



[M] PSU

ข่าวคณะแพทย

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ปีที่ 26 ฉบับที่ 158 ประจำเดือนพฤษภาคม 2551

<http://medinfo.psu.ac.th>

ผู้นำ..ในใจคุณเป็นอย่างไร?



ก้าวผู้นำของ รศ.บพ.กิตติ ลีหมอกิชาติ  6	ผู้นำและผู้บริหาร  10	เส้นทางสู่ความสำเร็จกับรางวัล Thailand 5s Award  13
เราจะหวังพึ่งผู้นำได้จริงๆหรือ? 14	ยิ่งสูงต้องยิ่งต่ำ 16	ผู้นำ 18
ประมวลภาพงานรับรางวัล TQC  22	“หน่วยสังเกตอาการ” อาการไม่หนักพิกที่นี้  30	ระบบพยาบาลพี่เลี้ยง  32
อาลัย “พน.เพ็ญนาถ ทรัพย์อริน” เพื่อนพี่จากไป  34	บพ.วีระพล จันทรดียิ่ง กับรางวัล “Silver Award (IUSTI)”  36	“บยุรี เหน็บ” ลาว IT สังกัดหน่วยควบคุม การตัดเชื้อ  39
“ข้าว” ทางเลือกเพื่อสุขภาพ  40	คนดีที่เรารอชมเชย 42	ว่าไปเรื่อยๆ 43

**คณะผู้จัดทำ
ที่ปรึกษา**

รศ.นพ.กิตติ ลีหมอกิชาติ
รศ.นพ.สุเมธ พิรุณศิริ
รศ.นพ.ธีระ พิรัชวิสุทธิ
รศ.นพ.พดด้งค์ พุทธิวิบูลย์
รศ.พญ.ศิวาภรณ์ อุบลชลเขตต์
ผศ.นพ.สุธรรม ปิ่นเจริญ
ผศ.นพ.สุนทร วงษ์ศิริ
บรรณาธิการ
รศ.นพ.วิวัฒนา ถนอมเกียรติ

รองบรรณาธิการ

นางสาวอนงค์นาถ ชังศิลป์
กองบรรณาธิการ
นพ.ธนพันธ์ ชูบุญ
พญ.ภาสุรี แสงศุภวานิช
ผศ.พญ.นลินี โกวิทวานวงษ์
นพ.ธีรชิต โชติสัมพันธ์เจริญ
นพ.นิพัฒน์ เอื้ออารี
นางสาวดวงพร ศรีพงศ์พันธุ์
นางสุวิมล นนทพันธ์
นางพัชรีย์ แจ่มอุลิตร์ตัน

นายเลวี คีคี้จิรพาพงษ์

รูปเล่ม
งานประชาสัมพันธ์ คณะแพทยศาสตร์
จัดพิมพ์
งานบริหารและธุรการ
คณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

EDITOR

กองบรรณาธิการ

จริงๆแล้วกองบรรณาธิการชอบที่จะทำให้บทความโดยมากไปในทิศทางเดียวกับปกและกองบรรณาธิการก็มักจะขอให้อาจารย์ตีความว่า “ว่าไปเรื่อยๆ” หรือ “ซ้ำชั้น” สักเล็กน้อยเกี่ยวกับหัวข้อหลักในฉบับนั้นๆด้วย สำหรับฉบับนี้จะมีบทความเกี่ยวกับผู้นำ-ผู้บริหารมากหน่อย แต่อาจารย์ตีความบอกว่า “ไม่มีเรื่องอะไรซ้ำชั้นเกี่ยวกับผู้บริหารหรือผู้นำเลย” ถ้าอย่างนั้นคนที่อยู่ในตำแหน่งต่างๆที่ต้องบริหารก็น่าสนใจอย่างมากเพราะอารมณ์เข้าเป็นสิ่งที่จำเป็นที่แสนจะมีรสนิยม

ผมจำได้ว่า อ.สุเมธก็มักปล่อยอะไรที่ซ้ำชั้น เช่น อาจารย์มักจะพูดว่า นโยบายของอาจารย์คือ “ทุกปัญหามีทางออก” ไม่ใช่ “ทุกทางออกมีปัญหา” ผมก็มักจะล้อๆไปว่า “ทุกปัญหามีทางออก และที่ทางออกก็มีอีกปัญหาอยู่ออยู่”

คนบดก็มักทำให้พวกเราเฮ แต่จำไม่ได้ว่ามุขเด็ดๆของอาจารย์มีอะไรบ้าง จะอย่างไรก็ตาม เราทุกคนไม่ช้าหรือเร็วก็ต้องมีโอกาสได้สนทนากับผู้บริหารไม่มากนักน้อย แต่ผู้บริหารนั้นมีโอกาสทำอะไรตามใจชอบได้ บางครั้งพวกเขาที่ต้องพูดตามหน้าที่และระมัดระวังเป็นพิเศษที่จะไม่ให้คำมั่นกับใคร และในทางตรงกันข้ามก็จะไม่ทำร้ายจิตใจใครด้วย ความระแวงระวังนี้ บางที บางคนไม่เข้าใจก็อาจจะงุนงงหรือถึงขั้นตัดพ้อต่อว่า ว่าผู้บริหารไม่รักษาคำพูด จึงเห็นสมควรจะต้องทำความเข้าใจให้ตรงกัน ต่อไปนี้คือ คำพูดที่ผู้บริหารชอบใช้ :-

“จะรับไปพิจารณา” แปลว่า ไม่น่าสนใจเท่าไร รับรองเขาไม่รับไปพิจารณาหรอก เพียงแต่เขาไม่อยากจะร้ายเราด้วยการใช้คำว่า “ไม่น่าสนใจเท่าไร”

“น่าสนใจ” แปลว่า เฉยๆ

“เชิญตามสบายไม่ขอรบกวนเวลา” แปลว่า เขาไม่มีเวลาเหลือให้เรารบกวนแล้ว

“เห็นด้วยแต่ขอเสริมว่า” แปลว่า ไม่เห็นด้วยที่จะเสริมต่อไปนั้นแหละเข้าท่ากว่ามาก

“ไม่แน่ใจนะว่าจะใช้” แปลว่า แน่ใจว่าไม่ใช่

“งานนี้รับ” แปลว่า ขอเดี๋ยวนี้

“ไม่เป็นไรงานนี้ไม่รับ” แปลว่า ขอภายในบ่ายนี้หรือพรุ่งนี้

“ไม่ค่อยสนุก” แปลว่า ไม่ชอบเลย

“ชักจะแข็ง” ไม่ต้องแปลควรรีบไปให้พ้นหน้า

พันตา ไร่อารมณ์ดีค่อยมาพูดกันใหม่

“ผมไม่เหมาะสม (หรือพร้อม) สำหรับงานนี้” แปลว่างานนี้ไม่ดีพอสำหรับผม

“งานนี้ไม่เหมาะกับคุณ” แปลว่า คุณไม่เหมาะกับงานนี้





จากใจคนบดี

รศ.นพ.กิตติ ลิ้มอภิชาติ

จากใจคนบดีฉบับนี้เป็นฉบับสุดท้ายของผม ตลอดระยะเวลา 8 ปี (1 มิถุนายน 2543-31 พฤษภาคม 2551) ที่ได้รับความไว้วางใจให้ทำหน้าที่คนบดีคณะแพทยศาสตร์ ผมขอขอบคุณบุคลากรทุกคนที่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินการตามแนวคิด/นโยบายในการบริหารคณะแพทยศาสตร์เป็นอย่างดี เช่น ระบบ 5ส-7ส HA KPI KM HP โครงการพัฒนางาน เงินประกันสังคมสำหรับหน่วยงาน การพัฒนาระบบนัดผู้ป่วย ฯลฯ ส่งผลให้คณะฯ ประสบความสำเร็จในหลาย ๆ ด้าน อาทิ ระบบสารสนเทศของโรงพยาบาล ซึ่งทันสมัย ทำให้สามารถบริการได้รวดเร็วในระดับสากล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ยังผ่านการประเมิน Hospital Accredited (HA) และได้รับการรับรองเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ [Health Promotion Hospital (HPH)] ได้รับรางวัล Thailand 5S Award และรางวัล Thailand Quality Class (TQC) ซึ่งเป็นรางวัลที่แสดงถึงความเป็นเลิศในการบริหารองค์กร การบริหารจัดการความรู้ ในด้านการศึกษา ในปีการศึกษา 2551 นักศึกษาแพทย์ ชั้นปีที่ 5 สามารถ สอบ NT ได้เป็นอันดับหนึ่งของประเทศ เมื่อเทียบกับคณะแพทยศาสตร์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยทั้งหมด ในด้านการวิจัย ก็มีผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารต่างประเทศมากพอสมควร อาจารย์ในคณะฯ ได้ตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์เพิ่มขึ้น ในช่วง 8 ปีนี้ โดยเฉพาะตำแหน่งศาสตราจารย์ซึ่งเพิ่มขึ้น 9 คน ความสำเร็จทั้งหมดล้วนสำคัญ คือ การยึดถือแนวปฏิบัติตามค่านิยม (Value) ขององค์กร คือ

- มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality Focus)
- มุ่งเน้นผู้รับบริการ (Customer Focus)
- การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- จิตสำนึกด้านความเสี่ยงและความปลอดภัย (Risk and Safety Awareness)

ผมเชื่อมั่นว่าด้วยศักยภาพของบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กรที่พวกเรา ร่วมกันสร้างขึ้น จะนำพาคณะฯ ให้เจริญ ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นอย่างยั่งยืนตลอดไป

โรงพยาบาลสงขลานครินทร์เป็นโรงพยาบาลที่มีศักยภาพสูงสุดในด้านการรักษาพยาบาลของภาคใต้ ทำให้ประชาชนศรัทธาและมุ่งที่จะมารับการรักษา ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจของทุก ๆ คน ผมเชื่อมั่นว่าเราจะสามารถบริหารจัดการเพื่อสนองตอบต่อศรัทธาของประชาชนมีต่อโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ให้ได้มากที่สุดอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามพระบรมราโชวาทของสมเด็จพระบรมราชชนก ที่พวกเรายึดมั่นเป็นหลักในการทำงาน คือ

“ขอให้ถือประโยชน์ส่วนตนเป็นที่สอง
ลาภ ทรัพย์ และเกียรติยศจะตกมาแก่ท่านเอง

ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง
ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งอาชีพไว้ให้บริสุทธิ์

สวัสดิ์

(รศ.นพ.กิตติ ลิ้มอภิชาติ)
คนบดีคณะแพทยศาสตร์



จากใจผู้อำนวยการ

รศ.นพ.สุเมธ พีรฤทธิ

ตลอดระยะเวลา 4 ปี ที่ผ่านมา ผมในฐานะผู้อำนวยการโรงพยาบาลฯ ได้เขียนเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงพยาบาลฯ เพื่อสื่อสารให้พวกเราทุกคนได้เข้าใจถึงทิศทาง ตลอดจนแนวทางที่พวกเราต้องร่วมมือร่วมใจในการขับเคลื่อนองค์กร คอลัมน์ “จากใจผู้อำนวยการ” ฉบับนี้เป็นฉบับสุดท้ายของผม ก่อนที่จะเปลี่ยนไปเขียน “จากใจคนบด” บทแรกของผม ซึ่งจะเริ่มเดือนมิถุนายน เป็นต้นไป

4 ปี ของการบริหารโรงพยาบาลฯ พวกเราได้ร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาองค์กรอย่างไม่หยุดยั้งในทิศทางและแนวทางเดียวกัน จนทำให้องค์กรของเราได้รับรางวัลมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี 2550 เราได้รับ “รางวัลเหรียญเงิน 58 ประเทศไทย” จากสมาคมไทย-ญี่ปุ่น ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจของคนในองค์กร ความภาคภูมิใจและดีใจมากยิ่งขึ้น เป็นทวีคูณหลังจากที่โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ได้รับรางวัล “บริหารสู่ความเป็นเลิศ”

ในปี 2550 ต่อเนื่องถึงปีนี้ ผมได้เปิดหลักสูตรการอบรมรองหัวหน้างาน และบุคคลที่มีศักยภาพเป็นหัวหน้างานจำนวน 60 คน เพื่อทดแทนหัวหน้างานต่างๆ ที่มีอายุการทำงานมากขึ้น จนใกล้เกษียณอายุหลายท่าน หัวหน้างานท่านใหม่จะต้องผ่านหลักสูตรนี้ ซึ่งผมได้เชิญวิทยากรชั้นนำของประเทศมาเป็นผู้สอน ผมคิดว่าตลอดเวลา 6 เดือน จะสามารถทำให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้รับความรู้และทักษะด้านการบริหารงานอย่างดี หัวหน้างานใหม่จะถูกคัดเลือกโดยวิธีการสรรหา การได้หัวหน้างานที่ขาดความรู้เชิงบริหารอาจเป็นการทำร้ายองค์กรของเรา

โรงพยาบาลสงขลานครินทร์เป็นโรงพยาบาลแห่งแรกของประเทศไทยที่ได้รับรางวัล “การบริหารสู่ความเป็นเลิศ” อันทรงเกียรติ เป็นองค์กรภาครัฐแห่งแรกที่ได้รับรางวัลนี้ ซึ่งลบลบคำสบประมาทของหลายๆ ท่านที่เคยกล่าวไว้ว่า “โรงพยาบาลของรัฐหรือองค์กรของรัฐไม่มีสิทธิ์ที่จะได้รับรางวัลนี้” นอกจากนั้นโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ยังเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรมากที่สุดที่ได้รับรางวัล ซึ่งถือว่าเป็น “รางวัลแห่งศักดิ์ศรีองค์กรภาครัฐ” ความสำเร็จของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ในครั้งนี้เกิดจากการร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร เป็นผลงานที่บุคลากรของเราตั้งแต่คนบด ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ทีมบริหารฯ หัวหน้างาน ตลอดจนบุคลากรท่านอื่นๆ มีส่วนร่วม เราจึงควรความภาคภูมิใจร่วมกัน หลังจากได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศแล้ว เรายังคงต้องร่วมมือกันเดินอยู่บนถนนแห่งคุณภาพในแนวทางนี้และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อยกระดับให้ได้รับ “รางวัลคุณภาพแห่งชาติ” ซึ่งต้องฝากไว้กับผู้อำนวยการโรงพยาบาลทีมบริหารชุดใหม่และบุคลากรของโรงพยาบาลต่อไป

(รศ.นพ.สุเมธ พีรฤทธิ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาล

Highlight

เรื่อง : รศ.นพ.วิวัฒนา ถนอมเกียรติ



ภาวะผู้นำของ รศ.นพ.กิตติ ลิ้มอภิชาติ

คณบดีคณะแพทยศาสตร์ในช่วง 2544 - 2551

ในฉบับที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำนี้ กองบรรณาธิการได้หยอดมาว่า “อาจารย์จะเขียนอะไรถึงคนบดีบ้างหรือเปล่า” จริงๆ ตั้งใจไว้ก่อนนานแล้วว่าจะเขียนถึงเพราะได้มีโอกาสเห็น ฟัง และสังเกตการทำงานของคนบดีเป็นเวลานานกว่า 13 ปี ผมจึงตกลงใจว่าจะเขียน แต่กองบรรณาธิการช่างไม่รู้เลยหรือไม่ว่าคนบดีกับผมเป็นไม้เบื่อไม้เมากันนะ

จะว่าไปก็นานกว่า 13 ปี เพราะผมมีโอกาสได้เป็นลูกศิษย์ของอาจารย์ด้วย เมื่อครั้งผมเป็นนักศึกษาแพทย์ ผมสังเกตว่าลูกศิษย์ลูกหาทุกคนรักอาจารย์ และที่สำคัญพวกเรามากได้อ่านตำราของอาจารย์ แม้ทุกวันนี้ผมก็คิดว่าตำราเล่มนั้นของอาจารย์เขียนได้ดีมากที่สุดทีเดียว

งานเขียนตำราไม่ใช่เรื่องสนุก ที่พูดได้ก็เพราะผมก็เขียนตำราเช่นกัน แต่ละประโยคต้องขัดต้องเกลา และต้องระมัดระวังโดยใช้ข้อมูลประกอบตลอดเวลา ผมมีความรู้สึกที่ว่าอาจารย์เขียนตำราได้ประณีตกว่าผมมาก ถึงแม้ตอนนี้พอจะมองออกว่าอะไรดีอะไรไม่ดีได้มากกว่าตอนที่เป็นักศึกษาแพทย์ ผมก็ยังมีความรู้สึกเช่นนั้น

โดยบุคลิกภาพแล้วอาจารย์เป็นคนกันเองมากไม่ถือตัว และมีความเป็นมนุษย์เต็มขั้น ทำให้อาจารย์เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นได้มาก ผมไม่เคยได้ยินหรือรู้สึกว่าคุณครูถูกใครเลย อาจารย์สนใจผู้อื่นตามสมควรและจำชื่อผู้น้อยได้ซึ่งเป็นเสน่ห์อย่างหนึ่งของผู้บริหาร

สิ่งที่ผมชอบอาจารย์มากที่สุดนอกจากความเป็นกันเองก็คืออาจารย์รับรู้ตามความเป็นจริงและยอมรับความจริงอันนั้น ซึ่งสำหรับผมแล้วคิดว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเราไม่มีทางเห็นปัญหาได้ หากเราไม่พยายามรับรู้และเข้าใจตามความเป็นจริง อาจารย์อาจจะโกรธบ้างเป็นบางครั้ง หรืออาจมีบางคนที่คุณครูรู้สึกไม่สนุกที่จะคุยด้วย แต่ผมรู้สึกได้ว่าอาจารย์ไม่เกลียดใครและไม่ผูกใจเจ็บ อาจารย์จึงเป็นผู้ที่มีความสุขคนหนึ่ง

เมื่อครั้งที่ผมกลับมาทำงานในปีแรก ผมจำเป็นต้องจัดระบบงานใหม่ โดยเฉพาะการใช้เอ็กซ์เชลล์คอมพิวเตอร์ ซึ่งต้องกระทบกระทั่งกับอาจารย์บ้างเพราะอาจารย์เป็นอายุรแพทย์ระบบประสาท แต่ก็ไม่เคยเห็นว่าอาจารย์จะเกลียดชังหน้าผมแต่ประการใด ดูเหมือนว่าอาจารย์จะไม่ได้ถือมาเป็นอารมณ์เลยด้วยซ้ำ บางครั้งอาจารย์รำคาญผมมากก็ดุกลับมาสักครั้งนานๆหน

เมื่ออาจารย์เป็นรองคณบดีฝ่ายบริหาร อาจารย์เข้าอกเข้าใจเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน และตัดสินใจ ด้วยความกล้าหาญ การตัดสินใจไม่ว่าเรื่องใด เรื่องหนึ่งก็ตามไม่ใช่ว่าจะทำได้โดยง่าย หลายคน หลีกเลี้ยงที่จะตัดสินใจ เพราะการตัดสินใจแต่ละครั้ง ต้องตามมาด้วยผลของมัน ซึ่งบางครั้งยากแก่การคาดเดาว่าจะออกมาดีหรือร้าย ที่สำคัญคนที่ตัดสินใจต้องรับผิดชอบต่อผลอันนั้น ผู้บริหารจำนวนมากจึงมักจะตัดสินใจตามระเบียบข้อบังคับหรือปล่อยให้ปัญหาดำเนินไปจนสิ้นสุดของมันเองมากกว่าจะใช้สามัญสำนึก การตัดสินใจอย่างกล้าหาญของอาจารย์ เมื่อครั้งอาจารย์เป็นรองคณบดีฝ่ายบริหารนั้นได้ช่วยเหลือผมไว้ด้วย และผมก็มักจะไม่ลังเลที่จะบอกใครว่าเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ผมยังทำงานอยู่ที่นี่ได้ต่อไป ถึงแม้ตัวผมจะประสบอุปสรรคนานาชนิด

ผมมาใกล้ชิดอาจารย์มากขึ้นก็ในสมัยที่อาจารย์เป็นคณบดี เวิร์กอะไรไม่รู้ทำให้ผมต้องเป็นรองหัวหน้าภาคฝ่ายวิชาการทั้งๆที่ก่อนหน้านี้ผมไม่เคยบริหารมาก่อน มาในสมัยที่ 2 ของอาจารย์ ผมก็ต้องเป็นหัวหน้าหน่วยรังสีวินิจฉัยอีกตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งขณะนั้นหน่วยรังสีวินิจฉัยตกต่ำมากมีอาจารย์ลาออกพร้อมกันถึง 3 คน โดยทั้ง 3 คนนั้นเป็นกำลังสำคัญและ 2 ใน 3 คนที่ลาออกนั้นอยู่ในตำแหน่งบริหาร ข้าราชการอีก 2 คนที่กำลังศึกษาอยู่ในต่างประเทศ ทำให้หน่วยรังสีวินิจฉัย เหลืออาจารย์อยู่แค่ 3 คน คือลดลง 60 % จากกำลังปกติ ในขณะที่งานบริการกลับมากขึ้นถึง 30 % และจำนวนนักศึกษาแพทย์ก็เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ นับเป็นช่วงเวลาที่สำคัญที่สุดในชีวิตการทำงานของผม ผมทำงานหนักมาก นอนน้อย กลายเป็นคนหงุดหงิดง่ายและอารมณ์ร้าย การบริหารราชการนั้นจะง่ายก็ได้ จะว่ายากก็ใช่หากเราบริหารไปเรื่อยๆ รอรับปัญหาที่ง่ายเพราะตัดสินใจ ตามกฎระเบียบราชการที่มีอยู่แล้ว แต่ในสถานการณ์ไม่ปกติแล้วต้องตัดสินใจ ทำอะไรที่แตกต่างกว่าเดิม สร้างสรรค์ หรือรวดเร็วกว่าเดิมนั้น ทำได้ยาก เพราะจะติดกฎระเบียบเหล่านั้น

คณบดีก็เผชิญปัญหาและความท้าทายเช่นกัน เพราะเป็นช่วง 30 บาทรักษาทุกโรค ต่างกันก็แต่ผมต้องรับผิดชอบเฉพาะหน่วยรังสีวินิจฉัยที่มีบุคลากรประมาณ 50 คน แต่อาจารย์ต้องรับผิดชอบทั้งคณะแพทยศาสตร์และโรงพยาบาล ผมกังวลว่าคนของผมจะรับงานไม่ไหว และกังวลว่างานบริการจะช้าลงทำให้ผู้ป่วยต้องรอคิวยาวกว่านี้ ส่วนคณบดีต้อง

“

โดยบุคลิกภาพแล้วอาจารย์เป็นคนกับตัวเองมากไม่ถือตัว และมีความเป็นมนุษย์เต็มขั้น ทำให้อาจารย์เข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นได้มาก ผมไม่เคยได้ยินหรือรู้สึกท้อว่าอาจารย์ถูกใครเลย อาจารย์สนใจผู้อื่นตามสมควร และเชื่อพูน้อยได้ซึ่งเป็นเสน่ห์อย่างหนึ่งของผู้บริหาร

”



กังวลว่าบุคลากรจะไม่มีค่าตอบแทน และโรงพยาบาลจะไม่มีเงินชำระค่ายาหรือวัสดุทางการแพทย์ ผมได้ตัดสินใจเร่งเครื่องให้มากกว่าเดิมแทนที่จะชะลอการทำงานลง ผมยึดหลักว่าร้านของผมกำลังจะเจ๊งหากตัดรายจ่ายก็จะทำให้ร้านดูจะต้องเจ๊งไปจริงๆ เพราะคนไม่เข้า ใครเขาจะเข้าร้านค้าที่ประหยัดไฟ ปิดแอร์ หรือร้านอาหารที่ใช้วัสดุราคาถูกๆ

ร้านจะเจ๊งก็ต้องโหมอัดฉีดให้คริกครื้น เป็นเฮือกสุดท้ายถึงจะถูก ตัวผมเองก็เร่งทั้งการบริหารโดยมาเซ็นเอกสารตั้งแต่เช้าและประชุมแทบทุกวัน บริการให้เร็วและมากขึ้น ส่วนงานวิชาการก็ผลิตผลงานวิจัยออกมาจำนวนหนึ่งตีพิมพ์ในวารสารต่างประเทศรวมถึงตำราที่ขายดีอีกด้วย ทาง



ด้านการศึกษาผมก็เปิดหลักสูตรแพทย์ประจำบ้านและ
รังสีเทคนิคต่อยอด เรียกว่าไม่เจียมตัวจริงๆ ผมยังจำได้
เสมอว่า คือ อาจารย์เคนตายทั้ง 3 คน ที่ยังอยู่ในหน่วย
รังสีวินิจฉัยและเจ้าหน้าที่รังสีเทคนิค ตลอดจนธุรการได้
ทำงานกันหนักหน่วงเพียงใด เมื่อผมมองย้อนหลัง กลับไป
ก็รู้สึกซึ่งใจทุกครั้ง ที่พวกเขาเชื่อมั่นในตัวผม

แต่การเร่งเครื่องของผมนั้นสวนทางกับทาง
คณะที่กำลังเผชิญกับปัญหาการเงิน ทำให้คณะมองหน่วย
รังสีวินิจฉัยด้วยความกังวลและไม่ไว้วางใจ จนท้ายที่สุดเรา
ต้องขัดแย้งกันและตกลงปรับโครงสร้างกันใหม่ ใช้เวลา
ต่อมาอีก 1 ปี จึงจะเข้าที่เข้าทาง แต่ผมก็พ้นจากตำแหน่ง
ไปก่อนเพราะหมดวาระตามหัวหน้าภาค

ผมไม่รู้ว่่าที่ผมตัดสินใจลงไป และที่คนบด
ตัดสินใจจะผิดหรือถูก และไม่อยากจะคิดว่าหากไม่ทำ
อะไรลงไปจะเกิดอะไรขึ้นแต่ผมก็พอใจกับสภาพขณะนี้
และเชื่อว่าคนบดก็พอใจเช่นกันผมมักเปรียบเปรยอยู่
เสมอเพื่อทำให้ให้ได้ว่า **รถควรจะมีทั้งคันเร่งและเบรค** รถ
ยิ่งเครื่องแรงก็ต้องการเบรคชั้นดี

ผมจึงทราบดีว่าอาจารย์มีความกล้าหาญ
เพียงใด อาจารย์ไม่เคยลังเลที่จะยับยั้งอะไรก็ตามที่
อาจารย์คิดว่าสิ่งนั้นอาจเป็นอันตรายต่อคณะ และในทาง
ตรงข้ามอาจารย์ก็พร้อมจะสนับสนุนหากอาจารย์เชื่อมั่น
ว่าสิ่งนั้นจะนำมาซึ่งความเจริญของคณะ ตลอดช่วงที่
ผมทำงานบริหารอยู่นั้นผมไม่เคยรู้สึกแม้แต่ครั้งเดียวว่า
อาจารย์ตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของอาจารย์เองหรืออาจารย์
ได้ประโยชน์อะไรเป็นการส่วนตัวจากการตัดสินใจนั้นๆ

เมื่อผมลาออกจากตำแหน่งบริหารของภาควิชา
ผมก็ได้รับเลือกให้เป็นกรรมการคณะอีก 2 สมัย ก็เป็น
อันว่าผมยังได้ทำงานใกล้ชิดกับอาจารย์ไปอีก 4 ปี

ในฐานะประธานของการประชุมกรรมการคณะ
อาจารย์เตรียมตัวมาดีมากอาจารย์มักมาก่อนใครและก่อน
เวลาเสมอ อาจารย์ฟังมากกว่าพูดและเป็นผู้ฟังที่ดีมาก
มีสมาธิและจับใจความได้ดีเยี่ยม มีความอดทนอดกลั้น
ทั้งๆที่บางครั้งความเห็นของผมก็แสนจะไม่เข้าท่าบ้างบอๆ
การไปประชุมก่อนเวลานั้นดีมากผมมักบอกเคล็ดลับน้องๆ
ว่าควรไปประชุมก่อนเวลาเพราะนอกจากเป็นมารยาทที่ดี
แล้วยังจะได้มีโอกาสได้ทักทายพูดคุยกับประธาน ถือเป็น
การสร้างความสัมพันธ์ ที่สำคัญผู้ใหญ่มักเอ็นดูเด็กที่มา
ก่อนเวลา คนโดยมากมักกรูเข้าไปปรึกษาประธานเมื่อ
ประชุมเลิก ซึ่งเวลานั้นประธานก็มักจะต้องมีงานอย่าง
อื่นต้องไปทำต่อและก็มีคนหลายคนเกินไป จนประธาน
ไม่รู้สึกสนใจใครดี ถ้ามีโอกาสผมจะไปก่อนเวลา แต่ผม



เลือกจะพูดคุยกับอาจารย์ในเรื่องต่างๆไปมากกว่าจะเอาปัญหาไปโปะให้กับอาจารย์

บรรยากาศการประชุมกรรมการคณะมักจะครุกรุ่น แต่อาจารย์ก็มีการมณัชนันให้พวกเราได้ฮากันเป็นระยะๆ อันนั้นนับว่าเป็นพรสวรรค์และการมองโลกในแง่บวก รวมถึงความเป็นมนุษยธรรมตาเต็มขั้นของอาจารย์

พูดถึงความเป็นมนุษยเต็มขั้น ก็ต้องยกว่าอาจารย์เป็นยอดเพราะนอกจากจะเป็นผู้นำคณะแล้วอาจารย์ก็ยังเป็นผู้นำครอบครัวที่เข้มแข็งเมื่อพูดถึงความเข้มแข็งก็ต้องยกให้อาจารย์ เพราะอาจารย์ได้ต่อสู้กับโรคร้ายไข้เจ็บที่หนักหนาสาหัสอย่างเด็ดเดี่ยวมาแล้ว ผมได้เห็นแววตาของอาจารย์ที่ชุ่มชื่นเมื่ออาจารย์ดีใจ ชุ่มมัวเมื่ออาจารย์รำคาญ และอดโรยเมื่ออาจารย์ต้องต่อสู้กับความเจ็บป่วยครั้งนั้น ความเป็นมนุษยธรรมตาของอาจารย์นั้นประทับใจผมเสมอ มีอยู่ครั้งหนึ่งเมื่อผมต้องหัตถการบางอย่างให้กับอาจารย์เมื่อครั้งที่อาจารย์ป่วยหนัก อาจารย์ได้หันมาบอกผมเบาๆว่า “มันเจ็บเหมือนกันนะ” ผมก็รับทราบโดยคุณ

คุณดีและผม (กับอาจารย์ในคณะแพทย์แทบทุกคน) ถ้าจะเหมือนกันก็ประการหนึ่งคือเห็นคุณค่าของเวลามาก อาจารย์มักจะเน้นเรื่องนี้อยู่เรื่อยๆ ในสมัยที่

2 ของอาจารย์ คนในคณะปนกันมากกว่าอาจารย์เข้มงวดเรื่องเงินๆทองๆ แต่ผมเข้าใจอาจารย์ คนบดีก็ต้องระมัดระวังเรื่องการเงินเป็นสิ่งที่ถูกแล้ว ก็อาจารย์ต้องรับผิดชอบคนทั้งคณะ แล้วคณะเราก็เล็กๆเสียเมื่อไหร่แต่ละวันมีเงินเข้าออกจำนวนมาก และดูเหมือนว่าเงินที่ออกไปจะมีเป็นจำนวนแน่นอน แต่เงินเข้านั้นขึ้นๆลงๆ

ในที่ประชุมกรรมการคณะครั้งหลังๆนี้เอง ที่อาจารย์ให้ข้อคิดที่สำคัญมากแก่กรรมการคณะทุกคนคือเราต้องฝึกเรื่องการชื่นชมผู้อื่นให้มากขึ้น อาจารย์สังเกตว่าเราทั้งหลายโดยมากก็อาจารย์แพทย์นั้น ชื่นชมผู้อื่นน้อยเกินไป เราควรฝึกกล่าวชมผู้อื่นบ้าง พวกเราไม่ล้มเลิกที่จะวิพากษ์วิจารณ์ แต่ยามจะกล่าวชมกันนั้นเรากลับประดักประเดิด

สำหรับ “ชาวคณะแพทย์” นั้นอาจารย์ได้ให้ความสนับสนุนมาก ผมก็ขอบพระคุณ บางครั้งอาจารย์ตักเตือน ผมก็แก้ไขตามบ้าง บางครั้งผมก็ทำเฉยๆไม่นำพา ซึ่งเชื่อว่าอาจารย์ก็มีน้ำใจนักกีฬาไม่ว่ากัน แต่ที่ผมประทับใจที่สุดคืออาจารย์ส่งบทความตรงเวลาเสมอ

.....
ศิษย์และลูกน้องที่อาจารย์เฉยๆ
โปรดบ้างในบางครั้งและรำคาญในบางครั้ง •

ผู้นำและผู้บริหาร

ถ้าจะถามว่าผู้นำคืออะไร ผู้นำคือคนที่เป็นตัวแทนทัศนคติ ค่านิยม ความคิด และการกระทำของคนในสังคมนั้น ที่คนในสังคมนั้น ถ้ายังเป็นไปไม่ได้ก็ควรจะเป็นให้ได้ในอนาคต กระผมไม่ได้คิดเอง แต่เป็นพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ดังนั้นถ้าจะถามว่าคนไทยควรจะเป็นยังไง ก็ควรจะเป็นแบบ**พระเจ้าอยู่หัว** คือมีขันติธรรม (อดทน อดกลั้น รอได้) ประหยัดไม่ฟุ้งเฟ้อ พออยู่พอกิน (เศรษฐกิจพอเพียง) ขยันไม่ปล่อยให้เวลาผ่านไปเฉยๆ ใช้เวลาส่วนใหญ่เพื่อผู้อื่น ทำนุบำรุงทุกศาสนา รักษาศีล 5 สนับสนุนคนดีและเกื้อกูลทิศทั้ง 6 เคารพมดีของคนหมู่มาก ภายใต้เงื่อนไขที่สอดคล้องกับคุณธรรม ความถูกต้อง รักการกีฬาแต่ก็สนใจในศาสตร์และศิลป์ มีความภาคภูมิใจ พอใจที่จะอยู่ในประเทศของเรา โดยยังธำรงเอกลักษณ์ของประเทศเราไว้ และเป็นความภาคภูมิใจของคนในสังคมนั้น

เหล่าคนอังกฤษควรจะเป็นยังไง ก็ควรจะเป็นเหมือน**สมเด็จพระราชินีเอลิซาเบธ** ซึ่งเท่าที่ทราบก็ประหยัดไม่ฟุ้งเฟ้อ พุด กระทำ และแต่งกายได้เหมาะสม รักและมีน้ำใจนักกีฬา อดทนมาก และเคารพมดีของคนหมู่มาก เช่นเดียวกัน

แล้วคนธิเบตควรเป็นอย่างไร? ก็ต้องเป็นแบบ**ดาไลลามะ** คือ มีความอดทน (มากๆเช่นกัน) ยึดถือแนวอหิงสา ไม่สันคลอน ไม่ทำร้าย-ว่าร้าย หรือคิดร้ายต่อประเทศจีน ถึงแม้จะทำให้ท่านต้องพลัดถิ่นฐาน และไม่ยอมให้ชาวธิเบตทำเช่นนั้นต่อประเทศจีนด้วย ท่านไม่คิดว่าจีนเป็นศัตรู (เพราะศัตรูที่แท้จริงไม่มี แต่จิตใจต่างหากที่สร้างมันขึ้นมา) ท่านคำนึงถึงหลักความจริง และความมีเหตุผลมากกว่า ศรัทธา



ลองมาดูว่า ดาไล ลามะ เจออะไรมาบ้าง

- เกิดในหมู่บ้าน 20 หลังคาเรือน ที่มีปัจจัยทางโลกน้อยที่สุด
- ได้รับเลือกเป็น ดาไล ลามะ เมื่ออายุ 4 ปี
- อายุ 7 ปี เกิดสงครามโลกครั้งที่ 2 และธิเบตเป็นจุดยุทธศาสตร์ที่สำคัญทางทหาร
- อายุ 11 ปี เกิดเหตุการณ์รุนแรงในลาซา
- อายุ 15 ปี ต้องเจรจากับผู้แทน เหมา เจ๋อ ตุง เรื่องอนาคตของธิเบต
- อายุ 23 ปี ต้องลี้ภัยเข้าอินเดียและสร้างอาณาจักรธิเบตใหม่ขึ้นทั้งหมด





เกลียดประเทศจีนและรักทิเบต ก็เหมือนกับเรารักตาชวา แต่ไม่ชอบตาช่าย และเป็นไปไม่ได้ที่เราจะทำลายตาช่าย เพราะแท้ที่จริงทั้งตาชวาและตาช่าย ก็ทำหน้าที่ของมันไป การทำลายอะไรสักอย่าง ในท้ายที่สุด ก็มีผลกระทบกับเราจนได้ อีกความคิดหนึ่งซึ่งเป็นแต่ของชาวพุทธ คือ เราอาจเปลี่ยนแปลงโลกได้โดยการเลือกวิถีที่จะมอง ซึ่งก็คือทัศนคติของเรา (สัมมาทิฐิ, สัมมาภังคะ) การพลัดถิ่นของท่านก็นำประโยชน์และโอกาสมาให้ท่านได้เช่นกัน คือ ชาวโลกรู้จักทิเบตมากขึ้น โดยเฉพาะพุทธศาสนาแบบทิเบต ในปี 2511 มีศูนย์พุทธศาสนาแบบทิเบตแค่ 2 ศูนย์ในประเทศตะวันตก แต่ปัจจุบันเฉพาะนิวยอร์กอย่างเดียว มี 40 ศูนย์และไนต์คลับมีมากกว่า 200 ในประเทศฝรั่งเศสนั้นว่ากันว่ามีคนอ้างว่าตนเป็นชาวพุทธ มากกว่าคนที่เป็ยิวหรือโปรเตสแตนต์ (ประชากรส่วนใหญ่ของฝรั่งเศสเป็นคาทอลิก)

ทุกวันนี้รัฐบาลจีนกับชาวทิเบตไม่สามารถสื่อสารกันได้ เพราะมีทัศนคติต่างกัน ทั้ง 2 ฝ่ายต้องการ “การปลดปล่อย”

- “การปลดปล่อย” ในสายตารัฐบาลจีน คือปลดปล่อยจากความยากจน โรค ความล้าหลังศาสนา ความมั่งงาย

- “การปลดปล่อย” ในสายตาของชาวทิเบต คือปลดปล่อยจากความโง่เขลาทางปัญญา และความทุกข์จากการยึดมั่นถือมั่น

จึงไม่แปลกที่ทุกวันนี้พระราชวังโปตาลจะห้อมล้อมไปด้วยโรงแรม คาราโอเกะ คลับ บาร์ และมีรถไฟจากปักกิ่งมายังกรุงลาซา ซึ่งเป็นสิ่งที่รัฐบาลจีนเชื่อว่าจะทำให้ชาวทิเบตอยู่ดีกินดีมากขึ้น??? •



อย่างมีเดบอด และการต่อสู้ของท่านคือ การติดต่อสื่อสาร ถึงแม้ว่าท่านจะมีได้มีตำแหน่งใดในโลกนี้ แต่คนทิเบตทั้งที่พลัดถิ่นและในประเทศจีนเอง ก็ยึดถือท่านเป็นผู้นำ จะว่าไปแล้ว หากถือว่าคุณเป็นผู้นำชาวทิเบตทั้งมวลท่านก็เป็นมาถึง 68 ปี ซึ่งอาจยาวนานกว่าพระเจ้าอยู่หัวของเรา, พระราชินีอลิซาเบธ และพิเดลคาสโตร เสียอีก

ส่วนผู้บริหารก็เป็นอีกแบบ มีหน้าที่เป็นตัวแทนของคนในสังคมนั้น คอยตัดสินใจหรือจัดการให้งานการดำเนินไปได้ ผู้บริหารก็ต้องมีคุณธรรมตามแบบผู้บริหารเช่นกัน ได้แก่ การไม่กระทำผิด การไม่ละเว้นการกระทำที่ผิด ความโปร่งใสตรวจสอบได้ บ่อยครั้งที่ผู้นำและผู้บริหารเป็นคนละคนกัน และที่แน่ๆ คือ ผู้นำไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่ง แต่ผู้บริหารต้องมี

ช่วงนี้มีข่าวคำเรื่องชาวทิเบตประท้วงชาวจีน และเกิดความรุนแรงขึ้น ใครๆก็ไม่พอใจประเทศจีน ก็มักถือโอกาสประท้วงเพราะเป็นช่วงจัดโอลิมปิกทั่วโลกจะได้หันมาสนใจตน ซึ่งความรุนแรงนั้น ดาไล ลามะ ไม่เห็นด้วยโดยตลอดและกล่าวว่าท่านจะไม่ยอมเป็นผู้นำให้ หากชาวทิเบตเลือกใช้วิธีที่รุนแรง

อะไรที่ทำให้ดาไล ลามะ ไม่เกลียดจีน ก็เพราะว่าทุกสิ่งทุกอย่างพึ่งพาซึ่งกันและกัน คำว่ามิตรและศัตรู แท้ที่จริงใจเราเป็นคนกำหนด การ



Benito Mussolini

มูสโสลินีเป็นผู้นำที่สร้างความเชื่อมั่นและให้ความหวังแก่ประชาชน ในยามที่เศรษฐกิจของประเทศตกต่ำตามเศรษฐกิจโลก ในยามที่ประชาชนท้อแท้ เสียขวัญ เขาเหมือนความสว่าง เพื่อบริหารประเทศให้รอดหน้า เขาต้องรวบรวมอำนาจ เขาจึงเป็นผู้นำเผด็จการ เป็นคราวเคราะห์ของโลกที่ใกล้ๆกันนั้นก็มีผู้นำเผด็จการในอีกประเทศหนึ่ง คือ ฮิตเลอร์ แห่งเยอรมัน เผด็จการนั้นมีลักษณะคล้ายๆกันอยู่ 2-3 ประการ คือมักมีความฝันอันยิ่งใหญ่ ซึ่งความฝันนั้นอาจเป็นประโยชน์แก่คนกลุ่มหนึ่ง แต่ก็มักทำความเดือดร้อนให้กับประชาชนอีกกลุ่มหนึ่งด้วย และเผด็จการนั้นก็มักใช้อำนาจอันเด็ดขาดนั้นปราบปรามผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับตนเองด้วย ความฝันของมูสโสลินี คือต้องการทำให้ประเทศอิตาลียิ่งใหญ่ และมีอาณาเขตเท่ากับอาณาจักรโรมัน ในสมัยโบราณ ซึ่งแผ่กว้างไปในยุโรป อาหรับและตอนเหนือของแอฟริกา เขาจึงหมายมั่นจะยึดครองแผ่นดินเหล่านั้นด้วย



Omar Mukhtar

โอมาร์มุกตา เป็นครูชราวัย 70 กว่าปี ชาวลิเบีย ไม่มีตำแหน่งใดๆ ในวัยนี้ผู้คนควรจะพักผ่อน ในประเทศที่สงบสบายของเรานั้น ครูหลายคนจึงเกษียณอายุตั้งแต่อายุ 55 ปี ด้วยซ้ำ แต่โอมาร์มุกตายังสอนอยู่ เขาไม่เห็นด้วยกับการรุกรานของกองทัพอิตาลี เขาจึงเป็นผู้นำของประชาชนที่รักชาติ เขาเสนอเงื่อนไขที่ง่ายๆแต่กองทัพอิตาลีไม่ยอมรับ และชนชั้นผู้นำในลิเบียก็ทำเป็นไม่รู้ไม่ชี้ คือ

- 1) ให้ประชาชนลิเบียเป็นเจ้าของที่ดินและมีรายได้ด้วยตนเอง
- 2) ให้มีโรงเรียนที่เหมาะสมแก่เยาวชนมุสลิม
- 3) มีศาลของตนเอง

ส่วนอิตาลีเสนอเงื่อนไขที่โอมาร์มุกตาปฏิเสธ คือ

- 1) โอมาร์มุกตา ลี้ภัยไปอยู่ต่างประเทศ
- 2) เงินเดือนก้อนใหญ่

ทั้งสองฝ่ายจึงทำสงครามกันยืดเยื้อกันสิบกว่าปี แต่เป็นสงครามทะเลทราย ในขณะที่ฝั่งตรงข้ามมีเทคโนโลยีสารพัด ตั้งแต่ปืนใหญ่ รถถัง กำลังพล โอมาร์มุกตามีเพียงความรัก ความศรัทธา จึงต้องห้อมล้อมอยู่ในทะเลทราย ท่ามกลางนักรบคู่มือ ด้วยความเฉลียวฉลาดและสุขุม และรอบรู้ในทะเลทราย โอมาร์มุกตาชนะศึกมาโดยตลอด



Rodolfo Graziani

การ์เซียเน่ เป็นนายพลที่มูสโสลินีมอบหมายภารกิจในลิเบีย เขาต้องการเป็นตำนานและกลับไปโรมให้เร็วที่สุด โดยการเผด็จศึกในลิเบียให้เร็วที่สุด วิธีของการ์เซียเน่ ช่างโหดร้าย รุนแรง เขาต้อนชาวลิเบียทุกคนมาอยู่ในค่ายกักกัน ซึ่งล้อมลวดหนามโดยตลอด เพื่อแยกโอมาร์มุกตาออกจากประชาชนที่สนับสนุนเขา (แยกปลาออกจากน้ำตามทฤษฎีของเหมาเจ๋อตุงเป่ย์บ) ประชาชนที่อยู่ในค่ายกักกันนั้น ได้รับความทุกข์มาก และล้มหายตายจากไปก็ไม่แน่นอน

โอมาร์มุกตาทายที่สุดพ่ายแพ้และถูกจับได้ ในฐานะขุนศึกด้วยกัน การ์เซียเน่ต้องการตีกับโอมาร์มุกตาให้มากกว่าเซลยปกติ แต่สิ่งที่โอมาร์มุกตาต้องการมีเพียงน้ำสะอาดที่ใช้ชะล้างมือและหน้าก่อนละหมาด จุดจบของทั้ง 3 คน คล้ายๆกัน แต่รายละเอียดต่างกันมาก โอมาร์มุกตาถูกแขวนคอโดยศัตรูจากต่างชาติ ท่ามกลางประชาชนที่รักเขา จนปัจจุบันนี้เขาก็กังถูกกล่าวขานว่าเป็นวีรบุรุษของชาวลิเบีย มูสโสลินีแพ้สงครามและถูกสังหารโดยประชาชนของเขาเอง ศพของเขาถูกแขวนให้ห้อยหัวลงเพื่อประจาน ส่วนการ์เซียเน่ นั้นถูกเข้าคุกในฐานะอาชญากรสงครามและคนส่วนมากไม่รู้จักเขา •



เรื่อง : อัมพา อารณทัณฑ์
ประธานคณะกรรมการ 7ส

เส้นทางสู่ความสำเร็จกับรางวัล

Thailand 5s Award

กิจกรรม 5ส เป็นกิจกรรมคุณภาพขั้นพื้นฐานของกิจกรรมคุณภาพทั้งหมด ตั้งแต่ปี พ.ศ.2544 เป็นต้นมา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความมุ่งมั่นที่จะนำกิจกรรม 5ส เข้ามาพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงได้มีการประกาศนโยบาย 5ส และกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “**เป็นคณะแพทยศาสตร์ที่มีการดำเนินกิจกรรม 5ส ครอบคลุมทุกหน่วยงาน ในปี พ.ศ.2547**” เมื่อผลลัพธ์เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด แต่คำว่ามีคุณภาพ ไม่ได้หมายความว่าต้องหยุดการพัฒนาที่สำคัญคุณภาพไม่มีเพดาน เพราะคุณภาพเปรียบเสมือนการวิ่งมาราธอนที่มีเส้นชัยอันยาวไกล

ในปี พ.ศ.2548 คณะแพทยศาสตร์ยังคงดำเนินกิจกรรม 5ส อย่างจริงจัง ต่อเนื่อง มีการพัฒนาขยายผลโดยการกระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนากระบวนการทำงานอย่างสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มมูลค่าในงานที่ปฏิบัติ จนเกิดนวัตกรรม ในงานตามบริบทของแต่ละงาน จึงเป็นที่มาของกิจกรรมสร้างสรรค์/นวัตกรรม (ส6) และเพิ่มกิจกรรมเสนอแนะ (ส7) ผ่านระบบสายตรงคณบดีอย่างเป็นระบบ

ปี พ.ศ.2549 คณะแพทยศาสตร์ ได้นำกิจกรรม 5ส มาต่อยอดและเพิ่มอีก 1 กิจกรรมตามหลักการของการเพิ่มผลผลิต และ/หรือการลดต้นทุน ตามองค์ประกอบของ QCDSMEE คือกิจกรรม 5ส (ห้าทาย) ในขณะเดียวกันก็ได้พัฒนาระบบ 5ส ของคณะแพทยศาสตร์ให้เป็นไปตามแนวทาง



ของ Thailand 5S Award โดยมีการ “ปักธง” ไว้ชัดเจนว่า ในปี พ.ศ.2550 จะต้องยกระดับมาตรฐาน 5ส ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ไปสู่ระดับมาตรฐานสากล คือ **Thailand 5S Award ให้ได้** พร้อม ๆ กับการนำหลักเศรษฐกิจ พอเพียงตามแนวพระราชดำรัส (ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีระบบคุ้มกันในตัวที่ดีความรอบรู้รอบคอบระมัดระวังคุณธรรม) และ HA ซึ่งเป็นระบบประกันคุณภาพของโรงพยาบาลตามมาตรฐานของสถาบันพัฒนาระบบคุณภาพของโรงพยาบาลมาผสานเข้ากันได้อย่างลงตัวตามบริบทของคณะแพทยศาสตร์

ปี พ.ศ.2550 “ธง” ที่ได้ปักไว้เมื่อปี พ.ศ.2549 เป็นไปตามเป้าหมาย คือ เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2550 โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยคณะแพทยศาสตร์สามารถนำพองค์กรไปสู่รางวัล **The 6th Thailand 5S Award 2007** ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งหมดนี้คือรางวัลมาตรฐานการทำงานแห่งความภาคภูมิใจของบุคลากรชาวคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทุกคน

วันนี้ พ.ศ.2551 คณะแพทยศาสตร์ ยังคงพัฒนา กิจกรรม 5ส โดยให้ ทุกหน่วยงานนำกิจกรรม 5ส ไปเป็นกิจกรรมพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพงานและการปฏิบัติ เพราะยอมเป็นที่ทราบกันดีแล้วว่า 5ส เป็นเรื่องที่ทำไม่ได้ไม่ยาก แต่เป็นเรื่องยากที่จะทำให้ดีและต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมขององค์กร •



เราจะหวังพึ่ง ได้จริงๆหรือ? ผู้นำ



อิฉันก็ไม่รู้เหมือนกันว่า เมื่อเขียนบทความนี้แล้วชีวิตจะเดือดร้อนมากขึ้นหรือเปล่า แต่อยากบอกไว้ว่า นี่เขียนเชิงวิชาการมากที่สุด และปราศจากความเกลียดชังหรือเยาะเย้ยถากถางนะค่ะ

การที่คนส่วนใหญ่รอให้ผู้นำสั่งก็ไม่ใช้เรื่อง
ที่แปลกเพราะโดยชื่อมันก็เหมือนเช่นนั้นว่าผู้นำมีหน้าที่
“นำ” และแน่นอนผู้นำจะยังคงบทบาทได้ตราบเท่า
ที่มีผู้ที่พร้อมจะ “ตาม” ค่ะ ในสังคมของคนที่ไม่คิด
อะไรมาก หรือไม่ซับซ้อนซ่อนเงื่อน มันก็คงไม่มี
อะไรหรอกค่ะ ก็การหลับลูบลับตา “ตาม” นั้น ง่าย
เบาสบายจะตาย ที่ไหนจะเหนื่อยเหมือนตามแบบ
ระวางระแวงระวัง เชื่อครึ่งไม่เชื่อครึ่ง ว่าจะนำตุลง
เหวหรือเปลวจะเนี่ย อย่างหลังนี่เจอในคณะแพทย์
ของเรา ที่มีภาระงานหลากหลายมิติที่ทับซ้อนกันไป
มากน่าเวียนหัว แต่ละคนก็มีหลายบทบาท ถึงขั้นที่
อิฉันก็ยังงงว่าอิฉันเป็นอะไรกันแน่เนี่ยจะเป็นครูหรือ
เป็นหมอ หรือจะบริหาร หรือจะทำวิจัย แต่ไม่ว่าจะ
อย่างไร ถ้าอิฉันทำอย่างใดอย่างหนึ่ง มันก็จะไป
เบียดเบียนเวลาอีกอย่างหนึ่งอยู่ดีนะเจ้าคะ ดังนั้น
ในสังคมที่ซับซ้อนอย่างคณะแพทย์เนี่ย “การนำ” จึง
ถูกใจคนส่วนหนึ่งและไม่ถูกใจคนส่วนหนึ่ง กลุ่ม
คนที่ไม่ถูกใจนี่ก็ “ตามแบบไม่เต็มใจ” หรือในทาง

ตรงกันข้าม เกิดภาวะเมื่อไหร่ผู้นำจะ “นำ” ในสิ่งที่
ฉันอยากจะทำเสียทีน่า ในกรณีหลังนี้ ก็ตัดพ้อต่อว่า
กันไปว่าผู้นำ “ไม่มีวิสัยทัศน์” บ้าง “เผด็จการบ้าง”
ว่าไปต่างๆนาๆน่าเหนื่อยใจแทน

แล้วทำไมเราจึงไม่คิดว่า ผู้นำและกลุ่ม
ของเขาก็เป็นคนจำนวนน้อย เขาจะมาทราบ
ปัญหาของเราได้อย่างไรละคะ ถึงเราจะไปตีโพย
ตีพายว่าฉันมีปัญหาทั้งใจยังงี้ เขาก็จะไปรู้ได้ยังละ
คำว่าปัญหาเรานั้นจริงหรือหนักหนา หรือเรื่องด่วน
หรือสำคัญควรค่าแก่การเอาใจใส่หรือสำคัญกว่า
ปัญหาของคนอื่น เพราะมีคนอีกมากมายที่รอพบ
ผู้นำเพื่อจะบอกว่า “ฉันมีปัญหา” เหมือนกันแหละคะ

จะว่าไปก็เหมือนกับว่า เราหมกหมุ่นกับ
ตัวเอง (ในตีกีที่อ่อนกว่า “เห็นแก่ตัว” เล็กน้อย ซึ่ง
ฝรั่งใช้คำว่า “self-conscious”) มากไปหรือเปล่า ?
ทำไมเราไม่คิดคะว่า ผู้นำและกลุ่มของเขาก็มีเรื่อง
ที่เขาอยากจะทำเหมือนกัน และถึงขั้นที่ว่า เขาก็มี
ปัญหาของเขา ซึ่งแน่นอนว่าปัญหานั้นมันย่อม
สำคัญกว่าของใคร ก็มันเป็นปัญหาของเขานี่คะ เป็น
ปัญหาที่เขาอยากจะทำแก้ไขมานาน อาจจะทำก่อนที่เขา
จะเป็นผู้นำเสียด้วยซ้ำ ก็ปัญหาของคนอื่นนั่นเบา
เหมือนเส้นผม ส่วนปัญหาของเราเล่าก็หนักเหมือน
ภูเขา หรือว่าไม่จริงคำ

ในสังคมที่มีโครงสร้างซับซ้อนและมีคน
ที่มีความคิดเป็นของตัวเองมากอย่างคณะแพทย์ของ
เราเนี่ยะนะค่ะ ขอบอกว่าเศร้าแต่จริงที่ทำงานจะไม่มี
ทางได้ผู้นำที่เข้าใจปัญหาของท่านได้เลย เพราะ
อะไรคะ ก็เพราะเขาจะไม่มีทางเข้าใจซิคะ หมอหู
คอกจุก จะมาเข้าใจหมอพยาธิ หมอตา รังสีเทคนิค

พยาบาล โภชนาการ พนักงาน ภารโรง วิศวกร และอะไรอีกมากมายได้อย่างไรคำ อธิษณ์ก็ไม่เข้าใจ ก็วิชาชีพต่างๆมันก็มีรายละเอียดปลีกย่อยไปหมด เกินปัญญาที่คน ในอีกสาขาของอาชีพหนึ่งจะมาเข้าใจกันได้ อย่างว่าแต่คนที่ต่างสาขาวิชาชีพเลย ขนาด คนในวิชาชีพเดียวกับอาชีพยังไม่เข้าใจงาน ที่อาชีพทำอยู่เลย ดังนั้นผู้นำอยู่ในสาขา วิชาชีพอะไรเขาก็เข้าใจในส่วนนั้นแหละค่า แล้วใครละคะจะมาเข้าใจเรา ก็ตัวเราไงละ **ตัวเรานี้แหละและเป็นปัญหา รู้ปัญหา และ จะแก้ไขปัญห** ดังนั้น**ปรัชญาการบริหาร ฉบับคนละแพทย์ ก็คือ บริหารตัวเราโดย ตัวเราเอง** โดยคณะไม่ต้องช่วยก็ได้ แต่อย่าให้ขวางซึ่งกันและกัน เอาอย่างงี้ก่อน แต่ถ้าโดนโชค 2 ชั้น คณะช่วยด้วย ถือว่า ถูกลอตเตอรี่ ก็จะเป็นแรงตีส่งเราไปถึง ดวงดาว โดยง่ายตายไม่ต้องเหนื่อยแรง

สืบเนื่องจากทางมหาวิทยาลัย อยากรู้ความเห็นของอาชีพเกี่ยวกับคนบด คนใหม่ จะเป็นใครดี อธิษณ์ก็ให้ความเห็น ไปยังงี้แหละคะ คือ คนบดจะเป็นใครก็ตาม คณะแพทย์ก็จะเจริญต่อไป เพราะทุกคน มีความคิดและอยากจะทำ ไม่ทอดทิ้ง เพียง แต่เจริญเติบโตเร็วขึ้น ถ้าคนบดเห็นด้วย กับคนส่วนใหญ่ และจะเจริญช้าลง ถ้า คนบดไม่เห็นด้วย

แต่ก่อนจะเข้าไปให้ความเห็น อธิษณ์ก็ได้ยินลูกๆหลานๆที่รออยู่หน้าห้อง บ่นว่า อยากรู้คนบดที่ช่วยแก้ไขปัญห

เพราะที่ทำงานมีปัญหา มาก เคยบอกผู้ บริหารชุดที่กำลังจะผ่านไปหลายครั้งแล้ว ไม่เห็นมีอะไรดีขึ้นเลย โธ่.....**หนูขา ป้าอยากจะบอกว่า ปัญหาของหนูก็จะ เป็นปัญหาของหนูต่อไปนะแหละคะ คณะบดจะช่วยแก้ก็ต่อเมื่อหนูทำให้ปัญหานั้น เป็นปัญหาของคนบดทีรอก**

นี่กลายเป็นว่าผู้บริหารมิได้เป็น ผู้นำนะคะ แต่ผู้บริหารจะเป็นตัวทำให้ ความฝันของคนปฏิบัติงานเป็นจริงได้หรือ เปล่า โดยความคิดสร้างสรรค์เอ๋ย ความคิด ริเริ่มเอ๋ย การวางแผนเอ๋ย การทำงานเอ๋ย เกิดจากคนธรรมดาๆอย่างเราเนี่ยแหละคะ แต่ผู้นำหรือผู้บริหารมีหน้าที่ช่วยส่งเสริม ให้สัมฤทธิ์ผลเร็วขึ้น สรุปว่าถ้าผู้นำมี ทศนคติคล้ายเราก็บาย ถ้าไม่เหมือนเราก ก็เหนื่อยหน่อย

ดังนั้นในสังคมประชาธิปไตย จึง จำเป็นเหมือนกันที่เราต้องเลือกผู้บริหารที่ เป็นตัวแทนของคนส่วนใหญ่ ในแง่ของ ทศนคติ เมื่อเจอปัญหาที่จะตัดสินใจได้ ถูกใจคนส่วนใหญ่ แทนคนส่วนใหญ่ และ รักษาผลประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ไว้ได้ **ไม่ใช่จะให้เรานำเราทรอกนะคะ แต่เพื่อไม่ให้เขาขัดขวางเราต่างหาก!!**

เอาเถิด ถ้าลูกหลานน้องนุ่ไม่เชื่อ ก็จะขอภัยอย่างเหตุการณ์ไกลด์ตัว คือ น้ำท่วมเทศบาลเมืองหาดใหญ่ และสินามิ ที่ 6 จังหวัด ถามว่าใครกันละที่ช่วยประชาชน ก็ประชาชนด้วยกันไม่ใช่เรอะที่ขยับก่อน หน่วยงานจากรัฐ หมอ พยาบาลธรรมดา นี้แหละที่ออกตัวช่วยเหลือประชาชนก่อน ที่โรงพยาบาลจะมีนโยบายจากผู้บริหาร เสียด้วยซ้ำ ก็หนังไทยทั้งหลายแหละ พระเอกก็คือ ประชาชนธรรมดาเนี่ยแหละ ตำรวจนั้นมาตอนจบจ๊ะ ถ้าคิดว่าอาชีพนี้ยก ตัวอย่างเฉพาะในประเทศไทย ก็ลองไปดู สหรัฐอเมริกาที่ถือว่าบริหารจัดการเป็นเลิศ เหตุการณ์พายุเฮอริเคน Katrina นั้นพิสูจน์กันมาแล้วว่าลำพังรัฐบาลอย่าง เดียว ไม่มีน้ำยาอะ คนที่ออกตัวก่อน คือ ประชาชนธรรมดา ตำรวจ ทหาร เจ้าหน้าที่ดับเพลิง มีส่วนแค่ 1 % เท่านั้น



“ปัญหาโดยตัวมันเองไม่ใช่ปัญหา แต่การพยายามทำว่าไม่เป็นปัญหา หรือการหลีกเลี่ยงปัญหานั้นแหละจะเป็นปัญหา”
สุลีในดวงตา

(ขอย้ำ 1% นะคะ) ดังนั้น**ถ้าคุณมีปัญหา คนที่จะช่วยคุณ คือคุณ และต่อจากนั้น จึงจะเป็นเพื่อนบ้านและผู้ร่วมงานคะ**

อาสาสมัครมีเยอะเข้าไปเป็นดี อย่างอมืองอเท้าพึ่งผู้บริหาร ในประเทศ พัฒนาแล้วเขากำลังเล็งเห็นพลังประชาชน ธรรมดาอย่างพวกเราเนี่ยแหละ

TQC ที่เราได้นั้นมาจากไหน มองลึกๆเข้าไป ก็มาจากชาวคณะแพทย์ ธรรมดา ธรรมดา นั้นแหละ สั่งสมกันมา พอก็ย่ำแล้วไม่ใช่เรอะว่า ไม่ใช่ผลงานของ กลุ่มคนใด แต่เป็นพลังของชาวคณะแพทย์ ทั้งหมด (อย่างไรก็ตาม ต้องขอชมผู้บริหาร ชุดนี้นะคะว่า เอาเพชรที่มีอยู่เดิมไป เจียรระโนให้เงางามได้ ก็ต้องถือว่าฝีมือ)

ชาวคณะแพทย์ที่แท้ไม่หวังพึ่ง ผู้บริหารคะ จะไม่ตัดพ้อน้อยอกน้อยใจว่า ผู้บริหารไม่เห็นปัญหา จะไม่เรียกร้อง จะ ไม่บ่น เอาเวลาที่บ่นนั้นมาแก้ปัญห

เราดีกว่า ทำไปเรื่อยๆ ความพยายาม และความสม่ำเสมอ จะทำให้คนรอบข้างศรัทธา เมื่อนั้นเขาจะมาช่วยเรา



ยิ่งสูง

วันนี้ขณะทำงานอยู่ เพื่อนร่วมงานคนหนึ่งเดินไปรับโทรศัพท์ จากนั้นก็เดินมาพิมพ์งานแล้วเข้าทูลว่า ถูกหัวหน้าเขาต่อว่า “อยู่กันมาตั้งนานทำไมจึงจำเสียงหัวหน้าไม่ได้” ผมก็ถามไปว่าเกิดอะไรขึ้น พี่ท่านนั้นก็บอกผมว่าหัวหน้าโทรศัพท์มาหา แล้วเธอก็ถามไปว่าใครโทรมาคะ เท่านั้นแหละ ก็เลยโดนต่อว่าเลย

สมัยก่อนที่เรายังเป็นคนเล็กๆในหน่วยงานนั้น เวลาติดต่องานที่ไหน เราก็มักจะรายงานตัวก่อนเสมอว่า ผมเป็นใคร ดิฉันคือใคร จะมาติดต่อเรื่องอะไร เวลาผ่านไปเราก็ใหญ่โตขึ้น จากที่ต้องรับงานมาทำตามคำสั่งของหัวหน้า ก็เริ่มสั่งงานลูกน้องบ้าง เสียงที่เคยเบาๆก็เริ่มดังขึ้นมา มือไม้ก็ขยับขึ้นขึ้น เหมือนกับหลักสูตรผู้บริหารสั่งสอนมาอย่างนั้น ใครนึกภาพไม่ออกก็กรุณาลองสังเกตรอบตัวครับ จะเห็นพฤติกรรมของหัวหน้าจำพวกที่ผมพูดถึงนี้อยู่เนืองๆ ยิ่งถ้ามีคนกลัว หัวหน้ายิ่งเสียงแข็งและเสียงดัง ยิ่งถ้าสามารถทำให้คนอื่นเห็นว่าตัวเองมีพลังด้วยแล้ว ก็ยิ่งยึดอวดเสียงดังมากขึ้นไปอีก โอ้อะหนอ

ผมเองก็เคยพบเห็นสภาพแบบนี้บ่อยๆ แต่ก็โชคดี อยู่สักหน่อยที่มีโอกาสพบเห็นหลายรูปแบบ ตั้งแต่เริ่มทำงานเป็นแพทย์ใช้ทุน ก็ถูกรุ่นพี่ใช้อำนาจเข้าใส่ ถูกอาจารย์ตำหนิ (แบบว่าทำต่อหน้าคนไข้บ้าง ต่อหน้าน้องๆนศพ.บ้าง) นี่ก็เป็นอีกรูปแบบหนึ่ง และผมก็ยังโชคดีมากขึ้นไปอีก ที่ไม่ค่อยยอมใครง่ายๆในเรื่องเง้าหากเง้าทำที่ใหญ่มา ผมเง้าเง้าไม่รู้ไม่ชี้ตอบท้ายที่สุดคนที่ใหญ่โตกว่าก็จะไม่ค่อยมายุ่ง (และผมก็มักจะเจริญเข้าไปด้วย ฮา) แบบที่ดีก็มีให้พบเห็นมากมาย เป็นต้นว่า ตำหนิเราสองต่อสอง ไม่ให้เราได้รู้สึกอายคนอื่น (อันนี้สรรเสริญ) อาจารย์ผู้ใหญ่หลายท่านที่โทรศัพท์มาหาผมก็จะแนะนำตัวมาทางสายว่า ท่านพูดอยู่นะ อันนี้ผมถือว่าเป็นการให้เกียรติผมอย่างแรง

“

“ยิ่งสูง เราต้องยิ่งต่ำเข้าไว้บ่ลูก” **จงเจียมตัว**

อย่างร่าง ทำตัวให้ลูกน้องรักและไว้ใจ

ทำให้เขาทำงานให้เราด้วยความสมัครใจไม่ใช่จำยอม

ปกครองเขาด้วยบารมี

อย่าด้วยเพราะอำนาจ

”

ต้องยิ่งต่ำ

“ มีใครเคยคิดบ้างไหม ว่าหลังการดำเนิน ท่านจะเป็นซีป้ากชาวบ้านชาวช่องไปอีกนาน ”

การปกครองด้วยอำนาจไม่ยั่งยืนไปกว่าการปกครองด้วย**บารมี**

ผมมีหลักยึดในการใช้ชีวิตที่เกี่ยวกับการเป็นผู้ใหญ่กว่าๆอย่างหนึ่งครับ พ่อผมสอนว่า เมื่อยิ่งสูงก็ให้ยิ่งต่ำเข้าไว้ หมายความว่า “**ลูกจงอย่ากร่างนะ ลูกนะ**” แรกๆก็ไม่เข้าใจหรอกว่ามันหมายความว่าอย่างไร トラบเมื่อถูกยกย่องให้เป็นใหญ่ขึ้นบ้าง ก็เริ่มรู้สึกว้า “เราทำได้” ผมหมายความว่า ผมสามารถสั่งและดำคนได้ จนบางครั้งเกิดอาการลืมนิ้ว ต้องมานั่งนึกตรึกตรองและเก็บไปเสียใจก็มีอย่างเรื่องที่เคยดำเนิน extern กลางวอร์ด เมื่อหลายปีมาแล้วนั้นปะไร บางทีก็มานั่งนึกว่า ทำไมเราจึงต้องมาแสดงอำนาจใส่กัน ทำไมต้องดำคนอื่นที่ตำแหน่งเขาต่อยกว่าเรา ก็มีสมมติฐานส่วนตัวว่า การดำ การแสดงความกร่าง ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าตัวเองยิ่งใหญ่มีอำนาจ เราชอบความยิ่งใหญ่ ไม่ใช่หรือ นั่นอาจจะใช่ แต่ในวงเล็บก็คือ ต่อหน้า



เท่านั้นละครับ มีใครเคยคิดบ้างไหม ว่าหลังการดำเนิน ท่านจะเป็นซีป้ากชาวบ้านชาวช่องไปอีกนาน การปกครองด้วยอำนาจไม่ยั่งยืนไปกว่าการปกครองด้วย**บารมี**

ทุกวันนี้ผมต้องฝึกตัวเองอยู่เสมอที่จะไม่กร่างต่อผู้ร่วมงานที่อาวุโสน้อยกว่า อย่าต่ำลูกน้องต่อหน้าคนอื่น เวลาโทรศัพท์ไปหาใคร ต้องรายงานตัวต่อ

ปลายสายเสมอว่าเราเป็นใคร ตอนนี่ก็เลยติดนิสัยโทรไปติดต่องานทั้งในหรือนอกราชการก็จะบอกเขาเสมอว่า ผมคือใคร บางที่ยังมานั่งนึกขำอยู่เลย มีครั้งหนึ่ง โทรไปติดต่อเรื่องโทรศัพท์มือถือ ก็รายงานตัวกับพนักงานรับสาย เขาคงมานั่งขำเรานะว่า บอกทำไมวะ (ฮ่า ฮ่า: อันนี้ผมหัวเราะตัวเองเมื่อวางสายไปแล้ว)

ทุกวันนี้ก็พยายามสอนรุ่นน้องหรือนักเรียนว่า เวลาติดต่อไปที่ไหน ก็จงพยายามรายงานตัวต่อปลายสาย นั่นเป็นการให้เกียรติเขาด้วยเช่นเดียวกัน

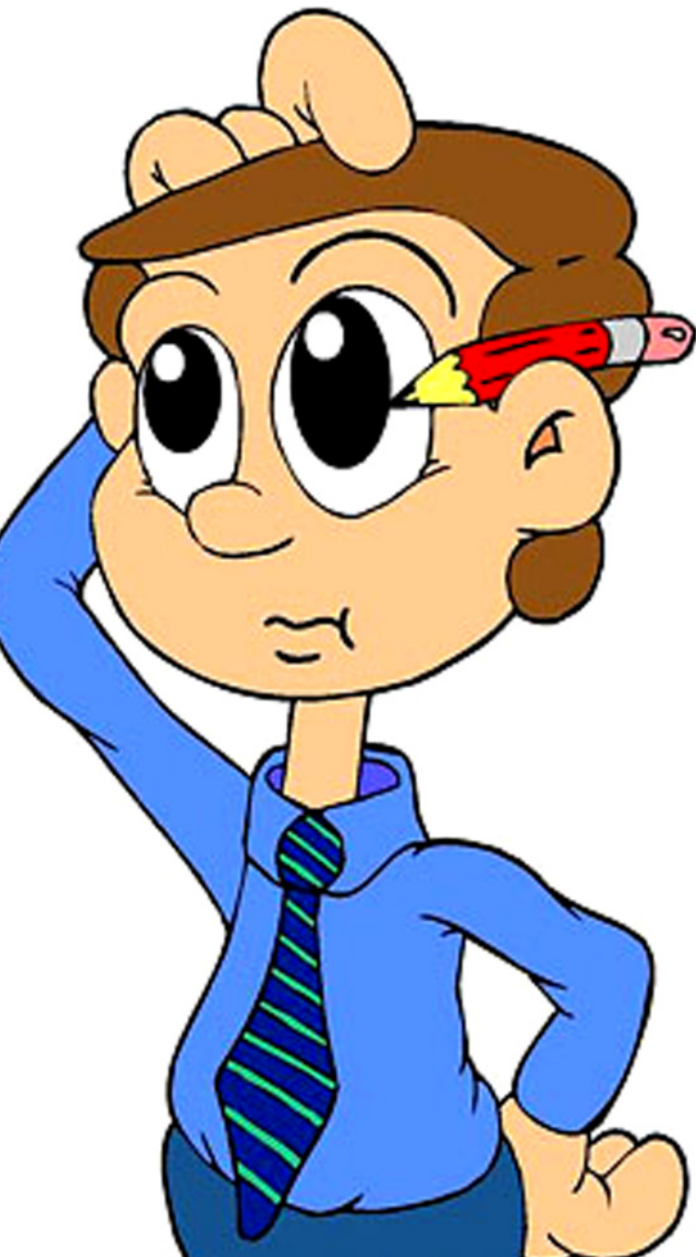
เอ๊ะ มันเกี่ยวกันยังไง

วันนี้ขณะทำงานอยู่เพื่อนร่วมงานคนหนึ่งเดินไปรับโทรศัพท์ จากนั้นก็เดินมาพิมพ์งานแว้ว เข้าทูลว่า ถูกหัวหน้าเขาต่อว่า “อยู่กันมาตั้งนาน ทำไมจึงจำเสียงหัวหน้าไม่ได้” ผมก็ถามไปว่าเกิดอะไรขึ้น พี่ท่านนั้นก็บอกผมว่า หัวหน้าโทรศัพท์มาหา แล้วเขาก็ถามไปว่าใครโทรมาคะ เท่านั้นแหละก็เลยโดนต่อว่าเลยได้ยินดังนั้นผมก็เกิดอาการจุกจิกว่าพี่ท่านช่วยจิง ทำไมแค่ถามว่าใครโทรมาก็ถูกดำชะแล้ว (ดำหนักครับ แค่ถูกดำหนิ เขาไม่ได้ถูกดำ แต่สำหรับผม คนเป็นลูกน้องเขารู้สึกครับ ว่าถูกดำเต็มแรง) เลยนึกไปถึงคำพ่อสอน “**ยิ่งสูง เราต้องยิ่งต่ำเข้าไว้**นะลูก” จงเจียมตัว อย่ากร่าง ทำตัวให้ลูกน้องรักและไว้ใจ ทำให้เขาทำงานให้เราด้วยความสมัครใจไม่ใช่จำยอม ปกครองเขาด้วย**บารมี**อย่าด้วยเพราะ**อำนาจ** ฉะนั้น ยิ่งสูงต้องยิ่งต่ำ เอวังก็ประการฉะนี้ สาธุ •

ปล. ยังสาบานกับตัวเองอีกด้วยว่า ถ้ามีเป็นใหญ่เป็นโต เช่น เป็น สส. สว. สท. อบต. กกต. ฯลฯ จะไม่อนุญาตให้ใครมาปิดลิตเพื่อรอผมมาขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน ฮ่า ฮ่า (ชาตินี้มันคงเป็นได้กระมัง)

“ผู้นำ”

“ผมดีใจที่ได้มีโอกาสแสดงความกล้าหาญและประกาศความเป็นตัวของตัวเอง การแสดงปาฐกถาเป็นภาษาต่างประเทศ สำเนียงแปร่งในที่ประชุมซึ่งผู้ฟังเป็นเจ้าของภาษา เป็นพฤติกรรมที่ต้องฟันฝ่าอุปสรรคนานับประการ และผมทำได้สำเร็จเป็นการข่มขู่ข่มขู่ของผมให้มิดลงไปใต้ธรณี นอกจากนั้นการ दौरानที่จะแสดงว่าสิ่งที่ผมคิดจะทำนั้นถูกต้อง และเป็นประโยชน์ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความเชื่อมั่นในตัวผมให้มากขึ้น เหล่านี้เป็นลักษณะของผู้นำ”



การพูดสำเนียงแปร่งหรือเสียงเพี้ยนมักเป็นปัญหา บางครั้งคนฟังเข้าใจผิด บางคราวคนพูดถูกหัวเราะเยาะ ผมเป็นคนป๋กซ์ได้ เติบโตที่ป๋กซ์ได้ เมื่อพูดภาษากลางจึงมีสำเนียง “ทองแดง” เป็นธรรมดาและถูกหัวเราะ เข้าเล่น หรือ ล้อเลียนบ่อย ๆ แต่ก็พอทนได้ ไม่ร้ายแรงเท่ากับพูดภาษาอังกฤษที่สหรัฐอเมริกา ที่นั่นถ้าออกแอกเซนที่ผิดก็ฟังกันไม่รู้เรื่อง ผมไปอยู่ที่นั่นใหม่ ๆ พูดกับใครก็ไม่รู้เรื่อง ต้องเขียนให้เขาอ่านจึงจะเข้าใจกัน ข้อนี้ถ้าไม่รีบแก้แต่เนิ่น ๆ ยิ่งนานวันก็ยิ่งเป็นปัญหา เพราะจะทำให้เกิดปมด้อย

ครั้งหนึ่ง ขณะที่ผมทำงานเป็นครูอยู่ที่โรงเรียนมัธยมแห่งหนึ่งในมลรัฐเทนเนสซี สหรัฐอเมริกา คณะกรรมการรับรองวิทยฐานะของรัฐบาลมาตรวจและประเมินผลโรงเรียน (Evaluate) เพื่อพิจารณาการรับรองวิทยฐานะ ในการนี้โรงเรียนต้องสรุปภาพลักษณ์และความเป็นไปของโรงเรียนให้คณะกรรมการทราบก่อนที่เขาจะเริ่มทำการสำรวจ ผมในฐานะครูคนหนึ่งก็รับอาสารายงานการบริหารของโรงเรียน การจัดบุคลากร การเรียน การสอนและการวัดผล แต่ครูหลายคนไม่เห็นด้วย อ้างว่าผมพูดภาษาอังกฤษสำเนียงแปร่งซึ่งอาจทำให้คณะกรรมการเข้าใจผิดได้ ครูบางคนขอร้องให้ผมเปลี่ยนความตั้งใจ ผมแย้งว่าผมมีวิธีที่จะทำให้กรรมการเข้าใจได้เพราะผมมีข้อมูลที่เป็นตัวเลขอยู่มากมาย เขาเลยนิ่งเงียบงันกันไป แต่พอถึงวันรายงานเข้าจริง ๆ และเหลือเวลาเพียง ๕ นาทีก่อนการแสดง ครูสตรีหัวหน้าภาควิชาหนึ่งมากระซิบกับผมว่าเขาหาคนพูดแทนผมได้แล้ว ผมไม่ต้องพูด ผมจึงร้องเอะอะโวยวายขึ้น

“อะไรกัน...ปล่อยให้ผมเตรียมตัวมาตั้งนาน...ผมไม่ยอม... ผมจะพูด”

บังเอิญผู้อำนวยการได้ยินเข้า ท่านไต่สวนและตัดสินให้ผมพูดตามที่ผมต้องการ

ผมอธิบายให้คณะกรรมการฟังว่าโรงเรียนของผม ก็เหมือนกับองค์การบริหารหนึ่งคือมีความมุ่งหมาย มีหน้าที่ มีกฎเกณฑ์ มีองค์กรและบุคลากรซึ่งแต่ละส่วนก็มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกันเช่นเดียวกับร่างกายของคนเราซึ่งประกอบด้วยอวัยวะต่าง ๆ อวัยวะแต่ละอย่างก็มีหน้าที่รับผิดชอบและทำงานของตัวเองแต่ต้องประสานงานกัน แพทย์ที่วินิจฉัยโรคก็ต้องศึกษาและตรวจร่างกายของผู้ป่วยตามโรคที่เป็น ตรวจการทำงานของอวัยวะที่เกี่ยวข้อง หมอบางคนตรวจทรวงอก (หัวใจและปอด) หมอบางคนตรวจสมอง ทรวงอก และช่องท้อง หมอบางคนตรวจทั้งร่างกายขึ้นอยู่กับโรคหรือความเจ็บไข้ได้ป่วย ผมขอสมมุติให้โรงเรียนของผมเป็นผู้ป่วย คณะกรรมการที่มาตรวจเป็นหมอ และผมเป็นพนักงาน X-Rays หรือ MRI ผมพร้อมที่จะทำงานตามหมอสั่ง

“ขอเชิญคุณหมอบอกท่านออกคำสั่ง จะให้ผมทำอะไรรีบบอกมา ผมพร้อมแล้วครับ”

ที่ประชุมเงียบ คงเตรียมตัวมาฟังการบรรยายมากกว่ามาเล่นละครและคงไม่คิดว่าผมจะมาไม้นี้ จนกระทั่งผมเตือนข้าราชการกรมการหนุ่มคนหนึ่งหน้าตาขี้เล่นออกคำสั่งเป็นคนแรก



ผู้นำที่เรามั่นใจในจริยธรรม คือ ผู้นำที่เมื่อเราเจอเขาในช่องโสมงแล้ว เรามั่นใจว่าเขาจะไปช่วยผู้หญิงเคราะห์ร้ายเหล่านั้น มากกว่าไปใช้บริการ



“ขอตุสมองหน่อย”

“จะเอาส่วนไหน” ผมถาม “Frontal หรือ Occipital Lobes”

“เอาทุกส่วน เอาทั้งกะโหลก” กรรมการคนนั้นตอบ ผมฉายสไลด์ รูปผู้ชายสูงใหญ่ในทำยีนลงไปบนพื้นจอรูปผู้อำนวยการโรงเรียนของผมนั่นเอง

“นี่คือสมองของโรงเรียน” ผมแนะนำ

เสียงหัวเราะเฮฮาดังมาจากกลุ่มผู้ชม

“ทำอะไรได้บ้าง” กรรมการคนหนึ่งถาม

ผมรู้สึกอึดอัดเพราะไม่ทราบจะตอบอย่างไรดี หันไปดูผู้อำนวยการ เห็นท่านนั่งอมยิ้ม แสดงว่าท่านกำลังมีอารมณ์ดี

“He could **TALK!** - ท่านพูดได้” ผมตอบ

ทุกคนปล่อย “ฮา” ออกมาพร้อม ๆ กัน หลายคนหัวเราะลงลูกคอดอย่างขบขัน

“ทำอะไรได้อีก” คราวนี้กรรมการหลายคนแย่งกันซักถามเสียงแข็งแข็ง

ผมไม่แน่ใจว่าผู้อำนวยการจะรู้สึกอย่างไรที่กลายเป็นจุดสนใจและทำให้คนหัวเราะ แต่เห็นท่านหัวเราะด้วย หัวเราะจนพุงกระพือ ผมค่อยโล่งใจ คิดว่าท่านคงไม่ “แป๊ก” เงินเดือนผมแน่

“Come on. **WHAT ELSE** could he do?” ผู้ชมคะยั้นคะยอให้ผมเร่งตอบ

ผมครุ่นคิดอยู่ครู่หนึ่ง แล้วตอบอย่างซัดถ้อยซัดคำ

“He could **WALK!** -ท่านเดินได้”

คราวนี้ทุกคนปล่อย “ฮา” เสียงดังลั่น บางคนหัวเราะจนตัวอหงาย

ผมรู้สึกตัวหนักตัวเองและไม่สบายใจที่ทำให้คนเห็นผู้อำนวยการของผมเป็นตัวตลก จึงพยายามกลบเกลื่อน ลดระดับเสียงให้ต่ำลงและพูดเรียบ ๆ

“ท่านสูงสง่า สูงกว่า ๗ ฟุต เคยเป็นนักบาสเกตบอล ท่านขย่าว เวลาขึ้นบันไดท่านก้าวทีละ ๓ ขั้น ผมก้าวทีละขั้น ขึ้นบันไดกับท่านที่ไร ผมต้องหอบทุกที”

ผู้ชมหัวเราะอีก หัวเราะอย่างครั้นครัง

“**WHAT ELSE** could he do? -ทำอะไรได้อีก” ผู้ชมถามผมคิดอยู่ครู่หนึ่ง แล้วตอบ

“Oh, Yeah, he could **THINK!**- อ้อ, ใช่แล้ว, ท่านคิดเป็น” ผู้ชมบางคนหัวเราะ

“อะไรอีก” ผู้ชมถามต่อไป แต่ผมไม่ตอบ

“แค่นั้นหรือ” ผู้ชมถามซ้ำ

“โอ... ยังมีอีกเยอะ” ผมตอบ “บางที่ท่านสามารถ TALK ขณะที่ WALK บางที่ท่าน THINK และ TALK แต่ไม่ WALK บางที่ท่าน THINK, TALK and WALK แต่บางที่ท่าน TALK WALK and THINK โอ...ผู้อำนวยการของผมเก่ง ท่าน THINK, TALK, WALK ได้ทั้งวัน”

ทุกคนในที่ประชุมหัวเราะอย่างครั้นครัง

“แล้วมันเกี่ยวอะไรกับการบริหารโรงเรียนของคุณ” กรรมการคนหนึ่งซัก คงไม่พอใจที่ผมทำให้เสียเวลา

“เกี่ยวสิครับ” ผมตอบ “ผู้อำนวยการหรือผู้บริหารที่ดีจะต้อง คิดเป็น พูดเป็น มีมนุษยสัมพันธ์ หมั่นเอาใจใส่ในหน้าที่ของตัวเองและของผู้ใต้บังคับบัญชา ตรวจตราอยู่เสมอว่ากิจการของแต่ละส่วนดำเนินไปด้วยดีหรือมีปัญหา จะส่งเสริมหรือกระทบกระเทือนเป้าประสงค์ขององค์การอย่างไร มากน้อยแค่ไหน เหล่านี้เป็นต้น ถ้าผู้บริหารคิดไม่เป็น พูดไม่เป็น หรือไม่มีศิลปะในการติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่หมั่นตรวจตราการงาน ได้แต่นั่งเป็นประธานอย่างพระอิฐพระปูนอยู่ในห้องทำงาน ให้คนมากราบไหว้บูชา อย่างนั้น จะเลือกเขาเข้ามาทำไม ผู้บริหารไม่ใช่เจ้านายที่ใช้คนให้ทำโน่นทำนี่วนไปหมดแต่ตัวเองไม่ทำ อย่างนั้นไม่ใช่ผู้นำผู้บริหารที่ดีหรือผู้นำคือคนที่ทำให้คนอื่นในองค์กรอยากเอาเป็นตัวอย่าง อยากทำงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร เป็นผู้นำให้ลูกน้องรักและมีความสามัคคี”

ที่ประชุมเงิบกริบ ไม่ทราบว่าจะประหลาดใจที่ได้ยินผมท่องบทนี้ได้แม่นยำ หรือว่าฟังผมไม่รู้เรื่อง (ฝรั่งหลายคนบอกว่า ฟังผมพูดแล้วต้องคิดประมาณ ๓ นาทีจึงจะเข้าใจว่าผมพูดอะไร)

“เราชอบภาพ X-Rays ของคุณ” กรรมการคนหนึ่งกล่าว “แต่เราอยากรู้ว่า สมองของคุณทำหน้าที่ควบคุมอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกายได้ถูกต้องหรือไม่ และควบคุมอวัยวะเหล่านั้นได้อย่างไร”

“ผมคิดว่าคุณหมอบหมายถึงผู้อำนวยการใช่ไหมครับ” ผมถาม กรรมการคนนั้นพยักหน้า “ดูที่การทำงานของท่าน...ผู้อำนวยการของผมทำงานอย่างไม่เห็นแก่ตัว ท่านอุทิศเวลา ทั้งในหน้าที่และนอกหน้าที่ งานทุกงานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนและชุมชนของเรา ผู้อำนวยการจะมีส่วนร่วมอยู่เสมอ ท่านบอกว่าได้ตัวอย่างมาจากมหาตมาคานธี คือท่านมีวิสัยทัศน์ เห็นทางที่จะไปแล้วก็ลงมือทำ ท่านทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ท่านอาสา เห็นเขาทำอะไรก็ช่วย ไม่ต้องรอให้เขาเชิญ ไม่ต้องรองประมาณ ไม่ต้องรอผู้ช่วย บางที่เราเห็นผู้อำนวยการกวาดขยะอยู่กลางถนนคนเดียวหน้าโรงเรียน ทั้งนักเรียน ครู และผู้ปกครองต่างยกย่องในความไม่ถือตัว ความช่างคิด ความขยัน ความเอาใจใส่ในการทำงานและความอดทนของท่าน

“มีอะไรสงสัยไหมครับ” ผมถาม เพราะเห็นทุกคนตั้งใจ ฟัง “ถ้าอย่างนั้นผมจะซ้ำแหละภาพ X-Rays เป็นปล้อง ๆ เพื่อให้คุณหมอวินิจฉัยรายละเอียด ตกลงนะครับ

๑. พวกเราไว้วางใจและมีความเชื่อมั่นในตัวผู้อำนวยการ
๒. ผู้อำนวยการมีทักษะในการสื่อสาร ท่านช่วยแปลหรือตีความนโยบายต่าง ๆ เช่น นโยบายของโรงเรียน ของชุมชน คน ของกระทรวงศึกษา และของประเทศชาติให้เราเข้าใจ
๓. ผู้อำนวยการขยันแลกเปลี่ยนข้อมูลกับพวกเรา
๔. ผู้อำนวยการเก่งในด้านเทคโนโลยี
๕. ผู้อำนวยการแบ่งความรับผิดชอบให้ภาควิชาไปทำ ท่านไม่ทำเสียคนเดียว และท่านไม่ค่อยตำหนิผู้อื่น แต่ให้คำแนะนำที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๖. ผู้อำนวยการแก้ปัญหาเก่ง
๗. ผู้อำนวยการทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีของร่วมงาน ท่านทำตามคำแนะนำของมหาตมคานธี



‘เขาไม่เพียงแต่ได้ยินคำสั่งเท่านั้น เขาต้องการเห็นตัวอย่างด้วย’ ผู้อำนวยการติดคำขวัญหนึ่งไว้บนฝาผนังห้องทำงานของท่าน ผมเข้าใจว่าเป็นคำของมหาตมคานธี

‘We must become the change we want to see’ เราต้องแก้ไขตัวเราเองอย่างที่เราต้องการเห็นคนอื่นแก้ไข

๘. เอาใจใส่ต่อสุขภาพของร่วมงาน
๙. พัฒนาความรับผิดชอบของร่วมงาน
๑๐. สั่งสอน แนะนำ ตักเตือนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม
๑๑. ฝึกฝนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานเป็นทีม และใช้การทำงานของทีม (Teamwork) ให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่
๑๒. มีอารมณ์มั่นคง ไม่อ่อนไหวง่าย
๑๓. เราเห็นผู้อำนวยการมีคุณสมบัติทั้ง ๑๒ ข้อที่กล่าวมาแล้ว เราจึงร่วมมือเป็นอย่างดีและทำให้งานในหน้าที่ของเราสัมฤทธิ์ผล”

ผมบรรยายถึงการบริหารงานบุคลากร การเรียน การสอน และการวัดผล ต่อจากนั้นภาควิชาต่าง ๆ เสนอภาพลักษณ์ในภาควิชาของเขา สุดท้ายเป็นการรับประทานอาหารร่วมกัน เป็นอันเสร็จรายการแนะนำตัว

ในระหว่างเข้าคิวรอรับประทานอาหาร กรรมการหลายคนมาแสดงความยินดีที่ผมทำให้ผู้เข้าประชุมได้หัวเราะ บางคนกล่าวสัพยอกว่าจะเข้าหุ้นตั้งบริษัทเล่นจ๊อวพร้อมกับผม ผมมองเห็นช่องทางที่จะ “กระแทก” ครูหัวหน้าภาค ๆ ที่สับสนมาทมนาน ยืนเข้าคิวอยู่ข้างหลังผม ผมแกล้งพูดเสียงดังกับกรรมการคนหนึ่งซึ่งยืนอยู่ข้างหน้า

“ไม่รังเกียจสำเนียงอังกฤษแปร่ง ๆ ของผมหรือ”

“รังเกียจทำไม” กรรมการตอบ “สำเนียงคุณทำให้เราตั้งใจฟัง เราเข้าใจทุกอย่างที่คุณพูด และก็สนุกด้วย”

ผมหันไปพยักหน้าและยิ้มกับครูหัวหน้าภาค ๆ อย่างมีเลศนัย

“ได้ยินไหม” ผมถาม

“เร็ว ๆ น้อย” หัวหน้าภาค ๆ กล่าวอย่างดู ๆ “อย่าปล่อยให้ตัวเอง ฉันกำลังหัว THINK TALK AND WALK เข้าใจไหม”

ผมรู้สึกสบายใจที่ได้เสนอความคิดด้วยถ้อยคำง่าย ๆ ให้คนพูดติดปาก (แม้คนที่เคยสับสนมาทมนานก็ยังใช้) ผมดีใจที่ได้ตัดสินใจพูดในที่ประชุม และไม่คล้อยตามความคิดเห็นของครูซึ่งไม่ “เชื่อฝีมือ” ของผม ถ้าผมคล้อยตามความต้องการของเขาก็คงช่วยอะไรไม่ได้มากนอกจากเอาใจคนบางคน แต่จะกลับเพิ่มปัญหาปมด้อยให้แก่ผม การแก้ปัญหาปมด้อยจะต้องแก้ด้วยการแสดงออกในทางตรงกันข้าม แม้บางครั้งการ “กระแทก” เป็นกิริยาก้าวร้าว ลังคมไม่นิยม แต่ก็เป็นการแสดงออกของสภาพจิตใจที่ว่า “ฉันมีอำนาจ”

ผมดีใจที่ได้มีโอกาสแสดงความกล้าหาญและประกาศความเป็นตัวของตัวเอง การแสดงปาฐกถาเป็นภาษาต่างประเทศ สำเนียงแปร่งในที่ประชุมซึ่งผู้ฟังเป็นเจ้าของภาษาเป็นพฤติกรรมที่ต้องฟันฝ่าอุปสรรคนานับประการและผมทำได้สำเร็จเป็นการข่มขู่ปมด้อยของผมให้มอดลงไปใต้ธรณี นอกจากนั้นการดิ้นรนที่จะแสดงว่าสิ่งที่ผมคิดจะทำนั้นถูกต้องและเป็นประโยชน์ก็เป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความเชื่อมั่นในตัวผมให้มากขึ้น

เหล่านี้เป็นลักษณะของผู้นำ

คณะกรรมการใช้เวลาสำรวจตรวจสอบโรงเรียนอยู่ ๕ วันแล้วเรียกประชุมครูและบุคลากรทั้งโรงเรียน เขาแสดงความชื่นชมที่โรงเรียนของผมเข้ามามาตรฐาน เขาสัญญาว่าจะเสนอให้กระทรวงศึกษา ฯ รับรองวิทยฐานะ ตอนหนึ่งประธานคณะกรรมการประกาศ

“ขอแสดงความยินดีกับท่านผู้อำนวยการ คณะกรรมการชุดนี้เห็นเป็นประจักษ์แล้วว่าท่านสามารถ THINK, TALK, และ WALK ได้จริง ๆ”

หลังจากนั้นอีก ๑ เดือนโรงเรียนของผมก็ได้รับประกาศนียบัตร การรับรองวิทยฐานะ •

ผู้นำด้านวิจัย

กับการสร้างกลุ่มที่มีความเป็นผู้นำด้านวิจัย

งานวิจัยเป็นเรื่องของการเข้าถึงกระบวนการของการได้มาซึ่งองค์ความรู้ ระดับแรกคือ me too (คุณทำ ฉันทำด้วย- ภาษาเหนือ “ฮาโตย”) ระดับที่สองคือ me better (คุณทำ ฉันทำ/ ประยุกต์ได้ดีกว่า) และระดับที่สามคือ me first (ฉันทำ/ค้นพบเป็นคนแรก)

นักวิจัยในระดับ me first เรียกได้ว่าเป็นผู้นำด้านวิจัย (research leader) หรือนักวิจัยที่เป็นผู้นำ (leader-researcher) อาจารย์ ม.อ. จำนวนหนึ่งสามารถบรรลุถึงระดับนี้ กระนั้นก็ตาม ท่ามกลางเสียงเรียกร้อง “งานวิจัยที่ได้ประโยชน์/ใช้ประโยชน์ได้” “งานวิจัยที่นำไปสู่ความรู้ที่ตรงประเด็น (relevant knowledge)” เหล่านี้ส่วนหนึ่งเป็นความรู้ใหม่ ทว่าส่วนใหญ่เป็นความรู้ที่หาเหตุผลสนับสนุนได้ (validation of knowledge) มักได้มาจากการทำวิจัยระดับ me too หรืองานวิจัยเอกสารร่วมกับความรู้ที่ประยุกต์ได้อย่างเหมาะสม (optimization of knowledge) อันได้มาจากการทำวิจัยระดับ me better

คำถามที่ควรตอบคือ อะไรเป็นโจทย์วิจัยเพื่อพัฒนา และนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานการดูแลผู้ป่วยและการส่งเสริมสุขภาพ คำตอบที่อาจดูไม่เหมือนเป็นคำตอบ (ตอบแบบกึ่งตั้งคำถาม) คือ การค้นหาว่าอะไรเป็น “จุดเกรงใจ” เป็นปัญหาเป็นความท้าทายที่ผู้อื่นเกียจกรหรือมองข้าม อีกนัยหนึ่งคือ การเข้าไปสู่กระบวนการเพื่อให้ได้มาว่าอะไรเป็นประเด็นขององค์ความรู้ที่ยังไม่เสถียรไม่สมมาตร

มีสองแนวคิดของกระบวนการบริหารการวิจัย คือ แนวคิดแรก เป็นทักษะการจัดการแบบดั้งเดิม (traditional managerial skills) เป็นการจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรวิจัย (management of research resource) ที่กำหนดโดยกฎระเบียบอย่างเป็นทางการและบริหารจัดการแบบควบคุม แนวคิดที่สอง เป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการวิจัย



(research atmosphere) เพื่อนำไปสู่ความเป็นความเป็นผู้นำด้านวิจัยด้วยการเป็นกลุ่มผู้ประกอบการ (research leadership as entrepreneurs)

แนวคิดหลังเป็นการสร้างกลุ่มผู้ประกอบการด้านวิจัยที่หลากหลายในองค์กร ด้วยกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่โจทย์วิจัยที่มีวัตถุประสงค์เด่นชัด การดำเนินงานเป็นทีม และการเกิดขึ้นของความรู้ที่ตรงประเด็น ภายใต้การใช้ทรัพยากรอย่างเป็นเหตุเป็นผล เน้นที่คุณค่าของการปรับปรุงกระบวนการ (process improvement) อัตราความรวดเร็ว และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คำจำกัดความของผลสัมฤทธิ์แบบมีตรรกะนักบอลคือ การไม่พลาดจังหวะสุดท้ายในการทำประตู/ทำคะแนน

สิ่งที่ท้าทายได้แก่ การทำงานประจำสู่งานวิจัย และการประยุกต์ใช้ เพราะเมื่อพูดถึงคำว่า “วิจัย” สิ่งที่ถูกปฏิบัติงานในองค์กรคิดขึ้นมาทันทีคือ “เรื่องยุ่งยาก มากขั้นตอน ทุนรอนใครให้ ไรคนช่วย” การหลุดจากหลุมบ่อเหล่านี้ได้ย่อมนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจ ในด้านกลับกระตุ้นให้คนในองค์กรมีความใฝ่รู้ใฝ่อยากเห็น เริ่มอยากมีส่วนร่วม และท้ายที่สุด การร่วมทำย่อมนำมาสู่ความชื่นชอบและกระทำโดยไม่รู้ลึกลับเป็นภาระ •



ประมวลภาพงานรับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ Thailand Quality Class

วันที่ 12 พฤษภาคม 2551 ณ ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์



^ คณะผู้ร่วมงาน



^ สำเร็จแล้วนะครับอาจารย์



^ พิธีกรหล่อมาก ๆ ๆ ๆ



^ งานแถลงข่าวก่อนเริ่มงานรับรางวัล



^ ผมมุ่งมั่นกับการทำงานเป็นอย่างยิ่ง



^ คุณนิตยาขึ้นอ่านกลอนในการรับรางวัล



^ คณบดีขึ้นรับรางวัล



^ รับรางวัลคู่กับ ป.ต.ท.



^ Touchscreen อีกไม่นานคงมาอยู่ที่คณะฯ เรา



^ คณะกรรมการ TQA และผู้บริหารคณะแพทย



^ คุณหญิงกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา ร่วมแสดงความยินดี



^ เยี่ยมมาก ๆ ๆ ๆ ๆ ๆ



^ ผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลา ก็ไปร่วมแสดงความยินดี



^ คุณหมอก่อพงศ์ ร่วมแสดงความยินดี



^ พล.ต.ท.อดุลย์ แสงสิงแก้ว ร่วมแสดงความยินดี



^ ผู้บริหารถ่ายภาพร่วมกัน



^ ถ่ายรูปหมู่หลังเสร็จงาน



ชีวิตติดกรรม

“แรกเริ่มผู้เขียนคิดในใจว่าหนังสือเล่มนี้คงน่าเบื่อเป็นแน่ มีแต่เรื่องราวของกรรมเวรเท่านั้น แต่เมื่อเปิดหนังสือแล้วลองอ่านดูทีละหน้า อ่านไปได้ประมาณสองเรื่อง กลับวางไม่ลง”

“เมื่อ อายุ 18 ปี โยมเคยเขียนจดหมาย 5 ฉบับ ส่งไปหาคุณในคอลัมน์ลุ่มหนวดของหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ เมื่อเห็นรูปถ่ายของชายคนหนึ่งแล้วถูกตาต้องใจ จึงนัดพบกันที่โรงพยาบาลแต่ไม่ใช่ที่แห่งนี้ และเหตุหรือกรรมก็เกิดขึ้นในวันนัดพบเช่นเดียวกัน โดยมีคนไข้เป็นชายคนหนึ่งมาขอความช่วยเหลือซึ่งโดนหมากัดและเป็นหมาบ้าเสียด้วย จนในที่สุดชายผู้นี้ก็ถึงแก่ความตายด้วยโรคพิษสุนัขบ้า เพราะโยมละเลยในหน้าที่ของตน รวมทั้งความรีบร้อนที่จะไปตามนัดและปฏิเสธให้ความช่วยเหลือแก่คนไข้ กรรมทั้งหมดจึงตกเป็นของโยม และทุกวันนี้โยมยังไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเป็นหัวหน้า ทั้งที่ทำงานมานานกว่าสามสิบปี ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะกรรมที่เกิดจากคนไข้ตัวเดียว”

แม่ชีจึงช่วยพยาบาลท่านนี้ ด้วยการให้คำแนะนำว่าต้องหมั่นทำบุญกุศลและสมาทานศีลห้าแผ่เมตตาไปให้ผู้ที่มีเวรกรรมต่อกันรวมทั้งขอโทษกรรมต่อกัน แล้วชีวิตก็จะดีขึ้น ส่วนเรื่องความรักหรือคู่ครองให้เขียนจดหมายมาหาแม่ชี โดยเขียนให้เหมือนกันกับตอนที่เขียนลงคอลัมน์ แล้วแม่ชีจะช่วยให้สัมปรารภณา

เรื่องราวข้างต้นเป็นเพียงตัวอย่างของเนื้อหาใน “ชีวิตติดกรรม” เท่านั้น ยังมีเรื่องที่น่าสนใจ น่าอ่านอีกมากมายหลายเรื่อง คาดว่าถ้าใครได้อ่านหนังสือเล่มนี้แล้วคงต้องคิดหนักเป็นแน่ สำหรับการที่จะกระทำการอะไรบางอย่าง เพราะจะต้องคำนึงถึงเหตุการณ์ที่แม่ชีได้หยิบยกมาเล่าเป็นอุทาหรณ์สอนใจ

พิมพ์ครั้งแรก เมื่อเดือนมกราคม 2550 สำหรับผู้อ่านบางคนที่คิดว่าตนเองมีกรรมก็สามารถแก้ไขกรรมได้ โดยนำวิธีปฏิบัติแก้กรรมของแม่ชีที่ได้เขียนไว้เป็นตัวอย่างใน “ชีวิตติดกรรม” มาใช้ •

หนังสือ “ชีวิตติดกรรม” ของ แม่ชีทศพร บุญเทวาพิทักษ์ เป็นหนังสือที่เล่าถึงประสบการณ์ของคนมีกรรม โดยแม่ชีได้หยิบยกบางเรื่องราวบางเหตุการณ์ที่เห็นว่ามีประโยชน์แก่ผู้อ่าน ซึ่งเป็นอุทาหรณ์หรือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อไม่ให้มีกรรมติดตัว แม่ชีทศพรเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงโด่งดังเป็นอันดับต้นๆ ของประเทศ และผู้เดือดร้อนทั้งหลายทั่วทุกทิศของประเทศไทยต่างต้องการให้ท่านแม่ชีช่วยเหลือเพื่อให้พวกเขาหลุดพ้นจากกรรมที่ตัวเองได้ก่อขึ้นทั้งชาติที่แล้วหรือเพียงจะก่อขึ้นในชาตินี้

ผู้เขียนได้อ่านหนังสือเล่มนี้โดยคำแนะนำของพี่สาว ที่ให้ความสนใจเรื่องราวธรรมะธรรมโมเป็นพิเศษ จึงไม่พลาดที่จะหยิบหนังสือเล่มนี้ขึ้นมาอ่าน และเชิญชวนให้ผู้อ่านได้ทำความเข้าใจจกกับ “ชีวิตติดกรรม” เล่มนี้ด้วย

แรกเริ่มผู้เขียนคิดในใจว่าหนังสือเล่มนี้คงน่าเบื่อเป็นแน่ มีแต่เรื่องราวของกรรมเวรเท่านั้น แต่เมื่อเปิดหนังสือแล้วลองอ่านดูทีละหน้า อ่านไปได้ประมาณสองเรื่องราว กลับวางไม่ลงและพบว่าหนังสือเล่มนี้น่าสนใจเป็นอย่างมาก เพราะเนื้อหาข้างในท่านแม่ชีได้เล่าเรื่องออกมาอย่างน่าสนใจ อ่านแล้วรู้สึกเพลิดเพลิน เช่น เรื่องราวของพยาบาลวัยกลางคนท่านหนึ่งซึ่งแม่ชีมีโอกาสไปบรรยายธรรมที่โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคอีสาน แม่ชีได้เอ่ยคำถามขึ้นว่า “แม่ชีขออนุญาตพูดได้ไหมคะ” เพื่อเป็นการเปิดประเด็นของเรื่องและเป็นการขออนุญาตเจ้าของเรื่อง

360 องศา คณะแพทย

สถานการณ์เด่น



โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ร่วมกับสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย สาขาภาคใต้ จัดพิธีบำเพ็ญกุศล 100 วัน อุทิศถวายแด่สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ เมื่อวันที่ 10 เม.ย. 2551 ณ อาคาร 3 คณะพยาบาลศาสตร์ และลานกิจกรรมเวทีสุขภาพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์



โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ร่วมกับ เอ ไอ เอและมูลนิธิสร้างรอยยิ้ม จัดแถลงข่าว “การผ่าตัดผู้ป่วยปากแหว่ง เพดานโหว่” จำนวน 80 รายในจังหวัดสงขลาและเขตพื้นที่ใกล้เคียง ในโครงการ “เอไอเอ สร้างรอยยิ้ม” เมื่อวันที่ 9 เม.ย. 2551 ณ ลานกิจกรรมเวทีสุขภาพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์



พล.ต.ท.วุฒิ พัวเวช ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และคณะ เยี่ยมอาการผู้ได้รับบาดเจ็บจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ พร้อมมอบเงินจำนวนหนึ่งให้มูลนิธิโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ เมื่อวันที่ 29 เม.ย. 2551



นายประภาส อินทร์ประสาธน์ ผู้อำนวยการท่องเที่ยวสำนักงานภาคใต้เขต 1 เยี่ยมอาการนักร้องนักแสดงสาวฝรั่งเศส เจ้าของกิจการเรือยอชต์ท่องเที่ยวที่เข้ามาหลบมรสุมในจังหวัดสตูล แล้วพลาดตกลงทะเลจนเข้าบาดเจ็บ โดยมี นพ.โกเมศ্বর ทองขาว แพทย์เจ้าของไข้เป็นผู้รายงานอาการ เมื่อวันที่ 25 เม.ย.2551



คณะนักศึกษาจากวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ศึกษาดูงานพร้อมเยี่ยมอาการผู้ได้รับบาดเจ็บจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ เมื่อวันที่ 21 เม.ย.51 ณ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

กิจกรรมคณะ



ผศ.นพ.สุเรนทร์ วิริยะเสถียร ภาควิชาจักษุวิทยา เป็นวิทยากรอบรมบุคลากรในหน่วยบริการและผู้ดูแลเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการฟื้นฟู สมรรถภาพคนพิการทางสายตาและการมองเห็น เมื่อวันที่ 26 มี.ค.2551 ณ ห้องประชุม 1 สำนักงานโรงพยาบาลสงขลานครินทร์



ภาควิชาเวชศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์ จัดโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ม.สงขลานครินทร์ เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติงาน การรับประทานอาหารและการออกกำลังกาย เมื่อวันที่ 25 มี.ค.2551 ณ ห้อง M 104 อาคารเรียนรวมและหอสมุดวิทยาศาสตร์สุขภาพ



โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ จัดกิจกรรมเวทีสุขภาพประจำเดือนเมษายน ในหัวข้อ

1. “ผู้สูงอายุมีคุณค่าควรถนอมรักษาสุขภาพ” โดย นพ.กฤษณะ สุวรรณภูมิ เมื่อวันที่ 9 เม.ย.51
2. “เทศกาลอุบัติเหตุ บททดสอบแห่งสติ” โดย นพ.โกเมศวร์ ทองขาว เมื่อวันที่ 23 เม.ย.51



คณะแพทยศาสตร์ จัดกิจกรรม “แพทยศาสตร์
สัมพันธ์ สร้างสรรค์สามัคคี” ประจำปี 2551 เพื่อสืบสาน
ประเพณี เสริมสร้างความรักและความสามัคคีของบุคลากร
ในองค์กรโดยมีฝ่ายบริการพยาบาลเป็นเจ้าภาพจัดงานในครั้งนี้
เมื่อวันที่ 4 พ.ค. 2551 ณ ลานใต้อาคารแพทยศาสตรฯ

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
จัดงานแสดงฟริคอนเสิร์ต ดนตรีคลาสสิก “ราตรีน้อมรำลึก
พระกรุณาธิคุณ สมเด็จพระพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา
กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์” เมื่อวันที่ 5 พ.ค. 2551 ณ
ห้องประชุมทองจันทร์ หงส์ลดารมภ์ คณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



เรื่อง : ห้องตรวจอายุรกรรม

เบาหวาน คืออะไร ?



เบาหวานเป็นโรคเรื้อรังชนิดหนึ่ง ซึ่งเกิดจากความผิดปกติของตับอ่อนในการหลั่งฮอร์โมนชื่อ **อินซูลิน** ฮอร์โมนนี้จะทำหน้าที่นำน้ำตาลในเลือดที่ร่างกายได้รับจากอาหารเข้าสู่เนื้อเยื่อ เพื่อนำไปใช้เป็นพลังงาน เมื่อขาดอินซูลิน จะทำให้ระดับน้ำตาลในกระแสเลือดสูงกว่าปกติ และถ้าน้ำตาลสูงเกินระดับที่ไตจะกักเก็บไว้ได้ ก็จะถูกขับออกมาทางปัสสาวะ จึงเรียกว่า **เบาหวาน**

ค่าปกติของน้ำตาลในกระแสเลือดอยู่ระหว่าง 60-120 มิลลิกรัมเปอร์เซ็นต์

สาเหตุ มีสาเหตุจากกรรมพันธุ์

อาการของโรคเบาหวาน

1. ปัสสาวะบ่อย
2. กระหายน้ำบ่อยและดื่มน้ำมาก
3. หิวบ่อย รับประทานอาหารมากแต่น้ำหนักลด
4. คันตามผิวหนัง
5. เป็นแผลและฝีง่าย เรื้อรังและหายช้า
6. ชาปลายมือปลายเท้า
7. ตาพร่ามัว

โรคแทรกซ้อนจากเบาหวาน แบ่งออกเป็น

1. โรคแทรกซ้อนเฉียบพลัน ได้แก่ ภาวะน้ำตาลในเลือดต่ำ มีสาเหตุจากรับประทานอาหารน้อยเกินไปหรือได้ยามากเกินไป จะมีอาการเวียนศีรษะ เหงื่อออก ใจสั่น ตาพร่ามัวและหมดสติ ถ้าเริ่มเป็นให้รีบรับประทานน้ำตาลก้อน หรือน้ำหวานทันทีแล้วรีบมาพบแพทย์

ภาวะน้ำตาลในเลือดสูง มีสาเหตุจากร่างกายได้รับยาน้อยเกินไป เครียด หรือมีการอักเสบติดเชื้อ จะมีอาการปัสสาวะมาก กระหายน้ำ อ่อนเพลีย คลื่นไส้ อาเจียน ปวดท้อง ชีพและหมดสติได้ ต้องรีบนำส่งโรงพยาบาลทันที

2. โรคแทรกซ้อนเรื้อรัง ถ้าหากควบคุมระดับ

น้ำตาลในเลือดได้ไม่ดีเป็นเวลานาน จะมีผลต่อผนังหลอดเลือด ทำให้หลอดเลือดตีบ แคลง ก่อให้เกิดความพิการของอวัยวะต่างๆได้ เช่น ตาฝ้าหรือตาบอด ไตวาย หัวใจวายและประสาทล้มพัสเสียไป

หลักการดูแลตนเองเมื่อเป็นเบาหวาน

1. ควบคุมอาหารและน้ำหนักตัว จัดว่าเป็นหัวใจสำคัญของการรักษา จำเป็นต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ควรรับประทานอาหารให้เป็นเวลาและมีปริมาณที่แน่นอน งดอาหารหวาน ขนมหวาน ผลไม้หวานจัด น้ำอัดลม เบียร์และแอลกอฮอล์ ส่วนอาหารอื่นให้รับประทานได้แต่ต้องจำกัดปริมาณ ยกเว้นผักประเภทใบเขียว
2. ใช้ยาชนิดรับประทานหรือฉีดตามคำแนะนำของแพทย์
3. ออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 วัน ครั้งละ 15-20 นาที ควรปรึกษาแพทย์ก่อนออกกำลังกาย
4. นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ คินละ 7-8 ชั่วโมง
5. ดูแลสุขภาพของผิวหนัง โดยเฉพาะบริเวณซอกอับ เช่น รักแร้ ขาหนีบ
6. ตรวจตากับจักษุแพทย์อย่างน้อยปีละครั้ง
7. หลีกเลี่ยงการสูบบุหรี่
8. หลีกเลี่ยงความเครียด
9. อย่าหยุดยาเอง เวลาเดินทางพกยาติดตัวไปด้วย
10. ดูแลรักษาเท้า โดย ล้างเท้าให้สะอาด, ตรวจเท้าทุกวัน ถ้าพบสิ่งที่ผิดปกติให้ปรึกษาแพทย์, ควรตัดเล็บให้ตรงระวังอย่าให้เล็บขบ, ห้ามตัดหนังแข็งๆ หรือซื้อยามากัดตาปลาเอง, อย่าเอาเข็มเขี่ยหรือบ่งเท้า, อย่าเอากระเป๋าน้ำร้อนประคบ, อย่าเดินเท้าเปล่านอกบ้าน, เลือกรองเท้าที่พอดีกับเท้า นุ่ม หุ้มทั้งปลายเท้าและสันเท้า, หมั่นบริหารเท้าเป็นประจำทุกวัน
11. มาพบแพทย์ตามนัดทุกครั้ง

“อาการสำคัญ” (Chief complaint)

เข็มทิศในการรักษาพยาบาล

อาการสำคัญ หรือ Chief complaint คือสิ่งที่ผู้ป่วยรู้สึกว่าคุณุขุทรมานานที่สุด เป็นภาวะที่ผู้ป่วยอยากออกไปให้พ้นมากที่สุด ในทางการแพทย์และพยาบาลรวมถึงขั้นตอนต่างๆ ที่ดูแลคนใช้นั้น Chief complaint เสมือนหนึ่งเป็นเข็มทิศของการรักษาพยาบาลเลยทีเดียว

Chief complaint เป็นอาการและอาการแสดงและส่วนมากเกิดจากโรค ทว่าโรคนั้นอาจหายไป หรือหายไม่ได้ แต่หัวใจของการรักษาคือ Chief complaint ต้องหมดไปหรือทุเลาลง

การรักษาใดๆที่ทำให้โรคนั้นหายไป แต่ Chief complaint ยังคงอยู่ก็น่าจะล้มเหลวอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมากก็เกิดจากการสื่อสารไม่ตรงกันหรือ “หลงทาง” เพราะแพทย์ซึ่งเป็น “กัปตันเรือ” ไม่ได้ดูเข็มทิศนั่นเอง บางครั้งโรคของผู้ป่วยซับซ้อน และใช้เวลาในการรักษาพยาบาลนานมาก ในตอนแรกก็ยังคงรักษาเป้าหมายไว้ได้อย่างดี นานๆไปมักจะลืมนำไปรักษาโน้นรักษานี้ โดยมากคือแก้ไขผลเลือดที่ผิดปกติ จนกระทั่งลืมนำ Chief complaint เสร็จสรรพ เสียไปทั้งเวลา ทั้งเงิน ทั้งเจ็บตัว Chief complaint ก็ยังเหมือนเดิม เพราะมันเกี่ยวดองไม่ชมวิข้างทาง จนหลงทาง ดังนั้นในการรักษาระยะยาว ต้องหมั่น ตรวจสอบ Chief complaint ซึ่งบางครั้งผู้ป่วยก็มี Chief complaint เปลี่ยนได้ตามเวลา ตามเหตุและปัจจัย

ผู้ป่วยรายหนึ่งปวดเข่า แพทย์ลงความเห็นที่ต้องผ่าตัดเปลี่ยนเข่า แต่ขั้นตอนประเมินก่อนผ่าตัดพบว่าผู้ป่วยน่าจะมีเส้นเลือดหัวใจตีบด้วย เลยรักษาโรคทางหัวใจกันใหญ่ ที่ท้ายที่สุด หมดเงินและอาการปวดเข่าก็ยังเป็นเช่นเดิม

ผู้ป่วยอีกรายตัวเหลือง ค้น นอนไม่หลับ ผลการตรวจค้นพบว่า เป็นมะเร็งท่อน้ำดี รักษาให้หายขาดไม่ได้ แต่อาการค้นนั้นรักษาทุเลาลงได้ด้วยการระบายน้ำดีออกมา ผู้ป่วยดีใจมาก ที่นอนหลับอย่างเป็นสุข

ทั้ง 2 กรณีต่างกันมาก กรณีแรกดูเหมือนว่าจะเป็นโรคที่ไม่ซับซ้อนแต่ต้องถือว่าการรักษาล้มเหลว ส่วนกรณีหลังนั้นเป็นโรคยากรักษาไม่หายแต่ประสบผลสำเร็จในการรักษาพยาบาลอย่างงดงามทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกัปตันที่ควบคุมเรือว่าวางแผนหรือประมาณการกันอย่างไร และใช้ “เข็มทิศ” เป็นหรือเปล่า

Chief complaint สำคัญขนาดที่แพทย์จะเขียนแยกไว้อีกบรรทัดหนึ่งต่างหาก โดยมากจะปรากฏในรายงานบรรทัดแรกๆ ซึ่งเราทุกคนจะสังเกตได้โดยง่าย •



เรื่อง : กาญจนพร อรัญดร

หน่วยสังเกตอาการ

“อาการไม่หนัก พักที่นี่”

หน่วยสังเกตอาการ (Short Stay Observation Unit) เป็นหน่วยงานเปิดใหม่ของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ดำเนินงานมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ ผู้ป่วยที่ห้องฉุกเฉิน ซึ่งมีความจำเป็นต้องสังเกตอาการและพักอยู่ในห้องฉุกเฉินระยะสั้น(ช่วงเวลา 4-24 ชั่วโมง) แต่ไม่จำเป็นต้องพักรักษาตัวเป็นผู้ป่วยใน

คุณนันทา เกลี้ยงเกิด หัวหน้าหน่วยสังเกตอาการ กล่าวว่าแรกเริ่มพื้นที่สังเกตอาการ จะอยู่ในพื้นที่เดียวกับหน่วยฉุกเฉิน โดยจะแบ่งพื้นที่ส่วนหนึ่งสำหรับผู้ป่วยที่ต้องนอนรอสังเกตอาการ แต่มาระยะหลังๆผู้ป่วยที่มาใช้บริการมีจำนวนมากขึ้น จึงเกิดความแออัดอยู่ในหน่วยฉุกเฉินเพิ่มมากขึ้นด้วย ท่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลคนปัจจุบัน (รศ.นพ.สุเมธ พิศุฒิ) เห็นว่าควรจะแยกหน่วยสังเกตอาการออกมา เพื่อลดความแออัดและทำให้หน่วยฉุกเฉินมีพื้นที่พร้อมรับผู้ป่วยฉุกเฉินมากขึ้น



ปีพ.ศ.2548 เริ่มมีการปรับปรุงพื้นที่ให้หน่วยสังเกตอาการ มีการเตรียมเจ้าหน้าที่ ย้ายผู้ป่วยของหน่วยสังเกตอาการที่เคยอยู่ในพื้นที่เดียวกับหน่วยฉุกเฉิน แยกออกมาจำนวน 5 เตียง โดยใช้พื้นที่ห้องด้านหน้าหน่วยฉุกเฉินเป็นการชั่วคราวก่อน จนกระทั่งเมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2550 พื้นที่ปรับปรุงหน่วยสังเกตอาการแล้วเสร็จ จึงมีการเปิดใช้อย่างเป็นทางการสามารถรองรับผู้ป่วยได้จำนวน 12 เตียง มีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 25 คน

เมื่อมีการเปิดหน่วยสังเกตอาการอย่างเป็นทางการแล้ว จึงมีการกำหนดขอบเขตของผู้ป่วยที่เราจะรับมาสังเกตอาการให้ชัดเจนขึ้น โดยรับผู้ป่วยทุกประเภทที่อาการไม่หนัก อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ได้รับการตรวจวินิจฉัยและเสร็จสิ้นกระบวนการรักษาจากหน่วยฉุกเฉินแล้ว แต่ต้องการการดูแลรักษาติดตามสังเกตอาการต่อในระยะสั้นๆ ไม่เกิน 24 ชั่วโมง เช่น ผู้ป่วย Mild head injury, Asthma, Dehydration, Hypo/Hyperglycemia, Fever ส่วนผู้ป่วยที่ไม่อยู่ในเกณฑ์(Criteria) จะต้องได้รับการอนุญาตจากหัวหน้าภาควิชาเวชศาสตร์ฉุกเฉิน ก่อนเข้าหน่วยสังเกตอาการ

การจำหน่ายผู้ป่วยจะมี 4 ทาง คือ ผู้ป่วยกลับบ้าน ผู้ป่วยนอนโรงพยาบาลรับเป็นผู้ป่วยในส่งต่อผู้ป่วยไปโรงพยาบาลอื่น (ในกรณีที่ไม่มีเตียง) และส่งต่อหน่วยบริการผู้ป่วยนอก

(OPD) แต่ส่วนใหญ่ก็จะเป็นผู้ป่วยกลับบ้าน จำนวนผู้ป่วยหน่วยสังเกตอาการจะสัมพันธ์กับผู้ป่วยของหน่วยฉุกเฉิน ถ้าผู้ป่วยของหน่วยฉุกเฉินมีจำนวนมากหน่วยสังเกตอาการก็จะมีจำนวนผู้ป่วยมากขึ้นด้วย โดยเฉพาะช่วงเทศกาลเคยมีสูงสุดถึง 12-13 เตียง ในขณะที่เวลาปกติจะ 6-7 เตียงต่อวัน ในอนาคตหากตึกอุบัติเหตุสร้างเสร็จหน่วยสังเกตอาการก็จะขยายเพิ่มเป็น 15 เตียง จากการเปิดหน่วยสังเกตอาการที่ผ่านมา สามารถแก้ปัญหาในการลดความแออัดของผู้ป่วยในหน่วยฉุกเฉินได้บ้าง แต่ก็ยังมีผู้ป่วยบางกลุ่มที่ยังนอนรอในหน่วยฉุกเฉิน คือผู้ป่วยที่ต้องรอผลตรวจรักษา รอผลเลือด และใช้เวลาในการรอนานพอสมควร ซึ่งหัวหน้าหน่วยเวชศาสตร์ฉุกเฉินกำลังรวบรวมเพื่อแก้ปัญหาในผู้ป่วยกลุ่มนี้ เพราะวัตถุประสงค์หลักในการก่อตั้งหน่วยสังเกตอาการขึ้นมาก็เพื่อช่วยระบายผู้ป่วยจากหน่วยฉุกเฉิน

ผู้ป่วยที่ได้มานอนพักที่หน่วยสังเกตอาการจะมีความรู้สึกที่ดีกว่าต่อนอนที่หน่วยฉุกเฉิน เพราะบรรยากาศที่นี้เงียบสงบเหมาะสมแก่การพัก ญาติผู้ป่วยก็ทั้งพอใจ เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความพร้อมที่จะไปดูแลได้ตลอดเวลา การให้ข้อมูลการพูดคุยกับผู้ป่วยและญาติ ทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่อเรา รวมทั้งโรงพยาบาลด้วย •

ระบบพยาบาลพี่เลี้ยง



ในวันที่ 1 เมษายน 2551 ที่ผ่านมา หอผู้ป่วยต่างๆของฝ่ายบริการพยาบาล ได้มีพยาบาลใหม่เข้าปฏิบัติงาน จำนวน 92 คน ซึ่งก็ยังไม่เพียงพอกับความขาดแคลน และความต้องการ ดังนั้นฝ่ายบริการพยาบาลจึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรเหล่านี้ เพื่อให้คงอยู่ในองค์กรตลอดไป

สำหรับพยาบาลใหม่ การปรับเปลี่ยนบทบาทจากนักศึกษาพยาบาลเข้าสู่บทบาทพยาบาลวิชาชีพ และจากบทบาทการพึ่งพาเป็นบทบาทอิสระ นับเป็นก้าวแรกที่สำคัญของชีวิตการทำงาน ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่เพิ่มขึ้นในฐานะพยาบาลวิชาชีพ ทำให้เกิดความเครียดทั้งร่างกายและจิตใจ ทั้งจากความคาดหวังจากผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะในช่วงเดือนที่ 4-6 ของการปฏิบัติงาน พบว่า พยาบาลใหม่มีการลาออกสูง จากสถานการณ์ที่เป็นความเครียด 6 ประเภท คือ ขาดประสบการณ์ในการทำงาน การดูแลผู้ป่วยหนัก/วิกฤต การสื่อสารระหว่างบุคคล การปรับตัวให้เข้ากับบุคลากร/หน่วยงาน การปฏิบัติกิจกรรมพยาบาล และปัญหาจริยธรรม จึงต้องมีการปรับตัวค่อนข้างมากทั้งสถานที่ ระบบงาน สัมพันธภาพ และความซับซ้อนของการดูแลผู้ป่วย ซึ่งถือว่าเป็นภาวะวิกฤติช่วงหนึ่งของชีวิตการทำงาน

ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ส่งเสริมให้มีการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้เพื่อให้พยาบาลใหม่สามารถพัฒนาตนเองมุ่งสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้วยความรู้สึกรอบอุ้ม ผูกพันกับงาน รวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ความพึงพอใจในงาน ระบบพยาบาลพี่เลี้ยง เป็นการสอนงานแบบตัวต่อตัว ระหว่างพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ ปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงกับพยาบาลใหม่ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมายพยาบาลพี่เลี้ยงที่มีความรู้ความสามารถและทักษะทางคลินิก ทำหน้าที่ในการสอนงาน ให้คำแนะนำ ปรึกษา อำนวยความสะดวก ชี้แนะ ให้แก่พยาบาลใหม่ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ **พยาบาลพี่เลี้ยง จะมีบทบาทหลัก คือ บทบาทผู้ปฐมนิเทศ ผู้สอน และนิเทศ เป็นที่ปรึกษาและที่ การเป็นแบบอย่างที่ดี แหล่งความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ และมีบทบาทในการติดตามประเมินความรู้ความสามารถของพยาบาลใหม่** สำหรับการปฏิบัติบทบาทดังกล่าว พยาบาลพี่เลี้ยงจะต้องมีการเตรียมความพร้อมของตนเองเป็นอย่างดี ต้องคิดว่าวันนี้จะสอนอะไรน้อง หรือมีอะไรที่น้องยังต้องเรียนรู้เพิ่มเติม พยาบาลพี่เลี้ยงจะต้องหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความมั่นใจ และสร้างการยอมรับจากผู้ที่อยู่ในความดูแลและผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี พยาบาลใหม่เข้าสู่ระบบงานได้เร็ว ระบบพยาบาลพี่เลี้ยงมีผลดีต่อฝ่ายบริการพยาบาล การพัฒนาบุคลากรทั้งพยาบาลใหม่ และพยาบาลพี่เลี้ยง



การนำระบบที่เลี้ยงมาใช้ในฝ่ายบริการพยาบาล กำหนดไว้ 3 ขั้นตอน

1. การเตรียมความพร้อมพยาบาลที่เลี้ยง โดยหัวหน้าหอผู้ป่วย มอบหมายให้พยาบาลประจำการที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์ เข้าร่วมโครงการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง โดยมีคู่มือในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง มีการประชุมนิเทศพยาบาลที่เลี้ยง และพยาบาลใหม่ร่วมกัน

2. การทำงานร่วมกัน หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดให้พยาบาลที่เลี้ยงและพยาบาลใหม่ขึ้นปฏิบัติงานคู่กันอย่างน้อย 8 เหว/เดือน เพื่อให้สามารถติดตามดูแลพยาบาลใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง และใช้คู่มือของพยาบาลที่เลี้ยงเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

3. การติดตามและประเมินผล หัวหน้าหอผู้ป่วยสอบถามปัญหาอุปสรรคเป็นระยะ ข้อมูลจากคู่มือพยาบาลที่เลี้ยง การจัดกิจกรรมสัมมนาสรุปผลของระบบพยาบาลที่เลี้ยง

ที่ผ่านมการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงมีปัญหาในประเด็นหลักๆ ดังนี้

1. ภาระงานประจำ ในแต่ละเวรพยาบาลที่เลี้ยงมีภาระงานประจำ ที่ค่อนข้างมากอยู่แล้ว ทำให้ไม่มีเวลาในการสอน ดูแลทักษะ และติดตามประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่อย่างสม่ำเสมอ บางครั้งต้องใช้เวลาส่วนตัวนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานประจำ

2. การปฏิบัติงานร่วมกัน พบว่าพยาบาลที่เลี้ยงไม่สามารถขึ้นเวรคู่กับพยาบาลใหม่ได้อย่างสม่ำเสมอจากข้อจำกัด ความเหมาะสมของบุคลากร ภาวะการขาดอัตรากำลัง และภารกิจของพยาบาลที่เลี้ยง

3. พยาบาลที่เลี้ยง มีความเครียดต่อความคาดหวังของผู้ร่วมงาน และพยาบาลใหม่สูง เพราะการปฏิบัติบทบาท จะต้องมีการเตรียมตัวที่มากกว่าปกติ ทั้งทางด้านวิชาการและการปฏิบัติ รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีให้พยาบาลใหม่

ฝ่ายพัฒนาบุคลากรได้มีการติดตามและประเมินผลของระบบพยาบาลที่เลี้ยงในฝ่ายบริการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

งานวิจัยในปี พ.ศ.2548 พบว่าผลของระบบพยาบาล ที่เลี้ยงต่อการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยง ตามความคิดเห็นของหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลที่เลี้ยงและพยาบาลใหม่ อยู่ในระดับดีทุกบทบาท ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 2.88$) แต่ความพึงพอใจของพยาบาลที่เลี้ยงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, $SD = 0.55$)

ในปี พ.ศ.2549 ติดตามการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง ของพยาบาลที่เลี้ยงตามความคิดเห็นของ หัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลที่เลี้ยงและพยาบาลใหม่ อยู่ในระดับดี โดยเฉพาะพยาบาลใหม่ รับรู้การปฏิบัติบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงสูงสุด

ในปี พ.ศ.2550 ติดตามการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยง ตามความคิดเห็นของพยาบาลใหม่ พบว่าพยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติบทบาทอยู่ในระดับดีทุกบทบาทเช่นกัน

เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2551 ฝ่ายพัฒนาบุคลากรได้มีการส่งเสริมและติดตามการนำระบบพยาบาลที่เลี้ยงมาใช้ และได้จัดสัมมนาพูดคุย ปัญหาอุปสรรคการนำระบบพยาบาลที่เลี้ยงมาใช้ มีพยาบาลที่เลี้ยงเข้าร่วม 72 คน มีประเด็นที่น่าสนใจที่พยาบาลที่เลี้ยงเสนอ นอกจากจะเป็นโครงการที่ดีในการพัฒนาบุคลากรทั้งต่อพยาบาลที่เลี้ยงและพยาบาลใหม่แล้ว ยังสามารถรับทัศนคติต่อการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงด้วย เพราะเป็นบทบาทที่ถูกมอบ



หมายให้ปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากภาระงานประจำ ซึ่งต้องทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจ ทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ เพื่อให้พยาบาลใหม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระในเวลาจำกัด แต่พยาบาลที่เลี้ยงก็ยังขาดผลตอบแทนหรือแรงจูงใจที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เมื่อเปรียบเทียบกับพยาบาลคนอื่นๆในหอผู้ป่วย นอกจากความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพ ความภาคภูมิใจ ชื่นชมยินดี เมื่อเห็นรอยยิ้มและความสำเร็จของพยาบาลใหม่ที่สามารถปฏิบัติงานเป็นพยาบาลที่ดีในวิชาชีพได้ •



เมื่อเวลา 11.20 น. วันที่ 2 เมษายน ณ ห้อง 920 ชั้น 9 ตึก 84 ปี โรงพยาบาลศิริราช มะเร็งท่อน้ำดีก็ได้พรากชีวิต **พญ. เพ็ญนภา ทรัพย์เจริญ** เพื่อนศิษย์เก่าแพทย์ มอ. รุ่น 1 ของผมอย่างไม่มีวันกลับ ด้วยวัย 56 ปี หลังเข้ารับการรักษาตัวครั้งสุดท้ายที่โรงพยาบาลศิริราชเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2550 จนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต

ครั้งสุดท้ายที่พบ “เพ็ญนภา” เป็นช่วงที่ผมได้รับเชิญเป็นวิทยากรในการประชุมวิชาการ 120 ปี ศิริราช ผมได้ปลีกตัวไปเยี่ยมในวันที่ 18 มีนาคม 2551 การพบใครซักคนหนึ่ง (โดยเฉพาะเพื่อน) ที่มีเวลาของชีวิตเหลือน้อยนักเป็นความรู้สึกรันทอนอย่างยิ่ง “เพ็ญนภา” เอื้อมมือจับมือผมไว้แน่น คำพูดที่ทำให้โทมัสสงสัยคือ “ฉันอยากมีเวลาเหลือมากกว่านี้ แต่โรคร้ายไม่ให้โอกาสฉันอีกต่อไป เพราะไม่ตอบสนองต่อการเยียวยาใดไม่ว่าเคมีบำบัดหรือรังสีรักษา”

อาลัย

พญ.เพ็ญนภา ทรัพย์เจริญ

“เพื่อนผู้จากไป”

บทความพิเศษ

เรื่อง : นพ.วิระพล จันทร์ดี

การตายหรือการจากไปของใครบางคนนั้นแน่นอนอย่าง ชุนเฮา หรือบางคนอย่างเบาหวิวดูจจนนก ในความรู้สึกและการรับรู้ของผมนั้น “เพ็ญนภา” ตายไปอย่างมีความหมายยิ่ง ตายไปแต่ตัวแต่ชื่อของ “เพ็ญนภา” ยังคงอยู่ในความทรงจำของเพื่อนคนนี้ เพื่อนร่วมรุ่น และในความระลึกถึงของมหาชน สืบไป

สำหรับเพื่อน “เพ็ญนภา” เป็น “ผู้อุทิศตัว” ให้กับกิจกรรมนักศึกษากิจกรรมสาธารณประโยชน์ตั้งแต่เป็นนักศึกษาแพทย์ ในขณะที่ต่อวงการแพทย์แผนไทย “เพ็ญนภา” เป็น “ผู้บุกเบิก”

“เพ็ญนภา” เป็นแพทย์แผนปัจจุบันคนแรก ที่ประยุกต์และนำสมุนไพรมาใช้ร่วมกับการรักษาแผนปัจจุบัน ในโรงพยาบาลวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว “เพ็ญนภา” เรียนรู้จากการดำเนินงาน เรียนรู้ด้วยตนเองจากตำราและบันทึกเกี่ยวกับการแพทย์แผนไทย ทุ่มเทกกับงาน แปลงภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทยทั้งภาษาพื้นเมืองโบราณ ภาษาท้องถิ่น ทั้งยังจัดการองค์ความรู้ด้วยการแยกแยะเป็นหมวดหมู่ สังเคราะห์ให้ทันยุคทันสมัย และเผยแพร่ในสื่อที่หลากหลาย ตั้งแต่หนังสือ คู่มือ แผนภูมิ แผ่นผัง ตลอดจนโปรแกรมคอมพิวเตอร์วินโดวส์ตรวจสอบสุขภาพแบบแพทย์แผนไทยกว่า 50 เรื่อง



“เพ็ญนภา เอื้อมือจับมือผมไว้แน่น คำพูดที่ทำให้ผมบัสยิ่งคือ ฉันอยากมีเวลาเหลือมากกว่านี้ แต่โรคร้ายไม่ให้โอกาสฉันอีกต่อไป เพราะไม่ตอบสนองต่อการเยียวยาได้ไม่ว่าเคมีบำบัดหรือรังสีรักษา”

ไม่เพียงเท่านั้น “เพ็ญนภา” ยังมีผลงานวิจัยกว่า 20 เรื่อง สำหรับผม “เพ็ญนภา” มอบหมายให้ทำการวิจัยสมุนไพรวงวาวเครือขาวทางคลินิกอย่างเป็นระบบทางวิทยาศาสตร์ หลังจากการศึกษาในสัตว์ทดลอง ก็นำมาสู่การศึกษาทางคลินิกในระยะที่ 1 ในปี พ.ศ. 2540 จนต่อเนื่องมาถึงการศึกษากlinik ระยะที่ 2 และ 3 ตามลำดับ การศึกษาทั้งสามได้รับการลงตีพิมพ์ในวารสารจดหมายเหตุทางการแพทย์ ในปีพ.ศ. 2547 และ 2550 คำตอบต่อโจทย์วิจัยคือสมุนไพรวงวาวเครือขาวออกฤทธิ์เฉกเช่นฮอร์โมนเพศหญิง และมีประสิทธิภาพเทียบเคียงกันได้กับยาฮอร์โมนเพศหญิงสังเคราะห์ที่แผนปัจจุบัน วันที่ผมพบ “เพ็ญนภา” ครั้งสุดท้าย ผมย้ำให้ “เพ็ญนภา” ทราบว่า ผมมีความสุขที่มีเป็นส่วนหนึ่งในการวิจัยด้านการแพทย์แผนไทย และมีส่วนช่วยในงานของเธอ

งานผลักดันที่สำคัญระดับชาติของ “เพ็ญนภา” มีสองอย่าง ได้แก่ หนึ่ง การก่อตั้งมูลนิธิการแพทย์แผนไทยเพื่อส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยด้านการแพทย์แผนไทย สอง การแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกเป็นนโยบายระดับชาติและพัฒนารูปแบบของการให้บริการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ

คุณงามความดีของ “เพ็ญนภา” ได้รับการยอมรับและเป็นที่ประจักษ์ด้วยรางวัลเชิดชูเกียรติมากมาย สิ่งที่เป็นความภูมิใจคือ **ศิษย์เก่าดีเด่นคณะแพทยศาสตร์ ศิษย์เก่าดีเด่นมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และแพทย์ดีเด่นคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เป็นต้น**

ขอให้ “เพ็ญนภา” กลับให้สบาย เพื่อนๆ ทุกคนภูมิใจในตัวเธอ •

ด้วยจิตคารวะ

นพ. วีระพล จันทร์ดียิ่ง

ขอขอบคุณ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายแพทย์ถวัลย์ เบญจวงษ์ ที่นำหนังสือของคุณหมอมเพ็ญนภา มาให้พวกเราชาวคณะแพทยศาสตร์ได้รับทราบคุณงามความดีของท่าน





เรื่อง : อนงค์นารถ ชังคัสโร

ปกิณกะ:

นายแพทย์วีระพล จันทรดียิ่ง

กับรางวัลจากการทำงานวิชาการนานาชาติ

Silver Award (IUSTI)

เส้นทางการทำงานของ**อาจารย์วีระพล จันทรดียิ่ง** บัณฑิตแพทย์รุ่น 1 จากคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ เริ่มตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2526 หลังจาก จบวุฒิปริญญาตรีสาขาวิทยาศาสตร์และนรีเวชวิทยา จากคณะ แพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

โรงเรียนแพทย์ใหม่มีลักษณะที่เหมือนกันอยู่ประการ หนึ่งคือ การมีและให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานเพื่อ พัฒนาขีดความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ โอกาสมาถึง ทุกคนเสมอเพียงแต่ใครหยิบฉวยและแปรเปลี่ยนโอกาส เป็นผลงานได้มากน้อยแตกต่างกัน สิ่งที่ต้องมีคือ ความท้าทาย การสร้างทีมงาน สิ่งที่ต้องทำคือ การไม่ทำลายมิตร

เป้าหมายในชีวิตมีสองมุม **“เป็นอะไร”** มีผู้ **“ทำ อย่างไร”** ในวัฏจักรของชีวิตบางครั้งคนเราก็ทวนระลึกถึงอดีต บางเรื่องที่เราควรทำกลับไม่ทำ **“น่าเสียดาย”** บางเรื่องที่ไม่น่า ทำกลับทำ **“น่ารังเกียจ”** ในมุมมองของนักปฏิบัติ **“โอกาส เพียงครั้งหนึ่งเป็นความท้าทายอย่างหนึ่ง”** ถ้าไม่ทำเป็นเรื่องที่ **“น่าเสียใจ”**

ไม่มีใครคาดเดาได้ปาดรกรักข้างหน้าเป็นอย่างไร จนกว่าเดินเข้าไป เส้นทางมีหลายมิติ กำหนดจากปัจจัยผสม

จุดหักเหคือ การได้เป็นผู้อำนวยการหลักสูตร นานาชาติเกี่ยวกับโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์และโรคเอดส์ ในปี พ.ศ. 2534 เป็นหลักสูตร 4 สัปดาห์ สำหรับแพทย์ เวชปฏิบัติทั่วไป เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทาง คลินิก ในการป้องกันและควบคุมโรคฯ จัดต่อเนื่องทุกปี จนถึง ปี พ.ศ. 2550 มีแพทย์จากภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกและ ภูมิภาคอื่นสำเร็จการศึกษาจำนวน 333 คน

ในปี พ.ศ. 2542 ได้รับโอกาสจากองค์กรวิชาการ ต่างประเทศชื่อ International Union against Sexually Transmitted Infections (IUSTI) โดยการเสนอชื่อจาก Dr. Thiru Thirumoorthy ผู้อำนวยการภูมิภาคเอเชีย แปซิฟิกคนก่อนหน้านั้น แต่งตั้งเป็นกรรมการบริหารและ ผู้อำนวยการภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก จนกระทั่งครบสองวาระ การทำงานในปี พ.ศ. 2549



“สิ่งที่ประทับใจในช่วงที่ทำงานให้กับองค์กรวิชาการต่างประเทศ คือ ได้เรียนรู้การทำงานร่วมกันแบบต่างวัฒนธรรม เป็นประสบการณ์ที่มีสีสัน เพราะได้เรียนรู้การทำงานและการใช้ชีวิตร่วมกัน เป็นการทำงานโดยมีเข็มมุ่ง และการประสานงานการติดต่อ สื่อสารกัน หรือเป็นแบบ ลานเสวนาหรือสุนทรียสนทนา (Dialogue)”



IUSTI เป็นองค์กรวิชาการ/วิชาชีพที่สร้างขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2466 และเป็นสมาชิกประเภทองค์กรของ United Nations Economic and Social Council อันเป็นองค์กรที่ปรึกษาขององค์การอนามัยโลก และทำหน้าที่บริหารจัดการด้านวิชาการโดยการจัดการประชุมวิชาการนานาชาติเกี่ยวกับโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ การจัดทำวารสารนานาชาติชื่อ International Journal for STD and AIDS ตลอดจนการจัดทำ/ปรับปรุงแนวทางการดูแลรักษาเกี่ยวกับโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

ช่วง 8 ปีของการทำงาน งานสำคัญอย่างหนึ่งในเชิงระบบและโครงสร้างได้แก่ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร ด้วยความร่วมมือจากศิษย์เก่าจากหลักสูตรนานาชาติเกี่ยวกับโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์และโรคเอดส์ รวมถึงเพื่อนร่วมงานในเครือข่าย ได้ขยายฐานของกรรมการบริหารส่วนเอเชียแปซิฟิกจาก 41 คนจาก 16 ประเทศ ในปี พ.ศ. 2542 เป็นเครือข่ายของความร่วมมือในปัจจุบันที่มีกรรมการบริหาร 125 คนจาก ประเทศ 31 ประเทศ

งานเกี่ยวกับการประชุมวิชาการนานาชาติ อาจารย์ วีระพล เป็นผู้ตัวแทนประเทศไทยในการเสนอตัวเป็นเจ้าภาพจัดประชุม IUSTI Asia Pacific ครั้งที่ 13 ที่จังหวัด

เชียงใหม่ ระหว่างวันที่ 6-9 กรกฎาคม 2547 และจัดประชุม IUSTI, World Congress ครั้งที่ 9 ที่กรุงเทพฯ ระหว่างวันที่ 15-18 พฤศจิกายน 2548 ทั้งสองการประชุมนี้อาจารย์วีระพลได้รับมอบหมายให้เป็นประธานฝ่ายวิชาการนานาชาติ

งานเกี่ยวกับวารสารวิชาการของ IUSTI ระดับเอเชียแปซิฟิก อาจารย์วีระพล เป็นผู้ผลักดันการจัดตั้งวารสาร Journal of Sexual Health ประเทศออสเตรเลีย ในฐานะบรรณาธิการร่วม (co-editor) จนกระทั่งตีพิมพ์เป็นฉบับแรกในปี พ.ศ. 2537 และรับเป็นวารสารอย่างเป็นทางการ (official journal) ของ IUSTI Asia Pacific ในที่สุด

งานสุดท้าย เป็นงานผลักดันให้เกิดการประชุมวิชาการนานาชาติ เกี่ยวกับโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์และโรคเอดส์ ในกลุ่มประเทศอาหรับเป็นครั้งแรก ที่ประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์โดยได้รับความร่วมมือจากศิษย์เก่าหลักสูตรนานาชาติเกี่ยวกับโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์และโรคเอดส์เป็นแกนกลาง อาจารย์วีระพล เป็นผู้ประสานกับวิทยากรนานาชาติ เพื่อกำหนดโปรแกรมการประชุมส่วนวิชาการ รวมถึงการเดินทางไปประสานด้วยตนเองก่อนการจัดประชุม

อย่างไรก็ตาม งานประชุมวิชาการ IUSTI Asia Pacific ครั้งที่ 15 ที่เมืองดูไบ ประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ ประสบความสำเร็จด้วยดี และการยอมรับจากการกระทรวงสาธารณสุขของประเทศ United Arab Emirates ในการส่งแพทย์มารับการอบรมในประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 เป็นต้นไป

ปี พ.ศ. 2551 เป็นครั้งแรกที่ IUSTI จัดให้มีรางวัล Silver Award เป็นครั้งแรก อาจารย์วีระพล ได้รับการเสนอชื่อจากกรรมการบริหารให้ได้รับรางวัลนี้ และ Prof. Angelika Stary ประธาน IUSTI เป็นผู้มอบรางวัลในงานเลี้ยง speaker dinner ในช่วงการประชุมวิชาการ IUSTI Asia Pacific ครั้งที่ 15 ที่เมืองดูไบ ประเทศยูเอเอระหว่างวันที่ 3-5 กุมภาพันธ์ 2551

สำหรับ IUSTI หลังหมดวาระผู้อำนวยการภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก กรรมการบริหารได้แต่งตั้งให้อาจารย์ วีระพล เป็น senior counselor มีสิทธิเข้าประชุมกรรมการบริหาร IUSTI ได้โดยไม่มีสิทธิโหวต

สิ่งที่ประทับใจในช่วงที่ทำงานให้กับองค์กรวิชาการต่างประเทศ คือ ได้เรียนรู้การทำงานร่วมกันแบบต่างวัฒนธรรม เป็นประสบการณ์ที่มีสีสัน เพราะได้เรียนรู้การทำงานและการใช้ชีวิตร่วมกัน เป็นการทำงานโดยมีเข็มมุ่งและการประสานงานการติดต่อสื่อสารกัน หรือเป็นแบบสานเสวนาหรือสุนทรียสนทนา (Dialogue)

การทำงานไม่ว่าที่ไหนก็ตามมีคำสำคัญ 3 คำคือ เป็นมิตร (friendly) กรุณา (kindness) และเป็นประโยชน์ (helpful) •

มยุรี เหมมัน

สาว IT สังกัดหน่วยควบคุมการติดเชื้อ



เมื่อต้นปีที่ผ่านมาหน่วยควบคุมการติดเชื้อฯ หน่วยงานซึ่งรับหน้าที่ในการควบคุมและป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล ให้บริการข้อมูล การศึกษา และการทำวิจัยโรคติดเชื้อต่างๆ ของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ได้รับน้องใหม่สาวสวยวัย 25 ปี **มยุรี เหมมัน (ลี)** ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูล สังกัดหน่วยควบคุมการติดเชื้อ จบการศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จากคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

สมัยเป็นนักศึกษาชื่นชอบออกค่ายอาสาสมัครช่วยเหลือชุมชน นำอุปกรณ์การเรียนไปแจกให้น้องๆ ในชนบท และเลี้ยงสนใจด้านวิชาการโดยเข้าร่วมค่ายเสริมทักษะทางวิชาการคอมพิวเตอร์ การเข้าค่ายทำให้เราได้เพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ และได้รู้จักเพื่อนมากขึ้น เวลาว่างจากการเรียนจะชอบตกแต่งรูปภาพและตัดต่อวิดีโอ เพราะสนใจด้านเทคโนโลยีมีลัดมีเดีย หลังจากเรียนจบ ลีได้เริ่มงานครั้งแรกในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ทำอยู่ได้ระยะหนึ่งก็ตัดสินใจมาสมัครงานในคณะแพทยเพราะตำแหน่งวิเคราะห์ข้อมูลเป็นงานด้านที่ลีชอบอยู่แล้ว อีกส่วนหนึ่งเป็นในเรื่องขององค์กร เพราะคณะแพทยเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงและมีสวัสดิการดี บุคลากรมีคุณภาพ ตอนที่ลีเป็น

บุคคลภายนอกมองว่าคณะแพทยเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง เป็นโรงเรียนแพทย์แห่งเดียวในภาคใต้ มีโรงพยาบาลชั้นนำอันดับต้นๆของประเทศอยู่ในสังกัด ที่สำคัญบุคลากรมีการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา

วันแรกของการเริ่มงานในรั้วคณะแพทยจำได้ว่าในช่วงเทศกาลปีใหม่ พี่ๆที่หน่วยใจดีมาก แม้วัยเราจะต่างกันแต่ก็คุยได้ทุกเรื่อง เป็นที่ปรึกษาเรื่องงาน และให้เราได้รู้จักเรียนรู้งานว่าต้องทำอะไร งานแรกที่ดีได้รับมอบหมายคือ ให้เป็นผู้สร้างฐานข้อมูลและพัฒนาโปรแกรมที่จะนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผลด้านการควบคุมการติดเชื้อ ประเดิมด้วยโปรแกรมเก็บข้อมูลการใช้ **Maximal Sterile Barrier** ซึ่งเดิมพี่พยาบาลเป็นผู้ทำโครงการนี้อยู่ แต่ยังไม่มีการเข้ามาช่วย เมื่อลีเข้ามาพัฒนาโปรแกรมนี้ขึ้นมาผลลัพธ์ที่ได้ออกมาก็เป็นที่พอใจของพี่ๆ พยาบาล ข้อดีของโปรแกรมตัวนี้ก็คือสามารถรายงานผลได้รวดเร็วและแม่นยำ เมื่อสรุปผลออกมาแล้วก็นำเสนอผู้บริหารเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าจะแก้ไขปัญหายังไงต่อไป สำหรับโครงการใหม่อีกโครงการของหน่วยควบคุมการติดเชื้อ คือการทำ website ของหน่วยงาน เพื่อเป็นแหล่งติดต่อสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลในวงการ IC ลีรู้สึกภูมิใจที่ได้รับมอบหมายให้ทำโครงการนี้ เพราะถือว่าตัวเองได้มีส่วนร่วมทำงานด้านการแพทย์มีการพัฒนามากขึ้น

หลักในการทำงาน มีการพัฒนาตัวเองและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อเจอปัญหาหรืออุปสรรคใดๆก็ตามจะไม่ด่วนตัดสินใจ แต่จะใช้สมาธิไตร่ตรองปัญหานั้นๆ ให้รอบคอบเสียก่อน

เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นสิ่งที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง อยากให้หน่วยงานและบุคลากรของคณะแพทย ให้ความสนใจกับเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อจะได้ก้าวทันเทคโนโลยีที่ทันสมัย และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป •

“ข้าว”

ทางเลือกเพื่อสุขภาพ



ข้าวธัญพืชอบสมุนไพร

ส่วนผสม

1. ข้าวกล้องนึ่งสุก	1	ถ้วย
2. ข้าวโพดต้มแกะเมล็ด	1/2	ถ้วย
3. แปะก๊วยต้มสุก	1/4	ถ้วย
4. ถั่วแระต้มสุก แกะเมล็ด	1/4	ถ้วย
5. แครอทหั่นสี่เหลี่ยมเล็ก	1/2	ถ้วย
6. หอมใหญ่หั่นสี่เหลี่ยมเล็ก	1/2	ถ้วย
7. ตะไคร้ซอย	2	ช้อนโต๊ะ
8. ใบมะกรูดซอย	2	ช้อนโต๊ะ
9. เต้าหู้ขาวชนิดแข็งหั่นสี่เหลี่ยมเล็ก	1	ก้อน
10. ซีอิ้วขาว	2	ช้อนโต๊ะ
11. น้ำตาลทรายแดง	2	ช้อนชา
12. พริกไทยป่น	1/2	ช้อนชา
13. น้ำมันพืช	1	ช้อนโต๊ะ

วิธีทำ

1. ผัดหอมใหญ่และแครอทกับน้ำมันพืชพอหอม ปรุงรสด้วยซีอิ้วขาว น้ำตาล ใส่ข้าวกล้อง ข้าวโพด ถั่วแระ และแปะก๊วย ผัดให้เข้ากัน
2. ตักใส่ซามที่ทนความร้อนและมีฝาปิด นำเข้าอบในเตาด้วยอุณหภูมิ 180 องศาเซลเซียสนาน 10 นาที
3. ขณะอบข้าว นำเต้าหู้มาจี่ในกระทะร้อนมีน้ำมันเล็กน้อยให้เหลืองทั่ว ใส่ตะไคร้ ใบมะกรูดลงผัดคลุกเคล้าให้เข้ากัน นำข้าวออกจากเตาอบ ตักผัดเต้าหู้ใส่ โรยพริกไทย ปิดฝาไว้ให้ระอุ เสริฟพร้อมๆ กับแตงกวา

ประโยชน์

1. ข้าวมีเส้นใยอาหาร ช่วยในระบบขับถ่ายเป็นปกติ และให้พลังงานแก่ร่างกาย
2. ตะไคร้ แก่ท้องอืด ขับปัสสาวะ ลดความดันโลหิตสูง แก่นิ่ว
3. ใบมะกรูด ขับลมในลำไส้ แก่จุกเสียด

ข้าวไทย เป็นผลิตผลหลักทางการเกษตรของประเทศไทย สร้างอาชีพ สร้างรายได้สู่ประเทศ ด้วยข้าวไทยมีความหลากหลายในสายพันธุ์ ปัจจุบันข้าวหอมมะลิของไทยได้รับการยอมรับว่าเป็นข้าวที่มีคุณภาพและเอกลักษณ์ที่โดดเด่น ทำให้มีการพัฒนาจากข้าวหอมมะลิ เพิ่มคุณสมบัติให้มากยิ่งขึ้น คุณค่าทางโภชนาการที่ได้รับจากข้าวขาว ข้าวเหนียว ข้าวกล้อง แตกต่างกันไป แต่ข้าวที่เราอยากจะเชิญชวนให้ท่านได้ลิ้มชิมรส นอกเหนือจากข้าวกล้องที่ทุกท่านทราบดีว่า มีคุณค่าทางโภชนาการ คือ โยอาอาหาร วิตามินเกลือแร่ และสารต้านอนุมูลอิสระชนิดต่างๆ ได้แก่ ออริซานอล กรดเพอรูลิก กรดไนตริก และแกมมาเอมิโนบิวทริกแอซิด หรือที่เรียกว่า “GABA” จากคัพพะข้าว หรือ rice germ

GABA เป็นสารสื่อประสาทในระบบประสาทส่วนกลางทำหน้าที่รักษาสสมดุลในสมอง กระตุ้นต่อมที่ทำหน้าที่ผลิต Growth Hormone ซึ่งทำหน้าที่สร้างเนื้อเยื่อและกล้ามเนื้อให้กระชับ ป้องกันการเกิดริ้วรอย ปัจจุบันได้มีการนำมาใช้ในการรักษาโรคเกี่ยวกับระบบประสาท เมื่อร่างกายได้รับ GABA ติดต่อกันนานๆ จะช่วยลดความดันโลหิต ทำให้นอนหลับดีขึ้น

ปัจจุบันพบว่าคนไทยนิยมบริโภคข้าวกล้องและพืชผักน้อยลง จากการศึกษาของนักวิจัยแห่ง American Health Foundation ได้วิเคราะห์งานวิจัยระดับนานาชาติที่เกี่ยวกับโรคเรื้อรังต่างๆ เช่น เนื้องอก โรคหัวใจ โรคเส้นเลือดในสมองแตก หรืออุดตัน ฯลฯ พบว่าเพียงบริโภคข้าวกล้องเพิ่มขึ้น ลดไขมันลง 20% และบริโภคผักและผลไม้เพิ่มขึ้น สามารถลดความเสี่ยงของการเจ็บป่วยด้วยโรคร้ายดังกล่าวได้ลดความเสี่ยงของมะเร็งกระเพาะอาหาร การบริโภคข้าวกล้องเป็นประจำควบคุมเบาหวานได้ด้วยตัวเอง ช่วยให้ขับถ่ายโคเลสเตอรอลออกจากร่างกายได้ดีขึ้น ก่อนที่จะมีนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์ข้าวเสริมแคลเซียม ธาตุเหล็ก ฯลฯ ให้ทุกท่านได้เลือกซื้อหากัน เรามีเมนูให้ท่านทดลองดังนี้



ตารางเปรียบเทียบคุณค่าทางโภชนาการระหว่าง ข้าวขาว ข้าวเหนียวและข้าวกล้อง
หุงสุกในปริมาณ 100 กรัม

วิธีหุงข้าว 4 สี

1. ข้าวอัญชัน - สีฟ้า / สีม่วง (สัดส่วน ข้าวหอมมะลิ 100 กรัม / น้ำดอกอัญชัน 100 กรัม)

เทคนิคการทำน้ำอัญชัน

- ล้างดอกอัญชันด้วยน้ำสะอาด 1 ครั้ง
- ใช้น้ำร้อนจัดแช่ดอกอัญชัน จะได้น้ำอัญชันสีฟ้า
- หากต้องการน้ำดอกอัญชันสีม่วง ให้เพิ่มน้ำมะนาวลงไป 2 ช้อนชา

2. ข้าวสังข์หยด - สีนํ้าตาลแดง (สัดส่วน ข้าวสังข์หยด 100 กรัม / น้ำเปล่า 120 กรัม)

3. ข้าวดอกคำฝอย - สีเหลือง (สัดส่วน ข้าวหอมมะลิ 100 กรัม / น้ำดอกคำฝอย 100 กรัม)

เทคนิคการทำน้ำดอกคำฝอย น้ำดอกคำฝอยแห้งแช่ในน้ำร้อนจัด เมื่อได้สีตามต้องการ กรองเอาเฉพาะน้ำดอกคำฝอย ไม่ให้ติดกาก

4. ข้าวกระเจียว - สีชมพู (สัดส่วน ข้าวหอมมะลิ 100 กรัม / น้ำกระเจียว 100 กรัม)

เทคนิคการทำน้ำกระเจียว นำเนื้อกระเจียวปั่นกับน้ำให้ละเอียด คั้นเอาเฉพาะน้ำ ไม่ให้ติดกากกระเจียว

ข้อแนะนำ

- การหุงข้าวทั้ง 4 สี ใช้วิธีหุงเหมือนหุงข้าวปกติ
- หลีกเลี่ยงการกินข้าวขัดขาว แล้วหันมาเพิ่มประโยชน์ในข้าวให้มากขึ้น

“หุงไม่ยาก แต่ที่ยากยิ่งกว่า คือ การปรับพฤติกรรมเพื่อสุขภาพของท่านเองค่ะ”

องค์ประกอบสารอาหาร	ข้าวขาว	ข้าวเหนียว	ข้าวกล้อง
น้ำ	68.44	72.49	73.09
พลังงาน (กิโลแคลอรี)	130	114	111
พลังงาน (กิโลจูล)	544	477	464
โปรตีน (กรัม)	2.69	2.29	2.58
ไขมัน (กรัม)	0.28	0.27	0.90
เถ้า (กรัม)	0.41	0.22	0.46
คาร์โบไฮเดรต (กรัม)	28.17	24.73	22.96
กากใยอาหาร (กรัม)	0.4	0.4	1.8
น้ำตาล, ทั้งหมด (กรัม)	0.05	-	0.35
แร่ธาตุ			
แคลเซียม (มิลลิกรัม)	10	19	10
เหล็ก (มิลลิกรัม)	1.2	0.2	0.42
แมกนีเซียม (มิลลิกรัม)	12	12	43
ฟอสฟอรัส (มิลลิกรัม)	43	42	83
โพแทสเซียม (มิลลิกรัม)	35	37	43
โซเดียม (มิลลิกรัม)	1	3	5
สังกะสี (มิลลิกรัม)	0.49	0.31	0.63
ทองแดง (มิลลิกรัม)	0.069	0.094	0.100
แมงกานีส (มิลลิกรัม)	0.472	0.26	0.905
ซิลิเนียม (มิลลิกรัม)	7.5	8.2	9.8
วิตามิน			
โทอะมีน (มิลลิกรัม)	0.163	0.020	0.096
ไรโบเฟลวิน (มิลลิกรัม)	0.013	0.018	0.025
ไนอะซีน (มิลลิกรัม)	1.476	1.400	1.528
กรดแพนโทเทนิค (มิลลิกรัม)	0.39	0.324	0.285
วิตามิน บี 6 (มิลลิกรัม)	0.093	0.019	0.145
โฟเลต,ทั้งหมด (ไมโครกรัม)	58	4	4
กรดโฟปิก (ไมโครกรัม)	55	0	0
โฟเลต, อาหาร (ไมโครกรัม)	3	4	4
โฟเลต, DFE (ไมโครกรัม DFE)	97	4	4
วิตามิน อี (แอลฟา-โทโคเฟอรอล) (มิลลิกรัม)	0.04	-	0.03
วิตามิน เค (ฟีโลควาโนล) (ไมโครกรัม)	0	-	0.6

แหล่งที่มา - นิตยสาร กูร์เมท์ แอนด์ คิวซีน หรือ www.gourmetthai.com, <http://www.dtam.moph.go.th/alternative>, <http://www.thairice.org/>, <http://www.riceproduct.org/>, <http://thaifoodtoworld.com/>



ธีรศักดิ์ สุเมธาโส/นารีซาร์ สายสโร

คนดีที่เราขอชมเชย



คุณละม่อม พัฒโร ชมเชยเจ้าหน้าที่อาคารเฉลิมพระบารมี ชั้น 8 (ฉบ. 8) ทุกคนที่สนใจและเอาใจใส่คนไข้โดยไม่เลือกปฏิบัติว่าจะเป็นคนใด พยาบาลทุกคนเอาใจใส่คนไข้เหมือนเป็นญาติของตัวเอง ญาติทุกคนที่มาเยี่ยมก็ชื่นชมการบริการของพยาบาลและเจ้าหน้าที่ทุกคนดีไม่แพ้โรงพยาบาลเอกชน



คุณลักษณีย์ ชาญชฎานนท์ ชมเชยเจ้าหน้าที่เวชปฏิบัติทั่วไป ดิฉันได้มาตรวจร่างกายประจำปี ที่โรงพยาบาลได้รับความสะดวกรวดเร็วและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของที่นี่อย่างดีเยี่ยม ทั้งทางด้านบริการและการให้คำแนะนำ รู้สึกประทับใจมาก



คุณสุพิศ เพ็ญเขียว ชมเชยพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลหอผู้ป่วยตา ดิฉันได้ลอกตาและใส่เลนส์मानอนพักที่โรงพยาบาล 4 วัน ได้รับการบริการจากพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลทุกคนเป็นอย่างดีทุกท่านให้ความเป็นกันเองมากคะ



คุณบุผา กุลแก้ว ชมเชยเจ้าหน้าที่หอผู้ป่วยเด็ก มีการปฏิบัติงานดีเยี่ยมมาก พุดจาตี มารยาทดี ยิ้มแย้มแจ่มใส หน้าที่าเบิกบานไม่ทำท่าที่โมโหคนไข้ และญาติผู้ป่วย



ผู้ไม่ประสงค์ออกนาม ขอชมเชย พยาบาลหอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย 1 การบริการและการเอาใจใส่ผู้ป่วยเป็นอย่างดี การรักษาพยาบาลเจ้าหน้าที่ที่มีความอดทน ขอให้พยาบาลทุกท่านเป็นอย่างนี้ตลอดไป



คุณสรสฤษฎ์ แก้วมูณี ชมเชย หอผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูกและข้อชาย เนื่องจากพ่อขาหัก ได้รับการช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่แก่ผู้ป่วยอย่างดีทุกคน ไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยดูแลผู้ป่วยอย่างเต็มที่



ว่าไปเรื่อย ๆ

รศ.พญ.ศิวาภรณ์ อุบลชลเขตต์

❁ ลำนวนไทย/เทศ

- เดมาหัวงู a dirty (tricky) old man
- ตำว่าผู้อื่นอย่างสาตเสี่ยเทเสี่ย call somebody names
- ดีใจจนตัวลอย walk on air
- ดันทุรัง to be pig-headed
- ได้หน้าลืมหลัง have a memory like a sieve

- ❁ - คนที่ความจำเสื่อม บุคลิกกับพฤติกรรมเปลี่ยนไปนะ
ทางการแพทย์เค้าเรียกว่าโรคอะโรนะ
- อัลไซเมอร์
- แล้วคนที่พูดวกไปวนมา รีว่าทำอะไรก็ได้เรื่อง
ได้ราวละ
- อ้อ แบบนั้นเรียกว่า อัลไซมั่ว



- ❁ ลูกค้า - คุณมีหนังสือประเภท “ผู้หญิงเค้าคิดยังไง”
มังมัย
- คนขาย - มีครับ อยู่แถวๆ ห้างหนังสือที่มีหัวชื่อว่า
“ความลึกกลับที่ยังพิสูจน์หรืออธิบายชัดเจน
ไม่ได้” ครับ

- ❁ คนรู้จัก - นี่ นายเอาหลานตัวเล็กๆ มาด้วยทำมัย
- ขอทาน - คือว่า จะให้เค้าเรียนรู้การทำธุรกิจตั้งแต่
เนิ่นๆนะ



❁ ชายผู้หนึ่ง เซ็นรถเด็กไปตามทางเดิน เมื่อมีเสียงร้องโหยหวนจากในรถชายผู้นั้นก็พิมพ์ว่า “ใจเย็นๆ สมชาย” ประเดี๋ยวกี้มีเสียงร้องอีกแล้ว ชายผู้นั้นก็พูดว่า “อย่าหงุดหงิดน่า สมชาย”

ผู้หญิงคนหนึ่งเดินสวนทางมา ได้ยินเข้าก็ชมว่า “คุณนี่พลอบลูกแก่งังเลย ลูกคุณชื่อสมชายหรือคะ” ชายผู้นั้นตอบว่า “ไม่ใช่ครับ สมชายนะชื่อผมเองครับ”



❁ เชื้อมัย เชื้อมัย


..... เดวิด จอร์ช คนเลี้ยงสัตว์ชาวอืด-ด-สเตอร์เลียนถูกฝูงจระเข้ไล่ จนต้องปีนหนีขึ้นต้นไม้ ไม่ได้ลงมาตั้ง 7 วัน เพราะเหล่าจระเข้คอยเฝ้าอยู่ที่โคนต้นไม้ อย่างไม่แยแสเท่าไหร่นัก.....



❁ ประกาศ.....ขายสารานุกรม 1 ชุด ซึ่งอยู่ในสภาพที่ดีเยี่ยมด้วยราคาย่อมเยา เนื่องจากหลังจากแต่งงานได้ 1 เดือนก็พบว่าภรรยาไม่รู้ทุกอย่างไปมิด จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาสารานุกรมอีกต่อไปแล้ว.....



- ❁ ถาม - ใครคือนักมวยไทยคนแรกๆ ที่ไปชกต่างประเทศ
- ตอบ - นายขนมต้ม ไปชกกับนักมวยพม่า
- ถาม - ที่ไหน ที่ได้รับการขนานนามว่า “นครหลวงแห่งภาคใต้”
- ตอบ - อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (จากหนังสือปูฉา-วิสัยนา ของ อ.ส.ม.ท.)



พบกับ งานประชุมวิชาการประจำปี 2551

Towards excellence and safety

13-15 สิงหาคม 2551

ณ ห้องทองจันทร์หอคัสตารมภ์ คณะแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ ศูนย์จัดการประชุม โทร.0-7445-1147