

คณะสงฆ์เป็นองค์กรมีชีวิตตามทัศนะเชิงพุทธ*

นายญาณพนธ์ ตรีพรวรยุตกี**

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (๑) ศึกษาความหมายของชีวิต องค์กร และองค์กรมีชีวิต (๒) ศึกษาความเป็นองค์กรมีชีวิตของคณะสงฆ์ตามทัศนะเชิงพุทธ โดยศึกษาจากพระไตรปิฎก ผลการศึกษาพบว่า

องค์กรปัจจุบันถูกมองว่า เป็นระบบที่มีการขยายตัวสลับซับซ้อนมากขึ้น ความเป็นนิติบุคคลทำให้องค์กรมีฐานะ สัตถภาวะ นักวิชาการแนววิทยาศาสตร์ใหม่เริ่มเสนอมุมมองว่าองค์กรมีชีวิต เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ยืนยาว มีสุขภาพ

พระพุทธรูปศาสนากล่าวว่าชีวิตประกอบด้วยขันธ์ ๕ นอกจากนี้ยังบอกว่ามีชีวิตที่ประกอบด้วยขันธ์ ๔ ด้วย อันเป็นระบบการรู้ ที่แม้จะไม่มีรูปขันธ์ แต่การรับรู้และการแสดงออกปรากฏออกมาได้ เมื่อขันธ์ทั้งสี่นี้ได้เข้าอาศัยใน ตัวรูปที่เหมาะสม และสมบัติที่สำคัญของชีวิต คือ การก่อกรรม

คณะสงฆ์ที่พระพุทธเจ้าจัดตั้งขึ้นเป็นองค์กร เป็นประดิษฐกรรมสังคัมใหม่ที่พระพุทธเจ้าทรงสร้างขึ้น คณะสงฆ์ สามารถดำรงอยู่ทำกิจกรรมต่อเนื่องยาวนานกว่า ๒,๖๐๐ ปี พร้อมกับเติบโตแตกขยายนิกาย โดยองค์กรสงฆ์ยังคงรักษา เป้าหมายคณะสงฆ์ดั้งเดิมไว้อย่างต่อเนื่อง เหล่านี้เกิดขึ้นด้วยการรู้ขององค์กร และเจตจำนงในการกระทำขององค์กร คณะสงฆ์จึงเป็นองค์กรมีชีวิตตามความหมายชีวิตตามนัยของพระพุทธศาสนา ลักษณะสำคัญของชีวิตคือการมี เป้าหมายว่าอยู่ทำไม และอยู่อย่างไร ในงานวิจัยนี้ได้แสดงให้เห็นว่า องค์กรมีชีวิตเช่นคณะสงฆ์ มีชีวิตอยู่ยืนยาวด้วยการมีเป้าหมายที่ทรงคุณค่า

คำสำคัญ : องค์กรมีชีวิต, พระพุทธศาสนา, คณะสงฆ์, การบริหารองค์กร

* บทความนี้เรียบเรียงจากวิทยานิพนธ์พุทธศาสนศรัทธาปฏิบัติ สาขาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

** ศรัทธาปฏิบัติ สาขาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

The Sangha as a Living Organization in the Buddhist View

Abstract

This article intends to (1) examine the meanings of “life”, “organization” and “Living Organization”; and (2) study the nature of “Living Organizations” according to the Buddhist perspective based on the *Tripitaka*.

The study shows that current organizations are regarded as systems which expand in increasingly complex manners. Juristic personhood seems to render a state of being to organizations. Scholars of the new science propose the idea that organizations may be considered as living things so that they may attain longevity and well-being.

Although Buddhist teachings hold that life consists of 5 aggregates, they also acknowledge the existence of lives with 4 aggregates. These are mainly cognition systems, although lacking corporeality, but they can exhibit cognitions and actions when the 4 aggregates are related to the proper corporeality and such systems have the essential feature of life – Kamma.

The Sangha was a new social innovation – an organization – that the Buddha created. It has existed and performed continuous activities for over 2600 years, has grown and expanded into different schools, yet has maintained its original objectives. These occurrences have been made possible through the cognition and intention of the organization. The Sangha may, therefore, be considered a living organization, for according to the Buddhist teaching, the important feature of life consists in its purpose and means of existence. This research has shown that a living organization such as the Sangha maintains its existence through its valuable objectives.

Keywords : living organization, Buddhism, Sangha, organization management

บทนำ

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาเกี่ยวกับชีวิต จึงมีความรู้เกี่ยวกับ “ชีวิต” อย่างครบถ้วน การวิจัยนี้เริ่มจากความสนใจเนื้อความในพระไตรปิฎกที่พระสารีบุตร อัครสาวกกล่าวว่า “...ภพมีขั้นเดียว-เอกโวการภพ ...ภพมีสี่ขั้น-จตุโวการภพ ...ภพมีห้าขั้น-ปัญจโวการภพ ...ควรรู้อย่าง” (ขุ.ป. ๓๑/๕/๑๓) ซึ่งว่า ชีวิตมีรูปแบบต่างจากที่เรา รู้จัก ประกอบกับพระพุทธศาสนามีการจัดตั้งคณะสงฆ์เป็นองค์กรที่เป็นตัวอย่าง การตั้งคณะสงฆ์ของพระพุทธเจ้า นับเป็นประดิษฐกรรมสังคมใหม่ที่พระพุทธเจ้าทรงสร้างขึ้นเป็นรูปแบบสังคมที่ไม่เคยมีมา ดังเช่นที่ สกฤททัยปริพาชก ได้กล่าวถึงสภาพของสังคมนักบวชสมัยนั้นว่า ในลัทธิอื่นไม่ได้อยู่เป็นหมู่คณะ สาวกไม่มีความเคารพในเจ้าลัทธิ ซึ่งตรงข้ามกับคณะสงฆ์ในพระพุทธศาสนาที่สาวกทั้งหลาย สักการะ เคารพ นับถือ บูชาพระพุทธรองค์ อยู่เป็นหมู่คณะ และยึดถือปฏิบัติตามพระองค์และพระธรรม (ม.ม. ๑๓/๒๓๙-๒๔๐/๒๘๒-๒๘๓)

คณะสงฆ์มีอายุสืบเนื่องมาตั้งแต่ครั้งพุทธกาล จนปัจจุบันล่วง ๒,๖๐๐ ปีมาแล้ว ความเป็นมาและการดำรงอยู่ของคณะสงฆ์เหมือนองค์กรมีชีวิต บทความนี้ เรียบเรียงจากงานวิจัยในดุชฎินิพนธ์เรื่อง “องค์กรมีชีวิตโดยพุทธทัศนะ” เพื่อแสดงความเป็นองค์กรมีชีวิตของคณะสงฆ์ตามทัศนะเซี่ยงฟูทอ โดยอาศัยพระไตรปิฎกเป็นหลักและแสดงแนวคิดของนักวิชาการปัจจุบันประกอบ

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อศึกษาความหมายของชีวิต องค์กร และองค์กรมีชีวิต
- ๒) เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรมีชีวิตของคณะสงฆ์ ตามทัศนะเซี่ยงฟูทอ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาโดยอาศัยพระไตรปิฎก คณะสงฆ์ในงานนี้จึงเป็นคณะสงฆ์ในประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary research) โดยศึกษาค้นคว้าหนังสือ และเอกสารจากแหล่งข้อมูลชั้นปฐมภูมิ (Primary source) คือ พระไตรปิฎก และคัมภีร์ทางศาสนา และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary source) ได้แก่ วิทยานิพนธ์ ตำราวารสาร หนังสือพิมพ์ เว็บไซต์ และเอกสารอื่นๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวเนื่อง

ความหมายขององค์กร ชีวิต และองค์กรมีชีวิต โดยนักวิชาการตะวันตกปัจจุบัน

ภาษาไทยใช้ “องค์กร” สำหรับคำ “organization” ในความหมายว่า คณะบุคคล หรือกิจการที่มาประกอบกัน ที่มารวมตัวกัน ดำเนินกิจกรรมเพื่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน (dictionary.com, n.d.) แต่ organization ในภาษาอังกฤษ นอกจากความหมายข้างต้นแล้วยังมีความหมายถึง องค์ประกอบ การจัดการอย่างเป็นระบบ คำ organization ยังมีคำเกี่ยวเนื่องกับชีวิต เช่น organ, organism โดย organism แปลว่า สิ่งมีชีวิต, ระบบคำเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันดังข้อความดังนี้ cells (เซลล์) รวมกันเป็น tissues (เนื้อเยื่อ), tissues รวมกันเป็น organ (อวัยวะ), หลาย organ ร่วมกันทำหน้าที่เฉพาะเป็น organ system (ระบบอวัยวะ) เป็นลำดับ organization (การจัดการอย่างเป็นระบบ) ของ organism (สิ่งมีชีวิต) (wikipedia.org, n.d.)

ปัจจุบันมองว่า องค์กรเป็นระบบ และมีการขยายตัวสลับซับซ้อนมากขึ้น ความเป็นนิติบุคคลบริษัทได้เข้ามาแทนที่คนจริงๆ บริษัทจึงเกิดใหม่ในฐานะสภาวะ (being)

ที่เสรีและอิสระ องค์กรเชิงระบบมองว่าคนเป็นส่วนหนึ่งของระบบขององค์กร องค์กร (ย่อย) เป็นส่วนหนึ่งของระบบองค์กร องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม องค์กรอยู่ในสิ่งแวดล้อม องค์กรจึงมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม องค์กรเชิงระบบจะคล้ายกับสิ่งมีชีวิตซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยต่างๆ (Isss.org, n.d.) องค์กรเป็นระบบของกิจกรรมข้อมูล จะเห็นว่า ในตลอดกระบวนการระบบขององค์กรล้วนต้องทำงานกับข้อมูล องค์กรจะมีผลผลิต (output) เป็นสินค้าหรือบริการและข้อมูล และจะมีปัจจัยเข้า (input) คือวัตถุดิบแรงงานและข้อมูล อาศัยคนเครื่องจักรเครื่องมือ และข้อมูลในกระบวนการ (process) สร้าง-แปรรูปผลผลิต และที่สำคัญ ผลสะท้อนกลับ (feedback) ขององค์กรส่วนนี้เป็นข้อมูล เช่น จากผลผลิต (output) จะเป็นข้อมูลประสิทธิภาพการผลิต ข้อมูลผลผลิตและของเสียจากผลลัพธ์ (outcome) ก็จะเป็นข้อมูลความพึงพอใจในสินค้าและบริการ รวมไปถึงคุณค่าต่อองค์กรที่มาจากลูกค้าและสังคม ซึ่งข้อมูลย้อนกลับเหล่านี้ องค์กรจะนำไปพิจารณาปรับแก้ปรับปรุงกระบวนการหรือตัวองค์กรต่อไป หรือพิจารณาในเชิงกิจกรรมบริหาร ซึ่งได้แก่ การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การสั่งงาน (commanding) การควบคุม (controlling) และการประสานงาน (coordinating) ก็ล้วนเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับข้อมูลทั้งสิ้น พิจารณาดังนี้แล้ว องค์กรก็คือกระบวนการข้อมูล ความเป็นไปขององค์กรเป็นเรื่องเกี่ยวเนื่องกับกระบวนการของการรู้

องค์กรปัจจุบัน เผชิญการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงมาก ความเป็นองค์กรแบบกลไกเริ่มกลายเป็นข้อจำกัด นักวิชาการเริ่มเสนอมิติใหม่ในการมององค์กร มองว่าองค์กรมีชีวิต ความมีชีวิตขององค์กร คือความสามารถในการเรียนรู้ ความยืดหยุ่นที่จะปรับตัวเปลี่ยนแปลง เติบโต – แดกหน่อ – เสื่อมสลาย - ตายได้ มี

ศักยภาพในการสร้างสรรค์ และมิติทางจิตวิญญาณ มีชีวิตชีวา-ซึมเศร้า มีความรู้สึกนึกคิดร่วมขององค์กร และมุ่งหวังชีวิตการทำงานที่มีความสุข อันเป็นสุขภาวะขององค์กร

คำ “ชีวิต” (life) “มีชีวิต” (living) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๔๒: ๓๖๖, ๔๖๐) ให้ความหมาย “ชีวิต” ว่า “น. ความเป็นอยู่ ตรงข้ามกับความตาย (ป.ส.)” คำ “ชีวิต” ยังมีความหมายอื่นๆ อีก (Oxford Dictionaries, n.d.) เช่น ชีวิต คือ การมีอยู่ของแต่ละบุคคล, ชีวิต คือ พลังกำลังอำนาจ ความสามารถในการอยู่รอด, ชีวิต คือ ช่วงระยะเวลาระหว่างเกิดถึงตาย, ชีวิต คือสถานะในช่วงเวลาของบางสิ่งที่ไม่มีชีวิต หรือเป็นสิ่งนามธรรม ตลอดเวลาที่มันคงอยู่ ใช้งานได้ หรือยังเป็นความจริง, ชีวิต คือ เงื่อนไขในการจำแนกพืชสัตว์จากสารอนินทรีย์ (ในงานวิจัยนี้ จะไม่ใช้เน้นในความหมายนี้) ชีวิต คือ สิ่งดำรงอยู่ได้ด้วยตนเอง และก่อการกระทำกิจกรรมได้ด้วยตนเอง (Self-sustaining and self-generated action) (Ibid.)

นักวิชาการปัจจุบัน มาตุรานา และวาเรลา (Humberto R. Maturana and Francisco J. Varela) ได้เสนอทฤษฎีการรู้ซานติอาโก (The Santiago Theory of Cognition) กล่าวว่า “ระบบชีวิตคือระบบการรู้ มีชีวิตก็คือกระบวนการของการรู้ คำกล่าวนี้เป็นจริงสำหรับทุกองคาพยพ (organism) ทั้งที่มีหรือไม่มีสมองหรือระบบประสาท” (Capra, Fritjof, 1996: 97) การรู้เป็นกิจกรรมที่เกิดร่วมกับการสร้างตัวเองและการจัดการตัวเอง ทฤษฎีนี้ได้ขยายทัศนะว่า การรู้เป็นกระบวนการที่ปรากฏในชีวิตระดับอื่นๆ ด้วย โดยแบ่งการมีชีวิตเป็น ๓ ระดับคือ ๑) ชีวิตระดับเซลล์ ๒) ชีวิตระดับเซลล์ที่ซับซ้อน-มีอวัยวะ และ ๓) ชีวิตของการรวมของหลายปัจเจกขึ้นเป็นหน่วยรวมใหม่ หลายปัจเจกนี้เชื่อมโยงทางโครงสร้างด้วยการสื่อสาร มาตุรานา (Maturana, 1972: 78) กล่าวว่า “ระบบไม่

อาจกล่าวว่ามีชีวิตด้วยการพิจารณาจากองค์ประกอบ (components) แต่ควรจะพิจารณาที่การมารวมกัน (organization) แล้วได้คุณสมบัติที่แปลก (peculiar properties) ปรากฏขึ้น” ซึ่งเขาหมายถึงความสามารถในการสร้างตัวเอง (autopoiesis)

องค์กรนับเป็นชีวิตระดับที่สามซึ่งเป็นการรวมของหลายปัจเจกขึ้นเป็นองค์กรใหม่ โดยเวลา ประยุกต์การสร้างตัวเอง (autopoietic) กับระบบสังคม โดยเฉพาะกับองค์กร องค์กรซึ่งก่อรูปด้วยตัวเอง ดูแลตัวเอง ยืนได้ด้วยตนเอง รูปแบบของความสัมพันธ์ภายในองค์กรจะเป็นเครือข่ายการสร้างตัวเอง (autopoietic networks) ซึ่งลูมาน (Niklas Luhmann) ได้ขยายความระบบการสร้างตัวเองว่า มีการผลิตซ้ำสามลักษณะ คือ ผลิตซ้ำบนฐานของหน่วยสิ่งมีชีวิตทางกายภาพ ผลิตซ้ำบนฐานของความคิดหรือจิตสำนึก และผลิตซ้ำบนฐานของการสื่อสาร สองอันหลังนี้ไม่เป็นผลผลิตทางกายภาพ แต่เป็นหน่วยสารของความหมาย (elements of meaning) (Seidl, David, 2004: 7) สอดคล้องกับที่ วีเนอร์ (Norbert Wiener) กล่าวว่า “ระบบสังคมเป็นองค์กรหนึ่งที่เหมาะสมกับปัจเจกชนหนึ่ง ที่มันถูกผูกไว้ด้วยกันด้วยระบบการสื่อสาร ซึ่งมีพลวัตของกระบวนการที่เกิดขึ้นของการตอบสนองกับธรรมชาติ” (Wiener, Norbert, n.d.) ลูมาน กล่าวว่า ระบบสังคมใช้การสื่อสารเป็นวิธีการผลิตซ้ำสร้างตัวเอง หน่วยสารเหล่านี้เกิดจากการสื่อสารซึ่งเกิดวนซ้ำภายในเครือข่ายการสื่อสารซึ่งไม่อาจเกิดนอกเครือข่าย (Capra, Fritjof. 2553: 212) ดังนี้แล้วจึงอาจสรุปได้ว่า หากจะหาว่าอะไรคือตัวตนขององค์กรมีชีวิต สิ่งนั้นก็คือ หน่วยสารที่เป็นทั้งความหมาย-ความสัมพันธ์-และความสามารถด้านการรู้ซึ่งเมื่อมีกลุ่มคนมารวมกันตามหน่วยสารนี้ก็จะเกิดเป็นองค์กรมีชีวิตที่มีการรับรู้และแสดงออกได้ (ถ้าไม่มีกลุ่มคนมาประกอบ องค์กรมีชีวิตนี้ก็ยังคงอยู่ แต่เป็นหน่วยสารที่ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับภายนอก)

ความหมายขององค์กรจากพระไตรปิฎก

ในพระไตรปิฎก ไม่ปรากฏคำ “องค์กร” แต่มีเนื้อความที่กล่าวถึงการที่คนมีเป้าหมายร่วมกันมารวมกันเพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วม เช่น มหาวาณิชชาดก (ขุ.ชา. ๒๗/๑๘๐/๔๕๒) เล่าถึงการรวมกลุ่มของพ่อค้าเพื่อไปค้าทางไกล อรรถกถาอธิบายคำ สมิตีกถาว่า จัดเป็นสมาคม มากคนรวมกันเป็นอันหนึ่งเดียวกัน (ขุ.ชา.อ. ๖๐/๔๙๐) การมารวมกันก็ด้วยอุฏฐานสัมปทา คือทำงานที่ต้องช่วยกันทำของคนที่มีความสามารถวิชาชีพต่างๆ มาร่วมมือกันประกอบด้วยปัญญา (อง.อุฏฐก. ๒๓/๗๖/๓๘๙)

คำสอนในพระพุทธศาสนาเป็นเรื่องเกี่ยวกับชีวิต เน้นแก่ทุกข์ของชีวิต (คน) แต่ก็ได้อธิบายถึงชีวิตแบบอื่นๆ ด้วย รวมไปถึงเพื่อแก่ทุกข์ของสังคมด้วย เช่น อัคคัญญสูตร (ที.ปา. ๑๑/๑๑๑/๘๓) เล่าเหตุของการเกิดขึ้นขององค์กรและผู้นำ จักกวัตติสูตร (ที.ปา. ๑๑/๘๐/๕๙) แสดงเหตุของการเกิดของความชั่วร้ายเดือดร้อนต่างๆ ในสังคม มหานิทานสูตร (ที.ม. ๑๐/๑๐๔/๖๑) พูดถึงการใช้ปฏิจกสัมปทาทั้งสังคม พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (๒๕๕๕ (๗): ๒๐๗-๒๑๐) ตั้งข้อสังเกตว่า “ขอให้สังเกตไว้เป็นข้อสำคัญว่า พระพุทธเจ้าทรงแยกแยะแสดงปัจเจกอาการของทุกขในสังคม โดยทรงเริ่มต้นที่เวทนา ดังตรัสว่า “เวทนีปฏิจก ตมฺหา” ช่วงเวทนาเป็นปัจจัยให้เกิดตัณหา เป็นช่วงสำคัญยิ่งฝ่ายภายใน ในการส่งผลสืบเนื่องออกมาบันดาลพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์ ตลอดจนวิวัฒนาการของสังคมทั้งหมด” ดังนี้จึงกล่าวได้ว่า พระพุทธศาสนา mong ว่าธรรมะที่ใช้กับชีวิตสามารถใช้กับสังคมและองค์กร

ความหมายของชีวิตจากพระไตรปิฎก

พระพุทธศาสนา มองเห็นสิ่งทั้งหลายในรูปของส่วนประกอบต่างๆ ที่มาประชุมกันเข้า ตัวตนแท้ๆ ของสิ่งทั้งหลายไม่มีเมื่อแยกส่วนต่างๆ ที่มาประกอบกัน

ออกไป ชีวิตก็เช่นกัน การจะเข้าใจว่าคืออะไร วิธีหนึ่งก็คือดูว่าสิ่งนั้นมีองค์ประกอบอย่างไร ชาวพุทธจะได้ยินเสมอว่า ชีวิตประกอบด้วยชั้น ๕ คือ รูป เวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณ หรือเรียกชีวิตแบบปัญจโวการภพ นอกจากนี้ชีวิตแบบที่ประกอบด้วย ๕ ชั้น พระพุทธศาสนายังกล่าวว่าชีวิตที่ประกอบด้วย ๔ ชั้น (จตุโวการภพ มีแต่อรูปชั้น) และแบบที่มีชั้นเดียว (เอกโวการภพ มีแต่รูปชั้น) (ขุ.ป. ๓๑/๕/๑๓) แต่ด้วยข้อจำกัดความสามารถในการรับรู้ของคน และความรู้ทางวิทยาศาสตร์เท่าที่มี ทำให้คนรับรู้ได้จำกัดเพียงชีวิตแบบ ๕ ชั้น อันได้แก่มนุษย์ และเดรัจฉานเท่านั้น

นอกจากการมองด้านองค์ประกอบแล้ว การมีชีวิตจะสังเกตเห็นได้จากอาการของสิ่งนั้น ประการแรกคือ อาการที่เป็นสามัญลักษณ์ หรือเรียก “ไตรลักษณ์” ปรากฏการณ์ที่เห็นของชีวิตคือ เกิด-โต-แก่-เจ็บ-ตาย อีกประการก็คือ อาการอันเนื่องจากการแสดงออก หรือเรียก “กรรม” ซึ่งเกิดต่อเนื่องจากกระบวนการรู้ เริ่มจากเมื่อมีรูปมากระทบแล้ว เกิดการรู้ขึ้น ทำการแปลค่า ประูแต่ง ก่อสังขารคือเจตนาขึ้น ส่งผลต่อเป็นการกระทำการแสดงออกของรูปต่อไป กรรมจึงเกิดเมื่อมีการก่อสังขารคือเจตนาขึ้นมา ความเป็นไปของชีวิต (แต่ละคน) จะแตกต่างกัน แม้สิ่งที่มีกระทบจะเป็นสิ่งเดียวกัน แต่การแปลค่า ประูแต่ง ก่อสังขารคือเจตนา จะต่างกัน จึงทำให้การแสดงออก (ก่อกรรม) ต่างกัน กรรมทั้งหลายที่ชีวิตก่อขึ้น มีผลกระทบต่อโลก กล่าวคือ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่อชีวิต ด้านพฤติกรรม และในระยะยาวก็อาจถึงด้านลักษณะเผ่าพันธุ์ (พระเทพเวที (ประยูร ธมฺมปญฺญุต), ๒๕๓๑: ๑๘๔) กล่าวว่า “รูปธรรมในร่างกายของเรา อภธรรมก็แยกจากเกิดจากกรรมก็มี เกิดจากจิตก็มี เกิดจากอตุกก็มี เกิดจากอาหารก็มี” กรรมยังมีผลทำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่อสังคม วิถีชีวิต ภาวะเปียบของชุมชน และการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม

เช่น การเปลี่ยนแปลงของแม่น้ำ ป่าเขา จนถึงภูมิอากาศ พระพุทธศาสนาจึงสอนเน้นเรื่องกรรมเป็นอย่างมาก ดังพุทธพจน์ว่า “กมฺมฺนา วตตตี โลโก” แปลว่า โลกเป็นไปตามกรรม (ขุ.ขุ. (บาลี) ๒๕/๓๘๒/๔๕๗, ขุ.ขุ. ๒๕/๖๖๐/๖๕๔) การมีชีวิตก็คือการก่อกรรม

ชีวิตเป็นการอยู่ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ความเข้าใจผิดเกี่ยวกับชีวิต ก็คือ ความไม่เข้าใจในสามัญลักษณ์ ประกอบกับความไม่มีสติรู้เท่าทัน ทำให้หลงว่ามีอัตตาและเข้าไปยึดถือ และไม่อาจเข้าใจได้เมื่อสิ่งนั้นได้เปลี่ยนหรือสูญหายไป เกิดความทุกข์ ทำให้มีปฏิกิริยาปฏิบัติต่อบุคคลอย่างไม่ถูกต้อง เช่น ทำร้ายผู้อื่น ทำร้ายตัวเอง หากรับรู้แล้วมีความเข้าใจถูกต้อง ความหลงระเหิง ยินดีหรือความหดหู่ทุกข์ใจก็จะไม่มากเกินไปจนก่อความเสียหายต่อเนื้อ

ชีวิตแบบ “จตุโวการะ”

คำ จตุโวการะ ในพระไตรปิฎก (ฉบับภาษาไทย มจร.) พบ ๑๘ หน้าในพระสุตตันตปิฎก และ ๑๐๒ หน้าในพระอภิธรรมปิฎก ในพระสุตตันตปิฎกมีเพียงการกล่าวอ้างถึง โดยมีคำอธิบายในอรรถกถาเพียง “ภพที่มีชั้น ๔ ได้แก่ อรูปภพ” (ขุ.ม.อ. ๓/๔๒) ในขณะที่พระอภิธรรมมีอธิบายเพิ่ม เช่น เป็นอุปตติภพชั้น ๔ อายุตนะ ๒ และธาตุ ๒ เป็นต้น คำ จตุโวการะในเมทานิทเทศ และจูฬนิเทศ อยู่ในบริบทของการอธิบายการสละละต่างๆ (เช่น ตัณหา) โดยไล่ตั้งแต่ รูป เสียง ... กามภพ รูปภพ อรูปภพ ... จตุโวการภพ ปัญจโวการภพ ... ที่รับรู้แล้ว ... ที่พึงรับรู้ (ขุ.ม. ๒๔/๓/๑๒) ไม่ได้แสดงความหมายเฉพาะ โดยบริบทนี้ ความเป็นจตุโวการภพ จึงเป็นภาวะ (สมบัติและสมรรถนะ) ของชั้น ๔ (การรู้)

พระพุทธศาสนาถือว่าชีวิตแบบจตุโวการภพว่าเป็นชีวิตที่มีอรูปชั้น ๔ ได้แก่ เวทนา สัญญา สังขาร

วิญญาน ซึ่งเป็นนามขั้นที่สี่ แม้จะไม่มีรูปขั้น แต่องค์ประกอบของขั้น ๔ นั้นคือ เวทนา (การรู้สึก) สัญญา (การจำได้หมายรู้) สังขาร (การปรุงแต่ง) และวิญญาน (การรู้) คือความสามารถเหล่านี้ก็มีอยู่ เป็นอยู่ ชีวิตแบบจุดไวการะ จึงเป็นชีวิตของการรู้เท่านั้น แต่ที่จะรับรู้และแสดงออกปรากฏออกมาได้ ก็ต่อเมื่อขั้นทั้งสี่นี้ได้เข้าอาศัยในตัวรูปที่เหมาะสม (ส.ส. ๑๕/๒๓๙/๓๔๒) หรือมีเช่นนั้น ก็ต้องมีผู้ที่มีญาณ (ความรู้) จึงจะเข้าใจความเป็นอยู่ของชีวิตที่ประกอบด้วยองค์ขั้น ๔ นี้ได้ (ที.ม. ๑๐/๓๓๕/๒๖๒, อภ.ปณจก. ๒๒๑/๑๖๖/๒๗๕)

ความเป็นไปของชีวิต เกิดจากการทำงานของขั้นทั้ง ๕ กล่าวคือ รูปเป็นกองที่แสดงลักษณะคุณสมบัติและกิริยาอาการ เช่น เป็นชายตัวใหญ่เคลื่อนไหวว่องไว ชีวิตสามารถรับรู้สัมผัสจากสิ่งที่มีกระทบแล้วรู้สึก สุข (กายหรือใจ) ทุกข์ (กายหรือใจ) หรือไม่ทุกข์ไม่สุข กองนี้คือเวทนา กองที่สาม คือสัญญา ได้แก่ การกำหนดรู้หรือจำได้ การรู้ความหมาย การจำสัมผัสที่กระทบแล้วได้ เช่น เห็นรอยเท้าก็บ่งบอกดินก็หมายรู้ว่า เป็นวัว ชีวิตยังสามารถที่จะปรุงแต่ง มีเจตนา นี่คือกองที่สี่เรียกว่า สังขาร ซึ่งจะแสดงออกมาที่ความคิด วาจาและพฤติกรรม อันเป็นลักษณะบุคลิกภาพคุณภาพของจิต เช่น ปัญญา ศรัทธา คิดดี โลก จนถึงแสดงออกมาที่การปรุงแต่งสร้างสรรค์กระบวนการชีวิตทางสังคม เช่น เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นแก่ตัว แบ่งแยก เป็นต้น เป็นที่มาของกรรม กองที่ห้าคือ วิญญาน ได้แก่ ความรู้แจ้งอารมณ์ รับทราบความรู้สึกแจ้งเหตุการณ์เรื่องราวที่มีกระทบหรือที่กระทำไป ดังนั้น ความเป็นไปของชีวิตจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับกระบวนการของการรู้ ความมีอยู่ของชีวิตก็คือส่วนอรูพชั้นนี้เอง และนับเป็นชีวิตรูปแบบหนึ่ง (จุดไวการะ) ส่วนนี้สำคัญโดยรูปขั้นเป็นเพียงที่อาศัย ดังพระบรมศาสดาตรัสไว้ว่า “วิญญานของเราอาศัยและเนื่องอยู่ในกายนี้” (ที.ส. ๙/๔๗๒/๒๐๕)

ในพระอภิธรรม กล่าวว่า เวทนา สัญญา สังขาร เป็น “เจตสิก” คือ อาการหรือพฤติกรรมของจิต โดยสังขาร คือ อาการของการปรุงแต่งจิตเพื่อแสดงพฤติกรรมออกมา ซึ่งอาจเป็นฝ่ายดี หรือฝ่ายชั่ว หรือเป็นทั้งฝ่ายดีและฝ่ายชั่ว (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), ๒๕๕๒: ๒๘-๓๑) สังขารเกิดจากการประกอบของเจตสิก ที่มีทั้งสิ้น ๕๒ ลักษณะ คือ ที่ปรุงแต่งเป็นฝ่ายดี (โสภณเจตสิก) ที่ปรุงแต่งเป็นฝ่ายชั่ว (อกุศลเจตสิก) และอาการประกอบได้ทั้งฝ่ายดีและฝ่ายชั่ว (อัญญาสมานเจตสิก) (วรรณสิทธิ ไวกะเสวี, ๒๕๓๐: ๑๘) กระบวนการชีวิตจาก สังขารขั้น จะปรากฏตัวออกมาปฏิบัติการ โดยเจตนา (สังขาร) ชักจูง ก่อภาวะที่อยากเป็น-อยากไม่เป็น (สร้างภพ) ก่อการแสดงออกต่างๆ และการสืบเนื่อง (สร้างชาติ) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), ๒๕๕๕ (ข): ๒๔) ต่อโลก ความเป็นไปทั้งหลายของชีวิตคือการก่อกรรมทั้งดีและชั่วจึงเป็นไปตามสังขาร (การมุ่งมั่นเจตนา) ที่ได้ปรุงแต่ง จึงกล่าวได้ว่า ส่วนสำคัญของกลไกการแสดงออกและการสืบต่อของชีวิตก็คือ สังขาร หรือกล่าวอีกนัยก็คือ ส่วนสำคัญของชีวิตคือส่วนอรูพชั้น

สิ่งที่มีสมบัติอรูพชั้น คือความสามารถในกระบวนการรู้ ความสามารถในการก่อกรรมและการสืบเนื่องอันเนื่องจากการรู้ ที่สำคัญคือ มีเจตนาในการก่อกรรมด้วยตนเองแม้จะไม่มีรูปหรือกายภาพแต่เมื่อมีสมบัติเช่นนี้ก็นับว่าเป็นชีวิตแบบจุดไวการะ (เทียบเคียงกับอรูพพรหม) เป็นระบบของการรู้ที่มีเป้าหมายชัดเจน เป้าหมายนี้เป็นเป้าหมายร่วมเมื่อเข้าไปอยู่ในกลุ่มปัจเจกที่มารวมกัน เกิดเป็นองค์กร เมื่อหลายๆ ปัจเจกมารวมกันทำกิจกรรมร่วมกันด้วยเป้าหมายร่วมกัน โดยไม่มีการบังคับบัญชาสั่งการ ความเป็นปัจเจกจะไม่มี การรู้สึก (เวทนา) การจำได้หมายรู้ (สัญญา) การปรุงแต่งมีเจตนาเป็นต้น (สังขาร) และการรู้ (วิญญาน) จึงเป็นขององค์กร องค์กรเช่นนี้นับเป็นชีวิตแบบจุดไวการะ

เท่ากับเมื่อรวมการรับรู้ นั้นเป็นการรับรู้ขององค์กร ทำนองเดียวกัน องค์กรได้อาศัยโครงสร้างที่ทำหน้าที่แสดงออกทาง วาจาและกาย (เป็นวิญญูติรูป) การทำงานของแต่ละคนในหน้าที่ต่างๆ จะทำตามเจตนารมณ์ขององค์กร เมื่อรวมกันแล้วก็จะได้เป็นผลผลิตขององค์กร ผลผลิตนี้ยิ่งใหญ่มากกว่า ผลงานของแต่ละคน

คณะสงฆ์เป็นองค์กรที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง การรับรู้โลกทำให้คณะสงฆ์มีปฏิกิริยา จึงปรากฏว่า พระพุทธศาสนาต่อมาได้เกิดเป็นนิกายต่างๆ มีจุดเน้นแตกต่างกัน นิกายเถรวาทยึดมั่นอยู่ในธรรมวินัย อันเป็นคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าตามแบบเดิมตั้งแต่ครั้งปฐมสังคายนา (วิ.จ. ๗/๔๓๗/๓๗๖) ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง เชื่อในการพัฒนาตนเองให้หลุดพ้นจากบ่วงทุกข์ มุ่งสู่นิพพาน นิกายมหายานเป็นพวกก้าวหน้ากล้าเปลี่ยนแปลง มองพระพุทธพจน์ในแง่ปรัชญา วิพากษ์วิจารณ์ความหมายพระพุทธพจน์ไปในแง่ต่างๆ ตามความคิดของแต่ละบุคคล เพื่อรับมือกับศาสนาพราหมณ์-ฮินดูที่กำลังฟื้นฟู คำสอน (สุมาลี มหณรงค์ชัย, ๒๕๔๖: ๔๓) จึงปรับปรุงธรรมวินัย เน้นการบำเพ็ญตนเป็นพระโพธิสัตว์สร้างบารมี เพื่อช่วยเหลือสรรพชีวิตในโลกไปสู่ความพ้นทุกข์ มุ่งสู่มุขนิมิต ช่วงพุทธศตวรรษที่ ๗-๑๑ พระพุทธศาสนามหายานเจริญรุ่งเรือง และแผ่ไพศาลอย่างกว้างไกลไปยังจีนและเอเชียกลาง ต่อมาเมื่อฮินดูได้ขยายความนิยมอย่างมากด้วยแนวตันตระ คณะสงฆ์ส่วนหนึ่งจึงได้แยกออกจากมหายานปรับแนวคิดแบบตันตระของฮินดูมาใช้ ราวพุทธศตวรรษที่ ๑๐ เริ่มก่อตัวเป็น “พุทธตันตระ” (ณัฐธัญมณีรัตน์, ๒๕๕๑: ๓๕) เจตนารมณ์ของพุทธตันตระ คือการแข่งขันกับฮินดู เพื่อแสดงให้เห็นที่นับถือทราบว่า ทุกอย่างที่ฮินดูมีนั้น พุทธตันตระก็มี มีมากกว่าและง่ายต่อการเข้าถึงด้วย (พระโสภณคณาภรณ์ (ระแบบ ฐิตญาโณ), ๒๕๒๘: ๒๕๓) ช่วงพุทธศตวรรษที่ ๑๒-๑๗ พระพุทธศาสนาตันตระเจริญรุ่งเรือง และแผ่ขยายเข้าไปในทิเบต (เรียก วัชรยาน) แต่

สุดท้ายพระพุทธศาสนาในอินเดียก็สูญสิ้น (พระพรหมคณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), ๒๕๕๕ (ก): ๗๗, ๘๒, ๙๐, ๑๐๑, ๑๐๕)

การเปลี่ยนแปลงในคณะสงฆ์ที่แตกแยกออกมาเป็น เถรวาท มหายาน และตันตระ เป็นการแตกแยกทางความคิด วิธีบรรลุป่าหมายสูงสุดในพระพุทธศาสนา คณะสงฆ์ในความเป็นองค์กรมีชีวิต เมื่อต้องประสบกับสภาพแวดล้อมทางสังคม-การเมือง และศรัทธาที่เปลี่ยนไป มีสภาพของการบีบคั้นแข่งขัน จึงมีการปรับตัวด้วยสมบัติขององค์กรมีชีวิตคือการรู้และการสร้างตัวเอง ในกระบวนการของการรับรู้ นั้น เมื่อความรู้สึกต่างกัน การตอบสนองแสดงออก จึงมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและพฤติกรรม ซึ่งระบบจะปรับตัวเปลี่ยนแปลงเข้ากับสิ่งแวดล้อม ผ่านกระบวนการสร้างตัวเอง จึงเกิดเป็นนิกายต่างๆ แตกแยกออกมา การรับรู้ปรากฏการณ์ ย่อมพิจารณาปัจจัยต่างๆ พิจารณาตนเอง มีข้อบกพร่องในกระบวนการ (วิธีสอน การปฏิบัติ) หรือไม่มี ข้อบกพร่องในเป้าหมาย (สาระคำสอน ความมุ่งหวังของการปฏิบัติ) หรือไม่มีอะไรคือเป้าหมายขององค์กร (การรักษาพระธรรมวินัย การเผยแผ่พระธรรมวินัย การปฏิบัติเพื่อบรรลุมรรคผล) หากมีความรู้สึกเป็นกลางวางอุเบกขาได้ ย่อมเห็นปัจจัยต่างๆ ตามที่เป็นจริง คณะสงฆ์เถรวาทมุ่งรักษาพระธรรมคำสั่งสอนของพระบรมศาสดาให้บริสุทธิ์บริบูรณ์ จึงดำรงตนโดยอ้างพระไตรปิฎก เป็นศาสนาแห่งการค้นคว้าทางปัญญา อันเป็นวัตถุประสงค์และเป้าหมายของพระโคตมพระพุทธเจ้า ต่อมา คณะสงฆ์กลุ่มหนึ่งแยกตัวออกไปด้วยความเห็นว่า “พระโพธิสัตว์คือสัญลักษณ์ของความเมตตากรุณา อันสัตว์โลกทั้งผองพึงบำเพ็ญและปฏิบัติต่อกัน” เป็นความคิดความเชื่อที่จูงใจ และครองใจคน ไม่เฉพาะในอินเดียเท่านั้น ทว่าในทวีปเอเชียทั้งหมดเลยก็ว่าได้ (กรุณา กุศลลาสัย, ม.ป.ป.) เป็นนิกายที่จะนำสาวกสู่การหลุดพ้นได้เป็นจำนวนมาก ความเชื่อนี้จึงมีพระพุทธเจ้า พระโพธิสัตว์ อีกทั้งเทพ

และเทพีหลายองค์ เพื่อให้ต่อสู้แข่งขันศรัทธากับศาสนาพราหมณ์-ฮินดูซึ่งมีเทพเจ้ามากมายได้ ในยุคหลังต่อมา คณะสงฆ์กลุ่มหนึ่ง วิวัฒน์ตนเองออกจากคณะสงฆ์นิกายมหายาน เพราะต้องการต่อสู้กับฮินดูต้นตระกูล จึงปรับหลักพระพุทธศาสนาใหม่ให้ถูกใจประชาชน ให้เข้าถึงความหลุดพ้นได้อย่างรวดเร็วยิ่งกว่าคำสอนเดิมในนิกายมหายาน โดยใช้การสวดมนต์ อ้อนวอน คาถา และพิธีกรรมลึกลับ (พระวิมาน คมภีร์ปญโญ (ตรีภม), ๒๕๔๘: ๒๘-๒๐) เข้าแข่งกับศาสนาพราหมณ์-ฮินดูที่มีพิธีกรรมมากมาย

คณะสงฆ์เมื่อถูกศาสนาพราหมณ์-ฮินดูรุกช่วงชิงศรัทธาประชาชนไป ส่วนหนึ่งมองปรากฏการณ์นี้ว่า เกิดจาก (๑) วิธีการเผยแผ่พระศาสนา และ (๒) วิธีการปฏิบัติเพื่อบรรลุผล ประกอบกับมีความต้องการแข่งขันช่วงชิงศรัทธาประชาชน ซึ่งรวมถึงลางสังเกตุต่างๆ ด้วยการรับรู้ปรากฏการณ์ แล้วเกิดความรู้สึกที่ไม่เป็นกลาง ประกอบด้วยความกลัว อิจฉา โลภะ โทสะ โมหะ อหิริ โอนตตัปปะ ทำให้เลือกเปลี่ยนแปลงสาระคำสอน และกระบวนการ (วิธีสอน การปฏิบัติ) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้คณะสงฆ์แตกแยกนิกาย สร้างองค์กรใหม่ขึ้นมา ซึ่งถ้าหากว่ารับรู้และรู้สึกอย่างเป็นกลาง ย่อมมีสติที่จะใช้โยนิโสมนสิการในการพิจารณาพิจารณา และารู้เหตุปัจจัยกว้างขวางขึ้น อันจะทำให้เห็นช่องทางอื่นๆ ในการแก้ไข

คณะสงฆ์เป็นองค์กร การรับรู้อาจเริ่มจากคนบางคน เมื่อมีการทำซ้ำสื่อสารกัน การรับรู้ก็มากขึ้น หลากหลายขึ้น จนในที่สุดเป็นการรับรู้ขององค์กร การรับรู้ขององค์กรจึงมิใช่การรับรู้ของใครคนใดคนหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงในองค์กรก็เช่นเดียวกัน มิใช่การเปลี่ยนแปลงของใครคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงในคนคนหนึ่ง แล้วมีการทำซ้ำสื่อสารกัน จนเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มากขึ้น หลากหลายขึ้น ในที่สุดเป็นการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่สมาชิกในองค์กรนั้นจะเปลี่ยนมาเป็นทางเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงนี้มิใช่เป็นการสั่งบังคับจากผู้ใดคนหนึ่ง ดังนั้น องค์กรมีชีวิต

เมื่อเผชิญกับสถานการณ์หนึ่ง การรับรู้ของหน่วยย่อยต่างๆ การรู้สึกของหน่วยย่อยต่างๆ การตัดสินใจดำเนินการของหน่วยย่อยต่างๆ จึงอาจแตกต่างกัน และบางครั้งจึงได้เกิดการสร้างองค์กรขึ้นใหม่จากองค์กรเดิม

“โลกานุกัมปะ” หน่วยสารความหมายของคณะสงฆ์

เมื่อพระบรมศาสดาทรงมีพระดำรัสส่งพระอริยสาวก รุ่นแรก ๖๐ องค์ออกประกาศพระศาสนานี้ นับว่าการบริหารองค์กรพระพุทธศาสนาได้เริ่มขึ้นแล้ว ในพระดำรัสนี้โดยเฉพาะในคำ “โลกานุกัมปะ” มีความหมายมาก ทำให้องค์กรสงฆ์มีชีวิตยืนยาวสืบมาถึงปัจจุบัน

พระดำรัสเมื่อแรกส่งพระอริยสาวก ๖๐ องค์ออกประกาศพระศาสนานี้ พระบรมศาสดาทรงบอกเป้าหมายไว้ชัดเจนว่า “ภิกษุทั้งหลาย พวกเธอจงจาริกไปเพื่อเกื้อกูลแก่มหาชน เพื่อความสุขแก่มหาชน เพื่ออนุเคราะห์โลก (โลกานุกัมปะ)...” (วิ.ม. (บาลี) ๔/๓๒/๔๐) ตรัสให้พระสาวกออกเดินทางเที่ยวไปอนุเคราะห์ชาวโลก ทำโดยการไปเป็นประโยชน์เกื้อกูลเขา ไปแล้วทำให้ชาวโลกมีความสุข

โดยสังขธรรม ชีวิตทั้งหลายเวียนว่ายอยู่ในมหาสมุทรแห่งความทุกข์ ตั้งแต่เกิดจนตายวนเวียนอยู่เปรียบเหมือนติดอยู่ในบ่วงไม่อาจสลัดออกได้ คนเหล่านั้นมีชีวิตอยู่ด้วยความเคยชินอยู่ด้วยความจำนน เพราะไม่รู้เห็นว่ามีสภาพที่ดีกว่านี้ บ้างก็เคยชินจนไม่รู้ว่าเป็นทุกข์ แล้วก่อกรรมเบียดเบียนสร้างความทุกข์แก่ผู้อื่นและตนเองต่อไป พระผู้มีพระภาคและพระอริยสาวกเป็นผู้พ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวง ทั้งที่เป็นของทิพย์ทั้งที่เป็นของมนุษย์ การเที่ยวไปเพื่อเปิดเผยให้เห็นความจริง ไม่เพียงบอกให้รู้ว่าเขาทั้งหลายอยู่ในมหาสมุทรแห่งความทุกข์ แต่ยังแสดงให้เห็นภาวะที่ไม่ทุกข์ และวิธีการที่จะสลัดบ่วงทุกข์ที่รัดตัวเขาออกได้ การเที่ยวไปเช่นนี้ จึงเป็นการไปที่ทำให้ชาวโลก

มีความสุข เป็นการไปทำประโยชน์แก่อีกุศลเขา เป็นการอนุเคราะห์โลก มุ่งให้ความรู้สัจจะแก่ผู้ควรและสามารถจะรู้ตาม มุ่งให้ประโยชน์ถึงระดับปรมาตม์ คือเพื่อนิพพาน และมุ่งแก่อีกุศลช่วยเหลือด้วยการให้เครื่องช่วยบรรลุนิพพาน นั่นคือ อริยมรรคมีองค์ ๘ (ม.ม.อ. ๑๗/๓๐๕) คำสอนและกิจกรรมต่างๆ ที่คณะสงฆ์เผยแผ่ มุ่งที่จะขัดเกลาจิตใจและพฤติกรรมของพุทธศาสนิกเพื่อให้มีชีวิตอยู่ทุกขัรอันน้อยที่สุด จนถึงการบวชเข้ามาฝึกฝนตนเองให้พ้นทุกข์

เมื่อพระบรมศาสดาประทานอนุญาตให้บวชโดยญาติจุดตุตถกรรม ก็เป็นการเริ่มต้นของผู้บวชใหม่ที่จะเข้าเป็นพระภิกษุต้องได้รับการยอมรับจากหมู่พระสงฆ์เป็นการอยู่กันเป็นหมู่คณะ เป็นการอยู่ที่มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน มีการแนะนำสั่งสอน ถ่ายทอดความรู้และคุณลักษณะจากอุปัชฌาย์อาจารย์สู่ศิษย์ ความเจริญของภิกษุจะแก่กล้าไปทางใด ย่อมขึ้นอยู่กับอุปัชฌาย์อาจารย์ (ส.นิ. ๑๖/๙๙/๑๘๗) คณะสงฆ์จึงเป็นสิ่งที่มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ และโอกาสเกื้อหนุนแก่การเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน กิจกรรมในคณะสงฆ์ที่พระพุทธเจ้าทรงจัดตั้งไว้ด้วยพระวินัย ล้วนมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมเช่นนี้ สมาชิกในคณะสงฆ์มีความต้องการเดียวกัน คือการฝึกฝนพัฒนาตน ทำให้มีการสังสรรค์เรียนรู้ร่วมกัน ลักษณะสังคมเช่นนี้ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) เรียกว่า ชุมชนแห่งกัลยาณมิตร ดังท่านอธิบายว่า

ชุมชนแห่งกัลยาณมิตร หมายความว่า บุคคลที่มาอยู่ด้วยกัน เริ่มตั้งแต่องค์พระศาสดา เป็นกัลยาณมิตรคือผู้ที่ช่วยเหลือเกื้อหนุนผู้อื่นในการที่จะพัฒนาชีวิตได้ดี ให้เป็นชีวิตที่เจริญออกงามมีความสุขยิ่งขึ้น พระภิกษุทั้งหลายที่มาอยู่ด้วยกัน ก็คือมาช่วยกัน มาเอื้อต่อกัน มาอุดหนุนกัน ให้แต่ละบุคคลพัฒนาตนให้เข้าถึงชีวิตที่ดีงามยิ่งขึ้น เพราะฉะนั้นเราจึงสร้างชุมชน

แห่งกัลยาณมิตรขึ้น ด้วยการกำหนดวางหรือบัญญัติสิกขาบทเหล่านี้ สิกขาบททั้งหลายจึงเป็นทั้งข้อฝึกคน และเป็นเครื่องมือสร้างชุมชนแห่งกัลยาณมิตร ให้บุคคลที่เข้ามาอยู่ร่วมกันเป็นปัจจัยเอื้อต่อกัน ในการเข้าถึงชีวิตที่ดีงาม

(พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ๒๕๕๖: ๑๑๙)

คณะสงฆ์เป็นองค์กรที่มี “โลกานุกัมปะ” เป็นหน่วยสารความหมาย การสืบต่อคณะสงฆ์ และรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงและขยายตัวเกิดเป็นนิกายต่างๆ ล้วนเป็นการสืบต่อหน่วยสารความหมายนี้ “โลกานุกัมปะ” มีเป้าหมายที่จะเป็นประโยชน์แก่อีกุศล ให้ความสุขแก่ชาวโลก คณะสงฆ์จึงเป็นองค์กรเพื่อช่วยส่งเสริมแก่อีกุศลพระภิกษุได้ศึกษาพัฒนาตนเองให้เป็นอริยบุคคลตามศักยภาพของแต่ละคน ในขณะที่หน่วยย่อยต่างๆ (สมาชิก) ในองค์กรสงฆ์กำลังปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเมตตากรุณา เป็นกัลยาณมิตรที่คอยชี้แนะ เป็นตัวอย่าง และให้กำลังใจ พร้อมกับจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการศึกษาปฏิบัติให้แก่สมาชิกสมาชิก (หน่วยย่อย) ต่างๆ นั่นก็กำลังศึกษาฝึกหัดพัฒนาตัวเองอยู่ด้วย การบรรลุเป้าหมายขององค์กร จึงเกิดพร้อมกับการบรรลุเป้าหมายของสมาชิกในองค์กร

การพัฒนาศักยภาพตนเป็นทางแห่งความสุข

การพัฒนาตน นับเป็นเป้าหมายที่ทรงคุณค่ายิ่ง พระไตรปิฎกมีคำกล่าวที่ว่า “ผู้ฝึกตนดีแล้ว เป็นผู้ประเสริฐ” (ม.ม. ๑๓/๓๕๒/๔๓๑) “บัณฑิตทั้งหลายย่อมฝึกตน” (ขุ.ขุ. ๒๕/๘๐/๕๓) เป็นการแสดงว่าคุณค่าของคนอยู่ที่ศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง พระพุทธเจ้าทรงก่อตั้งสังฆมณฑลขึ้นเป็นตัวอย่างแห่งชุมชนที่อยู่กันอย่างเสมอภาคไม่ว่าเขา



เหล่านั้นจะมาจากไหน เมื่อบวชแล้วก็เป็นภิกษุเสมอกัน แม้แต่สตรีก็ทรงยกย่องว่ามีความสามารถเท่าบุรุษ ทรงกล่าวว่า “ใช้ว่าบุรุษจะเป็นบัณฑิตในทุกสถาน แม้สตรีผู้มีปัญญาดีก็เป็นบัณฑิตในสถานที่นั้นๆ ได้เช่นกัน” (ขุ.อป. ๓๓/๓๑/๓๕๗) พระพุทธเจ้าทรงอนุญาตให้พระนางมหาประชาบดีได้สิทธิอุปสมบทนั้น มีใช้เพราะว่า พระนางเป็นหญิง มีใช้เพราะว่า พระนางเป็นพระมาตุจฉา (น้า) มีใช้เพราะว่า พระนางเป็นพระวิมาดา (แม่เลี้ยง) มีใช้เพราะว่า พระนางเคยประทับประคองดูแลถวายเกษียรธาร (น่านม) เมื่อพระชนนีสวรรคต แต่เป็นเพราะ “มาตุคามออกจากเรือนบวชเป็นบรรพชิต ในธรรมวินัยที่ตถาคตทรงประกาศไว้ สามารถทำให้แจ้งโสดาปัตติผล สกิทาคามีผล อนาคามีผล หรืออรหัตตผลได้” (วิ.จู. ๗/๔๐๒/๓๑๖) พระพุทธองค์ทรงให้สตรีบวชในพระบวรพุทธศาสนา เพราะสตรีมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองได้ เด็กและผู้ใหญ่ก็อาจเสมอกันได้ ดังกรณี พระบรมศาสดาทรงยก ภัททะสามเณร (ขุ.เถร. ๒๖/๔๗๖/๔๒๐) และโสปกะสามเณร (ขุ.เถร. ๒๖/๔๘๐/๔๒๑) จากการเป็นสามเณรขึ้นเป็นพระภิกษุ ขณะมีอายุเพียง ๗ ขวบ ทั้งนี้เพราะพระพุทธองค์ทรงเห็นว่า สามเณรมีคุณสมบัติสมควรที่จะเป็นพระภิกษุ เพราะเป็นพระอรหันต์ และภัททะสามเณรเป็นผู้รู้รอบได้เร็ว โสปกะสามเณรสามารถแก้ปัญหาที่ติดเกี่ยวกับสัพพัญญุตญาณ นอกจากนี้ ยังได้ยกย่องสามเณรผู้บรรลุอรหัตตผลเมื่ออายุเพียง ๗ ขวบ ว่าสามารถทำงานได้เช่นพระ เช่น สามเณรทัพพะสามารถปฏิบัติหน้าที่จัดแจงเสนาสนะและแจกภัตตาหารแก่สงฆ์ (ขุ.เถร. ๒๖/๕/๓๐๕) สมุณะสามเณรแสดงฤทธิ์สยบพญานาคราช (ขุ.เถร. ๒๖/๔๒๙/๔๑๓) เป็นต้น

พระพุทธศาสนายืนยันว่าคนประเสริฐด้วยการฝึกฝนพัฒนา เมื่อพัฒนาแล้วก็เป็นผู้ประเสริฐสุด ผู้ที่ฝึกแล้วเป็นผู้ประเสริฐสุดในหมู่คน และเมื่อฝึกดีแล้ว คนก็จะประเสริฐกว่าเทพทั้งหลาย พระพุทธองค์ทรงฝึกพระองค์

ดีแล้ว แม้เทพทั้งหลายก็น้อมนมัสการ การตั้งองค์ทรงสงฆ์ โดยมีเป้าหมายคือ การอนุเคราะห์ให้คนได้พัฒนาตนเอง จึงเป็นเป้าหมายที่มีคุณค่า เพราะทำเพื่อส่งเสริมศักยภาพของคนให้ได้พัฒนาถึงที่สุด เมื่อถึงจุดนั้น ก็จะเห็นทุกข์ เห็นเหตุแห่งทุกข์ เห็นภาวะที่ไม่ทุกข์ และวิธีการที่จะสลัดบ่วงทุกข์ที่รัดตัวออกได้ การพัฒนาตนเองถึงที่สุดจึงได้ผลคือการหลุดพ้นจากบ่วงทุกข์ พบ “นิพพาน” อันเป็นความสุขสงบอย่างที่สุด

องค์กรมีชีวิตปัจจุบัน

คณะสงฆ์อยู่รอดยาวนานถึงปัจจุบัน เพราะมีเป้าหมายที่ทรงคุณค่า และเป็นเป้าหมายที่ส่งเสริมเป้าหมายผลประโยชน์ของสมาชิกและสังคมด้วย อัมเบดการ์ (Babasaheb Bhimrao Ramji Ambedkar) ถามว่า “พระพุทธเจ้าทรงสร้างคณะสงฆ์เพื่ออะไร เพื่อใช้สร้างพระอริยะเจ้า (a perfect man) หรือเพื่อสร้างผู้อนุเคราะห์โลก (a social servant) ซึ่งอุทิศชีวิตเพื่อช่วยเหลือสัตว์ทั้งหลาย เป็นเพื่อนของเขา แนะนำและเป็นปัญญาให้เขา” (Ambedkar, B.R., n.d.: 19) เป็นคำถามของผู้ศึกษาวิเคราะห์พระพุทธศาสนาในปัจจุบัน คล้ายกับถามหาประโยชน์ของคณะสงฆ์ ในความเห็นของผู้วิจัย การตั้งคณะสงฆ์มีเป้าหมาย ๒ ประการดังกล่าวแน่นอน และยังมีเป้าหมายที่ ๓ คือ การเป็นสังคมแบบอย่าง ชุมชนสงฆ์มีความเป็นอยู่เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาตนเองของสมาชิกสงฆ์ ซึ่งเมื่อภิกษุและภิกษุณีได้ถ่ายทอดแบบออกไปสู่ชุมชนรอบข้างที่ทำงานเข้าไปอนุเคราะห์ตามแนวทางของพระบรมศาสดา สังคมรอบชุมชนสงฆ์ย่อมพัฒนาตนเองตามไปด้วย ดังตัวอย่าง กลุ่มสังฆะสะสมทรัพย์ (สุทธิคุณ กองทอง, ม.ป.ป.) กลุ่มสังฆะพัฒนายาง (ณัฐนันท์ อธิยาภรณ์, ม.ป.ป.) มีพระสุบิน ปณีโต แห่งวัดไผ่ล้อม จังหวัดตราด เป็นผู้ริเริ่มก่อตั้ง และ มูลนิธิอึ้งจี้ (Tzu Chi Foundation) ที่ก่อตั้งโดย ธรรมาจารย์เจิ้งเหยียน (Cheng

Yen) ภิกษุณีมหายาน ชาวไต้หวัน (พระไพศาล วิสาโล, ๒๕๕๐: ๕, ส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ม.ป.ป.) เป็นต้น องค์กรดังกล่าวนี้กำเนิดโดยมีองค์กรคณะสงฆ์เป็นต้นแบบ

องค์กรเมื่อก่อตั้งขึ้นมา จำนวนมากตายไปในปีแรก แม้องค์กรขนาดใหญ่ก็ตายในช่วงอายุเฉลี่ย ๒๐-๓๐ ปี แต่ก็มีที่อายุยืนยาวเป็นศตวรรษ ตัวอย่างเช่น DuPont, Hudson และ Kodak (บริษัทในสหรัฐอเมริกา) Mitsui, Sumitomo และ Daimasu (บริษัทในญี่ปุ่น) Stora และ Shell (บริษัทในยุโรป) (Silva, Artur F., n.d) ตามที่ปรากฏองค์กรหรือกิจการต่างๆ ที่ล้มเลิกไปมักจะมีสาเหตุจากผู้นำที่ริเริ่มตั้งองค์กรได้จากไปหรือเลิกเป็นผู้นำ แต่ในอีกด้านหนึ่ง ยังมีองค์กรจำนวนหนึ่งที่แม้ผู้ริเริ่มก่อตั้งจะจากไปแล้วก็ยังมั่นคงมีอายุยืนยาวต่อมา คอลลินส์ และ ปอร์ราส (Cames C. Collins และ Jerry I. Porras) ได้วิจัยและพบว่า ความมั่นคงเติบโตขององค์กรสืบเนื่องจากปัจจัยอื่น ไม่ใช่เพียงเพราะผู้นำ เขากล่าวว่า “เราได้ล้มเลิกความคิดแบบความเชื่ออย่างไม่มีเหตุผลแล้วว่า องค์กรจะสำเร็จได้นั้น จะต้องมีส่วนที่มีพรสวรรค์พิเศษ” (Collins, Cames C. และ Jerry I. Porras, 2545 : คำนำผู้เขียน) ทั้งสองพบว่า ความสำเร็จ (มั่นคงเติบโต) ของบริษัท ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลิตภัณฑ์ ความเป็นผู้นำหรือความเก่งของผู้นำ ความสามารถเชิงตลาด หรือมีโชค แต่ความสำเร็จนั้นมาจากการเป็นบริษัทแห่งวิสัยทัศน์ (visionary company) (Ibid., p17) นั่นเอง สรุปได้ว่า สิ่งที่บริษัทแห่งวิสัยทัศน์ต้องมี คือ คุณค่า (อุดมการณ์หลัก) และกลไกการกระตุ้น ซึ่งสองสิ่งนี้ต้องมีอยู่อย่างสมดุล (Ibid., p171-179) สองสิ่งนี้ทำให้องค์กรมั่นคงเติบโตยั่งยืน องค์กรมีอนาคตก็เพราะ อุดมคติขององค์กร มนุษย์จำเป็นต้องมีความภูมิใจต่อสถาบันที่เขาอยู่ มีความจำเป็นที่จะต้องให้คุณค่า มีความตระหนักต่อคุณค่าของงานที่เขาทำ มีสำนึกที่จะแลกเปลี่ยนคุณค่ากับเพื่อนร่วมงาน

นักจิตวิทยาพบว่า การมีเงินหรือสิ่งของต่างๆ ไม่ได้เพิ่มความสุขให้มากกว่าระดับต่ำสุด (Csikszentmihalyi, Mihaly 2551: 36) การมีเงินเพิ่มขึ้นสำหรับคนจนจะทำให้เขามีความสุข แต่สำหรับคนรวยเงินที่เพิ่มขึ้นไม่มีนัยสำคัญต่อความสุข แต่คนจะมีความสุขกับความสัมพันธ์ที่ดี เช่น เพื่อน ญาติ หรือคู่สมรส หรือการเป็นสมาชิกของชุมชน-กลุ่ม-ชมรม รวมทั้งความรู้สึกรับประกันปลอดภัย แต่ความสุขสูงสุดที่คนแสวงหาก็คือสิ่งที่มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) เรียกว่า การบรรลุศักยภาพของตนเอง (self-actualization) (Ibid., p38) คนเราพยายามใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และมีความสุขมากที่สุดเมื่อทำได้สำเร็จ เป็นความสุขจากความสำเร็จ ซึ่งจะเกิดได้หลายครั้ง โดยการตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้นไปพร้อมกับการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ชิกเซนตมิฮายยี (Mihaly Csikszentmihalyi) ศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงาน (หรือทำกิจกรรม) จะมีความแปรผันระหว่างความท้าทายกับทักษะ ความสุขจึงเกิดเมื่อมีสมดุลระหว่างเป้าหมายกับศักยภาพ และจะมีปิติสุขสูงสุด เมื่อบรรลุเป้าหมายที่ทรงคุณค่าด้วยศักยภาพเต็มเปี่ยมของตน (Ibid., p90-93)

องค์กรมีชีวิตก็เช่นกัน องค์กรที่มีความสุข ไม่จำเป็นที่จะต้องมียอดกำไรที่เลิศหรู เมื่อเริ่มต้นองค์กร สิ่งสำคัญไม่ใช่สินค้า (HP และ SONY เมื่อเริ่มตั้งบริษัทเขาไม่มีสินค้าอยู่ในใจ) (Collins, Cames C. และ Jerry I. Porras, 2545 : 47) หากแต่คือ การมีเป้าหมายที่มีคุณค่า ซึ่งจะเป็พื้นฐานโครงสร้างขององค์กรต่อไป องค์กรที่มีความสุขยังเกิดจากการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงาน เช่น SONY มีเป้าหมายอันมีค่าข้อแรกว่า “เพื่อจัดตั้งสถานที่ทำงานที่วิศวกรรู้สึกมีความสุขกับนวัตกรรมด้านเทคโนโลยี ตระหนักถึงพันธกิจต่อสังคม และทำงานอย่างสุดจิตสุดใจ” (Mihaly Csikszentmihalyi, 2551: 89) 3M อนุญาตให้พนักงานใช้เวลาทำงานทำการคิดค้นพัฒนาสิ่งใหม่ๆ อย่างอิสระ แล้วให้นำเสนอแก่บริษัท หาก

มีความเป็นไปได้ที่จะตั้งหน่วยธุรกิจขึ้นให้พนักงานคนนั้น (Ibid., p119) วอลต์ ดิสนีย์ (Walt Disney) ประสบความสำเร็จในสวนสนุกขนาดใหญ่ มิใช่เพราะการมีเครื่องเล่นต่างๆ เท่านั้น ดิสนีย์ได้ให้อุดมการณ์ในการทำงานแก่ทุกคนว่า พนักงานทุกคนที่ออกมาให้บริการ เขาคือตัวละครที่มีบทบาทในฉากนั้น ไม่จำเพาะพนักงานที่แต่งตัวเป็นเจ้าหญิง เจ้าชายหรือตัวการ์ตูนต่างๆ เท่านั้น แต่รวมถึงพนักงานทำความสะอาดหรือพนักงานรักษาความปลอดภัยด้วย ทุกคนเป็นนักแสดงที่ทำหน้าที่ตามบทนั้นเพื่อให้บริการและให้ความสุขแก่ลูกค้า (Ibid., p100) การทำงานที่มีเป้าหมายท้าทายด้วยศักยภาพของตนที่ได้พัฒนามาจึงเป็นความสุขที่ได้แก่สมาชิกและตัวองค์กร

องค์กรปัจจุบันที่เกิดในสังคมทุนนิยม มีเป้าหมายคือความร่ำรวย กำไร การอยู่รอดได้ด้วย การต่อสู้แข่งขัน แม้องค์กรไม่แสวงกำไรและราชการ ก็ยังวัดความสำเร็จจากประสิทธิภาพ เดอ กิอุส (Arie De Geus) กล่าวว่า “ถ้าองค์กรเป็นระบบมีชีวิต เป้าหมายก็จะเปลี่ยนไป องค์กรมีชีวิตจะไม่อยู่เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้น แต่จะอยู่เพื่อความอยู่รอด และเพิ่มศักยภาพขององค์กรประกอบขององค์กร เพราะนั่นคือ วิธีการเพิ่มศักยภาพของตัวองค์กรเอง” (De Geus, Arie, 2004: 75) และเมื่อองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่าด้วยศักยภาพขององค์กร นั่นคือความสุขขององค์กรมีชีวิต

ปัจจุบันยังไม่ม้องค์กรใดกล่าวอ้างว่าเป็น “องค์กรมีชีวิต” แต่จากตัวอย่าง กลุ่มสี่จะสะสมทรัพย์ กลุ่มสี่จะพัฒนาาย ที่พระสุบิน ปณิโตชีเณะ หรือมูลนิธิฉือจีที่ภิกษุณีเจิ้งเหยียนริเริ่ม ล้วนเป็นองค์กรที่มีแก่นองค์กรเช่นเดียวกับคณะสงฆ์และเกี่ยวเนื่องกับคณะสงฆ์ เป็นองค์กรดำเนินกิจกรรมเพื่อประโยชน์เพื่อความสุขแก่มหาชน เป็นองค์กรที่สมาชิกสนับสนุนซึ่งกันละกันในการพัฒนาตนเอง สมาชิกมีความสุขในการทำงานพร้อมไปกับการพัฒนาตนเอง สังคม (ผู้รับบริการ) ได้ประโยชน์สุขจากกิจกรรมขององค์กร ซึ่ง

นับเป็นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การดำเนินงาน (ก่อกรรม) ขององค์กรเกิดขึ้นด้วยเจตนาขององค์กรเอง มิใช่โดยการบังคับสั่งการโดยผู้ใดผู้หนึ่ง การดำเนินงานขององค์กรเกิดขึ้นด้วยการรู้ขององค์กรเอง อันเป็นการรู้ที่บูรณาการจากสมาชิกทั้งหลาย มิใช่เป็นการรวมหรือการรู้ของผู้ใดผู้หนึ่ง องค์กรนี้มีการรู้และการก่อกรรมโดยตนเอง ซึ่งก็คือ ชีวิตแบบจตุโวการะ

บทสรุป

ในพระไตรปิฎกไม่มีคำกล่าวว่า “องค์กรมีชีวิต” แต่จากที่มีกล่าวถึงชีวิตแบบจตุโวการะ อันประกอบด้วย ๔ ชั้น ทำให้กล่าวได้ว่า องค์กรซึ่งมีความสามารถในกระบวนการรู้ นั่นคือ สามารถแปลค่าสิ่งที่รู้ สามารถรู้จำและรู้ความหมาย สามารถปรุงแต่งสร้างเจตนา และสามารถรู้แจ้งเรื่องราวและสิ่งที่มากระทบ และเมื่อได้เข้าอยู่ในรูปที่เหมาะสมจะทำให้การรับรู้สภาพแวดล้อมภายนอก และการแสดงออกก่อกรรมต่างๆ ก็จะทำได้ ทั้งหมดนี้กระทำโดยมิได้เกิดจากการบังคับสั่งการ องค์กรเช่นนี้จะ เป็นชีวิตแบบจตุโวการะแบบหนึ่ง

เมื่อพิจารณาองค์กรโดยใช้คณะสงฆ์ (ตามพระไตรปิฎก) เป็นตัวแบบ คณะสงฆ์มีความสามารถในกระบวนการรู้ มีโครงสร้างอันประกอบด้วยหมู่ภิกษุเป็นรูปกายที่เข้าอาศัย ทำให้มีการรับรู้และแสดงออกภายนอกได้ ตัวองค์กรเองจะมีสังขาร-เจตนาและเป้าหมายเป็นของตนเอง ในขณะเดียวกันสมาชิกขององค์กรภิกษุแต่ละรูปอาจมีหน้าที่ต่างๆ กัน แต่ก็ทำงานเป็นอันหนึ่งเดียวกันตามเป้าหมายเจตนาขององค์กร คณะสงฆ์เป็นการอยู่ร่วมกันของพระภิกษุเพื่อร่วมกันรักษาและเผยแผ่พระสัทธรรมอันสมเด็จพระผู้มีพระภาคเจ้าทรงตรัสรู้และสั่งสอน ภิกษุผู้เป็นสมาชิกขององค์กรสงฆ์ต่างทำหน้าที่ศึกษาฝึกฝนตนเองตามพระธรรมวินัยเพื่อเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน และทำหน้าที่เอื้อเพื่อเกื้อกูลสนับสนุนซึ่งกันละกันในชุมชนสงฆ์

เป็นที่ฟังและเผยแผ่พระพุทธธรรมแก่ปวงชนทั้งหลาย ภายหลังพุทธกาล คณะสงฆ์ได้เจริญเติบโตขยายออกไปเป็นสำนัก (องค์กร) ย่อยแพร่ออกไปนานาประเทศ เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลง การรับรู้สภาพแวดล้อม การตอบสนอง มีการทำซ้ำด้วยการสื่อสาร ทำให้องค์กรสงฆ์มีการแตกขยายออกไปเป็นนิกายต่างๆ ทั้งหมดที่คณะสงฆ์ทำ หรือที่เป็นอยู่และเกิดขึ้นกับคณะสงฆ์ ล้วนเกิดโดยคณะสงฆ์ ภิกษุ (หน่วยชีวิต) ต่างทำหน้าที่ของตนไปเหมือนอวัยวะ ทำหน้าที่ในร่างกาย

ความสามารถในการรู้ ความสามารถก่อกรรมที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ความสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมด้วยการปรับเปลี่ยนสร้างตัวเอง (รวมทั้งยีนหัตถ์รักษาตัวตนเดิม) เหล่านี้มีในคณะสงฆ์ นอกจากนี้ความเป็นคณะสงฆ์ยังอยู่ที่เจตจำนง อันเป็นเป้าหมายร่วม พร้อมทั้งวิธีการพัฒนาตนด้วยสมบัติเหล่านี้ คณะสงฆ์จึงเป็นองค์กรมีชีวิต เป็นชีวิตแบบจตุโกการะ

กล่าวโดยสรุป คณะสงฆ์มีความเป็นองค์กรที่มีลักษณะพิเศษ คือ

๑) คณะสงฆ์มีการเติบโต เสื่อม เปลี่ยนแปลง และเกิดใหม่ โดยคณะสงฆ์ได้พัฒนาตอบโต้ไปตามการรู้ขององค์กรต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

๒) คณะสงฆ์เป็นการรวมกันของพระสงฆ์ทำกิจกรรมร่วมกันตามเจตจำนงเพื่อเป้าหมายร่วมกัน โดยไม่มีการบังคับสั่งการ ความสำเร็จขององค์กรก็คือความสำเร็จของแต่ละปัจเจก เป้าหมายของคณะสงฆ์คือ การอนุเคราะห์ให้คนได้พัฒนาตนเองจนถึงที่สุด

๓) คณะสงฆ์มีการรู้และการก่อกรรมของตนเอง เกิดขึ้นด้วยการสื่อสารทำซ้ำในเครือข่าย โดยมีภิกษุเป็นปสาทรูปและเป็นวิญญูตรีรูปขององค์กร ภิกษุทั้งหลายอาศัยอยู่ด้วยกันเป็นเครือข่ายอุปชฌาย์-สัทธีวิหาริก

ความเป็นองค์กรมีชีวิตของคณะสงฆ์ อยู่ที่เจตจำนง อันเป็นเป้าหมายร่วม พร้อมทั้งกระบวนการรู้และการสร้าง

ตัวเอง ดังนี้แล้วจึงอาจสรุปได้ว่า หากจะหาว่าอะไรคือตัวตนขององค์กรมีชีวิต สิ่งนั้นก็คือนวสารที่เป็นทั้งความหมาย-ความสัมพันธ์-และความสามารถด้านการรู้ ซึ่งเมื่อมีกลุ่มคนมารวมกันตามนวสารนี้ก็จะเกิดเป็นองค์กรมีชีวิตที่มีการรับรู้และแสดงออกได้ (ถ้าไม่มีกลุ่มคนมาประกอบ องค์กรมีชีวิตนี้ก็ยังคงอยู่ แต่เป็นนวสารที่ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับภายนอก)

พิจารณาตามแนวคิดนักวิชาการสมัยใหม่ คณะสงฆ์เป็นองค์กร เป็นชีวิตระดับสาม ตามการจัดของมาตุรานา และวาเรลา เป็นชีวิตจากการรวมของหลายปัจเจกขึ้นเป็นหน่วยรวมใหม่ โดยยึดเหนี่ยวกันและดำรงอยู่ด้วยการสื่อสาร สมบัติที่สำคัญคือ กระบวนการรู้ ที่ทำให้องค์กรสามารถจัดการตัวเอง สร้างตัวเอง ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเอง ซึ่งตามประวัติศาสตร์คณะสงฆ์มีการเรียนรู้และวิวัฒน์ตัวเองตลอดมา

การศึกษาของนักวิชาการปัจจุบันยังอยู่ที่การอธิบายชีวิตเชิงกลไก แต่สิ่งสำคัญของการมีชีวิต คือ อยู่ทำไม และอยู่อย่างไร ในงานวิจัยนี้ได้แสดงให้เห็นว่า องค์กรมีชีวิตเช่นคณะสงฆ์ มีชีวิตอยู่ยืนยาวด้วยการมีเป้าหมายที่ทรงคุณค่า ซึ่งพระพุทธศาสนาได้แสดงให้เห็นแล้ว โดยมีคณะสงฆ์เป็นตัวอย่าง นั่นคือ เป้าหมายที่จะอยู่เพื่อประโยชน์ เพื่อความสุข เพื่ออนุเคราะห์ต่อชาวโลก ด้วยการเกื้อกูลให้คนได้พัฒนาตน ให้พ้นทุกข์จนถึงขั้นสูงสุดคือเป็นอริยบุคคล

องค์กรมีชีวิต มิใช่เป็นเพียงทฤษฎี แต่มีคณะสงฆ์เป็นตัวอย่าง มีข้อที่ได้ปฏิบัติจริงแล้ว นั่นคือ รูปแบบความสัมพันธ์ภายในคณะสงฆ์ เป็นตัวอย่างของเครือข่ายการสร้างตัวเอง และความมั่นคงในเป้าหมายที่ชัดเจนทรงคุณค่า ความรู้เรื่ององค์กรมีชีวิตโดยพุทธทัศนะ สามารถนำไปประยุกต์เพื่อพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรมีชีวิต เพื่อประโยชน์สุขแก่ผู้รับบริการ ความสุขแต่สมาชิกขององค์กร และสุขภาพขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐธัญ มณีรัตน์. ๒๕๕๑. **อิทธิพลของพุทธศาสนamahayana ที่มีต่อระบบยันต์ในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พุทธศาสนศึกษา) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). ๒๕๓๑. **กรรมตามนัยแห่งพุทธธรรม**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). ๒๕๔๖. **สลายความขัดแย้ง นิติศาสตร์-รัฐศาสตร์-เศรษฐศาสตร์แนวพุทธ**. กรุงเทพฯ: สื่อเกษตร.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). ๒๕๔๘. **มองสันติภาพโลก ผ่านภูมิหลังอารยธรรมโลกาภิวัตน์**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพฯ: พิมพ์สวย.
- _____. ๒๕๕๒. **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๕. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- _____. ๒๕๕๕ (ก). **กาลานุกรม พระพุทธศาสนาในอารยธรรมโลก**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพฯ: ผลิติมม์.
- _____. ๒๕๕๕ (ข). **พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย**. พิมพ์ครั้งที่ ๓๒. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- พระไพศาล วิสาโล. ๒๕๕๐. **ศาสตร์และศิลป์แห่งการจัดการความดี ศึกษากรณีมูลนิธิอานันทมหิดล**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาการแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม).
- พระวิมาน คมภีร์ปญโญ (ตรีภมม). ๒๕๔๘. **ศึกษาอิทธิพลของตันตระที่มีต่อพระพุทธศาสนาเถรวาทในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พุทธศาสนา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระโสภณคณาภรณ์ (ระแบบ ฐิตญาโณ). ๒๕๒๘. **ประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนา**. กรุงเทพฯ: ศิวพร.
- มหามกุฏราชวิทยาลัย. ๒๕๓๔. **พระไตรปิฎกพร้อมอรรถกถาแปล ชุด ๙๑ เล่ม**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ม.ป.ป. **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณฯ (CD version 1)**. ราชบัณฑิตยสถาน. ๒๕๔๒. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒**. กรุงเทพฯ.
- วรรณสิทธิ ไวกะเสวี. ๒๕๓๐. **คู่มือการศึกษาพระอภิธรรมมัตถสังคหะ ปริจเฉทที่ ๒ เจตสิกสังคหวิภาค**. กรุงเทพฯ: พัฒนวิทย์การพิมพ์.
- สุมาลี มหณรงค์ชัย. ๒๕๔๖. **พุทธศาสนamahayana**. กรุงเทพฯ: ศยาม.
- Bakan, Joel. ๒๕๕๐. **The Corporation (บริษัท)**. ภัควดี วีระภาสพงษ์, แปล. กรุงเทพฯ: สวนเงินมีมา.
- Capra, Fritjof. ๒๕๕๓. **The Hidden Connections (โยงใยที่ซ่อนเร้น)**. วิศิษฐ์ วัจนวิญญู และคณะ, แปล. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพฯ: สวนเงินมีมา.
- Collins, Cames C. และ Jerry I. Porras. ๒๕๔๕. **Built to Last (องค์กรอมตะ)**. สมพงษ์ สุวรรณจิตกุล, แปล. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ: เมเนเจอร์มีเดีย กรุ๊ป.
- Csikszentmihalyi, Mihaly. ๒๕๕๑. **Good Business (ธุรกิจที่ดีงาม)**. เจริญเกียรติ ธนสุขถาวร และวิไล ตระกูลสิน, แปล. กรุงเทพฯ: สวนเงินมีมา.
- Capra, Fritjof. 1996. **The web of life: a new scientific understanding of living systems**. 1st ed. New York: Anchor Books.

- De Geus, Arie. 2004. "Interview", *Business Strategy Review*. 15 (2).
- Maturana, Humberto, and Francisco Varela. 1992. *The Tree of Knowledge: The Biological Roots of Human Understanding. Revised edition*. Boston: Shambhala/New Science Press.
- Maturana, Humberto R. 1972. *Autopoiesis and cognition*. Boston: Kluwer group.
- Schatten, Markus. 2010. "A Critical Review of Autopoietic Theory and Its Applications to Living, Social, Organizational and Information Systems", *Drus. Istraz. Zagrebod*. 19 (2010), Br. 4-5 (108-109), Str. 837-852.
- Seidl, David. 2004. "Luhmann's theory of autopoietic social system", *Munich Business Research*. #2004-2. Munich School of Management.

เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

- กรุณา กุศลาสัย. ม.ป.ป. **ความเจริญและความเสื่อมของพระพุทธศาสนาในอินเดีย**. ค้นเมื่อ [12/05/2556]
จาก: <http://www.buddhadasa.org/บทความ/๒-พุทธศาสนา/ความเจริญและความเสื่อมของพระพุทธศาสนาในอินเดีย-กรุณา-กุศลาสัย.html>
- ณัฐนันท์ อธิธิยาภรณ์. ม.ป.ป. **ได้ร่ม 'สัจจะพัฒนายาง' ศูนย์รวมอำนาจต่อรองของชาวสวน**. ค้นเมื่อ [27/06/2556]
จาก: <http://www.thaireform.in.th/2011-02-02-12-13-41/item/5866-2011-05-18-08-51-43.html?pop=1&tmpl=component&print=1>.
- ส่วนธรรมนิเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ม.ป.ป. **"จิตอาสาพลังสร้างโลก บทเรียนจากขบวนการพุทธฉือจี้ได้หวั่น"**, ค่ายวัยใส. ค้นเมื่อ [27/06/2556] จาก: http://www.kaiwaisai.com/main.php?url=news_view&id=127&cat=G.
- สุทธิคุณ กองทอง. ม.ป.ป. **พระอาจารย์สุบิน ปณีโต ๑๗ ปี แห่งการก่อตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์แบบชีวิตพอเพียง**. ค้นเมื่อ [27/06/2556]. จาก: <http://www.oknation.net/blog/sutku/2008/01/15/entry-6>
- Ambedkar, B.R. n.d. **Buddha and His Dhamma**. ebook by Siddhartha Chabukswar, p.19. Available [8/03/2553] from: <http://www.scribd.com/search?q=ambedkar+Buddhism&paid=false&cat=redesign&sa.x=28&sa.y=15>
- Dictionary.com. n.d. **organization**. Available [9/02/2557] from: dictionary.reference.com/browse/organization
- Hinchcliffe Dion. n.d. **Pragmatic new models for enterprise architecture take shape**. Available [9/02/2557] from: <http://www.zdnet.com/blog/hinchcliffe/pragmatic-new-models-for-enterprise-architecture-take-shape/674>
- Isss.org. n.d. **Ludwig von Bertalanffy (1901-1972)**. Available [9/02/2557] from: <http://www.iss.org/lumLVB.htm>

Oxford Dictionaries. n.d. Available [11/04/2555] from <http://oxforddictionaries.com/definition/life>
Silva, Artur F. n.d. LOs and Metanoia - Arie de Geus and the "Learning Company", Available [15/07/2557] from: <http://www.learning-org.com/01.07/0155.html>
Wiener, Norbert. n.d. **Cybernetics: or Control and Communication in the Animal and the Machine.** Available [9/02/2557] from: http://en.wikiquote.org/wiki/Norbert_Wiener
wikipedia.org. n.d. **Organism.** Available [9/02/2557] from: en.wikipedia.org/wiki/Organism

อักษรย่อคัมภีร์

การอ้างอิงพระไตรปิฎกระบุคัมภีร์เล่ม/ข้อ/หน้า ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับสยามรัฐ การอ้างอิงอรรถกถาระบุ คัมภีร์เล่ม/หน้า ใช้พระไตรปิฎกพร้อมอรรถกถาแปลไทย (ชุด ๙๑ เล่ม) ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย

- | | | |
|----------|---|---|
| วิ.ม. | = | วินัยปิฎก มหาวรรค |
| วิ.จ. | = | วินัยปิฎก จุฬวรรค |
| ที.สี. | = | สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค |
| ที.ม. | = | สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค |
| ที.ปา. | = | สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฐกวรรค |
| ม.ม. | = | สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาสก์ |
| ส.ส. | = | สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สคาถวรรค |
| ส.นิ. | = | สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย นิทานวรรค |
| อง.ปญจก. | = | สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปญจกนิบาต |
| อง.อฎฐก. | = | สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย อฎฐกนิบาต |
| ขุ.ข. | = | สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ขุททกปาฐะ |
| ขุ.เถร. | = | สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย เถรคาถา |
| ขุ.ชา. | = | สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ชาดก |
| ขุ.ม. | = | สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย มหานิทเทศ |
| ขุ.ป. | = | สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ปกีสัมภิทมวรรค |
| ขุ.อป. | = | สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย อปทาน |
| ม.ม.อ. | = | มัชฌิมนิกาย ปปัญจสุทนี มูลปัณณาสก์อรรถกถา |