สงฆ์ : แบบอย่างองค์กรแห่งการเรียนรู้

Sangha as Exemplar of Learning Organization

ธนภณ สมหวัง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สำนักวิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail: Dhanapon.so@spu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้ต้องการศึกษาถึงแนวความคิดเรื่องสงฆ์ในพระพุทธศาสนา เพื่อบูรณาการกับแนวความคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสังคมปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า แนวความคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องสงฆ์ในพระพุทธศาสนา ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงจัดตั้งองค์กรสงฆ์ขึ้นมาเพื่อเป็นองค์กรหรือชุมชน ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และให้เป็นองค์กรแบบอย่างในการเรียนรู้ โดยทรงวางระเบียบวินัยและหลักธรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสมาชิกสงฆ์ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และสามารถออกไปพัฒนาบุคคลอื่น ชุมชนหรือสังคมให้เป็นบุคคลหรือสังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาองค์กรในปัจจุบัน เพื่อไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงสามารถนำเอาแนวคิดและหลักคำสอนที่พระพุทธเจ้าทรงวางไว้ในองค์กรสงฆ์มาประยุกต์ใช้กับองค์กรในปัจจุบันได้ โดยเน้นหัวใจของการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้คือ การพัฒนาบุคคลในองค์กรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อก้าวไปสู่การพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ต่อไป

คำสำคัญ: พุทธศาสนา องค์กรแห่งการเรียนรู้ สงฆ์

ABSTRACT

The purpose of this article is to study the conception of the sangha in Buddhism To integrate with the concept of a learning organization in today's society. The study found that the concept of a learning organization is consistent with the concept of the sangha in Buddhism. The Buddha established the sangha as an organization or community with the goal of developing the person to be a learning person and to be a model organization for learning by laying out various disciplines and the teachings in order to develop members of sangha to become learning person and can go out to develop other people community or society as a person or a learning society. Organization development to become a learning organization in today, therefore, the ideas and doctrines in Buddhism that the Lord Buddha has placed in the Sangha Organization can be applied to the current organization with emphasis on the development of a learning organization. The development of members in the organization to be a learning person in order to continue to develop the society into a learning society.

KEYWORDS: Buddhism Learning Organization Sangha

บทนำ

ศตวรรษที่ 21 เป็นศตวรรษที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายมหาศาล ในทุกภาคส่วนของสังคมมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงทางการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ ผลแห่งความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ ได้ส่งผลให้ทั้งบุคคล หน่วยงาน องค์กรและสังคมจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดกันอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรนั้น จะต้องเรียนรู้และปรับตัวในการเรียนรู้อย่างรวดเร็วจึงจะสามารถดำรงอยู่ได้ และเป็นที่เชื่อกันว่า ภายใน 10 ปีนี้ องค์กรที่สามารถปรับตัวเองเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เท่านั้นที่จะสามารถดำรงอยู่ได้ ส่วนองค์กรที่ไม่ปรับตัวเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จะเป็นเช่นเดียวกับไดโนเสาร์ที่สูญพันธุ์ไปจากโลกนี้ (บดินทร์ วิจารณ์, 2548 : 9) และการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ได้เปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมแห่งการแข่งขันกันด้วยการสร้างนวัตกรรม (innovation) เป็นปัจจัยหลัก ในการขับเคลื่อนความอยู่ดีกินดีและความสุขของคนในสังคม จนกลายเป็นสังคมหรือระบบเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานขององค์ความรู้ (Knowledge – Based Economy and Society) ความรู้จึงเป็นปัจจัยหลักและเป็นทุนสำคัญในกระแสการแข่งขันของสังคมในปัจจุบัน หน่วยงานและองค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้ เพราะความมั่งคั่งของหน่วยงานและสังคมใดสังคมหนึ่งในปัจจุบันจะเกิดขึ้นได้นั้น ต้องขึ้นอยู่กับความสามารถในการสร้างความรู้และการเรียนรู้ของบุคลากรในหน่วยงานนั้น รวมทั้งศักยภาพในการนำความรู้มาสร้างนวัตกรรม สำหรับใช้เป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาสังคม และความรู้และนวัตกรรมที่สร้างขึ้นนั้น จะต้องก่อประโยชน์ต่อสังคมส่วนต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างหลากหลายอย่างทั่วถึง และขับเคลื่อนทั้งเศรษฐกิจเพื่อการแข่งขัน และเศรษฐกิจพอเพียงอย่างสมดุล การที่จะพัฒนาสังคมไปสู่สังคมและระบบเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความรู้ได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นสำคัญด้วย

การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นกระบวนการที่เป็นเครื่องมือหรือวิธีการเพิ่มมูลค่าหรือคุณค่าของกิจการขององค์กร กลุ่มบุคคล หรือเครือข่ายของกลุ่มบุคคลหรือองค์กร ซึ่งไม่ได้มีความหมายเพียงการนำ “ความรู้” มา “จัดการ” เท่านั้น หากแต่ครอบคลุมกิจกรรมอื่นๆ ด้วย เช่น การขุดค้นและรวบรวมความรู้ การคัดเลือกเอาไว้เฉพาะความรู้ที่จำเป็นสำหรับการใช้ประโยชน์ การจัดหมวดหมู่ความรู้ การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดความรู้ การจัดกิจกรรมและกระบวนการเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างความรู้ใหม่ ตลอดจนการประยุกต์ใช้ความรู้และการเรียนรู้จากการใช้ความรู้ในหน่วยงานและองค์กรเป็นต้น โดยนัยนี้ แม้ว่า กระบวนการในการเรียนรู้ การสร้างความรู้ และการจัดการความรู้จะเป็นแนวคิดที่มีการกล่าวถึงบ่อยในสังคมปัจจุบันที่เป็นสังคมแห่งการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ แต่ในความเป็นจริงแล้ว แนวคิดดังกล่าวก็ปรากฏมานานแล้ว ดังจะเห็นได้จากการที่พระพุทธเจ้าได้พัฒนาองค์ความรู้เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตที่เรียบง่าย โดยการการค้นพบองค์ความรู้ (ตรัสรู้สัจธรรม) แล้วกำหนดแนวทางการเผยแพร่สั่งสอนและจัดการองค์กรพุทธบริษัท จนเกิดเป็นระบบพระพุทธศาสนา คือ สังคมแห่งความรู้ขึ้น(รุ่งเรือง ลิ้มชูปฏิภาณ์, 2545 : 45) หรืออาจจะเรียกง่าย ๆ ว่า เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั่นเอง

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจในการศึกษาถึงแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามนัยของพระพุทธศาสนา โดยเจาะจงที่แนวคิดเรื่อง “สงฆ์” เป็นแนวคิดหลักในการศึกษา โดยอาศัยกรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคปัจจุบันเป็นแนวทางในการศึกษา ทั้งนี้ ผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อการพัฒนาองค์กรสงฆ์เอง และการนำเอาแนวคิดไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ เพื่อสร้างเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สืบไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1) เพื่อศึกษาถึงแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
2) เพื่อศึกษาถึงการแนวคิดของ “สงฆ์” ในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้
3) เพื่อบูรณาการแนวคิดสงฆ์ในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในสังคมปัจจุบัน

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

แนวความคิดองค์การแห่งการเรียนรู้นี้ พบได้จากผลงานการเขียนที่นำเสนอแนวคิดต่างๆ ของ Chris Argyis ศาสตราจารย์ทางด้านจิตวิทยาที่สอนด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์การของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งผลงานที่เขียนร่วมกับศาสตราจารย์ด้านปรัชญา Donald School แห่ง MIT ในปี 1978 ได้รับการถือว่าเป็นตำราเล่มแรกขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO : Learning Organization) มีข้อสังเกตว่า ในระยะเริ่มแรกปรมาจารย์ทั้งสองท่านได้ใช้คำว่า การเรียนรู้เชิงองค์การ (Organizational Learning หรือ OL) อย่างไรก็ตาม องค์การเรียนรู้เป็นศาสตร์ใหม่ที่ไม่ใช่เรื่องที่ไม่เป็นที่แพร่หลายมาก่อน ต่อมาจึงได้รับการพัฒนาและนำเสนอโดยปีเตอร์ เอ็ม เซนเก (Peter M.Senge,1990) ซึ่งดำรงตำแหน่ง MIT Center for Organizational Learning ซึ่งก่อตั้งตั้งแต่ปี 1991 เพื่อทำการสงเคราะห์ทฤษฎีและวิธีการต่างๆ เพื่อเผยแพร่แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยนำเสนอผ่านหนังสือ 2 เล่ม ได้แก่ The Fifth Discipline : The Art & Practise of the Learning Organization ในปี 1990 และ The Fifth Discipline : Strategies and Tools for Building a Learning Organization ในปี 1994 จากนั้นได้มีนักวิชาการองค์การอีกหลายท่านได้เสนอแนวทางในการจัดการองค์การเรียนรู้ไว้ และองค์การขนาดใหญ่ต่างๆ ได้นำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีคุณค่า และเก็บเกี่ยวองค์ความรู้ไว้เป็นทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งได้รับการยอมรับว่า ทรัพย์สินทางปัญญาเหล่านี้มีค่าที่ไม่อาจประเมินได้ หากองค์การใดสามารถกลั่นกรองและตกผลึกองค์ความรู้ ที่ได้จากการทำงานและประสบการณ์ของพนักงานและขององค์การเองได้อย่างดี ก็จะทำให้มีศักยภาพที่เหนือกว่าคู่แข่งทางธุรกิจและขณะเดียวกันก็เป็นการพัฒนาสังคมให้ก้าวสู่สังคมแห่งการเรียนรู้อีกด้วย (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2540: 46) จนปัจจุบันนี้ แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นที่นิยมแพร่หลายเป็นอย่างมาก และมีการประยุกต์ใช้ไม่เพียงแต่ในหน่วยงานทางธุรกิจเท่านั้น หากแต่นำไปใช้ในแวดวงการศึกษา การทหาร ศาสนา และอื่นๆ อีกด้วย

องค์กรเรียนรู้ เป็นกระบวนการในการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการสืบทอดวัฒนธรรมในการให้พนักงานได้แสดงออกทางความคิด สร้างสรรค์ผลงานต่างๆ และมีการถ่ายทอดเชื่อมโยงไปยังทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการซึมทราบและนำไปประยุกต์ใช้ อันจะนำมาซึ่งผลการทำงานและระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากจะต้องมีพนักงานที่ทุ่มเทให้กับการทำงานแล้ว ยังต้องสร้างให้เกิดวัฒนธรรมของการเรียนรู้ร่วมกัน การช่วยเหลือกันและสุดท้ายองค์การจะต้องมีระบบ ในการนำองค์ความรู้ต่าง ๆ มาตกผลึกเป็นขององค์การโดยเฉพาะ ซึ่งการดำเนินการให้เกิดขึ้นได้นั้น สิ่งที่องค์การจะต้องสร้างให้มีและสนับสนุนให้เป็นไปอย่างถาวรนั้น เซนเก(Senge, 2006 : 5-66) ได้นำเสนอแนวทางพื้นฐานที่จะทำให้เกิดองค์การเรียนรู้ที่เรียกว่าวินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline) อันได้แก่

1. ความเป็นเลิศของบุคคล (Personal Mastery) บุคคลในองค์การนั้นนับรวมทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งต้องทำงานร่วมกัน มีการส่งต่อผลของการทำงานร่วมกัน ซึ่งหากมีการเชื่อมโยงกันเป็นทีมที่ดี ก็จะ

ได้ผลการทำงานที่ดีกว่าการทำงานคนเดียว และหากได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งเก่งและฉลาดมาร่วมงาน นั่นย่อมต้องได้ผลการทำงานที่ดียิ่งกว่า แต่ในหลายครั้งการร่วมกันทำงานเป็นทีม จากหนึ่งบวกหนึ่ง ซึ่งต้องได้เท่ากับสอง หากเป็นทีมที่ดีมีการสังเคราะห์งาน (Synthesis) ก็จะได้เป็น สาม สี่ หรือมากกว่านั้น แต่ถ้าเป็นทีมที่ไม่ดีมีการเอาเปรียบกัน (Social Floating) ก็จะได้ผลการทำงานที่ต่ำกว่าหนึ่งก็ได้ ทำอย่างไรจึงจะได้ทีมที่ดี นั่นก็คือการพัฒนาบุคคลให้มีความเป็นเลิศในด้านต่างๆ ซึ่งไม่มีใครสามารถบังคับให้เป็นเช่นนั้นได้

2. แบบแผนความคิด (Mental Model) เป็นการส่งผ่านของความเป็นเลิศของบุคคลในช่วงเวลานั้นๆ โดยมีการสร้างแบบแผนความคิดที่ชัดเจน องค์การจะต้องชี้นำให้พนักงานมีแบบแผนความคิดในการทำงานที่เป็นไปในทางเดียวกัน และนำไปสู่ความเข้าใจในเป้าหมายขององค์การอย่างถูกต้อง โดยผ่านกระบวนการจัดการที่สำคัญ ได้แก่ 1) การให้โอกาส (Opportunity) 2) การพัฒนาสินค้าใหม่ (Newest product development) 3) การเข้าสู่ภาวะโลกาภิวัตน์ (Globalization) องค์การจะต้องเร่งเร้าให้พนักงานตระหนักถึงภาวะโลกาภิวัตน์ เพื่อให้เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆเช่น การหลั่งไหลของกระเสข้อมูลข่าวสาร การดำเนินการตามกฎระเบียบขององค์การการค้าโลก ที่อาจส่งผลต่อองค์การและตัวพนักงานเอง เพื่อให้เกิดแบบแผนความคิดที่มุ่งมั่นและมีความพร้อมในการรับมือกับเหตุการณ์ต่างๆ โดยไม่เกิดความคิดท้อถอยและถอนตัวจากไป

3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) องค์การจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การและสื่อสารลงสู่พนักงานในทุกระดับเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน อันจะเป็นจุดมุ่งหมายร่วมกันของทั้งหมดที่จะกระทำร่วมกัน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ วิสัยทัศน์ขององค์การจะต้องมีความชัดเจน เป็นรูปธรรมและเกิดจากการประเมินศักยภาพขององค์การในด้านๆ รวมถึงอนาคตที่วางไว้ โดยมีการร่วมกันวางวิสัยทัศน์ของเหล่าผู้บริหารและนำมาประกาศใช้อย่างจริงจัง สร้างให้เกิดบรรยากาศแห่งความพร้อมเพรียงในการรับรู้วิสัยทัศน์ร่วมกัน และมีการนำไปปรับให้ผสมกลมกลืนกับวิสัยทัศน์ส่วนตัว ของแต่ละคน(Vision Integrate)

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นกระบวนการสำเร็จรูปที่กระทำได้ยากยิ่ง เนื่องจากบุคคลที่จะมาเข้าร่วมทีมต่างมีความเป็นเลิศของแต่ละคน และมีความทะนงตน มีความยึดมั่นในตนเอง มีทิฐิ ขาดความเชื่อถือและนับถือซึ่งกันและกัน องค์การโดยฝ่ายบริหารจะต้องสร้างให้เกิดทีมขึ้นมาให้ได้ และร่วมกับการสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารระดับต่างๆ ในการนำทีมเพื่อการร่วมประสานกันของทีม (team cooperation) และเกิดเป็นทีมอัจฉริยะที่มีศักยภาพสูงขึ้นได้ แต่นั่นต้องเกิดการการให้ความรู้ การช่วยเหลือของบุคคลที่เป็นผู้นำกลุ่มและการให้คำปรึกษาของผู้รู้ต่างๆ ในการเสริมสร้างทีม โดยผ่านกระบวนการการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การ (Cultural Learning) การสร้างทีมอย่างเป็นรูปธรรม (Teaming Process)

5. ความคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) องค์การต้องสร้างให้ทุกฝ่ายทั้งในระดับบุคคลและระดับทีมเข้าใจในระบบขององค์การ โดยธรรมชาติไม่ว่าผ่านการปรับปรุงองค์การมากครั้งเพียงใด แต่ก็ยังคงจะมีระบบซึ่งซ้อนทับกันและทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพได้ แต่อย่าหยุดเมื่อเป็นปัญหาของระบบ เนื่องจากระบบเป็นสิ่งที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ โดยอาศัยการสร้างคนให้มีแนวคิดที่เข้าใจในวิธีการของระบบ นั่นคือรู้ถึงตัวตนที่แท้จริงและภาพลวงของระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การคิดอย่างเป็นระบบในการที่จะดำเนินการผ่านระบบที่เป็นอยู่ไปสู่ระบบใหม่ให้ได้ แต่บุคคลที่จะเข้าใจในระบบก็จะต้องเป็นคนที่คิดอย่างเป็นระบบเช่นกัน การฝึกฝนให้คิดอย่างเป็นระบบเป็นสิ่งที่กระทำได้ผ่านการเรียนรู้และการฝึกฝนทักษะในการใช้ความคิด การหาเหตุผล การวิเคราะห์และสังเคราะห์เหตุการณ์ต่างๆในการทำงานและชีวิตประจำวัน

จะเห็นได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น เกิดจากการจัดบรรยากาศ กระบวนการ เงื่อนไข และฝึกทักษะ ให้บุคลากรเป็นบุคคลเรียนรู้ โดยยึดหลักสำคัญ 5 ประการตามแนวคิดของ Senge คือ การคิดเชิงระบบ การพัฒนาความเชี่ยวชาญในการสร้างพลังแห่งตน แบบจำลองความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้เป็นทีม หลัก 5 ประการนี้เกื้อกูลและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน อาศัยพลังแห่งการเรียนรู้เป็นกลุ่มพลังแห่งการมองภาพรวม มองความเชื่อมโยง มองความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัต มองอนาคตมองเชิงบวก มองเห็นสภาพความเป็นจริง มองแบบไม่ยึดติด มองที่ประโยชน์หรือความมุ่งมั่นเพื่อส่วนรวมหรือคุณค่าอันยิ่งใหญ่ และอาศัยพลังแห่งทักษะของการเรียนรู้ร่วมกัน การเปลี่ยนสภาพหรือสิ่งที่ดูเสมือนเป็นจุดอ่อนหรือปัญหาให้กลายเป็นจุดแข็ง เป็นโอกาสหรือพลัง แนวคิดในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้จึงครอบคลุมทุกระดับตั้งแต่ปัจเจกบุคคลไปจนทั่วทั้งองค์กร โดยมีเป้าหมายและระบบการทำงานร่วมกัน ซึ่งถือเป็นกระบวนการในการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้นั่นเอง

แนวคิด “สงฆ์” ในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Sangha as Learning Organization)

เมื่อพิจารณาในแง่ประวัติความเป็นมาแล้ว จะพบว่า องค์กรสงฆ์นั้น เป็นองค์การจัดตั้งที่มีอายุยืนยาวที่สุดในโลก (พระธรรมปิฎก, 2539 : 7) นั่นคือ องค์กรสงฆ์ที่พระพุทธเจ้าทรงตั้งมา 2,500 กว่าปีนั้น มีประวัติศาสตร์ที่ยาวนาน และมีระบบการจัดตั้งที่ยอดเยี่ยม ในที่นี้จึงจะศึกษาถึงแนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับสงฆ์ที่จะเชื่อมโยงกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สมัยใหม่

เป็นที่ทราบกันว่า สังฆะหรือสงฆ์ถือกำเนิดขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อวันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 8 ก่อนพุทธศักราช 45 ปี ณ ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน แขวงเมืองพาราณสี เมื่อพระพุทธองค์ได้ทรงแสดงปฐมเทศนาชื่อธัมมจักกัปปวัตนสูตรแก่ปัญจวัคคีย์ หลังจากที่พระพุทธองค์ทรงแสดงปฐมเทศนาจบลง อัญญาโกณฑัญญะ หนึ่งในปัญจวัคคีย์ได้ดวงตาเห็นธรรม (ธัมมจักษุ) และได้ทูลขออุสมบทกับพระพุทธองค์ และได้กลายเป็นภิกษุสงฆ์องค์แรกในพระพุทธศาสนา ซึ่งทำให้พระพุทธศาสนาในฐานะองค์กรมีองค์ประกอบครบถ้วนเป็นพระรัตนตรัย คือ พระพุทธ พระธรรม และพระสงฆ์ เหตุการณ์นี้จึงถือได้ว่า เป็นการถือกำเนิดขององค์กรทางพระพุทธศาสนาเป็นครั้งแรก

คำว่า สังฆะ หรือ สงฆ์ในพระพุทธศาสนา จึงหมายถึง ชุมชน บริษัท (assembly) แห่งสาวกของพระพุทธเจ้า ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท (Phra Dhammapitaka, 2003 : 46-61) คือ

1) อริยสงฆ์หรือสาวกสงฆ์ (the Noble Sangha or the community of noble disciple) หมายถึง สาวกของพระพุทธเจ้าผู้บรรลุมรรคผลตั้งแต่ระดับต้น จนถึงระดับสูงสุด ซึ่งมี 4 ระดับ คือ พระโสดาบัน พระสกทาคามี พระอนาคามี และพระอรหันต์
2) สมมติสงฆ์หรือภิกษุสงฆ์ (the Conventional Sangha or the community of Bhikkhus or Monks) ซึ่งแปลตามตัวอักษรว่า สงฆ์โดยสมมติ หมายถึงกุลบุตรผู้เข้ามาบวชเป็นภิกษุ ยังเป็นปุถุชนมีกิเลสเช่นสามัญชนทั่วไป แต่ปฏิบัติเพื่อความสะอาด สว่าง สงบแห่งจิตใจ สมมติสงฆ์นี้กำหนดจำนวน 4 รูปขึ้นไป ซึ่งสามารถประกอบสังฆกรรม ซึ่งเป็นกิจขององค์กรได้ โดยมีพระวินัยเป็นกรอบสำคัญ

ข้อแตกต่างระหว่างสงฆ์ 2 ประเภทนี้ คือ อริยสงฆ์หรือสาวกสงฆ์ มิได้จำกัดเพศว่า เป็นภิกษุหรือคฤหัสถ์ แต่มุ่งหมายเอาบุคคลผู้มีคุณภาพทางจิตใจที่บริสุทธิ์ขึ้นตามลำดับทั้ง 4 ประการดังกล่าว ส่วนสมมติสงฆ์นั้น หมายเอาเฉพาะผู้ที่ถือเพศบรรพชิตและในองค์กรได้กำหนดว่า ต้องมีจำนวน 4 รูปขึ้นไปเท่านั้น โดยอาจจะเป็นปุถุชนธรรมดาหรือพระอริยบุคคลระดับใดระดับหนึ่งดังกล่าวมาก็ได้

วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดตั้งองค์กรสงฆ์

องค์กรทุกองค์กรที่มีในโลกนี้ ย่อมตั้งขึ้นด้วยวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งใน 3 ประการนี้ คือ เพื่อสร้างคุณค่าที่สังคมปรารถนา เพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละคนและกลุ่มต่างๆ ในองค์กรและสังคม และเพื่อความดำรงอยู่และความเจริญขององค์กรนั้น ๆ (สมคิด บางโม, 2538 : 18) เมื่อพิจารณาจากการจัดตั้งองค์กรสงฆ์ของพระพุทธองค์จะเห็นได้ว่า พระองค์ได้ทรงมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้ประชาชนได้พัฒนาตนเองให้มีความสุข โดยผ่านองค์กรสงฆ์เป็นแบบอย่างสำคัญ โดยให้ทุกคนได้เข้าเป็นสมาชิกทั้งแบบอริยสงฆ์เป็นสำคัญ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ พระองค์ทรงต้องการให้โลกนี้เป็นชุมชนหรือองค์กรของพระอริยะหรือคนที่พัฒนาตนแล้ว การที่จะให้บุคคลได้เข้าสู่ภาวะแห่งการพัฒนาดังกล่าวได้นั้น จำเป็นต้องมีการจัดตั้งองค์กรที่เป็นรูปธรรม พระองค์จึงทรงตั้งองค์กรสงฆ์ คือ สมมติสงฆ์ขึ้นมา ซึ่งมีหน้าที่และภารกิจหลักคือ การฝึกฝนอบรมบุคคลให้ได้รับการพัฒนาตนเองแล้วออกไปสั่งสอนธรรม หรือพัฒนาประชาชนกลุ่มอื่นๆ ทุกหมู่เหล่าทุกวรรณะ ทุกเพศ และทุกเชื้อชาติให้ได้พัฒนาตนเองจนกลายเป็นพระอริยะหรืออริยสงฆ์ ภิกษุสงฆ์ที่ทรงตั้งขึ้นมาจึงเป็นการจัดตั้งองค์กรที่เป็นรูปนัย (formal organization) ตามความหมายในทางสังคมวิทยา ที่มีการกำหนดภารกิจที่ชัดเจน คือ ความพยายามในการนำประชาชนให้เข้าถึงประโยชน์หรือเป้าหมายของพระพุทธศาสนาในระดับต่างๆ ตั้งแต่ประโยชน์ที่จะพึงได้รับในเบื้องต้นหรือในปัจจุบัน จนถึงประโยชน์ที่จะพึงได้รับในภายหน้าและประโยชน์สูงสุดคือ พระนิพพาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย (goal) ขององค์กรสงฆ์ในเบื้องต้น จะเห็นได้จากคราวที่พระพุทธองค์ทรงส่งสาวกออกประกาศพระศาสนาครั้งแรกให้จาริกไป เพื่อประโยชน์และความสุขของชนเป็นอันมาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ทวยเทพและมนุษย์ทั้งหลาย

การส่งพระสาวกออกไปประกาศพระพุทธศาสนานี้ ถือได้ว่า เป็นการมอบหน้าที่และความรับผิดชอบ (responsibility) ในการทำงานให้แก่สมาชิกในองค์กรเป็นครั้งแรก และยังได้ทรงวางแผนและแนวทางในการดำเนินการไว้อีก คือ “อย่าไปทางเดียวสองคน และจงแสดงธรรมอันงามในเบื้องต้น งามในท่ามกลาง และงามในที่สุด” ส่วนพระพุทธองค์ได้ทรงเสด็จจาริกไปยังอุรุเวลาเสนานิคม แคว้นมคธ ซึ่งเป็นที่ตั้งของเจ้าสำนักที่มีชื่อเสียง จนกระทั่งวันเพ็ญเดือน 3 พระองค์ได้ทรงประชุมพระอรหันตสาวกจำนวนทั้งหมด 1,250 องค์ ซึ่งล้วนแต่เป็นผู้ที่พระพุทธองค์ทรงให้การอุปสมบท เรียกการประชุมครั้งนี้ว่า จาตุรงคสันนิบาต คือ การประชุมประกอบด้วยองค์ 4 และในการประชุมครั้งนี้ พระพุทธองค์ได้ทรงประทานโอวาทปาฏิโมกข์ หรือหลักคำสอนสำคัญ ซึ่งสรุปได้เป็น 4 ประเด็น คือ

1) เป้าหมายหรืออุดมการณ์สูงสุดของพระพุทธศาสนา คือ พระนิพพาน
2) หลักการสำคัญของพระพุทธศาสนา คือ การไม่ทำความชั่วทั้งปวง การบำเพ็ญแต่ความดี และการชำระจิตใจให้ผ่องใส
3) คุณสมบัติของผู้เผยแพร่พระพุทธศาสนาคือ ต้องไม่ว่ากล่าวร้าย ไม่ทำร้ายคนอื่น เคร่งในระเบียบวินัย ไม่เห็นแก่กิน ชอบสงัดวิเวก หมั่นฝึกอบรมจิตใจ
4) วิธีการเผยแผ่ ต้องใช้ความอดทน (ขันติ) ไม่ทำร้าย ไม่เบียดเบียนคนอื่น

การประชุมครั้งนี้ ถือได้ว่า เป็นการกำหนดอุดมการณ์หรือปรัชญาและวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ชัดเจนนั่น คือ พระนิพพาน เพื่อให้สมาชิกในองค์กรสงฆ์ได้ถือเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดร่วมกันในการที่จะกระทำการเผยแพร่ โดยมีหลักการสำคัญ คือ การไม่ทำความชั่ว การทำความดี และการชำระจิตใจให้บริสุทธิ์ พร้อมกับได้วางกรอบในการปฏิบัติให้เหมือนๆ กัน ทั้งนี้ เพราะสงฆ์มีความหลากหลายและมีพื้นฐานทางสังคมที่แตกต่าง

กัน จึงเป็นการสมควรที่องค์กรจะได้มีแนวทางในปฏิบัติร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และดำเนินการในแนวทางเดียวกัน

ส่วนรูปแบบในการดำเนินชีวิตของสมาชิกในองค์กรสงฆ์นั้น ได้ทรงวางไว้กว้างๆ คือ การถือพรหมจรรย์ เพื่อให้เข้าถึงเป้าหมายคือ พระนิพพาน ซึ่งรูปแบบนี้เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายในสังคมอินเดียในสมัยนั้น เพราะพวกพราหมณ์ก็ถือกันอยู่ก่อนแล้ว แต่มีเป้าหมายอยู่ที่การเข้าถึงพระพรหม พระพุทธองค์ได้ทรงนำมาแต่เพียงรูปแบบ โดยทรงเปลี่ยนเนื้อหาสาระใหม่ที่เป็นของพระองค์เข้าไป

มีข้อที่น่าสังเกตว่า ในองค์กรสงฆ์ในระยะเริ่มแรกนั้น ระเบียบของสมาชิกจะเป็นไปในลักษณะหลวม ๆ ไม่มีกฎเกณฑ์อะไรมากมายนัก นั่นคือ มีเพียงการให้ถือนิสัย 4 และอกรณียกิจ 4 เท่านั้น เพราะผู้ที่เข้ามาเป็นสมาชิกในระยะแรกๆ นี้มีความมุ่งมั่นอย่างเต็มเปี่ยมอยู่แล้ว อย่างไรก็ตามมีข้อที่น่าสังเกตว่า ระเบียบต่าง ๆ ที่วางไว้นี้ เป็นการวางกรอบอย่างกว้างๆ เท่านั้น ดังนั้น ระเบียบวินัยขององค์กรสงฆ์ในระยะแรกจึงยังไม่มีความจำเป็น ต่อเมื่อมีผู้มีความต้องการจะเข้ามาสู่องค์กรสงฆ์มากขึ้น จึงมีความจำเป็นในการออกระเบียบและพระพุทธองค์ก็ทรงได้มอบหมายอำนาจให้บุคคลอื่น ๆ ได้ดำเนินการกันเอง โดยจะเห็นได้จากการถ่ายโอนอำนาจในการรับบุคคลเข้าสู่องค์กร โดยวิธีการบวชแบบติสรณคมนูปสัมปทา และวิธีการแบบญัตติจตุตถกรรมวาจา และมีการออกกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน อันเรียกได้ว่า เป็นพระวินัย และต่อมาเป็นที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นว่า มีผู้ประสงค์เข้ามาสู่องค์สงฆ์มากยิ่งขึ้น โดยที่บางคนก็มีจิตใจที่ยังไม่พร้อมที่จะเข้ามา และบางครั้งก็มีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง พระพุทธองค์จึงทรงวางกรอบคือบัญญัติสิกขาบทตามความผิดที่เกิดขึ้นต่างกรรมต่างวาระ ดังมีบันทึกไว้ในพระวินัยปิฎกเป็นหลักฐานสำคัญ โดยการบัญญัติพระวินัย พระพุทธองค์ได้ทรงวางวัตถุประสงค์ในการบัญญัติพระวินัยทุกครั้ง กล่าวในลักษณะการจัดตั้งองค์กรในปัจจุบันนี้ว่า เป็นการจัดวางจรรยาบรรณในองค์กรนั่นเอง

การบัญญัติพระวินัย จึงเป็นการจัดสภาพให้เอื้อโอกาสและเกื้อหนุนให้สมาชิกในองค์กรทุกคนสามารถพัฒนาไปสู่ความมีชีวิตที่ดีงาม และเกิดประโยชน์สุขที่สูงขึ้นไป รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดแก่ส่วนรวม คือ พระสงฆ์ทั้งหมดและประชาชนทั้งปวง กล่าวโดยสรุปได้ว่า พระวินัยที่พระพุทธองค์ได้ทรงวางไว้นั้น มีคุณค่าในทางสังคมเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เป็นอายุของพระพุทธศาสนาที่จะช่วยให้พระพุทธศาสนาสามารถสืบต่อไปได้ เป็นด้ายร้อยเรียงลักษณะนิสัยและพฤติกรรมของคนไว้ในกรอบเดียวกัน เป็นการสร้างสรรค์องค์กรสงฆ์และสังคม เป็นหลักประกันให้บุคคลได้รับผลแห่งการประพฤติดีปฏิบัติชอบ และเป็นการสร้างสรรค์สังคมให้เป็นสังคมแห่งความดีงาม

นอกจากนี้แล้ว ยังมีการกำหนดให้สมาชิกในองค์กรสงฆ์ได้มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรสงฆ์และชุมชน โดยปฏิบัติต่อกันและกันด้วยหลักสาราณียธรรม (conditions leading to mutual recollection) 10 ประการ อันเป็นหลักธรรมที่จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน และก่อให้เกิดความสามัคคี

หลักสาราณียธรรม 6 ประการนี้ จึงเป็นหลักจริยธรรมในองค์กร ที่จะกระทำให้เป็นที่รัก ให้เป็นที่เคารพเป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์กร อันจะนำไปสู่ความร่วมมือในองค์กร นอกจากนี้แล้ว ยังมีหลักธรรมที่จะช่วยให้องค์กรดำเนินไปด้วยดี โดยกำหนดให้สมาชิกได้ร่วมมือกันในด้านต่าง ๆ ซึ่งหลักธรรมนี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความเจริญโดยฝ่ายเดียว เรียกว่า หลักอปริหานิยธรรม 7 ประการ สาระสำคัญของอปริหานิยธรรมทั้ง 7 ประการนี้ อยู่ที่สมาชิกในองค์กรจะได้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดศักยภาพทางสติปัญญาอันจะนำไปสู่การตัดสินใจและดำเนินงานร่วมกัน และนำไปสู่ความเจริญงอกงามไพบูลย์ขององค์กรในที่สุด

ดังนั้น ถ้าหากสมาชิกในองค์กรได้ปฏิบัติตามหลักดังกล่าวนี้ "ก็พึงหวังความเจริญได้แน่นอน ไม่พึงหวังความเสื่อมเลยเพียงนั้น"

องค์กรสงฆ์จึงมีสาระสำคัญ คือ มีพระวินัยเป็นรากฐานสำคัญ เป็นเครื่องมือควบคุมสงฆ์หรือองค์กรให้คงรูปอยู่ได้ด้วยความสมัครสมานสามัคคี เป็นพลังหนึ่งเดียว (กัลยาณมิตร) อันเป็นเนื้อหาขององค์กรสงฆ์ เพราะพระสงฆ์ประกอบด้วยบุคคลที่เป็นกัลยาณมิตร สงฆ์จึงเป็นแหล่งกัลยาณมิตร ที่คนในสังคมจะต้องเข้าพบหา แล้วได้รับประโยชน์ เป็นตัวช่วยมนุษย์ให้เข้าถึงสาระคือ ธรรมะ และมาร่วมกันเป็นสมาชิกของสงฆ์ต่อๆ ไปด้วย

จะเห็นได้ว่า พระพุทธศาสนาถือการพัฒนาบุคคลให้มีคุณธรรมนั้น เป็นเนื้อในหรือเนื้อแท้ขององค์กร และเป็นระดับเบื้องต้นที่สุดที่จะต้องพัฒนา ปัจจัยแห่งความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของบุคคลในองค์กรเป็นสำคัญ ในปัจจุบัน ที่องค์กรต่าง ๆ เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเน้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นแนวคิดที่มีความสอดคล้องกัน เมื่อในระดับบุคคลได้รับการพัฒนาแล้ว ก็จะช่วยให้องค์กรก้าวไปสู่ความมั่นคงและส่งผลถึงความอยู่ดีมีสุขของสังคมโดยส่วนรวมด้วย องค์กรจึงมีบทบาทสำคัญทั้งต่อการพัฒนาบุคคลและสังคมดังกล่าวมา และแนวคิดนี้สอดคล้องกับการบริหารสมัยใหม่ที่เริ่มหันมาเน้นการพัฒนาบุคลากรจากด้านในที่สุด ออกมาสู่ด้านนอก คือ เริ่มจากจิตใจ วิธีการคิดของบุคคล ออกมาสู่การปฏิบัติและบุคลิกภาพ แล้วจึงก้าวออกมาสู่การพัฒนาในระดับองค์กรและระดับสังคมต่อไป

สงฆ์ในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้

การจัดตั้งองค์กรสงฆ์ขึ้นมา เพื่อเป็นสังคมหรือชุมชนแห่งการพัฒนาบุคคล และเป็นสังคมตัวอย่างดังกล่าวมานั้น โดยการเปิดรับบุคคลจากทุกชนชั้นวรรณะเข้ามาเป็นสมาชิก ถือได้ว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้ามารับการฝึกฝนและพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในทางด้านพฤติกรรม (ศีล) จิตใจ (สมาธิ) และความรู้ความเข้าใจ(ปัญญา) โดยอาศัยหลักธรรมหรือกระบวนการในการเรียนรู้ที่เรียกว่า ไตรสิกขา โดยนัยนี้ จึงถือได้ว่า สงฆ์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หรือเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) อย่างแท้จริง

นอกจากตัวหลักธรรมที่เป็นหลักในการพัฒนาบุคคลให้เกิดการเรียนรู้แล้ว ยังมีวิธีการอื่นๆ ที่เป็นตัวส่งเสริมการเรียนรู้หรือเป็นสื่อ การสื่อสาร (communication) ในองค์กร ซึ่งนอกจากจะเป็นการสื่อสารแล้ว ยังเป็นการพัฒนาบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ และเป็นหลักจริยธรรมสำคัญในการให้บุคคลได้อยู่ร่วมกันด้วยดีอีกด้วย (ประเวศ วะสี, 2540 : 10) นั่นคือ การสื่อสารในรูปแบบต่างๆ เช่น การประกอบพิธีสำคัญต่างๆ และการสื่อสารเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ เช่น การออกรับบิณฑบาตของพระภิกษุสงฆ์ ซึ่งในพุทธประวัติจะพบว่า การออกรับบิณฑบาตของพระพุทธองค์และพระสาวกนั้น ก่อให้เกิดการเรียนรู้แก่สมาชิกภายนอกองค์กรสงฆ์เป็นอย่างมาก นอกจากนี้ ยังมีวิธีการเทศน์ การออกสั่งสอนประชาชนตามท้องถิ่นต่าง ๆ การร่วมกันประชุมในวันอุโบสถเป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ได้กลายเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กรสงฆ์ และร่วมกับบุคคลภายนอก

สิ่งที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดในฐานะที่สงฆ์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก็คือ บทบาทของพระพุทธเจ้า ซึ่งถือว่า เป็นผู้นำองค์กรที่ไม่เพียงแต่จะเป็นผู้นำองค์กรไปสู่ทิศทางที่ต้องการ หากแต่ยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมอีกด้วย ผู้นำในองค์กรจึงมีความสำคัญในฐานะเป็นบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายได้มาอยู่ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันหรือร่วมกันทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม ไปสู่จุดหมายโดยสวัสดิภาพ ผู้นำใน

องค์กรจึงมีคุณสมบัติพิเศษแตกต่างไปจากบุคคลอื่น ๆ ในหลาย ๆ ด้าน พระพุทธองค์ในฐานะผู้นำและผู้บริหารองค์กรสงฆ์ ทรงเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติความเป็นผู้นำทั้งภายในและภายนอก

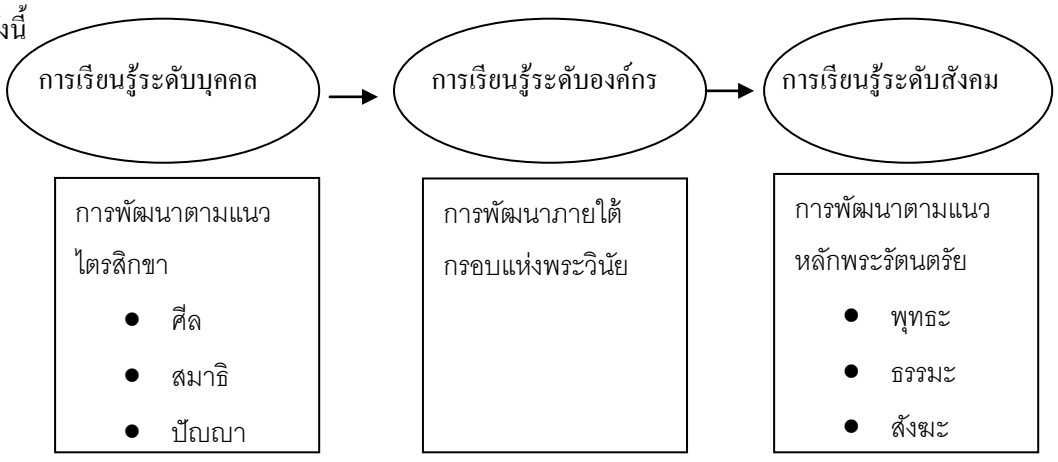
บทบาทของพระพุทธองค์ในแง่ของการจัดการองค์กรและบริหารองค์กรสงฆ์ นอกจากพระองค์จะทรงเป็นแบบอย่างของสมาชิกในองค์กรแล้ว บทบาทในการบริหารและจัดการที่แท้จริงของพระองค์ก็คือ ทรงช่วยให้มิติต่าง ๆ มาเชื่อมโยงกันได้อย่างสมดุล โดยทรงเป็นผู้ประสานคนกับงาน คนกับคน คนกับธรรมชาติ โดยทรงนำความจริงออกมาจัดตั้ง วางระบบแบบแผน กำหนดโครงสร้าง กระบวนวิธีการวางกฎกติกาเกี่ยวกับงาน และคนที่จะให้ปฏิบัติการของมวลมนุษย์ให้เป็นเหตุเป็นผลในธรรมชาติ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ พระองค์ทรงเป็นผู้ประสานเชื่อมโยงสาระ คือ ความเป็นจริงในธรรมชาติกับรูปแบบกระบวนการปฏิบัติของมนุษย์ หรือทรงเป็นนักบริหารกฎมนุษย์ ให้ออกมาเป็นผลตามกฎของธรรมชาตินั่นเอง การจัดตั้งองค์กรสงฆ์จึงเป็นการจัดวางระบบการเรียนรู้ของมนุษย์ให้สอดคล้องและประสานเข้ากับกฎธรรมชาติ ก่อให้เกิดดุลยภาพระหว่างมนุษย์ ธรรมชาติและสังคม ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้อย่างยั่งยืน

การบูรณาการแนวคิดเรื่องสงฆ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในปัจจุบัน ที่องค์กรได้พัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น พระพุทธศาสนาในฐานะเป็นบ่อเกิดภูมิปัญญาตะวันออกที่สามารถจะให้คำตอบได้ ทั้งในเรื่องการพัฒนาบุคคล การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาสังคม หลักธรรมต่าง ๆ ในพระพุทธศาสนาจึงสามารถนำมาบูรณาการเข้ากับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ เพราะหลักธรรมในพระพุทธศาสนามีพื้นฐานอยู่ที่การพัฒนาบุคคลทั้งในระดับจิตใจและในระดับชุมชนและสังคม การบูรณาการแนวคิดเรื่องสงฆ์ในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงมีหลักการสำคัญดังนี้

1) การบูรณาการองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น ต้องบูรณาการในระดับบุคคลก่อนเป็นสำคัญ โดยต้องมุ่งเน้นให้พัฒนาในมิติทางด้านจิตใจ ซึ่งเป็นแก่นสำคัญของมนุษย์ เมื่อพัฒนาในระดับจิตใจแล้วจึงเชื่อมโยงออกมาในระดับพฤติกรรม คือ ความสัมพันธ์ของบุคคลกับองค์กรหรือบุคคลอื่นๆ ในองค์กร แล้วจึงขยายออกมาเป็นสังคม (ตามหลักพระรัตนตรัย คือ จากมนุษย์ สู่ธรรมชาติ และสังคม)
2) องค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น คือ องค์กรที่ประกอบด้วยบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) คือ พระเสขะ ต้องศึกษาและเรียนรู้ในทุกมิติ ซึ่งจะต้องพัฒนาจนบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน แล้วจึงจะพัฒนาในการที่จะออกไปสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ใหม่ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น ก็คือ องค์กรแห่งการตื่นรู้ (Awakening Organization)
3) องค์กรแห่งการเรียนรู้ มองจากมิติขององค์กรสงฆ์แล้ว จะต้องพัฒนาไปสู่การเชื่อมโยง และประสานกับทุกมิติในสังคม และสอดคล้องกับกฎธรรมชาติเป็นสำคัญ องค์กรในปัจจุบัน จึงต้องตระหนักในมิติดังกล่าวด้วย

แนวคิดในการบูรณาการแนวความคิดเรื่องสงฆ์ เพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นไปตามลำดับดังนี้



บทสรุป

ความเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน ก่อให้เกิดการศึกษาและพัฒนาในมิติต่าง ๆ อย่างมากมาย องค์กรที่มนุษย์ได้ก่อตั้งและดำเนินมาจนปัจจุบันนี้ ก็ได้เปลี่ยนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้แล้ว ผู้นำองค์กรและผู้บริหารองค์กร ก็เป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วย ผู้นำจึงต้องมีคุณสมบัติพิเศษหลายประการที่จะทำหน้าที่ในการสร้างบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ ทำหน้าที่ในการเชื่อมโยงประสานคนเข้ากับงานที่ทำ ประสานเข้ากับสังคมและธรรมชาติ คุณลักษณะดังกล่าวนี้ สามารถประยุกต์แนวความคิดเรื่องสงฆ์ในพระพุทธศาสนามาใช้พัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ เพราะองค์กรสงฆ์นั้น จุดมุ่งหมายสำคัญก็คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยพระพุทธองค์ทรงตั้งขึ้นมาเป็นแบบอย่างขององค์กรในสังคม ที่มีวิถีชีวิตเฉพาะ(วินัย) ที่จะนำไปสู่การพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ หัวใจสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็คือ การพัฒนาบุคคลในองค์กรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อก้าวไปสู่การพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

บดินทร์ วิจารณ์(2548). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้.** แปลจาก Building the Learning Organization by Michael J.Marquardt. กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

ประเวศ วะสี.(2540). **การพัฒนาพลังสร้างสรรค์องค์กร.** พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.

พระธรรมปิฎก(2539.). “สัมโมทนียกถาและการกล่าวปิดการสัมมนาการศึกษาเพื่อสันติภาพ”, **สารประชาสัมพันธ์สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.** ฉบับพิเศษ (ธันวาคม).

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย** . กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย .

รุ่งเรือง ลิ้มชูปฏิภาณ์.(2545). “การพัฒนาองค์ความรู้ : การพัฒนาการบริหารจัดการองค์ความรู้”. **Chulalongkorn Review.** 15(57), 44-55.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย.(2540).“ การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ : ที่มาและที่ไป”. **สู่บ้านใหม่.** ศิรินา ภูอนันตานนท์.(บรรณาธิการ). กรุงเทพฯ : สำนักงานสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย(2544). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้.** พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ :เอ็กซเปอร์เน็ท.

สมคิด บางโม.(2538). **องค์การและการจัดการ.** พิมพ์ครั้งที่ 3,กรุงเทพฯ : บริษัท วิทยพัฒน์ จำกัด.

Senge, Peter M. (2006)**The Fifth Discipline : the Art & Practice of the Learning Organization.** U.S.A. : Double Day.

Phra Dhammapitaka (2003). **Freedom : Individual and Social.** 2 nd ed., Bangkok : Buddhadhamma Foundation.