

偏鄉社區健康的守護天使

—專訪彰化縣線西鄉衛生所鄭聿凌護理長，兼訪李佳勳主任



鄭聿凌護理長：「這麼多年來支撐著我的信念，只是單純想把事情做得更好，後來發現這些作為使得民眾也受益，便回饋讓自己有繼續下去的動力。簡言之，就是取之於鄉，用之於鄉，與鄉共好。」

安排專訪鄭聿凌護理長的時間，碰巧是新型冠狀病毒肺炎(COVID-19)疫情全球擴散的驚險時刻，加上專訪地點遠在彰化縣線西鄉，交通問題讓編輯群見識到鄭護理長平日辛勞，加上她臨盆在即，我們得儘快進行專訪，火速協調好交通工具，做好防疫萬全準備後即刻出發！當天氣候舒爽宜人，既來之則安之，我們口罩戴好戴滿，隨身攜帶消毒酒精，當作出遊一般，期待著這次的專訪。

聯繫專訪時，鄭護理長表達希望她的長官—線西鄉衛生所主任能一起受訪，我們不禁好奇，究竟是不好意思專美於前，還是其他原因？這次專訪會深掘出什麼特別的內容？一路上，編輯群謹記身負使命，熱烈討論專訪大綱，路邊高樓變成低矮房舍及青綠稻田，不知不覺提早抵達線西鄉衛生所。純樸的田園氣息迎面襲來，衛生所門口也像都會藥局一般排了長長買口罩的人龍，我們恰好見證了不分城鄉的疫情防治。

穿越人潮，一眼就望見今天要訪談的女主角—鄭護理長，她正忙著為鄉民解說。雖是初次見面，卻毫無生份感，就像鄰家的大女孩，她笑容可掬的和我們打招呼。

訪談尚未正式開始，雙方話匣子已開，在熱絡的互動中，我們展開今日的專訪。

貢獻自己不因職位高低，在任何崗位，你我都能發光發熱

線西鄉位處彰化縣西北端，西臨臺灣海峽，人口約1萬6千人，距離臺中都會區並不遠，但屬醫療資源缺乏的鄉鎮。

「過去線西鄉只有一間診所，7、8年前多了一位外科醫師進駐，因此目前有2間診所，診所可以分攤衛生所醫療業務，民眾如有晚間的醫療需要，可以到診所就診。線西鄉的人口逐漸老化，高齡人口已超過14%，屬高齡社區，因此，在102至103年間有無醫村設站巡迴醫療，方便獨居或沒有交通工具的老人家。」護理長為我們簡介線西鄉的衛生醫療環境。

「為何您會到這裡服務，而且一待就是11年？」我們好奇的詢問。這個問題，似乎觸動了聿凌護理長的初心，「97年時我剛走入婚姻，原本擔任臺中榮總護理師需要值班，很單純希望能有正常作息，恰巧彰化縣衛生局有職缺，便投履歷面試，也有幸被選上。」

「線西鄉與我小時候的生長環境很相似，和鄉民互動也備感親切，算是因緣際會來到這裡。」生長在彰化縣大城鄉的聿凌護理長笑著細數她來到衛生所服務的範圍和對象，「衛生所可謂服務社區內大小老少民眾，包括彰化縣特有的新生兒發展健康檢查；學齡前兒童幼兒園部分相關衛教宣導、牙醫師入園塗氟、預防注射等；到了國中、國小階段，每年流感疫苗注射、國中生HPV(人類乳突病毒)疫苗注射、視力保健等衛教宣導；以及成人慢性病管理、精神疾病列管個案追蹤、肺結核、外籍移工群聚感染防治……，去年又開始加入長照，以及持續16年猶如彰化的媽祖遶境每年一次的大型整合性癌症篩檢活動。還好有熱心的志工夥伴協助！」護理長傳遞了滿心的感謝，「這群年齡不小，卻非常有心的鄉民，是一群可以在大熱天和我們一起出去貼菸害防制標語並跟店家宣導的志工朋友，也因他們的幫助，許多預防性的工作才得以順利完成。」

衛生所的工作琳琅滿目，看似血汗，究竟是怎樣的信念支撐著聿凌護理長一路堅持下來，而沒有挫折感或想離開的念頭？護理長娓娓道來：「我到衛生所服務以來，曾因護理長及同仁陸續退休或轉調，一度在105年時只剩2個護理人員，107年甚至只有我一個人帶一個新進同仁，原本的編制

是4人，人力不足之下自己原有工作加上分攤別人工作的負荷，雪上加霜。」吸了一口氣，聿凌護理長補充說明那段異常忙碌的時光，「當人力不足時，常會感到心力交瘁，尤其當時只有自己加上一位新人，又要辦癌症整合性篩檢這種大型健檢，活動至少要有300人以上參加，壓力真的很大。辦活動一個月前就要開始打電話，邀請鄉民踴躍參加，活動後一個月則要針對篩檢結果陽性者進行各項轉介。因此，一次健檢活動下來大概要忙三個多月。」她不諱言確實心裡有閃過想要離開的念頭，但漸漸地也從公衛護理工作中找到樂趣，看見自己的貢獻和工作意義，不再覺得此生是平淡無奇。

聿凌護理長表示，來到衛生所服務可以發揮的地方非常多，「在醫院也有可發揮之處，那是與生死較相關，多是重複性地做醫療工作。而衛生所的服務範圍比起醫院更大更廣，投資報酬率更高，相較後端醫療需投入更多資源、心力，但不見得能治癒，公共衛生在前端可以做預防工作，減少民眾生病跑醫院的機會。」

我們對眼前這位看似柔弱卻有奉獻之志的護理長愈發好奇，「當初為何會投身護理工作？」瞬間時光輪軸再次將護理長拉到過去，「我很感謝我的母親，雖然她只是個鄉下婦女，但在當年，她全力支持孩子想要讀書的心願，因此我才有機會選擇自己想要的私立專科學校就讀，但是每學期學費5萬多元的負擔，對於務農、經濟並不寬裕的家庭而言，是靠著父母親省吃儉用才換來的。還記得當時國中的一位同班女學生，雖然成績很好，但因受到重男輕女的觀念影響，父母認為女孩不需讀太多書，後來也就無

法再繼續升學，對比之下我相對的幸運，在中臺醫專護理科畢業後，被學校推薦至臺中榮總就業，後來因對醫務管理有興趣，就近報考弘光科大夜二技，順利取得學士學位。」

聿凌護理長曾經在醫院服務十餘年，她談起兩個不同的工作場域差異之處，「從就診、住院到開刀，都是民眾自己主動來到醫院，在醫院工作內容大多屬於反覆性的醫療動作；而衛生所卻需要護理人員策劃辦理各類活動，主動出擊去找尋民眾、深入社區，其服務範圍、發揮空間和付出的心力都比在醫院多。」聿凌護理長俏皮的說道，「衛生所還可以訓練自己在台上做衛教的膽量！」雖然常常為了辦活動打電話邀民眾參加而忙到很晚，民眾還不一定領情，偶爾還會被掛電話，但當民眾一句「謝謝您！這麼晚還在加班，辛苦你們了」，護理長內心所獲得的安慰已勝過一切挫折。

「這麼多年來支撐著我的信念，從來不是為了要得獎，而是一直以來默默地做，就只是自我要求，想把事情做得更好，後來發現這些作為使得民眾也受益，便回饋自己有繼續下去的動力。」聿凌護理長認真的眼神，讓我們為第一線公衛護理人員認同工作價值及自身的神聖使命深深感動。她說：「民眾健康是最好的回饋。」

善於巧推成就部屬的衛生所李佳勳主任

「如果說，線西鄉衛生所的戒菸工作、慢性病的預防等做得有那麼一點成效，第一個要感謝的是李佳勳主任。他是一個很年輕的主管，曾經在

彰化基督教醫院當醫師(公費生)，同時他也是我的貴人，啟發我很多。」
聿凌護理長提起上司兼夥伴衛生所主任李佳勳醫師。



鄭聿凌護理長(右)向我們介紹李佳勳主任(左)。李主任初到衛生所服務，點出公共衛生的宗旨在於預防醫學，希望衛生所做的主要是前端的預防工作，而不只是後端的治療，同時也賦予線西鄉衛生所生命力。

護理長回憶李主任剛來不久，對門診一直看各種急慢性疾病表達他的看法，「公共衛生宗旨在於預防醫學，希望衛生所做的主要是前端的預防工作，而不只是後端的治療。」加上兩人對工作有很多想法，在相互討論中也激盪出許多創意。「比如衛生所血糖照護平台，其實是大醫院開始做，我們學習後運用在衛生所，因此以衛生所而言，我們是第一個推動執行。透過平台，不需再像過去一般，等到下一次(可能是三個月後)民眾來測量糖化血色素時，才會知道他們血糖控制情形；而是直接教導民眾如何使用手機下載APP記錄血糖，在線上和他們直接溝通，這樣的照顧連續性

更好了！」聿凌護理長解釋，「我的想法主管都能支持，也就是這樣讓我想一起投入，後來更發現這對民眾是受用的，當時其他衛生所並沒有像我們做得這麼多，線西鄉衛生所等於是走在前面，因此當大家還搞不清楚相關環節或怎麼做，我們已經在執行了。」護理長肯定李佳勳主任賦予線西鄉衛生所的生命力，兩人並肩作戰，有著亦師亦友的默契，她說「李主任對預防醫學有理念、有興趣，善於巧推，成就都歸給部屬。」

以「人工智慧」而非「工人智慧」做事

以目前衛生所的編制包含護理師有5人(其中一位是長照的專員)，另有行政職3人(為課員、主任，以及結核病的關懷員)，共計8位，是個小而美的衛生所。衛生福利部國民健康署104年辦理「二代戒菸服務及無菸社區營造」評比，當時獲得金所獎的第一名是臺北市大安區健康中心，單位人員就有三十多位，線西鄉衛生所雖然是小單位，由於戒菸的成效很好，也拿到第二名。聿凌護理長提到，「『菸』經常是毒品、貧窮及犯罪的前驅，因此要做預防工作就必須從源頭做起。」護理長告訴我們，「主任總是提供想法，他期許我們自己要改變，否則只能一直做例行事務，他也勉勵我們效仿人工智慧，而不是一味土法煉鋼的工人智慧行事。」護理長提到現在高齡人口越來越多，因此線西鄉目前正在重建新衛生所，2年後落成時將加入日照中心，讓老人家中午可以共餐、一起交流，並利用不老健身房，由運動指導員協助預防肌少症，除了避免功能再退化或失智，同時也讓他們的家人有喘息的機會。

3S系統讓工作順利人員愉快

「跟著這樣的主任會不會很辛苦呢？」我們促狹地問道。聿凌護理長告訴我們，其實主任是能容忍部屬犯錯的長官，是一個很好的領導者，加上衛生所內部有一套「3S」系統，所以大家工作很愉快。何謂「3S」系統？即分享(Share)、標準作業流程(SOP)、聰明做(Smart)。「第一個S是分享(Share)：即資源共享、團隊合作的概念，過去衛生所的業務不太輪替，導致資深同仁退休後，業務無法銜接，這個人力斷層使得我們必須詢問其他衛生所，因此，李主任建立新制度，請同仁建立公務資料夾，業務並開始輪替，讓資源可共享，團隊也能相互合作。」聽得我們不停點頭稱是。

「第二個S是標準作業流程(SOP)：這是在資源共享後自然形成，一開始是確認單及流程表，例如我今天辦肝臟超音波活動，我的流程是什麼，在每個關卡誰要負責什麼，要準備什麼東西等，都有一個確認單(check list)，即便人員有異動，業務也能夠銜接起來，降低衝擊。」「第三個S是聰明做(Smart)：向外學習，讓經驗更豐富，小所學習大所，抓到做事的訣竅，如大型健檢活動的報告要怎麼發，彰化縣27個友所之間相互學習，減少自行摸索的時間。」

聿凌護理長說，李主任常以80/20法則解釋如何有效率執行上班8小時的工作。「他總是告訴我們，必須要將資源放在最需要的地方，如果是行政上需要產製的報表，對民眾沒有太大意義，就輕鬆完成它，把時間、精力用在重要、有價值的事情上。」我們終於了解聿凌護理長希望李主任

能一起受訪的用心了！

公共服務的特質與未來-雞婆和熱心

走過22年的工作生涯，也在衛生所做了10年以上的公共服務，聿凌護理長覺得在衛生所必須具備一項最重要的人格特質，那就是雞婆。「因為社區鄰里間的人際關係綿密交織，如果在執行公共衛生服務的過程中發覺怪異之處，就會在電訪時進行追蹤；例如這個孩子怎麼都沒有來打預防針？到了該去學校就讀的年齡怎麼沒有去上課？經由催促預防接種時發現，再從種種情形旁敲側擊，透過抽絲剝繭，就真的發現人口失蹤！」原來基層公衛也有這種超級任務！「我們常常加班打電話給民眾請他們來做健康檢查，也會被不領情的民眾掛電話，這時我只能告訴自己已經盡力了，其實藉由衛生所的篩檢早期發現很多癌症病患。又如彰化空氣品質較不好，衛生局去年引進肺功能篩檢巡迴車，到轄內各地區幫民眾做肺部功能檢查，以及安排民眾做肺部電腦斷層。」護理長侃侃而談的是線西鄉衛生所的日常，也是社區民眾衛生保健守門員角色扮演多年的心法。「我們到家訪視時看到民眾的需要，甚或長照需求，都會轉介給服務單位，如老五老基金會，他們則會派人去送餐、復健、洗澡...等」。相較其他縣市，或許彰化縣的衛生所較為精實，不過聿凌護理長並不會想要離開這份工作，「非常感謝葉彥伯局長賦予衛生所很棒的機會。我喜歡團隊合作，還有這份工作的樂趣，我覺得來到衛生所發揮空間很大，做了有意義的事，不枉此生。」

衛生所的龐雜業務在護理長的詮釋下活靈活現地在我們眼前，我們

請教她對於線西鄉衛生所的前景有何想法？她直率地表示，有益民眾的事情所裡都願意去嘗試。「比如原本到無醫村設站巡迴醫療，後來變成提供到宅服務，因為無醫村設站還要民眾從家裡走出來，但有些行動不方便或獨居的老人家無法出門；我們到家裡進行居家醫療，提供他們更方便的服務，解決了民眾的問題，應該說，只要是民眾有需求的，我們都會去做。」因為是偏鄉，資源較為缺乏，聿凌護理長也提到未來希望結合各個領域，整合資源缺乏和減少資源不平等的部分，如鄉公所、社區團體等社會資源的相互結合，就可以做更多的事。「舉個例子，如糖尿病醫病共享決策(SDM)就是主動解決民眾的需求，一開始醫院做的比較多，後來我們將它納入到糖尿病照護部分，由醫療端到病人端共同制定適合的醫療模式。因此，以前民眾罹患糖尿病，多由醫師決定醫療方式，像是打胰島素或是用口服藥，現在我們會先與民眾溝通，由醫療團隊與他共同決定如何醫治。如果是弱勢民眾，只要他願意測血糖，這幾年我們都是應用競賽得來的獎金提供免費血糖機及每人100片的試紙，教他在家中測血糖，用APP記錄。我們希望培養、灌輸他照顧自己的能力。」原來基層公衛人員還得積極參加健康促進機構的比賽，以獲得獎金來採購糖尿病防治的器材，熱心熱情驅動的公共服務，能量驚人！

起心動念--與鄉共好，所種的福田讓自己更加圓滿美好

專訪前我們便從相關報導得知，聿凌護理長將南丁格爾獎的獎金20萬以及公務人員傑出貢獻獎的獎金20萬如數捐出，善舉並獲薛伯輝基金會認

同，再加碼20萬捐給學校，是怎樣的大愛或心境，讓她做了這樣的決定？進一步了解，才知護理長的捐獻下有顆美好無私的心，她說：「競賽獎金回饋給鄉民是基於取之於鄉、用之於鄉、與鄉共好的想法；至於南丁格爾獎和公務人員傑出貢獻獎的獎金則是因緣巧合，剛好在臉書上看到線西國中許毅貞校長提到『偏鄉的孩子不只是求生存，還要求發展』，深深觸動同是偏鄉成長的自己，因此發願如果有機會一定要幫忙他們，因為這裡的孩子不像北部有許多的教育資源，所以把獎金捐給幾個學校，後來也因捐款與學校的關係更加緊密，未來或許可以和學校進一步合作，藉由慢性病學習單影響學生的家人，像是他們的阿公、阿嬤。」我們既感動又訝異，護理長一直把偏鄉的孩子、民眾放在心裡，出錢出力不遺餘力。聿凌護理長告訴我們，其實她做的事情是每個公衛護理師都在做的，她只是大家的縮影，全國第一線公衛人員幾乎都被繁瑣的事務追著跑，無暇好好把所做的事整理起來，她的得獎只是有機會幫大家發聲、曝光而已。

在辛勤忙碌的背後，還好有家人溫暖雙手的支撐。「非常感謝我的家人，尤其是另一半，在我忙碌的時候，花許多時間陪伴、照顧女兒。」聿凌護理長感恩的說道，「因為家人的支持，才有時間為更多人奉獻。以前家中有些長輩總是調侃說怎麼會有那麼忙碌的衛生所？國家是付了多少薪水給妳？而因為這次得獎，長輩會知道我們就是盡自己努力在做事罷了。就如同種福田，幫助別人自己反而得到更多。」聿凌護理長用最真誠的笑容和樸實話語，輕描淡寫的述說自身的初心和信念，但我們卻從中看到基層公衛護理師最悲天憫人的身影。



線西鄉衛生所是一個小而美的單位，這個團隊如同破風少年，一群人同心協力，有人破風、有人衝線得勝，形成良性循環，因為一個人走雖走得快，但一群人才能走得遠。--李佳勳主任(左)、鄭聿凌護理長(右)

訪談到此，李佳勳主任恰巧看診也告一個段落，護理長邀請他一同接受專訪，看到李主任年輕有活力的樣貌，我們已感受到這位善於巧推的領導者在所裡舉足輕重角色。

營造彼此受益的環境，找到對同仁及工作都有幫助的方法

李主任一坐下來便侃侃而談，「我們是一個團隊，有緣分才會一起工作。剛到衛生所時，聿凌已經服務2年，我雖然是衛生所主任，但一開始

並不清楚要如何當主管，只能邊做邊學，如工作輪替、考績等問題，初時蕭規曹隨，但經過一段時間的觀察，發現當工作沒有輪替，等於做好做壞都領一樣的薪水，但考績卻是照輪，這樣怎麼會有人願意做事？而護理長個性使然非常認真工作，都已經是彰化縣頂尖了，還想輪替業務，實在是因為每年都做一樣的事沒有什麼挑戰性，加上同仁也會反映是否可以做其他的業務？經過一段時間的思索，決定至少2至3年調整一下同仁業務，考績就依據業務績效去做調整。在參考其他衛生所的作法後，即依照客觀的績效做評量，同仁也可接受這套公開透明公平的模式。因此，有些業務很難做、棘手或不好發揮，但因業務會輪替，並不是一直落在某個人身上，相對就比較公平。簡單的說，我對同仁採取因材施教方式，不是吃大鍋飯，如果你願意做得多做得好，就會得到較多回饋，如果覺得做到60分就好，相對的獲得也有限，我希望營造一個彼此都有益的環境，找到對同仁本身或對工作都有幫助的方法，而不是只壓榨同仁、消耗熱情。我們走過人力不足大家心力交瘁的時刻，我告訴同仁可以看能力做、挑重點做，彼此互相打氣支持。小單位雖然沒有資源，但沒辦法我們就利用腦力激盪想辦法解決，例如向醫學中心學習，把技術移過來，對民眾有益，也能提升自己，甚至還可以變成績效，獲得肯定，成為正向的循環。」李主任一口氣就將線西鄉衛生所多年前的樣貌，以及他期待的管理輪廓一一向我們呈現。

一個人走得快，一群人走得遠

未滿40歲的年輕主管，部屬的評價是「他把我們帶得好好的」，這麼

有想法又才華洋溢的年輕人，怎會選擇久待偏鄉？服務已超過公費綁約年限的李主任，為何繼續留在衛生所？對於我們的疑惑，李主任忍不住開懷大笑，「我想幸運的是，線西鄉的隔壁就是臺中市，因此相對於都市而言，這裡地屬偏鄉，民眾高齡化，年輕人不願留下來，資源也少，但這也才突顯我們在這裡的價值！如果只是一直耗損，或許就無法久留，但在這裡，只要我們願意努力，就可以讓偏鄉有所提升，這樣的成就感讓我想持續在這裡。我們許多同仁都住在臺中，上下班車程約一個小時內是我們可以接受的，當留在這裡可以發揮自身專業，卻不致造成個人或家庭太大的衝擊，就會變成穩定的循環而留下來。」李主任繼續說道，許多人會考量的晉升問題，對他而言或許是個性使然，當初選擇家庭醫學科就適合到社區基層服務，但有些人同樣是家庭醫學科，可能就留在醫學中心，一路念到博士。「我後來也去念醫務管理研究所，但我的想法是，在偏鄉可以看到社區民眾的需要，然後將我們不到10人的小所想辦法提升，讓衛生所藉由管理發揮最大的功能，這也是我的價值所在。」李主任表示，不論身處何地，都是一種經驗的學習和累積。「醫師不一定要到大醫院才可以做事，例如彰化縣衛生所的醫師就有發揮專業的極佳條件。因為葉彥伯局長的大力支持，在這裡不但可做公共衛生，也有一般醫師執業的模式，還能持續進修，突破以往衛生所的醫生只是打預防針、開死亡診斷證明而已。」

話鋒一轉，李主任對於行政工具及效率間的不平衡也提出他的想法，「很多時候我們給員工一個目標數，卻沒有給予相對有效率的工具，導致員工的時間被占滿，只是窮忙。」而他現在帶領衛生所同仁所做的，就是

利用方法或工具，讓工作有效率，將自己的時間拿回來。他開玩笑說，「像我們護理長就有時間生小孩了。」當主管肯定同仁儲備個人經驗，部屬的能力也隨之提升，自我成長同時滿足內在價值的追求。李主任說明提報聿凌護理長角逐公務人員傑出貢獻獎的動機，「以往得獎的單位都屬於中央機關，當大家看到我們小衛生所也能有如此成績，更彰顯兩者的反差。」李主任提到，「我們這個團隊多數是護理人員，以護理長而言，她的本業做得極好，當她帶頭將業務做好，其他人就可以學習效法，整個衛生所很快就能提升；反之，如果只有我一個人在做，就會變一人單位，一個人雖然走得快，但一群人才能走得遠。」李主任補充，「我和聿凌護理長個性差不多，不是特別聰明，但願意努力嘗試，只要對民眾有益的事都願意去做。甚至我也鼓勵認同護理長將獎金全數捐給學校，因為我們一直做預防勝於治療的事，醫療做到頂，教育沒改變，後端仍會很辛苦。如果能利用獎金的捐助推行到教育端，從根本改善起，繞個彎，用學校及學生的力量影響社區民眾，或許更能達成社區總體健康的前景。」李主任和聿凌護理長一致點頭表示「有願就有力」！他們期望整個社區都能提升，「衛生所和社區居民在同一艘船上」。編輯群覺得這兩位第一線公衛守門員的智慧實在太令人敬佩！

看見自己工作的價值，形成正向回饋的蝴蝶效應

李主任一席話帶領我們進一步思考，當薪水固定，如何使同仁願意多付出？他覺得重點是「讓同仁看見自己工作的價值，知道自己為何而戰！」

「很多時候事情做得好，其實是建築在某些人的血汗上；有如大地主與佃農，佃農做得很辛苦，卻不一定得到應有的報酬。」因此，獲得獎項、榮譽、或學習到一項技能，都能無形中給予同仁正向的回饋力量。當然，如果每次命令下來，大家不去思考，只是依樣畫葫蘆，線西鄉衛生所可能不會有今日的成果，「雖然很努力，但方向錯誤，那也是做白工，同仁熱情會被消耗掉，所以想辦法往正確的方向前進是很重要的。」

「常常看到主管級的長官獲獎，基層同仁只能景仰，卻不知如何學習效法；反觀聿凌護理長不是衛生所最資深的人員，卻可以有這樣的表現，相信其他單位或同仁更有機會得到更好的成績，我相信，正向循環會形成一種鼓舞，蝴蝶效應就會產生。」李主任表示，自己所做的只是巧推罷了，如同電影「破風」中，一群人同心協力，有人破風、有人衝線得勝，形成良性循環。

身為小衛生所的主管，李主任分享了獨到的管理心法，「數位時代，我們可以試圖用工具改善工作環境，把珍貴的人力放在更需要的地方，這樣才能提升工作效率。」李主任強調，行銷也很重要，光傻傻地投入工作不一定會做得好，偏鄉必須想辦法爭取外部資源，「如果別人不知道我們在做什麼，是我們的錯！」李主任知道自己和護理長都是擇善固執、有理想性的人，對於想要推動的事會有強烈的動力，兩人偶有談不下去的時刻，此時需要互相磨合退讓，畢竟彼此都知道對方是願意奉獻的人。「等到退休時再送金項鍊雖然也能表達感謝，但護理長獲得傑出貢獻獎，是自己付

出的正向回饋，是對這一生有所交代。」李主任認為，對公務員付出的回饋，能力、榮譽現在就可以給了，不用等退休，至少讓同仁的辛苦有代價。我們猜想，正是因為李主任這樣的理念與胸懷，護理長才情義相挺一路努力，讓線西鄉衛生所發光發熱吧！

健康問題也是社會問題

訪談已近尾聲，我們仍意猶未盡，沉浸於李主任幽默表達、智慧管理及聿凌護理長懷抱使命、熱切奉獻的心意中，同時也享受訪談過程中醍醐灌頂的滋味，只覺時間過得太快。李主任一本初衷不厭其煩再次強調「醫療後端常只能治標，其實重要的是前端預防，那才是治本的開始。」這些觀念雖然已是老生常談，但他表示，「或許多數人覺得健康問題的解決方案是醫療，但細細探究後會發現，其實健康是社會問題。舉例而言，彰化縣是全國肥胖問題數一數二的縣市，線西鄉又名列前茅，但其實肥胖只是冰山一角，追根究柢是因為資源不足等社會問題所造成，當環境無法負荷這些社會問題，就變成醫療問題。試想民眾老化嚴重，每天在家看電視，只能像三等公民(等吃等睡等死)如何能健康？如能以整個鄉做整體營造，擘劃好的建設，改善大環境，讓大家可以外出運動、騎腳踏車等，相對就能減少後端許多困難！上醫醫國，冀望線西鄉衛生所小小的作為能影響更多有能力的人。」

短短2個多小時的專訪，我們聽到太多深具智慧的觀念與充滿慈悲的話語，讚嘆連連拍案叫絕，從臺北迢迢南下彰化線西，這一趟驚奇之旅，

隱約看到預防醫學的綠芽，正在默默付出的公衛人員灌溉下，成長茁壯。

專訪後記：

鄭聿凌護理長於109年3月18日再獲台灣護理學會109年「台灣傑出護理人員獎-服務奉獻獎」，基層令人感動的生命力，以及創新的理念及作法，再次獲得肯定。

(採訪者：考選部陳玉貞、王詩慧、翁千惠，攝影者：翁千惠)