

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาบุคลากร ถือเป็นเรื่องสำคัญ และเป็นความจำเป็นของทุกองค์กร เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถภาพในการทำงานดีขึ้น องค์กร จึงควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ด้านต่างๆ ของบุคลากรให้ดีขึ้น นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อเป็นการพัฒนาทักษะ (Skill) ในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และเป็นการพัฒนาทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่อองค์กร เพื่อร่วมงาน ให้มีความรับผิดชอบที่ดี และมีความประพฤติที่เหมาะสม (สุวรี เทียงทัศน, 2542, น. 23) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการด้านสวัสดิการ บุคลากรในองค์กร ยิ่งต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างตรงกับความ ต้องการ และมีประสิทธิภาพ และให้ทันต่อการปรับเปลี่ยนภายในองค์กร อันมีผลต่อเนื่องจากสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นองค์กรด้านการให้บริการสวัสดิการสังคม เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดูแลประชาชนที่อยู่ในระดับที่ต้องได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูล เช่น เด็กและเยาวชน ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบัน พบว่า มีการปรับเปลี่ยนผังองค์กรภายในใหม่ มีการแบ่งส่วนการทำงานให้ชัดเจนขึ้น อาทิ การแยกสำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก เป็นสำนักคุ้มครองสวัสดิภาพหญิงและเด็ก เพื่อทำหน้าที่ในการให้บริการสวัสดิการด้านสตรีและเด็กโดยเฉพาะ หรือการจัดตั้งสำนักบริการสวัสดิการสังคม และแบ่งกลุ่มเป้าหมายในการดูแล เป็นกลุ่มคนพิการ กลุ่มคนชรา กลุ่มคนไร้ที่พึ่ง เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าวทำให้บุคลากรในองค์กรมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ มีการปรับเปลี่ยนสายงาน และปรับเปลี่ยนรูปแบบในการทำงาน ต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งเป็นงานที่ให้บริการด้านสวัสดิการแก่กลุ่มเป้าหมายในสังคม โดยเฉพาะการทำงานของบุคลากรที่ให้บริการด้านการดูแลเด็กพิการ

ในรูปแบบสถานสงเคราะห์ ซึ่งถือเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะในการดูแล ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเด็กพิการ วิธีการดูแล เพื่อสามารถให้การช่วยเหลือได้อย่างถูกต้อง และไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อเด็กพิการ ตลอดจนควรได้รับการส่งเสริมให้มีเจตคติที่ดีต่อการดูแลเด็กพิการ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาเด็กพิการ ให้สามารถช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน สามารถเข้ารับการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือประกอบอาชีพอื่นๆ ตามศักยภาพของเด็กพิการแต่ละคน

สำนักบริการสวัสดิการสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการสังคม เป็นหน่วยงานภายใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีการดำเนินการในรูปแบบสถานสงเคราะห์เด็กพิการ เพื่อให้บริการแก่เด็กพิการและครอบครัวของเด็กพิการให้ได้รับการช่วยเหลือและบริการที่เหมาะสมในการฟื้นฟูสมรรถภาพตามที่ได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตราที่ 20 ที่ระบุให้คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ ตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ

ในการให้บริการโดยการพัฒนาและฟื้นฟูสมรรถภาพเด็กพิการในสถานสงเคราะห์นั้น บุคลากรผู้รับผิดชอบตรงในการให้บริการกับเด็กพิการ ได้แก่ ข้าราชการประจำ และเจ้าหน้าที่ต่างๆ เช่น ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์ นักสังคมสงเคราะห์ นักกายภาพบำบัด นักพัฒนาการพิเศษ พยาบาล นักโภชนาการ เป็นต้น บุคลากรเหล่านี้ ถือเป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการดูแลเด็กพิการนั้น ต้องอาศัยความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการดูแลเด็ก เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการที่ดี เติบโตได้อย่างเหมาะสมตามช่วงวัย และสามารถช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวันตามสภาพความพิการได้

บุคลากรกลุ่มหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการให้บริการแก่เด็กพิการในสถานสงเคราะห์ ได้แก่ บุคลากรในตำแหน่งพี่เลี้ยง เนื่องจากเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับเด็กมากที่สุด และปฏิบัติงานกับเด็กตลอดเวลา และปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพ่อและแม่ที่คอยอบรมให้ความรักความอบอุ่น และการดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด พี่เลี้ยงจึงมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติต่อการดูแลเด็กพิการ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหากพี่เลี้ยงไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานแล้ว อาจส่งผลกระทบต่อ การดูแลและฟื้นฟูสมรรถภาพเด็กพิการในสถานสงเคราะห์ได้ โดยเฉพาะปัญหาด้านพฤติกรรมของเด็กพิการ สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ที่อธิบายว่า องค์กรจำเป็นที่ต้องมีการ

พัฒนาบุคลากร เนื่องจากจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถภาพในการทำงานดีขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ (สุวรี เทียงทัศน, 2542, น. 23-24)

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge)
2. เพื่อเพิ่มพูนฝีมือหรือทักษะ (Skill)
3. เพื่อพัฒนาทัศนคติ (Attitude)
4. เพื่อสร้างตัวสำรองในการทำงานและเพื่อความก้าวหน้าของบุคคลในอาชีพ (Promotion)
5. เพื่อสร้างกำลังใจและบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน (Moral)

ทั้งนี้หากบุคลากรที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กพิการ ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้มีความรู้ความเข้าใจในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ย่อมทำให้การทำงานสะดวก รวดเร็วขึ้น ปัญหาและความต้องการของเด็กพิการได้รับการแก้ไขตรงจุด และมีความรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของเด็กพิการภายหลังจากพ้นเกณฑ์การสงเคราะห์ได้

การศึกษาค้นคว้าและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอันเกิดจากการขาดองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการดูแลเด็กพิการ และความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ให้บริการแก่เด็กพิการในตำแหน่งพี่เลี้ยง จะทำให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีแนวทางในการจัดทำกรอบการพัฒนาบุคลากรที่ให้บริการแก่เด็กพิการในสถานสงเคราะห์ และความต้องการของบุคลากรที่ให้บริการแก่เด็กพิการในสถานสงเคราะห์ให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น สร้างความมั่นใจ ความเข้มแข็งในกระบวนการให้บริการแก่เด็กพิการในสถานสงเคราะห์ และก่อให้เกิดการพัฒนาเด็กพิการในสถานสงเคราะห์ สามารถใช้ชีวิตภายหลังจากพ้นเกณฑ์การสงเคราะห์ ได้อย่างมีคุณภาพ

มูลเหตุจูงใจในการศึกษา

สำนักบริการสวัสดิการสังคม ได้จัดให้มีการให้บริการในรูปแบบของสถานสงเคราะห์เด็กพิการ เพื่อให้การช่วยเหลือแก่เด็กพิการ และครอบครัวที่ประสบปัญหาในการเลี้ยงดูเด็กพิการ เช่น ครอบครัวยากจน อยู่ในภาวะยากลำบาก กำพ้อ หรือขาดผู้อุปการะ ทั้งนี้ เมื่อเด็กพิการเข้ารับการสงเคราะห์ยังสถานสงเคราะห์ จะได้รับการบริการ และการช่วยเหลือด้านสวัสดิการสังคม ตามความเหมาะสม เพื่อส่งเสริมพัฒนาการ และฟื้นฟูทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ส่งเสริมด้านการศึกษา การแพทย์ การกายภาพบำบัด การประกอบอาชีพ ตลอดจนทักษะการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่น ภายหลังจากพ้นเกณฑ์สงเคราะห์ โดยมีบุคลากรในตำแหน่งพี่เลี้ยง ที่ทำหน้าที่ให้การดูแลอย่าง

ใกล้ชิด คอยอบรมสั่งสอนให้ความรัก ความอบอุ่นและคำปรึกษา เหมือนพ่อแม่ที่แท้จริงของเด็ก บุคลากรตำแหน่งนี้ จึงมีความสำคัญ ควรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ และพัฒนาตนเองใน ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดูแลเด็กพิการอย่างต่อเนื่อง เพราะหากบุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมส่งผลต่อการดูแลเด็กพิการ และกระทบต่อคุณภาพชีวิตของเด็กพิการในสถานสงเคราะห์ หาก เด็กพิการไม่ได้รับการเติมเต็มแล้ว อาจมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของเด็กพิการ ภายหลังจาก พ้นการอุปการะ และอาจส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวม เช่น หากเด็กพิการไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ที่ดี ขาดความมั่นคงทางจิตใจ ไม่ได้รับการปลูกฝังในเรื่องวินัย หรือการปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เมื่อพ้นเกณฑ์การสงเคราะห์ไปแล้ว เด็กอาจสร้างปัญหาให้กับผู้อื่นในสังคม เช่น การลักขโมย การ ทะเลาะวิวาท การใช้สารเสพติด การเร่ร่อนขอทาน การใช้สภาพความพิการเป็นเครื่องมือต่อรองให้ ผู้อื่นสงสาร เห็นใจ เป็นต้น

สถานสงเคราะห์ เด็กพิการในสังกัดสำนักบริการสวัสดิการสังคม กรมพัฒนาสังคม และสวัสดิการสังคม ทั้ง 5 แห่ง ได้แก่ 1) สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพิการทางสมองและปัญญา 2) สถานสงเคราะห์เด็กพิการและทุพพลภาพ ปากเกร็ด 3) สถานสงเคราะห์เด็กพิการทางสมอง และปัญญา 4) สถานสงเคราะห์เด็กพิการทางสมองและปัญญา (หญิง) และ 5) สถานสงเคราะห์ เด็กพิการทางสมองและปัญญา จังหวัดราชบุรี มีบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ พี่เลี้ยง จำนวน 251 คน ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1

จำนวนบุคลากรที่ให้บริการด้านสวัสดิการแก่เด็กพิการในสถานสงเคราะห์

จำนวน 5 สถานสงเคราะห์ เทียบกับจำนวนเด็กพิการในความอุปการะ

สถานสงเคราะห์	จำนวนพี่เลี้ยง ที่ปฏิบัติหน้าที่จริง	จำนวนเด็กพิการ ในความอุปการะ
สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพิการทางสมองและปัญญา (นนทบุรี)	76	437
สถานสงเคราะห์เด็กพิการและทุพพลภาพ ปากเกร็ด (นนทบุรี)	51	401
สถานสงเคราะห์เด็กพิการทางสมองและปัญญา (นนทบุรี)	60	628

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

สถานสงเคราะห์	จำนวนพี่เลี้ยง ที่ปฏิบัติหน้าที่จริง	จำนวนเด็กพิการ ในความอุปการะ
สถานสงเคราะห์เด็กพิการทางสมองและปัญญา (หญิง) (นนทบุรี)	49	549
สถานสงเคราะห์เด็กพิการทางสมองและปัญญา จังหวัดราชบุรี (ราชบุรี)	16	98
รวม	251	2,113

ที่มา: "ข้อมูลสถานสงเคราะห์สังกัดสำนักบริการสวัสดิการสังคม," โดย สำนักบริการสวัสดิการสังคม, 2551.

จากการศึกษาข้อมูล พบว่า สัดส่วนบุคลากรผู้ทำหน้าที่พี่เลี้ยงกับจำนวนเด็กพิการขาดความสมดุล โดยตามมาตรฐานการเลี้ยงดูเด็กพิการในสถานสงเคราะห์ ต้องอยู่ในอัตรา 1 : 7 คน ในกรณีที่ช่วยเหลือตนเองได้ดี แต่ในปัจจุบันพบว่า สัดส่วนของบุคลากรพี่เลี้ยงอยู่ในอัตรา 1 : 10-25 คน (สำนักบริการสวัสดิการสังคม, 2551) นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ยังไม่ได้รับการอบรม หรือการให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลเด็กพิการอย่างต่อเนื่อง ทำให้การดูแลเด็กพิการขาดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อบุคลากรมีจำนวนน้อย จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น เพื่อเป็นการช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองต่อความต้องการและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใช้บริการได้ ด้วยลักษณะงานที่มีความละเอียดอ่อน และมีลักษณะเฉพาะ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่บุคลากรจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ และมีความรู้ ทักษะในการดูแลเป็นพิเศษว่าการดูแลเด็กปกติ ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า แผนงาน/โครงการระหว่างปี พ.ศ. 2547 – 2551 ของสำนักบริการสวัสดิการสังคม ไม่ปรากฏหลักสูตร ในการอบรม หรือพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งพี่เลี้ยงด้านการปฏิบัติงานเพื่อการดูแลเด็ก ไม่มีการประชุมพิเศษหรือจัดฝึกอบรมบุคลากรที่รับเข้าทำงานใหม่อย่างเป็นระบบ การถ่ายทอดความรู้และหลักการที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างไม่เป็นทางการ รูปแบบลักษณะการทำงานเป็นการเรียนรู้จากคนเดิมที่เคยปฏิบัติมา นอกจากนี้ ยังพบว่า พี่เลี้ยงที่อยู่ในสถานสงเคราะห์ฯ ยังขาดการอบรมเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการดูแลเด็กพิการ ในการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลเด็กพิการอย่างเป็นทางการจาก

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (สถานสงเคราะห์เด็กพิการและทุพพลภาพปากเกร็ด, 2551) ทั้งนี้ เมื่อเกิดปัญหาแก่เด็กพิการ ทำให้บุคลากรที่ให้บริการ ขาดความรู้ ทักษะในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะปัญหาพฤติกรรมในเด็กพิการ ซึ่งทิวความซับซ้อนของปัญหามากขึ้นเรื่อยๆ ผลกระทบย่อมเกิดแก่เด็กพิการในความอุปการะ และอาจส่งผลกระทบต่อภาพรวมในการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์ โดยเฉพาะ การที่สำนักบริการสวัสดิการสังคม ได้กำหนดให้มีมาตรฐานการจัดบริการสำหรับคนพิการในสถานสงเคราะห์คนพิการและศูนย์ฟื้นฟูอาชีพ สถานสงเคราะห์ฯ จึงยิ่งต้องมีการพัฒนาในทุกๆ ด้าน เพื่อให้การจัดบริการสวัสดิการสำหรับเด็กพิการผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า บุคลากรที่ทำหน้าที่ให้บริการเด็กพิการในสถานสงเคราะห์ฯ ภายใต้สังกัดสำนักบริการสวัสดิการสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ มีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร ประสบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างไร มีทัศนคติต่อการดูแลเด็กพิการอย่างไร และมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านใดบ้าง เพื่อนำผลที่ได้รับจากการศึกษา เสนอต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการหาแนวทางในการกำหนดแผนงาน/หลักสูตร สำหรับการพัฒนาคุณภาพบุคลากรที่ให้บริการกับเด็กพิการ สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ อันจะก่อให้เกิดการจัดบริการสวัสดิการที่เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายของรัฐต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ให้บริการกับเด็กพิการในสถานสงเคราะห์
2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ให้บริการกับเด็กพิการในสถานสงเคราะห์
3. เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีต่อการดูแลเด็กพิการของบุคลากรที่ให้บริการกับเด็กพิการในสถานสงเคราะห์
4. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ให้บริการกับเด็กพิการในสถานสงเคราะห์

ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพตนเองเฉพาะบุคลากรที่ให้บริการกับเด็กพิการ ในตำแหน่งพี่เลี้ยงที่ปฏิบัติหน้าที่จริง จำนวน 251 คน จากสถานสงเคราะห์เด็กพิการ สังกัดสำนักบริการสวัสดิการสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 5 สถานสงเคราะห์

นิยามศัพท์ในการศึกษา

บุคลากรที่ให้บริการแก่เด็กพิการ หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยง ในสถานสงเคราะห์เด็กพิการ สังกัดสำนักบริการสวัสดิการสังคม กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทั้งที่เป็นลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

เด็กพิการ หมายถึง เด็กพิการเพศชาย และหญิง ที่อยู่ในความอุปการะของสถานสงเคราะห์เด็กพิการ

สถานสงเคราะห์ หมายถึง สถานสงเคราะห์เด็กพิการทั้ง 5 แห่ง ได้แก่ สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพิการทางสมองและปัญญา สถานสงเคราะห์เด็กพิการและทุพพลภาพปากเกร็ด สถานสงเคราะห์เด็กพิการทางสมองและปัญญา สถานสงเคราะห์เด็กพิการทางสมองและปัญญา (หญิง) และ สถานสงเคราะห์เด็กพิการทางสมองและปัญญา จังหวัดราชบุรี

ลักษณะการปฏิบัติงาน หมายถึง หน้าที่ในการดูแลเด็กพิการของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยง เช่น การดูแลกิจวัตรประจำวัน การให้ความเอาใจใส่ ดูแล อบรม ให้ความรัก ความอบอุ่นแก่เด็กพิการในความอุปการะ ช่วงเวลาในการทำงาน เป็นต้น

การทำงานเป็นกะ หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยง โดยปฏิบัติงานในการดูแลเด็กพิการเป็นระยะเวลาต่อเนื่องจากเวลากลางวันถึงกลางคืน จนกว่าจะครบตามจำนวนเวลา ซึ่งระยะเวลาดังกล่าว อาจมีระยะเวลา 36 ชั่วโมง หรือ 48 ชั่วโมง

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อลักษณะการปฏิบัติงาน เช่น การขาดความรู้ การขาดทักษะ ทักษะคติ สุขภาพของตัวบุคลากรที่ให้บริการ หรือสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน

ทัศนคติที่มีต่อการดูแลเด็กพิการ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยงในการดูแลเด็กพิการ ที่มีต่อเด็กพิการในความอุปการะของสถานสงเคราะห์จริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณ และความสำคัญของบทบาทหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ เป็นต้น

ความต้องการในการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่ให้บริการ แก่เด็กพิการในสถานสงเคราะห์ ตำแหน่งพี่เลี้ยง ในการพัฒนาศักยภาพตนเอง ในด้านการพัฒนา ความรู้ (Knowledge) และการพัฒนาทักษะ (Skill) ต่อการดูแลเด็กพิการในสถานสงเคราะห์

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ได้ทราบลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ให้บริการกับเด็กพิการในสถานสงเคราะห์
2. ได้ทราบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ให้บริการกับเด็กพิการในสถานสงเคราะห์
3. ได้ทราบทัศนคติที่มีต่อการดูแลเด็กพิการของบุคลากรที่ให้บริการกับเด็กพิการในสถานสงเคราะห์
4. ได้ทราบความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ให้บริการกับเด็กพิการในสถานสงเคราะห์
5. ได้นำเสนอผลการศึกษาให้กับสำนักบริการสวัสดิการสังคม เป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรให้ความรู้กับบุคลากรที่ให้บริการแก่เด็กพิการในสถานสงเคราะห์ต่อไป
6. ได้ทำให้ผู้ที่สนใจในการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรที่ให้บริการแก่เด็กพิการในสถานสงเคราะห์ สามารถนำไปศึกษาขยายผลในประเด็นที่น่าสนใจได้