according to Dhamma-Vinaya, 2) plan to use strategy and tactics, and mission of administration, 3) set indicators for successful standard. **Structure**: 1) participatory administration, 2) if administration vertically, rules and regulations should be reduced, 3) mixed methods of administration appropriately to problems and situations. **System**; 1) operation for the benefits for all rather than personal interest, 2) job performance with physical, verbal, mental and wisdom control, 3) performance with good governance with transparency and being able to check. **Staff**; 1) Operation with Saraniyadhamma or with love and loving-kindness, 2) administration with Apparihaniyadhamma or unity and harmony, 3) administration with Sanghavattu or principles of giving and sharing. **Skill**: 1) communication and public relations skill development, 2) skill in teamwork development, 3) personal skill development for personal excellence. **Style**; 1) Administration based on Apparihaniyadhamma, 2) Administration based on Saraniyadhamma, 3) Administration based on Dhamma-Vinaya. **Shared value**; 1) administration based on Apparihaniyadhamma, 2) administration based on Prahmmaviharadhamma, 3) administration based on the right view (Sammatitti).

Keyword: Competency, Competency Development Model, Administrative, Sangha Administrators.

1. บทนำ

พระสังฆาธิการมีบทบาท อำนาจ หน้าที่ ที่มีความสำคัญในการจรรโลงพระพุทธศาสนาและช่วยสงเคราะห์สังคมตามวิถีทางและหลักธรรมในพระพุทธศาสนา ภายใต้บริบทและเงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พระสังฆาธิการเองก็ต้องมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อโลกและเหตุการณ์ ประกอบกับมีการก่อเกิดแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development) โดยเฉพาะในมิติทางด้านสมรรถนะหรือสมรรถภาพ (Competency) จึงมีบทบาทสำคัญที่จะมีส่วนในการพัฒนาพระสังฆาธิการให้มีศักยภาพที่จะเผชิญกับแรงกดดันหรือข้อจำกัดจากสภาพแวดล้อมภายนอก และจะเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรคณะสงฆ์ดำเนินไปสู่จุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การกำหนดสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญย่างยิ่งในการพัฒนาทุนมนุษย์ เพราะหากมีการสร้างรูปแบบ (Model) ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบก็จะกลายเป็นรากฐานที่จะช่วยสร้างองค์การไปสู่ความสำเร็จตามที่ต้องการได้ ทั้งนี้เพราะการทำงานในอนาคตนั้นจะมีลักษณะที่เน้นความยืดหยุ่นทางอาชีพ (Career Resilient Workforce) ซึ่งเป็นระบบที่ต้องแปรผันและ