

บทที่ ๓

แนวโน้มการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

การศึกษาวเคราะห์แนวโน้มการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนซึ่งเป็นการคาดการณ์อย่างมีแผนที่เป็นระบบของการดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ต้องการอย่างน้อยที่สุดสามารถสร้างความหวัง สร้างกำลังใจให้กับบุคลากรของวิทยาลัยลำพูนที่สามารถยับยั้งตนเองไปสู่ความสำเร็จของตนเองตามปรารถนาอีกทั้งยังสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ฉบับที่ ๑๒ ได้ครบถ้วนกระบวนการทั้งหมด เพราะฉะนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าวเคราะห์แนวโน้มการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข จะช่วยให้วิทยาลัยมองภาพอันไกลนี้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นอาจจะไม่ทั้งหมดแต่ก็ถือว่ามีข้อมูลไว้สำหรับการปรับเปลี่ยนและพัฒนาได้ตรงกับความต้องการขององค์กรมากที่สุดดังต่อไปนี้

๓.๑ นโยบาย และแผนยุทธศาสตร์ฉบับที่ ๑๒ ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

ความคาดหวังสูงสุดของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมิได้ตั้งเป้าหมายไว้เพียงการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าแต่ยังสามารถพัฒนาต่อยอดความรอบการทำงานไปไกลกว่าที่สังคมภายนอกจะรับรู้ซึ่งบุคลากรจะได้ยินได้ฟังมานับหลายครั้งที่บ่งบอกว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะเข้าสู่โหมดยุคใหม่ที่ใส่ใจต่อสวัสดิภาพของบุคลากรทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารองค์กร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่และแม่บ้านภารโรงทั้งหมด ทำให้เกิดกระแสน้ำรู้สึกร่วมและการพูดถึงการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขมากขึ้นเรื่อยจนกลายเป็นวาทกรรมและความรู้สึกร่วมของบุคลากรทั้งหมด นอกจากนี้ยังมีการพูดถึงแผนยุทธศาสตร์ฉบับที่ ๑๒ โดยมียุทธศาสตร์ ๕ ประการ ดังนี้ ๑) การผลิตบัณฑิตและการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ๒) การส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าวิจัยให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการพระพุทธศาสนา ๓) การให้บริการวิชาการในรูปแบบที่หลากหลายและพัฒนาชุมชนบนความพอเพียง ๔) การส่งเสริมการศึกษา ผสมผสานทางวัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมในประชาคมอาเซียนด้านพระพุทธศาสนา และ ๕) บริการและพัฒนาบุคลากรโดยหลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และมีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ ดังนี้ ๑) เพื่อผลิตบัณฑิตให้เป็น ผู้มีคุณธรรม นำความรู้มีปฏิปทาน่าเลื่อมใสใฝ่รู้ใฝ่คิดเป็นผู้นำทางจิตใจ และปัญญามีโลกทัศน์กว้างไกลมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม ๒) เพื่อวิจัยให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ให้บริการทางวิชาการทางพระพุทธศาสนาในรูปแบบที่หลากหลาย ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่มีรากฐานอยู่บนพระพุทธศาสนา และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคณะสงฆ์ชุมชนและสังคมให้มีสันติสุขอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานความพอเพียง

และ๓) เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับภูมิภาคที่จะทำให้วิทยาลัยลำพูนวางระบบการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายและพันธกิจ ๕ ประการ ได้แก่

๑) มุ่งเน้นการสร้างบัณฑิตและบุคลากรที่ผ่านการศึกษาอบรมเป็นผู้มีคุณธรรมนำความรู้ มีปฏิพาน่าเลื่อมใสใฝ่รู้ใฝ่คิด เป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกลมีความสามารถ และทักษะในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม

๒) มุ่งส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าวิจัย ให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ด้านพระพุทธศาสนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนามนุษย์สังคมและสิ่งแวดล้อมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสมดุลและสันติสุขรวมทั้งการสร้างเครือข่ายกับสถาบันที่มีชื่อเสียงทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักวิจัยให้นำไปสู่ความเป็นสากล

๓) มุ่งเน้นการให้บริการทางวิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย มีการบริการหรือบริหาร เพื่อให้พัฒนาพระพุทธศาสนาพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนบนพื้นฐานความพอเพียง มีความมุ่งมั่นในการให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่คณะสงฆ์และสังคม รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และความร่วมมืออันดีระหว่างพระพุทธรุศาสนิกชนในระดับชาติ และนานาชาติ

๔) มุ่งส่งเสริมการศึกษามหาบัณฑิตทางวัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมในประชาคมอาเซียน ด้านพระพุทธศาสนาโดยการทะนุบำรุงและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของสังคมไทย เป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีคุณภาพเพื่อนำไปสู่การรักษาความแตกต่างทางวัฒนธรรม และการอยู่ร่วมกันในประชาคมโลกอย่างมีเอกลักษณ์และศักดิ์ศรีเพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ให้เกิดขึ้นกับบุคคลองค์กรและสังคม

๕) ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบการบริหารและพัฒนาบุคลากร ให้เกิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล^๑

การดำเนินงานในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในกำกับของรัฐในรอบหลายปีที่ผ่านมาของวิทยาลัยลำพูนได้ปฏิบัติตามพันธกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดีแต่กระนั้นก็ยังมียังบางจุดที่ยังจะต้องดำเนินการเพื่อเสริมสร้างระบบและกลไกของการปฏิบัติอีกหลายส่วน ซึ่งจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาจะพบว่ามียังคงกลยุทธ์ที่บรรลุเป้าหมายและไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ดังนั้นการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙) จึงได้วิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน โดยดำเนินการพิจารณาจากพันธกิจ ๕ พันธกิจของมหาวิทยาลัยสรุปเป็นจุดเด่นจุดด้อยโอกาสและภาวะคุกคามเพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาได้ดังนี้

^๑วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, บทสรุปผู้บริหาร การจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔), (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๒๕๖๐),

๓.๑.๑ วิเคราะห์จุดแข็ง (Strength)^๒

๑. มหาวิทยาลัยมีส่วนงานและบุคลากรที่พร้อมให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา
๒. มหาวิทยาลัยมีสถานที่ และมีความพร้อมในการจัดการศึกษา และมีจำนวนนิสิตเพิ่มขึ้นเพราะมีผู้ให้ความสนใจศึกษาทางด้านพระพุทธศาสนามากขึ้น
๓. มีการประชาสัมพันธ์ที่เป็นระบบมากขึ้น ทำให้เป็นที่รู้จักของคนในจังหวัดลำพูน และจังหวัดใกล้เคียง
๔. มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนได้มาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการการอุดมศึกษา
๕. มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรการศึกษาที่เน้นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และได้มีการบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ มีการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ จนเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นิสิตมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
๖. มหาวิทยาลัยได้เปิดโอกาสทางการศึกษาแก่คณะสงฆ์สังคมและชุมชนให้ได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน
๗. มหาวิทยาลัยมีสาขาวิชาที่ตรงต่อความต้องการของการศึกษาในปัจจุบัน
๘. มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการบริหาร และบุคลากรด้านการวิจัยที่เชี่ยวชาญ อีกทั้งมีกองทุนสนับสนุนการวิจัยที่ชัดเจนเปิดโอกาสให้บุคคลที่สนใจในการผลิตผลงานวิจัย และการทำวิจัยทุกระดับและมีเวทีในการเสนอผลงานวิจัย ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ
๙. เป็นสถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์ที่เปิดสอนหลักสูตรระดับอุดมศึกษาแห่งเดียวในจังหวัดลำพูน
๑๐. มหาวิทยาลัยได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากคณะสงฆ์ และประชาชนทั่วไปให้เปิดการศึกษาเพื่อพัฒนาคณะสงฆ์และประชาชนทั่วไป
๑๑. มหาวิทยาลัยมีแหล่งเรียนรู้และบุคลากรที่พร้อมให้ความรู้ด้านพระพุทธศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ตลอดจนถึงการส่งเสริมกิจกรรม ทำนุบำรุงและสืบสานศิลปะท้องถิ่นที่ดงาม
๑๒. มหาวิทยาลัยมีระบบการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ
๑๓. มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับนิสิต เพื่อการดำรงตนในสังคมอย่างต่อเนื่อง

๓.๑.๒ วิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness)^๓

๑. มหาวิทยาลัยมีนิสิตที่วัยวุฒิและคุณวุฒิซึ่งเป็นพื้นฐานความรู้แตกต่างกัน และขาดระบบการคัดเลือกนิสิตที่เข้มข้นจนทำให้นิสิตจบการศึกษาน้อย
๒. มหาวิทยาลัยขาดการสำรวจความต้องการของสังคมและชุมชนในการพัฒนา และปรับปรุงหลักสูตรทำให้หลักสูตรและสาขาวิชามีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชนและสังคม

^๒สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, หัวหน้าหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^๓สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, หัวหน้าหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

๓. ขาดการแลกเปลี่ยนและสร้างเครือข่ายด้านการเรียนการสอนระหว่างนิสิตอาจารย์กับสถาบันภายนอก

๔. การวิจัยองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา การวิจัยในชั้นเรียน และการวิจัยเชิงบูรณาการยังมีน้อยทำให้ฐานข้อมูลงานวิจัยไม่ครบถ้วน

๕. บุคลากรของมหาวิทยาลัยบางส่วนยังขาดประสบการณ์ในการทำงานวิจัยและไม่มีผลงานวิจัย

๖. ขาดด้านการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านงานวิจัยให้แก่นิสิตอย่างเพียงพอ

๗. มหาวิทยาลัยขาดแผนงานเกี่ยวกับการวิจัยที่เป็นในเชิงรูปธรรม

๘. สัดส่วนตำแหน่งอาจารย์ต่อตำแหน่งวิชาการยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา

๙. มหาวิทยาลัยยังขาดการพัฒนาบุคลากรเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

๑๐. ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ และการวิจัยของมหาวิทยาลัยยังไม่ถึงระดับ มาตรฐานสากล

๑๑. อาจารย์ประจำหลักสูตรยังไม่เป็นไปตามกรอบมาตรฐานของคณะกรรมการการอุดมศึกษา

๑๒. กิจกรรมทางสังคมยังไม่เพียงพอต่อการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนิสิต และนิสิตที่จบออกไปทำให้นิสิตขาดเครือข่าย

๑๓. มหาวิทยาลัยยังขาดการพัฒนาบุคลากรและแหล่งเรียนรู้ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างจริงจังทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๑๔. มหาวิทยาลัยยังขาดศูนย์การศึกษา และแหล่งเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรม และผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะในระดับมหาวิทยาลัย

๑๕. การให้ความสำคัญต่อศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นยังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะการสร้างองค์ความรู้ และตระหนักด้านศิลปวัฒนธรรมของตนเอง

๑๖. บุคลากรขาดทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารระบบสารสนเทศ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนให้ตรงสายงาน

๑๗. กิจกรรมการบริการวิชาการยังขาดประสิทธิภาพ และพลังในการขับเคลื่อนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในรูปธรรม

๑๘. บุคลากรยังไม่สามารถที่จะยกระดับการบริการวิชาการไปสู่ภายนอกมหาวิทยาลัยได้อย่างเต็มศักยภาพ

๑๙. มหาวิทยาลัยขาดการสรุปและประเมินผลงานการบริการวิชาการแก่สังคมที่เป็นระบบและครอบคลุม

๓.๑.๓ วิเคราะห์โอกาสการพัฒนา (Opportunity)^๔

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

๑. มหาวิทยาลัยสร้างระบบการคัดเลือกนิสิตให้เข้มข้นขึ้น คัดเลือกอาจารย์และพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อการผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้คู่คุณธรรม

๒. มหาวิทยาลัยมีทุนทางสังคมสูง สังคมให้การสนับสนุนเต็มที่รัฐบาลให้การสนับสนุนการเรียนการสอนด้านงบประมาณ รวมถึงคณะสงฆ์ทั้งจังหวัดให้การสนับสนุน

๓. สังคมทุกระดับมีความขัดแย้งวุ่นวายต้องการทางออกสังคมโลกต้องการองค์ความรู้ด้านพระพุทธศาสนาเป็นทางเลือกในการพัฒนาศาสตร์ทุกแขนงต้องการบูรณาการร่วมกับศาสตร์ด้านจริยธรรมผู้นำศาสนาและองค์กรต่างประเทศต้องการความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยและมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

๔. มหาวิทยาลัยมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เอื้อต่อการออกแบบวิธีการจัดการศึกษา และบริการวิชาการรูปแบบใหม่ที่ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมเชิงรุก

๕. ค่าใช้จ่ายในการการศึกษาไม่สูง เป็นทางเลือกให้พระสงฆ์สามเณร และประชาชนทั่วไปที่มี ขอบจำกัดด้านเศรษฐกิจเข้ามาศึกษาได้อย่างกว้างขวาง

๖. มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมด้านทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมร่วมกับองค์กรภายนอกและส่งเสริมการเรียนรู้พระพุทธศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ

๗. บุคลากรได้รับความร่วมมือในการส่งเสริมความรู้จากองค์กรภายนอก และให้ทุนการศึกษาเพื่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกด้าน

๘. มีการกระตุ้นจากหน่วยงานต้นสังกัดทำให้มหาวิทยาลัยเกิดการเปลี่ยนแปลงและกิจกรรมที่หลากหลาย

๙. สถาบันการศึกษาระดับชาติ และนานาชาติมีการพัฒนาระดับความเข้มแข็งทางด้านการบริการวิชาการทำให้มหาวิทยาลัยเห็นการพัฒนาการของสถาบันการศึกษาต่างๆ ช่วยให้นำมาปรับปรุงการบริหารงานด้านบริการวิชาการได้ดียิ่งขึ้น

๑๐. หน่วยงานภายนอกมีการเปิดรับทุนกานวิจัยอย่างต่อเนื่องที่ช่วยให้บุคลากรสามารถผลิตผลงานวิจัยได้อย่างต่อเนื่อง

๑๑. ทางหน่วยงานต้นสังกัดได้จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง

๑๒. มีแหล่งตีพิมพ์บทความวิจัยจำนวนมากที่สามารถสร้างผลงานให้ปรากฏแก่มหาวิทยาลัยได้

๑๓. บัณฑิตบรรพชิตที่จบการศึกษาออกไปมีโอกาสสนองงานกิจการคณะสงฆ์ทั้งในด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการศึกษาสงเคราะห์ และเป็นพระสังฆาธิการระดับสูง เป็นโอกาสที่ให้มหาวิทยาลัยได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากคณะสงฆ์ในการดำเนินกิจกรรมการจัดการศึกษา อบรมและพัฒนาคณะสงฆ์ในฐานะเป็นมหาวิทยาลัยแห่งคณะสงฆ์ไทยและปกเกล้าสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ดานพระพุทธศาสนา

๓.๑.๔ วิเคราะห์อุปสรรค (Threat)^๕

๑. การที่สังคมเปิดโอกาสให้พระสงฆ์เข้าไปเรียนในมหาวิทยาลัยทั่วไปอาจทำให้จำนวนนิสิตลดลง

๒. การแข่งขันเชิงคุณภาพและปริมาณจะเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากนโยบายเปิดเสรีทางการศึกษา

๓. จำนวนผู้บรรพชาอุปสมบทเพื่อการศึกษาเล่าเรียนทางพระพุทธศาสนา และจำนวนพระภิกษุ สามเณรที่จะเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยจะลดน้อยลง อันเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร และการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานออกเป็น ๑๒ ปี

๔. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพด้านภาษา มีจำนวนน้อยทำให้การพัฒนาศักยภาพด้านภาษาได้น้อย

๕. ตลาดแรงงานกับการผลิตบัณฑิตของหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต เป็นข้อจำกัดของการสมัครงาน หรือภาวะมีงานทำของบัณฑิตที่จบใหม่

๖. ขาดการมีบันทึกความร่วมมือ (MOU) กับผู้ประกอบการ ทั้งภาครัฐ และเอกชน จึงไม่สามารถที่จะกระจายบัณฑิตของมหาวิทยาลัยให้เกิดภาวะการมีงานทำตามศักยภาพ

๗. คณาจารย์มีวุฒิการศึกษาไม่ตรงตามสาขาวิชาตามที่ สกอ.กำหนด ขาดทักษะการพัฒนาการเรียนการสอนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และขาดการกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

๘. มีองค์ที่ส่งเสริมการวิจัยด้านพระพุทธศาสนามากขึ้นความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยทางพระพุทธศาสนายังคลาดเคลื่อน และรัฐยังให้การสนับสนุนงบประมาณงานวิจัยด้านศาสนาไม่เพียงพอ

๙. มหาวิทยาลัยยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัย

๑๐. หน่วยงานภาครัฐบางแห่งไม่เข้าใจบทบาทและไม่ให้การสนับสนุนกิจกรรมการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยเท่าที่ควรกฎหมายที่สนับสนุนสื่อในการเผยแผ่พระพุทธศาสนายังไม่มี ทัศนคติความเชื่อและสถานที่ให้บริการของเอกชนมีมากขึ้น

๑๑. องค์การหน่วยงานภายนอกขาดการรับรู้ข่าวสารกิจกรรม และบทบาทของมหาวิทยาลัย

๓.๑.๕ แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน
แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ฉบับที่ ๑๒
(พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

การพัฒนาแผนพัฒนามหาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนยังคงระบุ สุภาชิตประจักษ์มหาวิทยาลัยไว้ว่า “ปัญญา โลกสุขมี ปชฺโชโต แปลว่า ปัญญาเป็นแสงสว่างในโลก” มีปณิธานมหาวิทยาลัยได้แก่ “เป็นสถานศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูง สำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์” มีปรัชญามหาวิทยาลัยคือ จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ พัฒนาจิตใจ

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

และสังคม” มาประกอบเป็นวิสัยทัศน์วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน กล่าวคือ “มุ่งพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน เป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับภูมิภาค โดยการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน บนความพอเพียง บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ให้นำไปสู่การพัฒนาจิตใจและสังคมอย่างเข้มแข็ง” ส่วนเอกลักษณ์มหาวิทยาลัยระบุว่า “การบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา” โดยอัตลักษณ์ มหาวิทยาลัยที่ต้องการเพื่อ “การประยุกต์พระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม” สำหรับ อัตลักษณ์บัณฑิตของมหาวิทยาลัยต้อง “มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา” โดยวางยุทธศาสตร์ ในแผนพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ฉบับที่ ๑๒ ไว้ว่า ๑) การผลิตบัณฑิตและการพัฒนาการจัดการเรียน การสอนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ๒) การส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าวิจัยให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ ทางด้านวิชาการพระพุทธศาสนา ๓) การให้บริการวิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย และพัฒนาชุมชน บนความพอเพียง ๔) การส่งเสริมการศึกษา ผสมผสานทางวัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมในประชาคม อาเซียนด้านพระพุทธศาสนา และ ๕) บริการและพัฒนาบุคลากรโดยหลักการบริหารจัดการ อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล^๖

เพราะฉะนั้นจึงวางเป้าประสงค์ในแผนพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ฉบับที่ ๑๒ ประการ” ได้แก่

๑) บัณฑิตและบุคลากรที่ผ่านการศึกษอาบรม เป็นผู้มีความรู้มีคุณธรรมนำความรู้มีปฏิภาณ นำเลื่อมใสใฝ่รู้ใฝ่ คิดเป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญาในโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถและทักษะ ในการแก้ปัญหาที่มีศรัทธาอุทิศตน เพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ได้แก่ พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพทันสมัยและสอดคล้อง กับมาตรฐานวิชาชีพ พัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพพัฒนานิสิตและขยายโอกาสการศึกษาทางด้านพระพุทธศาสนาบูรณาการ กับศาสตร์สมัยใหม่

๒) มหาวิทยาลัยพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากลสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ได้แก่ ส่งเสริมและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้มีคุณภาพ และทันสมัย ส่งเสริมและพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับในการเป็นศูนย์กลางการศึกษา พระพุทธศาสนาในระดับภูมิภาค

๓) มหาวิทยาลัยมีผลงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา ที่ได้รับการเผยแพร่และประยุกต์ ใช้พัฒนาจิตใจและสังคมในระดับชาติและนานาชาติ ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ได้แก่ พัฒนานักวิจัย ผลิตผลงานวิจัยด้านพระพุทธศาสนา ที่ครอบคลุมทุกกลุ่มความรู้และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ นักวิจัย และการวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติ และนานาชาติ ส่งเสริมและสนับสนุนการนำองค์ความรู้จากการวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอนพัฒนา ตน พัฒนางาน พัฒนาสังคมและกิจการคณะสงฆ์ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ส่งเสริมให้ผลการวิจัย

^๖ สทนากลุ่ม พระครูสิริรัตนยุต,ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^๗ สทนากลุ่ม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.เสนห์ ใจสิทธิ์, ประธานหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ได้รับการอ้างอิงการนำเสนอ การนำไปใช้การตีพิมพ์และได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติ พัฒนาระบบการบริหารจัดการงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติและพัฒนาหน่วยงานวิจัย

๔) มหาวิทยาลัยให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาในรูปแบบที่หลากหลาย โดยเฉพาะการเผยแพร่ธรรมแก่ชุมชนและสังคม เพื่อการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานความพอเพียง ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ ได้แก่ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ให้สามารถบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่สังคม ระดับชาติและนานาชาติ จัดระบบข้อมูลและระบบการจัดการทรัพยากรองค์ความรู้เพื่อถ่ายทอดวิชาการทั้งทรัพยากรบุคคล ทักษะชำนาญการ สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้สามารถสนองต่อความต้องการได้ตามเฉพาะกรณี พัฒนาและเปิดหลักสูตร การอบรม หรือสัมมนา ให้สามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างคุ้มค่า และยกระดับมาตรฐาน การคณะสงฆ์ หรือสังคมคุณธรรม ส่งเสริม และสนับสนุนให้คณะสงฆ์ ภาครัฐ เอกชน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการเพื่อความมั่นคง และความเข้มแข็งของสังคม ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะสงฆ์ ภาครัฐ เอกชน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนที่เข้มแข็ง

๕) มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น กับการมีส่วนร่วมในประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ได้แก่ รมรงค์ให้นิสิต และบุคลากร มีความตระหนักในเรื่องการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและมีบทบาทในการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและพัฒนาสังคมร่วมกับภาคประชาชน มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพระพุทธ ศาสนา มรดกทางประเพณีวัฒนธรรมไทย ในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และประชาคมอาเซียนพัฒนาพิพิธภัณฑ์ หอพุทธศิลป์และผลงานบูรพาจารย์ให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้นิสิต บุคลากรและชุมชนให้ดำรงวิถีชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๖) มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์ ได้แก่ พัฒนานโยบายและแผนการบริหารจัดการให้มีภาพลักษณ์และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย พัฒนาระบบและกลไกการติดตามการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนา และส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นสากล และความมีสุขภาวะตามแนวพระพุทธศาสนา พัฒนา และส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นสากลและความมีสุขภาวะตามแนวพระพุทธศาสนา พัฒนาทรัพยากรสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพระดับสากล และมหาวิทยาลัยสีเขียว พัฒนาระบบ และกลไกการบริหารจัดการทางการเงินและงบประมาณของมหาวิทยาลัยให้มีภูมิคุ้มกัน^๕

^๕ดูเพิ่มเติมใน วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, บทสรุปผู้บริหาร การจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔), (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๒๕๖๐).

๓.๒ วิเคราะห์ระบบกลไกการนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามและประเมินผล

๓.๒.๑ การนำแผนไปสู่ภาคการปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ไปสู่การปฏิบัตินับเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญเนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะผลักดันหรือขับเคลื่อนการดำเนินงานหรือกลไกที่สำคัญทั้งหมดให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้การดำเนินงานจะบังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติแนวคิดค่านิยมเป้าหมายรวมถึงวิธีการปฏิบัติงาน ดังนั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรทุกระดับเพื่อให้เกิดการยอมรับและมีส่วนร่วมพร้อมที่จะนำแผนงานโครงการต่างๆไปดำเนินการตามแนวทางได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสามารถประยุกต์การดำเนินงานให้เหมาะสมกับแนวทางปฏิบัติงานของตนเองอีกทั้งจะต้องมีการระดมสรรพกำลังแสวงหาการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการปฏิบัติและสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ตามวิสัยทัศน์พันธกิจและประเด็นยุทธศาสตร์^๔ ที่วางไว้จึงได้กำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติโดยสังเขปดังนี้

๑. การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในแผนปฏิบัติการโดยการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการจัดทำแผนเพื่อให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและเข้าใจ ทิศทางการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันทั้งนี้เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนให้บรรลุเป้าประสงค์ตลอดจนเป็นการสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมและพร้อมรับผิดชอบในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมโดย

๑.๑ ผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญมีความเข้าใจและผลักดันให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนิสิตที่เกี่ยวข้องรวมทั้งฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ทราบเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของแผนวิสัยทัศน์เป้าประสงค์และประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๑.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรที่ภาคส่วนได้จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยา ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้โดยมีการกำกับดูแลการติดตามผลรวมทั้งสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้

๑.๔ จัดสรรทรัพยากรต่างๆเช่นบุคลากรงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนงานโครงการแต่ละประเด็น ซึ่งยุทธศาสตร์โดยเน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลักสำคัญรวมถึงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญในการดำเนินงานตามแผนงานโครงการต่างๆ

^๔ สทนากลุ่ม นายประเด่น แบนปิง, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

๑.๕ มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางหรือกิจกรรมต่างๆอย่างต่อเนื่องเช่นการประชุมหนังสือเวียน Internet Website เพื่อกระตุ้นและขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์

๒. พัฒนาระบบการจัดทำแผนงาน/โครงการของฝ่ายในลักษณะบูรณาการให้เชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกันและส่งเสริมให้มีประสานการดำเนินงานระหว่างฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้นเพื่อให้เป็นเครื่องมือในการประสานแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมโดย

๒.๑ สนับสนุนการจัดทำแผนงาน/โครงการในลักษณะบูรณาการและประสานงานระหว่างฝ่ายที่เกี่ยวข้องของทั้งบุคลากรและนิสิต ที่เกี่ยวข้องในแต่ละภารกิจและประเด็นยุทธศาสตร์

๒.๒ สนับสนุนให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่างๆให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกันทั้งในระดับฝ่ายและฝ่ายงานต่างๆ

๒.๓ กำหนดขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานตามแผน/โครงการให้ชัดเจนโดยจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน/โครงการ

๒.๔ ติดตามตรวจสอบผลจากการดำเนินงานตามแผน/โครงการอย่างสม่ำเสมอว่าสามารถตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ หรือไม่เพียงพอโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์

๓. พัฒนาระบบและกลไกการติดตามและประเมินผลรวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ระยะเวลาในการประเมินและแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งนี้เพื่อให้การติดตามและประเมินผล มีมาตรฐานเดียวกันและเป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยงกันโดยมุ่งเน้นการประเมินผลตามยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานตลอดจนนำมาใช้เป็นข้อมูลในการประสานแผนงานแผนอัตรากำลังและแผนงบประมาณอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพโดย

๓.๑ สนับสนุนให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องดำเนินการติดตามและประเมินผลแผนงาน / โครงการโดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดที่เน้นผลลัพธ์ของการดำเนินงานเป็นหลัก

๓.๒ นำผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลมาปรับปรุงการจัดทำแผนงาน / โครงการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๓.๓ สร้างมาตรการเร่งรัดหากมีแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการช้ากว่ากำหนดและตรวจสอบคุณภาพและการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ

๓.๔ พัฒนานองค์ความรู้และเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องการติดตามและประเมินผลรวมทั้งการกำหนดตัวชี้วัดแก่บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างทักษะในการติดตามประเมินผล และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกัน

๓.๕ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันโดยเฉพาะการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำแผนงาน/โครงการและการติดตามประเมินผลให้มีความแม่นยำและเป็นปัจจุบันตรงกับความต้องการและทันต่อการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งเชื่อมโยงกับการตัดสินใจของผู้บริหาร

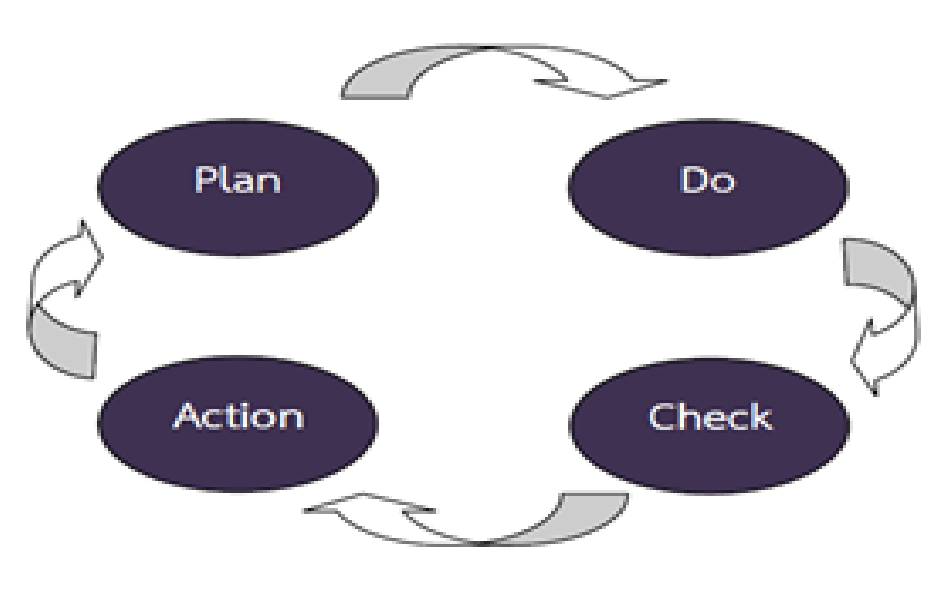
๓.๖ กำหนดให้มีการติดตามความก้าวหน้าตามประเด็นยุทธศาสตร์เป็นรายเดือนหรือรายไตรมาสพร้อมทั้งให้แต่ละฝ่าย/ผู้รับผิดชอบโครงการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นประจำทุกเดือน

๓.๗ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการให้ผู้บริหารบุคลากรฝ่ายที่เกี่ยวข้องรวมทั้งนิสิตอย่างต่อเนื่อง

๖.๒ การติดตามและประเมินผล^{๑๐}

การติดตามและประเมินผลเป็นกลไกที่สำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความก้าวหน้าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการและนำไปสู่การทบทวนปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ จนส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนดทั้งนี้อาศัยหลักการ PDCA กล่าวคือมีการกำหนดยุทธศาสตร์หรือแผนงาน/โครงการ (Plan) คือแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ระยะที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แล้วนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอดการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติมีการติดตามผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้หรือไม่ (Check) และหากพบว่าผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามที่กำหนดจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผน (Action) ปรากฏตามแผนภูมิต่อไป

แผนภาพที่ ๓.๑ : วิเคราะห์ระบบกลไกการนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามและประเมินผล



ที่มา : พระมหาไกรสร โชติปัญโญ ประธานหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๒๕๖๐

๖.๓ กลไกสำคัญที่ใช้ในการติดตามและประเมินผลประกอบด้วย ๓ แนวทางคือ

^{๑๐} สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, ประธานหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

๑. การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมสำคัญในรูปแบบของการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนรายไตรมาสและรายปีเสนอต่อผู้บริหารทราบ

๒. การติดตามผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของฝ่ายงานดำเนินงาน (Outcome) โดยใช้กลไกของระบบการตรวจสอบ หรือทวนผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงานปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อสรุปเสนอไปยังผู้บริหารสำหรับใช้เป็นข้อมูลในการทบทวนปรับปรุงแผนการดำเนินงาน

๓. การติดตามประเมินผลในภาพรวมของแผนงาน/โครงการที่ได้ดำเนินการทั้งหมดเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินงานตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ระยะที่ ๑๒^{๑๑}

จากการดำเนินภายใต้พันธกิจของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ที่ได้รับเมตตาอนุเคราะห์อย่างสูงจากเจ้าคณะจังหวัดลำพูนและความร่วมมือจากคณะสงฆ์ ชุมชนและท้องถิ่น ภายในจังหวัดและจังหวัดใกล้เคียง ซึ่งทำให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีความเข้มแข็ง จัดการศึกษาหลักสูตรสาขาวิชาที่มีเนื้อหาสาระสอดคล้องกับปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของบัณฑิตของมหาวิทยาลัย มีศิษย์เก่าที่ประสบความสำเร็จในการงานหน้าที่ ในองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน ตลอดทั้งการสนองงานกิจการคณะสงฆ์ทั้งในด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ ได้รับการยอมรับในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ คุณธรรมจริยธรรม แต่สิ่งที่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนควรตระหนักถึงแนวทางการแก้ไข และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องควรจะต้องเห็นมิติของแผนพัฒนามหาวิทยาลัยสงฆ์ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยคำนึงถึงความเข้มแข็งของหลักสูตรที่ทางวิทยาลัยสงฆ์ได้เปิดการเรียนการสอน แผนพัฒนาบุคลากร ทั้งในด้านอัตรากำลัง วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ แผนด้านการวิจัย แผนกลยุทธ์ด้านการเงิน แผนบริหารความเสี่ยง แผนการจัดการความรู้ แผนกิจกรรมพัฒนานิสิต โดยการมีส่วนร่วมของอาจารย์ประจำหลักสูตร บุคลากรของส่วนงาน และวิทยาลัยสงฆ์ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับหลักสูตรให้เข้มแข็ง ให้การดำเนินกิจกรรม/โครงการ เริ่มต้นที่หลักสูตร สะท้อนความต้องการของหลักสูตร มุ่งเน้นการพัฒนานิสิตในหลักสูตรเป็นหลัก อันจะทำให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเกิดความเข้มแข็ง อย่างยั่งยืน และควรกำกับ ติดตาม การดำเนินการของหลักสูตรและการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา อย่างต่อเนื่อง

๓.๓ แนวโน้มการเรียนรู้องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

ปัจจุบันสังคมโลกได้ก้าวไปสู่โลกแห่งเทคโนโลยีอย่างเต็มตัวทำให้กระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงกลายเป็นดาบที่ประหัตประหารองค์กรที่มีได้เตรียมพร้อมสำหรับการพัฒนาตนเองไปสู่โลกยุคใหม่ และสังคมโลกจึงมีความรวดเร็วในการใช้ชีวิตทุก ๆ ด้านตามไปด้วย เพราะฉะนั้นการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขจะต้องวางแผนยุทธศาสตร์ให้มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นต่อสภาพสังคมในปัจจุบันและอนาคตมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการปรับรูปแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้อง

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

กับนโยบายภาครัฐมากที่สุด ซึ่งเมื่อสรุปแล้วจะพบว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนอาจจะต้องเรียนรู้ไปสู่การวางระบบเพื่อการปรับตัวและพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังมีประเด็นที่จะพิจารณาดังต่อไปนี้

๓.๓.๑ แนวการเรียนรู้องค์กรแห่งความสุข

แนวโน้มนโยบายที่ ๑ การสร้างองค์ความรู้ในการเรียนรู้สังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดย่อนในขณะที่บุคลากรอาจจะต้องพัฒนาระบบและกลไกตามระบบต่าง ๆ เพื่อบุคลากรเท่าทันต่อสารสนเทศสมัยใหม่ให้มากที่สุด

แนวโน้มนโยบายที่ ๒ การสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อการปรับตัวขององค์กรไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมตามวิสัยทัศน์ประเทศไทย ๔.๐ ให้มากที่สุดโดยเฉพาะบุคลากรในองค์กรควรมีการพัฒนาตนเองทุกๆด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการวิจัย ด้านภาษาอังกฤษ ด้านการบริการวิชาการ แก่สังคม ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสามัคคีกันในหมู่คณะ ด้านธรรมาภิบาล และด้านการสร้างผลงานวิชาการ เป็นต้น^{๑๒}

แนวโน้มนโยบายที่ ๓ การเรียนรู้ที่สามารถนำเทคโนโลยีสมัยเข้ามาช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขให้มากที่สุดโดยเฉพาะระบบการจัดการเพื่อการสื่อสารภายในองค์กรที่สามารถให้บุคลากรรับรู้ข่าวสารและทันต่อสภาพการณ์ความเคลื่อนไหว ความเป็นไปของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนอย่างชัดเจนมากที่สุด^{๑๓}

แนวโน้มนโยบายที่ ๔ การสร้างกระบวนการเรียนรู้ไปอีกขั้นหนึ่งในเรื่องการวิจัยชุมชน ด้านภาษาอังกฤษ ด้านความเป็นสากลในด้านวิชาการให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งเข้าไปสู่เครือข่ายที่มีชุมชนทั่ว ทั้งจังหวัดให้มากที่สุดภายใต้ฐานคำสอนทางพระพุทธศาสนาอันเป็นจุดเอกลักษณ์ที่สถาบันการศึกษาอื่นไม่สามารถจะแข่งขันได้^{๑๔}

แนวโน้มนโยบาย ๕ การสร้างตัวชี้วัดความสำเร็จแต่ละขั้นตามทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ ไว้และนำมาเปรียบเทียบความสุขในองค์กรเพื่อสำรวจพัฒนาการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรแต่ละขั้นโดยเริ่มจากขั้นที่ ๑ ความต้องการทางด้านร่างกาย ขั้นที่ ๒ ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ขั้นที่ ๓ ความต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคม ขั้นที่ ๔ ความต้องการการยกย่อง และขั้นที่ ๕ ความต้องการความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งแต่ละขั้นจะต้องสำรวจบุคลากรรายบุคคลว่าได้บรรลุถึงขั้นไหนเพื่อการจัดกลุ่มที่สามารถพัฒนาและวางแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องต่อบุคลากรนั้นให้มากที่สุด ถึงแม้ว่าจะใช้แนวคิดองค์กรสุขภาวะ หรือ Happy Workplace ก็ตามแต่ควรมีตัวบ่งชี้ในการวัดความสุขบุคลากรอย่างต่อเนื่องที่สามารถมองเห็นพัฒนาการอย่างเป็นรูปธรรม

^{๑๒} สทนากลุ่ม ดร.นิกร ยาอินตา, อาจารย์หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๓} สทนากลุ่ม ดร.ไพเราะ สุภาพ, อาจารย์ประจำวิทยาลัยเทคนิค จังหวัดลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๔} สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, ประธานหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

แนวนโยบายประการที่ ๖ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนต้องสร้างเส้นทางที่เป็นเป้าหมายหลัก ๓ แผนใหญ่ๆเพื่อการดำเนินการไปตามกลยุทธ์ที่วางไว้^{๑๕} ได้แก่

แผนกลยุทธ์ที่ ๑ จำนวนนิสิตต้องมีจำนวนมากขึ้นแม้ว่าประชากรของประเทศไทยจะเกิดน้อยก็ตามแต่จุดแข็งของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนน่าจะอยู่ที่เป้าหมายของผู้เข้ามาเรียนในแต่ละปี เพราะส่วนใหญ่จะมาจากพื้นที่ราบสูงทำให้เป้าหมายของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมองเห็นภาพชัดขึ้น ซึ่งอาจจะมี กลยุทธ์ในการดึงนิสิตใหม่และร่วมกันแสวงหาแนวทางที่ชัดเจนมากกว่าที่เป็นอยู่ หากปล่อยให้เป็นหน้าที่ของฝ่ายประชาสัมพันธ์เพียงอย่างเดียวก็คงยากที่นิสิตจะมีจำนวนมากขึ้น

แผนกลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพของนิสิตให้ได้มาตรฐานที่มีสมรรถนะการทำงานได้ในองค์กรภาครัฐและองค์กรเอกชนซึ่งการพัฒนานิสิตดังกล่าวอาจจะมีลักษณะประสบการณ์ การประกอบอาชีพระหว่างเรียน การฝึกปฏิบัติให้สามารถลงทุนหรือเป็นเจ้าของกิจการของตนเองได้ ภายหลังจบการศึกษาไปแล้ว การพัฒนาทางด้านภาษาต่างประเทศไทยซึ่งมีใช้เพียงภาษาอังกฤษอย่างเดียว และการพัฒนานิสิตในองค์ประกอบบวลักษณะตามแบบอย่างของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

แผนกลยุทธ์ที่ ๓ การวางระบบและกลไกการประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด และใช้งบประมาณน้อยที่สุดจนสามารถเข้าถึงชุมชนทั่วทั้งจังหวัดได้ง่าย เช่น การติดต่อ และประสานงานกับศิษย์อย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะศิษย์เก่าที่มีบทบาทสำคัญในชุมชนนั้นๆ อาจจะต้องมีไปเยี่ยมเยียนกันบ่อยมากขึ้นและให้ความสำคัญในฐานะศิษย์เก่า นอกจากนี้ผลงานต่าง ๆ ที่นิสิตได้ประสบผลสำเร็จในชีวิตอาจจะต้องมีการตีแผ่ความจริงเปิดเผยเพื่อการรับรู้ให้กระจายไปให้มากที่สุดในรูปแบบที่หลากหลาย เป็นต้น^{๑๖}

แนวนโยบายประการที่ ๗ การวางแผนการส่งบุคลากรให้ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในสาขาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และในสาขาที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่นให้มากที่สุด เพื่อเพิ่มทางเลือกให้กับประชาชนในจังหวัด ลำพูน^{๑๗}

แนวนโยบายประการที่ ๘ การเตรียมแผนการเรียนรู้เพื่อการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร ตามลักษณะสายงานเพื่อให้เกิดประสบการณ์อย่างต่อเนื่องอันเป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะแผนการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขจะต้องมีกลไกและกระบวนการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขให้ต่อเนื่องซึ่งแม้ว่าผู้บริหารในปัจจุบันไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้แล้วก็ตามแต่บุคลากรทั้งหลายยังคงต้องการความสุขในการทำงานอย่างนั้นเองและสามารถสืบทอดสิ่งดี ๆ ให้กลายเป็นความยั่งยืนได้ในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนต่อไปได้^{๑๘}

^{๑๕} สัมภาษณ์ ดร.ชยวัฒน์ อัครธรรมานนท์, อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๖} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนนายก, เจ้าคณะจังหวัดลำพูน, วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๖๐.

^{๑๗} สนทนากลุ่ม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร. เสน่ห์ ใจสิทธิ์, ประธานหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๘} สนทนากลุ่ม นายพุทธิพงษ์ กันทะรส, ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

แนวนโยบายประการที่ ๙ การสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรโดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมในลักษณะทีมที่มีความเข้าใจ มีประสิทธิภาพในการทำงาน ทีมที่มีความผูกพันในความเป็นพี่น้อง ทีมที่คอยแนะนำซึ่งกันและกันจนกลายเป็นค่านิยมของบุคลากรที่สามารถพัฒนาไปสู่วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งในอนาคตได้

แนวนโยบายประการที่ ๑๐ การสร้างการยอมรับในกลุ่มสถาบันการศึกษาชั้นนำในจังหวัดใกล้เคียงซึ่งแน่นอนว่าการพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนให้เกิดการยอมรับอาจจะต้องพัฒนาบุคลากรอย่างมากในทุก ๆ ด้านที่เหมาะสมกับที่มาของการก่อตั้งสถาบันมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวอันเป็นสถาบันชั้นสูงทำให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนหรือมหาวิทยาลัยแห่งนี้จะต้องแสดงศักยภาพการทำงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์ผู้สถาปนา นั่นก็คือ สถาบันการศึกษาของผู้ดี หรือผู้ประพฤติดี

แนวนโยบายประการที่ ๑๑ การพัฒนาจุดเด่นหรือการพัฒนาจุดขายของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเพื่อการต่อยอดกิจกรรมสร้างสรรค์ไปสู่ชุมชนในภูมิภาคอันจะผนวกไปด้วยการเพิ่มจำนวนของนิสิตแต่กระนั้น การพัฒนาจุดขายจะต้องมีการสำรวจความพร้อมขององค์กรทั้งหมดว่ามีสิ่งใดบ้างที่แตกต่าง และเป็นศักยภาพที่สามารถให้อยู่ในแถวหน้าขององค์กรทางการศึกษาได้^{๑๙}

แนวนโยบายประการที่ ๑๒ การพัฒนาเทคโนโลยีทางปัญญาถือว่าเป็นโอกาสที่สำคัญในการพัฒนาทักษะในด้านนี้เพราะเป็นจุดเด่นของวิทยาลัยสงฆ์ที่เน้นทักษะทางด้านปัญญามากกว่าทางด้านอื่นๆ หากสามารถจัดการที่นำไปสู่การเพิ่มจำนวนนิสิตก็เรียกว่า เทคโนโลยีทางปัญญาอันเป็นความต้องการความสำเร็จสูงสุดในการตั้งเป้าหมายของการพัฒนานวัตกรรมทางด้านคุณธรรมอันเป็นมาตรฐานที่มหาวิทยาลัยอื่นๆ ไม่ได้ให้ความสำคัญมากนักแต่วิทยาลัยสงฆ์จะต้องเป็นผู้นำในด้านนี้และเทคโนโลยีทางด้านปัญญาจะเป็นทางเลือกสำหรับการสร้างคนให้เป็นคนดีที่ประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรมในการพัฒนาสังคมหรือชุมชนในจังหวัดลำพูนที่สามารถเห็นเชิงประจักษ์ได้ รวมทั้งการยอมรับจากสถาบันทางการศึกษาอื่นๆ พร้อมทั้งนำไปสู่ชื่อเสียงให้เป็นที่รู้จักของประชาชนทั่วไปจึงเป็นแนวนโยบายพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน^{๒๐}

แนวนโยบายประการที่ ๑๓ การปรับตัวในการบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุขที่จะต้องมีการเตรียมความพร้อมในหลาย ๆ ด้านโดยเฉพาะสภาวะการบริหารทางการเงินของวิทยาลัย การปรับตัวในด้านทักษะความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศ การปรับตัวในการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีการปรับตัวในการวิจัยและการพัฒนาต่าง ๆ เพราะสังคมโลกทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวอย่างรวดเร็ว จะต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะการบริหารจัดการข้อมูลทั้งหลายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ต่อความเคลื่อนไหวและทิศทางการพัฒนาของโลกในปัจจุบันและอนาคต

^{๑๙} สทนากลุ่ม พระครูไพศาลธรรมานุสิฐ, ผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๐} สทนากลุ่ม ดร.ไพเราะ สุภาพ, อาจารย์ประจำวิทยาลัยเทคนิค จังหวัดลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

จะเห็นได้ว่า แนวโน้มการเรียนรู้อิงองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะต้องปรับตัวเองไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรทั้งหมดที่สามารถเรียนรู้ในสถานการณ์ในอนาคตได้ด้วยความมั่นใจ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงประเทศไทยไปสู่ยุทธศาสตร์ชาติ ๔.๐ แต่กระนั้น อาจจะไม่เท่ากับจำนวนของนิสิตที่ลดลงไปในสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ฉะนั้น การวางแผนกลยุทธ์ในหลายทิศทางที่สามารถเพิ่มอัตราของนิสิตได้จะเป็นแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงไปทุกๆ ด้านและหากนิสิตมีจำนวนมากขึ้นก็เป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่นวัตกรรมได้ไม่ยากเย็นนัก นอกจากนี้สิ่งที่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนควรที่ตระหนักและเตรียมตัวรับมือไว้อย่างมากก็คือ ในปัจจุบันนอกจากนี้ประเทศไทยมีปัญหามากมายในหลายด้านสิ่งที่กระทบกับสถาบันการศึกษาในประเทศที่อาจจะต้องปิดตัวลงไปจะมาจากหลายสาเหตุ^{๒๑} ได้แก่

๑. จำนวนประชากรที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสิ่งที่ทราบกับดีว่า ประเทศไทยได้เข้าสู่ประเทศที่มีผู้สูงวัยจำนวนมาก แต่อัตราการเกิดของเด็กรุ่นใหม่กลับน้อยลงเป็นอย่างมาก เพราะค่านิยมการไม่แต่งงานและสถานะทางเรื่องเงินของครอบครัวไม่สามารถจะเลี้ยงลูกจึงตัดสินใจที่จะไม่มีครอบครัว ไม่แต่งงานเป็นจำนวนมาก เมื่ออัตราการแต่งงานและความต้องการ การมีบุตรน้อยก็ส่งผลกระทบการยังสถาบันการศึกษามีการอัตราการรับสมัครที่สูงกว่าอัตราการเกิดของเด็กไทย จึงไม่สอดคล้องกัน

๒. ค่านิยมของเด็กและคนไทยเริ่มเปลี่ยนไป ซึ่งจะมองเห็นได้ชัดเจนตั้งแต่ปีพุทธศักราช ๒๕๕๗ ภายหลังจากมีการรัฐประหาร ทางรัฐบาลได้ริเริ่มการขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยการทำงานอย่างมีทักษะ และศักยภาพในการทำงานที่เนื่องด้วยการจบการศึกษาในวัยแรงงานทำให้เด็กไทยที่มีอายุ ๑๖-๒๐ ปีเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นจำนวนมากขึ้นเรื่องเพราะการส่งเสริมให้เด็กไทยเข้าสู่สถาบันการศึกษาในระดับอาชีววะ เทคโนโลยีและสายอาชีพอื่นๆ เมื่อจบออกมาก็สามารถใช้ประสบการณ์ทำงานได้อย่างสบายถึงแม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่มากก็ตาม เพราะฉะนั้นการส่งเสริมการเข้าสู่ตลาดแรงงานในวัยก่อนเข้าสถาบันระดับอุดมศึกษาของรัฐบาลปัจจุบันจะส่งผลกระทบโดยตรงและตลอดระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมาค่านิยมของเด็กไทยเริ่มเปลี่ยนไปสู่ภาคแรงงานกันมากยิ่งขึ้น

๓. ปัญหาเรื่องธรรมาภิบาลในประเทศไทย เป็นอีกประเด็นปัญหาเดิมที่ยังไม่สามารถจะขับเคลื่อนไปสู่ความทันสมัยได้ก็เพราะการบริหารจัดการองค์กรที่ดียังไม่เกิดขึ้นโดยเฉพาะองค์กรภาครัฐที่ใช้จ่ายงบประมาณไปโดยไม่มีประสิทธิภาพไร้จิตสำนึกรับผิดชอบชั่วดีในการบริหารจัดการทำให้ประเทศไทยต้องสูญเสียงบประมาณไปโดยไร้ประสิทธิผล และส่งผลกระทบมาสู่ภาคการศึกษาที่ยังคงใช้งบประมาณอย่างหนักเพื่อการพัฒนาศักยภาพเด็กไทยแต่เสมือนงบประมาณมากเท่าไรกลับทำให้เด็กไทยอ่อนแอมากขึ้นเท่านั้น รวมทั้งข่าวคราวการทุจริตในวงการศึกษาตั้งแต่งบประมาณในการจัดซื้อของมกอล่งยันไปถึงภาคนโยบายทางการศึกษาก็ไม่สามารถอธิบายในเชิงธรรมาภิบาลได้

๔. ปัญหาเรื่องรายได้ของประชาชนในพื้นที่ภาคเหนือโดยเฉพาะจังหวัดลำพูนที่มีการประกาศปิดลงตัวลงไปในช่วงหนึ่งทำให้ประชาชนหลายชีวิตต้องตกงานและไร้ศักยภาพในการประกอบอาชีพส่วนตัวทำให้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประเด็นทางการศึกษาของบุตรหลาน

^{๒๑} สนทนากลุ่ม ดร.นิกร ยาอินตา, อาจารย์ประจำหลักสูตร พุทธศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

แต่กระนั้นในความโชคร้ายอาจจะกลายเป็นความโชคดีที่กระแสทางค่านิยมของคนลำพูนยังอยู่ในการศึกษาทำให้ผู้ที่มีฐานะเท่านั้นที่ส่งบุตรหลานไปศึกษาในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ และมีค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง แต่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะมีค่าเล่าเรียนทางการศึกษาที่ต่ำมากเมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ในจังหวัดใกล้เคียงจึงทำให้ประชาชนที่มีรายได้ไม่สูงนักเข้ามาสู่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้ส่วนหนึ่ง แต่ก็ยังไม่อีกหลายส่วน ที่ยังคงปฏิเสธการศึกษาเพราะฐานะยากจนจริงๆ จึงไปสู่ภาคโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น

เพราะฉะนั้นเรื่องงบประมาณเป็นส่วนที่สำคัญอย่างมากในการเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาแทนการออกไปทำงานต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือครอบครัว แต่ถึงอย่างไรก็ตามประเทศไทยอาจจะต้องแก้ไขค่านิยมของคนทำงานน้อยแต่ได้เงินมาก คนทำงานมากกลับได้เงินน้อย จึงเป็นสิ่งที่ไม่ยุติธรรมอยู่บ้าง ดังนั้น สิ่งทีวิทยาลัยจะก้าวต่อไปอาจจะสามารถฟื้นฟูค่านิยมดังกล่าวได้ด้วยการพัฒนานิสิต พัฒนাবัณฑิตให้สามารถสร้างนวัตกรรมทางเทคโนโลยีทางปัญญาผ่านการสร้างประสบการณ์เชิงอาชีพที่สามารถจบการศึกษาพร้อมทั้งศักยภาพในการทำธุรกิจได้อันเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในยุคประเทศไทย ๔.๐ ที่เน้นนวัตกรรมผนวกกับการบริหารองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาลลดการทุจริตลงไปเท่ากับศูนย์ให้มากที่สุดจึงจะทำให้องค์กรเดินหน้าไปอย่างไม่หยุดหย่อนในอนาคต

๓.๑.๒ แนวโน้มการเรียนรู้ตามหลักทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น

การเรียนรู้ตามทฤษฎีของมาสโลว์หรือเรียกว่า ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นที่มนุษย์ในองค์กรหวังปรารถนาให้เกิดขึ้นกับตนเองในช่วงชีวิตที่ตนเองได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ แรงศักยภาพทั้งหมดไปก็เพื่อตนเองในระดับปัจเจกแต่ถึงอย่างไรก็ตามการมนุษย์ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรจะเป็นเพียงความรู้สึกรหรือพฤติกรรมก็เพื่อความปลอดภัย ความรัก ความผูกพัน การยอมรับนับถือและความสำเร็จในหน้าที่การงาน^{๒๒} เพราะฉะนั้น มนุษย์ในองค์กรจึงหวังความต้องการที่มากขึ้นเรื่อยๆจนตอบสนองต่อความต้องการให้มากที่สุดและสมบูรณ์แบบที่สุดจะทำให้องค์กรและบุคลากรต้องเรียนรู้ไปพร้อมๆกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. การพัฒนาการเรียนรู้ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) หมายถึง การบุคลากรมีความรู้ในการสร้างสุขภาพให้ดีทั้งกายและใจรู้จักกินรู้จักใช้ชีวิตเพราะสิ่งที่มนุษย์จะสุขภาพดีได้นั้นจะต้องทราบว่าสิ่งใดที่มีประโยชน์ต่อตนเองที่สามารถจะทำให้ไม่เกิดโรคร้ายจากการรับประทาน การเรียนรู้ระบบขับถ่ายให้เป็นเวลา การเรียนรู้ที่จะออกกำลังกาย เพราะฉะนั้นทุกอย่างที่เกี่ยวกับร่างกายจะต้องมีความรู้รอบและสร้างความตระหนักถึงสิ่งที่จะนำไปสู่ความอ่อนแอและรู้จักดูแลรักษาสุขภาพของตนเองให้มีความสุขมากยิ่งขึ้น^{๒๓}

๒. การพัฒนาการเรียนรู้ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) หมายถึง การเรียนรู้ที่จะช่วยกันปกป้อง และป้องกันสถานการณ์อันเลวร้ายที่เกิดในองค์กร ทรัพย์สิน

^{๒๒} สัมภาษณ์ นายจักรพงศ์ เพ็ญเวียง, ผู้อำนวยการสำนักวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๓} สัมภาษณ์ ดร.ชญานันท์ อัครธรรมานนท์, อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ต่างๆ ที่มีอยู่จะช่วยให้สูญหายได้อย่างไร อีกทั้งสามารถพัฒนาให้ชุมชนเกิดการมีส่วนร่วมในการปกป้องและป้องกันจากการขโมยอันเป็นการสร้างความปลอดภัยในระดับต่าง ๆ ถึงแม้ว่าไม่ได้ถือคุณญแจสิ่งของต่าง ๆ ก็ยังไม่เคลื่อนย้ายไปไหน นอกจากนี้อาจจะพูดถึงความปลอดภัยในระดับความร่วมมือจากหลายฝ่ายไม่ว่าจะเป็นการจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัย การจัดระบบเวรยาม การจัดตู้แดงเพื่อตำรวจเข้ามาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนทุกวัน การติดตั้งกล้องวงจรปิดทั่วทุกมุมตึก เป็นต้น สิ่งเหล่านี้สามารถป้องกันในระดับหนึ่งก่อนที่ความไม่ปลอดภัยจะเกิดขึ้น

๓. การเรียนรู้ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs) หมายถึง มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการความรักจากผู้อื่น ได้แก่ ผู้นำองค์กรต้องการความรักจากบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา บุคลากรต้องการความต้องการจากผู้บังคับบัญชา ตนเองต้องการความรักจากเพื่อนร่วมงาน นิสิต เจ้าหน้าที่ที่เก็กเคเช่นเดียวกันต้องการความรักจากผู้อื่น ๆ แทบทั้งสิ้น ซึ่งสิ่งที่วิทยาลัยควรตระหนักและสร้างกลไกในการนำไปสู่ความรักร่วมกันนั้นก็จะอาจจะเรื่องของความสามัคคีและจัดสรรผลประโยชน์การทำงานร่วมกันไม่แบ่งเป็นชิ้นส่วนแต่แบ่งให้เกิดความยุติธรรมมากที่สุดและการส่งเสริมการเสียสละของบุคลากร นอกจากนี้การเรียนรู้ในความเป็นเจ้าของบุคลากรที่มีต่อวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนอาจจะต้องมีกระบวนการสร้างจิตสำนึกในความเป็นผู้เสียสละหรือผู้ให้เพราะผู้ให้ย่อมได้รับความรักตอบกลับ เมื่อองค์กรมีแนวคิดเป็นผู้ให้ย่อมจะได้รับสิ่งตอบแทนเสมอแต่สิ่งตอบแทนอาจจะไม่ใช่สิ่งของแต่เป็นความรักต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิทยาลัยสงฆ์ เมื่อบุคลากรเห็นความสำคัญของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะทำให้เกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าของเพราะหากทุกคนหวังแต่ได้เพียงอย่างเดียวก็เท่ากับทำร้ายองค์กรอันเป็นองค์กรแห่งการให้ เพราะฉะนั้น ความเป็นเจ้าร่วมกันเกิดจากรักความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรอย่างหากที่สุดมิได้เพื่อการทำงานให้องค์กรอันเป็นตัวแทนของความสำเร็จของตนเอง^{๒๔}

๔. การเรียนรู้ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs) ผู้อื่น หมายถึง การนับถือ ยกย่องเชิดชูคนดี คนเก่ง คนเสียสละและคนทำประโยชน์ให้กับองค์กรอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาจะต้องพูดออกมาบ่อยๆ เพื่อเป็นกำลังใจให้กับบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยัน และสร้างผลงานเพื่อวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ดังนั้น การยกย่องเชิดชูในภาษาธรรมเรียกว่า มุทิต อันเป็นหลักธรรมที่นำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างฉันมิตรสหายผู้รักใคร่กลมเกลียวกันมากที่สุด เพราะหากบุคลากรมีมุทิตามากเท่าไรจะยังสามารถสร้างผลงานได้มากเท่าไรนั้นอีกทั้งวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะต้องกำหนดบรรทัดฐานในการยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติดีอย่างต่อเนื่องด้วยการให้สิ่งตอบแทนอย่างน้อยที่สุดและเป็นสิ่งสำคัญที่สุดนั่นก็คือ คำพูดยกย่องนั่นเอง และบุคลากรผู้นั้น จะรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับนับถือจะช่วยให้การปฏิบัติในอนาคตมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพในผลผลิตมากยิ่งขึ้นก็ด้วยกลายเป็นค่านิยมร่วมกันในองค์กร^{๒๕}

^{๒๔} สทนากลุ่ม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.เสนห์ ใจสิทธิ์, ประธานหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๕} สทนากลุ่ม ดร.ไพรินทร์ ณ วันนา, อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

๕. การเรียนรู้ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs) หมายถึง การทำหน้าที่ในความเป็นบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนด้วยความสมบูรณ์ของชีวิตซึ่งหมายถึง ความรักในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างที่สุด มีความอิสระ และสามารถสร้างผลงานด้วยศักยภาพของตนเองได้จนนำไปสู่ความสำเร็จตามที่ตนเองปรารถนาอย่างสูงสุด

เพราะฉะนั้น แนวโน้มการเรียนรู้ตามหลักทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นจะประกอบด้วยการเรียนรู้ความต้องการทางด้านร่างกายหรือปัจจัยร่างกาย (Physiological needs) การเรียนรู้ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) การเรียนรู้ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs) การเรียนรู้ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs) และการเรียนรู้ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs) ที่สามารถนำไปสู่ระบบการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขหรือองค์กรสุขภาวะภาษาอังกฤษเรียกว่า Happy Workplace ก็สามารถจะพัฒนาการเรียนรู้ไปพร้อมกันได้

กล่าวได้ว่า การวิเคราะห์แนวโน้มการเรียนรู้องค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะมีประเด็นที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมากมาย แต่จากการสังเคราะห์ข้อมูลทำให้พบว่าประเด็นที่น่าสนใจอย่างมากถึงการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขโดยเฉพาะประเด็นการเรียนรู้ ได้แก่ การสร้างกระบวนการเรียนรู้เพื่อการปรับตัว การสร้างองค์ความรู้ในการเรียนรู้สังคมโลก การเรียนรู้ที่สามารถนำเทคโนโลยี การสร้างกระบวนการเรียนรู้ไปอีกขั้นหนึ่งในเรื่องการวิจัยชุมชน การสร้างตัวชี้วัดความสำเร็จแต่ละขั้นตามทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนต้องสร้างเส้นทางที่เป็นเป้าหมายหลัก ๓ แผนใหญ่ๆ การวางแผนการส่งบุคลากรให้ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การเตรียมแผนการเรียนรู้เพื่อการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร การสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร การสร้างการยอมรับในกลุ่มสถาบันการศึกษาชั้นนำ การพัฒนาจุดเด่นหรือการพัฒนาจุดขายของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน การพัฒนาเทคโนโลยีทางปัญญา และการปรับตัวในการบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุข รวมทั้ง แนวโน้มการเรียนรู้ตามหลักทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นที่สามารถนำมาเป็นเงื่อนไขตัวบ่งชี้ไปตามลำดับ ได้แก่ การพัฒนาการเรียนรู้ความต้องการทางด้านร่างกาย การพัฒนาการเรียนรู้ความต้องการความปลอดภัย การเรียนรู้ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ การเรียนรู้ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง และการเรียนรู้ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

๓.๔ แนวโน้มการพัฒนาคลังสมองของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

แนวโน้มการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขมักจะมีการรวมศูนย์ขององค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีผู้เชี่ยวชาญหรือมีความเก่งเฉพาะด้านได้ช่วยให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางอยู่ต่อเนื่องๆ จนสามารถจัดเก็บศาสตร์ทั้งหลายไว้ได้ซึ่งวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะมีแนวโน้มในลักษณะทิศทางการนำผู้มีประสบการณ์มาร่วมกันทำงานเพื่อการพัฒนาองค์กรอันเป็นตัวแทนทางปัจจัยหลักต่อการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนดังต่อไปนี้

๓.๔.๑ คลังสมองด้านการจัดการความรู้ (KM)

การจัดการความรู้ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีแนวโน้มที่รุนแรงมากขึ้นและเห็นเป็นรูปธรรมได้อย่างชัดเจนเพราะความต้องการที่จะก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากร

รวมไปถึงการถอดบอเรียนการปฏิบัติงานที่ยังเป็นอุปสรรคและไม่สามารถพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ^{๒๖} แต่กระนั้นการจัดการความรู้ดังกล่าวยังเป็นเพียงชุดความรู้บางอย่างซึ่งยังไม่ครอบคลุมทุกบริบทของการบริหารองค์กร ซึ่งหากสังเกตบริบทอื่น ๆ คาดว่าการจัดการความรู้จะเข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มากยิ่งขึ้นในอนาคตพร้อมทั้งสามารถจัดเก็บองค์ความรู้เหล่านั้นในรูปแบบของข้อมูลที่สามารถพร้อมนำมาใช้ได้ตลอดเวลา

๓.๔.๒ คลังสมองด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี

สารสนเทศเป็นข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขอันเป็นผลผลิตจากการทำงานของบุคลากรทุกฝ่ายพร้อมทั้งสามารถนำเสนอในรูปแบบของสื่อต่าง ๆ ไปยังองค์กรสถาบัน และประชาชนสามารถรับรู้ได้มากยิ่งขึ้น^{๒๗} ไม่ว่าจะเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวិทยาลัยสงฆ์ลำพูนเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข การก่อเกิดงานวิจัย การผลิตบทความวิชาการ การแต่งหนังสือต่าง ๆ การจัดการกิจกรรมที่สืบเนื่องด้วยองค์กรแห่งความสุขที่สามารถเผยแผ่ความสุขเหล่านี้ให้กลายเป็นข้อมูลหรือวัตถุดิบที่สำคัญเพราะสิ่งเหล่านั้นย่อมสะท้อนมุมมองและพฤติกรรมการปฏิบัติตามแผนดังกล่าวซึ่งอาจจะต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลมากยิ่งขึ้นอีกด้วยสมรรถนะทางเทคโนโลยีสามารถที่จะขับเคลื่อนองค์กรอย่างไม่สุดพร้อมทั้งเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรบนเส้นทางแห่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว อีกทั้งอาจจะเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการให้กับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ^{๒๘} ซึ่งวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีแนวโน้มถึงการเตรียมคนไว้อย่างดีอยู่เพียงต้องเพิ่มในส่วนของการประยุกต์ใช้สารสนเทศให้มากยิ่งขึ้นหรืออย่างน้อยที่สุดการมีการใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์มากที่สุดที่นำไปสู่การสร้างและพัฒนาองค์กรแห่งความสำเร็จตามเป้าหมาย

๓.๔.๓ คลังสมองด้านพันธกิจวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

การดำเนินกิจกรรมของมหาวิทยาลัยในประเทศไทยบ่งบอกถึงคุณภาพและทักษะการพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญในเรื่องนั้น ๆ ทักษะทั้งหลายย่อมเป็นประจักษ์แก่สายตาประชาชนทั่วไปแล้วว่าศักยภาพของประเทศไทยยังไม่สามารถจะแข่งขันในระดับภาคีสากลได้เพราะการสร้างเงื่อนไขในการศึกษาของคนในชาติที่ถูกกลืนไปด้วยเอกสารจึงไม่สามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ไปสู่ความเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่น่าภาคภูมิใจได้ทั้งนี้การขับเคลื่อนยังคงวนเวียนซ้ำซากอย่างนี้ไม่อีกนานหรือไม่ยังไม่ปรากฏแน่ชัดมากนักเพราะกระบวนการเรียนรู้ของนิสิตนักเรียนไม่ตอบสนองต่อความต้องการภาคแรงงานการตลาดได้จนในที่สุดวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนอาจจะมานั่งทบทวนเรื่องราว

^{๒๖} สทนากลุ่ม นายประเด่น แบนปิง, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๗} สทนากลุ่ม นายพุทธิพงษ์ กันทะรส, ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

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

ต่าง ๆ และตั้งเป้าหมายในการพัฒนาภาคการศึกษาตามที่มนุษย์ควรจะมีมากขึ้นซึ่งเป็นไปตามลักษณะพันธกิจของมหาวิทยาลัย^{๒๙}

๑. การผลิตบัณฑิต ยังคงเป็นพันธกิจที่จำเป็นของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนในการพัฒนาศักยภาพในหลายด้านโดยเฉพาะความเป็นศาสตร์แห่งสาขาวิชาของตนเองซึ่งทำการเปิดใน ๖ สาขาวิชาที่สำคัญทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ได้แก่ รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตปริญญาโท และปริญญาตรี พระพุทธศาสนาปริญญาโทและปริญญาตรี สังคมศึกษา และภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มที่จะพัฒนาหลักสูตรศิลปกรรม สาขาวิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์ และสาขานิติศาสตร์ ซึ่งเป้าหมายของศาสตร์ทั้งหมดจะต้องเป็นไปตามกรอบคุณภาพที่สามารถจบการศึกษาและมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องผ่านประสบการณ์การทำงานอีก^{๓๐} นอกจากนี้ยังมีการศึกษาอบรมเป็นผู้มีคุณธรรมนำความรู้ มีปฏิปทาน่าเลื่อมใสใฝ่รู้ใฝ่คิดเป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกลมีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาที่มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม

๒. การผลิตผลงานทางด้านการวิจัย เป็นอีกหนึ่งประเด็นสำคัญของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขโดยการนำแนวคิดเรื่องความพอเพียง และหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนามาผนวกเข้ากับงานวิจัยต่าง ๆ จนสามารถสร้างกระแสแห่งสุขภาวะในชุมชนโดยตั้งเป้าหมายไว้ว่าวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะต้องก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนามนุษย์สังคมและสิ่งแวดล้อม ให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสมดุลและสันติสุข รวมทั้งการสร้างเครือข่ายกับสถาบันที่มีชื่อเสียงทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักวิจัยให้นำไปสู่ความเป็นสากล

๓. การบริการวิชาการแก่สังคม โดยมองผ่านความร่วมมือจากชุมชนภายนอกเป็นสำคัญที่ถือคติว่า สถาบันทางการศึกษาจะต้องมีกระบวนการรับใช้สังคมที่หลากหลายช่องทางมีความยืดหยุ่นเพื่อการพัฒนาต่อองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้นเพื่อให้พัฒนาพระพุทธศาสนาพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนบนพื้นฐานความพอเพียง มีความมุ่งมั่นในการให้การบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่คณะสงฆ์และสังคม รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และความร่วมมืออันดีระหว่างพระพุทธศาสนิกชนในระดับชาติและนานาชาติ

๔. การทำนุบำรุงศิลป วัฒนธรรม และพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นประเด็นใหญ่มากสำหรับวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเพราะจังหวัดลำพูนมีทุนวัฒนธรรมมากมายแต่ก็ยังขาดกระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนทำให้มีแนวโน้มในการเปิดช่องทางสำหรับสังคมภายนอก อาจรวมไปถึงสังคมอาเซียนทั้งหมดซึ่งในการศึกษาผสมผสานทางวัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมในประชาคมอาเซียนด้านพระพุทธศาสนาโดยการทะนุบำรุงและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของสังคมไทย และเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีคุณภาพเพื่อนำไปสู่การรักษาความแตกต่างทางวัฒนธรรม และการอยู่ร่วมกัน

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

^{๓๐} สัมภาษณ์ ดร.ชยนันท์ อัครธรรมานนท์, อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ในประชาคมโลกอย่างมีเอกลักษณ์และศักดิ์ศรีเพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ให้เกิดขึ้นกับบุคคลองค์กรและสังคม

๕. การบริหารจัดการในโลกสมัยใหม่ยังคงเดินตามหลักเกณฑ์ของธรรมาภิบาล มากยิ่งขึ้นด้วยการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบการบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้เกิด การบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยยึดหลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะมีการเปิดช่องทางการตรวจสอบและเปิดกว้างในการใช้ข้อมูลอย่างเปิดเผย ไม่มีอะไรปิดบังอำพรางต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งความสุข และมีแนวโน้มต่อการบริหารแบบ มีส่วนร่วมจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอก^{๓๑}

เพราะฉะนั้นในประเด็นนี้อาจจะมีข้อพิจารณาจากเป้าประสงค์ในแผนพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ ลำพูน ฉบับที่ ๑๒ ถึงความหวังที่จะมองแนวโน้มการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขต่อการพัฒนาบัณฑิต และบุคลากรที่ผ่านการศึกษาอบรม เป็นผู้มีความรู้มีปฏิบัติน่าเลื่อมใสใฝ่รู้ใฝ่ คัดเป็น ผู้นำทางจิตใจและปัญญาในโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหา มีศรัทธา อุทิศตน เพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม มีการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน ที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากลซึ่งสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคม มีผลงานวิจัย ทางพระพุทธศาสนา ที่ได้รับการเผยแพร่และประยุกต์ใช้พัฒนาจิตใจและสังคมในระดับชาติ และนานาชาติ การบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาในรูปแบบที่หลากหลาย โดยเฉพาะการเผยแพร่ธรรมแก่ชุมชนและสังคม เพื่อการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานความพอเพียง วิทยาลัยเป็นแหล่งเรียนรู้ ด้านพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น กับการมีส่วนร่วมในประชาคมอาเซียน และมีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๓.๔.๔ คลังสมองด้านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ

แผนพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับภูมิภาค โดยการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนบนความพอเพียง บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ให้ไปสู่ การพัฒนาจิตใจและสังคมอย่างเข้มแข็งซึ่งการจะพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนไปสู่ความเป็นสากล ในระดับภูมิภาคได้จึงมีความจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรให้ขึ้นไปสู่ความมีสมรรถนะ ทางด้านภาษาอังกฤษและความเชี่ยวชาญทางด้านพระพุทธศาสนาควบคู่กันไปที่มีแนวโน้ม ความเป็นไปได้หลายประการเพราะวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีหลักสูตรที่เปิดสอนทางด้านภาษาอังกฤษ ทำให้มีทิศทางในระดับความเป็นไปได้ค่อนข้างสูง รวมทั้งกระแสการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องผ่านการดูแลลักษณะเป็นพี่สอนน้องจึงมีส่วนสำคัญในการต่อยอด องค์ความรู้ให้เป็นคลังสมองทางด้านภาษาและจะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ด้านนี้ไม่ยากเย็นนัก

๓.๔.๕ คลังสมองการพัฒนาผลงานวิชาการ

แนวโน้มการพัฒนาผลงานวิจัยเป็นอีกตัวชี้วัดที่สำคัญในการพัฒนาประเทศไทย และวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมอย่างมากเพื่อให้การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ไปสู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายวิชาการโดยเริ่มจากการพัฒนานักวิจัย ผลิตผลงานวิจัย

^{๓๑} สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, ประธานหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ด้านพระพุทธศาสนา ที่ครอบคลุมทุกกลุ่มความรู้และสร้างเครือข่ายความร่วมมือนักวิจัยและการวิจัยระดับชาติและนานาชาติการส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ การส่งเสริมและสนับสนุนการนำองค์ความรู้จากการวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอนพัฒนาตน พัฒนา งาน พัฒนาสังคมและกิจการคณะสงฆ์ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ การส่งเสริมให้ผลการวิจัย ได้รับการอ้างอิงการนำเสนอ การนำไปใช้การตีพิมพ์และได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติ และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติและพัฒนาหน่วยงานวิจัย นอกจากนี้การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขยังมิได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้นยังช่วยกันพูน และตั้งศักยภาพของบุคลากรออกมาในลักษณะการช่วยเหลือแบบพี่น้องให้สามารถเดินทางร่วมกัน อย่างมิตรภาพภายในองค์กร ซึ่งมีแนวโน้มจะบรรลุจุดประสงค์ได้ก็ด้วยวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มีการสถาบันการวิจัย รวมทั้งการขอทุนการวิจัยเกินเป้าหมายตลอด และการพัฒนาวารสาร ประจำวิทยาลัยทำให้วิทยาลัยสงฆ์คงจะหยุดนิ่งมิได้จึงต้องขยับไปสู่ความเป็นสากล โดยเฉพาะ การออกไปนำเสนอผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ^{๓๒}

๓.๔.๖ คลังสมองการประกันคุณภาพการศึกษา^{๓๓}

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นสิ่งที่สถาบันทางการศึกษาได้ตระหนักถึงภาระกิจอัน สำคัญที่จะต้องบริหารจัดการให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานและพันธกิจต่าง ๆ ที่แม้ว่าจะระดับ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยจะไม่เห็นด้วยแต่ต้องยอมรับในการกำหนดกรอบการประเมินผลการศึกษา ดังกล่าวทำให้ที่ผ่านมาสถาบันการศึกษาได้สูญเสียเวลาเป็นอย่างมากเพื่อการจัดทำเอกสารต่าง ๆ ต่อการตรวจสอบประเมินในขณะที่ยุทธศาสตร์วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้ตระหนักถึงประเด็นดังกล่าวด้วย แต่ถึงอย่างไรก็ตามการประกันคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันแล้วอนาคตคงจะต้องมีการเตรียม แผนการที่นำไปสู่การจัดการระบบข้อมูลหลักฐานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับภารกิจและการบริหาร จัดการได้ง่ายขึ้นก็ด้วยการจัดการข้อมูลต่างๆผ่านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มากยิ่งขึ้น ซึ่งมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

๑. ประเด็นการกำกับมาตรฐาน อันเป็นเรื่องของหลักสูตร คุณสมบัติอาจารย์ประจำ หลักสูตรที่ระบุไว้ในกลไกและระบบการจัดการศึกษาทำให้เห็นภาพในอนาคตว่าถึงเรื่องดังกล่าวว่า หลักสูตรของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนที่ใช้ในการเปิดการเรียนการสอนมีการปรับปรุงให้เข้ากับสภาพสังคมมาก ยิ่งขึ้นโดยเฉพาะการปรับคุณวุฒิทางการศึกษาแบบเดียวกันกับมหาวิทยาลัยชั้นนำทั่วไปจึงมั่นใจ ได้ว่าข้ออุปสรรคที่เป็นอยู่จะสามารถพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เทียบเท่ากับสถาบันการศึกษาอื่นๆได้ ในขณะที่จุดแข็งของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมอันเป็นสิ่งที่เชิดหน้าชูตา ของวิทยาลัยอาจจะกลายเป็นสถาบันการศึกษาต้นแบบในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพมากกว่า สถาบันการศึกษาอื่นๆ ก็ได้

๒. คุณสมบัติของบัณฑิต สิ่งทีวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนผลิตบัณฑิตมาตลอดก็ด้วยหวัง ในความเป็นอัตลักษณ์ความเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์และตั้งเป้าหมายที่มีคุณลักษณะที่สำคัญ ๙ ประการ

^{๓๒} สทนากลุ่ม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.เสนห์ ใจสิทธิ์, ประธานหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๓} สทนากลุ่ม พระครูสิริตานุกุฎ,ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ประกอบด้วยเป็นผู้มีคุณธรรมนำความรู้มีปฏิปทาน่าเลื่อมใสใฝ่รู้ใฝ่ คัดเป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตน เพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม ทำให้เห็นว่า คุณลักษณะดังกล่าวเป็นไปเพื่อการสร้างมนุษย์ สมบูรณ์แบบแห่งความมีคุณธรรมจริยธรรมอันเป็นต้นแบบทางพฤติกรรมมนุษย์อย่างสูงสุด คือ มีการพัฒนาทั้งกายภาพ ความคิด สติปัญญา เป็นต้น แต่สิ่งที่หนึ่งที่ควรพัฒนาเพิ่มเติมอันเป็นองค์ความรู้ ในเชิงวิชาชีพของบัณฑิตที่จบการศึกษาสามารถรองรับการประกอบอาชีพได้ในอนาคต ถึงแม้ว่า บัณฑิตจะมีคุณธรรมจริยธรรมก็ตามแต่หากไร้ทักษะเชิงการประกอบอาชีพจะทำให้บัณฑิตไร้คุณภาพ ในเชิงสังคมในขณะเดียวกันมีแนวโน้มที่ดีขึ้นกับคุณลักษณะบัณฑิตที่มีแผนกลยุทธ์การพัฒนา และปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพทันสมัยและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพด้วย

๓. คุณสมบัติของนิสิต แนวโน้มการพัฒนานิสิตในอนาคตตามแผนพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ ลำพูนย่อมส่งผลสะท้อนมาสู่หลักสูตรที่ได้มาตรฐานเทียบเท่ากับการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัย ขึ้นของประเทศโดยเฉพาะการพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากลสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมการส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมการพัฒนานิสิต เพื่อเพิ่มทักษะ ประสบการณ์ และสามารถปฏิบัติงานได้ การพัฒนานิสิต และขยายโอกาสการศึกษาทางด้านพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ และส่งเสริม และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้มีคุณภาพและทันสมัย จะเห็นได้ว่า การพัฒนาคุณลักษณะนิสิตมิใช่เพียงนวลักษณ์ที่ระบุไว้ในพันธกิจเพียงอย่างเดียว แต่จะสามารถยกระดับความเป็นวิชาชีพในเชิงการประกอบอาชีพได้ทันทีเมื่อจบการศึกษาไปแล้ว อันเป็นตัวชี้ความสำเร็จในการจัดการศึกษาให้กับนิสิตได้ในหลักประกันคุณภาพการศึกษาตามที่สังคม และประชาชนต้องการต่อไป

๔. คุณสมบัติของอาจารย์ แนวโน้มจะมีการออกแบบสมรรถนะ และศักยภาพ การปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ทั้งหมดจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานในเบื้องต้น รวมทั้งสร้าง กระบวนการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้มีมาตรการพัฒนาดังกล่าวจะต้องสอดคล้องความต้องการ ขององค์กรแห่งความสุขโดยเฉพาะทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะทาง ด้านการวิจัย จนสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับอาจารย์ที่มีต่อวิทยาลัยและต่อหลักสูตรที่ใช้เปิด การเรียนการสอนซึ่งศักยภาพดังกล่าวอาจหมายถึงไปถึงผลงานที่อาจารย์ผลิตนวัตกรรมทางต่าง ๆ ที่สามารถนำไปในระดับชาติและนานาชาติได้ เพราะฉะนั้น คุณสมบัติความเป็นอาจารย์อาจจะต้องมี การปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น มีผลงานเป็นที่ประจักษ์แก่สายตาของนิสิต เพื่อให้ เกิดความภาคภูมิใจในความเป็นอาจารย์นั้นก็คือความเชื่อมั่นในศักยภาพรวม

๕. คุณสมบัติการประเมินผล หลักสูตร และการเรียนการสอน เพราะตัวชี้วัด ความสำเร็จคือความพึงพอใจของอาจารย์ บัณฑิต ผู้ใช้บัณฑิต นิสิตและผู้บริหารหลักสูตร ทำให้สถาบันทางการศึกษามีความจำเป็นจะต้องอาศัยแบบการประเมินในแต่ละรอบปีจำนวนมาก ในลักษณะที่ต้องการบรรลุตัวชี้วัดเหล่านั้นให้ เมื่อรวมแล้วหลายอย่างที่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จะต้องเดินไปสู่การประเมินผลทุก ๆ อย่างให้ผ่านไปด้วยดีซึ่งมีแนวโน้มในลักษณะดังกล่าวว่า หากการประเมินผลตัวชี้วัดเหล่านั้นผ่านไปด้วยดีแล้วมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว ยังจะต้อง

พัฒนาอะไรอีกหรือไม่ เพราะตัวชี้วัดมิได้ถูกปรับเปลี่ยนแต่ประการใด แต่การศึกษาไทยในภาพรวมยังคงตกต่ำอยู่อย่างนี้ ซึ่งในปัจจุบันวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนอาจจะต้องก้าวข้ามตัวชี้เหล่านี้อไปได้ก็ด้วยสร้างตัวชี้วัดความสุขขึ้นมาเพื่อการประเมินผลทั้งในส่วนของหลักสูตร การเรียนการสอน คุณภาพอาจารย์ คุณภาพบัณฑิต คุณภาพนิสิต และคุณภาพอื่นๆ ตามแต่จะสนับสนุนองค์กรแห่งความสุขซึ่งจะทำให้คุณภาพกระบวนการเรียนการสอนจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือไม่อาจจะเป็นทางเลือกสำหรับวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนต่อไป รวมทั้งการประเมินผลความสุขในระดับปัจเจกบุคคลเพิ่มเติม และความสุขโดยมวลรวมเพื่อเป็นตัวชี้วัดความสุขมากขึ้นหรือไม่ อย่างไร มีอะไรบ้างหรือไม่ที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

๖. คุณสมบัติสิ่งอำนวยความสะดวก อาจจะมีใช้เพียงแค่ห้องสมุด ห้องดนตรี ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องเรียน ห้องอาชีวศึกษา ห้องปฏิบัติการ หรือระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ต เป็นต้น แต่ยังหมายถึงศูนย์ปฏิบัติการที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรทั้งหมดเพื่อมุ่งไปที่เป้าหมายเป็นสำคัญ เช่น หอพุทธศิลป์หรือวิทยุชัย (หอศิลป์สละเล้าเลื่อง) ห้องบูรพาจารย์ ศูนย์เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ห้องคลังสมองผู้เชี่ยวชาญ และห้องฝึกปฏิบัติการวิชาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การใช้งานเป็นหลักที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ของนิสิตและอาจารย์ รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากชุมชนภายนอกองค์กร เพราะฉะนั้น สิ่งอำนวยความสะดวกแม้ว่าจะมีความสำคัญแต่การบริหารจัดการ สิ่งอำนวยความสะดวกย่อมมีความสำคัญมากกว่าที่เรียกว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ความสะดวก ถึงแม้ว่าจะมีห้องปฏิบัติการใหญ่โตเพียงใดแต่ประสิทธิภาพการบริหารจัดการต่ำ หรือไม่มีผู้ใช้ประโยชน์ก็ไร้ค่าด้วยเช่นกัน ดังนั้น การเข้าถึงการใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าถือว่าเป็นสิ่งที่ควรตระหนักอย่างยิ่งซึ่งแนวโน้มในการก่อสร้างแม้ว่าจะมีตามปกติคงจะต้องมองถึงบริบทของกลุ่มการใช้ประโยชน์ให้เกิดผลเชิงประจักษ์

๓.๔.๗ คลังสมองการสื่อสารองค์กร^{๓๔}

การสื่อสารองค์กรส่วนมากมักจะเป็นหน่วยงานที่สำคัญในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีจำนวนบุคลากรปฏิบัติงานกันมากแต่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีความจำเป็นมากน้อยเพียงในการจัดตั้งกองการสื่อสารขึ้นเพื่อการทำงานในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขโดยเฉพาะการสร้างกระบวนการรับรู้ให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กรในขณะที่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีขนาดเล็กไม่ใหญ่โตนัก แต่หากถามว่านโยบายองค์กรแห่งความสุขในส่วนของคุณภาพบุคลากรมีความเข้าใจมากน้อยเพียงใดอาจจะต้องมีการสื่อสารไปยังบุคลากรทั้งหมดเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันต่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และแผนพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ นอกจากนี้การพัฒนากองสื่อสารภายในยังก่อให้เกิดการกระตุ้นเตือนถึงภารกิจที่สำคัญผ่านการเน้นย้ำถึงการมีพฤติกรรมความสุขของตนเองอยู่เสมอ^{๓๕} ซึ่งความสุขที่เกิดขึ้นจะต้องมองถึงความสุขทั้งในส่วนปัจเจกบุคคล มองถึงองค์กร มองถึงครอบครัวตนเอง เพราะหากบุคลากรมีปัญหาในส่วนใดที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขย่อมเป็นตัวชี้วัดความสุขโดยมวลรวมทั้งหมด เพราะฉะนั้นการพัฒนากองสื่อสารภายในจะเป็นตัวเลือกอีกทางหนึ่งเพื่อการกระจายข้อมูลข่าวสาร

^{๓๔} สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, ประธานหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๕} สนทนากลุ่ม พระครูสิริตานุกต,ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ไปยังบุคลากรให้รับรู้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สำหรับบุคลากรที่สามารถเข้าทำงานหน้าที่ในกองสื่อสาร จะต้องเป็นบุคลากรที่มีมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างดี มีทักษะในการแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคลากร อีกทั้งสามารถเชื่อมโยงภารกิจระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

๓.๔.๘ คลังสมองวัฒนธรรมหรือคลังปัญญาชุมชน^{๓๖}

การรวบรวมทุนทางวัฒนธรรมที่อยู่ในจังหวัดลำพูนทั้งหมดเพื่อนำมาบริหารจัดการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขไม่ว่าจะเป็นอารยธรรมวิถีสี่ครูบาทั้งหลาย ทุนทางวัฒนธรรมทางด้านประวัติศาสตร์ ทุนทางทรัพยากรธรรมชาติ และประเพณีอันงามต่าง ๆ เป็นต้น^{๓๗} ทุนเหล่านี้สามารถนำมาจัดการเพื่อการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขบนพื้นฐานของความพอเพียงแต่กระนั้น การเข้าถึงทุนวัฒนธรรมทั้งหลายที่กล่าวมาจะต้องรวบรวมทุกของนักปราชญ์หรือผู้ทรงคุณค่าของสังคมที่ยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ผ่านการจัดการระบบกลุ่มบุคคลเหล่านี้ให้มาช่วยเหลือและสร้างความผูกพันที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ซึ่งเชื่อว่าบุคคลที่มีความรู้เหล่านี้มีความพร้อมทั้งร่างกาย แรงใจ แรงสติปัญญาและทุ่มเทเวลาทั้งหมดให้กับองค์กรอีกทั้งสามารถพัฒนาองค์ความรู้ด้านอื่นๆ จนกลายเป็นทุนนักปราชญ์แห่งนครหริภุญชัย และนักปราชญ์ที่ทรงคุณค่าต่ออาณาจักรล้านนาในปัจจุบัน เพราะฉะนั้นแนวโน้มการพัฒนาคังสมองทางทุนวัฒนธรรมจะต้องมีการริเริ่มและพัฒนาด้วยการรวบรวมบุคคลเหล่านั้นให้มารวมตัวกันเพื่อการทำงานพัฒนาองค์กรแห่งความสุขและถ่ายทอดประสบการณ์ที่สำคัญให้กับอาจารย์และนิสิตในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนต่อไป^{๓๘}

กล่าวได้ว่า แนวโน้มการพัฒนาคังสมองของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะมีความเป็นไปได้มากขึ้นน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรทั้งหมดของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนแต่หากตรวจสอบและวิเคราะห์ถึงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยจะทำให้พบว่ามีความเป็นไปได้อย่างมากก็ด้วยมีแผนที่จะขับเคลื่อนไป สู่องค์กรแห่งความสุขที่สามารถตอบโจทย์ได้ ได้แก่ การสร้างคลังสมองด้านการจัดการความรู้ (KM) คลังสมองด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี คลังสมองด้านพันธกิจวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน คลังสมองด้านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ คลังสมองการพัฒนาด้านผลงานวิชาการ คลังสมองการประกันคุณภาพการศึกษา คลังสมองการสื่อสารองค์กร และคลังสมองทุนวัฒนธรรม ซึ่งการพัฒนาคังเหล่านี้เป็น สิ่งที่น่าจะช่วยให้เกิดองค์กรแห่งความสุขได้ไม่ยากเย็น อีกทั้งยังสามารถทำให้บุคลากรเกิดกระบวนการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองในอนาคต

^{๓๖} สนทนากลุ่ม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.เสนห์ ใจสิทธิ์, ประธานหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน,, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๗} สนทนากลุ่ม ดร.ไพรินทร์ ณ วันนา, อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๘} สนทนากลุ่ม ดร.ไพเราะ สุภาพ, อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

๓.๕ แนวโน้มวิสัยทัศน์การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

แนวโน้มการสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยพื้นฐานของบุคลากรจะมีความสุขตามอัตภาพที่ควรจะเป็นส่วนหนึ่ง แต่หากถามว่าความสุขเหล่านี้ที่มีอยู่ยังคงอยู่อย่างนั้นเรื่อยไปหรือไม่อาจจะตอบไม่ได้ชัดเจนนักเพราะทุกอย่างย่อมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามธรรมดาแต่หากคำถามจะเกิดขึ้นว่าแล้วความสุขการทำงานของบุคลากรจะรักษาให้เกิดความยั่งยืนได้อย่างไรจึงเป็นเรื่องความท้าทายต่อการบริหารจัดการในองค์กรอย่างแน่นอนเพราะแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะพยายามหิบบกประเด็นเหล่านี้ขึ้นมาให้คำตอบอยู่เรื่อยๆ โดยเฉพาะในการประชุมประจำเดือนเพื่อย้ำเตือนให้ทุกคนตระหนักถึงความสุขที่มีและรักษาไว้ให้นานที่สุดที่จะกระทำได้ดีโดยเงื่อนไขหลายประการที่เป็นปัจจัยสำคัญอาจจะทำให้เกิดแนวโน้มการต่อยอดและพัฒนาองค์กรแห่งความสุขได้มากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะนโยบายการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ๓ ประการ^{๓๙} ได้แก่

๑. วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีเป้าหมายการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขอย่างชัดเจนจะช่วยให้เกิดองค์การที่พึงประสงค์ พยายามกระตุ้นไปยังบุคลากรอยู่ตลอดเวลาอันเป็นการปลูกฝังความรู้สึกที่ ที่ประกอบด้วยความสุขโดยพร้อมเพรียงกันอย่างน้อยที่สุดการเน้นย้ำบ่อยๆ จะเกิดกระแสความต้องการที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการพูดคุยถึงเป้าหมายที่แท้จริง มีการสนทนาในระดับบุคลากรและระดับกลุ่มบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งถือว่าผู้บริหารได้มอบสิ่งมีค่ามากกว่าเงินทองโดยเฉพาะนโยบายการบริหารองค์กรในการช่วยลดความกดดันในสภาวะการทำงานต่าง ๆ ให้น้อยลงไป และบุคลากรจะสามารถปฏิบัติตามได้อย่างสนิทใจเพราะผู้บริหารมีความจริงใจและจริงจังนั่นเอง^{๔๐}

๒. วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีการเตรียมการจัดตั้งแผนการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขเพื่อการปรับตัวของบุคลากรที่สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เข้ากับสภาวะสิ่งแวดล้อมได้ง่ายยิ่งขึ้นซึ่งหากมองกันตามธรรมชาติจะเห็นได้เด่นชัดว่าบุคลากรที่มีจากหลากหลายสถานที่ ย่อมที่จะปรับตัวเองให้เข้าสู่โหมดนโยบายทางการบริหารองค์กรแห่งความสุขได้ง่ายดายทั้งนี้ อีกทั้งนำเสนอภาพการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขได้อย่างต่อเนื่องและมีการพัฒนาเป็นระบบและกระบวนการตามธรรมชาติมากที่สุดจนบุคลากรสามารถปรับตัวเองไปสู่หมดความสามัคคีได้โดยง่ายถึงแม้ว่าจะแตกต่างกันไปด้วยความคิด การศึกษา ทัศนคติ ความเชื่อแต่บุคลากรจะมีความเคารพอันเป็นศูนย์กลางอยู่ผู้บริหารองค์กรนั้นแสดงว่าการปรับตัวของมนุษย์ย่อมปัจจัยเชิงประจักษ์ที่สามารถอธิบายความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายการบริหาร พฤติกรรมของผู้นำและภาวะในการตามของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเห็นได้ชัดเจนมาก^{๔๑}

^{๓๙} สทนากลุ่ม ดร.ไพรินทร์ ณ วันนา, อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

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

^{๔๑} สทนากลุ่ม นายพุทธิพงษ์ กันทะรส, ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

๓. วิทยาลัยสงฆ์มีแนวโน้มต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายนั่นก็คือ การเข้าสู่เส้นทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ซึ่งมีความพร้อมในหลายๆ ด้านอันเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่ยากนักซึ่งได้แก่แผนการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขนั่นเอง และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนฉบับที่ ๑๒^{๔๒} ที่พยายามมองผ่านกระแสความเคลื่อนไหวทางสังคมโลกอยู่ตลอดเวลาซึ่งการปฏิบัติตามเป้าหมายจะมีความพร้อมเพียงและความสามัคคีอันเป็นตัวบ่งชี้ทางปรากฏการณ์ซึ่งได้วิเคราะห์ไว้ในบทที่ ๒ เพราะฉะนั้นเส้นทางหรือแผนที่การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขอันเป็นผลรวมของความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรที่มีความตั้งใจมีความสามารถในการแต่ละด้านมารวมตัวกันทำงานเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้านก็เพราะบุคลากรมีศรัทธาร่วมจิตใจในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่ทุกคนต้องการ^{๔๓}

เพราะฉะนั้น วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขทั้ง ๓ ประการจึงเป็นกิจกรรมที่นำเสนอตอบสนองเพื่อรองรับการเข้าสู่องค์กรแห่งความสุขและเป็นไปตามความปรารถนาขององค์กรร่วมกัน ที่จะนำไปสู่ปฏิบัติงานและการบริหารองค์กรอย่างเป็นระบบให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการมีแผนการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข มีโครงการมากมายอย่างเช่น โครงการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลตามหลักสุขภาวะ โครงการสัมมนาการบริหารและการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โครงการจัดทำคู่มือการบริหารและการงานของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน โครงการพัฒนาส่งเสริมองค์กรแห่งสุขภาวะ โครงการปฏิบัติประจำปีของบุคลากร โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรแห่งสุขภาวะ โครงการก่อสร้างสนามกีฬาสำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงาน และโครงการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการบุคลากร ที่มีตัวชี้วัดอยู่ที่การมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งหมดทำให้เห็นภาพว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขได้อย่างเต็มศักยภาพ

๓.๖ แนวโน้มการจัดการอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยลำพูน

ปัจจุบันการเข้าสู่สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงกลายเป็นยุคของการขับเคลื่อนไปสู่โลกสมัยใหม่ ในวงการศึกษายังหาคำตอบไม่ชัดเจนนักทำให้สถาบันการศึกษาต่างต้องปรับตัวเองไปสู่องค์กรธุรกิจทางการศึกษาอยู่บ้างทำให้คุณภาพการศึกษาในประเทศไทยจึงมีความแตกต่างในเรื่องคุณภาพของผู้เรียนอีกทั้งการแข่งขันในการเชิญชวนผู้เรียนให้เข้ามาสู่สถาบันของตนเองมีความรุนแรงมากขึ้นจากกลายเป็นองค์กรเพื่อการแข่งขันและเอาตัวรอดในยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านทางการศึกษาเพื่อเตรียมไปสู่ความเป็นสากลมากยิ่งขึ้น^{๔๔} วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะต้องเริ่มที่จะเรียนรู้

^{๔๒} สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, ประธานหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๔๓} สนทนากลุ่ม พระครูไพศาลธรรมานุสิฐ, ผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๔๔} สนทนากลุ่ม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.เสนห์ ใจสิทธิ์, ประธานหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

สิ่งเหล่านี้อย่างเข้าใจและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับโลกสมัยใหม่^{๔๕} แต่กระนั้น การทำงานที่ผ่านมายังคงเป็นอุปสรรคของบุคลากรในหลายจุดที่ไม่สามารถนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขได้ ซึ่งส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับวิธีการบริหาร ไม่สอดคล้องความสามารถกับคำตอบแทนความเบื่อหน่าย ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีนัก และสวัสดิการของบุคลากรจึงกลายเป็นข้อกั่วงวลต่อการจัดการปัญหาในเชิงประจักษ์ที่ยังเป็นเงาติดตามองค์กรในประเทศไทยเรื่อยๆ ในขณะที่วิทยาลัยมีแนวโน้มในการจัดการอุปสรรคและปัญหาอย่างชาญฉลาดและเข้าใจบริบทของตนเอง หากดูกระแสนิยมขององค์กรอื่นจะมีเรื่องกฎหมายแรงงาน เรื่องการเรียกร้องการจัดสวัสดิการ แต่วิทยาลัยมีแนวโน้มที่สดใสกว่าเพราะบุคลากรเข้าใจบริบทของวิทยาลัยเป็นอย่างดีที่ผู้บริหารได้มีความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อการทุ่มเททรัพยากรเพื่อบุคลากรทุก ๆ คนในองค์กรแห่งนี้^{๔๖} จนกลายเป็นเรื่องโอกาสในความท้าทายต่อปัญหาที่สถาบันการศึกษาอื่นๆ ยังไม่สามารถและวิตกกังวลได้ เพราะฉะนั้นข้อกั่วงวลเหล่านี้ได้ถูกนำมาอภิปรายถึงแนวโน้มต่อการจัดการปัญหาและอุปสรรคถึงแม้ว่าจะไม่รุนแรงมากแต่ก็อยู่ในความสนใจของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนดังต่อไปนี้

๑. ระบบการทำงานขององค์กร

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต มีความเป็นครอบครัวแห่งความสุขสูงมากที่เน้นการส่งเสริมเรื่องการเสียสละ^{๔๗} ด้วยลักษณะความเป็นพี่เป็นน้องมีทีมงานของบุคลากรรุ่นใหม่เข้ามาทำงานมากขึ้น^{๔๘} มีระบบการทำงานที่ให้ความเคารพตามหลักอาวุโส^{๔๙} มีการทำงานไม่แยกฝ่าย บุคลากรมีจิตอาสา มีจุดเด่น คือ วิถีหน้าหมู ซึ่งทำให้บุคลากรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความรักผูกพันเกิดเป็นสัมพันธภาพ^{๕๐} ซึ่งประเด็นเหล่านี้ย่อมปรากฏชัดอย่างชัดว่ามากขึ้นได้ด้วยวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีระบบการทำงานที่ประกอบด้วยสโลแกนที่ระบุไว้ว่า “วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นองค์กรที่ไม่มีวันหยุดสำหรับบุคลากรแต่มีความสุขในการทำงาน” ซึ่งบุคลากรทั้งหมดจะได้ยินได้ฟังบ่อย ๆ มากถึงสโลแกนดังกล่าวซึ่งมีนัยยะสำคัญกล่าวคือ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนก่อมาตั้งประมาณ ๒๐ ปี ได้พัฒนาการมาอย่างยาวนานพอสมควรและบุคลากรที่ทำงานมานานบางท่าน ๒๐ ปี หลายท่าน ๑๕ ปี หลายท่าน ๑๐ เป็นต้น ทำให้สภาพความรู้สึกถึงการทำงานที่อยู่ในสายเลือดอยู่ตลอดเวลาจนแยก

^{๔๕} สทนากลุ่ม ดร.นิกร ยาอินตา, อาจารย์หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๔๖} สทนากลุ่ม ดร.ไพเราะ สุวภาพ, อาจารย์ประจำวิทยาลัยเทคนิค จังหวัดลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๔๗} สทนากลุ่ม นายพุทธิพงษ์ กันทะรส, ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๔๘} สทนากลุ่ม ดร.ไพรินทร์ ฦ วันนา, ประธานหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๔๙} สทนากลุ่ม ดร.ไพเราะ สุวภาพ, อาจารย์ประจำวิทยาลัยเทคนิค จังหวัดลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

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

ไม่ออกกว่าการใช้ชีวิตตามปกติกับการใช้ชีวิตในการทำงานสิ่งไหนเป็นสิ่งไหนกันแน่จนกลายเป็นความรู้สึกรวม^{๕๑} เพราะบางท่านถึงแม้ว่าจะเป็นวันหยุดตามปกติก็ยังมาปฏิบัติหน้าที่อยู่อย่างนั้นไม่แวะเวียนมาสู่วิทยาลัยสงฆ์แห่งนี้เสมือนหนึ่งเป็นบ้านของตนเองเป็นสถานที่ที่ตนเองมีความผูกพันและพร้อมที่ใช้ศักยภาพทั้งหมดเพื่อปกป้ององค์กรแห่งนี้ไว้ด้วยความรัก^{๕๒} นอกจากนี้การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรที่มีลักษณะความเป็นไฮโซที่ดี^{๕๓} หรือสถาบันการศึกษาของผู้ดีที่มีพฤติกรรมที่ดีสามารถเป็นต้นแบบแห่งระบบการทำงานด้วยกันอย่างมีความสุขบนพื้นฐานของความพอเพียงให้มากที่สุด เพราะฉะนั้น ระบบการทำงานของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนในปัจจุบันอาจเรียกว่า เป็นระบบการทำงานที่อาศัยฐานแนวคิดที่มาจากพระพุทธศาสนาและสถาบันพระมหากษัตริย์ทรงวางรากฐานที่สำคัญไว้อย่างสูงสุด

๒. ความสอดคล้องระหว่างความสามารถ และวุฒิการศึกษากับค่าตอบแทนการทำงาน

ข้อพิจารณาหลายประการที่จำเป็นซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทการตั้งเป้าหมายและระเบียบปฏิบัติขององค์กร แต่กระนั้นวิทยาลัยสงฆ์มีแนวโน้มในการบริหารเงินเพื่อความชัดเจนในการจ่ายค่าตอบแทนอย่างน่าพอใจได้มากยิ่งขึ้น และค่าตอบแทนดังกล่าวมีผลต่อกำลังใจให้กับบุคลากรทั้งสายวิชาชีพและสายวิชาการต่างก็ยอมรับในความรู้ความสามารถ และวุฒิการศึกษาของตนเอง^{๕๔} ทั้งนี้ทางผู้บริหารก็พยายามที่จะแสวงหาแนวทางในการช่วยเหลือเท่าที่จะสามารถปฏิบัติได้โดยไม่ผิดระเบียบปฏิบัติซึ่งเท่ากับว่าวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะช่วยดูแลบุคลากรโดยไม่สร้างกำแพง^{๕๕} ของค่าตอบแทนใดๆ ให้กับบุคลากรเพราะบุคลากรจะไม่มีความรู้สึกถึงข้อจำกัดในเรื่องค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถและวุฒิการศึกษาของตนเอง อีกทั้งการเสริมสร้างสภาพการทำงานให้มีความสุข^{๕๖} อันเป็นค่าตอบแทน ในเชิงนามธรรมอย่างชัดเจนอยู่แล้วทำให้บุคลากรรับรู้ถึงสิ่งดีๆ มากกว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

๓. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่มีความจำเริญ รับแต่คำสั่งไม่ค่อยได้แสดงความคิดเห็น

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีแนวโน้มที่จะยกระดับความสามารถไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันมากยิ่งขึ้นด้วยการสร้างเงื่อนไขในการช่วยเหลือการบริหารหลักสูตรโดยการโยกย้ายการทำงานต่างสาขา

^{๕๑} สัมภาษณ์ นายจักรพงศ์ เพ็ญเวียง, ผู้อำนวยการสำนักวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๕๒} สนทนากลุ่ม พระครูสิริदानุยุต,ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๕๓} สนทนากลุ่ม พระครูไพศาลธรรมานุสิฐ, ผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๕๔} สนทนากลุ่ม นายพุทธิพงษ์ กันทะรส, ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๕๕} สนทนากลุ่ม ดร.ไพเราะ สุภาพ, อาจารย์ประจำวิทยาลัยเทคนิค จังหวัดลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๕๖} สนทนากลุ่ม พระครูสิริदानุยุต,ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

หรือการลงไปช่วยดูแลและทำงานร่วมกันระหว่างสาขาวิชาทั้งหมดโดยไม่แยกว่าหลักสูตรของใครเป็นของใครดังนั้น ไม่ว่าจะอาจารย์ เจ้าหน้าที่ ผู้บริหารองค์กรจะลงไปดูแลร่วมกันทั้งหมดทำให้ข้อจำกัดการทำงานจึงไม่ซ้ำซากและจำเจอยู่กับหลักสูตรหรือภาระงานประจำของตนเอง โดยจะเน้นมากที่สุด ก็คือ การพัฒนากิจกรรมร่วมกันไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาในแต่ละปี^{๕๗} มีกิจกรรมระหว่างองค์กรกับชุมชน และสังคมรอบข้าง ระหว่างองค์กร คณะสงฆ์กับวิทยาลัย เป็นต้น นอกจากนี้จะเน้นเรื่องความสุขร่วมกันแล้วยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันซึ่งจะเห็นได้จากการที่คณะผู้บริหารมิได้ผูกติด หรือผูกขาดด้วยความคิดของตนเองเป็นใหญ่จะเข้าข่ายลักษณะการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลประเด็นการมีส่วนร่วมอย่างเห็นได้ชัดเจน^{๕๘} และเป็นไปตามหลักของวิถีผู้นำหมู่ตามแนวอารยธรรมวิถีสี่ครูบาที่มอบหลักการการทำงานร่วมกัน มีการวางแผนการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน มีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน มีการตรวจสอบประเมินผลร่วมกัน และร่วมกันรับผลประโยชน์ผ่านตัวแทนองค์กร มิได้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเฉพาะทำให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนสามารถบริหารจัดการบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างมีคุณภาพแล้ว ยังสามารถกระตุ้นและขับเคลื่อนความจำเจ ความซ้ำซากของภาระงานที่ปฏิบัติให้เปลี่ยนแปลงไปสู่การเรียนรู้ได้มากยิ่งขึ้น^{๕๙} และการรับฟังความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ด้วยใจจริงจึงทำให้มีแนวโน้มของการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปในตัวเองและองค์กรแห่งความสุขจะเกิดขึ้นได้โดยไม่นานนัก

๔.ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

การสร้างผูกพันระหว่างองค์กรกับบุคลากรย่อมมีความสำคัญไม่แพ้เรื่องใด ๆ เพราะหากองค์กรมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรย่อมมีปัญหาภายในอย่างหลักเลียงได้จนนำไปสู่ความขัดแย้ง ความเครียด และคอยที่จะจับผิดอยู่ตลอดเวลา หรือบางครั้งการปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายจะถูกต่อว่าหรือดุด่าจากผู้บริหารอย่างมาก ในขณะที่องค์กรอื่นๆ ยังวนเวียนอยู่ในบริบทเหล่านั้น แต่วิทยาลัยสงฆ์ได้ก้าวข้ามไปสู่การลดความเครียดจากการทำงาน ลดความความทุกข์ ลดปัญหาความขัดแย้งลงไปอีกด้วยกระบวนการยอมรับในความสามารถ การชื่นชมยินดีต่อกันไม่อิจฉา ริษยาต่อกัน มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการกระตุ้นให้บุคลากรมีการตื่นตัวเรื่ององค์กรแห่งความสุข^{๖๐} ซึ่งที่เป็นดังนั้นก็ด้วยผู้บริหารเข้าใจบริบทการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างดีจึงเกิดการขับเคลื่อนรูปแบบการบริหารเชิงสร้างสรรค์มากกว่าการบริหารเชิงประสิทธิภาพ และแน่นอนว่า การมุ่งที่จะบังคับให้บุคลากรทำงานจนสำเร็จจะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

^{๕๗} สันทนา กลุ่ม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.เสนห์ ใจสิทธิ์, ประธานหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๕๘} สันทนา กลุ่ม นายประเด่น แบนปิง, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๕๙} สัมภาษณ์ พระมหาไกรสร โชติปัญโญ, ประธานหลักสูตร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๖๐} สันทนา กลุ่ม ดร.ไพเราะ สุภาพ, อาจารย์วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

แต่คุณภาพความสุขของบุคลากรหายไปจึงเท่ากับว่า องค์กรมิได้สนใจในความสุขของบุคลากร แม้แต่น้อยแต่กลับเพิ่มความทุกข์ให้เกิดมากมาย ซึ่งวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนทราบถึงประเด็นนี้จึงพยายามผลักดันเทคนิคการบริหารสมัยใหม่ที่เชื่อว่า หากบุคลากรมีความสุขจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ จะตามมาด้วยจึงเน้นไปที่ตัวบุคลากรที่มีความสามารถอยู่แล้วให้กลายเป็นผู้ที่สามารถผลิตผลงานอย่างมีความสุขซึ่งเท่ากับว่าได้สร้างผลผลิตที่มีคุณภาพออกมาด้วยความสุขนั่นเอง^{๒๑}

นอกจากนี้กระบวนการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่มีแนวโน้มว่าวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะพัฒนาเป็นนวัตกรรมขึ้นมารองรับความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งมีโครงการและกิจกรรมมากมาย เช่น การร่วมกันรับประทานอาหาร กิจกรรมประชุมประจำเดือน กิจกรรมการเยี่ยมเยียน การเข้าพบตัวบุคคล การมอบสิ่งของในวันสำคัญ การมอบอำนาจให้เป็นอิสระในการทำงาน การมีวัฒนธรรมแบบพี่ๆ น้องๆ การเข้าถึงทุกหลักสูตร เป็นต้น กิจกรรมหรือวิถีปฏิบัติเหล่านี้ย่อมเป็นตัวเสริมสร้างให้กับบุคลากรที่มีความผูกพันกัน สามารถความขัดแย้งลงได้อย่างเห็นได้ชัดเจน รวมทั้งการมีพฤติกรรมเสมอต้นเสมอปลายของผู้บริหารช่วยลดความตึงเครียดในองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง หากมองจากภายในจะไม่ตึงเครียดมากนัก และหากมองจากภายนอกจะเห็นภาพของสิ่งดีๆ มากมาย

๕. สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่นๆ เช่น ไม่มีค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเจ็บป่วย เกิดอุบัติเหตุ ไม่สามารถเบิกได้ เพราะฉะนั้น ปัจจุบันหลาย ๆ องค์กรอาจเผชิญกับปัญหานักงานขาดแคลนความสุขมากขึ้นเรื่อยๆ หรือสถิติการเข้า-ออกของบุคลากรสูงมากจนน่ากลัว ส่งผลให้องค์กรมีผลงานที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ซึ่งประเด็นเหล่านี้ในโลกปัจจุบันต่างก็ต้องยอมรับวิถีปฏิบัติของนายจ้างที่ไม่สามารถดูแลบุคลากรในองค์กรได้ทั่วถึงเพราะมาจากหลายสาเหตุซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวเลขจำนวนเงินแทบทั้งหมดที่ส่วนใหญ่จะเป็นองค์กรเอกชนมากกว่าหน่วยงานรัฐ ทำให้สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่นๆ ยังคงเป็นปัญหาซ้ำซากและฟ้องร้องต่อศาลแรงงานจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ

การจัดการผลประโยชน์และค่าตอบแทนของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีแนวโน้มสดใส และมีการจัดการองค์กรไปสู่การดูแลบุคลากรมากขึ้นด้วยการจัดการโครงการและกิจกรรมมากมาย เช่น การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะความรู้ในสายงาน การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาด้านสภาวะในองค์กร การส่งเสริมการจัดสวัสดิการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย โครงการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการบุคลากร โครงการจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า โครงการส่งเสริมกีฬา และนันทนาการโครงการตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น ประเด็นเหล่านี้ย่อมเป็นตัวชี้วัดความสุขของบุคลากรได้ในระดับที่น่าพอใจ แต่กระนั้น การเข้าถึงความรู้สึกและความพอใจของบุคลากรอาจจะต้องพัฒนาแบบการวัดความสุขของบุคลากรออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรมมากที่สุด ในระดับปัจเจกบุคลากรและนำมาปรับปรุงกลไก และระบบการพัฒนางานองค์กรแห่งความสุขอย่าง

^{๒๑} สนทนากลุ่ม ดร.ไพรินทร์ ฌ วันนา, ประธานหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ต่อเนื่องซึ่งนั่นหมายถึง การฝากชีวิตไว้ในองค์กรแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุหรือประมาณ ๖๐ ปี^{๖๒} ในขณะที่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้เตรียมการไว้มากมายเพื่อความสำเร็จก่อนที่จะวางมือการทำงานให้กับองค์กรแห่งนี้นั่นก็คือ ความสำเร็จตามเป้าหมายของแต่ละคนไม่ว่าจะเรื่องค่าตอบแทน ตำแหน่งทางวิชาการ การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาความเชี่ยวชาญ เป็นต้น ซึ่งคงต้องวัดความสุขตามเป้าหมายของแต่ละบุคคลออกมาเพื่อการพิจารณาอย่างรอบด้านอันมีแนวโน้มความเป็นไปได้ในอนาคต

๓.๗ แนวโน้มการพัฒนาการจัดตั้งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหริภุญชัย

กระแสเกาะติดสถานการณ์ที่มีการพูดถึงมากยิ่งขึ้น ก็คือ การพัฒนาการจัดตั้งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหริภุญชัย จะเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดนั้นอาจจะใช้เวลาสักระยะเพื่อการทบทวนและวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนก่อนที่จะดำเนินการอย่างใดแต่ถึงอย่างไรก็ตามในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้มีกลยุทธ์ที่ ๕ ที่มุ่งส่งเสริมและพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับในการเป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับภูมิภาค โดยมีมาตรการเพื่อดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นวิทยาเขตหริภุญชัย^{๖๓} การจัดตั้งหน่วยงานการศึกษาพระพุทธศาสนาและประชาคมอาเซียน และการดำเนินการจัดผังแม่บทให้สอดคล้องกับข้อจำกัดเพื่อรองรับการขยายตัวในอนาคต ซึ่งแน่นอนว่าการพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนไปสู่ความเป็นวิทยาเขตแม้ว่าจะมีแผนการพัฒนายู่แล้วก็ตามแต่ความชัดเจนมากนักซึ่งยังระบุไม่ได้ชัดเจนเพราะขึ้นอยู่กับบริบทความพร้อมของบุคลากรทั้งหมดเพื่อก้าวไปสู่การเติบโตของหน่วยงาน^{๖๔} แต่ถึงอย่างไรก็ตามการสนับสนุนกิจกรรมและการบริหารองค์กรที่มีความพร้อมอาจจะส่งผลการทำงานที่มากขึ้น ช่วยเหลือประชาชนได้มากขึ้น มีความเป็นสถาบันการศึกษาที่ใหญ่โตขึ้นก็เป็นไปได้มาก ทั้งนี้การตั้งต้นทางแนวคิดไว้ว่า ทุกอย่างต้องเปลี่ยนแปลงและเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนก็อาจจะทำให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีระบบการวิเคราะห์อย่างรอบคอบมากกว่านี้เพื่อการสร้างความพร้อมในหลาย ๆ ด้านอย่างแท้จริงและอาจจะมิใช่เพียงภายใน ๓-๕ ปีนี้ก็ได้แต่อาจจะหมายถึง ๑๐-๑๕ ปีก็ได้แต่ด้วยความหวังของบุคลากรและผู้ที่มีส่วนได้เสียคงจะรอให้เกิดเวลาไปไม่ได้จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นโดยเร็วที่สุด^{๖๕} แต่กระนั้น การพัฒนาการจัดตั้งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหริภุญชัยจะต้องสำรวจตัวตนที่แท้จริงว่าปัจจุบันวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีสมรรถนะทางการบริหารที่ติดอยู่แล้วหรือไม่ และการบริหารในหลาย ๆ ด้านมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความเป็นวิทยาเขตต่อไป^{๖๖} เพราะฉะนั้น การพัฒนาการจัดตั้งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหริภุญชัย

^{๖๒} สนทนากลุ่ม พระครูสิริตานุกุฎ,ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๖๓} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนนายก, เจ้าคณะจังหวัดลำพูน, วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๖๐.

^{๖๔} สนทนากลุ่ม พระครูสิริตานุกุฎ,ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๖๕} สนทนากลุ่ม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.เสนห์ ใจสิทธิ์, ประธานหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๖๖} สนทนากลุ่ม พระครูสิริตานุกุฎ,ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ก็ด้วยความหวังในการเติบโตทางกายภาพทั้งภายนอกและภายในไปพร้อมๆกันเพื่อให้มีคน มีงาน มีธรรม ไม่สร้างหนี้ สมองงานคณะสงฆ์ เน้นความประหยัด พอเพียง^{๖๗}

จะเห็นได้ว่า แนวโน้มการพัฒนาการจัดตั้งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีบุญชัยที่มีการสอบถามมาจากคณะผู้บริหารต้นสังกัดได้ให้โอกาสที่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จะก้าวไปสู่วิทยาเขตได้โดยง่ายซึ่งก็ไม่ได้มีข้อเสียอะไรมากนักแต่ทำให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มีแผนกเพิ่มมากขึ้น การมีบริหารงานและดูแลบุคลากรมากขึ้น มีภาระงานมากขึ้น และมีงบประมาณ มากยิ่งขึ้น แต่หากมองในเชิงความคล่องตัวและการบริหารองค์กรจะช่วยให้พบคำตอบว่า ถึงแม้ว่า จะเป็นวิทยาเขตแต่การบริหารก็ยังคงเป็นวิทยาลัยอยู่อย่างนั้นและยังคงยึดการพัฒนาองค์กร แห่งความสุขต่อไป เพราะฉะนั้น แนวโน้มการพัฒนาการจัดตั้งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย วิทยาเขตศรีบุญชัยยังไม่ชัดเจนในแนวคิดมากนักทำให้เกิดกระแสคำถามในใจหลายท่าน ว่าที่เป็นอยู่นั้นเพียงพอต่อการขับเคลื่อนตามพันธกิจหรือไม่อย่างไร หากจะพัฒนาเป็นวิทยาเขต แล้วจะดีกว่าวิทยาลัยสงฆ์อย่างไรก็จะต้องแสวงหาคำตอบและพิจารณาอย่างรอบคอบร่วมกันต่อไป ในอนาคต

^{๖๗} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนนายก, เจ้าคณะจังหวัดลำพูน, วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๖๐.