

# เอตทัคคะ: พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล

## Disciples of Excellence: Personal Management in Buddhism

พระมหากาย ฐิตธมโม\* ธิติวุฒิ หมั่นมี\*\* อนูวัต กระสังข์\*\*\*

PhramahaArguy Thitadhammo (Padungchat), Thitiwut Manmee, Anuwat Krasang

Received: July 20, 2019 Revised: October 2, 2019 Accepted: October 17, 2019



### บทคัดย่อ (Abstract)

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรมนุษย์มาบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร โดยทั่วไปไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน จะมีแนวทางในการปฏิบัติโดยยึดระบบสำคัญอยู่ ๒ ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์ และระบบคุณธรรม ขอบข่ายในการบริหารงานบุคคลนั้นมีหลักที่สำคัญอยู่ 4 อย่าง คือ 1) การสรรหาบุคคลากร 2) การบำรุงรักษาบุคคลากร 3) การพัฒนาบุคคลากร และ 4) การพ้นจากงาน เอตทัคคะ เป็นพุทธวิธีในการบริหารงานบุคคลที่ปรากฏในพระไตรปิฎก เป็นวิธีในการกำหนดมอบหมายภาระหน้าที่ให้พระสาวกตามความรู้ความสามารถ ผ่านการแต่งตั้งให้เป็นผู้ชำนาญการในด้านต่างๆ เป็นตัวอย่างของการกระจายอำนาจ และเป็นการใช้คนให้เหมาะกับงานในพระพุทธศาสนา

**คำสำคัญ (Keywords):** เอตทัคคะ, การบริหารงานบุคคล

### Abstract

Personnel management is a process that involves the management of human resources for maximum efficiency and effectiveness for the organization. In general, whether governmental or private there will be two guidelines for the implementation of the system is the patronage system and the moral system. The process of managing that person has four important principles is 1) Recruiting personnel 2) Personnel maintenance 3) Personnel development and 4) Retirement

---

\* ครูสอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรมวัดบ้านค้อ ตำบลกุดลาด อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

\*\* ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

\*\*\* ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

from work. Disciples is a Buddhist way of managing people that appears in the Tripitaka is a way of assigning duties to disciples according to their knowledge through being appointed as experts in the various departments is an example of decentralization and is the use of people to suit the work in Buddhism.

**Keyword:** Disciples of Excellence, Personal Management

## บทนำ (Introduction)

หลักการบริหารแบบ “4 M’s” ของ เมกกินสัน (Megginson) ประกอบไปด้วย บุคคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) หนึ่งในหลักการบริหารนั้นก็คือ คน หรือ บุคคล (Man) บุคคลนับเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร เพราะการบริหารทรัพยากรอื่น ๆ ต้องใช้คนเป็นตัวขับเคลื่อน การได้คนดีมีความสามารถมาทำงานในองค์กร และการใช้คนให้เหมาะสมกับงานจึงมีความสำคัญ เอตทัคคะ เป็นวิธีการที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งก็คือเหล่าสาวกทั้งหลาย มีภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อเป็นกำลังในการขับเคลื่อนพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง ถือเป็นการบริหารคนเก่ง “Talent Management” ในสมัยพุทธกาล ซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับพุทธวิธีในการบริหารงานบุคคลผ่านการแต่งตั้งเป็นเอตทัคคะนั้น จะได้กล่าวในลำดับต่อไป

## ความหมายของการบริหารงานบุคคล

คำว่า “การบริหารงานบุคคล” เป็นคำที่มาจากภาษาอังกฤษว่า “Personnel Administration” หรือ “Personnel management” คำว่า “บุคคล” มีความหมายครอบคลุมทั้ง ภาครัฐราชการ และภาคธุรกิจเอกชน ถ้าใช้ในภาครัฐราชการจะหมายถึง ตัวข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง นักการภารโรง ถ้าใช้ในภาคธุรกิจเอกชนก็จะหมายถึง บุคคลากรทั้งหมดที่อยู่ในองค์กรนั้น ตั้งแต่ผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ ตลอดจนผู้ใช้แรงงานระดับต่ำสุด (ชูศักดิ์ เทียงตรง, 2519: 7-8)

การบริหารงานบุคคล คือ ศิลปะในการคัดคนใหม่เข้ามา และการใช้คนเก่าที่มีอยู่เดิม เพื่อให้คนเหล่านั้นปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์และบริการสูงสุดทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ (Felix A.Nigro, 1959) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา และเก็บรักษาผู้ปฏิบัติงานไว้” (Maurice W.Comming, 1968) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนนโยบาย การวางแผนโครงการ ระเบียบ และวิธีกำหนดการเกี่ยวกับบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อให้ได้มาโดยใช้ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และให้มีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย” (สุกิจ จุลลนันทน์, 2505) เป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษาจนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน” (สมพงษ์ เกษมสิน: 2516) และยังเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิ และมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มาทำงานด้วยความสนใจ พึงพอใจ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล” (ชูศักดิ์ เทียงตรง, 2519)

จากความหมายของนักวิชาการที่ได้กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า “การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการ และวิธีการนำทรัพยากรมนุษย์ มาบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ต่อองค์กร”

### ระบบการบริหารงานบุคคล

โดยทั่วไปการบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน จะมีแนวทางในการปฏิบัติโดยยึดระบบสำคัญอยู่ ๒ ระบบ คือ

1) **ระบบอุปถัมภ์** เป็นระบบดั้งเดิมที่ใช้ในการบริหารบุคคลนับตั้งแต่ คัดคนเข้ามา จนถึง การให้พ้นจากงาน โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว ไม่คำนึงถึงความสามารถของบุคคล ระบบนี้มีความรวดเร็ว อาศัยขั้นตอนไม่มาก แต่มีผลเสียคือ บุคคลากรหย่อนสมรรถภาพ มักจะถูกใช้ไปทำงานส่วนตัว ขาดความมั่นคง ทำงานมุ่งแต่ประโยชน์ส่วนตัว ไม่ได้ได้รับความยุติธรรม และเป็นช่องทางให้นักการเมืองเข้ามาแทรกแซงในหน่วยงาน

2) **ระบบคุณธรรม** เป็นระบบที่ใช้ในการบริหารบุคคลนับตั้งแต่ การสรรหา จนถึง การให้พ้นจากงาน โดยยึดหลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง ระบบนี้ มีขั้นตอนยุ่งยาก ล่าช้า และมีค่าใช้จ่ายสูง แต่มีข้อดี คือ ได้คนที่มีความสามารถมาปฏิบัติงาน มีความเสมอภาค มีความมั่นคง ไม่ถูกแทรกแซงจากการเมือง

### กระบวนการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล มีกระบวนการในการดำเนินงานหลายขั้นตอนดังนี้

1) **การวางแผนกำลังคน** เป็นกระบวนการเบื้องต้นที่มีความสำคัญ เพราะช่วยให้ทราบถึงความต้องการของกำลังคนในแต่ละประเภท และระยะเวลาที่เหมาะสม อีกทั้งยังช่วยให้การใช้จ่ายทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด

2) **การกำหนดตำแหน่ง** “ตำแหน่ง เป็นองค์ประกอบพื้นฐานขององค์การ แต่ละตำแหน่งจะมีหน้าที่รับผิดชอบและภารกิจที่แตกต่างกัน เมื่อรวมตำแหน่งต่างๆทั้งหมดในองค์การแล้วจะมองเห็นวัตถุประสงค์หรือหน้าที่ขององค์การโดยรวม” (ยุวดี ศรีธรรมรัฐ, 2541: 101)

3) **การกำหนดค่าตอบแทน** ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้บุคคลากรดำรงชีพได้อย่างสะดวกสบาย มั่นคงและเหมาะสมกับสถานะทางสังคม อีกทั้งยังเป็นการจูงใจให้บุคคลเกิดความสนใจเข้าร่วมงานในองค์กร

4) **การสรรหาและเลือกสรรบุคคลากร** เป็น “กระบวนการดึงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสู่องค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า เป็นการแสวงหา และชักชวนให้บุคคลที่สนใจมาสมัครงานกับองค์กรเพื่อองค์กรจะได้ว่าจ้างต่อไป” (Dale Yoder, 1984: 151)

5) **การพัฒนาบุคคลากร** อาจทำได้ด้วยกิจกรรม 3 อย่าง คือ การศึกษา การอบรม และการพัฒนา เพื่อให้บุคคลากรเกิดความรู้สึกรักหรือมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานเกิดความมั่นใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็น ”การประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ในแง่ของการปฏิบัติงาน และในแง่ของโอกาสที่จะได้รับหารพัฒนา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันได้ดีขึ้นและในระดับสูงขึ้นไป” (ธนชัย ยมจินดา, 2535: 214)

7) การเลื่อนตำแหน่งและการโอนย้าย เป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเป็นการปรับปรุงโครงสร้างขององค์การให้มีความเหมาะสม

8) การเสริมสร้างขวัญและการรักษาวินัย “ขวัญและวินัยเปรียบเสมือนสองด้านของเหรียญอันเดียวกัน” (Felix A.Nigro, 1959: 384) คำนี้ชี้ให้เห็นว่า ในการบริหารงานบุคคลนั้น การเสริมขวัญกำลังใจและการรักษาระเบียบวินัย เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กันไป

9) การพ้นจากงาน หมายถึง “การที่พนักงานเจ้าหน้าที่พ้นจากหน้าที่การงานและหมดสิทธิ์ที่จะรับเงินเดือนของหน่วยงานตลอดไป” (ภิญโญ สาธร, 2519: 453)

10) ระบบบำเหน็จบำนาญ เป็นระบบที่ใช้กับข้าราชการที่เกษียณอายุทางราชการ โดยการมอบผลตอบแทนเป็นบำเหน็จ หรือบำนาญ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการอุทิศตนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเพื่อเป็นเครื่องจูงใจให้คนที่มีความรู้ความสามารถยึดอาชีพรับราชการไม่ลาออกโดยง่าย

### เอตทัคคะ

เอตทัคคะ เป็นคำในภาษาบาลี มาจากคำว่า เอต ศัพท์ เป็นคำสรรพนาม แปลว่า นั้น บวกกับคำว่า อักคะ แปลว่า เลิศ นำสองคำนี้มารวมกันจึงแปลว่า “ผู้นั้นเป็นเลิศ” เป็นคำที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสเมื่อจะทรงยกย่องพระสาวกว่าเป็นผู้เลิศในด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้าน ดังพระดำรัสในพระบาลี ว่า “เอตทคคฺ ภิกขเว มม สาวกานํ ภิกขุณฺํ พหุสฺสุตानํ ยทิตฺถิ อานนฺโทฯ สติมนฺตานํ ยทิตฺถิ อานนฺโทฯ คติมนฺตานํ ยทิตฺถิ อานนฺโทฯ ธิติมนฺตานํ ยทิตฺถิ อานนฺโทฯ อูปฺภูฏากานํ ยทิตฺถิ อานนฺโทฯ มหาปริสานํ ยทิตฺถิ อรุเวลกสฺสโปฯ” (อง. เอก. 20/149/32) แปลเป็นภาษาไทยได้ว่า “ภิกษุทั้งหลาย บรรดาสาวกทั้งหลายของเรา ผู้เป็นพหูสูตร มีสติ มีคต มีจิต เป็นอุปภูฏาก อานนท เป็นเลิศ, บรรดาสาวกทั้งหลายของเรา ผู้มีบริษัมาก อรุเวลกะสสะปะ เป็นผู้เลิศ” การแต่งตั้งเอตทัคคะนี้เป็นพุทธวิธีในการจัดองค์กร เป็นตัวอย่างของการกระจายอำนาจ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวไว้ว่า “ทุกคนที่เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนา เป็นพระภิกษุเสมอเหมือนกันหมด การอยู่ร่วมกันของคนที่ทำเทียมกันอาจก่อให้เกิดปัญหาในการบังคับบัญชาภายในองค์กร” ดังพุทธดำรัสว่า “การอยู่ร่วมกันของคนที่เหมาะสมนำทุกข์มาให้” (ขุ.ธ. 25/31/54) พระองค์จึงทรงกำหนดให้ภิกษุเคารพกันตามลำดับพรรษา ทรงจัดองค์กรในพระพุทธศาสนาเป็นพุทธบริษัท 4 คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา ในส่วนของภิกษุบริษัทและภิกษุณีบริษัท ทรงมอบอำนาจให้คณะสงฆ์เป็นผู้ดูแล พระองค์ทรงเป็นธรรมราชา ดังพระพุทธดำรัสที่ว่า “เราเป็นธรรมราชา นั่นคือเป็นธรรมราชาผู้ยอดเยี่ยม” (ม.ม. 13/609/554) เป็นผู้บริหารสูงสุดในองค์กรพระพุทธศาสนา ทรงแต่งตั้งพระสารีบุตรให้เป็นพระธรรมเสนาบดี มีฐานะเป็นรองประธานบริหาร

เป็นอัครสาวกฝ่ายขวา รับผิดชอบดูแลงานด้านวิชาการ แต่งตั้งพระโมคคัลลานะเป็นพระอัครสาวกฝ่ายซ้าย รับผิดชอบดูแลงานด้านบริหาร ทรงแต่งตั้งพระอานนท์เป็นเลขาส่วนพระองค์ การประชุมสงฆ์จะเกิดขึ้นใน สองกรณี คือ การประชุมกันลงอุโบสถ ทุกๆกึ่งเดือน และชุมนุมกันเมื่อมี อธิกรณ์เกิดขึ้น พระพุทธเจ้าทรงมอบอำนาจให้คณะสงฆ์เป็นผู้ดูแลจัดการ โดยผ่าน สีม่า ซึ่งถือได้ว่าเป็นสังฆสภา ในบริบททางพระพุทธศาสนา (วิโรจน์ คุ้มครอง, 2559: 299)

เอตทัคคะ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Excellence” แปลว่า ผู้เลิศ หรือ “Talent” แปลว่า คนเก่ง ในมุมมองของการบริหารงานบุคคลนั้น จึงเป็นเรื่องของการบริหารคนเก่ง “Talent Management” เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลากร (Sourcing) พระพุทธเจ้าทรงเห็นอุปนิสัยของเวไนยสัตว์ ว่า มีคุณสมบัติที่จะบรรลุธรรมได้จึงทรงรับเข้ามาเป็นบุคคลากรในพระพุทธศาสนา โดยการประทานการอุปสมบทด้วยพระองค์เอง

ในการรับกุลบุตรเข้ามาเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนาจะต้องผ่านการคัดกรอง (Screening) และ คัดเลือก (Selection) จากคณะสงฆ์ การกลั่นกรองจะต้องเป็นไปตามกฎระเบียบที่ว่าด้วยเรื่องการบริหารและอุปสมบท

เมื่อบวชเข้ามาแล้วนอกจากความรู้ความสามารถที่ติดตัวมาตอนเป็นคฤหัสถ์แล้ว จะต้องศึกษาอบรมหลักสูตรทางพระพุทธศาสนา (Development) โดยมีพระอุปัชฌาย์เป็นที่เลี้ยงเป็นเวลาอย่างน้อย 5 ปี จึงจะถือเป็น นิสัยมุตตะกะ คือพ้นจากการพึ่งพาพระอุปัชฌาย์ และมีความพร้อมที่จะทำงานเพื่อพระศาสนาต่อไป

การศึกษาอบรม ในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมของผู้ศึกษาเล่าเรียนเข้ากับบัวสี่เหล่า และจำแนกประเภทของผู้ที่เข้าศึกษาเล่าเรียนตามจริต 6 ทรงกระทำตนเป็นเพียงผู้ชี้ทาง มุ่งให้ผู้ศึกษาเล่าเรียนประพฤติปฏิบัติเอง ดังพระพุทธดำรัสที่ว่า “ตุมเหติ กิจจํ อาตปปี อุกขาตาโร ตถาคตา เธอทั้งหลาย ต้องทำความเพียรเผากิเลสเอง ตถาคตเป็นเพียงผู้บอกทาง” (ขุ.ธ. 25/30/51)

เมื่อศึกษาเล่าเรียนดีแล้ว พระสาวกมีความสามารถโดดเด่นในด้านใด ก็จะได้รับกรมอบหมายภาระหน้าที่ตามความรู้ความสามารถโดยผ่านการแต่งตั้งเป็นเอตทัคคะในด้านต่างๆ อย่างเช่นพระอุบาลี เป็นผู้ชำนาญในเรื่อง พระวินัย พระมหากัสสปะ เป็นผู้ชำนาญในเรื่องธุดงค์ พระมหากัจจายนะ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการอธิบายขยายความพระธรรม พระอรุเวลากัสสปะ มีบริวารมาก จึงเป็นผู้ชำนาญในการประสานงานบุคคล เป็นต้น เป็นการกระจายงานให้เหมาะสมกับทักษะของพระสาวกแต่ละรูป (Deployment)

การบริหารบุคคลในพระพุทธศาสนามีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ การลงโทษในพระพุทธศาสนามีอยู่ 6 วิธี คือ 1) ตัชนียกรรม การชู้หรือตำหนิ 2) นิยสกรรม การถอดยศ 3) ปัพพชานิยกรรม การขับออกจากหมู่คณะ หรือการไล่ออก 4) ปฏิสารณิยกรรม การให้ขอขมา 5) อุกเขปนินยกรรม ยกเธอเสียจากการสมโภชกับภิกษุ หมายถึงการ ตัดสิทธิ์แห่งภิกษุชั่วคราว และ 6) ตัสสาปาปิยัสสิการกรรม การเพิ่มโทษ การลงโทษทั้ง 6 วิธีนี้ เรียกว่า นิคกรรม (พระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต), 2561: 182) การให้รางวัลและการลงโทษนี้ตรงกับพระพุทธดำรัสว่า “นิคคณเห

นิคคุณหารหิ ปคคณเท ปคคณหารหิ ชมคนทีควรชม ยกย่องคนทีควรยกย่อง” (ช.ชา. 27/2442/531)

พระสาวกทีมีความรู้ความสามารถเป็นทีปรากฏชัด และภิกษุทั้งหลายให้ควมยอมรับนับถือ พระพุทธเจ้าทีทรงยกย่องชมเชย และแต่งตั้งเป็นเอตทัคคะ คือเป็นผู้เลิศตามความรู้ความสามารถทีปรากฏ ถือเป็นการให้ขวัญกำลังใจ รักษาคนให้อยู่ในองค์กร (Relation)

การแต่งตั้งสมณศักดิ์ กิติ การพระราชทานพดยศให้แก่พระภิกษุสามเณรทีสอบเปรียญธรรมได้ กิติ ในปัจจุบัน เป็นการยกย่องเชิดชูท่านเหล่านั้น ในฐานะทีเป็นผู้มีความชำนาญในศาสตร์ต่างๆในพระพุทธศาสนา สามารถเทียบเคียงได้กับการ แต่งตั้งเอตทัคคะขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าในสมัยพุทธกาล

### บทสรุป (Conclusion)

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการ และวิธีการนำทรัพยากรมนุษย์ มาบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ต่อองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นปัจจัยทีสำคัญ ในการบริหาร การบริหารงานบุคคลทำให้องค์กรได้บุคคลากรทีมีสมรรถภาพสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำเร็จตามเป้าหมายทีวางไว้ การบริหารงานบุคคลอาจมีกระบวนการมากมายหลายขั้นตอน ขึ้นอยู่กับลักษณะและความเหมาะสมของแต่ละองค์กร การบวนการทีสำคัญนั้น มีอยู่ 4 ประการ ได้แก่ การสรรหาบุคคลากร การได้มาซึ่งบุคคลากร การพัฒนาบุคคลากร และการบำรุงรักษาบุคคลากรไว้ในองค์กร เอตทัคคะ แปลว่าผู้เป็นเลิศ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Excellence” แปลว่า ผู้เลิศ หรือ “Talent” แปลว่า คนเก่ง ในบริบทของการบริหารงานบุคคลนั้น จึงเป็นเรื่องของการบริหารคนเก่ง เป็นพุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล คือการนำคนทีมีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานในองค์กรพระพุทธศาสนา มีกระบวนการตั้งแต่การสรรหา (Sourcing) การคัดกรอง (Screening) การคัดเลือกบุคคลากรเข้ามา (Selection) การอบรมพัฒนา (Development) การมอบหมายงาน (Deployment) และการรักษาคนไว้ในองค์กร (Relation) ดังทีได้อธิบายมาแล้วข้างต้น การแต่งตั้งสมณศักดิ์ และการพระราชทานพดยศในปัจจุบัน สามารถเทียบเคียงได้กับการแต่งตั้งเอตทัคคะขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าในสมัยพุทธกาล

### เอกสารอ้างอิง (References)

- ชูศักดิ์ เที้ยตรง. (2519). การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนชัย ยมจินดา. (2535). หน่วยที่ 6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเอกสารประกอบการสอนชุดวิชา การบริหารงานบุคคล สาขาวิชาวิทยาการจัการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- พระพุทโธชาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต). **พจนานุกรม ฉบับประมวลศัพท์**. (2561). พิมพ์ครั้งที่ 31. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2557). **วิธีบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ พระพุทธศาสนากับความสมานฉันท์แห่งชาติ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภิญโญ สาร.(2519). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2506). **พระไตรปิฎกบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎก**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม.
- \_\_\_\_\_. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ยุวดี ศรีธรรมรัฐ. (2541). **การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกิจ จุลนนันท์. (2505). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย**. เรียบเรียงโดย รักษาสัตย์ และโสรัจ สุจจริตกุล. พระนคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2516). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. พระนคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริรัตน์ ชุมทคล้าย.(2558). **การบริหารจัดการองค์การตามทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ คุ่มครอง. (2559). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสังฆสภากับรัฐสภา**, สารนิพนธ์พุทธศาสตร์บัณฑิต ประจำปี 2559. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระไตรปิฎกออนไลน์. คำสืบค้น “**เอตทคัม ภิกขเว มม สาวกานํ**” **พระไตรปิฎกบาลี อักษรไทย**. สืบค้นได้จาก [www.84000.org](http://www.84000.org) สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 2562
- พระมหาสมชาย ฐานวุฑโฒ. **เอตทคคะ พระภิกษุผู้เลิศ**. [ออนไลน์]: สืบค้นได้จาก [https://kalyanamitra.org/th/article\\_detail.php?i=2882](https://kalyanamitra.org/th/article_detail.php?i=2882). สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 2562.
- Dale Yoder. (1984). **Personnel Management and Industrial Relations**. New York: Prentice Hall.
- Felix A.Nigro. (1959). **Public Personnel Administration**. New York: Henry Holt & Co.
- J.H.Hofmeyr. (1967). “**Civil Service in Ancient Time: The Story of Its Evolution**” in Nimrod Raphael ed. *Al. Readings in comparative Public Administration*. Boston: Allyn and bacon, Inc.

Marjorie Tallman. (1953). **Dictionary of Civics and Government**. New York: Philos.Lib.Inc.

Maurice W.Comming. (1968). **The Theory and Practice of Personnel Management**. London: Heinemann.

Leon C.Megginson. (1968). **Human Resources: Cases and Concepts**. New York: Harcourt, Brace & World, Inc.