

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ สรุปแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะความหมายสำคัญ	๒๙
๒.๒ สรุปสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดทฤษฎี ความหมายสำคัญ และแนวทางการพัฒนา	๕๔
๒.๓ สรุปหลักธรรมแนวคิดโครงสร้างองค์กร (Structure) 7-S ของ McKinsey (McKinsey ๗-S Framework) และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	๖๒
๓.๑ รายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๙๒
๔.๑ การแบ่งเกณฑ์การประเมินผล	๑๓๐
๔.๒ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ	๑๕๘
๔.๓ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสถานภาพ	๑๕๙
๔.๔ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ	๑๖๐
๔.๕ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับการศึกษา	๑๖๑
๔.๖ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านตำแหน่ง	๑๖๒
๔.๗ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามด้านประสบการณ์ในการทำงาน	๑๖๓
๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการพัฒนามรรณะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย โดยภาพรวม	๑๖๔
๔.๙ แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการพัฒนามรรณะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure)	๑๖๕
๔.๑๐ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการพัฒนามรรณะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ด้านกลยุทธ์ (Strategy)	๑๖๖
๔.๑๑ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการพัฒนามรรณะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ด้านการจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff)	๑๖๗
๔.๑๒ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการพัฒนามรรณะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ด้านรูปแบบ (Managerial Style)	๑๖๘
๔.๑๓ รูปแบบการพัฒนามรรณะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยด้านรูปแบบเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะ (Skill)	๑๖๙
๔.๑๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนามรรณะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย	๑๗๐
๔.๑๕ แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการพัฒนามรรณะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ด้านทักษะ (Skill)	๑๗๑
๔.๑๖ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนามรรณะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย	๑๗๒