**ภาคผนวก ค**

**แบบสอบถามการยืนยันรูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (รอบที่ 2)**

**แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**

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

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

**คำชี้แจง**

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

 2.แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่พิจารณาเฉพาะปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพร้อมให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้อย่างอิสระ

ตามความคิดเห็นของท่าน

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

 4. ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน ตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วน และส่งคืนผู้วิจัย

จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นายสุกันต์ แสงโชติ

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ลำดับ | ข้อความ | ระดับความสอดคล้อง |
| มากที่สุด(5) | มาก(4) | ปานกลาง(3) | น้อย(2) | น้อยที่สุด(1) |
| **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 |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| ลำดับ | ข้อความ | ระดับความสอดคล้อง |
| มากที่สุด(5) | มาก(4) | ปานกลาง(3) | น้อย(2) | น้อยที่สุด(1) |
| 14 | การพัฒนาความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล |  |  |  |  |  |
| 15 | การพัฒนาองค์ความรู้จากความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล |  |  |  |  |  |
| 16 | การพัฒนาระบบการทำงานโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน |  |  |  |  |  |
| 17 | การพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลอย่างครบถ้วน |  |  |  |  |  |
| 18 | การพัฒนาความคิดเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ |  |  |  |  |  |
| **ปัจจัยด้านการจัดการความรู้** |  |  |  |  |  |
| 19 | การพัฒนากลยุทธ์กลไกแบ่งปันความรู้ |  |  |  |  |  |
| 20 | การพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลจากทุกแหล่งความรู้ |  |  |  |  |  |
| 21 | การส่งเสริมการจัดตั้งทีมงานเพื่อถ่ายโอนการเรียนรู้ |  |  |  |  |  |
| 22 | การสนับสนุนการจัดเก็บความรู้ในลักษณะฐานข้อมูล |  |  |  |  |  |
| 23 | การส่งเสริมกระบวนการแบ่งปันความรู้ในมหาวิทยาลัย |  |  |  |  |  |
| 24 | การพัฒนากระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทุกระดับ |  |  |  |  |  |
| 25 | การพัฒนาองค์ความรู้ไปเป็นข้อมูลการตัดสินใจในการบริหาร |  |  |  |  |  |
| 26 | การพัฒนาทักษะบุคลากรทุกระดับเพื่อสร้างนวัตกรรม |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| ลำดับ | ข้อความ | ระดับความสอดคล้อง |
| มากที่สุด(5) | มาก(4) | ปานกลาง(3) | น้อย(2) | น้อยที่สุด(1) |
| **ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี** |  |  |  |  |  |
| 27 | การสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์การอย่างชัดเจน |  |  |  |  |  |
| 28 | การกำหนดพันธกิจและเป้าหมายขององค์การที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ |  |  |  |  |  |
| 29 | การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์การ |  |  |  |  |  |
| 30 | การมอบอำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจแก่บุคลากร |  |  |  |  |  |
| 31 | การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างยุติธรรม |  |  |  |  |  |
| 32 | การบริหารงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การในภาพรวม |  |  |  |  |  |
| 33 | การพัฒนาตนเองเพื่อแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร |  |  |  |  |  |
| 34 | การพัฒนาช่องทางการสื่อสารทางการบริหารในองค์การ |  |  |  |  |  |
| **ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์** |  |  |  |  |  |
| 35 | การพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการเรียนรู้ตลอดเวลา |  |  |  |  |  |
| 36 | การพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์ |  |  |  |  |  |
| 37 | การพัฒนาพฤติกรรมการบริหารเชิงจิตวิทยา  |  |  |  |  |  |
| 38 | การพัฒนาความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพ |  |  |  |  |  |
| 39 | การพัฒนาระบบการบริหารอารมณ์ของผู้บริหาร |  |  |  |  |  |
| 40 | การสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| ลำดับ | ข้อความ | ระดับความสอดคล้อง |
| มากที่สุด(5) | มาก(4) | ปานกลาง(3) | น้อย(2) | น้อยที่สุด(1) |
| 41 | การส่งเสริมการสร้างทีมงานในมหาวิทยาลัย |  |  |  |  |  |
| 42 | การพัฒนาบทบาททางการบริหารที่มีต่อองค์การ |  |  |  |  |  |