

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ นั้นเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ปัจจัยหรือทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารงาน คือตัวบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนั้น องค์กรขนาดใหญ่ทุกองค์กรจึงมักกำหนดให้มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคล และถือว่าเป็นหน้าที่หรือภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่าบุคลากรขององค์กรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่จนเกิดผลดีต่อองค์กรในที่สุด นอกจากนี้องค์กรต่าง ๆ ยังได้กำหนดให้มีระบบการจูงใจและมาตรการต่าง ๆ เพื่อโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรอุทิศตนทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ มาตรการหนึ่งที่นิยมจัดทำกันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันนี้ คือ การให้ประโยชน์และบริการต่าง ๆ อย่างทั่วถึง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 2540 : 300)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน หากบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว องค์กรย่อมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแต่ถ้าบุคลากรไม่พึงพอใจในงานแล้วจะก่อให้เกิดปัญหาหลายประการแก่หน่วยงาน (กิตติมา ปรีดีศิลป. 2529 : 332) นักวิชาการหลายท่านพยายามค้นหาองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation-Hygiene Theory) ของเฮอริชเบอร์ก (Fredrick Herzberg. 1959 : 113-115 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ. 2521 : 95-110) ก็เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในกลุ่มนักบริหาร เฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ได้เสนอว่า องค์ประกอบที่ส่งเสริมให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation) ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนองค์ประกอบที่ช่วยค้ำจุนไม่ให้มนุษย์เกิดความท้อถอยในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) ประกอบด้วย ค่าจ้างและเงินเดือน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 มีอำนาจและหน้าที่ภายในเขตจังหวัด ดังนี้ ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดมอบหมาย จัดทำนโยบายการดำเนินงานและแผนพัฒนาการประถมศึกษาในจังหวัดเสนอต่อคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด จัดทำงบประมาณเพื่อการประถมศึกษาในจังหวัด เสนอจัดตั้ง บริหาร รวม ปรับปรุง และเลิกโรงเรียนในสังกัด เสนอแต่งตั้งหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่และครูใหญ่โรงเรียนในสังกัด ติดตาม ประเมินผล ควบคุมมาตรฐาน ส่งเสริมการเรียนการสอนในโรงเรียนในสังกัด และรายงานให้คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดทราบ รวบรวมข้อมูล วิจัย ส่งเสริมการวิจัยเกี่ยวกับการประถมศึกษาในจังหวัด และปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

การบริหารงานของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชา มอบหมายภารกิจ หน้าที่และความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด โดยแบ่งงานภายในออกเป็น 5 ฝ่าย กับ 1 หน่วย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายการเงินและพัสดุ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ฝ่ายพัฒนาบุคคล และหน่วยศึกษานิเทศก์ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 276)

การปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีบุคลากรที่เป็นข้าราชการ 2 ประเภท คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการครู โดยข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานการเงินและพัสดุ งานแผนงานและงบประมาณ และงานพัฒนาบุคคล ส่วนข้าราชการครู ประกอบด้วย ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดปฏิบัติงานในฐานะผู้บังคับบัญชา และศึกษานิเทศก์ ปฏิบัติงานในการนิเทศการศึกษา ซึ่งข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด อยู่ในการกำกับดูแลของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) สำหรับผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดและศึกษานิเทศก์ อยู่ในกำกับดูแลของคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ดังนั้น การบริหารงานบุคคล ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จึงต้องใช้กฎหมายระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติขององค์กรกลางการบริหารบุคคล 2 องค์กร

ในขณะที่เดียวกัน เนื่องจากข้าราชการทั้ง 2 ประเภท ใช้กฎระเบียบขององค์กรต่างกัน จึงทำให้เกิดความแตกต่างในหลาย ๆ ด้าน เช่น ในเรื่องขั้นเงินเดือน การปรับเลื่อนตำแหน่ง และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งข้าราชการครูทุกตำแหน่งจะมีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการจัดทำผลงานทางวิชาการเสนอขออนุมัติตำแหน่งของตนเองให้สูงขึ้นได้ ส่วนข้าราชการพลเรือนสามัญต้องกำหนดเป็นกรอบอัตราค่าจ้างโดยจะพิจารณาเสนอ 3 ปี ต่อครั้ง แต่ละครั้ง ก.พ. จะอนุมัติตำแหน่งให้สูงขึ้นน้อยมาก (สำนักงานคณะกรรมการ ประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 17-26) จากลักษณะงานทั้งหมดที่จะต้องปฏิบัติให้เกิด ประสิทธิภาพนั้น สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน คือ ข้าราชการ จะต้องมีความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในสภาพปัจจุบัน การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่กำหนดไว้ ยังไม่มีความคล่องตัวเท่าที่ควรเพราะมีข้อจำกัดในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ เกิดความยุ่งยากซับซ้อน ต้องรับผิดชอบงานหลายอย่าง มีอัตราค่าจ้าง จำกัด มีทรัพยากรไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ขาดงบประมาณ ขาดการพัฒนาบุคลากร และยังคงรับผิดชอบงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ประจำมากเกินไป (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2533 : 51) ซึ่งปัญหาเหล่านี้ เป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ข้าราชการขาดความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย เฉื่อยชา รู้สึกว่าตนเองยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ประกอบกับการเลื่อนระดับตำแหน่ง ในสายงานยังมีข้อจำกัดในด้านหลักเกณฑ์ กฎระเบียบต่าง ๆ มากมาย ไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ ดังนั้นความรับผิดชอบต่องานที่ทำจึงไม่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย (จริยะ วิโรจน์. 2531 : 143 – 144)

จากการศึกษางานวิจัยปรากฏว่ายังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 มาก่อน รวมทั้งปริมาณจังหวัดในเขตการศึกษา 10 มีจำนวนจังหวัด มากกว่าเขตการศึกษาอื่นในภาคอีสาน และจังหวัดในเขตการศึกษา 10 คือ จังหวัด อานาจเจริญ เป็นจังหวัดนำร่องในการบริหารจัดการเป็นเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งมีความสำคัญ อย่างยิ่งในการจัดกรอบอัตราค่าจ้างและปรับปรุงภารกิจทางการศึกษา หากมีการวิจัยในพื้นที่นี้ จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในอดีตและจะเชื่อมโยงไปสู่การปฏิรูปบุคลากร และการศึกษา

จากสภาพปัญหาและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ ไปเป็นข้อเสนอแนะผู้เกี่ยวข้องในการพิจารณาเพื่อหาแนวทางปรับปรุง แก้ไข และส่งเสริม องค์ประกอบด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10
4. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10

ปัญหาที่ต้องการทราบจากการวิจัย

1. ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 อยู่ในระดับใด
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 อยู่ในระดับใด
3. มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10
4. ข้าราชการพลเรือนสามัญมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 อย่างไรบ้าง

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 อยู่ในระดับปานกลาง
3. ปัจจัยที่น่าจะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 มี 13 ด้าน คือ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การได้รับสวัสดิการค่าเช่าบ้าน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ขอบเขตของการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม Rajabhat Mahasarakham University

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัย คือ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 ได้แก่ อุดรราชธานี อำนาจเจริญ ร้อยเอ็ด นครพนม มหาสารคาม ชัยภูมิ กาฬสินธุ์ และมุกดาหาร
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 จำนวน 516 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 232 คน
3. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 13 ด้าน ดังนี้ คือ
 - 3.1.1 ตำแหน่ง (ไกรเวช ทรฤทธิ. 2540 : 5)
 - 3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (ไกรเวช ทรฤทธิ. 2540 : 5)
 - 3.1.3 การได้รับสวัสดิการค่าเช่าบ้าน
 - 3.1.4 ด้านความสำเร็จในการทำงาน (สุทัศน์ คุรงค์เรือง. 2540 : 7)

- 3.1.5 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (สุทัศน์ ตูรงค์เรือง. 2540 : 7)
- 3.1.6 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (สุทัศน์ ตูรงค์เรือง. 2540 : 7)
- 3.1.7 ด้านความรับผิดชอบ (สุทัศน์ ตูรงค์เรือง. 2540 : 7)
- 3.1.8 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (สุทัศน์ ตูรงค์เรือง. 2540 : 7)
- 3.1.9 ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ (ไกรเวช ทรฤทธิ. 2540 : 5)
- 3.1.10 ด้านนโยบายและการบริหาร (ไกรเวช ทรฤทธิ. 2540 : 5)
- 3.1.11 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ไกรเวช ทรฤทธิ. 2540 : 5)
- 3.1.12 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ไกรเวช ทรฤทธิ. 2540 : 5)
- 3.1.13 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา (ไกรเวช ทรฤทธิ. 2540 : 5)

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัญหาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อสงสัย คำถาม ข้อที่ต้องพิจารณาแก้ไข ต่อสิ่งหรือเรื่องที่ทำของข้าราชการพลเรือนสามัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้ดำเนินการเป็นไปตามระเบียบแบบแผนและเกิดความชำนาญ

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ปัจจัยต่างๆ เช่น ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การได้รับสวัสดิการค่าเช่าบ้าน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ค่าจ้างและสวัสดิการ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา ได้ตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

3. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จ ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบ แก้ไขปัญหา และดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของราชการและของตนเอง

4. การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย รับการแสดงความยินดี หรือการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา เมื่อได้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ โดยอาจได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้

6. ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย และเป็นงานที่เหมาะสมกับความสามารถให้สำเร็จลุล่วง

7. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติ ซึ่งอาจเป็นงานประจำ หรืองานชั่วคราว งานที่ทำหายหรืองานธรรมดา งานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ หรืองานนำร่องหน้างาน ที่ง่ายหรืองานที่ยากและรวมถึงความมีอิสระในการทำงานด้วย

8. ค่าจ้างและสวัสดิการ หมายถึง รายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นตัวเงิน และสวัสดิการอื่น ๆ

9. นโยบายและการบริหาร หมายถึง หลักการ แผนการ หรือแนวทางของ การปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน

10. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การอยู่ร่วมกัน การพบปะสังสรรค์ การทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือ การปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานและกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร

11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น สภาพแวดล้อมทั่วไป อาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องพัก สวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวกสบาย ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีเพียงพอในการสนับสนุนในการปฏิบัติงานหรือไม่

12. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมีความสามารถในการบังคับบัญชาหรือมีความยุติธรรม และมีความเป็นผู้นำหรือไม่

13. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ให้เป็นข้าราชการจนถึงปัจจุบัน

14. ตำแหน่ง หมายถึง บทบาทความรับผิดชอบของบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 ซึ่งแบ่งเป็น หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่

15. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด หมายถึง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10

16. ข้าราชการพลเรือนสามัญ หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 ซึ่งได้แก่ นักวิชาการ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่งานธุรการ นักประชาสัมพันธ์ บุคลากร
นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล นิติกร เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่งานการเงินและ
บัญชี นักวิชาการการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ เจ้าหน้าที่งานพัสดุ และ
เจ้าหน้าที่พัสดุ

17. เขตการศึกษา 10 หมายถึง ท้องที่ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการตราเป็น
พระราชกฤษฎีกาแบ่งเป็นเขต ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ 8 จังหวัด ได้แก่ อุบลราชธานี
อำนาจเจริญ ร้อยเอ็ด นครพนม มหาสารคาม ยโสธร กาฬสินธุ์ และมุกดาหาร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 และสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน
สำหรับผู้บริหารในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรต่อไป
2. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 ซึ่งจะเป็ข้อมูลให้ผู้บริหาร นำไปใช้
ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรต่อไป
3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
พลเรือนสามัญ ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 ซึ่งจะเป็ประโยชน์
ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรต่อไป