



รายงานการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร

ผู้ประกอบอาชีพโภชนาการและนักกำหนดอาหาร

**The Development of a Training Course on Competency
for Nutritionists and Dietitians**

ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชูจิตร์

รินทะวงศ์

สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

(งบประมาณเงินแผ่นดิน 2552)

RMUTK - CARIT



3 2000 00100654 5

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธีรา ศรีอ้อยเพชร ม.ร.ว.หญิง พรรณีภา จันทรทัต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กรุณา จันทร์หอมหวล คุณถักณา ลบรัมย์ คุณพิมพ์พร อ่อนแสงงาม ที่กรุณาพิจารณาหลักสูตรฝึกอบรม และขอขอบคุณคณะวิทยากร คุณสินี โชติบริบูรณ์ คุณปรารักษ์ทอง ดวงโนแสง คุณไพรวลัย คันดิวัฒน์เสถียร และทีมงานผู้ช่วยวิทยากร

ขอขอบคุณคณะผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารคณะ คณะอาจารย์สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ บุคลากรผู้เข้ารับการอบรม ที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยด้วยดีมาตลอด

ท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ ที่ให้ทุนอุดหนุนงบประมาณ ประจำปี 2552 ในการดำเนินการวิจัย

ชูจิตร์ รินทะวงศ์



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรม จัดอบรม และประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการ และนักกำหนดอาหาร หลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย 5 หน่วย ได้แก่ หน่วยที่ 1 สมรรถนะด้านความรู้ หน่วยที่ 2 สมรรถนะด้านการคำนวณและการปฏิบัติ หน่วยที่ 3 สมรรถนะด้านเจตคติต่ออาชีพ หน่วยที่ 4 สมรรถนะด้านบุคลิกประจำตัว หน่วยที่ 5 สมรรถนะด้านแรงจูงใจ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ประกอบด้วย บุคลากรด้านโภชนาการ นักโภชนาการ และนักกำหนดอาหารที่สนใจสมัครเข้ารับการฝึกอบรม การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม และการจัดฝึกอบรม เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม 4 ด้าน ได้แก่ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม เนื้อหาของการฝึกอบรม และการวัดและประเมินผลการฝึกอบรม มีความเหมาะสมในระดับมากทุกด้าน และผู้เข้ารับการอบรมประเมินหน่วยฝึกอบรมว่ามีความพึงพอใจต่อหน่วยฝึกอบรมทุกหน่วยในระดับมาก ส่วนผลสัมฤทธิ์ก่อนหลังของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า คะแนนหลังฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 60 ทุกหน่วยเรียน

คำสำคัญ : หลักสูตรฝึกอบรม สมรรถนะ นักโภชนาการ นักกำหนดอาหาร

Abstract

This research aimed to develop a training course, to provide a training course and to evaluate the achievement for nutritionists and dietitians in order to enhance their competency. The training course consists of 5 units: unit 1 Competency with regard to knowledge, Unit 2 Competency with regard to calculation and practice, Unit 3 Competency with regard to attitudes toward the career, Unit 4 Competency with regard to individual personality and Unit 5 Competency with regard to motivation. The sampling groups were 30 subjects such as personnel concerning nutrition, nutritionists and dietitians who were interested to attend the training course. The data were collected by the questionnaire using the five levels of rating scales. The statistics used to analyze the data were percentage. Mean and standard deviation.

The results of this research study were as follows: The four factors of the training course such as the objectives, the activities, the contents and the evaluation of the training course were all suitable in the high level; The participants of the training course were satisfied with every unit in the high level; The participants' achievement after attending the training course were higher than 60% in every unit.

Keywords: Training Course, Competency, Nutritionists and Dietitians

คำนำ

การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร โดยให้บุคลากรที่ประกอบอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหารในสถานประกอบการ โรงพยาบาล หรือสถานประกอบการที่ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพที่สนใจเข้าร่วมรับการฝึกอบรมใน 5 หน่วยเรียน ดังนี้ หน่วยที่ 1 สมรรถนะด้านความรู้ หน่วยที่ 2 สมรรถนะด้านการคำนวณและการปฏิบัติ หน่วยที่ 3 สมรรถนะด้านเจตคติต่ออาชีพ หน่วยที่ 4 สมรรถนะด้านบุคลิกประจำตัว หน่วยที่ 5 สมรรถนะด้านแรงจูงใจ ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมิน ผู้วิจัยได้นำผลการทดลองใช้มาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มสมรรถนะอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร และผู้วิจัยหวังว่าคงจะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจต้องการศึกษาสมรรถนะอาชีพดังกล่าว

ชูจิตร รินทะวงศ์



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
คำนำ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
 บทที่ 1 บทนำ	 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.5 ประโยชน์ของผลการวิจัย	6
 บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	 7
2.1 การศึกษาหลักสูตร	8
2.2 หลักสูตรการฝึกอบรม	11
2.3 บทบาทหน้าที่ของนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร	25
2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
 บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	 31
3.1 การศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตร	31
3.2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม	31
3.3 การทดลองใช้หลักสูตร	36
3.4 การปรับปรุงหลักสูตร	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
4.1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม	43
4.2 ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม	49
4.3 ผลการประเมินโครงร่างหลักสูตร	56
4.4 ผลการฝึกอบรมหลักสูตร	61
4.4.1 หน่วยที่ 1	62
4.4.2 หน่วยที่ 2	63
4.4.3 หน่วยที่ 3	64
4.4.4 หน่วยที่ 4	65
4.4.5 หน่วยที่ 5	66
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	70
5.1 สรุปผลการวิจัย	70
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	71
5.3 ข้อเสนอแนะ	72
บรรณานุกรม	73
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	77
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ	81
ภาคผนวก ค เครื่องมือวิจัย	89
ภาคผนวก ง เอกสารประกอบการพิจารณาโครงการฝึกอบรม	102
ภาคผนวก จ การเสนอโครงการวิจัยการถ่ายทอดความรู้	122
ประวัติผู้วิจัย	126

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 องค์ประกอบด้านความรู้	25
2-2 องค์ประกอบด้านทักษะในการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการ และนักกำหนดอาหาร	27
2-3 องค์ประกอบด้านกิจนิสัย	27
4-1 บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารจัดการ	44
4-2 บทบาทหน้าที่ด้านการบริการงานอาหาร	45
4-3 บทบาทหน้าที่ด้าน โภชนาบำบัด	47
4-4 บทบาทหน้าที่ด้าน โภชนการศึกษา	48
4-5 แสดงผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างส่วนประกอบ ของหลักสูตรฝึกอบรม ฉบับร่าง	56
4-6 แสดงผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างส่วนประกอบ ของหลักสูตรฝึกอบรม 4 ด้าน คือ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม เนื้อหาของการฝึกอบรม การวัดผล และประเมินผลการฝึกอบรม	57
4-7 การประเมินความพึงพอใจต่อคุณภาพหลักสูตร ส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม	58
4-8 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็น ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับส่วนประกอบของหลักสูตร ฝึกอบรม 4 ด้าน จุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม เนื้อหาของการฝึกอบรม การวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม	60
4-9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น ของผู้เข้าฝึกอบรม มีความพึงพอใจต่อหน่วยที่ 1	62
4-10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น ของผู้เข้าฝึกอบรม มีความพึงพอใจต่อหน่วยที่ 2	63
4-11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น ของผู้เข้าฝึกอบรม มีความพึงพอใจต่อหน่วยที่ 3	64

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น ของผู้เข้าฝึกอบรม มีความพึงพอใจต่อหน่วยที่ 4	65
4-13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจ ของผู้เข้าฝึกอบรม มีความพึงพอใจต่อหน่วยที่ 5	66
4-14 เปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลัง การฝึกอบรมหน่วยที่ 1	67
4-15 เปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลัง การฝึกอบรมหน่วยที่ 2	68
4-16 เปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลัง การฝึกอบรมหน่วยที่ 3	68
4-17 เปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลัง การฝึกอบรมหน่วยที่ 4	68
4-18 เปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลัง การฝึกอบรมหน่วยที่ 5	68

สารบัญภาพ

ตารางที่	หน้า
2-1 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบพื้นฐานหลักสูตร	9
3-1 ขั้นตอนการสร้างโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ นักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร	33
3-2 แบบทดลองหลักสูตรฝึกอบรม	37
3-3 กรอบแนวคิด	40
4-1 หน่วยที่ 1 สมรรถนะด้านความรู้	50
4-2 หน่วยที่ 2 สมรรถนะด้านการคำนวณและการปฏิบัติ	51
4-3 หน่วยที่ 3 สมรรถนะด้านเจตคติต่ออาชีพ	52
4-4 หน่วยที่ 4 สมรรถนะด้านบุคลิกประจำตัว	54
4-5 หน่วยที่ 5 สมรรถนะด้านแรงจูง	55



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ทำการวิจัย

อาหารและโภชนาการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างเสริมสุขภาพแนวคิดของการดำเนินพัฒนาด้านอาหารและ โภชนาการต้องสอดคล้องกับแนวคิดของการสร้างเสริมสุขภาพ กล่าวคือเป็นกระบวนการที่เพิ่มศักยภาพให้ชุมชนสามารถจัดการดูแลส่งเสริมให้คนในชุมชนและ องค์การต่าง ๆ ตลอดจนระคมทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมาร่วมพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อชุมชนเองจากกล่าวได้ว่าการส่งเสริมภาวะ โภชนาการในมิติของการสร้างเสริมสุขภาพนั้น เป็น กระบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมโดยองค์รวม ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแต่ภาคราชการสุขฝ่ายเดียว ประเทศไทยมีประสบการณ์การดำเนินงานอาหารและ โภชนาการมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน โดยได้บรรจุไว้เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตลอดมาและได้บูรณาการ เข้าไปในงานส่งเสริมสุขภาพงานการสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่งผล ให้สามารถลดภาวะความรุนแรงของปัญหาการขาดสารอาหารลงได้ในระดับหนึ่ง แต่ภาวะ โภชนาการเกินและความไม่ปลอดภัยในอาหาร ได้ทวีความรุนแรงจนเป็นสาเหตุของการเจ็บป่วย และตายของคนไทยในลำดับต้น ๆ อุบัติการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อการ ส่งเสริมภาวะ โภชนาการของคนไทยน้อยเกินไป แต่ไปมุ่งการควบคุมโรคและคอยตั้งรับปัญหา มากกว่า ดังนั้นมิติใหม่ของการพัฒนางานอาหารและ โภชนาการจะต้องเน้นไปที่ “เชิงรุก” ปัจจุบันได้มีความพยายามที่จะผลักดันให้เกิดขึ้น โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาพฤติกรรมทาง อาหารและ โภชนาการของคนไทยให้พึงประสงค์

ทั่วโลกยอมรับว่าการสร้างเสริมสุขภาพนั้นเป็นการลงทุนทางสังคมที่สร้างทรัพยากรมนุษย์ ในราคาที่ถูกลง แต่ได้ผลคุ้มค่าทั้งในเชิงด้านเศรษฐกิจและสังคม เพราะการสร้างเสริมสุขภาพนั้น ครอบคลุมหลากหลายด้าน ซึ่งล้วนแล้วแต่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้คนมีสุขภาพที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายจิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ อาหารและ โภชนาการเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่ สำคัญของการสร้างเสริมสุขภาพโรคหัวใจและหลอดเลือด ที่เป็นสาเหตุการตายของคนไทยใน ลำดับแรกอยู่ในขณะนี้ ข้อมเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการไม่ใส่ใจต่อการสร้างเสริมสุขภาพของคน ไทย เพราะคนไทยจำนวนมากยังขาดความรู้ และไม่ตระหนักในการปรับพฤติกรรมกรกินอาหาร ให้ถูกหลักโภชนาการ ประกอบกับการไม่ออกกำลังกายและมีความเครียดสูง ซึ่งทั้งหมดคือ พฤติกรรมสุขภาพที่เป็นส่วนสำคัญของการสร้างเสริมสุขภาพ (นพ.อริ วัลยะเสรี, ที่ปรึกษา สถาบันวิจัยโภชนาการ. 2549)

การดำเนินงานอาหารและโภชนาการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ที่เริ่มดำเนินงานในปี พ.ศ.2545 จนถึงปี พ.ศ.2549 นั้น น่าจะเป็นจุดเลี้ยวที่สำคัญอีกห้วงหนึ่งของประวัติศาสตร์การดำเนินงานด้านอาหารและโภชนาการของประเทศไทย เพราะความไม่หยุดนิ่งของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมไทยด้านต่าง ๆ เป็นปัจจัยหลักของการปรับเปลี่ยนทิศทางการดำเนินงาน โดยเน้นที่การทำงาน “เชิงรุก” ให้มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องประสานกับสภาพปัญหา สาเหตุ ตลอดจนวิถีชีวิตและแนวคิดการพัฒนาสังคมไทยที่แปรเปลี่ยนไป บวกกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ครั้งอดีตและดึงเอาทุนการสังคมที่มีอยู่แล้วเข้ามาพัฒนา

กลยุทธ์หรือมาตรการหลักของการดำเนินงานอาหารและโภชนาการ ตามแนวคิดของการสร้างเสริมสุขภาพ ดังนี้

1. การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่ออาหารและ โภชนาการ ปัจจุบันต้องยอมรับว่าผู้กำหนดนโยบายการพัฒนาประเทศยังตระหนักเห็นคุณค่าของการพัฒนาคนด้านโภชนาการน้อย แม้ว่าจะเริ่มให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านอาหารขึ้นมาบ้างแล้วก็ตาม แต่ยังคงการพัฒนาแบบแยกส่วน กล่าวคือ มุ่งด้านเศรษฐกิจและขาดการมองการพัฒนาอาหารและโภชนาการให้ครบทั้ง 3 มิติ อันได้แก่ การมีอาหารพอเพียง มีความปลอดภัยในการกินอาหาร และกินอาหารให้ได้คุณค่าทางโภชนาการ ดังนั้นการโน้มน้าวหรือกระตุ้นให้ผู้นำทุกระดับตระหนักเห็นคุณค่าการพัฒนาอาหารและโภชนาการจึงเป็นพันธกิจแรก ๆ ที่จะละเลยไม่ได้

2. พัฒนาแบบองค์รวมต้องตระหนักอยู่ตลอดว่างานโภชนาการนั้นเป็นงานสร้างเสริมสุขภาพที่จะต้องผสมผสานเข้ากับวิถีชีวิตของคนในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่การผลิตอาหาร การพัฒนาชุมชน การศึกษาเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม ระบบธุรกิจการค้า ตลอดจนการสาธารณสุขด้านอื่น ๆ

3. การเสริมสร้างชุมชนให้พึ่งตนเองได้ทางโภชนาการแนวคิดของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ว่าด้วยเศรษฐกิจพอเพียงคือแนวคิดที่เป็นรูปธรรมต่อการพึ่งพาตนเองทางอาหารและโภชนาการ เพราะมุ่งที่การเกษตรพอกินพอใช้ จึงควรเน้นการดำเนินงานในพื้นที่การเกษตร โดยเฉพาะประชากรกลุ่มเสี่ยง

4. การพัฒนาเทคโนโลยีทางโภชนาการและการถ่ายทอด ต้องให้ความสำคัญต่อการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาให้เกิดมีเทคโนโลยีทางอาหารและโภชนาการขึ้นในสังคมไทย โดยเฉพาะการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมภาวะโภชนาการในชุมชนแบบองค์รวม ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนที่จะนำไปเสนอแนะบอกกล่าวให้ชุมชนเกิดความต้องการที่จะนำไปปฏิบัติได้

5. สร้างเสริมพันธมิตรด้านอาหารและโภชนาการ ชุมชน ประชาคม องค์กรและหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับด้านอาหารและโภชนาการของประเทศไทย เข้ามาทำงานให้สอดคล้อง

ประสานกันพันธมิตรด้านอาหารและโภชนาการ มีทั้งจากภาครัฐ จาก 4 กระทรวงหลัก สถาบันการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย และสถาบันราชภัฏ ภาคเอกชน สมาคม และภาคธุรกิจด้านอาหารและโภชนาการ

6. พัฒนาการสื่อสารด้านอาหารและโภชนาการ การสื่อสารด้านอาหารและโภชนาการ หรือโภชนศึกษานั้น นับได้ว่าเป็นหัวใจของงานส่งเสริมโภชนาการ เพราะเป็นการพัฒนาพฤติกรรมบริโภคอาหารของคนไทยให้มีความเหมาะสมที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่สมบูรณ์ทางกาย

นักโภชนาการ และโภชนากร นักกำหนดอาหาร มีบทบาทและรับผิดชอบงานทั้งการบริหาร การควบคุมคุณภาพ ความปลอดภัยการผลิต และจัดการอาหารแก่ผู้ป่วย ผู้มารับบริการในโรงพยาบาล และบุคลากรของโรงพยาบาล ตลอดจนวางแผนและให้ความรู้ทางด้านโภชนาการและโภชนบำบัดแก่ผู้ป่วย โดยให้สอดคล้องกับแผนการรักษาของแพทย์ รวมทั้งการเผยแพร่ความรู้ด้านอาหารและโภชนาการเพื่อการป้องกันและรักษาโรคแก่ประชาชนทั่วไป ดังนั้น นักกำหนดอาหารจึงต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์และวิชาการที่ก้าวหน้าในงานและวิชาชีพของตน รวมทั้งการจัดการองค์ความรู้เพื่อนำสู่การปฏิบัติในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ นักกำหนดอาหาร คือผู้เชี่ยวชาญทางด้านอาหารและโภชนาการ ทำหน้าที่ส่งเสริมให้มีภาวะโภชนาการและสุขภาพที่ดีของชน โดยการบริโภคอาหารที่ถูกต้องพอเพียงกับที่ร่างกายต้องการ นอกจากนี้ยังกำกับดูแลการเตรียมและบริการอาหาร การพัฒนาและคัดแปลง จำเป็นจะต้องมีความรู้ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับอาหาร การจัดเตรียมอาหาร ภาวะโภชนาการในยามปกติและยามเจ็บป่วย โภชนาการชุมชนทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับนานาชาติ การประเมินคุณค่าทางโภชนาการของผลิตภัณฑ์อาหารและการใช้ผลิตภัณฑ์อาหารทางโภชนาการ การสื่อสารเกี่ยวกับอาหารและสุขภาพ ต้องรอบรู้ในเรื่องอาหาร โภชนาการและสุขภาพ และมีความสามารถในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดอาหารให้เหมาะกับสภาวะของบุคคลในวงจรชีวิตของมนุษย์ เพื่อให้บุคคลและสังคมมีความมั่นคงและความสุขในทางเศรษฐกิจและการดำรงชีพ วิชาชีพนักกำหนดอาหารมีบทบาทสูงที่จะช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็ง เป็นตัวอย่างที่ดีในการประกอบอาชีพ โดยยึดหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพ ศึกษาและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องในการในการเรียนรู้ โดยการฝึกอบรม และการวิจัย (ไกรสิทธิ์ ดันติสิรินทร์ : 2550)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พระนครใต้ มีการเปิดสอนระดับปริญญาตรี คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ ซึ่งปัจจุบันมีบัณฑิตที่สำเร็จ

การศึกษาออกไปประกอบอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหารในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชนจำนวนมาก

ดังนั้น เพื่อศึกษาข้อมูลของบุคลากรผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร และดำเนินการจัดหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร

1.2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการนักกำหนดอาหาร
- 1.2.2 เพื่อจัดอบรมผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร
- 1.2.3 เพื่อประเมินผลสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรมผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

- 1.3.1 ด้านเนื้อหาและโครงสร้าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษา

 - 1.3.1.1 บทบาทหน้าที่ของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการ
 - 1.3.1.2 เอกสารหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ
 - 1.3.1.3 ประเมินสมรรถนะ ความหมายความสำคัญของสมรรถนะวิชาชีพ
- 1.3.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา นักโภชนาการในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.3.2.2 กลุ่มตัวอย่างสุ่มจากประชากร โดยเปิดตารางเทียบสัดส่วนของเครจิ และมอร์แกน
- 1.3.3 ระยะเวลาที่ใช้ทำการวิจัย และสถานที่เก็บข้อมูล

ระยะเวลา 1 ปี (ค.ศ. 2551 – ก.ย. 2553)
- 1.3.4 สถานที่เก็บข้อมูลและฝึกอบรม
 - 1.3.4.1 สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
 - 1.3.4.1 โรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.4 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงใน 5 ด้าน รายละเอียดดังนี้

1.4.1.1 ด้านความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับโภชนาการ การบริการและการจัดอาหารทั่วไปและอาหารบำบัดโรคในโรงพยาบาล

1.4.1.2 ด้านทักษะ (Skill) เกี่ยวกับคำนวณและประกอบอาหารในโรงพยาบาล

1.4.1.3 ด้านจิตพิสัย (Attitude) เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ และความรับผิดชอบต่อหน้าที่

1.4.1.4 ด้านบุคลิกประจำตัว (Personality) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในการประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.1.5 ด้านแรงจูงใจ (Motives) เกี่ยวกับความพึงพอใจต่ออาชีพการพัฒนางานวิชาการ งานวิชาชีพ

1.4.2 นักโภชนาการ (Nutritionist) หมายถึง บุคลากรที่ทำงานในฝ่ายโภชนาการของโรงพยาบาล มีบทบาทหน้าที่ควบคุมเกี่ยวกับการจัดหา การผลิตและการบริการอาหารให้แก่ผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาล การประเมินภาวะโภชนาการของผู้ป่วย การวางแผนให้โภชนบำบัดแก่ผู้ป่วย การติดตามการยอมรับอาหารพร้อมทั้งแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับอาหาร การค้นคว้าและวิจัยทางด้านอาหารสำหรับผู้ป่วย (ที่มา : รุจิรา สัมมะสุด)

1.4.3 นักโภชนาการ (Nutritionist) หมายถึง ผู้ที่ทำงานในชุมชน มีหน้าที่ให้คำแนะนำด้านโภชนาการ แก้ปัญหาโภชนาการหรือวางแผนในการสำรวจปัญหาในชุมชน การวิจัยต่าง ๆ ด้านโภชนาการชุมชน สอนหรือให้ความรู้เกี่ยวกับโภชนาการในสถาบันการศึกษา เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโภชนาการ ผู้ทำหน้าที่เป็นนักโภชนาการ มีการศึกษาอย่างน้อยในระดับปริญญาตรีทางวิทยาศาสตร์ สาขาดังกล่าวหรือโภชนาการ/โภชนวิทยา/อาหารและโภชนาการ/แพทย์ที่ผ่านการฝึกทางด้านโภชนาการ เป็นต้น นักโภชนาการที่ทำหน้าที่ดังกล่าวจะตรงกับหน้าที่ของ Nutritionist ในต่างประเทศ (ที่มา : รุจิรา สัมมะสุด)

1.4.4 นักกำหนดอาหาร (Dietitians) หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ให้ความรู้และคำแนะนำเรื่องการกินอาหารให้ถูกต้อง เพื่อสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค คำนวณ กำหนดอาหาร และควบคุม ดูแลการประกอบอาหาร ทำหน้าที่ฝ่ายโภชนาการในโรงพยาบาล การผลิตและบริการอาหารให้กับผู้ป่วย การวางแผนโภชนบำบัดให้กับผู้ป่วย การค้นคว้าวิจัยทางด้านอาหารสำหรับผู้ป่วย การติดตามและประเมินผลภาวะโภชนาการ (ที่มา : รุจิรา สัมมะสุด)

1.5 ประโยชน์ของผลการวิจัย

1.5.1 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

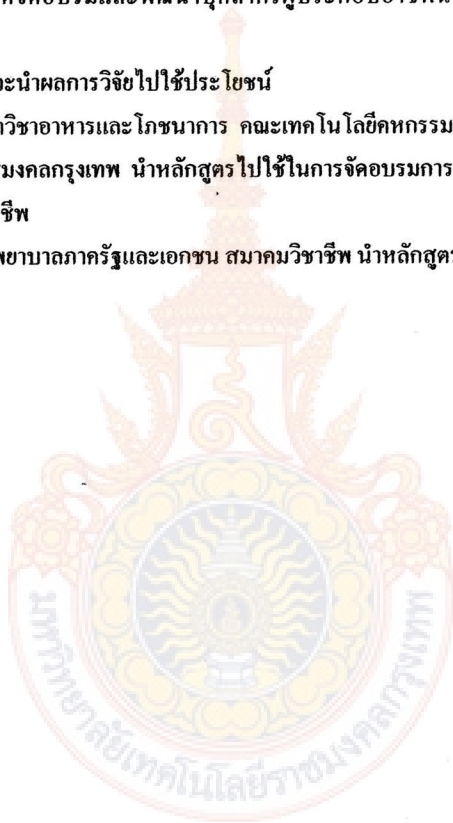
1.5.1.1 ได้หลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการนักกำหนดอาหาร

1.5.1.2 ได้จัดอบรมและพัฒนาบุคลากรผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร

1.5.2 หน่วยงานที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.5.2.1 สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดอบรมการเตรียมความพร้อมนักศึกษาเพื่อไปประกอบอาชีพ

1.5.2.2 โรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน สมาคมวิชาชีพ นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดอบรม



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ รายละเอียดดังนี้

2.1 การศึกษาหลักสูตร

2.1.1 ความหมายของหลักสูตร

2.1.2 องค์ประกอบของหลักสูตร

2.1.3 การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร

2.2 หลักสูตรฝึกอบรม

2.2.1 ความหมายการฝึกอบรม

2.2.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

2.2.3 ประเภทของการฝึกอบรม

2.2.4 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

2.2.5 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

2.2.6 การประเมินผลการฝึกอบรม

2.3 บทบาทหน้าที่ของนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร

2.3.1 องค์ประกอบด้านความรู้

2.3.1.1 การบริหารจัดการ

2.3.1.2 การบริการงานอาหาร

2.3.1.3 โภชนาการบำบัด

2.3.1.4 วิชาการและ โภชนาการศึกษ

2.3.2 องค์ประกอบด้านทักษะในการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร

2.3.3 องค์ประกอบด้านกิจนิสัย

2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 การศึกษาหลักสูตร

2.1.1 ความหมายของหลักสูตร

นักการศึกษาให้ความหมายของหลักสูตรไว้หลายความหมาย มาร์ชและสตาฟฟอร์ด (Marsh & Stafford. 1984 : 2 – 3) สรุปรวบรวมความหมายของหลักสูตรไว้ดังนี้

หลักสูตร หมายถึง เนื้อหาวิชาที่กำหนดไว้ในคำราประกอบการเรียนการสอน หรือประสบการณ์ทุกอย่างที่ทางโรงเรียนได้จัดให้กับผู้เรียน หรือแผนต่าง ๆ และประสบการณ์ทั้งหลายที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกันซึ่งทางโรงเรียนได้จัดไว้ให้กับผู้เรียน หรือผลผลิตทางการเรียนรู้ทั้งหลายทางโรงเรียนได้วางแผนไว้

จากการที่นักวิชาการให้ความหมายหลักสูตรไว้หลากหลาย ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539 : 4 – 8) ได้จัดกลุ่มความหมายของหลักสูตรที่นักวิชาการอธิบายไว้เป็น 5 ความหมายดังนี้

1. หลักสูตร คือรายวิชาหรือเนื้อหาวิชาที่เรียน เช่น (Curriculum as Subjects and Subject Mater) ผู้ที่ให้ความหมายของหลักสูตรลักษณะนี้ เช่น กู๊ด (Good. 1973 : 137) กล่าวว่า หลักสูตรคือกลุ่มรายวิชาที่จัดไว้อย่างมีระบบ หรือลำดับวิชาที่บังคับสำหรับการจบการศึกษา หรือเพื่อรับประกาศนียบัตรในสาขาวิชาหลัก ๆ

2. หลักสูตร คือจุดหมายที่ผู้เรียนพึงบรรลุ (Curriculum as objectives) ซึ่ง ลาวาเทลลี และคณะ (Levatelli, et al. 1972 : 1 – 2) ให้ความหมายหลักสูตรว่าเป็นจุดของการเรียนและประสบการณ์สำหรับเด็กซึ่งโรงเรียนวางแผนไว้เพื่อให้เด็กบรรลุถึงจุดหมายของการศึกษา

3. หลักสูตร คือ แผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่คาดหวังแก่นักเรียน (Curriculum as plans) เน้นแสดงเกี่ยวกับจุดหมายหรือวัตถุประสงค์ การออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผล เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติ โดยมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและพฤติกรรมตามที่กำหนด แผนนี้ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลหนึ่ง ๆ โดยเฉพาะ นักการศึกษาที่ให้ความหมายของหลักสูตรแนวคิดนี้ ได้แก่ เซเลอร์และอเล็กซานเดอร์ (Saylor & Alexazder 1974 : 6) ซึ่งกล่าวว่า หลักสูตรเป็นแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้ให้แก่บุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือจุดหมายที่วางไว้โดยมีโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ ทำนองเดียวกับที่ ช่างรับ บัควรี (2531 : 6) ให้ความหมายของหลักสูตรว่าคือ แผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงจุดหมายการจัดเนื้อหาสาระ กิจกรรมและมวลประสบการณ์ในแต่ละโปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้

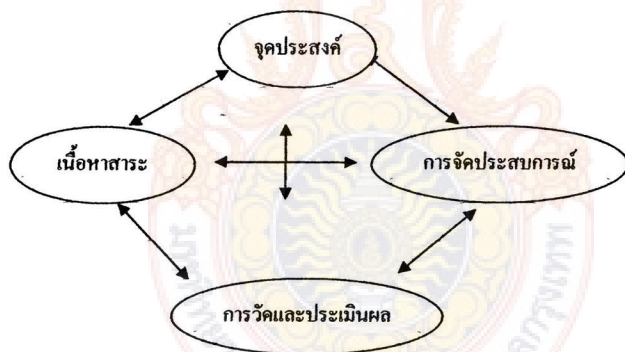
4. หลักสูตร คือประสบการณ์ทั้งปวงของผู้เรียนที่จัดโดยโรงเรียน (Curriculum as learners expenenoos) ซึ่งแคสเวลและแคมป์เบล (Caswell & Campbell. 1935 : 69) ให้ความหมายของ

หลักสูตรในโรงเรียนว่า เป็นหลักสูตรที่ประกอบด้วยประสบการณ์ทุกอย่างที่จัดให้แก่เด็กโดยอยู่ในความดูแลและการสอนของครู นักการศึกษาที่มีแนวคิดทำนองเดียวกันคือ นักลิย์และอีเวนตส์ (Neaglely & Evants. 1967 : 2) กล่าวว่า หลักสูตรคือประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดเพื่อช่วยให้นักเรียนได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามความสามารถของนักเรียน

5. หลักสูตร คือกิจกรรมทางการศึกษาที่จัดให้ผู้เรียน (Curriculum as educational activities) ในแง่กิจกรรมการเรียนการสอนที่จัดให้ผู้เรียนได้มีความรู้ ประสบการณ์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นักการศึกษาที่ให้ความหมายในลักษณะนี้ ได้แก่ ทรัมพ์ และมิลเลอร์ (Trump Miller. 1968 : 11 – 12) กล่าวว่าหลักสูตร คือกิจกรรมการเรียนการสอนชนิดต่าง ๆ ที่เตรียมการไว้และจัดให้แก่นักเรียนโดยโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน

2.1.2 องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบพื้นฐานของหลักสูตรคือ จุดประสงค์ เนื้อหาสาระ การจัดประสบการณ์เรียนรู้หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล โดยมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (Bishop. 1985 : 140) ดังภาพประกอบ



ภาพที่ 2-1 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบพื้นฐานหลักสูตร

สัจ จูทรานันท์ (2532 : 236 – 244) อธิบายรายละเอียดขององค์ประกอบพื้นฐานดังกล่าวไว้เป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายหลักสูตร เป็นส่วนประกอบที่มีความสำคัญที่สุดเนื่องจากเป็นเครื่องชี้เป้าหมายและเจตนารมณ์ของหลักสูตรว่าต้องการให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติเช่นใด อาจจะเขียนได้ในลักษณะกว้างเป็นจุดมุ่งหมายทั่วไปที่แสดงถึงความประสงค์ว่า หลักสูตรนั้นต้องการให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะหรือความสามารถอะไรบ้าง และอาจเขียนให้มีลักษณะเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้นไปอีก

เป็นจุดมุ่งหมายเฉพาะที่เน้นการประยุกต์ใช้มากกว่า โดยทั่วไปจุดมุ่งหมายเฉพาะจะกล่าวถึงผลที่จะได้รับจากการเรียนในวิชาต่าง ๆ ดังนั้นในหลักสูตรฝึกอบรม การเขียนจุดมุ่งหมายจึงควรเขียนในลักษณะของจุดมุ่งหมายเฉพาะมากกว่า

2. เนื้อหาสาระและประสบการณ์เรียนรู้ เป็นส่วนที่เป็นสื่อกลางที่จะพาผู้เรียนไปจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ การจัดประสบการณ์เรียนรู้อย่างไรนอกจากพิจารณาตามเนื้อหาสาระที่ต้องการให้ผู้เรียนได้รับรู้แล้ว ยังขึ้นอยู่กับรูปแบบหลักสูตรและทฤษฎีการเรียนรู้ที่เหมาะสมด้วย

3. การประเมินผล เป็นส่วนที่กำหนดแนวทางเพื่อให้ทราบว่า ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด แนวทางการวัดและประเมินผลที่กำหนดไว้ในหลักสูตรต้องสอดคล้องกับเนื้อหาสาระและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร นอกจากนี้ยังต้องขึ้นอยู่กับรูปแบบของหลักสูตรและทฤษฎีการเรียนรู้ที่เหมาะสมด้วย

ส่วนประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ เปรียบเสมือนแกนหลักที่จำเป็นในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรทุกประเภทและทุกรูปแบบ แต่ในการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่ควรมีส่วนประกอบอย่างอื่นให้หลักสูตรที่สร้างขึ้นมานั้นเป็นเหตุเป็นผล มองเห็นความสำคัญของหลักสูตรอย่างเด่นชัด และชี้แนะแนวทางการใช้หลักสูตร ส่วนประกอบเหล่านี้ ได้แก่

1. เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยภูมิหลังและความเป็นมาของหลักสูตรเพื่อชี้แจงให้รู้สภาพความเป็นมาตลอดจนหลักการและเหตุผลของการจัดทำหลักสูตร

2. การเสนอแนะทางในการจัดการเรียนการสอน จะช่วยให้การใช้หลักสูตรประสบผลสำเร็จมากขึ้น

3. การเสนอแนะการใช้สื่อการเรียนการสอนตลอดจนแหล่งทรัพยากร

4. การเสนอแนะเกี่ยวกับการช่วยเหลือและส่งเสริมผู้เรียน

2.1.3 การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร

การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร สามารถดำเนินการได้หลายวิธีร่วมกันเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพเพียงพอ สุนีย์ เหมาะประสิทธิ์ (2537 : 122 – 123) และ สุริยา เหมาะะศิลป์ : 58) เสนอวิธีการตรวจสอบไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบเอกสารหลักสูตร เป็นการตรวจสอบเพื่อดูความสมบูรณ์ ถูกต้อง และความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักสูตรระหว่างจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ วิธีตรวจสอบอาจดำเนินการ โดยคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์การจัดทำหลักสูตร

2. การศึกษานำร่อง (Pilot study) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรโดย การศึกษาความเป็นไปได้ที่จะนำหลักสูตรไปใช้จริง โดยทดลองใช้กับผู้เรียนจำนวนหนึ่งเพื่อหา ประสิทธิภาพและรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น แกไขปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

3. การทดสอบภาคสนาม (Field experiment) เป็นการทดลองใช้หลักสูตรอย่างครบ วงจรในวงกว้างมากขึ้น แล้วมีการประเมินจากหลากหลายด้านทั้งการประเมินสัมฤทธิ์ผลการเรียน การประเมินการใช้หลักสูตร และประเมินหลักสูตรทั้งระบบ

2.2 การฝึกอบรม

2.2.1 ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นวิธีการในการพัฒนาบุคคล ซึ่งมีวิธีการเฉพาะ แต่ก่อนอื่นควรได้ ทำความเข้าใจกับความหมายของการฝึกอบรมโดยแท้จริงเสียก่อน มีนักวิชาการและผู้รู้ได้ให้ ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังต่อไปนี้

สุปราณี ศรีฉัตรนิมุข (2534 : 1) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า “การฝึกอบรม เป็นการสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญ ให้แก่บุคคลในองค์กร จนสามารถทำให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและเจตคติในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน”

กริช อัมโภชน (เรียงลักษณ์ โรจนพันธ์. 2529 : 6 – 7; อ้างอิงจาก กริช อัมโภชน. ม.ป.ป.) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า “การฝึกอบรมเป็นกระบวนการอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับ การอบรม เกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติอันเหมาะสม และเกิดความชำนาญในเรื่องหนึ่ง จนกระทั่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ ของการฝึกอบรม อันจะทำให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่”

กัญญา สาร (เรียงลักษณ์ โรจนพันธ์. 2529 : 7; อ้างอิงจาก กัญญา สาร. 2517 : 442) กล่าวว่า “การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งที่จะพัฒนาบุคลากร ให้มีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ”

เรียงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 7) กล่าวว่า “การฝึกอบรม เป็นกระบวนการในการ พัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น”

เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล และ เกศินี หงส์นันท์ (2536 : 2) ให้ความหมายของการ ฝึกอบรมว่า “การฝึกอบรมคือ กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูน ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ยกระดับมาตรฐานในการ ปฏิบัติงาน และทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน”

ฟลิปโป (Fippl. 1970 : 268) ให้ความหมายการฝึกอบรม ไว้ว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการจัดขึ้นเพื่อนำมาสู่ความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมขั้นการประกอบด้วยด้านใหญ่ ๆ 3 ด้าน คือทักษะ ความรู้ และเจตคติ

กู๊ด (Good. (1973 : 613) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการให้ความรู้ และฝึกทักษะแก่บุคคลโดยจัดขึ้นภายใต้เงื่อนไขบางประการ แต่ไม่เป็นระบบเหมือนการศึกษาใน สถาบันการศึกษาทั่วไป

บีช (Beach. 1980 : 17) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่จัดให้บุคคล ได้เรียนรู้และฝึกความชำนาญด้านหนึ่งด้านใดโดยเฉพาะตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น

โกลด์สไตน์ (Goldstein. 1993 : 3) ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

เสนาะ ดิยาวรรณ (2534 : 127) ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคล ได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ

พะยอม วงศ์สารศรี (2534 : 194) กล่าวว่า การฝึกอบรมคือกระบวนการซึ่งบุคคลได้ เรียนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และเจตคติ ซึ่งจะช่วยให้คนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็น องค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จลงไปด้วยดี

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการจัดสรรความรู้ เทคนิค วิชาการในการทำงานเพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงความคิดอ่านและพฤติกรรมใหม่ของบุคลากร ซึ่งเป็นพฤติกรรมอันพึงประสงค์ ของหน่วยงาน โดยวิธีการวิทยาศาสตร์และศิลป์ในการฝึกอบรม โดยความสำคัญอยู่ที่ว่า การ ฝึกอบรมที่มีจะต้องสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Change Behavior) บุคคลให้มีพฤติกรรมที่พึง ประสงค์ของหน่วยให้ได้ ซึ่งมีผู้ทรงวุฒิได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมดังนี้

การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาหรือฝึกฝนอบรมบุคคลให้เหมาะหรือเข้ากับงานหรือการ ทำงาน ส่วนการศึกษา หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) หรือหมายถึงเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งตามนัยนี้การอบรมมีความหมาย 4 นัย ด้วยกัน คือ

1. การอบรมเป็นวิธีการที่จะทำให้คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

2. คนก่อนได้รับการอบรม กับคนหลังได้รับการอบรมจะต้องมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลง ไปจากเดิมไม่มากนักน้อย

3. ถ้าก่อนกับหลังการอบรมไม่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ก็แสดงให้เห็นว่าผู้นั้นยังไม่ได้รับการอบรม หรือกระบวนการอบรมไม่บังเกิดผล

4. ถ้าต้องการเพิ่มเติมความสามารถหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน ก็ทำได้โดยการฝึกอบรม

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ฝึกฝีมือในการทำงาน และยังเป็นกระบวนการการช่วยเหลือเสริมทักษะการทำงานขอบเขตเฉพาะอย่าง ความหมายของการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะ ๆ ในปัจจุบันนี้ การฝึกอบรมถือเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานและประกอบอาชีพ (จินดา พึ่งเจริญ พงศ์. 2540 : 29)

สรุปความหมายของการฝึกอบรมได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการ หรือกิจกรรมที่ใช้ในการจัดสรรความรู้ เทคนิควิชาการในการทำงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนา หรือสอดคล้องความต้องการของบุคลากรให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของหน่วยงานนั้น โดยที่การจัดการฝึกอบรมอาจจัดขึ้นเอง หรือเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกก็ได้ หรืออาจมีความหมายใดอย่างหนึ่งใน 4 ข้อดังต่อไปนี้

1. ฝึกอบรมจากผู้ทำงานไม่ได้ให้ทำงานได้
2. ฝึกอบรมผู้ทำงานอยู่แล้วให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานปัจจุบัน เพื่อรองรับกับงานที่ต้องรับผิดชอบในอนาคต

4. ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้ในหลาย ๆ เรื่อง

2.2.2 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

สมชาติ กิจขรรค์ และ อรรถชัย ฒ ตะกั่วทุ่ง (2539 : 15) การฝึกอบรมไม่ว่าจะกระทำด้วยวิธีใดหรือรูปแบบใดก็ตาม ย่อมมีวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานฝึกอบรมเฉพาะเจาะจงลงไปในแต่ละโครงการ แต่วัตถุประสงค์โดยรวมย่อมมีลักษณะคล้ายคลึงกันอยู่ 6 ประการ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้มีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. เพื่อฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระบบบริหารด้านปฏิบัติการ ซึ่งกำลังอยู่ในระหว่างการสร้างขึ้นมา อันจะทำให้สามารถลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อมีเครื่องมือพร้อม
3. เพื่อสนองต่อความยากของงานและการเปลี่ยนแปลงความต้องการของงาน

4. เพื่อให้ทราบนโยบาย หน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงาน ให้เข้าใจ ถูกต้องตามข้อบังคับ ระเบียบ

5. เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการใช้ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการอบรมเป็นแนวทางในการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมให้กว้างขวางและทันเหตุการณ์

6. เพื่อให้มีทัศนคติและขวัญกำลังใจที่ดี เกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่จะปฏิบัติงาน ให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง

วัตถุประสงค์ดังกล่าวจะสมบูรณ์และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้หากว่า วัตถุประสงค์นั้นเกิดขึ้นมาจากการต้องการอันแท้จริง โดยอาศัยความสัมพันธ์กันระหว่าง วัตถุประสงค์ขององค์กร กับวัตถุประสงค์ของผู้อยู่ในหน่วยงานเป็นประการแรกและประการสำคัญ นอกจากนั้น รวมตลอดถึงเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรม เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการจัดฝึกอบรมด้วย

การฝึกอบรมที่องค์การต่าง ๆ ได้จัดขึ้นนั้น ข่อมมีความคาดหวังว่า เมื่อผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านบวกแก่ตนเอง และส่งผลให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นต่องานในหน้าที่และต่อองค์กรในแง่มุมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งทางด้านวิทยาการใหม่ ๆ และเทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงานในหน้าที่ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ ทองฟู ศิริวงศ์ (2536 : 7-8) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์หลักในการฝึกอบรมโดยเน้นด้านการพัฒนาและรักษามูลค่าการให้มีความรู้ความชำนาญได้ 2 ด้าน คือ

1. วัตถุประสงค์ขององค์การต่อการฝึกอบรม (Institution Objective) องค์การมีเป้าหมายหลักเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางบวกดังนี้คือ

- 1.1 สร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ
- 1.2 เพื่อสอนแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 1.3 พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 1.4 ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- 1.5 กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานใหม่ให้ชัดเจน
- 1.6 พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน
- 1.7 พัฒนาการบริหารและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพอใจทุกฝ่าย
- 1.8 ฝึกฝนบุคลากรให้มีความก้าวหน้า
- 1.9 สามารถนำสิ่งที่ฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อความก้าวหน้า

ของงานในหน้าที่และความก้าวหน้าขององค์การ

10. สร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งตนเองและต้องการ
 11. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 2. วัตถุประสงค์การฝึกอบรมต่อความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee Objective) มุ่งเน้นความต้องการส่วนบุคคลที่ปฏิบัติอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กร คือ
 - 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง
 - 2.2 เพื่อพัฒนานาบุคลิกภาพและแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการทดลองปฏิบัติงานจริง
 - 2.4 เพื่อฝึกฝนในการฝึกใช้สติปัญญา ความคิด เทคนิคการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทดลองหาวิธีแก้ไขปัญหและตัดสินใจเลือกวิธีในการแก้ไขปัญหาเองในเหตุการณ์จริง
 - 2.5 เพื่อนำหลักการที่ได้จากการฝึกอบรมมาปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น
 - 2.6 เพื่อฝึกฝนการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ
 - 2.7 เพื่อสร้างขวัญและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
 - 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
 - 2.9 เพื่อพัฒนาการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ ได้ดีขึ้น
 - 2.10 เพื่อให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.11 เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข
 - 2.12 เพื่อพัฒนาการเก็บความคิดและประสบการณ์ในการสร้างความคิดริเริ่มใหม่
- เวกซ์ และ ลัทธัม (Wexley & Latham. 1981 : 4 – 5) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า
1. เพื่อปรับปรุง แก้ไข ความรอบรู้และทักษะในด้านการคิด
 2. เพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญการตามสาขาวิชาชีพ และสามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องให้ดีขึ้น และมีการตัดสินใจที่ดี
 3. เพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น
- การฝึกอบรมมุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง จุดมุ่งหมายโดยทั่วไปมีดังนี้ (ทวีป อภิสิทธิ์. 2536 : 24 – 26)
1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ
 2. เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงาน

3. เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม
4. เพื่อเปลี่ยนเจตคติให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
5. เพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น

2.2.3 ประเภทของการฝึกอบรม

โอดิออร์เน (Odiome. 1970 : 80) แบ่งประเภทของการฝึกอบรมตามความสำคัญของการฝึกอบรม ดังนี้

1. การฝึกอบรมขั้นต้น (Fegular Training Program) เป็นการฝึกอบรมเพื่อสนองความต้องการขั้นต้นเพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม การฝึกอบรมประเภทนี้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมก่อนเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น
2. การฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหา (Problem – Solving Training Program) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น มุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน
3. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา (Innovative Training Program) เป็นการฝึกอบรมในขั้นสูงเน้นการมุ่งอนาคต เป็นการฝึกอบรมที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สามารถพัฒนางานให้ก้าวหน้า

ชาญชัย อาจินสมจาร (2535 : 25) สรุปไว้ว่า การฝึกอบรมสามารถแบ่งเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ หมายถึง การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานในสถานที่ใดสถานที่หนึ่ง ได้แก่ การเรียนในโรงเรียน การศึกษาในวิทยาลัย มหาวิทยาลัย และสถานศึกษาต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และเจตคติที่จะออกไปประกอบอาชีพได้เมื่อเรียนสำเร็จตามหลักสูตรนั้น ๆ
2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมให้แก่พนักงานบรรจุใหม่ในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีความมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานบรรจุใหม่ได้มีความรู้ ความเข้าใจ และคุ้นเคยกับหน่วยงาน รู้จักเพื่อนร่วมงาน และเข้าใจระบบการบริหารงาน ตลอดจนระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อพนักงานจะได้มีความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ๆ และมีความอบอุ่นใจในการทำงาน
3. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ เป็นการฝึกอบรมแก่พนักงานทุก ๆ ระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงพนักงานระดับล่าง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานดียิ่งขึ้น ให้มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติ นอกจากนี้เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้และความสามารถที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ ๆ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

ตลอดจนความรู้รอบตัวที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทั้งทางตรงและทางอ้อม

2.2.4 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

กฤษา ตันติผลาชีวะ (2537 : 57 – 91) เสนอขั้นตอนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมดังนี้

1. การวิเคราะห์งานที่ต้องเรียนรู้ (Learning Task Analysis) เป็นภารกิจสำคัญของการสร้างหลักสูตร ผลของการวิเคราะห์งานจะบอกกรอบแนวคิดของหลักสูตรว่าเนื้อหาที่จำเป็นเหมาะสมกับความต้องการฝึกอบรมคืออะไรเนื้อหาของหลักสูตรจะประกอบด้วยสิ่งใด ผู้สร้างหลักสูตรจะต้องเริ่มจากการประเมินความต้องการการฝึกอบรมด้วยวิธีการนำข้อมูลความจำเป็นในการฝึกอบรมมาศึกษาสภาพการทำงานของกลุ่มผู้อบรม สอบถาม สัมภาษณ์หรือประชุมกลุ่มอย่างใดอย่างหนึ่ง ประเด็นที่ต้องวิเคราะห์ให้ได้คือ

- 1.1 ปัญหาที่ต้องการให้มีการฝึกอบรมคืออะไร
- 1.2 เหตุของปัญหาที่ต้องการแก้ไขด้วยการอบรม
- 1.3 ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่องานและหน่วยงาน

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้ จะต้องนำมาพิจารณาและประมวลสรุปให้ตรงกับสาระที่ระบุความจำเป็นที่ต้องการฝึกอบรม แล้วนำมาแจกแจงเป็นรายละเอียด เพื่อให้สามารถกำหนดขอบเขตของหลักสูตรได้ชัดเจน ซึ่งขั้นตอนของการวิเคราะห์ประกอบด้วย

1. แจกแจงความต้องการฝึกอบรมได้ชัดเจนว่าปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการให้ฝึกอบรมคืออะไร
2. แจกแจงงานและเนื้อหาความรู้ที่จะต้องจัดฝึกอบรมทั้งหมด โดยแจกแจงเป็นหัวข้อรายละเอียดตามหลักการและทฤษฎี
3. วิเคราะห์ความสามารถของผู้เข้าอบรมตามงานและเนื้อหาความรู้ที่แจกไว้ว่า รู้อะไรบ้าง และยังไม่รู้อะไรบ้าง
4. กำหนดความต้องการจริง ตัดเนื้อหาที่ไม่จำเป็นออก การกำหนดเนื้อหาในหลักสูตรนั้น ส่วนแรกเป็นเนื้อหาแกนที่จำเป็นต้องรู้ ส่วนที่ 2 เป็นเนื้อหาที่สัมพันธ์กับเนื้อหาที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่เข้าอบรม ส่วนที่ 3 เป็นเนื้อหาทั่วไปก็ได้

2. การกำหนดจุดประสงค์หลักสูตร

จุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วยจุดประสงค์เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และเจตคติ จุดประสงค์ต้องจำเพาะเจาะจงมากกว่าหลักสูตรทั่วไป จุดประสงค์ควรเป็นรูปธรรมที่มีความเป็นไปได้ เพราะจุดประสงค์เป็นสิ่งที่ต้องการให้เกิดอะไร โดยแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม การกำหนดจุดประสงค์ต้องพิจารณาจากปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม

ที่เป็นแนวโน้มของงาน เป็นความจำเป็นที่จะต้องพัฒนานคน ในขณะที่เดียวกันเป็นความจำเป็นขององค์กรและผู้เข้าอบรมว่า ต้องการผลลัพธ์อะไรบ้าง จากนั้นให้นำข้อมูลที่ได้ในการพิจารณานี้มาเป็นแนวทางในการกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร จุดประสงค์ของแต่ละหน่วย (Content Unit) ตามลำดับ

3. การเลือกเนื้อหาสาระวิชา เนื้อหาวิชาที่ควรเลือกมาใช้เป็นหลักสูตรฝึกอบรม ต้องมีลักษณะดังนี้

3.1 สนองตอบจุดประสงค์และความต้องการการฝึกอบรมที่กำหนดไว้

3.2 เนื้อหาสาระมีแนวคิด หลักการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ได้รับการอบรมตามวัตถุประสงค์หลักสูตร

3.3 เนื้อหาสาระวิชาที่กำหนดต้องประสานกันอย่างสอดคล้องกับธรรมชาติของเนื้อหาวิชาอื่น ๆ ในหลักสูตรที่เสริมกัน เพื่อให้หลักสูตรมีความลึก กว้าง สามารถทำให้ผู้เข้าอบรมบรรลุจุดประสงค์ของการอบรมได้

3.4 เนื้อหาสาระวิชาที่ให้จะต้องสามารถให้ทิศทางที่จะนำไปสู่การศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มเติม กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็นตามหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

3.5 แสดงความแตกต่างที่ลุ่มลึกกว่าประสบการณ์และข้อความที่ผู้เข้าอบรมมีมาก่อน มีคุณค่าต่อการเรียนรู้และฝึกอบรม

การได้มาซึ่งเนื้อหาวิชานั้น อาจเกิดจากประสบการณ์ของผู้จัดการฝึกอบรมหรือผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์อื่น ๆ ข้อมูลจากผู้รู้หรือแม้แต่การไปสังเกตการณ์ก็สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางประกอบการเลือกเนื้อหาวิชาได้

4. การเลือกรูปแบบการฝึกอบรม รูปแบบของการฝึกอบรมที่ได้ประโยชน์ต่อเป้าหมายของโครงการฝึกอบรมต้องตรงกับจุดประสงค์ที่จำเป็นของการฝึกอบรม ตรงกับลักษณะและงานของผู้เข้าอบรม ให้ความมั่นใจแก่ผู้เข้าอบรมว่าเมื่อผ่านการอบรมแล้ว สามารถเรียนรู้และนำไปใช้ได้จริง สอดคล้องกับทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง และเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาโดยมีรูปแบบหลักสูตร เช่น หลักสูตรเน้นวิชาการ หลักสูตรเน้นประสบการณ์ หลักสูตรเน้นการแก้ปัญหา หลักสูตรเน้นสมรรถนะ หลักสูตรเน้นเทคโนโลยี และหลักสูตรเน้นงานวิจัย เป็นต้น สำหรับการเลือกรูปแบบการฝึกอบรม ใช้หลักการดังนี้

4.1 พิจารณา นโยบายและจุดประสงค์ทั้งหมดขององค์กรหรือหน่วยงานที่ต้องการให้ฝึกอบรม

4.2 พิจารณาประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มีต่อผู้เข้าอบรมและการแก้ปัญหาของงานอันเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม

4.3 ศึกษาคุณสมบัติของคนที่เข้าฝึกอบรม ปัญหาและพฤติกรรม

4.4 วิเคราะห์ทรัพยากรบุคคล และวัสดุอุปกรณ์ที่องค์การนั้นมีอยู่และเกี่ยวข้องกับ
กับการฝึกอบรม

4.5 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ต้องเป็นระบบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วม
ของผู้ฝึกอบรม

4.6 การดำเนินการฝึกอบรมต้องยืดหยุ่นได้

4.7 เลือกวิธีการต่าง ๆ มาใช้และปรับให้บรรลุจุดประสงค์ที่ต้องการให้มากที่สุด

4.8 จัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมทุกระยะ

5. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

วิธีการฝึกอบรม เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในหลักสูตรอบรม ที่เน้นถึง
บทบาทของนักฝึกอบรม หรือวิทยากรและผู้เข้าอบรม ในการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อ
อุปกรณ์ และการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรมแต่ละวันที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการฝึกอบรม
ตามจุดประสงค์ของหลักสูตร

5.1 การเลือกวิธีการจัดการเรียนการสอน การเลือกวิธีการสอนจะเป็นแบบใดนั้น
ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของการฝึกอบรม วิทยากร เนื้อหาวิชา และลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม

5.2 การเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับผู้เข้าอบรม กิจกรรม
การเรียนรู้ที่จัดขึ้นต้องสนใจ สร้างเสริมการเรียนรู้ ความคิด และการแสดงออกที่สามารถช่วยให้ผู้
เข้าอบรมเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ใหม่ ในระดับที่สามารถ
สร้างความกระจำชัดให้กับผู้เข้าอบรม

5.3 สื่อการเรียนการสอนจะต้องเลือกให้เหมาะสม ซึ่งรวมทั้งสถานที่ศึกษาดูงาน
ที่ต้องกำหนดให้กับผู้เข้าอบรม

6. การประเมินผลการเรียนรู้มี 3 ระยะคือ

6.1 การประเมินผลความรู้ความสามารถทั่วไปก่อนการฝึกอบรม

6.2 การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม

6.3 การประเมินผลเพื่อติดตามหลังสำเร็จการอบรม ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบว่าผู้ผ่าน
การอบรมมีความสามารถตามจุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมที่มากน้อย และวิธีการปรับปรุง
แก้ไขควรเป็นอย่างไร

การประเมินและติดตามผล อาจทำการประเมินตามช่วงการฝึกอบรม ได้แก่ 1) ประเมิน
ก่อนการฝึกอบรม 2) ประเมินขณะดำเนินการฝึกอบรม และ 3) ประเมินเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมและ
ดำเนินการติดตามผล (คณัช เทียนพุด. 2540 : 81) หรือการประเมินตามโมเดลของเดริคพาทริก

(Kirkpatrick. 1987) ซึ่งมีเกณฑ์การประเมินผลโครงการฝึกอบรม 4 ประเภท ได้แก่ ปฏิบัติการ การเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ ดังนี้

1. ปฏิบัติการ (Reaction) หมายถึงความรู้สึกรับรู้ของผู้รับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการฝึกอบรม เป็นการวัดว่าผู้รับการฝึกอบรมชอบหรือไม่ชอบโครงการฝึกอบรม โดยอาจคลุมทั้งทางด้านเนื้อหา วิทยากร วิธีการฝึกอบรม เอกสาร และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของการฝึกอบรม

2. การเรียนรู้ (Learning) เกณฑ์ที่บ่งชี้ว่าผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ หรือเจตคติ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ สำหรับวิธีการที่ใช้ในการประเมินการเรียนรู้ทั้ง 3 ลักษณะ มีดังต่อไปนี้

2.1 ความรู้ (Knowledge) การประเมินระดับความรู้ของผู้รับการฝึกอบรม คือการวัดความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง หลักการ วิธีการ และกระบวนการทำงาน

2.2 ทักษะ (Skills) การประเมินทักษะ มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่า ผู้รับการอบรมมีการพัฒนาทักษะเพิ่มขึ้นหรือไม่ ให้แสดงหรือกระทำทักษะนั้น ๆ ออกมา โดยผู้ฝึกอบรมจะคอยสังเกตและให้คะแนน เรียกว่าการทดสอบการปฏิบัติงาน (Performance Tests) หรือการทดสอบความสามารถ (Competency Tests) มักทำในรูปของการสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation)

2.3 เจตคติ (Attitude) เป็นการวัดความเปลี่ยนแปลงด้านความรู้สึกรับรู้ของผู้รับการฝึกอบรม ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

3. พฤติกรรม (Behavior) การประเมินโดยใช้เกณฑ์พฤติกรรม คือการประเมินว่า พฤติกรรมการทำงานของผู้รับการฝึกอบรม มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ ภายหลังการฝึกอบรม สำหรับแนวทางในการประเมินพฤติกรรมมีดังนี้ (Conevale, Gainer & Meltzer. 1990)

3.1 ประเมินพฤติกรรมอย่างเป็นระบบทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.2 ควรเก็บข้อมูลจากกลุ่มต่าง ๆ ต่อไปอย่างน้อยหนึ่งกลุ่ม ได้แก่ ผู้รับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

3.3 ควรได้มีการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

3.4 ควรจะประเมินการฝึกอบรมหลังสิ้นสุดโครงการแล้วอย่างน้อย 3 เดือน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมได้มีโอกาสนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้

3.5 ควรมีการวัดผลซึ่งประกอบด้วยผู้ที่ไม่ผ่านการฝึกอบรม เพื่อใช้เป็นกลุ่มเปรียบเทียบ

4. ผลลัพธ์ การประเมินผลลัพธ์ คือ การประเมินผลของการฝึกอบรมที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กร เช่น ต้นทุนการผลิต อัตราการลาออกของบุคลากร อัตราการขาดงาน คุณภาพและปริมาณของการผลิต และขวัญกำลังใจของบุคลากร เป็นต้น การประเมินผลลัพธ์มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ (Robinson & Robinson. 1989)

4.1 เพื่อตรวจสอบว่าการฝึกอบรมก่อให้เกิดผลกระทบใด ๆ ต่อการดำเนินงานขององค์กรหรือไม่

4.2 เพื่อตรวจสอบว่าทักษะหรือความรู้ใดที่อยู่ในหลักสูตรการฝึกอบรมมีผลด้านบวกต่อการดำเนินงานมากที่สุด และเพื่อตรวจสอบว่าผลกระทบหนึ่ง ๆ ได้เกิดขึ้นในหลาย ๆ ส่วน หรือเพียงบางส่วนขององค์กร

2.2.5 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

ทวีป อภิสิทธิ์ (2536 : 21) กล่าวว่า ประโยชน์ของการฝึกอบรม ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ความรู้ ทักษะ เจตคติแนวคิดใหม่ ๆ ที่จะนำไปริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงงานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้น การฝึกอบรมยังมีส่วนช่วยปรับพฤติกรรมและบุคลิกภาพส่วนบุคคลให้ดียิ่งขึ้น

พะยอม วงศ์สารศรี (2537 : 171) กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรม คือ ผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับ

1. ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
2. ทำให้รู้ถึงมาตรฐานและนโยบายขององค์กร
3. สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผลประโยชน์ต่อผู้จัดการ ผู้บังคับบัญชา และหัวหน้างาน

1. ประหยัดเวลาในการสอนและแนะนำ
2. ประหยัดเวลาในการควบคุมดูแล
3. ทำให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้

ผลประโยชน์ต่อองค์กร

1. ผลผลิตมีคุณภาพ
2. ลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซม
3. ลดอุบัติเหตุและการสิ้นเปลืองการเสียหาย

ฐิระ ประวาลพฤกษ์ (2538 : 2) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพื่อช่วยให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น โดยการส่งเสริมการเพิ่มวุฒิ การส่งเสริมสมรรถภาพด้วยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การส่งเสริมไปฝึกปฏิบัติงาน การศึกษาหลักสูตรระยะสั้น การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเสริมสรรรถภาพบุคคลวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเฉพาะทางที่อยู่ในความรับผิดชอบหรืองานที่องค์กรมอบหมาย ทั้งนี้เพื่อเป็นการปฏิบัติงานให้สำเร็จและเกิดผลดีตามที่ด้ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่พัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ทั้งตนเองและหน่วยงานหรือองค์กร

2.2.6 การประเมินผลการฝึกอบรม

ทองฟู ศิริวงศ์ (2536 : 143) กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรมหมายถึง กิจกรรมที่ค้นหาคุณค่าของการฝึกอบรมในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อคู่ประสิทธิผลของการจัดโครงการฝึกอบรม สิ่งสำคัญคือ ต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์การประเมินค่าว่า จะประเมินอะไรเมื่อใด ใช้วิธีใด ใครเป็นผู้ประเมินใคร

อรุณ รักธรรม (2537 : 242) กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่จะชี้ให้เห็นว่า ในการดำเนินการฝึกอบรมนั้น ได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด โดยการพิจารณาจากปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อกระบวนการฝึก อบรม การปฏิบัติ การเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น

จุดมุ่งหมายในการประเมินผลการฝึกอบรม มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ดังนี้คือ

เครือวัลย์ ล้อมภักดี (2531 : 146)

1. เพื่อแสดงการพิจารณาคุณค่าและความคุ้มค่าของโครงการ
2. เพื่อคาดคะเนคุณภาพประโยชน์ของโครงการ
3. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารโครงการในการช่วยให้ผู้บริหาร โครงการมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง
4. เพื่อบริการข้อมูลให้แก่ฝ่ายบริหารองค์การในการพิจารณาแผน นโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์การ
5. เพื่อเป็นการตรวจสอบและปรับปรุงการดำเนินการ โครงการฝึกอบรมและพัฒนา
6. เพื่อเป็นการวิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของโครงการ หลักสูตร สถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ วิทยากร และตัวเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เพื่อเป็นการตัดสินใจในการสนับสนุนโครงการ

7. เพื่อตรวจสอบว่า การดำเนินการ โครงการฝึกอบรมบรรลุลักษณะและเป้าหมายเพียงใด

ประเภทของการประเมินผลการฝึกอบรม

นงลักษณ์ สีนีผล (2532 : 86) ได้แบ่งประเภทของการประเมินผลฝึกอบรมไว้ 4 ประเภท ดังนี้คือ

1. การประเมินผลก่อนการอบรม เป็นลักษณะของการประเมินความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมก่อนดำเนินการฝึกอบรม และนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับหลังจากการฝึกอบรมแล้วว่า จะมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

2. การประเมินผลภายหลังการอบรม เป็นลักษณะของการประเมินเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม เพื่อประเมินผลว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่เหมาะสมหรือไม่ เพียงใด รวมทั้งการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรต่อไป

3. การประเมินความเข้าใจแต่ละหัวข้อวิชา เมื่อการบรรยายหรือนำอภิปรายแต่ละหัวข้อวิชาสิ้นสุดลง อาจจะให้มีการประเมินผล เพื่อให้ทราบว่าการถ่ายทอดวิชานั้นได้รับผลสำเร็จเพียงใด

4. การประเมินผลเกี่ยวกับการบริหาร โครงการเป็นลักษณะของการสอบถามความเห็นของผู้เข้ารับการอบรมว่า การบริหาร โครงการ และการให้บริการแก่ผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในขั้นน่าพอใจมากน้อยเพียงใด มีข้อบกพร่องในด้านใดบ้าง

การประเมินผลการฝึกอบรมมีไว้เพื่อตรวจสอบ โครงการพัฒนาบุคลากรว่า สามารถที่จะดำเนินงานไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ มีประสิทธิภาพเพียงใด เพื่อจะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสถานการณ์มากขึ้น มีวัตถุประสงค์ 5 ประการ ดังนี้

1. ตรวจสอบว่า การฝึกอบรมสามารถบรรลุลักษณะตามที่กำหนดหรือไม่

2. ค้นหาข้อดีและข้อบกพร่องที่ควรแก้ไขของการฝึกอบรม เช่น วิธีการดำเนินงาน บรรยายภาพ สภาพแวดล้อมการฝึกอบรม เนื้อหาหลักสูตร เป็นต้น

3. ตรวจสอบความคุ้มค่าของการฝึกอบรมทั้งโครงการ โดยจะเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับประโยชน์หรือคุณค่าที่ได้รับ

4. วินิจฉัยว่า ผู้ที่เข้ารับการอบรมทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ได้รับประโยชน์มากหรือน้อยเพียงใด

5. รวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการฝึกอบรมในอนาคต เช่น เหตุผลที่บุคลากรต้องเข้ารับการอบรม การประชาสัมพันธ์ และการแจ้งข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม รวมถึงเก็บข้อมูลความประทับใจในโครงการฝึกอบรมในแต่ละโครงการ

โสภณ ภูเก้าล้วน (2534 : 24) กล่าวว่า การประเมินผล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีเป้าหมาย จะสามารถประเมินผลได้เป็นระยะ ๆ ว่าได้เคลื่อนตัวเข้าสู่เป้าหมายมากน้อยเพียงใดแล้ว การประเมินการฝึกอบรมจึงสามารถวัดได้ 4 วิธี คือ

1. การประเมินปฏิกิริยาของผู้เรียน (Reaction Evaluation)
2. การประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน (Behavior Evaluation)
3. การประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน (Learning Evaluation)
4. การประเมินผลอันเกิดจากผู้เรียน (Result Evaluation)



2.3 สมรรถนะวิชาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร

ผลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เจ้าของอาชีพ การวิเคราะห์ความสอดคล้องต่อบทบาทหน้าที่ของนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2-1 ถึงตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2-1 องค์ประกอบด้านความรู้ (n=10)

บทบาทหน้าที่	สมรรถนะของนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร	ความคิดเห็น (ร้อยละ)			ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย รายด้าน
		+1	0	-1		
การบริหารงานบริการอาหาร	1. กำหนดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร	100.0	-	-	1.00	1.00
	2. จัดทำแผนปฏิบัติงาน	100.0	-	-	1.00	
	3. มอบหมาย สั่งการ ควบคุมการปฏิบัติงาน	100.0	-	-	1.00	
	4. ประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	100.0	-	-	1.00	
การนำความรู้ ด้านอาหาร โภชนาการ โภชนาบำบัดมาใช้ในการบริการอาหาร	5. การกำหนดรายการอาหาร	100.0	-	-	1.00	0.953
	6. การกำหนดมาตรฐานอาหาร	100.0	-	-	1.00	
	7. การจัดซื้ออาหาร	100.0	-	-	1.00	
	8. การเตรียมและการผลิตอาหาร	100.0	-	-	1.00	
	9. การบริการอาหารผู้ป่วย	100.0	-	-	1.00	
	10. การบริการอาหารเจ้าหน้าที่	90.0	10.0	-	0.90	
	11. การพัฒนาคุณภาพการบริการ	100.0	-	-	1.00	
	12. อาหารหลัก 5 หมู่	100.0	-	-	1.00	
	13. สารอาหาร 6 ชนิด	100.0	-	-	1.00	
	14. ธงโภชนาการ	90.0	10.0	-	0.90	
	15. โภชนบัญญัติ 9 ประการ	90.0	10.0	-	0.90	
	16. ตารางคุณค่าโภชนาการอาหาร 100 กรัม	90.0	-	10.0	0.80	
	17. ตารางรายการอาหารแลกเปลี่ยน 6 หมวด	100.0	-	-	1.00	
	18. การคำนวณเทียบบัญญัติโภชนาการค่าร้อยละ	100.0	-	-	1.00	
	19. การใช้เครื่องคำนวณและคำนวณ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์	80.0	20.0	-	0.80	

ตารางที่ 2-1 องค์ประกอบด้านความรู้ (ต่อ)

บทบาทหน้าที่	สมรรถนะของนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร	ความคิดเห็น (ร้อยละ)			ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย รายด้าน
		+1	0	-1		
การนำความรู้ ด้านอาหาร โภชนาการ และโภชนบำบัดมาใช้ในการ บริการอาหาร	20. การอ่านคำสั่งแพทย์	100.0	-	-	1.00	0.962
	21. การหาน้ำหนักมาตรฐานและความ ต้องการพลังงาน 1 วัน	100.0	-	-	1.00	
	22. อาหารคนปกติ ชาย-หญิง	100.0	-	-	1.00	
	23. อาหารบุคคลวัยต่าง ๆ (ทารก เด็ก วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ วัยกลางคน และผู้สูงอายุ)	100.0	-	-	1.00	
	24. อาหารบุคคลภาวะพิเศษ	80.0	20.0	-	0.80	
	25. อาหารเฉพาะโรค	100.0	-	-	1.00	
	26. การใช้ตารางอาหารแลกเปลี่ยนกำหนด อาหาร	100.0	-	-	1.00	
	27. การประเมินภาวะโภชนาการของผู้ป่วย	90.0	10.0	-	90.0	
การค้นคว้าและวิจัย ด้านอาหาร โภชนาการ และโภชนบำบัด	1. งานค้นคว้าและวิจัยโดยตนเอง	90.0	-	0.80	0.80	0.70
	2. งานค้นคว้าและวิจัยร่วมกับแพทย์	70.0	10.0	20.0	0.50	
	3. งานค้นคว้าและวิจัยร่วมกับบุคคลอื่น	80.0	20.0	-	0.80	
การค้นคว้าและเผยแพร่ ความรู้เกี่ยวกับด้านอาหาร โภชนาการและ โภชนบำบัด	1. ให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องอาหารและ โภชนาการ	100.0	-	-	1.00	1.00
	2. เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ ผู้ป่วยใน ผู้ป่วยนอก นักศึกษาและนักเรียน ประชาชนและผู้สนใจ	100.0	-	-	1.00	

จากตารางที่ 2-1 พบว่าองค์ประกอบด้านความรู้บทบาทหน้าที่การนำความรู้ ด้านอาหาร โภชนาการ โภชนบำบัดมาใช้ในการบริการอาหาร การค้นคว้าและวิจัยด้านอาหาร โภชนาการและ โภชนบำบัด การค้นคว้า และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับด้านอาหาร โภชนาการและ โภชนบำบัด ผู้เชี่ยวชาญ เจ้าของอาชีพ วิเคราะห์ว่ามีความ สอดคล้องต่อบทบาทหน้าที่ของนัก โภชนาการและนักกำหนดอาหารและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการ จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม

ตารางที่ 2 - 2 องค์ประกอบด้านทักษะในการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร

บทบาทหน้าที่	สมรรถนะของนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร	ความคิดเห็น (ร้อยละ)			ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ยรายด้าน
		+1	0	-1		
การนำความรู้ ด้านอาหาร โภชนาการ และโภชนาบำบัดมาใช้ในการบริการอาหาร	1. ปฏิบัติอาหารคนปกติ	100.0	-	-	1.00	1.00
	2. ปฏิบัติอาหารเฉพาะโรค	100.0	-	-	1.00	
	3. ปฏิบัติอาหารบุคคลวัยต่าง ๆ	100.0	-	-	1.00	
	4. ปฏิบัติบุคคล ภาวะพิเศษ	100.0	-	-	1.00	
	5. ปฏิบัติอาหารสายให้อาหาร	100.0	-	-	1.00	
	6. ปฏิบัติการประเมินภาวะโภชนาการ	100.0	-	-	1.00	

จากตารางที่ 2 - 2 พบว่าองค์ประกอบด้านทักษะในการปฏิบัติงานอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร ผู้เชี่ยวชาญ เจ้าของอาชีพ วิเคราะห์ว่ามีความสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของนักโภชนาการและนักกำหนดอาหารและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม

ตารางที่ 2-3 องค์ประกอบด้านกิจนิสัย

บทบาทหน้าที่	สมรรถนะของนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร	ความคิดเห็น(ร้อยละ)			ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ยรายด้าน
		+1	0	-1		
นักโภชนาการและนักกำหนดอาหารควรมีกิจนิสัย	1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	100.0	-	-	1.00	1.00
	2. มีคุณธรรม จริยธรรม	100.0	-	-	1.00	
	3. มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	100.0	-	-	1.00	
	4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	100.0	-	-	1.00	
	5. มีความซื่อสัตย์	100.0	-	-	1.00	
	6. มีลักษณะเป็นผู้นำ	100.0	-	-	1.00	
	7. มีมนุษยสัมพันธ์	100.0	-	-	1.00	
	8. มีความขยันหมั่นเพียร	100.0	-	-	1.00	
	9. มีความละเอียดรอบคอบ	100.0	-	-	1.00	
	10. สามารถควบคุมอารมณ์ได้	100.0	-	-	1.00	
	11. มีระเบียบวินัย	100.0	-	-	1.00	
	12. ตรงต่อเวลา	100.0	-	-	1.00	
	13. ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	100.0	-	-	1.00	
	14. คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม	100.0	-	-	1.00	
	15. มีความเป็นมิตร	100.0	-	-	1.00	
	16. มีความอดทน	100.0	-	-	1.00	
	17. ความสะอาด	100.0	-	-	1.00	

จากตารางที่ 2-3 พบว่าองค์ประกอบด้านจินตีสัย ผู้เชี่ยวชาญ เจ้าของอาชีพ วิเคราะห์ว่ามีความสอดคล้องต่อบทบาทหน้าที่ของนักโภชนาการและนักกำหนดอาหารและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม

2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

อรรถัย ทองฤกษ์ฤทธิ์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนานุคลากรทางด้านคอมพิวเตอร์กระทรวงศึกษาธิการ” โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับข้าราชการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ผ่านการอบรมประจำปีงบประมาณ 2536 พบว่า ผู้เข้ารับการศึกษา มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ให้ความสำคัญในด้านเนื้อหาหลักสูตรวิชา ด้านวิทยาการของการฝึกอบรม ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สูงกว่าด้านกิจกรรมการฝึกอบรมและด้านการประเมินผล โดยผู้เข้ารับการศึกษาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับของกลุ่มความรู้และสถานที่ฝึกอบรมต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับตัวแปรสังกัดของหน่วยงาน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสถียร อักษรฐ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนานุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า การฝึกอบรมของแต่ละหน่วยงานควร มีนโยบายชัดเจน และมีการปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ วัตถุประสงค์ในการจัดฝึกอบรม ครอบคลุมการพัฒนาในด้านต่าง ๆ การส่งเสริมการฝึกอบรมแก่นุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุกระดับ ทั้งภายในและภายนอกสถานที่ การสำรวจความต้องการฝึกอบรมและนำความต้องการของบุคลากรมาพิจารณาในการจัดฝึกอบรม การจัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้ครบทุกสายงาน การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการฝึกอบรม การมอบหมายความรับผิดชอบให้หน่วยงานพัฒนาและฝึกอบรมในการประสานงานและน่านโยบายไปปฏิบัติ หลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรมเมื่อบุคลากรผ่านกานฝึกอบรมแล้วสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน บุคลากรผู้ให้ความรู้ในการฝึกอบรม ควรมีความรู้ความสามารถตรงตามหัวข้อของการฝึกอบรม ควรมีการประชาสัมพันธ์โครงการฝึกอบรมของหน่วยงานภายในและภายนอกให้บุคลากรทราบ และมีการประเมิน โครงการฝึกอบรมหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม

ปัทมา สุทธนารักษ์ (2538 : 120) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมผู้บริหารระดับต้น ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า ผู้บริหารระดับต้น

เข้าใจว่าธนาคารฯ ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร เนื่องจากงบประมาณจำกัด ขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ธนาคารฯ ขาดการสำรวจ ปัญหาและความต้องการ ได้รับการพัฒนาในทิศทางที่พนักงานต้องการ ทำให้ผู้บริหารต้อง บริหารงานภายใต้ทรัพยากรอันจำกัด ดำเนินงานตามรูปแบบที่เคยปฏิบัติสืบต่อกันมา จึงมีความ ต้องการในการฝึกอบรมในแต่ละเรื่องสูงในแต่ละระดับมาก แต่ธนาคารฯ ไม่อาจจัดหลักสูตรที่ คอบสนองความต้องการของผู้บริหารระดับต้นได้

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2539 : 108 – 109) ได้ศึกษาความจำเป็นในการ ฝึกอบรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ข้าราชการสาย ข ต้องการฝึกอบรม ความรู้การใช้ภาษาอังกฤษ และความรู้เกี่ยวกับการจัดระบบงานมากที่สุด ส่วนข้าราชการสาย ค ระดับปฏิบัติการ พบว่า ข่างมีความต้องการฝึกอบรมด้านจรรยาบรรณ ความรู้ภาษาอังกฤษ กลุ่ม ธุรการต้องการฝึกอบรมด้านงานสารบรรณ การจัดเก็บเอกสาร การเขียนหนังสือราชการ และ ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ระดับผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารระดับกอง เลขานุการคณะ หัวหน้า งาน หัวหน้าฝ่าย ต้องการฝึกอบรมด้านการบริหารงาน บริหารคน การบริหารคนและ แนวนโยบายของหน่วยงาน

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ฮอลเตอร์ (Halter, 1978 : 5944A – 5945A) ได้คิดตามผลการศึกษาโปรแกรมฝึกงาน ของครูใหม่ ซึ่งจัดโดยความร่วมมือของวิทยาลัยชุมชน จุดประสงค์ของการวิจัย คือ

1. ประเมินผลเข้าร่วมกิจกรรมฝึกงานในโปรแกรมฝึกงานของครูใหม่
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูใหม่ที่มีต่อประสบการณ์ในการฝึกงาน และ ความรู้สึกที่มีต่อความสำเร็จขณะทำงานในวิทยาลัย

3. เพื่อประเมินค่าความต้องการมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการ

ผลการวิจัย พบว่า การประเมินผลเข้าร่วมกิจกรรมฝึกงานของครูใหม่ ประสบ ผลสำเร็จตามเกณฑ์ ร้อยละ 90 ครูใหม่แสดงความคิดเห็นว่าประสบการณ์ในการฝึกงานสามารถ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มาก แต่มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานในวิทยาลัยมาก และ ครูใหม่ต้องการมีส่วนร่วมในการวางแผนโครงการมากที่สุด ร้อยละ 92

โรเบิร์ตสัน (Robertson : 3456 – A) ได้ศึกษาความต้องการในการอบรมระหว่าง ประจําการของผู้บริหารการศึกษาในรัฐออนแทรีโอ พบว่า ผู้บริหารการศึกษามีความต้องการอบรม ในเรื่องต่อไปนี้

1. การนิเทศการศึกษา
2. การวางแผนจัด โปรแกรมการเรียนการสอน และการประเมินผล

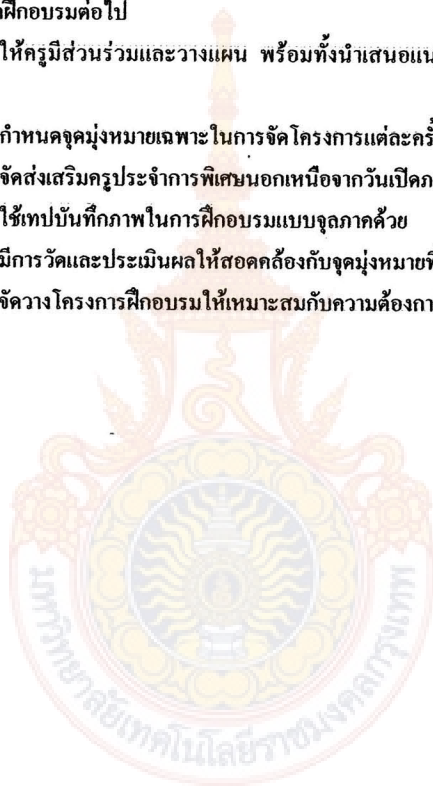
3. การบริหารงานบุคคล

วอเรน (Warren. 1974 : 35 – 62A) ได้วิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติในการส่งเสริมครู
ประจำการ สรุปผลได้ดังนี้

1. ควรปรับปรุงโครงการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน
2. ควรประเมินผลความต้องการและความสนใจของครูแต่ละคน เพื่อนำไป
พิจารณาสำหรับการจัดฝึกอบรมต่อไป

3. ควรให้ครูมีส่วนร่วมและวางแผน พร้อมทั้งนำเสนอแนะวิธีการจัดส่งเสริมครู
ประจำการด้วย

4. ควรกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะในการจัดโครงการแต่ละครั้ง
5. ควรจัดส่งเสริมครูประจำการพิเศษนอกเหนือจากวันเปิดภาคเรียนปกติ
6. ควรใช้เทปบันทึกภาพในการฝึกอบรมแบบจุลภาคด้วย
7. ควรมีการวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนด
8. ควรจัดวางโครงการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลเป็นแนวทางพัฒนาหลักสูตร

ตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

ตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร

ตอนที่ 4 การปรับปรุงหลักสูตร

3.1 การศึกษาข้อมูลเป็นแนวทางพัฒนาหลักสูตร

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรด้านโภชนาการและนักกำหนดอาหาร โดยการศึกษาดังนี้

การศึกษางานวิจัยเกี่ยวข้องกับการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้วิจัยดำเนินการ 2 ขั้นคือ

1. วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตร

2. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญผู้วิจัยนำมาจัดกลุ่มบทบาทหน้าที่และสมรรถนะเขียนเป็นผังสมรรถนะของบทบาทหน้าที่ของนักโภชนาการ และนักกำหนดอาหาร

การวิเคราะห์ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ เจ้าของอาชีพ เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา จำนวน 3 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีพ 2 คน

จากผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ของผู้เชี่ยวชาญ และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์ภาระงานและภารกิจ และนำผลมากำหนดสาระเนื้อหาเพื่อจะนำไปเป็นกรอบในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมต่อไป

3.2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

การดำเนินงานในขั้นตอนนี้เป็นการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้วิธีของ BCIT ให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานที่ได้จัดเตรียมไว้ในขั้นตอนแรก โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การสร้างโครงร่างของหลักสูตร

ในการสร้างโครงร่างของหลักสูตรประกอบของโครงร่างของหลักสูตรเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. กำหนดปัญหาและความจำเป็น โดยพิจารณาจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิชาการ พระราชบัญญัติ ระเบียบ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สารสนเทศและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

2. กำหนดจุดมุ่งหมายหลักสูตร โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร โดยคาดหวังว่าเมื่อดำเนินการฝึกอบรมไปแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเกิดความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานตามหน้าที่

3. กำหนดหน่วยงานการฝึกอบรม โดยในแต่ละหน่วยการฝึกอบรมประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

3.1 จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม กำหนดขึ้นให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

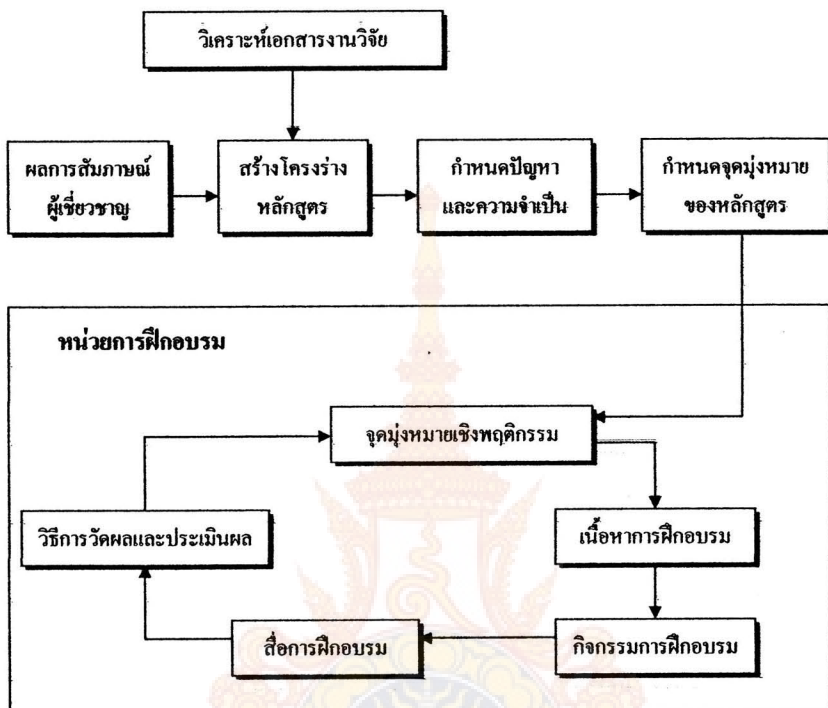
3.2 เนื้อหาการฝึกกิจกรรม กำหนดขึ้นให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

3.3 กิจกรรมการฝึกอบรม กำหนดขึ้นให้สอดคล้องกับเนื้อหาการฝึกอบรมและจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

3.4 สื่อการฝึกอบรม กำหนดขึ้นให้สอดคล้องกับกิจกรรมการฝึกอบรมเนื้อหาการฝึกอบรม และจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

3.5 วิธีการวัดผลและประเมินผล กำหนดขึ้นให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ดำเนินการฝึกอบรมตรวจสอบว่าการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือไม่

จากขั้นตอนการสร้างโครงร่างของหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าวแสดงภาพที่ 3 – 1 ได้ดังนี้



ภาพที่ 3-1 ขั้นตอนการสร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร

ขั้นที่ 2 การประเมินโครงร่างหลักสูตร

การประเมินโครงร่างหลักสูตรนี้เป็นการประเมินหลักสูตรก่อนนำไปทดลองใช้เพื่อศึกษาหาข้อบกพร่องและทำการปรับปรุงแก้ไข โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สิ่งที่ต้องประเมิน

1.1 ความเหมาะสมของส่วนประกอบของหลักสูตร เป็นการประเมินว่า ส่วนประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมหรือไม่ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเปรียบเทียบกับมาตรฐานส่วนประมาณค่าตามเทคนิคของ Likert

1.2 ความสอดคล้องของส่วนประกอบของหลักสูตรเป็นการประเมินว่าส่วนประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกันเพียงใด โดยใช้เทคนิค IOC ตามวิธีของโรวินลลี (Rovinelli) และแฮมเบิลตัน (R.K Hambleton)

2. ผู้ประเมิน

ผู้ทำการประเมินค่าโครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

3.1 แบบประเมินความเหมาะสมของส่วนประกอบของหลักสูตรเครื่องมือที่ใช้วิจัย ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือ

- 5 หมายถึง ความเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง เหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง เหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง ไม่เหมาะสม

3.2 ส่วนประกอบที่ทำการประเมินคือ จุดมุ่งหมายหลักสูตร จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรมและวิธีการวัดผลและประเมินผล

3.3 แบบประเมินความสอดคล้องของส่วนประกอบของหลักสูตร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ

- 3.3.1 สอดคล้อง
- 3.3.2 ไม่สอดคล้อง
- 3.3.3 ไม่แน่ใจ

ส่วนประกอบที่ประเมินคือ จุดมุ่งหมายหลักสูตร จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และวิธีการวัดผลและประเมินผล

ในการประเมินความสอดคล้องนั้น ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง

IOC : Index of Consistency)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง
 $\frac{\sum R}{N}$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

4. เกณฑ์การประเมิน

การประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมนี้ใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

4.1 เกณฑ์ประเมินระดับความเหมาะสมใช้เกณฑ์ดังนี้ (Best, 1990 : 158 – 159)

เหมาะสมมากที่สุด	ช่วงคะแนน	4.50 – 5.00
เหมาะสมมาก	ช่วงคะแนน	3.50 – 4.50
เหมาะสมปานกลาง	ช่วงคะแนน	2.51 – 3.50
เหมาะสมน้อย	ช่วงคะแนน	1.51 – 2.50
เหมาะสมน้อยที่สุด	ช่วงคะแนน	1.00 – 1.50

คะแนนประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมในหัวข้อที่ต่ำกว่า 2.51

ผู้วิจัยจะนำมาปรับปรุงและแก้ไขให้มีความเหมาะสมต่อไป

4.2 เกณฑ์ประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรมพิจารณาความสอดคล้องโดยนำคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนแปลงเป็นคะแนน ดังนี้

มีความเห็นว่าเป็น	สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น 1
มีความเห็นว่าเป็น	ไม่แน่ใจ	กำหนดคะแนนเป็น 0
มีความเห็นว่าเป็น	ไม่สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น -1

จากนั้นนำคะแนนค่าในช่วงดัชนีหาความสอดคล้อง ถ้าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าใช้ได้ไม่ต้องทำการปรับปรุง แต่ถ้าค่านี้นั้นต้องนำมาปรับปรุงแก้ไข

4.3 การปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตร

ขั้นตอนนี้เป็นการนำเอาผลของการประเมินโครงสร้างหลักสูตรมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งขั้นนี้ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าองค์ประกอบส่วนใดมีความสอดคล้องและมีความเหมาะสมสูงถึงเกณฑ์ที่กำหนด ควรกำหนดไว้ในหลักสูตร ถ้าองค์ประกอบส่วนใดมีความสอดคล้องและความเหมาะสมต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ควรปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2. ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญที่อยู่นอกเหนือข้อคำถาม ถ้าผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะคล้ายคลึงกันมากกว่า 2 คน อาจพิจารณาเพิ่มเติมโครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม 4 หน่วยที่พัฒนาขึ้นมา จะประกอบด้วยส่วนที่สำคัญ ดังนี้

- 2.1 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
- 2.2 จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม
- 2.3 เนื้อหาหรือประสบการณ์การเรียนรู้
- 2.4 การกำหนดคาบเวลาเรียน

2.5 กิจกรรมและวิธีการสอน

2.6 สื่อประกอบการสอน

2.7 การวัดผลและประเมินผล

การสร้างคู่มือฝึกอบรม

เมื่อพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาแล้ว ผู้วิจัยสร้างคู่มือหลักสูตร เพื่อประกอบการฝึกอบรมซึ่งประกอบด้วยส่วนประกอบดังนี้ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หน่วยการฝึกอบรม รายละเอียดเนื้อหาหน่วยการฝึกอบรม

1. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

1.1 เอกสารฝึกอบรมสำหรับวิทยากร

1.2 ชุดฝึกอบรม มีลักษณะเป็นบทเรียนที่แบ่งเนื้อหาออกเป็นหน่วยเท่ากับจำนวนการฝึกอบรมในหลักสูตร ชุดฝึกอบรมนี้ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1.1 แนวคิด

1.2 จุดประสงค์การเรียนรู้

1.3 เนื้อหาสาระ

1.4 กิจกรรมการปฏิบัติ

1.5 สื่อประกอบการฝึกอบรม

1.6 การประเมินผล

1.3 สื่อประกอบการฝึกอบรม ซึ่งผู้วิจัยและวิทยากรได้ทำการวิเคราะห์ตามลักษณะของเนื้อหาและผู้เข้ารับการอบรม

1.4 แบบประเมินหลักสูตรระหว่างการทดลองใช้หลักสูตรเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยจะประเมินคุณภาพหลักสูตรระหว่างฝึกอบรมโดยใช้แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ ผู้เข้ารับการอบรมก่อนการฝึกอบรม และทดสอบผู้เข้ารับการอบรมหลังการฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบชุดเดียวกันและแบบทดสอบชุดนี้นำไปหาค่าอำนาจจำแนก (r)

3.3 การทดลองใช้หลักสูตร

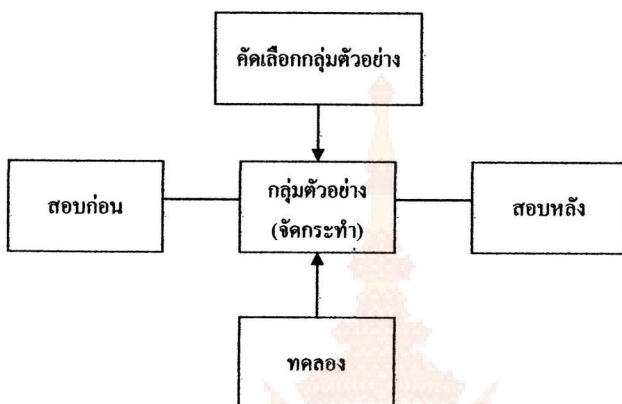
การดำเนินงานในขั้นตอนนี้เป็นการทดลองใช้หลักสูตร เพื่อตรวจสอบคุณภาพกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเป้าหมายในการใช้หลักสูตรจริง มีรายละเอียดดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการทดลอง

เพื่อเป็นการตรวจสอบหลักสูตรฝึกอบรม มีข้อดีข้อเสีย และมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

2. แบบแผนการทดลอง

ในการดำเนินการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้



เมื่อ O₂ แทน การทดลองก่อนการใช้หลักสูตรของกลุ่มทดลอง

เมื่อ X แทน หลักสูตรฝึกอบรม

เมื่อ O₂ แทน ทดสอบหลังการใช้สูตรของกลุ่มทดลอง

ภาพที่ 3-2 แบบทดลองหลักสูตรฝึกอบรม

3. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองครั้งนี้ เป็นบุคลากรผู้ประกอบด้านโภชนาการและนักกำหนดอาหาร โดยใช้เทคนิคการจัดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 30 คน

4. วิธีการฝึกอบรม

4.1 โปรแกรมการฝึกอบรม

ผู้วิจัยและวิทยากรได้ร่วมกันกำหนดเวลาให้สอดคล้องกับเนื้อหาในแต่ละบทพาหน้าที 5 หน่วย และได้พิจารณากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมได้ดังนี้

4.1.1 พิธีเปิด พิธีปิด

4.1.2 ทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม

4.2 วัน เวลา ที่ใช้ในการฝึกอบรม

ผู้วิจัยได้กำหนดวัน เวลา ที่มีความเหมาะสมในการฝึกอบรม

4.3 วิทยาการ

ผู้วิจัยจะดำเนินการจัดหาวิทยาการ โดยใช้หลักการบนพื้นฐานที่ว่า วิทยาการจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์ในแต่ละบทบาทหน้าที่

5. การประเมินผล

5.1 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยโดยคำร้อยละ

5.2 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม เป็นการประเมินความพึงพอใจแต่ละหน่วยการฝึกอบรม 5 ด้านคือ

5.2.1 ด้านความรู้เนื้อหา

5.2.2 ด้านวิทยาการ

5.2.3 ด้านการดำเนินการ

5.2.4 ด้านการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ

5.2.5 ด้านการจัดกิจกรรม

การประเมินเป็นแบบมาตราส่วนค่า 5 ระดับคือ

5 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

4 หมายถึง พึงพอใจมาก

3 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

2 หมายถึง พึงพอใจน้อย

1 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

เกณฑ์ประเมินระดับความเหมาะสมใช้เกณฑ์ดังนี้ (Best, 1990 : 158 – 159)

พึงพอใจมากที่สุด	ช่วงคะแนน	4.50 – 5.00
พึงพอใจมาก	ช่วงคะแนน	3.50 – 4.50
พึงพอใจปานกลาง	ช่วงคะแนน	2.51 – 3.50
พึงพอใจน้อย	ช่วงคะแนน	1.51 – 2.50
พึงพอใจน้อยที่สุด	ช่วงคะแนน	1.00 – 1.50

5.3 การประเมินผลภายหลังจากการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ เป็นการประเมินผลภายหลังการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ เพื่อให้เข้ารับการฝึกอบรมได้กลับไปทำหน้าที่ตามปกติ ผู้วิจัยจะประเมินผลโดยให้เข้ารับการฝึกอบรม คอบแบบสอบถามและนำผลมาพิจารณา การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S D) ของระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถาม

โดยเทียบเกณฑ์ดังนี้ (Best, 1963 : 158 – 159)

เห็นด้วยมากที่สุด	ช่วงคะแนน	4.51 – 5.00
เห็นด้วยมาก	ช่วงคะแนน	3.51 – 4.50
เห็นด้วยปานกลาง	ช่วงคะแนน	2.51 – 3.50
เห็นด้วยน้อย	ช่วงคะแนน	1.51 – 2.50
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ช่วงคะแนน	1.00 – 1.50

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ใช้สูตร (กานดา, 2530 : 42)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	=	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum D$	=	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	=	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สูตร (ล้วนและอังคณา, 2538 : 79)

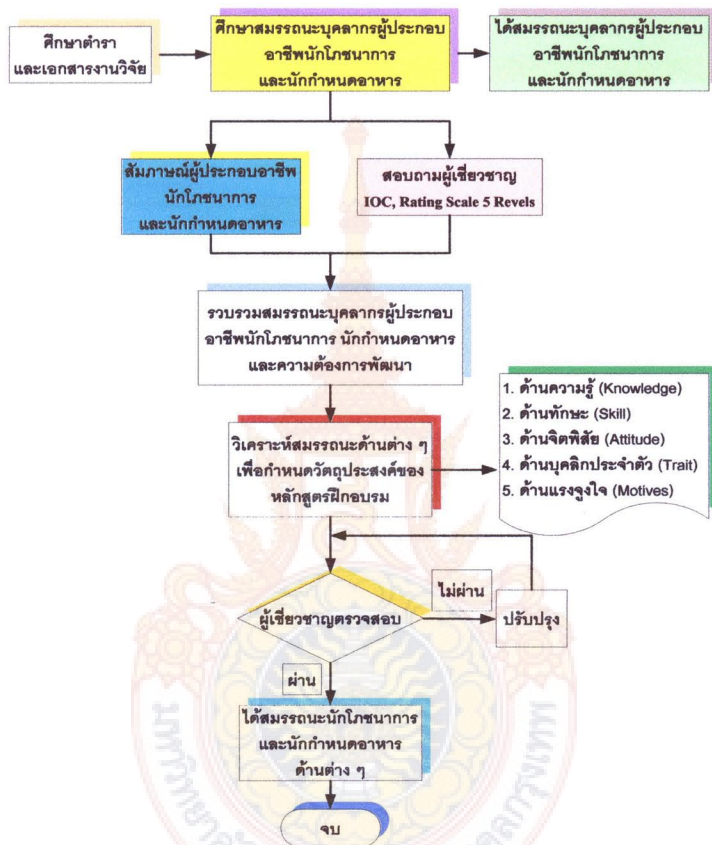
$$S.D. = \frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}$$

เมื่อ	S.D.	=	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X^2$	=	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$\sum X$	=	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละด้วยกำลังสอง

3.4 การปรับปรุงหลักสูตร

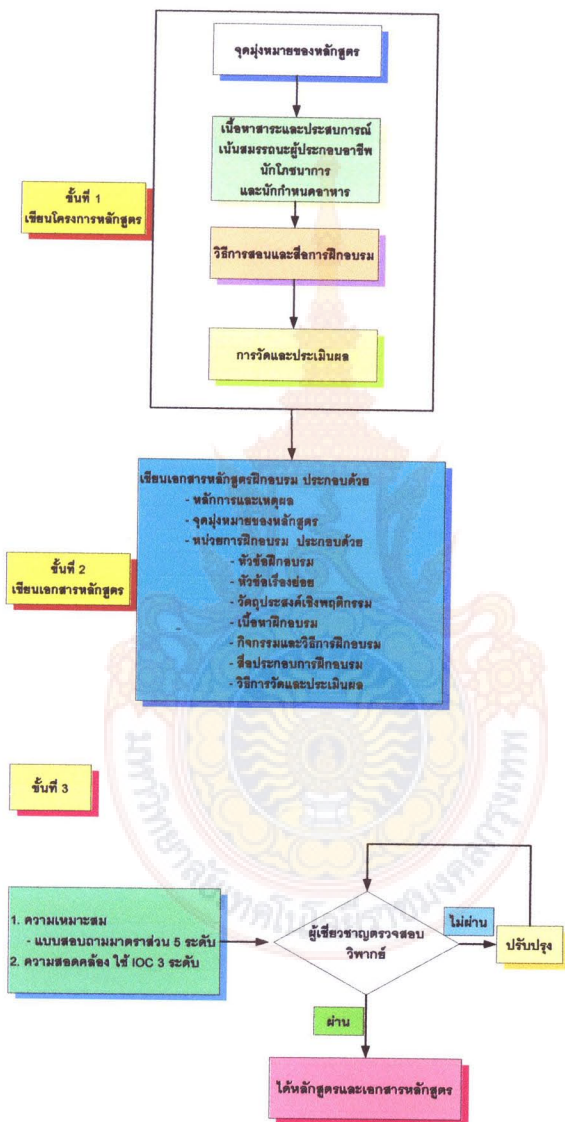
เป็นการนำผลจากการทดลองใช้หลักสูตรมาปรับปรุงแก้ไข โดยการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน และผลจากการประชุมกลุ่มย่อยจะได้ปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมให้เหมาะสมและสมบูรณ์

10. กรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ของการวิจัย

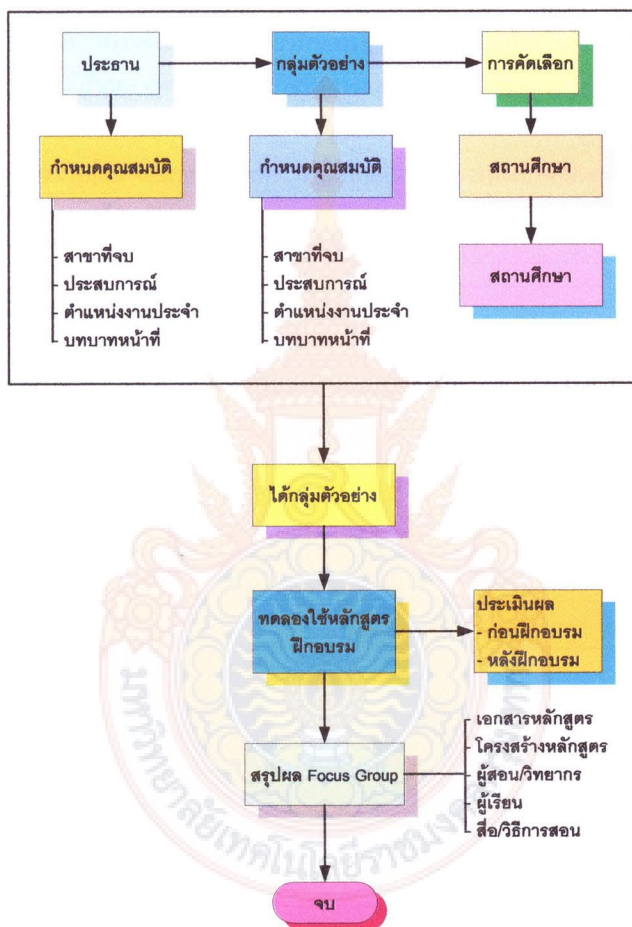


ภาพที่ 3-3 กรอบแนวคิด

การเขียนโครงร่างและเอกสารหลักสูตรฝึกอบรมผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการ และนักกำหนดอาหาร



การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม



บทที่ 4

ผลของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาคือ เป็นการนำเอาผลการวิจัยในขั้นต้นมาพัฒนาจนได้เป็น “หลักสูตรฝึกอบรมสัมมนาบุคลากรด้านโภชนาการและนักกำหนดอาหาร” โดยผลการพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยนำเสนอตามขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 4 ตอนคือ

- ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จะนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
- ตอนที่ 2 ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม
- ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตร
- ตอนที่ 4 ผลการปรับปรุงหลักสูตร

4.1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การดำเนินในตอนที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรด้านโภชนาการ เพื่อเป็นแนวทางการสร้างหลักสูตร ผลการดำเนินการได้ผลดังนี้

การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร ผู้วิจัยได้วิเคราะห์บทบาทหน้าที่และสมรรถนะซึ่งมีรายละเอียดและนำเสนอดังตารางที่ 4 – 1 ถึงตารางที่ 4 – 4

ตารางที่ 4-1 บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารจัดการ

ด้านการบริหารจัดการ	
สมรรถนะวิชาชีพ (Competency)	สมรรถนะย่อย
1. จัดทำนโยบาย	1.1 กำหนดนโยบาย 1.2 กำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ กลยุทธ์ 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. ติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	3.1 การวางแผนการประเมิน 3.2 กำหนดตัวชี้วัด 3.3 วิธีการประเมิน 3.4 เกณฑ์มาตรฐานในการประเมิน 3.5 ดำเนินการประเมินทั้งระบบเพื่อประกัน คุณภาพ 3.6 การรายงานผลการประเมิน 3.7 การวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อพัฒนางาน

ตารางที่ 4-2 บทบาทหน้าที่ด้านการบริการงานอาหาร

ด้านการบริการงานอาหาร	
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 ความสำคัญของโภชนบัญญัติ 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 วิธีการใช้ตารางคุณค่าสารอาหาร 100 กรัม ในการคำนวณสารอาหาร 1 วัน

ตารางที่ 4–2 บทบาทหน้าที่ด้านการบริการงานอาหาร (ต่อ)

สมรรถนะวิชาชีพ (Competency)	สมรรถนะย่อย
7. ความรู้เกี่ยวกับชนิด ประเภทอาหาร และเครื่องมือ	7.1 ชนิดของอาหาร 7.2 ประเภทของอาหาร 7.3 ชนิดของเครื่องมือ
8. กำหนดมาตรฐานอาหาร/ คำรับมาตรฐาน	8.1 ความหมายของมาตรฐานอาหาร/ คำรับมาตรฐาน 8.2 วิธีการสร้างคำรับมาตรฐาน



ตารางที่ 4-3 บทบาทหน้าที่ด้านโภชนาบำบัด

ด้านโภชนาบำบัด	
สมรรถนะวิชาชีพ (Competency)	สมรรถนะย่อย
1. คำนวณสารอาหาร	1.1 คำนวณคุณค่าอาหารจากอาหารหลัก 5 หมู่ของไทย 1.2 การใช้ตารางอาหารแลกเปลี่ยน 6 หมวด คำนวณสารอาหาร 1.3 การใช้ตารางคุณค่าโภชนาการอาหาร 100 กรัม 1.4 การใช้เครื่องคำนวณและคำนวณโดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์
2. ประกอบอาหารเฉพาะโรค	2.1 การอ่านคำสั่งแพทย์ 2.2 การหาน้ำหนักมาตรฐานและความต้องการ พลังงาน 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 4-4 บทบาทหน้าที่ด้านโภชนาการศึกษ

ด้านวิชาการและโภชนาการศึกษ	
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 เขียนโครงการ 3.2 วางแผนงบประมาณ 3.3 จัดสัมมนา 3.4 ประสานงานกับสมาคมวิชาชีพ

4.2 ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

การดำเนินการในตอนที่ 2 ผู้วิจัยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การสร้างโครงสร้างหลักสูตร ขั้นที่ 2 การประเมินโครงสร้างหลักสูตร ขั้นที่ 3 การสร้างคู่มือการฝึกอบรม และขั้นที่ 4 การประเมินคู่มือการฝึกอบรม

การดำเนินการได้ผลออกมาดังนี้

1. ขั้นที่ 1 ผลการสร้างโครงสร้างหลักสูตร

ผู้วิจัยได้สร้างโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งหลักสูตรประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย หลักสูตร และหน่วยการฝึกอบรม ผลการสร้างโครงสร้างหลักสูตร ปรากฏดังนี้

1.1 จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม

จากการศึกษาวิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร สามารถนำมากำหนดเป็นจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม ได้ดังนี้

เพื่อให้บุคลากรด้านโภชนาการที่เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ ทักษะ และเจตคติ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่

1.2 เนื้อหาของหลักสูตร

เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 5 หน่วย การฝึกอบรมเรียงลำดับดังนี้

หน่วยที่ 1 สมรรถนะด้านความรู้

หน่วยที่ 2 สมรรถนะด้านการคำนวณและการปฏิบัติอาหาร

หน่วยที่ 3 สมรรถนะด้านเจตคติต่ออาชีพ

หน่วยที่ 4 สมรรถนะด้านบุคลิกประจำตัว

หน่วยที่ 5 สมรรถนะด้านแรงจูงใจ

1.3 หน่วยการฝึกอบรม

หน่วยการฝึกอบรม ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาของการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อและการวัดผลการประเมินผล ดังนี้

หน่วยที่ 1 สมรรถนะด้านความรู้

หัวข้อฝึกอบรม	เนื้อหา	เวลา 180 นาที
---------------	---------	---------------

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

หลังจากผ่านการฝึกอบรมหน่วยที่ 1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถ

1. อธิบายหลักการบริหารจัดการในโรงพยาบาลได้
2. อธิบายการบริการอาหารเฉพาะโรคได้
3. เข้าใจการให้โภชนบำบัด
4. เข้าใจการให้บริการวิชาการ

เนื้อหาของการฝึกอบรม

หัวข้อ “บทบาทหน้าที่ของนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร” โดยศึกษารายละเอียด
เนื้อหา ดังนี้

1. การบริหารจัดการ
2. การบริการอาหารเฉพาะโรค
3. โภชนบำบัด
4. การบริการวิชาการ

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. วิทยากรแนะนำหน่วยฝึกอบรม
2. แจกเอกสารประกอบการฝึกอบรมหน่วยที่ 1
3. วิทยากรบรรยายประกอบการนำเสนอ Power Point
4. ถาม-ตอบในระหว่างการบรรยาย
5. ผู้เข้าฝึกอบรมวิเคราะห์ประเด็นปัญหา แนวทางแก้ไข

สื่อการฝึกอบรม

1. สื่อ Power Point ประกอบการบรรยาย
2. คู่มือฝึกอบรมสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การวัดผลและการประเมินผล

1. แบบทดสอบก่อน-หลังการฝึกอบรม
2. แบบประเมินผลการฝึกอบรม

ภาพที่ 4-1 หน่วยที่ 1 สมรรถนะด้านความรู้

หน่วยที่ 2 สมรรถนะด้านการคำนวณและการปฏิบัติ

หัวข้อฝึกอบรม	เนื้อหา	เวลา 720 นาที
---------------	---------	---------------

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

หลังจากผ่านการฝึกอบรมหน่วยที่ 2 แล้ว ผู้เข้ารับการอบรม

1. คำนวณและปฏิบัติอาหารทั่วไปในโรงพยาบาลได้
2. คำนวณและปฏิบัติอาหารเฉพาะโรคในโรงพยาบาลได้
3. ประเมินผลการปฏิบัติอาหารได้

เนื้อหาของกรฝึกอบรม

หัวข้อที่ 1 บรรยาย “ฝึกปฏิบัติกำหนดรายการอาหาร คำนวณอาหารเฉพาะโรค”

หัวข้อที่ 2 บรรยาย “เทคนิคการจัดอาหาร และการบริการอาหารในโรงพยาบาล”

โดยศึกษารายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

1. คำนวณและปฏิบัติอาหารทั่วไปในโรงพยาบาล
2. คำนวณและปฏิบัติอาหารเฉพาะโรคในโรงพยาบาล
3. การประเมินผลการปฏิบัติอาหาร

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. วิทยากรแนะนำหน่วยฝึกอบรม
2. แจกเอกสารประกอบการฝึกอบรมหน่วยที่ 2
3. วิทยากรบรรยายและสาธิตการปฏิบัติ
4. แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม กลุ่มละ 4 คน
5. ถาม-ตอบในระหว่างคำนวณและฝึกปฏิบัติ
6. สรุป เสนอแนะ

สื่อการฝึกอบรม

1. สื่อเอกสาร คำรับ
2. คู่มือฝึกอบรมสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การวัดผลและการประเมินผล

1. แบบวัดผลภาคปฏิบัติ
2. แบบสอบถามก่อน-หลังการฝึกอบรม

ภาพที่ 4-2 หน่วยที่ 2 สมรรถนะด้านการคำนวณและการปฏิบัติ

หน่วยที่ 3 สมรรถนะด้านเจตคติต่ออาชีพ

หัวข้อฝึกอบรม	เนื้อหา	เวลา 360 นาที
---------------	---------	---------------

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

หลังจากผ่านการฝึกอบรมหน่วยที่ 3 แล้ว ผู้เข้ารับการอบรม

1. ปฏิบัติกิจนิสัยที่ดีต่ออาชีพ
2. มีจิตสำนึกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. ปฏิบัติงานตามมาตรฐานของฝ่ายโภชนาการ
4. เป็นผู้รู้และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

เนื้อหาของการฝึกอบรม

หัวข้อที่ 1 บรรยาย “บทบาทของอาหารโภชนาการ และการสื่อสารเพื่อการพัฒนา”

หัวข้อที่ 2 บรรยาย “แนวทางแก้ไขปัญหาน้ำหนักเกินในโรงพยาบาล”

โดยศึกษารายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

1. กิจนิสัย/เจตคติต่ออาชีพ
2. จรรยาบรรณวิชาชีพ
3. การเป็นผู้รู้และมีความคิดริเริ่ม

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. วิทยากรแนะนำหน่วยฝึกอบรม
2. วิทยากรบรรยาย ประกอบการนำเสนอ Power Point
3. แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม กลุ่มละ 5 – 6 คน จำนวน 4 กลุ่ม ให้แต่ละกลุ่มวิเคราะห์

ถึงประเด็นปัญหา แนวทางการแก้ปัญหา ตามหัวข้อเนื้อหา

4. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอ Power Point
5. วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันสรุป
6. ถาม-ตอบในระหว่างการนำเสนอ Power Point

สื่อการฝึกอบรม

1. สื่อการนำเสนอ Power Point
2. วิดีโอเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. เอกสารผลิตสื่อ กระดาษโปสเตอร์ ปากกาไวท์บอร์ด เทปคาสเทอ
4. เอกสารการฝึกอบรมเกี่ยวกับ “บทบาทหน้าที่ จรรยาบรรณวิชาชีพ กิจนิสัยในการปฏิบัติงาน”

การวัดผลและการประเมินผล

1. แบบทดสอบถามก่อน-หลังการฝึกอบรม
2. แบบประเมินผลการฝึกอบรม

ภาพที่ 4-3 หน่วยที่ 3 สมรรถนะด้านเจตคติต่ออาชีพ



หน่วยที่ 4 สมรรถนะด้านบุคลิกประจำตัว

หัวข้อฝึกอบรม	เนื้อหา	เวลา 180 นาที
---------------	---------	---------------

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

หลังจากผ่านการฝึกอบรมหน่วยที่ 4 แล้ว ผู้เข้ารับการอบรม

1. เข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร
2. เข้าใจบทบาทโภชนาการและการสื่อสารเพื่อการพัฒนาตนเอง
3. สามารถพัฒนาตนเองได้

เนื้อหาของ การฝึกอบรม

หัวข้อที่ 1 กิจกรรมการปฏิบัติงานใน “บทบาทหน้าที่ของนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร” โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

1. กิจกรรมการเป็นผู้นำในการประกอบอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร
2. กิจกรรมความสัมพันธ์ต่อหน้าที่ของอาหาร โภชนาการและการสื่อสารเพื่อการพัฒนาตนเอง
3. กิจกรรมการปฏิบัติต่อตนเอง และการพัฒนาตนเอง

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. วิทยากรแนะนำหน่วยฝึกอบรม
2. แจกเอกสารประกอบการฝึกอบรมหน่วยที่ 4
3. วิทยากรบรรยาย ประกอบการนำเสนอ Power Point
4. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม กลุ่มละ 5 – 8 คน จำนวน 4 กลุ่ม ให้แต่ละกลุ่ม
จัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ
5. ถาม-ตอบในระหว่างจัดกิจกรรม
6. กลุ่มฝึกอบรมสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การวัดผลและการประเมินผล

1. แบบทดสอบถามก่อน-หลังการฝึกอบรม
2. แบบประเมินผลการฝึกอบรม

ภาพที่ 4-4 หน่วยที่ 4 สมรรถนะด้านบุคลิกประจำตัว

หน่วยที่ 5 สมรรถนะด้านแรงจูงใจ

หัวข้อฝึกอบรม	เนื้อหา	เวลา 180 นาที (3 ชั่วโมง)
---------------	---------	------------------------------

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

หลังจากผ่านการฝึกอบรมหน่วยที่ 5 แล้ว ผู้เข้ารับการอบรม

1. สามารถพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร และสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติ
2. เข้าใจการปฏิบัติตนเพื่อให้ผ่านการทดสอบและได้ค่าตอบแทนจากการทำผลงานทางวิชาการ

เนื้อหาของกรฝึกอบรม

หัวข้อที่ 1 บรรยาย “หลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร” โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

1. การประเมินสมรรถนะวิชาชีพนักกำหนดอาหาร
2. ขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน
3. ค่าตอบแทนจากผลงานทางวิชาการ

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. วิทยากรแนะนำหน่วยฝึกอบรม
2. แจกเอกสารประกอบการฝึกอบรมหน่วยที่ 5
3. วิทยากรบรรยาย ประกอบการนำเสนอ Power Point
4. ถาม-ตอบในระหว่างการบรรยาย

สื่อการฝึกอบรม

1. สื่อ Power Point ประกอบการบรรยาย
2. คู่มือฝึกอบรมสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การวัดผลและการประเมินผล

1. แบบประเมินผลการฝึกอบรม

4.3 ผลการประเมินโครงสร้างหลักสูตร

ผลการประเมิน โครงร่างหลักสูตรนี้ เป็นการนำหลักสูตรที่สร้างขึ้นมาแล้วตรวจสอบ 2 ลักษณะคือ 1) ประเมินความสอดคล้องระหว่างส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม และ 2) ประเมินความเหมาะสมของส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมจำนวน 5 คน (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ข) ได้ผลการประเมิน โครงสร้างหลักสูตร ดังตารางที่ 4 – 5 และตารางที่ 4 – 6 ต่อไปนี้

1) ประเมินความสอดคล้องระหว่างส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมฉบับร่าง ตารางที่ 4 – 5 แสดงผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ฉบับร่าง

หัวข้อที่ประเมิน	ระดับ IOC N = 5	การแปล ความหมาย
1. หลักการและเหตุผลของหลักสูตรกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม	0.60	สอดคล้อง
3. หลักการและเหตุผลของหลักสูตรกับโครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
4. หลักการและเหตุผลของหลักสูตรกับเนื้อหาการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
5. หลักการและเหตุผลของหลักสูตรกับภาระงานการฝึกอบรม	0.60	สอดคล้อง
6. จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมกับเนื้อหาการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
7. จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมกับวิธีการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
8. จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมกับกิจกรรมการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
9. จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมกับการวัดผลและการประเมินผล	0.60	สอดคล้อง
10. กิจกรรมการฝึกอบรมกับเวลาในการฝึกแต่ละภาระงาน	1.00	สอดคล้อง
11. กิจกรรมการฝึกอบรมกับสื่อการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
12. เนื้อหาการฝึกอบรมกับสื่อการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
13. เนื้อหาการฝึกอบรมกับกิจกรรมการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
เฉลี่ยรวม	0.90	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4 – 5 แสดงผลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินความสอดคล้องระหว่าง ส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมพบว่าหลักการและเหตุผลของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของ หลักสูตรกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรมกิจกรรม การฝึกอบรม การวัดผลและการประเมินผล กิจกรรมการฝึกอบรมกับเวลาในการฝึก สื่อการ ฝึกอบรมและ เนื้อหาการฝึกอบรมมีความสอดคล้องและใช้ได้โดยที่ทุกข้อมีค่าความสอดคล้อง มากกว่า 0.5

ตารางที่ 4 – 6 แสดงผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม
4 ด้าน คือ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม เนื้อหาของ
การฝึกอบรม การวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม

หัวข้อที่ประเมิน	ระดับ IOC N = 5	การแปล ความหมาย
จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	0.85	
1. กำหนดกรอบควบคุมพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุคลากรด้าน โภชนาการ	1.00	สอดคล้อง
2. มีความเป็น ไปได้ที่จะทำให้บุคลากรด้าน โภชนาการ ได้เรียนรู้ตามที่กำหนด	0.80	สอดคล้อง
3. หลักการและเหตุผลของหลักสูตรมีความชัดเจน	1.00	สอดคล้อง
4. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	1.00	สอดคล้อง
5. จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมของหน่วยฝึกอบรม	0.60	สอดคล้อง
6. จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดในหน่วยฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
7. โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
8. การเรียงลำดับภาระงาน	1.00	สอดคล้อง
การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	0.94	
9. ภาระงานที่กำหนดในแต่ละหน่วยฝึกอบรม	0.60	สอดคล้อง
10. กิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
11. ขั้นตอนการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
12. สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมช่วยเสริมให้กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมบรรลุ จุดมุ่งหมาย	1.00	สอดคล้อง
13. กิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้	1.00	สอดคล้อง
14. กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมช่วยให้การฝึกปฏิบัติแต่ละหน่วยฝึกอบรม ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์	1.00	สอดคล้อง
15. ความน่าสนใจของวิธีการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
เนื้อหาของการฝึกอบรม	0.84	
16. เนื้อหาของหลักสูตร ในการฝึกอบรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	0.60	สอดคล้อง
17. เนื้อหาของหลักสูตรในการนำไปปฏิบัติจริง	1.00	สอดคล้อง
18. เนื้อหาต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
19. เนื้อหาของหน่วยฝึกอบรมแต่ละหน่วยฝึกอบรมครอบคลุมจุดมุ่งหมาย เชิงพฤติกรรม	1.00	สอดคล้อง
20. การเรียงลำดับการนำเสนอเนื้อหาของแต่ละหน่วยฝึกอบรม	0.60	สอดคล้อง

ตารางที่ 4 – 6 แสดงผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม 4 ด้าน คือ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม เนื้อหาของการฝึกอบรม การวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม (ต่อ)

หัวข้อที่ประเมิน	ระดับ IOC N = 5	การแปล ความหมาย
<u>การวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม</u>	1.00	
21. วิธีการวัดผลการเรียนรู้ของแต่ละหน่วยฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
22. การวัดผลการเรียนรู้กับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมของแต่ละหน่วยฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
เฉลี่ยรวม	0.90	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4 – 6 พบว่าความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินความสอดคล้องระหว่างส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม 4 ด้านจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม เนื้อหาของการฝึกอบรม การวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม ว่ามีความสอดคล้องและใช้ได้ โดยที่ทุกข้อมีค่าความสอดคล้องมากกว่า 0.5

2) ประเมินความพึงพอใจต่อคุณภาพหลักสูตรส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม

ตารางที่ 4 – 7 การประเมินความพึงพอใจต่อคุณภาพหลักสูตรส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม (N = 30)

หัวข้อที่ประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
1. หลักการและเหตุผลของหลักสูตรกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	4.00	0.47	มาก
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม	4.20	0.63	มาก
3. หลักการและเหตุผลของหลักสูตรกับโครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม	4.00	0.47	มาก
4. หลักการและเหตุผลของหลักสูตรกับเนื้อหาการฝึกอบรม	3.90	0.56	มาก
5. หลักการและเหตุผลของหลักสูตรกับภาระงานการฝึกอบรม	4.10	0.31	มาก
6. จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมกับเนื้อหาการฝึกอบรม	4.20	0.42	มาก
7. จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมกับวิธีการฝึกอบรม	4.20	0.42	มาก
8. จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมกับกิจกรรมการฝึกอบรม	4.30	0.48	มาก
9. จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมกับการวัดผลและการประเมินผล	3.90	0.56	มาก

ตารางที่ 4 – 7 การประเมินความเหมาะสมของคุณภาพหลักสูตรส่วนประกอบของหลักสูตร
ฝึกอบรม (ต่อ)

หัวข้อที่ประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
10. กิจกรรมการฝึกอบรมกับเวลาในการฝึกแต่ละภาระงาน	4.00	0.66	มาก
11. กิจกรรมการฝึกอบรมกับสื่อการฝึกอบรม	4.40	0.51	มาก
12. เนื้อหาการฝึกอบรมกับสื่อการฝึกอบรม	4.20	0.63	มาก
13. เนื้อหาการฝึกอบรมกับกิจกรรมการฝึกอบรม	4.40	0.51	มาก
เฉลี่ยรวม	4.13	0.31	มาก

จากตารางที่ 4 – 7 พบว่าคุณภาพหลักสูตรและส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม
ทุกด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ 4 – 8 แสดงผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
เกี่ยวกับส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม 4 ด้าน จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม เนื้อหาของการฝึกอบรม การวัดผลและประเมินผล
การฝึกอบรม (N = 30)

หัวข้อที่ประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ เหมาะสม
จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.11	0.35	มาก
1. กำหนดครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุคลากรด้าน โภชนาการ	4.00	0.47	มาก
2. มีความเป็นไปได้ที่จะทำให้อุคลากรด้าน โภชนาการ ได้เรียนรู้ตามที่กำหนด	4.20	0.63	มาก
3. หลักการและเหตุผลของหลักสูตรมีความชัดเจน	4.00	0.47	มาก
4. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	3.90	0.56	มาก
5. จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมของหน่วยฝึกอบรม	4.10	0.31	มาก
6. จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดในหน่วยฝึกอบรม	4.20	0.42	มาก
7. โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม	4.20	0.42	มาก
8. การเรียงลำดับภาระงาน	4.30	0.48	มาก
การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	4.15	0.35	มาก
9. ภาระงานที่กำหนดในแต่ละหน่วยฝึกอบรม	3.90	0.56	มาก

ตารางที่ 4 – 8 แสดงผลผู้เชี่ยวชาญประเมินความเหมาะสมส่วนประกอบของหลักสูตร
ฝึกอบรม 4 ด้าน จุดมุ่งหมายของหลักสูตร การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม เนื้อหา
ของการฝึกอบรม การวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม (N = 30) (ต่อ)

หัวข้อที่ประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
10. กิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.00	0.66	มาก
11. ขั้นตอนการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยฝึกอบรม	4.40	0.51	มาก
12. สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมช่วยเสริมให้กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมบรรลุจุดมุ่งหมาย	4.20	0.63	มาก
13. กิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้	4.40	0.51	มาก
14. กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมช่วยให้การฝึกปฏิบัติแต่ละหน่วยฝึกอบรมส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์	4.30	0.48	มาก
15. ความน่าสนใจของวิธีการฝึกอบรม	3.90	0.56	มาก
เนื้อหาของการฝึกอบรม	4.24	0.45	มาก
16. เนื้อหาของหลักสูตรในการฝึกอบรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.00	0.66	มาก
17. เนื้อหาของหลักสูตรในการนำไปปฏิบัติจริง	4.40	0.51	มาก
18. เนื้อหาคัดผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.20	0.63	มาก
19. เนื้อหาของหน่วยฝึกอบรมแต่ละหน่วยฝึกอบรมครอบคลุมจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม	4.40	0.57	มาก
20. การเรียงลำดับการนำเสนอเนื้อหาของแต่ละหน่วยฝึกอบรม	4.20	0.63	มาก
การวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม	4.20	0.25	มาก
21. วิธีการวัดผลการเรียนรู้ของแต่ละหน่วยฝึกอบรม	4.40	0.51	มาก
22. การวัดผลการเรียนรู้กับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมของแต่ละหน่วยฝึกอบรม	4.00	0.42	มาก
เฉลี่ยรวม	4.17	0.29	มาก

ตารางที่ 4 – 8 พบว่าความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม ประเมินส่วนประกอบของหลักสูตร
ฝึกอบรม 4 ด้าน จุดมุ่งหมายของหลักสูตรและโครงสร้างหลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการ
ฝึกอบรม ด้านเนื้อหาของการฝึกอบรม และด้านการวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม โดยรวมว่า
มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกข้อ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและ โครงสร้างหลักสูตร

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกำหนดครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุคลากรด้าน โภชนาการเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับความเป็นไปได้ที่จะทำให้เรียนรู้ได้ตามที่กำหนด หลักการและเหตุผลของหลักสูตรมีความชัดเจน โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมและการเรียงลำดับ ภาระงาน มีความเหมาะสมในระดับมาก

ด้านการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

ภาระงานที่กำหนดในแต่ละหน่วยฝึกอบรม กิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม ขั้นตอนการ ฝึกอบรมในแต่ละหน่วยฝึกอบรม สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมช่วยเสริมให้กิจกรรมและวิธีการ ฝึกอบรมบรรลุจุดมุ่งหมาย ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และวิธีการฝึกอบรมน่าสนใจ มีความ เหมาะสมในระดับมาก

ด้านเนื้อหาของการฝึกอบรม

เนื้อหาของหลักสูตรอบรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เนื้อหาของหลักสูตรในแต่ละหน่วย มีความครอบคลุมการนำไปปฏิบัติจริง เนื้อหาต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื้อหาของหน่วยฝึกอบรม แต่ละหน่วยฝึกอบรมครอบคลุมจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม และการเรียงลำดับเนื้อหาของแต่ละ หน่วยฝึกอบรม มีความเหมาะสมในระดับมาก

การวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม

วิธีการวัดผลการเรียนรู้ของแต่ละภาระงาน และการวัดผลการเรียนรู้กับจุดประสงค์เชิง พฤติกรรมแต่ละภาระงาน มีความเหมาะสมในระดับมาก

4.3 ผลการทดลองใช้หลักสูตร

ผลการทดลองใช้หลักสูตรแบ่งการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อหน่วยการฝึกอบรม

ผู้วิจัยนำหลักสูตรที่ได้พัฒนาขึ้นมาไปทดลองใช้ฝึกอบรมกับตัวอย่างจำนวน 30 คน ผลการ ทดลองใช้หลักสูตร จากหน่วยเรียน 5 หน่วยผลดังตารางที่ 4 – 9 ถึงตารางที่ 4 – 13 ดังนี้

ตารางที่ 4 - 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรม
มีความพึงพอใจต่อหน่วยที่ 1 (N = 30)

ประเด็นการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. ด้านความรู้	3.64	0.55	มาก
1.1 เนื้อหาในการอบรม	2.90	0.42	ปานกลาง
1.2 เนื้อหาที่ปฏิบัติอาหารเหมาะสมกับระยะเวลา	3.96	0.66	มาก
1.3 มีประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน	3.90	0.60	มาก
1.4 ก่อนเข้ารับการอบรม ท่านมีความรู้ในเรื่องนี้ในระดับใด	3.70	0.59	มาก
1.5 หลังเข้ารับการอบรม ท่านมีความรู้ในเรื่องนี้ในระดับใด	3.76	0.56	มาก
2. ด้านวิทยากร	3.94	0.63	มาก
2.1 เตรียมเนื้อหาที่ปฏิบัติอาหารได้เหมาะสม	3.90	0.60	มาก
2.2 สามารถถ่ายทอดเนื้อหาการสาธิต และการปฏิบัติให้เข้าใจ	3.93	0.63	มาก
2.3 มีเทคนิคการสาธิตน่าสนใจ	4.00	0.69	มาก
3. ด้านการดำเนินการ (ความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ)	3.95	0.51	มาก
3.1 โสตทัศนูปกรณ์	3.83	0.64	มาก
3.2 สถานที่ (ห้องปฏิบัติอาหาร)	3.80	0.66	มาก
3.3 อาหารว่าง	4.10	0.71	มาก
3.4 การให้บริการของกรรมการและเจ้าหน้าที่	4.10	0.71	มาก
4. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการฝึกอบรม ภาคปฏิบัติอาหาร	4.03	0.80	มาก
5. ด้านการจัดกิจกรรม (ปฏิบัติอาหาร)	3.94	0.40	มาก
1. กิจกรรมในการอบรมเหมาะสม	3.86	0.81	มาก
2. เวลาในการจัดกิจกรรม	3.86	0.62	มาก
3. เทคนิคในการจัดกิจกรรม	3.90	0.66	มาก
4. สื่ออุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม	3.96	0.76	มาก
5. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการจัดกิจกรรมฝึกอบรม	4.10	0.71	มาก
เฉลี่ยรวม	3.90	0.42	มาก

จากตารางที่ 4 - 9 พบว่าความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมต่อหน่วยที่ 1 ด้านความรู้ ด้านวิทยากร ด้านการดำเนินการในภาพรวมต่อการฝึกอบรมภาคปฏิบัติอาหาร และด้านการจัดกิจกรรม โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดด้าน ยกเว้นด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาในการอบรมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 0.42)

ตารางที่ 4 – 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรม
มีความพึงพอใจต่อหน่วยที่ 2 (N = 30)

ประเด็นการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. ด้านความรู้	4.00	0.42	มาก
1.1 เนื้อหาในการอบรม	4.00	0.45	มาก
1.2 เนื้อหาที่ปฏิบัติอาหารเหมาะสมกับระยะเวลา	4.20	0.61	มาก
1.3 มีประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน	4.00	0.45	มาก
1.4 ก่อนเข้ารับการอบรม ท่านมีความรู้เนื้อเรื่องนี้ในระดับใด	3.80	0.61	มาก
1.5 หลังเข้ารับการอบรม ท่านมีความรู้เนื้อเรื่องนี้ในระดับใด	4.00	0.45	มาก
2. ด้านวิทยากร	4.10	0.55	มาก
2.1 เตรียมเนื้อหาที่ปฏิบัติอาหารได้เหมาะสม	4.10	0.54	มาก
2.2 สามารถถ่ายทอดเนื้อหาการสาธิต และการปฏิบัติให้เข้าใจ	4.10	0.50	มาก
2.3 มีเทคนิคการสาธิตน่าสนใจ	4.20	0.61	มาก
3. ด้านการดำเนินการ (ความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ)	4.06	0.39	มาก
3.1 สถานที่ศูนย์ฯ	3.66	0.60	มาก
3.2 สถานที่ (ห้องปฏิบัติอาหาร)	4.00	0.64	มาก
3.3 อาหารว่าง	4.40	0.49	มาก
3.4 การให้บริการของกรรมการและเจ้าหน้าที่	4.20	0.61	มาก
4. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการฝึกอบรม ภาคปฏิบัติอาหาร	4.20	0.76	มาก
5. ด้านการจัดกิจกรรม (ปฏิบัติอาหาร)	3.98	0.35	มาก
1. กิจกรรมในการอบรมเหมาะสม	3.80	0.88	มาก
2. เวลาในการจัดกิจกรรม	3.90	0.54	มาก
3. เทคนิคในการจัดกิจกรรม	4.00	0.64	มาก
4. สื่ออุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม	4.00	0.78	มาก
5. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการจัดกิจกรรมฝึกอบรม	4.20	0.61	มาก
เฉลี่ยรวม	4.07	0.31	มาก

จากตารางที่ 4 – 10 พบว่าความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมต่อหน่วยที่ 2 ด้านความรู้ ด้านวิทยากร ด้านการดำเนินการในภาพรวมต่อการฝึกอบรม ภาคปฏิบัติอาหาร และด้านการจัดกิจกรรม โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.31)

ตารางที่ 4 – 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรม
มีความพึงพอใจต่อหน่วยที่ 3 (N = 30)

ประเด็นการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. ด้านความรู้	3.89	0.45	มาก
1.1 เนื้อหาในการอบรม	3.86	0.50	มาก
1.2 เนื้อหาที่ปฏิบัติอาหารเหมาะสมกับระยะเวลา	4.06	0.63	มาก
1.3 มีประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน	3.90	0.48	มาก
1.4 ก่อนเข้ารับการอบรม ท่านมีความรู้เนื้อเรื่องนี้ในระดับใด	3.73	0.58	มาก
1.5 หลังเข้ารับการอบรม ท่านมีความรู้เนื้อเรื่องนี้ในระดับใด	3.90	0.48	มาก
2. ด้านวิทยากร	4.01	0.55	มาก
2.1 เตรียมเนื้อหาที่ปฏิบัติอาหารได้เหมาะสม	3.96	0.55	มาก
2.2 สามารถถ่ายทอดเนื้อหาการสาธิต และการปฏิบัติให้เข้าใจ	3.96	0.55	มาก
2.3 มีเทคนิคการสาธิตน่าสนใจ	4.10	0.60	มาก
3. ด้านการดำเนินการ (ความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ)	4.07	0.41	มาก
3.1 วัสดุอุปกรณ์	3.86	0.50	มาก
3.2 สถานที่ (ห้องปฏิบัติอาหาร)	3.96	0.61	มาก
3.3 อาหารว่าง	4.30	0.53	มาก
3.4 การให้บริการของกรรมการและเจ้าหน้าที่	4.10	0.59	มาก
4. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการฝึกอบรม ภาคปฏิบัติอาหาร	4.20	0.76	มาก
5. ด้านการจัดกิจกรรม (ปฏิบัติอาหาร)	3.98	0.35	มาก
1. กิจกรรมในการอบรมเหมาะสม	3.80	0.88	มาก
2. เวลาในการจัดกิจกรรม	3.90	0.54	มาก
3. เทคนิคในการจัดกิจกรรม	4.00	0.64	มาก
4. สื่ออุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม	4.00	0.78	มาก
5. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการจัดกิจกรรมฝึกอบรม	4.20	0.61	มาก
เฉลี่ยรวม	4.03	0.28	มาก

จากตารางที่ 4 – 11 พบว่าความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมต่อหน่วยที่ 2 ด้านความรู้ ด้านวิทยากร ด้านการดำเนินการในภาพรวมต่อการฝึกอบรม ภาคปฏิบัติอาหาร และด้านการจัดกิจกรรม โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.28)

ตารางที่ 4 – 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรม
มีความพึงพอใจต่อหน่วยที่ 4 (N = 30)

ประเด็นการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. ด้านความรู้	3.75	0.44	มาก
1.1 เนื้อหาในการอบรม	3.46	0.51	มาก
1.2 เนื้อหาที่ปฏิบัติอาหารเหมาะสมกับระยะเวลา	4.02	0.68	มาก
1.3 มีประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน	3.92	0.50	มาก
1.4 ก่อนเข้ารับการอบรม ท่านมีความรู้เนื้อเรื่องนี้ในระดับใด	3.73	0.58	มาก
1.5 หลังเข้ารับการอบรม ท่านมีความรู้เนื้อเรื่องนี้ในระดับใด	3.90	0.50	มาก
2. ด้านวิทยากร	4.20	0.55	มาก
2.1 เตรียมเนื้อหาที่ปฏิบัติอาหารได้เหมาะสม	3.82	0.56	มาก
2.2 สามารถถ่ายทอดเนื้อหาการสาธิต และการปฏิบัติให้เข้าใจ	3.96	0.55	มาก
2.3 มีเทคนิคการสาธิตน่าสนใจ	4.10	0.60	มาก
3. ด้านการดำเนินการ (ความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ)	4.05	0.42	มาก
3.1 โสตทัศนูปกรณ์	3.84	0.50	มาก
3.2 สถานที่ (ห้องปฏิบัติอาหาร)	3.96	0.60	มาก
3.3 อาหารว่าง	4.31	0.54	มาก
3.4 การให้บริการของกรรมการและเจ้าหน้าที่	4.10	0.58	มาก
4. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการฝึกอบรม ภาคปฏิบัติอาหาร	4.21	0.75	มาก
5. ด้านการจัดกิจกรรม (ปฏิบัติอาหาร)	3.89	0.45	มาก
1. กิจกรรมในการอบรมเหมาะสม	3.80	0.86	มาก
2. เวลาในการจัดกิจกรรม	3.90	0.54	มาก
3. เทคนิคในการจัดกิจกรรม	4.00	0.65	มาก
4. สื่ออุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม	4.10	0.68	มาก
5. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการจัดกิจกรรมฝึกอบรม	4.20	0.61	มาก
เฉลี่ยรวม	4.30	0.81	มาก

จากตารางที่ 4 – 1 พบว่าความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมต่อหน่วยที่ 2 ด้านความรู้ ด้านวิทยากร ด้านการดำเนินการความพึงพอใจในภาพรวมต่อการฝึกอบรม ภาคปฏิบัติอาหาร และด้านการจัดกิจกรรม โดยรวมมีความพึงพอใจในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 4 – 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพึงพอใจของผู้เข้าฝึกอบรม
มีความพึงพอใจต่อหน่วยที่ 5 (N = 30)

ประเด็นการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. ด้านความรู้	3.64	0.55	มาก
1.1 เนื้อหาในการอบรม	2.90	0.42	มาก
1.2 เนื้อหาที่ปฏิบัติอาหารเหมาะสมกับระยะเวลา	3.96	0.66	มาก
1.3 มีประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน	3.90	0.60	มาก
1.4 ก่อนเข้ารับการอบรม ท่านมีความรู้เนื้อเรื่องนี้ในระดับใด	3.70	0.59	มาก
1.5 หลังเข้ารับการอบรม ท่านมีความรู้เนื้อเรื่องนี้ในระดับใด	3.76	0.58	มาก
2. ด้านวิทยากร	3.94	0.63	มาก
2.1 เตรียมเนื้อหาที่ปฏิบัติอาหารได้เหมาะสม	3.90	0.60	มาก
2.2 สามารถถ่ายทอดเนื้อหาการสาธิต และการปฏิบัติให้เข้าใจ	3.93	0.63	มาก
2.3 มีเทคนิคการสาธิตน่าสนใจ	4.00	0.69	มาก
3. ด้านการดำเนินการ (ความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ)	3.95	0.51	มาก
3.1 วัสดุอุปกรณ์	3.83	0.64	มาก
3.2 สถานที่ (ห้องปฏิบัติอาหาร)	3.80	0.66	มาก
3.3 อาหารว่าง	4.10	0.71	มาก
3.4 การให้บริการของกรรมการและเจ้าหน้าที่	4.10	0.71	มาก
4. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการฝึกอบรม ภาคปฏิบัติอาหาร	4.03	0.80	มาก
5. ด้านการจัดกิจกรรม (ปฏิบัติอาหาร)	3.94	0.40	มาก
1. กิจกรรมในการอบรมเหมาะสม	3.86	0.81	มาก
2. เวลาในการจัดกิจกรรม	3.86	0.62	มาก
3. เทคนิคในการจัดกิจกรรม	3.90	0.66	มาก
4. สื่ออุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม	3.96	0.76	มาก
5. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการจัดกิจกรรมฝึกอบรม	4.10	0.71	มาก
เฉลี่ยรวม	3.90	0.42	มาก

จากตารางที่ 4 – 13 พบว่าความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรมต่อหน่วยที่ 2 ด้านความรู้ ด้านวิทยากร ด้านการดำเนินการความพึงพอใจในภาพรวมต่อการฝึกอบรม ภาคปฏิบัติอาหาร และด้านการจัดกิจกรรม โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.42)

การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หน่วยที่ 1–5 ดังตารางที่ 4–14 ถึงตารางที่ 4–18

1. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหน่วยที่ 1 ก่อนและหลังการฝึกอบรม ด้วยแบบทดสอบชุดเดียวกันซึ่งมีข้อสอบจำนวน 10 ข้อ 10 คะแนน ดังตารางที่ 4–14

ตารางที่ 4–14 เปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการฝึกอบรมหน่วยที่ 1

การทดลอง	N	คะแนน	ร้อยละ
ก่อนฝึกอบรม	30	5.4	54
หลังฝึกอบรม	30	6.7	67

จากตารางที่ 4–14 ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยที่ 1 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมใช้หลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 67

2. เปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหน่วยที่ 2 ก่อนและหลังการฝึกอบรมด้วยแบบทดสอบชุดเดียวกัน ซึ่งมีข้อสอบจำนวน 10 ข้อ 10 คะแนน ดังตารางที่ 4–15

ตารางที่ 4–15 เปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการฝึกอบรมหน่วยที่ 2

การทดลอง	N	คะแนน	ร้อยละ
ก่อนฝึกอบรม	30	6.2	62
หลังฝึกอบรม	30	8.0	80

จากตารางที่ 4–15 ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยที่ 2 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมใช้หลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 80

3. เปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหน่วยที่ 3 ก่อนและหลังการฝึกอบรมด้วยแบบทดสอบชุดเดียวกัน ซึ่งมีข้อสอบจำนวน 10 ข้อ 10 คะแนน ดังตารางที่

ตารางที่ 4 – 16 เปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการฝึกอบรมหน่วยที่ 3

การทดลอง	N	คะแนน	ร้อยละ
ก่อนฝึกอบรม	30	4.2	42
หลังฝึกอบรม	30	7.3	73

จากตารางที่ 4 – 16 ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยที่ 3 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 73

4. เปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหน่วยที่ 4 ก่อนและหลังการฝึกอบรมด้วยแบบทดสอบชุดเดียวกัน ซึ่งมีข้อสอบจำนวน 10 ข้อ 10 คะแนน ดังตารางที่ 4 – 17

ตารางที่ 4 – 17 เปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการฝึกอบรมหน่วยที่ 4

การทดลอง	N	คะแนน	ร้อยละ
ก่อนฝึกอบรม	30	6.8	68
หลังฝึกอบรม	30	8.2	82

จากตารางที่ 4 – 17 ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยที่ 4 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลสัมฤทธิ์หลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 82

5. เปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหน่วยที่ 5 ก่อนและหลังการฝึกอบรมด้วยแบบทดสอบชุดเดียวกัน ซึ่งมีข้อสอบจำนวน 10 ข้อ 10 คะแนน ดังตารางที่ 4 – 18

ตารางที่ 4 – 18 เปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการฝึกอบรมหน่วยที่ 5

การทดลอง	N	คะแนน	ร้อยละ
ก่อนฝึกอบรม	30	6.3	63
หลังฝึกอบรม	30	7.8	78

จากตารางที่ 4 – 18 ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหน่วยที่ 5 ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม และหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม

พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลสัมฤทธิ์หลังการฝึกอบรมใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมใช้หลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 78



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการ และนักกำหนดอาหาร จัดอบรมและประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการอบรม ผู้วิจัยนำไปทดลองจัดฝึกอบรมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานโภชนาการในโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน โครงการวิจัยเสนอไว้ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม สรุปว่าบทบาทหน้าที่ของนักโภชนาการ และนักกำหนดอาหาร 4 บทบาท ได้แก่ 1) บทบาทหน้าที่ด้านการบริหารจัดการ 2) บทบาทหน้าที่ด้านการบริการร้านอาหาร 3) บทบาทหน้าที่ด้านโภชนาบำบัด และ 4) บทบาทหน้าที่ด้านวิชาการและโภชนาการศึกษา

5.1.2 ผลการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม แบ่งการดำเนินการเป็น 4 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม

ประกอบด้วย 5 หน่วย แต่ละหน่วยฝึกอบรมจะประกอบด้วย ชื่อหน่วย ชื่อหัวข้อฝึกอบรม ระยะเวลา จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื้อหาของการฝึกอบรม กิจกรรมฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล มีรายละเอียดดังนี้

หน่วยที่ 1 สมรรถนะด้านความรู้

หน่วยที่ 2 สมรรถนะด้านการคำนวณและปฏิบัติ

หน่วยที่ 3 สมรรถนะด้านเจตคติต่ออาชีพ

หน่วยที่ 4 สมรรถนะด้านบุคลิกประจำตัว

หน่วยที่ 5 สมรรถนะด้านแรงจูงใจ

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินโครงร่างหลักสูตร

ผลการประเมินโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรม โดยประเมินความสอดคล้องระหว่างส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม และประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งผู้ประเมินได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พบว่า ส่วนประกอบของหลักสูตรฉบับร่าง มีความสอดคล้องทุกข้อ สามารถใช้จัดฝึกอบรมได้ และประเมินส่วนประกอบหลักสูตรฝึกอบรม 4 ด้าน คือ ความหมายของหลักสูตร การจัดกิจกรรมฝึกอบรม เนื้อหาการฝึกอบรม การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม มีความสอดคล้องทุกด้าน

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างหน่วยฝึกอบรม

ผลการสร้างหน่วยฝึกอบรม ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อรายละเอียดหน่วยฝึกอบรม จากผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าของอาชีพ พบว่า การสร้างหน่วยฝึกอบรม 5 หน่วย สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของนักโภชนาการ และนักกำหนดอาหาร 4 บทบาท

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหน่วยฝึกอบรม

ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 30 คน พบว่า มีความพึงพอใจต่อหน่วยการฝึกอบรม 5 หน่วย อยู่ในระดับมาก ผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม คะแนนก่อนหลังการฝึกอบรม พบว่า คะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 60 ทุกหน่วยเรียน

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ได้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการ และนักกำหนดอาหาร ผลจากการประเมินคุณภาพส่วนประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วยจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.35) ซึ่ง สัจจ (2532: 236 – 244) อธิบายว่า จุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นส่วนประกอบที่มีความสำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นเครื่องมือชี้วัดเป้าหมายและเจตนารมณ์ของหลักสูตรว่า ต้องการให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติและลักษณะเป็นอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาติ และอรุณีย์ (2539 : 15) กล่าวว่า การฝึกอบรมย่อมมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมของการฝึกอบรมเฉพาะเจาะจง เช่น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การฝึกอบรมที่จัดขึ้นย่อมมีความคาดหวังว่า ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านบวก ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น ส่วนวัตถุประสงค์การฝึกอบรมต่อความมุ่งหมายส่วนบุคคล ความต้องการเพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง พัฒนาบุคลิกภาพ พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน เพิ่มทักษะ สร้างขวัญและกำลังใจ และยังสอดคล้องกับเวิร์ช และ ลาธัม (1981 : 4 – 5) กล่าวว่า การฝึกอบรมเพื่อความรู้ เพิ่มทักษะความชำนาญงานตามสาขาวิชาชีพ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมประเมินผลโครงการฝึกอบรม มีความพึงพอใจต่อการจัดอบรม โดยประเมินความรู้ ทักษะ และเจตคติ สำหรับพฤติกรรม ประเมินการทำงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการเปลี่ยนแปลงหลังจากฝึกอบรม และมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ คะแนนทดสอบหลังเรียนผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ประโยชน์ของการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความมั่นใจ ทำงานร่วมกันได้

การวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพของหลักสูตรฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมประเมินผลการจัดอบรมทุกหน่วยเรียน เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแก้ไข สถิติ (2541 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า หลักสูตรที่ใช้ฝึกอบรม เมื่อบุคลากรผ่านการฝึกอบรมแล้ว สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำหลักสูตรไปใช้

5.3.1.1 เมื่อนำหลักสูตร ไปใช้ฝึกอบรม ควรคัดเลือกบุคคลที่สนใจเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อสนองความต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

5.3.1.2 การทดสอบความรู้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนหลังการฝึกอบรม ข้อจำกัดระยะเวลาในการทดสอบ อาจทำให้ผู้อบรมจำข้อสอบได้

5.3.1.3 ควรมีการติดตามผลการนำความรู้ ทักษะ การปรับบุคลิกภาพ และมีกิจนิสัยไปใช้ในการปฏิบัติงานว่า ได้ผลหรือไม่อย่างไร

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านโภชนาการในโรงพยาบาล

5.3.2.2 ควรวิจัยและติดตามผลการปรับปรุงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน

ประวัตินักวิจัย

1. ชื่อ นางจุจิตร รินทะวงศ์ : Mrs.Choojit Rintawong
2. ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 รหัสนักวิจัย 00040790
3. หน่วยงานที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และ e-mail
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (พระนครใต้)
149 ถนนเจริญกรุง แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10210
โทรศัพท์ 0 2211 2052, 0 2211 2056 โทรสาร 0 2211 2040
e - Mail : Choo_rin@hotmail.com
4. ประวัติการศึกษา

ปีจบการศึกษา	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	สถานศึกษา	ประเทศ
2521	คศ.บ.	อาหารและโภชนาการ	วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา	ไทย
2541	กศ.ม.	การอุดมศึกษา	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร	ไทย

5. งานวิจัย (หัวหน้าโครงการวิจัย)

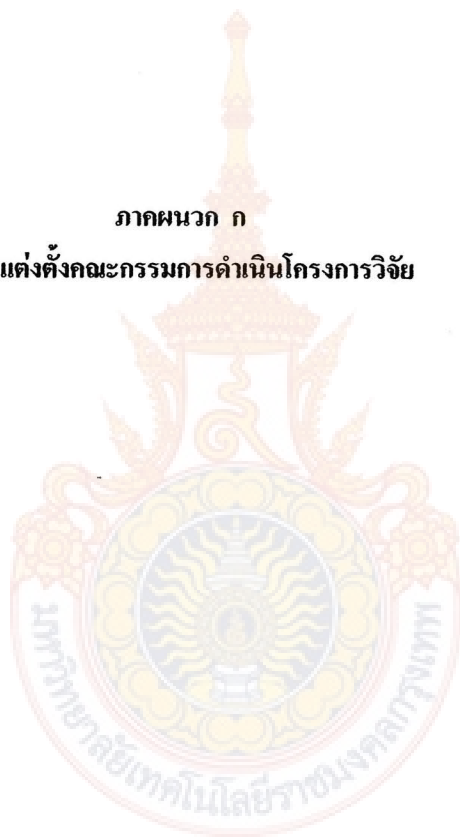
1. การสร้างแบบวัดผลการปฏิบัติงานอาหาร พ.ศ. 2542
2. การปฏิบัติงานของฝ่ายบริการการศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร อาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาลัยเขตพระนครใต้ พ.ศ. 2543
3. การศึกษาการใช้ชีวิตของนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้ พ.ศ. 2544
4. ทัศนะคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการศึกษาในสถาบันในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาลัยเขตพระนครใต้ พ.ศ. 2545
5. สิ่งจูงใจของนักศึกษาที่มีต่อการเลือกเรียนหลักสูตรคหกรรมศาสตรบัณฑิต และหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาลัยเขตพระนครใต้ พ.ศ. 2545
6. งานวิจัยที่กำลังดำเนินการ ปิงงบประมาณ 2551 แหล่งเงินทุน วช.
 - 6.1 การพัฒนากรรมวิธีการผลิตกล้วยเคี้ยวหัดไทยแช่แข็ง งบประมาณ 59,090.00 บาท
 - 6.2 การประเมินสมรรถนะผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน สังกัด กรุงเทพมหานคร งบประมาณ 49,400.00 บาท

บรรณานุกรม

- กริช อัมโภชน. (2524). การสร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ. (2531). หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา. กรุงเทพฯ : สยามศิลป์การพิมพ์.
- เครือวัลย์ ลิมปิยะศรีสกุล และ เกศินี หงสนันท์. (2536). การบริหารงานฝึกอบรมขององค์การรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ศูนย์รัฐวิสาหกิจ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา พึ่งเจริญพงศ์. (2540). การศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการอบรมนักรณรงค์ทุนร่นเยาว์ของบรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์. (2539). การพัฒนาหลักสูตร : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ออลีน เพรส.
- ชมรมนักกำหนดอาหาร มาตรฐานฝ่ายโภชนาการในโรงพยาบาล บริษัทรวยเจริญการพิมพ์ จำกัด พิมพ์ครั้งที่ 2, 2546.
- ชาญชัย อาจินสมจาร. (2535). การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- ฐิระ ประवालฤกษ์. (2538). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : หน่วยงานนิเทศก์สำนักงานสภาพัฒนาบวรราชภัฏ.
- คณัฏ เทียนพุด. (2537). กลยุทธ์การพัฒนาคคน สิ่งทำทาทความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีป อภิสิทธิ์. (2536). เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ดันอ้อ.
- ทองฟู ศิริวงศ์. (2536). การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิสนา แคมมณี. (2543) 14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัทมา สุทธานรภัช. (2538). ความต้องการในการฝึกอบรมผู้บริการระดับต้น ศึกษาเฉพาะกรณีธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- Accreditation Handbook <http://www.eating.right.com>, accessed on March 10, 2007. Commission On accreditation for dietetics education, America Dietetic Association Chicago. Illinois. 2002
- Bishop, G. (1985). Curriculum Development. London : Macmillan.
- Candidate Handbook for Board Certification, <http://www.cdmet.org>. Accessed on April 3, 2007. Commission on Dietetic Registration the Credentialing Agency for The American Dietetic Association. Chicago. Illinois. 2006
- Caswell, H.L. & Campbell, D.S. (1935). Curriculum Development. New York : American Book Company.
- Good, Carter V. (1973). Dictionary of Education. 3rd ed. New York : McGraw – Hill.
- Good, C.V. (1973). Dictionary of Education. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.
- Lavetelli, C.S., Walter, J.M. & Theodore, K. (1972). Elementary School Curriculum. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Marsh, C. & Stafford, K. (1984). Curriculum. Sydney : McGraw-Hill.
- Odiome, George S. (1970). Training by Objectives : An Economic Approach to Management Training. New York : MacMillan.
- Robertson, Gordon Hawthorn. (1976, December). "A-proposed In-Service Training Program for Academic Administrators in Ontario Community Colleges," Dissertation Abstracts. 37(6) : 3456 – A.
- Wexley, Kenneth N. & Latham, Glay P. (1981). Developing and Training Human Resources in Organization. Illinois : Scott Toresman and Company.
- Wolman, Benjamin B. (1999). Dictionary of Behavioral Science. London : MacMillan.

ภาคผนวก ก
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการวิจัย





คำสั่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

ที่ 44 / 2553

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการฝึกอบรม (งบวิจัย วช.52)

เพื่อให้การดำเนินโครงการวิจัย (งบประมาณแผ่นดิน) ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชูจิตร์ รินทวงศ์ เรื่อง การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร ซึ่งมีการจัดการถ่ายทอดหลักสูตรอบรม เรื่อง “บทบาทของอาหาร โภชนาการ และการสื่อสารเพื่อการพัฒนา” ให้กับบุคลากรด้านอาหารและโภชนาการ และผู้สนใจ จำนวน 30 คน ในวันที่ 9 มีนาคม 2553 เวลา 09.00 - 16.30 น. ณ ห้องประชุม อาคาร 11 ชั้น 6 และวันที่ 29,30 มีนาคม 2553 ณ ห้องโสตจันทร อาคาร 8 ชั้น 3 และห้องปฏิบัติการอาหาร 1041 อาคาร 10 ชั้น 4 ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยอย่างมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

คณะกรรมการอำนวยการ

- | | |
|------------------------------------|---------------|
| 1. คณะบดีคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ | ประธานกรรมการ |
| 2. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ | กรรมการ |
| 3. รองคณบดีฝ่ายบริหาร | กรรมการ |
| 4. รองคณบดีฝ่ายกิจการทั่วไป | กรรมการ |
| 5. หัวหน้าสาขาวิชาอาหารและโภชนาการ | กรรมการ |

คณะกรรมการดำเนินงาน

- | | | |
|------------------|----------------|----------------|
| 1. ผศ.ชูจิตร์ | รินทวงศ์ | หัวหน้าโครงการ |
| 2. นางอุบล | บรรจงแสง | กรรมการ |
| 3. นางสาวนพพร | ฉันทไธงาม | กรรมการ |
| 4. นางสาวนพมาศ | พูลเจริญศิลป์ | กรรมการ |
| 5. นางสาวอุทุมพร | บุรณะพงศ์พันธ์ | กรรมการ |
| 6. นายรณราช | หมื่นศรีธรรม | กรรมการ |

มีหน้าที่ ดำเนินงาน ประสานงาน ในการเชิญวิทยากร ให้การต้อนรับและอำนวยความสะดวกแก่วิทยากร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตลอดจนการติดต่อสถานที่ฝึกอบรม

คณะกรรมการฝ่ายทะเบียนและเอกสาร

- | | | |
|---------------|---------------|----------------|
| 1. นางนันทนา | พูลทวีสุข | <i>นันทนา</i> |
| 2. นางกรองทอง | สอนอาจ | <i>นสอ.ทอง</i> |
| 3. นางกานดา | ตั้งจิตต์ธรรม | <i>กานดา</i> |

คณะกรรมการฝ่ายอาหารเครื่องดื่ม

- | | | |
|------------------|----------------|----------------|
| 1. นางสาวอุทุมพร | บุรณะพงศ์พันธ์ | <i>อุทุมพร</i> |
| 2. นางสาวเพ็ญวดี | เจียมตัว | <i>เพ็ญวดี</i> |
| 3. นางสาวไม้น | พรหมรักษ์ | <i>ไม้น</i> |
| 4. นางเพ็ญศรี | ไชยศรียะ | <i>เพ็ญศรี</i> |

คณะกรรมการฝ่ายจัดซื้อวัสดุ

- | | | | |
|------------------|----------------|---------------|----------------|
| 1. ศศ. พุทธิธร | รินทะวงศ์ | ประธานกรรมการ | <i>พุทธิธร</i> |
| 2. นางสาวนพมาศ | พูลเจริญศิลป์ | กรรมการ | <i>นพมาศ</i> |
| 3. นางสาวอุทุมพร | บุรณะพงศ์พันธ์ | กรรมการ | <i>อุทุมพร</i> |

คณะกรรมการฝ่ายตรวจรับวัสดุ

- | | | | |
|---------------|------------|---------------|---------------|
| 1. นางอุบล | บรรจงแสง | ประธานกรรมการ | <i>อุบล</i> |
| 2. นางสาวนวพร | ถิ่นไทรงาม | กรรมการ | <i>นวพร</i> |
| 3. นางนันทนา | พูลทวีสุข | กรรมการ | <i>นันทนา</i> |

คณะกรรมการฝ่ายโสตและสถานที่

- | | | |
|-------------|------------------|--------------|
| 1. นายสุจิน | ดวงพร | |
| 2. นายวีรพล | ศรีแสง | <i>วีรพล</i> |
| 3. นายณรงค์ | แก่นเรือง และคณะ | |

คณะกรรมการฝ่ายประเมินผล

- | | | |
|----------------|---------------|--------------|
| 1. นางสาวนพมาศ | พูลเจริญศิลป์ | <i>นพมาศ</i> |
|----------------|---------------|--------------|

คณะกรรมการฝ่ายพิธีการ

1. นายบรมราช

หมื่นศรีธรราม

ตั้ง ณ วันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2553



(รองศาสตราจารย์จริยา เดชบุญชร)
คณบดีคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ศธ 0579.03/๒๖๐๙



คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
149 ถนนเจริญกรุง เขตสาทร
กรุงเทพฯ 10120

๒๗ ธันวาคม 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน

ด้วย นางจุจิตร รินทะวงศ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 อาจารย์สอน
สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคคล
ผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการ และนักกำหนดอาหาร

คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์เห็นว่าบุคลากรของท่านมีความรู้และเชี่ยวชาญในด้าน
โภชนาการเป็นอย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์เชิญ ม.ร.ว. พรณนิภา จันทรทัต หัวหน้าฝ่ายโภชนาการ
โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน ร่วมเป็นกรรมการพิจารณาหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าว ทั้งนี้มอบให้
ผศ.จุจิตร รินทะวงศ์ เป็นผู้ประสานงานเรื่องกำหนดวัน เวลา และสถานที่ จัดอบรม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์จริยา เดชบุญขร)
คณบดีคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

งานสารบรรณ

โทร. 0 2211 2056 ต่อ 211

โทรสาร 0 2211 2040

ที่ ศร 0579.03/๒๓๑๕



คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
149 ถนนเจริญกรุง เขตสาทร
กรุงเทพฯ 10120

๑๑ ธันวาคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากร

เรียน ม.ร.ว.พรรณนิภา จันทรรัตน์ หัวหน้าฝ่ายโภชนาการ โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน

ด้วย นางจุติกร รินทะวงศ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 อาจารย์สอน
สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคคลผู้ประกอบอาชีพ
นักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์จึงขอ
เชิญท่านเป็นวิทยากร บรรยายให้ความรู้ในหัวข้อเรื่อง "กรอบมาตรฐานวิชาชีพนักโภชนาการและนักกำหนด
อาหาร" แก่ผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการ และนักกำหนดอาหาร ในสถานประกอบการ โรงพยาบาลภาครัฐ
และเอกชน และผู้สนใจประกอบอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร จำนวนประมาณ 30 คน
ระหว่างเดือนมกราคม 2553 ทั้งนี้มอบให้ ผศ.จุติกร รินทะวงศ์ เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์จิรา เดชกุญชร)
คณบดีคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

งานสารบรรณ

โทร. 0 2211 2056 ต่อ 211

โทรสาร 0 2211 2040

ที่ ศบ 0579.03/ ๕311



คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
149 ถนนเจริญกรุง เขตสาทร
กรุงเทพฯ 10120

๕๑ ธันวาคม 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์

ด้วย นางจุติกร รินทะวงศ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 อาจารย์สอน
สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคคล
ผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการ และนักกำหนดอาหาร

คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์เห็นว่าบุคลากรของท่านมีความรู้และเชี่ยวชาญในด้าน
โภชนาการเป็นอย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์เชิญ คุณลัดดา ตบเข้ม นักโภชนาการ โรงพยาบาล
เจริญกรุงประชารักษ์ ร่วมเป็นกรรมการพิจารณาหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าว ทั้งนี้มอบให้ ผศ.จุติกร
รินทะวงศ์ เป็นผู้ประสานงานเรื่องกำหนดวัน เวลา และสถานที่ จัดอบรม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์จริยา เดชบุญขร)
คณบดีคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

งานสารบรรณ

โทร. 0 2211 2056 ต่อ 211

โทรสาร 0 2211 2040

ที่ ศธ 0579.03/๒๓๑๔



คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
149 ถนนเจริญกรุง เขตสาทร
กรุงเทพฯ 10120

๒๑ ธันวาคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากร

เรียน คุณลัดดา ลบเย็น นักโภชนาการ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์

ด้วย นางจุติกร รินทะวงศ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 อาจารย์สอน
สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคคลผู้ประกอบอาชีพ
นักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์จึงขอ
เชิญท่านเป็นวิทยากร บรรยายให้ความรู้ในหัวข้อเรื่อง "อาหารเฉพาะโรคในโรงพยาบาล" แก่ผู้ประกอบ
อาชีพนักโภชนาการ และนักกำหนดอาหาร ในสถานประกอบการ โรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน และผู้สนใจ
ประกอบอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร จำนวนประมาณ 30 คน ระหว่างเดือนมกราคม 2553
ทั้งนี้มอบให้ ผศ.จุติกร รินทะวงศ์ เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์จิริยา เดชบุญขร)

คณบดีคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

งานสารบรรณ

โทร. 0 2211 2056 ต่อ 211

โทรสาร 0 2211 2040



ที่ ศธ 0579.03/ ๒310

คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
149 ถนนเจริญกรุง เขตสาทร
กรุงเทพฯ 10120

๒๑ ธันวาคม 2552

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเลิศสิน

ด้วย นางจุติกร รินทะวงศ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 อาจารย์สอน
สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล-
กรุงเทพ กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคคล
ผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการ และนักกำหนดอาหาร

คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์เห็นว่าบุคลากรของท่านมีความรู้และเชี่ยวชาญในด้าน
โภชนาการเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกความอนุเคราะห์เชิญ คุณพิมพ์พร อ้อยแสงงาม หัวหน้าฝ่ายโภชนาการ
โรงพยาบาลเลิศสิน ร่วมเป็นกรรมการพิจารณาหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าว ทั้งนี้มอบให้ ผศ.จุติกร
รินทะวงศ์ เป็นผู้ประสานงานเรื่องกำหนดวัน เวลา และสถานที่ จัดอบรม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์จริยา เดชบุญชร)
คณบดีคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

งานสารบรรณ

โทร. 0 2211 2056 ต่อ 211

โทรสาร 0 2211 2040

ที่ ศบ 0579.03/๑๓/๑



คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
149 ถนนเจริญกรุง เขตสาทร
กรุงเทพฯ 10120

๑๑ ธันวาคม 2552

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากร

เรียน คุณปิยะรัตน์ สังข์วิสัยฐ์ นักโภชนาการ โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์

ด้วย นางจุติกร รินทะวงศ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 อาจารย์สอน
สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคคลผู้ประกอบอาชีพ
นักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์จึงขอ
เชิญท่านเป็นวิทยากร บรรยายให้ความรู้ในหัวข้อเรื่อง "การกำหนดอาหารในโรงพยาบาล" แก่ผู้ประกอบ
อาชีพนักโภชนาการ และนักกำหนดอาหาร ในสถานประกอบการ โรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน และผู้สนใจ
ประกอบอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร จำนวนประมาณ 30 คน ระหว่างเดือนมกราคม 2553
ทั้งนี้มอบให้ ผศ.จุติกร รินทะวงศ์ เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ
ความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์จริยา เดชบุญชร)
คณบดีคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

งานสารบรรณ

โทร. 0 2211 2056 ต่อ 211

โทรสาร 0 2211 2040



คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
149 ถนนเจริญกรุง เขตสาทร
กรุงเทพฯ 10120

๑๕ กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขออนุญาตเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นวิทยากร และ นักศึกษาปริญญาโทร่วมกิจกรรม

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้วยคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จะถ่ายทอดความรู้ เรื่อง "บทบาทของอาหาร โภชนาการ และการสื่อสารเพื่อการพัฒนา" ให้กับบุคลากรด้านอาหารและโภชนาการ จำนวน 30 คน ในวันที่ 9 มีนาคม 2553 เวลา 13.30 – 16.30 น. ณ ห้องประชุมอาคาร 11 ชั้น 6 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

คณะฯ เห็นว่าบุคลากรของท่านเป็นผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญในงานด้านโภชนาการ เป็นอย่างยิ่ง จึงขออนุญาตเชิญ บุคลากรในสังกัด จำนวน 2 คน เป็นวิทยากร และนักศึกษาระดับปริญญาโท ของสถาบันโภชนาการ จำนวน 3 คน เข้าร่วมกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ เรื่อง "บทบาทของอาหาร โภชนาการ และการสื่อสารเพื่อการพัฒนา" ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว ตามรายชื่อ ดังนี้

วิทยากร 2 ท่าน

1. นางสาวสินี โชติบริบูรณ์
2. นางสาวไพรวลัย ดันดิวัฒนเสถียร

นักศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน

1. นางสาวรุ่งนภา สารศักดิ์
2. นางสาวโสภษา เข้มรุ่งรักษา
3. นางสาวฤทัยทิพย์ สุระเสียง

ทั้งนี้มอบให้ ผศ.ชูจิตร์ รินทะวงศ์ เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์จรีชา เดชบุญชู)

คณบดีคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

งานสารบรรณ

โทร. 0 2211 2056 ต่อ 211 , 08 3544 3884

ที่ สธ 0579.03/451



คณะเทคโนโลยีการเกษตร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
149 ถนนเจริญกรุง เขตสาทร
กรุงเทพฯ 10120

๒๕ กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากร

เรียน คุณปรารถนา ดวงโนแสง

ด้วยคณะเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ จะถ่ายทอดความรู้ เรื่อง "บทบาทของอาหารโภชนาการ และการสื่อสารเพื่อการพัฒนา" ให้กับบุคลากรด้านอาหารและโภชนาการ จำนวน 30 คน ในวันที่ 9 มีนาคม 2553 เวลา 13.30 – 16.30 น. ณ ห้องประชุมอาคาร 11 ชั้น 6 คณะเทคโนโลยีการเกษตร

คณะฯ เห็นว่าบุคลากรของท่านเป็นผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญในงานด้านโภชนาการ เป็นอย่างยิ่ง จึงขอเชิญท่านเป็นวิทยากร ถ่ายทอดความรู้ เรื่อง "บทบาทของอาหารโภชนาการ และการสื่อสารเพื่อการพัฒนา" ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว ทั้งนี้มอบให้ ศศ.ชูจิตร์ รินทะวงษ์ เป็นผู้ประสานงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะเทคโนโลยีการเกษตรหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์จรรยา เดชบุญชู)

คณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

งานสารบรรณ

โทร. 0 2211 2056 ต่อ 211 , 08 3544 3884

โทรสาร 0 2211 2040

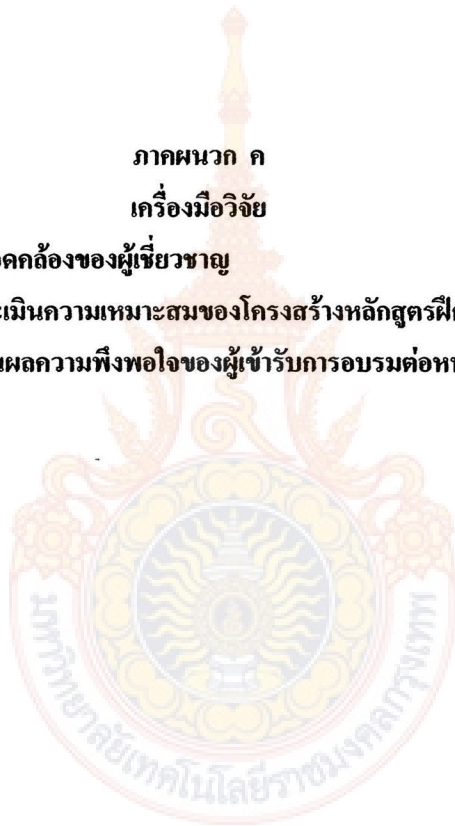
ภาคผนวก ค

เครื่องมือวิจัย

แบบประเมินความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามการประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมก่อนฝึกอบรม

แบบสอบถามประเมินผลความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมต่อหน่วยฝึกอบรม





แบบประเมินความสอดคล้อง

เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร

ผู้ประกอบการอาชีพ โภชนาการและนักกำหนดอาหาร

คำชี้แจง

ขอความกรุณาท่านประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบการอาชีพ โภชนาการและนักกำหนดอาหาร โดยทำ

เครื่องหมาย / ลงในช่อง “ระดับความสอดคล้อง” ตามความคิดเห็นของท่าน

- + 1 เมื่อแน่ใจว่าหัวข้อคำถามในรายการประเมินสอดคล้องกับการประเมิน โครงการฝึกอบรม
0 เมื่อไม่แน่ใจว่าหัวข้อคำถามในรายการแบบประเมินสอดคล้องกับการประเมิน โครงการฝึกอบรม
- 1 เมื่อแน่ใจว่าหัวข้อคำถามในรายการแบบประเมินไม่สอดคล้องกับการประเมิน โครงการฝึกอบรม

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความสอดคล้อง		
		สอดคล้อง	ไม่สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ
1	หลักการและเหตุผลของหลักสูตรกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม			
2	จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม			
3	หลักการและเหตุผลของหลักสูตรกับโครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม			
4	หลักการและเหตุผลของหลักสูตรกับเนื้อหาการฝึกอบรม			
5	หลักการและเหตุผลของหลักสูตรกับภาระงานการฝึกอบรม			
6	จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมกับเนื้อหาการฝึกอบรม			
7	จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมกับวิธีการฝึกอบรม			
8	จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมกับกิจกรรมการฝึกอบรม			
9	จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมกับการวัดผลและการประเมินผล			
10	กิจกรรมการฝึกอบรมกับเวลาในการฝึกแต่ละภาระงาน			
11	กิจกรรมการฝึกอบรมกับสื่อการฝึกอบรม			
12	เนื้อหาการฝึกอบรมกับสื่อการฝึกอบรม			
13	เนื้อหาการฝึกอบรมกับกิจกรรมการฝึกอบรม			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบคุณมาก



แบบประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรก่อนการฝึกอบรม
เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร
ผู้ประกอบการอาชีพโภชนาการและนักกำหนดอาหาร

คำชี้แจง

ขอความกรุณาท่านประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบการอาชีพโภชนาการและนักกำหนดอาหาร
สิ่งที่ส่งมาด้วย

หลักสูตรฝึกอบรม

ข้อความ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
จุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
1. กำหนดครอบคลุมพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุคลากรด้าน โภชนาการ					
2. มีความเป็นไปได้ที่จะทำให้บุคลากรด้าน โภชนาการ ได้เรียนรู้ตามที่กำหนด					
3. หลักการและเหตุผลของหลักสูตรมีความชัดเจน					
4. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
5. จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมของหน่วยฝึกอบรม					
6. จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดในหน่วยฝึกอบรม					
7. โครงสร้างหลักสูตร					
8. การเรียงลำดับภาระงาน					
การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม					
9. ภาระงานที่กำหนดในแต่ละหน่วยฝึกอบรม					
10. กิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม					
11. ขั้นตอนการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยฝึกอบรม					
12. สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมช่วยเสริมให้กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมบรรลุจุดมุ่งหมาย					
13. กิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้					
14. กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรมช่วยให้การฝึกปฏิบัติแต่ละหน่วย ฝึกอบรมส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์					
15. ความน่าสนใจของวิธีการฝึกอบรม					

ข้อความ	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
<u>เนื้อหาของการฝึกอบรม</u>					
16. เนื้อหาของหลักสูตรในการฝึกอบรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
17. เนื้อหาของหลักสูตรในการนำไปปฏิบัติจริง					
18. เนื้อหาต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
19. เนื้อหาของหน่วยฝึกอบรมแต่ละหน่วยฝึกอบรมครอบคลุมจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม					
20. การเรียงลำดับการนำเสนอเนื้อหาของแต่ละหน่วยฝึกอบรม					
<u>การวัดผลและประเมินผลการฝึกอบรม</u>					
21. วิธีการวัดผลการเรียนรู้ของแต่ละหน่วยฝึกอบรม					
22. การวัดผลการเรียนรู้กับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมของแต่ละหน่วยฝึกอบรม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณมาก

วันที่ 8 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2553

ณ ห้องประชุม อาคาร 11 ชั้น 6 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พื้นที่พระนครใต้

โปรดประเมินความเหมาะสมโดยใช้เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการของท่าน (5 ดีมากที่สุด 4 ดีมาก 3 ดี 2 พอใช้ 1 ปรับปรุง)

ประเด็นการประเมิน	ความสำคัญบทบาทของ โภชนาการ และนักกำหนดอาหาร					กรอบมาตรฐานวิชาชีพ				
	คุณลักษณะ					ม.ร.ว.พรณีภา จันทรัตน์				
1. ด้านความรู้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1 เนื้อหาในการอบรม										
1.2 เนื้อหาที่บรรยายเหมาะสมกับระยะเวลา										
1.3 มีประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน										
1.4 ก่อนเข้ารับการอบรม ท่านมีความรู้เรื่องนี้อยู่ในระดับใด										
1.5 หลังเข้ารับการอบรม ท่านมีความรู้เรื่องนี้อยู่ในระดับใด										
2. ด้านวิทยากร										
2.1 เตรียมเนื้อหาที่บรรยายได้เหมาะสม										
2.2 สามารถถ่ายทอดเนื้อหาให้เข้าใจ										
2.3 มีเทคนิคการบรรยายน่าสนใจ										
3. ด้านการดำเนินการ (ความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ)										
3.1 จัดท้หุ้ญปรณั										
3.2 สถานที่										
3.3 อาหารว่าง										
3.4 การให้บริการของกรรมการและเจ้าหน้าที่										
4. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการฝึกอบรม										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

โครงการอบรม เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบการ และนักกำหนดอาหาร”

วันที่ 8 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2553

ณ ห้องประชุม อาคาร 11 ชั้น 6 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พื้นที่พระนครใต้

โปรดประเมินความเหมาะสมโดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการของท่าน (5 ดีมากที่สุด 4 ดีมาก 3 ดี 2 พอใช้ 1 ปรับปรุง)

ประเด็นการประเมิน	ความสำคัญบทบาทของ โภชนาการ และนักกำหนดอาหาร					กรอบมาตรฐานวิชาชีพ				
	คุณลักษณะ ลบแถม					ม.ร.ว.พรรณนิภา จันทรัต				
ด้านการจัดกิจกรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. กิจกรรมในการอบรมเหมาะสม										
2. เวลาในการจัดกิจกรรม										
3. เทคนิคในการจัดกิจกรรม										
4. สื่ออุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม										
5. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการจัดกิจกรรมฝึกอบรม										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

วันที่ 9 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2553

ณ ห้องประชุม อาคาร 11 ชั้น 6 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พื้นที่พระนครใต้
โปรดประเมินความเหมาะสมโดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการของท่าน (5 ดีมากที่สุด 4 ดีมาก 3 ดี 2 พอใช้ 1 ปรับปรุง)

ประเด็นการประเมิน	บทบาทของอาหาร โภชนาการ และการสื่อสารเพื่อการพัฒนา														
	คุณสิจิ โฉดสิริบุรณ์					คุณไพรัชย์ ดันติวัฒน์เสถียร					คุณปรางค์ทอง ดวงใบแสน				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ด้านความรู้															
1.1 เนื้อหาในการอบรม															
1.2 เนื้อหาที่บรรยายเหมาะสมกับระยะเวลา															
1.3 มีประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน															
1.4 ก่อนเข้ารับการอบรม ท่านมีความรู้ในเรื่องนี้ในระดับใด															
1.5 หลังเข้ารับการอบรม ท่านมีความรู้ในเรื่องนี้ในระดับใด															
2. ด้านวิทยากร															
2.1 เตรียมเนื้อหาที่บรรยายได้เหมาะสม															
2.2 สามารถถ่ายทอดเนื้อหาให้เข้าใจ															
2.3 มีเทคนิคการบรรยายน่าสนใจ															
3. ด้านการดำเนินการ (ความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ)															
3.1 วัสดุอุปกรณ์															
3.2 สถานที่															
3.3 อาหารว่าง															
3.4 การให้บริการของกรรมการและเจ้าหน้าที่															
4. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการมีกิจกรรม															

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

โครงการอบรม เรื่อง "การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบการ และนักกำหนดอาหาร"

วันที่ 9 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2553

ณ ห้องประชุม อาคาร 11 ชั้น 6 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พื้นที่พระนครใต้

โปรดประเมินความเหมาะสมโดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการของท่าน (5 ดีมากที่สุด 4 ดีมาก 3 ดี 2 พอใช้ 1 ปรับปรุง)

ประเด็นการประเมิน	การจัดกิจกรรม "บทบาทของอาหาร โภชนาการ และการสื่อสารเพื่อการพัฒนา"														
	น.ส.รุ่งนภา สารศักดิ์					น.ส.ศุภา งามรุ่งรักษา					น.ส.อุทัยทิพย์ สุรเสียง				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการจัดกิจกรรม															
1. กิจกรรมในการอบรมเหมาะสม															
2. เวลาในการจัดกิจกรรม															
3. เทคนิคในการจัดกิจกรรม															
4. สื่ออุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม															
5. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการจัดกิจกรรมฝึกอบรม															

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

โครงการอบรม เรื่อง "การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบการ และนักกำหนดอาหาร"
วันที่ 22 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2553

ณ ห้องประชุม อาคาร 11 ชั้น 6 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พื้นที่พระนครใต้

โปรดประเมินความเหมาะสมโดยได้เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการของท่าน (5 คือมากที่สุด 4 ค่อนข้าง 3 ต่ำ 2 พอใช้ 1 ปรับปรุง)

ประเด็นการประเมิน	ความสำคัญต่อการกำหนดอาหารในโรงพยาบาล				
	แนวทางการแก้ไขปัญหในการกำหนดอาหารในโรงพยาบาล				
	คุณปียะรัตน์ สังขวิสิษฐ์ และคณะ				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความรู้					
1.1 เนื้อหาในการอบรม					
1.2 เนื้อหาที่บรรยายเหมาะสมกับระยะเวลา					
1.3 มีประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน					
1.4 ก่อนเข้ารับการอบรม ท่านมีความรู้ในเรื่องนี้ในระดับใด					
1.5 หลังเข้ารับการอบรม ท่านมีความรู้ในเรื่องนี้ในระดับใด					
2. ด้านวิทยากร					
2.1 เตรียมเนื้อหาที่บรรยายได้เหมาะสม					
2.2 สามารถถ่ายทอดเนื้อหาให้เข้าใจ					
2.3 มีเทคนิคการบรรยายน่าสนใจ					
3. ด้านการดำเนินการ (ความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ)					
3.1 วัสดุอุปกรณ์					
3.2 สถานที่					
3.3 อาหารว่าง					
3.4 การให้บริการของกรรมการและเจ้าหน้าที่					
4. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการฝึกอบรม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โครงการอบรม เรื่อง "การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบการ และนักกำหนดอาหาร"

วันที่ 22 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2553

ณ ห้องประชุม อาคาร 11 ชั้น 6 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พื้นที่พระนครใต้

โปรดประเมินความเหมาะสมโดยใช้เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการของท่าน (5 ดีมากที่สุด 4 ดีมาก 3 ดี 2 พอใช้ 1 ปรับปรุง)

ประเด็นการประเมิน	ความสำคัญการกำหนดอาหารในโรงพยาบาล				
	แนวทางการแก้ไขปัญหาในการกำหนดอาหารในโรงพยาบาล				
	คุณปียะรัตน์ สังข์วิไลษฐ์ และคณะ				
	5	4	3	2	1
ด้านการจัดกิจกรรม					
1. กิจกรรมในการอบรมเหมาะสม					
2. เวลาในการจัดกิจกรรม					
3. เทคนิคในการจัดกิจกรรม					
4. สื่ออุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม					
5. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการจัดกิจกรรมนี้					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

ขอขอบคุณที่ได้ความร่วมมือ

โครงการอบรม เรื่อง "การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบการ และนักกำหนดอาหาร"

วันที่ 23 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2553

ณ ห้องประชุม อาคาร 11 ชั้น 6 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พื้นที่พระนครใต้

โปรดประเมินความเหมาะสมโดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการของท่าน (5 ดีมากที่สุด 4 ดีมาก 3 ดี 2 พอใช้ 1 ปรับปรุง)

ประเด็นการประเมิน		เทคนิคการจัดอาหารและการบริการอาหารในโรงพยาบาล				
		คุณพึงพร ว่องแสงงาม และคณะ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความรู้						
1.1 เนื้อหาในการอบรม						
1.2 เนื้อหาที่บรรยายเหมาะสมกับระยะเวลา						
1.3 มีประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน						
1.4 ก่อนเข้ารับการอบรม ท่านมีความรู้ในเรื่องนี้ในระดับใด						
1.5 หลังเข้ารับการอบรม ท่านมีความรู้ในเรื่องนี้ในระดับใด						
2. ด้านวิทยากร						
2.1 เตรียมเนื้อหาที่บรรยายได้เหมาะสม						
2.2 สามารถถ่ายทอดเนื้อหาให้เข้าใจ						
2.3 มีเทคนิคการบรรยายน่าสนใจ						
3. ด้านการดำเนินการ (ความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ)						
3.1 จัดหาคู่มือ						
3.2 สถานที่						
3.3 อาหารว่าง						
3.4 การให้บริการของกรรมการและเจ้าหน้าที่						
4. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการฝึกอบรม						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบคุณที่ได้ความร่วมมือ

โครงการอบรม เรื่อง "การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบการอาชีพโภชนาการ และนักกำหนดอาหาร"

วันที่ 23 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2553

ณ ห้องประชุม อาคาร 11 ชั้น 6 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พื้นที่พระนครใต้

โปรดประเมินความเหมาะสมโดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการของท่าน (5 ดีมากที่สุด 4 ดีมาก 3 ดี 2 พอใช้ 1 ปรับปรุง)

ประเด็นการประเมิน	ฝึกปฏิบัติกำหนดรายการอาหารและคำนวณอาหารเฉพาะโรค				
	คุณพึงพร ว่องแสงงาน และคณะ				
	5	4	3	2	1
ด้านการจัดกิจกรรม					
1. กิจกรรมในการอบรมเหมาะสม					
2. เวลาในการจัดกิจกรรม					
3. เทคนิคในการจัดกิจกรรม					
4. สื่ออุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม					
5. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการจัดกิจกรรมฝึกอบรม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

โปรดประเมินความเหมาะสมโดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการของท่าน (5 ดีมากที่สุด 4 ดีมาก 3 ดี 2 พอใช้ 1 ปรับปรุง)

ประเด็นการประเมิน	มีกฎปฏิบัติประกอบอาหารเฉพาะโรค				
	คุณพမภท พุดเจริญศิริดี และคณะ				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความรู้					
1.1 เนื้อหาในการอบรม					
1.2 เนื้อหาที่ปฏิบัติอาหารเหมาะสมกับระยะเวลา					
1.3 มีประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน					
1.4 ก่อนเข้ารับการอบรม ท่านมีความรู้ในเรื่องนี้ในระดับใด					
1.5 หลังเข้ารับการอบรม ท่านมีความรู้ในเรื่องนี้ในระดับใด					
2. ด้านวิทยากร					
2.1 เตรียมเนื้อหาที่ปฏิบัติอาหารได้เหมาะสม					
2.2 สามารถถ่ายทอดเนื้อหาการสาธิต และการปฏิบัติให้เข้าใจ					
2.3 มีเทคนิคการสาธิตน่าสนใจ					
3. ด้านการดำเนินการ (ความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ)					
3.1 วัสดุอุปกรณ์					
3.2 สถานที่ (ห้องปฏิบัติอาหาร)					
3.3 อาหารว่าง					
3.4 การให้บริการของกรรมการและเจ้าหน้าที่					
4. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการมีกิจกรรม ภาคปฏิบัติอาหาร					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

โครงการอบรม เรื่อง "การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบการอาชีพโภชนาการ และนักกำหนดอาหาร"

วันที่ 29 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2553

ณ ห้องประชุม อาคาร 11 ชั้น 6 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พื้นที่พระนครใต้
โปรดประเมินความเหมาะสมโดยใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการของท่าน (5 ดีมากที่สุด 4 ดีมาก 3 ดี 2 พอใช้ 1 ปรับปรุง)

ประเด็นการประเมิน	ฝึกปฏิบัติประกอบอาหารเฉพาะโรค				
	คุณพမพศ พูลเจริญศิลป์ และคณะ				
	5	4	3	2	1
ด้านการจัดกิจกรรม (ปฏิบัติอาหาร)					
1. กิจกรรมในการอบรมเหมาะสม					
2. เวลาในการจัดกิจกรรม					
3. เทคนิคในการจัดกิจกรรม					
4. สื่ออุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม					
5. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการจัดกิจกรรมฝึกอบรม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

ภาคผนวก ง
เอกสารประกอบการพิจารณาโครงการฝึกอบรม





เอกสารประกอบการพิจารณา

โครงการฝึกอบรม

**“การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร
ผู้ประกอบการอาชีพโภชนาการและนักกำหนดอาหาร”**

สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ

ภาควิชาเทคโนโลยีการอาหารและโภชนาการ

คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

โครงการฝึกอบรม

“การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร ผู้ประกอบการอาชีพโภชนาการและนักกำหนดอาหาร”

1. หลักการและเหตุผล

อาหารและโภชนาการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างเสริมสุขภาพ แนวคิดของการดำเนินพัฒนาด้านอาหารและโภชนาการต้องสอดคล้องกับแนวคิดของการสร้างเสริมสุขภาพ กล่าวคือ เป็นกระบวนการที่เพิ่มศักยภาพให้ชุมชนสามารถจัดการดูแลส่งเสริมให้คนในชุมชนและองค์กรต่างๆ ตลอดจนระคมทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมาร่วมพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนเอง อาจกล่าวได้ว่า การส่งเสริมภาวะโภชนาการในมิติของการสร้างเสริมสุขภาพนั้น เป็นกระบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมโดยองค์รวม ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแต่ภาค สาธารณสุขฝ่ายเดียว ประเทศไทยมีประสบการณ์การดำเนินงานอาหารและโภชนาการมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน โดยได้บรรจุไว้เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตลอดมา และได้บูรณาการเข้าไปในงานส่งเสริมสุขภาพงานการสาธารณสุขมูลฐาน และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้สามารถลดภาวะความรุนแรงของปัญหาการขาดสารอาหารลงได้ในระดับหนึ่งแต่ภาวะโภชนาการเกินและความไม่ปลอดภัยในอาหาร ได้ทวีความรุนแรงจนเป็นสาเหตุของการเจ็บป่วยและตายของคนไทยในลำดับต้นๆ อุบัติการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมภาวะโภชนาการของคนไทยน้อยเกินไป แต่ไม่มุ่งการควบคุมโรคและคอยตั้งรับปัญหามากกว่า ดังนั้น มิติใหม่ของการพัฒนางานอาหารและ โภชนาการจะต้องเน้นไปที่ “เชิงรุก” ปัจจุบันได้มีความพยายามที่จะผลักดันให้เกิดขึ้น โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาพฤติกรรมทางอาหารและ โภชนาการของคนไทยให้พึงประสงค์

ทั่วโลกยอมรับว่าการสร้างเสริมสุขภาพนั้นเป็นการลงทุนทางสังคมที่สร้างทรัพยากรมนุษย์ ในราคาที่ถูกลง แต่ได้ผลคุ้มค่าทั้งในเชิงด้านเศรษฐกิจและสังคม เพราะการสร้างเสริมสุขภาพนั้น ครอบคลุมหลากหลายด้านซึ่งล้วนแล้วแต่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้คนมีสุขภาพะที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายจิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ อาหารและโภชนาการเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างเสริมสุขภาพโรคหัวใจและหลอดเลือดที่เป็นสาเหตุการตายของคนไทยในลำดับแรกอยู่ในขณะนี้ ย่อมเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงการไม่ใส่ใจต่อการสร้างเสริมสุขภาพของคนไทย เพราะคนไทยจำนวนมากยังขาดความรู้และไม่ตระหนักในการปรับพฤติกรรมการกินอาหารให้ถูกหลัก โภชนาการ ประกอบกับการไม่ออกกำลังกายและมีความเครียดรุมล้อม ซึ่งทั้งหมดคือพฤติกรรม

สุขภาพที่เป็นส่วนสำคัญของการสร้างเสริมสุขภาพ (นพ. อารี วัลยะเสรี, ที่ปรึกษาสถาบันวิจัย โภชนา. 2549)

การดำเนินงานอาหารและโภชนาการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ที่เริ่มดำเนินงานในปี พ.ศ. 2545 จนถึงปี พ.ศ. 2549 นั้น น่าจะเป็นจุดเลี้ยวที่สำคัญอีกห้วงหนึ่งของประวัติศาสตร์การดำเนินงานด้านอาหารและโภชนาการของประเทศไทย เพราะความไม่หยุดนิ่งของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมไทยด้านต่างๆ เป็นปัจจัยหลักของการปรับเปลี่ยนทิศทางการทำงาน โดยเน้นที่การทำงาน “เชิงรุก” ให้มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องประสานกับสภาพปัญหา - สาเหตุ ตลอดจนวิถีชีวิตและแนวความคิดการพัฒนาสังคมไทยที่แปรเปลี่ยนไปบวกกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ครั้งอดีตและดึงเอาทุนการสังคมที่มีอยู่แล้วเข้ามาพัฒนา

การพัฒนาเทคโนโลยีทางโภชนาการและการถ่ายทอด ต้องให้ความสำคัญต่อการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาให้เกิดขึ้นเทคโนโลยีทางอาหารและ โภชนาการขึ้นในสังคมไทย โดยเฉพาะการพัฒนา รูปแบบการส่งเสริมภาวะโภชนาการในชุมชนแบบองค์รวม ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนที่จะนำไปเสนอแนะ บอกกล่าวให้ชุมชนเกิดความต้องการที่จะนำไปปฏิบัติได้พัฒนาการสื่อสารด้านอาหารและโภชนาการ การสื่อสารด้านอาหารและโภชนาการหรือโภชนศึกษานั้น นับได้ว่าเป็นหัวใจของงานส่งเสริมโภชนาการ เพราะเป็นการพัฒนาพฤติกรรมบริโภคอาหารของคนไทยให้มีความเหมาะสมที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่สมบูรณ์ทางกายถ้าการสร้างเสริมสุขภาพเป็นหัวใจของการปฏิรูประบบสุขภาพได้ งานอาหารและ โภชนาการก็สามารถเป็นหัวใจของการสร้างเสริมสุขภาพได้ การส่งเสริมให้คนไทยมีภาวะโภชนาการดีเป็นส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาพที่สมบูรณ์ทางกาย

นักโภชนาการและนักกำหนดอาหารมีบทบาทและรับผิดชอบงานทั้งการบริหาร การควบคุมคุณภาพ ความปลอดภัย ในการผลิตและจัดบริการอาหารแก่ผู้ป่วย ผู้มารับบริการในโรงพยาบาล และบุคลากรของโรงพยาบาล ตลอดจนวางแผนและให้ความรู้ทางด้านโภชนาการและโภชนบำบัดแก่ผู้ป่วย โดยให้สอดคล้องกับแผนการรักษาของแพทย์ รวมทั้งการเผยแพร่ความรู้ด้านอาหารและโภชนาการเพื่อการป้องกันและรักษาโรคแก่ประชาชนทั่วไปดังนั้นนักกำหนดอาหารจึงต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์และวิทยาการที่ก้าวหน้าในงานและวิชาชีพของตน รวมทั้งการจัดการองค์ความรู้เพื่อนำสู่การปฏิบัติในภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

นักกำหนดอาหาร คือผู้เชี่ยวชาญทางด้านอาหารและโภชนาการ ทำหน้าที่ส่งเสริมให้มีภาวะโภชนาการและสุขภาพที่ดีของคนโดยการบริโภคอาหารที่ถูกต้องพอเพียงกับที่ร่างกายต้องการ นอกจากนี้ยังกำกับดูแลการเตรียมและบริการอาหาร การพัฒนาและคิดแปลงอาหาร ทำการวิจัยและการให้ความรู้กับประชาชนเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มทางด้านอาหารและโภชนาการ เพื่อให้มีพฤติกรรมทางโภชนาการที่ดี จำเป็นจะต้องมีความรู้ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับอาหาร การจัดเตรียมอาหาร ภาวะโภชนาการในยามปกติและยามเจ็บป่วย โภชนาการชุมชนทั้งในระดับ

ท้องถิ่นและระดับนานาชาติ การประเมินคุณค่าทางโภชนาการของผลิตภัณฑ์อาหารและการใช้ผลิตภัณฑ์อาหารทางโภชนาการ การสื่อสารเกี่ยวกับอาหารและสุขภาพ ต้องรอบรู้ในเรื่องอาหาร โภชนาการและสุขภาพ และมีความสามารถในการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ โดยการกำหนดอาหารให้เหมาะกับสภาวะของบุคคลในวงจรชีวิตของมนุษย์ ตั้งแต่อาหารสำหรับแม่ที่ตั้งครรภ์และให้นมลูก ทารก เด็กวัยก่อนเรียน วัยเรียน วัยรุ่น วัยหนุ่มสาว วัยกลางคน และวัยสูงอายุ ในยุคเศรษฐกิจพอเพียงที่เป็นทั้งปรัชญาและแนวปฏิบัติสายกลาง เพื่อให้บุคคลและสังคมมีความมั่นคงและความสุขในทางเศรษฐกิจและการดำรงชีพ วิชาชีพนักกำหนดอาหารมีบทบาทสูงที่จะช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นตัวอย่างที่ดีในการประกอบอาชีพ โดยยึดหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพ ศึกษาและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องในการการเรียนรู้ โดยการฝึกอบรม และการวิจัย (ไกรสิทธิ์ ตันติศิรินทร์ : 2550)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พระนครใต้ มีการเปิดสอนระดับปริญญาตรี คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ ซึ่งปัจจุบันมีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาออกไปประกอบอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหารในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชนจำนวนมาก

ดังนั้น เพื่อศึกษาข้อมูลของบุคลากรผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร และดำเนินการจัดหลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร

2. จุดประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีสมรรถนะ 5 ด้านต่อไปนี้

2.1 ด้านความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับโภชนาการ การบริการและการจัดอาหารทั่วไปและอาหารบำบัดโรคในโรงพยาบาล

2.2 ด้านทักษะ (Skill) เกี่ยวกับคำนวณและประกอบอาหารในโรงพยาบาล

2.3 ด้านจิตพิสัย (Attitude) เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ และความรับผิดชอบต่อนหน้าที่

2.4 ด้านบุคลิกประจำตัว (Personality) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในการประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านแรงจูงใจ (Motives) เกี่ยวกับความพึงพอใจต่ออาชีพ และการพัฒนางานวิชาการงานวิชาชีพ

3. ลักษณะของโครงการ
โครงการใหม่

4. เป้าหมาย

ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม จำนวน 30 คน ประกอบด้วยบุคลากรด้านโภชนาการฝึก
ประสบการณ์ในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน

5. วิธีดำเนินการ

- 5.1 ประชุมคณะกรรมการวางแผนการจัดอบรม
- 5.2 กำหนดวัน เวลา สถานที่ฝึกอบรม
- 5.3 เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการ
- 5.4 แจ้งผู้สนใจสมัครเข้ารับฝึกอบรม
- 5.5 ทำหนังสือเชิญวิทยากร
- 5.6 จัดเตรียมเอกสาร วัสดุอุปกรณ์
- 5.7 ดำเนินการฝึกอบรม
- 5.8 สรุปผลและประเมินผล โครงการฝึกอบรม
- 5.9 รายงานผลการจัดฝึกอบรม

6. ระยะเวลาดำเนินงาน และสถานที่

วันที่ 3, 9, 22, 23, 29, 30 มีนาคม 2553 ภาควิชาเทคโนโลยีการอาหารและโภชนาการ คณะ
เทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

7. ตารางฝึกอบรม

8. การประเมินผล

- แบบประเมินผลก่อน-หลังฝึกอบรม
- แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม

9. เกณฑ์การประเมินผล

- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้คะแนนผ่านเกณฑ์ทฤษฎีและปฏิบัติ มากกว่าร้อยละ 80
- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมในระดับดี ค่าเฉลี่ย 3.5 ขึ้นไป

10. คณะกรรมการพิจารณาหลักสูตร

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ม.ร.ว.พรรณนิภา จันทรทัต หัวหน้าฝ่ายโภชนาการ
2. คุณลัดดา ลบแยม นักโภชนาการ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์
3. คุณพิมพ์พร อ่อนแสงงาม หัวหน้าฝ่ายโภชนาการ โรงพยาบาลเลิดสิน
4. ผศ.ดร.สุธีรา สร้อยเพชร อดีตผู้อำนวยการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

วิทยาเขตพระนครใต้

5. ผศ.กรรณา จันทรหอมหวล อาจารย์ประจำ ภาควิชาเทคโนโลยีการอาหารและโภชนาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

รายชื่อวิทยากร

1. คุณสินี โชติบริบูรณ์
2. คุณปรารักษ์ทอง ดวงโนแสง
3. คุณไพรวลัย ต้นศิริวัฒนเสถียร
4. คุณปิยะรัตน์ สังข์วิสัยฐ์
5. ม.ร.ว.พรรณนิภา จันทรทัต
6. คุณลัดดา ลบแยม
7. อาจารย์นพมาศ พูลเจริญศิลป์ และคณะ
8. ผู้เชี่ยวชาญ นักโภชนาการ โรงพยาบาลเลิดสิน 2 คน

11. รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ชุดที่ 1

รายชื่อผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม

โครงการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร

ผู้ประกอบอาชีพโภชนาการและนักกำหนดอาหาร

ลำดับ	ชื่อ - สกุล
1	นางสาว เจาะปรีดิ์
2	นางสาว ปาริฉัตร
3	นาย รัชศาสตร์
4	นางสาว สุกัญญา
5	นางสาว ชานูตา
6	นางสาว ปณิดา
7	นางสาว ควงทิพย์
8	นางสาว สุวิมล
9	นางสาว จาระไน
10	นางสาว รัชมิ
11	นางสาว ภานุมาศ
12	นางสาว บุพรัตน์
13	นางสาว ปราณี
14	นางสาว จุฑารัตน์
15	นางสาว รุ่งทิวา
16	นางสาว เจนจิต
17	นางสาว สิริพร
18	นางสาว ภาวิณี
19	นางสาว พัชรัญญา
20	นางสาว จิราภรณ์
21	นางสาว วิภาวดี
22	นางสาว อศยาภรณ์
23	นางสาว เมศิณี
24	นางสาว นราภรณ์
25	นางสาว จุฑามาศ
26	นางสาว นิตยวรรณ
27	นางสาว วิลภา
28	นาย ธนา
29	นาย สมยศ
30	นางสาว อัญชลี

ชุดที่ 2

รายชื่อผู้สนใจเข้ารับการอบรมหลักสูตร

เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร

ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (พื้นที่พระนครใต้)

ลำดับ

ชื่อ - สกุล

- 1 น.ส.กนกกานต์ พุมพาน
- 2 น.ส.กรรวิ โล่ห์วิสิทธิ์อารีย์
- 3 น.ส.กล่อมขวัญ เกิดเอียง
- 4 นายไชยกรณ์ ผดุงชัยประชา
- 5 น.ส.กานต์ธิดา สารอินทร์
- 6 น.ส.เกษิณี ปิ่นทะโย
- 7 น.ส.สมใจ โพธิ์ศรี
- 8 นายคุณากร เหมจินดา
- 9 น.ส.จารุวรรณ กุ่มประชา
- 10 น.ส.จิราพร พุฒเครือ
- 11 น.ส.จิราพร สายกลั่น
- 12 น.ส.จุฑาทิพย์ ประมูลชัย
- 13 น.ส.จุรีพร แสงเดือน
- 14 นายชยานนท์ ศิริสงค์
- 15 น.ส.กาญจนา นิ่งรักษา
- 16 น.ส.ชุตินิพนธ์ บุญราช
- 17 น.ส.พรธิพา วรรณสมบูรณ์
- 18 น.ส.นาถธิดา พงษ์สวัสดิ์
- 19 น.ส.นิตยา ชะนะบุญ
- 20 น.ส.บุณยรัตน์ อมรทิพัฒน์
- 21 น.ส.ปทุมทอง ฝ่ากาทอง
- 22 น.ส.ปิ่นฤทัย แผล่เต็ม
- 23 น.ส.ปิยะภรณ์ ศาลาวุฒิกุล
- 24 น.ส.ฝนทิพย์ อ่อนช้าง
- 25 น.ส.พจณี หัตถา
- 26 นายพนาศัย อุณะเสน

ชุดที่ 2

รายชื่อผู้สนใจเข้ารับการอบรมหลักสูตร

เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร

ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (พื้นที่พระนครใต้)

ลำดับ

ชื่อ - สกุล

- | | | |
|----|--------------|-------------|
| 27 | น.ส.พนิดา | คอนผกา |
| 28 | น.ส.พิกุลทอง | ฤทธิชัย |
| 29 | น.ส.เลิศนารี | วงศ์ชัย |
| 30 | น.ส.วรรณมนต์ | สุนทวิชัย |
| 31 | น.ส.สุภาพร | สุวรรณอำไพ |
| 32 | น.ส.วราภรณ์ | พลชา |
| 33 | น.ส.เปมิกา | บุญอนุวัฒน์ |
| 34 | น.ส.ปิยนุช | บุญเลิศ |
| 35 | น.ส.นันทวรรณ | สัมฤทธิ์ |
| 36 | น.ส.อนัญญา | บุญอยู่ |



ตารางแผนการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 1 พิธีเปิด (30 นาที)

1. จุดประสงค์

- 1.1 เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกอบรม
- 1.2 เพื่อสร้างความตระหนักในการพัฒนาคนและวิชาชีพ

2. กิจกรรม

- 2.1 ประธานจุดเทียน ธูป บูชาพระรัตนตรัย
- 2.2 ผู้วิจัยกล่าวรายงานความเป็นมาของการดำเนินงานการฝึกอบรม
- 2.3 ประธานกล่าวเปิดการฝึกอบรม และบรรยายพิเศษ

3. สื่อและเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม

- 3.1 หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบอาชีพ โภชนาการและ

นักกำหนดอาหาร

- 3.2 คู่มือการฝึกอบรม
- 3.3 แผ่นโปสเตอร์ประกอบการบรรยาย
- 3.4 เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรเจ็กเตอร์

กิจกรรมที่ 2 การทดสอบความรู้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรม

1. จุดประสงค์

1.1 เพื่อศึกษาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.2 เพื่อทราบข้อมูลสำหรับการวางแผนการจัดฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. กิจกรรม

2.1 ชี้แจงจุดประสงค์ของการทดสอบ และวิธีการทดสอบให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ

2.2 ดำเนินการทดสอบ

2.3 ตรวจสอบและแจ้งผลการทดสอบให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบ

3. สื่อและเครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบ

- 3.1 หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบอาชีพ โภชนาการและ

นักกำหนดอาหาร

- 3.2 คู่มือการฝึกอบรม

3.3 แบบทดสอบก่อนฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 3 การฝึกอบรม

1. จุดประสงค์

- 1.1 บอกความหมาย ความสำคัญ แนวคิด และหลักการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึก อบรม
ได้
- 1.2 นำแนวคิดและหลักการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถไปประยุกต์ใช้ได้
อย่างมีประสิทธิภาพ

2. กิจกรรม

2.1 การศึกษาบทบาทหน้าที่ของอาชีพ

2.1.1 การศึกษาเอกสาร ได้แก่ ความหมาย ความสำคัญของบทบาทหน้าที่ของผู้เข้า
รับการฝึกอบรม หลักการและแนวคิดสำคัญของการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.1.2 การวิเคราะห์สภาพและความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ การ
เสนอปัญหาการปฏิบัติงาน และการกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน

2.2 การปฏิบัติกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ โดยการนำเสนอแนวคิดของวิทยากรและ
แนวทางปฏิบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้ไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง

2.3 การสังเกตเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยคณะกรรมการติดตามประเมินผล การนำ
แนวคิดไปสู่การปฏิบัติจากการประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสังเกตพฤติกรรม
การแสดงออก

2.4 การสะท้อนผล ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ตอบแบบประเมินความรู้ ประเมินการจัด
ฝึกอบรม และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้จัดการฝึกอบรม

3. สื่อและเครื่องมือที่ใช้

3.1 ใบความรู้

3.2 ใบกิจกรรม

3.3 เอกสารและคำราเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาชีพ

3.4 แบบประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงานวิชาชีพ

กิจกรรมที่ 4 การฝึกอบรมการปฏิบัติอาหาร

1. จุดประสงค์

- 1.1 เตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการประกอบอาหารเฉพาะโรคได้ด้วยตนเอง

1.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประกอบอาหารเฉพาะโรคได้และประยุกต์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. กิจกรรม

2.1 การวางแผนแบ่งกลุ่มคำนวณและปฏิบัติอาหาร

2.1.1 ปฏิบัติอาหาร โรคอ้วน

2.1.2 ปฏิบัติอาหาร โรคเบาหวาน

2.1.3 ปฏิบัติอาหาร โรคความดันโลหิตสูง

2.2 การปฏิบัติ โดยการเตรียมอาหาร ชั่ง ตวง อาหารสดแห้งตามคำรับที่กลุ่มคำนวณ

2.3 การสังเกตการปฏิบัติงาน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยคณะกรรมการผู้จัดการฝึกอบรม วิชาการและผู้ฝึกอบรม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และสังเกตพฤติกรรม

2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการผู้จัดการฝึกอบรม ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้จัดการฝึกอบรม

3. สื่อและเครื่องมือที่ใช้

3.1 ใบงานปฏิบัติอาหารเฉพาะโรค

3.2 เอกสารและคำราเกี่ยวกับการจัดอาหารเฉพาะโรค

3.3 แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงานวิชาชีพ

กิจกรรมที่ 5 การสรุปและประเมินผลการปฏิบัติการฝึกอบรม

1. จุดประสงค์

1.1 เพื่อประเมินผลการฝึกอบรมและเป็นแนวทางพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.2 สรุปผลและข้อเสนอแนะจากการการฝึกอบรม

2. กิจกรรม

2.1 ผู้ฝึกอบรมตอบแบบประเมินแบบตนเอง

2.2 ถาม ตอบ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปพัฒนา

3. สื่อและเครื่องมือที่ใช้

3.1 แบบประเมินการฝึกอบรม

3.2 ผลงานหรือชิ้นงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 6 การทดสอบหลังการฝึกอบรม

1. จุดประสงค์ เพื่อแจ้งผลการทดสอบหลังการฝึกอบรม

2. กิจกรรม

2.1 ชี้แจงจุดประสงค์ของการทดสอบ

2.2 คำเนิการทดสอบ

2.3 ตรวจสอบและแจ้งผลการทดสอบ

3. สื่อและเครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบ

3.1 แผ่นโปรงใสประกอบการฝึกอบรม

3.2 แบบทดสอบ

กิจกรรมที่ 7 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม

1. จุดประสงค์

เพื่อทราบความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตร

2. กิจกรรม

2.1 ชี้แจงจุดประสงค์ของการตอบแบบสอบถาม

2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตอบแบบสอบถาม

2.3 ตรวจสอบและแจ้งผลการประเมิน

3. สื่อและเครื่องมือที่ใช้ในการสอบถาม

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

กิจกรรมที่ 8 พิธีปิด (30 นาที)

1. จุดประสงค์

1.1 เพื่อรายงานผลการฝึกอบรม

1.2 เพื่อแสดงความยินดีและขอบคุณ

2. กิจกรรม

2.1 ผู้วิจัยรายงานสรุปผลการฝึกอบรม

2.2 ตัวแทนผู้เข้ารับการฝึกอบรมกล่าวแสดงความรู้สึกต่อกระบวนการฝึกอบรม

2.3 ประธานกล่าวปิดการฝึกอบรม

3. สื่อและเครื่องมือ

3.1 เอกสารสรุปผลการฝึกอบรม

3.2 หลักสูตร

3.3 คู่มือ

หน่วยที่ 1 สมรรถนะด้านความรู้

หัวข้อฝึกอบรม	เนื้อหา	เวลา 180 นาที
---------------	---------	---------------

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

หลังจากผ่านการฝึกอบรมหน่วยที่ 1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถ

1. อธิบายหลักการบริหารจัดการในโรงพยาบาลได้
2. อธิบายการบริการอาหารเฉพาะโรคได้
3. เข้าใจการให้โภชนาบำบัด
4. เข้าใจการให้การบริการวิชาการ

เนื้อหาของกรฝึกอบรม

หัวข้อ “บทบาทหน้าที่ของนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร” โดยศึกษารายละเอียด

เนื้อหา ดังนี้

1. การบริหารจัดการ
2. การบริการอาหารเฉพาะโรค
3. โภชนาบำบัด
4. การบริการวิชาการ

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. วิทยากรแนะนำหน่วยฝึกอบรม
2. แจกเอกสารประกอบการฝึกอบรมหน่วยที่ 1
3. วิทยากรบรรยายประกอบการนำเสนอ Power Point
4. ถาม-ตอบในระหว่างการบรรยาย
5. ผู้เข้าฝึกอบรมวิเคราะห์ประเด็นปัญหา แนวทางแก้ไข

สื่อการฝึกอบรม

1. สื่อ Power Point ประกอบการบรรยาย
2. คู่มือฝึกอบรมสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การวัดผลและการประเมินผล

1. แบบทดสอบก่อน-หลังการฝึกอบรม
2. แบบประเมินผลการฝึกอบรม

หน่วยที่ 2 สมรรถนะด้านการคำนวณและการปฏิบัติ

หัวข้อฝึกอบรม	เนื้อหา	เวลา 720 นาที
---------------	---------	---------------

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

หลังจากผ่านการฝึกอบรมหน่วยที่ 2 แล้ว ผู้เข้ารับการอบรม

1. คำนวณและปฏิบัติอาหารทั่วไปในโรงพยาบาลได้
2. คำนวณและปฏิบัติอาหารเฉพาะโรคในโรงพยาบาลได้
3. ประเมินผลการปฏิบัติอาหารได้

เนื้อหาของการฝึกอบรม

หัวข้อที่ 1 บรรยาย “ฝึกปฏิบัติกำหนดรายการอาหาร คำนวณอาหารเฉพาะโรค”

หัวข้อที่ 2 บรรยาย “เทคนิคการจัดอาหาร และการบริการอาหารในโรงพยาบาล”

โดยศึกษารายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

1. คำนวณและปฏิบัติอาหารทั่วไปในโรงพยาบาล
2. คำนวณและปฏิบัติอาหารเฉพาะโรคในโรงพยาบาล
3. การประเมินผลการปฏิบัติอาหาร

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. วิทยากรแนะนำหน่วยฝึกอบรม
2. แจกเอกสารประกอบการฝึกอบรมหน่วยที่ 2
3. วิทยากรบรรยายและสาธิตการปฏิบัติ
4. แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม กลุ่มละ 4 คน
5. ถาม-ตอบในระหว่างคำนวณและฝึกปฏิบัติ
6. สรุป เสนอแนะ

สื่อการฝึกอบรม

1. สื่อ เอกสาร คำรับ
2. คู่มือฝึกอบรมสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การวัดผลและการประเมินผล

1. แบบวัดผลภาคปฏิบัติ
2. แบบสอบถามก่อน-หลังการฝึกอบรม

หน่วยที่ 3 สมรรถนะด้านเจตคติต่ออาชีพ

หัวข้อฝึกอบรม	เนื้อหา	เวลา 360 นาที
---------------	---------	---------------

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

หลังจากผ่านการฝึกอบรมหน่วยที่ 3 แล้ว ผู้เข้ารับการอบรม

1. ปฏิบัติกิจนิสัยที่ดีต่ออาชีพ
2. มีจิตสำนึกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. ปฏิบัติงานตามมาตรฐานของฝ่ายโภชนาการ
4. เป็นผู้นำและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

เนื้อหาของการฝึกอบรม

หัวข้อที่ 1 บรรยาย “บทบาทของอาหาร โภชนาการ และการสื่อสารเพื่อการพัฒนา”

หัวข้อที่ 2 บรรยาย “แนวทางแก้ไขปัญหาในการกำหนดอาหารในโรงพยาบาล”

โดยศึกษารายละเอียดเนื้อหาดังนี้

1. กิจนิสัย/เจตคติต่ออาชีพ
2. จรรยาบรรณวิชาชีพ
3. การเป็นผู้นำและมีความคิดริเริ่ม

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. วิทยากรแนะนำหน่วยฝึกอบรม
2. วิทยากรบรรยาย ประกอบการนำเสนอ Power Point
3. แบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม กลุ่มละ 5-6 คน จำนวน 4 กลุ่ม ให้แต่ละกลุ่มวิเคราะห์ถึงประเด็นปัญหา แนวทางการแก้ปัญหา ตามหัวข้อเนื้อหา
4. ตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอ Power Point
5. วิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันสรุป
6. ถาม-ตอบในระหว่างการนำเสนอ Power Point

สื่อการฝึกอบรม

1. สื่อการนำเสนอ Power Point
2. วิดีโอเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. เอกสารผลิตสื่อ กระดาษโปสเตอร์ ปากกาไวท์บอร์ด เทปคาว
4. เอกสารการฝึกอบรมเกี่ยวกับ “บทบาทหน้าที่ จรรยาบรรณวิชาชีพ กิจนิสัยในการปฏิบัติงาน”

การวัดผลและการประเมินผล

1. แบบทดสอบถามก่อน-หลังการฝึกอบรม
2. แบบประเมินผลการฝึกอบรม

หน่วยที่ 4 สมรรถนะด้านบุคลิกประจำตัว

หัวข้อฝึกอบรม	เนื้อหา	เวลา 180 นาที
---------------	---------	---------------

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

หลังจากผ่านการฝึกอบรมหน่วยที่ 4 แล้ว ผู้เข้ารับการอบรม

1. เข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร
2. เข้าใจบทบาทโภชนาการและการสื่อสารเพื่อการพัฒนาตนเอง
3. สามารถพัฒนาตนเองได้

เนื้อหาของการฝึกอบรม

หัวข้อที่ 1 กิจกรรมการปฏิบัติงานใน “บทบาทหน้าที่ของนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร” โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

1. กิจกรรมการเป็นผู้ดำเนินการประกอบอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร
2. กิจกรรมความสัมพันธ์ต่อหน้าที่ของอาหาร โภชนาการและการสื่อสารเพื่อพัฒนา

ตนเอง

3. กิจกรรมการปฏิบัติต่อตนเอง และการพัฒนาตนเอง

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. วิทยากรแนะนำหน่วยฝึกอบรม
2. แจกเอกสารประกอบการฝึกอบรมหน่วยที่ 4
3. วิทยากรบรรยาย ประกอบการนำเสนอ Power Point
4. วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม กลุ่มละ 5 – 8 คน จำนวน 4 กลุ่ม ให้แต่ละกลุ่มจัด

กิจกรรม เพื่อพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ

- 5 ตาม-ตอบในระหว่างจัดกิจกรรม
- 6 คู่มือฝึกอบรมสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การวัดผลและการประเมินผล

1. แบบทดสอบถามก่อน-หลังการฝึกอบรม
2. แบบประเมินผลการฝึกอบรม

หน่วยที่ 5 สมรรถนะด้านแรงจูงใจ

หัวข้อฝึกอบรม	เนื้อหา	เวลา 180 นาที (3 ชั่วโมง)
---------------	---------	------------------------------

จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม

หลังจากผ่านการฝึกอบรมหน่วยที่ 5 แล้ว ผู้เข้ารับการอบรม

1. สามารถพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร และสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน
2. เข้าใจการปฏิบัติงานเพื่อให้ผ่านการทดสอบและได้ค่าตอบแทนจากการทำผลงานทางวิชาการ

เนื้อหาของการฝึกอบรม

หัวข้อที่ 1 บรรยาย “หลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร”

โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

1. การประเมินสมรรถนะวิชาชีพนักกำหนดอาหาร
2. ขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน
3. ค่าตอบแทนจากผลงานทางวิชาการ

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. วิทยากรแนะนำหน่วยฝึกอบรม
2. แจกเอกสารประกอบการฝึกอบรมหน่วยที่ 5
3. วิทยากรบรรยาย ประกอบการนำเสนอ Power point
4. ถาม-ตอบในระหว่างการบรรยาย

สื่อการฝึกอบรม

1. สื่อ Power point ประกอบการบรรยาย
2. คู่มือฝึกอบรมสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การวัดผลและการประเมินผล

1. แบบประเมินผลการฝึกอบรม

ตารางการฝึกอบรม

โครงการพัฒนากลยุทธ์ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบอาชีพโภชนาการและนักกำหนดอาหาร

ณ ห้องประชุมอาคาร 11 ชั้น 6 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

ปฏิบัติการอาหาร ณ ห้องปฏิบัติการ 1041 อาคาร 10 ชั้น 4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

วัน/เวลา	0800 – 0830	0830 – 0900	0900 – 1200	พักรับประทานอาหารกลางวัน 1200 – 1300 น		1300 – 1630
8 มี.ค.53	ลงทะเบียน	พิธีเปิด หน.สาขาวิชาอาหาร และโภชนาการ	ความสำคัญ บทบาทหน้าที่ของ นักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร โดย คุณฉัตรดา ลมแจ้ง			บทบาทหน้าที่และกรอบมาตรฐานวิชาชีพนักโภชนาการ และนักกำหนดอาหาร โดย ม.ร.ว.พริ้งภา อินทรทัต
9 มี.ค.53	บทบาทของอาหาร โภชนาการและการสื่อสารเพื่อพัฒนา โดย คุณสินี ไชติบริบูรณ์ และทีมงาน				บทบาทของอาหาร โภชนาการและการสื่อสารเพื่อพัฒนา (Workshop) โดย คุณปรารักษ์ทอง ดวง โนนแสง คุณไพรัชย์ ดันวิวัฒน์เสถียร และทีมงาน แนวทางการแก้ไขปัญหาในการกำหนดอาหาร ในโรงพยาบาล (Workshop) โดย คุณปิยะรัตน์ สังข์วิสิทธิ์และคณะ	
22 มี.ค.53	ความสำคัญการกำหนดอาหาร ในโรงพยาบาล โดย คุณปิยะรัตน์ สังข์วิสิทธิ์				ฝึกปฏิบัติกำหนดอาหารและการคำนวณอาหารเฉพาะโรค (Workshop)	
28 มี.ค.53	เทคนิคการจัดอาหารและการบริการอาหารในโรงพยาบาล โดย คุณพินพร อ่อนแสงงาม และคณะ				ฝึกปฏิบัติประกอบอาหารเฉพาะโรค โดย อาจารย์กลุ่มวิชาชีพโภชนาการและคณะ	
29 มี.ค.53	ฝึกปฏิบัติประกอบอาหารเฉพาะโรค โดย อาจารย์กลุ่มวิชาชีพโภชนาการและคณะ				ประเมินการฝึกอบรม พิธีปิด โดย หน.สาขาวิชาอาหารและโภชนาการ	
30 มี.ค.53	นำเสนอผลงาน สรุปผลรายกลุ่ม					

หมายเหตุ เวลา 10.30 -10.45 น พักรับประทานอาหารว่าง 14.45 – 15.00 น พักรับประทานอาหารว่าง

ภาคผนวก จ
การเสนอโครงการวิจัยการถ่ายทอดความรู้



**การเสนอโครงการวิจัยการถ่ายทอดความรู้
โดยใช้งบประมาณรายจ่ายโครงการวิจัย งบประมาณแผ่นดิน (วช. 52)**

หน่วยงาน คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ผลผลิต ผู้เกี่ยวข้องกับการโภชนาการ ผู้ประกอบวิชาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร
อาหาร

1. ชื่อโครงการ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร

2. หลักการและเหตุผล

ด้วยดิฉัน ผศ.ชูจิตร์ รินทะวงศ์ หัวหน้าโครงการวิจัย ได้ดำเนินการวิจัยปีงบประมาณ 52 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร ซึ่งได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนเพื่อให้ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมดังกล่าว ดิฉันจึงจัดโครงการถ่ายทอดเทคโนโลยีงานวิจัย โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยต่อไป

3. วัตถุประสงค์

1. เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร
2. เพื่อประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรผู้ประกอบอาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร

4. กิจกรรมการดำเนินงาน งบดำเนินการถ่ายทอด

- 4.1 เสนอโครงการ
- 4.2 เชิญวิทยากร
- 4.3 กำหนดวัน เวลา ที่ทำโครงการและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 4.4 ดำเนินงานตามโครงการ
- 4.5 ประเมินผลโครงการ โดยแบบสัมภาษณ์และสังเกต
- 4.6 จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน

5. ผู้เข้าร่วมโครงการ

ผู้เกี่ยวข้องกับการโภชนาการ ผู้ประกอบวิชาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร จำนวน 30 คน

หมายเหตุ : กรุณากรอกข้อมูลให้ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อประกอบการพิจารณาคำของงบประมาณ

6. สถานที่ดำเนินงาน

ห้องประชุมจันทร์ อาคาร 8 ชั้น 3 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
กรุงเทพ

ห้องปฏิบัติการอาหาร 1041 อาคาร 10 ชั้น 4

7. ระยะเวลาดำเนินการ (กรุณาระบุ วัน - เดือน - ปี ที่คาดว่าจะดำเนินงาน)

มีนาคม 2553 – เมษายน 2553

8. งบประมาณที่ใช้ 115,000 บาท (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

8.1 ค่าตอบแทน

8.1.1 วิทยากร 6 คน ($600 \times 6 \times 6$) = 21,600 บาท

8.1.2 ผู้ช่วยวิทยากร 4 คน ($300 \times 6 \times 4$) = 7,200 บาท

8.1.3 ที่ปรึกษานักวิจัย = 5,000 บาท

8.2 ค่าใช้สอย

8.2.1 ค่าอาหารกลางวัน 6 วัน ($30 \times 50 \times 6$) = 9,000 บาท

8.2.2 ค่าอาหารว่าง 6 วัน ($30 \times 50 \times 6$) = 9,000 บาท

8.2.3 ค่าอาหารสด-แห้ง = 30,000 บาท

8.2.4 ค่าอาหารและอาหารว่างคณะทำงาน = 6,000 บาท

8.2.5 ค่าวัสดุสำนักงาน = 10,000 บาท

กระดาษเอกสาร 40 ใบ (40×80) = 3,200 บาท

(ผู้เข้าอบรม 30 คน วิทยากร 6 คน และผู้ช่วยวิจัย 4 คน = 40 คน)

เอกสารคำรับ 40 ชุด (40×100) = 4,000 บาท

หมายเหตุ : งบประมาณหมวดค่าใช้สอยตัวเลขซ้ายจ่ายทุกรายการ

9. ตัวชี้วัดเป้าหมายผลผลิต

9.1 เจริญปริมาณ

ผู้เข้าร่วมโครงการ	30	คน
จำนวนครั้งที่ดำเนินงานโครงการ	6	ครั้ง
เอกสารประกอบการอบรม	30	เล่ม

9.2 เจริญคุณภาพ - ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ร้อยละ 80 มีความพึงพอใจในการทำกิจกรรมและ
ผลงานที่ได้หลังเสร็จกิจกรรม

หมายเหตุ : กรุณากรอกข้อมูลให้ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อประกอบการพิจารณาค่าของงบประมาณ

10. แผนการใช้จ่ายงบประมาณ

การดำเนินงาน	ม.ก.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
โครงการ	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
เสนอโครงการ	-	-	↔									
ประสานงาน	-	-	-	-	↔							
จัดโครงการ	-	-	-	-	-	-	↔					
สรุปผลโครงการ	-	-	-	-	-	-	-	↔				

หมายเหตุ : รายละเอียดตามตารางการฝึกอบรม

11. การติดตามประเมินผล

สำรวจความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมโครงการ ดังนี้

11.1 ประเมินกระบวนการอบรม (Process Evaluation)

- ข้อมูลการจัดอบรม

11.2 ประเมินผลลัพธ์การอบรม (Outcome Evaluation)

- ผู้เข้ารับการอบรมประเมินวิทยากร

- ผู้เข้ารับการอบรมประเมินผลการอบรมว่าตนเองมีการเรียนรู้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

หรือไม่เพียงพอ

12. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

12.1 ผู้เกี่ยวข้องทั้งงานโภชนาการ ผู้ประกอบวิชาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร ที่เข้าร่วมกิจกรรมได้รับประสบการณ์ นำไปประยุกต์ใช้ในการสอนทำแผนการ เพื่อให้เกิดคุณภาพ

12.2 ผู้เกี่ยวข้องทั้งงานโภชนาการ ผู้ประกอบวิชาชีพนักโภชนาการและนักกำหนดอาหาร ที่เข้าร่วมกิจกรรมโครงการ ได้มีความรู้ทั้งทฤษฎีและทักษะปฏิบัติ จากวิทยากรและการฝึกอบรม

หมายเหตุ : กรณียกข้อยกเว้นให้ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อประกอบการพิจารณาคำของงบประมาณ

ประวัตินักวิจัย

1. ชื่อ นางชูจิตร์ รินทะวงศ์ : Mrs.Choojit Rintawong
2. ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8 รหัสนักวิจัย 00040790
3. หน่วยงานที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และ e-mail
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ (พระนครใต้)
149 ถนนเจริญกรุง แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10210
โทรศัพท์ 0 2211 2052, 0 2211 2056 โทรสาร 0 2211 2040
e – Mail : Choo_rin@hotmail.com

4. ประวัติการศึกษา

ปีที่จบการศึกษา	วุฒิการศึกษา	สาขาวิชา	สถานศึกษา	ประเทศ
2521	คศ.บ.	อาหารและโภชนาการ	วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา	ไทย
2541	กศ.ม.	การอุดมศึกษา	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร	ไทย

5. งานวิจัย (หัวหน้าโครงการวิจัย)

1. การสร้างแบบวัดผลการปฏิบัติงานอาหาร พ.ศ. 2542
2. การปฏิบัติงานของฝ่ายบริการการศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร อาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาลัยเขตพระนครใต้ พ.ศ. 2543
3. การศึกษาการใช้ชีวิตของนักศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้ พ.ศ. 2544
4. ทัศนะคติของนักศึกษาที่มีต่อการจัดการศึกษาในสถาบันในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาลัยเขตพระนครใต้ พ.ศ. 2545
5. สิ่งสนใจของนักศึกษาที่มีต่อการเลือกเรียนหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต และหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาลัยเขตพระนครใต้ พ.ศ. 2545
6. งานวิจัยที่กำลังดำเนินการ ปีงบประมาณ 2551 แหล่งเงินทุน ข.
- 6.1 การพัฒนากรรมวิธีการผลิตกล้วยเคี้ยวฝัดไทยแช่แข็ง งบประมาณ 59,090.00 บาท
- 6.2 การประเมินสมรรถนะผู้ประกอบการอาชีพนักโภชนาการในโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน สังกัด กรุงเทพมหานคร งบประมาณ 49,400.00 บาท