

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทย ได้มีกระแสเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการแสวงหากลยุทธ์ในการพัฒนาความสามารถของประชากรในประเทศประเทศไทยเป็นประเทศที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการ มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาปรับเปลี่ยนให้ทันกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคม^๑ โดยบรรดาทรัพยากรทั้งปวงที่มีอยู่ในโลก คือ คน เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด และมีประโยชน์มากที่สุด^๒ เนื่องจากองค์กรทุกประเภทไม่ว่าจะมีขนาดใด หรือจะประกอบกิจการประเภทใดและจะมีวัตถุประสงค์เป็นอย่างไรก็ตาม งานขององค์กรเหล่านี้ต้องเกี่ยวข้องกับคน หรือต้องอาศัยคนเป็นพื้นฐาน ผู้บริหารขององค์กรนั้นจะต้องรับผิดชอบและดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกคน ผูกอบรม จูงใจ ประเมินการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มเป้าหมายที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนา คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะองค์กรมหาวิทยาลัยสงฆ์ เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำหน้าที่เผยแผ่ความรู้ในวิชาการชั้นสูงทางพระพุทธศาสนา ควบคู่กับวิชาการทางโลก

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยแห่งคณะสงฆ์ไทยที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ได้ทรงสถาปนาขึ้น เพื่อเป็นสถานศึกษาพระไตรปิฎก และวิชาชีพชั้นสูงสำหรับบรรพชิต และคฤหัสถ์ มีภารกิจที่สำคัญคือ การผลิตบัณฑิตทางด้านพระพุทธศาสนา การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ใน พ.ศ.๒๕๑๒ มหาเถรสมาคมออกคำสั่งเรื่อง “การศึกษา มหาวิทยาลัยสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๑๒” และ “สภาการศึกษาของสงฆ์ พ.ศ.๒๕๑๒” ส่งผลให้มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีสถานะเป็นสถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยโดยสมบูรณ์ และใน พ.ศ.๒๕๔๐ สมัยรัฐบาลของ ฯพณฯ พล.อ.ชวลิต ยงใจยุทธ รัฐสภาได้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีสถานะภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และเป็นนิติบุคคลสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้มีการขยายส่วนงานจัดการศึกษาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค คือ ส่วนกลางมีทั้งหมด ๔ คณะ ส่วนภูมิภาค ระดับวิทยาเขตจำนวน ๑๐ แห่ง ระดับวิทยาลัยสงฆ์ ๑๑ แห่ง ระดับโครงการขยายห้องเรียน ๖ แห่ง

^๑ พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *ทิศทางการศึกษาไทย*, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๓

^๒ อุทัย หิรัญโต, *หลักการบริหารงานบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๑) หน้า ๑

^๓ เสนาะ ดิยาวี, *การบริหารงานบุคคล*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๘

ระดับหน่วยวิทยบริการ ๑๘ แห่ง นอกจากนี้ยังมีสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยอีกจำนวน ๗ สถาบัน ในประเทศ ๑ แห่ง และต่างประเทศ ๖ แห่ง ซึ่งถือว่าเป็นมหาวิทยาลัยที่มีเครือข่ายเยอะที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศไทย^๔ ปีพุทธศักราช ๒๕๒๗ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้มีการขยายการศึกษามาสู่ภูมิภาคเหนือเป็นครั้งแรก โดยได้ก่อตั้งวิทยาเขตเชียงใหม่ขึ้นเป็นแห่งแรกในเขตภาคเหนือ ก่อตั้งเมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๒๗ ณ วัดสวนดอก ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ปีพุทธศักราช ๒๕๓๐ ได้ก่อตั้งวิทยาเขตแพร่เป็นแห่งที่สองของภาคเหนือตอนบน ก่อตั้งเมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ.๒๕๓๐ ณ วัดพระบาทมิ่งเมืองวรวิหาร ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ปัจจุบันตั้งอยู่เลขที่ ๑๑๑ หมู่ ๕ ตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ปีพุทธศักราช ๒๕๓๔ ได้ก่อตั้งวิทยาเขตพะเยา เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๓๔ ณ วัดศรีโคมคำ ตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ปีพุทธศักราช ๒๕๔๐ ได้ก่อตั้งวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๐ ณ วัดพระธาตุหริภุญชัยวรมหาวิหาร ปัจจุบันตั้งอยู่เลขที่ ๑๙๒ หมู่ ๒ ตำบลต้นธง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ปีพุทธศักราช ๒๕๔๕ ได้ก่อตั้งวิทยาลัยสงฆ์นครน่านเฉลิมพระเกียรติฯ โดยได้ยกฐานะเป็นวิทยาลัยสงฆ์เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๕ ณ วัดพระธาตุแช่แห้ง ตำบลม่วงตึ๊ด อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ปีพุทธศักราช ๒๕๔๗ ได้ก่อตั้งวิทยาลัยสงฆ์เชียงราย โดยได้ยกฐานะเป็นวิทยาลัยสงฆ์เมื่อ ปี พ.ศ.๒๕๕๕ ปีพุทธศักราช ๒๕๕๔ ได้ก่อตั้งวิทยาลัยสงฆ์นครลำปางเมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๔ ยกฐานะเป็นวิทยาลัยสงฆ์ ปี พ.ศ.๒๕๕๕ ซึ่งปัจจุบันวิทยาเขตใน กลุ่มภาคเหนือได้มีการขยายการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อรองรับการเจริญเติบโตซึ่งในปัจจุบันมีการพัฒนาระบบการบริหารงานเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับทัน กับการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การบริหารงานจึงมุ่งเน้นไปที่ “คน” มากขึ้น รวมทั้งการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงาน โครงสร้างขององค์กร หน่วยงานใหม่ เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับสถานะในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กับเทคโนโลยีสมัยใหม่รวมไปถึงนวัตกรรมใหม่ที่เป็นองค์ประกอบสนับสนุน ในการบริหารงาน ให้ประสบผลสำเร็จ^๕ อนึ่ง การบริหารงานในยุคปัจจุบัน พยายามทำให้เกิดการมีส่วนร่วม (Participation) มากขึ้น การทำงานเป็นทีม (Team work) การพัฒนาคน พัฒนางานซึ่งทั้งหมดนี้ ต้องดำเนินการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันอย่างมีระบบ โดยผ่านกระบวนการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การแสวงหาบุคลากร การจูงใจของบุคลากรของผู้บริหาร และทัศนคติของผู้บริหารกับการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร^๖ ปัจจัยที่เป็นพื้นฐานเกี่ยวข้องกับการบริหารงานเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนโดยการประยุกต์หลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนานำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ซึ่งแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมิได้เป็นของใหม่ที่ทำการศึกษากันในยุคปัจจุบันเท่านั้น หากได้มีการศึกษากันมาตั้งแต่โบราณกาลแล้ว ดังจะเห็นได้จากหลักพุทธ

^๔ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (กรุงเทพมหานคร:ไทยรายวันการพิมพ์,๒๕๕๑), หน้า ๑

^๕ นกมล สุวรรณสุนทร , หลักการบริหารงานสมัยใหม่ ประยุกต์ใช้ควบคู่กับหลักพุทธธรรม, (สุพรรณบุรี : วิทยาลัยการอาชีพสองพี่น้อง, ๒๕๕๕), หน้า ๑

^๖ วีระ อำพันสุข, การประยุกต์พุทธธรรม ศึกษา ปัญญา สอนตนเอง, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ B.E.C.,๒๕๕๑), หน้า ๓๘

ธรรมของพระพุทธองค์และสังคมยุคใหม่การบริหารจัดการสมัยใหม่เป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานดังกล่าวข้างต้นให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและคนเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งองค์กรยุคใหม่ต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กระบวนการทำงานต้องเป็นผลสัมฤทธิ์ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลและความคุ้มค่าบุคลากรหรือข้าราชการต้องมีความเป็นมืออาชีพมีศักยภาพคุณภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี และในปัจจุบันนี้มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ขยายการจัดการศึกษาคครอบคลุมภาคเหนือเกือบทั้งหมด โดยมีจำนวน ๓ วิทยาเขต และมีวิทยาลัยสงฆ์จำนวน ๔ แห่ง ซึ่งเป็นการขยายตัวที่รวดเร็ว ดังนั้นการบริหารจัดการด้านการบริหารบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ จะต้องมีความคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ ซึ่งในปัจจุบันนี้ได้เน้นเรื่องความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียว หากแต่มีการขยายแนวคิดในกระบวนการบริหารบุคลากรแนวใหม่ให้มีขอบเขตกว้างขวางยิ่งขึ้น เป็นการส่งเสริมกระบวนการบริหารให้มีคุณธรรมควบคู่ไปด้วยเพื่อรองรับการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวเบื้องต้นที่ทางมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในกลุ่มภาคเหนือ จะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคล มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด^๗ เพื่อรองรับการเจริญเติบโตของหน่วยงาน โดยพยายามทำให้เกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้น มีการทำงานกันเป็นทีม เนื่องจากบุคลากรมีลักษณะที่หลากหลาย ดังนั้นการบริหารจะต้อง มีศาสตร์ในการบริหารจัดการในเรื่องของการวางแผน การจัดองค์กร การควบคุม องค์กรจะเจริญ หรือเสื่อมขึ้นอยู่กับกระบวนการในการบริหารเป็นสำคัญ การบริหารจึงเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ผู้บริหารจะต้องมีหลักการบริหารงานสมัยใหม่ ประยุกต์ใช้ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือซึ่งจะเป็นการกำหนดแผนงาน วางแผนขั้นตอนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องสอดคล้อง กับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อให้ได้แนวทางในการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคล เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาความคิดเห็นบุคลากรต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

^๗ เยาวภา ภัทรธีรนนท์, เอกสารประกอบการสอน : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (ลำพูน : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ,๒๕๕๕), หน้า ๓.

^๘ วารสารฉบับพิเศษ, วันบูรพาจารย์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๑.

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ

๑.๒.๔ เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ เป็นอย่างไร

๑.๓.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ มีอะไรบ้าง

๑.๓.๔ แนวทางการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ควรเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้คือศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ทั้ง ๔ ด้านคือ ๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ๒) ด้านการสรรหาบุคลากร ๓) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ๔) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑) ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย สถานภาพ อายุ พรรชา วุฒิการศึกษา

๑) ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ทั้ง ๔ ด้านคือ ๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ๒) ด้านการสรรหาบุคลากร ๓) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ๔) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในเขตภาคเหนือ ซึ่งมีทั้งหมด ๓ วิทยาเขต รวมทั้งหมด ๓๑๕ รูป/คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านสถานที่

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่ในการศึกษาวิจัยได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคเหนือ จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่

๑.มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่

๒.มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา

๓.มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาตั้งแต่ เดือนมีนาคม พ.ศ.๒๕๕๗ ถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีพรรษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแผนกสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแผนกธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๖ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแผนกบาลีต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือแตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ ประสิทธิภาพ หมายถึง (Effectiveness) หมายถึงการพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลักและความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นอาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ประหยัดหรือมีประสิทธิภาพก็ได้เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการทำงานให้ได้ผลสูงสุดส่วนประสิทธิผลเป็นเรื่องของการนำเอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังไว้มาพิจารณา

๑.๖.๒ การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ซึ่งเป็นศิลปะในการทำงานของผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรของจนเป็นผลสำเร็จผู้บริหารมิใช่ผู้ปฏิบัติผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยได้ตั้งเป้าหมายไว้

๑.๖.๓ ประสิทธิภาพการบริหารงาน หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานของบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือและมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างดีย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างเป็นระบบของการดำเนินงานให้ได้ประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคล

๑.๖.๔ การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากร ในองค์กรสถานศึกษา เริ่มตั้งแต่การสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การกำหนดตำแหน่งงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การรักษาวินัยของบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร สวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการพ้นจากตำแหน่งในมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตในภาคเหนือ

๑.๖.๕ การวางแผนอัตรากำลังบุคลากร หมายถึง การกำหนดคู่มือ จำนวนบุคลากร ที่ชัดเจน มีการวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาและสรุปอัตรากำลังอย่างชัดเจน โดยพิจารณาจาก โครงสร้างบุคลากรที่เหมาะสม

๑.๖.๖ การสรรหาบุคลากร หมายถึง ขั้นตอนหรือวิธีการ การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้งบุคลากร ได้พิจารณาถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติอันเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด

๑.๖.๗ การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง กระบวนการประเมินค่าของ บุคคลในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ โดยมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน ไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๖.๘ การธำรงรักษาบุคลากร หมายถึง การจัดสวัสดิการต่างๆโดยมีการสนับสนุน บุคลากรให้มีการพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ๆในการทำงาน ของบุคลากร

๑.๖.๙ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หมายถึง เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามกฎหมายของคณะสงฆ์และเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาลมีหน้าที่หรือ วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา และเผยแผ่ความรู้ในวิชาการชั้นสูงทางพระพุทธศาสนา ควบคู่กับ วิชาการทางโลก

๑.๖.๑๐ วิทยาเขตภาคเหนือ หมายถึง ส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่อยู่ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย มีคณาจารย์ อาคารสถานที่ ตลอดจนอุปกรณ์ต่างๆของตนเอง เกี่ยวพันกับมหาวิทยาลัยโดยมีอธิการบดีคนเดียวกัน และมีสภามหาวิทยาลัยชุดเดียวกัน โดยในภาคเหนือ มีจำนวน ๓ วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตเชียงใหม่ วิทยาเขตแพร่ และวิทยาเขตพะเยา

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิผลการการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ

๑.๗.๔ ทำให้ทราบรูปแบบ แนวทางในการส่งเสริมประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๗.๕ ผลการวิจัยจะนำไปเป็นสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคล
ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ