

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2.1 โครงสร้างสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย.....	24
2.2 รูปแบบการบริหารพื้นฐานที่นำไปสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีสมรรถนะ.....	42
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ.....	44
2.4 โมเดลภูเขาน้ำแข็งที่มาของสมรรถนะ.....	48
2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างระหว่างบุคคล สมรรถนะในการทำงาน ที่สัมพันธ์กับผลงาน.....	49
2.6 แสดงสมรรถนะหลักและสมรรถนะในหน้าที่รับผิดชอบ.....	51
2.7 เส้นทางพัฒนาวิชาชีพ.....	64
2.8 ขั้นตอนการฝึกอบรม.....	66
2.9 ขั้นตอนการประเมินผล.....	67
2.10 เส้นทางผู้บริหารสู่การเลื่อนวิทยฐานะ.....	75
2.11 รูปแบบสมรรถนะ.....	81
2.12 การจัดกลุ่มความต้องการทางอาชีพขององค์กรและปัจเจกบุคคล.....	88
2.13 เส้นทางอาชีพตามแนวตั้ง (Vertical Career).....	91
2.14 ระดับขั้นตำแหน่งงานตามบทบาทหน้าที่.....	92
2.15 การออกแบบเส้นทางบันไดอาชีพ.....	93
2.16 การจัดเส้นทางบันไดอาชีพ.....	94
2.17 แนวคิดการออกแบบบันไดอาชีพ (Career Track).....	96
2.18 เส้นทางในการเติบโตทางอาชีพ.....	97
2.19 ระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ.....	101
2.20 กระบวนการและขั้นตอนในการดำเนินงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development).....	105
2.21 แบบฟอร์มการทำจุดอ่อน-จุดแข็ง.....	106
2.22 ขั้นตอนการจัดทำการวางแผนอาชีพ.....	107
2.23 แบบฟอร์มการโยกย้ายตำแหน่งงาน.....	107
2.24 แบบฟอร์มการโยกย้ายตำแหน่งงาน.....	108

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
2.25 การวางแผนพัฒนาสำหรับผู้สืบทอดตำแหน่ง.....	110
2.26 วิธีการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง.....	110
2.27 แสดงปัจจัย 9 ประการ ช่วยสร้างความสำเร็จในการทำ Succession Planning	114
2.28 ความหมายและประโยชน์ของการพัฒนาสายอาชีพ.....	117
2.29 ขอบเขตของงานด้านการจัดทำการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ.....	120
2.30 วงจรชีวิตของระบบตามแนวความคิดของเอดวาร์ด.....	132
2.31 วงจรชีวิตการพัฒนาระบบตามแนวความคิดของวิทเทินร์ เบนท์เลย์และโฮ....	134
3.1 วิธีดำเนินการวิจัย.....	150
3.2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	151
3.3 การศึกษาเส้นทางบันไดอาชีพผู้บริหารในสถานศึกษา.....	153
3.4 การออกแบบเส้นทางบันไดอาชีพ.....	154
4.1 ระบบการพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก.....	222