

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องบรรยากาศในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยและได้ผลสรุปของการวิจัย รวมทั้งอภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามตำแหน่ง วิทยฐานะ วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บรรยากาศในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีอยู่ในระดับปานกลาง
2. เปรียบเทียบบรรยากาศในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการสุ่มแบบง่ายที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีปีการศึกษา 2557 จำนวน 302 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทปลายปิด (closed form) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแบบลิคเคิร์ท (Likert) ได้ค่าความเที่ยงตรงของข้อคำถามรายข้อระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.802 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียว (one-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' method)

สรุปผลการวิจัย

1. บรรยากาศในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับจากดีมากที่สุดไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะของงานด้านโครงสร้างขององค์การด้านความสามัคคีและด้านความจงรักภักดีซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลเป็นดังนี้

1.1 ด้านลักษณะของงานพบว่า ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือปริมาณงานมีความเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป, ความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และการเปิดโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเองตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการทำงาน

1.2 ด้านโครงสร้างขององค์การพบว่า ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือสมาชิกมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจกันเมื่อเผชิญกับปัญหา, การตัดสินใจในการทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว และการพิจารณาการทำงานขึ้นอยู่กับผลงานหรือความสามารถของบุคคลตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ การทำงานกระตุ้นให้มีการตัดสินใจด้วยตัวเองอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านความสามัคคีพบว่า ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ บุคคลจะคงอยู่กับกลุ่ม ไม่แยกตัวจากกลุ่ม, ความมีส่วนร่วมในกิจการของส่วนรวม และความร่วมมือร่วมใจในการทำงานโดยปราศจากความขัดแย้งตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ การร่วมปรึกษาหารือ เพื่อร่วมมือกันปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ

1.4 ด้านความจงรักภักดีพบว่า ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ, ความซื่อสัตย์ต่อองค์การ และการให้ความร่วมมือในกิจกรรมขององค์การตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ การมีความรักและศรัทธาต่อองค์การ

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยบรรยากาศในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เป็นดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งวิทยฐานะวุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลเป็นดังนี้

สามัคคีแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์การ ลักษณะของงาน ความสามัคคี และความจงรักภักดี ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง บรรยากาศในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มีการอภิปรายผล ดังนี้

1. บรรยากาศในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด ผลการจัดการศึกษาจะเป็นอย่างไรย่อมขึ้นอยู่กับการทำงานของสถานศึกษา อันเกิดจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษานั้น ซึ่งการที่สถานศึกษาจะดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยบรรยากาศที่สามารถส่งเสริมกระบวนการในการทำงานต่างๆที่สอดคล้องกัน โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของประพันธ์ สุตโต (2545, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษาพบว่าบรรยากาศในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านลักษณะของงานพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือปริมาณงานมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการสอนเป็นหน้าที่ที่ครูได้รับการศึกษามาเฉพาะทางทำให้ครูมีความถนัดกับลักษณะของงาน และการแบ่งจำนวนชั่วโมงในการสอนนั้น โดยส่วนมากแต่ละโรงเรียนจะมีการประชุมเพื่อร่วมกันวางแผน และกำหนดจำนวนชั่วโมงในการจัดการเรียนการสอนให้มีจำนวนที่ใกล้เคียงกัน และมีความเหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริลักษณ์ ถิตยรัตนะ และสาววันทนีย์ เดชารัตนชาติ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านโครงสร้างขององค์การ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สอง ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือสมาชิกมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจกันเมื่อเผชิญกับปัญหา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เมื่อเปิดเทอมการศึกษาในแต่ละปีการศึกษา โรงเรียนจะมีการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อร่วมกันกำหนดโครงสร้างขององค์การให้เหมาะสมและ

สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากปีการศึกษาที่ผ่านมาได้ ดังนั้นบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาจึงมีส่วนในการรับรู้ถึงแนวทางและเป้าหมายที่กำหนดไว้ในโครงสร้างไว้อย่างชัดเจน เมื่อเกิดปัญหาใด ๆ ขึ้นจึงพร้อมใจกันร่วมแรงร่วมใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อให้ผลการดำเนินงานมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิศวาส นวดโอโล (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศโรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์การ

1.3 ด้านความสามัคคี พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สาม ภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคคลจะคงอยู่กับกลุ่ม ไม่แยกตัวจากกลุ่ม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคคลที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกัน ย่อมมีการทำงานหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอยู่เสมอ โดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ จึงทำให้บุคคลในโรงเรียนมีการพูดคุย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งก่อให้เกิดความรักความสามัคคีระหว่างบุคคล ทำให้มีบุคคลมีความต้องการที่จะยังคงอยู่กับกลุ่มนั้นต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของโอลิเวียร์ (Olivier, 2001, p.62) ได้ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมของครูและของโรงเรียนประถมศึกษาในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ความสามัคคี การดูแลเอาใจใส่อย่างเห็นอกเห็นใจกันเป็นตัวอย่างที่มีค่าสูงที่สุดต่อความผูกพันที่ครูตั้งใจอยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนต่อไป

1.4 ด้านความจงรักภักดี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่บุคลากรในโรงเรียนยอมรับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนได้กำหนดไว้เป็นกรอบให้ประพฤติ ปฏิบัติตาม ย่อมส่งผลต่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ของโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีบรรยากาศที่สามารถส่งเสริมต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบบรรยากาศในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีพบว่า ตำแหน่งวิทยฐานะ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บรรยากาศของสถานศึกษาเป็นสภาวะอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษาแล้วส่งผลถึงความรู้สึกของบุคคลนั้นการที่จะทำให้สถานศึกษามีบรรยากาศที่ดีนั้น บุคคลในสถานศึกษาต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคคลภายในสถานศึกษาบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาจะต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรขนาดเล็ก บุคคลภายในสถานศึกษามีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน และมีความคิดเห็นต่อเรื่องต่างๆ สอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของจันทนา ชุมทัพ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 ซึ่งผลการเปรียบเทียบพบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันบุคลากรมีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีในภาพรวมไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่จะทำให้โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดี ซึ่งจะทำให้การจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นไปด้วยความราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกคนในโรงเรียนจะต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รวมถึงการร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระยศ สิมลี (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และ เขต 2 พบว่าข้าราชการครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และ เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการดำเนินงานทุกอย่างของโรงเรียน ต้องอาศัยการขับเคลื่อนของผู้บริหารสถานศึกษาและความร่วมมือของครูทุกคนในโรงเรียน โดยในการทำงานบุคคลจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ มีการติดต่อประสานงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ และเกิดบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของชัชวาล สมบูรณ์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 5 พบว่า ข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 5 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่มีวิทยฐานะ มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีด้านโครงสร้างองค์การแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่มีวิทยฐานะมีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะ

ชำนาญการพิเศษขึ้นไปอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่มีวิทยฐานะส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เข้ามาทำงานได้ไม่นานนัก ซึ่งอาจยังไม่รู้ถึงรายละเอียดด้านโครงสร้างองค์การ จึงเพียงแต่ทำงานตามหน้าที่ของตน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ทำงานมานาน จะมีความเข้าใจและมองเห็นผลจากการทำงานอันเกิดจากด้านโครงสร้างองค์การ

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการทำงาน บุคคลทุกคนในโรงเรียนจะต้องมีการร่วมมือเพื่อดำเนินงานร่วมกัน โดยแต่ละบุคคลในโรงเรียนย่อมมีความแตกต่างกันในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ซึ่งบุคคลจะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของจันทนา ชุมทัพ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา เป็นการวางแผนเพื่อให้มีความพร้อมในการดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอน ส่งเสริมต่อกระบวนการดำเนินงานต่างๆ ในสถานศึกษา หากบุคลากรในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้วก็จะก่อให้เกิดบรรยากาศในสถานศึกษาที่ดี ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สำเนียง ทองลอย (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี พบว่าความคิดเห็นต่อบรรยากาศโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันทั้งสามขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีด้านลักษณะของงานแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นที่สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กอาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนครูมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้การแบ่งงานมีความเหมาะสมคือสามารถแบ่งงานได้ตามความถนัดและความสนใจของครู แต่ในขณะเดียวกันโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีจำนวนครูน้อยกว่า ทำให้ครูคนหนึ่งได้รับมอบหมายงานหลายอย่าง ซึ่งงานบางอย่างอาจเป็นงานที่

ไม่มีความกดดัน ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสิงห์บุรีด้านความสามัคคีแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นที่สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อาจเป็นเพราะการทำงานของโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนครูที่ร่วมกันทำงานมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก โดยในการทำงาน ครูในโรงเรียนต้องใช้ความสามัคคีและความเป็นหนึ่งเดียว เพื่อที่จะให้งานประสบผลสำเร็จ ส่วนการทำงานของโรงเรียนขนาดเล็กนั้น ครูคนหนึ่งต้องทำหน้าที่อย่าง ทำให้ครูต่างก็มุ่งทำงานของตน จนบางครั้งทำให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียนมีน้อย

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จ และมีบรรยากาศในสถานศึกษาที่ดีนั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล ในการที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยบุคคลจะมีการนำความรู้และประสบการณ์จากการทำงานมาประยุกต์ใช้เพื่อให้งานเป็นไปตามเป้าหมาย จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมถวิล แก้วปลั่ง (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหงในมิติต่างๆ 9 มิติ ตามความคิดเห็นของบุคลากร และเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหงโดยรวมและเป็นรายมิติ พบว่าบุคคลที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง บรรยากาศในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้มาปรับปรุงการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดบรรยากาศในสถานศึกษาที่ดี ดังนี้

1.1 ส่งเสริมด้านที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น กล่าวคือด้านลักษณะของงานซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สถานศึกษาควรส่งเสริมด้านลักษณะของงานให้ดียิ่งขึ้น จนกลายเป็นจุดเด่นของสถานศึกษา โดยจัดให้ปริมาณงานมีความเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไปงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลการเปิดโอกาสให้บุคคลได้รับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเองรวมถึงการเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือติดต่อสัมพันธ์

กับบุคคลอื่นในการทำงานซึ่งหากบุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อลักษณะของงานแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน ทำงานอย่างเต็มกำลังเต็มความสามารถ มีความเสียสละในการทำงาน ก่อให้เกิดบรรยากาศในสถานศึกษาที่ดี

1.2 พัฒนาด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาใกล้เคียงหรืออยู่ในระดับเดียวกับด้านอื่นๆ กล่าวคือ ด้านความจงรักภักดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้บุคคลภายในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่ที่มีเกียรติเป็นสถานศึกษาที่มีจุดเด่นหรือความพิเศษที่ไม่เหมือนกับสถานศึกษาอื่น ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความสุข มีความตั้งใจ มีความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา และทำงานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่นๆ

2.2 ในการศึกษาบรรยากาศในสถานศึกษา อาจใช้วิธีการวิจัยรูปแบบอื่นๆ นอกเหนือไปจากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งอาจเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการใช้วิธีการสัมภาษณ์ เป็นต้น