

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยนำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า

1. ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 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 ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านสมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 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 กับผลกระทบของปัญหา

ได้อย่างมีเหตุมีผล ($\bar{X} = 3.29$) และสามารถคิดเชิงรุกในการจัดการเพื่อสร้างความได้เปรียบใหม่ในการแข่งขัน ($\bar{X} = 2.89$) ตามลำดับ

1.2 ด้านสมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 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

1.3 ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะการสร้างความร่วมมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ คือ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ มีการเชิญบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงานขององค์กร ($\bar{X} = 4.14$) มีการเชิญผู้บริหารหน่วยงานภายนอกเข้าร่วมประชุมจัดกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.13$) และสามารถอธิบายถึงลักษณะความเชื่อประเพณีปฏิบัติ หรือค่านิยมที่สำคัญของหน่วยงานที่สร้างความร่วมมือที่มีผลต่อความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.76$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ สามารถรับฟังการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลอื่นอย่างตรงไปตรงมาโดยไม่มีอคติสามารถระบุแนวทางการประสานความร่วมมือที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.89$) ตามลำดับ

1.4 ด้านสมรรถนะการสื่อสาร ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ คือ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ สามารถประสานงานเชื่อมโยงการทำงานแบบบูรณาการกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในแต่ละภาคส่วนที่มีความแตกต่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.10$) มีความสามารถในการบริหารจัดการเครือข่ายการทำงานทั้งภายนอก และภายในกลุ่มภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.97$) และมีการกำหนดแผนการจัดประชุมอย่างเป็นทางการร่วมกับ

บุคลากรอย่างเป็นทางการ ($\bar{X} = 3.68$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ คือ มีความชัดเจนของข้อความที่ต้องการสื่อสารสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 2.89$) ตามลำดับ

1.5 ด้านสมรรถนะการพัฒนาบุคลากร ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ คือ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ มีการพัฒนาคุณค่าองค์กรโดยความร่วมมือและทีมงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.94$) มีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่สอดคล้องกับระบบให้มีความสามารถสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.78$) และมีการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว ($\bar{X} = 3.71$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ มีการเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กรผ่านกลไกที่หลากหลายอย่างคล่องตัว ($\bar{X} = 3.12$) และมีการประสานการพัฒนาคนให้เข้ากับการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 2.94$) ตามลำดับ

2. 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 ($\bar{X} = 3.49$) การบริหารแบบมืออาชีพ ($\bar{X} = 3.48$) และประสิทธิภาพการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.46$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.38$) และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาโรมี ($\bar{X} = 3.26$) ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยเป็นรายด้านได้ ดังนี้

2.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมืออาชีพ 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 ($\bar{X} = 2.83$) และการจัดระเบียบข้อมูลโดยใช้การคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบลึกซึ้ง ($\bar{X} = 2.82$) ตามลำดับ

2.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี 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 ($\bar{X} = 3.48$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การมอบอำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.29$) การสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรกับผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.16$) และการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.08$) ตามลำดับ

2.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ มีการเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นกรณีที่ไม่เห็นด้วยกับข้อมูลที่หัวหน้าแจ้งให้ทราบ ($\bar{X} = 3.92$) 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

2.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) 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 การสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.39$) และมีความอดทนในการกระตุ้นเพื่อสร้างทีมงานในมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.07$) ตามลำดับ

2.5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) 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

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

2.7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเจตคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 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

2.8 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 ($\bar{X} = 3.81$) และการนำความรู้ที่จัดเก็บไว้ไปใช้เป็นข้อมูลช่วย ในการตัดสินใจ

หรือหาข้อสรุปในการบริหาร ($\bar{X} = 3.78$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ การให้ความสำคัญกับการนำความรู้และประสบการณ์ ที่สั่งสมภายในตัวบุคคลและพยายามดึงออกมาใช้ประโยชน์ ($\bar{X} = 3.36$) และการรู้ว่าการหาแหล่งข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารเป็นสิ่งจำเป็น ($\bar{X} = 3.15$) ตามลำดับ

2.9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การใช้วิธีการที่หลากหลายในการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.98$) การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านวิสัยทัศน์ในมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.90$) และการกระจายความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.66$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ ดังนี้ การแสดงให้เห็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยเห็นความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.37$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ คือ การให้ความสำคัญกับการนำความรู้และประสบการณ์ ที่สั่งสมภายในตัวบุคคลและพยายามดึงออกมาใช้ประโยชน์ ($\bar{X} = 3.36$) มีวิธีการที่หลากหลายในการกระตุ้นให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยสรรค์สร้างผลงาน ($\bar{X} = 3.33$) การกระตุ้นให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 2.86$) ตามลำดับ

3. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวมจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.37 การบริหารแบบมืออาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.34 การจัดการความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.24 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาจารย์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.17 และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.17 สามารถพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ร้อยละ 31.10 ($R^2 = 0.311$, $p\text{-value} \leq .05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 4.24$, $df = 6$, $p\text{-value} = 0.6447$, $RMSEA = 0.00$, $RMR = 0.0091$, $GFI = 0.997$, $AGFI = 0.974$, $CN = 1187.554$)

4. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 5 รูปแบบการพัฒนา ดังนี้

4.1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 8 แนวทางการพัฒนา คือ

- 1) การสร้างความศรัทธาและยอมรับนับถือในตัวของผู้บริหาร
- 2) การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กร
- 3) การพัฒนาทัศนคติและแนวทางปฏิบัติในการบริหาร
- 4) การพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
- 5) การพัฒนาแนวทางการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม
- 6) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในเรื่ององค์กร
- 7) การสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร และ
- 8) การปฏิรูปโครงสร้างการทำงานตามความรู้ความสามารถ

4.2 ด้านการบริหารแบบมีอาชีพ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 10 แนวทางการพัฒนา คือ

- 1) การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
- 2) การพัฒนาระบบการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ
- 3) การพัฒนาความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนางาน
- 4) การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนา
- 5) การพัฒนาระบบการทางความคิดอย่างเป็นระบบ
- 6) การพัฒนาความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล
- 7) การพัฒนาองค์ความรู้จากความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 8) การพัฒนาระบบการทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน
- 9) การพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลอย่างครบถ้วน และ
- 10) การพัฒนาความคิดเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ

4.3 ด้านการจัดการความรู้ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 8 แนวทางการพัฒนา คือ

- 1) การพัฒนากลยุทธ์กลไกแบ่งปันความรู้
- 2) การพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลจากทุกแหล่งความรู้
- 3) การส่งเสริมการจัดตั้งทีมงานเพื่อถ่ายโอนการเรียนรู้
- 4) การสนับสนุนการจัดเก็บความรู้ในลักษณะฐานข้อมูล
- 5) การส่งเสริมกระบวนการแบ่งปันความรู้ในมหาวิทยาลัย
- 6) การพัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกระดับ
- 7) การพัฒนาองค์ความรู้ไปเป็นข้อมูลการตัดสินใจในการบริหาร และ
- 8) การพัฒนาทักษะบุคลากรทุกระดับเพื่อสร้างนวัตกรรม

4.4 ด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมี รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 8 แนวทางการพัฒนา คือ

- 1) การสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน
- 2) การกำหนดพันธกิจและเป้าหมายขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
- 3) การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

ขององค์กร 4) การมอบอำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจแก่บุคลากร 5) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างยุติธรรม 6) การบริหารงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม 7) การพัฒนาตนเองเพื่อแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร และ 8) การพัฒนาช่องทางการสื่อสารทางการบริหารในองค์กร

4.5 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 8 แนวทางการพัฒนา คือ 1) การพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการเรียนรู้ตลอดเวลา 2) การพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์ 3) การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงจิตวิทยา 4) การพัฒนาความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพ 5) การพัฒนาระบบการบริหารอารมณ์ของผู้บริหาร 6) การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย 7) การส่งเสริมการสร้างทีมงานในมหาวิทยาลัย และ 8) การพัฒนาบทบาททางการบริหารที่มีต่อองค์กร

5. รูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญได้ร่วมแสดงความคิดเห็น โดยใช้เทคนิคเดลฟาย พบว่า การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ครอบคลุมปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาทั้ง 42 แนวทาง ดังนี้

- 5.1 การสร้างความศรัทธาและยอมรับนับถือในตัวของผู้บริหาร
- 5.2 การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กร
- 5.3 การพัฒนาทัศนคติและแนวทางปฏิบัติในการบริหาร
- 5.4 การพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
- 5.5 การพัฒนาแนวทางการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม
- 5.6 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในเรื่ององค์กร
- 5.7 การสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร
- 5.8 การปฏิรูปโครงสร้างการทำงานตามความรู้ความสามารถ
- 5.9 การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
- 5.10 การพัฒนากระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ
- 5.11 การพัฒนาความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนางาน
- 5.12 การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนา
- 5.13 การพัฒนากระบวนการทางความคิดอย่างเป็นระบบ
- 5.14 การพัฒนาความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล
- 5.15 การพัฒนาองค์ความรู้จากความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 5.16 การพัฒนาระบบการทำงาน โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน
- 5.17 การพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลอย่างครบถ้วน
- 5.18 การพัฒนาความคิดเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ
- 5.19 การพัฒนากลยุทธ์กลไกแบ่งปันความรู้
- 5.20 การพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลจากทุกแหล่งความรู้
- 5.21 การส่งเสริมการจัดตั้งทีมงานเพื่อถ่ายโอนการเรียนรู้
- 5.22 การสนับสนุนการจัดเก็บความรู้ในลักษณะฐานข้อมูล
- 5.23 การส่งเสริมกระบวนการแบ่งปันความรู้ในมหาวิทยาลัย
- 5.24 การพัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกระดับ
- 5.25 การพัฒนาองค์ความรู้ไปเป็นข้อมูลการตัดสินใจในการบริหาร
- 5.26 การพัฒนาทักษะบุคลากรทุกระดับเพื่อสร้างนวัตกรรม
- 5.27 การสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน
- 5.28 การกำหนดพันธกิจและเป้าหมายขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
- 5.29 การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร
- 5.30 การมอบอำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจแก่บุคลากร
- 5.31 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างยุติธรรม
- 5.32 การบริหารงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม
- 5.33 การพัฒนาตนเองเพื่อแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร
- 5.34 การพัฒนาช่องทางการสื่อสารทางการบริหารในองค์กร
- 5.35 การพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการเรียนรู้ตลอดเวลา
- 5.36 การพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์
- 5.37 การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงจิตวิทยา
- 5.38 การพัฒนาความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพ
- 5.39 การพัฒนาระบบการบริหารอารมณ์ของผู้บริหาร
- 5.40 การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
- 5.41 การส่งเสริมการสร้างทีมงานในมหาวิทยาลัย
- 5.42 การพัฒนาบทบาททางการบริหารที่มีต่อองค์กร

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ข้อค้นพบที่เป็นประเด็นสำคัญสมควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีการคิดเชิงยุทธศาสตร์ กล่าวคือ สามารถอธิบายถึงบทบาทหรือภาระเบี่ยงขององค์กรในการพัฒนาหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย โดยสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตบนพื้นฐานของข้อมูลปัจจุบัน มีการนำข้อมูลเชิงปริมาณมาประกอบในการคิด มีกระบวนการแปลงค่าข้อมูลเพื่อช่วยให้สามารถตัดสินใจได้อย่างสอดคล้องกับสภาพจริง มีการบริหารการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ เข้าใจการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนา สามารถลดความขัดแย้งโดยแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ทุกฝ่ายยอมรับ ซึ่งส่งผลต่อการสร้างความร่วมมือ กล่าวคือ มีการเชิญบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงานขององค์กรมีการเชิญผู้บริหารหน่วยงานภายนอกเข้าร่วมประชุมจัดกิจกรรมของมหาวิทยาลัย และสามารถอธิบายถึงลักษณะความเชื่อ ประเพณีปฏิบัติ หรือค่านิยมที่สำคัญของหน่วยงานที่สร้างความร่วมมือที่มีผลต่อความสำเร็จ ดังนั้น สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมจึงอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ด้านสมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านสมรรถนะการสร้างความร่วมมือ ด้านสมรรถนะการสื่อสาร และด้านสมรรถนะการพัฒนานุเคราะห์ตามลำดับ

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สืบวงศ์ กาวงศ์ (2554 : 269) ที่ศึกษาตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายก อบต. ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 5 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะการสร้างความร่วมมือ สมรรถนะการสื่อสาร และสมรรถนะการพัฒนานุเคราะห์ ผลการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายก อบต. พบว่า ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้เชิงพฤติกรรมและระดับความชำนาญ ซึ่งสามารถจำแนกระดับสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของ นายก อบต. ออกเป็น 5 ระดับ เรียงจากสมรรถนะ

ระดับสูงไปหาน้อย ได้แก่ ระดับต้นแบบ ระดับผู้สร้างความเปลี่ยนแปลง ระดับนักพัฒนาระดับผู้แก้ปัญหา และระดับผู้ปฏิบัติงาน

และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ส่วนวิทยา จันทรศิริ (2551 : 246) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการวางแผนและการจัดการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านจริยธรรม ในทำนองเดียวกับ Marmon (2002 : 245) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้น โดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมมือของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ Spencer and Spencer (1993 : 11) ได้กำหนดสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญ ได้แก่ การมุ่งสู่ความสำเร็จ การแสวงหาข้อมูล สารสนเทศ ความเข้าใจบุคคล ผลกระทบและอิทธิพล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดเชิงมโนทัศน์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความร่วมมือประสานงาน

และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนทรี หาญเสมอ (2556 : 98) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพการสื่อสารของ ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นกับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการ พัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 36.90 ($R^2 = 0.369$, $p < 0.01$) และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เดียวกับฉวีวุฒิ ฮันตระกูล (2554 : 152) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาลักษณะของปัจจัยแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยทุกตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านทักษะการบริหารบุคลากร ปัจจัยความรู้ใน

การบริหาร ปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยการบริหารแบบมืออาชีพมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 การบริหารแบบมืออาชีพ

การบริหารแบบมืออาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้เขามีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย โดยมีความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล การแยกแยะระบุประเด็นปัญหาเพื่อตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ มีความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อปรับใช้ข้อมูลข่าวสารให้อยู่ในรูปขององค์ความรู้ การคิดเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ และการจัดระเบียบข้อมูล โดยการใช้การคิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบลึกซึ้ง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ของณัฐวุฒิ ฮันตระกูล (2554 : 152) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยด้านบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารระดับสูง ของ บริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาลักษณะ ของปัจจัยแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยทักษะการบริหารบุคคล ปัจจัยความรู้ในการบริหาร ปัจจัย การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยการบริหารแบบมืออาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ สมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ที่ส่งผล ต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน) ทั้งทางตรง และทางอ้อม พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัย การบริหารแบบมืออาชีพ มากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.057 ซึ่งประกอบด้วย การตัดสินใจ การคิด เชิงกลยุทธ์ ความเป็นผู้นำ ตามด้วยปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเท่ากับ 0.199 และปัจจัยทักษะการบริหารบุคลากร มีค่าเท่ากับ 0.043 ตามลำดับ และอิทธิพลทางอ้อม ปัจจัย ทักษะการบริหารบุคลากร ส่งผลทางอ้อมต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน) มากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.49 ตามด้วยปัจจัยความรู้ในการบริหาร และปัจจัย การบริหารแบบมืออาชีพ โดยมีค่าเท่ากับ 0.326 และ 0.053 ตามลำดับ

2.2 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี

สายลับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นมิตรกับบุคลากรทุกคน การอำนวยความสะดวกในการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กร โดยมีการมอบอำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ การสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรกับผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน และการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรสมบัติ ศรีไสย (2555 : 289) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี ได้รับอิทธิพลทางตรง ขนาด 0.39, 0.28 และ 0.26 จากปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยอัตมโนทัศน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัดส่วนความเชื่อถือได้ในตัวแปรภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุร้อยละ 74

และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิโรจน์ สารรัตนะ (2553 : 87) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำเชิงศรัทธาบารมี จะมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักทางการบริหารในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและข้อตกลงเบื้องต้นของสมาชิกในองค์กร และสร้างพันธะผูกพันกับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเฉพาะในภาวะวิกฤติ โดยอาศัยคุณลักษณะของผู้นำหรือคุณภาพของผู้นำ การแสดงภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีมีลักษณะเป็นคาบสองคม ผู้นำจะต้องมุ่งไปทางบวกตอบสนองต่ออุดมการณ์และผลประโยชน์องค์กรหรือส่วนร่วม ไม่มุ่งตอบสนองความต้องการส่วนตัว (Personalized Charismatic) ลักษณะภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีประกอบด้วย 1) ความมีวิสัยทัศน์ 2) การมีทักษะการสื่อสารที่ดี 3) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 4) มีความเชื่อมั่นในหลักคุณธรรม 5) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อถือ 6) มีพลังตื่นตัวและมุ่งก่อให้เกิดการกระทำ 7) แสดงอำนาจเชิงสัมพันธ์ 8) มั่นคงในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ 9) ให้อำนาจผู้อื่น 10) ประชาสัมพันธ์ตนเอง

2.3 ประสิทธิภาพการสื่อสาร

ประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยกับข้อมูลที่หัวหน้าแจ้งให้ทราบ มีการกำหนดวิธีการในการสื่อสารข้อมูลเพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับทราบและถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และสามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่ทำให้ผู้รับสารได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง

ชัดเจน มีความสามารถในการสื่อสารให้บุคลากรยอมรับในวิสัยทัศน์องค์กร มีการส่งแบบสอบถามเพื่อการประเมินผลเกี่ยวกับการสื่อสารในหน่วยงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข และมีการสื่อสารให้ทุกคนในหน่วยงานรับทราบข้อมูลทุกเรื่องผ่านศูนย์รวมข้อมูลกลางของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนทรีย์ หาญเสมอ (2556 : 289) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นกับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 36.90 ($R^2 = 0.369$, $p < 0.01$)

และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549 : 98) ได้นำเสนอคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักทางการบริหารจัดการการศึกษาอย่างมืออาชีพจากการสุrogateงานวิจัยประการหนึ่งที่สำคัญคือ การมีความสามารถและทักษะในการเข้าสังคม (Social Skill and Abilities) อันเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กรโดยการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การเจรจาต่อรอง การมอบหมายงาน ซึ่งการสื่อสารเป็นคุณสมบัติที่ผู้นำขาดไม่ได้ เพราะการสื่อสารเป็นการถ่ายทอดความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หากไม่มีการสื่อสารสมาชิกในกลุ่มย่อมไม่ทราบว่าผู้นำต้องการทำอะไร เมื่อไรและอย่างไร การสื่อสารจะรวมไปถึงการพูด การเขียนและภาษากาย การสื่อสารจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ผู้รับข้อมูล เป็นบุคคลสำคัญในการสื่อสารที่ผู้ส่งสารจะต้องวิเคราะห์ว่าเป็นใคร มีการศึกษา อายุ ประสบการณ์อย่างไร มีความสนใจหรือถนัดในเรื่องใด ซึ่งถ้าผู้รับสนใจสิ่งใดย่อมจะรับข้อมูลได้ดี สามารถจำและเข้าใจได้ง่าย เนื้อหาการสื่อสาร เนื้อหาการสื่อสารเป็นส่วนสำคัญที่จะต้องเน้นให้สามารถรับรู้และเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร โดยทั่วไปเนื้อหาของสื่อสารจะบอกว่าใครทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร และเพื่ออะไร ซึ่งในยุคปัจจุบันข้อมูลมากมาย เวลาน้อย ดังนั้นเนื้อหาที่จะสื่อสารจะต้องกระชับ เข้าใจง่ายและน่าเชื่อถือที่อาจอ้างอิงมาจากประสบการณ์ทั่วไปความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ หรือสถิติของทางวิชาการ วิธีการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีควรใช้วิธีที่สอดคล้องกับธรรมชาติของการรับรู้บุคคล สิ่งแวดล้อม ระยะเวลา การสื่อสารที่ดีควรเป็นแบบ 2 ทาง คือ เปิดโอกาสให้ทั้งผู้ให้ข้อมูลและผู้รับ ข้อมูลมีโอกาสส่งสารและรับสาร

2.4 ความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง โดยมีการตระหนักว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ และการบริหารอารมณ์ของตนเองได้ดี นอกจากนี้มีการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และมีความอดทนในการกระตุ้นเพื่อสร้างทีมงานในมหาวิทยาลัย โดยความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น เพื่อการสร้างแรงจูงใจในตนเอง บริหารจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ของตน และอารมณ์ ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้ ดังนั้น ผู้นำควรมีความฉลาด ทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ที่ เป็นความสามารถส่วนบุคคล และความสามารถทางสังคมหลัก 4 ประการ คือ 1) ความตระหนักต่อตนเอง (Self-Awareness) โดยมีความตระหนักต่ออารมณ์ตนเอง การประเมินตนเอง และความมั่นใจในตนเอง 2) การบริหารจัดการตนเอง (Self-Management) โดยการควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีความโปร่งใส มีความสามารถในการปรับตัว มุ่งสู่ความสำเร็จ มีความคิดริเริ่ม การมองโลกในแง่ดี 3) ความตระหนักต่อสังคม (Social-Awareness) มีความเอาใจใส่ การเข้าใจและใส่ใจในอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่นและแสดงออกถึงความใส่ใจ เข้าใจเป็นสิ่งที่ผู้นำควรปฏิบัติความตระหนักภายในองค์กร และการบริการ 4) การบริหารความสัมพันธ์ (Relationship-Management) มีความเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ มีความสามารถในการชักจูงผู้อื่นในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย การพัฒนาผู้อื่น กระตุ้นความเปลี่ยนแปลง การบริหารความขัดแย้ง การสร้างเครือข่าย การทำงานเป็นทีม การร่วมมือร่วมใจทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่ดี ผู้นำต้องกระตุ้นและต้องสร้างทีมงานในองค์กรให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556 : 289) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 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 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .417, .309, .276, .243, .205 และ .162 ตามลำดับ ตัวแปรพยากรณ์ในแบบจำลอง

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สามารถร่วมกันมีอิทธิพล ต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษา
ขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ประมาณร้อยละ 99.11

และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Suchy (2004 : 348) ศึกษาเรื่อง Leading with
Passion: Change Management in the 21st-century Museum เพื่อศึกษาถึงความสามารถของผู้นำที่
สามารถกุมจิตใจของลูกน้อง และสามารถจูงใจลูกน้องให้ปฏิบัติตามความต้องการได้ ผลการวิจัย
พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดองค์ประกอบหนึ่ง ได้แก่ สมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์
(Emotional Intelligence Competency-EQ) โดยเฉพาะผู้บริหารที่ต้องการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งใน
ระดับสูง ต้องอาศัยสมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ ตั้งแต่ 85-90% ของสมรรถนะทั้งหมด
ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังพบว่า ผู้บริหารที่มี สมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์
สูงจะมีลักษณะน่าเชื่อถือหรือน่าไว้วางใจ (Trust) มีความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion) สามารถรู้
ได้โดยใช้สัญชาตญาณของตนเอง (Intuition) แสดงออกถึงความรู้สึก ไม่พอใจอย่างสร้างสรรค์
(Constructive Discontent) มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ (Interpersonal Connections) มีความ
ยืดหยุ่น (Resilience) และมีลักษณะสร้างสรรค์ (Creativity) สามารถรู้ได้โดยใช้สัญชาตญาณ
ของตนเอง (Intuition) แสดงออกถึงความรู้สึกไม่พอใจอย่างสร้างสรรค์ (Constructive Discontent)
มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ (Interpersonal Connections) มีความยืดหยุ่น (Resilience)
และมีลักษณะสร้างสรรค์ (Creativity)

2.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า
ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย มีความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อความ
ก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย การมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้มีการผลักดัน
ให้มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายมาตรฐานการศึกษาเชิงรุก การเชื่อว่าความกระตือรือร้นคือพลังใน
การทำงานให้ได้ผลดี และการมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย
ของรุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ (2556 : 289) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มี
ค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .243, .230, .227,
.098, .096 และ .094 ตามลำดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทาง

อารมณ์ มีค่าเท่ากับ .190, .178, .109, .079 และ .068 ตามลำดับ นอกจากนี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษายังได้รับอิทธิพลจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ เจตคติ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .417, .309, .276, .243, .205 และ .162 ตามลำดับ ตัวแปรพยากรณ์ในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สามารถร่วมกันมีอิทธิพล ต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ประมาณร้อยละ 99.11

2.6 ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ของตนเอง นำมาสู่การยอมรับลักษณะส่วนตัวหรือลักษณะเฉพาะของบุคคลตามที่บุคคลนั้นเป็น และมีความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น โดยมีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นที่เอื้อต่อการทำงานในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ ฮันตระกูล (2554 : 124) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านบริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารระดับสูงของ บริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาลักษณะของปัจจัยแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยทักษะการบริหารบุคคล ปัจจัยความรู้ในการบริหาร ปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยการบริหารแบบมีมืออาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (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

2.7 เจตคติ

เจตคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการแสดงออกซึ่งความรู้สึกที่มีต่อสิ่งของบุคคล และสถานการณ์ต่าง ๆ ในทางบวก โดยมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานของตนเอง การใช้วิธีการสังเกตศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยและผู้เกี่ยวข้อง โดยมีการแสดงออกซึ่งความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งของบุคคล และสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสุขุมรอบคอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ (2556 : 289) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .243, .230, .227, .098, .096 และ .094 ตามลำดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทาง อารมณ์ มีค่าเท่ากับ .190, .178, .109, .079 และ .068 ตามลำดับ นอกจากนี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานยังได้รับอิทธิพลรวมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ เจตคติ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .417, .309, .276, .243, .205 และ .162 ตามลำดับ ตัวแปรพยากรณ์ในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สามารถร่วมกันมีอิทธิพล ต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ประมาณร้อยละ 99.11

2.8 การจัดการความรู้

การจัดการความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการใช้และกระตุ้นให้บุคลากรนำความรู้ของมหาวิทยาลัยที่ได้จัดเก็บเป็นฐานข้อมูลมาใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โดยการสนับสนุนการจัดเก็บความรู้ในลักษณะฐานข้อมูล การให้ความสำคัญกับกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับมหาวิทยาลัย การนำความรู้ที่จัดเก็บไว้ไปใช้เป็นข้อมูลช่วย ในการตัดสินใจหรือหาข้อสรุปในการบริหาร การให้ความสำคัญกับการนำความรู้และประสบการณ์ ที่สั่งสมภายในตัวบุคคลและพยายามดึงออกมาใช้ประโยชน์ และการรู้ว่าการหาแหล่งข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารเป็น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ (2556 : 289) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ที่

ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 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

2.9 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการใช้วิธีการที่หลากหลายในการสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านวิสัยทัศน์ในมหาวิทยาลัย การกระจายความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยตามความรู้ความสามารถ มีการแสดงให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยเห็นความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลง การให้ความสำคัญกับการนำความรู้และประสบการณ์ ที่สั่งสมภายในตัวบุคคล และพยายามดึงออกมาใช้ประโยชน์ มีวิธีการที่หลากหลายในการกระตุ้นให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยสร้างสรรค์ผลงาน และการกระตุ้นให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งอรุณ รั้งอรุณรัตน์ (2556 : 289) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 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 ตัวแปรพยากรณ์ในแบบจำลอง

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สามารถร่วมกันมีอิทธิพล ต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษา
ขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ประมาณร้อยละ 99.11

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.37 การบริหารแบบมีอาชีพ
มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.34 การจัดการความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม
เท่ากับ 0.24 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.17 และความ
ฉลาดทางอารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.17 สามารถพยากรณ์การพัฒนา
สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ร้อยละ 31.10
($R^2 = 0.311$, $p\text{-value} \leq .05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งรูปแบบความสัมพันธ์ของ
ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 4.24$, $df = 6$
, $p\text{-value} = 0.6447$, $RMSEA = 0.00$, $RMR = 0.0091$, $GFI = 0.997$, $AGFI = 0.974$,
 $CN = 1187.554$) ผู้วิจัยได้นำทั้ง 5 ปัจจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะ
ทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากผลการวิจัยดังกล่าว
เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพราะการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
ด้านวิสัยทัศน์ในมหาวิทยาลัยใช้วิธีการที่หลากหลายในการสร้างแรงบันดาลใจโดยการกระตุ้น
ให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง การแสดงให้บุคลากร
ในมหาวิทยาลัยเห็นความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลง โดยมีวิธีการที่หลากหลายในการกระตุ้น
ให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยสรรค์สร้างผลงาน ให้ยอมรับความแตกต่างของบุคลากรในมหาวิทยาลัย
และการกระจายความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยตามความรู้ความสามารถ ปัจจัยด้าน
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การสร้างความศรัทธาและยอมรับนับถือ
ในตัวของผู้บริหาร 2) การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์การ
3) การพัฒนาทัศนคติและแนวทางปฏิบัติในการบริหาร 4) การพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัว
ต่อการเปลี่ยนแปลง 5) การพัฒนาแนวทางการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม 6) การสร้างวิสัยทัศน์

ร่วมกันในเรื่ององค์กร 7) การสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร และ

8) การปฏิรูปโครงสร้างการทำงานตามความรู้ความสามารถ

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยรุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556 : 289) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑลพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 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

3.2 การบริหารแบบมีอาชีพ

กล่าวได้ว่า การบริหารแบบมีอาชีพ มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยส่งผ่านความฉลาดทางอารมณ์ การจัดการความรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารแบบมีอาชีพ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญทางการบริหาร ซึ่งเป็นความสามารถที่จะบริหารงานในองค์กรไปสู่เป้าประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่องค์กรนั้น ๆ ได้วางแผนเอาไว้ ซึ่งจะมีลักษณะที่สำคัญ คือ การแยกแยะระบุประเด็นปัญหาเพื่อตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ การตัดสินใจที่มีความรอบคอบ การตัดสินใจที่ได้ผลที่น่าพอใจภายใต้เหตุผลที่ยอมรับได้มีข้อมูลเพียงพอต่อการยอมรับ และการประเมินสถานการณ์เพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีอาชีพ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 2) การพัฒนากระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ 3) การพัฒนาความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนางาน 4) การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนา 5) การพัฒนากระบวนการทางความคิดอย่างเป็นระบบ 6) การพัฒนาความสามารถในการหา

ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล 7) การพัฒนาองค์ความรู้จากความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล
8) การพัฒนาระบบการทำงาน โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน 9) การพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลอย่าง
ครบถ้วน และ 10) การพัฒนาความคิดเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ของณัฐวุฒิ ฮันตระกูล (2554 : 152) ได้ศึกษา
เรื่อง ปัจจัยด้านบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารระดับสูง
ของ บริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาลักษณะ
ของปัจจัยแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยทักษะการบริหารบุคคล ปัจจัยความรู้ในการบริหาร
ปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยการบริหารแบบมืออาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวก
กับสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ที่ส่งผล
ต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน) ทั้งทางตรง และทางอ้อม พบว่า
สมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัย
การบริหารแบบมืออาชีพ มากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.057 ซึ่งประกอบด้วย การตัดสินใจ การคิด
เชิงกลยุทธ์ ความเป็นผู้นำ ตามด้วยปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเท่ากับ 0.199
และปัจจัยทักษะการบริหารบุคลากร มีค่าเท่ากับ 0.043 ตามลำดับ และอิทธิพลทางอ้อม
ปัจจัยทักษะการบริหารบุคลากร ส่งผลทางอ้อมต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด
(มหาชน) มากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.49 ตามด้วยปัจจัยความรู้ในการบริหาร และปัจจัย
การบริหารแบบมืออาชีพ โดยมีค่าเท่ากับ 0.326 และ 0.053 ตามลำดับ

3. การจัดการความรู้

กล่าวได้ว่า การจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการ
บริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไป
ตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ผสม
ผสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ การแบ่งปันความรู้ของมนุษย์ ทั้งความรู้ภายในตัวคน (Tacit
Knowledge) และความรู้ที่ปรากฏชัด (Explicit Knowledge) ที่ใช้เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อม
ที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างทุนทางปัญญาและผลประกอบการขององค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับ
ผู้บริหารในการจัดการความรู้ให้เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบในการสรรหา การเลือก
การรวบรวม การจัดระบบ การสร้างและจัดเก็บความรู้ ในลักษณะที่เป็นแหล่งความรู้ที่ทุกคน
ในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ง่ายและแบ่งปันความรู้กันได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะพัฒนา ตนเอง
และมีความสามารถที่นำความรู้ไปประยุกต์ใช้อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ของตน
ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ดังนั้น ปัจจัยด้านการจัดการความรู้

มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การพัฒนากลยุทธ์กลไกแบ่งปันความรู้ 2) การพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลจากทุกแหล่งความรู้ 3) การส่งเสริมการจัดตั้งทีมงานเพื่อถ่ายโอนการเรียนรู้ 4) การสนับสนุนการจัดเก็บความรู้ในลักษณะฐานข้อมูล 5) การส่งเสริมกระบวนการแบ่งปันความรู้ในมหาวิทยาลัย 6) การพัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกระดับ 7) การพัฒนาองค์ความรู้ไปเป็นข้อมูลการตัดสินใจในการบริหาร และ 8) การพัฒนาทักษะบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างนวัตกรรม

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งอรุณ รักรองรัตน์ (2556 : 289) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .243, .230, .227, .098, .096 และ .094 ตามลำดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทาง อารมณ์ มีค่าเท่ากับ .190, .178, .109, .079 และ .068 ตามลำดับ นอกจากนี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานยังได้รับอิทธิพลรวมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ เจตคติ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .417, .309, .276, .243, .205 และ .162 ตามลำดับ

3.4 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี

กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยส่งผ่านความฉลาดทางอารมณ์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากผลการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้นำเชิงศรัทธาบารมีว่าเป็นลักษณะพิเศษที่โดดเด่น หรือพูดได้ว่าเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ เพราะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบปฏิภาณ มีคุณธรรม มีพฤติกรรมที่น่าศรัทธาเชื่อถือมีบุคลิกลักษณะท่าทางดี มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจคนได้ ยังผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความนิยมศรัทธา เชื่อถือปฏิบัติตามและสนองความต้องการด้วยความเต็ม ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีจึงเป็นการแสดงออกของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้ความมีเสน่ห์ภายในตน โน้มน้าวผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงมีทักษะในการสื่อสารในวิสัยทัศน์ที่เป็นเลิศ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง สามารถสร้างพลังความกระตือรือร้นในการทำงานกับแนวร่วม มีอิทธิพล ส่งเสริมพลังอำนาจจนผู้ตามเกิดความเชื่อมั่น

ศรัทธาให้การยอมรับและให้ความเคารพอย่างเต็มที่ ดังนั้น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมี
 มืองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน
 2) การกำหนดพันธกิจและเป้าหมายขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 3) การบริหารแบบ
 มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร 4) การมอบอำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจ
 แก่บุคลากร 5) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างยุติธรรม 6) การบริหารงานที่
 ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม 7) การพัฒนาตนเองเพื่อแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร
 และ 8) การพัฒนาช่องทางการสื่อสารทางการบริหารในองค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรสมบัติ ศรีไสย (2555 : 289) ได้ศึกษาเรื่อง
 โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย
 พบว่า โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และพบว่า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมี
 ได้รับอิทธิพลทางตรง ขนาด 0.39, 0.28 และ 0.26 จากปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์
 และปัจจัยอัตมโนทัศน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอิทธิพลร้อยละ 74

และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2553 : 87) ได้อธิบายถึง
 คุณลักษณะของผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมี จะมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักทางการบริหารใน
 การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและข้อตกลงเบื้องต้นของสมาชิกในองค์กร และสร้างพันธะผูกพันกับ
 วัตถุประสงค์ขององค์กร โดยเฉพาะในภาวะวิกฤติ โดยอาศัยคุณลักษณะของผู้นำหรือคุณภาพ
 ของผู้นำ การแสดงภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมีมีลักษณะเป็นคาบสองคม ผู้นำจะต้องมุ่งไปทางบวก
 ตอบสนองต่ออุดมการณ์และผลประโยชน์องค์กรหรือส่วนร่วม ไม่มุ่งตอบสนองความต้องการ
 ส่วนตน (Personalized Charismatic) ลักษณะภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมีประกอบด้วย 1) ความมี
 วิสัยทัศน์ 2) การมีทักษะการสื่อสารที่ดี 3) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 4) มีความเชื่อมั่นในหลัก
 คุณธรรม 5) ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อถือ 6) มีพลังตื่นตัวและมุ่ง
 ก่อให้เกิดการกระทำ 7) แสดงอำนาจเชิงสัมพันธ์ 8) มั่นคงในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ 9) ให้อำนาจ
 ผู้อื่น 10) ประชาสัมพันธ์ตนเอง

3.5 ความฉลาดทางอารมณ์

กล่าวได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะ
 ทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากผลการวิจัยดังกล่าว
 เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร
 เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ ถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่นสามารถควบคุม
 อารมณ์และแรงกระตุ้นภายใน รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างถูก

กาลเทศะ ตลอดจนสามารถสร้างสัมพันธ์ที่ดีและดำเนินชีวิตร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารที่ทำให้บุคคลมีความอดกลั้นในสถานที่ต้องเผชิญกับสิ่งที่มีได้ คาคดหมายหรือ ความแตกต่างรวมถึงสามารถปรับตนเองเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และความฉลาดทางอารมณ์แท้จริงแล้ว คือ ความฉลาดทางจิต กล่าวคือ มีความสามารถรู้เท่าทันตามความเป็นจริง ถึงสภาวะของจิต ซึ่งมีอารมณ์เข้ามา ประกอบปรุงแต่งจิต และมีความสามารถควบคุมจิต ตลอดจนจัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ ดังนั้น ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ จึงมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการเรียนรู้ตลอดเวลา 2) การพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์ 3) การพัฒนาพฤติกรรมการบริหารเชิงจิตวิทยา 4) การพัฒนาความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพ 5) การพัฒนาระบบการบริหารอารมณ์ของผู้บริหาร 6) การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย 7) การส่งเสริมการสร้างทีมงานในมหาวิทยาลัย และ 8) การพัฒนาบทบาททางการบริหารที่มีต่อองค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556 : 289) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .243, .230, .227, .098, .096 และ .094 ตามลำดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทาง อารมณ์ มีค่าเท่ากับ .190, .178, .109, .079 และ .068 ตามลำดับ นอกจากนี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานยังได้รับอิทธิพลรวมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ เจตคติ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .417, .309, .276, .243, .205 และ .162 ตามลำดับ ตัวแปรพยากรณ์ในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สามารถร่วมกันมีอิทธิพล ต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ประมาณร้อยละ 99.11

และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Suchy (2004 : 348) ศึกษาเรื่อง Leading with Passion: Change Management in the 21st-century Museum เพื่อศึกษาถึงความสามารถของผู้นำที่สามารถกุมจิตใจของลูกน้อง และสามารถจูงใจลูกน้องให้ปฏิบัติตามความต้องการได้ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดขององค์ประกอบหนึ่ง ได้แก่ สมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence Competency-EQ) โดยเฉพาะผู้บริหารที่ต้องการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งใน

ระดับสูง ต้องอาศัยสมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ ตั้งแต่ 85-90% ของสมรรถนะทั้งหมดที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังพบว่า ผู้บริหารที่มี สมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์สูงจะมีลักษณะน่าเชื่อถือหรือน่าไว้วางใจ (Trust) มีความเมตตาต่อผู้อื่น (Compassion) สามารถรู้ใจได้โดยใช้สัญชาตญาณของตนเอง (Intuition) แสดงออกถึงความรู้สึก ไม่พอใจอย่างสร้างสรรค์ (Constructive Discontent) มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ (Interpersonal Connections) มีความยืดหยุ่น (Resilience) และมีลักษณะสร้างสรรค์ (Creativity) สามารถรู้ใจได้โดยใช้สัญชาตญาณของตนเอง (Intuition) แสดงออกถึงความรู้สึกไม่พอใจอย่างสร้างสรรค์ (Constructive Discontent) มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ (Interpersonal Connections) มีความยืดหยุ่น (Resilience) และมีลักษณะสร้างสรรค์ (Creativity)

4. การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยพบว่า สิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารอย่างยั่งยืนและเป็นรูปธรรม คือ การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาการบริหารแบบมืออาชีพ การพัฒนาการจัดการความรู้ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธา บารมี และการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

4.1 การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทำได้โดยการสร้างความศรัทธาและยอมรับนับถือในตัวของผู้บริหาร การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กร การพัฒนาวิธีการสร้างแรงบันดาลใจ การส่งเสริมบุคลากรให้ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลง การพัฒนาแนวทางการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม การส่งเสริมบุคลากรด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การยอมรับความแตกต่างของบุคลากรในมหาวิทยาลัย และการแบ่งความรับผิดชอบแก่บุคลากรตามความรู้ความสามารถ ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยต่อไป

4.2 การพัฒนาการบริหารแบบมืออาชีพ

การพัฒนาการบริหารแบบมืออาชีพของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทำได้โดยการระบุประเด็นปัญหาเพื่อตัดสินใจแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว การตัดสินใจที่มีความรอบคอบ การตัดสินใจภายใต้เหตุผลของข้อมูลที่ยอมรับได้ การประเมินสถานการณ์เพื่อเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ การพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างเป็นกระบวนการ การพัฒนาความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล การพัฒนาองค์ความรู้จากความสามารถใน

การวิเคราะห์ข้อมูล การใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย การจัดระเบียบข้อมูลภายใต้การคิดอย่างละเอียดรอบคอบ และพัฒนาความคิดเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบจึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

4.3 การพัฒนาการจัดการความรู้

การพัฒนาการจัดการความรู้ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทำได้โดยการพัฒนาแหล่งข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจในการบริหาร การพัฒนาแหล่งความรู้ที่บันทึกอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ มาเก็บสะสมไว้ใช้ การนำความรู้และประสบการณ์ของบุคคลมาใช้ประโยชน์ การสนับสนุนการจัดเก็บความรู้ในลักษณะฐานข้อมูล การส่งเสริมให้มีกระบวนการแบ่งปันความรู้ในมหาวิทยาลัย การพัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกระดับ การนำความรู้ที่จัดเก็บไว้ไปเป็นข้อมูลการตัดสินใจในการบริหาร และการส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่จัดเก็บไว้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยต่อไป

4.4 การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาธรรม

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาธรรมของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทำได้โดยการสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรกับผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน การกำหนดพันธกิจและเป้าหมายขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ขององค์กร การมอบอำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างยุติธรรม การปฏิบัติในสิ่งที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นมิตรกับบุคลากรทุกคน และการพัฒนาช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กรเพื่อนำมาสู่การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยต่อไป

4.5 การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์

การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทำได้โดยการตระหนักต่อตนเองในการพัฒนาความรู้ความสามารถ การวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง การสร้างความพึงพอใจเพื่อพัฒนาพฤติกรรมเชิงจิตวิทยา การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง การบริหารอารมณ์ของตนเองได้อย่างดี การสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย การส่งเสริมการสร้างทีมงานในมหาวิทยาลัย และการตระหนักในหน้าที่ของตำแหน่งผู้บริหารที่มีต่อองค์กรเพื่อนำมาสู่การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยต่อไป

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยค้นพบข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากร
ในมหาวิทยาลัยตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาวิธีการใช้ที่หลากหลาย
ในการสร้างแรงบันดาลใจ

1.1.2 ด้านการบริหารแบบมีอาชีพ ผู้บริหารควรพัฒนาการจัดระเบียบข้อมูล
โดยการใช้การคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ และส่งเสริมการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น
เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย

1.1.3 ด้านการจัดการความรู้ ผู้บริหารควรพัฒนาช่องทางการแสวงหาแหล่งข้อมูล
ที่สนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารที่จำเป็น และการใช้และกระตุ้นให้บุคลากรนำความรู้
ของมหาวิทยาลัยที่ได้จัดเก็บเป็นฐานข้อมูลมาใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

1.1.4 ด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรมี ผู้บริหารควรมีการปฏิบัติในสิ่งที่จะก่อให้เกิด
ประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
ตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ขององค์กร

1.1.5 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ผู้บริหารควรพัฒนาความอดทนในการกระตุ้น
เพื่อสร้างทีมงานในมหาวิทยาลัย และพัฒนาทางความคิดในการวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่าง
ถูกต้อง

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.2.1 ควรสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยกระตุ้นแรงบันดาลใจของผู้ตามมุ่งสู่
การเปลี่ยนแปลงให้ทันความเป็นแปลงในอนาคตมุ่งสู่การนำสู่การเปลี่ยนแปลง (Leading
Organization through Transformational Change)

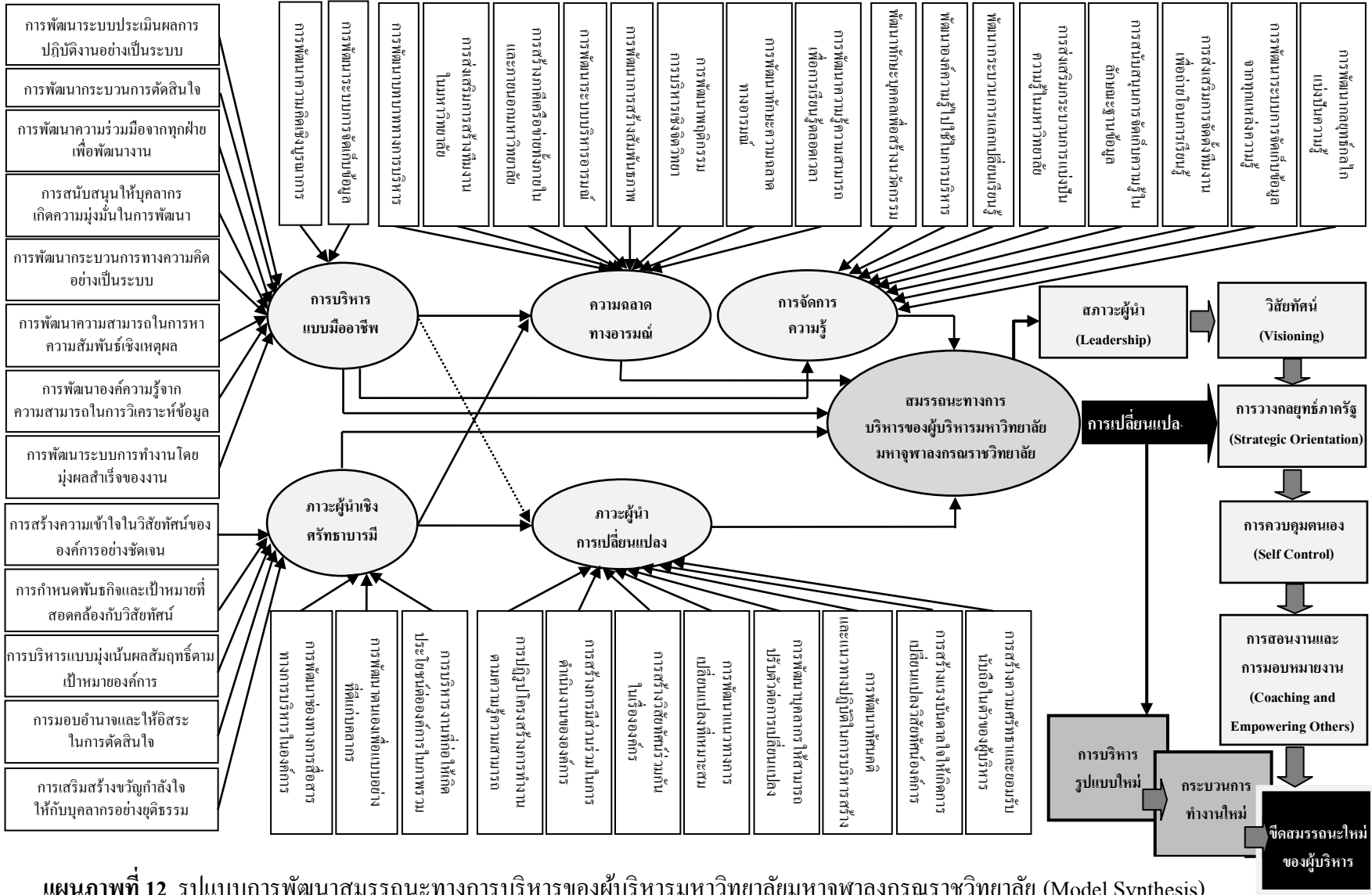
1.2.2 ควรสร้างความเชื่อมโยงแบบพันธมิตร (Organizational Alliance)
โดยผู้บริหารต้องยึดหลักของการสร้างความเชื่อมโยงถ่ายทอดข่าวสารให้บุคลากรในระดับต่าง ๆ
ร่วมรับรู้ข้อมูลที่เป็นขององค์กร การจัดการระบบการรับรู้ข่าวสารข้อมูลนี้เพื่อประโยชน์ในด้าน
การมองภาพขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.2.3 ควรตระหนักและเข้าใจในคุณค่าของความรู้ ให้การสนับสนุนให้เกิดนโยบายหรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการจัดการความรู้ โดยให้การสนับสนุนทั้งในด้านความรู้ งบประมาณ เวลา และสถานที่ และมีความพร้อมในการนำนโยบายหรือกลยุทธ์เหล่านี้มาปฏิบัติ

1.2.4 ควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ทักษะในการสื่อสารที่ดี ความมั่นใจในตนเองความเชื่อมั่นในหลักคุณธรรมในการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อถือ โดยจะต้องมุ่งให้เป็นไปในทางบวกตอบสนองต่ออุดมการณ์ผลประโยชน์ของส่วนรวม (Socialized Charismatic) ไม่มุ่งตอบสนองต่อความต้องการหรือผลประโยชน์ส่วนตัว (Personalized Charismatic)

1.2.5 ควรฝึกพัฒนาการรู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง บอกกับตัวเองได้ว่าขณะนี้กำลังรู้สึกอย่างไร และรู้ได้ถึงความเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อสคัญต่อความรู้สึกของตนเอง ยอมรับข้อบกพร่องของตนเองได้แม้เมื่อผู้อื่นพูดถึง ก็สามารถเปิดใจรับมาพิจารณา เพื่อที่จะหาโอกาสปรับปรุงหรือใช้เป็นข้อเตือนใจที่จะระมัดระวังการแสดงอารมณ์มากขึ้น

จากข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมผลการศึกษา และแนวคิดของผู้วิจัยทั้งหมด นำมาเขียนเป็นตัวแบบจากการสังเคราะห์งานวิจัย (Model Synthesis) “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้



แผนภาพที่ 12 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (Model Synthesis)

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ได้ประเด็นที่ควรศึกษาวิจัยต่อไป ดังนี้

2.1 ควรที่จะได้มีการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้ ไปทดลองใช้กับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเพื่อจะได้ทำความเข้าใจสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารและพัฒนาตัวแบบให้มีอำนาจอธิบายและทำนายได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

2.2 จากข้อค้นพบที่ว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยด้านสมรรถนะการพัฒนากุศลกร ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรเนื่องจากอยู่ในระดับมากลำดับสุดท้าย ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการพัฒนากุศลกรของผู้บริหารเพื่อสร้างเอกภาพทางความคิดของผู้นำหน่วยทุกระดับให้คิดและมองไปในทิศทางเดียวกัน

2.3 จากข้อค้นพบที่ว่า รูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรเนื่องจากมีค่าอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวแบบของกระบวนการบริหารที่เหมาะสมและมีความเป็นไปได้สำหรับความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และตัวบ่งชี้เกณฑ์การประเมินผลความฉลาดทางอารมณ์และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย