

出國報告（出國類別：考察）

104 年度「友好國家醫事人員訓練計畫」  
史瓦濟蘭學員成果調查任務  
返國報告

出差人員： 國際合作發展基金會人道援助處 石專員家華  
「南部非洲移動族群中愛滋病、肺結核、高血壓病患管理提升  
計畫」楊計畫經理植亘

派赴國家： 史瓦濟蘭

出國期間： 104 年 10 月 19 日至 10 月 30 日

## 摘要

本會於本年10月19日至30日由本會人道援助處公衛醫療組石專員家華偕同「南部非洲移動族群中愛滋病、肺結核、高血壓病患管理提升計畫」楊計畫經理植巨共赴史瓦濟蘭進行「友好國家醫事人員訓練計畫」學員成果調查任務，並順道了解「史瓦濟蘭孕產婦及嬰兒保健功能提升計畫」合約簽署進度。

任務結論與建議摘要如下：

### 一、「友好國家醫事人員訓練計畫」

- (一)本次任務之訪談結果顯示受訪者在妥善運用所學於實務上之回饋多屬正向，各醫事領域中又以醫管人員之應用成效最佳；過半數受訪者獲職位晉升，可見史方在遴選受訓人員及對其等返國後服務之安排應有良好規劃；
- (二)不同專業背景之團隊成員依其等對問題之詮釋引導受訪者答題並據以評分，讓本次成果調查更具客觀性；
- (三)半數受訪學員來台受訓項目或返國後之服務單位與本會「史瓦濟蘭孕產婦及嬰兒保健功能提升計畫」有高度相關，日後推動專案計畫時可為我聯繫窗口或潛在合作夥伴；
- (四)日後成果調查之訪談問題應可視醫事人員之不同專業進行調整，並可考慮設計訪談指引以減少團隊成員對問題解讀之差異性；
- (五)為更客觀進行專業項目之評分，本訓練計畫應續搭配公衛醫療專案計畫輔以訓練前後測驗之進行，以客觀評估學員訓練成果；
- (六)為提高學員返國後分享訓練成果之機會，建議於成果報告中加入工作改善建議內容，以強化計畫訓練成效。

### 二、「史瓦濟蘭孕產婦及嬰兒保健功能提升計畫」

有關史方對本計畫細節有疑慮處，可於簽署計畫合約後，由我方派遣之駐地計畫經理與史方召開計畫啟動會議(Inception Meeting)時，共同討論調整。

## **Executive Summary**

A post-training evaluation mission for the Healthcare Personnel Training Program in Swaziland and a follow-up visiting on the MOU process of the Maternal and Infant Health Care Improvement Project in the Kingdom of Swaziland was conducted from October 19 to 30, 2015.

**The mission's conclusions and recommendations are as follows:**

### **1. Healthcare Personnel Training Program**

- (1) Interview results reveal positive training effects, especially in the field of Medical Management. Hence, 8 out of 12 participants have been promoted, which may indicate that the Swaziland government has higher expectations for those participants, and has therefore offered them better opportunities.
- (2) Having interviewers of various backgrounds in the post-evaluation team can lead to the interviews being more objective.
- (3) Half of the participants have professional backgrounds related to the “Maternal and Infant Health Care Improvement Project”, and they can be our potential partners after the project is kicked off.
- (4) The post-evaluation questions should be amended according to trainees' professions. Also guidance through the questionnaire can be provided to prevent discrepancies in interpreting the questions.
- (5) In order to obtain an objective evaluation of the results, the Healthcare Personnel Training Program should continue working with health projects and carrying out the pre-training and post-training testing.
- (6) To increase training effectiveness, a concept note for work improvement should be included in the trainees' accomplishment report.

### **2. Maternal and Infant Health Care Improvement Project in the Kingdom of Swaziland**

It is recommended by TaiwanICDF to dispatch a project manager after both parties have signed the MoU (Memorandum of Understanding) or Agreement, and an inception meeting can be organized to make the necessary modifications of project proposal according to current needs.

## 目次

摘要 .....	2
Executive Summary .....	3
壹、 任務說明 .....	5
一、 計畫緣起 .....	5
二、 任務目標 .....	5
三、 執行人員 .....	5
四、 工作範圍 .....	5
五、 執行期間 .....	6
六、 考察行程 .....	6
貳、 任務發現 .....	8
一、 「友好國家醫事人員訓練計畫」史瓦濟蘭學員返國成果調查 .....	8
二、 「史瓦濟蘭孕產婦及嬰兒保健功能提升計畫」 .....	16
參、 結論與建議 .....	17
一、 「友好國家醫事人員訓練計畫」 .....	17
(一) 【結論】 .....	17
(二) 【建議】 .....	18
二、 「史瓦濟蘭孕產婦及嬰兒保健功能提升計畫」 .....	19
肆、 駐館意見 .....	20
伍、 誌謝 .....	20
陸、 工作照片 .....	21

## 壹、任務說明

### 一、計畫緣起

為持續加強與友邦間之醫療合作交流工作，並遵循「聯合國千禧年宣言」(MDGs)所揭櫫之目標，本會自 94 年起與國內醫療院所及其他醫療相關專業機構(以下簡稱合作單位)共同合作，提供友邦醫事人員 1 至 3 個月之訓練，以提升合作國家醫療照護品質，至 104 年 9 月底止共計 332 人次友邦醫事人員來台訓練。

鑒於自 95 年至 103 年，史瓦濟蘭已派遣 13 位醫事人員來台參加本訓練計畫，為調查醫事人員返國後之實際表現及其等於服務單位之工作情形，又本會預計於本年在史國推動「史瓦濟蘭孕產婦及嬰兒保健功能提升計畫」，爰擬藉由本次成果調查任務，順道確認計畫執行單位 RFM 醫院針對我方人員未來工作及住宿之相關配套準備情形，以及了解衛生部對於計畫合約之意見，加速計畫簽署之進度，爰規劃辦理本案任務。

### 二、任務目標

- (一)完成「友好國家醫事人員訓練計畫」史瓦濟蘭學員返國後成果調查。
- (二)確認「史瓦濟蘭孕產婦及嬰兒保健功能提升計畫」執行單位 RFM 醫院針對我方人員未來工作及住宿之相關配套準備情形，以及了解衛生部對於計畫合約之意見，以加速計畫簽署之進度。

### 三、執行人員

本會人道援助處石專員家華及「南部非洲移動族群中愛滋病、肺結核、高血壓病患管理提升計畫」楊計畫經理植亘。

### 四、工作範圍

- (三)進行「友好國家醫事人員訓練計畫」參訓學員成果調查。
- (四)與「史瓦濟蘭孕產婦及嬰兒保健功能提升計畫」執行單位 RFM 醫院進行我方人員未來工作及住宿場所之實際勘查，以及與衛生部商討計畫合

約內容。

#### 五、執行期間

104 年 10 月 19 日至 10 月 30 日，計 12 日。

#### 六、考察行程

日期	行程
104/10/19(一)	石專員家華晚間由台北出發
104/10/20(二)	楊計畫經理植亘由馬拉威出發
104/10/21(三)	赴衛生部及 Mbabane Government hospital 訪談在該等單位服務之學員 A、B 及其等同事及主管。
104/10/22(四)	赴衛生部 HMIS Department，RFM 醫院及 National TB Hospital 訪談在該等單位服務之學員 C、D、E、F 及其等同事及主管。
104/10/23(五)	1. 赴 RFM 醫院訪談在院服務之學員 G 及渠之同事及主管 2. 與 RFM 院方團隊確認目前「史瓦濟蘭孕產婦及嬰兒保健功能提升計畫」前置工作準備情形，主要為確認我方計畫經理之辦公室與宿舍之準備，以及該院聯絡窗口之指派。
104/10/24(六)   104/10/25(日)	資料整理
104/10/26(一)	1. 赴 Mankayane 政府醫院訪談在院服務之學員 Ms. H 及其同事 2. 與衛生部 Deputy Director of Health Service 與 Deputy Director of Public Health 討論本會「史瓦濟蘭孕產婦與新生兒保健功能提升計畫」MoU 辦理情形。
104/10/27(二)	赴 Nhlanguano Health Center 訪談在院服務之學員 I 與 J 及其等同事。

104/10/28(三)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 赴駐史瓦濟蘭大使館與陳大使經銓報告本次任務成果</li> <li>2. 赴 National Tuberculosis Hospital 與 Elektro LTD. 訪談在該兩單院服務之學員 K 與 L 及其等同事</li> </ol>
104/10/29(四)   104/10/30(五)	石專員家華由史國返回台北 楊計畫經理植巨由史國返回馬拉威

## 貳、任務發現

### 一、「友好國家醫事人員訓練計畫」史瓦濟蘭學員返國成果調查

#### (一) 調查方式

調查主要係以訪談方式進行，調查設計則係藉由任務團隊與受訪者雙向溝通之方式，取得所需資料，並以質性訪談作為量化分數之佐證；然訪談為一主觀且受研究者(任務團隊)與被研究對象(受訪者)互動影響結果之方法學，鑒於本次調查目的較難以標準化且一致性之問題與答案進行訪談，爰採取「半結構式訪談；Semi-structured Interviews」(又稱為半標準式訪談；Semi-standardized Interviews 或引導式訪談；Guided Interviews)，採用此方式之目的在於任務團隊可以就實際訪談情況，依據訪談綱要進行開放式問題(Open-ended Questions)之詢問，對所有任務團隊成員所問問題不需一致，僅需意思符合即可，主要在引導受訪者針對綱要進行答覆，此訪談方式較為簡單且讓任務團隊較能掌握關鍵資訊。

本次訪談問題綱要設計共計 10 題，主要分為以下 3 個面向：

1. 受訪者自述其所學及職場改善狀況(問題 1 至 5)
2. 受訪者同事自述受訪者訓後是否有帶來具體改善(問題 6 至 9)
3. 任務團隊至受訪者工作現場實地了解改善狀況(問題 10)

訪談結束後，由 2 位團隊成員依據 10 項調查紀錄結果分別給予量化評分(每題 1 至 5 分，2 位成員加總後平均，總分為 50 分)，每份訪談紀錄並包含摘要、訪談紀錄與調查結果。

- (二) 本次任務團隊共訪談 12 位學員與其等主管及同事(其中 10 位學員各訪談 2 位同事或主管，2 位學員僅訪談其等之各 1 位同事或主管，總計訪談 34 人次)。經統計，12 位受訪者分數均落在 31 分以上(佳)，其中更有 7 位受訪者平均分數落在 41 分以上(優)。針對本次 12 位訪談學員，其調查結果摘要如下表：

表一：調查結果摘要

受訪者	原服務單位 與職稱	現服務單位 與職稱	受訓 主題	受訓 時間	總分	未來與我方持續合作可 能性
A 女士*	衛生部 Regional Health Administrator	衛生部 Health Care Administration 之 Senior Health Administrator	醫療 行政 管理	2006	41	可協助推動本會「史瓦濟蘭 孕產婦及嬰兒保健功能提 升計畫」。
B 先生	Nhlangano Health Center 之 X 光設備操 作技術人員	Mbabane Government Hospital 之 CT 設備操作技術 人員	放射 科(電 腦斷 層攝 影)	2012	32.5	尚無
C 先生*	史國衛生部 HMIS Department 之 HMIS Analyst	史國衛生部 HMIS Department 之 Senior HMIS Analyst	電子 醫療 資訊 系統	2014	45	可協助本會「史瓦濟蘭孕產 婦及嬰兒保健功能提升計 畫」婦幼健康個案管理系統 開發與導入之協助。
D 女士*	Mbabane Government Hospital 之 ICU 醫師	RFM 醫院之 ICU 醫 師/Senior Medical Officer	加護 病房	2010	37	尚無
E 先生*	Swaziland government Hospital 之 Acting Senior Medical Officer	Manzini TB Hopsital 之 Senior Medical Officer	醫療 行政 管理	2011	48.5	尚無
F 女士	RFM 醫院之 ICU 護士	Nhlangano Health Center 之護理人員	加護 病房	2010	36	尚無
G 女士*	RFM 醫院醫師	RFM 醫院之 Senior Medical Officer	急診	2008	44	該院為本會「史瓦濟蘭孕產 婦及嬰兒保健功能提升計 畫」之重要合作單位，該員 亦為聯繫窗口之一，有助於 該計畫之推動。
H 女士*	Mbabane 政府醫院麻 醉科護士	Mankayane 政府醫院 資深麻醉護理師	麻醉 科	2010	41	尚無
I 女士	Piggs Peak Government Hospital 之放射科技術人員	Nhlangano Health center 之超音波技術 人員	放射 科(超 音波)	2009	39.5	鑒於本會「史瓦濟蘭孕產婦 及嬰兒保健功能提升計畫」 訓練課程中，產婦超音波應 為重要訓練項目之一，爰其 可為本計畫潛在種子師資。
J 女士*	Nhlangano Health Center 之 Nursing sister	Nhlangano Health Center 之 Senior Nursing Sister	感 染 控 制	2009	44	鑒於本會「史瓦濟蘭孕產婦 及嬰兒保健功能提升計畫」 訓練課程中，感染控制應為 重要訓練項目之一，爰其可 為本計畫潛在種子師資。
K 女士	Mbabane Government Hospital 之 Administrator	National Tuberculosis hospital, Manzini 之 Administrator	醫療 行政 管理	2007	39.5	尚無
L 先生*	Mbabane Government Hospital 之 Biomedical technician	Elektro LTD.之 Biomedical Engineer	醫學 工程	2008	42.5	鑒於本會「史瓦濟蘭孕產婦 及嬰兒保健功能提升計畫」 未來將有部分醫療儀器設 備採購項目，且 J 先生服務 公司負責史國 85-90 % 以 上之醫療儀器維護，爰未來有

						很大之機會可與我方計畫合作。
--	--	--	--	--	--	----------------

註：姓名後加註\*者為訪談時受訪者職位較受訓前有顯著之晉升

### (三) 分析與討論

#### 1. 受訪者職位於受訓後獲得晉升與得分之分析

本次 12 位受訪者中，共 8 人於受訓返史後獲得晉升(包含 1 人轉任私部門，薪資因而提高之醫工人員)。分析職位之改變與得分之關聯性，發現獲得晉升之受訪者平均分數較留在原職位或職位無明顯變動之受訪者平均分數高約 16%，推測職務提升後，無論將所學運用在工作上之層面，將新知分享予同事之機會，以及對服務單位之貢獻度均增加，因此能獲得較高之得分。

另本項分析結果顯示職位晉升與得分呈現正相關，雖無法得知受訪者之晉升是否得益於來台受訓，惟可確定曾來台參與本會「友好國家醫事人員訓練計畫」之學員均係史國政府推薦具發展之潛力人員，爰在返國後獲晉升之機會相當高。

表二：職位晉升與得分關聯性分析

	受訪者	受訓前職稱	訪談時職稱	分數	平均
職務名有顯著晉升(8人)	A	Regional Health Administrator	Senior Health Administrator	41	42.875
	C	HMIS Analyst	HMIS Analyst	45	
	E	Acting Senior Medical Officer	Senior Medical Officer	48.5	
	G	Medical Officer	Senior Medical Officer	44	
	H	Nurse Anesthetist	Senior Nurse Anesthetist	41	
	J	Nursing sister	Senior Nursing Sister	44	
	L	Technician	Biomedical Engineer	42.5	
	D	Medical officer	Senior Medical officer	37	
職務名無顯著晉升(4人)	B	X-ray technician	CT technician	32.5	36.875
	F	Regisgered Nurse	Regisgered Nurse	36	
	I	Radiologic technologist	Ultrosonographer	39.5	
	K	Administrator	Administrator	39.5	

## 2. 受訪者訓練主題與得分之分析

本次 12 位受訪者可依其受訓主題略分為以下 3 類：1)醫療管理；2)醫學工程；與 3)臨床醫療，其中受訓主題為醫療管理之受訪者得分較其他兩類高(約 9%)，依據本項目分析結果可推測擔任行政管理人員有較多在服務單位發揮在台所學之機會，且較易呈現工作績效。

表三：受訪者在台訓練主題與得分關聯性分析

姓名	受訓主題	分類	分數	平均
A	醫療行政管理	醫療管理	41	43
K	醫療行政管理		38.5	
J	感染控制		44	
E	醫療管理		48.5	
L	醫學工程	醫學工程	42.5	39.9
I	放射科(超音波)		39.5	
B	放射科(電腦斷層掃描)		32.5	
C	電子醫療資訊系統		45	
G	急診	臨床醫療	44	39.5
D	加護病房		37	
F	加護病房		36	
H	麻醉科		41	

## 3. 訪談問題得分分析

本次訪談 10 項問題中，以問題 1 與 2(受訪者分別敘述在台所學以及如何運用在工作上)兩項平均分數最高(均為 4.42 分，滿分為 5 分)，而以問題 10：受訪者工作現場實地訪視(3.54 分，滿分為 5 分)、問題 8：受訪者訪談期間所述之專業知識正確與否(3.88 分，滿分為 5 分)，及問題 4：受訪者自述對自身及職場之未來規劃(3.96 分，滿分為 5 分)等 3 項分數最低。

從本次各項問題之平均分數分析計畫成效，本次各受訪者均能回憶在台所學之專業知識與技能，亦能有直接或間接將在台所學與同事分享，而其等對服務單位之貢獻，同事及主管多予正向之回應；然針對自身及職場之未來規劃仍偏弱，推測除可能因受訪者對於未來發展尚無良好規

劃外，另史國醫療環境與資源有限，部分醫療人員發展恐因此受限，顯見史國醫療體系後續仍有很大發展空間。

針對平均分數次低之問題 8，因受訪者當初來台訓練主題分散且部分受訪者訓練年份久遠，難以與其訓練單位規劃測驗試題，爰專業知識部分改以向受訪者同事及長官進行詢問，雖其等多數給予正面肯定，但未能提出具體內容，爰在該項目得分偏低，因此未來倘無法以專業試題測試受訪者專業知識，本項訪題或可以其他問題替代。

另針對平均分數最低之問題 10，推測與職場資源、工作職位及受訓後進行成果調查時間有關聯。

表四：單一問題平均分數分析

問題	平均分數
問題 1：受訪者敘述渠在台所學之課程內容及其所學	4.42
問題 2：受訪者敘述渠如何將在台所學運用在工作上	4.42
問題 3：受訪者敘述渠如何與同事分享在台所學	4.17
問題 4：受訪者敘述對自身及職場之未來規劃	3.96
問題 5：受訪者未來發展潛力	4
問題 6：受訪者在受訓結束後是否有任何改變	4.25
問題 7：受訪者是否有分享任何在台灣所學之知識或技術	4
問題 8：受訪者在訪談期間所敘述之專業知識是否正確或仍有錯誤觀念	3.88
問題 9：受訪者是否有運用所學對服務單位做出貢獻	4.25
問題 10：任務團隊至受訪者工作現場實地訪視並記錄具體改善情形	3.54
單一問題最高為 5 分，總共以 12 位受訪者之分數進行平均分計算	

#### 4. 未來與我方持續合作可能性分析

本次成果調查任務受訪者中，衛生部或醫院之高階管理人員共 3 位，與本會推動「史瓦濟蘭孕產婦及嬰兒保健功能提升計畫」將有直接或間接合作關係；另衛生部 HMIS 部門受訪人當初赴台受訓係為配合該計畫下婦幼個案管理系統之開發與導入，計畫推動後勢必有密切合作之機會。

另有 3 位受訪者具備超音波技術、感染控制與儀器維護等相關技術，

與婦幼健康照護議題亦有間接相關，執行計畫時或可邀請該等受訪者進行經驗分享或視合作單位需求與其等及其服務單位合作。

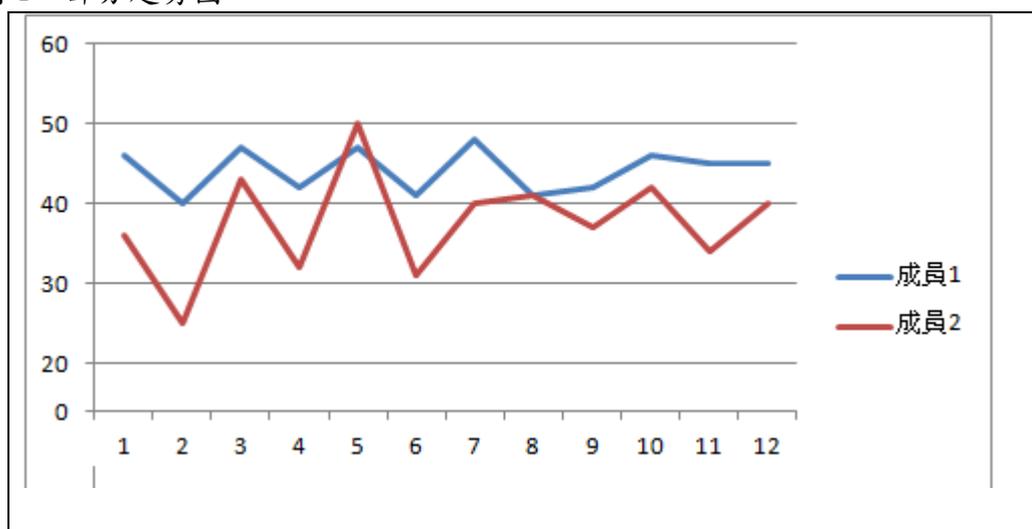
#### 5. 任務團隊成員之評分差異分析

本次成果調查任務係由 2 位任務團隊成員依據訪談結果依各自標準進行評分，兩組平均分數約有 6.5 分之差距，然觀察兩組評分之趨勢可發現 12 位受訪者中，任務成員 1 給分高於任務成員 2 之受訪者有 10 位，同分者 1 位，低於者 1 位，其差異主要來自於 2 位任務團隊成員對於分數對照優劣程度，及對問題之詮釋標準不盡相同所致。

表六：2 位任務團隊成員之評分分析

No.	Name	團隊成員 1	團隊成員 2	平均
1	A	46	36	44
2	B	40	25	37
3	C	47	43	36
4	D	42	32	41
5	E	47	50	42.5
6	F	41	31	39.5
7	G	48	40	32.5
8	H	41	41	45
9	I	42	37	41
10	J	46	42	39.5
11	K	45	34	44
12	L	45	40	48.5
	平均分數	44.17	37.58	40.88

圖 1：評分趨勢圖



倘依三項受訓主題(醫管、臨床及醫工)來分析評分趨勢，可發現醫工組與臨床組之評分趨勢大致相同，而醫管人員組之評分差異最大，推測此係因兩位團隊成員之專業背景不同(成員 1 為公衛人員、成員 2 為護理人員)，爰在相同問題有不同評分基準；例如以醫管組進行分析，成員 1 認為醫管人員在貢獻度及未來發展潛力相較臨床與醫工人員高，爰給分一致較高，成員 2 則因其臨床背景認為醫管組中 E 之臨床表現及未來規劃最為務實具體，爰在該組中得分突出。

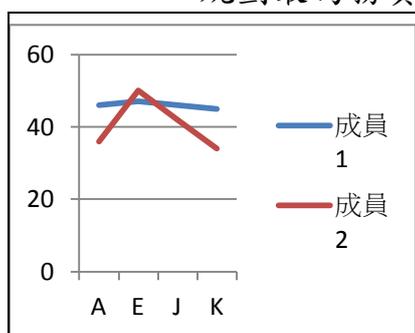


圖 2：醫管組評分趨勢

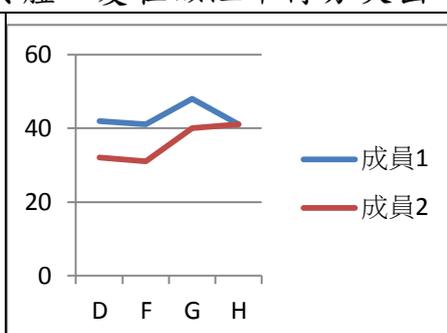


圖 3：臨床組評分趨勢

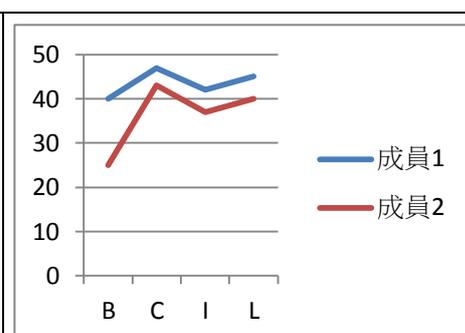
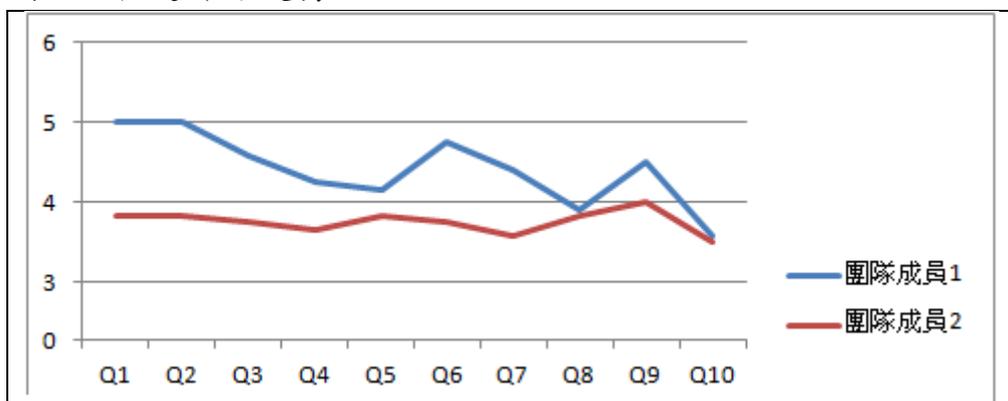


圖 4：醫工組評分趨勢

另倘以兩位成員針對 10 題問題給分之平均分數進行分析，除問題 8 與 10 兩項係兩位任務成員均認為本次較難透過訪談進行評分之項目，並達成該 2 題之評分共識以致評分相近外，由其他 8 題之平均分數差異較顯見兩位任務成員對每個問題評分基準之差異性；以此研究方法而言，

不同評分者依其背景與經驗，針對不同問題之評分基準即不盡相同，而此亦為透過多位訪談人增加評分客觀性之目的。

圖 5：各題評分趨勢



## 二、「史瓦濟蘭孕產婦及嬰兒保健功能提升計畫」

本次藉由執行「友好國家醫事人員訓練計畫」成果調查，順道拜訪本會「史瓦濟蘭孕產婦及嬰兒保健功能提升計畫」目前規劃之衛生部聯繫窗口及執行單位 Raleigh Fitkin Memorial(RFM)醫院，主要為了解衛生部對於計畫合約之意見並確認 RFM 醫院針對我方人員未來工作及住宿之相關配套準備情形。

經任務團隊拜會 RFM 醫院，該院表示已備好具基本辦公設備之辦公室，俟計畫完成簽約後，我方計畫經理可隨時入駐辦公；有關我方計畫經理房舍部分，RFM 醫院表示因該院宿舍空間不足，將協助在周遭尋覓合適房舍數間，俟我方計畫經理赴任後實地訪視、擇定合適房舍及辦理後續簽約等事宜。另 RFM 醫院亦指定該院 Health planner 之 Z 女士作為本計畫與我方之聯絡窗口，未來有關計畫細節與後續推動等工作均可透過 Z 女士進行聯繫。

任務團隊與史國衛生部 Deputy Director of Health Service, O 醫師以及 Deputy Director of Public Health, N 女士開會討論時洽問相關進度：

### (一)有關 MoU 部分：

O 醫師表示目前該計畫 MoU 已呈至檢查總長(Attorney General; AG)，俟 AG 同意後即可續送史國內閣同1；另其於會議中表示次長同意將”Memorandum of Understanding (MoU)”改為“Memorandum of Agreement (MoA)之建議。

### (二)有關計畫書部分：

雖史國衛生部對 MoU 本文無意見，然因本計畫於評估任務結束迄今已一年多<sup>2</sup>，該部已與其他組織包含 World Bank 合作進行孕產婦與新生兒照護人員訓練與規章建置，其中並包含本會計畫預定執行據點 RFM 醫院，

---

<sup>1</sup> 史國衛生部長於本(104)年 11 月 4 日拜會本會時表示，由於計畫協定需與史國各部會達成共識，爰協定俟檢查總長同意後仍需續送史國內閣核對。

<sup>2</sup> 鑒於台北醫學大學於史國執行之孕產婦相關計畫預定於 104 年 8 月結束，為避免資源重覆，本計畫之規劃啟動時程為 104 年 10 月。

因此希望能與本會再次討論工作計畫書細節，避免資源重複投入。另建議與我方先就合約主文部分(不含附件)進行簽約，在我方計畫經理赴任後，與史方計畫協調人在合約主文規範之計畫目的與預算額度下重新確認工作計畫書與細部工作內容，在衛生部與我方均同意後再據以執行；倘我方希望將合約主文連同附件計畫書一併簽署，則盼我方派一位計畫經理與史方重新釐訂前述工作計畫書內容後再行簽約。

## 參、結論與建議

### 一、「友好國家醫事人員訓練計畫」

#### (一)【結論】

##### 1. 訓練計畫成效顯著

整體而言，本次針對史國曾參與本會「友好國家醫事人員訓練計畫」之訪談結果均屬正向，除其中1位學員因生涯規劃由RFM醫院轉至政府公立醫院，致未能持續在原受訓領域服務外(由加護病房護士轉至病房護士)，其餘受訪者均在原受訓領域服務。

另依據調查結果，在12位受訪者中共計有8位在訪談時表示其等之職位在受訓後得到晉升(67%)，雖職位晉升不必然直接受益於赴台受訓之經驗，然職位獲得晉升之受訪者相較其他受訪者得分較高，原因除晉升讓其等能為服務機關帶來較多貢獻外，該類受訪者亦普遍主動分享在台所學，並積極改善工作環境，致獲長官與同事之信任與仰賴，亦可推論史方在遴選學員與對學員返國後服務之安排應有良好規劃，使本計畫之訓練成效得以彰顯。

其中又以醫管人員調查成果較佳，推論來台參加醫療行政管理類訓練之學員返國後能對史國醫療環境帶來之影響層面較廣，惟未來我方仍可持續針對各臨床醫療科別或醫事技術之支援，由不同層面協助史國進行整體醫療環境之提升。

## 2. 不同專業背景之團隊成員讓評分具客觀性

雖本次團隊成員對於部分問題之詮釋及對照優劣程度標準仍有其差異，然本次評分結果大致相同，此乃由團隊成員具不同專業背景及實務經驗引導受訪者答題所致，因此使本次成果調查結果更具客觀性。

## 3. 受訓學員可為我專案計畫推動之助力

有半數受訪學員來台受訓項目或返國後之服務單位與本會「史瓦濟蘭孕產婦及嬰兒保健功能提升計畫」有高度相關，在日後推動專案計畫時可為我有利之推手或潛在合作夥伴。

### (二)【建議】

#### 1. 訪談問題應視實際情況調整並設計訪談指引

本次訪談結果顯示，部分問題可考慮依據日後訪談對象之專業進行調整，如問題 8(受訪者專業知識正確與否)，及問題 10(至受訪者工作場所訪視)，甚可與外部專家討論設計測驗試題以進行受訪者專業知識評測。

另倘要降低不同評分者之評分差異性，建議設計訪談指引，雖某種程度上易讓訪談人容易先入為主致評分不盡客觀，惟為有比較分析之依據，建議日後類此任務可設計訪談指引，以降低訪談者之差異性。

#### 2. 應續搭配專案計畫進行相關訓練

本次成果調查於專業部分評分不易，部分受訪者因訓練年度久遠，主管及同事難以提供具體事實，以供客觀判斷學員進步程度，爰建議續以搭配專案計畫之方式進行訓練(如「南部非洲移動族群愛滋病、肺結核、高血壓病患管理提升計畫」之馬拉威學員訓練模式)，請合作單位以前後測之方式，調查學員訓練成果。

#### 3. 學員成果報告應增加未來工作改善建議內容

為強化計畫訓練成效，建議學員成果報告內容應增加工作改善建議內容，以達訓用合一之目標。

## 二、「史瓦濟蘭孕產婦及嬰兒保健功能提升計畫」

鑒於本會「史瓦濟蘭孕產婦及嬰兒保健功能提升計畫」之工作計畫書係經本會人員與史國衛生部政務次長 Z 醫師逐條確認，倘史方對於計畫細節有所疑慮，建議史方與我於簽署計畫合約後，由我方派遣之駐地計畫經理與史方召開計畫啟動會議(Inception Meeting)時，共同討論調整。

#### 肆、駐館意見

陳大使經銓對本次「友好國家醫事人員訓練計畫」成果調查任務團隊成員表達慰問及肯定之意，並表示「史瓦濟蘭孕產婦及嬰兒保健功能提升計畫」將有利於提升史國婦幼健康保健之品質及其國計民生，樂觀其成。另大使指示有關與衛生部討論之議題包含針對工作計畫書重新審視部分，請本會於任務團隊返國後，將結論正式函送駐館以便據以進行後續洽商事宜。

#### 伍、誌謝

本次赴史國進行「友好國家醫事人員訓練計畫」史瓦濟蘭學員成果調查任務期間，在駐史國大使館陳大使、武秘書及所有館員的安排與協助下，任務行程方能順利完成，特此至申謝忱。

陸、工作照片



圖一、G 引進之輪值表



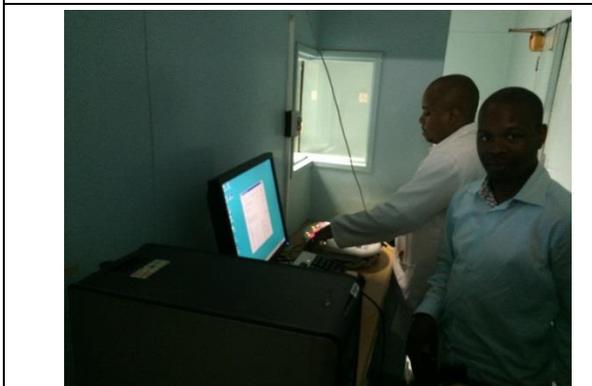
圖二、G 向任務團隊說明建立急診情形



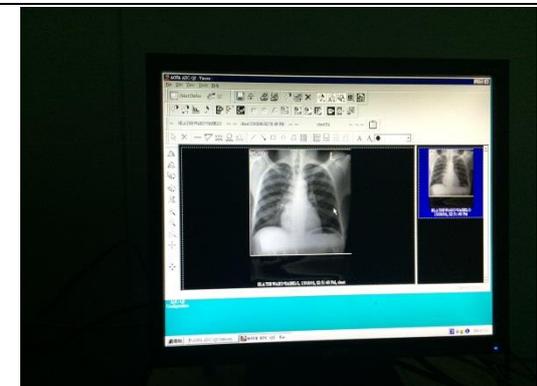
圖三、L 現為醫療器材代理廠商之維修技術人員(此為倉庫)



圖四、L 之工作環境



圖五、B 及其同事示範操作 CR 系統



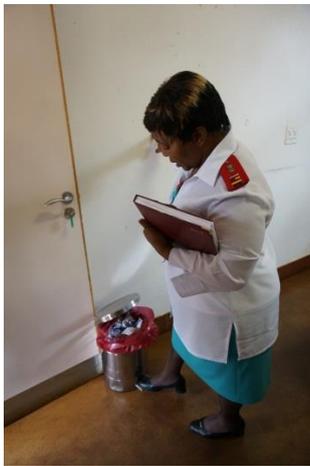
圖六、CR 系統產出之影像



圖七、CR 系統讀片狀態



圖八、H 引進之麻醉機



圖九、J 引進之感控垃圾桶



圖十、J 引進感染性廢棄物分類垃圾袋



圖十一、I 之超音波檢查室及其設備



圖十二、任務團隊視察史國專案計畫駐地經理辦公室環境