

บทที่ ๒

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล
- ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- ๒.๓ ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ
- ๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ เป็นเรื่องของการคิดนอกกรอบเพื่อการวางแผนในการดำเนินการตามกระบวนการที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้ศึกษาได้ค้นคว้ามาเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล เป็นการพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลักและความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นอาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ประหยัดหรือมีประสิทธิภาพก็ได้เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการทำงานให้ได้ผลสูงสุดส่วนประสิทธิผลเป็นเรื่องของการนำเอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังมาพิจารณา ความหมายของประสิทธิผลนั้นมีผู้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ ดังนี้

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายของการบริหารงานหรือการจัดการว่าประสบผลสำเร็จเพียงใด^๑ สอดคล้องกับความหมายของประสิทธิผลทัศนะอื่นที่ว่า การปฏิบัติการ (Performance) ที่ทำให้เกิดปริมาณและ

^๑ ภรณ์ กীরติบุตร, การพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์-โอเดียนส์ไตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๒-๓.

คุณภาพสูงสุดเพราะในแต่ละกิจกรรมหรือกิจการจะมีวัตถุประสงค์เป้าหมายในการปฏิบัติการที่บรรลุถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ^๒ นอกจากนี้ประสิทธิผลมีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์ หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นประสิทธิผลจึงหมายถึง ผลที่เกิดขึ้นของงานนั้นจะต้องสนองตอบหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร^๓ ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของประสิทธิผลที่ว่า การทำกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างผลงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าทั้งในส่วนของการผลิตและผลลัพธ์เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ก่อให้เกิดผลผลิตผลลัพธ์ที่ตรงตามความคาดหวังที่กำหนดไว้ล่วงหน้าไว้น้อยเพียงใดการมีประสิทธิผลจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นกระบวนการวัดผลงานที่เน้นด้านปัจจัยนำออก^๔ และสอดคล้องกับความหมายที่ว่า ประสิทธิผลเป็นความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายการพิจารณาทางเลือกโดยใช้ประสิทธิผลเป็นเกณฑ์ทำได้โดยการวิเคราะห์ทางเลือกนั้นว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์มากหรือน้อยเพียงใด^๕

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าจากความหมายของประสิทธิผลที่กล่าวมาสรุปได้ว่าหมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้ในการอธิบายประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

จากความหมายของประสิทธิผลของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักของประสิทธิผล เพื่อใช้อธิบายประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๑ ดังต่อไปนี้

^๒ ดุสิต สายทอง, “ประสิทธิผลของการบริหารศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ : กรณีศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๑), หน้า ๔๔.

^๓ รุ่ง แก้วแดงและชัยณรงค์ สุวรรณสาร, แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์การ, แนวการศึกษาชีววิทยาพิษวิทยาและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา(หน่วยที่๑๑), (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, ๒๕๔๖), หน้า ๑๕๙

^๔ สุพจน์ ทรายแก้ว, การวัดผลการปฏิบัติงาน, เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์และการบริหารงานมุ่งผลงาน, (เชียงใหม่ : สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏเชียงใหม่, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๗-๑๓๘.

^๕ ศุภชัย ยาวะประภาส, นโยบายสาธารณะ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๗๙.

ตารางที่ ๒.๑ แนวคิดหลักที่นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการหรือนักวิจัย/ หน่วยงาน	แนวคิดหลัก
ภรณ์ กิริติบุตร, (๒๕๔๕, หน้า ๒ – ๓)	เป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายของการบริหารงานหรือการจัดการว่าประสบผลสำเร็จเพียงไร
ดุสิต สายทอง, (๒๕๔๑, หน้า ๘๖)	การปฏิบัติการที่ทำให้เกิดปริมาณและคุณภาพสูงสุด
รุ่ง แก้วแดง, (๒๕๔๖ หน้า ๑๕๘)	ผลที่เกิดขึ้นของงานนั้นจะสนองตอบหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
สุพจน์ ทRAYแก้ว, (๒๕๔๕, หน้า ๑๓๗ – ๑๓๘)	เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้
ศุภชัย ยาวะประภา, (๒๕๔๐, หน้า ๗๙)	ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบาย

๒.๑.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

สมรรถภาพขององค์การในการที่จะอยู่รอด การปรับตัว การดำรงสภาพ และการเจริญเติบโตไม่ว่าองค์การจะมีหน้าที่ใดจะต้องทำให้ลุล่วงไปซึ่งแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ นั้น ได้รับการพัฒนาเรื่อยมาจากอดีตจนปัจจุบัน ซึ่งนักคิดนักทฤษฎีต่างก็เชื่อในแนวคิดทฤษฎีของตน ซึ่งบางครั้งอาจมีทั้งข้อดีและข้อเสียอยู่บ้างสำหรับบางสถานการณ์หรือบางเหตุการณ์ แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลองค์กร ได้มีผู้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรไว้นอกจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายอันเป็นความมีประสิทธิภาพโดยทั่วไปแล้วการประเมินประสิทธิผลอาจพิจารณาได้จากคุณภาพของผลผลิตหรือบริการพื้นฐานขององค์การหรือความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การ ความพร้อมหรือความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจงเมื่อถูกขอร้องให้ทำผลตอบแทนหรือผลกำไรที่ได้รับจากการผลิตสินค้า และบริการเป็นต้น ดังนั้นกิจกรรมขององค์การที่เป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติงานขององค์การว่ามีประสิทธิผลหรือไม่จึงประกอบไปด้วยกิจกรรมต่อไปนี้คือ การได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน การใช้ปัจจัยนำเข้าอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิตความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การ การปฏิบัติงานด้านเทคนิควิชาการและด้านการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพการลงทุนในองค์การการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กับพฤติกรรมในองค์การ และการตอบสนองความต้องการ และความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคล และของกลุ่ม^๖ สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมาย

^๖ จินดา สักขณวัฒน์สินธุ์, “การบริหารและการพัฒนาองค์การ”. เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารและพัฒนาองค์การ(หน่วยที่๒), (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๐), หน้า ๒๔๓

ที่ได้กำหนดไว้โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สมาชิกเกิดความพอใจในงาน และองค์การโดยส่วนรวมสามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้^๗ นอกจากนี้ประสิทธิผลองค์การยังหมายถึงสมรรถภาพขององค์การในการที่จะอยู่รอดการปรับตัวการดำรงสภาพและการเจริญเติบโตไม่ว่าองค์การจะมีหน้าที่ใดจะต้องทำให้ลุล่วงไป^๘ และสอดคล้องกับความหมายที่ว่าขนาดความสามารถขององค์การในการที่จะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายต่างๆที่กำหนดไว้^๙ แตกต่างจากแนวคิดของนักคิดท่านอื่นที่ได้กล่าวถึงประสิทธิผลองค์การว่า เป็นความพยายามที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง (Segmentation) การปฏิบัติงานขององค์การทำให้ขาดความร่วมมือร่วมใจตลอดจนไม่อาจริเริ่มสร้างสรรค์และไม่อาจจัดการกับความเปลี่ยนแปลงใดๆได้ จึงเกิดแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับแนวคิดดั้งเดิม คือแนวความคิดแบบผสมผสาน(Integration approach) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างสิ่งใหม่ๆโดยมองภาพรวมว่ามีสิ่งใดเกี่ยวข้องในขอบเขตที่กว้างขวาง และเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องนั้นเข้าด้วยกันลักษณะของแนวความคิดนี้จะไม่หลบเลี่ยงความขัดแย้งแต่จะมองสิ่งขัดแย้ง(Conflicts) เป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องเผชิญและแก้ไขเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตั้งนั้นแนวทางนี้จึงเป็นพลวัต (Dynamic) มีเป้าหมายอยู่ที่การพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยดี^{๑๐}

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า หมายถึง การพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลักและความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นอาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ประหยัดหรือมีประสิทธิภาพก็ได้เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการทำงานให้ได้ผลสูงสุดส่วนประสิทธิผลเป็นเรื่องของการนำเอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังมาพิจารณา ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้ในการอธิบายประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

จากแนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลองค์การนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักของประสิทธิผลองค์การ เพื่อใช้อธิบายประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๒ ดังต่อไปนี้

^๗ มัชฌิม สวรรณเรื่อง, “ประสิทธิผลของการนโยบายป้องกันปรามทุจริตเลือกตั้งของโครงการท.ม.ก. ไปปฏิบัติ : กรณีวิจัยปฏิบัติการเขตเลือกตั้งค. จังหวัดนครราชสีมา”, *วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต*, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๓๖.

^๘ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร), ๒๕๓๖,

^๙ AmitaiEtzioni, *Modern Organizations*, (Englewood Cliffs : Prentice Hall, 1964), p. 8.

^{๑๐} วุฒิชัย จำนงค์, “การผสมผสานปฏิบัติการเพื่อผลิตภาพ”, *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, (๒๕๔๐) หน้า ๒๕๕ - ๒๖๙.

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิดหลักที่นักวิชาการทำการศึกษเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ

นักวิชาการหรือนักวิจัย/ หน่วยงาน	แนวคิดหลัก
จินดา สักขณวิวัฒนสินธุ์, (๒๕๓๐, หน้า ๒๔๓)	คุณภาพของผลผลิตหรือบริการพื้นฐานขององค์กร
มัฆวาท สุวรรณเรือง, (๒๕๓๖, หน้า ๕๖)	ความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมาย
กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, (๒๕๓๖, หน้า ๔๓)	สมรรถภาพขององค์กรในการที่จะปรับตัวให้ดำรงอยู่ได้
AmitaiEtzioni, (1964)	การปรับตัวการดำรงสถานภาพขององค์กร ความสามารถขององค์กรในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
วุฒิชัย จำนง, (๒๕๔๐ หน้า ๒๕๕ – ๒๖๙)	ความพยายามที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญ

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลถือเป็นเรื่องของการวางแผนงานเพื่อดำเนินงานตามกระบวนการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และมีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติได้ให้ความหมายและออกแบบทฤษฎีไว้หลายท่านดังที่ได้ค้นคว้าเพื่อเป็นแนวทางของการศึกษาดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นศัพท์ทางวิชาการที่ได้บัญญัติขึ้น โดยแปลความหมายจากภาษาอังกฤษว่า Personnel Administration, Personnel Management, Labor Relations, Industrial Relations, และ Manpower Management สำหรับในภาษาไทยจะใช้ศัพท์ที่แตกต่างออกไป เช่น การจัดการงานบุคคล การจัดฝ่ายบุคคล การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารเจ้าหน้าที่ การบริหารบุคคล หรือการบริหารงานบุคคล เหล่านี้ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากร การประเมินการปฏิบัติงานและการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของ “การบริหารงานบุคคล” ไว้ในรูปแบบที่แตกต่างกันที่น่าสนใจ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

มีนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จมี ๕ ประการตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้คือ

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผนเป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคตผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กรเป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กรมีการแบ่งงานกันทำและกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากรเป็นการสรรหาบุคลากรใหม่การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการเป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผนผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแลเป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร^{๑๑} สอดคล้องกับความหมายของการบริหารในทัศนะอื่นที่ว่า คือศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่นซึ่งนักบริหารมีหน้าที่ในการวางแผนจัดองค์กรอำนวยการและควบคุมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นๆให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้หน้าที่ของนักบริหารมีอยู่ ๕ ประการคือการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การแต่งตั้งบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) แม้ว่าหน้าที่ของนักบริหารทั้ง ๕ ประการจะถูกกำหนดโดยนักวิชาการสมัยใหม่ก็ตามแต่เมื่อว่ากันทางปฏิบัติแล้วคนไทยเราก็นับว่าบริหารบ้านเมืองแบบนี้มานานแล้วหน้าที่ของนักบริหารปรากฏชัดเจนในการปฏิบัติขององค์การตั้งแต่สมัยโบราณ^{๑๒} ซึ่งความหมายต่างๆ นี้แตกต่างจากความหมายที่ว่า “ศิลปะในการคัดเลือกคนใหม่และใช้คนเก่า ในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและบริการจากบุคคลเหล่านั้นสูงสุดทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ” และ “การวางแผนนโยบาย การกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน” โดยมีประเด็นที่แตกต่างคือ “การวางแผนการจัดองค์กร การอำนวยการ และการควบคุมทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับ การจัดหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การบูรณาการ การบำรุงรักษา และการให้ออกจากงาน เพื่อให้วัตถุประสงค์ของทั้งบุคคล องค์กร และสังคมบรรลุความสำเร็จ”^{๑๓} การบริหารงานบุคลากรมีความสำคัญมากสำหรับองค์การเพราะสามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ซึ่งก็คือความสำเร็จขององค์การนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความหมายและความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรไว้

^{๑๑} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีในการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓ - ๕.

^{๑๒} พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), คุณธรรมสำหรับนักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙), หน้า ๒ - ๓.

^{๑๓} เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กสเปอร์เน็ท, ๒๕๕๐), หน้า ๒๐.

การบริหารจำเป็นต้องมีการบริหารที่ดี ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดในการบริหารเพราะการบริหารเป็นศาสตร์และศิลปะ (Science and arts) ที่จะช่วยให้การบริหารประสบความสำเร็จกล่าวคือ การบริหารศาสตร์จะช่วยเป็นหลักวิชาการที่ระบุไว้อย่างแน่นอนชัดเจนสามารถพิสูจน์ให้เห็นได้จริง และเป็นศิลปะเนื่องจากการนำไปใช้ให้เกิดผลนั้นจำเป็นต้องอาศัยการฝึกและทดลองใช้ซ้ำอีกในสถานการณ์ต่างๆจนเชี่ยวชาญจนสามารถใช้งานได้ทันทีเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การเพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน ดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม มีนักบริหารและนักวิชาการมากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะ และสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าภารกิจหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการจัดวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือก และการบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานพร้อมทั้งสามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดผลสูงสุด ธารรักษาและพัฒนาบุคคลเหล่านั้นเพื่อผลสำเร็จขององค์การ^{๑๔} สอดคล้องนักวิชาการอีกท่านหนึ่ง คือ การบริหารงานบุคคลากรว่าเป็นกระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ^{๑๕} และการบริหารงานบุคคลไว้ หมายถึง การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์การใดองค์การหนึ่งนับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงานการคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้งการโอนการย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน และการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้วสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และตามความต้องการของหน่วยงาน
๒. การบริหารงานบุคคลมีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหา การคัดเลือก การจัดสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากหน่วยงาน
๓. การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเริ่มต้นตั้งแต่การวางนโยบายการกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคคลการสรรหาการคัดเลือกการพัฒนาการกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนตำแหน่งการโอนย้ายและการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร^{๑๖}

^{๑๔} สุภาพร พิศาลบุตร, การสรรหาและบรรจุพนักงาน, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๓), หน้า ๑.

^{๑๕} นงนุช วงษ์สุวรรณ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๕๖). หน้า ๖.

^{๑๖} อุษณีย์ จิตตะปาโลและนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวัตติ, การบริหารงานบุคคลระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๕๘), หน้า ๓.

ตารางที่ ๒.๓ ความหมายของการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการหรือนักวิจัย/ หน่วยงาน	แนวคิดหลัก
พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมฺมจิตฺโต),(๒๕๔๙, หน้า๓- ๕) พระเมธีธรรมาภรณ์(ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (๒๕๓๙, หน้า ๒ – ๓)	๑.เป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น ๒.การวางแผนจัดองค์กรอำนวยการและควบคุม ๓.ศิลปะการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น
เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง,(๒๕๕๐, หน้า ๒๐) สุภาพร พิศาลบุตร, (๒๕๔๓, หน้า ๑) นงนุช วงษ์สุวรรณ, (๒๕๔๖, หน้า ๖)	๑.ศิลปะในการคัดเลือกคนใหม่และใช้คนเก่า ๒.การวางนโยบาย การกำหนดแผนงาน ๓.การควบคุมทรัพยากรมนุษย์ ๔.การสรรหาบุคลากร

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และตามความต้องการของหน่วยงานมีขอบเขตกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหา การคัดเลือกการจัดสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากหน่วยงาน แนวคิดของการบริหารงานบุคคลนั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ ดังนี้

มีนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การใดองค์การหนึ่งนับตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การโอนการย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความต้อง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การพ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน”^{๑๗} สอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารงานบุคคลในทัศนะอื่นที่ว่า กิจกรรมที่ช่วยให้การประสานงานของคนในหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย”^{๑๘} ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารงานบุคคลที่ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีขอบข่ายของการบริหารตั้งแต่ การวางแผนการสรรหา การบรรจุการแต่งตั้ง การพัฒนาบำรุงขวัญ และการให้พ้นจากงานเป้าหมายที่สำคัญของการบริหารบุคคลคือ การได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงานทำให้เขามีความพอใจในการ

^{๑๗} อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๒.

^{๑๘} วิจิตร ศรีสะอ้าน, เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบการบริหารการศึกษา เล่มที่ ๑ หน่วยที่ ๑๕, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๐), หน้า ๕.

ปฏิบัติงานและงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๙} สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า “การบริหารงานบุคคล คือกระบวนการสำหรับผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การใช้ความรู้ทักษะประสบการณ์ในการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเข้ามาทำงานพร้อมธำรงรักษาพัฒนาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต^{๒๐} และภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ”^{๒๑} ซึ่งแนวคิดต่างๆ นี้แตกต่างจากแนวคิดที่ว่าการบริหารงานบุคลากรคือ กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผนการวางแผนและการวางแผนและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานทั้งนี้เพื่อให้ได้มาได้ใช้ประโยชน์และการบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ (Human Resources) ให้มีประสิทธิภาพและปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์^{๒๒} และการบริหารงานบุคคลคือการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือกบรรจุพัฒนาและธำรงรักษาสมาชิกในองค์การให้มีความรู้ความสามารถมีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและช่วยเหลือสมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุต่างๆ ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข”^{๒๓}

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานด้านบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับการวางแผนอัตราากำลัง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเข้าทำงานในองค์การ การบำรุงรักษาและพัฒนาบุคลากรตลอดจนถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงานเพื่อสนองตามวัตถุประสงค์ขององค์การและบุคลากรในองค์การเป็นหลัก

^{๑๙} สุเมธ เตียววิศเรศ, การบริหารบุคลากรในโรงเรียน, (ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๓๙), หน้า ๕.

^{๒๐} ญัตติพันธ์ เขจรนันท์, การบริหารทรัพยากรบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยุคเซ็น, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕.

^{๒๑} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

^{๒๒} สมาน รังสิโยภักดิ์, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร : นำงการพิมพ์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕.

^{๒๓} พะยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘), หน้า ๕.

ตารางที่ ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการหรือนักวิจัย/ หน่วยงาน	แนวคิดหลัก
อุทัย หิรัญโต (๒๕๔๐) หน้า ๒	การปฏิบัติเกี่ยวกับตัวบุคคล
วิจิตร ศรีสอาน (๒๕๔๐) หน้า ๕	กิจกรรมที่ช่วยประสานงานบุคลากร
สุเมธ เดียววิเศษ (๒๕๓๙) หน้า ๕	การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ
ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (๒๕๔๕) หน้า ๑๕	กระบวนการขององค์กรในการใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหาร
ธงชัย สันติวงษ์ (๒๕๔๒) หน้า ๓	กระบวนการสำหรับผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคคล
สมาน รังสิโยภักษ์ (๒๕๕๐) หน้า ๑๕	กระบวนการเกี่ยวกับการวางนโยบาย การวางแผน
พะยอม วงศ์สารศรี ๒๕๔๘) หน้า ๕	การใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการบริหารด้วยความสุข

๒.๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญของผู้บริหารที่ต้องมีนโยบายจัดกรอบภาระงานหรือกระบวนการในการบริหารงานบุคคล และที่สำคัญอย่างยิ่งการบริหารงานบุคลากรสามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย คือความเจริญเติบโตขององค์กรนั่นเอง ประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษาการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาให้บุคคลพ้นจากงานมีนักวิชาการและนักการศึกษา หลายท่านทั้งในและต่างประเทศได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคลที่น่าสนใจสรุปได้ ดังนี้

มีนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ได้ให้ความหมายของทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ว่า หลักสำคัญของการบริหารงานบุคคลโดยแยกออกเป็น ๒ ระบบมีระบบคุณธรรม (Merit System) และระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ในระบบคุณธรรมมีแนวคิดที่ยึดถือเป็นหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลที่เป็นลักษณะเด่นอยู่ ๔ ประการคือหลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง^{๒๔} สอดคล้องกับความหมายในทัศนะอื่นที่ว่า การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันได้ประยุกต์เอาความก้าวหน้าทางด้านการบริหารมาประกอบกับหลักการบริหารงานบุคคลด้วยการบริหารงานบุคคลแผนใหม่จึงยึดหลักการสำคัญ ๑๒ ประการคือ^{๒๕}

^{๒๔} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิชย์, ๒๕๓๙), หน้า ๘.

^{๒๕} สุกิจ จุลละนันท์, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทองถิ่น , ๒๕๓๒), หน้า ๑๘-๑๙.

๑) หลักความเสมอภาค คือ ยึดตามการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อจำกัดเรื่อง เพศ ศาสนา เป็นการเปิดโอกาสรับสมัครทั่วไป

๒) หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ความสามารถถือหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานรวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง

๓) หลักแห่งความมั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพมั่นคงถาวร การจะให้ออกจากงานต้องมีเหตุผลเมื่อพ้นจากงานโดยไม่มี ความผิดจะมีผลตอบแทนการดำรงชีวิตตามอัตรา

๔) หลักความเป็นกลางทางการเมือง ถือว่าข้าราชการประจำต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมืองมุ่งปฏิบัติงานให้เกิดผลต่อประชาชนตามนโยบายของรัฐบาลและในการปฏิบัติงานนั้นข้าราชการประจำมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใดๆ

๕) หลักการพัฒนา ได้แก่การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลโดยการศึกษาอบรมการนิเทศการตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม

๖) หลักแห่งความเหมาะสม เป็นหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงานโดยการแต่งตั้งและมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิความรู้ความสามารถและความถนัดของตน

๗) หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลโดยละเว้นจากการเลือกที่รักมักที่ชังมีการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับผิดชอบ

๘) หลักสวัสดิการ ได้แก่การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆที่จะเอื้อในการปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงานได้อย่างเต็มที่เช่นการจัดที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะการรักษาสุขภาพความปลอดภัยและการสงเคราะห์ในด้านต่างๆ

๙) หลักเสริมสร้าง ได้แก่การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมทั้งในทางป้องกันการกระทำผิดและประเพณีมิชอบของบุคคลการกวาดล้างโทษผู้กระทำความผิด

๑๐) หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่การยอมรับนับถือให้คุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคนโดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงานโดยเสริมสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

๑๑) หลักประสิทธิภาพ ถือว่าการดำเนินงานใดจะต้องทำให้เกิดผลดีมากที่สุดโดยใช้คนเวลาและค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

๑๒) หลักการวิจัย การบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมทันสมัยอยู่เสมอระบบการบริหารบุคคลที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่างๆเพื่อที่จะได้นำวิทยาการก้าวหน้าต่างๆมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ว่า ทักษะในการบริหารงานบุคคลไว้ ๖ ประการคือ

๑. การสรรหา หมายถึง การสรรหาบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและจำนวนที่ต้องการอันจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์การ

๒. การพัฒนา หมายถึง การเพิ่มพูนทักษะของบุคลากรโดยการฝึกอบรมบุคลากรโดยทักษะดังกล่าวจำเป็นต่อการทำงาน

๓. การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การบริหารงานประโยชน์ตอบแทนแก่บุคลากรเพื่อตอบแทนผลการทำงานของบุคลากร

๔. การประสานประโยชน์ หมายถึง การประสานประโยชน์ของบุคลากรองค์การและสังคมเข้าด้วยกัน

๕. การบำรุงรักษา หมายถึง การบำรุงรักษาบุคลากรในองค์การด้วยมาตรการทางการบริหารบุคลากรต่างๆ

๖. การพ้นจากองค์การ ได้แก่ การดำเนินการต่างๆที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการพ้นจากองค์การของบุคลากรเช่นการลาออกการดำเนินการตามมาตรการทางวินัยให้บุคลากรพ้นจากองค์การ^{๒๖} และสอดคล้องกับทฤษฎีที่ว่า หลักใหญ่ๆที่ผู้บริหารควรยึดในการบริหารงานบุคคลในองค์การมีดังนี้คือ^{๒๗}

๑. ยอมรับด้วยความเข้าใจถึงลักษณะธรรมชาติขององค์การว่ามีทั้งลักษณะเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

๒. หาวิธีการที่จะผสมผสานระหว่างความต้องการขององค์การและบุคคล

๓. ใช้กลวิธีต่างๆในการบรรจุและใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. จะต้องเชื่อว่าคนในองค์การจะเกี่ยวข้องกันองค์การร่วมมือกันทำงานมากขึ้นและแข่งขันกันขึ้นถ้าแรงจูงใจดีพอ

๕. การควบคุมโดยผู้บริหารนั้นมิใช่เป็นการจับผิดแต่เป็นการให้กำลังใจให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดและให้ความเป็นกันเองตามสมควร

๖. ลักษณะของการติดต่อสื่อสารควรเป็นลักษณะหลายช่องทาง

๗. การบำรุงขวัญและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งจำเป็นพอๆกับการขจัดความ

และสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารตามหลักการบริหารงานของไว ๑๔ ประการคือ^{๒๘}

๑.การแบ่งกันทำ (devision of work) ได้แก่แบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อให้เกิดผลดีมากที่สุด

๒.อำนาจ (authority) คือสิทธิหรืออำนาจหน้าที่ชอบธรรมในการสั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำการใดตามที่ผู้บริหารต้องการอำนาจจะมีทั้งอำนาจที่เป็นทางการและอำนาจที่เป็นอำนาจบารมี(personal authority) ซึ่งทำให้ผู้อื่นเชื่อฟัง

๓.ความมีวินัย (discipline) ได้แก่การยอมปฏิบัติตามกติกาขององค์การซึ่งจะกำหนดในเรื่องของความประพฤติของพนักงานวิธีปฏิบัติต่างๆในองค์การ

^{๒๖} Edwin B.Principles of Personnel Management, 3rd ed, (Tokyo ; McGraw – Hill, 1971), p.6.

^{๒๗} ละเอียต จงกลณี, การพัฒนาองค์การ, พิมพ์ครั้งที่๓, (ขอนแก่น : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ,๒๕๓๕), หน้า ๙๓.

^{๒๘} Henri fayol อ้างในวันชัยมีชาติ, การบริหารองค์การ, ครั้งที่๓ , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๓๗ - ๓๘.

๔.เอกภาพในการบังคับบัญชา (unity of command) การที่องค์การกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเพื่อป้องกันความขัดแย้งหรือความสับสนในการสั่งการและให้เกิดความชัดเจนว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องรับฟังคำสั่งของใคร

๕.เอกภาพของทิศทาง (unity of direction) องค์การจะต้องมีทิศทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันไม่ว่าจะมีการแบ่งหน่วยงานย่อยมากน้อยเพียงไร หน่วยงานต่างๆ จะต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดเป้าหมายเดียวกัน

๖.การยึดประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล (subordination of individual interest to general interest) องค์การจะต้องยึดถือประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญกว่าประโยชน์ส่วนตัวของบุคคลหรือของกลุ่มในองค์การ

๗.การให้การตอบแทน (remuneration of personnel) ผู้ปฏิบัติงานในองค์การจะต้องได้รับผลตอบแทนจากการทำงานที่เป็นธรรมการให้ค่าตอบแทนจากการทำงานอาจกระทำได้หลายรูปแบบเช่นการจ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนผลงานที่ได้(piece rates) จ่ายตามระยะเวลา(time rates) จ่ายค่าตอบแทนตามงาน(job rates) เป็นต้น

๘.หลักการรวมอำนาจ (centralization) ได้แก่การรวมอำนาจหรือการกระจายอำนาจในองค์การองค์การจะต้องเลือกรวมหรือกระจายอำนาจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

๙.หลักสายการบังคับบัญชา (scalar chain) ได้แก่ระดับของการบังคับบัญชาระดับสูงลงมาถึงระดับล่างจะต้องมีความชัดเจนว่าใครอยู่ในการควบคุมดูแลของใครสายบังคับบัญชาจะกำหนดช่องทางการสื่อสารภายในองค์การและเส้นทางการใช้อำนาจในองค์การ

๑๐.ความมีระเบียบ (order) คือความมีระเบียบในการทำงานการจัดอุปกรณ์และสิ่งของต่างๆให้อยู่ในที่ที่ควรจะเป็นการเก็บรักษาสิ่งของเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่างๆอย่างเหมาะสม

๑๑.ความเป็นธรรม (equity) การบริหารในองค์การจะมีความยุติธรรมและความเมตตาเพื่อให้เกิดการยอมรับและมีการปฏิบัติตามระเบียบวินัยในองค์การ

๑๒.ความมั่นคงในอาชีพ(stability of tenure of personnel) ผู้ปฏิบัติจะต้องรู้สึกมั่นคงในอาชีพมีช่องทางก้าวหน้าในอาชีพซึ่งองค์การจะต้องมีการวางแผนด้านบุคคลในองค์การ

๑๓.ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (initative) การสร้างสรรค์จะเป็นเครื่องมือที่จะทำให้การทำงานในองค์การบรรลุผลสำเร็จผู้บริหารจะต้องกระตุ้นและสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในหมู่พนักงานขององค์การ

๑๔.ความสามัคคี (esprit de corp) คือการที่บุคคลในองค์การร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อให้เกิดผลตามความต้องการของหน่วยงานเป็นการสร้างความเป็นทีมงานในการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานหลักการบริหารทั้ง ๑๔ ประการนี้เป็นหลักที่จะนำไปใช้ในการบริหารบุคคลในองค์การต่างๆมีลักษณะเป็นหลักสากล และสอดคล้องกับทฤษฎีที่ว่าการบริหาร คือ การใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการนำทรัพยากรการบริหาร (Administration resource) มาประกอบตามกระบวนการบริหาร

(Process of Administration)ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๙} และ มันที้และโนอี (Mandy &Noe) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ ๖ ข้อคือ

๑. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก (Human ResourcesPlanning, Recruitment and Selection)

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development)

๓. การจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยความสะดวก (Compensation and Benefits)

๔. การดูแลสุขภาพปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health)

๕. การแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ (Employee and Labor Relations)

๖. การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Research)^{๓๐}

ซึ่งความหมายนี้แตกต่างจากความหมายที่ว่าการบริหารงานบุคคลได้นำจิตวิทยา มาประยุกต์ใช้ในกรณีที่เน้นให้ทำงานทุกคนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานทั่วไปได้เข้าใจถึง “พฤติกรรมของมนุษย์” และเข้าใจความเป็นมนุษย์โดยการอยู่ร่วมกันช่วยกันทำงานพัฒนาองค์การ เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การการที่จะทำความเข้าใจซึ่งกันและกันเรียนรู้ถึงความต้องการของผู้อื่น เข้าใจถึงตัวของตัวเอง จิตวิทยาจึงได้เข้ามามีบทบาท กล่าวคือการศึกษาด้านจิตวิทยาเป็นการศึกษา เพื่อความเข้าใจและวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมได้อย่างถูกต้อง การศึกษาพฤติกรรมเชิงคุณภาพรวมถึงเป็น การศึกษาเพื่อรวบรวมเหตุการณ์โดยอาศัยภูมิหลังความรู้อารมณ์ของบุคคลนั้นๆมาอธิบายเพื่อจะได้ สรุปความเป็นไปได้ของเหตุการณ์นั้น^{๓๑} และ การดำเนินกิจการงานต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของ บุคลากรเป็นสำคัญหากบุคลากรให้ความร่วมมืออุทิศแรงกายแรงใจช่วยกันทำงานงานนั้นก็บรรลุ สำเร็จเป็นอย่างดีการบริหารบุคคลเป็นงานที่ลึกซึ้งกว้างขวาง ยิ่งใหญ่ละเอียดอ่อนกว่างานทั้งหลาย และเป็นงานที่ทำไม่รู้จักเสร็จต้องคอยปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันอยู่ ตลอดเวลาผู้บริหารต้องมีปฏิภาณเหมือนแพทย์ที่ต้องปรับปรุงวิธีตรวจวิธีรักษาตลอดจนปรับปรุงการ วินิจฉัยโรครวมทั้งการวิเคราะห์วิจัยทั้งเรื่องของโรคและเรื่องของยาเป็นประจำไม่เช่นนั้นจะไม่ทัน เหตุการณ์การบริหารบุคลากรจะได้ผลผู้บริหารสมควรมีลักษณะดังต่อไปนี้^{๓๒}

๑.ต้องมีทุนในการบริหารคือการบริหารบุคลากรจะต้องประกอบทั้งการบริหารและการ ปกครองผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีว่าสามารถปกครองตนเองได้จึงเป็นทุนที่ดีในการบริหาร บุคลากรเพราะการสั่งสอนชี้แจงการว่ากล่าวตักเตือนแม้การทำโทษมีความหมายเป็นเพียงเครื่อง ส่งเสริมการปฏิบัติให้สำเร็จเร็วขึ้นเท่านั้น

^{๒๙} Simon, H.A., **Smithburg, Public Administration**, (New York ;Alfred A. Knopf, 1960), p. 33.

^{๓๐} Mandy, W.R. &Noe, R.M., **Human Resource Management**, (Boston ; Allyn& Bacon, 1990), pp.9 -10.

^{๓๑} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์ดี, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘.

^{๓๒} กมล ฉายาวัฒน์, **การบริหารคนและงานด้วยวิธีการของพระพุทธเจ้า**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เก็ทไอดี, ๒๕๕๔), หน้า ๑๐๗ - ๑๑๐.

๒. ต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญของนักบริหารคือ

๒.๑ มีความรู้พอสมควรเพราะความรู้ย่อมนำไปสู่ความคิดและความเข้าใจในการสร้างสรรค์ การปรับปรุงการแก้ไขเพื่อความถูกต้องเหมาะสมของการทำงานทั้งหลายโดยเฉพาะการบริหารคนผู้มีความรู้ไม่พอไม่อาจบริหารคนได้เพราะแม้แต่จะบริหารตนเองให้ถูกต้องก็ยังลำบากการบริหารบุคลากรเป็นวิทยาการขั้นสูงผู้บริหารบุคลากรมีความสามารถสูงการบริหารบุคลากรด้วยอารมณ์จะไม่ได้ผลอะไร

๒.๒ มีความฉลาด คือ ผู้บริหารต้องทันคนทันงานทันเหตุการณ์ทันความเปลี่ยนแปลง จัดทำสนองความต้องการที่ถูกต้องได้ทุกเมื่อ

๒.๓ มีพื้นฐานมั่นคงพื้นฐานการบริหารบุคลากร คือ คุณธรรมเพราะคุณธรรมเท่านั้นที่ทำให้เกิดความเข้าใจกันมีความเชื่อถือเลื่อมใสกันเคารพนับถือกันโดยสนิทใจ

๓. ต้องมีเป้าหมายในการบริหารบุคลากรที่ถูกต้อง โดยการปกครองเขาเพื่อเขาปกครองตนเองได้ผู้บริหารที่ตั้งเป้าหมายเช่นนี้ย่อมมีความสบายใจเชื่อใจได้ในภายหน้าและจะเป็นที่เคารพบูชาของผู้ที่อยู่ใต้การบริหารส่วนผู้ที่มีเป้าหมายอย่างอื่นจะลำบากเดือดร้อนผิดหวังเหนื่อยเปล่าและไม่ได้ประโยชน์อะไรซ้ำจะเป็นที่อิดหนาระอาใจเป็นที่เบื่อหน่ายของผู้ที่อยู่ใต้การบริหารตลอดเวลาเกิดความสูญเปล่าด้วยกันทุกฝ่าย

๔. ต้องดำเนินกรรมวิธีในการบริหารบุคลากรดังนี้

๔.๑ ดำเนินการเพื่อให้เกิดความเรียบร้อยจากการปฏิบัติจัดทำทุกสิ่งทุกอย่างให้เป็นไปตามแบบแผนความถูกต้องเหมาะสมเป็นหลักการรู้จักเขา รู้จักเรา รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว ให้เกียรติกันเคารพตามฐานะและอาวุโสหลีกเลี่ยงจากการมีปัญหาทุกรณี

๔.๒ ดำเนินการเพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามด้วยการสร้างนิสัยสั่งงานหนักเอาเบาสุ่มไม่ยอมให้อยู่ว่างๆ คนสั่งงานเป็นคนไม่มีปัญหาเป็นคนมีสุขภาพดีทั้งสุขภาพกายสุขภาพจิตและสุขภาพชีวิตอยู่ในบรรยากาศที่สงบสุขตลอดเวลาแม้แต่ความเจริญงอกงามไม่หยุดยั้ง

๔.๓ ดำเนินการเพื่อให้เกิดความสามัคคีปรองดอง ความสามัคคีปรองดองเป็นเครื่องนำไปสู่ความสำเร็จแห่งความต้องการของสามัญชนทั้งหลาย คนธรรมดาทั่วไปย่อมมีความต้องการที่จะใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับคนที่ตนปรารถนาเพื่อช่วยกันสร้างสรรค์กำลังป้องกันกำลังต่อสู้และกำลังบุกเบิกขวากหนามภัยอันตรายและปัญหามานานาประการเพื่อให้ได้รับผลไพศาลที่มั่นคงยั่งยืนด้วยกันตามคติที่ว่า “รวมกันเราอยู่แยกหมู่เราตาย” “คนเดียวหัวหายสองคนเพื่อนตาย” เพราะฉะนั้นจึงต้องประสานสติปัญญาและกำลังกำลังใจเข้าด้วยกันเพื่อสร้างขุมกำลังที่ยิ่งใหญ่คือความสามัคคีเพราะการอยู่ในความสามัคคีย่อมมีความปลอดภัยงานที่ทำด้วยความสามัคคีย่อมสำเร็จเรียบร้อยได้ด้วยดี

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า จากแนวคิดทฤษฎีข้างต้นผู้บริหารต้องยึดมั่นในกฎระเบียบข้อบังคับข้อกำหนดและวินัย-จรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการอย่างเคร่งครัดครบทุกประการเป็นตัวอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นที่ได้พบเห็นเกิดความรักเคารพเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้บริหารควรปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาแบบที่ปกครองน้องพ่อแม่ปกครองลูกดูแลเอาใจใส่เอื้ออาทรให้ความรักความเห็นใจซึ่งกันและกันรับฟังข้อเสนอแนะต่างๆ เปิดใจกว้างสรุปปัญหาอันเป็นแนวทางพัฒนาให้ความช่วยเหลือในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ตารางที่ ๒.๕ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการหรือนักวิจัย/ หน่วยงาน	แนวคิดหลัก
สมพงษ์ เกษมสิน, (๒๕๓๙ หน้า ๘)	๑.การบริหารแบบมีระบบ ๒.หลักความเสมอภาค ๓.หลักความสามารถ ๔.หลักความมั่นคง ๕.หลักความเป็นกลางทางการเมือง
สุกิจ จุลละนันท์, (๒๕๓๒ หน้า ๑๘ – ๑๙)	๑.การประยุกต์ด้านการบริหาร ๒.การบริหารงานบุคคลแผนใหม่
Edwin B.Principles of Personnel Management (1971) p.6.	๑.การปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสม ทันสมัย ๒.เพิ่มพูนทักษะบุคลากร ๓.การบริหารประโยชน์ตอบแทนบุคลากร
ละเอียต จงกลณี, (๒๕๓๕ หน้า ๙๓)	๑.ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานบุคคล ๒.เข้าใจลักษณะธรรมชาติขององค์การ ๓.การผสมผสานความต้องการขององค์การและบุคคล
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, (๒๕๔๔ หน้า ๑๘)	๑.การใช้จิตวิทยาในการบริหารงานบุคคล ๒.พฤติกรรมมนุษย์ ๓.การเรียนรู้ถึงความต้องการของผู้อื่น
กมล ฉายาวัดนะ, (๒๕๔๕ หน้า ๑๐๗ – ๑๑๐)	๑.การอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในการบริหารงาน ๒.การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อความเหมาะสม ๓.ผู้บริหารรู้จักการวิเคราะห์

๒.๓ ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ มีจำนวน ๓ วิทยาเขต คือ วิทยาเขตเชียงใหม่ วิทยาเขตพะเยา และวิทยาเขตแพร่ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล และเป็นนิติบุคคลสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีข้อมูลที่สำคัญดังนี้^{๓๓}

๒.๓.๑ ข้อมูลสภาพพื้นฐานทั่วไป

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ มีจำนวน ๓ แห่ง ได้แก่

๑) วิทยาเขตเชียงใหม่ ก่อตั้งเมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๒๗ ณ วัดสวนดอก ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เปิดดำเนินการเรียนการสอนครั้งแรกเมื่อวันที่

^{๓๓} พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมมจิตโต), มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ๒๑ เซ็นจูรี จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๑๕.

๒๙ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๒๗ ปัจจุบันจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ๑๓ สาขาวิชา ระดับปริญญาโท ๒ สาขาวิชา และระดับปริญญาเอก ๑ สาขาวิชา

๒) วิทยาเขตแพร่ ก่อตั้งเมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ.๒๕๓๐ ณ วัดพระบาทมิ่งเมืองวรวิหาร ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ปัจจุบันตั้งอยู่เลขที่ ๑๑๑ หมู่ ๕ ตำบลแม่คำมี อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ปัจจุบันจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ๖ สาขาวิชา และระดับปริญญาโท ๑ สาขาวิชา

๓) วิทยาเขตพะเยา ก่อตั้งเมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๓๔ ณ วัดศรีโคมคำ ตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ปัจจุบัน จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ๖ สาขาวิชา และระดับปริญญาโท ๑ สาขาวิชา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ได้เปิดทำการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก จำนวน ๔ คณะ ดังนี้

- ๑) คณะพุทธศาสตร์
- ๒) คณะครุศาสตร์
- ๓) คณะมนุษยศาสตร์
- ๔) คณะสังคมศาสตร์

๒.๓.๒ ข้อมูลด้านการบริหาร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ได้แบ่งการบริหารงานออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

- ๑).สำนักงานวิทยาเขต
 - (๑.๑) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 - (๑.๒) ฝ่ายวางแผนและพัฒนา
 - (๑.๓) ฝ่ายคลังและพัสดุ
- ๒).สำนักวิชาการ
 - (๒.๑) ฝ่ายวิชาการและวิจัย
 - (๒.๒) ฝ่ายทะเบียนและวัดผล
 - (๒.๓) ฝ่ายห้องสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๓).วิทยาลัยสงฆ์
 - (๓.๑) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 - (๓.๒) ฝ่ายวางแผนและวิชาการ
 - (๓.๓) ฝ่ายกิจการนิสิต
 - (๓.๔) สาขาวิชา

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ” ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการทบทวนเอกสารจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลดังต่อไปนี้

๒.๔.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล

ประสิทธิผลเป็นการพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลักและความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นอาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ประหยัดหรือมีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการทำงานให้ได้ผลสูงสุดส่วนประสิทธิผลเป็นเรื่องของการนำเอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังไว้มาพิจารณา มีผู้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลไว้ ดังนี้

กิจจา นวลสุวรรณ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานและแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษาการศาสนาและการวัฒนธรรมกระทรวงศึกษาธิการ” ผลการวิจัยพบว่า ๑.ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษาการศาสนาและการวัฒนธรรมโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ๒.ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษาการศาสนาและการวัฒนธรรมกระทรวงศึกษาธิการตามความคิดเห็นของคณะกรรมการการศึกษาการศาสนาและการวัฒนธรรมระดับเขตการศึกษาระดับจังหวัดและระดับอำเภอไม่แตกต่างกัน ๓.ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานแต่ละด้านของคณะกรรมการการศึกษาการศาสนาและการวัฒนธรรมกระทรวงศึกษาธิการดังนี้ ๓.๑ ด้านนโยบายและแผน ควรกำหนดประเด็นปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานและจัดทำแผนงานโครงการเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้น ๓.๒ ด้านบริหารงบประมาณ ควรเสนอของบประมาณประจำปีและจัดทำแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับงบประมาณ ๓.๓ ด้านบุคลากร ควรสำรวจข้อมูลจำนวนบุคลากรและจัดหาฐานข้อมูลเพื่อใช้อัตราบุคลากรในหน่วยงาน ๓.๔ ด้านวิชาการ ควรสนับสนุนงานวิจัยและจัดทำระบบสารสนเทศการบริหาร^{๓๔}

กนกพร ชูริกานนท์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ๑. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ ๙๘.๐ มีอายุระหว่าง ๓๐ – ๔๐ ปี ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘ จบปริญญาตรี ๑๓๗ คนคิดเป็นร้อยละ ๖๙.๙๒. ความเห็นของครูเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อันดับแรก คือ การวางแผนการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา การปฏิบัติตามแผนการดำเนินงาน การประกันคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา และการปรับปรุงการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาตามลำดับ

^{๓๔} กิจจา นวลสุวรรณ, “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานและแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษาการศาสนาและการวัฒนธรรมกระทรวงศึกษาธิการ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๔๑.

๓. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ ครูที่มีเพกระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน^{๓๕}

กษณันท์ จิรบุญญิณฺโณ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตพัฒนากรุงเทพมหานคร ” ผลการวิจัยพบว่า ๑. สถานภาพของผู้เรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ ๕๖.๔๔ อายุต่ำกว่า ๒๓ ปี ร้อยละ ๕๗.๔๓ ประสบการณ์การทำงานร้อยละ ๘๐.๖๙ รายได้อยู่ในช่วง ๕,๐๐๐ ถึง ๗,๐๐๐ บาท ต่อเดือนร้อยละ ๔๐.๑๐ ระดับชั้นเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ ๖๓.๓๗ และต้องเสียค่าที่พักอาศัยร้อยละ ๖๔.๓๖๒. ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีประสิทธิผลระดับมากด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาด้านการศึกษาเพื่อทักษะชีวิต และด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพและมีประสิทธิผลระดับปานกลางด้านการศึกษาพื้นฐาน ๓. การทดสอบสมมติฐานพบว่าผู้เรียนที่มีภูมิหลังด้านเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตพัฒนาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ ส่วนผู้เรียนภูมิหลังด้านอายุประสบการณ์การทำงานรายได้ระดับการศึกษาและที่พักอาศัยต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน^{๓๖}

จิรพงษ์ นามมงคล ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามทฤษฎีของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนสามัญสอนภาษาจีนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ” ผลการวิจัยพบว่า ๑) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูร้อยละ ๘๐.๐๐ เป็นเพศหญิงร้อยละ ๖๑.๐๐ สถานภาพสมรสร้อยละ ๕๐.๐๐ อายุ ๓๐- ๔๕ ปี ร้อยละ ๖๔.๐๐ ระดับการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ ๘๑.๐๐ และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ๑๐ปีขึ้นไปร้อยละ ๕๑.๐๐๒) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในทฤษฎีของผู้บริหารและครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีทฤษฎีระดับมากเป็นอันดับที่ ๑ ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน รองลงมาด้านการจัดการตารางการเรียนการสอนเป็นอันดับที่ ๒ มีทฤษฎีระดับปานกลางด้านการจัดครูเข้าสอนด้านการจัดการเรียนการสอนด้านแผนงานวิชาการด้านการจัดแผนการสอนด้านการวัดและการประเมินผลและมีทฤษฎีระดับน้อยด้านการจัดกิจกรรมนักเรียนตามลำดับ ๓ ผลการทดสอบ

^{๓๕} กนกพร ชูริกันนท์ “ประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต), ๒๕๕๑.

^{๓๖} กษณันท์ จิรบุญญิณฺโณ, “ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนเขตพัฒนากรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต), ๒๕๕๓.

สมมติฐานพบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนสามัญสอนภาษาจีนในกรุงเทพและปริมณฑลที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติด้านการบริหารงานวิชาการในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนสามัญสอนภาษาจีนในกรุงเทพและปริมณฑลที่มีสถานภาพต่างกันอายุต่างกันและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีทัศนคติด้านการบริหารงานวิชาการในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนสามัญสอนภาษาจีนในกรุงเทพและปริมณฑลที่มีตำแหน่งต่างกันระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติด้านการบริหารงานวิชาการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน^{๓๗}

ถาวร กุลโชติ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ ประสิทธิผลการจัดระบบและการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง : กรณีศึกษาอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ” ผลการวิจัยพบว่ามีประสิทธิภาพสูงโดยปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์การตามความคิดเห็นของคณะผู้ติดตามมี ๕ ด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจของคณะกรรมการต่อนโยบายและเป้าหมายของรัฐบาลในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ตามระเบียบกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ด้านความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงานกองทุนหมู่บ้านตามบทบาทหน้าที่ตามระเบียบกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติและระเบียบที่ได้กำหนดโดยสมาชิกด้านการเสียสละและความมุ่งมั่นในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการให้สมาชิกเข้ามามีโอกาสการตัดสินใจทุกขั้นตอน ด้านการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกและประชาชนได้ทราบอย่างต่อเนื่องพบว่าทุกปัจจัยทำให้ประสิทธิผลสูง คือ การบริหารโครงการมีส่วนร่วมของสมาชิกรองลงมา คือ ความเสียสละและความมุ่งมั่นในการทำงานของกรรมการ ส่วนด้านความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่การประชาสัมพันธ์เป็นปัจจัยรองลงมา ส่วนความรู้ความเข้าใจในนโยบายมีผลทำให้ประสิทธิผลสูงพอกับการจัดระบบบริหารจัดการกองทุนพบว่าส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการจัดตั้งคณะกรรมการกองทุนแต่ละกองทุนมีคณะกรรมการบริหารกองทุนตามระเบียบมีระเบียบของกองทุนมีสมาชิกรับตามระเบียบตั้งแต่ ๕๐-๑๕๐ คนได้กู้เงินครบทุกกองทุนสมาชิก ๕๐-๗๕ % ของสมาชิกทั้งหมดเป็นผู้กู้เงินมากที่สุดการส่งใช้เงินกู้ส่วนใหญ่ส่งใช้เป็นรายปีการจัดทาบัญชีถูกต้องเป็นส่วนใหญ่มีปัญหาไม่ทำบัญชีหรือไม่ถูกต้องมีจำนวนน้อยมีเงินค้างในบัญชีที่ยังไม่กู้ต่ำกว่า ๕๐,๐๐๐ บาทเป็นส่วนใหญ่ส่วนใหญ่ปล่อยเงินกู้ไม่หมดจำนวน ๖๑ กองทุนมีการประชุมบางเดือนเป็นส่วนใหญ่และมีการบันทึกการประชุมถูกต้องแต่มีบางกองทุนไม่บันทึกการประชุมซึ่งมีจำนวนน้อย^{๓๘}

นภาพร แสงหนุ่ม ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ” ได้ทำการศึกษาความมีประสิทธิภาพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและปัญหาของการดำเนินงานการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด

^{๓๗} จีรพงษ์ นามมงคล, “ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการตามทัศนคติของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนสามัญสอนภาษาจีนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต), ๒๕๕๑ .

^{๓๘} ถาวร กุลโชติ “ ประสิทธิภาพการจัดระบบและการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง : กรณีศึกษาอำเภอขลุงจังหวัดจันทบุรี ” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๐ .

คือการยึดมั่นในคุณธรรมให้การสนับสนุนบุคลากรและส่งเสริมการศึกษาของผู้เรียน และจากคำกล่าวที่ว่าผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องมีคุณธรรมควบคู่กับการทำงานผู้บริหารเห็นด้วยและให้เหตุผลสนับสนุนว่าคุณธรรมเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสามารถสร้างความศรัทธาและเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะหากผู้บริหารมีคุณธรรมประกอบกับการทำงานด้วยย่อมทำให้ครูมีสุขภาพจิตที่ดีและเกิดบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุขอันจะส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้ดีและมีคุณภาพต่อผู้เรียนในที่สุด^{๔๓}

พระมหาบุญญวัฑฒ์ ปญญาวุฑฺโฒ(อ่อนติ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษาเขตบางกอกใหญ่กรุงเทพมหานคร (๒) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษาเขตบางกอกใหญ่กรุงเทพมหานคร (๓) เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษาเขตบางกอกใหญ่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรจำนวน ๑๕๕ คน โดยความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยด้านเมตตาอยู่ในระดับมาก ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขาตามลำดับ^{๔๔}

พระมหาวิฑูรย์ ธมมวุฑฺโฒ (บุญมาพิลา) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒ และเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒ ประชากรที่ศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ๑๓๕ คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานตาม

^{๔๓} พระดณัฏฐ์ อนาวีโล (บุญสาร), “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในสถานศึกษา : กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^{๔๔} พระมหาบุญญวัฑฒ์ ปญญาวุฑฺโฒ (อ่อนติ), “การศึกษาการบริหารงานบุคคล ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

หลักสังคหวัตถุ ๔ การสรรหาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ และการวางแผนบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ และแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒ ควรส่งเสริมสนับสนุนการให้โอกาสการมอบหมายงานการตัดสินใจการสั่งการและการดำเนินการในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และมีความเสียสละความแบ่งปันการมีน้ำใจเป็นเครื่องเสริมสร้างมิตรให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในสังคมได้^{๔๕}

พระธนากร วชิรธมโม ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑” พบว่าสภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่าด้านการวางแผนบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แนวทางในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารและครู พบว่าควรมีการวางแผนบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากร มีการส่งเสริมด้านการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติธรรม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลอย่างมีความยุติธรรม^{๔๖}

ฤกษ์ชัย ใจคำปัน ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาอำเภोजอมทองเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต ๕” พบว่าสภาพการบริหารงานบุคลากรมีการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด มีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน มีการแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนโดยทำเป็นคำสั่ง มีการประชุมชี้แจงแก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองรวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม ส่วนปัญหาที่พบ คือ บุคลากรไม่เพียงพอ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ไม่ได้วางแผนพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า การจัดสวัสดิการมีน้อยและไม่ทั่วถึงและขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหา คือ ควรเสนอข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ต้องการต่อหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ ควรสร้างขวัญและกำลังใจตามโอกาสอันสมควร และควรมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ล่วงหน้า^{๔๗}

^{๔๕} พระมหาวชิรธมโม (บุญมาพิลา), “การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖ .

^{๔๖} พระธนากร วชิรธมโม, “การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต ๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓ .

^{๔๗} ฤกษ์ชัย ใจคำปัน, “การบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาอำเภोजอมทองเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่เขต ๕”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๙ .

สมพร ใจคำปัน ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สอดจังหวัดตาก” ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลในเรื่องการวางแผนใช้บุคลากรได้ประโยชน์สูงสุด การใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน การมีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน การประชุมชี้แจงแก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองส่วนปัญหาที่พบ คือ บุคลากรไม่เพียงพอจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถขาดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและขาดการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร^{๔๘}

สนธิ คงภาคี ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่งพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓ อันดับ ได้แก่ผู้บริหารมีการวางแผนอัตราครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานและเสนอขอเงินวิทยฐานะให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และผู้บริหารกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่ง พนักงานครูลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวในสถานศึกษาได้ และมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ^{๔๙}

เก็จวลี เจริญพจน์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสรรหาและแต่งตั้งบุคคลข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์มีความเห็นว่า การรับโอนควรพิจารณาจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์เป็นเรื่องสำคัญ และควรมีคณะกรรมการพิจารณากลับกรอง การสรรหาบุคคลควรคำนึงถึงวุฒิการศึกษาและความสามารถให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ที่จะบรรจุ และบุคคลที่สรรหาตามหลักเกณฑ์ไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน และควรจัดให้กับหน่วยงานที่ขาดแคลนก่อน ซึ่งเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างการวางแผนกับการคัดเลือก และการสรรหาบุคลากร^{๕๐}

วิไลวรรณ เจียวกิก ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบี่” ผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้ปฏิบัติงานผ่านมาในรอบ ๖ เดือน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรับปรุงและพัฒนางานในส่วนที่บกพร่องและไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ สพฐ.กำหนด เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในครั้งต่อไป^{๕๑}

^{๔๘} สมพร ใจคำปัน, “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สอดจังหวัดตาก”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๖ .

^{๔๙} สนธิ คงภาคี , “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๒”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์), ๒๕๔๔ .

^{๕๐} เก็จวลี เจริญพจน์, “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๔๑ .

^{๕๑} วิไลวรรณ เจียวกิก, “การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบี่”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๔ .

พระเล็ง ปกสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสือ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๑” เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมและรายด้านพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า วุฒิการศึกษาที่มีความแตกต่างกันจะมีแนวคิดในการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวุฒิการศึกษาสามัญมีความแตกต่างกันหลายระดับ เช่น ปริญญาตรี กับ ปริญญาเอก, ปริญญาโท กับ ปริญญาเอก, ปริญญาเอก กับ ปริญญาตรี และปริญญาโท จึงอาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ระดับความคิดเห็นมีความแตกต่างกัน เป็นต้น ดังนั้นแล้ว วุฒิการศึกษาแผนกสามัญจึงเป็นปัจจัยกำหนดความคิดในการบริหารงานบุคคลปัจจัยหนึ่งได้^{๕๒}

พระสมแก้ว การุณโก(ขันติชัย) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสักโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน วิชาการมีความคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านบริหารอยู่ในระดับปานกลาง และสุดท้ายคือด้าน ก่ออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ พรรษาการศึกษาชั้นปี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสักแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มี อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน^{๕๓}

จากการทบทวนงานวิจัย สรุปงานวิจัยด้านการบริหารงานบุคคลทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้องค์กร สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจขององค์กรด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอย่างอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งถือเป็นแนวคิดหลักที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล

^{๕๒} พระเล็ง ปกสฺสโร (วงษ์พันธุ์เสือ), “การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต ๑”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๕.

^{๕๓} พระสมแก้ว การุณโก(ขันติชัย), “ประสิทธิภาพการบริหารงานของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖

ตารางที่ ๒.๖ สรุปงานการสังเคราะห์การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ

ที่	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลการวิจัย
๑.	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานและแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมกระทรวงศึกษาธิการ	กิจจา นวลสุวรรณ (มหาวิทยาลัยบูรพา)	๒๕๔๑	ปริมาณ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรมโดยรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง
๒.	ประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร	กนกพร ชูริกานนท์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต)	๒๕๕๑	ปริมาณ	ประสิทธิผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาธิการ กรุงเทพมหานครในภาพรวมเห็นด้วยมากเมื่อพิจารณาประเด็นพบว่าอันดับแรกคือการวางแผนการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาการปฏิบัติตามแผนการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาการตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาและการปรับปรุงการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาตามลำดับ

ที่	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๓.	ประสิทธิผลการจัดการศึกษา นอกโรงเรียนของศูนย์บริการ การศึกษานอกโรงเรียนเขต วัฒนากรุงเทพมหานคร	กชณันท์ จิรบุญญิณฺญ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน ดุสิต)	๒๕๕๓	ปริมาณ	ประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียนภาพรวมอยู่ใน ระดับมากโดยมีประสิทธิผลระดับมากด้านการศึกษาเพื่อ พัฒนาสังคมและชุมชนเป็นอันดับหนึ่ง
๔.	ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการตามยุทธศาสตร์ของ ผู้บริหารและครูโรงเรียน เอกชนสามัญสอนภาษาจีนใน กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล	จิรพงษ์ นามมงคล (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน ดุสิต)	๒๕๕๑	ปริมาณ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในยุทธศนะ ของผู้บริหารและครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
๕.	ประสิทธิผลการจัดระบบและ การบริหารจัดการของ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง : กรณีศึกษา อำเภอขลุงจังหวัดจันทบุรี	ถาวร กุลโชติ (มหาวิทยาลัยบูรพา)	๒๕๕๐	ปริมาณ	มีประสิทธิภาพสูงโดยปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์การ ของคณะผู้ติดตามมี๕ด้านคือ ด้านความรู้ความเข้าใจของ คณะกรรมการต่อนโยบายและเป้าหมายของรัฐบาลตามระเบียบ กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ด้านความสามารถทั่วไปในการ ปฏิบัติงานกองทุนหมู่บ้านตามหน้าที่ตามระเบียบกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองแห่งชาติและระเบียบที่ได้กำหนดโดยสมาชิก ด้าน การเสียสละและความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมใน การบริหารจัดการให้สมาชิกมีโอกาสการตัดสินใจทุกขั้นตอน ด้าน การประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกและประชาชนได้ทราบอย่างต่อเนื่อง

ที่	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลการวิจัย
๖.	ประสิทธิผลในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่	นวพร แสงหนุ่ม (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)	๒๕๕๔	ปริมาณ	ปัจจัยที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ด้านโครงสร้างระบบงานบรรยากาศในองค์การและความสามารถทางการบริหารงานทางด้านระดับของประสิทธิผลในการดำเนินงานพบว่าประสิทธิผลการดำเนินงานอยู่ในเกณฑ์สูงปัญหา
๗.	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพรเขต ๑	ทองพุ่ม เปี่ยมยา (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี)	๒๕๕๙	ปริมาณ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
๘.	ประสิทธิผลการบริหารกิจการของคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี	พระมหาจীরพันธ์ ธมมปสฺสฺฐโฐ (นำประเสริฐ) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๕	ปริมาณ	ผู้ที่มีความคิดเห็นแผนกบาลีอาจจะมีความคิดเห็นอย่างแยบยลกว่าผู้ที่ไม่มีความรู้การศึกษาแผนกบาลี แต่ก็ไม่ได้บ่งชี้ว่าบุคลากรที่ไม่มีความรู้การศึกษาแผนกบาลีจะไม่มีส่วนในการบริหารงานที่ดีไปกว่ากัน

ที่	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๙.	ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการตามทฤษฎีของ ผู้บริหารและครูโรงเรียน เอกชนสามัญสอนภาษาจีนใน กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล	จิรพงษ์ นามมงคล (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน ดุสิต)	๒๕๕๑	ปริมาณ	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน ด้านสถานภาพ มี ผลต่อการบริหารงาน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูโรงเรียน เอกชนสามัญสอนภาษาจีนในกรุงเทพและปริมณฑลที่มี สถานภาพต่างกันอายุต่างกันและประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีทฤษฎีด้านการบริหารงานวิชาการในภาพรวม แตกต่างกัน
๑๐.	การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม ในสถานศึกษา : กรณีศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัด นครสวรรค์	พระดณัย อนาวิโล (มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๔๕	ปริมาณ	บุคลิกของผู้บริหารที่ควรยึดถือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติคือ เป็นผู้มีคุณธรรมในการบริหารจัดการและยึดหลักการบริหาร แบบมีส่วนร่วมโดยที่คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีจะส่งผลทำ ให้เป็นที่ยอมรับจากบุคลากรทุกฝ่าย
๑๑.	การศึกษาการบริหารงาน บุคคล ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โรงเรียนประถมศึกษา เขต บางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร	พระมหาบุญญวัฑ์ ปญฺญาวุฑฺโฒ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย)	๒๕๔๕	ปริมาณ	โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลัก พรหมวิหาร๔โรงเรียนประถมศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ที่	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๑๒.	การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยางสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒	พระมหาวิฑูรย์ ธมมวฑฺฒโน (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๖	ปริมาณ	การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอยางสีสุราชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต ๒ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการธำรงรักษาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ , ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ , ด้านการสรรหาบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ และด้านการวางแผนบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ ๔
๑๓.	การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตบางกอกใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑	พระธนากร วชิรธมโม (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๓	ปริมาณ	สภาพการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูพบว่าด้านการวางแผนบุคลากรด้านการสรรหาบุคลากรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการพัฒนาบุคลากรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ที่	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๑๔.	การบริหารงานบุคลากรใน สถานศึกษาอำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต ๕	ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)	๒๕๕๙	ปริมาณ	การบริหารงานบุคลากรมีการวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ ประโยชน์สูงสุดมีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงานมี การแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนโดยทำ เป็นคำสั่งมีการประชุมชี้แจงแก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระมีการพิจารณา ความดีความชอบอย่างยุติธรรมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วน ร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองรวมทั้งมีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยุติธรรม
๑๕.	การบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ แม่สอดจังหวัดตาก	สมพร ใจคำปัน (มหาวิทยาลัย เชียงใหม่)	๒๕๕๖	ปริมาณ	ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารบุคคลในเรื่องการวางแผนใช้บุคลากรได้ประโยชน์ สูงสุดการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงานการมีคำสั่ง แต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนการประชุมชี้แจง แก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงานส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนา ตนเองได้อย่างอิสระการพิจารณาความดีความชอบอย่าง ยุติธรรมและการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของตน

ที่	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๑๖.	การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์	เก็จวลี เจริญพจน (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์)	๒๕๕๑	ปริมาณ	ด้านการสรรหาและแต่งตั้งบุคคลข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์มีความเห็นว่า การรับโอนควรพิจารณาจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์เป็นเรื่องสำคัญ และควรมีคณะกรรมการพิจารณาก่อนการสรรหาบุคคล ควรคำนึงถึงวุฒิการศึกษาและความสามารถให้ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ที่จะบรรจุ และบุคคลที่สรรหาตามหลักเกณฑ์ไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน และควรจัดให้กับหน่วยงานที่ขาดแคลนก่อน ซึ่งเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างการวางแผนกับการคัดเลือก และการสรรหาบุคลากร
๑๗.	การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากระบี่	วิไลวรรณ เจียวกิก (มหาวิทยาลัยบูรพา)	๒๕๕๔	ปริมาณ	การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้ปฏิบัติงานผ่านมาในรอบ ๖ เดือน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปรับปรุงและพัฒนาในส่วนที่บกพร่องและไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สพฐ.กำหนด เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในครั้งต่อไป

ที่	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๑๘.	การบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ ประถมศึกษาสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราชญ์บุรี เขต ๑	พระแสง ปภัสโร (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย)	๒๕๕๕	ปริมาณ	เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งแสดง ให้เห็นว่า วุฒิการศึกษาที่มีความแตกต่างกันจะมีแนวคิดใน การบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วุฒิการศึกษาสามัญมีความแตกต่างกันหลายระดับ เช่น ปริญญาตรี กับ ปริญญาเอก, ปริญญาโท กับ ปริญญาเอก, ปริญญาเอก กับ ปริญญาตรี และปริญญาโท จึงอาจจะเป็น สาเหตุที่ทำให้ระดับความคิดเห็นมีความแตกต่างกัน ดังนั้น แล้ว วุฒิการศึกษาแผนกสามัญจึงเป็นปัจจัยกำหนดความคิด ในการบริหารงานบุคคลปัจจัยหนึ่งได้
๑๙.	ประสิทธิผลการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอชะอวด จังหวัด นครศรีธรรมราช	พระธีระ พงศ์ ธีรปัญญา (จันทนา)	๒๕๕๖	ปริมาณ	ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช บุคลากรมีความ คิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหา น้อยตามลำดับ คือ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ด้านการ บริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหาร งบประมาณ

ที่	ชื่อเรื่อง	ผู้วิจัย/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๒๐.	“ประสิทธิภาพการบริหารงาน ของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว	พระสมแก้ว การุณโก(ขันติชัย)	๒๕๕๖	ปริมาณ	นักศึกษามีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ วิทยาลัยสงฆ์จำปาสักโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน วิชาการมีความคิดเห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาก็คือ ด้านบริหารอยู่ในระดับปานกลาง และสุดท้ายคือด้าน ก่ออยู่ใน ระดับปานกลางเช่นกัน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ นักศึกษาต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของวิทยาลัยสงฆ์ จำปาสัก โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ พรรษาการศึกษาชั้นปี มีความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มี อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

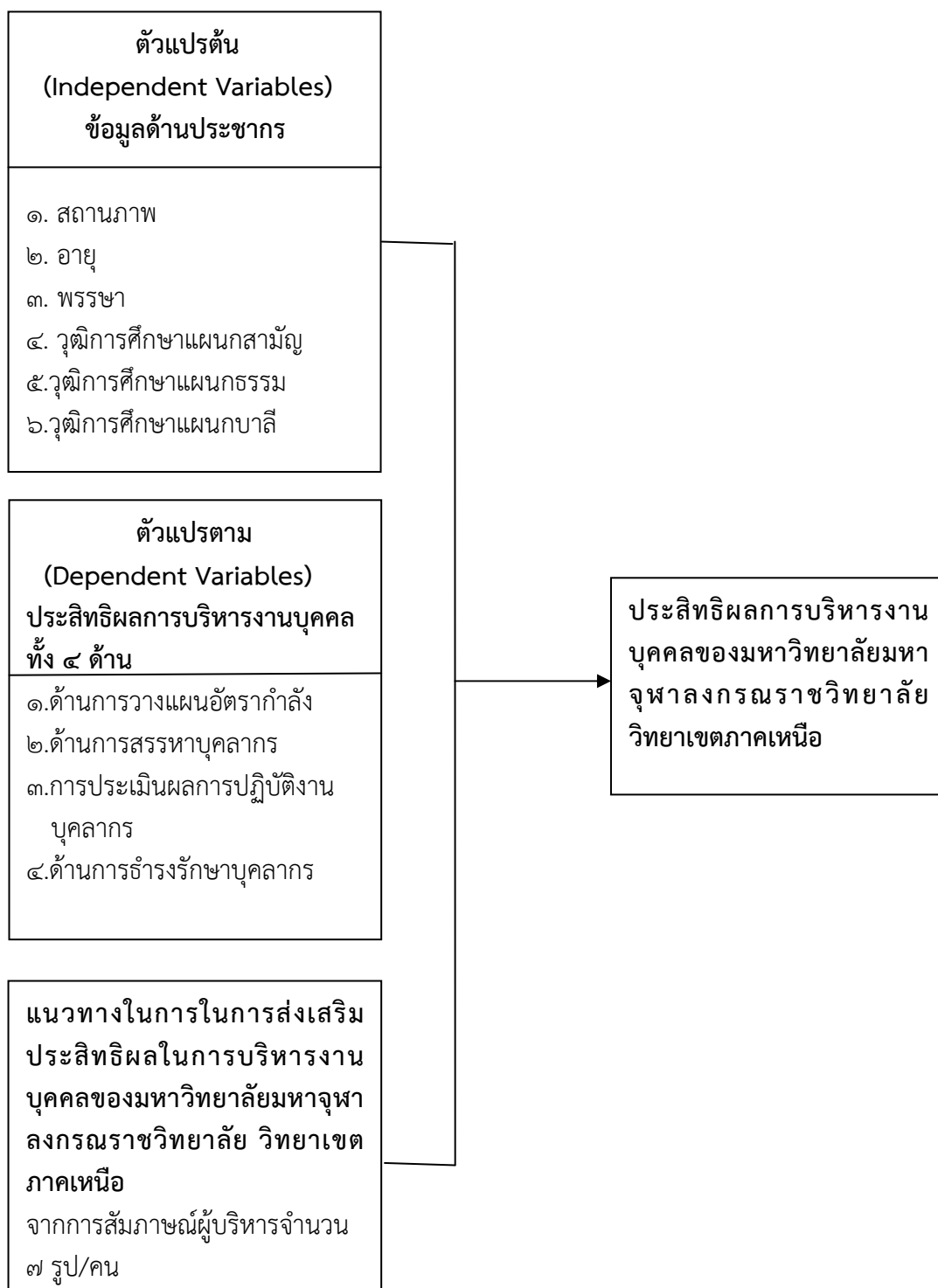
๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาแผนกสามัญ วุฒิการศึกษาแผนกนักธรรม วุฒิการศึกษาแผนกบาลี

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือวัดจากความคิดเห็นของบุคลากร ๔ ด้าน คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากร และด้านการธำรงรักษาบุคลากร

นอกจากนั้นผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ รูป/คน ดังแสดงในกรอบแนวคิด



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย