

บทที่ ๔

ฉากทัศน์การพัฒนางองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

บทนี้ผู้วิจัยจะได้กำหนดกรอบของฉากทัศน์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยพิจารณาจากแผนยุทธศาสตร์พัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเพื่อการคาดการณ์ ข้อเสนอแนะและการพยากรณ์ไปพร้อมๆกัน รวมทั้งการจินตนาการความปรารถนาบนพื้นฐานของข้อมูลตามความเป็นจริงมากที่สุด สำหรับเป็นทางเลือกทางนโยบายการพัฒนางองค์กรแห่งความสุข ซึ่งเมื่อสร้างฉากทัศน์เรียบร้อยแล้วผู้วิจัยจะได้ให้คณะผู้บริหารวิทยาลัยประเมินตรวจสอบความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด และนำเสนอฉากทัศน์การพัฒนางองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนดังต่อไปนี้

๔.๑ วิวัฒนาการองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้ก่อตั้งและดำเนินการเปิดการเรียนการสอนขึ้นในปีพุทธศักราช ๒๕๔๐ โดยคณะสงฆ์ข้าราชการ พ่อค้า ศรัทธาประชาชนชาวจังหวัดลำพูน ได้ร่วมกันก่อตั้งและผลักดัน โดยการนำของ พระราชธีราภรณ์ เจ้าคณะจังหวัดลำพูน พระราชมหาเจติยาภิบาล เจ้าอาวาสวัดพระธาตุหริภุญชัย วรมหาวิหาร และพระปิฎกคุณาภรณ์ ประธานพระปริยัตินเทศภาคเหนือ ซึ่งพระสังฆาธิการทุกรูปทั่วทั้งจังหวัด มีฉันทามติสละนิตยภัต จำนวน ๑ เดือน เพื่อถวายสมทบเป็นกองทุนในการก่อตั้งเพื่อยื่นเสนอขอจัดตั้งสถาบัน“มหาวิทยาลัยสงฆ์ล้านนา” โดยใช้อาคารเรียนของโรงเรียนหอปรียัติ วัดพระธาตุหริภุญชัย วรมหาวิหาร เป็นสถานที่ทำการเรียนการสอน เดิมมีชื่อว่า “มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ ศูนย์การศึกษาวัดพระธาตุหริภุญชัย” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ได้มีโอกาสศึกษาวิชาการทางธรรมที่ควบคู่กับทางโลกให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีความเจริญงอกงาม เสียสละอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและสังคม ดำรงตนตามแนววิถีพุทธ และเพื่อพัฒนาปัญญามุ่งก้าวเป็นสถาบันหลักทางสังคมที่ยั่งยืนสืบไป^๑

เพราะฉะนั้น วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนผ่านร้อนผ่านหนาวมาหลายพรรษาจนเข้าก้าวอย่างสู่วัยหนุ่มครบ ๒๐ ปีทำองค์กรมีความเข้มแข็งในระดับที่น่าพอใจอย่างมากแต่กระนั้น วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมิได้พอใจต่อการบริหารจัดการองค์กรที่เป็นอยู่ปัจจุบันอย่างเพียงแต่ต้องการต่อยอดความฝันที่สูงสุดกว่าที่เป็นอยู่โดยเฉพาะแนวคิดการพัฒนางองค์กรแห่งสุขอันเป็นสิ่งที่มวลมนุษยพึงปรารถนาาร่วมกันและเป็นหมายที่สามารถพัฒนาไปสู่องค์กรต้นแบบแห่งความสุขได้หรือในอนาคตเป็นสิ่งที่คาดเดาได้ยากนัก แต่ถึงอย่างไรก็ตามการเข้าสู่โหมดแห่งความสุขจะเป็นกระแสหลักแห่งการพัฒนางองค์กรในยุค

^๑ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, รายงานประจำปี พ.ศ.๒๕๕๙, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ๒๕๕๙), หน้า ๘.

ต่อด้วยการร่วมแรงร่วมใจกันของบุคลากรทั้งหมดที่ต้องการสรรค์สร้างองค์กรแห่งนี้ขึ้นเป็นองค์กรที่ทุกคนได้ให้เกียรติให้ความเคารพ ให้ความเชื่อมั่น และมุ่งมั่นได้ตามจินตนาการที่พึงคาดหวังและทำนายความสุขที่จะเกิดต่อบุคลากร ต่อชุมชนและสังคมรอบข้างได้ ดังนั้น ตั้งแต่อดีตเป็นต้นมา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนสามารถจัดประวัติศาสตร์ของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในรูปแบบของระลอกแห่งคลื่นได้ประมาณ ๔ ลูก^๒ ดังต่อไปนี้

คลื่นลูกที่ ๑ ยุคแห่งการบุกเบิก มีระยะเวลาในการก่อตัวของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนประมาณ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๓๙-๒๕๔๒) โดยการนำของพระราชธีราภรณ์ เจ้าคณะจังหวัดลำพูน พระราชมหาเจติยาภิบาล เจ้าอาวาสวัดพระธาตุหริภุญชัย วรมหาวิหารและพระปิฎกคุณาภรณ์ ประธานพระปริยัตินิเทศก์ภาคเหนือ ซึ่งวันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๐ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงลงพระปรมาภิไธย พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และในวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๐ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ ๑๑๔ ตอนที่ ๕๑ ก ทำให้มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติฯ นี้ จึงได้เปลี่ยนชื่อมาเป็น “มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน” ตามราชกิจจานุเบกษาเล่ม ๑๑๕ ตอนพิเศษ ๑๐๐ ซึ่งเมื่อพุทธศักราช ๒๕๔๒ เปิดการเรียนการสอนหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต คณะพุทธศาสตร์ สาขาวิชาพระพุทธศาสนาเพียงสาขาเดียวเท่านั้น

คลื่นลูกที่ ๒ ยุคแห่งเปลี่ยนผ่านสถานที่ มีระยะเวลาในการก่อตัวของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนประมาณ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๔๓-๒๕๔๗) เพราะเมื่อพุทธศักราช ๒๕๔๗ ได้ย้ายจากวัดพระธาตุหริภุญชัย วรมหาวิหาร มาตั้ง ณ ปัจจุบันนี้ ซึ่งคุณเจ้าดารารัตน์ ณ ลำพูน ทายาทอดีตเจ้าผู้ครองนครลำพูน ได้ถวายที่ดินจำนวน ๒๗ ไร่ อันเป็นความหวังในการพัฒนาทางกายภาพแห่งความสำเร็จในเชิงการออกแบบอาคารสถานที่ได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งยุคนี้เป็นไปในการก่อร่างสร้างตัวอย่างจริงและอุดมการณ์อย่างแรงกล้าที่จะฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคไปสู่ยุคแห่งการพัฒนาคนโดยเฉพาะการส่งเสริมสาขาวิชาสังคมศึกษาที่สามารถผลิตครูจำนวนมากให้กับสังคม รวมทั้งการพัฒนาอาคารหลังที่ ๑ และหลังที่ ๒ ซึ่งยังคงได้อาศัยมาจนปัจจุบันนี้ แต่กระนั้น ยุคนี้จึงเป็นยุคที่มีอุปสรรคมากมายทั้งกระบวนการออกแบบวิทยาลัย การปรับพื้นที่ การของบประมาณในการก่อสร้าง การบริหารจัดการองค์กร เป็นต้น

คลื่นลูกที่ ๓ ยุคแห่งการพัฒนาหลักสูตรและก่อสร้างวัดถุ มีระยะเวลาในการก่อตัวของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนประมาณ ๙ ปี (พ.ศ.๒๕๔๘-๒๕๕๖) โดยเน้นไปที่การพัฒนาหลักสูตรที่สามารถเปิดการเรียนการสอนได้ซึ่งเมื่อพุทธศักราช ๒๕๕๐ เปิดการเรียนการสอนหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์ (ต่อมาเปลี่ยนเป็นสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) เมื่อพุทธศักราช ๒๕๕๖ เปิดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ เมื่อพุทธศักราช ๒๕๕๗ เปิดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์ สาขาวิชาภาษาอังกฤษ และเมื่อพุทธศักราช ๒๕๕๖ เปิดการเรียนการสอนระดับปริญญาโท สอนหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

^๒ ดูเพิ่มเติมจาก วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, ประวัติความเป็นมาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล : http://lpn.mcu.ac.th/lpn/?page_id=20 [๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐].

คณะพุทธศาสตร์ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา และในอนาคตจะมีการพัฒนาหลักสูตรเพิ่มเติมอีกจำนวนหนึ่งที่เปิดกว้างให้กับผู้ที่สนใจจะศึกษาแสวงหาความรู้ได้อย่างไม่จำกัด

นอกจากนี้ในช่วงระยะเวลาดังกล่าววิทยาลัยสงฆ์ลำพูนยังได้สร้างอาคารเรียน และกิจการต่างๆ ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน โดยมีสิ่งปลูกสร้างที่เกิดขึ้น ดังนี้ ๑. อาคารหลังที่ ๑ เป็นอาคารเรียน ได้รับการสนับสนุนงบประมาณการก่อสร้างจากคณะสงฆ์ ข้าราชการ และศรัทธาประชาชนจังหวัดลำพูน จำนวน ๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท ซึ่งได้ดำเนินการก่อสร้างแล้วเสร็จ และเปิดดำเนินการจัดการเรียนการสอน ในปีพุทธศักราช ๒๕๔๔ ๒. อาคารหลังที่ ๒ เป็นอาคารเรียนได้รับงบประมาณการก่อสร้างจาก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท ได้ดำเนินการก่อสร้างแล้วเสร็จ และเปิดดำเนินการจัดการเรียนการสอน ในปีพุทธศักราช ๒๕๔๗ ๓. อาคารหลังที่ ๓ เป็นอาคารรับรองอาคันตุกะ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณการก่อสร้างจากพระครูบาเจ้าบุญชุ่ม ญาณสํวโร และญาติธรรม จำนวน ๑,๗๕๐,๐๐๐ บาท ได้ดำเนินการก่อสร้างแล้วเสร็จ และใช้สอยอาคาร ในปีพุทธศักราช ๒๕๕๑ ๔. อาคารหลังที่ ๔ เป็นอาคารหอพักนิสิต ได้รับการสนับสนุนงบประมาณการก่อสร้างจาก พระเดชพระคุณพระราชปัญญาโมลี เจ้าคณะจังหวัดลำพูน และครอบครัวคุณโชติชัย คุณนภาพร ไวย้อง จำนวน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท ได้ดำเนินการก่อสร้างแล้วเสร็จและใช้สอยอาคาร ในปีพุทธศักราช ๒๕๕๕ ๕. อาคารหลังที่ ๕ เป็นอาคารสำนักงาน ได้รับการสนับสนุนงบประมาณก่อสร้างจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท ได้ดำเนินการก่อสร้างแล้วเสร็จ และใช้สอยอาคาร ในปีพุทธศักราช ๒๕๕๙ และ ๖. อาคารหลังที่ ๖ เป็นอาคารหอประชุม ได้รับการสนับสนุนงบประมาณก่อสร้างจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท ได้ดำเนินการก่อสร้างแล้วเสร็จ และใช้สอยอาคาร ในปีพุทธศักราช ๒๕๕๙ ซึ่งปัจจุบันวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ดำเนินการเปิดการเรียนการสอน หลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) โดยการอนุมัติของสภามหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผ่านการรับรองมาตรฐานหลักสูตรจากทบวงมหาวิทยาลัยได้รับการรับรองคุณวุฒิจากสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้รับการรับรองและกำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.)

คลื่นลูกที่ ๔ ยุคแห่งการหล่อหลอม และสนองงานคณะสงฆ์ ระยะเวลาในการก่อตัวของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนประมาณ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐) ซึ่งวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้รับเมตตาอนุเคราะห์จากหลวงพ่ोज้าคณะจังหวัดและความร่วมมือจากคณะสงฆ์ ชุมชนและท้องถิ่นภายในจังหวัดและจังหวัดใกล้เคียงมาโดยตลอด ๒๐ ปี ซึ่งทำให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีความเข้มแข็งจัดการศึกษาหลักสูตรสาขาวิชาที่มีเนื้อหาสาระสอดคล้องกับปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ เอกลักษณ์ และอัตลักษณ์บัณฑิตของมหาวิทยาลัย มีศิษย์เก่าที่ประสบความสำเร็จในการทำงานหน้าที่ ในองค์กร ภาครัฐ ภาคเอกชน ตลอดจนการสนองงานกิจการคณะสงฆ์ทั้งในด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ ได้รับการยอมรับในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสพการณ์ คุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งคณาจารย์วิทยาลัยสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น และการดำเนินตามพันธกิจสำเร็จทุกประการทำให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนสามารถบูรณาการหล่อหลอมองค์กร ชุมชน ประชาชน หน่วยงานรัฐ หน่วยงานเอกชน องค์กร

ท้องถิ่น เป็นองค์กรอื่นๆ ให้สามารถดำเนินกิจกรรมทางสังคมไปพร้อมๆ กันที่มีองค์กรคณะสงฆ์คอยสนับสนุนและพึ่งพากันและกันตลอดมา

คลื่นลูกที่ ๕ ยุคแห่งการสร้างเครือข่ายทางสังคม มีระยะเวลาในการก่อตัวของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนประมาณ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่งการสร้างเครือข่ายแม้ว่าจะมีการเชื่อมโยงการดำเนินงานมาโดยตลอดเวลาก็ตามแต่ภาพความชัดเจนยังไม่ปรากฏชัดมากนักทำให้วิทยาลัยสงฆ์มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาเครือข่ายในด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากเครือข่ายที่มีอยู่เดิมแล้ว เช่น คณะสงฆ์จังหวัดลำพูน สถาบันการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ สถาบันทางการวิจัย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในระดับเล็กและใหญ่ เป็นต้น ซึ่งมีแนวโน้มในการพัฒนาเครือข่ายภาคประชาสังคมมากยิ่งขึ้นเริ่มจากนิสิตเก่าที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วต้องกลับมาทบทวนบทบาทของบุคคลเหล่านั้นถึงศักยภาพการเชื่อมโยงในระดับยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนโดยเฉพาะประเด็นการประชาสัมพันธ์และการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรบุคคล ทำให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนปัจจุบันมีเครือข่ายมากมายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งเครือข่ายหลากหลายมากยิ่งขึ้นก็ด้วยแนวคิดการพัฒนาเครือข่ายที่มีอยู่เดิมและดำเนินงานประสานกันมาโดยตลอดนั่นเองที่เรียกว่า เครือข่ายแห่งกัลยาณธรรม

คลื่นลูกที่ ๖ ยุคแห่งการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข โดยเริ่มตั้งแต่ ๒๕๕๙ เป็นต้นไป คณะผู้บริหารชุดปัจจุบันมีความกล้าที่จะใช้แนวคิดมาขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรยุคใหม่ที่เรียกว่า องค์กรแห่งความสุขที่มีแนวโน้มการขับเคลื่อนให้เห็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นหลังจากการจัดงานสองทศวรรษวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนอันเป็นการประกาศเจตนารมณ์อย่างชัดเจนเพื่อให้สังคมได้รับรู้และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไปพร้อมๆ กับวิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดลำพูนที่ระบุไว้ว่า “เมืองแห่งความสุขบนพื้นฐานของความพอเพียง” เพราะฉะนั้นทำให้เห็นภาพไกลที่สามารถพยากรณ์อย่างเป็นรูปธรรมถึงการสร้างกระบวนการทัศน์นำร่องของสังคมและชุมชนให้ร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรของตนเองไปสู่ความสุขมากยิ่งขึ้นซึ่งเมื่อวิเคราะห์แนวโน้มจะทำให้ประเด็นการทำนายถึงการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขได้ใน ๗ ภาพหรือที่เรียกว่า ๗ ฉากทัศน์ ได้แก่ ฉากทัศน์ที่หนึ่ง : วิทยาลัย ๔.๐ (College 4.0) ฉากทัศน์ที่สอง : การพัฒนาวิทยาเขต (Campus development) ฉากทัศน์ที่สาม : วิทยาลัยแห่งความพอเพียง (College of self-sufficiency) ฉากทัศน์ที่สี่ : วิทยาลัยแห่งคลังปัญญาชุมชน (College of Community Intellectual Property) ฉากทัศน์ที่ห้า : วิทยาลัยแห่งศูนย์รวมเครือข่าย (College Networking Center) ฉากทัศน์ที่หก : วิทยาลัยต้นแบบการทำงานเป็นทีม (Teamwork college) และฉากทัศน์ที่เจ็ด : วิทยาลัยแห่งความเป็นเจ้าของร่วม (College of Co-ownership) ทั้ง ๗ ฉากทัศน์จะได้วิเคราะห์กันต่อไปเพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นต่อไป

สรุปตารางที่ ๔.๑ : วิวัฒนาการองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

วิวัฒนาการองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน	
คลื่นลูกที่ ๑	ยุคแห่งการบุกเบิก มีระยะเวลาในการก่อตัวของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนประมาณ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๓๙-๒๕๔๒)
คลื่นลูกที่ ๒	ยุคแห่งเปลี่ยนผ่านสถานที่ มีระยะเวลาในการก่อตัวของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

	ประมาณ ๕ ปี(พ.ศ.๒๕๔๓-๒๕๔๗)
คลื่นลูกที่ ๓	ยุคแห่งการพัฒนาหลักสูตรและก่อสร้างวัตถุ มีระยะเวลาในการก่อตัวของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนประมาณ ๙ ปี (พ.ศ.๒๕๔๗-๒๕๕๕)
คลื่นลูกที่ ๔	ยุคแห่งการหล่อหลอม และสนองงานคณะสงฆ์ ระยะเวลาในการก่อตัวของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนประมาณ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙)
คลื่นลูกที่ ๕	ยุคแห่งการสร้างเครือข่ายทางสังคม มีระยะเวลาในการก่อตัวของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนประมาณ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๓)
คลื่นลูกที่ ๖	ยุคแห่งการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข โดยเริ่มตั้งแต่ ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

๔.๒ ฉากทัศน์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

การทำความเข้าใจเกี่ยวกับฉากทัศน์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน สิ่งที่สมควรจะหยิบยกขึ้นมาพิจารณาที่คงกลับไปดูแนวคิดและความเป็นตัวตนที่แท้จริงของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนที่มาจากสถาบันสงฆ์ให้การอุปถัมภ์คำขูมาจนถึงปัจจุบันถึงแม้ว่าจะเป็นสถาบันการศึกษาในกำกับของรัฐจะพบว่า แนวคิดการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขได้ถูกขับเคลื่อนมาโดยลำดับแต่ภาพที่ฉายออกมายังไม่เด่นชัดมากนักทำให้กระแสและรูปแบบการพัฒนายังไม่ปรากฏออกในช่วง ๑๐ กว่าปีที่ผ่านมา ซึ่งภายหลังจากอาคารหอประชุมสมเด็จพระมหาธีรราชมิ่งคลาจารย์ (ช่วง วรบุญโญ) สำเร็จเสร็จสิ้นลงไปทำให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจัดงานเฉลิมฉลองครอบรอบสองทศวรรษไปเมื่อระหว่างวันที่ ๒๕-๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ที่ผ่านมากเข้าสู่ยุคของการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขอย่างจริงจัง ยกตัวอย่างเช่น การจัดการความรู้เรื่อง องค์กรแห่งความสุขโดยไปนำเสนอต่อคณะกรรมการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจนได้รับรางวัลกลับมา การเขียนผลงานทางวิชาการ การเขียนหนังสือที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข รวมไปถึงการมียุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขไว้ในฉบับที่ ๑๒^๓ แต่ยังไม่ภาพมากนัก เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้ภาพปรากฏออกมาให้เห็นอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นองค์กร^๔ แห่งการสร้างสรรค์ผลงานที่หลากหลายทิศทางของบุคลากร^๕ ซึ่งก็คือ กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทั้งหมดให้มีแนวคิดในการพัฒนาวิทยาลัยที่มุ่งสู่ความเป็นตัวตนอย่างมีหลักการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยไทย ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะไม่หยุดอยู่เพียงแค่นี้ระบบการพัฒนาทุกระบบยังคงดำเนินต่อไปอย่างไม่หยุดไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้าน

^๓ สทนากลุ่ม นายประเด่น แบนปิง, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^๔ สทนากลุ่ม ดร.ไพเราะ สุภาพ, อาจารย์ประจำวิทยาลัยเทคนิค จังหวัดลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^๕ สทนากลุ่ม ดร.ไพรินทร์ ณ วันนา, อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

อาจารย์ ระบบการวางแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาโครงการ การพัฒนาบริบทชุมชน และการช่วยเหลือคณะสงฆ์ เป็นต้นจนสามารถเกิดกระบวนการเรียนรู้ได้โดยตนเองของบุคลากร^๖

ฉาบทศน์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขอาจจะต้องมีการศึกษาคนทั้งระบบซึ่งแนวคิดการขับเคลื่อนองค์กรของวิทยาลัยลำพูนมิได้ให้คุณต่อคนเก่ง คนฉลาดมากนักทำให้วิทยาลัยพยายามผลักดันการพัฒนาโครงการแห่งก่อเกิดพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสังคมจนตัวชี้วัดของผู้ใช้บัณฑิตต่างให้คำชมเชยว่าวิทยาลัยสงฆ์มีนิตและบัณฑิตที่เสียสละต่อการทำงานให้กับองค์กรซึ่งโดยภาพรวมก็คือ นิสิตและบัณฑิตมีพฤติกรรมที่ดีนั่นเอง ที่เป็นดังนั้นก็เพราะการขับเคลื่อนการพัฒนาบุษย์ให้คุณค่าทางด้านความดีมากกว่าความเก่งหรือต้องพัฒนาบุษย์ให้มีความดีเป็นเกาะป้องกันความชั่วก่อนที่จะพัฒนาความเก่งจำพวกทักษะ ศักยภาพ และความสามารถในการประกอบอาชีพของตนเอง^๗

ฉาบทศน์ที่เรามองเห็นเป็นเพียงผลสะท้อนมุมมองที่ยังไม่ใช่ฉาบทศน์สำหรับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขทั้งหมดแต่ฉาบทศน์ที่จะทำให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีความสมบูรณ์ขึ้นและมีแนวโน้มต่อการสร้างภาพสังคมปัจจุบันก็ด้วยการที่บุคลากรทั้งหมดมีความรู้สึกที่ว่าวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนนี้คือบ้านของฉัน และฉันจะรักษา ปรับปรุงซ่อมแซม และออกแบบบ้านของฉันตามที่ฉันคิดกับคนในบ้านหลังนี้นั่นก็คือ การสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกันมีความรักความหวังดี ความเสียสละ ความเป็นพี่เป็นน้อง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ในยามมีปัญหาเข้ามาในบ้านซึ่งนั่นก็คือ ความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงกันในหมู่คณะ ซึ่งภาพนี้ก็เกิดขึ้นในรอบ หลายปีที่ผ่านมาและยังคงแสดงภาพนี้ต่อไปอย่างไม่มีวันจบสิ้น^๘ ลง แต่กลับเพิ่มพลังแห่งการขับเคลื่อนไปสู่มิติที่สมบูรณ์กว่าก็ด้วยการฉายภาพของระบบการบริหารที่เต็มเปี่ยมไปด้วยพลังแห่งการสร้างสรรค์ของคณะผู้บริหารองค์กร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนิสิตของวิทยาลัยสงฆ์ที่สามารถอยู่ร่วมกันในบ้านหลังนี้อย่างมีความสุขได้ด้วยแนวคิดแห่งพระพุทธศาสนาที่มากในทศตวรรษที่ ๓ ประการ^๙ ได้แก่

ประการที่ ๑ จักขมา หมายถึง มุมมองต่อการพัฒนาระบบต่าง ๆ เช่น ระบบการบริหาร องค์กรแห่งความสุข ระบบการพัฒนาบุคลากร ระบบการพัฒนาเจ้าหน้าที่ ระบบการพัฒนานิสิต ระบบการพัฒนาระบบการวิจัย การพัฒนาทีมงาน เป็นต้น ที่เหมาะสมต่อโลกอนาคตเรียกว่า Conceptual Skill คือ ความชำนาญในการใช้ความคิดของผู้บริหารและคณาจารย์ในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

ประการที่ ๒ วิรุโรร หมายถึง การสร้างแนวทางการพัฒนาทักษะ ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถในการด้านไอที ด้านการทำงานเป็นทีม การจัดการความรู้ การถอดบทเรียน การบริการ

^๖ สทนากลุ่ม นายพุทธิพงษ์ กัณฺเษร, ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^๗ สทนากลุ่ม ดร.นิกร ยาอินตา, อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน,, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

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

^๙ สทนากลุ่ม พระครูสิริदानุยุต,ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

วิชาการ การพัฒนานิสิต ภาษาอังกฤษ การวิจัย การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น จนเกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร เป็นต้น ที่เรียกว่า Technical Skill คือ ความชำนาญ เชี่ยวชาญ ด้านเทคนิคการทำงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการรวมศูนย์ของคนเก่งและดีมาอยู่ด้วยกัน มาทำงานด้วยกัน มาสร้างและพัฒนาองค์กรร่วมกัน

ประการที่ ๓ นิสัยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการมีมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อประสานงาน การพัฒนาเครือข่ายรอบทิศทางไม่ว่าจะเป็นชุมชนใด องค์กรใด หน่วยงานใด สถาบันใด ย่อมอยู่ในสายตาของผู้บริหารโดยตลอดพร้อมกับหาแนวทางสำหรับการสร้างสายสัมพันธ์อันดีต่อ องค์กรเหล่านั้น ทั้งนี้เพื่อเกิดการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพมากที่สุดหรือที่เรียกว่า Human Relation Skill คือ ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ อันเป็นกลยุทธ์ในการเข้าหาคน รู้พฤติกรรมของ คน รู้ความชอบและไม่ชอบของคน และความต้องการของผู้อื่นๆ เป็นต้น

การแสดงผลภาพในอนาคตทั้ง ๓ ประการได้ถูกหยิบยกขึ้นมาเพื่อการอธิบายภาพในปัจจุบัน และอนาคตไม่ว่าจะนานเท่าไรหลักการดำเนินงานของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะมีลักษณะอยู่อย่างนี้ ต่อไปที่พร้อมจะทำให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนอันเป็นสถาบันทางพระพุทธศาสนาและสถาบัน พระมหากษัตริย์ได้วางรากฐานที่สำคัญไว้ให้ นอกจากนี้ฉากทัศน์ที่สำคัญยังมุ่งเป้าหมายที่สามารถ ดำเนินกิจกรรมโครงการให้ไปถึงได้ด้วยความสะดวกจากคณะผู้บริหารองค์กรที่มองเห็นความเป็น ครอบคลุมเดียวกัน สามารถทำงานภายใต้ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีสมรรถนะภาพ มีความสุข มีความ สร้างสรรค์ และสมบูรณ์แบบมากที่สุดทั้งในเรื่องของผู้ร่วมทีมและเรื่องส่วนตัวจะต้องดีทั้งหมดและผล ในอนาคตจะออกมาอย่างไรก็สามารถสร้างความภาคภูมิใจได้ทั้งหมด^{๑๐} เพราะฉะนั้น วิทยาลัยสงฆ์ ลำพูนจึงได้คิดออกแบบฉากทัศน์ที่สามารถเป็นต้นแบบการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในอนาคตของ ครอบคลุมหรือบ้านของพวกเราจึงมีเส้นทางและผลลัพธ์ที่ทุกคนสามารถใช้ประโยชน์จากการพัฒนา องค์กรแห่งความสุขเฉพาะวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ดังต่อไปนี้

๔.๒.๑ ฉากทัศน์ที่หนึ่ง : วิทยาลัยสี่เขียว (Buddhist)

ภาพของการเป็นวิทยาลัยสี่เขียวฉายให้เห็นภาพของธรรมชาติกับพระพุทธศาสนาผนวกกับ ด้วยกันจนกลายเป็นหนึ่งแนวคิดที่มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติมากที่สุด^{๑๑} เพราะมองเห็นว่า การปลูกต้นไม้จะช่วยให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนสามารถผลิตออกซิเจนให้บุคลากร นิสิต ซึ่งหากดูจำนวน โครงการที่ผ่านมาจะพบโครงการที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติเช่น โครงการปลูกต้นไม้เฉลิมพระเกียรติ เป็นต้น ผนวกกับการเกาะกระแสของผู้บริหารที่ต้องการให้ลุ่มแห่งนี้เป็นสีเขียว เพราะให้ และยั่งยืนได้ นั้น ทุกคนในองค์กรจะต้องเรียนรู้ด้วยกันให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนสามารถผลิตออกซิเจนให้กับบุคลากร นิสิตและประชาชนทั่วทั้งเข้ามาสู่สถาบันการศึกษาแห่งซึ่งจำนวนพื้นที่สีเขียวในปัจจุบันอาจจะ เป็นเพียงส่วนน้อยที่พยายามจัดสรรพื้นที่ให้มากที่สุด^{๑๒} และแน่นอนว่าภายใน ๔-๕ ปีต่อไปต้นไม้จะ เพิ่มขึ้นเรื่อยแต่จะยังไม่มากนักแต่ภายหลังจากแผนพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนผ่านไปจะมีต้นไม้และ

^{๑๐} สัมภาษณ์ ดร.ชญานันท์ อัครธรรมานนท์, อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัย สงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

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

^{๑๒} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนนายก, เจ้าคณะจังหวัดลำพูน, วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

พื้นที่ สีเขียวอย่างมากมายที่สามารถให้ความร่มรื่นและเปลี่ยนอารมณ์ของคนให้สดชื่น สดใน และลดความอยากลงไปได้บ้างก็ด้วยการซึมซับธรรมชาติตามแบบอย่างที่มีมนุษย์ควรจะเป็น^{๑๓} ดังนั้น การเพิ่มพื้นที่สีเขียวจะกลายเป็นทิศทางการพัฒนาลักษณะกายภาพที่ไม่เน้นการก่อสร้างในเชิงรูปธรรมอีกต่อไปเพราะการก่อสร้างอย่างในปัจจุบันเพียงพอต่อการจัดการศึกษาและพัฒนาคนมนุษย์ได้อย่างครบถ้วนได้แล้วจึงปรับทิศทางไปสู่การสร้างแหล่งสีเขียวมากยิ่งขึ้น เพราะฉะนั้น วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนยังคงยึดแนวทางการอยู่ร่วมกันธรรมชาติต่อไปอีกยาวนานไม่ว่าจะมีแผนพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ฉบับที่เท่าไรก็ตาม จะให้ความสำคัญกับพื้นที่สีเขียวต่อไป

เพราะฉะนั้น ภาพของวิทยาลัยสีเขียว (Green colleges) จะทำให้เข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งธรรมชาติ อยู่ร่วมกับธรรมชาติ ผูกกับธรรมชาติ ซึมซับพลังงานตามธรรมชาติ และพัฒนาดตนเองอย่างที่มีมนุษย์ผู้ประเสริฐสุดได้ฝึกตนและพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดที่มีมนุษย์ควรจะไปถึงได้ก็ด้วยธรรมชาติ และหากอุดมการณ์และแนวนโยบายที่นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อความเป็นวิทยาลัยสีเขียว (Green colleges) ยังคงอยู่และผู้บริหารเน้นย้ำบ่อยๆ เชื่อแน่ว่าจะสามารถบรรลุฉันทน์แรกได้อย่างไม่ยากเย็นนักและภาพในอนาคตภายหลังจาก ๕ ปีไปแล้วจะเห็นภาพของต้นไม้ และพื้นที่สีเขียวเด่นชัดมากยิ่งขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น หากมีการกระตุ้นทางการบริหารและการดำเนินงานภายใต้บริบทของวิทยาลัยสงฆ์จะยิ่งเพิ่มพลังและกำลังใจในการพัฒนาสถาบันการศึกษาแห่งนี้ให้กลายเป็นต้นแบบแห่งการพัฒนาคน การพัฒนางาน และการพัฒนาองค์กรภายในไม่ช้า^{๑๔} ดังนั้น ภาพของการเป็นวิทยาลัยสีเขียว (Green colleges) จะไม่ใช่ความฝันที่ไร้ร่องรอยของบุคลากรและผู้บริหารอีกต่อไปแต่จะกลายเป็นแรงบันดาลใจที่สมบูรณ์แบบขององค์กรแห่งความสุขที่ทุกคนสามารถสัมผัสสัมผัสแห่งธรรมชาติได้อย่างแท้จริงอีกไม่เกิน ๑๕ ปี หลังจากนั้น

๔.๒.๒ ฉากทัศน์ที่สอง : การพัฒนาวิทยาเขต (Campus Development)

ในภาพที่สอง สมมติว่าวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้กลายเป็นวิทยาเขตไปแล้วสามารถที่จะมีงบประมาณมากมาย มีจำนวนบุคลากรมากมาย มีนิสิตจำนวนมาก มีตึกใหญ่มากมาย และมีประชาชนรู้จักวิทยาเขตหรืออุทิศโดยทั่วกัน มีบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการมากมาย มีอุปกรณ์การสอนครบครัน การเทคโนโลยีทันสมัย มีหอพักนิสิตชาย-หญิง และหอพักสำหรับพระภิกษุสงฆ์ มีการบริหารอาคารหอพักในลักษณะการจัดเก็บรายได้เหมือนกับเอกชนหรือโรงแรม มีรายได้จากการเช่าสถานที่อบรม สัมมนาและมีสิ่งอื่นๆอีกมากมาย^{๑๕} ซึ่งหากกล่าวไปแล้วก็ดูจะมีความพร้อมในทุก ๆ เรื่อง และเป็นที่น่าภาคภูมิใจในสิ่งที่คาดหวังในความเป็นวิทยาเขตหรืออุทิศ

หากแต่ฉากทัศน์ดังกล่าวจะทำวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นองค์กรที่มีความสุขมากขึ้นหรือไม่ เพราะการพัฒนาวิทยาเขต (Campus Development) จะตกอยู่กับผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ที่จะทำงานหนักเพิ่มขึ้น มีการจัดระบบเตรียมความพร้อมในหลาย ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านพื้นที่ ด้านงบประมาณ ด้านกำลังคน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านการอำนวยความสะดวก

^{๑๓} สทนากลุ่ม ดร.ไพรินทร์ ณ วันนา, ประธานหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๔} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนนายก, เจ้าคณะจังหวัดลำพูน, วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๖๐.

^{๑๕} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนนายก, เจ้าคณะจังหวัดลำพูน, วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๖๐.

สะดวก เป็นต้น ซึ่งแม้ว่าจะแนวคิดการพัฒนาวิทยาเขต (Campus Development)^{๑๖} จะอยู่ในกลยุทธ์ที่ ๓ ว่าด้วยมาตรการตามโครงการพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อรองรับการยกระดับเป็นวิทยาเขตก็ตาม แต่ภาพที่ออกยังไม่ชัดเจนมากนักแต่ก็ถือว่าฉกัทัศน์มีความเป็นไปได้อยู่ส่วนหนึ่งแต่ยังเกิดขึ้นในรอบ ๕ ปีนี้

แต่กระนั้น ความคาดหวังของบุคลากรในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนอาจจะต้องมีกระบวนการในเรื่องนี้อย่างจริงจังต่อไปว่าหากสามารถพัฒนาวิทยาเขต (Campus Development) จะมีสิ่งใดที่ได้มา และจะมีสิ่งใดที่สูญเสียไปบ้างโดยเฉพาะการคิดก็ทำให้เราไม่มีความสุข ไม่พบกับองค์กรแห่งความสุข และเมื่อกลายเป็นวิทยาเขตแล้วเราจะพบกับคำว่า องค์กรแห่งความสุขได้หรือไม่^{๑๗} เพราะเมื่อมีบุคลากรจำนวนมากขึ้นการควบคุมดูแลย่อมทำได้ยากมากขึ้น ไม่สามารถจะดูแลกันทั่วถึง มีตำแหน่งหน้าที่ตามโครงสร้างของวิทยาเขตมากมาย และผลสุดท้ายยังมีความสุขให้กับบุคลากรได้หรือไม่ จึงเป็นคำถามอย่างเด็ดขาดวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะอยู่มีความสุขหรือจะเติบโตไปแล้วไม่รู้ว่าจะมีความสุขหรือไม่^{๑๘} แต่ถึงอย่างไรก็ตาม การฉายภาพการพัฒนาวิทยาเขต (Campus Development) ใ้ว่าจะมองเห็นในลบบอย่างเดียวกแต่ฉกัทัศน์มุมมองจะมากมายว่า สถาบันการศึกษาทุกแห่งย่อมปรากฏขึ้นมาให้เกิดการพัฒนาการ มีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน อาจจะค่อยเป็นค่อยไปอย่างยั่งยืนและก้าวอย่างอย่างระมัดระวังให้มากที่สุดเพื่อการประคองประคององค์กรแห่งความสุขที่ครอบครัวแห่งนี้มีอยู่แล้วให้อยู่ต่อไป

เพราะฉะนั้น การพัฒนาวิทยาเขต (Campus Development) ให้เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขจึงต้องดำเนินภายใต้ข้อตกลงร่วมกันของครอบครัววิทยาลัยสงฆ์ลำพูนว่าจะเห็นด้วยอย่างไร รวมไปถึงผู้ให้คณะสงฆ์คงต้องมาหาทางร่วมกันเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งหากสามารถพัฒนาวิทยาเขต (Campus Development) ความคิดและแนวทางการบริหารของผู้บริหารก็ยังคงใช้วิธีการแบบวิทยาลัยสงฆ์ก็ได้เพราะกะทัดรัดและมีประสิทธิภาพมากกว่ารูปแบบของวิทยาเขต ดังนั้น ฉกัทัศน์การพัฒนาวิทยาเขต (Campus development) ภาพจึงยังไม่ชัดเจนภายในระยะเวลาในรอบ ๕ ปีแต่ภาพจะชัดมากยิ่งขึ้นระหว่าง ๕-๑๐ ปีอย่างแน่นอนที่สามารถชี้วัดความพร้อมและก้าวไปสู่วิทยาเขตหรือศูนย์ต่อไป

๔.๒.๓ ฉกัทัศน์ที่สาม : วิทยาลัยแห่งความพอเพียง (College of self-sufficiency)

ฉกัทัศน์นี้เน้นภาคการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล^{๑๙} และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของจังหวัดลำพูน ก็คือ ความประหยัดในการดำเนินงานต่าง ๆ^{๒๐} ให้มากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับลดความอยากของตนเองที่จะพัฒนาสิ่งปลูกสร้างโดยอาศัยงบประมาณจำนวนมากๆ บนพื้นฐานของความพอเพียง ความพอดี และไม่สร้างหนี้สินให้กับคนรุ่นต่อไป หากวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนสามารถทรงตัวในการบริหารจัดการด้วยประหยัดจะเป็นอีกหนทางที่จะพัฒนาไปสู่ความเจริญที่หลากหลาย

^{๑๖} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนนายก, เจ้าคณะจังหวัดลำพูน, วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๗} สนทนากลุ่ม พระครูสิริตานุยุต,ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๘} สนทนากลุ่ม พระครูสิริตานุยุต,ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๙} สนทนากลุ่ม พระครูสิริตานุยุต,ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๐} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนนายก, เจ้าคณะจังหวัดลำพูน,วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

มากยิ่งขึ้นจะทำให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนกลายสภาพเป็นสถาบันการศึกษาสีขาว กล่าวคือ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะไม่มีภารกิจติด มีโครงข่ายในการตรวจสอบ มีความคุ้มค่าในการลงทุนทุกๆ เรื่อง ยึดหลักระเบียบโดยเคร่งครัด และยึดถือคุณภาพประจำใจ^{๒๑} ซึ่งหากเป็นลักษณะเรื่อยๆ จะทำให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเหมาะสำหรับการเป็นวิทยาลัยแห่งความพอเพียง (College of self-sufficiency) อีกต่อไปมิใช่แค่เพียงในรอบ ๕ ปีนี้ แต่ยังหมายถึงอีก ๑๐-๒๐ ปี เพราะความสัมพันธ์ระหว่างคณะสงฆ์กับวิทยาลัยสงฆ์คอยประคับประคองอย่างนี้เรื่อยไปและหากภายใน ๑๐ ปียังเป็นลักษณะดังกล่าววิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะยังคงเป็นวิทยาลัยแห่งความพอเพียง (College of self-sufficiency) ต่อไป

เพราะฉะนั้น การปรับทิศทางการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลยังคงขับเคลื่อนต่อไปอย่างไม่หยุดหย่อนเป็นผลสะท้อนความเป็นวิทยาลัยแห่งความพอเพียง (College of self-sufficiency) รวมไปถึงการสร้างตระหนักรู้ให้กับผู้บริหาร บุคลากร เจ้าหน้าที่และนิสิตที่จะลดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานอื่นๆ^{๒๒} เช่น การปรับสภาพการใช้เอกสารแบบสมัยเก่ามาเป็นสมัยใหม่ซึ่งง่ายกว่า สะดวกกว่า และในรอบปี ๕ และอีก ๑๐ ปีคาดว่าจะนำวิธีเหล่านี้มาในทุกรูปแบบเพื่อการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นต้น ซึ่งในอนาคตต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการด้านเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นจากเดิมที่มีความรู้และการใช้เทคโนโลยีน้อยเกินไปทำให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนปรับแผนการพัฒนาให้มีการเทคโนโลยีสมัยเข้ามาใช้อย่างต่อเนื่องในรอบ ๕ ปีนี้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนสามารถจะจัดหาได้แต่ภายหลังจาก ๕ ปีไปแล้วบุคลากรจะสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกในการใช้ทรัพยากรได้มากมายอันเป็นแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยแห่งความพอเพียง (College of self-sufficiency) ที่จะเกิดขึ้นโดยสมบูรณ์ไม่ว่า ๗ ปีหลังจากนี้

๔.๒.๔ ฉากทัศน์ที่สี่ : วิทยาลัยแห่งคลังปัญญาชุมชน (College of Community Intellectual Property)

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนก่อตั้งประมาณราว ๒๐ ปีที่ได้ผ่านอาจารย์ผู้สอนทั้งประจำและอาจารย์พิเศษจำนวนมากได้เข้ามาแล้วก็ออกไปจวบมาถึงราวประมาณ ๒๕๕๘ มีการปรับเกณฑ์การศึกษาในหลายด้าน ๆ ทำให้วิทยาลัยสงฆ์จำเป็นต้องปรับบทบาทของอาจารย์พิเศษหลายท่านที่อายุส่วนมากในวัยเกษียณไปแล้วซึ่งบุคคลเหล่านี้ได้ช่วยสร้างวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมาอย่างยาวนานแต่เกณฑ์ทำให้ท่านเหล่านั้นขาดโอกาสในการมาทำการสอนดังเดิมแต่ถึงอย่างไรก็ตามวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้กราบขอบพระคุณท่านที่เสียสละเวลา พุ้มเทแรงกายแรงใจเพื่อการพัฒนาวิทยาลัยมาโดยตลอด ซึ่งหากมองในอนาคตบุคคลเหล่านี้นับได้ว่าเป็นบุคคลที่ทรงคุณค่าอย่างมาก ด้วยประสบการณ์ผ่านโลก ผ่านสมรรถุณการเรียนการสอนจนกลายเป็นชุมพลทางความรู้ไปโดยปริยาย^{๒๓} แต่กระนั้นวิทยาลัยสงฆ์

^{๒๑} สทนากลุ่ม นายประเด่น แบนปิง, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๒} สทนากลุ่ม ดร.นิกร ยาอินตา, อาจารย์หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๓} สทนากลุ่ม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.เสนห์ ใจสิทธิ์, ประธานหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ลำพูนก็ยังไม่ส่งมอบให้กับบุคคลเหล่านี้ได้มารวมตัวกันเพื่อทำสิ่งที่มีอยู่ให้กับวิทยาลัยซึ่งมีแนวโน้มมีการพูดถึงชุมพลคลังสมองทางปัญญา แต่หากตรวจสอบในแผนพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ฉบับที่ ๑๒ ยังไม่ระบุยุทธศาสตร์การรวมตัวมากนักทำให้ในรอบ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ ยังหาทิศทางการใช้ประโยชน์จากชุมพลเหล่านี้ไม่ได้

แต่ถึงอย่างไรก็ตามการสนทนากลุ่มที่ผ่านมาทำให้ฉากทัศน์เริ่มฉายแววขององค์ความรู้ของบุคคลเหล่านี้มากขึ้นเรื่อยจนกลายเป็นความต้องการอันเปี่ยมล้นของผู้บริหารและคณาจารย์วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนร่วมกันที่จะนำบุคคลเหล่านี้คืนสู่เหย้าให้ได้ผ่านการสร้างวิทยาลัยแห่งคลังปัญญาชุมชน (College of Community Intellectual Property)^{๒๔} หากวิเคราะห์ในฉากทัศน์ต่อไปน่าจะเกิดขึ้นได้ในห้วงเวลาอันสมควรอีกประมาณ ไม่เกิน ๑๐ ปี หลังจากนั้น รวมถึงวิธีการเก็บชุมพลทางประสบการณ์และความรู้ที่จะนำไปสู่การทำงานเพื่อชุมชนและเป็นพลังสร้างสรรค์ให้กับวิทยาลัยสงฆ์ได้ในกาลภายภาคหน้า^{๒๕} อีกทั้งการสร้างความรู้ผูกพันอันเป็นไปเพื่อการตอบสนองความกตัญญูกตเวทิตาที่ทุกท่านได้เสียสละเพื่อวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมาโดยตลอด

เพราะฉะนั้น การพัฒนาวิทยาลัยแห่งคลังปัญญาชุมชน (College of Community Intellectual Property) จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้มาพบปะแลกเปลี่ยนมุมมอง เล่าประสบการณ์ การถอดบทเรียนอันล้ำค่าผ่านความกลมเกลียวเหนียวแน่นระหว่างนิสิตกับอาจารย์เหล่านั้น พร้อมทั้งทำหน้าที่ในการเป็นที่ปรึกษาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้ในอนาคตเพราะบางท่านจะเก่งสถิติ เก่งคณิตศาสตร์ เก่งภาษาไทย เก่งการวิจัย เก่งการบริหารจัดการองค์กร เก่งภาษาอังกฤษ เป็นต้น^{๒๖} ซึ่งความเก่งเหล่านี้ทางคณะผู้บริหารย่อมเห็นคุณค่าของผู้ที่พัฒนาตนเองมาอย่างยาวนานจนกลายเป็นสิ่งที่ตกผลึกทางความรู้ที่นิสิตนักศึกษาในปัจจุบันควรเอาเป็นตัวเองและสร้างสายสัมพันธ์ภาพให้เกิดขึ้นทั้งการรวมตัวกันเพื่อมารับใช้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนอีกครั้งก็เพื่อการสร้างความสุขและการสร้างกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับช่วงอายุวัยของแต่ละท่าน ดังนั้น การทำนายในเชิงฉากทัศน์มีความเป็นไปได้อย่างมากที่จะเกิดกระบวนการถอดองค์ความรู้ไปสู่ประตูขององค์กรแห่งความสุขได้มากพอสมควร

๔.๒.๕ ฉากทัศน์ที่ห้า : วิทยาลัยแห่งศูนย์รวมเครือข่าย (College Networking Center)

ฉากทัศน์ต่อไปเป็นอีกหนึ่งภารกิจของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนซึ่งเป็นประเด็นที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารองค์กรและบุคลากรทั้งหมดที่จะทำให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านเครือข่ายจากสถาบันอื่น โดยวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะเป็นจุดเชื่อมโยงในระดับแนวหน้าของการจัดการโครงการให้เป็นวิทยาลัยแห่งศูนย์รวมเครือข่าย (College Networking Center) ซึ่งที่ฝ่ายมาได้ขับเคลื่อนมาได้สักระยะหนึ่ง

^{๒๔} สนทนากลุ่ม ดร.ไพเราะ สุภาพ, อาจารย์ประจำวิทยาลัยเทคนิค จังหวัดลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

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

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

แต่ยังไม่เห็นผลปรากฏชัดมากนัก^{๒๗} แม้ว่าจะสามารถขยายเครือข่ายในระดับวงกว้างออกไปแต่ข้อจำกัดของครอบครัวนี้ยังมีอยู่มากมายพลังการขับเคลื่อนไปสู่ภาคประชาสังคมยังขาดผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานกับชุมชนและแน่นอนว่าภายใน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๓ จะมีความเข้มข้นในเชิงการทำงานมากขึ้น

แนวโน้มเบื้องต้นของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวិทยาลัยสงฆ์ลำพูนฉบับที่ ๑๒ ระบุถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะสงฆ์ ภาครัฐ เอกชน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการเพื่อความมั่นคงและความเข้มแข็งของสังคมไว้ในแผนการพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนน่าจะเป็นโอกาสที่สามารถเชื่อมโยงยุทธศาสตร์กับพันธกิจของวิทยาลัยให้เข้าด้วยกันผ่านการทำงานอย่างเป็นระบบในระดับจังหวัดที่มีโครงการของวิทยาลัยมากมาย เช่น โครงการนิสิตจิตอาสาพัฒนาสังคม โครงการส่งเสริมสุขภาพสำหรับผู้ป่วย โครงการค่ายคุณธรรมนำชีวิต (ร่วมกับสถาบันการศึกษา) โครงการธรรมสัญจรพัฒนาจิตใจ (ร่วมกับคณะสงฆ์) โครงการเผยแผ่ธรรมทางสถานีวิทยุหรือโทรทัศน์ โครงการพุทธศาสน์สงเคราะห์ (ร่วมกับคณะสงฆ์) โครงการส่งเสริมหมู่บ้านศีล ๕ โครงการบรรพชาสามเณรและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อน (ร่วมกับคณะสงฆ์) โครงการจัดสอนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์แก่เด็กและเยาวชน (ร่วมกับคณะสงฆ์) โครงการปฏิบัติธรรมสัญจร (ร่วมกับ อบท.) และโครงการส่งเสริมทักษะทางวิชาการกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดลำพูน (ร่วมกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม) รวมทั้งแผนกลยุทธ์ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะสงฆ์ ภาครัฐ เอกชน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนที่เข้มแข็ง ซึ่งหากตรวจสอบพิจารณาโครงการเหล่านี้อาจจะเห็นชัดเชื่อมโยงไปยังเครือข่ายภายนอกได้ในระดับที่มากแต่ยังไม่ถึงระดับความเข้มข้นในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นคุณภาพมากนักซึ่งในรอบ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ อาจจะเป็นเพียงแต่สายสัมพันธ์อันดีเพื่อแสวงหาจุดร่วมกันของการพัฒนาในระดับจังหวัดที่มีความสุขบนพื้นฐานของความพอเพียง^{๒๘} เพราะฉะนั้น การเข้าสู่โหมดที่วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะเป็นวิทยาลัยแห่งศูนย์รวมเครือข่าย (College Networking Center) อาจจะใช้เวลามากกว่า ๑๐ ปีในภายภาคหน้าเพราะต้องการวิเคราะห์ศักยภาพและระบบการทำงานให้สอดคล้องและมีความพร้อมในการขึ้นสู่สังคมได้

ฉากทัศน์การพัฒนาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์รวมเครือข่าย (College Networking Center) เริ่มที่จะฉายให้ภาพชัดมากยิ่งขึ้นก็ด้วยหลักการทำงานอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอดไม่ขาดสาย ก็คือนิสัยสัมปันโน หมายถึง ความสามารถในการมีมนุษยสัมพันธ์^{๒๙} การติดต่อประสานงาน ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนบุคลากรในหน่วยงานให้แสดงออก เป็นการกระตุ้นศักยภาพที่อยู่ในตัวบุคคลในแต่ละคนในองค์กร นำออกมาแสดงให้คนอื่น ๆ ได้เห็น ได้รับรู้ แล้วสามารถนำไปปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนอื่น ๆ เพื่อให้การขับเคลื่อนวิทยาลัยแห่งศูนย์รวมเครือข่าย (College

^{๒๗} สัมภาษณ์ ดร.ชญานันท์ อัครธรรมานนท์, อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๘} สนทนากลุ่ม นายประเด่น แบนปิง, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๙} สนทนากลุ่ม พระครูสิริदानุยุต,ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

Networking Centerสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างราบรื่น และประสบผลสำเร็จ^{๓๐} ดังนั้น การพัฒนาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์รวมเครือข่าย (College Networking Center) จะเป็นฉาภกัศน์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์และเป็นจุดที่ควรตั้งตัวในการรับบทบาทหน้าที่สำคัญ ๆ ในหลาย ๆ เรื่องระดับจังหวัด รวมทั้งการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการทำหน้าที่ และเป็นความหวังแห่งศูนย์รวมเครือข่ายภาคีจังหวัดลำพูนได้

๔.๒.๖ ฉาภกัศน์ที่หก : วิทยาลัยต้นแบบการทำงานเป็นทีม (Teamwork college)

ในรอบหลายปีที่ผ่านมาภาพของการทำงานเป็นทีมงานบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ได้เห็นภาพชัดเจนขึ้นเรื่อย ๆ จนกลายเป็นทีมงานที่มีคุณภาพเชิงประจักษ์แก่สายตาของวิทยาเขต และหน่วยงานกลางจนทำให้วิทยาลัยสงฆ์ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารระดับสูง^{๓๑} ซึ่งการทำงานเป็นทีมของบุคลากรจะมีเสน่ห์ในการทำงานเป็นแนวเดียวกัน ทุกล้วนปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างน่าพอใจ อีกทั้งการจำแนกภาระงานให้มีอิสระการตัดสินใจตามลักษณะการทำงานอันเป็นจุดเด่นมากที่สุดจวบจนถึงปัจจุบัน และแนวโน้มในการทำงานเป็นทีมยังคงได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารองค์กรอย่างต่อเนื่องเสมอมา^{๓๒} ดังนั้น การให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพเช่นยังคงเป็นฉาภกัศน์หนึ่งต่อไม่ว่าจะในรอบ ๕ ปีหรืออีก ๑๐ ปีก็ตามจะไม่เปลี่ยนแปลงไปสู่อย่างอื่นซึ่งนั่นเป็นผลของการสร้างความผูกพันในระดับเป็นครอบครัวเดียวกัน ยิ่งวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนกระตุ้นประเด็นเรื่องการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขจะยิ่งเพิ่มสมรรถนะให้กับทีมงานอย่างเข้มแข็งได้ต่อไปอีกยาวนาน

ปัจจัยการทำงานในครอบครัววิทยาลัยสงฆ์ลำพูนยังคงก้าวต่อไปอย่างไม่หยุดยั้งระยะเวลานานเท่าไรจะยิ่งเพิ่มการบรรลุเป้าหมายได้มากขึ้นเท่านั้น แต่หากมีปัจจัยแทรกเข้ามาอันเป็นฉนวนขัดขวางความเป็นทีมก็น่าจะเกิดจากการปรับเปลี่ยนตัวผู้บริหารนั่นเองและขาดวิสัยทัศน์การมององค์กรเป็นครอบครัว^{๓๓} แต่ถึงอย่างไรก็ตามในอีก ๑๐ ปีข้างหน้าคาดว่าจะยังไม่เกิดขึ้นด้วยการวางระบบและโครงสร้างที่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ซึ่งบุคลากรต่างก็มีค่านิยม และวัฒนธรรมในองค์กรเพื่อการทำงานเป็นทีมเป็นที่เรียบร้อยแล้ว^{๓๔} เพราะฉะนั้นการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแห่งครอบครัวเดียวกันยังคงขับเคลื่อนต่อไปสู่วิทยาลัยต้นแบบการทำงานเป็นทีม (Teamwork college) หากจะพูดว่า ความสำเร็จในการทำงานได้มาจากทีมงานของบุคลากรก็มีปานจนสามารถถอดรหัสความสำเร็จ

^{๓๐} สทนากลุ่ม นายประเด่น แบนปิง, รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

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

^{๓๒} สัมภาษณ์ นายจักรพงษ์ เพ็ญเวียง, ผู้อำนวยการสำนักวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๓} สทนากลุ่ม นายพุทธิพงษ์ กันทะรส, ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

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

ออกเป็นผลงานของการทำงานเป็นทีม ยกผลประโยชน์ทั้งหมดให้กับทีมงาน ซึ่งมีใช้ตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่งแต่เป็นผลงานของครอบครัวพวกเรานั้นเอง^{๓๕}

ฉากทัศน์เกี่ยวกับวิทยาลัยต้นแบบการทำงานเป็นทีม (Teamwork college) หากเป็นเช่นนี้ภายใน ๑๐ ปีก็จะให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนสามารถที่จะขับเคลื่อนและสร้างกระบวนการพัฒนาต้นแบบทีมที่มีสมรรถนะภาพ ประสิทธิภาพ และคุณภาพอย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งหมายถึงผลของการเป็นครอบครัวแห่งความสุขอย่างสมบูรณ์แบบมากที่สุดจะมีหน่วยงาน สถาบันทางการศึกษา องค์กรเอกชน ชุมชน และประชาชนเข้ามาเยี่ยมชม ศึกษาดูงานผ่านการเล่าประสบการณ์การทำงานอย่างเป็นระบบภายใต้แนวคิดองค์กรแห่งความสุขก็เพราะการจัดการระบบการวางตัวบุคลากรได้อย่างลงตัวและนั่นคือคำตอบทั้งหมดของการพัฒนาองค์กรสมัยใหม่ในยุคศตวรรษที่ ๒๑ นั่นเอง เพราะฉะนั้นการก้าวเดินอย่างมั่นคงที่ละก้าวจะช่วยวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นต้นแบบให้กับองค์กร ๆ และเป็นผลสะท้อนทั้งหมดของการพัฒนาองค์กรแห่งนี้มาตลอดระยะเวลา ๒๐ ปีและจะก้าวเดินต่อตามที่ใจปรารถนาของทีมงานบุคลากรแห่งต้นแบบนี้เอง

๔.๒.๗ ฉากทัศน์ที่เจ็ด : วิทยาลัยแห่งความเป็นเจ้าของร่วม (College of Co-ownership)

ฉากทัศน์สุดท้ายของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเกิดขึ้นตามธรรมชาติที่สุดและเป็นฉากทัศน์ที่ไม่มีองค์กรไหนกล้าที่จะคิด และลงมือสร้างขึ้นมา ซึ่งแน่นอนว่า การพัฒนาวิทยาลัยแห่งความเป็นเจ้าของร่วม (College of Co-ownership) มีใช้เรื่องง่าย ๆ เพราะศาสตร์สมัยใหม่ยังให้คำตอบให้เห็นเป็นรูปธรรมไม่ได้แต่หากดูแนวคิดจะพบคำตอบอยู่บ้างแต่มันไม่ใช่คำตอบสำหรับองค์กรอย่างในประเทศไทยที่มีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาผสมผสานระหว่างกันโดยเฉพาะการองค์กรเป็นครอบครัวควรจะเกิดขึ้นก่อนที่จะทำให้บุคลากรรู้สึกความเป็นเจ้าของ มีความรักความผูกต่อองค์กร ให้เกียรติและแสดงความเคารพต่อองค์กรร่วมกันทั้งหมด^{๓๖} ดังนั้น ในองค์กรปัจจุบันได้สนับสนุนรูปแบบการมีส่วนร่วม การสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กรก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่ความเป็นเจ้าของร่วม (Co-ownership) แต่จะสักกี่องค์กรที่สามารถพัฒนาไปถึงจุดนั้นได้ยิ่งในหน่วยงานรัฐหรือเอกชนก็ตามขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่ตนเองต้องการจากองค์กร หรือความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อบุคลากร หากเป็นลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นการยากที่สร้างองค์กรแห่งความเป็นเจ้าของร่วม (College of Co-ownership)

ฉากทัศน์ที่สำคัญของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนยังคงเดินตามแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขต่อไปอย่างมั่นคง แน่วแน่ไม่แปรผันเพื่อบรรลุจุดสุดยอดนั้นก็คือบุคลากรจะมีความรู้สึกที่วิทยาลัยแห่งนี้ตนเองร่วมกันเป็นเจ้าของเปรียบเสมือนบ้านของตนเอง^{๓๗} ย่อมมีการหวงแหน มีการรักษาและร่วมกันพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนให้ได้ในวันหนึ่งข้างหน้าแต่ปัญหาใหญ่ที่ยังคงท้าทายศักยภาพ

^{๓๕} สัมภาษณ์ พระเทพรัตนนายก, เจ้าคณะจังหวัดลำพูน, วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๖๐.

^{๓๖} สทนากลุ่ม ดร.ไพรินทร์ ณ วันนา, ประธานหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๗} สัมภาษณ์ นายจักรพงษ์ เพ็ญเวียง, ผู้อำนวยการสำนักวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ผู้บริหารก็คือ การสร้างความความรู้สึกของคนทั้งหมดในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนให้มีความรู้สึกความเป็นเจ้าของจะมีวิธีการ กระบวนการ และยุทธศาสตร์อย่างไร ซึ่งหากมั่นใจและเชื่อในศักยภาพของผู้บริหารจะสามารถทำนายผลเชิงประจักษ์ได้ว่า บุคลากร ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และนิสิต สามารถพัฒนาตนเองให้มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของวิทยาลัยแห่งนี้^{๓๘}

หากพิจารณาจากอดีตในเชิงประวัติการทำงานของบุคลากรที่ผ่านซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานให้กับวิทยาลัยสงฆ์ไม่ต่ำกว่า ๑๐ ปีจะพบว่า ความเป็นเจ้าของร่วมได้บังเกิดขึ้นจนแปลกตาจวบจนปัจจุบันการทำงานเพื่อวิทยาลัยแห่งนี้ได้ผันแปรเปลี่ยนแปลงไปแต่ประการทุกคนต่างมุ่งมั่นเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์หลักโดยทั่วกันซึ่งมั่นใจว่าจะมีแผนพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ฉบับที่ ๑๒ (๒๕๖๐-๒๕๖๔) จะยังเพิ่มความเข้มข้นเข้มแข็งในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอันเป็นแนวโน้มที่สามารถสัมผัสได้และอีกต่อไปในอนาคตภายหลังจากแผนพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ฉบับที่ ๑๒ จะมีความคุณภาพของวิทยาลัยแห่งความเป็นเจ้าของร่วม (College of Co-ownership) ก็จะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง^{๓๙} อีกทั้งระบบการทำงานไม่ว่าจะเป็นบุคลากรเก่าหรือบุคลากรใหม่ที่เห็นได้จะมีลักษณะคล้ายตามกันไปอย่างเป็นครอบครัวเดียวกัน

เพราะฉะนั้นความเป็นไปได้ขององค์กรแห่งความเป็นเจ้าของร่วม (College of Co-ownership) จะขึ้นอยู่กับความผูกพันระหว่างกันของบุคลากรกับผู้บริหารต่างทำหน้าที่ไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน มีความเป็นครอบครัวเดียวกันทางความรู้ในระดับสูงขึ้นไปจนกลายเป็นองค์กรร่วมขององค์กรแห่งนี้ เพราะวิธีการมองผู้บริหารจะมองบุคลากรอย่างมีเมตตาอันเป็นสิ่งขับเคลื่อนอย่างมีนัยยะที่สำคัญ การมองของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารด้วยความเคารพอย่างสูงสุดจะช่วยให้เกิดผลไปยังความเป็นเจ้าของร่วม แต่ทั้งการใช้กลยุทธ์เพื่อความเข้าใจในบริบทที่แตกต่างของบุคลากรอาจจะต้องระมัดระวังทางความรู้ระหว่างบุคคลไว้อาจจะส่งผลกระทบต่อทัศนคติต่อไปเพราะหากปัจจัยเกื้อหนุนที่เป็นแตกหักจะกลายเป็นความล้มเหลวในเชิงนโยบายแต่กระบวนการสร้างความผูกพันจะช่วยลดทอนความรู้สึกนั้นออกไปอย่างเห็นได้ชัดในหลายกรณีที่สามารถส่งประจักษ์ได้โดยง่ายก็อาศัยความเมตตาจากผู้บริหารองค์กร จึงเป็นไปได้ที่องค์กรแห่งนี้ในอีก ๑๐ ข้างหน้าทุกคนจะรู้สึกได้ว่า พวกเรารักเคารพ และจะทำให้องค์กรแห่งนี้เป็นวิทยาลัยแห่งความเป็นเจ้าของร่วม (College of Co-ownership) ในอีกไม่ช้า

^{๓๘} สทนากลุ่ม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.เสนห์ ใจสิทธิ์, ประธานหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๙} สทนากลุ่ม นายพุทธิพงษ์ กันทะรส, ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ตารางที่ ๔.๒ : สรุปฉากทัศน์การพัฒนางองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

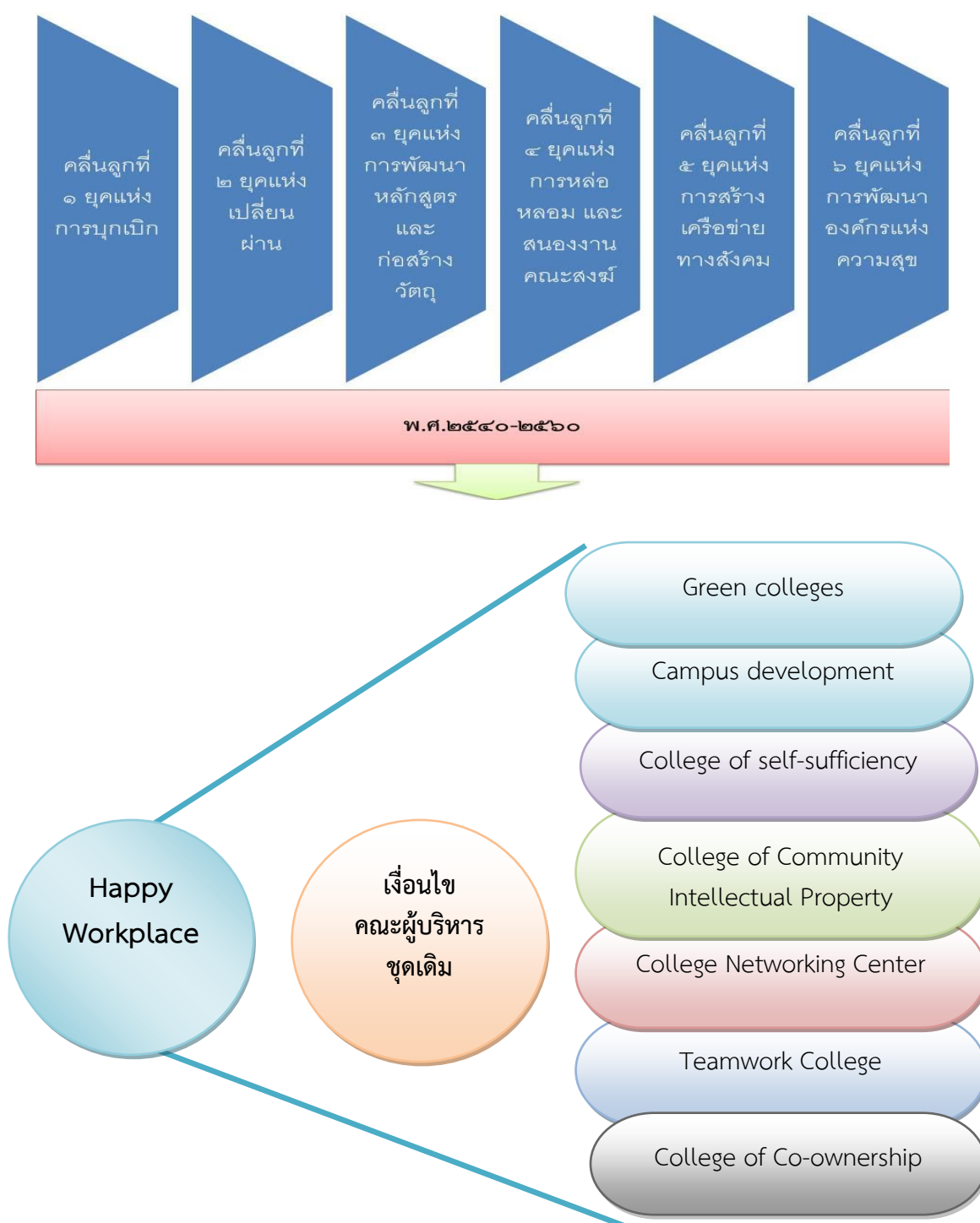
สรุปฉากทัศน์การพัฒนางองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน		
ฉากทัศน์	ประเด็นหลัก	ระยะเวลา
ฉากทัศน์ที่หนึ่ง	วิทยาลัยสีเขียว (Green colleges)	ไม่เกิน ๑๕ ปี
ฉากทัศน์ที่สอง	การพัฒนาวิทยาเขต (Campus development)	ระหว่าง ๑๐-๒๐ ปี
ฉากทัศน์ที่สาม	วิทยาลัยแห่งความพอเพียง (College of self-sufficiency)	ประมาณ ๗ ปี
ฉากทัศน์ที่สี่	วิทยาลัยแห่งคลังปัญญาชุมชน (College of Community Intellectual Property)	ไม่เกิน ๑๐-๑๕ ปี
ฉากทัศน์ที่ห้า	วิทยาลัยแห่งศูนย์รวมเครือข่าย (College Networking Center)	มากกว่า ๑๐ ปี
ฉากทัศน์ที่หก	วิทยาลัยต้นแบบการทำงานเป็นทีม (Teamwork college)	ประมาณ ๑๐-๑๕ ปี
ฉากทัศน์ที่เจ็ด	วิทยาลัยแห่งความเป็นเจ้าของร่วมกัน (College of Co-ownership)	ประมาณ ๑๐-๑๕ ปี

๔.๓ องค์ความรู้จากการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ฉากทัศน์การพัฒนางองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน” เป็นการศึกษาทั้งในอดีต ปัจจุบัน อนาคตผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตีความ และอธิบายเชิงประจักษ์ให้มากที่สุดพร้อมยกสถานการณ์ขึ้นมาเพื่ออธิบายให้เห็นภาพที่เด่นชัดมากยิ่งขึ้นพร้อมทั้งการผนวกความคิดเห็นที่มาจากการจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องโดยตรง และการสัมภาษณ์บุคคลสำคัญของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนทำให้เห็นวิวัฒนาการแนวประวัติศาสตร์ผ่านการจัดการเป็นยุคแห่งพัฒนาการเพื่อรองรับการพัฒนางองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย ๗ ลูกคลื่น ได้แก่ คลื่นลูกที่ ๑ ยุคแห่งการบุกเบิก มีระยะเวลาในการก่อตัวของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนประมาณ ๒ ปี (พ.ศ.๒๕๔๐-๒๕๔๒) คลื่นลูกที่ ๒ ยุคแห่งเปลี่ยนผ่านสถานที่ มีระยะเวลาในการก่อตัวของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนประมาณ ๕ ปี(พ.ศ.๒๕๔๓-๒๕๔๗) คลื่นลูกที่ ๓ ยุคแห่งการพัฒนาหลักสูตรและก่อสร้างวัดถุ มีระยะเวลาในการก่อตัวของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนประมาณ ๙ ปี (พ.ศ.๒๕๔๘-๒๕๕๖) คลื่นลูกที่ ๔ ยุคแห่งการหล่อหลอม และสนองงานคณะสงฆ์ ระยะเวลาในการก่อตัวของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนประมาณ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐) คลื่นลูกที่ ๕ ยุคแห่งการสร้างเครือข่ายทางสังคม มีระยะเวลาในการก่อตัวของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนประมาณ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) และคลื่นลูกที่ ๖ ยุคแห่งการพัฒนางองค์กรแห่งความสุข โดยเริ่มตั้งแต่ ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ทำให้เห็นว่า ประวัติของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นไปเพื่อการวางรากฐานแต่ละอย่างด้วยความมั่นคงเข้มแข็งจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์การก่อตั้งสถาบันการศึกษาแห่งนี้ได้เป็นที่น่าภาคภูมิใจซึ่งนับแต่นี้เป็นต้นไป วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะก้าวไปสู่ยุคการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขโดยพร้อมเพรียงกันและประกาศจุดยืนอย่างมั่นแน่วแน่ ว่า วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนนั้นจะเป็นครอบครัวแห่งความสุขร่วมกันโดยมีมุมมองที่ถูกสร้างขึ้นจากภาพที่ปรากฏ ๗

ฉากทัศน์ ได้แก่ ฉากทัศน์ที่หนึ่ง : วิทยาลัยสีเขียว (Green colleges) ฉากทัศน์ที่สอง : การพัฒนาวิทยาเขต (Campus development) ฉากทัศน์ที่สาม : วิทยาลัยแห่งความพอเพียง (College of self-sufficiency) ฉากทัศน์ที่สี่ : วิทยาลัยแห่งคลังปัญญาชุมชน (College of Community Intellectual Property) ฉากทัศน์ที่ห้า : วิทยาลัยแห่งศูนย์รวมเครือข่าย (College Networking Center) ฉากทัศน์ที่หก : วิทยาลัยต้นแบบการทำงานเป็นทีม (Teamwork college) และฉากทัศน์ที่เจ็ด : วิทยาลัยแห่งความเป็นเจ้าของร่วม (College of Co-ownership) ทั้ง ๗ ฉากทัศน์จะได้วิเคราะห์กันต่อไปเพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถมองเห็นภาพได้ดังต่อไปนี้

แผนภาพที่ ๔.๑ : “ฉากทัศน์การพัฒนางองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน”



จากแผนภาพข้างบนทำให้เห็นภาพในอนาคตของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนว่าจะเกิดอะไรขึ้นในอีก ๑๐-๑๕ ปีข้างหน้าแต่กระนั้น สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางสังคมโดยเฉพาะสถานศึกษาในกำกับของรัฐและเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์จะอยู่ภายใต้บริบทอย่างนั้นอย่างไร และหากเกิดการปรับตัวอย่างรุนแรงในกาลข้างหน้าวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะสามารถยืนอยู่ภายใต้ฉาบทศวรรษทั้ง ๗ ประการได้หรือไม่ เป็นสิ่งที่จะต้องนำมาพิจารณาภายใต้สถานการณ์ต่างๆ มากยิ่งขึ้น อย่างเช่น การปรับเปลี่ยนตัวผู้บริหารที่อาจจะไม่ได้มุ่งเน้นพื้นที่สีเขียวมากนักก็อาจจะมีสิ่งก่อสร้างมากมายเกินความจำเป็น หรืออาจจะมองวัตถุมากกว่าจิตใจของบุคลากร เป็นสิ่งเหล่านี้อาจจะเกิดขึ้นได้แทบทั้งสิ้น เพราะฉะนั้น ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ผ่านการกำหนดสถานการณ์ทั้ง ๗ ประการเพื่อให้เห็นภาพในอนาคตที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นอีกทั้งวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะสามารถรองรับการวางแผนการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขบนฐานของความพอเพียงได้อย่างไรก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งในปัจจุบันและอนาคตที่ตั้งอยู่บนความไม่แน่นอนดังต่อไปนี้

ฉากทัศน์ที่หนึ่ง วิทยาลัยสีเขียว (Green colleges) วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้มุ่งเน้นการเพิ่มพื้นที่สีเขียวมากมายดังจะเห็นได้จากนโยบายภาคการบริหารและผู้ร่วมก่อตั้งวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนที่ให้ความสำคัญอย่างมากต่อการปลูกต้นไม้จึงมีแนวโน้มการเป็นวิทยาลัยสีเขียวไปในตัว แต่กระนั้น การพัฒนาวิทยาลัยสีเขียวยังคงยืนอยู่ได้หรือไม่กับวิทยาลัยหากมีการเปลี่ยนแปลงบริบทคณะผู้บริหารและวิธีการบริหารแบบใหม่ที่มีมุ่งเน้นการพัฒนาวัตถุด้วยงบประมาณที่เข้ามา มากเกินไป และโลกทางการศึกษายังคงมุ่งเน้นเรื่องการก่อสร้างให้มากที่สุด หากตรวจสอบบริบทโดยพื้นที่สถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้เพียงน้อยนิดกับการทำลายพื้นที่สีเขียวที่มีอยู่อาจจะทำนายที่เป็นไปได้ไม่น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยที่มีอยู่ในปัจจุบันเพราะบุคลากรยังคงให้ความกระจ่ายต่อการคล้อยตามคณะผู้บริหารชุดปัจจุบันอยู่มากทำให้แม้ว่าจะเปลี่ยนคณะผู้บริหารก็ตามแค่ฐานคติของบุคลากรยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนไปจากเดิมอย่างแน่นอนอีกทั้งหากคณะผู้บริหารชุดใหม่ที่มีมุ่งเรื่องการก่อสร้างมากอาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งกับบุคลากรที่เข้มแข็งอย่างชาญฉลาดก็เป็นและสุดท้ายจะแพ้ยัยในการดำรงตนอยู่ในผู้บริหารนั้นไม่ได้ เพราะฉะนั้น สถานการณ์บนฐานการเปลี่ยนคณะผู้บริหารจากชุดปัจจุบันไปก็ตามแต่การเป็นวิทยาลัยสงฆ์สีเขียวยังคงดำเนินต่อไปซึ่งอาจจะเกิดขึ้นได้แต่โอกาสเป็นไปได้ไม่น้อย

ฉากทัศน์ที่สอง การพัฒนาวิทยาเขต (Campus development) การเริ่มต้นของการพัฒนาไปตามลำดับของยกฐานะไปสู่การเป็นวิทยาเขตของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนขึ้นอยู่กับความพร้อมของคณะผู้บริหารและบุคลากรทั้งหมด แต่ถึงอย่างไรก็ตามหากตรวจสอบความต้องการแล้ววิทยาลัยสงฆ์ลำพูนยังไม่มีความต้องการมากนักเพราะทั้งคณะผู้บริหาร และบุคลากรยังคงพอเพียงอยู่การเป็นวิทยาลัยที่สามารถควบคุมคุณภาพการทำงาน และมีความสุขกับการทำงานในพื้นที่แคบๆ ไม่ใหญ่โตมากนักถึงแม้ว่าในแผนการพัฒนาวิทยาลัยจะมุ่งเน้นการยกฐานะเป็นวิทยาเขตก็ตาม แต่ถึงอย่างไรความคาดหวังของผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนและเป็นผู้สนับสนุนงบประมาณในการจัดการเรียนการสอนมาอย่างยาวนานที่เป็นถึงเจ้าคณะจังหวัดที่มีความต้องการพัฒนาการของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนให้ไปไกลมากกว่านี้ทำให้ทางคณะผู้บริหารและบุคลากรต้องกลับมาทบทวนกิจกรรมต่าง ๆ และเตรียมความพร้อมไว้ให้มากที่สุด เพราะฉะนั้น สถานการณ์ของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนยังคลุมเครืออยู่มากถึงแม้ว่าจะยังไม่สามารถขับเคลื่อนไปสู่การเป็นวิทยาเขตได้ก็ถือว่าวิทยาลัย

สังคมยังคงปรับเปลี่ยนวิธีการที่ไม่มากนักแต่หากสามารถยกฐานะขึ้นไปสู่การเป็นวิทยาเขตได้แล้ว รูปแบบและระบบการบริหารจะต้องปรับเปลี่ยนไปอย่างมากจึงอาจจะเหมารวมไปถึงการเป็นองค์กรแห่งความสุขยังคงมีในลักษณะเดิมหรือไม่ ซึ่งแน่นอนว่า การเติบโตขององค์กรเป็นเรื่องที่ยากมากที่จะควบคุมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้ แต่ถึงอย่างไรก็ตามสถานการณ์อย่างนี้คงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้บุคลากรที่ประจำอยู่เดิมหรือคนเดิมให้ก้าวขึ้นมาสู่คณะผู้บริหารให้มากที่สุดโดยลดจำนวนผู้บริหารจากบุคลากรใหม่หรือบุคลากรจากที่อื่นเพื่อปกป้องระบบการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรจากวิคิดและวิธีการบริหาร

ฉากทัศน์ที่สาม วิทยาลัยแห่งความพอเพียง (College of self-sufficiency) วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นวิทยาลัยที่กล้าเปิดโลกทัศน์ในการเป็นวิทยาลัยแห่งความประหยัดเสมอมาโดยเฉพาะคณะผู้บริหารและผู้สนับสนุนหลักอย่างเจ้าคณะจังหวัดลำพูนได้กำกับ ให้ความสำคัญต่อเรื่องการบริหารที่มุ่งเน้นตามหลักธรรมาภิบาลให้มากที่สุดอีกทั้งการก้าวมาสู่นิยุคของวิสัยทัศน์จังหวัดว่าด้วยเรื่องความพอเพียงไม่ฟุ้งเฟ้อ ไร้สาระไม่ต้องหรูหราแต่ใช้การได้ในทุกๆ เรื่องทำให้การทำอะไรก็ตามจะมีส่วนผลตอบแทนต่อความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพค่อนข้างมาก แต่ถึงอย่างไรก็ตามในโลกแห่งการปรับเปลี่ยนโดยเฉพาะเทคโนโลยีทุกๆ ด้านทำให้ต้นทุนการการจัดการศึกษามีมูลค่าที่สูงขึ้นในขณะเดียวกันวิทยาลัยสงฆ์เป็นวิทยาลัยของคณะสงฆ์ หากคณะสงฆ์มิได้เป็นผู้สนับสนุนที่ผ่านมาก วิทยาลัยลำพูนจะขาดทุนกำลังที่เข้มแข็งและอาจเติบโตไปอย่างช้าๆ ทำให้เห็นว่า หากคณะสงฆ์มีความต้องการให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมีความประหยัดทางคณะผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่อประเด็นดังกล่าวให้มากที่สุดโดยรวมทั้งต้องแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมมากที่สุดอีกด้วยไม่ว่าจะผ่านไป ๑๐ หรือ ๒๐ ปีก็ตาม

ฉากทัศน์ที่สี่ วิทยาลัยแห่งคลังปัญญาชุมชน (College of Community Intellectual Property) การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยของประเทศนับเป็นสถานการณ์ของสังคมที่ต้องปรับตัวไปตามวัยของประชากรให้มากที่สุด ซึ่งวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนได้มองเห็นคุณค่าและความจำเป็นในชุมพลทางปัญญาของผู้สูงอายุที่เคยทำงานให้กับวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนมาอย่างยาวนานที่บางท่านทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒๐ ปี แต่กระนั้น กฎเกณฑ์ต่างในปัจจุบันได้ถูกปรับเปลี่ยนไปตามการบริหารกิจกรรมภายในประเทศโดยเฉพาะกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งให้อาจารย์ประจำหลักสูตรได้ตระหนักถึงภาระความรับผิดชอบของตนเองให้มากยิ่งขึ้นถึงแม้ว่าจะเป็นอาจารย์ใหม่ก็ตาม การปรับเปลี่ยนอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า ๖๐ ปีทำให้อาจารย์หลายท่านไม่มีโอกาสในการถ่ายทอดวิชาการและประสบการณ์มากมายที่ได้สั่งสมมากมายจึงเปรียบเสมือนเอาทองฝังไว้ในดินไม่เกิดคุณค่าอะไรมากนัก ทางวิทยาลัยจึงได้ตระหนักถึงองค์ความรู้เหล่านี้จึงได้ริเริ่มการจัดตั้งชุมพลทางปัญญาโดยการนำอาจารย์ที่เคยทำงานให้กับวิทยาลัยมาร่วมกันทำงานอีกครั้งภายใต้แนวคิดของวิทยาลัยแห่งคลังปัญญาชุมชนเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งให้กับวิทยาลัยสงฆ์ในอนาคต ซึ่งหากมองไปอีก ๑๐ ปีข้างหน้าสังคมผู้สูงอายุอาจจะเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญไปสู่การศึกษาในปัจฉิมวัยหรือโรงเรียนปัจฉิมวัยจะทำให้วิทยาลัยสงฆ์สามารถทดแทนความหลากหลายทางกิจกรรมเพื่อผู้สูงอายุได้อย่างเต็มศักยภาพหรือที่เรียกว่า ศาสตร์ปัจฉิมวัย เพราะฉะนั้นอนาคตวิทยาลัยแห่งคลังปัญญาชุมชนจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรที่มีสมาชิกในจังหวัดลำพูนมากขึ้นเรื่อยๆ แต่กระนั้นภายใต้การทำงานอาจจะต้องมีฝ่ายรับผิดชอบที่หนักมากสำหรับวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจะขับเคลื่อนองค์ความรู้ได้หรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับการบริหารของคณะผู้บริหารทั้งหมดที่ยังคงมองถึง

องค์กรแห่งความสุขหนึ่งที่สามารถพัฒนาให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นวิทยาลัยที่รับใช้ชุมชนได้อย่างเต็มความสามารถได้ในอนาคต

ฉากทัศน์ที่ห้า วิทยาลัยแห่งศูนย์รวมเครือข่าย (College Networking Center) โลกปัจจุบันเต็มไปด้วยคำว่าเครือข่ายหรือเพื่อนทางการทำงานที่สามารถต่อบันดาลให้การงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนับพันๆปีทีโลกมนุษย์ได้ยินคำว่า สังคมที่พร้อมให้โอกาสและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนเอาตัวรอดปลอดภัยด้วยกัน แต่ถึงอย่างไรก็ตามวิทยาลัยสงฆ์เป็นสถาบันทางการศึกษาที่ต้องอาศัยเพื่อนร่วมเดินทางไปสู่ความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนที่ต้องอาศัยเครือข่ายการทำงานยากที่ดำเนินกิจกรรมภายใต้องค์กรเดียวได้ จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยที่สามารถรวมเครือข่ายการทำงานต่างๆได้ไม่ว่าจะเป็นองค์กรในลักษณะเดียวกันหรือองค์กรอื่นๆ ที่แตกต่างไปจากองค์กรทางการศึกษา แต่กระนั้น การทำงานบนพื้นที่เครือข่ายจำเป็นต้องอาศัยการมอบหมายอำนาจและความไว้วางใจจากคณะผู้บริหารองค์กรในกรณีเครือข่ายเล็กๆ ไม่น้อยโตมากนัก แต่หากเป็นเครือข่ายใหญ่จะต้องมีผู้บริหารบริหารจัดการเพื่อการทำงานร่วมกันโดยเฉพาะเครือข่ายในชุมชนจังหวัดลำพูนทางวิทยาลัยสงฆ์มีความคาดหวังในการรวมชุมชนและองค์กรมาเป็นเครือข่ายในอีกไม่เกิน ๑๐ ปีและมีโอกาสที่จะสำเร็จได้ ซึ่งหากมองในเชิงอนาคตย่อมทำให้เห็นภาพกว้างๆว่าคณะผู้บริหารมีความหวังอย่างมากต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ภาคชุมชนให้ได้มากที่สุดไม่ว่าองค์กรนั้นจะเป็นองค์กรทางการศึกษาด้วยหรือไม่ก็ตาม เพราะฉะนั้นสถานการณ์ในอนาคตยังจะดำเนินการรวมศูนย์เครือข่ายอย่างยั่งยืนหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับคณะผู้บริหารที่จะมองถึงบุคลากรในพื้นที่ให้มากที่สุด ในขณะที่ปัจจุบันการทำงานเชิงพื้นที่บุคลากรที่เป็นคนจังหวัดลำพูนจะมีอยู่ก็ตามแต่ก็ต้องยอมรับว่า บุคลากรที่เป็นคนภายนอกพื้นที่ก็มาอยู่ด้วยอาจจะมีข้อจำกัดบางประการ แต่ถึงอย่างไรก็ตามการจำแนกบทบาทของแต่บุคคลอาจจะถูกกำหนดด้วยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ก้าวไปสู่การยกระดับความเข้มแข็งในทั้งในเชิงชุมชนหรือในพื้นที่และในเชิงสถาบันว่าใครควรจะอยู่ในภารกิจอะไร แต่อย่างน้อยที่สุดสถานการณ์การรวมศูนย์เครือข่ายในอนาคตคาดว่าจะเกิดขึ้นหากมีการจัดระบบการทำงานและมีการกระตุ้นอยู่บ่อยๆ

ฉากทัศน์ที่หก วิทยาลัยต้นแบบการทำงานเป็นทีม (Teamwork college) ทีมมีส่วนสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน เพราะการทำงานร่วมกันจนสามารถเข้าใจกันได้ว่าต้องทำอะไร ทำอย่างไร และมีอะไรต้องทำอีกบ้าง ซึ่งรวมความหมายของการทำงานเป็นทีมจะเป็นทุกอย่างที่เกิดขึ้นในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนปัจจุบันก็กล่าวได้ แต่ถึงอย่างไรก็ตามคำว่าทีมที่มีส่วนสำคัญจะต้องเป็นทีมที่เข้มแข็งจริงๆ ไม่พยายามปรับเปลี่ยนตัวบุคคลในทีมอย่างง่ายดายนักเพราะจะทำให้การดำเนินกิจกรรมหยุดชะงักไปซึ่งเสมือนการเริ่มเรียนรู้กันใหม่ ทำงานกันใหม่ วางแผนกันใหม่เป็นต้น เพราะฉะนั้น วิทยาลัยสงฆ์จะให้ความสำคัญกับทีมงานมากจะเห็นได้จากการไม่พยายามปรับเปลี่ยนตัวคณะผู้บริหารในรอบหลายปีที่ผ่านมา แต่กระนั้น ในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าถึงแม้ว่าจะยังคงยึดแนวทางเดิมแต่ด้วยอายุของคณะผู้บริหารอาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างแน่นอนแต่จะปรับเปลี่ยนไปอย่างไรในการทำงานเป็นทีมก็ขึ้นอยู่กับ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไว้เรียบร้อยแล้ว

ฉากทัศน์ที่เจ็ด วิทยาลัยแห่งความเป็นเจ้าของร่วมกัน (College of Co-ownership) วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่ผสมผสานระหว่างภาครัฐและพระพุทธศาสนาทำให้การบริหารจะต้องอิงระเบียบรัฐและวัฒนธรรมตามแบบพระพุทธศาสนาเป็นหลักจึงมีผู้บริหาร อาจารย์

เจ้าหน้าที่และนิสิตทั้งที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์เข้ามาศึกษาจำนวนมาก ซึ่งอาจจะรวมไปถึงชุมชนต่างๆ อีกด้วย เพราะการอยู่ร่วมกันของความหลากหลายทำให้เกิดการเรียนรู้และสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามลักษณะทางพระพุทธศาสนา ที่นับถือพระพุทธศาสนาเป็นหลักทำให้การสร้างวัฒนธรรมจึงไม่ใช่เรื่องยากนักโดยเฉพาะวิธีการทำงานแบบคณะสงฆ์จะเป็นค้ำคูณเคยกันปกติ ซึ่งเมื่อสถานการณ์ด้านบุคคลมีลักษณะดังกล่าวย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้ระบบขององค์กรแห่งความสุขได้ง่ายขึ้นที่ส่วนมากวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเปรียบเสมือนผู้ให้ เช่น การให้สวัสดิการแก่บุคลากร เจ้าหน้าที่ ให้ทุนการศึกษาแก่อาจารย์สำหรับการศึกษาต่อเนื่องและทุนการศึกษาสำหรับนิสิตทั้งที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ที่เข้ามาศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันในรูปแบบมหาวิทยาลัยภายนอกที่สร้างประสบการณ์ให้กับการเป็นนิสิตอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสามารถกระตุ้นจิตสำนึกรักองค์กรให้มากขึ้นด้วยกิจกรรมมากมาย เพราะฉะนั้น การดำเนินกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน การดำเนินกิจกรรมไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่มีเป้าหมายของคนหรือมนุษย์ทั้งหมดที่อยู่ร่วมกันเพื่อสร้างความเป็นเจ้าของสถาบันการศึกษาแห่งนี้ให้มากที่สุดที่ทางคณะผู้บริหารคาดหวังว่าแม้จะยังไม่ประสบความสำเร็จมากนักแต่ในอีก ๑๐ ปี ข้างหน้าจะสามารถเพิ่มจำนวนหรือสามารถสร้างความรักองค์กรได้มากยิ่งขึ้น หากสถานการณ์ทางนโยบายยังเป็นลักษณะดังกล่าวก็เชื่อแน่ว่า ผู้บริหาร อาจารย์ เจ้าหน้าที่และนิสิตทั้งที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ที่อาศัยในสถาบันแห่งนี้จะแสดงความเป็นเจ้าของร่วมกันในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

ตารางที่ ๔.๓ : สรุบบแบบจำลองสถานการณ์อนาคตภาพองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

สรุบบแบบจำลองสถานการณ์อนาคตภาพองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน			
ฉากทัศน์	สถานการณ์	ปัจจัยผลกระทบ	ลักษณะการองค์กรแห่งความสุข
วิทยาลัยสีเขียว	หากคณะผู้บริหารและผู้สนับสนุนหลักยังมีความเห็นที่สอดคล้องกันเรื่ององค์กรสีเขียว	การเพิ่มขึ้นของจำนวนพื้นที่สีเขียวในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนจนทำให้ความรู้ของบุคลากรและนิสิตเกิดความผ่อนคลาย	ลักษณะทางกายภาพที่สวยงาม การเพิ่มอากาศบริสุทธิ์ให้กับคนในวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน
การพัฒนาวิทยาเขต	หากคณะผู้บริหารและผู้สนับสนุนยังไม่สามารถปรับความมั่นใจในกันและกันได้	การยกฐานะเป็นยังไม่ปรากฏเกิดขึ้นโดยความรวดเร็ว และหากเกิดขึ้นก็จะยังคงมีความรู้เดียวกับเป็นวิทยาลัย	คณะผู้บริหารยังคงใช้รูปแบบของวิทยาลัยในการบริหารรูปแบบของวิทยาเขต
วิทยาลัยแห่งความพอเพียง	หากผู้สนับสนุน และคณะผู้บริหารยังมีท่าทีต่อการใช้งบประมาณที่รัดกุมอยู่เช่นเดิม	การใช้งบประมาณจะยังมีความรัดกุมและมีประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณมาก	งบประมาณจะถูกนำไปจัดสรรและสร้างสวัสดิการให้กับบุคลากรและ

ตารางที่ ๔.๓ : สรุบบแบบจำลองสถานการณ์อนาคตภาพองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน (ต่อ)

วิทยาลัยแห่งคลังปัญญาชุมชน	คณะผู้บริหาร คณาจารย์ มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะทำให้วิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นสถานที่สะสมองค์ความรู้ในหลายๆ ศาสตร์	การได้กลับบ้านหลังที่สองอีกครั้ง ที่สามารถทำงานให้กับวิทยาลัยสงฆ์อย่างมีคุณค่าในตัวเองของคณาจารย์ทั้งหลาย และเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปพร้อมๆ กัน	การมีกิจกรรมของผู้สูงอายุในฐานะเป็นผู้ให้และร่วมกันพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์กับคณาจารย์และนิสิตในปัจจุบัน
วิทยาลัยแห่งศูนย์รวมเครือข่าย	การได้ยิน ได้ฟัง และระบอบอยู่ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนอยู่เรื่อยๆ หากยังเป็นในลักษณะดังกล่าวจะยิ่งเพิ่มพลังและความเข้มข้นในระยะยาว	การทำงานเชิงเครือข่ายต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาคชุมชน สถาบันการศึกษา สถาบันทางการเมือง องค์กรท้องถิ่นทั้งในจังหวัดและนอกจังหวัดจนสามารถทำให้วิทยาลัยสงฆ์	การทำงานฐานะเป็นแกนนำของเครือข่ายที่สามารถสร้างความภาคภูมิใจให้กับคณะผู้บริหาร คณาจารย์ และนิสิต

สรุปแบบจำลองสถานการณ์อนาคตภาพองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

ฉากทัศน์	สถานการณ์	ปัจจัยผลกระทบ	ลักษณะการองค์กรแห่งความสุข
		ลำพูนมีความพร้อมในทุกๆด้าน	
วิทยาลัยต้นแบบการทำงานเป็นทีม	ความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งความร่วมมือของบุคลากรเป็นอย่างดีมาก	ความสุขบนพื้นฐานของความเข้าใจระหว่างกันที่สามารถสร้างผลงานออกมาอย่างต่อเนื่องอย่างมีคุณภาพ	เกิดความเข้าใจ รู้ใจในการปฏิบัติงาน ละเอียดลออ ลดความอิจฉา ลดความแข่งขัน แข่งดีระหว่างกันแต่มีประสิทธิภาพในเชิงการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอย่างดี
วิทยาลัยแห่งความเป็นเจ้าของร่วมกัน	มีการส่งเสริมเรื่องกิจกรรมสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง มีการปลูกจิตสำนึกที่รักสถาบัน มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	จำนวนของผู้ร่วมกันกิจกรรมมากขึ้นเรื่อย ๆ มีความรับผิดชอบที่ดีต่อสถาบัน มีการปฏิบัติและยอมรับในวัฒนธรรมองค์กร	เกิดความร่วมมือจากบุคลากร และนิสิตต่อกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง มีพัฒนาการด้านความรับผิดชอบต่อบุคลากรและนิสิต อีกทั้งวิทยาลัยสงฆ์ลำพูนเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรอย่างเข้มแข็ง

แผนภาพที่ ๔.๒ : สรุปแผนภาพฉากทัศน์การพัฒนางค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

