



พุทจรียาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

THE BUDDHA'S CONDUCT IN HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

พระมหาวิศิต ธีรวโร¹, พระครูใบฎีกาวิชาญ วิสุทโธ², พระครูสาธุกิจโกศล³

Phramaha Wisit Thiravango¹, Phrakhrubaidika Wichan Wisuttho², Phrakhru Satugitgosol³

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์¹⁻³

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Surin campus¹⁻³

E-mail: wisit.theera@gmail.com

ได้รับบทความ: 2 มีนาคม 2566; แก้ไขบทความ: 7 พฤษภาคม 2566; ตอปรับตีพิมพ์: 1 มิถุนายน 2566;

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะทรัพยากรมนุษย์ในองค์การที่จะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน 2) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน 3) ศึกษาพุทจรียาในการพัฒนามนุษย์และพุทชรียา 4 ในพระพุทศศาสนา เป็นบทความวิชาการ บูรณาการพุทศศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ที่ศึกษาเชิงเอกสาร โดยใช้ข้อมูลจากพระไตรปิฎกและเอกสาร หนังสือ ตำราวิชาการที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า 1) ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การที่จะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้นั้นต้องเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า หาได้ยาก ลอกเลียนแบบไม่ได้ ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาเป็นอย่างดี 2) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ด้วยวิธีการหลายแนวทาง เป็นต้นว่า กลยุทธ์ปรับเปลี่ยนหรือกลยุทธ์เฉพาะหน้า การเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร 3) พุทจรียาในการพัฒนามนุษย์และพุทชรียา 4 ในพระพุทศศาสนามีปรากฏในพระไตรปิฎกมากมายหลายที่ในรูปแบบที่หลากหลายสามารถนำมาแสดงเป็นแบบอย่างแนวทางได้เป็นอย่างดียิ่ง เช่น ทรงพัฒนาพุทชรียา 4 อันเป็นทรัพยากรมนุษย์ในพุทศศาสนาให้เป็นพุทชรียามีคุณค่า ผลผลิตระดับดีคือกัลยาณบุณชนผู้มีศรัทธาเลื่อมใสในพระรัตนตรัยอย่างมั่นคง ผลผลิตระดับสูงคือพระอริยบุคคลทั้งหลาย ได้แก่ พระโสดาบัน พระสกทาคามี พระอนาคามี และพระอรหันต์ ที่มีศรัทธาช่วยเผยแผ่พุทศศาสนาให้แพร่หลายเป็นปึกแผ่น อำนาจประโยชน์แก่มนุษยชาติ ซึ่งไม่มีอยู่ในศาสนาหรือศาสนาสาธาลัทธิอื่น และลอกเลียนแบบไม่ได้ มีกระบวนการและวิธีการพัฒนาที่เป็นระบบดี มีกลยุทธ์คือวิธีการปรับเปลี่ยนเฉพาะหน้าอย่างเป็นอิสระ เช่น การรับสมาชิกใหม่เข้าองค์กรด้วยวิธีการบรรพชาอุปสมบท ทรงสอนด้วยวิธีการชี้แจงให้เห็นชัดชวนให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ เราใจให้อาจารย์แก่กล้ากล้า ปลอบใจโลมใจให้สดชื่นร่าเริงด้วยธรรมิกถา



พัฒนาให้เป็นผู้ใดในการศึกษา ให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” เสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน ทรงวางระบบการรักษา สืบสาน และต่อยอดวัฒนธรรมองค์กรในการสร้างและพัฒนาองค์กรให้มีความสามัคคีเป็นปึกแผ่นและยั่งยืนอย่างมีขั้นตอน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและความเข้มแข็งในการเผยแผ่ให้กับองค์กรทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ ด้วยการสร้าง “เครือข่ายการเรียนรู้” ทางสังคม

คำสำคัญ: พุทธจริยา, การพัฒนา, ทรัพยากรมนุษย์

Abstract

The aims of this academic article are to 1) study the human resources characteristics in the organization that builds the competitive advantage, 2) study the human resource management guidelines in the organization for complete advantage, and 3) study Buddhist's conduct in human development and the four Buddhist company in Buddhism. This is an academic article that integrated Buddhism with new sciences that referred to the documentary study from the Tipitaka and academic documents concerned. The study result showed that 1) The human resources in an organization that could build a competitive advantage had to be valuable, rare, inimitable, and well-trained human resources. 2) The administration that could build the competitive advantage should have different means e.g., changeable or urgent strategies, ability building in competition, and ability addition in competition to organizations. 3) The Buddhist's conduct in human development and the four Buddhist company in Buddhism could be seen in different places with many styles in the Tipitaka that could be the model in Human Resources Development. For example, the Buddha developed the four assemblies to be valuable resources. The good-level products were the good Buddhists who firmly believed in the Triple Gem. The high-level products were the holy persons, namely, the Stream Enterer, the Once Returner, the Non-Returner, and the Worthy One that could not find in other religions and could not be imitated. This was the systematic development process that had freely changeable and urgent strategies, namely, an acceptance of new members to an organization with the procedure of an ordination, teaching by elucidation and verification, incitement to take upon oneself; inspiration towards the goal, filling with enthusiasm, filling with delight and joy. He developed his followers to love learning so



that they could be “The Learning Organization” that could build competitive ability. He also set the system of maintaining and inheritance of corporate culture in the building and development of an organization so that it could have harmony, sustainability, and additional competitive ability both in quantity and quality with a “social learning network”.

Keywords: The Buddha’s Conduct, Development, Human Resources

บทนำ

คนเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุด ทฤษฎีทุนมนุษย์จึงมีทัศนะว่า คนงาน คือ สินทรัพย์ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการ (บุญทัน ดอกไธสง, 2551: 10-11) หากรู้จักใช้และได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ก็จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูง หรือ “คนเก่ง” อยู่ในองค์กร จะสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรได้อย่างไม่มีสิ้นสุด ยิ่งนำไปใช้มากก็ยิ่งได้รับประโยชน์มาก คนหรือ ทรัพยากรคน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือ ทุนมนุษย์ หรือ ทรัพยากรทุนมนุษย์ จึงเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดของสังคม เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งขององค์กร (จิระ หงส์ดารมภ์, 2555: 36, 41) เนื่องด้วยคนเป็นทุนมนุษย์ที่ทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน คนเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ การกำหนดและพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรก็จำเป็นต้องอาศัย “คน” เป็นสำคัญ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เป็นวงจรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพนักงานก็มีความเกี่ยวข้องกันคนเช่นกัน คนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดความสามารถในการปรับตัวขององค์กรอย่างต่อเนื่อง (พยัต วุฒิรงค์, 2559: 145) กล่าวได้ว่า คนเป็นผู้คิด คนเป็นผู้ทำ คนเป็นผู้บริโภค และคนเป็นผู้พึงพอใจ

พระพุทธเจ้าทรงได้รับการยกย่องในฐานะนักพัฒนามนุษย์ ทั้งมนุษย์ตามธรรมชาติ หรือ มนุษยชาติ และมนุษย์จำเพาะกลุ่ม หรือมนุษย์ในองค์กร ที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ ดังปรากฏในพุทธคุณบทว่า อนุตตโร ปุริสทมมสารถิ (ที.ส. 9/157/49) แปลว่า เป็นสารถิฝึกผู้ที่ควรฝึกได้อย่างยอดเยี่ยม (ที.ส. 9/157/50) พระองค์ทรงฝึกทรงแนะนำบุรุษผู้ควรฝึกให้สำนึกได้ (วิ.อ. 1/1/157-158) สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ ทั้งผู้ที่ยังไม่ได้รับการพัฒนามาก่อน ทั้งผู้ที่ได้รับการพัฒนามาบ้างแล้ว ทั้งที่เป็นภิกษุ ทั้งที่เป็นภิกษุณี ทั้งที่เป็นผู้ชาย ทั้งที่เป็นผู้หญิง ทรงฝึกอบรมและพัฒนาด้วยวิธีการและรูปแบบต่าง ๆ ให้มีศักยภาพสูงสุด อันเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันกับศาสนาอื่นลัทธิอื่น และให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรพระพุทธศาสนาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ พระองค์ทรงปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนามนุษย์ทั้งตามศักยภาพของมนุษย์และตามแนวคิดกระบวนการการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทรงแสดงบทบาทของ



นักพัฒนามนุษย์และทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบที่ดีเลิศได้อย่างยอดเยี่ยมสมบูรณ์แบบสูงสุด เป็นคุณูปการให้พระพุทธศาสนาดำรงมั่นสถาปนาเสถียรภาพสืบทอดเป็นมรดกสู่พุทธบริษัทถึงปัจจุบัน

บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอ “พุทธจริยา คือวิธีหรือแนวทางการพัฒนามนุษย์และทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา” เทียบเคียงหลักการบนฐานความรู้แห่งศาสตร์สมัยใหม่ว่าด้วยลักษณะมนุษย์และทรัพยากรมนุษย์ และแนวทางการพัฒนามนุษย์และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ สื่อความหมายกว้าง ๆ ว่า ทรัพยากรอันเป็นมนุษย์ หรือ มนุษย์อันมีค่าเป็นทรัพยากร หรือ มนุษย์ คน หรือ บุคคล ที่มีคุณค่าสามารถเติบโตและพัฒนาให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้นได้ หรือ มนุษย์ที่สามารถพัฒนาจนเป็นบ่อเกิดแห่งทรัพยากรสมบัติต่าง ๆ นานาได้ ซึ่งนักวิชาการบางท่านใช้คำร่วมกันว่า ทรัพยากรมนุษย์ หรือ ทุนมนุษย์ หรือ คน (จีระ หงส์ลดารมภ์, 2555: 36, 41, 43) หรือ ทรัพยากรทุนมนุษย์ (พยัต วุฒิรงค์, 2559: 17) หรือ ทรัพยากรคน (ปราชญา กล้าผจญ, พงศา บุตรสุทธีวงศ์, 2550: 22) นั้นหมายความว่า ทรัพยากรมนุษย์ ในที่นี้หมายถึง มนุษย์ที่มีสภาพเป็นทุน (human capital) เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงที่สามารถพัฒนาเพื่อให้เกิดมีคุณค่าหรือมูลค่าเพิ่มมากขึ้น (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2554: คำนิยาม) ดังทฤษฎีทุนมนุษย์ที่มีทัศนะว่า คนงาน คือ สินทรัพย์ การลงทุนในคนจะคุ้มค่ามาก (บุญทัน ดอกไธสง, 2551: 10-11)

มนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็เพราะมนุษย์ องค์กรจะเจริญเติบโตก้าวหน้าและดำรงอยู่อย่างมีเสถียรภาพได้ก็เพราะมนุษย์ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งที่ทุกองค์กรจะต้องจัดให้มีต่อเนื่อง ทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว มีการเรียนรู้ รู้จักปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มีขีดความสามารถสูง จะช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์แก่หลาย ๆ ฝ่าย

คน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การอยู่ในลำดับต้น มา ก่อนทรัพยากรหรือทรัพย์สินอื่น ๆ ขององค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการองค์การที่จะสร้างและพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2558: คำนำ, 9) คุณค่าของทรัพยากรมนุษย์สามารถพัฒนาต่อ ยอดให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้ คนทำงานในองค์กรและ องค์กร องค์กรได้ประโยชน์จากการทำงานของคน ทรัพยากรมนุษย์นี้ถือว่าเป็น “ทุน” ของ องค์กรที่สามารถเพิ่มมูลค่ามหาศาลให้กับองค์กรมากกว่าทรัพย์สินหรือทุนประเภทอื่น (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2560: 19) เนื่องด้วยทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรทุนมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีผลต่อการ



สร้างสรรค์นวัตกรรมขององค์กร การสร้างสรรค์นวัตกรรมเป็นที่มาของความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กร(พยัต วุฒิรงค์, 2559: 7, 17)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน

1. ทรัพยากรมนุษย์ที่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

โธมัส เจ. วัตสัน ผู้ก่อตั้งบริษัทไอบีเอ็ม ได้กล่าวไว้ว่า “เราสามารถจะหาเงินทุนและสร้างอาคาร แต่เราต้องใช้คนเพื่อสร้างธุรกิจ” องค์กรที่จะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน จะต้องสามารถตอบสนองเงื่อนไขด้านทรัพยากรมนุษย์สำคัญ 4 ประการ คือ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2558: 9-10)

1.1 ทรัพยากรมนุษย์ต้องมีคุณค่า ทรัพยากรมนุษย์คือปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุณค่าของทรัพยากรมนุษย์จะเพิ่มขึ้น เมื่อเขาสามารถสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้น เช่น ลดต้นทุน นำเสนอผลิตภาพ (สินค้าหรือบริการ) ที่มีเอกลักษณ์ต่างจากองค์กรอื่นให้แก่ผู้รับบริการ แต่หากทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรไม่สามารถสร้างความได้เปรียบให้เกิดขึ้น ก็อาจจะต้องหาวิธีการที่จะพัฒนาต่อไปอีก

1.2 ทรัพยากรมนุษย์ต้องหายาก ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าที่องค์กรมีอยู่แล้ว หากว่าคุณค่าดังกล่าวนั้นไม่ใช่สิ่งที่หายาก หรือต่างจากองค์กรอื่น เช่น ทักษะ ความรู้ หรือความสามารถของคนนั้นแม้จะมีคุณค่า แต่ก็หาได้ง่าย ไม่ช้าไม่นาน คู่แข่งหรือองค์กรอื่นก็ต้องสามารถหาได้เช่นกัน องค์กรขนาดใหญ่ เช่น บริษัทไมโครซอฟท์ บริษัทซัมซุงโคเรีย และบริษัทแมคคินซี ต่างลงทุนอย่างมากในการสรรหาคัดเลือกและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

1.3 ทรัพยากรมนุษย์ต้องยากในการลอกเลียนแบบ แม้ว่าทรัพยากรมนุษย์จะมีคุณค่าที่หายาก แต่ถ้าหากองค์กรอื่นสามารถลอกเลียนแบบได้ ก็ไม่ได้ทำให้ความได้เปรียบขององค์กรเกิดขึ้นนาน เช่น บริษัทดิสนีย์ บริษัทเซาท์เวสต์ แอร์ไลน์ พยายามสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณค่าและยากจะลอกเลียนแบบ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแบบสร้างจิตใจให้บริการ (service mind) ที่เหนือกว่าคู่แข่ง และเป็นสิ่งที่เงินซื้อไม่ได้

1.4 ทรัพยากรมนุษย์ต้องได้รับการบริหารจัดการที่เป็นระบบ การบริหารจัดการ เช่น การสร้างทีมงาน การมอบหมายงาน การประสานงานระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์กร ความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวของคนในองค์กร ก็จะเป็นอีกส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันจากทรัพยากรที่มีคุณค่า



2. บทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

บทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันมี 2 แนวทาง คือ ผ่านกลยุทธ์ผูกเงิน และผ่านการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน สรุปความได้ดังนี้ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2558: 60-63)

2.1 กลยุทธ์ปรับเปลี่ยน หรือกลยุทธ์เฉพาะหน้า (Emergent Strategies)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องสามารถแยกความแตกต่างระหว่างกลยุทธ์ที่วางแผนไว้ กับกลยุทธ์ที่เปลี่ยนแปลงหรือกลยุทธ์เฉพาะหน้า (กลยุทธ์ผูกเงิน) ให้ได้และให้เข้าใจอย่างถูกต้อง กล่าวคือ กลยุทธ์ที่วางแผนไว้ เป็นความตั้งใจในการดำเนินการขององค์กร ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่คิดว่าเป็นกลยุทธ์เป็นเรื่องการเตรียมการเชิงรุก เป็นการตัดสินใจที่มีเหตุผล แต่แนวคิดเรื่องกลยุทธ์เฉพาะหน้า หรือกลยุทธ์ผูกเงิน เป็นกลยุทธ์ที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบกลับ ภายหลังจากการนำกลยุทธ์ที่วางแผนไว้ไปใช้ และได้ผลลัพธ์เป็นอย่างไร ซึ่งอาจต้องมีการปรับแผน มีการปรับแผนกลยุทธ์ใหม่เพื่อจัดการกับผลที่เกิดขึ้นซึ่งอาจไม่เป็นอย่างที่คาดไว้

กลยุทธ์ส่วนใหญ่ของบริษัทเป็นกลยุทธ์ดำเนินงาน เช่น ในการก่อตั้งบริษัทหนึ่ง กลยุทธ์ดำเนินงาน คือ ความกะทัดรัดและคุณภาพเป็นเลิศ โดยมีกลยุทธ์ในการสร้างคอมพิวเตอร์ที่พกพาสะดวกและมีคุณภาพ ทำให้บริษัทเป็นหนึ่งในบริษัทที่โตเร็วที่สุดในโลก แต่เมื่ออยู่ในช่วงขาลง ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทก็เปลี่ยนกลยุทธ์ที่เป็นการเน้นการเป็นผู้ผลิตต้นทุนต่ำ ทำให้บริษัทกลายเป็นผู้นำในตลาดคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล สำหรับกลยุทธ์ที่เปลี่ยนแปลงนั้นจะประกอบด้วยกลยุทธ์ที่มาจากพื้นฐานขององค์กร และเป็นสิ่งที่องค์กรปฏิบัติจริง มิใช่ที่วางแผนไว้

2.2 การเสริมสร้างและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

2.2.1 การเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีงานหลักที่สำคัญคือ “การพัฒนาคน” เพื่อให้องค์กรหรือบริษัทมีความสามารถในการปรับตัวรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ส่งผลให้ปัจจุบันมีหลายบริษัทหันมาสนใจให้ความสำคัญเรื่อง “องค์กรแห่งการเรียนรู้” มากขึ้น ซึ่งเป็นลักษณะการบริหารองค์กรที่สนับสนุนให้พนักงานหรือบุคลากรเสริมสร้างความสามารถของตนเองเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้องค์กรหรือบริษัทต้องเรียนรู้ตลอดเวลาโดยพิจารณาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร การประเมินทางเลือกในการตัดสินใจ และความยืดหยุ่นในการปรับตัวเพื่อแข่งขัน องค์กรที่สามารถทำได้เช่นนี้จะมีความได้เปรียบทางการแข่งขันมากกว่า

2.2.2 การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยใช้ทรัพยากรขององค์กร คือ “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด และเป็นหนึ่งใน



ต้นทุนที่สามารถควบคุมได้ในโครงสร้างธุรกิจ ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีส่วนร่วมในการสร้างกลยุทธ์และสามารถวิเคราะห์ประเด็นเรื่องคนที่องค์กรหรือบริษัทต้องประสบได้ และสามารถนำกลยุทธ์เหล่านั้นไปปฏิบัติได้ด้วย โดยการพัฒนาและอบรมพนักงานหรือบุคลากรให้สามารถทำงานสอดคล้องกับกลยุทธ์เหล่านั้นได้ ที่สำคัญ บทบาทใหม่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์คือความสามารถทำงานการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งจำเป็นต้องมีสมรรถนะทางด้านธุรกิจ การจัดการเปลี่ยนแปลง และการบริหารงาน เนื่องด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบของงานจะเป็นมากกว่าการหาแนวทางการคัดเลือกที่ดี หรือการพัฒนาระบบประเมินผลงานที่ยอดเยี่ยมเท่านั้น

พุทธจริยาในการพัฒนามนุษย์และทรัพยากรมนุษย์

1. การพัฒนามนุษย์และทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา

พระพุทธเจ้าทรงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา กล่าวคือพุทธบริษัท 4 ที่เข้มแข็งและได้เปรียบในการเผยแผ่ที่ต้องแข่งขันกับศาสนาและสาวกอื่นในสังคมอินเดียสมัยพุทธกาล ซึ่งสามารถตอบสนองเงื่อนไขด้านทรัพยากรมนุษย์คือพุทธบริษัท 4 ในพระพุทธศาสนาที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1.1 พุทธบริษัท 4 ในพระพุทธศาสนามีคุณค่าสูง

ทรงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนาอันได้แก่พุทธบริษัท 4 คือ ภิกษุบริษัท ภิกษุณีบริษัท อุบาสกบริษัท และอุบาสิกาบริษัท (อง.จตุกก. 21/129/197-198) แบ่งเป็นฝ่ายบรรพชิต 2 คือ ภิกษุ และภิกษุณี ฝ่ายคฤหัสถ์ 2 คือ อุบาสก และอุบาสิกา ยกระดับเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าตั้งแต่ระดับพื้นฐานคือเป็นกัลยาณปุถุชน พัฒนาต่อยอดขึ้นไปในระดับที่สูงขึ้นตามลำดับสู่ความเป็นพระอริยบุคคลผู้ทรงคุณค่าสูง 4 ระดับ คือ พระโสดาบัน พระสกทาคามี พระอนาคามี และพระอรหันต์ (นัย ที.สี. 9/373/156, อง.ติ.ก. 20/87/312-314, อง.จตุกก. 21/241/357-358) นับเรียงตัวพระอริยบุคคลผู้ทรงคุณค่าสูงได้ 8 บุรุษ คือ 1) พระโสดาบัน 2) บุคคลผู้ปฏิบัติเพื่อทำให้แจ้งโสดาปัตติผล 3) พระสกทาคามี 4) บุคคลผู้ปฏิบัติเพื่อทำให้แจ้งสกทาคามีผล 5) พระอนาคามี 6) บุคคลผู้ปฏิบัติเพื่อทำให้แจ้งอนาคามีผล 7) พระอรหันต์ 8) บุคคลผู้ปฏิบัติเพื่อทำให้แจ้งอรหัตตผล (ที.ปา. 11/333/341, อภิ.ปุ. 36/207/229)

คุณค่าของพุทธบริษัทฝ่ายบรรพชิต คือภิกษุและภิกษุณียังเป็นกัลยาณปุถุชนประพฤติดี ปฏิบัติชอบแล้วย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อองค์กรพระพุทธศาสนา ดังเช่นในสามัญญผลสูตรได้กล่าวถึงคุณค่าของความเป็นสมณะระดับกัลยาณปุถุชนไว้ว่า ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ได้แก่ ยกตนเองให้สูงขึ้น ทำให้ตนเองพ้นจากฐานะเดิม คือพ้นจากความเป็นทาส เป็นกรรมกร พ้นจากความเป็นขานา เป็นคหบดีต้องเสียภาษีบำรุงรัฐ ได้รับการปฏิบัติด้วยดีแม้จาก



พระมหากษัตริย์ (สุชีพ ปุณฺณานุภาพ, 2550: 294) ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น ได้แก่ ให้ความปลอดภัยแก่บุคคลอื่นสัตว์อื่นในเรื่องร่างกายและชีวิต ทรัพย์สิน ครอบครัว ของรักของหวง การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร สภาวะทางจิตใจและอารมณ์ เป็นต้น (ที.สี. 9/194-221/65-72) เป็นเนื่อนาบุญแก้หายกหายิกาได้ทำบุญถวายทาน ดังที่ตรัสไว้ในทักษิณาวินัยกสูตรว่า...ให้ทานแก่ปุถุชนผู้มีศีล พึงหวังได้อานิสงส์ 100,000 อัฐภาพ ถวายทานแก่ผู้ปฏิบัติเพื่อทำให้แจ้งโสดาปัตติผล ได้อานิสงส์นับไม่ได้ ประมาณไม่ได้...และในอนาคตกาล แม้จะมีแต่เหล่าภิกษุโคตรภู (ภิกษุกลุ่มสุดท้าย) มีผ้ากาสาวะพันคอ เป็นคนทุศีล มีธรรมเลวทราม คนทั้งหลายจักถวายสังฆทานได้ในภิกษุผู้ทุศีลเหล่านั้น แม้ทักษิณาทานที่ถวายในสงฆ์โคตรภูภิกษุผู้ทุศีลเหล่านั้นก็มีอานิสงส์นับไม่ได้ ประมาณไม่ได้ (ม.อ. 14/379-380/428-430) ตลอดทั้งให้การสงเคราะห์แก่คฤหัสถ์ ดังที่ตรัสไว้ในสังคาลกสูตรว่า สมณพราหมณ์อันกุลบุตรบำรุงแล้ว ย่อมอนุเคราะห์กุลบุตรด้วยหน้าที่ 6 ประการ คือ ห้ามไม่ให้ทำความชั่ว ให้ตั้งอยู่ในความดี อนุเคราะห์ด้วยน้ำใจอันดีงาม ให้ได้ฟังสิ่งที่ยังไม่เคยฟัง อธิบายสิ่งที่เคยฟังแล้วให้เข้าใจแจ่มแจ้ง และบอกทางสวรรค์ให้ เป็นต้น (ที.ปา. 11/272/216) และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรพระพุทธศาสนา ดังที่ตรัสไว้ในโสภณสูตรว่า ภิกษุ...ภิกษุณีผู้เฉียบแหลม ได้รับคำแนะนำดี แก่ลัทธิ เป็นพหูสูต ทรงธรรม ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ย่อมทำหมู่ให้งาม...ภิกษุผู้สมบูรณ์ด้วยศีล ภิกษุณีผู้เป็นพหูสูต ย่อมทำหมู่ให้งาม ชื่อว่าสังฆโสภณ (อง.จตุกก. 21/7/12) และตรัสไว้ในปริสาสูตรว่า ภิกษุผู้มีศีล มีกัลยาณธรรม ภิกษุณีผู้มีศีล มีกัลยาณธรรม เป็นผู้ทำบริษัทให้งาม เป็นต้น (อง.จตุกก. 21/211/332)

พระพุทธเจ้าตรัสรับรองคุณค่าของอริยผล 4 และนิพพานไว้ว่า โสดาปัตติผลประเสริฐกว่าความเป็นเอกราชในแผ่นดิน กว่า การไปสู่สวรรค์ หรือกว่าความเป็นใหญ่ในโลกทั้งปวง (ขุ.ธ. 25/178/88) เพราะพระโสดาบันไม่มีทางตกต่ำ มีความแน่นอนที่จะสำเร็จสัมโพธิ (สกทาคามิมรรค อนาคามิมรรค และอรหัตตมรรค) ในวันข้างหน้า สกทาคามีผล (พระสกทาคามี) มาสู่โลกนี้ (เกิดอีกครั้งเดียวเท่านั้น) ก็จะทำให้สุดแห่งทุกข์ได้ อนาคามีผล (พระอนาคามี) เป็นโอปปาติกะ (ไปเกิดในชั้นสุทธาวาสภพใดภพหนึ่ง) ปรีนิพพานในภพนั้น ไม่หวนกลับมาจากโลกนี้อีกแน่นอน อรหัตตผล (พระอรหันต์) สิ้นอาสวะแล้วด้วยปัญญาอันยิ่งเอง เข้าถึง (บรรลู่) อยู่ในปัจจุบัน (อัฐภาพนี้) (นัย ที.สี. 9/373/156, อง.จตุกก. 21/241/357) พระอรหันตชินาสพเรียกว่าอัปปเมยบุคคล คือบุคคลที่มีคุณค่า ประมาณไม่ได้ (อง.ติก. 20/116/358-359) มีความรุ่งเรือง ดับสนธิ (นิพพาน) แล้วในโลก (ขุ.ธ. 25/89/56) พระนิพพานเป็นสุขอย่างยิ่ง (ขุ.ธ. 25/203/95)

สำหรับพระภิกษุพระภิกษุณีผู้บรรลุดูธรรมเป็นพระอริยบุคคลแล้ว ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อองค์กรพระพุทธศาสนา กล่าวคือ คุณค่าพระอริยบุคคลที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองทั้งขณะยังมีชีวิตและสิ้นชีวิตแล้ว เช่นดังที่ตรัสปัจฉิมวาจาก่อนปรีนิพพานหมายถึงพระอานนท์ว่า “อานนท์...ในจำนวนภิกษุ 500 รูป ภิกษุผู้มีคุณธรรมต่ำสุด เป็นพระโสดาบัน (พระ



อานนท์) ไม่มีทางตกต่ำ มีความแน่นอนที่จะสำเร็จสัมโพธิในวันข้างหน้า” (ที.ม. 10/217/166, อด. จตุกก. 21/76/121-122) และที่ตรัสรับรองไว้ว่า “บัณฑิตเหล่าใดอบรมจิตโดยชอบในองค์ธรรมเป็น เครื่องตรัสรู้ทั้งหลาย ไม่ถ่อมมัน ยินดีในนิพพานเป็นที่สละความถ่อมมัน บัณฑิตเหล่านั้นสิ้นอาสวะแล้ว มีความรุ่งเรือง ดับสนิทแล้วในโลก” (ขุ.ธ. 25/89/56) “สาวกของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นผู้ยินดีใน ความสิ้นตัณหา” (ขุ.ธ. 25/187/91) “ภิกษุใดแลยังหนุ่มแน่น ย่อมประกอบชวนชวายเป็น พระพุทธศาสนา ภิกษุนั้นย่อมทำโลกนี้ (คือขันธ 5) ให้สว่างไสว (ด้วยอรรถตมมรรคญาณ)” (ขุ.ธ. 25/382/152) ตรัสถึงพระอริยบุคคลผู้สิ้นชีวิต (ที่พระอานนท์ทูลถาม) ว่า “ภิกษุสาธุทำให้แจ้งเจ โทวิมุตติ ปัญญาวิมุตติอันไม่มีอาสวะ เพราะสิ้นอาสวะไปด้วยปัญญาอันยิ่งเอง เข้าถึงอยู่ในปัจจุบัน ภิกษุณีนันทาเป็นโอปปาติกะ เพราะสังโยชน์เบื้องต่ำ 5 ประการสิ้นไป บริณิพพานในภพนั้น ไม่หวน กลับมาจากโลกนั้นอีก” (ที.ม. 10/157/101) ตรัสคุณค่าพระอริยบุคคลที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ทั้งในฐานะผู้ให้ธรรมและผู้เป็นเนื่อนาบุญ ดังเช่น พระอัสสชิได้แสดงธรรมเพียงเล็กน้อยให้อุปติส สมานพ (พระสารีบุตร) ฟังจนเขาได้ดวงตาเห็นธรรม (บรรลุโสดาบัน) แล้วกลับไปบอกแก่โกสิตะเพื่อน รัก (พระโมคคัลลานะ) จนเขาได้บรรลุโสดาบันตามด้วย และที่ตรัสรับรองไว้ว่า “พระอรหันต์ทั้งหลาย อยู่สถานที่ใด ก็จะเป็นบ้านก็ตาม ป่าก็ตาม ที่ลุ่มก็ตาม ที่ดอนก็ตาม สถานที่นั้นเป็นรมณีสถาน” (ขุ.ธ. 25/98/60) “ผู้ที่ถึงพระพุทธ พระธรรม และพระสงฆ์เป็นสรณะ ย่อม (ได้มีโอกา) ใช้ปัญญา ขอบพิจารณาเห็นอริยสัจ 4...ย่อมพ้นจากทุกข์ทั้งปวงได้” (ขุ.ธ. 25/190-192/92) “บุญของบุคคลผู้ บูชาท่านผู้ควรบูชา คือพระพุทธเจ้า หรือพระสาวก...ใคร ๆ ไม่อาจนับได้ว่า บุญนี้มีประมาณเท่านี้” (ขุ.ธ. 25/195-196/93) “การเกื้อกูลสมณะ นำสุขมาให้ การเกื้อกูลท่านผู้ประเสริฐ (พระพุทธเจ้า พระปัจเจกพุทธเจ้า และพระอรหันตสาวก) ก็นำสุขมาให้” (ขุ.ธ. 25/332/137) “ทานที่ให้แก่ผู้ ปราศจากราคะ..โทสะ..โมหะ..ผู้ปราศจากความอยาก..ตัณหา มีผลมาก” (ขุ.ธ. 25/356-359/145) พระอริยบุคคลผู้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรพุทธศาสนา คือ นอกจากทำหมู่คณะให้งาม ทำบริษัท ให้งามแล้ว มีตัวอย่าง เช่น พระสารีบุตรและพระมหาโมคคัลลานะได้เป็นอัครสาวกขวา-ซ้าย เป็น กำลังสำคัญช่วยบริหารคณะสงฆ์ (ม.ม. 13/160/181-182) พระสารีบุตรได้แสดงสังคิตสูตร และท สุตตรสูตรให้ภิกษุสงฆ์ฟัง ซึ่งเป็นแนวทางการสังคายนาพระธรรมวินัย (ที.ปา. 11/296-349, 350- 360/247-366, 367-438) ท่านเป็นพระอุปัชฌาย์ให้อุปสมบทและมีลูกศิษย์จำนวนมากช่วยประกาศ พระศาสนา ท่านเป็นผู้แต่งคัมภีร์มหานิทเทสและจุฬนิทเทสอธิบายขยายความพระพุทธพจน์ ซึ่ง บรรจุไว้ในหมวดพระสุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย เป็นคัมภีร์นิทเทสสำคัญให้พุทธศาสนิกชนได้ศึกษาสื บทอดจนถึงปัจจุบันนี้ พระมหากัสสปะได้เป็นพระอุปัชฌาย์บวชกุลบุตรและมีลูกศิษย์จำนวนมากช่วย ประกาศพระศาสนา ท่านเป็นประธานนำพระอรหันต์ 500 รูปทำสังคายนาครั้งที่ 1 รักษาสืบทอด พระพุทธศาสนามาจนถึงทุกวันนี้ (วิ.จู. 7/437-445/375-392) เป็นต้น



คุณค่าของพุทธบริษัทฝ่ายคฤหัสถ์ คืออุบาสกและอุบาสิกาผู้ยังเป็นกัลยาณปุถุชนประพตติ
 ติปฏิบัติชอบแล้วย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อองค์กรพระพุทธศาสนา ดังเช่น
 ในอัครคัมภีร์ได้ตรัสถึงคุณค่าของความเป็นกัลยาณปุถุชนไว้ว่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองดังที่
 ตรัสว่า “กษัตริย์ พราหมณ์ แพศย์ ศูทร รักษาศีล ประพตติกุศลกรรมบถ 10 ความประพตตินั้นก็
 เป็นกุศลธรรม ไม่มีโทษ ควรประพตติ เป็นอริยธรรม เป็นธรรมขาว มีวิบากขาว วิญญูชนสรรเสริญ
 เหมือนกัน...แม้กษัตริย์ พราหมณ์ แพศย์ ศูทร สมณะผู้ประพตติกายสุจริต วจีสุจริต มโนสุจริต มีความ
 เห็นชอบ ชักชวนผู้อื่นให้ทำกรรมตามความเห็นชอบ หลังจากตายแล้วจะไปเกิดในสุคติโลกสวรรค์...ก็
 ธรรมเท่านั้นประเสริฐที่สุดในหมู่ชนทั้งในโลกนี้และโลกหน้า” (ที.ส. 9/111-140/83-102) ในกฎทนต์
 สูตร ตรัสถึงคุณค่าของกัลยาณปุถุชนผู้ประพตติกุศลกรรมบถ 10 ว่าได้รับการกำหนดให้เป็นผู้มี
 คุณสมบัติควรรับทานของพระเจ้ามหาวิจิตรราช และเป็นผู้ที่ควรได้รับการคัดเลือก บูชา บริจาค
 อนุโมทนา และทรงทำพระทัยให้เลื่อมใส (ที.ส. 9/343/135-137) ตรัสไว้ในขุททกนิกาย ธรรมบทว่า
 “ในหมู่ปุถุชนผู้มีตนซึ่งเปรียบได้กับกองขยะ ก็ยังมีสาวกของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเจริญรุ่งเรืองอยู่
 ด้วยปัญญา” (ขุ.ธ. 25/59/45) “คนมีศรัทธา สมบูรณ์ด้วยศีล เพียบพร้อมด้วยยศและโภคทรัพย์ จะ
 ไปสู่ถิ่นใด ๆ ย่อมได้รับการบูชาในถิ่นนั้น ๆ” (ขุ.ธ. 25/303/127) คุณค่าที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น
 ได้แก่ เป็นผู้สมทานรักษาศีล ให้ความปลอดภัยแก่บุคคลอื่นสัตว์อื่นในเรื่องร่างกายและชีวิต
 ทรัพย์สิน ครอบครัว ของรักของหวง การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร สภาวะทางจิตใจและอารมณ์ และ
 อันตรายอันเกิดจากความประมาทเพราะสุรายาเสพติดและของมีนเมา ดังตรัสไว้ว่า “บุคคลบางคนใน
 โลกนี้เป็นผู้เว้นขาดจากการฆ่าสัตว์ เป็นผู้เว้นขาดจากการลักทรัพย์ เป็นผู้เว้นขาดจากการประพตติผิด
 ในกาม เป็นผู้เว้นขาดจากการพูดเท็จ เป็นผู้เว้นขาดจากการเสพของมีนเมาคือสุราและเมรัยอันเป็น
 เหตุแห่งความประมาท บุคคลนี้เรียกว่า สัตบุรุษ (คนดี) ทั้งสามารถให้คำแนะนำชักชวนบุคคลอื่นให้
 สมทานรักษาศีลตามด้วย ดังตรัสว่า บุคคลบางคนในโลกนี้ตนเองเป็นผู้เว้นขาดจากการฆ่าสัตว์และ
 ชักชวนผู้อื่นให้งดเว้นจากการฆ่าสัตว์ ตนเองเป็นผู้เว้นขาดจากการลักทรัพย์และชักชวนผู้อื่นให้งดเว้น
 จากการลักทรัพย์ ตนเองเป็นผู้เว้นขาดจากการประพตติผิดในกามและชักชวนผู้อื่นให้งดเว้นจากการ
 ประพตติผิดในกาม ตนเองเป็นผู้เว้นขาดจากการพูดเท็จและชักชวนผู้อื่นให้งดเว้นจากการพูดเท็จ
 ตนเองเป็นผู้เว้นขาดจากการเสพของมีนเมาคือสุราและเมรัยอันเป็นเหตุแห่งความประมาทและ
 ชักชวนผู้อื่นให้งดเว้นจากการเสพของมีนเมาคือสุราและเมรัยอันเป็นเหตุแห่งความประมาท บุคคลนี้
 เรียกว่า สัตบุรุษที่ยิ่งกว่าสัตบุรุษ (คนดียิ่งกว่าคนดี)” (อง.จตุก.ก. 21/201/320-321) เป็นต้น ในกฎ
 ทนต์สูตร ทรงแสดงเรื่องยัญสมบัติ 3 ประการ มีองค์ประกอบ 16 ส่วน และยัญซึ่งใช้ทุนทรัพย์และม
 การเตรียมน้อยกว่า แต่มีผลานิสงส์มากกว่านั้น ให้กฎทนต์พราหมณ์ฟังจนเกิดความเลื่อมใสชื่นชม
 ยินดีภาษิตของพระพุทธองค์แสดงตนเป็นอุบาสกผู้ถึงไตรสรณคมน์ ให้อภัยแก่สัตว์ทั้งหลายด้วยคำ



กล่าวว่า “...ขอท่านพระโคตมจงจำข้าพระองค์ว่าเป็นอุบาสกผู้ถึงสรณะ ตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไปจนตลอดชีวิต ข้าพระองค์ได้ปล่อยโคเพศผู้ ลูกโคเพศผู้ ลูกโคเพศเมีย แพะ แกะ อย่างละ 700 ตัว ได้ให้ชีวิตแก่สัตว์เหล่านั้น ขอสัตว์เหล่านั้นจงได้กินหญ้าเขียวสด ได้ดื่มน้ำเย็น กระจกใส อ่อน ๆ จงพัดถูกตัวสัตว์เหล่านั้นเถิด” (ที.สี. 9/349-354/146-149) และยังมีบทบาทในด้านช่วยเหลือสังคม เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์โดยตรง เช่น การตั้งโรงพยาบาล การทำสาธารณสงเคราะห์ ส่วนบทบาททางอ้อม คือการอุปถัมภ์พระสงฆ์ในการทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนา และทำประโยชน์ เพื่อสังคม (พระกิตติพันธ์ กิตติพิโล และคณะ. (2563: 462) และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรพระพุทธศาสนา ดังที่ตรัสไว้ในโสภณสูตรว่า “อุบาสก...อุบาสิกาผู้เยียบแหลม ได้รับคำแนะนำดี แก่แล้วกล้า เป็นพหูสูต ทรงธรรม ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ย่อมทำบุญให้งาม...อุบาสกผู้มีศรัทธา และอุบาสิกามีศรัทธา ย่อมทำบุญให้งาม ชื่อว่าสังฆโสภณ” (อง.จตุกก. 21/7/12) และตรัสไว้ในปริสาสูตรว่า “อุบาสกผู้มีศีล มีกัลยาณธรรม อุบาสิกามีศีล มีกัลยาณธรรม เป็นผู้ทำบริษัทให้งาม” (อง.จตุกก. 21/211/332) เป็นต้น โดยมีบทบาทในการบำรุงพระพุทธศาสนาด้วยการให้การอุปถัมภ์พระสงฆ์ เช่น อุปถัมภ์ด้วยอาหาร เครื่องนุ่งห่ม เครื่องอุปโภค และยารักษาโรค บทบาทในการดำรงรักษาพระพุทธศาสนา ช่วยส่งเสริมและรักษาพระพุทธศาสนาให้เจริญมั่นคงยิ่งขึ้น (พระกิตติพันธ์ กิตติพิโล และคณะ, 2563: 462)

อุบาสกอุบาสิกาผู้บรรลุนิพพานเป็นพระอริยบุคคลแล้ว พระมนตรี อนามโย ได้กล่าวสรุปไว้ในรายงานการวิจัยว่า ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อองค์กรพระพุทธศาสนา กล่าวคือ 1) ประโยชน์ต่อตนเอง เมื่อบรรลุนิพพานเป็นอริยบุคคลขั้นต้นแล้ว พระพุทธเจ้าทรงรับรองว่าบุคคลนั้นเป็นผู้เที่ยงแท้ต่อมรรคผล นิพพาน จะไม่เกิดในที่ต่ำกว่าภูมิมนุษย์ คือ จะไม่เกิดในพวกภูมิเปรต อสุรกาย หรือ สัตว์เดรัจฉาน แต่จะเกิดระหว่างภูมิเทวดาและภูมิมนุษย์ไม่เกิน 7 ชาติ และในชาติที่ 7 จึงจะบรรลุนิพพานเข้าสู่พระนิพพานได้ในที่สุด เช่น รับรองคุณค่าพระอริยบุคคลของอุบาสกอุบาสิกาไว้ว่า อุบาสิกาสุชาดาเป็นพระโสดาบัน (ดับชีพแล้ว) ไม่มีทางตกต่ำ มีความแน่อนที่จะสำเร็จสัมโพธิ (คือสกทาคามีมรรค อนาคามีมรรค และอรหัตตมรรค) ในวันข้างหน้า อุบาสกอีก 50 คนดับชีพแล้วเป็นโปปาติกะ เพราะละสังโยชน์เบื้องต้น 5 ประการสิ้นไป ปฏิบัติในภพนั้น ไม่หวนกลับมาจากโลกนั้นอีก อุบาสกอีก 96 คนดับชีพแล้วเป็นพระสกทาคามี เพราะละสังโยชน์ 3 ประการสิ้นไป และเพราะราคะ โทสะ โมหะเบาบาง มาสู่โลกนี้อีกครั้งเดียว ก็จะทำให้สุดแห่งทุกข์ได้ อุบาสกอีก 510 คนดับชีพแล้วเป็นพระโสดาบัน เพราะละสังโยชน์ 3 ประการสิ้นไป ไม่มีทางตกต่ำ มีความแน่อนที่จะสำเร็จสัมโพธิในวันข้างหน้า (ที.ม. 10/156-157/100-101) 1) ประโยชน์ต่อผู้อื่น เมื่อบรรลุนิพพานเป็นอริยบุคคลในขั้นต่าง ๆ ตามลำดับแล้ว เมื่อยังครองเรือนอยู่ ย่อมปกครองเรือนด้วยความเป็นธรรมและเที่ยงตรง ทำให้บริวารทั้งหลายมีความสุข อีกทั้งยังเป็นผู้ชักนำบุคคลอื่น ๆ ให้ทำความดีได้พบพระพุทธศาสนาและส่งเสริมให้บุคคลอื่นได้บรรลุนิพพานเช่นเดียวกับตน 1) ประโยชน์



ต่อองค์พระพุทธรูปศาสนา เมื่อบรรลุนิติภาวะเป็นพระอริยบุคคลชั้นใดชั้นหนึ่งแล้ว ย่อมเป็นกำลังสำคัญให้กับพระพุทธรูปศาสนา ด้วยการให้การอุปถัมภ์พระภิกษุพระภิกษุณีด้วยปัจจัยทั้ง 4 แห่งเพศบรรพชิต สร้างประโยชน์ในพระพุทธรูปศาสนาด้วยการสละทรัพย์สร้างถาวรวัตถุถวายไว้ในพระพุทธรูปศาสนา มากน้อยตามลำดับ (พระมนตรี อนุโมทโย, 2563: บทคัดย่อ)

1.2 พุทธบริษัท 4 คุณค่าสูงในพระพุทธรูปศาสนาเป็นบุคคลหาได้ยาก

พุทธบริษัท 4 คุณค่าสูง คือพระอริยบุคคล 4 ได้แก่ พระโสดาบัน พระสกทาคามี พระอนาคามี และพระอรหันต์ มีอยู่ในพระพุทธรูปศาสนาเท่านั้น ไม่มีในศาสนาอื่นหรือลัทธิศาสนาอื่น ดังมีพุทธดำรัสรับรองและยืนยันกับภิกษุทั้งหลายให้บันลือสัทนาทกล่าวประกาศได้อย่างมั่นใจสง่ามว่า “ภิกษุทั้งหลาย สมณะที่ 1 (พระโสดาบัน) มีอยู่ในธรรมวินัยนี้เท่านั้น สมณะที่ 2 (พระสกทาคามี) มีอยู่ในธรรมวินัยนี้ (เท่านั้น) สมณะที่ 3 (พระอนาคามี) มีอยู่ในธรรมวินัยนี้ (เท่านั้น) สมณะที่ 4 (พระอรหันต์) มีอยู่ในธรรมวินัยนี้ (เท่านั้น) ลัทธิของศาสนาอื่นว่างเปล่าจากสมณะทั้งหลายผู้รู้ทั่วถึง เธอทั้งหลายจงบันลือสัทนาทโดยชอบอย่างนี้แล” (ม.ม. 12/139-145/133-141, ที.ม. 10/214/162, อ.จตุกก. 21/241/357-358) “พระธรรมวินัยนี้ (เท่านั้น) เป็นที่อยู่ของพระโสดาบัน บุคคลผู้ปฏิบัติเพื่อทำให้แจ้งโสดาปัตติผล พระสกทาคามี บุคคลผู้ปฏิบัติเพื่อทำให้แจ้งสกทาคามีผล พระอนาคามี บุคคลผู้ปฏิบัติเพื่อทำให้แจ้งอนาคามีผล พระอรหันต์ บุคคลผู้ปฏิบัติเพื่อทำให้แจ้งอรหันตผล” (อ.อ.อ. 23/19/251)

คุณสมบัติหรือคุณลักษณะพิเศษอันเป็นคุณค่าสูงและสูงสุดของพุทธบริษัท 4 อันเป็นทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธรูปศาสนามีอยู่ในพระอริยบุคคล 4 เท่านั้น ไม่มีในศาสนาอื่นและสาวกของศาสนาอื่น ดังมีพุทธดำรัสรับรองและยืนยันไว้ว่า สมณะที่ 1 คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ เพราะสังโยชน์ 3 ประการสิ้นไป จึงเป็นพระโสดาบัน ไม่มีทางตกต่ำ มีความแน่นอนที่จะสำเร็จสัมโพธิในวันข้างหน้า สมณะที่ 2 คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ เพราะสังโยชน์ 3 ประการสิ้นไป และเพราะระคะ โทสะ โมหะเบาบาง จึงเป็นพระสกทาคามี มาสู่โลกนี้ (เกิดอีก) ครั้งเดียวเท่านั้น ก็จะทำให้สุดแห่งทุกข์ได้ สมณะที่ 3 คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ เพราะสังโยชน์เบื้องต่ำ 5 ประการสิ้นไป จึงเป็นโอบปาติกะ (พระอนาคามี) ปรินิพพานในภพนั้น ไม่หวนกลับมาจากโลกนี้อีกแน่นอน สมณะที่ 4 คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ ทำให้แจ้งเจโตวิมุตติ ปัญญาวิมุตติอันไม่มีอาสวะ เพราะอาสวะสิ้นไปด้วยปัญญาอันยิ่งเอง เข้าถึงอยู่ในปัจจุบัน (บรรลุนิติภาวะเป็นพระอรหันต์) (อ.จตุกก. 21/241/357-358)

1.3 พุทธบริษัท 4 คุณค่าสูงในพระพุทธรูปศาสนายากในการลอกเลียนแบบ

พุทธบริษัท 4 คุณค่าสูง คือ พระอริยบุคคล 4 ในพระพุทธรูปศาสนาที่ศาสนาหรือคนในลัทธิศาสนาอื่นจะลอกเลียนแบบได้ โดยเฉพาะคุณค่าด้านคุณสมบัติอันเป็นคุณลักษณะพิเศษเฉพาะตนและความสามารถเหนือมนุษย์เฉพาะตน เป็นคุณค่าที่เหนือวิสัยของศาสนาหรือสาวกศาสนาอื่น



อื่นที่จะลอกเลียนแบบ พระพุทธองค์ทรงผนวชตั้งแต่พระชนมายุ 29 ปี แสวงหาพระสัพพัญญุตญาณอยู่ 6 ปี ตรัสรู้แล้วใช้เวลาประกาศพระพุทธศาสนาอยู่ 45 ปี กระทั่งปรินิพพาน ก็ยังไม่เคยปรากฏว่ามีพระอริยบุคคลในศาสนาหรือคนลัทธิอื่นเลย ดังที่ตรัสกับสุภัททปริพาชกก่อนเสด็จดับขันธปรินิพพานว่า “สุภัททะ เราบวชขณะมีอายุ 29 ปี แสวงหาว่าอะไรคือกุศล เราบวชมาได้ 50 ปีกว่า ยังไม่มีแม้สมณะที่ 1 ภายนอกธรรมวินัยนี้ ผู้อาจแสดงธรรมเป็นเครื่องออกจากทุกข์ได้ ไม่มีสมณะที่ 2 ไม่มีสมณะที่ 3 ไม่มีสมณะที่ 4 ลัทธิอื่นว่างจากสมณะทั้งหลายผู้รู้ทั่วถึง...” (ที.ม. 10/214/162, ที.ม.อ. 1/214/286-287)

คุณวิเศษหรือความสามารถพิเศษเหนือมนุษย์ของพระอริยบุคคล 4 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2551: 77-82) ซึ่งองค์กรอื่นศาสนาหรือลัทธิอื่น ไม่อาจลอกเลียนแบบได้ สรุปความได้ดังนี้ (พระมนตรี อนามัย, 2563: 13-16)

พระโสดาบัน ท่านผู้บรรลุโสดาปัตติผลแล้ว เป็นผู้เคารพในพระรัตนตรัย มีศีล 5 บริสุทธิละสังโยชน 3 ประการได้เด็ดขาด คือ สักกายทิฏฐิ (ความยึดมั่นในร่างกายว่าเป็นของเที่ยง) วิจิกิจฉา (ความลังเลสงสัยไม่มั่นใจในพระรัตนตรัย) และ สีลัพพตปรามาส (การลูปคล้ำศีล, ปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ใช่ศีล) พระโสดาบัน มี 3 ประเภท คือ 1) เอกพีชี ผู้มีพีชคืออัฐภาพเดียว มีอารมณ์เป็นหนึ่ง เกิดอีกครั้งเดียวก็จะบรรลุเป็นพระอรหันต์ในชาติที่เกิดนั้น ดังที่ตรัสไว้ว่า “บุคคลบางคนในโลกนี้..เป็นโสดาบัน..บุคคลนั้นเกิดเป็นมนุษย์ภพเดียวเท่านั้นก็จะทำที่สุดแห่งทุกข์ได้ บุคคลนี้เรียกว่า ผู้เป็นเอกพีชี” (อภิ.ป. 36/33/154, อภ.ติก. 20/88-89/314-318) 2) โกลังโกละ ผู้ออกจากตระกูลไปสู่ตระกูล เกิดอีกไม่เกิน 2-3 ชาติก็จะบรรลุเป็นพระอรหันต์ในชาติสุดท้ายนั้น ดังที่ตรัสไว้ว่า “บุคคลบางคนในโลกนี้..เป็นโสดาบัน..บุคคลนั้นท่องเที่ยวไป 2 หรือ 3 ตระกูลแล้วจึงจะทำที่สุดแห่งทุกข์ได้ บุคคลนี้เรียกว่า ผู้เป็นโกลังโกละ” (อภิ.ป. 36/32/154, อภ.ติก. 20/88-89/314-318) 3) สัตตักขัตตูปมมะ ผู้ออกจากตระกูลไปสู่ตระกูล ท่องเที่ยวไปในสุคติภพ เกิดอีกที่ไม่เกิน ๗ ชาติ และจะบรรลุเป็นพระอรหันต์ในชาติที่ 7 นั้น ดังที่ตรัสไว้ว่า “บุคคลบางคนในโลกนี้..เป็นโสดาบัน..บุคคลนั้นท่องเที่ยวไปใน เทวโลกและมนุษยโลก 7 ชาติแล้วจึงจะทำที่สุดแห่งทุกข์ได้ บุคคลนี้เรียกว่า ผู้เป็นสัตตักขัตตูปมมะ ” (อภิ.ป. 36/31/154, อภ.ติก. 20/88-89/314-318)

พระสกทาคามี ท่านผู้บรรลุสกทาคามีผลแล้ว ผู้ที่จะมาท่องเที่ยวในกามาวจรโลกนี้อีกเพียงครั้งเดียว ก็จะบรรลุเป็นพระอรหันต์ในชาตินั้น เป็นผู้เคารพในพระรัตนตรัย มีศีล 5 บริสุทธิละสังโยชน ๓ ประการเบื้องต้นได้เด็ดขาดจนหมดสิ้นไม่เกิดอีก และยังกระทำสังโยชนเบื้องต้น่ออีกสองประการที่เหลือให้เบาบางลงได้ คือ 1) กามราคะ ความพอใจในกาม ความเพลินในการได้เสพรูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส ธรรมารมณ์ที่น่าพอใจ 2) ปฏิฆะ ความกระทบกระทั่งในใจ คล้ายความพยายบาทอย่างละเอียด คัมภีร์ปรมัตถมัญชุสา (วิสุทธิ.ฎีกา 3/655, ขุททก.อ. 199, พระพรหมคุณาภรณ์



(ป.อ.ปยุตฺโต, 2551: 79) แสดงพระสภากาฬวายุ 5 ประเภท คือ 1) ผู้บรรลุนิพพานแล้ว ประณีพพานในโลกนี้เอง คือ เมื่อบรรลุนิพพานแล้ว ยังคงมีความเพียรพยายามปฏิบัติตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ย่อมทำให้ภูมิธรรมยิ่งสูงขึ้น บรรลุนิพพานเป็นพระอรหันต์ และนิพพานได้ในชาติปัจจุบัน 2) ผู้บรรลุนิพพานแล้ว ประณีพพานในเทวโลก คือ บรรลุนิพพานในชาติปัจจุบันแล้ว ยังคงเป็นพระสภากาฬวายุ เมื่อเปลี่ยนภพชาติไปอุบัติในเทวโลก มีความเพียรพยายามปฏิบัติตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า ย่อมบรรลุนิพพานเป็นพระอรหันต์ และนิพพานในภูมิเทวโลกนั้นในที่สุด 3) ผู้บรรลุนิพพานแล้ว ประณีพพานในเทวโลกนั้นเอง คือ เมื่อเป็นมนุษย์เป็นพระสภากาฬวายุ แต่ยังไม่ได้เป็นพระสภากาฬวายุผล เมื่อเปลี่ยนภพชาติไปอุบัติในเทวโลก มีความเพียรพยายามปฏิบัติตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า บรรลุนิพพานเป็นพระอรหันต์ และนิพพานในภูมิเทวโลกนั้นในที่สุด บางท่านเป็นเทวดาบรรลุนิพพานเป็นพระสภากาฬวายุในเทวโลกนั้น มีความเพียรพยายามปฏิบัติตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า บรรลุนิพพานเป็นพระอรหันต์ และนิพพานในภูมิเทวโลกนั้นในที่สุด 4) ผู้บรรลุนิพพานแล้ว เกิดในโลกนี้จึงประณีพพาน คือ เป็นเทวดาได้บรรลุนิพพานเป็นพระสภากาฬวายุบนเทวโลกนั้น ได้เปลี่ยนภพภูมิมาเกิดบนโลกมนุษย์อีกชาติหนึ่งแล้ว มีความเพียรพยายามปฏิบัติตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า บรรลุนิพพานเป็นพระอรหันต์ และนิพพานในชาติมนุษย์นั้นในที่สุด 5) ผู้บรรลุนิพพานแล้ว ไปเกิดในเทวโลก หมดอายุแล้วกลับมาเกิดในโลกนี้จึงประณีพพาน คือ เป็นพระสภากาฬวายุแล้ว เปลี่ยนภพภูมิไปอุบัติเป็นเทวดาบนเทวโลกเสวยทิพยสมบัติ หมดอายุขัยแห่งเทวดาแล้ว มาเกิดเป็นมนุษย์อีก มีความเพียรพยายามปฏิบัติตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า บรรลุนิพพานเป็นพระอรหันต์ และนิพพานในภูมิเทวโลกนั้นในที่สุด

พระอรหันต์ ท่านผู้บรรลุนิพพานแล้ว ผู้ที่ไม่กลับมาเกิดในกามาวจรภพอีกแล้ว มีศีล 8 บริสุทธิ์ มีความเคารพในพระรัตนตรัย เป็นผู้ตัดสังโยชน์เบื้องต่ำ 5 ประการได้อย่างหมดจด มีอยู่ 5 ประเภท คือ (อง.ทสก. 24/63-64/140-143, อง.ติก. 20/88-89/314-318) 1) อัคราปริณิพพายี ผู้ประณีพพานในระหว่าง คือ เกิดในชั้นพรหมสุทธาวาสภพใดภพหนึ่งแล้ว อายุยังไม่ถึงกึ่ง ก็ประณีพพานโดยกิเลสประณีพพาน ดังที่ตรัสไว้ว่า “บุคคลบางคนในโลกนี้..เป็นโอบปาติกะ (พระอรหันต์) ประณีพพานในเทวโลกชั้นสุทธาวาสนั้น...บุคคลนั้นยังอริยมรรคให้เกิดขึ้นเพื่อละสังโยชน์เบื้องสูงในลำดับที่เกิดบ้าง ยังไม่ถึงท่ามกลางประมาณอายุบ้าง บุคคลนี้เรียกว่า ผู้เป็นอัคราปริณิพพายี” (อง.ทสก. 24/63-64/141-143, อภิ.ป. 36/36/155) 2) อุพหัจจปริณิพพายี ผู้จะจนถึงจึงประณีพพาน คือ อายุพ้นกึ่งแล้ว จวนจะถึงสิ้นอายุจึงประณีพพาน ดังที่ตรัสไว้ว่า “โอบปาติกะ (พระอรหันต์) บุคคลนั้นยังอริยมรรคให้เกิดขึ้นเพื่อละสังโยชน์เบื้องสูง ก้าวล่วงท่ามกลางประมาณอายุบ้าง ใกล้จะทำการกิริยาบ้าง บุคคลนี้เรียกว่า ผู้เป็นอุพหัจจปริณิพพายี” (อง.ทสก. 24/63-64/141-143, อภิ.ป.



36/37/155) 3) อสังขารปรินิพพายี ผู้ปรินิพพานโดยไม่ต้องใช้แรงชักจูง คือ ปรินิพพานโดยง่าย ไม่ต้องใช้ความเพียรมากนัก ดังที่ตรัสไว้ว่า “โอปปาติกะ (พระอนาคามี) บุคคลนั้นยังอริยมรรคให้เกิดขึ้นโดยไม่ต้องใช้ความพยายามมากเพื่อละสังโยชน์เบื้องสูง บุคคลนี้เรียกว่า ผู้เป็น อสังขารปรินิพพายี” (อง.ทสก. 24/63-64/142-143, อภิ.ป. 36/38/155) 4) สสังขารปรินิพพายี ผู้ปรินิพพานโดยใช้แรงชักจูง คือ ปรินิพพานโดยต้องใช้ความเพียรมาก ดังที่ตรัสไว้ว่า “..โอปปาติกะ (พระอนาคามี)..บุคคลนั้นยังอริยมรรคให้เกิดขึ้นโดยต้องใช้ความพยายามมากเพื่อละสังโยชน์เบื้องสูง บุคคลนี้เรียกว่า ผู้เป็นสสังขารปรินิพพายี” (อง.ทสก. 24/63-64/142-143, อภิ.ป. 36/39/156) 5) อุทังโสโตกนิฐคามิ ผู้มีกระแสในเบื้องบนไปสู่อกนิฐภาพ คือ เกิดในสุทธาวาสภโตกภาพหนึ่งแล้วก็ตาม จะเกิดเลื่อนต่อขึ้นไปจนถึงอกนิฐภาพแล้วจึงปรินิพพาน ดังที่ตรัสไว้ว่า “..โอปปาติกะ (พระอนาคามี)..บุคคลนั้น จุตติจากอวิหาภแล้วไปสู่ชั้นอตปภาภ จุตติจากชั้น อตปภาภแล้วไปสู่ชั้นสุทสสาภ จุตติจากชั้นสุทสสาภแล้วไปสู่ชั้นสุทสสิภ จุตติจากชั้นสุทสสิภแล้วไปสู่ชั้นอกนิฐภาพ ยังอริยมรรคให้เกิดขึ้นในชั้นอกนิฐภาพเพื่อละสังโยชน์เบื้องสูง บุคคลนี้เรียกว่า ผู้เป็นอุทังโสโต อกนิฐคามิ” (อง.ทสก. 24/63-64/142-143, อภิ.ป. 36/40/156)

พระอรหันต์ ท่านผู้บรรลุอรหัตผลแล้ว ละสังโยชน์ 10 ประการได้หมดสิ้น เป็นผู้ไกลจากกิเลส กำจัดกิเลสได้หมดสิ้น เป็นผู้หมดสังสารวัฏคือการเวียนว่ายตายเกิด เป็นผู้ควรแก่การบูชาพิเศษของเทพและมนุษย์ทั้งหลาย ไม่มีที่ลับในการทำบาป ไม่มีความชั่วเสียหายที่จะต้องปิดบัง อยู่จบซึ่งพรหมจรรย์แล้ว กระทำกิจที่ควรทำเสร็จแล้ว สิ้นภวสังโยชน์แล้ว ไม่มีวิภวภูติเพื่อจะบัญญัติอีกต่อไป แบ่งตามวิธีการในการพัฒนาตนได้ 2 ประเภท คือ 1) พระวิปัสสนायานิกะ ผู้เห็นอย่างแท้จริง คือผู้เจริญวิปัสสนาล้วนแล้วสำเร็จเป็นพระอรหันต์ จึงได้ฉานในภายหลัง 2) พระสมถะยานิกะ ผู้มีสมถะเป็นญาณ คือเป็นผู้เจริญสมถะกรรมฐานจนได้ฉานสมาบัติก่อนแล้ว จึงเจริญวิปัสสนาต่อจนสำเร็จเป็นพระอรหันต์ และแบ่งตามคุณวิเศษได้ 4 ประเภท คือ 1) พระอรหันต์สุกขวิปัสสกะ พระอรหันต์ผู้สำเร็จด้วยการเจริญวิปัสสนาล้วน ไม่มีญาณวิเศษใด ๆ นอกจากรู้การทำอาสวะให้สิ้นไป (อาสวัภยญาณ) อย่างเดียว 2) พระอรหันต์เตวิชชะ ผู้ได้วิชชา 3 คือ บุพเพนิวาสานุสสติญาณ (ญาณอันเป็นเครื่องรู้ระลึกชาติได้) จุตูปปาตญาณ (ญาณอันเป็นเครื่องรู้จุดและอุบัติของสัตว์ทั้งหลาย) อาสวัภยญาณ (ญาณอันเป็นเครื่องรู้ทำอาสวะให้สิ้น) 3) พระอรหันต์ฉฬภิญโญ ผู้ได้อภิญญา 6 ได้แก่ (1) ทิพพจักขุ มีตาทิพย์ มีฤทธิ์สามารถหยั่งรู้เหตุการณ์ไกลไกลได้ สามารถมองเห็นโลกใบนี้ ราวกับมองเม็ดมะขามป้อมบนฝ่ามือ (2) ทิพยโสต มีหูทิพย์ (3) อิทธิวิธี แสดงฤทธิ์ได้ โดยเฉพาะมนมยิทธิการแยกร่างและจิต เป็นฤทธิ์ที่แสดงได้เฉพาะพระอรหันต์ฉฬภิญโญเท่านั้น (4) เจโตปริยญาณ คือ ญาณอันเป็นเครื่องรู้ใจผู้อื่นได้ รู้วาระจิตของมนุษย์ เทวดา และสัตว์ได้ (5) บุพเพนิวาสานุสสติญาณ มีญาณอันเป็นเครื่องระลึกชาติได้แต่หนหลัง (6) อาสวัภยญาณ มีญาณ อันเป็นเครื่องรู้ที่ทำให้



สวะ คือกิเลสทั้งหลาย อวิชาทั้งหลายดับสิ้นไป 4) พระอรหันต์ปฏิสัมภีที่ปัตตะ ผู้บรรลุปฏิสัมภีหาญ แดกฉานในความรู้อันยิ่ง 4 ประการ อันได้แก่ (1) อัตตปฏิสัมภีหาญ ความแตกฉานในอรรถการเล่าเรียน รู้จริงในเหตุของสรรพสิ่งในธรรมชาติ (2) ัมมปฏิสัมภีหาญ ความแตกฉานในธรรม การตรัสตรองธรรมรู้จริงในผลลัพธ์ที่ลึกซึ้ง (3) นิรุตติปฏิสัมภีหาญ ความแตกฉานในภาษา รู้จริงในภาษาต่าง ๆ ในโลก (4) ปฏิกาณ ปฏิสัมภีหาญ ความแตกฉานในปฏิกาณ ไหวพริบ การเทศนาแสดงธรรม ความรู้จริงในการแก้ไขปัญหา เข้าใจในนิสัยสันดานของเหล่าสัตว์ทั้งหลายในโลก

1.4 พุทธบริษัท 4 คุณค่าสูงในพระพุทธศาสนามีการพัฒนาที่เป็นระบบ

พุทธบริษัท 4 คุณค่าสูงในพระพุทธศาสนามีการบริหารจัดการที่ดีเป็นระบบ ได้รับการพัฒนาที่ดีเต็มทีอย่างสมบูรณ์แบบด้วยระบบและกระบวนการที่มีประสิทธิภาพสูงยิ่ง ดังที่ตรัสไว้ว่า “ธรรมวินัยนี้มีการศึกษาไปตามลำดับ มีการบำเพ็ญไปตามลำดับ มีการปฏิบัติไปตามลำดับ (จนบรรลุถึงอรหัตผล) ไม่ใช่มีการบรรลุอรหัตผลโดยทันที” (อง.อฎฐก. 23/19/248) มีการศึกษาไปตามลำดับด้วยการศึกษาลึกซึ้ง 3 คือศีล สมาธิ และปัญญา มีการบำเพ็ญไปตามลำดับด้วยการบำเพ็ญอุชุค 13 และมีการปฏิบัติไปตามลำดับด้วยธรรม (เครื่องมือพัฒนา) คือ อนุปัสสนา 7 มหาวีปัสสนา 18 อารัมมณวิภังคิ (การจำแนกอารมณ์) 38 และโพธิปักขิยธรรม 32 ประการ (อง.อฎฐก.อ. 3/19/340) ได้แก่ สติปัฏฐาน 4 สัมมปปธาน 4 อิทธิบาท 4 อินทรีย์ 5 พละ 5 โพชฌงค์ 7 และอริยมรรคมีองค์ 8 (ที.ม. 10/184/131, อง.อฎฐก. 23/19/251) อันเป็นเครื่องมือพัฒนาที่มีคุณภาพสูงยิ่ง ซึ่งองค์กรอื่นหรือศาสนาอื่นไม่มี ดังที่ตรัสกับสุภัททปริพาชก ว่า “ในธรรมวินัยนี้มีอริยมรรคมีองค์ 8 ย่อมมีสมณะที่ 1 ย่อมมีสมณะที่ 2 ย่อมมีสมณะที่ 3 ย่อมมีสมณะที่ 4 สุภัททะ ในธรรมวินัยนี้มีอริยมรรคมีองค์ 8 สมณะที่ 1 มีอยู่ในธรรมวินัยนี้เท่านั้น สมณะที่ 2 มีอยู่ในธรรมวินัยนี้เท่านั้น สมณะที่ 3 มีอยู่ในธรรมวินัยนี้เท่านั้น สมณะที่ 4 มีอยู่ในธรรมวินัยนี้เท่านั้น...” (ที.ม. 10/214/162) “ถ้าภิกษุเหล่านี้เป็นอยู่โดยชอบ โลกจะไม่พึงว่างจากพระอรหันต์ทั้งหลาย (ที.ม. 10/214/162, ที.ม.อ. 1/214/287) เพราะมีระบบ กระบวน และเครื่องมือในการผลิตและพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพสูงยิ่ง “แม้หากภิกษุจำนวนมากปรินิพพานด้วยอนุปาติเสสนิพพานธาตุ ก็ไม่ทำให้นิพพานพร่องหรือเต็มได้” (อง.อฎฐก. 23/19/250) มีการสร้างทีมงาน การมอบหมายงาน กำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่เป็นระบบและชัดเจน มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแบบสร้างจิตใจให้บริการ (service mind) ที่เหนือกว่าคู่แข่ง และเป็นที่เงินซื้อไม่ได้ ดังพระดำรัสคราวส่งพระอรหันตสาวไปประกาศพระศาสนาว่า “เราพ้นแล้วจากบ่วง (โลภะ) ทั้งปวง ทั้งที่เป็นของทิพย์ (ทิพพกาณคฺค) ทั้งที่เป็นของมนุษย์ (กามคฺคของมนุษย์) แม้พวกเธอก็พ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวง ทั้งที่เป็นของทิพย์ ทั้งที่เป็นของมนุษย์ ภิกษุทั้งหลาย พวกเธอจงจาริกไป เพื่อประโยชน์สุขแก่ชนจำนวนมาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ทวยเทพและมนุษย์ อย่าไปโดยทางเดียวกันสองรูป จง



แสดงธรรมมีความงามในเบื้องต้น..งามในท่ามกลาง..และ..งามในที่สุด จงประกาศพรหมจรรย์ (ศาสนา)...จักมีผู้รู้ธรรม แม้เราก็จักไปยังตำบลอุรุเวลาเสนานิคมเพื่อแสดงธรรม” (วิ.ม. 4/32/40)

มีวัฒนธรรมองค์กรอันก่อให้เกิดความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวของคนในองค์กร และมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายองค์กรที่มีคุณค่าสูงยิ่งอย่างเดียวกัน ที่เหนือกว่าและยากที่องค์กรอื่นศาสนาหรือคนในลัทธิอื่นจะทำได้ ดังเช่น ในจุฬาสีหนาทสูตร (ม.ม. 12/139-145/133-141) ตรัสแนะนำภิกษุทั้งหลายให้บันลือสีหนาท อย่างมีความมั่นใจและพลังใจว่าพระอริยบุคคลทั้งหลายมีอยู่ในพระพุทธศาสนาเท่านั้นว่า “เธอทั้งหลายพึงกล่าวตอบพวกอัญญเดียรฉิยปริพาชก..อย่างนี้ว่า ‘..มีธรรม 4 ประการที่พระผู้มีพระภาค..ตรัสไว้แล้ว ซึ่งเราทั้งหลายพิจารณาเห็น (ว่ามี) ในตน จึงกล่าวอย่างนี้ว่า ‘สมณะที่ 1 มีอยู่ในธรรมวินัยนี้เท่านั้น สมณะที่ 2 มีอยู่ในธรรมวินัยนี้ สมณะที่ 3 มีอยู่ในธรรมวินัยนี้ สมณะที่ 4 ก็มีอยู่ในธรรมวินัยนี้...’ ธรรม 4 ประการนั้น คือ 1) ความเลื่อมใสในศาสนา (พระพุทธ) 2) ความเลื่อมใสในธรรม (พระธรรม) 3) ความเป็นผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล (พระวินัย) 4) ทั้งคุณุศลและบรรพชิตผู้ประพฤติธรรมร่วมกันเป็นที่รักเป็นที่พอใจของเราทั้งหลาย (พระสงฆ์)” และทรงแนะนำให้ตอบถึงจุดมุ่งหมาย (เป้าหมาย) ของความเลื่อมใส (ธรรม) ทั้ง 4 ประการนี้ว่า มีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกันเท่านั้น (ม.ม. 12/140-141/134-135) คืออรหัตตผล (ม.ม.อ. 1/141/463) ธรรมวินัยนี้มีรสเดียวเท่านั้นคือวิมุตติรส (อง.อภ.ก. 23/19/250) ซึ่งไม่มีในศาสนาหรือลัทธิอื่น ความเลื่อมใสนี้ตรัสว่าเป็นการดำเนินไปชอบในธรรมวินัยเห็นปานนี้ เพราะเป็นความเลื่อมใสในธรรมวินัยที่พระองค์ตรัสและประกาศไว้ถูกต้องแล้ว เป็นเหตุนำสัตว์ออกจากทุกข์ เป็นไปเพื่อความสงบ (ม.ม. 12/144/139) ตรัสรับรองย่ำว่าบุคคลเลื่อมใสอย่างไม่หวั่นไหวเชื่อมั่นในพระองค์ บุคคลนั้นทั้งหมด (จะได้รับการพัฒนาจน) เป็นผู้ถึงพร้อมด้วยทิวรรุ คือเป็นโสดาบัน บุคคล 5 จำพวกมีความสำเร็จ คือปรินิพพานในโลกนี้ ได้แก่ พระสัตตักขัตตอุปรมโสดาบัน พระโกลังโกลโสดาบัน พระเอกพิชโสดาบัน พระสกทาคามี พระอรหันต์ในปัจจุบัน และบุคคล 5 จำพวกละโลกนี้ไปแล้วจึงมีความสำเร็จ คือปรินิพพาน ได้แก่ พระอนาคามีผู้ฉันทราปรินิพพายี พระอนาคามีผู้อุปหัจจปรินิพพายี พระอนาคามีผู้สังขารปรินิพพายี พระอนาคามีผู้สังขารปรินิพพายี พระอนาคามีผู้ทุตธังโสตอกนิรุคามี” (อง.ทสก. 24/63-64/140-143)

2. กลยุทธ์คือวิธีการบริหารพุทธบริษัท 4 ในพระพุทธศาสนา

พระพุทธเจ้าทรงแสดงบทบาทของการบริหารพุทธบริษัท 4 อันเป็นทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนามนุษย์และพุทธบริษัท 4 ให้เข้มแข็งสามารถเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้ประสบความสำเร็จผ่านกลยุทธ์คือเทคนิคและวิธีการดำเนินการ 2 แนวทางสำคัญ คือ ผ่านกลยุทธ์หรือวิธีการฉุกเฉิน และผ่านวิธีการเสริมสร้างความสามารถในการเผยแผ่พุทธศาสนาในสังคมอินเดียสมัย



พุทธกาล ที่ต้องมีการแข่งขันกับศาสนาและสาวกศาสนาอื่น เช่น ลัทธิครูทั้ง ๖ มีครูบูรณกัศสปะ เป็นต้น ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

2.1 กลยุทธ์หรือวิธีการฉกฉวย หรือวิธีการปรับเปลี่ยน หรือวิธีการเฉพาะหน้า

ทรงมีการปรับเปลี่ยนแผนและวิธีการเกี่ยวกับการบริหารพุทธบริษัท 4 อันเป็นทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะเรื่องการรักษาสมาชิกใหม่ (การบวช) เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ ให้มีความสะดวกเกิดประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติหรือผู้มีศรัทธาโดยตรง เพื่อความเข้มแข็งของพระพุทธศาสนา มีตัวอย่างเช่น ช่วงแรกตรัสรู้ ทรงส่งพระอรหันตสาวกไปประกาศพระศาสนา หากมีกุลบุตรศรัทธาเลื่อมใสประสงค์จะบวช ก็ให้พระสาวกนำกลับมาบรรพชาอุปสมบทกับพระพุทธองค์ (เอหิภิกขุอุปสัมปทา) ต่อมาเพื่อความสะดวกทั้งแก่พระสาวกและกุลบุตรผู้มีศรัทธา ทรงปรับแผนกลยุทธ์เฉพาะหน้าอนุญาตให้พระสาวกเป็นพระอุปัชฌาย์ให้บรรพชาอุปสมบทในที่นั้น ๆ ได้เอง ด้วยการบวชโดยการให้รับไตรสรณคมน์ (ติสรณคณูปสัมปทา) (วิ.ม. 4/34/42-43) ภายหลังต่อมาอีกเมื่อมีพระสงฆ์จำนวนมาก มีภิกษุบวชใหม่จำนวนมาก แต่ไม่มีพระอุปัชฌาย์คอยตักเตือนพร่ำสอน จึงมุ่งหม่นไม่เรียบร้อย มีมารยาทไม่สมควร เทียบวินยตบาศไม่รู้จักกาลเทศะ ชาวบ้านพากันตำหนิ ประณาม โพนทะนาให้เสียหาย จึงทรงไต่สวนสอบสวนได้ความแล้ว ทรงย้ายว่า “การกระทำ (แบบ) นั้น มิได้ทำ คนที่ยังไม่เลื่อมใสให้เลื่อมใส หรือทำคนที่เลื่อมใสอยู่แล้วให้เลื่อมใสยิ่งขึ้นได้เลย (แต่) ที่จริง (มีแต่) กลับจะทำให้คนที่เลื่อมใสให้ไม่เลื่อมใสไปเลย คนที่เลื่อมใสอยู่แล้ว บางพวกก็จะกลายเป็นอื่นไป” จึงทรงปรับเปลี่ยนแผนและกลยุทธ์ใหม่อนุญาตให้มีพระอุปัชฌาย์คอยดูแลสัทธิวิหาริก (วิ.ม. 4/64-68/79-96) ต่อมาอีก ได้ทรงอนุญาตการให้อุปสมบทด้วยญัตติจตุตถกรรม ทรงอนุญาตให้พระสาวกบุตรบวชให้พราหมณ์ชราคนหนึ่ง ตรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย นับแต่วันนี้เป็นต้นไป เราห้ามการอุปสมบทด้วยไตรสรณคมน์ที่เราได้อนุญาตไว้ ภิกษุทั้งหลาย เราอนุญาตให้อุปสมบทด้วยญัตติจตุตถกรรม” ทรงกำหนดระเบียบวิธีและกรรมวาจาให้อุปสมบท การบอکنิสัย การถือนิสัย ทรงอนุญาตอาจารย์ผู้ดูแลอันเตวาลิก (วิ.ม. 4/74-79/102-116) ทรงมีการปรับและกำหนดแผนและกลยุทธ์เกี่ยวกับกิจกรรมของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพระศาสนารูปแบบต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ เรื่อยมา เพื่อให้เกิดความเหมาะสมเรียบร้อยในองค์กร และเป็นที่ตั้งแห่งความเลื่อมใสศรัทธาอันจะก่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน

ทรงผ่อนปรนกฎระเบียบ (วินัย) บางข้อบางประการให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ของท้องถิ่น ตัวอย่างเช่น ทรงผ่อนปรนด้วยการลดความเข้มงวดเคร่งครัดตามระเบียบปฏิบัติแห่งสิกขาบทให้เหมาะสมกับอวันตัททกขินาบล 5 ประการแก่พระโสดะผู้รอบทูลขอ มีพระดำรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย (1) อวันตัททกขินาบล มีภิกษุน้อย เราอนุญาตการอุปสมบทด้วยคณะมีจำนวน 5 รูปรวมทั้งพระวินัยธร (พระอาจารย์ผู้สวดประกาศ) ในปัจฉินตชนบททั้งหมด (2) พื้นที่



ในวันตักขินาบท มีสืดามาก แห้ง มีรอยระแหงกับโค เรานุญาตรองเท้าหลายชั้น... (3) พวกมนุษย์ในวันตักขินาบทนิยมการอาบน้ำ ถือว่าน้ำจะทำให้สะอาด เรานุญาตการอาบน้ำได้เป็นนิตย... (4) ในวันตักขินาบทมีหนังสือที่เป็นเครื่องลาด คือ หนังสือ หนังสือแพะ หนังสือมฤค เหมือนกับที่มัจฉิมชนบทมีหญ้าตีนกา หญ้าหางนกยูง หญ้าหนวดแมว หญ้าหางช้าง เรานุญาตหนังสือที่เป็นเครื่องลาด คือ หนังสือ หนังสือแพะ และหนังสือมฤค ในปัจจุันตชนบททั้งหมด (5) ถ้าพวกมนุษย์ถวายเป็นพุทธบูชา ภัตตาหารทุกสิ่งทุกอย่างนอกสีมา.. เรานุญาตให้ยินดีจิวรนั้นยังไม่นับ (ราตรี) ตลอดเวลาที่ยังไม่ถึงมือ ” (วิ.ม. 5/259/38-39, วิ.ม.อ. 3/259/207-208) ทรงปรับแผนและกลยุทธ์ด้วยการลดขั้นตอนสำหรับผู้เคยเป็นเดียริย มีศรัทธาอย่างแรงกล้าขอบรรพชาอุปสมบท ทรงอนุญาตให้บรรพชาอุปสมบทในสำนักของพระองค์เองได้ โดยไม่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ต้องอยู่ปริวาส 4 เดือนก่อนตามที่บัญญัติไว้ เช่น สุภทปริพาชก (ที.ม. 10/215/163, ที.ม.อ. 1/215/288) อเจลกัสสปะ (ที.ส. 9/405/173), ที.ส.อ. 2/405/436-437) ซิปเลื่อยเสนียะ (ม.ม. 13/82/82), ม.ม.อ. 1/82/99-100) กำหนดโครงสร้างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนาในรูปแบบพุทธบริษัท 4 ประกอบด้วย ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก และอุบาสิกา (ที.ม. 10/175/123-124)

2.2 การเสริมสร้างและเพิ่มความสามารถแก่พุทธบริษัท 4 ในพระพุทธศาสนา

2.2.1 การเสริมสร้างความสามารถแก่พุทธบริษัท 4

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาแห่งการตื่นรู้ พระพุทธเจ้าตรัสเป็นนัยว่าองค์กรมีความเสี่ยงเป็นอย่างมากหากบุคลากรไร้ศักยภาพไม่มีการเรียนรู้ และองค์กรไม่มีการจัดการความรู้ พระองค์ทรงเปรียบเทียบคนไม่มีการเรียนรู้กับกระป๋องบอดว่า “หากชนจำนวนมากไม่มีความรู้เป็นของตน ก็จะมีเพียงเที่ยวไปเหมือนกระป๋องบอดเที่ยวไปในป่า” (ขุ.ชา. 27/81/279) จึงทรงชี้แจงให้เหล่าภิกษุเห็นชัดชวนให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ เราใจให้อาจารย์กล่าวกล่าว ปลอบชโลมใจให้สดชื่นร่าเริงด้วยธรรมิกถาที่ประกอบด้วยสัทธาบท เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนาให้เป็นผู้ใคร่ในการศึกษา ให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ด้วยพระดำรัสปลุกเร้าว่า “ถ้าภิกษุผู้เป็นเถระ..ถ้าภิกษุผู้เป็นมัจฉิมะ..ถ้าภิกษุผู้เป็นนวกะ ใครต่อการศึกษา สรรเสริญการเอาใจใส่การศึกษา เราย่อมชักชวนภิกษุอื่นที่ไม่ใคร่ต่อการศึกษาให้ใคร่ต่อการศึกษา และสรรเสริญคุณที่มีจริงเป็นจริงของภิกษุอื่นที่ใคร่ต่อการศึกษาตามโอกาสอันควร เราสรรเสริญคุณของภิกษุผู้เป็นเถระ..ภิกษุผู้เป็นมัจฉิมะ..ภิกษุผู้เป็นนวกะเช่นนี้เพราะพวกภิกษุอื่นฟังคบหาเธอโดยเห็นว่า ‘พระศาสดาก็ยังตรัสสรรเสริญคุณของท่าน’ ภิกษุพวกที่คบหาเธอฟังพากันตามอย่างเธอ ข้อนั้นฟังเป็นไปเพื่อเกื้อกูล เพื่อสุขแก่ภิกษุที่พากันตามอย่างเธอตลอดกาลนาน...” (อง.ติก. 20/92/320-323)

พุทธบริษัท 4 คุณค่าสูงในพระพุทธศาสนาได้รับการพัฒนาให้มีการเรียนรู้ และมีการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ เพราะมีการจัดการเรียนรู้เทียบได้กับการศึกษาไปตามลำดับ ได้แก่



การศึกษาสิกขา 3 คือ ศีล สมาธิ และปัญญา มีการจัดการเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ เพราะมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักที่ชัดเจนเทียบได้กับบรรทัดผล และมีระบบและกระบวนการดำเนินการตามวัตถุประสงค์เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนและเชื่อถือได้ เทียบได้กับการบำบัดไปตามลำดับ ได้แก่ การบำบัดเพื่อบำบัด 13 และปฏิบัติไปตามลำดับ ได้แก่ อนุปัสสนา 9 มหาปัสสนา 18 อารัมมณวิภังคิ 38 และโพธิปักขิยธรรม 37 (อง.อภ.อ. 3/19/244) นับเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปตามลำดับตามขั้นตอนตามแผนกลยุทธ์ และมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ดีด้วย

2.2.2 การเพิ่มความสามารถในการสร้างความเข้มแข็งแก่พุทธศาสนา

พุทธบริษัท 4 คุณค่าสูงในพระพุทธศาสนามีระบบการรักษา สืบสาน และต่อยอดวัฒนธรรมองค์กรอันมีคุณค่าในการสร้างและพัฒนาองค์กรให้มีความสามัคคีเป็นปึกแผ่นและยั่งยืนอย่างมีขั้นตอนเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร ด้วยการสร้างเครือข่ายทางสังคมตามขั้นตอน 4 ขั้นตอน ดังนี้ คือ 1) ตนเองมีความเลื่อมใสศรัทธาเคารพในศาสดาคือพระพุทธเจ้า มีความเลื่อมใสศรัทธาเคารพในพระธรรม มีความเลื่อมใสศรัทธาเคารพอย่างแรงกล้าในสิกขา คือพระวินัย และมีความเลื่อมใสศรัทธาเคารพอย่างแรงกล้าในหมู่สงฆ์หรือพระสงฆ์ 2) สรรเสริญความเป็นผู้มีคุณเลื่อมใสศรัทธาเคารพในศาสดาคือพระพุทธเจ้า สรรเสริญความเป็นผู้มีคุณเลื่อมใสศรัทธาเคารพในพระธรรม สรรเสริญความเป็นผู้มีคุณเลื่อมใสศรัทธาเคารพอย่างแรงกล้าในสิกขา คือพระวินัย และสรรเสริญความเป็นผู้มีคุณเลื่อมใสศรัทธาเคารพอย่างแรงกล้าในหมู่สงฆ์หรือพระสงฆ์ 3) ชักชวนบุคคลอื่นผู้ไม่มีความเลื่อมใสศรัทธาเคารพในศาสดา ให้มีความเลื่อมใสศรัทธาเคารพในศาสดาคือพระพุทธเจ้า ชักชวนบุคคลอื่นผู้ไม่มีความเลื่อมใสศรัทธาเคารพในพระธรรม ให้มีความเลื่อมใสศรัทธาเคารพในพระธรรม ชักชวนบุคคลอื่นผู้ไม่มีความเลื่อมใสศรัทธาเคารพในสิกขา ให้มีความเลื่อมใสศรัทธาเคารพอย่างแรงกล้าในสิกขา คือพระวินัย และชักชวนบุคคลอื่นผู้ไม่มีความเลื่อมใสศรัทธาเคารพในหมู่สงฆ์ ให้มีความเลื่อมใสศรัทธาเคารพอย่างแรงกล้าในหมู่สงฆ์หรือพระสงฆ์ 4) ประกาศคุณที่มีจริงของบุคคลเหล่านั้นผู้มีคุณเลื่อมใสศรัทธาเคารพในศาสดาคือพระพุทธเจ้าตามกาลอันควร ประกาศคุณที่มีจริงของบุคคลเหล่านั้นผู้มีคุณเลื่อมใสศรัทธาเคารพในพระธรรมตามกาลอันควร ประกาศคุณที่มีจริงของบุคคลเหล่านั้นผู้มีคุณเลื่อมใสศรัทธาเคารพอย่างแรงกล้าในสิกขา คือพระวินัยตามกาลอันควร และประกาศคุณที่มีจริงของบุคคลเหล่านั้นผู้มีคุณเลื่อมใสศรัทธาเคารพอย่างแรงกล้าในหมู่สงฆ์หรือพระสงฆ์ตามกาลอันควร (นัย อก.ส.ต.ก. 23/32-35/49-55)

มีพระดำรัสรับรองเรื่องนี้ว่า “อานนท์ เธอทั้งหลายพึงอนุเคราะห์คนเหล่าใด และคนเหล่าใดจะเป็นมิตร อำมาตย์ ญาติ สาโลหิตก์ตามให้ความสำคัญค่าที่ควรรับฟัง เธอทั้งหลายพึง



ชักชวนคนเหล่านั้นให้ตั้งมั่นให้ดำรงอยู่ในฐานะ 3 ประการ คือ 1) พึงชักชวนให้ตั้งมั่นให้ดำรงอยู่ในความเลื่อมใสอันไม่หวั่นไหวในพระพุทธเจ้า (ด้วยพุทธานุสสติ) 2) พึงชักชวนให้ตั้งมั่นให้ดำรงอยู่ในความเลื่อมใสอันไม่หวั่นไหวในพระธรรม (ด้วยธัมมานุสสติ) 3) พึงชักชวนให้ตั้งมั่นให้ดำรงอยู่ในความเลื่อมใสอันไม่หวั่นไหวในพระสงฆ์ (ด้วยสังฆานุสสติ) (เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันให้แก่พระพุทธศาสนาด้วยการมีเครือข่ายที่เข้มแข็งมั่นคงมีเสถียรภาพยั่งยืน เพราะ) พระอริยสาวกผู้ประกอบด้วยความเลื่อมใสอันไม่หวั่นไหวในพระพุทธเจ้า ในพระธรรม และในพระสงฆ์ ไม่พึงแปรเป็นอย่างอื่นได้เลย คือเป็นไปไม่ได้เลยที่พระอริยสาวกนั้นจักถือกำเนิดในนรก สัตว์เดรัจฉาน หรือแดนเปรต” (อง.ติก. 20/76/298-300) เธอทั้งหลายควรทำตามคำสั่งสอน ควรทำตามคำพร่ำสอน ควรที่จะยินดี ชื่นชม โสมนัสว่า “พระผู้มีพระภาคเป็นผู้ตรัสรู้ด้วยพระองค์เองโดยชอบ พระธรรมเป็นธรรมที่พระผู้มีพระภาคตรัสไว้ดีแล้ว พระสงฆ์เป็นผู้ปฏิบัติดีแล้ว” (อง.ติก. 20/126/373)

สรุป

พุทธจริยาในการพัฒนามนุษย์และพุทธบริษัท 4 คือ ภิกษุบริษัท ภิกษุณีบริษัท อุบาสกบริษัท และอุบาสิกาบริษัท อันเป็นทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนาให้มีคุณภาพและคุณค่าตามลำดับ สู่ความเป็นพระอริยบุคคลผู้ทรงคุณค่าสูง 4 ระดับ คือ พระโสดาบัน พระสกทาคามี พระอนาคามี และพระอรหันต์ เพื่อความเข้มแข็งในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่ต้องแข่งขันกับศาสนาและสวากศาสดาลัทธิอื่นที่ปรากฏในพระไตรปิฎกมีมากมายหลายรูปแบบ ทรงรับรองคุณค่าของอริยมผล 4 และนิพพานไว้ว่า โสดาปัตติผลประเสริฐกว่าความเป็นเอกราชในแผ่นดิน กว่า การไปสู่สวรรค์ หรือกว่าความเป็นใหญ่ในโลกทั้งปวง พระโสดาบันไม่มีทางตกต่ำ มีความแน่นอนที่จะสำเร็จสัมโพธิ (สกทาคามีมรรค อนาคามีมรรค และอรหัตตมรรค) ในวันข้างหน้า สกทาคามีผล (พระสกทาคามี) มาสู่โลกนี้ (เกิดอีก) ครั้งเดียวเท่านั้น ก็จะทำให้สุดแห่งทุกข์ได้ อนาคามีผล (พระอนาคามี) เป็นโอปปาติกะไปเกิดในชั้นสุทธาวาสภพใดภพหนึ่ง ปรีตินิพพานในภพนั้น ไม่หวนกลับมาจากโลกนั้นอย่างแน่นอน อรหัตตผล (พระอรหันต์) สิ้นอาสวะแล้วด้วยปัญญาอันยิ่งเอง เข้าถึงคือบรรลู่อยู่ในอภัพพานี้ พระอรหันตชินาสพเรียกว่าอปปเมยยุบุคคล คือบุคคลที่ ประมาณคุณค่าไม่ได้ มีความรุ่งเรือง เป็นผู้ดับสนิทคือนิพพานแล้วในโลก พระนิพพานเป็นบรมสุข

พระโสดาบัน พระสกทาคามี พระอนาคามี และพระอรหันต์ มีอยู่ในพระพุทธศาสนานี้เท่านั้น ไม่มีในศาสนาอื่นหรือลัทธิศาสนาอื่น ยากที่ศาสนาหรือลัทธิอื่นจะลอกเลียนแบบ โดยเฉพาะคุณค่าด้านคุณสมบัติอันเป็นคุณลักษณะพิเศษเฉพาะตน และความสามารถเหนือมนุษย์เฉพาะตน เป็นคุณค่าที่เหนือวิสัยของศาสนาหรือสวากศาสดาลัทธิอื่นที่จะลอกเลียนแบบได้ เพราะทรัพยากรมนุษย์คุณค่าสูงในพระพุทธศาสนาได้รับการบริหารจัดการที่ดีอย่างเป็นระบบ ได้รับการพัฒนาที่ตีเติมที่อย่าง



สมบูรณ์แบบด้วยระบบและกระบวนการที่มีประสิทธิภาพสูงยิ่ง ทรงตรัสรับรองไว้ว่า “ธรรมวินัยนี้มีการศึกษาไปตามลำดับ มีการบำเพ็ญไปตามลำดับ มีการปฏิบัติไปตามลำดับ (จนบรรลุถึงอรหัตตผล) ไม่ใช่มีการบรรลุอรหัตตผลโดยทันที” นับเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปตามลำดับตามขั้นตอนตามแผนกลยุทธ์ และมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ดีด้วยมีระบบการรักษา สืบสาน และต่อยอดวัฒนธรรมองค์กรอันมีคุณค่าในการสร้างและพัฒนาองค์กรให้มีความสามัคคีเป็นปึกแผ่นและยั่งยืนอย่างมีขั้นตอนเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรด้วยการสร้างเครือข่ายทางสังคมอย่างกว้างขวางและมั่นคง

ผลปรากฏที่เห็นได้จากการพัฒนามนุษย์และทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้า คือพุทธบริษัท 4 ได้รับการพัฒนาตนเองเป็นพระอริยบุคคลตามระดับขั้น พระอริยบุคคลเหล่านั้นสามารถพัฒนาบุคคลอื่นให้สำเร็จเป็นพระอริยบุคคลตาม และเป็นกำลังในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้แผ่ขยายไปทั่วทิศ อำนาจประโยชน์แก่นมนุษย์ทั้งหลาย รวมทั้งมนุษย์ต่างลัทธิต่างศาสนาด้วย เช่น กรณีการโปรดชฎิล 3 พี่น้อง เป็นต้น ซึ่งเป็นผลปรากฏจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือพุทธบริษัท 4 ที่ได้รับผลสำเร็จเป็นอย่างดีมากกว่าศาสดาลัทธิอื่นที่มีร่วมสมัยกับพระพุทธองค์

เอกสารอ้างอิง

- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2500). **พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม.
- จิระ หงส์ดารมภ์. (2555). **8K's+5k's ทุณมนุษย์ของคนไทย รองรับประชาคมอาเซียน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: Chira Academy Publishing.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). **หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: คณะสาธิตและศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2551). **การจัดการทุนมนุษย์**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- _____. อ้างใน ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : มุ่งสู่อนาคต**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- ปราชญา กล้าผจญ และ พอลตา บุตรสุทิววงศ์. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.



- พยัต วุฒิรงค์. (2559). **การบริหารบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระเทพะฤทธิ์ กวินโท. (2560). “ศึกษาภาวะความเป็นพระอริยบุคคลแบบอุกโตภาควิมุตติในคัมภีร์พุทธศาสนาเถรวาท”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2551). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมนตรี อนามโย. (2563). “ประโยชน์การบรรลุธรรมของพุทธสาวกฝ่ายคฤหัสถ์”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- สุชีพ ปุญญานุภาพ. (2550). **พระไตรปิฎกฉบับสำหรับประชาชน**. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2558). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: หจก.ภาพพิมพ์.

