

ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม การยืนยันรูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (รอบที่ 3)

**แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
จากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (Critical Incident Technique) รอบที่ 3**

\*\*\*\*\*

**คำชี้แจง**

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามเคลฟายรอบที่ 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันความคิดเห็นของท่านว่ายังคงมีความเห็นที่สอดคล้องกันที่จะนำแต่ละปัจจัยมาใช้ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

3. การตอบแบบสอบถามในรอบที่ 3 มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ท่านได้ทบทวนคำตอบ โดยอาจยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบได้ ดังนี้

3.1 หากท่านยืนยันคำตอบเดิมจากการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 ท่านไม่ต้องทำเครื่องหมายใดๆ

3.2 หากท่านต้องการเปลี่ยนแปลงคำตอบ กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องค่าระดับคะแนนใหม่และหากคำตอบใหม่ของท่านอยู่นอกขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ โปรดให้เหตุผลประกอบ

4. ความคิดเห็นของท่านในครั้งนี้ มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง คำตอบที่ผู้วิจัยได้รับในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน ดังนั้น จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านส่งคืนแบบสอบถามจกเป็นพระคุณยิ่ง

นายสุกัญต์ แสงโชติ

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความสอดคล้อง					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อคำถามใหม่อยู่ นอกขอบเขตค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
<b>ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง</b>							
1	การสร้างความศรัทธาและยอมรับนับถือ ในตัวของผู้บริหาร						
2	การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์กร						
3	การพัฒนาทัศนคติและแนวทางปฏิบัติ ในการบริหาร						
4	การพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลง						
5	การพัฒนาแนวทางการเปลี่ยนแปลงที่ เหมาะสม						
6	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในเรื่อง องค์กร						
7	การสร้างการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานขององค์กร						
8	การปฏิรูปโครงสร้างการทำงานตาม ความรู้ความสามารถ						
<b>ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีอาชีพ</b>							
9	พัฒนาระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ						
10	พัฒนากระบวนการตัดสินใจอย่าง เป็นระบบ						
11	พัฒนาความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อ พัฒนางาน						
12	การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ในการพัฒนา						

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความสอดคล้อง					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อคำถามใหม่อยู่ นอกขอบเขตค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
13	การพัฒนากระบวนการทางความคิดอย่างเป็นระบบ						
14	การพัฒนาความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล						
15	การพัฒนาองค์ความรู้จากความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล						
16	พัฒนาระบบการทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน						
17	พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลอย่างครบถ้วน						
18	พัฒนาความคิดเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ						
<b>ปัจจัยด้านการจัดการความรู้</b>							
19	พัฒนากลยุทธ์กลไกแบ่งปันความรู้						
20	พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลจากทุกแหล่งความรู้						
21	ส่งเสริมการจัดตั้งทีมงานเพื่อถ่ายโอนการเรียนรู้						
22	สนับสนุนการจัดเก็บความรู้ในลักษณะฐานข้อมูล						
23	ส่งเสริมกระบวนการแบ่งปันความรู้ในมหาวิทยาลัย						
24	พัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้						
25	พัฒนาองค์ความรู้ไปเป็นข้อมูลการตัดสินใจในการบริหาร						

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความสอดคล้อง					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อคำถามใหม่อยู่ นอกขอบเขตค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	
26	การพัฒนาทักษะบุคลากรทุกระดับเพื่อ สร้างนวัตกรรม						
<b>ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาธรรม</b>							
27	การสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของ องค์กรอย่างชัดเจน						
28	การกำหนดพันธกิจและเป้าหมายของ องค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์						
29	การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมายขององค์กร						
30	การมอบอำนาจและให้อิสระในการ ตัดสินใจแก่บุคลากร						
31	การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับ บุคลากรอย่างยุติธรรม						
32	การบริหารงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ องค์กรในภาพรวม						
33	การพัฒนาตนเองเพื่อแบบอย่างที่ดีแก่ บุคลากร						
34	การพัฒนาช่องทางการสื่อสารทางการ บริหารในองค์กร						
<b>ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์</b>							
35	การพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการ เรียนรู้ตลอดเวลา						
36	การพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์						
37	การพัฒนาพฤติกรรมการบริหารเชิง จิตวิทยา						

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความสอดคล้อง					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อคำถามใหม่อยู่นอกขอบเขตค่าพิสัย ระหว่างควอไทล์
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
38	การพัฒนาความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพ						
39	การพัฒนาระบบการบริหารอารมณ์ของผู้บริหาร						
40	การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก						
41	การส่งเสริมการสร้างทีมงานในมหาวิทยาลัย						
42	การพัฒนาศักยภาพทางการบริหารองค์กร						