

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหาร
3. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
4. บริบทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะของบุคคลนั้นเป็นตัวแปรที่สำคัญในการเพิ่มศักยภาพภายในองค์กรสมรรถนะที่สูงกว่าในแต่ละด้านของแต่ละบุคคล จะบ่งบอกถึงผลงานที่ดีกว่าซึ่งส่งผลให้ผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1. ความหมายของสมรรถนะ

มีผู้ให้นิยามหรือให้คำจำกัดความของสมรรถนะไว้ ดังนี้

ปราชญา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสุทธีวงศ์ (2550 : 187-188) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ (Competency) นั้นหมายถึง คุณลักษณะที่เป็นพื้นฐานของปัจเจกบุคคลที่มีส่วนในการทำนายผลการปฏิบัติงานที่ดี และตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในงาน ชีตความสามารถดังกล่าวประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ การรับรู้ตนเอง บทบาททางสังคมและแรงจูงใจในการประเมินขีดความสามารถ มุ่งประเมินเพื่อให้ทราบว่าต้องทำอะไรที่จะให้กับพนักงานบรรลุ KPI (Key Performance Indicators) ได้และมีการปรับตัวชีวิตที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงานในทำนองเดียวกับ ดนัย เทียนพุด (2558 : 53) ได้สรุปรูปแบบความสามารถที่ใช้ในธุรกิจดังนี้ สมรรถนะ (Competency) คือ การบูรณาการความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคล

(Personal Attributes) มาใช้ได้ดีในบทบาทนั้น ๆ จนกระทั่งเกิดผลงานที่คุณค่าสูงสุด (Superior Performance) หรือมีประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับซัวลิต สรวารี (2550 : 160-165) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของงาน หรือคุณสมบัติพึงประสงค์ของงาน แบ่งออกได้ 2 ส่วน คือ สมรรถนะ (Competency) ที่งานต้องการ และสมรรถนะ (Competency) ที่มีอยู่ในตัวคน ซึ่งเน้นการให้ความสำคัญกับทักษะ (Skill) และความรู้ (Knowledge) รวมถึงลักษณะที่สามารถเห็นได้ภายนอกมากำหนดเป็นหัวใจของสมรรถนะ (Competency) ในองค์กร ประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ บทบาทสังคมซึ่งแสดงออกตามค่านิยม (Social Role) ภาพที่คน ๆ นั้นมองตัวเอง (Self-Image) บุคลิกภาพและตัวตนที่แท้จริงของคนนั้น ๆ (Traits/Personality) และแรงจูงใจที่ผลักดันให้คนมีพฤติกรรมในแบบที่คน ๆ นั้นเป็นอยู่ (Motive)

นอกจากนี้ Boyatzis (1982 : 58) ได้ให้ความหมายสมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะที่มีผลต่อประสิทธิผลของผลงานที่เหนือกว่า (Superior Work) เขาเชื่อว่าการพัฒนาของสมรรถนะแสดงให้เห็นว่ายังมีความแตกต่างของระดับสมรรถนะอยู่จากระดับสมรรถนะที่จำกัดไปสู่ระดับผลงานที่เหนือกว่า เป็นการเห็นด้วยกับแนวคิดที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขณะที่ Dubois and Rothwell (2004 : 19) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรม (Behaviors) แรงจูงใจ (Motivations) และความรู้ (Knowledge) นั้นมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานในองค์กรนั้น ๆ ในทำนองเดียวกับ Dale and Hes (1995 : 80) ได้กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) เช่น ความสามารถในการด้านอาชีพ หมายถึง ความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพ (Occupation Competence) เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ ซึ่งมาตรฐานในที่นี้ประกอบไปด้วยองค์ประกอบของความสามารถ (Element of Competence) รวมถึงเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) และคำอธิบายของขอบเขตงาน (Range Statement) มีความสอดคล้องกับ McClelland (1998 : 236) ได้อธิบายความหมายของสมรรถนะ (Competency) หมายถึง ลักษณะบุคคล แรงจูงใจ พฤติกรรม ทักษะหรือความรู้ที่ทำให้เกิดแรงขับทำให้ผลงานมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ในทำนองเดียวกับ Hellriegel, Jackson, and Slocum (2007 : 4) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ (Competency) จาก Anne Mulcahy ซึ่งเป็น CEO ของบริษัท XEROX ไว้ดังนี้ คือ สมรรถนะ (Competency) หมายถึง การรวมเอาความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และทัศนคติอันเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมรรถนะหลายอย่างเหล่านี้ทำให้การบริหารงานและการดำเนินงานของบริษัทประสบความสำเร็จอย่างสูง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลที่จะส่งผลให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อที่จะทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้น ๆ

2. ประเภทของสมรรถนะ

นักวิชาการหลายท่านได้จำแนกประเภทของสมรรถนะไว้ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547 : 10) ได้จำแนกสมรรถนะ ออกเป็น 3 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กร โดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อและอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน และสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึงบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลคนนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น พวกที่สามารถอาศัยอยู่กับแมลงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียก Personal Competency ว่า ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล อย่างไรก็ตามอาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2548 : 28-30) ได้ระบุว่าสมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (Personal Attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน และจำแนกสมรรถนะ ออกเป็น 4 ประเภท คือ ประเภทที่ 1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถหลักซึ่งสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของคนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด และหมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับ และทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี ประเภทที่ 2 สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึงความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ และหมายถึงความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based) ประเภทที่ 3 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึงความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (Job-Based) หน้าที่ที่แตกต่างกัน ความสามารถในงานย่อมแตกต่างกัน สามารถเรียก Functional Competency เป็น Job Competency หรือ Technical

Competency และประเภทที่ 4 สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency) หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่เหมือนกันไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ นั้นจะต้องมีความสามารถที่เหมือนกัน

McClelland (1998 : 56) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้ สมรรถนะขั้น พื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีใน การทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน หรือ ความรู้ในสินค้าที่คนขายอยู่ประจำ เป็นต้น ซึ่งสมรรถนะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานแตกต่างจากบุคคลอื่นหรือไม่สามารถทำให้ บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ ดังนั้น Competency ในกลุ่มนี้จึงไม่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการ มากนัก นักวิชาการบางกลุ่มถึงขั้นลงความเห็นว่าความรู้ทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็น Competency และสมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่ง Competency ในกลุ่ม นี้จะมุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ (รวมถึง ค่านิยมแรงจูงใจ และทัศนคติ) เพื่อช่วยให้เกิดความสำเร็จที่ดีเลิศในงาน อีกทั้งยังเป็น Competency ที่นักวิชาการจำนวนมากให้ความสำคัญในการพัฒนาให้มีขึ้นในบุคคลมากกว่า Competency กลุ่มแรก ตัวอย่างเช่น การศึกษา ของสถาบันชื่อดังด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งหนึ่งชื่อ Schoonover Associates ก็มุ่งศึกษา และให้ความสำคัญเฉพาะ Differentiating Competency โดยสถาบันแห่งนี้อธิบายถึงความแตกต่าง ของความรู้ ทักษะและแรงจูงใจ/ทัศนคติ กับ Competency ในเชิงเปรียบเทียบ คือ Competency กับ Knowledge : Competency จะหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ (Excellent Performance) เท่านั้น ดังนั้น ตัวความรู้ (Knowledge) โดด ๆจึงไม่ถือเป็น Competency เว้นแต่ ความรู้ในเรื่องนั้น ๆ จะสามารถนำมาประยุกต์หรือนำมาใช้กับพฤติกรรมซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จ ในงาน จึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของ Competency และ Competency กับ Skills : Competency เกี่ยวข้องกับ ทักษะ (Skills) แต่จะหมายถึงเฉพาะการใช้ทักษะที่ก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างชัดเจน จึงจะเป็น Competency ประเด็นสุดท้าย Competency กับ Motive/Attitude : Competency ไม่ใช่ แรงจูงใจหรือทัศนคติ (Motive/Attitude) แต่เป็นแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตน มุ่งหวังไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา หรือเป้าหมายขององค์กร จึงจะถือเป็น Competency สรุป แนวคิดของ McClelland เชื่อว่า ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ ทัศนคติ โดด ๆ ไม่ใช่ Competency แต่เป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิด Competency

3. องค์ประกอบของสมรรถนะ

จากการศึกษาของ Hellrigel, Jackson and Slocum (2001 : 14-24) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารไว้ 6 ประการ คือ 1) ความสามารถในการสื่อสาร (Communication Competency) หมายถึง ความสามารถในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพกล่าวคือ ความสามารถทำให้ “ผู้รับสาร” หรือผู้ที่กำลังสื่อสารอยู่ด้วย “เข้าใจ” ในสิ่งที่กำลัง “สื่อสาร” Communication Competency มีความสำคัญเพราะ “ผู้บริหาร” ทำงานโดยอาศัยการทำงานของ “ผู้อื่น” (Getting Things Done Through Other People) “การสื่อสาร” หรือ Communication ถือเป็น “รากฐาน” ที่สำคัญของ Competency อื่นๆ อีก 5 ตัวของผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะ “การสื่อสาร” เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานของผู้บริหารสัมฤทธิ์ผล เพราะผู้บริหารต้องสื่อสารให้ผู้อื่นทราบและเข้าใจว่า “ต้องทำอะไร” (What to do) และ “ทำอะไร” (How to do it) ซึ่งการสื่อสารหมายรวมถึงทั้ง การสื่อสารที่เป็นทางการ (Formal Communication) การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ (Informal Communication) และการเจรจาต่อรอง (Negotiation) 2) ความสามารถในการวางแผนและการบริหารจัดการ (Planning and Administration Competency) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของบุคคลว่า งานหรือกิจกรรมอะไรที่จำเป็นต้องทำ และสามารถกำหนดได้ว่า งานหรือกิจกรรมเหล่านั้นจะกระทำให้สำเร็จได้ด้วยวิธีใด (How they can be done) ต้องใช้ทรัพยากรอะไรบ้าง รวมทั้งต้องสามารถติดตามและตรวจสอบจนมั่นใจได้ว่า งานหรือกิจกรรมเหล่านั้นได้กระทำจนสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยทั่วไปเมื่อกล่าวถึงทักษะหรือความสามารถของพนักงานที่ดำรงตำแหน่ง “ผู้จัดการ” คนทั่วไปมักคิดถึง ความสามารถในการวางแผนและบริหารจัดการมาก่อนเป็นอันดับแรก 3) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม (Teamwork Competency) เป็นที่ทราบกันดีว่า ความสำเร็จของงานต่าง ๆ ในองค์กร ไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการทำงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงลำพัง แต่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลต่าง ๆ ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญมากในปัจจุบัน ผู้จัดการขององค์กรจึงจำเป็นต้องมี Teamwork Competency หรือ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ผู้จัดการที่มี Competency ด้านนี้จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างตรงเป้าหมาย 4) ความสามารถเชิงกลยุทธ์ (Strategic Action Competency) เป็นความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจโดยรวม (Overall Mission) และค่านิยม (Values) ขององค์กร ซึ่งในฐานะ “ผู้บังคับบัญชา” ต้องสามารถปฏิบัติ และแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจและค่านิยมเหล่านั้น ซึ่งความสามารถดังกล่าวนี้เรียกว่า ความสามารถเชิงกลยุทธ์ หรือ Strategic Action Competency 5) ความสามารถในการรับรู้เรื่องระหว่างประเทศ (Global Awareness Competency) ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้การทำธุรกิจขององค์กรจำเป็นต้องใช้บุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ จากต่างประเทศมากขึ้น เช่น

การสั่งซื้อวัตถุดิบจากต่างประเทศ หรือการใช้เทคโนโลยีที่มาจากต่างประเทศ ฯลฯ รวมทั้งการจำหน่ายสินค้าหรือการส่งออกสินค้าไปจำหน่ายยังต่างประเทศ ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรจำเป็นต้องมี Global Awareness Competency เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ Global Awareness Competency และ 6) ความสามารถในการควบคุมตนเอง (Self-Management Competency) ความสามารถในการควบคุมตนเอง ถือเป็นทักษะสำคัญที่จะละเอียดมิได้สำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง “ผู้บริหาร” ทั้งนี้เพราะบ่อยครั้งที่ “สิ่งที่คาดหวัง อาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้” “งานที่ตั้งใจจะทำให้เสร็จตามกำหนด เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาชื่นชมในผลงาน อาจได้รับการตำหนิ เพราะงานออกมาล่าช้าและคุณภาพไม่ดีเพียงพอ” และอื่นๆ อีกมากมาย ความกดดันเหล่านี้ มักทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะโทษ หรือกล่าวหา “ผู้อื่น” หรือ “ฝ่าย/แผนกอื่น” ว่าเป็นต้นเหตุที่ทำให้ “ถูกตำหนิ” “งานนั้นๆ ผิดพลาดหรือไม่เสร็จตามที่กำหนด”

นอกจากนี้ Spencer and Spencer (1993 : 11) ได้กำหนดสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญ ได้แก่ การมุ่งสู่ความสำเร็จ การแสวงหาข้อมูล สารสนเทศ ความเข้าใจบุคคล ผลกระทบและอิทธิพล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดเชิงมนโถทัศน์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความร่วมมือประสานงาน มีความสอดคล้องกับ Delmont (2002 : 213) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารระดับภาควิชา กำหนดรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารภาควิชาว่าประกอบด้วย หน้าที่หลักของหน่วยวิชา บทบาทและความรับผิดชอบตามตำแหน่งสมรรถนะ ได้แก่ ความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะตามบทบาทตำแหน่ง ซึ่งสมรรถนะของหัวหน้าภาควิชาที่สำคัญได้แก่ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์และยั่งยืน ตัดสินใจและใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม การจูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจและการโน้มน้าว การสร้างสรรค์งานและนวัตกรรม การใช้ทรัพยากรที่ก่อให้เกิดรายได้ การแสดงถึงพันธะที่ต้องรับผิดชอบ การแสดงคุณลักษณะที่นุ่มนวล ซื่อตรงไว้วางใจได้ มีคุณธรรม จริยธรรม การแสดงถึงการเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญทางวิชาการ สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ ประกอบด้วย การสื่อสาร การฟัง การพูด การเขียน และการนำเสนอในที่ชุมชน ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่แสดงถึงความเข้าใจ และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น การนำกลุ่ม ทีมกรรมการหรือโครงการหรือดำเนินการประชุม การคาดการณ์ล่วงหน้า การต่อรอง การจัดการความขัดแย้ง และแก้ไขปัญหา การจัดการความเครียด และการบริหารการเปลี่ยนแปลง และ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การจัดองค์การ การวางแผนการมอบหมายงาน และการจัดลำดับ ความสำคัญของงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและประสิทธิผลขององค์กร การตัดสินใจที่ทันเวลา เหมาะสม ความรู้

ความชำนาญเกี่ยวกับอุดมศึกษา ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ การดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและคงทน และการประยุกต์เทคโนโลยีในการดำเนินงาน

ในทำนองเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : 11) ได้กำหนดสมรรถนะหลัก ให้เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการ หน่วยงานกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน บริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของบุคคลในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความพยายามขวนขวายสนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม พัฒนา ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ จริยธรรม (Integrity) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพของตน อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรและรัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และความร่วมมือร่วมใจ (Teamwork) หมายถึง สมรรถนะที่เน้นความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ เป็นการกำหนดเพื่อใช้ในการจัดทำสมรรถนะหลักที่จะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับองค์กรได้ว่าวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้จะมีโอกาสสำเร็จมากยิ่งขึ้น เพราะสมรรถนะหลักจะกำหนดกรอบแนวทางของพฤติกรรม การแสดงออกขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น องค์กรใดที่ยังไม่กำหนดสมรรถนะหลัก จึงควรกำหนดขึ้นมา องค์กรใดที่กำหนดขึ้นมาแล้วก็ควรนำไปปฏิบัติให้เกิดผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เป็นการแสดงออกถึงสถานะผู้นำผู้บริหารที่มีความสามารถหรือศักยภาพที่จะรับบทบาทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม เพื่อจะทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ทิศทางและเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งการกำหนดวิธีหรือแนวทางในการทำงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือ

สมาชิกในทีมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นเต็มตามประสิทธิภาพที่มีอยู่ จนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ในที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหาร

1. สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Thinking Competencies)

การคิดเชิงยุทธศาสตร์นั้น อยู่บนแนวคิดที่ว่าองค์กรของเราไม่ได้อยู่เป็นเอกเทศโดยตัวของเราเอง แต่อยู่ภายใต้บริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสภาพแวดล้อมที่มากระทบกับองค์กรนั้น บางครั้งก็เป็น โอกาส บางครั้งก็เป็นภัยคุกคาม นอกจากนี้ องค์กรเองก็ต้องกำหนดจุดยืนขององค์กรด้วย เพื่อวางยุทธศาสตร์ให้ชัดเจนมากขึ้น

1.1 แนวคิดสมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์

เนื่องจากการคิดเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการกำหนดทิศทางของการดำเนินงานระยะยาวขององค์กร ภายใต้การแข่งขันและทรัพยากรที่จำกัด องค์กรต้องตัดสินใจเลือกแนวทางในการบรรลุ เป้าหมายที่ต้องสร้างความได้เปรียบ และใช้ทรัพยากรน้อย ตลอดจนเป็นยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน อย่างไรก็ตามกระบวนการกำหนดทิศทางไม่ได้มีสูตรสำเร็จ เนื่องจากปัจจัยในสิ่งแวดล้อมมีความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ส่งผลให้เงื่อนไขของการประสบความสำเร็จย่อม เปลี่ยนแปลงไปเช่นกัน โดยเฉพาะการกำหนดยุทธศาสตร์ที่จะสร้างความได้เปรียบ และสามารถ ใช้ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมต้องใช้ความสามารถในการคิดระดับสูง ในการสร้างนวัตกรรมเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งมีลักษณะเป็นของตนเอง ในอีกมิติหนึ่งการกำหนดยุทธศาสตร์มีลักษณะเป็นศิลปะ (Art) ทางยุทธศาสตร์ของผู้นำที่จะประมวลข้อมูลผนวกกับประสบการณ์ ซึ่งถือได้ว่าเป็น กิจกรรมของการคิด การคิดในเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Thinking) เป็นมุมมองภาพรวมของระบบให้ออก (Holistic Understanding) การตีความสภาพแวดล้อม การมองเห็นภาพในอนาคต ผนวกกับกระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการที่เชื่อมจุดแข็ง หรือความสามารถหลักให้เข้ากับ โอกาส เพื่อสร้างความได้เปรียบขององค์กร (Huff and others. 2009 : 125) การคิดเชิงยุทธศาสตร์ เป็นกระบวนการสังเคราะห์และใช้ประโยชน์จากสัญชาตญาณ (Intuition) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ผลลัพธ์ของการคิดเชิงยุทธศาสตร์จึงมีลักษณะเป็น ทักษะภาพแบบบูรณาการของทั้งองค์กร (An Integrated Perspective of the Enterprise) ความคิดเชิงยุทธศาสตร์จึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่เป็นพิมพ์เขียวของยุทธศาสตร์ (Crafting Strategic Architecture) การคิดเชิงยุทธศาสตร์ อาจหมายถึง

การเปรียบเทียบความเหมือนกันเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ใหม่และออกแบบการปฏิบัติใหม่ บนฐานของการเรียนรู้ใหม่ ในทำนองเดียวกับ Lawrence (1999 : 5) ; Stacy (1992 : 421, quoted in Lawrence. 1999 : 97) เสนอว่า การคิดเชิงยุทธศาสตร์ เกี่ยวข้องกับความคิดและการกระทำภายใต้ ชุดของฐานคติที่แน่นอน และมีทางเลือกในการปฏิบัติที่เป็นไปได้ที่จะนำไปสู่สิ่งใหม่และมีความเหมาะสมมากขึ้น ความคิดเชิงยุทธศาสตร์เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถฝึกฝนได้ โดยการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย การคิดในหลายทักษะตั้งแต่การคิดเชิงวิเคราะห์ (Think Analytically) การคิดเชิงตัวเลข (Think Numerically) การคิดเชิงสะท้อน (Think Reflectively) การคิดเชิงทำนาย (Think Predictively) การคิดเชิงจินตนาการ (Think Imaginatively) การคิดเชิงมโนภาพ (Think Visually) การคิดเชิงสร้างสรรค์ (Think Creatively) การคิดเชิงวิพากษ์ (Think Critically) การคิดเชิงความรู้สึก (Think Empathetically) การคิดเชิงจริยธรรม (Think Ethically) การคิดเชิงปฏิบัติ (Think Pragmatically) การคิดเชิงการเมือง (Think Politically) การนำไปใช้ก็แตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ และขั้นตอนของการคิด

มีความสอดคล้องกับ Wootton and Home (2002 : 56) เสนอว่า การคิดเชิงยุทธศาสตร์สามารถประยุกต์ในวางแผนยุทธศาสตร์ ในขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน คือ การรวบรวมข้อมูล (Gathering Information) การกำหนดแนวคิด (Formulating Ideas) และการวางแผนปฏิบัติงาน (Planning Action) การคิดเชิงยุทธศาสตร์โดยรวมจึงหมายถึง ความคิด การกระทำ และทักษะที่เป็นผลผลิตจาก ประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการสังสมหรือการฝึกฝน ความคิดเชิงยุทธศาสตร์มุ่งสู่การเสนอความเข้าใจที่ชัดเจนแม้กล่าวได้ว่า การคิดเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Thinking) ยังอาจหาคำนิยามที่ชัดเจนไม่ได้ โดยทางด้าน Hill and Jones (2008 : 87) ได้พัฒนาการคิดเชิงยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นงานนำร่องที่ได้รับการยอมรับ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ การคิดเชิงยุทธศาสตร์เป็นมโนทัศน์ (Concept) ที่สะท้อนออกมาในลักษณะของแนวคิด (Ideal) ตัวแบบ (Model) หรือสมมติฐาน(Hypothesis) ซึ่งตั้งขึ้นบนฐานของความเป็นเหตุและผล ที่มีความเป็นไปได้ การคิดเชิงยุทธศาสตร์เป็นกิจกรรมเชิงระบบ (System Oriented) ที่จะต้องพิจารณาความเกี่ยวข้องระหว่างกันทั้งหมดขององค์การ เนื่องจากยุทธศาสตร์เป็นการสร้างแนวทางที่แกร่งต่อการเผชิญกับสภาวะกดดันจากทั้งภายนอก และภายในองค์การ การคิดเชิงระบบจึงช่วยให้เกิดการวิเคราะห์อย่างละเอียดถึงช่องว่างที่อาจจะ กลายเป็นทั้งโอกาส และข้อจำกัด และการยอมรับถึงความพึ่งพากันขององค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบ การเปลี่ยนแปลงเพียงจุดเดียวจะกระทบต่อองค์ประกอบอื่น การคิดเชิงยุทธศาสตร์เป็นทิศทาง (Direction) ที่สะท้อนถึงความพยายามจะบรรลุสภาพในอนาคตที่ต่างจากปัจจุบัน เพราะยุทธศาสตร์ มีลักษณะที่บ่งบอกทิศทางของการดำเนินงาน การคิดเชิงยุทธศาสตร์จึงเป็นกระบวนการที่ผลิต ความคิดที่ต้องมีทิศทาง

อย่างชัดเจนถึงเป้าหมายและลักษณะของวิธีการที่จะไปถึง และเน้นว่าต้องสร้างความแตกต่าง จากสภาพที่เป็นอยู่ และเป็นการสร้างโอกาส (Opportunistic) จากฐานของ ประสบการณ์และ สภาพแวดล้อมที่องค์กรดำรงอยู่

การคิดเชิงยุทธศาสตร์มีเป้าหมายเพื่อค้นพบหรือแสวงหายุทธศาสตร์ที่สร้างโอกาส และสร้างกฎใหม่ในการแข่งขัน (New Rules) นำพองค์กรสู่สภาพในอนาคตที่ดีกว่าปัจจุบันอย่าง มีความแตกต่าง (Heracleous. 1998 : 98) กล่าวว่า สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์เป็น ความสามารถของผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ จากการสังเคราะห์สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ พบว่าประกอบด้วยสมรรถนะที่หลากหลาย เพื่อการมองภาพในเชิงบูรณาการนั้น Liedtka ได้เสนอ ผลงานนาร่องที่สำคัญของการคิดเชิง ยุทธศาสตร์ คือ The Liedtka Model of the Element of Strategic Thinking กล่าวถึง องค์ประกอบ ของการคิดเชิงยุทธศาสตร์ที่มีลักษณะที่ระบุได้ชัด ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ประการ คือ ความคิดเชิงยุทธศาสตร์ คือ ทักษะภาพเชิงระบบ (Systems Perspective) ความคิดเชิงยุทธศาสตร์ คือ จุดมุ่งเน้นของความตั้งใจ (Intent Focused) ซึ่งได้ ประยุกต์แนวคิดของ Prahalad and Hamel ในเรื่อง Strategic Intent ที่เน้นเรื่องของการกำหนด ทิศทางและการค้นพบสิ่งใหม่ ความคิดเชิงยุทธศาสตร์ คือ การแสวงหาโอกาสที่ชาญฉลาด (Intelligent Opportunism) เกี่ยวกับการเปิดกว้างรับ ประสบการณ์ต่าง ๆ ความคิดเชิงยุทธศาสตร์ คือ การคิดเป็นปัจจุบัน (Thinking in Time) และ ความคิดเชิงยุทธศาสตร์ คือ การขับเคลื่อนโดยสมมติฐาน (Hypothesis-Driven) ช่วยลดข้อจำกัด ของการเชื่อมโยงการคิดเชิงสร้างสรรค์และการ คิดเชิงวิเคราะห์เข้าด้วยกันได้ ด้วยกระบวนการ ทดสอบสมมติฐานที่เริ่มจากการตั้ง โจทย์ที่ดี ซึ่งมาจาก Creativity เป็นสมมติฐานจากนั้นก็นำไป ทดสอบซึ่งขั้นตอนนี้การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบมีความจำเป็น การทดสอบแม้เป็นแบบลองผิดลอง ถูก แต่องค์กรจะเกิดการเรียนรู้ การคิดเชิงยุทธศาสตร์ลักษณะนี้จึงสามารถได้ทั้งการออกแบบและ การวิเคราะห์ ในแง่นี้อาจกล่าวได้ว่ายุทธศาสตร์ เป็นเรื่องของการเรียนรู้ ด้วยการตั้งสมมติฐานแล้ว ทดสอบ (Liedtka. 1998 : 98)

นอกจากนี้ Amitabh and Sahay (2006 : 65) พบว่า นักคิดเชิงยุทธศาสตร์มี คุณลักษณะเด่น 6 ประการ คือ 1) การเป็นผู้นำที่ดี (Good Leader) ซึ่งหมายถึงการเป็นผู้ที่สามารถ ตัดสินใจได้ อย่างถูกต้องว่าทิศทางขององค์กรควรมุ่งไปทางใด เป็นผู้สามารถสร้างแรงจูงใจให้ แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลของยุทธศาสตร์ มีความกล้าหาญในการเปลี่ยนแปลงองค์กรและ กระบวนการทำงานไปสู่รูปแบบใหม่ เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีแรงขับภายในสูงต่อ การบรรลุความสำเร็จ (Ohmea. 1983 : 93) 2) ความสามารถมองภาพในอนาคตในระยะยาว (Visualizes Long Term Future Scenarios) จากการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมส่งผลกระทบ

โดยตรงต่อตำแหน่ง (Position) และความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร (Competitive Advantage) ในภาวะที่สภาพแวดล้อม เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการทำนายหรือมองเห็นสถานะในอนาคตย่อมก่อให้เกิด ความได้เปรียบในการดำเนินงาน ในการเตรียมความพร้อม และในการสร้างความสมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ได้ก่อน องค์กรอื่น ๆ 3) สามารถกำหนดยุทธศาสตร์โดยรวมและปรับยุทธศาสตร์ให้เหมาะสมได้เมื่อ สถานการณ์เปลี่ยนไป เนื่องจากยุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับหลักการกำหนดตำแหน่งและทิศทางของ องค์กรภายใต้เงื่อนไขของสภาพแวดล้อมที่ดำรงอยู่ การเปลี่ยนในเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมทำให้ ยุทธศาสตร์เดิมมีประสิทธิผลลดลง นักคิดเชิงยุทธศาสตร์ที่ดีจึงต้องสามารถปรับยุทธศาสตร์ให้เข้า กับสภาพแวดล้อมได้อย่างต่อเนื่อง 4) สามารถมองหาสิ่งบ่งบอกรอบตัวเพื่อพัฒนายุทธศาสตร์ที่ ควรจะเป็น เป็น ความสามารถของการระบุ โอกาสและตีความสภาพแวดล้อม เพื่อให้สามารถใช้ ประโยชน์จาก บริบทให้เกิดความได้เปรียบคู่แข่ง 5) สามารถให้สัญชาตญาณในการตัดสินใจ แม้มี นักวิชาการจำนวนมากได้เสนอ กระบวนการในการกำหนดยุทธศาสตร์อย่างเป็นขั้นตอน (Step-by-Step) ตลอดจนมีเครื่องมือสำหรับ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ทางเลือกยุทธศาสตร์ ที่หลากหลาย เช่น SWOT Model, Five Forces Model, Gap Analysis, BCG Portfolio เป็นต้น แต่เนื่องจากยุทธศาสตร์เป็นการมองภาพรวมมากกว่า แยกส่วน เป็นการสังเคราะห์ (Synthesis) มากกว่าการวิเคราะห์ (Analysis) ตลอดจนข้อจำกัดของคน ในการพยายามแสวงหาทางเลือกมีจำกัด ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์อย่างเป็นขั้นตอน ไม่เป็น หลักประกันต่อการได้มาซึ่งยุทธศาสตร์ใหม่ ที่สร้างความได้เปรียบ (New Competitive Advantage) ในขณะที่ความคิดเชิงยุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับ การใช้ความคิดสร้างสรรค์และสัญชาตญาณ (Intuition) ส่งเสริมความแปลกใหม่ เพื่อกำหนด ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ที่โดดเด่นไม่เหมือนเดิม เป็นทิศทาง และวิธีที่ทำลายกฎแห่งการแข่งขันเดิม และสร้างกฎแห่งความสำเร็จใหม่ได้มากกว่า และ 6) สามารถสร้างกฎแห่งการแข่งขันใหม่ (Re-Writes Rules of Competition) การคิดเชิงยุทธศาสตร์ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการกำหนดทิศทาง และตำแหน่งขององค์กรในสภาพแวดล้อมในลักษณะของการตั้งรับ แต่การคิดเชิงยุทธศาสตร์ สามารถช่วยให้องค์กรกำหนด เงื่อนไขของการแข่งขันในสภาพแวดล้อมได้อีกทางหนึ่ง ดังนั้น นักคิดเชิงยุทธศาสตร์จึงมีลักษณะ ของผู้ที่คิดในเชิงรุกในการจัดการหรือทำลายกำแพงแห่งเงื่อนไข ตลอดจนสามารถสร้างความ ได้เปรียบใหม่ในการแข่งขัน และวิธีการที่มีประสิทธิผลอย่างมากก็คือ ความคิดที่สามารถเปลี่ยน กฎที่องค์กรเคยเปรียบหรือได้เปรียบน้อยมาเป็นตำแหน่งที่องค์กร ได้เปรียบมากเพิ่มขึ้น

อย่างไรก็ตาม Amitabh and Sahay (2006 : 54) เสนอว่าองค์ประกอบเหล่านี้ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ภายใต้การบ่มเพาะ (Nurture) ภายในองค์กร โดยเฉพาะองค์การแบบระบบราชการ เนื่องจากกำหนดยุทธศาสตร์เป็นกิจกรรมที่เป็นกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จึงต้องการความคิดในการวางตำแหน่งในองค์กรได้เปรียบที่สุด ยุทธศาสตร์ต้องการพลัง (Passionate) ในการขับเคลื่อน และยังคงต้องการการตัดสินใจที่ควรจะเป็น ภายใต้โครงสร้างองค์การแบบเครื่องจักรจึงไม่ส่งเสริม ความคิดเชิงยุทธศาสตร์ การปรับปรุงโครงสร้างใหม่เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญ แต่สิ่งสำคัญที่สุดของ การพัฒนาความคิดเชิงยุทธศาสตร์ในองค์กร คือ การพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development) ให้มีคุณลักษณะทั้ง 6 ประการ ข้างต้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งมีฐานะเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยจะต้องมีความเข้าใจธรรมชาติของบริบททั้งภายในและภายนอกองค์กร (Rowley. 2003 : 124 ; Davies and Davies. 2006 : 98) เข้าใจบริบทของการบริหารงานมหาวิทยาลัยว่าต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหรือกลุ่มใดบ้าง แต่ละหน่วยหรือกลุ่มมีความเชื่อ มีผลประโยชน์และพฤติกรรมอย่างไร มีระบบการพึ่งพากันอย่างไร หากหน่วยงานหนึ่งแสดงพฤติกรรมอย่างไรออกมา จะกระทบต่ออีกหลายส่วนอย่างไร เพราะบริบทการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวข้องกับหน่วยงานทั้งภายนอกและภายในจำนวนมาก กล่าวได้ว่า มหาวิทยาลัยดำเนินงานโดยเกี่ยวข้องกับหน่วยงานภาครัฐเกือบทุกกระทรวง รวมถึงองค์กรภาคเอกชนที่มีเป้าหมายการดำเนินงานที่สอดคล้องกับภารกิจและพื้นที่การเปลี่ยนแปลงนโยบาย ของกระทรวงต่างส่งผลกระทบต่อการทำงานของมหาวิทยาลัยไม่มากนัก เช่น การเปลี่ยนแปลง นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะต้องมีความเข้าใจในเชิงระบบ สามารถเข้าใจภาพรวมได้ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะสามารถกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารมหาวิทยาลัยในฐานะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยจะต้องมีสมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ สะท้อนจากความสามารถในการเสนอทางเลือก หรือทางออกของปัญหา ตลอดจนวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิผลสูงสุด

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และคุณลักษณะอื่นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่สะท้อนความเข้าใจต่อสภาพปัจจุบัน การคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงปริมาณ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดยุทธศาสตร์

1.2 การวัดปัจจัยด้านสมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์

สีบวงศ์ กาพวงศ์ (2554 : 172 -179) ได้สร้างเครื่องมือวัดสมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ของผู้บริหารและประเด็นบ่งชี้ ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การคิดเชิงวิเคราะห์ ความเข้าใจต่อสภาพปัจจุบัน การคิดเชิงปริมาณ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเชิงยุทธศาสตร์ มีลักษณะเป็นระดับพฤติกรรมบ่งชี้ 3 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 1 ถึงระดับ 3

ในการวัดตัวแปรสมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ สีบวงศ์ กาพวงศ์ (2554 : 172 -179) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติของสมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ คือ ด้านสามารถอธิบายเชื่อมโยงสภาพปัญหา สาเหตุ กับผลกระทบของปัญหา ได้อย่างมีเหตุมีผลด้านสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตบนพื้นฐานของข้อมูลปัจจุบัน ด้านสามารถอธิบายถึงบทบาทหรือกฎระเบียบขององค์กรในการพัฒนาหน่วยงาน ได้อย่างถูกต้อง ด้านสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย ด้านการนำข้อมูลเชิงปริมาณมาประกอบในการคิด ด้านกระบวนการแปลงค่าข้อมูลเพื่อช่วยให้สามารถตัดสินใจได้อย่างสอดคล้องกับสภาพจริง ด้านสามารถกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิผลการบริหาร ด้านสามารถกำหนดยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับประเด็นเชิงยุทธศาสตร์ ด้านสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลของยุทธศาสตร์ และด้านสามารถคิดเชิงรุกในการจัดการเพื่อสร้างความได้เปรียบใหม่ในการแข่งขัน จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์

ปัจจัยด้านสมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ของผู้บริหารในการศึกษาของสีบวงศ์ กาพวงศ์ (2554 : 269) ที่ศึกษาตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายก อบต. ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 5 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ สมรรถนะการสื่อสาร และสมรรถนะการพัฒนาบุคลากร ผลการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายก อบต. พบว่า ประกอบด้วยตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมและระดับความชำนาญ ซึ่งสามารถจำแนกระดับสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของ นายก อบต. ออกเป็น 5 ระดับ เรียงจากสมรรถนะระดับสูงไปหาน้อย ได้แก่ ระดับต้นแบบ ระดับผู้สร้างความเปลี่ยนแปลง ระดับนักพัฒนา ระดับผู้แก้ปัญหา และระดับผู้ปฏิบัติงาน ส่วนวิทยา จันท์ศิริ (2551 : 246) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุน

ในมหาวิทยาลัยของรัฐประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวางแผนและการจัดการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านจริยธรรม

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะการสร้างร่วมมือ สมรรถนะการสื่อสาร สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวางแผนและการจัดการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านจริยธรรม ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ จะได้รับอิทธิพลทางตรงจากการบริหารแบบมืออาชีพ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมี ประสิทธิภาพการสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ การพัฒนาตนเอง ทักษะการบริหารบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบ และการสร้างทีมงาน

2. สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Chang Management Competencies)

สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง คือ ความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรที่มีผลกระทบต่อตัวเองและผู้อื่น เข้าใจและยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ พร้อมให้ความร่วมมือและการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2.1 แนวคิดสมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง

สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นเทคนิคการจัดการ เป็นส่วนหนึ่งของความสามารถหลักของผู้บริหาร (Core Competencies) ในยุคปัจจุบันที่เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร โทรคมนาคมที่ทันสมัย ที่ช่วยทำให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทันต่อสถานการณ์ธรรมชาติและสิ่งมีชีวิต จะต้องปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมเช่นเดียวกับองค์กรที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและมีการเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างไม่คาดหวัง โดยทางด้าน ฌ็อง-ฌัก แอ็องฌู (2545 : 301) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การกระทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมีระบบตามแผนที่ได้จัดทำไว้การบริหารการเปลี่ยนแปลงตามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การนำระบบและวิธีการใหม่มาปฏิบัติในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงในนัยนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่เกิดขึ้นอยู่ภายใต้อำนาจการบริหารขององค์กร สอดคล้องกับวรัท ภูเจริญ และอัสวิน จักขุวรรณ (2547 : 139) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง คือ การจัดการกับเหตุการณ์ สถานการณ์ หรือลักษณะที่ต่างไปจากเดิมให้ดีขึ้น ในทำนองเดียวกับกิริติ ชยียงยง (2549 : 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ การบริหารการ

เปลี่ยนแปลง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงองค์การเปลี่ยนแปลงสภาพหนึ่งไปเป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่อีกสถานภาพหนึ่งในอนาคตที่กำหนดไว้เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอด ความเจริญเติบโต การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน กล่าวไว้สอดคล้องกันกับ จิรประภา อังครบวร (2549 : 22 – 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการจัดการเปลี่ยนแปลงด้วยการรักษาความสมดุลโดยสร้างแรงผลักดันและแรงดึงให้เกิดขึ้นในองค์การอย่างสมดุลใน 2 ด้าน คือ ระบบและพนักงานเพื่อให้เกิดการเคลื่อนไหวขององค์กรไปในทิศทางที่กำลังเปลี่ยนแปลงเพื่อผลสำเร็จขององค์กร

นอกจากนี้ Paul (1996 : 86-92) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นกระบวนการปรับปรุงหรือทบทวนการออกแบบการปฏิบัติการเทคนิคหรือระบบ รวมทั้งส่วนที่เป็น โครงสร้าง และไม่ใช่โครงสร้าง เช่น กระบวนการ องค์การ การทบทวนเอกสาร โดยอาศัยการวางแผนการเปลี่ยนแปลง ในทำนองเดียวกับ Mike (2003 : 81-95) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การใช้เทคนิควิธีที่เป็นระบบ เพื่อประกันว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นไปตามทิศทางที่ได้วางแผนไว้ และก่อให้เกิดความคุ้มค่า และประสิทธิภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนดพร้อมทั้งบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ จากนั้นยังอาจกล่าวถึง หลักการของการบริหารการเปลี่ยนแปลงว่า ผลลัพธ์จากการบริหารการเปลี่ยนแปลง คือ การเปลี่ยนแปลงแนวทางการปฏิบัติงานจากการใช้ความรู้ของการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มศักยภาพของหน่วยงาน ในการประยุกต์และรับเอาเทคนิควิธีต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ในขณะที่ Floyd and Wooldridge (1996 : 894) ได้กล่าวไว้ว่า ศักยภาพของการเปลี่ยนแปลงองค์กรขึ้นอยู่กับการประยุกต์ใช้สิ่งเดิมให้กลายมาเป็นสิ่งใหม่ ๆ โดยสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นนั้นอาจจะเป็นได้ทั้งอุปสรรค และโอกาสในการบริหารจัดการองค์กร ทำให้องค์กรสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการพัฒนาให้เป็นความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ในทำนองเดียวกับ Rozen and Frohlich (1998 : 78) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะการเปลี่ยนแปลงจะทำให้เกิดสถานการณ์ใหม่ ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดการณ์ไว้ล่วงหน้าสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาหากมีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมก็จะสามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ เหล่านั้นได้เป็นอย่างดีประเด็นที่สำคัญในการควบคุมสถานการณ์ก็คือ การตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลง และการยอมรับวิธีการในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่สะท้อนความเข้าใจ การเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชน อุทิศตนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และการจัดการ ความขัดแย้ง

2.2 การวัดปัจจัยด้านสมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง

สีบวงศ์ กาพวงศ์ (2554 : 172 -179) ได้สร้างเครื่องมือวัดสมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประเด็นบ่งชี้ ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมการเรียนรู้ การอุทิศตนเพื่อการพัฒนา และการจัดการความขัดแย้ง มีลักษณะเป็นระดับ พฤติกรรมบ่งชี้ 3 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 1 ถึงระดับ 3

ในการวัดตัวแปรสมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ สีบวงศ์ กาพวงศ์ (2554 : 172 -179) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติของสมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง คือ ด้านความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนา ด้านการอธิบาย ขั้นตอนของการดำเนินงานเพื่อการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างเป็นเหตุเป็นผลด้านการกำหนดแผนเตรียม ความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอความคิดเกี่ยวกับวิธีการหรือแนว ทางการแก้ไขปัญหา ด้านการเสียดลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัย ด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นแบบอย่าง ของการทำงานเพื่อส่วนรวมให้แก่บุคลากรในการพัฒนามหาวิทยาลัย ด้านการรับฟังการ วิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลอื่นอย่างตรงไปตรงมาโดยไม่มีอคติ ด้านความสามารถลดความขัดแย้ง โดยแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ทุกฝ่ายยอมรับจำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยด้านสมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการศึกษาของ สีบวงศ์ กาพวงศ์ (2554 : 269) ที่ศึกษาตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การ บริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายก อบต. ประกอบด้วย สมรรถนะย่อย 5 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ สมรรถนะการบริหารการ เปลี่ยนแปลง สมรรถนะ การสร้างความร่วมมือ สมรรถนะการสื่อสาร และสมรรถนะการพัฒนา บุคลากร ผลการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายก อบต. พบว่า ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมและระดับความชำนาญ ซึ่งสามารถจำแนกระดับสมรรถนะผู้นำเชิง

ยุทธศาสตร์ของ นายก อบต. ออกเป็น 5 ระดับ เรียงจากสมรรถนะระดับสูงไปหาน้อย ได้แก่ ระดับต้นแบบ ระดับผู้สร้างความเปลี่ยนแปลง ระดับนักพัฒนา ระดับผู้แก้ปัญหา และระดับผู้ปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกับ Marmon (2002 : 245) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้นโดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมมือของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผลการจัดทำของบประมาณสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอน และเทคโนโลยี และสอดคล้องกับ Woolcock and Sullivan (1996 : 48-57) ได้ศึกษาวิจัยถึงสมรรถนะ ที่จำเป็นของผู้บริหารงานบุคคลในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า ในอนาคตผู้บริหารด้านบุคคลขององค์กรพึงมีสมรรถนะที่ต้องการอยู่ 3 ประการสำคัญที่สุดคือ การมีความรอบรู้ในธุรกิจและงานองค์กรเป็นอย่างดี ความสามารถในการขับเคลื่อนก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง และทักษะในการโน้มน้าว

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า สมรรถนะสมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ สมรรถนะการสื่อสาร สมรรถนะการพัฒนานุเคราะห์ การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผลการจัดทำของบประมาณสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอน และเทคโนโลยี การมีความรอบรู้ในธุรกิจและงานองค์กรเป็นอย่างดี ความสามารถในการขับเคลื่อนก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง และทักษะในการโน้มน้าว

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า สมรรถนะสมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง จะได้รับอิทธิพลทางตรงจากการบริหารแบบมีอาชีพ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาจารย์มี ประสิทธิภาพการสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ การพัฒนาตนเอง ทักษะการบริหารบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบ และการสร้างทีมงาน

3. สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ (Collaborative Competencies)

การสร้างความร่วมมือเป็นการช่วยเหลือด้วยความสมัครใจแม้จะไม่มีหน้าที่โดยตรง อาจจะทำเรื่องเดียวกันในเวลาเดียวกันหรือต่างเวลาก็ได้ แม้กระทั่งอาจให้ความร่วมมือทำบางเรื่องบางเวลา แต่การประสานงานต้องประสานจิตใจ ความสามารถ กำลังงานในเวลาเดียวกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันจนกว่างานจะบรรลุผลสำเร็จ

3.1 แนวคิดสมรรถนะการสร้างความร่วมมือ

เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างยั่งยืน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถนะการสร้างความร่วมมือ (Collaboration) เพื่อให้เกิดการประสานประโยชน์ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ และสร้างความผูกพันต่อภารกิจ โดยการกระตุ้นหรือโน้มน้าว สร้างแรงจูงใจ แลกเปลี่ยนข้อมูลกับบุคคล เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องด้วยการพัฒนาความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน โดยใช้ความสามารถเกี่ยวกับความหลักแหลมทางสังคม การใช้อำนาจไปสู่การสร้างอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อ และวิธีการมองโลกของผู้ปฏิบัติและผู้เกี่ยวข้อง (Davies and Davies, 2006 : 87) เนื่องจากการบริหารเป็นการ จัดการที่เน้นการรวมพลังของหน่วยงานย่อยและองค์กรภายนอก เพื่อการขับเคลื่อนให้องค์การบรรลุเป้าหมาย แต่ในการปฏิบัติทุกกลุ่มมีเป้าหมายเฉพาะของตน ซึ่งอาจไม่สอดคล้องหรือไม่สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงยุทธศาสตร์ ผู้บริหารที่สามารถทำให้ทุกหน่วยงานและทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการ โดยก่อให้เกิดการประสานความต้องการและประโยชน์จะนำไปสู่การสร้างควมตระหนักและยอมรับให้ซึ่งเป็นการสร้างหลักประกันว่าทุกหน่วยงานและบุคลากรจะมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน (Boal and Hooijberg, 2000 : 98) การสร้างความร่วมมือกับบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามใช้ความสามารถทั้งหมด เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรบนฐานคติที่ว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานหรือบุคลากร ได้แสดงความสามารถได้สะท้อนความคิดเป็นการสร้างความรู้สึกรับถึง ความสำคัญของบุคลากรคนนั้น ในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กรที่มีคุณค่าในแง่ของการแก้ไขปัญหาการมีส่วนร่วมของบุคลากรช่วยเพิ่มความหลากหลายในแนวทางการแก้ปัญหาซึ่งส่งเสริมให้การแก้ไขปัญหาได้ดีขึ้น โดยเฉพาะบริบทที่ลักษณะของงานมีความซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลให้ผู้นำไม่สามารถมีข้อมูลอย่างรอบด้านเพื่อใช้ในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมของบุคลากรสามารถช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ปัจจุบันแนวคิดการมีส่วนร่วมมีมิติทัศน์ที่ได้รับความนิยมมากขึ้น คือการสร้างความร่วมมือ ซึ่งหมายถึง การทำงานร่วมกันหรือความร่วมมือที่เต็มใจ (The Oxford English Dictionary) หมายความว่า ความร่วมมือไม่ได้เป็นเพียงกิจกรรมของการร่วมกันปฏิบัติงาน แต่ยังหมายรวมถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่จะต้องเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมด้วย Jeffery, Maes and Bratton

Jeffery (2005 : 234) เสนอองค์ประกอบการสร้างความร่วมมือที่ส่งผลให้มีประสิทธิผล 5 ประการ ดังนี้ 1) การระบุให้ชัดเจน (Clarification) หมายถึง การระบุวัตถุประสงค์ของทีมงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมที่ทีมต้องเผชิญ และตัวแปรต่างๆที่อาจมีผลกระทบกับการดำเนินงานของทีมให้ชัดเจน ซึ่งกระบวนการทำให้ชัดเจนนี้ต้องผ่านการพูดคุยและความเห็นพ้องของบุคลากรซึ่งจะช่วยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ได้ชัดเจนมากขึ้น ตลอดจนช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่จะสื่อสารระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การกำหนดบทบาทหน้าที่ (Establishing Roles and Responsibilities) ของทีมให้ชัดเจน ซึ่งจะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อมีการกำหนดหน้าที่และกระบวนการทั้งหมดเรียบร้อยแล้ว การมอบหมายหน้าที่ที่ชัดเจนยังช่วยให้การสื่อสารมีความชัดเจนอีกด้วย 3) การประมวลข้อมูล การสื่อสารและกฎของความร่วมมือ (Information Processing, Communication, and Collaborative Modeling Rules and Procedure) 4) ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของสมาชิกทีม (Knowledge of Team Members' Background and Style) การทราบถึงข้อมูลพื้นฐานของสมาชิกสามารถช่วยให้การสื่อสารดีขึ้น และเมื่อการสื่อสารระหว่างกันดีขึ้น ย่อมสร้างโอกาสให้เกิดการพัฒนาความรู้สึกร่วมกัน ก็จะนำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สมาชิกของทีมควรทำแบบทดสอบประเมินตนเองเพื่อให้ทราบถึงลักษณะหรือบุคลิกของตน วิธีการเรียนรู้ที่ถนัด และรูปแบบของการสื่อสารที่เป็นแนวทางของตนเอง 5) โครงร่างตัวแบบความร่วมมือ (Collaboration Modeling Schema) เป็นการสร้างกฎและขั้นตอนในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งสามารถอาศัยเครื่องมือ เช่น Flow Chart, Concept Map เป็นต้น

นอกจากนี้หากมองในลักษณะของการดำเนินงานที่มีผู้ร่วมมาจากหลายหน่วยงาน หรือต้องทำงานที่ใช้ความรู้หลากหลาย Barr (1997 : 87) ได้เสนอแนวทางการสร้างความร่วมมือในดำเนินการ ดังนี้ 1) การพัฒนาเป้าหมาย วัตถุประสงค์และลำดับความสำคัญของประเด็นต่าง ๆ ร่วมกัน 2) สร้างความชัดเจนในระบบของการจัดการ การดำเนินงาน ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ 3) ทำความเข้าใจต่อนโยบายการดำเนินงานและวัฒนธรรมองค์กร 4) พัฒนาการเก็บข้อมูลเพื่อเป็นฐานการบรรลุเป้าหมาย 5) การสนับสนุนการฝึกอบรมของทีม 6) สร้างความตระหนักแก่บุคลากรในการพัฒนาทักษะใหม่ 7) การเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 8) การพัฒนาภาษาที่ใช้ร่วมกัน และ 9) การยอมรับถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของการสร้างความร่วมมือ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและคุณลักษณะอื่นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่สะท้อนถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกับบุคลากร การสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกับหน่วยงานหรือกลุ่มต่าง ๆ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ

เกี่ยวกับวัฒนธรรมของหน่วยงานที่จะสร้างความร่วมมือได้อย่างถูกต้อง และสามารถประสานให้เกิดประโยชน์ขึ้นระหว่างหน่วยงานที่ร่วมมือกัน

3.2 การวัดปัจจัยด้านสมรรถนะการสร้างความร่วมมือ

สืบวงศ์ กาพวงศ์ (2554 : 172 -179) ได้สร้างเครื่องมือวัดสมรรถนะการสร้างความร่วมมือของผู้บริหารและประเด็นบ่งชี้ ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกับบุคลากร การสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกับหน่วยงานหรือกลุ่มต่าง ๆ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมของหน่วยงานที่จะสร้างความร่วมมือ และสามารถประสานประสานให้เกิดประโยชน์ขึ้นระหว่างหน่วยงานที่ร่วมมือกัน มีลักษณะเป็นระดับพฤติกรรมบ่งชี้ 3 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 1 ถึงระดับ 3

ในการวัดตัวแปรสมรรถนะการสร้างความร่วมมือของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ สืบวงศ์ กาพวงศ์ (2554 : 172 -179) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติของสมรรถนะการสร้างความร่วมมือ คือ ด้านการเชิญบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงานขององค์กร ด้านการเชิญผู้บริหารหน่วยงานภายนอกเข้าร่วมประชุมจัดกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานในกระบวนการที่จะดำเนินการร่วมกันอย่างชัดเจน ด้านความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะสร้างความร่วมมือ ด้านสามารถระบุเงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จในการประสานความร่วมมือได้อย่างมีเหตุผล ด้านความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมของหน่วยงานที่จะสร้างความร่วมมือได้อย่างถูกต้อง ด้านสามารถอธิบายถึงลักษณะความเชื่อ ประเพณี ปฏิบัติ หรือค่านิยมที่สำคัญของหน่วยงานที่สร้างความร่วมมือที่มีผลต่อความสำเร็จ ด้านสามารถระบุแนวทางการประสานความร่วมมือที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของหน่วยงาน และสามารถประสานให้เกิดประโยชน์ขึ้นระหว่างหน่วยงานที่ร่วมมือกัน จำนวน 9 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการสร้างความร่วมมือ

ปัจจัยด้านสมรรถนะการสร้างความร่วมมือของผู้บริหารในการศึกษาของสืบวงศ์ กาพวงศ์ (2554 : 269) ที่ศึกษาตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายก อบต. ประกอบด้วย สมรรถนะย่อย 5 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะ การสร้างความร่วมมือ สมรรถนะการสื่อสาร และสมรรถนะการพัฒนาบุคลากร ผลการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายก อบต. พบว่า ประกอบด้วยตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมและระดับความชำนาญ ซึ่งสามารถจำแนกระดับสมรรถนะผู้นำเชิง

ยุทธศาสตร์ของ นายก อบต. ออกเป็น 5 ระดับ เรียงจากสมรรถนะระดับสูงไปหาน้อย ได้แก่ ระดับต้นแบบ ระดับผู้สร้างความเปลี่ยนแปลง ระดับนักพัฒนา ระดับผู้แก้ปัญหา และระดับผู้ปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกับรวิวรรณ เผ่ากัณหา (2548 : 12) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ได้กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะเบื้องต้น 8 องค์ประกอบดังนี้ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านการสร้างสัมพันธภาพ สมรรถนะด้านการสื่อสาร สมรรถนะด้านวิชาการ สมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากร สมรรถนะด้านการบริหารอาจารย์ และสมรรถนะด้านการพยาบาล และการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์งาน การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของภาควิชา การกำหนดเป้าหมายของงาน การวางแผนกลยุทธ์ และนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การกำกับให้อาจารย์ดำเนินการตามแผน การประเมินผลการดำเนินงาน การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ การสร้างความร่วมมือประสานงาน ทั้งในและนอกภาควิชาให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการรวมทั้งความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับการอุดมศึกษา นโยบายของมหาวิทยาลัย ระเบียบและข้อปฏิบัติต่าง ๆ นอกจากนี้ Spencer and Spencer (1993 : 11) ได้กำหนดสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญ ได้แก่ การมุ่งสู่ความสำเร็จ การแสวงหาข้อมูลสารสนเทศ ความเข้าใจบุคคล ผลกระทบและอิทธิพล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดเชิงมโนทัศน์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความร่วมมือประสานงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า สมรรถนะการสร้างความร่วมมือมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะการสื่อสาร สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร การรับบุคคล สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านการสร้างสัมพันธภาพ สมรรถนะด้านการสื่อสาร สมรรถนะด้านวิชาการ สมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากร สมรรถนะด้านการบริหารอาจารย์ การมุ่งสู่ความสำเร็จ การแสวงหาข้อมูลสารสนเทศ ความเข้าใจบุคคล ผลกระทบและอิทธิพล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดเชิงมโนทัศน์ และความเชื่อมั่นในตนเอง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า สมรรถนะการสร้างความร่วมมือจะได้รับอิทธิพลทางตรงจากการบริหารแบบมีอาชีพ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรณมี ประสิทธิภาพการสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ การพัฒนาตนเอง ทักษะการบริหารบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบ และการสร้างทีมงาน

4. สมรรถนะการสื่อสาร (Communication Competencies)

การสื่อสารที่ดี ผู้ที่สื่อสารต้องให้ความสำคัญกับผู้ฟังให้มากกว่า ตัวเราเองเพราะจุดประสงค์ของการสื่อสารคือ ทำให้ผู้ฟังเข้าใจและคล้อยตามแนวความคิด ดังนั้น หากเราสื่อสารได้ตรงกับความต้องการของผู้ฟังแล้วย่อมทำให้การสื่อสารสมบูรณ์ การให้ความสำคัญในการพัฒนาตัวเองให้เป็นนักสื่อสารที่ดี

4.1 แนวคิดสมรรถนะการสื่อสาร

สมรรถนะเชื่อมโยงบุคคลที่เกี่ยวข้อง พบว่าประกอบด้วยความสามารถที่หลากหลาย ประกอบด้วย ความสามารถในการสื่อสารของผู้นำ (Communication) เป็นสิ่งที่สะท้อนสมรรถนะหลักของผู้บริหาร ซึ่งเกี่ยวกับความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญคุณค่าของวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์การให้แก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก ได้นำไปเป็นแนวในการปฏิบัติที่วางอยู่บนรากฐานความเข้าใจและคุณค่าเดียวกันตลอดจนเป็นช่องทางในการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ถึงสภาพปัญหาหรือความคิดเห็นอื่น ทั้งในช่วงของการกำหนด ยุทธศาสตร์และการนำ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงมาตรการหรือตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (Portnoy. 1999 : 9 ; Hitt and others. 2005 : 64)

การสื่อสารเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ซึ่งหมายรวมถึงข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ความเชื่อและความต้องการระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร การสื่อสารจึงเปรียบเสมือนตัวกลางในการเชื่อมโยงกิจกรรมทางการบริหารและฝ่ายต่าง ๆ ให้ทำงานอย่างสอดคล้องประสานกัน การสื่อสาร หมายถึง การเคลื่อนย้ายหรือส่งผ่านข่าวสารข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจหรือเพื่อบรรลุเป้าหมายบางอย่างที่ต้องการ (สุพานิ สฤษฏ์วานิช. 2552 : 267) ดังนั้น การสื่อสารจึงเป็นทั้งการเคลื่อนย้ายข้อมูลและการสร้างความเข้าใจในความหมายที่ต้องการสื่อ (Robbins and Judge. 2009 : 98) โดยทั่วไปการสื่อสารจะประกอบด้วย ผู้ส่งสาร (Sender) การใส่รหัส (Encoding) ข่าวสาร (Message) ช่องทางการสื่อสาร (Channel) การถอดรหัส (Decoding) ผู้รับสาร (Receiver) สิ่งรบกวน (Noise) และข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เมื่อผู้ส่งสารต้องการจะส่งสารหรือความคิด ผู้ส่งสารจะใส่รหัสสาร หรือการแปลงความคิดออกมาในรูปแบบที่สามารถสื่อสารได้ เช่น ภาษาเขียน ภาษาพูด หรือ สัญลักษณ์ จากนั้นผู้ส่งสารจะเลือกช่องทางสื่อสาร เพื่อส่งสารนั้นออกไปให้แก่ผู้รับสาร ผู้รับสารจะทำการถอดรหัสหรือการตีความสารนั้น แล้วจะมีปฏิกิริยาตอบกลับไปยังผู้ส่งสารว่ามีความเข้าใจ หรือจะตอบสนองต่อสารนั้นอย่างไร ปกติรูปแบบการสื่อสารในองค์การสามารถทำได้ 3 รูปแบบ คือ 1) การสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) เป็นช่องทางที่ผู้นำองค์การนิยมใช้เพื่อให้ ข้อมูลหรือนโยบายแก่พนักงาน และการอธิบายว่าทำไมจึงให้ดำเนินการอย่างนั้น ซึ่งมีการศึกษาว่าพนักงานที่ได้รับการอธิบายจากผู้บริหารจะมีความผูกพันต่อภารกิจสูง

แต่ข้อจำกัดของแนวทางนี้คือ มักจะเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว 2) การสื่อสารจากล่างสู่บน (Upward Communication) มักเป็นรูปแบบการสื่อสารสะท้อนความต้องการหรือปฏิกิริยาของพนักงานไปถึงผู้บริหาร เป็นการสื่อสารที่ช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมของพนักงานเพิ่มขึ้น และ 3) การสื่อสารแนวระนาบ (Lateral Communication) เป็นการสื่อสารภายในหรือระหว่างกลุ่มในระดับเดียวกันเพื่อให้เกิดความร่วมมือมี ทั้งลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (สุพานิ สถยภู่วานิช. 2552 : 288) การสื่อสารที่มีประสิทธิผล ผู้ส่งสารหรือผู้สื่จะต้องเลือกภาษาที่เหมาะสมกับผู้รับ ไม่เปิดโอกาสให้ตีความสารเป็นอย่างอื่น การสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ และเป็นมิตรต่อกัน กระตุ้นให้เกิดการฟังที่มีประสิทธิผล และกระตุ้นให้เกิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ

การสื่อสารที่มีประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากการสื่อสารที่ดีสามารถสร้างความตื่นตัวให้แก่ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องเป็นการสร้างโอกาสและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมให้ประชาชนผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบายสาธารณะ สมรรถนะการสื่อสาร (Communication Competency) จะสะท้อนจากแสดงสัญญาณของรัฐบาลหรือองค์กรให้แก่องค์กรภายนอกรับรู้อยู่เสมอว่าองค์กรทำอะไร และสามารถสร้างทัศนคติที่ดีต่อประชาชนผู้เกี่ยวข้อง นอกจากนั้นการสื่อสารที่ดียังสร้างความแข็งแกร่ง ให้แก่ระบบการดำเนินงานภายในองค์กร Vos (2009 : 87) ได้เสนอเกณฑ์คุณภาพในการสื่อสารไว้ ดังนี้ 1) ความโปร่งใส (Transparency) ซึ่งหมายถึง ความชัดเจนของข้อความที่ต้องการสื่อและสามารถ ตรวจสอบได้ 2) การเข้าถึงข้อมูลและองค์กร (Accessibility of Information and Organization) หมายถึง การที่ประชาชนและพนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่ต้องการและหาได้ว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบได้ 3) การสร้างความสนใจ (Publicity) องค์กรต้องสร้างความร่วมมือกับสื่อมวลชนและเป็นแหล่งข้อมูลแบบเปิดกว้าง 4) การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง การสังเกตผลสะท้อนกลับและการปรับปรุง ซึ่งต้องการระบบการติดตามและความเต็มใจในการรับผลสะท้อนกลับไปใช้ 5) นโยบายเชิงปฏิสัมพันธ์ (Interactive Policy) หมายถึง การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการสื่อสาร 6) นโยบายการสื่อสาร (Communication Policy) หมายถึง การใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือ นโยบายที่ชัดเจน และ 7) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการสื่อสาร (Effectiveness and Efficiency of Communication) และในฐานะที่ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสื่อสาร ผู้บริหารจึงถูกคาดหวังว่าจะสามารถสื่อสารได้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะการสื่อสาร หมายถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่สะท้อนถึงพฤติกรรมการประชุมอย่างเป็นทางการกับบุคลากรของมหาวิทยาลัย การสื่อสารกับบุคลากร และหน่วยงานอื่นๆ และสามารถโน้มน้าวใจหรือสร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคลากร นักศึกษา และบุคคลภายนอกได้เป็นอย่างดี

4.2 การวัดปัจจัยด้านสมรรถนะการสื่อสาร

สิบบงศ์ กาพวงศ์ (2554 : 172 -179) ได้สร้างเครื่องมือวัดสมรรถนะการสื่อสารของผู้บริหารและประเด็นบ่งชี้ ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การประชุมอย่างเป็นทางการกับบุคลากร การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับบุคลากร การสื่อสารกับบุคคลภายนอก การตรวจเยี่ยมบุคลากร และการสามารถโน้มน้าวสร้างทัศนคติที่ดี มีลักษณะเป็นระดับพฤติกรรมบ่งชี้ 3 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 1 ถึงระดับ 3

ในทำนองเดียวกับ สุนทรี หาญเสมอ (2556 : 135) ได้สร้างเครื่องมือวัดสมรรถนะการสื่อสารของผู้บริหาร โดยใช้แนวคิดของ Szilagy and Wallace (1990 : 502-504) ซึ่งมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ การใช้การสื่อสารข้อมูลหลายวิธี ระยะเวลาในการสื่อสารข้อมูล การให้ความสำคัญกับภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร การสื่อสารข้อมูลผ่านศูนย์กลางข้อมูล การให้ข้อมูลข่าวสารที่นอกเหนือจากหลักเกณฑ์หรือข้อมูลที่จำเป็นต้องทราบ การกำหนดวิธีการในการสื่อสารข้อมูล การฟังอย่างตั้งใจ และการติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยมากที่สุด ถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ในการวัดตัวแปรสมรรถนะการสื่อสารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ สิบบงศ์ กาพวงศ์ (2554 : 172 -179) และสุนทรี หาญเสมอ (2556 : 135) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติของสมรรถนะการสื่อสารคือ ด้านความสามารถประสานงานเชื่อมโยงการทำงานแบบบูรณาการกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในแต่ละภาคส่วนที่มีความแตกต่างหลากหลาย ด้านความสามารถในการเจรจาต่อรองและจัดการกับข้อขัดแย้ง ด้านความสามารถในการบริหารจัดการเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการกำหนดแผนการจัดประชุมอย่างเป็นทางการร่วมกับบุคลากรอย่างเป็นทางการ ด้านความชัดเจนของข้อความที่ต้องการสื่อสารสามารถตรวจสอบได้ และด้านบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่ต้องการได้โดยทราบว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบ จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการสื่อสาร

ปัจจัยด้านสมรรถนะการสื่อสารของผู้บริหารในการศึกษาของ สืบวงศ์ กาพวงศ์ (2554 : 269) ที่ศึกษาตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายก อบต. ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 5 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ สมรรถนะการสื่อสาร และสมรรถนะการพัฒนาบุคลากร ผลการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายก อบต. พบว่า ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรม และระดับความชำนาญ ซึ่งสามารถจำแนกระดับสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของ นายก อบต. ออกเป็น 5 ระดับ เรียงจากสมรรถนะระดับสูงไปหาน้อย ได้แก่ ระดับต้นแบบ ระดับผู้สร้างความเปลี่ยนแปลง ระดับนักพัฒนา ระดับผู้แก้ปัญหา และระดับผู้ปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกับสุนทรียา หาญเสมอ (2556 : 98) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพการสื่อสารของ ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นกับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ ในการ พัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาล ชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของ พยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 36.90 ($R^2 = 0.369$, $p < 0.01$)

ในทำนองเดียวกับ รวีวรรณ เผ่ากัณหา (2548 : 12) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะ ทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ ได้กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะเบื้องต้น 8 องค์ประกอบดังนี้ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านการสร้างสัมพันธภาพ สมรรถนะด้านการสื่อสาร สมรรถนะด้านวิชาการ สมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากร สมรรถนะด้านการบริหารอาจารย์ และสมรรถนะด้านการพยาบาล และการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งมีรายละเอียดว่าสมรรถนะด้านการ สื่อสาร ได้แก่ การมีทักษะในการใช้ภาษาในการพูดฟังและนำเสนอความคิดเชิงวิชาการ ที่สร้างสรรค์ มีการมอบหมายงานชัดเจน มีการสื่อความหมายที่ตรงไปตรงมา มีการประชุมที่มี ประสิทธิภาพ การเป็นตัวแทน การเจรจาต่อรอง หรือการเป็นผู้ประสานงานทั้งกับผู้บริหารระดับสูง หรือเป็นตัวแทนในการสื่อสาร โดยตรงกับคณบดี และการติดต่อกับหน่วยงานภายนอก สอดคล้อง

กับ Sundburg (2001 : 306-307) ได้สรุปว่า สมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหาร คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยผู้บริหารหน่วยงานระดับกองจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับแหล่งทรัพยากรของหน่วยงาน ู้ความต้องการของหน่วยงานและเข้าใจเป้าหมายองค์กรจะต้องไปให้ถึง รวมทั้งมีทักษะในการสื่อสาร

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า สมรรถนะการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านการสร้างสัมพันธภาพ สมรรถนะด้านการสื่อสาร สมรรถนะด้านวิชาการ สมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากร และสมรรถนะด้านการบริหารอาจารย์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า สมรรถนะการสื่อสารจะได้รับอิทธิพลทางตรงจากการบริหารแบบมีอาชีพ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี ประสิทธิภาพการสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ การพัฒนาตนเอง ทักษะการบริหารบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบ และการสร้างทีมงาน

5. สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Competencies)

ปัจจุบันองค์กรถูกท้าทายด้วยระบบ โลกาภิวัตน์อันนำมาซึ่งการสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) และการเอาเปรียบทุกรูปแบบเพื่อชัยชนะในด้านต่าง ๆ จึงส่งผลทำให้ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารใหม่ภายใต้การบริหารงานเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลยุทธ์ด้านบุคลากรในองค์กรเพื่อรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

5.1 แนวคิดสมรรถนะการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เพราะความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิผล บุคลากรจะต้องเข้าใจและตระหนักถึงคุณค่าที่บรรจุอยู่ในยุทธศาสตร์ไปในทิศทางเดียวกันใน ลักษณะการเชื่อมโยงเป้าหมายของบุคลากรทุกหน่วยเข้าด้วยกันเมื่อนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติจะทำให้บุคลากรที่อยู่ต่างหน่วยงาน สามารถมีดุลยพินิจและตัดสินใจดำเนินงานได้อย่างสอดคล้องกับเจตนารมณ์เชิงยุทธศาสตร์โดยรวม กิจกรรมของผู้บริหารจึงเกี่ยวข้องกับการสร้างความเข้าใจ ความตระหนัก และก่อให้เกิดความผูกพันต่อภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ ผ่านกระบวนการของการกระตุ้น เสริมแรง และจูงใจ ตลอดจนการปรับระบบความเชื่อ คุณค่าและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความ

พร้อมในการปฏิบัติ ผู้บริหารจึงถูกคาดหวังให้เป็นผู้ที่มีความเข้าใจในธรรมชาติของบุคลากร มีความหลักแหลมทางสังคมและสามารถจัดการกับธรรมชาติของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนงาน จนบรรลุเป้าหมาย (Thompson and Cole. 1997 ; Portnoy. 1999 ; Boal and Hooijberg. 2000 ; Rowley. 2003 ; Hitt and others. 2005 ; Davies and Davies. 2006 ; Hill and Jones. 2008)

สมรรถนะพัฒนาคน (Human Resource Development Competency) เป็นปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินยุทธศาสตร์ บุคลากรขององค์กรที่มีความรู้ ทักษะและทัศนคติที่สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงยุทธศาสตร์ จะส่งเสริมให้การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Hill and Jones. 2008 : 67) เพราะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เป็นลักษณะของการดำเนินงานที่ต้องมีวิธีการดำเนินงานในรูปแบบที่ไม่ปกติ เช่น การดำเนินงานในลักษณะข้ามสายงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยการดำเนินงานในลักษณะทีมยุทธศาสตร์ที่บทบาทของแต่ละคนจะมากไปกว่างานปกติที่รับผิดชอบ เป็นต้น ในทำนองเดียวกับ Rao (2007 : 79) มีแนวคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายสำคัญดังต่อไปนี้ 1) เพื่อการพัฒนาความสามารถของพนักงานตลอดจนระบบให้มีความสามารถสูงขึ้น 2) การพัฒนาคนให้เข้ากับการพัฒนาองค์กร 3) การเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กรผ่านกลไกที่หลากหลายอย่างมีความคล่องตัวและสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน 4) การกระจายอำนาจ การมอบอำนาจและการสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน 5) การสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว และ 6) การสร้างกลไกการให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมแรง

จากเป้าหมายดังกล่าวส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมที่หลากหลาย ตั้งแต่หน้าที่การจذبบรม การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กรเพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและระบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ ผสานวัฒนธรรมการเรียนรู้กับยุทธศาสตร์รวมขององค์กร และส่งเสริมให้องค์กรมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ Slotte, Tynjala and Hytonen (2004 : 234) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะสะท้อนจากองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) การพัฒนาอาชีพ (Career System) หมายรวมถึง กิจกรรมการวางแผนและการสรรหา บุคลากร การวางแผนอาชีพและการพัฒนาอาชีพ 2) การพัฒนาระบบงาน (Work System) หมายถึง การมีกิจกรรมวิเคราะห์บทบาท การวิเคราะห์บริบทและมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้นำสามารถระบุหน้าที่ของหน่วยต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน การพัฒนาวัตถุประสงค์ที่ต้องการ บรรลุอย่างเจาะจงในแต่ละฝ่าย การประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากกลุ่มที่หลากหลาย มีการรายงานผลการประเมินให้แก่บุคลากรเพื่อการปรับปรุง 3) ระบบการพัฒนา (Development) ประกอบด้วย การฝึกอบรมและการเรียนรู้ การพัฒนาและการให้คำแนะนำในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาการแลกเปลี่ยนความรู้และการพัฒนา

สมรรถนะ และ 4) พัฒนาคุณค่า องค์กร (Organization Values) หมายถึง การเปิดกว้าง ความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเป็นอิสระ ความร่วมมือและทีมงาน การสร้างสรรค์ การมอบอำนาจและกระจายอำนาจ และการปฏิบัติต่อกันแบบ เพื่อนมนุษย์

นอกจากนั้นผู้นำต้องสามารถแสดงบทบาทเป็นที่เลี้ยงและที่ปรึกษาให้แก่บุคลากรรวมถึงการวางแผนการเรียนรู้ผ่านการดำเนินงานได้อย่างสอดคล้องกับความสามารถและบทบาทของบุคลากรแต่ละคนให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสะท้อนกลับถึงผลการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรให้เกิดการปรับปรุงความสามารถในเชิงยุทธศาสตร์ ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานไปสู่การให้รางวัลและลงโทษเพื่อให้พัฒนาและดำรงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากร ยังรวมไปถึงการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการดำเนินงานในลักษณะทีม ซึ่งเป็นการสร้าง หลักประกันที่สำคัญในความสำเร็จของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และรวมถึงการพัฒนาบุคลากรผู้เกี่ยวข้องให้มีความรู้และความเข้าใจในระดับที่จะสามารถเป็นกลไกหรือเครือข่ายในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ องค์กรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างความสามารถในการดำเนินงาน แบบเครือข่าย (Thompson and Cole. 1997 : 341 ; Davies and Davies. 2006 : 92)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและคุณลักษณะอื่นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่สะท้อนถึงการพัฒนาบุคลากรในงานประจำ การมอบหมายหรือกระจายอำนาจให้บุคลากร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจากแหล่งเรียนรู้ภายนอก และการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพแก่บุคลากร

5.2 การวัดปัจจัยด้านสมรรถนะการพัฒนาบุคลากร

สีบวงส์ กาพวงส์ (2554 : 172 -179) ได้สร้างเครื่องมือวัดสมรรถนะการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารและประเด็นบ่งชี้ ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรในงานประจำ การมอบหมายหรือกระจายอำนาจให้บุคลากร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจากแหล่งเรียนรู้ภายนอก และการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ มีลักษณะเป็นระดับพฤติกรรมบ่งชี้ 3 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 1 ถึงระดับ 3

ในทำนองเดียวกับ ฉัฐวุฒิ อันตระกูล (2554 : 142) ได้สร้างเครื่องมือวัดสมรรถนะการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่น ด้านความสามารถและทักษะในการสื่อสาร ด้านการประสานสัมพันธ์ในองค์กร ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของตนเอง ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านการเข้าใจสาระและความรู้สึก มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด

ในการวัดตัวแปรสมรรถนะการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ สืบวงศ์ กาพวงศ์ (2554 : 172 -179) และณัฐวุฒิ ฮันตระกูล (2554 : 142) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติของสมรรถนะการพัฒนาศักยภาพ คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่สอดคล้องกับระบบให้มีความสามารถสูงขึ้น ด้านการประสานการพัฒนาคนให้เข้ากับการพัฒนาองค์การด้านการเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ของพนักงานในองค์การผ่านกลไกที่หลากหลายอย่างคล่องตัว ด้านการสร้างควมรับผิดชอบร่วมกัน ด้านการกระจายอำนาจ การมอบอำนาจเพื่อการสร้างควมรับผิดชอบร่วมกัน ด้านการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวด้านการพัฒนาอาชีพให้กับบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบงานของบุคลากร ด้านระบบการพัฒนาด้านการฝึกอบรมและการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาคุณค่าองค์การ โดยความร่วมมือและทีมงานของบุคลากร จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการพัฒนาศักยภาพ

ปัจจัยด้านสมรรถนะการพัฒนาศักยภาพ ของผู้บริหารในการศึกษาของ สืบวงศ์ กาพวงศ์ (2554 : 269) ที่ศึกษาตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายก อบต. ประกอบด้วย สมรรถนะย่อย 5 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะ การสร้างควมร่วมมือ สมรรถนะการสื่อสาร และสมรรถนะการพัฒนาบุคลากร ผลการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายก อบต. พบว่า ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมและระดับความชำนาญ ซึ่งสามารถจำแนกระดับสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของ นายก อบต. ออกเป็น 5 ระดับ เรียงจากสมรรถนะระดับสูงไปหาน้อย ได้แก่ ระดับต้นแบบ ระดับผู้สร้างความเปลี่ยนแปลง ระดับนักพัฒนา ระดับผู้แก้ปัญหา และระดับผู้ปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกับณัฐวุฒิ ฮันตระกูล (2554 : 152) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารระดับสูงของ บริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ผลการศึกษาลักษณะของปัจจัยแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยทุกตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านทักษะการบริหารบุคลากร ปัจจัยควมรอบรู้ในการบริหาร ปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยการบริหารแบบมีอาชีพมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะด้านการบริหารผู้บริหารระดับสูงมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทักษะการบริหารบุคลากร ปัจจัยควมรอบรู้ในการบริหาร ปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยการบริหารแบบมีอาชีพกับสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ พบว่า ปัจจัยทักษะ

การบริหารบุคคล ปัจจัยความรอบรู้ในการบริหาร ปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยการบริหารแบบมืออาชีพ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในทำนองเดียวกับประชา ตันเสนีย์ (2550 : 159) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารระดับสูงของบริษัท (มหาชน) ในกลุ่มอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่ามีอิทธิพลตัวบ่งชี้ที่เป็นองค์ประกอบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านปัจจัยการพัฒนานุคลากรด้านบริหาร จำนวน 11 ปัจจัย ดังนี้ การเรียนรู้จากกรณีศึกษา การพัฒนาตนเอง ความเป็นภาวะผู้นำ กรอบการดำเนินชีวิตเพื่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความคิดในการสร้างวิสัยทัศน์แบบเน้นการมีส่วนร่วม การบริหารการเปลี่ยนแปลง การสร้างทีมงาน การทำงานเป็นทีม การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม โครงสร้างระบบการคิด การคิดอย่างเป็นองค์รวม

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า สมรรถนะการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ สมรรถนะการสื่อสาร ความรอบรู้ในการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารแบบมืออาชีพ และทักษะการบริหารบุคคล ปัจจัยความรอบรู้ในการบริหาร ปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยการบริหารแบบมืออาชีพ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้บริหาร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า สมรรถนะการพัฒนาบุคลากรจะได้รับอิทธิพลทางตรงจากการบริหารแบบมืออาชีพ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรณมี ประสิทธิภาพการสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ การพัฒนาตนเอง ทักษะการบริหารบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบ และการสร้างทีมงาน

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้สรุปตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การบริหารแบบมืออาชีพ (Professional Management)

นักบริหารมืออาชีพต้องมีคุณลักษณะภายในคนที่สามารถปลุกฝังและฝึกได้หลายประการทั้งในด้านมีวิสัยทัศน์ มีสายตาวไกล ก้าวไปข้างหน้าอยู่ตลอดเวลา ตรงไป ตรงมา มีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างสูงสุด ทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จมากกว่ามุ่งกระบวนการ มองปัญหาชัด ใช้ปัญญาในการการแก้ปัญหา กล้าตัดสินใจ เป็นผู้มีความคิดในการประนีประนอม และการทำงานเป็นทีม และนอกจากนี้ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีพื้นฐานด้านบุคลิกภาพ หรือลีลาที่เป็นเอกลักษณ์นำสู่ความสำเร็จด้วย

1.1 แนวคิดการบริหารแบบมืออาชีพ

ปัจจัยการบริหารแบบมืออาชีพ (Professional Management) ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นเรื่องเกี่ยวกับการตัดสินใจ (Decision Making) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Thinking) และความเป็นผู้นำ (Leadership) โดยสรุปรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

1.1.1 การตัดสินใจ (Decision Making) Robbins (2001 : 31) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการของทางเลือกจากหลาย ๆ ทางเลือกที่มีอยู่ ณ วัน นี้ เวลา นี้ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์อย่างที่ต้องการ หรือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งการตัดสินใจจึงเกี่ยวข้องกับมิติของเวลาเพราะเป็นการตัดสินใจ ณ ขณะนี้ เวลา นี้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออนาคต และการตัดสินใจจะเกี่ยวข้องกับมิติของทางเลือกด้วยเสมอ รูปแบบในการตัดสินใจ รูปแบบหรือเทคนิคในการตัดสินใจ มีอยู่หลายแนวทางที่สำคัญ คือ 1) รูปแบบการตัดสินใจเพื่อมุ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด (The Optimizing Decision Making Model หรือ Rational Model) เป็นการตัดสินใจที่มองว่า ผู้ตัดสินใจมีเหตุผล และต้องการตัดสินใจเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด 2) รูปแบบเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่น่าพอใจ (The Satisfying Model) เนื่องจากการใช้วิธีที่ 1 มักมีข้อจำกัดจากปัญหาที่ต้องตัดสินใจมักจะเป็นปัญหาที่ซับซ้อน และมีข้อมูลที่จำกัด อีกทั้งยังมีทางเลือกมากมายที่เราคิดไม่ไหว รวมทั้งต้นทุนในการเสาะแสวงหา และพัฒนาทางเลือกอาจสูงมาก คนโดยทั่วไปจึงมักพอใจกับการตัดสินใจที่ได้ผลที่น่าพอใจหรือมีเหตุผลที่ยอมรับได้ มีข้อมูลที่เพียงพอต่อการยอมรับได้ก็พอใจมากกว่า

จะต้องไปเสียเวลา และทรัพยากรในการค้นหาจนได้คำตอบที่ดีที่สุด 3) รูปแบบผสม (Modified Optimizing and Satisfying Model) โดยธรรมชาติเราไม่สามารถตัดสินใจไปตามกระบวนการที่สมบูรณ์แบบตามรูปแบบแรกได้ ดังนั้นเราจึงผสมผสานกับวิธีของ Satisfying Model ด้วย เพราะจะสะดวกและขณะเดียวกันก็พยายามให้มีหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจให้มากที่สุดเท่าที่ทำได้ 4) รูปแบบการตัดสินใจที่มีคำตอบอยู่แล้ว (The Implicit Favorite Model) อย่างไรก็ตามพบว่า การตัดสินใจนั้นอาจไม่ได้เป็นไปตาม 3 วิธีที่กล่าวมา ตามปกติแล้วอาจจะมีการตัดสินใจตามวิธีที่ 4 เนื่องจากว่ามีความคุ้นเคยกับปัญหา หรือมีประสบการณ์ บางอย่างทำให้มีคำตอบอยู่ในใจ ขั้นตอนตามวิธีนี้คือ ตระหนักในปัญหาที่จะต้องตัดสินใจ คิดทางเลือกที่ต้องการไว้ คิดทางเลือกอื่น ๆ แล้วเลือกมาเพียง 1 ทางเลือกที่คิดว่าดีที่สุด นำทางเลือกนี้มาเปรียบเทียบกับทางเลือกในข้อ 2 โดยมีการสร้างมาตรการในการตัดสินใจที่มีอคติโน้มเอียงสนับสนุนทางเลือกข้อ 2 และเลือกทางเลือกในข้อที่ 2 5) การตัดสินใจที่ใช้สัญชาตญาณ (The Intuitive Model) จะเป็นการตัดสินใจที่เกิดจากสัญชาตญาณ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ไม่รู้ตัว (Unconscious Process) หรือจากสัมผัสที่ 6 (Extrasensory Power หรือ Sixth Sense) คือ ลางสังหรณ์ โดยสภาวะที่ทำให้คนมักใช้การตัดสินใจวิธีนี้คือ มีข้อมูลจำกัด หรือไม่มีข้อมูล มีความไม่แน่นอนสูง หรือคาดการณ์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องยาก มีประสบการณ์เก่ามาบ้าง มีหลายทางเลือกที่เป็นไปได้ ซึ่งแต่ละทางเลือกมีข้อสนับสนุนในตัวเอง มีเวลาจำกัดต้องตัดสินใจ หรือมีแรงกดดันให้ต้องตัดสินใจ ดังนั้น เมื่อผู้บริหารต้องตัดสินใจ การตัดสินใจนั้นต้องเป็นการตัดสินใจที่ดี ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการตัดสินใจที่ดี จะประกอบไปด้วย (Robbins, 2001 : 32) ต้องมีคุณภาพ (Quality) หมายความว่า เป็นการตัดสินใจที่ส่งผลที่เหมาะสมที่สุดให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ทำให้องค์กรได้รับกำไรเพิ่มมากขึ้น ให้บริการดีขึ้น ทำให้ราคาหุ้นของกิจการสูงขึ้น เป็นต้น ต้องทันต่อเวลา (Timeliness) ผู้บริหารต้องตัดสินใจในกรอบเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดผลของการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อกรใช้งาน ได้รับการยอมรับ (Acceptance) ควรให้ผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมรับรู้ และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ เหมาะสมตามหลักจริยธรรม (Ethical Appropriateness) การตัดสินใจที่ดีนั้นต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อบุคคลอื่น ๆ ด้วย

สรุป การตัดสินใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและมีผลกระทบต่อคนหมู่มาก ดังนั้นผู้บริหารควรมีความรอบคอบและมีจริยธรรมในการตัดสินใจ ซึ่งกรอบของการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมครอบคลุมทั้งการคำนึงถึงสิทธิของบุคคลอื่น ความเป็นธรรม และความถูกต้องตามทำนองคลองธรรม จริตประเพณี สำหรับแนวคิดในการปรับปรุงการตัดสินใจเพื่อให้มีคุณภาพ ได้รับประโยชน์สูงสุด ได้รับการยอมรับและทันต่อเวลานั้นอาจปรับปรุงที่ตัวผู้ตัดสินใจ และหรือปรับปรุงที่กระบวนการเทคนิคในการตัดสินใจสำหรับการปรับปรุงที่ตัวผู้ตัดสินใจนั้น อาจทำได้โดยการให้ผู้ตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาเพิ่มพูนทักษะการตัดสินใจให้มากขึ้น

1.1.2 การคิดเชิงกลยุทธ์ (Thinking) มานะ ทองรักษ์ (2553 : 76) กล่าวว่า การคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการหาวิธีการหรือทางเลือกที่ดีที่สุด ภายใต้สภาวะต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีลำดับขั้นตอนที่สำคัญ คือ ขั้นที่ 1 การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการ จะไปให้ถึง ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์และประเมินสถานะ ขั้นที่ 3 การหาทางเลือกกลยุทธ์ ขั้นที่ 4 การวางแผนปฏิบัติการ ขั้นที่ 5 การวางแผนคู่ขนาน ขั้นที่ 6 การทดสอบในสถานการณ์จำลอง ขั้นที่ 7 การลงมือปฏิบัติการ และขั้นที่ 8 การประเมินผลการคิดเชิงกลยุทธ์มีลักษณะเป็น กระบวนการคิด เกิดขึ้นเมื่อมีเป้าหมายบางอย่างที่ต้องการทำให้สำเร็จ เช่น ได้รับสิ่งที่ต้องการชนะ การแข่งขัน ทำให้ปัญหาหมดไป เป็นต้น การจะบรรลุเป้าหมายต้องมีการกำหนดทางเลือกที่คิดว่า มีโอกาสประสบความสำเร็จมากที่สุด โดยการวิเคราะห์และประเมินสถานะ ซึ่งประกอบด้วย การประเมินกำลังความสามารถของตนเอง (การรู้จักอ่อนและจุดแข็งของตนเอง) การประเมินสิ่งแวดล้อม (การรู้จักคู่ต่อสู้ (ถ้ามี) คือ การรู้จักอ่อนและจุดแข็งของคู่ต่อสู้ การรู้จักโอกาสและอุปสรรค) การคาดการณ์อนาคตที่อาจเกิดขึ้น (การรู้ความไม่แน่นอนของอนาคต) จากนั้นจึงหาทางเลือกกลยุทธ์ที่คิดว่ามีโอกาสประสบความสำเร็จมากที่สุด เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้ แล้วเริ่มการวางแผนปฏิบัติการ เป็นการชี้ให้เห็นถึงวิธีการต่าง ๆ ที่จะทราบว่าจะต้องทำอะไรบ้างจึงจะไปถึงเป้าหมายเป็นการปิดช่องว่างระหว่างสถานะปัจจุบันกับสถานะเป้าหมาย และใช้การวางแผนคู่ขนาน คือ การหามาตรการต่าง ๆ ให้เป็นทางเลือกที่หลากหลาย เพื่อเตรียมพร้อมปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เช่น การมีแผนหลักเป็นแผน A แต่ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลงจะใช้แผน B หรือแผน C เป็นต้น แต่ทั้งนี้ทุกแผนจะอยู่ภายใต้เป้าหมายที่ได้วางไว้ (มานะ ทองรักษ์. 2553 : 98)

การทดสอบในสถานการณ์จำลอง เป็นการทดสอบแผนการดำเนินงานในสนามทดลอง โดยการจำลองเหตุการณ์ที่สร้างขึ้นตามแผนที่วางไว้ เพื่อดูปฏิกิริยาตอบสนองต่อสถานการณ์ และดูความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ช่วยให้ทีมงานมีความมั่นใจไม่ตื่นตระหนกกับเหตุบังเอิญต่าง ๆ เพราะได้มีการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าเรียบร้อยแล้วเมื่อผ่านขั้นตอนทั้ง 6 ขั้นตอนที่กล่าวข้างต้นแล้ว ขั้นตอนต่อไป คือ การลงมือปฏิบัติการถือเป็นขั้นตอนที่ยากที่สุด เพราะจะต้องดำเนินการอย่างมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ซึ่งอาจจะไม่สอดคล้องกับแผนที่ได้กำหนดไว้แล้วล่วงหน้า แต่เป็นการปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริงที่ได้เผชิญเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ขั้นตอนสุดท้าย คือ การประเมินผลเป็นการประเมินว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ หรือเข้าใกล้เป้าหมายเพียงใด เป็นการตรวจสอบผลสำเร็จ หรือผลล้มเหลว (ถ้ามี) ที่เกิดขึ้น หากพบว่า มีผลล้มเหลวเกิดขึ้นจะต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ต่อไป (มานะ ทองรักษ์. 2553 : 99)

จึงสรุปว่า การบริหารงานอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารควรมีความสามารถในเรื่องการคิดอย่างเป็นกระบวนการ คือ มีเป้าหมายที่ชัดเจน คิดอย่างรอบคอบ และมีการจัดลำดับความคิด ความสามารถในการวิเคราะห์ และประเมินสถานะ คือ วิเคราะห์และประเมินจุดอ่อน/จุดแข็งของตนเองและคู่แข่ง วิเคราะห์ และประเมินสภาพแวดล้อม สถานการณ์ปัจจุบันและคาดการณ์อนาคต ความสามารถในการกำหนดแนวทาง คือ หาทางเลือกที่หลากหลาย กำหนดขอบเขตของปัญหา และกำหนดเป้าหมายที่มากกว่าหนึ่งเป้าหมาย ความสามารถในการตัดสินใจ คือ การประเมินทางเลือกและคาดการณ์ผลลัพธ์ ความสามารถในการวางแผน คือ การจัดลำดับชั้นความสำคัญในการดำเนินการ การรู้จังหวะและโอกาส รู้ว่าเวลาใด ที่ใด ควรทำอะไรการทดสอบแผนในสนาม ความคิดและการเตรียมแผนสำรองล่วงหน้า หากเกิดสถานการณ์ที่แตกต่าง ความสามารถในการดำเนินการ คือ มั่นใจในการควบคุมตนเองสู่เป้าหมายการควบคุมสถานการณ์ที่เกิดขึ้น คาดการณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นก่อนตัดสินใจเสมอ และคาดหวังผลปลายทางมากกว่าผลเฉพาะหน้า ความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์เฉพาะหน้า คือ ประเมินสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง ยืดหยุ่นพลิกแพลงตามสถานการณ์เตรียมความพร้อมอยู่เสมอเพื่อรอจังหวะ และโอกาสตลอดจนคาดการณ์อันตรายและเตรียมการป้องกัน

1.1.3 ภาวะผู้นำ (Leadership) เทียน ทองแก้ว (2550 : 44-45) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 นั้นผู้บริหารไม่ว่าจะองค์กรประเภทหรือระดับใดก็ตาม จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงจากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกข้อมูลข่าวสาร ภาวะการแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ และภาวะที่มีทรัพยากรจำกัด ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดีทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์กร สื่อสารกับลูกค้าด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด ภายใต้ภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในลักษณะเช่นนี้ ผู้นำถือว่าเป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดี ซึ่งมีคำถามว่าคุณลักษณะของผู้นำเช่นไรที่จะเหมาะกับสถานการณ์ในยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปนี้ เพื่อจะได้มีการเตรียมผู้บริหาร หรือสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ให้มีลักษณะเหมาะสมกับยุคปฏิรูป ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ในทำนองเดียวกับ เสน่ห์ จุษย์โต (2545 : 48) กล่าวว่า ผู้นำถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ เพราะผู้นำมีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผน ควบคุม ตัดสินใจ และกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรขององค์กรสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกำหนด และสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การศึกษาคุณลักษณะผู้นำ (Traits) อำนาจผู้นำ (Power) พฤติกรรมของผู้นำ (Behavior) ในแบบต่าง ๆ รวมไปถึง

ถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในแต่ละองค์กรเพื่อให้เข้าใจภาวะผู้นำ (Leadership) และผู้นำ (Leader) ดีขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารระดับสูงควรมี นอกจากนี้คำว่า “ผู้นำ” หมายถึง ผู้ที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ไปจนถึงลูกค้า และผู้รับบริการ

นอกจากนี้ Ahn, Adamson, and Dornbusch (2004 : 112) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวก หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งไว้ จากความหมายของผู้นำข้างต้น จะเห็นได้ว่า แนวคิดจะเกี่ยวข้องกับกลุ่มคน และสมาชิกของกลุ่มที่มีความสัมพันธ์ภายในต่อกัน การที่สมาชิกคนใดคนหนึ่ง หรือมากกว่าถูกกำหนดหรือยอมรับให้เป็นผู้นำ (Leader) เนื่องจากมีความแตกต่างระหว่างบุคคลของกลุ่ม ซึ่งถือว่าเป็นผู้ตาม (Followers) หรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือลูกน้อง (Subordinates)

ดังนั้น จากการวิเคราะห์สถานการณ์และการแสวงหาคุณลักษณะที่เป็นสมรรถนะหลัก (Competency) ของผู้บริหารระดับสูง จึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ในด้านสมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง (Leading Change) หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุงวิสัยทัศน์ที่สำคัญของชาติ และโครงการตลอดจนกิจกรรมที่มีการจัดลำดับก่อนหลังตามค่านิยม และปัจจัยอื่น ๆ และนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ มีความสมดุลในการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ด้านที่ 2 ศักยภาพในการเป็นผู้นำ (Leading People Driven) หมายถึง ความสามารถในการกำหนด และมียุทธศาสตร์เพื่อใช้ศักยภาพของพนักงานให้ตรงกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร ด้านที่ 3 มุ่งไปสู่ผลลัพธ์ (Results Driven) หมายถึง ความสามารถที่มุ่งมั่นในความรับผิดชอบและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ช่วยให้ได้ผลลัพธ์ทางการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านที่ 4 ความเฉียบคมทางการบริหาร (Business Acumen) หมายถึง ความสามารถที่จะบริหารงานในองค์กรไปสู่เป้าประสงค์หรือจุดหมายที่องค์กรนั้น ๆ ได้วางแผนเอาไว้ ด้านที่ 5 การสร้างความเข้าใจ/การติดต่อสื่อสาร (Building Coalitions/ Communication) หมายถึง ความสามารถที่จะนำถ้อยคำ ข้อความ หรือหนังสือของฝ่ายหนึ่งส่งให้อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารแบบมืออาชีพ หมายถึง การทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ความตั้งใจจริง และทำงานให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด โดยการบริหารแบบมืออาชีพจะมีลักษณะ การตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ การคิดเชิงกลยุทธ์กำหนดขอบข่ายและวิเคราะห์ปัญหา สถานการณ์ โดยใช้หลักเหตุผล และประสบการณ์ประกอบกันเพื่อให้ได้ข้อสรุป การตัดสินใจ แนวทางปฏิบัติ และแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม และมีความเป็นผู้นำในการโน้มน้าว

นำผู้อื่นให้ยอมรับและมุ่งสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร ให้การสนับสนุนผู้อื่นทั้งในด้านการให้คำแนะนำ และการให้อำนาจให้สามารถเจริญก้าวหน้าอย่างมืออาชีพ

1.2 การวัดปัจจัยการบริหารแบบมืออาชีพ

ณัฐวุฒิ ฮันตระกูล (2554 : 142) ได้สร้างเครื่องมือวัดการบริหารแบบมืออาชีพของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ (Decision Making) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Thinking) และความเป็นผู้นำ (Leadership) มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด

ในการวัดตัวแปรการบริหารแบบมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ ณัฐวุฒิ ฮันตระกูล (2554 : 142) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติของสมรรถนะการพัฒนานุเคราะห์ คือ ด้านการแยกแยะระบุประเด็นปัญหาเพื่อตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ด้านการตัดสินใจที่มีความรอบคอบ ด้านการตัดสินใจที่ได้ผลที่น่าพอใจภายใต้เหตุผลที่ยอมรับได้มีข้อมูลเพียงพอต่อการยอมรับ ด้านการประเมินสถานการณ์เพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอด้านความสามารถในเรื่องการคิดอย่างเป็นกระบวนการ ด้านความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ด้านความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อปรับใช้ข้อมูลข่าวสารให้อยู่ในรูปขององค์ความรู้ ด้านการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้เขามีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ด้านการจัดระเบียบข้อมูลโดยการใช้การคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบลึกซึ้ง และด้านการคิดเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ จำนวน 10 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมืออาชีพ

ปัจจัยด้านการบริหารแบบมืออาชีพของผู้บริหารในการศึกษาของณัฐวุฒิ ฮันตระกูล (2554 : 152) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารระดับสูงของ บริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาลักษณะของปัจจัยแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยทักษะการบริหารบุคคล ปัจจัยความรู้ในการบริหาร ปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยการบริหารแบบมืออาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน) ทั้งทางตรงและทางอ้อม พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการบริหารแบบมืออาชีพ มากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.057 ซึ่งประกอบด้วย

การตัดสินใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ ความเป็นผู้นำ ตามด้วยปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเท่ากับ 0.199 และปัจจัยทักษะการบริหารบุคลากร มีค่าเท่ากับ 0.043 ตามลำดับ และอิทธิพลทางอ้อม ปัจจัยทักษะการบริหารบุคลากร ส่งผลทางอ้อมต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูง ในบริษัทจำกัด (มหาชน) มากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.49 ตามด้วยปัจจัยความรู้ในการบริหาร และปัจจัยการบริหารแบบมีอาชีพ โดยมีค่าเท่ากับ 0.326 และ 0.053 ตามลำดับ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีอาชีพ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1) การบริหารแบบมีอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของผู้บริหาร 2) การบริหารแบบมีอาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับสูง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า การบริหารแบบมีอาชีพ จะส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และส่งผลโดยอ้อมผ่านประสิทธิภาพการสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ การพัฒนาตนเอง ทักษะการบริหารบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบ และการสร้างทีมงาน

2. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธา (Charismatic Leadership)

ภาวะผู้นำเชิงศรัทธา ยังอธิบายถึงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติและข้อตกลงเบื้องต้นของสมาชิกในองค์กรและสร้างความมีพันธะผูกพันกับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเฉพาะในสภาวะวิกฤติโดยอาศัยคุณลักษณะหรือคุณภาพของผู้นำในด้านต่าง ๆ เช่น ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การมีทักษะการสื่อสารที่ดีความมั่นใจในตนเอง ความกล้าเสี่ยง ความมีพลังตื่นตัวและมุ่งให้ก่อให้เกิดการกระทำ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2553 : 56)

2.1 แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงศรัทธา

เป็นที่ทราบแล้วว่า เรื่องของภาวะผู้นำเชิงศรัทธา (Charismatic Leadership) มักจะมีการพูดถึง การศึกษาวิจัยค้นคว้ากันในวงการทางการเมือง ทางศาสนา และผู้เคลื่อนไหวทางสังคมค่อนข้างมากมาก่อน ในขณะที่การวิจัยภาวะผู้นำขององค์กรจะกล่าวถึงเรื่องนี้้น้อยมาก และมักจะอยู่ในวงจำกัด เช่น การวิจัยความมีบารมีซึ่งเป็นความสามารถพิเศษของผู้นำที่ประกอบการ (Entrepreneur) ที่โดดเด่นซึ่งประสบผลสำเร็จในการสร้างองค์กรขนาดใหญ่ขึ้นมา หรือผู้บริหารระดับสูงที่พลิกฟื้นบริษัทข้ามชาติให้กลับมาเป็นบริษัทชั้นนำแนวหน้าได้อย่างอัศจรรย์ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธา จึงเป็นอีกหนึ่งของแบบภาวะผู้นำที่มีความน่าสนใจในลักษณะพิเศษของที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม ได้มีนักการศึกษาได้สนใจที่ศึกษาถึงถึงความมีลักษณะพิเศษดังกล่าวพร้อมนิยามลักษณะของภาวะผู้นำเชิงศรัทธา โดย Dale (1965 ; อ้างถึงใน วิเชียร

วิทย์อุดม. 2550 : 87) กล่าวถึงผู้นำเชิงศรัทธาว่ามีว่า เป็นลักษณะพิเศษที่โดดเด่น หรือพูดได้ว่าเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ เพราะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบปฏิภาณ มีคุณธรรม มีพฤติกรรมที่น่าศรัทธาเชื่อถือมีบุคลิกลักษณะท่าทางดี มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจคนได้ ยังผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความนิยมนศรัทธา เชื่อถือปฏิบัติตามและสนองความต้องการด้วยความเต็มใจ

นอกจากนี้ House and Aditya (1997 : 3) ; Kouzes and Posner (1993 : 8) ; and Mayer and Salovey (1993 : 98) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของผู้นำเชิงศรัทธาว่ามีประกอบด้วย การมีแรงขับ (Drive) ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในของผู้นำเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมาย แรงจูงใจผู้นำ (Motivation Leadership) เป็นความต้องการเข้าสังคมของผู้นำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความมั่นคง (Integrity) ความจริงใจและนิสัยที่แปลงคำพูดเป็นการปฏิบัติจริง ผู้ตามจะมีความเชื่อถืออันเกิดจากความมั่นคงในจิตใจของผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confident) ผู้นำจะต้องเชื่อมั่นในทักษะและความสามารถของตนเองอันที่ก็นำองค์การสู่ความสำเร็จ มีความฉลาด (Intelligence) เหนือกว่าปกติเพื่อสามารถวิเคราะห์ทางเลือกที่ดีกว่าในการนำองค์การและมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) โดยการรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ที่จะนำไปสู่การคิดและการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อไป ในทำนองเดียวกับ House (1997 cited in Conger and Kanungo. 1998 : 98) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาเป็นการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและเป็นแนวทางโดยส่งอิทธิพล ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรมและการเป็นตัวอย่างของผู้นำ ภาวะผู้นำแบบศรัทธาจะมีเกิดขึ้นด้วยความมั่นใจในตนเองของผู้นำและความมั่นใจในผู้บังคับบัญชามีความคาดหวังในระดับสูงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์ในเชิงอุดมคติ และดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้นำแบบศรัทธาจะสามารถแยกแยะตัวผู้นำ และพันธกิจของผู้นำได้เป็นอย่างดี แสดงออกถึงความจงรักภักดีอย่างสูงสุด มีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ พยายามที่จะเอาอย่างค่านิยมและพฤติกรรมของผู้นำ และเกิดความรู้สึกเคารพในตนเองจากความสัมพันธ์ที่มีกับผู้นำ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1990 : 35) ที่ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาเป็นปรากฏการณ์ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสามารถแปลงไปเป็นความใกล้ชิดระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสามารถเกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ในองค์การ คล้ายกับ Bryman (1992 : 98) ที่ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาเป็นคุณลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้จากการสังเกตพฤติกรรมของผู้นำ และได้รับอิทธิพลจากระยะห่างทางสังคม ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำดังกล่าวมักจะพยายามตรวจสอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา จึงนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ส่วน Conger and Kanungo (1998 : 8) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาเป็น บุคคลพิเศษที่สามารถ

เผยแพร่และมีอิทธิพลต่อค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้วิสัยทัศน์ และข้อความเป็นแรงบันดาลใจ เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสัญลักษณ์ และดึงดูดต่อค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ Brain (2006 : 214) ที่ได้ให้ความหมายของผู้นำเชิงศรัทธาว่ามี เป็นผู้ผู้นำที่โดดเด่น เกิดมาพร้อมกับพรสวรรค์ในการสร้างแรงบันดาลใจ (โดยเฉพาะในยามวิกฤต) ผู้คนจะหัน ไปฟังเสียงที่มีพลังนี้ เพื่อให้ได้วิสัยทัศน์ที่ สบายหูและหวังที่จะแก้ปัญหาผู้นำแบบศรัทธาสามารถที่จะทำให้สถานการณ์มีความชัดเจน สำหรับคนของเขา ปลูกฝังความมั่นใจที่คนเหล่านั้นต้องการ ผู้คนจะรู้สึกปลอดภัยเมื่อปัญหาถูกส่ง อยู่ในมือผู้นำประเภทนี้ ทำนองเดียวกัน รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 34) ได้ให้ความหมายของ คำว่า ศรัทธา (Charisma) เป็นปัจจัยของผู้นำในการจูงใจผู้อื่นหรือก่อให้เกิดความเชื่อถือ ความเคารพ ความนิยม ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้สึก การมอบอำนาจหน้าที่ และ การสร้างภาพพจน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมี 2 รูปแบบคือ รูปแบบแรกเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม (A Relationship Between the Leader and Group Members) โดยเน้น การมีส่วนร่วมในความสัมพันธ์ หรือการมีปฏิริยาโต้ตอบซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เชื่อว่าศรัทธาจะมีใช้เพื่อให้เกิดเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับผู้นำ ซึ่งผู้นำเช่นนี้จะมีพรสวรรค์ พิเศษในการสร้างแรงบันดาลใจ และใช้การติดต่อสื่อสารที่มีเหตุผล ซึ่งมีลักษณะดังนี้คือ น่าเกรง ขาม ความน่าเคารพนับถือ การทำให้เกิดความจงรักภักดี หรือการพึ่งพาซึ่งกันและกันด้านอารมณ์ รูปแบบที่สองเป็นผลกระทบจากศรัทธา (The effects of charisma) เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการดึงดูดใจให้คนอื่นยอมทำตาม สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามโดยไม่มีคำถามและ เป็นบุคคลซึ่งทำให้เกิดผลลัพธ์ที่แน่นอนในระดับสูง และสุพานิ สฤกษ์วานิช (2552 : 76) ได้ให้ ความหมายของผู้นำเชิงศรัทธาว่ามีว่า เป็นผู้นำที่มีแรงดึงดูดส่วนบุคคลอันเนื่องมาจากการที่ผู้นำมี ความดี มีความน่าเคารพ ศรัทธา ทำให้ลูกน้องเชื่อฟังคำสั่งอย่างเต็มใจ โดยปราศจากคำถามและข้อ สงสัย ใ่ว่างใจและเชื่อใจในความคิดของผู้นำว่าถูกต้องเชื่อถือได้ โดยลูกน้องจะมีอารมณ์ร่วมใน การกิจขององค์กร มีเป้าหมายที่สูงและเชื่อว่าเขาสามารถอุทิศตนต่อความสำเร็จตามภารกิจนั้นได้ ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาจะมีจึงเป็นการแสดงออกของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้ความมี เสน่ห์ภายในตนโน้มน้าวผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงมีทักษะในการสื่อสารใน วิสัยทัศน์ที่เป็นเลิศ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง สามารถสร้างพลังความกระตือรือร้นในการทำงาน กับแนวร่วม มีอิทธิพล ส่งเสริมพลังอำนาจจนผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาให้การยอมรับและให้ ความเคารพอย่างเต็มใจ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี หมายถึง ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ โดยใช้จิตใญ่มน้ำผู้อื่นเข้ามาอื่นมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง มีทักษะในการสื่อสารในวิสัยทัศน์ที่เป็นเลิศ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง สามารถสร้างพลังความกระตือรือร้นในการทำงานกับแนวร่วม มีอิทธิพล มีพลังอำนาจ จนผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาให้การยอมรับและให้ความเคารพอย่างเต็มใจ การมีวิสัยทัศน์ ทักษะการสื่อสารที่ดี ความเชื่อมั่นในตนเอง และการเสริมสร้างพลังอำนาจ

2.2 การวัดปัจจัยภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี

พรสมบัติ ศรีไสย (2555 : 243-244) ได้สร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านทักษะการสื่อสารที่ดี ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และด้านอำนาจเชิงอ้างอิง มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด

ในการวัดตัวแปรภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ พรสมบัติ ศรีไสย (2555 : 243-244) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี คือ ด้านการสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรกับผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ด้านการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ขององค์กร ด้านการมอบอำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติงานโดยให้ขวัญกำลังใจกับบุคลากรอย่างยุติธรรม ด้านการปฏิบัติในสิ่งที่จะก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นมิตรกับบุคลากรทุกคน และด้านการอำนวยความสะดวกในการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กร จำนวน 8 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารในการศึกษาพรสมบัติ ศรีไสย (2555 : 289) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี ได้รับอิทธิพลทางตรง ขนาด 0.39, 0.28 และ 0.26 จากปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยอัตมโนทัศน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัดส่วนความเชื่อถือได้ในตัวแปรภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุร้อยละ 74

ในทำนองเดียวกับ วิโรจน์ สารัตนะ (2553 : 87) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำเชิงศรัทธาบาารมี จะมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักทางการบริหารในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและข้อตกลงเบื้องต้นของสมาชิกในองค์กร และสร้างพันธะผูกพันกับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเฉพาะในภาวะวิกฤติ โดยอาศัยคุณลักษณะของผู้นำหรือคุณภาพของผู้นำ การแสดงภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมีมีลักษณะเป็นคาบสองคม ผู้นำจะต้องมุ่งไปทางบวก ตอบสนองต่ออุดมการณ์ และผลประโยชน์องค์กรหรือส่วนร่วม ไม่มุ่งตอบสนองความต้องการส่วนตัว (Personalized Charismatic) ลักษณะภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมีประกอบด้วย 1) ความมีวิสัยทัศน์ 2) การมีทักษะการสื่อสารที่ดี 3) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 4) มีความเชื่อมั่นในหลักคุณธรรม 5) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อถือ 6) มีพลังในตัวและมุ่งก่อให้เกิดการกระทำ 7) แสดงอำนาจเชิงสัมพันธ์ 8) มั่นคงในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ 9) ให้อำนาจผู้อื่น 10) ประชาสัมพันธ์ตนเอง

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมีมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของผู้บริหาร 2) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมีมีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมี จะส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และส่งผลโดยอ้อมผ่านประสิทธิภาพการสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ การพัฒนาตนเอง ทักษะการบริหารบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบ และการสร้างทีมงาน

3. ประสิทธิภาพการสื่อสาร (Communication of Efficiency)

3.1 ความหมายของประสิทธิภาพการสื่อสาร

การสื่อสารมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Communication ในภาษาไทยใช้หลายคำ เช่น การติดต่อสื่อสาร การสื่อความหมาย มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Communis ซึ่งหมายถึง Common หรือ Commonness ในภาษาอังกฤษ และในภาษาไทย การสื่อสาร หมายถึงกิจกรรมที่มุ่งสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของ “การสื่อสาร” ไว้ดังนี้ ฦๅญๅฐๅศๅคา ๅวิๅจๅรๅจๅมๅริ (2553 : 13) กล่าวว่า การสื่อสารหมายถึง การกระทำโดยบุคคลเดียวหรือหลายคนในการส่งและการรับสาร ซึ่งอาจถูกบิดเบือนด้วยสิ่งรบกวนภายใต้สภาพผลกระทบและโอกาสที่ทำให้เกิดข้อมูลย้อนกลับ ในทำนองเดียวกับเจษฎา เมยประโคน (2551 : 1) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนที่เกี่ยวกับการส่งข้อมูล ข่าวสาร

และความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลอื่น ๆ สอดคล้องกับ จิตินา วรณศรี (2550 : 9) ได้อธิบายความหมายประสิทธิภาพการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการติดต่อรับส่งข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานซึ่งประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร ช่องทางการสื่อสาร และรูปแบบการสื่อสาร

นอกจากนี้ Lunenburg and Ornstein (1991 : 321) ได้กล่าวถึงวิธีที่จะสร้างเสริมให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพว่า การสื่อสาร โดยการพูดต้องแสดงความคิดที่ชัดเจนใช้ภาษาที่เหมาะสม โดยปรับให้เหมาะกับผู้ฟังมีการแสดงกิริยาท่าทางเพื่อสื่อสารอย่างเหมาะสมรวมทั้งผู้บริหารต้องมีความรู้ที่ดี ในตนเองเกี่ยวกับ Nanus (1998 : 8) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการเตรียมผู้การเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่าต้องพัฒนาทักษะในการสื่อสาร ทั้งการพูดและการเขียน ผู้นำมีวิสัยทัศน์จึงจะสามารถ สื่อสารวิสัยทัศน์ไปสู่คนอื่น ๆ ให้เกิดความเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ รวมทั้งต้องฝึกการเป็นผู้ฟังที่ดีเพื่อร่วมแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของตนกับผู้อื่น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อโดยใช้รูปแบบการสื่อสารและทิศทางทางการสื่อสารที่เหมาะสมระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร โดยใช้คำพูดและกิริยาท่าทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน มีความรวดเร็วชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน ครอบคลุมประเด็น ตอบสนองต่อกัน และเป็นไปเพื่อการช่วยเหลือทั้งนี้เพื่อจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพการสื่อสารและคุณภาพจากการทำงานยิ่งขึ้น

3.2 การวัดปัจจัยประสิทธิภาพการสื่อสาร

สุนทรี หาญเสมอ (2556 : 119-122) ได้สร้างเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้การสื่อสารหลายวิธี ด้านระยะเวลาในการสื่อสาร ด้านการให้ความสำคัญกับภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ด้านการสื่อสารข้อมูลผ่านศูนย์กลางข้อมูล ด้านการให้ข้อมูลข่าวสารที่นอกเหนือหลักเกณฑ์ ด้านการกำหนดวิธีการในการสื่อสารข้อมูล ด้านการฟังอย่างตั้งใจ ด้านการติดตามผลการสื่อสารและให้ข้อมูลย้อนกลับ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยมากที่สุด ถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ในการวัดตัวแปรประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ สุนทรี หาญเสมอ (2556 : 119-122) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติของประสิทธิภาพการสื่อสาร คือ ด้านสามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่ทำให้ผู้รับสาร ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน ด้านสามารถเลือกช่องทางในการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ด้านสามารถสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจง่ายเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ด้านการสื่อสารให้ทุกคนในหน่วยงานรับทราบข้อมูลทุกเรื่องผ่านศูนย์กลางข้อมูลกลางของหน่วยงาน ด้านการกำหนดวิธีการในการสื่อสารข้อมูลเพื่อให้บุคลากรทุกระดับ

ได้รับทราบและถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ด้านการเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็น กรณีที่ไม่เห็นด้วยกับข้อมูลที่หัวหน้าแจ้งให้ทราบด้านการให้ข้อมูลข่าวสารอื่น ๆ นอกเหนือจาก ข้อมูลที่จำเป็นทั่วไปในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการส่งแบบสอบถาม เพื่อการประเมินผลเกี่ยวกับการสื่อสารในหน่วยงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ด้านความสามารถ ในการสื่อสารให้บุคลากรยอมรับในวิสัยทัศน์องค์กร จำนวน 9 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัด ประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสื่อสาร

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหารในการศึกษาของ สุนทรี หาญเสมอ (2556 : 289) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพ การสื่อสารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นกับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนา และรับรองคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นมีอิทธิพล ต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพ ได้ ร้อยละ 36.90 ($R^2 = 0.369$, $p < 0.01$)

ในทำนองเดียวกับ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549 : 98) ได้นำเสนอคุณลักษณะของผู้บริหาร ที่จะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักทางการบริหารจัดการการศึกษาอย่างมีอาชีพจากการสรุปงานวิจัย ประการหนึ่งที่สำคัญคือ การมีความสามารถและทักษะในการเข้าสังคม (Social Skill and Abilities) อันเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการพัฒนาทักษะ ในด้านต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การเจรจาต่อรอง การมอบหมายงาน ซึ่งการสื่อสารเป็นคุณสมบัติที่ ผู้นำขาดไม่ได้ เพราะการสื่อสารเป็นการถ่ายทอดความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หากไม่มีการสื่อสารสมาชิกในกลุ่มย่อมไม่ทราบว่าผู้นำต้องการทำอะไร เมื่อไรและอย่างไร การสื่อสารจะรวมไปถึงการพูด การเขียนและภาษากาย การสื่อสารจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ผู้รับข้อมูล เป็นบุคคลสำคัญในการสื่อสารที่ผู้ส่งสารจะต้อง วิเคราะห์ว่าเป็นใคร มีการศึกษา อายุ ประสบการณ์อย่างไร มีความสนใจหรือถนัดในเรื่องใด ซึ่งถ้า ผู้รับสนใจสิ่งใดย่อมจะรับข้อมูลได้ดี สามารถจำและเข้าใจได้ง่าย เนื้อหาการสื่อสาร เนื้อหาการ สื่อสารเป็นส่วนสำคัญที่จะต้องเน้นให้สามารถรับรู้และเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร โดยทั่วไปเนื้อหาของสื่อสารจะบอกว่าใครทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร และเพื่ออะไร ซึ่งใน ยุคปัจจุบันข้อมูลมากมาย เวลาน้อย ดังนั้นเนื้อหาที่จะสื่อสารจะต้องกระชับ เข้าใจง่ายและน่าเชื่อถือ ที่อาจอ้างอิงมาจากประสบการณ์ทั่วไปความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ หรือสถิติของทางวิชาการ

วิธีการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีควรใช้วิธีที่สอดคล้องกับธรรมชาติของการรับรู้บุคคล สิ่งแวดล้อม ระยะเวลา การสื่อสารที่ดีควรเป็นแบบ 2 ทาง คือเปิดโอกาสให้ทั้งผู้ให้ข้อมูลและผู้รับ ข้อมูลมี โอกาสส่งสารและรับสาร

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการสื่อสารมี ความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ ของผู้บริหาร การสื่อสาร การเจรจาต่อรอง การมอบหมายงาน 2) ประสิทธิภาพการสื่อสารมีอิทธิพล ต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ประสิทธิภาพการสื่อสารจะส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะ ทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

4. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient)

อารมณ์เป็นสิ่งที่เกิดมาคู่กับมนุษย์เป็นส่วนสำคัญในการผลักดันพฤติกรรมของมนุษย์ การควบคุมกำกับอารมณ์ให้แสดงออกได้อย่างเหมาะสม จะก่อประโยชน์ต่อตนเองและสร้าง สัมพันธ์กับผู้อื่นได้ ทำให้ตนเองและผู้อื่นมีความสุขในการดำรงชีวิต และทำงาน

4.1 ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient- EQ หรือ Emotional Intelligence) มีผู้บัญญัติศัพท์ไว้หลายคำด้วยกัน เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ วุฒิภาวะทางอารมณ์ เขาวน้ออารมณ์ ปัญญาอารมณ์ อัจฉริยะทางอารมณ์ เป็นต้น Bar-on (1997 : 2) กล่าวว่า EQ เป็นชุดของจิต ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะทางจิตพิสัย (Affective Domain) ที่ส่งผลต่อความสามารถที่จะ ประสบความสำเร็จในการต่อรองและแรงกดดันต่าง ๆ จากสภาวะแวดล้อม ต่อมา Goleman (2006 : 1) ได้ให้ ความหมาย EQ ไว้ว่า ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและของ ผู้อื่น เพื่อการสร้างแรงจูงใจในตนเอง บริหารจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ของตน และอารมณ์ ที่เกิดจาก ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้ ในส่วนของนักวิชาการของไทยได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้ พระราชวรมุณี (ประยูร ทุมจิตโต) (2543 : 11) ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า การใช้ปัญญากำกับ อารมณ์ที่ออกมาให้มีเหตุผล เป็นการแสดงความรู้สึก ออกมาในแต่ละสถานการณ์โดยถือว่าอารมณ์ ความรู้สึกนั้นเป็นพลังให้เกิดความประพฤติ ซึ่งถ้าขาดพลังขาดปัญญากำกับก็เป็นพลังบอด ปัญญา จึงเป็นตัวที่กำกับชีวิตของเราให้ การแสดงออกเป็นไปในทางถูกต้อง ซึ่งถ้าพิจารณาในความหมายนี้ ทั้งความสามารถทาง เขาวน้อปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันวิเชียร เกตุสิงห์, อัจฉรา สุขารมณ์, อรุณศรี ละอองแก้ว และสุวิณา เกนทะนะศีล (2552 : 1) กล่าวว่า ความ ฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ ถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึก

ของผู้อื่นสามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายใน รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างถูกกาลเทศะ ตลอดจนสามารถสร้างสัมพันธที่ดีและดำเนินชีวิตร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ จอมพงษ์ มงคลวนิช (2555 : 39) ที่ให้ความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ว่า คือ สมรรถนะที่ทำให้บุคคลมีความอดกลั้นในสถานที่ต้องเผชิญกับสิ่งที่มีได้คาดหมายหรือ ความแตกต่างรวมถึงสามารถปรับตนเองเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และ ถนอมศักดิ์ จิรายุสวัสดิ์ (2556 : 16) ที่กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์แท้จริงแล้ว คือ ความฉลาดทางจิต กล่าวคือ มีความสามารถรู้เท่าทันตามความเป็นจริง ถึงสภาวะของจิต ซึ่งอารมณ์เข้ามา ประกอบปรุงแต่งจิต และมีความสามารถควบคุมจิต ตลอดจนจัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ ได้

นอกจากนี้หลังจาก ค.ศ. 1990 ได้มีนักวิชาการให้ความสนใจนำเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ไว้หลายแนวคิดที่สำคัญ คือ Salovey and Mayer (1990 : 185) ได้เสนอกรอบแนวคิดของ EQ โดยให้ความสำคัญของ EQ ว่ามีบทบาทต่อการจัดลำดับและการชี้นำความคิดของมนุษย์ให้มุ่งสู่ สิ่งที่เราใส่ใจ ลำดับขั้นของ EQ 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การรับรู้ (Perception) การประเมิน (Appraisal) และการแสดงออก (Expression) ของอารมณ์ ขั้นที่ 2 การเกื้อหนุนการคิดของอารมณ์ ขั้นที่ 3 การเข้าใจ การวิเคราะห์และการใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับอารมณ์ และขั้นที่ 4 การคิดใคร่ครวญและการควบคุมอารมณ์ของตนเพื่อพัฒนาความงอกงามด้านสติปัญญาและอารมณ์ต่อไป ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการที่สูงสุด ในทำนองเดียวกับ Cooper and Sawaf (1997 : 98-102) ได้นำเสนอองค์ประกอบของ EQ ไว้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความรอบรู้ทางอารมณ์ (Emotional Literacy) รู้จักอารมณ์ของตนเอง รู้เท่าทันว่าอารมณ์ของตนผันแปรไปเช่นไร มีพลังอำนาจทางอารมณ์ สามารถเชื่อมโยงอารมณ์ของตนเองและกลุ่มได้ มีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ความเหมาะสมทางอารมณ์ (Emotional Fitness) ปรับวางอารมณ์ของตนได้อย่าง ยืดหยุ่น รู้กาลเทศะแม้เผชิญความลำบากใจ เชื่อในความสามารถของตนเอง 3) ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (Emotional Depth) มีเป้าหมาย มีศักยภาพ ดำเนินชีวิต และการทำงานตามเป้าหมายและศักยภาพของตน โน้มนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อส่วนรวมได้ และ 4) ความผันแปรทางอารมณ์ (Emotional Alchemy) ความสามารถในการใช้อารมณ์ เพื่อความคิดสร้างสรรค์ ตอบสนองการแปรผันทางอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นในทางที่ สร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาท่ามกลางความกดดันได้ และยังสอดคล้องกับ Bar-On (1997 : 22-27) ได้เสนอองค์ประกอบของ EQ ไว้ 5 หมวด ดังนี้ 1) ความสามารถภายในตน (Emotional Self-awareness-ES) รู้จักตนเอง เข้าใจภาวะทางอารมณ์ของตนเอง กล้าแสดงความคิดความรู้สึกของตนเอง 2) ความสามารถระหว่างบุคคล (Interpersonal Component) รู้จักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีทักษะความเก่งเข้ากับผู้อื่นได้ดี เป็นผู้รู้ทันความคิดความรู้สึกของผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ทางสังคม 3) ความสามารถในการปรับตัว

(Adaptability Component) เข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ยืดหยุ่นในความคิดและความรู้สึกของตัวเอง สามารถแก้ปัญหาและสถานการณ์ เฉพาะหน้าได้ 4) กลยุทธ์ในการจัดการความเครียด (Stress Management) มีความอดทนต่อความเครียด จัดการกับความเครียดได้ดี ควบคุมอารมณ์ของตนเอง ในการเผชิญความยากลำบากได้ดี และ 5) ปัจจัยด้านแรงจูงใจและภาวะทางอารมณ์ (General Mood) มองโลกในแง่ดี รักษาเจตคติทางบวกไว้ได้ แม้ขณะเผชิญกับวิกฤต สามารถสร้างความสนุกสนาน ให้เกิด แก่ตนเองและผู้อื่น ได้ดีสามารถหาความสุขได้จากโอกาสต่าง ๆ ได้ ในทำนองเดียวกับ Boyatzis, and McKee (2002 : 253-256) นำเสนอว่า ผู้นำควรมีความฉลาด ทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ที่เป็นความสามารถส่วนบุคคล และความสามารถทางสังคมหลัก 4 ประการ คือ 1) ความตระหนักรู้ต่อตนเอง (Self-Awareness) โดยมีความตระหนักรู้ต่ออารมณ์ตนเอง การประเมินตนเอง และความมั่นใจในตนเอง 2) การบริหารจัดการตนเอง (Self-Management) โดยการควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีความโปร่งใส มีความสามารถในการปรับตัว มุ่งสู่ความสำเร็จ มีความคิดริเริ่ม การมองโลกในแง่ดี 3) ความตระหนักรู้ต่อสังคม (Social-Awareness) มีความเอาใจใส่ การเข้าใจและใส่ใจในอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นและแสดงออกถึงความใส่ใจ เข้าใจเป็นสิ่งที่ผู้นำควรปฏิบัติ ความตระหนักภายในองค์กร และการบริการ 4) การบริหารความสัมพันธ์ (Relationship-Management) มีความเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ มีความสามารถในการชักจูงผู้อื่นในการ ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย การพัฒนาผู้อื่น กระตุ้นความเปลี่ยนแปลง การบริหารความขัดแย้ง การสร้างเครือข่าย การทำงานเป็นทีม การร่วมมือร่วมใจทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่ดี ผู้นำต้องกระตุ้น และต้องสร้างทีมงานในองค์กรให้ได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การที่บุคคลเข้าใจ รู้เท่าทันอารมณ์ ของตนเองและผู้อื่น รู้จักกำกับอารมณ์ของตนเองด้วยปัญญาและแสดงออกอย่างเหมาะสม กับกาลเทศะโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อตนเองและผู้ที่ปฏิสัมพันธ์ด้วย

4.2 การวัดปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์

รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ (2556 : 207) ได้สร้างเครื่องมือวัดความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ด้านทักษะทางสังคม ด้านการตระหนักรู้ตนเอง ด้านการควบคุมตนเอง และด้านการสร้าง แรงจูงใจ มีลักษณะเป็นมาตรวัด ประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึง น้อยมาก

ในการวัดตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ (2556 : 207) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติของความฉลาดทางอารมณ์ คือ ด้านการตระหนักรู้ว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ ด้านการวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง ด้านการให้บริการต่อผู้เรียน

ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย ด้านการรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง ด้านการบริหาร อารมณ์ของตนเองได้ ด้านการสร้างเครือข่าย ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ด้านการมีความ อดทนในการกระตุ้นและสร้างทีมงานในมหาวิทยาลัย ด้านการตระหนักถึงผลกระทบของตำแหน่ง ผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรในมหาวิทยาลัยและสังคม จำนวน 8 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์

ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารในการศึกษาของรุ่งอรุณ รักรองรัตน์ (2556 : 289) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ ภาวะผู้นำ และ ความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .243, .230, .227, .098, .096 และ .094 ตามลำดับ สมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทาง อารมณ์ มีค่าเท่ากับ .190, .178, .109, .079 และ .068 ตามลำดับ นอกจากนี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษายังได้รับอิทธิพลจาก แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ เจตคติ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ และความ ฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .417, .309, .276, .243, .205 และ .162 ตามลำดับ ตัวแปรพยากรณ์ ในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สามารถร่วมกันมีอิทธิพล ต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ประมาณร้อยละ 99.11

ในทำนองเดียวกับ Suchy (2004 : 348) ศึกษาเรื่อง Leading with Passion: Change Management in the 21st-century Museum เพื่อศึกษาถึงความสามารถของผู้นำที่สามารถกุมจิตใจ ของลูกน้อง และสามารถจูงใจลูกน้องให้ปฏิบัติตามความต้องการได้ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรประกอบที่สำคัญที่สุดองค์ประกอบหนึ่ง ได้แก่ สมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Competency-EQ) โดยเฉพาะผู้บริหารที่ต้องการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งใน ระดับสูง ต้องอาศัยสมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ ตั้งแต่ 85-90% ของสมรรถนะทั้งหมด ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้น ยังพบว่า ผู้บริหารที่มี สมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ สูงจะมีลักษณะน่าเชื่อถือหรือน่าไว้วางใจ (Trust) มีความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion) สามารถรู้ใจได้ โดยใช้สัญชาตญาณของตนเอง (Intuition) แสดงออกถึงความรู้สึก ไม่พอใจอย่างสร้างสรรค์ (Constructive Discontent) มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ (Interpersonal Connections)

มีความยืดหยุ่น (Resilience) และมีลักษณะสร้างสรรค์ (Creativity) สามารถรู้ได้โดยใช้สัญชาตญาณของตนเอง (Intuition) แสดงออกถึงความรู้สึกไม่พอใจอย่างสร้างสรรค์ (Constructive Discontent) มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ (Interpersonal Connections) มีความยืดหยุ่น (Resilience) และมีลักษณะสร้างสรรค์ (Creativity)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของผู้บริหาร 2) ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ความฉลาดทางอารมณ์จะส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของแรงผลักดันทั้งภายในภายนอกของมนุษย์ เป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาที่มีผลต่อความพร้อมที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือทำให้พฤติกรรมดำเนินต่อไป

5.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Murray (1983 : 19) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการหรือการมุ่งมั่นในการเอาชนะอุปสรรค การดำเนินการไปด้วยพลังและใช้ความพยายามในการต่อสู้ดิ้นรนในการกระทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จลุล่วง ในทำนองเดียวกับ McClelland (1998 : 77) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และแข่งขันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ กล่าวไว้สอดคล้องกับ Atkinson (1964 : 23) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็น การแสดงออกหรือการกระทำที่เกิดจากแรงผลักดันให้ประสบความสำเร็จด้วยมาตรฐาน ที่ดีเป็นเลิศ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hilgard and Atkinson (1967 : 78) ที่ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นเป็นแรงที่เกิดจากการผลักดันของสังคมที่ส่งผลให้ดำเนินการสิ่งใดด้วย มาตรฐานที่สูง ในทำนองเดียวกับ Wade and Tavris (1987 : 1) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง เงื่อนไขของจิตใจที่มีผลต่อความพร้อมที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือทำให้พฤติกรรมดำเนินต่อไป สอดคล้องกับ Domjan (2006 : 199) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

นอกจากนี้ Robbins and Judge (2009 : 209-213) ได้สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สำคัญ คือ ทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จของ McClelland ซึ่ง McClelland ได้เสนอทฤษฎีนี้มาตั้งแต่ ค.ศ. 1985 เป็นทฤษฎีแรงจูงใจความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เป็นผลจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จของมนุษย์ 3 ประการ คือ 1) ต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคคลที่มีแรงจูงใจแบบนี้จะเป็นผู้มีเป้าหมายระยะยาว มีการวางแผนการทำงาน มีความกระตือรือร้น กล้าเสี่ยง มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน McClelland ให้ความสำคัญแรงจูงใจแบบนี้มากที่สุดเพราะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด 2) ต้องการการมีอำนาจ (Needs for Power) หรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ บุคคลที่มีแรงจูงใจแบบนี้จะเป็นผู้ที่ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร ต้องการควบคุมผู้อื่นทั้งตรงและทางอ้อม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนมีอำนาจ และ 3) ต้องการความสัมพันธ์ (Needs for Affiliation) หรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ บุคคลที่มีแรงจูงใจแบบนี้จะเป็นผู้ที่ชอบสังคม ทำงานกลุ่มได้ดี ต้องการความสัมพันธ์ที่ยาวนานปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยไมตรี ไม่นั่นความสำเร็จของงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง เงื่อนไขของจิตใจที่เป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นมุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายในระดับสูงอย่างไม่ย่อท้อ ประกอบด้วย การมีเป้าหมายที่แสดงถึงมาตรฐานคุณภาพการศึกษาเชิงรุก มีการวางแผนการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ได้ดีกว่ามาตรฐาน กล้าที่จะเผชิญสิ่งที่อาจไม่เป็นไปตามความคาดหวัง สามารถบริหารความเสี่ยงได้ และมีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน ความมานะพยายาม ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายโดยมีความรู้ความเข้าใจบริบทของการแข่งขันในสังคมอาเซียนและสังคมโลก

5.2 การวัดปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

รุ่งอรุณ รักรองรัตน์ (2556 : 207) ได้สร้างเครื่องมือวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมาย ด้านการวางแผนการทำงาน ด้านความกระตือรือร้น ด้านกล้าเสี่ยง และด้านความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึง น้อยมาก

ในการวัดตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ รุ่งอรุณ รักรองรัตน์ (2556 : 207) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ด้านการโน้มน้าวให้บุคลากรเห็นความจำเป็นมุ่งมั่น สู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ด้านการผลักดันให้สถานศึกษามีเป้าหมายมาตรฐานการศึกษาเชิงรุก ด้านการวางแผนการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านการมีความกระตือรือร้น

ในการทำงาน ด้านการเชื่อว่าความกระตือรือร้นคือพลังในการทำงาน ให้ได้ผลดี ด้านการมุ่งมั่นในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง ด้านความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา และด้านการมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ จำนวน 8 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารในการศึกษาของรุ่งอรุณ รักรองรัตน์ (2556 : 289) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .243, .230, .227, .098, .096 และ .094 ตามลำดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทาง อารมณ์ มีค่าเท่ากับ .190, .178, .109, .079 และ .068 ตามลำดับ นอกจากนี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานยังได้รับอิทธิพลรวมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ เจตคติ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .417, .309, .276, .243, .205 และ .162 ตามลำดับ ตัวแปรพยากรณ์ในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สามารถร่วมกันมีอิทธิพล ต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ประมาณร้อยละ 99.11

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของผู้บริหาร 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

6. ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)

การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยมือผู้อื่น และสิ่งที่บริหารได้ยากที่สุด คือ การบริหารคน เพราะคนเป็นทุนมนุษย์ มีความสลับซับซ้อนทางความคิด ความต้องการและ

การแสดงออก หน่วยงานจะประสบความสำเร็จ แม้ชนะก็อยู่ที่คน การบริหารคนจึงเป็นสิ่งท้าทายความสามารถของผู้บริหารอย่างมาก

6.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการการเรียนรู้ของบุคคลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันของปัจเจกบุคคลให้ดีขึ้น และได้ให้ความหมายเพื่อให้เห็นความแตกต่างจากการฝึกอบรม คือ เป็นชุดของกิจกรรมองค์การที่ได้ถูกจัดการในเวลาที่กำหนดไว้ ที่ได้ออกแบบเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสมาชิกในองค์การ ซึ่งกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนาของพนักงาน (Development) (Nadler. 1984 : 19) และตามแนวคิดของ Gilley and Egglund (1989 : 37) นิยามว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การมุ่งที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และในอนาคตของปัจเจกการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคคล เพื่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ โดยที่ประสิทธิผลขององค์การนั้นวัดได้จากความสามารถในการแข่งขัน หรือความสามารถในการทำกำไรขององค์การ โดยกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วย การพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์การ (Organization Development) ซึ่งก็สอดคล้องกับแนวคิดของ Pace, Smith and Mills (1991 : 12) ที่ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นการบูรณาการกัน (Integration) ของกิจกรรมการพัฒนาปัจเจกบุคคล กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ และกิจกรรมพัฒนาองค์การเพื่อให้พนักงานในองค์การมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การ และ Mathis and Jackson (2007 : 34) ได้กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นการพัฒนาพนักงานให้ปรับปรุง และเพิ่มความสามารถ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถจัดการกับงานที่หลากหลาย ส่วน Swanson and Holton (2001 : 8) ให้นิยามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการพัฒนา และสร้างความเชี่ยวชาญให้กับมนุษย์ โดยผ่านทาง การพัฒนาองค์การ (Organization Development) และการฝึกอบรม (Training) พัฒนา (Development) โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาองค์การ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ส่วนการฝึกอบรม และพัฒนา หมายถึง กระบวนการพัฒนาที่เป็นระบบในระดับปัจเจกบุคคลเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุมในเรื่องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการปรับปรุงคุณภาพ

(Quality Improvement) และแนวคิดของ Gilley, Eggland and Maycunich (2002 : 34) ได้ให้นิยามความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นกระบวนการที่ช่วยก่อให้เกิดการเรียนรู้ขององค์กร ผลงาน และการเปลี่ยนแปลงผ่านทางกิจกรรมที่จัดขึ้น ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อเพิ่มความสามารถ ศักยภาพ ให้เห็นผลในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะแข่งขัน และการปรับปรุงองค์กร และ Rothwell (2005 : 85) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เน้นแต่เฉพาะการฝึกอบรม และการพัฒนา แต่ในปัจจุบันแนวโน้มของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นวิธีการ กระบวนการ และกลยุทธ์สำหรับแก้ปัญหาโดยมีจุดมุ่งหมายที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต

และทางด้านนักวิชาการชาวไทย จิระประภา อักษรบวร (Chiraprapha

Akaraborworn. 2006 : 65) สรุปว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการสำหรับพัฒนาและสร้างคนให้มีความเชี่ยวชาญความสามารถ โดยผ่านการพัฒนาองค์การจากการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม โดยผ่านการฝึกอบรม และพัฒนาบุคคล เพื่อให้เกิดการพัฒนา และปรับปรุงที่สมดุลทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านระดับชาติให้ประเทศมีเศรษฐกิจที่ดี ด้านองค์การเพื่อปรับปรุงพัฒนาความสามารถในการผลิต และมีคุณภาพ ด้านสังคม ชุมชน เพื่อเป็นการบริหารสังคมให้สมดุล และด้านพนักงาน เช่น การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาของพนักงาน การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การ

นอกจากนี้ ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1) การปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Flexibility) ซึ่งความหมายของ “การปรับตัว” ว่าในแง่ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร “การปรับตัว” คือ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สำหรับในแง่ของนิเวศวิทยา “การปรับตัว” หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรื่องที่ไม่คาดหมาย และทนทานต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ (Andresen and Gronau. 2009 : 87) ในทำนองเดียวกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547 : 9) ได้ให้ความหมายของการปรับตัว และความยืดหยุ่น คือ การปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์ บุคคล หรือกลุ่ม ตามความต้องการของงานหรือองค์กร สามารถทำความเข้าใจและรับฟังข้อคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน 2) การติดต่อสื่อสาร (Communication) Kelley and Robert (1977 : 8) ให้ความหมาย การสื่อสาร (Communication) ไว้ว่าเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการส่งและรับสัญลักษณ์ที่ก่อให้เกิดความหมายขึ้นในใจของผู้เกี่ยวข้อง โดยบุคคลเหล่านั้นมีประสบการณ์อย่างเดียวกัน ในทำนองเดียวกับ Greenberg (1995 : 13) อธิบายความหมายของการสื่อสารว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลกลุ่มหรือองค์กร ได้ส่งข้อมูลข่าวสารไปให้แก่บุคคล กลุ่มหรือองค์กรอื่น สอดคล้องกับ Dessler (1998 : 98) ให้ความหมายเพิ่มเติมว่าเป็น

การแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการส่งมอบสิ่งที่มีความสำคัญต่างๆ ส่วน Bateman and Snell (1999 : 123) ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายการสื่อสารว่าเป็นการส่งมอบสารสนเทศและสิ่งที่มีความหมายต่าง ๆ จากฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง โดยการใช้สัญลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีคุณค่ามากที่สุด ในองค์กรที่ทำงานทั้งกรณีทำงานรวมกัน และกรณีที่ทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายในการประกอบธุรกิจใด ๆ ประกอบด้วยทักษะการปรับตัวและความยืดหยุ่น และทักษะในการสื่อสาร

6.2 การวัดปัจจัยทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ณัฐวุฒิ ฮันตระกูล (2554 : 165) ได้สร้างเครื่องมือวัดทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่น ด้านทักษะในการสื่อสาร และด้านการประสานสัมพันธ์ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด

ในการวัดตัวแปรทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ ณัฐวุฒิ ฮันตระกูล (2554 : 165) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติของทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ ด้านมีความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับรูปแบบการทำงาน ด้านความสามารถในการรับรู้และจับประเด็นจากการฟัง และการอ่าน ด้านการยอมรับลักษณะส่วนตัวหรือลักษณะเฉพาะของบุคคลตามที่บุคคลนั้นเป็น ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของตนเอง และด้านการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นที่เอื้อต่อการทำงานในองค์กร จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยด้านทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารในการศึกษาของณัฐวุฒิ ฮันตระกูล (2554 : 124) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารระดับสูงของ บริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาลักษณะของปัจจัยแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยทักษะการบริหารบุคคล ปัจจัยความรู้ในการบริหาร ปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยการบริหารแบบมีมืออาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน)

ทั้งทางตรง และทางอ้อม พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการบริหารแบบมืออาชีพ มากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.057 ซึ่งประกอบด้วย การตัดสินใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ ความเป็นผู้นำ ตามด้วยปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเท่ากับ 0.199 และปัจจัยทักษะการบริหารบุคลากร มีค่าเท่ากับ 0.043 ตามลำดับ และอิทธิพลทางอ้อม ปัจจัยทักษะการบริหารบุคลากร ส่งผลทางอ้อมต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน) มากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.49 ตามด้วยปัจจัยความรู้ในการบริหาร และปัจจัยการบริหารแบบมืออาชีพ โดยมีค่าเท่ากับ 0.326 และ 0.053 ตามลำดับ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1) ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของผู้บริหาร 2) ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม ต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

7. เจตคติ (Attitude)

มนุษย์ทุกคนมีความคิด ความรู้สึก และอารมณ์ต่อสิ่งต่าง ๆ ทั้งต่อบุคคล สถานะ ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับรู้ เรียนรู้หรือประสบมาด้วยตนเอง เจตคติจึงเป็นพื้นฐานของ ความคิด การตัดสินใจหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลนั้น

7.1 ความหมายของเจตคติ

เจตคติ หรือทัศนคติ เป็นคำที่มีผู้นิยมใช้ทั้งสองคำ ที่มีความหมายเดียวกัน มีการนิยามความหมายของคำทั้งสองไว้ ดังนี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2542 : 321) ให้ความหมาย เจตคติว่า ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งพจนานุกรมศัพท์จิตวิทยา อักษร A-L ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2548 : 14) ให้ความหมายเจตคติ ไว้ดังนี้ 1) แนวโน้มของการมีพฤติกรรมตอบสนองอันเนื่องมาจากการเรียนรู้ มี 3 องค์ประกอบ คือ การรู้คิด อารมณ์ และพฤติกรรม 2) แบบแผนพฤติกรรมตอบสนองต่อบุคคล และสิ่งของใน แนวทางที่แน่นอน ซึ่งเป็นผลมาจากการรู้คิด อารมณ์ และพฤติกรรม ส่วน Schermerhom (2008 : 75) ให้ความหมายของเจตคติเชิงบวกไว้ว่า เจตคติเชิงบวก คือ แนวความคิด ความรู้สึก ให้ตอบสนองในเชิงบวกต่อคนหรือต่อสิ่งของในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ และทัศนคตินั้นสามารถที่จะรู้หรือถูกคิดความได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือจากการสำรวจที่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น และ Robbins and Judge (2009 : 109) กล่าวว่า เจตคติหมายถึง

ผลของการประเมินว่าชื่นชอบหรือไม่ชอบ ต่อสิ่งของ คน หรือสถานการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ นิตีพล ภูตะโชติ (2556 : 44-45) ที่สรุปความหมายของทัศนคติว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึก ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าชอบ ไม่ชอบ ถ้าเพียง เฉย ๆ ซึ่งความรู้สึกต่าง ๆ เป็นการประเมินจากสิ่งที่ได้พบเห็น การรับรู้ อารมณ์ความคาดหวัง และจะมีผลต่อความคิดซึ่งอยู่ภายในจิตใจของมนุษย์ และยังสามารถ เกิดปฏิกิริยาและพฤติกรรมออกมาภายนอกให้เห็นได้

นอกจากนี้ องค์ประกอบของเจตคติ โดย Brehm, Kassin, and Fein (2003 : 370) ได้จำแนก องค์ประกอบของเจตคติเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Component) ประกอบด้วย ส่วนที่เป็นข้อมูลของบุคคลที่ได้รับรู้มา ความเชื่อ ความคิดเห็น กระบวนการคิดเชิงเหตุผล ตรรกะ 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) การรับรู้ของบุคคล เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ แล้ว ทำให้เกิดอารมณ์ และความรู้สึก 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior Component) แนวโน้มที่บุคคลจะกระทำ หรือแสดงออก ต่อสิ่งที่ได้รับรู้ ส่วนทางด้านการศึกษาเจตคติ Forester (1984 : 24) อธิบายสาเหตุของการเกิดเจตคติไว้ 2 สาเหตุ คือ เกิดจากค่านิยม บุคคลจะมีเจตคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในทางบวกหรือลบนั้นขึ้นอยู่กับกรอบมโนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมกลุ่มเป็นค่านิยมร่วมที่บุคคลนั้นมี และเกิดจากประสบการณ์ ซึ่งมีทั้งประสบการณ์ตรงและประสบการณ์อ้อม ซึ่งก่อให้เกิดเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ความคิด ความรู้สึกของบุคคลในการตัดสินใจต่อเรื่องต่าง ๆ ในทางบวกหรือลบ เป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่เราสามารถสังเกตหรือวัดได้เมื่อบุคคล แสดงพฤติกรรมออกมา ประกอบด้วย ประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ ที่บุคคลนั้นประสบแล้วประมวลผลและประเมินเก็บไว้ความรู้สึก อารมณ์หรือความรู้สึก ของบุคคล ที่ประเมินจากการมีประสบการณ์จากสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ และพฤติกรรมแสดงออก ถึงความรู้ ความเข้าใจและความรู้สึกที่มีต่อสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์

7.2 การวัดปัจจัยเจตคติ

รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556 : 207) ได้สร้างเครื่องมือวัดเจตคติ ของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึง น้อยมาก

ในการวัดตัวแปรเจตคติ ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556 : 207) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติของเจตคติ คือ ด้านความภาคภูมิใจในตำแหน่งงาน ด้านความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ด้านการใช้วิธีการสังเกตศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ด้านความรู้สึกที่ดีต่อบุคคลที่ได้มีปฏิสัมพันธ์

ด้วย ด้านการให้โอกาสผู้อื่นเสมอ ๆ ด้านการแสดงออกซึ่งความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งของบุคคล และสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสุขุมรอบคอบ และด้านการแสดงออกซึ่งความรู้สึกที่มีต่อสิ่งของ บุคคล และสถานการณ์ต่าง ๆ ในทางบวก จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

7.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติ

ปัจจัยด้านเจตคติของผู้บริหารในการศึกษาของรุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ (2556 : 289) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .243, .230, .227, .098, .096 และ .094 ตามลำดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทาง อารมณ์ มีค่าเท่ากับ .190, .178, .109, .079 และ .068 ตามลำดับ นอกจากนี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานยังได้รับอิทธิพลรวมจาก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ เจตคติ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .417, .309, .276, .243, .205 และ .162 ตามลำดับ ตัวแปรพยากรณ์ในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สามารถร่วมกันมีอิทธิพล ต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ประมาณร้อยละ 99.11

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า เจตคติมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1) เจตคติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของผู้บริหาร 2) เจตคติมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า เจตคติจะส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

8. การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

ความรู้เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากกว่าสินทรัพย์อื่น ๆ ความรู้ยังใช้อย่างขยายขอบเขตอย่างไม่มีการสิ้นสุด การจัดการความรู้ในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็น เพราะสิ่งที่เป็นผลผลิตของสถานศึกษาที่จะนำเสนอให้แก่ผู้เรียน คือ ความรู้ การนำองค์ความรู้ภายใน บุคคลของบุคลากรมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มระดับ สถานศึกษา ผลลัพธ์

คือ จะต้องมีความรู้ที่มีขนาดใหญ่ขึ้นพัฒนาขึ้น ผู้เรียนก็จะได้รับ องค์ความรู้ที่หลากหลาย กว้างขวาง

8.1 ความหมายของการจัดการความรู้

Debowski (2006 : 16) ให้ความหมายการจัดการความรู้ว่าเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบในการสรรหา การเลือก การรวบรวม การจัดระบบ การสร้างและจัดเก็บความรู้ ในลักษณะที่เป็นแหล่งความรู้ที่ทุกคน ในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ง่ายและแบ่งปันความรู้กันได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะพัฒนา ตนเอง และมีความสามารถที่นำความรู้ไปประยุกต์ใช้อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ของตน ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ต่อมา Takeuchi and Nonaka (2004 : 3) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการสร้างความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง เผยแพร่ความรู้ทั่วทั้งองค์กร และนำไปเป็นส่วนประกอบสำคัญของผลิตภัณฑ์บริหารเทคโนโลยีและระบบใหม่ ๆ สอดคล้องกับ Becerra Femandez, Gonzalez, and Sabherwal (2004 : 3) ที่กล่าวว่า การจัดการความรู้ (Knowledge Management-KM) สามารถอธิบายได้อย่างง่ายคือ การกระทำที่จำเป็นเพื่อให้ได้มาซึ่งแหล่งที่มาของความรู้ การจัดการความรู้สามารถประยุกต์ใช้ในแต่ละบุคคลอีกทั้งยังได้รับความสนใจจากในองค์กร อีกด้วย การจัดการความรู้เพิ่มพูนความสำคัญของระเบียบวินัยในองค์กรที่ซึ่งส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์ และการแบ่งปันองค์ความรู้ ในทำนองเดียวกับ Kuptamond (2007 : 35) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ผสมผสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ การแบ่งปันความรู้ของมนุษย์ ทั้งความรู้ภายในตัวคน (Tacit Knowledge) และความรู้ที่ปรากฏชัด (Explicit Knowledge) ที่ใช้ เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างทุนทางปัญญาและผลประกอบการ ขององค์กร

นอกจากนี้ Takeuchi and Nonaka (2004 : 60-62) นำเสนอกระบวนการสร้างความรู้ ดังนี้ 1) การสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Socialization) เป็นการแบ่งปันประสบการณ์ หรือความรู้ที่ฝังลึกในตัวคน (Tacit Knowledge) ผ่านการสื่อสารแบบเผชิญหน้าเป็นรายบุคคล เช่น การปฏิบัติงานแบบในหน้าที่ การสอนงาน การถ่ายทอดความรู้กระทำได้หลายวิธี อาจใช้การอธิบาย การฝึกภาคปฏิบัติ การเขียนแบบพฤติกรรมและนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันได้ ซึ่งเป็นการดึงความรู้ที่ฝังลึกในตัวผู้ถ่ายทอดสู่ผู้ปฏิบัติผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยตรง 2) การปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก (Externalization) เป็นการแปลงความรู้ที่ฝังลึกในตัวคน (Tacit Knowledge) หรือการแบ่งปันประสบการณ์ของบุคคลออกมาเป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ผ่านการสื่อสารแบบต่าง ๆ เช่น เอกสารต่าง การบันทึกเสียงการบันทึกภาพ ปัจจุบันนิยมให้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น 3) การผสมผสาน (Combination) เป็นกระบวนการผนวกรวมความรู้ที่ปรากฏชัดเจน (Explicit Knowledge) ที่ได้จากขั้นตอนการปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก ซึ่งรวมทั้งมีเชื่อมโยงความรู้ภายในกับ

ความรู้ภายนอก ซึ่งอาจเป็นความรู้ที่บันทึกไว้ในลักษณะเป็นเอกสาร แล้วมาต่อยอดความรู้เดิมจะนำไปสู่แนวทางปฏิบัติที่ดีเหมาะสมกับองค์กร แล้วนำมาสร้างเป็นความรู้ปรากฏชัดเจนเรื่องใหม่ ต้องมีการกระจายหรือเผยแพร่ความรู้ปรากฏชัดเจนนั้นให้สมาชิกในองค์กรได้รับทราบกระบวนการนี้จึงเป็นการสร้างสรรค์ความรู้ปรากฏชัดเจน (Explicit Knowledge) ผู้ความรู้ปรากฏชัดเจน (Explicit Knowledge) และ 4) การปรับเปลี่ยนผู้ภายใน (Internalization) เป็นผลของการเชื่อมโยงการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงจนความรู้ปรากฏชัดเจนนั้นกลายเป็นส่วนหนึ่งของพื้นฐานความรู้ของบุคคลนั้น หมายถึง ได้พัฒนาไปเป็นกรอบแนวคิดของผู้เรียนรู้ (Mental Model) เช่น การศึกษาค้นคว้า ด้วยการอ่าน การฟัง การทดสอบ และลงมือปฏิบัติจริงเกิดเป็นความรู้ ประสบการณ์และปัญญาฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) เพื่อนำไปถ่ายทอดหมุนเวียนต่อไป วงจร SECI จึงดำเนินอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยดำเนินการบริหารองค์การให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถตลอดเวลาและนำความรู้ของตนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอื่นในองค์การร่วมกัน ใช้องค์ความรู้นั้นเป็นฐานในการผลักดันองค์การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย การเรียนรู้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ บุคลากรในองค์การทุกระดับที่มีเป้าหมายร่วมกันมุ่งให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลที่สถานศึกษาสั่งสมไว้และจัดหามาใช้พัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และมีเครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บและกระจายความรู้เพื่อการพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

8.2 การวัดปัจจัยการจัดการความรู้

รุ่งอรุณ รักรองรัตน์ (2556 : 207) ได้สร้างเครื่องมือวัดการจัดการความรู้ของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ด้านองค์การ ด้านบุคลากรในองค์การ ด้านความรู้ และด้านเทคโนโลยี มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึง น้อยมาก

ในการวัดตัวแปรการจัดการความรู้ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ รุ่งอรุณ รักรองรัตน์ (2556 : 207) มาปรับใช้ ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติของการจัดการความรู้ คือ ด้านรู้ว่าการหาแหล่งข้อมูลที่สนับสนุน การตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็น ด้านการพยายามค้นหาแหล่งความรู้ที่บันทึกอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ นอกจากเอกสารมาเก็บสะสมไว้ใช้ ด้านการให้ความสำคัญกับการนำความรู้และประสบการณ์ ที่สั่งสมภายในตัวบุคคลและพยายามดึงออกมาใช้ประโยชน์ ด้านการสนับสนุน

การจัดเก็บความรู้ในลักษณะฐานข้อมูล ด้านการส่งเสริมให้มีกระบวนการแบ่งปันความรู้ในสถานศึกษา ด้านการให้ความสำคัญกับกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับสถานศึกษา ด้านความรู้ที่จัดเก็บไว้ไปใช้เป็นข้อมูลช่วย ในการตัดสินใจหรือหาข้อสรุปในการบริหาร และด้านการใช้และกระตุ้นให้บุคลากรนำความรู้ของสถานศึกษา ที่ได้จัดเก็บเป็นฐานข้อมูลมาใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม จำนวน 8 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

8.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้

ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของผู้บริหารในการศึกษาของรุ่งอรุณ รักรองรัตน์ (2556 : 289) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .243, .230, .227, .098, .096 และ .094 ตามลำดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทาง อารมณ์ มีค่าเท่ากับ .190, .178, .109, .079 และ .068 ตามลำดับ นอกจากนี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษายังได้รับอิทธิพลรวมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ เจตคติ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .417, .309, .276, .243, .205 และ .162 ตามลำดับ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1) การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของผู้บริหาร 2) การจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า การจัดการความรู้จะส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

9. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation)

การเป็นผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ มีความรู้ ความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นและนำบุคคลเหล่านั้น ไปในทิศทางที่ต้องการ โดยได้รับความไว้วางใจ และเชื่อมั่นอย่างเต็มที่ ส่วนภาวะผู้นำเป็นศิลปะหรือความสามารถของผู้นำที่จะจูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อบุคคล

อื่นในสภาพการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้ กระบวนการสื่อความหมายให้ผู้อื่นร่วมมือร่วมใจกับตนในการดำเนินการ จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

9.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปมานานแล้วว่า ภาวะผู้นำนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร ซึ่งช่วยยกระดับประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพของการทำงานได้เป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำนั้น เป็นเรื่องของความสามารถในการนำ หรือการใช้ความสามารถจูงใจ โน้มน้าวบุคคลและกลุ่มให้มารวมพลังกันทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายสำหรับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้น นิตยสัมพันธ์ (2552 : 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคนและระบบองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสตร้อยตระกูล (ตีวานนท์) อรรถมานะ (2553 : 254) กล่าวถึงภาวะการเป็นผู้นำว่า เป็นเรื่องของความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลที่โน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ในทำนองเดียวกับ Weisinger and Koontz (1993 : 437) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นเรื่องของศิลปะในการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ซึ่งมีมุมมองด้านศิลปะเช่นเดียวกับ Schwartz (1996 : 491) ที่ให้ความหมายภาวะผู้นำว่าเป็นศิลปะในการชี้แนะผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ ส่วนความหมายของผู้นำทางด้านการศึกษานั้น Bennis and Nanus (1985 : 19) กล่าวว่า ผู้นำทางการศึกษามีความสำคัญที่เป็นพื้นฐานอย่างน้อย 3 ประการ ประการแรก เป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำที่รับรู้ได้ ประการที่สอง การเปลี่ยนแปลง และการปฏิรูปทำให้เกิดความสำคัญของการมีหลักยึดเหนี่ยว และเป้าหมายในการนำทาง ผู้นำ คือ ผู้ที่เข้ามาเติมเต็ม และประการที่สาม โรงเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับพัฒนา ในระดับชาติ บทบาทหลักของผู้นำทางการศึกษาก็คือ การแบ่งเบาภาระที่เกี่ยวข้องกับ สาธารณชน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Quinn (1996 : 49) ได้นำเสนอ รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation) ว่าหมายถึง บทบาทของผู้นำที่เน้นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม กระตุ้นแรงบันดาลใจของผู้ตามมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงให้ทันความเป็นแปลงในอนาคตในทำนองเดียวกับ Northouse (2004 : 132) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ผู้นำที่ทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยอมรับยกย่องและภักดีต่อผู้นำ และผู้ตามยังถูกกระตุ้นให้ทำงาน

มากขึ้น ผู้นำจะสามารถเปลี่ยนสภาพปัจเจกชนบุคคลและองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ สอดคล้องกับ Joseph (2007 : 365-367) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ว่าเป็นกระบวนการของชักจูงใจให้สมาชิกของกลุ่มเกิด ความมุ่งมั่นในการมีค่านิยมร่วม มีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำต้องสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตาม เพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลง

Hellriegel, Jackson, and Slocum (2007 : 435) ได้นำเสนอคุณลักษณะสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 6 คุณลักษณะ คือ 1) เป็นผู้วิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการสร้างวิสัยทัศน์ซึ่งจะสานสัมพันธ์บุคลากรในองค์กรให้เป็นหนึ่ง เพื่อมุ่งสร้างอนาคตร่วมกัน 2) เป็นผู้มีบารมี และจริยธรรม ไม่จำเป็นที่ผู้นำที่มีบารมีทุกคนจะเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงได้ แต่ต้องมีจริยธรรมเป็นตัวกำกับพฤติกรรมด้วย 3) เป็นผู้ไว้วางใจได้ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและองค์กร รักษาสัญญา และถ้อย โยง คุณลักษณะนี้ไปให้ผู้ตามเพื่อที่จะได้มอบอำนาจให้ปฏิบัติงานแทนได้อย่างวางใจ 4) เป็นผู้มีความรอบคอบ เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม กระตุ้น ให้บุคลากรในองค์กรกล้าคิด กล้าเสี่ยงเพื่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 5) เป็นผู้มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น คิดถึงส่วนร่วมมากกว่าส่วนตน เปิดใจกว้างรับฟังความคิดจากผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และ 6) เป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Confident) แต่แสดงออกอย่างละมุนละไม ไม่เย่อหยิ่ง ในทำนองเดียวกับ Bass and Avolio (1994 : 17) ได้นำเสนอภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) นำเสนอว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้กระบวนการ “4Fs” ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลต่อผู้ตาม (Idealized Influence-II) ผู้นำต้องประพฤติปฏิบัติตน ทำให้เป็นแบบอย่าง (Role Models) ที่จะส่งผลให้ผู้ตามมีความภูมิใจ มีความศรัทธาและมีความยอมรับนับถือเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์จุดมุ่งหมายในการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องมีความมั่นใจในตนเอง มีความสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเต็มใจปฏิบัติตาม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation-IM) ผู้นำที่ใช้วิธีชักจูงใจ ด้วยการสร้างอารมณ์ สร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง ให้ผู้ตามเห็น ความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง เห็นวิสัยทัศน์ขององค์กรในอนาคต โดยมุ่งเน้นเป้าหมาย ของกลุ่ม องค์กรมากกว่าเป้าหมายบุคคล ผู้นำต้องสร้างกระบวนการเร้าความรู้สึก กระตุ้น ให้ตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลง สร้างความเชื่อมั่นว่าผู้ตามมีความสามารถ ที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้ 3) การกระตุ้นหาปัญญา (Intellectual Stimulation-IS) กระบวนการที่ผู้บริหาร กระตุ้นให้ผู้ตามเห็นแนวทางความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงที่พึงกระทำวิธีการกระตุ้น สามารถใช้ได้ทั้งภาษาและอวจนภาษา เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ตามเข้าใจบทบาทของตน เห็นความสำคัญของบทบาทของตน สร้างความมั่นใจว่าผู้ตามมีความมั่นใจว่ามีความสามารถที่จะมีส่วนในการเปลี่ยนแปลงได้ 4) การคำนึงถึงความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคล (Individualized Consideration-IC) เป็นกระบวนการที่ผู้นำแสดงบทบาทที่เลี้ยงผู้สอนต่อผู้ตามรายบุคคล เพราะว่าแต่ละคน นั้นมีความแตกต่างในความรู้ความสามารถ การรับรู้ เห็นคุณค่าในสิ่งต่าง ๆ ต่างกัน ผู้นำ ต้องรับฟังอย่างเข้าใจ ใช้การสื่อสารสองทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน มีการกระจาย อำนาจความรับผิดชอบตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารที่แสดงให้เห็นความรู้ความสามารถในการเผชิญกับสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง เป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์เป็นผู้นำกับทิศทางการศึกษาในอนาคต เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ แก่บุคลากรในสถานศึกษา ให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น แนวคิดที่คาดการณ์ว่าจะเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่จะนำองค์การผ่านมรสุมแห่งการเปลี่ยนแปลง ของสถานการณ์โลกาภิวัตน์ได้

9.2 การวัดปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

รุ่งอรุณ รักรองรัตน์ (2556 : 207) ได้สร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างบารมีหรืออิทธิพลที่เป็นอุดมคติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกชน มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึง น้อยมาก

ในการวัดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เครื่องมือวัดของ รุ่งอรุณ รักรองรัตน์ (2556 : 207) มาปรับใช้ซึ่งครอบคลุมคุณสมบัติของการจัดการความรู้ คือ ด้านรู้ว่าการหาแหล่งข้อมูลที่สนับสนุน การตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็น ด้านการพยายามค้นหาแหล่งความรู้ที่บันทึกอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ นอกจากเอกสารมาเก็บสะสมไว้ใช้ ด้านการให้ความสำคัญกับการนำความรู้ และประสบการณ์ ที่สั่งสมภายในตัวบุคคลและพยายามดึงออกมาใช้ประโยชน์ ด้านการสนับสนุนการจัดเก็บความรู้ในลักษณะฐานข้อมูล ด้านการส่งเสริมให้มีกระบวนการแบ่งปันความรู้ในสถานศึกษา ด้านการให้ความสำคัญกับกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับสถานศึกษา ด้านความรู้ที่จัดเก็บไว้ไปใช้เป็นข้อมูลช่วย ในการตัดสินใจหรือหาข้อสรุปในการบริหาร และด้านการใช้และกระตุ้นให้บุคลากรนำความรู้ของสถานศึกษา ที่ได้จัดเก็บเป็นฐานข้อมูลมาใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม จำนวน 8 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

9.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในการศึกษาของรุ่งอรุณ รักรองรัตน์ (2556 : 289) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะ

ผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .243, .230, .227, .098, .096 และ .094 ตามลำดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทาง อารมณ์ มีค่าเท่ากับ .190, .178, .109, .079 และ .068 ตามลำดับ นอกจากนี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษายังได้รับอิทธิพลรวมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ เจตคติ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .417, .309, .276, .243, .205 และ .162 ตามลำดับ ตัวแปรพยากรณ์ในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สามารถร่วมกันมีอิทธิพล ต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ประมาณร้อยละ 99.11

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของผู้บริหาร 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บริบทของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1. ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทย ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงสถาปนาขึ้น ณ วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ เพื่อเป็นสถาบันการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุ สามเณรและคฤหัสถ์ โดยพระราชทานนามว่า มหาธาตุวิทยาลัย เมื่อปีพุทธศักราช 2430 และได้เปิดดำเนินการศึกษาเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน พุทธศักราช 2432

ต่อมาได้ทรงเปลี่ยนจาก มหาธาตุวิทยาลัย เป็น มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ เมื่อวันที่ 13 กันยายน พุทธศักราช 2439 แต่ยังคงจัดการศึกษาเฉพาะปริยัติธรรมแผนกบาลีเท่านั้น ยังมีได้ดำเนินการศึกษาในรูปแบบอุดมศึกษาหรือรูปแบบมหาวิทยาลัยตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เพื่อสืบสานพระราชปณิธาน

ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ 9 มกราคมพุทธศักราช 2490 พระพิมพ์ธรรม (ช้อย ฐานทศตมหาเถร) อธิบดินทร์วัดมหาธาตุสมัยนั้น พร้อมทั้งพระเถรานุเถระฝ่ายมหานิกาย จำนวน 57 รูปได้ประชุมพร้อมกันที่ตำหนักสมเด็จพระวัดมหาธาตุ ปรีกษาหารือได้ข้อยุติที่จะเปิด การศึกษาในรูปแบบมหาวิทยาลัย เปิดรับผู้สนใจวิชาพระพุทธศาสนาพระปริยัติธรรมชั้นสูง ภาษาต่างประเทศและวิทยาการบางอย่างอันเป็นอุปสรรคแก่การค้นคว้าหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา

พุทธศักราช 2490 ประกาศใช้ระเบียบมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เปิดรับพระภิกษุ สามเณรผู้สอบได้ตั้งแต่เปรียญธรรม 4 ประโยคขึ้นไปเข้าศึกษา พระภิกษุสามเณรที่เข้าศึกษารุ่นแรก นี้มีจำนวน 156 รูป เปิดการศึกษาเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พุทธศักราช 2490 โดยจัดให้เรียนวิชา พื้นฐาน เรียกว่า การศึกษาระดับชั้นอบรมพื้นฐานความรู้จนถึงขั้นเตรียมอุดมศึกษาเป็นเวลา 4 ปี ตั้งแต่ พุทธศักราช 2490-2494 จากนั้นจึงให้เรียนต่อระดับปริญญาตรีในคณะพุทธศาสตร์ ซึ่งเปิดเป็น คณะแรก รับพระภิกษุสามเณรที่จบชั้นเตรียมอุดมศึกษานี้และเป็นผู้สอบได้ตั้งแต่เปรียญธรรม 5 ประโยคขึ้นไป จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกให้เข้าศึกษาปีแรกในคณะพุทธศาสตร์ ปีการศึกษา 2494 จำนวน 16 รูป สำเร็จการศึกษาในปี 2498 เป็นพุทธศาสตรบัณฑิตรุ่นแรกจำนวน 6 รูป

พุทธศักราช 2512 มหาเถรสมาคมได้ออกคำสั่งเรื่องการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ พ.ศ. 2512 จำนวน 12 ข้อ สาระสำคัญของข้อ 3 ระบุส่วนที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัยไว้ว่า “ให้การศึกษาของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ณ วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ ซึ่งดำเนินการอยู่แล้ว เป็นการศึกษาของคณะสงฆ์”

พุทธศักราช 2527 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช องค์เอกอัคร ศาสนูปถัมภก รัชกาลปัจจุบัน โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติ กำหนดวิถีสถานะผู้สำเร็จวิชาการทางพระพุทธศาสนา พ.ศ.2527 โดยมาตรา 4 (3) กำหนดไว้ว่า “ให้ผู้สำเร็จวิชาการพระพุทธศาสนาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีวิถีสถานะชั้นปริญญาตรี” เรียกว่า “พุทธศาสตรบัณฑิต” ใช้อักษรย่อว่า “พธ.บ.”

พุทธศักราช 2530 สภามหาวิทยาลัยประกาศใช้ระเบียบมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ว่าด้วยการบริหาร 2530

พุทธศักราช 2540 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 โดยคำแนะนำและยินยอม ของรัฐสภา ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย ให้มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล และเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 114 ตอนที่ 51 ก ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2540

2. ที่ตั้ง

เลขที่ 3 วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ ท่าพระจันทร์ ถนนมหาราช เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10200 โทรศัพท์ 0-2222-2836,0-2225-8686,0-222-1867 โทรสาร 0-2221-6950, 0-2221-9865,0-2623-5608 และได้ขยายการศึกษาไปที่ เลขที่ 79 หมู่ 1 ถนนพหลโยธิน หลักกิโลเมตรที่ 55 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รหัสไปรษณีย์ 13170 โทรศัพท์ 0-3524-8000,0-3535-4710 โทรสาร 0-3524-8006

3. ส่วนงานที่จัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจัดการศึกษาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
ดังนี้

3.1 ส่วนกลาง จัดการศึกษาในระดับคณะต่าง ๆ ดังนี้

- 3.1.1 บัณฑิตวิทยาลัย
- 3.1.2 คณะพุทธศาสตร์
- 3.1.3 คณะครุศาสตร์
- 3.1.4 คณะมนุษยศาสตร์
- 3.1.5 คณะสังคมศาสตร์

3.2 ส่วนภูมิภาค จัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ ดังนี้

3.2.1 ระดับวิทยาเขต

- 1) วิทยาเขตหนองคาย
- 2) วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
- 3) วิทยาเขตเชียงใหม่
- 4) วิทยาเขตขอนแก่น
- 5) วิทยาเขตนครราชสีมา
- 6) วิทยาเขตอุบลราชธานี
- 7) วิทยาเขตแพร่
- 8) วิทยาเขตสุรินทร์
- 9) วิทยาเขตพะเยา
- 10) วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม

3.2.2 ระดับวิทยาลัยสงฆ์

- 1) วิทยาลัยสงฆ์เลย
- 2) วิทยาลัยสงฆ์นครพนม
- 3) วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน
- 4) วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
- 5) วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช พิษณุโลก
- 6) วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
- 7) วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี
- 8) วิทยาลัยสงฆ์นครน่านฯ
- 9) วิทยาลัยสงฆ์เชิงรายน
- 10) วิทยาลัยนครลำปาง
- 11) วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร
- 12) วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ

3.2.3 ระดับโครงการขยายห้องเรียน

- 1) โครงการขยายห้องเรียนวิทยาเขตขอนแก่น บ้านท่าเยี่ยม ตำบลนิเวศน์
อำเภอวังนบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด
- 2) โครงการขยายห้องเรียนคณะพุทธศาสตร์ วัดไพโรสณทสัถคาราม ตำบลหล่ม
สัก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
- 3) โครงการขยายห้องเรียนคณะพุทธศาสตร์ วัดพิบูลทอง ตำบลพิบูลทอง
อำเภอท่าช้าง จังหวัดสิงห์บุรี
- 4) โครงการขยายห้องเรียนวิทยาเขตนครศรีธรรมราช วัดพัฒนาราม ตำบลตลาด
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- 5) โครงการขยายห้องเรียนคณะพุทธศาสตร์ วัดไชยชุมพลชนะสงคราม
ตำบลบ้านใต้ อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี

3.2.4 ระดับหน่วยวิทยบริการ

- 1) หน่วยวิทยบริการคณะพุทธศาสตร์ วัดหงษ์ประดิษฐาราม อำเภอหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา
- 2) หน่วยวิทยบริการคณะมนุษยศาสตร์ วัดสามพราน อำเภอสามพราน
จังหวัดนครปฐม
- 3) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดหลวงพ่อสทธธรรมกายาราม
อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

- 4) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดต้นสน อำเภอบ้านแหลม
จังหวัดเพชรบุรี
- 5) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดใหญ่อินทาราม (พระอารามหลวง)
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
- 6) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดป่าประดู่ (พระอารามหลวง)
อำเภอเมือง จังหวัดระยอง
- 7) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดไร่จิง (พระอารามหลวง)
อำเภอสามปราณ จังหวัดนครปฐม
- 8) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดไผ่ล้อม (พระอารามหลวง)
อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
- 9) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดป่าเลไลยก์วรวิหาร อำเภอเมือง
จังหวัดสุพรรณบุรี
- 10) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดสระแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว
- 11) หน่วยวิทยบริการวิทยาเขตหนองคาย วัดพระธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง
จังหวัดสกลนคร
- 12) หน่วยวิทยบริการวิทยาเขตขอนแก่น วัดอภิสิทธิ์ อำเภอเมือง
จังหวัดมหาสารคาม
- 13) หน่วยวิทยบริการวิทยาเขตนครราชสีมา วัดชัยภูมิวนาราม อำเภอเมือง
จังหวัดชัยภูมิ
- 14) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช วัดท่านา อำเภอเมือง จังหวัดตาก
- 15) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช วัดหมอนไม้ อำเภอเมือง
จังหวัดอุตรดิตถ์
- 16) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วัดหนองขุนชาติ อำเภอเมือง
จังหวัดอุทัยธานี
- 17) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วัดบรมธาตุ อำเภอเมือง
จังหวัดกำแพงเพชร
- 18) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วัดพุกะวัน ไชติการาม
อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

3.3 สถาบันสมทบ

สถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยมีจำนวน 7 สถาบัน (ในประเทศ 1 และต่างประเทศ 6)
ทำหน้าที่จัดการศึกษาด้วยหลักสูตรและสาขาวิชาของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

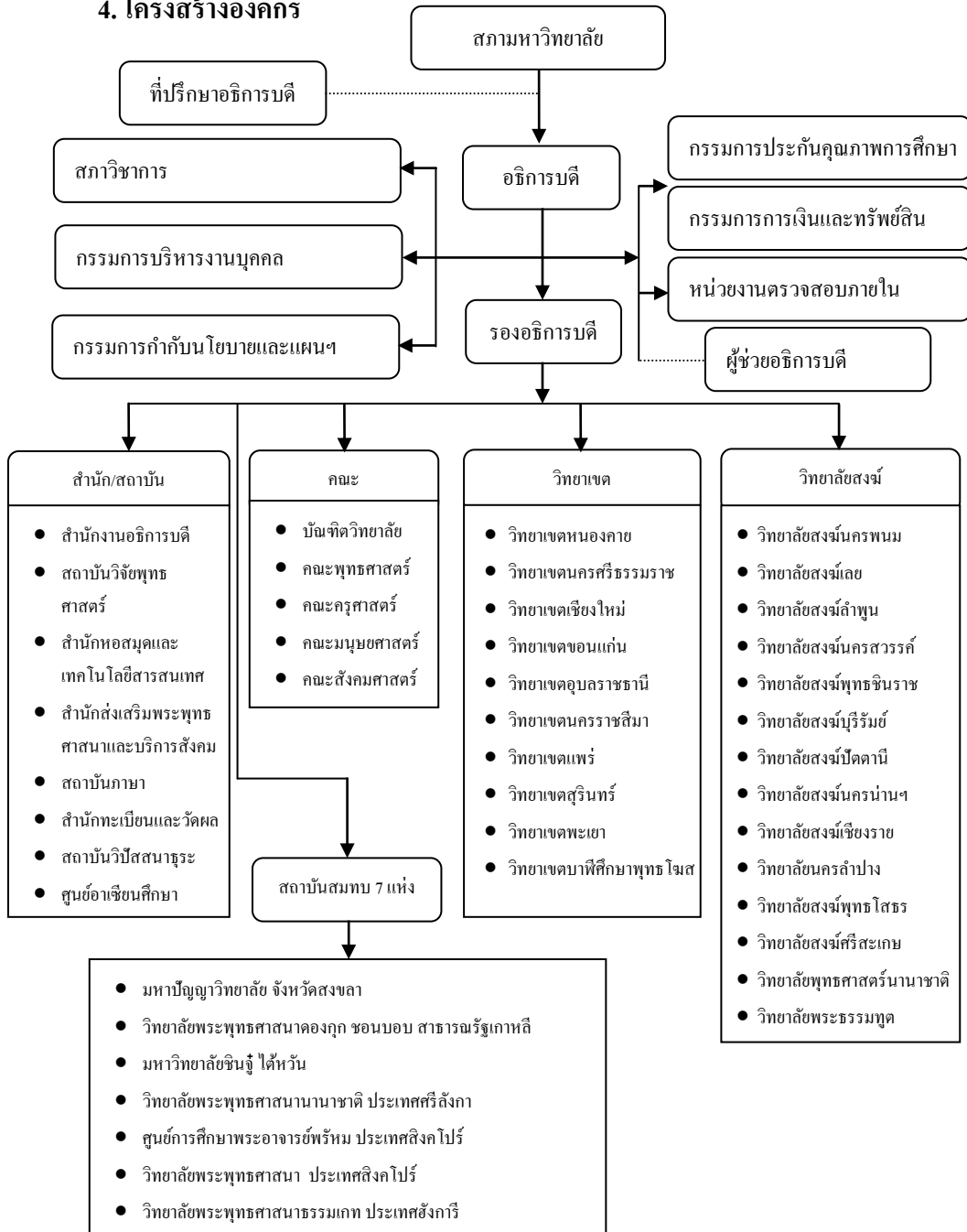
3.3.1 วิทยาลัยพระพุทธศาสนาดอกกุก ขอนบอบ ประเทศเกาหลีใต้ ปีพุทธศักราช

2544

3.3.2 มหาปัญญาวิทยาลัย อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ปีพุทธศักราช 2547

- 3.3.3 มหาวิทยาลัยพระพุทธรศาสนาจีน จู๋ ได้หวัน ปีพุทธศักราช 2547
- 3.3.4 สถาบันพระพุทธรศาสนานานาชาติศรีลังกา ประเทศศรีลังกา ปีพุทธศักราช 2550
- 3.3.5 ศูนย์การศึกษาพระอาจารย์พรหมะ ประเทศสิงคโปร์ ปีพุทธศักราช 2551
- 3.3.6 วิทยาลัยพระพุทธรศาสนาสิงคโปร์ ประเทศสิงคโปร์ ปีพุทธศักราช 2551
- 3.3.7 วิทยาลัยพระพุทธรศาสนาธรรมเกต ประเทศอังกฤษ ปีพุทธศักราช 2553

4. โครงสร้างองค์กร



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

5. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 รายชื่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

ที่	ชื่อ – ฉายา – นามสกุล	ตำแหน่ง
1	พระพรหมบัณฑิต,ศ.ดร. (ประยูร ชุ่มมจิตโต)	อธิการบดี
2	พระราชวรเมธี,ดร. (ประสิทธิ์ พุทธิมรสี)	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
3	พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร.(สมุจินต์ สมมาปญโญ)	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
4	พระสุวรรณเมธาภรณ์,ผศ. (ขุนทอง สุวณฺณเมโธ)	รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
5	พระราชวรมุนี,ดร.(พล อากาศโร)	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต
6	พระโสภณวชิราภรณ์ (ไสว โชติโก)	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการต่างประเทศ
7	พระเมธีธรรมาจารย์ (ประสาร จันทสาโร)	รองอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์และ เผยแผ่
8	ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป
9	พระสุธีธรรมานูวัตร,ผศ.ดร.(เทียบ สิริญาโณ)	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
10	พระราชวรมุนี,ดร.(พล อากาศโร)	รักษาการคณบดีคณะพุทธศาสตร์
11	พระครูปลัดมารุต วรมงคล,ผศ.ดร.	คณบดีคณะครุศาสตร์
12	พระมหาขวัญชัย กิตติปาโล	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์
13	พระครูปริยัติกิตติธารง,ผศ.ดร.(ทองขาว กิตติธโร)	คณบดีคณะสังคมศาสตร์
14	พระมหาไพรัชน์ ชุ่มมทีโป	รักษาการผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดี
15	พระมหาหรรษา ชุ่มมหาโส,รศ.ดร.	รักษาการผู้อำนวยการสถาบันภาษา
16	พระมหาสุทิตย์ อากาศโร,ดร.	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
17	พระราชสิทธิมนี,ดร.(บุญชิต ญาณวโร)	รักษาการผู้อำนวยการสถาบัน วิปัสสนาธุระ
18	พระมหาไขว้ ทศสุนิโย,ดร.	ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริม พระพุทธศาสนาและบริการสังคม
19	พระครูปริยัติรัตนภรณ์ (โกวิทย์ สิริวณฺโณ)	ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและ เทคโนโลยีสารสนเทศ
20	พระราชวรเมธี,ดร. (ประสิทธิ์ พุทธิมรสี)	รท.ผอ.ศูนย์อาเซียนศึกษา
21	พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร.(สมุจินต์ สมมาปญโญ)	รท.ผอ.วิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ

ที่	ชื่อ – ฉายา – นามสกุล	ตำแหน่ง
22	พระโสภณวชิราภรณ์ (ไสว โชติโก)	รท.ผอ.วิทยาลัยพระธรรมทูต
23	พระครูโสภณพุทธศาสตร์ (เจี้ยว ชิตินุทริโย)	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร
24	นายสรายุทธ อุดม	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร
25	พระมหาสุเทพ สุปณฺฑิโต	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายตรวจสอบ
26	พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร.	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
27	พระมหาสุทัศน์ ติสุสรวาทิ	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายประกันคุณภาพ
28	รศ.ดร.ธีรยุทธ พึ่งเทียร	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์
29	นายธวัชชัย สมอเนื่อ	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายแผนงบประมาณ
30	พระมหาวิไลย समाจาโร	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต
31	ดร.อิทธิพล แก้วพิลา	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์
32	ผศ.ดร.พรรษา พฤตยงกูร	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริการสังคม
33	พระมหาชะเอม สุวีโร	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการต่าง ประเทศ
34	ดร.พิเชฐ ทั้งโต	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป

6. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ส่วนภูมิภาค

ตารางที่ 2 รายชื่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนภูมิภาค

ที่	ชื่อ – ฉายา – นามสกุล	ตำแหน่ง
1	พระราชรัตนาลงกรณ์,ดร.(คุณากร สุวีโร)	รองอธิการบดีวิทยาเขตหนองคาย
2	พระเทพปัญญาสุธี (พร้อม โกวิท)	รองอธิการบดีวิทยาเขต นครศรีธรรมราช
3	พระราชสิงหาวรมุณี (โสภณ โสภโณ)	รองอธิการบดีวิทยาเขตเชียงใหม่
4	พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร. (สุกัญญา อรุ โณ)	รองอธิการบดีวิทยาเขตขอนแก่น
5	พระราชสีมาภรณ์ (วันชัย กนฺตจารี)	รองอธิการบดีวิทยาเขตนครราชสีมา
6	พระราชธีรจารย์ (ศรีพร วรวิญญู)	รองอธิการบดีวิทยาเขตอุบลราชธานี
7	พระราชเขมากร,ผศ.ดร.(ประยุทธ์ ภูริทตฺโต)	รองอธิการบดีวิทยาเขตแพร่
8	พระธรรมโมลี,ดร. (ทองอยู่ ญาณวิสุทฺโธ)	รองอธิการบดีวิทยาเขตสุรินทร์
9	พระเทพญาณเวที (ศรีมูล มูลศิริ)	รองอธิการบดีวิทยาเขตพะเยา

ที่	ชื่อ – ฉายา – นามสกุล	ตำแหน่ง
10	สมเด็จพระพุทธชินวงศ์,ศ.พิเศษ ดร. (สมศักดิ์ อุปสโม)	รองอธิการบดีวิทยาเขตบาฬศึกษาพุทธ โฆสนครปฐม
11	พระมหาภริรัฐกรณ์ อสูมาลี	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย
12	พระมหาวรรณชัย ชยวณฺ โณ,ดร.	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครพนม
13	พระครูสิริสุตานุยุต (สมาน จันทรสี)	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน
14	พระเทพปริยัติเมธี,ศ.ดร.(สถิตย์ สิริธโร)	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
15	พระศรีรัตนมุนี (ขวัญรัก มหาวาจาโม)	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช
16	พระครูปริยัติภัทรคุณ (เสนอ สิริภทฺโท)	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
17	พระมหาวิเชียร วชิรธมฺโม	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี
18	พระครูสิริธรรมภาณี (เสน่ห์ ฐานสิริ)	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน
19	พระรัตนมุนี (บุญณมี วิสารโท)	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เชียงราย
20	พระราชธรรมาลังการ (จันทร์ กตปุญฺโญ)	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง
21	พระปริยัติกิจวิธาน (อมรกิจภักษ์ ปสนฺโน)	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร
22	พระราชธรรมสารสุธี (ธีรังกูร ธีรังกูโร)	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ

7. รายชื่อกรรมการสภามหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 รายชื่อกรรมการสภามหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่	ชื่อ – ฉายา – นามสกุล	ตำแหน่ง
1	พระธรรมสุธี (พีร์ สุชาโต)	นายกสภามหาวิทยาลัย
2	พระพรหมเวที (สนิท ชวนปญฺโญ)	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
3	พระพรหมโมลี (สุชาติ ฐมฺมรตโน)	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
4	พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช)	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
5	พระพรหมบัณฑิต,ศ.ดร. (ประยูร ฐมฺมจิตฺโต)	อธิการบดี
6	พระราชวรเมธี,ดร. (ประสิทธิ์ พุรฺหมรฺสี)	กรรมการจากผู้บริหาร
7	พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร. (สมจินต์ สมมาปญฺโญ)	กรรมการจากผู้บริหาร
8	พระราชวรมุนี,ดร. (พล อากาศโร)	กรรมการจากผู้บริหาร
9	พระสุวรรณเมธาภรณ์,ศศ. (ขุนทอง สุวณฺณเมโธ)	กรรมการจากผู้บริหาร
10	สมเด็จพระพุทธชินวงศ์,ศ.พิเศษ,ดร. (สมศักดิ์	กรรมการจากผู้บริหาร

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง
	อุปสโม)	
11	พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต,ดร. (สุกัญญา อรุโณ)	กรรมการจากผู้บริหาร
12	พระราชเชมมากร,ผศ.ดร. (ประยุทธ์ ภูริทตฺโต)	กรรมการจากผู้บริหาร
13	นางพนิดา กำภู ณ อยุธยา	กรรมการโดยตำแหน่ง
14	รศ.นพ.กำจร ดติยกุล	กรรมการโดยตำแหน่ง
15	นายสมศักดิ์ โชติรัตน์ศิริ	กรรมการโดยตำแหน่ง
16	นายมนตรีกร กาญจนะจิตรา	กรรมการโดยตำแหน่ง
17	รองศาสตราจารย์ ดร.ชวณี ทองโรจน์	กรรมการโดยตำแหน่ง
18	นายนพรัตน์ เบญจวัฒนานันท์	กรรมการโดยตำแหน่ง
19	ศ.นพ.เกษม วัฒนชัย	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
20	นายทวี หนูนภักดิ์	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
21	ศ.พิเศษ จำนงค์ ทองประเสริฐ	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

7. จำนวนอาจารย์ประจำและบุคลากรสายปฏิบัติการ

7.1 จำนวนอาจารย์ประจำ

ในปีการศึกษา 2557 มีอาจารย์ทั้งหมด 967 รูป/คน จำแนกเป็นปริญญาตรี 8 รูป/คน ปริญญาโท 666 รูป/คน ปริญญาเอก 293 รูป/คน และมีตำแหน่งทางวิชาการจำนวน 152 รูป/คน จำแนกเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ 126 รูป/คน รองศาสตราจารย์ 25 รูป/คน และศาสตราจารย์ 1 รูป

ตารางที่ 4 จำนวนอาจารย์ประจำ

ที่	ส่วนงาน จัดการศึกษา	จำนวนอาจารย์จำแนกตามคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการ												รวม			
		ปริญญาตรี				ปริญญาโท				ปริญญาเอก				อ	ผศ.	รศ.	ศ.
		อ	ผศ.	รศ.	ศ.	อ	ผศ.	รศ.	ศ.	อ	ผศ.	รศ.	ศ.				
1	บัณฑิตวิทยาลัย					2	1			7	4	1		9	5	1	
2	คณะพุทธศาสตร์	2		1		38	8			13	6	1	1	53	14	2	1
3	คณะครุศาสตร์					7	3			6	9	2		13	12	2	
4	คณะ มนุษยศาสตร์					19	8	1		18	10	2		37	18	3	
5	คณะสังคมศาสตร์					76	5	1		10	8	1		86	13	2	
6	วิทยาเขต หนองคาย	1				28				13				42			
7	วิทยาเขต นครศรีธรรมราช					21		1		6	2			27	2	1	
8	วิทยาเขต เชียงใหม่					48	4			13	4	1		61	8	1	
9	วิทยาเขต ขอนแก่น	1				48	3	2		20	5	3		69	8	5	
10	วิทยาเขต นครราชสีมา					19				14	2			33	2		
11	วิทยาเขต อุบลราชธานี					17	2			7	2			24	4		
12	วิทยาเขตแพร่					4	4	1		7	3			11	7	1	
13	วิทยาเขตสุรินทร์					17	4			6	3			23	7		
14	วิทยาเขตพะเยา					2	4			6	1	1		29	5	1	
15	วิทยาเขตบาฬี ศึกษาพุทธโฆส นครปฐม	1				4	1	1		12	1			17	2	1	
16	วิทยาลัยสงฆ์เลย					10		1		7	2			17	2	1	
17	วิทยาลัยสงฆ์ นครพนม					21	2			2				23	2		

ที่	ส่วนงาน จัดการศึกษา	จำนวนอาจารย์จำแนกตามคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการ												รวม			
		ปริญญาตรี				ปริญญาโท				ปริญญาเอก							
		อ	ผศ.	รศ.	ศ.	อ	ผศ.	รศ.	ศ.	อ	ผศ.	รศ.	ศ.	อ	ผศ.	รศ.	ศ.
18	วิทยาลัยสงฆ์ ลำพูน					13				6				19			
19	วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์	2				50	1			10	4	1		62	5	1	
20	วิทยาลัยสงฆ์พุทธ ชินราช พิษณุโลก					34	4	1		4	1	1		38	5	2	
21	วิทยาลัยสงฆ์ บุรีรัมย์					15				5		1		20		1	
22	วิทยาลัยสงฆ์ ปัตตานี					12	1			2				14	1		
23	วิทยาลัยสงฆ์นคร น่าน					19				1	1			20	1		
24	วิทยาลัยสงฆ์ พุทธโสธร					12				3	1			15	1		
25	วิทยาลัยสงฆ์ เขียงราย					12	1			4				16	1		
26	วิทยาลัยสงฆ์นคร ลำปาง					18	1			4				22	1		
27	วิทยาลัยสงฆ์ศรี สะเกษ									2				15			
รวม		7		1		600	57	9		208	69	15	1	815	126	25	1
รวมทั้งหมด		8				666				293				967			

ที่มา : งานบริหารงานบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดตัวแปร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร

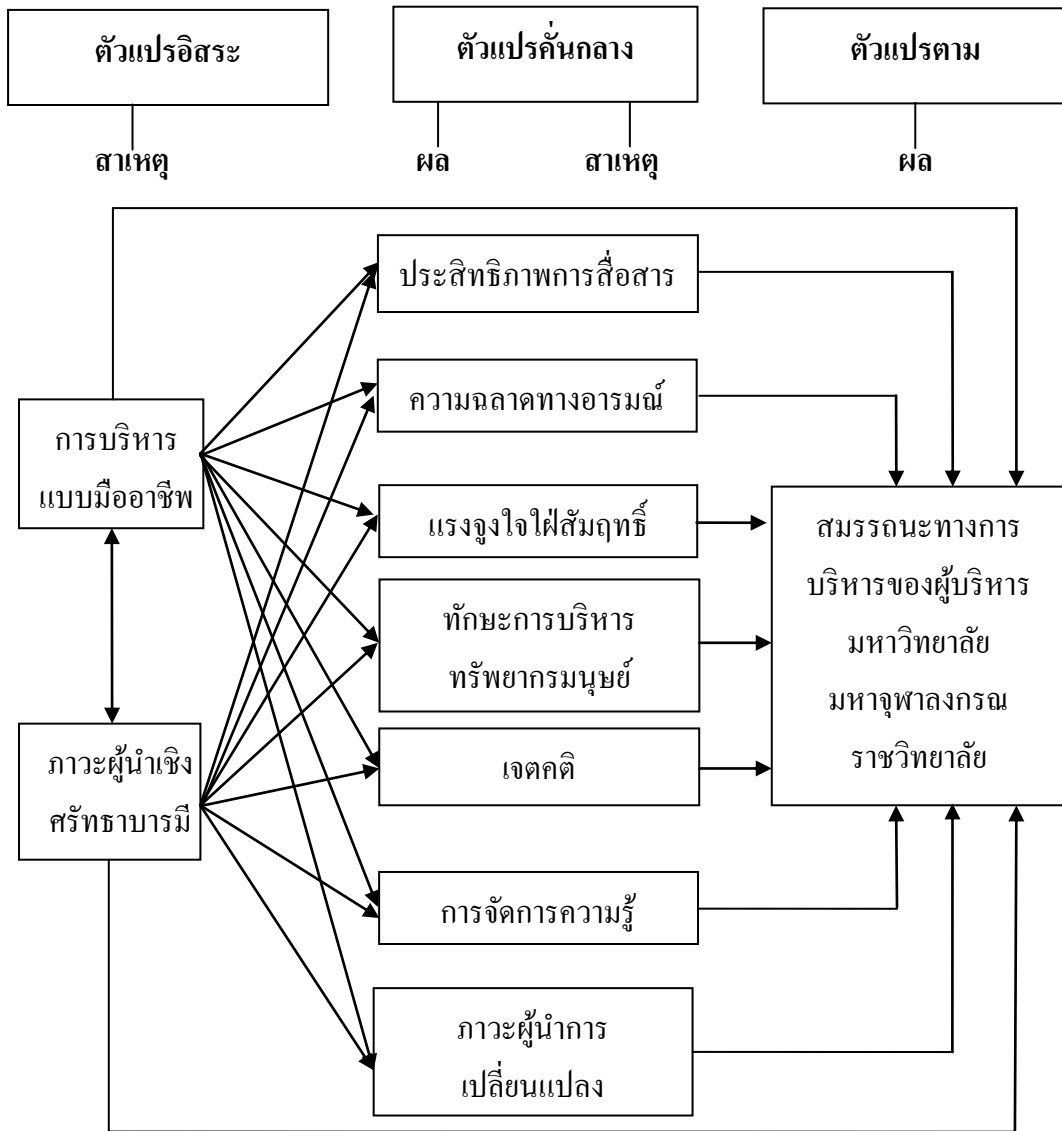
การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหาร โดยสังเคราะห์กรอบแนวคิดของ Amitabh and Sahay (2006) ; Hill and others (2005) ; Jeffery, Maes and Bratton-Jeffery (2005) ; Vos (2009) ; and Rao (2007) บูรณาการพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ประกอบด้วยสมรรถนะทางการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ สมรรถนะการสื่อสาร และสมรรถนะการพัฒนาบุคลากร

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เป็นการสังเคราะห์ตัวแปรจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การบริหารแบบมืออาชีพ และทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของฉัฐวุฒิ สันตระกุล (2554) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของพรสมบัติ ศรีไสย (2555 : 124) ความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ การจัดการความรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของรุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ (2556) ประสิทธิภาพการสื่อสาร ตามแนวคิดของ Szilagyi and Wallace (1990 : 502-504) บูรณาการพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อการวิจัยครั้งนี้โดยปัจจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือสามารถจัดเป็นกลุ่มปัจจัยเดียวกันได้ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อเรียกปัจจัยและกำหนดรูปแบบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งกำหนดความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร เป็นรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยกำหนดให้ การบริหารแบบมืออาชีพ และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของพรสมบัติ เป็นตัวแปรภายนอก และกำหนดให้ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เจตคติ การจัดการความรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรภายใน และเป็นตัวแปรคั่นกลางและมีอิทธิพลไปยังการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร ดังนั้นกรอบแนวคิดในการวิจัย

จึงได้แสดงความสัมพันธ์ในลักษณะของความเป็นเหตุเป็นผลเป็นสมการเชิงโครงสร้าง หรือ SEM (Structural Equation Model) โดยอาศัยหลักการเหตุผลสัมพันธ์ลำดับการเกิดก่อนหลัง (Birth Order) และนำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยด้วยเทคนิคการเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (สัญญา เคนาภูมิ. 2557 : 45) ดังแสดงในแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย