

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑ รูปแบบความสัมพันธ์อย่างมีเหตุมีผลของสมรรถนะ	๑๙
๒.๒ โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)	๒๐
๒.๓ รูปแบบปิรามิดด้านสมรรถนะ	๒๒
๒.๔ โมเดลภูเขาน้ำแข็ง	๒๔
๒.๕ ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลระดับบุคคลระดับกลุ่มและระดับองค์การ	๒๖
๒.๖ ความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผลของสมรรถนะ	๒๗
๒.๗ ความสัมพันธ์ของสมรรถนะกับผลงานและผลลัพธ์	๒๘
๒.๘ โครงสร้างของกลุ่มสมรรถนะบุคคล	๒๙
๒.๙ กระบวนการจัดทำสมรรถนะต้นแบบ	๔๔
๒.๑๐ วงจรหลักของการบริหารองค์กร	๖๓
๒.๑๑ ตัวแบบ HCO ของบริษัท Engineering, Management & Integration Inc.	๖๕
๒.๑๒ ตัวแบบ HCO ของ De Waal	๖๗
๒.๑๓ HCO's Model (Niasda's Model)	๖๗
๒.๑๔ ทฤษฎีการจูงใจของ Lyman W. Porter และ Edward E. Lawler	๙๒
๒.๑๕ ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Path – Goal Theory ของ Martin G. Evans & Robert J. House	๙๔
๒.๑๖ โครงสร้างการบริหารจัดการการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา	๑๒๗
๒.๑๗ โครงสร้างการบริหารโรงเรียน	๑๒๘
๒.๑๘ โครงสร้างการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคณ	๑๔๑
๒.๑๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๑๖๐