

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะทางการบริหาร และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยได้ตั้งสมมติฐานว่า การบริหารแบบมืออาชีพ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบมี ประสิทธิภาพการสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เจตคติ การจัดการความรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น จำนวน 300 คน

ผู้วิจัยนำเสนอตามขั้นตอนการปฏิบัติของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรม ลิสเรล โดยเริ่มต้นจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบจำลองสมมติฐาน การวิจัย การกำหนดข้อมูลเฉพาะตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของแบบจำลอง สมมติฐานการวิจัย การตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรม ลิสเรล และตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติจนแบบจำลองสมมติฐานมี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วสรุปแปลความหมายผลการวิเคราะห์ โดยจำแนกค่าอิทธิพล เชิงสาเหตุออกเป็นอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมของตัวแปร ตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย รายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระบะที่ 1 นำเสนอเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรและค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1.1 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

1.1.1 ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variable)

PROFE	แทน	การบริหารแบบมีอาชีพ
CHARI	แทน	ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาธรรม

1.1.2 ตัวแปรภายใน (Endogenous Variable)

COMMU	แทน	ประสิทธิภาพการสื่อสาร
EMOTI	แทน	ความฉลาดทางอารมณ์
ACHIE	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
HUMAN	แทน	ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ATTIT	แทน	เจตคติ
KNOWL	แทน	การจัดการความรู้
TRANS	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
COMPE	แทน	สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร

1.2 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

SKEWNESS	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
KURTOSIS	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณยกกำลังสอง หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Square Multiple Correlation)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)
df	แทน	องศาอิสระ (Degree of Freedom)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
RMSEA	แทน	ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation)
RMR	แทน	ดัชนีค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual)
CN	แทน	ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤต (Critical N)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total Effects)
Md	แทน	ค่ามัธยฐาน (Median)
Mo	แทน	ค่าฐานนิยม (Mode)
IR	แทน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการ
บริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหาร
ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยครอบคลุมเนื้อหา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสมรรถนะการคิด
เชิงยุทธศาสตร์ ด้านสมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านสมรรถนะการสร้างความร่วมมือ
ด้านสมรรถนะการสื่อสาร และด้านสมรรถนะการพัฒนาบุคลากร ใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติ
เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอ
ข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย รายละเอียด
ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะทางการบริหารของ
ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวม

สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ด้านสมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์	3.80	0.32	มาก
ด้านสมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง	3.77	0.36	มาก
ด้านสมรรถนะการสร้างความร่วมมือ	3.66	0.40	มาก
ด้านสมรรถนะการสื่อสาร	3.62	0.36	มาก
ด้านสมรรถนะการพัฒนาบุคลากร	3.53	0.36	มาก
โดยรวม	3.68	0.23	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านสมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 3.80$) ด้านสมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.77$) ด้านสมรรถนะการสร้างความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.66$) ด้านสมรรถนะการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.62$) และด้านสมรรถนะการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ และเมื่อจำแนกข้อมูลระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในแต่ละด้านจะแสดงได้ ดังตารางที่ 13 - 17

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์

สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. สามารถอธิบายเชื่อมโยงสภาพปัญหา สาเหตุกับผลกระทบของปัญหาได้อย่างมีเหตุมีผล	3.29	0.98	ปานกลาง
2. สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตบนพื้นฐานของข้อมูลปัจจุบัน	3.98	0.83	มาก
3. สามารถอธิบายถึงบทบาทหรือกฎระเบียบขององค์กรในการพัฒนาหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง	4.45	0.51	มากที่สุด
4. สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนามหาวิทยาลัย	4.36	0.50	มากที่สุด
5. มีการนำข้อมูลเชิงปริมาณมาประกอบในการคิด	3.94	0.67	มาก
6. มีกระบวนการแปลงค่าข้อมูลเพื่อช่วยให้สามารถตัดสินใจได้อย่างสอดคล้องกับสภาพจริง	3.92	0.74	มาก
7. สามารถกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร	3.80	0.83	มาก
8. สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับประเด็นเชิงยุทธศาสตร์	3.68	0.69	มาก

สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
9. สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผล ของยุทธศาสตร์	3.74	0.74	มาก
10. สามารถคิดเชิงรุกในการจัดการเพื่อสร้างรายได้ เปรียบใหม่ในการแข่งขัน	2.89	0.89	ปานกลาง
รวม	3.80	0.32	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ คือ สามารถอธิบายถึงบทบาทหรือกฎระเบียบขององค์กรในการพัฒนาหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.45$) และสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนามหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.36$) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตบนพื้นฐานของข้อมูลปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.98$) มีการนำข้อมูลเชิงปริมาณมาประกอบในการคิด ($\bar{X} = 3.94$) และมีกระบวนการแปลงค่าข้อมูลเพื่อช่วยให้สามารถตัดสินใจได้อย่างสอดคล้องกับสภาพจริง ($\bar{X} = 3.92$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ สามารถอธิบายเชื่อมโยงสภาพปัญหา สาเหตุ กับผลกระทบของปัญหาได้อย่างมีเหตุมีผล ($\bar{X} = 3.29$) และสามารถคิดเชิงรุกในการจัดการเพื่อสร้างรายได้เปรียบใหม่ในการแข่งขัน ($\bar{X} = 2.89$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะทางการบริหารของ
ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะการบริหารการ
เปลี่ยนแปลง

สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. มีความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ของการพัฒนา	4.33	0.71	มากที่สุด
2. สามารถอธิบายขั้นตอนของการดำเนินงาน เพื่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล	3.71	0.79	มาก
3. มีการกำหนดแผนเตรียมความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	3.82	0.73	มาก
4. มีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้	3.73	0.75	มาก
5. เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอความคิดเกี่ยวกับ วิธีการหรือแนวทางการแก้ไขปัญหา	3.72	0.75	มาก
6. มีการเสาะสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อสนับสนุนการพัฒนา มหาวิทยาลัย	3.77	0.76	มาก
7. มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้เหมาะสม กับการเปลี่ยนแปลง	3.73	0.79	มาก
8. การเป็นแบบอย่างของการทำงานเพื่อส่วนรวมให้แก่ บุคลากรในการพัฒนามหาวิทยาลัย	3.71	0.79	มาก
9. สามารถรับฟังการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลอื่น อย่างตรงไปตรงมาโดยไม่มีอคติ	3.20	0.86	ปานกลาง
10. สามารถลดความขัดแย้งโดยแสวงหาแนวทาง แก้ไขปัญหาที่ทุกฝ่ายยอมรับ	4.04	0.91	มาก
รวม	3.77	0.36	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ มีความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนา ($\bar{X} = 4.33$) และอยู่ในระดับมาก

จำนวน 8 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ สามารถลดความขัดแย้งโดยแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ทุกฝ่ายยอมรับ ($\bar{X} = 4.04$) มีการกำหนดแผนเตรียมความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.82$) และมีการเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อสนับสนุนการพัฒนามหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.77$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ สามารถรับฟังการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลอื่นอย่างตรงไปตรงมาโดยไม่มีอคติ ($\bar{X} = 3.20$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะทางการบริหารของ
ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะการสร้าง
ความร่วมมือ

สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. มีการเชิญบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงานขององค์กร	4.14	0.69	มาก
2. มีการเชิญผู้บริหารหน่วยงานภายนอกเข้าร่วมประชุมจัดกิจกรรมของมหาวิทยาลัย	4.13	0.73	มาก
3. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานในกระบวนการที่จะดำเนินการร่วมกันอย่างชัดเจน	3.68	0.75	มาก
4. มีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะสร้างความร่วมมือ	3.71	0.75	มาก
5. สามารถระบุเงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จในการประสานความร่วมมือได้อย่างมีเหตุผล	3.58	0.75	มาก
6. มีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมของหน่วยงานที่จะสร้างความร่วมมือได้อย่างถูกต้อง	3.47	0.94	มาก
7. สามารถอธิบายถึงลักษณะความเชื่อ ประเพณีปฏิบัติ หรือค่านิยมที่สำคัญของหน่วยงานที่จะสร้างความร่วมมือที่มีผลต่อความสำเร็จ	3.76	0.82	มาก
8. สามารถระบุแนวทางการประสานความร่วมมือที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของหน่วยงาน	2.89	0.89	ปานกลาง
9. สามารถประสานให้เกิดประโยชน์ขึ้นระหว่างหน่วยงานที่ร่วมมือกัน	3.59	0.83	มาก
รวม	3.66	0.40	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะการสร้างความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ คือ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ มีการเชิญบุคคล หรือหน่วยงานภายนอก เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงานขององค์กร ($\bar{X} = 4.14$) มีการเชิญผู้บริหารหน่วยงานภายนอก เข้าร่วมประชุมจัดกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.13$) และสามารถอธิบายถึงลักษณะความเชื่อ ประเพณีปฏิบัติ หรือค่านิยมที่สำคัญของหน่วยงานที่สร้างความร่วมมือที่มีผลต่อความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.76$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ สามารถรับฟังการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลอื่นอย่างตรงไปตรงมาโดยไม่มีอคติสามารถระบุแนวทางการประสานความร่วมมือที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.89$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะการสื่อสาร

สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. สามารถประสานงานเชื่อมโยงการทำงานแบบบูรณาการกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในแต่ละภาคส่วนที่มีความแตกต่างหลากหลาย	4.10	0.64	มาก
2. มีความสามารถในการเจรจาต่อรองและจัดการกับข้อขัดแย้ง	3.48	0.89	มาก
3. มีความสามารถในการบริหารจัดการเครือข่ายการทำงานทั้งภายนอก และภายในกลุ่มภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ	3.97	0.68	มาก
4. มีการกำหนดแผนการจัดประชุมอย่างเป็นทางการร่วมกับบุคลากรอย่างเป็นทางการ	3.68	0.90	มาก
5. มีความชัดเจนของข้อความที่ต้องการสื่อสารสามารถตรวจสอบได้	2.89	0.89	ปานกลาง
6. บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่ต้องการได้โดยทราบว่าเป็นผู้รับผิดชอบ	3.62	0.81	มาก
รวม	3.62	0.36	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ คือ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ สามารถประสานงานเชื่อมโยงการทำงานแบบบูรณาการกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในแต่ละภาคส่วนที่มีความแตกต่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.10$) มีความสามารถในการบริหารจัดการเครือข่ายการทำงานทั้งภายนอก และภายในกลุ่มภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.97$) และมีการกำหนดแผนการจัดประชุมอย่างเป็นทางการร่วมกับบุคลากรอย่างเป็นทางการ ($\bar{X} = 3.68$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ มีความชัดเจนของข้อความที่ต้องการสื่อสารสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 2.89$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะการพัฒนาบุคลากร

สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. มีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่สอดคล้องกับระบบให้มีความสามารถสูงขึ้น	3.78	0.85	มาก
2. มีการผสมผสานการพัฒนาคนให้เข้ากับการพัฒนาองค์กร	2.94	0.66	ปานกลาง
3. มีการเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กรผ่านกลไกที่หลากหลายอย่างคล่องตัว	3.12	0.87	ปานกลาง
4. มีการสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน	3.61	0.95	มาก
5. มีการกระจายอำนาจ การมอบอำนาจเพื่อการสร้างควมรับผิดชอบร่วมกัน	3.62	0.97	มาก
6. มีการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว	3.71	0.86	มาก
7. มีการพัฒนาอาชีพให้กับบุคลากร	3.50	0.96	มาก
8. มีการพัฒนาระบบงานของบุคลากร	3.54	0.90	มาก
9. มีระบบการพัฒนาด้านการฝึกอบรมและการเรียนรู้	3.53	0.88	มาก
10. มีการพัฒนาคุณค่าองค์กร โดยความร่วมมือและทีมงานของบุคลากร	3.94	0.72	มาก
รวม	3.53	0.36	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ คือ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ มีการพัฒนาคุณค่าองค์กร โดยความร่วมมือและทีมงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.94$) มีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่สอดคล้องกับระบบ ให้มีความสามารถสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.78$) และมีการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว ($\bar{X} = 3.71$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ มีการเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กรผ่านกลไกที่หลากหลายอย่างคล่องตัว ($\bar{X} = 3.12$) และมีการพัฒนาคนให้เข้ากับการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 2.94$) ตามลำดับ

3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 300 คน เพื่อหาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหาร โดยครอบคลุมเนื้อหา 9 ด้าน ได้แก่ การบริหารแบบมืออาชีพ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมี ประสิทธิภาพการสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เจตคติ การจัดการความรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย รายละเอียดดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การบริหารแบบมืออาชีพระดับ	3.48	0.37	มาก
ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาธรรม	3.26	0.37	ปานกลาง
ประสิทธิภาพการสื่อสาร	3.46	0.30	มาก
ความฉลาดทางอารมณ์	3.49	0.41	มาก
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.38	0.45	ปานกลาง
ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.52	0.38	มาก
เจตคติ	3.55	0.40	มาก
การจัดการความรู้	3.81	0.36	มาก
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.54	0.39	มาก
รวม	3.49	0.28	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.81$) เจตคติ ($\bar{X} = 3.55$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.54$) ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.52$) ความฉลาดทางอารมณ์ ($\bar{X} = 3.49$) การบริหารแบบมืออาชีพระดับ ($\bar{X} = 3.48$) และประสิทธิภาพการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.46$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.38$) และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาธรรม ($\bar{X} = 3.26$) ตามลำดับ และเมื่อจำแนกข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในแต่ละด้านจะแสดงได้ ดังตารางที่ 19 – 27

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีมืออาชีพ

การบริหารแบบมีมืออาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การแยกแยะระบุประเด็นปัญหาเพื่อตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์	3.76	0.77	มาก
2. การตัดสินใจที่มีความรอบคอบ	3.50	0.89	มาก
3. การตัดสินใจที่ได้ผลที่น่าพอใจภายใต้เหตุผลที่ยอมรับได้มีข้อมูลเพียงพอต่อการยอมรับ	3.66	0.80	มาก
4. การประเมินสถานการณ์เพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ	3.58	0.82	มาก
5. มีความสามารถในการเรื่องการคิดอย่างเป็นกระบวนการ	3.56	0.82	มาก
6. มีความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล	3.91	0.79	มาก
7. มีความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อปรับใช้ข้อมูลข่าวสารให้อยู่ในรูปขององค์ความรู้	3.20	0.95	ปานกลาง
8. การใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้เขามีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย	3.95	0.69	มาก
9. การจัดระเบียบข้อมูลโดยการใช้การคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบลึกซึ้ง	2.82	0.66	ปานกลาง
10. การคิดเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ	2.83	0.69	ปานกลาง
รวม	3.48	0.37	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีมืออาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้เขามีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ($\bar{X} = 3.95$) มีความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ($\bar{X} = 3.91$) และการแยกแยะระบุประเด็นปัญหาเพื่อตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ($\bar{X} = 3.76$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ มีความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อปรับใช้ข้อมูลข่าวสารให้อยู่ในรูปขององค์ความรู้

($\bar{X} = 3.20$) การคิดเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 2.83$) และการจัดระเบียบข้อมูลโดยการใช้การคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบลึกซึ้ง ($\bar{X} = 2.82$) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง
ศรัทธาบารมี

ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรกับผู้เกี่ยวข้อง อย่างชัดเจน	3.16	0.90	ปานกลาง
2. การกำหนดพันธกิจ เป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กร ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	3.08	0.82	ปานกลาง
3. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.78	0.72	มาก
4. การมอบอำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจในงาน ที่รับผิดชอบ	3.29	0.90	ปานกลาง
5. การปฏิบัติงานโดยให้ขวัญกำลังใจกับบุคลากรอย่างยุติธรรม	2.91	0.75	ปานกลาง
6. การปฏิบัติในสิ่งที่จะก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กร ในภาพรวม	2.89	0.89	ปานกลาง
7. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นมิตรกับบุคลากร ทุกคน	3.53	0.93	มาก
8. การอำนวยความสะดวกในการใช้ช่องทางการสื่อสาร ที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กร	3.48	0.85	มาก
รวม	3.26	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ขององค์กร ($\bar{X} = 3.78$) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นมิตรกับบุคลากรทุกคน ($\bar{X} = 3.53$) และการอำนวยความสะดวกในการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กร ($\bar{X} = 3.48$) และอยู่ใน

ระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การมอบอำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.29$) การสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรกับผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.16$) และการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.08$) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสื่อสาร

ประสิทธิภาพการสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. สามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่ทำให้ผู้รับสารได้รับข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน	3.73	0.78	มาก
2. สามารถเลือกช่องทางในการสื่อสารได้เหมาะสมกับสถานการณ์	3.47	0.91	มาก
3. สามารถสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจง่ายเกิดความเข้าใจที่ตรงกันและปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	3.47	0.88	มาก
4. มีการสื่อสารให้ทุกคนในหน่วยงานรับทราบข้อมูลทุกเรื่องผ่านศูนย์รวมข้อมูลกลางของหน่วยงาน	2.80	0.66	ปานกลาง
5. มีการกำหนดวิธีการในการสื่อสารข้อมูลเพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับทราบและถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	3.74	0.85	มาก
6. มีการเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นกรณีที่ไม่เห็นด้วยกับข้อมูลที่หัวหน้าแจ้งให้ทราบ	3.92	0.78	มาก
7. มีการให้ข้อมูลข่าวสารอื่นๆ นอกเหนือจากข้อมูลที่จำเป็นทั่วไปในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	3.64	0.89	มาก
8. มีการส่งแบบสอบถามเพื่อการประเมินผลเกี่ยวกับการสื่อสารในหน่วยงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข	3.16	0.88	ปานกลาง
9. มีความสามารถในการสื่อสารให้บุคลากรยอมรับในวิสัยทัศน์องค์กร	3.19	0.91	ปานกลาง
รวม	3.46	0.30	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ มีการเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยกับข้อมูลที่หัวหน้าแจ้งให้ทราบ ($\bar{X} = 3.92$) มีการกำหนดวิธีการในการสื่อสารข้อมูลเพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับทราบและถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.74$) และสามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่ทำให้ผู้รับสารได้รับข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน ($\bar{X} = 3.73$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ มีความสามารถในการสื่อสารให้บุคลากรยอมรับในวิสัยทัศน์องค์กร ($\bar{X} = 3.19$) มีการส่งแบบสอบถามเพื่อการประเมินผลเกี่ยวกับการสื่อสารในหน่วยงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X} = 3.16$) และมีการสื่อสารให้ทุกคนในหน่วยงานรับทราบข้อมูลทุกเรื่องผ่านศูนย์รวมข้อมูลกลางของหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การตระหนักว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ	3.61	0.74	มาก
2. การวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง	3.78	0.78	มาก
3. การสร้างความพึงพอใจทุกระดับเพื่อพัฒนาพฤติกรรมเชิงจิตวิทยา	3.50	0.89	มาก
4. การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง	3.41	0.81	มาก
5. การบริหารอารมณ์ของตนเองได้อย่างดี	3.57	0.85	มาก
6. การสร้างเครือข่าย ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	3.39	0.92	ปานกลาง
7. มีความอดทนในการกระตุ้นเพื่อสร้างทีมงานในมหาวิทยาลัย	3.07	0.89	ปานกลาง
8. การตระหนักถึงผลกระทบของตำแหน่งผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรในมหาวิทยาลัย	3.54	0.89	มาก
รวม	3.49	0.41	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 3.78$) การตระหนักว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.61$) และการบริหารอารมณ์ของตนเองได้อย่างดี ($\bar{X} = 3.57$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ การสร้างเครือข่าย ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.39$) และมีความอดทนในการกระตุ้นเพื่อสร้างทีมงานในมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.07$) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การโน้มน้าวให้บุคลากรเห็นความจำเป็นมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย	3.48	0.82	มาก
2. การผลักดันให้มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายมาตรฐานการศึกษาเชิงรุก	3.20	0.96	ปานกลาง
3. การวางแผนการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย	3.93	0.70	มาก
4. การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	2.81	0.66	ปานกลาง
5. การเชื่อว่าความกระตือรือร้นคือพลังในการทำงานให้ได้ผลดี	3.18	0.90	ปานกลาง
6. การมุ่งมั่นในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง	3.41	0.81	มาก
7. มีความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย	3.57	0.85	มาก
8. การมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	3.50	0.89	มาก
รวม	3.38	0.45	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การวางแผนการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.93$) มีความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.57$) และการมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.50$) และอยู่ในระดับปานกลาง

จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การผลักดันให้มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายมาตรฐานการศึกษาเชิงรุก ($\bar{X} = 3.20$) การเชื่อว่าความกระตือรือร้นคือพลังในการทำงานให้ได้ผลดี ($\bar{X} = 3.18$) และการมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 2.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น	3.66	0.80	มาก
2. มีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับรูปแบบการทำงาน	3.58	0.82	มาก
3. มีความสามารถในการรับรู้และจับประเด็นจากการฟังและการอ่าน	3.56	0.82	มาก
4. การยอมรับลักษณะส่วนตัวหรือลักษณะเฉพาะของบุคคลตามที่บุคคลนั้นเป็น	3.91	0.79	มาก
5. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา	3.20	0.95	ปานกลาง
6. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของตนเอง	3.95	0.69	มาก
7. การทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นที่เอื้อต่อการทำงานในองค์กร	2.81	0.66	ปานกลาง
รวม	3.52	0.38	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของตนเอง ($\bar{X} = 3.95$) การยอมรับลักษณะส่วนตัวหรือลักษณะเฉพาะของบุคคลตามที่บุคคลนั้นเป็น ($\bar{X} = 3.91$) และมีความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น ($\bar{X} = 3.66$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.20$) และการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นที่เอื้อต่อการทำงานในองค์กร ($\bar{X} = 2.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเจตคติ

เจตคติ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานของตนเอง	3.76	0.77	มาก
2. มีความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อบุคลากรในมหาวิทยาลัย และผู้เกี่ยวข้อง	3.50	0.89	มาก
3. การใช้วิธีการสังเกตศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับ บุคลากรในมหาวิทยาลัยและผู้เกี่ยวข้อง	3.66	0.80	มาก
4. มีความรู้สึกที่ดีต่อบุคคลที่ได้มีปฏิสัมพันธ์ด้วย	3.46	0.88	มาก
5. การให้โอกาสผู้อื่นเสมอ ๆ	3.55	0.82	มาก
6. การแสดงออกซึ่งความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งของบุคคล และ สถานการณ์ต่างๆ อย่างสุขุมรอบคอบ	2.95	0.72	ปานกลาง
7. การแสดงออกซึ่งความรู้สึกที่มีต่อสิ่งของบุคคล และ สถานการณ์ต่าง ๆ ในทางบวก	3.90	0.80	มาก
รวม	3.55	0.40	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเจตคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การแสดงออกซึ่งความรู้สึกที่มีต่อสิ่งของบุคคล และสถานการณ์ต่าง ๆ ในทางบวก ($\bar{X} = 3.90$) มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานของตนเอง ($\bar{X} = 3.76$) และการใช้วิธีการสังเกตศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยและผู้เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.66$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ การแสดงออกซึ่งความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งของบุคคล และสถานการณ์ต่างๆ อย่างสุขุมรอบคอบ ($\bar{X} = 2.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้

การจัดการความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การรู้ว่าการหาแหล่งข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารเป็นสิ่งจำเป็น	3.15	0.92	ปานกลาง
2. การพยายามค้นหาแหล่งความรู้ที่บันทึกอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ มาเก็บสะสมไว้ใช้	3.76	0.87	มาก
3. การให้ความสำคัญกับการนำความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมภายในตัวบุคคลและพยายามดึงออกมาใช้ประโยชน์	3.36	0.90	ปานกลาง
4. การสนับสนุนการจัดเก็บความรู้ในลักษณะฐานข้อมูล	3.97	0.68	มาก
5. การส่งเสริมให้มีกระบวนการแบ่งปันความรู้ในมหาวิทยาลัย	3.66	0.90	มาก
6. การให้ความสำคัญกับกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับมหาวิทยาลัย	3.81	0.79	มาก
7. การนำความรู้ที่จัดเก็บไว้ไปใช้เป็นข้อมูลช่วยในการตัดสินใจหรือหาข้อสรุปในการบริหาร	3.78	0.86	มาก
8. การใช้และกระตุ้นให้บุคลากรนำความรู้ของมหาวิทยาลัยที่ได้จัดเก็บเป็นฐานข้อมูลมาใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	3.81	0.36	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ การใช้และกระตุ้นให้บุคลากรนำความรู้ของมหาวิทยาลัยที่ได้จัดเก็บเป็นฐานข้อมูลมาใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 5.00$) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การสนับสนุนการจัดเก็บความรู้ในลักษณะฐานข้อมูล ($\bar{X} = 3.97$) การให้ความสำคัญกับกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.81$) และการนำความรู้ที่จัดเก็บไว้ไปใช้เป็นข้อมูลช่วยในการตัดสินใจหรือหาข้อสรุปในการบริหาร ($\bar{X} = 3.78$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ การให้ความสำคัญกับการนำความรู้และประสบการณ์ ที่สั่งสมภายในตัวบุคคลและพยายาม

ดึงออกมาใช้ประโยชน์ ($\bar{X} = 3.36$) และการรู้ว่าการหาแหล่งข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารเป็นสิ่งจำเป็น ($\bar{X} = 3.15$) ตามลำดับ

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การทำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยศรัทธาและยอมรับนับถือในตัวของผู้บริหาร	3.59	0.89	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านวิสัยทัศน์ในมหาวิทยาลัย	3.90	0.77	มาก
3. การใช้วิธีการที่หลากหลายในการสร้างแรงบันดาลใจ	3.98	0.74	มาก
4. การกระตุ้นให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง	2.86	0.91	ปานกลาง
5. การแสดงให้เห็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยเห็นความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลง	3.37	0.80	ปานกลาง
6. มีวิธีการที่หลากหลายในการกระตุ้นให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยสรรค์สร้างผลงาน	3.33	0.99	ปานกลาง
7. การยอมรับความแตกต่างของบุคลากรในมหาวิทยาลัย	3.62	0.78	มาก
8. การกระจายความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยตามความรู้ความสามารถ	3.66	0.76	มาก
รวม	3.54	.39	มาก

จากตารางที่ 27 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การใช้วิธีการที่หลากหลายในการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.98$) การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านวิสัยทัศน์ในมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.90$) และการกระจายความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.66$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การแสดงให้เห็นบุคลากร

ในมหาวิทยาลัยเห็นความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.37$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ การให้ความสำคัญกับการนำความรู้และประสบการณ์ ที่สั่งสมภายในตัวบุคคลและพยายามดึงออกมาใช้ประโยชน์ ($\bar{X} = 3.36$) มีวิธีการที่หลากหลายในการกระตุ้นให้บุคลากร ในมหาวิทยาลัยสรรค์สร้างผลงาน ($\bar{X} = 3.33$) การกระตุ้นให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 2.86$) ตามลำดับ

3.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของการบริหารแบบ มืออาชีพ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาจารย์มี ประสิทธิภาพการสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เจตคติ การจัดการความรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น จำนวน 300 คน เพื่อตอบแบบสอบถาม แล้วทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนการปฏิบัติของการวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) ด้วยโปรแกรม Lisrel for Windows (Joreskog, Karl G. and Sorbom. 1998 : 70) เพื่ออธิบายอิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) หรือปัจจัยเชิงสาเหตุ สมการเชิงเส้นอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ของตัวแปรอิสระ ตัวแปรต้นกลางที่มีอิทธิพล ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Level of Significance .05) โดยเริ่มต้นจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ สมการโครงสร้างเชิงเส้นตามแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย การกำหนดข้อมูลจำเพาะตามรูปแบบ ความสัมพันธ์สมการโครงสร้างเชิงเส้นตามแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย การตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างด้วย โปรแกรมลิสเรล และการตรวจสอบคุณสมบัติของข้อมูลตาม ข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ การตรวจสอบความตรงของแบบจำลองสมมติฐานการวิจัย การปรับแบบจำลอง และทดสอบความตรง จนแบบจำลองทุกสมมติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วสรุปและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ โดยจำแนกค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุออกเป็น อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปร ตามรูปแบบความสัมพันธ์สมการ โครงสร้างเชิงเส้น

ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย รายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

3.3.1 ผลการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น เพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานในการตรวจสอบตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL)

ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้โปรแกรมลิสเรล คือ ลักษณะของข้อมูลต้องกระจายแบบโค้งปกติทุกตัวแปรจะต้องได้ 2 ค่า คือ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ไม่เกิน $1 \pm$ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ทำการตรวจสอบ ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ดังแสดงในตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	S.D.	ความเบ้ (Skewness)	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
1. การบริหารแบบมีอาชีพ	3.48	.37	-.195	.132
2. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาธรรม	3.26	.37	-.502	.103
3. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	3.46	.30	-.026	.059
4. ความฉลาดทางอารมณ์	3.48	.41	.096	.719
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.38	.45	-.093	-.312
6. ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.52	.38	-.162	-.144
7. เจตคติ	3.54	.40	-.132	.477
8. การจัดการความรู้	3.81	.36	.097	.018
9. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.54	.39	.037	.692

จากตารางที่ 28 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระทั้ง 13 ตัว โดยนำข้อมูลดังกล่าวมาทดสอบคุณลักษณะของข้อมูลว่ามีการกระจายเป็นโค้งปกติหรือไม่ โดยทดสอบค่าสถิติความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ของตัวแปรทั้งหมดมีค่าความเบ้ไม่เกิน ± 1 (ค่าสูงสุดที่ได้เท่ากับ 0.097) และค่าความโด่งไม่เกิน ± 1 (ค่าสูงสุดที่ได้เท่ากับ 0.719) ซึ่งถือว่าเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Kline, 2011 : 50) แสดงให้เห็นว่ายอดของโค้งของข้อมูลทั้งหมดมีการกระจายเป็นโค้ง

ปกติ สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงถือว่าข้อมูลดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างต่อไป

3.3.2 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ด้วยวิธีเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เป็นการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นที่เรียกว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็น (+) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงด้วย และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรตัวหนึ่งจะต่ำด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็น (-) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงกันข้ามกัน หรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรตัวหนึ่งจะสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำ และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรตัวหนึ่งจะสูง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็น (0) หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองชุดไม่เกี่ยวข้องกัน ไม่สัมพันธ์กัน หรือไม่แปรผันร่วมกัน (รังสรรค์ สิงหเลิศ, 2553 : 288) และค่าสัมประสิทธิ์จะมีขอบเขตตั้งแต่ -1.00 ถึง +1.00

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	COMPE	PROFE	CHARI	COMMU	EMOTI	ACHIE	HUMAN	ATTIT	KNOWL	TRANS
COMPE	1.000									
PROFE	.376**	1.000								
CHARI	.244**	.214**	1.000							
COMMU	.301**	.545**	.223**	1.000						
EMOTI	.372**	.655**	.368**	.485**	1.000					
ACHIE	.228**	.729**	.217**	.278**	.615**	1.000				
HUMAN	.362**	.946**	.155**	.575**	.567**	.665**	1.000			
ATTIT	.317**	.701**	.227**	.444**	.536**	.456**	.619**	1.000		
KNOWL	.355**	.566**	.209**	.358**	.474**	.532**	.486**	.627**	1.000	
TRANS	.494**	.397**	.457**	.376**	.538**	.361**	.345**	.387**	.451**	1.000

หมายเหตุ ** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 29 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันทั้ง 9 ตัวแปร รวมทั้งหมด 36 ค่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .155 ถึง .946 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันที่มีค่าสูงสุด คือ ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HUMAN) กับ การบริหารแบบมืออาชีพ (PROFE) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันที่มีค่าต่ำสุด คือ ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HUMAN) กับ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (CHARI)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันทั้ง 9 ตัว กับตัวแปรตาม ซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์ พบว่า มีค่าตั้งแต่ .228 ถึง .494 เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRANS) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .494
- 2) การบริหารแบบมืออาชีพ (PROFE) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .376
- 3) ความฉลาดทางอารมณ์ (EMOTI) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .372
- 4) ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HUMAN) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .362
- 5) การจัดการความรู้ (KNOWL) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .355
- 6) เจตคติ (ATTIT) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .317
- 7) ประสิทธิภาพการสื่อสาร (COMMU) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .301
- 8) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (CHARI) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .244
- 9) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ACHIE) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .228

3.3.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกันเพียงใด โดยมีดัชนีชี้วัด ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์
1. ค่า χ^2 / df (Degree of Freedom) ค่าสถิติไค-สแควร์	< 2.00 ค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนดี
2. GFI (Goodness of Fit Index) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง	≥ 0.90 แสดงว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนดี
3. AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว	≥ 0.90 แสดงว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนดี
4. RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์	< 0.05 แสดงว่า สอดคล้องกลมกลืนดี 0.05 – 0.08 แสดงว่า สอดคล้องกลมกลืนพอใช้ได้ 0.08 – 0.10 แสดงว่า สอดคล้องกลมกลืนไม่ค่อยดี > 0.10 แสดงว่า สอดคล้องกลมกลืนไม่ดี
5. RMR (Root Means Square Residual) ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ	< 0.05 แสดงว่า สอดคล้องกลมกลืนดี
6. CN (Critical N) ขนาดตัวอย่างวิกฤต	> 200 สอดคล้องกลมกลืนดี

ที่มา : รังสรรค์ สิงห์เลิศ (2553 : 288)

ในทางปฏิบัติจริงการตรวจสอบความตรงและการปรับปรุงแบบจำลองจะดำเนินการติดต่อกันไป จนกว่าแบบจำลองจะมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และค่าดัชนีวัดความกลมกลืนทุกค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด และจากการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลอง สมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติดังต่อไปนี้

Chi-Square (χ^2) = 243.21 , Degree of Freedom (df) = 21

p-value = 0.000 (p-value => .05)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.188

Root Means Square Residual (RMR) = 0.067

Standardized RMR = 0.067

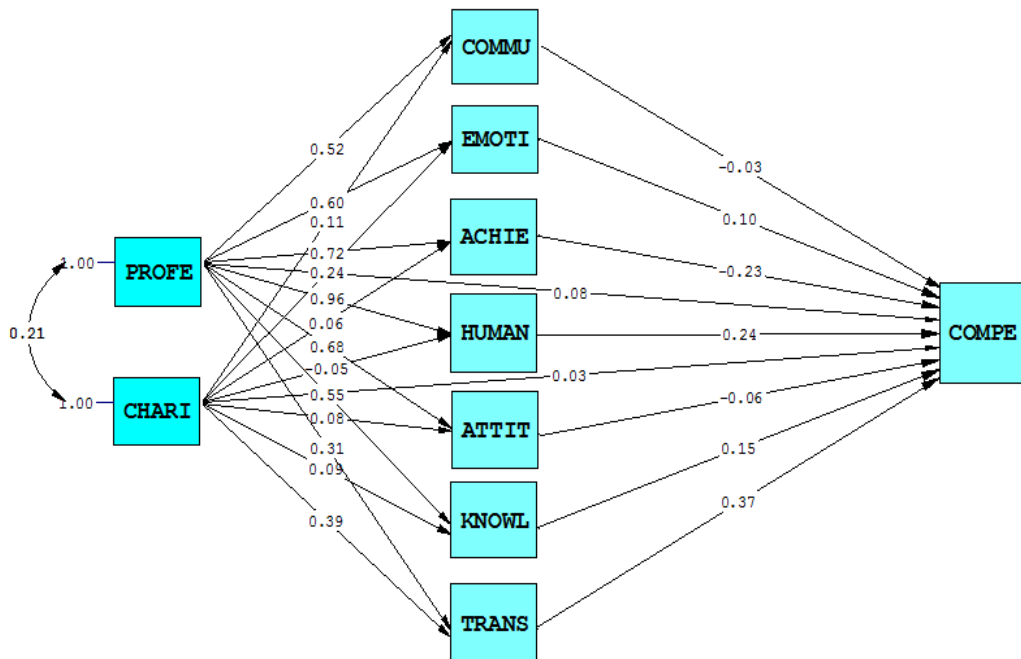
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.864

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.644

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.330

Critical N (CN) = 48.864

ค่าสถิติไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ $\chi^2 = 243.21$, df = 21 , p-value = 0.000 , RMSEA = 0.188 , RMR = 0.067 , GFI = 0.864 , AGFI = 0.644 , CN = 48.864 สรุปว่าแบบจำลองตามสมมติฐานการวิจัยไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์นำเสนอข้อมูลโดยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของรูปแบบตามสมมติฐานที่กำหนดในโมเดล ปรากฏผลแสดงในแผนภาพที่ 3



Chi-Square=243.21, df=21, P-value=0.00000, RMSEA=0.188

แผนภาพที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามตัวแบบดั้งเดิม

การทดสอบสมมติฐานดั้งเดิมไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยจึงต้องดำเนินการปรับปรุ่งตัวแบบจำลองโดยการปรับตัวแบบ ยืดการทดสอบเพื่อพัฒนาตัวแบบ (Model Generating – MG) ข้อเสนอการปรับตัวแบบ (Model Modification) ซึ่งอาศัยค่าดัชนีตัวแบบ (Model Modification Indices) จากนั้นปรับทีละพารามิเตอร์โดยยินยอมให้ผ่อนคลา่ยข้อตกลงเบื้องต้น ให้ความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้และหยุดปรับตัวแบบ ทั้งนี้ได้คำนึงถึงเหตุผลเชิงทฤษฎี และทำการทดสอบสมมติฐานอีกครั้ง เมื่อค่าสถิติได้ตามเกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบจนได้ตัวแบบสุดท้าย ซึ่งได้ค่าสถิติ คือ

$$\text{Chi-Square } (\chi^2) = 4.24, \text{ Degree of Freedom (df)} = 6$$

$$\text{p-value} = 0.6447$$

$$\text{Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)} = 0.00$$

$$\text{Root Means Square Residual (RMR)} = 0.0091$$

$$\text{Standardized RMR} = 0.0091$$

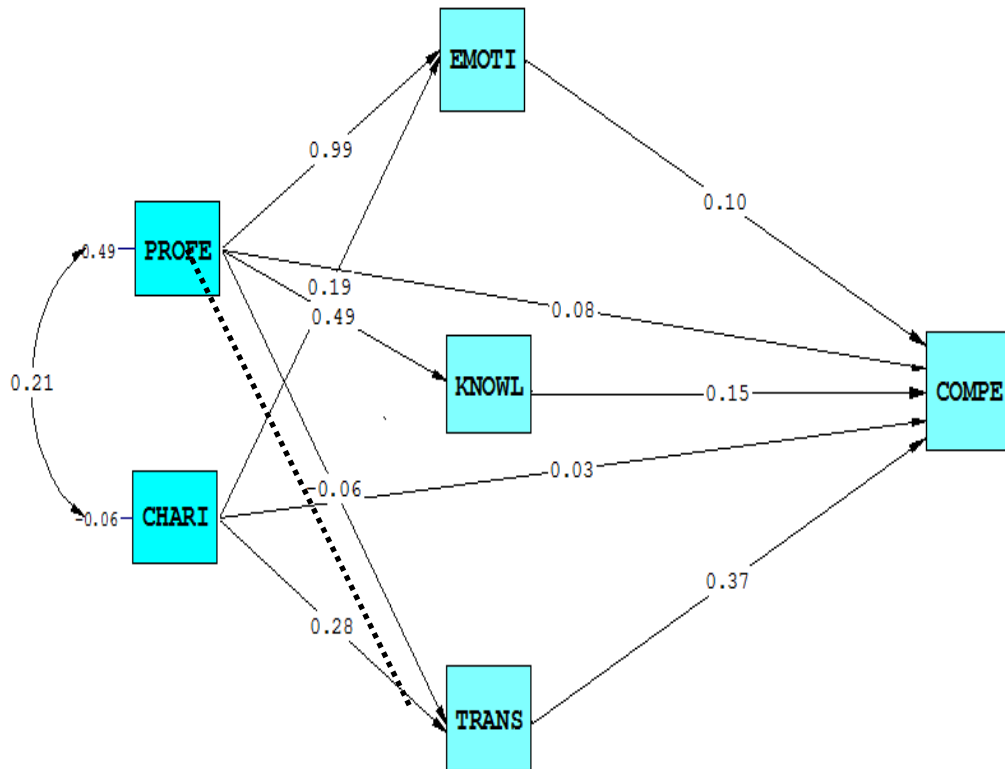
$$\text{Goodness of Fit Index (GFI)} = 0.997$$

$$\text{Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)} = 0.974$$

$$\text{Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI)} = 0.109$$

$$\text{Critical N (CN)} = 1187.554$$

ตัวแบบสุดท้าย รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ค่าสถิติที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ $\chi^2 = 4.24$, $df = 6$, $p\text{-value} = 0.6447$, $RMSEA = 0.00$, $RMR = 0.0091$, $GFI = 0.997$, $AGFI = 0.974$, $CN = 1187.554$ แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงทางอ้อม และโดยรวม ดังปรากฏผลแสดงในแผนภาพที่ 4



Chi-Square=4.24, df=6, P-value=0.64470, RMSEA=0.000

แผนภาพที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตัวแบบสุดท้าย

ตารางที่ 31 ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบสมมติฐานตั้งต้นและตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา	ค่าสถิติในตัวแบบตั้งต้น	ผลการพิจารณา	ค่าสถิติในตัวแบบสุดท้ายของการวิจัย	ผลการพิจารณา
χ^2 (Chi Square)	p-value =>.05	$\chi^2 = 243.21, df=21$ (p-value=0.00)	ไม่ผ่าน	$\chi^2 = 4.24, df=6$ (p-value=0.6447)	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	0.86	ไม่ผ่าน	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.64	ไม่ผ่าน	0.97	ผ่านเกณฑ์
ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่	ค่าสถิติใน	ผลการ	ค่าสถิติใน	ผลการ

	ใช้ในการ พิจารณา	ตัวแบบตั้งต้น	พิจารณา	ตัวแบบสุดท้ายของ การวิจัย	พิจารณา
RMSEA	≤ 0.05	0.18	ไม่ผ่าน	0.00	ผ่านเกณฑ์
RMR	≤ 0.05	0.06	ไม่ผ่าน	0.00	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 31 เมื่อมีการพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบจำลองรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการทดสอบพบว่าโมเดลการพัฒนาทางการบริหารของผู้บริหาร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 4.24 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 6 มีความน่าจะเป็น (*p*-value of χ^2) เท่ากับ 0.6447 นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับเกณฑ์ในการพิจารณา กำหนดไว้ว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่แตกต่างกัน หรือรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์ Chi Square/df มีค่าเท่ากับ 4.24/6 เท่ากับ 0.70 อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด คือน้อยกว่า 3.00 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.99 และ 0.97 ตามลำดับ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มากกว่า 0.90 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.00 และค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือน้อยกว่า 0.05 แสดงถึงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงสรุปได้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และโดยรวม ดังแสดงผลในตารางที่ 32

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปรเหตุที่มีอิทธิพลทางตรง
อิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะทางการบริหาร (COMPE)

ตัวแปรเหตุ	อิทธิพลทางตรง (DE)	อิทธิพลทางอ้อม (IE)	อิทธิพลรวม (TE)
PROFE	0.08	$(0.99 \times 0.10) + (0.49 \times 0.15) = 0.173$	0.253
CHARI	0.03	$(0.19 \times 0.10) + (0.28 \times 0.37) = 0.123$	0.153
EMOTI	0.10	-	0.100
KNOWL	0.15	-	0.150
TRANS	0.37	-	0.370

หมายเหตุ DE แทน อิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
IE แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
TE แทน อิทธิพลโดยรวม (Total Effects)

$\chi^2 = 4.24$, $df = 6$, $p\text{-value} = 0.6447$, $RMSEA = 0.00$, $RMR = 0.0091$, $GFI = 0.997$, $AGFI = 0.974$, $CN = 1187.554$

จากตารางที่ 32 การกำหนดเส้นอิทธิพลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม อธิบายได้ดังนี้

1. อิทธิพลทางตรง

คือ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ปัจจัย เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRANS) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.37

1.2 การจัดการความรู้ (KNOWL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.15

1.3 ความฉลาดทางอารมณ์ (EMOTI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.10

1.4 การบริหารแบบมืออาชีพ (PROFE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.08

1.5 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (CHARI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.03

2. อิทธิพลทางอ้อม

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านปัจจัยคั่นกลางต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังนี้

2.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านความฉลาดทางอารมณ์ (EMOTI) มีดังนี้

3.1.1 การบริหารแบบมืออาชีพ (PROFE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม โดยอ้อม เท่ากับ 0.99

3.1.2 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (CHARI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม โดยอ้อมเท่ากับ 0.19

2.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลส่งผ่านการจัดการความรู้ (KNOWL) มีดังนี้

2.2.1 การบริหารแบบมืออาชีพ (PROFE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม โดยอ้อม เท่ากับ 0.074

3. อิทธิพลโดยรวม

อิทธิพลโดยรวมของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRANS) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.370

3.2 การบริหารแบบมืออาชีพ (PROFE) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.253

- 3.3 การจัดการความรู้ (KNOWL) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม
เท่ากับ 0.150
- 3.4 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (CHARI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม
เท่ากับ 0.123
- 3.5 ความฉลาดทางอารมณ์ (EMOTI) มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม
เท่ากับ 0.100

โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้ง 5 ปัจจัย สามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ได้ร้อยละ
31.10 ($R^2 = 0.311$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และโดยรวมต่อการพัฒนา
สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มี 5 ปัจจัย ได้แก่
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRANS) การบริหารแบบมืออาชีพ (PROFE) การจัดการความรู้
(KNOWL) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (CHARI) และความฉลาดทางอารมณ์ (EMOTI) ผู้วิจัยจึง
นำเอาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม และโดยรวมต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการ
บริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้ง 5 ปัจจัย นำไปสร้างรูปแบบ
พัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อเป็น
แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

ระยะที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนสมรรถนะทางการบริหาร ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จากผลการวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อม
และโดยรวมต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย มี 5 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารแบบมืออาชีพ การจัดการความรู้
ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี และความฉลาดทางอารมณ์ ผู้วิจัยได้นำมาสร้างรูปแบบและยืนยัน
รูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
จากผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 มาวิเคราะห์เพื่อสร้างรูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รูปแบบที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 ประกอบด้วย 5 ปัจจัย รวมจำนวนทั้งสิ้น
42 คุณลักษณะ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- 1.1.1 การสร้างความศรัทธาและยอมรับนับถือในตัวของผู้บริหาร
- 1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กร
- 1.1.3 การพัฒนาวิธีการสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.1.4 การส่งเสริมบุคลากรให้ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลง
- 1.1.5 การพัฒนาแนวทางการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม
- 1.1.6 การส่งเสริมบุคลากรด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.1.7 การยอมรับความแตกต่างของบุคลากรในมหาวิทยาลัย
- 1.1.8 การแบ่งความรับผิดชอบแก่บุคลากรตามความรู้ความสามารถ

1.2 การบริหารแบบมีอาชีพ

- 1.2.1 การระบุประเด็นปัญหาเพื่อตัดสินใจแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว
- 1.2.2 การตัดสินใจที่มีความรอบคอบ
- 1.2.3 การตัดสินใจภายใต้เหตุผลของข้อมูลที่ยอมรับได้
- 1.2.4 การประเมินสถานการณ์เพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ
- 1.2.5 การพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างเป็นกระบวนการ
- 1.2.6 การพัฒนาความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล
- 1.2.7 การพัฒนาองค์ความรู้จากความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.2.8 การใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย
- 1.2.9 การจัดระเบียบข้อมูลภายใต้การคิดอย่างละเอียดรอบคอบ
- 1.2.10 การพัฒนาความคิดเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ

1.3 การจัดการความรู้

- 1.3.1 การพัฒนาแหล่งข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจในการบริหาร
- 1.3.2 การพัฒนาแหล่งความรู้ที่บันทึกอยู่ในรูปแบบต่างๆ มาเก็บสะสมไว้ใช้
- 1.3.3 การนำความรู้และประสบการณ์ของบุคคลมาใช้ประโยชน์
- 1.3.4 การสนับสนุนการจัดเก็บความรู้ในลักษณะฐานข้อมูล
- 1.3.5 การส่งเสริมให้มีกระบวนการแบ่งปันความรู้ในมหาวิทยาลัย

- 1.3.6 การพัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกระดับ
- 1.3.7 การนำความรู้ที่จัดเก็บไว้ไปเป็นข้อมูลการตัดสินใจในการบริหาร
- 1.3.8 การส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่จัดเก็บไว้มาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.4 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี

- 1.4.1 การสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์การกับผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน
- 1.4.2 การกำหนดพันธกิจและเป้าหมายขององค์การที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
- 1.4.3 การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ขององค์การ
- 1.4.4 การมอบอำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ
- 1.4.5 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างยุติธรรม
- 1.4.6 การปฏิบัติในสิ่งที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การในภาพรวม
- 1.4.7 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นมิตรกับบุคลากรทุกคน
- 1.4.8 การพัฒนาช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายของบุคลากรในองค์การ

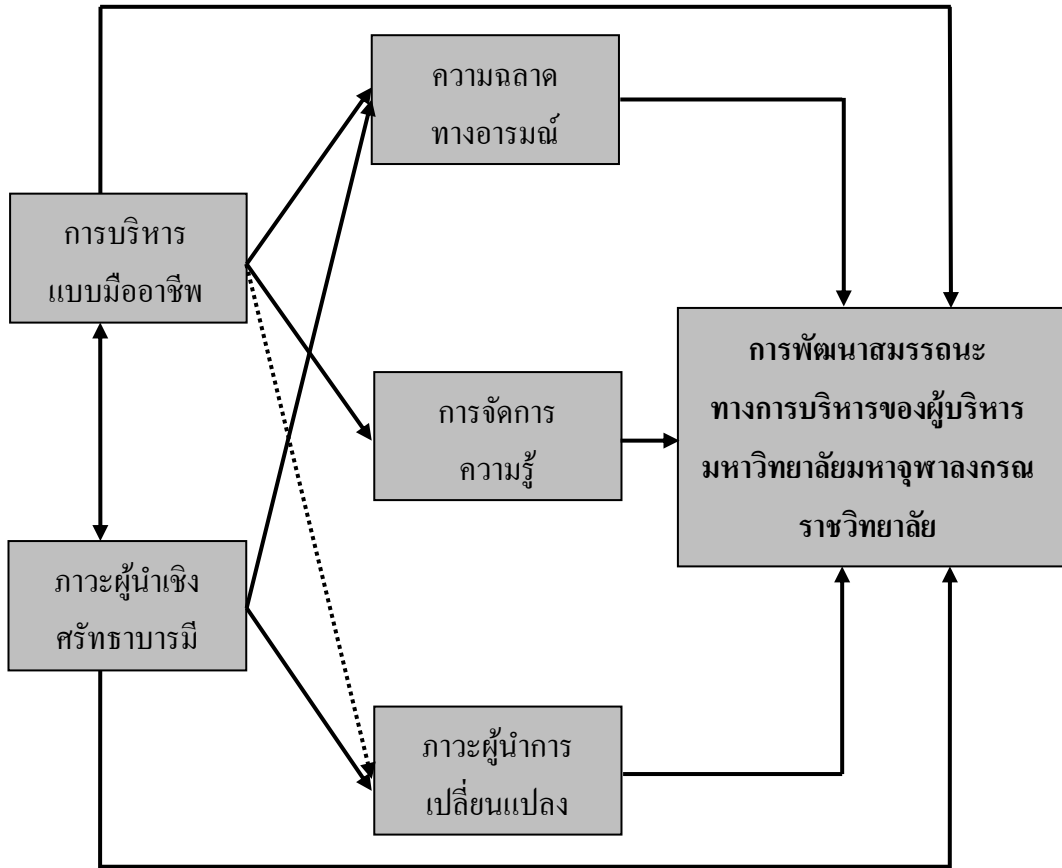
1.5 ความฉลาดทางอารมณ์

- 1.5.1 การตระหนักต่อตนเองในการพัฒนาความรู้ความสามารถ
- 1.5.2 การวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง
- 1.5.3 การสร้างความพึงพอใจเพื่อพัฒนาพฤติกรรมเชิงจิตวิทยา
- 1.5.4 การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง
- 1.5.5 การบริหารอารมณ์ของตนเองได้อย่างดี
- 1.5.6 การสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
- 1.5.7 การส่งเสริมการสร้างทีมงานในมหาวิทยาลัย
- 1.5.8 การตระหนักในหน้าที่ของตำแหน่งผู้บริหารที่มีต่อองค์การ

จากการวิเคราะห์อิทธิพลเส้นทาง (Path Analysis) เพื่อยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์สมการ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) ผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของสมการ โครงสร้างเชิงเส้นรูปแบบ ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารจากทั้ง 9 ปัจจัย พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 5 ปัจจัย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TRANS) การบริหารแบบมืออาชีพ (PROFE) การจัดการความรู้ (KNOWL) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (CHARI) และความฉลาดทางอารมณ์ (EMOTI) ผู้วิจัยจึงได้นำเอาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อ

การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารทั้ง 5 ปัจจัย นำไปสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร โดยผลการทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของสมการ โครงสร้างเชิงเส้นรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร ได้ค่าสถิติที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ $\chi^2 = 4.24$, $df = 6$, $p\text{-value} = 0.6447$, $RMSEA = 0.00$, $RMR = 0.0091$, $GFI = 0.997$, $AGFI = 0.974$, $CN = 1187.554$ ตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จึงสรุปได้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถอธิบายการผันแปรในตัวแปรผลลัพธ์ หรือพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ร้อยละ 31.10 ($R^2 = 0.311$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังปรากฏผลการวิจัยที่ค้นพบ “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ” ตามผังมโนทัศน์ ดังแผนภาพที่ 5



แผนภาพที่ 5 ฟังมโนทัศน์ข้อเสนอรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้วิจัยนำปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อให้ผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) แสดงความคิดเห็นพร้อมให้ข้อเสนอแนะ แบ่งออกเป็น 3 รอบ คือ

รอบที่ 1 เพื่อให้ผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องแต่ละคนพิจารณาปัจจัยแต่ละด้านว่าควรมีคุณลักษณะอะไรบ้าง โดยให้ผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องแสดงความคิดเห็นว่า เห็นด้วยหรือไม่ เห็นด้วยกับคุณลักษณะแต่ละข้อ พร้อมทั้งให้เหตุผล

รอบที่ 2 เป็นการหาความสอดคล้องของคำตอบจากผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องแต่ละคนว่าผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องยังคงยืนยันคำตอบของตนเองที่ได้มาจากรอบที่ 1 อยู่หรือไม่

รอบที่ 3 เป็นการยืนยันความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องแต่ละคน เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องทั้ง 20 คน ว่าตนเองมีความคิดเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มหรือไม่ เพื่อนำแต่ละปัจจัยมาสร้างการพัฒนาศมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) ที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านสมรรถนะที่ได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 20 คน โดยมีคุณสมบัติเฉพาะด้านตำแหน่ง คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น ด้านวุฒิการศึกษา คือ ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และด้านประสบการณ์ในการบริหาร คือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปได้แก่

1. พระราชวรเมธี (ประสิทธิ์ พรหมรังสี) ดร. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
2. พระราชรัตนาลงกรณ์ (คุณากร สุวีโร) รองอธิการบดี มจร. วิทยาเขตหนองคาย
3. พระครูปลัดมงคลรวัตน์ (วีระพงษ์ สุขเมธี) ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ มจร. วิทยาเขตหนองคาย
4. นายชาญไชย พิมพ์คำ ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต มจร. วิทยาเขตหนองคาย
5. พระราชวรมนี (พล อากาศโร) ผศ. ดร. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต
6. ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป
7. รศ.ดร.ธีรยุทธ พึ่งเกียรติ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายแผนและยุทธศาสตร์
8. ผศ.ดร.โกณัฐ ศรีทอง หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา
9. มหารรรณชัย ชยคุณ โฉม ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครพนม
10. พระครูสุวิธานพัฒนบัณฑิต (สุกัญญา อรุโณ) ดร.รองอธิการบดี มจร. วิทยาเขตขอนแก่น
11. พระมหาดาวสยาม วชิรปัญญา ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ขอนแก่น
12. นายนิเทศ สนั่นนารี รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ขอนแก่น
13. ผศ. ดร.ทวีศักดิ์ ทองทิพย์ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป
14. พระครูปริยัติวิสุทธิคุณ ผศ. ดร. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร มจร. วิทยาเขตสุรินทร์
15. นายเฉลิมสุข บุญคำภา รอง ผอ. สำนักงานวิทยาเขต อุบลราชธานี มจร. วิทยาเขตอุบลราชธานี

16. ผศ.ดร.สุวิมล ศรศักดิ์ รอง ผอ. สำนักวิชาการ อุบลราชธานี มจร.
วิทยาเขตอุบลราชธานี
17. ดร.บุรกรรณ์ บริบูรณ์ รอง ผอ.วิทยาลัยสงฆ์นครพนม มจร.วิทยาลัยสงฆ์นครพนม
18. พระราชนทร์ วิสารโท ดร. รอง ผอ. วิทยาลัยสงฆ์หนองคาย มจร.
วิทยาเขตหนองคาย
19. นายสำราญ ช้อยไธสงค์ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป มจร.
วิทยาเขตหนองคาย
20. พระมหาวิจิต ธีรวโส ผศ. ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์สุรินทร์
วิทยาเขตสุรินทร์

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) ทางด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านสมรรถนะ

2.1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) รอบที่ 1

ผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องทั้ง 20 คน ได้ให้ความคิดเห็นว่า แต่ละปัจจัยควรมีคุณลักษณะอะไรบ้าง พบว่า ผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่ตอบเห็นด้วยว่า ควรมีคุณลักษณะข้อนี้อยู่ในแต่ละปัจจัย มีดังนี้

ตารางที่ 33 ความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่มีต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รอบที่ 1

N=20

ลำดับ	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1	การสร้างความศรัทธาและยอมรับนับถือในตัวของผู้บริหาร	20	100.00
2	การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กร	18	90.00
3	การพัฒนาทัศนคติและแนวทางปฏิบัติในการบริหาร	18	90.00
4	การพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	17	85.00
5	การพัฒนาแนวทางการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม	19	95.00
6	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในเรื่ององค์กร	16	80.00
7	การสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร	17	85.00
8	การปฏิรูปโครงสร้างการทำงานตามความรู้ความสามารถ	19	95.00

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณลักษณะทั้ง 8 ข้อ ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิดเห็นที่ผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องเห็นด้วยมากที่สุด คือ การสร้างศรัทธาและยอมรับนับถือในตัวของผู้บริหาร ร้อยละ 100.00 และมีค่าร้อยละของความคิดเห็นต่ำสุด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในเรื่ององค์กร ร้อยละ 80.00

ตารางที่ 34 ความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่มีต่อปัจจัยด้านการบริหารแบบมือ
อาชีพ รอบที่ 1

N=20

ลำดับ	ปัจจัยด้านการบริหารแบบมืออาชีพ	จำนวน ผู้เชี่ยวชาญ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1	การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	18	90.00
2	การพัฒนากระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ	19	95.00
3	การพัฒนาความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนางาน	20	100.00
4	การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนา	19	95.00
5	การพัฒนากระบวนการทางความคิดอย่างเป็นระบบ	16	80.00
6	การพัฒนาความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล	17	85.00
7	การพัฒนาองค์ความรู้จากความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล	18	90.00
8	การพัฒนาระบบการทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน	17	85.00
9	การพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลอย่างครบถ้วน	15	75.00
10	การพัฒนาความคิดเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ	16	80.00

จากตารางที่ 34 พบว่า ผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณลักษณะ
ทั้ง 10 ข้อ ของปัจจัยด้านการบริหารแบบมืออาชีพ ความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด คือ
การพัฒนาความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนางาน ร้อยละ 100.00 และมีค่าร้อยละของความคิดเห็น
ต่ำสุด คือ การพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลอย่างครบถ้วน ร้อยละ 75.00

ตารางที่ 35 ความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่มีต่อปัจจัยด้านการจัดการความรู้
รอบที่ 1

N=20

ลำดับ	ปัจจัยด้านการจัดการความรู้	จำนวน ผู้เชี่ยวชาญ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1	การพัฒนากลยุทธ์กลไกแบ่งปันความรู้	19	95.00
2	การพัฒนากระบวนการจัดเก็บข้อมูลจากทุกแหล่งความรู้	15	75.00
3	การส่งเสริมการจัดตั้งทีมงานเพื่อถ่ายโอนการเรียนรู้	19	95.00
4	การสนับสนุนการจัดเก็บความรู้ในลักษณะฐานข้อมูล	17	85.00
5	การส่งเสริมกระบวนการแบ่งปันความรู้ในมหาวิทยาลัย	19	95.00
6	การพัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกระดับ	19	95.00
7	การพัฒนาองค์ความรู้ไปเป็นข้อมูลการตัดสินใจในการบริหาร	18	90.00
8	การพัฒนาทักษะบุคลากรทุกระดับเพื่อสร้างนวัตกรรม	20	100.00

จากตารางที่ 35 พบว่า ผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณลักษณะทั้ง 8 ข้อ ของปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ความคิดเห็นที่ผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องเห็นด้วยมากที่สุด คือ การพัฒนาทักษะบุคลากรทุกระดับเพื่อสร้างนวัตกรรม ร้อยละ 100.00 และมีค่าร้อยละของความคิดเห็นต่ำสุด คือ การพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลจากทุกแหล่งความรู้ ร้อยละ 75.00

ตารางที่ 36 ความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่มีต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิง
ศรัทธาบาารมี รอบที่ 1

N=20

ลำดับ	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมี	จำนวน ผู้เชี่ยวชาญ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1	การสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน	16	80.00
2	การกำหนดพันธกิจและเป้าหมายขององค์กรที่สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์	17	85.00
3	การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร	17	85.00
4	การมอบอำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจแก่บุคลากร	18	90.00
5	การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างยุติธรรม	19	95.00
6	การบริหารงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม	19	95.00
7	การพัฒนาตนเองเพื่อแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	20	100.00
8	การพัฒนาช่องทางการสื่อสารทางการบริหารในองค์กร	17	85.00

จากตารางที่ 36 พบว่า ผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณลักษณะทั้ง
8 ข้อ ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมี ความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด คือ
การพัฒนาตนเองเพื่อแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ร้อยละ 100.00 และมีค่าร้อยละของความคิด
เห็นต่ำสุด คือ การสร้าง ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน ร้อยละ 80.00

ตารางที่ 37 ความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่มีต่อปัจจัยด้านความฉลาดทาง
อารมณ์ รอบที่ 1

N=20

ลำดับ	ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์	จำนวน ผู้เชี่ยวชาญ ที่เห็นด้วย	ร้อยละ
1	การพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการเรียนรู้ตลอดเวลา	17	85.00
2	การพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์	16	80.00
3	การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงจิตวิทยา	18	90.00
4	การพัฒนาความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพ	19	95.00
5	พัฒนาระบบการบริหารอารมณ์ของผู้บริหาร	18	90.00
6	การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	19	95.00
7	การส่งเสริมการสร้างทีมงานในมหาวิทยาลัย	19	95.00
8	การพัฒนาบทบาททางการบริหารที่มีต่อองค์กร	20	100.00

จากตารางที่ 37 พบว่า ผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องส่วนใหญ่เห็นด้วยกับคุณลักษณะ
ทั้ง 8 ข้อ ของปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ความคิดเห็นที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยมากที่สุด คือ
การพัฒนาบทบาททางการบริหารที่มีต่อองค์กร ร้อยละ 100.00 และมีค่าร้อยละของความคิดเห็น
ต่ำสุด คือ การพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์ ร้อยละ 80.00

จากการยืนยันรูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังกล่าวข้างต้น ผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องทั้ง 20 คน ได้ยืนยันว่า
เห็นด้วยกับคุณลักษณะของทั้ง 5 ปัจจัย ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร เป็นสิ่งสำคัญที่สุด โดยสมรรถนะ
หลักด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว
และสามารถแข่งกับองค์กรอื่นได้หรือไม่ ในปัจจุบันหากองค์กรมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ มีความรู้
ความสามารถ มีประสบการณ์สูง และมีความเชี่ยวชาญสูง องค์กรก็สามารถที่จะแข่งขันกับผู้อื่นได้
และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจะต้องมีคุณสมบัติ
ของผู้นำที่ดีสามารถเชื่อมโยงสมรรถนะอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มี ภาวะผู้นำจะสามารถสร้างความ
ศรัทธาเชื่อถือ การยอมรับให้เกิดขึ้นในองค์กรได้

2. ควรมีพัฒนาการสมรรถนะหลักด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมให้ทุกคน ได้มีการพัฒนาทางความคิดเพื่อจะได้คิดเป็นคิดให้ถูกทาง และคิดได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อจะได้นำกระบวนการคิดนั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนางานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการตัดสินใจการแก้ปัญหา ตลอดจนการพัฒนากระบวนการ หรือผลผลิต เพื่อให้ผลงานนั้นมีคุณค่าและคุณภาพมากขึ้นอันจะเป็นผลต่อการเพิ่มศักยภาพขององค์กร และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่น ได้ดียิ่งขึ้น

3. ปัจจัยเชิงสาเหตุ ผู้บริหารควรใช้วิธีการแห่งปัญญา มีอาชีพทำงานโดยใช้สมองเป็นหลัก ใช้ความรู้เป็นหลักในการทำงาน มีจริยบรรณของวิชาชีพ มีอาชีพต้องรักษาความรับผิดชอบและจริยธรรมของอาชีพของตนอย่างเคร่งครัด

4. ปัจจัยคั่นกลางทั้ง 3 ปัจจัย ควรได้รับการพัฒนาโดยการตระหนักในหน้าที่ของตำแหน่งผู้บริหารที่มีต่อองค์กร การตระหนักต่อตนเองในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และผู้บริหารควรสร้างความศรัทธาและยอมรับนับถือในตัวของผู้บริหารเพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กร

5. ควรเพิ่มปัจจัยในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม เป็นสมรรถนะหลักที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในทุกระดับ ด้วยเหตุว่า การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในการทำงาน ประกอบอาชีพหรือเป็นที่ยอมรับจากบุคคลกลุ่ม หรือสังคมหรือไม่เพียงใดนั้น นอกจากจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถในวิชาชีพของแต่ละบุคคลแล้ว สิ่งสำคัญที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนอีกประการหนึ่งก็คือ ความเป็นผู้มีจริยธรรมหรือไม่

6. ปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะหลักทางการบริหารที่สำคัญ คือ การจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะหลักอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ และจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัว การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และตระหนักในความรับผิดชอบต่อองค์กรร่วมกัน รวมทั้งอาจมีการจัดกลุ่มติดตามเปรียบเทียบผลการประเมินการพัฒนาเป็นระยะด้วย

ในภาพรวมความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง รอบที่ 1 สรุปได้ว่า แต่ละปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จะประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีจำนวน 8 คุณลักษณะ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมืออาชีพ จำนวน 10 คุณลักษณะ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ จำนวน 8 คุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาอารมย์ จำนวน 8 คุณลักษณะ และปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ จำนวน 8 คุณลักษณะ ผู้วิจัยได้นำคุณลักษณะของทั้ง 5 ปัจจัยไปให้ผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องแสดงความคิดเห็น ในรอบที่ 2 อีกครั้ง

2.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) รอบที่ 2

ความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) รอบที่ 2 นี้ เป็นการหาความสอดคล้องของคำตอบที่ได้จากรอบที่ 1 ตามที่ผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องทั้ง 20 คน ได้ให้คำตอบไว้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

ตารางที่ 38 ความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่มีต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รอบที่ 2

ลำดับ	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่ามัธยฐาน (Md)	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.)	แปลผล
1	การสร้างคุณธรรมและยอมรับนับถือในตัวของผู้บริหาร	4.00	0.00	สอดคล้องกันมาก
2	การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กร	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
3	การพัฒนาทัศนคติและแนวทางปฏิบัติในการบริหาร	3.50	1.00	สอดคล้องกันมาก
4	การพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
5	การพัฒนาแนวทางการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม	4.00	0.75	สอดคล้องกันมาก
6	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในเรื่ององค์กร	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
7	การสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
8	การปฏิรูปโครงสร้างการทำงานตามความรู้ความสามารถ	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 38 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง รอบที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.50-4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกัน

ตารางที่ 39 ความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่มีต่อปัจจัยด้านการบริหารแบบมืออาชีพ รอบที่ 2

ลำดับ	ปัจจัยด้านการบริหารแบบมืออาชีพ	ค่ามัธยฐาน (Md)	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.)	แปลผล
1	การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.00	0.75	สอดคล้องกันมาก
2	การพัฒนากระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ	3.00	1.00	สอดคล้องกันปานกลาง
3	การพัฒนาความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนางาน	4.00	0.75	สอดคล้องกันมาก
4	การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนา	4.00	0.75	สอดคล้องกันมาก
5	การพัฒนากระบวนการทางความคิดอย่างเป็นระบบ	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
6	การพัฒนาความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล	3.00	0.75	สอดคล้องกันปานกลาง
7	การพัฒนาองค์ความรู้จากความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
8	การพัฒนากระบวนการทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
9	การพัฒนากระบวนการจัดเก็บข้อมูลอย่างครบถ้วน	3.00	1.00	สอดคล้องกันปานกลาง
10	การพัฒนาความคิดเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ	4.00	0.75	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 39 ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีอาชีพที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง รอบที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีอาชีพ มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.00-4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารแบบมีอาชีพ สอดคล้องกัน

ตารางที่ 40 ความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่มีต่อปัจจัยด้านการจัดการความรู้ รอบที่ 2

ลำดับ	ปัจจัยด้านการจัดการความรู้	ค่ามัธยฐาน (Md)	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.)	แปลผล
1	การพัฒนาหลักสูตรที่ใกล้เคียงกับความรู้	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
2	พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลจากทุกแหล่งความรู้	3.00	1.00	สอดคล้องกันปานกลาง
3	ส่งเสริมการจัดตั้งทีมงานเพื่อถ่ายโอนการเรียนรู้	4.00	0.75	สอดคล้องกันมาก
4	สนับสนุนการจัดเก็บความรู้ในลักษณะฐานข้อมูล	4.00	0.75	สอดคล้องกันมาก
5	ส่งเสริมกระบวนการแบ่งปันความรู้ในมหาวิทยาลัย	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
6	พัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกระดับ	3.50	1.00	สอดคล้องกันมาก
7	พัฒนาองค์ความรู้ไปเป็นข้อมูลการตัดสินใจในการบริหาร	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
8	พัฒนาทักษะบุคลากรทุกระดับเพื่อสร้างนวัตกรรม	3.00	1.00	สอดคล้องกันปานกลาง

จากตารางที่ 40 ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง รอบที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.00-4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจัดการความรู้สอดคล้องกัน

ตารางที่ 41 ความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่มีต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรณมี รอบที่ 2

ลำดับ	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรณมี	ค่ามัธยฐาน (Md)	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.)	แปลผล
1	การสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน	3.00	1.00	สอดคล้อง กั้นปานกลาง
2	การกำหนดพันธกิจและเป้าหมายขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	3.00	1.50	สอดคล้อง กั้นปานกลาง
3	การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร	4.00	1.00	สอดคล้อง กั้นมาก
4	การมอบอำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจแก่บุคลากร	3.00	1.00	สอดคล้อง กั้นปานกลาง
5	การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างยุติธรรม	3.00	1.00	สอดคล้อง กั้นปานกลาง
6	การบริหารงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม	3.00	1.00	สอดคล้อง กั้นปานกลาง
7	การพัฒนาตนเองเพื่อแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	3.50	1.00	สอดคล้อง กั้นมาก
8	การพัฒนาช่องทางการสื่อสารทางการบริหารในองค์กร	3.00	1.00	สอดคล้อง กั้นปานกลาง

จากตารางที่ 41 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมี ที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง รอบที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมี มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.00-4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมี สอดคล้องกัน

ตารางที่ 42 ความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่มีต่อปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ รอบที่ 2

ลำดับ	ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์	ค่ามัธยฐาน (Md)	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.)	แปลผล
1	การพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการเรียนรู้ตลอดเวลา	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
2	การพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์	3.00	1.00	สอดคล้องกันปานกลาง
3	การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงจิตวิทยา	3.00	1.00	สอดคล้องกันปานกลาง
4	การพัฒนาความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพ	3.00	1.00	สอดคล้องกันปานกลาง
5	พัฒนาระบบการบริหารอารมณ์ของผู้บริหาร	3.50	1.00	สอดคล้องกันมาก
6	การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	3.00	1.50	สอดคล้องกันปานกลาง
7	การส่งเสริมการสร้างทีมงานในมหาวิทยาลัย	3.50	1.00	สอดคล้องกันมาก
8	พัฒนาบทบาททางการบริหารที่มีต่อองค์กร	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 42 ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง รอบที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.00-4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ สอดคล้องกัน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง รอบที่ 2 ดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน ยืนยันว่าการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

- | | |
|---------------------------------|-------------------------------|
| 1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | อธิบายได้ด้วยคุณลักษณะ 8 ข้อ |
| 2. ด้านการบริหารแบบมีอาชีพ | อธิบายได้ด้วยคุณลักษณะ 10 ข้อ |
| 3. ด้านการจัดการความรู้ | อธิบายได้ด้วยคุณลักษณะ 8 ข้อ |
| 4. ด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี | อธิบายได้ด้วยคุณลักษณะ 8 ข้อ |
| 5. ด้านความฉลาดทางอารมณ์ | อธิบายได้ด้วยคุณลักษณะ 8 ข้อ |

2.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) รอบที่ 3

ความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) รอบที่ 3 นี้ เป็นการยืนยันความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญแต่ละคนเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้มีความเชี่ยวชาญ ทั้ง 20 คน ว่าตนเองมีความคิดเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มหรือไม่ เพื่อนำแต่ละปัจจัยมาสร้างและยืนยันรูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตารางที่ 43 ความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่มีต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รอบที่ 3

ลำดับ	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Md	Mo	I.R.	แปลผล
1	การสร้างความศรัทธาและยอมรับนับถือในตัวของผู้บริหาร	4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกันมาก
2	การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กร	4.00	4.00	1.00	สอดคล้องกันมาก
3	การพัฒนาทัศนคติและแนวทางปฏิบัติในการบริหาร	4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกันมาก
4	การพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกันมาก
5	การพัฒนาแนวทางการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม	4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกันมาก
6	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในเรื่ององค์กร	4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกันมาก
7	การสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร	4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกันมาก
8	การปฏิรูปโครงสร้างการทำงานตามความรู้ความสามารถ	4.00	4.00	0.00	สอดคล้องกันมาก

จากตารางที่ 43 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง รอบที่ 3 พบว่า คุณลักษณะทั้ง 8 ข้อ ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.00 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีค่าความถี่มากที่สุด มีค่าอยู่ที่ 4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกัน

ตารางที่ 44 ความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่มีต่อปัจจัยด้านการบริหาร
แบบมืออาชีพ รอบที่ 3

ลำดับ	ปัจจัยด้านการบริหารแบบมืออาชีพ	Md	Mo	I.R.	แปลผล
1	การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ	4.00	4.00	0.00	สอดคล้อง กันมาก
2	พัฒนากระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ	4.00	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
3	พัฒนาความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนา งาน	4.00	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
4	การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นใน การพัฒนา	4.00	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
5	พัฒนากระบวนการทางความคิดอย่างเป็น ระบบ	4.00	4.00	0.00	สอดคล้อง กันมาก
6	พัฒนาความสามารถในการหาความสัมพันธ์ เชิงเหตุผล	4.00	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
7	พัฒนาองค์ความรู้จากความสามารถใน การวิเคราะห์ข้อมูล	4.00	4.00	0.00	สอดคล้อง กันมาก
8	พัฒนาระบบการทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จ ของงาน	4.00	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
9	พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลอย่างครบถ้วน	4.00	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
10	พัฒนาความคิดเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ	4.00	4.00	0.00	สอดคล้อง กันมาก

จากตารางที่ 44 ปัจจัยด้านการบริหารแบบมืออาชีพที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง รอบที่ 3 พบว่า คุณลักษณะทั้ง 10 ข้อ ของปัจจัยด้านการบริหารแบบมืออาชีพ มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.00 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีค่าความถี่มากที่สุด มีค่าอยู่ที่ 4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารแบบมืออาชีพ สอดคล้องกัน

ตารางที่ 45 ความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่มีต่อปัจจัยด้านการจัดการความรู้
รอบที่ 3

ลำดับ	ปัจจัยด้านการจัดการความรู้	Md	Mo	I.R.	แปลผล
1	การพัฒนาหลักสูตรกลไกแบ่งปันความรู้	4.00	4.00	0.00	สอดคล้อง กันมาก
2	การพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลจาก ทุกแหล่งความรู้	4.00	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
3	การส่งเสริมการจัดตั้งทีมงานเพื่อถ่ายโอน การเรียนรู้	4.00	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
4	การสนับสนุนการจัดเก็บความรู้ในลักษณะ ฐานข้อมูล	4.00	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
5	การส่งเสริมกระบวนการแบ่งปันความรู้ ในมหาวิทยาลัย	4.00	4.00	0.00	สอดคล้อง กันมาก
6	การพัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทุกระดับ	4.00	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
7	การพัฒนาองค์ความรู้ไปเป็นข้อมูลการ ตัดสินใจในการบริหาร	4.00	4.00	0.00	สอดคล้อง กันมาก
8	การพัฒนาทักษะบุคลากรทุกระดับเพื่อสร้าง นวัตกรรม	3.00	3.00	1.00	สอดคล้อง กันปานกลาง

จากตารางที่ 45 ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร
ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญ
เฉพาะเรื่อง รอบที่ 3 พบว่า คุณลักษณะทั้ง 4 ข้อ ของปัจจัยด้านการจัดการความรู้ มีค่ามัธยฐาน
อยู่ระหว่าง 3.00 – 4.00 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีค่าความถี่มากที่สุด มีค่าอยู่ที่ 4.00
และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมีความคิดเห็น
ต่อปัจจัยด้านการจัดการความรู้ สอดคล้องกัน

ตารางที่ 46 ความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่มีต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิง
ศรัทธาบาบามี รอบที่ 3

ลำดับ	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบามี	Md	Mo	I.R.	แปลผล
1	การสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ ขององค์กรอย่างชัดเจน	3.50	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
2	การกำหนดพันธกิจและเป้าหมาย ขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	3.50	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
3	การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายขององค์กร	4.00	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
4	การมอบอำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจ แก่บุคลากร	4.00	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
5	การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร อย่างยุติธรรม	4.00	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
6	การบริหารงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ องค์กรในภาพรวม	4.00	4.00	0.75	สอดคล้อง กันมาก
7	การพัฒนาตนเองเพื่อแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร	4.00	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
8	การพัฒนาช่องทางการสื่อสารทางการบริหาร ในองค์กร	4.00	4.00	0.00	สอดคล้อง กันมาก

จากตารางที่ 46 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบามีที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการ
บริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามความคิดเห็นของผู้มีความ
เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง รอบที่ 3 พบว่า คุณลักษณะทั้ง 4 ข้อ ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบามี
มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.50 - 4.00 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีค่าความถี่มากที่สุด
มีค่าอยู่ที่ 4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง
มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบามี สอดคล้องกัน

ตารางที่ 47 ความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่มีต่อปัจจัยด้านความฉลาดทาง
อารมณ์ รอบที่ 3

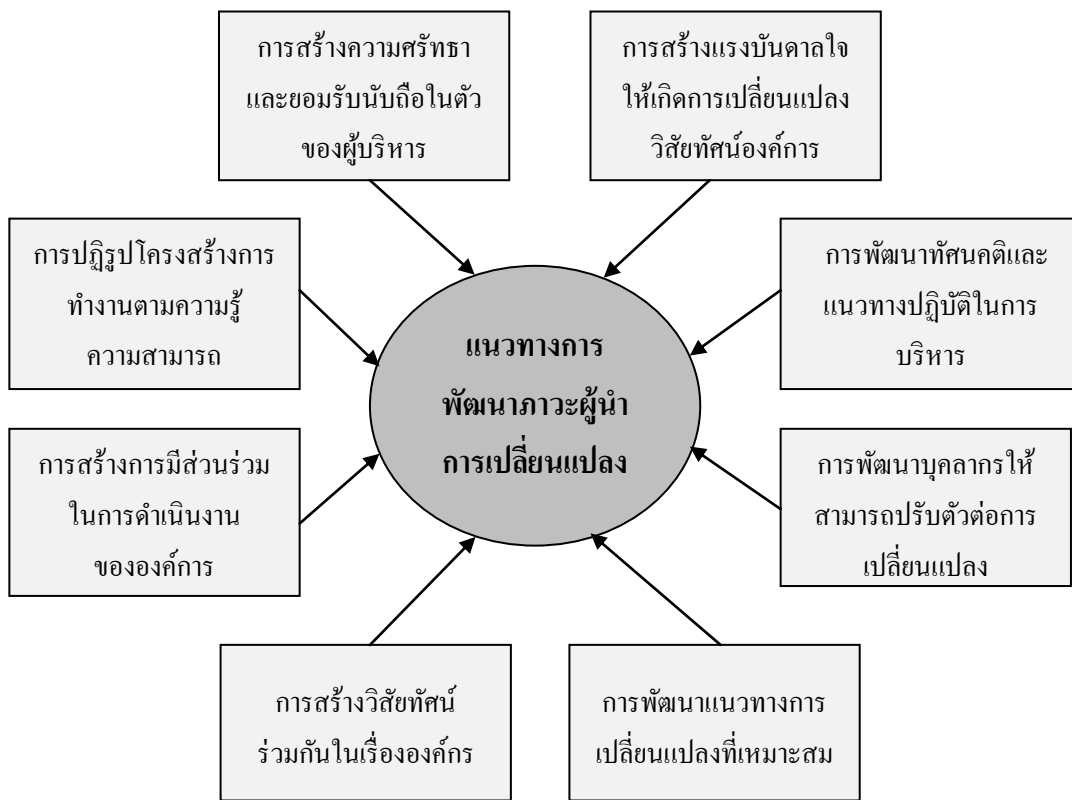
ลำดับ	ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์	Md	Mo	I.R.	แปลผล
1	การพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการเรียนรู้ตลอดเวลา	4.00	4.00	0.75	สอดคล้อง กันมาก
2	การพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์	4.00	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
3	การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงจิตวิทยา	3.50	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
4	การพัฒนาความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพ	4.00	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
5	พัฒนาระบบการบริหารอารมณ์ของผู้บริหาร	4.00	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
6	การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	4.00	4.00	1.00	สอดคล้อง กันมาก
7	การส่งเสริมการสร้างทีมงานในมหาวิทยาลัย	4.00	4.00	0.75	สอดคล้อง กันมาก
8	การพัฒนาบทบาททางการบริหารที่มีต่อองค์กร	4.00	4.00	0.00	สอดคล้อง กันมาก

จากตารางที่ 47 ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามความคิดเห็นของผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง รอบที่ 3 พบว่า คุณลักษณะทั้ง 4 ข้อ ของปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 3.50 - 4.00 ระดับความสอดคล้องของคำตอบที่มีค่าความถี่มากที่สุดมีค่าอยู่ที่ 4.00 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ น้อยกว่า 1.5 แสดงว่าผู้มีความเชี่ยวชาญเรื่องมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ สอดคล้องกัน

**2.4 การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**

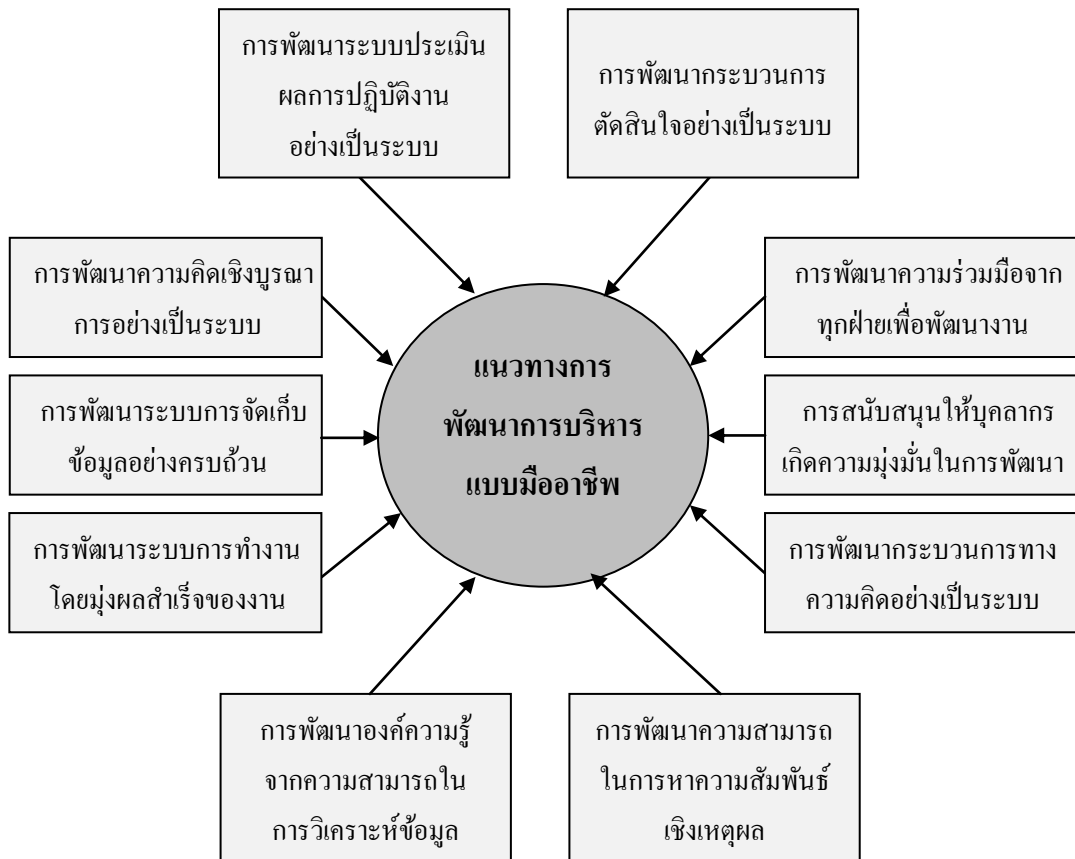
ผู้วิจัยนำคุณลักษณะ 42 คุณลักษณะ ของทั้ง 5 ปัจจัย ที่ผู้เชี่ยวชาญระบุว่ามีส่วนต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมาทำการสังเคราะห์เพื่อสร้างเป็นรูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารไว้ปรากฏผล ดังนี้

2.4.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 8 คุณลักษณะตามแผนภาพที่ 6



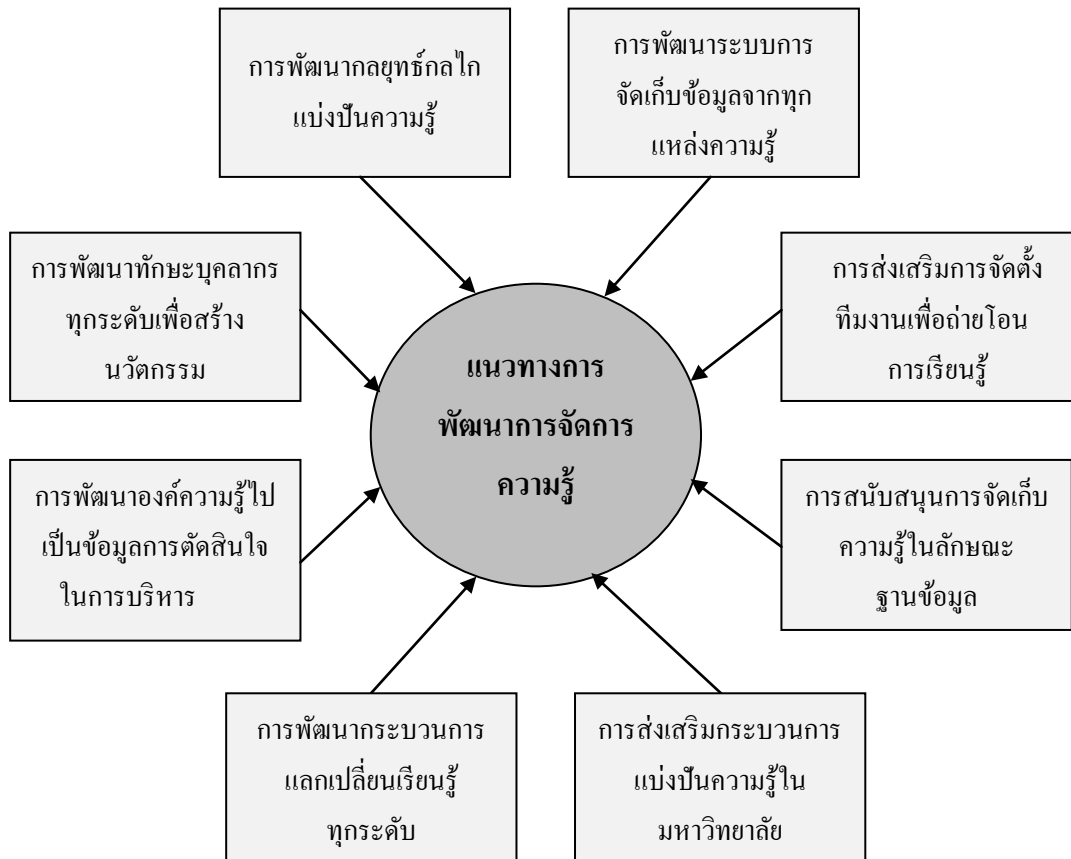
แผนภาพที่ 6 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2.4.2 การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการบริหารแบบมีอาชีพ ตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความคิดเห็นไว้ นั้น ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์รูปแบบและรวบรวมแนวทางการพัฒนาควรประกอบด้วย 10 คุณลักษณะ ตามแผนภาพที่ 7



แผนภาพที่ 7 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารด้านการบริหารแบบมีอาชีพของ
ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2.4.3 การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการจัดการความรู้ ตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความ
คิดเห็นไว้ นั้น ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์รูปแบบและรวบรวมแนวทางการพัฒนาควรประกอบด้วย
8 คุณลักษณะ ตามแผนภาพที่ 8



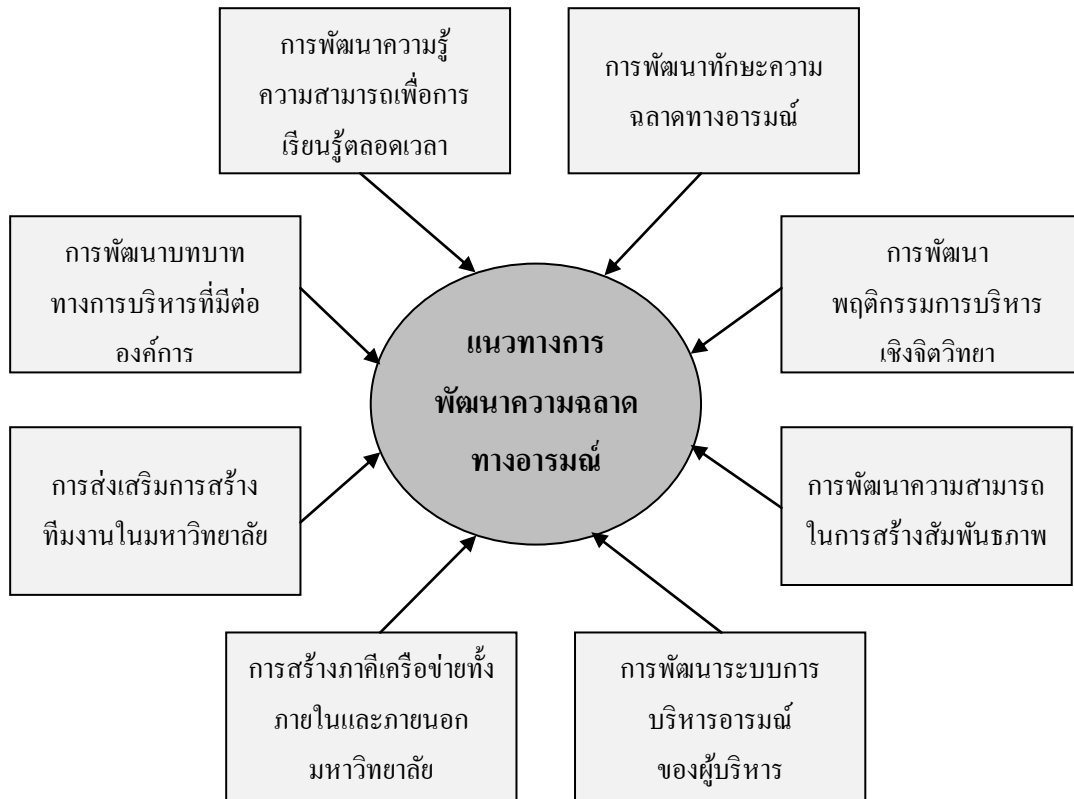
แผนภาพที่ 8 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารด้านการจัดการความรู้ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2.4.4 การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรมี ตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความคิดเห็นไว้ นั้น ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์รูปแบบและควมรวมแนวทางการพัฒนาควมประกอบด้วย 8 คุณลักษณะ ตามแผนภาพที่ 9



แผนภาพที่ 9 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรณมี
ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2.4.5 การปรับปรุงพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความคิดเห็นไว้ นั้น ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์รูปแบบและรวบรวมแนวทางการพัฒนาควรประกอบด้วย 8 คุณลักษณะ ตามแผนภาพที่ 10



แผนภาพที่ 10 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารด้านความฉลาดทางอารมณ์
ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน และสังเคราะห์ข้อมูลร่วมกับแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษารวบรวมมาสรุปได้ว่า รูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เมื่อผู้บริหารได้รับการพัฒนาสมรรถนะก็จะส่งผลให้ผู้บริหารสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ๆ หลากหลายมากมายที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ยิ่งทุกคนต่างก็เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันแล้วก็ย่อมส่งผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น แสดงความสัมพันธ์ของทั้ง 5 ปัจจัยได้ตั้งแผนภาพที่ 11 อันประกอบด้วย คุณลักษณะ คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 8 คุณลักษณะ ด้านการบริหารแบบมืออาชีพ จำนวน 10 คุณลักษณะ ด้านการจัดการความรู้ จำนวน 8 คุณลักษณะ ด้านภาวะผู้นำ

เชิงศรัทธาบรรพิต จำนวน 8 คุณลักษณะ และด้านความฉลาดทางอารมณ์ จำนวน 8 คุณลักษณะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- 1.1 การสร้างความศรัทธาและยอมรับนับถือในตัวของผู้บริหาร
- 1.2 การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กร
- 1.3 การพัฒนาทัศนคติและแนวทางปฏิบัติในการบริหาร
- 1.4 การพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
- 1.5 การพัฒนาแนวทางการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม
- 1.6 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในเรื่ององค์กร
- 1.7 การสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร
- 1.8 การปฏิรูปโครงสร้างการทำงานตามความรู้ความสามารถ

2. การบริหารแบบมีอาชีพ

- 2.1 การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
- 2.2 การพัฒนากระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ
- 2.3 การพัฒนาความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนางาน
- 2.4 การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนา
- 2.5 การพัฒนาระบบการทางความคิดอย่างเป็นระบบ
- 2.6 การพัฒนาความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล
- 2.7 การพัฒนาองค์ความรู้จากความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.8 การพัฒนาระบบการทำงาน โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน
- 2.9 การพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลอย่างครบถ้วน
- 2.10 การพัฒนาความคิดเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ

3. การจัดการความรู้

- 3.1 การพัฒนากลยุทธ์กลไกแบ่งปันความรู้
- 3.2 การพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลจากทุกแหล่งความรู้
- 3.3 การส่งเสริมการจัดตั้งทีมงานเพื่อถ่ายโอนการเรียนรู้
- 3.4 การสนับสนุนการจัดเก็บความรู้ในลักษณะฐานข้อมูล
- 3.5 การส่งเสริมกระบวนการแบ่งปันความรู้ในมหาวิทยาลัย
- 3.6 การพัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกระดับ
- 3.7 การพัฒนาองค์ความรู้ไปเป็นข้อมูลการตัดสินใจในการบริหาร

3.8 การพัฒนาทักษะบุคลากรทุกระดับเพื่อสร้างนวัตกรรม

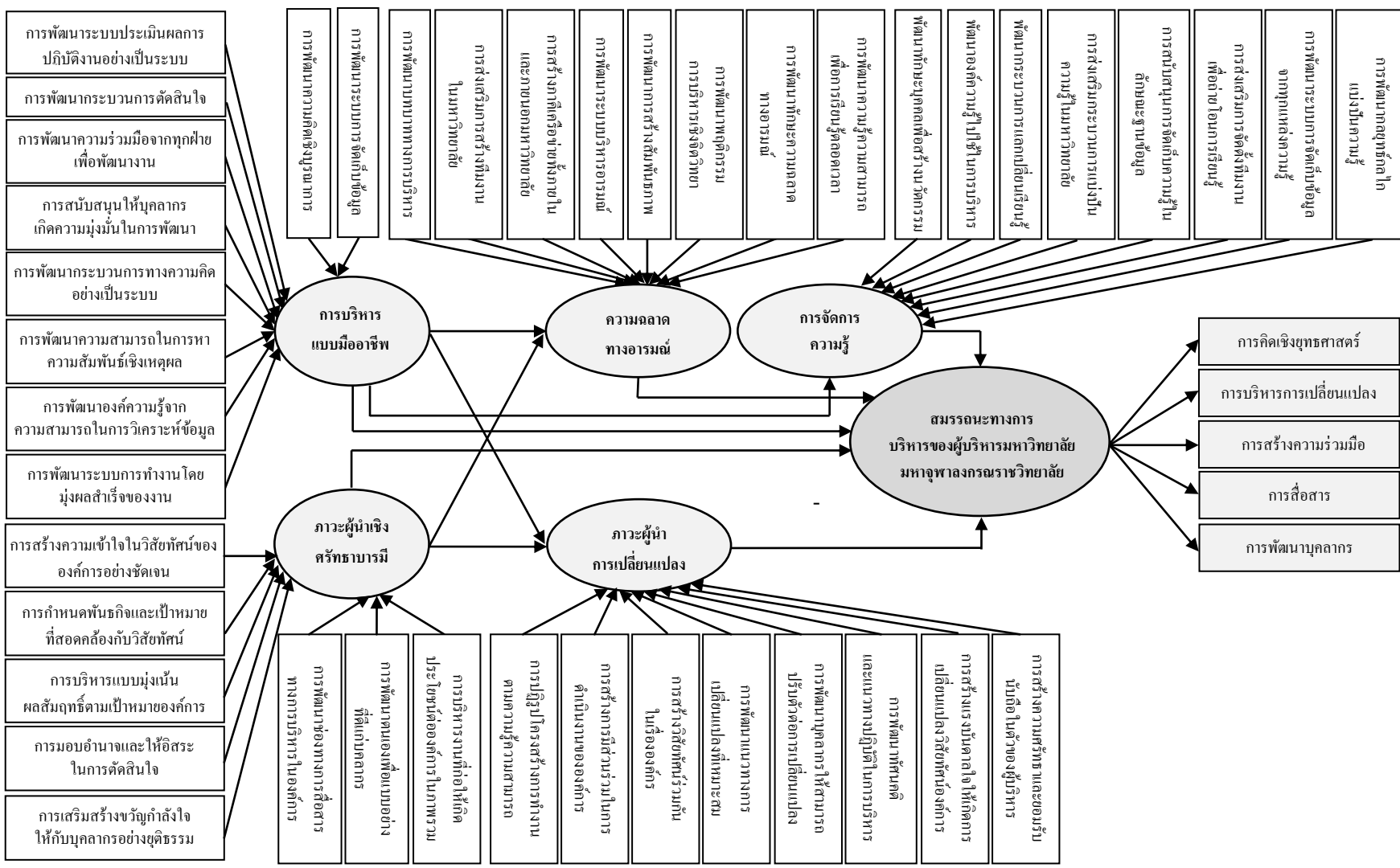
4. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรณ

- 4.1 การสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน
- 4.2 การกำหนดพันธกิจและเป้าหมายขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
- 4.3 การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร
- 4.4 การมอบอำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจแก่บุคลากร
- 4.5 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างยุติธรรม
- 4.6 การบริหารงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม
- 4.7 การพัฒนาตนเองเพื่อแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร
- 4.8 การพัฒนาช่องทางการสื่อสารทางการบริหารในองค์กร

5. ความฉลาดทางอารมณ์

- 5.1 การพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการเรียนรู้ตลอดเวลา
- 5.2 การพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์
- 5.3 การพัฒนาพฤติกรรมการบริหารเชิงจิตวิทยา
- 5.4 การพัฒนาความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพ
- 5.5 การพัฒนาระบบการบริหารอารมณ์ของผู้บริหาร
- 5.6 การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
- 5.7 การส่งเสริมการสร้างทีมงานในมหาวิทยาลัย
- 5.8 การพัฒนาบทบาททางการบริหารที่มีต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุป ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาสร้างรูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อจะเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยต่อไป ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมผลการศึกษาและแนวคิดของผู้วิจัยทั้งหมด นำมาเขียนเป็นข้อเสนอเชิงสังเคราะห์รูปแบบ (Model Synthesis) ของ “รูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้



แผนภาพที่ 11 รูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (Sukan' Model)