

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และพลโลกยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐานรวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาคือ การประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 4) เช่นเดียวกับคำกล่าวของไพศาล อานามวัฒน์ (2543:1) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม ซึ่งกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศก็คือ บุคคล ถ้าบุคคลมีความรู้ ความสามารถ และมีการจัดการที่ดีย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง ประเทศชาติได้พัฒนาไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41 ที่กล่าวถึงการจัดการศึกษาว่าจะต้องขึ้นอยู่กับความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น ซึ่งการจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542:34) และสอดคล้องกับคำกล่าวของสมเกียรติ พ่วงรอด (2546:คำนำ) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารว่า “การบริหารและการจัดการเป็นหลักการและวิธีการที่สำคัญสำหรับองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐบาล องค์กรทางการศึกษาและองค์กรของภาคเอกชน จำเป็นต้องนำเอาหลักการและการจัดการที่ดีมาใช้กับองค์กรของตนเอง เพื่อให้กลไกทางการบริหารจัดการดำเนินเป็นไปตามระบบและกระบวนการที่น่าจะเป็น แต่การบริหารจัดการจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ถ้าการบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพ” ดังนั้นความสำคัญของการจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการที่ดีและผู้บริหารที่มีคุณภาพ

สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มุ่งเน้นด้านการจัดการศึกษา เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้ ความสามารถในการนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถประกอบอาชีพในท้องถิ่นได้อย่างมีความสุข โดยไม่ต้องย้ายถิ่นฐานไปทำงานหรือประกอบอาชีพในเมืองใหญ่ ส่งผลให้ครอบครัวอบอุ่น และชุมชนเข้มแข็ง

(กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2551:38) ในขณะที่เดียวกันสถานศึกษาเป็นองค์การสำคัญต่อการสร้างสรรค์ความเป็นมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาให้บังเกิดขึ้น โดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการที่ดี มีกลไกของการพัฒนาที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบและเกิดขึ้นโดยความร่วมมือแรงร่วมใจจากทรัพยากรบุคคลในทุกๆฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สอดคล้องกับคำกล่าวของสงบ ประเสริฐพันธ์ (2543:48) ที่กล่าวว่า “คุณภาพของสถานศึกษาต้องเกิดจากฝีมือของบุคลากรในสถานศึกษา และมีบุคลากรภายนอกสนับสนุนให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน โดยทุกคนทุกฝ่ายต้องตระหนักถึงภารกิจเป็นสำคัญยิ่ง” และสอดคล้องกับแนวคิดเดียวของพะยอม วงศ์สารศรี (2538:155) ที่กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์พลังทุกอย่าง จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการแล้วแต่ประเภทขององค์การ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์การ โดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้าน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติการกิจต่างๆ ให้องค์การบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้มนุษย์สร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยคุณภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ โรงเรียนเทศบาลเป็นสถานศึกษาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งได้ระบุบทบาทในการจัดการศึกษาท้องถิ่นว่า มีหน้าที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือให้แต่ละเทศบาลดำเนินการจัดการศึกษาของตนเองให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยมีเป้าหมายสำคัญคือผู้ที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่น ให้นำความรู้มาพัฒนาท้องถิ่นและสามารถอาศัยอยู่ในท้องถิ่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีเป้าหมายสำคัญคือ ผู้เรียนสามารถเรียนในท้องถิ่นตนเองและนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาชุมชนบ้านเกิดตนเองได้

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน มีวิธีจัดการกับบุคคลในหน่วยงานให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีให้เต็มที่และเกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารมีหน้าที่ให้กำลังใจคน รักษากำลังใจคน ส่งเสริมสมรรถภาพและสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนนั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีการตั้งใจในการปฏิบัติงานเหมือนคำกล่าวของ (อุทัย หิรัญโต, 2531:2) และสายัญห์ ดากมัจฉา (2546:1) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารองค์การที่มีความเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์และเลือกวิธีตั้งใจให้กับผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้องเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ ในขณะที่เดียวกันการตั้งใจ เป็นทักษะการบริหารแบบหนึ่ง que ผู้บริหารควรมีในการจัดการบริหารองค์การเพื่อการพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพ

และในองค์กรแต่ละแห่งอาจประสบความสำเร็จหรือได้รับความล้มเหลวแตกต่างกันไป แต่ผลของการบริหารที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นลักษณะใดก็ตาม พฤติกรรมต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล ฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าความร่วมมือในการปฏิบัติงานของสมาชิกทุกคนในองค์กรเป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลายๆองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารองค์กร แต่ในการที่ผู้บริหารขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นรูปคำสั่งหรือการขอร้องก็ตามที หากสมาชิกที่ทำงานในองค์กรไม่ให้ความร่วมมือในการบริหารก็อาจหยุดชะงักและไม่ประสบความสำเร็จ (สุทธิ ทองประดิษฐ์, 2530:107-108) ดังนั้นถือว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการจูงใจให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงาน ซึ่งกลยุทธ์สำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คือ การจูงใจเป็นการดึงเอาศักยภาพของคนที่มีเหลืออยู่มากมายมาใช้ให้เกิดประโยชน์โดยการกระตุ้น ปลุกเร้าให้บุคคลมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่ได้รับการจูงใจที่ถูกต้องจะทำงานเต็มเวลาเต็มกำลัง มุ่งมั่นในผลงานออกมามีผลดีที่สุด ซึ่งส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในองค์กรและความสำเร็จของตนเอง ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ดูแลอยู่เสมอ สามารถจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามที่ต้องการ โดยผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาทฤษฎี แนวคิด เกี่ยวกับการจูงใจ รวมไปถึงการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ สภาพแวดล้อม การจัดระบบการทำงานในองค์กรที่ดี การเลือกใช้การจูงใจที่เหมาะสมต้องการให้ปฏิบัติงานหรือการพยายามอย่าให้ทำในสิ่งที่ไม่ต้องการเป็นการบังคับ หรือการลงโทษ เป็นเรื่องของสภาวะทางจิตใจ เจตคติ ดังนั้นจึงเป็นการยากที่ผู้บริหารจะหยั่งรู้ถึง แต่ในการบริหารผู้บริหารต้องตระหนักอยู่เสมอว่าเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่ผู้บริหารคาดหวังไว้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541:106)

สถานการณ์สามจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งปัจจุบันได้รับผลกระทบจากภาวะความไม่สงบอย่างต่อเนื่อง เช่น การทำร้ายเจ้าหน้าที่ ทหาร ตำรวจ ข้าราชการต่างๆ รวมทั้งครูและผู้บริหารโรงเรียน (สำนักงานการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนใต้, 2551:1) ส่งผลต่อความรู้สึกของคณะครูและผู้บริหารในสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี ให้มีความหวาดระแวง หวาดผวา รู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และนับวันเหตุการณ์จะทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ ทำให้บรรดาพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาลขาดขวัญกำลังใจและการจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงผู้วิจัยได้ศึกษารายงานการวิจัยของการบริหารจัดการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550:16) พบว่า การบริหารงานบุคคลมีปัญหา คือ บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการบริหารจัดการบุคลากรในภาวะเหตุการณ์ที่ไม่สงบถือว่าเป็นปัญหาสำคัญในการบริหารจัดการในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี

ที่จะต้องได้รับการแก้ไข หากมีการบริหารจัดการที่ดี ได้รับการกระตุ้นสนับสนุนในทางที่เหมาะสมและถูกต้องจะทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานสูงขึ้น สำหรับวัตถุประสงค์หลักในการบริหาร คือ การจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพคุณภาพของงาน และขององค์กรในที่สุด

จากความสำคัญและสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจ ที่จะศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี ว่ามีการใช้การจูงใจอย่างไร อยู่ในระดับใดที่จะทำให้พนักงานครูเทศบาลปฏิบัติงาน เกิดความร่วมแรง ร่วมใจในการทำงาน เปรียบเทียบการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปร คือ วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อนำผลของการวิจัยที่ได้รับไปใช้ในการบริหารการศึกษา สร้างการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี ทำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อความก้าวหน้า อันจะส่งผลไปสู่ความมีมาตรฐานและคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี
2. เพื่อเปรียบเทียบการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานครูเทศบาลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร แตกต่างกัน
2. พนักงานครูเทศบาลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี
3. พนักงานครูเทศบาลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

ผลของการวิจัยในครั้งนี้ มีความสำคัญและประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับการจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานตามทักษะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางให้กับผู้บริหารของเทศบาลในทุกระดับ ได้นำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงาน การสร้างการจูงใจให้แก่พนักงานครูเทศบาล เพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
2. ทำให้ทราบถึงการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทักษะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานีที่มี วุฒิศึกษา ขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในทุกระดับ และพนักงานครูเทศบาลที่เกี่ยวข้องทุกคนมาใช้ในการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ได้ผลมากที่สุด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงการจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทักษะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี โดยศึกษาและกำหนดขอบเขตตามแนวคิดทฤษฎีปัจจัยจูงใจของ Herzberg (อ้างถึงใน อาคม วัชโรสง, 2547:126) ในที่นี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษารอบเนื้อหา 5 ด้านดังนี้คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี จำนวน 275 คน จากโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 11 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี จำนวน 163 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยสูตรของ Yamane' (1973 : 888)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 วุฒิการศึกษา

3.1.1.1 ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ขนาดของสถานศึกษา ตามเกณฑ์ของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

3.1.2.1 ขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน

3.1.2.2 ขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่

3.1.3.1 ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

3.1.3.2 ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปี

3.1.3.3 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาลในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี

3.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน

3.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ

3.2.3 ด้านความก้าวหน้า

3.2.4 ด้านลักษณะของงาน

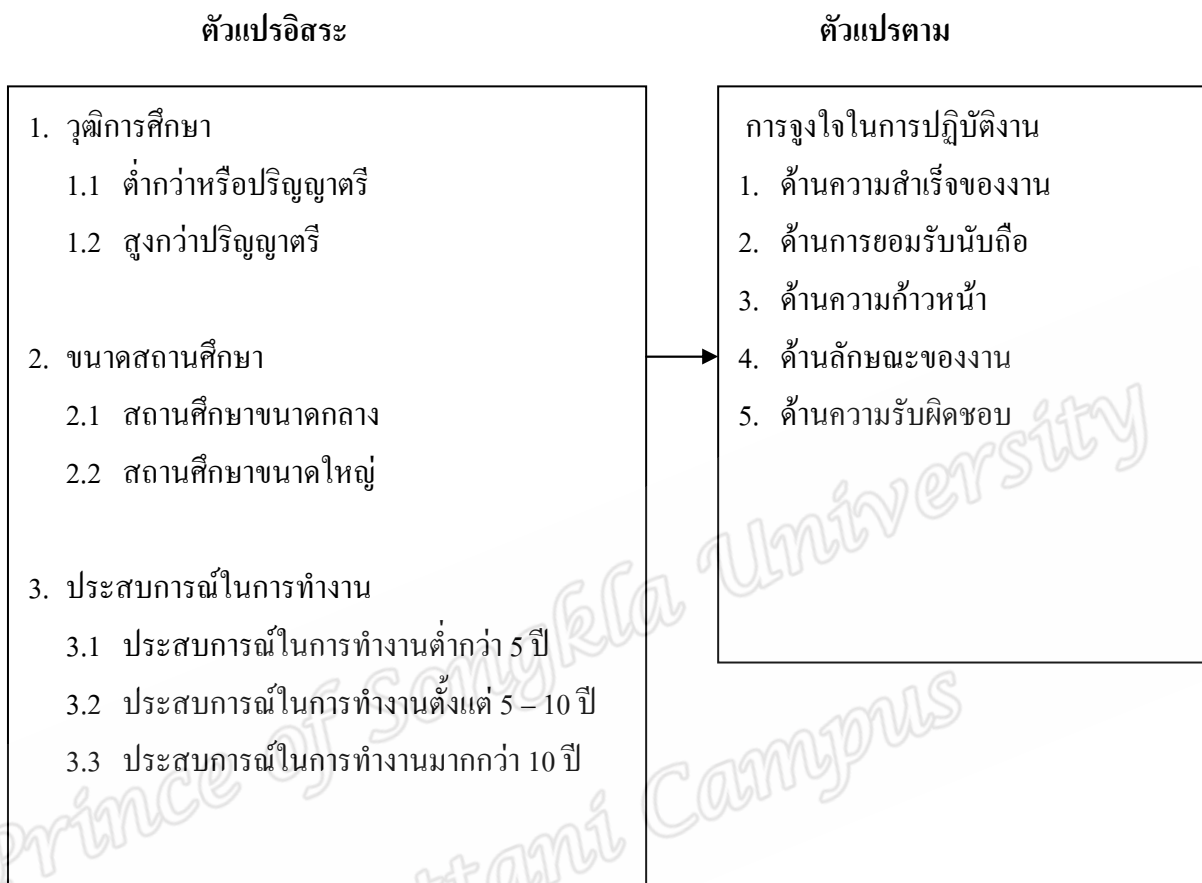
3.2.5 ด้านความรับผิดชอบ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการจูงใจในการปฏิบัติงานอาศัยทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน อาคม วัดไชยสง, 2547:126) โดยเน้นศึกษาเฉพาะปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ โดยจำแนกตาม วุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ 1

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



นิยามศัพท์เฉพาะ

งานวิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญดังนี้

1. การจงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างแรงผลักดันให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนตัว เพื่อให้เขามีความตั้งใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลาและความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้สำเร็จเป็นที่พอใจแก่ตนเอง
ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชยเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและคนอื่นๆ รวมทั้งได้รับการยอมรับว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งต่อความสำเร็จของหน่วยงาน

1.3 ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการพัฒนาในงานที่ปฏิบัติ ได้รับการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม และดูงานทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลทำ เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และความสนใจอยากที่จะทำ ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีโอกาสที่จะปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน

1.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่การปฏิบัติงานหรืองานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างดี ทันท่วงทีที่กำหนด โดยไม่มีการตรวจสอบอย่างใกล้ชิดจนเกินไป

2. พนักงานครูเทศบาล หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งและปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

5. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนเทศบาลทั้ง 11 โรงเรียนที่สังกัดเทศบาลจังหวัดปัตตานี

6. วุฒิการศึกษา หมายถึง การศึกษาระดับต่ำกว่าหรือปริญญาตรี หรือการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี

7. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานครูเทศบาลแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ในด้านการสอน โดยเริ่มตั้งแต่บรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วย จนถึงวันตอบแบบสอบถาม

8. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การแบ่งขนาดตามจำนวนนักเรียน โดยแบ่งตามเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุนรายหัวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดเทศบาล โดยแบ่งออกเป็น 2 ขนาด คือ ขนาดกลาง ขนาดใหญ่

9. โรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาล จังหวัดปัตตานี ซึ่งมี 11 โรงเรียน คือ โรงเรียนที่สังกัดเทศบาลเมืองปัตตานี มี 5 โรงเรียน ดังนี้คือ โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านจะบังติกอ โรงเรียนเทศบาล 2 วัดตานีนรสโมสร โรงเรียนเทศบาล 3 บ้านปากน้ำ โรงเรียนเทศบาล 4 วัดนพวงศาราม โรงเรียนเทศบาล 5 อาคารสลาทกินแบ่งรัฐบาล และโรงเรียนสังกัดเทศบาลตำบลตะลุบัน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี มี 6 โรงเรียน ดังนี้คือ โรงเรียนเทศบาล 1 บ้านตะลุบัน โรงเรียนเทศบาล 2 บ้านปากน้ำ โรงเรียนเทศบาล 3 บ้านปาตาดิมอ โรงเรียนเทศบาล 4 บ้านอูเมะ โรงเรียนเทศบาล 5 บ้านกาหยี โรงเรียนเทศบาล 6 บ้านบางตาหยาด

Prince of Songkla University
Pattani Campus