



อนุดตโร ปุริสทมมสารถิ :

พระพุทธรเจ้า : สูดยอดนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แหงโลก

ANUTTARO PURISADHAMMASARATHI

THE BUDDHA: THE WORLD'S BEST HUMAN RESOURCE DEVELOPER

พระมหาวิตถิต ธีรวโร¹, พระครูใบฎีกาวิชาญ วิสุทโธ², พระครูสาธุกิจโกศล³

Phramaha Wisit Thiravangso¹, Phrakhrubaidika Wichan Wisuttho², Phrakhru Satugitgosol³

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร¹⁻³

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) ศึกษาบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสมัยใหม่ 2) ศึกษาบทบาทของพระพุทธรเจ้าในฐานะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา เป็นบทความวิชาการบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ที่ศึกษาเชิงเอกสาร โดยใช้ข้อมูลจากพระไตรปิฎก อรรถกถา หนังสือ ตำรา และเอกสารงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า 1) นักทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสมัยใหม่มีบทบาทหลายประการ เป็นต้นว่า บทบาทการเป็นหุ้นส่วนในการสร้างและพัฒนากลยุทธ์ บทบาทการสนับสนุนพนักงาน บทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ และบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตลอดทั้งบทบาทในการผลักดันให้เกิดความเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ในฐานะเป็นผู้สร้างความตระหนัก ผู้เป็นต้นแบบในการรู้เท่าทันกระแสความเปลี่ยนแปลง ผู้ริเริ่ม ผู้ปลุกเร้าและผู้สนับสนุน รวมทั้งบทบาทการสร้างกลยุทธ์และสนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในฐานะผู้เป็นแกนนำหลัก และเป็นประธานเจ้าหน้าที่ผู้บริหารด้านองค์ความรู้ 2) พระพุทธรองค์ในฐานะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรงแสดงบทบาทของนักพัฒนามนุษย์และทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา เป็นต้นว่า การสร้างกลยุทธ์วิธีการทำงานเพื่อประโยชน์และความสุขแห่งเทวดาและมนุษย์ทั้งโลก เน้นการประพฤติปฏิบัติเพื่อทำที่สุุดทุกข์ กำหนดคุณลักษณะพุทธบริษัท 4 ว่าจะต้องเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติชอบ มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการสอนธรรมเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างถูกต้อง ให้มั่นคง แผ่ขยายกว้างไกล มีพุทธศาสนิกชนยอมรับนับถือจำนวนมาก ทรงแสดงบทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ เช่น



การส่งพระสาวกช่วยประกาศศาสนาที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปรับเปลี่ยนรูปแบบการอุปสมบทตามลำดับ คือ เอหิภิกขุอุปสัมปทาที่ทรงบวชให้ด้วยพระองค์เอง ติสรณคณูปสัมปทา การให้บวชด้วยการรับไตรสรณคณณ์ ญัตติจตุตถกัมมอุปสัมปทา การให้บวชด้วยญัตติจตุตถกรรมโดยสงฆ์ การรับและพัฒนาคนให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย การพัฒนาองค์กรให้เติบโตแบบก้าวกระโดดด้วยเลือกเฟ้นรับคนหรือกลุ่มคนที่มีฐานะ มีความรู้ความสามารถ มีพวกพ้องบริวารมาก เช่น ครอบครัวยสกุลบุตร กลุ่มภัททวัคคีย์ กลุ่มกัสสปะ 3 พี่น้อง กลุ่มชฎิล การรับฟังความคิดหรือข้อเสนอแนะของทางราชการหรือราชตระกูล การแต่งตั้งอัครสาวกอัครสาวิกาในพุทธบริษัท 4 ช่วยบริหารการคณะสงฆ์ การบริหารเชิงบวกให้ความสำคัญพระสาวก การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ทรงแสดงบทบาทความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น ทรงเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเรื่องวรรณะ 4 ในสังคัม ปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการบูชาใหม่ ทรงแนะนำให้บวชชายด้วยการไม่ต้องฆ่าสัตว์ แต่ให้บวชด้วยเนยใส เนยข้น นมเปรี้ยว น้ำมัน น้ำผึ้ง และน้ำอ้อยแทน ทรงแสดงบทบาทในการสนับสนุนสาวก เช่น ประทานโอกาสแก่พระสาวกให้ได้แสดงความสามารถด้วยการนำเสนอผลงาน ชื่อสังคีตีสสูตรและทศตตรสูตรในท่ามกลางที่ประชุมสงฆ์หมู่ใหญ่ ทรงเมตตาใช้กุสโลบายช่วยเหลือพระนันทะ โดยทรงเป็นผู้ค้าประกันรับรองการปฏิบัติว่าจะได้ผลตามที่คาดหวัง จนสามารถแนะนำท่านให้ประพาศิพรหมจรรย์กระทั่งได้บรรลุเป็นพระอรหันต์ในที่สุด

คำสำคัญ: ปุริสทम्मสารถิ, พระพุทธเจ้า, นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This academic paper aims to 1) study the role of human resource scientists in modern organizations, and 2) study the role of Buddha as a human resource developer in Buddhism. This academic paper is an integrated academic article with modern sciences that are documentaries studied, studied from the Tipitaka, its commentaries, books, texts, and academic works. The results found that: 1) human resource officers in modern organizations play several roles, such as partnership roles in creating and developing strategies. Employee support roles, management expert roles, and change leadership roles throughout the role of driving change to contribute to the development of learning organizations. Human resource officers as awareness-raising persons a role models for keeping up with the tide of change. Initiators, agitators, and advocates, as well as their role in creating strategies and supporting learning



organizations. As the lead and chief knowledge officer. 2) The Buddha, as a human resource developer, expressed the role of human and human resource developers in Buddhism, for example, by creating working strategies for the benefit and happiness of angels and the whole world, with an emphasis on behavior to make the most of suffering. Define the characteristics of the four Buddhist companies that they must be good behavioral practitioners, and have knowledge and ability to have the potential to teach the Dhamma, and to spread Buddhism correctly as well as to be stable and widespread. There were many respected Buddhists. The Buddha played the vital role of administrative expert, such as sending disciples to help evangelize religions that focused on efficiency and effectiveness. The ordination pattern modifications are *Ehi-upasampada* (Come O monk's ordination), and *Ti-Sarana-gamana Upasampada*: Only Buddha could ordain monks through this method. Here ordain is given after taking refuge in the Buddha, Dhamma, and Sangha, as well as *Natti-cattutha-kamma Upasampada*: it is a procedure whereby the Sangha gathers recruitment and development of people to cover all target groups. Developing the organization to grow by leaps and bounds by choosing to accept people or groups of people who are wealthy, knowledgeable, and capable with many followers, such as the family of Yasakulaputta, the group of Bhaddavaggiyas, the group of three Kassapa brothers known as the group of Jatila. Listening to ideas or suggestions of the government or the royal family. To declare the *Etadagga-savaga* (the man par excellence) and *Etadagga-savika* (the woman par excellence) in the Order of assists in the administration of the Buddhist Order. The positive administration gives priority to the disciples. Community-based participatory management He has shown transformational leadership roles, such as leading the change in attitudes about caste 4 in society. The Buddha suggested sacrificing not to kill animals, but to worship them with ghee, condensed butter substitute curd, oil, honey, and sugar cane juice. The Buddha played a role in supporting his disciples, for example, by giving Ven. Sariputta had the opportunity to show his talent by presenting works called *Sangiti Sutta* and *Dasuttara Sutta* during a large group of monastic congregations. The merciful Buddha used a good way to help Ven. Nanda. He is the guarantor of the performance that will achieve



the expected results. Until the Buddha was able to guide him to practice celibacy until he finally attained to become an Arahanta (worthy one).

Keywords: Purisadhammasarathi, The Buddha, Human Resource Manager.

บทนำ

แม้คนจะได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญยิ่งกว่าทรัพยากรอื่น ๆ ก็จริง กระนั้น คนที่มีอยู่ในองค์กรก็ต้องเป็นคนที่มีความคุณภาพ จึงจะถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด แม้มีคนจำนวนมากแต่ไม่มีคุณภาพ ก็ไร้ประโยชน์ เพราะไม่สามารถจัดการทรัพยากรอื่น ๆ ให้มีคุณค่าเกิดมีมูลค่าเพิ่มขึ้นแก่องค์กรได้ มีนักวิชาการได้เปรียบคนว่าเสมือนรากแก้วของต้นไม้ การที่ต้นไม้จะยืนต้นทนแดดทนฝนทนแล้งและให้ลูกตกได้นั้น รากแก้วต้องมีความสมบูรณ์แข็งแรงดี องค์กรก็เหมือนกัน จะเจริญรุ่งเรืองเติบโตอย่างยั่งยืนสามารถออกดอกออกผลเป็นกำไรประสบความสำเร็จได้ ก็ต้องอาศัยพนักงาน คือคนที่มีคุณภาพ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2554: 13-14) ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับขององค์กร จึงได้แก่ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสามารถสูง หรือ “คนเก่ง” นั่นเอง คนเก่งนี้ยิ่งแก่ ยิ่งเก่า ยิ่งใช้มาก ๆ ก็ยิ่งมีทักษะสูง มีประสบการณ์มากยิ่งขึ้นไปเรื่อย ๆ มนุษย์ที่แก่ไปด้วยความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เป็นมนุษย์ที่แก่กล้าในเชิงวิชาการ จึงมีสภาพเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานเป็นอย่างมาก (ปราชญา กล้าผจญ, พงศา บุตรสุทธิวงศ์, (2550: 21) ดังคำสอนในพระพุทธศาสนาว่า ทนโต เสฏฐโฐ มนุสเสสุ (ขุ.ธ. 25/321/72, ขุ.ม. 29/90/200) มีความหมายว่า ในบรรดามนุษย์ คนที่ได้รับการฝึกฝนอบรมพัฒนาดีแล้ว เป็นคนที่มีคุณภาพสูง มีคุณค่ามาก สำคัญที่สุด ซึ่งสามารถนำไปใช้พัฒนาได้ทั้งมนุษย์ทั่วไป คือมนุษยชาติ และประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น กรณีตัวอย่างในพุทธศาสนา พระพุทธองค์เสด็จดำบลอุรุเวลาเสนานิคมเพื่อโปรดชฎิล 3 พี่น้องด้วยพระองค์เอง ซึ่งเป็นพุทธประสงค์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน เพราะทรงมุ่งหวังเพื่อความมั่นคงของพุทธศาสนาโดยตรง

พระพุทธองค์ในฐานะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพุทธศาสนา ทรงเป็นสารถีบรมสั่งสอน ฝึกฝนผู้ที่ควรฝึกได้อย่างยอดเยี่ยม ไม่มีผู้ใดเทียมเท่า (วิ.มหา. 1/1/1, วิ.ม. 4/55/65, ที.สี. 9/157/50) กระทั่งได้รับสมณนามยกย่องปรากฏแก่ชาวโลกว่า “อนุตตโร ปุริสทมมสารถิ” (วิ.มหา. 1/1/1, ที.สี. 9/157/49) สื่อความหมายว่า พระพุทธเจ้าผู้ทรงฝึกอบรม คือทรงแนะนำบุรุษผู้ควรฝึกฝนให้สำนึกได้ (วิ.อ. 1/1/157-158) ความหมายก็คือ พระพุทธองค์ทรงสามารถพัฒนาให้ได้ดีมีคุณค่าขึ้นได้ ทั้งผู้ที่ยังไม่เคยได้รับการพัฒนามาก่อน ทั้งผู้ที่ได้รับการพัฒนามาบ้างแล้ว ทั้งที่เป็นมนุษย์ ทั้งที่เป็นอมมนุษย์ ทั้งที่เป็นสัตว์ดิรัจฉาน ทั้งที่เป็นเทวดา ทั้งที่เป็นผู้ชาย ทั้งที่เป็นผู้หญิง แต่ใน



ที่นี้มุ่งถึงเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรที่เป็นมนุษย์เท่านั้น และในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น พระพุทธองค์ทรงฝึกอบรมและพัฒนาด้วยวิธีการและรูปแบบต่าง ๆ ทั้งวิธีแบบสุภาพปกติธรรมดาบ้าง วิธีแบบรุนแรงเข้มข้นพิเศษบ้าง หรือทั้งสองวิธีผสมผสานบูรณาการกันบ้าง (อง.จตุกก. 21/111/169-171) เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ กระทั่งให้มีศักยภาพสูงสุด ให้ช่วยเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์การคือการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอ “บทบาทและงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระพุทธเจ้าตามบริบทพระพุทธศาสนาในสมัยพุทธกาล” เทียบเคียงหลักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์บนฐานความรู้แห่งศาสตร์สมัยใหม่ว่าด้วยบทบาทของนักทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ตามทัศนะของผู้เขียน

ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์

คำว่า **มนุษย์** เป็นคำไทยสันสกฤต ตรงกับคำบาลีว่า มนุสส แปลว่า สัตว์ผู้มีใจสูง มีความหมายว่า สัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผล สัตว์ที่มีจิตใจสูง โดยทั่วไปเรียกกันว่า คน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546: 503) มีรูปวิเคราะห์ทางภาษาบาลีตามความหมาย ดังนี้ ๑) ผู้มีใจสูง (มน+อุสส) วิเคราะห์ว่า มโน อุสโส อุสสนโน อสสาติ มนุสโส หรือ มโน อุสสนนมนุสสาติ มนุสโส, ๒) ผู้รู้สิ่งที่เป็นประโยชน์ และไม่เป็นประโยชน์ (มน ธาตุในความหมายว่ารู้ อุสส ปัจจัย) วิเคราะห์ว่า หิตาหิต มนติ ขานาตีติ มนุสโส (พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี), 2558: 684) ซึ่งมีความหมายว่า มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐ ตัวตั้งตรง มีสมองใหญ่โต สามารถใช้ความรู้ความคิดมาพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น และดัดแปลงสร้างสรรค์ ทำให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมไปได้อีกมาก (ปราชญา กล้าผจญ, พอดตา บุตรสุทิวังค์, 2550: 17) มนุษย์เป็นสภาวะธรรมชาติของความเป็นไป (being) ใน 2 ลักษณะ คือ ความเป็นไปในการเติบโต และความเป็นไปในการพัฒนา โดยมีสภาวะที่มีการเจริญเติบโตและการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน สามารถสร้างผลผลิตและผลลัพธ์ได้ตามศักยภาพของแต่ละคน (ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2563: 2-3)

คนเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุด ทฤษฎีทุนมนุษย์จึงมีทัศนะว่า คนงาน คือ สินทรัพย์ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการ (บุญทัน ดอกไทรงสง, 2551: 10-11) หากรู้จักใช้และได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ก็จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูง หรือ “คนเก่ง” อยู่ในองค์การ จะสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การได้อย่างไม่มีสิ้นสุด ยิ่งนำไปใช้มากก็ยิ่งได้รับประโยชน์มาก คน หรือ ทรัพยากรคน หรือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือ ทุนมนุษย์ หรือ ทรัพยากรทุนมนุษย์ จึงเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดของสังคม เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งขององค์กรและองค์การ (จีระ หงส์ลดารมภ์, 2555: 36, 41) เนื่องด้วยคนเป็นทุนมนุษย์ที่ทำให้้องค์การเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน



คนเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ การกำหนดและพัฒนากลยุทธ์ขององค์การก็จำเป็นต้องอาศัย “คน” เป็นสำคัญ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เป็นวงจรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพนักงานก็มีความเกี่ยวข้องกันคนเช่นกัน คนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดความสามารถในการปรับตัวขององค์การอย่างต่อเนื่อง (พยัต วุฒิรงค์, 2559: 145) กล่าวได้ว่า คนเป็นผู้คิด คนเป็นผู้ทำ คนเป็นผู้บริโภค และคนเป็นผู้พึงพอใจ

บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำว่า นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในบทความนี้หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานและรับผิดชอบโดยตรงในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นผู้ดำเนินการหลักในทุกกิจกรรมที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาว่าจ้าง การบริหารผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นต้น (สุปัญญาดา สุนทรนนธ์ ใน พยัต วุฒิรงค์, 2559: 91) นักวิชาการบางท่านใช้คำว่า นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ปราชญา กล้าผจญ, พอตา บุตรสุทธีวงศ์, 2550: 36) หรือ นักบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2560: 2, 4) หรือ ผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือ นักจัดการทรัพยากรมนุษย์ (เดสส์เลอร์ เกรย์, (2549: 3) หรือ ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554: 21) หรือ ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2558: 39-41) หรือ นักจัดการทุนมนุษย์ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2558: 120)

องค์การโดยส่วนใหญ่มักมีการจัดตั้งแผนกการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หรือฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ แยกออกมาจากแผนกหรือฝ่ายอื่น ๆ โดยมีผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบ ถึงกระนั้น ผู้จัดการทุกคนจะต้องมีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนเป็นผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะผู้จัดการทุกคนจะต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่เรื่องของการสรรหา การสัมภาษณ์ การคัดเลือก และการฝึกอบรม ผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์และผู้จัดการสายงานหลักจะต้องร่วมกันรับผิดชอบในกิจกรรมส่วนใหญ่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีงานวิจัยพบว่า ผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์และผู้จัดการสายงานหลักประมาณสองในสามขององค์การร่วมกันรับผิดชอบในกิจกรรมการฝึกอบรมทักษะของพนักงาน (เดสส์เลอร์ เกรย์, 2549: 3-4) ผู้จัดการ เป็นบุคคลที่รับผิดชอบต่อผู้อื่นและต่อการกระทำใด ๆ ที่ถูกต้องรวดเร็ว อันจะทำให้หน่วยงานของเขามีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2558: 10) ผู้บริหาร ผู้จัดการทุกระดับจึงต้องมีความรู้ในการจัดการงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งในการดูแลงานจัดการทรัพยากรมนุษย์ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2554: 20)



บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงผู้นำ และผู้บริหาร อาจสรุปได้เป็น 2 ข้อหลักใหญ่ ๆ คือ บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ และบทบาทการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ (สุปัญญา สุนทรนนท์ ใน พยัต วุฒิรงค์, 2559: 91-96)

1. บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่

บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอาชีพที่สำคัญและเหมาะสมกับองค์กรยุคปัจจุบัน 4 บทบาทสำคัญ คือ

1.1 บทบาทผู้เป็นส่วนในการสร้างและพัฒนากลยุทธ์ ต้องเป็นคู่คิดด้านพัฒนากลยุทธ์และร่วมออกแบบการเปลี่ยนแปลงองค์กรกับผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดขององค์กร จึงต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับธุรกิจ การบริหารความเปลี่ยนแปลง การบริหารองค์ความรู้และการเป็นที่ปรึกษา สามารถสรรหา พัฒนา รักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่เป็น “คนคุณภาพ” ไว้ให้ได้ภายใต้โลกปัจจุบันที่มีการ เปลี่ยนแปลงและการแข่งขันทุกเสี้ยววินาที

1.2 บทบาทผู้สนับสนุนพนักงาน ต้องรอบรู้ถึงสิ่งจำเป็นที่ต้องให้การสนับสนุน และวิธีการสนับสนุน ให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานในองค์กร ในการให้การสนับสนุนพนักงานที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ต้องรู้จักการให้โอกาส มองโลกในแง่ดี รับฟังข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษาที่ดี มีวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมสร้างสรรค์รวดเร็วทันการณ์ มีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ เคารพในสิทธิผู้อื่น

1.3 บทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ ต้องมีความรอบรู้เข้าใจงานในหน้าที่เป็นอย่างดี ใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างคุ้มค่า สามารถสร้างคู่มือ หน้าที่รับผิดชอบ หรือแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ตามระบบมาตรฐานคุณภาพออกมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรขององค์กรต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มุ่งแสวงหาแนวทางกระบวนการจัดการเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพแก่องค์กรเป็นหลัก แทนที่จะคอยจับผิดพนักงาน

1.4 บทบาทผู้นำความเปลี่ยนแปลง เป็นบทบาทที่สำคัญยิ่ง เพราะสามารถเพิ่มคุณค่าให้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด จึงต้องมีความรู้ความสามารถในการจัดการความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์กรได้อย่างเหมาะสม ร่วมผลักดันให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและอยู่รอดได้ จึงจำเป็นต้องศึกษาเรื่องราวในอดีตเพื่อมาใช้ในการดำเนินการกับสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการกำหนดแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นได้

2. บทบาทในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1 บทบาทในการผลักดันให้เกิดความเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในบทบาทนี้ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ควรแสดงบทบาทดังนี้



(1) เป็น “ผู้สร้างความตระหนัก” ที่ทำให้บุคคลทุกระดับในองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหาร ได้ตระหนักถึงความจำเป็นและสำคัญยิ่งในการเปลี่ยนแปลงให้องค์กรแบบเดิมพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถแข่งขันและอยู่รอดขององค์กรยุคปัจจุบัน ที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตามกระแสโลกาภิวัตน์และเศรษฐกิจโลกแบบเสรีทุนนิยม และการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การสื่อสารและสารสนเทศ

(2) เป็น “ผู้เป็นต้นแบบในการรู้เท่าทันกระแสความเปลี่ยนแปลง” มีความตื่นตัวด้วยความรู้มากและรู้เท่าทันสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการพิจารณาจากหลักฐานข้อเท็จจริง มีความคิดอ่านตอบสนองต่อกลยุทธ์ขององค์กร ยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่กระทบต่อองค์กรได้

(3) เป็น “ผู้ริเริ่ม” เป็นกลไกสำคัญในการสร้างแนวทางและวางกลยุทธ์ในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่จะทำให้เกิดการพัฒนาภูมิปัญญาและองค์ความรู้ใหม่ อันจะนำมาซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

(4) เป็น “ผู้ปลุกเร้าหรือผู้สนับสนุน” ให้ทุกคนในองค์กรพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมคุณลักษณะสำคัญ คือ ยอมรับความเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ที่จะปรับเปลี่ยน และการมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ

2.2 บทบาทในการสร้างกลยุทธ์และสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในบทบาทนี้ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ควรแสดงบทบาท ดังนี้

(1) เป็น “ผู้เป็นแกนนำหลัก” ในการสร้างและพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรเพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงกลยุทธ์ รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลกระทบต่อข้อกำหนดกลยุทธ์

(2) เป็น “ผู้เป็นประธานเจ้าหน้าที่ผู้บริหารด้านองค์ความรู้” เป็นผู้นำในการพัฒนาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน กระบวนการ มิติทางวัฒนธรรม ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเรื่องจัดการองค์ความรู้

พระพุทธเจ้ากับบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในบทความนี้ ผู้เขียนนำเสนอบทบาทของพระพุทธเจ้าในฐานะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนาตามบริบทในสมัยพุทธกาล โดยเทียบเคียงใช้หลักการที่เกี่ยวกับกิจกรรมของการบริหารจัดการ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นหลักการในเรื่องเดียวกัน แต่มีความแตกต่างกัน



ด้านลักษณะงานและวิธีการดำเนินการ เนื่องจากมีบริบทที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนทั้งด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและยุคสมัย

1. พระพุทธเจ้าในฐานะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พระพุทธองค์ทรงปฏิบัติหน้าที่ซึ่งอาจเทียบเคียงได้กับกิจกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และทรงแสดงบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งนำเสนอพอสรุปเป็นตัวอย่างได้ ดังนี้

1.1 ทรงปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะกิจกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ผู้เขียนขอเทียบเคียงใช้คำตามกิจกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่มีลักษณะกิจกรรมพอเทียบเคียงได้กับการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ แต่อาจแตกต่างกันด้านลักษณะ รูปแบบ และวิธีการ ตามบริบทที่ปรากฏในสมัยพุทธกาล

1.1.1 การวิเคราะห์งาน ข้อนี้ผู้เขียนสื่อถึงเหตุการณ์ในสมัยพุทธกาลซึ่งมีลักษณะรูปแบบและวิธีการไม่เหมือนการวิเคราะห์งานในการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่อย่างแน่นอน แต่สื่อความหมายถึงเหตุการณ์หรือพฤติกรรมที่พระพุทธองค์หลังตรัสรู้แล้ว ทรงพิจารณาความลึกซึ้งแห่งปัจเจกสมุปปาตธรรม ทรงเกิดความดำริในพระทัยว่า “ธรรมที่เราได้บรรลุแล้วนี้ ลึกซึ้ง เห็นได้ยาก รู้ตามได้ยาก สงบ ประณีต ไม่เป็นวิสัยแห่งตรรก ละเอียด บันทิตจึงจะรู้ได้ สำหรับหมู่ประชาผู้รับรมย์ด้วยอาลัย ยินดีในอาลัย เพลิดเพลินในอาลัย ฐานะอันนี้ย่อมเป็นสิ่งที่เห็นได้ยาก กล่าวคือหลักอิตทัปปัจจยตา หลักปัจเจกสมุปปาต ถึงแม้ฐานะอันนี้ก็เป็นที่เห็นได้ยากนัก กล่าวคือความสงบแห่งสังขารทั้งปวง ความสลัดอุปธิทั้งปวง ความสิ้นต้นเหตุ วิราคะ นิโรธ นิพพาน ก็ถ้าเราจะพึงแสดงธรรม และผู้อื่นจะไม่เข้าใจซึ่งต่อเรา ข้อนั้นก็จะเป็นความเหน็ดเหนื่อยเปล่าแก่เรา จะพึงเป็นความลำบากเปล่าแก่เรา” แต่เพราะมีพรหมอาราธนาทูลขอให้โปรดแสดงธรรม เพราะจกมีผู้รู้ธรรม พระพุทธองค์จึงมีพระกรุณาในหมู่สัตว์พิจารณาคุณสมบัติของมนุษย์ ทรงตรวจดูโลกด้วยพุทธจักขุ ได้เห็นสัตว์ทั้งหลายผู้มีฐิติในตาน้อย สอนให้รู้ได้ยาก บางพวกมักเห็นปรโลกและโทษว่าน่ากลัวก็มี บางพวกมักไม่เห็นปรโลกและโทษว่าน่ากลัวก็มี เปรียบเทียบมนุษย์ได้กับดอกบัว คือ บัวจมอยู่ในน้ำ บัวอยู่เสมอน้ำ บัวพ้นน้ำ (อรรถกถาเพิ่มบัวจำพวกที่ 4 คือบัวอยู่ในตม) และกำหนดมนุษย์ตามคุณสมบัติที่จะเรียนรู้ปฏิบัติและเข้าใจบรรลุดุธรรมตามพระองค์ได้คือ อุกมภูติญญ วิจิตัญญ เนยยะ (และปทปรมะ) แล้วจึงทรงตัดสินพระทัยเพื่อแสดงธรรมทำงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่เวไนยสัตว์ (วิ.มหา. 4/7-9/11-15) ทรงกำหนดงานหลักในพระพุทธศาสนาว่าการประพฤติพรหมจรรย์ ปฏิบัติธรรมบำเพ็ญเพียรทางจิต พัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสุข มีเป้าหมายหลักสูงสุด 2 ระดับ คือ ระดับโลกียสุข เป็นความสุขวิไลชาวบ้านของคฤหัสถ์ผู้ครองเรือน และระดับโลกุตตรสุข เป็นความสุขที่เกิดจากการทำที่สุดทุกข์ บรรลุดุธรรม เป็นพระอรหันต์เข้าถึงนิพพานของผู้ออกบวช ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบการ



บริหารจัดการงานในเบื้องต้นนี้คือพระองค์ งานของพระองค์คือพัฒนาคนให้มีศักยภาพสูงสุด ด้วยการแสดงธรรมสั่งสอนอบรมให้ตรัสรู้บรรลุธรรมขั้นสูงตามอย่างพระองค์ กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะรับการพัฒนาเพื่อเป็นกำลังช่วยพระองค์ในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าจะต้องเป็นระดับบัณฑิตมีปัญญา (วิ.ม. 4/7/11)

1.1.2 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ผู้เขียนเทียบเคียงใช้คำนี้เพื่อสื่อถึงพฤติการณ์ที่ทรงพิจารณาความหลากหลายและความแตกต่างของมนุษย์ทั้งหลายว่า “ผู้มีธุลีในตาน้อยก็มี ผู้มีธุลีในตามากก็มี มีอินทรีย์แก่กล้าก็มี มีอินทรีย์อ่อนก็มี มีอาการดีก็มี มีอาการทรามก็มี สอนให้รู้ได้ง่ายก็มี สอนให้รู้ได้ยากก็มี บางพวกมักเห็นปรโลกและโทษว่าน่ากลัวก็มี บางพวกมักไม่เห็นปรโลกและโทษว่าน่ากลัวก็มี (วิ.ม. 4/9/14) แล้วทรงแบ่งมนุษย์ในโลกผู้สมควรจะได้รับการพัฒนาเป็น 4 จำพวก คือ (1) อุกษมิทัตถุญญ ผู้เรียนรู้และเข้าใจได้ฉับพลัน (2) วิปจิตถุญญ ผู้เรียนรู้และเข้าใจต่อเมื่อขยายความ (3) เนยยะ ผู้ที่เรียนรู้และพอจะแนะนำได้ (4) ปทปรมะ ผู้ที่เรียนรู้และสอนให้รู้ได้เพียงตัวบทคือพยัญชนะ (อง.จตุกก 21/133/202, อภิ.ปุ. 36/10/142,148-151/186-187) กำหนดจำนวนมนุษย์ได้ว่า มนุษย์ผู้มีกิเลสจตุจตุลีในดวงตาน้อยมีประมาณเท่านี้ มนุษย์ผู้มีกิเลสจตุจตุลีในดวงตามากมีประมาณเท่านี้ และบรรดามนุษย์ทั้ง 2 ประเภทเหล่านั้น มนุษย์ผู้เป็นอุกษมิทัตถุญญบุคคลมีประมาณเท่านี้ (นัย ที.ม.อ. 69/94, สารตถ.ฎีกา 3/9/192-193) และผู้เขียนเทียบเคียงใช้คำว่า *ทรงสรรหาและคัดเลือก* โดยสื่อถึงพฤติการณ์ที่ทรงกำหนดที่จะพัฒนาผู้ที่สามารถรู้ธรรมได้ฉับพลันคืออุกษมิทัตถุญญบุคคลเป็นลำดับแรก เนื่องด้วยอาหารดาบสกาลามโคตรและอุทกดาบสรามบุตรได้เสียชีวิตไปแล้ว จึงทรงเลือกแสดงธรรมแก่ปัญจวัคคีย์ทั้ง 5 คือ โภณฑัญญะ วัปปะ ภัททิยะ มหานามะ และอัสสชิ เป็นชุดแรก (วิ.ม. 4/10/15-16)

1.1.3 การฝึกอบรมและพัฒนา เทียบเคียงใช้คำนี้สื่อความหมายถึงพฤติการณ์ที่ทรงฝึกอบรมด้วยการแสดงธัมมจักกัปปวัตตนสูตรสอนธรรมแก่ปัญจวัคคีย์ทั้ง 5 อัญญาโภณฑัญญะเกิดความรู้ความเข้าใจได้บรรลุธรรมขั้นโสดาบัน ทูลขอบรรพชาอุปสมบทเป็นคนแรก พระพุทธองค์ทรงประทานอุปสมบทให้เป็นภิกษุ ทรงแสดงธรรมอบรมทบทวนอีก วัปปะและภัททิยะได้บรรลุธรรมขั้นโสดาบัน ทูลขอบรรพชาอุปสมบทเป็นชุดที่สอง ทรงประทานอุปสมบท ทรงแสดงธรรมอบรมทบทวนต่อไป มหานามะและอัสสชิได้บรรลุธรรมขั้นโสดาบัน ทูลขอบรรพชาอุปสมบทเป็นชุดที่สาม ทรงประทานอุปสมบท และทรงพัฒนาพระภิกษุปัญจวัคคีย์ต่อไปด้วยทรงแสดงอนัตตลักขณสูตรสอนธรรม พระภิกษุปัญจวัคคีย์ทั้ง 5 ได้บรรลุธรรมเป็นพระอรหันต์ (วิ.ม. 4/13-24/20-31)

1.1.4 การบรรจุแต่งตั้ง เทียบเคียงใช้คำนี้สื่อถึงพฤติการณ์ที่ทรงรับรองบรรจุแต่งตั้งปัญจวัคคีย์เป็นสมาชิกองค์กรพระพุทธศาสนาด้วยวิธีการให้อุปสมบทเป็นพระภิกษุ กล่าวคือ เมื่อโภณฑัญญะทูลขอบรรพชาอุปสมบท ทรงประทานอุปสมบทด้วยวิธีเอหิภิกขุอุปสัมปทา มีพระพุทธองค์



เป็นพระอุปัชฌาย์ด้วยพระองค์เอง มีอุปสมบทกรรมโดยพระองค์ตรัสว่า “เธอจงมาเป็นภิกษุเถิด” แล้วตรัสต่อไปว่า “ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดทุกข์โดยชอบเถิด” ในกรณีชุดของวัปปะพร้อมภททียะ และชุดของมหานามะพร้อมอัสสชิ ก็ทรงดำเนินการแบบเดียวกันนี้ (วิ.ม. 4/18-19/25-27) นอกจากนี้ ทรงมีการแต่งตั้งพระอัญญาโกณฑัญญะในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ คือทรงยกย่องในตำแหน่งเอตทัคคะเป็นยอด เป็นผู้ประเสริฐที่สุด เป็นเลิศ ว่า “ภิกษุทั้งหลาย อัญญาโกณฑัญญะเลิศกว่าภิกษุสาวกทั้งหลายของเรา ผู้เป็นรัตตัญญู” (อง.เอกก. 20/188/25) เป็นผู้รู้ราตรีนาน คือ บวช รู้แจ้งธรรม และเป็นพระชีนาสพ (พระอรหันต์) ก่อนพระสาวกทั้งหลาย (อง.เอกก.อ. 1/188/158)

1.2 ทรงแสดงบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พระพุทธเจ้าทรงแสดงบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนาทั้งด้านการสร้างและพัฒนากลยุทธ์วิธีการทำงาน บทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้ส่งเสริมสนับสนุนพระสาวก ตามเหมาะสมแก่บริบทในสมัยพุทธกาล สรุปได้ดังนี้

1.2.1 บทบาทในการสร้างและพัฒนากลยุทธ์วิธีการทำงาน

คำว่ากลยุทธ์ในที่นี้หมายถึงเทคนิควิธีการทำงานที่พระพุทธเจ้าทรงสร้างดำริ กำหนดวางแผนการทำงานองค์การพระพุทธศาสนาดำเนินงานและคนไว้อย่างรัดกุม คือ กำหนดวิสัยทัศน์ว่า (ผู้เขียน, นัย วิ.ม. 4/32/40, อง.เอกก. 20/170/22) “พระพุทธศาสนา เพื่อประโยชน์และความสุขแห่งเทวดาและมนุษย์ทั้งโลก” กำหนดพันธกิจว่า (ผู้เขียน, นัย วิ.ม. 4/18/25) (1) ประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดทุกข์โดยชอบ (2) ประกาศศาสนาเพื่อประโยชน์สุขแก่ชนจำนวนมาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่เทวดาและมนุษย์ (3) ผลิตและพัฒนาภิกษุสงฆ์และพระอริยบุคคล กำหนดเป้าหมายว่า (ผู้เขียน, นัย วิ.ม. 4/5/8-9) (1) ความสงบคือนิพพานเป็นสุขอย่างยิ่ง (2) ความไม่เบียดเบียนสัตว์ทั้งหลายเป็นสุขในโลก (3) ความปราศจากราคะเป็นสุขในโลก (4) ความกำจัดอัสมิมานะได้เป็นสุขในโลก และกำหนดเป้าประสงค์ไว้ว่า (ผู้เขียน, นัย ที.ม. 10/168/113-116, 175/123-125) (1) พุทธบริษัท 4 คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา เป็นผู้เฉียบแหลม ได้รับการแนะนำ แก่ล้ากล้า เป็นพหูสูต ทรงธรรม ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ปฏิบัติชอบ ปฏิบัติตามธรรม (2) พุทธบริษัท 4 เรียนกับอาจารย์ของตนแล้วสามารถบอก แสดง บัญญัติ กำหนด เปิดเผย จำแนก ทำให้ง่ายได้ แสดงธรรมมีปฏิหาริย์ปราบปราม (คำกล่าวของคนพวกอื่นหรือลัทธิอื่น คำกล่าวโทษคัดค้านโต้แย้งของคนพวกอื่น หลักการของฝ่ายอื่น ลัทธิภายนอก คำสอนที่คลาดเคลื่อนหรือวิปริตผิดเพี้ยนไปเป็นอย่างอื่น) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2553: 207-208) ที่เกิดขึ้นให้เรียบร้อยโดยชอบธรรมได้ (3) พระพุทธศาสนาบริบูรณ์ กว้างขวาง แพร่ หลาย รู้จักกันโดยมาก มั่นคงดี กระทบเทวดาและมนุษย์ทั้งหลายประกาศได้ดี



ทรงพัฒนากลยุทธ์คือวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับยุคสมัย เป็นต้นว่า มีการส่งพระอรหันตสาวกช่วยประกาศศาสนามุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือทรงย้ำเน้นไม่ให้ไปทางเดียวกัน 2 รูป (วิ.ม. 4/32/40) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการรับสมาชิกเข้าองค์กรจากวิธีการให้การอุปสมบทด้วยวิธีเอธิกขุอุปสัมปทาอันเป็นวิธีอุปสมบทที่พระองค์ประทานด้วยพระองค์เองด้วยการเปล่งพระวาจาว่า “ท่านจงเป็นภิกษุมาเถิด ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว ท่านจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดทุกข์โดยชอบเถิด” (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2553: 577) มาเป็นแบบวิธีการอุปสมบทด้วยการให้รับไตรสรณคมน์ (ติสรณคมนูปสัมปทา) (วิ.ม. 4/34/42-43) คือ บวชภิกษุด้วยการ (กล่าวคำ) ถึงสรณะ 3 ได้แก่ พระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ เป็นวิธีอุปสมบทที่ทรงอนุญาตให้พระสาวกบวชกุลบุตรในครั้งต้นพุทธกาล ต่อมาเมื่อทรงอนุญาตการอุปสมบทด้วยญัตติจตุตถกรรมแล้ว ก็ทรงอนุญาตการบวชด้วยรับไตรสรณคมน์นี้ให้เป็นวิธีบวชสามเณรสืบมา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2553: 105) กำหนดให้มีตำแหน่งพระอุปัชฌาย์ ให้โอกาสพระสาวกเป็นพระอุปัชฌาย์ให้อุปสมบทกุลบุตรช่วยฝึกอบรมพัฒนาพระภิกษุ (วิ.ม. 4/65/81) และต่อมาได้ปรับเปลี่ยนให้สงฆ์มีส่วนร่วมในรูปแบบคณะกรรมการรับสมาชิกด้วยการให้อุปสมบทด้วยญัตติจตุตถกรรม (ญัตติจตุตถกัมมอุปสัมปทา) (วิ.ม. 4/69/97-98) ได้แก่ วิธีอุปสมบทที่พระสงฆ์เป็นผู้กระทำ อย่างที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยภิกษุประชุมครบบองค์กำหนด ในเขตชุมชนซึ่งเรียกว่าสีมา กล่าววาจาประกาศเรื่องความที่จะรับคนนั้นเข้าหมู่ และได้รับความยินยอมของภิกษุทั้งปวงผู้เข้าประชุมเป็นสงฆ์นั้น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2553: 89) ทรงอนุญาตตำแหน่งอาจารย์เพื่อคอยช่วยตักเตือนพร่ำสอนภิกษุผู้บวชใหม่นั้น (วิ.ม. 4/77/106-107) ทรงพัฒนากลยุทธ์คือวิธีการด้านการสรรหาและพัฒนาคนให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งด้านสติปัญญา นิสัยใจคอ ฐานะ เพศ วัย ชนชั้น อาชีพ ต่างลัทธิ ต่างศาสนา ครอบคลุมถึงทั้งบุรุษและสตรี ทุกระดับชั้นในสังคม ทรงเน้นพัฒนาทั้งปริมาณและคุณภาพ (วิ.ม. 1/21/13) มีผลผลิตทรัพยากรบุคคลระดับสูง คือพระอริยบุคคลทั้ง 4 ระดับชั้น ได้แก่ พระโสดาบัน พระสกทาคามี พระอนาคามี และพระอรหันต์เกิดขึ้นจำนวนมาก มีการบริหารจัดการคนเก่งในองค์กรในเรื่องเอตทัคคะ (นั่นเป็นยอด นี่เป็นเลิศ) (อง.เอกก. 20/188-267/25-33) ได้แก่ บุคคลหรือสิ่งที่ยอดเยี่ยม ดีเด่น หรือเป็นเลิศ ในทางใดทางหนึ่ง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2553: 575) ทรงพัฒนากลยุทธ์ด้านการสร้างและจัดการองค์กรให้เติบโตแบบก้าวกระโดด ด้วยสรรหาเลือกเฟ้นรับคนหรือกลุ่มคนที่มีฐานะ มีความรู้ความสามารถ มีพวกพ้อง มีบริวารมาก เป็นต้นว่า ครอบครัวยสกุลบุตรซึ่งเป็นตระกูลเศรษฐีมีฐานะร่ำรวย กลุ่มปัญจวัคคีย์ กลุ่มภัททวัคคีย์ กลุ่มสัตตรสวัคคีย์ กลุ่มกัสสปะ 3 พี่น้อง กลุ่มชฎิล เป็นต้น เข้ามาบวช ทำให้องค์กรสงฆ์มีความเป็นปึกแผ่นมั่นคงอย่างรวดเร็ว (พระศรีคัมภีร์ญาณ, 2559: 92-95) การให้สังคมมีส่วนร่วมคิดร่วมรับผิดชอบและร่วมพัฒนาการคณะสงฆ์ในรูปแบบ “พลังบวร” ได้แก่ บ้าน-วัด-ราชการ (ผู้เขียน, นัย.วิ.มหา.



1/21,132,184-186,.../13,207-209,292-295...) เป็นต้นว่า รับฟังเรื่องราวคำกราบทูลที่มีภิกษุ (วิ.มหา. 1/39,41-42,43-44,.../27,30-31,32,...) หรือชาวบ้าน (วิ.มหา. 1/88-89,169-171,269-270,298-299,.../77-79,139-141,291-293,341-342,...) หรือราชการ (วิ.ม. 4/90,105/145-146,164-167) ร้องเรียนพฤติกรรมด้านลบหรือเสนอความเห็นเพื่อความเหมาะสมตงามของพระสงฆ์ แล้วจึงนำมาพิจารณาบัญญัติสิกขาบทหรือกำหนดเป็นข้อวัตรปฏิบัติ ทรงมีวิสัยทัศน์ด้านเศรษฐกิจที่กว้างไกลในอันรักษาผลประโยชน์สำคัญคือปัจจัยสี่ขององค์กรคณะสงฆ์ส่วนรวม (เมื่อสงฆ์เป็นหมู่ใหญ่ เพราะมีลาภสักการะมาก ตถาคตจึงจะบัญญัติสิกขาบท) (วิ.มหา. 1/21/13) เป็นต้นว่า ตรัสเรื่องการถวายสังฆทานและพระสงฆ์ผู้รับทานไว้ว่า “ในอนาคตกาล จักมีแต่เหล่าโคตรภิกษุ มีฟ้ากาสาวะพันคอ เป็นผู้ทุศีล มีธรรมเลวทราม คนทั้งหลายจักถวายทานเจาะจงพระสงฆ์ได้ในภิกษุผู้ทุศีลเหล่านั้น แม้ในเวลานั้น เรายังกล่าวทักษิณาที่ถวายในสงฆ์ว่ามีอันสงฆ์รับไม่ได้ ประมาณไม่ได้ แต่ว่าเราไม่กล่าวปาฏิภคฺคิกทานว่ามีผลมากกว่าทักษิณาที่ถวายในสงฆ์โดยปริยายไร ๆ เลย” (ม.อุ. 14/380/429-430)

1.2.2 บทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้ส่งเสริมสนับสนุนพระสาวก

1. บทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ

ทรงมีพระจริยาความเป็นผู้เชี่ยวชาญการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ มากมาย ตัวอย่างเช่น การบริหารองค์กร มีการบริหารจัดการปริมาณเชิงคุณภาพคราวเริ่มก่อตั้งองค์กร ทรงพัฒนาพระสาวกจนเป็นพระอรหันต์แล้วจึงส่งไปประกาศพระศาสนาแสวงหาสมาชิกเข้าองค์กร โดยทรงกำชับว่าอย่าไปโดยทางเดียวกันสองรูป เพื่อให้มีการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง (วิ.ม. 4/32/40) การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นต้นว่า ให้ชุมชน (ชาวบ้าน) มีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรสงฆ์ ทรงให้เหตุผลว่าจะบัญญัติสิกขาบท ยกปาติโมกข์ขึ้นแสดง ก็ต่อเมื่อมีเรื่องเสียหาย (อาสวัฏฐานิยธรรม) เกิดขึ้นในสงฆ์ (โดยการร้องเรียนของชาวบ้าน หรือสงฆ์ด้วยกัน หรือฝ่ายบ้านเมือง) และทรงคำนึงถึงความเติบโตขององค์กรด้วย คือ สงฆ์เป็นหมู่ใหญ่ มีภิกษুবวชนาน แพร่หลาย มีลาภสักการะมาก เป็นพหุสูต มีการศึกษาเล่าเรียน และมีเรื่องเสียหายเกิดขึ้น (นัย วิ.มหา. 1/21/13-14) รับฟังความคิดหรือข้อเสนอแนะของทางราชการ หรือราชตระกูล เป็นต้นว่า ทรงรับฟังข้อกราบทูลขอของพระเจ้าพิมพิสารที่ขอไม่ให้บวชให้แก่ข้าราชการที่ไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งพระองค์ทรงรับฟังและทรงบัญญัติเป็นสิกขาบทข้อห้ามว่า “ภิกษุทั้งหลาย ผู้เป็นราชภัก (ข้าราชการ) ภิกษุไม่พึงให้บรรพชา รูปใดให้บรรพชา ต้องอาบัติทุกกฏ” (วิ.มหา. 4/90/145-146) ทรงรับฟังข้อทูลขอของพระเจ้าสุทโธทนะที่ทูลขอไม่ให้บวชให้แก่บุตรที่มารดาบิดายังไม่อนุญาต ทรงบัญญัติสิกขาบทห้ามไว้ว่า “ภิกษุทั้งหลาย บุตรที่มารดาบิดาไม่อนุญาต ไม่พึงให้บรรพชา รูปใดให้บรรพชา ต้องอาบัติทุกกฏ” (วิ.มหา.



4/105/164-167) การบริหารโครงสร้างองค์กร เป็นต้นว่า ทรงดำริว่าบุคคลผู้ไม่เคารพ ไม่ยำเกรง ย่อมอยู่เป็นทุกข์ ทรงยกธรรมที่ทรงตรัสรู้เป็นองค์ประกอบของโครงสร้างองค์กร (พระธรรม) ด้วยทรง สักการะ เคารพ อาศัยธรรมที่ทรงตรัสรู้นั้นแลอยู่ แต่เมื่อสงฆ์ประกอบด้วยความเป็นใหญ่ ก็ทรงมี ความเคารพในสงฆ์ (พระสงฆ์) (อง.จตุกก. 21/21/33-34) กำหนดตำแหน่งอัครเสวกเบื้องซ้ายขวา ของทุกบริษัท คือ ทรงแต่งตั้งพระอัครเสวกช่วยบริหารการคณะสงฆ์ โดยตั้งพระสารีบุตรเป็นอัคร เสวกเบื้องขวา ตั้งพระมหาโมคคัลลานะเป็นอัครเสวกเบื้องซ้าย (วิ.ม. 4/62/76-77, ม.ม. 13/157- 160/177-182, ขุ.พุทธ. 33/18/720) ทรงตั้งพระนางเขมาเถรีเป็นอัครสาวิกาเบื้องขวา พระนาง อุบลวรรณาเถรีเป็นอัครสาวิกาเบื้องซ้าย (ขุ.พุทธ. 33/18/720) ทรงตั้งจิตตคหบดีอุบาสกเป็นอัคร อุปัฏฐากเบื้องขวา หัตถคหบดีอุบาสกเป็นอัครอุปัฏฐากเบื้องซ้าย ทรงตั้งนันทมารดาอุบาสิกาเป็น อัครอุปัฏฐายิกาเบื้องขวา อุตตราอุบาสิกาเป็นอัครอุปัฏฐายิกาเบื้องซ้าย (ขุ.พุทธ. 33/19/720) เปิด โอกาสให้ภิกษุตรวจสอบธรรมของพระองค์ได้ (ม.ม. 12/487-490/525-529) ทรงรักษาความสัมพันธ์ ระหว่างลัทธิและรักษาน้ำใจสาวก กรณีสี่หเสนาบติที่เคยนับถือนิครนถ์มาก่อน เกิดศรัทธาเลื่อมใสหัน มานับถือพุทธศาสนาตลอดชีวิต แต่ก็ทรงสนับสนุนให้เขาให้ความอุปถัมภ์ลัทธิที่เคยนับถือมาก่อน ต่อไป ยิ่งทำให้สี่หเสนาบติศรัทธามากยิ่งขึ้น มีดำรัสว่า “สี่หะ ตระกูลของท่านเคยเป็นที่ต้อนรับพวก นิครนถ์มานาน ดังนั้น ท่านพึงใส่ใจว่าควรให้บิณฑบาตแก่พวกนิครนถ์ผู้เข้าไปตระกูลต่อไปเถิด” (วิ.ม. 5/293/113-114, อง.อภุฎก. 23/12/226-234) การลดขั้นตอนเพื่อรักษาประโยชน์ของผู้มีศรัทธา อย่างแรงกล้าขอบรรพชาอุปสมบท โดยทรงคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล กรณีทรงอนุญาตให้ พระอานนท์จัดการบรรพชาให้สุภัททปริพาชก (ที.ม. 10/215/ 163, ที.ม.อ. 1/215/288) ให้ภิกษุรูป ไตรรูปหนึ่งบรรพชาให้กรณีของเจลกัสสปะ (ที.สี. (ไทย) ๙/๔๐๕/๑๗๓, ที.สี.อ. 2/405/436-437) กรณีของชีเปลือยเสนียะ (ม.ม. 13/82/82), ม.ม.อ. 1/82/99-100) และกรณีของวัจนโคตรปริพาชก (ม.ม. 13/197/234) เป็นต้น แล้วพระองค์ทรงให้อุปสมบทโดยไม่ต้องให้เขาอยู่ปริวาส ๔ เดือนตาม เจื่อนใจในกรณีที่เคยเป็นอัญเดียรถีย์มาก่อน (วิ.ม. 4/86-87/137-142, วิ.ม.อ. 3/86-87/65-72 เป็น ต้น

2. บทบาทความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทรงมีพระจริยาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นต้นว่า ตรัสสอนแนะนำ สามเณรวาเสฏฐะและสามเณรภราทวาชะเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติความเข้าใจเรื่องวรรณะ 4 ของ พราหมณ์ให้ตรงกับความเป็นจริงไว้ในอัครคัมภีร์สูตร (ที.ปา. 11/111-140/83-102) ตรัสเรื่อง โครงสร้างหน้าที่หลักของการบริหารปกครองบ้านเมืองไว้ว่า กษัตริย์มีหน้าที่ปกครองดูแลในฐานะ เจ้าของแผ่นดิน พราหมณ์มีหน้าที่สั่งสอนและทำพิธีทางศาสนา แพศย์มีหน้าที่ในการครองเรือน ประกอบหน้าที่การงานต่าง ๆ ตามถนัดตามที่สามารภ และศูทรมีหน้าที่ทำการงานระดับชั้น



แรงงาน ตรีสว่ากษัตริย์เปื้อนหน้าหน้าที่ปกครอง ออกบวชเป็นบรรพชิต เรียกว่าสมณะ พราหมณ์ แพศย์ และศูทรออกบวชก็เรียกว่าสมณะเหมือนกัน การเป็นกษัตริย์ พราหมณ์ แพศย์ ศูทร และสมณะ ล้วนเป็นโดยธรรมคือหน้าที่ มิใช่โดยวรรณะอย่างทีพวกพราหมณ์เข้าใจกัน และในท่ามกลางความเข้าใจผิดเรื่องวรรณะ 4 ในสังคมอินเดียทีมีความขัดแย้งกันอย่างรุนแรง ทรงนำเสนอแนวทางทีเป็นกลางเป็นทางเลือกใหม่ทีมีความเสมอภาคทางสังคม นั่นคือพระพุทธศาสนา ตรีสว่า “วรรณะ 4 คือ กษัตริย์ พราหมณ์ แพศย์ ศูทร ออกจากเรือนบวชเป็นบรรพชิตในธรรมวินัยนี้ ย่อมละชื่อและโคตรเดิมของตน รวมเรียกว่า ‘สมณศากยบุตร’ ทั้งสิ้น” (อง.อภฎฎก. 23/19/250) ตรีสเชิงปลอบใจสองสามแฉกรให้มีความมั่นใจว่าถ้ามีใครถามเธอทั้งสองว่า เป็นพวกไหน ให้ตอบเขาว่าเป็นพวกพระสมณะศากยบุตร เพราะมีศรัทธาตั้งมั่นในพระพุทธเจ้า ควรเรียกว่าเป็นบุตร เป็นโอรส เกิดจากพระโอรสู์ของพระองค์ เกิดจากพระธรรม พระธรรมนิรมิตขึ้นมา เป็นทายาทของพระธรรม เพราะคำว่าธรรมกาย พรหมกาย ธรรมภูต หรือพรหมภูต ล้วนเป็นพระนามของพระพุทธเจ้า (ที.ปา. 11/บทนำ/[23-26], 11/118/88) ทรงสอนแนะนำสังคาลกมาณพเรื่องการไหว้ทิศทีถูกต้องตามอริยวินัย เดิมทีสังคาลกมาณพไหว้ทิศ (ทีเข้าใจ) ตามคำสั่งของบิดาก่อนท่านจะตาย เขาลุกขึ้นแต่เข้าตู่ มีผ้าเปียก มีผมเปียก ประคองอัญชลีไหว้ทิศทั้งหลาย คือ ทิศเบื้องหน้า (ทิศตะวันออก) ทิศเบื้องขวา (ทิศใต้) ทิศเบื้องหลัง (ทิศตะวันตก) ทิศเบื้องซ้าย (ทิศเหนือ) ทิศเบื้องล่าง (พื้นดิน) ทิศเบื้องบน (ท้องฟ้า) ทรงอธิบายปรับเปลี่ยนความหมายให้เกิดความเข้าใจเรื่องการปิดป้องทิศ 6 ทีถูกต้องเสียใหม่ โดยทรงแบ่งบุคคลเป็น 6 ประเภทตามจำนวนทิศทั้ง 6 ทิศแล้วทรงเปรียบเทียบว่า บิดามารดาเป็นทิศเบื้องหน้า ครูอาจารย์เป็นทิศเบื้องขวา บุตรภรรยาเป็นทิศเบื้องหลัง มิตรสหายเป็นทิศเบื้องซ้าย ทาสกรรมกรเป็นทิศเบื้องล่าง และสมณพราหมณ์เป็นทิศเบื้องบน ทรงแนะนำให้ปฏิบัติต่อกันตามหน้าที่ฝ่ายละ 5 ประการ (ยกเว้นหน้าที่ของสมณพราหมณ์มี 6 ประการ) เมื่อปฏิบัติได้ครบถ้วนตามหน้าที่ของทิศนั้น ๆ แล้ว ก็ชื่อว่าเป็นผู้ไหว้ทิศตามแบบอริยวินัย หรือแบบพุทธครบบริบูรณ์ ผู้ไหว้ทิศแบบนี้จะปิดป้องทิศได้สำเร็จ (ที.ปา. 11/บทนำ/[41-43], 11/242-244, 266-272/198-200, 212-216) ตรีสสอนเรื่องพรหมทีคงรูปคำเดิมเหมือนของพราหมณ์ว่า “พรหม” ซึ่งเชื่อถือและสอนกันว่าพระพรหม (พรหมัตมัน) เป็นผู้สร้างสรรพสิ่ง แต่ทรงสอนโดยปรับเปลี่ยนความหมายใหม่ว่า พรหม หมายถึง บิดามารดา มีคำรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย บุตรของสกุลใดบุขามารดาบิดาภายในเรือนตน สกุลนั้นชื่อว่า มีพรหม ...คำว่า ‘พรหม’ นี้เป็นชื่อของมารดาบิดา...” (อง.ตัก. 20/31/183, อง.จตุก. 21/63/107) ตรีสสอนแนะนำปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการบูชามหาัยญของกุกุทันตพราหมณ์จากเดิมทีเตรียมบูชามหาัยญ โดยเตรียมสัตว์ไว้ฆ่าบูชาัยญ คือ วัวเพศผู้ ลูกวัวเพศผู้ ลูกวัวเพศเมีย แพะ และแกะ อย่างละ 700 ตัว ทรงยกตัวอย่างพิธีบูชามหาัยญของพระเจ้ามหาวิชิตราชมาตรีสเล่าประกอบ ทรงแนะนำให้บูชาัยญด้วยการไม่ต้องฆ่าสัตว์ แต่ให้บูชาด้วยเนยใส เนยข้น นมเปรี้ยว น้ำมัน น้ำผึ้ง และน้ำอ้อยแทน



โดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่คนและสัตว์ รวมทั้งการตัดไม้ทำลายธรรมชาติ ทรงแนะนำนิยทานว่ามีการเตรียมการน้อยกว่า แต่มีผลมากกว่าการบูชาัญญาแบบเดิม ที่ต้องเตรียมการมาก แต่มีผลน้อย และทรงแนะนำการบูชาัญญาแบบสุดท้าย คือวิธีการพัฒนาที่ยั่งยืน 2 แบบ ได้แก่ การพัฒนาคนและการพัฒนาบ้านเมือง การพัฒนาคนด้วยการพัฒนาให้มีศีลและปัญญา การพัฒนาบ้านเมืองด้วยการพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยการปราบโจรผู้ร้าย 3 ประการ (ที.สี. 9/บทนำ/[34-37], 9/323-358/124-150) เป็นต้น

3. บทบาทผู้ส่งเสริมสนับสนุนพระสาวก

ทรงมีพระจริยาความเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือพระสาวกด้วยรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ มากมาย เป็นต้นว่า ทรงมีเมตตาตำหนิภิกษุที่สนทนาเรื่องการออกบิณฑบาตมุ่งเพิ่มความทะยานอยากในกามคุณ 5 ว่า เป็นกิจไม่ควรทำ และทรงแนะนำให้ทำกิจ 2 อย่าง คือ การสนทนาธรรม หรือความเป็นผู้หนึ่งอย่างพระอรียะ (ขุ.อุ. 25/28/224-226) ทรงใช้กุสโลบายช่วยเหลือพระนันทะด้วยทรงเป็นผู้ค้าประกันรับรองเพื่อให้ได้นางอัปสรผู้มีสีเท้าเหมือนสีเท้านกพิราบ 500 นาง ทรงแนะนำให้ท่านผู้ไม่ยินดีประพฤติพรหมจรรย์ ให้มุ่งประพฤติพรหมจรรย์จนได้บรรลอรหัตตผล (ขุ.อุ. 25/22/210-214) ทรงให้โอกาสพระสารีบุตรได้แสดงธรรมแก่ภิกษุทั้งหลาย แทนพระองค์ ขณะประทับ ณ ท้องพระโรงหลังใหม่ชื่อว่าอุพทกะของเจ้ามัลละกรุงปาวา พระสารีบุตรได้เสนอวิธีการสังคายนาโดยแสดงสังคิตสูตรในที่ประชุมสงฆ์ พระพุทธเจ้าเสด็จลุกขึ้นแล้ว ทรงพอพระทัยตรัสว่า “ดีละ ดีละ ดีแท้ สารีบุตร ที่เธอกล่าวสังคิตปริยาย (แนวทางแห่งการสังคายนา) แก่ภิกษุทั้งหลาย” (ที.ปา. 11/296-349/247-366) และทรงให้โอกาสท่านแสดงธรรมแก่ภิกษุทั้งหลาย ครั้งประทับ ณ ฝั่งสระโบกขรณีชื่อคัคครา เขตกรุงจัมปา พระสารีบุตรนำเสนอได้ทศสูตรสูตรว่าด้วยธรรม 1 ถึง 10 ประการ (ที.ปา. 11/350-360/367-438) ในที่ประชุมสงฆ์ ทรงชื่นชมสรรเสริญพระโสณะที่แสดงธรรมโดยสวดพระสูตรทั้งหมด 16 สูตรในอัฐกวรรคด้วยทำนองสรภัญญะถวายพระองค์ ณ วัดเชตวันวิหาร ทรงประทานสาธการว่า “ดีละ ดีละ ภิกษุ เธอเล่าเรียนสูตร 16 สูตรในอัฐกวรรคมาดีแล้ว จำได้แม่นยำดี เปลี่ยนเสียงสวดได้ไพเราะเพราะพริ้ง ไม่มีที่นำตำหนิ บอกความหมายได้ชัดเจน” (วิ.ม. 5/258/36, ขุ.อุ. 25/46/268-274) ทรงยกย่องสรรเสริญพระอานนท์ที่สามารถจัดแจงจีวรตามพุทธประสงค์ได้ กล่าวคือ คราวหนึ่ง พระพุทธเจ้าเสด็จไปทักขิณาศิริชนบททอดพระเนตรเห็นคันทนาของชาวมคธ จึงรับสั่งถามพระอานนท์ว่าสามารถจัดแจงจีวรเห็นปานนี้สำหรับภิกษุทั้งหลายได้หรือไม่ พระอานนท์ทูลว่าสามารถทำได้ และได้จัดแจงจีวรเห็นปานนั้นแสดงแก่พระองค์ ทรงยกย่องสรรเสริญว่า “ภิกษุทั้งหลาย อานนท์เป็นบัณฑิต อานนท์มีปัญญามาก ที่เข้าใจความหมายที่เรากล่าวย่อ ๆ ได้อย่างพิสดาร เธอทำผ้ากุสิบ้าง ทำผ้าอัทมกุสิบ้าง ทำผ้ามณฑลบ้าง ทำผ้าอัทมณฑลบ้าง ทำผ้าวิภูฏะบ้าง ทำผ้าอนุวิภูฏะบ้าง ทำผ้าคีเวยยะบ้าง ทำผ้าซังเขย



ยะบ้าง ทำผ้าพาหั้นตะบ้าง จีวรเป็นผ้าที่ต้องตัด เศร้าหมองเพราะศัตรา เหมาะแก่สมณะ และพวกโจรไม่ต้องการ ภิกษุทั้งหลาย เรานุญาตสังฆาฏิตัด อดตราสงค์ตัด และอันตราสกตัด” (วิ.ม. 5/345/213-214, มงคลตถ. 1/130/159-160)

สรุป

มนุษย์เป็นสภาวะธรรมชาติที่มีการเจริญเติบโตและการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน สามารถสร้างผลผลิตและผลลัพธ์ได้ตามศักยภาพของแต่ละคน มนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการ หากรู้จักใช้และได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมก็จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูง หรือ “คนเก่ง” อยู่ในองค์กร จะสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กรได้อย่างไม่มีสิ้นสุด ยิ่งนำไปใช้มากก็ยิ่งได้รับประโยชน์มาก เนื่องด้วยคนเป็นทุนมนุษย์ที่ทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน คนเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ การกำหนดและพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรก็จำเป็นต้องอาศัย “คน” เป็นสำคัญ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานและรับผิดชอบโดยตรงในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งเป็นผู้ดำเนินการหลักในทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นต้นว่าการสรรหาว่าจ้าง การบริหารผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงผู้นำและผู้บริหารจึงต้องครอบคลุมทั้งบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ และบทบาทการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

พระพุทธเจ้าทรงดำริถึงธรรมที่พระองค์บรรลุแล้วว่าเป็นธรรมลึกซึ้ง สงบ ประณีตละเอียด เห็นได้ยาก รู้ตามได้ยาก บัณฑิตจึงจะรู้ได้ จึงไม่ประสงค์จะแสดงธรรมสอนสัตว์เพราะจะเป็นการเหน้อยเปล่า แต่อาศัยพระกรุณาจึงตกลงพระทัยแสดงธรรมทำงานเผยแผ่พุทธศาสนาแก่เวไนยสัตว์ ในเบื้องต้นทรงรับผิดชอบบริหารจัดการงานด้วยพระองค์เอง งานของพระองค์คือพัฒนามนุษย์ ทรงแสดงบทบาทของนักพัฒนามนุษย์และทรัพยากรมนุษย์ในพระพุทธศาสนา เป็นต้นว่า บทบาทในการสร้างและพัฒนากลยุทธ์คือวิธีการทำงาน เช่น ทรงดำริและกำหนดแผนการทำงาน คือ กำหนด “พระพุทธศาสนา เพื่อประโยชน์และความสุขแห่งเทวดาและมนุษย์ทั้งโลก” มุ่งประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดทุกข์โดยชอบ ผลิตและพัฒนาภิกษุสงฆ์และพระอริยบุคคล มีเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน ทรงพัฒนากลยุทธ์คือวิธีการทำงานที่เหมาะสม เช่น การส่งพระอรหันตสาวกช่วยประกาศศาสนา มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทรงปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการบรรพชาอุปสมบทอันเป็นเครื่องมือในการรับสมาชิก (พระสงฆ์) เข้าองค์กรให้สะดวกและสอดคล้องกับสถานการณ์ ให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมายทรงแสดงบทบาทผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ เช่น การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรสงฆ์ ทรงรักษาความสัมพันธ์ระหว่าง



ลัทธิและรักษาน้ำใจสาวก กรณีสี่หเสนาบตีที่เคยนับถือนิครนถ์มาก่อนเกิดศรัทธาเลื่อมใสหันมานับถือพุทธศาสนา แต่ก็ทรงให้เขาให้ความอุปถัมภ์ลัทธิที่เคยนับถือมาก่อนตามเดิม ยิ่งทำให้สี่หเสนาบตีศรัทธามากยิ่งขึ้น ทรงลดขั้นตอนในการอุปสมบทสำหรับผู้ที่เคยเป็นเดียรถีย์นับถือลัทธิอื่นมาก่อน บทบาทความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น ตรัสสอนปรับเปลี่ยนทัศนคติความเข้าใจเรื่องวรรณะ 4 ของพราหมณ์ให้ตรงกับความเป็นจริง) ทรงสอนแนะนำสิ่งกาลกามาณพเรื่องการไหว้ทักที่ถูกต้องตามอริยวินัย ตรัสสอนเรื่องพรหมซึ่งเชื่อถือและสอนกันมาว่าพระพรหมคือพรหมัตมมัน เป็นผู้สร้างสรรพสิ่ง แต่ทรงสอนปรับเปลี่ยนความหมายใหม่ว่า พรหม หมายถึง บิดามารดา บทบาทผู้ส่งเสริมสนับสนุนพระสาวก เช่น ทรงให้โอกาสและสรรเสริญพระสารีบุตรที่ได้แสดงธรรมเสนอวิธีการสังคายนาโดยแสดงสังคีตสูตรและทศสูตรในที่ประชุมสงฆ์

เอกสารอ้างอิง

- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2500). **พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2555). **8K's+5k's ทุณมนุษย์ของคนไทย รองรับประชาคมอาเซียน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: Chira Academy Publishing.
- เดสส์เลอร์ เกรย์. (2549). **กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์**. แปลโดย ชำนาญปิยวนิชพงษ์ และคณะ. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). **หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2551). **การจัดการทุนมนุษย์**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : มุ่งสู่นาคต**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- ปราชญา กล้าผจญ และ พอลตา บุตรสุทธีวงศ์. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: มหานคร: ข้าวฟ่าง.
- พยัต วุฒิรงค์. (2559). **การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2553). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.



- พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช). (2558). **ศัพทวิเคราะห**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ เลียงเชียง.
- พระศรีคัมภีรญาณ. (2559). **บูรณาการพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างพลังบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒**. กรุงเทพฯ: นาน มีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตร หัตถกร.
- ศิริภัสสรศ วงศ์ทองดี. (2563). **ผู้นำ นักบริหาร กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2558). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: หจก.ภาพพิมพ์.

