

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามการยืนยันรูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร
ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (รอบที่ 1)

**แบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ
เรื่อง (Critical Incident Technique) รอบที่ 1
การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**

คำชี้แจง

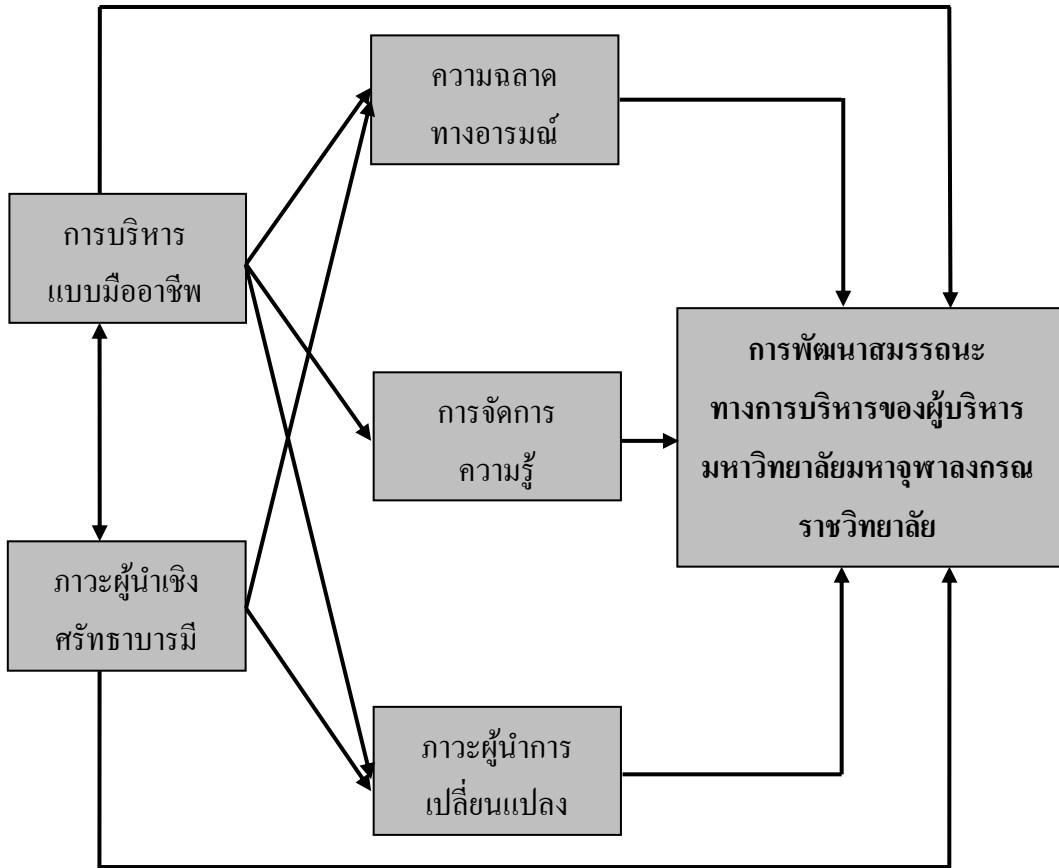
แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการพัฒนสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่นำเสนอให้ท่านพิจารณาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการระดมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านสมรรถนะ เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน (Consensus) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาการพัฒนสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยแบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาการพัฒนสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาได้อย่างอิสระ

ที่มาของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยดังแผนภาพผนวกที่ 1 ได้มาจากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น จำนวน 300 คน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรม LISREL สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้แก่

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. การบริหารแบบมีอาชีพ
3. การจัดการความรู้
4. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบามี
5. ความฉลาดทางอารมณ์

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัยปรากฏดังแผนภาพผนวกที่ 1



แผนภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประเด็นการยื่นข้อเสนอ

เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยไว้ดังตารางต่อไปนี้ และขอความกรุณาท่านได้โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงและสามารถแสดงข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมได้อย่างอิสระ

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
1	การสร้างความศรัทธาและยอมรับนับถือในตัวของผู้บริหาร			
2	การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กร			
3	การพัฒนาทัศนคติและแนวทางปฏิบัติในการบริหาร			
4	การพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง			
5	การพัฒนาแนวทางการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม			
6	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในเรื่ององค์กร			
7	การสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร			
8	การปฏิรูปโครงสร้างการทำงานตามความรู้ความสามารถ			
	ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีอาชีพ			
9	การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ			
10	การพัฒนากระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ			
11	การพัฒนาความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนางาน			
12	การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนา			
13	การพัฒนากระบวนการทางความคิดอย่างเป็นระบบ			
14	การพัฒนาความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล			

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ข้อ เสนอแนะ
15	การพัฒนาองค์ความรู้จากความสามารถในการวิเคราะห์ ข้อมูล			
16	การพัฒนาระบบการทำงาน โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน			
17	การพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลอย่างครบถ้วน			
18	การพัฒนาความคิดเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ			
	ปัจจัยด้านการจัดการความรู้			
19	การพัฒนากลยุทธ์กลไกแบ่งปันความรู้			
20	การพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลจากทุกแหล่งความรู้			
21	การส่งเสริมการจัดตั้งทีมงานเพื่อถ่ายทอดการเรียนรู้			
22	การสนับสนุนการจัดเก็บความรู้ในลักษณะฐานข้อมูล			
23	การส่งเสริมกระบวนการแบ่งปันความรู้ในมหาวิทยาลัย			
24	การพัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกระดับ			
25	การพัฒนาองค์ความรู้ไปเป็นข้อมูลการตัดสินใจใน การบริหาร			
26	การพัฒนาทักษะบุคลากรทุกระดับเพื่อสร้างนวัตกรรม			
	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี			
27	การสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน			
28	การกำหนดพันธกิจและเป้าหมายขององค์กรที่สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์			
29	การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของ องค์กร			
30	การมอบอำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจแก่บุคลากร			
31	การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างยุติธรรม			
32	การบริหารงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ในภาพรวม			
33	การพัฒนาตนเองเพื่อแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร			
34	การพัฒนาช่องทางการสื่อสารทางการบริหารในองค์กร			

ลำดับ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ข้อ เสนอแนะ
	ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์			
35	การพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการเรียนรู้ตลอดเวลา			
36	การพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์			
37	การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารเชิงจิตวิทยา			
38	การพัฒนาความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพ			
39	การพัฒนากระบวนการบริหารอารมณ์ของผู้บริหาร			
40	การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก มหาวิทยาลัย			
41	การส่งเสริมการสร้างทีมงานในมหาวิทยาลัย			
42	การพัฒนาบทบาททางการบริหารที่มีต่อองค์กร			

จากการยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังกล่าวข้างต้น โปรดยืนยันว่าท่านมีความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย
กับรูปแบบดังกล่าวนี้ และโปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อพัฒนารูปแบบ



เห็นด้วย



ไม่เห็นด้วย

ข้อเสนอแนะการพัฒนารูปแบบ

คำชี้แจงกรุณาเขียนความคิดเห็นของท่านเพื่อพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมต่อการพัฒนา
สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

.....

.....

.....

.....