

**อิทธิพลภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ บรรยากาศโรงเรียนและอัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิก  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ**

**The Effects of the Servant Leadership, School Climates and Identifications with  
Catholic Schools on the School Effectiveness of the Affiliated Schools  
under the Bangkok Archdiocese**

พิศุลี สร้อยไมระ<sup>1</sup>, ผศ.ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง<sup>2</sup>, รศ.ดร.พร้อมพิไล บัวสุวรรณ<sup>3</sup>, รศ.ดร.วินัย ดำสุวรรณ<sup>4</sup>  
นักศึกษาลัทธิปริญาปริญญาตรีบัณฑิต, <sup>2,3,4</sup>ที่ปรึกษา  
ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
E-mail address: pisulee@yahoo.com

**บทคัดย่อ**

คุณูปการนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และ (2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำ บรรยากาศโรงเรียนคาทอลิก อัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากครูโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ปีการศึกษา 2558 จำนวนทั้งสิ้น 316 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามคือสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า (1) ประสิทธิภาพโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ซึ่งประกอบด้วยสามองค์ประกอบ เรียงค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ด้านความพึงพอใจในงานของครู และด้านการรับรู้ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86, 0.82 และ 0.70 ตามลำดับ (2) อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ บรรยากาศโรงเรียน อัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิก แต่มีอิทธิพลโดยทางอ้อมโดยผ่านอัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิก และบรรยากาศโรงเรียนคาทอลิกอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมกับประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ บรรยากาศโรงเรียนคาทอลิก อัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกกับประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากค่าสถิติ Chi-square ( $X^2$ ) = 39.16, P-value = .25, RMSEA = .02, CFI = 1.00, GFI = .98, AGFI = .95 และตัวทั้งสามร่วมกัน อธิบายประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิกได้ร้อยละ 64

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้, บรรยากาศโรงเรียน, อัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิก, ประสิทธิภาพโรงเรียนคาทอลิก

## ABSTRACT

This research aimed at (1) studying the effectiveness of the Catholic Schools under the Bangkok Archdiocese, and (2) studying the influences of the Servant Leadership, the school climates, the identifications of the Catholic Schools affecting the efficiency of Catholic Schools under the Bangkok Archdiocese. The questionnaires were distributed to 316 teachers working in Catholic Schools under the Bangkok Archdiocese in the academic year 2015. The descriptive statistics used for data analysis included the correlations, the confirmatory factor analysis and the Structural Equation Modeling (SEM). The research findings showed that: (1) The effectiveness of the Catholic Schools under the Bangkok Archdiocese, which was composed of 3 factors according to the priority of the factors loading as follows: academic achievement, job satisfaction, and overall perceptions of school effectiveness were 0.86, 0.82, and 0.70. and (2) The Servant Leadership did not directly affect the effectiveness of Catholic Schools under the Bangkok Archdiocese, but it indirectly affected the school effectiveness through their identifications. Additionally, the Catholic schools' climates both directly and indirectly affected the effectiveness of Catholic Schools under the Bangkok Archdiocese. The causal relationship of servant leadership, Catholic schools' climates, identifications and effectiveness of Catholic Schools was—in accordance with the empirical information from Chi-square ( $X^2$ ) =39.16, p-value = .25, RMSEA =.02, CFI =1.00, GFI=.98, AGFI = .95 and the three variables were described the 64 percent of the Catholic School Effectiveness.

**Key words:** Servant Leadership, School Climates, Catholic Identifications, School Effectiveness

### บทนำ

ในโลกปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง การเอาตัวรอดเปรียบเป็นสิ่งที่มนุษย์ในยุคโลกไร้พรมแดนเห็นจวนคืบตา ดูราวกับว่าสังคมยอมรับสิ่งนั้น สังคมขาดความยั้งคิด ตริตรอง และไม่มีคุณธรรม ธรรมะถูกใช้ไปในการสร้างชื่อเสียงของผู้มีอิทธิพล การให้การศึกษาแก่ชนรุ่นใหม่มักถดถอย สิ่งเหล่านี้ส่งผลอย่างรุนแรงต่อการให้การ ศึกษาแก่เยาวชนในทุกระดับชั้น และเมื่อเด็กชอบทำในสิ่งทำทนายและ มีความเป็นตัวเองสูงเพื่อที่จะพยายามหาเอกลักษณ์ให้กับตนเอง จนเกิดปัญหาการเรียนตกต่ำ หรือติดยาเสพติด (ปริญาญา สิริอรรถตะกุล, 2550, หน้า 32-33) ตลอดจนติดเกมต่างๆ ได้ง่าย ในการศึกษาผู้ให้

การศึกษาวางแผนการเรียนรู้ให้เด็ก โดยผ่านทาง การเปลี่ยนแปลงด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง การแข่งขันอย่างเสรี ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต และปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, หน้า 2-3 ศึกษาจาก ตำรา ศรี อร่าม, 2553)

ในด้านการศึกษานั้นปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ผู้นำทางการศึกษา ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนา ส่งเสริมและควบคุมคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของสังคมโลก ผู้นำที่มีความสามารถ นั้นมิใช่เพียงเป็นผู้มีความสามารถทางปัญญาเท่านั้น



แต่จะต้องมีความสามารถอื่นๆ ที่เป็นส่วนประกอบด้วย สิ่งที่สำคัญที่สุดคือมีจิตใจดี และรักที่เป็นผู้ซึ่งเส้นทางจะให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสำเร็จและมีความสุขในงานของเขาเหล่านั้นเพื่อประโยชน์แก่การสร้างงานนวัตกรรม หรือแม้แต่การสร้างคนเพื่อประโยชน์ของสังคมต่อไป

ศรีภูมิ สุขเนตร (2543, หน้า 2083-2085) กล่าวว่าผู้นำการศึกษาในปัจจุบันจึงควรมีคุณสมบัติที่สำคัญคือ (1) ความอุทิศเสียสละ (2) ความซื่อสัตย์สุจริต (3) ความเป็นผู้นำ (4) ความมี จริยธรรม (5) ความเชื่อถือได้ (6) ความคิดสร้างสรรค์ (7) ความร่วมมือ (8) ความรับผิดชอบต่อสังคม (9) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และ (10) ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีความใกล้เคียงกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่เป็นแนวคิดของ Robert Greenleaf ที่ได้นำเสนอแนวคิดในปี ค.ศ. 1970 โดย Greenleaf เน้นการสั่งงานให้น้อยแต่ดูแลและบริการผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาก Greenleaf ยังย้ำว่าผู้นำที่ยิ่งใหญ่จะเห็นได้จากการเป็นผู้บริการก่อนและก็เป็นความจริงที่ว่านั่นเป็นหนทางสู่ความยิ่งใหญ่ และเพราะภาวะผู้นำที่แท้จริงซึ่งมีแนวคิดมาจากจิตวิทยาเชิงบวก เน้นให้ผู้นำรู้จักตนเอง มีศีลธรรม บริหารงานอย่างโปร่งใส ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความเชื่อถือ และศรัทธาในตัว

ประเทศไทยเป็นประเทศที่ให้อิสระทางการศึกษาโดยไม่แบ่งแยกเพศ ชนชั้น ศาสนา ความเชื่อ มิสซังโรมันคาทอลิกเป็นองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร เพื่อให้การศึกษาเด็กไทยโดยไม่มีภารกิจด้านศาสนา มิสซังประกอบไปด้วย สังฆมณฑล กระจายอยู่ทั่วราชอาณาจักรไทย เพื่อดูแลอภิบาล คริสตชนไทย ในเวลาเดียวกันก็ให้การศึกษาควบคู่ด้วยภายใต้การดูแลของฝ่ายการศึกษาของสังฆมณฑลนั้นๆ โดยที่มิสซังโรมันคาทอลิกกรุงเทพฯได้มีส่วนร่วมและเป็น

ผู้นำในการจัดการศึกษาให้เด็กไทยด้วยระบบการศึกษาคาทอลิกอย่างมีประสิทธิภาพ หนึ่งในแผนอภิมหาของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 2011- 2015 และพระธรรมนูญในเอกสารสังคายนาวาติกันครั้งที่ 2 คือการให้ความสำคัญกับจริยธรรมและจิตวิญญาณของเยาวชนแม้มิได้นับถือศาสนาเดียวกันก็ตาม

โรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลทั่วประเทศไทย มีผู้นำสูงสุดเป็นพระสงฆ์ทำหน้าที่อภิมหาสัตบุรุษในโบสถ์ โรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑล คือโรงเรียนคาทอลิกประจำวัดต่างๆ และพระสงฆ์ทำหน้าที่อภิมหาสัตบุรุษก็มีหน้าที่เป็นผู้นำสูงสุดของโรงเรียนด้วยและหน้าที่สำคัญของพระสงฆ์ในศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก คือการอภิบาลรักและรับใช้เพื่อนมนุษย์ (เชาวฤทธิ์ สาสาย, 2550) เยาวชนเป็นบุคคลที่พระสงฆ์ในศาสนาทำหน้าที่ดูแล ให้ความรัก การศึกษาตลอดจนชี้แนวทางเพื่อให้เยาวชนเป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรมและมีจิตอาสาสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคม (อัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิก, แผนอภิมหาฯ ค.ศ. 2010 -2015) ดังคำที่ พระเยซูเจ้าตรัสไว้ว่า “ผู้ได้รับเด็กเล็กเช่นนี้คนหนึ่งนามของเรา ผู้นั้นรับเราด้วย แต่ผู้ใดจะทำให้ผู้เล็กน้อยเหล่านี้คนหนึ่งที่เราใจในเราให้หลงผิด ถ้าเอาหินไม้ก้อนใหญ่ผูกคอผู้นั้นถ่วงเสียที่ทะเลลึกก็ดีกว่า” (พระคริสตธรรมคัมภีร์, มัทธิว 18, หน้า 5-6) ดังนั้นการดูแลโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นหน้าที่หลักของพระสงฆ์คาทอลิก

โรงเรียนจะมีประสิทธิผลเพียงใด ปัจจัยหนึ่ง ก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสูงสุด โรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีผู้นำสูงสุดเป็นพระสงฆ์ของศาสนา แนวคิดในการบริหารจึงเป็นแนวคิด “การอภิบาล รักและรับใช้เพื่อนมนุษย์” (เชาวฤทธิ์ สาสาย, 2550) ซึ่งตรงกับปัจจุบันที่มีแนวคิดและทฤษฎีของ

ภาวะผู้นำใฝ่บริการ (servant leadership) ที่ได้รับความนิยมและมีแพร่หลายในต่างประเทศ สำหรับในประเทศไทยนั้น ได้มีงานเขียนที่กล่าวถึงแนวคิดนี้อยู่บ้างแต่ไม่มากนัก โดยใช้คำในภาษาไทยว่า “ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้” หรือ “ภาวะผู้นำใฝ่บริการ” แนวคิดดังกล่าวไม่ใช่เรื่องของ การรับใช้ผู้อื่นเพียงอย่างเดียว แต่เป็นเรื่องของหลักการการทำงานเป็นทีม ที่เอาใจใส่ผู้อื่นปฏิบัติตามหลักจริยธรรม หลักการสนใจต่อความก้าวหน้าและเติบโตของผู้ตามและในขณะเดียวกันก็ให้ความสนใจต่อการเติบโตขององค์กรด้วย (สัมฤทธิ์ กางสำเพ็ง และสรายุทธ กัณหหลง, 2553)

แต่อย่างไรก็ตามในความเป็นพระสงฆ์ของศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก ทำให้พระสงฆ์ทั้งหลายมีข้อจำกัดทางเวลาในการอภิบาลเยาวชนและสัตบุรุษ กล่าวคือ พระสงฆ์จำเป็นต้องอยู่ในตำแหน่งทั้งเจ้าอาวาสวัด เพื่ออภิบาล สัตบุรุษ ในทำนองเดียวกัน ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รับใบอนุญาตเพื่ออภิบาลของเยาวชนตามคำสั่งของคณะกรรมการการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย (ส่วนหนึ่งของเอกสารแห่งสภาสังคายนา วาติกันที่ 2) ในระยะเวลาเพียง 5 ปี และจำเป็นต้องโยกย้ายเพื่อไปทำหน้าที่อภิบาลเยาวชนและสัตบุรุษในที่อื่นต่อไปตามความเหมาะสม ดังนั้น สิ่งที่ทำให้โรงเรียนยังคงความเป็นเอกภาพในการบริหารงานคือ อัตลักษณ์คาทอลิกซึ่งมาพร้อมกับสงฆ์คาทอลิกและยังคงมีปรากฏอยู่เช่นนั้นไม่ว่าพระสงฆ์ท่านใดจะมาบริหารโรงเรียน

ความโดดเด่นของโรงเรียนคาทอลิกในอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ คือการให้การดูแล อภิบาลในฐานะเยาวชนโลก ไม่เลือก ชาติ วรรณะ หรือศาสนา ซึ่งเป็นอัตลักษณ์ที่ยังคงอยู่ต่อไปบนพื้นฐานของ

หลักการ “รัก และรับใช้” ตามคำสั่งสอนของพระคริสตเจ้า สิ่งทีโรงเรียนคาทอลิกทำเป็นงานที่ประจักษ์ชัดคือบนโลกออนไลน์ การทำโดยไม่กล่าวอ้างเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงอิทธิพลของผู้นำแบบผู้รับใช้ บรรยากาศโรงเรียนและอัตลักษณ์คาทอลิกที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิกในเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาคาทอลิกชั้นพื้นฐานในเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศสถานศึกษา และอัตลักษณ์สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาคาทอลิกชั้นพื้นฐานในเครืออัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนชั้นพื้นฐานในสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 6 เขต 36 โรงเรียน ภาคเรียนที่ 2 ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 3,165 คน การสุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนโรงเรียนในอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 6 เขต ภาคเรียนที่ 2 ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 440 คน ด้วย การสุ่ม ตัวอย่างแบบกลุ่ม (cluster sampling) ขั้นตอน การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการสุ่มเขตการศึกษาที่มีโรงเรียนในสังกัดที่มีขนาดใหญ่ กลาง และเล็กคละกันได้กลุ่มตัวอย่าง 18 โรงเรียน โดยส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างตามหน่วย สาระการ เรียนรู้ 8 หน่วย การเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วย กลุ่ม

สาระการเรียนรู้ ภาษาไทยกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคม ศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานพื้นฐาน อาชีพและเทคโนโลยี

**ตารางที่ 1 ตารางกลุ่มตัวอย่าง**

ร.เล็ก	ร.กลาง	ร.ใหญ่	รวม/คน
24	128	228	440

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Loub, 1999) และบรรยากาศโรงเรียน (Litwin and Stringer, 2002) ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพโรงเรียนคาทอลิก (Hoy and MisKel, 2001) ในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตัวแปรคั่นกลาง คือ อัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิก (Voelkl, USA, Thailand)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาโดยใช้แนวคิดของนักการศึกษา และมีส่วนตอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งได้นำเอาแบบทดสอบทางด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ Loub (1999) มาเป็นแนวทางในการเขียนและได้รับการปรับปรุงแก้ไขโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพโดยนำไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนที่บริหารงานโดยคณะนักบวชคาทอลิก จำนวน 24 คน กระจายตามกลุ่มสาระทั้ง 8 หลังจากนั้นปรับปรุงอีกครั้ง ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทุกข้อคำถามทั้งหมดเท่ากับ .939 โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ศาสนา อายุ

ระดับการศึกษา ภาระหน้าที่ สาระการเรียนรู้ที่สอน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (checklist) เพื่อนำไปวิเคราะห์เพื่อบรรยายลักษณะของตัวอย่าง ตอนที่ 2-5 เป็นการตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ตอนที่ 3 การวัดภาวะผู้นำในองค์กร ตอนที่ 4 การวัดบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตอนที่ 5 การวัดอัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิก

เก็บรวบรวมข้อมูล จากคุณครูโรงเรียนในเครือข่ายอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ประมาณ 10-20 เท่า ของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ ในการวิจัยในครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ 22 ตัว ขนาดของตัวอย่างที่เหมาะสม คือ 220-440 คน เนื่องจากนักสถิติเห็นควรให้มีตัวอย่างที่ใช้มากพอ เพื่อผลที่จะทำให้ข้อมูลมีความเชื่อมั่นในการทดสอบขนาดใหญ่จะมีคุณภาพดีขึ้น (อ้างถึงใน พรทิพย์ คำชาย, 2557) ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 440 คน หลังจกดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 389 ฉบับ ผลการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์ พบว่า มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 316 ฉบับ และเนื่องจากหลังการวิเคราะห์หองค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมด ความใกล้เคียงของตัวแปรแต่ละตัวมีมากทำให้ตัวแปรที่วิเคราะห์ได้น้อยลง เหลือ 12 ตัวแปร ดังนั้น ขนาดตัวอย่างจึงมีได้ตั้งแต่ 120-240 คน และ 316 คน เป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ดี

**ตารางที่ 2** การเปลี่ยนแปลงของตัวแปร สังเกตได้  
หลังการวิเคราะห์องค์ประกอบ

โมเดล	ตัวแปรสังเกต ได้ก่อน วิเคราะห์	ตัวแปรสังเกต ได้หลัง วิเคราะห์
ภาวะผู้นำผู้ใช้	6	2
บรรยากาศโรงเรียน	5	3
อัตลักษณ์โรงเรียน คาทอลิก	8	4
ประสิทธิผลโรงเรียน คาทอลิกในเครือข่าย สังฆมณฑลกรุงเทพฯ	3	3

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง  
เพื่อให้ทราบลักษณะของตัวอย่าง และลักษณะการ  
แจกแจงตัวแปรโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่  
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง

2. วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
(correlation) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป AMOS

3. วิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor  
Analysis) โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ  
(exploratory factor analysis: EFA) องค์ประกอบเชิง  
ยืนยัน (confirmatory analysis: CFA) ด้วยโปรแกรม  
สำเร็จรูป

4. วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง  
(Structural equation modeling: SEM)

**สรุปผลการวิจัย**

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง  
เพื่อให้ทราบลักษณะของตัวอย่าง และลักษณะการ  
แจกแจงตัวแปรโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่งได้ผลการ  
วิเคราะห์ข้อมูล เป็นดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 3** ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ	
เพศ	ชาย	92	29.1
	หญิง	224	70.9
ศาสนา	พุทธ	263	83.2
	คริสต์	43	13.6
	โรมันฯ		
	คริสต์	2	.6
	อื่นๆ		
อายุ	อิสลาม	8	2.5
	25-30	61	19.3
	31-40	92	29.1
	41-50	80	25.3
วุฒิการศึกษา	51-60	80	25.3
	ต่ำกว่า ป.ตรี	18	5.7
	ป.ตรี หรือเทียบเท่า	277	87.7
	ป.โท	21	6.6
หน้าที่	ครูประจำชั้น	172	54.4
	ครูประจำวิชา	144	45.6

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
วิชา ภาษาไทย	40	12.7
วิทยาศาสตร์	42	13.3
พลศึกษา	38	12.0
สังคมฯ	37	11.7
การงาน	34	10.8
พื้นฐานอาชีพ		
ภาษาต่าง	38	12.0
ประเทศ		
คณิตศาสตร์	42	13.3
ศิลปะ	45	14.2
อายุงาน 3-5	85	26.9
6-10	56	17.7
11-15	56	17.7
16-20	52	16.5
21-25	26	8.23
มากกว่า 25	41	12.94

ผลการวิเคราะห์คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างการกระจายข้อมูลตลอดจนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีผลต่อปัจจัยด้านต่างๆ นำมาหาค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha) พบว่า

**ตารางที่ 4** ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น

โมเดล	ค่าความเชื่อมั่น
ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	.976
บรรยากาศในโรงเรียน	.950
โมเดล	ค่าความเชื่อมั่น
อัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิก	.966
ประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิก	.900
สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ	

ผลการวิเคราะห์โมเดลต่างๆ จากความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่าง ได้ผลดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 5** ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

โมเดล	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
<b>ภาวะผู้นำผู้รับใช้</b>		
ด้านการพัฒนา		
ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อสร้างชุมชนใหม่	4.41	มาก
ด้านความเป็นผู้นำเชื่อถือ	4.55	
<b>บรรยากาศในโรงเรียน</b>		
<b>คาทอลิก</b>		
ด้านโครงสร้างมาตรฐานของโรงเรียน	4.38	มาก
ด้านการยอมรับมาตรฐานการทำงาน	4.37	
ด้านการสนับสนุน	4.24	
<b>ด้านอัตลักษณ์</b>		
<b>คาทอลิก</b>		
ด้านการเป็นสมาชิกและการมีส่วนร่วม	4.37	มาก
ด้านการอภิบาลและการเผยแพร่ธรรมในการศึกษา	4.45	
<b>ภาวะผู้นำผู้รับใช้</b>		
ด้านการพัฒนา		
ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อสร้างชุมชนใหม่	4.41	มาก
ด้านความเป็นผู้นำเชื่อถือ	4.55	

โมเดล	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
ประสิทธิผลโรงเรียน คาทอลิกในสังคมมณฑล กรุงเทพฯ	4.41	มาก
ด้านความพึงพอใจของ ครู		
ด้านประสิทธิผลของ โรงเรียน		
ประสิทธิผลโรงเรียน ด้านวิชาการ	4.18	
	4.19	

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวแปร  
วัดได้ 12 ตัวให้ผลการออกมาในขั้นสูง ซึ่งบอกถึงการทำงาน  
ของผู้บริหารซึ่งเป็นพระสงฆ์ และความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร  
ในโรงเรียนที่ทำงานสัมพันธ์และพร้อมที่จะพัฒนาต่อไป

2. ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป AMOS

พบว่า ค่า KMO ค่าตัวแปรสังเกตได้ มีค่าอยู่ระหว่าง .906 - .970 ซึ่งอยู่ใน ระดับที่ดีมาก แสดงว่าข้อมูลเหมาะสมต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบ  
ดีมากทุกตัว และค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ข้อมูลจึงมีความสัมพันธ์ เพียงพอสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

3. ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis: EFA) องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory analysis: CFA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า

**ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบเชิงสำรวจ**

โมเดล	ค่าน้ำหนัก
<b>ภาวะผู้นำผู้ใช้</b>	
ด้านการพัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อ สร้างชุมชนใหม่	.631 -. 735.
ด้านเป็นผู้ นำเชื่อถือ	536 - .800
<b>บรรยากาศโรงเรียน</b>	
การยอมรับมาตรฐาน การทำงาน	521 -. 811
โครงสร้างมาตรฐาน โรงเรียน	.484 -. 779
การสนับสนุน	619 - . 762
<b>อัตลักษณ์คาทอลิก</b>	
เป็นสมาชิกและการมีส่วนร่วม	.514 -. 807
อภิบาลและเผยแผ่ ธรรมในการศึกษา	.558 -.749
พัฒนาคำสอนและ กิจวัตรตามศาสนา	.613 -.768
ความเชื่ออยู่	.619 -.762
<b>ประสิทธิผลโรงเรียน</b>	
<b>คาทอลิก</b>	
ความพึงพอใจของครู	.554 - .798
การรับรู้ของครูเกี่ยวกับ ประสิทธิผลของ โรงเรียน	.596 -. 828
ด้านวิชาการ	.431 - .771



ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่าผลการพัฒนาโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้พบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีมาก กล่าวคือ ค่า  $\chi^2$  มีค่าเท่ากับ 39.16 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า  $df = 34$  ค่า  $p$ -value = .25 ซึ่งห่างจาก 0 ค่า  $\chi^2 / df$  ไม่เกิน 2 และค่า RMSEA = .02 ซึ่งผ่านเกณฑ์ระดับดีมาก

#### 4. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM)

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิก แต่มีอิทธิพลโดยทางอ้อมโดยผ่านอัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิก และบรรยากาศโรงเรียนคาทอลิกมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมกับประสิทธิผลโรงเรียนโรงเรียนคาทอลิกในเครือข่ายองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ บรรยากาศโรงเรียนคาทอลิกอัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกกับประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากค่าสถิติ Chi-square ( $\chi^2$ ) = 39.16,  $p$ -value = .25, RMSEA = .02, CFI = 1.00, GFI = .98, AGFI = .95

#### ข้อวิจารณ์

ประเด็นสำคัญที่นำมาวิจารณ์ดังต่อไปนี้

1. การลดทอนจำนวนข้อคำถามโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory analysis: EFA) พบว่าข้อคำถามในตัวแปรสังเกตได้สามารถลดทอนข้อมูลได้เหลือเพียง 12 องค์ประกอบ จาก 22

องค์ประกอบ แสดงว่าองค์ประกอบในภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ บรรยากาศโรงเรียน และอัตลักษณ์คาทอลิกมีความใกล้เคียงกันกัน ทำให้สามารถรวมตัวแปรทั้งสองตัวเป็นหนึ่งองค์ประกอบได้ ดังนั้นองค์ประกอบในตัวแปรสังเกตได้ จึงเหลือเพียง 12 ตัวแปร ซึ่งทำให้การวัดผลชัดและกระชับขึ้น

2. ความเหมาะสมถูกต้องของโมเดลการวัดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ บรรยากาศโรงเรียน อัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิก และประสิทธิผลโรงเรียนคาทอลิก จากการพัฒนาโมเดลการวัดของตัวแปรตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและทำการตรวจสอบความตรงของโมเดลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าโมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้างได้ผลดี

3. ความเหมาะสมและถูกต้องของโมเดลภาวะผู้นำในองค์กร บรรยากาศสถานศึกษา และอัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลพบว่า โมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โมเดลมีรูปแบบเหมือนกับโมเดลที่เป็นกรอบความคิดในการวิจัย ซึ่งพบว่าบรรยากาศสถานศึกษา และอัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และพบว่าภาวะผู้นำในองค์กรไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

การที่ภาวะผู้นำในองค์กรไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนไม่สอดคล้องกับงานวิจัยอื่นที่พบว่าภาวะผู้นำในองค์กรมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำในองค์กรเป็นผู้ที่สามารถจัดการหรือทำให้เกิดการดำเนินการ

ต่างๆ ในโรงเรียนเพื่อพัฒนานักเรียนและองค์กร แต่ผู้นำคนเดียวก็ไม่สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนได้ ดังนั้นภาวะผู้นำในผู้นำในองค์กรจึงไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนแต่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านอัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิก

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ไม่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนแต่จะส่งโดยอ้อมโดยผ่านอัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิก นั้นหมายความว่าประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกขั้นพื้นฐานเป็นไปตามนโยบายที่ได้รับจากแผนอภิบาลฯ ค.ศ. 2010 – 2015 คือการให้ความสำคัญกับจริยธรรมและจิตวิญญาณของเยาวชน แม้เยาวชนเหล่านั้นมิใช่บิชอปคาทอลิกคริสตนิกายโรมันคาทอลิกก็ตาม เพราะผู้นำสูงสุดไม่มีส่วนทำให้เด็กและคุณครูเป็นเป็นเช่นนี้ เพราะพระสงฆ์คาทอลิกไม่มีอิทธิพลเหนือโรงเรียน แต่เป็นเพียงผู้จุดประกาย ความรัก ความอ่อนน้อม ถ่อมตน ตามแนวคาทอลิก เท่านั้น เช่นนั้นเมื่อพระสงฆ์ย้ายไปที่อื่นตามคำสั่งของพระศาสนจักร การเป็นโรงเรียนคาทอลิกยังคงเหมือนเดิม

อัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เนื่องจากผลรวมของลักษณะเฉพาะของสิ่งหนึ่งสิ่งใดซึ่งทำให้สิ่งนั้นเป็นที่รู้จักหรือจำได้ อิทธิพลดังกล่าวอาจมาสอดคล้องสอดคล้องกับแนวคิดอื่น ทั้งนี้เนื่องจากอัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกเป็นการสร้างความเชื่อ การพัฒนา คำสอน กิจวัตรทางด้านศาสนาและการปฏิบัติตนตามหลักศาสนา การเผยแพร่ศาสนา (Hobbie, Covey and Schuttloffel, 2013) เนื่องจากอัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ควบคุมดูแลโดยพระสงฆ์คาทอลิก ซึ่งเป็นผู้เข้ามาอุทิศตัวเองถวายพระเป็นเจ้า และดูแลเพื่อนมนุษย์

โดยการเป็นผู้ประกาศความจริง (prophet) และเป็นผู้อภิบาล (pastor) ที่เต็มเปี่ยมด้วยความรักความเมตตา อุทิศตนรับใช้ (บาทหลวงเซวาทฤทธิ์ สาสาย, 2550, หน้า 3) โรงเรียนคาทอลิกจึงมีอัตลักษณ์เฉพาะตัวที่โดดเด่นในเรื่องความรัก ความเมตตา ความเอื้ออาทร และการอภิบาล สัตบุรุษ และเยาวชนอย่างไม่เลือก ชาติ ศาสนาหรือวรรณะ เพียงเพราะคนเหล่านั้นเป็นเพื่อนมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศ ชื่อ “The Impact of Catholic School Identity and Organizational Leadership on the Vitality of Catholic Elementary Schools.” โดยนักวิจัย 3 ท่านคือ Marian Hobbies, John J. Covey, Marylann J. Schuttloffel. มีผลการวิจัยสรุปว่าครูโรงเรียนประถมรับรู้ว่าเป็นโรงเรียนที่มีอัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกที่เข้มแข็ง และผู้บริหารที่เข้มแข็งนำเคารพ จะสามารถสนับสนุนความสามารถของครู เพื่อที่ครูจะเป็นผู้ยึดหยุ่นอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสนับสนุนให้กำลังใจให้นักเรียนรู้คุณค่าการเรียนรู้ ผู้บริหารสนใจการปกครอง ใกล้ชิดครูร่วมมือร่วมใจกับครูมุ่งการทำงานในโรงเรียน ข้อค้นพบสนับสนุนคุณค่าของแนวคิดของอัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิก ภาวะผู้นำองค์กร และพลังของโรงเรียนเพื่อจะตรวจสอบโรงเรียนคาทอลิก เพื่อให้แน่ใจว่าแนวสอนของศาสนาจะคงประสบความสำเร็จในโรงเรียนด้วย

### ข้อเสนอแนะ

ปัจจุบัน สถานศึกษาเป็นองค์กรรายย่อยที่กำลังจะเติบโตใหญ่ มีองค์รวมของการทำงานเป็นเอกลักษณ์แน่นอนโรงเรียนเหล่านั้นย่อมมีอัตลักษณ์ของตนเอง อัตลักษณ์นี้แหละบ่มเพาะให้โรงเรียนมีความเป็นหนึ่งเดียว แตกต่างกับที่อื่นๆ ปัจจัยสำคัญคือการเลือกสรร การฝึก การให้คำแนะนำการเป็นหนึ่งเดียวทำให้การเดินทางไปด้วยกัน ผู้ใหญ่ในที่ทำงาน

เพียงเป็นผู้แนะนำเส้นทาง และไม่มีผลต่อที่นั่นๆ เมื่อผู้ใหญ่ผู้นั้นเดินจากไป

อัตลักษณ์เป็นสิ่งสร้างสมที่มีจุดเริ่มต้นจากศาสนา และดำรงเรื่อยมาจนฝังรากลึก “เรื่องความรักและรับใช้” “การให้การศึกษาและให้คำสอน” “การให้และการรับ” “การขอโทษและการให้อภัย” สิ่งเหล่านี้วนเวียนอยู่ในแวดวงการศึกษา ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของทุกสิ่ง อัตลักษณ์จึงเป็นเหมือนเฟืองตัวสำคัญที่ขาดไม่ได้

อัตลักษณ์คาทอลิก คือการเดินทางตามแนวคำสอนของพระเยซูเจ้า ในเรื่องความรัก ความรักในที่นี้คือรักเพื่อนมนุษย์ พระเยซูเจ้าสอนให้ “รักเพื่อนมนุษย์ตนเอง” และคือการให้ความรู้ ประสานกับการสอนพระวาจา ให้ความเท่าเทียมกันกับเด็กๆ ทุกๆ คน ส่งให้เขาเป็นเยาวชนที่ดีของโลกผู้มีจิตอาสา แม้ว่าเขาเหล่านั้นจะไม่ใช้คาทอลิกก็ตาม (แผนอภิปาลของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 2011-2015)

อัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกจะไม่มีชัดเจน ถ้าไม่มีพระสงฆ์เข้าเป็นผู้บริหารสูงสุด แต่คนในองค์กรจะรับรู้ในปัจเจกบุคคลของพระสงฆ์แต่ละองค์ ซึ่งทั้งนี้ เมื่อพระสงฆ์แต่ละองค์นั้นย้ายไปในที่ต่างๆ อัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกยังมีอยู่ และยังคงเป็นดังนั้นเพราะอุดมการณ์คาทอลิกที่เพียงอาศัยพระสงฆ์เป็นท่อนำข่าวดีมาสู่เด็กๆ เท่านั้น แต่พระพรหทานที่หล่อไหลลงมาจากพระเป็นเจ้า ดังสายฝนนั้นยังเท่าเดิม เพียงแค่ท่อนำนั้นเปลี่ยนใหม่ ดังนั้นภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้จึงไม่อิทธิพลทางตรง แต่มีอิทธิพลเมื่อผ่านอัตลักษณ์คาทอลิก และอัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกเท่านั้น

เนื่องจาก อัตลักษณ์คาทอลิกยังไม่เป็นที่แพร่หลายมากนัก แต่การเป็นโรงเรียนคาทอลิก หรือที่เราเรียกเล่นๆ ว่า “โรงเรียนวัดฝรั่ง” ได้รับการ

ยอมรับในสังคมมายาวนานพอควรข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป คือทำวิจัยเกี่ยวกับอัตลักษณ์ที่หลากหลาย ได้แก่อัตลักษณ์การเป็นโรงเรียนเอกชนคาทอลิก อัตลักษณ์องค์กรคาทอลิก

ดังที่ได้กล่าวในข้างต้น อัตลักษณ์นั้น แตกต่างจาก จากเอกลักษณ์ ความเหมือนมีบ้าง แตกต่างแตกต่างกันมากกว่า ดังนั้นข้อเสนอแนะที่สามารถนำเสนอได้ในงานวิจัยครั้งนี้คือ

1. การวิจัยอัตลักษณ์ในองค์กรคาทอลิก เพื่อหาองค์ความรู้ในแต่ละหน่วยงานในองค์กรใหญ่ๆ เพื่อนำเสนอปัจจัยความก้าวหน้าขององค์กรที่มีอัตลักษณ์เฉพาะตัวแล้วเพื่อสามารถนำมาปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานโดยใช้อัตลักษณ์เป็นตัวชี้วัดความเข้มแข็งในหน่วยงานอื่นๆที่ไม่ใช่คาทอลิก

2. การวิจัยปัจจัยความสำเร็จของการปกครองบุคลากรในหน่วยงานโดยผ่านอัตลักษณ์คาทอลิก

3. การวิจัยเกี่ยวกับอัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกที่มีใช้โรงเรียนของสังฆมณฑลที่มีประสิทธิผลด้านการวัดพฤติกรรม จริยธรรม ของนักเรียน

โดยสรุปแล้ว อัตลักษณ์ อาจจะเป็นนามธรรมในสายตาของผู้ที่อยู่นอกองค์กร แต่ในความเป็นจริงอัตลักษณ์เป็นการทำสืบทอดกันมา จากรุ่นสู่รุ่น ในคุณภาพที่เข้มข้น บุคคลต้นแบบอาจไม่ได้อยู่ในที่นั้นๆ อีกต่อไปแล้ว แต่การกระทำยังสืบทอดเนื่องกันมา โดยไม่ทราบสาเหตุ ทำต่อกันมาเพราะถูกสอนโดยพฤติกรรมจรรยา และกิจการ ดังสุภาษิตในภาษาอังกฤษที่ว่า “Actions speak louder than words”

## เอกสารอ้างอิง

- ชาวฤทธิ์ สาสาय. (2550). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นสำหรับผู้เตรียมตัววชเป็นพระสงฆ์คาทอลิกสู่ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในฐานะผู้นำทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาและภาวะผู้นำ), มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- ปริญญา สิริอิตตกุล. (2550). “การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเข้มแข็งในการมองโลกของนักเรียนระดับปริญญาตรี การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุ”, *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 13(1): 31-44.
- พรทิพย์ คำชาย. (2557). *อิทธิพลภาวะผู้นำของผู้บริหาร ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มี ผลต่อเป้าหมายในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พระคริสตธรรมคัมภีร์ (พระวรสาร) พระวรสาร ตามคำบอกเล่าของนักบุญ มัทธิวบทที่ 18. *เรื่อง ผู้ใดเป็นใหญ่ที่สุด*. และบทที่ 20 *เรื่อง ผู้นำต้องรับใช้ผู้อื่น*. กรุงเทพฯ: สมาคมพระคริสตธรรมไทย.
- ศรีภูมิ สุขเนตร. (2543). *คุณสมบัติของผู้นำ*. กรุงเทพฯ: อุกฤษสาร 2000.
- สัมฤทธิ์ กางสัมพันธ์ และสรายุทธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำไฟบริการในองค์กร:แนวคิดหลักการและทฤษฎีงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: หจก.โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- Green, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. New Jersey: Paulist Press.
- Hobby M., Covey J. J., & Schuttloffel, M. J. (2013). *The Impact of Catholic School Identity and Organizational Leadership on the Vitality of Catholic Elementary Schools*. *Catholic Education: A journal of Inquiry and Practice*. Volumn 14 Issue 1, July 2013.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice* (6<sup>th</sup> ed.). Boston: McGraw-Hill International Edition.
- Laub, J. (1999). *The Assessing the Servant Leadership: Development of The Organizational Leadership Assessment (OLA) Instrument*. Boca Raton, Florida: Florida, Atlantic University.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (2002). *Motivation and organization climate*. Massachusetts: Harvard University Press.

	Name:	Miss Phisulee Sromori
	Address:	
	Education:	
	Work:	

