

บทที่ ๒

ปรากฏการณ์องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

การศึกษาริบทเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีจุดกำเนิดมาจากการตระหนักถึงคุณค่าของผู้บริหารที่เห็นคุณค่าในความเป็นมนุษย์ที่เรียกว่า บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนอาจมีความแตกต่างกันโดยระเบียบปฏิบัติ หรือกฎเกณฑ์บางอย่างของบุคลากรอาจจะไม่เท่าเทียมกันบ้างแต่ก็ไม่ได้นำมาซึ่งความขัดแย้งหรือแตกแยกโดยประการ ทั้งปวงเพราะวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นครอบครัวใหญ่ที่พยายามส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนางาน พัฒนาคณะ และพัฒนาองค์กรไปพร้อมๆกันให้เปรียบเสมือนหนึ่งว่าบุคลากรเป็นบุคคลที่อยู่ในครอบครัวของตนเอง ถึงแม้ว่าจะมีข้อเรื่องง่าย ๆ ที่บุคลากรที่มาจากหลายสถานที่หลายความเชื่อหลายความคิด หลายทัศนคติ นี่ก็ที่แตกต่างกันแต่ก็ได้เป็นอุปสรรคขัดขวางในการมองอย่างมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารแม้แต่น้อย แต่กลับทำให้เกิดกระแสการพูดคุยและตระหนักจนนำไปสู่การจัดการความรู้ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนในการส่งเสริมแนวคิดการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่จะให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุขนั่นเอง

การจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ รวมผู้ทรงคุณวุฒิจากคณะผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยาลัย และบุคคลจากภายนอกวิทยาลัยมาร่วมกันสนทนาเพื่อมองวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับวิวัฒนาการองค์กรแห่งความสุขมองแนวโน้ม และภาพการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนในอนาคตจะเป็นอย่างไร นอกจากนี้ยังมีสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครบถ้วนตามความต้องการที่สามารถนำไปวิเคราะห์ต่อบัณฑิตประสงค์ได้อย่างชัดเจนซึ่งการจัดสนทนากลุ่มดังกล่าวผู้เชี่ยวชาญได้เกิดการสังเคราะห์ประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้

๒.๑ นโยบาย และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

ความคาดหวังสูงสุดของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมิได้ตั้งเป้าหมายไว้เพียงการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าแต่ยังสามารถพัฒนาต่อยอดความกรอบการทำงานไปไกลกว่าที่สังคมภายนอกจะรับรู้ซึ่งบุคลากรจะได้ยินได้ฟังมานับหลายครั้งที่บ่งบอกว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะเข้าสู่โหมดยุคใหม่ที่ใส่ใจสวัสดิภาพของบุคลากรทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารองค์กร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และแม่บ้านภารโรงทั้งหมดทำให้เกิดกระแสความรู้สึกร่วมและการพูดถึงการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขมากขึ้นเรื่อยจนกลายวาทกรรมและความรู้สึกร่วมของบุคลากรทั้งหมด^๑ นอกจากนี้ยังมีการพูดถึงแผนยุทธศาสตร์ฉบับปีที่ ๑๒

^๑สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญญา, ประธานหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

โดยมียุทธศาสตร์ ๕ ประการ ดังนี้ ๑) การผลิตบัณฑิตและการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ๒) การส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าวิจัยให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการพระพุทธศาสนา ๓) การให้บริการวิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย และพัฒนาชุมชนบนความพอเพียง ๔) การส่งเสริมการศึกษา ผสมผสานทางวัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมในประชาคมอาเซียน ด้านพระพุทธศาสนา และ ๕) บริการและพัฒนาบุคลากรโดยหลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และมีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ ดังนี้ ๑) เพื่อผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้มีคุณธรรม นำความรู้มีปฏิพทาน่าเลื่อมใสใฝ่รู้ใฝ่คิดเป็นผู้นำทางจิตใจ และปัญญามีโลกทัศน์กว้างไกลมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม ๒) เพื่อวิจัยให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ให้บริการทางวิชาการทางพระพุทธศาสนาในรูปแบบที่หลากหลาย ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่มีรากฐานอยู่บนพระพุทธศาสนาและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคณะสงฆ์ชุมชนและสังคมให้มีสันติสุขอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานความพอเพียง และ ๓) เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับภูมิภาคที่จะทำให้วิทยาลัยลำพูนวางระบบการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายและพันธกิจ ๕ ประการ ได้แก่

๑) มุ่งเน้นการสร้างบัณฑิตและบุคลากร ที่ผ่านการศึกษาอบรมเป็นผู้มีคุณธรรมนำความรู้ มีปฏิพทาน่าเลื่อมใสใฝ่รู้ใฝ่คิด เป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญามีโลกทัศน์กว้างไกลมีความสามารถ และทักษะในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม

๒) มุ่งส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าวิจัย ให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนามนุษย์สังคมและสิ่งแวดล้อมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสมดุลและสันติสุขรวมทั้งการสร้างเครือข่ายกับสถาบันที่มีชื่อเสียงทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักวิจัยให้นำไปสู่ความเป็นสากล

๓) มุ่งเน้นการให้บริการทางวิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย มีการบริการหรือบริหารเพื่อให้พัฒนาพระพุทธศาสนาพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนบนพื้นฐานความพอเพียง มีความมุ่งมั่นในการให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่คณะสงฆ์และสังคม รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และความร่วมมืออันดีระหว่างพระพุทธรศาสนาิกชนในระดับชาติและนานาชาติ

๔) มุ่งส่งเสริมการศึกษาผสมผสานทางวัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมในประชาคมอาเซียน ด้านพระพุทธศาสนาโดยการทำนุบำรุงและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของสังคมไทยซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีคุณภาพเพื่อนำไปสู่การรักษาความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการอยู่ร่วมกันในประชาคมโลกอย่างมีเอกลักษณ์และศักดิ์ศรีเพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับบุคคลองค์กรและสังคม

๕) ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบการบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้เกิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

การดำเนินงานในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในกำกับของรัฐในรอบหลายปีที่ผ่านมาของวิทยาลัยลำพูนได้ปฏิบัติตามพันธกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดีแต่กระนั้นก็ยังมีความจุดที่ยังจะต้องดำเนินการเพื่อเสริมสร้างระบบและกลไกของการปฏิบัติอีกหลายส่วน^๒ ซึ่งจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาจะพบว่ามีทั้งกลยุทธ์ที่บรรลุเป้าหมายและไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ดังนั้นการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙) จึงได้วิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและสภาพแวดล้อมในปัจจุบันโดยดำเนินการพิจารณาจากพันธกิจ ๕ พันธกิจ ของมหาวิทยาลัยสรุปเป็นจุดเด่นจุดด้อยโอกาสและภาวะคุกคามเพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)^๓

๑. มหาวิทยาลัยมีส่วนงานและบุคลากรที่พร้อมให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา
๒. มหาวิทยาลัยมีสถานที่ และมีความพร้อมในการจัดการศึกษา และมีจำนวนนิสิตเพิ่มขึ้นเพราะมีผู้ให้ความสนใจศึกษาทางด้านพระพุทธศาสนามากขึ้น
๓. มีการประชาสัมพันธ์ที่เป็นระบบมากขึ้นทำให้เป็นที่รู้จักของคนในจังหวัดลำพูนและจังหวัดใกล้เคียง
๔. มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนได้มาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการการอุดมศึกษา
๕. มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรการศึกษาที่เน้นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และได้มีการบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ มีการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติจนเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นิสิตมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
๖. มหาวิทยาลัยได้เปิดโอกาสทางการศึกษาแก่คณะสงฆ์สังฆมณฑลและชุมชนให้ได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน
๗. มหาวิทยาลัยมีสาขาวิชาที่ตรงต่อความต้องการของการศึกษาในปัจจุบัน
๘. มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการบริหาร และบุคลากรด้านการวิจัยที่เชี่ยวชาญ อีกทั้งมีกองทุนสนับสนุนการวิจัยที่ชัดเจนเปิดโอกาสให้บุคคลที่สนใจในการผลิตผลงานวิจัยและการทำวิจัยทุกระดับและมีเวทีในการเสนอผลงานวิจัย ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ
๙. เป็นสถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์ที่เปิดสอนหลักสูตรระดับอุดมศึกษาแห่งเดียวในจังหวัดลำพูน

^๒ สทนากลุ่ม นายประเด่น แบนปิง, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^๓ สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญญา, ประธานหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

๑๐. มหาวิทยาลัยได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากคณะสงฆ์ และประชาชนทั่วไป ให้เปิดการศึกษาเพื่อพัฒนาคณะสงฆ์และประชาชนทั่วไป

๑๑. มหาวิทยาลัยมีแหล่งเรียนรู้ และบุคลากรที่พร้อมให้ความรู้ด้านพระพุทธศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ตลอดจนถึงการส่งเสริมกิจกรรม ทำนุบำรุงและสืบสานศิลปะท้องถิ่นที่ดงาม

๑๒. มหาวิทยาลัยมีระบบการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารและสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

๑๓. มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับ นิสิต เพื่อการดำรงตนในสังคมอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness)^๔

๑. มหาวิทยาลัยมีนิสิตที่วัยวุฒิและคุณวุฒิที่พื้นฐานความรู้แตกต่างกันและขาดระบบ การคัดเลือกนิสิตที่เข้มข้นจนทำให้มีนิสิตจบการศึกษาน้อย

๒. มหาวิทยาลัยขาดการสำรวจความต้องการของสังคมและชุมชนในการพัฒนา และปรับปรุงหลักสูตรทำให้หลักสูตรและสาขาวิชามีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอต่อความต้องการ ของชุมชนและสังคม

๓. ขาดการแลกเปลี่ยนและสร้างเครือข่ายด้านการเรียนการสอนระหว่างนิสิตอาจารย์ กับสถาบันภายนอก

๔. การวิจัยองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา การวิจัยในชั้นเรียน และการวิจัยเชิง บัณฑิตการยังมีน้อยทำให้ฐานข้อมูลงานวิจัยไม่ครบถ้วน

๕. บุคลากรของมหาวิทยาลัยบางส่วนยังขาดประสบการณ์ในการทำงานวิจัย และไม่มี ผลงานวิจัย

๖. ขาดด้านการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านงานวิจัยให้แก่นิสิตอย่างเพียงพอ

๗. มหาวิทยาลัยขาดแผนงานเกี่ยวกับการวิจัยที่เป็นในเชิงรูปธรรม

๘. สัดส่วนตำแหน่งอาจารย์ต่อตำแหน่งวิชาการยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา

๙. มหาวิทยาลัยยังขาดการพัฒนาบุคลากรเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

๑๐. ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ และการวิจัยของมหาวิทยาลัย ยังไม่ถึงระดับมาตรฐานสากล

๑๑. อาจารย์ประจำหลักสูตรยังไม่เป็นไปตามกรอบมาตรฐานของคณะกรรมการ การอุดมศึกษา

๑๒. กิจกรรมทางสังคมยังไม่เพียงพอต่อการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างนิสิต กับนิสิต และนิสิตที่จบออกไปทำให้นิสิตขาดเครือข่าย

^๔สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, ประธานหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

๑๓. มหาวิทยาลัยยังขาดการพัฒนาบุคลากรและแหล่งเรียนรู้ด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมอย่างจริงจังทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๑๔. มหาวิทยาลัยยังขาดศูนย์การศึกษา และแหล่งเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรม และผู้รู้ และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะในระดับมหาวิทยาลัย

๑๕. การให้ความสำคัญต่อศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นยังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะการสร้างองค์ความรู้ และตระหนักด้านศิลปวัฒนธรรมของตนเอง

๑๖. บุคลากรขาดทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารระบบสารสนเทศ ซึ่งขาด การส่งเสริมสนับสนุนให้ตรงสายงาน

๑๗. กิจกรรมการบริการวิชาการยังขาดประสิทธิภาพ และพลังในการขับเคลื่อน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในรูปธรรม

๑๘. บุคลากรยังไม่สามารถที่จะยกระดับการบริการวิชาการไปสู่ภายนอกมหาวิทยาลัย ได้อย่างเต็มศักยภาพ

๑๙. มหาวิทยาลัยขาดการสรุปและประเมินผลงานการบริการวิชาการแก่สังคม ที่เป็นระบบและครอบคลุม

โอกาสการพัฒนา (Opportunity)^๕

๑. มหาวิทยาลัยสร้างระบบการคัดเลือกนิสิตให้เข้มข้นขึ้น คัดเลือกอาจารย์และพัฒนา อาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้คู่คุณธรรม

๒. มหาวิทยาลัยมีทุนทางสังคมสูง สังคมให้การสนับสนุนเต็มที่ รัฐบาลให้การสนับสนุน การเรียนการสอนด้านงบประมาณ รวมถึงคณะสงฆ์ทั้งจังหวัดให้การสนับสนุน

๓. สังคมทุกระดับมีความขัดแย้งวุ่นวายต้องการทางออกสังคมโลกต้องการองค์ความรู้ ด้านพระพุทธศาสนาเป็นทางเลือกในการพัฒนาศาสตร์ทุกแขนงต้องการบูรณาการร่วมกับศาสตร์ ด้านจริยธรรมผู้นำศาสนาและองค์กรต่างประเทศต้องการความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย และมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

๔. มหาวิทยาลัยมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เอื้อต่อการออกแบบวิธีการ จัดการศึกษา และบริการวิชาการรูปแบบใหม่ที่ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม เชิงรุก

๕. ค่าใช้จ่ายในการการศึกษาไม่สูง เป็นทางเลือกให้กับพระสงฆ์สามเณร และประชาชนทั่วไปที่มีข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจเขามาศึกษาได้อย่างกว้างขวาง

๖. มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมด้านทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมร่วมกับ องค์กรภายนอกและส่งเสริมการเรียนรู้พระพุทธศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ

๗. บุคลากรได้รับความร่วมมือในการส่งเสริมความรู้จากองค์กรภายนอก และให้ทุนการศึกษาเพื่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกด้าน

^๕สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญญา, ประธานหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

๘. มีการกระตุ้นจากหน่วยงานต้นสังกัดทำให้มหาวิทยาลัยเกิดการเปลี่ยนแปลงและกิจกรรมที่หลากหลาย

๙. สถาบันการศึกษาระดับชาติ และนานาชาติมีการพัฒนา ซึ่งยกระดับความเข้มแข็งทางด้านการบริการวิชาการทำให้มหาวิทยาลัยเห็นพัฒนาการของสถาบันการศึกษาต่างๆ ช่วยให้นำมาปรับปรุงการบริหารงานด้านบริการวิชาการได้ดียิ่งขึ้น

๑๐. หน่วยงานภายนอกมีการเปิดรับทุนงานวิจัยอย่างต่อเนื่องที่ช่วยให้บุคลากรซึ่งสามารถผลิตผลงานวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง

๑๑. ทางหน่วยงานต้นสังกัดได้จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง

๑๒. มีแหล่งตีพิมพ์บทความวิจัยจำนวนมากที่สามารถสร้างผลงานให้ปรากฏแก่มหาวิทยาลัยได้

๑๓. บัณฑิตบรรพชิตที่จบการศึกษาออกไปมีโอกาสสนองงานกิจการคณะสงฆ์ทั้งในด้านการ ปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการศึกษาสงเคราะห์ และเป็นพระสังฆาธิการระดับสูง เป็นโอกาสให้มหาวิทยาลัยได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากคณะสงฆ์ในการดำเนินกิจกรรมการจัดการศึกษา อบรมและพัฒนาคณะสงฆ์ในฐานะเป็นมหาวิทยาลัยแห่งคณะสงฆ์ไทยซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านพระพุทธศาสนา

อุปสรรค (Threat)^๖

๑. การที่สังคมเปิดโอกาสให้พระสงฆ์เข้าไปเรียนในมหาวิทยาลัยทั่วไปอาจทำให้จำนวนนิสิตลดลง

๒. การแข่งขันเชิงคุณภาพและปริมาณจะเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากนโยบายเปิดเสรีทางการศึกษา

๓. จำนวนผู้บรรพชาอุปสมบทเพื่อการศึกษาเล่าเรียนทางพระพุทธศาสนา และจำนวนพระภิกษุ สามเณรที่จะเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยจะลดน้อยลง อันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานออกเป็น ๑๒ ปี

๔. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านภาษามีจำนวนน้อยทำให้การพัฒนาบุคลากรด้านภาษาทำได้น้อย

๕. ตลาดแรงงานกับการผลิตบัณฑิตของหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต เป็นข้อจำกัดของการสมัครงาน หรือภาวะมีงานทำของบัณฑิตที่จบใหม่

๖. ขาดการมีบันทึกความร่วมมือ (MOU) กับผู้ประกอบการ ทั้งภาครัฐ และเอกชน จึงไม่สามารถที่จะกระจายบัณฑิตของมหาวิทยาลัยให้เกิดภาวะการมีงานทำตามศักยภาพ

๗. คณาจารย์มีวุฒิการศึกษาไม่ตรงตามสาขาวิชาตามที่ สกอ. กำหนดขาดทักษะการพัฒนาการเรียนการสอนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และขาดการกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

^๖สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญญา, ประธานหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

๘. เมืองค้ที่ส่งเสริมการวิจัยด้านพระพุทธศาสนามากขึ้นความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยทางพระพุทธศาสนายังคลาดเคลื่อน และรัฐยังให้การสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยด้านศาสนาไม่เพียงพอ

๙. มหาวิทยาลัยยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัย

๑๐. หน่วยงานภาครัฐบางแห่งไม่เข้าใจบทบาทและไม่ให้การสนับสนุนกิจกรรมการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยเท่าที่ควรกฎหมายที่สนับสนุนสื่อในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ยังไม่มีประสิทธิภาพและสถานที่ให้บริการของเอกชนมีมากขึ้น

๑๑. องค์การหน่วยงานภายนอกขาดการรับรู้ข่าวสารกิจกรรม และบทบาทของมหาวิทยาลัย^๗

จากการดำเนินภายใต้พันธกิจของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ที่ได้รับเมตตาอนุเคราะห์อย่างสูงจากหลวงพ่เจ้าคณะจังหวัดและความร่วมมือจากคณะสงฆ์ ชุมชนและท้องถิ่น ภายในจังหวัดและจังหวัดใกล้เคียง^๘ ซึ่งทำให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีความเข้มแข็ง จัดการศึกษาหลักสูตรสาขาวิชาที่มีเนื้อหาสาระสอดคล้องกับปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ เอกลักษณ์ และอัตลักษณ์บัณฑิตของมหาวิทยาลัย มีศิษย์เก่าที่ประสบความสำเร็จในการทำงานหน้าที่ ในองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน ตลอดจนทั้งการสนองงานกิจกรรมการคณะสงฆ์ทั้งในด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ ได้รับการยอมรับในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ คุณธรรมจริยธรรม^๙ แต่สิ่งที่วิทยาลัยลำพูนควรตระหนักถึงแนวทางการแก้ไข และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องควรจะต้องเห็นมิติของแผนพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยคำนึงถึงความเข้มแข็งของหลักสูตรที่ทางวิทยาลัยสงฆ์ได้เปิดการเรียนการสอน แผนพัฒนาบุคลากร ทั้งในด้านอัตรากำลัง วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ แผนด้านการวิจัย แผนกลยุทธ์ด้านการเงิน แผนบริหารความเสี่ยง แผนการจัดการความรู้ แผนกิจกรรมพัฒนานิสิต โดยการมีส่วนร่วมของอาจารย์ประจำหลักสูตร บุคลากรของส่วนงาน และวิทยาลัยสงฆ์ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับหลักสูตรให้เข้มแข็งให้การดำเนินกิจกรรม/โครงการ เริ่มต้นที่หลักสูตรสะท้อนความต้องการของหลักสูตร มุ่งเน้นการพัฒนานิสิตในหลักสูตรเป็นหลัก อันจะทำให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเกิดความเข้มแข็ง อย่างยั่งยืน และควรกำกับ ติดตาม การดำเนินการของหลักสูตร และการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน การศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ ปรากฏการณ์การจัดการความรู้องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

๒.๒.๑ การจัดการระบบองค์กรเพื่อการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข

^๗สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, ประธานหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^๘สนทนากลุ่ม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.เสนห์ ใจสิทธิ์, ประธานหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^๙สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, ประธานหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีความมุ่งหวังให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานอันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ด้านทรัพยากรบุคคล^{๑๐} ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งปัจจัยหนึ่งที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร เช่นเดียวหลายองค์กรจึงหันมาให้ความสำคัญโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากขึ้น จึงมีการระดมความเห็นบุคลากรในองค์กรเพื่อสืบค้นองค์ความรู้ที่จำเป็นหรือต้นทุนเดิมที่จำและไปสู่การเรียนรู้ในองค์กรได้^{๑๑} จึงได้สรุปประเด็นของการจัดการความรู้โดยมีเป้าหมายว่าจะทำอย่างไรให้บุคลากรมีความสุขมีคุณภาพชีวิตที่ดี แล้วเกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นได้จะต้องทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าในตนเองรับรู้ความรู้สึกมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมการระดมความเห็นของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนด้วยการค้นองค์ความรู้ที่จำเป็นและระบอบองค์ความรู้อย่างชัดเจนที่จะนำพาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความสุข ด้วยการประกาศเป็นนโยบายของวิทยาลัยสงฆ์ และบรรจุไว้ในแผนพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ฉบับที่ ๑๒ พร้อมกันนั้นได้แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้ เพื่อให้ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการความรู้ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนให้มีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนในระยะแรกเดือนกันยายน ๒๕๕๙ ซึ่งนำไปสู่การเสริมสร้างองค์ความรู้ด้วยการจัดการองค์กรแห่งความสุข ด้วยการเสริมสร้างศักยภาพและการเรียนรู้ภายใต้เครือข่ายด้านงานวิจัยกับสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ทำให้เกิดองค์ความรู้จากต้นทุนเดิมของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนที่มีจุดเด่นด้านการจัดการองค์กรแห่งความสุข และการเสริมสร้างการจัดการองค์กรแห่งความสุข

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจึงสามารถจัดการองค์ความรู้ที่นำไปสู่องค์กรแห่งความสุขได้อย่างเป็นระบบ ด้วยการระบุประเด็นอย่างชัดเจนเป็นหมวดหมู่ขององค์ความรู้ที่อยู่ในองค์กร ด้วยการระบุไว้จำนวน ๓ ด้าน กล่าวคือ

ด้านที่ ๑ ด้านการสร้างสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace) ๘ ประการ หมายถึงบุคลากรในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดีตลอดจนพัฒนาตนอย่างบูรณาการทุกมิติรวมถึงครอบครัวและสังคมเพื่อที่จะสามารถดูแลตนเองได้รักคนอื่น รักครอบครัวดูแลครอบครัวรักสังคมดูแลสังคมด้วย ๘ Happy ได้แก่ ๑. สุขภาพดี (Happy Body) ๒. สุขผ่อนคลาย (Happy Relax) ๓. สุขน้ำใจงาม (Happy Heart) ๔. สุขสงบ (Happy Soul) ๕. สุขครอบครัวดี (Happy Family) ๖ สุขสังคมดี (Happy Society) ๗. สุขใฝ่รู้หาความรู้ (Happy Brain) ๘. สุขปลอดภัย (Happy Money)

^{๑๐} สทนากลุ่ม ดร.ไพรินทร์ ณ วันนา, อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๑} สัมภาษณ์ ดร.ชยนันท์ อัครธรรมานนท์, อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

องค์ความรู้ที่นำไปสู่การจัดการความรู้ โดย พระครูสิริสุตานุยุต,ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัย สงฆ์ลำพูน ที่สามารถนำแนวทางพระพุทธศาสนาสู่การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ดร.สามารถ บุญรัตน์ ผู้ทำงานวิชาการด้านความสุขในองค์กร และ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ ที่สามารถ นำกระบวนการวิจัยด้านสุขภาวนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ ๒ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality work of life) หมายถึง ความผาสุกในการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มีการส่งเสริมให้บุคลากร เกิดความเป็นอยู่ที่ดีและได้รับการยอมรับทางสังคมซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงาน และชีวิตแสดงออกด้วยความรัก ความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเท แรงกาย แรงใจ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางด้านผลงานให้เกิดขึ้นกับองค์กร ที่นำไปสู่การจัดการความรู้ โดย นายประเด่น แบนปิง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีความเชี่ยวชาญด้านประสานงาน อำนวยการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต นายจักรพงษ์ เพ็ญเวียง ผู้อำนวยการส่วนงานบริหาร และ นายพุทธิพงษ์ กันทะรส ผู้อำนวยการส่วนงานวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญด้านสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้ในองค์กร

ด้านที่ ๓ ด้านจิตอาสาพัฒนาองค์กรชุมชนและสังคม (Cooperate Social Responsibility) หมายถึง ความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในองค์กรและนอกองค์กร การ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่อสังคมใกล้เคียง โดยบุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับนโยบาย มหาวิทยาลัย ควบคู่ไปกับการใส่ใจดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมในชุมชนและสังคมโดยรวมภายใต้ หลักจริยธรรม การกำกับดูแลที่ดีเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนที่ประสบความสำเร็จ อย่างยั่งยืนองค์ความรู้ที่นำไปสู่การจัดการความรู้ โดย ผศ.ดร.เสน่ห์ ใจสิทธิ์ หัวหน้าโครงการจิตอาสา พัฒนาชุมชน นายอาเดช อุพนันท์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบูรณาการการเรียนการสอนกับการบริหาร วิชาการแก่สังคม และ พระมหาอรรถพล นริสโร ผู้กำกับติดตามภาระงานบุคลากรที่ให้ความสำคัญ ด้านจิตอาสาที่มีองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อพัฒนาสู่องค์กร แห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน โดยอาศัยผู้บริหารและกรรมการที่ดำเนินการ เป็นผู้ประสานงานจัดการความรู้ และรวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อให้องค์ความรู้ ง่ายแก่การเผยแพร่ แลกเปลี่ยน และเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก ด้วยการจัดทำเป็นคู่มือการจัดการองค์กร แห่งความสุขวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน และการเพิ่มพูนองค์ความรู้ด้านการจัดการองค์กรแห่งความสุข ด้วย การศึกษาดูงาน พัฒนาศักยภาพบุคลากร ฯลฯ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่สู่การเผยแพร่ องค์ความรู้ ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง^{๑๒}

จากองค์ความรู้องค์กรแห่งความสุขนั้นที่ได้ประมวลมาแล้วนั้น จึงนำไปสู่การเข้าถึงข้อมูล ในส่วนของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ซึ่งหน่วยงานภายนอกที่สามารถเรียนรู้ได้ เช่น เทศบาลอุโมงค์ ซึ่งเป็นเครือข่ายการสร้างองค์กรแห่งความสุข และสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่สนับสนุน ด้านสุขภาวะ เป็นต้น ภายใต้การใช้เทคโนโลยีในการจัดการองค์ความรู้ ได้แก่ เว็บไซต์วิทยาลัยสงฆ์

^{๑๒} สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, ประธานหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ล้าพูน www.mculp.ac.th , กลุ่มไลน์ของวิทยาลัยสงฆ์ล้าพูน กลุ่มไลน์ของมหาวิทยาลัยองค์สร้างพลเมือง และกลุ่มไลน์ของสำนักงานส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) การจัดทำคู่มือองค์กรแห่งความสุข ที่บุคลากรหรือหน่วยงานภายนอกสามารถนำไปศึกษาเรียนรู้ การจัดห้องทำงานแบบครอบครัว เพื่อให้บุคลากรได้นำองค์ความรู้สู่การแบ่งปันและปลูกฝังในองค์กร การร่วมประชุมของสภาภาพของวิทยาลัยสงฆ์ล้าพูนทุกเช้าวันจันทร์ที่สามารถพูดคุยระหว่างผู้บริหารและบุคลากรได้อย่างฉันทันพี่น้องและการประชุมประจำสัปดาห์ประจำเดือน อย่างต่อเนื่อง^{๑๓}

การเรียนรู้ในวิทยาลัยสงฆ์ล้าพูน ท่ามกลางการจัดการองค์กรแห่งความสุข ซึ่งได้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เห็นอย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ บรรยากาศทำงานฉันทันพี่น้อง บรรยากาศการทำงานที่สามารถพูดคุยกันได้ทั้งในเรื่องงานเวลามีปัญหาอุปสรรคในการทำงานก็ร่วมกันคิดและแก้ไขปัญหานอกเหนือจากเรื่องงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน เวลามีสถานการณ์ก็สามารถปรึกษากันอย่างไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันเนื่องมาจากการทำกิจกรรมร่วมกันอยู่บ่อยครั้ง^{๑๔} เกิดปฏิสัมพันธ์และเปิดเผยตนเองยิ่งขึ้น อีกทั้งยังทำให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรแต่ละส่วนงาน เนื่องจากการทำกิจกรรมร่วมกันเปิดโอกาสให้ได้ทำความรู้จักกันมากขึ้นทำให้รู้สึกได้ถึงความเป็นเพื่อนร่วมองค์กรเดียวกัน เกิดความผูกพันฉันทันมิตร เวลาทำงานเมื่อเกิดปัญหาก็สามารถร่วมกันแก้ปัญหาได้อย่างไม่ขัดแย้ง ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง มีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและเปิดเผยต่อกันยิ่งขึ้น จากที่บุคลากรบางคนเวลามีปัญหาก็ไม่กล้าปรึกษาหัวหน้างานทำให้ส่งผลกระทบต่องานและความสัมพันธ์ที่ห่างเหิน แต่เมื่อได้มีการพูดคุยกันในทุก ๆ เช้าเพื่อเตรียมงานด้วยบรรยากาศที่ดีและรับฟัง ประกอบกับได้ทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง จึงทำให้ลดช่องว่างทางความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องได้ยิ่งขึ้น สามารถปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวช่วยเหลือกัน เข้าใจกันเมื่อเกิดความเครียด ก็ช่วยให้คลายความเครียดได้ เสริมสร้างสุขภาพที่ดีขึ้น เกิดผลผลิตที่มีคุณภาพยิ่งขึ้นจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการ และออกกำลังกาย^{๑๕} จากเดิมที่ต้องทำงานอยู่กับที่เป็นเวลานานหรือเกิดความเครียดจากงานที่ต้องทำซ้ำแบบเดิม ๆ ทำให้บุคลากรรู้สึกตื่นตัวในการทำงาน มีสุขภาพแข็งแรง สามารถผลิตผลงานวิชาการที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น จำนวนชิ้นงานที่เสียลดน้อยลง และทำงานอย่างมีความสุข บุคลากรมีส่วนร่วมผูกพันองค์กร บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง ที่ได้แสดงออกถึงความคิดเห็น ความต้องการ มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และมีโครงสร้างการบริหารแบบพี่น้อง^{๑๖} ทำให้สามารถพูดคุย ขอคำปรึกษากับหัวหน้างานของตนเองได้ รวมถึงผู้บริหารที่เปิดรับ

^{๑๓} สทนากลุ่ม นายพุทธิพงษ์ กนฺทะรส, ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ล้าพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

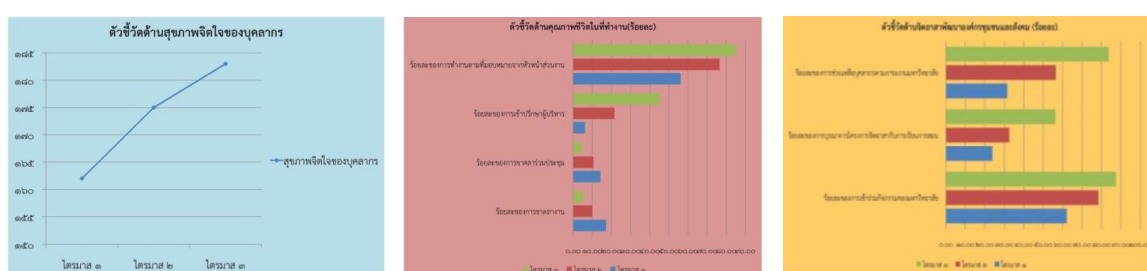
^{๑๔} สัมภาษณ์ นายจักรพงศ์ เพ็ญเวียง, ผู้อำนวยการสำนักวิทยาลัยสงฆ์ล้าพูน, วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๕} สทนากลุ่ม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.เสนห์ ใจสิทธิ์, ประธานหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ล้าพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๖} สทนากลุ่ม ดร.ไพรินทร์ ณ วันนา, อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์ล้าพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ฟังความคิดเห็นจากบุคลากรอย่างเต็มที่ การให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็นและความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วม เกิดคุณค่าในตนเอง รักและผูกพันต่อองค์กร และรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่จะต้องร่วมพัฒนาองค์กรนี้ต่อไปอย่างยั่งยืน คือวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรได้รู้สึกที่ตนเองมีคุณค่ากับองค์กร โดยการไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้บุคลากรได้ลงมือปฏิบัติ จึงทำให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร และเห็นว่าหากองค์กรเป็นบ้านหลังที่สองของตนเอง เห็นประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญเนื่องจากมีความรู้สึกที่หากองค์กรมีความเติบโตก็หมายถึง บุคลากรก็มีความก้าวหน้าไปด้วย

แผนภาพที่ ๒.๑ : ผลลัพธ์จากการจัดการความรู้ "องค์กรแห่งความสุข" ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ภาพรวมเชิงปริมาณ



ที่มา : พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๒๕๖๐.

ภาพรวมเชิงคุณภาพ เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้แก่ ผู้บริหารจึงเล็งเห็นความสำคัญของผู้บริหารกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ของการสร้างความสุขในองค์กร และสื่อสารทำความเข้าใจเพื่อให้บุคลากรเห็นเป้าหมายเดียวกัน^{๑๗} รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างจริงจัง โดยผู้บริหารยังมีส่วนร่วมในกิจกรรม และเป็นต้นแบบที่ดีให้กับบุคลากร การจัดระบบคณะทำงานที่เข้มแข็งและมีส่วนร่วมจากทุกส่วนงาน การมีส่วนร่วมและทีมงานที่เข้าใจและเข้มแข็งเกิดขึ้นได้จากการที่ปรับเปลี่ยน จากการมอบให้คณะกรรมการจัดการความรู้เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการสร้างความสุขระยะแรกของการสร้างความสุขในองค์กร โดยส่วนใหญ่แต่ต่อมาก็ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานใหม่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) โดยให้คณะทำงานที่เกี่ยวข้องและบุคลากรมีส่วนร่วมมากขึ้น คณะทำงานจะมีการประชุมทุกเดือนเพื่อรับทราบเป้าหมายและสถานการณ์ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน เพื่อจะรับรู้และดำเนินการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน การหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรสู่เป้าหมายเดียวกัน ซึ่งเป็นปรากฏการณ์

^{๑๗} สทนากลุ่ม นายพุทธิพงษ์ กันทะรส, ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ที่ทำงานแบบครอบครัวและมีเป้าหมายองค์กรแห่งความสุข บุคลากรมีโอกาสพัฒนาศักยภาพการจัดการความรู้ไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน และในแต่ละประเด็นความรู้ ทำให้องค์กรมีการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้งานแต่ละส่วนงานอย่างต่อเนื่อง องค์กรมีความรู้ด้านองค์แห่งความสุข ตลอดระยะเวลากว่า ๑ ปี และการก้าวทางการพัฒนาของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนสู่องค์กรแห่งความสุขทำให้บุคลากรได้เกิดกระบวนการทัศนต่อการจัดการองค์กร และมีวิถีชีวิตของความเป็นบุคลากรในองค์กรที่มีความสุขต่อไป^{๑๘}

ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ซึ่งอยู่ภายใต้กระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร นอกจากความมีประสิทธิภาพของการจัดการองค์กรแล้วนั้น หน่วยงาน องค์กรภายนอกได้นำแนวคิดกระบวนการและการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุขอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๒.๒.๒ ปรากฏการณ์องค์กรและชุมชนเข้มแข็งแห่งความสุขผ่านการบูรณาการเรียนรู้เพื่อสร้างจิตอาสา

จิตอาสาพัฒนาองค์กรและชุมชน นับเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน การเรียนการสอนจึงเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดความรู้ที่ดีจำเป็นจะต้องอาศัยการบูรณาการ หรือการเชื่อมโยงเนื้อหาวิชาการหรือกิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อจะช่วยส่งเสริมผู้เรียนให้มีโอกาสใช้ความคิด ประสบการณ์ ความสามารถ ตลอดจนทักษะต่างๆ อย่างหลากหลาย อยู่ภายใต้การมีจิตอาสาที่มีต่อสถาบันและชุมชน จึงก่อให้เกิดการเรียนรู้ทักษะกระบวนการและเนื้อหาสาระไปพร้อมกัน และที่สำคัญการจัดการเรียนรู้ที่ดีนั้น จะต้องสนองตอบต่อเป้าหมายการผลิตตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถาบัน

๑.กระบวนการและกลไกการดำเนินการจัดการความรู้

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้พัฒนาองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ด้านองค์กรแห่งความสุข ได้กำหนดองค์ความรู้สู่การจัดการความรู้ คือด้านจิตอาสาพัฒนาองค์กรและชุมชน^{๑๙} ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ในการผลิตบัณฑิตที่พึงประสงค์ไว้ ๙ ประการ คือ มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตวิญญาณ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีศรัทธาที่จะอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา และมีน้ำใจรู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม^{๒๐} ซึ่งจากเป้าหมายการบ่งชี้องค์ความรู้จึงนำไปสู่คัดเลือกองค์ความรู้ด้านกระบวนการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับโครงการกิจกรรมในมิติของจิตอาสาพัฒนาองค์กรและชุมชน และมีความเชื่อมั่นว่า การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เป็นอีกกระบวนการเรียนรู้หนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้นิสิตได้มีการพัฒนาศักยภาพตนเอง และความร่วมมือของบุคลากร

^{๑๘} สัมภาษณ์ นายจักรพงษ์ เพ็ญเวียง, ผู้อำนวยการสำนักงาน วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๙} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนนายก, เจ้าคณะจังหวัดลำพูน, วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๐} สันทนากลุ่ม นายประเด่น แบนปิง, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน^{๒๑} จึงระดมความเห็นและให้ความสำคัญขององค์ความรู้ด้าน “การบูรณาการ เรียนรู้เพื่อสร้างจิตอาสาสู่การพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง” เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ของบุคลากร และนิสิตภายใต้การจัดการความรู้โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

๑) **สร้างองค์ความรู้** โดยได้นำรายวิชาเทคนิคการศึกษาระดับอุดมศึกษา บูรณาการ กับโครงการและกิจกรรมที่กำหนดให้นิสิตมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนเป็นกลุ่ม การฝึกเขียน และบริหารโครงการ จึงนำ ๓ ประเด็นหลักนี้ มากำหนดกรอบการพัฒนาโครงการและกิจกรรม โดยใช้หลักการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างมีส่วนร่วมระหว่างนิสิตและบุคลากรของวิทยาลัย สงฆ์ลำพูน จึงเกิด “โครงการคณาจารย์นิสิตจิตอาสาพัฒนาสังคม” นับเป็นโครงการและกิจกรรม ที่ทำให้บุคลากรและนิสิตเกิดความตระหนักด้านจิตอาสาพัฒนาองค์กรและชุมชนอย่างเข้มแข็ง^{๒๒}

๒) **การประมวลองค์ความรู้** การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกับโครงการ และกิจกรรมด้านจิตอาสาพัฒนาองค์กรและชุมชน ได้เสริมสร้างองค์ความรู้จากคู่มือการจัดการเรียน การสอนแบบบูรณาการ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สู่การจัดทำเป็นคู่มือ การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการโครงการจิตอาสาพัฒนาองค์กรและชุมชน พร้อมกับการสรุป โครงการกิจกรรมและการประเมินผลเพื่อการเรียนรู้ด้านวิชาการ

๓) **การเข้าถึงข้อมูล** องค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ นำไปสู่ การเผยแพร่ผลงานและรูปแบบผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้แก่ เว็บไซต์ Facebook ,line ฯลฯ และการประชุมบุคลากรและนิสิตประจำสัปดาห์ ประจำเดือน เพื่อสามารถ นำรูปแบบการจัดการเรียนการสอนไปประยุกต์ใช้ในรายวิชาอื่นๆ และการนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กร ได้

๔) **การเรียนรู้** การจัดการองค์ความรู้นำไปสู่การเรียนรู้ของคณาจารย์ บุคลากร และนิสิต ได้เกิดกระบวนการศึกษาเรียนรู้ถึงรูปแบบการบูรณาการโครงการและกิจกรรมด้านจิตอาสา พัฒนาองค์กรและชุมชน ทำให้มีการจัดโครงการและกิจกรรมเพิ่มขึ้นในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน และมีการประชาสัมพันธ์ด้านจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้บุคลากร นิสิตและเครือข่ายภายนอก และได้ร่วมจัดโครงการและชมรม ได้แก่ ชมรมกัลยาณิวัฒนาฯ ศูนย์พัฒนาคุณธรรมวัดแม่สารป่าขาม ชมรมพลังมหาจุฬาลงกรณ์ฯ สร้างพลเมืองดี โครงการนิสิตจิตอาสาพัฒนาชุมชน นิสิตจิตอาสา เยี่ยมผู้ป่วยโรงพยาบาล และนิสิตจิตอาสาพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน เป็นต้น^{๒๓}

๒.ผลลัพธ์การจัดการความรู้^{๒๔}

เชิงปริมาณ

^{๒๑} สทนากลุ่ม พระครูสิริตานุกต,ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๒} สทนากลุ่ม นายประเด่น แบนปิง, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๓} สทนากลุ่ม พระครูไพศาลธรรมานุสิฐ, ผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๔} สทนากลุ่ม นายพุทธิพงษ์ กันทะรส, ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

๑) มีรายวิชาในแต่ละหลักสูตรได้นำโครงการกิจกรรมบูรณาการด้านจิตอาสา กับการเรียนการสอน ในไตรมาสที่ ๑ - ๓ ปีงบประมาณ ๖๐ จำนวน ๑๕ รายวิชา คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖๐ ของรายวิชาทั้งหมด

๒) มีเครือข่ายการเรียนรู้ภายนอกเพื่อเสริมสร้างนักจิตอาสา ได้แก่ เครือข่ายชมรม กล่าวคือศรีลำพูน (โรงเรียนมัธยมในจังหวัดลำพูน) เครือข่ายชมรมนิสิตจิตอาสาเยี่ยมผู้ป่วยโรงพยาบาล โรงพยาบาลในจังหวัดลำพูน เป็นต้น

๓. บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมต่างๆ เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓๑.๕๒

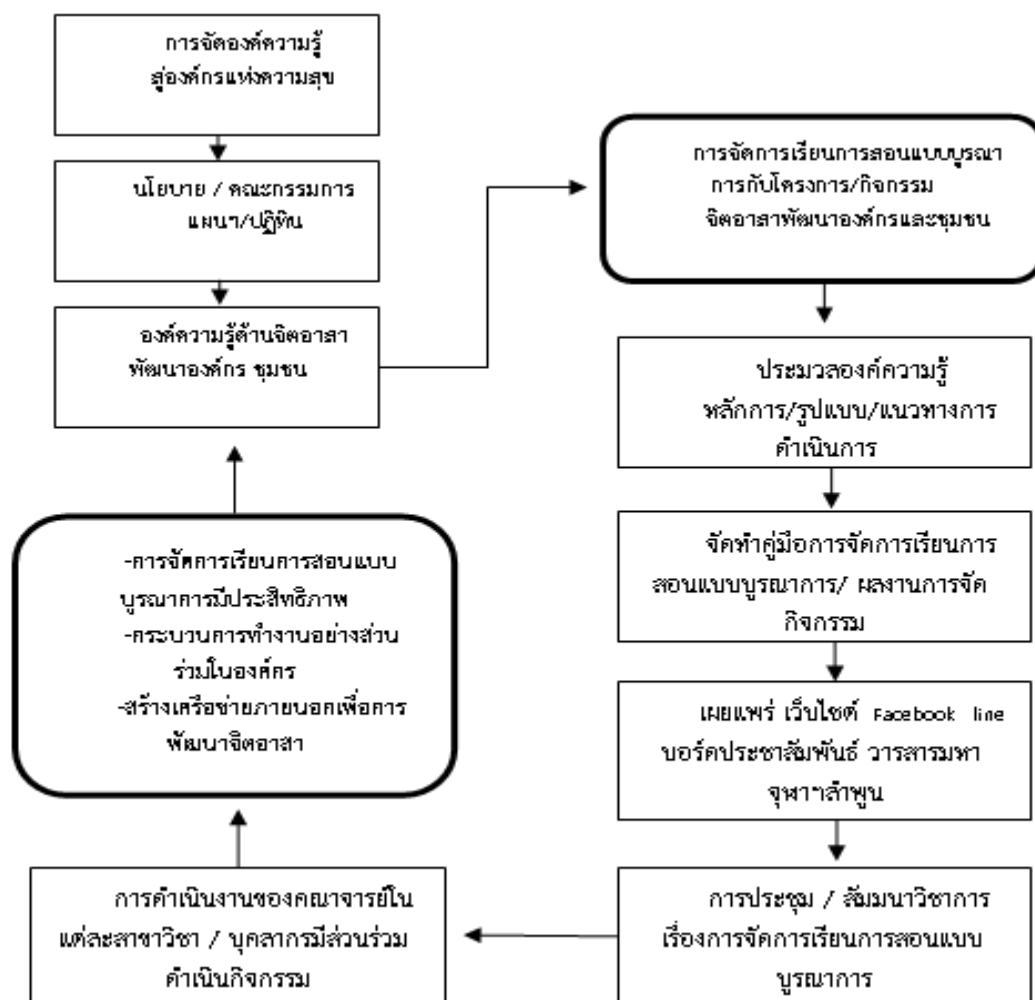
เชิงคุณภาพ

๑) การจัดการเรียนสอนที่ให้ความสำคัญของการพัฒนาคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม และความมีจิตอาสา ซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่บุคลากรวิทยาลัย สงฆ์ลำพูนร่วมกับนิสิตในการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่เกิดขึ้นในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน และความเอา ใจใส่ช่วยเหลือต่อเพื่อนนิสิตอย่างต่อเนื่อง

๒) กระบวนการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในองค์กร ที่สามารถทำให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม ในการเรียนรู้งานในแต่ละส่วนงาน และสามารถดำเนินการในภาระงานรองของบุคลากรอย่างเข้มแข็ง ซึ่งเกิดภาพการทำงานในมิติของครอบครัวแห่งความสุข

๓) สร้างเครือข่ายภายนอกเพื่อการพัฒนาจิตอาสา เกิดการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม และความร่วมมือของเครือข่าย เช่น โรงเรียนมัธยมในจังหวัดลำพูน โรงพยาบาลในจังหวัดลำพูน เป็นต้น ที่นำองค์ความรู้สู่การประยุกต์ใช้ในองค์กรและให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการ และกิจกรรมต่างๆของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

๔) การจัดการเรียนการแบบบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งคณาจารย์สามารถดำเนินการ จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามหลักวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อย่างมีคุณภาพต่อไป



ที่มา : พระมหาไกรสร โชติปัญโญ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๒๕๖๐.

๒.๒.๓ ปรากฏการณ์องค์กรแห่งความสุขด้านการฝึกความเป็นวิชาชีพ

สังคมปัจจุบันเราปฏิเสธไม่ได้ถึงการใช้เทคโนโลยีทางสารสนเทศมากขึ้น โดยเฉพาะการใช้อินเทอร์เน็ต จนกลายเป็นสังคมออนไลน์ (Social Media) สารสนเทศเพื่องานวิชาการ (ระบบทะเบียน) จึงเป็นแนวคิดที่ต่อยอดมาจากการนำเอาระบบงานทะเบียน และเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานทะเบียนและวัดผล โดยมีเป้าหมายให้เกิดผลต่อคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนิสิต ที่จะเข้าถึงระบบสารสนเทศของระบบทะเบียนและวัดผลได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๒๕}

๑. กระบวนการ และกลไกการดำเนินงาน^{๒๖}

^{๒๕} สันทนา กลุ่ม นายพุทธิพงษ์ กันทะรส, ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๖} สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, ประธานหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

สารสนเทศเพื่องานวิชาการ (ระบบทะเบียน) ถือว่าเป็นหัวใจหลักสำคัญอีกประการหนึ่งของการจัดการศึกษา เพราะเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ คณาจารย์ และนิสิต ตลอดจนกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการตัดสินใจของผู้บริหารงานสารสนเทศเพื่องานวิชาการ (ระบบทะเบียน) เป็นงานที่ทำอย่างต่อเนื่องและพัฒนา และต่อยอด โดยได้รับการส่งเสริมการเสริมสร้างองค์ความรู้ จนทำให้เกิดองค์ความรู้จากต้นทุนเดิม และเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ อันจะนำไปสู่ สารสนเทศเพื่องานวิชาการ (ระบบทะเบียน) โดยมีหลักการและกลไกดังนี้

๑) สร้างองค์ความรู้ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองจะนำไปสู่การพัฒนางาน โดยการส่งเสริมบุคลากรได้เข้าร่วมการพัฒนาตนเองอยู่ตลอด เช่น อนุมัติให้เข้าร่วมโครงการอบรม และการพัฒนาในด้านต่างๆ จนเกิดการสร้างและแสวงหาความรู้ สามารถนำองค์ความรู้จากต้นทุนเดิมและเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำกลับมาพัฒนางานในองค์กร จึงให้ความสำคัญกับองค์ความรู้ด้านสารสนเทศ (ระบบทะเบียน) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรสู่การจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

๒) การประมวลองค์ความรู้ ได้ดำเนินการจัดองค์ความรู้ด้านสารสนเทศ (ระบบทะเบียน) ให้เป็นระบบเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบในอนาคต เช่น ประมวลองค์ความรู้ของบุคลากร จัดกลุ่มองค์ความรู้ ทำคู่มือองค์ความรู้ของสารสนเทศเพื่องานวิชาการ (ระบบทะเบียน) เป็นต้น

๓) การเข้าถึงองค์ความรู้ เป็นการจัดเวทีเสวนาถึงสารสนเทศเพื่องานวิชาการ (ระบบทะเบียน) ทั้งผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนิสิต เพื่อเป็นการสะท้อนปัญหาเชิงเสวนา และได้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับการจัดการของสารสนเทศเพื่องานวิชาการ (ระบบทะเบียน)และได้นำข้อมูลสารสนเทศเพื่องานวิชาการ (ระบบทะเบียน)มีคู่มือต่างๆ ประชาสัมพันธ์ลงในเว็บไซต์ จัดทำไลน์กลุ่มงาน เพื่อเป็นการเปิดพื้นที่ในการเสวนา

๔) อบรมส่งเสริมพัฒนาและติดตาม จัดทำในรูปแบบของการแบ่งปัน และเปลี่ยนความรู้มีหลายรูปแบบ เช่นการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับอาจารย์ การใช้ระบบทะเบียนออนไลน์สำหรับนิสิต ตลอดจนจนถึงการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนิสิต เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกันถึงประโยชน์และความสำคัญและเป็นการสะท้อนปัญหา การติดตาม พร้อมกับการเสนอแนวคิดที่จะพัฒนาในส่วนสารสนเทศเพื่องานวิชาการ (ระบบทะเบียน) ต่อไป^{๒๗}

๒.ผลลัพธ์จากการจัดการความรู้ “สารสนเทศเพื่องานวิชาการ (ระบบทะเบียน)”^{๒๘}

เชิงปริมาณ

๑) ผู้บริหารสามารถนำระบบสารสนเทศ (ระบบทะเบียน) ในการตัดสินใจต่อการบริหารจัดการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓๕

^{๒๗} สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, ประธานหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๘} สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, ประธานหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

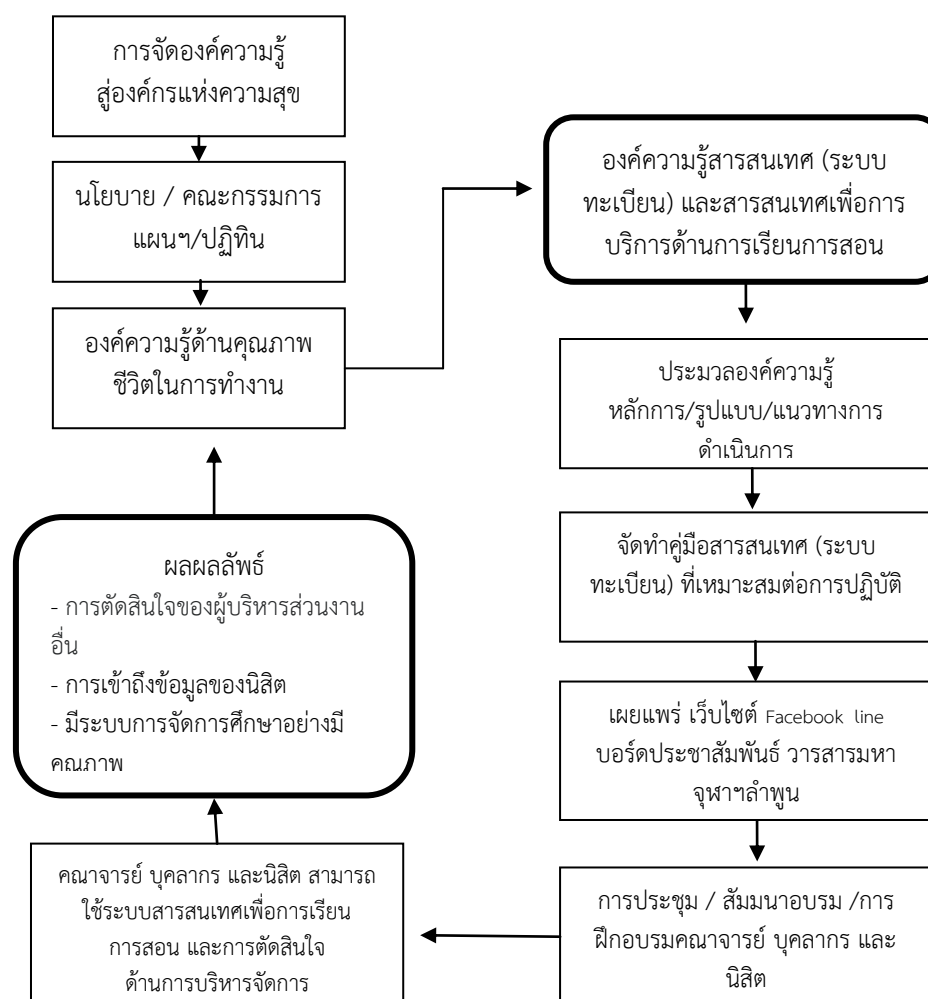
- ๒) คณาจารย์สามารถบันทึกผลการเรียนออนไลน์ตามกำหนดร้อยละ ๘๗
- ๓) นิสิตสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนและข้อมูลสารสนเทศ ร้อยละ ๘๔
- ๔) บุคลากรแต่ละส่วนงานสามารถนำระบบสารสนเทศ(ระบบทะเบียน) ต่อการบริการ นิสิตและบุคคลภายนอก เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๘

เชิงคุณภาพ

๑) การตัดสินใจของผู้บริหารส่วนงานอื่น เมื่อมีการจัดองค์ความรู้สู่ผู้บริหาร โดยข้อมูลต่างๆ ที่ผู้บริหารได้รับทราบจะเป็นฐานข้อมูลเดียวกันเพื่อง่ายแก่การตัดสินใจ เช่น ทราบข้อมูลพื้นฐานของนิสิตมวลรวมส่วนงานอื่นก็ได้รับองค์ความรู้ที่เป็นข้อมูลเดียวกันและง่ายแก่การจัดการ เช่น งานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการเตรียมระบบรองรับ งานอาคารสถานที่ก็สามารถจัดผังห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานบัญชีและการเงินก็จะทราบข้อมูลที่เป็นอันเดียวกันในการจัดการระบบ

๒) การเข้าถึงข้อมูลของนิสิต เมื่อมีการจัดองค์ความรู้และได้จัดการบวนการสู่นิสิต แล้วนิสิตได้เข้าถึงระบบสารสนเทศงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การดูผังห้องเรียน การจัดการเรียนการสอน หลักสูตร ปฏิทินการศึกษา อีกทั้งนิสิตสามารถที่จะดูผลการเรียนออนไลน์ รวมทั้งการประเมินอาจารย์ผู้สอน และการขึ้นทะเบียนบัณฑิตออนไลน์ เป็นต้น

๓) มีระบบการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เมื่อมีการจัดองค์ความรู้สารสนเทศเพื่องานวิชาการ (ระบบทะเบียน)อย่างเป็นระบบแล้วย่อมส่งผลที่ดีต่อการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ และทุกส่วนงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ชัดเจน และเป็นเอกภาพ ไม่ว่าจะเป็นคณาจารย์ผู้ปฏิบัติการสอน เจ้าหน้าที่ในสวนงาน ตลอดจนนิสิต ได้เข้าถึงองค์ความรู้จนเกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้จนเกิดการเรียนรู้ประสบการณ์อันเป็นรูปธรรม และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่องซึ่งสิ่งเหล่านี้จึงเป็นเป็นตัวชี้วัดว่าการจัดการองค์ความรู้สารสนเทศเพื่องานวิชาการ (ระบบทะเบียน) มีความสำคัญต่อการพัฒนาส่วนงานให้เป็นไปตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ



ที่มา : พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๒๕๖๐.

๒.๒.๓ ปรากฏการณ์องค์กรแห่งความสุขเพื่อการประสานงานเครือข่าย^{๒๙}

ผู้ประสานงานจัดการความรู้ (KM Facilitator/KM) หรือผู้ประสานงานจัดการความรู้เป็นผู้ประสานงานและขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆในการจัดการความรู้ของบุคลากรในหน่วยงานประกอบไปด้วยผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างราบรื่นไม่มีปัญหา อุปสรรค หรือก่อให้เกิดปัญหา อุปสรรคให้น้อยที่สุด จนสามารถดำเนินการจัดการความรู้นั้นๆให้ประสบผลสำเร็จ

^{๒๙} สันทนา กลุ่ม นายประเด่น แบนปิง, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

๑. กระบวนการ และกลไกในการดำเนินงาน

การประสานงานในการจัดการความรู้เป็นผู้ประสานงานซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนบุคลากรในหน่วยงานให้แสดงออก เป็นการกระตุ้นความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลในแต่ละคนในองค์กร นำออกมาแสดงให้คนอื่น ๆ ได้เห็น ได้รับรู้ แล้วสามารถนำไปปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนอื่น ๆ เพื่อให้การขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของบุคลากรในหน่วยงานได้สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ^{๓๐} มีกลไกในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑) การวางตัวของผู้ประสานงาน

การสร้างที่น่าเชื่อถือของผู้ประสานงานเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดการความรู้ขององค์กร หรือเป็นหัวใจสำคัญของผู้ประสานงาน งานจะดำเนินการไปได้ช้าหรือเร็วอยู่ที่ผู้ประสานงานในองค์กร ต้องเป็นผู้ที่มีสัจจะ ความจริงใจในการประสานงาน มีศรัทธา มีความน่าเชื่อถือ มีจินตนาการสามารถจัดลำดับความสำคัญของเหตุการณ์การจัดการความรู้ของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งผู้ประสานงานมีการดำเนินการ คือ การให้คำปรึกษาด้านเทคนิค วิธีการจัดการความรู้ การอำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ หารติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานจัดการความรู้ของหน่วยงาน^{๓๑}

๒) มีจิตอาสาในการประสานงาน

จิตอาสาเริ่มด้วยด้วยการมี ศรัทธา ที่จะทำงานเพื่อองค์กรโดยการทำหน้าที่ประสานงานในการขับเคลื่อนองค์ความรู้ของหน่วยงาน ให้สามารถดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สามารถทำได้ด้วยความเต็มใจ นำเอาความรู้ที่ตนเองมีออกมาถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รับรู้ รับทราบ ซึ่งมีการดำเนินการ คือ สามารถตอบข้อซักถามได้ทุกเรื่องในการจัดการความรู้ มีการพูดกระตุ้นให้บุคลากรสามารถจัดการความรู้ของตนเองที่มีนำมาถ่ายทอดให้กับคนอื่น มีการให้กำลังใจบุคลากรในการเริ่มการจัดการความรู้ของตนเอง มีการชมเชยในที่ประชุมประสานของงบประมาณจากผู้บริหาร และขอสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อนำมาสนับสนุนการจัดการความรู้ของบุคลากร และมีการสนับสนุนบุคลากรเกิดความเข้าใจอันดีในการจัดการความรู้ จนสามารถถ่ายทอดให้กับบุคลากรท่านอื่นๆได้^{๓๒}

๓) ช่องทางในการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ขององค์กร

การขับเคลื่อนการจัดการความรู้ มีการนำเทคโนโลยี สารสนเทศใหม่ ๆ ที่บุคลากรให้ความสนใจมาใช้ในการประสานงานจัดการความรู้ มีดังนี้ มี Line กลุ่ม , มี facebook

^{๓๐} สทนากลุ่ม พระครูไพศาลธรรมานุสิฐ, ผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๑} สทนากลุ่ม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร. เสน่ห์ ใจสิทธิ์, ประธานหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๒} สทนากลุ่ม นายประเด่น แบนปิง, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

และ e-mail ในการประสานงานจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรที่สามารถจัดการความรู้ของตนเอง นำมาถ่ายทอดแบ่งปันให้กับบุคลากรคนอื่นๆ ได้เห็นได้รับรู้ ได้ซักถาม ได้เรียนรู้วิธีการดำเนินงานของการจัดการความรู้ นั้น และการประชุม ปรึกษาหารืออย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เป็นการขับเคลื่อนองค์ความรู้ของบุคลากรได้อีกช่องทางหนึ่งที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีกำลังใจ ในการถ่ายทอดประสบการณ์ การจัดการความรู้ได้ สร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรอย่างดี

๒.ผลลัพธ์ที่ได้จากการประสานงาน^{๓๓}

เชิงปริมาณ

บุคลากรในหน่วยงานให้ความสนใจในการจัดการความรู้เพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๘๐

เชิงคุณภาพ

- ๑) บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจอันดี ในการจัดการความรู้
- ๒) มีผลงานการจัดการความรู้ของบุคลากรในหน่วยงานวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน
- ๓) บุคลากรมีความเข้าใจซึ่งกันและกันมีความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- ๔) บุคลากรมีความเป็นจิตอาสาร่วมพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

แผนภาพที่ ๒.๔ : กระบวนการดำเนินงานของผู้ประสานงานจัดการความรู้ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

^{๓๓} สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปญโญ, ประธานหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๑๗ กรกฎาคม

4



๒.๓ ปรากฏการณ์การพัฒนางองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

กระแสการพัฒนางองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนดังกระหึ้นเรื่อยๆ เพราะจากการที่จังหวัดลำพูนได้กำหนดวิสัยทัศน์การขับเคลื่อนจังหวัดไปสู่ “เมืองแห่งความสุขบนฐานของความพอเพียง” ที่มีเป้าหมายคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ๔ ด้านประกอบด้วย

๑. ด้านสังคมและความมั่นคง พัฒนาให้เป็นสังคมแห่งดุลยภาพสุขสงบเข้มแข็งเชื่อมโยงฐานความรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการพัฒนาในทุกมิติของสังคม

๒. ด้านเศรษฐกิจ: ส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจสู่เศรษฐกิจสีเขียวและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ทั้งในภาคเกษตรอุตสาหกรรมท่องเที่ยวหัตถอุตสาหกรรมโดยใช้วัฒนธรรมเป็นฐานในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและเน้นฐานการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและไม่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความหลากหลายทางชีวภาพของชุมชน

๓. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงสมดุลของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของจังหวัดด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมโดยใช้ความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่นและแนวทางการจัดการแบบชุมชนเป็นฐานเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพโปร่งใสและเป็นธรรม

๔. ด้านบริหารจัดการ พัฒนาระบบบริหารจัดการสมรรถนะบุคลากรของจังหวัดให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพเน้นการบริหารงานแบบบูรณาการให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างแท้จริงเพื่อเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาจากประชาชนรวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลง

จังหวัดลำพูนเป็นจังหวัดเล็กๆ ทางภาคเหนือติดต่อกับจังหวัดเชียงใหม่ที่มีวัดพระบรมธาตุหรือภูซัยอันสูงเด่นสง่าคู่บ้านคูเมืองลำพูนและประชาชนส่วนมากจะมีอาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมและเกษตรปลูกกล้วยไม้จึงเน้นมิติการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยใช้วัฒนธรรมเป็นฐานในการพัฒนาเชื่อมโยงในทุกมิติเพื่อนำไปสู่เมืองแห่งวัฒนธรรมและความสุข^{๓๔} แต่กระนั้นการเข้าสู่ประตูความสุขดังกล่าว ได้จึงถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนอย่างจริงจังเมื่อไม่นานมานี้ แต่สำหรับวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนโดยเฉพาะฝ่ายผู้บริหารองค์กรได้เล็งเห็นคุณค่า และขับเคลื่อนมาระยะหนึ่งซึ่งอยู่ในแผนการพัฒนาวินิจฉัยสงฆ์ฉบับที่ ๑๑ ที่ผ่านมามีทำให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนอาจจะต้องรับเป็นพี่เลี้ยงของหน่วยงานรัฐที่จะนำพาชุมชนไปสู่ชุมชนแห่งความสุข ซึ่งวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้เข้าสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างเต็มตัวต่อไปด้วยแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาวินิจฉัยแห่งความสุขฉบับที่ ๑๒ ซึ่งโดยหลัก ๆ จะมีประเด็นไปตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยไทยแต่ได้เพิ่มสาระสำคัญเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขด้วยความคาดหวังของผู้บริหารที่มองมิติปรากฏการณ์ ๒ ประการ^{๓๕} ได้แก่

^{๓๔} สทนากลุ่ม ดร.ไพเราะ สุภาพ, อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๕} สทนากลุ่ม พระครูสิริสุตานุยุต,ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

๑. องค์กรแห่งความสุขด้านกายภาพ

ลักษณะองค์กรแห่งความสุขที่สามารถมองเห็นทางกายภาพทั่วไปอาจจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์อันอเนกหลายประการเพราะความมุ่งมั่น และความตั้งใจของบุคลากรและทีมงานจะนำไปสู่ความสง่าของอาคารและสภาพแวดล้อมทั่ววิทยาลัยสงฆ์ลำพูนอย่างน้อยที่สุดความสำคัญในความรับผิดชอบต่อสถาบันสูงสุดที่รัชกาลที่ ๕ ท่านท้าววรางรากฐานและตั้งปณิธานไว้ว่าเป็นสถานศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ให้กับมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ซึ่งมีข้อพิจารณาถึงปรากฏการณ์ว่าทำไมวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนต้องมุ่งมั่นพัฒนาให้องค์กรที่มีบุคลากรไม่น้อยกว่า ๕๐ ชีวิตได้พบกับความสุขในการทำงาน พบกับบรรยากาศที่สนับสนุนความสุข และสถานที่ทำงานกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขในภาพรวมซึ่งควรมีประเด็นสำหรับการพิจารณาดังต่อไปนี้

๑. ต้นทุนทางสถาบันพระมหากษัตริย์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนขึ้นโดยตรงกับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยอันเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐซึ่งหากจะมองกันตามตรงจะพบว่ามหาวิทยาลัยแห่งนี้มีรากเหง้ามาจากการที่สถาบันกษัตริย์ทรงสถาปนามหาวิทยาลัยแห่งนี้ไว้สำหรับการศึกษา เรียนรู้ของพระภิกษุสามเณร และประชาชนทั่วไปในวิชาการเชิงพระพุทธศาสนาและศาสตร์สมัยใหม่ทำให้มหาวิทยาลัยมีความภาคภูมิใจอย่างมากต่อล้นเกล้าล้นกระหม่อมทรงวรางรากฐานไว้ให้พระพุทธศาสนา อีกทั้งการแสดงความรักและจงรักภักดีจะปรากฏอยู่ทั่วทุกพื้นที่ที่มีวิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ ห้องเรียน และหน่วยวิทยบริการได้จัดสร้างพระบรมรูปไว้สักการบูชาทุกๆ ที่

๒. ต้นทุนทางพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจัดเป็นองค์กรของพระพุทธศาสนาที่มีแนวคิดการก่อสร้างอาคาร การจัดบริเวณ การปลูกต้นไม้ กิจกรรม และบริบทอื่นๆ จะสอดคล้องกับพระพุทธศาสนาทั้งหมดทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างได้ซึมซับวัฒนธรรมแบบชาวพุทธซึ่งก็ไม่ได้แตกต่างไปจากการชีวิตตามปกติในการไปทำบุญที่วัด เพราะฉะนั้น แนวคิดการสร้างความสุขทางพระพุทธศาสนาจะเป็นตัวชี้วัดบุคลากรมีความใกล้ชิดกับพระพุทธศาสนาไม่น้อยเพียงใด และได้น้อมนำหลักธรรมมาสร้างความสุขในองค์กรมากน้อยเพียงใด^{๓๖}

๓. ต้นทุนทางวัฒนธรรม วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้รับการทำบุญการบริจาคแม้แต่จะเริ่มต้นจุดที่เกิดขึ้นกับสถาบันก็ได้รับนิมิตยภัต ก็เป็นองค์กรที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน องค์กรสงฆ์ จากประชาชนจึงมีต้นทุนทางสังคมที่สูงโดยเฉพาะการได้รับการบริจาคที่ดินจำนวน ๒๗ ไร่ จากเจ้าดารารัศมีที่ทรงมีคุณูปการต่อวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนอย่างมาก

๔. ต้นทุนทางพฤติกรรมของบุคลากร บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนส่วนมากมาจากศิษย์วัดที่มีความใกล้ชิดหรือสนิทชิดเชื้อกับพระพุทธศาสนามาก่อนที่จะเข้ามาทำงานในองค์กร ทำให้พฤติกรรมของบุคลากรจะได้รับการฝึกฝนตามแบบอย่างทางพระพุทธศาสนาอยู่แล้ว

^{๓๖}สัมภาษณ์ ดร.ชยวัฒน์ อัครธรรมานนท์, อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ทำให้บุคลากรจะมีวัฒนธรรมที่สามารถช่วยเหลือซึ่งกันละกันได้^{๓๓๗} รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับภารกิจน้อยใหญ่ได้ไม่ยากมากนักเพราะอุปนิสัยกับทิศทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขสามารถกลมกลืนสภาพพฤติกรรมของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม เพราะฉะนั้นการที่บุคลากรมีพฤติกรรมที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างให้ชุมชนได้ก็เท่ากับสามารถสร้างความตระหนักให้กับชุมชนเห็นความสำคัญที่จะสร้างชุมชนแห่งความสุขได้

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขทางด้านกายภาพที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้ร่วมก่อตั้งร่วมบริหาร ตั้งแต่ปี ๒๕๔๐ จะมีการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างมากมาย แต่ถึงอย่างไรก็ตามประชาชนในชุมชนก็ยังมีส่วนร่วมน้อยอยู่มากเพราะเรื่องการทำมาหากิน การประกอบอาชีพของตนเองจึงไม่มีเวลาใส่ใจให้กับภารกิจของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมากนัก ดังนั้นการบริหารองค์กรวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะใช้วิธีการเดียวกันกับการบริหารวัดก็ด้วยเหตุผลว่า

เหตุผลที่ ๑ บุคลากรในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมักได้ยินได้ฟังบ่อยๆ ว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นโรงเรียนวัด เป็นโรงเรียนคนอนาถา เป็นที่เรียนของคนไร้ที่พึ่งพา เป็นต้น^{๓๓๘} ทำให้เกิดความรู้สึกว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะไร้ค่าในสายของคนทั่วไปหรือเปล่า เพราะฉะนั้น คนในจังหวัดลำพูนบางส่วนมองว่าเป็นวิทยาลัยที่ไม่ได้ยฐานะของลูกหลานมากนักทำให้ส่งบุตรหลานไปศึกษาในจังหวัดใกล้เคียงจำนวนมาก ซึ่งจากจุดนี้จึงเกิดแรงบันดาลใจของคณะผู้บริหารที่จะยกฐานะวิทยาลัยให้อยู่ในความรู้ของคนลำพูนเทียบเท่ากับมหาวิทยาลัยอื่นๆ โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศไทยและพัฒนาไปสู่ตามความคาดหวังของประชาชนได้

เหตุผลที่ ๒ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนสามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ได้ดีจึงถูกหยิบยกผลการงานในระดับเป็นที่น่าใจอย่างมากในขณะเดียวกันงานบางประการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนก็ยังไม่สามารถเข้าไปได้ เช่น เรื่องภาษาอังกฤษ และเรื่องความเก่งความสามารถ^{๓๓๙} ถูกมองเป็นบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีความเก่งดี มีความสามารถล่าสุดอาจารย์ประเด่น แบนปิงไปเป็นตัวแทนนำเสนอเรื่องยุทธศาสตร์คุณธรรมจริยธรรมของชาติ องค์กรเครือข่ายในจังหวัดลำพูนก็ถูกมองมายังที่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน น่าจะเป็นองค์กรต้นแบบได้ในหลายๆ เรื่อง แต่หากถามคณะผู้บริหาร คณาจารย์ ว่าองค์กรนี้เป็นอย่างไรที่ถูกมองอย่างนั้นหรือไม่ก็เกินในส่วนของการปฏิบัติงานที่พยายามจะสร้างขึ้นเพื่อรองรับและปรับใช้ในสังคมรอบข้างต่อไป ซึ่งในขณะเดียวกันข้อกังวลส่วนหนึ่งที่พยายามจะพูดถึงมากที่สุดก็คือ การวางโครงสร้างการบริหารองค์กรแห่งความสุขจะผูกติดอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งมิได้เด็ดขาดเพราะหากผู้บริหารชุดนี้ไม่อยู่จะทำให้องค์กรแห่ง

^{๓๓๗} สทนากลุ่ม ดร.ไพเราะ สุภาพ, อาจารย์ประจำวิทยาลัยเทคนิค จังหวัดลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๓๘} สทนากลุ่ม พระครูสิริदानุยุต,ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๓๙} สทนากลุ่ม พระครูไพศาลธรรมานุสิฐ, ผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ความสุขล้มพังลงไปได้อย่างง่าย^{๔๐} ดังนั้น ตอนนี้สิ่งที่องค์กรตั้งใจและพร้อมที่ก้าวไปสู่องค์กรแห่งความสุขก็ควรออกแบบยุทธศาสตร์การวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนฉบับที่ ๑๒ ที่ต้นสังกัดจะรับรองแผนดังกล่าว อันเป็นจุดเริ่มต้นของศักราชแห่งการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขต่อไป

กล่าวได้ว่า ปรากฏการณ์องค์กรแห่งความสุขด้านกายภาพของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้ก้าวล่วงมาครบรอบ ๒๐ ปีจากเห็นสิ่งปลูกสร้างมากมายและสามารถใช้ให้เกิดความคุ้มค่าต่อการลงทุน ที่ยังคงเอื้อเพื่อประโยชน์สุขให้กับสังคมรอบข้างอย่างไม่ลดละรวมทั้งความพยายามในการทำงานให้เกิดประสิทธิผลที่มีทุนตั้งรากฐานสำหรับการพัฒนาวิทยาลัยอย่างน้อย ๔ ประการ ได้แก่ ทุนทางสถาบันพระมหากษัตริย์ ทุนทางพฤติกรรมของบุคลากร ทุนทางวัฒนธรรม และทุนทางพระพุทธศาสนา ซึ่งต้นทุนเหล่านี้เป็นจุดกำเนิดของแหล่งความสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสุขของบุคลากรทั้งหมดแต่กระนั้นการเข้าสู่แผนพัฒนาวิทยาลัยในฉบับที่ ๑๒ ได้เปลี่ยนเข็มทิศที่สำคัญโดยมองผ่านลักษณะทางกายภาพไปสู่ด้านชีวภาพมากยิ่งขึ้นเพราะวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมองว่า หากคนไม่มีความสุขก็ไม่สามารถผลิตผลงานอย่างมีคุณภาพได้จึงเน้นหนักและให้ความสำคัญไปสู่การสร้างองค์กรแห่งความสุขมากยิ่งขึ้นแต่ก็ยังไม่ทิ้งการพัฒนาด้านกายภาพบนเส้นคู่ขนาน

๒. องค์กรแห่งความสุขด้านชีวภาพ

ลักษณะขององค์กรแห่งความสุขด้านชีวภาพอาจจะมีเหมือนกับการที่มีชีวิตมีความรู้สึกอ่อนไหวต่อกระแสทางสังคม และสามารถแปรสภาพขององค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาทำให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนสามารถรองรับกับวิกฤติการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีระบบและกลไก การปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างยืดหยุ่นและคล่องตัวมากยิ่งขึ้น^{๔๑} โดยเฉพาะพยายามในการปรับทิศทางการทำงานได้มากขึ้น พร้อมกับคุณภาพของงานก็มีคุณภาพมากขึ้นตามไปด้วย เพราะฉะนั้นสภาพการทำงานของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนของเรานโยบายของผู้บริหารก็คือเน้นการทำงานเป็นทีมเป็นครอบครัว แต่ส่วนใหญ่จะทำงานกันแบบครอบครัวหรือที่ว่ากันว่าครอบครัววิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะเน้นระบบความอาวุโสการทำงาน การทำงานเหมือนครอบครัวก็จะเหมือนการทำงานที่บ้านก็วิทยาลัยสงฆ์ก็เหมือนบ้านหลังที่สองของบุคลากร การทำงานกับคนในครอบครัวมันก็จะมีความสุขและระบบต่าง ๆ มันก็จะคล่องแคล่วว่องไว เกิดสภาพความเป็นจิตอาสาของบุคลากรซึ่งดูเหมือนจะไม่มีวันหยุด นอกจากนี้ทางด้านผู้อำนวยการวิทยาลัยหลังจากประชุมประจำเดือนทุกครั้งก็จะไปรับประทานอาหารร่วมกันทั้งหมดที่เน้นความสามัคคีขององค์กร^{๔๒}

แผนฉบับที่ ๑๒ ระบุประเด็นไปตามพันธกิจตามแบบของมหาวิทยาลัยไทยในขณะที่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้พยายามที่จะมองถึงการปฏิบัติได้ตามพันธกิจดังกล่าวที่มีผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุขซึ่งก็เป็นแนวโน้มในการทำความเข้าใจและปฏิบัติตามแผนดังกล่าวซึ่งมีแนวคิดการบูรณาการประเด็นต่าง ๆ อย่างน้อย ๔ ประเด็นได้แก่

^{๔๐} สัมภาษณ์ นายจักรพงศ์ เพ็ญเวียง, ผู้อำนวยการสำนักวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๔๑} สัมภาษณ์พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, หัวหน้าหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๔๒} สัมภาษณ์ นายจักรพงศ์ เพ็ญเวียง, ผู้อำนวยการสำนักวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ประการที่ ๑ เรื่องภายในครอบครัว^{๔๓} ประกอบด้วย ๒ ประเด็นหลัก คือ ครอบครัวที่เป็นปัจเจก หมายถึง ครอบครัวที่มีสมาชิกมีลูกซึ่งไม่อะไรพิเศษมากนักเพราะไม่สามารถจะอธิบายได้มากมายก็ขึ้นอยู่กับความเป็นส่วนตัวแต่ละคนจึงไม่ยกขึ้นมาประกอบการพิจารณา และสภาวะครอบครัวของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนถือว่าเป็นส่วนหนึ่งที่คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ทั้งหลายได้ผ่านชีวิตความเป็นอยู่ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนย่อมเป็นทราบกันดีอยู่แล้วว่า คณาจารย์ บุคลากร เจ้าหน้าที่ทุกท่าน คือมาจากสายเดียวกัน ได้แก่ สายวัด มีอุปชฌาย์มีครูบาอาจารย์ เดียวกัน ซึ่งในความเป็นอาจารย์และอุปชฌาย์เดียวกัน ทำให้ระบบการทำงานของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นระบบที่เรียกว่า ระบบครอบครัวที่สมบูรณ์แบบ เพราะบุคลากรสายได้ถูกสั่งสอนมาในเชิงของคุณธรรมจริยธรรมและด้านการงาน ดังนั้นเมื่อบุคลากรมาจากคนในครอบครัวเดียวกันก็เป็นพัฒนาการในเรื่องแรก คือ ความเป็นพี่เป็นน้อง มีการบริหารจัดการอะไรที่ยังขาดตกบกพร่อง ส่วนที่ขาดหายไปจะสามารถที่จะกระตุ้นเตือนให้ข้อคิดสะกิดใจต่อกันได้ แต่ระยะหลังมาตั้งแต่มีคณาจารย์มีบุคลากรที่ไม่ได้จบจากสายวัดหรือจบมามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เข้ามาร่วมทำงานบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจึงมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้นก็สามารถพัฒนาความเป็นกัลยาณมิตรที่ดีได้ ก็เพราะทั้งเก่าและใหม่ก็คือองค์กรที่ถูกปลูกฝังมา ด้วยคุณธรรมจริยธรรมร่วมกันทั้งหมด^{๔๔}

ประการที่ ๒ เรื่องสถานที่ทำงาน^{๔๕} ซึ่งการทำงานของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ของเรานโยบายของผู้บริหารก็คือเน้นการทำงานเป็นทีมแต่ส่วนใหญ่บุคลากรจะทำงาน กันแบบครอบครัวหรือที่ว่กันว่าครอบครัววิทยาลัยสงฆ์ลำพูน นอกจากนี้ยังเน้นระบบความอาวุโสการทำงาน เพราะฐานคิดว่า การทำงานเหมือนการอยู่ในครอบครัวจะเหมือนการทำงานที่บ้านซึ่งการทำงานที่บ้านแห่งนี้ก็เหมือนบ้านหลังที่สองของบุคลากร ซึ่งวัฒนธรรมทางความคิดนี้จะทำให้การทำงานจะมีความสุขและระบบต่างๆจะคล่องแคล่วว่องไวและมีสภาพความมีจิตอาสาของบุคลากร ในขณะที่ความรู้สึกผูกพันระหว่างทำงานที่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะไม่มีวันหยุดแม้แต่เพียงวันเดียว ก็พอจะแยกกันไม่ออกว่าวันนี้เป็นวันทำงาน วันนี้เป็นวันหยุดเพราะบุคลากรจะมาวิทยาลัยทุกวันแม้กระทั่งในวันหยุดก็ตาม

นอกจากนี้อีกประเด็นที่น่าสนใจเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข กล่าวคือเมื่อเสร็จสิ้นจากประชุมประจำเดือนทุกๆ ครั้ง บุคลากรทั้งหมดจะไปรับประทานอาหารโดยพร้อมเพรียงกันไม่ว่าจะเป็นนักการภารโรงแม่บ้านจะต้องไปร่วมรับประทานอาหารด้วยกัน เพราะเรามองเป็นครอบครัวส่วนภาระหน้าที่ของใครก็ปฏิบัติไปตามแต่ละส่วนงานที่เป็นดังนี้ก็เพราะเรื่องเน้นความสามัคคีขององค์กร นอกจากสภาพการทำงานที่ยังคั่งค้างยังไม่สามารถจะร่วมทางอาหารด้วยกันก็ตามสะดวกแต่ละคนซึ่งผู้อำนวยการจะให้ความสำคัญมากต่อประเด็นดังกล่าวจึงทำให้เห็นปรากฏในปัจจุบันที่ชัดเจนว่าไม่ว่าจะเป็นงานประชุมงานอะไรต่าง ๆ ทุกคนก็มาพร้อมกัน

^{๔๓} สทนากลุ่มเฉพาะ ดร.ไพรินทร์ ณ วันนา, ประธานหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๔๔} สัมภาษณ์ ดร.ชญานันท์ อัครธรรมานนท์, อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๔๕} สัมภาษณ์ จักพงศ์ เพ็ญเวียง, ผู้อำนวยการสำนักวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

เพื่อที่จะรับฟังปัญหาหรือเหตุผลแต่หากถามว่าคำตอบแทนกับการทำงานก็ดูอาจจะไม่สมบูรณ์มากนัก แต่ทุกก็ทำงานเต็มที่ร่วมกันทั้งหมดแม้จะมาเข้ากลับค่าหรือกลับดึกก็ตาม วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จะพยายามจัดสรรสวัสดิการป้อนให้เต็มที่ซึ่งตอนนี้ได้วางระบบเยอะมาก เช่น กองทุนกู้ยืม สวัสดิการฉุกเฉิน ๕๐,๐๐๐ บาท ฝ่ายอาจารย์บางท่านก็ไม่จ้างตามวุฒิแต่ที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ ลำพูนมีแนวคิดไว้ในเมื่อรับคนเข้ามาทำงานแล้ว จะต้องให้ได้ใจเข้าไป องค์กรจะได้ใจมาทุกอย่าง เพราะทุกอย่างเริ่มที่ใจ ส่วนเรื่องกฎระเบียบ จะต้องมิตั้งนิติศาสตร์และรัฐศาสตร์ เพราะจะใช้ หลักนิติศาสตร์ก็ว่าตามข้อบัญญัติ แต่ทุกอย่างจะคลี่คลายได้ต้องว่ากันด้วยรัฐศาสตร์ที่มาจากการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอาศัยความเป็นพี่เป็นน้องกัน บุคลากรจะใช้ชีวิตอย่างนี้ทุกคนสามารถ คุยกันได้ทุกเรื่องแม้ว่าจะมีงานค่อนข้างมากแต่ทุกงานก็จะช่วยกัน ^{๔๖}

ประการที่ ๓ เรื่องบริบทส่วนตัว ^{๔๗} มีส่วนสำคัญที่สัมพันธ์กันระหว่างการทำงานเพราะ บุคลากรจะมีอุปนิสัยส่วนตัวที่ชัดเจนคืออยู่แล้ว แต่บางก็มีอยู่บ้างสำหรับความสับสนระหว่าง การใช้ชีวิตในครอบครัวที่เป็นปัจเจกกับครอบครัวที่เป็นองค์กร ดังนั้น ความเข้าใจดีกว่า ทั้งสองอย่าง ห้ามนำมาใช้ปะปนกันเพราะหากครอบครัวที่เป็นปัจเจกมีปัญหาทำให้เกิดปัญหาที่บ้านห้ามนำมาพูดกัน ในองค์กรเพราะจะทำให้บรรยากาศการทำงานของเพื่อนร่วมงานหรือในครอบครัวที่สองมีปัญหา ตามไปด้วยแต่กระนั้นการมีปัญหาดังกล่าวจะอยู่ในสายของผู้บริหารโดยตลอดเพราะปัญหาที่บ้าน จะกลายเป็นปัญหา และจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในองค์กร ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงาน ที่ออกมาจึงพยายามสอดส่องความเคลื่อนไหวภายในองค์กรอย่างมากหากมีปัญหาใดเกิดขึ้น ผู้อำนวยการและผู้บริหารจะลงมาแก้ไขปัญหาย่างทันทีที่ไม่ปล่อยให้ปัญหาใหญ่โตขึ้น เพราะนั้น เรื่องส่วนตัวจะต้องไม่ถึงหรือเข้าสู่องค์กรอย่าเด็ดขาดหากเข้ามาจะต้องรีบแก้ไขให้ทันท่วงที จะเห็นได้ว่า เรื่องส่วนตัวเป็นนโยบายที่สำคัญที่สามารถทำงานองค์กรแห่งความสุขได้หากไม่สามารถ ยับยั้งหรือทำให้หมดไปได้จึงต้องมีการพูดคุยกันบ่อยๆ ย้ำบ่อยๆ จนเกิดในความรู้สึกที่สามารถ แยกแยะออกว่าเรื่องใดควรนำมาพูดคุยในองค์กร เรื่องใดไม่ควรนำมาไว้ในองค์กรและเรื่องนั้นจะ ส่งผลกระทบต่อองค์กรในแง่ลบใดบ้างจึงเป็นนโยบายที่บุคลากรให้ความตระหนักและให้ความสำคัญ ในการปฏิบัติตนภายใต้องค์กรแห่งความสุขนี้ ^{๔๘}

ประการที่ ๔ เรื่องอนาคตต่อความสำเร็จ ^{๔๙} การพัฒนาวัฒนธรรมการทำงานของวิทยาลัย สงฆ์ลำพูนจะมีวัฒนธรรมความเสี่ยงอยู่เรื่องหนึ่ง คือ จะมีบุคลากรอยู่ ๒ กลุ่ม คือ บุคลากรกลุ่ม ที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งเป็นที่เรียบร้อยแล้วที่ไม่มีข้อห่วงกังวลมากนัก แต่อีกกลุ่มหนึ่ง คือ บุคลากรที่เป็น ลูกจ้างซึ่งมีน้ำใจต่อองค์กรที่สามารถนำพาบุคลากรเหล่านั้นไปสู่ความสำเร็จ

^{๔๖} สัมภาษณ์ นายจักรพงศ์ เพ็ญเวียง, ผู้อำนวยการสำนักวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๔๗} สันทนา กลุ่มเฉพาะ ดร.ไพรินทร์ วัฒนวันนา, อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา พระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๔๘} สันทนา กลุ่ม พระครูสิริสุตานุยุต,ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๔๙} สัมภาษณ์ นายจักรพงศ์ เพ็ญเวียง, ผู้อำนวยการสำนักวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ได้ในชีวิต และในสิ่งที่บุคคลเหล่านั้นคาดหวังว่าจะสามารถสร้างความสุขให้ได้แม้ว่ามีสถานะอย่างไรในปัจจุบัน ซึ่งเรื่องนี้ได้พูดคุยในระดับผู้บริหารกันบ่อยมากที่สามารถสร้างความสุขและความสำเร็จไปพร้อมๆกันได้ และสามารถมีความมั่นใจในเรื่องอนาคตของบุคลากร ซึ่งประเด็นดังกล่าวก็พยายามแสวงหาทางออกด้วยกันวางแผนและไปดูงานในองค์กรอื่นๆ เพราะบางองค์กรที่ไปดูงานแม้ว่าการประกันภัยก็ยังไม่มี ทำให้ซึ่งเรื่องสามารถให้ได้บางส่วนเท่านั้นแม้ว่าจะไม่เต็มที่ก็ตามแต่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะให้ด้วยใจ สิ่งใดที่สามารถพยุ้งอุ้มชูให้พอไปได้ก็ช่วยกันมากกว่า^{๕๐} เพราะฉะนั้น วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ให้ความสำคัญและตระหนักความรับผิดชอบต่ออยู่ตลอดเวลาว่าหากไม่สามารถสร้างให้บุคลากรมีความสำเร็จในหน้าที่การงานได้อย่างหนึ่งอย่างใดก็จะช่วยให้บุคลากรมีกำลังใจที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุข สนุกกับการทำงานภายใต้ความเป็นพี่เป็นน้อง เป็นครอบครัวเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกันก็ถือว่าได้ทำหน้าที่ดีที่สุดแล้ว

ปรากฏการณ์การพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะมีความภาพของความสุขที่เป็นกายภาพและชีวิตปะปนกันไปที่พยายามสร้างความตระหนักและให้ความสำคัญต่อลักษณะกายภาพทั่วไป และสภาวะการทำงานในที่ทำงาน อย่างที่ ๑ ทำตามพระพุทธเจ้าว่าไว้สังฆะ คือ ความเป็นทีมอย่างมากเพราะเมื่อการประชุมปรึกษาหารือในรอบประจำเดือนจะมากุญกันในเรื่องต่างๆ ซึ่งเป็นเรื่องการทำงานเป็นทีม อย่างที่ ๒ มีความตั้งใจ อยากให้มีคือมีความสุขที่ครอบครัว สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในครอบครัวได้ และเป็นตัวอย่างแก่คนอื่นได้ด้วย อย่างที่ ๓ บุคลากรสามารถทำให้เกิดความ creative มีความคิดสร้างสรรค์ในที่ทำงานทำได้ เพราะฉะนั้น ปรากฏการณ์องค์กรแห่งความสุขด้านกายภาพมีส่วนที่เป็นทุนเดิมอย่างน้อย ๔ ประการ ได้แก่ ต้นทุนทางสถาบันพระมหากษัตริย์ ต้นทุนทางพระพุทธศาสนา ต้นทุนทางวัฒนธรรม และต้นทุนทางพฤติกรรมของบุคลากร ด้วยเหตุว่า บุคลากรในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมักได้ยินได้ฟังบ่อยๆ ว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นโรงเรียนวัด เป็นโรงเรียนคนอนาถา เป็นต้นจึงทำให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนสามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ได้ดีจึงถูกหยิบยกผลการงานในระดับที่น่าใจอย่างมากซึ่งจำเป็นต้นยกรฐานะของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนไปอีกขั้นหนึ่งเพื่อการสร้างความภาคภูมิใจให้กับคนลำพูน และปรากฏการณ์การพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขจะเน้นที่เป็นลักษณะทางนโยบายใน ๔ ประเด็นตามแผนฉบับที่ ๑๒ ระบุประเด็นไปตามพันธกิจได้แก่ ประการที่ ๑ เรื่องภายในครอบครัว ประการที่ ๒ เรื่องสถานที่ทำงาน ประการที่ ๓ เรื่องบริบทส่วนตัวและประการที่ ๔ เรื่องอนาคตต่อความสำเร็จ

จะเห็นได้ว่า ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้พยายามสร้างให้เกิดขึ้นทั้งสองทั้งด้านทั้งกายภาพและด้านชีวภาพ ที่เป็นไปตามอัตภาพฝ่ายการจัดการซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่นอันเป็นไปตามที่พระพุทธเจ้าตรัสสอนไว้ดีแล้ว ซึ่งหากวัดก็ด้วยความพอใจในองค์กรแห่งนี้สามารถประกาศได้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน เป็นองค์กรที่พร้อมรับและปฏิบัติเพื่อก้าวไปสู่ความสุขของการทำงานที่สามารถรองรับแผนฉบับที่ ๑๒ ซึ่งจริง ๆ ฝ่ายบริหารจะมีการพูดถึงแผนยุทธศาสตร์

^{๕๐} สทนากลุ่ม นายประเด่น แบนปิง, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

พัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ ๒๐ ปี แต่ยังมีติดปัญหาจากต้นสังกัดยังไม่ได้รับรองเรื่องแผนฉบับที่ ๑๒ จึงซึ่งทำมองไม่มองเห็นทิศทางที่ชัดเจนในตอนนี้นี้เพราะฉะนั้น การสร้างองค์กรแห่งความสุข จะมีแนวคิดมาจากที่สถาบันวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนองค์สถาปนา คือกษัตริย์ระบบวัฒนธรรมมีทั้งกษัตริย์ และทั้งพระพุทธศาสนาหากจะยึดตามแบบกษัตริย์จะมักได้ยินคำว่าไฮโซ ความเป็นคนชั้นสูง และความเป็นผู้ดี แต่หากจะยึดแบบคำสอนทางพระพุทธศาสนาอาจจะดูที่คำสอนเรื่องความพอเพียง ความสุขในหลายมิติ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนยังคงต้องพัฒนาตนเองต่อไป อย่างไม่หยุดหย่อนจนกว่าบรรลุเป้าประสงค์ที่ได้ตั้งใจไว้ก็เพราะวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นวิทยาลัย แห่งความสุขในแบบครอบครัวเดียวกันมีใจมุ่งมั่นเดียวกันจึงมีปรากฏการณ์ความสามัคคีเป็นรากฐาน ที่สำคัญ