

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง วิทยาลัยการสาธิตสุสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ในทศวรรษหน้า ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ มีรายละเอียด ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาแนวโน้มการพัฒนาวิทยาลัยการสาธิตสุสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ในทศวรรษหน้า (ปี พ.ศ. 2551 - 2560) จากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

- 1 พันธกิจ 4 ด้านของสถาบัน ได้แก่
 - 1.1 ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ
 - 1.2 วิจัยและจัดการความรู้
 - 1.3 บริการวิชาการแก่สังคม
 - 1.4 บูรณาการศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 2 องค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงขององค์กร 4 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 โครงสร้างองค์กร
 - 2.2 เทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 2.3 บุคลากร
 - 2.4 วัฒนธรรมองค์กร

2. วิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงการวิจัย ศึกษาการบริหารวิทยาลัยการสาธิตสุสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ทั้งในอดีตและปัจจุบันและการวิจัยด้วยเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา วรรณกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดทางทฤษฎี กำหนดขั้นตอนการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการตามโครงการวิจัยโดยการเก็บข้อมูล ให้ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาวิทยาลัยการสาธิตสุสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ตามกรอบ พันธกิจหลัก 4 ด้านคือ 1) ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ 2) วิจัยและการจัดการความรู้ 3) บริการวิชาการ แก่สังคม 4) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้ง องค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงขององค์กร อีก 4 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) บุคลากร 4) วัฒนธรรมองค์กร เป็นรอบที่ 1 จากนั้นผู้วิจัยนำคำตอบที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 1 มาสังเคราะห์คำตอบที่ผู้เชี่ยวชาญ และ ผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความคิดเห็นแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบการสังเคราะห์ ในด้านรูปแบบโครงสร้าง (Construct

Validity) และเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำเสนอผลการสังเคราะห์คำตอบเป็นความเรียง พร้อมทั้งให้ยืนยันถึงการสังเคราะห์คำตอบถึงความเป็นไปได้และความสอดคล้องกันของอนาคตภาพวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ในทศวรรษหน้า แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถามอีกครั้ง เพื่อเป็นการยืนยันความคิดเห็นในรอบที่ 2 พร้อมกับให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่ามีความคิดเห็นตรงหรือสอดคล้องกับตำแหน่งของคำตอบที่ผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นแสดงหรือไม่ หากไม่เห็นด้วยก็ให้แสดงเหตุผลเพิ่มเติม จากนั้น นำคำตอบจากแบบสอบถามรอบที่ 2 มาจำแนกและจัดกลุ่มข้อมูล แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าของไลเคิร์ต (Likert's Five Scale) แล้ว นำแบบสอบถามมาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าไปให้ผู้เชี่ยวชาญตอบเพื่อหาความสอดคล้องของคำตอบอีกครั้ง จากนั้นผู้วิจัยนำผลการตอบแบบสอบถามที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 หาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยอินเทอร์ควอไทล์ (Interquartile Range) สุดท้ายผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญโดยใช้ข้อคำถามโดยยึดหลักการสำคัญของข้อคำถามที่จัดเตรียมไว้เป็นแนวทาง เพื่อให้ได้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัยเป็นการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาจัดทำรายงานการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องตามข้อเสนอแนะของกรรมการที่ปรึกษาแล้ว จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย

3. สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย เรื่อง วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ในทศวรรษหน้า ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) ผลผลิตและพัฒนาบุคลากรสุขภาพ ประกอบด้วย หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน 2) วิจัยและจัดการความรู้ 3) บริการวิชาการแก่สังคม 4) บุคลากรศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น 5) โครงสร้างองค์กร 6) เทคโนโลยีสารสนเทศ 7) บุคลากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร บุคลากรสายสอน บุคลากรสายสนับสนุน 8) วัฒนธรรมองค์กร ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) 31 คน อายุการดำรงตำแหน่งด้านการบริหาร เฉลี่ยอายุ 16 ปี ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ จำนวน 14 คน ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษา จำนวน 4 คน ผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 10 คน โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มตามการบริหารได้ทั้งหมด 6 กลุ่ม ดังนี้ 1) คณบดี 2) คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น 3) ผู้อำนวยการโรงพยาบาล 4) กลุ่มนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด 5) นักวิชาการสาธารณสุข 6) กลุ่มตัวแทนผู้ใช้บัณฑิตที่เป็นหัวหน้างาน สามารถนำมาสรุปผลการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ในทศวรรษหน้า ด้านผลิตและพัฒนาบุคลากรสุขภาพ ประกอบด้วย หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน โดยทศวรรษหน้า ภาพรวมของหลักสูตร ที่จัดการเรียนการสอน เป็นหลักสูตรระดับปริญญาตรี สามารถประสาทปริญญาได้เอง เป็นหลักสูตรที่มีเอกลักษณ์เฉพาะวิชาชีพและเป็นที่ยอมรับในแถบภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง และหลักสูตรมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบท โดยมุ่งไปที่ด้านการเป็นนักบริหารในหน่วยงานสาธารณสุข และนักจัดการระบบสุขภาพชุมชน เพื่อพัฒนาบุคลากรที่ทำงานอยู่ในระบบบริการสาธารณสุข ตามความต้องการของระบบสุขภาพเน้นสมรรถนะ ทักษะความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพโดยเฉพาะ เน้นการให้บริการที่มีหัวใจของความเป็นมนุษย์หลักสูตร ควรมีกระบวนการ ให้เรียนและกลับไปทดลองทำอย่างต่อเนื่องในชุมชน โดยมีสถานีนอนามัยหรือโรงพยาบาลเป็นพี่เลี้ยง มีการเทียบ

โอนหน่วยกิต โดยเทียบค่าของงานประจำที่ทำอยู่ให้เป็นหน่วยกิต มีหลักสูตรหลากหลายตามความต้องการของตลาดด้านสุขภาพ และระบบบริการของรัฐ เฉพาะวิชาชีพเป็นวิชาชีพที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค การชั่งปั่งอันตรายที่มีผลต่อสุขภาพ การประเมินความเสี่ยง การลดความเสี่ยง การบริหารจัดการความเสี่ยง ตลอดจนการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ และการควบคุมกำกับกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค ให้บรรลุการมีสุขภาพดีถ้วนหน้าของประชาชน เป็นหลักสูตรที่ตอบสนอง สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและท้องถิ่น ทั้งยังเป็นหลักสูตรที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และยุทธศาสตร์การพัฒนาชาติ การเรียนการสอนมีแผนเชิงรุกในการมุ่งสู่ความเป็นเอกลักษณ์ของวิชาชีพที่สอดคล้องกับท้องถิ่นทั้งด้านปริมาณและคุณภาพควบคู่กันไป การเรียนการสอนในรูปแบบให้นักศึกษาเรียนด้วยตนเอง (Self - Directed Learning) ในภาคทฤษฎี ผ่านระบบการศึกษานานาชาติเครือข่ายเว็บไซต์ มากขึ้น การส่งเสริมการผลิตผลงานวิชาการของนักศึกษา การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น ด้านทักษะการปฏิบัติงาน เน้นการสร้างเสริมสุขภาพ ให้นักศึกษารู้จักปัญหาที่เผชิญ (Problem-Based Instruction) ให้นักศึกษารู้จักวิเคราะห์วิจารณ์สามารถแยกแยะออกว่าอะไรดี / ไม่ดี เหมาะ / ไม่เหมาะสม (Critical Thinking Learning) พร้อมทั้งเน้นการพัฒนาความรู้ใหม่ สร้างนวัตกรรม เป็นลักษณะ Research Based การตรวจสอบประเมินสิ่งที่ทำว่าใช้ประโยชน์ได้จริงแค่ไหนเป็นความเข้าใจของผู้เรียนที่คิดใคร่ครวญวิเคราะห์จนตกผลึกเป็นตัวของตัวเอง เน้นการสร้างเสริมสุขภาพ ควบคุมป้องกันโรค รักษาเบื้องต้น พื้นฟูสุขภาพ บนพื้นฐานการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมในเชิงรุก ให้สอดคล้องกับธรรมชาติของบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคม และใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ชุมชนพึ่งตนเองด้านสุขภาพดี รูปแบบการจัดการเรียนการสอน ใช้การเรียนรู้นอกห้องเรียนมากขึ้น ใช้สถานการณ์จริงในชุมชน มีการจัดการเรียนการสอนทางไกล เรียนเสาร์ - อาทิตย์ และการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก ควบคู่ไปกับการเรียนในบางครั้ง โดยเข้าไปสอนในแหล่งที่นักศึกษาอยู่ และมีการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถก้าวกระโดดไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานได้อย่างรวดเร็ว (Spring Board to Success)

3.2 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ในทศวรรษหน้า ด้านวิจัยและจัดการความรู้พบว่า วิทยาลัยมีการทำวิจัยสถาบันและการวิจัยระดับบุคลากร ที่สามารถเชื่อมโยงและสอดคล้องกับชุมชนมากขึ้น มีการพัฒนาการวิจัยทางวิชาชีพเป็นสำคัญ มีกระบวนการวิจัย ตั้งแต่การเรียนการสอนจนกระทั่งผลการดำเนินงาน เน้นการวิจัยเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ สามารถพัฒนาให้การวิจัยเป็นสมรรถนะหลักของนักศึกษาและอาจารย์ การวิจัยสถาบัน จะมีรูปแบบการดำเนินการวิจัยเชิงรุก มีงานวิจัยที่สามารถตอบโจทย์ปัญหาของการพัฒนาวิทยาลัยในหลากหลายมิติ อีกทั้งยังเป็นงานวิจัยสถาบันที่เอื้อต่อการนำไปประยุกต์หรือปรับใช้กับสถาบันในเพื่อนบ้าน เป็นการวิจัยสถาบันที่เป็นสหสาขาวิชาการ และครบวงจร และมีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือการพัฒนางานวิจัยระหว่างสถาบัน เน้นการวิจัยที่มีคุณภาพขึ้น เพื่อรับรองการตีพิมพ์ ผลักดันให้มีการเผยแพร่และ สามารถนำไปในประโยชน์ได้จริงในระดับชาติ เน้นการวิจัยด้านสุขภาพ การสาธารณสุขในชุมชน เพื่อสร้างเอกลักษณ์ของวิทยาลัย วิจัยเพื่อการสร้างเครือข่ายด้านสุขภาพในชุมชน การทำให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการร่วมกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในชุมชนให้มากขึ้น ส่วนใหญ่งานวิจัยเกี่ยวข้องกับ การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ เป็นการวิจัยพื้นฐานเพื่อหาความรู้ใหม่ สร้างและพัฒนาความรู้ขึ้นเองในหลักสูตรที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่นเปิดสอนอยู่ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเชิงสร้างสรรค์และเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การวิจัยเพื่อการพึ่งตนเอง เป็นการวิจัยเพื่อความสามารถในการพึ่งตนเองทั้งทางด้านความรู้สุขภาพและวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิจัยชุมชน นำชุมชน สร้างนวัตกรรมในชุมชนอย่างมีส่วนร่วมและเกิดประโยชน์ร่วมกัน

ควรเป็นการพัฒนาและวิจัยแก้ปัญหาของชุมชน เพื่อชุมชนของชุมชนและโดยชุมชน โดยอาศัยภูมิปัญญาท้องถิ่น ผสมผสานกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น จะโครงสร้างงานที่เน้นงานวิจัยนำองค์กร ที่หน่วยวิจัย หรือ สำนักวิจัยและยุทธศาสตร์ ที่จะส่งเสริมให้องค์กรมีทิศทางและเป้าหมายที่รองรับในอนาคตได้ มีการสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับองค์กรภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีการพัฒนานักวิจัยระดับชาติ และสามารถนำเสนอผลงานวิจัยในเวทีระดับชาติ / นานาชาติมากขึ้น โดยนำเอาระบบการจัดการที่ก้าวหน้า (Advance Management System) เข้ามาส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินโครงการวิจัย ตั้งแต่การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การวิจัยที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศด้านสุขภาพไปจนถึงการติดตามการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

ด้านการจัดการความรู้ วิทยาลัยมีการสร้างกลไกที่กำหนดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเป็นวัฒนธรรมและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการจัดการความรู้เรื่องที่จะต้องมีการแลกเปลี่ยนและสกัดองค์ความรู้ ออกมาใช้ได้ เช่น วิธีการจัดการเรียนการสอน และการเชื่อมโยงการวิจัยสู่การเรียนการสอน และการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ โดยวิทยาลัยมีการปรับโครงสร้างองค์การพื้นฐานเพื่อรองรับบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้สะดวก เช่น สถานที่เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ การปรับขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็ว และกระชับมากขึ้น เพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และสะดวกยิ่งขึ้น การพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ มีระบบการยกย่องชมเชย และการให้รางวัลที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ และมีวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก และวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร มีการปรับกฎระเบียบ และกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และจัดการความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ชัดเจน

3.3 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ในทศวรรษหน้า บริการวิชาการแก่สังคม พบว่า มีการกำหนดทิศทางและการวางแผนการให้บริการแก่สังคมอย่างเป็นระบบและมีการบูรณาการกันระหว่างชาวบ้าน ชุมชน และบุคลากรชุมชนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานเพื่อชุมชนและสามารถแก้ปัญหาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิถีชีวิต จนมีสุขภาวะดีทั้งทางกาย ทางใจทางสังคม และทางปัญญา มีการจัดตั้งศูนย์บริการวิชาการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) มีขีดความสามารถในเพิ่มพูนการหารายได้ของวิทยาลัย เกิดขึ้นจากกระแสดความต้องการส่งเสริมความสามารถในการพึ่งตนเองทางการเงินของสถาบัน มีการบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน บุคลากรตระหนักเรื่องการบริหารที่ดี (Service Mind) มีการบริการด้วยหัวใจของความเป็นมนุษย์ และการทำงานอย่างมีความสุข ตามมาตรฐานการบริหารสาธารณสุขเป็นที่ยอมรับในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และประเทศเพื่อนบ้าน วิทยาลัยมีการบริการวิชาการแบบเชิงรุก แหล่งบริการสาธารณสุขของวิทยาลัยพัฒนาเป็นแหล่งให้บริการวิชาการและวิชาชีพ มีขยายให้เป็นที่รู้จัก ในระดับจังหวัด และระดับภูมิภาคเพื่อเป็นแหล่งข้อมูล และที่พึ่งทางวิชาการให้กับคนทำงานโดยเฉพาะในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างแท้จริง และมีการดูแลสุขภาพของประชาชนในชุมชนและตอบสนองต่อนโยบายด้านสุขภาพแห่งชาติ เป็นสถาบันทางวิชาการ ที่สามารถให้บริการทางวิชาการและการวิจัยด้านวิชาชีพสาธารณสุข เช่น เป็นแหล่งศึกษา/เรียนรู้ด้านวิชาชีพสาธารณสุข เป็นศูนย์กลางการจัดเวทีวิชาการ / วิชาชีพ สาธารณสุข

3.4 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ในทศวรรษหน้า ด้านบูรณาการ ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่า มีการกำหนดนโยบายด้านการบูรณาการศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ มีการกำหนดกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงาน และมีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง มีการบูรณาการงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกับภารกิจด้านอื่น ๆ มี

การส่งเสริมการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมทั้งในระดับชาติและนานาชาติ อาทิ การจัดทำฐานข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรม การสร้างบรรยากาศศิลปะและวัฒนธรรม การจัดกิจกรรม ประชุม เสวนาทางวิชาการสุภาพ มีการกำหนดหรือสร้างมาตรฐานด้านศิลปวัฒนธรรม โดยผู้เชี่ยวชาญ และมีการเผยแพร่วัฒนธรรมด้านสุภาพสู่สาธารณะชน และมีผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ มีการเผยแพร่และบริการศิลปวัฒนธรรมในระดับชาติและนานาชาติ มีความร่วมมือในการให้บริการวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรมกับสังคมในระดับต่าง ๆ

3.5 วิทยาลัยการสาธิตสุรินธร จังหวัดขอนแก่น ในทศวรรษหน้า ด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า มีโครงสร้างขององค์กรภายใต้สถาบันพระบรมราชชนก รูปแบบการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ และมีฐานะเป็นนิติบุคคล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ..... (ฉบับใหม่) ซึ่งจะมีการดำเนินงานได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารของตนเองได้อย่างเต็มที่ และมีคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบโดยตรง โครงสร้างเป็นแบบแนวราบ

ตามโครงสร้างองค์กรใหม่ การบริหารงานจะจบสิ้นภายในวิทยาลัยเองเป็นสำคัญ มีการบริหารและตัดสินใจที่แบ่งลักษณะตามความสามารถของแต่ละกลุ่มงานอย่างชัดเจน มีผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารสูงสุดในขององค์กร มีรองผู้อำนวยการ คือ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร มีการแบ่งโครงสร้างหลัก 5 ส่วน ตามลักษณะของของงาน คือ มีสายบังคับบัญชาจากรองวิชาการ ดังนี้ 1) กลุ่มงานวิชาการ ประกอบด้วยฝ่ายผลิตบุคลากรสาธิตสุรินธรสาขาต่าง ๆ ฝ่ายทะเบียน วัด และประมวลผลการศึกษา ฝ่ายพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม 2) กลุ่มงานกิจการนักศึกษา ประกอบด้วย ฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา ฝ่ายพัฒนานักศึกษาและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ฝ่ายสวัสดิการนักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์ ฝ่ายแนะแนวและทุนการศึกษา มีสายบังคับบัญชาจากรองบริหาร ดังนี้ 1) กลุ่มงานบริหาร ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โดยจะมีหน้าที่ดูแล งานธุรการ / สารบรรณ งานการเงินบัญชี งานพัสดุ งานทรัพยากรบุคคล งานอาคารสถานที่ และยานพาหนะ งานประชาสัมพันธ์ ฝ่ายควบคุมภายใน 2) กลุ่มงานยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณภาพ ประกอบด้วยฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน ฝ่ายมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา ฝ่ายติดตามและประเมินผล ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนการสอน ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ 3) กลุ่มงานบริการวิชาการ ประกอบด้วย ฝ่ายบริการวิชาการแก่สังคม ฝ่ายพัฒนาบุคลากร ฝ่ายพัฒนาบุคลากรภายนอก ฝ่ายบริการสุขภาพและสาธารณสุขสาธิต ศูนย์ศึกษา / ศูนย์การเรียนรู้ สำนักหอสมุด

3.6 วิทยาลัยการสาธิตสุรินธร จังหวัดขอนแก่น ในทศวรรษหน้า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า จะมีความสอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีกับวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายของวิทยาลัยในลักษณะบูรณาการ มีการพัฒนาระบบบริหารและระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานของวิทยาลัย โดยจัดทำฐานข้อมูลในเรื่องที่เป็นภารกิจหลักของแต่ละฝ่ายแต่ละหลักสูตร เพื่อประมวลเป็นข้อเสนอแนะที่ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ระบบเทคโนโลยีของวิทยาลัยจะเป็นระบบเทคโนโลยีที่สนับสนุนระบบการทำงานภายในของวิทยาลัยในการรองรับอัตราการขยายตัวและการเติบโตทั้งจำนวน นักศึกษา บุคลากร ฝ่าย และ ยังช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในอนาคต มีระบบเทคโนโลยีในการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ (Information) จำนวนมากและมีระบบค้นหา (Search) การแยกแยะ คัดกรอง (Screen) จำแนก (Catalog) จัดเรียงข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการบริหารงานของวิทยาลัย มีการผลักดันให้วิทยาลัยก้าวไปสู่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมา พัฒนาการบริหาร การจัดการเรียนการสอน บริการวิชาการ การประสานงานที่คล่องตัวรวดเร็วขึ้น โดยระบบ (Paperless) ใช้เอกสารน้อยที่สุด สามารถเข้าถึงได้ด้วยตนเองทั้งในส่วนของผู้บริหาร บุคลากรสายสอน สายสนับสนุน

และนักศึกษา การบริการต่าง ๆ จะมุ่งเน้นความเป็นอัตโนมัติและคล่องตัวมากขึ้น มีการพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้วิทยาลัยสามารถนำความก้าวหน้าของเทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์สูงสุดในการดำเนินการกิจทุกด้าน มีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศสูงสุดในการจัดการศึกษาและในการเปิดหลักสูตรการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ขยายกลุ่มผู้เรียนในต่างพื้นที่มากขึ้น วิทยาลัยจะได้รับการยอมรับว่าเป็นสถาบันการศึกษาด้านสาธารณสุขที่มีชื่อเสียงด้านคุณภาพการศึกษาระบบทางไกล ที่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนการเรียนการสอน ทั้งโปรแกรมการเรียนการสอนทางไปรษณีย์ และโปรแกรมออนไลน์ ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย

3.7 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ในทศวรรษหน้า ด้านบุคลากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร บุคลากรสายสอน บุคลากรสายสนับสนุน โดยทศวรรษหน้า พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัย มีภาพเป็น ผู้บริหารแบบบูรณาการ (Integrated Administrators) เป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในการวางแผนการกำหนด ยุทธศาสตร์ การแก้ปัญหาหรือการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ยึดหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาลมีความรับผิดชอบโปร่งใส มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Insightful) มองปัญหาอย่างเป็นระบบมองเห็นในทุกส่วน มีอารมณ์ที่มั่นคง (emotionally balanced) มีการปรับตัวและเปิดรับการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย (Adaptable / Open to Change) มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ (Reliable / Dependable) มีความเพียรมุ่งมั่น (Persistent) โดยมีลักษณะเป็นคนเอาจริงจริงจังมุ่งมั่นในหลักการ ยึดหลักไม่มีปัญหาความก้าวหน้า (No Problem no Progress) พยายามที่จะมีการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ของตนเอง แล้วพัฒนาในสิ่งที่บกพร่องเสริมจุดแข็งให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจสร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของวิทยาลัยที่มีความชำนาญแตกต่างกัน มีภูมิหลังแตกต่างกันทำงานร่วมกันได้ด้วยการมุ่งมั่นทุ่มเทสู่เป้าหมายเดียวกัน ด้วยค่านิยมที่เหมือนกันเป็นหลักในการทำงาน เป็นผู้บริหารที่นำเอาการพัฒนาการบริหารความสัมพันธ์ในองค์กรมาใช้เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์กร อีกทั้งผู้บริหารมองบุคลากรทุกระดับเป็นดั่งมนุษย์หรือทุนทางปัญญา (Human Capital) บุคลากรสายสอน มีความเข้มแข็งเพียงพอที่จะสร้างบุคลากรสายสอนให้มีคุณภาพและสามารถจะแข่งขันกับนานาชาติได้ สร้างบุคลากรสายสอนให้มีลักษณะเป็นผู้นำเชิงวิชาการ (Academic Leader) เพื่อเป็นผู้นำในการผลิตต้นงานวิชาการในแต่ละสาขาวิชา และพัฒนาบุคลากรด้านการสอนให้มีประสิทธิภาพเท่ากับจำนวนนักศึกษาที่รับในแต่ละปี บุคลากรสายสอนจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ สร้างผลงานวิชาการที่ได้รับการยอมรับทั้งในประเทศและในระดับสากล บุคลากรสายสอน จะได้รับการพัฒนาคุณภาพการสอน โดยมีหลักสูตรเพื่อพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงและมีอาจารย์ต้นแบบที่ดีมีคุณภาพมีความรู้ความสามารถในการพัฒนานักศึกษาให้เป็นคนดี มีวินัย ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรสายสอนจะได้รับการยอมรับว่าเป็นนักวิชาการมืออาชีพ (Academic Professional) สำหรับ บุคลากรสายสนับสนุน ทศวรรษหน้าจะเป็นบุคลากรที่มีความรู้ (Knowledge Worker) และบุคคลเรียนรู้ (Learning Person) พร้อมจะมีความรู้มากขึ้น เชี่ยวชาญมากขึ้น มีความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์แนวทางในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรสายสนับสนุนจะได้รับการพัฒนาและยกระดับให้เป็นที่ยอมรับและเป็นมืออาชีพมากขึ้น จะได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้มีการเตรียมตนเองในการร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) บุคลากรสายสนับสนุนจะได้รับโอกาสความก้าวหน้าเติบโตในสายงานของตน โดยเป็นไปตามบทบาท ความรู้ ความสามารถ (Competency) และผลการปฏิบัติงาน (Performance) ของตนเอง บุคลากรสายสนับสนุน จะได้รับการปลูกฝังและพัฒนาค่านิยมที่ดีจนกลายเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงาน ที่ถูกกระตุ้นหรือผลักดันด้วยเป้าหมาย (Goals) วิสัยทัศน์ (Vision) ที่วางไว้ใช้โดยสถานการณ์ (Situation) บังคับ มีกรอบคิดในการทำงาน ที่คำนึงถึง

ผลประโยชน์สูงสุดของวิทยาลัย เป็นการทำงานที่ไม่จำกัดการทำงานเฉพาะเมื่ออยู่ในขอบเขตของที่ทำงาน หรือภายในช่วงเวลางานเท่านั้น และจะได้รับการยอมรับทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยว่า บุคลากรสายสนับสนุนเป็นผู้ที่มีส่วนผลักดันให้วิทยาลัยได้มาซึ่งผลิตภาพที่เพิ่มขึ้น อีกด้วย

3.8 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ในทศวรรษหน้า ด้านวัฒนธรรมองค์กร ในทศวรรษหน้า พบว่า จะมีลักษณะที่ผสมผสานไปในทิศทางเดียวกัน เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์และเป็นแบบฉบับของวัฒนธรรมองค์กรที่รับการยอมรับจากสังคมทุกฝ่าย / หลักสูตรของวิทยาลัยจะเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ผู้บริหารจะมีวัฒนธรรมการบริหารที่รับฟังเสียงบุคลากรและนักศึกษาในการได้มาซึ่งผู้บริหาร มีวัฒนธรรมที่เข้าใจในคุณภาพและเสริมสร้างวัฒนธรรมการประเมินผลงาน อีกทั้งจะมีวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องการทำงานหนัก มีพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคลากรของวิทยาลัยที่สะท้อนถึงการให้ความสำคัญอย่างมากในเรื่องงานหรือการทำงาน เช่น การทุ่มเทการเอาใจจริงเอาใจ ความขยันพากเพียร มีน้ำอดน้ำทนในการทำงาน มีความสุขสนุกกับการที่ได้ทำงาน (Work – Loving Value) มีการทำงานเป็นทีม อีกทั้งบุคลากรของวิทยาลัยจะช่วยกันทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้าและศักดิ์ศรีขององค์กร ซึ่งถือเสมือนเป็นครอบครัวที่สมาชิกใคร่ปรองดองช่วยเหลือคำจูนซึ่งกันและกัน คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมซึ่งจะช่วยให้มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของวิทยาลัยด้วย ประกอบกับวิทยาลัยจะส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน มีวัฒนธรรมจิตอาสาในการทำงาน และวัฒนธรรมในการส่งเสริมการมีวินัยในตนเอง มีการสร้างเงื่อนไขหรือมาตรการ กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ในลักษณะเรียกร้อง (Requirement) ให้หลักสูตร / ฝ่าย ต่าง ๆ จัดการวางแผนการทำงานวิชาการอย่างเป็นระบบจริงจังและสม่ำเสมอทุกส่วน รวมไปถึงวัฒนธรรมคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ไม่ติดกรอบ

4. อภิปรายผลการวิจัย

4.1 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ในทศวรรษหน้า ด้านผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ ประกอบด้วย หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน โดยทศวรรษหน้า ภาพรวมของหลักสูตร ที่จัดการเรียนการสอน เป็นหลักสูตรระดับปริญญาตรี สามารถประสาทปริญญาได้เอง เป็นหลักสูตรที่มีเอกลักษณ์เฉพาะวิชาชีพและเป็นที่ยอมรับในแถบภูมิภาคกลุ่มและน้ำโขง และหลักสูตรมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบท โดยมุ่งไปที่ด้านการเป็นนักบริหารในหน่วยงานสาธารณสุข และนักจัดการระบบสุขภาพชุมชน เพื่อพัฒนาบุคลากรที่ทำงานอยู่ในระบบบริการสาธารณสุข ตามความต้องการของระบบสุขภาพ เน้นสมรรถนะ ทักษะความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพโดยเฉพาะ เน้นการให้บริการที่มีหัวใจของความเป็นมนุษย์ หลักสูตร ควรมีกระบวนการให้เรียนและกลับไปทดลองทำอย่างต่อเนื่องในชุมชน โดยมีสถานีนานามัยหรือโรงพยาบาลเป็นที่เลี้ยง กล่าวไว้ว่า มีการเทียบโอนหน่วยกิต โดยเทียบค่าของงานประจำที่ทำอยู่ให้เป็นหน่วยกิต มีหลักสูตรหลากหลายตามความต้องการของตลาดด้านสุขภาพ และระบบบริการของรัฐ เฉพาะวิชาชีพเป็นวิชาชีพที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค การชั่งอันตรายเป็นผลต่อสุขภาพ การประเมินความเสี่ยง การลดความเสี่ยง การบริหารจัดการความเสี่ยง ตลอดจนการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ และการควบคุมกำกับกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค ให้บรรลุการมีสุขภาพดีถ้วนหน้าของประชาชน เป็นหลักสูตรที่ตอบสนอง สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและท้องถิ่น ทั้งยังเป็นหลักสูตรที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และยุทธศาสตร์การพัฒนาชาติ นอกจากนี้ วิทยาลัยควรเร่งสร้างเครือข่ายกับมหาวิทยาลัย สถาบันในประเทศและเครือข่ายต่างประเทศ ประเมิน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในเชิงให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการปฏิรูป การศึกษาระดับ อุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 พบว่า ในด้านการปฏิรูปบริหาร วิชาการ รูปแบบการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนต้องมีความหลากหลาย ตามความต้องการของผู้เรียน และการพัฒนาประเทศ โดยวิทยาลัยจะมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับจุดแกร่งตามอัตลักษณ์ความเชี่ยวชาญของ วิทยาลัย การเรียนการสอนมีแผนเชิงรุกในการมุ่งสู่ความเป็นเอกลักษณ์ของวิชาชีพที่สอดคล้องกับท้องถิ่นทั้ง ด้านปริมาณและคุณภาพควบคู่กันไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอดุลย์ วิริยเวชกุล (2548) การดำเนินงาน ของสถาบัน อุดมศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนรวดเร็ว ถ้าหากไม่ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย ผู้สำเร็จ การศึกษาที่ออกมาจะล้าสมัย สถาบันอุดมศึกษาจะต้องเน้นความยืดหยุ่นในเรื่องต่าง ๆ ที่ถูกความต้องการ อาทิ วิธีการรับเข้าศึกษา กระบวนการลงทะเบียน การเปลี่ยนแปลงสาขาในการเรียน ระยะเวลาที่เรียนในหลักสูตร การเลือกเรียนรายวิชาต่าง ๆ เน้นความหลากหลายในตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต การเรียนการสอนใน รูปแบบให้นักศึกษาเรียนด้วยตนเอง (Self - Directed Learning) ในภาคทฤษฎี ผ่านระบบการศึกษابนฐาน เครือข่ายเว็บไซต์ มากขึ้น การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ของวรวรรณ ลิ่มทอง (2543) ที่ได้ศึกษาถึงการจัดการเรียนการสอนทางไกลโดยใช้เทคโนโลยีในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งพบว่า การจัดการเรียนการสอนทางไกลได้โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถช่วยให้เกิดความร่วมมือ ทางวิชาการในการถ่ายทอดการเรียนการสอนอย่างไร้พรมแดน และเพื่อการสื่อสารระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา เป็นรายบุคคลและนำไปสู่การจัดหลักสูตรโดยสมบูรณ์ ทำให้การส่งเสริมการผลิตผลงานวิชาการของนักศึกษา ด้านทักษะการปฏิบัติงาน เน้นการสร้างเสริมสุขภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2546) ที่กล่าวว่า การเรียนการสอนที่มีแต่บรรยาย (Lecture) อย่างเดียวไม่เพียงพอ ให้นักศึกษารู้จักปัญหาที่ เผชิญ (Problem-Based Instruction) ให้นักศึกษารู้จักวิเคราะห์วิจารณ์สามารถแยกแยะออกว่าอะไรดี / ไม่ดี เหมาะ / ไม่เหมาะสม (Critical Thinking Learning) ซึ่งสอดคล้องกับ นุสรณ์ คุณะวนิชพงษ์ และคณะ (2540) กล่าวว่า ทางเลือกเชิงนโยบายในการผลิตกำลังคนด้านสุขภาพในสองทศวรรษหน้า ระบบสาธารณสุขในอนาคต จะมุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และบริการระดับต้นมาก ระบบบริหารสุขภาพจะมีการจัดการสูง ภายใตระบบประกันสุขภาพแบบต่าง ๆ บทบาทของประชาชน ชุมชน เอกชน ในการจัดการระบบบริการมีสูงมาก ขณะที่บทบาทของรัฐโดยเฉพาะในส่วนกลางจะปรับไปสู่การเป็นผู้ซื้อบริการ การพัฒนาและกำกับดูแลมาตรฐาน การสนับสนุนด้านวิชาการ และการแก้ปัญหาเฉพาะเรื่องเป็นครั้งคราว พร้อมทั้งเน้นการพัฒนาความรู้ใหม่ สร้าง นวัตกรรม เป็นลักษณะ Research Based การตรวจสอบประเมินสิ่งที่ทำว่าใช้ประโยชน์ได้จริงแค่ไหนเป็นความ เข้าใจของผู้เรียนที่คิดใคร่ครวญวิเคราะห์จนตกผลึกเป็นตัวของตัวเอง เน้นการส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมป้องกันโรค รักษาเบื้องต้น พันฟูสุขภาพ บนพื้นฐานการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมในเชิงรุก ให้สอดคล้องกับธรรมชาติของบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคม และใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ชุมชนพึ่งตนเองด้านสุขภาพดี รูปแบบการจัดการเรียนการสอน ใช้การเรียนรู้นอกห้องเรียนมากขึ้น ใช้สถานการณ์จริงในชุมชน มีการจัดการเรียนการสอนทางไกล เรียนเสาร์ - อาทิตย์ และการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก ควบคู่ไปกับการเรียนในบางครั้ง โดยเข้าไปสอนในแหล่งที่นักศึกษาอยู่ และมีการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถก้าวกระโดดไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานได้อย่างรวดเร็ว (Spring Board to Success) นอกจากนี้ ผลการวิจัยข้างต้นยังสอดคล้องกับแนวคิดของอดุลย์ วิริยเวชกุล (2548) ที่กล่าวว่าในอนาคตหลักประกันความนิยมของผู้ประสงค์ที่จะมาสมัครเรียนในสถาบันการศึกษา ๆ ก็คือ คุณภาพ การศึกษาของสถาบันนั้น โดยเฉพาะในเรื่องความคุ้มค่า ความคุ้มค่าของนักศึกษา บิดา มารดา ผู้ปกครองที่ต้อง จ่ายเงินเพื่อการศึกษา ความคุ้มค่า ความคุ้มค่า นั้น เป็นเรื่องที่แปรเปลี่ยนตามทัศนะของผู้ที่ต้องจ่ายเงินให้ นักศึกษาที่มีชื่อเสียงที่สุด - ถูกที่สุด - ดีที่สุด - เรียนรู้มากที่สุด - จบเร็วที่สุด - บริการทุกอย่างประทับใจ และได้งานทันทีหลังจากจบการศึกษา

4.2 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ในทศวรรษหน้า ด้านวิจัยและจัดการความรู้ พบว่า วิทยาลัยมีการทำวิจัยสถาบันและการวิจัยระดับบุคลากร ที่สามารถเชื่อมโยงและสอดคล้องกับชุมชนมากขึ้น มีการพัฒนาการวิจัยทางวิชาชีพเป็นสำคัญ มีกระบวนการวิจัย ตั้งแต่การเรียนการสอนจนกระทั่งผลการดำเนินงาน เน้นการวิจัยเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ สามารถพัฒนาให้การวิจัยเป็นสมรรถนะหลักของ นักศึกษาและอาจารย์ การวิจัยสถาบัน จะมีรูปแบบการดำเนินการวิจัยเชิงรุก มีงานวิจัยที่สามารถตอบโจทย์ปัญหา ของการพัฒนาวิทยาลัยในหลากหลายมิติ อีกทั้งยังเป็นงานวิจัยสถาบันที่เอื้อต่อการนำไปประยุกต์หรือปรับใช้กับ สถาบันในเพื่อนบ้าน ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจิตร ศรีสอาน (2546) ที่กล่าวว่าการศึกษาวิจัยสถาบันแบ่ง ออกเป็น 2 ประเภทคือ การวิจัยสถาบันที่ทำประจำกับวิจัยที่ทำเฉพาะกิจ โดยการวิจัยสถาบันที่ทำประจำคือ การ วิจัยที่ต้องทำซ้ำและทำต่อเนื่องส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องที่ทำเพื่อผลมาสร้างฐานข้อมูลที่สำคัญต่อการบริหาร ส่วนการ วิจัยสถาบันที่ทำเฉพาะกิจนั้น จะทำเป็นครั้งคราวตามสภาพปัญหาและความต้องการ เช่น จะวางแผนบางที่ต้องทำ การวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) เพื่อเอาผลมาใช้สำหรับการพัฒนาโยบายของเรา ถ้าต้องการรู้อะไรเรื่อง ว่าทำไปแล้วผลแค่ไหนเราอาจจะต้องทำการวิจัยเชิงปริมาณ ส่วนการวิจัยสถาบันที่เป็นสหสาขาวิชาการ และครบวงจร และมีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือการพัฒนางานวิจัยระหว่างสถาบัน เน้นการวิจัยที่มีคุณภาพขึ้น เพื่อ รับรองการตีพิมพ์ ผลักดันให้มีการเผยแพร่และ สามารถนำไปในประโยชน์ได้จริงในระดับชาติ ที่กล่าวเน้นการ วิจัยด้านสุขภาพ การสาธารณสุขในชุมชน เพื่อสร้างเอกลักษณ์ของวิทยาลัย วิจัยเพื่อการสร้างเครือข่ายด้านสุขภาพ ในชุมชน การทำให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการร่วมกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2546) ที่กล่าวว่าการบริหารงานวิจัย คือการ ประยุกต์ใช้หลักการและวิธีการด้านการจัดการเพื่อดึงศักยภาพของคนในสังคม เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่พึง ประสงค์ ผู้บริหารงานวิจัยจะต้องมีความเชื่อมั่นต่อศักยภาพอันไม่สิ้นสุดของมนุษย์ต้องสร้างระบบใหม่ แนวทางใหม่ วิธีการให้วัฒนธรรมใหม่ขึ้นมาทดลองใช้ ซึ่งนอกจากจะต้องมีความเหมาะสมเชิงเทคนิคแล้ว จะต้องเป็นที่ยอมรับ ในประชาคมวิจัยด้วย พร้อมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการวิจัย เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในชุมชนให้มากขึ้น ส่วน ใหญ่งานวิจัยเกี่ยวข้องกับ การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ เป็นการวิจัยพื้นฐานเพื่อหาความรู้ใหม่ สร้างและพัฒนา ความรู้ขึ้นเองในหลักสูตรที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่นเปิดสอนอยู่ การวิจัยเพื่อพัฒนาการ เรียนการสอน เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเชิงสร้างสรรค์และเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพ การวิจัยเพื่อการพึ่งตนเอง เป็นการวิจัยเพื่อความสามารถในการพึ่งตนเองทั้งทางด้านความรู้สุขภาพ และวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิจัยชุมชน นำชุมชน สร้างนวัตกรรมในชุมชนอย่างมีส่วนร่วมและเกิดประโยชน์ร่วมกัน ควรเป็นการพัฒนาและวิจัยแก้ปัญหาของชุมชน เพื่อชุมชนของชุมชนและโดยชุมชน โดยอาศัยภูมิปัญญาท้องถิ่น ผสมผสานกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น จะโครงสร้างงานที่เน้นงานวิจัยนำองค์กร ที่หน่วยวิจัย หรือ สำนักวิจัยและยุทธศาสตร์ ที่จะส่งเสริมให้องค์กรมีทิศทางและเป้าหมายที่รองรับในอนาคตได้ มีการสร้าง เครือข่ายการทำวิจัยกับองค์กรภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีการพัฒนานักวิจัยระดับชาติ และสามารถ นำเสนอผลงานวิจัยในเวทีระดับชาติ /นานาชาติมากขึ้น โดยนำเอาระบบการจัดการที่ก้าวหน้า (Advance Management System) เข้ามาส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินโครงการวิจัย ตั้งแต่การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การวิจัยที่ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศด้านสุขภาพไปจนถึงการติดตามการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง นอกจากนี้การวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาควรมีเป้าหมายเพื่อการสร้างความสามารถของนักวิจัยให้เก่งขึ้น สร้างสมผลงานที่มีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อการตีพิมพ์ในชั้นแรก อาจเริ่มที่การตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ประจำสถาบันเสียก่อน แล้วต่อไปจึงเลื่อนไปตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติในประเทศและต่างประเทศตามลำดับ การตรวจสอบข้อเสนอโครงการที่สถาบันอุดมศึกษาจัดขึ้นเองควรใช้วิธีการให้คณะกรรมการตรวจสอบความ

ถูกต้องเชิงเนื้อหา (Peer Review) โดยเตือนผู้ทรงคุณวุฒิว่าต้องการให้เป็นการตรวจสอบเพื่อส่งเสริม (Supportive Review) ให้มากที่สุด (อดุลย์ วิริยเวชกุล, 2548; วิจารณ์ พานิช, 2546; สมภพ อินทสุวรรณ, 2543)

ด้านการจัดการความรู้ วิทยาลัยมีการสร้างกลไกที่กำหนดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเป็นวัฒนธรรมและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการจัดการความรู้เรื่องที่จะมีการแลกเปลี่ยนและสกัดองค์ความรู้ ออกมาใช้ได้ เช่น วิธีการจัดการเรียนการสอน และการเชื่อมโยงการวิจัยสู่การเรียนการสอน และการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ โดยวิทยาลัย มีการปรับโครงสร้างองค์การพื้นฐานเพื่อรองรับบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้สะดวก เช่น สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ การปรับขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็ว และกระชับมากขึ้น เพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว และสะดวกยิ่งขึ้น การพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ มีระบบการยกย่องชมเชย และการให้รางวัลที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ และมีวัฒนธรรมการทำงานเชิงรุก และวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยน และแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร มีการปรับกฎระเบียบ และกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และจัดการความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างเป็นระบบ มีผลลัพธ์ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2549) กล่าวว่า ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy - KBE) งานต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้ความรู้มาสร้างผลผลิตให้เกิดมูลค่าเพิ่มมากยิ่งขึ้น การจัดการความรู้เป็นคำกว้าง ๆ ที่มีความหมายครอบคลุมเทคนิคกลไกต่าง ๆ มากมาย เพื่อสนับสนุนให้การทำงานของแรงงานความรู้ (Knowledge Worker) มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กลไกดังกล่าวได้แก่ การรวบรวมความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ที่ต่าง ๆ มารวมไว้ที่เดียวกัน การสร้างบรรยากาศให้คนคิดค้น เรียนรู้ สร้างความรู้ใหม่ ๆ ขึ้น การจัดระเบียบความรู้ในเอกสาร และทำสมุดหน้าเหลืองรวบรวมรายชื่อผู้มีความรู้ในด้านต่าง ๆ และที่สำคัญที่สุด คือการสร้างช่องทาง และเงื่อนไขให้คนเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน เพื่อนำไปใช้พัฒนางานของตนให้สัมฤทธิ์ผล เพื่อแบ่งปันภูมิปัญญา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน หรือเพื่อเพิ่มระดับนวัตกรรมให้สูงขึ้น

4.3 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ในทศวรรษหน้า บริการวิชาการแก่สังคม มีการกำหนดทิศทางและการวางแผนการให้บริการแก่สังคมอย่างเป็นระบบและมีการบูรณาการกันระหว่าง ชาวบ้าน ชุมชน และบุคลากรชุมชนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานเพื่อชุมชนและสามารถแก้ปัญหาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิถีชีวิต จนมีสุขภาวะดีทั้งทางกาย ทางใจทางสังคม และทางปัญญา มีการจัดตั้งศูนย์บริการวิชาการแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) มีขีดความสามารถในเพิ่มพูนการหารายได้ของวิทยาลัย เกิดขึ้นจากกระแสนความต้องการส่งเสริมความสามารถในการพึ่งตนเองทางการเงินของสถาบัน มีการบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน บุคลากรตระหนักเรื่องบริการที่ดี (Service Mind) มีการบริการด้วยหัวใจของความเป็นมนุษย์และการทำงานอย่างมีความสุข ตามมาตรฐานการบริหารสาธารณสุขเป็นที่ยอมรับในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือและประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วัชร ภูมิเวชพงศธร (2543) ที่กล่าวว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน ต้องเป็นหน่วยงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามปณิธานของการจัดตั้งวิทยาลัยสาธารณสุข ในการนำทรัพยากรที่มีอยู่ในวิทยาลัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนด้านสุขภาพอย่างมีเอกภาพ และมีประสิทธิภาพ วิทยาลัยมีการบริการวิชาการแบบเชิงรุก แหล่งบริการสาธารณสุขของวิทยาลัยพัฒนาเป็นแหล่งให้บริการวิชาการ และวิชาชีพ มีขยายให้เป็นที่รู้จัก ในระดับจังหวัด และระดับภูมิภาคเพื่อเป็นแหล่งข้อมูล และที่พึ่งทางวิชาการให้กับคนทำงาน โดยเฉพาะในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างแท้จริงและมีการดูแลสุขภาพของประชาชนในชุมชนและตอบสนองต่อนโยบายด้านสุขภาพแห่งชาติ เป็นสถาบันทางวิชาการ ที่สามารถให้บริการทางวิชาการและการวิจัยด้านวิชาชีพสาธารณสุข เช่น เป็นแหล่งศึกษา/เรียนรู้ด้านวิชาชีพสาธารณสุข เป็นศูนย์กลางการจัดเวทีวิชาการ / วิชาชีพ สาธารณสุข ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วัชร ภูมิเวชพงศธร (2543; อดุลย์ วิริยเวชกุล,

2548) ที่เสนอแนวคิดไว้ว่า หน่วยงานที่ให้บริการวิชาการแก่สังคม ต้องสามารถที่จะให้ข้อมูลทางวิชาการที่ถูกต้อง และทันเหตุการณ์ ให้รวมถึงคำปรึกษาแก่ชุมชน องค์ของรัฐและเอกชน และชั้นนำสังคมได้ต้องมีเครือข่ายในการร่วมให้บริการวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อร่วมพัฒนาภูมิภาคของโลกโดยรวมได้ด้วย เพราะปัจจุบันมีการขยายบริการวิชาการทั้งภายในและภายนอกกันมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมการบริการวิชาการแก่ชุมชน ด้านสาธารณสุข พบว่า ประเทศไทยในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์การอนามัยโลก ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า 2543 โดยกระทรวงสาธารณสุขได้นำเอากลวิธีการ “การสาธารณสุขมูลฐาน” มาใช้ในปี พ.ศ. 2536 ด้วยการพยายามส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของตนเอง และการปรับเปลี่ยนบทบาทของเจ้าหน้าที่จากผู้ให้บริการโดยตรงมาเป็นผู้สนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร วิชาการ การให้การศึกษาและฝึกอบรมชาวบ้านให้สามารถพึ่งตนเองด้านสาธารณสุขได้ หรือเรียกว่าให้การบริการสาธารณสุขเป็นของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน (กองสาธารณสุขภูมิภาค, 2536; สำนักงานคณะกรรมการสาธารณสุขมูลฐาน, 2542)

4.4 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ในทศวรรษหน้า ด้านบูรณาการศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกำหนดนโยบายด้านการบูรณาการศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ มีการกำหนดกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานและมีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง มีการบูรณาการงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมกับภารกิจด้านอื่น ๆ มีการส่งเสริมการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมทั้งในระดับชาติและนานาชาติ อาทิ การจัดทำฐานข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรม การสร้างบรรยากาศศิลปะและวัฒนธรรม การจัดกิจกรรม ประชุม เสวนาทางวิชาการสุขภาพ มีการกำหนดหรือสร้างมาตรฐานด้านศิลปวัฒนธรรม โดยผู้เชี่ยวชาญ และมีการเผยแพร่วัฒนธรรมด้านสุขภาพสู่สาธารณะชน และมีผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ มีการเผยแพร่และบริการศิลปวัฒนธรรมในระดับชาติและนานาชาติ มีความร่วมมือในการให้บริการวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรมกับสังคมในระดับต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของฟ้ามุ่ย เรื่องเลิศบุญ (2539) ที่ศึกษาถึงแนวโน้มการบริหารในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ว่าในศตวรรษที่ 21 ในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสถาบันต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและครอบคลุมขอบเขตที่กว้างขวางแบบไร้ขอบเขต มีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น และมีลักษณะการพัฒนาคุณลักษณะใหม่ ที่มีการผสมผสานอย่างสมดุลระหว่างความเป็นไทยและความเป็นสากล วิทยาลัยยังนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมให้สอดคล้อง เช่น การพัฒนานวัตกรรมด้านสาธารณสุขตามภูมิปัญญาท้องถิ่น บูรณาการการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรม ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ให้ชาวบ้านที่มีองค์ความรู้เป็นอาจารย์พิเศษของวิทยาลัย ให้วิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน หรือให้วิทยาลัยเป็นของชุมชน การให้ปราชญ์ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนการสอน มากขึ้น มีส่วนร่วมในการพัฒนา สร้างหลักสูตร ต่าง ๆ มากขึ้น มีศูนย์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากปราชญ์และชุมชน เพื่อให้องค์ความรู้หลักสูตรและนักศึกษา และบุคลากร มีการสร้างวัฒนธรรมสุขภาพที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องตามตามแนวคิดหลักของแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10 (2550 - 2554) กล่าวว่า ให้มีการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสุขภาพชุมชนสร้างทางเลือกสุขภาพที่หลากหลาย ผสมผสานภูมิปัญญาไทยและสากลอย่างรู้เท่าทัน ส่งเสริมการบูรณาการการแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้านและการแพทย์ทางเลือกในระบบบริการสุขภาพแห่งชาติ พัฒนาเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และสมประโยชน์ เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้อย่างเพียงพอ สร้างระบบการประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ควบคู่ไปกับการวางแผนการใช้ประโยชน์ที่รู้จักประมาณอย่างมีเหตุผลตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง สร้างทางเลือกที่หลากหลายในการเยียวยารักษาโรคเพื่อลดการใช้ยาและ

เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ฟุ่มเฟือย ส่งเสริมสุขภาวะทางจิตวิญญาณหรือสุขภาวะทางปัญญาเพื่อการมีชีวิตที่เต็ม
 งามเต็มศักยภาพของความเป็นมนุษย์

4.5 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ในทศวรรษหน้า ด้านโครงสร้างองค์กร มี
 โครงสร้างขององค์กรภายใต้สถาบันพระบรมราชชนกรูปแบบการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ และมี
 ฐานะเป็นนิติบุคคล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ..... (ฉบับใหม่) ซึ่งจะมีการดำเนินงานได้โดยอิสระ
 สามารถพัฒนาระบบบริหารของตนเองได้อย่างเต็มที่ และมีคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ
 โดยตรง โครงสร้างเป็นแบบแนวนราบ ผลการวิจัยสอดคล้องกับชมรมผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสถาบัน
 พระบรมราชชนก (2544) ได้ศึกษารูปแบบการจัดตั้งเป็นสถาบันอุดมศึกษาของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
 เพื่อรับรองการเป็นนิติบุคคล ของสถาบันที่ถูกต้องตามกฎหมาย และสอดคล้องกับกฎหมายแม่บท คือ รัฐธรรมนูญ
 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กล่าวคือ ต้องเป็นนิติบุคคลในสายการบังคับบัญชากระทรวง
 สาธารณสุข (มาตรา 4, มาตรา 6) เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ (มาตรา 6) มีศูนย์ร่วมที่
 สำนักงานสภาสถาบัน แต่กระจายอำนาจให้วิทยาลัย / คณะมีอิสระในเชิงวิชาการและการบริหารจัดการให้มากที่สุด
 (มาตรา 12- 14) มีสภาวิชาการที่กำกับดูแลหลักสูตร การเรียนการสอน กำหนดมาตรฐานและประกันคุณภาพ
 การศึกษา (มาตรา 15- 17) บุคลากรมีความก้าวหน้าเช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษา (มาตรา 42)

ตามโครงสร้างองค์กรใหม่ การบริหารงานจะจบสิ้นภายในวิทยาลัยเองเป็นสำคัญ มีการบริหารและ
 ตัดสินใจที่แบ่งลักษณะตามความสามารถของแต่ละกลุ่มงานอย่างชัดเจนมี มีผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารสูงสุดใน
 ขององค์กร มีรองผู้อำนวยการ คือ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร มีการแบ่ง
 โครงสร้างหลัก 5 ส่วน ตามลักษณะของของงาน คือ มีสายบังคับบัญชาจากรองวิชาการ ดังนี้ 1) กลุ่มงาน
 วิชาการ ประกอบด้วยฝ่ายผลิตบุคลากรสาธารณสุขสาขาต่าง ๆ ฝ่ายทะเบียน วัด และประมวลผลการศึกษา ฝ่าย
 พัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน ฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม 2) กลุ่มงานกิจการนักศึกษา ประกอบด้วย ฝ่าย
 กิจกรรมนักศึกษา ฝ่ายพัฒนานักศึกษาและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ฝ่ายสวัสดิการนักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์
 ฝ่ายแนะแนวและทุนการศึกษา มีสายบังคับบัญชาจากรองบริหาร ดังนี้ 1) กลุ่มงานบริหาร ประกอบด้วย ฝ่าย
 บริหารงานทั่วไป โดยจะมีหน้าที่ดูแล งานธุรการ / สารบรรณ งานการเงินบัญชี งานพัสดุ งานทรัพยากรบุคคล
 งานอาคารสถานที่ และยานพาหนะ งานประชาสัมพันธ์ ฝ่ายควบคุมภายใน 2) กลุ่มงานยุทธศาสตร์และพัฒนา
 คุณภาพ ประกอบด้วยฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน ฝ่ายมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา ฝ่ายติดตาม
 และประเมินผล ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนการสอน ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ 3) กลุ่มงานบริการ
 วิชาการ ประกอบด้วย ฝ่ายบริการวิชาการแก่สังคม ฝ่ายพัฒนาบุคลากร ฝ่ายพัฒนาบุคลากรภายนอก ฝ่าย
 บริการสุขภาพและสาธารณสุขสาธิต ศูนย์ศึกษา / ศูนย์การเรียนรู้ สำนักหอสมุด ซึ่งผลงานวิจัยดังกล่าวมีความ
 สอดคล้องกับแนวคิดองค์การในอนาคตของ เสน่ห์ จัยโต (2545) ที่เสนอว่าองค์การในอนาคตควรมีการสร้าง
 ระบบและโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเชื่อมประสานข้ามหน่วยงาน (Cross
 Functional Team) เชื่อมเทคโนโลยี การมีส่วนร่วมทรัพยากรมนุษย์ และโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องประสานเป็น
 เอกภาพ มีการปรับปรุงระบบและงานอย่างต่อเนื่องโดยการพัฒนา ไปสู่สิ่งที่ดีกว่า นวัตกรรมใหม่ๆ ที่ดีขึ้น การ
 สร้างสรรค์ที่ดีกว่าการทำงานให้ง่ายขึ้น การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องในอนาคต (Organization in the Future)
 มีลักษณะสำคัญดังนี้ คือ 1) มีการบริหารแบบหน่วยธุรกิจเชิงกลยุทธ์ 2) มีการบริหารแบบหน่วยงานเชื่อมข้าม
 หน่วยงาน 3) มีการบริหารแบบหน่วยงานหลายหน้าที่ 4) มีการบริหารแบบองค์กรเครือข่าย 5) มีการบริหารแนวนราบ
 6) มีการบริหารแบบเน้นคุณภาพ 7) มีการบริหารแบบองค์กรที่ทีมงานกำกับดูแลงานเองได้ 8) มีการบริหาร

แบบองค์กรให้อำนาจพนักงานมากขึ้น 9) มีการบริหารแบบองค์กรจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมตามค่าของงาน
10) มีการบริหารแบบองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมมากขึ้น

4.6 วิทยาลัยการสาธิตสุรินทร์ จังหวัดขอนแก่น ในทศวรรษหน้า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
จะมีความสอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีกับวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์และเป้าหมายของวิทยาลัยในลักษณะบูรณาการ มีการพัฒนาระบบบริหารและระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานของวิทยาลัย โดยจัดทำฐานข้อมูลในเรื่องที่เป็นภารกิจหลักของแต่ละฝ่ายแต่ละหลักสูตร เพื่อประมวลเป็นสารสนเทศที่ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ระบบเทคโนโลยีของวิทยาลัยจะเป็นระบบเทคโนโลยีที่สนับสนุนระบบการทำงานภายในของวิทยาลัยในสามารถรองรับอัตราการขยายตัวและการเติบโตทั้งจำนวน นักศึกษา บุคลากร ฝ่าย และยังช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในอนาคต มีระบบเทคโนโลยีในการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ (Information) จำนวนมากและมีระบบค้นหา (Search) การแยกแยะ คัดกรอง (Screen) จำแนก (Catalog) จัดเรื่องข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการบริหารงานของวิทยาลัย มีการผลักดันให้วิทยาลัยก้าวไปสู่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาการบริหาร การจัดการเรียนการสอน บริการวิชาการ การประสานงานที่คล่องตัวรวดเร็วขึ้น โดยระบบ (paperless) ใช้เอกสารน้อยที่สุด ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับสัมพันธ กับแนวคิดของจรัส สุวรรณเวลา และคณะ (2540; ปทีป เมธาคุณวุฒิ, 2544; สุกัญญา โฉวโกลกุล, 2547; อดุลย์ วิริยะเวชกุล, 2548) ที่เสนอไว้ว่า ผู้ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นประโยชน์ได้มากที่สุดสามารถก้าวไปได้ไกลกว่า ทั้งนี้ต้องอาศัยการลงทุนทั้งในส่วน ของ hardware และ software แต่ที่สำคัญที่สุด คือการลงทุนในการพัฒนาคนหรือสมองของคน ให้สามารถไล่ให้ทันและก้าวกระโดดต่อไปได้ สถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นตัวตัดสินใจโอกาสในการแข่งขันของชาติ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการศึกษาจะปรับเปลี่ยนกระบวนการ ระบบ และวิธีการทางการศึกษาไปมาก การถ่ายทอดข้อมูลและองค์ความรู้เกิดขึ้นได้ในรูปแบบและกระบวนการที่ต่างไปจากเดิมมาก ระบบสารสนเทศในสถาบัน อุดมศึกษาเป็นการจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ไว้อย่างเป็นระบบ เช่น ระบบข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษา ก็จะแยกย่อยเป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ การลงทะเบียน การช่วยเหลือด้านการเงิน ข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษา ศิษย์เก่า เป็นต้น เมื่อมีระบบสารสนเทศในสถาบันอุดมศึกษาแล้ว จะเห็นภาพที่เชื่อมโยงได้ชัดเจนจากการวางแผน การควบคุมไปสู่การปฏิบัติ ในขณะที่เดียวกันจากการปฏิบัติก็สามารถเลือกสรรข้อมูลส่งขึ้นไปสู่ผู้บริหาร เพื่อไปสู่การปฏิบัติ ในขณะที่เดียวกันจากการปฏิบัติก็สามารถเลือกสรรข้อมูลส่งขึ้นไปสู่ผู้บริหาร เพื่อทำการควบคุมประเมินผลหรือปรับเปลี่ยนและวางแผนต่าง ๆ ได้เช่นกัน การใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารสถาบันอุดมศึกษานั้น มีแนวคิดในการบริหารองค์กร 3 ประการคือ 1. การบริหารมีลักษณะเชิงระบบ (ระบบเพื่อบูรณาการในกิจกรรมขององค์กรทั้งหมด) 2. การบริหารมีการวางแผนจัดเตรียมสารสนเทศตามความต้องการของผู้บริหาร (สารสนเทศที่ประกอบด้วยข้อมูลที่เลือกสรรและจัดระเบียบแล้ว และ 3. ระบบสารสนเทศทำให้ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงการวางแผนและการควบคุมไปสู่การปฏิบัติได้ (การตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนการควบคุมและการปฏิบัติงาน) แต่ทั้งนี้สารสนเทศจะต้องสามารถเข้าถึงได้ด้วยตนเองทั้งในส่วนของผู้บริหาร บุคลากรสายสอน สายสนับสนุน และนักศึกษา การบริการต่าง ๆ จะมุ่งเน้นความเป็นอัตโนมัติและคล่องตัวมากขึ้น มีการพัฒนากำลังคนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้วิทยาลัยสามารถนำความก้าวหน้าของเทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์สูงสุดในการดำเนินการกิจทุกด้าน มีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศสูงสุดในการจัดการศึกษา และในการเปิดหลักสูตรการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ขยายกลุ่มผู้เรียนในต่างพื้นที่มากขึ้น วิทยาลัย จะได้รับการยอมรับว่าเป็นสถาบันการศึกษาด้านสาธิตสุรินทร์ที่มีชื่อเสียงด้านคุณภาพการศึกษาระบบทางไกล ที่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนผ่านการเรียนการสอน ทั้งโปรแกรมการเรียนการสอนทางไปรษณีย์ และ

โปรแกรมออนไลน์ ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรพรรณ ลีมีทอง (2543) ที่ได้ศึกษาถึงการจัดการเรียนการสอนทางไกลโดยใช้เทคโนโลยีในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งพบว่า การจัดการเรียนการสอนทางไกลได้โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถช่วยให้เกิดความร่วมมือทางวิชาการในการถ่ายทอดการเรียนการสอนอย่างไร้พรมแดน และเพื่อการสื่อสารระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาเป็นรายบุคคลและนำไปสู่การจัดหลักสูตรโดยสมบูรณ์

4.7 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ในทศวรรษหน้า ด้านบุคลากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร บุคลากรสายสอน บุคลากรสายสนับสนุน โดยทศวรรษหน้า ผู้บริหารวิทยาลัย มีภาพเป็นผู้บริหารแบบบูรณาการ (integrated administrators) เป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในการวางแผนการกำหนดยุทธศาสตร์ การแก้ปัญหาหรือการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ยึดหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาลมีความรับผิดชอบโปร่งสน มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Insightful) มองปัญหาอย่างเป็นระบบมองเห็นในทุกส่วน มีอารมณ์ที่มั่นคง (Emotionally Balanced) มีการปรับตัวและเปิดรับการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย (Adaptable / Open to Change) มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ (Reliable / Dependable) มีความเพียรมุ่งมั่น (Persistent) โดยมีลักษณะเป็นคนเอาจริงจริงจัง มั่นในหลักการ ยึดหลักไม่มีปัญหาความก้าวหน้า (No Problem no Progress) พยายามที่จะมีการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ของตนเอง แล้วพัฒนาในสิ่งที่บกพร่องเสริมจุดแข็งให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของวิทยาลัยที่มีความชำนาญแตกต่างกัน มีภูมิหลังแตกต่างกันทำงานร่วมกันได้ด้วยการมุ่งมั่นทุ่มเทสู่เป้าหมายเดียวกัน ด้วยค่านิยมที่เหมือนกันเป็นหลักในการทำงาน เป็นผู้บริหารที่นำเอาการพัฒนาการบริหารความสัมพันธ์ในองค์กรมาใช้เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์กร อีกทั้งผู้บริหารมองบุคลากรทุกระดับเป็นดั่งมนุษย์หรือทุนทางปัญญา (Human Capital) ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของซูม อีรติลล (2544) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ควรต้องมีบทบาทต่อไปนี้ 1. นักวางแผนหรือนักวางแผนกลยุทธ์ คือ กำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวขององค์กร เป้าหมายการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและต้องเป็นผู้วางแผนแผนปฏิบัติงานด้วย 2. ผู้จัดการทำหน้าที่กำหนดงานให้รายละเอียดของการมอบหมายงานต่าง ๆ กำหนดและให้คำอธิบายนโยบายต่าง ๆ เป็นคนประสานให้เกิดการไหลของงาน 3. ตัวกลางผู้ทำหน้าที่ติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน 4. ปรัชญาในการจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมแก่งานที่ได้รับมอบหมาย 5. ผู้จัดการทรัพยากร 6. ผู้มอบหมายงาน 7. สัญญาณลักษณะขององค์กรได้แก่ การไปร่วมกิจกรรมพิธีการต่าง ๆ หรือร่วมกิจกรรมภายนอกที่ได้รับเชิญในฐานะตัวแทนองค์กร 8. โฆษกขององค์กรในการตอบคำถามต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์กร 9. ผู้ที่มีอำนาจเจรจาต่อรอง 10. ผู้สร้างทีมงานและสมาชิกของทีมงานแสดงให้เห็นว่าเป็นสมาชิกที่ดีของทีมให้ความร่วมมือกับทีมงานด้วยการประพฤติตนมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร 11. ผู้แก้ปัญหาเชิงเทคนิค 12. ผู้ประกอบการจะต้องมีความคิดริเริ่มและติดตามการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจอยู่เสมอ 13. ผู้ดูแลตรวจตราติดตามดูแลการใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ พัฒนาระบบเพื่อตรวจสอบผลการทำงานโดยรวม ใช้ระบบข้อมูลการบริหารงานเพื่อการดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์มีการพูดคุยสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าของงาน 14. ผู้จัดสิ่งรบกวนดูแลทุกข์สุขของบุคลากรทุกระดับ แก้ปัญหาไม่ว่าจะเป็นการขัดแย้งระหว่างบุคคล การร้องเรียนต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างสม่ำเสมอไม่ชะงักงัน บุคลากรสายสอน มีความเข้มแข็งเพียงพอที่จะสร้างบุคลากรสายสอน ให้มีคุณภาพและสามารถจะแข่งขันกับนานาชาติได้ สร้างบุคลากรสายสอนให้มีลักษณะเป็นผู้นำเชิงวิชาการ (Academic Leader) เพื่อเป็นผู้นำในการผลิตผลงานวิชาการในแต่ละสาขาวิชา และพัฒนาบุคลากรด้านการสอนให้มีประสิทธิภาพเท่ากับจำนวนนักศึกษาที่รับในแต่ละปี บุคลากรสายสอน จะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ สร้างผลงานวิชาการที่ได้รับการยอมรับทั้งในประเทศและในระดับสากล

บุคลากรสายสอน จะได้รับการพัฒนาคุณภาพการสอน โดยมีหลักสูตรเพื่อพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงและมีอาจารย์ต้นแบบที่ดีมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถในการพัฒนานักศึกษาให้เป็นคนดี มีวินัย ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรสายสอนจะได้รับการยอมรับว่าเป็นนักวิชาการมืออาชีพ (Academic Professional) ผลงานวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2542) ที่กล่าวว่า มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งวิชาการวิชาการที่แท้จริงของสังคม อาจารย์มหาวิทยาลัยจึงเป็นหน้าที่ในการศึกษา พัฒนาและสร้างความรู้ให้กับสังคม จะต้องติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอในปัจจุบันนี้ วิชาการเกิดและพัฒนาอย่างกว้างขวาง จำเป็นที่อาจารย์จะต้องติดตามอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอและทันกับการเปลี่ยนแปลง บทบาทสำคัญที่สุดของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในการเป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่สังคม คือ การสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ด้วยการวิจัยเพราะการวิจัยเป็นการแสวงหาความรู้ใหม่ กอปรกับการอบรมคนรุ่นใหม่ในทางวิชาการ ถือได้ว่าเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญของชาวมหาวิทยาลัยอีกประการหนึ่ง การอบรมคนรุ่นใหม่ของมหาวิทยาลัยนั้น ต้องอบรมด้วยใจ คือทุ่มเทด้วยใจที่ตั้งมั่น เสียสละและเอาใจจริงเอาใจ มีเป้าหมายเพื่อสร้างนักวิชาการรุ่นใหม่ ที่มีคุณภาพสำหรับวิชาชีพนั้นๆ ต่อไป จุดสำคัญของการสร้างนักวิชาการรุ่นใหม่คือ การสร้างให้เข้าเป็นนักวิชาการอย่างแท้จริง เป็นนักวิชาการรุ่นใหม่และเป็นนักวิชาการสำหรับคนไทยที่สืบทอดมรดกทางวิชาการต่อไป นั่นคือ การที่อาจารย์ผู้สอนจะต้องมีความพร้อมทางวิชาการสูง เตรียมตัวในทางวิชาการอยู่ตลอดเวลาแล้วทุ่มเทให้กับผู้เรียนอย่างเต็มที่ นอกจากเป็นนักวิชาการที่แท้จริงแล้ว เรายังต้องการให้เขาเป็นนักวิชาการที่รู้จักคิด รู้จักวิเคราะห์ รู้จักพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ อย่างมีคุณค่าและคุณธรรม ตลอดจนการสร้างสรรค์งานแห่งจริยธรรมในอาชีพของอาจารย์ ซึ่งก็คือ การตั้งใจและได้ทำบทบาทและภาระหน้าที่ของอาจารย์อย่างครบถ้วนเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้บทบาทและภาระหน้าที่ของอาจารย์รุ่นใหม่ ๆ ก่อนข้างจะเป็นงานที่ต้องอาศัยความตั้งใจจริง ความเสียสละและความรักในวิชาชีพที่สอน หากไม่มีความรักในการที่จะมีความสุขกับงานวิชาการ ถ้าเป็นเช่นนั้นก็เป็นเพียงแค่อาศัยเป็นฐานในการประกอบอาชีพอื่นข้างนอกเพื่อทำให้เป็นผู้ที่เชื่อถือของบุคคลภายนอกเท่านั้น สำหรับ บุคลากรสายสนับสนุน ทศวรรษหน้าจะเป็นบุคลากรที่มีความรู้ (Knowledge Worker) และบุคคลเรียนรู้ (Learning Person) พร้อมจะมีความรู้มากขึ้น เชี่ยวชาญมากขึ้น มีความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์แนวทางในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรสายสนับสนุน จะได้รับการพัฒนาและยกระดับให้เป็นที่ยอมรับและเป็นมืออาชีพมากขึ้น จะได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้มีการเตรียมตนเองในการร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) บุคลากรสายสนับสนุนจะได้รับโอกาสความก้าวหน้าเติบโตในสายงานของตน โดยเป็นไปตามบทบาท ความรู้ ความสามารถ (Competency) และผลการปฏิบัติงาน (Performance) ของตนเอง บุคลากรสายสนับสนุน จะได้รับการปลูกฝังและพัฒนาค่านิยมที่ดีจนกลายเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงาน ที่ถูกกระตุ้นหรือผลักดันด้วยเป้าหมาย (Goals) วิสัยทัศน์ (Vision) ที่วางไว้มิใช่โดยสถานการณ์ (Situation) บังคับ มีกรอบคิดในการทำงาน ที่คำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของวิทยาลัย เป็นการทำงานที่ไม่จำกัดการทำงานเฉพาะเมื่ออยู่ในขอบเขตของที่ทำงาน หรือภายในช่วงเวลายางานเท่านั้น และจะได้รับการยอมรับทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยว่า บุคลากรสายสนับสนุนเป็นผู้ที่มีส่วนผลักดันให้วิทยาลัยได้มาซึ่งผลิตภาพที่เพิ่มขึ้นอีกด้วย ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของเสนห์ จุ้ยโต (2543; ชิดชงค์ ส.นันทนาเนตร, 2543; สุมณา จรณะสมบุรณ์, 2543; วิจารณ์ พานิช, 2548) ที่เสนอว่าองค์การเรียนรู้ได้ คือ องค์การที่ปรับตัว ปรับปรุงตัวเองอยู่ตลอดเวลา หน่วยราชการจะเป็นองค์การเรียนรู้ได้ ข้าราชการในหน่วยงานต้องเป็นบุคคลเรียนรู้ ซึ่งหมายถึง เรียนรู้จากการทำงาน เรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ (งาน) โดยใช้การจัดการความรู้และหลัก 5 ประการขององค์การเรียนรู้ (The Fifth Disciplines) เป็นเครื่องมือ มหาวิทยาลัยในปัจจุบันสมควรเป็นเพียงแค่แหล่งความรู้ของสังคมเท่านั้น แต่มหาวิทยาลัยเองจะต้องเป็นองค์การที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยต้องปรับรูปแบบและโครงสร้างองค์การอุดมศึกษาให้มุ่งสู่การ

เรียนรู้ ทำอย่างไรให้ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามุ่งไปสู่จิตสำนึกแห่งความอยากรู้ใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนโอนถ่ายความรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้เกิดการคิดริเริ่มและสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา และที่สำคัญอย่างยิ่งต้องมุ่งสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ให้ความสำคัญต่อความใฝ่รู้หรือสร้างจิตวิญญาณแห่งการเรียนรู้

4.8 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ในทศวรรษหน้า ด้านวัฒนธรรมองค์กร ในทศวรรษหน้า จะมีลักษณะที่ผสมผสานไปในทิศทางเดียวกัน เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์และเป็นแบบฉบับของวัฒนธรรมองค์กรที่รับการยอมรับจากสังคม ทุกฝ่าย / หลักสูตรของวิทยาลัยจะเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ผู้บริหารจะมีวัฒนธรรมการบริหารที่รับฟังเสียงบุคลากรและนักศึกษาในการได้มาซึ่งผู้บริหาร มีวัฒนธรรมที่เข้าใจในคุณภาพและเสริมสร้างวัฒนธรรมการประเมินผลงาน อีกทั้งจะมีวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องการทำงานหนัก มีพฤติกรรมหรือการแสดงออกของบุคลากรของวิทยาลัยที่สะท้อนถึงการให้ความสำคัญอย่างมากในเรื่องงานหรือการทำงาน เช่น การทุ่มเทการเอาใจจริงเอาใจ ความขยันพากเพียร มีน้ำอดน้ำทนในการทำงาน มีความสุขสนุกกับการที่ได้ทำงาน (Work – Loving Value) มีการทำงานเป็นทีม อีกทั้งบุคลากรของวิทยาลัยจะช่วยกันทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้าและศักดิ์ศรีขององค์กร ซึ่งถือเสมือนเป็นครอบครัวที่สมาชิกใคร่ปรองดองช่วยเหลือค้ำจุนซึ่งกันและกัน คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมซึ่งจะช่วยให้มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของวิทยาลัยด้วย ประกอบกับวิทยาลัยจะส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน มีวัฒนธรรมจิตอาสาในการทำงาน และวัฒนธรรมในการส่งเสริมการมีวินัยในตนเอง มีการสร้างเงื่อนไขหรือมาตรการ กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ในลักษณะเรียกร้อง (Requirement) ให้หลักสูตร / ฝ่ายต่าง ๆ จัดการวางแผนการทำงานวิชาการอย่างเป็นระบบจริงจังและสม่ำเสมอทุกส่วน รวมไปถึงวัฒนธรรมคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ไม่ติดกรอบ ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541 และ 2545; ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2542; เสน่ห์ จัญโต, 2543) ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ควรต้องมีการปรับให้สถาบันอุดมศึกษาให้มุ่งสู่การเรียนรู้ทำอย่างไรให้ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาไปสู่จิตสำนึกแห่งความอยากรู้ใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา ที่สำคัญอย่างยิ่งต้องมุ่งสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อการใฝ่รู้หรือสร้างจิตวิญญาณแห่งการเรียนรู้ และมุ่งส่งเสริมให้เกิดค่านิยมรักการทำงาน ซึ่งคือ การให้คุณค่าในการทำงานมีความปรารถนาที่จะทำงาน มีความยินดีที่ได้ทำงานอยู่เสมอ ค่านิยมรักการทำงานจะมีส่วนช่วยให้เกิดผลิตภาพที่เพิ่มสูงขึ้นอันสืบเนื่องจากผู้ที่มีค่านิยมดังกล่าว จะให้คุณค่าตลอดจนมีความสุขกับความพึงพอใจในการทำงานเป็นทุนอยู่แล้ว โอกาสในการใช้เวลาในการทำงานหรือมีจำนวนชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้น จึงเป็นไปได้มากกว่ารวมทั้งอาจารย์ผู้สอนควรให้ความสนใจติดตามและแสดงออกทั้งความสำนึกต่อสังคมในลักษณะเป็นตัวอย่างให้กับนักศึกษาได้เห็นคุณค่าอยู่ตลอดเวลา และมหาวิทยาลัยควรมีเป้าหมายในการผลิตนักคิด นักวิชาการในสังคม โดยคำนึงถึงคุณภาพของผลิตนักคิด นักวิชาการที่เป็นเสรีชนปัญญาอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สัตยสมบูรณ์ และคณะ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ตามการรับรู้ของบุคลากร ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยมีองค์ประกอบ 9 ข้อ คือ 1. การมุ่งสร้างความประทับใจผู้รับบริการ วิทยาลัยมีการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ แล้วนำมาจัดบริการสนองตอบ มีการคิดค้นหาวิธีใหม่ๆ ด้านบริการเพื่อสร้างความประทับใจ มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ให้เข้าใจน่าฟัง และคนในวิทยาลัยมีน้ำใจ ใส่บริการ 2. การมุ่งพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยมีการพัฒนาตนเอง และมีส่วนร่วมในกิจกรรมใหม่ๆ ที่หลากหลาย มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการใส่ใจกับทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของบุคคล มีการเน้นคุณภาพ มากกว่าปริมาณ มีการสร้างบรรยากาศให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคล

ในหน่วยงาน มีการกระตุ้นให้มีความสุขในการทำงานแก่สมาชิก มีการให้คุณค่ากับความคิดสร้างสรรค์ มีการให้การสนับสนุนบุคลากรทุก ๆ ด้าน มีแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ทุกกระยะและคนในวิทยาลัยมีความเคารพต่อสิทธิความเป็นเอกบุคลของแต่ละบุคคล 3. ความเป็นหน่วยให้บริการ ประกอบด้วยตัวแปรย่อยดังนี้ วิทยาลัยมีการจัดสถานที่และสร้างบรรยากาศ การรอรับบริการให้กับผู้มาติดต่อ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่เพียงพอ มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ทำงานให้เหมาะสม มีการจัดสถานที่ทำงานและเอกสารให้สะอาดสะดวก 4.การมุ่งเน้นอนาคต ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยดังนี้ วิทยาลัยมีการให้การสนับสนุนแก่บุคคล ที่มีศักยภาพและทำงานบรรลุเป้าหมาย มีการให้ความกระจำแจ้ง ในความคาดหวัง ที่ต้องการให้อนาคต จากผู้บังคับบัญชา มีการทบทวนและประเมินผลการทำงาน และคนในวิทยาลัยมีการศึกษาสิ่งใหม่ ๆ นำมาพัฒนาตนเองแลพัฒนางาน มีการทำงานโดยคำนึงถึงวิสัยทัศน์องค์กร 5. การมุ่งเน้นคุณค่าวิชาชีพ ประกอบด้วยตัวแปรย่อยดังนี้ คนในวิทยาลัยได้สร้างคุณค่าของวิชาชีพให้ปรากฏในสังคม มีความรู้สึกรับนับถือในตนเอง มีส่วนร่วมในกิจกรรมวิชาชีพ 6. การมีวินัยและคุณธรรม ประกอบด้วยตัวแปรย่อยดังนี้ คนในวิทยาลัยมีการมุ่งเน้นความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ความรัก ความอบอุ่น และความสนใจ มีความเป็นกลางยึดถือหลักการและเหตุผล มีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานรักสามัคคีและห่วงใยต่อกัน เหมือนญาติมิตรมีการเน้นความสำคัญของความผูกพันและการยอมรับทางสังคม มีการให้ความสนใจกับการสนับสนุนทางอารมณ์แก่ผู้อื่น คนในวิทยาลัยมีการเปิดเผยและใส่ใจกับความพึงพอใจของกลุ่มทำงาน มีความร่วมมือช่วยเหลือ เกื้อกูลกันดี ในการทำงานคนในวิทยาลัยมีความเป็นมิตรและง่ายต่อการติดต่อสัมพันธ์ มีการเปิดโอกาสให้มีการตัดสินใจร่วมกัน และมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองเพื่อร่วมงานและองค์กร 7.การมีส่วนร่วมของทีมงาน ประกอบด้วยตัวแปรย่อยดังนี้ คนในวิทยาลัยมีความเข้าใจถึงสิทธิเสรีภาพ ขอบเขตการกระทำของบุคคล วิทยาลัยมีการให้ความใส่ใจกับความต้องการของผู้อื่น มีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวิทยาลัยมีการทำงานเป็นทีมในการพัฒนาและสนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าขององค์กร มีการให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งด้านการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ มีการบริหารโดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง โดยถือว่าคนมีความสำคัญยิ่ง 8. ความภาคภูมิใจในวิชาชีพและมีจิตมุ่งบริการ ประกอบด้วยตัวแปรย่อยดังนี้ คนในวิทยาลัยได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น มีการยึดถือจรรยาบรรณในวิชาชีพ และวิทยาลัยมีการให้วิทยาลัยมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีการบริการประชาชนด้วยความจริงใจ เสียสละและอดทน มีการบริการประชาชนด้วยความจริงใจ มีการให้บริการประชาชนที่มีคุณภาพ 9. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วยตัวแปรย่อยดังนี้ คนในวิทยาลัยมีความเปิดเผยมองโลกในแง่ดี มีความเคร่งครัด เรือเวลาทำงาน มีความตรงต่อเวลา มาทำงานก่อนเวลา การเข้าประชุมตรงเวลา มีการให้คำชี้แนะเกี่ยวกับงาน กล้าตัดสินใจในการะงานที่ต้องมีการตัดสินใจ มีความเสียสละช่วยเหลือผู้อื่น มีการให้แนวทางการทำงานแก่ผู้มาใหม่ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของหน่วยงานร่วมกัน มีการพูดถึงความสำเร็จของหน่วยงาน มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ชมเชยของคนนอกหน่วยงาน มีความคิดกว้างไกล มีการเน้นงานและเน้นความสำคัญของผลงาน มีการกระตุ้นให้มุ่งสู่มาตรฐานของความเป็นเลิศ มีความรับผิดชอบต่อการะงานสูงมีความรู้ในงานและชำนาญในการจัดระบบงาน มีการทำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อบรรลุเป้าหมายมีความขยันหมั่นเพียรและทำงานในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ

5. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง วิทยาลัยการสาธณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ในทศวรรษหน้า ผู้วิจัยขอเสนอ ข้อเสนอแนะซึ่งประกอบด้วย ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

วิทยาลัยการสาธณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น จะนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปประกอบการตัดสินใจในการกำหนดอนาคตของวิทยาลัยวิทยาลัยการสาธณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ซึ่งข้อค้นพบสำคัญจากการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

- 1) ด้านผลิตและพัฒนาบุคลากรสุขภาพ ประกอบด้วย หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน โดย ทศวรรษหน้า ภาพรวมของหลักสูตร ควรมีการจัดการเรียนการสอน ที่เป็นหลักสูตรที่มีเอกลักษณ์เฉพาะวิชาชีพ สาธณสุขและเป็นที่ยอมรับในแถบภูมิภาคลุ่มและน้ำโขง และหลักสูตร ควรมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ของบริบท ตามเอกลักษณ์ของวิชาชีพ สำหรับการด้านการจัดการศึกษา ควรมีการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียน สามารถก้าวกระโดดไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานได้อย่างรวดเร็ว (Spring Board to Success)
- 2) ด้านการวิจัย การวิจัยของวิทยาลัยควรปรับรูปแบบการดำเนินการวิจัยเชิงรุก ทั้งด้านการ จัดการความรู้ ควรมีงานวิจัยและการจัดการความรู้ ที่สามารถตอบโจทย์ปัญหาของการพัฒนาวิทยาลัยใน หลากหลายมิติ อีกทั้งยังเป็นงานวิจัยสถาบันที่เอื้อต่อการนำไปประยุกต์หรือปรับใช้กับสถาบันในเพื่อนบ้าน เป็น การวิจัยสถาบันที่เป็นสหสาขาวิชาการ และครบวงจร และมีการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือการพัฒนางานวิจัย ระหว่างสถาบัน
- 3) ด้านการบริการวิชาการ ควรกำหนดทิศทางและการวางแผนการให้บริการแก่สังคมอย่างเป็น ระบบและมีการบูรณาการกันระหว่าง ชาวบ้าน ชุมชน และบุคลากรชุมชนที่ประสบความสำเร็จในการทำงานเพื่อ ชุมชนและสามารถแก้ปัญหาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิถีชีวิตที่ดี แรงความสามารถในเพิ่มพูนการหารายได้ ของวิทยาลัย เกิดขึ้นจากกระแสความต้องการส่งเสริมความสามารถในการพึ่งตนเองทางการเงินของสถาบัน
- 4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ควรมีการกำหนดนโยบาย ด้านการบูรณาการศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสาธณสุข ที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ มีการกำหนดกิจกรรมหรือโครงการ ที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานและมีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง มีการบูรณาการงานด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมกับภารกิจด้านอื่น ๆ มีการส่งเสริมการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรม ทั้งในระดับชาติ และ นานาชาติ
- 5) ด้านโครงสร้าง ควรปรับโครงสร้างองค์กร ภายใต้รูปแบบการเป็นวิทยาลัยภายใต้สถาบัน พระบรมราชชนกรูปแบบการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ และเร่งผลักดันการมีฐานะเป็นนิติบุคคล ในสังกัดกระทรวงสาธณสุข ปี พ.ศ..... (ฉบับใหม่) ซึ่งจะมีการดำเนินงานได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบ บริหารของตนเองได้อย่างเต็มที่
- 6) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยควรปรับความเป็นเลิศและก้าวหน้าในเรื่องระบบเทคโนโลยี สารสนเทศด้านการบริหาร และด้านอีเลิร์นนิ่ง (E-Learning) ของกระทรวงสาธณสุขและเป็นที่ยอมรับการให้ ความรู้ด้านสาธณสุขของประเทศผ่านระบบอินเทอร์เน็ต
- 7) ด้านบุคลากร ผู้บริหารควรปรับภาพเป็นผู้บริหารแบบบูรณาการ บุคลากรสายสอนควรมี ลักษณะเป็นผู้นำในการผลักดันวิชาการด้านสาธณสุข บุคลากรสายสนับสนุน จะเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

8) ด้านวัฒนธรรมองค์กร จะมีลักษณะที่ผสมผสานไปในทิศทางเดียวกัน เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารวัฒนธรรมองค์กรจนกลายเป็นวัฒนธรรมที่ดี อีกทั้งเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมบุคลากรคุณภาพ

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) วิทยาลัยฯ ควรนำประเด็นข้อค้นพบ การพยากรณ์ ที่สำคัญจากการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาพัฒนาการข้อค้นพบนั้น ๆ ในแนวลึก ต่อไป

2) ฝ่ายวิจัยของวิทยาลัยฯ ควรมีการวิจัยกรณีศึกษา (Case Study) โดยมุ่งเน้นการวิจัยในแต่ละด้านของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ในทศวรรษหน้า อาทิเช่น ควรมีการวิจัยเกี่ยวข้องกับความสำเร็จและปัญหาของการเป็นวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมสาธารณสุข และองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านสุขภาพของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น



