

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาของไทย มีผลทำให้มีการปรับเปลี่ยนทั้งด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ ต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนครู ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีบทบาทในการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 7 มาตรา 52 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน, 2547, น. 31-32) ได้กำหนดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Profession) และความเป็นมืออาชีพ (Professional) ที่มีมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ กฎระเบียบนี้ออกโดยพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ส่วนที่ 5 มาตรา 43-50 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2546, น. 17-19, 2549, น.19-20) ที่กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งครอบคลุมมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานและมาตรฐานด้านการปฏิบัติตน รวมทั้งยังต้องเป็นผู้มีความรู้ มีเจตคติที่ดี และทักษะที่เหมาะสมกับวิชาการต่างๆ ทางด้านบริหารและมีจิตวิญญาณที่กล้ารับผิดชอบ กล้าเผชิญต่อผลการกระทำจากภารกิจต่างๆ ทางการบริหาร ซึ่งจะเป็นกลไกในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

สถานศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย มีบทบาทรับใช้สังคมไทย ด้วยความมุ่งมั่นที่จะให้การศึกษอบรมที่มีคุณภาพแก่เยาวชนไทย ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเพียบพร้อมไปด้วยคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่ต้องการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม พร้อมทั้งมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต มีการสอนด้านวิชาการและจริยธรรมเป็นหลัก มีอุดมการณ์ของการให้การศึกษที่พัฒนาทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจและจิตวิญญาณ ตามแนวทางการศึกษาคาทอลิกเป็นเป้าหมาย (เชษฐา ไชยเดช, 2550, น. 72-73; อรวรรณ จันทร์ชโล, 2550, น. 23-24; เอกชัย ชินโคตร, 2551, น. 15-22, 39-40, สภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย), 2551, น. 2) มีระบบการบริหารจัดการศึกษาที่เป็นแบบของคณะสงฆ์-คณะนักบวช และของฆราวาสที่อุทิศตนเพื่อพัฒนาการศึกษา มุ่งเน้นและมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจิตใจของ

เยาวชน ซึ่งในปัจจุบันมีสถานศึกษาคาทอลิก จำนวนทั้งสิ้น 314 แห่ง เปิดสอนในระดับอนุบาล มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 296 แห่ง ระดับอาชีวศึกษาจำนวน 18 แห่ง ระดับวิทยาลัย จำนวน 3 แห่ง และระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 2 แห่ง (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2554-2555, น. 164-192)

อย่างไรก็ตาม การที่สถานศึกษาคาทอลิกในประเทศไทยจะมีคุณภาพได้ดีเพียงใดนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีความเป็นมืออาชีพทางการบริหารการศึกษา มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาและสามารถกำหนดนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมจริยธรรม มีจิตตารมณ์คาทอลิก มุ่งมั่นและความเสียสละ มีความรอบรู้ในด้านวิทยาการต่างๆ แต่ยังคงไว้ซึ่งอุดมการณ์แห่งการรักและรับใช้ (“ธรรมชาติของระบบการศึกษาคาทอลิก,” 2550, น. 1-2)

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันในสถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑล พบว่าในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในอดีตที่ผ่านมา ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นบาทหลวง (Priest) เซอร์ (Soeur) และซิสเตอร์ (Sister) ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบประเพณีนิยม คือ การคัดสรรและการแต่งตั้งมาจากผู้ที่มีอำนาจสูงสุดของแต่ละสังฆมณฑล คือ มุขนายก หรือ พระสังฆราชของแต่ละสังฆมณฑล ในการอนุญาตให้บาทหลวง เซอร์และซิสเตอร์ ไปดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประเพณีนี้ได้สืบทอดกันมาก่อนที่จะมีวิวัฒนาการในวิชาการสมัยใหม่เกี่ยวกับ สมรรถนะ ซึ่งเป็นทฤษฎีปัจจุบันที่เป็นที่ยอมรับในวงการการศึกษาและในองค์กรต่างๆ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา

การที่ได้้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และนำมาใช้เป็นวิधिปฏิบัติในระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก และจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารการบรรยาย การสัมมนาประจำปีของสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) (ม.ป.ป.) ตั้งแต่วันที่ 23-24 ตุลาคม 2512/1969 จนถึง 21-24 สิงหาคม 2557/2014 ทั้งหมด 44 ครั้ง ได้พบว่าในการประชุมสัมมนาประจำปีแต่ละครั้ง ได้มีการอบรมในเรื่องเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก แต่ยังไม่ปรากฏโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาในด้านสมรรถนะ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นระบบที่ชัดเจน เรื่องสมรรถนะนี้ ในอนาคตจะเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ (ราชกิจจานุเบกษา พ.ศ. 2556 หมวด 1 ข้อ 7, 12, 14) ที่ได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา การประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตาม มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มีมาตรฐานการ

ปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน และได้กำหนดมาตรฐานความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา พ.ศ. 2556, 4 ตุลาคม, น. 67-70) ดังตัวอย่าง โดยเฉพาะในด้านมาตรฐานความรู้ 7 ด้าน คือ

- 1) การบริหารสถานศึกษา
- 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 3) หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 4) การประกันคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนาวิชาชีพ
- 6) กิจการและกิจกรรมนักเรียน
- 7) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

เพื่อให้มีสมรรถนะตามตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ สามารถจัดการศึกษาให้เกิดผลตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ได้มีการยกระดับคุณภาพในการปฏิบัติงาน โดยการค้นหาสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา แล้วจัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาให้มีสมรรถนะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2552, น. 1) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ที่ได้กำหนดมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง โดยเฉพาะมาตรฐานด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภททางวิชาการ และทางด้านการอำนวยการ ซึ่งประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หรือที่เรียกว่า ศักยภาพหลักหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ 2) สมรรถนะด้านบริหาร (Managerial Competency) คือ ความสามารถหรือศักยภาพด้านบริหารจัดการ และ 3) สมรรถนะเฉพาะ (Functional Competency) ซึ่งหมายถึง ความสามารถในงานเฉพาะด้าน หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในงานเฉพาะ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552, น. 205-206; สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2552, น. 1-2)

ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการนำระบบสมรรถนะ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพเหมาะสม และสามารถเป็นผู้พัฒนาคุณภาพการศึกษาและสถานศึกษาในเครือสังฆมณฑลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต จึงได้สนใจและทำการวิจัย เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑลขึ้น เพื่อช่วยให้สถานศึกษาคาทอลิกมีระบบและแบบแผน

ที่เป็นระบบ ที่ชัดเจนในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑล โดยเฉพาะระบบสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นระบบที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม รวมทั้งสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกในโอกาสต่อไป

งานวิจัยนี้ จะเป็นแนวทางสำคัญทางหนึ่ง ที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑลมีศักยภาพสูงยิ่งขึ้น มีคุณลักษณะเหมาะสม มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556) กำหนด เพื่อให้มีความพร้อมสูงที่จะเป็นผู้นำในการพัฒนางานและคุณภาพการศึกษา เป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษาคาทอลิกให้บรรลุผลสำเร็จ ตามอัตลักษณ์ ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาคาทอลิก เพื่อเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของสถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑลและสังคมไทย เพื่อประโยชน์ต่อเยาวชนและกิจการที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนต่อไป

## 1.2 คำถามการวิจัย

1. สภาพการพัฒนาสมรรถนะ สำหรับผู้บริหารของสถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑลเป็นอย่างไร
2. สมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑล ควรเป็นอย่างไรและมีแนวทางการพัฒนาได้อย่างไร ด้วยวิธีใด
3. ระบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการบริหารสถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑลและเป็นไปได้ในการนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะอย่างไร

## 1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอระบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเครือสังฆมณฑล ซึ่งจะครอบคลุมวัตถุประสงค์เฉพาะในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการในการ คัดเลือก-สรรหา พัฒนา สนับสนุน บาทหลวง เซอร์ ซิสเตอร์ ให้เป็นผู้บริหารสำหรับดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑล

2. เพื่อศึกษาและกำหนดเส้นทางบันไดอาชีพผู้บริหารในสถานศึกษา สมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา สมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการบริหารและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งที่เหมาะสมและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร

3. เพื่อเสนอระบบการพัฒนาสมรรถนะ และแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑล ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารในสถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑล

#### 1.4 ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

##### 1.4.1 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.4.1.1 ผู้บริหารจากสถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑลกลุ่มการจัดการศึกษาสายสามัญขนาดใหญ่พิเศษ-ขนาดใหญ่และขนาดกลาง ที่ดำเนินการในปีการศึกษา 2557-2558 จำนวน 118 โรงเรียน

1.4.1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิในสังฆมณฑลที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัด และสภากาการศึกษาคาทอลิกที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก ในสภากาการศึกษาคาทอลิก จำนวน 12 ท่าน

1.4.1.3 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ซึ่งได้จากการพิจารณาจากผู้บริหารดีเด่นในปัจจุบัน คัดสรรโดยวิธี Snowball Technique โดยผู้ทรงคุณวุฒิในสังฆมณฑลที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัดและ สภากาการศึกษา

##### 1.4.2 ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะและการพัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารในสถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑลที่อยู่ระหว่างประจำการ (In-service Development)

##### 1.4.3 ขอบเขตระยะเวลาในการทำวิจัย

ระยะเวลาในการทำการวิจัยครั้งนี้ ปีการศึกษา 2556-2558

#### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นการขยายและเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารด้านวิชาการในสถานศึกษาและทักษะใหม่ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นและสามารถนำมา

ประเมินตนเอง เพื่อการพัฒนาที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกและนำไปสู่การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกที่มีสมรรถนะและประสิทธิภาพสูงต่อไป

2. เป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสอดคล้องกับบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก

3. เป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะสำหรับตัวผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกในเครื่องสังฆมณฑล

## 1.6 นิยามศัพท์

**ระบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิกในเครื่องสังฆมณฑล** หมายถึงชุดของระบบย่อย ที่สำคัญที่เชื่อมโยงและที่สัมพันธ์กันอย่างมีเหตุผลในการพัฒนาสมรรถนะตามแนวทางบันไดอาชีพผู้บริหารในสถานศึกษาคาทอลิก ที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ในสถานศึกษาและเป้าหมายของการจัดการศึกษาคาทอลิกในสถานศึกษาในเครื่องสังฆมณฑล ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อย 3 ระบบ คือ

1) ระบบตำแหน่งและบันไดอาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก ในเครื่องสังฆมณฑล ซึ่งแสดงถึงชื่อตำแหน่งและลำดับของตำแหน่งหรือขั้นของการเจริญเติบโต ก้าวหน้าในวิชาชีพ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารการศึกษาของสถานศึกษาในเครื่องสังฆมณฑล

2) ระบบสมรรถนะผู้นำและสมรรถนะเฉพาะประจำตำแหน่ง ที่แสดงให้เห็นถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณลักษณะที่สำคัญและสมรรถนะหลัก สมรรถนะการบริหารกับสมรรถนะเฉพาะตามตำแหน่งในสายงานทางการบริหารในสถานศึกษาคาทอลิกในเครื่องสังฆมณฑล

3) ระบบนโยบายและทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริหารสถานศึกษาคาทอลิก

**บาทหลวง** หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารในสถานศึกษาคาทอลิกในเครื่องสังฆมณฑล ซึ่งโดยทั่วไปชาวคาทอลิกจะเรียกบาทหลวงว่า “คุณพ่อ” (Father)

**เชอร์** หมายถึง นักบวชหญิงของคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตซึ่งทำหน้าที่ควบคุมดูแลบริหารในสถานศึกษาคาทอลิกในเครื่องสังฆมณฑล เรียกตำแหน่งนี้ว่า “เชอร์ผู้อำนวยการ”

**ซิสเตอร์** หมายถึง นักบวชหญิง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่บริหารสถานศึกษาคาทอลิกในเครื่องสังฆมณฑล โดยเรียกตำแหน่งนี้ว่า “ซิสเตอร์ผู้อำนวยการ”

**สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาคาทอลิกในเครื่องสังฆมณฑล ตามตำแหน่งงานบริหารในสถานศึกษาที่สอดคล้องตามมาตรฐาน

วิชาชีพ และสอดคล้องกับบริบท หลักการและเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาคาทอลิกซึ่งครอบคลุมสมรรถนะหลัก สมรรถนะการบริหารและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง

**สมรรถนะหลัก (Core Competency)** หมายถึง ความสามารถหลักหรือสมรรถนะที่คาดหวังขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของบุคลากรที่องค์กรต้องการให้มีในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร ตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ องค์กร ที่เป็นหลักปฏิบัติเป็นพฤติกรรมของบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กร สะท้อนถึงภาพลักษณ์และอัตลักษณ์ขององค์กร ที่แสดงถึงคุณค่าร่วม ความเชื่อ และจิตวิญญาณขององค์กรในบุคลากร ความสามารถของบุคลากรภายในองค์กรซึ่งจะต้องมีคุณภาพ มีทักษะและความสามารถต่างๆ ตามที่องค์กรต้องการหรือกำหนด เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีมและการพัฒนาตนเอง

**สมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency)** หมายถึง ความสามารถในการจัดการซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการบริหารและจัดการในด้านต่างๆ เป็นความสามารถที่จะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นความสามารถเชิงบริหารจัดการที่มุ่งเน้นสมรรถนะทางการบริหารและความสามารถในการพัฒนาตนเอง เช่น วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การวางแผนการบริหารการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการสร้างเครือข่าย

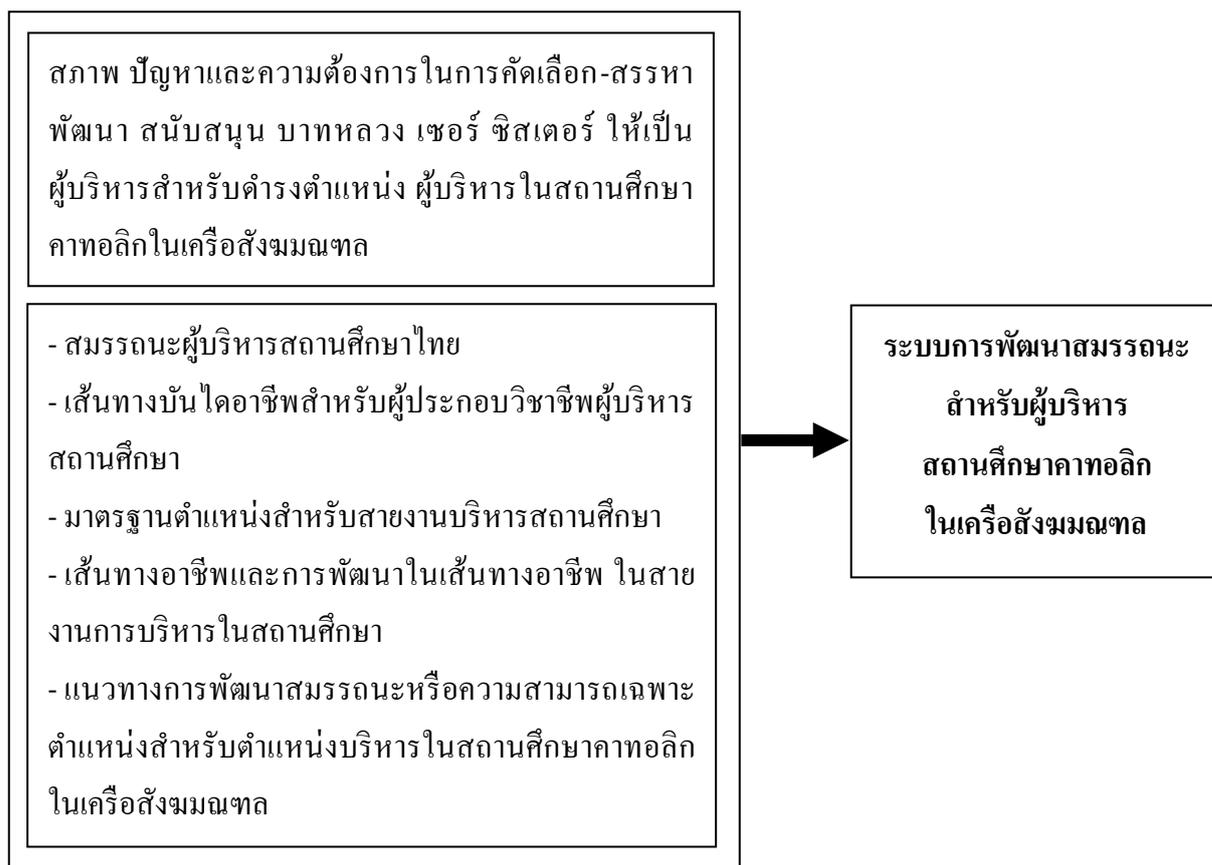
**สมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (Specific Competency)** หมายถึง ความสามารถเฉพาะในการปฏิบัติงานในสายงานเฉพาะด้าน ที่ต้องอาศัยความชำนาญ ในการปฏิบัติ เป็นความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ ที่ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่รับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ เช่น การบริหารงานทั่วไป การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคคล การสร้างความร่วมมือกับชุมชน

**การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาคาทอลิกในเครื่องสังฆมณฑล ตามแนวทางการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในแต่ละกรอบสมรรถนะ ตามตำแหน่งเฉพาะในชั้น/ขั้นต่างๆ ในบันไดอาชีพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะเฉพาะและความสามารถในการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ขอบเขต หน้าที่และความรับผิดชอบ ที่สอดคล้องกับบริบทการบริหารสถานศึกษาในเครื่องสังฆมณฑล

**ผู้บริหารในสถานศึกษาคาทอลิกในเครื่องสังฆมณฑล** หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ ของสถานศึกษาคาทอลิกสายสามัญในเครื่องสังฆมณฑลที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน

### 1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยสำหรับระบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารในสถานศึกษาคาทอลิกในเครือสังฆมณฑล ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย