักที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมีอะไรบ้าง จะใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอะไรที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากสมรรถนะหลักก็มาพิจารณาสมรรถนะของหน้าที่ของบุคคลในองค์การตามตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของบุคคลกับสมรรถนะหน้าที่จะไปในทางเดียวกัน งานต่าง ๆ ก็จะไปในทางเดียวกัน

ถ้ามองในทิศทางกลับกัน สมรรถนะหลักจะมาจากสมรรถนะของแต่ละคน ดังนั้นถ้าจะให้ลึก ลงในรายละเอียดสู่การปฏิบัติสามารถนำหลัก Balance Scorecard และหลักของการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) มาใช้ดึงความสัมพันธ์ในระบบบริหารในภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 Performance Management System

ที่มา : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2545

ในการกำหนดสมรรถนะอาจกำหนดได้ในอีกแนวทางอื่น ๆ อีก เช่น

1. การใช้ผลงานวิจัยมากำหนดเป็นสมรรถนะ เช่น การสำรวจว่าการเป็นบุคคลมาดำรงตำแหน่ง หรือทำหน้าที่นั้น ๆ มีสมรรถนะหลักอะไรบ้าง ผลจากการวิจัยก็จะทำให้ได้สมรรถนะที่เรียกว่า Generic Model หรือรูปแบบทั่วไป

อีกประการหนึ่งอาจกำหนดสมรรถนะจากงานที่เรียกว่า Job / Task Analysis หมายถึง การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตำแหน่งต่าง ๆ มาออกแบบสมรรถนะ ซึ่งเหมาะสำหรับการคัดเลือกคนเข้ามาสู่งาน หรือการปรับปรุงผลผลิตใหม่ ก็กำหนดสมรรถนะของบุคคลที่จะทำงานให้ได้ผลผลิตตามต้องการ

วิธีการกำหนดสมรรถนะในวิธีการหลักนี้จะรวดเร็วและสะดวก แต่จะไม่เห็นความเชื่อมโยงต่างกับรูปแบบแรกที่ยังมองเห็นความเชื่อมโยง แต่จะเสียเวลามากและอาจหลงทางได้

#### ตัวอย่างสมรรถนะ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความมั่นใจตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม เป็นต้น
2. สมรรถนะของผู้จัดการ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การวางแผน และการบริหารงาน การทำงานเป็นทีม ความสามารถเชิงกลยุทธ์ ความสามารถด้านต่างประเทศ ความสามารถในการจัดการตนเอง เป็นต้น

#### การวัดสมรรถนะ

การวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบาก จึงอาศัยวิธีการหรือใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1. ประวัติการทำงานของบุคคล ว่าทำอะไรบ้างมีความรู้ ทักษะ หรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้าง จากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล
2. ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ซึ่งจะ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ
  - 2.1 ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (Task Performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ ๆ
  - 2.2 ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องาน แต่เป็นบริบทของเนื้องาน (Contextual Performance) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น
  - 2.3 ผลการสัมภาษณ์ (Interview) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดคำถามสัมภาษณ์ไว้แล้ว สัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้ กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์ คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดา ๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจ โดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจ ให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด
  - 2.4 ศูนย์ประเมิน (Assessment Center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้
  - 2.5 360 Degree Feedback หมายถึง การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

### การตรวจสอบสมรรถนะ

การตรวจสอบสมรรถนะว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสมรรถนะที่ต้องการหรือไม่ มีข้อสังเกตดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ อธิบายได้
2. สามารถลอกเลียนแบบได้
3. มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าขององค์กร
4. เป็นพฤติกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้หลายสถานการณ์
5. เป็นพฤติกรรมที่ต้องเกิดขึ้นบ่อย ๆ

### ระดับของสมรรถนะ

ระดับของสมรรถนะหมายถึง ระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะซึ่งแตกต่างกัน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แบบกำหนดเป็นสเกล (Scale) สมรรถนะแต่ละตัวจะกำหนดระดับความรู้ ทักษะและคุณลักษณะแตกต่างกันตามปัจจัย จะกำหนดเป็นตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicator) ที่สะท้อนถึงความสามารถในแต่ละระดับ (Proficiency Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การจัดระดับความสามารถไว้ 5 ระดับคือ

- 1.1 ระดับเริ่มต้น (Beginner)
- 1.2 ระดับมีความรู้บ้าง (Novice)
- 1.3 ระดับมีความรู้สูง (Intermediate)
- 1.4 ระดับมีความรู้สูง (Advance)
- 1.5 ระดับความเชี่ยวชาญ (Expect)

ในแต่ละเกณฑ์ความสามารถมีตัวชี้วัดพฤติกรรมดังนี้

เกณฑ์ความสามารถ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
1. ระดับเริ่มต้น	- มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี
2. ระดับมีความรู้บ้าง	- สามารถประยุกต์แนวคิดทฤษฎีมาใช้ในการงาน
3. ระดับมีความรู้ปานกลาง	- สามารถนำความรู้ ทักษะ มาใช้ให้เป็นรูปธรรม
4. ระดับมีความรู้สูง	- สามารถแปลงทฤษฎีมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติและผู้อื่นสามารถนำเครื่องมือไปปฏิบัติได้จริง
5. ระดับผู้เชี่ยวชาญ	- สามารถกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการในเรื่องความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องให้แก่หน่วยงานได้



ในการแปลความหมายของเกณฑ์ข้างต้นเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้จะมีดังนี้

1. ระดับเริ่มต้น = ยังไม่สามารถทำได้ตามมาตรฐาน (Not Meet Standard)
2. ระดับมีความรู้บ้าง = ทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้บางส่วน (Partially Meet Standard)
3. ระดับที่สามารถทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนด (Meet Standard)
4. ระดับที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด (Exceeds Standard)
5. ระดับที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดมาก (Substantially Exceeds Standard)

#### ตัวอย่างเกณฑ์สมรรถนะในการแก้ปัญหา

เกณฑ์ความสามารถ	ดัชนีชี้วัดพฤติกรรมกรรมการแก้ปัญหา
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 1	- สามารถแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้อื่นได้
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 2	- สามารถแก้ไขปัญหาคด้วยตนเองได้บ้าง
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 3	- สามารถแก้ไขปัญหาคด้วยตนเองใดเป็นส่วนใหญ่
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 4	- สามารถแก้ไขปัญหาคด้วยตนเองจนประสบผลสำเร็จ
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 5	- สามารถแก้ไขปัญหาคและสามารถวางแผนป้องกันปัญหาที่จะไม่ให้เกิดขึ้นอีก

1. แบบไม่กำหนดเป็นสากล เป็นสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมเชิงความรู้สึก หรือเจตคติที่ไม่ต้องใช้สเกล เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา เป็นต้น

#### การนำ Competency ไปประยุกต์ใช้

1. การนำ Competency ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HR) สามารถทำได้หลายประการ คือ

1.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) จะเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนด Competency ในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ทราบว่าในองค์การมีคนที่เหมาะสมจะต้องมี Competency ใดบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ

1.2 การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Job Evaluation of Wage and Salary Administration) Competency สามารถนำมาใช้ในการกำหนดค่างาน (Compensable Factor) เช่นวิธีการ Point Method โดยการกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนว่าแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

1.3 การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) เมื่อมีการ Competency ไว้แล้ว การสรรหาพนักงานก็ต้องให้สอดคล้องกับ Competency ตรงกับตำแหน่งงาน

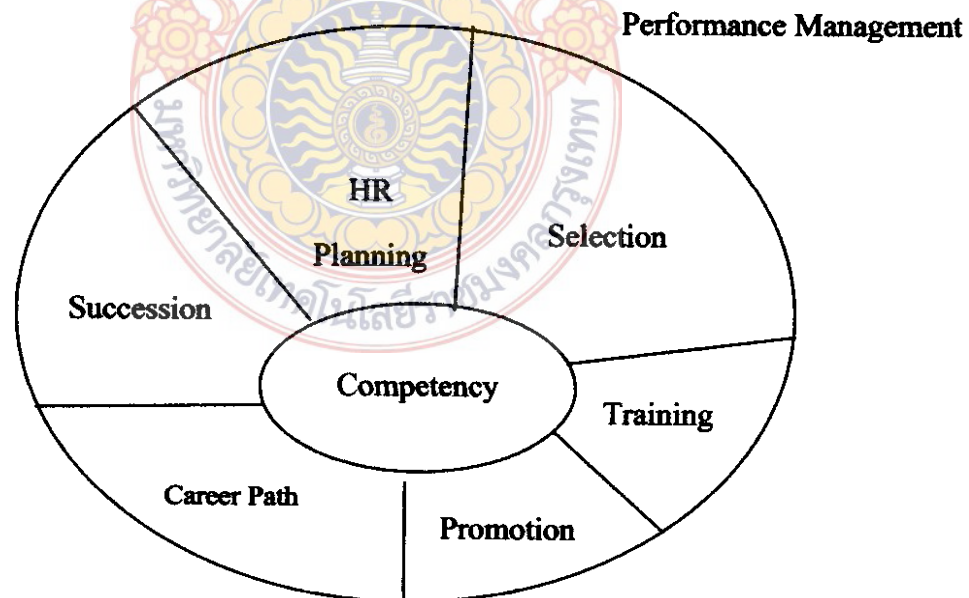
1.4 การบรรจุตำแหน่ง ควรคำนึงถึง Competency ของผู้มีความสมบัติเหมาะสมหรือมีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

1.5 การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรมและพัฒนาที่ดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ competency ของบุคลากรให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน

1.6 การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career Planning and Succession Planning) องค์กรจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career Path) ในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนนี้ต้องมี Competency อะไรบ้าง องค์กรจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไร และตนเองจะต้องพัฒนาอย่างไร ในองค์กรจะต้องมีการสร้างบุคคลขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหารเป็นการสืบทอด จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะอย่างไร และต้องมีการวัด Competency เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมต่อไป

1.7 การโยกย้าย การเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง (Rotation Termination and Promotion) การทราบ Competency ของแต่ละคนทำให้สามารถบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายและเหมาะสม

1.8 การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นการนำหลักการจัดการทางคุณภาพที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนที่ต้องคำนึงถึง Competency ของแต่ละคน วางคนให้เหมาะกับงานและความสามารถรวมทั้งการติดตามการทำงาน และการประเมินผลก็พิจารณาจาก Competency เป็นสำคัญ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป



ภาพที่ 2.6 การประยุกต์ใช้ Competency ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

## 2. การประยุกต์ competency ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

แนวทางในการประยุกต์ Competency ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร อาจดำเนินการดังนี้

2.1 แต่งตั้งหรือกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาชุดหนึ่งเรียกว่า

คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ Competency เป็นฐาน ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมติดตามการพัฒนา Core Competency และ Core Products

2.2 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ผู้ประกอบการ และนักวิชาการ โดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาหลักสูตร และผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนด Competency มาช่วยกำหนดความสามารถเกี่ยวกับหน้าที่ของงาน โดยการระดมสมองวิเคราะห์หน้าที่หลัก (Functional Analysis) เพื่อคัดเลือกหน้าที่หลัก วัตถุประสงค์หลักของงานตามเนื้อหาของงานนั้น ๆ

2.3 เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาสำคัญ อาจใช้วิธีการที่เรียกว่า (Critical Incident Technique) ได้แก่ การมอบหมายให้ระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และตอบปัญหาเป็นข้อ ๆ นำคำตอบมาสรุปรวมเป็นหน้าที่หลัก

2.4 การกำหนด Core Competency ซึ่งเป็นความสามารถหลักที่เป็นความรู้ ทักษะ และลักษณะต่าง ๆ รวมทั้งนวัตกรรม จนทำให้เกิดเอกลักษณ์ที่โดดเด่นขององค์การ ในการกำหนด Core Competency ผู้บริหารระดับสูงที่จะวางยุทธศาสตร์ และกำหนดคุณลักษณะ ทักษะ และความรู้หลัก เพื่อนำไปสู่การกำหนดคุณลักษณะของอาชีพ เพื่อการออกแบบหลักสูตรให้รองรับ Competency

2.5 ออกแบบหลักสูตรเพื่อให้รองรับ Competency และนำไปสู่การวิพากษ์หลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จากกรอบเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

2.6 กำหนดแนวการสอนโดยพิจารณาจาก Competency เป็นหลัก

2.7 นำหลักสูตรไปใช้และประเมินผล

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมาย จุดมุ่งหมายในการบริการอาหารผู้ป่วย  
บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและการดำเนินงานของนักโภชนาการ นักกำหนดอาหาร และศึกษา  
ความหมาย ความสำคัญของสมรรถนะ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาสมรรถนะตามที่เสนอแนะของแมคเคลิล  
แลนค์กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะคือความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ สมรรถนะเป็นส่วนประกอบ  
ขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ แรงจูงใจ หรือความรู้ ทักษะ และเจตคติ และได้นำมากำหนด  
เป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะของนักโภชนาการ 3 ส่วน โดยการประเมินสมรรถนะตนเองของผู้  
ประกอบอาชีพนักโภชนาการตามความเป็นจริงและความคาดหวัง ต่อการประกอบอาชีพนักโภชนาการ  
ในโรงพยาบาล 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้านทักษะใน การ  
ปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และองค์ประกอบด้านกณินิสัย



### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย เกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการ การสร้างเครื่องมือวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย และดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดตามขั้นตอน ดังนี้

#### การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ประกอบด้วยผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการ โรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน โดยจำแนกเป็นนักโภชนาการ โรงพยาบาลภาครัฐ จำนวน 85 คน และนักโภชนาการ โรงพยาบาลภาคเอกชน จำนวน 48 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) จากผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการใน โรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางตารางเครจิจและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	แบบสอบถาม		คิดเป็นร้อยละ
			ส่ง	คืน	
1. โรงพยาบาลศิริราช	20	19	19	12	63.16
2. โรงพยาบาลราชวิถี	12	8	8	8	100
3. โรงพยาบาลรามา	18	16	16	8	50
4. โรงพยาบาลกลาง	4	4	4	2	50
5. โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์	2	2	2	2	100
6. โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	6	5	5	5	100
7. โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์	15	14	14	-	0
8. โรงพยาบาลเลิดสิน	4	3	3	3	100
9. โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	4	4	4	-	0
รวม	85	70	70	42	60



ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

สถานภาพ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	แบบสอบถาม		คิดเป็นร้อยละ
			ส่ง	คืน	
1. โรงพยาบาลพญาไท 1	2	2	2	2	100
2. โรงพยาบาลพญาไท 2	2	2	2	2	100
3. โรงพยาบาลหนองจอก	2	2	2	2	100
4. โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์	2	2	2	2	100
5. โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน	2	2	2	2	100
6. โรงพยาบาลหัวเฉียว	2	2	2	-	0
7. โรงพยาบาลเทพธารินทร์	2	2	2	2	100
8. โรงพยาบาลเปาโลเมโมเรียล	2	2	2	2	100
9. โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท	2	2	2	2	100
10. โรงพยาบาลลาดกระบัง	2	2	2	2	100
11. โรงพยาบาลราชบุรีบูรณะ	2	2	2	2	100
12. โรงพยาบาลบางขุนเทียน	2	2	2	2	100
13. โรงพยาบาลนครธน	2	2	2	2	100
14. โรงพยาบาลพระราม 2	2	2	2	2	100
15. โรงพยาบาลเจ้าพระยา	2	2	2	2	100
16. โรงพยาบาลวิชัยยุทธ	2	2	2	2	100
17. โรงพยาบาลกรุงเทพ	2	2	2	2	100
18. โรงพยาบาลคลองตัน	2	2	2	-	0
19. โรงพยาบาลวิภาวดี	2	2	2	2	100
20. โรงพยาบาลกรุงธน	2	2	2	2	100
21. โรงพยาบาลสุขุมวิท	2	2	2	2	100
22. โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์	2	2	2	2	100
23. โรงพยาบาลบางปะแก้วโพลีคลินิก	2	2	2	1	50
24. โรงพยาบาลมงกุฎวัฒนะ	2	2	2	2	100
<b>รวม</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>43</b>	<b>89.58</b>

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินสมรรถนะตนเองของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการตามความเป็นจริง และความคาดหวัง ต่อการประกอบอาชีพนักโภชนาการในโรงพยาบาล 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้านทักษะในการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และ องค์ประกอบด้านกิจนิสัย

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยกำหนดค่าลำดับความสำคัญตามเกณฑ์การให้คะแนนต่อไปนี้

คะแนน 5	หมายถึง	มีความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มีความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมในระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึง	มีความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมในระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	มีความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมในระดับน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	มีความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละระดับความคิดเห็น ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ดังนี้  
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมในระดับมากที่สุด  
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 - 4.51 หมายถึง มีความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมในระดับมาก  
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 - 4.50 หมายถึง มีความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมในระดับปานกลาง  
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมในระดับน้อย  
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

- นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข โดยผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) และนำมาหาความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.92
- นำแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน และหัวหน้าฝ่ายโภชนาการ เพื่อขอความร่วมมือ ในการแจกแบบสอบถามกับนักโภชนาการ และเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ให้ผู้ช่วยนักวิจัยซึ่งเป็นนักศึกษาสาขาวิชาอาหารและโภชนาการ แจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. จำนวนแบบสอบถามส่งโรงพยาบาลภาครัฐ จำนวน 70 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 42 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 60 และส่งโรงพยาบาลภาคเอกชน จำนวน 48 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 43 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.58 ดังแสดงในตารางที่ 2 และตารางที่ 3

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแต่ละข้อคำถาม และเปรียบเทียบระดับความรู้ ความสามารถและความเหมาะสม ตามความเป็นจริง และความคาดหวัง โดยใช้ t-test

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน
  - 1.1 ร้อยละ
  - 1.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
  - 1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (Ferguson. 1981: 68)
  - 1.4 t-test

**บทที่ 4**  
**การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินสมรรถนะผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการในโรงพยาบาลภาครัฐ และเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้นำเสนอข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน รายละเอียดดังนี้

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

**ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ตารางที่ 4.1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. นักโภชนาการสังกัดโรงพยาบาล		
รัฐบาล	42	49.40
เอกชน	43	50.60
2. เพศ		
ชาย	3	3.50
หญิง	82	96.50
3. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	31	36.48
30 – 39 ปี	16	18.82
40 – 49 ปี	21	24.70
50 ปีขึ้นไป	17	20.00
4. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	72	84.70
ปริญญาโท	10	11.80
ปริญญาเอก	3	3.50
5. สำเร็จการศึกษาระดับวิชาชีพ วิชาเอก		
อาหารและโภชนาการ	40	47.00
โภชนาการชุมชน	10	11.80
โภชนาการวิทยา	7	8.20
โภชนาการเพื่อพัฒนาชุมชน	5	5.90
คหกรรมศาสตร์	13	15.30
อื่น ๆ (พยาบาล, คอมพิวเตอร์)	10	11.80
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	34	40.00
10 – 15 ปี	17	20.00
ตั้งแต่ 15 – 20 ปี	11	12.90
20 ปีขึ้นไป	23	27.10

จากตารางที่ 4.1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม นักโภชนาการ จำนวน 85 คน เพศชาย 3 คน เพศหญิง 82 คน สังกัดโรงพยาบาลภาครัฐ 42 คน ภาคเอกชน 43 คน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 72 คน ปริญญาโท 10 คน อื่น ๆ 3 คน สำเร็จการศึกษาด้านสาขาอาหารและโภชนาการ 40 คน โภชนาการชุมชน 10 คน โภชนาการ 7 คน โภชนาการเพื่อการพัฒนาชุมชน 5 คน และ คหกรรมศาสตร์ 13 คน อื่น ๆ 10 คน

ตอนที่ 2 การประเมินสมรรถนะตนเองของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการตามความเป็นจริงและความคาดหวัง ต่อการประกอบอาชีพนักโภชนาการในโรงพยาบาล 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้านทักษะในการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และองค์ประกอบด้านกิจนิสัย





ตารางที่ 4.2 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสมรรถนะตนเองของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการตามความเป็นจริงและความคาดหวัง

องค์ประกอบ	ความเป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
<b>องค์ประกอบด้านความรู้</b>	<b>3.586</b>	<b>.57838</b>	<b>มาก</b>	<b>4.638</b>	<b>.41441</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>การบริหารจัดการ</b>	3.32	.654	ปานกลาง	4.49	.540	มาก
1. กำหนดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร	3.18	.710	ปานกลาง	4.40	.602	มาก
2. จัดทำแผนปฏิบัติงาน	3.29	.784	ปานกลาง	4.52	.648	มากที่สุด
3. มอบหมายสั่งการ ควบคุมการปฏิบัติงาน	3.47	.796	ปานกลาง	4.59	.583	มากที่สุด
4. ประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.38	.801	ปานกลาง	4.46	.665	มาก
<b>การบริการอาหาร</b>	<b>3.53</b>	<b>.696</b>	<b>มาก</b>	<b>4.561</b>	<b>.5963</b>	<b>มากที่สุด</b>
5. การกำหนดรายการอาหาร	3.61	.860	มากที่สุด	4.65	.612	มากที่สุด
6. การกำหนดมาตรฐานอาหาร	3.54	.880	มาก	4.68	.539	มากที่สุด
7. การจัดซื้ออาหาร	3.41	1.003	ปานกลาง	4.49	.734	มาก
8. การเตรียมและการผลิตอาหาร	3.54	.853	มาก	4.55	.779	มากที่สุด
9. การบริการอาหารผู้ป่วย	3.60	.876	มาก	4.58	.697	มากที่สุด
10. การบริการอาหารเจ้าหน้าที่	3.84	.908	มาก	4.42	.891	มาก
11. การพัฒนาคุณภาพการบริการ	3.58	.792	มาก	4.55	.699	มากที่สุด
<b>โภชนบำบัด</b>	<b>3.687</b>	<b>6.9271</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.708</b>	<b>.44523</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>ความรู้เรื่องอาหารและโภชนาการ</b>	<b>3.75</b>	<b>.757</b>	<b>มาก</b>	<b>4.710</b>	<b>.46420</b>	<b>มากที่สุด</b>
12. อาหารหลัก 5 หมู่	4.12	.822	มาก	4.85	.362	มากที่สุด
13. สารอาหาร 6 ชนิด	4.02	.859	มาก	4.81	.450	มากที่สุด
14. ธงโภชนาการ	3.93	.910	มาก	4.74	.515	มากที่สุด
15. โภชนบัญญัติ 9 ประการ	3.85	.932	มาก	4.73	.543	มากที่สุด
16. ตารางคุณค่าโภชนาการอาหาร 100 กรัม	3.25	.909	ปานกลาง	4.64	.614	มากที่สุด
17. ตารางรายการอาหารแลกเปลี่ยน 6 หมวด	3.20	.998	ปานกลาง	4.71	.574	มากที่สุด
18. การคำนวณเทียบบัญญัติใครย่างค์หาค่าร้อยละ	3.56	.993	มาก	4.62	.654	มากที่สุด
19. การใช้เครื่องคำนวณและคำนวณโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์	3.07	1.044	ปานกลาง	4.59	.729	มากที่สุด

องค์ประกอบ	ความเป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
การเตรียมและการผลิตอาหารเฉพาะโรค	3.624	.7444	มาก	4.705	.49164	มากที่สุด
20. การอ่านคำสั่งแพทย์	3.24	.981	ปานกลาง	4.69	.578	มากที่สุด
21. การหาหน้าหนักมาตรฐานและความต้องการพลังงาน 1 วัน	3.74	.902	มาก	4.74	5.80	มากที่สุด
22. อาหารคนปกติ ชาย - หญิง	3.84	.829	มาก	4.75	.486	มากที่สุด
23. อาหารบุคคลวัยต่าง ๆ (ทารก เด็ก วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ วัยกลางคน และผู้สูงอายุ)	3.40	.810	ปานกลาง	4.72	.503	มากที่สุด
24. อาหารบุคคลภาวะพิเศษ	3.26	.867	ปานกลาง	4.67	.585	มากที่สุด
25. อาหารเฉพาะโรค	3.72	.868	มาก	4.73	.585	มากที่สุด
26. การใช้ตารางอาหารแลกเปลี่ยนกำหนดอาหาร	3.64	.924	มาก	4.67	.585	มากที่สุด
27. การประเมินภาวะโภชนาการของผู้ป่วย	3.21	.885	ปานกลาง	4.67	.543	มากที่สุด
<b>วิชาการ</b>	<b>3.502</b>	<b>.792</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.643</b>	<b>.54624</b>	<b>มากที่สุด</b>
28. ให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องอาหารและ โภชนาการ	3.68	.876	มาก	4.73	.521	มากที่สุด
29. เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ	3.56	.892	มาก	4.64	.595	มากที่สุด
30. การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร	3.50	.861	ปานกลาง	4.56	.731	มากที่สุด
<b>องค์ประกอบด้านทักษะในการปฏิบัติงานอาชีพ นักโภชนาการ</b>	<b>3.621</b>	<b>.77768</b>	<b>มาก</b>	<b>4.703</b>	<b>.48952</b>	<b>มากที่สุด</b>
31. อาหารคนปกติ	3.88	.762	มาก	4.73	.543	มากที่สุด
32. อาหารเฉพาะโรค	3.62	.899	มาก	4.71	.531	มากที่สุด
33. อาหารบุคคลวัยต่าง ๆ	3.52	.825	มาก	4.67	.565	มากที่สุด
34. อาหารสายให้อาหาร	3.64	.949	มาก	4.74	.565	มากที่สุด
35. การประเมินภาวะ โภชนาการ	3.45	.945	ปานกลาง	4.67	.565	มากที่สุด
<b>องค์ประกอบด้านจิตวิญญาณ</b>	<b>3.851</b>	<b>.69744</b>	<b>มาก</b>	<b>4.674</b>	<b>.44363</b>	<b>มากที่สุด</b>
36. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.64	.769	มาก	4.62	.597	มากที่สุด
37. มีคุณธรรม จริยธรรม	3.98	.859	มาก	4.68	.493	มากที่สุด
38. มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.99	.919	มาก	4.76	.479	มากที่สุด
39. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.48	.825	ปานกลาง	4.58	.605	มากที่สุด
40. มีความซื่อสัตย์	4.25	.844	มาก	4.80	.431	มากที่สุด

ตารางที่ 4.2 การแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสมรรถนะตนเองของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการตามความเป็นจริงและความคาดหวัง (ต่อ)

องค์ประกอบ	ความเป็นจริง		ระดับ	ความคาดหวัง		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.		$\bar{X}$	S.D.	
41. มีลักษณะเป็นผู้นำ	3.65	.882	มาก	4.66	.589	มากที่สุด
42. มีมนุษยสัมพันธ์	3.95	.872	มาก	4.71	.531	มากที่สุด
43. มีความขยันหมั่นเพียร	3.95	.858	มาก	4.69	.557	มากที่สุด
44. มีความละเอียดรอบคอบ	3.80	.842	มาก	4.69	.535	มากที่สุด
45. สามารถควบคุมอารมณ์ได้	3.66	.749	มาก	4.66	.568	มากที่สุด
46. มีระเบียบวินัย	3.82	.789	มาก	4.66	.568	มากที่สุด
47. ตรงต่อเวลา	4.02	.873	มาก	4.73	.497	มากที่สุด
48. พึงความคิดเห็นของผู้อื่น	3.80	.842	มาก	4.55	.627	มากที่สุด
49. คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม	3.85	.893	มาก	4.69	.512	มากที่สุด
50. มีความเป็นมิตร	3.93	.856	มาก	4.59	.623	มากที่สุด
51. มีความอดทน	3.86	1.025	มาก	4.71	.484	มากที่สุด
รวม	3.672	.56139	มาก	4.656	.3715	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 การประเมินสมรรถนะตนเองรายด้านของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการตามความเป็นจริงและความคาดหวัง ต่อการประกอบอาชีพนักโภชนาการในโรงพยาบาล 3 องค์ประกอบ รายละเอียดดังนี้

**องค์ประกอบด้านความรู้** ความคิดเห็นในการประเมินสมรรถนะตนเองของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการตามความเป็นจริงและความคาดหวัง เกี่ยวกับ

**การบริหารจัดการ** กำหนดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร จัดทำแผนปฏิบัติงาน มอบหมาย สั่งการ ควบคุมการปฏิบัติงาน ประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานพบว่า นักโภชนาการภาครัฐบาลและเอกชน มีความคิดเห็นว่าตามความเป็นจริงตนเองควรมีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.18 - \bar{X} = 3.47$ ) (S.D. = 0.70, S.D. = 0.79) แต่ความคิดเห็นตามความคาดหวังมีความคิดเห็นว่าตนเองควรมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากและมากที่สุดทุกข้อ ( $\bar{X} = 4.40 - \bar{X} = 4.59$ ) (S.D. = 0.60, S.D. = 0.58)

**การบริการอาหาร** การกำหนดรายการอาหาร พบว่านักโภชนาการภาครัฐบาลและเอกชน มีความคิดเห็นว่าตามความเป็นจริงตนเองควรมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.61$ ) (S.D. = 0.86) ส่วนการกำหนดมาตรฐานอาหาร การเตรียมและการผลิตอาหารการบริการอาหารผู้ป่วย การบริการอาหารเจ้าหน้าที่ และการพัฒนาคุณภาพการบริการ พบว่านักโภชนาการภาครัฐบาลและ

เอกชน มีความคิดเห็นว่าคุณเองมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54 - \bar{X} = 3.84$ ) (S.D. = 0.88, S.D. = 0.90) สำหรับการจัดซื้ออาหารพบว่านักโภชนาการภาครัฐบาลและเอกชน มีความคิดเห็นว่าคุณเอง มีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ ) (S.D. = 1.00) แต่ตามความคาดหวังมีความคิดเห็นว่าคุณเอง ควรจะมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากและมากที่สุดทุกข้อ

**โภชนบำบัด ความรู้เรื่องอาหารและโภชนาการ** ตารางคุณค่าโภชนาการอาหาร 100 กรัม ตารางรายการอาหารแลกเปลี่ยน 6 หมวด การใช้เครื่องคำนวณและคำนวณโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ พบว่านักโภชนาการภาครัฐบาลและเอกชน มีความคิดเห็นว่าคุณเองมีความเป็นจริงตนเองควรมีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07 - \bar{X} = 3.20$ ) (S.D. = 0.10, S.D. = 0.99) ส่วนความรู้เกี่ยวกับอาหารหลัก 5 หมู่ สารอาหาร 6 ชนิด ชงโภชนาการ โภชนบัญญัติ 9 ประการ การคำนวณเทียบบัญญัติไตรยางศ์หาค่าร้อยละ พบว่านักโภชนาการภาครัฐบาลและเอกชน มีความคิดเห็นว่าคุณเองควรมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56 - \bar{X} = 4.12$ ) (S.D. = 0.99, S.D. = 0.82) แต่ตามความคาดหวังมีความคิดเห็นว่าคุณเองควรมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

**การเตรียมและการผลิตอาหารเฉพาะโรค** การอ่านคำสั่งแพทย์ อาหารบุคคลวัยต่าง ๆ (ทารก เด็ก วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ วัยกลางคน และผู้สูงอายุ) อาหารบุคคลภาวะพิเศษ การประเมินภาวะโภชนาการของผู้ป่วย พบว่านักโภชนาการภาครัฐบาลและเอกชน มีความคิดเห็นว่าคุณเองควรมีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.21 - \bar{X} = 3.40$ ) (S.D. = 0.88, S.D. = 0.81) ส่วนการหาหน้าหนักมาตรฐานและความต้องการพลังงาน 1 วัน อาหารคนปกติ ชาย - หญิง อาหารเฉพาะโรค การใช้ตารางอาหารแลกเปลี่ยนกำหนดอาหาร พบว่านักโภชนาการภาครัฐบาลและเอกชน มีความคิดเห็นว่าคุณเองควรมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62 - \bar{X} = 3.84$ ) (S.D. = 0.74, S.D. = 0.82) แต่ตามความคาดหวังมีความคิดเห็นว่าคุณเองควรมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

**วิชาการ** การจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรพบว่านักโภชนาการภาครัฐบาลและเอกชน มีความคิดเห็นว่าคุณเองควรมีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.50$ ) (S.D. = 0.86) ส่วนการให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องอาหารและโภชนาการ เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ พบว่านักโภชนาการภาครัฐบาลและเอกชน มีความคิดเห็นว่าคุณเองควรมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก แต่ตามความคาดหวังมีความคิดเห็นว่าคุณเองควรมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

**องค์ประกอบด้านทักษะในการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ** การประเมินภาวะโภชนาการ พบว่านักโภชนาการภาครัฐบาลและเอกชน มีความคิดเห็นว่าคุณเองมีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43$ ) (S.D. = 0.94) ส่วนทักษะในการปฏิบัติอาหารคนปกติ อาหารเฉพาะโรค อาหารบุคคลวัยต่าง ๆ อาหารสายให้อาหาร ความคิดเห็นว่าคุณเองมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52 - \bar{X} = 3.88$ ) (S.D. = 0.82, S.D. = 0.76) แต่ตามความคาดหวังมีความคิดเห็นว่าคุณเองควรมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากและมากที่สุดทุกข้อ



**องค์ประกอบด้านกิจนิสัยกิจนิสัย** การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พบว่านักโภชนาการภาค  
 รัฐบาลและเอกชน มีความคิดเห็นว่าตามความเป็นจริงตนเองมีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} =$   
 3.84) (S.D. = 0.82) ส่วนการมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบในงานที่  
 ได้รับมอบหมาย มีความซื่อสัตย์ มีลักษณะเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความขยันหมั่นเพียร มีความ  
 ละเอียดรอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น  
 คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ความเป็นมิตร มีความอดทน พบว่านักโภชนาการภาครัฐบาลและ  
 เอกชน มีความคิดเห็นว่าตนเองมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64 - \bar{X} = 4.25$ ) (S.D. = 0.76, S.D. =  
 0.84) แต่ตามความคาดหวังควรมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากและมากที่สุดทุกข้อ

การประเมินสมรรถนะตนเองโดยรวมของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการตามความเป็น  
 จริงและความคาดหวัง ต่อการประกอบอาชีพนักโภชนาการในโรงพยาบาล 3 องค์ประกอบ ได้แก่  
 องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้านทักษะในการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และ  
 องค์ประกอบด้านกิจนิสัย

ตารางที่ 4.3 การแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น โดยรวมของการประเมิน  
 สมรรถนะ ตนเอง ของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการ ตาม ความเป็นจริงและความ  
 คาดหวัง

องค์ประกอบ	สังกัด โรงพยาบาล	ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
ด้านความรู้	รัฐบาล N = 42	ตามความคาดหวัง	4.61	0.35	มากที่สุด
		ตามความเป็นจริง	3.59	0.55	มาก
	เอกชน N = 43	ตามความคาดหวัง	4.66	0.47	มากที่สุด
		ตามความเป็นจริง	3.57	0.60	มาก
ด้านทักษะ ในการปฏิบัติ งานอาชีพ นักโภชนาการ	รัฐบาล N = 42	ตามความคาดหวัง	4.62	0.48	มากที่สุด
		ตามความเป็นจริง	3.62	0.75	มาก
	เอกชน N = 43	ตามความคาดหวัง	4.77	0.48	มากที่สุด
		ตามความเป็นจริง	3.61	0.81	มาก
ด้านกิจนิสัย	รัฐบาล N = 42	ตามความคาดหวัง	4.62	0.46	มากที่สุด
		ตามความเป็นจริง	3.85	0.62	มาก
	เอกชน N = 43	ตามความคาดหวัง	4.71	0.41	มากที่สุด
		ตามความเป็นจริง	3.84	0.76	มาก



จากตารางที่ 4.3 ความคิดเห็น โดยรวมของการประเมินสมรรถนะตนเองของผู้ประกอบอาชีพ นักโภชนาการ ตามความคาดหวัง พบว่านักโภชนาการภาครัฐบาลและเอกชน มีความคิดเห็นว่าตนเอง ควรมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน แต่ตามความเป็นจริงตนเองมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่าผู้ประกอบอาชีพ นักโภชนาการจะต้องมีความรู้จริงเกี่ยวกับอาหารเฉพาะโรค อาหารคนป่วย การคำนวณและการจัด อาหารตามหมวดรายการอาหารแลกเปลี่ยน ที่สำคัญนักโภชนาการจะต้องมีใจรักในอาชีพ เพราะการทำงานจะต้องมีความรับผิดชอบและอดทนสูง ควรมีภาวะการเป็นผู้นำ สามารถทำงานเป็นทีมกับแพทย์ และพยาบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบสมรรถนะตนเองของผู้ประกอบอาชีพนัก โภชนาการตามความเป็นจริงและ ความคาดหวัง

ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบสมรรถนะตนเองของผู้ประกอบอาชีพนัก โภชนาการตามความเป็นจริง และความคาดหวัง

องค์ประกอบ	ความเป็นจริง		ความคาดหวัง		t	P
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
องค์ประกอบด้านความรู้	3.58	.57	4.63	.41	15.01	.00 *
องค์ประกอบด้านทักษะในการปฏิบัติ งานอาชีพนักโภชนาการ	3.62	.77	4.70	.48	12.57	.00 *
องค์ประกอบด้านกิมมิตย	3.85	.69	4.67	.44	10.99	.00 *

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05

จากตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพนัก โภชนาการตามความเป็นจริง และความคาดหวัง พบว่า องค์ประกอบทั้ง 3 มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

การศึกษา ผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการของรัฐบาลและเอกชน ประเมินสมรรถนะตนเองตามความคาดหวังต่อ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบในด้านการปฏิบัติงาน อาชีพนักโภชนาการ และองค์ประกอบด้านกณินิสัย พบว่าการประเมินสมรรถนะตนเอง มีความคิดเห็นว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และนักโภชนาการประเมินสมรรถนะตนเองตามความเป็นจริงว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าสมรรถนะองค์ประกอบด้านความรู้ เกี่ยวกับการบริหารจัดการ การกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน นักโภชนาการประเมินสมรรถนะตนเองตามความเป็นจริงว่ามีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ทุกข้อ ( $\bar{x} = 3.18$ ,  $\bar{x} = 3.47$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารงานไม่เพียงแต่จะรู้จักการควบคุมการทำงานเท่านั้น ยังจะต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ของตนเองให้ทันกับวิชาการใหม่และสามารถนำความรู้มาพัฒนาเพื่อร่วมงานทุกระดับ จึงประเมินตนเองว่ามีความรู้ในระดับปานกลาง ส่วนในเรื่องของการบริการอาหาร การจัดซื้ออาหาร นักโภชนาการ มีความรู้ด้านโภชนบำบัด การใช้ตารางคุณค่า โภชนาการอาหาร 100 กรัม การใช้ตารางอาหารแลกเปลี่ยน 6 หมวด การใช้เครื่องคำนวณ และการคำนวณโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ นักโภชนาการประเมินตนเองตามความเป็นจริงว่า มีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.07$ ,  $\bar{x} = 3.25$ ) อาจเป็นเพราะว่าการบริการอาหารผู้ป่วยแตกต่างจากการบริการอาหารคนทั่วไป มีขั้นตอนในการเตรียมงานค่อนข้างละเอียด สำหรับความรู้การเตรียมและการผลิตอาหารเฉพาะโรค การอ่านคำสั่งแพทย์ การเตรียมอาหารบุคคลภาวะพิเศษ การประเมินภาวะ โภชนาการ นักโภชนาการประเมินตนเองว่า มีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากความรู้การอ่านคำสั่งแพทย์ นักโภชนาการจะต้องเข้าใจศัพท์เฉพาะทาง สามารถแปลออกมาเป็นอาหารตามที่แพทย์ต้องการ และจะต้องกำหนดรายการอาหารได้ ดังนั้นนักโภชนาการต้องใช้ความสามารถของตนเอง จึงทำให้นักโภชนาการประเมินตนเองว่า มีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง แต่ตามความคาดหวังของนักโภชนาการประเมินสมรรถนะตนเองว่า ควรมีความรู้ในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด เพราะอาชีพนักโภชนาการจะต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาความรู้เพิ่มเติม สำหรับด้านกณินิสัยในการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ ประเมินตนเองตามความเป็นจริงว่านักโภชนาการควรมีความซื่อสัตย์ และตรงต่อเวลา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.25$ ,  $\bar{x} = 4.02$ ) ในการจัดเตรียมอาหารผู้ป่วยจะต้องมีการชั่งตวงอาหาร นักโภชนาการจึงจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการให้โภชนบำบัดกับผู้ป่วย

แต่นักโภชนาการยังขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งควรจะได้รับ การปรับปรุง โดยจัดให้มีการ โครงการพัฒนาบุคลากรฝ่ายโภชนาการ เพื่อพัฒนาสิ่งที่นักโภชนาการต้องการต่อไป ส่วนการ เปรียบเทียบสมรรถนะตนเองของ ผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการตามความเป็นจริงกับความคาดหวัง พบว่าองค์ประกอบทั้ง 3 มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### **ข้อเสนอแนะ**

นอกจากนี้ผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการของรัฐบาลและเอกชนได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการจะต้องมีความรู้จริงเกี่ยวกับอาหารเฉพาะโรค อาหารคนป่วย การ คำนวณและการจัดอาหารตามหมวดรายการอาหารแลกเปลี่ยน การประกอบอาชีพนักโภชนาการ จะต้องมิใช่รักเพราะการทำงานจะต้องมีความรับผิดชอบและอดทนสูง ควรมีภาวะการเป็นผู้นำสามารถ ทำงานเป็นทีมกับแพทย์และพยาบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### **ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย**

การประเมินสมรรถนะผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชนสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการของรัฐบาลและเอกชน ประเมินสมรรถนะตนเอง ตามความเป็นจริงและตามความคาดหวังต่อ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบในด้านการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และองค์ประกอบด้านทัศนคติ ข้อเสนอแนะว่า ควรให้ผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการประเมินสิ่งที่ควรรู้ นำรู้ และจำเป็นต้องรู้จริงในการประกอบ อาชีพ เพื่อให้การประกอบอาชีพมีประสิทธิภาพและพัฒนาตามที่ตนเองต้องการ

### **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป**

1. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบอาชีพ โภชนาการ และนักกำหนดอาหาร
2. การศึกษาโภชนาการบำบัดสำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

## บรรณานุกรม

- เดชา เศษะวัฒนไพศาล. (2543). “Competency – Based Human Resources Management,”  
**HR Magazine.** 21(4) (ค.ค. – ช.ค.) : 12 – 22.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2545). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ครั้งที่ 2  
 เอ็นส์ ออฟ เดอร์ มีสท์.
- รัศมี คันทะเสวี. (2538). การจัดบริการอาหารในโรงพยาบาล งานโภชนาการ โรงพยาบาลรามารักษ์บดี.
- รุจิรา สัมมะสุต. (2538). อาหารผู้ป่วยในโรงพยาบาลและหลักการสั่งอาหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5  
 กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.
- \_\_\_\_\_. (2548). การบริการงานโภชนาการในโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร :  
 ห้างหุ้นส่วนจำกัด โนเบิล.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2537). กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ.  
 กรุงเทพมหานคร : สุริยวิทยาสาน.
- สิริพันธ์ จุลกรังคะ. (2542). โภชนศาสตร์เบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2004). “Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้,”  
**Productivity.** 9(53) (พ.ย. – ธ.ค.) : 44 – 48.
- สำนักงานมาตรฐานสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ. (2548). ทะเบียนสถานพยาบาล  
 ประเภทที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืน สถานพยาบาลเอกชน.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). “แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง,”  
**Chulalongkon Review.** 16(ก.ค. – ก.ย.) : 57 – 72.
- Krejcie, Robert V. and Daryie W. Morgan. 1970. “Determining Sample Size for Research Activities,”  
**Educational and Psychological Measurement.** 30 : 607 - 610 ; Autumn.
- McClelland, D.C. (1973). “Testing for Competence rather than for Intelligence,”  
**American Psychologist.** 28 , 1 – 14.

# ภาคผนวก





**ภาคผนวก ก**  
**หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม**





มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

14 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์คอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าแผนกโภชนาการ

ข้าพเจ้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชูจิตร รินทะวงศ์ อาจารย์สอนแผนกวิชาอาหารและโภชนาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามความคิดเห็นของท่านและนักโภชนาการ เกี่ยวกับการวิจัยเรื่อง “การประเมินสมรรถนะผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร” ต่อความเป็นจริงและความคาดหวังของการประกอบอาชีพนักโภชนาการ ในโรงพยาบาล โดยนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนนักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกอาหารและโภชนาการ เพื่อผลิตบัณฑิต เมื่อสำเร็จการศึกษาให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะตามที่สถานประกอบการต้องการ

ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นอย่างยิ่ง ข้าพเจ้าขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชูจิตร รินทะวงศ์)

ผู้วิจัย

โทร. 08 1208 0959



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

14 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าพเจ้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชูจิตร รินทะวงศ์ อาจารย์สอนแผนกวิชาอาหารและโภชนาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบ สอบถามความคิดเห็นของท่านและนักโภชนาการ เกี่ยวกับการวิจัยเรื่อง “การประเมินสมรรถนะผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร” ค่ขอความเป็นจริงและความคาดหวังของการประกอบการอาชีพนักโภชนาการในโรงพยาบาล โดยนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนนักศึกษาในระดับปริญญาตรี หลักสูตรคหกรรมศาสตรบัณฑิต วิชาเอกอาหารและโภชนาการ เพื่อผลิตบัณฑิต เมื่อสำเร็จการศึกษาให้มีคุณลักษณะและสมรรถนะตามที่สถานประกอบการต้องการ

ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นอย่างยิ่ง ข้าพเจ้าขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชูจิตร รินทะวงศ์)

ผู้วิจัย

โทร. 08 1208 0959

**ภาคผนวก ข**

**แบบสอบถาม**





แบบสอบถาม

เรื่อง

**การประเมินสมรรถนะผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน  
สังกัดกรุงเทพมหานคร**

**คำชี้แจง**

กรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านทุกคำตอบผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและการนำเสนอข้อมูลจะทำในลักษณะผลรวมทั้งหมด ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน นักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ต่อไป

**แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน**

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการตามความเป็นจริงและความคาดหวัง ต่อการประกอบอาชีพนักโภชนาการ ใน โรงพยาบาล 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้านทักษะในการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และองค์ประกอบด้านทัศนคติ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

**ผศ.ชูจิตร รินทะวงศ์**

อาจารย์ประจำสาขาวิชาอาหารและโภชนาการ

คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ



## สำหรับผู้วิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.....

คำรับรอง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ  1. ชาย  2. หญิง 2.....
2. อายุ
1. ต่ำกว่า 30 ปี  2. 30 – 39 ปี
3. 40 – 49 ปี  4. 50 ปีขึ้นไป 3.....
3. วุฒิการศึกษา
1. ปริญญาตรี  2. ปริญญาโท
3. ปริญญาเอก 4.....
4. สำเร็จการศึกษาระดับสาขาวิชา/ วิชาเอก
1. อาหารและโภชนาการ  2. โภชนาการชุมชน
3. โภชนาวิทยา  4. โภชนาการเพื่อพัฒนาชุมชน
5. ศาสตร์  6. อื่น ๆ โปรดระบุ ..... 5.....
5. ระดับตำแหน่ง
1. นักโภชนาการระดับ 3  2. นักโภชนาการระดับ 4
3. นักโภชนาการระดับ 5  4. นักโภชนาการระดับ 6
5. นักโภชนาการระดับ 7  6. นักโภชนาการระดับ 8
7. อื่น ๆ โปรดระบุ ..... 6.....
6. ประสบการณ์ในการทำงาน
1. ต่ำกว่า 10 ปี  2. 10 – 15 ปี
3. ตั้งแต่ 15 – 20 ปี  4. 20 ปีขึ้นไป 7.....

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการตามความเป็นจริงและความคาดหวัง ต่อการประกอบอาชีพนักโภชนาการในโรงพยาบาล 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้านทักษะในการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และองค์ประกอบด้านกณินสัย

#### คำชี้แจง

กรุณาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการ ตามความเป็นจริงและความคาดหวังอยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง ท่านมีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม ในระดับมากที่สุด  
 4 หมายถึง ท่านมีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม ในระดับมาก  
 3 หมายถึง ท่านมีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม ในระดับปานกลาง  
 2 หมายถึง ท่านมีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม ในระดับน้อย  
 1 หมายถึง ท่านมีความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม ในระดับน้อยที่สุด

#### ตัวอย่าง

ข้อ	ความต้องการพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
(๑)	ต้องการศึกษาเอกสาร ตำรา ข้อมูลจากคอมพิวเตอร์	✓				

#### คำอธิบาย

ตัวอย่างข้างต้นหมายความว่า ท่านมีความต้องการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการศึกษาเอกสาร ตำรา ข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ ด้วยตัวเองในระดับมากที่สุด จึงได้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ 5





## 2.2 องค์ประกอบด้านทักษะในการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ

ลำดับ	สมรรถนะของนักโภชนาการ	ความเป็นจริง					ความคาดหวัง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	นักโภชนาการมีทักษะในการปฏิบัติ											
1	อาหารคนปกติ											
2	อาหารเฉพาะโรค											
3	อาหารบุคคลวัยต่าง ๆ											
4	อาหารสายให้อาหาร											
5	การประเมินภาวะ โภชนาการ											







**ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**3.1 องค์ประกอบ ด้านความรู้**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**3.2 องค์ประกอบด้านทักษะในการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**2.3 องค์ประกอบด้านทัศนีย**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**ขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาเพื่อช่วยกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย**

**ภาคผนวก ค**  
**การนำเสนอบทความ**



**การประเมินสมรรถนะผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการ  
ในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร**  
**The Evaluation of the Competency of Nutritionist within  
Government and Private Hospitals in Bangkok.**

ชูจิตร รินทะวงศ์<sup>1</sup> ชีระพล เมธีกุล<sup>2</sup> วรพจน์ ศรีวงษ์กุล<sup>3</sup>

<sup>1</sup>[choo\\_rin@hotmail.com](mailto:choo_rin@hotmail.com) <sup>2</sup>[t1m@kmutnb.ac.th](mailto:t1m@kmutnb.ac.th) <sup>3</sup>[wsk@kmutnb.ac.th](mailto:wsk@kmutnb.ac.th)

<sup>1</sup>หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาการสอนเทคนิคศึกษา มจร.

<sup>2,3</sup>ภาควิชาครุศาสตร์เครื่องกล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มจร.

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินสมรรถนะ และเปรียบเทียบสมรรถนะผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในองค์ประกอบด้านความรู้ การปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และด้านทัศนคติ โดยนักโภชนาการประเมินตนเองตามความเป็นจริงและความคาดหวังที่อยากจะเป็น กลุ่มตัวอย่างจำนวน 85 คน ประกอบด้วย นักโภชนาการในโรงพยาบาลภาครัฐ จำนวน 42 คน และโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 43 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ 1 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย t-test

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการของรัฐบาลและเอกชน ประเมินสมรรถนะตนเองตามความคาดหวังต่อ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบในด้านการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และองค์ประกอบด้านทัศนคติ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และประเมินสมรรถนะตนเองตามความเป็นจริงมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการตามความเป็นจริงกับตามความคาดหวัง พบว่าองค์ประกอบทั้ง 3 มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** การประเมินสมรรถนะ, นักโภชนาการ

## ABSTRACT

This research aimed to evaluate the Competency of Nutritionists within Government and Private Hospitals in Bangkok and compare in three factors : Knowledge, Performance and Habit. The Nutritionists evaluated themselves according to the fact and expectation. The sampling groups were 85 people including 42 nutritionists in Government Hospitals and 43 nutritionists in Private Hospitals. Data were collected by questionnaire, using 5 level rating scales. The statistical procedures used in data analysis were percentage, mean, standard deviation and t-test.

Nutritionists evaluated themselves in every factors (knowledge, performance and habit) and the result revealed that they highest agreed with the proposed model for all factors. Moreover the Nutritionists evaluated themselves according to the fact at high level for all factor and the comparative Competency of Nutritionists according to the fact and expectation was different at significantly level 05.

**Keywords :** Evaluation Competency, Nutritionists





## บทนำ

การดำเนินงานฝ่ายโภชนาการในโรงพยาบาล มีบุคลากรผู้รับผิดชอบทำหน้าที่ควบคุมงาน โภชนาการ ประกอบด้วย หัวหน้าฝ่ายโภชนาการ นักโภชนาการ ผู้ช่วยโภชนาการ และเจ้าหน้าที่ โภชนาการ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการด้านอาหารและโภชนาการ การให้โภชนบำบัด ผู้ป่วย การจะทำงานเพื่อให้อาหารที่ดีมีประโยชน์ได้พลังงานและสารอาหารเพียงพอกับความต้องการของผู้ป่วยแต่ละคน ต้องดำเนินงานหลายขั้นตอน มีการทำงานเป็นระบบ ดังนั้นจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีสมรรถนะวิชาชีพนักโภชนาการในด้านความรู้ ด้านทักษะและความสามารถปฏิบัติงาน ในหน้าที่ ตลอดจนมีทัศนคติในการประกอบอาชีพ เพื่อจะได้บริการอาหาร การคัดแปลงอาหารให้เหมาะสม เป็นไปตามความต้องการของผู้ป่วย โดยเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ให้ได้รับความพึงพอใจ การปฏิบัติงานของนักโภชนาการ ได้มีการกำหนดคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีด้านวิทยาศาสตร์ สาขาอาหารและโภชนาการ สาขาคหกรรมศาสตร์ สาขาโภชนศาสตร์ หรือโภชนวิทยา สาขา โภชนาการเพื่อพัฒนาชุมชน และสาขานักกำหนดอาหารและโภชนาการ

เพื่อผลิตบุคคลให้สามารถทำงานในหน้าที่ได้ถูกต้อง มีคุณลักษณะและสมรรถนะวิชาชีพ ตามบทบาทของนักโภชนาการ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการ โดยให้นักโภชนาการประเมินตนเอง ตามความเป็นจริง เพื่อต้องการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของตนเองตามความคาดหวัง และผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอน นักศึกษา สาขาอาหารและโภชนาการ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมุ่งเน้นสมรรถนะวิชาชีพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินสมรรถนะตนเองผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการ ในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความเป็นจริงและความคาดหวัง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบในด้านการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และองค์ประกอบด้านทัศนคติ
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบในด้านการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และองค์ประกอบด้านทัศนคติ

### ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาการประเมินสมรรถนะตนเองของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบในด้านการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และองค์ประกอบด้านทัศนคติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย นักโภชนาการในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 85 คน ได้แก่ นักโภชนาการภาครัฐ 42 คน ภาคเอกชน 43 คน

ระยะเวลาในการวิจัย 1 ปี

### ประโยชน์ของผลการวิจัย

ผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชา นำผลจากการประเมินสมรรถนะอาชีพนักโภชนาการ มาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการสอน สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

### กิติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรพล เมธิกุล และ รองศาสตราจารย์ ดร.วรพจน์ ศรีวงษ์กุล อาจารย์ที่ปรึกษาคุณุณิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นของการวิจัยมาโดยตลอด และขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธีรา สร้อยเพชร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นันทิยา วิวัฒน์วานิช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กรุณา จันทร์หอมหวล ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ แบบสอบถาม ขอขอบคุณ สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ ที่ให้ทุนอุดหนุนงบประมาณ ประจำปี 2551 ในการดำเนินการวิจัย ขอขอบคุณ น.ส.ปาริชาติ ศรีช่วงชนม์ น.ส.พรทิพย์ สิริวงษ์ น.ส.พรพิมล เพ็ชรมานะศิริ และ น.ส.เปี่ยมศิริ กุลยคุณถิ่น นักศึกษาสาขาอาหารและโภชนาการ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ที่ช่วยเก็บข้อมูลวิจัย และที่สำคัญต้องขอขอบคุณผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ด้วย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

นักโภชนาการ หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ให้ความรู้และคำแนะนำเรื่องการกินอาหาร ให้ถูกต้อง เพื่อสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค คำนวณ กำหนดอาหาร และควบคุมดูแลการประกอบอาหาร การบริการอาหารในโรงพยาบาล ตลอดจนการให้โภชนบำบัด การติดตามและประเมินผลภาวะโภชนาการ

การประเมินสมรรถนะ (Competency) หมายถึง ผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการประเมินสมรรถนะตนเอง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบในด้านการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และองค์ประกอบด้านทัศนคติ

### เครื่องมือวิจัย

แบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน นำไป Try Out ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.92

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินสมรรถนะตนเองของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการตามความเป็นจริงและความคาดหวัง ต่อการประกอบอาชีพนักโภชนาการในโรงพยาบาล 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้านทักษะในการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และองค์ประกอบด้านทัศนคติ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน
  - 1.1 ร้อยละ
  - 1.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
  - 1.3 ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (Ferguson. 1981 : 68)
  - 1.4 t-test

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยโดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) จากผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน จำนวน 85 คน
3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม 1 ฉบับ สอบถามความคิดเห็นของนักโภชนาการในการประเมินตนเอง 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบในด้านการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และองค์ประกอบด้านทัศนคติ
4. เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้
  - 4.1 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล และหัวหน้าฝ่ายโภชนาการขอ อนุญาตเก็บข้อมูลวิจัย
  - 4.2 ให้นักศึกษาสาขาอาหารและโภชนาการ (ผู้ช่วยวิจัย) แจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
5. วิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปและอภิปรายผล



## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. นักโภชนาการสังกัดโรงพยาบาล		
รัฐบาล	42	49.40
เอกชน	43	50.60
2. เพศ		
ชาย	3	3.50
หญิง	82	96.50
3. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	31	36.48
30 – 39 ปี	16	18.82
40 – 49 ปี	21	24.70
50 ปีขึ้นไป	17	20.00
4. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	72	84.70
ปริญญาโท	10	11.80
ปริญญาเอก	3	3.50
5. สำเร็จการศึกษาระดับสาขาวิชา/ วิชาเอก		
อาหารและโภชนาการ	40	47.00
โภชนาการชุมชน	10	11.80
โภชนวิทยา	7	8.20
โภชนาการเพื่อพัฒนาชุมชน	5	5.90
คหกรรมศาสตร์	13	15.30
อื่น ๆ (พยาบาล ,คอมพิวเตอร์)	10	11.80
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	34	40.00
10 – 15 ปี	17	20.00
ตั้งแต่ 15 – 20 ปี	11	12.90
20 ปีขึ้นไป	23	27.10

จากตารางที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม นักโภชนาการ จำนวน 85 คน เพศชาย 3 คน เพศหญิง 82 คน สังกัดโรงพยาบาล ภาครัฐ 42 คน ภาคเอกชน 43 คน สำเร็จการศึกษาระดับ ป. ตรี 72 คน ป. โท 10 คน อื่น ๆ 3 คน สำเร็จการศึกษาระดับสาขาอาหารและโภชนาการ



40 คน โภชนาการชุมชน 10 คน โภชนาวิทยา 7 คน โภชนาการเพื่อการพัฒนาชุมชน 5 คน และคหกรรมศาสตร์ 13 คน อื่น ๆ 10 คน

ตอนที่ 2 การประเมินสมรรถนะตนเองของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการตามความเป็นจริงและความคาดหวัง ต่อการประกอบอาชีพนักโภชนาการในโรงพยาบาล 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบด้านทักษะในการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และองค์ประกอบด้านกณินทรีย์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นการประเมินสมรรถนะตนเองของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการ ตาม ความเป็นจริงและความ คาดหวัง

องค์ประกอบ	สังกัด โรงพยาบาล	ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านความรู้	รัฐบาล N = 42	ตามความคาดหวัง	4.61	0.35	มากที่สุด
		ตามความเป็นจริง	3.59	0.55	มาก
	เอกชน N = 43	ตามความคาดหวัง	4.66	0.47	มากที่สุด
		ตามความเป็นจริง	3.57	0.60	มาก
ด้านทักษะใน การปฏิบัติงาน อาชีพ นัก โภชนาการ	รัฐบาล N = 42	ตามความคาดหวัง	4.62	0.48	มากที่สุด
		ตามความเป็นจริง	3.62	0.75	มาก
	เอกชน N = 43	ตามความคาดหวัง	4.77	0.48	มากที่สุด
		ตามความเป็นจริง	3.61	0.81	มาก
ด้านกณินทรีย์	รัฐบาล N = 42	ตามความคาดหวัง	4.62	0.46	มากที่สุด
		ตามความเป็นจริง	3.85	0.62	มาก
	เอกชน N = 43	ตามความคาดหวัง	4.71	0.41	มากที่สุด
		ตามความเป็นจริง	3.84	0.76	มาก

จากตารางที่ 2 ความคิดเห็นการประเมินสมรรถนะตนเองของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการตามความคาดหวัง พบว่านักโภชนาการภาครัฐบาลและเอกชน มีความคิดเห็นว่าตนเองควรมีสมรรถนะ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน แต่ตามความเป็นจริง ตนเองมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการตามความเป็นจริงและความคาดหวัง

องค์ประกอบ	ความเป็นจริง		ความคาดหวัง		t	P
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
องค์ประกอบด้านความรู้	3.58	.57	4.63	.41	15.01	.00
องค์ประกอบด้านทักษะในการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ	3.62	.77	4.70	.48	12.57	.00
องค์ประกอบด้านกิจนิสัย	3.85	.69	4.67	.44	10.99	.00

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการตามความเป็นจริงและความคาดหวัง พบว่า องค์ประกอบทั้ง 3 มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะว่าผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการจะต้องมีความรู้จริงเกี่ยวกับอาหารเฉพาะโรค อาหารคนป่วย การคำนวณและการจัดอาหารตามหมวดรายการอาหารแลกเปลี่ยน ที่สำคัญนักโภชนาการจะต้องมีใจรักในอาชีพเพราะการทำงานจะต้องมีความรับผิดชอบและอดทนสูง ควรมีภาวะการเป็นผู้นำ สามารถทำงานเป็นทีมกับ แพทย์ และพยาบาล

### สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษา ผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการของรัฐบาลและเอกชน ประเมินสมรรถนะตนเองตามความคาดหวังต่อ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบในด้านการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และองค์ประกอบด้านกิจนิสัย พบว่าการประเมินสมรรถนะตนเองมีความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และนักโภชนาการประเมินสมรรถนะตนเองตามความเป็นจริงว่ามีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะองค์ประกอบด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ การกำหนดคน โยบาย การจัดทำแผนปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน นักโภชนาการประเมินสมรรถนะตนเองตามความเป็นจริงว่ามีความรู้ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.18$ ,  $\bar{X} = 3.47$ ) ส่วนในเรื่องของการบริการอาหาร เกี่ยวกับการจัดซื้ออาหาร นักโภชนาการมีความรู้ ด้านโภชนบำบัด เกี่ยวกับการใช้ตารางคุณค่าโภชนาการอาหาร 100 กรัม การใช้ตารางอาหารแลกเปลี่ยน 6 หมวด การใช้เครื่องคำนวณ และคำนวณโดยใช้โปรแกรม

คอมพิวเตอร์ นักโภชนาการประเมินตนเองตามความเป็นจริงว่า มีความรู้ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.07$ ,  $\bar{y} = 3.25$ ) ความรู้การเตรียมและการผลิตอาหารเฉพาะโรค การอ่านคำสั่งแพทย์ การเตรียมอาหารบุคคลภาวะพิเศษ การประเมินภาวะโภชนาการ นักโภชนาการประเมินตนเองว่า มีความรู้ในระดับปานกลาง ซึ่งตามความคาดหวังของนักโภชนาการ ประเมินสมรรถนะตนเองว่า ควรมีความรู้ในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะอาชีพนักโภชนาการจะต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาความรู้เพิ่มเติมสำหรับด้านกึ่งนิสสัยในการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ ประเมินตนเองตามความเป็นจริงว่า นักโภชนาการควรมีความซื่อสัตย์และตรงต่อเวลา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.25$ ,  $\bar{y} = 4.02$ ) แต่ นักโภชนาการยังขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งควรจะได้รับปรับปรุง การเปรียบเทียบสมรรถนะตนเองของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการตามความเป็นจริงกับความคาดหวัง พบว่า องค์ประกอบทั้ง 3 มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการของรัฐบาลและเอกชนได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการจะต้องมีความรู้จริงเกี่ยวกับอาหารเฉพาะโรค อาหารคนป่วย การคำนวณและการจัดอาหารตามหมวดรายการอาหารแลกเปลี่ยน การประกอบอาชีพนักโภชนาการจะต้องมีใจรักเพราะการทำงานจะต้องมีความรับผิดชอบและอดทนสูง ควรมีภาวะ การเป็นผู้นำสามารถทำงานเป็นทีมกับ แพทย์ และพยาบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### เอกสารอ้างอิง

- [1] ทิศนา แชนมณี. 14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2543.
- [2] ทิศนา แชนมณี. รูปแบบการเรียนการสอน : ทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2546.
- [3] พิชิต ฤทธิจรูญ. หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ครั้งที่ 2 เอ็ดส์ ออฟ เคอร์มิสท์. 2545.
- [4] วิชัย วงษ์ใหญ่. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : สุริยวิทยาสาน. 2537.
- [5] รุจิรา สัมมะสุด. การบริการงานโภชนาการในโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด โนเบิล. 2548.
- [6] สิริพันธ์ จุลกรังคะ. โภชนศาสตร์เบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2542.
- [7] สำนักงานมาตรฐานสถานพยาบาลและการประกอบโรคศิลปะ. ทะเบียนสถานพยาบาล ประเภทที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืน สถานพยาบาลเอกชน. 2548.

## ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชูจิตร รินทะวงศ์

การศึกษา กศ.ม.การอุดมศึกษา

กศ.บ.อาหารและโภชนาการ

ประวัติการทำงาน

- อาจารย์สอนประจำสาขาวิชาอาหารและโภชนาการ
- อาจารย์สอนพิเศษ โรงเรียนธุรกิจการอาหารไทยและนานาชาติ
- หัวหน้าแผนกหลักสูตรและตำราเรียน มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (พระนครใต้)
- ผลงานวิจัย เรื่อง
  1. การสร้างแบบวัดผลการปฏิบัติงานอาหาร 2542
  2. การปฏิบัติงานของฝ่ายบริการการศึกษา ตามทัศนคติของผู้บริหาร อาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้ 2543
  3. การศึกษาการใช้ชีวิตของนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้ 2544
  4. ทัศนคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการศึกษาในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้ 2545
  5. สิ่งจูงใจของนักศึกษาที่มีต่อการเลือกเรียนหลักสูตรคหกรรมศาสตรบัณฑิต และหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้ 2545
  6. การประเมินสมรรถนะผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการ ในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน 2551
  7. การพัฒนากรรมวิธีการผลิตก๋วยเตี๋ยวผัดไทยสำเร็จรูปแช่แข็ง 2551
- วิทยากรฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น วิชาเบเกอรี่
- ผลิตเอกสารประกอบการสอน วิชาโภชนบำบัด 1 วิชาอาหารเพื่อการค้า
- เอกสารเรียบเรียงรายงานเรื่อง “บทบาทหน้าที่ของนักโภชนาการ”
- นักวิจัยสถาบันฯ
- ศึกษาคุณงานด้านการจัดการศึกษา ณ ต่างประเทศ ได้แก่ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ สิงคโปร์ และอินโดนีเซีย
- ศึกษาอบรมหลักสูตร Response of VTET Curriculum to the Changing Nature of Work ณ ประเทศบรูไน คารุซาลาม 2547 โดยทุนของศูนย์โวกเทค
- ศึกษาคุณงานการแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหาร ประเทศเกาหลีใต้ 2548





คณะกรรมการ  
คุรุศาสตร์อุตสาหกรรม

การประชุมทางวิชาการระดับชาติ  
ด้านคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม ครั้งที่ 1

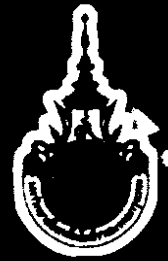
# การศึกษากับการพัฒนาอาชีพ

## Education and Career Development

สัมมนาการศึกษากับการพัฒนาอาชีพ  
การนำเสนอผลงานวิจัยกลุ่มย่อยเฉพาะสาขา



ร่วมจัดโดย





## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

การสร้างเครื่องซีลผ้าขวดพลาสติก สุดเขต พุกพูน.....	117
การสร้างและหาประสิทธิภาพเครื่องแยกน้ำมันจากน้ำแบบลอยตัว สุรินทร์ โกศลสมบัติ เขวลิต ถาวรสิน และ สุทธิพันธุ์ ขุนอินทร์.....	119
การสร้าง และประเมินคุณภาพตู้อบไฟฟ้าแบบลมร้อน สายชล ปัญจมาดย์ จิระศักดิ์ วิตตะ และ พรจิต ประทุมสุวรรณ.....	120
การศึกษาความคิดเห็น ในการจัดทำโครงการวิจัย เรื่อง รูปแบบการสืบทอดการสอนในวิชาชีพครู กุศล สมุทรภวรินทร์ และ ชีระพล เมธิกุล.....	122
การประเมินสมรรถนะผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ชูจิตร์ รินทะวงศ์ และ ชีระพล เมธิกุล.....	123
แบบทดสอบความรู้พื้นฐานก่อนออกฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการสำหรับนักศึกษา ระบบทวิภาคี สาขางานเทคนิคยานยนต์ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ณรงค์ ฤทธิเดช และ สุราษฎร์ พรหมจันทร์.....	125
การสร้างหลักสูตรอาชีพผู้ช่วยช่างยนต์สำหรับสถานประกอบการศูนย์ซ่อมรถยนต์ทั่วไป นภดล กลิ่นทอง สุราษฎร์ พรหมจันทร์ และ ประดิษฐ์ เหมอินคิด.....	127
การศึกษาคุณลักษณะทางกายภาพของผลิตภัณฑ์ฟอยทอง นวพร ถิ่นไทรงาม ชีระพล เมธิกุล และ สุราษฎร์ พรหมจันทร์.....	129
การศึกษาแนวทางพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน เพื่อเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพของบุคลากรในอุตสาหกรรมยนต์ทั่วไป พงษ์ศักดิ์ ย้อยเสวีรัฐ สุทธิ วรพจน์ ศรีวงษ์กุล และ สมภพ ดลสืบแก้ว.....	130



**การประเมินสมรรถนะผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการ  
ในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร**  
**The Evaluation of The Competency of Nutritionist  
within Government and Private Hospitals in Bangkok.**

ชอุทร รินทะวงษ์ ชีระพล เมธิกุล

choo\_rn@hotmail.com tlm@kmutnb.ac.th

หลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและพัฒนา การสอนเทคนิคศึกษา มจร.

ภาควิชาครุศาสตร์ศรีนครินทร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มจร.

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินสมรรถนะ และเปรียบเทียบสมรรถนะผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในองค์ประกอบด้านความรู้ การปฏิบัติงาน อาชีพนักโภชนาการ และด้านทัศนคติ โดยนักโภชนาการประเมินตนเองตามความเป็นจริงและความคาดหวังที่ออกมาจะเป็น กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน ประกอบด้วย นักโภชนาการในโรงพยาบาลภาครัฐ จำนวน 40 คน และโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 40 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ 1 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย t-test

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการของรัฐบาลและเอกชน ประเมินสมรรถนะตนเองตามความคาดหวังต่อ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้ องค์ประกอบในด้านการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และองค์ประกอบด้านทัศนคติ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และประเมินสมรรถนะตนเองตามความเป็นจริงมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ส่วนการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการตามความเป็นจริงและความคาดหวัง พบว่า องค์ประกอบทั้ง 3 มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** การประเมินสมรรถนะ, นักโภชนาการ

## Abstract

*This research aimed to evaluate The Competency of Nutritionists within Government and Private Hospitals in Bangkok and compare The Competency of Nutritionists within Government and Private Hospitals in three factors : Knowledge, Performance and Habit. The Nutritionists evaluate themselves according to the fact and expectation. The sampling groups were 85 people including 42 nutritionists in Government Hospitals and 43 nutritionists in Private Hospitals. Data were collected by questionnaire, using 5 level rating scales. The statistical procedures used in data analysis were percentage, mean, standard deviation and t-test.*

*The result revealed that Nutritionists evaluated themselves in every factor (knowledge, performance and habit) and evaluated their Competency highest according to expectation the fact high according in every factor. When compared The Competency of Nutritionists according to the fact and expectation, it was found that the three factors had significantly different at .05.*

**Keywords :** Evaluation Competency, Nutritionists



## ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชูจิตร รินทะวงศ์

การศึกษา กศ.ม.การอุดมศึกษา

คศ.บ.อาหารและโภชนาการ

### ประวัติการทำงาน

- อาจารย์สอนประจำสาขาวิชาอาหารและโภชนาการ
- อาจารย์สอนพิเศษ โรงเรียนธุรกิจการอาหารไทยและนานาชาติ
- หัวหน้าแผนกหลักสูตรและตำราเรียน มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (พระนครใต้)
- ผลงานวิจัย เรื่อง
  1. การสร้างแบบวัดผลการปฏิบัติงานอาหาร 2542
  2. การปฏิบัติงานของฝ่ายบริการการศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร อาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้ 2543
  3. การศึกษาการใช้ชีวิตของนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้ 2544
  4. ทัศนคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการศึกษาในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้ 2545
  5. สิ่งจูงใจของนักศึกษาที่มีต่อการเลือกเรียนหลักสูตรคหกรรมศาสตรบัณฑิต และหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้ 2545
  6. การประเมินสมรรถนะผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน 2551
  7. การพัฒนากรรมวิธีการผลิตกล้วยเด็ยมัดไทยสำเร็จรูปแช่แข็ง 2551
- วิทยากรฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น วิชาเบเกอรี่
- ผลิตเอกสารประกอบการสอน วิชาโภชนบำบัด 1 วิชาอาหารเพื่อการค้า
- เอกสารเรียบเรียงรายงานเรื่อง “บทบาทหน้าที่ของนักโภชนาการ”
- นักวิจัยสถาบันฯ
- ศึกษางานด้านการจัดการศึกษา ณ ต่างประเทศ ได้แก่ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ สิงคโปร์ และอินโดนีเซีย
- ศึกษาอบรมหลักสูตร Response of VTET Curriculum to the Changing Nature of Work ณ ประเทศบรูไน คารุสซาลาม 2547 โดยทุนของศูนย์ไวกเทค
- ศึกษางานการแปรรูปผลิตภัณฑ์อาหาร ประเทศเกาหลีใต้ 2548