

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire)

เรื่อง: รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย

*** **

แบบสอบถามฉบับนี้ ใช้เพื่อเก็บข้อมูลตามทัศนะของท่านตามความเป็นจริง แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาศึกษาแนวคิดทฤษฎีและกระบวนการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ และการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย ตามทฤษฎี 7S ของ McKinsey (McKinsey 7S Framework) ประกอบด้วย (๑) โครงสร้างองค์กร (Structure) (๒) กลยุทธ์ (Strategy) (๓) การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff) (๔) รูปแบบ (Managerial style) (๕) ระบบ (System) (๖) ค่านิยมร่วม (Shared value) (๗) ทักษะ (Skill) ขอความเมตตาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับ และนำเสนอข้อมูลเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อสถานภาพของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบถ้วน

คำชี้แจง

แบบสอบถามมีทั้งหมด ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒: แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยตามทฤษฎี 7s ของ McKinsey (McKinsey 7S Framework)) ๗ ด้าน

ตอนที่ ๓: แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยไทย ๔ ด้าน

ตอนที่ ๔ : แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้บอกถึงปัญหา อุปสรรค

และข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนา

สมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอเจริญพรขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

พระครูสิทธิวิวัฒน์คุณ (พรพรหม จิตคุโณ/สอนมีทอง)

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหน้าข้อความ ต่อไปนี้

๑. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

๒. สถานภาพ

- ☐ หมรวาส
☐ พระภิกษุ

๓. อายุ ปี

- ☐ ๒๒ – ๒๗
☐ ๒๘ – ๓๓
☐ ๓๔ – ๓๙
☐ ๔๐ ขึ้นไป

๔. ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก

๕. ตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหาร
☐ อาจารย์
☐ เจ้าหน้าที่
อื่นๆ โปรดระบุ

๖. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ ๑-๕ ปี
☐ ๖-๑๐ ปี
☐ ๑๑-๑๕ ปี
☐ ๑๖ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๒: แบบสอบถามตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบ

การพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาความคิดเห็นของท่านว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย อยู่ในระดับใด และกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปฏิบัติที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ๕ หมายถึง มีการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ มากที่สุด
๔ หมายถึง มีการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ มาก
๓ หมายถึง มีการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ ปานกลาง
๒ หมายถึง มีการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ น้อย
๑ หมายถึง มีการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ น้อยที่สุด

การพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยด้านวิชาการ ตามทฤษฎี 7S ของ McKinsey (McKinsey 7S Framework) ๗ ด้าน	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. โครงสร้างองค์กร (Structure)					
๑.๑ มีจัดโครงสร้างองค์กร ให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของมหาวิทยาลัย					
๑.๒ หัวหน้าแต่ละหน่วยงานมีความรู้ความสามารถวิสัยทัศน์กว้างไกล					
๑.๓ มีการจัดโครงสร้างแบบกระจายอำนาจที่สอดคล้องและสามารถปฏิบัติงานได้จริง					
๑.๔ หัวหน้าแต่ละหน่วยงานต้องเป็นผู้ที่มีในเรื่องนั้นๆ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว					
๑.๕ การจัดโครงสร้างองค์กรมีการกระจายบุคลากรให้ทำงานเท่าๆ กัน					
๒. กลยุทธ์ (Strategy)					
๒.๑ มีการกำหนดเอกลักษณ์ หรือจุดเด่นแบบพิเศษของมหาวิทยาลัย					
๒.๒ มหาวิทยาลัยจัดระบบการศึกษาของตามความต้องการของผู้เรียน เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง					
๒.๓ มีการสร้างเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยที่ให้สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย					
๒.๔ มหาวิทยาลัยจัดสถานศึกษาและแหล่งที่มาของความรู้ที่ชัดเจน					
๒.๕ มีการกำหนดความพร้อมเพื่อรับนักศึกษาในสาขาอื่นๆ					
๓. การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff)					
๓.๑ การคัดเลือกบุคลากร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณวุฒิตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อปฏิบัติงานได้จริง					
๓.๒ มีการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานด้านวิชาการ					
๓.๓ มีการจัดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่บุคลากรด้านวิชาการ					
๓.๔ ผู้บริหารงานมีการติดตามผลหลังจากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง					
๓.๕ การจัดตั้งหัวหน้าฝ่ายต่างๆ คำนึงถึงทักษะทางวิชาการเป็นหลัก โดยอิงอาศัยหลักพุทธธรรมเป็นแกน					
๔. รูปแบบ (style Managerial)					
๔.๑ การบริหารงานแต่ละหน่วยงานของมหาวิทยาลัยของหัวหน้าหน่วยงานมีความใกล้ชิดและเป็นกันเอง ทุกระดับ					
๔.๒ เจ้าหน้าที่ทุกระดับของหน่วยงานได้รับคำปรึกษาและคอยแนะนำจากผู้บริหาร เป็นอย่างดี					
๔.๓ มีการให้เกียรติหัวหน้าทุกฝ่ายและรับฟังความคิดเห็นของกันและอย่างสม่ำเสมอ					
๔.๔ มีการกำหนดกรอบแนวคิด เป้าหมาย วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
๔.๕ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายทุกระดับร่วมมือกันแก้ปัญหา					
๕. ระบบ (System)					
๕.๑ มีการกำหนดให้มีผู้บริหารและหัวหน้างานอยู่ในกลุ่มวางแผนงานระยะ					

การพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทยด้านวิชาการ ตามทฤษฎี 7S ของ McKinsey (McKinsey 7S Framework) ๗ ด้าน	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
ยาว ๕ ปี ของมหาวิทยาลัย					
๕.๒ มีการทำแผนปฏิบัติงานระยะสั้น และระยะยาว					
๕.๓ การจัดให้มีการประชุมเพื่อวางแผนติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ของแต่ละฝ่าย					
๕.๔ จัดให้มีการควบคุม ติดตาม ประเมินผลของการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ในหน่วยงานจนถึงผู้บริหารมหาวิทยาลัย					
๕.๕ มีการจัดตั้งรางวัลพิเศษเพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้า					
๖. ค่านิยมร่วม (Shared value)					
๖.๑ มีการกำหนดค่านิยมร่วมของมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นปรัชญาพื้นฐานใน การทำงานของบุคลากร					
๖.๒ การแปรค่านิยมร่วมเป็นลายลักษณ์อักษร ออกมาเป็นรูปการกระทำ					
๖.๓ มีการประกาศค่านิยมร่วมเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในที่ต่างๆ และนำไป ย้ำเตือนในการประชุมตามวาระที่เหมาะสม					
๖.๔ การกำหนดค่านิยมร่วมให้เป็นการมุ่งเน้นผลงานด้านคุณภาพของ ผลผลิตและผลลัพธ์ที่มีกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่า					
๖.๕ กำหนดค่านิยมร่วมที่มีความเข้าใจง่าย บุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัย สามารถรับรู้และปฏิบัติตามได้จริง					
๗. ทักษะ (Skill)					
๗.๑ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะและมีความชำนาญเฉพาะด้าน					
๗.๒ มหาวิทยาลัยเน้นสร้างคุณลักษณะพิเศษให้กับนิสิตตรงตามเอกลักษณ์ที่ มหาวิทยาลัยกำหนด					
๗.๓ มีการจัดมอบการทำงานให้ตรงกับทักษะของผู้ปฏิบัติงาน					
๗.๔ มีการจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานทั้งระดับผู้บริหารและ ระดับผู้ปฏิบัติงาน					
๗.๕ มหาวิทยาลัยได้เน้นเอกลักษณ์ในด้านอื่นมากกว่าเอกลักษณ์ประจำ มหาวิทยาลัย					

ตอนที่ ๓: แบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้นำเสนอถึงปัญหา และข้อเสนอแนะของผู้ตอบ
แบบสอบถามเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย

๑. ปัญหา อุปสรรคในด้าน โครงสร้างองค์กร (Structure)

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

๒. ปัญหาอุปสรรคในด้านกลยุทธ์ (Strategy)

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

๓. ปัญหา อุปสรรคในด้าน การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff)

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

๔. ปัญหา อุปสรรค ในด้าน รูปแบบ (Managerial style)

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

๕. ปัญหา อุปสรรค ในด้าน ระบบ (System)

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

๖. ปัญหา อุปสรรค ในด้าน ค่านิยมร่วม (Shared value)

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

๗. ปัญหา อุปสรรค ในด้าน ทักษะ (Skill)

.....

ข้อเสนอแนะ

.....
