ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จังหวัดเชียงใหม่

The Relationship between Visionary Leadership of School Administrators and Organizational Climate in Christian's School Belonging to Church in Thailand in Chiangmai Region

รุ่งนภา เฮลเสตน[1*] และพูลสุข หิงคานนท์[2]
Rungnapa Hellsten[1*] and Poonsuk Hingkanint[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงใหม่ 2) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงใหม่ 2) บรรยากาศขององค์การของโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงใหม่ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำนวน 299 ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในองค์กร ตอนที่ 3 บรรยากาศในองค์กรของโรงเรียน วิเคราะห์

[1] ครูโรงเรียนคริสเตียนนานาชาติเชียงราย
[2] รองศาสตราจารย์ ดร. บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย
* Corresponding author; email: weeraphan.siririth@crc.ac.th
[1] Teacher, Chiang Rai International Christian School
[2] Assoc. Prof. Dr., Graduate School, Chiangrai College

ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัด เชียงใหม่ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) 2) บรรยากาศในองค์กรของโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัด เชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59) 3)ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศในองค์กรของโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงราย – เชียงใหม่ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับมาก (r=.87) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ บรรยากาศในองค์กร โรงเรียนคริสเตียน

Abstract

The purposes of this descriptive research were: (1) to study on Visionary Leadership of School Administrators in Christian's School Belonging to Church in Thailand in Chiangmai Region 2) To investigate on Organizational climate in Christian's School Belonging to Church in Thailand in Chiangmai Region by attitudes and behavior 3) To find on the Relationship between Ethical Leadership of School Administrators and Organizational Commitment in Christian's School Belonging to Church in Thailand in Chiangmai Region. The sample comprised 299 teachers who worked at Christian's School Belonging to Church in Thailand in Chiangmai Region. Stratified Sampling were use. The research tools comprised three sets of questionnaires, covering personnel data, Visionary Leadership of School Administrators and the organizational climate of school . The statistical devices used for data analysis were both descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation and Pearson product- moment correlation coefficient.

The findings were as follows. (1) The Visionary Leadership of School Administrators in Christian's School at high level ($\overline{X}$ 4.39 SD 0.53) (2) The Climate commitment of teacher at high level ($\overline{X}$ 4.39 SD 0.53). Finally, (3) There was statistically significant positive correlation at high level (r= .614) between the

Visionary Leadership of School Administrators in Christian's School and organizational climate in Christian's School Belonging to Church in Thailand in Chiangmai region at $p < .01$.

Keywords : Visionary Leadership of School Administrators, organizational climate, Christian's School

บทนำ

การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและมาตรฐานเป็นสิ่งที่เป็นเป้าหมายของสถาบันการศึกษาทุกระดับ ซึ่งการที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายดังกล่าว องค์ประกอบสำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการพัฒนาการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับเป้าหมาย สามารถนำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารสู่เป้าหมายได้ Chomphong (2013) ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะเป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะโดดเด่นที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงมีความชัดเจนเพื่อให้บุคคลในองค์การทราบว่าจะพัฒนาไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างไร มีอิทธิพลและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมีความมั่นใจในทิศทางขององค์การตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด (Bass and Riggio, 2006 อ้างใน Samrit, 2014) ซึ่งภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึงกระบวนการที่มีอิทธิพลของผู้นำที่ใช้วิสัยทัศน์เป็นฐานของการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทั้งหมด โดยการบูรณาการเพื่อการสร้างความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตามให้บรรลุเป้าหมาย (Samrit, 2014) ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีองค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่นักวิชาการหลายท่านเสนอไว้ใน 4 ประการคือ 1) เป็นผู้นำที่สร้างวิสัยทัศน์ 2) เป็นผู้นำที่มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้กับผู้ร่วม จนเกิดความมั่นใจที่จะกระทำตามเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 3) เป็นผู้นำที่ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยยึดมั่นในวิสัยทัศน์นั้น ดูบริน (Dubrin, 2006 cite in Samatcha (2015) เป็นไปทิศทางเดียวกับการศึกษาของ Samatcha (2015) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานโดยมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ดังกล่าว จะเป็นวิธีการที่ผู้นำพยายามส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความคิดริเริ่มมีการทำงานเป็นทีม และได้รับการสนับสนุน จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามที่ผูกพันต่อการปฏิบัติงานในองค์การตามวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ดีในการทำงานของหน่วยงาน (Samrit, 2014) บรรยากาศในองค์การนั้นเป็นการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์การต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสม จากการได้รับ

แรงจูงใจเป็นสำคัญด้วยและบรรยากาศในการองค์การในเชิงบวกจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ

นอกจากนี้บรรยากาศองค์การจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และมีส่วนในการวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ ช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีความยึดมั่นและความพอใจที่จะอยู่ในองค์การ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะส่งผลต่อการลาออกของผู้ปฏิบัติงาน บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg cite in Paradee, 2009) ทั้งนี้บรรยากาศในองค์การจะเป็นอย่างไรนั้น คอย และดีโคทิส (Koys and Decotiis ,1991) เสนอว่า บรรยากาศองค์การ นั้นประกอบด้วย 1) การสร้างบรรยากาศเชิงบวก 2) การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3) การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ 4) การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบกับการศึกษาของ Tassanee (2014) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้น มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับบรรยากาศองค์การในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ Chitima (2007) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าบรรยากาศองค์การมีมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้นมีความเกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์การทั้งในส่วนที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกัน

การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เป็นการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เป็นพยานแห่งความรักของพระเยซูคริสต์ 2) เพื่อให้ปรัชญาชีวิตสอดคล้องกับปรัชญาการศึกษาของสภาคริสตจักรในประเทศไทย 3) เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เจริญขึ้นตามศักยภาพของตน ทั้งมีคุณภาพและประสิทธิภาพเป็นพลเมืองดีรับใช้สังคม และประเทศชาติ 4) เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการจัดการศึกษา (Church council, 2019) ซึ่งการบริหารจัดการศึกษาในภาพรวมของโรงเรียนพบว่ายังมีปัญหา อุปสรรค กิจกรรมที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามพันธกิจที่กำหนด โดยมีสาระที่เกี่ยวข้อง เช่น การขาดแคลนบุคลากรในระดับผู้นำที่มีศักยภาพ มีคุณภาพ มีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำในการนำองค์การ ระเบียบการบริหาร หน่วยงาน สถาบันของสภาคริสตจักรฯ ฉบับปัจจุบัน ไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการโรงเรียนของสภาฯ ให้มีศักยภาพในการพัฒนาและการแข่งขันกับโรงเรียนภายนอก นอกจากนี้ยังพบปัญหาที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาที่ควรมีการดำเนินการแก้ไข เพื่อให้

พันธกิจการจัดการศึกษาของโรงเรียนคริสเตียนบรรลุเป้าหมาย เช่น การเตรียมบุคลากรและสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) ให้แก่บุคลากรทุกระดับ โดยถือเป็นความจำเป็นเร่งด่วน ควรมีจัดประชุมสัมมนาเข้ม สำหรับกรรมการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับนโยบายสภาคริสตจักรฯ และบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและกรรมการบริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

บทบาทท้าทายของพันธกิจการศึกษาของสภาคริสตจักรฯ คือ การนำโรงเรียนก้าวสู่อนาคตอย่างมั่นใจ ไม่เพียงแต่กับส่งเสริมเท่านั้น แต่สามารถนำคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนแผนระยะยาว เช่น ควรเตรียมบุคลากรระดับผู้นำโรงเรียนของมูลนิธิสภาคริสตจักรฯ ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ รองฯ ผู้ช่วยฯ อนุศาสก หัวหน้าการเงินการบัญชี ครูผู้เชี่ยวชาญสายวิชา ควรวางแผนพัฒนาโรงเรียน (road map) นำสู่การปฏิบัติได้จริง แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ แผนงาน แผนเงิน แผนคน นอกจากนี้การดำเนินงานของโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ยังพบปัญหาโรงเรียนกำลังเผชิญกับสถานการณ์จำนวนนักเรียนที่ลดลงในบางแห่ง เช่น ในปี 2016 นักเรียนของสถาบันการศึกษาของสภาคริสตจักรในประเทศไทย ลดลง 1,986 คน ในปี 2017 นักเรียนลดลง 1,306 คน ครูและบุคลากรที่ลดลงประมาณ 340 คน ในระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจและบรรยากาศในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน ครูมีการลาออกเพิ่มขึ้นทุกปี ทำให้ครูที่ยังปฏิบัติงานอยู่ต้องมีภาระงานที่หนักขึ้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนคริสเตียน สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำผลจากการศึกษาครั้งนี้ไปพัฒนางานด้านการศึกษาและปรับปรุงบรรยากาศของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจของโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์การของโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงใหม่

ตัวแปร

ตัวแปรการศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย

2.1. ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2.2. ตัวแปรตามคือบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศเชิงบวก การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ และการสร้างแรงจูงใจ

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

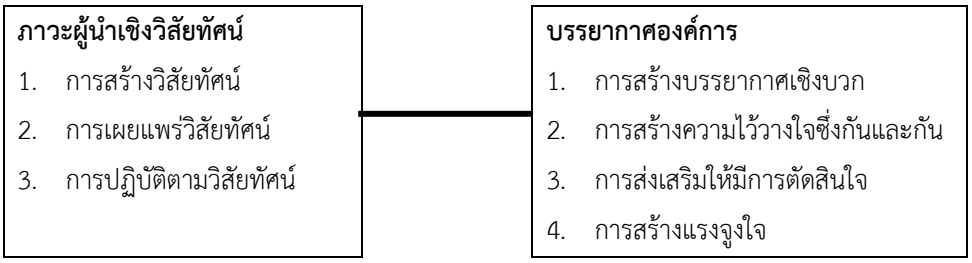
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยนำแนวคิดของดูบริน (Dubrin ,2006 หน้า 94 อ้างใน Samatcha, 2015) ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบ 3 ประการของความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ส่วนบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ผู้วิจัยนำแนวคิดของ คอย และดีโคทิส (Koys & Decotiis, 1991) ซึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบ 4 ประการของบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ดังนี้

1) การสร้างบรรยากาศเชิงบวก
2) การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
3) การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ
4) การสร้างแรงจูงใจ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จังหวัดเชียงใหม่ เนื่องจากการดำเนินงานของโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยพบปัญหาโรงเรียนกำลังเผชิญกับสถานการณ์จำนวนครูและบุคลากรที่ลดลงประมาณ 340 คน ในระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา ส่งผลต่อขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจและบรรยากาศในการพัฒนาการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน ครูมีการลาออกเพิ่มขึ้นทุกปี ทำให้ครูที่ยังปฏิบัติงานอยู่ต้องมีภาระงานที่หนักขึ้น

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนคริสเตียนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงใหม่ โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 5 โรงเรียน ครูทั้งหมด 1,163 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนจำนวน 341 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเคร็จซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้สัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง: ประชากร เท่ากับ 1 : 3.99 หรือ 1.4 สุ่มตัวอย่างครูแต่ละโรงเรียนตามสัดส่วน โดยการจับสลากชื่อครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียนให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานในโรงเรียน และรายได้ต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบ Check list และเติมคำตอบในช่องว่าง จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดตามของ ฮิคแมน และ ซิลวา (Hickman & Silva 1984) ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี จำนวนด้านละ 6 รวม 24 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ข้อคำถามแต่ละข้อเป็นคำถามในเชิงบวก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านบรรยากาศขององค์การ ตามทฤษฎีของคอย และดีโคทิส Koys & Decotiis (1991) ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างบรรยากาศเชิงบวก 2) การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3) การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ 4) การสร้างแรงจูงใจ ด้านละ 5 ข้อ จำนวน 20 ข้อโดยแบบสอบถาม เป็นมาตราวัดแบบมาตราส่วน (Rating Scale) 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัญหาที่สนใจและศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถาม หลังจากนั้นได้กำเนินการสร้างแบบสอบถามและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำที่ได้รับ หลังจากนั้ผู้วิจัยตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความถูกต้องและเหมาะสมของการใช้ภาษา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความครอบคลุมของเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยโดยให้ทุกท่านตรวจสอบครบทั้ง 3 ตอน คือ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ บรรยากาศองค์การ โดยกำหนดค่าของข้อแบบสอบถามที่มีค่าเกิน 0.6 ขึ้นไปจึงจะนำมาใช้ จากการตรวจสอบพบว่าค่า IOC ของข้อคำถามอยู่ระหว่าง0.6-1.00จึงไม่มีการตัดข้อคำถามทิ้ง จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและจัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อดำเนินการหาความเที่ยงของแบสอบถามต่อไป และผู้วิจัยได้หาค่าความเที่ยงโดยทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มครูในโรงเรียนที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient) พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยง .972 และแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่3 มีค่าความเที่ยง .926 และ .937 ตามลำดับ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและรับกลับคืนทางไปรษณีย์ ได้ข้อมูลกลับคืนที่สมบูรณ์ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานในโรงเรียน รายได้ต่อเดือน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และบรรยากาศในองค์กร ในโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ และผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดย การหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การในโรงเรียน คริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ในครั้งนี้ผู้วิจัยโดยวิเคราะห์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ตระหนักว่าการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมการวิจัยมีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงได้กำหนดการป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1. การป้องกันผลกระทบต่อบุคคล โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องระบุชื่อ และนามสกุลในแบบสอบถาม

2. การปกปิดข้อมูลโดยให้แบบสอบถามทุกฉบับบรรจุลงในซองเอกสารสีน้ำตาลเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถใส่แบบสอบถามกลับคืนให้แก่ผู้วิจัยถือเป็นการปกปิดข้อมูลเป็นความลับและไม่สามารถระบุถึงตัวผู้ตอบแบบสอบถามได้

อนึ่ง การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย วิทยาลัยเชียงรายแล้วตามเอกสารรับรองโครงการวิจัย เลขที่ EC102019005 ลงวันที่ 01 ตุลาคม 2562

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ76.90) มีอายุอยู่ระหว่าง 26-30 ปี

มากที่สุด(ร้อยละ 23.10) มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 83.30) มีอายุการทำงานในโรงเรียนระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด (ร้อยละ37.80) และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ40.80)

2. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) รองลงมาคือด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54) และด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
การสร้างวิสัยทัศน์	4.38	0.54	มาก
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.43	0.56	มาก
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.36	0.58	มาก
รวม	**4.39**	**0.53**	**มาก**

3. บรรยากาศองค์การในโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บรรยากาศองค์การส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยบรรยากาศองค์การด้านการสร้างแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยที่มากกว่าทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) รองลงมาบรรยากาศองค์การด้านการสร้างบรรยากาศเชิงบวก ด้านการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจตามลำดับ (ค่าเฉลี่ย 4.37, 4.36, 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63, 0.62, 0.65) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตจังหวัดเชียงใหม่

บรรยากาศ	**ค่าเฉลี่ย**	**ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน**	**ระดับ**
การสร้างบรรยากาศเชิงบวก	4.37	.63	มาก
การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.36	.62	มาก
การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ	4.35	.65	มาก
การสร้างแรงจูงใจ	4.39	.62	มาก
รวม	**4.36**	**.59**	**มาก**

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับมาก (r=.87) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม

ตัวแปร	**บรรยากาศ(สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r))**	**แปลผล**
ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์	0.87**	ระดับมาก

**กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สรุปผลจากรายงานผลทางสถิติ พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ในแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ผู้บริหารโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.39 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารของโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงใหม่ได้แสดงบทบาทที่เอื้ออำนวยให้เกิดการยอมรับร่วมกันโดยการสร้างวิสัยทัศน์ระหว่างบุคลากรและเป้าหมายขององค์การซึ่งเป็นไปตามนโยบาย

เป้าหมายของโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่มีเป้าหมายสำคัญ เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เจริญขึ้นตามศักยภาพของตน ทั้งมีคุณภาพและประสิทธิภาพเป็นพลเมืองดีรับใช้สังคม และประเทศชาติ ซึ่งในปัจจุบันจำเป็นที่จะต้องพัฒนาโรงเรียน นำโรงเรียนก้าวสู่อนาคตอย่างมั่นใจ สามารถบริหารจัดการให้เกิดคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้าง อัตลักษณ์ของโรงเรียนคือ “โรงเรียนวิถีคริสเตียน” ที่ตั้งอยู่บนรากฐานความเชื่อคริสตศาสนานิกายโปรแตสแตนท์ มุ่งฝึกอบรมและจัดการศึกษาแก่เยาวชนโดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนา และฐานะของบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ให้ถึงความสมบูรณ์ด้วยการเป็นพลเมืองดี มีความรักชาติ ศรัทธาในศาสนา และจงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ มีมนุษยธรรม มีระเบียบวินัย มีความรับผิด มีสุขนิสัยและสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ มีจิตใจและอารมณ์มั่นคง มีความรอบรู้เป็นเลิศทางวิชาการ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำรงตนอย่างพอเพียงและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีสันติสุข อันเป็นการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีชีวิตที่สมบูรณ์ตามแบบพระเยซูคริสต์

ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับนโยบายที่มุ่งการพัฒนาคุณภาพและเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อให้ครูและบุคลากรร่วมมือปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ร่วมกันซึ่ง Samrit (2014) เสนอว่าการที่จะทำให้ทำให้เกิดหุ้นส่วนร่วมกันระหว่างบุคลากร และผู้บริหารองค์การเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลตามผลตามเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ที่สามารถแสดงออกถึงวัฒนธรรมในการสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งเกิดจากการมองอนาคตที่กว้างไกล คิดนอกกรอบความคิดสร้างสรรค์ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้ว่าสิ่งที่ต้องการให้องค์การเป็นในอนาคตนั้นมีความเป็นไปได้ หลังจากนั้นต้องมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน แล้วปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเกิดขึ้นจริง โดยการสร้างแรงกระตุ้น จูงใจสมาชิกมีส่วนร่วม มีการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่สมาชิก สนับสนุนให้มีการทำงานเป็น

ทีม ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์จะเป็นเครื่องมือในการนำองค์กรสู่เป้าหมายภายใต้ความร่วมมือของบุคลากรทุกคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอแมนดิ ออฟพีดิซาโน และเชอร์แมน (Armandi, B et al, 2003) กล่าวว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จะสร้างวิสัยทัศน์ที่เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้ผู้ตามใช้ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และความสามารถ (Abilities) ขับเคลื่อนให้วิสัยทัศน์เป็นจริงขึ้นมาบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพได้ ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Tassanee (2014) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการศึกษาของ Chitima (2007) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์รายด้านพบว่าด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) ทั้งนี้เพราะในการดำเนินการบริหารของโรงเรียนโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงใหม่นั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะมีการประชุมครู บุคลากรในโรงเรียนเป็นประจำทุกเดือนเพื่อชี้แจงความก้าวหน้าและการดำเนินการของโรงเรียน ซึ่งเป็นเวทีให้ผู้บริหารได้พบปะครูและบุคลากรของโรงเรียน ได้มีโอกาสเผยแพร่กิจกรรมการดำเนินการของโรงเรียนและการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งการเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นทำได้หลายวิธี ด้วยการพูด การกระทำ การเขียนหรือการใช้สัญลักษณ์ จนเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ Chitima (2007) การทำตนเป็นแบบอย่างการให้รางวัล Chalalai (2007) ซึ่งการเผยแพร่วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะเป็นการสื่อสารสองทางที่ทำให้ครูรับรู้โดยตรงได้ว่า ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างไรและต้องการให้วิสัยทัศน์นั้นประสบความสำเร็จดังที่ตั้งเป้าหมายไว้ Braun (1991) ซึ่งกล่าวว่าการที่ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสาร การบรรยาย อธิบาย จะทำให้สมาชิกขององค์การรับรู้ เข้าใจ และมองเห็นความเป็นไปได้ รับรู้ในวิสัยทัศน์ที่ผู้นำสร้างจนกลายเป็นวิสัยทัศน์ของส่วนรวม และยอมรับวิสัยทัศน์เป็นของตนเอง

เมื่อพิจารณาในรายข้อคำถามของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในด้านนี้พบว่าครูผู้สอนมีการรับรู้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีทักษะในการสื่อสาร และโน้มน้าวจูงใจผู้ร่วมงานมองเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ารายข้ออื่นเช่นกัน และผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Tassanee (2014) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สระแก้ว เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา(ค่าเฉลี่ย 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54) ทั้งนี้เพราะในการบริหารโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย นั้นมีมีวัตถุประสงค์หลักดังนี้ 1) เป็นพยานแห่งความรักของพระเยซูคริสต์ 2) เพื่อให้ปรัชญาชีวิตสอดคล้องกับปรัชญาการศึกษาของสภาคริสตจักรในประเทศไทย 3) เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เจริญขึ้นตามศักยภาพของตน ทั้งมีคุณภาพและประสิทธิภาพเป็นพลเมืองดีรับใช้สังคม และประเทศชาติ 4) เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารในแต่ละโรงเรียนต้องกำหนดวิสัยทัศน์ ที่จะเป็นการบอกทิศทางของการนำโรงเรียนสู่เป้าหมายตามบริบทและสภาวะของแต่ละโรงเรียนที่ต้องการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนดาราวิทยาลัย (2019) กำหนด วิสัยทัศน์ คือ โรงเรียนดาราวิทยาลัย เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก มีคุณธรรมตามหลักคริสต์ศาสนา โดยมีอัตลักษณ์ 3 ประการ คือ 1) สุขภาพเลิศ 2) ปัญญาล้ำ 3) คุณธรรมเยี่ยม เป็นต้น

อนึ่งการสร้างวิสัยทัศน์นั้นเป็นการดำเนินการที่ผู้บริหารต้องสร้าง เครือข่ายงานพบปะกับสมาชิกทั้งในองค์การและนอกองค์การ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ต้องสนใจความคิดเห็นผู้อื่น โดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ๆ หรือที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของตนเองและของคนอื่นๆ เพื่อที่จะได้เลือกเฉพาะความคิดเห็นที่ดี มาใช้ประกอบการตัดสินใจ ยุคล์ (Yulk, 1989) และวิเคราะห์ข้อมูลที่สนับสนุนให้เกิดความคิดในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ การผสมผสานจินตนาการและดุลพินิจ ศักยภาพ ความสามารถ ทักษะและ ประสบการณ์ในการเรียนรู้ความสามารถในการคิด และการกำหนดทางเลือกใน การเดินไปสู่อนาคตร่วมกันของคนในองค์การ (Wirawut, 2001) ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะสร้างความร่วมมือของบุคลากรทุกส่วนเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แต่ทั้งนี้การสร้างวิสัยทัศน์ขององค์การส่วนใหญ่จะเปลี่ยนตามผู้บริหารองค์การ ซึ่งหากผู้บริหารไม่ได้เปลี่ยนวิสัยทัศน์ก็ยังคงอยู่จึงไม่การสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ (Samrit, 2014) จึงส่งผลต่อการรับรู้ที่ครูรับรู้ในด้านนี้ได้ไม่มากนัก สอดคล้องกับผลการวิจัยในรายข้อคำถามซึ่งพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์โรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน เปิดโอกาสให้กำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์โรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน ในระดับที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุก รายข้อ นอกจากนี้ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ Tassanee (2014) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารด้านการเสร้างวิสัยทัศน์ที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ส่วนด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมากที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่าทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย 4.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54) แสดงว่าครูรับรู้ว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้นเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้ ซึ่งในการบริหารงานของโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงใหม่ จะมุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพ ให้มีศักยภาพในการพัฒนาและการแข่งขันกับโรงเรียนภายนอก การนำโรงเรียนก้าวสู่อนาคตอย่างมั่นใจ ไม่เพียงแต่กับส่งเสริมเท่านั้น แต่สามารถนำคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ วางแผนพัฒนาโรงเรียน (road map) นำสู่การปฏิบัติได้จริง แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ แผนงาน แผนเงิน แผนคน (Church council, 2019) ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องแสดงถึงความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง โดยเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน และโครงการขององค์การ

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าครูมีการการรับรู้ว่า ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน ดึงศักยภาพของผู้ร่วมงาน ให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เน้น มีการทำงานเป็นทีม และดึงศักยภาพของผู้ร่วมงานให้แสดงออกมาอย่างเต็มความสามารถ เน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่ผู้ร่วมงาน ในระดับมาก สอดคล้องกับ รัสเซล และสโตน (Russell and Stone, 2002) ที่กล่าวว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะมีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความส่งเสริมความร่วมมือของสมาชิกในองค์การ และจากการการศึกษาของ Tassanee (2014) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารด้านการปฏิบัติวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2. บรรยากาศโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบรรยากาศทุกด้านคือ บรรยากาศด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงบวก ด้านการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ อยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารของโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักร

ในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงใหม่ สร้างบรรยากาศให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจระหว่างคณะบริหาร คณะครู นักเรียนและผู้ปกครอง การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ ตั้งแต่การประชุมปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอ ร่วมคิดและวางแผนงาน ปฏิบัติงาน ประเมินผลงาน และการร่วมปรับปรุงงาน และการการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุนผู้ร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก

ทั้งนี้เพราะโรงเรียนคริสเตียนสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นพยานแห่งความรักของพระเยซูคริสต์ (Church council, 2019) ซึ่งผู้บริหาร บุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานมีความเชื่อในความรักของพระเยซูคริสต์ ประกอบในการดำเนินงานของโรงเรียนนั้น ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทุกคนปฏิบัติศาสนกิจร่วมกัน ซึ่งถือเป็นจุดรวมใจเพื่อองค์กรโดยไม่แบ่งระดับการปฏิบัติ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนสู่จุดหมายเดียวกัน โดยน้อมนำคำสอนของพระเยซูคริสต์มาเป็นแนวทางในการทำงานด้วยความรักและเมตตาร่วมกัน ซึ่งโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักร1-5 ปี ร้อยละ 37.80 รองลงมา 6-10 ปี ร้อยละ 19.40 ซึ่งครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ร่วมพัฒนางานของโรงเรียนมาระยะหนึ่ง รับรู้ได้ถึงการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานของโรงเรียนโดยผู้บริหารในบรรยากาศทุกด้านคือ บรรยากาศด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการสร้างบรรยากาศเชิงบวก ด้านการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจจึงส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดลุยซิเออร์ (Lussier and Achua, 2010) ได้กล่าวว่า องค์การที่จะประสบความสำเร็จจะมีบรรยากาศองค์การในทิศทางใดย่อมขึ้นกับการรับรู้ของบุคลากรในองค์การตามที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติต่อพวกเขาอย่างไร

บรรยากาศองค์การในด้านการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจในโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ซึ่งเมื่อพิจารณาผลการวิจัยในรายข้อคำถามด้านนี้พบว่าครูในโรงเรียนคริสเตียน สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย เขตจังหวัดเชียงใหม่มีการรับรู้ว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ผู้ที่เกี่ยวข้องผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานร่วมกัน มีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนงานเพื่อการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้เนื่องจากในการบริหารงานของโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันการศึกษาเพื่ออภิบาลเยาวชนเป็น

ทรัพยากรที่มีคุณค่าของคริสตจักร โดยให้บุคลากรคริสเตียนทุกระดับในสถาบันการศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อประกาศกิตติคุณทั้งทางตรงและทางอ้อม (Church council, 2019)

ดังนั้นการบริหารงานของผู้บริหารจึงเน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันของบุคลากรทุกระดับในงานที่เป็นกิจกรรมส่วนรวมส่งผลต่อการรับรู้ของครูในโรงเรียนในด้านนี้ระดับมาก สอดคล้องกับ ไลเคอร์ท (Likert, 1976 cite in Akruch, 2017) ที่กล่าวว่าบรรยากาศองค์กรที่พึงประสงค์ประการหนึ่งผู้บริหาร ต้องบริหารโดยให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และ Akruch (2017) บรรยากาศขององค์องค์ประกอบที่สำคัญคือการที่ผู้บริหารให้อิสระผู้ปฏิบัติในการตัดสินใจ

3. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกในระดับมาก (r=.87) ที่ระดับความมีนัยสำคัญระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียน ซึ่งถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ดีจะสัมพันธ์กับบรรยากาศที่ดีด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีลักษณะที่สำคัญคือ มีการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถสร้างอนาคตความสำเร็จส่วนบุคคลและองค์การของเราจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์ และมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ผ่านทางการถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องเพื่อให้แทรกซึมในทุกระดับขององค์การ มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนคริสเตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตจังหวัดเชียงใหม่นั้นจำเป็นต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ หรือดำเนินการตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ และเผยแพร่ให้ผู้ปฏิบัติรับทราบเพื่อนำไปปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด เพื่อให้บรรลุ พันธกิจ วิสัยทัศน์ที่สภาคริสตจักรกำหนดไว้เป็นนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาเพื่อการปฏิบัติตามนโยบายของสภาคริสตจักรที่ทุกสถาบันการศึกษาต้องปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว (Church council, 2019)

ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในระดับมาก เมื่อผู้บริหารของโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจน ย่อมต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยเช่นกัน จึงมีการส่งเสริมบรรยากาศการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติให้เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้พบว่า บรรยากาศในองค์กรในภาพรวมทั้งในด้านแรงจูงใจ การไว้วางใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสร้างบรรยากาศเชิงบวก อยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนคริส

เตียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ ในทิศทางบวกในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ Tassanee (2014) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์นั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับบรรยากาศองค์การในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ Chitima (2007) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการทำผลการวิจัยไปใช้

1.1. จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศในองค์การของโรงเรียน ดังนั้นมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ต้องพัฒนาบุคลากรในระดับผู้นำที่มีศักยภาพ มีคุณภาพ มีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำ เพื่อให้พันธกิจการศึกษาของสภาคริสตจักรฯ คือ การนำโรงเรียนก้าวสู่อนาคตอย่างมั่นใจ มีคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2. จากผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศในองค์การโรงเรียนคริสเตียน และบรรยากาศด้านการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันและการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ มีน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สามารถทำให้เกิดความไว้วางใจและส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมกันมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

2.1. ควรมีการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำด้านอื่น ๆที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย

2.2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระดับโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนคริสเตียนสังกัดมูลนิธิสภาคริสตจักรในประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

Ananavani, P. (2009**). Principles, concepts, theories in educational administration. (2nd edition)**. Chon Buri: Company Montri Publishing Limited. (in Thai)

Armandi, B et al. (2003). Leadership theory and practice*:* a case in point**. Management Decision**, 41(10), 1076-1088.

Braun, J.B. (1991). An analysis of principal leadership vision and its relationship to school climate**. Dissertation Abstract International,** 52(4), 1139-A.

Chaicharoen, T. (2014). **the Relationship between Visionary Leadership of Administrators and School Organization Climate: Expand educational opportunities Khao Chakan District Under the Office of Sa Kaeo Primary Education Service Area 1**. Master of Education Administrator, Burapa University. (in Thai)

Chansaeng, S. (2015). **Development of Causal Model of Factors Influencing Vision Leadership of School Administrators under the Office of Matthayomsuksa Educational Area 18.** Master of Educational Administration, Rambhai Barni Rajabhat University, Chanthaburi**.** (in Thai)

Church council. (2019). **policies, strategies, and development plans to comply with church Churches policies in Thailand, A.D. 2019-2022.** wwwe.cct.or.th/document. 20 September2019.

Dara Academy. (2019). **Philosophy, Vision and Motto**. http://www.dara.ac.th/. 22 April 2019.

Kangpeng, S. (2014). **Visionary Leadership: Concepts, Theory and Case Studies**. Maha Sarakham: Aphichat Printing. (in Thai)

Koys, D.J., & deCotiis, T.A. (1991). Inductive measures of psy-chological climate. **Human Relations,** 44, 265-285.

Lussier, R. N., and Achua, C. F. (2010). **Leadership, Fourth Edition**, South-Western Cengage Learning: Mason, USA.

Makhasiranon, W. (2001). **The development of leader vision. (4th edition).** Bangkok: Teera Literature. (in Thai)

Mongkolvanich, C. (2013). **Administration of Educational Organization and Personnel (2nd edition).** Bangkok: The Publisher of Chulalongkorn University. (in Thai)

Nimibut, C. (2007**). Factors Influencing the Vision of Primary School Principles under the Bangkok Metropolis Administration.** Doctor of Education (Educational Administration), Department of Education, Srinakharinwirot University. (in Thai)

Russell, R. and Gregory Stone, A. (2002), "A review of servant leadership attributes: developing a practical model", **Leadership & Organization Development Journal**, 23(3), 145-157.

Saenasing, A. (2017*).* **Organizational Climate Affecting Office Motivation of Office Employees The Mall Group Company Limited Nakhon Ratchasima Branch**. Master of Business Administration Program, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Isan. (in Thai)

Wansri, C. (2007). **The Causal Relationship Model of Factors That affects the vision of school administrators Basis**. Bangkok: Naresuan University. (in Thai)

Yukl , G. A. (1989**). Leadership in organizations.** New Jersey: Prentice-Hall.

In Thai

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิติมา วรรณศรี. (2550*).* **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย ที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชลาลัย นิมิบุตร. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดาราวิทยาลัย. (2562). **ปรัชญา วิสัยทัศน์ และคติพจน์.** http://www.dara.ac.th/. 22 เมษายน 2562.

ทัศนีย์ ไชยเจริญ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนขยายโอกาศทางการศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1**. หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภารดี อนันต์นาวี. (2552). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2).** ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.

วีระวุธ มาฆะศิรานนท์. (2544). **การพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 4).** กรุงเทพฯ : ธีระวรรณกรรม.

สภาคริสตจักร. (2019). **นโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาเพื่อปฏิบัติตามนโยบายของสภาคริสตจักรในประเทศไทย คริสตศักราช2019-2022**. wwwe.cct.or.th/document วันที่ 20 กันยายน 2562.

สมัชชา จันทร์แสง. (2558). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จันทบุรี.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์: แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา.** มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์.

อัครัช แสนสิงห์. (2560). **บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงาน บริษัทเดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา.** หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.