

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการมีการปฏิรูปการศึกษา มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์มีประสิทธิภาพ การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นตามหลักพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทย มีเอกภาพเชิงนโยบายมีความหลากหลายในการปฏิบัติมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาเช่นในมาตราที่ (35),(39) ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในการบริหารสถานศึกษาเป็นนิติบุคคลกำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเมื่อมีการยุบเลิกสถานศึกษาก็ให้ความเป็นนิติบุคคลสิ้นสุดลง กำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 เป็นการอธิบายรายละเอียดการใช้หลักสูตรแกนกลาง มุ่งหวังสร้าง ความชัดเจน มีความเข้าใจตรงกันเพื่อให้สามารถบริหารหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด

โรงเรียนคือจุดเริ่มต้นของคุณภาพการศึกษา เป้าหมายของการปฏิรูปที่สำคัญคือคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้นกระแสผลักดันทุกด้านจึงมุ่งไปที่โรงเรียนซึ่งมีหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ การทำโรงเรียนให้มีคุณภาพทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิตจะเป็นจุดเริ่มต้นของคุณภาพการศึกษา ในด้านคุณภาพของโรงเรียนเป็นประเด็นสำคัญตามที่สงบ ประเสริฐพันธุ์ (2543 : 17) กล่าวถึงคุณภาพของโรงเรียนที่กำลังประสบปัญหาเกิดเนื่องมาจากปัจจัย 2 ประการ คือปัจจัยภายนอกโรงเรียนคือความร่วมมือจากผู้ปกครอง และปัจจัยภายในโรงเรียนคือ บทบาททของผู้บริหารและครูในการจัดการเรียนการสอน ในส่วนที่โรงเรียนสามารถกำหนดเองได้คือปัจจัยด้านกระบวนการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ การบริหารโรงเรียนด้วยวิธีการหรือแนวคิดดั้งเดิมนั้น โรงเรียนจะถูกควบคุมโดยส่วนกลางหรือหน่วยงานตัวแทนจากส่วนกลาง การบริหารมักไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียน

สมาชิกในโรงเรียนมักไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดการบริหาร เปลี่ยนมาเป็นการกระจายอำนาจการบริหารงานไปสู่ระดับโรงเรียนทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป และกระจายอำนาจสู่ระดับปฏิบัติให้มีความเหมาะสมกับสถานะปัจจุบันเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและกระทบกระเทือนต่อการบริหารงานของโรงเรียนโดยรวม จึงเป็นสิ่งแปลกใหม่สำหรับครูและบุคลากรภายในโรงเรียนส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครูทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เรียกรวม ๆ ว่าบรรยากาศองค์การ ในโรงเรียนที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนแล้วส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียน และยังมีผลต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาความคิดจิตใจและคุณธรรม บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การ เกิดประสิทธิผลประสิทธิภาพเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมสำคัญของบุคคลในการทำงาน ดังที่งานวิจัยของ วัชรศักดิ์ สงค์ปาน (2541 : บทคัดย่อ) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดยะลาพบว่าแบบของผู้นำมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน และแบบของผู้นำแต่ละแบบยังส่งผลให้บรรยากาศองค์การในโรงเรียนแตกต่างกัน และยังได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนของ ลัดดา บุญทรง (2547 : บทคัดย่อ) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดบรรยากาศในห้องเรียนกับการมีระเบียบวินัยในห้องเรียนของนักเรียนประถมศึกษา พบว่าการจัดบรรยากาศในห้องเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความมีระเบียบวินัย และยังเป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการมีวินัย

ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำ เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการบริหารการศึกษาที่จะเสริมสร้างบรรยากาศองค์การให้ครูในโรงเรียน ได้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่จะทำงานอย่างแท้จริงทำให้เห็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานให้ก้าวหน้า ผู้บริหารจำเป็นต้องทำหน้าที่ทั้ง "บริหาร" และ "นิเทศ" จึงจะถือได้ว่าได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างสมบูรณ์ในฐานะนักบริหาร โดยเฉพาะการนิเทศงานวิชาการที่เปรียบเสมือนหัวใจสำคัญ ในอันที่จะกระตุ้นเตือนครูให้คำแนะนำและประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถบริหาร และจัดการการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้และสามารถจัดทรัพยากรสนับสนุนกิจกรรมการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการปฏิรูปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ครูเป็นกำลังสำคัญในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของโรงเรียน จากคำกล่าวของธีรศักดิ์ อัครบวร (2542 : 28) ครูเป็นฐานะหนึ่งที่สังคมคาดหวังว่าจะเป็นผู้ที่มีบทบาทในการพัฒนาคุณค่าของมนุษย์ โดยเฉพาะการยกระดับจิตใจหรือวิญญาณให้สูงขึ้นตามบรรทัดฐานของสังคมนั้น ๆ ในปัจจุบันนี้ครูยังมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อสังคม โดยที่ผู้ที่เป็นครูต้องตระหนักในความเป็นมนุษย์ เป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้ชี้ทางปัญญา เป็นผู้ทรงศาสตร์และศิลป์แห่งความเป็นครูและเป็นผู้ธำรงชาติ ทั้งนี้เพราะครูเป็นผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับประเทศชาติ ถ้าปัญหาต่าง ๆ ของครูไม่ได้รับการแก้ไขที่ถูกต้องแล้ว ย่อมเกิดผลกระทบต่อคุณภาพของการจัดการศึกษา สำหรับวิธีการแก้ปัญหาให้กับครูนั้นก็คือการสร้างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครู จากการทำงานวิจัยของ พินิจ สังกัพันธ์ (2540 : บทคัดย่อ) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานคือ การยอมรับนับถือในด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอนผู้บริหารควรให้ครูเตรียมการสอน ด้านสนับสนุนการสอนควรอำนวยความสะดวกในการจัดทำสื่อ และด้านการพัฒนาตนเองควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาทางวิชาการ จากงานวิจัยที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูจะประสบผลสำเร็จมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับปัจจัยจูงใจในรูปของความรู้สึกผลตอบแทน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : ออนไลน์) ได้แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดปัตตานีออกเป็น 2 เขต รับผิดชอบโรงเรียนใน 12 อำเภอ ดูแลรับผิดชอบโรงเรียน 338 โรงเรียน มีครูที่อยู่ในความรับผิดชอบ 4,817 คน เป็นจังหวัดที่มีครูย้ายออกเป็นจำนวนมากจะเห็นได้จากการจัดสรรงบประมาณปี 2550 เพื่อเป็นค่าตอบแทนจ้างครูรายเดือนแก้ปัญหาสถานศึกษาที่ขาดแคลนครูชั้นวิกฤต ทดแทนข้าราชการครูที่ขอย้ายออกจากพื้นที่ของเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2549 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประสิทธิ์ หนูกุ่ม (2549 : บทคัดย่อ) เรื่องสภาพการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่าในการใช้แผนปฏิบัติการประจำปีในการบริหารโรงเรียนนั้น ยังจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาด้านบุคลากรในการจัดทำแผนอย่างต่อเนื่องเพราะบุคลากรในสถานศึกษาที่อยู่ในเขตรับบริการ มีการย้ายสถานศึกษาบ่อยทำให้มีบุคลากรใหม่ที่ยังไม่ได้พัฒนาด้านการวางแผน เข้ามารับงานหรือปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดทำแผนและประกอบกับกระทรวงศึกษาธิการ มีคำสั่งให้โรงเรียนรองรับการกระจายอำนาจโดยการคัดเลือกสถานศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบที่มีความพร้อมสูง กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติตามกฎของ

กระทรวงร่วมกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ จะดำเนินการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจกลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหาร รองผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์ และครู จัดว่าเป็นช่วงของการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในโรงเรียนและพฤติกรรมการทำงานของครู อาจส่งผลต่อความเครียดต่อตัวบุคลากรและครูในโรงเรียนในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อาจมีผลทำให้กระทบต่อคุณภาพทางการเรียนของนักเรียนซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ McKenzid (1987 : 66) ได้ศึกษาพบว่าบรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวแปรลำดับต้น ๆ ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและเป็นตัวแปรที่ทำให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดี นอกจากนี้ Arnold & Feldman (1986 : 461) ได้ศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งหากครูไม่สามารถยับยั้งหรือปรับตัวให้เข้ากับภาวะเครียดนั้น ก็อาจถ่ายทอดและแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน และยังมีบั่นทอนอารมณ์จิตใจ ทำให้เกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายในการทำงานได้ หลังจากการปฏิรูปด้านการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 (2550 : ออนไลน์) ได้ทำการประเมินผลคุณภาพการศึกษาประจำปีการศึกษา 2548 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่าได้คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละในวิชาภาษาไทย 42.30 วิชาคณิตศาสตร์ 42.10 วิชาวิทยาศาสตร์ 48.03 และในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ได้คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละในวิชาภาษาไทย 42.26 วิชาคณิตศาสตร์ 39.41 วิชาวิทยาศาสตร์ 36.78 และในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 (2549 : 16 -18) จากการประเมินผลคุณภาพการศึกษาประจำปีการศึกษา 2548 ของฝ่ายงานวัดผลและประเมินผลการศึกษา กลุ่มงานนิเทศได้ทำการประเมินผลการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่าได้คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละในรายวิชาภาษาไทย 42.60 วิชาคณิตศาสตร์ 45.20 วิชาวิทยาศาสตร์ 49.80 และในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่าได้คะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละในวิชาภาษาไทย 41.70 วิชาคณิตศาสตร์ 39.10 วิชาวิทยาศาสตร์ 37.60 จัดว่าคุณภาพการศึกษายังอยู่ในระดับต่ำ ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขผลการเรียนของผู้เรียนยังเป็นที่ไม่น่าพอใจ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจดำเนินการทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของครู ในจังหวัดปัตตานี โดยมุ่งหวังที่จะหาบรรยากาศองค์การที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครู มาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพื่อการผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพตามความต้องการของสังคมและนโยบายของประเทศ อันจะส่งผลให้การพัฒนากำลังคนของชาติให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ในจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดปัตตานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในโรงเรียนกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดปัตตานี

สมมติฐานของการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การในโรงเรียนกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดปัตตานี มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของครู หน่วยงานและผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ในจังหวัดปัตตานี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศองค์การในโรงเรียนต่อไป
2. ทำให้ทราบถึงระดับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดปัตตานี เพื่อเป็นข้อมูลการพัฒนาและส่งเสริมพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู ต่อไป
3. ทำให้ทราบถึงบรรยากาศองค์การที่สัมพันธ์กับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดปัตตานี จะได้นำข้อมูลไปใช้ในการส่งเสริมพัฒนาการปฏิบัติงานของครูได้อย่างเหมาะสมทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของขอบเขต ด้านเนื้อหา 2 ประเด็นหลัก คือ

1.1 จากทฤษฎีของ Forehand, Halpin และ Crofts และจากการศึกษาแนวคิดของ สมยศ นาวิการ (2544 : 84-85), ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2542 : 130-132) ได้นำมาสรุปถึงบรรยากาศองค์การ ได้ 5 ด้านดังนี้

1.1.1 ด้านนโยบายการบริหารจัดการ

1.1.2 ด้านคุณลักษณะของผู้นำ

1.1.3 ด้านวิทยาการที่ใช้ภายในโรงเรียน

1.1.4 ด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติ

1.1.5 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

1.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 และ เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าตามแนวคิดที่กล่าวถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูของ พิชัย ไชยสงคราม (2542 : 22-27), ยนต์ ชุ่มจิต (2544 : 262), กัมปนาท ศรีเชื้อ (2549 : ออนไลน์) พอจะกล่าวสรุปได้ว่าพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูสามารถจำแนกออกได้ 3 ด้าน คือ

1.2.1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน

1.2.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน

1.2.3 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง

2. ขอบเขตของประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 และ เขต 2 จากข้อมูล 10 มิถุนายน พ.ศ. 2549 มีครูจำนวน 4,817 คน มีจำนวนโรงเรียน 338 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูสายผู้สอนในโรงเรียนในจังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 และ เขต 2 ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามานะ (Yamane, 1973 : 727-728) จำนวน 370 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ บรรยากาศองค์การที่ได้รวบรวมสรุปจากทฤษฎีของ Forehand, Halpin และ Crofts และจากการศึกษาแนวคิดของ สมยศ นาวิการ (2544 : 84-85), ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2542 : 130-132) สรุปได้ 5 ด้านดังนี้

- 3.1.1 ด้านนโยบายการบริหารจัดการ
- 3.1.2 ด้านคุณลักษณะของผู้นำ
- 3.1.3 ด้านวิทยาการที่ใช้ภายในโรงเรียน
- 3.1.4 ด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติ
- 3.1.5 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดปัตตานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 และ เขต 2 ซึ่งสรุปจากแนวคิดของ พิชัย ไชยสงคราม (2542 : 22-27), ยนต์ ชุ่มจิต (2541 : 87), กัมปนาท ศรีเชื้อ (2549 : ออนไลน์) มี 3 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน
- 3.2.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน
- 3.2.3 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเอง

นิยามศัพท์

1. ความสัมพันธ์ หมายถึง ความเป็นสาเหตุต่อกันในทางใดทางหนึ่งของบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดปัตตานี
2. องค์กร หมายถึง การประสานงานของคนสองคนขึ้นไป ร่วมกันปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน ตามที่ได้มีการประสานงานไว้ล่วงหน้า การทำงานต้องอาศัยหลักในการแบ่งแยกงานและหลักลำดับชั้นของอำนาจ
3. บรรยากาศองค์การ หมายถึงความรู้สึกหรือการรับรู้ของบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ตัวแปรต่าง ๆ ในองค์กรเมื่อรวมตัวกันแล้วจะเป็นแรงกดดันที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนในองค์กร จำแนกได้ 5 ด้านคือ ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ด้านคุณลักษณะของผู้นำ ด้านวิทยาการที่ใช้ภายในโรงเรียน ด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ด้านนโยบายการบริหารจัดการ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางบริหาร โรงเรียน การปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการ การมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครูภายในโรงเรียน การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM)

5. ด้านคุณลักษณะของผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชา การตัดสินใจ การติดต่อประสานงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำสิ่งที่คิดไปปฏิบัติให้เกิดผล เป็นผู้นำทางการจัดการเรียนการสอนโดยคิดวิเคราะห์แผนงาน โครงการต่าง ๆ
6. ด้านวิทยาการที่ใช้ภายในโรงเรียน หมายถึง เทคนิควิธีการและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเช่น วัสดุ สื่อการเรียนการสอน รวมทั้งนวัตกรรมด้านการสอนและเทคโนโลยีต่าง ๆ
7. ด้านความพอใจในงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความมีอิสระในการทำงานการได้รับเกียรติและยกย่องจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
8. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง บรรยากาศภายในที่โรงเรียนที่มีความสะอาด ร่มรื่น มีอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการและห้องพิเศษในสภาพที่พร้อมใ้ใช้อยู่เสมอ
9. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานครูในโรงเรียน 3 ด้าน คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน พฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง
10. พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการสอน หมายถึง การใช้หลักสูตร การจัดกระบวนการเสริมการสอน การใช้สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของครูในโรงเรียนกับนักเรียนเพื่อให้นักเรียนได้รับประสบการณ์ การเรียนรู้และพัฒนาการในทุก ๆ ด้าน
11. พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนการสอน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่ช่วยสนับสนุนการจัดกิจกรรม การประกวด ส่งเสริมการจัดประสบการณ์และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานในโอกาสต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน
12. พฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาความรู้ วิชาชีพและวิธีการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อช่วยยกระดับการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
13. ครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1 และเขต 2 ยกเว้นบุคลากรสายผู้สอนในโรงเรียนเอกชน