

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดการปฏิรูปการศึกษารอบสอง (ทศวรรษที่ 2) พ.ศ. 2552 - 2561 โดยเน้นปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบให้ทุกคนได้เข้าถึงการศึกษา โดยการพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงกฎหมาย การบริหารจัดการ ปฏิรูปเทคโนโลยีสารสนเทศและไอซีที รวมถึงการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต สร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปพร้อมกัน (อนันต์ งามสะอาด, 2552 : 1) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทย มีเอกภาพเชิงนโยบายมีความหลากหลายในการปฏิบัติมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548 : 18) นอกจากนี้ยังเป็นกลไกสำคัญสำหรับการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของแต่ละชุมชน อีกทั้งทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อันมีผลต่อการพัฒนาประเทศในหลาย ๆ ด้าน โดยจะเป็นกระบวนการที่มุ่งให้คนมีการพัฒนาการที่สมดุลทั้งด้านปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคม เมื่อพิจารณาในแง่ของระบบการปฏิรูปการศึกษาแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาควบคู่ไปในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายก็คือ การจัดระบบโครงสร้างในการจัดการศึกษา แม้ว่านโยบายจะถูกกำหนดไว้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ แต่ถ้าหากนำไปปฏิบัติไม่ถูกต้องก็จะไม่เกิดประโยชน์ ดังนั้นความสำเร็จของนโยบายย่อมขึ้นกับผู้บริหารและการจัดการของผู้บริหาร แต่ละหน่วยงานที่จะนำไปปฏิบัติให้เกิดผลและเป็นประโยชน์ โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมกับพฤติกรรมผู้นำที่สามารถนำมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและบรรยากาศองค์การ (คำพันธ์ ป็องปาน และนิสิต สินธุไพร, 2548 : 3-16)

การจัดการศึกษาเป็นสิ่งที่ต้องร่วมมือกันของบุคคลหลายฝ่าย ทั้งชุมชน และสังคม ในการดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศ ทั้งนี้การศึกษาของไทยต้องมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ บรรยากาศ และวิธีการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนมีความสุข มีการจัดการศึกษาที่มีความหลากหลาย เพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับโอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองตามศักยภาพ ตามความสนใจของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มพูนความสามารถที่จะดำเนินชีวิต มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติที่ยั่งยืน (กระทรวง

ศึกษาธิการ, 2548 : 21-23) ทั้งนี้เพราะการจัดการศึกษาหรือการบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ภายในองค์กรจัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและองค์กรที่มีศักยภาพ จำเป็นที่จะต้องมี กระบวนการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากร การจัดวางระเบียบโครงสร้าง และการจัดการขององค์กร จะนำไปสู่บรรยากาศในองค์กรที่ดี ดังที่ อัมภา บุญช่วย (2549 : 102-103, 110-111) ได้ศึกษาแนวคิดและความสำคัญของบรรยากาศองค์กร กล่าวไว้ว่า บรรยากาศ องค์กร คือ สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพและสนองความต้องการ เราได้อาศัย อยู่ในโลกที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรที่ดำเนินการอยู่จำต้องยืดหยุ่น คัดแปลง ตัวเองให้มากขึ้นกว่าเดิม อาทิเช่น แบบของภาวะผู้นำ กระบวนการตัดสินใจ รูปแบบการสื่อ ความหมาย เป็นสิ่งที่เราได้สร้างความยอมรับของการเปลี่ยนแปลงนั้น นอกจากนี้บรรยากาศ องค์กรเป็นองค์ประกอบของสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อ ขนาดและโครงสร้างขององค์กร เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร เพราะแต่ละ องค์กรก็จะให้ความรู้สึกและบรรยากาศที่แตกต่างกัน บางแห่งจะลึกลับกระตือรือร้น มีความร่วมมือกันเป็นอย่างดี บางแห่งมีความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น เป็นต้น

ผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของครู ในจังหวัดปัตตานี (ยูภาพร ทองลาภ, 2550 : 74-75) พบว่า บรรยากาศ องค์กรเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมของการทำงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ซึ่งเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ในการทำงานและทุกสิ่งทุกอย่างในองค์กร คุณลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งเกิดจาก มวลสมาชิกในองค์กร และระหว่างองค์กรกับ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรรับรู้ทั้งทางตรงและ ทางอ้อม เช่น โครงสร้างองค์กร กระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์กร พฤติกรรมของบุคลากร เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้จะกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้ ดังนั้นหากบุคลากร มีทัศนคติที่ดีต่อบรรยากาศองค์กร ก็จะทำให้องค์กรได้รับความไว้วางใจและบุคลากรมีความเต็ม ใจในการทำงานขององค์กร อันจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีไปด้วย แต่ในทางตรงข้าม หากบุคลากรไม่พึงพอใจในบรรยากาศองค์กร บุคลากรก็จะไม่ไว้วางใจองคกรทำงานด้วย ความไม่เต็มใจ ทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กร ไม่ดีเช่นกัน อาจทำให้องค์กรไม่ประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ พฤติกรรมของบุคลากรที่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดขึ้นนั้นจะก่อให้เกิด สิ่งตามมาแตกต่างกัน ความพึงพอใจใน การทำงานของบุคลากร ความรู้สึกหรือทัศนคติใน ทางบวกที่มีต่อการทำงานของบุคลากรจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมต่างๆ เช่น ความสำเร็จในงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้า และยังมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานด้วย

ปัญหาเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลกระทบต่อ การจัดการศึกษา ซึ่งมีปัญหาสำคัญ คือ การจัดการศึกษายังไม่ทั่วถึง ไม่สอดคล้องกับความต้องการ และวิถีชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น คุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ อันเนื่องมาจากการขาด เอกภาพในการบริหารจัดการศึกษา ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัด การศึกษาที่อยู่ในระดับพื้นที่ ขาดแคลนครูและครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งไม่ สามารถระดมทรัพยากรมาใช้เพื่อการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้สิ่งที่เป็นอุปสรรค ในการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ ความปลอดภัย ความไม่เข้าใจตรงกัน ความเชื่อ ค่านิยม การกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ความเหลื่อมล้ำระหว่างครูโรงเรียน สอนศาสนาอิสลามกับโรงเรียนของรัฐ การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา การแบ่งแยกของนักเรียน ชาวไทยพุทธและชาวไทยมุสลิม การขาดหน่วยงานบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนโดยตรง ในพื้นที่ การประเมินโดยใช้มาตรฐานเดียว (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2552) และสิ่งสำคัญอีก ประการหนึ่ง คือ การบริหารจัดการของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างบรรยากาศองค์การ พบว่า การทำงานของบุคลากรยังทำงานตามคำสั่ง ขาดความสามัคคีและทำงานร่วมกันเป็นทีม บุคลากรมีภาระงานมาก การดำเนินงานของฝ่ายงาน อาจสับสนและมีไม่ประสิทธิผล การแสดง ความกตัญญูและความมีสัมมาคารวะในกลุ่มครูด้วยกันยังมีน้อย ครูขาดความรู้ความเข้าใจใน การใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งทำให้เห็นว่าครูยังขาดสามัคคี และมี อุปสรรคในการทำงาน ส่วนพฤติกรรมของผู้บริหารส่วนมากจะมุ่งแต่ผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับ บุญม่น ธนาสุภวัฒน์ (2537 : 91) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ เป็นผลมาจากพฤติกรรมของคณะ ครูและพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศองค์การมีลักษณะเฉพาะตน บรรยากาศ องค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การ องค์การที่มีบรรยากาศองค์การ ที่พึงประสงค์ ย่อมส่งผลต่อการทำงานสูงกว่าองค์การที่มีบรรยากาศไม่พึงประสงค์

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยปรับตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ Halpin และ Croft (1963 : 133-181 อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2545 : 194) โดยศึกษาจากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ 8 มิติ ประกอบด้วย พฤติกรรมครู 4 มิติ ได้แก่ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติมิตร สัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง มิติกรุณาปราณี ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลในการที่จะพัฒนาบรรยากาศองค์การให้มี ประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีที่ตั้งและขนาดของโรงเรียนต่างกัน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีที่ตั้งต่างกัน รับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน
2. ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน รับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีความสำคัญและประโยชน์ต่อผู้วิจัยและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างบรรยากาศองค์การในหน่วยงาน ได้ดังนี้

1. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้นำไปใช้ในการเสริมสร้างและพัฒนาบรรยากาศองค์การในโรงเรียน
2. ทำให้ทราบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีที่ตั้งและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน
3. เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มีความสนใจสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ศึกษาในลักษณะที่ขยายผลการศึกษาไปเป็นรูปแบบอื่นๆ ที่มีความสอดคล้องกันหรือเป็นฐานข้อมูลในการศึกษาวิจัยในโอกาสอื่นๆ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้จะใช้กรอบเนื้อหาจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยปรับตามกรอบแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ Halpin และ Croft (1963 : 133-181 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2545 : 194) ซึ่งศึกษาจากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ 8 มิติ ประกอบด้วย

1.1 พฤติกรรมครู 4 มิติ ได้แก่

- 1.1.1 มิติขาดความสามัคคี
- 1.1.2 มิติอุปสรรค
- 1.1.3 มิติขวัญ
- 1.1.4 มิติมิตรสัมพันธ์

1.2 พฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่

- 1.2.1 มิติห่างเหิน
- 1.2.2 มิติมุ่งผลงาน
- 1.2.3 มิติเป็นแบบอย่าง
- 1.2.4 มิติกรุณาปราณี

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

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

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 317 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามาเน่ (Yamane, 1973 : 727-728) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากไม่ใส่กลับ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ที่ตั้งของโรงเรียน แบ่งตามสถานการณ์รุนแรงของผู้ก่อความไม่สงบ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ โดยยึดการแบ่งพื้นที่ระดับความปลอดภัยของศูนย์ปฏิบัติการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนหน้า (2548 : 46) ได้แก่

3.1.1.1 พื้นที่สีแดง

3.1.1.2 พื้นที่สีเหลือง

3.1.1.3 พื้นที่สีเขียว

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน แบ่งตามจำนวนนักเรียนของโรงเรียน โดยแบ่งตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2547) ได้แก่

3.1.3.1 ขนาดเล็ก มีนักเรียนต่ำกว่า 120 คน

3.1.3.2 ขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน

3.1.3.3 ขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บรรยากาศองค์การ จำแนกตามพฤติกรรมของบุคลากร 8 มิติ ประกอบด้วย

3.2.1 พฤติกรรมครู 4 มิติ ได้แก่

3.2.1.1 มิติขาดความสามัคคี

3.2.1.2 มิติอุปสรรค

3.2.1.3 มิติขวัญ

3.2.1.4 มิติมิตรสัมพันธ์

3.2.2 พฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่

3.2.2.1 มิติห่างเหิน

3.2.2.2 มิติมุ่งผลงาน

3.2.2.3 มิติเป็นแบบอย่าง

3.2.2.4 มิติกรุณาปราณี

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กรที่บุคคลในองค์กรรับรู้หรือมีความรู้สึกทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ประกอบด้วยพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร 8 มิติ แยกเป็นพฤติกรรมครู 4 มิติ ได้แก่ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี

2. มิติขาดความสามัคคี หมายถึง คณะครูปฏิบัติงานในหน้าที่โดยลักษณะที่ต่างคนต่างทำ ไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการปฏิบัติงาน ขาดความรู้สึกที่จะช่วยเหลือกัน ไม่มีความสามัคคี ทำงานไม่ประสานกัน และไม่มีการพึ่งพาอาศัยกัน

3. มิติอุปสรรค หมายถึง คณะครูปฏิบัติงานในหน้าที่โดยขาดความคล่องตัวหรือขาดความสะดวกสบาย เพราะผู้บริหารให้งานอาจารย์ทำมากเกินไป ประกอบกับครูอึดอัดใจต่อกฎระเบียบที่จะต้องปฏิบัติ โดยผู้บริหารเป็นผู้ตั้งขึ้นมาและเห็นว่าเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็น ก่อให้เกิดความยุ่งยากลำบากยิ่งจะทำให้ไม่เป็นผลดีต่อการทำงาน

4. มิติขวัญ หมายถึง คณะครูปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีขวัญกำลังใจดี มีความรักใคร่และปรองดองกันในทุกขณะ ต่างเป็นเพื่อนที่ดีต่อกันช่วยเหลือกันและพึ่งพากัน แม้จะเป็นงานในหน้าที่หรืองานส่วนตัว เพราะคณะครูได้รับการตอบสนองด้านความต้องการทางสังคมและได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง

5. มิติมิตรสัมพันธ์ หมายถึง คณะครูปฏิบัติงานในหน้าที่โดยแสดงออกถึงความรู้สึกสนุกสนาน มีความสัมพันธ์กันอย่างสนิทสนมกันและดูแลทุกข์สุขซึ่งกันและกัน มีความใกล้ชิดแต่อาจจะไม่เกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

6. มิติห่างเหิน หมายถึง ผู้บริหารมีการบริหารงานแบบเป็นทางการ ยึดกฎระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และนโยบายอย่างเคร่งครัดมากกว่าการคำนึงถึงจิตใจของคณะครู และพยายามไม่สร้างความคุ้นเคยเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

7. มิติมุ่งผลงาน หมายถึง ผู้บริหารมีการทำงานที่เน้นแต่ผลงานและสั่งงาน ควบคุมตรวจตราสั่งการ และนิเทศการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างใกล้ชิด ครูต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บริหารโดยเคร่งครัด ปราศจากปฏิกิริยาหรือ ความคิดเห็นอื่นใด เพื่อใช้งานบรรลุเป้าหมายซึ่งทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการทำงานด้วยความเครียด

8. มิติเป็นแบบอย่าง หมายถึง ผู้บริหารจะโน้มหน้า จูงใจ หรือกระตุ้นให้คณะครูปฏิบัติงาน พยายามช่วยเหลือ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสแสดงความสามารถและแสดงความรับผิดชอบ โดยไม่ใช้วิธีการควบคุมตรวจตราหรือนิเทศงานโดยตรง แต่ใช้วิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่คณะครู

9. มิติกรุณาปราณี หมายถึง ผู้บริหารปฏิบัติต่อคณะครูโดยแสดงออกถึงความเมตตา กรุณา ความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือ และดูแลความเป็นอยู่พร้อมสวัสดิการต่างๆ ช่วยเหลือ การปฏิบัติงานและธุรกิจส่วนตัวของคณะครูเป็นอย่างดี

10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราช บัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รับผิดชอบในการบริหารและจัด การศึกษาใน 4 อำเภอของจังหวัดปัตตานี คือ อำเภอเมืองปัตตานี อำเภอยะหริ่ง อำเภอปानาระ และอำเภอหนองจิก

11. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

12. ที่ตั้งของโรงเรียน หมายถึง พื้นที่สถานศึกษาตั้งอยู่มีระดับความปลอดภัยต่างกัน โดยยึดการแบ่งพื้นที่ของศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนหน้า (2548 : 46) แบ่งเป็น 3 สี ประกอบด้วย พื้นที่สีแดง พื้นที่สีเหลือง พื้นที่สีเขียว

13. พื้นที่สีแดง หมายถึง พื้นที่ที่มีสถานการณ์รุนแรงหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของ กลุ่มผู้ก่อความไม่สงบอย่างชัดเจน ประชาชนถูกข่มขู่หรือเป็นแนวร่วมไม่ให้ความร่วมมือกับ ทางราชการในกิจกรรมใด ๆ

14. พื้นที่สีเหลือง หมายถึง พื้นที่ที่มีสถานการณ์รุนแรงน้อยกว่า มีความเคลื่อนไหว ของผู้ก่อความไม่สงบ ประชาชนบางส่วนยังให้ความร่วมมือกับทางราชการ แม้ว่าจะถูกข่มขู่จาก กลุ่มผู้ก่อความไม่สงบ

15. พื้นที่สีเขียว หมายถึง พื้นที่ที่มีความปลอดภัยไม่มีอิทธิพลหรือแนวร่วมของ กลุ่มผู้ก่อความไม่สงบ

16. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนตามเกณฑ์ตามเกณฑ์ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2547) โดยกำหนดจำนวน นักเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง คือ โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนทั้งหมดไม่เกิน 120 คน โรงเรียน ขนาดกลาง มีนักเรียนทั้งหมดตั้งแต่ 121 - 300 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนทั้งหมด ตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

17. ครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2553