**ภาคผนวก ข**

**แบบสอบถามการยืนยันรูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร**

**ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (รอบที่ 1)**

**แบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ**

**เรื่อง (Critical Incident Technique) รอบที่ 1**

**การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร**

**มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่นำเสนอให้ท่านพิจารณาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการระดมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านสมรรถนะ เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน (Consensus) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยแบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามตามเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาได้อย่างอิสระ

**ที่มาของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬา**

**ลงกรณราชวิทยาลัย**

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ

ราชวิทยาลัยดังแผนภาพผนวกที่ 1 ได้มาจากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร

ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง

และผู้บริหารระดับต้น จำนวน 300 คน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรม LISREL สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้แก่

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. การบริหารแบบมืออาชีพ

3. การจัดการความรู้

4. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี

5. ความฉลาดทางอารมณ์

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ

ราชวิทยาลัยปรากฏดังแผนภาพผนวกที่ 1

การบริหาร

แบบมืออาชีพ

**การพัฒนาสมรรถนะ**

**ทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ**

**ราชวิทยาลัย**

ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี

ความฉลาด

ทางอารมณ์

การจัดการ

ความรู้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ด้านการเรียนรู้และการเติบโต

ด้านการเรียนรู้และการเติบโต

ด้านการเรียนรู้และการเติบโต

**แผนภาพที่ 1** รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬา ลงกรณราชวิทยาลัย

**ประเด็นการยืนยันรูปแบบ**

เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ

ราชวิทยาลัยมีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยไว้ดังตารางต่อไปนี้

และขอความกรุณาท่านได้โปรดใส่เครื่องหมาย 🗸 ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงและสามารถแสดงข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมได้อย่างอิสระ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับ | ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา  สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร | เห็น  ด้วย | ไม่เห็น  ด้วย | ข้อ  เสนอแนะ |
|  | **ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง** |  |  |  |
| 1 | การสร้างความศรัทธาและยอมรับนับถือในตัวของผู้บริหาร |  |  |  |
| 2 | การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์องค์การ |  |  |  |
| 3 | การพัฒนาทัศนคติและแนวทางปฏิบัติในการบริหาร |  |  |  |
| 4 | การพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง |  |  |  |
| 5 | การพัฒนาแนวทางการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม |  |  |  |
| 6 | การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในเรื่ององค์กร |  |  |  |
| 7 | การสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การ |  |  |  |
| 8 | การปฏิรูปโครงสร้างการทำงานตามความรู้ความสามารถ |  |  |  |
|  | **ปัจจัยด้านการบริหารแบบมืออาชีพ** |  |  |  |
| 9 | การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ |  |  |  |
| 10 | การพัฒนากระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ |  |  |  |
| 11 | การพัฒนาความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนางาน |  |  |  |
| 12 | การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนา |  |  |  |
| 13 | การพัฒนากระบวนการทางความคิดอย่างเป็นระบบ |  |  |  |
| 14 | การพัฒนาความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| ลำดับ | ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา  สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร | เห็น  ด้วย | ไม่เห็น  ด้วย | ข้อ  เสนอแนะ |
| 15 | การพัฒนาองค์ความรู้จากความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล |  |  |  |
| 16 | การพัฒนาระบบการทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน |  |  |  |
| 17 | การพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลอย่างครบถ้วน |  |  |  |
| 18 | การพัฒนาความคิดเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ |  |  |  |
|  | **ปัจจัยด้านการจัดการความรู้** |  |  |  |
| 19 | การพัฒนากลยุทธ์กลไกแบ่งปันความรู้ |  |  |  |
| 20 | การพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลจากทุกแหล่งความรู้ |  |  |  |
| 21 | การส่งเสริมการจัดตั้งทีมงานเพื่อถ่ายโอนการเรียนรู้ |  |  |  |
| 22 | การสนับสนุนการจัดเก็บความรู้ในลักษณะฐานข้อมูล |  |  |  |
| 23 | การส่งเสริมกระบวนการแบ่งปันความรู้ในมหาวิทยาลัย |  |  |  |
| 24 | การพัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกระดับ |  |  |  |
| 25 | การพัฒนาองค์ความรู้ไปเป็นข้อมูลการตัดสินใจใน  การบริหาร |  |  |  |
| 26 | การพัฒนาทักษะบุคลากรทุกระดับเพื่อสร้างนวัตกรรม |  |  |  |
|  | **ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี** |  |  |  |
| 27 | การสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์การอย่างชัดเจน |  |  |  |
| 28 | การกำหนดพันธกิจและเป้าหมายขององค์การที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ |  |  |  |
| 29 | การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์การ |  |  |  |
| 30 | การมอบอำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจแก่บุคลากร |  |  |  |
| 31 | การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างยุติธรรม |  |  |  |
| 32 | การบริหารงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ  ในภาพรวม |  |  |  |
| 33 | การพัฒนาตนเองเพื่อแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร |  |  |  |
| 34 | การพัฒนาช่องทางการสื่อสารทางการบริหารในองค์การ |  |  |  |
| ลำดับ | ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนา  สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร | เห็น  ด้วย | ไม่เห็น  ด้วย | ข้อ  เสนอแนะ |
|  | **ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์** |  |  |  |
| 35 | การพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการเรียนรู้ตลอดเวลา |  |  |  |
| 36 | การพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์ |  |  |  |
| 37 | การพัฒนาพฤติกรรมการบริหารเชิงจิตวิทยา |  |  |  |
| 38 | การพัฒนาความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพ |  |  |  |
| 39 | การพัฒนาระบบการบริหารอารมณ์ของผู้บริหาร |  |  |  |
| 40 | การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย |  |  |  |
| 41 | การส่งเสริมการสร้างทีมงานในมหาวิทยาลัย |  |  |  |
| 42 | การพัฒนาบทบาททางการบริหารที่มีต่อองค์การ |  |  |  |

จากการยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัย

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังกล่าวข้างต้น โปรดยืนยันว่าท่านมีความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับรูปแบบดังกล่าวนี้ และโปรดให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อการพัฒนารูปแบบ

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

**ข้อเสนอแนะการพัฒนารูปแบบ**

**คำชี้แจง**กรุณาเขียนความคิดเห็นของท่านเพื่อพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

.............................................................................................................................................................

......................................................................................................................................................

......................................................................................................................................................

......................................................................................................................................................