

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

The Developing Model of the Executive's Managerial Competency, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

สุกันต์ แสงโชติ¹ สัญญา เคนาภูมิ² และยุพาพร ยุภาค³

Sukan Saengchot¹ Sanya Kenaphoom² and Yupaporn Yupas³

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม^{1,2,3}

Public Administration, Faculty Of Political Science And Public Administration,

Rajabhat Maha Sarakham University^{1,2,3}

Corresponding author, E-mail : Ponsee2019@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร 3) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร และ 4) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 300 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (SEM) โดยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) และระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จากผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องตามเทคนิค CIT ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านสมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ด้านสมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านสมรรถนะการสร้างความร่วมมือ ด้านสมรรถนะการสื่อสาร และด้านสมรรถนะการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การจัดการความรู้ เจตคติภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ การบริหารแบบมีอาชีพ และประสิทธิภาพการสื่อสาร และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาตามลำดับ 3) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.37 การบริหารแบบมีอาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.34 การจัดการความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.24 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.17 และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.17 สามารถพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร



ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ร้อยละ 31.10 ($R^2 = 0.311$, $p\text{-value} \leq .05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 4.1) การพัฒนาการบริหารแบบมืออาชีพ และ 4.2) การภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบมี ซึ่งทั้งสองประการมุ่งเน้นการส่งเสริมและผลักดันไปสู่สมรรถนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จ โดยจะต้องกระทำผ่านการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ การพัฒนาการจัดการความรู้ และการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ : รูปแบบ ; การพัฒนา ; สมรรถนะ

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study levels of the managerial competency of the executives of Mahachulalongkornrajavidyalaya University 2) to study attitudes toward the influencing factors which affected the managerial competency of the executives of Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 3) to analyze the causal factors affecting managerial competency of the executives of Mahachulalongkornrajavidyalaya University and 4) to create and verify the developing model of the managerial competency of the executives of Mahachulalongkornrajavidyalaya University. This research was conducted in two phases. The first phase was a study of the causal factors affecting the managerial competency of the executives of Mahachulalongkornrajavidyalaya University. The sample of the research consisted of 300 subjects of Mahachulalongkornrajavidyalaya University; those were selected by 20 units per 1 variable criteria and using the stratified random sampling. The instruments were the rating scale questionnaire, analyzed by the descriptive statistics, Pearson Product Moment Correlation, and Structural Equation Modeling: SEM of the LISREL software program. Phase II was constructing and confirm a development model of the managerial competency of the executives of Mahachulalongkornrajavidyalaya, using the Critical Incident Technique.

The research result was found as follows; 1) The managerial competency of the executives of Mahachulalongkornrajavidyalaya university as overall and all aspect was at high level, sorting mean from highest to lowest; the strategic thinking competency, the change management competency, the collaborative competency, the communication competency and the human resource management competency respectively. 2) The level of attitudes toward the influencing factors which affected the managerial competency of the executives of Mahachulalongkornrajavidyalaya university was found that there was at high level for 7 issues, sorting mean from highest to lowest; knowledge management, traits, transformational leadership, the human resource management skill, the emotional intelligence, the professional administration, the communication efficiency. Two factors; the achievement motivation and the charismatic leadership was found at the moderate level. 3) For the factors affecting a development of the managerial competency of the executives of Mahachulalongkornrajavidyalaya University, cluster are shown in a descending order of coefficient values as follows: the transformational leadership (0.37), the professional administration (0.34), the knowledge management (0.24), the charismatic leadership (0.17), and the emotional intelligence (0.17).

The variables could explain the development model of the managerial competency of the executives of Mahachulalongkornrajavidyalaya university for 31.10 ($R^2 = 0.311$, $p\text{-value} .05$) by statistical significant at

the .05 level.4) The model of the managerial competency development of the executives of Mahachulalongkornrajavidyalaya university was comprised of development of professional administration, and charismatic leadership, both of which led to upholding and pushing forward the managerial competency of the executives of Mahachulalongkornrajavidyalaya university through the development of emotional intelligence, knowledge management and transformational leadership.

Keywords :Developing ; Model ; Executive

บทนำ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นสถาบัน การศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์หนึ่งในสองแห่งของ ประเทศไทย ฝ่ายมหานิกายและเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับ ของรัฐบาล ส่วนกลางตั้งอยู่ที่วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ราช วรมหาวิหาร เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร และที่อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนภูมิภาค มีวิทยาเขต 10 แห่ง ประกอบด้วย 1) วิทยาเขตหนองคาย (วิทยาเขตแห่งแรก) 2) วิทยาเขตนครศรีธรรมราช 3) วิทยาเขตเชียงใหม่ 4) วิทยาเขต ขอนแก่น 5) วิทยาเขตนครราชสีมา 6) วิทยาเขตอุบลราชธานี 7) วิทยาเขตแพร่ 8) วิทยาเขตสุรินทร์ 9) วิทยาเขตพะเยา และ 10) วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโธส นครปฐม โดยมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดยุทธศาสตร์ ให้เกิดผลโดยเร็ว ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้อง พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ เพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ สามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา ด้านต่าง ๆ ของโลก ภายใต้การกระจายอำนาจการบริหารและ การจัดการด้านวิชาการงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล ไปยังสถานศึกษา จึงเป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัยที่จะจัดการงาน เหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพโดยเน้นงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของ มหาวิทยาลัย และให้ความสำคัญกับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ [1]

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารศึกษาต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพการบริหารการศึกษา 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม ต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถ

ปฏิบัติได้เกิดผลจริง 4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้ สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาและใช้นวัตกรรม การบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ 6) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร 7) รายงานผล การพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8) ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่าง สร้างสรรค์ 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ 12) สร้างโอกาสในการพัฒนา และ กำหนดสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการ4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบริหารจัดการการเรียนรู้ 2) ด้านพัฒนาหลักสูตรสถาน ศึกษา 3) ด้านจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 4) ด้านส่งเสริมให้มี การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ [2] ซึ่งสอดคล้อง กับ Smith and et al. [3] ที่ได้เสนอแนะการใช้เวลาในการ บริหารและการให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษาโดยแยก งานออกเป็น 7 ประเภท พบว่า 1) การบริหาร งานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40 2) งานบริหารบุคลากร ได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่คิดเป็นร้อยละ 20 3) งานบริหารกิจการนักเรียน นักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20 4) งานบริหารการเงินคิดเป็น ร้อยละ 5 5) งานบริหารอาคารสถานที่คิดเป็นร้อยละ 5 6) งานบริหารความสัมพันธ์กับชุมชนคิดเป็นร้อยละ 5 และ 7) งานบริหารทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 5 โดยมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้นำแนวคิดสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มาใช้ในการบริหารบุคคล ภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนการกำหนดสมรรถนะ ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยนั้น มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการ ประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ในขณะ ที่ครูสภาได้กำหนดสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ไว้ในมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ แต่ จากสภาพที่เป็นจริงการดำเนินการเกี่ยวกับวิชาชีพผู้บริหาร มหาวิทยาลัยยังต้องพัฒนาให้บรรลุตามเกณฑ์ที่น่าพอใจดำเนิน



การตามมาตรฐานวิชาชีพของการบริหารแบบมืออาชีพ [4]

จากปัญหาและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในรูปแบบโมเดลสมการโครงสร้าง โดยจะทำการวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปร ได้แก่ การบริหารแบบมืออาชีพ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมี ประสิทธิภาพการสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เจตคติ การจัดการความรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับสูงในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะได้แนวทางการพัฒนาศมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สามารถนำมาใช้เป็นส่วนสนับสนุนแนวทางในการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนที่เป็นผู้บริหารระดับสูงให้มีสมรรถนะสูงสุดในการเข้ารับตำแหน่ง รวมทั้งสามารถสนองตอบต่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในด้านแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
4. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารแบบมืออาชีพ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมี ประสิทธิภาพการสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เจตคติ การจัดการความรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขั้นตอนและเนื้อหาการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1.1 เป้าหมาย เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคคล ประชากรหมายถึง ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น จำนวน 413 คน [1]

1.2.1 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น จำนวน 300 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์จำนวนตัวอย่างที่นำมาศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์สมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงไม่ควรน้อยกว่า 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร [8] ; อ้างถึงใน Nonglak Wiratchai [9] [10] ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 14 ตัวแปร ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 280 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับสูง จำนวน 300 คน

1.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรภายนอก ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร ประกอบด้วยการบริหารแบบมืออาชีพ และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมี

2) ตัวแปรคั่นกลาง หรือตัวแปรภายใน ซึ่งเป็นปัจจัยผลลัพธ์และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการสื่อสาร

ความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทักษะการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ เจตคติการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3) ตัวแปรตาม หรือตัวแปรภายใน ซึ่งเป็นปัจจัย ผลลัพธ์คือ การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ สมรรถนะการคิดเชิง ยุทธศาสตร์ สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะการ สร้างความร่วมมือ สมรรถนะการสื่อสาร สมรรถนะการพัฒนา บุคลากร

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2.1 เป้าหมาย เพื่อสร้างรูปแบบและวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านทรัพยากร มนุษย์และด้านการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร ซึ่งเป็น ตัวแทนผู้บริหารระดับสูง ตัวแทนผู้บริหารระดับกลาง ตัวแทน ผู้บริหารระดับต้น จำนวน 20 คน ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยจำแนกขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษา ดังนี้

2.1 การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร ซึ่งเป็นแนวคิด เกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารโดยสังเคราะห์กรอบแนวคิด ของ Amitabh and Sahay [11] Hill and others [12] Jeffery, Maes and Bratton-Jeffery [13] Rao. [14] นูรณาการ พัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยสมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ประกอบ ด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะการสร้าง ความร่วมมือ สมรรถนะการสื่อสาร และสมรรถนะการพัฒนาบุคลากร

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นการ สังเคราะห์ตัวแปรจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย

ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การบริหารแบบมืออาชีพ และทักษะการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ [15] ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาโรมี [16] ความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เจตคติการจัดการ ความรู้และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง [17] และประสิทธิภาพ การสื่อสารตามแนวคิด Szilagyi and Wallace [18]

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่เป้าหมาย ในการวิจัยเป็นการศึกษา เฉพาะมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งในส่วนกลาง วิทยาเขต และวิทยาลัย จำนวน 24 แห่ง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการศึกษา รวม 1 ปี 6 เดือน โดยเริ่มตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ. 2558 ถึงเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2559

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร และปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการ บริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1. เป้าหมายเพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระดับความ คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และปัจจัย เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร หมายถึง ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น จำนวน 413 คน [1]

2.2 กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับต้น จำนวน 300 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์จำนวนตัวอย่างที่นำมา ศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์สมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิง เส้นตรงไม่ควรน้อยกว่า 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปร [18] [6] [20] [21] ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 14 ตัวแปร ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีไม่น้อยกว่า 280 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์



ขั้นต่ำ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้กลุ่มตัวอย่างมหาวิทยาลัย
จำนวน 300 คน

2.3 วิธีการการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง
แบบแบ่งกลุ่ม ชนิดสองขั้นตอน

เพื่อหาจำนวนตัวอย่างในแต่ละประเภทของผู้บริหารของ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังนี้

2.3.1 กำหนดขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนของประเภท
ของบุคลากรสายผู้บริหาร

จำนวน 413 คน

2.3.2 ผลจากการคำนวณจากสูตรกำหนดขนาด
ตัวอย่างตามสัดส่วนทำให้ได้ตัวอย่างในแต่ละมหาวิทยาลัย
จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการประสานงานกับอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการคัดเลือก
บุคลากรสายผู้บริหารในแต่ละแห่งที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ซึ่ง
ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิดการวิจัย และ
นิยามศัพท์เฉพาะแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มี
อิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีลักษณะเป็นแบบ
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยวิธีการของ Likert. [21]
[23] โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้มากที่สุด มากปาน
กลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหาร
ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

4. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
เพื่อสร้างแบบสอบถามได้แก่ การบริหารแบบมีอาชีพ และทักษะ
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ [13] ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของ
ของ Phuangrat Thaweerat [24] ความฉลาดทางอารมณ์
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เจตคติการจัดการความรู้และภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของ Pornsombat Srisai [16] และประสิทธิภาพ
การสื่อสารตามแนวคิดของ Szilagyi and Wallace [18]

4.2 ศึกษาคำถามในการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย
สมมติฐานการวิจัย และกรอบแนวคิดในการวิจัย และเมื่อได้รับ

ทราบข้อมูลมากเพียงพอจึงนำมาสร้างแบบสอบถามตามขอบเขต
ที่กำหนด

4.3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องและความครอบคลุมของ
เนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขตรวจสอบความ
ตรงของเนื้อหา

4.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน
โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามศัพท์
เฉพาะ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ซึ่งสูตรของ IC มีดังนี้ [25]

4.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ
โดยนำข้อที่มีค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ไปทดลองใช้
กับตัวแทนผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 40 คน

4.6 จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกราย
ข้อโดยใช้เทคนิคไปหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ
เพียร์สันระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวมของแบบสอบถาม
ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.300-0.839 [25]

4.7 นำข้อคำถามที่ได้ตามเกณฑ์มาวิเคราะห์หาค่า
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ โดยใช้การวิเคราะห์
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของ Cronbach' alpha
Coefficient [26] ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละชุด
ทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987

4.8 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปพบ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเดิม เพื่อรับฟัง
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจนได้รับความเห็นชอบ จึงนำไป
จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วจึงนำแบบสอบถามไป
เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวม
ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เก็บรวบรวมข้อมูลทาง
ไปรษณีย์โดยใช้วิธีการจัดส่งทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มตัวอย่าง
มีการเก็บข้อมูลและทบทวนตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล
อย่างละเอียด และดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืน และรวบรวม
แบบสอบถามที่ได้รับคืนทางไปรษณีย์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน และวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

6.1 การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้ [26] ฉะนั้นในแต่ละช่วงคะแนนของระดับชั้น จะเท่ากับ 0.8 คิดเป็นเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนในแต่ละระดับชั้น

6.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภายในระหว่างการบริหารแบบมีอาชีพ

6.4 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรในตัวแบบ โดยการหาขนาดอิทธิพลที่ปรากฏในความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และทดสอบว่าตัวแบบที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่โดยใช้โปรแกรม LISREL [26]

6.5 การทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบ (GOF) เป็นการตรวจสอบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมมานั้นสอดคล้องกันกับโมเดลที่สร้างขึ้นหรือไม่ หรือทดสอบว่า Sample Covariance Matrix กับ Estimated Covariance Matrix นั้นเท่ากันหรือไม่ ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ ดังนี้ [27]

6.5.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ ดูค่า Normal Chi-Square หมายถึง อัตราส่วนของ Chi-Square / df ควรมีค่าน้อยกว่า 3 ยิ่งมีค่าเข้าใกล้ 0 มากเท่าไรยิ่งดี

6.5.2 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) ค่า GFI เป็นค่าดัชนี มีค่าระหว่าง 0.00 - 1.00 ตัวเลขที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงถึงความสอดคล้อง ส่วนใหญ่ยอมรับที่ 0.90 ขึ้นไป

6.5.3 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง คำนี้นี้ใช้เช่นเดียวกับ GFI ค่า GFI และ AGFI ที่เข้าใกล้ 1

6.5.4 ค่า RMSEA เป็นค่าดัชนี ซึ่งแสดงความแตกต่างระหว่าง Population Covariance Matrix กับ Fitted

Covariance Matrix จึงไม่ได้รับอิทธิพลจากขนาดตัวอย่าง ค่าที่ยอมรับควรน้อยกว่า .05

6.5.5 ค่า RMR เป็นค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนระหว่าง Input Correlation Matrix กับ Fitted Correlation Matrix แม้ว่าไม่มีเกณฑ์ตายตัว แต่อย่างน้อยยิ่งดี (เข้าใกล้ 0) ค่า RMR ที่ใช้ได้และถือว่าตัวแบบที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับตัวแบบไม่ควรเกิน 0.05

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้วิจัยนำผลจากการวิจัยในระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังนี้

1. เป้าหมาย เพื่อสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 2 คือ ผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องทางด้านทรัพยากรมนุษย์ และสมรรถนะทางการบริหาร ใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 20 คน โดยมีคุณสมบัติดังนี้ ตำแหน่ง วุฒิกศีกษา และประสบการณ์ในการบริหาร ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในระยะที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบและยืนยันรูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยในระยะที่ 2 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามทั้ง 3 รอบ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 มาสร้างรูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อเป็นร่างรูปแบบพัฒนา

5.2 นำรูปแบบที่สร้างขึ้นมาให้ผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องทางด้านสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 20 คน ทำการยืนยันรูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 3 รอบ โดยได้รับความเห็นของจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 20 คน ว่าตนเองมี



ความคิดเห็นสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มหรือไม่ [29]

6. การสร้างรูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยนำปัจจัยในแต่ละด้านที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 และจากผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องตามเทคนิค CIT จากการวิจัยในระยะที่ 2 มาสังเคราะห์สร้างเป็นรูปแบบพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านสมรรถนะการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ด้านสมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านสมรรถนะการสร้างความร่วมมือ ด้านสมรรถนะการสื่อสาร และด้านสมรรถนะการพัฒนานุเคราะห์ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การจัดการความรู้ เจตคติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ การบริหารแบบมีอาชีพ และประสิทธิภาพการสื่อสาร และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาตามลำดับ

3. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.37 การบริหารแบบมีอาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.34 การจัดการความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.24 ภาวะผู้นำเชิง

ศรัทธาธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.17 และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.17 สามารถพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ร้อยละ 31.10 ($R^2 = 0.311$, $p\text{-value} \leq .05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ

4. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 4.1) การพัฒนาการบริหารแบบมีอาชีพ และ 4.2) การภาวะผู้นำเชิงศรัทธาธรรม ซึ่งทั้งสองประการมุ่งเน้นการส่งเสริมและผลักดันไปสู่สมรรถนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จ โดยจะต้องกระทำการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ การพัฒนาการจัดการความรู้ และการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีการคิดเชิงยุทธศาสตร์ กล่าวคือ สามารถอธิบายถึงบทบาทหรือกฎระเบียบขององค์กรในการพัฒนาหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนามหาวิทยาลัย โดยสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตบนพื้นฐานของข้อมูลปัจจุบัน มีการนำข้อมูลเชิงปริมาณมาประกอบในการคิด มีกระบวนการแปลงค่าข้อมูลเพื่อช่วยให้สามารถตัดสินใจได้อย่างสอดคล้องกับสภาพจริง มีการบริหารการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ เข้าใจการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนา สามารถลดความขัดแย้งโดยแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่ทุกฝ่ายยอมรับโดยภาพรวมจึงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Phuangrat Thaweerat [24] ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ชั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และพบว่าภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีได้รับอิทธิพลทางตรงขนาด 0.39, 0.28 และ 0.26 จากปัจจัยแรงจูงใจปัจจัยความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยอัตมโนทัศน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัดส่วนความเชื่อถือได้ในตัวแปรภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุร้อยละ 74

1.1 การบริหารแบบมืออาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้เขามีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย โดยมีความสามารถในการหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล การแยกแยะระบุประเด็นปัญหาเพื่อตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์มีความสามารถในการวิเคราะห์เพื่อปรับใช้ข้อมูลข่าวสารให้อยู่ในรูปขององค์ความรู้ การคิดเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ และการจัดระเบียบข้อมูลโดยใช้การคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบลึกซึ้ง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Natthawud Huntrakul [15] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารระดับสูงของ บริษัท จำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาลักษณะของปัจจัยแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยทักษะการบริหารบุคคล ปัจจัยความรอบรู้ในการบริหาร ปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยการบริหารแบบมืออาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในบริษัท จำกัด (มหาชน) ในกลุ่มการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากอิทธิพลของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในบริษัท จำกัด (มหาชน) ทั้งทางตรง และทางอ้อม พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในบริษัท จำกัด (มหาชน) ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการบริหารแบบมืออาชีพ มากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.057 ซึ่งประกอบด้วย การตัดสินใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ ความเป็นผู้นำ ตามด้วยปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเท่ากับ 0.199 และปัจจัยทักษะการบริหารบุคลากร มีค่าเท่ากับ 0.043 ตามลำดับ และอิทธิพลทางอ้อม ปัจจัยทักษะการบริหารบุคลากร ส่งผลทางอ้อมต่อสมรรถนะของผู้บริหาร

ระดับสูงในบริษัท จำกัด (มหาชน) มากที่สุด มีค่าเท่ากับ 0.49 ตามด้วยปัจจัยความรอบรู้ในการบริหาร และปัจจัยการบริหารแบบมืออาชีพ โดยมีค่าเท่ากับ 0.326 และ 0.053 ตามลำดับ

1.2 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีสายลับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นมิตรกับบุคลากรทุกคน การอำนวยความสะดวกในการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กร โดยมีการมอบอำนาจและให้อิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ การสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรกับผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน และการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Phuangrat Thaweerat [24] ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และพบว่าภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีได้รับอิทธิพลทางตรงขนาด 0.39, 0.28 และ 0.26 จากปัจจัยแรงจูงใจปัจจัยความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยอัตมโนทัศน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัดส่วนความเชื่อถือได้ในตัวแปรภาวะผู้นำเชิงศรัทธาการมีที่อธิบายได้ด้วยปัจจัยเชิงสาเหตุร้อยละ 74

1.3 ประสิทธิภาพการสื่อสารประสิทธิภาพการสื่อสารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการเปิดช่องทางให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นที่ไม่เห็นด้วยกับข้อมูลที่หัวหน้าแจ้งให้ทราบ มีการกำหนดวิธีการในการสื่อสารข้อมูลเพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับทราบและถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และสามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่ทำให้ผู้รับสารได้รับข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน มีความสามารถในการสื่อสารให้บุคลากรยอมรับในวิสัยทัศน์องค์กร มีการส่งแบบสอบถามเพื่อประเมินผลเกี่ยวกับการสื่อสารในหน่วยงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข และมีการสื่อสารให้ทุกคนในหน่วยงานรับทราบข้อมูลทุกเรื่องผ่านศูนย์รวมข้อมูลกลางของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Rungarun Rungrongrat [17] ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง



ประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นกับการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 9 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการสื่อสารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 36.90 ($R_2 = 0.369$, $p < 0.01$)

1.4 ความฉลาดทางอารมณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง โดยมีการตระหนักว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ และการบริหารอารมณ์ของตนเองได้ดี นอกจากนี้มีการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และมีความอดทนในการกระตุ้นเพื่อสร้างทีมงานในมหาวิทยาลัย โดยความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกถึงตนเองและของผู้อื่น เพื่อการสร้างแรงจูงใจในตนเอง บริหารจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ของตน และอารมณ์ ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้ ดังนั้น ผู้นำควรมีความฉลาด ทางอารมณ์ ที่เป็นความสามารถส่วนบุคคลและความสามารถทางสังคมหลัก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Rungarun Rungrongrat [17] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .243, .230, .227, .098, .096 และ .094 ตามลำดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทาง อารมณ์ มีค่าเท่ากับ .190, .178, .109, .079 และ .068 ตามลำดับ นอกจากนี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานยังได้รับอิทธิพลรวมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ เจตคติ การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ภาวะผู้นำ และความฉลาด

ทางอารมณ์มีค่าเท่ากับ .417, .309, .276, .243, .205 และ .162 ตามลำดับตัวแปรพยากรณ์ในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสามารถร่วมกันมีอิทธิพล ต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้ประมาณร้อยละ 99.11

1.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย มีความกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย การมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้มีการผลักดันให้มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายมาตรฐานการศึกษาเชิงรุก การเชื่อว่าความกระตือรือร้นคือพลังในการทำงานให้ได้ผลดี และการมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Rungarun Rungrongrat [17] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .243, .230, .227, .098, .096 และ .094 ตามลำดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทาง อารมณ์ มีค่าเท่ากับ .190, .178, .109, .079 และ .068 ตามลำดับ

1.6 ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ของตนเอง นำมาสู่การยอมรับลักษณะส่วนตัวหรือลักษณะเฉพาะของบุคคลตามที่เป็น และมีความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น โดยมีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ที่บังคับบัญชา และการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นที่เอื้อต่อการทำงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Rungarun Rungrongrat [17] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารของผู้บริหารระดับ

สูงของ บริษัทจำกัด (มหาชน) ในกลุ่มพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาลักษณะของปัจจัยแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยทักษะการบริหารบุคคล ปัจจัยความรู้ในการบริหาร ปัจจัยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัจจัยการบริหารแบบมีอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของผู้บริหารระดับสูงในบริษัทจำกัด (มหาชน)

1.7 เจตคติ เจตคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการแสดงออกซึ่งความรู้สึกที่มีต่อ สิ่งของบุคคล และสถานการณ์ต่าง ๆ ในทางบวกโดยมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานของตนเอง การใช้วิธีการสังเกตศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยและผู้เกี่ยวข้อง โดยมีการแสดงออกซึ่งความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งของบุคคล และสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสุ่มรอบคอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Phuangrat Thaweerat [24] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .243, .230, .227, .098, .096 และ .094 ตามลำดับ

1.8 การจัดการความรู้ การจัดการความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการใช้และกระตุ้นให้บุคลากรนำความรู้ของมหาวิทยาลัยที่ได้จัดเก็บเป็นฐานข้อมูลมาใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โดยการสนับสนุนการจัดเก็บความรู้ในลักษณะฐานข้อมูล การให้ความสำคัญกับกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับมหาวิทยาลัย การนำความรู้ที่จัดเก็บไว้ไปใช้เป็นข้อมูลช่วยในการตัดสินใจหรือหาข้อสรุปในการบริหาร การให้ความสำคัญกับการนำความรู้และประสบการณ์ ที่สั่งสมภายในตัวบุคคลและพยายามดึงออกมาใช้ประโยชน์ และการรู้ว่าการหาแหล่งข้อมูลที่ดีสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารเป็น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Phuangrat Thaweerat [24] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .243, .230, .227, .098, .096 และ .094 ตามลำดับ

1.9 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการใช้วิธีการที่หลากหลายในการสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านวิสัยทัศน์ในมหาวิทยาลัย การกระจายความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยตามความรู้ความสามารถ มีการแสดงให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยเห็นความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลง การให้ความสำคัญกับการนำความรู้และประสบการณ์ ที่สั่งสมภายในตัวบุคคลและพยายามดึงออกมาใช้ประโยชน์ มีวิธีการที่หลากหลายในการกระตุ้นให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยสรรค์สร้างผลงาน และการกระตุ้นให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Rungarun Rungrongrat [17] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .243, .230, .227, .098, .096 และ .094 ตามลำดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทาง อารมณ์ มีค่าเท่ากับ .190, .178, .109, .079 และ .068 ตามลำดับ นอกจากนี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานยังได้รับอิทธิพลจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ เจตคติ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ .417,



.309, .276, .243, .205 และ .162 ตามลำดับ ตัวแปรพยากรณ์ในแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สามารถร่วมกันมีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ประมาณร้อยละ 99.11

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.37 การบริหารแบบมืออาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.34 การจัดการความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.24 ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.17 และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม เท่ากับ 0.17 สามารถพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ร้อยละ 31.10 ($R^2 = 0.311$, $p\text{-value} \leq .05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล เชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 4.24$, $df = 6$, $p\text{-value} = 0.6447$, $RMSEA = 0.00$, $RMR = 0.0091$, $GFI = 0.997$, $AGFI = 0.974$, $CN = 1187.554$)

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยค้นพบข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาวิธีการใช้ที่หลากหลายในการสร้างแรงบันดาลใจ

1.1.2 ด้านการบริหารแบบมืออาชีพ ผู้บริหารควรพัฒนาการจัดระเบียบข้อมูลโดยใช้การคิดไตร่ตรองอย่าง

ละเอียดรอบคอบ และส่งเสริมการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย

1.1.3 ด้านการจัดการความรู้ ผู้บริหารควรพัฒนาช่องทางการแสวงหาแหล่งข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารที่จำเป็น และการใช้และกระตุ้นให้บุคลากรนำความรู้ของมหาวิทยาลัยที่ได้จัดเก็บเป็นฐานข้อมูลมาใช้ในการจัดการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

1.1.4 ด้านภาวะผู้นำเชิงศรัทธาธรรม ผู้บริหารควรมีการปฏิบัติในสิ่งที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ขององค์กร

1.1.5 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ผู้บริหารควรพัฒนาความอดทนในการกระตุ้นเพื่อสร้างทีมงานในมหาวิทยาลัย และพัฒนาทางความคิดในการวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.2.1 ควรสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยกระตุ้นแรงบันดาลใจของผู้ตามมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงให้ทันความเป็นไปในอนาคตมุ่งสู่การนำสู่การเปลี่ยนแปลง

1.2.2 ควรสร้างความเชื่อมโยงแบบพหุมิตติ โดยผู้บริหารต้องยึดหลักของการสร้างความเชื่อมโยงถ่ายทอดข่าวสารให้บุคลากรในระดับต่างๆ ร่วมรับรู้ข้อมูลที่เป็นขององค์กร การจัดการระบบการรับรู้ข่าวสารข้อมูลนี้เพื่อประโยชน์ในด้านการมองภาพขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.2.3 ควรตระหนักและเข้าใจในคุณค่าของความรู้ ให้การสนับสนุนให้เกิดนโยบายหรือกลยุทธ์ต่างๆ ในการจัดการความรู้ โดยให้การสนับสนุนทั้งในด้านความรู้ งบประมาณ เวลา และสถานที่ และมีความพร้อมในการนำนโยบายหรือกลยุทธ์เหล่านี้มาปฏิบัติ

1.2.4 ควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ทักษะในการสื่อสารที่ดี ความมั่นใจในตนเองความเชื่อมั่นในหลักคุณธรรมในการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อถือโดยจะต้องมุ่งให้เป็นไปในทางบวกตอบสนองต่ออุดมการณ์ผลประโยชน์ของส่วนรวม ไม่มุ่งตอบสนองต่อความต้องการหรือผลประโยชน์ส่วนตน

1.2.5 ควรฝึกพัฒนาการรู้เท่าทันอารมณ์ตนเอง บอกกับตัวเองได้ว่าขณะนี้กำลังรู้สึกอย่างไร และรู้ได้ถึง ความเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ที่เกิดขึ้น ชื่อสัตย์ต่อความรู้สึก

ของตนเอง ยอมรับข้อบกพร่องของตนเองได้แม้เมื่อผู้อื่นพูดถึง
ก็สามารถเปิดใจรับมาพิจารณา

จากข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้
ทำการรวบรวมผลการศึกษาและแนวคิดของผู้วิจัยทั้งหมด นำมา
เขียนเป็นต้นแบบจากการสังเคราะห์งานวิจัย "รูปแบบการพัฒนา
สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย "เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.รังสรรค์ สิงห์เลิศ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไธสง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ขอ
ขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนณภูมิ กรรมการที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ผู้เป็นแสงสว่างทางวิธี
วิทยาการวิจัยแก่ลูกศิษย์อย่างแท้จริงตั้งแต่ต้นจนจบ และเป็นผู้
ให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง และแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ
ที่พบในการเขียนวิทยานิพนธ์ จนกระทั่งวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วง
ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- [1] Chulalongkorn University College. (2015). **Administration**. [Search 7 February 2015]
From <http://www.mcu.ac.th/site/inAdmin.php>.
- [2] Office of the Council of Education. (2007). **Criteria and Methods of Decentralization, Administration and Education Management Year 2007**. Bangkok : Secretary-General Education Council.
- [3] Smith and et al. (2004). "Transformational and Servant Leadership : Content and Contextual Comparisons," **Journal of Leadership and Organization Studies**, 10(4) , 34-35.
- [4] Office of the Council of Education. (2014). **Project Support Guide of Teacher-Based Teacher Training : Policy and Strategic Plan for Teacher Development to Reform Learning**. Bangkok : Kandy Media.
- [5] Adul Wiriyawechakul. (2015). **Thai University Development : Case of Mahasarakham University (Higher Education5)**. MahaSarakhm : Mahasarakham University.
- [6] Smith and Stewart. (2002). **A State Wide Survey of New Department Chairs : Their Experiences and Need in Learning Their Roles**. New Directions for Community Colleges. 105, 29-36.
- [7] Phanuphak Phong-atichat. (2006). **Why Professional Human Resource Developers?**. [Search 7 February 2015] From; http://www.hrtotai.com/index2.php?option=com_content &task=email form&id=1483.
- [8] Anderson and Gerbing. (1984). **An Introduction to Motivation**. New York : American Book.
- [9] Nonglak Wiratchai. (1999). **LISRELL Model : Statistical Analysis for Research**. Bangkok : Chulalongkorn University.
- [10] Suphamart Angsuehot and Other. (2011). **Analytical Statistics for Social Science and Behavioral Science Research: Techniques for Using a LISREL Program**. Bangkok : Mission Media.
- [11] Amitabh and Sahay. (2006). **Strategic Thinking Leadership the Missing Link**. [Retrieved May 25, 2015] from <http://www.iitk.ac.in/inforcell/announce/convention/papers.htm>.
- [12] Hill and others. (2008). **Essentials of Strategic Management**. Boston : Houghton Mifflin.
- [13] Jeffery, Maes and Bratton-Jeffery. (2005). Improving Team Decision Making Performance with Collaborative Modeling," **Team Performance Management**, (1-2) , 40-50.
- [14] Rao, T. V. (2007). **Is It Time to Replace HRD Managers by Knowledge and Learning Managers?**. Retrieved May 10, 2015 from <http://indianmba.com/FacultyColumn/FC525/fc525.html>.



- [15] Natthawud Huntrakul (2011). **Administrative Factors Affecting the Development of Administrative Capacity of The Top Executives in Public limited company, the Property Development.** Ph.D. Thesis, Graduate School, Ramkhamhaeng University.
- [16] Pornsombat Srisai. (2012). **Structural Equation Model of the Faith-oriented Excellence leadership of the Basic School Administrators.** Ph.D. Thesis, Graduate School, Khonkaen University.
- [17] Rungarun Rungrongrat. (2013). **Factors influence the Performance of School Administrators in the Basic Education, Bangkok and Vicinity.** Ph.D. Thesis, Graduate School, Ramkhamhaeng University.
- [18] Szilagyi and Wallace. (1990). **Organizational Behavior and Performance.** 5th ed. Scott, Foresman/ Little, Brown Higher Education Glenview, Ill.
- [19] Nonglak Wiratchai. (1999). **LISRELL Model : Statistical Analysis for Research.** Bangkok : Chulalongkorn University.
- [20] Angsuchot, Suphamart and Other. (2011). **LISRELL Model : Statistical Analysis for Research.** Bangkok : Chulalongkorn University.
- [21] Likert. (1932). **"Technique for the Measurement of Attitudes," Arch Psychological.** 25(140) : 1-55.
- [22] Bunchom Srisa-ard. (2010). **Preliminary Research.** Bangkok : Suwiryasam.
- [23] Pornsombat Srisai (2012). **Structural Equation Model of the Faith-oriented Excellence leadership of the Basic School Administrators.** Ph.D. Thesis, Graduate School, Khonkaen University.
- [24] Phuengrat Thaweerat. (2000). **Research Methods in Behavioral Sciences and Social Sciences.** Bangkok : Srinakharinwirot University.
- [25] Rungsan Singhalert. (2008). **Social Research Methodology.** MahaSarakhm : Rajabhat MahaSarakhm University.
- [26] Cronbach, Lee Josphen. (1970). **Essentials of Psychological Testing.** New York : Harper and Row.
- [27] Joreskog and Sorbom. (1993). **LISREL 8 : Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language.** Chicago : Scientific Software International.
- [28] Kallaya Wanitchabuncha. (2008). **Using the SPSS for Window.** Bangkok : Chulalongkorn University.