

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์
สังกัด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
A Model of Buddhist College Administrators' Competency
Development under Mahachulalongkornrajavidyalaya University

อานนท์ เมธีวรฉัตร *

Anond Methevarachatra

นันทิยา น้อยจันทร์ **

Nantiya Noichun

ธานี เกสทอง ***

Thanee Gesthong

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ประเทศไทย

Nakhan Sawan Rajabhat University, Thailand

Email : anond7949@gmail.com

Received : May 1, 2019

Revised : June 11, 2019

Accepted : June 20, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาสมรรถนะและวิธีการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๓) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ ๖ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) การมีวิสัยทัศน์ ๒) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๓) การบริหารองค์กรและการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ๔) การจัดการองค์กร ๕) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ๖) ความเป็นผู้นำที่ดีของผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยประกอบด้วย ๔ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑

* ผศ.อานนท์ เมธีวรฉัตร Asst.Prof.Anond Methevarachatra มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ Nakhan Sawan Rajabhat University.

** รศ.ดร.นันทิยา น้อยจันทร์ Assoc.Prof. Dr. Nantiya Noichun ที่ปรึกษา Advisory Committee มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ Nakhan Sawan Rajabhat University.

*** รศ.ดร.ธานี เกสทอง Assoc.Prof.Dr.ThaneeGesthong. ที่ปรึกษา Advisory Committee มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ Nakhan Sawan Rajabhat University.

ส่วนนำ ส่วนที่ ๒ ส่วนเนื้อหาและแนวทางการพัฒนา ส่วนที่ ๓ ส่วนกระบวนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และส่วนที่ ๔ ส่วนเงื่อนไขความสำเร็จ การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านความถูกต้อง ๒) ด้านความเหมาะสม ๓) ด้านความเป็นไปได้ และ ๔) ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา, สมรรถนะ, ผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์

Abstract

The objectives of the research were: (1) to study the competency and the way for the competency development of Buddhist College administrators under Mahachulalongkornrajavidyalaya University, (2) to make model for the competency development of Buddhist College administrators under Mahachulalongkornrajavidyalaya University, and (3) to evaluate the model for the competency development of Buddhist College administrators under Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

The results found that the factor analysis of the competency development of Buddhist College administrators under Mahachulalongkornrajavidyalaya University had 6 factors : 1) having the vision, 2) creating the learning organizations, 3) the organizational administration and Information Technology management, 4) the organization management, 5) the interpersonal relationship and 6) the good leadership of the Buddhist College administrators. The model for the competency development of Buddhist College administrators under Mahachulalongkornrajavidyalaya University consisted of 6 parts: the first part is the introduction, the second part is the content and the operating guidelines, the third part is the process of the competency development of Buddhist College administrators under Mahachulalongkornrajavidyalaya University, and the fourth is the success conditions. The evaluation of the model for the competency development of Buddhist College administrators under Mahachulalongkornrajavidyalaya University in the 4 aspects: 1) the accuracy, 2) the appropriateness, 3) the possibility, and 4) the usefulness were the high level.

Keywords : Model of Development, Competency, Buddhist College Administrators

บทนำ

การศึกษาของคณะสงฆ์ในประเทศไทยเรียกว่า การศึกษาพระปริยัติธรรม ซึ่งประเทศไทยให้ความสำคัญการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์มาเป็นเวลานาน เป็นการศึกษาที่พระมหากษัตริย์ไทยทุกพระองค์ทรงรับไว้ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยให้พระภิกษุสามเณรศึกษาพระธรรมวินัยตามกำลังสติปัญญา จัดเป็นพระราชภารกิจของพระมหากษัตริย์ไทยที่ได้ปฏิบัติมาตั้งแต่รัชสมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานีถึงกรุงรัตนโกสินทร์ปัจจุบัน การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมหรือการศึกษาของคณะสงฆ์พระมหากษัตริย์ไทยได้ทรงมอบหมายให้เป็นการศึกษาของคณะสงฆ์ดำเนินการจัดการศึกษานับตั้งแต่รัชกาลที่ ๑ ถึงรัชกาลที่ ๕ ตอนปลาย ทั้งในส่วนการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลี พอถึงยุคสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ทรงได้ปรับปรุงการศึกษาของคณะสงฆ์ด้วยการสถาปนาสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพื่อเป็นสถานศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ทั่วไป ๒ แห่ง โดยแห่งหนึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาสำหรับคณะสงฆ์ฝ่ายธรรมยุติกนิกาย พระราชทานนามว่า มหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่ออุทิศเป็นพระราชกุศลแด่สมเด็จพระบรมชนกนาถ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ตั้งอยู่ ณ วัดบวรนิเวศวิหารอีกแห่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาสำหรับคณะสงฆ์ฝ่ายมหานิกาย พระราชทานนามว่า มหาธาตุวิทยาลัย ตั้งอยู่ ณ วัดมหาธาตุฯ เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน รัตนโกสินทร์ศก ๑๐๘ (พ.ศ. ๒๔๓๒) เป็นต้นมา ในปี พ.ศ. ๒๔๓๒ มหาธาตุวิทยาลัย ซึ่งสถาบันการศึกษาสำหรับคณะสงฆ์มหานิกายได้เปิดทำการเรียนการสอนอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน โดยมี สมเด็จพระวันรัต (จิต อุตฺตมมหาเถร) เป็นนายกมหาธาตุวิทยาลัยรูปแรก พอถึงปีพุทธศักราช ๒๔๓๙ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โปรดฯ ให้สร้างสังฆิกเสนาสนาราชวิทยาลัยให้เป็นอาคารเรียนและโปรดฯ เปลี่ยนนามจาก มหาธาตุวิทยาลัย เป็น มหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย^๑

การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในส่วนของวิทยาลัยสงฆ์ จำนวน ๑๖ แห่งทั่วประเทศ ได้ดำเนินการจัดการศึกษาตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งการจัดการเรียนการสอนในแต่ละสาขาวิชาของแต่ละคณะขึ้นอยู่กับผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์นั้นจะดำเนินการขอเปิดการศึกษาในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับบริบทของวิทยาลัยสงฆ์นั้น แต่ทั้งนี้การจัดการศึกษานับการศึกษาทางพระพุทธศาสนาและบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ เปิดรับผู้รับการศึกษาทั้งที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์เพื่อเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี โท เอก แยกตามสาขาวิชาที่วิทยาลัยสงฆ์นั้นมีศักยภาพหรือความพร้อมที่จะจัดการ

^๑ พระศรีวิจิตรภรณ์, อนาคตศึกษามหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, *วิทยานพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๒), หน้า ๑.

ศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายการศึกษาของวิทยาลัยสงฆ์แต่ละแห่ง จากการดำเนินการจัดการศึกษาของวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง ๑๒ แห่ง ที่ได้รับการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในพบว่า วิทยาลัยสงฆ์ที่ผ่านการประเมิน อยู่ในระดับดี จำนวน ๙ แห่ง และไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๓ แห่ง^๒ ซึ่งระดับการประเมินมี ๓ ระดับ ได้แก่ ดีมาก ดี และพอใช้ จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ส่งผลให้เห็นการบริหารจัดการศึกษาประสบปัญหาและปัญหาหลายด้านในการบริหารจัดการวิทยาลัยให้ความเป็นเลิศทางคุณธรรมและวิชาการมีสภาพที่แตกต่างกันไป นอกจากนั้นยังผลถึงปัญหาการจัดการศึกษาของผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์แต่ละแห่งมีสมรรถนะที่แตกต่างกันไป ดังนั้น เพื่อให้การจัดการศึกษาของวิทยาลัยสงฆ์มีคุณภาพเป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา และเป็นที่ยอมรับของสังคม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำระบบสมรรถนะ (Competency) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์ในด้านต่างๆ ในการจัดการศึกษา เพราะคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาสามารถแสดงให้เป็นถึงประสิทธิภาพของผู้บริหารและพฤติกรรมของผู้บริหาร

ในการปฏิบัติงานปัจจุบันของผู้บริหารพบว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานจะต้องเป็นผู้บริหารมีสมรรถนะในการบริหารงานเพราะสมรรถนะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับคุณลักษณะและความสามารถของบุคคลที่สะท้อนออกมาในรูปพฤติกรรมการทำงานก่อให้เกิดผลที่ต้องการโดยมีพื้นฐานมาจากความรู้ทักษะวิถีคิดคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจเป็นต้นซึ่งสมรรถนะนั้นจะเป็นประโยชน์กับองค์กรในเรื่องการทำงานที่ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงในปัจจุบันได้มีการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารซึ่งผู้บริหารงานในโลกยุคใหม่ที่จะต้องมีความสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่นสมรรถนะด้านการบริหารคนได้แก่การปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Flexibility) การปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์บุคคลหรือกลุ่มตามความต้องการของงานหรือขององค์กรสามารถทำความเข้าใจและรับฟังข้อความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน มีทักษะในการสื่อสารที่ดี (Communication) ทักษะและศิลปะในการรับรู้และจับประเด็นจากการฟังและการอ่านตลอดจนทักษะในการถ่ายทอดความคิดและโน้มน้าวผู้ฟังและผู้อ่านโดยการพูดการเขียนและการนำเสนอเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการและได้รับการสนับสนุนเห็นด้วยอย่างชัดเจนมีการประสานสัมพันธ์ (Collaborativeness) การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่เอื้อต่อการทำงานในองค์กรโดยสร้างความเคารพความเข้าใจซึ่งกันและกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน^๓

^๒ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, คู่มือประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๕๗, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๑๓.

^๓ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก, (นนทบุรี : บริษัท ประชุมช่าง จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑-๒.

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารด้านการจัดการศึกษาของวิทยาลัยสงฆ์ ซึ่งจักเป็นประโยชน์ยิ่งทั้งในด้านวิชาการและการปฏิบัติการ ซึ่งจะทำให้รู้ว่าการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารด้านการจัดการศึกษาของวิทยาลัยสงฆ์ตามแนวทางหลักการสมรรถนะเป็นไปในทิศทางใด มีกระบวนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารด้านการจัดการศึกษาของวิทยาลัยสงฆ์ตามหลักการสมรรถนะอย่างไร จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังต่อไปนี้

- ๑) เพื่อศึกษาสมรรถนะและวิธีการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ๒) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ๓) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีการศึกษา

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษาสมรรถนะและวิธีการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร ใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒๒ รูป/คน จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาสรุปและตั้งชื่อองค์ประกอบโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อหาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ ๒ การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยผู้วิจัยดำเนินการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยผู้วิจัยนำองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ได้จากขั้นที่ ๑ มาร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย ๔ ส่วน ได้แก่

๑) ส่วนนำ

๒) เนื้อหาและแนวทาง

๓) กระบวนการพัฒนา

๔) เจ็อนไขความสำเร็จ

เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ จากนั้นนำร่างรูปแบบการพัฒนาศมรรณะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มาตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ โดยวิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ จำนวน ๑๑ รูป/คน เป็นที่เรียบร้อยแล้วผู้วิจัยจึงได้จัดทำคู่มือสมรรณะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ให้ผู้เชี่ยวชาญใช้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกันกับการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญโดยให้ผู้เชี่ยวชาญคัดเลือกกันเอง จำนวน ๕ คน ตรวจสอบความเหมาะสม โดยใช้แบบประเมินคู่มือรูปแบบการพัฒนาศมรรณะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ จนได้คู่มือที่สมบูรณ์

ขั้นตอนที่ ๓ การประเมินรูปแบบการพัฒนาศมรรณะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาศมรรณะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ได้จากขั้นตอนที่ ๒ ผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๗ ท่าน ประเมินในประเด็น ความถูกต้องความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้โดยใช้แบบประเมินซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบประเมินรูปแบบ และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาศมรรณะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายข้อ และภาพรวมและสรุปผลการประเมินรูปแบบ

ผลการศึกษา

๑. ผลการศึกษาสมรรณะและวิธีการพัฒนาศมรรณะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้จากผลการสังเคราะห์ตัวแปรจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสมรรณะและวิธีการพัฒนาศมรรณะผู้บริหารของวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นั้นได้ผลที่สอดคล้องกับเอกสารที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรณะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยสามารถกำหนดเป็น ๖ องค์ประกอบ ได้แก่

๑) การมีวิสัยทัศน์

๒) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓) การบริหารองค์กรและการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔) การจัดการองค์กร

๕) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

๖) ความเป็นผู้นำที่ดีของผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์

๒. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย ๔ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ส่วนนำ ส่วนที่ ๒ เนื้อหาและแนวทางการพัฒนา ส่วนที่ ๓ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนที่ ๔ เงื่อนไขความสำเร็จ

๒) ผลการตรวจสอบรูปแบบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยผู้เชี่ยวชาญ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในภาพรวมนั้น รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความเหมาะสม

๓) ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่าน ในการประเมิน คู่มือการใช้รูปแบบมีความคิดเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๙๐ ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๑๔

๓. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑) ผลการประเมินในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความถูกต้องอยู่ในระดับ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๔๙ ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๙

๒) ผลการประเมินในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๔๐ ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๓

๓) ผลการประเมินในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๔๒ ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๗

๔) การประเมินในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๕๒ ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๗

๕) การประเมินในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความถูกต้องเหมาะสม ความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๔๖ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๑

อภิปรายผล

ในการวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ดำเนินการ ๓ ขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย แยกเป็น ๓ ประเด็นดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลที่ได้จากการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย ๖ องค์ประกอบ ได้แก่

- ๑) การมีวิสัยทัศน์
- ๒) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๓) การบริหารองค์กรและการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) การจัดการองค์กร
- ๕) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- ๖) การเป็นต้นแบบที่ดีของผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในสภาพปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลให้ผู้บริหารต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับยุคไทยแลนด์ ๔.๐ โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการบริหารทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สามารถบริหารวิทยาลัยสงฆ์โดยที่ตนเองมีศักยภาพทั้งในด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมที่มีส่วนร่วมกับสังคม ดังนั้น องค์ประกอบที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงควรมีอยู่ใน ๖ องค์ประกอบนี้ ซึ่งครอบคลุมภารกิจและเป้าหมายสำคัญของผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์ในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ ซึ่งสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ วีระพงษ์ เดชบุญ^๔ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ในประเทศไทย พบว่า

๑) สมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งสี่ด้าน แต่ละด้านมี สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สมรรถนะความเป็นผู้นำ ในสมรรถนะทางการบริหารด้านการบริหารอย่างมืออาชีพ สมรรถนะทักษะในการสื่อสาร ในสมรรถนะทางการบริหารด้านการบริหารคน สมรรถนะการวางแผนกลยุทธ์ ในสมรรถนะทางการบริหารด้านความรู้ในการบริหาร และสมรรถนะการรับผิดชอบตรวจสอบได้ ในสมรรถนะทางการบริหารด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒) ความสำเร็จในการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งห้าด้าน โดยความสำเร็จในแต่ละด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงอันดับจากสูงที่สุดลงมา คือ ความสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคล ความสำเร็จด้านการบริหารงานวิชาการ ความสำเร็จด้านการบริหารงบประมาณ ความสำเร็จด้านการบริหารทั่วไป และความสำเร็จด้านการบริหารและจัดการศึกษา

๓) สมรรถนะทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ ๐.๐๑ เรียงตามลำดับได้แก่ สมรรถนะการบริหารทรัพยากร สมรรถนะการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะความเป็นผู้นำสมรรถนะการคิดเชิงกลยุทธ์ และสมรรถนะการมี จิตมุ่งบริการ

เมื่อพิจารณาสมรรถนะที่ส่งผลสูงสุดต่อความสำเร็จในการบริหารงานแต่ละด้านปรากฏ ดังนี้

สมรรถนะการบริหารทรัพยากรส่งผลสูงสุดต่อความสำเร็จในการบริหารงานด้านการบริหารและจัดการศึกษา (Beta = .๒๑๕)

สมรรถนะการทำงานให้บรรลุ ผลสัมฤทธิ์ส่งผลสูงสุดต่อความสำเร็จในการบริหารงานด้านการพัฒนาวิชาการ (Beta = .๒๒๑)

สมรรถนะการคิดเชิงกลยุทธ์ส่งผลสูงสุดต่อความสำเร็จในการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล (Beta = .๑๖๙)

สมรรถนะการทำงานให้บรรลุ ผลสัมฤทธิ์ส่งผลสูงสุดต่อความสำเร็จในการบริหารงานด้านการบริหารงบประมาณ (Beta = .๒๘๓)

สมรรถนะการบริหารทรัพยากรส่งผลสูงสุดต่อความสำเร็จในการบริหารงานด้านการบริหารทั่วไป (Beta = .๒๖๔)

^๔ วีระพงษ์ เดชบุญ, สมรรถนะทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในประเทศไทย, **ปริญาญศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ๒๕๕๓), หน้า บทคัดย่อ.

ในแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ-ราชวิทยาลัย มีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ อภิปรายได้ดังนี้

๑) การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยตัวแปร ๑๐ ตัวแปร ได้แก่ ความสามารถในการกำหนด ทิศทาง เป้าหมาย และรายละเอียดของพันธกิจที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เบียดเบียน ไปจากจุดมุ่งหมายที่กำหนด วิสัยทัศน์นี้ หมายถึงรวมถึงความสามารถ ในการสร้างความ ร่วมแรงร่วมใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้บรรลุ วัตถุประสงค์ด้วย ระดับสมรรถนะ ซึ่งสอดคล้องต่อแนวคิด ของคณะกรรมการจัดทำสมรรถนะ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม^๕ ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย

- | | |
|------------------|--------------------|
| ๑) วิสัยทัศน์ | ๒) ความเป็นผู้นำ |
| ๓) การวางแผน | ๔) การบริหารจัดการ |
| ๕) การแก้ไขปัญหา | |

๒) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวแปร ๑๙ ตัวแปร ได้แก่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือ องค์กรที่มีการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายใน องค์กรระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือเพื่อให้มีโอกาส ได้ใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนาต่อไป ซึ่งผู้บริหารสถาบันการศึกษา ต้องสร้างและพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ เอื้อต่อการสนับสนุนการเรียนรู้มีความสามารถในการเพิ่มอัตราการเรียนต่อที่สูงขึ้นมีความสามารถในการ ส่งเสริมให้นิสิตจบตามเกณฑ์ของหลักสูตรมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าแข่งขันหรือทดสอบทักษะวิชาการ ดีขึ้นจากปีที่ผ่านมาความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมตามความถนัดตามความสนใจ ความสามารถมีความสามารถในการส่งเสริมและจัดการให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองมีความ สามารถในการส่งเสริมและจัดการให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีความสามารถ ในการส่งเสริมและจัดการให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ของสถาบันการศึกษามีความ สามารถในการส่งเสริมและจัดการให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง มีการบริหารจัดการให้ สถานศึกษาจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการของผู้ศึกษามีความสามารถ ในการส่งเสริมและจัดการให้ผู้เรียนให้ความสนใจ ใฝ่รู้ และมีความกระตือรือร้นต่อการศึกษาแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามีการปรับปรุงแก้ไขกิจกรรม และการทำงานที่ได้ผลการประเมินต่ำกว่า มาตรฐานทันทีที่มีการบริหารจัดการให้สถานศึกษามีความเป็นเลิศมีความสามารถในการกำหนดกิจกรรม ที่ได้ผลการประเมินได้ตามมาตรฐานเป็นแนวทางในการปฏิบัติในครั้งต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

^๕ คณะกรรมการจัดทำสมรรถนะ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, สมรรถนะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม, (มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๔), หน้า ๕.

วิจิต แสงสว่าง^๖ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีการ วิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น ผลสรุปของการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบทั้ง ๖ องค์ประกอบ คือการคิดเชิงระบบการเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การปรับเปลี่ยนองค์การและการใช้เทคโนโลยี เป็นองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น พบว่า องค์ประกอบของ โมเดลองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ ๔๘.๔๙ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ (p-value=.๐๖๔๓) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ.๘๘ และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .๘๒ ส่วนค่ามาตรฐาน ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ .๐๓๕ ค่ามาตรฐานค่าดัชนี รากของ ค่าเฉลี่ยกำลังสองส่วนที่เหลือ (SRMR) เท่ากับ.๐๑๔ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ องค์ประกอบ ขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีค่าเป็นบวกทุกค่าโดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์ มาตรฐานสูงสุดคือการมีแบบแผนความคิดและมีนัยสำคัญที่ระดับ.๐๑ ทุกค่าแสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความ สัมพันธ์กับองค์ประกอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลประจักษ์ ในระดับดีซึ่งผลการวิจัยทำให้ได้องค์ประกอบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน ๖ องค์ประกอบหลัก ๑๔ องค์ประกอบย่อย และ ๗๙ ตัวบ่งชี้ โดยผลการประเมินความสอดคล้อง ของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์องค์ประกอบคะแนน มาตรฐานที่มีค่ามากที่สุด คือการมีแบบแผนความคิด (MM) รองลงมาการปรับเปลี่ยนองค์การ (OT) การ เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (TL) การเป็นบุคคลรอบรู้ (PM) การใช้เทคโนโลยี (TA) และการคิดเชิงระบบ (ST) ตามลำดับ

๓) การบริหารองค์กรและการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วยตัวแปร ๑๔ ตัวแปร ได้แก่ สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการองค์กร และ ปรับปรุงพัฒนาองค์กรสามารถประยุกต์ ใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการศึกษา การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดให้มี ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ที่สามารถรวบรวมองค์ความรู้ทั้งที่เป็นความรู้ปรากฏอยู่และความรู้ ที่มีอยู่ภายในตนของบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีทักษะการจัดการเรียน การสอน การใช้สื่อการเรียนการสอนเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยและมีความรู้ในสาขาวิชาชีพทางการ ศึกษาเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา ๒ ประเภท^๗ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้กล่าวว่า

^๖ วิจิต แสงสว่าง, การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยวิธีการวิเคราะห์ องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น, **วารสารสุทธิปริทัศน์** ปีที่: ๒๖ ฉบับที่: ๗๙ (พฤษภาคม-สิงหาคม ๒๕๕๕): ๑๓๑-๑๕๐.

^๗ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. ๒๕๓๗**, (กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา, ๒๕๔๙) (อัดสำเนา)

๑. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

๑.๑) สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

๑.๒) สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อปรับปรุงบริหารจัดการ

๑.๓) สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

๒. สมรรถนะของผู้บริหารการศึกษา

๒.๑) สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

๒.๒) สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อปรับปรุงบริหารจัดการ

๒.๓) สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

๔) การจัดการองค์กร ประกอบด้วยตัวแปร ๙ ตัวแปร ได้แก่ มีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีทักษะในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความสามารถในการชี้นำบุคคล มีการใช้อำนาจหน้าที่และกระจายอำนาจการบริหารอย่างเหมาะสม มีความสามารถในการบริหารงาน มีความสามารถในการมองภาพรวมองค์กร เข้าใจองค์กร ระบบการทำงานขององค์กร มีการจัดทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความรู้ ความสามารถทักษะหลากหลายที่จะนำความรู้และทักษะเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้เพื่อบริหารจัดการงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คาดการณ์สิ่งต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น สามารถกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างคนงานและ กิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเพื่อที่จะก่อให้เกิด การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร และมอบหมายงานให้คนปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย การจัดองค์การที่ดีจะช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร พัชรวิทย์ จันทรศิริสิริ^๘ ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นนักวางแผนที่ดี การวางแผนที่ดีจัดว่าเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้บริหารจะต้องทำและให้ความสำคัญมากเป็นพิเศษ เพราะผู้บริหารมีหน้าที่สำคัญในการนำองค์กรเพื่อให้จัดการองค์กรให้บรรลุตามแผนที่วางไว้ รวมถึงทำการติดตาม ประเมิน ตรวจสอบการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบขององค์กรมีอยู่ตลอดเวลา การจัดการเป็นกระบวนการดำเนินการที่สำคัญเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กรโดยอาศัยการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดและการกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า จากนั้น ผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการโดยจะต้องใช้ทักษะทางการบริหาร

^๘ พัชรวิทย์ จันทรศิริสิริ, การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร, (มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๔), หน้า ๑๒๒-๑๒๓.

และแสดงบทบาทหน้าที่ รวมถึงมอบหมายงาน การกำกับติดตาม เพื่อให้บรรลุถึงแนวทางที่ได้วางไว้ ดังนั้น การจัดการอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะองค์กรย่อมก่อให้เกิดประโยชน์อย่างดี อาทิ ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ งานทุกอย่างในองค์กรดำเนินไปด้วยความสำเร็จด้วยดี ประหยัดและคุ้มค่าเพราะไม่เกิดปัญหาความซ้ำซ้อนและความล่าช้า ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาและเจริญเติบโตต่อไป สมาชิกในองค์กรเกิดการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน และมีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน

๕) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วยตัวแปร ๘ ตัวแปร ได้แก่ การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็น ในการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์ พัฒนาทางการสังคมและความคิดความเข้าใจของบุคคล พัฒนาขึ้นจากการมีสัมพันธภาพ กับผู้อื่น เอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล ความสำเร็จในอาชีพ การค้นพบ ความหมายของชีวิต สุขภาพทางกายและสุขภาพจิต ล้วนได้รับผลกระทบจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคล บุคคลที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นจะรู้สึกว่ามีชีวิตมีค่า มีความหมาย และสามารถพัฒนาตนให้ไปถึงศักยภาพสูงสุดของตนได้ แต่บุคคลที่ไม่สามารถมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นได้ จะรู้สึกว่ามีชีวิตอ้างว้างโดดเดี่ยว ไร้ความหมาย และนำไปสู่พฤติกรรมที่เป็นปัญหาได้ การสร้างและคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นจะเกิดบรรลุลผลได้ ต้องอาศัยทักษะการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ได้แก่ การเปิดเผยตนเอง การไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารความเข้าใจ การยอมรับและส่งเสริมซึ่งกันและกันการเปิดเผยตนเอง และการไว้วางใจซึ่งกันและกันที่เหมาะสม เป็นทักษะที่ทำให้การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลได้เริ่มต้นขึ้นและมีการดำเนินต่อไป ซึ่งเป็นสมรรถนะที่สำคัญอีกสมรรถนะหนึ่ง สมรรถนะนี้เป็นสมรรถนะส่วนตนของผู้บริหารที่จำต้องสร้างให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง เพราะผู้บริหารจะทำงานต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลหลายๆ ฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Spencer and Spencer^๙ ได้กล่าวถึงสมรรถนะทำคัญของผู้บริหารในอนาคตข้อ ๓ ว่า การจัดการด้านความสัมพันธ์ (Relationship management) จะต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเครือข่ายอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยจะต้องประสานความร่วมมือกับผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน และงานวิจัยของ Roberts^{๑๐} ได้ศึกษาวิจัย กรณีสึกษาประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและความสำคัญเร่งด่วนของมาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า คุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารแต่ละคนและผสมผสานกันทั้งสามกลุ่มกล่าวคือ ผู้บริหารในชุมชน ผู้บริหารในเมือง และในเขตตำบล ต้องคำนึงถึงประเด็นต่างๆ ได้แก่ ความตระหนัก (Awareness) มนุษยสัมพันธ์ (Relationship) การมีส่วนร่วมในองค์กรวิชาชีพ (Participation in professional organizations)

^๙ Spencer, L.M. and Spencer, S.M.. **Competence at work: Model for superior performance.** (Wiley, New York. 1993)

^{๑๐} Robert S. Kaplan and David P. Norton. "Mastering the Management System". Harvard Business Review. January 2008 : pp.63-77.

๖) การเป็นต้นแบบที่ดีของผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์ ประกอบด้วยตัวแปร ๑๓ ตัวแปรซึ่งตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารในการส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษา พัฒนากิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการเป็นต้นแบบที่ดีของผู้บริหารให้เป็นผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าผู้บริหารที่ดีจะต้องมีการพัฒนาทั้งในด้านวิชาการ วิธีการจัดการเรียนการสอน พัฒนาตนเอง อยู่เสมอ และพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสอดคล้องกับแนวคิดของ จรรยาพร ธรณินทร์^{๑๑} กล่าวว่า การพัฒนาผู้บริหารต้องใช้เทคนิคและกระบวนการหลายวิธี แสวงหาวิธีที่เหมาะสมกับตนเองโดยต้องเข้าใจความหมายของความสำเร็จต้องฝึกฝนเพื่อความสำเร็จ วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเองวางแผนที่แน่นอนชัดเจนในการแก้ไขสร้างวินัยควบคุมตนเองผลักดันให้พยายามทำตารางเวลาทุ่มเทความพยายามในการทำงานตามแนวใหม่ฝึกทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จจนมีนิสัยทำงานที่ดีอ่านฟังประชุมเรื่องเกี่ยวกับความสำเร็จเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้เฝ้าต้องปรับภาพพจน์ใหม่รู้จักทักษะสังคมวางตัวเหมาะสมการแสดงอำนาจของผู้มีอำนาจที่แท้จริงต้องมีกลยุทธ์ในการชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตาม

๒. การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัย มีความเหมาะสม และผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าในการสร้างรูปแบบในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสัมภาษณ์จากผู้ที่มีประสบการณ์มีการบริหารสถาบันอุดมศึกษา ทั้งภายในและภายนอกทั้งที่ดำรงตำแหน่งอยู่และเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา และสอบถามจากผู้ที่เกี่ยวข้องที่ดำเนินงานและประสบกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการดำเนินงาน ปรัชญาคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อนำมาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ และนำองค์ประกอบที่ได้มาทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ คณาจารย์และอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการร่างรูปแบบที่มีองค์ประกอบที่สามารถช่วยให้เกิดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ ที่มีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร^{๑๒} ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก มีขั้นตอน ๓ ขั้นตอน ดังนี้

^{๑๑} จรรยาพร ธรณินทร์, บุคลิกภาพสำหรับนักบริหารมือเยี่ยมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, ๒๗ (๔), ๒๕๕๐ หน้า ๗-๑๔.

^{๑๒} ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, การแสวงหาและแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ กรณี ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น. ๒๕๕๓)

ขั้นตอนที่ ๑ การนำเสนอร่างกรอบแนวคิด

ขั้นตอนที่ ๒ การรับรองกรอบแนวคิด

ขั้นตอนที่ ๓ การแสวงหารูปแบบที่เหมาะสม

และสอดคล้องกับแนวคิดของ Eisner^{๑๓} ได้เสนอแนวความคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบ โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งจะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา รูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทางในเรื่องที่จะประเมิน โดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ ซึ่งมีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัยรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือว่าคุณวุฒิที่มีความเที่ยงธรรมและมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามอรรถาธิบาย และความถนัดของแต่ละคน

๓. การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พบว่า มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะได้ทำการพัฒนาพัฒนารูปแบบ พร้อมทั้งปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาว่าแบบที่สร้างขึ้นนี้เป็นแบบจำลองโครงสร้างที่สร้างขึ้น เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในการดำเนินงานจริงในยุคปัจจุบัน ดังนั้นจึงต้องผ่านการประเมินคุณภาพของรูปแบบในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธยา ชนะพันธ์^{๑๔} พบว่า การตรวจสอบรูปแบบภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๓๐ ส่วนใหญ่ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีความถูกต้องเหมาะสมเป็นไปได้อย่างดีและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทุกด้าน

^{๑๓} Eisner, E. "Educational Connoisseurship and Criticism: Their form and Functions in Educational Evaluation," *Journal of Aesthetic Evaluation or Education*. Vol. 10 No.1 (April, 1976), pp.135 -150.

^{๑๔} พัทธยา ชนะพันธ์. รูปแบบภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐. *ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๕๕).

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยไปใช้ผู้บริหารควรศึกษารายละเอียดของรูปแบบฯ จากคู่มือการใช้รูปแบบฯ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างละเอียดในทุกประเด็นเนื้อหาเพื่อนำไปใช้ในสถานการณ์จริงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ ที่สร้างขึ้นในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้ให้ประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับความตระหนักในความสำคัญของผู้บริหาร การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องของผู้บริหาร การพัฒนาตนเองตามรูปแบบ และการประยุกต์การพัฒนาตนเองให้เข้ากับบริบทของวิทยาลัยสงฆ์ ความพร้อมของบุคลากร สร้างความตระหนักร่วมมือกับบุคลากรของผู้บริหาร

๒. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าควรมีการทำวิจัยเชิงเชิงผสมผสานเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์เพื่อให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาที่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายของการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร เพื่อให้มีการพัฒนาแนวทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย

บรรณานุกรม

- จรรยาพร ธรณินทร์. บุคลิกภาพสำหรับนักบริหารมือเยี่ยมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, ๒๗ (๔), ๗-๑๔. ๒๕๕๐.
- ณรงค์วิทย์ แสงทอง. มารูจัก Competency กันเถอะ. กรุงเทพมหานคร : เอชอาร์เซ็นเตอร์. ๒๕๕๗.
- เทือน ทองแก้ว. สมรรถนะ(Competency):หลักและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๐.
- นภาพเดช บุญเชิดชู. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. **ปริญญาคุศศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาบริหารการศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๕๓.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. Competency – base Approach. กรุงเทพมหานคร: กราฟิกโกซิสเต็มส์. ๒๕๔๙.
- พัทธยา ชนะพันธ์. รูปแบบภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓๐. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๕๕.
- พัชรวิทย์ จันทรศิริสิริ. การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๔.

พระศรีวิจิราภรณ์. อนาคตศึกษามหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณภูมิตต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๒.

มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **คู่มือประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัย มหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๕๗**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย มหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗

มณัสสรณ์ เสถียรบุตร. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. **วิทยานิพนธ์ ปรึชญาคุณภูมิตต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีปทุม. ๒๕๕๘.

วิจิต แสงสว่าง. การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยวิธีการวิเคราะห์ องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น. **วารสารสิทธิปริทัศน์ ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๗๙** (พฤษภาคม- สิงหาคม ๒๕๕๕) : ๑๓๑-๑๕๐.

วีระพงษ์ เดชบุญ. สมรรถนะทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในประเทศไทย. **ปริญญาศึกษาศาสตรคุณภูมิตต** สาขา การบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์, ๒๕๕๗.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๔๘
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. **เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. ๒๕๓๗**. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา, ๒๕๔๔.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการ พลเรือน** : คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร.นนทบุรี : บริษัทประชุมช่างจำกัด, ๒๕๓๗.

สุทัศน์ ครำในเมือง. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตำรวจ ตระเวนชายแดน. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรคุณภูมิตต** (การบริหารการศึกษาและผู้นำ การเปลี่ยนแปลง). ปทุมธานี,๒๕๕๓.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. **การแสวงหาและแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ กรณี ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๓.

Boyatzis, R.E. *The Competence manager: A model for effective performance*. New York: Wiley, 1982.

- Eisner, E. "Educational Connoisseurship and Criticism: Their form and Functions in Educational Evaluation". **Journal of Aesthetic Evaluation** or Education. Vol. 10 No.1 April, 1976.
- Keeves, Peter J. Model and Model Building. Educational Research, Methodology. 1998.
- McClelland, D.C. **A Competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle.** Boston : Mcber.1995.
- Prahalad, C.K. and Hamel, G. **The core competences of the corporation.** Harvard Business Review. May- June: 1990.
- Robert S. Kaplan and David P. Norton. "**Mastering the Management System**". Harvard Business Review. January 2008.
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. Competence at work: **Model for superior performance.** Wiley, New York.1993.