

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามการยืนยันรูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (รอบที่ 2)

**แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
จากผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง(Critical Incident Technique) รอบที่ 2**

\*\*\*\*\*

**คำชี้แจง**

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่พิจารณาเฉพาะปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพร้อมให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้อย่างอิสระตามความคิดเห็นของท่าน

3. ความคิดเห็นของท่านในครั้งนี้ มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นอย่างยิ่ง คำตอบที่ผู้วิจัยได้รับในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน ดังนั้น จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง หรือตามความต้องการที่แท้จริงของท่าน เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

4. ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วน และส่งคืนผู้วิจัยจักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นายสุกัณฑ์ แสงโชติ

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความสอดคล้อง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง</b>						
1	การสร้างความศรัทธาและยอมรับนับถือในตัวของผู้บริหาร					
2	การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กร					
3	การพัฒนาทัศนคติและแนวทางปฏิบัติในการบริหาร					
4	การพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง					
5	การพัฒนาแนวทางการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม					
6	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในเรื่ององค์กร					
7	การสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร					
8	การปฏิรูปโครงสร้างการทำงานตามความรู้ความสามารถ					
<b>ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีอาชีพ</b>						
9	การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
10	การพัฒนากระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ					
11	การพัฒนาความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนางาน					
12	การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนา					
13	การพัฒนากระบวนการทางความคิดอย่างเป็นระบบ					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความสอดคล้อง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
14	การพัฒนาความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล					
15	การพัฒนาองค์ความรู้จากความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล					
16	พัฒนาระบบการทำงาน โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน					
17	พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลอย่างครบถ้วน					
18	พัฒนาความคิดเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ					
<b>ปัจจัยด้านการจัดการความรู้</b>						
19	พัฒนาหลักสูตรกลไกแบ่งปันความรู้					
20	พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลจากทุกแหล่งความรู้					
21	ส่งเสริมการจัดตั้งทีมงานเพื่อถ่ายโอนการเรียนรู้					
22	สนับสนุนการจัดเก็บความรู้ในลักษณะฐานข้อมูล					
23	ส่งเสริมกระบวนการแบ่งปันความรู้ในมหาวิทยาลัย					
24	พัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกระดับ					
25	พัฒนาองค์ความรู้ไปเป็นข้อมูลการตัดสินใจในการบริหาร					
26	พัฒนาทักษะบุคลากรทุกระดับเพื่อสร้างนวัตกรรม					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความสอดคล้อง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาธรรม</b>						
27	การสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน					
28	การกำหนดพันธกิจและเป้าหมายขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์					
29	การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร					
30	การมอบอำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจแก่บุคลากร					
31	การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างยุติธรรม					
32	การบริหารงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม					
33	การพัฒนาตนเองเพื่อแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร					
34	การพัฒนาช่องทางการสื่อสารทางการบริหารในองค์กร					
<b>ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์</b>						
35	การพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการเรียนรู้ตลอดเวลา					
36	การพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์					
37	การพัฒนาพฤติกรรมการบริหารเชิงจิตวิทยา					
38	การพัฒนาความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพ					
39	การพัฒนากระบวนการบริหารอารมณ์ของผู้บริหาร					
40	การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความสอดคล้อง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
41	การส่งเสริมการสร้างทีมงานในมหาวิทยาลัย					
42	การพัฒนาบทบาททางการบริหารที่มีต่อองค์กร					