

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาหลายประเทศได้มีการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งนักวิชาการต่าง ๆ ได้สรุปสาเหตุที่ต้องปฏิรูปการศึกษา ส่วนหนึ่งเกิดจากความล้มเหลวของการบริหารมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยของรัฐ (Senge. 2006 : 45 ; and Green (2001 : 89 ; อ้างถึงใน Gazeil. 2008 : 124) ประเด็นที่มีความสำคัญในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (The Performance of Educational Personnel) โดยให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์บทบาท หน้าที่ และภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ (Webb and Norton. 1995 : 8) ดังนั้น จึงเป็นเหตุผลที่สำคัญที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการและบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผลอย่างดียิ่ง (ธีระ รุญเจริญ. 2550 : 7)

การเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ตลอดจนทั้งกฎระเบียบต่าง ๆ ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรทางสังคม ให้เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และได้รับผลกระทบเชื่อมโยงการเป็นลูกโซ่ ดังนั้น องค์กรทางการศึกษาต้องปรับตัวให้มีความพร้อมทั้งภายในและตอบสนองต่อปัจจัยความเปลี่ยนแปลงภายนอกด้วย (สรคม เงินศรี. 2551 : 32)

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนากำลังคน และเป็นแหล่งผลิตและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ค่านิยมที่ชี้วัดความเจริญ ความก้าวหน้า และระดับสติปัญญาของประเทศคู่ที่ความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ (วิจิตร ศรีสอ้าน. 2554 : 278) นอกจากนี้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันกับนานาชาติประเทศ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลาให้มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศทั้งด้านการบริหารและวิชาการ เพื่อให้ก้าวหน้าทันเท่าเทียมกับสถาบันการศึกษาในระดับโลก การที่จะบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ได้ ผู้บริหารระดับสูง และระดับสนับสนุน ในฐานะผู้ขับเคลื่อนองค์กร ต้องมีวิสัยทัศน์ มีสมรรถนะทางการบริหาร มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และเจตคติทางการบริหาร

ที่ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งจะช่วยนำพามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2554 : 45)

จากบริบทแห่งการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความจำเป็นในการตระหนักต่อความเปลี่ยนแปลงทุกมิติ สิ่งท้าทายต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัย คือ การแสวงหากลไกหลักในการบริหารจัดการสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้บรรลุผลลัพธ์อย่างมีประสิทธิภาพ กลไกที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนองค์กรคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะบุคลากร คือกลไกมีชีวิตที่สามารถส่งผลกระทบต่อเชิงบวกและเชิงลบต่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลากรระดับผู้บริหาร เป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์องค์กร และมีอำนาจการตัดสินใจทางบริหารที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง นอกจากบทบาทในการกำหนดทิศทางเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญอีกประการหนึ่ง นั่นคือ บทบาทด้านการขับเคลื่อนภายในองค์กร เช่น การประสานงาน สื่อสารองค์กร สร้างวัฒนธรรมองค์กร กำหนดคุณค่า บริหารความเสี่ยงที่ถูกกระทบจากความเปลี่ยนแปลง และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศการบริหารงานบนพื้นฐานองค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง (Managing Change and Transition) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง (Structural Change) การเปลี่ยนแปลงเพื่อลดต้นทุน (Cost Cutting) การเปลี่ยนแปลงกระบวนการ (Process Change) และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม (Cultural Change) (Beer. 2008 : 16-17) บทบาทของผู้บริหารดังกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนา เรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อดึงเอาศักยภาพให้กลายเป็นคุณสมบัติแห่งสมรรถนะที่พึงประสงค์ทางการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดแก่องค์กรอย่างยั่งยืน (พิมพันธ์ เดชะคุปต์. 2554 : 272)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดสมรรถนะหลักทางการบริหารของนักบริหารระดับสูงมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 เพื่อใช้ในการพิจารณาหรือประเมินผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหารระดับ 9 แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ด้านที่ 1 ความรอบรู้ในการบริหาร (Business Acumen) ด้านที่ 2 การบริหารแบบมืออาชีพ (Professional Management) ด้านที่ 3 การบริหารคน (Human Resource Management) และด้านที่ 4 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2545 : 5-7) ถ้าผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่รู้จักใช้สมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการมุ่งเน้นคุณภาพ จะมีผลผลิตและบริการที่ได้รับการยอมรับมากขึ้น (Sallis and Jones. 2002 : 72-73) ในฐานะองค์กรบริการทางการศึกษา ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะ

ด้านเทคโนโลยี มีความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างชาญฉลาด (Wilson, 2002 : 7)

การบริหารจัดการสมัยใหม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว ปรับตัวได้ดี มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ และเต็มไปด้วยการสร้างสรรค์ เพื่อสามารถตอบสนองทางเลือกของผู้รับบริการทางการศึกษาที่มีความเป็นตัวของตนเองมากขึ้นสถานศึกษาในรูปองค์กรแบบใหม่ภายใต้การบริหารการเปลี่ยนแปลง จะมีลักษณะดังนี้ คือ จะมีขนาดเล็กลง ใช้กำลังบุคลากรน้อย บุคลากรมีความชำนาญ มีความเป็นมืออาชีพ บริหารงานโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลฐานความรู้ เพื่อช่วยให้การทำงานร่วมกันบังเกิดผลสำเร็จ ใช้การเรียนรู้เป็นฐาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำศักยภาพในคนออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่ากลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาที่ดีที่สุดภายใต้การเปลี่ยนแปลง คือ การใช้สมรรถนะด้านการเปลี่ยนแปลงในการบริหารเพื่อให้เกิดคุณภาพ และบรรลุประสิทธิภาพ ดังนั้น การมุ่งที่คุณภาพทางการศึกษาจึงอยู่ที่การใช้หลักสมรรถนะมาบริหารจัดการองค์ความรู้ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557 : 1)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์หนึ่งในสองแห่งของประเทศไทย ฝ่ายมหานิกายและเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาล ส่วนกลางตั้งอยู่ที่วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ราชวรมหาวิหาร เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร และที่อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนภูมิภาค มีวิทยาเขต 10 แห่ง ประกอบด้วย 1) วิทยาเขตหนองคาย (วิทยาเขตแห่งแรก) 2) วิทยาเขตนครศรีธรรมราช 3) วิทยาเขตเชียงใหม่ 4) วิทยาเขตขอนแก่น 5) วิทยาเขตนครราชสีมา 6) วิทยาเขตอุบลราชธานี 7) วิทยาเขตแพร่ 8) วิทยาเขตสุรินทร์ 9) วิทยาเขตพะเยา และ 10) วิทยาเขตบาฬศึกษาพุทธโฆสนครปฐม โดยมหาวิทยาลัยมุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กำหนดยุทธศาสตร์ให้เกิดผลโดยเร็ว ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ เพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ สามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาต่าง ๆ ของโลก ภายใต้การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการด้านวิชาการ งบประมาณ และการบริหารงานบุคคลไปยังสถานศึกษา จึงเป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัยที่จะจัดการงานเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพโดยเน้นงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย และให้ความสำคัญกับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ (มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2558 : 34)

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้กำหนด มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารศึกษาต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติ งาน ดังนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา 2) ตัดสินใจ ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถ ปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็น ลำดับ 6) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่าง เป็นระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ 12) สร้างโอกาสใน การพัฒนา และกำหนดสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบริหาร จัดการการเรียนรู้ 2) ด้านพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 4) ด้านส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา. 2550 : 19) ซึ่งสอดคล้องกับ Smith and et al (2004 : 135) ที่ได้เสนอแนะการใช้เวลา ในการบริหารและการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษา โดยแยกงานออกเป็น 7 ประเภท พบว่า 1) การบริหาร งานวิชาการคิดเป็นร้อยละ 40 2) งานบริหารบุคลากร ได้แก่ ครู อาจารย์ และ เจ้าหน้าที่คิดเป็นร้อยละ 20 3) งานบริหารกิจการนักเรียน นักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20 4) งานบริหาร การเงินคิดเป็นร้อยละ 5 5) งานบริหารอาคารสถานที่คิดเป็นร้อยละ 5 6) งานบริหารความสัมพันธ์ กับชุมชนคิดเป็นร้อยละ 5 และ 7) งานบริหารทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 5 โดยมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัยได้นำแนวคิดสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มาใช้ ในการบริหารบุคคลภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยนั้น มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Specific Competency) ในขณะที่คุรุสภาได้กำหนดสมรรถนะที่ สำคัญของผู้บริหารมหาวิทยาลัยไว้ในมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ แต่จากสภาพ ที่เป็นจริงการดำเนินการเกี่ยวกับวิชาชีพผู้บริหารมหาวิทยาลัยยังต้องพัฒนาให้บรรลุตามเกณฑ์ที่ น่าพอใจดำเนินการตามมาตรฐานวิชาชีพของการบริหารแบบมืออาชีพ (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา. 2557 : 1)

สภาพปัญหาและผลการประเมินผลปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคของบุคลากรมหาวิทยาลัย และผู้บริหารสายวิชาการ และ สนับสนุน ประจำปี 2557 พบว่า การประเมินสมรรถนะขั้นต่ำ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำ สายงาน และสมรรถนะทางการบริหาร ของบุคลากรมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็น

ว่าพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ประเมินจากสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะทางการบริหารตามประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง การกำหนดสมรรถนะขั้นต่ำ สมรรถนะหลักสมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะทางการบริหารสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค มีผลคะแนนอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสัดส่วนการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย กลุ่มผู้บริหารระดับสูงจากอธิการบดี รองอธิการบดี และ คณบดี หรือ ผู้อำนวยการสำนัก หรือ ผู้อำนวยการสถาบัน หรือ ผู้อำนวยการศูนย์ และกลุ่มผู้บริหารสาย สนับสนุน ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง และ เลขานุการคณะ หรือ เลขานุการสำนัก หรือ เลขานุการ สถาบัน หรือ เลขานุการศูนย์ ผลการประเมินมีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ 60 ซึ่งให้เห็นว่า มีผู้บริหาร บางส่วนยังไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้เท่าที่ควร และประสบปัญหาในการบริหารจัดการหน่วยงานอยู่มาก จากผลการประเมินดังกล่าวมีความ สอดคล้องกับผลการประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านงานผลิตบัณฑิต บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การบริหาร และด้านงานวิจัยและสร้างสรรค์วิชาการ อยู่ในสัดส่วน ระดับเพียงร้อยละ 64 (มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2558 : 5-15)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวชี้ให้เห็นได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกลุ่มนี้ จึงเป็น ประเด็นสำคัญประเด็นหนึ่งในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้สามารถบรรลุเป้าหมายมหาวิทยาลัยมี หน่วยงานระดับคณะ สำนัก สถาบัน หรือเทียบเท่าหลายหน่วยงานและมีบุคลากรในสังกัดจำนวนมาก ในการบริหารจัดการให้บรรลุผลสำเร็จไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้จำเป็นต้อง อาศัยความร่วมมือและความรู้ ความสามารถจากบุคลากรทุก ๆ ฝ่าย หากการทำหน้าที่ของบุคลากร กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมีการหยุดชะงักไม่มีการพัฒนาไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตามก็จะมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอื่นตามไปด้วย ดังนั้น จึงเห็นว่าการบริหารระดับสูงในมหาวิทยาลัย มีความสำคัญต่อการบริหารงานในมหาวิทยาลัยและยังต้องการพัฒนาบุคลากรส่วนนี้ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอดุลย์ วิริยเวชกุล (2548 : 59) ได้สรุปว่า ผู้บริหารทุกระดับ ของมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการบริหารจัดการที่ สอดคล้องประสานในทิศทางเดียวกับผู้บริหารระดับสูง แต่ในปัจจุบันมีผู้บริหารระดับสูงบางส่วน ไม่ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องยังไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้เท่าที่ควรและประสบปัญหาในการบริหารจัดการหน่วยงาน

ดังนั้น การบริหารจัดการขั้นพื้นฐานในปัจจุบันจำเป็นต้องนำเอาคุณลักษณะพื้นฐาน ของสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร หรือทรัพยากรมนุษย์มาเป็นปัจจัยสำคัญในการวางแผนการ ดำเนินงาน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ซึ่ง Smith and Stewart (2002 : 26) กล่าวถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ว่า เพราะคนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เห็นถึงความสำเร็จของการพัฒนาต่าง ๆ โดยถือได้ว่าคนนั้นเป็นผู้กำหนดทิศทางองค์กร องค์กรใดจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องวางแผนด้านบุคลากรที่เป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งนี้ทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน จึงจำเป็นต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กร (ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ, 2549 : 34) จึงถือได้ว่าผู้บริหารระดับสูงเปรียบเสมือน “คนที่เป็จุดศูนย์กลางในการพัฒนา” และยังเป็นผู้ที่มีอำนาจในการชี้นำ อาจกล่าวได้ว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับสูงนั้นจะสะท้อนออกมาจากความสำเร็จขององค์กรเหล่านั้นนั่นเอง

จากปัญหาและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในรูปแบบโมเดลสมการโครงสร้าง โดยจะทำการวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปร ได้แก่ การบริหารแบบมืออาชีพ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรณิ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เจตคติ การจัดการความรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับสูงในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สามารถนำมาใช้เป็นส่วนสนับสนุนแนวทางในการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนที่เป็นผู้บริหารระดับสูงให้มีสมรรถนะสูงสุดในการเข้ารับตำแหน่ง รวมทั้งสามารถสนองตอบต่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในด้านแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในอนาคตต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นอย่างไร
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นอย่างไร
3. มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
4. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
4. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดเป็นสมมติฐานเพื่อใช้ทดสอบความถูกต้องของทฤษฎีได้ว่า

การบริหารแบบมืออาชีพ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาขารมี ประสิทธิภาพการสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เจตคติ การจัดการความรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ขอบเขตการวิจัย

1. **ขั้นตอนและเนื้อหาการวิจัย** การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ

1.1 ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1.1.1 เป้าหมาย เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Samples) ดังนี้

1) ประชากร การวิจัยครั้งนี้มีหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis)

เป็นบุคคล ประชากร หมายถึง ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น จำนวน 413 คน (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2558)

2) กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น จำนวน 300 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงไม่ควรน้อยกว่า 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร (Anderson and Gerbing. 1984 : 236 ; อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 54 และ สุภมาส อังศุโชติ และคณะ. 2554 : 25-26) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 14 ตัวแปร ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 280 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับสูง จำนวน 300 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) ชนิดสองขั้นตอน (Two - Stage Cluster Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม

1.1.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อคัดเลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) หรือตัวแปรภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร ประกอบด้วย

- (1) การบริหารแบบมืออาชีพ
- (2) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมี

2) ตัวแปรคั่นกลาง หรือตัวแปรภายใน ซึ่งเป็นปัจจัยผลลัพธ์ และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร ประกอบด้วย

- (1) ประสิทธิภาพการสื่อสาร
- (2) ความฉลาดทางอารมณ์
- (3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- (4) ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- (5) เจตคติ
- (6) การจัดการความรู้
- (7) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) หรือตัวแปรภายใน ซึ่งเป็นปัจจัยผลลัพธ์ คือ การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่

- (1) สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์
- (2) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- (3) สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ
- (4) สมรรถนะการสื่อสาร
- (5) สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร

1.2 ระยะเวลาที่ 2 การสร้างรูปแบบและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1.2.1 เป้าหมาย เพื่อสร้างรูปแบบและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจความคิดเห็นหรือทัศนคติในระดับบุคคลซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกได้ดี และข้อมูลมีความถูกต้องน่าเชื่อถือเกี่ยวกับข้อเท็จจริงในเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ตอบปัญหาการวิจัยได้ตามเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร ซึ่งเป็นตัวแทนผู้บริหารระดับสูง ตัวแทนผู้บริหารระดับกลาง ตัวแทนผู้บริหารระดับต้น จำนวน 20 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยจำแนกขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษา ดังนี้

2.1 การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหาร โดยสังเคราะห์กรอบแนวคิดของ Amitabh and Sahay (2006) ; Hill and others (2008) ; Jeffery, Maes and Bratton-Jeffery (2005) ; Vos (2009) ; and Rao (2007) บูรณาการพัฒนารูปแบบกรอบแนวคิดการวิจัยสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ สมรรถนะการสื่อสาร และสมรรถนะการพัฒนาบุคลากร

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นการสังเคราะห์ตัวแปรจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การบริหารแบบมีอาชีพ และทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของณัฐวุฒิ อันตระกูล (2554 : 93) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของพรสมบัติ ศรีไสย (2555 : 124) ความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ การจัดการความรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของรุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556 : 98) และประสิทธิภาพการสื่อสาร ตามแนวคิดของ Szilagy and Wallace (1990 : 502-504)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่เป้าหมาย ในการวิจัยเป็นการศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งในส่วนกลาง วิทยาเขต และวิทยาลัย จำนวน 24 แห่ง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการศึกษา รวม 1 ปี 6 เดือน โดยเริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2558 ถึงเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหารเพื่อสร้างความเป็นผู้บริหารภาคราชการที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย

1. สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และคุณลักษณะอื่นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่สะท้อนความเข้าใจต่อสภาพปัจจุบัน การคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงปริมาณ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดยุทธศาสตร์

2. สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและคุณลักษณะอื่นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่สะท้อนความเข้าใจ การเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชน อุทิศตนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และการจัดการความขัดแย้ง

3. สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะและคุณลักษณะอื่นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่สะท้อนถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกับบุคลากร การสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกับหน่วยงานหรือกลุ่มต่าง ๆ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมของหน่วยงานที่จะสร้างความร่วมมือได้อย่างถูกต้อง และสามารถประสานให้เกิดประโยชน์ขึ้นระหว่างหน่วยงานที่ร่วมมือกัน

4. สมรรถนะการสื่อสาร หมายถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะและคุณลักษณะอื่นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่สะท้อนถึงพฤติกรรมการประชุมอย่างเป็นทางการกับบุคลากรของมหาวิทยาลัย การสื่อสารกับบุคลากร และหน่วยงานอื่น ๆ และสามารถโน้มน้าวใจหรือสร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรและนักศึกษา

5. สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะและคุณลักษณะอื่นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่สะท้อนถึงการพัฒนาบุคลากรในงานประจำ การมอบหมายหรือกระจายอำนาจให้บุคลากร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจากแหล่งเรียนรู้ภายนอก และการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพแก่บุคลากร

ปัจจัยเชิงสาเหตุ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งอิทธิพล หรือส่งผล หรือมีความสัมพันธ์อย่างมีเหตุมีผลกับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งทางตรง ทางอ้อม และโดยรวม ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 9 ปัจจัย ดังนี้

1. การบริหารแบบมืออาชีพ หมายถึง การทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ความตั้งใจจริง และทำงานให้เกิดผลงานดีที่สุดใน การบริหารแบบมืออาชีพจะมีลักษณะการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ การคิดเชิงกลยุทธ์กำหนดขอบข่ายและวิเคราะห์ปัญหาสถานการณ์ โดยใช้หลักเหตุผล และประสบการณ์ประกอบกันเพื่อให้ได้ข้อสรุป การตัดสินใจแนวทางปฏิบัติ และแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม และมีความเป็นผู้นำในการโน้มน้าวผู้อื่นให้ยอมรับและมุ่งสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร ให้การสนับสนุนผู้อื่นทั้งในด้านการให้คำแนะนำ และการให้อำนาจให้สามารถเจริญก้าวหน้าอย่างมืออาชีพ

2. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธา หมายถึง ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ โดยใช้จิตโน้มน้าวผู้อื่นเข้ามาอื่นมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง มีทักษะในการสื่อสารในวิสัยทัศน์ที่เป็นเลิศ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง สามารถสร้างพลังความกระตือรือร้นในการทำงานกับแนวร่วม มีอิทธิพล มีพลังอำนาจ จนผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาให้การยอมรับและให้ความเคารพอย่างเต็มใจการมีวิสัยทัศน์ ทักษะการสื่อสารที่ดี ความเชื่อมั่นในตนเอง และการเสริมสร้างพลังอำนาจ

3. ประสิทธิภาพการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อ โดยใช้รูปแบบการสื่อสารและทิศทางการสื่อสารที่เหมาะสมระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร โดยใช้คำพูดและกิริยาท่าทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน มีความรวดเร็วชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน ครอบคลุมประเด็น ตอบสนองต่อกัน และเป็นไปเพื่อการช่วยเหลือทั้งนี้เพื่อจะทำให้เกิด ประสิทธิภาพการสื่อสารและคุณภาพจากการทำงานยิ่งขึ้น

4. ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารเข้าใจรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่น รู้จักกำกับอารมณ์ของตนเองด้วยความมีสติ และแสดงออกอย่างเหมาะสมกับกาลเทศ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อตนเองและผู้ที่มิปฏิบัติสัมพันธ์ด้วย โดยมีความตระหนักต่อตนเอง การบริหารจัดการตนเอง ความตระหนักต่อสังคม และการบริหารความสัมพันธ์

5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง เจื่อนใจของจิตใจที่เป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นมุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายในระดับสูงอย่างไม่ย่อท้อ ประกอบด้วย การมีเป้าหมาย ที่แสดงถึงมาตรฐานคุณภาพการศึกษาเชิงรุก มีการวางแผนการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ได้ดีกว่ามาตรฐาน กล้าที่จะเผชิญสิ่งที่ไม่เป็นไปตามความ คาดหวัง สามารถบริหารความเสี่ยงได้ และมีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน ความมานะพยายาม ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยมีความรู้ความเข้าใจบริบทของการแข่งขันในสังคมอาเซียน และสังคมโลก

6. ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์ กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กรที่ทำงาน ทั้ง ภารกิจที่ทำงานร่วมกัน และกรณีที่ทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจใด ๆ ประกอบด้วยทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น และทักษะในการสื่อสาร

7. เจตคติ หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของบุคคลในการตัดสินใจต่อเรื่องต่าง ๆ ในทางบวก หรือลบ เป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่เราสามารถสังเกตหรือวัดได้เมื่อบุคคล แสดงพฤติกรรมออกมา ประกอบด้วย ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ที่บุคคลนั้น ประสบแล้วประมวลผลและประเมินเก็บไว้ความรู้สึก อารมณ์หรือความรู้สึก ของบุคคลที่ประเมิน จากการมีประสบการณ์จากสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ และพฤติกรรมการแสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจและความรู้สึกที่มีต่อสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์

8. การจัดการความรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยดำเนินการบริหารองค์การ ให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ตลอดเวลาและนำความรู้ของตนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอื่นในองค์กรร่วมกัน ซึ่งองค์ ความรู้นั้นเป็นฐานในการผลักดันองค์กรดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย การเรียนรู้

ในการกำหนดวิสัยทัศน์ บุคลากรในองค์กรทุกระดับที่มีเป้าหมายร่วมกันมุ่งให้สถานศึกษาเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลที่สถานศึกษาสั่งสมไว้ และจัดหามาใช้พัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีเครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บ และกระจายความรู้เพื่อการพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

9. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นความรู้ ความสามารถในการเผชิญกับสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์เป็นผู้นำกับทิศทาง ของสถานศึกษาในอนาคต เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ แก่บุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานบรรลุ เป้าหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น แนวคิดที่คาดการณ์ว่าจะเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่จะนำ องค์กรผ่านมรสุมแห่งการเปลี่ยนแปลง ของสถานการณ์โลกาภิวัตน์ได้

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งด้านการบริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย ซึ่งมีหน้าที่หลักในการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย การวางแผน การตัดสินใจ การควบคุม การประสานงาน และการติดตามควบคุม เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หมายถึง สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ของคณะสงฆ์หนึ่งในสองแห่งของประเทศไทย ฝ่ายมหานิกายและเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับ ของรัฐบาล ส่วนกลางตั้งอยู่ที่วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ราชวรมหาวิหาร เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร และที่อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนภูมิภาค มีวิทยาเขต 10 แห่ง ประกอบด้วย 1) วิทยาเขตหนองคาย (วิทยาเขตแห่งแรก) 2) วิทยาเขตนครศรีธรรมราช 3) วิทยา เขตเชียงใหม่ 4) วิทยาเขตขอนแก่น 5) วิทยาเขตนครราชสีมา 6) วิทยาเขตอุบลราชธานี 7) วิทยาเขต แพร่ 8) วิทยาเขตสุรินทร์ 9) วิทยาเขตพะเยา และ 10) วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆสนครปฐม และวิทยาลัย จำนวน 12 แห่ง ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยสงฆ์เลย 2) วิทยาลัยสงฆ์นครพนม 3) วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ 4) วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน 5) วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช จ.พิษณุโลก 6) วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี 7) วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ 8) วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน 9) วิทยาลัยสงฆ์พุทธ โสธร จ.ฉะเชิงเทรา 10) วิทยาลัยสงฆ์เชิงทราย 11) วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง และ 12) วิทยาลัยสงฆ์ ศรีสะเกษ

รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอ รูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นตลอดจนอาจใช้เป็น แนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้าโดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปตามกระบวนการวิธีการ หรือกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นจากเดิมของแต่ละสมรรถนะ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ผู้บริหารทราบถึงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร สามารถใช้เป็นกรอบและแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง การพัฒนาและวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหารของบุคลากรตลอดจนใช้เป็นกรอบการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูงในมหาวิทยาลัยของรัฐ

2. ทำให้ทราบถึงสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับส่วนราชการในการนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประกอบกับคู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง เพื่อให้การกำหนดตัวอย่างพฤติกรรมหรือพฤติกรรมบ่งชี้ของสมรรถนะทางการบริหารแต่ละรายการและแต่ละระดับเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมกับคำจำกัดความของระดับสมรรถนะที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น

3. ได้สารสนเทศว่าด้วยเรื่องของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป