



พยาบาลยุคดิจิทัล (สวยรวยสุข) กับการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริม
การทำงานอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน*
NURSES IN THE DIGITAL ERA (BEAUTIFUL, RICH, HAPPY) AND INTEGRATING THE
PRINCIPLES OF IDDHIPADADHAMMA TO PROMOTE HAPPY WORKING AND
SUSTAINABLE SUCCESS

อัญชลี แสงชาญชัย

Unchalee Saengcharnchai

พิชญานิน คลินิก

Pichayanin Clinic

Corresponding Author E-mail: angie7052@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพในยุคดิจิทัลที่จำเป็นจะต้องมีการปรับตัว ไม่หยุดที่จะเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเอง รวมทั้งพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้ทันกับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้เขียนจึงได้รวบรวมข้อเสนอแนะจากนักวิชาการรวมทั้งนำเสนอความคิดเห็นของผู้เขียนในมุมมองด้านรัฐประศาสนศาสตร์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ กับการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมหรือ อิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นคุณธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จมี 4 ประการ คือ 1. ฉันทะ ทำในสิ่งที่รักและรักในสิ่งที่ทำอย่างมีเป้าหมาย 2. วิริยะ ความเพียรพยายาม 3. จิตตะ ความใส่ใจจดจ่อให้งานสำเร็จ และ 4. วิมังสา ความไตร่ตรองโดยใช้ปัญญาพิจารณาหาเหตุผล ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติที่ช่วยให้มีความมั่นใจในการเผชิญหน้ากับปัญหาและเอาชนะกับอุปสรรคต่าง ๆ ช่วยให้ทำงานอย่างมีคุณค่า มีความสุขทุกวัน และประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การบูรณาการ; อิทธิบาทธรรม; ส่งเสริมการทำงาน

Abstract

This academic article focuses on the study of professional nurses in the digital era who need to adapt, never stop learning, develop their potential, and develop various skills. Keep up with the rapidly changing world. The author has therefore collected policy suggestions from academics as well as presented the author's opinions from a public administration perspective on strategic human resource management with the integration of the principles of Iddhipadadhamma or Iddhipada 4, which are four moral virtues that will lead to success: 1. Chantha, do what you love and love what you do with a goal; 2. Perseverance, perseverance and effort; 3. Chitta, attention and focus to complete the task 4. Vimansa, pondering using the intellect to consider and detect reasons. This practice helps one gain confidence in facing problems and overcoming various obstacles. It also allows one to work with value, live a happy life every day, and achieve sustainable success.

Keywords: Integration; Iddhipada Principles; Promote Work

*Received August 25, 2024; Revised September 13, 2024; Accepted September 27, 2024





บทนำ

ยุคโลกาภิวัตน์ คือ ยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจนเกิดเหตุการณ์ที่เรียกว่า “Digital Era” หรือ “Digital Disruption” ซึ่งคำว่า Disruption มีความหมายตามพจนานุกรมว่า “การหยุดชะงัก” หรือ การ “แทนที่” สิ่งที่มีอยู่เดิมด้วยสิ่งใหม่ทันที การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นผลกระทบจากความก้าวหน้าทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินชีวิตทั้งการเรียน การทำงาน ฯลฯ ซึ่งต่างกับการ “ปรับเปลี่ยน” (Transformation) ที่จะเน้นการพัฒนาจากความต้องการเดิมหรือการต่อยอดจากสิ่งเดิมที่มีอยู่อย่างค่อยเป็นค่อยไป ดังนั้น คนที่สามารถยอมรับ ปรับตัว และเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดีก็จะอยู่รอดปลอดภัย เช่นเดียวกับสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 ที่ทำให้ทุกคนทุกอาชีพทั่วโลกตื่นตระหนก ได้รับผลกระทบทั้งต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ เศรษฐกิจ และสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทุกคนทุกอาชีพต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต ต้องปฏิบัติตามนโยบาย Lockdown ต้องอยู่บ้านหยุดเชื้อเพื่อชาติ ต้องเปลี่ยนบ้านเป็นที่ทำงาน (Work From Home) ต้องเปลี่ยนการประชุมในห้องมาเป็นการประชุมผ่านระบบออนไลน์ ต้องเปลี่ยนจากการพบหน้ากันเป็นแค่เห็นหน้ากันผ่านกล้องออนไลน์ ต้องเปลี่ยนชีวิตจากคนที่เคยมีงานทำกลายเป็นคนตกงานทันที หลายองค์กรต้องประกาศหยุดการจ้างงาน ในขณะที่อีกหลายองค์กรก็ต้องพิจารณาปิดตัวเอง อย่างไรก็ตามยังมีบางอาชีพที่ได้รับผลกระทบและต้องปรับตัวอย่างหนักเช่นกันแต่เป็นอาชีพที่ไม่มีวันตกงาน นั่นคือ พยาบาลวิชาชีพที่เป็นหนึ่งในทีมผู้ดูแลสุขภาพที่ต้องเสียสละความสุขส่วนตน ไม่ได้กลับบ้านไปดูแลครอบครัว เพราะต้องอยู่ดูแลผู้ป่วยที่ติดเชื้อทุกขั้วทรมาณเป็นจำนวนมาก ต้องต่อสู้กับเชื้อโรคร้ายที่มองไม่เห็น ต้องอดหลับอดนอน เมื่อร่างกายอ่อนแอพยาบาลวิชาชีพก็เจ็บป่วยและต้องถูกแยกเพื่อรักษาตัวเช่นกัน ทำให้เกิดปัญหากระทบต่อจำนวนพยาบาลวิชาชีพเฉพาะทางในแต่ละแผนกที่มีไม่เพียงพอ ต้องมีการบริหารจัดการปรับเปลี่ยนให้มีการควมเวรเพิ่ม หรือต้องโยกย้ายพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ช่วยมาทำงานทดแทนกัน บางคนก็ต้องไปทำงานทดแทนในสายงานเฉพาะทางที่ไม่ถนัด ไม่มีใครว่างมาช่วยสอนงาน ไม่มีเวลาจะมาเรียนรู้งานใหม่ ต้องอดทนใส่ชุดเหมือนมนุษย์อวกาศที่ทั้งร้อนและอึดอัดหายใจลำบากทั้งวัน ต้องดูแลพยาบาลและสื่อสารกับผู้ป่วยและญาติผ่านระบบออนไลน์ ฯลฯ จากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่มากขึ้นและไม่คุ้นเคย รวมทั้งยังถูกคาดหวังจากสังคม ก่อให้เกิดความกดดัน ความเครียด ความขัดแย้งทำงานอย่างไม่มีความสุข กลายเป็นคนที่มีปัญหาทั้งกับผู้ร่วมงาน ผู้ป่วย และญาติผู้ป่วย ส่งผลเสียทั้งต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจจนต้องตัดสินใจลาออกจากอาชีพกัน

ข้อมูลจากสภาการพยาบาลระบุชัดเจนว่า พยาบาลจบใหม่เข้าปฏิบัติงานปีแรกก็ลาออกถึงร้อยละ 48.86 ในปีที่ 2 ลาออกร้อยละ 25 โดยอายุการทำงานของพยาบาลเฉลี่ยที่ 22.5 ปี อัตราการสูญเสียร้อยละ 4 หรือ 7,000 คน ซึ่งการผลิตจำนวน 10,000 คนต่อปีนั้น มีจำนวนเพียงพอ ปัญหาจึงไม่ได้อยู่ที่การผลิต แต่อยู่ที่ไม่สามารถรักษาพยาบาลวิชาชีพไว้ในระบบได้ กลายเป็นอาชีพที่ “คนในอยากออก คนนอกไม่อยากจะเข้า” หากไม่รีบป้องกันและแก้ไขปัญหานี้จะส่งผลกระทบต่อระบบสุขภาพของประเทศอย่างรุนแรงได้

ปี.ศ.	ผู้สำเร็จการศึกษาต่อปี	พยาบาลที่ทำงานในระบบบริการสุขภาพ(คน)	สูญเสีย (3.96% ต่อปี)	พยาบาลที่มีใบอนุญาตทั้งหมด	ประชากร (พันคน)	พยาบาลที่มีใบอนุญาตทั้งหมดต่อประชากรพันคน	พยาบาลที่อยู่ในระบบบริการสุขภาพต่อประชากรพันคน	พยาบาลในระบบบริการสุขภาพ 1 คนต่อประชากร	พยาบาลที่มีใบอนุญาต 1 คนต่อประชากร
2560	9,069	153,260	6,795	191,575	67,653	2.83	2.27	441	353
2565	10,014	168,402	7,017	211,939	68,342	3.10	2.46	406	322
2570	10,190	189,469	7,017	233,334	68,496	3.41	2.77	362	294
2575	10,190	212,302	7,197	251,761	68,055	3.70	3.12	321	270
2580	10,190	229,138	7,161	267,831	66,967	4.00	3.42	292	250

ภาพที่ 1 คาดการณ์พยาบาลวิชาชีพปี 2560-2580

แหล่งที่มา: แผนปฏิรูปกำลังคนและภารกิจบริการด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข ตีพิมพ์ปี 2562





การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์

โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้การเลือก “อาชีพในฝัน” และ “ชีวิตในฝัน” เปลี่ยนไป ฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนก็ต้องปรับตัวเองให้ทันที่จะก้าวสู่การเป็น Digital HR เพื่อรองรับโลกยุคดิจิทัลเช่นกัน (HREX.Asia, 2566) ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงมุ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Human Capital Management : HCM) เพราะคนเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีคุณค่า (Value Creation) และมีมูลค่าเพิ่ม (Human Asset) ที่ไม่มีค่าเสื่อม ทั้งนี้ ทุนมนุษย์ไม่เพียงแต่เป็นสินทรัพย์หลักสำหรับองค์กรแต่ยังเป็นสินทรัพย์ที่มีความสำคัญต่อการทำงานให้บรรลุพันธกิจขององค์กร (Marcogliese, 2020) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์จึงเป็นผลลัพธ์ที่มีการนำเอาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) ซึ่งเป็นศิลปะในการวางแผน การคัดเลือก สรรหาบุคลากรผู้มีความสามารถ (Talent) จากทั้งภายในและภายนอกองค์กรและมีการจัดวางบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน ร่วมกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development : HRD) เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพจากบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ และความสามารถเฉพาะด้าน เป็นการพัฒนาเพื่อสร้างทักษะที่หลากหลาย (Multi-Skilled) ทั้ง Upskill และ Reskill มีทั้งการฝึกอบรมใน Classroom, E-Learning, Coaching, Mentoring ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรสามารถเก็บรักษาบุคลากรคุณภาพ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมไปถึงช่วยให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานและการวางแผนตัวบุคคลในการสืบทอดงาน (Succession Plan) ในอนาคตต่อไป

Tamayo et al. (2024) ปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Human Capital Management: HCM) จึงให้ความสำคัญกับการเพิ่ม “ทักษะใหม่ในยุค AI” ดังนี้

1. การเปลี่ยนทักษะเป็นสิ่งจำเป็นเชิงกลยุทธ์ จากผลการวิจัยรายงานว่า 60% ถึง 70% มองว่าทักษะใหม่เป็นสิ่งสำคัญในการดึงดูด การมีส่วนร่วม ช่วยรักษาผู้มีความสามารถ (talent) ให้อยู่กับองค์กร
2. การเพิ่มทักษะใหม่เป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารทุกคน แม้ว่าประมาณ 56% ขององค์กรยังคงมองว่าเป็นงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล แต่ยังเป็นความจำเป็นเชิงกลยุทธ์ที่จะต้องนำมาใช้วัดผลงานของกลุ่มผู้นำและผู้บริหารระดับสูงด้วยเช่นกัน
3. การเพิ่มทักษะใหม่เป็นความคิดริเริ่มในการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นมากกว่าแค่การฝึกอบรม เพราะจะมุ่งเน้นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการจัดการที่จะเน้นทักษะเป็นศูนย์กลางควบคู่ไปกับการสนับสนุนบุคคลทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการฝึกอบรม
4. บุคลากรจะต้องมีความต้องการที่จะเพิ่มทักษะของตนเอง ดังนั้นการสร้างโปรแกรมการเพิ่มทักษะใหม่จะต้องมีความน่าสนใจและมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ให้ความสำคัญกับการอุทิศเวลาและต้องมีทรัพยากรที่เพียงพอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลประโยชน์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง
5. การเพิ่มทักษะใหม่จะต้องได้รับการยอมรับว่าเป็นความพยายามร่วมกันภายในองค์กร
6. การเพิ่มทักษะใหม่ให้ประสบความสำเร็จจะต้องมีการติดตาม วิเคราะห์ และวัดผลประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงได้

สรุปการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Human Capital Management : HCM) ในยุคดิจิทัลมีความสำคัญมาก และผู้นำทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ต้องปรับความเคยชินกับการทำงานที่บ้าน (Work from home) มาทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด





ทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล

ในอดีตองค์กรส่วนใหญ่จะพิจารณารับคนเข้าทำงานจากวุฒิการศึกษา (Degree-Based) แต่ปัจจุบันหลายองค์กรมีการพิจารณาโดยยึดความสามารถ (Competency-Based) ปัจจุบัน พยาบาลวิชาชีพนอกจากจะเรียนรู้ “วิชาการ” (Hard skills : knowledge) แล้วจำเป็นต้องเรียนรู้ “วิชาชีวิต” (Life Skills or Soft skills : know how) ที่เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งถือเป็นต้นแบบการเรียนรู้แห่งอนาคตเพื่อการอยู่รอด (Learn to Earn) เพราะความรู้ทางวิชาการที่ได้เรียนจากรั้วมหาวิทยาลัยเพียงอย่างเดียวอาจ “ไม่พอ” ที่จะช่วยเตรียม “ความพร้อม” ในการรับมือกับการทำงานในโลกยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพทุกคนจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพ มี “การเพิ่มทักษะ” (Upskill) ที่เน้นการเพิ่มความรู้ความเชี่ยวชาญในขอบเขตงานปัจจุบันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รวมทั้งมี “การเรียนรู้ทักษะใหม่” (Reskill) เพื่อเตรียมพร้อมรับหน้าที่หรือบทบาทงานใหม่ ซึ่งมีความจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงภายนอก เช่น เทคโนโลยี การสื่อสาร เป็นต้น

Villirilli (2021) ได้แนะนำ 10 วิธีง่าย ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. ให้ความสำคัญกับข้อดีหรือจุดแข็งของตนเอง (Focus on your strengths)
2. การตัดแต่ง (Declutter) คือกระบวนการตัดใจหรือปล่อยวางส่วนต่าง ๆ ของเราหรือสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นผลดีกับตนเอง
3. ถามตัวเองด้วยคำถามที่ทรงพลัง (Ask yourself powerful questions)
4. แสวงหาความเห็นและคำแนะนำ (Seek feedback)
5. ทำงานร่วมกับคู่หูที่มีความรับผิดชอบ (Work with accountability partner)
6. เริ่มต้นจากก้าวเล็ก ๆ (Start small) เพราะเป้าหมายที่ใหญ่เกินไปก็ไม่ใช่จุดเริ่มต้นที่ดีที่สุดเสมอไป
7. เดินหน้าต่อก้าวไปข้างหน้าเรื่อย ๆ (Keep moving forward) เพราะความผิดพลาดถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาตัวเอง
8. มุ่งมั่นใฝ่รู้ความอยากรู้อยากเห็น (Commit to curiosity) ซึ่งจะเกิดขึ้นทุกครั้งที่เปิดใจรับกับสิ่งใหม่ ๆ (Beginner's Mind)
9. ชีวิตต้องมีการเคลื่อนไหว (Get moving) เพราะจิตใจที่แข็งแกร่งย่อมมาจากร่างกายที่แข็งแรง
10. เฉลิมฉลองให้กับความสำเร็จเล็ก ๆ น้อย ๆ ระหว่างทาง (Celebrate your successes) ขณะเดียวกันก็ต้องเตรียมพร้อมสำหรับเส้นทางข้างหน้า

ศิริภพ โสมาภา (2023) ผลวิจัยจาก World Economic Forum ระบุว่า ระบบการศึกษาต้องสร้างคนรุ่นใหม่ให้มีทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถรับการเปลี่ยนแปลงจากนวัตกรรมเทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้นมาเรื่อย ๆ ทักษะเหล่านั้น ถูกเรียกว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) แบ่งเป็น 3 ทักษะหลัก ๆ คือ

1. ทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คือ รู้จักใช้ประโยชน์ และป้องกันตัวเองให้พ้นจากภัยจากโลกออนไลน์ได้
 - 1.1 ความรู้ความเข้าใจข้อมูล (Information Literacy) สามารถแยกแยะข้อมูลจริงและเท็จ แล้วนำไปใช้ประโยชน์ได้
 - 1.2 ความรู้เท่าทันสื่อสารสนเทศ (Media Literacy) สามารถแยกแยะสื่อที่น่าเชื่อถือ และไม่น่าเชื่อถือได้
 - 1.3 ความรู้ความเข้าใจในคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เกี่ยวเนื่อง (Technology Literacy) สามารถเข้าใจภาษาที่ใช้สื่อสารกับคอมพิวเตอร์ได้





2. ทักษะการเรียนรู้ เพราะความรู้เปลี่ยนแปลงบ่อยขึ้นเรื่อย ๆ เด็กต้องมีความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดชีวิต หรือ Lifelong Learning ประกอบไปด้วย

2.1 ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) คือ “คิดเป็น” เป็น กระบวนการจับประเด็นปัญหา หาข้อมูลอย่างไม่มีอคติ สรุปปัญหา และตัดสินใจ เชื่อหรือลงมือปฏิบัติแก้ปัญหา

2.2 ทักษะในการทำงานร่วม (Collaboration) คือ คิดแบบ Win-Win, มี Mindset แบบ Team-Oriented ได้แก่ Inside-out เช่น การเข้าใจตนเอง และ Outside-In เข้าใจผู้อื่น ได้แก่ Empathy, Deep Listening

2.3 ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creativity) ได้แก่ Positive Thinking, Constructive Thinking และ Creative Thinking

2.4 ทักษะในการสื่อสาร (Communication) ทั้งการพูด การเขียน การนำเสนอ การใช้เครื่องมือ

3. ทักษะชีวิต คือ เข้าใจตนเองและรู้จักปรับตัวเข้ากับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนไป ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่เด็ก ๆ ควรมีในการดำเนินชีวิต ได้แก่

3.1 ความยืดหยุ่น (Flexibility) การปรับตัว ปรับใจ ปรับวิธีการ รับมือความเปลี่ยนแปลงได้

3.2 ทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ รู้จักนำ รู้จักตาม รับฟัง ประสานประโยชน์ (Synergy)

3.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)

3.4 การใช้ชีวิตให้ได้ประโยชน์สูงสุด (Productivity) เช่น การมีเป้าหมาย มีวินัย และการบริหารเวลา

3.5 ทักษะทางด้านสังคม (Social Skills)

SALIKA (2024) รายงานจาก World Economic Forum (WEF) พบว่า องค์กร 44% คาดการณ์ว่า ในอีก 5 ปี ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานจะถูก disrupt และเปลี่ยนไป ดังนั้น ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในโลกยุคใหม่ ทั้ง World Economic Forum (WEF), Forbes, E-Learning Industry, Coursera, Harvard Business Review, HR Forecast, และ LinkedIn Learning พบว่า 10 ทักษะที่องค์กรมองว่าพนักงานต้องมี ถูกจัดอันดับ และให้ความสำคัญสูงสุด เป็น Future of Work 2023 – 2027 ได้แก่

1. ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)
2. ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)
3. ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Skill)
4. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)
5. ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)
6. ทักษะของผู้นำ (Leadership Skills)
7. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving)
8. ทักษะการปรับตัว (Adaptability)
9. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
10. ทักษะในการรับมือกับความไม่แน่นอนด้วยความยืดหยุ่น (Resilience)

Career Employer (2023) พยาบาลวิชาชีพยุคดิจิทัลที่จบการศึกษาและแยกย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ประจำแผนกต่าง ๆ เช่น แผนกไอซียู (Intensive Care Unit : ICU) ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการดูแลพยาบาลผู้ป่วยวิกฤตที่มีอาการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บค่อนข้างรุนแรงหรือมีภาวะล้มเหลวของระบบอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายพร้อม ๆ กัน เช่น ระบบหัวใจและหลอดเลือดหัวใจ ระบบทางเดินหายใจ ระบบทางเดินอาหาร หรือ





ระบบอื่น ๆ ที่สำคัญของร่างกายล้มเหลว นอกจากจะต้องมีความรู้พื้นฐานแล้วยังต้องมีทักษะต่าง ๆ ทั้งการ Upskill ให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับระบบต่าง ๆ และจะต้องมีการ Reskill เพื่อเพิ่มทักษะที่จำเป็นในการช่วยชีวิตผู้ป่วยในภาวะวิกฤติให้อยู่รอดปลอดภัยดังนี้

1. ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills)

- 1.1 การสื่อสารด้วยวาจา (Oral communication)
- 1.2 การสื่อสารที่ไม่ใช่คำพูด (Non-verbal communication)
- 1.3 ทักษะการให้ความรู้แก่ผู้ป่วย (Patient education skills)
- 1.4 การฟังอย่างกระตือรือร้น (Active listening)
- 1.5 ทักษะการนำเสนอ (Presentation skills)
- 1.6 การสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษร (Written communication)

2. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem-solving Skills)

- 2.1 ความน่าเชื่อถือ (Dependability)
- 2.2 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
- 2.3 การวิเคราะห์ (Analysis)
- 2.4 ทักษะการฟังที่กระตือรือร้น (Active listening skills)
- 2.5 ทักษะการวิจัย (Research skills)
- 2.6 ทักษะการสร้างทีม (Team-building skills)

3. ทักษะการตัดสินใจ (Decision-making Skills) การตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลตามสถานการณ์และความต้องการของผู้ป่วยแต่ละราย

4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ต้องจัดการกับความเครียดและรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบากได้ดี สามารถสื่อสารข้อมูลในภาวะวิกฤติให้ผู้ป่วยและญาติเข้าใจ เพื่อให้ความร่วมมือในการรักษาพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในภาวะวิกฤติ (Critical Thinking Skills) ในกรณีที่ไม่มีแนวทางแก้ไขหรือคำตอบที่ชัดเจนสำหรับปัญหา จะต้องมีความสามารถในการคิดเพื่อให้การพยาบาลได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้ป่วยอยู่รอดปลอดภัย

6. ทักษะการประเมิน (Assessment Skills) เช่น

- 6.1 การวัดอุณหภูมิของร่างกาย (Temperature measurement of the body)
- 6.2 การตรวจสัญญาณชีพ (Vital signs examination)
- 6.3 การอ่านค่าความดันโลหิต (Blood pressure readings)
- 6.4 การประเมินความเจ็บปวดหรือการดูแลบาดแผล (Pain or wound care assessment)
- 6.5 การเก็บตัวอย่าง (Specimen collection)
- 6.6 การกำหนดความมีชีวิตของเนื้อเยื่อ (Determining the viability of tissues)
- 6.7 การคำนวณความคล่องตัวของผู้ป่วย (Calculating a patient's mobility)
- 6.8 การประเมินความชุ่มชื้นและภาวะโภชนาการ (Assessing hydration and Nutritional)
- 6.9 วิเคราะห์ปฏิกิริยาของผู้ป่วยต่อการบำบัด (Analyzing the reaction of patients to

therapy)





7. ทักษะการสังเกต (Observational Skills) ผู้ป่วยจำนวนมากไม่สามารถสื่อสารได้เนื่องจากได้รับบาดเจ็บหรืออยู่ในภาวะวิกฤต พยาบาลวิชาชีพจะต้องประเมินอาการของผู้ป่วย รับรู้สัญญาณของการเสื่อมสภาพ และแยกแยะระหว่างสิ่งที่ปกติและสิ่งที่ผิดปกติได้

8. การทำงานอย่างมืออาชีพ (Professionalism) การทำงานอย่างมืออาชีพรวมถึงความเป็นผู้นำ การแก้ไขข้อขัดแย้ง การทำงานเป็นทีม การเจรจาต่อรอง และการทำงานร่วมกัน และปฏิบัติตามด้วยความเคารพทั้งต่อผู้ป่วย ญาติ และทีมสหวิชาชีพ

9. ทักษะทางคลินิก (Clinical Skills) พยาบาลวิชาชีพในห้องไอซียูมักต้องใช้อุปกรณ์ที่เป็นนวัตกรรมซึ่งปกติไม่มีใช้ในหน่วยงานอื่น ๆ จึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงวิธีการใช้เครื่องมือต่าง ๆ อย่างถูกต้องปลอดภัย

10. จริยธรรม (Ethics) จะต้องตัดสินใจตามหลักจริยธรรมโดยพิจารณาจากการดูแลพยาบาลผู้ป่วย และต้องแยกแยะระหว่างสถานการณ์ที่มีจริยธรรมและผิดจริยธรรมได้

11. ทักษะการดูแลผู้ป่วยวิกฤติทางเทคนิคและทางคลินิก (Technical and Clinical Critical Care Skills) เช่น การดูแลระยะเฉียบพลัน (Acute Care) เป็นต้น

สรุป พยาบาลวิชาชีพในยุคดิจิทัล นอกจากจะเรียนรู้วิชาการ (Hard skills : knowledge) แล้วจำเป็นต้องเรียนรู้ “วิชาชีพชีวิต” (Life Skills or Soft skills : know how) มี “การเพิ่มทักษะ” (Upskill) ที่เน้นการเพิ่มความรู้ความเชี่ยวชาญในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งมี “การเรียนรู้ทักษะใหม่” (Reskill) เพื่อช่วยให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

หลักอิทธิบาทธรรม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2547) ได้ให้ความหมายหลักอิทธิบาทธรรม หรือ อิทธิบาท 4 ว่า อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมในพุทธศาสนาที่กล่าวถึงปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ประกอบด้วย 4 ข้อ ดังนี้ 1. ฉันทะ (ความพอใจ) ความสนใจและความพอใจในสิ่งที่ทำ การมีใจรักและมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สำเร็จได้ 2. วิริยะ (ความเพียร) ความขยันหมั่นเพียรในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ การทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 3. จิตตะ (ความเอาใจใส่) ความตั้งใจและใส่ใจในการทำงาน ทำด้วยความตั้งมั่นและไม่ล้มเลิกง่าย ๆ และ 4. วิมังสา (การพิจารณา) การใช้ปัญญาพิจารณาและแก้ไขปัญหา การวิเคราะห์ และปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2556) ได้กล่าวถึงอิทธิบาท 4 นี้ เกื้อหนุนกันและมักมาด้วยกัน เช่น เกิดฉันทะก็มีใจรักแล้วก็ทำให้พากเพียร เมื่อพากเพียรก็เอาใจจดจ่อใส่ใจอยู่เสมอ และเปิดช่องให้ใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง โดยสรุปพอเข้าใจ ดังนี้

1. ฉันทะ ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพอใจฝึกฝนรักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้นอยากทำสิ่งนั้นนั้นให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุถึงจุดหมาย ถึงรักงานและรักจุดหมายของงาน ถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดขึ้นอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงามความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตจิตใจ อุทิศให้แก่สิ่งนั้นเมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้

2. วิริยะ ความเพียร ได้แก่ ความอดทนอดกลั้น อดทนอดกลั้น บากบั่น ก้าวไปใจสู้ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้วแม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลู่ถึงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนานเท่าปีเท่านี้เดือนเขาก็ไม่ทอดทิ้ง กลับเห็นเป็นสิ่งท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ คนที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุนเวลาทำงานหรือปฏิบัติ





ธรรมก็ตามจิตใจจะแน่วแน่นมั่นคงพุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้เรียกว่าเป็นวิริยะสมาธิ พร้อมทั้งมี
ประธานเป็นสังฆารคือความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

3. จิตตะ ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อ ฝ่าคิดเรื่องนั้น ใจอยู่กับงาน
นั้นไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับเรื่องอื่น ๆ
ใครพูดอะไรเรื่องอื่น ๆ ในใจ แต่ถ้าพูดเรื่องนั้นงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที

4. วิมังสา ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล
และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่อง หรือขัดข้อง เป็นต้น ในกิจที่ทำรู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไข
ปรับปรุง การคิดหาเหตุผล และสอบสวน ย่อมช่วยรวมจิตใจให้คอยกำหนดและติดตามเรื่องที่พิจารณาอย่างติด
ແจตลอดเวลา เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่นแล่นตั้งไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่านไม่ออกแวก และมีกำลัง

สรุป หลักอิทธิบาทธรรม หรือ อิทธิบาท 4 คือ คุณธรรมนำทางสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นหลักในการปฏิบัติ
เพื่อเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงานตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่ง
ประกอบด้วยฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความพอใจจดจ่อ) วิมังสา (การใช้ปัญญา
ไตร่ตรอง)

การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรม

พยาบาลยุคดิจิทัลกับการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรม หรือ หลักอิทธิบาท 4 กับการทำงานใน
สถานการณ์วิกฤติ โควิด-19 มีดังนี้

1. ฉันทะ คือ ความพอใจ รักในสิ่งที่ทำ ทำในสิ่งที่รัก มีเป้าหมายในการทำงานให้สำเร็จ แม้จะเกิด
สถานการณ์วิกฤติโควิด-19 ก็พร้อมจะเป็นนักรบในชุดขาวเพื่อต่อสู้กับเชื้อโรคร้ายที่มองไม่เห็น ยอมเสียสละ
ความสุขส่วนตนแม้จะไม่มีโอกาสได้กลับบ้านไปอยู่ดูแลครอบครัว ก็ยังมีจิตเมตตาและกรุณาอยู่ดูแลพยาบาล
ผู้ป่วย

2. วิริยะ คือ ความเพียร พยายาม เข้มแข็ง อดทน อดกลั้น กับสิ่งที่มากระทบต่อร่างกายและจิตใจ แม้
จะต้องใส่ทั้งหมวกและเสื้อคลุมที่ทั้งร้อนและอึดอัด ต้องอดหลับอดนอน ก็ไม่หวั่นไหวหรือท้อถอยกับความ
ยากลำบากเพื่อช่วยพยาบาลผู้ป่วยให้พ้นทุกข์ทรมาน

3. จิตตะ คือ การตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดความใส่ใจ รู้หน้าที่ มีความรับผิดชอบ
งาน แม้จะถูกโยกย้ายไปทำงานทดแทนในสายงานเฉพาะทางที่ไม่ถนัด ไม่สามารถช่วยยื้อชีวิตผู้ป่วยจากเชื้อ
โรคร้าย แต่ก็พยายามอย่างสุดความสามารถที่จะดูแลพยาบาลผู้ป่วยระยะสุดท้ายให้ได้อย่างสบาย จากไป
อย่างสงบ

4. วิมังสา คือ ความไตร่ตรอง หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจหาเหตุผล มีการวางแผน วัตถุประสงค์
คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง แก้ไขปัญหาต่าง ๆ แม้จะต้องเสี่ยงชีวิตกับการทำงานท่ามกลางสิ่งขาดแคลนก็ต้องใช้
ปัญญาคิดหาทางออกในการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น เช่น การประดิษฐ์หน้ากากกันละอองฝอย (Face
Shield) จากแผ่นพลาสติกใส, การออกแบบตัดเย็บหน้ากากผ้าที่สอดหน้ากากอนามัยเพื่อใส่ป้องกันทดแทน
หน้ากากอนามัยที่ไม่เพียงพอ, มีการติดต่อประสานงานกับผู้ผลิตในการออกแบบกล่องอะคริลิกให้มีช่องเปิด
และสามารถเลื่อนขึ้นลงได้เพื่อสะดวกในการทำหัตถการในการใส่ท่อช่วยชีวิตและยังช่วยป้องกันการ
แพร่กระจายเชื้อโรค เป็นต้น



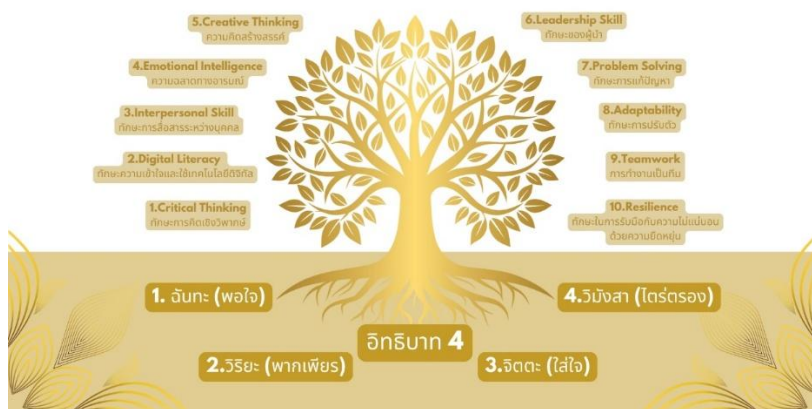


ภาพที่ 2 การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพยาบาลผู้ป่วยในสถานการณ์วิกฤตโควิด-19

สรุป พยาบาลยุคดิจิทัลกับการบูรณาการหลักธรรมอิทธิบาทธรรม หรือ อิทธิบาท 4 คือ คุณธรรมนำทางสู่ความสำเร็จ มี 4 ประการ 1.ฉันทะ (ความพอใจ) 2.วิริยะ (ความเพียร) 3.จิตตะ (ความใส่ใจ) และ 4.วิมังสา (ใช้ปัญญาไตร่ตรอง) ซึ่งเป็นหลักในการปฏิบัติเพื่อเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ทางการเมืองอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาข้อมูลและได้รวบรวมข้อเสนอแนะจากนักวิชาการรวมทั้งความคิดเห็นของผู้เขียนในมุมมองด้านรัฐประศาสนศาสตร์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Human Capital Management : HCM) กกับการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรม หรือ อิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นคุณธรรมหรือรากฐานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จมี 4 ประการ คือ 1. ฉันทะ ทำในสิ่งที่รักและรักในสิ่งที่ทำอย่างมีเป้าหมาย 2. วิริยะ ความเพียรพยายาม 3. จิตตะ ความใส่ใจจดจ่อให้งานสำเร็จ และ 4. วิมังสา ความไตร่ตรองโดยใช้ปัญญาพิจารณาหาเหตุผล



ภาพที่ 3 พยาบาลยุคดิจิทัลกับการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรม





สรุป พยาบาลวิชาชีพยุคดิจิทัลเปรียบเสมือนต้นไม้ที่จะเติบโตอย่างยั่งยืนได้ จำเป็นจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ซึ่งถือเป็นต้นแบบการเรียนรู้แห่งอนาคตเพื่อการอยู่รอด (Learn to Earn) และอยู่รุ่ง การนำองค์ความรู้ใหม่โดยยึดหลักอิทธิบาทธรรมหรืออิทธิบาท 4 ซึ่งเปรียบเสมือนรากที่มั่นคงแข็งแรง เป็นฐานสำคัญสู่ความสำเร็จ 4 ประการ ซึ่งฉันทะ (ความพอใจ) และวิริยะ (ความเพียร) จะเป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้มีความมั่นใจในการเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ส่วนจิตตะ (ความใส่ใจ) และวิมังสา (ใช้ปัญญาไตร่ตรอง) จะเป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้เอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้น การทำงานคือการพัฒนาศักยภาพตนเอง รวมทั้งการเพิ่มทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นทั้ง Upskill และ Reskill ซึ่งเปรียบเสมือนการแตกกิ่งก้านใบ เพื่อต่อยอดความรู้ความสามารถ เป็นแนวทางปฏิบัติที่จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพยุคดิจิทัลทำงานอย่างมีคุณค่า มีความสุขทุกวัน และประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2566). *พุทธธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บริษัทสหธรรมมิก จำกัด.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2547). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ศิริภพ โสมาภา. (2023). *21st Century Skills ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21*. สืบค้น 30 กรกฎาคม 2567, จาก <https://smart-icamp.com/2021/07/06/21st-century-skills-Career-Employer>.
- Career Employer. (2023). *ICU Nursing Skills: Which are Essential in 2024*. Retrieved Aug 1, 2024, from <https://careeremployer.com/nursing/specialized/icu-nursing-skills/>
- HREX.asia. (2566). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล (Human Resource Development in Digital Age)*. สืบค้น 25 กรกฎาคม 2567, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190425-human-resource-development-digital/>
- Marcogliese et al. (2020). *Human Capital Management: The Mission Critical Asset*. Retrieved July 26, 2024, from <https://corpgov.law.harvard.edu/2020/06/30/human-capital-management-the-mission-critical-asset/>
- SALIKA. (2023). *WEF เปิด เทรนด์การบริหารบุคลากร ปี 2567 เผย “พนักงานขาดทักษะ” คือ ปัญหาอันดับหนึ่ง* ที่ทำให้องค์กรยุคใหม่ไปต่อไม่ได้. สืบค้น 18 กรกฎาคม 2567, จาก <https://www.salika.co/2024/01/27/wef-hr-trend-2567/>
- Tamayo et al. (2024). *Designing a Successful Reskilling Program*. Retrieved Aug 2, 2024, from <https://hbr.org/2024/07/designing-a-successful-reskilling-program>
- Villirilli, G. (2021). *10 simple ways to work on self-improvement*. Retrieved July 18, 2024, from <https://www.betterup.com/blog/ways-to-start-working-on-self-improvement>

