

การดำเนินงานด้านจิตตปัญญาศึกษา

ด้วยมูลนิธิพัฒนาสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี ดำเนินโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาวิทยากรกระบวนการด้านจิตตปัญญาศึกษา สำหรับบุคลากรสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และเครือข่าย เพื่อขับเคลื่อนองค์กรต้นแบบ แห่งความสุขอย่างยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างวิทยากรกระบวนการด้านจิตตปัญญาศึกษาที่มีทักษะ พื้นฐานที่จำเป็นในการนำกระบวนการอย่างมีส่วนร่วมมีจิตใจที่งดงาม มั่งคั่งภายใน มีศักยภาพในการเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรสู่สุขภาวะ เป็นต้นแบบแห่งความสุขอย่างยั่งยืน สนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และปฏิรูปประเทศไทยด้านสาธารณสุข (2560-2579) ในปี 2561 ทางสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ เมืองเก่า จังหวัดสุโขทัย ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาวิทยากรกระบวนการด้านจิตตปัญญาศึกษา และฝึกทักษะการเป็นกระบวนการจากทีมเสมสิกขาลัย



โดยพื้นฐานบุคลากรส่วนใหญ่ในสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติฯเมืองเก่า จังหวัดสุโขทัย เป็นคนในท้องถิ่นตำบลเมืองเก่า เดิมโตมากับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น จึงถูกหล่อหลอมทางวัฒนธรรมประเพณีให้เป็นคนดี มีน้ำใจ เอื้ออาทร ปัจจุบันสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ เมืองเก่า จึงบูรณาการการทำงานผ่านการเรียนรู้เชื่อมโยงด้วยกระบวนการด้านจิตตปัญญาศึกษา และการประชุมอย่างมีส่วนร่วม โดยใช้กระบวนการรับฟังอย่างลึกซึ้ง การจับประเด็น การตั้งคำถามและการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อวางเป้าหมายการทำงานร่วมกัน และแก้ไขปัญหาในการทำงานโดยใช้วิธีคิดเชิงระบบบอริยสัจ4

ขั้นตอนดำเนินงานแก้ไขปัญหา โดยใช้วิธีคิดอริยสัจ4

1. ปัญหา (ทุกข์)

บุคลากรในสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ เมืองเก่า บางคนเกิดภาวะเมื่อยล้าหมดไฟ (Burnout) ซึ่งนับเป็นประเด็นปัญหาทางสุขภาพ ปัญหาการทำงานในองค์กร ที่เกิดขึ้นจากการสะสมความเครียดเป็นเวลานาน ส่งผลกระทบทั้งร่างกาย คือ นอนไม่หลับ อ่อนเพลีย ปวดศีรษะ ประสิทธิภาพการทำงานถดถอยลง ให้บริการที่ไม่ดี เช่นเพิกเฉยละเลย มาทำงานสายกลับก่อนเวลา ด้านจิตใจมีอารมณ์แปรปรวน พุดตะคอก หงุดหงิด ทะเลาะกับคนรอบข้างและในองค์กรได้ง่าย

2. สาเหตุ (สมุทัย)

2.1 บุคลากรในสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ เมืองเก่า ไม่เพียงพอต่อภาระงาน เพราะมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านการรักษาพยาบาล งานด้านเชิงรุก งาน PCC งานคลินิกNCD เพราะโรงพยาบาลแม่ข่าย ส่งกลับผู้ป่วยโรคเบาหวานและโรคความดันโลหิตสูงเพื่อลดความแออัดในโรงพยาบาล จึงเพิ่มสัดส่วนการให้บริการ 70 : 30 (คลินิกหมอครอบครัว สอน.เมืองเก่า : โรงพยาบาลแม่ข่าย) งานข้อมูลโปรแกรมต่างๆที่ออฟเดททันสมัยอย่างรวดเร็วและงานที่ได้รับมอบหมายจากมูลนิธิสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา

2.2 บุคลากรต้องปรับรูปแบบการทำงานที่ขัดกับบุคลิกลักษณะนิสัย งานที่ไม่มีการกำหนดขอบเขตภาระหน้าที่ที่ชัดเจน หรือสังคมในที่ทำงานต่างคนต่างอยู่ เพื่อนร่วมงานไม่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้รู้สึกเหนื่อยล้าไร้เรี่ยวแรง เกิดความรู้สึกลบหรือขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ไม่สามารถจ่อสมารถทำงานได้เหมือนเคย

3. เป้าหมาย (นิโรธ)

“ผู้นำองค์กรสร้างคุณค่าของบุคลากร โดยการเปิดพื้นที่ เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทำงานตามความฝัน ทำในสิ่งที่ชอบสิ่งที่ถนัด ทำแล้วมีความสุข เรียนรู้ผู้อื่น เสียสละและมีจิตอาสา”

4. ทางออก/วิธีแก้ไข(มรรค)

4.1 ผอ.และบุคลากรในสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ เมืองเก่า ร่วมกันสร้างพื้นที่สีขาว ด้วยการแลกเปลี่ยนความสุขและความทุกข์ ชื่นชมเสริมให้กำลังใจกัน ก่อนเริ่มประชุมประจำเดือนทุกครั้ง โดยต้องมีการยอมรับกติการ่วมกัน รับฟังกันอย่างลึกซึ้ง และรักษาความลับเป็นอย่างดี



4.2 ผอ.และบุคลากรในสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ เมืองเก่า จัดกิจกรรมสร้างสรรค์ สร้างความสัมพันธ์ เดือนละ 1 ครั้ง ได้แก่ วิ่งและออกกำลังกายเพื่อสุขภาพทุกวันเสาร์เวลา 06.00 น. ณ สนามหลวง ร 9 รับประทานอาหารกลางวัน อาหารเย็นร่วมกันแบบครอบครัว ร้องเพลง ฉลองงานวันเกิด และทำกิจกรรมจิตอาสาร่วมกัน





4.3 ผอ.สถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ เมืองเก่า จัดประชุมอย่างมีส่วนร่วมเพื่อแบ่งหน้าที่ของบุคลากรอย่างเหมาะสมตามความถนัด ความเหมาะสม ชัดเจน มีขอบเขต

- คำสั่งมอบหมายงาน
- นิเทศติดตามผลการดำเนินงาน 2 ครั้งต่อปี



4.4 ผอ.และบุคลากรในสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ เมืองเก่า ร่วมกันสรุปบทเรียนในพื้นที่และสะท้อนปัญหาด้านการดำเนินงาน เพื่อใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม



