

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุ ในเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และตามนโยบายของรัฐ โดยเป็น หน่วยงานระดับปฏิบัติ ที่สามารถทำให้ นโยบายของรัฐเห็นผลการปฏิบัติที่เป็นจริงเกิดขึ้น และ มีหน่วยงานระดับที่สูงกว่าสถานศึกษารับผิดชอบร่วมกัน ถึงแม้ว่าจะมีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ร่วมกันในการจัดการศึกษา แต่สถานศึกษาถือว่าเป็นหน่วยงานสำคัญยิ่ง เพราะเป็นหน่วยปฏิบัติการ ผลของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญและ มีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดต่อการศึกษาที่จะให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะความสำเร็จของ การบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ (จันทรานี สงวนนาม, 2545)

การบริหาร โรงเรียน เป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกคนที่จะต้องบริหารคน บริหารงาน ในหน่วยงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหาร สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของสถานศึกษาในการเป็น แบบอย่างที่ดี ที่จะนำสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสู่ความสำเร็จ (สมเกียรติ พ่วงรอด, 2549)

พลังอำนาจ เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการบริหารงานด้านต่างๆ ให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด ดังที่ สุเมธ แสงนิมนวล (2544) กล่าวว่า อำนาจแฝงอยู่ในทุกความสัมพันธ์ของ มนุษย์และมีอิทธิพลต่อทุกสิ่ง ทั้งการดำเนินชีวิตและการทำงาน มนุษย์เป็นผลผลิตของอำนาจ ด้วยเหตุนี้ การใช้พลังอำนาจจึงมีความหมายต่อการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ McClelland (อ้างถึงใน ต่วนปาศิยะ หัวเมือง, 2551) กล่าวว่า บุคคลที่จะเป็นผู้บริหารที่ดีย่อมมี ความต้องการพลังอำนาจ เพราะผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำให้งานทั้งหมดของสถานศึกษา สำเร็จลุล่วงไปได้ดี แต่ต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่นๆ ทำงานเพื่อสถานศึกษา

บุคลากรที่สำคัญในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ ครู เพราะครูเป็นบุคคลที่สำคัญ ต่อการพัฒนาการศึกษา โดยเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาแก่เยาวชนให้มีคุณภาพดี มีความรู้ รู้จัก การดำเนินชีวิตของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองผันแปรอยู่เสมอ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าครูจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ความขยันหมั่นเพียร สักเพียงใดก็ตาม หากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารสถานศึกษาไม่เอาใจใส่ดูแลครู ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แล้วย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู กล่าวคือ การปฏิบัติงานของครูจะไม่สามารถบรรลุ ประสิทธิภาพสูงสุดได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาคควมีความสามารถ ทักษะและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

พลังอำนาจจึงเป็นพลังสำคัญที่ผลักดันให้องค์การดำเนินงานไปได้อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารองค์การหรือผู้บริหารโรงเรียน จึงจำเป็นต้องใช้พลังอำนาจอยู่ตลอดเวลา ทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว ดังที่ อรุณ รักรธรรม (2521) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารองค์การหรือผู้บริหารโรงเรียนไม่อาจหลีกเลี่ยงการใช้พลังอำนาจได้ เนื่องจากพลังอำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญในการควบคุมและผลักดัน การดำเนินงานต่างๆ ภายในหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบาย ตลอดจนเป็นองค์ประกอบสำคัญ สำหรับการเปลี่ยนแปลงในองค์การหรือโรงเรียน จุดมุ่งหมายของหน่วยงานทุกแห่งก็คือ การให้ ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ทำงานในองค์การเต็มที่และบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การให้มากที่สุด โดยความเชื่อว่า การจะให้บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าวนี้ ขึ้นอยู่กับสภาพความพึงพอใจของ ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วจะปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถด้วยความกระตือรือร้นและขยันหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลไม่พอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ขวัญและกำลังใจก็ตกต่ำ ความเบื่อหน่ายที่ถลอก จะเกิดขึ้น ผลงานที่ออกมาจะขาดประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดปัญหายุ่งยากแก่องค์การหลายประการ (อุไรรัตน์ ชนะบำรุง, 2539)

จะเห็นได้ว่า ทั้งการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู ต่างก็มีความสัมพันธ์กันอันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ ดังนั้นการศึกษาถึงการใช้ พลังอำนาจของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควร ตระหนักอย่างมาก Student (1968) ได้ทำการวิจัยกลุ่มผู้ผลิต 40 กลุ่ม ในโรงงาน 2 แห่ง ของบริษัท ผลิตภัณฑ์เครื่องใช้ประจำบ้าน พนักงานได้จัดอันดับตามขีดที่พวกเขายินยอมปฏิบัติตามคำสั่งของ หัวหน้างานบนพื้นฐานของฐานอำนาจทั้ง 5 ฐาน ของ French & Raven (1968) ผลการวิจัย พบว่า พลังอำนาจตามกฎหมายเป็นเหตุผลสำคัญที่สุดที่ทำให้พวกเขายินยอมปฏิบัติตาม ติดตามด้วยพลัง อำนาจความเชี่ยวชาญ พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจอ้างอิง และพลังอำนาจการบังคับ แต่ พลังอำนาจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ คือ พลังอำนาจความเชี่ยวชาญและพลังอำนาจอ้างอิง

โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีสภาพภูมิประเทศ เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมแตกต่างกัน โดยเฉพาะปัญหาที่บั่นทอนจิตใจ บุคลากรครู นักเรียน ผู้บริหาร ส่งผลทำให้การใช้พลังอำนาจอ่อนแอลงในการบริหารงาน

งานออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เป็นผลกระทบสืบเนื่องมาจากสถานการณ์ความไม่สงบ ซึ่งกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในพื้นที่ทั้งระบบ เช่น การสูญเสียชีวิต ทรัพย์สิน การสูญเสียโอกาสในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัย ขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552) ฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียน จึงเป็นตัวจักรสำคัญในการใช้พลังอำนาจให้บรรลุผล ทั้งนี้ นวล กัลป์ยาณธรรม (2530) กล่าวว่า ใช้อำนาจที่ผู้บริหารใช้สามารถที่จะบันดาลผลดีผลชั่วให้แก่บุคลากรได้ ผู้บริหารจึงควรใช้อำนาจ ด้วยเหตุผล ไม่ใช่ใช้อำนาจโดยฟุ่มเฟือยหรือใช้อำนาจที่ตนมีจนเหลือ

ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กรอยู่เสมอ จะต้องทำ ความเข้าใจปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งต้องระลึกรู้เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจเพียงครั้งเดียวจะ ไม่ส่งผลตลอดไป จำเป็นจะต้องปรับปรุงแก้ไขปัจจัยต่างๆ อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา Davis และ Newstrom, (1985 อ้างใน จันทราณี สงวนนาม, 2533) ซึ่งสอดคล้องกับ วิชัย แหวนเพชร (2548) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารควรให้ความสนใจต่อผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้เข้าใจเป้าหมายนโยบายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนและพัฒนา ได้รับการยอมรับ และมีความเป็นกันเอง สิ่งเหล่านี้เป็นแนวการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน จนผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกดี และมีความพึงพอใจในการทำงาน

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น หากผู้บริหารใช้อำนาจไม่เหมาะสม ใช้ตามอารมณ์ตามความพึงพอใจของตนโดยมุ่งที่ผลงานมากเกินไป อีกทั้งไม่คำนึงถึงความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจของบุคคลเป็นปัจจัยหลักในการเพิ่มพลังการทำงาน ให้สูงขึ้นส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมากขึ้นเพียงใด นอกจากนี้ความพึงพอใจที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ไม่เบื่อหน่าย งานมีข้อบกพร่องน้อย ผู้บริหารบางคนไม่มีความเชี่ยวชาญในการบริหาร จึงทำให้เกิด ปัญหาเกี่ยวกับครูผู้สอน ผู้วิจัยตระหนักในปัญหาดังกล่าวจึงมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เพื่อนำผลที่ได้ จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทาง ในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติ หน้าที่ของตนด้วยความพึงพอใจ เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและสามารถทำงานได้เต็ม ศักยภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียนต้นสังกัด และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 แตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูปฏิบัติงานในโรงเรียนต้นสังกัดที่มีขนาดต่างกันมีความพึงพอใจต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 แตกต่างกัน

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีความสำคัญและประโยชน์ต่อผู้วิจัยและผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
2. ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัย ไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงตนเองในการบริหารงาน โดยใช้พลังอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารระดับสูง นำไปพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาต่อไป

4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีคุณลักษณะตามที่ครูต้องการ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้จะใช้กรอบเนื้อหาจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โดยศึกษาพลังอำนาจตามแนวคิดของ สมบูรณ์ นนทสกุล (2536) ซึ่งได้ประมวลแนวคิดของ French และ Raven, Raven และ Kruglanski และ Hersey และ Goldsmith ประกอบด้วย

- 1.1 พลังอำนาจการให้รางวัล
- 1.2 พลังอำนาจการบังคับ
- 1.3 พลังอำนาจตามกฎหมาย
- 1.4 พลังอำนาจอ้างอิง
- 1.5 พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ
- 1.6 พลังอำนาจเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.7 พลังอำนาจบารมี

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จาก 123 โรงเรียน จำนวน 1,506 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 316 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane' (1973) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่ม

ประชากรในแต่ละอำเภอ จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากไม่ใส่
กลับจนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 วุฒิการศึกษา แบ่งออกเป็น

3.1.1.1 ปริญญาตรี

3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ขนาดของโรงเรียนต้นสังกัด แบ่งออกเป็น

3.1.2.1 ขนาดเล็ก มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน

3.1.2.2 ขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน

3.1.2.3 ขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็น

3.1.3.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.3.2 ตั้งแต่ 5 - 10 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร

โรงเรียนใน 7 ด้าน

3.2.1 ด้านพลังอำนาจการให้รางวัล

3.2.2 ด้านพลังอำนาจการบังคับ

3.2.3 ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย

3.2.4 ด้านพลังอำนาจอ้างอิง

3.2.5 ด้านพลังอำนาจความเชี่ยวชาญ

3.2.6 ด้านพลังอำนาจเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.2.7 ด้านพลังอำนาจบารมี

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของข้าราชการครูที่มีต่อการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคล เป็นความรู้สึกเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วส่งผลต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลนั้น ซึ่งแสดงออกมาในด้านอารมณ์ ถึงความรู้สึก หรือทัศนคติในทางที่ดี อันเป็นผลมาจากการใช้พลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านพลังอำนาจรางวัล ด้านพลังอำนาจบังคับ ด้านพลังอำนาจตามกฎหมาย ด้านพลังอำนาจอ้างอิง ด้านพลังอำนาจเชี่ยวชาญ ด้านพลังอำนาจเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านพลังอำนาจบารมี ซึ่งส่งผลให้ครูสามารถทำงาน ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

2. การใช้พลังอำนาจ หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียน ในการนำพลังอำนาจจากแหล่งต่างๆ ไปใช้ในการบริหารงานโรงเรียนด้วยการชักจูงให้ร่วมมือกันปฏิบัติตามทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยครูผู้สอนให้การยอมรับหรือปฏิบัติตามพลังอำนาจนั้นๆ ซึ่งอาจใช้พลังอำนาจใดอำนาจหนึ่ง หรือใช้หลายพลังอำนาจก็ได้ ซึ่งมาจากฐานพลังอำนาจ 7 ฐาน ได้แก่

2.1 พลังอำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารขอปให้รางวัลหรือกำลังใจเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจ หรือพลังอำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนที่สามารถให้ผลตอบแทนในเชิงเสริมแรงแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่

2.2 พลังอำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจที่เกิดจากผู้บริหารใช้ในการยับยั้งความพึงพอใจ หรือต้องผลักดันให้เปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ผู้บริหารต้องการ จึงต้องอาศัยกฎระเบียบหรือข้อบังคับเพื่อให้การปฏิบัติของผู้ร่วมงานสำเร็จตามเป้าหมาย

2.3 พลังอำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารมีตำแหน่งหน้าที่ตามกฎหมาย จึงทำให้เกิดการยอมรับโดยตำแหน่งหน้าที่ มีกฎหมายรองรับ ซึ่งผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไปเป็นผู้แต่งตั้งและมีการบังคับบัญชาเป็นชั้นๆ ลงไปตามลำดับ ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ซึ่งได้กำหนดไว้ อำนาจของบุคคลที่เกิดจากบทบัญญัติและระเบียบต่างๆ

2.4 พลังอำนาจอ้างอิง หมายถึง เป็นอำนาจที่ผู้ร่วมงานอ้างอิง เกิดจากผู้บริหารมีคุณลักษณะพิเศษ เช่น ความสามารถหรือศักยภาพ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ และมีคุณค่าทำให้ผู้ร่วมงานประทับใจ เกิดความศรัทธา เคารพนับถือ รู้สึกยอมรับ อยากเอามาเป็นแบบอย่างจึงนำไปอ้างอิง เพื่อให้ได้รับการยอมรับและเชื่อถือมากขึ้น

2.5 พลังอำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจที่มาจากหน้าที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับในความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคคล และปฏิบัติงานได้ตรงกับความสามารถ ความถนัดก็จะยิ่งทำให้เพิ่มความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น สามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ถูกต้อง จนเป็นที่ยอมรับและปฏิบัติตามคำบังคับบัญชา

2.6 พลังอำนาจเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง อำนาจที่เกิดจากความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ในเชิงข้อมูลข่าวสารสามารถตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศ จึงทำให้ปฏิบัติได้ถูกต้องและน่าเชื่อถือ อำนาจนี้ได้มาจากการใช้ทักษะความชำนาญด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

2.7 พลังอำนาจบารมี หมายถึง อำนาจที่มาจากการปฏิบัติและการสร้างสมความดี เพื่อความสุขแก่ตนเองและผู้อื่น ซึ่งอำนาจบารมีอาจบูรณาการมาจากอำนาจต่าง ๆ จนเป็นที่ยกย่องยอมรับ

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รับผิดชอบในการบริหารและจัดการศึกษาใน 4 อำเภอของจังหวัดปัตตานี คือ อำเภอเมืองปัตตานี อำเภอปानาเระ อำเภอยะหริ่ง และอำเภอหนองจิก

4. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

5. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

6. ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสอนที่เป็นข้าราชการในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2553