

ถอดองค์ความรู้



กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

ข้าราชการกลุ่มศักยภาพสูง

ที่จะเกษียณอายุราชการในอีก 5 ปีข้างหน้า

ประจำปี 2562



โดย กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต

คำนำ

การถอดองค์ความรู้เกิดขึ้นจาก : โครงการพัฒนาระบบข้าราชการกลุ่มศักยภาพสูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ในกิจกรรมถอดองค์ความรู้ของข้าราชการที่จะ เกษียณอายุราชการในอีก 5 ปีข้างหน้า โดยกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต ซึ่งมีส่วนประสงค์เพื่อสกัดองค์ความรู้สำคัญข้อคิดและประสบการณ์การทำงานของข้าราชการกลุ่มศักยภาพสูง ที่สร้างให้เกิดความสำเร็จของงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านวิธีการเล่าเรื่องแบบเข้าใจง่าย สามารถนำไปเป็นแบบอย่างในการสร้างสมความสำเร็จแก่บุคลากรอื่น ๆ ให้บุคลากรได้สามารถเข้าถึง และนำไปเป็นความรู้ในการพัฒนาตนเอง หรือเป็นแรงบันดาลใจในการประพฤติ ปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จของชีวิตราชการ และสุดท้ายความสำเร็จเหล่านั้นก็จะเกิดขึ้นแก่องค์กรต่อไป

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสุขภาพจิต

สารบัญ

๗
เรื่อง

หน้า

ตัวพ่อ..สลก.กรมจิต

1

นางกาญจนา คุณรังษีสมบูรณ์

7

นักสังคมสงเคราะห์.....สงเคราะห์ผู้สังคม

12

"คิดเป็น ก็เป็นสุข" หรือคิดเป็น...ก็เห็นสุข

19

หญิงสาวจากแหลมมลายู...สู่พยาบาลต้นแบบ

26

หญิงโย ฝากไว้ให้กรม

32





ตัวพ่อ..สลก.กรมจิต

คนต้นเรื่อง... นายประกอบ วงศ์ผลวัต
เลขานุการกรม
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเลขานุการกรม

จุดเริ่มต้น

คุณประกอบ วงศ์ผลวัต เลขานุการกรม หรือที่หลายคนมักเรียกว่า "พี่กอบ ๆ" ซึ่งเปรียบเสมือนพ่อบ้านของกรมสุขภาพจิต พี่กอบ เล่าให้ฟังอย่างสนุกสนานว่า การก้าวเข้าสู่การราชการเกิดขึ้นจาก "ครอบครัว"

เหตุผลที่เลือกรับราชการ

เพราะในจำนวนพี่น้อง 10 คน รับราชการมากกว่าครึ่ง พี่สาวชักชวนเข้าสู่การดูแลสุขภาพ เมื่อเข้าวงการนี้มาสักพักก็มาถึงจุดเปลี่ยน ถ้าย้อนกลับไปเล่าถึงสมัยเรียนด้านหลักสูตรพยาบาล แต่พี่กอบดันสอบตกหลักเกณฑ์พยาบาล และไปได้คะแนนสูงที่วิชาภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ เป็นต้น ดังนั้น หลังเรียนจบได้ประเมินศักยภาพตนเองแล้ว คงต้อง **"ถึงจุดเบนเข็ม"** จากผู้ช่วยพยาบาล เปลี่ยนมาเป็น ด้านการบริหาร ในตอนนั้นเงินเดือนเพียงแค่ 1,220 - 1,400 บาท ซึ่งไม่เพียงพอ ใจจริงอยากทำธุรกิจส่วนตัว เนื่องจากพี่ชายก็มีธุรกิจน้ำมัน แต่แม่บอกผมว่า **"น้ำซิมบ่อทราย"** งานราชการจะได้มาเรื่อย ๆ สม่่าเสมอ ผมถึงขั้นเคยขอแม่ลาออก แม่บอกว่า **"เงิงทำไปก่อน"** ผมก็เชื่อแม่ 2 ประโยคที่บอกกับพี่กอบ ทำให้ได้ก้าวเข้าสู่การราชการอย่างเต็มตัว

ความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงเป็นความภาคภูมิใจ

เป็นช่วงจังหวะชีวิตที่เป็นการพลิกวิกฤติให้เกิดโอกาส มีวิกฤติ 2 ช่วงด้วยกัน คือในช่วง **พลิกวิกฤติช่วงที่หนึ่ง** ของพี่กอบ ก็ในตอนที่ได้เปลี่ยนแปลงมาทำงานด้าน การบริหารที่โรงพยาบาลศรีธัญญา ซึ่งช่วงนั้นโรงพยาบาลไม่ผ่าน HA มีปัญหาติดขัดอยู่หลายอย่าง โดยผู้บริหารได้พยายามแก้ไข และให้ Idea ว่ามีจุดอะไรที่ทำให้เข้าถึงตัวข้าราชการ เจ้าหน้าที่ บุคลากรในองค์กรได้มากที่สุด และรวดเร็วที่สุด จึงเกิดความท้าทายขึ้นกับพี่กอบ ทำให้จุดประกายความคิดร่วมกันในการสร้างทีม **"ชุดเฉพาะกิจมดงาน"** ขึ้น ซึ่งมีหน้าที่ดูแลทุกอย่างภายในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นการซ่อมแซม ตรวจสอบ ตรวจสอบตราพื้นที่ และอื่น ๆ อีกมากมาย

หลาย ๆ คนคงสงสัยทำไมต้องเป็นมดงาน?

มดงานเปรียบดั่งความขยัน มุ่งมั่น อดทน โดยฝีมือของเราได้เป็นหัวหน้าทีมมดงาน เสมือน "มดงานตัวพ่อ" เลยกี่เคียว ชุดมดงาน แบ่งเป็น 2 ชุดด้วยกัน มดงานตัวพ่อได้รวบรวมมดงานต่างสาขา ต่างวิชาชีพ ได้ประมาณ 40 คน ช่วงแรกมีปัญหาอย่างมาก เพราะไปนำคนเขามา แต่ผ่านไปสักระยะ คนจะเห็นมากขึ้นว่า ทีมมดงาน มีประโยชน์อย่างไรบ้าง ซึ่งในทีมนี้ ถ้าไม่ได้รวมตัวกันจะไม่สามารถรับรู้ได้เลยว่าบางคนมีความสามารถพิเศษอะไร บางคนมีความสามารถเรื่องการออกแบบ มีไหวพริบในการทำงานอย่างมาก ถ้าตามถึงอาวุธประจำกายของทีมมดงาน ก็คือ รถ 6 ล้อ, รถกระบะ, กระบอง และไฟฉาย อาวุธครบมือก็พร้อมปฏิบัติการ เมื่อตั้งชุดปฏิบัติการเรียบร้อยแล้ว มีการพูดคุยเจรจากับทีมถึงปัญหา และแนวทางแก้ไข ซึ่งปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การรักษาความสะอาด ในทุกกลุ่มของโรงพยาบาล ชุดเฉพาะกิจมดงานนำโดยฝีมือ มดงานตัวพ่อของเราเนี่อง ได้ลุยทำงานในเชิงรุก โดยที่ในทุก ๆ วัน จะมีการสรุปรายงานกับทีมสม่ำเสมอ พร้อมทั้งมีตากล้องบันทึกภาพ เป็นหลักฐาน เพื่อไปวิเคราะห์งานต่อไป และฝีมือมีสิ่งที่จะต้องคิดทบทวนตลอด เป็นคำถามของทุก ๆ วัน นั่นคือ



คิดว่าวันนี้จะทำอะไร และพรุ่งนี้จะทำอะไร

ตอนสร้างชุดเฉพาะกิจมดงานขึ้นมา ถือว่าเป็นผลงานในโรงพยาบาลที่ภาคภูมิใจอย่างมาก ทีมได้จัดทำสื่อเป็นรูปมดงาน ทั้งสนุก และเหน็ดเหนื่อย ในเวลาเดียวกัน แต่ได้เครือข่ายมากขึ้น เพราะทีมมดงาน มีทุกกลุ่มวิชาชีพที่แตกต่างกัน อีกทั้งต้องลงทุกพื้นที่เมื่อเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ มดงานทีมนี้ **ริเริ่มจากความสามัคคี** จุดนี้ "ทำให้เกิดความรักในองค์กร" ของฝีมือ และเกิดแรงจูงใจจากการได้ซ่อมอาคาร บ้านพัก ให้เจ้าหน้าที่รู้สึกปลอดภัย คำพูดที่ฝีมือบอกเราอย่างภาคภูมิใจว่า **"รู้สึกดีทุกครั้งที่ได้เห็นคนในองค์กรรู้สึกปลอดภัย"** รวมถึง ต้องดำเนินการอย่างไร โปร่งใส เรื่องโปร่งใส ซื่อสัตย์ ต้องมีอยู่เสมอ

ว่ากันต่อในเรื่องหน้าที่ของมดงาน สรุปรื่องานหลักของมดงานชุดนี้ทำอะไรกันบ้าง?

ในช่วงกลางวันมีหน้าที่ปฏิบัติการเชิงรุก ค้นหาจุดบกพร่องแต่ละจุดพร้อมปฏิบัติการทุกเมื่อ ชุดเฉพาะกิจนี้จะแปลงกายเป็นฮีโร่ในเวลากลางคืนอีกด้วย ในเวลาที่ทุกคนหลับใหล แต่ทีมมดงาน พกอาวุธประจำกาย (ไฟฉาย, กระบอง) พร้อมตรวจตราพื้นที่โดยรอบ รักษาความปลอดภัยให้กับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล และความปลอดภัยของทรัพย์สินราชการอีกด้วย ซึ่งการปฏิบัติการมี ตำรวจชุมชน ออกตรวจพื้นที่โดยรอบร่วมด้วย หากมีเหตุการณ์ไม่ปลอดภัย มีโจร ูร้าย เมื่อใด เมื่อพบเห็นทีมมดงานนี้ เป็นอันต้องกลัว และหนีไป เพราะเราเน้นจำนวน จำนวนคนเราเยอะ นี้ละความสามัคคี คือ พลัง จริง ๆ

“

รู้สึกดีทุกครั้งที่ได้เห็นคนในองค์กรรู้สึกปลอดภัย

”

หลักการการทำงานร่วมกับคนอื่น

พี่กอบใช้วิธี **พูดคุย** การพูดคุยเพื่อสร้างความเข้าใจ เป็นบริบทของการปรับทิศทางให้มองในมุมมองเดียวกัน สร้างและโฟกัสเป้าหมายร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจ โฟกัสในสิ่งเดียวกัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือร่วมมือร่วมใจ และวัดความสำเร็จของทีมงานสื่อสารที่ดีสามารถทำให้งานหรือภารกิจบรรลุผลสำเร็จได้ จุดเริ่มต้นแรกของการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพคือ

"การพูดคุยกับเขาให้เข้าใจ ซึ่งความเข้าใจสำคัญมาก" อีกส่วนที่สำคัญคือ **"ช่วยกันทำงาน"**

การทำงานเป็นทีม เป็นรูปแบบการทำงานขององค์กรหลาย ๆ แห่ง เพราะสามารถสร้างผลลัพธ์ของการทำงานที่มักจะประสบความสำเร็จ เรียกว่า Teamwork อย่างมีประสิทธิภาพ อีกส่วนที่สำคัญมาก คือ **"ไม่คิดเรื่องผลประโยชน์"** พี่กอบบอกกับเราว่า ให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง ความเสียสละ เป็นคุณธรรมขั้นพื้นฐาน สละความสุขส่วนตัวให้กับงาน **"เพราะหลวงเลี้ยงเรามา"** เป็นการตอบแทนส่วนราชการที่ดูแลเรามา



เมื่อเกิดปัญหาพี่กอบบริหารจัดการอย่างไร?

ปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน เป็นเรื่องที่เราพบเห็นได้ทั่วไป เพราะในการทำงานร่วมกับคนที่หลากหลายทั้งทางอายุ ความคิด หรือแม้แต่วิธีการดำเนินงานย่อมมีปัญหาด้วยกันทั้งสิ้น หากจะพูดถึงการแก้ไขปัญหาด้วย **ความอดทน** นั้น ย่อมเป็นเรื่องธรรมดาที่ทุกคนทราบดี แต่การอดทนของพี่กอบ เป็นการอดทนกับทุกเรื่องทุกปัญหา พร้อมรับทุกสถานการณ์ รับฟังและหาวิธีแก้ไขอย่างใจเย็นและเป็นมืออาชีพ ดังนั้นการอดทนเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการอย่างชาญฉลาด **"ช่วงแรกหากเกิดปัญหา ต้องอดทน"** และ**"ทำให้เขาเห็น"** ความตั้งใจ ก็สามารถเป็นประตูแห่งชัยชนะในการแก้ไขปัญหาด้วยกัน ความตั้งใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน มีส่วนประกอบของความมุ่งมั่นจึงส่งผลสำเร็จ"ความอดทน ความตั้งใจ" เป็นตัวขับเคลื่อน ไปยังจุดมุ่งหมาย นอกจากนี้ยังต้องมาพร้อมกับกำลังใจที่เป็นแรง และพลังในการไปสู่เป้าหมายได้เร็วขึ้น มี **"ผู้บริหารคอยให้กำลังใจ"** ในการปฏิบัติหน้าที่แต่ละครั้ง ผู้บริหารใส่ใจกับผู้ปฏิบัติงานทุกครั้ง **"นำไปสู่การพัฒนาโรงพยาบาล"** ให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

ส่วน **พลิกวิกฤตช่วงที่สอง** ในช่วงนั้นได้เปลี่ยนผลันเข้าสู่ "ตัวพ่อ สลก. กรมสุขภาพจิต" คือตำแหน่ง เลขานุการกรม และในช่วงน้ำท่วม ปี 54 นั้น น่าจะเป็นช่วงวิกฤตของหลาย ๆ ที่ ซึ่งได้ดูแลเจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต จำนวนประมาณ 100 กว่าคน ซึ่งกรมฯ ในช่วงนั้นเสมือนเป็นที่พึ่งพิงของเจ้าหน้าที่ กิน นอน และอาศัยอยู่ที่กรมฯ เป็นหลัก เลขการกรมฯ ในตอนนั้นมีหน้าที่ จัดหาเสบียงอาหาร 3 มื้อครบครัน ขณะเดียวกันต้องออกไปช่วยประชาชน ตามอธิบดีกรมสุขภาพจิต รัฐมนตรี อีกทั้งต้องจัดเตรียมรถยนต์ อุปกรณ์ อาหารต่าง ๆ ช่วยเหลือประชาชนที่พบวิกฤติน้ำท่วม ผูกอบบอกรับเราว่า นอกจากนี้ ต้องดูแลคนในบ้านด้วย คนในบ้านในที่นี้หมายถึง เจ้าหน้าที่ บุคลากรของกรมสุขภาพจิต ที่ต้องพึ่งพิงอยู่ที่กรมฯ รวมถึง ผู้บริหารก็ต้องพึ่งพิงอยู่ที่กรมฯ เช่นเดียวกัน สมัยนั้นที่เกิดวิกฤตน้ำท่วม การจัดหาซื้อถุงยังชีพเป็นเรื่องที่ยากมาก เพราะเป็นที่ต้องการ ของทุกครัวเรือนในขณะนั้น แต่ผมก็ต้องทำให้ได้ ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ก็ต้องเร่งดำเนินการ หลังจากน้ำลดก็ต้องมีการฟื้นฟูเป็นลำดับต่อไป ซึ่งจุดนี้ทำให้ผู้บริหารได้เห็นถึงความสามารถ ถือว่าเป็นช่วงพลิกวิกฤตเปลี่ยนเป็นโอกาสอีกครั้ง ที่เข่าว่ากันว่า **"เปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส"** ซึ่งในตอนี้ **ผมรู้สึกสนุกกับงานมาก** เป็นความท้าทายที่ได้รับ ความไว้วางใจจากผู้ใหญ่มากขึ้น ผมอยู่ในช่วงผู้บริหารระดับสูงเปลี่ยนผลันมา 7-8 ท่าน ได้รับการไว้วางใจเสมอมา สิ่งหนึ่งที่ผมได้รับจากผู้บริหาร นั่นก็คือ "กำลังใจ" เป็นเบื้องหลังที่คอยสนับสนุนเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานของผมเสมอมา

หลักการบริหารของพี่กอบ

มี 3 ส่วน คือ ส่วนของ**คน** เรื่องความเข้าใจสำคัญมาก ถ้าหากสิ่งเกตุ ผมจะเชิญประชุมชี้แจงทุกอาทิตย์ เชิญหัวหน้ากลุ่มงาน พุดคุยทำความเข้าใจกันอย่างไม่เป็นทางการ เพราะถ้าหากเป็นทางการมาก จะไม่มีใครกล้า พุดคุยด้วย



“งานหนักเท่าไรก็ไม่กลัว แต่ต้องเข้าใจกัน”

บุคลากรของเราต้องเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผมส่งบุคลากรเราไปเติบโตหลายคน เสมือนว่าสำนักงานเลขานุการกรม เป็นศูนย์ส่งออก ถือเป็นความภาคภูมิใจ เป็นผลสำเร็จ

ถ้าคุณอ่านมาถึงจุดนี้ สงสัยหรือไม่ว่านี่คือ ส่องออกคนไปเติบโตมากมาย และงานจะดำเนินการต่อได้อย่างไร?

นี่คือคำตอบที่เราว่า **"เราอ่อนตรงนี้ ไปแข็งตรงอื่น"** นี่คือข้อดีอย่างภูมิใจและเล่าต่อว่า คนของเราไปโตข้างนอก แต่เขาช่วยงานเราเสมอ หากขอความช่วยเหลือ ทุกคนยินดีให้ความร่วมมือทุกครั้ง "อ่อนตรงนี้ แต่ไปแข็งตรงนั้น" เดียวก็จะ Balance เอง" ต่อมาคือเรื่อง**เงิน** การบริหารงบประมาณ ผมไม่เคยต่อรองกับผู้ใหญ่ แต่ผู้ใหญ่มักสังเกตเห็นว่าเราทำงาน โดยเห็นจากผลงานที่ชัดเจน จะเห็นได้ว่าผมจะขอเท่าไร ผู้ใหญ่ก็ไม่ปฏิเสธ เพราะ **"เอางานแลก"** ซึ่งเป็นที่เข้าใจกันได้ แต่ต้องบริหารจัดการให้ดี พร้อมทั้งต้องโปร่งใส นี่คือหลักที่ผมปฏิบัติ สุดท้ายนี้คือการบริหาร **ชีวิต/ครอบครัว** จุดนี้เป็นอีกจุดหนึ่ง ที่เราอยากทราบว่า

นี่คือการบริหารจัดการชีวิต และครอบครัวได้อย่างไร

เพราะนี่คือข้อดีเล่าเรื่องราวมาทั้งหมด นี่คือข้อดีที่ไม่มีเวลาให้กับครอบครัวเลย? ใช้หลักการเดียวกับบริหารคน คือ **"ความเข้าใจ"** ต้องคุยกันก่อน ต้องทำความเข้าใจกับครอบครัว ว่านี่คือมีหน้าที่อย่างนี้ ยอมรับได้หรือไม่ แต่ครอบครัวน่ารัก เข้าใจเราเสมอ

และถ้าหากครอบครัวยอมรับไม่ได้ล่ะ?

นี่คือข้อดีเล่าจบเราๆ ว่า **"ไม่ยอมรับก็ต้องยอมรับ"** ก็หน้าที่เราต้องลุยแบบนี้

“
ผมทุ่มเทให้กับงาน
”

มีความรู้สึกไหมว่าเราให้ความสำคัญงานมากกว่าครอบครัว?

เพราะครอบครัวเข้าใจ ตอนนี้ถ้าผมกลับบ้านเร็ว ครอบครัวจะถามว่า **"มาทำไม วันนี้ไม่ไปไหนเหรอ"** เพราะปกติต้องทำงานเสมอ ผมโชคดีที่ครอบครัวเข้าใจหน้าที่ของผม

นี่คือจะเกษียณแล้วถ้าหลวงต้องการให้ต่ออายุราชการล่ะ?

นี่คือข้อดีบอกเราว่า.. จากวันนั้นจนถึงวันนี้ ผมเชื่อคำแม่มาตลอด และในช่วงชีวิตที่ผ่านมา ผมใช้ชีวิต 80 : 20 มาตลอด คือ **ผมทุ่มเทให้งาน 80% ให้ครอบครัว 20%** นี่คือข้อดีคิดตกลงว่า เรื่องเงินครอบครัวต้องให้เขา 100% พร้อมหัวเราะอย่างมีความสุข ส่วนเรื่องงานผมทำเต็มที่แล้ว ผมถึงเวลาต้องพัก เมื่อเกษียณอายุราชการ ขอเวลาให้กับการปลูกต้นไม้ ให้เวลากับครอบครัว เพราะผมจะยึดหลัก 80 : 20 ดั้งเดิม **แต่**สลับกันเป็น เปลี่ยนเป็น ให้ครอบครัว 80% และให้งาน (หากหลวงต้องการให้ผมช่วยเหลืออะไร ผมยินดีรับใช้เสมอ) อีก 20%



เราก็จะไม่มีความสุขในการทำงาน ใน
เวลาทำงานต้องทำให้เต็มที่ ตั้งใจ กับผู้บริหารผมให้ความ
เคารพนับถือ ไม่ว่าจะอดีตหรือปัจจุบันทำหน้าที่นี้มาโดย
ตลอด ผู้ใหญ่มักบอกเสมอว่า มีกรมสุขภาพจิตที่ดูแล
อย่างดีเสมอมา ไม่ว่าจะเกษียณแล้วหรือไม่ก็ตามก็ยังดูแล
อย่างเสมอดีเสมอมา ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ต้องคิดอะไรมาก
ถ้ามีอะไรไม่ดี เพียงแค่บอกกับตัวเองว่า "ช่างมัน
เถอะ" ไม่ใส่ใจกับเรื่องเล็กน้อย



" ทำงานอย่างทุ่มเทและตั้งใจ ให้ความเคารพคน เสมอดีเสมอมา
ใช้ใครให้ไว้ใจ ร่วมแก้ไข ร่วมรับผิดชอบ "



ถอดองค์ความรู้ โดย

1. นายชรัช ราชรักษา
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
2. นางสาวจันทร์เพ็ญ แซ่ตั้ง
นักจัดการงานทั่วไป
3. นางสาวระวีวรรณ เพชรชูช่วย
นักจัดการงานทั่วไป

นางกาญจนา คุณรังษีสมบุรณ์
ตำแหน่ง นายแพทย์เชี่ยวชาญ
สถานที่ปฏิบัติงาน สถาบันพัฒนาการเด็กราชนครินทร์
จังหวัดเชียงใหม่



คุณค่าการทำงานในหน่วยงานราชการ

ครั้งหนึ่งเมื่อคุณหมอเรียนจบจากคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และได้มีโอกาสมาทำงาน ใช้ทุนที่โรงพยาบาลอุดรดิตต์ ในปี พ.ศ. 2527 ทำให้คุณหมอเกิดความประทับใจในวัฒนธรรมการทำงาน ไม่ใช่แค่เฉพาะด้านการรักษาคนไข้เท่านั้น แต่ รพ.อุดรดิตต์ยังมีระบบการบริหารงานการจัดการที่ดีในด้านอื่น ๆ ด้วย และผลงานที่ประทับใจมาก คือ เรื่องของความสะอาด (ซึ่งได้รับรางวัล โรงพยาบาลรัฐที่สะอาดที่สุดในเวลานั้น) โดยมีท่านผู้อำนวยการเป็นผู้นำและเป็นตัวอย่างที่ดี ในการทำงาน ทั้งงานบริการ งานบริหาร และงานวิชาการ และที่สำคัญอย่างมากคือการสร้างความผูกพันต่อองค์กร รพ.อุดรดิตต์เป็น โรงพยาบาลท้องถิ่น ขนาดไม่ใหญ่มาก บุคลากรทุกวิชาชีพมีการทำงานร่วมกัน ทำให้มีบรรยากาศการทำงานที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีเครือข่ายที่ดี และที่ประทับใจมาก ๆ คือมีรุ่นพี่ที่ดีคอยดูแล ให้คำปรึกษา ในทุก ๆ เรื่อง

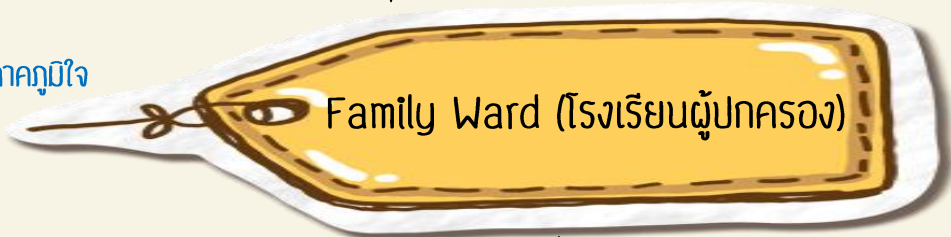
การทำงานทุกคนอยากได้ค่าตอบแทนสูงๆ เพราะเงินเป็นเรื่องสำคัญโดยเฉพาะคนที่เริ่มต้นชีวิตการทำงาน แต่ชีวิตจะมีความสุขก็ไม่ได้อยู่ที่เงินอย่างเดียว แพทย์ที่ทำงานราชการแม้ว่าจะได้ค่าตอบแทนน้อยเมื่อเทียบกับค่าตอบแทนของแพทย์ภาคเอกชน แต่การทำงานในภาคราชการโดยเฉพาะวิชาชีพแพทย์ทำให้มีโอกาสได้ทำงานในวิชาชีพอย่างเต็มที่ (เพราะคนไข้เยอะมาก ๆ) และยังได้ช่วยคนไข้ที่ด้วยโอกาส ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำไปแล้วแม้ว่าจะเหนื่อย และมีรายได้เท่าเดิม แต่ค่าตอบแทนการทำงานนี้คือความภาคภูมิใจ ทำงานทุก ๆ วันเหมือนได้ทำบุญไปด้วยและแพทย์ที่ทำงานราชการจะมีงานให้ทำเยอะ งานมีทั้งที่มีความท้าทาย งานที่น่าสนใจ และเมื่อทำไปแล้วเกิดประโยชน์มากมายทั้งในด้านวิชาการ (ได้ประสบการณ์การทำงานมากขึ้น) ด้านสังคม (ได้พบปะผู้คน รู้จักคนเยอะ) ทำให้เกิดความสุขที่ได้ทำงาน การทำงานราชการไม่มีวันที่จะทำให้รู้สึกเหงา (เพราะขาดเพื่อน) รู้สึกไร้ค่า (เพราะไม่มีงานทำ หรือไม่มีใครเห็นคุณค่าของงานที่เราทำ)

แม้ว่าการทำงานที่เราทำไปโดยไม่ได้หวังว่าจะได้อะไรตอบแทนอะไรเพิ่มเติมจากการทำงานหนัก แต่บางครั้ง/บางเวลา ที่เราต้องการความช่วยเหลือบ้าง ก็จะพบว่าเราได้รับการช่วยเหลือที่เกินความคาดหวัง โดยไม่ต้องเรียกร้อง ถ้าคิดทบทวนดี ๆ ไม่ใช่ไม่ได้ประโยชน์จากการทำงาน แต่ประโยชน์ที่ได้จากการทำงานอาจมาซ้ำไปบ้าง **"ผลที่ได้ทันทีคือค่าตอบแทน ผลระยะยาวคือความสุข"**

คุณค่าการทำงานในสายวิชาชีพแพทย์

คุณหมอมองการเปลี่ยนแปลง เป็นเรื่องที่มีความท้าทาย ต้องเรียนรู้ เนื่องจากคุณหมอไม่ได้จบแพทย์เฉพาะทางด้านจิตเวชมา แต่ต้องมาทำงานด้านจิตเวช จนคุณหมอค้นพบตัวเองว่า **"จิตเวชเด็ก เป็นอะไรที่ใช่"** มีงานที่ท้าทายให้ทำเยอะมาก ไม่ว่าจะคิดเรื่องอะไร อยากทำเรื่องอะไรก็มีความให้ได้ทำ และกรมสุขภาพจิตเป็นกรมที่มีขนาด ไม่ใหญ่มาก ทำให้มีโอกาสในการทำงานได้หลากหลาย เมื่อทำงานแล้วรู้สึกสนุก ทำให้อยากพัฒนางานมากขึ้น ตรงนี้เป็นจุดแข็งของกรมสุขภาพจิตที่ผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้ได้คิด ได้ลองผิดลองถูก รุ่นพี่ในสายวิชาชีพ ให้คำแนะนำ สนับสนุน และให้กำลังใจ และสิ่งที่เป็นคุณค่ามาก ๆ และที่สำคัญการรักษาเด็กที่มีปัญหาด้านพัฒนาการช้า เป็นการรักษาไม่ใช่เป็นการรักษาตัวเด็ก แต่เป็นการรักษาทั้งครอบครัว ชุมชน และสังคมด้วย

ชิ้นงานที่ภาคภูมิใจ



จุดเริ่มต้นของการทำ Family Ward (โรงเรียนผู้ปกครอง) สืบเนื่องมาจากปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ในการดูแลเด็กที่มีปัญหาด้านการพัฒนากการ ทำให้ต้องหาวิธีการทำงาน/แนวคิดที่จะแก้ปัญหาในส่วนนี้ อีกทั้งการดูแลเด็กต้องมีความต่อเนื่องถึงจะเห็นผล เมื่อส่งเด็กกลับบ้าน จำเป็นต้องมีการดูแลอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การทำ Family Ward จึงตอบโจทย์ในการแก้ปัญหาขาดแคลนบุคลากรและความต่อเนื่องในการดูแลเด็ก

ในช่วงเริ่มต้นของการทำ family ward ค่อนข้างถูกโจมตีในเรื่องนี้ เพราะความคุ้นเคยแบบเดิมที่คิดว่าการดูแล รักษาเป็นหน้าที่ของบุคลากร ไม่ใช่หน้าที่ผู้ปกครอง ในส่วนนี้ต้องให้ความมั่นใจทั้งบุคลากร/ครอบครัวผู้มารับบริการ โดยให้ความรู้ด้านวิชาการถึงข้อดีของการให้บริการแบบ Family Word (โรงเรียนผู้ปกครอง) จนเกิดความเข้าใจ และการยอมรับจากครอบครัวเด็ก ขั้นตอนต่อไปคือการได้รับการร่วมมือจากทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นการจัดหาอุปกรณ์ การให้ความรู้ ความเข้าใจ และการประชาสัมพันธ์ต่อสังคม

โดยกระบวนการในการดำเนินงาน เริ่มตั้งแต่ Admit เด็กกับผู้ปกครอง และเปลี่ยนผู้ช่วยเหลือคนไข้มาเป็นครูผู้ช่วยในการฝึกผู้ปกครองให้มีทักษะในการดูแลเด็ก โดยทางสถาบันฯ อำนวยความสะดวกในเรื่องของอุปกรณ์ ความเป็นอยู่ ค่าอาหาร ให้กับทั้งเด็กและผู้ปกครอง ทำให้เกิดสายใยความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็ก ผู้ปกครอง และบุคลากร ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ จนเกิดการยอมรับ และกิจกรรมมีความต่อเนื่องจนบรรลุวัตถุประสงค์ ครอบครัวร่วมเป็นผู้บำบัด เด็กมีพัฒนาการดีขึ้น

สิ่งที่ทำให้หมอประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน Family ward คือการทำงานเชิงรุก สร้างเครือข่าย มีการสื่อสารที่ดี มีทีมสนับสนุนที่เข้มแข็ง และจากผลของ family ward เมื่อครอบครัว เป็นผู้ช่วยบำบัดเด็กแล้ว ยังมีกรขยายกิจกรรมสู่หน่วยงานอื่นด้วยคือการทำโครงการอาชาบำบัด กิจกรรมอาชาบำบัดเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมส่งเสริมพัฒนาการเด็ก กิจกรรมอาชาบำบัดเกิดจากความร่วมมือของ 3 ฝ่ายคือ สถาบันฯ(กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข) ค่ายตากสิน(กรมการสัตว์ทหารบก กระทรวงกลาโหม) และผู้ปกครองเด็ก(ภาคเอกชน)

โครงการนี้เริ่มต้นจาก ผบ.ค่ายตากสิน ได้เสนอให้สถาบันฯ และค่ายตากสิน มีการร่วมมือในการทำโครงการ อาชาบำบัด โดยที่ช่วงเวลานั้นยังไม่มีผลการศึกษาถึงผลดีของการนำเด็กโอบำบัดด้วยม้า หมอก็ไม่แน่ใจว่าการขี่ม้า จะทำให้เด็กดีขึ้นจริง ๆ เพราะข้อมูลที่บอกว่าการขี่ม้า ทำให้เด็กดีขึ้นจริง ๆ ก็เป็นแค่เรื่องเล่า และจิตแพทย์ผู้ใหญ่ หลายๆท่านยังบอกว่า "ไม่เคยเห็นเด็กออทิสติกดีขึ้นมาจากการขี่ม้า นอกจากนั้นยังอาจเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ แข็งขาหักด้วย" ทำให้ต้องกลับมากทวน ผลดี/ผลเสีย ของกิจกรรมนี้ แต่เมื่อได้มีโอกาสปรึกษา ผบ.ค่ายตากสิน และกลุ่มผู้ประกอบการที่สนใจกิจกรรมนี้ก็ตัดสินใจ ว่าควรจะเปิดโอกาสให้เด็กได้มีการรักษาทางเลือกเพิ่มขึ้น แต่ต้องเป็น กิจกรรมที่เด็กต้องปลอดภัย ทิมจึงวางแผนลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น (เช่นอุบัติเหตุทำโดยมีทหารอีก 2 คนทำหน้าที่ side walker ช่วยดูแลเด็กขณะทำกิจกรรม ส่วนเรื่องการป้องกันการ ติดโรคจากม้าทำโดยม้าที่จะนำมาใช้ต้องผ่านการตรวจโรคจากสัตวแพทย์) โครงการอาชาบำบัดจึงได้เริ่มต้น โดยคัดเลือกเด็กออทิสติกที่รักษาที่สถาบันฯ 10 คน ผู้ปกครองเด็กต้องได้รับการทราบ ผลดี /ผลเสีย ของการทำกิจกรรมอาชาบำบัด และต้องทราบว่าโครงการนี้เป็นโครงการวิจัยผลของอาชาบำบัดในเด็กออทิสติก

หมอในฐานะแพทย์ผู้ดูแลเด็กออทิสติกต้องให้ความรู้ครูฝึก/พี่ทหารอาสาสมัครที่ช่วยดูแลความปลอดภัยเด็ก ผู้ปกครองจะต้องให้ความร่วมมือในการเตรียมเด็ก จัดกิจกรรม และต้องบันทึกพฤติกรรม/พัฒนาการเด็กก่อนเข้าโครงการและหลังทำกิจกรรมทุกครั้ง ค่ายตากสินรับผิดชอบสถานที่ เตรียมม้าที่ผ่านการฝึกเพื่อใช้ในโครงการ ครูฝึกขี่ม้า และพี่ทหารอาสาสมัครดูแลความปลอดภัย เมื่อเตรียมทุกอย่างพร้อม ได้เริ่มดำเนินโครงการ ในวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2551 ทำกิจกรรมทุกวันพุธ ผลการประเมินจากสหวิชาชีพว่าเด็กมีพัฒนาการดีขึ้นกว่าเด็กที่ไม่ได้เข้าโครงการอาชาบำบัดโดยผู้ประเมิน ประเมินผลการรักษาโดยไม่ทราบว่าเด็กคนไหนเข้าร่วมโครงการอาชาบำบัด หรือได้รับการฝึกตามมาตรฐานการให้บริการตามปกติของสถาบันฯ ทำให้ กิจกรรมอาชาบำบัดมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน และขยายผลให้บริการเด็กพัฒนาการช้าทุกประเภท(โดยที่ไม่ต้องใช้งบดำเนินการเพิ่มจากสถาบันฯ) จากเริ่มต้นที่ใช้กับกลุ่มคนไข้เด็กออทิสติกเท่านั้น



❤ นำเสนอผ่าน VDO Conference กับสมาคม JICA ประเทศญี่ปุ่น เมื่อ 1 กรกฎาคม 2553

❤ ได้ถูกตีพิมพ์ในวารสารของสถาบันราชานุกูล ปีที่ 27 ฉบับที่ 2 พ.ศ. - ส.ศ. 2555

❤ ได้รับเชิญไปนำเสนอที่ประเทศฮ่องกง ใน 5th Asia Pacific Conference, Autism and Coaching 25-26 พฤศจิกายน 2556



เมื่อเจอปัญหา และสถานการณ์ที่ยุ่งยาก

รับฟังปัญหา ร่วมกันแก้ไขปัญหของ Team มีการพูดคุย หา Root Cause ของปัญหา วิเคราะห์ว่าปัญหาเกิดจากอะไร เกี่ยวกับใคร ประชุมหาข้อตกลง หาวิธีแก้ไขปัญหา ถ้าเป็นปัญหาเร่งด่วน ก็ต้องทำทันที ถ้าเป็นปัญหากับคน อย่างเช่นกรณี ปัญหาโรงเรียน ก็ต้องพยายามอธิบายบอกเหตุผล และเสนอวิธีการแก้ปัญหากที่มุ่งเน้นผู้ช่วยเป็นศูนย์กลาง

เมื่อต้องทำงานกับคนอื่น การบริหารจัดการคน ภายใต้ความหลากหลาย

เวลาทำงานจะพยายามเน้นกับทีม ว่าเราทำเพื่ออะไร พัฒนางานโดยให้เด็กเป็นศูนย์กลาง เด็กคืออนาคตของชาติ ทำยังไงไม่ให้เป็นภาระของสังคม ลดปัญหาสังคม รวมถึงการปรับทัศนคติของผู้ร่วมงานให้มองเห็นเป้าหมายเดียวกันก่อน โดยมองเด็กเป็นศูนย์กลาง มองประโยชน์ของผู้ช่วยเป็นสำคัญ มีความเป็นกลาง ไม่ใช่อคติส่วนตัวมาตัดสินการทำงาน

การให้เกียรติกับทุกคนในทุกตำแหน่ง โดยจะให้เขาลองทำงานดูก่อนในแบบวิชาชีพของตนเอง มีอิสระในการทำงาน ถ้าเกิดปัญหาขัดข้องก็จะมาคุยหาทางออกด้วยกัน โดยการนำปัญหามาศึกษาก่อน ดูที่ต้นตอของปัญหา ซึ่งจะเป็นการป้องกันลดปัญหาที่จะเกิดในอนาคต และเปิดใจยอมรับฟังแนวทางการแก้ไขของผู้อื่น ทำงานด้วยความเชื่อว่าทุกคนตั้งใจทำงาน และอยากทำงานให้ดี เพิ่มความสามารถเท่าที่จะสามารถทำได้

การรับมือความกดดัน

ในการรับมือกับความกดดัน หมอจะ **"ใช้ความสงบสยบการเคลื่อนไหว"** คือ ถ้ามีใครโมโหมา หมอจะไม่ได้ตอบจะฟัง เมื่อไหร่ที่เขาเย็นลงให้เวลาทั้งเขาและตัวเราเองกลับไปคิด เมื่อมีข้อมูลมากขึ้น ทั้งเขาและเราจะเห็นและเข้าใจปัญหามากขึ้น เกิดความเข้าใจ และที่คิดว่าเป็นปัญหาก็คงแก้ได้ แต่ถ้ายังเข้าใจไม่ตรงกันก็จะมาพูดคุย หาสาเหตุกันใหม่ซึ่งเมื่อเวลาผ่านไปใจเย็นลง แนวทางแก้ปัญหาคงดีขึ้น

จัดการกับชีวิตตัวเองอย่างไรให้สมดุล

ในครอบครัวของหมอจะมีรอบเวลา มีการพูดคุยถึงเวลาของแต่ละคนในครอบครัวว่าใครจะทำอะไรที่ไหน มีการชี้แจงเวลาร่างของหมอต่อคนในครอบครัว มีระเบียบ เช่น การออกไปนอกบ้าน จะออกพร้อมกันเป็นเวลา ไม่ใช่ใครจะไปไหนก็ไป มีการจัดลำดับความสำคัญของงานต่าง ๆ อันไหนสำคัญจะทำก่อน

เวลาแก้ไขปัญหาหรือทำงานอะไรไม่ได้พอ คิดมาระยะหนึ่งแล้วคิดไม่ออก หมอจะหยุดคิดและทำงานอื่น หรือพักผ่อนทันที เพราะถ้าคิดต่อไปก็คิดไม่ออก จะหยุดคิด เปลี่ยนไปทำกิจกรรมอื่นก่อน เมื่อหายเหนื่อยหายเครียดจะกลับมาคิดใหม่มักจะได้แนวทางที่ดีขึ้น หรืออีกวิธีคือเมื่อคิดไม่ออกก็นอนพักผ่อนไปเลย ตื่นมามักจะสดชื่นและ คิดหาทางออกได้ดีขึ้น

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชีวิตสมดุลของหมอคือ ครอบครัวและที่ทำงานมีความเข้าใจ เช่น เวลาหมอนัดทำกิจกรรมกับครอบครัว แต่บังเอิญมีงานที่สำคัญเข้ามาแทรก หมอจะบอกคนที่บ้านว่าไม่สามารถไปได้แล้วจริง ๆ ครอบครัวก็จะเข้าใจยอมให้ปรับเวลาไปทำงานก่อน ในทำนองเดียวกับที่ทำงานก็เช่นกัน สิ่งใดหมอบอกว่าไม่สามารถทำได้ไม่ว่าง ทีมก็จะเข้าใจ หมอคงไม่สะดวกจริง ๆ เพราะหมอไม่เคยปฏิเสธงานที่สามารถจะทำได้

ฝากถึงวิชาชีพแพทย์

การพัฒนางานตามวิชาชีพต้องทำต่อเนื่อง และมีการทบทวนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อพัฒนางาน คนใช้จิตเวชต้องดูแลติดตามการรักษาอย่างต่อเนื่อง

ฝากไว้ให้กรมสุขภาพจิต

เสนอแนะในเรื่องพื้นที่การทำงานเสนอให้พื้นที่เป็นผู้คัดเลือกคนที่มีความตั้งใจอยากจะทำงานในพื้นที่นี้จริง ๆ ซึ่งจะอยู่ได้นานไม่ใช่กรมส่งคนที่ไม่อยากมาทำงานในพื้นที่มาให้ สุดท้ายก็อยู่ไม่ได้ และระเบียบบางอย่างอาจต้องมีการปรับปรุงตามสถานการณ์

ฝากงานสุขภาพจิต

ถ้ามีเรื่องใหม่เข้ามา เรื่องเก่าไม่ควรทิ้ง งานสุขภาพจิตจำเป็นต้องทำอย่างต่อเนื่อง ถึงจะเห็นผล และงานสุขภาพจิตเป็นเรื่องของทุกคน อยากให้โรงพยาบาลจิตเวชเป็นสถานที่ที่ไม่น่ากลัวไม่ใช่สถานที่ที่น่ารังเกียจ คนที่มีปัญหาสุขภาพจิตสามารถเข้ามาใช้บริการได้อย่างมีเกียรติ ไม่ต้องปิดบังการเข้ามารับบริการ กล้าเดินเข้ามาได้อย่าง ไม่ต้องกังวลหรือกลัว เมื่อมีปัญหสุขภาพจิตสามารถเข้ารับการรักษาได้อย่างมีเกียรติ เหมือนผู้ป่วยร่างกายที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลร่างกายได้อย่างเปิดเผย



ถอดองค์ความรู้ โดย

1. นางสาวก้นตึกนิษฐ์ เปียงใจ
นักวิชาการสาธารณสุข
2. นายจิรายุส์ ทรงเดชะ
นักทรัพยากรบุคคล
3. นางสาวปนิดา วงศ์ภักดี
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
4. นางสาวอาทิตย์ยา อินเี่ยม
นักทรัพยากรบุคคล
5. นายชรัช ราชรักษา
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ



นักสังคมสงเคราะห์.....สงเคราะห์สังคม



นางสาวราณี ฉายินทุ
ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์เชี่ยวชาญ

เมื่อเอ่ยถึงชื่อ นางสาวราณี ฉายินทุ ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์เชี่ยวชาญ หลายคนคงคุ้นชินเท่า อาจารย์ราณี คุณแม่ราณี ฆีตุ้ย น้าตุ้ย หรือป้าตุ้ย ของใครหลายๆ คน กว่า 37 ปีในเส้นทางรับราชการสายวิชาชีพสังคมสงเคราะห์จิตเวช ภายใต้หลักคิดในการดำเนินชีวิต **"ครองตน ครองคน ครองงาน"** ของอาจารย์ราณีนั้น พวกเราได้มีโอกาสพูดคุยถึงประสบการณ์การทำงานของอาจารย์กับความสำเร็จในเส้นทางดังกล่าว เพื่อให้ทุกคนเกิดแรงบันดาลใจและ **วางเข็มมุ่ง** ที่อาจารย์มักจะสอนน้อง ๆ เสมอทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิตต่อไป

อุปคติ หรือ ไม่อุปคติ เป็นเรื่องดี

ย้อนกลับไปเมื่อสมัยเป็นนักศึกษาอาจารย์ราณีเรียนคณะสังคมสงเคราะห์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ขณะนั้นการเรียนที่คณะสังคมสงเคราะห์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีเพียงแห่งเดียวในประเทศไทย ซึ่งการเรียนจะมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และปีที่ 2 จากประสบการณ์การฝึกภาคปฏิบัติ อาจารย์ราณีได้ไปฝึกงาน ณ กลุ่มงานสุขภาพจิตและจิตเวช โรงพยาบาลพระมงกุฎ ระยะเวลา 2 เดือน จึงเริ่มเข้าใจว่าการดูแลด้านจิตใจคน เป็นเรื่องดีที่จะทำให้ **คนใช้ชีวิตอยู่ได้ด้วยใจที่มีความสุข** ไม่ป่วยง่าย ไม่เครียดง่าย ตอนนั้นอาจารย์ราณีคิดว่าการทำงานด้านร่างกายไม่ค่อยได้ทำอะไรเท่าไร แต่การดูแลด้านจิตใจทำให้ผู้ป่วยได้รับการเยียวยาด้านจิตใจ อีกทั้งอาจารย์ราณียังสังเกตว่าวัยรุ่นสาว หลาย ๆ คนเริ่มป่วยเป็นโรคซึมเศร้า หรือมีปัญหาด้านสุขภาพจิต



“เป้าหมายของฉันต้องทำงานด้านสุขภาพจิต”

หลังจากการไปฝึกงานในช่วงระยะเวลา 2 เดือน ที่โรงพยาบาลพระมงกุฎ

อาจารย์ราณีได้ลงเรียนด้านจิตวิทยาเพิ่มเติม เช่น จิตวิทยาปกติ จิตวิทยาทั่วไปการให้คำปรึกษา และที่เกี่ยวข้องกับด้านจิตวิทยาอื่น ๆ เริ่มตั้งเป้าหมายขณะที่เรียนว่า ฉันต้องทำงานด้านสุขภาพจิต ในขณะที่เรียนจะต้องมีการฝึกงานอีก 4 ฝึก ซึ่งหนึ่งในการฝึกที่สร้างแรงบันดาลใจคือการฝึกงานที่โรงพยาบาลศรีธัญญา อาจารย์ราณีรู้สึกว่าเป็นการเพิ่มเติมการทำงานด้านสุขภาพจิตมากขึ้น ได้ทำงานร่วมกับคนไข้และครอบครัวที่มีปัญหาด้านสุขภาพจิต ได้หาสาเหตุการป่วยและวิธีการช่วยเหลือ ต่าง ๆ และได้แสดงศักยภาพของตนเองภายใต้หลักการทางวิชาชีพ **การช่วยคนอื่นให้สามารถช่วยตนเองได้ "Help them to help themselves"** อย่างเต็มที่ จึงคิดว่าต้องทำงานด้านสังคมสงเคราะห์ฝ่ายจิตเท่านั้น เมื่อสำเร็จการศึกษาจึงตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพจิต ในโรงพยาบาล **สังกัดกรมสุขภาพจิต**

ความไม่ธรรมดาในโรงพยาบาลนิติจิตเวช

ความต่างของโรงพยาบาลนิติจิตเวชกับโรงพยาบาลอื่น ๆ เป็นหน่วยงานที่ให้การบำบัดรักษาผู้ป่วยจิตเวช และเน้นความเฉพาะทางด้าน forensic psychiatry หรือเป็นการดูแลบำบัดรักษาและวินิจฉัยผู้ป่วยที่มีคดีซึ่งตำรวจและศาลเป็นผู้ส่งวินิจฉัยสภาพจิตใจในขณะที่ถูกคดี การทำงานของนักสังคมสงเคราะห์จิตเวช เป็นการทำงานที่มีความตื่นเต้นและท้าทายมาก เรียกได้ว่าเป็นนักสืบซึ่งต้องหาข้อมูล ประวัติความเป็นมาของผู้ป่วยโดยละเอียดทั้งเรื่องประวัติส่วนตัว และเรื่องราวของพฤติกรรมคดี เพื่อประกอบการวินิจฉัยของทีมสหวิชาชีพ หากเรานักจิตเวชจะส่งผลต่อรูปคดีทันที...

วงการ "นิติจิตเวช"

ภายใต้แรงบันดาลใจและเข็มมุ่งที่ชัดเจนต่อการทำงานสายสังคมสงเคราะห์จิตเวช ช่วงเวลานั้นโรงพยาบาลในสังกัดกรมสุขภาพจิตมีตำแหน่งว่างหลายแห่ง เช่น โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ และโรงพยาบาลนิติจิตเวช ในใจอาจารย์ราณีคิดเพียงว่าโรงพยาบาลนิติจิตเวชมีคำว่า นิติ ในชื่อโรงพยาบาลคงเป็นโรงพยาบาลจิตเวชที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับกฎหมาย ตอนแรกอาจารย์ราณียังไม่ได้ใส่ใจอะไรมากและไม่คิดว่าจะต้องไปทำงานที่นั่น ตอนนั้นเพื่อนอาจารย์ราณีบอกว่าให้ไปแทนเหตุเพียงเพราะไกลและบ้านนอก อาจารย์ราณีจึงไปแทนเพื่อนซึ่งในยุคนั้นการเข้าทำงานจะเพียงแค่สมัครและสัมภาษณ์ไม่มีการสอบและยังเป็นสายวิชาชีพที่ขาดแคลน อาจารย์จึงได้ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลนิติจิตเวช ตั้งแต่ปี 2525 เป็นต้นมา ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ในปัจจุบัน

และเป็นจุดเริ่มต้นแห่งเรื่องราวต่าง ๆ มากมายที่ประทับใจไม่มี

“อาจารย์ราณีเล่าเพิ่มเติมว่า เคยได้พูดคุยพบปะเพื่อนคนนั้นซึ่งปัจจุบันทำงานที่มีชัยเป็นองค์กรเกี่ยวกับเรื่องการวางแผนครอบครัว เพื่อนอาจารย์บอกว่าตอนนั้นฉันไม่น่าให้แกเลยนะไม่จันฉันได้สายสะพายแล้ว”

ทนอยู่กับอยู่ทนไม่เคยมีคำนี้

แน่นอนว่ากว่า 37 ปี ตั้งแต่ พ.ศ.2525 ของอาจารย์ราณีในวงการสุขภาพจิตและจิตเวช ท่านมีความรักในวิชาชีพนักสังคมสงเคราะห์นิติจิตเวชซึ่งการได้ช่วยเหลือคนอื่น ๆ ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า และภายใต้องค์กรที่เรียกว่ากรมสุขภาพจิตนี่เองที่ทำให้อาจารย์ราณีได้ทำงานตามปรัชญาสังคมสงเคราะห์จิตเวช รวมถึงให้โอกาสสนับสนุนความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น ได้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ เรียนต่อปริญญาโท ให้โอกาสการเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ ทั้งในและนอกสังกัดกรมสุขภาพจิต อีกทั้งเป็นความโชคดีในการทำงานที่มีทีมงานน่ารัก มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม จุดเน้นที่อาจารย์ราณีใช้ในการอยู่ร่วมกันในที่ทำงานคือการให้เกียรติ น้อง ๆ เห็นคุณค่าในเพื่อนร่วมงาน



“

ซึ่งผลของการทำงานของอาจารย์อย่างทุ่มเทตลอดมาภายใต้วิชาชีพสังคมสงเคราะห์จิตเวชส่งผลให้อาจารย์ได้รับรางวัลเกียรติคุณเป็นนักสังคมสงเคราะห์ดีเด่นของมูลนิธิศาสตราจารย์ปกรณ์ อังศุสิงห์ ประจำปี 2545 ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจในชีวิตราชการของอาจารย์

”

Brand Ambassador MCATT เมื่อพูดถึง MCATT โคร ๆ จะนึกถึงอาจารย์ราณี...



หลายคนที่ทำงาน ณ กรมสุขภาพจิตคงไม่มีใครไม่รู้จัก MCATT อย่างแน่นอน ซึ่งบุคคลที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จนี้มีใครอีกหลายคนยังไม่ทราบว่า คือ อาจารย์ราณี ฉายินทุ นี้ละค่ะ อาจารย์เล่าให้พวกเราฟังถึงที่มาที่ไปอย่างง่าย ๆ ว่า MCATT คือ ทีมเยียวยาจิตใจผู้ประสบภาวะวิกฤติไม่ว่าจะเป็นวิกฤติจากภัยธรรมชาติและภัยน้ำมือมนุษย์ ประเทศไทยมีแนวโน้มมีความรุนแรงและเกิดบ่อยขึ้น ชื่อของทีม MCATT คือ Mental Health Crisis Assessment and Treatment Team: MCATT



จุดเริ่มต้น

เมื่อประมาณปี 2540 ขณะที่อาจารย์อยู่ที่สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ได้รับมอบหมายให้เป็น Project manager งานด้านวิกฤตของกรมสุขภาพจิต จากท่านผู้อำนวยการชื่อนายแพทย์เกียรติภูมิ วงศ์รจิต หรืออธิบดีกรมสุขภาพจิตในปัจจุบัน มอบหมายงานด้านวิกฤตของกรมสุขภาพจิต ให้กับอาจารย์ราณีและทีมเป็นผู้รับผิดชอบ ช่วงแรกเรียกได้ว่าเป็นการทำงานแบบลุ่มลุกคลุกคลาน เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณจึงได้ของบประมาณไปยังสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขตกรุงเทพมหานคร เหตุการณ์แรก ของการทำงาน ในทีม MCATT คือ กรณีนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ถูกคนเมายาบ้าจับเป็นตัวประกัน ส่งผลให้น้องเสียชีวิต

จากเหตุการณ์ครั้งนั้นทำให้เกิดการศึกษาเรื่องการเจรจาต่อรองช่วยเหลือบุคคลในภาวะวิกฤต และเป็นจุดเริ่มต้นเข้าร่วมปฏิบัติงานกับทีมเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่ไปศึกษาดูงานจากประเทศสหรัฐอเมริกา จากนั้นอาจารย์ราณีได้มีโอกาสเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ด้านเจรจาต่อรองเรื่อยมา และยังมี การพัฒนาศักยภาพ ให้กับกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ อาจารย์มหาวิทยาลัย รวมถึงบุคลากรสาธารณสุขและองค์กรอื่น ๆ เกี่ยวข้อง

ทีม MCATT
คือ ทีมเยียวายาจิตใจ

จากนั้นเมื่อเมืองไทยเกิดภัยพิบัติธรรมชาติขึ้น เช่น น้ำท่วมภาคใต้ น้ำท่วมที่กรุงเทพฯ เดิมทีทีม MCATT คือ ทีมเยียวายาจิตใจเฉพาะคนในกรมอย่างเดียว จึงได้มีการปรึกษาท่านผู้บริหารว่าเฉพาะคนในกรมสุขภาพจิตอย่างเดียวคงไม่เพียงพอต่อการช่วยเหลือคนทั้งประเทศ จึงเป็นคำถามว่าจะทำอย่างไรให้เกิดทีม MCATT ขึ้นในทุกอำเภอ ผู้บริหารจึงสั่งการให้เกิดทีม MCATT ทุกอำเภอในประเทศไทย จากนั้นเป็นต้นมา

เมื่อเกิดทีม MCATT ทุกอำเภอในประเทศไทย อาจารย์ราณีและทีมได้ร่วมกันพัฒนาระบบการดูแลเยียวายาจิตใจของผู้ประสบภาวะวิกฤตโดยมีการพัฒนาศักยภาพทีม MCATT ของกรมสุขภาพจิตให้มีความเข้มแข็งในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ทีม MCATT ในเขตสุขภาพที่รับผิดชอบ มีการพัฒนาเทคโนโลยีด้านวิกฤตสุขภาพจิต เช่น Guideline ด้านการเยียวายาสุขภาพจิตแก่ผู้ประสบภาวะวิกฤต หลักสูตรการเยียวายาทองจิตใจ เป็นต้น

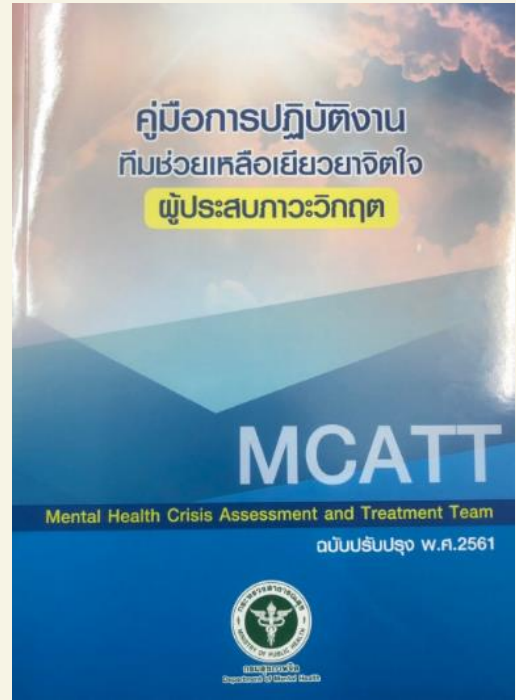
MCATT กับการดำเนินงานครั้งแรกที่ประทับใจ

กรณีเกิดวิกฤติทางการเมืองเหลือง-แดง ทำให้เกิดความแตกแยกและเป็นรูปแบบภัยพิบัติที่เกิดจากน้ำมือมนุษย์ครอบครัวที่อาจารย์ธานีได้ลงไปเยียวยาด้านจิตใจเป็นทางผู้ที่ถูกเรียกว่าเสื้อแดง และอยู่ในสภาพแวดล้อมของคนเสื้อเหลืองทั้งหมู่บ้าน ซึ่งสามีเสียชีวิตจากเหตุยิงกันที่สี่แยกคอกวัว อาจารย์เริ่มทำงานโดยการประสานไปยังเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ได้พบคำตอบว่า

Case นี้เป็นเสื้อแดงนะคะพี่จะมาช่วยเค้าเหรอ?

บุคลากรสาธารณสุขพูดกับเราแบบนี้ อาจารย์ธานีพูดกลับไ้ว่า ผู้ที่ประสบกับภาวะวิกฤตทุก Case ถือว่าเป็นคนไทย นะคะต้องได้รับความช่วยเหลือทุกคน ไม่มีการแบ่งชนชั้น และสื่อสารทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ว่า ผู้ที่ประสบกับภาวะวิกฤต ถือว่าเป็นคน รวมถึงการมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เค้าก็เลยยอมและขอโทษเรากลับมา

ครอบครัวที่อาจารย์ลงไปให้การช่วยเหลือเยียวยาจิตใจ รายนี้พบว่า ผู้เป็นภรรยาไม่สามารถนำศพสามีกลับมาทำพิธีกรรมที่บ้านได้เนื่องจากถูกต่อต้านจากคนเสื้อเหลืองรอบหมู่บ้าน ทางฝั่งเสื้อแดงจึงได้จัดงานศพให้ครอบครัวผู้สูญเสียที่กรุงเทพมหานคร การลงไปเยี่ยมบ้านเราได้เห็นปฏิกิริยาของผู้สูญเสียที่มีปัญหาด้านสุขภาพจิตจึงจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือเยียวยาทันที ซึ่งอาจารย์ธานีได้ใช้ หลักการปฐมพยาบาลด้านจิตใจ เบื้องต้นแก่ผู้สูญเสียและได้ประสานในพื้นที่เพื่อดูแลต่อเนื่อง



งาน MCATT มีคุณค่าตรงไหน เป็นทีมที่มีความสำคัญมากในการดูแลเยียวยาจิตใจผู้ประสบภาวะวิกฤติจากภัยธรรมชาติและภัยน้ำมือมนุษย์ซึ่งในประเทศไทยเกิดความรุนแรงมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น เดิมเราไม่ได้ให้ความสำคัญในการดูแลด้านจิตใจผู้ประสบภาวะวิกฤติเท่าที่ควร เน้นแต่การดูแลทางกาย การให้การเยียวยาด้านจิตใจจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อป้องกันปัญหาสุขภาพจิตที่ตามมา เช่น โรคซึมเศร้า PTSD

การทำให้จังหวัดเห็นความสำคัญของงาน MCATT เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ซึ่งการสร้างและพัฒนาคู่มือ MCATT ของแต่ละอำเภอในประเทศไทยให้เข้มแข็งได้นั้น ต้องพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือ การส่งต่อรวมถึงต้องพัฒนาศักยภาพทีมให้เข้มแข็งและต่อเนื่อง

เรื่องราวการทำงานภายใต้วิชาชีพนักสังคมสงเคราะห์ที่จำไม่ลืม

เรียกได้ว่าเป็นเรื่องราวที่ไม่ว่าเวลาผ่านไปนานแค่ไหนก็ยังคงอยู่ในความประทับใจของอาจารย์ราณีเสมอมาแน่นอนว่าการทำงานในสายวิชาชีพนักสังคมสงเคราะห์มีความท้าทายอยู่ตลอดเวลา ยิ่งในสายนักสังคมสงเคราะห์จิตเวชด้วยแล้วการทำงานต้องมีความละเอียดมาก เนื่องจากหากเรานิจัยผิดจะส่งผลกระทบต่อบุคคลได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ซึ่ง Case ที่อาจารย์ได้เล่าให้พวกเราฟังนั้นไม่น่าเชื่อเลยจริง ๆ ว่า เค้าน่าจะมีพฤติกรรมแบบนั้นอาจจะเป็นเรื่องธรรมดาของอาจารย์ราณีแต่ไม่ธรรมดาสำหรับพวกเราที่กำลังถอดองค์ความรู้อาจารย์

จุดเริ่มต้นของเรื่องราวมียู่่า

อาจารย์ราณี ได้รับแจ้งจากตำรวจกรณีชายอายุราว 30 ปี ก่อเหตุ ลักทรัพย์ คนทั่วไปคงคิดว่าเป็นของมีค่า แก้ว แหวน เงิน ทอง แต่ทรัพย์สินในที่นี้คือของใช้ส่วนตัวของผู้หญิง เช่น ถุงน่อง ผู้หญิง กางเกงในผู้หญิง เสื้อชั้นในผู้หญิง ชายคนดังกล่าวก่อเหตุมาแล้วกว่า 36 คดีในหลายท้องที่และโด่งดังมากในสมัยนั้น ตำรวจส่งมาด้วยเหตุจากชายคนนี้ได้ขับรถเบียดมากับคู่กรณีที่เป็นผู้หญิงบนถนนแล้วบอกกับผู้หญิงที่นั่งในรถว่า รถของคุณมีปัญหาคะรีบจากนั้นชายคนนี้นำไปแสดงความช่วยเหลือ โดยเข้าไปนั่งในรถของผู้หญิง แต่กลับไปหยิบกระเป๋าเงินรวมทั้งของใช้ผู้หญิงลงมา ชายคนดังกล่าวไม่ได้คิดหรือถือว่าเป็นของมีคุณค่าและราคาคิดเพียงว่าเป็นของผู้หญิงเท่านั้นเอง เจ้าทรัพย์จึงไปแจ้งความเนื่องจากเห็นนามบัตรตกอยู่และทางตำรวจส่งมายังสถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์

อาจารย์จึงได้เริ่มต้นเข้าสู่กระบวนการเพื่อค้นหาสาเหตุของอาการป่วย ในทางสังคมสงเคราะห์เรียกว่า **การวินิจฉัยทางสังคม** เพื่อหาความเป็นมาเป็นไปของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นและเพราะอะไรถึงป่วย นำแปลกใจที่ครอบครัวของชายคนนี้อ่อนข้างมีฐานะในสังคมสืบสืบลงไป พบว่าครอบครัวนี้มีปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ เนื่องจากชายคนดังกล่าวถูกเลี้ยงดูโดยแม่ และไม่เคยได้ออกกับมารดาแท้ ๆ ของตนเองเลยจึงขาดความรักจากผู้เป็นแม่ ในขณะที่เรียนหนังสือผู้ชายคนนี้ก็มีความผิดปกติลักษณะนี้มาโดยตลอด ขโมยกระโปรงเพื่อนนักเรียนผู้หญิง

จุดที่น่าสังเกตคือ ผู้ชายคนนี้จะทำพฤติกรรมในขณะที่ตนมีความเครียดเพียงเท่านั้น ทางสุขภาพจิตเรียกว่า **Sexual Deviation**

อาจารย์ราณีจึงได้ทำการพูดคุยกับพ่อแม่ และได้สะท้อนกลับไปว่า ลูกคุณไม่ได้เลวร้ายแต่พฤติกรรมมีที่มาจากไหน ต้องใช้ระยะเวลาในการสื่อสารทำความเข้าใจกับพ่อแม่และครอบครัว โดยประมาณ 4 ครั้งรวมระยะเวลาทั้งหมด 45 วัน ภายใต้การดำเนินงานทางสังคมสงเคราะห์จิตเวช

ครอบครัวรู้สึกเสียใจว่าพวกเขาเป็นผู้ทำร้ายลูกเองตั้งแต่เล็กจนโต จึงเป็นเหตุให้กลับมาทบทวนและดูแลลูก โดยการใกล้ชิดมากขึ้นและอาจารย์ราณีจึงได้รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอในที่ประชุมเพื่อการวินิจฉัยโรค และแนะนำให้กับครอบครัวดูแลลูกอย่างมีความสุขต่อไป



การทำงานไม่ใช่เราเพียงคนเดียว

การทำงานภายใต้วิชาชีพนักสังคมสงเคราะห์ เราต้องทำงานในรูปแบบสหวิชาชีพ 5 วิชาชีพด้วยกัน ได้แก่ จิตแพทย์ พยาบาล นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์และ อาชีวบำบัด ในการดูแลช่วยเหลือ Case อาจารย์ราณีเล่าให้ฟังว่าการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ต้องโดยเน้นการรับฟังเป็นหลัก ในการทำงาน บางครั้งจะเกิดการ Involve ข้ามสายวิชาชีพ อย่างที่เล่าให้ฟังตอนต้นว่าอาชีพนักสังคมสงเคราะห์จิตเวช คล้ายกับอาชีพนักสืบ ที่ต้องลงไปหาข้อมูลในพื้นที่เพื่อ ประกอบข้อมูลการวินิจฉัยโรค เทคนิคที่สำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่น คือการรับฟัง การให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารทางบวก รวมทั้งการชื่นชมให้กำลังใจ ที่สำคัญที่สุดคือ การทำให้เห็นเป็นแบบอย่าง

นักสังคมสงเคราะห์ต้องได้รับการดูแลและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการเพิ่มพูนความรู้ การให้โอกาสในการศึกษาดูงานในต่างประเทศ

ท้ายที่สุด การดำเนินชีวิต และการทำงานที่ใช้หลักครองตน ครองคน ครองงาน เป็นสิ่งสำคัญที่สุดภายใต้ความสมดุล ทั้ง 3 ด้าน จะทำให้ชีวิตมีความสุขตลอดไป

ชีวิตต้องสมดุล

อาจารย์ราณีเชื่อว่า สุขภาพกายกับสุขภาพจิตเป็นเรื่องสำคัญและมีความสัมพันธ์กัน ถ้าใจเสียส่งผลให้กายเสียไปด้วย จึงพยายามหลีกเลี่ยงให้ไม่เครียดในทุก ๆ วัน ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ถ้าใจเป็นสุขก็จะส่งผลให้การดำรงชีวิตมีความสุขไปด้วย และให้คิดเสมอว่าวิกฤตที่เกิดขึ้นในชีวิตทุก ๆ เรื่อง เป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง อยู่กับปัจจุบันอย่างมีความสุข

วิชาชีพสังคมสงเคราะห์จิตเวชในมุมมองอาจารย์ราณี มีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากคนในสังคมมีปัญหาด้านสังคม ครอบครัว และปัญหาสุขภาพจิตสูงขึ้น จำเป็นต้องมีนักสังคมสงเคราะห์จิตเวช ทั้งในมิติ ส่งเสริมป้องกัน บำบัดรักษาและฟื้นฟู เพื่อให้การช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาสามารถดูแลตนเอง รวมถึงคนในครอบครัวและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข



ถอดองค์ความรู้ โดย

1. นางภพพร วุฒิหาร
นักสังคมสงเคราะห์
2. นางสาวสุวิมล อินทร์เชื้อ
นักวิชาการสาธารณสุข
3. นายศรายุทธ หอมแก้ว
นิติกร
4. นายปัญญาวัฒน์ ธาดาทาศัย
นักวิชาการคอมพิวเตอร์
5. นางสาวระวีวรรณ เพชรชูช่วย
นักจัดการงานทั่วไป

"คิดเป็น ก็เป็นสุข" หรือคิดเป็น...ก็เห็นสุข



หลักคิด แรงบันดาลใจ (Mindset) แรงจูงใจ คุณค่าการทำงานในหน่วยงานราชการ

"แม่หม่อม/พี่หม่อม" (คำที่ทุกคนมักใช้เรียกคุณพันธทิพย์ โทศลวัฒน์ พยาบาลวิชาชีพเชี่ยวชาญ โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์) เริ่มต้นชีวิตราชการ ในปี พ.ศ.2526 ด้วยความที่ครอบครัว (บิดา-มารดา) รับราชการมาก่อนจึงอยากให้พี่หม่อมรับราชการด้วย ตามความเชื่อที่ว่าจะสบายในตอนแรกที่เธาร **พี่หม่อม**บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน เป็นเวลา 36 ปีแล้ว ได้มุ่งมั่นปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้วยความวิริยะ อุตสาหะมาโดยตลอด เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลได้หล่อหลอมให้เห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ จึงตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บริการแก่ผู้ที่มีรับบริการอย่างเท่าเทียม เห็นอกเห็นใจ และเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนด

คนต้นเรื่อง... นางพันธทิพย์ โทศลวัฒน์
พยาบาลวิชาชีพเชี่ยวชาญ
รองผู้อำนวยการด้านการพยาบาลจิตเวช
และ หัวหน้ากลุ่มภารกิจการพยาบาล

ตลอดชีวิตการทำงานแม้จะเหนื่อยมาก แต่ไม่เคยท้อ ทำงานเพื่อหน่วยงานและประชาชน เพราะพี่หม่อมตั้งปณิธานเปรียบการทำงานไว้ว่า *เขาจ้างเรามาทำงาน หน่วยงานก็คือ นา ถ้าไม่ทำนา (ทำงาน) ไม่กุ่มเทการทำงาน ไม่ทำแบบเดิมก็ จะได้ข้าวกินหรือ?* จึงทุ่มเททุกอย่างเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งส่งผลให้พี่หม่อมมีความก้าวหน้าในอาชีพจนถึงระดับสูงของสายงาน และเห็นว่าได้การรับราชการไม่ได้ให้ความสบายในตอนเกษียณเท่านั้น แต่ยังให้ในเรื่องอื่น ๆ เช่น การใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าแก่ผู้อื่น ความก้าวหน้าในชีวิตตลอดจนอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า ทุกวันนี้พี่หม่อมจึงพัฒนาสิ่งที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ ด้วยการเติมความรู้ ความสามารถเพื่อตอบแทนแก่ราชการ

คุณค่าการทำงานในสายวิชาชีพ

วิชาชีพพยาบาลสำหรับพี่แหม่ม คือ การเป็นทุกอย่างให้กับคนไข้ ใส่ใจในหน้าที่ มีจรรยาบรรณ พึงกษัตริ์ศรัของคนไข้ มีเหตุการณ์หนึ่งที่สะท้อนถึงคำว่า

“

บริการด้วยหัวใจของมนุษย์ แต่หัวใจคุณบริหารเป็นมนุษย์หรือไม่

”

พี่แหม่มเล่าว่า มีคุณยายท่านหนึ่งซึ่งเคยมารักษาที่โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ แต่ขาดนัด 4-5 ปี ลูกน้องพี่แหม่มไม่กล้าให้การรักษาคุณยายเพราะไม่มีใบส่งตัว แต่พี่แหม่มมองว่าแบบนี้คือความเป็นมนุษย์หรือไม่? พี่แหม่มแก้ปัญหาครั้งนี้ให้ยารักษาไปก่อน ได้รับยา ได้รับการดูแล (ยาโรคเครียด วิตามินรวม)

สำหรับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ พี่แหม่มจะทำงานทั้งด้านบริหารและด้านวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรสำคัญต่อหน่วยงานคนหนึ่ง งานด้านบริหารจะใช้หลักในการบริหารตามกฎระเบียบอย่างตรงไปตรงมา เพราะหากทำตามกฎระเบียบก็จะหลีกเลี่ยงในเรื่องต่างประเด็นการร้องเรียนได้

1. บทบาทในด้านการบริหาร

การบริหารภายใต้ข้อเท็จจริง เป็นคำพูดที่พี่แหม่มจะพูดอยู่เสมอ คือ ต้องใช้ข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นถูกต้องที่สุด และลดความเสี่ยงต่อความผิดพลาดที่จะตามมา **ทำงานภายใต้ขอบเขตของอำนาจที่ตนมี** หากเกินกว่าอำนาจ ก็จะเสนอความเห็นให้ผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไป เป็นผู้ตัดสินใจ โดยจะยอมรับผลการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาเสมอ

2. บทบาทในด้านวิชาการ

ในส่วนของงานด้านวิชาการ ซึ่งก็คือวิชาชีพพยาบาล พี่แหม่มจะพัฒนาตนเองที่เกี่ยวกับองค์ความรู้ในวิชาชีพอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง เพราะคิดเสมอว่า **"ไม่มีใครสมบูรณ์ 100 %"** อะไรที่ไม่รู้ต้องพัฒนา ทำให้พี่แหม่มมีความเชี่ยวชาญในด้านวิชาการพยาบาลเป็นอย่างยิ่ง จากผลของการมุ่งมั่น พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ส่งผลให้พี่แหม่มได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นพยาบาลวิชาชีพเชี่ยวชาญ ซึ่งถือว่า สูงสุดในสายงานพยาบาลวิชาชีพของหน่วยงาน นอกจากนี้ยังได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการในสายงานพยาบาลวิชาชีพของกรมสุขภาพจิต ซึ่งถือเป็นเกียรติประวัติที่ทรงคุณค่าและสร้างความภาคภูมิใจ ในชีวิตราชการ

หลักปฏิบัติ/วิธีปฏิบัติในการทำงานที่เป็นความเชี่ยวชาญ

ความภาคภูมิใจในสายวิชาชีพ

ความภาคภูมิใจกับสายวิชาชีพ เนื่องจากพี่หม่อมอยู่โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์มาตลอดตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการ สำหรับพี่หม่อม มีผลงานที่โดดเด่นหลายเรื่อง เรื่องที่ถือว่าเป็นส่วนสำคัญของชีวิตการเป็นข้าราชการของพี่หม่อมเลย คือ การที่ทีมพยาบาลเขียนประเมินค่างาน ทำให้ได้ตำแหน่ง โครงสร้าง สร้างความภาคภูมิใจ ก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

ความภาคภูมิใจในตัวเอง

ความภูมิใจในตนเองของพี่หม่อมให้แง่คิดกับพวกเราว่า เวลาท่านผู้อำนวยการส่งพี่หม่อมไปไหน ให้ทำอะไร ไปอบรมที่ไหน พี่หม่อมจะเต็มใจและไม่เคยปฏิเสธในการไปพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นข้อดีทำให้พี่หม่อมได้เรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ เกือบเกี่ยวกับประสบการณ์ อีกเรื่องที่พี่หม่อมภูมิใจในตัวเองที่สุด คือ พี่หม่อมได้ทำผลงานขอเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ โดยพี่หม่อมตั้งใจเขียนผลงาน โดยนำประสบการณ์จากการทำงานจริง ทำให้ผลงานชำนาญการพิเศษไม่มีการถูกแก้ไขเลย จากนั้นเมื่อพี่หม่อมได้ถูกชี้ตัว และทำผลงานขอเลื่อนระดับเชี่ยวชาญซึ่งการเขียนผลงานระดับเชี่ยวชาญ พี่หม่อมให้แง่คิดการเขียนปัญหาจากหน้างานคืออะไร ? ปัญหาของคุณคืออะไร? คุณต้องพัฒนางานขึ้นมาก R&D ? ความละเอียดของงานคือคุณภาพ ? และผลงานระดับเชี่ยวชาญ เรื่อง การพัฒนาและผลของโปรแกรมการแก้ปัญหา (Problem Solving Therapy : PST) เพื่อลดอาการซึมเศร้าในผู้ป่วยโรคซึมเศร้าที่มารับบริการในโรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ โดยไม่มีการแก้ไขเลย ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจอย่างมากของพี่หม่อม ซึ่งสายวิชาชีพพยาบาลระดับเชี่ยวชาญในกรมสุขภาพจิตนั้นยังมีน้อย พี่หม่อมได้ฝากเกี่ยวกับการทำผลงานเลื่อนระดับกับน้อง ๆ ว่า การทำงานวิจัย ต้องมีทีมที่ดี ต้องจริงจังในเรื่องที่ทำ สิ่งสมประสบการณ์ในงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทาง และการปฏิบัติได้จริง

นอกจากนี้ ผลงานด้านวิชาการที่ผ่านการประเมินตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพเชี่ยวชาญ ได้รับการคัดเลือกให้ไปนำเสนอในการประชุม **19th WPA World Congress of Psychiatry** to be held in Lisbon, Portugal, 21-24 August, 2019 ซึ่งพี่หม่อมไม่สามารถไปเข้าร่วมงานได้จึงตอบปฏิเสธไป แต่ทางผู้จัดงานได้ติดต่อพี่หม่อมเพื่อขอให้ส่งผลงานในรูปแบบ E-Poster เป็นความภาคภูมิใจของพี่หม่อมมาก ที่เขาเห็นคุณค่าในผลงานของพี่หม่อม



สำหรับความภาคภูมิใจอื่น ๆ ได้แก่

1. ได้รับการเชิดชูเกียรติให้เป็นอาสาสมัครผู้ปฏิบัติงานให้การปรึกษาดีเด่น (Providing most efficient and outstanding counseling services at the Cross Border Health Fair in Chong Mek / Vong Tao two years in a row) ในงานตลาดนัดสุขภาพ ณ ด้านช่องเม็ก-วังเต่า วันที่ 27 มกราคม 2550
2. ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ของโรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ ปีงบประมาณ 2550
3. ได้รับการคัดเลือกเป็นพยาบาลดีเด่น ประจำปี 255. เนื่องในวันเกิดพระเกียรติสมเด็จพระเจ้า 8. พระรามหาราชัน จังหว้ดอุบลราชธานี
4. ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นกรมสุขภาพจิต ปี 2550
5. ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ (ตารา อวอร์ด) บุคคลผู้ปลุกหัวใจสังคมด้วยหัวใจโพธิสัตว์ ปี 2559
6. ได้รับรางวัลบุคคลดีเด่น สมาคมศิษย์เก่าวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์ ประจำปี 2561
7. ได้รับรางวัลพยาบาลดีเด่น จังหว้ดอุบลราชธานี ประจำปี 2562

พี่แหม่มได้ฝากถึงท้าย ว่า **"ปัจจัยความสำเร็จ คือทำได้ด้วยตัวเราเอง กระตุ้นและติดตาม"** และเมื่อประสบความสำเร็จ ก็ต้องมีความล้มเหลว พี่แหม่มเชื่อในเรื่องของ**จังหวะและโอกาสของคนไม่เท่ากัน** การเป็นข้าราชการถือเป็นความภาคภูมิใจ

ประสบการณ์การทำงาน และการแก้ไขปัญหาสถานการณ์ที่ยุ่งยากในหน้างาน

พี่แหม่มมีวิธีแก้ไขสถานการณ์ โดยจะดู ปัญหาหน้างาน เราเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาหรือเปล่า เน้นการ**แก้ไข** ปัญหา ยึดคนไข้ก่อน **ประเด็นความขัดแย้งของบุคลากรมาทีหลัง** สำหรับการทำงาน จะยึดที่มาตรฐานของงาน และผลลัพธ์ของผู้ป่วย

พี่แหม่มจะบอกเสมอว่า **"โรงพยาบาลคือบ้านของพี่ พี่เหมือนเป็นแม่บ้าน ถ้าพี่ไม่ประหยัด โรงพยาบาลจะอยู่ได้ใจ"** จากการทำงานที่ผ่านมาไม่ได้ยุ่งยากมาก เพราะยึดมาตรฐานกับคนไข้ และเทคนิคในการทำงานของพี่แหม่มอีกวิธีหนึ่ง คือพี่แหม่มใช้วิธีดูจากกล้องวงจรปิดตามตึกต่าง ๆ ในการดูการทำงานของลูกน้อง ซึ่งก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย แต่พี่แหม่มก็มองว่าวิธีนี้ก็เป็นวิธีในการทำงานในยุคราชการ 4.0

หลักปฏิบัติ/วิธีปฏิบัติในการทำงานกับคนอื่น ทั้งวิชาชีพเดียวกับและวิชาชีพอื่น

การทำงานกับคนอื่น ทั้งวิชาชีพเดียวกันและวิชาชีพอื่น พี่แหม่มจะมีการสะท้อนข้อมูลให้กับวิชาชีพอื่น ได้ทราบ และหลักการทำงานร่วมกันทำงาน การทำงาน มี Feed Back ในมุมต่าง ๆ เมื่อเราได้ยินอะไรมา แล้วมาปรับก็ต้องปรับ

หลักและวิธีการจัดการคน ภายใต้ความหลากหลาย

พี่แหม่ม ได้กล่าวว่า มักมีคำถามที่ว่า **หัวหน้ารักลูกน้องไหม?** ก็ตอบเลยว่ารัก แต่ไม่ได้ตอบเป็นคำพูด จึงต้องใช้หลักเกณฑ์ กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติและการปฏิบัติงานตามวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์กรของโรงพยาบาล ภาพลักษณ์องค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ ซึ่งพี่แหม่มได้ใส่ใจในการรักลูกน้อง การบริหารคน คนมีความหลากหลาย ถ้าบริหารงานหย่อนไปทุกคนก็จะเคยชิน สบาย

หลักการบริหารงานบุคคล ?

“

ไม่มีใครเก่งมาแต่เกิด คนที่มีคนรับผิดชอบ คุณต้องทำ ถ้าทำไม่ได้ต้องแสวงหา ทำให้สำเร็จ

”

พี่แหม่มจะมีเทคนิคในการแบ่งคน เป็น A B C พี่แหม่มจะบอกน้อง ๆ อยู่ตลอดว่าคนอยู่มี 3 ประเภท คือ

1. คนที่ใครก็อยากได้เป็นลูกน้อง (A)
2. คนที่เอามาก็ได้ (B)
3. คนที่ไม่มีใครอยากได้ ปกครองยาก (C) เช่น จอมร้องเรียน

พี่แหม่มฝึกให้ลูกน้องได้แก้ปัญหา ในการจัดคนทำงานให้เหมาะสม

แต่เมื่อพี่แหม่ม ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการประเมินผลงานของบุคคลเพื่อเลื่อนระดับข้าราชการ พลเรือนสามัญแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา สายงานพยาบาลวิชาชีพ ของกรมสุขภาพจิต ชีวิตก็เริ่มยุ่ง เพราะต้องอ่านผลงานอยู่ตลอดเวลาและเมื่อได้อ่านผลงานที่ดี พี่แหม่มก็จะอารมณ์ดี แต่ถ้าได้อ่านผลงานไม่ดีก็จะไม่อยากรู้ผลงาน และต้องไปจัดการอารมณ์ก่อนค่อยมาอ่านต่อ สิ่งสำคัญที่พี่แหม่มรักในบทบาทนี้ เพราะเป็นการเพิ่มความรู้อให้กับเราได้ จึงไม่ได้มองว่าเป็นภาระงาน มองว่าเป็นการที่กรมสุขภาพจิตได้หยิบยื่นโอกาสมาให้เราได้ทำ

ถ้าคนกลุ่ม C ไม่สามารถปรับได้ พี่แหม่มจัดการอย่างไร ?

พี่แหม่มได้ให้ข้อคิดไว้ว่า **เราก็ต้องเลี้ยงเขาไว้ ต้องมอบงานให้เหมาะกับความสามารถของเขา ต้องยอมรับและให้หัวหน้างานทำใจ และคำพูดที่พี่แหม่มมักบอกน้อง ๆ ในการทำงานอยู่เสมอคือ "ไม่มีใครตายจากการทำงาน"** และโอกาสไม่ได้มีบ่อยครั้ง คนเราได้รับมอบหมาย ได้ทำ ถือเป็นการเรียนรู้ ถ้าเราทำไม่ได้ก็ต้องไปค้นหาเพิ่มเติมเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

วิธีพัฒนาชีวิตตนเองอย่างไรให้สมดุล จัดการกับชีวิตให้สมดุลอย่างไร?

การบริหารความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว?

พี่แหม่ม เล่าให้เราฟังว่า พี่แหม่มโชคดีที่สามีเข้าใจในงานของพี่แหม่ม สามีคอยสนับสนุนตลอด และถ้ามีเวลารว่างพี่แหม่มไปเกี่ยวกับครอบครัวและสังสรรค์กับเพื่อนตลอด ไม่ได้ให้งานหนักเกินไปจนไม่มีเวลาในการพักผ่อนและไปเที่ยว

๗ เมื่อท้อ งานเยอะพี่ແหม่ม มีวิธีจัดการอย่างไร ?

พี่ແหม่มจะมองที่สาเหตุของปัญหาคืออะไร? แก่ที่ตัวเราก่อนได้ไหม? ทีมงานจะช่วยเราไหม? เราจะไม่ว่างกับปัญหาเรื่องเดียว? ผู้บริหารจะช่วยเราไหม? ปัญหาไม่สามารถแก้ได้ทั้งหมด ไม่มีใครสำเร็จได้ 100 %

เมื่อพี่ແหม่ม บอกกับเราว่า **“ พี่ແหม่มยังไม่เคยรู้สึกท้อ หรือเครียดจนหมดไฟในการทำงานเลย ”**

พี่ແหม่มถูกน้อง ๆ เรียกว่า แม่ หรือ Strong Women พี่ແหม่มแนะนำวิธีให้กับน้อง ๆ ที่เป็นหัวหน้างานในการจัดลำดับของปัญหา ให้แก้ไขปัญหาเบื้องต้นให้ได้ก่อน การเป็นหัวหน้าต้องเป็นตัวของตัวเอง อย่าพึ่งลูกน้องมากเกินไป ถ้าแก้ไขไม่ได้จริง ๆ ค่อยมาปรึกษาจากพี่ແหม่ม

สำหรับการแก้ปัญหาในเบื้องต้น พี่ແหม่มบอกว่ายึดหลักการมาตรฐาน เพราะการทำงานมีทั้งคนชอบเราและไม่ชอบ แต่พี่ແหม่มมีงานเป็นเทอะกำบัง ทุกคนเห็นว่าเป็นการทำงานมีงานเป็นประจักษ์ ทำทุกอย่างตามบทบาท **และอะไรที่ผิดพลาด พี่ແหม่มไม่อายที่จะขอโทษ**

ประเด็นอื่น ๆ ที่สนใจอยากรู้เพิ่มเติม ?

การเงินบริหารเงิน?

พี่ແหม่มแนะนำการออมเงิน คือการให้เพิ่มอัตราการฝากเงินกับกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ การฝากสหกรณ์ออมทรัพย์ อะไรที่ควรซื้อก็ซื้อ อะไรไม่ควรซื้อก็ไม่ควรซื้อ ใช้ความเป็นเหตุเป็นผล บริหารเงินเดือนให้เพียงพอในเงินเดือน ชีวิตทั้งชีวิตทุ่มเทให้กับโรงพยาบาล ไม่มีการลงทุนทำธุรกิจอื่น ๆ ในสถานการณ์ปัจจุบัน ที่หารายได้เพิ่มโรงพยาบาลบางคนต้องไปทำงานเพิ่มข้างนอก ปัญหาที่เกิดขึ้น ความคิดเห็นพี่ແหม่มมีความคิดเห็นอย่างไรกับเหตุการณ์แบบนี้

ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา

การพัฒนาทางวิชาชีพ

พี่ແหม่มอยากให้สายวิชาชีพพยาบาล สามารถทำงานทางด้านวิชาการทุกปี เพื่อให้มีผลงานมาปรับใช้ในการทำงานของสายวิชาชีพ ไม่ใช่ทำเพื่อเลื่อนระดับ

ในภาพการสภากาชาดพยาบาล พยาบาลวิชาชีพของกรมสุขภาพจิตมีน้อยมาก จะทำอย่างไรให้คนผ่านการประเมินได้

พัฒนาเครือข่ายสุขภาพจิต

ให้เครือข่ายสามารถพัฒนางานทางด้านจิตเวชได้มองไปที่ รพสต. ว่ามีความรู้ความสามารถในการพัฒนาได้ บทบาทของกอง บค. กับ พยาบาลจิตเวชในการทำหลักสูตรให้ รพสต. งานสุขภาพจิต เครือข่ายต้องช่วยเราได้มาก เป็นพี่เลี้ยงในการส่งต่อมารณียุ้งยาก ซับซ้อน ต้องมีความเจริญก้าวหน้า

กรมสุขภาพจิต

อยากให้กรมสุขภาพจิต มีเครือข่าย ทั้งระดับกระทรวง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เพราะขอความร่วมมือ หรือการทำงาน ร่วมกันจะได้สามารถ

ในระดับกรม กรมต้องพัฒนาขึ้น อยากได้รับการ สนับสนุน การให้นโยบายลงไป แต่ข้อจำกัดในแต่ละโรงพยาบาล ก็ต้องลองดูว่าโรงพยาบาลไหนทำได้ โรงพยาบาลไหนทำไม่ได้ เวลาเมินโยบาย ต้องดูว่าคนมีศักยภาพมากน้อยแค่ไหน หรือบาง เรื่องทำได้ ไม่ได้ เช่น นโยบายการลดกระดาศ เอกสารไหนควรลด กระดาศ เอกสารไหนยังจำเป็น

ส่งท้าย

การเรียนรู้ เราสามารถเรียนรู้ได้จากข้อผิดพลาดที่ผ่านมา จากความถูกต้อง และต้องเตือนตัวเองว่าจะต้อง ไม่ผิดพลาดในเรื่องเดิมซ้ำ ๆ เราต้องรู้ว่าผิดจากไหน หรือตัวงานไหนที่เป็นปัญหา หรือตัวเราที่เป็นปัญหา และไม่มีใคร 100 เปอร์เซ็นต์

พี่หม่อมเล่าให้ฟังว่า เหมือนวิทยากรมาสอน ต้นไม้ 1 ต้น ออกลูก มีทั้งลูกใหม่ ลูกอ่อน เปรียบเสมือนการ เรียนรู้ เลือกเอาสิ่งที่ดีของเขา เรียนรู้จากสิ่งผิดพลาด ลงมือทำได้

ฝากถึงสายวิชาชีพ

คนรุ่นใหม่ อยากให้ยึดถึงตัวงาน ทำถึงมาตรฐานของงาน การให้ความเคารพผู้ อาวุโส เพราะถือว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และ สามารถแก้ไขปัญหาได้ ให้คิดว่าปรึกษา อย่างมั่นใจ ในตัวเองเกินไป มีแนวทางมาตรฐานให้ได้ตาม แนวปฏิบัติ มีการผสมผสานระหว่างช่องว่างทาง อายุในการทำงาน



ถอดองค์ความรู้ โดย

1. นางอัมพร สีลากุล

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

2. นางสาวพรรณศมน คำสวน

นักกทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

3. นายศุภเดช คงเจริญฤทธิ์

นักกทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

4. นายวันเฉลิม จาติเสถียร

นักกทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

5. นางสาวสุกัญญา ปลั่งศรีทรัพย์

นักกทรัพยากรบุคคล

หญิงสาวจากแหลมมลายู...สู่พยาบาลต้นแบบ



คนต้นเรื่อง... นางสาวภาวิณี ธนบดีธรรมจารี
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา

"ชีวิตเด็กสาว.....จากแหลมมลายู
สอบเข้าสู่วัฒน. คณะพยาบาลศาสตร์"

คุณค่าการทำงานในหน่วยงานราชการ

ก้าวแรกจากความไม่ชอบ สู่ความรู้สึกของคำว่าชอบ

จากนั้นก้าวเข้าสู่การทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งนานถึง 4 ปี รู้สึกเหนื่อยล้า จำเจ ขาดความมั่นคง ความคิดที่จะปรับเปลี่ยนการทำงาน โดยได้ครอบครัวช่วยเติมเต็มพลังความคิด จึงหันเหตนเองเข้าสู่ระบบราชการ โดยมีความคิดเห็นร่วมจากครอบครัวเป็นพลังสำคัญและความร่วมมือจากพี่ ๆ น้อง ๆ ในที่ทำงานจนถึงวันนี้ ภาวิณีเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับเชี่ยวชาญและดำรงตำแหน่งทางการบริหารเป็นรองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจพยาบาลสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา

มองว่าการพยาบาลจิตเวช เป็นนามธรรม มากกว่ารูปธรรม จับต้องไม่ได้ และชอบงานการพยาบาลที่ทำทนาย เช่น การพยาบาลศัลยกรรมหรือผู้ป่วยวิกฤต จึงส่งผลให้การทำงานในช่วงระยะเวลาที่เข้ามาทำงานสุขภาพจิตและจิตเวชด้วยท่าทีที่นิ่งเฉย ไร้ชีวิตชีวา เคยถูกเปรียบว่าทำตัวเหมือนชอมบี้ จนกระทั่งเมื่อปี 2541 รัชการมาประมาณ 13 ปี เกิดภาวะburden ในงานราชการจึงเริ่มมีความคิดว่า จะลาออก ลาเรียนหรือทนทำไป จากนั้นครอบครัวมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนำไปสู่ทางเลือกคือ การเข้าศึกษาต่อ ป.โท สาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ซึ่ง ณ ที่แห่งนี้เป็น **จุดเปลี่ยน** ให้เกิดความรู้สึกชอบการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช และการเปลี่ยนบุคลิกภาพตนเอง โดยได้รับการปรับทัศนคติทางบวกและกิจกรรมละลายพฤติกรรมจาก อาจารย์ ดร.ดารารรรณ ตีะปิตตา ในขณะที่นั้นจนมาถึงวันนี้ ด้วยปณิธานว่า "การเป็นข้าราชการเพื่อทดแทนบุญคุณ ประเทศชาติและครอบครัว" นับจากวันนั้นมาทัศนคติในการทำงาน คือ ให้คุณค่าของงานมากกว่าผลตอบแทน และการทำงานในบางครั้งยอมอดยั้งซึ่งไม่ใช่การยอมแพ้แต่สิ่งนั้นคือผลสำเร็จในการทำงานร่วมกัน ด้วยความ มุ่งมั่นในการทำงานราชการนานถึง 34 ปีจนถึงวัยเกษียณ ด้วยความภาคภูมิใจ โดยได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้เป็น คนดีศรีสมเด็จ และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน ทำให้ได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ.2549 ของกรมสุขภาพจิต

คุณค่าการทำงานในสายวิชาชีพ "การพยาบาลสาขาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช"



สิ่งเล็กๆจาก case study เป็นที่มาของมุมมองที่ เปลี่ยนไปในวิชาชีพพยาบาล

ภาวิณี เล่าเส้นทางการเป็นพยาบาลวิชาชีพนับตั้งแต่ก้าวแรกของการรับราชการเมื่อ 3 มิถุนายน 2528 ถึงปัจจุบันว่า "ตั้งแต่ก้าวแรกไม่ชอบจิตเวช เพราะมองว่าเป็นนามธรรม **จุดเปลี่ยน** เกิดขึ้นหลังได้เรียนรู้จากอาจารย์ (ศ.ดร.ดารารรรณ ตีะปิตตา)ที่เป็นต้นแบบการทำงาน วิชาการ การเข้าสังคมและการเป็นผู้นำ รวมถึงกระบวนการปรับความคิด นำไปสู่การ เปลี่ยนภาพเดิม ไปสู่ภาวิณีภาพใหม่" ภาวิณีบอกเล่าพร้อมรอยยิ้มแห่งความศรัทธาในวิชาชีพกับสิ่งที่เกิดขึ้น และบอกเล่าจุด เปลี่ยนที่ทำให้ชอบในสายงานนี้ ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อครั้งเป็นนักศึกษาพยาบาล บ.โก ไปฝึกงานในชุมชน ได้ร่วมกับทีมสหวิชาชีพ ช่วยเหลือ case study เด็กหญิงถูก Abuseจากครอบครัว โดยที่มารดาไม่สามารถช่วยเหลือได้ จึงใช้หลักการครอบครัว บำบัด โดยดำเนินการอย่างมีขั้นตอน เริ่มจากการวางแผน ดำเนินการ และติดตามผล สุดท้ายสามารถช่วยเด็กได้โดยมี อาชีพและครอบครัวที่ปกติ จากคุณค่าในวิชาชีพที่มีส่วนร่วมครั้งนั้นที่อาจมองว่า **สิ่งเล็ก ๆ แต่ฝังแน่นอยู่ในความ**

ทรงจำของภาวิณี เป็นที่มาของมุมมองที่เปลี่ยนไปในวิชาชีพ จากบทเรียนในครั้งนั้นที่ภาวิณีได้การถ่ายทอด บทเรียนจากประสบการณ์ไปสู่น้อง ๆพยาบาล ภาวิณีเปรียบได้ว่าเป็นผลิตผลคนต้นแบบต้นใหม่ให้กับสายงาน การพยาบาล อีกทั้งการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จนได้รับการประกาศเกียรติคุณเป็นคนดีที่เป็น แบบอย่างในวิชาชีพ ประจำปี พ.ศ.2562

สายงานพยาบาลวิชาชีพ ของกรมสุขภาพจิต และได้รับรางวัลพยาบาลสุขภาพจิตและ จิตเวชดีเด่น สาขาบริหารการพยาบาล ประจำปี 2562 ของสมาคมพยาบาลจิตเวช แห่งประเทศไทย



ชิ้นงานที่ภาคภูมิใจ

พี่ภาวิณีบอกเล่าถึงการทำงานการพยาบาลที่หลายๆคน มักบอกว่า "พี่เป็นคนมี Sense บอกหรือคาดการณ์สิ่งใด มักเป็นตามนั้น" ความเป็นจริงคือ "พี่เน้นใช้ Evidence base เป็นข้อมูลสำคัญในการ Predict ช่วยทำให้การวางแผนงานชัดเจน และนำไปสู่การทำได้จริงๆ มีผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่คาดการณ์ไว้" เป็นพื้นฐานสำคัญ จนถึงปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง พี่ภาวิณีบอกว่า ตนเองใช้ Evidence base ร่วมกับหลักการบริหาร เน้นบริหารการเปลี่ยนแปลงมากกว่า เปลี่ยนแปลงการบริหาร นำไปสู่ชิ้นงานที่สำคัญในปัจจุบันหลายภารกิจ สำหรับชิ้นงานที่ภาคภูมิใจต้องกล่าวถึงคือ Re-design

การ Re-design ที่พี่ภาวิณีกล่าวถึง คือการใช้แนวคิดร่วมระหว่าง Re-structure หอผู้ป่วย กับการบริหารอัตรากำลังพยาบาลอย่างเป็นระบบ มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบการบำบัดรักษาตามระยะอาการของผู้ป่วย ทำให้ต้องมีการทบทวนโครงสร้างอัตราซึ่งอยู่ในภาวะขาดแคลนพยาบาลชั้นวิกฤตในช่วงปี 2558 ถึง 2561 และการบริหารอัตรากำลังให้เพียงพอตามหอผู้ป่วยที่ปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ เพื่อดูแลผู้ป่วยให้ได้รับการพยาบาลที่มีคุณภาพและปลอดภัย มีขั้นตอนสำคัญในการดำเนินการ คือ



1. ประชุมทีมบริหารทางการพยาบาลและพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ร่วมทบทวนข้อมูลระบบบริการ และชี้แจงวัตถุประสงค์ เป้าหมายการเปลี่ยนแปลงที่จะดำเนินการ



2. วางแผนงานร่วมกับทีมบริหาร และนำเสนอโยบายเชิงโครงสร้างต่อผู้บริหารสูงสุดของสถาบันฯ การปรับยุบรวมหอผู้ป่วยที่มีอัตราการครองเตียงน้อยกว่าร้อยละ 60 อย่างต่อเนื่อง และจัดอัตรากำลังพยาบาลเหมาะสมต่อจำนวนผู้ป่วย



3. ดำเนินการบริหารจัดการอัตรากำลังและปรับเปลี่ยนรูปแบบหอผู้ป่วย ซึ่งมีความยากและท้าทายต้องสื่อสารประชุมชี้แจงกับผู้เกี่ยวข้องในวิชาชีพการพยาบาลซึ่งมีหลายระดับ และสหวิชาชีพมีทั้งแรงต้านและความขัดแย้ง ใช้เทคนิคเชิงรุกโดยไปที่หน่วยงานและสื่อสารตามระดับบังคับบัญชาเกี่ยวกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น



4. จัดระบบบริการทางการพยาบาลสำหรับผู้ป่วยจำแนกตามระยะอาการและใช้หลักบริหารอัตรากำลังร่วมกัน (Pull and Share) ทำให้ผู้ป่วยได้รับการพยาบาลที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และหัวหน้าหน่วยงานมีความพึงพอใจ ทุกหอผู้ป่วยมีอัตรากำลังพยาบาลปฏิบัติงานเวรหมุนเวียนเข้า บ่ายและดึกได้อย่างเหมาะสม และชิ้นงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนองค์กรผ่านการตรวจประเมิน HA จากสถาบันรับรองคุณภาพโรงพยาบาล(สรพ.)ในปี พ.ศ.2560

ประสบการณ์การทำงาน

ย้อนไปเกือบ 15 ปีก่อน การทำงานในวิชาชีพพยาบาลเมื่อครั้งเริ่มเข้าสู่การเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยมีรูปแบบการทำงานแบบเข้มงวด เคยได้รับการต่อต้านจากลูกน้อง มีความรู้สึกที่ "การทำงานแบบได้ใจลูกน้องทำยากมาก" ต้องใช้วิธีเจียบและกบถตนเอง จากนั้นลูกน้องเกิดการเรียนรู้และปรับการทำงานด้วยตนเอง พี่ภาวิณีใช้เทคนิค "การทำงานแบบเท่าเทียม" ทุกคนรู้หน้าที่ ทำได้ดี มีผลลัพธ์ และผู้นำช่วยเหลือให้รางวัลกับคนทำงานจริง รู้ถูกและรู้ผิด จากนั้นเป็นที่มาของการเป็นผู้ริเริ่มหอผู้ป่วยต้นแบบหรือเรียกกันเมื่อหลายปีก่อนว่า



“

Dream Ward หอผู้ป่วยสะอาด สวยงาม ผู้ป่วยปลอดภัยในขณะรับบริการ บุคลากรสุขใจและมีคุณภาพในการทำงาน

”

ซึ่งมีรวบรวมข้อมูลการให้บริการของหน่วยงาน วางแผนงานโดยประชุม และทำข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ดำเนินการ มอบหมายงานตามบทบาท ติดตามประเมินผล โดยประชุมในหน่วยงานทุก 1 เดือน และประมวลผลการให้บริการในภาพรวม เกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการกับผู้ป่วย ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นภายหลังการจัดระบบบริการ Dream ward เป็นต้นแบบให้หน่วยงานอื่นใช้เป็นแนวปฏิบัติ ผู้ป่วยได้รับบริการปลอดภัย และบุคลากรมีคุณภาพในการปฏิบัติงานจนถึงทุกวันนี้



หลักปฏิบัติในการทำงานกับผู้อื่น

พี่ภาวิณีบอกเล่าในประเด็นนี้ด้วยท่าที จริงจังและสื่อถึงความรู้สึกที่ต้องการเน้นย้ำว่า เป็นหลักปฏิบัติที่ใช้ได้จริง ๆ มาแล้วนะคะ ประเด็นสำคัญที่เน้นคือ "หลักทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างจริงจังคนเดียว เพราะเหลียวมาอาจไม่เหลือใครเลย" เป็นสิ่งที่ค้นพบในการทำงานและจากประสบการณ์ เราควรมีความอดทนในการทำงาน ใช้เทคนิคปรับมุมมอง ช่วยทำให้เกิดการ Change และทำงานอย่างสุขใจ พี่ภาวิณียังเน้นย้ำอีกว่า สุดท้ายแล้ว ต้องมีสติตลอดเวลาในการเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ



หลักและวิธีการบริหารจัดการคน ภายใต้ความหลากหลาย

พี่ภาวิณี เล่าถึงช่วงเวลาเป็นพยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติการ มาถึงระดับชำนาญการกับการเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย และในปัจจุบันตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพเชี่ยวชาญกับการกิจรองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจการพยาบาลหรือหัวหน้ากลุ่มภารกิจการพยาบาล ซึ่งในการทำงานมีความหลากหลายมาโดยตลอด สิ่งสำคัญคือ **"เราต้องมีจุดยืน และเรียนรู้ภายใต้ความหลากหลาย เพื่อบริหารจัดการตนเองให้ได้ก่อนและนำไปบริหารจัดการคนอื่น"** พี่ภาวิณี บอกว่าตนเองมีความเชื่อว่า "พื้นฐานทุกคนเป็นคนดี" เมื่อยึดหลักว่าทุกคนเป็นคนดี จะเป็นโอกาสให้คนนั้น ๆ พัฒนาด้านให้ดีขึ้น พี่จะไม่ตัดสินคนในครั้งแรก และเชื่อว่าทุกคนมีความสำคัญ ทำงานได้เท่าเทียมกัน ยึดหลักยุทธธรรมไม่ Response กับคนประจบที่ไม่ทำงาน ใช้หลักการมอบหมายงานและติดตามผล จัดลำดับงานและคนที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปรับพัฒนานำไปสู่ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย และมีความสุขสบายใจในการทำงานร่วมกัน เน้นการศึกษา ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาคน เพื่อนำไปพัฒนางาน จึงผลักดันให้น้อง ๆ สายการพยาบาลได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

การรับมือความกดดัน

พี่ภาวิณีจะใช้หลักการ "อย่ารีบด่วนในการกล่าวคำขอโทษ เพราะการขอโทษยังไม่ใช่คำตอบสุดท้ายในขณะนั้น" อย่างเช่น กรณีเจ้าหน้าที่ทำร้ายผู้ป่วย จะแก้ปัญหาโดยไม่ให้หัวหน้างานเผชิญกับญาติโดยตรง และให้ญาติได้พูดระบายบอกเล่าข้อมูลเพื่อลดความเครียดให้มากที่สุด และจึงเล่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้ญาติของคู่กรณีทราบ เพื่อให้ญาติได้ทบทวนพิจารณาเหตุการณ์ทั้งหมดด้วยตนเองที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วย (หากเหตุการณ์ที่เรามีส่วนทำให้เกิดขึ้นเรายินดีที่จะยอมรับที่จะปรับแก้ไขและขอโทษในสิ่งที่เกิดขึ้น)

มีวิธีพัฒนาชีวิตตนเองอย่างไรให้สมดุล จัดการกับชีวิตตัวเองอย่างไรให้สมดุล

พี่ภาวิณี ให้นิยามความสมดุลการจัดการชีวิตตนเองโดยแบ่งเป็นเรื่องงาน 70% และดูแลตนเอง 30 % และมีคำกล่าวที่หนักแน่นว่า

"...ฉันต้องไม่เป็นภาระกับใคร ฉันต้องดูแลตนเอง และเตรียมพร้อมอยู่เสมอ"

พี่ภาวิณี ให้ความสำคัญกับ ออกกำลังกาย "การดูแลตนเองเป็นจุดตั้งต้นของการป้องกันปัญหาสุขภาพ เพราะเชื่อว่าการกินยาไม่ใช่ทางแรกของการป้องกัน" พี่จึงออกกำลังกายสม่ำเสมอทุกวันด้วยวิธีการเดินวิ่งอย่างสม่ำเสมอ การรับประทานอาหาร **"เลือกที่จะกิน และกินในสิ่งที่มิประโยชน์"** และการพักผ่อน เน้นเรื่องของการนอนที่เป็นเวลาเพื่อให้เกิดความสมดุล เข้านอนหัวค่ำก่อน 22.00 น. และตื่นแต่เช้า 4.00 น. "พี่จะรู้สึกดีที่ได้กลับบ้าน" และออกไปเที่ยวบ้างตามโอกาสออกไปชอบถ่ายภาพโพสต์ทำสวยๆก็ผ่อนคลายได้แล้ว



ฝากไว้ให้วิชาชีพ

พัฒนาระบบบริการทางการแพทย์ให้ครบกระบวนการ ในเรื่องสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการทำกลุ่มจิตบำบัดด้วยแนวคิดต่าง ๆ

งานสุขภาพจิต

ดำเนินการนิเทศผู้ดูแลด้วยโอกาสอย่างจริงจังและเข้มงวด โดยเฉพาะผู้ป่วยจิตเวช กำหนดบทลงโทษที่รุนแรงต่อผู้ที่กระทำต่อผู้ดูแลโอกาส การมีการส่งเสริมและขับเคลื่อนให้ทุกชุมชนมีส่วนร่วมในการฟื้นฟูผู้ป่วยจิตเวชที่อาการสงบหรืออุเลา อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ต่อกรมสุขภาพจิต (DMH)

พัฒนาความรู้ ทักษะ การดูแลและการจัดการกับสภาวะทางจิตของตนเองแก่บุคลากรในสังกัดกรมสุขภาพจิต การ screening และวิธีปฏิบัติเพื่อจัดการกับปัญหาสุขภาพจิตที่เกิดขึ้น หรือแนวทางการจัดการปัญหาสุขภาพจิตด้วยตนเอง

เฝ้าระวังความสะอาดและจัดสรรด้านอัตรากำลังทางการแพทย์ให้เพียงพอและเหมาะสม รวมถึงงบประมาณต่อการสร้างผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และบทบาทของกรม



ถอดองค์ความรู้ โดย

1. นางสาวสุธา ไชชาติกุล
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
2. นางมาลี หนานเจียง
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
3. นางอุ๋นจริต คุณารักษ์
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
4. นางสาวธัญญา สนธิพันธ์
นักทรัพยากรบุคคล
5. นางสาวจันทร์เขิญ แซ่ตั้ง
นักจัดการงานทั่วไป





กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH



สู้กับครอบครัว

- > ทำกิจกรรมร่วมกันในวันหยุด
- > สื่อสารทางบวก รับฟังอย่างใส่ใจ
- > พักเรื่องงานเมื่อถึงบ้าน



สู้กับตนเอง

- > ใส่ใจดูแลตัวเอง ทำกิจกรรมที่ชอบ
- > พักผ่อนให้เพียงพอ นอนให้เป็นเวลา
- > ออกกำลังกาย เลือกกินสิ่งที่มีประโยชน์



3 สู้

สู้สมดุลชีวิต



สู้กับงาน

- > รับฟัง ทำงานเป็นทีม
- > มีปัญหาให้รับแก้อย่างมีสติ
- > จัดลำดับความสำคัญของงาน อย่างคั่งค้าง

ถอดบทเรียนและจัดทำโดย

น.ส.สุวิมล อินทร์เชื้อ – นักวิชาการสาธารณสุข สำนักวิชาการสุขภาพจิต
นายภพร วุฒินหาร – นักสังคมสงเคราะห์ สำนักวิชาการสุขภาพจิต

 อาชีพมั่นคง

บรรยากาศ
สร้างสุข
ในที่ทำงาน 

 การให้
เป็นสุขทั้งผู้ให้และผู้รับ

 วิชาชีพหล่อหลอมให้เห็น
คุณค่าความเป็นมนุษย์ 

 ทุกเวลา
ต้องการเรียนรู้

สร้างความ
ภาคภูมิใจ 

ให้การเปลี่ยนแปลง
เป็นเรื่องท้าทาย 



7 คุณค่า งานราชการ

ถอดบทเรียนและจัดทำโดย



นายชรัช ราชรักษา	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	สำนักงานเลขาธิการกรม
น.ส.จันทร์เพ็ญ แซ่ตั้ง	นักจัดการงานทั่วไป	สำนักงานเลขาธิการกรม
น.ส.ระวีวรรณ เพชรชูช่วย	นักจัดการงานทั่วไป	สำนักงานเลขาธิการกรม



กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH

2 1 ขอหัวใจ ผากไว้ในกรม

บุคคล

- ➔ ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะเฉพาะของแต่ละวิชาชีพเพื่อขับเคลื่อนงานสุขภาพจิต
- ➔ ดึงศักยภาพคนออกมาให้ได้ เพื่อร่วมกันสร้างงานสุขภาพจิตให้เข้มแข็งและต่อเนื่อง
- ➔ แผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละวิชาชีพ ต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- ➔ ควรคำนึงถึงอัตรากำลังคนทำงานให้เพียงพอต่อปริมาณงาน



งานสุขภาพจิต



- ➔ พึงทักษ์สิทธิ ผู้รับบริการ โดยเฉพาะผู้ป่วยจิตเวชอย่างจริงจัง
- ➔ ให้ความสำคัญต่อข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับบริการ รวมถึงบุคลากรกรมสุขภาพจิตและตอบสนองอย่างรวดเร็ว
- ➔ มุ่งเน้นงานด้านส่งเสริมป้องกันสุขภาพจิตมากขึ้น
- ➔ สนับสนุน พลักดันให้มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของกรมสุขภาพจิต
- ➔ นโยบาย / โครงการที่ดีควรมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ควรยกเลิกโครงการตามการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

เครือข่าย

- ➔ สนับสนุนความร่วมมือการทำงานกับเครือข่ายนอกสังกัดกรมสุขภาพจิต
- ➔ ส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพจิตให้กับชุมชน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม และจัดการปัญหาสุขภาพจิตเบื้องต้นของตนเองได้



คณะผู้จัดทำ

นายวันเฉลิม จาติสตีขร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
นางสาวชัญญา สนธิพันธ์	นักทรัพยากรบุคคล	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
นายศรายุทธ ทอมแก้ว	นิติกร	กองบริหารทรัพยากรบุคคล
นายปัญญาวัฒน์ ชาติภาคย์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	กองบริหารทรัพยากรบุคคล

หลักคิด..

พีชิตความสำเร็จ



กรมสุขภาพจิต
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH



มุ่งเน้นเป้าหมายองค์กร

- ยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
- ยึดหลักคุณธรรม ถูกต้องมากกว่าถูกใจ
- บริหารความขัดแย้งภายใต้ความกลมกลืน



เปิดรับ ปรับตัว



- เคารพซึ่งกันและกัน
- รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง
- เชื่อมั่นและศรัทธาว่าทุกคนสามารถทำงานได้
- เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม
- ปรับมุมมองเพื่อพีชิตเป้าหมาย

สร้าง&เสริม

- สร้างเครือข่ายในการทำงาน
- ส่งเสริมและพัฒนาทีมงาน
- เสริมพลังทางบวก
- เตรียมความพร้อมรองรับทุกสถานการณ์



ใช้หลักการ

- วางคนให้ตรงกับงาน
- มีการสื่อสารที่ดี
- ชยัน อดทน ทำงานเป็นทีม ตั้งมดงาน

ถอดบทเรียนและจัดทำโดย

นางสาวปนิดา วงศ์ภักดี
นางสาวพรรณสมณ คำสวน
นายศุภเดช คงเจริญฤทธิ์
นางสาวอาทิตย์ยา อินเียม

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
นักทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลศรีธัญญา
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กองบริหารทรัพยากรบุคคล