

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา บุคลากรในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน กรมประชาสงเคราะห์ .

ของ
องค์การกองทุนช่วยเหลือเด็ก
(The Save The Children Fund, U.K.)



อรรถัย อาจอ่ำ อัญมณี บุรณกานนท์
กาญจนา ตั้งชลทิพย์ อัจฉรา ยอดเพชร

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

มีนาคม 2533

เอกสารทางวิชาการหมายเลข 141

ISBN 974-586-770-5

รายงานการวิจัยประเมินผล

"โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน กรมประชาสงเคราะห์"*

ของ

องค์การกองทุนช่วยเหลือเด็ก

(The Save The Children Fund, U.K.)

โดย

อรทัย อาจอ่ำ**

กาญจนา ตั้งชลทิพย์***

อัญมณี บุรณกานนท์****

อัจฉรา ยอดเพ็ชร*****

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

มีนาคม 2533

-
- * การประชุมสัมมนาเสนอผลการประเมินโครงการ ได้จัดขึ้นระหว่างวันที่ 5-6 มีนาคม 2533 โปรดดูรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการประชุมสัมมนา และกำหนดการในภาคผนวก 3
- ** อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
- *** นักวิจัยประจำสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
- **** นักสังคมสงเคราะห์ กองวิชาการ กรมประชาสงเคราะห์
- ***** ผู้ช่วยผู้ปกครองสถานสงเคราะห์เด็กพิการทางสมองและปัญญา กองสงเคราะห์เด็กและบุคคลวัยรุ่น กรมประชาสงเคราะห์

กค 7270

กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgements)

คณะผู้วิจัยประเมินผลขอขอบพระคุณผู้ที่สละเวลาในการให้สัมภาษณ์ และให้ข้อมูลต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยประเมินผลครั้งนี้เป็นอย่างมาก ซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการนี้ทุกท่าน ไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ในส่วนกลาง เจ้าหน้าที่ระดับบริหารส่วนภูมิภาค และในสถานสงเคราะห์ต่าง ๆ ตลอดจนถึงเจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่ดูแลหรือทำงานเกี่ยวข้องกับเด็กในสถานสงเคราะห์ทุกท่าน ไม่ว่าจะเป็น ครู นักพัฒนาเด็ก นยาบาล นักโภชนาการ ตลอดจนถึงพี่เลี้ยงและแม่บ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มหลังนี้เป็นกลุ่มใหญ่ที่สุด ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีภาระหน้าที่การงานหนักมากที่สุดอยู่แล้ว ยังจะต้องเสียสละเวลามาให้สัมภาษณ์ตามแบบสอบถามของทีมนักวิจัยประเมินผล ซึ่งแบบสัมภาษณ์มีความยาวและละเอียดมาก ต้องใช้เวลาในการสัมภาษณ์อย่างน้อยที่สุดคนละ 1 ชั่วโมง บางคนต้องมาให้สัมภาษณ์นอกเวลางาน และบางคนกำลังอยู่ในช่วงเวลานักผ่อน ออกเวร แต่ก็ต้องถูกตามตัวมาเพื่อให้สัมภาษณ์ ฯลฯ จึงต้องขอขอบคุณและขออภัยมา ณ ที่นี้อีกครั้งหนึ่ง

ขอขอบพระคุณทีมงานฝึกอบรมและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารขององค์การกองทุนช่วยเหลือเด็ก (The Save The Children Fund, U.K.) ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการประเมินผลครั้งนี้เป็นอย่างดี ทำให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ อีกด้านหนึ่งอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการโครงการวิจัยประเมินผลทุกท่าน (ดังปรากฏรายนามในภาคผนวก 4) ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการอ่านและพิจารณาต้นฉบับรายงานการวิจัยประเมินผลอย่างรอบคอบและละเอียดถี่ถ้วน รวมทั้งให้คำวิจารณ์และข้อเสนอแนะต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงรายงานให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาในระหว่างวันที่ 5-6 มีนาคม 2533 เพื่อรับฟังข้อค้นพบต่าง ๆ จากการวิจัยประเมินผลครั้งนี้ และได้นำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการประชุมสัมมนาและอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางในการทำงานของสถานสงเคราะห์ให้ดียิ่งขึ้น

ท้ายที่สุด ขอขอบพระคุณคุณอรพรรณ หันจางสิทธิ์ เลขานุการสำนักงานผู้อำนวยการสถาบันฯ ตลอดจนถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ในสถาบันฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณวรณี จิรสภากุล คุณสมหญิง สุวรรณวัฒน์ คุณปัทมา เอี่ยมวัชรินทร์ คุณสุทิน หตะแพทย์ คุณสมศักดิ์ จันทร์อ่อน คุณจุฑาภาภรณ์ อติชนานันท์ และอีกหลายท่านที่ได้มีส่วนช่วยทำให้ งานต่าง ๆ ในโครงการนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีทุกประการ

ความผิดพลาดต่าง ๆ อันอาจปรากฏอยู่ในรายงานการวิจัยประเมินผลครั้งนี้
คณะผู้วิจัยขอน้อมรับไว้และต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

สารบัญเรื่อง
(Table of Contents)

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
สารบัญเรื่อง	ค
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพประกอบ	ช
รายงานสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
- แนวคิดและความจำเป็นของโครงการ	1
- วัตถุประสงค์ของการวิจัยประเมินผล	2
บทที่ 2 ระเบียบวิธีวิจัย	4
- แหล่งข้อมูล	4
- กลุ่มประชากรในการศึกษา	4
- วิธีการเก็บข้อมูล	6
- เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	7
- วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	10
- กรอบที่ใช้ในการศึกษาและการประเมิน	11
บทที่ 3 ผลการศึกษาและการประเมิน	12
- ผลการประเมินเป้าหมายและ/หรือจุดมุ่งหมายของโครงการ	13
- ผลการประเมินปัจจัยนำเข้า	16
- ผลการประเมินกระบวนการ	24
- ผลการประเมินตัวแปรแทรกกลาง	29
- การประเมินผลลัพธ์ของโครงการ	33
- คุณลักษณะและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้เข้ารับการอบรม และโครงการฝึกอบรม	33

สารบัญตาราง
(List of Tables)

		หน้า
ตารางที่ 1	คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากรผู้ให้สัมภาษณ์ตามแบบสอบถาม (อายุ, เพศ, สังกัด, ภูมิลำเนา, การศึกษา)	33
ตารางที่ 2	ตำแหน่งที่บรรจุและระยะเวลาการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน	37
ตารางที่ 3	หน้าที่ก่อนที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน	39
ตารางที่ 4	ความพึงพอใจในหน้าที่ปัจจุบัน	41
ตารางที่ 5	คุณลักษณะต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานและความต้องการเกี่ยวกับอนาคตในหน้าที่การงาน	43
ตารางที่ 6	จำนวนและอัตราส่วนร้อยละของความพึงพอใจในหน้าที่ปัจจุบัน จำแนกตามระดับการศึกษา	54
ตารางที่ 7	จำนวนและอัตราส่วนร้อยละของความคิดเห็นของบุคลากรว่าโครงการฝึกอบรมมีผลกระทบต่อตนเองหรือไม่เพียงใด จำแนกตามหน้าที่ที่ปฏิบัติจริง	55
ตารางที่ 8	จำนวนและอัตราส่วนร้อยละของแผนการ/ความต้องการเกี่ยวกับอนาคตในหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	57
ตารางที่ 9	จำนวนและอัตราส่วนร้อยละของความต้องการการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน จำแนกตามหน้าที่ที่ปฏิบัติจริง	59
ตารางที่ 10	บทบาทและหน้าที่ของทีมฝึกอบรมในสายตาหรือความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์	61
ตารางที่ 11	การยอมรับในการมองปัญหาและวิธีการทำงานของทีมฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์	64
ตารางที่ 12	ความรู้สึกที่แท้จริงของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อโครงการฝึกอบรม	66

ตารางที่ 13	ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อความร่วมมือในการทำงาน ของทีมฝึกอบรม	68
ตารางที่ 14	ผลกระทบของโครงการฝึกอบรมต่อความรู้สึกของ เจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์	70
ตารางที่ 15	ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อรูปแบบของโครงการ ฝึกอบรมของ SCF	72
ตารางที่ 16-17	การชี้แจงและการเตรียมการของสถานสงเคราะห์ก่อนที่ ทีมฝึกอบรมจะเข้ามาทำงานในสถานสงเคราะห์	73-75
ตารางที่ 18-19	ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์ต่อการ ฝึกอบรมทั่ว ๆ ไป (ข้อมูลพื้นฐาน, วิธีการ, ผลของการฝึกอบรม, เนื้อหา การอบรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน)	76-79
ตารางที่ 20	ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัญหาสำคัญของสถานสงเคราะห์	82
ตารางที่ 21	ข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ต่อการปรับปรุงการทำงานของ สถานสงเคราะห์	84
ตาราง ก	จำนวนและอัตราส่วนร้อยละของการเรียนรู้และการนำไปใช้ ประโยชน์ของผู้ผ่านการฝึกอบรม จำแนกตามเนื้อหาการเรียนรู้ และสถานสงเคราะห์	138
ตาราง ข	แสดงรายละเอียดความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ ที่บุคลากรของ สถานสงเคราะห์ได้รับการถ่ายทอดจากทีมฝึกอบรมและ การนำไปใช้ประโยชน์ (ภาพรวมของทุกสถานสงเคราะห์)	140

สารบัญภาพประกอบ (List of Figures)

หน้า

ภาพประกอบที่ 1	แสดงผลการสำรวจการรับรู้สถานการณ์และ สถานการณ์ความเสี่ยงจากภัย SRCF ((จำแนกตามสถานการณ์ความเสี่ยง))	88
ภาพประกอบที่ 2	แสดงความสามารถแตกต่างในการนำความรู้สถานการณ์และ ความเสี่ยงจากภัย SRCF ไปใช้ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานเสี่ยง	89
ภาพประกอบที่ 3	ร้อยละของหน่วยงานเสี่ยงที่ สถานการณ์ความเสี่ยงจากภัย SRCF แผนงานเป็นสิ่งที่ปฏิบัติอยู่แล้ว ((จำแนกตามสถานการณ์ความเสี่ยง))	90
ภาพประกอบที่ 4	แสดงผลการสำรวจการรับรู้สถานการณ์ ภัย SRCF ((จำแนกตามสถานการณ์ความเสี่ยง))	91
ภาพประกอบที่ 5	แสดงความสามารถแตกต่างในการนำความรู้ สถานการณ์ความเสี่ยงจากภัย SRCF ไปใช้ในการปฏิบัติงานของ หน่วยงานเสี่ยง	91
ภาพประกอบที่ 6	ร้อยละของหน่วยงานเสี่ยงที่ แผนงานเป็นสิ่งที่ปฏิบัติอยู่แล้วของหน่วยงานเสี่ยง	92
ภาพประกอบที่ 7	แสดงผลการสำรวจการรับรู้สถานการณ์ ภัย SRCF ((จำแนกตามสถานการณ์ความเสี่ยง))	93
ภาพประกอบที่ 8	แสดงความสามารถแตกต่างในการนำความรู้ สถานการณ์ความเสี่ยงจากภัย SRCF ไปใช้ในการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานเสี่ยง	94
ภาพประกอบที่ 9	ร้อยละของหน่วยงานเสี่ยงที่ แผนงานเป็นสิ่งที่ปฏิบัติอยู่แล้ว ((จำแนกตามสถานการณ์ความเสี่ยง))	94
ภาพประกอบที่ 10	แสดงผลการสำรวจการรับรู้สถานการณ์ ภัย SRCF ((จำแนกตามสถานการณ์ความเสี่ยง))	95

ภาพประกอบที่ 11 แสดงความแตกต่างในการนำความรู้ด้านการพัฒนาเด็ก ที่ได้รับจากทีม SCF ไปใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กร สถานสงเคราะห์	96
ภาพประกอบที่ 12 ร้อยละของครูที่ไม่เคยเรียนรู้ด้านการพัฒนาเด็กจากทีม SCF เพราะเป็นสิ่งที่ปฏิบัติอยู่แล้ว (จำแนกตามสถานสงเคราะห์)	96

รายงานสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

การวิจัยประเมินผลในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้คือ 1) เพื่อประเมินจุดมุ่งหมายและปัจจัยนำเข้าของโครงการ 2) เพื่อศึกษากระบวนการในการทำงานของทีมงานฝึกอบรมขององค์การ SCF และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ 3) เพื่อประเมินศักยภาพของทีมงานฝึกอบรมขององค์การ SCF 4) เพื่อประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของโครงการรวมทั้งศึกษาคุณลักษณะต่าง ๆ และข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการอบรมและโครงการฝึกอบรม 5) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ของโครงการและของสถานสงเคราะห์ 6) เพื่อประเมินและรวบรวมทัศนคติ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และ 7) เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการและงานของสถานสงเคราะห์ให้ดียิ่งขึ้น

การประเมินผลครั้งนี้ใช้แนวคิด "การวิเคราะห์ระบบ" (System Analysis) เป็นกรอบในการศึกษาและประเมิน ทั้งนี้เพื่อให้ครอบคลุมทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญต่อการปรับทิศทางของโครงการ การเก็บข้อมูลใช้วิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กันไปอันได้แก่ 1) การสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth Interview) โดยมีแนวคำถามในการสัมภาษณ์ระดับลึกผู้เกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งหมด 4 ชุดด้วยกัน 2) การสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถาม ใช้ประกอบการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรซึ่งเป็นพยาบาล นักพัฒนาเด็ก นักโภชนาการ พี่เลี้ยง แม่บ้าน พนักงานเตรียมอาหารและพนักงานซักฟอก 3) การสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Observation) 4) การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Talk) และ 5) การสังเคราะห์ข้อมูลเอกสาร (Documentary Synthesis) รวมประชากรที่ทำการสัมภาษณ์ทั้งสิ้นจำนวน 303 คน หรือคิดเป็น 93.5% ของประชากรกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด สำหรับการวิเคราะห์เชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ อัตราส่วนร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และการนำเสนอข้อมูลในรูปของกราฟแท่งและตารางไขว้ (cross-tabulation)

ผลการศึกษาหรือการประเมินสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้คือ:-

- 1) แนวคิดและรูปแบบของโครงการ (Project Model) ยังไม่ดีหรือยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร กล่าวคือยังไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสถานสงเคราะห์ ทำให้ขาดแผนงานและขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ประกอบกับมีระยะเวลาการปฏิบัติงานสั้นเกินไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งในรอบแรก ช่วงเวลาสั้นมาก หลังจากสำรวจและศึกษาสภาพปัญหาของแต่ละแห่งเสร็จแล้วไม่มีเวลาในการวางแผนเพื่อจัดการอบรมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่กำหนดได้แต่ต้องเคลื่อนย้ายไปที่อื่นแทนทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่องและไม่สามารถวางแผนการฝึกอบรมเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบได้ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลลัพธ์และผลกระทบของโครงการจะเห็นได้ว่า ได้ผลเพียงเล็กน้อยหรือเพียงบางด้านเท่านั้น
- 2) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) พบว่าบุคลากรยังขาดความพร้อมบางด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านการประเมินความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้กลุ่มเป้าหมายไม่ชัดเจน มีลักษณะที่หวาดไปทั่ว สำหรับปัจจัยนำเข้าอื่นๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ ระบบสนับสนุนอื่นๆ พบว่ายังมีปัญหาอยู่บ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนทางวิชาการแก่ทีมฝึกอบรมยังมีน้อย ยังไม่เพียงพอเพราะเจ้าหน้าที่ในทีมฝึกอบรมส่วนใหญ่ยังไม่เคยมีประสบการณ์ด้านการฝึกอบรมมาก่อนเลย การให้ความสนับสนุนทางวิชาการแก่ทีมฝึกอบรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงต้นๆ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง
- 3) ด้าน "กระบวนการ" (Process) พบว่าการเตรียมความพร้อมของทั้งสองฝ่ายคือทั้งฝ่ายผู้ฝึกอบรมและฝ่ายผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังไม่ดีเท่าที่ควร ฝ่ายผู้ฝึกอบรมขาดการประเมินหรือรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญเกี่ยวกับผู้เข้ารับการอบรมอย่างมีระบบและได้มาตรฐาน ฝ่ายผู้เข้ารับการอบรมหรือจะกล่าวอย่างแจ่มชัดคือฝ่ายที่ตกอยู่ในสถานะเป็นผู้ถูกฝึกอบรม ส่วนใหญ่ไม่ทราบเกี่ยวกับความเป็นมาและความสำคัญของโครงการ (60%) แต่คิดว่าผู้ฝึกอบรมเข้ามาช่วยทำงานหรือเข้ามาแบ่งเบาภาระของตนมากกว่า ความเข้าใจผิดดังกล่าวทำให้มีผลกระทบต่อการดำเนินโครงการฝึกอบรมอย่างมาก

- 4) การประเมินผลในด้านความรู้และการนำไปใช้ประโยชน์ของผู้นำการฝึกอบรมในทุกสถานสงเคราะห์ สามารถสรุปได้ว่าการเรียนรู้ด้านโภชนาการเด็กมากที่สุด (62.5%) รองลงมาคือด้านการดูแลเด็กหรือนันทนาการเด็ก (56.5%) ด้านการเจ็บป่วยและการรักษาพยาบาล (47.0%) และด้านการเลี้ยงดูเด็กและสถานแวดล้อม (41.9%) ตามลำดับ ซึ่งถือว่าเจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์จำนวนมากขาดความรู้และทักษะเกี่ยวกับโภชนาการและการดูแลเด็ก และโครงการฝึกอบรมหรือที่ฝึกอบรมมีบทบาทในการเพิ่มความรู้และทักษะเกี่ยวกับด้านดังกล่าวให้กับเจ้าหน้าที่เหล่านี้ในระดับหนึ่ง
- 5) เมื่อพิจารณาถึงการนำความรู้ ทักษะและคำแนะนำต่างๆ ที่ได้จากทีมฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์มากน้อยเพียงใด พบว่าผู้นำการฝึกอบรมส่วนใหญ่นำความรู้ ทักษะ และคำแนะนำที่ได้ในทุกด้านไปใช้ประโยชน์มาก สำหรับกลุ่มที่ตอบว่าได้นำความรู้ ทักษะ และคำแนะนำต่างๆ ไปใช้ประโยชน์น้อยหรือไม่ได้ใช้ประโยชน์หรือสิ้นไปแล้วมักจะมีเหตุผลที่สำคัญๆ อยู่ 2-3 ประการด้วยกัน กล่าวคือ ไม่มีเวลาดำเนินการตามคำแนะนำหรือสิ่งที่ได้เรียนรู้มา เนื่องจากมีภาระงานมากหรือมีเด็กในความรับผิดชอบจำนวนมากทำให้ดูแลได้ไม่ดีตามที่เรียนรู้มาหรือบางส่วนบอกว่าปัจจุบันตนเองไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องใดๆ โดยตรง เช่น ปัจจุบันถูกย้ายไปปฏิบัติหน้าที่กับเด็กโต เป็นต้น หรือบางส่วนตอบว่าปัจจุบันไม่มีเด็กที่มีปัญหาที่จะต้องใช้ความรู้หรือการปฏิบัติบางอย่างที่ได้เรียนรู้มา เป็นต้น
- 6) การประเมินผลกระทบ (Impacts) ของโครงการที่ผลกระทบทางตรงที่มีต่อตัวเด็ก (Direct Impacts) และผลกระทบทางอ้อมต่อสถานสงเคราะห์ (Indirect Impacts) พบว่าผลกระทบทางตรงต่อตัวเด็กกล่าวคือการเปลี่ยนแปลงด้านการเจ็บป่วยด้วยโรคที่สำคัญๆ เช่น โรคอุจจาระร่วง โรคทางเดินหายใจ โรคติดเชื้อต่างๆ และการเปลี่ยนแปลงด้านภาวะโภชนาการผิไม่พบแบบแผนการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนต่ออย่างไร (ยกเว้นที่สถานสงเคราะห์เด็กหญิงจังหวัดอุดรธานีเพียงแห่งเดียว ที่มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน)

ปรากฏการณ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้คือแสดงให้เห็นว่าการที่เด็กจะมีสุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการที่ดีขึ้นได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความรู้ ทักษะและการปฏิบัติที่ดีของเด็กเอง ทัศนคติที่รับผิดชอบแก่ตนเอง แต่จะต้องพิจารณาองค์ประกอบทั้งหมดยังมีบทบาทด้วย อันได้แก่ การบริหารจัดการของสถานสงเคราะห์ อัตรากำลัง เจ้าหน้าที่ดูแลเด็ก สถานแวดล้อมและอาคารสถานที่ ที่สะอาดและสวยงามเป็นของเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลรวมทั้งชาวต่างชาติ สถานะของเด็กแต่ละคน ฯลฯ

เพราะฉะนั้นการมีสุขภาพการเจ็บป่วยและปัญหาสุขภาพโภชนาการของเด็กในสถานสงเคราะห์โดยตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าปัญหาดังกล่าวเกิดจากทัศนคติที่ขาดความรู้ ทักษะและการปฏิบัติที่ดีที่เด็กเองเกี่ยวข้องกับเด็กและได้พยายามที่จะเห็นความรู้อีก ทักษะและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติที่ดีของเจ้าหน้าที่โดยการเรียนรู้ของโครงการนั้น จากโครงการนี้ได้พิสูจน์ให้เห็นแล้วว่าไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยและปัญหาโภชนาการในเด็กได้โดยลำพัง ประกอบกับเมื่อพิจารณาภูมิหลังของเจ้าหน้าที่ดูแลเด็กในระดับล่างหรือกลุ่มเป้าหมายในการอบรมในครั้งนี้พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ดูแลนี้ส่วนใหญ่ (มากกว่า 80%) เคยผ่านการศึกษาอบรมเกี่ยวกับการทำงานจากหน่วยงานต่างๆ ที่จัดขึ้นโดยสถานสงเคราะห์มาแล้ว และจากกลุ่มนี้มีมากกว่า 20% ที่เคยผ่านการศึกษาอบรมมา 2 ครั้งและมากกว่า และอีก 20 กว่าเปอร์เซ็นต์ ที่เคยผ่านการศึกษาอบรมต่างๆ ที่จัดขึ้นภายในสถานสงเคราะห์ทั้งนี้โดยสถานสงเคราะห์ต่างๆ ีตนเองและที่จัดโดยองค์กรอื่นๆ ด้วย และเมื่อถามว่าการอบรมมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการทำงานหรือไม่เพียงใด ? พบว่ามีเพียง 30 กว่าเปอร์เซ็นต์เท่านั้น ที่ตอบว่าการอบรมมีผลหรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการทำงานของตน

เพราะฉะนั้นเราจึงได้ข้อสรุปว่า "การฝึกอบรม" (Training) โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เป็นการศึกษาอบรมเฉพาะเจ้าหน้าที่ระดับล่างนั้นมิใช่ยาวิเศษใด (Magic) สำหรับอาการของปัญหาต่างๆ ในสถานสงเคราะห์ทั้งที่หลายท่านเคยคิด การที่จะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าว ของสถานสงเคราะห์ได้

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาที่เกี่ยวกับตัวเด็กอันได้แก่ปัญหาการเจ็บป่วยเรื้อรัง
ด้วยโรคที่ป้องกันได้ ปัญหาโภชนาการ และปัญหาพัฒนาการล่าช้าไม่เป็นไปตาม
วัย จะต้องพิจารณาให้ทอ้งแท้งต้นตอของปัญหาและจะต้องพิจารณาให้รอบด้าน
ปัญหาด้านความรู้ ความเชื่อ ทศนคติ ทักษะ และการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ระดับ
ล่างนั้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของสาเหตุเท่านั้น มิใช่ส่วนทั้งหมดหรือเป็นสาเหตุ
เดียวแห่งปัญหาแต่อย่างใด ดังนั้น การที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการจัดให้มี
"การฝึกอบรม" เจ้าหน้าที่เพียงประการเดียวโดดๆ โดยมิได้เตะต้องสาเหตุ
ปัจจัยอื่น ๆ จึงมิใช่การแก้ไขปัญหาก็ูกจุด โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับ
ข้อเสนอแนะต่างๆ ในบทสรุปและข้อเสนอแนะท้ายเล่ม

บทที่ 1

บทนำ

แนวคิดและความหมายของโครงการ

สืบเนื่องมาจากทิศทางการพัฒนาประเทศต่าง ๆ นับตั้งแต่สมัยหลังสงครามโลกครั้งที่สองเป็นต้นมาที่เน้นการทำสังคมให้ทันสมัย (Modernization) ทำให้ประเทศที่กำลังพัฒนาหรือประเทศโลกที่สามจำนวนมาก ต้องประสบปัญหาความยากจน ความไม่เสมอภาคในการกระจายทรัพยากรและการได้รับบริการทางสังคม แต่ในระยะ 1-2 ทศวรรษที่ผ่านมาได้เกิดกระแสแนวความคิดเกี่ยวกับการพึ่งตนเอง และการมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้มีผลกระทบ และมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบายของประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายและยังส่งผลให้เกิดแนวความคิดในการทำให้สถานสงเคราะห์มีขนาดเล็กลงหรือจำกัดจำนวนสถานสงเคราะห์ให้น้อยลง (Deinstitutionalization) และส่งเสริมให้ครอบครัวและชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนมากขึ้นกว่าเดิม (Community Care Approach)

แนวความคิดดังกล่าวข้างต้น ทำให้การบริการในรูปแบบสถาบัน เช่น สถานสงเคราะห์ สถานพินิจฯ ฯลฯ ถูกวิพากษ์วิจารณ์และท้าทายเป็นอย่างมากถึงประสิทธิภาพและคุณภาพของบริการที่จะสามารถสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรม ทำให้ผู้บริหารของสถาบันและหน่วยงานต่าง ๆ พยายามทบทวน และปรับปรุงคุณภาพบริการของตน สำหรับกองสงเคราะห์เด็กและบุคคลวัยรุ่น กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีสถานสงเคราะห์ในความดูแลทั้งหมด 25 แห่งได้มีความคิดในการทบทวน และปรับปรุงคุณภาพของบริการในสถาบันของตนเช่นเดียวกัน

ในปี พ.ศ. 2528 กองสงเคราะห์เด็กและบุคคลวัยรุ่น ได้ติดต่อองค์การกองทุนช่วยเหลือเด็กของสหประชาชาติ (SCF) เพื่อขอความช่วยเหลือและอุดหนุนด้านงบประมาณ เพื่อจัดอบรมพี่เลี้ยงเด็กอ่อน 2 รุ่นเพื่อเสริมความรู้และสมรรถนะในการทำงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็ก ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญมากในการเลี้ยงดูเด็กในสถานสงเคราะห์ โดย

จัดให้มีการฝึกอบรมดังกล่าวขึ้นที่ส่วนกลางหรือจัดนอกสถานสงเคราะห์ เมื่อสิ้นสุดการอบรม ผู้บริหารของทั้งกองสงเคราะห์เด็กฯ และองค์การกองทุนช่วยเหลือเด็กเห็นพ้องต้องกันว่าสมควรมีการติดตามดูว่าผู้ผ่านการอบรมสามารถนำเนื้อหาสาระจากการอบรมไปใช้ได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งปรากฏผลว่าเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็กสามารถนำความรู้ไปใช้ได้น้อยมาก และมีข้อเสนอจากผู้บริหารสถานสงเคราะห์ว่าควรมีการอบรมในสถานสงเคราะห์เพื่อให้เห็นสภาพความเป็นจริงที่เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ จะทำให้ได้ประโยชน์มากกว่า องค์การกองทุนช่วยเหลือเด็กจึงปรับเปลี่ยนเป็นคณะฝึกอบรมโดยเสริมบุคลากรที่จำเป็นให้มากขึ้น และจัดเป็นคณะทำงานหมุนเวียนไปจัดการอบรมอย่างไม่รู้แบบที่เป็นทางการให้กับเจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนและหน่วยเด็กอ่อนในสถานสงเคราะห์เด็กทั้ง 8 แห่งของกรมประชาสงเคราะห์ ทั้งนี้เริ่มดำเนินงานตั้งแต่ปี 2529 เป็นต้นมา

จากการดำเนินงานอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน และหน่วยเด็กอ่อนในสถานสงเคราะห์เด็กทั้ง 8 แห่งของกรมประชาสงเคราะห์นั้น คณะทำงานพบว่ามีความปัญหาเกี่ยวกับการเลี้ยงดู และพัฒนาการเด็ก ซึ่งยังแก้ไขไม่ได้หรือเมื่อคณะทำงานย้ายไปดำเนินงานยังสถานสงเคราะห์แห่งอื่น สภาพการณ์ต่าง ๆ ก็มักกลับคืนสู่ระบบเดิมเหมือนกับที่เคยเป็นปัญหาอยู่ ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานสงเคราะห์ก็เสนอให้คณะทำงาน อยู่ปฏิบัติงานในแต่ละแห่งให้นานขึ้น คณะผู้บริหารของทั้งกองสงเคราะห์เด็กฯ และองค์การกองทุนช่วยเหลือเด็กจึงเห็นร่วมกันว่า น่าจะได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะทำงานดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของโครงการฝึกอบรมให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการและความเป็นจริงมากที่สุด โดยมีสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และกองวิชาการ กรมประชาสงเคราะห์ เข้าร่วมในการประเมินผลครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัยประเมินผล

1. เพื่อประเมินจุดมุ่งหมายและปัจจัยนำเข้าของโครงการ
2. เพื่อศึกษากระบวนการในการทำงานของทีมงานฝึกอบรมของ SCF และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3. เพื่อประเมินศักยภาพของทีมงานฝึกอบรมขององค์การกองทุนช่วยเหลือเด็ก
4. เพื่อประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของโครงการ รวมทั้งศึกษาคณะลักษณะต่าง ๆ และข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมและโครงการฝึกอบรม
5. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ของโครงการและของสถานสงเคราะห์
6. เพื่อประเมินและรวบรวมทัศนคติ ความคิดเห็นข้อเสนอแนะของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
7. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการและงานของสถานสงเคราะห์ให้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาวิจัยประเมินผลครั้งนี้ใช้ทั้งวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีการเชิงปริมาณ
ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งในระดับลึกและกว้าง

1. แหล่งข้อมูล (Data Sources) ใช้ทั้งข้อมูลปฐมภูมิ (primary data)
โดยการลงไปเก็บข้อมูลในสถานสงเคราะห์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด จำนวน 8 แห่ง อัน
ได้แก่ :-

- 1.1 หน่วยเด็กอ่อนในสถานสงเคราะห์เด็กหญิงจังหวัดอุดรธานี
- 1.2 หน่วยเด็กอ่อนในสถานแรกรับเด็กชายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
จังหวัดขอนแก่น
- 1.3 สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปกติ ปากเกร็ด นนทบุรี
- 1.4 สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนนิการ ปากเกร็ด นนทบุรี
- 1.5 สถานสงเคราะห์เด็กอ่อน ญาไท กรุงเทพฯ
- 1.6 สถานสงเคราะห์เด็กอ่อน รังสิต ปทุมธานี
- 1.7 หน่วยเด็กอ่อนในสถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านศรีธรรมราช
นครศรีธรรมราช
- 1.8 สถานแรกรับเด็กภาคใต้ จังหวัดสงขลา

นอกจากนี้ยังใช้ข้อมูลทุติยภูมิ โดยการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
ได้แก่รายงานการปฏิบัติงาน บันทึกต่าง ๆ (records) เช่นบันทึกเกี่ยวกับการเจ็บป่วย
บันทึกเกี่ยวกับภาวะโภชนาการ ฯลฯ

2. กลุ่มประชากรในการศึกษา การศึกษาวิจัยประเมินผลครั้งนี้ทำการศึกษา
ประชากรที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรมทุกท่านโดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง โดยประชากรที่
ศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ :-

ต่อไปนี้คือ

2.1 บุคลากรในสถานสงเคราะห์ ซึ่งประกอบไปด้วยบุคลากรต่าง ๆ

- 2.1.1 ผู้ปกครองและผู้ช่วยผู้ปกครองของสถานสงเคราะห์ทั้ง 8 แห่ง ทั้งที่กำลังดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในขณะที่มีการดำเนินงานของโครงการ จำนวนทั้งสิ้น 15 คน
- 2.1.2 นักสังคมสงเคราะห์และผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ ทั้งที่กำลังดำรงตำแหน่งและที่เคยดำรงตำแหน่งในขณะที่มีการดำเนินงานของโครงการ แต่ปัจจุบันได้โยกย้ายไปประจำที่อื่น จำนวนทั้งสิ้น 7 คน
- 2.1.3 พยาบาลประจำสถานสงเคราะห์ทุกคนที่เคยทำงานร่วมกับทีมงานฝึกอบรม จำนวนทั้งสิ้น 22 คน
- 2.1.4 เจ้าหน้าที่พัฒนาการเด็ก ครู นักโภชนาการ และนักกายภาพบำบัด จำนวนทั้งสิ้น 12 คน
- 2.1.5 เจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง แม่บ้านประจำตึก พนักงานเตรียมอาหารหรือแม่ครัว และพนักงานซักฟอกที่เคยทำงานร่วมกับทีมงานฝึกอบรม จำนวนทั้งสิ้น 235 คน

2.2 บุคลากรนอกสถานสงเคราะห์ ได้แก่

- 2.2.1 บุคลากรของทีมงานฝึกอบรมที่เหลืออยู่ในปัจจุบัน ซึ่งประกอบไปด้วยพยาบาล จำนวน 1 คน นักพัฒนาการเด็ก 2 คน และนักโภชนาการ 1 คน รวมทั้งสิ้น 4 คน
- 2.2.2 เจ้าหน้าที่ระดับบริหารขององค์การกองทุนช่วยเหลือเด็ก ได้แก่ ผู้อำนวยการจำนวน 1 คน และผู้ประสานงานโครงการ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 2 คน
- 2.2.3 เจ้าหน้าที่ระดับบริหารของกรมประชาสงเคราะห์ ได้แก่ ผู้อำนวยการกองสงเคราะห์เด็กและบุคคลวัยรุ่นทั้งอดีตและปัจจุบัน จำนวน 2 คน หัวหน้าฝ่ายวางแผนและประสานงานจำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ กองวิชาการ

จำนวน 1 คน และบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกจำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน

รวมจำนวนประชากรที่สามารถทำการศึกษาได้ในครั้งนี้ทั้งสิ้น จำนวน 303 คน หรือคิดเป็น 93.5% ของประชากรกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด โดยสามารถจำแนกเหตุผลที่ไม่สามารถทำการศึกษาได้ดังนี้คือ ลาออก 3.3% (10 คน) โยกย้ายไปที่อื่นและไม่สามารถติดตามสัมภาษณ์ได้ 2.9% (9 คน) ไม่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ 0.3% (1 คน)

3. วิธีการเก็บข้อมูล (Data Collection Methods) การศึกษานี้ใช้วิธีการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กันไป ดังนี้คือ

3.1 การสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth Interview) คือการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์รายบุคคล เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ปกครองและผู้ช่วยผู้ปกครอง นักสังคมสงเคราะห์ ทีมงานฝึกอบรมขององค์การกองทุนช่วยเหลือเด็ก เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารขององค์การกองทุนช่วยเหลือเด็ก และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรมของกรมประชาสงเคราะห์

3.2 การสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถาม (Interviewing with Questionnaire) คือ การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์รายบุคคลเช่นเดียวกัน แต่เป็นการเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณ เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก การสัมภาษณ์ด้วยแบบสอบถามนี้ ใช้กับกลุ่มเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง แม่บ้าน พนักงานประกอบอาหาร พนักงานซักฟอก พยาบาล เจ้าหน้าที่พัฒนาเด็ก และหรือครู นักโภชนาการ และนักกายภาพบำบัด

3.3 การสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Observation) เป็นวิธีการสังเกตการณ์การทำงานของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง แม่บ้าน พนักงานประกอบอาหาร พนักงานซักฟอก พยาบาลและครูหรือนักพัฒนาเด็ก ทั้งนี้เนื่องจากการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการหรือการใช้แบบสังเกตทักษะและพฤติกรรม (Observation Check List) ไม่สามารถทำได้ ทั้งนี้เพราะมีเงื่อนไขและข้อ

จำกัดต่าง ๆ ได้แก่ เวลาที่มีจำกัดและขาดบุคลากรที่จะสามารถทำการสังเกตได้อย่างถูกต้อง แม่นยำและเชื่อถือได้ ประกอบกับการสังเกตอย่างเป็นทางการโดยผู้ถูกสังเกตทราบว่ามีการสังเกตก็อาจจะทำให้เกิดการแสดงออกหรือการปฏิบัติต่าง ๆ ที่ไม่เป็นจริงได้ ดังนั้นการสังเกตอย่างไม่เป็นทางการในที่นี้จึงเป็นเพียงการสังเกตเพื่อให้ได้ข้อมูลเสริมในบางแง่มุมเท่านั้น มิได้สังเกตทุกคนและทุกครั้ง

3.4 การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Talk) เป็นวิธีการเก็บข้อมูลอีกประการหนึ่งที่ทำให้ได้ข้อมูลเสริมที่เป็นประโยชน์ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้ใช้วิธีการดังกล่าวในการพูดคุยกับพยาบาล ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการเจ็บป่วยและภาวะโภชนาการของเด็กอย่างละเอียดถี่ถ้วนมากขึ้น

3.5 การสังเคราะห์ข้อมูลเอกสาร (Documentary Synthesis) คือวิธีการสังเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รายงานการปฏิบัติงานของทีมงานฝึกอบรม บันทึกและสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สถิติเกี่ยวกับการเจ็บป่วยด้วยโรคสำคัญ ๆ ของเด็กในรอบ 5 ปีที่ผ่านมาเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นก่อนหน้านี้ และภายหลังจากการดำเนินการโครงการฝึกอบรมฯ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย (Research Instruments)

4.1 แนวคำถามในการสัมภาษณ์ระดับลึก แบ่งเป็น 4 ชุดคือ

ชุด ก ใช้สัมภาษณ์ผู้ปกครอง ผู้ช่วยผู้ปกครอง และนักสังคมสงเคราะห์ โดยครอบคลุมเนื้อหาหรือประเด็นเกี่ยวกับความเป็นมาและการรับรู้เกี่ยวกับโครงการ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการเตรียมการของสถานสงเคราะห์ในการรองรับโครงการ การเจ็บป่วยและปัญหาสุขภาพแวดล้อม รวมทั้งการแก้ไขปัญหาต่างกล่าวก่อนและหลังการดำเนินโครงการ ภาวะโภชนาการของเด็กและการแก้ไขปัญหาภาวะโภชนาการก่อนและหลังการดำเนินโครงการ กิจกรรม

พัฒนาเด็กและทัศนคติ/ความคิดเห็นต่อการพัฒนาเด็ก ผลกระทบหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานสงเคราะห์ภายหลังจากการดำเนินการโครงการ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงโครงการ ปัญหาและการบริหารงานของหน่วยงาน เป็นต้น (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก 1)

ชุด ข ใช้สัมภาษณ์ทีมงานฝึกอบรมขององค์การกองทุนช่วยเหลือเด็ก แนวคำถามประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งมุ่งเน้นประเด็นเกี่ยวกับบุคลากร ทรัพยากรต่าง ๆ การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณนอกจากนี้ก็มีข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการในการทำงาน (process) และการปฏิบัติงาน (performances) ปัญหาและอุปสรรคและข้อจำกัดต่าง ๆ ของทีม/โครงการ และสถานสงเคราะห์ ความคาดหวังที่มีต่อโครงการ ความพึงพอใจต่อโครงการ ผลกระทบของโครงการ และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสถานสงเคราะห์ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงโครงการ (ดูรายละเอียดในภาคผนวก 1)

ชุด ค ใช้สำหรับสัมภาษณ์ฝ่ายบริหารขององค์การกองทุนช่วยเหลือเด็ก ประกอบด้วยแนวคิดและความเป็นมาของโครงการ จุดมุ่งหมายของโครงการ ทรัพยากรและงบประมาณของโครงการ การมีส่วนสนับสนุนด้านต่าง ๆ ความคาดหวังที่มีต่อโครงการ ความพึงพอใจต่อโครงการ หรือคิดว่าบรรลุจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญของโครงการ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงโครงการ

กา
ฟ
ค
ส
ง
ผ

เจ
5

ชุด ง ใช้สำหรับสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารของกรมประชาสงเคราะห์ ประกอบด้วยเนื้อหาหรือประเด็นที่คล้ายคลึงกับชุด ค. ข้างต้น แต่เพิ่มเติมประเด็นเกี่ยวกับการรับรู้รายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ความพยายามหรือการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรือผลักดันโครงการ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในองค์กรหรือหน่วยงานอื่นเนื่องมาจากโครงการ การให้คุณค่าต่องานการพัฒนาเด็กกำพร้าหรือเด็กผู้ด้อยโอกาส ความคิดเห็นต่อการทำงานของสถานสงเคราะห์ทั้งอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ความคิดเห็นต่อการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการดูแลเด็กในสถานสงเคราะห์ ระบบการติดตามและนิเทศก์งานในสถานสงเคราะห์ การจัดสรรบุคลากรที่จะทำหน้าที่พัฒนาเด็กโดยตรง ความคิดเห็นต่อความร่วมมือของรัฐและเอกชนในการทำงานในสถานสงเคราะห์และงานสวัสดิการเด็ก (ดูรายละเอียดในภาคผนวก 1)

4.2 แบบสอบถามเจ้าหน้าที่ดูแลเด็ก (Questionnaire) ใช้ประกอบการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรซึ่งเป็นพยาบาล นักพัฒนาเด็กหรือครู นักโภชนาการ เจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง แม่บ้าน พนักงานเตรียมอาหาร และพนักงานซักฟอก ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากรดังกล่าว ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพตำแหน่ง ความพึงพอใจในหน้าที่การทำงาน ประสิทธิภาพ ฯลฯ และคำถามเกี่ยวกับการเรียนรู้และประโยชน์ที่ได้รับจากทีมฝึกอบรม รวมทั้งคำถามอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก 1)

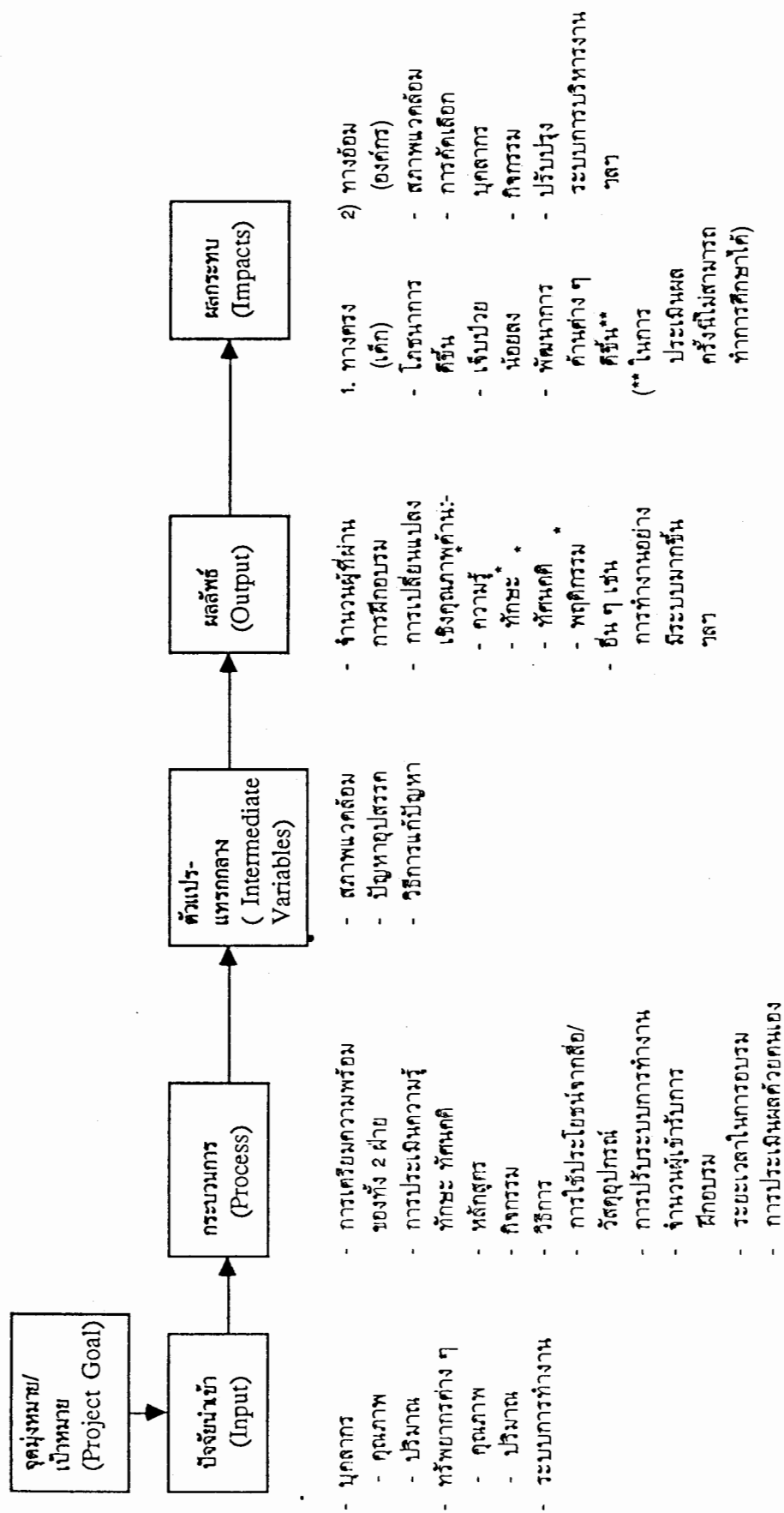
4.3 แบบสำรวจข้อมูลและสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ใช้สำหรับให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ รวบรวมและกรอกข้อมูลตามที่กำหนดย้อนหลังอย่างน้อย 5 ปี ประกอบด้วย ข้อมูลและสถิติเกี่ยวกับจำนวนเด็กทั้งหมดแยกตามอายุและเพศ จำนวน

เจ้าหน้าที่ทั้งหมด จำแนกตามหน้าที่และสถานภาพตำแหน่ง จำนวนเจ้าหน้าที่ในหน่วยดูแล
เด็กอ่อน จำแนกตามหน้าที่และสถานภาพตำแหน่ง อัตราส่วนของพี่เลี้ยงต่อเด็กอายุ 0-5 ปี
สถิติเกี่ยวกับการเจ็บป่วยด้วยโรคสำคัญ และสถิติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของเด็กอายุ 0-5 ปี
สถิติเกี่ยวกับภาวะโภชนาการของเด็กอายุ 0-5 ปีและสถิติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (โปรดดูใน
ภาคผนวก)

5. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis Methods)

เป็นการวิเคราะห์ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การวิเคราะห์เชิงปริมาณ
ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่อัตราส่วนร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และนำเสนอ
เสนอข้อมูลในรูปของกราฟแท่ง และตารางไขว้ (cross-tabulation)

6. กรอบในการวิเคราะห์และประเมิน : การวิเคราะห์ระบบ

[illegible]

บทที่ 3

ผลการศึกษาและการประเมิน

ผลการศึกษาและการประเมินในที่นี้ จะเป็นการนำเสนอผลการศึกษาและการประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในโครงการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้คือ :-

3.1 เป้าหมายและหรือจุดมุ่งหมายของโครงการ (Goal)

3.2 ปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่

3.2.1 บุคลากร โดยจะประเมินทั้งคุณภาพและปริมาณ

3.2.2 ทรัพยากรต่าง ๆ หรือการได้รับความสนับสนุนในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานที่สังกัด โดยจะพิจารณาทั้งคุณภาพและปริมาณ เช่นกัน เช่น งบประมาณ วิชาการ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ฯลฯ

3.2.3 ระบบและรูปแบบการทำงานของทีมงานฝึกอบรมและหรือของโครงการของหน่วยงานที่สังกัด

3.3 กระบวนการ (Process) หมายถึง การประเมินกระบวนการในการทำงานของโครงการฝึกอบรมและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

3.4 ตัวแปรแทรกกลาง (Intermediate Variables) หรือการประเมินปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคจากผู้ฝึกอบรม ปัญหาและอุปสรรคจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปัญหาและอุปสรรคจากสถานสงเคราะห์ และปัญหาอื่น ๆ ทั้งจากในและนอกหน่วยงานที่สังกัด

3.5 ผลลัพธ์ (Output) หมายถึงการประเมินการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพด้านต่าง ๆ ของผู้เข้ารับการอบรมหรือผู้ผ่านการฝึกอบรม เช่น ความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ทศณคติและพฤติกรรมเกี่ยวกับการดูแลเด็ก โภชนาการเด็ก พัฒนาการเด็ก

ฯลฯ เปลี่ยนแปลงไปเป็นต้น แต่การประเมินผลลัพธ์ในขั้นนี้ไม่สามารถทำการประเมินเจาะลึกดังกล่าวได้ ทั้งนี้เนื่องจากโครงการนี้มิได้ทำการประเมินความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และ พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่หรือกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรมก่อนการดำเนินโครงการฝึกอบรมไว้ (Pre-test) อย่างได้มาตรฐานและเป็นระบบ จึงไม่สามารถทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบได้ ในขั้นนี้จึงเป็นเพียงการประเมินผลการเรียนรู้และการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้มากนักเพียงใด รวมทั้งเหตุผลที่ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ (ในกรณีที่มีข้อค้นพบดังกล่าว) โดยการใช้อัตราส่วนร้อยละในการวิเคราะห์

3.6 ผลกระทบหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายหลังการดำเนินโครงการฝึกอบรม ซึ่งผลกระทบหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ได้แบ่งออกเป็นผลกระทบทางตรง คือผลกระทบที่มีต่อตัวเด็กในด้านต่าง ๆ เช่น การเจ็บป่วยลดลง ภาวะโภชนาการดีขึ้นหรือการมีกิจกรรมพัฒนาการด้านต่าง ๆ เป็นต้น สำหรับผลกระทบหรือการเปลี่ยนแปลงทางอ้อม ซึ่งก็คือผลกระทบต่อองค์กรหรือต่อสถานสงเคราะห์นั้น จะเป็นการวิเคราะห์ถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในระดับโครงสร้างและระบบการบริหารงานของสถานสงเคราะห์ ตลอดจนถึงการยอมรับแนวคิดและวิทยาการใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ฯลฯ อย่างไรก็ตามในการประเมินผลกระทบดังกล่าว จำเป็นจะต้องคำนึงถึงหรือศึกษาตัวแปรอื่น ๆ นอกเหนือจากโครงการฝึกอบรมฯ ด้วย ทั้งนี้เนื่องจากภายในสถานสงเคราะห์แต่ละแห่งมิได้มีเฉพาะโครงการฝึกอบรมฯ ขององค์การกองทุนช่วยเหลือเด็กเพียงโครงการเดียวเท่านั้น แต่มีองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ เข้าไปให้ความช่วยเหลือมากมาย หรืออาจจะเกิดขึ้นจากปัจจัย หรือตัวแปรภายในสถานสงเคราะห์เองก็ได้ อย่างไรก็ตาม ในขั้นนี้จะพยายามนำเสนอเฉพาะผลกระทบจากโครงการนี้เท่านั้น

3.1 ผลการประเมินเป้าหมายและ/หรือจุดมุ่งหมายของโครงการ (Evaluating Project Goal) เมื่อพิจารณาเป้าหมายและ/หรือจุดมุ่งหมายของโครงการ พบว่า ในขั้นต้น โครงการนี้มิใช่โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรโดยตรง แต่เป็นการส่งเจ้าหน้าที่ลงไปติดตามผลการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นภายนอกสถานสงเคราะห์เมื่อปี 2528 โดยต้องการติดตามผลว่าผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมจะสามารถนำความรู้หรือเนื้อหาสาระที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ได้มากนักเพียงใด ในขั้นแรกมีการจ้างเจ้าหน้าที่เพียงสองคน มีระยะเวลา

การจ้างเพียงแค่ 8 เดือนเท่านั้น โดยอดีตผู้อำนวยการกองทุนช่วยเหลือเด็กเป็นผู้กำหนดแนวทางและรายละเอียดหน้าที่ในความรับผิดชอบให้กับพยาบาลของทีมแต่เพียงผู้เดียว ในเนื้อหาและรายละเอียดได้กำหนดไว้ว่าจะมีการจ้างให้ทำงานเพียงแค่ 8 เดือน โดยใน 2 สัปดาห์แรกให้ไปศึกษาโครงสร้างต่าง ๆ ของกรมประชาสงเคราะห์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำงานร่วมกับฝ่ายฝึกอบรมและเพื่อวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์แต่ละแห่ง และหลังจากนั้นให้ลงไปทำงานกับเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์แต่ละแห่งทั้งหมด 7 แห่ง (ขณะนั้นสถานสงเคราะห์สงขลายังไม่เปิด) แห่งละ 1 เดือน รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 7 เดือน และสำหรับ 2 สัปดาห์สุดท้ายที่เหลือให้กลับมาเขียนรายงานขั้นสุดท้าย ประเมินผลและเสนอแนะต่าง ๆ ที่ฝ่ายฝึกอบรม กรมประชาสงเคราะห์ ทั้งนี้เริ่มดำเนินการตั้งแต่มิถุนายน 2529 และสิ้นสุดเมื่อมกราคม 2530 และหลังจากนั้นทีมก็กลับมาประเมินผลการทำงาน การติดตามผลพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการฝึกอบรมมิได้นำความรู้ไปใช้ในการทำงานหรือนำไปใช้ประโยชน์ได้น้อยมาก อย่างไรก็ตามทีมพบว่าการอยู่เพียงแค่ 1 เดือนในแต่ละแห่งของทีมไม่ได้ผล เพราะเป็นช่วงระยะเวลาที่สั้นเกินไป ทำให้เพียงได้ทราบเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของแต่ละสถานสงเคราะห์ แต่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาหรือให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่เพื่อก่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาที่พบได้ ดังนั้นทีมงานดังกล่าวและอดีตผู้อำนวยการองค์การกองทุนช่วยเหลือเด็ก (SCF) จึงตัดสินใจว่าควรจะไปอีกครั้งหนึ่งและอยู่ปฏิบัติงานให้นานขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงมีการปรับเปลี่ยนคณะติดตามผลเป็นคณะหรือทีมฝึกอบรมและได้มีการเพิ่มจำนวนบุคลากรในทีมประกอบไปด้วยพยาบาล นักพัฒนาการเด็ก และนักโภชนาการ โดยมีพยาบาลเป็นหัวหน้าทีม โดยการกลับไปในรอบที่ 2 นี้ ทีมงานฝึกอบรมเป็นผู้กำหนดเองว่าจะไปปฏิบัติงานที่ใดก่อน-หลัง และเป็นเวลานานเท่าใด โดยมีการพิจารณาถึงความจำเป็นและความต้องการของแต่ละสถานสงเคราะห์ อย่างไรก็ตาม ถึงแม้การลงปฏิบัติงานในรอบที่สองนี้จะใช้ระยะเวลาในแต่ละสถานสงเคราะห์นานขึ้นกล่าวคือบางแห่ง 2 เดือน และมีบางแห่ง 3 เดือน แต่ก็ยังมีที่บางแห่งทีมฝึกอบรมอยู่เพียงแค่ 1 เดือน แต่เนื่องจากมีเพียงทีมเดียวหมุนเวียนไปยังสถานสงเคราะห์ต่าง ๆ หลายแห่ง จึงทำให้ต้องใช้ระยะเวลาเกือบ 2 ปีกว่าที่ทีมจะมีโอกาสกลับมาติดตามการทำงานในสถานสงเคราะห์แห่งเดิมอีก การทำงานในรอบที่ 2 นี้จึงยังไม่สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการทำงานหรือแผนการดำเนินงานใด ๆ ซึ่งเหมือนกับในรอบแรกเช่นกัน

ดังนั้น เมื่อทบทวนเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายของโครงการ เราจะเห็นได้ว่าโครงการยังไม่มีกำหนดเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ไม่มีการกำหนดระยะเวลาของโครงการที่ชัดเจน และยังไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและปัญหาของแต่ละสถานสงเคราะห์ทำให้ไม่มีแผนงานและขั้นตอนของโครงการอย่างชัดเจน ดังนั้นการลงไปในรอบแรกจึงเป็นเหมือนการลงไปสำรวจสภาพปัญหาของแต่ละสถานสงเคราะห์ แต่ยังไม่สามารถวางแผนดำเนินการใด ๆ ได้ ที่สามารถทำได้คือการให้คำแนะนำต่าง ๆ เพื่อการปรับปรุงการทำงานในบางเรื่องหรือบางอย่างเท่านั้น ในรอบที่สองและรอบที่สามก็เช่นเดียวกัน ยกเว้นที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนรังสิตในรอบที่ 3 ซึ่งมีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นานขึ้น ทำให้ทีมสามารถวางแผนการทำงานและมีขั้นตอนในการทำงาน แต่สำหรับแห่งอื่น ๆ พบว่ารูปแบบของโครงการเป็นตัวกำหนดลักษณะการทำงานของทีม ทำให้ทีมไม่สามารถวางแผนเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบได้

การดำเนินโครงการใด ๆ ก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการในลักษณะนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีกำหนดเป้าหมายและ/หรือจุดมุ่งหมายไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งแผนงานและขั้นตอนต่าง ๆ ตลอดจนการกำหนดช่วงระยะเวลาในการประเมินผลทั้งการประเมินผลในระยะสั้นและระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินผลในระยะสั้นหลังจากการดำเนินโครงการไปแล้ว 3 เดือนหรือ 6 เดือน จะก่อให้เกิดการปรับแผนงานเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงอยู่ตลอดเวลา การกำหนดเป้าหมายและ/หรือจุดมุ่งหมายของโครงการอย่างชัดเจน ยกตัวอย่างเช่นการกำหนดว่าโครงการนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ความรู้/เพิ่มทักษะ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน ก็จะสามารถทำให้เรามองเห็นขั้นตอนต่าง ๆ ที่จะตามมา รวมทั้งมีแผนงานต่างๆ ที่ชัดเจนมากขึ้น เพราะการที่เราจะสามารถให้ความรู้ เพิ่มทักษะและสมรรถนะ เปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่เหล่านั้นได้ ก็หมายถึงว่าเราจะต้องทราบหรือมีความรู้หรือข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลเหล่านั้นว่า ในปัจจุบันมีความรู้ทักษะ ทัศนคติและพฤติกรรมเกี่ยวกับการดูแลเด็กอ่อนหรือเด็กผู้ด้อยโอกาสหรือเด็กกำพร้าและบางส่วนเป็นเด็กพิการอย่างไรบ้าง การได้มาซึ่งข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ นอกจากจะใช้วิธีการลงไปทำงานใกล้ชิดกับบุคคลเหล่านี้เพื่อ สังเกตและศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ หรือไม่มีรูปแบบที่แน่นอนและเป็นวิธีการที่ดีจะทำให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ อย่างละเอียดครบถ้วนแล้ว การประเมินความรู้ ทักษะ ทัศนคติ

และการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านี้จะเป็นทางการ โดยการใช้เครื่องมือในการวัดที่ได้มาตรฐานเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่เราจะสามารถนำมาใช้ในการวางแผนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ และสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นระบบเช่นกัน ทั้งที่เป็นการประเมินผลด้วยตนเอง (Self evaluation) และการประเมินผลโดยคนภายนอกด้วย

3.2 ผลการประเมินปัจจัยนำเข้า (Evaluating Project Input)

3.2.1 บุคลากร เมื่อถามเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรและองค์ประกอบของทีมงานพบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าจำนวนบุคลากร และองค์ประกอบของทีมงานนั้นดีและเหมาะสมแล้ว กล่าวคือมีจำนวน 4 คน ซึ่งประกอบไปด้วย พยาบาล 1 คน นักโภชนาการ 1 คน และนักพัฒนาการเด็ก 2 คน แต่มีข้อเสนอแนะว่าถ้าต้องการลงไปฝึกอบรมหรือปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์หลาย ๆ แห่งพร้อม ๆ กันดังเช่นที่ผ่านมาก็ควรจะมีทีมงานหลาย ๆ ทีม หรืออย่างน้อย 4 ทีม แต่ละทีมรับผิดชอบสถานสงเคราะห์ประมาณ 2 แห่ง อย่างไรก็ตามในเรื่องนี้ยังไม่มีข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะที่แน่นอนตายตัว ควรจะได้มีการพิจารณาอย่างรอบคอบอีกครั้งหนึ่ง

สำหรับด้านคุณภาพหรือการประเมินศักยภาพด้านต่าง ๆ ของทีมงานฝึกอบรมนั้น ได้กำหนดกรอบหรือเครื่องชี้วัดศักยภาพในการทำงานของทีมงานฝึกอบรมไว้ดังนี้คือ

1. พิจารณาที่ความสามารถด้านการวางแผนดำเนินงาน เนื่องจากเป้าหมายและรูปแบบของโครงการไม่แจ่มชัดและไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงหรือปัญหาของสถานสงเคราะห์ตั้งแต่ต้นดังกล่าวล้วนแล้วนั้น จึงทำให้ทีมงานไม่สามารถวางแผนดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ เพราะขาดข้อมูลอย่างเป็นระบบที่จะสามารถนำมาวางแผนได้ ยกเว้นในช่วงหลังที่ทีมงานมีช่วงเวลาชวานานขึ้นที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนวังลิต แต่ก่อนหน้านี้ทีมงานขาดข้อมูลด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวผู้ที่จะเข้าไปฝึกอบรม อย่างไรก็ตามทีมงานได้มีความพยายามที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลที่จะเข้าไปให้การฝึกอบรม โดยการจัดทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจสภาพของเจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์ ได้แก่ เจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง แม่บ้าน ครู พยาบาล พนักงานซักฟอกและแม่ครัว และได้นำข้อมูลที่ได้มาอ่านและทำการ

ประมวลผลด้วยมือ แต่มิได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ประกอบกับประสบปัญหาในวิธีการได้มาซึ่งข้อมูลดังกล่าว เนื่องจากค้นพบว่า ผู้กรอกข้อมูลในแบบสำรวจดังกล่าวลอกเลียนหรือคัดลอกคำตอบซึ่งกันและกัน จึงไม่สามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนการทำงานได้ นอกจากปัญหาดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังพบว่าแบบสำรวจเหล่านั้นเป็นแบบสำรวจหรือเครื่องมือที่ยังไม่ได้มาตรฐานด้วย

การขาดข้อมูลที่สำคัญดังกล่าวอาจทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการฝึกอบรมหรือการทำงานไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหา หรือทำให้การวางแผนงานรองรับอย่างต่อเนื่องไม่สามารถกระทำดังกล่าวดังกล่าวแล้ว เพราะฉะนั้นการดำเนินงานหรือการปฏิบัติการต่าง ๆ ในระยะแรก ๆ จึงเป็นการจัดกิจกรรมหรือการกำหนดกลวิธีในการทำงานตามสภาพปัญหาซึ่งก็สามารถนำมาเป็นข้อมูลหรือยกตัวอย่างในระหว่างที่มีการฝึกอบรมได้ และทีมฝึกอบรมก็มีความมั่นใจว่าได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นบ้าง ในขณะที่ทีมปฏิบัติงานอยู่ในสถานสงเคราะห์แห่งนั้น ๆ แต่เมื่อต้องหมุนเวียนไปที่อื่นและกลับมาอีกครั้งหนึ่งก็พบว่าทุกอย่างกลับคืนสู่สภาพเดิม ซึ่งอาจจะมีหลายปัจจัยที่ทำให้เป็นเช่นนั้น แต่ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ เจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์ที่ผ่านการฝึกอบรมหรือการให้คำแนะนำมิได้มีการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติอย่างแท้จริง แต่เป็นการปฏิบัติให้ดูหรือปฏิบัติตามด้วยความเกรงใจมากกว่า แต่ปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่านั้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่อยู่นอกเหนือความสามารถของทีมงานฝึกอบรม ซึ่งเป็นบุคลากรจากภายนอกก็คือสถานสงเคราะห์ขาดระบบสนับสนุนที่ดีและมีประสิทธิภาพ ขาดการติดตามดูแลและนิเทศงานอย่างใกล้ชิดจากผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ประกอบกับการะงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงและแม่บ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงนี้มีการะงานมาก อัตราส่วนของพี่เลี้ยงต่อเด็กต่ำสุดขณะนั้นคือ 1:5* แต่ส่วนใหญ่มากกว่า 1:5 เช่น บางแห่ง 1:18* เป็นต้น จึงทำให้ไม่มีเวลามากพอที่จะปฏิบัติต่อเด็กแต่ละคนอย่างถูกต้องและมีคุณภาพ

* หมายเหตุ อัตราส่วนพี่เลี้ยงต่อเด็กดังกล่าว เป็นข้อมูลที่ทีมวิจัยประเมินผลได้รับจากสถานสงเคราะห์แต่ละแห่ง โดยสถานสงเคราะห์ใช้วิธีการคำนวณจากจำนวนเด็กที่พี่เลี้ยงต้องรับผิดชอบในขณะที่ปฏิบัติงาน มิได้ใช้ฐานจำนวนเด็กทั้งหมดในสถานสงเคราะห์หารด้วยจำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมดที่มีอยู่ในสถานสงเคราะห์

ในขณะที่ทีมงานฝึกอบรมปฏิบัติงานอยู่ในสถานสงเคราะห์แต่ละแห่งนั้น ทีมงานได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของระบบสนับสนุน (supporting system) ของหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง (ซึ่งพบว่าเป็นเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์ที่ภาระงานหนักมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น ๆ) จึงทำให้พี่เลี้ยงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้นแต่เมื่อทีมงานต้องถอนตัวไปยังสถานสงเคราะห์แห่งอื่น ๆ ก็ทำให้เกิดสภาพที่เรียกว่า "การขาดระบบสนับสนุน" ที่ดีและประกอบกับภาระงานมีมาก ต้องรับผิดชอบเด็กจำนวนหลายคนในเวลาเดียวกัน และสถานสงเคราะห์ไม่สามารถคงระบบสนับสนุนนั้นไว้ และขาดการติดตามนิเทศก์งานอย่างใกล้ชิดดังกล่าวแล้ว จึงทำให้เจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงไม่สามารถปฏิบัติงานตามคำแนะนำหรือตามที่ทางทีมฝึกอบรมได้นำนำไว้ได้ต่อไป

2. พิจารณาที่ความสามารถในการกำหนดปัญหา (Ability in problem identification) ตามปรกติการกำหนดปัญหาใด ๆ จะต้องมีข้อมูลและสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องครบถ้วนและเป็นระบบดังกล่าวแล้วข้างต้น รวมทั้งความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบด้วย อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ทีมงานจะขาดทักษะในเรื่องนี้ แต่ทีมงานก็มีการกำหนดปัญหาโดยการรับรู้ของอีกฝ่ายหนึ่งตลอดเวลา กล่าวคือได้ให้ความสำคัญต่อการรับรู้และทัศนะของอีกฝ่ายหนึ่ง โดยการสอบถาม ปรัชชาหรือ ประชุมระดมความคิดเห็น ฯลฯ และทุกครั้งทีมงานพบที่มีการตอบสนองต่อการหยิบยกปัญหาต่าง ๆ ขึ้นมาในแต่ละครั้ง นอกจากนี้ทีมงานยังมีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาคด้วย โดยพิจารณาความจำเป็นเร่งด่วนและความรุนแรงของปัญหาแต่ละปัญหาเป็นเกณฑ์ในการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง

3. พิจารณาที่ความสามารถในการกำหนดวิธีและกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมหรือไม่? ส่วนใหญ่ทีมงานสามารถกำหนดกิจกรรมและกลวิธีต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่กำหนดได้ แต่ก็มีบางกิจกรรม ซึ่งเสนอแนะหรือนำโดยทีมงาน แต่สถานสงเคราะห์หรือเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์ไม่สามารถปฏิบัติตามได้ เช่น การแนะนำให้ใช้ตะกร้าเล็ก ๆ แขนงที่เตี้ยของเตี้ยแต่ละคนเพื่อใช้สำหรับใส่ขวดของเด็กแต่ละคน ซึ่งจะทำให้ทราบว่าเด็กแต่ละคนได้รับนมและน้ำอย่างพอเพียง ไม่ปะปนกัน แต่ปรากฏว่าหลายแห่งประสบปัญหาว่าเด็กมักจะหยิบมาเล่นหรือดึงตะกร้าที่ใส่ขวด

นมขวดน้ำ ฯลฯ ทำให้สถานสงเคราะห์หลายแห่งหรือส่วนใหญ่ต้องยกเลิกกิจกรรมหรือวิถีการดังกล่าวไป นอกจากนี้คำแนะนำหรือกลวิธีในการแก้ปัญหาการติดต่อโรคของเด็ก เช่น โรคหิด โรคหวัด ฯลฯ โดยการแนะนำให้ใช้ผ้าเช็ดตัวสำหรับแต่ละคน หรือแนะนำให้มีการเปลี่ยนผ้าอ้อม ๆ นั้นยังไม่สามารถทำได้ เนื่องจากพี่เลี้ยงไม่มีเวลา การอาบน้ำเด็กทำพร้อม ๆ กันหลาย ๆ คน และถ้าเปลี่ยนผ้าอ้อม ทำให้ภาระงานของพนักงานซักฟอกต้องเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามคำแนะนำหรือวิธีการที่ทีมงานฝึกอบรมเสนอแนะนั้นสอดคล้องกับสภาพปัญหาแล้ว แต่ไม่สามารถทำได้เพราะปัจจัยอื่น มิใช่เป็นเพราะทีมงานความสามารถในการกำหนดกลวิธีในการแก้ไขปัญหาแต่อย่างใด นอกจากนี้ทีมยังมีการริเริ่มใช้เทคนิคใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมที่สถานสงเคราะห์เคยใช้ หรือมีการนำวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่สถานสงเคราะห์มีอยู่มาใช้ให้เป็นประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นของเล่นหรือวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ ทีมได้นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะกิจกรรมที่เกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก หรือการพัฒนาเด็กด้านต่าง ๆ การริเริ่มกิจกรรมใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กผลที่ได้รับโดยตรงในขณะที่ทีมปฏิบัติงานอยู่ก็คือ การเปลี่ยนแปลงของเด็ก ๆ เหล่านั้น เด็กมีพัฒนาการด้านต่าง ๆ ที่ดีขึ้น เช่น พัฒนาการด้านภาษา เด็กกล้าพูด กล้าแสดงออกมากขึ้น และพัฒนาการด้านปัญญารูจักสิ่งต่าง ๆ รอบตัวมากขึ้น (ข้อมูลจากการบอกเล่าของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในสถานสงเคราะห์ ซึ่งได้จากการสังเกตการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าว ประกอบกับทีมงานมีการวัดพัฒนาการของเด็กก่อนและหลังดำเนินกิจกรรมพัฒนาด้วย) นอกจากนี้ยังทำให้สถานสงเคราะห์เห็นความสำคัญของกิจกรรมพัฒนาเด็กมากขึ้นและบางแห่งได้จัดกิจกรรมพัฒนาเด็กอย่างต่อเนื่อง เช่น สถานสงเคราะห์อุดรธานีได้มีการจ้างครูหรือนักพัฒนาเด็กเข้ามารองรับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางทีมงานริเริ่มไว้ด้วย ในเรื่องผลกระทบหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากโครงการนี้จะได้นำเสนออย่างละเอียดอีกครั้งหนึ่ง

4. พิจารณาที่ความสามารถในการเลือกใช้แหล่งประโยชน์ต่าง ๆ ที่ต้องการ
ในเรื่องนี้พบว่า ทีมงานมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาและใช้แหล่งประโยชน์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ทั้งในเมืองและในท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งแหล่งประโยชน์ ด้านวิชาการและวัสดุอุปกรณ์หรือสื่อต่าง ๆ ที่จำเป็นโดยใช้วิธีการและรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ แหล่งประโยชน์ที่ทีมงานเลือกใช้อย่างสม่ำเสมอ คือ สถาบันการศึกษาได้แก่ มหาวิทยาลัย วิทยาลัย โรงเรียน และสถาบันทางการแพทย์และการพยาบาล ได้แก่

โรงพยาบาลต่าง ๆ เป็นต้น แหล่งประโยชน์ต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อการทำงานของทีมงาน

5. พิจารณาที่ความสามารถในการควบคุมกำกับและประเมินผลแผนงาน
ของตนเองเกี่ยวกับประเด็นนี้ พบว่าในช่วงแรกทีมงานตารางกำหนดกิจกรรมและเวลาการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากข้อจำกัดของรูปแบบของโครงการดังกล่าวแล้ว แต่ในการปฏิบัติงานที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนรังสิต พบว่า ทีมมีตารางกำหนดกิจกรรมและเวลาในการทำงาน รวมทั้งได้ใช้ตารางดังกล่าวควบคุมการทำงานของทีมงานด้วย นอกจากนี้ทีมยังมีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคและข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่ทำให้งานไม่บรรลุหรือเป็นไปอย่างล่าช้า และมีการปรับโครงการเพื่อความเหมาะสมอยู่ตลอดเวลา อย่างไรก็ตามทีมงานยังสมควรได้รับความช่วยเหลือร่วมมือจากนักวิชาการ รวมทั้งจากสถานสงเคราะห์เอง เนื่องจากมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการที่ทำให้การทำงานไม่บรรลุผล แต่ปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวอยู่นอกเหนือความสามารถของทีมงานที่จะแก้ไขได้ เช่น ปัญหาการขาดการประสานงานกันระหว่างเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ของสถานสงเคราะห์ ปัญหาการขาดระบบนิเทศติดตามและกำกับดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิดจากฝ่ายบริหาร เป็นต้น

3.2.2 ทรัพยากรต่าง ๆ หรือการได้รับความสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานที่สังกัด ได้แก่ :-

ด้านงบประมาณ พบว่า ทีมผ่านมายังมีปัญหาด้านงบประมาณในการใช้จ่ายทั้งด้านจำนวน และระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เกี่ยวกับการเบิกจ่าย ซึ่งยังไม่ค่อยชัดเจน ทีมผ่านมาหัวหน้าทีมคนเดิม (ซึ่งปัจจุบันได้ลาออกจากโครงการแล้ว) เป็นผู้รับผิดชอบและเป็นผู้พิจารณาถึงความเหมาะสมในการใช้จ่าย แต่เมื่อหัวหน้าทีมคนเดิมลาออกไปแล้วพบว่า การเบิกจ่ายต่าง ๆ ค่อนข้างยุ่งยากกว่าเดิม หลายครั้งเจ้าหน้าที่หรือทีมงานต้องใช้เงินส่วนตัวมาใช้จ่ายในการซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานรวดเร็ว นอกจากนี้ขอบเขตการใช้จ่ายควรมีการกำหนดให้ชัดเจนและแจ้งให้ทีมงานทราบอย่างละเอียด สำหรับนโยบายของหน่วยงานที่ให้ใช้จ่ายงบประมาณต่าง ๆ ให้น้อยที่สุดโดยให้ทีมงานใช้งบประมาณของสถานสงเคราะห์นั้นในช่วงที่ผ่านมาไม่มีปัญหาแต่อย่างใด ทีมงานก็เห็นด้วยกับนโยบายดังกล่าว แต่ต่อมาเมื่อทีมงานอยู่ปฏิบัติงานนานขึ้น เช่นที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อน

รังสิต ก็พบว่ามีปัญหาด้านงบประมาณเกิดขึ้น เช่นกรณีของการจะส่งเจ้าหน้าที่ออกไปดูงาน หรือฝึกอบรมข้างนอกหน่วยงานและจำเป็นจะต้องมีค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ซึ่งทางสถานสงเคราะห์ คิดว่าทางหน่วยงานน่าจะ能够帮助เหลือในส่วนนี้ได้ เป็นต้น ดังนั้นด้านงบประมาณนี้ ควรจะมีการตกลงกับทางสถานสงเคราะห์อย่างชัดเจนอีกครั้งหนึ่ง

ด้านวิชาการ พบว่า ทีมงานยังไม่ได้ได้รับความสนับสนุนหรือความช่วยเหลือทางวิชาการ หรือการนิเทศก์งานอย่างจริงจังและเป็นระบบจากหน่วยงานเท่าที่ควร ที่ผ่านมามีจะเป็นการแนะนำแหล่งประโยชน์ภายนอก หรือเมื่อมีหน่วยงานต่าง ๆ จัดฝึกอบรม หรือสัมมนา ทางหน่วยงานก็จะส่งข่าวให้ทราบหรือแนะนำว่าควรจะไปเข้าร่วมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับเด็ก ซึ่งทางทีมงานมองว่ายังไม่เพียงพอ การสนับสนุนเชิงวิชาการควรจะทำถึงขั้นมีที่ปรึกษาโครงการ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือนักวิชาการจากภายนอก หรือจากสถาบันการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถทางด้านนี้โดยตรงที่จะคอยให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง หรือการจัดให้มีการฝึกอบรมผู้ฝึกอบรม (Training of the trainers) ก่อนส่งออกไปทำงาน ที่ผ่านมามีทีมงาน ขวณขวยและแสวงหาการสนับสนุนและช่วยเหลือทางวิชาการด้วยตนเองและเป็นการติดต่อแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งพบว่ามีทั้งข้อดีและข้อเสีย ในส่วนของข้อดีคือไม่ต้องผ่านขั้นตอนต่าง ๆ มากมาย ไม่ล่าช้า แต่ในส่วนข้อเสียก็มีมาก เช่น ผู้ขอคำปรึกษาไม่อาจทราบเวลาของผู้ที่ตนเองไปปรึกษามากนัก เพราะแต่ละท่านก็มีภาระการงานมาก ทำให้ไม่สามารถขอคำปรึกษาได้มากนัก การติดต่อขอความช่วยเหลือจึงเป็นไปตามแต่โอกาสจะอำนวย ไม่มีระบบ ไม่สม่ำเสมอและไม่มีความแน่นอน พบบุคคลใดก็ปรึกษาบุคคลนั้นทำให้ต้องเล่าความเป็นมาเกี่ยวกับโครงการอยู่เสมอ ยกตัวอย่างเช่น การจัดทำแบบสอบถามหรือแบบสำรวจความรู้และทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์ ซึ่งทางทีมเองก็คิดว่าน่าจะได้รับความช่วยเหลือหรือคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญหรือนักวิชาการเพื่อสร้างแบบวัดที่ได้มาตรฐาน แต่ทีมก็ไม่ทราบว่าจะไปปรึกษาใคร จึงจัดทำแบบสอบถามหรือแบบสำรวจขึ้นเอง เป็นต้น

ด้านวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ พบว่ายังมีปัญหาเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อยู่บ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมหรือสื่อต่าง ๆ ที่จะต้องใช้ใน

การฝึกอบรม ทีมงานยังขาดสื่อหรือเครื่องมือที่สำคัญ ๆ เช่น เครื่องฉายสไลด์ วิทยุ-เทป เนื่องจากเป็นวัสดุอุปกรณ์ที่สถานสงเคราะห์ส่วนใหญ่ไม่มี จึงทำให้การทำงานไม่ค่อยสะดวกเท่าที่ควร เพราะต้องขอยืมจากหน่วยงานอื่นตลอดเวลา อย่างไรก็ตาม ทีมงานยังคงเห็นด้วยในหลักการที่จะให้ทีมงานใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ของสถานสงเคราะห์ แต่ทีมมีความคิดเห็นว่าเครื่องมือหรือวัสดุอุปกรณ์บางอย่างทีมงานควรมีในฐานะที่เป็นผู้ฝึกอบรม ซึ่งจะทำให้การทำงานฝึกอบรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ มีหลายอย่างที่ทางทีมคิดว่าน่าจะได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงาน เช่น การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในบางกรณีเพื่อที่ทีมจะได้ไม่ต้องเสียเวลากับเรื่องดังกล่าว หรือในด้านการขนส่งหรือการคมนาคมก็เช่นกัน พบว่า ทีมผ่านมามีปัญหาเกี่ยวกับการเดินทางระหว่างที่พักกับสถานที่ทำงาน ซึ่งอยู่นอกเมือง การเดินทางไปมาไม่สะดวก เจ้าหน้าที่บางท่านจำเป็นต้องย้ายสถานที่พักอาศัยมาอยู่ใกล้กับสถานที่ทำงาน ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงขึ้นเพราะต้องเช่าที่อยู่อาศัยในราคาที่สูง ในช่วงแรกเจ้าหน้าที่ได้รับความช่วยเหลือด้านค่าที่พัก แต่ต่อมาก็ถูกตัดไปโดยไม่ทราบเหตุผล

ด้านการนิเทศก์งาน พบว่า ทีมผ่านมามีปัญหาเกี่ยวกับการนิเทศก์งานอยู่บ้างเนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบคนใหม่เพิ่งเข้ามารับงาน มิได้มีโอกาสเข้ามาร่วมเขียนแผนงาน หรือแผนการปฏิบัติงานร่วมกับทีมตั้งแต่ต้น จึงอาจจะมีงานนิเทศก์งานที่ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการทบทวนระบบการนิเทศก์งานร่วมกันทุกฝ่ายอีกครั้งหนึ่งเพื่อช่วยกันทำให้การนิเทศก์งานสนองตอบต่อความต้องการของทีมงานให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

3.2.3 ระบบและรูปแบบการทำงานของทีมและของหน่วยงานที่สังกัด

พบว่าระบบและรูปแบบการทำงานของทีมเป็นลักษณะที่ไม่เป็นทางการ ทีมงานมีการพูดคุยปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับการทำงานและปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอเกือบทุกวัน และเป็นการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ มิได้มีการกำหนดตารางการประชุมที่แน่นอนรวมทั้งไม่มีการจดบันทึกการประชุมหรือสิ่งที่พูดคุยกัน ระบบและรูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นทาง

การมีทั้งผลดีและผลเสีย ผลดีคือทำให้มีความรู้สึกเป็นกันเอง สามารถพูดคุยหรือปรึกษาหารือกันได้ทุกเรื่อง ไม่เกิดความเกร็งหรือความหวาดระแวงใด ๆ นึกอย่างไรก็พูดออกมาอย่างนั้น ไม่ต้องมีความระมัดระวัง และ อาจจะไปสู่การแก้ไขปัญหาลักษณะต่าง ๆ หรือก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานร่วมกันที่ดีกว่า แต่ก็มีข้อเสียหลายประการเช่นเดียวกัน เนื่องจากไม่มีประเด็นหรือวาระการพูดคุย อาจจะทำให้ขาดการพิจารณาปัญหาบางอย่างหรือประเด็นบางประเด็นที่สำคัญ ๆ แต่อาจจะลืมหบายยกขึ้นมาพูดคุย หรือ อาจจะทำให้ขาดการพิจารณาวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ อย่างเคร่งครัดเพื่อหาข้อสรุปและนำไปปฏิบัติได้ การขาดการบันทึกการพูดคุยหรือการประชุม ก็อาจจะทำให้สิ่งที่คุณคุยได้ง่าย และอาจจะขาดการติดตามงานบางอย่างที่อาจจะตกลงกันได้ ฯลฯ การผสมผสานรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการน่าจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าที่เป็นอยู่

ที่ผ่านมาทีมงานมีหัวหน้าทีม ซึ่งได้รับการยอมรับจากทีมเป็นอย่างดี เนื่องจากมีความเป็นผู้นำสูง และมีความรู้ความสามารถ และสามารถปฏิบัติตนเป็นตัวกลางได้เป็นอย่างดี ทำให้การประสานงานภายในทีมเป็นไปด้วยดี ไม่เกิดความขัดข้องในการทำงาน และเจ้าหน้าที่ในทีมงานแต่ละคนได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในแต่ละคนของตนเอง ได้ดีพอสมควร ดังนั้นการจัดรูปของทีมงาน (team formation) จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรักษาข้อดีต่าง ๆ ของทีมงานในช่วงที่ผ่านมาเอาไว้

สำหรับระบบและรูปแบบการทำงานระหว่างทีมงานฝึกอบรมกับหน่วยงานที่สังกัด พบว่ายังมีลักษณะที่ไม่เป็นทางการเช่นกัน กล่าวคือ มิได้มีการกำหนดตารางการประชุมร่วมกับทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีปัญหาใด ๆ ก็มักจะใช้วิธีการพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการมากกว่า

รวมทั้งยังขาดการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างทีมงาน หน่วยงาน และกรมประชาสัมพันธ์ และยังขาดการจัดทำรายงานการปฏิบัติงานเพื่อเสนอต่อกรมประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ

3.3 ผลการประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) หมายถึงการประเมินกระบวนการในการทำงานของโครงการฝึกอบรมและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการในการทำงานของทีมงานฝึกอบรมและสถานสงเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ ที่จะได้รับการประเมินได้แก่

การเตรียมความพร้อมของทั้งสองฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ฝึกอบรม (trainers) และฝ่ายสถานสงเคราะห์ หรือฝ่ายผู้ถูกฝึกอบรม (trainees) ความพร้อมของทั้ง 2 ฝ่ายเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้โครงการดำเนินไปด้วยดีและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว แต่เนื่องจากโครงการเริ่มต้นและกลายรูปออกไปเป็นโครงการฝึกอบรมโดยที่ยังขาดความพร้อมด้านต่าง ๆ เจ้าหน้าที่ซึ่งเดิมมีบทบาทเป็นเพียงผู้ติดตามผลการทำงานต้องเปลี่ยนบทบาทและหน้าที่เป็น "ผู้ฝึกอบรม" (Trainers) อย่างฉับพลัน คุณสมบัติของบุคคลที่จะเป็น "ผู้ฝึกอบรม" นั้นแตกต่างจาก "ผู้ติดตามผล" มาก ผู้ฝึกอบรมจะต้องมีทักษะต่าง ๆ มากมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ นอกจากนี้ การจัดทำโครงการฝึกอบรมยังจะต้องพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ที่สำคัญมากและไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าบุคลากรหรือผู้ฝึกอบรม ได้แก่ แนวทางหรือหลักสูตรในการฝึกอบรมซึ่งจะสามารถกำหนดหรือวางหลักสูตรที่ดีได้ก็ต่อเมื่อผู้กำหนดรู้สภาพของผู้ที่จะเรียนว่าเป็นอย่างไร และจะต้องมีความพร้อมเชิงวิชาการ รวมทั้งการมีระบบสนับสนุนต่าง ๆ อย่างพอเพียง โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและสื่อต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "สื่อต่าง ๆ" ที่จะใช้ในการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญอย่างมาก แต่มิได้มีการจัดเตรียมไว้เพราะไม่ทราบเกี่ยวกับสภาพภายในสถานสงเคราะห์จึงยังไม่มีหลักสูตรที่จะใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้อบรมได้

อย่างไรก็ตาม การที่มีได้กำหนดสิ่งต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้าเพราะยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพในสถานสงเคราะห์นั้น นับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเพราะไม่ทำให้เสียเวลาในการจัดเตรียมซึ่งอาจจะใช้ประโยชน์ไม่ได้ก็เป็นได้

อย่างไรก็ตามการขาดกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นที่จำเป็นก่อนการจัดทำโครงการทำให้ผลต่อกระบวนการในการทำงานของโครงการในช่วงต่อ ๆ มาอย่างมากดังที่ได้วิเคราะห์มาทั้งหมด กล่าวคือ ขาดหลักสูตร ขาดแนวทางในการฝึก

อบรม ขาดสื่อต่าง ๆ ทุกอย่างเหล่านี้เจ้าหน้าที่ที่ถูกส่งเข้าไปทำงานจะต้องเข้าไปสร้าง
ขึ้นเองทั้งหมด แต่ในความเป็นจริงนั้น "ผู้ฝึกอบรม" จะต้องมีความรู้ต่าง ๆ เหล่านี้
ในมือและพร้อมที่จะหยิบฉวยเอาออกมาใช้ได้เสียทันที แต่ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในช่วงที่
ผ่านมาก็คือ เจ้าหน้าที่หรือทีมงานที่ถูกส่งเข้าไปจะต้องใช้เวลาในการเรียนรู้และศึกษา
สถานการณ์ต่าง ๆ ไปพร้อม ๆ กับการคิดหลักสูตร กิจกรรม โครงการผลิตสื่อ ฯลฯ
ประกอบกับมีข้อจำกัดด้านระยะเวลา รวมทั้งการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์ถึง
บทบาทของทีมงานว่าเข้ามาทำอะไร? มีความสำคัญต่อการทำงานของพวกเขามากน้อย
เพียงใด? นั้นยังมีน้อยมาก เจ้าหน้าที่จำนวนมากคิดว่าทีมงานเข้ามาช่วยปฏิบัติงาน บาง
ส่วนคิดว่าทีมงานจะมาจับผิดการทำงานของตน บางส่วนคิดว่าจะต้องมีเจ้านายคนใหม่และ
บางส่วนคิดว่าพวกตนจะต้องมีการะงานเพิ่มมากขึ้นอีก เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้สะท้อนให้
เห็นว่าการเตรียมการของสถานสงเคราะห์ยังมีข้อบกพร่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการ
ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิดและความเป็นมาของโครงการ ความสำคัญของโครง
การที่มีต่อการทำงานของสถานสงเคราะห์ บทบาทของบุคลากรของโครงการ ฯลฯ จาก
การลงไปสอบถามเจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์ทำให้ทราบว่าเจ้าหน้าที่ระดับล่างส่วนใหญ่
ทราบเพียงว่าจะมีทีมงานเข้ามาช่วยเหลือและแนะนำและเป็นเพียงการแจ้งให้ทราบด้วย
จดหมายเวียน หรือการแจ้งในที่ประชุมประจำเดือนเท่านั้น ซึ่งเราพบว่า การแจ้งให้ทราบ
เพียงสั้น ๆ นั้นไม่เพียงพอ แต่ควรจะมีการอธิบาย และการชี้แจงว่าโครงการมีความสำคัญ
เพียงใด จะช่วยทำให้การทำงานของสถานสงเคราะห์ดีขึ้นอย่างไรได้บ้าง บทบาทและหน้าที่
ของบุคลากรหรือทีมงานของโครงการเป็นอย่างไร ฯลฯ อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถาน
สงเคราะห์หลายท่านยอมรับว่าไม่ทราบความเป็นมาของโครงการมากนักเนื่องจากทางกรม
เพียงแค่แจ้งว่าจะมีเจ้าหน้าที่ขององค์การเข้ามาทำงานในสถานสงเคราะห์เท่านั้น

การประเมินความรู้ ทักษะ ทักษะและการปฏิบัติงานของผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนา

ดังได้กล่าวแล้วว่า กระบวนการตรงนี้เป็นปัจจัยสำคัญมากและจะละเลยไม่ได้ เพราะการ
ขาดข้อมูลก็ย่อมทำให้การทำงานขาดทิศทางหรือเป็นไปในทิศทางที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งผลปรากฏ
ว่าทีมก็ทราบความสำคัญของกระบวนการดังกล่าว แต่ยังขาดทักษะและความรู้ในการจัดทำ
แบบประเมินที่ได้มาตรฐานและวิธีการประเมินรวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ซึ่งควรจะได้
ได้รับความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญหรือนักวิชาการด้านนี้โดยตรง หรืออาจจะมอบหมายให้

เชี่ยวชาญด้านนี้รับไปจัดทำเลขก็ได้ เพราะผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้นมักจะมีเครื่องมือและระบบสนับสนุนต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์อยู่แล้ว ซึ่งจะทำให้ได้ผลที่รวดเร็วและเชื่อถือได้

วิธีการในการฝึกอบรม พบว่า ทีมงานฝึกอบรมมีวิธีการในการฝึกอบรมที่หลากหลาย ใช้ทั้งวิธีการบรรยายกลุ่มย่อย การบรรยายกลุ่มใหญ่ การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ การสาธิต การลงมือปฏิบัติด้วยกัน การพาไปดูงานภายนอก การเชิญวิทยากรจากภายนอกมาบรรยาย ฯลฯ ซึ่งพบว่าการมีวิธีการที่หลากหลายดังกล่าวเป็นสิ่งที่ดี เพราะหมายถึงว่า ทีมงานสามารถที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และปัญหา ยกตัวอย่างเช่น ความรู้และประเด็นปัญหาบางอย่างไม่สามารถถ่ายทอดได้ด้วยวิธีการพูดหรือบรรยายเท่านั้น แต่อาจจะลงมือปฏิบัติด้วยกันหรือสาธิตให้ดูจึงจะทำให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริง และสามารถนำไปปฏิบัติได้ เช่น การวัดปรอท การสอนเด็กหรือการจัดกิจกรรมสำหรับเด็ก เป็นต้น แต่สำหรับบางเรื่องบางประเด็นที่สามารถบรรยายกลุ่มใหญ่ได้ และมีเงื่อนไขอำนวย เช่น คนส่วนใหญ่มีช่วงเวลาว่างร่วมกัน ทีมก็จะใช้โอกาสนั้นให้เป็นประโยชน์ เป็นต้น

การใช้ประโยชน์จากสื่อและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ พบว่า ทีมงานได้พยายามจัดทำสื่อต่าง ๆ ด้วยตนเอง และพลิกแพลงการใช้สื่อหลาย ๆ ประเภทเท่าที่จะสามารถจัดทำและจัดหามาได้ แต่ก็พบว่าการจัดทำสื่อยังมีปัญหาอยู่บ้าง เช่น การต้องใช้เวลานานหรือมีความขัดแย้งทางความคิดเกี่ยวกับการได้มาซึ่งสื่อต่าง ๆ ดังกล่าวเพราะบางส่วนคิดว่าควรจัดทำขึ้นเอง บางส่วนคิดว่าควรซื้อ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงว่ายังขาดความพร้อมด้านนี้หรือโครงการมิได้คำนึงถึงกระบวนการดังกล่าวตั้งแต่ต้น ซึ่งความจริงแล้วควรจะพิจารณาถึงประโยชน์ใช้สอยของสื่อว่าจะสามารถตอบสนองจุดประสงค์ของเรื่องที่เราต้องการจะสื่อสารหรือถ่ายทอดได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งอาจจะได้มาโดยการซื้อ ถ้าสื่อที่ผลิตไว้ขายในตลาดนั้นดีก็มีประโยชน์ใช้สอยตามต้องการ หรืออาจจะต้องผลิตขึ้นเอง ถ้าไม่สามารถหาซื้อในท้องตลาดได้หรือการทำให้เองถูกกว่าประหยัดกว่า และไม่เสียเวลาในการจัดทำมากเกินไป เป็นต้น หรือเรียกว่าคุ้มค่าทั้งเวลาและราคา (time and cost effective)

ยุทธวิธีต่าง ๆ และการปรับระบบการทำงาน นับว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกระบวนการการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการนี้เป็นโครงการที่ค่อนข้างแปลกและใหม่สำหรับสถานสงเคราะห์ และยังมีปัญหาด้านการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ของสถานสงเคราะห์เกี่ยวกับโครงการและบทบาทของบุคลากรในโครงการ จึงจำเป็นต้องมียุทธวิธีต่าง ๆ ที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคมากมายเหล่านั้น รวมทั้งการปรับระบบการทำงานอยู่ตลอดเวลาด้วย ซึ่งพบว่าทีมงานได้พยายามใช้ยุทธวิธีต่าง ๆ ในการที่จะทำได้ รับการยอมรับจากเจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์โดยให้ความเป็นกันเอง มีความกระตือรือร้นในการทำงานได้แสดงให้เห็นว่ามีความตั้งใจจริงในการทำงาน และต้องการร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์ในการปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นเพื่อผลประโยชน์ของเด็กในสถานสงเคราะห์ในอันปลาย อย่างไรก็ตาม ดังได้กล่าวแล้วว่าการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานในสถานสงเคราะห์ให้ดีขึ้นนั้น มิได้ขึ้นอยู่กับบุคลากรระดับล่างเท่านั้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ปัญหาต่าง ๆ ของสถานสงเคราะห์ เช่น ปัญหาทุโภชนาการของเด็ก ปัญหาการเจ็บป่วยด้วยโรคที่ป้องกันได้ เช่น โรคอุจจาระร่วง โรคทางเดินหายใจ อักเสบ และปัญหาพัฒนาการของเด็กหยุดชะงักหรือไม่เป็นไปตามวัย เหล่านี้มีได้ขึ้นอยู่กับการทำงานของพี่เลี้ยงยังไม่มีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ความมีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้ถ้าอัตราส่วนพี่เลี้ยงต่อเด็กเปลี่ยนแปลงไปหรือการะับผิดชอบของพี่เลี้ยงน้อยลง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ระบบการบริหารงานของสถานสงเคราะห์ ความสนใจเอาใจใส่และติดตามดูแลอย่างใกล้ชิดของผู้บริหาร ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นของฝ่ายบริหารและการหาทางออกให้กับปัญหา ฯลฯ ดังนั้นทีมงานหรือหน่วยงานที่สังกัดจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ระดับ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ยุทธวิธีต่าง ๆ มากมายอย่างไรก็ตาม ดังกล่าวแล้วว่าปัญหาหลายอย่างอยู่นอกเหนือความสามารถของทีมงานแต่เพียงลำพัง ดังนั้น จึงควรมีการทบทวนร่วมกันทุกฝ่ายว่าจะสามารถผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับได้อย่างไร ควรจะได้หยิบยก "แนวคิดของการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการดูแลเด็กในสถานสงเคราะห์" ขึ้นมาอภิปรายถึงความเป็นไปได้ในการจัดทำ เพราะจะได้ใช้เป็นบรรทัดฐานของการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับอย่างเป็นระบบ มีหลักเกณฑ์และมีเครื่องชี้วัดด้วย

จำนวนของผู้เข้ารับการศึกษาอบรมและระยะเวลาในการฝึกอบรม พบว่า ทีมงานประสบปัญหาเกี่ยวกับการจัดเวลาในการฝึกอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับการบรรยาย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงมากพอสมควร ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงมีจำนวนน้อย แต่ละคนจึงมีภาระงานมากดังกล่าวแล้ว และต้องทำงานด้วยเวลาอันยาวนาน ต้องเข้าเวรตลอด 24 ชั่วโมง (เมื่อถึงวาระต้องเข้าเวร) ดังนั้นเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงจึงมีช่วงเวลาว่างน้อย ทีมเองก็มีความเกรงใจต่อเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยง เกรงว่าเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงจะเหนื่อยหรือเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานมานานแล้ว ยังจะต้องมาฟังการบรรยายอีก จึงทำให้ทีมงานไม่สามารถกำหนดเวลาในการให้ความรู้เพิ่มเติมที่แน่นอน แก่เจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงได้ในสถานสงเคราะห์ส่วนใหญ่ ทีมงานต้องคอยดูช่วงจังหวะที่เจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงว่างจริง ๆ และไม่เหนื่อยจนเกินไป ทางด้านจำนวนของผู้เข้ารับฟังการบรรยายก็เช่นกันพบว่า มีปัญหาต่อการทำงานหรือต่อการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้เช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงต้องสลับเปลี่ยนกันทำงาน จะทั้งงานไม่ได้ นอกจากช่วงเวลาที่เด็กนอนหลับเท่านั้น แต่ช่วงเวลาที่เด็กนอนหลับ พี่เลี้ยงก็มีการะงานอื่น ๆ ต้องทำเช่น การพับผ้า การล้างขวดนมและขวดน้ำ ฯลฯ ประกอบกับในความเป็นจริงเราไม่สามารถบังคับให้เด็กทุกคนนอนหลับในเวลาเดียวกันหมดทุกคนได้ และเด็กก็มีช่วงวัยที่ต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าจากการที่เด็กต้องอยู่รวมกันหลาย ๆ คนในห้อง และมีวัยต่างกัน (บางแห่งเริ่มจากเด็กเล็กมาก 3-4 เดือนจนถึง 3 ขวบ เป็นต้น) บางคนกำลังนอน บางคนจะเล่น บางคนร้องไห้ส่งเสียงดังปลุกเด็กคนที่กำลังนอนให้ตื่นขึ้น ฯลฯ สภาพการณ์ดังกล่าวทำให้พี่เลี้ยงต้องคอยดูแลหรือต้องทำงานตลอดเวลาแทบจะไม่มีเวลาว่างเลย ด้วยเหตุผลและสภาพความเป็นจริงดังกล่าวข้างต้นทำให้ทีมงานต้องปรับตัวและปรับระบบการทำงานให้เข้ากับสภาพการณ์ดังกล่าวเพื่อเอื้ออำนวยต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงจริง ๆ ทำให้ทีมงานต้องจัดการบรรยายหลายครั้ง เพราะแต่ละครั้งมีเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงเข้าฟังได้จำนวนน้อย การพูดคุยหรือการบรรยายแต่ละหัวข้อจะต้องจัดอย่างน้อย 2 ครั้งและบางครั้งก็ไม่สามารถบรรยายจนจบหัวข้อ เพราะเจ้าหน้าที่ที่เลี้ยงต้องปฏิบัติภารกิจของตน ปัญหาดังกล่าวทำให้ทีมงานซึ่งมีจำนวนน้อยต้องทำงานหนัก ซ้ำซากจำเจ พูดเรื่องเดียวกันในหลาย ๆ ครั้ง ทำให้งานไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร หลายครั้งวางแผนไว้แต่ทำไม่ได้เพราะเหตุผลหลาย ๆ อย่างข้างต้นนั่นเอง

ตรง
การ
ฟัง
การ
สงเ
สงเ
ไว้ดี
การ

Var
ทั้งที่
เข้า
สงเ
ปัญหา

การประเมินผลการทำงานของตนเอง (self-evaluation) กระบวนการตรงนี้ก็สำคัญมากต่อการทำงานในลักษณะที่เป็นโครงการฝึกอบรม พบว่า ทีมงานมีการพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน ผลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ความพึงพอใจหรือไม่ พึงพอใจต่อการทำงานในทีมงานอยู่สม่ำเสมอแต่อย่างไรเป็นทางการและไม่มีแบบแผน-การประเมิน นอกจากนี้ยังขาดรูปแบบการประเมินผลงานร่วมกันระหว่างทีมงานกับสถานสงเคราะห์อย่างเป็นทางการด้วย การประเมินผลงานร่วมกันระหว่างทีมงานกับสถานสงเคราะห์โดยมีเจ้าหน้าที่ ๆ เกี่ยวข้องจากส่วนกลางเข้าร่วมด้วย ควรจะได้มีการกำหนดไว้ตั้งแต่แรกเริ่มโครงการ การขาดกระบวนการดังกล่าวนี้ทำให้ปัญหาหลายอย่างไม่ได้รับการแก้ไขและทำให้ขาดทิศทางการทำงานที่ถูกต้องดังกล่าวแล้วข้างต้น

3.4 ผลการประเมินตัวแปรตรงกลาง (Evaluating Intermediate Variables) จากการวิเคราะห์ที่ผ่านมาทั้งหมดเป็นการวิเคราะห์ที่ครอบคลุมปัญหาต่าง ๆ ทั้งที่เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทีมงานฝึกอบรม ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ผู้เข้าฝึกอบรมหรือเจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม ปัญหาและอุปสรรคจากสถานสงเคราะห์และปัญหาอุปสรรคอื่น ๆ เช่น ปัญหาการกำหนดรูปแบบและเป้าหมายโครงการ ปัญหาจากหน่วยงานเอง เป็นต้น ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้คือ :-

3.4.1 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทีมงานฝึกอบรม ได้แก่ :-

- ยังขาดทักษะและความรู้ในบางด้าน เช่น การประเมินความรู้ ทักษะและทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมหรือกลุ่มเป้าหมาย (Target group)
- ยังขาดระบบและรูปแบบการทำงานของทีมงานที่เป็นทางการหรือกึ่งทางการ
- ยังขาดระบบสนับสนุนการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ
- ยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการผลิตสื่อและการใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อช่วยในการทำงาน
- ยังขาดระบบและรูปแบบการประเมินผลการทำงานด้วยตนเอง

3.4.2 ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม ได้แก่ :-

- ภาระหน้าที่การงานมากเกินไป ไม่มีเวลาว่าง
- ขาดการรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับโครงการ : แนวคิดและความเป็นมาและความสำคัญของโครงการ บทบาทและหน้าที่ของบุคลากรของโครงการ ฯลฯ
- ยังไม่ได้รับการนิเทศติดตามหรือให้คำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ระดับบริหารเท่าที่ควร

3.4.3 ปัญหาและอุปสรรคจากสถานสงเคราะห์ ได้แก่ :-

- ปัญหาพื้นฐานต่าง ๆ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ซึ่งมีจำนวนน้อยไม่พอเพียงหรือได้สัดส่วนกับจำนวนเด็ก ปัญหาด้านสถานที่ ทั้งด้านการออกแบบและขนาดพื้นที่ ส่วนใหญ่ยังไม่พอเพียง ทำให้ไม่สามารถแยกเด็กออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ตามวัย หรือบางแห่งมีสถานที่พอเพียง แต่ออกแบบไม่ถูกต้องไม่เหมาะสมกับเด็กเล็ก ๆ หรือมีสถานที่แต่เนื่องจากจำนวนเจ้าหน้าที่มีน้อยจึงต้องให้เด็กอยู่รวมกัน หรือยังขาดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่าง ๆ หรือยังไม่สามารถจัดสถานที่อย่างถูกสุขลักษณะ เป็นต้น
- ปัญหาการขาดการเตรียมความพร้อมหรือกระบวนการในการเตรียมความพร้อมยังไม่ได้เท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมความพร้อมด้านความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการฯ ของเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ
- ยังขาดระบบการนิเทศก์ การติดตามกำกับและดูแลการทำงานของเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ แต่บางแห่งก็สามารถทำได้ดี เช่น สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนหนองไผ่ เป็นต้น

- เจ้าหน้าที่ระดับบริหารบางส่วนยังขาดความรู้และทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ ทำให้ไม่สามารถหาทางออกให้กับปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นได้อย่างถูกต้องหรือไม่สามารถกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลได้
- ยังขาดการประสานงานกันระหว่างเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ของสถานสงเคราะห์ เช่น ระหว่างฝ่ายพยาบาลกับฝ่ายจัดเตรียมอาหารและฝ่ายเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง ยกตัวอย่างเช่น พยาบาลทราบว่ามียุติคนใดบ้างที่ขาดสารอาหาร แต่ไม่ได้แจ้งให้ทางพนักงานเตรียมอาหารจัดเตรียมอาหารเสริมพิเศษสำหรับเด็กเหล่านั้น หรืออาจจะแจ้งให้ทราบ และมีการจัดเตรียม แต่อาหารเสริมไม่ถึงเด็กที่ต้องการ เพราะพี่เลี้ยงซึ่งเป็นผู้ป้อนอาหารเด็กไม่ทราบว่าอาหารเป็นของใครบ้าง เป็นต้น

3.4.4 ปัญหาอื่น ๆ ได้แก่ :-

- ปัญหาที่เกิดจากความผิดพลาดในการกำหนดรูปแบบของโครงการ รวมทั้งการขาดการกำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนตั้งแต่แรก
- ปัญหาจากหน่วยงานที่จัดทำโครงการฯ เอง เนื่องจากยังขาดระบบสนับสนุน (Supporting systems) ที่จำเป็นต่าง ๆ ทั้งนี้เนื่องจากโครงการนี้ขาดความพร้อมตั้งแต่แรก ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงด้านเจ้าหน้าที่ระดับบริหารขององค์การ ซึ่งเข้ามารับผิดชอบงานขององค์การในขณะที่โครงการดำเนินงานมาได้ระยะหนึ่งแล้ว ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้เวลาในการศึกษาโครงการ ซึ่งนำมาสู่ความคิดของการจัดทำโครงการประเมินผลโครงการฯ นี้ในที่สุด

- ปัญหาการขาดการแทรกแซง (lack of intervention) จากเจ้าหน้าที่ของส่วนกลางทำให้ยังไม่มีผลการผลักดันงานเท่าที่ควรหรือทำให้ขาดข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปรับปรุง หรือพัฒนารูปแบบการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมทั้งขาดข่าวสารข้อมูลที่จำเป็นต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบสนับสนุนหรือระบบการบริหารงานของสถานสงเคราะห์ในระดับโครงสร้างด้วย
- ปัญหาการขาดการชี้แจงอย่างละเอียดถึงความเป็นมาและความสำคัญของโครงการจากเจ้าหน้าที่ระดับบริหารในกรมฯ ลงไปยังสถานสงเคราะห์

3.5 การประเมินผลลัพธ์ของโครงการ

3.5.1 คุณลักษณะและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและโครงการฝึกอบรม

ส่วนที่ 1 : คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากรที่ศึกษาหรือผู้ให้สัมภาษณ์ตามแบบสอบถามและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ

ตารางที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากรที่ศึกษาหรือผู้ให้สัมภาษณ์ตามแบบสอบถาม
(อายุ, เพศ, สถานสงเคราะห์, ภูมิลำเนา, ระดับการศึกษา)

คุณลักษณะต่าง ๆ		ร้อยละ	(จำนวน)
<u>อายุ</u>			
19 - 24		16.0	(43)
25 - 29		19.0	(51)
30 - 34		19.0	(51)
35 - 39		16.7	(45)
40 - 44		11.1	(30)
45 - 49		10.4	(28)
50 - 54		4.5	(12)
55 - 59		3.0	(8)
ไม่ทราบ/ไม่ตอบ		0.4	(1)
รวม		100.1	(269)
ค่าเฉลี่ย (ปี)	=	34.6	
<u>เพศ</u>			
หญิง		98.5	(265)
ชาย		1.5	(4)
รวม		100.0	(269)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ	ร้อยละ	(จำนวน)
<u>สถานสงเคราะห์</u>		
สถานสงเคราะห์เด็กหญิง จ.อุดรธานี	5.2	(14)
สถานแม่รับเด็กชายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		
จ.ขอนแก่น	6.7	(18)
สถานสงเคราะห์เด็กอ่อน ปากเกร็ด	13.0	(35)
สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนนิการ ปากเกร็ด	11.2	(30)
สถานสงเคราะห์เด็กอ่อน หนองไธ	33.1	(89)
สถานสงเคราะห์เด็กอ่อน รังสิต	21.6	(58)
สถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านศรีธรรมราช	7.4	(20)
สถานแม่รับเด็กภาคใต้ จ.สงขลา	1.9	(5)
รวม	100.1	(269)
<u>มูลนิธิเนา</u>		
ภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง	57.5	(155)
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	25.6	(68)
ภาคเหนือ	3.8	(11)
ภาคใต้	13.1	(35)
รวม	100.0	(269)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ	ร้อยละ	(จำนวน)
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ประถมต้น	37.2	(100)
ประถมปลาย	10.8	(29)
มัธยมต้น	14.8	(40)
มัธยมปลาย	17.9	(48)
ปวส., ปวท., อนุปริญญา, ประกาศนียบัตรพยาบาล	13.0	(35)
ปริญญาตรี	5.6	(15)
อื่น ๆ	0.8	(2)
รวม	100.1	(269)

ค่าเฉลี่ย (ปี) = 8.0

อายุ : จากการสำรวจอายุของผู้ปฏิบัติงาน ในสถานสงเคราะห์เด็กก่อน 8 แห่ง จำนวน 269 รายพบว่า ผู้ที่มีอายุระหว่าง 25-29 ปี และอายุระหว่าง 30-34 ปี เป็นกลุ่มที่มีอัตราส่วนเท่ากันคือร้อยละ 19 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 35-39 ปีและ 19-24 ปี (ร้อยละ 16.7 และ 16.0 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีอายุมากที่สุดคือตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 7.5 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่ของสถานสงเคราะห์อยู่ในวัยหนุ่มสาว และวัยกลางคน (อายุ 19-39 ปี) หรือมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 34.6 ปี

เพศ : พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์หรือประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 98.5) ที่เหลือเพียงแค่ 1.5% (4 คน) เท่านั้นที่เป็นเพศชาย ซึ่งชี้ให้เห็นว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กก่อนหรือหน่วยเด็กก่อนในสถานสงเคราะห์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

สถานสงเคราะห์หรือหน่วยสังกัดของผู้ให้สัมภาษณ์ : พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ (33.1%) ปฏิบัติงานอยู่ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนนุญไท รongลงมาได้แก่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนรังสิต (21.6%) สำหรับผู้ให้สัมภาษณ์จากสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน (ปกติ) ปากเกร็ด และสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนนิการ ปากเกร็ด พบว่ามีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันคือ 13.0% และ 11.2% ตามลำดับ สำหรับที่เหลือ คือ อุดรธานี ขอนแก่น และนครศรีธรรมราช พบว่ามีผู้ให้สัมภาษณ์อยู่ในระหว่าง 5-7% และสถานสงเคราะห์ที่มีผู้ให้สัมภาษณ์น้อยที่สุดคือสถานแรกรับเด็กภาคใต้ จ.สงขลา (มีเพียง 2% เท่านั้น) เนื่องจากการประเมินผลครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มประชากรที่เคยปฏิบัติงานร่วมกับทีมงานฝึกอบรมของ SCF ทุกคนโดยไม่มี การสุ่มตัวอย่าง ดังนั้นถ้าสถานสงเคราะห์แห่งใดมีเจ้าหน้าที่จำนวนมากผู้ให้สัมภาษณ์ก็มากตามไปด้วยหรือถ้าเป็นสถานสงเคราะห์ขนาดเล็ก เจ้าหน้าที่ที่ให้สัมภาษณ์ก็น้อย ประกอบกับสงขลาเป็นสถานสงเคราะห์ที่มีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงด้านเจ้าหน้าที่มาก ผู้ที่เคยฝึกอบรมกับ SCF จำนวนมากย้ายไปที่อื่นแล้ว

ภูมิลำเนา : พบว่าส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลางและภาคตะวันออก (57.5%) รองลงมาคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (25.6%) และภาคใต้ตามลำดับ ซึ่งก็สอดคล้องกับจำนวนสถานสงเคราะห์ เพราะจำนวนสถานสงเคราะห์ส่วนใหญ่ (4 แห่ง) อยู่ในภาคกลาง จึงคาดว่า ปัญหาการโยกย้ายกลับภูมิลำเนาของเจ้าหน้าที่คงจะมีไม่มากนัก

การศึกษา : เนื่องจากการสัมภาษณ์บุคลากรในสถานสงเคราะห์ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพี่เลี้ยง ผลจากการสำรวจจึงพบว่า การศึกษาของบุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 37.2) อยู่ในระดับประถมต้น รองลงมาคือ ระดับมัธยมปลาย (ร้อยละ 17.9) และมัธยมต้น (ร้อยละ 14.8) ตามลำดับ สำหรับผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีพบว่า มีเพียงร้อยละ 5.6 อย่างไรก็ตามพบว่า ระยะเวลาการศึกษาโดยเฉลี่ยของบุคลากรในสถานสงเคราะห์เท่ากับ 8 ปี เท่านั้น ซึ่งนับว่าเป็นระยะเวลาการศึกษาที่ค่อนข้างสั้น

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของตำแหน่งที่บรรจุ หน้าที่ที่ปฏิบัติจริง และระยะเวลาการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน

คุณลักษณะต่าง ๆ	ร้อยละ	(จำนวน)
<u>ตำแหน่งที่บรรจุ</u>		
พยาบาลวิชาชีพ (ปริญญาตรีหลักสูตร 4 ปี)	2.6	(7)
พยาบาลเทคนิค (อนุปริญญาหลักสูตร 2 ปี)	4.5	(12)
นักประชาสัมพันธ์	4.1	(11)
ผู้ช่วยพยาบาล	1.9	(5)
พี่เลี้ยง	69.1	(186)
แม่บ้าน	1.1	(3)
แม่ครัว	5.9	(16)
พนักงานซักผ้า	2.6	(7)
คนยาม	0.7	(2)
คนสวน	1.1	(3)
พนักงานทำความสะอาด / ภารโรง	0.7	(2)
ครูพี่เลี้ยงในศูนย์รับเลี้ยงเด็กกลางวัน (เด็กจากนอกสถานสงเคราะห์)	3.0	(8)
คนงานทั่วไป	0.7	(2)
อื่น ๆ	1.2	(3)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	0.7	(2)
รวม	99.9	(269)
<u>หน้าที่ที่ปฏิบัติจริง</u>		
พยาบาล / ผู้ช่วยพยาบาล	10.0	(27)
พี่เลี้ยง	66.5	(179)
แม่บ้าน	1.9	(5)
แม่ครัว	5.2	(14)

ตารางที่ 2 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ	ร้อยละ	(จำนวน)
แม่ครัว (เด็กอ่อน)	3.7	(10)
พนักงานซักผ้า	1.9	(5)
ครู/นักกายภาพบำบัด/นักโภชนาการ	6.7	(18)
พี่เลี้ยงและแม่ครัว/พนักงานซักผ้า/ตัดเสื้อผ้าเด็ก	1.1	(3)
นักร้อง/คนงานทั่วไป/พนักงานทำความสะอาด	1.1	(3)
เจ้าหน้าที่ผับ/โรงพยาบาล/ห้องนม+ตัดนม/ ห้องธุรการ/ทะเบียน	1.9	(5)
รวม	100.0	(269)
<u>ระยะเวลาการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน</u>		
ต่ำกว่า 1 ปี	7.1	(19)
1 - 4 ปี	42.0	(113)
5 - 9 ปี	19.0	(51)
10 - 14 ปี	20.1	(54)
15 - 19 ปี	4.5	(12)
20 ปี ขึ้นไป	7.4	(20)
รวม	100.1	(269)

ค่าเฉลี่ย (ปี) = 7.4

ตำแหน่งที่บรรจุ : ดังแสดงในตารางที่ 2 พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์หรือผู้ผ่านการฝึกอบรมจากทีมฝึกอบรมของเอส.ซี.เอฟ. ส่วนใหญ่ได้รับการบรรจุในตำแหน่งพี่เลี้ยง (69.1%) รองลงมาคือ กลุ่มที่ได้รับการบรรจุในตำแหน่งแม่ครัวหรือพนักงานปรุงอาหาร (5.9%) และพยาบาลเทคนิค (4.5%) ตามลำดับ และพบว่าตำแหน่งพยาบาลเทคนิค และนักประชาสัมพันธ์ มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน (4.5 ต่อ 4.1%) และเมื่อพิจารณาเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติจริง พบว่า มีความแตกต่างระหว่างตำแหน่งที่บรรจุกับตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติจริงจริงคือ ตำแหน่งพี่เลี้ยง (บรรจุ 69.1%) แต่ปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยงจริงมีแค่ 66.5% สำหรับ

ตำแหน่งหน้าที่อื่นๆ ไม่พบว่ามีความแตกต่างมากนัก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอัตรากำลังคน
 พี่เลี้ยงเป็นอัตรากำลังที่สำคัญที่สุดของสถานสงเคราะห์และสถานสงเคราะห์สามารถบรรจุ
 หรือรับเจ้าหน้าที่เข้าทำงานในตำแหน่งนี้ได้ง่ายกว่าการจ้างในตำแหน่งอื่น และหลังจากนี้
 สามารถโยกย้ายเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ที่บรรจุในตำแหน่งนี้ไปปฏิบัติหน้าที่ด้านอื่นได้ เช่น
 อาจจะถูกจัดให้ไปเป็นพนักงานปรุงอาหาร, พนักงานซักฟอก หรือเป็นผู้ช่วยพยาบาล เป็นต้น

ระยะเวลาการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน จากการสำรวจพบว่า ร้อยละ 42 มีอายุการทำงาน
 1-4 ปี อาจจะเป็นเพราะสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนเพิ่งเริ่มขยายงานไม่นานนัก หรืออีก
 เหตุหนึ่งอาจจะได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภายนอกในด้านอัตรากำลัง ทำให้มีการรับคน
 เพิ่มมากขึ้น ร้อยละ 20.1 มีอายุการทำงาน 10-14 ปี และร้อยละ 19 มีอายุการทำงาน
 5-9 ปี พบว่าระยะเวลาการทำงานโดยเฉลี่ยของผู้ให้สัมภาษณ์เท่ากับ 7.4 ปี ซึ่งนับว่า
 เป็นช่วงระยะเวลาการทำงานที่ไม่นานมากนัก

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของหน้าที่ก่อนที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน

	ร้อยละ	(จำนวน)
พยาบาล	8.6	(23)
ผู้ช่วยพยาบาล	2.2	(6)
พี่เลี้ยง	70.3	(189)
แม่บ้าน	0.7	(2)
แม่ครัว	1.9	(5)
แม่ครัวเด็กอ่อน/ห้องนม	3.7	(10)
พนักงานซักผ้า	3.7	(10)
คนสวน	0.4	(1)
พี่เลี้ยงและแม่ครัว	0.7	(2)
ห้องธุรการ / งานทะเบียน	2.6	(7)
กายภาพบำบัด	0.4	(1)
นักการภารโรง	0.7	(2)

ตารางที่ 3 (ต่อ)

	ร้อยละ	(จำนวน)
ครู	3.3	(9)
นักโภชนาการ	0.7	(2)
รวม	99.9	(269)
เหตุผลที่ต้องเปลี่ยนแปลงหน้าที่		
ขาดคนในหน้าที่ที่มารับใหม่	4.5	(12)
คุณสมบัติไม่เหมาะสม ได้แก่กำลังท้อง, แพ้ผงซักฟอก	1.9	(5)
สอบได้ตำแหน่งใหม่/ได้เลื่อนตำแหน่ง/เพื่อนขอเปลี่ยน		
หัวหน้าให้เปลี่ยน	8.5	(23)
ไม่ต้องการอยู่เวรเลยขอเปลี่ยนตำแหน่ง	1.5	(4)
กลับมาทำหน้าที่ตำแหน่งเดิม	0.7	(2)
ป่วย / อุ่มเด็กไม่ได้	0.4	(1)
อื่น ๆ เช่น เปลี่ยนตำแหน่งตามวุฒิ	0.4	(1)
ไม่เข้าข่าย / ยังทำหน้าที่เดิมไม่เปลี่ยนแปลง	81.8	(220)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	0.4	(1)
รวม	100.1	(269)

หน้าที่ก่อนที่จะมาปฏิบัติในหน้าที่ปัจจุบัน จะมีการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มของพี่เลี้ยงเท่านั้นเพราะสามารถสับเปลี่ยน โยกย้ายตามความเหมาะสม ซึ่งพิจารณาโดยผู้บริหารของแต่ละสถาน-สงเคราะห์ หรือมีเหตุผลอื่น ๆ ประกอบ เช่น ร้อยละ 8.5 สามารถสอบได้ตำแหน่งใหม่หรือผู้บริหารเป็นผู้เปลี่ยน เนื่องจากคุณสมบัติไม่เหมาะสม เช่น กำลังตั้งครรภ์ แพ้ผงซักฟอก ซึ่งเป็นเหตุผลเกี่ยวกับสุขภาพ (1.9%) หรือขาดคนในส่วนนั้นๆ ต้องการเสริมให้ไปปฏิบัติในหน้าที่ของพนักงานซักผ้า แม่ครัว หรือจากคนสวน ให้ขึ้นไปปฏิบัติงานพี่เลี้ยง (4.5%) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละบุคคลและแต่ละสถานสงเคราะห์ซึ่งมีอิสระในการจัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของแต่ละแห่ง และกลุ่มที่น่าสนใจคือกลุ่มที่ไม่ต้องการเข้าเวรเลยขอเปลี่ยนตำแหน่ง แต่ก็พบว่ากลุ่มนี้มีไม่มากนัก มีเพียง 1.5% เท่านั้น

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของความพอใจในหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติ

	ร้อยละ	(จำนวน)
พอใจมาก เพราะรักเด็ก, ชอบเด็ก, ได้ช่วยเหลือเด็ก	13.8	(37)
ไม่มีงานอื่น ทำที่ตึกกว่านี้, มีรายได้	1.8	(5)
ทำได้ ไม่มีปัญหา เพลินดี	1.8	(5)
ได้กลับบ้านทุกวัน	1.1	(3)
เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ, ชอบงาน	1.1	(3)
ไม่ต้องอยู่เวร	0.4	(1)
ได้เป็นลูกจ้างประจำมีสวัสดิการดี	0.4	(1)
รวมพอใจมาก	20.4	(55)
พอใจ เพราะไม่ระบุเหตุผล / ไม่ตอบเหตุผล	0.4	(1)
เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง	14.1	(38)
ได้ช่วยเหลือเด็ก/รักเด็ก/ชอบเด็ก/ส่งสารเด็ก	37.2	(100)
ได้ทำตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา	1.1	(3)
ไม่มีงานอื่นทำที่ตึกกว่านี้ / ได้มีงานทำ /	6.7	(18)
เป็นงานที่มั่นคง		
ไม่ต้องอยู่เวร / มีเวลานักมากกว่า	2.2	(6)
สวัสดิการดี	0.4	(1)
ได้รับประสบการณ์	0.7	(2)
อยู่ใกล้บ้าน	0.4	(1)
ทำตามหน้าที่	0.4	(1)
รวมพอใจ	63.6	(171)
ค่อนข้างพอใจ ไม่ระบุเหตุผล / ไม่ตอบเหตุผล	1.5	(4)
ชอบเด็ก / รักเด็ก	1.8	(5)
เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	1.1	(3)
ดีกว่าไม่มีงานทำ	1.8	(5)

ตารางที่ 4 (ต่อ)

	ร้อยละ	(จำนวน)
ได้ทุนเรียนพยาบาลจากกรมประชาสงเคราะห์	0.4	(1)
เป็นหน้าที่ต้องทำ	0.4	(1)
รวมค่อนข้างพอใจ	7.0	(19)
ไม่ค่อยพอใจ เพราะ เหนื่อยทำงานหนักเกินไป / ต้องยืนทั้งวัน	2.2	(6)
ไม่ได้ทำงานตามวุฒิ / ไม่ได้ทำงานตาม		
ความต้องการ	4.5	(12)
ทำมานานแล้วเบื่ออยากเปลี่ยนงาน	1.1	(3)
สุขภาพไม่แข็งแรง	0.4	(1)
รวมไม่ค่อยพอใจ	8.2	(22)
ไม่พอใจเลย เพราะทำงานไม่ตรงกับวุฒิที่จบมา	0.4	(1)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	0.4	(1)
รวม	100.0	(269)

ความพอใจในหน้าที่กำลังปฏิบัติ บุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63.6) มีความพอใจในหน้าที่ของตน เพราะได้ช่วยเหลือเด็ก, รักเด็ก และสงสารเด็ก (37.2%) เหตุผลรองลงมาคือพิจารณาแล้วเห็นว่าเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง (14.1%) ทั้งนี้เนื่องจากสอดคล้องกับระดับการศึกษาของตน โดยเฉพาะในกลุ่มของพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นงานที่เน้นการปฏิบัติมากกว่า ฉะนั้นจะเห็นว่าเป็นกลุ่มที่พอใจ กลุ่มรองลงมาคือกลุ่มที่ตอบว่าพอใจมาก (20.4%) สำหรับกลุ่มที่ตอบว่าไม่ค่อยพอใจหรือไม่พอใจเลยมีเพียง 8.6% เท่านั้นและเหตุผลที่สำคัญที่สุดของกลุ่มที่ตอบว่าไม่พอใจเลยหรือไม่ค่อยพอใจก็คือไม่ได้ทำงานตามวุฒิหรือไม่ได้ทำงานตามความต้องการของตน จึงสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา

ตาราง 5 จำนวนและอัตราส่วนร้อยละของสถานภาพตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้าง ระยะเวลากการทำงานและคุณลักษณะอื่น ๆ

คุณลักษณะต่าง ๆ	ร้อยละ	(จำนวน)
ลูกจ้างชั่วคราว จ้างโดยองค์กร/บุคคลากร/หน่วยงานเอกชน	19.3	(52)
ลูกจ้างชั่วคราวของรัฐ	7.4	(20)
ลูกจ้างประจำ	61.0	(164)
ข้าราชการ	11.9	(32)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	0.4	(1)
รวม	100.0	(269)
ระยะเวลาการจ้าง (ในกรณีลูกจ้างชั่วคราว)		
2 ปี	0.4	(1)
ปีต่อปี	10.0	(27)
ไม่ได้กำหนดเวลา / ไม่แน่นอน	4.5	(12)
ไม่เข้าข่าย / ไม่ใช่ลูกจ้างชั่วคราว	80.7	(217)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	4.5	(12)
รวม	100.1	(269)
ระยะเวลาการทำงานในสถานสงเคราะห์ปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 1 ปี	3.3	(9)
1 - 4 ปี	33.5	(90)
5 - 9 ปี	26.8	(72)
10 - 14 ปี	20.8	(56)
15 - 19 ปี	6.7	(18)
20 ปี และมากกว่า	8.2	(22)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	0.7	(2)
รวม	100.0	(269)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ	ร้อยละ	(จำนวน)
ผู้ที่เคยทำงานในสถานสงเคราะห์แห่งอื่น		
ไม่เคยทำ	85.5	(230)
เคยทำ	14.1	(38)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	0.4	(1)
รวม	100.0	(269)
ตำแหน่งที่เคยทำในสถานสงเคราะห์อื่น		
พยาบาล	2.2	(6)
พี่เลี้ยง	7.8	(21)
เย็บผ้า (ลูกจ้างชั่วคราว)	0.4	(1)
แม่ครัว	2.2	(6)
ครู	1.1	(3)
ไม่เข้าข่าย / ไม่เคยทำงานในสถานสงเคราะห์อื่น	85.5	(230)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	0.7	(2)
รวม	99.9	(269)
หน้าที่ที่ปฏิบัติจริงในสถานสงเคราะห์อื่น		
พยาบาล	2.2	(6)
พี่เลี้ยง	7.1	(19)
เย็บผ้า (ลูกจ้างชั่วคราว)	0.4	(1)
แม่ครัว	2.2	(6)
ครู	1.5	(4)
ฝ่ายทะเบียน, ธุรการ	0.4	(1)
ไม่เข้าข่าย / ไม่เคยทำงานในสถานสงเคราะห์ แห่งอื่นมาก่อน	85.5	(230)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	0.7	(2)
รวม	100.0	(269)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ	ร้อยละ	(จำนวน)
เหตุผลที่ย้ายจากสถานสงเคราะห์เดิม		
ขอย้าย / หนีความเครียด / ความยุ่งยาก	0.4	(1)
ปรับวุฒิเลื่อนตำแหน่ง	1.5	(4)
ไปฝึกงานแล้วย้ายกลับไปที่เริ่มบรรจุ	2.2	(6)
ไกลบ้าน	3.0	(8)
ได้รับคำสั่งย้ายจากกรมประชาสงเคราะห์	2.6	(7)
ย้ายตามสามี	1.9	(5)
อื่น ๆ ขอขมวดตัวมาช่วยราชการ	1.1	(3)
ไม่เข้าข่าย / ไม่เคยทำงานในสถานสงเคราะห์อื่นมาก่อน	85.5	(230)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	1.9	(5)
รวม	100.1	(269)
ตำแหน่งที่เคยทำในสถานสงเคราะห์อื่น		
พยาบาล	0.7	(2)
ไม่เข้าข่าย/ไม่เคยทำงานในสถานสงเคราะห์อื่น/ เคยทำแห่งเดียว	98.5	(265)
ไม่ทราบ/ไม่ตอบ	0.7	(2)
รวม	99.9	(269)
หน้าที่ที่ปฏิบัติจริงในสถานสงเคราะห์อื่น		
พยาบาล	0.7	(2)
ไม่เข้าข่าย/ไม่เคยทำงานในสถานสงเคราะห์อื่น/ เคยทำแห่งเดียว	98.5	(265)
ไม่ทราบ/ไม่ตอบ	0.7	(2)
รวม	99.9	(269)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ	ร้อยละ	(จำนวน)
เหตุผลที่ย้ายจากสถานสงเคราะห์เดิม (2)		
ขอย้าย/หนีความเครียด/ความยุ่งยาก	0.4	(1)
ปรับตัว/เลื่อนตำแหน่ง	0.4	(1)
ไม่เข้าช่วย/ไม่เคยทำงานในสถานสงเคราะห์อื่น/ เคยทำแห่งเดียว	98.5	(265)
ไม่ทราบ/ไม่ตอบ	0.7	(2)
รวม	100.0	(269)
ผู้ที่เคยทำงานอื่นมาก่อน (ไม่ทำงานในสถานสงเคราะห์)		
ไม่เคยทำ	39.8	(107)
เคยทำ	60.2	(162)
รวม	100.0	(269)
ประเภทงานที่เคยทำ 1 (ไม่ทำงานในสถานสงเคราะห์)		
งานส่วนตัว / ค้าขาย / ทอผ้า	8.2	(22)
ข้าราชการ / รัฐวิสาหกิจ	6.7	(18)
ลูกจ้างของหน่วยงานราชการ / รัฐวิสาหกิจ	6.3	(17)
ลูกจ้างของบริษัท / รับจ้าง	29.7	(80)
ครูโรงเรียนเอกชน	5.9	(16)
เกษตรกร	2.6	(7)
อื่น ๆ (พยาบาลที่ประเทศอังกฤษ)	0.4	(1)
ไม่เข้าช่วย / ไม่เคยทำงานอื่นมาก่อน	39.8	(107)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	0.4	(1)
รวม	100.0	(269)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ	ร้อยละ	(จำนวน)
ระยะเวลาที่ทำงาน 1 (ไม่ทำงานในสถานสงเคราะห์)		
ต่ำกว่า 1 ปี	6.3	(17)
1 - 4 ปี	30.5	(82)
5 - 9 ปี	9.9	(27)
10 - 14 ปี	4.5	(12)
15 - 19 ปี	0.8	(2)
20 ปี ขึ้นไป	1.1	(3)
จำไม่ได้ว่ากี่ปี แต่ทำมาตั้งแต่เล็ก ๆ	0.4	(1)
ปัจจุบันทำงานอื่นพร้อมกับงานในสถานสงเคราะห์	0.4	(1)
ไม่เข้าข่าย / ไม่เคยทำงานอื่นมาก่อน	39.8	(107)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	6.3	(17)
รวม	100.0	(269)
เหตุผลที่ออกจากงานเก่า 1 (ไม่ทำงานในสถานสงเคราะห์)		
ได้งานทำที่สถานสงเคราะห์	14.9	(40)
เลิกกิจการ / หมดโครงการ	6.3	(17)
ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม / ย้ายตามครอบครัว, สามี	7.8	(21)
เงินเดือนไม่ดี / ตำแหน่งงานไม่มั่นคง	8.9	(24)
อยากเปลี่ยนงาน / เบื่อ / ไม่อยากทำ /	12.6	(34)
ทำไม่ไหว / สุขภาพไม่ดี		
โอนมารับราชการที่กรมประชาสงเคราะห์	1.1	(3)
อื่น ๆ / มาทำงานใน กทม. / ได้งานใหม่ /	3.0	(8)
ทำงานอื่นพร้อมกับงานในสถานสงเคราะห์		
ไม่เข้าข่าย / ไม่เคยทำงานอื่นมาก่อน	39.8	(107)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	5.6	(15)
รวม	100.0	(269)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ	ร้อยละ	(จำนวน)
ประเภทงานที่เคยทำ 2 (ไม่ใช่งานในสถานสงเคราะห์)		
ลูกจ้างหน่วยงานราชการ / รัฐวิสาหกิจ	0.7	(2)
ลูกจ้างบริษัท / รับจ้าง	5.9	(16)
ครูเอกชน	0.7	(2)
ไม่เข้าข่าย/ไม่เคยทำงานอื่นมาก่อน/เคยทำเพียง		
1 แห่ง	92.6	(249)
รวม	99.9	(269)
ระยะเวลาที่ทำงาน 2 (ไม่ใช่งานในสถานสงเคราะห์)		
ต่ำกว่า 1 ปี	1.5	(4)
1 ปี	1.5	(4)
2 ปี	1.9	(5)
3 ปี	1.1	(3)
4 ปี	0.4	(1)
5 ปี	0.4	(1)
20 ปี	0.4	(1)
ปัจจุบันทำงานอื่นพร้อมกับงานในสถานสงเคราะห์	0.4	(1)
ไม่เข้าข่าย/ไม่เคยทำงานอื่นมาก่อน/เคยทำเพียง 1 แห่ง	92.6	(249)
รวม	100.2	(269)
เหตุผลที่ลาออกจากงานเก่า 2 (ไม่ใช่งานในสถานสงเคราะห์)		
ได้งานทำที่สถานสงเคราะห์	1.5	(4)
เลิกกิจการ / หหมดโครงการ	1.5	(4)
ตำแหน่งงานไม่มั่นคง	1.1	(3)
เบื่อ / ไม่อยากทำ / ทำไม่ไหว / สุขภาพไม่ดี	1.9	(5)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ	ร้อยละ	(จำนวน)
อื่น ๆ / มาทำงานใน กทม. / ได้งานใหม่ / ทำงานอื่นพร้อมกับงานในสถานสงเคราะห์	1.5	(4)
ไม่เข้าค่าย / ไม่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน / เคยทำเพียง 1 แห่ง	92.6	(249)
รวม	100.1	(269)
ประเภทงานที่เคยทำ 3 (ไม่ใช่งานในสถานสงเคราะห์)		
ลูกจ้างหน่วยงานราชการ / รัฐวิสาหกิจ	0.4	(1)
ลูกจ้างบริษัท / รับจ้าง	0.4	(1)
ไม่เข้าค่าย / ไม่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน / เคยทำเพียง 1, 2 แห่ง	99.3	(267)
รวม	100.1	(269)
ระยะเวลาที่ทำงาน 3 (ไม่ใช่งานในสถานสงเคราะห์)		
1 ปี	0.4	(1)
2 ปี	0.4	(1)
ไม่เข้าค่าย / ไม่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน / เคยทำเพียง 1, 2 แห่ง	99.3	(267)
รวม	100.1	(269)
เหตุผลที่ลาออก 3 (ไม่ใช่งานในสถานสงเคราะห์)		
เลิกกิจการ / หมดโครงการ	0.4	(1)
เบื่อ / ไม่อยากทำ / ทำไม่ไหว / สุขภาพไม่ดี	0.4	(1)
ไม่เข้าค่าย / ไม่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน / เคยทำเพียง 1, 2 แห่ง	99.3	(267)
รวม	100.1	(269)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ	ร้อยละ	(จำนวน)
แผนการในอนาคต		
ทำงานต่อไป	63.2	(170)
อยากเปลี่ยนงานโดยทำงานตามวุฒิที่เรียนมา	21.9	(59)
อยากย้ายไปอยู่ที่ศูนย์ / ย้ายไปภูมิลำเนาเดิม	4.5	(12)
ลาศึกษาต่อ	3.3	(9)
เปลี่ยนสายงานในสถานสงเคราะห์	2.2	(6)
อื่น ๆ / ขึ้นอยู่กับสามี / แล้วแต่ลูก	3.7	(10)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	1.1	(3)
รวม	99.9	(269)
ผู้ที่เคยพบกับทีม SCF		
เคย	71.4	(192)
ไม่เคย	28.6	(77)
รวม	100.0	(269)
สาเหตุที่ไม่เคยพบ ครั้งที่ 1		
ไม่ได้บอกเหตุผล	1.5	(4)
ยังไม่ได้เข้าทำงาน	24.5	(66)
SCF ไม่ได้เข้าห้องทำงาน	1.1	(3)
ไปศึกษาต่อ	0.4	(1)
หยุดงาน	0.4	(1)
ไปช่วยงานที่สถานสงเคราะห์อื่น	0.4	(1)
ไม่เข้าข่าย / พบทุกครั้งที่	71.4	(192)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	0.4	(1)
รวม	100.1	(269)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณลักษณะต่าง ๆ	ร้อยละ	(จำนวน)
ผู้ที่เคยพบทีม SCF ครั้งที่ 2		
เคย	84.8	(228)
ไม่เคย	14.9	(40)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	0.4	(1)
รวม	100.1	(269)
สาเหตุที่ไม่เคยพบ ครั้งที่ 2		
ไม่ได้บอกเหตุผล	0.7	(2)
ยังไม่ได้เข้าทำงาน	13.4	(36)
SCF ไม่ได้เข้าห้องทำงาน	0.4	(1)
หยุดงาน	0.4	(1)
ไม่เข้าข่าย / ได้พบครั้งที่ 1 / พบทุกครั้ง / ทีมมาเพียง 1 ครั้ง	84.8	(228)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	0.4	(1)
รวม	100.1	(269)
ผู้ที่เคยพบทีม SCF ครั้งที่ 3		
เคย	69.9	(188)
ไม่เคย	2.2	(6)
ทีม SCF มาเพียง 2 ครั้ง	27.9	(75)
รวม	100.0	(269)
สาเหตุที่ไม่เคยพบ ครั้งที่ 3		
SCF ไม่ได้เข้าห้องที่ทำงานอยู่	1.5	(4)
ออกเวอร์ / หยุดงาน	0.8	(2)
ไม่เข้าข่าย / ได้พบครั้งที่ 1, 2 / พบทุกครั้ง / ทีม SCF มาเพียง 2 ครั้ง	97.8	(263)
รวม	100.1	(269)

สถานภาพตำแหน่ง จากตารางที่ 5 พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ (ร้อยละ 61) ได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ ซึ่งหมายถึงการได้รับความมั่นคงในหน้าที่การงาน สิทธิพิเศษในด้านสวัสดิการ การรักษานายาบาล ฯลฯ กลุ่มรองลงมาคือกลุ่มที่มีสถานภาพตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวขององค์กร บุคคล หน่วยงานเอกชน (19.3%) มีเพียง 7.4% ที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวของรัฐ การที่สถานสงเคราะห์มีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวมากถึงเกือบ 30% ส่วนหนึ่งเป็นเพราะอัตราค่าจ้างเดิมมีน้อย ทำให้ทุกหน่วยงานต้องเร่งหาการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก เช่น จาก CCF, CBM , มูลนิธิสงเคราะห์เด็กและผู้บริจาคอื่นๆ ที่เห็นความสำคัญต่อการพัฒนาเด็กในสถานสงเคราะห์

การจ้างบุคลากรชั่วคราวมาเสริมงาน พบว่าขึ้นอยู่กับสัญญาการจ้าง และความมั่นคงขององค์กรหรือกองทุน จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่เป็น การจ้างเป็นรายปี (10.0%) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวผู้ปฏิบัติงาน และผู้ให้การสนับสนุน ซึ่งย่อมมีทั้งผลดีและผลเสียควบคู่กันไป คือหน่วยงานอาจจะได้ผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เนื่องจากอยู่ในช่วงของการประกอบกิจการพิจารณาการจ้างงานต่อ หรืออาจจะได้บุคลากรที่ขาดความรับผิดชอบและความกระตือรือร้น เพราะความมั่นคงมีน้อย และขาดความรักในหน่วยงาน เพราะเห็นว่าไม่ใช่เจ้าหน้าที่ประจำของหน่วยงานนั้นๆ ข้อเสียอีกประการหนึ่ง คือผู้บริหารอาจจะต้องมีการฝึกฝนบุคลากรใหม่ ๆ อยู่เสมอเนื่องจากการรับเจ้าหน้าที่ใหม่ เข้าทำงานอยู่บ่อยครั้งนั่นเอง

ระยะเวลาการทำงานในสถานสงเคราะห์ปัจจุบัน ซึ่งจะเป็นข้อพิจารณาว่ามีการโยกย้ายหรือเข้าออกของบุคลากร มากน้อยเพียงไร หรือความพอใจของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานเป็นอย่างไร จะพบว่ากลุ่มใหญ่ที่สุด (33.5%) คือกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานในสถานสงเคราะห์ปัจจุบันเพียงแค่ 1-4 ปี ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่สั้น กลุ่มรองลงมาคือ กลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานประมาณ 5-9 ปี และ 10-14 ปี (26.8% และ 20.8% ตามลำดับ) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าบุคลากรของสถานสงเคราะห์มากกว่า 60% มีอายุการทำงานไม่นานนัก ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นเพราะสถานสงเคราะห์หลายแห่งเพิ่งเปิดดำเนินการเมื่อไม่นานมานี้และอีกส่วนหนึ่งเนื่องจากการจ้างเจ้าหน้าที่ชั่วคราวเพิ่มขึ้นในช่วง 1-4 ปี ที่ผ่านมา

ประสบการณ์ในการทำงานอื่นที่ไม่ใช่ในงานในสถานสงเคราะห์ จากการสอบถามพบว่าร้อยละ 60.2 เคยทำงานที่อื่นมาก่อน ประเภทของงานได้แก่ลูกจ้างของบริษัทหรือรับจ้าง (29.7%) และอีกกลุ่มหนึ่งคือกลุ่มที่เคยทำงานเป็นข้าราชการและลูกจ้างของหน่วยงานราชการอื่น ๆ หรือรัฐวิสาหกิจ (13.0%) รองลงมาคือกลุ่มที่ประกอบอาชีพส่วนตัวและค้าขายเล็ก ๆ น้อย ๆ (8.2%) สำหรับเหตุผลในการลาออกหรือเลิกทำงานอาชีพเดิมของกลุ่มที่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานที่อื่น ๆ เป็นเพราะได้งานทำที่สถานสงเคราะห์ (14.9%) ต้องการเปลี่ยนงานสู่สภาพไม่แข็งแรง ฯลฯ (12.6%) และบางส่วนบอกว่าเงินเดือนไม่ดี ตำแหน่งงานไม่มั่นคง (8.9%) เป็นต้น

แผนการในอนาคต ความต้องการเกี่ยวกับอนาคตในหน้าที่การงาน ร้อยละ 63.2 ยังไม่คิดเปลี่ยนงานหรือต้องการทำงานที่ต่อไป ร้อยละ 21.9 ตอบว่าอยากเปลี่ยนงานเพราะต้องการได้ทำงานตามวุฒิที่เรียนมา ความต้องการอื่นๆ เช่น ต้องการย้ายไปอยู่ภูมิลำเนาเดิม (4.5%)

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ

ตารางที่ 6 แสดงให้เห็นถึงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของความพึงพอใจในหน้าที่กำลังปฏิบัติอยู่ของบุคลากรในสถานสงเคราะห์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความพึงพอใจในหน้าที่กำลังปฏิบัติอยู่					รวม (ร้อยละ)
	พอใจ มาก	พอใจ	ค่อนข้าง พอใจ	ไม่ค่อย พอใจ	ไม่พอใจ เลย	
ประถมปีที่ 4	34 (12.7)	61 (22.8)	2 (0.7)	3 (1.1)	- (0.0)	100 (37.3)
ประถมปลาย (ป6-7)	7 (2.6)	16 (6.0)	4 (1.5)	1 (0.4)	- (0.0)	28 (10.5)
มัธยมต้น (มศ.2-3)	1 (0.4)	31 (11.6)	4 (1.5)	4 (1.5)	- (0.0)	40 (15.0)
มัธยมปลาย (มศ.4-5)	10 (3.7)	29 (10.8)	5 (1.9)	3 (1.1)	1 (0.4)	48 (17.9)
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	1 (0.4)	25 (9.3)	2 (0.7)	7 (2.6)	- (0.0)	35 (13.0)
ผดุงครรภ์ ปวท./ปวส. ปริญญาตรี	2 (0.7)	7 (2.6)	2 (0.7)	4 (1.5)	- (0.0)	15 (5.6)
อื่นๆ	- (0.0)	2 (0.7)	- (0.0)	- (0.0)	- (0.0)	2 (0.7)
						268 *
						(100.0)

* ตั้งแต่ตารางที่ 6-9 ได้ตัดจำนวนผู้ที่ตอบว่า ไม่ทราบ หรือไม่ตอบออก

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาและความพึงพอใจในหน้าที่กำลังปฏิบัติอยู่ของบุคลากรในสถานสงเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 6 พบว่าหากรวมความพึงพอใจในระดับพอใจมากและพอใจเข้าด้วยกัน จะเห็นได้ชัดว่า ผู้ที่จบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีความรู้สึกพอใจมากและพอใจรวมกันได้ถึง 95% ซึ่งจะพบว่าอัตราส่วนร้อยละของความรู้สึกพอใจมากและพอใจรวมกันนี้จะค่อย ๆ ลดลงตามระดับการศึกษาที่สูงขึ้นในขณะเดียวกันอัตราส่วนร้อยละของความรู้สึกไม่ค่อยพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติอยู่จะเพิ่มมากขึ้น ตามระดับการศึกษาโดย 3.0% ของผู้ที่จบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีความรู้สึกไม่ค่อยพอใจในตำแหน่งที่กำลังปฏิบัติอยู่ในขณะที่ 26.7% ของผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความรู้สึกไม่ค่อยพอใจในตำแหน่งที่กำลังปฏิบัติอยู่

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของความคิดเห็นของบุคลากรว่าโครงการนี้มีผลกระทบต่อตนเองหรือไม่เพียงใด จำแนกตามหน้าที่ที่ปฏิบัติจริง

หน้าที่ที่ปฏิบัติจริง	ผลกระทบของโครงการต่อความรู้สึกของตนเอง				รวม
	ไม่มีผล	มีผลเพียงเล็กน้อย	มีผลบ้างพอสมควร	มีผลมาก	(ร้อยละ)
พยาบาล	7 (2.6)	1 (0.4)	13 (4.9)	6 (2.2)	27 (10.1)
พี่เลี้ยง	59 (22.0)	16 (6.0)	64 (23.9)	39 (14.6)	178 (66.4)
แม่บ้าน	2 (0.7)	1 (0.4)	1 (0.4)	1 (0.4)	5 (1.9)
แม่ครัวเด็กโต	4 (1.5)	2 (0.7)	3 (1.1)	5 (1.9)	14 (5.2)
แม่ครัวเด็กอ่อน	3 (1.1)	1 (0.4)	4 (1.5)	2 (0.7)	10 (3.7)

ตารางที่ 7 (ต่อ)

หน้าที่ที่ปฏิบัติจริง	ผลกระทบของโครงการต่อความรู้สึกของตนเอง				รวม
	ไม่มีผล	มีผลเพียงเล็กน้อย	มีผลบ้างพอสมควร	มีผลมาก	(ร้อยละ)
พนักงานซักผ้า	2 (0.7)	- (0.0)	1 (0.4)	2 (0.7)	5 (1.9)
ครูพัฒนาการ/ นักโภชนาการ/ นักกายภาพบำบัด	3 (1.1)	- (0.0)	4 (1.5)	11 (4.1)	18 (6.7)
พี่เลี้ยงและรับผิดชอบงานด้านอื่นด้วย	1 (0.4)	- (0.0)	1 (0.2)	1 (0.4)	3 (1.1)
นักการ/คนงานทั่วไป	1 (0.4)	- (0.0)	2 (0.7)	- (0.0)	3 (1.1)
อื่นๆ	2 (0.7)	- (0.0)	2 (0.7)	1 (0.4)	5 (1.9)
					268 (100.0)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ที่ปฏิบัติจริง และความคิดเห็นว่าโครงการนี้มีผลกระทบต่อความรู้สึกของตนเองบ้างหรือไม่ ดังแสดงให้เห็นในตารางที่ 7 พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ โครงการนี้มีผลกระทบต่อความรู้สึกพอสมควรและมีผลมากซึ่งหากรวมกันแล้วเกือบทุกกลุ่มจะมีอัตราส่วนร้อยละ 50 ยกเว้นในกลุ่มแม่บ้านที่มีเปอร์เซ็นต์รวมกันได้เท่ากับ 40.0% กลุ่มที่มีอัตราส่วนร้อยละรวมที่ได้มากที่สุด คือ กลุ่มครูพัฒนาการ นักโภชนาการและนักกายภาพบำบัดคือ 83.3% รองลงมาได้แก่กลุ่มพยาบาลที่มีอัตราส่วนร้อยละรวมกันเท่ากับ 70.3% ส่วนกลุ่มที่เหลือมีอัตราส่วนร้อยละรวมกันประมาณ 60% หรือกว่า 60% เล็กน้อย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างระดับการศึกษาและแผนการ/ความต้องการเกี่ยวกับอนาคตในหน้าที่การทำงาน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 8 จะเห็นได้ว่าผู้ที่จบประมปีที่ 4 จำนวน 85 ราย หรือ 32.0% ของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด (ทุกระดับการศึกษา) ต้องการทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ต่อไป ในขณะที่ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเพียง 1 ราย ที่ต้องการทำงานที่กำลังปฏิบัติต่อไป สำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้น ก็ยังมีความต้องการที่จะทำงานในหน้าที่รับผิดชอบในสถานสงเคราะห์น้อยลงและมีความต้องการที่จะเปลี่ยนงานมากยิ่งขึ้น ดังแสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนดังต่อไปนี้ :-

- 85.9% ของผู้ที่จบการศึกษาระดับชั้นประมปีที่ 4 ทั้งหมด ต้องการทำงานนี้ต่อไป
ในขณะที่ 10.1% ต้องการเปลี่ยนงาน
- 79.3% ของผู้ที่จบการศึกษาระดับชั้นประมปลาย ทั้งหมด ต้องการทำงานนี้ต่อไป
ในขณะที่ 6.9% ต้องการเปลี่ยนงาน
- 69.2% ของผู้ที่จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมต้น ทั้งหมด ต้องการทำงานนี้ต่อไป
ในขณะที่ 15.4% ต้องการเปลี่ยนงาน
- 41.7% ของผู้ที่จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมปลาย ทั้งหมด ต้องการทำงานนี้ต่อไป
ในขณะที่ 35.4% ต้องการเปลี่ยนงาน
- 35.3% ของผู้ที่จบการศึกษาระดับชั้นปวส./ปวท./อนุปริญญาพยาบาล ต้องการ
ทำงานนี้ต่อไป 38.2% ต้องการเปลี่ยนงาน
- 6.7% ของผู้ที่จบการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรีทั้งหมด ต้องการทำงานนี้ต่อไป
73.3% ต้องการเปลี่ยนงาน

ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่าในจำนวนผู้เลี้ยงทั้งหมด มีจำนวนไม่น้อยที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่ใช้ความรู้ต่ำกว่าวุฒิการศึกษาหรืองานในหน้าที่ผู้เลี้ยง เป็นงานที่มีสถานภาพต่ำจึงทำให้ผู้เลี้ยงที่จบปริญญาตรีเหล่านี้ต้องการเปลี่ยนงานเพื่อให้เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาของตน

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละของความต้องการฝึกอบรมในด้านที่คิดว่าเป็นประโยชน์ต่อการทำงานมากที่สุด จำแนกตามหน้าที่ที่ปฏิบัติจริง

หน้าที่ที่ ปฏิบัติงานจริง	ความต้องการการฝึกอบรมในด้านต่างๆ								
	ไม่มี/ ไม่ต้องการ อบรมเรื่อง ใดๆ	การพัฒนา/ พัฒนา การเด็ก	การดูแล เด็ก	อาหารเด็ก/ โภชนาการ เด็ก	การพา บาล	การอบรม เชิงปฏิบัติ การ	อบรมทุกๆ ด้านที่เกี่ยว กับเด็ก	อื่นๆ (ร้อยละ)	รวม
พยาบาล	- (0.0)	3 (1.1)	9 (3.5)	- (0.0)	12 (4.6)	1 (0.4)	1 (0.4)	- (0.0)	26 (10.0)
พี่เลี้ยง	8 (3.1)	64 (24.7)	52 (20.0)	3 (1.1)	31 (12.0)	5 (1.9)	6 (2.3)	2 (0.8)	171 (66.0)
แม่บ้าน	- (0.0)	1 (0.4)	2 (0.8)	1 (0.4)	- (0.0)	- (0.0)	- (0.0)	1 (0.4)	5 (1.9)
แม่ครัวเด็กโต	- (0.0)	5 (1.9)	1 (0.4)	8 (3.1)	- (0.0)	- (0.0)	- (0.0)	- (0.0)	14 (5.4)
แม่ครัวเด็กอ่อน	- (0.0)	- (0.0)	2 (0.8)	6 (2.3)	- (0.0)	1 (0.4)	- (0.0)	- (0.0)	9 (3.5)
พนักงานซักผ้า	- (0.0)	1 (0.4)	2 (0.8)	- (0.0)	- (0.0)	2 (0.8)	- (0.0)	- (0.0)	5 (1.9)
ครูพัฒนาการ/ นักโภชนาการ/	- (0.0)	12 (4.6)	2 (0.8)	2 (0.8)	1 (0.4)	1 (0.4)	- (0.0)	- (0.0)	18 (7.0)
นักกายภาพบำบัด									
พี่เลี้ยงและรับ ผิดชอบงานอื่นด้วย	- (0.0)	1 (0.4)	2 (0.8)	- (0.0)	- (0.0)	- (0.0)	- (0.0)	- (0.0)	3 (1.2)
นักการ/คนงาน	- (0.0)	2 (0.8)	1 (0.4)	- (0.0)	- (0.0)	- (0.0)	- (0.0)	- (0.0)	3 (1.2)
ทั่วไป									
อื่นๆ	1 (0.4)	- (0.0)	1 (0.4)	- (0.0)	1 (0.4)	- (0.0)	1 (0.4)	1 (0.4)	5 (1.9)
									259 (100.0)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง หน้าที่ที่ปฏิบัติจริงและความต้องการการฝึกอบรมใน ด้านที่คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด ดังแสดงให้เห็นในตารางที่ 9 พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ใดก็มักมีความต้องการอบรมในเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานของตนมากที่สุด เช่น ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่พยาบาล มีความต้องการอบรมทางด้าน พยาบาลมากที่สุด (46.2%) ส่วนผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยง มีความต้องการอบรมทางด้านพัฒนา การเด็กและการดูแลเด็กมากที่สุด (67.8% หรือ 116 รายจากพี่เลี้ยงทั้งหมด 171 ราย) และสำหรับแม่ครัวเด็กโตจะพบว่า 57.1% ของแม่ครัวเด็กโตและ 66.7% ของแม่ครัวเด็ก เล็ก/เด็กอ่อน มีความต้องการได้รับการอบรมด้านโภชนาการเด็ก ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความต้องการการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ตนเองกำลังปฏิบัติอยู่ มีส่วนน้อยของแต่ละกลุ่มเท่านั้นที่ต้องการความรู้ หรือการฝึกอบรมที่นอกเหนือจากที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ ดังนั้น การทราบหรือพิจารณาความ ต้องการดังกล่าว จะทำให้ได้ผลมากกว่าการฝึกอบรมแบบหว่านไปทั่วเหมือนดังที่ผ่านมา

ส่วนที่ 2 : ทศนคติและความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อทีมฝึกอบรมของ SCF

ตารางที่ 10 จำนวนและอัตราส่วนร้อยละของบทบาทของทีม SCF ในสายตาเจ้าหน้าที่

บทบาทของทีม	อันดับ 1		อันดับ 2		อันดับ 3	
	ร้อยละ (จำนวน)		ร้อยละ (จำนวน)		ร้อยละ (จำนวน)	
มาช่วยฝึกอบรม/ให้คำแนะนำ/ ให้ความรู้ / เป็นที่ปรึกษา	41.3	(111)	28.6	(77)	0.7	(2)
ช่วยทำงาน	34.2	(92)	22.7	(61)	0.4	(1)
ช่วยด้านการดูแลเด็ก	3.7	(10)	2.2	(6)	0.0	(0)
ช่วยด้านพัฒนาการเด็ก / จัดทำวัสดุอุปกรณ์ให้	18.2	(49)	5.9	(16)	0.0	(0)
มาติดตามผล	0.0	(0)	0.7	(2)	0.0	(0)
ช่วยด้านพยาบาล	1.9	(5)	2.2	(6)	0.4	(1)
ช่วยด้านโภชนาการ	0.4	(1)	1.9	(5)	0.4	(1)
ไม่เข้าช่วย / มี 1,2 บทบาทที่เห็น	0.0	(0)	35.3	(95)	97.8	(263)
ไม่ทราบ . ไม่ตอบ	0.4	(1)	0.4	(1)	0.4	(1)
รวม	100.1	(269)	99.9	(269)	100.1	(269)

ถ้าสถานสงเคราะห์ทำเอง จะทำได้หรือไม่	ร้อยละ		(จำนวน)	
ทำได้ เพราะ - ไม่บอกเหตุผล	2.6		(7)	
- ปกติทำกันอยู่แล้ว / ไม่ยากเกินไป	41.6		(112)	
- สามารถนำสิ่งที่ SCF สอนมาปฏิบัติได้	11.5		(31)	
- ถ้ามีเจ้าหน้าที่ / อุปกรณ์ / ประสบการณ์ / ความรู้เพียงพอ	8.6		(23)	

ตารางที่ 10 (ต่อ)

	ร้อยละ	(จำนวน)
- ทำได้ แต่อาจไม่ดี / ได้ผลช้า /	17.8	(48)
- เพียงแต่จะทำหรือไม่ทำ	0.7	(2)
ทำไม่ได้ เพราะ - ไม่บอกเหตุผล	1.1	(3)
- ไม่แน่ใจว่าทำได้ดีเท่า SCF หรือไม่	1.5	(4)
- ขาดคนที่มีความรู้ด้านต่าง ๆ /	5.9	(16)
เจ้าหน้าที่น้อย		
- ไม่มีเวลา	1.5	(4)
- ไม่มีงบประมาณ	0.4	(1)
- เด็กมากเกินไป	1.5	(4)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	5.2	(14)
รวม	99.9	(269)

2.1 บทบาทของทีม SCF ในสายตาเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในสถานสงเคราะห์

2.1.1 ความเข้าใจวัตถุประสงค์ของทีม SCF

เจ้าหน้าที่ สถานสงเคราะห์กว่าครึ่งหนึ่ง คือ ร้อยละ 52.4 เข้าใจวัตถุประสงค์ของทีม SCF ว่าจะช่วยเหลือ เช่น ร้อยละ 34.2 เข้าใจว่าทีม SCF มาช่วยทำงาน ร้อยละ 18.2 เข้าใจว่าจะมาช่วยด้านพัฒนาการเด็กและจัดทำวัสดุอุปกรณ์ให้ มีเจ้าหน้าที่เพียงร้อยละ 41.3 เท่านั้นที่มีความเข้าใจถูกต้อง กล่าวคือ เข้าใจว่าทีม SCF มาช่วยด้านฝึกอบรม ให้คำแนะนำ ให้ความรู้หรือเป็นที่ปรึกษา

ความเข้าใจว่าทีม SCF มาช่วยทำงาน อาจเนื่องมาจากรูปแบบและวิธีการอบรมในลักษณะสาธิตพร้อมไปกับการปฏิบัติงานจริงของทีม SCF (on-the-job training) หรือเจ้าหน้าที่ของทีม SCF เอง อาจขาดทักษะหรือความรู้ที่เพียงพอที่จะแนะนำและอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์หัวหน้าทีม SCF ที่มีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของทีม SCF เองยังมีความรู้และประสบการณ์ไม่เพียงพอในบทบาทที่จะแนะนำหรือฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่สถานสงเคราะห์ และสอดคล้องกับความเห็นของเจ้าหน้าที่สถานสงเคราะห์ต่อบทบาทของทีม SCF ด้วย ดังรายละเอียดต่อไปนี้ :-

2.1.2 ความเห็นของเจ้าหน้าที่ สถานสงเคราะห์ต่อบทบาทของทีม SCF

เมื่อถามเจ้าหน้าที่สถานสงเคราะห์ว่าสิ่งที่ทางทีม SCF มาแนะนำนั้น ถ้าสถานสงเคราะห์ทำเอง จะทำได้หรือไม่ ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ สถานสงเคราะห์ คือ ร้อยละ 82.8 ตอบว่าทำได้ โดยร้อยละ 41.6 ตอบว่า เป็นสิ่งที่ทำโดยปกติอยู่แล้วและไม่ยากจนเกินไป และร้อยละ 17.8 ตอบว่าทำได้ แต่อาจไม่ดีหรือได้ผลช้า มีเพียงร้อยละ 11.9 เท่านั้นที่ให้เหตุผลว่าทำไม่ได้ โดยในจำนวนนี้ ร้อยละ 9.3 ให้เหตุผลว่าทำไม่ได้เพราะเหตุอื่นๆ เช่น เจ้าหน้าที่น้อยเด็กมีมากไม่ใช่เป็นเพราะเจ้าหน้าที่ขาดความรู้หรือเป็นสิ่งที่ยากในการปฏิบัติงาน

2.2 การยอมรับทีมงาน SCF

2.2.1 การยอมรับในการมองปัญหา

ตารางที่ 11 จำนวนและอัตราส่วนร้อยละของความคิดเห็นต่อการมองปัญหาของ SCF

ความคิดเห็นต่อการมองปัญหาของ SCF	ร้อยละ	(จำนวน)
เห็นด้วยทุกครั้ง - ไม่ได้บอกเหตุผล	5.6	(15)
- สิ่งที่ยังว่าเป็นปัญหาคือปัญหาจริง ๆ	44.2	(119)
- SCF มีประสิทธิภาพ / เร็วขึ้นรึมาก่อน	2.6	(7)
- เด็กมีการเปลี่ยนแปลงดีขึ้น	7.8	(21)
- มองปัญหาล้ำยาก / เห็นด้วยว่า เป็นปัญหาและมีเหตุผลชี้แจงได้	5.6	(15)
- ช่วยให้มีการทำงานสะดวกขึ้นกว่าเดิม	0.4	(1)
- ส่วนมากก็ทำตามได้สำเร็จไม่มีปัญหา	0.7	(2)
- เห็นตามผู้ใหญ่ / หัวหน้า	0.4	(1)
เห็นด้วยเป็นบางครั้ง / บางปัญหาเพราะ		
- ไม่ได้บอกเหตุผล	1.9	(5)
- บางปัญหาปฏิบัติตามไม่ได้	12.3	(33)
- ความคิดเห็นไม่ตรงกัน	1.5	(4)
- บางปัญหาสามารถแก้ไขเองได้	0.7	(2)
- สิ้นเปลืองคนเกินไป	0.7	(2)
- การให้นม + น้ำมันพืช ทำให้เด็ก ท้องเสียต่อไป	0.7	(2)
- เรื่องการทำน้ำหนวต้องเปลี่ยน เวลาเป็นก่อนนอน	0.7	(2)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	14.1	(38)
รวม	99.9	(269)

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อการมองปัญหาของ SCF	ร้อยละ	(จำนวน)
ถ้าไม่เห็นด้วยกับ SCF ทำอย่างไร		
เฉย ๆ	5.9	(16)
บอกไปตามตรงว่าไม่เห็นด้วย โดยไม่ชี้แจงเหตุผล	0.7	(2)
บอกไปตามตรงว่าไม่เห็นด้วย และชี้แจงเหตุผล	10.0	(27)
พูดให้คนอื่นฟัง	0.7	(2)
รับปากแต่ไม่ทำตาม	0.4	(1)
ไม่เข้าข่าย / เห็นด้วยกับทีม SCF ทุกครั้ง	67.3	(181)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ / ไม่เคยร่วมงานกับ SCF	14.9	(40)
รวม	99.9	(269)

เมื่อสอบถามเกี่ยวกับทัศนะว่าเห็นด้วยหรือไม่กับการมองปัญหาของ SCF เจ้าหน้าที่ส่วนมาก คือ ร้อยละ 85.8 ตอบว่าเห็นด้วยโดยร้อยละ 67.3 ตอบว่าเห็นด้วยทุกครั้งและร้อยละ 18.5 ตอบว่าเห็นด้วยเป็นบางครั้ง โดยมีเจ้าหน้าที่ถึงร้อยละ 44.2 ตอบว่าเห็นด้วยเพราะสิ่งที่ทีม SCF ชี้ว่าเป็นปัญหา คือ สิ่ง que เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าเป็นปัญหาจริงๆ และร้อยละ 7.8 เห็นด้วยเพราะเด็กมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

สำหรับกรณีการเห็นด้วยเป็นบางครั้งหรือบางปัญหานั้น เจ้าหน้าที่ร้อยละ 12.3 ตอบว่าเพราะบางปัญหาปฏิบัติตามไม่ได้ ซึ่งหมายถึง การยอมรับในปัญหาเดียวกันแต่อาจไม่เห็นด้วยในวิธีแก้ไขปัญหาที่ทางทีม SCF เสนอ

และในกรณีที่ไม่เห็นด้วยกับทีม SCF แล้วทำอย่างไร? เจ้าหน้าที่สถานสงเคราะห์ร้อยละ 10 ตอบว่าได้บอกไปตามตรงว่าไม่เห็นด้วยและชี้แจงเหตุผล มีเพียงร้อยละ 5.9 ที่บอกว่าทำเฉยๆ จากการสอบถาม/พูดคุยกับเจ้าหน้าที่สถานสงเคราะห์พบว่า เจ้าหน้าที่สถานสงเคราะห์ ส่วนใหญ่พอใจในการวางตัวของทีม SCF ทำให้รู้สึกเหมือนทีม SCF เป็นเพื่อนร่วมงานที่สามารถพูดคุยหรือแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ ไม่รู้สึก

เหมือนทีม SCF เป็นผู้แทนของผู้บริหาร หรือบุคคลภายนอกที่เข้ามาในสถานสงเคราะห์และเจ้าหน้าที่ต้องระวังตัว

2.2.2 การยอมรับในวิธีการทำงาน

เมื่อถามถึงวิธีการที่ทีม SCF ใช้เพื่อให้เจ้าหน้าที่เห็นปัญหา เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่คือร้อยละ 78.4 ตอบว่า ทราบถึงวิธีการที่ทีม SCF ใช้ มีเพียงร้อยละ 15.2 ที่ตอบว่า ไม่ทราบวิธีการ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของวิธีที่ปัญหาของทีม SCF เจ้าหน้าที่ร้อยละ 62.1 ตอบว่า ทีม SCF ใช้วิธีสาธิตให้ดู และ/หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ร้อยละ 7.8 ตอบว่า ใช้วิธีพูดคุยแนะนำกับพยาบาลหรือหัวหน้าตึก และร้อยละ 7.4 ตอบว่า ทีม SCF ใช้วิธีประชุมชี้แจงซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพยายามของทีมในการทำงานกับเจ้าหน้าที่ ที่ใช้วิธีพูดคุยปฏิบัติหรือสาธิตให้ดูหรือชี้แจง ไม่ใช้วิธีการบังคับหรือบอกให้ผู้บริหารของสถานสงเคราะห์ ทราบถึงวิธีการดังกล่าวนี้มีผลต่อความรู้สึกที่ดีของเจ้าหน้าที่ต่อทีม SCF ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป

2.2.3 ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ต่อโครงการ

ตารางที่ 12 จำนวนและอัตราส่วนร้อยละของความรู้สึกที่แท้จริงที่มีต่อโครงการนี้

ความรู้สึกที่แท้จริงต่อโครงการนี้	ร้อยละ	(จำนวน)
รู้สึกเฉย ๆ และเมื่อได้พบ SCF จะรู้สึกไม่ดีเหมือนมาจับผิด / มาเพิ่มงาน	0.7	(2)
รู้สึกเฉย ๆ และเมื่อได้พบ SCF ก็ยังรู้สึกเฉย ๆ อยู่ไม่เปลี่ยนแปลง	4.8	(13)
รู้สึกเฉย ๆ และเมื่อได้พบ SCF รู้สึกดีขึ้น/ พอใจ / ประทับใจ	17.1	(46)
รู้สึกกลัวว่าจะมาจับผิด / ไม่รู้ว่า SCF มาทำอะไร และเมื่อได้พบ รู้สึกเฉย ๆ	1.1	(3)
รู้สึกกลัวว่าจะมาจับผิด / ไม่รู้ว่า SCF มาทำอะไร และเมื่อได้พบ รู้สึกดีขึ้น / พอใจ / ประทับใจ	16.7	(45)

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ความรู้สึกที่แท้จริงต่อโครงการนี้	ร้อยละ	(จำนวน)
รู้สึกดีใจจะมีคนมาช่วยให้ความรู้ และเมื่อได้พบ รู้สึกเฉย ๆ	1.5	(4)
รู้สึกดีใจจะมีคนมาช่วยให้ความรู้ และเมื่อได้พบ รู้สึกดีใจ / พอใจไม่เปลี่ยนแปลง	38.3	(103)
ตอนแรกดีใจ แต่ตอนหลังไม่ได้บอกความรู้สึก	10.0	(27)
ตอนแรกต่อต้าน แต่ตอนหลังไม่ได้บอกความรู้สึก	0.7	(2)
ตอนแรกไม่รู้ว่าจะมา ตอนหลังอยากให้อยู่อีก ดีใจที่มาช่วย	0.7	(2)
คาดหวังว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงที่กำหนดเป็นขั้นตอนที่สามารถยึดเป็นหลักปฏิบัติได้	0.4	(1)
ตอนแรกแปลกใจว่ามาทำอะไร ต่อมารู้สึกดีใจ	1.1	(3)
ชอบเพราะจะได้มีคนมาช่วยเสริมการทำงาน / แนะนำ	2.2	(6)
ตอนแรกมาทวงวนวาย ตอนหลังไม่ทวงวนวาย / ดี / มาช่วยเบาแรง	0.7	(2)
ตอนแรกตื่นเต้น ตอนหลังเฉย ๆ	0.4	(1)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	3.4	(9)
รวม	99.8	(269)
<u>วิธีการที่ SCF ใช้เพื่อชี้ให้เห็นความสำคัญของปัญหา</u>		
ไม่ได้ใช้วิธีการใด	0.4	(1)
จำไม่ได้ว่าใช้วิธีการอะไร	2.2	(6)
ไม่ทราบว่าใช้วิธีการอะไร	15.2	(41)
ทราบโดย - สาธิตให้ดู / แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน	62.1	(167)
- ประชุมชี้แจง	7.4	(20)
- ขอร้องให้ช่วยทำ	1.1	(3)
- พูดคุยแนะนำกับพยาบาล / หัวหน้าตึก	7.8	(21)
ไม่ตอบ	3.7	(10)
รวม	99.9	(269)

ในด้านความรู้สึกของเจ้าหน้าที่สถานสงเคราะห์ พบว่ามีความรู้สึกที่หลากหลายมาก เนื่องจากโครงการนี้เป็นโครงการใหม่ที่มีคนภายนอกมาร่วมงานภายในสถานสงเคราะห์ โดยทั่วไปสถานสงเคราะห์จะมีโครงการในลักษณะนี้น้อยมาก ดังนั้นในระยะแรกๆ เจ้าหน้าที่จึงมีทั้งที่รู้สึกเฉยๆ รู้สึกกลัวว่าจะมีคนมาจับผิด รู้สึกดีใจว่าจะมีคนมาช่วยรู้สึกตื่นเต้น กระทั่งรู้สึกแปลกใจ แต่เมื่อทำงานร่วมกันแล้วส่วนมากเจ้าหน้าที่รู้สึกดีใจ พอใจประทับใจ กล่าวคือ

ร้อยละ 38.3 ตอบว่า ที่แรกรู้สึกดีใจว่าจะมีคนมาช่วยและเมื่อทำงานด้วยกันก็
ไม่รู้สึกเปลี่ยนแปลง

ร้อยละ 17.1 ตอบว่า เดิมรู้สึกเฉยๆ แต่เมื่อทำงานร่วมกันแล้วรู้สึกดีที่พอใจ
ประทับใจ

ร้อยละ 16.7 ตอบว่า ที่แรกรู้สึกกลัวว่าจะมีคนมาจับผิด ต่อมารู้สึกดีที่พอใจ
ประทับใจ

จึงอาจสรุปได้ว่ามีเจ้าหน้าที่ถึงร้อยละ 72.1 ที่มีความรู้สึกที่ดีต่อทีม SCF เมื่อสิ้นสุดโครงการ

2.3 ความคิดเห็นต่อความร่วมมือในการทำงานของทีม SCF

ตารางที่ 13 บุคลากรของ SCF มีความพร้อมในการทำงานเพียงใด

ความคิดเห็นต่อความร่วมมือในการทำงานของบุคลากร SCF	ร้อยละ	(จำนวน)
มีความพร้อมมากในด้าน		
- ไม่ได้ระบุไว้	1.5	(4)
- ด้านพยาบาล / ความสะอาด	8.9	(24)
- ความรู้ / ประสบการณ์ / อุปกรณ์ / ความสนใจ ในหน้าที่	20.4	(55)
- พัฒนาการเด็ก / พฤติกรรมเด็ก	15.6	(42)
- โภชนาการ	6.3	(17)

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อความพร้อมในการทำงานของบุคลากร SCF	ร้อยละ	(จำนวน)
- พร้อมทุกด้าน	15.6	(42)
- การทำงานเป็นทีม / ร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ	4.5	(12)
ไม่มีความขัดแย้ง		
- เรื่องเวลา	0.7	(2)
- การวางแผนงาน	1.9	(5)
- ด้านมนุษยสัมพันธ์	1.1	(3)
มีความพร้อมปานกลาง		
- ไม่ได้ระบุเหตุผล	3.3	(9)
- ทุกคนมีความรู้และสามารถปฏิบัติเป็นตัวอย่างได้	2.6	(7)
- บางครั้งการสอนของทีม SCF ขัดแย้งกัน	0.7	(2)
- อุปกรณ์น้อย / เทคนิคยังไม่ดี	2.2	(6)
- ระยะเวลาสั้นเกินไป	2.6	(6)
- เตรียมอุปกรณ์มา	0.7	(2)
- ผู้ร่วมงานของทีม SCF น้อยเกินไป	0.4	(1)
- อื่น ๆ เช่น วิธีการสอนไปเรื่อย ๆ	0.7	(2)
ไม่ทราบ / ไม่มีความคิดเห็น	10.4	(28)
รวม	100.1	(269)

เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 76.5 คิดว่าทีม SCF มีความพร้อมมากในการทำงานโดยร้อยละ 20.4 มีความเห็นว่าทีม SCF มีความพร้อมมากในด้านความรู้/ประสบการณ์/อุปกรณ์ และความสนใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบ ร้อยละ 15.6 เห็นว่าทีมมีความพร้อมมากในด้านการพัฒนาเด็กและเรื่องพฤติกรรมเด็ก และเท่ากันคือร้อยละ 15.6 คิดว่าทีม SCF มีความพร้อมมากในทุกด้าน

2.4 ผลกระทบของโครงการที่มีต่อความรู้สึกของเจ้าหน้าที่สถานสงเคราะห์

ตารางที่ 14 โครงการนี้มีผลกระทบต่อความรู้สึกบ้างหรือไม่

ผลกระทบของโครงการต่อความรู้สึก	ร้อยละ	(จำนวน)
ไม่มีผลแต่อย่างใดเลย	31.2	(84)
มีผลเพียงเล็กน้อย		
- ไม่ได้ระบุเหตุผล	1.9	(5)
- อยากทำงานมากขึ้น	4.1	(11)
- ปฏิบัติดีอยู่แล้ว	0.7	(2)
- ต้องการจะหาความรู้เพิ่มขึ้น	0.4	(1)
- มีความรู้เพิ่มขึ้น เช่น ด้านพฤติกรรมเด็ก	0.7	(2)
รวม	7.8	(21)
มีผลบ้างพอสมควร		
- ไม่ได้ระบุเหตุผล	1.9	(5)
- อยากทำงานให้ดีขึ้น	14.1	(38)
- ทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้น / นำมาปฏิบัติกับเด็กได้	15.2	(41)
- ได้พบคฤหาสน์ปัญหาในการทำงานได้	0.4	(1)
- ต้องการไฟรู้มากขึ้น	3.7	(10)
รวม	35.3	(95)
มีผลมาก		
- ไม่ได้ระบุเหตุผล	0.4	(1)
- การทำงานเป็นขั้นตอน, สะดวก	0.7	(2)
- กระตุ้นความปรารถนาในการทำงาน	13.8	(37)
- ต้องการไฟรู้	3.0	(8)
- สามารถทำงานได้ถูกต้อง เด็กดีขึ้น	4.8	(13)

ตารางที่ 14 (ต่อ)

	ร้อยละ	(จำนวน)
- ความสะอาดของเด็ก	0.7	(2)
- เอาไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	0.4	(1)
- ด้านพัฒนาการเด็ก	1.1	(3)
- ด้านโภชนาการ	0.4	(1)
รวม	25.3	(68)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	0.4	(1)
รวม	100.0	(269)

มีเจ้าหน้าที่ร้อยละ 31.2 ที่ตอบว่าโครงการไม่มีผลกระทบแต่อย่างใดต่อความรู้สึกของตนเอง และเจ้าหน้าที่ร้อยละ 68.4 ตอบว่าโครงการมีผลต่อความรู้สึกของตนเองโดยจากกลุ่มนี้ร้อยละ 25.3 ตอบว่ารู้สึกว่ามีผลมากซึ่งสามารถแจกแจงรายละเอียดได้ดังนี้คือมีผลต่อการกระตุ้นความปรารถนาในการทำงาน (ร้อยละ 13.8) ทำให้ตนเองทำงานได้ถูกต้องและทำให้เด็กดีขึ้น (ร้อยละ 4.8) และทำให้ตนเองเกิดความต้องการใฝ่รู้ (ร้อยละ 3) เป็นต้น

เจ้าหน้าที่ร้อยละ 35.3 ที่ตอบว่าโครงการมีผลบ้างพอสมควรกับตน โดยมีเหตุผลดังนี้คือ ร้อยละ 15.2 ตอบว่าทำให้ตนมีความรู้เพิ่มขึ้น นำมาปฏิบัติกับเด็กได้และร้อยละ 14.1 ตอบว่าทำให้ตนอยากทำงานให้ดีขึ้น และร้อยละ 3.7 ตอบว่าทำให้ต้องการใฝ่รู้มากขึ้น เป็นต้น

และมีเจ้าหน้าที่ร้อยละ 7.8 ตอบว่าโครงการมีผลต่อตนเพียงเล็กน้อย กล่าวคือ ร้อยละ 4.1 ให้เหตุผลทำให้อยากทำงานมากขึ้นบ้าง เป็นต้น

2.5 ด้านรูปแบบการทำงานของทีม SCF

ตารางที่ 15 อัตราส่วนร้อยละความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ว่าต้องการให้ทีม SCF เข้ามาทำงานในรูปแบบ/ลักษณะเดิมหรือไม่

ความต้องการรูปแบบของทีม SCF	ร้อยละ	(จำนวน)
ต้องการเพราะ		
- ไม่ระบุเหตุผล	2.6	(7)
- มีประโยชน์ นำมาปฏิบัติได้	13.7	(37)
- ต้องการคำแนะนำอีก	17.5	(47)
- SCF มีอรรถาธิบายดี เป็นกันเอง ดูแลใกล้ชิด	17.5	(47)
- มาเป็นทีมแนะนำได้ทุกด้าน	3.0	(8)
- จะได้ไปแนะนำสถานสงเคราะห์อื่นได้	5.6	(15)
- รูปแบบเดิมดีอยู่แล้ว	2.6	(7)
- ทำให้สถานสงเคราะห์ดีขึ้น	1.1	(3)
- มาช่วยด้านพัฒนาการเด็ก	0.4	(1)
ไม่ต้องการรูปแบบเดิม / ลักษณะเดิม เพราะ		
- ไม่ระบุเหตุผล	0.4	(1)
- ไม่ได้มาช่วยอะไร	1.5	(4)
- งานไม่ต่อเนื่อง	0.7	(2)
- เวลาที่มาสั้นเกินไป	0.4	(1)
ไม่ต้องการรูปแบบเดิม และเสนอรูปแบบใหม่		
- ให้มาอยู่ประจำ	23.8	(64)
- ให้มาเป็นทีมทุกครั้ง จะได้รู้หลาย ๆ อย่าง	0.7	(2)
- ให้สอนอย่างใกล้ชิด	0.7	(2)
- ให้มาอยู่ประจำพร้อมเจ้าหน้าที่ทุก ๆ ด้าน	0.4	(1)
- ให้ชู้มนานกว่าเดิม จะได้ติดตามผล	6.7	(18)
- กำหนดเวลาแนะนำให้สั้นลง	0.4	(1)
ไม่ต้องการทีม SCF แต่ต้องการสหวิทยุมนัฒนมากกว่า	0.4	(1)
รวม	100.1	(269)

เจ้าหน้าที่สถานสงเคราะห์เกือบทั้งหมดคือ ร้อยละ 96.8 ต้องการให้ ทีม SCF เข้ามาทำงานในสถานสงเคราะห์ร้อยละ 32.7 ได้เสนอรูปแบบหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เช่น ควรมาอยู่เป็นประจำ (ร้อยละ 23.8) ควรมาอยู่ให้นานกว่าเดิมเพื่อจะได้ติดตามผลการทำงานได้มากขึ้น (ร้อยละ 6.7) ซึ่งข้อค้นพบนี้อาจจะสามารถอธิบายได้ว่าทีมฝึกอบรมของ SCF ได้รับการยอมรับจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ในสถานสงเคราะห์ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะทีมฝึกอบรมของ SCF ได้เข้าไปช่วยแบ่งเบาภาระเจ้าหน้าที่เหล่านั้นได้มากในขณะที่ปฏิบัติงานหรือดำเนินการฝึกอบรมอยู่ในสถานสงเคราะห์ (ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการพูดคุยกับเจ้าหน้าที่เหล่านี้อย่างไม่เป็นทางการ) และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของทีมหรือสิ่งที่ทางทีมมาแนะนำนั้น โดยถามว่าถ้าสถานสงเคราะห์จะทำได้หรือไม่? ดังได้นำเสนอไปแล้ว ซึ่งเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ (82.8%) ตอบว่าสามารถทำได้ซึ่งก็หมายถึงถ้าเจ้าหน้าที่มีเวลา ภาระงานไม่มากเกินไปเหมือนดังที่เป็นอยู่ประกอบกับถ้าได้รับการดูแลเอาใจใส่ติดตามจากผู้บริหารมากเท่าที่ควร ก็จะสามารถทำได้ (ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์และพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการเช่นกัน)

ส่วนที่ 3: ความคิดเห็นต่อกระบวนการทำงานของสถานสงเคราะห์ [ที่อาจมีผลต่อการดำเนินงานของทีม SCF]

3.1 ด้านการชี้แจงของสถานสงเคราะห์ให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าว่าจะมีทีม SCF มาทำงาน

ตารางที่ 16 ก่อนที่ SCF จะมาทำงานทางสถานสงเคราะห์ได้มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าหรือไม่

การแจ้งให้ทราบล่วงหน้า	ร้อยละ	(จำนวน)
แจ้งอย่างเป็นทางการ โดย		
- ไม่ได้บอกรายละเอียดใด ๆ	0.4	(1)
- ผู้ปกครองมาแจ้งให้ทราบในห้องประชุม / นักสังคมฯ	37.9	(102)
- หนังสือเวียน	8.2	(22)

ตารางที่ 16 (ต่อ)

	ร้อยละ	(จำนวน)
- แจ้งในห้องประชุม แต่ไม่ได้บอกว่าใคร	9.3	(25)
- ติดประกาศให้อ่านเอง	0.4	(1)
รวม	58.2	(151)
แจ้งแต่ไม่เป็นทางการโดย		
- เพื่อนบอก	3.7	(10)
- บอกตามห้องโดยสาร พยาบาล / นักสังคมฯ / หัวหน้าตึก / แม่บ้าน	14.9	(40)
- ทีมบอกไว้ล่วงหน้าก่อนว่าจะมาเมื่อไร	0.4	(1)
รวม	19.0	(51)
ไม่ได้แจ้ง	19.7	(53)
ไม่ทราบ เพราะ		
- ไม่ได้บอกเหตุผล	1.1	(3)
- ตรงกับเวรหยุด	1.1	(3)
- เข้ามาทำงานที่หลัง / ไปเวรอื่นต่อ	1.1	(3)
- ทำงานคนละหน้าที่กับที่ SCF มานแนะนำ	0.4	(1)
- ส่วนใหญ่จะอยู่เวรกลางคืน	0.4	(1)
- ไม่ได้เข้าประชุม	0.4	(1)
รวม	4.5	(12)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	0.7	(2)
รวม	100.1	(269)

ส่วนมากเจ้าหน้าที่ได้รับการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า โดยร้อยละ 75.2 ตอบว่าได้ทราบล่วงหน้าในกลุ่มนี้ร้อยละ 58.2 ทราบโดยวิธีที่เป็นทางการ เช่น ผู้ปกครองประชุม เจ้าหน้าที่และแจ้งในที่ประชุมหรือมีหนังสือเวียนให้ทราบ และร้อยละ 19 ทราบโดยวิธีการอย่างไม่เป็นทางการ เช่น เพื่อนบอก หรือ เจ้าหน้าที่คนอื่นๆ บอก มีเจ้าหน้าที่เพียงร้อยละ

19.7 เท่านั้นที่บอกว่าไม่ทราบล่วงหน้าหรือไม่ได้รับการแจ้งให้ทราบ

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า สถานสงเคราะห์ส่วนใหญ่ได้มีการแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าว่าจะมีทีม SCF เข้ามาทำงาน อย่างไรก็ตามจากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพทำให้ทราบว่า เป็นเพียงการแจ้งให้ทราบเท่านั้น มิใช่การชี้แจงถึงความเป็นมาและความสำคัญของโครงการ บทบาทและหน้าที่ของบุคลากรของโครงการ ฯลฯ ประกอบกับผู้บริหารของสถานสงเคราะห์หลายแห่งได้รับแจ้งจากทางส่วนกลางในระยะเวลาที่สั้น และขาดรายละเอียดต่าง ๆ จึงแจ้งให้เจ้าหน้าที่ของตนทราบตามที่ตนเองเข้าใจหรือตีความเอาเอง และเมื่อพิจารณาเชื่อมโยงถึงการรับรู้หรือความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ต่างๆ ควบคู่กัน เราจะเห็นว่าจำนวนมากที่ยังสับสนในบทบาทของทีมฝึกอบรมและส่วนหนึ่งเกรงว่าทีมจะมาจับผิดการทำงานในระยะแรก ฯลฯ

3.2 การเตรียมการรองรับทีมฝึกอบรม

ตารางที่ 17 จำนวนและอัตราส่วนร้อยละ การรับรู้เรื่องการเตรียมการรองรับทีม SCF จากสถานสงเคราะห์

การเตรียมการต้อนรับทีม SCF	ร้อยละ	(จำนวน)
ไม่มีการเตรียมการ	37.9	(102)
มีการเตรียมการ	30.6	(82)
- ฝึกเลี้ยงเชื้อฝัง / เตรียมตัว	9.7	(26)
- ที่พัก, สถานที่	13.8	(37)
- เตรียมเด็ก	2.2	(6)
- อุปกรณ์	2.6	(7)
- ความสะอาด	1.9	(5)
- งบประมาณ	0.4	(1)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	31.6	(85)
รวม	100.1	(269)

เมื่อถามเจ้าหน้าที่ว่า สถานสงเคราะห์มีการเตรียมการรับทีม SCF เมื่อจะเข้ามาทำงานในสถานสงเคราะห์หรือไม่ เจ้าหน้าที่ร้อยละ 37.9 ตอบว่าไม่มีการเตรียมการ เคยทำอะไรอย่างไกรู้เท่าเช่นเดิม เจ้าหน้าที่ร้อยละ 30.6 ตอบว่าได้มีการเตรียมการในด้านต่างๆ เช่น เตรียมด้านที่พักและสถานที่ทำงาน (ร้อยละ 13.8) เตรียมโดยบอกให้เจ้าหน้าที่เชื้อเพลิงหรือเตรียมตัว (ร้อยละ 9.7) เตรียมการด้านอุปกรณ์ต่าง ๆ (ร้อยละ 2.6) เป็นต้น

ส่วนที่ 4: ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการฝึกอบรมทั่ว ๆ ไป

ตารางที่ 18 จำนวนและอัตราส่วนร้อยละการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำงาน ที่จัดขึ้นภายนอกสถานสงเคราะห์ และการได้รับการฝึกอบรมจากองค์กรอื่นที่เข้ามาในสถานสงเคราะห์

การเข้ารับการอบรมที่จัดขึ้นนอกและในสถานสงเคราะห์	ร้อยละ	(จำนวน)
<u>การเข้ารับการอบรมที่จัดขึ้นนอกสถานสงเคราะห์</u>		
ไม่เคยเลย	37.9	(102)
เคย 1 ครั้ง	38.7	(104)
เคย 2 ครั้ง	16.7	(45)
เคย 3 ครั้ง	3.0	(8)
เคยมากกว่า 3 ครั้ง	1.1	(3)
เคย ไม่ได้บอกว่าเป็นกี่ครั้ง	2.6	(7)
รวม	100.0	(269)
<u>การเข้ารับการอบรมจากองค์กรอื่นที่เข้ามาในสถานสงเคราะห์</u>		
ยังไม่เคยมีองค์กรอื่นเข้ามา	62.1	(167)
มี แต่ไม่ได้เข้าร่วมในการอบรมเพราะ		
- ไม่ได้ระบุเหตุผล	1.1	(3)

ตารางที่ 18 (ต่อ)

การได้รับการอบรมที่จัดขึ้นนอกและในสถานสงเคราะห์	ร้อยละ	(จำนวน)
- ส่วนใหญ่หน่วยงานนั้น ๆ จะลงมือปฏิบัติเอง เช่น สหทัยมูลนิธิ	5.2	(14)
- หน้าที่ไม่เกี่ยวข้องกัน	4.5	(12)
- COR เรียงเฉพาะคนของเขาเข้าอบรม	1.1	(3)
- จะต้องคอยเฝ้าดูแลเด็ก	0.4	(1)
มี และเคยอบรมจาก		
- สหทัยมูลนิธิ	3.0	(8)
- โรงพยาบาลรัฐบาล	13.4	(36)
- โรงพยาบาลเอกชน	1.1	(3)
- กระทรวงสาธารณสุข	0.4	(1)
- COR	0.7	(2)
- COR + โรงพยาบาลรัฐบาล	0.4	(1)
- COR + Project life	1.1	(3)
- Project life	1.1	(3)
- มีดส์ จอห์นสัน	0.4	(1)
- มูลนิธิแห่งหอยดเดีฮว	1.5	(4)
- กระทรวงสาธารณสุข + มหาวิทยาลัยมหิดล	0.4	(1)
- มูลนิธิศุภนิมิต	0.7	(2)
เคยอบรมแต่จำชื่อองค์กรไม่ได้	1.5	(4)
รวม	100.1	(269)
จำนวนครั้งที่เคยอบรมกับองค์กรอื่น		
- 1 ครั้ง	8.6	(23)
- 2 ครั้ง	3.0	(8)

ตารางที่ 18 (ต่อ)

การได้รับการอบรมที่จัดขึ้นนอกและในสถานสงเคราะห์	ร้อยละ	(จำนวน)
- 3 ครั้ง	2.2	(6)
- 5 ครั้ง	0.4	(1)
อยู่ประจำ / มาบ่อย ๆ	8.9	(24)
ไม่เข้าค่าย / ไม่มีองค์กรอื่นเข้ามา	74.3	(200)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	2.6	(7)
รวม	100.0	(269)

4.1 ข้อมูลพื้นฐาน

จากผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด พบว่ามีเจ้าหน้าที่ถึงร้อยละ 62.1 ที่เคยผ่านการอบรมที่เกี่ยวกับการทำงานที่จัดขึ้นภายนอกสถานสงเคราะห์และมีเจ้าหน้าที่เพียงร้อยละ 37.9 ที่ยังไม่เคยได้รับการอบรมจากที่ใดเลย

ในจำนวนผู้ที่เคยผ่านการฝึกอบรมพบว่า ร้อยละ 38.7 เคยได้รับการอบรม 1 ครั้ง ร้อยละ 16.7 เคยได้รับการอบรม 2 ครั้งและร้อยละ 3.0 เคยได้รับการอบรม 3 ครั้ง

4.2 วิธีการฝึกอบรม

เมื่อถามเจ้าหน้าที่ถึงวิธีการฝึกอบรมในลักษณะ on-the-job training เช่นที่ SCF ทำนี้ ได้มีองค์กรใดเคยมาจัดในสถานสงเคราะห์หรือไม่ เจ้าหน้าที่ร้อยละ 62.1 ตอบว่ายังไม่เคยมีองค์กรอื่นเข้ามาทำงานในลักษณะนี้

เจ้าหน้าที่อีกร้อยละ 38 ตอบว่ามีองค์กรที่เข้ามาทำงานในลักษณะเดียวกับ SCF โดยร้อยละ 12.3 ทราบว่ามีแต่ไม่ได้เข้ารับการอบรมและร้อยละ 24.2 เคยเข้ารับการอบรม โดยให้ข้อมูลว่า เป็นการอบรมโดยโรงพยาบาลของรัฐ (ร้อยละ 13.4) และเป็นการอบรมโดยสหทัยมูลนิธิ (ร้อยละ 3) นอกนั้นเป็นองค์กรอื่น ๆ

4.3 ผลของการฝึกอบรม

ตารางที่ 19 จำนวนและอัตราส่วนร้อยละการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน เนื่องจากการอบรมต่าง ๆ

	ร้อยละ	(จำนวน)
เปลี่ยนแปลง / มีผลมาก		
- ได้ประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น / ได้นำมาปฏิบัติกับเด็ก/ เด็กดีขึ้น	28.3	(76)
- ได้รับความรู้มากขึ้น แต่ในบางครั้งก็ปฏิบัติไม่ได้	2.2	(6)
- ตำแหน่งการทำงานดีขึ้น	0.7	(2)
- มีการจัดระบบในการทำงาน / แบ่งเวลาได้	0.7	(2)
เปลี่ยนแปลงบ้าง / มีผลบ้าง		
- ไม่ได้ระบุ	1.9	(5)
- ถ้าโครงการนั้นเหมาะสม / มีประโยชน์กับเด็ก	4.8	(13)
- ได้รับความรู้เพิ่ม และนำมาใช้กับงานได้	21.9	(59)
- ทางด้านพัฒนาการเด็ก	10.4	(28)
- ทางด้านสุขภาพ	1.5	(4)
- ตำแหน่งการทำงานดีขึ้น	0.7	(2)
- การอาบน้ำ / การรักษาความสะอาด	1.1	(3)
- เพราะสถานสงเคราะห์ไม่มีอุปกรณ์เพียงพอ	0.4	(1)
- ด้านกิจกรรม	0.7	(2)
- การเลี้ยงเด็ก	0.4	(1)
เปลี่ยนน้อยมาก / มีผลน้อยมาก		
- ไม่ได้ระบุเหตุผล	1.1	(3)
- บางอย่างนำมาปฏิบัติได้ บางอย่างไม่ได้	2.2	(6)
- ปฏิบัติอยู่แล้ว	0.7	(2)

ตารางที่ 19 (ต่อ)

	ร้อยละ	(จำนวน)
- นำมาปฏิบัติไม่ได้	2.2	(6)
- เจ้าหน้าที่ไม่ค่อยให้ความร่วมมือ	0.4	(1)
ไม่เปลี่ยน / ไม่มีผลเลย		
- ไม่ได้ระบุเหตุผล	0.7	(2)
- ทำตามสิ่งที่ได้รับคำแนะนำมาไม่ได้	2.2	(6)
- ปกติก็ทำดีอยู่แล้ว	2.2	(6)
- คนส่วนน้อยออกความเห็นก็ไม่มีใครฟัง	0.4	(1)
- แล้วแต่ผู้ปกครอง	1.1	(3)
- พี่เลี้ยงน้อย	0.4	(1)
- ถูกเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่	0.4	(1)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	10.0	(27)
รวม	99.7	(269)
<u>การฝึกอบรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานมากที่สุด</u>		
ไม่มี	3.3	(9)
การพัฒนาการเด็ก / การแก้ไขพฤติกรรมเด็ก / การสอนเด็ก	33.1	(89)
การดูแลเด็ก/ การอบรมอะไรก็ได้ที่เกี่ยวกับการดูแลเด็ก	27.5	(74)
เรื่องนม / อาหาร / การชงนมให้เด็ก	7.4	(20)
การพยาบาล / โรคต่าง ๆ / การดูแลเด็กป่วย / จิตวิทยาเด็ก	16.7	(45)
อบรมเชิงปฏิบัติการด้วยกัน แล้วมีการประเมินผล	3.7	(10)
ทุกด้าน ทุกเรื่อง	3.0	(8)
การอยู่ร่วมกันของพี่เลี้ยง	1.5	(4)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	3.7	(10)
รวม	99.9	(269)

ที่ตอบ
และน
ต่อคน
ร้อยละ

ร้อยละ
คำแนะนำ

ประ
โดย
ของ
(ร้อยละ
16.7

เมื่อสอบถามเจ้าหน้าที่ที่เคยได้รับการฝึกอบรมพบว่า มีเพียงร้อยละ 31.9 ที่ตอบว่าการฝึกอบรมมีผลมากหรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากเพราะทำให้ได้รับความรู้และนำมาใช้ได้มาก (ร้อยละ 28.3) เจ้าหน้าที่ร้อยละ 43.8 ตอบว่า การฝึกอบรมมีผลบ้างต่อตนโดยจากกลุ่มนี้ร้อยละ 21.9 บอกว่าทำให้ได้รับความรู้เพิ่ม นำมาใช้กับงานได้หรือ ร้อยละ 10.4 บอกว่าทำให้รู้เรื่องพัฒนาการเด็ก

และเจ้าหน้าที่ร้อยละ 6.6 ตอบว่ามีการเปลี่ยนแปลงหรือมีผลน้อยมาก ร้อยละ 7.4 ตอบว่าการฝึกอบรมไม่มีผลหรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ ต่อตนเลยเนื่องจากนำคำแนะนำมาใช้ไม่ได้ (ร้อยละ 2.2) หรือปกติก็ทำอยู่แล้ว (ร้อยละ 2.2)

4.4 การฝึกอบรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานมากที่สุด

เมื่อถามถึงความต้องการหัวข้อเรื่องการฝึกอบรมที่เจ้าหน้าที่คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของตนมากที่สุด ส่วนใหญ่ต้องการการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน เช่น เรื่องพัฒนาการเด็ก/การแก้ไขพฤติกรรมของเด็ก (ร้อยละ 33.1) เรื่องการดูแลเด็กหรือเรื่องอะไรก็ได้เกี่ยวกับการดูแลเด็ก (ร้อยละ 27.5) เรื่องการพยาบาล/โรคต่างๆ /การดูแลเด็กป่วย/จิตวิทยาเด็ก (ร้อยละ 16.7)

ส่วนที่ 5: ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัญหาสำคัญในสถานสงเคราะห์

ตารางที่ 20 จำนวนและอัตราส่วนร้อยละของความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ในการมอง
ปัญหาสำคัญในสถานสงเคราะห์

ปัญหาสำคัญในสถานสงเคราะห์	อันดับ 1		อันดับ 2		อันดับ 3	
	ร้อยละ (จำนวน)		ร้อยละ (จำนวน)		ร้อยละ (จำนวน)	
ไม่มีปัญหา	24.2	(65)	24.2	(65)	24.2	(65)
บุคลากรไม่พอเพียง (พี่เลี้ยง)	37.5	(101)	7.4	(20)	1.9	(5)
การจัดระบบการทำงานไม่เหมาะสม/การบริหารงานไม่ดี	8.6	(23)	7.1	(19)	1.5	(4)
คำตอนแทนน้อย ไม่เหมาะสม	4.8	(13)	1.9	(5)	0.0	
สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ไม่พอเพียง/	9.7	(26)	9.7	(26)	2.6	(7)
การบรรจุตำแหน่งไม่เหมาะสม (ทำงานไม่ตรงวุฒิ) การบรรจุลูกจ้างประจำ	0.4	(1)	2.6	(7)	0.0	
ความไม่มีประสิทธิภาพของบุคลากร (พี่เลี้ยง, ฝ่ายบริหาร นักสังคม)	5.6	(15)	4.1	(11)	1.1	(3)
ปัญหาเกี่ยวกับเด็ก (เด็กมีพัฒนา	8.9	(24)	2.6	(7)	1.5	(4)
การซ้ำ, ขาดความอบอุ่น เป็นโรคเรื้อรัง / การดำเนิน						
การร้องขออุปถัมภ์ซ้ำ)						
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	0.4	(1)	0.4	(1)	0.4	(1)
มีเพียง 1-2 ปัญหาที่อยาก						
ให้แก้ไข	0.0	(0)	40.1	(108)	66.9	(180)
รวม	100.1	(269)	100.1	(269)	100.1	(269)

จากการสอบถามพบว่าปัญหาที่สำคัญของสถานสงเคราะห์มีประเด็นใหญ่ๆ รวม 4 ประเด็น คือ

5.1 ปัญหาอัตรากำลัง ร้อยละ 37.5 มีความเห็นว่าอัตรากำลังของสถานสงเคราะห์ไม่พอเพียงโดยเฉพาะตำแหน่งพี่เลี้ยง นักพัฒนาเด็กและนักโภชนาการซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีหน้าที่ดูแลเอาใจใส่เด็กอย่างใกล้ชิดและเป็นผู้ที่จะกระตุ้นพัฒนาการเด็กให้เป็นไปตามวัย แต่พบว่าในแต่ละสถานสงเคราะห์มีความแตกต่างในด้านอัตรากำลัง บางแห่งมีพี่เลี้ยงดูแลเด็กน้อยมาก โดยเฉลี่ย 1:15 คน ซึ่งอัตราส่วนที่เหมาะสมควรจะเป็น 1:5 จะทำให้เด็กได้รับการเอาใจใส่ดูแลได้อย่างทั่วถึงมากขึ้น

ในส่วนของนักพัฒนาการเด็กก็เช่นกันซึ่งในปัจจุบันสถานสงเคราะห์เกือบทุกแห่งเริ่มมองเห็นความสำคัญในการที่จะส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการตามวัย นอกเหนือจากการเลี้ยงดูให้อยู่รอดโดยการให้ปัจจัยสี่เท่านั้น ดังนั้นจึงควรที่จะมีการพิจารณาและสนับสนุนอัตรากำลังในส่วนนี้ให้พอเพียงและเหมาะสมต่อไป

5.2 ปัญหาด้านการบริหารงาน พบว่า ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานได้เสนอปัญหานี้เป็นลำดับที่สองคิดเป็นร้อยละ 14.6 โดยมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารยังมีการจัดระบบการทำงานไม่เหมาะสม ซึ่งหมายถึงการจัดเวรรับผิดชอบดูแลเด็ก และชั่วโมงในการทำงานยังไม่ดี ในบางแห่งมีการเข้าปฏิบัติงานค่อนข้างถี่ และมีวันหยุดพักผ่อนน้อยมากเนื่องจากมีความจำเป็นในด้านอัตรากำลัง ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน และเกิดความเบื่อหน่ายการที่จะเพิ่มหน้าที่ด้านการกระตุ้นพัฒนาการเด็กเป็นไปได้อ่อนแอจำกัด เนื่องจากมีการระดมดังกล่าวแล้ว (ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับเจ้าหน้าที่เหล่านี้)

ปัจจุบันมีหน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนงบประมาณในการจ้างบุคลากรชั่วคราวเพิ่มเติมซึ่งเป็นผลดีที่จะช่วยให้มีอัตรากำลังเพิ่มมากขึ้น แต่ในความเป็นจริงเจ้าหน้าที่เหล่านี้เป็นลูกจ้างชั่วคราว ความมั่นคงและสวัสดิการมีน้อยมารวมทั้งรายได้ค่อนข้างต่ำ ในบางแห่งมีการจัดจ้างเพียงเดือนละ 1200 บาท นับว่าเป็นรายได้ที่ต่ำมาก เมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนขั้นต่ำของลูกจ้างประจำคือ 2100 บาท หากมีการพิจารณาบรรจุ

หรือสร้างเสริมกำลังใจให้กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้โดยเพิ่มรายได้และสวัสดิการที่เหมาะสม จะช่วยให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นย่อมส่งผลให้เกิดความไม่มีประสิทธิภาพของบุคลากร ในหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย

5.3 ปัญหาด้านงบประมาณ ร้อยละ 14.5 เห็นว่าการมีงบประมาณที่จำกัด ส่งผลให้การดูแลเด็กเป็นไปอย่างไม่ได้คุณภาพเท่าที่ควร เพราะไม่สามารถจะจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนาเด็กอย่างพอเพียง สถานที่ค่อนข้างคับแคบ ไม่สามารถจะขยายหรือปรับปรุงให้ถูกสุขลักษณะ ต่อปัญหานี้ กลุ่มพี่เลี้ยง และบุคลากรอื่น ๆ มีความเห็นว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เด็กมีอัตราการเจ็บป่วยค่อนข้างสูง เด็กขาดความอบอุ่น และมีพัฒนาการที่ล่าช้า (ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการเช่นกัน)

5.4 ปัญหาเกี่ยวกับตัวเด็ก ร้อยละ 8.9 เสนอปัญหาเรื่องเด็กมีพัฒนาการ ช้า ขาดความอบอุ่น เจ็บป่วยเรื้อรังและมีการดำเนินการในการขอรับเด็กเป็นบุตรบุญธรรม ค่อนข้างช้า

ส่วนที่ 6: ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงานของสถานสงเคราะห์

ตารางที่ 21 จำนวนและอัตราส่วนร้อยละของข้อเสนอแนะของผู้ให้สัมภาษณ์ต่อการปรับปรุง การทำงานในสถานสงเคราะห์

ข้อเสนอแนะ	อันดับ 1		อันดับ 2		อันดับ 3	
	ร้อยละ (จำนวน)		ร้อยละ (จำนวน)		ร้อยละ (จำนวน)	
ไม่มีข้อเสนอแนะ	29.0	(78)	29.0	(78)	29.0	(78)
มี - ควรเพิ่มพี่เลี้ยง/บุคลากร	31.2	(84)	4.8	(13)	0.4	(1)
- ความสะอาดของอาคาร	1.9	(5)	0.4	(1)	0.7	(2)
สถานที่						

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	อันดับ 1		อันดับ 2		อันดับ 3	
	ร้อยละ (จำนวน)		ร้อยละ (จำนวน)		ร้อยละ (จำนวน)	
- อุปกรณ์ อาคารที่พอเพียง	11.2	(30)	7.4	(20)	0.4	(1)
- เวลาในการทำงานที่ เหมาะสม	2.2	(6)	3.3	(9)	0.7	(2)
- ค่าตอบแทนการทำงานที่ เหมาะสม และยุติธรรม	4.5	(12)	1.5	(4)	0.4	(1)
- ความสนใจจากนักสังคม	1.9	(5)	0.0	(0)	0.0	(0)
- ให้ความสนใจด้านการ พัฒนาเด็ก 3-5 ปี	1.1	(3)	0.4	(1)	0.0	(0)
- การคัดเลือกและอบรม พี่เลี้ยงก่อนเข้าทำงาน	3.7	(10)	0.7	(2)	0.0	(0)
- ลงโทษด้วยการหัก เงินเดือนผู้ที่ลาบ่อย	0.4	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)
- การรับเด็กที่มีอายุมากพอ	0.7	(2)	0.4	(1)	0.0	(0)
- การเพิ่มกฎระเบียบต่าง ๆ	0.4	(1)	0.4	(1)	0.0	(0)
- ความยุติธรรมในการ พิจารณาความดีความชอบ	0.7	(2)	0.7	(2)	0.4	(1)
- บรรจุลูกจ้างชั่วคราวให้เป็น ลูกจ้างประจำ	0.0	(0)	1.1	(3)	0.4	(1)
- ปรับปรุงแก้ไขการทำงานของ พี่เลี้ยงให้มีคุณภาพ และมี ประสิทธิภาพ	1.9	(5)	1.1	(3)	0.0	(0)
- การประสานงานและกลม กลืนกันของหน่วยงานเอกชน ที่มาช่วย	0.4	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	อันดับ		อันดับ 2		อันดับ 3	
	ร้อยละ (จำนวน)		ร้อยละ (จำนวน)		ร้อยละ (จำนวน)	
- มีโรงพยาบาล โรงเรียน						
ในสถานสงเคราะห์	0.7	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)
- ให้นั้กสังคมสงเคราะห์มา						
ทำงานกับเด็กโดยตรง	0.0	(0)	0.4	(1)	0.0	(0)
- หมุนเวียนหน้าที่พี่เลี้ยงเพื่อ						
จะได้รู้หลายอย่าง	0.4	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)
- ไม่มีการโยกย้าย เปลี่ยน						
ตำแหน่งบ่อย ๆ	0.4	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)
- ระบบบริหารที่ดี มีการ						
ประชุมทุกเดือน	0.7	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)
- สวัสดิการ อาหารของ						
เจ้าหน้าที่	1.9	(5)	1.1	(3)	0.4	(1)
- ด้านอาหารสำหรับเด็ก	0.7	(2)	0.0	(0)	0.4	(1)
- ให้มีการพาเด็กไปทัศนศึกษา						
นอกสถานสงเคราะห์	0.4	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)
- ให้นั้กพัฒนาการเด็ก	0.4	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)
- ให้มีการแลกเวรของพี่เลี้ยง	0.4	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)
- ให้มีสถานที่ให้เด็กเล่น	0.4	(1)	0.0	(0)	0.0	(0)
มากขึ้น						
- ความสามัคคีของเจ้าหน้าที่	0.7	(2)	0.0	(0)	0.0	(0)
มีเพียง 1/2 ข้อเสนอแนะ	0.0	(0)	45.3	(122)	65.0	(175)
ไม่ทราบ / ไม่ตอบ	1.9	(5)	1.9	(5)	1.9	(5)
รวม	100.2	(269)	99.9	(269)	100.1	(269)

6.1
กำลัง
31.2
เพียง

6.2
ควรว
ให้เ
สำห
ต่ำ
จึงเ

6.3
เห็น
เจ้า
การ
ตัดเ

6.4
ร้อย
งาน
(0.
เห
ข้อ
(1
และ
นำ

6.1 ด้านอัตราค่าจ้าง เนื่องจากสถานสงเคราะห์ส่วนใหญ่ประสบปัญหาการขาดแคลนอัตราค่าจ้าง โดยเฉพาะในกลุ่มของพี่เลี้ยงซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานดูแลเด็กโดยตรง จะเห็นว่าร้อยละ 31.2 ของผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอให้มีการปรับอัตราค่าจ้าง โดยให้มีการเพิ่มบุคลากรให้พอเพียงและเหมาะสม

6.2 ด้านงบประมาณและค่าตอบแทน ร้อยละ 15.6 เห็นว่าสถานสงเคราะห์หรือผู้บริหารควรจัดหาแหล่งสนับสนุนงบประมาณในการขยายอาคารให้พอเพียงและจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เพียงพอเช่นอุปกรณ์ของเล่น สื่อการสอน เครื่องมือเครื่องใช้อื่น ๆ ที่จำเป็น ฯลฯ สำหรับค่าตอบแทน ซึ่งหมายถึงเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ในบางแห่งจ่ายให้ในอัตราที่ค่อนข้างต่ำ (ประมาณ 1200 บาทต่อเดือน) ทำให้เจ้าหน้าที่ประสบปัญหาเดือนร้อนเป็นอย่างมาก จึงเห็นว่าควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทนให้อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมและยุติธรรม (45%)

6.3 ด้านการให้ความรู้และพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 7.9 เสนอให้สถานสงเคราะห์มองเห็นความสำคัญในการพัฒนาเด็กและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นเรื่องชี้ให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่เหล่านี้มีความต้องการที่จะปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานของเพื่อนร่วมงานบางคนที่ยังคงไม่มีประสิทธิภาพ โดยเสนอว่าขอให้มีการคัดเลือกและอบรมพี่เลี้ยงก่อนที่จะรับเข้ามาปฏิบัติงาน (3.7%)

6.4 ด้านการบริหาร มีผู้เสนอข้อคิดเห็นในการปรับปรุงในส่วนของการบริหารประมาณ ร้อยละ 9.8 (ในที่นี้พิจารณาเฉพาะข้อเสนอแนะอันดับ 1) โดยขอให้มีการลงโทษผู้ที่ขาดงานบ่อยด้วยการหักเงินเดือนจะได้เกิดความรับผิดชอบมากขึ้นไม่ทำงานให้เป็นภาระของผู้อื่น (0.4%) เพิ่มกฎระเบียบต่าง ๆ ที่จำเป็น (0.4%) มีการปรับช่วงระยะเวลาทำงานให้เหมาะสม ไม่ควรอยู่เวรนานเกินไป (2.2%) มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ (0.7%) ปรับปรุงแก้ไขการทำงานของพี่เลี้ยงให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (1.9%) และประการที่สำคัญคือขอให้ผู้บริหาร รวมทั้งนักสังคมสงเคราะห์เพิ่มความสนใจและเอาใจใส่ติดตามการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงให้มากยิ่งขึ้นเพื่อเสริมกำลังใจและให้คำแนะนำที่ถูกต้อง (1.9%) เป็นต้น

6.5 ด้านอื่นๆ ร้อยละ 3 เสนอให้มีการพิจารณาบทวนเรื่องการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่เข้ามาช่วยปฏิบัติงาน ให้มีความกลมกลืนและประสานประโยชน์ในการทำงานมากยิ่งขึ้น

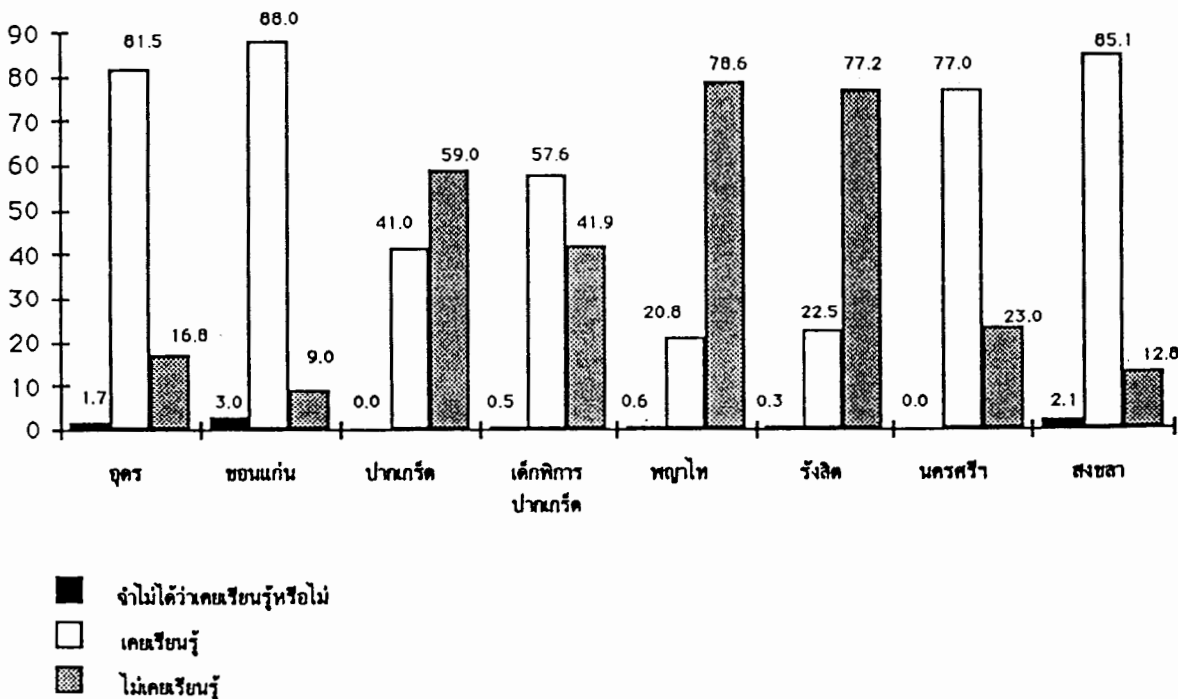
นอกจากนี้ยังเสนอให้มีความสามัคคีในกลุ่มเจ้าหน้าที่และควรรักษาความสะอาดของอาคาร สถานที่ รวมทั้งจัดสถานที่และบริเวณให้เด็กได้มีที่เล่นมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

3.5.2 ผลการเรียนรู้และการนำไปใช้ประโยชน์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนตามเนื้อหาการเรียนรู้ การนำไปใช้ประโยชน์ในแต่ละสถานสงเคราะห์ (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก 2 : ตาราง ก ประกอบด้วย)

ด้านการเลี้ยงดูเด็กและสภาพแวดล้อม (คุณภาพประกอบที่ 1-3)

ภาพประกอบที่ 1

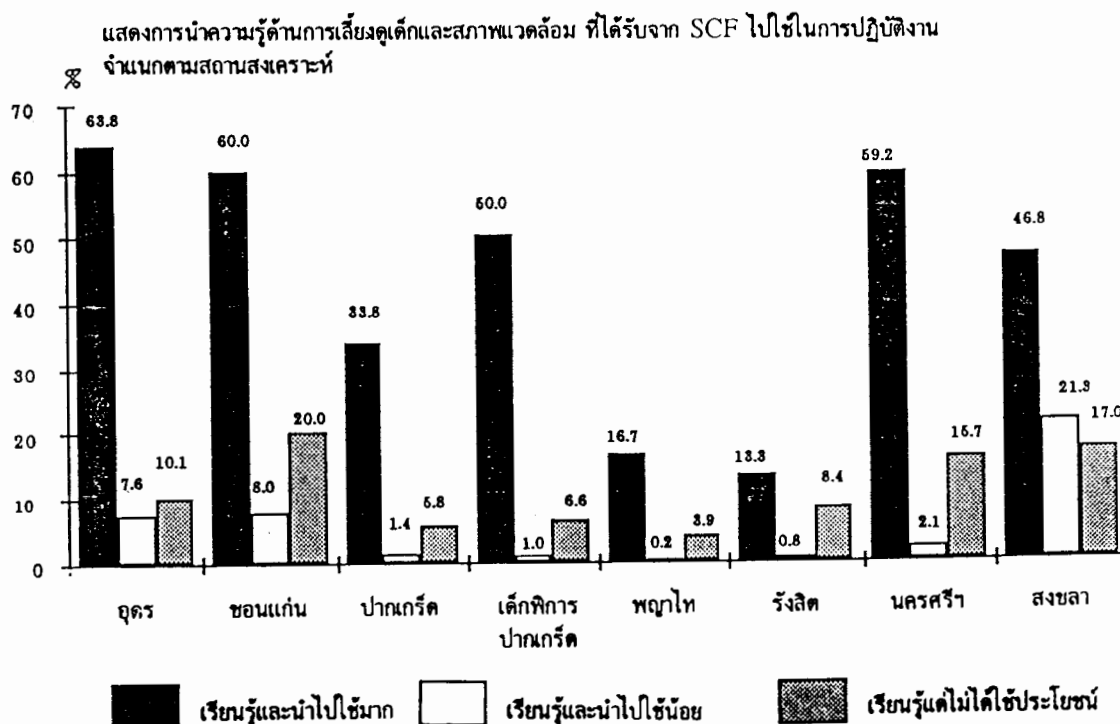
แสดงการได้รับการเรียนรู้ด้านการเลี้ยงดูเด็กและสภาพแวดล้อม จำนวนตามสถานสงเคราะห์



จากภาพประกอบที่ 1 พบว่า สถานสงเคราะห์ที่เคยเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ในด้านการเลี้ยงดูเด็กและสภาพแวดล้อมมีอัตราส่วนร้อยละสูงสุด 3 อันดับแรก จะเป็นสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนที่อยู่ในส่วนภูมิภาคทั้งสิ้น อันได้แก่ สถานมรรคิบาล์เด็กชายที่จังหวัดขอนแก่น 88.0 % สถานมรรคิบาล์เด็กภาคใต้จังหวัดสงขลา 85.1% และสถานสงเคราะห์เด็กหญิงจังหวัดอุดรธานี 81.5% ในขณะที่สถานสงเคราะห์ในเขตกรุงเทพฯ และจังหวัดใกล้เคียงเกือบทุกแห่งมีอัตราส่วนร้อยละของการเรียนรู้ในด้านการเลี้ยงดูเด็กนี้ ต่ำกว่า 50% ซึ่งได้แก่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท (20.8%) รังสิต (22.5%) และ ปากเกร็ด (41.0%)

ในทำนองเดียวกัน เมื่อซักถามว่าหลังจากได้เรียนรู้แล้วได้นำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์มาก/น้อยเพียงใด จากภาพประกอบที่ 2 พบว่าอัตราส่วนร้อยละของผู้ที่ตอบว่าได้นำเอาสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์และใช้ประโยชน์มากนั้น สถานสงเคราะห์ที่อยู่ในส่วนภูมิภาคจะยังคงมีอัตราส่วนของผู้ที่นำไปใช้ประโยชน์มากที่สุด คือ สถานสงเคราะห์ที่จังหวัดอุดรธานี (63.8%) ขอนแก่น (60.0%) และนครศรีธรรมราช (59.2%) ในขณะที่ 3 อันดับสุดท้ายจะเป็นสถานสงเคราะห์ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตใกล้เคียงอีกเช่นกัน

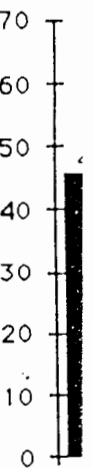
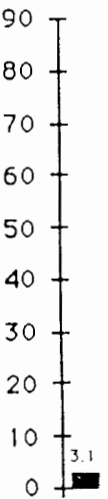
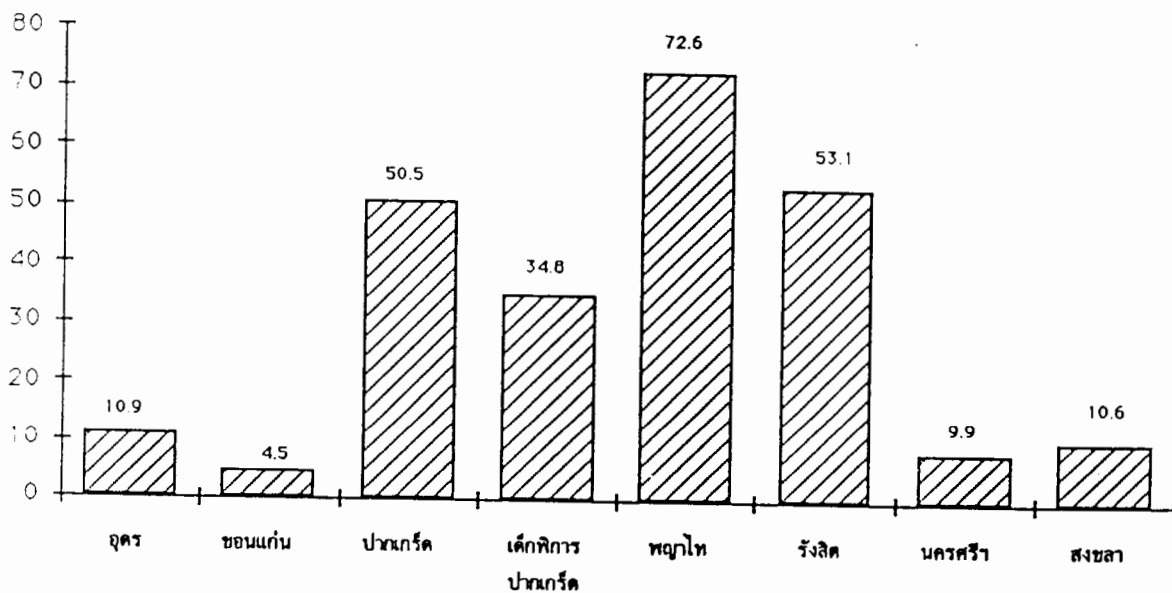
ภาพประกอบที่ 2



สำหรับกรณีที่ว่า "ไม่เคยเรียนรู้" นั้น เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุที่ไม่เคยเรียนรู้ พบว่า เนื่องจากในหลายเรื่องเป็นสิ่งที่พวกเขาเหล่านั้นทำหรือปฏิบัติอยู่เป็นประจำอยู่แล้ว และบางส่วนเนื่องจากไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ โดยตรงเป็นต้น โดยเฉพาะสถานสงเคราะห์ที่มีอัตราส่วนร้อยละของผู้ที่ตอบว่า "ไม่เคยเรียนรู้" ค่อนข้างสูงนั้น เหตุผลที่สำคัญก็คือ ปกติก็ปฏิบัติอยู่แล้ว ส่วนเหตุผลที่สำคัญรองลงมาก็คือ หน้าที่รับผิดชอบไม่เกี่ยวข้อง หรือไม่อยู่ในสถานสงเคราะห์ในช่วงที่มีการอบรมแนะนำเรื่องนั้น ๆ หรือคิดว่าสถานสงเคราะห์ไม่มีปัญหาหรือความต้องการด้านนั้น ๆ ทีม SCF จึงไม่ได้แนะนำหรือฝึกอบรมให้ เป็นต้น

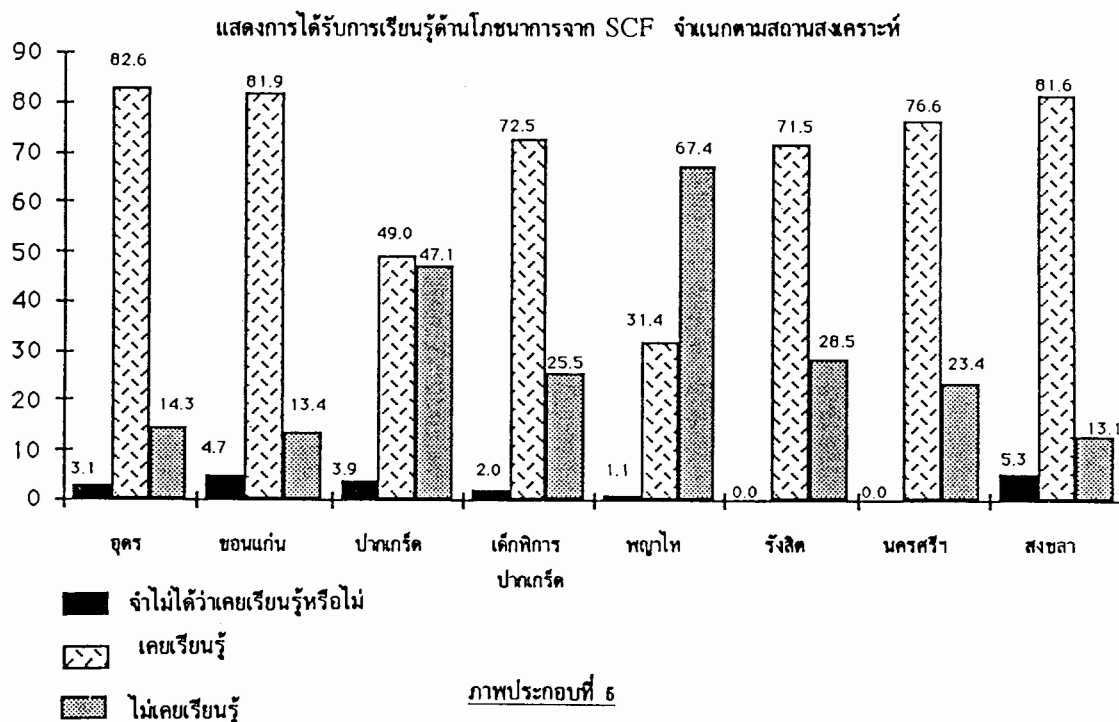
ภาพประกอบที่ 3

แสดงร้อยละผู้ไม่เคยเรียนรู้ ด้านการเลี้ยงดูเด็กและสภาพแวดล้อมเพราะเป็นสิ่งที่ปฏิบัติอยู่แล้ว จำแนกตามสถานสงเคราะห์

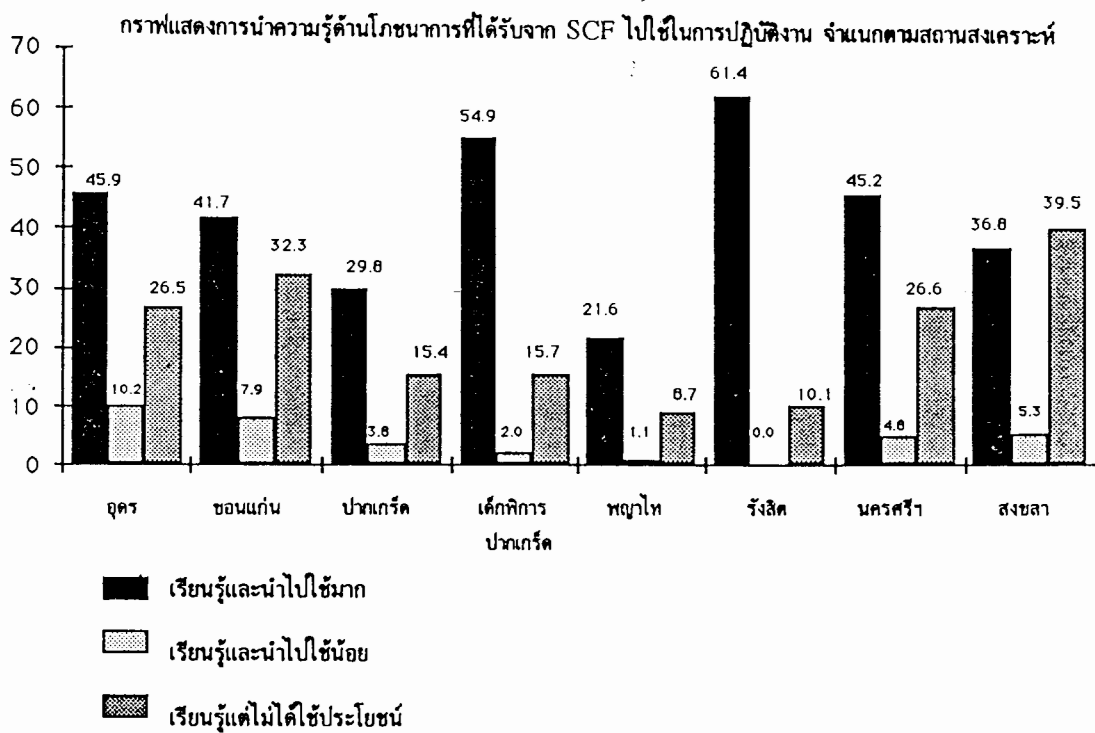


ด้านโภชนาการ (ดูภาพประกอบที่ 4-5-6)

ภาพประกอบที่ 4



ภาพประกอบที่ 5

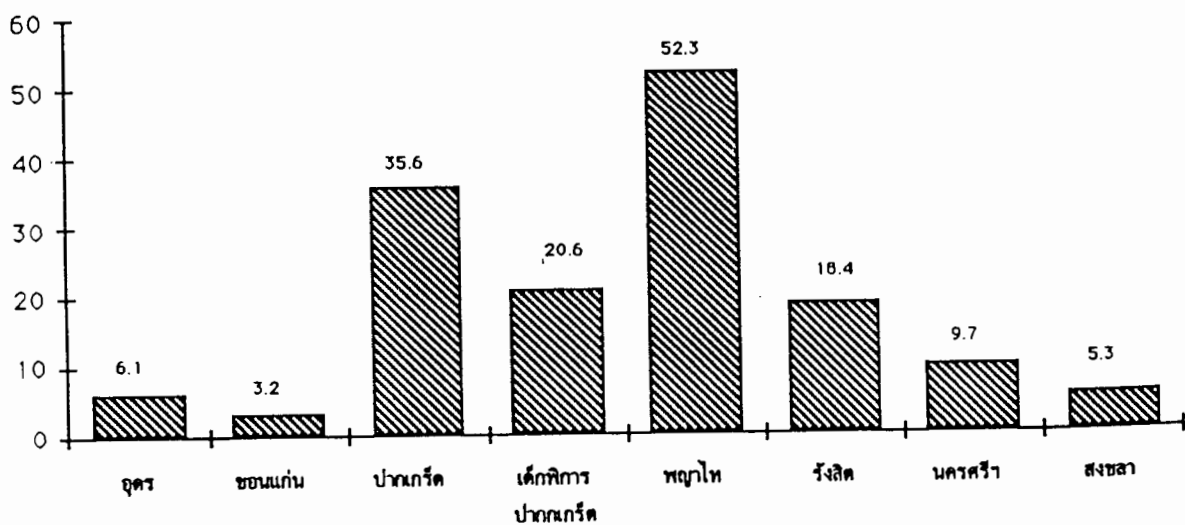


จากภาพประกอบ ที่ 4 และ 5 พบว่า สถานสงเคราะห์ที่มีอัตราส่วนการได้รับการเรียนรู้ด้านโภชนาการจาก SCF มาก จะเป็นสถานสงเคราะห์ในเขตภูมิภาคอีกเช่นกัน โดยมีอัตราส่วน 3 อันดับแรก 80% ขึ้นไป (จังหวัดอุดรธานี 82.6% จังหวัดขอนแก่น 81.9% และจังหวัดสงขลา 81.6%) อย่างไรก็ตามเมื่อถามว่าได้นำความรู้ทางด้านโภชนาการที่ได้เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์มากน้อยเพียงใด อัตราส่วนร้อยละที่ตอบว่า ได้ใช้ประโยชน์มากและได้ใช้ประโยชน์มากที่สุด คือ สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนรังสิต (61.4%) รองลงมาคือ สถานสงเคราะห์เด็กพิการปากเกร็ด (54.9%) และสถานสงเคราะห์เด็กหญิงจังหวัดอุดรธานี (45.9%)

ส่วนสาเหตุที่ไม่เคยเรียนรู้ ส่วนใหญ่ตอบว่า เนื่องจากสิ่งที่สอนนั้นเป็นสิ่งที่ทำประจำอยู่แล้วเช่นกัน โดยเฉพาะสถานสงเคราะห์ที่มีอัตราส่วนร้อยละของผู้ที่ตอบว่า "ไม่เคยเรียนรู้" หรือ "ไม่เคยได้รับคำแนะนำ" ค่อนข้างสูง เช่น ที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท มีผู้ที่ตอบว่าไม่เคยเรียนรู้เรื่องโภชนาการจากทีม SCF สูงถึง 67.4% และ 52.3% จากกลุ่มนี้ให้เหตุผลว่า เป็นเพราะตนเองปฏิบัติอยู่แล้ว หรือทำติดอยู่แล้วหรือมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ อยู่ก่อนแล้ว (ดูภาพประกอบที่ 6)

ภาพประกอบที่ 6

แสดงร้อยละผู้ไม่เคยเรียนรู้ด้านโภชนาการเพราะเป็นสิ่งที่ปฏิบัติอยู่แล้ว จำนวนตามสถานสงเคราะห์



ด้านภ

แะ
จำ



■

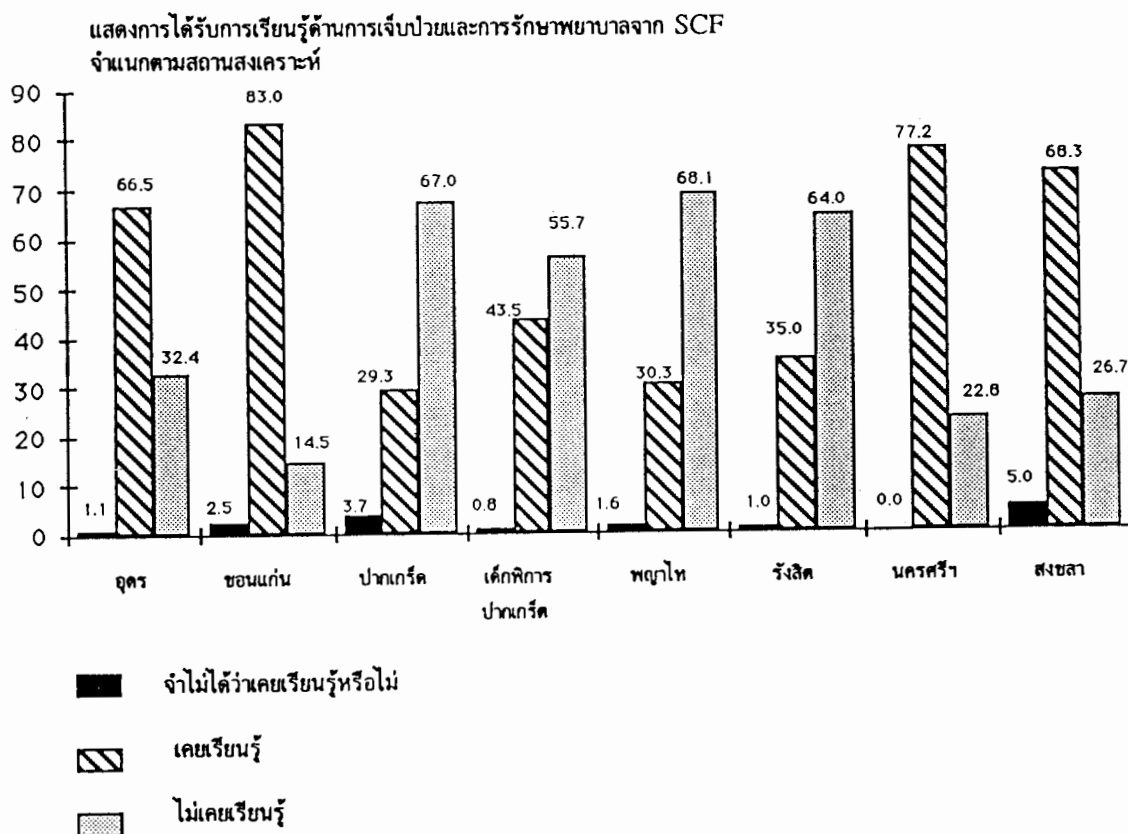
▨

▩

ดูเด็ก
รักษ
ส่วน
นคร
ในภ
พญา
ใกล้
1 ค
แบบ
ไม่

ด้านการเจ็บป่วยและการรักษาพยาบาล (ดูภาพประกอบที่ 7-8-9)

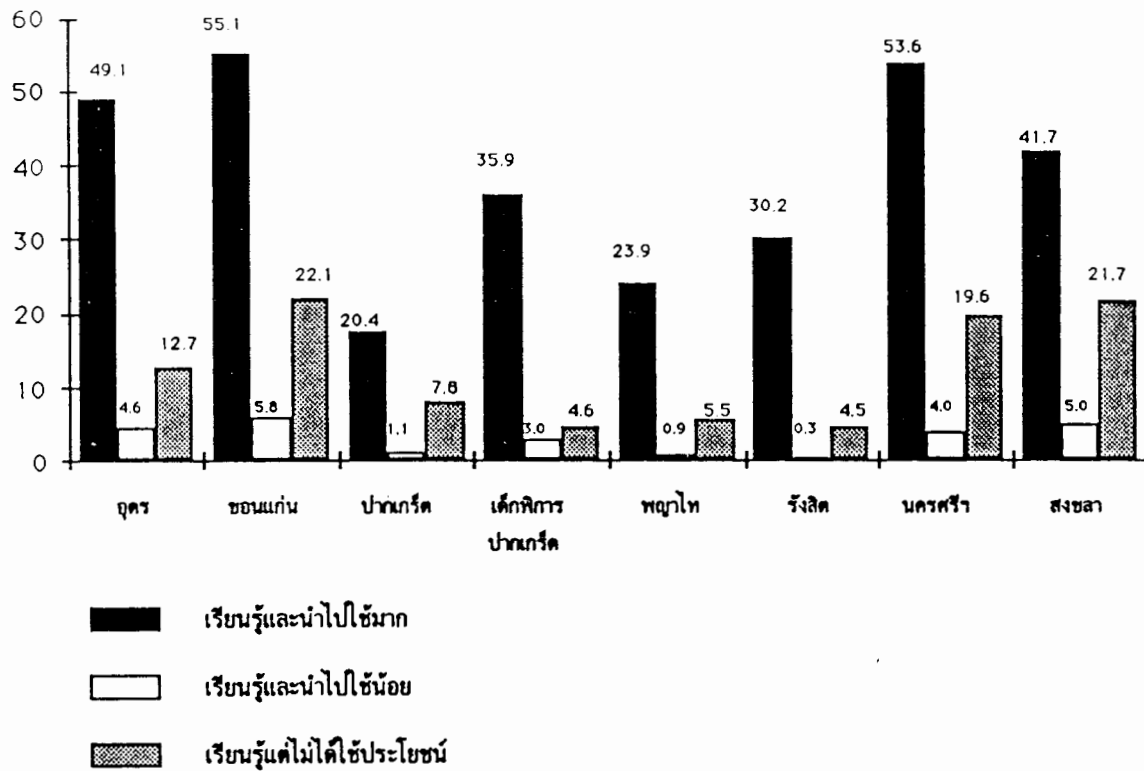
ภาพประกอบที่ 7



จากภาพประกอบที่ 7 จะได้อธิบายที่แตกต่างจากการเรียนรู้ด้านการเลี้ยงดูเด็กและด้านโภชนาการ คือ ที่ตอบว่า เคยได้รับการเรียนรู้เรื่องการเจ็บป่วยและการรักษาพยาบาลที่มีอัตราส่วนร้อยละสูงที่สุดและได้ใช้ประโยชน์มากที่สุด คือ สถานสงเคราะห์ส่วนภูมิภาค เช่น สถานแรกรับเด็กหญิงจังหวัดขอนแก่น ตอบว่า เคยเรียนรู้ 83.0% นครศรีธรรมราช 77.2% สงขลา 68.3% และอุดรธานี 66.5% ในขณะที่สถานสงเคราะห์ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียงมีอัตราส่วนร้อยละของผู้ที่ตอบว่า เคยเรียนรู้ด้านการรักษาพยาบาลค่อนข้างต่ำ ซึ่งสาเหตุหนึ่งอาจเป็นเพราะสถานสงเคราะห์ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียงมีเจ้าหน้าที่พยาบาลโดยเฉลี่ยแต่ละ 5.7 คน ในขณะที่เขตภูมิภาคมีเพียงแต่ละ 1 คน ทีม SCF จึงจำเป็นต้องให้คำแนะนำด้านนี้กับเจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ เพื่อช่วยกันแบ่งเบาภาระด้านนี้และการที่สถานสงเคราะห์มีพยาบาลเพียงคนเดียว อาจจะทำให้ดูแลเด็กได้ไม่ทั่วถึง ทำให้ปัญหาด้านการเจ็บป่วยและการรักษาพยาบาลมีมากตามไปด้วย

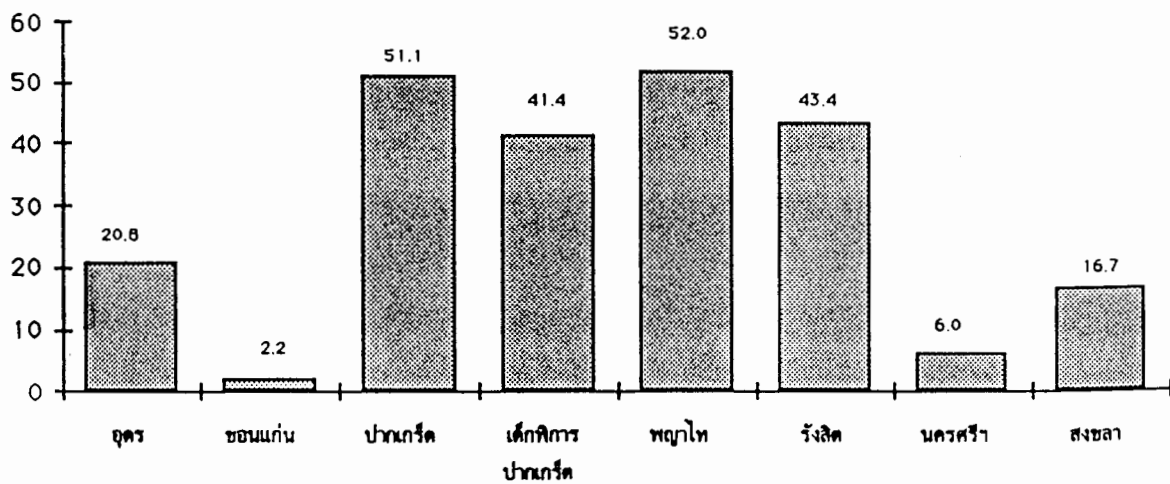
ภาพประกอบที่ 8

กราฟแท่งแสดงการนำความรู้ด้านการเจ็บป่วยและการรักษาพยาบาลที่ได้รับจาก SCF ไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานสงเคราะห์



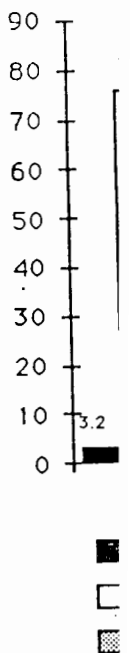
ภาพประกอบที่ 9

แสดงร้อยละผู้ไม่เคยเรียนรู้ด้านการเจ็บป่วยและการรักษาพยาบาล เพราะเป็นสิ่งที่ปฏิบัติอยู่แล้ว จำแนกตามสถานสงเคราะห์



น้อยเพื่อ
ต่ำกว่า
พิจารณา
ปรากฏ
รักษา
จะมีเจ้า
เจ้าหน้าที่
รักษา
ประกอบ
หน้าที่
ทางด้
รู้ทางด้
ว่า ไม่

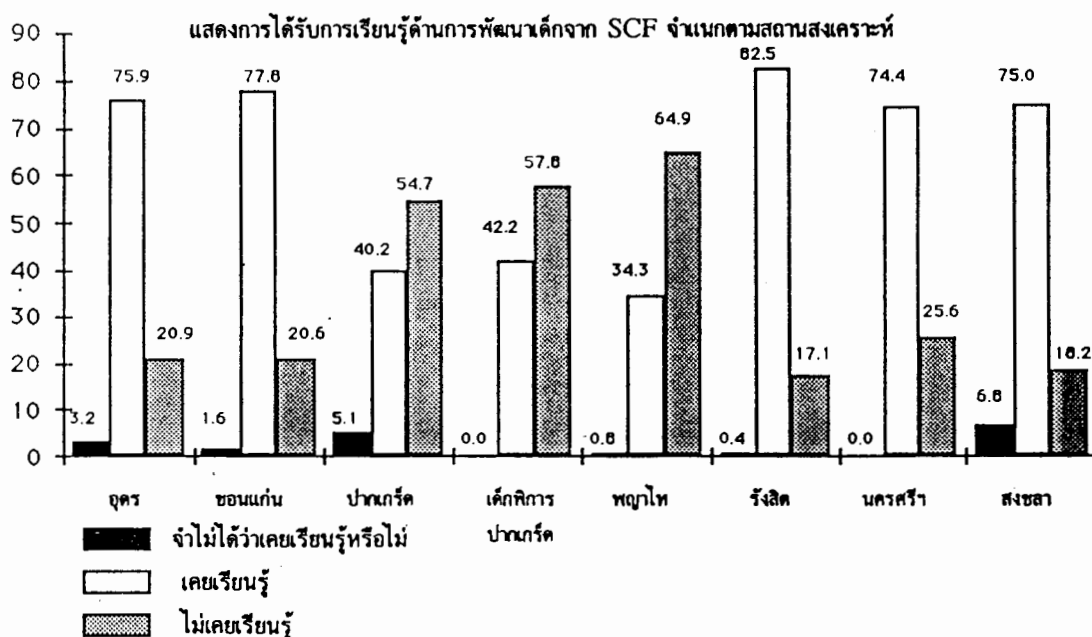
ด้าน



เป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อถามว่า ได้มีการนำสิ่งที่เคยเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์มากน้อยเพียงใด พบว่ามีถึง 6 แห่งที่ตอบว่า ได้มีการนำไปใช้ประโยชน์น้อยหรือได้ใช้ประโยชน์ต่ำกว่า 50 % คือ ปากเกร็ด (20.4%) พญาไท (23.9%) รังสิต (30.2%) เด็กอ่อนพิการปากเกร็ด (35.9%) สงขลา (41.7%) อุดรธานี (49.1%) ซึ่งสามารถอธิบายปรากฏการณ์เหล่านี้ได้ดังนี้คือ การที่ผู้ที่ได้รับการเรียนรู้แต่ไม่ได้นำสิ่งที่เรียนรู้ทางด้านการรักษาพยาบาลไปใช้ประโยชน์เท่าไรนัก เนื่องจากในทุกสถานสงเคราะห์และสถานแรกรับจะมีเจ้าหน้าที่พยาบาลรับผิดชอบด้านนี้โดยตรงอยู่แล้ว จึงทำให้ผู้ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าหน้าที่พี่เลี้ยง แม่ครัว หรือพนักงานซักฟอก ไม่ได้ใช้ความรู้ทางด้านการเจ็บป่วยและการรักษาพยาบาลในการปฏิบัติงาน และนอกจากนี้สัดส่วนของผู้ให้สัมภาษณ์จากแบบสอบถามยังประกอบด้วยสัดส่วนของพี่เลี้ยงมากกว่าเจ้าหน้าที่พยาบาล คำตอบที่ได้จึงมาจากผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยงมากกว่าเจ้าหน้าที่พยาบาล ฉะนั้นเมื่อมีการถามเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ความรู้ทางด้านการเจ็บป่วยและการรักษาพยาบาล ทางเจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงที่แม้จะเคยได้รับการเรียนรู้ทางด้านนี้มาบ้างจากทางทีมฝึกอบรม แต่ไม่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ทางด้านนี้ จึงมักให้คำตอบว่า ไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์ (ดูภาพประกอบที่ 8, 9)

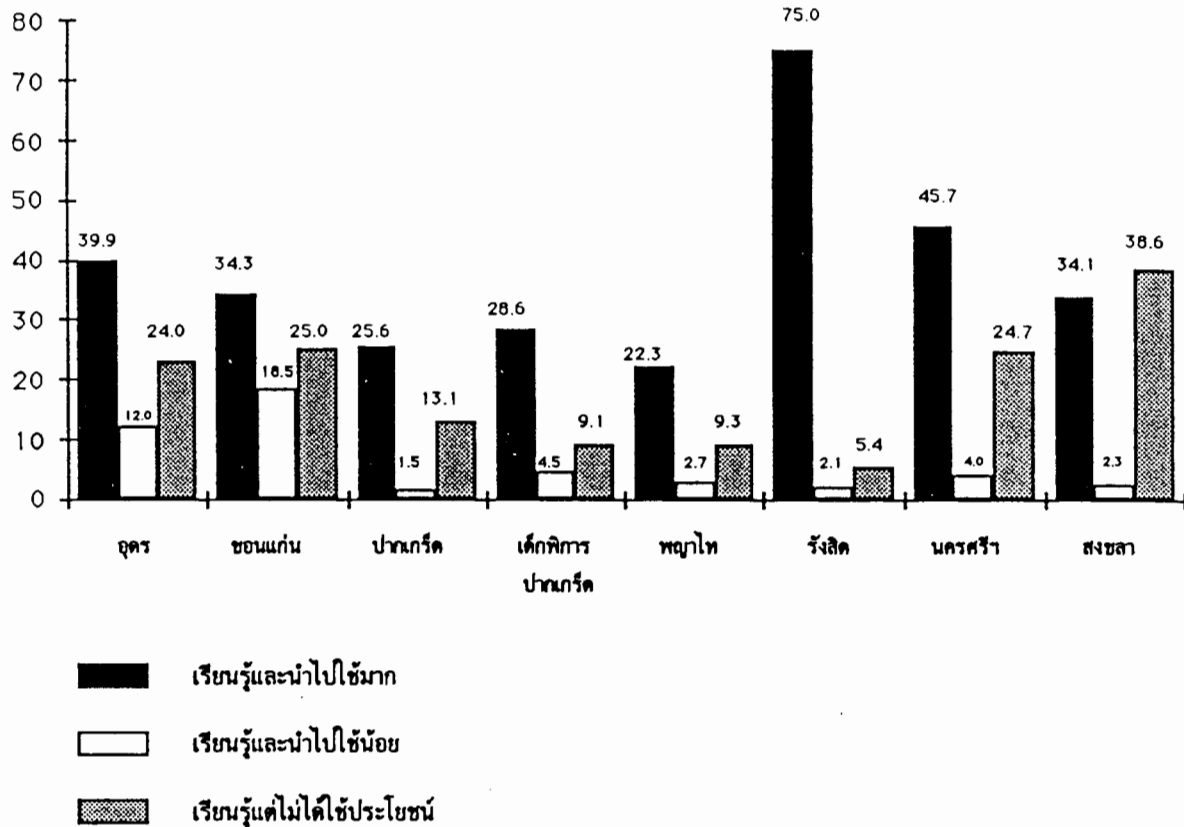
ด้านพัฒนาการเด็ก (ดูภาพประกอบที่ 10-11-12)

ภาพประกอบที่ 10



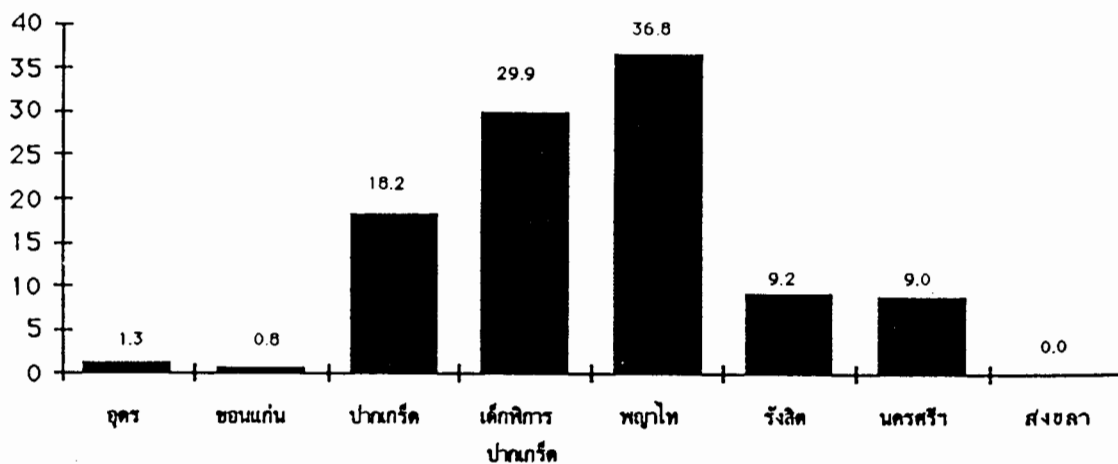
ภาพประกอบที่ 11

แสดงการนำความรู้ด้านการพัฒนาเด็กที่ได้รับจาก SCF ไปใช้ในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามสถานสงเคราะห์



ภาพประกอบที่ 12

แสดงร้อยละผู้ไม่เคยเรียนรู้ ด้านการพัฒนาเด็กเพราะเป็นสิ่งที่ปฏิบัติอยู่แล้ว จำแนกตามสถานสงเคราะห์



ผลการศึกษาพบว่า สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนรังสิต จะได้รับการเรียนรู้ด้านการพัฒนาเด็ก ที่มีอัตราส่วนร้อยละสูงสุด คือ 82.5% และอันดับรองลงมาส่วนใหญ่เป็นสถานสงเคราะห์ในส่วนภูมิภาค และยังพบว่าสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนรังสิต ยังมีอัตราส่วนร้อยละของผู้ที่ตอบว่า ได้นำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์มากที่สุดอีกด้วย คือ 75% ในขณะที่สถานสงเคราะห์และสถานแม่รับอีก 7 แห่ง ได้นำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์มากที่สุดมีอัตราส่วนร้อยละไม่ถึง 50 เช่นอันดับรองลงมา คือ สถานแม่รับเด็กชายบ้านศรีธรรมราช (มีเพียง 45.7%) และที่น้อยที่สุดคือ สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท (มีเพียง 22.3%) ซึ่งก็จะสอดคล้องกับอัตราส่วนร้อยละของผู้ที่ไม่เคยเรียนรู้ในด้านนี้ โดยสถานสงเคราะห์ที่ตอบว่าไม่เคยเรียนรู้มากที่สุดคือ สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท (64.9%) ในขณะที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนรังสิต มีอัตราส่วนร้อยละของผู้ที่ตอบว่าไม่เคยเรียนรู้ น้อยที่สุด คือ 17.1% เท่านั้น ส่วนสาเหตุสำคัญของการไม่เคยเรียนรู้ก็พบว่าไม่แตกต่างจากด้านอื่น ๆ ดังกล่าวมาแล้ว คือ เนื่องจากสิ่งเหล่านั้นเป็นสิ่งที่ปฏิบัติเป็นประจำอยู่แล้ว

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาผลรวมของการเรียนรู้ในด้านการเลี้ยงดูเด็กและสถานแวดล้อมด้านโภชนาการ ด้านการเจ็บป่วยและการรักษาพยาบาล และด้านพัฒนาการ จากทีมฝึกอบรมของ SCF ที่ได้เข้าไปฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ในสถานแม่รับและสถานสงเคราะห์ ทั้ง 8 แห่ง พบว่า การเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการเลี้ยงดูเด็ก ด้านโภชนาการ และด้านการเจ็บป่วยและการรักษาพยาบาลนั้น สถานสงเคราะห์เด็กและหน่วยเด็กอ่อนในส่วนภูมิภาค จะตอบว่า ได้รับการเรียนรู้หรือเคยเรียนรู้มากกว่าสถานสงเคราะห์ที่อยู่ในเขตกรุงเทพฯ และบริเวณจังหวัดใกล้เคียง จะมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านการพัฒนาเด็กที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนรังสิต มีอัตราส่วนร้อยละของผู้ที่ตอบว่า เคยเรียนรู้มากที่สุด

และเมื่อพิจารณาถึงการนำความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ ที่เรียนรู้มาไปใช้ประโยชน์ พบว่า ทางด้านการเลี้ยงดูเด็กและการรักษาพยาบาลนั้น สถานสงเคราะห์เด็กในส่วนภูมิภาคมีผู้ที่ตอบว่าได้นำไปใช้ประโยชน์ มีอัตราส่วนร้อยละสูงกว่าสถานสงเคราะห์ในกรุงเทพฯ และจังหวัดใกล้เคียง ส่วนทางด้านโภชนาการและพัฒนาการเด็กนั้น พบว่า

ทางสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนรังสิต จะมีผู้ที่ตอบว่าได้นำเอาไปใช้ประโยชน์โดยมีอัตราส่วน ร้อยละสูงที่สุด ซึ่งปรากฏการณ์นี้สามารถอธิบายได้ว่า เนื่องจากทางผู้ฝึกอบรมขององค์กร SCF ได้ปฏิบัติงานที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนรังสิต นานกว่าในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน และสถานแรกรับอื่น ๆ อีก 7 แห่ง และการที่ทางทีมผู้ฝึกอบรมได้ปฏิบัติงานที่นานกว่าที่อื่น ทำให้สามารถปฏิบัติงานการฝึกอบรมได้อย่างต่อเนื่อง และทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้และนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ดีกว่าและมากกว่า ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ระดับลึกเจ้าหน้าที่ทีมฝึกอบรม SCF

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาเฉพาะส่วนผู้ที่เคยเรียนรู้ในทุกด้านคือ การเลี้ยงดูเด็กและสภาพแวดล้อม โภชนาการ การรักษาพยาบาลและพัฒนาการเด็ก จะพบว่าอัตราส่วนร้อยละของผู้ที่นำไปใช้ประโยชน์จะมีมากกว่าอัตราส่วนร้อยละของผู้ที่ตอบว่านำไปใช้ประโยชน์น้อย หรือไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์เลย ในเกือบทุกสถานสงเคราะห์ ยกเว้นด้าน โภชนาการที่สถานแรกรับเด็กภาคใต้ จังหวัดสงขลา ที่มีอัตราส่วนร้อยละของผู้ที่ตอบว่า ได้ใช้ประโยชน์มาก หรือได้ใช้ประโยชน์บ้าง น้อยกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์ คือ 36.8% และ 39.5% ตามลำดับ และด้านพัฒนาการเด็กที่มีอัตราส่วนร้อยละของผู้ที่ตอบว่า ได้ใช้ประโยชน์มาก มีน้อยกว่าที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์คือ 34.1% และ 38.6% ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างดังกล่าวมีไม่มากนัก

สำหรับกลุ่มที่ไม่เคยเรียนรู้ พบว่าเหตุผลที่ไม่ได้เรียนรู้หรือไม่เคยเรียนรู้ เนื่องจากไม่จำเป็นต้องเรียนรู้เพราะสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ดีอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นด้านการเลี้ยงดูเด็กและสภาพแวดล้อม การรักษาพยาบาล โภชนาการ และด้านพัฒนาการเด็ก ซึ่งพบว่าสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท มีอัตราส่วนร้อยละของผู้ที่ตอบในประเด็นนี้สูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับสถานสงเคราะห์แห่งอื่น ๆ

ด้าน

สง
น้อ
กา
ดอ
ว่า
รา
สอ
นค
กล
วิธี
เร
คำ
ปร
ไ
เรก
แ
ส
ก

3.5.3 ความรู้และทักษะต่างๆ ที่เจ้าหน้าที่สถานสงเคราะห์ได้รับการถ่ายทอดจากทีมฝึกอบรมและการนำไปใช้ประโยชน์ : ภาพรวมของทุกสถานสงเคราะห์ (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก 2 : ตาราง ข ประกอบ)

ด้านการเลี้ยงดูเด็กและสภาพแวดล้อม

จากตารางแจกแจงรายละเอียดความรู้และทักษะด้านต่างๆ ที่เจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์ได้รับการถ่ายทอดจากทีมฝึกอบรมของ SCF และการนำไปใช้ประโยชน์ได้มากนักน้อยเพียงใดนั้น การพิจารณาภาพรวมด้านการเลี้ยงดูเด็กและสภาพแวดล้อมพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมหรือผู้ที่เคยเรียนรู้จากทีมฝึกอบรมของ SCF ในด้านนี้ ส่วนใหญ่ (31.6%) ตอบว่าได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการทำงานมาก มีเพียงแค่ 2.2% เท่านั้นที่ตอบว่าได้ใช้ประโยชน์น้อย และ 8.1% ตอบว่าไม่ได้ใช้ประโยชน์หรือลืมไปแล้ว เมื่อพิจารณารายละเอียดประเด็นหรือเนื้อหาที่เรียนรู้เกี่ยวกับการเลี้ยงดูเด็กและสภาพแวดล้อม พบว่า สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ระดับลึกผู้บริหารสถานสงเคราะห์ การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ และการทบทวนรายงานการปฏิบัติงานของทีมฝึกอบรม SCF กล่าวคือเจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์ หรือผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ตอบว่า ได้เรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการอาบน้ำเด็กปกติ เด็กป่วย และเด็กพิการ และเมื่อพิจารณาจำนวนผู้ที่เคยเรียนรู้เรื่องนี้ทั้งสิ้น 101 คน พบว่า เกือบ 70% (70 คน) ได้นำไปใช้ประโยชน์หรือปฏิบัติตามคำแนะนำของทีมฝึกอบรมจนกระทั่งปัจจุบัน สำหรับผู้ที่ไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์ และใช้ประโยชน์น้อยมี 31% (31 คน) สำหรับเหตุผลที่ไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์ และใช้ประโยชน์ได้น้อย ได้แก่ ไม่มีเวลาเนื่องจากมีภาระงานมาก (0.7%) ย้ายไปอยู่ในตำแหน่งอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรง (5.9%) หรือปัจจุบันไม่มีเด็กให้ต้องปฏิบัติด้วยวิธีนั้น (1.5%) เป็นต้น

สำหรับเรื่องอื่น ๆ ที่มีการสอน การถ่ายทอดประสบการณ์หรือการสาธิตให้ลูกก็เช่นกัน พบว่า เรื่องหรือประเด็นที่มีการสอนให้กับเจ้าหน้าที่เป็นส่วนมาก ได้แก่ การช่วยเด็กแต่งตัว หรือการเปลี่ยนเสื้อผ้าอ้อม วิธีการป้อนอาหารเด็กและการให้นม การรักษาความสะอาดของขูดนมและขูดน้ำ การดูแลผ้าอ้อมที่ใช้แล้ว การแยกผ้าเด็กป่วยและเด็กปกติ ก่อนนำไปซักหรือการแยกซัก การรักษาความสะอาดของเครื่องนอนและอาคาร และการใช้

สถานที่อย่างถูกสุขลักษณะนั้น ไม่พบความแตกต่างจากประเด็นแรกกล่าวคือ ผู้ที่เคยเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าวส่วนใหญ่ได้นำความรู้ ทักษะ หรือวิธีการที่ได้จากทีมฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์หรือปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีส่วนน้อยที่คิดว่าได้นำไปใช้ประโยชน์น้อย หรือไม่ได้ใช้ประโยชน์ หรือลืมแล้ว ซึ่งก็มีเหตุผลที่ไม่แตกต่างจากที่กล่าวมาแล้ว โดยมีเหตุผลเพิ่มเติม เช่น เด็กมีจำนวนมาก อุปกรณ์ไม่เพียงพอ ไม่มีเวลาทำเลขทำให้ลืมเรื่องนั้นไปโดยปริยาย เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม พบว่ากลุ่มที่ตอบว่าไม่เคยเรียนรู้ หรือไม่เคยได้รับการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และวิธีการด้านการเลี้ยงดูเด็กและสภาพแวดล้อมใด ๆ จากทีมฝึกอบรมของ SCF นั้นมีมากกว่ากลุ่มผู้เคยเรียนรู้หรือผ่านการฝึกอบรม (57.4% ต่อ 41.9%) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละประเด็นหรือแต่ละหัวข้อนั้นก็พบว่า กลุ่มที่ไม่เคยเรียนรู้ โดยบอกเหตุผลว่าเป็นเพราะตนเองปฏิบัติอยู่แล้ว หรือทำอย่างถูกต้องอยู่แล้วเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดในทุกประเด็น อย่างไรก็ตามการที่เราจะสรุปว่า แสดงให้เห็นถึงว่าเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์ทั้งหมดที่ทำการสัมภาษณ์มากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ ๆ มีคุณภาพ หรือเป็นเจ้าหน้าที่ ๆ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องแล้วอาจจะเป็นข้อสรุปที่ยังไม่ค่อยถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากนัก หรืออาจจะกล่าวสรุปเช่นนั้นได้แต่จำเป็นต้องระบุดลงไปด้วยว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เหล่านี้มิได้กระจายอยู่ตามสถานสงเคราะห์ต่าง ๆ แต่กระจุกตัวอยู่ในสถานสงเคราะห์บางแห่ง เช่น สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนนพญาไท เป็นต้น (โปรดเปรียบเทียบกับตารางละเอียดการวิเคราะห์แยกสถานสงเคราะห์แต่ละราย) อย่างไรก็ตาม ถึงแม้เจ้าหน้าที่เหล่านี้จะกระจุกตัวอยู่ในสถานสงเคราะห์เพียงไม่กี่แห่งก็ตาม แต่ก็มิใช่ว่าเจ้าหน้าที่ ๆ ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน หรือหน่วยเด็กอ่อนของกรมประชาสงเคราะห์กว่าครึ่งหนึ่งที่ไม่จำเป็นต้องได้รับการอบรมทางด้านการเลี้ยงดูเด็กและสภาพแวดล้อม แต่ก็ยังมีอีกเกือบครึ่งหนึ่งที่สมควรได้รับความรู้และทักษะทางด้านนี้

ด้านโภชนาการ

แต่เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับการถ่ายทอดความรู้และทักษะด้านโภชนาการให้กับเจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์ รวมทั้งการนำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ประโยชน์ พบว่าจำนวน

ของเจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนและหน่วยเด็กอ่อนที่ผ่านการฝึกอบรม หรือผ่านการเรียนรู้จากทีม SCF มีมากกว่าจำนวนผู้ที่ไม่เคยเรียนรู้หรือผ่านการฝึกอบรม (62.5% ต่อ 35.6%) ส่วนที่เหลือเป็นกลุ่มที่จำไม่ได้ว่าตนเองเคยเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ หรือไม่ (1.9%) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละประเด็น/หัวข้อ หรือเนื้อหาที่ได้เรียนรู้ พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานสงเคราะห์ การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ และการส่งเคราะห์ข้อมูลเอกสารอีกเช่นกัน กล่าวคือ เรื่องหรือประเด็นเนื้อหาที่มีผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวนมาก และมีผลมากหรือมีผู้นำไปใช้ประโยชน์มาก ก็มักจะเป็นเรื่องเด่น ๆ ที่ผู้บริหารสถานสงเคราะห์รับทราบ และหยิบยกขึ้นมาเป็นตัวอย่างในระหว่างที่มีการสัมภาษณ์และการพูดคุย เรื่องหรือเนื้อหาหรือประเด็นที่เด่นๆ เหล่านั้น ได้แก่ ความรู้พื้นฐานด้านโภชนาการเด็กและอาหารที่สำคัญของเด็ก อาหารเสริมและการสาธิตการทำอาหารเสริม การแก้ไขปัญหาเด็กเบื่ออาหาร การรักษาความสะอาด และความสดของอาหาร การเตรียมนมและอาหารสำหรับเด็กป่วย เด็กพิการ และเด็กพิเศษ เป็นต้น

เราจึงสามารถสรุปได้ว่า ทีมฝึกอบรมของ SCF มีบทบาทต่อการเพิ่มความรู้และทักษะด้านโภชนาการของเจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์มากกว่าด้านการเลี้ยงดูเด็กและสภาพแวดล้อม และเมื่อพิจารณาด้านความสำเร็จของการนำความรู้และทักษะเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานพบว่าประสบความสำเร็จสูงกว่าเช่นเดียวกัน เพราะปรากฏว่ามีผู้นำไปใช้ประโยชน์สูงถึง 40.7% (จากผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมด 62.5%) หรือมากกว่าครึ่งหนึ่ง สำหรับเหตุผลของผู้ที่มีได้นำไปใช้ประโยชน์พบว่าไม่แตกต่างจากที่กล่าวไว้แล้ว ในด้านการเลี้ยงดูเด็กและสภาพแวดล้อม แต่อาจจะมีเหตุผลเพิ่มเติม เช่น ปัจจุบันเด็กไม่มีปัญหาเรื่องนั้น ๆ เป็นต้น

จากข้อค้นพบดังกล่าวข้างต้น ได้สะท้อนให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ขาดความรู้และทักษะด้านโภชนาการเด็ก และทีม SCF มีบทบาทต่อการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านนี้มากพอสมควร (จะสามารถเห็นได้ว่าจำนวนของผู้ที่ไม่เคยเรียนรู้โดยอ้างเหตุผลว่าตนเองปฏิบัติดีอยู่แล้วมีน้อยมาก เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ อีก 3 ด้าน)

ด้านการเจ็บป่วยและการรักษาพยาบาล

พบว่าสัดส่วนของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมหรือผ่านการเรียนรู้ด้านนี้ กับผู้ที่มิได้เรียนรู้ หรือผู้ที่มิได้ผ่านการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันมากนัก (47.0% และ 51.3% ตามลำดับ) จึงสามารถกล่าวได้ว่าเจ้าหน้าที่ครึ่งหนึ่งของสถานสงเคราะห์มีความจำเป็นหรือความต้องการความรู้และทักษะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเจ็บป่วยและการรักษาพยาบาล และเมื่อพิจารณากลุ่มที่ตอบว่าได้ นำความรู้และทักษะที่เรียนมาไปใช้ประโยชน์ พบว่ามีสูงถึง 34.7% จากผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมด 47.0% หรือสามารถสรุปได้ว่าส่วนใหญ่ นำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้ประโยชน์

เมื่อพิจารณารายละเอียดของสิ่งที่เรียนรู้เด่น ๆ หรือมีผู้ผ่านการเรียนรู้ด้านนั้น ๆ จำนวนมาก ได้แก่ การสังเกตอาการเด็กป่วย หลักการพยาบาลเบื้องต้น การช่วยเหลือเด็กโรคอุจจาระร่วง การช่วยเหลือหรือรักษาเด็กที่เป็นโรคหวัดหรือทางเดินหายใจอักเสบ การรักษาหรือช่วยเหลือเด็กที่เป็นโรคหูน้ำหนวก การแยกเด็กป่วยและเด็กปกติ การวัดปรอท การรักษาโรคหิดและโรคผิวหนังอื่น ๆ การรักษาโรคตาแดง การรักษาโรคพยาธิ การช่วยเด็กพิการทางหู การใช้ยาและการให้ยาชนิดต่าง ๆ เป็นต้น พบว่าข้อมูลดังกล่าว สอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพเช่นเดียวกัน กล่าวคือผู้บริหารของสถานสงเคราะห์ได้รับรู้ถึงบทบาทของทีมงานในการให้ความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ ดังกล่าวแก่เจ้าหน้าที่ โดยสรุปถึงแม้กลุ่มเจ้าหน้าที่ ๆ ผ่านการฝึกอบรมด้านนี้จะมีน้อยกว่ากลุ่มที่ไม่ต้องฝึกอบรมเพราะปฏิบัติดีอยู่แล้ว หรือด้วยเหตุผลอื่น ๆ ก็ตาม แต่ก็พบว่าบทบาทของทีมงานฝึกอบรมในการเพิ่มความรู้และสมรรถนะในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ในด้านนี้มีมากพอสมควร ถึงแม้จะไม่โดดเด่นเท่ากับบทบาทด้านการเพิ่มความรู้และสมรรถนะในการทำงานด้านโภชนาการก็ตาม

ด้านพัฒนาการเด็ก

พบว่าสัดส่วนของผู้ที่เรียนรู้หรือผ่านการฝึกอบรมด้านนี้มีสูงกว่ากลุ่มที่มิได้เรียนรู้ (56.5% ต่อ 42.3%) และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมกับกลุ่มที่ไม่ต้องเรียนรู้เพราะปฏิบัติดีและถูกต้องอยู่แล้ว พบว่ามีความแตกต่างกันมาก (56.5% ต่อ

20.
ที่ต
สูง
นอก
ยัง
เช
เร
สง
รู้แ
พย
ถ้า
กา

มา
แล

สร

รู้
นย

20.4% ตามลำดับ) สำหรับข้อค้นพบในด้านการพัฒนาเด็กที่มีข้อที่น่าสังเกตคือ สัดส่วนของผู้ที่ตอบว่ามีได้เรียนรู้หรือมีได้ฝึกอบรมด้านนี้ เพราะไม่มีการสอนหรืออบรมในเรื่องดังกล่าว สูงกว่าด้านอื่น ๆ ทั้ง 3 ด้าน ที่กล่าวมาทั้งหมด รวมทั้งการไม่ได้เรียนรู้เพราะเหตุผลอื่น ๆ นอกเหนือจากการปฏิบัติอยู่แล้ว เช่น ไม่ได้อยู่ในสถานสงเคราะห์ขณะที่มีการอบรมเรื่องนี้ ยังไม่เข้ามาทำงาน ไม่มีเด็กที่มีปัญหาในเรื่องนั้น ๆ ฯลฯ ก็สูงกว่าด้านอื่น ๆ ทั้ง 3 ด้าน เช่นกัน การที่ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวนมากตอบว่าไม่ได้เรียนรู้เพราะไม่มีการสอนหรืออบรมในเรื่องนั้น ส่วนหนึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เนื่องจากระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์แต่ละแห่งของทีมฝึกอบรมเป็นระยะเวลาที่สั้น ทีมฝึกอบรมไม่มีโอกาสที่จะให้ความรู้และทักษะด้านนี้มากนัก แต่จะพุ่งเล็งไปที่เรื่องสำคัญ ๆ เร่งด่วน เช่น ด้านการรักษาพยาบาลและการเจ็บป่วย ด้านโภชนาการ และด้านการเลี้ยงดูเด็กและสภาพแวดล้อม แต่หากทีมมีโอกาสในการปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์แห่งใดนานพอสมควร ก็จะสามารถจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านนี้ให้กับเจ้าหน้าที่ได้มากขึ้น

เมื่อพิจารณากลุ่มที่ผ่านการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้ และการนำไปใช้ประโยชน์มาก พบว่ามีสูงถึง 38.2% กลุ่มรองลงมาคือกลุ่มที่ตอบว่าไม่ได้นำไปใช้ประโยชน์ หรือลืมาแล้ว (13.5%) สำหรับกลุ่มที่ตอบว่าได้นำไปใช้ประโยชน์น้อยมีเพียง 5.0% เท่านั้น

สรุปและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ภาพรวมของการประเมินผลว่าการฝึกอบรมจะช่วยในการเรียนรู้เพิ่มทักษะและสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใดนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

- 1) บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมด้านการเลี้ยงดูเด็กและสภาพแวดล้อมส่วนใหญ่นำความรู้และทักษะด้านนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ซึ่งก็หมายถึงว่าสมรรถนะในการทำงานน่าจะสูงตามขึ้นไปด้วย อย่างไรก็ตามพบว่าผู้ที่ผ่านการเรียนรู้มีน้อยกว่าผู้ที่ไม่ต้องเรียนรู้ด้านนี้ เพราะปฏิบัติอยู่แล้ว (41.9% ต่อ 47.6%) ซึ่งก็แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรของสถานสงเคราะห์เกือบครึ่งหนึ่งที่มีสมรรถนะในการทำงานด้านนี้อยู่แล้ว

- 2) แต่เมื่อพิจารณาด้านการฝึกอบรมความรู้และทักษะเกี่ยวกับโภชนาการ พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านนี้และผู้ที่มีความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์มีจำนวนมาก กว่าในกลุ่มแรก (ด้านเลี้ยงดูเด็กและสภาพแวดล้อม) และกลุ่มอื่น ๆ ทั้งหมด รวมทั้งเปอร์เซ็นต์ของผู้ที่มีความรู้ไปใช้ประโยชน์ที่สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ ทั้งหมดและเปอร์เซ็นต์ของผู้ที่มีความรู้ในเรื่องนี้ต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ ทั้งหมด เช่นเดียวกัน (35.6%) ในขณะที่ผู้ที่มีความรู้ด้านการเลี้ยงดูเด็กและสภาพแวดล้อมเท่ากับ 57.4% ด้านการเจ็บป่วยและการรักษาพยาบาลเท่ากับ 51.3% และด้านพัฒนาการเด็กเท่ากับ 42.3%
- 3) เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมด้านการเจ็บป่วยและการรักษา พยาบาลมีเพียง 47.5% แต่ก็เช่นเดียวกับข้อค้นพบด้านอื่น ๆ กล่าวคือ ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มิได้นำไปใช้ประโยชน์หรือใช้ประโยชน์แต่น้อย (34.7% ต่อ 10.0% และ 2.3% ตามลำดับ) และเมื่อพิจารณาระหว่างกลุ่มที่เรียนรู้กับกลุ่มที่ไม่ต้องเรียนรู้ในด้านนี้เพราะปฏิบัติดีหรือถูกต้องอยู่แล้ว พบว่ากลุ่มแรกมีมากกว่ากลุ่มหลัง (47.0% ต่อ 35.6%) แสดงให้เห็นว่าบทบาทของทีมฝึกอบรมทางด้านนี้ยังมีความสำคัญอยู่
- 4) ด้านการพัฒนาเด็ก พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมมีเปอร์เซ็นต์สูงกว่าผู้ที่ไม่ต้องรับการฝึกอบรมเพราะปฏิบัติดีอยู่แล้วมาก (56.5% ต่อ 20.4% ตามลำดับ) เพราะฉะนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าทีมฝึกอบรมมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อการเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้กับเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์ในด้านนี้มากเป็นอันดับสองรองจากด้านโภชนาการ

จึงสามารถสรุปได้ว่าทีมฝึกอบรมของ SCF มีบทบาทในการเพิ่มความรู้และทักษะด้านโภชนาการให้กับเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรของสถานสงเคราะห์มากที่สุด รองลงมาคือด้านพัฒนาการเด็ก ด้านการเจ็บป่วยและการรักษาพยาบาล และด้านการเลี้ยงดูเด็กและสภาพแวดล้อมตามลำดับ

แล้ว
ได้น
มีกา
อุจ
เกี่
ตำ
ปั
สถ

ส
ละ
อ
ป

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าเจ้าหน้าที่จำนวนมากจะมีการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่าง ๆ ดีอยู่แล้ว และอีกจำนวนมากหรืออาจกล่าวได้ว่าส่วนใหญ่ที่ผ่านการฝึกอบรมจากทีมงานของ SCF ได้นำเอาความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการทำงานก็ตาม มิได้หมายความว่าส่งผลให้เด็กมีภาวะโภชนาการดีขึ้นหรือมีการเจ็บป่วยด้วยโรคที่สำคัญ ๆ ที่สามารถป้องกันได้ เช่น โรคอุจจาระร่วง โรคทางเดินหายใจอักเสบลดลงแต่อย่างใด ดังจะได้นำเสนอในบทวิเคราะห์เกี่ยวกับผลกระทบหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสถานสงเคราะห์ ทั้งนี้เนื่องจากมีตัวแปรต่าง ๆ ที่สำคัญ ๆ ที่จะต้องพิจารณาควบคู่กันไปอีกมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวแปรหรือปัจจัยด้านอัตราส่วนระหว่างเจ้าหน้าที่กับเด็กและปัจจัยหรือตัวแปรด้านการบริหารงานของสถานสงเคราะห์นั้นมีความสำคัญมาก เป็นต้น

3.6 การประเมินผลกระทบหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอันเป็นผลจากการดำเนินงานของโครงการ (Impacts Evaluation)

การประเมินผลกระทบหรือการศึกษการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานสงเคราะห์อันเนื่องมาจากการดำเนินงานของโครงการฯ นี้ ไม่สามารถกระทำได้อย่างละเอียดลึกซึ้ง แต่เป็นการประเมินการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างคร่าว ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของเด็กนั้น ไม่สามารถกระทำได้ด้วยเหตุผลหลายประการด้วยกัน กล่าวคือ

ประการที่ 1 เนื่องจากรูปแบบของโครงการเองที่มีได้มีการวางแผนเพื่อการประเมินผลกระทบต่าง ๆ อันเนื่องมาจากการดำเนินโครงการไว้ล่วงหน้า การที่จะประเมินผลกระทบได้นั้นจำเป็นต้องมีการศึกษา หรือรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเด็กแต่ละคนในทุกด้าน ทั้งทางกาย ภาษา สติปัญญา อารมณ์และสังคม ก่อนการดำเนินโครงการ เพื่อวัดเปรียบเทียบกับพัฒนาการด้านต่าง ๆ ดังกล่าว หลังการดำเนินการของโครงการ อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่หรือทีมงานฝึกอบรมได้จัดทำการศึกษาประเมินพัฒนาการของเด็กในสถานสงเคราะห์บางแห่งไว้บ้าง ทั้งก่อนและหลังการจัด

กิจกรรมพัฒนาการต่าง ๆ ให้กับเด็กเหล่านี้ แต่พบว่ายังมีปัญหาเกี่ยวกับการประเมินทั้งด้านมาตรฐานของแบบวัดและวิธีการในการเก็บข้อมูล รวมทั้งขาดการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ และเป็นผลการประเมินของบางช่วงเวลามิได้เป็นการศึกษาในระยะยาว (longitudinal study) ทั้งนี้เนื่องจากทีมงานต้องโยกย้ายไปทำงานในสถานสงเคราะห์แห่งอื่น ๆ นั้นเอง และหลังจากที่โยกย้ายไปที่อื่นแล้ว เด็กอาจจะไม่มีกิจกรรมพัฒนาการอีกหรือมีตัวแปรอื่น ๆ เข้ามาแทรกซ้อน เช่น สถานสงเคราะห์รับเจ้าหน้าที่คนใหม่เข้ามาทำงาน และให้มารับผิดชอบจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กด้านต่าง ๆ โดยที่เจ้าหน้าที่คนใหม่นี้ไม่เคยพบกับทีมฝึกอบรมขององค์การฯ เลย

ประการที่ 2 นอกจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีการเปลี่ยนแปลงหรือการโยกย้ายเข้า-ออกของเด็กด้วย เด็กจำนวนมากที่ทางทีมงานเคยจัดกิจกรรมพัฒนาการด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการสาธิตให้เจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงดูนั้น ได้ถูกจำหน่ายออกจากสถานสงเคราะห์ไปแล้ว หรือถูกส่งไปอยู่หน่วยเด็กโต และได้รับการพัฒนาจากโรงเรียนในสถานสงเคราะห์หรือจากโรงเรียนภายนอกสถานสงเคราะห์ จึงไม่สามารถทำการศึกษาได้

3.6.1 ผลกระทบทางตรง (Direct Impacts)

ตั้งขึ้นการประเมินผลกระทบทางตรงต่อตัวเด็กจะเป็นการประเมินเฉพาะการเจ็บป่วยและภาวะโภชนาการของเด็กเท่านั้น โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบทางสถิติในช่วงระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา คือตั้งแต่ พ.ศ. 2528 - พ.ศ. 2532 (ความจริงแล้วทีมงานประเมินผลต้องการเปรียบเทียบในช่วงเวลาที่ยาวนานกว่านี้ แต่มีปัญหาด้านการขาดสถิติเนื่องจากแต่ละแห่งเริ่มต้นรวบรวมสถิติในปีที่ต่างกัน หรือบางแห่งข้อมูลสูญหายเนื่องจากระบบการเก็บยังไม่ดีเท่าที่ควร และบางสถานสงเคราะห์เพิ่งเปิดหน่วยเด็กอ่อน เช่น ที่

สงขลา เป็นต้น) สถิติดังกล่าวนี้นับรวมมาจากบันทึกต่าง ๆ ของสถานสงเคราะห์ เช่น บันทึกเกี่ยวกับการเจ็บป่วยของเด็กในแต่ละวัน (เฉพาะที่ส่งตัวเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล) และบันทึกเกี่ยวกับภาวะโภชนาการของเด็ก ซึ่งจัดทำโดยพยาบาลของสถานสงเคราะห์เช่นเดียวกัน

การประเมินผลกระทบด้านการเจ็บป่วย

การเปรียบเทียบสถิติย้อนหลัง 5 ปี เกี่ยวกับการเจ็บป่วยของเด็กในสถานสงเคราะห์ทั้งหมด 8 แห่ง ไม่พบว่ามีแบบแผนการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนแต่อย่างใด บางสถานสงเคราะห์ภาวะการเจ็บป่วยของเด็กด้วยโรคที่สำคัญ ๆ เช่น โรคเกี่ยวกับทางเดินหายใจ โรคเกี่ยวกับทางเดินอาหาร โรคติดเชื้อต่าง ๆ โรคพยาธิ มีจำนวนน้อยกว่าสถานสงเคราะห์แห่งอื่น ๆ (ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นเพราะมีเด็กจำนวนน้อยด้วย) และบางแห่งในช่วงแรก ๆ คือช่วงปี 2528 - 2529 หรือ 2530 มีเด็กเจ็บป่วยด้วยโรคสำคัญดังกล่าวแล้วข้างต้นจำนวนมากกว่าในช่วงปีหลัง ๆ ของช่วงระยะเวลาที่ศึกษา แต่บางแห่งกลับตรงกันข้าม กล่าวคือ ในช่วงหลังมีจำนวนเด็กป่วยมากกว่าในช่วงแรกสำหรับการเจ็บป่วยในแต่ละเดือนของแต่ละปีก็เช่นกัน ไม่พบว่ามีแบบแผนที่ชัดเจนแต่อย่างใด บางเดือนก็สูง เดือนต่อมาอาจสูงขึ้นหรือต่ำลงและสูงขึ้นอีกครั้งหนึ่ง หรืออาจจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ แล้วลดลงบ้าง แล้วก็สูงขึ้นอีกก็ได้

การประเมินผลกระทบด้านภาวะโภชนาการ

สำหรับภาวะโภชนาการของเด็กนั้นก็ไม่พบแบบแผนการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนเช่นกัน ยกเว้นสถานสงเคราะห์เด็กหญิงอุดรธานี ที่มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน กล่าวคือ จำนวนเด็กขาดสารอาหารทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับ 3 ลดลงเรื่อย ๆ จนกระทั่งเหลือเด็กขาดสารอาหารระดับ 3 เพียงคนเดียวในเดือนกุมภาพันธ์ของปี พ.ศ. 2532 ปัจจุบันสถานสงเคราะห์เด็กหญิงอุดรธานี ไม่มีเด็กขาดสารอาหารระดับ 3 เลย (ถึงเดือนตุลาคม 2532) สำหรับระดับ 1 และระดับ 2 ก็ลดลงอย่างมากเมื่อเทียบระหว่างปี 2530, 2531 และ 2532 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาสถิติเกี่ยวกับการเจ็บป่วยของเด็ก

ในสถานสงเคราะห์เด็กหญิงอุดรธานี ควบคู่กันไปกับพบว่าจำนวนเด็กป่วยในแต่ละเดือนมีน้อย หรือมีเปอร์เซ็นต์ที่ต่ำมากเมื่อเทียบกับสถานสงเคราะห์แห่งอื่น ๆ ด้วย สำหรับความพยายามของทีมงานฝึกอบรมในการปรับปรุงภาวะทางโภชนาการของเด็กในสถานสงเคราะห์ โดยการให้คำแนะนำในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการลงมือปฏิบัติการเองมีหลายด้านด้วยกัน ได้แก่ การแนะนำให้ใช้น้ำมันผสมในอาหารสำหรับเด็กขาดสารอาหาร การแนะนำสูตรนมไข่ การแนะนำให้มียาเสริมสำหรับเด็กทุกคน เช่น ผลไม้ น้ำผลไม้ นม และเพิ่มอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการสูง ได้แก่ ดับ ไข่ เป็นต้น นอกจากนี้ยังแนะนำพยาบาลในการวัดภาวะทางโภชนาการของเด็กด้วยวิธีการที่ได้มาตรฐานและการบันทึกภาวะโภชนาการของเด็ก แนะนำให้ใช้ชามหนึ่งใบต่อเด็กหนึ่งคน เพื่อให้เด็กจะได้อาหารอย่างพอเพียง ฯลฯ แต่ปรากฏว่ามีหลายสิ่งหลายอย่าง สถานสงเคราะห์หลายแห่งได้เลิกปฏิบัติตามคำแนะนำที่เคยให้ไว้แล้ว ด้วยเหตุผลต่าง ๆ นานาประการ เช่น สถานสงเคราะห์บอกว่าไม่จำเป็นต้องให้อาหารเสริมแล้วเพราะเด็กอยู่ในภาวะปกติแล้ว ซึ่งเรื่องนี้ขัดแย้งกับสถิติที่ปรากฏหรือที่ทีมงานประเมินผลได้รับรู้มา เพราะในความเป็นจริงสถานสงเคราะห์เกือบทุกแห่งยังประสบปัญหาเกี่ยวกับเรื่องนี้อยู่ และบางแห่งเป็นปัญหาที่สำคัญมากด้วย กล่าวคือ พบว่าหลายแห่งมีเด็กขาดสารอาหารระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3 รวมกันมากกว่าเด็กปกติ เป็นต้น สำหรับเรื่องน้ำมันผสมในอาหารให้เด็กที่ขาดสารอาหารก็เช่นกัน พบว่าบางแห่งเลิกดำเนินการแล้ว โดยให้เหตุผลว่าน้ำมันทำให้เด็กคลื่นไส้ เลียน และทานอาหารไม่ได้ เป็นต้น

3.6.2 ผลกระทบทางอ้อมหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในระดับองค์กร

(Indirect Impacts) พบว่า สถานสงเคราะห์มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อันเนื่องมาจากการดำเนินโครงการดังต่อไปนี้คือ

- มีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงด้านสภาวะแวดล้อมให้ดีขึ้น เช่น มีการจัดและใช้สอยพื้นที่อย่างถูกสุขลักษณะและถูกสุขอนามัยมากขึ้น ไม่ปะปนกันระหว่างห้องน้ำ ห้องเตรียมอาหาร ชักผ้า ฯลฯ บางแห่งสามารถจัดทำได้ดีมาก เช่น ที่สถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านศรีธรรมราช นอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงการใช้อาคารสถานที่ จัดตกแต่งอาคารให้เหมาะกับเด็ก จัดทำและรักษาความสะอาดบ่อยครั้งขึ้น มีการแยกห้องระหว่างเด็กป่วยและเด็กปกติ

- ด้านการทำความสะอาดเสื้อผ้าและเครื่องใช้ มีการแยกซักผ้าของเด็กป่วย และเด็กปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กที่ป่วยด้วยโรคอุจจาระร่วง

- มีความระมัดระวังด้านน้ำดื่ม น้ำใช้มากขึ้น พยายามจัดหาน้ำสะอาดสำหรับ บริโภคอุปโภคในสถานสงเคราะห์

- มีวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องทุ่นแรงที่จำเป็นเพิ่มขึ้น ทั้งนี้โดยได้รับความช่วยเหลือจากหลายหน่วยงาน รวมทั้งองค์การ SCF เช่น เครื่องอบผ้าเชื้อ เครื่องซักผ้า เครื่องอบผ้า เครื่องทำน้ำอุ่น ฯลฯ แต่สำหรับเครื่องซักผ้านั้นกลับพบว่าบางแห่งเคยใช้ เครื่องซักผ้าแต่เลิกใช้ เนื่องจากมีปัญหาว่าเครื่องเสียบ่อยและทำให้ต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซม

- ปัจจุบันสถานสงเคราะห์ทุกแห่งมีกิจกรรมพัฒนาเด็ก โดยการจ้างเจ้าหน้าที่ ชั่วคราวเป็นส่วนใหญ่ บางแห่งดำเนินการโดยองค์กรเอกชน เช่น ที่สถานสงเคราะห์เด็ก ชายบ้านศรีธรรมราช อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาเด็กเหล่านี้ ยังจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานอีกมาก นอกจากนี้ยังพบว่าคุณภาพและระดับขีดขั้นการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กยังแตกต่างกันมากในแต่ ละสถานสงเคราะห์ และยังไม่ค่อยมีระบบเท่าที่ควร แต่อย่างไรก็ตามสภาพการณ์ดีกว่าสมัย ก่อน ซึ่งไม่มีกิจกรรมเลย

- มีการเปลี่ยนแปลงด้านการคัดเลือกบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่เข้ามาทำงานใน สถานสงเคราะห์หลายแห่ง โดยมีการกำหนดคุณสมบัติต่าง ๆ มากขึ้น มีการกำหนดหลักเกณฑ์ และมีขั้นตอนในการคัดเลือกมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนหนองไผ่ มีการคัดเลือกหลายขั้นตอน ตั้งแต่การให้ลองลงไปทำงานกับเด็กก่อนแล้วค่อยตัดสินใจสมัคร หลังจากนั้นก็ให้มาเข้ารับการอบรม และมีการคัดเลือกอีกครั้งหนึ่ง ฯลฯ

- สถานสงเคราะห์บางแห่งให้ความสำคัญกับกิจกรรมพัฒนาเด็กมากเมื่อใดที่ มีงบประมาณหรือเงินช่วยเหลือจากเอกชนหรือจากองค์กรต่าง ๆ ก็จะนำเงินก้อนนั้นมาใช้จ้าง เจ้าหน้าที่ด้านการพัฒนาเด็ก หรือใช้วิธีการจ้างให้แหล่งเงินทุนทราบถึงความต้องการที่จะจ้าง เจ้าหน้าที่ด้านนี้มากกว่าความต้องการด้านอื่น ๆ เป็นต้น

บทที่ 4

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1) บทสรุป

1.1 การประเมินผล "โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน กรมประชาสงเคราะห์" ขององค์การกองทุนช่วยเหลือเด็กครั้งนี้ ใช้แนวคิด "การวิเคราะห์ระบบ" (Systems Analysis) เป็นกรอบในการศึกษาและประเมิน ทั้งนี้ เพื่อให้ครอบคลุมทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญต่อการปรับทิศทางของโครงการ องค์ประกอบของโครงการที่ได้รับการประเมินประกอบด้วย :-

- เป้าหมาย / จุดมุ่งหมายของโครงการ (Project Goal)
- ปัจจัยนำเข้า (Input)
- กระบวนการ (Process)
- ตัวแปรแทรกกลางหรือสภาวะแวดล้อม
(Intermediate Variables or Environmental Context)
- ผลลัพธ์ของโครงการ (Output)
- ผลกระทบ (Impact)

รวมทั้งการประเมินศักยภาพของทีมงานฝึกอบรมและการศึกษาคุณลักษณะและข้อมูลทั่วไปของผู้ผ่านการฝึกอบรมและโครงการฝึกอบรม

1.2 ผลการประเมินเป้าหมายและ/หรือจุดมุ่งหมายของโครงการ สรุปได้ว่าโครงการยังขาดการกำหนดเป้าหมาย / จุดมุ่งหมายที่ชัดเจน หรืออาจกล่าวได้ว่าแนวคิดและรูปแบบของโครงการยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร เป็นการแปลงรูปของโครงการจากการติดตามผลเป็นโครงการฝึกอบรมอย่างกระตั้น

1.3 จากการแปลงรูปอย่างกระตั้นดังกล่าว ทำให้มีผลต่อ "ปัจจัยนำเข้า" (Input) กล่าวคือบุคลากรยังขาดความรู้ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ นอกจากบุคลากร

แล้ว
ที่เป็
วิชา

ของ
ฝ่าย
รว
มา
ของ
ทำ
เป็
เนื
แต่
และ
คว
ขอ

สำ
อง

เส
ภา
ศีก
เป็
ส่ว

แล้ว โครงการยังขาดความพร้อมด้านทรัพยากรอื่น ๆ ด้วย รวมทั้งยังขาดระบบการทำงานที่เป็นทางการและกึ่งทางการ และยังขาดระบบสนับสนุนที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านวิชาการและการนิเทศกิจงาน

1.4 ผลการประเมิน "กระบวนการ" สามารถสรุปได้ว่า การเตรียมความพร้อมของทั้งสองฝ่ายคือฝ่ายผู้ฝึกอบรมหรือองค์กรของผู้ฝึกอบรม และฝ่ายผู้เข้ารับการอบรม หรือฝ่ายองค์กรของผู้เข้ารับการอบรม ยังไม่ดีเท่าที่ควร ฝ่ายผู้ฝึกอบรมขาดการประเมินหรือรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญเกี่ยวกับผู้เข้ารับการอบรม หรือมีการประเมินแต่ยังไม่ได้มาตรฐานหรือมีระบบที่แน่นชัด สำหรับทางด้านผู้ฝึกอบรมไม่ทราบความเป็นมาและความสำคัญของโครงการ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้องของผู้ฝึกอบรม ทำให้มีผลต่อการทำงานตามหน้าที่และบทบาทที่ได้รับมอบหมายของทีมฝึกอบรม นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มเป้าหมายของการฝึกอบรมยังไม่ชัดเจน มีลักษณะที่หวานไปทั่ว ทำให้ "ผลลัพธ์" ไม่ชัดเจน เนื่องจากไม่สอดคล้องกับความต้องการ และความจำเป็นในกรอบของบทบาทและหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง ประกอบกับสถานสงเคราะห์เองก็ขาดการประชุมเพื่อสร้างข้อตกลงเบื้องต้น และการกำหนดปัญหาและความต้องการร่วมกับทีมงานฝึกอบรม ซึ่งสาเหตุหนึ่งอาจเป็นเพราะความเคยชินกับสภาพที่เป็นอยู่ จึงทำให้ไม่สามารถกำหนดปัญหาหรือเสนอความต้องการของตนได้

1.5 การขาดการแทรกแซงในระดับที่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้โครงการไม่ได้รับการผลักดันเท่าที่ควร ทำให้เจ้าหน้าที่หรือทีมฝึกอบรมขององค์การกองทุนช่วยเหลือเด็กต้องต่อสู้ดิ้นรนในการดำเนินโครงการด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่

1.6 ผลการศึกษาคุณลักษณะทั่วไปของผู้ผ่านการฝึกอบรม ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อโครงการฝึกอบรม และประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่หรือเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 34.6 ปี ระยะเวลาการศึกษาโดยเฉลี่ย 8 ปี และระยะเวลาการทำงานโดยเฉลี่ยในหน้าที่ปัจจุบันคือ 7.4 ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาการทำงานที่ไม่สั้นหรือยาวจนเกินไป ผู้ให้สัมภาษณ์หรือผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่มียุติตำแหน่งหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (69.1%) จากการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่มองมีความพึงพอใจ

ในตำแหน่งหน้าที่ของตน แต่ข้อค้นพบที่น่าสนใจคือเจ้าหน้าที่หรือผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีการศึกษาสูง มักจะมีความไม่พึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ของตน และต้องการเปลี่ยนงานหรือได้งานที่เหมาะสมกับวุฒิของตนมากกว่า

1.7 สำหรับบทบาทของทีมฝึกอบรม SCF ในสายตาหรือความเข้าใจของเจ้าหน้าที่หรือผู้ให้สัมภาษณ์นั้นพบว่า มีเพียง 40% เท่านั้นที่เข้าใจหรือรับรู้ว่ามีบทบาทของ SCF มีบทบาทในการให้ความรู้ คำแนะนำ ฝึกอบรมหรือเป็นที่ปรึกษา ส่วนใหญ่หรือเกือบ 60% เข้าใจว่ามาช่วยทำงานด้านต่าง ๆ แต่สำหรับเจ้าหน้าที่ระดับบริหารของสถานสงเคราะห์ และจากส่วนกลางทุกคนมีความเข้าใจว่าโครงการหรือเจ้าหน้าที่ขององค์การกองทุนช่วยเหลือเด็ก มีบทบาทเป็นผู้ฝึกอบรมหรือให้คำแนะนำ (ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ระดับลึก) ด้านผลกระทบของโครงการต่อความรู้สึกของเจ้าหน้าที่เหล่านี้ พบว่า มีสูงถึง 31% ที่ตอบว่าโครงการไม่มีผลกระทบแต่อย่างใดต่อตนเองเลย

1.8 ผู้ให้สัมภาษณ์มากกว่า 60% เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดขึ้นภายนอกสถานสงเคราะห์ และจากกลุ่มนี้มากกว่า 20% ที่เคยผ่านการฝึกอบรมมา 2 ครั้งและมากกว่า สำหรับผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในสถานสงเคราะห์ที่จัดโดยองค์กรอื่น ๆ พบว่ามีไม่มากนัก (มีเพียง 20 กว่า % เท่านั้น) ต่อคำถามที่ว่า การอบรมมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการทำงานหรือไม่ ? พบว่า 30 กว่า % เท่านั้นที่ตอบว่ามีผลมากหรือก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากในการทำงานของตน

1.9 ด้านข้อเสนอแนะในการฝึกอบรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ พบว่าส่วนใหญ่ (33 %) ต้องการฝึกอบรมด้านการพัฒนาเด็กหรือพัฒนาการเด็ก และการแก้ไขพฤติกรรมเด็ก และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ กับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติพบว่ามีความสอดคล้องกัน กล่าวคือ ถ้าเจ้าหน้าที่หรือผู้ให้สัมภาษณ์มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านใดก็ต้องการความรู้หรือการฝึกอบรมด้านนั้น ๆ เช่น ถ้าเป็นพยาบาล ก็ต้องการความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับการเจ็บป่วย โรคต่าง ๆ และการรักษาพยาบาล ถ้าเป็นครูหรือนักพัฒนาเด็กก็ต้องการความรู้ด้านพัฒนาการเด็ก ถ้าเป็นพนักงานปรุงอาหารหรือคนเตรียมอาหาร ก็ต้องการความรู้ด้านโภชนาการ เป็นต้น

1.10 สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ให้สัมภาษณ์ต่อปัญหาสำคัญ ๆ ของสถานสงเคราะห์และการแก้ไขปัญหานั้น ๆ พบว่า ส่วนใหญ่ (37.5%) มองว่าปัญหามูลค่าการเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด รองลงมาคือปัญหาเกี่ยวกับสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ไม่พอเพียง ปัญหาเกี่ยวกับตัวเด็ก กล่าวคือเด็กมีพัฒนาการล่าช้าและขาดความรักความอบอุ่น และปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ปัญหาด้านการบริหารงาน

1.11 การประเมินผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ และการนำไปใช้ประโยชน์ของผู้ให้สัมภาษณ์ในทุกสถานสงเคราะห์ สามารถสรุปได้ว่าการเรียนรู้ด้านโภชนาการเด็กสูงที่สุด รองลงมาคือด้านพัฒนาการเด็ก ด้านการเจ็บป่วยและการรักษาพยาบาล และด้านการเลี้ยงดูเด็กและสภาพแวดล้อม ตามลำดับ

1.12 เมื่อพิจารณาถึงการนำความรู้ และคำแนะนำที่ได้ไปใช้ประโยชน์ พบว่าผู้ที่เคยเรียนรู้ส่วนใหญ่ นำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์มาก สำหรับกลุ่มที่ตอบว่านำไปใช้ประโยชน์ได้น้อย หรือไม่ได้ใช้ประโยชน์หรือลืมไปแล้ว มักจะมีเหตุผลที่สำคัญ ๆ อยู่ 2-3 ประการด้วยกัน กล่าวคือ ไม่มีเวลาทำตามคำแนะนำหรือสิ่งที่ได้เรียนรู้มาเนื่องจากมีภาระงานมากหรือมีเด็กจำนวนมากที่ต้องรับผิดชอบ หรือเป็นเพราะปัจจุบันไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ โดยตรง หรือปัจจุบันไม่มีเด็กที่มีปัญหาดังกล่าวหรือไม่มีเด็กที่ต้องปฏิบัติด้วยวิธีนั้น ๆ หรือต้องใช้ความรู้ด้านนั้น ๆ เป็นต้น

1.13 อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมหรือผ่านการเรียนรู้หรือได้รับคำแนะนำด้านต่าง ๆ จากทีม SCF ส่วนใหญ่จะนำเอาความรู้ ทักษะ คำแนะนำ ฯลฯ ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ แต่มิได้หมายความว่าปรากฏการณ์หรือข้อเท็จจริงดังกล่าวจะก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อภาวะโภชนาการและการเจ็บป่วยของเด็กในสถานสงเคราะห์เสมอไป ดังข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาเปรียบเทียบสถิติเกี่ยวกับภาวะโภชนาการและการเจ็บป่วยของเด็กด้วยโรคสำคัญ ๆ เช่น โรคอุจจาระร่วง โรคทางเดินหายใจอักเสบ ซึ่งเป็นสถิติย้อนหลังอย่างน้อย 5 ปี หรือก่อนที่ทีมฝึกอบรมของ SCF จะเข้าไปทำงานฝึกอบรมในสถานสงเคราะห์ ซึ่งไม่พบแบบแผนการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนแต่อย่างใด ส่วนหนึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเนื่องจากข้อบกพร่องของโครงการและเจ้าหน้าที่ของโครงการฝึกอบรมเองที่

ไม่สามารถวางแผนเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะรูปแบบของโครงการเองที่มีข้อจำกัดด้านเวลาและบุคลากร และการขาดกระบวนการในการประเมินความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานและทัศนคติของกลุ่มเป้าหมายอย่างเป็นระบบ แต่เหตุผลที่สำคัญอีกส่วนหนึ่งก็คือ มีปัจจัยต่าง ๆ อีกมากมายที่เป็นตัวกำหนดหรือมีอิทธิพลต่อภาวะโภชนาการและการเจ็บป่วยของเด็กในสถานสงเคราะห์ นอกเหนือจากความรู้และทักษะของเจ้าหน้าที่ระดับล่างที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว ปัจจัยอื่น ๆ ที่ต้องคำนึงถึง เช่น ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านความเชื่อ ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแบบแผนการเลี้ยงดู เช่น การให้นม/อาหารเวลาที่ให้นม/อาหาร ฯลฯ หรือปัจจัยด้านสภาวะของเด็ก เป็นต้น

1.14 การประเมินผลกระทบต่อบุคคลกร สามารถสรุปได้ว่า โครงการได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสถานสงเคราะห์บางพอสมควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็ก พบว่าในปัจจุบันสถานสงเคราะห์ต่าง ๆ มีกิจกรรมเพื่อการพัฒนาเด็กทุกแห่ง ถึงแม้ว่าจะยังไม่เป็นระบบหรือมีแบบแผนที่แน่ชัดก็ตาม แต่ก็ยังดีกว่าการไม่มีกิจกรรมในการพัฒนาเด็กเลย

2) ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อโครงการฝึกอบรม

- ควรมีการกำหนดแนวคิดและรูปแบบของโครงการให้ชัดเจน รวมทั้งเป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่ต้องการ
- กลุ่มเป้าหมายควรชัดเจน (Target Group) ควรมีกลุ่มเป้าหมายกี่กลุ่ม ?
- ศึกษาความแตกต่างของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ โดยการประเมินความรู้ ทัศนคติ การปฏิบัติ และทักษะ (KAPS) เพื่อจัดทำโครงการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการให้มากที่สุด
- ควรมีการปรับเปลี่ยนด้านองค์ประกอบของทีมให้สอดคล้องกับปัญหาความต้องการ และโครงสร้างของแต่ละสถานสงเคราะห์

- ปรับปรุงระบบการทำงานภายในทีม / ทีมกับหน่วยงานที่สังกัด ฯลฯ
- ความรู้ที่ปรึกษาทางวิชาการของโครงการ หรือทีมฝึกอบรมควรมีโอกาสเข้าถึงความรู้เชิงวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง และเป็นระบบ
- จัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นให้พอเพียง และให้อำนาจการตัดสินใจแก่ทีมฝึกอบรมในการพิจารณาใช้จ่ายทรัพยากรต่าง ๆ ในระดับที่จะทำให้การฝึกอบรมมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่ผ่านมา

ข้อเสนอแนะต่อสถานสงเคราะห์และกรมประชาสงเคราะห์

- ให้มีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการดูแลเด็ก จะได้มีเครื่องชี้วัดและบรรทัดฐานในการทำงานและใช้เป็นแนวทางเพื่อประกอบการเสนอให้มีการเพิ่มอัตรากำลัง (ค่าน้ำหนัก / อัตราส่วนพี่เลี้ยงต่อเด็ก / นักโภชนาการต่อเด็ก / นักพัฒนาการต่อเด็ก / พยาบาลต่อเด็ก) เนื่องจากการเพิ่มอัตรากำลังให้ได้สัดส่วนที่เหมาะสมยังเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะการดูแลเด็กอายุ 0-5 ปี เป็นภาระหน้าที่ที่หนักและเป็นช่วงวัยที่ต้องให้ความสนใจเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการในการศึกษาความเป็นไปได้ในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ ซึ่งควรประกอบไปด้วยผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กจากหน่วยงานทางวิชาการและหน่วยปฏิบัติจากภายนอกกรมประชาสงเคราะห์ด้วย
- ปรับปรุงระบบการบริหารงานและระบบการนิเทศติดตามงานให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ
- ปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่ให้เหมาะกับเด็กในแต่ละวัย ภายใต้งบจำกัดที่เป็นอยู่
- ทบทวนแนวคิดและนโยบายในการเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กกำพร้าว่าจะสามารถได้รับการส่งเสริมให้มีพัฒนาการตามวัยอย่างเด็กปกติได้มากน้อยเพียงใด
- ปรับเปลี่ยนแบบแผนการเลี้ยงดูเด็กให้เหมาะสมและใกล้เคียงกับการเลี้ยงดูเด็กในครอบครัวปกติให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
- จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีทิศทางที่ถูกต้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรระดับบริหาร
- กำหนดกฎระเบียบที่รัดกุม และการติดตามควบคุมให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบนั้น ๆ เช่น กฎระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับความสะอาดของสถานที่หรืออาคาร อาหาร

การปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ในการเป็นผู้นำของการแพร่เชื้อโรค การปฏิบัติต่อเด็ก อย่างไรก็ตามการกำหนดกฎระเบียบต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องทำควบคู่ไปกับการปรับปรุงระบบการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานสงเคราะห์และการปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อกัน

- ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อภาวะโภชนาการ และ พัฒนาการของเด็กในสถานสงเคราะห์" โดยเป็นการศึกษาเปรียบเทียบสถานสงเคราะห์ที่มีเด็กขาดสารอาหารต่างระดับหรือแตกต่างกันมาก ทั้งนี้เพื่อทราบถึงปัจจัยกำหนดภาวะโภชนาการและการเจ็บป่วยของเด็กที่แท้จริงของแต่ละสถานสงเคราะห์ ซึ่งอาจจะมีทั้งปัจจัยร่วมและปัจจัยที่แตกต่างกัน

ภาคผนวก 1

แบบสำรวจ / แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1.1 แนวคำถามในการสัมภาษณ์ระดับลึกมี 4 ชุด คือ :-ชุด ก.แนวคำถามในการสัมภาษณ์ระดับลึกฝ่ายบริหารของสถานสงเคราะห์

(ผู้ปกครอง, ผู้ช่วยผู้ปกครอง, นักสังคมฯ หรือผู้แทน)

A : ข้อมูลทั่วไป

- A1 - ท่านทราบเกี่ยวกับเป้าหมายของทีมฝึกอบรมของ SCF ในการเข้ามาทำงานในสถานสงเคราะห์หรือไม่ ? อย่างไร ?
- A2 - ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหา วัตถุประสงค์/เป้าหมาย รวมถึงกิจกรรมและวิธีการดำเนินงานของทีม SCF หรือไม่ ? อย่างไร ?
- A3 - การกำหนดพื้นที่และจำนวนเด็กให้ทีม SCF รับผิดชอบดูแลนั้น ใครเป็นผู้กำหนด ? เจ้าหน้าที่ที่เลี้ยง / แม่บ้าน / พยาบาลได้รับรู้ และร่วมกำหนดด้วยหรือไม่ ?
- A4 - การจัดระบบภายในองค์กรของท่านเพื่อรองรับโครงการ ท่านจัดเตรียมอย่างไร ?
- ผู้ประสานงาน ท่านมอบหมายให้กับใคร ? อย่างเป็นทางการหรือไม่ ชอบเขตความรับผิดชอบ ? เหตุผล ?
 - บุคลากรที่เข้าร่วมทีมงานและชอบเขตความรับผิดชอบ ถ้าไม่มีการมอบหมายเพราะ ?
 - งบประมาณ มีการจัดสรรงบประมาณพิเศษไว้รองรับหรือไม่ ? อย่างไร ? เหตุผล ?
 - สถานที่ / พื้นที่รับผิดชอบ
 - เวลา / ตารางการทำงาน / กำหนดการประชุม
 - อื่น ๆ เช่น การประชุมชี้แจงเจ้าหน้าที่, การปรับเปลี่ยนโยกย้ายเพื่อความเหมาะสม ฯลฯ (ขอทราบรายละเอียด)
- A5 - ข้อตกลงเบื้องต้นระหว่างสถานสงเคราะห์กับทีม SCF มีหรือไม่ ? อย่างไร ? (เช่น เป้าหมาย / วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม, ปัญหาเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการร่วมกัน ฯลฯ)
- A6 - ก่อนหน้า SCF เข้ามา (หรือในช่วงที่ SCF เข้ามา) นั้น มีองค์กรใดอีกบ้างที่เข้ามาทำงานในลักษณะเดียวกับที่ SCF ทำ (การระบุชื่อ, ระยะเวลา, วัตถุประสงค์, กิจกรรม ฯลฯ)
- A7 - อยากทราบว่าสถานสงเคราะห์ของท่านมีนโยบายพิเศษ ที่แตกต่างจากสถานสงเคราะห์เด็กอื่น ๆ หรือไม่ ? อย่างไร ?
- A8 - ท่านทำงานในสถานสงเคราะห์ (และสถานสงเคราะห์แห่งนี้) เป็นระยะเวลานานเท่าใด ? และระยะเวลาในด้านนี้ปัจจุบัน

B : เกี่ยวกับภาวะโภชนาการ

- B1 - ก่อนทีม SCF เข้ามา มีการชั่งน้ำหนักเด็กบ่อยครั้งเพียงใด ? ใครเป็นคนชั่ง ?
- B2 - ก่อนทีม SCF เข้ามา เด็กมีภาวะโภชนาการอย่างไร ? เด็กขาดสารอาหารมีจำนวนเท่าใด ? หรือท่านทราบหรือไม่ว่ามีเด็กขาดสารอาหาร ?
- B3 - การปฏิบัติดูแลเด็กขาดสารอาหารช่วงก่อนหน้าทีม SCF เข้ามาทำอย่างไร ? ใครเป็นคนรับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรง ? (กรุณาระบุรายละเอียด)

- B4 - ในทัศนะของท่านคิดว่าการขาดสารอาหารของเด็กอายุ 0 - 5 ปี เป็นปัญหาที่รุนแรงหรือไม่ ? อย่างไร ?
- B5 - มีองค์กรหรือหน่วยงานอื่นใดอีกบ้างที่เข้ามาจัดทำเรื่องโภชนาการเด็กโดยตรงทั้งก่อนหน้าทีม SCF เข้ามาและในระหว่างที่องค์การ SCF กำลังปฏิบัติงานอยู่ ? (ถ้ามีกรุณาระบุชื่อองค์กร, ระยะเวลา, กิจกรรม ฯลฯ)
- B6 - ก่อนหน้าทีม SCF เข้ามา เด็กอายุ 0-5 ปี ได้รับอาหารเสริมบ้างหรือไม่ ? ในกรณีใด และเป็นอาหารประเภทไหน ?
- B7 - ในกรณีที่เด็กไม่เคยได้รับอาหารเสริม เป็นเพราะ ?
- B8 - ในกรณีที่เคยจัดอาหารเสริมให้เด็ก อยากทราบว่าใครเป็นผู้จัดเตรียม และใช้เกณฑ์อะไรในการพิจารณา ? และเหตุผลที่เลิกจัดอาหารเสริม ?
- B9 - ทีม SCF เข้ามาดำเนินการอะไรบ้างในเรื่องโภชนาการ ? (ให้เล่าไปก่อน แต่ถ้าขาดรายละเอียดที่ต้องการทราบ ให้ถามเพิ่มเติม เช่น มีการจัดทำรายการชั่งน้ำหนักเด็ก ? มีการสอนแม่เลี้ยงให้รู้จักการชั่งน้ำหนักเด็กได้อย่างถูกต้อง ? มีการสาธิตวิธีการทำอาหารเสริมให้กับคนครัว, แม่เลี้ยง, แม่บ้าน ? มีการสอนทำกราฟแสดงน้ำหนักของลูกกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ? มีการให้ความรู้เรื่องอาหารหลัก 5 หมู่ ? มีการแนะนำเรื่องอาหารเสริมหรือการเพิ่มแคลอรีในอาหาร ? ฯลฯ)
- B10 - สิ่งที่ท่านทีม SCF แนะนำนั้น ท่านคิดว่ามีประโยชน์มากน้อยเพียงใด ? มีความแตกต่างจากสิ่งที่สถานสงเคราะห์เคยปฏิบัติหรือไม่ ? อย่างไร ? (กรุณาแจกแจงรายละเอียดว่าคำแนะนำ/ การปฏิบัติ/ กิจกรรมใดที่มีประโยชน์ หรือเหมาะสม และคำแนะนำ / การปฏิบัติใด / กิจกรรมใดที่ไม่มีประโยชน์หรือไม่เหมาะสม)
- B11 - ถ้ามีประโยชน์ ทำไมจึงมีประโยชน์ ? และถ้าไม่มีประโยชน์ ทำไมจึงไม่มีประโยชน์ ? และถ้ามีประโยชน์หรือเหมาะสม จะสามารถทำอย่างต่อเนื่องได้หรือไม่ ? ถ้าไม่ได้ เพราะอะไร ? (กรุณายกตัวอย่างรูปธรรมประกอบ)
- B12 - ท่านทราบเกี่ยวกับวิธีการทำงานของทีม SCF ในเรื่องการเสริมความรู้ และทักษะแก่บุคลากรของท่านในด้านโภชนาการหรือไม่ ? มีวิธีการสอน/ ฝึกอบรมอย่างไร ? ท่านคิดว่าวิธีการดังกล่าวใช้ได้ผลหรือไม่ ?
- B13 - ท่านคิดว่าบุคลากรในสถานสงเคราะห์ที่ผ่านการฝึกอบรมด้านโภชนาการจากทีม SCF มีการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ ทักษะ การปฏิบัติหรือสมรรถนะในการทำงานอย่างไรบ้างหรือไม่ ? (ถามที่ท่านสังเกตเห็น) ถ้ามีการทำให้รายละเอียดถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลง เพราะอะไร ? (กรุณาระบุปัญหาและอุปสรรค)

C : เกี่ยวกับการเจ็บป่วยและการรักษาพยาบาล

- C1 - ก่อนหน้าทีม SCF เข้ามาหรือในขณะที่ทีม SCF กำลังปฏิบัติงานอยู่มีองค์กรหรือหน่วยงานอื่นใดที่เข้ามาทำงานด้านสุขภาพอนามัยเด็กหรือไม่ ? (ถ้ามีกรุณาระบุรายละเอียด)
- C2 - ก่อนทีม SCF เข้ามาสุขภาพอนามัยของเด็กเป็นอย่างไร ? การป่วยหรือการตายของเด็ก เนื่องจากโรคติดเชื้อรุนแรง เช่น โรคอุจจาระร่วง, โรคทางเดินหายใจอักเสบ, โรคหัด, มีจำนวนเท่าใด ? (ขอ ดู records ประกอบ)
- C3 - ปัญหาการเจ็บป่วยอื่น ๆ เช่น โรคผิวหนัง, โรคพยาธิ ฯลฯ เป็นอย่างไร ?
- C4 - สถานสงเคราะห์มีวิธีการในการแก้ไขปัญหาการเจ็บป่วยเหล่านั้นอย่างไร ? รวมทั้งการดำเนินการเพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าวมีหรือไม่ ? อย่างไร ?
- C5 - ท่านคิดว่าอะไรเป็นสาเหตุหลักของการเกิดปัญหาการเจ็บป่วยที่ป้องกันได้ดังกล่าว ? (ให้เล่า/พูดไปก่อน ถ้าไม่เข้าประเด็นจึงค่อยถามนำตามประเด็นดังนี้ :- เช่น เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ด้านสุขภาพ, เจ้าหน้าที่มีน้อยดูแลไม่ทั่วถึง ฯลฯ)

- C6 - เมื่อทีม SCF เข้ามาได้ร่วมกันกำหนดปัญหาด้านนี้หรือไม่ ? อย่างไร ? และร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาเพื่อค้นหาสาเหตุหรือไม่อย่างไร
- C7 - ทีม SCF มีการดำเนินการอย่างไรต่อการแก้ไข / ป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่ร่วมกันกำหนด (กรณีที่มีการร่วมกันกำหนด) ท่านเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในขั้นตอนต่าง ๆ อย่างไรบ้าง?
- C8 - คำแนะนำ / การปฏิบัติ / กิจกรรมใดบ้างที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของทีม SCF เสนอแนะไว้ และมีประโยชน์ / มีความเหมาะสมกับสถานสงเคราะห์ ? (กรุณาเล่ารายละเอียด หรือยกตัวอย่างก็ได้) หรือมีประโยชน์แต่ไม่เหมาะสม เพราะ ?
- C9 - กิจกรรมใดบ้างที่สถานสงเคราะห์ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องมาจนปัจจุบัน ? และมอบหมายให้ใครเป็นผู้รับผิดชอบ ?
- C10 - ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านสุขภาพอนามัย หรือเพื่อการปรับปรุงด้านสุขภาพอนามัยมีอะไรบ้าง ? (ความรู้จำกัด ความเคยชิน ฯลฯ)
- C11 - มีการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของผู้เข้ารับการอบรมจากทีม SCF อย่างไรบ้างหรือไม่ ? (จากที่ท่านสังเกตเห็น)

D : เกี่ยวกับการพัฒนาเด็ก

- D1 - ก่อนทีม SCF เข้ามา สถานสงเคราะห์จัดกิจกรรมอะไรสำหรับเด็กบ้างหรือไม่ ? ถ้ามี จัดอย่างไร ? ใครเป็นคนรับผิดชอบ ? ถ้าไม่มี เพราะอะไร ?
- D2 - มีการจัดแบ่งกลุ่มเด็กหรือไม่ ? อย่างไร ? และใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง (กรณีที่มีการแบ่งกลุ่ม)
- D3 - ปัญหาพัฒนาการเด็กในสถานสงเคราะห์ของท่านมีอะไรบ้าง ? (กรุณายกตัวอย่าง)
- D4 - ในสถานสงเคราะห์ของท่าน องค์การ SCF เป็นองค์การเอกชนองค์การแรกที่เข้ามาส่งเสริมด้านพัฒนาการเด็กใช่หรือไม่ ? ถ้าไม่ใช่ องค์การใดที่เข้ามาก่อนปัจจุบัน (หรือในช่วงที่ SCF เข้ามา) องค์การดังกล่าวยังอยู่หรือไม่ ? เข้ามาทำอะไรบ้าง ? และมีการประสานงานกันหรือไม่ ? อย่างไร ?
- D5 - การกำหนดปัญหาพัฒนาการเด็ก สถานสงเคราะห์ได้เข้าร่วมกับทีม SCF ในการกำหนดหรือไม่ ? อย่างไร ?
- D6 - ถ้าสถานสงเคราะห์มิได้เข้าร่วมในการกำหนดปัญหา ท่านเห็นด้วยกับปัญหาที่ทางทีม SCF กำหนดหรือไม่ ? อย่างไร ?
- D7 - ทีม SCF มีวิธีการปฏิบัติในการส่งเสริมความรู้, ทักษะ, ทักษะคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็กแก่พี่เลี้ยงหรือเจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ อย่างไรบ้าง ? (กรุณาเล่ารายละเอียด) ท่านคิดว่าวิธีการดังกล่าวมีความเหมาะสม / มีประสิทธิภาพหรือไม่ ? อย่างไร ?
- D8 - มีคำแนะนำ / กิจกรรมใดบ้างที่ SCF เสนอไว้ และท่านคิดว่ามีประโยชน์และมีความเหมาะสมต่อสถานสงเคราะห์และยังใช้อยู่จนกระทั่งปัจจุบัน? และใครเป็นผู้รับผิดชอบ? กิจกรรมใดบ้างที่มีประโยชน์แต่ไม่สามารถปฏิบัติตามได้ เนื่องจากเหตุผล ? หรือกิจกรรมใดบ้างที่ไม่มีประโยชน์ไม่เหมาะสม ? (กรุณาเล่ารายละเอียด)
- D9 - มีปัญหาและอุปสรรคใดบ้างในการดำเนินการพัฒนาเด็ก หรือในการส่งเสริมความรู้ด้านพัฒนาการเด็กแก่บุคลากรในสถานสงเคราะห์ ทั้งที่เป็นปัญหาจากทีม SCF เอง และปัญหาจากสถานสงเคราะห์ ?
- D10 - บุคลากรในสถานสงเคราะห์ผ่านการฝึกอบรมจากทีม SCF มีการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้, ทักษะ, ทักษะคิดเกี่ยวกับพัฒนาการเด็กที่ท่านสังเกตเห็นอย่างไรบ้างหรือไม่ ?

E : เกี่ยวกับกระบวนการ / การปฏิบัติการ / การยอมรับ / ผลกระทบของโครงการ
และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ

- E1 - ท่านเห็นด้วยกับสิ่งที่ทีม SCF มองว่าเป็นปัญหาที่ต้องปรับปรุงแก้ไขทุกครั้งหรือไม่ ? ถ้าเห็นด้วย กรุณาอธิบายรายละเอียด ถ้าไม่เห็นด้วย กรุณาบอกด้วยว่าสิ่งที่ไม่เห็นด้วย และขอทราบเหตุผล ? กรณีที่ท่านไม่เห็นด้วยท่านปฏิบัติอย่างไร ? หรือในกรณีที่ท่านเห็นด้วย แต่เจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ ไม่เห็นด้วย (หรือในทางกลับกัน) ท่านปฏิบัติอย่างไร ?
- E2 - ในการทำงานทุกอย่างย่อมมีปัญหา และสำหรับโครงการนี้หรือการทำงานของโครงการนี้เช่นกัน คงจะไม่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหาดัง ๆ ไม่ได้ อยากทราบว่า มีปัญหาอะไรบ้างที่สำคัญ ๆ (ให้พูดถึงปัญหาก่อน แล้วจึงให้ลำดับความสำคัญของปัญหาที่ยกมาดังกล่าว) และท่านมีวิธีการในการแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร ? ใช้ได้ผลหรือไม่ ? ถ้าไม่ได้ผล ท่านมีทางออกอย่างไร ? ท่านมีวิธีการในการรับรู้ปัญหาเหล่านั้นอย่างไร ฯลฯ
- E3 - ท่านได้มีโอกาสลงไปสังเกตการทำงานร่วมกันระหว่างทีม SCF และเจ้าหน้าที่ของสถานสงเคราะห์หมากน้อยเพียงใด หรือบ่อยครั้งเพียงใด ? ความสัมพันธ์เป็นอย่างไร ? เวลาที่มีปัญหามีทีม SCF หรือเจ้าหน้าที่ทำอย่างไร และท่านทราบรายละเอียดเกี่ยวกับแต่ละปัญหามากน้อยเพียงใด ?
- E4 - ท่านคิดว่าบุคลากรของ SCF มีความพร้อมในการทำงานในฐานะผู้ฝึกอบรมหมากน้อยเพียงใด ? (กรุณาแจกแจงแต่ละบุคคล : - นายบาล, นักโภชนาการ, นักพัฒนาการเด็ก) กรุณาบอกด้วยว่ารูปธรรมและเหตุผลประกอบทุกครั้งว่าอะไรคือปัจจัยของความพร้อมไม่พร้อมดังกล่าว
- E5 - ท่านคิดว่าการทำงานของทีม SCF มีความสำคัญหรือมีประโยชน์ต่อการทำงานหรือประสิทธิภาพการทำงานของสถานสงเคราะห์หรือไม่ ? อย่างไร ?
- E6 - สิ่งต่าง ๆ ที่ทีม SCF เข้ามาแนะนำหรือปฏิบัติให้ดูนั้น ท่านคิดว่าถ้าสถานสงเคราะห์จะทำเอง จะสามารถทำได้หรือไม่ ? (กรุณาระบุเหตุผลทั้งที่ทำได้หรือทำไม่ได้) เรื่องใดบ้างที่คิดว่าทำได้ เรื่องใดบ้างที่คิดว่าทำไม่ได้ ?
- E7 - ปัจจุบัน ท่านจัดให้มีการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรของท่านอย่างต่อเนื่อง / สม่ำเสมอเพียงใดหรือไม่ (ถ้ามี) ท่านจัดทำอย่างไร เกี่ยวกับเรื่องอะไร ? จัดที่ไหน ? ใครเป็นวิทยากร ? ระยะเวลา ? เริ่มจัดตั้งแต่เมื่อใด ? ฯลฯ
- E8 - มีการเปลี่ยนแปลงด้านภาระงานเจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์ของท่านอย่างไรบ้าง มีการเพิ่ม-ลดตำแหน่งหน้าที่อะไรบ้าง ? สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ?
- E9 - มีผลลัพธ์หรือสิ่งใดบ้างที่เป็นผลพวงของโครงการนี้ที่ท่านไม่ได้คาดหวังหรือคาดคิดมาก่อน
- E10 - ท่านคิดว่าการดำเนินโครงการในรูปแบบ / ลักษณะนี้มีประดีหรือปัจจัยทางสังคม-วัฒนธรรม ความเชื่อ ศาสนา วิถีชีวิตของแต่ละท้องถิ่น ฯลฯ อย่างไรบ้างหรือไม่ที่ควรคำนึงถึงหรือให้ความสำคัญเพื่อความสำเร็จของโครงการ กรุณาบอกด้วยว่า ปัญหาอันเกี่ยวเนื่องกับปัจจัยดังกล่าวจากการดำเนินโครงการฯ นี้ (ถ้ามี) หรือปัญหาอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ฯลฯ
- E11 - ท่านมองเห็นจุดอ่อน - จุดแข็ง/ ข้อดีข้อเสีย / สิ่งที่ชอบ-สิ่งที่ไม่ชอบ และสิ่งที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงของโครงการนี้บ้าง ? (กรุณาจัดตามลำดับความสำคัญ)
- E12 - ขอทราบความรู้สึกที่แท้จริงของท่านที่มีต่อโครงการนี้ (ตอนแรกท่านรู้สึกอย่างไร ? และเดี๋ยวนี้ท่านรู้สึกอย่างไร ?) ทำไมจึงเปลี่ยนไป ? ฯลฯ

F : เกี่ยวกับการบริหารงานภายในสถานสงเคราะห์

- F1 - อยากทราบว่าปัจจุบันสถานสงเคราะห์ของท่านมีปัญหาที่สำคัญ ๆ อะไรบ้าง ?
(กรุณาเรียงตามลำดับความสำคัญของปัญหา) ท่านได้วางแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ไว้อย่างไรบ้าง หรือไม่ ? ขอทราบรายละเอียด
- F2 - อยากทราบว่าท่านมีหลักการในการบริหารงานอย่างไร ? ท่านเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด? การประชุมของฝ่ายต่าง ๆ มีหรือไม่? บ่อยครั้งเพียงใด ? มีการดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการหรือไม่? ถ้ามีคณะกรรมการประกอบไปด้วยใครบ้าง ? อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ใคร ? คณะกรรมการมีอำนาจมากน้อยเพียงใด ฯลฯ หรือท่านมีรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น จัดกลุ่มพูดคุยเมื่อมีปัญหา ฯลฯ (ขอจดตารางการประชุมเจ้าหน้าที่, ประชุมคณะกรรมการถ้ามี)
- F3 - ท่านเคยจัดทำและ/หรือมีแผนที่จะจัดทำหรือกำลังจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ ? (ขอทราบรายละเอียด)
- F4 - ได้ทราบมาว่า เจ้าหน้าที่ในสถานสงเคราะห์ส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนต่ำหรือค่อนข้างต่ำ แต่ต้องทำงานหนักมาก โดยเฉพาะนี้เลี้ยง ทำให้การทำงานยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ท่านเห็นด้วยหรือไม่? ถ้าเห็นด้วย ท่านได้วางแนวทางหรือมีแผนการในการแก้ไขปัญหาข้อนี้บ้าง ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ? ถ้าไม่เห็นด้วย กรุณาให้เหตุผล และแจกแจงด้วยว่าไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวข้างต้นทั้งหมด หรือบางส่วน
- F5 - โดยส่วนตัว ท่านพึงพอใจกับสถานที่เป็นอยู่ของสถานสงเคราะห์แห่งนี้ และสถานสงเคราะห์ทั่ว ๆ ไปมากน้อยเพียงใด ? มีสิ่งใดบ้างที่ท่านพึงพอใจและสิ่งใดที่ไม่พึงพอใจ หรือนิ่งพอใจน้อย ท่านมีความคาดหวังต่องานของท่านอย่างไรบ้าง ? มีการตั้งเป้าหมายหรือไม่ ? มีเป้าหมายและ/หรือแผนการใดบ้างที่ท่านวางไว้ แต่ยังไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุสู่เป้าหมายนั้นได้ และขอทราบสาเหตุอุปสรรคของการบรรลุสู่เป้าหมายดังกล่าว
- F6 - ท่านมองภาพของ "สถานสงเคราะห์" อย่างไรบ้าง ? ทิศทางและแนวโน้มของสถานสงเคราะห์จะเป็นอย่างไร ? จะมีการเปลี่ยนแปลงในด้านใดบ้างหรือไม่ ? หรือการช่วยเหลือเด็กตามที่ท่านคิดหรือต้องการควรเป็นอย่างไร ? น่าจะมีรูปแบบที่ดีกว่านี้หรือไม่ ?
- F7 - ในกรณีที่ "สถานสงเคราะห์" ยังเป็นสิ่งที่จำเป็น ท่านเห็นด้วยกับการที่จะกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการดูแลเด็กในสถานสงเคราะห์หรือไม่ ? อย่างไร ? ถ้าเห็นด้วย เพราะอะไร ? และ "มาตรฐานขั้นต่ำ" ที่ว่านั้น ควรประกอบไปด้วยอะไรบ้าง หรือมีองค์ประกอบอย่างไร ? และท่านมีการวางแผนระยะยาวที่จะบรรลุสู่มาตรฐานขั้นต่ำดังกล่าวอย่างไรบ้างหรือไม่ ? และถ้าท่านไม่เห็นด้วย เพราะอะไร? (กรุณาแจกแจงรายละเอียด/ระบุปัญหาอุปสรรคของการไม่สามารถบรรลุสู่มาตรฐานขั้นต่ำ ฯลฯ)
- F8 - ท่านคิดว่าจำเป็นต้องมีโภชนาการ พัฒนาการเด็กประจำในสถานสงเคราะห์หรือไม่ ? การมีตำแหน่งดังกล่าวจะสามารถแก้ไขหรือป้องกันปัญหาเกี่ยวกับภาวะทุโภชนาการหรือปัญหาพัฒนาการเด็กได้หรือไม่ หรือมากน้อยเพียงใด เพราะปัจจุบันสถานสงเคราะห์ก็มีตำแหน่งหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่พยาบาล แต่ก็ยังมีปัญหาเกี่ยวกับโรคภัยไข้เจ็บและการรักษาพยาบาลอยู่มาก ท่านคิดว่าเป็นเพราะสาเหตุใด ?
- F9 - ทราบมาว่าเงินงบประมาณที่ได้รับในแต่ละปีไม่ค่อยพอเพียง/ ใกล้เคียง ทำให้เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการทำงาน ท่านเห็นด้วยหรือไม่ ? หรือเป็นความจริงหรือไม่ ? ท่านมีวิธีการอย่างไรในการหางบเสริมต่าง ๆ (กรุณาเล่ารายละเอียด) ? และได้งบเสริมเหล่านี้ประมาณปีละเท่าใด (ต่ำสุด - สูงสุด) และส่วนใหญ่ใช้เป็นตัวค่าใช้จ่ายด้านใด ?

- F10 - ไม่ทราบว่าท่านให้ความสำคัญกับเด็กกลุ่มไหนมากที่สุด (ระหว่างกลุ่มเด็กเล็ก และ กลุ่มเด็กโต) งบประมาณต่อหัวของกลุ่มเด็กเล็กและกลุ่มเด็กโตต่างกันมากน้อย เพียงใด ?
- F11 - ไม่ทราบว่านี่เลี้ยงสามารถเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ (โดยเฉพาะวัสดุอุปกรณ์ที่ เกี่ยวกับการดูแลเด็ก การพัฒนาเด็ก ฯลฯ) ได้ด้วยตนเองหรือไม่ ? ขอทราบ รายละเอียด ถ้าไม่ได้เป็นเพราะอะไร ? และท่านคิดว่าจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของการทำงานหรือไม่ ?
- F12 - อยากทราบเกี่ยวกับนโยบายด้านการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือ เครือข่าย และ linkage ในการทำงานของหน่วยงานของท่าน (ต้องการดูการ รู้จักใช้แหล่งประโยชน์ที่ต้องการ, ลักษณะของการประสานงาน, ข้อดีข้อเสีย และ ผลกระทบของการประสาน / ร่วมมือดังกล่าว ฯลฯ)
- F13 - อยากทราบว่าการบริหารงานในสถานสงเคราะห์จำเป็นต้องคำนึงถึงสำคัญของ ปัจจัยทางสังคม - วัฒนธรรม ความเชื่อ ศาสนา ฯลฯ ของแต่ละท้องถิ่นหรือไม่ ? ประสิทธิภาพของท่านที่ผ่านมาเป็นอย่างไร ? มีความแตกต่างกันหรือไม่ในแต่ละ ท้องถิ่น (ถ้าท่านมีประสบการณ์ในหลายภาค) กรุณายกตัวอย่างรูปธรรม
- F14 - ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา/ปรับปรุงงาน ของสถานสงเคราะห์

ชุด ข.

แนวคำถามในการสัมภาษณ์ระดับลึกเชิงฝึกอบรมของ SCF

A : เกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า (Input)

- A1 - จำนวนบุคลากรในทีมงานพอเพียงหรือไม่ ? ถ้าไม่พอเพียง ควรจะมีการปรับเปลี่ยนหรือไม่ ? อย่างไร ?
- A2 - องค์ประกอบของทีมงานเหมาะสมหรือยัง ? ถ้ายังไม่เหมาะสม ควรจะมีการปรับเปลี่ยนอย่างไร ?
- A3 - หน้าที่ในความรับผิดชอบของท่านมากน้อยเกินไปหรือไม่ ? อย่างไร ? ควรมีการปรับเปลี่ยนอย่างไร ?
- A4 - ท่านคิดว่าท่านได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานสงเคราะห์มากน้อยเพียงใดในแง่ของความรู้ ความสามารถและวัย (คุณวุฒิ วัยวุฒิ ฯลฯ) (กรุณาแจกแจงรายละเอียดของแต่ละแห่ง)
- A5 - ถ้าท่านคิดว่าท่านได้รับการยอมรับ คิดว่าอะไรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ได้รับการยอมรับ ? และถ้าไม่ได้รับการยอมรับ อะไรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ไม่ได้รับการยอมรับ ? (กรุณาแจกแจงแต่ละแห่ง ถ้ามีความแตกต่างกันมากหรือมีรายละเอียด)
- A6 - ท่านได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เช่น ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ด้านการนิเทศงาน ฯลฯ มากน้อยเพียงใดทั้งคุณภาพและปริมาณ (กรุณาชี้กรวยละเอียดในแต่ละประเด็น)
- A7 - การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ มีความสำคัญต่อการทำงานของทีมงานมากน้อยเพียงใด ? และหน่วยงานใดบ้างที่ท่านประสานงานด้วย และมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของทีมงาน ?
- A8 - การปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์แต่ละแห่งทั้งในโรงและปัดอ ๆ มานั้น ใครเป็นคนกำหนดสถานที่และระยะเวลา และใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการกำหนด ?
- A9 - ท่านเคยลงไปสำรวจสภาพของสถานสงเคราะห์แต่ละแห่งด้วยตนเองก่อนลงไปปฏิบัติงานหรือไม่ ? (ถ้าเคย กรุณาระบุสถานที่และช่วงเวลาและข้อค้นพบต่าง ๆ)
- A10 - การลงปฏิบัติงานในแต่ละสถานสงเคราะห์ในรอบที่ 2 ไม่เรียงตามลำดับสถานสงเคราะห์ที่เคยลงในครั้งที่ 1 หรือ รอบที่ 1 เพราะอะไร ? นอกจากนั้นช่วงเวลาที่อยู่ในแต่ละแห่งในรอบที่ 2 ก็ต่างกันด้วย เพราะอะไร ?
- A11 - ช่วงเดือนมกราคม 2530 ทีมฝึกอบรมปฏิบัติงานที่ไหน ? (ไม่ปรากฏอยู่ในรายงานการปฏิบัติงาน) หรือทำอะไร ?
- A12 - ถ้าช่วงเดือนดังกล่าวเป็นการฝึกเพื่อสรุปงานหรือประเมินผลการทำงาน กรุณาเล่ารายละเอียดเกี่ยวกับภาพรวมผลการฝึก (ใครบ้างที่เข้าร่วม, ผลที่ประเมิน, มีผลต่อการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานในช่วงต่อมากน้อยเพียงใด / อย่างไร ?)
- A13 - ทีมงานมีการจัดระบบการประสานงานภายในทีมอย่างไร ? มีตารางการประชุมสรุปงานหรือประเมินผลการทำงานหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันและกันนั้นบ่อยหรือไม่ ? อย่างไร ? บ่อยครั้งเพียงใด ?
- A14 - การเปลี่ยนแปลงบุคลากรภายในทีมงาน (การลาออก, การรับเข้าทำงานใหม่) มีผลกระทบต่อการทำงานของทีมงานน้อยเพียงใด ?

B : เกี่ยวกับกระบวนการในการทำงานและขั้นตอนการตรวจต่าง ๆ

- B1 - ท่านคิดว่าตัวท่านมีความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมบุคลากรในสถานสงเคราะห์มากน้อยเพียงใด ? (ความรู้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ ? ทักษะและความเห็นอกเห็นใจหรือไม่ ? มีสิ่งใดบ้างที่ท่านคิดว่ายังต้องปรับปรุงทั้งในแง่ของความรู้และทักษะ) และท่านมีวิธีการหรือการปฏิบัติอย่างไรในการเน้นความรู้และทักษะในการทำงานของท่าน ?

- B2 - ในฐานะผู้ฝึกอบรม (trainer) ท่านคิดว่าท่านจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้เข้ารับการอบรม (trainees) หรือไม่ ? อย่างไร ? และมากน้อยเพียงใด ?
- B3 - ท่านได้จัดทำแบบสอบถามเจ้าหน้าที่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เกี่ยวกับ "การทำงานกับเด็กในสถานสงเคราะห์" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร ?
- B4 - ท่านจัดทำแบบสอบถามกันด้วยตนเองหรือได้รับความช่วยเหลือทางวิชาการจากใคร ?
- B5 - การใช้แบบสอบถามชุดดังกล่าวเพื่อสำรวจสถานของเจ้าหน้าที่เลี้ยงมีได้กระทำในทุกสถานสงเคราะห์ เป็นเพราะ ? (ขาดของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด)
- B6 - ท่านได้ทำการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามชุดดังกล่าว แต่มิได้วิเคราะห์ผลเพื่อนำข้อค้นพบมาวางแผนในการปฏิบัติงาน เพราะอะไร ?
- B7 - นอกจากนั้นท่านยังจัดทำแบบทดสอบ/ประเมินทัศนคติของเจ้าหน้าที่เลี้ยงทั้งก่อนและหลังการดำเนินโครงการด้วย แต่มิได้จัดทำประเมินในทุกสถานสงเคราะห์ เพราะอะไร ? (จัดทำเพียง 3 แห่งเท่านั้นคือ อุดร ฯ ขอนแก่น และนครศรี-ธรรมราช)
- B8 - ท่านได้รับความช่วยเหลือจากใครในการจัดทำแบบทดสอบ/ประเมินดังกล่าว ?
- B9 - เพราะเหตุใดจึงมิได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาวางแผนในการทำงาน หรือการกำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรม ?
- B10 - ท่านใช้แบบสำรวจและแบบทดสอบ/ประเมินดังกล่าวทั้งสองชุดอย่างไร ? (ใช้ประกอบการสัมภาษณ์ โดยท่านเป็นผู้ถามคำถาม และได้คำตอบตามผู้ตอบบอก หรือท่านให้ผู้ตอบกรอกเอง ฯลฯ) (กรุณาระบุรายละเอียดเกี่ยวกับการได้มาซึ่งข้อมูลดังกล่าวของแบบสำรวจ/แบบทดสอบทั้งสองชุด)
- B11 - ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ตอบมากน้อยเพียงใด ?
- B12 - ในการลงปฏิบัติงานในครั้งแรก (รอบแรก) ท่านกำหนดเป้าหมายในการทำงานไว้ อย่างไรบ้าง และเพราะอะไร ? และท่านคิดว่าท่านบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ? กรณีที่ไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อะไรคือปัญหาและอุปสรรค ? (กรุณาระบุรายละเอียดของแต่ละสถานสงเคราะห์) รวมทั้งการลงปฏิบัติงานในครั้งต่อ ๆ มาด้วย (รอบที่ 2, รอบที่ 3)
- B13 - ท่านได้วางแผนการดำเนินงานในสถานสงเคราะห์แต่ละแห่งไว้ล่วงหน้าหรือไม่ ? และแผนดังกล่าวใช้ได้มากน้อยเพียงใด ? และถ้าใช้ไม่ได้ เป็นเพราะ ? และท่านมีการปรับเปลี่ยนแผนการทำงานอย่างไร ? (ขอคู่มือเอกสารที่เกี่ยวข้อง)
- B14 - ท่านมีหลักสูตรในการฝึกอบรมหรือไม่ ? (ขอคู่มือเอกสารที่เกี่ยวข้อง) ถ้าไม่มีเพราะ ? ถ้ามี หลักสูตรดังกล่าวใช้ได้ผลมากน้อยเพียงใด ? ท่านมีการปรับเปลี่ยนบ่อยครั้งเพียงใด ?
- B15 - ในการ identify ปัญหาต่าง ๆ ตามที่ปรากฏในรายงานการปฏิบัติงานนั้น ท่านมีวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างไร ? หรือได้ข้อมูลจากแหล่งใดบ้าง ? (เช่น การศึกษาบันทึก (records) ต่าง ๆ ฯลฯ) (นอกจากการสังเกตหรืออยู่ในปรากฏการณ์ที่เป็นปัญหดังกล่าว)
- B16 - ท่านมีการกำหนดปัญหาโดยการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง (โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่พยาบาลและเจ้าหน้าที่เลี้ยง) หรือมีวิธีการในการตรวจสอบการยอมรับในปัญหาดังกล่าวของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง (ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม) หรือไม่ ? อย่างไร ? (กรุณาระบุรายละเอียดของแต่ละสถานสงเคราะห์ และยกตัวอย่างรูปธรรมที่เป็นจริงประกอบด้วย) ขอทราบรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการ involve participants/trainees และการปะทะสังสรรค์ (interactions) ของทั้ง 2 ฝ่าย

- B17 - มีปัญหาหลายอย่างในสถานสงเคราะห์ที่ท่านสามารถ Identify ได้ ไม่ทราบว่า ท่านได้จัดลำดับความสำคัญของปัญหาหรือไม่ ? ถ้าไม่ได้จัดลำดับความสำคัญ เพราะ ? ถ้าจัดลำดับความสำคัญ ท่านใช้เกณฑ์อะไรในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาต่าง ๆ (กรุณานจกแจงรายละเอียดในแต่ละสถานสงเคราะห์)
- B18 - การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาดังกล่าว (ถ้ามี) สอดคล้องสัมพันธ์กับนโยบายของสถานสงเคราะห์หรือไม่ ? อย่างไร ?
- B19 - ท่านมีตารางกำหนดกิจกรรมและเวลาในการทำงานหรือไม่ ? (ถ้ามี โปรดตารางดังกล่าว)
- B20 - (ถ้ามี) ท่านใช้ตารางดังกล่าวสำหรับควบคุมการทำงานของท่านหรือไม่ ? ถ้าไม่ได้ใช้ หรือใช้ไม่ได้เป็นเพราะ ? และท่านมีวิธีการในการติดตามผลการทำงานอย่างไร ?
- B21 - ในการปฏิบัติงานของท่าน ท่านมีความจำเป็นต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างไรบ้าง ? (กรุณานจกแจงในแต่ละสถานสงเคราะห์ และยกตัวอย่างรูปธรรมที่เป็นจริง)
- B22 - ท่านหรือเพื่อนร่วมทีมงานของท่าน มีการศึกษาถึงอุปสรรคและข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่ทำให้การดำเนินงานล่าช้าหรือไม่เป็นไปตามที่คาดหมายหรือไม่ ? อย่างไร ?
- B23 - ในกรณีที่จำเป็น ท่านมีการปรับระบบการทำงานเพื่อความเหมาะสมหรือไม่ ? อย่างไร ?
- B24 - ข้อศัณษณ์หรือสื่อต่าง ๆ ที่ผลิตเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ดูแลเด็ก
- B25 - มีผลลัพท์อะไรบ้างที่เกิดขึ้นโดยที่ท่านไม่ได้คาดหวังไว้ มีหรือไม่ ?
- B26 - ท่านคิดว่าอะไรคือปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการปฏิบัติงานของท่าน ?
- ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับผู้ฝึกอบรม
 - ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับผู้เข้าฝึกอบรม
 - ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับองค์กร/สถานสงเคราะห์
- B27 - คำถามเกี่ยวกับสังคมวัฒนธรรม ความเชื่อ ศาสนา ฯลฯ ของแต่ละท้องถิ่นที่พบว่า เป็นตัวขัดขวางหรือในฐานะที่ตัวท่านเองก็เป็นคนแปลกถิ่น ทำให้มีปัญหา/อุปสรรคต่อความสัมพันธ์ การได้รับการยอมรับ และต่อการปฏิบัติงานมากนักน้อยเพียงใด (กรุณายกตัวอย่างรูปธรรม)
- C : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงโครงการฯ ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้น และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ
- C1 - จุดอ่อนจุดแข็งของโครงการ
- C2 - ความจำเป็นเกี่ยวกับการมีตำแหน่งนักโภชนาการ นักแผนการเด็กประจำในสถานสงเคราะห์ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อเรื่องนี้
- C3 - อยากทราบความรู้สึกทั้งจริงของท่านที่มีต่อโครงการนี้ ตั้งแต่ตอนแรกจนกระทั่งปัจจุบัน เปลี่ยนแปลงไปอย่างไรบ้าง ?

ชุด ค

แนวคำถามที่ใช้ประกอบการสัมมนาเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารขององค์การกองทุนช่วยเหลือเด็ก

- ขอทราบเกี่ยวกับแนวคิดและความเป็นมาของโครงการ รวมทั้งเป้าหมาย/จุดมุ่งหมายของโครงการ และระบบการทำงาน
- ทวีปอาหารและงบประมาณ รวมทั้งค่าใช้จ่ายทั้งหมดของโครงการ
- การมีส่วนสนับสนุนด้านต่าง ๆ (supporting systems) เช่น การสนับสนุนทางวิชาการ การนิเทศก์งาน ฯลฯ
- ความคาดหวังและความพึงพอใจที่มีต่อโครงการ
- ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญของโครงการ และวิธีการแก้ปัญหา
- ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่จะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนา หรือปรับปรุงโครงการ

ชุด ง

แนวคำถามที่ใช้ประกอบการสัมมนาเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารของกรมประชาสงเคราะห์

- ขอทราบเกี่ยวกับแนวคิดและความเป็นมาของโครงการ
- การรับรู้เกี่ยวกับโครงการนี้ (โครงการนี้ทำอะไร)
- การรับรู้รายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ ปัญหาอุปสรรค ความพยายามที่จะแก้ไขปัญหา
- มีการเปลี่ยนแปลงในระดับโครงสร้างของกอง/กรมเนื่องมาจากโครงการหรือไม่? อย่างไร?
- ความคาดหวังที่มีต่อโครงการ
- ความพึงพอใจที่มีต่อโครงการ
- ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ
- การให้คุณค่าของกรมกับงานการพัฒนาคเด็ก
- ความคิดเห็นต่อการพัฒนาเด็กในสถานสงเคราะห์ (อดีต-ปัจจุบัน-อนาคต)
- ความคิดเห็นต่อการกำหนดมาตรฐานการดูแลเด็กในสถานสงเคราะห์
- ความคิดเห็นต่อความร่วมมือของรัฐ-เอกชนในสถานสงเคราะห์และงานสวัสดิการเด็ก
- ระบบการติดตาม/นิเทศก์งานภายในสถานสงเคราะห์
- การจัดสรรบุคลากรที่จะทำหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการพัฒนาคเด็ก

1.2 แบบสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ดูแลเด็ก

เลขที่

แบบสอบถามเจ้าหน้าที่ดูแลเด็กในสถานสงเคราะห์

สถานสงเคราะห์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคล

1. อายุ ปี วัน เดือน ปีเกิด
2. เพศ ☐ หญิง ☐ ชาย
3. สถานภาพสมรส ☐ โสด ☐ แต่งงาน ☐ หย่า ☐ หย่า ☐ แยกกันอยู่ ☐ อื่น ๆ (ระบุ)
4. ภูมิลำเนา (จังหวัด)
5. การศึกษา
(ถ้ากำลังศึกษาต่อ) กรุณาระบุหลักสูตร
6. ชื่อตำแหน่งที่บรรจุ
หน้าที่ที่ปฏิบัติจริง
7. ระยะเวลาการทำงานในหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติ ปี เดือน
(ตั้งแต่เดือน พ.ศ.)
8. ก่อนหน้านี้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่
เหตุผลที่ต้องเปลี่ยนแปลงหน้าที่
9. ท่านพอใจกับหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติอยู่มากน้อยเพียงใด?
☐ น้อยมาก เพราะ
☐ น้อย เพราะ
☐ ค่อนข้างพอใจ เพราะ
☐ ไม่ค่อยพอใจ เพราะ
☐ ไม่พอใจเลย เพราะ
10. สถานภาพตำแหน่ง
☐ ลูกจ้างชั่วคราว (รัฐบาล)
☐ ลูกจ้างชั่วคราว (จ้างโดยเงินขององค์กรเอกชน)
ระบุชื่อองค์กร
ระยะเวลาการจ้าง
☐ ลูกจ้างประจำ
☐ ข้าราชการ
☐ อื่น ๆ (ระบุ)
11. ระยะเวลาการทำงานในสถานสงเคราะห์แห่งนี้ ปี เดือน
(ตั้งแต่เดือน พ.ศ.)

12. ท่านเคยทำงานในสถานสงเคราะห์แห่งอื่นมาก่อนหรือไม่?

☐ ไม่เคยทำ

☐ เคยทำ

1.) ระบุชื่อตำแหน่ง

หน้าที่ที่ปฏิบัติจริง

เหตุผลที่ย้าย

2.) ระบุชื่อตำแหน่ง

หน้าที่ที่ปฏิบัติจริง

เหตุผลที่ย้าย

13. ท่านเคยทำงานอื่น (ที่ไม่ใช่งานในสถานสงเคราะห์) มาก่อนหรือไม่?

☐ ไม่เคยทำ

☐ เคยทำ

1.) ระบุตำแหน่งหน้าที่ (หรือประเภทงานที่ทำ)

.....

ระยะเวลา เหตุผลที่ออก

.....

2.) ระบุตำแหน่งหน้าที่ (หรือประเภทงานที่ทำ)

.....

ระยะเวลา เหตุผลที่ออก

.....

14. แผนการในอนาคต/ความต้องการเกี่ยวกับอนาคตในหน้าที่การงาน (เช่น ทำงานนี้ต่อไป เปลี่ยนงาน โยกย้าย ลาศึกษาต่อ ฯลฯ)

.....

ส่วนที่ 2 : การศึกษาคิดตามผลเกี่ยวกับการได้รับการฝึกอบรมจากทีม SCF

15. ท่านได้พบกับทีมฝึกอบรมจากองค์การเอส. ซี. เอฟ. (SCF) กี่ครั้ง?

☐ ครั้งที่ 1

☐ ครั้งที่ 2

☐ ครั้งที่ 3

ระบุเหตุผลที่ไม่ได้พบ

16. ท่านได้เรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการดูแลเด็ก และความรู้เกี่ยวกับเด็กในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้จากทีม SCF หรือไม่? อย่างไร?

เนื้อหาที่สอน หรือคำแนะนำ ด้านต่าง ๆ	จำไม่ได้ว่า เคยเรียนรู้ หรือไม่? (1)	เคยเรียนรู้ (อธิบาย) (2)	เรียนรู้ จำได้ และเอาไป ใช้ประโยชน์ได้มากหรือ น้อยการระบุเหตุผลด้วย (3)	เรียนรู้ จำได้ แต่เอาไป ใช้ไม่ได้หรือไม่ได้ใช้ ตาม (เหตุผล) (4)	เรียนรู้ แต่ลืมแล้ว และไม่ได้ใช้ (5)	ไม่เคยเรียนรู้ (เหตุผล) (6)	ไม่ทราบ ไม่ตอบ ไม่เข้าข้อ (7)
การเลี้ยงดูเด็ก/ สภาพแวดล้อม							
การอุ้มเด็ก							
การอาบน้ำเด็กปกติ และเด็กพิการ							
การอาบน้ำเด็กป่วย							
การช่วยเหลือเด็กตัว เปื้อนโคลน เสื้อผ้า หรือเสื้อผ้าอื่น							
การป้อนอาหารเด็ก และการให้นม							
การรักษาความ- สะอาดของอวัยวะ และขี้รดน้ำ							
การใช้อุปกรณ์ต่างๆ ที่มีอยู่ เช่น เครื่องนึ่ง ผ้าอ้อมผ้าเช็ด (ถ้ามี)							
การดูแลเรื่อง ผ้าอ้อมที่ใช้น้ำ							
การอาบน้ำ ก่อนนำไปซัก หรือแยกซัก							
การซักผ้า (ทั่ว ๆ ไป)							
การทำความสะอาด เครื่องนอน/อาหาร							
การใช้สถานที่ อย่างถูกสุขลักษณะ ไม่ปะปนกัน							
อื่น ๆ นอกจาก ที่กล่าวมาแล้ว							

เนื้อหาที่สอน หรือคำแนะนำ ต่าง ๆ	จำไม่ได้ว่า เคยเรียนรู้ หรือไม่?	เคยเรียนรู้ (อธิบาย)	เรียนรู้ จำได้ และเอาไป ใช้ประโยชน์ได้มากหรือ น้อยกว่าระบุเหตุผลด้วย	เรียนรู้ จำได้ แต่เอาไป ใช้ไม่ได้หรือไม่ได้เกิด ผล (เหตุผล)	เรียนรู้ แต่ลืมแล้ว และไม่ได้เกิดผล	ไม่เคยเรียนรู้ (เหตุผล)	ไม่ทราบ ไม่ตอบ ไม่เข้าข้อ
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
ด้านโภชนาการ							
การจัดหนัก และ หนักสูง							
การเลือกอาหาร ของน้ำหนัก							
ความรู้พื้นฐาน เกี่ยวกับโภชนาการ เด็ก และ อาหารที่มีพิษ สำหรับเด็ก							
การจัดรายการ อาหารในแต่ละวัน							
การเตรียมอาหาร และปรุงอาหาร							
อาหารเสริมและ การผ่าตัด การทำอาหารเสริม							
การนำใยอาหารเด็ก ไปใช้อาหาร							
การรู้จักประเภท อาหาร							
การรักษาความ สะอาดของอาหาร							
การเตรียม/ อาหารสำหรับ เด็กป่วย							
การเตรียม/ อาหารสำหรับ เด็กพิเศษ (หรือเด็กพิการ)							
การให้อาหาร ทางท่อน้ำหรือสายยาง							
ด้านการเจ็บป่วย และการรักษา พยาบาล							
โรคของเด็ก							

เนื้อหาที่สอน หรือคำแนะนำ ด้านต่าง ๆ	จำไม่ได้ว่า เคยเรียนรู้ หรือไม่? (1)	เคยเรียนรู้ (อธิบาย) (2)	เรียนรู้ จำได้ และเอาไป ใช้ประโยชน์ได้มากหรือ น้อยกว่าระบุเหตุผลด้วย (3)	เรียนรู้ จำได้ แต่เอาไป ใช้ไม่ได้หรือไม่ได้ปฏิบัติ ตาม (เหตุผล) (4)	เรียนรู้ แต่สิ้นแล้ว และไม่ได้อำนาจ (5)	ไม่เคยเรียนรู้ (เหตุผล) (6)	ไม่ทราบ ไม่ตอบ ไม่เข้าข้อ (7)
การสังเกตอาการ เด็กป่วย							
หลักการพยาบาล เบื้องต้น							
การวัดปรอท							
การช่วยเหลือ โรคอุจจาระร่วง							
การรักษาโรคหัด ไข หลอดลมอักเสบ							
การรักษา โรคพยาธิ							
การรักษาโรคหัด หนอง โรคผิวหนัง ฯลฯ							
การรักษาโรค หูด กลาก							
การรักษา โรคตาแดง							
การรักษาโรค อื่นๆ (ถ้ามี) เช่น							
การแยกเด็กป่วย/ เด็กปกติ							
การป้องกันโรค และการเฝ้า ระวังโรค							
การใช้ยาและ การให้ยาชนิดต่างๆ							
การใช้บัตรบันทึก และการบันทึก การเจ็บป่วย							
การประสานงาน หรือใช้แหล่ง ประโยชน์ เช่น โรงพยาบาล ฯลฯ							

เนื้อหาที่สอน หรือคำแนะนำ ด้านต่าง ๆ	จำไม่ได้ว่า เคยเรียนรู้ หรือไม่? (1)	เคยเรียนรู้ (อธิบาย) (2)	เรียนรู้ จำได้ และเอาไป ใช้ประโยชน์ได้มากหรือ น้อยการระบุเหตุผลด้วย (3)	เรียนรู้ จำได้ แต่เอาไป ใช้ไม่ได้หรือไม่ได้ปฏิบัติ ตาม (เหตุผล) (4)	เรียนรู้ แต่ลืมแล้ว และไม่ได้ปฏิบัติ (5)	ไม่เคยเรียนรู้ (เหตุผล) (6)	ไม่ทราบ ไม่ตอบ ไม่เข้าข้อ (7)
การช่วยเหลือเด็ก ทางหูหรือเด็กพิการ อื่น ๆ							
ด้านพัฒนาการเด็ก ความรู้พื้นฐานเกี่ยว กับพัฒนาการเด็ก							
การฝึกเด็ก การแนะนำทักษะและ การกระตุ้น พัฒนาการเด็ก							
การเลือกใช้ เครื่องมือในการ พัฒนาเด็ก							
การจัดกิจกรรม สำหรับเด็ก							
เทคนิควิธีอื่น ๆ ในการพัฒนาเด็ก							
การจัดทำวัสดุ อุปกรณ์พัฒนาเด็ก ด้วยตนเอง							
เกณฑ์การแบ่ง กลุ่มเด็ก							
การแนะนำแหล่ง ความรู้ เช่น หนังสือ ฯลฯ							
การบันทึกพัฒนา- การเด็ก							
สาธิตวิธีการ สอนเด็ก							
การกระตุ้น พัฒนาการเด็กพิเศษ							
การแก้ไขเด็กที่มี ปัญหาพฤติกรรม							
วิธีปฏิบัติต่อเด็ก (เช่น การลงโทษ)							

เนื้อหาที่สอน หรือคำแนะนำ ด้านต่าง ๆ	จำไม่ได้ว่า เคยเรียนรู้ หรือไม่? (1)	เคยเรียนรู้ (อธิบาย) (2)	เรียนรู้ จำได้ และเอาไป ใช้ประโยชน์ได้มากหรือ น้อยกว่าระบุเหตุผลด้วย (3)	เรียนรู้ จำได้ แต่เอาไป ใช้ไม่ได้หรือไม่ได้ปฏิบัติ ตาม (เหตุผล) (4)	เรียนรู้ แต่ลืมแล้ว และไม่ได้ปฏิบัติ (5)	ไม่เคยเรียนรู้ (เหตุผล) (6)	ไม่ทราบ ไม่ตอบ ไม่เข้าข่าย (7)
การให้ความรู้เสริม โดยวิทยากรจาก ภายนอก							
อื่น ๆ (นอกเหนือ จากที่กล่าวแล้ว)							

17. มีสิ่งใดบ้างที่ท่านอยากทราบและคิดว่าจำเป็นต่อการทำงานกับเด็ก แต่ทางทีม SCF มิได้แนะนำไว้ (ให้บอกก่อนแล้วจึงให้จัดลำดับความสำคัญ)

สิ่งที่อยากทราบ	จัดลำดับความสำคัญ
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

18. บทบาทของทีมงาน SCF ในสายตาหรือความคิดเห็นของท่านคืออะไร? (ช่วยทำงาน ผูกอบรม ฯลฯ) ถ้าตอบหลายบทบาทให้ผู้ตอบลำดับความสำคัญด้วย

บทบาทที่เข้าใจ/เห็น	ลำดับความสำคัญ
1.	
2.	
3.	

19. ท่านต้องการให้ทีม SCF เข้ามาทำงานในรูปแบบหรือลักษณะเดิมหรือไม่?

- ☐ ต้องการ เพราะ
- ☐ ไม่ต้องการรูปแบบเดิม/ลักษณะเดิม เพราะ
- ☐ ไม่ต้องการรูปแบบเดิม/ลักษณะเดิม
และต้องการเสนอรูปแบบใหม่
(กรณาระบุ)

20. ท่านคิดว่าสิ่งที่ทาง SCF เข้ามาแนะนำหรือปฏิบัติให้ดูนั้นถ้าสถานสงเคราะห์จะตัวเอง
จะสามารถทำได้หรือไม่?

- ☐ ทำได้ (ระบุเหตุผล)
- ☐ ทำไม่ได้ (ระบุเหตุผล)
- ☐ ไม่ทราบ/ไม่ตอบ

21. ก่อนหน้าทีม SCF จะเข้ามาทำงาน สถานสงเคราะห์ได้มีการชี้แจงให้ท่านทราบล่วงหน้า
อย่างเห็นทางหรือไม่? อย่างไร?

- ☐ ชี้แจงอย่างเห็นทางการ
(กรุณาระบุว่าชี้แจงว่าอย่างไร ใครเป็นผู้ชี้แจง? ชี้แจงให้กลุ่มหรือรายบุคคล)
- ☐ ชี้แจงแต่ไม่เห็นทางการ
(กรุณาระบุว่าชี้แจงว่าอย่างไร ใครเป็นผู้ชี้แจง? ชี้แจงให้กลุ่มหรือรายบุคคล)
- ☐ ไม่ได้ชี้แจง
- ☐ ไม่ทราบ เพราะ

22. ท่านทราบหรือไม่ว่าสถานสงเคราะห์มีการเตรียมการรองรับทีม SCF ในเรื่องต่าง ๆ
(เช่น สถานที่ คน กลุ่มเด็ก งบประมาณ ฯลฯ) หรือไม่?

- ☐ เตรียมการ
ด้านใดบ้าง
- ☐ ไม่ได้เตรียมการ
- ☐ ไม่ทราบ

23. ท่านเห็นด้วยกับการมอบปัญหาหรือสิ่งที่ทีม SCF มองว่าเป็นปัญหาทุกครั้งหรือไม่?

- ☐ เห็นด้วยทุกครั้ง เพราะ
(ถ้าตอบข้อนี้ข้ามไปตอบข้อ 25 เลย)
- ☐ เห็นด้วยเป็นบางครั้ง/บางปัญหา
เพราะ
(กรุณายกตัวอย่าง เรื่องใด/ปัญหาใดบ้างที่ไม่เห็นด้วยและเหตุผล พยายาม
ถามให้ละเอียดจะได้วิเคราะห์ได้ว่าเป็นสาเหตุทางวัฒนธรรม ความเชื่อ
ความเคยชิน ศาสนา ทัศนคติ ฯลฯ)
1.
2.
3.

☐ ไม่ทราบ/ไม่ตอบ

24. กรณีท่านไม่เห็นด้วยกับ SCF ท่านปฏิบัติอย่างไร?

- ☐ เฉย ๆ
- ☐ บอกไปตามตรงว่าไม่เห็นด้วย โดยไม่ชี้แจงเหตุผล
- ☐ บอกไปตามตรงว่าไม่เห็นด้วยและชี้แจงเหตุผล
- ☐ อื่น ๆ (ระบุ)

25. อยากทราบว่าทีม SCF ใช้วิธีการอย่างไรในการโน้มน้าวหรือชี้ให้ท่านเห็นความสำคัญ
ของปัญหาที่ท่านมองเห็น?

- ☐ จำไม่ได้ว่าใช้วิธีการอะไร
- ☐ ไม่ทราบว่าใช้วิธีการอะไร
- ☐ ทราบ (กรุณาระบุ)
วิธีการที่ใช้
ความคิดเห็นของท่านต่อวิธีการดังกล่าว

26. ท่านคิดว่าบุคลากรของ SCF มีความพร้อมในการทำงานในฐานะผู้ฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด?

☐ มีความพร้อมมาก

(กรุณาระบุว่าในด้านใดบ้าง เรียงตามลำดับสิ่งที่ท่านเห็นว่าพร้อมมากที่สุด)

.....

☐ มีความพร้อมปานกลาง

เพราะ

.....

☐ มีความพร้อมน้อย

เพราะ

.....

☐ ยังไม่มีความพร้อม

เพราะ

.....

☐ ไม่ทราบ/ ไม่มีความคิดเห็น

27. อยากทราบว่าโครงการนี้มีผลกระทบต่อความรู้สึกเกี่ยวกับตัวท่านเองบ้างหรือไม่

(เช่น กระตุ้นความปรารถนาในการทำงาน ความต้องการใฝ่รู้ ทำให้ท่านเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ฯลฯ)?

☐ ไม่มีผลแต่อย่างใดเลย

☐ มีผลเพียงเล็กน้อย เช่น

☐ มีผลบ้างพอสมควร (กรุณาระบุ)

☐ มีผลมาก ได้แก่อะไรบ้าง?

.....

28. อยากทราบเกี่ยวกับจุดอ่อนจุดแข็งของโครงการนี้ ในทัศนะของท่านและสิ่งที่ท่านชอบ/ สิ่งที่ท่านไม่ชอบ และสิ่งที่ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

.....

.....

.....

29. ขอทราบเกี่ยวกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านที่มีต่อโครงการนี้ (ความรู้สึกของท่านในตอนแรกที่ทราบว่าจะมีการดำเนินโครงการนี้ ความรู้สึกของท่านเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่? อย่างไร?)

.....

.....

.....

ส่วนที่ 3 : เกี่ยวกับกาฝึกอบรมทั่ว ๆ ไปและข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

30. นอกจากองค์กร SCF แล้วมีองค์กรเอกชนหรือหน่วยงานอื่นใดอีกบ้างที่เข้ามาทำงานในสถานสงเคราะห์ในลักษณะเดียวกับองค์กร SCF และท่านเคยได้รับการฝึกอบรมจากองค์กรเหล่านั้นด้วยหรือไม่?

- ☐ ยังไม่เคยมีองค์กรอื่นเข้ามา
- ☐ มีแต่ไม่ได้เข้าร่วมในการอบรม เพราะ
-
- ☐ มีและเคยอบรม (ระบุชื่อองค์กร)
- เมื่อใด
- เป็นระยะเวลา
- จำนวนครั้ง
- เรื่อง/หัวข้อของการอบรม
-
- ประโยชน์ที่ได้รับ/หรือการนำมาปรับใช้ในการทำงาน
-

31. นอกจากนั้น ท่านเคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการทำงานกับเด็กที่จัดขึ้นภายนอกสถานสงเคราะห์ (ไม่ว่าจะจัดขึ้นโดยองค์กรของรัฐหรือเอกชน) หรือไม่?

- ☐ ไม่เคย
- ☐ เคย หน่วยงานที่จัด
- เมื่อใด
- เป็นระยะเวลา
- จำนวนครั้ง
- เรื่อง/หัวข้อของการอบรม
-
- ประโยชน์ที่ได้รับ
-
- การนำมาปรับใช้ในการทำงาน
-

32. ท่านคิดว่าการอบรมต่าง ๆ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานของท่านมากน้อยเพียงใด?

- ☐ เปลี่ยนแปลง/มีผลมาก (กรุณาเล่ารายละเอียด)
-
- ☐ เปลี่ยนบ้าง/มีผลบ้าง (กรุณายกตัวอย่าง)
-
- ☐ เปลี่ยนน้อยมาก/มีผลน้อยมาก เพราะ
-
- ☐ ไม่เปลี่ยน/ไม่มีผลเลย เพราะ
- ☐ ไม่ทราบ/ไม่ตอบ

33. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของท่านมากที่สุด น่าจะเป็นการฝึกอบรมในเรื่องใด/ลักษณะใด?

.....

34. ท่านคิดว่าปัญหาสำคัญของสถานสงเคราะห์ที่ควรจะมีการดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง มีปัญหาอะไรบ้าง? และกรุณาลำดับความสำคัญ

ปัญหา	ลำดับความสำคัญ
1.	
2.	
3.	

35. ท่านมีข้อเสนอแนะอื่นใดที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการทำงานของสถานสงเคราะห์ให้ดีขึ้นหรือไม่? อย่างไร?

☐ ไม่มี

☐ มี (ระบุ)

1.
2.
3.

1.3 แบบสำรวจข้อมูลและสถิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ย้อนหลังอย่างน้อย 5 ปี (พ.ศ. 2528-พ.ศ. 2532)

- จำนวนเด็กทั้งหมดจำนวนตามกลุ่มอายุและเพศ
- จำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมดจำนวนตามประเภทงานหรือหน้าที่/สถานภาพตำแหน่ง
- จำนวนเจ้าหน้าที่ดูแลเด็กอายุ 0-5 ปี
- จำนวนพี่เลี้ยงต่อเด็กอายุ 0-5 ปี และ/หรืออัตราส่วนพี่เลี้ยงต่อเด็กขณะที่ปฏิบัติงานจริง
- ที่มาและปัญหาของเด็ก/การรับเด็ก
- สาเหตุการจำหน่ายเด็กอายุ 0-5 ปี (ถ้าถึงแก่กรรม กรุณาระบุสาเหตุ)
- ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะโภชนาการเด็กอายุ 0-5 ปี
- สถิติเกี่ยวกับการเจ็บป่วยด้วยโรคต่าง ๆ ที่สำคัญ ๆ เช่น โรคติดเชื้อรุนแรง โรคทางเดินหายใจอักเสบ โรคอุจจาระร่วง ฯลฯ (ของแต่ละเดือนในแต่ละปี)
- ข้อมูลและเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก/การจัดกิจกรรมสำหรับเด็ก เช่น ตารางกิจกรรมต่าง ๆ (ถ้ามี) ฯลฯ

ตาราง ก. จำนวนและอัตราส่วนร้อยละของการเรียนรู้และการนำไปใช้ประโยชน์ของผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวนตามเนื้อหาการเรียนรู้และสถานประกอบการ

ผลการเรียนรู้ ด้านต่าง ๆ ของแต่ละ สถานประกอบการ	จำไม่ได้ว่า เคยเรียนรู้ หรือไม่	เคยเรียนรู้ ได้ใช้ประโยชน์ มาก	เคยเรียนรู้ ได้ใช้ประโยชน์ น้อย	ไม่เคยใช้ประโยชน์ เลย	รวม เคย เรียนรู้	ทำก่อนแล้ว ปฏิบัติอยู่แล้ว	ไม่เคยเรียนรู้ หน้าที่ไม่ เกี่ยวข้อง	อื่น ๆ	ไม่มีการ อบรม เรื่องนี้	รวม ไม่เคย เรียนรู้	รวมทั้งรวม
การเลี้ยงดูเด็ก/สภาพแวดล้อม											
สถานประกอบการเด็กหญิง	(1.7)	(63.8)	(7.6)	(10.1)	(81.5)	(10.9)	(0.8)	(5.0)	(0.0)	(16.8)	(100.0)
จังหวัดอุดรธานี	2	76	9	12	97	13	1	6	0	20	119
สถานประกอบการเด็กชายภาค	(3.0)	(60.0)	(8.0)	(20.0)	(88.0)	(4.5)	(0.5)	(4.0)	(0.0)	(9.0)	(100.0)
ตะวันออกเจียงเหนือ ขอนแก่น	6	120	16	40	176	9	1	8	0	18	206
สถานประกอบการเด็กอ่อน	(0.0)	(33.8)	(1.4)	(5.8)	(41.0)	(50.5)	(1.7)	(6.1)	(0.7)	(59.0)	(100.0)
ปากเกร็ด	0	99	4	17	120	148	5	18	2	173	293
สถานประกอบการเด็กอ่อน	(0.5)	(50.0)	(1.0)	(6.6)	(57.6)	(34.8)	(0.5)	(5.6)	(1.0)	(41.9)	(100.0)
นิการ ปากเกร็ด	1	99	2	13	114	69	1	11	2	83	198
สถานประกอบการเด็กอ่อน	(0.6)	(16.7)	(0.2)	(3.9)	(20.8)	(72.6)	(0.1)	(5.8)	(0.1)	(78.6)	(100.0)
นงาโท	5	143	2	33	178	622	1	50	1	674	857
สถานประกอบการเด็กอ่อน	(0.3)	(13.3)	(0.8)	(6.4)	(22.5)	(53.1)	(1.0)	(19.4)	(3.7)	(77.2)	(100.0)
รังสิต	1	51	3	32	86	203	4	74	14	295	382
สถานประกอบการเด็กชายบ้าน	(0.0)	(59.2)	(2.1)	(15.7)	(77.0)	(9.9)	(5.8)	(7.3)	(0.0)	(23.0)	(100.0)
ศรีธรรมราช	0	113	4	30	147	19	11	14	0	44	191
สถานประกอบการเด็กภาคใต้	(2.1)	(46.8)	(21.3)	(17.0)	(85.1)	(10.6)	(0.0)	(2.1)	(0.0)	(12.8)	(100.0)
จ. สงขลา	1	22	10	8	40	5	0	1	0	6	47
รวม	(0.7)	(31.6)	(2.2)	(8.1)	(41.9)	(47.6)	(1.0)	(8.0)	(0.8)	(57.4)	(100.0)
	16	723	50	185	958	1088	24	182	19	1,313	N=2,287
ด้านโภชนาการ											
สถานประกอบการเด็กหญิง	(3.1)	(45.9)	(10.2)	(26.5)	(82.6)	(6.1)	(1.0)	(7.1)	(0.0)	(14.3)	(100.0)
จังหวัดอุดรธานี	3	45	10	26	81	6	1	7	0	14	98
สถานประกอบการเด็กชายภาค	(4.7)	(41.7)	(7.9)	(32.3)	(81.9)	(3.2)	(0.8)	(9.4)	(0.0)	(13.4)	(100.0)
ตะวันออกเจียงเหนือ ขอนแก่น	6	53	10	41	104	4	1	12	0	17	127
สถานประกอบการเด็กอ่อน	(3.9)	(29.8)	(3.8)	(15.4)	(49.0)	(35.6)	(0.0)	(6.7)	(4.8)	(47.1)	(100.0)
ปากเกร็ด	4	31	4	16	51	37	0	7	5	49	104
สถานประกอบการเด็กอ่อน	(2.0)	(54.9)	(2.0)	(15.7)	(72.5)	(20.6)	(0.0)	(3.9)	(1.0)	(25.5)	(100.0)
นิการ ปากเกร็ด	2	56	2	16	74	21	0	4	1	26	102
สถานประกอบการเด็กอ่อน	(1.1)	(21.6)	(1.1)	(8.7)	(31.4)	(52.3)	(0.0)	(12.1)	(3.0)	(67.4)	(99.9)
นงาโท	3	57	3	23	83	138	0	32	8	178	264
สถานประกอบการเด็กอ่อน	(0.0)	(61.4)	(0.0)	(10.1)	(71.5)	(18.4)	(0.0)	(6.2)	(3.9)	(28.5)	(100.0)
รังสิต	0	110	0	18	128	33	0	11	7	51	179
สถานประกอบการเด็กชายบ้าน	(0.0)	(45.2)	(4.8)	(26.6)	(76.6)	(9.7)	(4.0)	(8.1)	(1.6)	(23.4)	(100.0)
ศรีธรรมราช	0	56	6	33	95	12	5	10	2	29	124
สถานประกอบการเด็กภาคใต้	(5.3)	(36.8)	(5.3)	(39.5)	(81.6)	(5.3)	(0.0)	(5.3)	(2.6)	(13.1)	(100.0)
จ. สงขลา	2	14	2	15	31	2	0	2	1	5	38
รวม	(1.9)	(40.7)	(3.6)	(18.2)	(62.5)	(24.4)	(0.7)	(8.2)	(2.3)	(35.6)	(100.0)
	20	422	37	188	647	253	7	85	24	369	N=1,036

นาง ก (ต่อ)

รวมการเวียนรู้ ต่าง ๆ ของแต่ละ แห่งเครือข่าย	จำไม่ได้ว่า เคยเวียนรู้ หรือไม่	ได้ใช้ประโยชน์ มาก	เคยเวียนรู้ ได้ใช้ประโยชน์ น้อย	ไม่ได้ใช้ประโยชน์ เลย	รวม เคย เวียนรู้	ทำอันตัว ปฏิบัติอันตัว	ไม่เคยเวียนรู้ หน้าที่ไม่ เกี่ยวข้อง	อื่น ๆ	ไม่มีการ อบรม เรื่องนี้	รวม ไม่เคย เวียนรู้	รวมทั้งหมด
การเจ็บป่วยและการรักษาพยาบาล											
ส่งตรวจเลือดหญิง	(1.1)	(49.1)	(4.6)	(12.7)	(66.5)	(20.8)	(0.6)	(5.2)	(5.8)	(32.4)	(100.0)
หัตถ์ควรรณี	2	85	8	22	115	36	1	9	10	56	173
ตรวจรับเด็กชายภาค	(2.5)	(55.1)	(5.8)	(22.1)	(83.0)	(2.2)	(0.0)	(8.0)	(4.3)	(14.5)	(100.0)
ตรวจออกเฝ้าเห็น รอยบน	7	152	16	61	229	6	0	22	12	40	276
ส่งตรวจเด็กอ่อน	(3.7)	(20.4)	(1.1)	(7.8)	(29.3)	(51.1)	(0.0)	(3.7)	(12.2)	(67.0)	(100.0)
ทกริด	10	55	3	21	79	138	0	10	33	181	270
ส่งตรวจเด็กอ่อน	(0.8)	(35.9)	(3.0)	(4.6)	(43.5)	(41.4)	(0.0)	(2.5)	(11.8)	(55.7)	(100.0)
วาว ปากเกร็ด	2	85	7	11	103	98	0	6	28	132	237
ส่งตรวจเด็กอ่อน	(1.6)	(23.9)	(0.9)	(5.5)	(30.3)	(52.0)	(0.0)	(6.8)	(9.3)	(68.1)	(100.0)
ยาไท	12	182	7	42	231	396	0	52	71	519	762
ส่งตรวจเด็กอ่อน	(1.0)	(30.2)	(0.3)	(4.5)	(35.0)	(43.4)	(0.3)	(4.2)	(16.1)	(64.0)	(100.0)
ผลิต	3	94	1	14	109	135	1	13	50	199	311
ส่งตรวจเด็กชายบ้าน	(0.0)	(53.6)	(4.0)	(19.6)	(77.2)	(6.0)	(3.6)	(4.8)	(8.4)	(22.8)	(100.0)
ตรวจรับ	0	134	10	49	193	15	9	12	21	57	250
ตรวจรับเด็กชายได้	(5.0)	(41.7)	(5.0)	(21.7)	(68.3)	(16.7)	(0.0)	(6.7)	(3.3)	(26.7)	(100.0)
สงขลา	3	25	3	13	41	10	0	4	2	16	60
รวม	(1.7)	(34.7)	(2.3)	(10.0)	(47.0)	(35.6)	(0.5)	(5.5)	(9.7)	(51.3)	(100.0)
	39	812	55	233	1,110	834	11	128	227	1,200	N=2,339
งานอนามัย											
ส่งตรวจเด็กหญิง	(3.2)	(39.9)	(12.0)	(24.0)	(75.9)	(1.3)	(0.0)	(8.2)	(11.4)	(20.9)	(100.0)
หัตถ์ควรรณี	5	63	19	38	120	2	0	13	18	33	158
ตรวจรับเด็กชายภาค	(1.6)	(34.3)	(18.5)	(25.0)	(77.8)	(0.8)	(1.2)	(6.9)	(11.7)	(20.6)	(100.0)
ตรวจออกเฝ้าเห็น รอยบน	4	85	46	62	193	2	3	17	29	51	248
ส่งตรวจเด็กอ่อน	(5.1)	(25.6)	(1.5)	(13.1)	(40.2)	(18.2)	(5.8)	(21.2)	(9.5)	(54.7)	(100.0)
เกร็ด	7	35	2	18	55	25	8	29	13	75	137
ส่งตรวจเด็กอ่อน	(0.0)	(28.6)	(4.5)	(9.1)	(42.2)	(29.9)	(0.0)	(11.0)	(16.9)	(57.8)	(100.0)
ว ปากเกร็ด	0	44	7	14	65	46	0	17	26	89	154
ส่งตรวจเด็กอ่อน	(0.8)	(22.3)	(2.7)	(9.3)	(34.3)	(36.8)	(0.1)	(18.0)	(10.0)	(64.9)	(100.0)
ไท	8	213	26	89	328	352	1	172	96	621	957
ส่งตรวจเด็กอ่อน	(0.4)	(75.0)	(2.1)	(5.4)	(82.5)	(9.2)	(0.4)	(3.7)	(3.7)	(17.1)	(100.0)
ค	2	360	10	26	396	44	2	18	18	82	450
ส่งตรวจเด็กชายบ้าน	(0.0)	(45.7)	(4.0)	(24.7)	(74.4)	(9.0)	(4.5)	(6.3)	(5.8)	(25.6)	(100.0)
ตรวจรับ	0	102	9	55	166	20	10	14	13	57	223
ตรวจรับเด็กชายได้	(6.8)	(34.1)	(2.3)	(38.6)	(75.0)	(0.0)	(9.1)	(4.6)	(4.6)	(18.2)	(100.0)
สงขลา	3	15	1	17	33	0	4	2	2	8	44
รวม	(1.2)	(38.2)	(5.0)	(13.3)	(56.5)	(20.4)	(1.2)	(11.7)	(9.0)	(42.3)	(100.0)
	29	917	120	319	1356	491	28	282	215	1016	N=2,401

ตาราง ข. แจกแจงรายละเอียดความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่ได้รับการถ่ายทอดจากทีม SCF และการนำไปใช้ประโยชน์ (รวมทุกสถานสงเคราะห์)

(จำนวน)

	จำไม่ได้ว่า เคยเรียนรู้ หรือไม่	เคยเรียนรู้			รวม เคย เรียนรู้	ไม่เคยเรียนรู้				รวม ไม่เคย เรียนรู้
		ได้ใช้ประโยชน์ มาก	ได้ใช้ประโยชน์ น้อย	ไม่ได้ใช้ประโยชน์ สิ้นไปแล้ว		ทำอยู่แล้ว ปกติอยู่แล้ว	หน้าที่ไม่ เกี่ยวข้อง	อื่น ๆ	ไม่มีการ อบรม เรื่องนี้	
<u>การเลี้ยงดูเด็ก/สถานแวดล้อม</u>										
การอุ้มเด็ก	1	50	6	23	79	110	9	18	3	140
การอาบน้ำเด็กปกติและเด็กพิการ	2	70	9	22	101	95	1	21	-	117
การอาบน้ำเด็กป่วย	-	82	2	10	94	84	2	21	2	109
การช่วยเหลือเด็กนั่งตัว เติบโต เร็ว/ผ้าอ้อม	1	65	5	15	85	115	-	20	-	135
การป้อนอาหารเด็กและการให้นม	-	94	10	30	134	76	1	12	-	89
การรักษาความสะอาดของขวดนม	2	45	3	18	66	81	2	21	1	105
การใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่	1	19	1	6	26	25	4	6	6	41
การดูแลผ้าอ้อมที่ใช้แล้ว	2	85	2	15	102	82	4	16	3	105
การแยกผ้าอ้อมนำไปซัก/ แยกซัก	-	73	1	15	89	104	-	11	-	115
การซักผ้า (ทั่ว ๆ ไป)	1	13	1	12	26	64	1	15	-	80
การทำความสะอาดเครื่องนอน/ อาคาร	1	88	2	0	97	109	-	9	2	118
การใช้สถานที่อย่างถูกสุขลักษณะ	5	41	8	10	59	143				
รวม	16	723	50	185	958	1088	24	182	19	1313
(เปอร์เซ็นต์)	(0.7)	(31.8)	(2.2)	(8.1)	(41.9)	(47.6)	(1.0)	(8.0)	(0.8)	(57.4)

(N=2287)

(N=2287)

ตาราง ข (ต่อ)

(จำนวน)

	จำไม่ได้ว่า เคยเรียนรู้ หรือไม่	เคยเรียนรู้			รวม เคย เรียนรู้	ไม่เคยเรียนรู้				รวม ไม่เคย เรียนรู้
		ได้ใช้ประโยชน์ มาก	ได้ใช้ประโยชน์ น้อย	ไม่ได้ใช้ประโยชน์ สิ้นไปแล้ว		ทำอยู่แล้ว ปกติอยู่แล้ว	หน้าที่ไม่ เกี่ยวข้อง	อื่น ๆ	ไม่มีการ อบรม เรื่องนี้	
ด้านโภชนาการ										
การชั่งน้ำหนักและวัดส่วนสูง	1	12	-	15	27	26	-	3	-	29
การจัดทำกราฟ และบันทึก	1	11	2	10	23	14	1	5	1	21
ความรู้พื้นฐานด้านโภชนาการและ อาหารที่สำคัญของเด็ก	2	60	5	37	102	32	1	3	1	37
การตรวจอาหารกลางวันแต่ละวัน	1	12	-	7	19	10	-	2	1	13
การเตรียมอาหารและปรุงอาหาร	2	16	2	7	25	9	-	4	1	14
อาหารเสริมและการสาธิตการทำ อาหารเสริม	1	80	8	45	133	17	2	7	-	26
การนำใบปืมหาเด็กเพื่ออาหาร	6	53	4	23	80	52	-	29	2	83
การรู้จักประเภทอาหาร	2	13	6	10	29	13	1	11	1	26
การรักษาความสะอาดของอาหาร	2	70	1	5	76	31	-	6	1	38
การเตรียม/อาหารสำหรับ เด็กป่วย	-	45	2	8	55	22	1	6	-	29
การเตรียม/อาหารสำหรับ เด็กพิการ	2	42	7	17	66	20	1	4	11	36
การให้อาหารทางท่อ/สายยาง	-	8	2	4	12	7	-	5	5	17
รวม	20	422	37	188	647	253	7	85	24	369
(เปอร์เซ็นต์)	(1.9)	(40.7)	(3.6)	(18.2)	(62.5)	(24.4)	(0.7)	(8.2)	(2.3)	(35.8)

N=1036

(N=1036)

ตาราง ข (ต่อ)

(จำนวน)

	จำไม่ได้ว่า เคยเรียนรู้ หรือไม่	เคยเรียนรู้			รวม เคย เรียนรู้	ไม่เคยเรียนรู้				รวม ไม่เคย เรียนรู้
		ได้ใช้ประโยชน์	ได้ใช้ประโยชน์	ไม่ได้ใช้ประโยชน์		ทำอยู่แล้ว	หน้าที่ไม่	อื่น ๆ	ไม่มีการ	
		มาก	น้อย	ลึ้มไปแล้ว		ปฏิบัติอยู่แล้ว	เกี่ยวข้อง	อบรมเรื่องนี้	เรื่องอื่น	
ด้านการเจ็บป่วยและการรักษาพยาบาล										
โรคของเด็ก	9	46	4	9	59	46	1	6	1	54
การสังเกตอาการเด็กป่วย	4	90	6	7	103	104	-	5	-	109
หลักการพยาบาลเบื้องต้น	1	65	4	15	84	75	-	6	-	81
การวัดปรอท	-	19	2	23	44	45	1	10	-	56
การช่วยเหลือโรคอุจจาระร่วง	1	83	1	14	98	42	1	1	-	44
การรักษาโรคหัด ไอ หลอดลมอักเสบ	2	66	1	15	82	30	1	5	-	36
การรักษาโรคพยาธิ	1	35	-	13	48	18	-	15	1	34
การรักษาโรคหัด โรคผิวหนัง	4	48	5	13	66	27	-	9	-	36
การรักษาโรคผิวหนังมาก	3	103	8	25	136	36	-	3	-	39
การรักษาโรคตาแดง	3	57	2	25	84	45	-	13	2	60
การรักษาโรคอื่น ๆ	-	11	-	3	14	7	-	1	204	212
การนวดเด็กป่วย / เด็กปกติ	1	66	9	20	95	99	-	6	4	109
การให้นมลูกกับโรค	2	4	-	13	17	29	-	7	-	36
การป้องกันโรคและการเข้า ระวังโรค	1	35	5	6	46	36	-	6	1	43
การใช้ยาลและการให้ยาชนิดต่าง ๆ	-	28	2	6	36	19	2	2	-	23
การใช้บัตรบันทึกผลการบันทึก	1	11	2	6	19	52	1	5	-	58
การเจ็บป่วย										
การประสานงาน / ใช้แหล่ง ประโยชน์	2	20	-	5	25	89	3	8	-	100
การช่วยเหลือกิจการทาง การแพทย์	4	25	4	15	44	35				
รวม	39	812	55	233	1100	834	11	128	227	1200
(เปอร์เซ็นต์)	(1.7)	(34.7)	(2.3)	(10.0)	(47.0)	(35.6)	(0.5)	(5.5)	(9.7)	(51.3)

N=2339

N=2339

ตาราง ข (ต่อ)

(จำนวน)

	จำไม่ได้ว่า เคยเรียนรู้ หรือไม่	เคยเรียนรู้			รวม เคย เรียนรู้	ไม่เคยเรียนรู้				รวม ไม่ เคย เรียนรู้
		ได้ใช้ประโยชน์ มาก	ได้ใช้ประโยชน์ น้อย	ไม่ได้ใช้ประโยชน์ ลึ้มไปแล้ว		ทำอยู่แล้ว ปฏิบัติอยู่แล้ว	หน้าที่ไม่ เกี่ยวข้อง	อื่น ๆ	ไม่มีการ อบรม เรื่องนี้	
ด้านการพัฒนาเด็ก										
ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับพัฒนาการเด็ก -		92	16	24	132	45	1	7	1	54
การฝึก/กระตุ้นพัฒนาการเด็ก -		127	17	22	166	33	-	4	-	37
การเลือกใช้เครื่องมือในการ	1	90	9	24	123	37	2	11	3	53
พัฒนาเด็ก										
การจัดกิจกรรมสำหรับเด็ก 2		103	8	27	138	33	3	13	4	53
เทคนิควิธีใหม่ ๆ ในการพัฒนาเด็ก 3		39	4	18	61	25	2	31	34	92
การจัดทำวัสดุอุปกรณ์พัฒนาเด็ก 2		40	6	26	72	45	3	29	19	96
เทคนิคการแบ่งกลุ่มเด็ก 1		70	2	34	106	38	3	19	3	63
การแนะนำแหล่งความรู้ เช่น หนังสือ 3		45	8	19	72	19	3	37	28	87
การบันทึกพัฒนาการเด็ก 1		14	1	28	43	17	1	24	18	60
สาขิตวิธีการสอนเด็ก 4		50	7	21	78	24	6	19	6	55
การกระตุ้นพัฒนาการเด็กพิเศษ 6		57	12	25	94	35	1	22	6	64
การนำใจเด็กที่มีปัญหาพฤติกรรม 2		96	13	27	136	47	-	13	2	62
วิธีปฏิบัติต่อเด็ก 2		72	14	14	13	79	2	18	11	110
การให้ความรู้เสริมจาก วิทยากรภายนอก 2		22	3	11	36	14	1	35	80	130
วิทยากรภายนอก										
รวม	29	917	120	319	1356	491	28	282	215	1016
(เปอร์เซ็นต์)	(1.2)	(38.2)	(5.0)	(13.3)	(56.5)	(20.4)	(1.2)	(11.7)	(9.0)	(42.3)

N=240

N=2401

3.1 โครงการสัมมนาเรื่อง การพัฒนาเด็กในสถานสงเคราะห์

โดย

กรมประชาสงเคราะห์ ร่วมกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

วันที่ 5-6 มีนาคม 2533

ณ หอประชุมสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ (สยช.)

1. หลักการและเหตุผล

ภารกิจในการดูแลและคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก นับเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของกรมประชาสงเคราะห์ โดยมีรูปแบบการให้บริการในการดูแลและคุ้มครองเด็กหลายรูปแบบ เช่น การสงเคราะห์เด็กในครอบครัว การหาครอบครัวทดแทนในรูปแบบต่าง ๆ การให้การศึกษและการฝึกอาชีพ เป็นต้น รูปแบบบริการให้การเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กโดย "สถานสงเคราะห์" จัดเป็นรูปแบบหนึ่งของการดูแลและคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กที่ "ขาดบ้าน" หรือขาดผู้ปกครอง โดยมีหลักการสำคัญ คือ เด็กควรได้รับโอกาสให้เติบโตในบรรยากาศของการอยู่ร่วมกับแบบครอบครัวเป็นเบื้องต้น เมื่อไม่อาจหาครอบครัวให้เด็กได้ สถานสงเคราะห์จึงมีหน้าที่เปรียบเสมือนบ้านที่จะให้การดูแลและคุ้มครองเด็ก

อย่างไรก็ตาม ในสภาพความเป็นจริงการเลี้ยงเด็กในสถานสงเคราะห์มีปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดต่าง ๆ ทำให้ไม่สามารถให้ความรักความอบอุ่นเหมือนเลี้ยงเด็กในครอบครัว ทำให้เด็กขาดความมั่นคงทางอารมณ์ มีปัญหาการปรับตัว เคยชินกับการ "รับ" จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่เด็กไม่สามารถดูแลตัวเองได้ เช่น บรรเทาความเครียดและสภาพแวดล้อมของสถานสงเคราะห์ เจ้าหน้าที่ผู้ดูแลเด็กที่มีปริมาณน้อยและขาดความรู้ความเข้าใจในวิธีการเลี้ยงดูเด็กหรือเกิดความเคยชินหรือเบื่อหน่ายในการทำงาน การขาดระบบการนิเทศและติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ หรือการเอาใจใส่และการบริหารงานที่แตกต่างกันไปของผู้บริหารแต่ละคนของสถานสงเคราะห์ เป็นต้น ปัญหาและข้อจำกัดเหล่านี้ได้มีการพยายามแก้ไขปรับปรุงอยู่บ้าง ทั้งในส่วนกรมประชาสงเคราะห์และหน่วยงานภาคเอกชนที่ทำงานร่วมกับกรมประชาสงเคราะห์ ดังตัวอย่างที่องค์การกองทุนช่วยเหลือเด็กแห่งสหราชอาณาจักร (The Save The Children Fund U.K.) ได้จัดทำโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนของกรมประชาสงเคราะห์ขึ้น โดยได้จัดทีมเข้าไปช่วยฝึกอบรมบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนและหน่วยเด็กอ่อนของกรมประชาสงเคราะห์ตั้งแต่เดือนมีนาคม 2529 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรดังกล่าว ทีมงานฝึกอบรมประกอบด้วย นยาบาล นักพัฒนาเด็ก และนักโภชนาการ ได้เคลื่อนย้ายไปตามสถานสงเคราะห์เด็กต่าง ๆ และได้ดำเนินการมาจนถึงเดือนมีนาคม 2532 ซึ่งนับว่าเป็นระยะเวลาพอสมควร จึงได้พิจารณาที่จะประเมินผลโครงการโดยมีสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ร่วมกับกองวิชาการ กรมประชาสงเคราะห์ ร่วมคิดขอในการประเมินผล ซึ่งจากการประเมินผลทำให้ทราบว่า มีประเด็นปัญหาหลายประการ ซึ่งเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรโดยตรงและมีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของการเลี้ยงดูเด็กในสถานสงเคราะห์เด็กอีกด้วย

ดังนั้น จึงน่าจะมีการระดมความคิดเห็นร่วมกันระหว่างบุคลากรด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารงานของสถานสงเคราะห์ ผู้เกี่ยวข้องในระดับกองและกรม ตลอดจนองค์การนอกภาครัฐที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานในสถานสงเคราะห์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาเด็กในสถานสงเคราะห์ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการสัมมนา

2.1 เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ของกรมประชาสัมพันธ์ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาเด็กในสถานสงเคราะห์ได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อันจะก่อให้เกิดการแสวงหาแนวทางเพื่อปรับปรุงการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

2.2 เพื่อเปิดโอกาสให้มีการพบปะระหว่างเจ้าหน้าที่กรมประชาสัมพันธ์ องค์การนิรโทษกรรมสงเคราะห์คดี และหน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็ก ซึ่งจะก่อให้เกิดการประสานเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์อันนำไปสู่การพัฒนาเด็กในสถานสงเคราะห์ในอนาคต

3. ผู้เข้าร่วมสัมมนา

จำนวนประมาณ 130 คน แบ่งเป็นกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้

3.1 เจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน ได้แก่

3.1.1 ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ ประมาณ 8 คน

3.1.2 นักสังคมสงเคราะห์ ประมาณ 8 คน

3.1.3 เจ้าหน้าที่พยาบาล ประมาณ 8 คน

3.1.4 เจ้าหน้าที่พี่เลี้ยงเด็ก ประมาณ 32 คน

3.2 เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ในสังกัดกองสงเคราะห์เด็กและบุคคลวัยรุ่น กรมประชาสงเคราะห์ จำนวนประมาณ 15 คน

3.3 เจ้าหน้าที่จากกองวิชาการและฝ่ายฝึกอบรม กรมประชาสัมพันธ์ จำนวนประมาณ 10 คน

3.4 เจ้าหน้าที่หรือผู้แทนจากองค์กรเอกชนต่าง ๆ ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ จำนวนประมาณ 30 คน

3.5 นักวิชาการที่สนใจ หรือทำงานเกี่ยวข้องกับเรื่องนี้และบุคคลอื่น ๆ ประมาณ 19 คน

4. วิธีการสัมมนา

จะใช้วิธีการต่าง ๆ ผสมผสานกัน ได้แก่ การปาฐกถา นำ การปาฐกถาพิเศษ การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การประชุมกลุ่มย่อย และการบรรยายพิเศษ

5. กำหนดการและสถานที่

วันที่ 5-6 มีนาคม 2533 เวลา 8.30-16.30 น. รวมระยะเวลา 2 วัน
ณ หอประชุมสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ (สยช.)
มีกษัตริย์ กรุงเทพมหานคร

6. ค่าใช้จ่ายในการสัมมนา

6.1 ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พักและค่าเดินทางของข้าราชการเบิกจ่ายจากต้นสังกัด

6.2 ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พักและค่าเดินทางของลูกจ้างชั่วคราวขอรับการสนับสนุนจากองค์การกองทุนช่วยเหลือเด็กแห่งสหประชาชาติ

6.3 ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ขอรับการสนับสนุนจากองค์การกองทุนช่วยเหลือเด็กแห่งสหประชาชาติ

7. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

กรมประชาสัมพันธ์ และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 ผู้เข้าร่วมสัมมนาจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8.2 จะเกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างองค์การอนามัยโลกภาครัฐบาลและภาคเอกชน

8.3 ผู้บริหารสถานสงเคราะห์และผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับบริหารของกรมฯ จะได้รับทราบข้อมูลอันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาสถานสงเคราะห์ต่อไป

- 10.00 - 12.00 น. - ประชุมกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม
- กลุ่มที่ 1 การปรับปรุงระบบบริหารและการติดตามงาน
ในสถานสงเคราะห์
- กลุ่มที่ 2 แนวทางการดูแลสุขภาพของเด็กในสถานสงเคราะห์
- กลุ่มที่ 3 บทบาทของนักสังคมสงเคราะห์ในการเฝ้าดูเด็กใน
สถานสงเคราะห์
- กลุ่มที่ 4 ปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่ในการทำงาน
- 12.00 - 13.00 น. - รับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน
- 13.00 - 14.00 น. - สรุปและเสนอผลการประชุมกลุ่มย่อย
- 14.00 - 15.30 น. - สรุปการสัมมนา โดย คุณเสาวภา ศักดิ์
ผู้อำนวยการกองสงเคราะห์เด็กและบุคคลวัยรุ่น
กรมประชาสงเคราะห์
-

ภาคผนวก 4

รายนามคณะผู้ดำเนินการวิจัยประเมินผล
โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน

คณะที่ปรึกษา

- | | | |
|--------------------|----------------|---|
| 1. รศ.ดร.อภิชาติ | จำรัสฤทธิ์วงศ์ | ผู้อำนวยการ
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 2. นายเฉลิม | ไอรอนแลนด์ | ผู้อำนวยการ
องค์การกองทุนช่วยเหลือเด็กแห่ง
สหราชอาณาจักร |
| 3. นายประวิทย์ | หาญณรงค์ | ผู้อำนวยการ
กองสงเคราะห์เด็กและบุคคลวัยรุ่น
กรมประชาสงเคราะห์** |
| 4. นางสาวเสาวภาคย์ | สุนิษฐ์ | ผู้อำนวยการ
กองวิชาการ
กรมประชาสงเคราะห์*** |
| 5. อาจารย์ศุภทินี | สันตะบุตร | อาจารย์ประจำ
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |

คณะอำนวยการวิจัย

- | | | |
|-------------------|--------------|--|
| 1. นางสาวกวีล | กลั่นมาหอม | ผู้ประสานงานโครงการ
องค์การกองทุนช่วยเหลือเด็กแห่ง
สหราชอาณาจักร |
| 2. นางสาวจรรยา | เชียวคอกน้อย | หัวหน้าฝ่ายวางแผนและประสานงาน
กองสงเคราะห์เด็กและบุคคลวัยรุ่น
กรมประชาสงเคราะห์*** |
| 3. นางสาวดวงเดือน | โอวันท์ | หัวหน้าฝ่ายวิเทศสัมพันธ์
กองวิชาการ
กรมประชาสงเคราะห์ |
| 4. นางนุสบุช | โชติกวณิชย์ | หัวหน้ากลุ่มงานวิจัย
กองวิชาการ
กรมประชาสงเคราะห์ |

คณะผู้วิจัย

- | | | |
|-----------------|-------------|---|
| 1. อาจารย์อรทัย | อาจล่า | อาจารย์ประจำ
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 2. นางสาวกาญจนา | ตั้งชลทินย์ | นักวิจัยประจำ
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล |

- | | | |
|-----------------|------------|--|
| 3. นางสาวอังฉรา | ชอคเน็ชว | เจ้าหน้าที่บริหารงานประชาสัมพันธ์
สถานสงเคราะห์เด็กพิการทางสมอง
และปัญญา กองสงเคราะห์เด็กและ
บุคคลวัยรุ่น กรมประชาสงเคราะห์ |
| 4. นางสาวอัญญณี | บุรมพานนท์ | นักสังคมสงเคราะห์
กลุ่มงานวิจัย กองวิชาการ
กรมประชาสงเคราะห์ |

หมายเหตุ :

- * ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง รองอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์
- ** ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสงเคราะห์เด็กและ
บุคคลวัยรุ่น กรมประชาสงเคราะห์
- *** ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองความมั่นคงทางสังคม
กรมประชาสงเคราะห์

