

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑. แนวคิดหลักที่นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผล	๑๐
๒.๒ แนวคิดหลักที่นักวิชาการทำการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ	๑๒
๒.๓ ความหมายของการบริหารงานบุคคล	๑๕
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๑๗
๒.๕ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๒๓
๒.๖ สรุปงานการสังเคราะห์การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย	๓๔
๓.๑ แสดงจำนวนบุคลากรและกลุ่มตัวอย่าง	๔๖
๔.๑ แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๕๓
๔.๒ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ โดยภาพรวม	๕๕
๔.๓ แสดงระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ในด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร	๕๖
๔.๔ แสดงระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ในด้านการสรรหาบุคลากร	๕๗
๔.๕ แสดงระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๕๘
๔.๖ แสดงระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ในด้านการธำรงรักษาบุคลากร	๖๐
๔.๗ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ในภาพรวมจำแนกตามสถานภาพ	๖๒
๔.๘ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาพรวมจำแนกตามอายุ	๖๓

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๙ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือในภาพรวม จำแนกตามระดับพรรษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๔
๔.๑๐ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ในภาพรวม จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษาแผนกสามัญของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๕
๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามวุฒิการศึกษาแผนกสามัญผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๖
๔.๑๒ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ในภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาแผนกธรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๗
๔.๑๓ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ในภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาแผนกบาลี ของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๘
๔.๑๔ ตารางสรุปสมมติฐานการวิจัย	๖๙
๔.๑๕ ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ในด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร	๗๐
๔.๑๖ ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ในด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร	๗๑
๔.๑๗ ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ในด้านการสรรหาบุคลากร	๗๑
๔.๑๘ ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ในด้านการสรรหาบุคลากร	๗๒
๔.๑๙ ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	๗๓

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๒๐ ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	๗๔
๔.๒๑ ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ในด้านการธำรงรักษาบุคลากร	๗๕
๔.๒๒ ความคิดเห็นของบุคลากร เกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือ ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	๗๕