

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปีการศึกษา 2547 ผู้วิจัยได้ดำเนิน สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะการวิจัยไว้เป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ



1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศของ โรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานีตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์และขนาดของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานีตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

2. สมมติฐานการวิจัย

1. บรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี ที่มีขนาดต่างกัน มีบรรยากาศแต่ละด้านแตกต่างกัน
2. ครูโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีบรรยากาศในแต่ละด้านแตกต่างกัน

3. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียน ปีการศึกษา 2547 จำนวน 16 โรงเรียน มีครูจำนวน 720 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑล อุบลราชธานี ปีการศึกษา 2547 จำนวน 250 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางสำเร็จรูปของเคริจซี่ และมอร์แกน จากนั้นกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามขนาดโรงเรียน แล้วสุ่มตัวอย่างได้จำนวนที่ต้องการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑล อุบลราชธานี ปีการศึกษา 2547 ตามความคิดเห็นของครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑล อุบลราชธานี ปีการศึกษา 2547 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นของครอนบาคเท่ากับ 0.86

4. สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาบรรยากาศโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑล อุบลราชธานี ปีการศึกษา 2547 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลสภาพทั่วไปผู้ตอบพบว่า จากจำนวนครู 250 คน พบว่าเป็นครูจากโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 46 คน และเป็นครูที่มาจากโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 204 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 18.4 และ 81.6 ตามลำดับ และแยกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าเป็นครูที่ทำงานมาแล้ว 1-10 ปี จำนวน 166 คน และเป็นครูที่ทำงานมาแล้ว 10 ปีขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 66.4 และ 33.6 ตามลำดับ

2. บรรยากาศโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑล อุบลราชธานี แต่ละด้าน

บรรยากาศโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑล อุบลราชธานี แต่ละด้านทั้ง 6 ด้านครู มีความคิดเห็นในระดับบรรยากาศแตกต่างกัน มี 2 ระดับ คือบรรยากาศค่อนข้างมาก ประกอบด้วย บรรยากาศด้านแจ่มใส ($\bar{X} = 3.95$) บรรยากาศด้านอิสระ ($\bar{X} = 3.81$) และบรรยากาศด้านรวบอำนาจ ($\bar{X} = 3.77$) และส่วนอีกระดับบรรยากาศเป็นบางครั้งคือ บรรยากาศเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง ประกอบด้วย บรรยากาศด้านสนิทสนม ($\bar{X} = 3.21$) บรรยากาศด้านเข้มงวด ($\bar{X} = 3.10$) และ บรรยากาศด้านควบคุม ($\bar{X} = 2.62$)

3. บรรยากาศโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑล อุบลราชธานี แยกพิจารณาแต่ละด้าน เป็นรายชื่อ

3.1 บรรยากาศด้านแจ่มใส

บรรยากาศด้านแจ่มใสของโรงเรียน โดยรวมแล้วอยู่ที่ระดับค่อนข้างมาก และเมื่อพิจารณาค่าระดับบรรยากาศด้านแจ่มใสเป็นรายชื่อพบว่าทั้งหมด 10 ข้อ มีระดับบรรยากาศพบว่าอยู่ที่ระดับค่อนข้างมาก โดยบรรยากาศด้านนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับบรรยากาศค่อนข้างมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ ตามลำดับ คือ ครูมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.26$) ครูมีการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะของบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.19$) และครูมีการวางแผนงานช่วยปฏิบัติงานและรับผิดชอบร่วมกัน ($\bar{X} = 4.08$)

เมื่อแยกตามประสบการณ์การทำงานครูที่ทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีระดับบรรยากาศค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ คือ ครูมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี ครูมีการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะของบุคลากรในโรงเรียน และครูมีการวางแผนงาน ช่วยปฏิบัติงานและรับผิดชอบร่วมกัน ส่วนครูที่ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีระดับบรรยากาศค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ คือ ครูมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี ครูมีการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะของบุคลากรในโรงเรียนและครูมีการอบรมสั่งสอน เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

เมื่อแยกตามขนาดโรงเรียนครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับบรรยากาศค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ คือ ครูมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี ครูมีการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะของบุคลากรในโรงเรียน และครูมีการอบรมสั่งสอน เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ส่วนครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับบรรยากาศค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ คือ ครูมีความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นอย่างดี ครูมีการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะของบุคลากรในโรงเรียน และครูมีการวางแผนงาน ช่วยปฏิบัติงานและรับผิดชอบร่วมกัน

3.2 บรรยากาศด้านอิสระ

บรรยากาศด้านอิสระ ของโรงเรียน โดยรวมแล้วพบว่าอยู่ที่ระดับค่อนข้างมาก และเมื่อนำมาพิจารณาค่าระดับบรรยากาศด้านอิสระเป็นรายข้อพบว่าทั้งหมด 10 ข้อ มีระดับบรรยากาศพบว่าอยู่ที่ระดับค่อนข้างมาก โดยบรรยากาศด้านนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับบรรยากาศค่อนข้างมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด 3 ข้อ ตามลำดับ คือ ครูมีน้ำใจเสียสละในการทำงาน ($\bar{X} = 4.08$) ครูเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมสูง ($\bar{X} = 4.19$) และครูทำงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี และมีชีวิตชีวา ($\bar{X} = 4.08$)

เมื่อแยกตามประสบการณ์การทำงานครูที่ทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีระดับบรรยากาศค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด 3 ลำดับ คือ ครูมีน้ำใจเสียสละในการทำงาน ครูเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมสูงและครูทำงานสำเร็จลุล่วงด้วยดีและมีชีวิตชีวา ส่วนครูที่ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีระดับบรรยากาศค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด 3 ลำดับ คือ ครูเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมสูงครูมีน้ำใจเสียสละในการทำงาน และครูทำงานสำเร็จลุล่วงด้วยดีและมีชีวิตชีวา

เมื่อแยกตามขนาดโรงเรียนครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับบรรยากาศค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด 3 ลำดับ คือ ครูมีน้ำใจเสียสละในการทำงาน ครูเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมสูงและครูทำงานสำเร็จลุล่วงด้วยดีและมีชีวิตชีวา ส่วนครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับบรรยากาศค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด 3 ลำดับ คือ ครูเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมสูง ครูมีน้ำใจเสียสละในการทำงาน และครูทำงานสำเร็จลุล่วงด้วยดีและมีชีวิตชีวา

3.3 บรรยากาศด้านควบคุม

บรรยากาศด้านควบคุม ของโรงเรียน ปีการศึกษา 2547 โดยรวมแล้วว่าเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง และเมื่อนำมาพิจารณาค่าระดับบรรยากาศด้านควบคุมเป็นรายข้อพบว่าทั้งหมด 10 ข้อ มีระดับบรรยากาศพบว่าอยู่ที่ระดับที่เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง 4 ข้อ และระดับน้อยอีก 6 ข้อ โดยที่บรรยากาศด้านควบคุมที่เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ ตามลำดับ คือ ผู้บริหารไม่ให้ความสะดวก ในการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 3.32$) ครูไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ($\bar{X} = 3.14$) และครูปฏิบัติงานตามหน้าที่แบบต่างคนต่างอยู่ ($\bar{X} = 2.81$)

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับบรรยากาศน้อย ซึ่งค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อยที่สุด 3 ข้อ คือ ผู้บริหารเป็นผู้ออกคำสั่ง และคอยควบคุม ($\bar{X} = 2.22$) โรงเรียนให้บริการด้านธุรการแก่ครูเมื่อต้องการ ($\bar{X} = 2.33$) มีครูบางกลุ่มที่คอยคัดค้านครูส่วนใหญ่ ($\bar{X} = 2.35$)

เมื่อแยกตามประสบการณ์การทำงานครูที่ทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีระดับบรรยากาศเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3 ลำดับ คือผู้บริหารเป็นผู้ออกคำสั่งและคอยควบคุม โรงเรียนให้บริการด้านธุรการแก่ครูเมื่อต้องการ และครูไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ส่วนครูที่ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีระดับบรรยากาศเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3 ลำดับ คือ โรงเรียนให้บริการด้านธุรการแก่ครูเมื่อต้องการ ผู้บริหารเป็นผู้ออกคำสั่งและคอยควบคุม และครูไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม

เมื่อแยกตามขนาดโรงเรียนครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับบรรยากาศเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารเป็นผู้ออกคำสั่งและคอยควบคุม โรงเรียนให้บริการ ด้านธุรการแก่ครูเมื่อต้องการ และครูไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ส่วนครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับบรรยากาศที่เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3 ลำดับ คือ ผู้บริหาร เป็นผู้ออกคำสั่งและคอยควบคุม โรงเรียนให้บริการด้านธุรการแก่ครูเมื่อต้องการ และครูไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ,ครูมีการสังสรรค์กันเฉพาะกลุ่มของตน

3.4 บรรยากาศด้านสนิทสนม

บรรยากาศด้านสนิทสนม ของโรงเรียน โดยรวมแล้วพบว่า มีระดับเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง และเมื่อนำมาพิจารณาค่าระดับบรรยากาศด้านสนิทสนมเป็นรายข้อ พบว่าทั้งหมด 10 ข้อ มีระดับบรรยากาศพบว่าอยู่ที่ระดับค่อนข้างมาก 1 ข้อ และอีกจำนวน 9 ข้อระดับบรรยากาศพบว่าอยู่ที่ระดับเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง โดยบรรยากาศด้านนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับบรรยากาศค่อนข้างมากเพียงข้อเดียว คือ ครูมีเพื่อนสนิทในโรงเรียนเดียวกัน ($\bar{X} = 3.92$)

ส่วนที่เหลือ 9 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับบรรยากาศระดับเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง เมื่อพิจารณาที่เป็นค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด 3 ข้อ ตามลำดับคือ ครูร่วมมือจัดทำรายงานต่าง ๆ เสนอต่อผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.46$) ผู้บริหารให้ความสนใจเลือกวิชาที่ตนต้องการสอน ($\bar{X} = 3.45$) และผู้บริหารประนีประนอมความขัดแย้งของครู ($\bar{X} = 3.42$)

เมื่อแยกตามประสบการณ์ครูที่ทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีระดับบรรยากาศเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3 ลำดับคือ ครูมีเพื่อนสนิทในโรงเรียนเดียวกัน ผู้บริหารประนีประนอมความขัดแย้งของครู และผู้บริหารให้ความสนใจเลือกวิชาที่ตนต้องการสอน , ผู้บริหารพิจารณาให้ครูได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ส่วนครูที่ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีระดับบรรยากาศเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3 ตามลำดับ คือ ครูมีเพื่อนสนิทในโรงเรียนเดียว ครูร่วมมือกันจัดทำรายงานต่าง ๆ เสนอต่อผู้บริหารและผู้บริหารให้ความสนใจเลือกวิชาที่ตนต้องการสอน

เมื่อแยกตามขนาดโรงเรียนครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับบรรยากาศเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3 ลำดับ คือ ครูมีเพื่อนสนิทในโรงเรียนเดียวกัน ผู้บริหารพิจารณาให้ครูได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น และผู้บริหารประนีประนอมความขัดแย้งของครู ส่วนครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับบรรยากาศที่เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3 ลำดับ คือ ครูมีเพื่อนสนิทในโรงเรียนเดียวกัน ครูร่วมมือกันจัดทำรายงานต่าง ๆ เสนอต่อผู้บริหาร ผู้บริหารให้ความสนใจเลือกวิชาที่ตนต้องการสอนและผู้บริหารประนีประนอมความขัดแย้งของครู

3.5 บรรยากาศด้านรวบอำนาจ

บรรยากาศด้านรวบอำนาจ ของโรงเรียน โดยรวมแล้วพบว่าอยู่ที่ระดับค่อนข้างมาก และเมื่อนำมาพิจารณาค่าระดับบรรยากาศด้านรวบอำนาจเป็นรายข้อ พบว่าทั้งหมด 10 ข้อ มีระดับบรรยากาศพบว่าอยู่ที่ระดับค่อนข้างมาก 9 ข้อ และอีก 1 ข้อ มีระดับบรรยากาศพบว่าอยู่ที่ระดับเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง โดยบรรยากาศด้านรวบอำนาจระดับบรรยากาศค่อนข้างมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3 ข้อ ตามลำดับ คือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูทำงานตามความสามารถ ($\bar{X} = 4.02$) ผู้บริหารติดประกาศหน้าที่พิเศษให้ทราบโดยทั่วถึง ($\bar{X} = 3.98$) และผู้บริหารทำตนเป็นแบบอย่างแก่ครู ($\bar{X} = 4.96$)

ส่วนระดับบรรยากาศด้านรวบอำนาจที่พบว่าอยู่ที่ระดับเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง เพียง 1 ข้อ คือ ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจทำตารางในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.41$)

เมื่อแยกตามประสบการณ์ครูที่ทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีระดับบรรยากาศค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3 ตามลำดับ คือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูทำงานตามความสามารถ ผู้บริหารติดประกาศหน้าที่พิเศษให้ทราบโดยทั่วถึง และผู้บริหารทำตนเป็นแบบอย่างแก่ครู ส่วนครูที่ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีระดับบรรยากาศค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูทำงานตามความสามารถ ผู้บริหารทำตนเป็นแบบอย่างแก่ครู และผู้บริหารติดประกาศหน้าที่พิเศษให้ทราบโดยทั่วถึง

เมื่อแยกตามขนาดโรงเรียนครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับบรรยากาศค่อนข้างมากค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูทำงานตามความสามารถ ผู้บริหารทำตนเป็นแบบอย่างแก่ครู , ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบแนวความคิดใหม่ๆอยู่เสมอ และผู้บริหารติดประกาศหน้าที่พิเศษให้ทราบโดยทั่วถึง ส่วนครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับบรรยากาศค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3 ลำดับ คือผู้บริหรมอบหมายงานให้ครูทำงานตามความสามารถ ผู้บริหารติดประกาศหน้าที่พิเศษให้ทราบโดยทั่วถึง และผู้บริหารทำตนเป็นแบบอย่างแก่ครู

3.6 บรรยากาศด้านซิมเซา

บรรยากาศด้านซิมเซา ของโรงเรียนโดยรวมแล้วพบว่ามึระดับบรรยากาศเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง และเมื่อนำมาพิจารณาค่าระดับบรรยากาศด้านซิมเซาเป็นรายข้อพบว่ารายข้อทั้งหมด 10 ข้อ มีระดับบรรยากาศอยู่ที่ระดับค่อนข้างมาก 2 ข้อ ระดับบรรยากาศระดับเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง 6 ข้อ และอีก 2 ข้อมีระดับบรรยากาศอยู่ที่ระดับน้อย

บรรยากาศด้านซิมเซาระดับบรรยากาศค่อนข้างมาก 2 ข้อ คือ ครูยอมรับในกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ผู้บริหารกำหนดขึ้น ($\bar{X} = 4.00$) และ ผู้บริหารนิเทศ ติดตาม การทำงานของครูอย่าง ต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.84$)

ข้อที่มีพบระดับบรรยากาศระดับเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง พบว่ามี 6 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด 3 ข้อ ตามลำดับคือ ครูมีภาระหนักในการทำรายการการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 3.38$) คู่มือในการ ใช้อุปกรณ์การสอนมีไม่เพียงพอสำหรับครู ($\bar{X} = 3.25$) และครูได้รับมอบหมายงานมากมี ผลกระทบต่อการสอน กับ ครูมีเวลาไม่เพียงพอในการจัดทำรายงาน ($\bar{X} = 3.22$)

ส่วนระดับบรรยากาศด้านซิมเซาที่พบว่าอยู่ที่ระดับน้อย 2 ข้อ คือครูชอบออกนอก โรงเรียนในเวลาทำการ ($\bar{X} = 2.11$) และครูไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{X} = 2.04$)

เมื่อแยกตามประเภทครูที่ทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีระดับบรรยากาศเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือครูยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับที่ผู้บริหารกำหนดขึ้น ผู้บริหาร นิเทศ ติดตาม การทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง และครูมีภาระหนักในการทำรายการเรียนของ นักเรียน ส่วนครูที่ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีระดับบรรยากาศเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ คือ ครูยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับที่ผู้บริหารกำหนดขึ้น ผู้บริหารนิเทศ ติดตาม การทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง และครูมีภาระหนักในการทำรายการเรียนของนักเรียน

เมื่อแยกตามขนาดโรงเรียนครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับบรรยากาศเกิดขึ้น เป็นบางครั้ง ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารนิเทศ ติดตาม การทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง ครูยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับที่ผู้บริหารกำหนดขึ้น และครูมีภาระหนักในการทำรายการ เรียนของนักเรียนส่วนครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับบรรยากาศที่เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ คือ ครูยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับที่ผู้บริหารกำหนดขึ้น ครูมีภาระ หนักในการทำรายการเรียนของนักเรียน และคู่มือในการใช้อุปกรณ์การสอนมีไม่เพียงพอ สำหรับครู

4. การเปรียบเทียบระดับบรรยากาศของโรงเรียน

4.1 การเปรียบเทียบระดับบรรยากาศของโรงเรียน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

เมื่อเปรียบเทียบระดับบรรยากาศของโรงเรียนปีการศึกษา 2547 เป็นรายด้าน และ โดยรวมซึ่งจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครูโรงเรียน พบว่าระดับบรรยากาศของโรงเรียนโดยรวม ครูที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับบรรยากาศของโรงเรียนไม่แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป

เมื่อพิจารณารายด้าน 6 ด้าน บรรยากาศของโรงเรียนปรากฏผลว่า บรรยากาศด้านความจ่มใส และด้านอิสระ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับบรรยากาศการทำงาน ของโรงเรียนน้อยกว่า ครูที่มีประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยสถิติพบว่าครูที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับบรรยากาศการทำงาน ของโรงเรียนน้อยกว่า ครูที่มีประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ส่วนบรรยากาศด้านควบคุม ด้านสนิทสนม ด้านรวบอำนาจ และด้านซึมซาบ ปรากฏผลว่าครูที่มีประสบการณ์ 1-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับบรรยากาศการทำงาน ของโรงเรียนไม่แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป

4.2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับบรรยากาศของโรงเรียนปีการศึกษา 2547 ตามขนาดของโรงเรียน

เมื่อเปรียบเทียบระดับบรรยากาศของโรงเรียน เป็นรายด้าน และ โดยรวม ซึ่งจำแนกตามขนาดโรงเรียนของครูที่ทำงาน พบว่าระดับบรรยากาศของโรงเรียน โดยรวมแบ่งตามขนาดโรงเรียนที่ครูทำงาน พบว่าครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยระดับบรรยากาศของโรงเรียนมากกว่า ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ และเมื่อเปรียบเทียบด้วยสถิติ พบว่าค่าเฉลี่ยระดับบรรยากาศครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยระดับบรรยากาศของโรงเรียนมากกว่า ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีนัยสำคัญที่ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้าน 6 ด้านบรรยากาศของโรงเรียนปรากฏผลว่า บรรยากาศด้านความจ่มใส ครูที่มีสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยของระดับบรรยากาศการทำงาน ของโรงเรียนมากกว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วยสถิติ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ส่วนบรรยากาศด้านอิสระ ด้านควบคุมด้านสนิทสนม ด้านรวบอำนาจ และด้านเข้มงวด ปรากฏผลว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยของระดับบรรยากาศการทำงานของโรงเรียนไม่แตกต่างกับครูในโรงเรียนขนาดใหญ่

5. อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง บรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑล อุบลราชธานี บรรยากาศปีการศึกษา 2547 มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

ครู คิดเห็นว่าบรรยากาศโดยรวมของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑล อุบลราชธานี มีค่าอยู่ที่ระดับค่อนข้างมาก บรรยากาศค่อนข้างมาก ประกอบด้วย บรรยากาศด้านแจ่มใส บรรยากาศด้านอิสระและบรรยากาศด้านรวบอำนาจและส่วนอีกระดับบรรยากาศเป็นบางครั้งคือบรรยากาศเกิดขึ้นเป็นบางครั้งประกอบด้วย บรรยากาศด้านสนิทสนม บรรยากาศด้านเข้มงวดและบรรยากาศด้านควบคุม

จากสภาพบรรยากาศเช่นนี้เนื่องจากครูโรงเรียนคาทอลิก ทำงานในหน้าที่ด้วยใจรัก และศรัทธาในโรงเรียนของตนเอง การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานตนเองให้ความเป็นกันเอง และทำงานแบบครอบครัว ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งส่งเสริมให้ทำงานแบบมีส่วนร่วมทุกฝ่าย

เมื่อแยกเป็นรายด้านสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. บรรยากาศด้านแจ่มใส ผลการวิจัยพบว่าครู โดยรวมมีบรรยากาศอยู่ที่ระดับค่อนข้างมากเมื่อแยกตามประสบการณ์ ครูประสบการณ์ต่ำกว่า 10 มีระดับบรรยากาศค่อนข้างมาก มีเพียงด้านเดียว คือ ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีระดับเป็นบางครั้ง ครูประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับบรรยากาศค่อนข้างมาก และเมื่อแยกตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีระดับบรรยากาศค่อนข้างมาก

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องจากครูต่างมีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติเมื่อได้รับมอบหมายในโรงเรียน มีการเลือกใช้คนที่เหมาะกับงาน ตรงกับความรู้ความสามารถ อีกทั้งผู้บริหารมีระบบการบริหารเป็นระบบ บุคลากรทุกคนรับทราบนโยบายในการดำเนินงานของโรงเรียนและส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี จูงใจและกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงาน ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พิจารณาประสบการณ์ในการทำงานและผลงานควบคู่กันไป เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มีการลาออกเพื่อสอบรับราชการมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีจึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี

มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีระดับเป็นบางครั้ง ที่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก ประเทศไทย, 2539:1-2) พบว่าครูต้องการความมั่นคงในหน้าที่ ต้องการขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต้องการสวัสดิการ เพื่อให้พอเพียงต่อการยังชีพ ครูลาออกกะทันหันเมื่อสอบรับราชการได้ ด้านการบริหารงานโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑล อุบลราชธานี ใช้เกณฑ์การบริหารและดำเนินงานเดียวกัน ขนาดโรงเรียนจึงมีระดับบรรยากาศไม่แตกต่างกัน

2. บรรยากาศด้านอิสระ ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อแยกตามประสบการณ์ ครูประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับบรรยากาศค่อนข้างมาก และเมื่อแยกตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีระดับบรรยากาศค่อนข้างมาก

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องจาก ครูมีระดับความรู้สึกอิสระในการทำงาน มีโอกาสใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ครูได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะหลายด้านรวมถึงต้องใช้ความคิดริเริ่มตลอดเวลาและเป็นงานที่ทำทายน่าสนใจ ทำให้ครูต้องตื่นตัวต่อวิทยาการใหม่ ๆ และเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า มาปรับปรุงใช้ในการเรียนการสอน ทำให้เกิดกำลังใจว่าผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่าในงานที่ครูทุ่มเททำงาน ครูจึงพร้อมที่จะอุทิศตนและแสดงน้ำใจที่จะช่วยกันทำงาน ทั้งนี้โรงเรียนในสังฆมณฑลอุบลราชธานี จัดให้มีการอบรมสัมมนาาร่วมกัน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศของความร่วมมือในการทำงาน ภายใต้หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งยังเป็น การส่งเสริมบรรยากาศของความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันระหว่างครูและผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรีชาภรณ์ อัครดำรงชัย.(2541:99)พบว่า ครูโรงเรียนคาทอลิก มีระดับความรู้สึกอิสระในการทำงาน โดยสามารถกำหนดนโยบายเป้าหมายในการทำงานด้วยตนเอง และสอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานของโรงเรียนคาทอลิกที่ว่า ให้มีการสร้างความสัมพันธ์เน้นความรัก สร้างสรรค์ ส่งเสริมความสมัครสมานสามัคคี

3. บรรยากาศด้านควบคุม ผลการวิจัยสภาพบรรยากาศโดยรวมเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง เมื่อแยกตามประสบการณ์ ครูประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับบรรยากาศเป็นบางครั้ง และเมื่อแยกตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีระดับบรรยากาศเป็นบางครั้ง

การที่ผลการวิจัยปรากฏ เช่นนี้ อาจเนื่องจาก ครูยังขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารยังไม่ให้การส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยเท่าที่ควร ครูจึงปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มที่และยังไม่ปล่อยให้ครูได้ทำงานและตัดสินใจเอง ยังคงต้องขึ้นตรงต่อผู้บริหารทุกเรื่องไป

ส่วนเรื่องครูปฏิบัติงานตามหน้าที่แบบต่างคนต่างอยู่ อาจเป็นเพราะว่า ครูยังเห็นความสำคัญในการทำงานร่วมกันและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันน้อย ซึ่งอาจเป็นผลมาจาก พฤติกรรมของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก ที่บริหารงานโดยคำนึงถึงผลงาน โดยผู้บริหารควบคุมตรวจตรา ให้ครูต้องทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ทำให้ครูทำงานด้วยความเครียดได้ ผู้บริหารควรเดินสายกลางโดยการเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ มีความสำนึกและมีโอกาสในการทำงานเพื่อทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานและมีความสำนึกในหน้าที่การงาน

ข้อสังเกตจากการค้นพบอีกข้อหนึ่งเกี่ยวกับผู้บริหาร ไม่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานของครูแสดงถึงครูมีความเห็นว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมบริหารงานโดยคำนึงถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ และนโยบาย การติดตามดูแลสร้างความสัมพันธ์กับครูไม่สม่ำเสมอและควรให้อิสระในการทำงานแก่ครู

4. บรรยากาศด้านสิทธิสนม ผลการวิจัยโดยรวมพบว่า ผลการวิจัยบรรยากาศโดยรวมเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง เมื่อแยกตามประสบการณ์ ครูประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปีและประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับบรรยากาศเป็นบางครั้ง และเมื่อแยกตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่มีระดับบรรยากาศเป็นบางครั้ง

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องจาก พฤติกรรมของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกที่บริหารงานโดยคำนึงถึงผลงานและติดตามผลงานอย่างเคร่งครัด ทำให้ครูต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ผู้บริหารยอมรับในความสามารถ จึงมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ร่วมมือกันทำงานและช่วยให้ผลงานมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรูติ เรื่องศิริ (2535:38) องค์การที่มีการประสานสัมพันธ์เน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่บุคลากร จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์กร เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมถวิล แก้วปลั่ง (2524 : 27- 2 8) ที่พบว่า การแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบความสำเร็จในโอกาสต่าง ๆ ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน การให้การยอมรับนับถือกันระหว่างผู้ร่วมงาน บุคลากรมีความเป็นกันเอง มีความสบายใจ และมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงาน ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัว เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนคาทอลิกส่วนมากมีครูจำนวนน้อย จึงมีโอกาสได้ทำงานอย่างใกล้ชิดกัน มีความสนิทสนมกัน

5. บรรยากาศด้านรวบอำนาจ ผลการวิจัยโดยรวมพบว่าอยู่ที่ระดับค่อนข้างมาก เมื่อแยกตามประสบการณ์ ครูประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับบรรยากาศค่อนข้างมาก และเมื่อแยกตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีระดับบรรยากาศค่อนข้างมาก

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องจาก ผู้บริหารของโรงเรียนคาทอลิกต้องมีคุณสมบัติด้านการเป็นผู้นำ มีความสามารถในการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อสิ่งที่ตัดสินใจ เพื่อให้การดำเนิน เป็นอย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องใช้อำนาจในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิจิตร วรุตบางการและสุพิชญา ชีระกุล (2523 : 74 - 76) กล่าวว่าผู้บริหารการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงาน ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ คือมีความสามารถในการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ มีความร่าเริงแจ่มใส อุดม ไหวพริบดี มีความเสียสละ ขยันขันแข็ง บุคลิกภาพ มีความเป็นประชาธิปไตย มีความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของงาน มีความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษา รู้เท่าทันเหตุการณ์ มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีคุณธรรมสูง มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีความจงรักภักดี มีศีลธรรม มีสุขภาพแข็งแรง อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในกรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

ผลวิจัยดังกล่าวยังแสดงให้เห็นถึงผู้บริหาร ได้ทุ่มเทการทำงานอย่างหนัก เป็นแบบอย่างแก่ครูสูง และส่งผลต่อบรรยากาศรวบอำนาจ ทั้งอาจเป็นเพราะว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี ดำรงชีวิตแบบนักบวช ได้รับการฝึกอบรมให้ตนทำงานอย่างเต็มที่ และมีเวลาให้กับการทำงานของหมู่คณะ ครูผู้ปกครอง และเด็กๆ ที่อยู่ในความดูแลโดยไม่มีภาระทางครอบครัว เช่น ฆราวาส
2. ผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก ถือว่าเป็นพระกระแสนเรียกที่พระเจ้าส่งมาเพื่อปฏิบัติภารกิจที่ยิ่งใหญ่ให้พระเจ้า และสถาบัน ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตตามจิตตารมณ์ คริสตชน ไม่หวังการยกย่องสรรเสริญจากงานที่ทำ จึงมุ่งการทำงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงของสถาบันเป็นสำคัญ

6. บรรยากาศด้านซึมซาบ ผลการวิจัยโดยรวมพบว่ามีระดับบรรยากาศเกิดขึ้นเป็นบางครั้ง เมื่อแยกตามประสบการณ์ ครูประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปีและประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีระดับบรรยากาศเป็นบางครั้ง และเมื่อแยกตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีระดับบรรยากาศเป็นบางครั้ง

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องจาก ครูยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับที่ผู้บริหารกำหนดขึ้น และผู้บริหารนิเทศ ติดตาม การทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

1. ผู้บริหารทุกคนในโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี มีความมุ่งมั่นในการทำงานในทุก ๆ ด้าน ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน โดยคำนึงถึงหลักการและการปฏิบัติควบคู่กันไป

2. ผู้บริหารพยายามกระตุ้นครูในโรงเรียนให้มีการพัฒนา มีความก้าวหน้าในการทำงานในทุก ๆ ขั้นตอน โดยผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำในการทำงานในทุกอย่าง ด้วยความทุ่มเท รับผิดชอบ มีมานะอดทน โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค อุทิศตนทำงานอย่างจริงจัง พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานใน ทุก ๆ ด้านและสามารถแนะนำครูให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารพยายามโน้มน้าวชักจูงครูให้เห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีระบบ มีขั้นตอนที่ชัดเจนในการดำเนินงาน ซึ่งนับได้ว่า เป็นแกนสำคัญที่ทำให้ครูได้ลงมือปฏิบัติได้อย่างเกิดผล ภายใต้การสนับสนุน ช่วยเหลือแนะนำในบางครั้ง

4. การที่ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการบริหารงานหลายโรงเรียนทำให้ผู้บริหารเข้าใจเทคนิคและวิธีการทำงานมากขึ้น

5. ผู้บริหารควรตระหนักว่าต้องปฏิบัติตามที่ตนสั่งสอน และดำเนินชีวิตตามที่ตนอบรม การที่นักเรียนรู้ได้ เข้าใจดี ไม่ใช่เกิดจากการอบรมสั่งสอนแต่เพียงอย่างเดียว

ส่วนระดับบรรยากาศด้านซึมซาบที่พบว่าอยู่ที่ระดับน้อย 2 ข้อคือ ครูชอบออกนอกโรงเรียนในเวลาทำการและครูไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นอาจจะกล่าวได้ว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการบริหารงานโดยคำนึงถึงกฎระเบียบ ควบคุมตรวจตรา ให้ครูต้องทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด อาจทำให้ครูทำงานด้วยความเครียดได้ ผู้บริหารควรเดินสายกลางโดยการเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบมีความสำนึกและมีโอกาสในการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานและมีความสำนึกในหน้าที่ การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิศ ประสพศิลป์.(2540:18-19) พบว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่ที่จะส่งผลถึงความสำเร็จของงานในองค์กร ให้มีสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ผู้บริหารที่ไม่คำนึงถึงการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีผลกระทบต่อการบริหารงาน ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงหลักการสร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และด้านความสามารถในการบริหารงาน ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความรู้ ความเข้าใจในนโยบาย และวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือในหมู่ผู้ร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเป็นผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ในสิ่งต่าง ๆ เป็นคนทันต่อ

เหตุการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ มาสวัสดิ์ (2518:43) พบว่าผู้บริหาร ควรปกครองโดยยึดพรหมวิหาร 4 มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีความยุติธรรม ใจกว้าง รับฟังทัศนะของคนอื่น ใจคอหนักแน่น อารมณ์มั่นคง มีความประพฤติดีเป็นแบบอย่าง ได้ มีความเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว กล้าตัดสินใจ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้

2. การเปรียบเทียบระดับบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี ปีการศึกษา 2547 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน

2.1 การเปรียบเทียบระดับบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี ปีการศึกษา 2547 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

เมื่อเปรียบเทียบระดับบรรยากาศ เป็นรายด้าน และโดยรวม ซึ่งจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่าระดับบรรยากาศของโรงเรียนโดยรวมครูที่มีประสบการณ์ 1 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับบรรยากาศไม่แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป ปรากฏผลว่า บรรยากาศด้านความแจ่มใส และด้านอิสระ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ 1 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับบรรยากาศการทำงานของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานีน้อยกว่า ครูที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาต่อไปได้พบความแตกต่างระหว่างบรรยากาศด้านความแจ่มใสและด้านอิสระ ครูที่มีประสบการณ์ 1 – 10 ปี น้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป

ผู้บริหารโรงเรียนอาจพิจารณาปรับปรุงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม หรือการกระจายอำนาจในการบริหาร โดยหาแนวทางสร้างบรรยากาศที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้นในหมู่คณะครู ให้มีความตั้งใจมุ่งมั่นทุ่มเทความพยายามในความร่วมมือกันด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างขวัญกำลังใจ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู เก้ากับครูใหม่มากขึ้น

สอดคล้องกับงานวิจัยของสมถวิล แก้วปลั่ง (2542:29) ได้อธิบายว่าบรรยากาศแบบแจ่มใส ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจสูงและร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความสนิทสนมกลมเกลียว จะมีผลทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และงานวิจัยของมารศรี สุธานี (2540:61) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน อันจะเป็นผลให้ครูมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ และคิมบู้คและเบอร์เกทท์ (Kimbough and Burkett, 1990:154) ได้แสดงหลักฐานยืนยันว่า

บรรยากาศที่มีอิทธิพลในการจูงใจบุคลากรในองค์กรให้มีความเต็มใจและมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ มักจะเป็นบรรยากาศแบบแจ่มใส สอดคล้องกับงานวิจัย สังคม โทปูลินทร์(2536:35) กล่าวว่า หากบุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจหรือมีขวัญ กำลังใจดี ก็จะดึงศักยภาพ เรียกว่า เป็นการบริหารงานโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารงาน

เมื่อพิจารณาจำแนกบรรยากาศของโรงเรียนตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าครูที่มี ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ย่อมเป็นผู้ที่ได้พบเจอกับสิ่งต่าง ๆ มากมายและ นำข้อบกพร่องหรือประสบการณ์มาปรับปรุงแก้ไข อีกทั้งโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑล อุบลราชธานีบริหารงาน มุ่งส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานแบบให้ความช่วยเหลือ แนะนำ หรือให้คำปรึกษาหารือ กอปรด้วยความกรุณาปราณีในการแก้ไขข้อผิดพลาด ที่อาจเกิดขึ้นเป็น บางครั้งขจัดปัญหาและข้อขัดแย้งเล็ก ๆ น้อย ๆ ระหว่างครูหรือปัญหาส่วนตัวของครู พร้อมทั้ง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงโรงเรียนให้ดีขึ้น

จากการวิจัยของสุชุม หลานไทย(2536:บทคัดย่อ)พบว่าควรมีการปรับปรุงแบบการ บริหาร เพื่อให้มีบรรยากาศแบบแจ่มใส และดำเนินการประเมินบรรยากาศ โดยใช้แบบประเมิน พฤติกรรม ทั้ง 8 มิติ เพื่อให้บุคลากรมีความร่วมมือในการทำงานและคำนึงถึงประโยชน์ของ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

ส่วนบรรยากาศด้านควบคุม ด้านสนิทสนม ด้านรวบอำนาจ และด้านซึมซาบ ปรากฏผล ว่าครูที่มีประสบการณ์ 1 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับบรรยากาศการทำงานของโรงเรียนเอกชน คาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานี ไม่แตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆ มณฑลอุบลราชธานี ปีการศึกษา 2547 ตามขนาดของโรงเรียน

เมื่อเปรียบเทียบระดับบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี เป็นรายด้าน และโดยรวม ซึ่งจำแนกตามขนาดโรงเรียนของครูที่ทำงาน พบว่า ระดับบรรยากาศ ของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี โดยรวมแบ่งตามขนาดโรงเรียนที่ครูทำงาน พบว่าครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านแจ่มใส และโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับบรรยากาศของ โรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี มากกว่า ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่และ เมื่อเปรียบเทียบกับสถิติที่พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับบรรยากาศครูที่ทำงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ค่าเฉลี่ยระดับบรรยากาศของ โรงเรียน มากกว่า ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีนัยสำคัญที่ 0.05

เมื่อพิจารณารายด้าน 6 ด้านบรรยากาศของโรงเรียนปรากฏผลว่า บรรยากาศด้านความแจ่มใส ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยของระดับบรรยากาศการทำงานของโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑล อุบลราชธานี มากกว่า ครูที่สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารช่วยเหลือครูได้อย่างทั่วถึง ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจ ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานจน บรรลุผลสำเร็จ เป็นอย่างดี กฎ ระเบียบต่าง ๆ สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ทุกคนมีความภูมิใจในการเป็นบุคลากรคนหนึ่งโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย จำรัส นองมาก (2538:4) ที่ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศในโรงเรียนที่ดี ทำให้ทุกคนมีขวัญและกำลังใจมีความสุข ทุกคนทำงานมุ่งเป้าหมายของโรงเรียน รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ก่อให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ มีบรรยากาศแจ่มใสในระดับน้อยกว่า อาจเป็นเพราะว่ามี บุคลากรจำนวนมาก การทำงานบางครั้งต่างคนต่างมีความคิดในการทำงานแตกต่างกันและต้อง ประสานงานกันหลายด้าน หลายฝ่าย เพื่อให้สามารถปฏิบัติให้เป็นไปได้อย่างรวดเร็ว และ โรงเรียนขนาดใหญ่เน้น การมุ่งผลงานและการควบคุมมาก เพื่อให้ครูปฏิบัติงานเต็มที่ให้เกิดผลงาน และการแข่งขันในด้านคุณภาพ ซึ่งต้องใช้กฎระเบียบในการบริหารอย่างเคร่งครัด มากขึ้น

Rajabhat Mahasarakham University

เมื่อพิจารณาจำแนกบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานี พบว่า ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีบรรยากาศแบบแจ่มใส แต่โรงเรียนขนาดเล็กมี บรรยากาศแจ่มใสอยู่ในระดับมากกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารช่วยเหลือครูได้อย่างทั่วถึง ทำให้ครูมี ขวัญกำลังใจ ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างดี กฎ ระเบียบ ต่าง ๆ สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ทุกคนมีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรคนหนึ่ง ในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจำรัส นองมาก(2538:4) ที่ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศใน โรงเรียนที่ดี ทำให้ทุกคนมีขวัญและกำลังใจ มีความสุข ทุกคนทำงานมุ่งเป้าหมายของโรงเรียน รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ก่อให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และกัน

ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ มีบรรยากาศแบบแจ่มใสในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า มีบุคลากรจำนวนมาก การทำงานบางครั้งต่างคนต่างมีความคิดในการทำงานแตกต่างกันและต้อง ประสานงานกันหลายด้าน หลายฝ่าย เพื่อให้สามารถปฏิบัติให้เป็นไปได้อย่างรวดเร็ว และ โรงเรียนขนาดใหญ่เน้นการมุ่งผลงานและการควบคุมมาก เพื่อให้ครูปฏิบัติงานเต็มที่ให้เกิดผลงาน และการแข่งขันในด้านคุณภาพ ซึ่งต้องใช้กฎระเบียบในการบริหารอย่างเคร่งครัดมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของทำนอง ช่อชู (2538:76) ที่พบว่า บรรยากาศโรงเรียนขนาดเล็กและ

ขนาดใหญ่ เป็นบรรยากาศแบบซิมเซา และพัชรี ศรีจันทร์งาม (2537 : 124) ที่พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนขนาดใหญ่ เป็นแบบปรีกษาหรือส่วนบรรยากาศด้านอิสระ ด้านควบคุม ด้านสนิทสนม ด้านรวบอำนาจ และด้านซิมเซา ปรากฏผลว่าครูที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยของระดับบรรยากาศมากกว่าการทำงานของโรงเรียนแต่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ อันเนื่องมาจากบุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน และรักในอาชีพของตนเอง รู้จักมีน้ำใจเสียสละในการทำงาน เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีชีวิตชีวาในการทำงาน กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและรู้จักการปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

องค์ประกอบของบรรยากาศของโรงเรียน ครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน มีทัศนคติต่อบรรยากาศของโรงเรียน ซึ่งเกิดจากความแตกต่างกันในด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนั้นจึงควรจัดให้มีการประสานความเข้าใจกันทุกฝ่าย สามารถติดต่อสื่อสาร ได้อย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐาน สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียน ควรจัดให้มีการประเมินความรู้สึนึกคิดของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศของโรงเรียน เพื่อศึกษาสภาพในปัจจุบันว่ามีบรรยากาศเป็นอย่างไร เพื่อจะได้นำผลการศึกษา พิจารณาหาแนวทางเสริมสร้าง ปรับปรุงบรรยากาศของโรงเรียนให้พัฒนาไปในทางที่ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารในโรงเรียน ส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งระดมให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปิดโอกาสให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารมากยิ่งขึ้น จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนในปัจจุบัน ในลักษณะที่ครูมีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้สามารถทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

1. โรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานี เป็นโรงเรียนของคณะนักบวช ที่มีปรัชญาและนโยบายเด่นทางด้านความรัก ความห่วงใยและความเมตตา จึงทำให้การสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง

2. เป็นบรรยากาศที่บุคลากรในโรงเรียน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานตามความสามารถ ความสามัคคี ช่วยเหลือกัน ในการทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี ปฏิบัติงานดีเด่นถือเป็นแบบอย่างแก่ครูได้เป็นที่เคารพรัก และต้องการครู ให้ ความช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และมีความยินยอม ตามสถานการณ์

ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสมถวิล แก้วปลั่ง(2524:29)พบว่าบรรยากาศแบบแจ่มใสทำให้ ผู้ปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจสูงและร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความสนิทสนมกลมเกลียว จะมีผล ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารศรี สุธานี (2540:61)ที่พบว่าบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการรับรู้หรือความรู้สึกรักของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน อันจะเป็นผลให้ครูมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ และคิมบูกและเบอว์ กัทท์(Kimbough and Burkett, 1990:154)ได้แสดงหลักฐานยืนยันว่า บรรยากาศที่มีอิทธิพลในการจูงใจบุคลากรในองค์การให้มีความเต็มใจและมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ มักจะเป็นบรรยากาศแบบแจ่มใส สอดคล้องกับงานวิจัยของสังคม โทปุรินทร์(2536:35)พบว่าหากบุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจหรือมีขวัญกำลังใจดี ก็จะต้องศึกษภาพมาใช้เต็มที่ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยราบรื่นมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกานดา ตปนียางกูร(2538:30) พบว่าผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีความสำคัญยิ่งและเป็นแม่แบบในการสร้างบรรยากาศแบบแจ่มใส การจัดให้มีระบบบริหารที่ชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ และชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติได้เต็มตามศักยภาพ เรียกว่า เป็นการบริหารงาน โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน

Rajabhat Mahasarakham University

6. ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากบรรยากาศในภาพรวมของครู โรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานี อยู่ในระดับค่อนข้างมาก แต่เมื่อพิจารณากันจริงๆแล้วจะเห็นว่า บรรยากาศแบบควบคุมและบรรยากาศรวบอำนาจ เป็นเครื่องเตือนใจให้ผู้บริหารได้ตระหนัก และหาแนวทางในการสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียนคาทอลิกดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรเสริมสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่น นำประเด็นบรรยากาศด้านซึมซาบ ด้านรวบอำนาจ และด้านควบคุม มาพิจารณา และจัดกิจกรรม เพื่อแก้ไขหรือส่งเสริมในดียิ่งขึ้น
2. เพื่อปรับบรรยากาศด้านซึมซาบ ควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร มีการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องดูแลใจใส่อย่างเหมาะสม หล่อหลอมจิตตารมณ์ของการเป็นครู โรงเรียนคาทอลิกอย่างเข้มข้น เพื่อการอบรมนักเรียนจะได้มีทางกษัตริย์ครู ที่เปี่ยมพร้อมไปด้วยคุณธรรม จิตที่ดีงาม และมีทักษะความสามารถตลอดจนให้เขาได้รับความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยการสนับสนุนให้ศึกษาค้นคว้า สัมมนา และศึกษาดูงานเป็นต้น

3. บรรรยากาศด้านรวบอำนาจ ควรใช้ระบบการบริหารงานแบบประชาธิปไตย มุ่งสร้างเอกภาพ การทำงานเป็นทีม ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิด เพื่อการทำงาน มีการปรึกษาหารือร่วมกันในการแก้ปัญหาต่างๆ อย่างสุขุมรอบคอบ

4. สนับสนุนครูให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวในการทำงาน เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรครูที่ส่งเสริมบรรยากาศที่เหมาะสม ก่อให้เกิดการพัฒนางานอันเกิดจากความร่วมมือกันในโรงเรียน

2. ควรศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อบรรยากาศ เพื่อให้เกิดข้อมูลที่ลึกซึ้งขึ้น เป็นประโยชน์ในการป้องกันและแก้ปัญหา

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบบรรยากาศโรงเรียนตามเห็นของผู้เกี่ยวข้องฝ่ายอื่น เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในเขตบริการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University