

บทที่ 2

แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์

ในการศึกษาถึงวิสัยทัศน์ของผู้นำทางการศึกษาพยาบาล : ศึกษากรณี รศ.ดร.วิเชียร ทวีลาภ นั้น จำเป็นศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับคำว่า “วิสัยทัศน์” เสียก่อน เพื่อนำมาเป็นกรอบความคิดในการวิเคราะห์ถึงวิสัยทัศน์ของกรณีศึกษา และเพื่อเป็นแนวทางสู่การศึกษาเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงแนวความคิดเกี่ยวกับ “วิสัยทัศน์” โดยแบ่งออกเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้คือ

- 1 แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับ “วิสัยทัศน์” ได้แก่ ความหมาย ความสำคัญ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำมีวิสัยทัศน์
- 2 วิธีสร้างวิสัยทัศน์ และตัวอย่างวิสัยทัศน์ของผู้นำ
- 3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1 แนวคิดเกี่ยวกับคำว่า “วิสัยทัศน์”

ความหมายของ วิสัยทัศน์ จากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2530) ได้ให้ความหมายของ คำว่า วิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

- 1 วิสัยทัศน์ หมายถึง การมอง,ความสามารถในการมอง เช่น กำลังสายตาจักษุประสาท
 หมายถึง สายตา เช่น การเห็นการณ์ไกล พลังจินตนาการ
 หมายถึง เพื่อฝัน, ฝันหวาน เช่น สิ่งที่มองเห็นในความเพื่อฝัน
 ปรากฏการณ์ที่ลวงตา ภาพปรากฏการณ์ของสิ่งศักดิ์สิทธิ์
 หมายถึง บุคคลที่งามยิ่ง เช่น สิ่งที่ยอดเยี่ยมล้ำเลิศ
- 2 วิสัยทัศน์ หมายถึง จินตนาการเห็น, ฝันเห็น เช่น จินตนาการ
 หมายถึง ปรากฏให้เห็น เช่น จินตนาการถึง มองเป็นปรากฏการณ์ในจินตนาการ สามารถทำนายอนาคต รู้ล่วงหน้า

จะเห็นได้ว่าความหมายของคำว่า “วิสัยทัศน์” ได้ถูกแบ่งออกเป็นสองประเด็น ประเด็นแรกนั้นจะเกี่ยวกับการมองเห็นด้วยตา ประเด็นที่สองเกี่ยวข้องกับความคิดหรือจินตภาพ และจากความคิดเห็นโดยทั่วไปเกี่ยวกับ “วิสัยทัศน์” โดยเฉพาะทางด้านความเจริญก้าวหน้าของโลก มักจะกล่าวถึง “วิสัยทัศน์” ในแง่ของความคิดหรือจินตภาพ ซึ่งจะเห็นได้ในความหมายคั้งต่อไปนี้ วิสัยทัศน์ หรือ จินตภาพ (Vision) คือสิ่งที่อยากเห็น อยากให้เกิดขึ้น ในขั้นสุดท้าย อันเป็นจุดสืบเนื่องจากความไม่พึงพอใจในสภาพที่ดำรงอยู่ แต่ต้องการเปลี่ยนไปสู่สิ่งที่ดีกว่า วิสัยทัศน์ หรือ จินตภาพ เป็นนามธรรม โดยมีฐานความคิดความเชื่อขององค์กรและประสบการณ์ของกลุ่มคนในองค์กรเป็นตัวกำหนด

วิสัยทัศน์ หรือ จินตภาพ (Vision) หมายถึงทัศนะ หรือแนวคิด รวมทั้งความ ใฝ่ฝันที่มีอยู่ วิสัยทัศน์ หรือ จินตภาพ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ หากสภาพสังคมความเป็นจริงเปลี่ยนแปลงไป หรือ เนื่องจากประสบการณ์เปลี่ยนแปลง และรวมถึงการสะท้อนความคิดเห็นของคนจำนวนมากที่ต้องการให้เปลี่ยน (ข่าว ชพ , 2538 หน้า 2.)

สำหรับความหมายของวิสัยทัศน์ที่เป็นภาษาอังกฤษ คือ Vision นั้นมีรากศัพท์มาจากภาษาละติน ว่า “Visus” หรือ “Videre” แปลว่า การมองเห็น สิ่งที่เห็น คำๆ นี้มีรากศัพท์เดียวกับคำหลายๆ คำที่เกี่ยวข้องเนื่องกับ การมองเห็น การได้ไปเห็นและการเดินทาง คือคำว่า View, Vide, Visa, Visage, Vision, Visionary โดยที่ชาวตะวันตกเชื่อว่า การได้เห็นหรือได้ไปเห็น เป็นบ่อเกิดแห่งปัญญา หรือความรู้ สำหรับคนไทยบางกลุ่มจะใช้คำว่า “ญาณทรรศน์” เป็นการมองเห็นด้วยใจ เพราะคนไทยเราผูกพันความรู้กับใจ อุดมคติอยู่ที่ใจ และการหั่งรู้ก็อยู่ที่ใจ (เรมวล นันท์ศุกวณิช, 2539.)

จากความหมายต่างๆ ที่ได้กล่าวมา จะเห็นว่าหน้าตาของวิสัยทัศน์นั้น จึงไม่ใช่สภาพการณ์ที่เป็นรูปธรรมสามารถวัดผลได้ ไม่ใช่กลวิธีหรือเทคนิคเฉพาะ แต่วิสัยทัศน์จะมีลักษณะเป็นสภาพการณ์ทั่วไปกว้างๆ เป็นคุณค่าที่ประกาศให้รู้กันทั่วไปว่า มีความมุ่งมั่นอย่างไร มีแรงบันดาลใจอย่างไร และจะมีการควบคุมความพยายามในการทำงานอย่างไร

เรมวล นันท์ศุกวณิช ได้กล่าวสรุปว่า วิสัยทัศน์ คือ ความใฝ่ฝัน ที่จะทำให้อะไรนั้นเกิดขึ้นในอนาคต และเป็นจริงให้ได้ตามความปรารถนาที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น นั่นแสดงว่าเมื่อมีความ

คิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต จะต้องใช้แรงผลักดันให้เกิดขึ้นให้ได้ตามนั้น จึงทำให้ความ
ใฝ่ฝันนั้นเป็นจริง

ความสำคัญของวิสัยทัศน์

เมื่อได้รับความหมายและความเป็นมาของวิสัยทัศน์แล้ว คำถามต่อไปก็คือ ทำไมถึงต้องมี
“วิสัยทัศน์” “วิสัยทัศน์” นั้นมีความสำคัญอย่างไร สิทธิโชค วรานุสันติกุล ได้กล่าวถึงประโยชน์
ของวิสัยทัศน์ที่ช่วยในการบริหารงาน มี 4 ประการ ดังนี้ คือ

1 การสร้างความบันดาลใจ (Inspiration)

วิสัยทัศน์ส่งเสริมให้สมาชิกในหน่วยงานเข้าใจว่า หน่วยงานของตนอยู่ไปเพื่อ
อะไร และเมื่อมองลึกลงไปมันตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในส่วนที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับ
กับความต้องการทางใจหลายอย่าง ถ้าเขาได้แสดงพฤติกรรมทำงานตามเจตน์จำนงค์ของหน่วยงาน
ได้ เขารู้ทันทีว่าเขาได้ทำในสิ่งที่มีคุณค่าแล้ว เขาขอมารู้สึกว่าเขาได้ตอบสนอง ความต้องการที่จะ
เป็นบุคคลสำคัญ ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์ ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองเป็น
ส่วนหนึ่งของหน่วยงานซึ่งมีคุณค่าสูง ถ้าไม่มีวิสัยทัศน์เสียแล้วสมาชิกจะเกิดความรู้สึกวางเฉย
เพราะเขาไม่รู้ว่าการทำงานของเขาจะมีผลอย่างไร สำเร็จตรงกับเจตน์จำนงค์ของหน่วยงานหรือไม่
เขาไม่อาจจะบอกกับตนเองได้ว่า เขาทำในสิ่งที่มีประโยชน์หรือยัง งานของเขาสำคัญต่อหน่วยงาน
อย่างไร อันจะมีผลกระทบต่อความมีชีวิตชีวาและผลผลิตของหน่วยงานในที่สุด

2 การควบคุมที่มองไม่เห็น (Unobtrusive Control)

โดยปรกติมีบ่อยครั้งที่ผู้บริหารมักจะไม่ได้อยู่ในบริเวณที่จะติดต่อได้ จึงมีบ่อย
ครั้งที่พนักงานระดับล่างลงมาต้องตัดสินใจเองเนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่อยู่ การตัดสินใจที่จะทำ
อะไรก็ตามในการทำงานของพนักงาน จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้นถ้าหากว่าเขารู้ทิศทางในการตัดสินใจ
ใจ และทิศทางนี้คือวิสัยทัศน์ร่วมนั่นเอง

แม้ว่าผู้บริหารจะอยู่ดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิดมาก สามารถพบได้ง่าย แต่ก็อาจ
จะไม่ใช่วิธีบริหารที่ดี เพราะลูกน้องส่วนไม่น้อยที่เสียใจที่ไม่ชอบ เนื่องจากว่าเขาอาจจะเกิดความรู้

รู้สึกว่าขาดความเป็นอิสระ ถูกควบคุมจนกระดิกตัวไม่ได้ ซึ่งจะทำให้เขาเกิดความรู้สึกต่อต้านขึ้นมาภายในใจ แต่ถ้ามีทิศทางให้เขาคัดสินใจได้เอง การตัดสินใจด้วยตนเองจะทำให้เขารู้สึกว่าได้ทำเอง ไม่มีนายมาควบคุมได้รับอิสระในการทำงาน ในความเป็นจริงเขาถูกควบคุมโดยทิศทางที่สร้างขึ้นมาเป็นวิสัยทัศน์ การควบคุมเพียงแต่ย้ายจากนายไปยังวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นการควบคุมที่เขาไม่ได้มองว่าเป็นการควบคุม เพราะเขาไม่เห็นผู้ควบคุม

3 การเน้นจุดสนใจ (Focus)

ถ้าจะเปรียบไปแล้ว วิสัยทัศน์เหมือนระจกรวมแสงที่รวมพลังงานความร้อนในแสงเข้าเป็นจุดเดียวกัน แต่วิสัยทัศน์รวมพลังงานและความแข็งแกร่งของสมาชิกในหน่วยงานไปลงที่จุดเดียวกันคือ เจตน์จำนงค์ขององค์การ หมายความว่ากิจกรรมใดก็ตามที่มาทำให้การทำงานไม่ตรงทิศทางนี้จะต้องได้รับการปฏิเสธ ทุกอย่างต้องมุ่งไปสู่จุดเดียวกันหมด

4 บูรณาการ (Integration)

วิสัยทัศน์ร่วมเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการรวมพลังร่วมแรงจากทุกฝ่ายทุกส่วนงานซึ่งมีผลประโยชน์ที่แตกต่างกันในหน่วยงาน ในแง่นี้วิสัยทัศน์ทำให้ส่วนต่างๆ ได้ตระหนักว่า เป้าหมายในการทำงานเฉพาะส่วนงานของตนเป็นเพียงส่วนหนึ่งของเป้าหมายรวมของหน่วยงาน ซึ่งเกิดจากความสอดคล้องกันของเป้าหมายจากส่วนงานทุกส่วนภายในหน่วยงาน

นอกจากประโยชน์ที่ช่วยในการบริหารงานแล้ว เรมวอล นันท์ศุกวัฒน์ (เรมวอล นันท์ศุกวัฒน์ : 2539) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์จะทำให้เกิดประโยชน์ทั้งทางด้านบุคคลและองค์การ ดังนี้

- 1 องค์การมีทิศทางในการดำเนินงาน ทำให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
- 2 งานที่ทำจะมีโครงสร้าง วิธีการปฏิบัติและความสัมพันธ์ของงานอย่างชัดเจน
- 3 ทำให้เกิดเอกสิทธิ์ (Autonomy) ในการทำงานของหน่วยงาน
- 4 บุคลากรทุกคนให้ความสนใจเพราะมีจินตนาการที่มุ่งสู่นาคตอันกว้างไกล
- 5 บุคลากรทุกคนกระตือรือร้นและกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

6 ทุกคนทำงานด้วยความสนุกสนาน พึงพอใจและภาคภูมิใจในผลงานที่เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น

7 มีการยืดหยุ่นในการทำงาน

8 ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม

วิสัยทัศน์ตามความหมายแล้ว อาจหมายถึงการมองอนาคต ซึ่งประโยชน์จากการมองอนาคตไว้ล่วงหน้าจะช่วยให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างๆ ได้หลายด้าน ดังนี้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2532, หน้า 13-14.)

1 ช่วยในกระบวนการตัดสินใจ

1.1 ช่วยกำหนดกรอบการทำงานในการตัดสินใจเพื่อการวางแผน กล่าวคือ แผนนโยบายหรือการตัดสินใจใดๆ จะไม่สามารถกระทำได้หากข้อตกลงเบื้องต้น หรือหากมีแต่เป็นข้อตกลงเบื้องต้นที่ผิดพลาด ก็จะนำไปสู่ความเสียหาย ซึ่งข้อตกลงเบื้องต้นนี้ สามารถได้มาด้วยการศึกษาอนาคต แม้จะเป็นเพียงความเป็นไปได้หรือความน่าจะเป็นมากกว่าความถูกต้องแน่นอน แต่ก็ยังเป็นหลักเกณฑ์ที่จะช่วยให้ค้นวางแผนนำไปพิจารณาประกอบการวางแผน การกำหนดนโยบาย หรือการตัดสินใจได้

1.2 ช่วยในการตัดสินใจหาทางป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นก่อนจะกลายเป็นปัญหาขั้นวิกฤติ และการตัดสินใจเพื่อให้มีการกระทำกับโอกาสที่คาดว่าจะเป็นไปได้และเหมาะสม

1.3 ช่วยเพิ่มโอกาสในการเลือกสรร จากทางเลือกหลายๆ ทางที่เสนอไว้ ทำให้ผู้คนมีความคิดเป็นอิสระในการเลือกสรร สามารถจะหลีกเลี่ยงจากการเป็นทาสของการยอมรับแนวโน้มในปัจจุบันที่อาจจะนำไปสู่ความหายนะได้

2 ช่วยในการเตรียมคนสำหรับอนาคตที่กำลังเปลี่ยนแปลง

วิสัยทัศน์จะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจในตนเอง ทำให้คนเริ่มมองไปข้างหน้า คำนึงถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งที่เป็นปัญหาและไม่เป็นปัญหา การมุ่งไปข้างหน้าไม่ถอยหลังจะเป็นเหตุให้ประชาชนได้มีโอกาสเกี่ยวข้องกับพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้

ประชาชนยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายขึ้น อันเนื่องมาจากการเตือน สามารถปรับตัวได้และจะทำให้เดินทางเข้าสู่อนาคตนั้นได้โดยมีความสับสนวุ่นวายทางจิตใจน้อยที่สุด

3 ส่งเสริมให้เกิดความปรองดองและร่วมมือ

แม้ว่าในอดีตจะมีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันอย่างมากมายก็ตาม แต่เนื่องจากอดีตก็เป็นสิ่งที่ผิดพลาดมาแล้วและไม่สามารถทำให้ดีขึ้นได้ แต่สำหรับอนาคตเป็นโลกแห่งความฝันที่สามารถทำให้เกิดเป็นจริงได้ หากใช้ความพยายาม เพราะอนาคตยังมีแปดเปื้อนด้วยความชั่วร้ายหรือความอิจฉาริษยา ดังนั้น การมุ่งอนาคตจะทำให้คนลืมอดีต แต่จะเริ่มต้นปรองดองและร่วมมือกันได้ เพราะการมุ่งอนาคตจะทำให้ผู้คนคำนึงถึงแต่ในด้านดี และมีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงให้ได้

4 ช่วยในการสร้างสรรค์

วิสัยทัศน์จะสามารถชักจูงและให้ความสนใจต่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพราะการมองอนาคตที่ห่างไกลออกไปมากกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า บ่อมทำให้สามารถคิดได้อย่างสบายอารมณ์และสร้างสรรค์ ซึ่งลักษณะความมีอิสระในการคิดเช่นนี้ จะก่อให้เกิดกระแสความคิดที่หลังไหลเข้าไปในความสำนึก และเมื่อได้รับการประเมินในภายหลังแล้ว ก็สามารถนำไปใช้ได้

5 เป็นเทคนิคในด้านการศึกษา

วิสัยทัศน์เป็นเครื่องมือที่ดีเยี่ยมอย่างหนึ่งที่จะช่วยชักจูงให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดความตระหนักว่า พวกเขาสามารถสร้างโลกได้ โลกที่ดีกว่าคนอื่น ๆ คิด และจะทำให้พวกเขาทราบได้ว่า พวกเขาไม่สามารถจะจัดการใดๆ จะเปลี่ยนแปลงใดๆ อีกไม่ได้แล้ว มีเพียงแต่อนาคตเท่านั้นที่ยังเปิดโอกาสให้พวกเขาสามารถเปลี่ยนแปลงหรือควบคุมได้อยู่

6 ช่วยในการสร้างปรัชญาแห่งชีวิต

วิสัยทัศน์จะช่วยให้บุคคลเกิดความคิดเป้าหมายชีวิตอย่างเป็นระบบ ก่อให้เกิด “ปรัชญาชีวิต” ของแต่ละคนขึ้น อันจะทำให้บุคคลเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากการมีปฏิกริยากับปัญหา เป็นการเตรียมตัวป้องกันต่อปัญหาล่วงหน้า

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดวิสัยทัศน์

ลักษณะสำคัญของผู้นำ ที่เป็นปัจจัยต่อการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ยาวไกล มองเห็นและกล้าเผชิญกับสิ่งท้าทาย และตัดสินใจแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างถูกต้อง ก็คือ ลักษณะของผู้นำที่มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ดังที่ “แรม” จากคอสตันน์ ฤกษ์ภาพชีวิต ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า (แรม, หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ 2540)

“ลักษณะที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของผู้นำคือการเรียนรู้ พวกเขามีความเชื่อว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทำให้จิตใจเติบโต ทำให้พื้นฐานความคิดขยายกว้างแล้วทำให้เกิดไอเดียใหม่ๆ มีวิสัยทัศน์ยาวไกล พวกเขามองเห็นว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนี้ ยังทำให้เรียนรู้ถึงความล้มเหลวที่ผ่านมา ทำให้พวกเขามองเห็นจะมีอะไรและอย่างไร ที่จะมากระทบในอนาคตบ้าง เพื่อที่จะวางแผนแก้ไขไว้ พวกเขาเป็นนักฟังที่ดี พร้อมทั้งจะรับฟังการวิพากษ์วิจารณ์ทุกด้าน ทั้งในแง่ดีและแง่ร้ายต่อตัวเขาเองต่อการทำงานของเข เพราะเขาถือว่าถ้าปราศจากการรับฟัง ก็เท่ากับไม่ได้เรียนรู้ ไม่ได้พัฒนาตัวเองให้มีความชำนาญชำนาญที่จะรับมือหรือแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้น”

นอกจากลักษณะของการแสวงหาความรู้แล้ว ความรู้ที่ได้ต้องสัมพันธ์กับเป้าหมาย กับธุรกิจหรืออาชีพหรือแขนงงานที่ทำและรับผิดชอบอยู่ ดังที่ สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์และคณะ ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กรที่ดีว่า (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ และคณะ, , 2521, หน้า 107.)

“องค์กรใดที่ได้ผู้นำเข้าใจประเด็นปัญหา และมองประเด็นเหล่านั้นในลักษณะที่มีมิติสัมพันธ์ต่อกัน ทั้งในด้านเนื้อหาที่ครอบคลุมด้านต่างๆ และในด้านเวลา กล่าวคือ ผู้นำที่ดีต้อง เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในหลายด้าน แต่ต้องเป็นการรอบรู้ในเชิงเข้าใจในเอกภาพและความสัมพันธ์ (Inter-discipline) มิใช่เป็นการรอบรู้ในเชิงหลากหลาย ที่ไม่เข้าใจในความสัมพันธ์ (Multi-discipline) จากนั้นผู้นำที่ดีจะต้องเข้าใจถึงสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงในเสือนเวลา

ในการเข้าใจสภาพแวดล้อมดังกล่าว จะทำให้ผู้นำสามารถวางแผนปรับแผนงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถริเริ่มโครงการใหม่เชิงรุกได้อย่างเหมาะสม องค์กรที่มีผู้นำประเภทนี้มีพลวัต (Dynamic) สูง ส่วนองค์กรประเภทที่ขาดผู้นำประเภทนี้ จะเป็นองค์กรที่มีลักษณะข้อยกเว้นที่”

2 วิธีการสร้างวิสัยทัศน์และตัวอย่างวิสัยทัศน์ของผู้นำ

วิธีการสร้างวิสัยทัศน์

จากความสำคัญของวิสัยทัศน์ดังกล่าว จะเห็นว่าวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้นำ จำเป็นต้องมี เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่ต้องการ แต่การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำนั้นจะเกิดขึ้นได้อย่างไร จากบทความภาพชีวิตเรื่อง ฝันถึงฝันที่ยิ่งใหญ่ ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง และประสบความสำเร็จได้ มีแนวทางดังนี้ (แรม, หนังสือพิมพ์ไทย 2540.)

วิธีที่หนึ่ง การคิดใช้แบบหวนกลับไปสู่นาคต คือการนั่งจินตนาการว่าต้องการจะเป็นอะไร หรือต้องการอะไร เช่น ต้องการเรียนเก่ง ร่ำรวย หรือว่าต้องการเป็นนักธุรกิจ หรือว่านักการเมือง เป็นต้น หลังจากนั้นให้ย้อนกลับมาดูตัวเองว่า ตนเองอยู่จุดไหน ซึ่งจะช่วยให้หาแต่ละขั้นตอนเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการจะไป จากนั้นก็พยายามกระทำทุกขั้นตอน เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายทั้งหมด

วิธีที่สอง คิดแบบห้องฟ้าสีน้ำเงินหรือห้องฟ้ากว้าง หมายถึงคิดโดยไม่จำกัดขอบเขต คิดให้กว้างให้ไกล ให้ลึก และจินตนาการว่าต้องการว่าจะทำอะไร คิดว่าจะทำอย่างไรหากอยากจะทำเริ่มต้นชีวิตอย่างที่ดี

วิธีที่สาม ปฏิบัติแบบริบ แวน วิงเคิล มาจากนิทานเรื่อง ริบ แวน วิงเคิล ที่เขาหลับไปหลายปี พอตื่นขึ้นมาโลกเปลี่ยนแปลงไปมาก การสร้างวิสัยทัศน์จากเรื่องนี้คือ ให้จินตนาการว่าหลับไป 5 ปี ในระหว่างที่หลับนั้น ทุกคน ทุกๆ สิ่งในโลกจะทำงานร่วมกัน เพื่อทำให้ชีวิตของเราสมบูรณ์เมื่อตื่นขึ้นมา ให้คิดว่าเราต้องการโลกอย่างไร เมื่อเราลืมตาขึ้นมาจากความหลับไหล

แบบที่สี่ สร้างอุดมคติ ค่านิยมและเป้าหมายให้กระจ่าง วิธีนี้ให้เราจินตนาการเจาะลึกลงไป โดยพยายามคิดให้ชัดแจ้งว่า เราต้องการอะไรที่แท้จริง และทำไมถึงต้องการอย่างนั้น จะทำให้เรามีโอกาสมากขึ้นในการที่จะคว้าสิ่งที่ต้องการ

วิธีที่ห้า พัฒนาเส้นทางไปสู่เป้าหมายปลายทาง โดยการถามตัวเราเองว่า ทำไมถึงมาอยู่ตรงจุดนี้ อะไรคือเส้นทางจะปฏิบัติการณ์ในชีวิต และคิดถึงว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรในระยะยาวที่จะไปให้ถึงจุดมุ่งหมายปลายทางให้ได้

ในด้านการดำเนินงานขององค์การ การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อเป็นแนวทางในการบรรลุสถานการณ์ อย่างใดอย่างหนึ่งขององค์การแล้ว สิทธิโชค วรานุสันติกุล ได้แนะนำขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อนำไปดำเนินการในองค์การ โดยสรุปได้ดังนี้ (สิทธิโชค วรานุสันติกุล : เรื่องเดิม)

ขั้นที่หนึ่ง ดังที่ทราบกันคืออยู่แล้วว่า องค์การคือระบบเปิด (Open System) ที่มีการติดต่อหรือปฏิสัมพันธ์กันกับสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมที่องค์การสังกัดอยู่จึงมีอิทธิพลกระทบต่อความคงอยู่และความเจริญเติบโตขององค์การเป็นอย่างมาก คิวเหตุนี้ในการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์การจึงจำเป็นต้องวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมขององค์การในอนาคตด้วยว่าจะมีแรงกดดันอะไรบ้างที่จะมากระทบต่อองค์การและองค์การเตรียมการตอบสนองอย่างไรต่อแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมเหล่านั้นบ้าง ในขั้นนี้คือขั้นการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมในการวางแผนกลยุทธ์นั่นเอง

ขั้นที่สอง สร้างวิสัยทัศน์โดยยึดการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมในอนาคตเป็นหลัก ระบุสภาพขององค์การที่เป็นความปรารถนาในอนาคตว่าจะมีสภาพอย่างไร มีการดำเนินการอย่างไรอยู่ในสิ่งแวดล้อมอย่างไร ทำธุรกิจอย่างไร ฯลฯ ในขั้นนี้อาจจะระบุออกมาอย่างชัดเจนว่า องค์การมีเจตน์จำนงค์อย่างไรในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว

ขั้นที่สาม ทำความเข้าใจวิสัยทัศน์และเจตน์จำนงค์ขององค์การกับพนักงานระดับกลาง เพื่อให้พนักงานระดับกลางตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ของส่วนงานของเขาให้สอดคล้องกับเจตน์จำนงค์ขององค์การ ตลอดจนการสื่อสารวิสัยทัศน์นี้ไปยังพนักงานทั้งหมดในองค์การ ซึ่งทำได้หลายวิธีแล้วแต่ผู้บริหารจะใช้ความสามารถ เช่น สื่อสารด้วยการทำตนเองให้เป็นตัวอย่าง สื่อสารด้วยการสร้างตำนาน สร้างเรื่องที่น่าชวนสนใจฯ เป็นต้น

ขั้นที่สี่ คือ แลกกิจกรรมของงานต่างๆ ของส่วนงานทุกส่วนงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยทำให้ระบบต่างๆ สนับสนุนกิจกรรมเหล่านั้นให้เห็นได้ชัด เช่น การคัดเลือกคนเข้าทำงาน การพัฒนาและการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่งเงินเดือน การเลื่อนชั้น ระบบรางวัลและแรงจูงใจนอกเหนือจากเงินเดือนและสวัสดิการ ฯลฯ

ตัวอย่างวิสัยทัศน์ของผู้นำ

จาก “มุมมองข้าราชการ” (น.ส.พ. ไทยรัฐ ปี 47 ฉบับที่ 14202 วันจันทร์ที่ 9 ธ.ค. 2539) ได้ยกคำกล่าวที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป็นภาษาอังกฤษ ความว่า

“VISION without action is just a dream

ACTION without vision is just activity

VISION and ACTION together can change the world”

แปลเป็นภาษาไทย ก็หมายความว่า

“วิสัยทัศน์” ถ้าปราศจาก “การกระทำ” ก็เป็นเพียง “ความฝัน”

“การกระทำ” ถ้าปราศจาก “วิสัยทัศน์” ก็เป็นเพียง “กิจกรรม”

“วิสัยทัศน์” และ “การกระทำ” ถ้าไปด้วยกันจะสามารถเปลี่ยนแปลงโลกได้

ตัวอย่างการนำวิสัยทัศน์ไปใช้ตามลักษณะคำกล่าวภาษาอังกฤษนี้ คือ

นายชนะศักดิ์ ยูวบูรณ์ อธิบดีกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้เห็นความสำคัญเกี่ยวกับ “วิสัยทัศน์” และ “การกระทำ” จึงได้ร่วมกับ ทีมงาน กำหนด คำขวัญ ในการปฏิบัติงานไว้ว่า

“วิสัยทัศน์กว้างไกล เต็มใจบริการ ประสานแก้ปัญหา สร้างศรัทธาประชาชน”

ซึ่งคำขวัญนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้เป็น “รูปธรรม” เกิด “ACTION” เด่นชัด จึงได้อธิบายแนวคิดไว้ว่า

“วิสัยทัศน์กว้างไกล” คือ วิธีคิด วิธีทำงาน ต้องทันสมัย เป็นระบบ ขอมรับคำแนะนำที่มีเหตุผล สนใจแง่คิดของนักวิชาการ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ให้มีความสำคัญ “สำนักงานอำเภอ” ถึอระบบข้อมูลและผลลัพธ์ (Outcome) ซึ่งเป็นผลที่ประชาชนได้รับ มากกว่าผลผลิต (Output)

“เต็มใจบริการ” คือ ถึองานบริการเป็นหัวใจสำคัญ และประชาชนเป็นลูกค้าคนสำคัญ จะต้องบริการให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง บริสุทธิ์ ยุติธรรม มีความเสียสละ อุทิศเวลา อุทิศกายใจ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชนให้มากที่สุด

“ประธานแก้ปัญหา” คือ ทำงานเป็นทีม มีการระดมสมองแก้ปัญหา ปรีกษาหารือ ประธานแผน ประธานคน ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ถือเป็น “อำเภอ” เป็นจุดศูนย์ประสาน (Focal point) แผนพัฒนาทั้งระดับจังหวัด อำเภอ และท้องถิ่น มีการสนับสนุนดูแลท้องถิ่นทุกระดับให้เกิดความเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยเฉพาะด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จะต้องแก้ไขปัญหามันไว ทันเหตุการณ์ ลดความสูญเสียได้อย่างดีเยี่ยม

“สร้างศรัทธาประชาชน” คือ ให้เกียรติประชาชน ให้ความจริงใจ พบปะเยี่ยมเยียนอยู่เสมอ ถือหลักความเป็นธรรม มีคุณธรรม เป็นมิตรกับทุกฝ่าย มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างทางราชการกับประชาชน

โดยทั้งหมดนี้ เป็นการรวมเอาทั้ง “VISION” และ “ACTION” เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สำคัญ คือการ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” แก่ประชาชนเพื่อให้เกิดภาวะ “เศรษฐกิจดี สังคมไม่มีปัญหา และการพัฒนายั่งยืน”

อีกตัวอย่างหนึ่ง ของ มหาเธร์ โมฮัมหมัด ผู้นำของประเทศมาเลเซีย จากบทความเรื่อง 4 ผู้นำ 4 สไตล์ ได้วิเคราะห์วิสัยทัศน์ของ มหาเธร์ โมฮัมหมัด ไว้ว่า (อาทิตยวิเคราะหฺ์ , 2540 หน้า 24.)

“มหาเธร์ นั้นเป็นนักขายฝันด้วย เขาได้สร้างภาพของเมืองแห่งอนาคตที่จะเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งเปรียบเสมือน Silicon Valley ของอเมริกาที่ยกมาตั้งที่มาเลเซีย และให้ชื่อนานาม Project ยักษ์ใหญ่นี้ว่า Multimedia Super Corridor หรือเมืองที่เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาเทคโนโลยีทางสารสนเทศที่รวมเอาพื้นฐานเทคโนโลยีทั้งภาพ แสง สี เสียง เข้ามาหา กันบนพื้นที่กว่า 290 ตารางไมล์ ซึ่งใหญ่กว่าประเทศสิงคโปร์เสียอีก โดยทางเหนือของเมืองแห่งอนาคตนี้มีตึกสูง 88 ชั้น ที่สูงที่สุดในโลก คือ Petronas Towers เป็นส่วนเหนือของเมือง ส่วนทางด้านใต้ก็จัดสนามบินนานาชาติแห่งใหม่ที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในภูมิภาคถึง 36 ตารางไมล์ และตรงกลางของอาณาจักรนี้ก็จะเป็สถานที่ราชการที่เรียกว่า Putrajaya ที่รับรองข้าราชการกว่า 250,000 คน ด้วยการเป็น Electronic Government ที่ได้มรูปแบบ คลอดจน Cyberjaba City ที่เป็นเมืองหัวใจในการส่งเสริมการวิจัยและการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ

ภาพของวิสัยทัศน์ของประเทศ คลอดจนการพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางของ Silicon Valley ทางตะวันออกนั้นเป็นภาพที่ ดร.มหาเธร์ ใช้ความเด่นชัดของภาพไปผูกใจนักลงทุนต่างชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ยักษ์ใหญ่ข้ามชาติในด้าน IT เช่น IBM, AT&T, Fujitsu, Netscape Microsoft คลอดจนผู้ผลิต Smart Card บัตรอัจฉริยะทั้งหลาย ตัวอย่างเช่น VISA, Mastercard ที่จะสร้างบัตรที่มีข้อมูลส่วนบุคคลครบถ้วน ซึ่ง ดร.มหาเธร์ คาดหวังว่าในอนาคตจะไม่ต้องพกพาใบขับขี่และออก

เอกสารประจำตัว แต่ใช้บัตรนี้แทน โดยในปี 2000 จะมีผู้ใช้ประมาณ 2 ล้านคน ตลอดจนการสร้างโรงเรียนแห่งอนาคตที่ได้รับการสนับสนุนจากยักษ์ใหญ่อย่างเช่น Microsoft

การเป็น Visionary Leader หรือผู้นำที่มีวิสัยทัศน์อย่างเช่น คร.มหาเธร์ นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างองค์ประกอบและความคมชัดของภาพที่สามารถจูงใจให้ทุกคนคล้อยตาม และมีความศรัทธาต่อภาพนั้นจะต้องมีทั้ง **ความท้าทาย** (Challenge) **ความเชื่อมั่น** (Confident) ตลอดจน **คำมั่นสัญญา** (Commitment) ที่มีต่อภาพนั้น และจะต้องมีความรับผิดชอบที่จะทำให้ภาพนั้นเกิดขึ้นทั้ง 3 C นี้ เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่มีส่วนผลักดันให้เกิดพลังร่วมในการประสานภาพความฝันให้เกิดเป็นความจริงขึ้นมาได้ หลังจากนั้นแล้วในการสื่อสารรายละเอียดของภาพผู้นำจะต้องสร้างสถาปัตยกรรมหรือพิมพ์เขียวแจกเช่น มหาเธร์ สร้างรายละเอียดของ Multimedia Super Corridor ว่าทางตอนเหนือ กลาง และได้ของเมืองจะมีอะไรอยู่ที่ไหน จะเน้นความแตกต่าง และใครเป็นผู้รับผิดชอบที่จะสร้างเป็นพื้นเพื่องที่หมุน เพื่อให้ทุกภาพสามารถพัฒนาเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของ Jigsaw หรือภาพต่อที่มารวมและประสานเป็นภาพที่มีความหมายและมืองค์ประกอบของทั้ง 3 C ในภาพเล็ก ๆ แต่ละภาพด้วย”

3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แบ่งเป็น

- ก. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพยาบาล
 - ข. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำทางการพยาบาล
 - ค. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์
 - ง. ผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของผู้นำทางการพยาบาล
- ก. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพยาบาล

ไพลิน บุญถัก (2528) ได้ศึกษาถึง พัฒนาการของการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย สรุปผลการศึกษาได้ว่า

ก่อนการจัดตั้งสถานศึกษาพยาบาลในประเทศไทยนั้น เชื่อว่าผู้ที่ ทำหน้าที่ให้การพยาบาล ได้ศึกษาวิชาการพยาบาล โดยสืบทอดความรู้มาจากคำบอกเล่าของ บรรพบุรุษ และพระภิกษุ เรียน

รู้จากประสบการณ์ และศึกษาด้วยตนเองจากคัมภีร์แพทย์แผนโบราณ สถานศึกษาที่สำคัญจึงได้แก่ วัดและครอบครัว จนกระทั่งได้จัดตั้งสถานศึกษาพยาบาลแห่งแรกขึ้นในประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ.2439 ที่โรงพยาบาลศิริราช

การจัดการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ.2439-2468 ซึ่งเป็นยุค ริเริ่มนั้น ยังไม่มีระบบระเบียบ ไม่มีสถานที่จัดตั้งโดยเฉพาะ ต้องอาศัยโรงพยาบาล ไม่เข้มงวดเรื่องความรู้ของผู้เรียน ระยะเวลาในการศึกษาไม่แน่นอน วิชาที่เรียนในหลักสูตรกำหนดตามความจำเป็นที่พบในขณะนั้น

จนกระทั่งในปี พ.ศ.2469-2488 การจัดการศึกษาพยาบาลได้รับการปรับปรุงหลายด้าน ถึงแม้จะ ไม่มีการก่อตั้งสถานศึกษาพยาบาลเพิ่มเติมขึ้นก็ตาม การปรับปรุงดังกล่าวได้รับแนวคิดจากต่างประเทศเป็นสำคัญ หลักสูตรที่กำหนด เริ่มจะมีระบบ ระเบียบ และวิชาที่กำหนดในหลักสูตรให้กว้างขวางยิ่งขึ้น แต่การจัดการศึกษาต้องชะงักไประยะหนึ่ง เนื่องจากผลของสงครามโลกครั้งที่ 2

การจัดการศึกษาพยาบาลได้รับการฟื้นฟูอีกครั้งภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 สงบ เนื่องจาก ได้มีโอกาสติดต่อกับต่างประเทศอีก พร้อมกับประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาล จึงทำให้ในช่วงเวลาระหว่าง พ.ศ.2489-2504 มีการจัดตั้งสถานศึกษาพยาบาลเพิ่มอีก 7 แห่ง เพื่อเพิ่มจำนวนพยาบาลให้เพียงพอกับความต้องการ มีการยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้นถึงขั้นปริญญาตรี และเปิดหลักสูตรหลังสำเร็จการศึกษาระดับพื้นฐานขึ้น นอกจากนี้ยังปรับปรุงหลักสูตรพยาบาลระดับพื้นฐานที่มีอยู่เดิมให้ได้มาตรฐานสากล

อย่างไรก็ตาม การศึกษาพยาบาลได้มีการเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่อีกครั้งในยุคแผนพัฒนาฯ (พ.ศ.2505-2514) เพราะประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลอย่างมาก เนื่องจากผลผลิตน้อย และพยาบาลเดินทางไปประกอบอาชีพใน ต่างประเทศกันมาก จึงทำให้มีปริมาณพยาบาลไม่เพียงพอแก่การขยายบริการสาธารณสุขตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในยุคนี้จึงต้องตั้งสถานศึกษาพยาบาลเพิ่มขึ้นอีก 15 แห่ง การจัดการศึกษามีตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรอนุปริญญา ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท ทางการศึกษา โครงสร้างของหลักสูตรไม่แตกต่างกันมาก เนื่องจากสถานศึกษาพยาบาลที่ก่อตั้งภายหลัง จะยึดถือหลักสูตรของสถาบันที่ก่อตั้งก่อน ซึ่งหลักสูตรได้รับการยอมรับแล้วเป็นเกณฑ์

ข. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำทางการพยาบาล

เบญจมาศ บุญรับพาศ์ (2539) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาชีวประวัติ แนวความคิด และการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาล ของ รองศาสตราจารย์ ประณีต สวัสดิ์รักษา โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ สรุปผลการวิจัยได้ว่า

1. ภูมิหลังและปัจจัยทางสังคมวัฒนธรรมที่มีผลต่อบุคลิกภาพ และแนวความคิดของ รองศาสตราจารย์ประณีต สวัสดิ์รักษา ได้แก่ สภาพครอบครัวและการอบรมเลี้ยงดู การได้ศึกษาวิชาชีพ การพยาบาลจากโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์ศิริราช คณะแพทยศาสตร์และศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ การได้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ ประกอบกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม ในขณะนั้นที่ประเทศไทยเริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งมีผลกระทบต่อ การขยายตัวของผู้รับบริการสุขภาพในโรงพยาบาล โดยเฉพาะฝ่ายบริการพยาบาลโรงพยาบาลนคร เชียงใหม่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างมากและรวดเร็ว เพื่อให้มีความพร้อมต่อการเป็นสถานที่ ฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาแพทย์ นักศึกษาพยาบาล และนักศึกษาอื่นๆ อย่างดีที่สุด และเพื่อให้ บริการประชาชนในภาคเหนือ นับเป็นสิ่งสนับสนุนที่ทำให้เกิดความคิดที่จะพัฒนาฝ่ายบริการ พยาบาล เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. แนวคิดพื้นฐานของรองศาสตราจารย์ประณีต สวัสดิ์รักษา ที่มีผลต่อการพัฒนาฝ่าย บริการพยาบาลโดยตรง คือ การให้ความสำคัญกับผู้ป่วยมากที่สุด โดยพยายามพัฒนาการพยาบาล ให้สามารถสนองความต้องการของผู้ป่วยอย่างครอบคลุม ทั้งนี้ต้องมีการพัฒนาพยาบาลรวมทั้ง พัฒนาความเป็นผู้นำทางการพยาบาลด้วย

3. แนวความคิดในการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาล ของรองศาสตราจารย์ประณีต สวัสดิ์ รักษา คือ การพัฒนาทางด้านโครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ และวัสดุครุภัณฑ์ โดยพัฒนาทุกด้าน ไปพร้อมๆ กัน แต่จะเน้นการพัฒนามูลากร เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนและช่วยให้มีการคงอยู่ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

4. วิธีการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาลของรองศาสตราจารย์ประณีต สวัสดิ์รักษา คือการใช้กล ยุทธ์ในการบริหารงาน ได้แก่ การกำหนดทิศทางในการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า การบริหาร

งานแบบมีส่วนร่วม การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ดี การประสานงานทั้งภายในและภายนอกฝ่ายบริการพยาบาล และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

5. ผลงานการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาลของ รองศาสตราจารย์ปราณีต สวัสดิ์รักษา ที่สำคัญ คือ การพัฒนาโครงสร้างฝ่ายบริการพยาบาล โดยมีการกำหนดนโยบายและจุดมุ่งหมายของฝ่ายบริการพยาบาล จัดทำแผนภูมิโครงสร้างฝ่ายบริการพยาบาล กำหนดลักษณะงานและจัดทำแบบพรรณนาลักษณะงานของบุคลากรทางการพยาบาล ปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในหอผู้ป่วย ปรับเปลี่ยนเวลาการปฏิบัติงาน และจัดตารางเวลาการปฏิบัติงาน จัดตั้งศูนย์พยาบาลพิเศษ จัดระบบการรายงาน คาร์ตเด็กซ์และแบบฟอร์มต่างๆ พัฒนาระบบความสัมพันธ์ การสื่อสาร และการประสานงานในระดับโครงสร้าง การพัฒนาทางด้านบุคลากร ได้แก่ การริเริ่มการสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการชำระรักษาบุคลากร การพัฒนาทางด้านงบประมาณ ได้แก่ งบประมาณด้านบุคลากรทางการพยาบาล งบประมาณด้านวัสดุอุปกรณ์ และงบลงทุน การพัฒนาทางด้านวัสดุครุภัณฑ์ โดยใช้หลักและกระบวนการบริหารพัสดุ ซึ่งช่วยประหยัดงบประมาณของฝ่ายบริการพยาบาลได้อย่างมาก นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาหน่วยช่างกลาง และหน่วยอาหารให้เป็นระบบได้มาตรฐานด้วย

ณัฐวดี ชนะชัย (2528) ได้ศึกษาเรื่อง สตรีในสังคมไทยสมัยใหม่ : ศึกษากรณีสตรี ซึ่งประกอบอาชีพพยาบาล (พ.ศ.2439-2485) สรุปผลการศึกษาได้ว่า

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้สตรีมีโอกาสและสามารถเข้ามาประกอบอาชีพพยาบาล ได้แก่ การที่ชนชั้นสูงส่งเสริมการก่อตั้งโรงพยาบาล และส่งเสริมการศึกษาพยาบาล การส่งเสริมนี้เป็นผลมาจากการรับรู้และยอมรับแพทยศาสตร์กับผดุงครรภ์แผนใหม่ ประกอบกับการที่ชนชั้นสูงเห็นคุณค่าของชีวิตมนุษยมากขึ้น ส่วนการขยายตัวของโรงพยาบาลและสตรีซึ่งประกอบอาชีพพยาบาล มีปัจจัยเกื้อหนุนหลายประการ ได้แก่ การส่งเสริมอาชีพ นี้เพื่อรองรับความจำเป็นด้านอาหาร การเปิดโรงเรียนพยาบาลของมิชชันนารี การรองรับความช่วยเหลือจากมูลนิธิร็อกกี้เฟลเลอร์ และการเกิดทัศนคติของสตรีต่อการประกอบอาชีพในสังคมสมัยใหม่

ในช่วงแรก บทบาทและสถานภาพของอาชีพพยาบาล มิได้รับการยอมรับจากสังคมเท่าใดนัก แต่ต่อมาได้มีความพยายามที่จะยกย่อง อาชีพพยาบาลให้สูงขึ้นทั้งโดยวิธีการส่งเสริมจากชนชั้น

สูง และโดยการร่วมมือกันของผู้ประกอบอาชีพพยาบาลโดยการจัดตั้งสมาคมพยาบาลแห่งกรุงสยามในปี พ.ศ.2470 ซึ่งนับเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการปรับเปลี่ยนบทบาทและสถานภาพของสตรีซึ่งประกอบอาชีพพยาบาลในสังคมไทยสมัยใหม่อย่างแท้จริง

ค. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์

วรรณภา วุฒฑะกุล (2527) ได้ศึกษาถึง แนวคิดและบทบาททางการศึกษาของหม่อมเจ้าพูนศรีเกษม เกษมศรี สรุปผลการศึกษาได้ว่า

แนวคิดและบทบาททางการศึกษาของหม่อมเจ้าพูนศรีเกษม เกษมศรี ส่งผลทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของไทยให้พัฒนาได้มาตรฐานตามแบบตะวันตกและก้าวหน้าขึ้นเป็นลำดับ โดยแบ่งประเด็นศึกษาออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับการศึกษาของรัฐ และระดับการศึกษาของเอกชน

ระดับการศึกษาของรัฐนั้น ผลจากแนวคิดและบทบาททางการศึกษาของหม่อมเจ้าพูนศรีเกษม ทำให้การศึกษาในระดับอุดมศึกษาของรัฐได้มาตรฐานตามแบบสากล โดยเฉพาะด้านการแพทย์แผนปัจจุบัน นอกจากนั้นแล้วยังทรงเป็นผู้ริเริ่มการสหศึกษาในระดับอุดมศึกษาของไทยเป็นท่านแรก ส่วนระดับการศึกษาเอกชนนั้น ทรงตั้งโรงเรียนพระมารดาอัสสัมชัญ ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชนสตรีที่จัดตั้งโดยเจ้านายเพื่อให้นักศึกษาแก่ชนทุกชั้น ผลจากแนวคิดและบทบาทในการจัดการศึกษาทำให้โรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนสามัญสตรีที่มีระบบการเรียนในห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ที่สมบูรณ์แบบแห่งแรก นอกจากนี้แล้วยังเป็นโรงเรียนที่นำระบบการเรียนการสอน โดยอาศัยสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ก่อนที่กระทรวงศึกษาธิการจะจัดการศึกษาดั้ววิธีการเช่นนี้ รวมทั้งโรงเรียนพระมารดาอัสสัมชัญเป็นโรงเรียนสามัญสตรีที่มีบทบาทสำคัญในการอนุรักษ์และเผยแพร่วัฒนธรรมไทยมาจนถึงปัจจุบัน

ข. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของผู้นำทางการพยาบาล

Bowlinggame (1991) ได้ศึกษาถึง การให้ความหมายของผู้นำทางการพยาบาลโดยใช้กระบวนการเดลฟาย สรุปผลการศึกษาได้ว่า

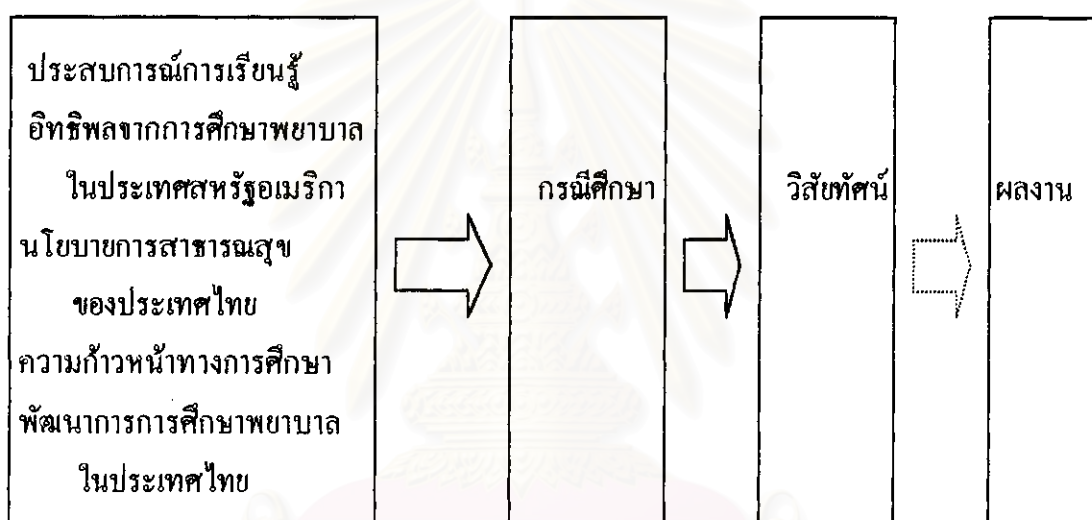
พยาบาลระดับผู้นำของประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 19 คน มีความมุ่งหวังว่า ผู้นำต้องทำหน้าที่ในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้ ร้อยละ 88 วิสัยทัศน์ ร้อยละ 86 การตัดสินใจ ร้อยละ 86 การจัดการ ร้อยละ 83 การติดต่อสื่อสาร ร้อยละ 76 ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ร้อยละ 70 การวางแผน นอกจากนี้ยังพบว่า ร้อยละ 72.2 เห็นว่าความเป็นผู้นำและการจัดการไม่เกี่ยวข้องกัน และ ร้อยละ 27.8 การจัดการเป็นคุณสมบัติหนึ่งของความเป็นผู้นำ แต่ไม่มีใครมุ่งหวังว่า ความเป็นผู้นำกับการจัดการนี้เป็นสิ่งเดียวกัน การศึกษานับสนุนความเชื่อของผู้นำทางการพยาบาลที่ว่าความเป็นผู้นำและการจัดการไม่ใช่สิ่งเดียวกัน

กล่าวโดยสรุป วิสัยทัศน์ทางการศึกษาพยาบาลคือการมองแนวโน้มทางการศึกษาพยาบาลที่จะเกิดมีขึ้นในอนาคต แล้วนำแนวโน้มนั้นมาก่อให้เกิดประโยชน์แก่วงการการศึกษาพยาบาล การวิเคราะห์แนวโน้มนี้ต้องคำนึงถึงพัฒนาการการศึกษาพยาบาล นโยบายการสาธารณสุขของประเทศ และความก้าวหน้าทางการศึกษา สำหรับการนำแนวโน้มมาก่อให้เกิดประโยชน์แก่วงการการศึกษาพยาบาลได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในตัวบุคคลเช่น ระดับสติปัญญา ความรักในการเรียนรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นต้น

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิด

ในการศึกษาเรื่อง วิสัยทัศน์ทางการศึกษาพยาบาล : ศึกษากรณี ร.ศ.ดร.วิเชียร ทวีลาภ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รศ.ดร.วิเชียร ทวีลาภ

เกิด วันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2467

การศึกษา

พ.ศ.2487	อนุปริญญาพยาบาลและผดุงครรภ์ คณะแพทยศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์
พ.ศ.2500	Sister Tutor' Diploma College of Nursing, Sydney University
พ.ศ.2503	Bachelor of Science in Nursing (Cum Laud) Boston University
พ.ศ.2513	Master of Science in Nursing (Ed. Adm.) Boston University
พ.ศ.2515	Doctor of Education (Ed. Adm. in Adult and Higher Education) Boston University

การรับราชการ

<u>ตำแหน่งหน้าที่</u>	<u>จาก พ.ศ. ถึง พ.ศ.</u>	<u>ชื่อหน่วยงาน</u>
พยาบาลจัดवा	1 กุมภาพันธ์ 2488- 30 กรกฎาคม 2490	แผนกสูติศาสตร์นรีเวชวิทยา โรงพยาบาลศิริราช
นางสงเคราะห์	1 สิงหาคม 2490- 14 มิถุนายน 2492	เทศบาลอำเภอเมืองชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์
ผู้ตรวจการ เวรย้าย-เด็ก	15 มิถุนายน 2492- 28 กุมภาพันธ์ 2494	แผนกการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

ครูพยาบาลตรี	1 มีนาคม 2497- 30 กันยายน 2503	โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
อาจารย์พยาบาลโท รักษาการหัวหน้า แผนกวิชาการพยาบาล หัวหน้าแผนกวิชา การพยาบาล	3 ตุลาคม 2503- 31 มกราคม 2506 กุมภาพันธ์ 2506- 25 เมษายน 2510	โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์ คณะแพทยศาสตร์เชียงใหม่ โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์ คณะแพทยศาสตร์เชียงใหม่
อาจารย์พยาบาลเอก	26 เมษายน 2510- 29 กันยายน 2516	โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ	28 กันยายน 2516	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
หัวหน้าภาควิชาการ พยาบาลสาธารณสุขศาสตร์	31 กรกฎาคม 2518	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
รองคณบดี	5 กันยายน 2518- 15 สิงหาคม 2526	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ คณบดี	25 ธันวาคม 2521 16 สิงหาคม 2526- 15 สิงหาคม 2530	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ได้รับพระราชทาน

พ.ศ. 2496	เบ็ญจมาภรณ์มงกุฎไทย
พ.ศ. 2504	เบ็ญจมาภรณ์ช้างเผือก
พ.ศ. 2506	จัตุรตภรณ์มงกุฎไทย
พ.ศ. 2515	ตริตภรณ์ช้างเผือก
พ.ศ. 2519	ตริตภรณ์มงกุฎไทย
พ.ศ. 2520	เหรียญจักรพรรดิมาลา
พ.ศ. 2524	ทวิติยาภรณ์ช้างเผือก
พ.ศ. 2528	ประถมาภรณ์มงกุฎไทย

เกียรติคุณที่ได้รับ

พ.ศ. 2528	ได้รับโล่รางวัลอาจารย์ตัวอย่าง จากสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2530	ได้รับปริญญาคุณวุฒิบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขาการพยาบาล จากมหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2531	ได้รับปริญญาคุณวุฒิบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขาการพยาบาล จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
พ.ศ. 2534	ได้รับโล่รางวัลดีเด่น สาขาเกียรติคุณ จากสภาการพยาบาล
พ.ศ. 2535	ได้รับโล่รางวัลศิษย์เก่าดีเด่น "มหิดลพยาบาล" จากสมาคมศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2535	ได้รับเหรียญทองคำ ในฐานะผู้ทำคุณประโยชน์แก่สมาคม จากสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย