



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก
JOB MOTIVATION FOR PROFESSIONAL TEACHERS UNDER THE JURISDICTION OF
TECHNICAL COLLEGES IN EASTERN REGION

วิทยานิพนธ์
ของ
มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตุลาคม 2563

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก
JOB MOTIVATION FOR PROFESSIONAL TEACHERS UNDER THE JURISDICTION OF
TECHNICAL COLLEGES IN EASTERN REGION



วิทยานิพนธ์
ของ
มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตุลาคม 2563



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก

Job Motivation for Professional Teachers under the Jurisdiction of
Technical Colleges in Eastern Region

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานสอบวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ธีรศักดิ์ อินทรมาตย์)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิก คุณเมธิกุล)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.ดำรงค์ ศรีอร่าม)

..... กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(อาจารย์ ดร.ชวณพ เอี้ยวสานุรักษ์)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ให้นำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีคณะครุศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ชัย ศรีพนมธนากร)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**.

วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิก คุณเมธิกุล ค.ค. (บริหารการศึกษา)

ประธานกรรมการ

อาจารย์ ดร.ดำรงค์ ศรีอร่าม ค.ค. (บริหารการศึกษา)

กรรมการ

บทคัดย่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยกระตุ้นเชิงบวกที่มีความสำคัญต่อสมาชิกในสถานศึกษาซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสถานที่ตั้งของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดวิทยาลัยเทคนิคของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 276 คน โดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครื่องใช้และมอร์แกน วิธีการสุ่มใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.38 - 0.92 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถมีส่วนร่วมมากขึ้นในการวางแผน การปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใส นโยบายการบริหารงานมีความชัดเจน รวมทั้งการจัดหาสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพิ่มขึ้น

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, วิทยาลัยเทคนิค

Manussanunt Mesupthong. (2020). **Job Motivation for Professional Teachers under the Jurisdiction of Technical Colleges in Eastern Region**. Thesis. M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Assistant Professor Dr. Thanique Kunametheekoon	Chairman
Ph.D. (Educational Administration)	
Dr. Damrong Sriaram	Member
Ph.D. (Educational Administration)	

Abstract

Job motivation as a positive reinforcement is essential to the staff of an organization. It helps the staff perform their jobs smoothly and achieve the expected goal. The purposes of this research were to study and compare job motivation for professional teachers under the Jurisdiction of Technical Colleges in Eastern Region classified by working experience and geographical location of Technical Colleges. The sample in this research was a group of 276 teachers under the jurisdiction of Technical Colleges in Eastern Region, resulting from Krejcie and Morgan's comparison table and proportional stratified random sampling method. The instrument for data collection was a five-rating scale constructed questionnaire about job motivation for professional teachers under the jurisdiction of Technical Colleges in Eastern Region with the discrimination power between 0.38 and 0.92, attached to its reliability of 0.98. The data were analyzed by using: percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance.

The results showed that: 1) job motivation for professional teacher under the jurisdiction of Technical Colleges in Eastern Region overall reached the high level, 2) the comparison of job motivation for professional teacher under the jurisdiction of Technical Colleges in Eastern Region, when classified by working experience, overall had no statistically significant difference, and 3) the comparison of job motivation for professional teachers under the jurisdiction of Technical Colleges in Eastern Region, when classified by geographical location of Technical Colleges, overall was statistically significantly different at the .01 level. School significance level. School administrators can utilize this research as a guideline to stimulate

teachers' morale for job performance efficiently through allocating the right person for the right job, increasing teacher participation in planning, performing job honestly, establishing clear operational policy, as well as providing high welfare and facilities.

Keywords: Motivation, Job Performance, Technical College



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ด้านคำแนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร. ธนิก คุณเมธิกุล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.ดำรงค์ ศรีอร่าม กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้สละเวลาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของเนื้อหาและความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดวิทยาลัยเทคนิคของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้ให้ความร่วมมือในตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามคืนแก่ผู้วิจัย ตลอดจนบุคคลอื่นๆ ที่ได้สนับสนุนช่วยเหลือในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีส่วนช่วยในการส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าในการศึกษาของบุคคลทั่วไปหรือหน่วยงาน ผู้วิจัยขอขอบคุณงามความดีนี้แต่ บิดา มารดา ครูอาจารย์และผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
	ประโยชน์ของการวิจัย.....	2
	ขอบเขตของการวิจัย.....	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
	สมมุติฐานในการวิจัย.....	7
2	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	8
	ความหมายของแรงจูงใจ.....	8
	แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	9
	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	11
	ความสำคัญของแรงจูงใจ.....	17
	ลักษณะของแรงจูงใจ.....	19
	บริบทของสังกัดวิทยาลัยในเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	23
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	75
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	75
	งานวิจัยในประเทศ.....	76
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	80
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	80
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	81
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	83
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	113
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	113
วิธีดำเนินการวิจัย.....	113
สรุปผลการวิจัย	115
อภิปรายผล.....	115
ข้อเสนอแนะ.....	117
บรรณานุกรม.....	119
ภาคผนวก.....	122
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	123
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	125
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	132
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	140
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	147
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	152

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานที่ตั้งของสถานศึกษา.....	81
2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ของวิทยาลัยเทคนิค.....	86
3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค.	86
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัย เทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน.....	88
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ.....	89
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ.....	90
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม ด้านลักษณะของงานที่ทำโดยรวมและ รายข้อ.....	91
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ.....	92
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมและรายข้อ.	93
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัย เทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมและรายข้อ.....	94
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัย เทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวมและรายข้อ.....	95
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัย เทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้อ.....	96
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ.....	97
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด วิทยาลัย เทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านรายได้ โดยรวมและรายข้อ.....	98

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสถานภาพในงาน โดยรวมและรายข้อ.....	99
16	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	100
17	ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค.....	101
18	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค..	103
19	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค.....	104
20	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค.....	105
21	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค.....	106
22	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค..	107
23	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค. 108	108
24	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค..	110
25	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค.....	110
26	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสถานภาพในงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค.....	111

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค.....	112
28 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ.....	141
29 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	148

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ ของวิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี..	27
3 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ ของวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา..	31
4 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ ของวิทยาลัยเทคนิคจุฬาภรณ์.....	34
5 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ ของวิทยาลัยเทคนิคชลบุรี....	37
6 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ ของวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ...	42
7 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ ของวิทยาลัยเทคนิคพัทลุง.....	45
8 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ ของวิทยาลัยเทคนิคตราด.....	48
9 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ ของวิทยาลัยเทคนิคนครนายก...	53
10 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ ของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี..	57
11 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ ของวิทยาลัยเทคนิคบูรพา ปราจีนบุรี.....	61
12 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ ของวิทยาลัยเทคนิคระยอง...	65
13 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ ของวิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย.....	68
14 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ ของวิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด.....	71
15 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ ของวิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว.....	74

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในปัจจุบันทำให้บุคคลต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นชีวิตในครอบครัว โรงเรียน หรือการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ขณะเดียวกันแต่ละบุคคลก็มีความปรารถนาและความต้องการที่แตกต่างกัน เราจึงต้องเรียนรู้ที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและเข้าใจความต้องการของแต่ละบุคคล ผู้บังคับบัญชาต้องการความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียรและความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องการหัวหน้าที่มีความเข้าใจถึงปัญหาในการทำงานของตนเช่นกัน ปัญหาเหล่านี้มีผลกระทบต่อการทำงานในองค์กรอย่างมากโดยเฉพาะประสิทธิภาพของการทำงาน และผลผลิตขององค์กร เช่น ถ้าบุคลากรในหน่วยงานไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญกำลังใจที่ดีย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง บางครั้งอาจมีการนัดหยุดงาน หนึ่งงาน หรือลาออก ส่งผลเสียหายต่อองค์กรทำให้งานล่าช้าหรือเสร็จไม่ทันตามที่กำหนดไว้ (สมุทพร ชำนาญ. 2553 : 8)

ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์สู่ความเป็นระบบ มั่นคง และเจริญก้าวหน้า พร้อมทั้งพัฒนาองค์กรให้ถึงพร้อมด้วยศักยภาพประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้นบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารก็คือการทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติหน้าที่และอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นเรื่องยาก เพราะถึงแม้เราจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถใช้บุคคลเหล่านั้นให้ตรงกับความรู้ความสามารถ แต่หากไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์กรนั้นจะหวังให้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้เต็มความรู้ความสามารถและผลงานเป็นที่ประทับใจย่อมเป็นไปได้ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2550 : 4)

พฤติกรรมองค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคล และหน่วยงานจะบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์จะบังเกิดผลได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์กรเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกลึกซึ้งที่อุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง บุคลากรที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงก็จะมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความอดทน สามารถแก้ไขปัญหาคัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน และไม่คิดหนีงาน ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงต้องพิจารณาและคำนึงถึงความบริสุทธิ์ ยุติธรรม

ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่รู้สีกว่าตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงาน (ฉัตรภูพันธ์ เจริญนนท์. 2551 : 5)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีบทบาทในการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น รวมไปถึงพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อมุ่งให้ผู้สำเร็จการศึกษา สามารถออกไปประกอบอาชีพได้ทั้งในภาครัฐและเอกชน มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถสร้างงานเพื่อประกอบอาชีพอิสระได้ โดยยึดแนวปฏิบัติ ตามปรัชญาของสถานศึกษา คือ “คุณภาพ คู่คุณธรรม นำสู่สากล” อย่างไรก็ดี ในปัจจุบันสถานศึกษาดังกล่าวกำลังประสบกับปัญหาการขยายตัวของข้าราชการครู ทำให้เกิดการขาดแคลนข้าราชการครู ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมตามโครงการต่าง ๆ ไม่ต่อเนื่อง ข้าราชการครูจึงรู้สึกท้อแท้ ขาดความตั้งใจในการทำงานและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ปฏิเสธที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ออนไลน์. 2558) จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ครูผู้สอน การจัดการเรียนรู้และการบริหารสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของสถานศึกษา

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการศึกษานี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียน ครูผู้สอน การจัดการเรียนรู้ และการบริหารสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ใน สังกัดวิทยาลัยเทคนิคของภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้งหมด 977 คน แบ่งออกเป็น วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดจันทบุรี 92 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดฉะเชิงเทรา 124 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดชลบุรี 264 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดตราด 57 คน วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก 99 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดปราจีนบุรี 122 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดระยอง 171 คน และวิทยาลัยเทคนิค จังหวัดสระแก้ว 48 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ออนไลน์. 2558)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ใน สังกัดวิทยาลัยเทคนิคของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 276 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970 : 607 - 610) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดจันทบุรี จำนวน 26 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 35 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดชลบุรี จำนวน 74 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดตราด จำนวน 16 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดนครนายก จำนวน 28 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 34 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดระยอง จำนวน 50 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดสระแก้ว จำนวน 13 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

1.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกออกเป็น

1.1.1 ประสิทธิภาพน้อย

1.1.2 ประสิทธิภาพมาก

1.2 สถานที่ตั้งของสถานศึกษา จำแนกเป็น

1.2.1 จังหวัดจันทบุรี

1.2.2 จังหวัดฉะเชิงเทรา

1.2.3 จังหวัดชลบุรี

1.2.4 จังหวัดตราด

1.2.5 จังหวัดนครนายก

1.2.6 จังหวัดปราจีนบุรี

1.2.7 จังหวัดระยอง

1.2.8 จังหวัดสระแก้ว

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียง

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งเร้าที่คอยกระตุ้นให้ครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงใต้เกิดความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร แบ่งออกเป็น

ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่จูงใจให้ครูชอบและรักงาน โดยการสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลของงานซึ่งเป็นความรู้สึกของครูที่ต้องการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง แรงจูงใจของครูที่เกิดจากการได้รับความไว้วางใจความศรัทธาการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครอง

3. ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบของครู ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะเจาะจงในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

4. ความรับผิดชอบที่ได้รับ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การงานของครูหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จในที่สุด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครูให้มีประสิทธิภาพโดยวิธีการต่าง ๆ จนได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนผลักดันให้ครูเต็มใจทำงานมากขึ้น ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง แนวทางในการบริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา มีการจัดสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม การมอบหมายงาน การสั่งการของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การสนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีความสุขโดยไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ รวมทั้งได้รับความร่วมมืออันดีจากนักเรียนและผู้ปกครอง

3. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน หมายถึง เสถียรภาพในการจ้างงาน การมีงานทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความรู้สึกรับประกันและศรัทธาในวิชาชีพ

4. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เกี่ยวกับอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน การรวมทั้งอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. รายได้ หมายถึง ผลตอบแทนของครู ซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงานความรับผิดชอบรวมทั้งเงินพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

6. สถานภาพในงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติยศและชื่อเสียง รวมทั้งการได้รับสิทธิพิเศษและสวัสดิการที่เหมาะสม ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น

1. ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

2. ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูมากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

สถานศึกษา หมายถึง วิทยาลัยเทคนิคซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ ของภาคตะวันออกเฉียงใต้ 14 แห่ง ประกอบด้วย

1. จังหวัดจันทบุรี ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี

2. จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา และวิทยาลัยเทคนิคจุฬาภรณ์

3. จังหวัดชลบุรี ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ และวิทยาลัยเทคนิคพัทยา

4. จังหวัดตราด ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคตราด

5. จังหวัดนครนายก ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคนครนายก

6. จังหวัดปราจีนบุรี ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี และวิทยาลัยเทคนิคบูรพาปราจีน

7. จังหวัดระยอง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคระยอง วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย และวิทยาลัย

เทคนิคมาบตาพุด

8. จังหวัดสระแก้ว ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว

ครู หมายถึง ข้าราชการครู และพนักงานราชการครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคแต่ละแห่งในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งทำหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงใต้ นำแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากทฤษฎีองค์ประกอบสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 158) มาใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ควรพิจารณาปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก ยังสามารถอธิบายเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีหัวข้อที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
 - 1.4 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 1.5 ลักษณะของแรงจูงใจ
2. บริบทวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยในประเทศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

นักวิชาการไทยและต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550 : 194) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความยินดีและเต็มใจ ที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัดและไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

พิบูล ทีปะปาล (2550 : 52) ได้ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจคือภาวะหรือองค์ประกอบที่ กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีความหมายเพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการ

สุรศักดิ์ วัฒนวัฒนากุล (2553 : ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือ ความต้องการของบุคคลที่จะทำบางสิ่งบางอย่างและมีเงื่อนไข เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ (Need) ของบุคคลนั้น

ณัฐพันธ์ เชนนันท์ (2551 : 3) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า สิ่งที่กระตุ้นการกระทำต่าง ๆ ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิผล

สุพานี สฤณภูวนิช (2552 : 51) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือบุคคลมีความปรารถนา หรือต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

แมคเคลลีแลนด์ (Mc Clelland, 1985 : 590) ได้ให้คำนิยามของแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง สำหรับจุดมุ่งหมายขั้นพื้นฐานตามแรงกระตุ้นธรรมชาติซึ่งจะเกี่ยวกับพลังงานการเปลี่ยนแปลงและการเลือกแสดงพฤติกรรม

วิทเทน (Weiten, 1995 : 379) ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจว่าเป็นความต้องการ (Needs) ความอยาก (Wants) ความสนใจ (Interests) และความปรารถนา (Desire) ที่ชักจูงบุคคลในทิศทางที่แน่นอนหรือกล่าวสั้น ๆ ว่าการจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งสู่จุดมุ่งหมาย

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นที่ผลักดันให้บุคลากรในองค์การแสดงพฤติกรรมซึ่งสนองตอบต่อวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

สุพานี สฤณภูวนิช (2552 : 156) กล่าวว่า แนวคิดของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ส่วน คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล ในเรื่องต่าง ๆ เช่น บุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ ความสามารถในการรับรู้และความคาดหวังต่าง ๆ ตลอดจนความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ จะมีผลต่อแรงจูงใจของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป

2. ปัจจัยเรื่องงาน หมายถึง อาชีพงานที่แตกต่างกัน หรือคุณลักษณะและธรรมชาติของงานที่แตกต่างกันในด้านความท้าทาย ความน่าสนใจ ความรู้สึกที่จะได้ประสบความสำเร็จจากงาน จะทำให้งานนั้นมีผลต่อการจูงใจต่างกัน

3. ปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การ หมายถึง โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมขององค์การ บรรทัดฐาน นโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ จะมีผลต่อบรรยากาศและโอกาสของพนักงานจึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันออกไป

เสนาะ ตีเขาว์ (ออนไลน์ : 2553) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

1. การวางแผนในการที่จะทำงานอย่างเป็นระบบ
2. การจัดงบประมาณที่ใช้สนับสนุนในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย
3. การใช้คนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
4. ความชัดเจนในการสร้างความเข้าใจตรงกันในเรื่องของวิสัยทัศน์ (Vision) เป้าหมาย (Goal) ในกลุ่มผู้ร่วมงาน
5. การจัดการวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบและสนับสนุนในการปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

แมคเคลีแลนด์ (McClelland, 1985 : 167) กล่าวว่า บุคคลจะเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน ซึ่งแต่ละบุคคลย่อมมีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้น ผู้มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรมดังนี้ มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ มุ่งความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัลหรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจสูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพ และมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิผล

3. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการผูกพันมีลักษณะ ดังนี้ พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง และการพบปะสังสรรค์ แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการร่วมกิจกรรมกลุ่มหรือองค์กรต่างๆ

สัดส่วนความต้องการทั้งสามประการนี้ แตกต่างกันในแต่ละคนบางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูงเป็นต้น ซึ่งแสดงถึงอุปนิสัยของบุคคลนั้นได้

สรุปได้ว่า หน่วยงานแต่ละแห่งย่อมมีความต้องการที่จะให้องค์กรของตนมีความมั่นคงเจริญก้าวหน้า จึงพยายามหาวิธีสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และคิดค้นแนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจเกิดจากแนวคิดของกลุ่มนักวิชาการต่าง ๆ เพื่อหาคำตอบในการเข้าใจถึงพฤติกรรมของมนุษย์ ว่าสาเหตุที่ทำให้คนแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ เพราะอะไร และมีสิ่งใดเป็นเครื่องกระตุ้นหรือเร้าให้กระทำหรือแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมา ทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ทฤษฎีของลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation)

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 36 - 46) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้เสนอทฤษฎีการจูงใจโดยอธิบายว่าการจูงใจคนคือการปฏิบัติการตอบสนองความต้องการของคน ซึ่งมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 5 ระดับดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย และความต้องการทางเพศ ความต้องการทางร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนต่อเมื่อความต้องการของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นเรื่องของการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บปวด และความสูญเสียทางเศรษฐกิจ รวมถึงการรับประกันความมั่นคงของงาน เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการทางสังคม (Belongingness Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนเพราะคนมีนิสัยชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้น ความต้องการดังกล่าวจึงเป็นความต้องการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และการมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างให้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

การนำทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์มาประยุกต์ใช้เพื่อจูงใจในการปฏิบัติงานมี 3 ด้านดังนี้

1. ด้านความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งในการตอบสนองความต้องการด้านสังคมกระทำได้ โดยการให้ความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับความอบอุ่นจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และการได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น

2. ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย เป็นการตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย โดยสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน ไม่ปล่อยให้ว่างงานหรือไล่ออกโดยไม่มีเหตุผลหรือได้รับความยุติธรรมเมื่อได้รับการกลั่นแกล้ง

3. ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ เป็นการตอบสนองความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จกระทำได้โดยการเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถที่มีอยู่

2. ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory)

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 : 507-532) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดเด่นแตกต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งความต้องการแต่ละประเภท มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) หรือ E ความต้องการในกลุ่มนี้จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ต้องการอาหารที่อยู่อาศัย เป็นต้น สำหรับในชีวิตจริงในองค์กรนั้นความต้องการค่าจ้าง เงินโบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการว่าจ้าง เหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจด้านนี้ทั้งสิ้นเปรียบเทียบกับความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness needs) หรือ R ประกอบด้วยเรื่องราวที่มีส่วนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งนี้ ความสัมพันธ์เหล่านี้หมายถึงความต้องการทุกชนิดที่มีความสำคัญในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้นความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมีฐานะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใคร ๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน และคนที่ต้องการจะมีความสัมพันธ์ด้วย เหล่านี้ล้วนอยู่ในความต้องการประเภทนี้ ความต้องการทางสังคมนี้เปรียบเสมือนกับความต้องการทางด้านความมั่นคงทางใจ การไม่ถูกทอดทิ้ง ความต้องการทางสังคมและความต้องการที่จะได้รับการยกย่องยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าตามทฤษฎีของมาสโลว์

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) หรือ G เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราวของการพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุดและการเติบโตก้าวหน้าของคนผู้ทำงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไปเรื่อย และ

การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถต่างก็เป็นความต้องการประเภทนี้ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนี้ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ๆ ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ หลายด้านมากขึ้นเหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในประเภทความต้องการก้าวหน้าและเติบโตทั้งสิ้น ความต้องการประเภทนี้เปรียบเสมือนได้กับความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จทางใจ และความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่างสูงสุดแห่งตนและความต้องการยอมรับนับถือในตนเองตามทฤษฎีของมาสโลว์ นั่นเอง

แอลเดอร์เฟอร์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย E หรือความต้องการดำรงชีวิต (Existence) R หรือความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness) และ G หรือความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth) ซึ่งทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสันนิษฐาน 3 ประการซึ่งเป็นกลไกสำคัญ ได้แก่

1. ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง (Need satisfaction) นั่นเอง หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง
2. ขนาดความต้องการ (Desire Strength) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า เช่น ความต้องการอยู่รอดได้รับการตอบสนองมากเพียงพอแล้ว ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากยิ่งขึ้น
3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need Frustration) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

นอกจากนี้ทฤษฎี ERG ไม่เคร่งครัดกับลำดับขั้นความต้องการมากนักในประเด็นที่ว่าต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) หรือความต้องการทั้ง 3 นี้ อาจดำเนินไปในขณะเดียวกันก็ได้

ในการนำทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์มาประยุกต์ใช้เพื่อมุ่งใจในการปฏิบัติงานมี 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม
2. ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ เป็นความต้องการด้านความก้าวหน้า เป็นความต้องการขั้นสูงสุดและเป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมและได้รับความสำเร็จในชีวิต

3. ทฤษฎีความต้องการของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1985 : 124)

ในช่วงปี ค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบสอบถามการรับรู้ของบุคคล เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์โดยแบบทดสอบ TAT เป็น

เทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้นักเรียนเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น แมคเคลิแลนด์ (McClelland) ได้ระบุถึงแนวความคิดด้านความต้องการ 3 ประการ ที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าถึงพฤติกรรมของบุคคล ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement : nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะที่ชอบแข่งขัน ชอบทำงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation : nAff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพัน (nAff) สูง จะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Needs for Power : nPow) เป็นความต้องการเพื่อมีอิทธิพลเหนือคนอื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจ (nPow) สูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับและยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าคนอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ แมคเคลิแลนด์ (McClelland) ได้เสนอว่า ความต้องการ 3 ประการ นั้นเป็นผลมาจากประสบการณ์ในชีวิต โดยเขาจะกระตุ้นผู้บริหารให้เรียนรู้ถึงวิธีการที่จะระบุความต้องการความสำเร็จ (nAch) ความต้องการความผูกพัน (nAff) ความต้องการอำนาจ (nPow) ของบุคคลทั้งหลายที่มีต่อบุคคลอื่น เพื่อให้สามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล

พิบูลย์ ทีปะปาล (2550 : 136 - 137) ได้กล่าวถึงทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor's Theory X and Theory Y) ซึ่งเขาเสนอแนวความคิดไว้ โดยมองคนแตกต่างกันเป็น 2 ด้าน คือ มองด้านลบ (ทฤษฎี X) และมองด้านบวก (ทฤษฎี Y)

1. ทฤษฎี X มีสมมติฐาน 4 ประการในทางลบ ดังนี้

1.1 โดยทั่วไปแล้วพนักงานทุกคนไม่ชอบทำงานและจะพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้ามีโอกาส

1.2 เนื่องจากไม่ชอบทำงาน จึงจำเป็นต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุมและข่มขู่ด้วยการลงโทษเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

1.3 พนักงานจะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และจะทำงานเฉพาะมีคำสั่งอย่างเป็นทางการเท่านั้น

1.4 คนทำงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยเหนือปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน และจะแสดงความทะเยอทะยานน้อยมาก

2. ทฤษฎี Y มีสมมติฐาน 4 ประการในทางบวก ดังนี้

1. พนักงานมองการทำงานเป็นเรื่องปกติธรรมดาเหมือนอย่างการพักผ่อนหรือการเล่น
2. คนจะสามารถสั่งการหรือคุมตัวเองได้ หากเขามีความผูกพันกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. คนโดยทั่วไปสามารถที่จะยอมรับ รวมทั้งการแสวงหาความรับผิดชอบอีกด้วย
4. ความสามารถในการตัดสินใจใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ กระจายอยู่ทั่วไปในหมู่บุคคลทั่วทั้งองค์กร และไม่จำเป็นต้องเป็นกลุ่มบุคคลในตำแหน่งบริหารเท่านั้น

4. ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 158) ได้ทำการศึกษาถึงมูลเหตุของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสองลักษณะและก่อกำเนิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two - Factor Theory of Motivation) หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจและทฤษฎีปัจจัยค้ำจุน ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กนี้ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนจะเป็นตัวกำหนดความไม่พึงพอใจของบุคคล ซึ่งสามารถอธิบายปัจจัยทั้งสองได้ดังนี้

ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความชอบและรักงาน ซึ่งปัจจัยนี้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และเป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น หากผลงานสำเร็จบุคคลนั้นก็จะเป็นความรู้สึกพึงพอใจและความปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งผลให้การยอมรับในความสามารถเมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลเสร็จสิ้น

3. ลักษณะของงานที่ทำ (The Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจบได้โดยลำพังผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบที่ได้รับ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่ต้องถูกตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจและไม่ชอบงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relationship between superior, subordinate and peer) หรือความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

3. ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

4. สภาพการปฏิบัติงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ วัสดุอุปกรณ์ หรือเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นต้น

5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นให้เป็นที่พึงพอใจของบุคคลากรที่ปฏิบัติงาน

6. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบอร์ก ซึ่งให้เห็นถึงปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนจะเป็นตัวกำหนดความไม่พึงพอใจของบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยสองปัจจัยคือ 1) ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับถือ

ลักษณะงานที่ทำได้ ความรับผิดชอบที่ได้รับ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 2) ปัจจัย
 ค้ำจุนได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน สภาพการปฏิบัติงาน
 เงินเดือน และสถานะของอาชีพ

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ เปรียบเสมือนแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการที่จะ
 ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร แรงจูงใจอาจเป็นสิ่งที่สัมผัสได้
 เช่น เงิน ของรางวัล หรืออาจจะเป็นสิ่งที่สัมผัสไม่ได้ เช่น ความรู้สึกพึงพอใจ การได้รับการยอมรับ
 จากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งประโยชน์ของแรงจูงใจจะสะท้อนกลับมาในรูปของ
 ความสำเร็จโดยรวมขององค์กรนั่นเอง

เสนาะ ดิยาว (ออนไลน์ : 2553) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ คือ

1. ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคลากร คือ ช่วยให้องค์กรได้
 คนดี มีความสามารถมาร่วมงาน และสามารถรักษาบุคคลากรที่ทำงานดีให้อยู่กับองค์กรต่อไป

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่าง
 มีประสิทธิภาพ สามารถขจัดความขัดแย้งในการบริหารงาน ช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็น
 ที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการสั่งงาน

3. ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร และเป็น
 ธรรมชาติกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายงาน และทุ่มเทกับการทำงาน
 อย่างเต็มที่ให้กับองค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

พิบูล ทีปะปาล (2550 : 37) กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจว่า พฤติกรรมหรือ
 การแสดงออกใด ๆ ของมนุษย์นั้นมีสาเหตุมาจากแรงจูงใจหรือความอยากเป็นตัวชี้นำ (Guide)
 พฤติกรรมของคนตลอดเวลา ดังนั้น แรงจูงใจย่อมทำให้ผู้บริหารสามารถกระทำการสั่งการได้
 เหมาะสมซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้คนทุ่มเทความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร
 จนกระทั่งองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550 : 139) กล่าวว่า ในการที่จะทำสิ่งหนึ่ง สิ่งใดให้บรรลุ
 เป้าหมาย และประสบความสำเร็จ หรือ ทำให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้นไม่ได้ใช้ความสามารถเพียง
 อย่างเดียว จำเป็นต้องอาศัย แรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้น ให้มีความพยายาม และผลสำเร็จของงานจะมี
 คุณภาพดี และมีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงานด้วย

สมคิด บางโม (2551 : 177) กล่าวว่า แรงจูงใจส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
 ขององค์กรต่าง ๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรใดมีผู้บริหาร
 ที่สามารถใช้หลักแรงจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานก็จะมี ความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง ทำให้เกิด

ประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของแรงจูงใจก็จะได้ผลตรงกันข้าม

สุพานี สฤณภูวนิช (2552 : 156) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเพราะแรงจูงใจทำให้พนักงานมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กร ตลอดจนทำงานกับองค์กรอย่างยืนยาว แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนนั้นก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จสิ้นไป ผลงานที่ออกมาจึงมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร

สุรศักดิ์ วัฒนชัยพัฒนากุล (ออนไลน์ : 2553) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจ ในการทำงานย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (Endeavor) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดอหยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดี มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อพยายามทำในสิ่งที่ตั้งใจไว้ในทุกวิถีทางซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า บุคคลผู้นั้นจะมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ หากสมาชิกในองค์กรได้รับแรงจูงใจและสวัสดิการที่ดี ก็จะทำให้งานมีคุณภาพดี ผู้ทำงานก็มีความเจริญก้าวหน้า การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และองค์กรก็จะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ลักษณะของแรงจูงใจ

ฉันทภูวนันท์ เจริญนันท์ (2551: 8) ได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. แรงจูงใจภายนอก

แรงจูงใจภายนอก คือการจูงใจที่เกิดจากการนำกิจกรรมมากระตุ้นให้บุคคลอื่นทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ นักจิตวิทยาอธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกด้วยเรื่องของ การเสริมแรง (Reinforcer) กับสิ่งจูงใจต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 การเสริมแรงทางบวก คือสิ่งที่ทำให้พอใจ เช่น รางวัล คำชมเชย การยืมพักหน้า และความสนใจซึ่งเป็นตัวเสริมแรงที่มีอิทธิพลมาก ทั้งยังตรงกับความต้องการอย่างหนึ่งของคน

1.2 การเสริมแรงทางลบ หมายถึง การนำสิ่งที่ไม่สบายใจต่าง ๆ ออกไป ได้แก่ การตำหนิ การที่สังคมไม่ยอมรับ คำวิจารณ์ ตลอดจนเสียงที่ดังอีกกระทึกจนเกินไป ฉะนั้นเมื่อขจัดสิ่งที่ทำให้อึดอัดไม่สบายใจต่าง ๆ ออกไปจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้

2. แรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจเป็นลักษณะที่เกิดจากภายในตัวบุคคลที่อยากรู้ อยากกระทำ ซึ่งเกิดขึ้นจากความต้องการของตนเอง ไม่ใช่มาจากสิ่งเร้าภายนอก รางวัลหรือการเสริมแรงไม่มีความสำคัญใดเลย เช่นการที่เด็กชายเสริมชอบวิชาคอมพิวเตอร์ ความชอบทำให้เขาตั้งใจเรียน ขยันเอาใจใส่ ใฝ่เรียนและฝึกฝนปฏิบัติเกี่ยวกับวงจรอุปกรณ์ การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์จนเกิดความคล่องแคล่ว เหล่านี้จะเป็นปัจจัยให้บุคคลนั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจประเภทนี้มีค่าและสำคัญมากกว่าแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในได้แก่ ความอยากรู้ อยากเห็น ความสนใจใฝ่รู้ การเอาใจใส่ ความสนใจ ความชอบ ความศรัทธา ความคาดหวังต่อตนเอง กำลังใจ บุคลิกภาพ ความวิตกกังวล เป้าหมาย ความต้องการส่วนตัว มโนทัศน์แห่งตน ความก้าวหน้า ความสำเร็จซึ่งแต่ละคนแต่ละวัยจะมีความสนใจแตกต่างกัน

เสนาะ ดิยาวัว (ออนไลน์ : 2553) ได้กล่าวถึง ลักษณะของแรงจูงใจ สามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภทดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็น เจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงานมองว่า องค์กรคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร กระทำการต่าง ๆ

ให้องค์กรเจริญก้าวหน้าหรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจในช่วงเศรษฐกิจถดถอยลง องค์กรจำนวนมากภาวะขาดทุนไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพันเห็นใจกันและกัน ทั้งเจ้าของกิจการและพนักงานต่างร่วมกันค้าขายอาหารเพียงเพื่อให้มีรายได้จุนเจือทั้งผู้บริหาร และ ลูกน้องในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่าพนักงานหลายรายที่ไม่ทิ้งเจ้านาย ทั้งและเต็มใจไปทำงาน วันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน การกระทำดังกล่าวเป็นไปโดยความรู้สึกรักหรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของ กิจการหรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรมิใช่เพราะเกรงจะถูกไล่ออก หรือไม่มีที่ไป แรงจูงใจภายในมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1.1 ความต้องการ

ความต้องการ (Needs) เป็นสภาพที่บุคคลขาดความสมดุลจนเกิดแรงผลักดัน ใ้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น คนที่รู้สึกเหนื่อยล้าโดยการนอนหรือนั่งพัก หรือเปลี่ยนบรรยากาศเปลี่ยนอิริยาบถดูหนังฟังเพลง คนที่ถูกทิ้งให้อยู่คนเดียวเกิดความต้องการ ความรักความสนใจจากผู้อื่นเป็นแรงผลักดันให้คน ๆ นั้นกระทำการบางอย่างเพื่อให้ได้รับความรัก ความสนใจความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรม กล่าวได้ว่าสิ่งที่กระตุ้นใ้บุคคลแสดง พฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดหมายปลายทางที่ความต้องการนั้นส่วนใหญ่เกิดจากความต้องการของบุคคล ความต้องการในคนเรามีหลายประเภทซึ่งนักจิตวิทยาแต่ละท่านจะอธิบายเรื่องความต้องการ ในรูปแบบต่าง ๆ กัน โดยทั่วไปแล้วเราอาจแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

ความต้องการทางกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากธรรมชาติของ ร่างกาย เช่น ต้องการกินอาหาร หายใจ ขับถ่ายของเสีย การเคลื่อนไหว พักผ่อน และต้องการทาง เพศ ความต้องการทางกายทำให้เกิดแรงจูงใจใ้บุคคลกระทำการเพื่อสนองความต้องการดังกล่าว แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางกายนี้เรียกว่าแรงจูงใจทางชีวภาพหรือทางสรีระ (Biological Motives)

ความต้องการทางสังคมหรือความต้องการทางจิตใจ (Social or Psychological Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม เช่น ต้องการความรัก ความมั่นคงปลอดภัย การเป็นที่ยอมรับในสังคม ต้องการอิสรภาพ ความสำเร็จในชีวิต และตำแหน่งทางสังคม ความต้องการทางสังคมหรือทางจิตใจดังกล่าวนี้เป็นสาเหตุใ้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อ ไปสู่ จุดหมายปลายทางได้ที่เรียกว่าแรงจูงใจทางสังคม (Social Motives)

1.2 แรงขับ

แรงขับ (Drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดขึ้นควบคู่กันกล่าวคือเมื่อเกิดความต้องการแล้ว ความต้องการนั้น ๆ จะไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เราเรียกว่า แรงขับ นอกจากนั้น แรงขับยังหมายถึงรวมสภาพทางจิตวิทยาที่เป็นผลเนื่องมาจากความต้องการทางกาย เช่น ความหิวใจสันตลอลย หงุดหงิด อารมณ์เสีย ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดในหน่วยงาน เช่น การเรียกร้องหาข้อสรุปจากการประชุมในบรรยากาศที่ผู้เข้าประชุมทั้งหัวและเหน้อย เนื่องจากแทนที่จะได้ข้อสรุปที่คิดล้าก่อนให้เกิดปัญหาขัดแย้ง ไม่ได้รับผลสำเร็จตามที่ต้องการ หรือเนื่องจากความหิวความเหน้อยทำให้รีบสรุปและตกลงเรื่องงาน โดยขาดการไตร่ตรอง เพื่อจะได้รับประทานอาหารและพักผ่อนซึ่งอาจก่อให้เกิดผลเสียต่องาน แต่ในบางกรณีบุคคลบางคนก็อาจจยโอกาสขณะที่คนในที่ประชุมอยู่ในภาวะมีแรงขับด้านความหิวความเหน้อยมาใช้เป็นประโยชน์ให้ลงมติบางเรื่องโดยง่ายและรวดเร็วเพื่อประโยชน์ต่องาน

1.3 สิ่งล่อใจ

สิ่งล่อใจ (Incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่อุดมมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจัดเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น การชักจูงให้คนมาทำงานอย่างสม่ำเสมอโดยยกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงานให้เป็นที่น่าภาคภูมิใจ การประกาศเกียรติคุณหรือการจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานหรือบุคคลดีเด่นประจำปี การจัดทำเนียบ “Top Ten” หรือสาขาดีเด่นขององค์กร การมอบโล่รางวัลแก่ฝ่ายที่มีผลงานยอดเยี่ยมในรอบปี ฯลฯ ตัวอย่างเหล่านี้จัดเป็นการใช้สิ่งล่อใจมาสร้างเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดแก่พนักงานขององค์กรทั้งสิ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าสิ่งล่อใจนั้นอาจเป็นวัตถุประสงค์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

1.4 การตื่นตัว

การตื่นตัว (Arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมที่จะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา พนักงานต้อนรับที่พร้อมให้บริการแก่ลูกค้า ฯลฯ ลักษณะดังกล่าวนี้เปรียบเหมือนเครื่องยนต์ที่ติดเครื่องพร้อมที่จะทำงาน บุคลากรในองค์กรถ้ามีการตื่นตัวในการทำงานย่อมส่งผลให้ทำงานได้ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์พบว่า การตื่นตัวมี 3 ระดับ ได้แก่ การตื่นตัวระดับสูง การตื่นตัวระดับกลาง และการตื่นตัวระดับต่ำ ระดับที่นักจิตวิทยาค้นพบว่าดีที่สุดได้แก่การตื่นตัวระดับกลาง ถ้าเป็นการตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นตื่นขาดสมาธิในการทำงาน ถ้าตื่นตัวระดับต่ำก็มักทำงานเฉื่อยชา ผลงานเสร็จช้า และจาก

การศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัวมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายในตัว ได้แก่ ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคน ทั้งในส่วนที่เป็นบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และระบบสรีระภายในของผู้นั้น

1.5 การคาดหวัง

การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาหรือการพยากรณ์ล่วงหน้าของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไป เช่น การที่คนงานคาดหวังว่าพวกเขาจะได้รับโบนัสประจำปี 4-5 เท่าของเงินเดือน การคาดหวังดังกล่าวนี้ส่งผลให้พนักงานมีชีวิตชีวา ซึ่งบางคนก็อาจจะสมหวังและมีอีกหลายคนที่ไม่สมหวัง ในชีวิตจริงของคนเราโดยทั่วไป สิ่งที่เราคาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นมักไม่ตรงกันเสมอไป ซึ่งระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ถ้าแตกต่างกันมากก็อาจทำให้คนงานคับข้องใจและเกิดปัญหาขัดแย้งอื่น ๆ ตามมา เจ้าของกิจการหรือ ผู้บริหารงานจึงควรระมัดระวังในเรื่องดังกล่าวซึ่งจะต้องมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กันและกันการสร้างความหวังหรือการปล่อยให้พนักงานคาดหวัง อาจจะทำให้เกิดปัญหายุ่งยากที่ไม่คาดคิดในสิ่งที่เป็นไปได้ดังตัวอย่างที่เห็นได้จากการที่กลุ่มคนงานของบริษัทใหญ่บางแห่งรวมตัวกันต่อต้านผู้บริหารและเผาโรงงาน เนื่องมาจากไม่พอใจที่ไม่ได้โบนัสประจำปีตามที่คาดหวังไว้

การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมอีกส่วนหนึ่งในองค์กร ถ้าได้มีการกระตุ้นให้พนักงานทำงานโดยวางแผนและกำหนดระดับของผลงานตามที่ควรจะเป็นอาจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยยกระดับมาตรฐานผลงานของพนักงานปรากฏผลงานดีขึ้น ผู้บริหารก็พิจารณาผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดว่าจะได้รับ เช่นนี้นับว่าได้รับประโยชน์ทั้งสองฝ่าย

1.6 การตั้งเป้าหมาย

การตั้งเป้าหมาย (Goal settings) เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคล จัดเป็นแรงจูงใจภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงานธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพ ถ้าพนักงานหรือนักธุรกิจมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานจะส่งผลให้ทำงานอย่างมีแบบแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายดังกล่าวซึ่งในชีวิตประจำวันของคนเรานั้น จะเห็นว่าบางคนทำอะไรมักประสบความสำเร็จซึ่งอาจจะมียปัจจัยหลายประการ แต่ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งมีอิทธิพลมากต่อความสำเร็จในการทำงานคือการตั้งเป้าหมายในการทำงานแต่ละงานไว้ล่วงหน้าเจ้าของกิจการหรือ ผู้บริหารงานควรสนับสนุนให้พนักงานทำงานอย่างมีเป้าหมาย ทั้งนี้ เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและพนักงานเอง

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัลเกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง ฯลฯ

แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว ในกรณีที่ต้องการรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับการยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างของแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับ ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้ว ได้ความดีความชอบ เป็นต้น

ประติพันธ์ อูปรมย์ (2551 : 113) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 2 ลักษณะดังนี้ คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) เป็นสิ่งกระตุ้นภายในตัวบุคคลซึ่งมีผลต่อการทำงาน ของบุคคล ได้แก่ ความต้องการ ความถนัด ความสนใจ ทักษะคิ ค่านิยม การเห็นคุณค่า ในตัวเอง และ ลักษณะนิสัยเฉพาะตัว

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) เป็นสิ่งกระตุ้นที่อยู่ภายนอกตัวบุคคลที่มีผลต่อการ ทำงานของบุคคล ได้แก่ ความยากง่ายของงาน ทำที่ของเพื่อนร่วมงาน มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

สรุปได้ว่า ลักษณะของแรงจูงใจแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจ ภายนอก ซึ่งแรงจูงใจภายในเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ทำให้บุคคลกระทำพฤติกรรม ต่าง ๆ ส่วนแรงจูงใจภายนอก คือ แรงจูงใจที่มาจากภายนอก เช่น คำชมหรือรางวัล

บริบทของวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียง

วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียง แบ่งวิทยาลัยเป็น 8 จังหวัด ได้แก่

1. วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดจันทบุรี
2. วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดระยอง
3. วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดชลบุรี
4. วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดตราด
5. วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดนครนายก
6. วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดปราจีนบุรี
7. วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดระยอง
8. วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดสระแก้ว

ซึ่งวิทยาลัยทั้ง 8 วิทยาลัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี

1. ประวัติความเป็นมา

วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรีมีชื่อเดิมว่า " โรงเรียนช่างไม้เบญจมาธุทิศ " ตั้งอยู่ในบริเวณโรงเรียนเบญจมาธุทิศ ถนนสฤษฎดิเดช ตำบลวัดใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2481 ในครั้งแรกเปิดสอนแผนกช่างไม้ปลูกสร้าง โดยรับผู้ที่สำเร็จการศึกษา ประถมศึกษาปีที่ 4 เข้าเรียนต่ออีก 3 ปี

พ.ศ. 2491 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น " โรงเรียนช่างไม้จันทบุรี " และในปี พ.ศ. 2493 ได้เปิดสอนแผนกช่างตัดผม และยุบ เลิกเมื่อ พ.ศ. 2501 พ.ศ. 2503 ได้ย้ายจากสถานที่ตั้งเดิมมาเปิดสอนที่หมู่บ้านตะบะกเตี้ย ถนนจันทคามวิถี ตำบลบางกะจะ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีเนื้อที่ทั้งหมด 42 ไร่ 3 งาน พ.ศ. 2504 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น " โรงเรียนการช่างจันทบุรี " และได้รับการสนับสนุนจากองค์การสนธิสัญญาป้องกันร่วมกันแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (สปอ.) ให้เป็นโรงเรียนในโครงการผลิตช่างฝีมือ เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ รับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้าศึกษาต่ออีก 3 ปี เปิดสอนทั้งหมด 4 แผนกวิชาคือ แผนกช่างก่อสร้าง แผนกช่างยนต์ แผนกช่างกลโรงงาน และแผนกช่างเชื่อมโลหะแผ่น

พ.ศ. 2515 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แผนกช่างไฟฟ้า

พ.ศ. 2518 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แผนกพาณิชยการ

พ.ศ. 2519 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น " วิทยาลัยอาชีวศึกษาจันทบุรี " และได้เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในแผนกวิชาช่างก่อสร้าง แผนกวิชาช่างยนต์ แผนกวิชาช่างกลโรงงาน และแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะแผ่น

พ.ศ. 2520 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แผนกช่างอิเล็กทรอนิกส์

พ.ศ. 2521 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น " วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี "

พ.ศ. 2525 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ในสาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า บริหารธุรกิจ โดยรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากชั้น ม.ศ. 5 (มัธยมศึกษาปีที่ 5 เดิม) หรือ ม.6 (มัธยมศึกษาปีที่ 6 ในปัจจุบัน) เข้าศึกษาต่ออีก 2 ปี

พ.ศ. 2527 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) แผนกวิชาช่างไฟฟ้า และแผนกวิชาพาณิชยการ สาขา การบัญชี

พ.ศ. 2529 ได้เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพช่างฝีมือ และหลักสูตรระยะสั้นในแผนกวิชาเครื่องประดับและอัญมณี รับนักเรียนที่จบการศึกษา จากชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 และ

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ด้วยการริเริ่มของนายอาทร จันทวิมล ในขณะที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ
กองวิทยาลัยเทคนิค

พ.ศ. 2532 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) แผนกวิชาพาณิชยการ
แผนกวิชาการขายและการตลาด

พ.ศ. 2533 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระบบทวิภาคี แผนกวิชาช่าง
ก่อสร้าง แผนกช่างยนต์ และแผนก วิชาพาณิชยการ และเปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
ชั้นสูง (ปวส.) แผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์

พ.ศ. 2537 วิทยาลัยได้รับเลือกให้เข้าโครงการพัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์และบุคลากร
(โครงการเงินกู้ OECF) ในเขตภาคตะวันออก โดยได้รับในสาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ คิดเป็น
มูลค่าทั้งสิ้นประมาณ 60 ล้านบาทเศษ มีวิทยาลัยที่เข้าโครงการทั้งหมด ทั่วประเทศ 20 แห่ง

พ.ศ. 2539 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แผนกช่างสำรวจ แผนกวิชาช่าง
เทคนิคสถาปัตยกรรม และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) แผนกวิชาเลขานุการ

พ.ศ. 2542 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวส.) แผนกช่างเทคนิคการทออิเล็กทรอนิกส์
เนื่องจากได้รับเครื่องมือในโครงการเงินกู้ OECF โดยมีวิทยาลัยที่เปิดทำการสอนมี 7 แห่งคือ
วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี วิทยาลัยเทคนิคกาฬสินธุ์ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี วิทยาลัยเทคนิค
ราชสีหราชราม วิทยาลัยเทคโนโลยีการต่อเรือนครศรีธรรมราช วิทยาลัยเทคนิคยานยนต์
วิทยาลัยเทคนิค ปทุมวัน 2

พ.ศ. 2543 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) แผนกช่างโยธา ปัจจุบันนี้
วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรีมีพื้นที่อยู่ 2 เขต

เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 44/3 ถนนจันทคามวิถี ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

เขต 2 บ้านพักครู-อาจารย์ ซอยท่าแฉลบ 11 ทุ่งดอนหว้า ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัด

จันทบุรี

2. วิสัยทัศน์ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ได้มาตรฐานอาชีวศึกษา คู่คุณธรรม นำเทคโนโลยี
สู่มาตรฐานสากล บริการชุมชนบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง

3. พันธกิจ สามัคคี มีวินัย ใฝ่คุณธรรม ถิ่นเลิศวิชา

4. อัตลักษณ์ เก่ง ดี มีจิตสาธารณะ

5. เอกลักษณ์ เป็นแหล่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิชาชีพและบริการชุมชน

6. จำนวนบุคลากร นักเรียน และระดับการศึกษา สาขาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี มีผู้บริหารจำนวน 5 คน จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 92 คน โดยเปิดสอน ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะเปิดทำการสอน สาขาวิชาการก่อสร้าง เครื่องกล เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง ผลิตผลการไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ โลหะการ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จะเปิดทำการสอนสาขาวิชาการก่อสร้าง การจัดการโลจิสติกส์ การบัญชี การเลขานุการ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ เครื่องกล เทคนิคการผลิต เทคนิคโลหะ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ไฟฟ้ากำลัง เมคคาทรอนิกส์ โยธา อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีนักเรียนรวมจำนวน 3,342 คน แบ่งเป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 2,159 คน และนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 1,160 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.ออนไลน์. 2558)

7. โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ

วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี มีโครงสร้างการบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ พอสรุปได้ดังนี้

7.1 ฝ่ายบริหารทรัพยากร มีการจัดแบ่งสายงาน ทั้งหมด 7 สายงาน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานบุคลากร งานการเงิน งานบัญชี งานประชาสัมพันธ์ งานพัสดุ และงานอาคารสถานที่

7.2 ฝ่ายวิชาการ มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 6 สายงาน ได้แก่ งานพัฒนาหลักสูตรฯ งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานวิทยบริการ งานสื่อการเรียนการสอน งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

7.3 ฝ่ายกิจการ มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 5 สายงาน ได้แก่ งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานครูที่ปรึกษา งานปกครอง งานแนะแนวอาชีพและการจัดการงาน และงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน

7.4 ฝ่ายแผนงาน มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 7 สายงาน ได้แก่ งานวางแผนและงบประมาณ งานศูนย์ข้อมูล งานประกันคุณภาพ งานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ งานความร่วมมืองานส่งเสริมผลิตผล งานศูนย์บ่มเพาะวิชากิจการนักศึกษา ดังภาพประกอบ 2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ ของวิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา

1. ประวัติความเป็นมา

วันที่ 21 มีนาคม 2476 เป็นวันเกิดของสถานศึกษาที่มีชื่อเสียง "โรงเรียนประถมนช่างไม้" อาคารเรียนหลังแรกตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำบางปะกง อันเป็นที่ของวัดเมือง (วัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎ์) ซึ่งปัจจุบันก็คือ วิทยาลัยอาชีวศึกษาฉะเชิงเทรา

ครั้งแรกนักเรียนที่จบป. 4 เข้าเรียนต่อประถมปีที่ 5 - 6 ก็จบวิชาที่เรียนก็เป็นงานช่างไม้ เบื้องต้น เช่น เจาะ เข้าเดือย ใสไม้ ลับกบ ลับลิ้ว เกี่ยวกับงบประมาณแผ่นดินก็มีไม่มากนัก หรือแม้ตัวอาคารก็อาศัยประชาชนคือ บริษัทเอื้อวิทยา ได้บริจาคไม้มาปลูกสร้างกันเองโดยครูพิน เมฆกระพัตน์ เป็นครูใหญ่คนแรก ท่านไม่มีวุฒิทางช่าง แต่มีความชำนาญทางช่างไม้เป็นอย่างดีมีครูเพียงสองคนเท่านั้น

ปี พ.ศ. 2477 ได้เปิดช่างทอผ้าอีกแขนงหนึ่ง มีหลักสูตร 2 ปี นักศึกษา 35 คน มีครู 4 คน ช่างทอผ้าก็สอนวิชาช่างทอผ้าเบื้องต้น เช่น ย้อมผ้า เข้าด้าย หลอดเดินด้ายเข้าพับหวี ทอยดอก ลวดลาย

ปี พ.ศ. 2478 ได้เปลี่ยนชื่อโรงเรียนเป็น "โรงเรียนหัตถกรรม" (เอื้อวิทยาบูรณะ) ได้ครูเพิ่มอีกหลายคนและผู้ปกครองสนใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนมีจำนวนมากขึ้น

ปี พ.ศ. 2480 ได้ย้ายมาอยู่ที่ ถนนมหาจักรพรรดิ (ที่อยู่ปัจจุบัน) รับเฉพาะวิชาช่างไม้ สอนวิชาช่างทอผ้าที่เรียนเดิม ที่ใหม่มีเนื้อที่ 16 ไร่ เป็นทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์แล้วเปลี่ยนชื่อเป็น "โรงเรียนช่างไม้ฉะเชิงเทรา" คุณครู วินัย วิยวุฒิ เป็นครูใหญ่

พ.ศ. 2490 คุณครู วินัย วิยวุฒิ ได้ย้ายไปเป็นครูใหญ่โรงเรียนช่างไม้ถนนทพบุรี คุณครูสุรินทร์ ลิกขากุล เป็นครูใหญ่แทนจน พ.ศ. 2492 ท่านก็ย้ายไปสอนที่โรงเรียนก่อสร้างอุเทนถวาย และคุณครู สำเนียง รักสัจย์ มาเป็นครูใหญ่แทน

พ.ศ. 2494 โรงเรียนได้รับการช่วยเหลือจาก องค์การปรับปรุงการศึกษาของชาติ โดยมี มิสเตอร์เอ็ม.อาร์ แวนไวท์ ผู้เชี่ยวชาญการอาชีพ ศึกษาแห่งองค์การวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ

พ.ศ. 2595 อาจารย์บูรณะ วงษ์ประดิษฐ์ ได้รับการแต่งตั้งเป็นครูใหญ่แทนพร้อมด้วย มิสเตอร์โยเยอร์วิลสีย์ ทำให้ชื่อเสียงของโรงเรียนเป็นที่รู้จักกันทั่วประเทศ เพราะกิจการของโรงเรียนได้เจริญก้าวหน้าอย่างมาก เกือบจะกล่าวได้ว่าเป็นโรงเรียนตัวอย่างระดับประเทศทีเดียว อาจารย์บูรณะ วงษ์ประดิษฐ์ ได้รับทุนไปดูงานที่สหรัฐอเมริกา 1 ปี นับเป็นความก้าวหน้าอีกขั้นหนึ่งที่เราได้รับ

พ.ศ. 2496 อาจารย์ ธนู แสงศักดิ์ ได้มารับหน้าที่ครูใหญ่ พร้อมกับผู้เชี่ยวชาญคนใหม่ คือ มิสเตอร์แคนนี่ นักเรียนเพิ่มจำนวนเป็น 216 คน มีครู 10 คน การศึกษาได้ก้าวหน้ามากขึ้นถึงมี เจ้าหน้าที่จากต่างประเทศ เช่น ลาว เขมร อเมริกัน มาชม และ โรงเรียนก็ได้เปิดสอนวิชาช่างโลหะ ขึ้นอีก แผนกหนึ่ง ได้รับนักเรียนที่จบ ม.3 (ม.1 สมัยนี้) มาเรียนต่อ ในปีต่อ ๆ มา ครูก็ได้รับทุนไปดูงานจากต่างประเทศเพิ่มขึ้น เช่น อาจารย์ ธนู แสงศักดิ์ ได้ไปศึกษาต่อที่อเมริกา

พ.ศ. 2499 อาจารย์ วิสูตร พลาชีวิน ได้มาดำรงตำแหน่งแทน พ.ศ. 2500 อาจารย์ วิสูตร ได้ไปศึกษาต่อที่อเมริกา 3 ปี จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2501 อาจารย์ สมจริง กนกนาก ได้มาดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ ครูเพิ่มขึ้นเป็น 30 คน นักเรียน 318 คน ปีนี้เลิกรับนักเรียนที่จบ ป.4 รับเฉพาะผู้จบ ม.3 และ ม. 6 เพื่อเรียนต่อในระดับ ปวช. ในช่วงนี้ครูได้รับทุนไปศึกษาต่อหลายท่าน

ปี พ.ศ. 2503 เป็นปีที่ครบสัญญา ที่องค์การยูเนสโก แต่เราก็เข้าอยู่ในองค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ โครงการพัฒนาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษ ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งยังได้รับการอุปการะจากศูนย์ช่างฝีมือขององค์การ สนิทสัญญาป้องกันภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และได้ยกเลิกการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย เหลือแต่ระดับ ปวช. ปลายปี 2503 อาจารย์ เพ็ญ หล่อนิ ได้มาดำรงตำแหน่งครูใหญ่แทน

2. วิสัยทัศน์

เป็นผู้นำในด้านการจัดการศึกษา เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เพื่อผลิตและพัฒนากำลัง ให้มีความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรมในระดับช่างฝีมือ ช่างเทคนิค และนักเทคโนโลยี โดยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ได้กำลังคนที่มีคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมตามความต้องการของ ตลาดแรงงาน และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3. พันธกิจ

3.1 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นครูมืออาชีพ

3.2 พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

3.3 จัดกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ให้สอดคล้องกับผู้เรียนและสถานประกอบการ

3.4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

4. อัตลักษณ์ นักเรียน นักศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน มีจิตสาธารณะ ความรับผิดชอบและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5. เอกลักษณ์ ทักษะดี มีวินัย ใฝ่คุณธรรม นำวิชาการ

6. จำนวนบุคลากร นักเรียน และระดับการศึกษา สาขาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา มีผู้บริหารจำนวน 5 คน จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 64 คน โดยเปิดทำสอนการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งระดับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะเปิดทำการเปิดสอนสาขาวิชาการก่อสร้าง เครื่องกล เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ โลหะการ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จะเปิดทำการสอนสาขาวิชาการก่อสร้าง เทคนิคโลหะ เทคนิคอุตสาหกรรม เทคโนโลยีโทรคมนาคม ไฟฟ้ากำลัง อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีนักเรียนรวมจำนวน 4,221 คน แบ่งเป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 2,418 คน และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 1,803 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.ออนไลน์. 2558)

7. โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ

วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา มีโครงสร้างการบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ พอสรุปได้ดังนี้

7.1 ฝ่ายบริหารทรัพยากร มีการจัดแบ่งสายงาน ทั้งหมด 5 สายงาน ได้แก่ งานทะเบียนงานบุคลากร งานประชาสัมพันธ์ งานพัสดุ และงานอาคารสถานที่

7.2 ฝ่ายพัฒนากิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 6 สายงาน ได้แก่ งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานครูที่ปรึกษา งานปกครอง งานแนะแนวอาชีพการจัดการหางาน งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา และงานโครงการพิเศษและบริการชุมชน

7.3 ฝ่ายวิชาการ มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 5 สายงาน ได้แก่ งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน งานวิทยบริการและห้องสมุด งานปกครอง งานแนะแนวอาชีพและงานการจัดการงาน งานโครงการพิเศษและบริการชุมชน

7.4 ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 6 สายงาน ได้แก่ งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา งานวางแผนและงบประมาณ งานวิจัยและพัฒนา นโยบายและสิ่งประดิษฐ์ งานข้อมูลสารสนเทศ งานสารบัญญ งานส่งเสริมผลิตผลการค้าและธุรกิจ ดังภาพประกอบ 3

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ ของวิทยาลัยเทคนิคะเชิงเทรา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

วิทยาลัยเทคนิคจุฬารักษ์

1. ประวัติความเป็นมา

กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชน โดยเฉพาะการจัดการศึกษาให้สามารถศึกษาได้ถึง 12 ปี ปัจจุบัน ได้ขยายโอกาสให้ศึกษาถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงต้องเพิ่มการรับนักเรียนที่จบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มาศึกษาต่อทางสายอาชีพเพื่อให้เพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงานการจัดตั้งเริ่มจากให้เป็นวิทยาลัยเทคนิคแห่งที่ 2 ของวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา การดำเนินงานเริ่มแรก กองวิทยาลัยเทคนิคได้มอบหมายให้ นายจางง อุไรรัตน์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา ในขณะนั้นเป็นผู้ประสานงานเพื่อทำสัญญาเช่าที่ดินกับกรมการศาสนา เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2536 ในระหว่างการดำเนินการขอเช่าที่ดินอยู่นั้น ได้รับความเมตตาจาก พระพรหมคุณาภรณ์ (หลวงปู่เจียม กุลละวณิชย์) เจ้าคณะจังหวัดฉะเชิงเทราและเจ้าอาวาสวัดโสธรวรารามวรวิหาร ได้ให้ใช้สถานที่ของวัดพิพิธประสาทสุนทร (วัดลาดขวาง) เป็นการชั่วคราว

ปี พ.ศ. 2536 วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราแห่งที่ 2 ได้เปิดรับนักศึกษาเข้าเรียน 5 แผนกวิชา ได้แก่

- | | |
|-----------------------|---------------------------|
| 1. แผนกช่างยนต์ | 2. แผนกช่างเชื่อมโลหะแผ่น |
| 3. แผนกช่างไฟฟ้ากำลัง | 4. แผนกช่างอิเล็กทรอนิกส์ |
| 5. แผนกช่างก่อสร้าง | |

ในปีการศึกษา 2536 มีนักศึกษารวม 355 คน เปิดเริ่มแรกได้ใช้สถานที่ของวัด คือ ศาลา 2 หลัง เป็นห้องเรียนและโรงฝึกงานชั่วคราว

ปี พ.ศ. 2537 ประกาศจัดตั้งเป็นวิทยาลัยเทคนิคจุฬารักษ์ (ลาดขวาง) โดยได้รับพระราชทานนามเป็นวิทยาลัยเทคนิคจุฬารักษ์ จากสมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์อัครราชกุมารี เนื่องในวโรกาสเฉลิมพระชนมพรรษาครบ 36 พรรษา เมื่อวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2537 โดยพระพรหมคุณาภรณ์ (หลวงปู่เจียม กุลละวณิชย์) ได้เมตตาประสานกับพลเอกพิจิตร กุลละวณิชย์ นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณเป็นล้นพ้นที่ทรงมีต่อคณะครู ชุมชน ชาวบ้านตำบลลาดขวางและจังหวัดฉะเชิงเทรา

ปี พ.ศ. 2539 วิทยาลัยเทคนิคจุฬารักษ์ (ลาดขวาง) ได้แยกตัวจากวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา โดยความเห็นชอบของกรมอาชีวศึกษา เปิดรับนักศึกษา 4 แผนกวิชาคือ

- | | |
|----------------------|------------------------------|
| 1. แผนกช่างยนต์ | เปิดสอนระดับ ปวช. และทวิภาคี |
| 2. แผนกช่างกลโรงงาน | เปิดสอนระดับ ปวช. และทวิภาคี |
| 3. แผนกช่างซ่อมบำรุง | เปิดสอนระดับ ปวช. และทวิภาคี |

7.2 ฝ่ายพัฒนากิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 3 สายงาน ได้แก่ งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษาและงานปกครอง

7.3 ฝ่ายวิชาการ มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 3 สายงาน ได้แก่ งานแนะแนวอาชีพและการจัดการงาน งานวิทยบริการและห้องสมุด และงานปกครอง

7.4 ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 3 สายงาน ได้แก่ งานข้อมูลสารสนเทศ งานวางแผนและงบประมาณ และงานสารบัญ ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ ของวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี

วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี

1. ประวัติความเป็นมา

วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี ปัจจุบันมีเนื้อที่รวม 94 ไร่ ตั้งอยู่เลขที่ 205 หมู่ 3 ถนน บ้านบึง - แกลง ก.ม. 2 ตำบลหนองซอก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี เดิมวิทยาลัยเทคนิคชลบุรี คือ "โรงเรียนช่างไม้ชลบุรี" (1 สิงหาคม 2482-2498) ต่อมา พ.ศ. 2499 ได้เปลี่ยน ชื่อเป็น "โรงเรียนการช่างชลบุรี"

ปี พ.ศ. 2482 วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2482 นักเรียนต้องอาศัยโรงเรียนช่างทอผ้า หรือโรงเรียนการช่างสตรีเดิมเพราะอาคารเรียนยังสร้างไม่เสร็จ ศิษย์เก่ารุ่น 2482 มีจำนวน 37 คน รับนักเรียนที่จบประถมปีที่ 4 กำหนดเวลาเรียน 3 ปี มีนายประสาท มากทรัพย์ รักษาการครูใหญ่ เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2482 สร้างอาคารเรียนหลังใหม่เสร็จ จึงย้ายไปเรียนที่โรงเรียนช่างไม้ชลบุรี สถานที่สร้างเข้าวัดอรัญญิกาวาส (วัดป่า) มีโรงฝึกงาน 2 หลังบ้านพักครูใหญ่ 1 หลัง บ้านพักครูน้อย 2 หลัง บ้านพักภารโรง 1 หลัง

ปี พ.ศ. 2501 โรงเรียนการช่างชลบุรีได้รับการเปลี่ยนฐานะอยู่ในโครงการ ส.ป.อ. และ เริ่มรับ นักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3

ปี พ.ศ. 2502 รัฐบาลให้งบประมาณสร้างอาคารเรียนยาว 54 เมตร 1 หลัง

ปี พ.ศ. 2504 เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ 6 แผนก คือ ช่างเครื่องยนต์ ดีเซล ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมโลหะแผ่น ช่างไฟฟ้า ช่างวิทยุโทรคมนาคม ช่างก่อสร้าง แผนกต่าง ๆ ได้รับความช่วยเหลือจากโครงการด้านเครื่องมือ เครื่องจักร ผู้เชี่ยวชาญ และให้ทุนครูไปฝึกงานต่างประเทศ ทำให้กิจการในการศึกษาของโรงเรียนเจริญขึ้นมาก

ปี พ.ศ. 2510 โรงเรียนได้รับการพัฒนา 1 ใน 25 ในโครงการเงินกู้เพื่อพัฒนาอาชีวศึกษา ของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามแผนพัฒนาประเทศ ฉบับที่ 2 (2510-2514) ซึ่งได้รับงบประมาณเป็นค่าที่ดินสิ่งก่อสร้าง ค่าเครื่องมือ เครื่องจักร กับค่าครุภัณฑ์ เป็นเงิน 25 ล้านบาท และช่วงเป็นโรงเรียน การช่างชลบุรี ปักหน้าอกเสื้อ ขบ.5 ชงประจำสถานศึกษา น้ำเงิน-ขาว โดยย้ายจากที่ตั้งเดิม ซื่อที่ดินสร้างอาคารใหม่ที่ ตำบลหนองซอก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จากนายประโยชน์ เนื่องจำนงค์ จำนวน 40 ไร่ และได้บริจาคให้อีก 54 ไร่ รวมทั้งหมด 94 ไร่

ปี พ.ศ. 2511 บริษัททุนโซ ซากาคุระ ให้ออกแบบสร้างอาคารต่าง ๆ ทั้งหมดและได้จัดส่ง ครูหัวหน้าโรงงานทั้ง 6 ช่าง ช่างละ 1 คน ไปฝึกงานที่อเมริกาเป็นเวลา 1 ปี ช่างยนต์ นายประจวบ ทองบุญเรือง ช่างกลโรงงาน นายเสน่ห์ สิทธิเวช ช่างเชื่อมฯ นายวิรัช สุวรรณกุล ช่างไฟฟ้า นายสงวน บุญปัทสน์ ช่างวิทยุฯ นายชิต บุตรนาค ช่างก่อสร้าง นายมานิต สุโธ

ปี พ.ศ. 2512 อาคารต่าง ๆ ของโรงเรียน เครื่องมือ เครื่องจักร ติดตั้งเสร็จเรียบร้อย

ปี พ.ศ. 2513 ได้ย้ายไปตั้งที่ เลขที่ 205 หมู่ 3 ตำบลหนองซอก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สายบ้านบึง - แกลง กิโลเมตรที่ 21 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2513 ได้เปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนการช่างชลบุรี เป็น "โรงเรียนเทคนิคชลบุรี" ปักหน้าอกเสื้อ ทนช.

ปี พ.ศ. 2518 ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชา (ปวช.) ภาคนอกเวลา

ปี พ.ศ. 2519 ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เป็นต้นมา และโรงเรียนถูกเปลี่ยนชื่อเป็น "วิทยาลัยอาชีวศึกษาชลบุรีวิทยาเขต" ตามนโยบาย

อาชีวศึกษา เหตุการณ์การเปลี่ยนชื่อสมัยนั้นนักเรียน/นักศึกษาที่มีบทบาทเรียกร้องให้เปลี่ยนเป็นวิทยาลัยและเปลี่ยนชื่อเป็น "วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี" ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2522 จนถึงปัจจุบัน

ปี พ.ศ. 2525 ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทียบเท่า (ปวท.)

2. วิสัยทัศน์ วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านการอาชีพและบริการสังคม

3. พันธกิจ

3.1 มุ่งเน้นให้นักเรียน นักศึกษา ได้ฝึกทักษะที่ถูกต้องและมีความรู้คู่คุณธรรม มีบุคลิกภาพที่ดี และเป็นคนดีของสังคม

3.2 สนับสนุนการศึกษานอกระบบ เพื่อเป็นทางเลือกใหม่ของผู้ที่ศึกษาอยู่ในระดับปวช. และ ปวส. โดยใช้หลักสูตรระยะสั้น / การเรียนแบบเทียบโอน / สะสมหน่วยกิต / โครงการฝึกอบรบ วิชาชีพสำหรับเยาวชน ผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ตลอดจนนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาปรับใช้

3.3 พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาและหรือผลิตกำลังคนให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ

3.4 พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรม และความรู้ความสามารถที่เป็นเลิศทางวิชาการ ที่ทันต่อความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

3.5 สนับสนุนบุคลากรให้มีการใช้ ICT เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

3.6 สนับสนุนครูให้มีความรู้ความเข้าใจระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำสื่อและนวัตกรรมการสอน

4. เอกลักษณ์ของวิทยาลัยส่งเสริมอาชีพสู่สังคม

5. อัตลักษณ์ของวิทยาลัยผู้จริง ทำได้ เข้าใจชีวิต

6. จำนวนบุคลากร นักเรียน และระดับการศึกษา สาขาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยเทคนิคชลบุรี มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 60 คน โดยเปิดทำสอนการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะเปิดทำการเปิดสอนสาขา การก่อสร้าง เครื่องกล เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ โลหะการและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จะเปิดทำการสอนสาขาวิชาการก่อสร้าง เขียนแบบเครื่องกล เครื่องกล เครื่องมือวัดและควบคุม เทคนิคการผลิต เทคนิคการหล่อ เทคนิคโลหะ เทคนิคสถาปัตยกรรม เทคนิคอุตสาหกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ไฟฟ้ากำลัง เมคคาทรอนิกส์ อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีนักเรียนรวมจำนวน 2,880 คน แบ่งเป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

(ปวช.) จำนวน 2,063 คน และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 817 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.ออนไลน์. 2558)

7. โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ

วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี มีโครงสร้างการบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ พอสรุปได้ดังนี้

7.1 ฝ่ายบริหารทรัพยากร มีการจัดแบ่งสายงาน ทั้งหมด 3 สายงาน ได้แก่ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน และงานพัสดุ

7.2 ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 3 สายงาน ได้แก่ งานสารบัญ งานความร่วมมือ และงานศูนย์ข้อมูล

7.3 ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนฯ มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 3 สายงาน ได้แก่ งานครูที่ปรึกษา งานกิจกรรม และงานแนะแนว

7.4 ฝ่ายวิชาการ มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 2 สายงาน ได้แก่ งานทวิภาคี งานสื่อการเรียนการสอน และงานวิทยบริการห้องสมุด ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ ของวิทยาลัยเทคนิคชลบุรี

วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ

1. ประวัติความเป็นมา

วันที่ 26 กรกฎาคม 2506 กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้จัดตั้งโรงเรียนเทคนิคสัตหีบ ณ บ้านอำเภอ ตำบลนาจอมเทียน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี มีเนื้อที่ทั้งสิ้น 64 ไร่ 3 งาน 20 ตารางวา วันที่ 1 กันยายน 2512 กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศจัดตั้งโรงเรียนเทคนิคสัตหีบ (ทส.) และใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า THAI-AUSTRIAN TECHNICAL SCHOOL และเนื่องจากเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ห่างไกลจากตัวจังหวัดการเดินทางไม่สะดวกทางโรงเรียนจึงจัดให้มีหอพักนักศึกษา โดยมีหอพัก 2 หลัง คืออาคารหอพัก 4 ชั้น และอาคารหลังไม้ ทำให้ครู อาจารย์และนักเรียนมีความผูกพัน รักใคร่กันเป็นอันมาก ปัจจุบันการเดินทางสะดวกสบายขึ้น ประกอบกับจำนวนนักเรียนเพิ่มมากขึ้น อาคารหอพัก จึงได้ถูกยกเลิกในปีการศึกษา 2533 วันที่ 11 ตุลาคม 2520 กรมอาชีวศึกษาได้จัดพิธีรับมอบอุปกรณ์ให้กับโรงเรียนเทคนิคสัตหีบอย่างเป็นทางการ โดย Mr. Kari Peterlik เอกอัครราชทูตออสเตรียประจำประเทศไทยผู้แทนรัฐบาลออสเตรียเป็นผู้มอบนายภิญโญ สาธร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในขณะนั้นเป็นผู้แทนรัฐบาลไทยเป็นผู้รับมอบวันที่ 2 สิงหาคม 2533 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศยกระดับโรงเรียนเทคนิคสัตหีบ สังกัดกองโรงเรียนเป็นวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า THCHNICAL COLLEGE SATTAHIP CHONBURI วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2533 ได้มีการลงนามในบันทึกช่วยจำ ระหว่าง Mr. Hoch Lenitmer เจ้าหน้าที่ระดับสูง ผู้แทนรัฐบาลออสเตรีย กับ นายบุญเทียม เจริญยิ่ง อธิบดีกรมอาชีวศึกษา ผู้แทนรัฐบาลไทยในโครงการให้ความช่วยเหลือวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ ครั้งที่ 2 (พ.ศ. 2533 - 2537) โดยมี พล.ต. HE. Dr. Alois Mock รัฐมนตรีว่าการกระทรวงต่างประเทศของออสเตรียเป็นสักขีพยานโครงการนี้ได้แบ่งการจัดส่ง เครื่องจักร อุปกรณ์ ออกเป็น 4 ระยะดังนี้

- ระยะที่ 1 สิงหาคม 2533 จัดส่งอะไหล่และอุปกรณ์บางอย่างมาเพื่อช่วยซ่อมเครื่องจักร อุปกรณ์เดิมซึ่งชำรุดและเพิ่มเติมอุปกรณ์และเครื่องจักร คิดเป็นเงิน 2,477,450.62 บาท และ 19 พฤศจิกายน 2533 มอบเงิน จำนวน 991,872.52 บาท ให้วิทยาลัยฯ ดำเนินการซื้อเครื่องจักร อุปกรณ์ภายในประเทศ

- ระยะที่ 2 กุมภาพันธ์ 2534 ได้จัดส่งอะไหล่และอุปกรณ์เพิ่มเติม เป็นเงิน 1,748,934.74 บาท

- ระยะที่ 3 พฤษภาคม 2539 จัดส่งเครื่องจักรอุปกรณ์ ที่ทันสมัยเป็นเงิน 8,335,160.66 บาท

และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 คน มาดำเนินการติดตั้งเครื่องจักรอุปกรณ์ และแนะนำการใช้

- ระยะที่ 4 กันยายน 2539 จัดส่งเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาเพิ่มเติมในส่วนที่เหลือและจะมีผู้เชี่ยวชาญมาปฏิบัติหน้าที่อีกประมาณ 5-6 คน และจัดพิธีมอบเครื่องจักรเครื่องมือชุดใหม่ตาม

โครงการให้ความช่วยเหลือครั้งที่ 2 ในวันที่ 2 พฤศจิกายน 2539 คณะผู้เชี่ยวชาญชาวออสเตรเลียที่มาปฏิบัติงานในช่วงที่ 3 ของโครงการฯ ระหว่างวันที่ 2 พฤษภาคม - 10 กรกฎาคม 2539 มีดังนี้

1. Mr. Hermann Kotzmann หัวหน้าผู้เชี่ยวชาญ
2. Mr. Kurt Reiter ผู้เชี่ยวชาญช่างหล่อโลหะ
3. Mr. Christian Gruber ผู้เชี่ยวชาญช่างเชื่อม
4. Mr. Gerhard Mayer ผู้เชี่ยวชาญช่างไฟฟ้า-อิเล็กทรอนิกส์

อีกทั้งในปีการศึกษา 2539 วิทยาลัยเทคนิคสตัทท์บวร์ค ได้รับเลือกให้เป็นสถานศึกษาดีเด่นฯลฯ ท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นายสรอรรถ กลิ่นประทุม ได้มอบโล่รางวัลดีเด่น โดยมี นายวิชัย ป้อมประเสริฐ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสตัทท์บวร์ค ในครั้งนั้นเป็นผู้รับมอบ วิทยาลัยฯ ได้รับรางวัลพระราชทานจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในปีการศึกษา 2534 ในฐานะสถานศึกษา ดีเด่นในระดับอุดมศึกษา ของเขตการศึกษาที่ 12 ปี พ.ศ.2536 และเปิดทำการสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) หลักสูตร 2 ปี มีฐานะเทียบเท่าระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาเครื่องกล และเปิดสอนในสาขาวิชาเครื่องมือกล อีก 1 สาขา ในปีการศึกษา 2537 นอกจากนี้วิทยาลัยเทคนิคสตัทท์บวร์ค ยังเป็นศูนย์การศึกษาของนักศึกษาสถาบันราชภัฏยะเชิงเทรา ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ซึ่งเปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ปีการศึกษา 2536 – ปีการศึกษา 2540 มีทั้งสิ้น 5 สาขา คือ

1. เทคโนโลยีก่อสร้าง
2. เทคโนโลยีการผลิต
3. เทคโนโลยีเครื่องกล
4. เทคโนโลยีไฟฟ้า
5. เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์

วิทยาลัยเทคนิคสตัทท์บวร์ค ยังได้รับการคัดเลือกจากกรมอาชีวศึกษาเข้าร่วมพัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์และบุคลากรในสถานศึกษาโดยได้รับเงินกู้จากสำนักงาน OECF ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งจะมอบให้กรมอาชีวศึกษาเป็นเงินทั้งสิ้น 1,913.3 ล้านบาท และเงินสมทบจากรัฐบาลไทยอีก 569 ล้านบาททั้งนี้ วิทยาลัยเทคนิคสตัทท์บวร์ค เป็น 1 ใน 10 วิทยาลัยฯ ที่จะมีส่วนได้รับเงินจำนวนหนึ่งจากยอดดังกล่าว จะนำมาพัฒนาแผนกช่างเทคนิคการผลิตและช่างกลโรงงานเพื่อเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภาคตะวันออก ระยะเวลาโครงการตั้งแต่ พ.ศ. 2537 - 2541

ในปี พ.ศ. 2548 ตามหนังสือที่ ศธ 0604/038 สำนักนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ลงวันที่ 18 มกราคม 2548 ตามความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ให้จัดตั้งศูนย์เครือข่ายการอาชีวศึกษานานาชาติ ณ สำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และในระดับภูมิภาคอีก 3 แห่ง โดยวิทยาลัยเทคนิคสัทหีบได้รับคัดเลือกให้เป็นสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ในการดำเนินการจัดตั้งศูนย์เครือข่ายอาชีวศึกษานานาชาติของภาคตะวันออก

เมื่อ พ.ศ. 2548 ได้รับยกย่องให้เป็นสถานศึกษาอาชีวศึกษาด้านแบบ (Super Model) แห่งเดียว ประเภทวิทยาลัยเทคนิคของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาชีพเพื่อการทำงานผสานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. พันธกิจ

3.1 การบริหารจัดการเชิงรุก โดยผู้บริหารมีภาวะผู้นำ (Proactive management With executives having leadership)

3.2 การสร้างความเป็นหุ้นส่วน (Partnership)

3.3 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (Demand Driven)

3.4 การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

3.5 การบริการสังคม (Social service)

3.6 วิจัย พัฒนา และการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ (Research/learning organization)

4. เอกลักษณ์ มุ่งผลิตกำลังคน ที่มีสมรรถนะ และคุณภาพสู่สากล

5. อัตลักษณ์ ทักษะเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม

6. จำนวนบุคลากร นักเรียน และระดับการศึกษา สาขาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยเทคนิคสัทหีบ มีผู้บริหารจำนวน 5 คน จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 162 คน โดยเปิดทำสอนการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งระดับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะเปิดทำการสอนสาขาวิชาการก่อสร้าง เครื่องกล เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ โลหะการและระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จะเปิดทำการสอนสาขาวิชาการก่อสร้าง การโรงแรมและบริการ เขียนแบบเครื่องกล เครื่องกล เครื่องมือวัดและควบคุม เทคนิคการผลิต เทคนิคโลหะ เทคโนโลยีสารสนเทศ ไฟฟ้ากำลัง เมคคาทรอนิกส์ อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีนักเรียนรวมจำนวน 5,224 คน แบ่งเป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 1,529 คน และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 817 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ออนไลน์. 2558)

7. โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ

วิทยาลัยเทคนิคสัทหีบ มีโครงสร้างการบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ พอสรุปได้ดังนี้

7.1 ฝ่ายวิชาการ มีการจัดแบ่งสายงาน ทั้งหมด 6 สายงาน ได้แก่ งานพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน งานวัดประเมินผล งานวิทยบริการ งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี งานสารบรรณ และสื่อการเรียนการสอน

7.2 ฝ่ายพัฒนากิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 6 สายงาน ได้แก่ งานครูที่ปรึกษา งานปกครอง งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน งานสวัสดิการนักเรียน งานโครงการพิเศษ และงานกิจกรรมและงานแนะแนว

7.3 ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 6 สายงาน ได้แก่ งานส่งเสริมข้อมูล งานความร่วมมือ งานและงบประมาณ งานวิจัยพัฒนา และงานประกันคุณภาพ

7.4 ฝ่ายบริหารทรัพยากร มีการจัดแบ่งสายงาน ทั้งหมด 9 สายงาน ได้แก่ งานงบประมาณและงบบุคลากร งานบุคลากร งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานทะเบียน งานบริหารทั่วไป และงานประชาสัมพันธ์ ดังภาพประกอบ 6

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ภาพประกอบ 6 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ ของวิทยาลัยเทคนิคสตั๊ดหีบ

วิทยาลัยเทคนิคพัทธา

1. ประวัติความเป็นมา

วิทยาลัยเทคนิคพัทธา เดิมชื่อวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2536 โดยได้รับการสนับสนุนเรื่องที่ดินของวัดช่องลมจากพระครูวิมลภาณ เจ้าคณะตำบลนาเกลือ ฝ่ายธรรมยุต กรมอาชีวศึกษา (ในขณะนั้น) ได้แต่งตั้งนายบรรพต ศิริพัลลภ เป็นผู้ประสานงานจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง ได้ดำเนินการและพัฒนาขึ้นมาเป็นลำดับดังนี้

พ.ศ. 2536 ได้รับประกาศจัดตั้งเป็นวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง

พ.ศ. 2537 เริ่มก่อสร้างอาคารเรียน อาคารปฏิบัติการ

พ.ศ. 2539 เปิดรับนักเรียน นักศึกษารุ่นแรกหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ในระบบการเรียนปกติ 4 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาช่างยนต์ สาขาวิชาช่างไฟฟ้า สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์และสาขาวิชาพาณิชยกรรม

พ.ศ. 2540 เปิดรับนักเรียน นักศึกษา อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 2 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาช่างยนต์และสาขาวิชาช่างไฟฟ้า

พ.ศ. 2542 เปิดรับสมัครนักเรียน นักศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) รุ่นแรก 1 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาพาณิชยกรรม (การบัญชี) และเปิดรับนักเรียน นักศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาพาณิชยกรรม (การขาย)

พ.ศ. 2543 เปิดรับนักเรียน นักศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และนักเรียน นักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เพิ่ม ดังนี้

- หลักสูตร ปวช. 2 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาช่างเชื่อมโลหะและสาขาวิชาคหกรรม (ผ้าและเครื่องแต่งกาย)

- หลักสูตร ปวส. 5 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาช่างยนต์ สาขาวิชาช่างไฟฟ้า สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ และสาขาวิชาพาณิชยกรรม (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) และการตลาด

พ.ศ. 2545 เปิดสาขาวิชาการ โรงแรมและการท่องเที่ยว ระดับ ปวช.

พ.ศ. 2547 เปลี่ยนชื่อสถานศึกษาเป็นสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 วิทยาลัยการอาชีพบางละมุง

พ.ศ. 2547 เปิดสาขาวิชาการ โรงแรมและบริการระดับ ปวส.

พ.ศ. 2551 เปิดรับนักเรียน นักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และนักเรียน นักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เพิ่มดังนี้

- หลักสูตร ปวช. สาขาวิชา คือ สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ สาขางานเทคนิคคอมพิวเตอร์

- หลักสูตร ปวส. สาขาวิชา คือ สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ สาขางานคอมพิวเตอร์ ฮาร์ดแวร์ สาขางานคอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์

พ.ศ. 2551 เปิดรับนักเรียน นักศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชา คือ สาขาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุง สาขางานเครื่องมือกล

พ.ศ. 2552 เปิดรับนักเรียน นักศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประเภท วิชา พาณิชยกรรม สาขาวิชาพาณิชยกรรม (ธุรกิจค้าปลีก) เปิดมาจนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. 2556 เปลี่ยนชื่อวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง เป็น “วิทยาลัยเทคนิคพัทยา เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556 และประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ” พุทธศักราช 2556 เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2556

2. วิสัยทัศน์ ONE OF TECHNICAL AND VOCATIONAL EDUCATION LEADER IN CHONBURI PROVINCE – หนึ่งในผู้นำการอาชีวศึกษาในจังหวัดชลบุรี

3. เอกลักษณ์ สถานศึกษาพอเพียง

4. อัตลักษณ์ จิตบริการสาธารณะ

5. จำนวนบุคลากร นักเรียน และระดับการศึกษา สาขาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยเทคนิคพัทยา จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 42 คน โดยเปิดทำสอนการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งระดับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะเปิดทำการเปิดสอนสาขาวิชาการตลาด การท่องเที่ยว การบัญชี การโรงแรม คอมพิวเตอร์ธุรกิจ ช่างกลโรงงาน ช่างเชื่อมโลหะ ช่างไฟฟ้ากำลัง ช่างยนต์ ช่างยนต์ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ เทคนิคคอมพิวเตอร์ ธุรกิจค้าปลีก การโรงแรมและการท่องเที่ยว พาณิชยกรรมไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จะเปิดทำการสอนสาขาวิชา การจัดการ โลจิสติกส์ การตลาด การบัญชี การโรงแรม คอมพิวเตอร์ธุรกิจ เทคนิคเครื่องกล เทคนิคโลหะเทคนิคอุตสาหกรรม เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ การจัดการ โลจิสติกส์ การท่องเที่ยว เครื่องกล ไฟฟ้ากำลัง ซึ่งมีนักเรียนรวมจำนวน 2,250 คน แบ่งเป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 1,530 คน และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 720 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ออนไลน์. 2558)

6. โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ

วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง มีโครงสร้างการบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ พอสรุปได้ดังนี้

6.1 ฝ่ายบริหารทรัพยากร มีการจัดแบ่งสายงาน ทั้งหมด 3 สายงาน ได้แก่ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน และงานพัสดุ

6.2 ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 3 สายงาน ได้แก่ งานสารบัญญ งานความร่วมมือ และงานศูนย์ข้อมูล

6.3 ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนฯ มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 3 สายงาน ได้แก่ งานครูที่ปรึกษา งานกิจกรรม และงานแนะแนว

6.4 ฝ่ายวิชาการ มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 2 สายงาน ได้แก่ งานทวิภาคีงานสื่อ การเรียนการสอน และงานวิทยบริการห้องสมุด ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ ของวิทยาลัยเทคนิคพัทลุง

วิทยาลัยเทคนิคตราด

1. ประวัติความเป็นมา

เริ่มก่อตั้งเมื่อ ปี 2480 ใช้ชื่อ “โรงเรียนช่างไม้” ในเนื้อที่ของกรมการศาสนา วัดบูรินทร์ (วัดร้าง) ประมาณ 6 ไร่เศษ โดยมีนายจิรภัทร สถาการ เป็นครูใหญ่ในสมัยนั้นปีพุทธศักราช 2510 โดยการใช้พื้นที่ของโรงเรียนการช่างสตรี ซึ่งถูกยุบรวมกับโรงเรียนช่างไม้ ในเนื้อที่ 15 ไร่ 1 งาน 72 ตารางวา อันเป็นที่ ตั้งของวิทยาลัยเทคนิคในปัจจุบัน

ปี พ.ศ. 2480 โรงเรียนช่างไม้ตราด

ปี พ.ศ. 2500 โรงเรียนการช่างตราด

ปี พ.ศ. 2510 รวมกับโรงเรียนการช่างสตรีใช้ชื่อ โรงเรียนการช่างตราด

ปี พ.ศ. 2522 โรงเรียนเทคนิคตราด

2. วิสัยทัศน์

มุ่งผลิตและส่งเสริมคุณภาพนักเรียน นักศึกษา ให้มีความรู้ ความชำนาญ ทางวิชาการและวิชาชีพเพื่อสนองตอบความต้องการของชุมชนและสถานประกอบการพันธกิจ เป็นสถานศึกษาที่มุ่งเน้นผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับกึ่งฝีมือ ฝีมือเทคนิคและระดับเทคโนโลยีให้มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญทางวิชาชีพได้มาตรฐาน และมีคุณภาพ ซึ่งมีความพร้อมที่จะให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น

เพื่อพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กว้างขวาง และหลากหลายรูปแบบตลอดจนสืบสาน อนุรักษ์คุณธรรม วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นของไทยให้ยั่งยืนตลอดไป
ภารกิจและนโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ในการผลักดันให้วิสัยทัศน์และพันธกิจบรรลุตามเป้าหมายนั้น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ 35 กลยุทธ์

3. เอกลักษณ์ ทักษะเลิศล้ำ นำวิชาการ บริการชุมชน

4. ปรัชญา ล้ำเลิศวิชาการ ชำนาญงานฝีมือ ยึดถือคุณธรรม

5. อัตลักษณ์ เก่ง ดี มีจิตอาสา

6. จำนวนบุคลากร นักเรียน และระดับการศึกษา สาขาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยเทคนิคตราด จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 57 คน โดยเปิดทำสอนการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งระดับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะเปิดทำการเปิดสอนสาขาวิชาการก่อสร้าง เครื่องกล เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง พณิชยการ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ โลหะการ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จะเปิดทำการสอนสาขาวิชาการก่อสร้าง

การตลาดการบัญชี คอมพิวเตอร์ธุรกิจ เครื่องกล เทคนิคการผลิต เทคโนโลยีสารสนเทศ ไฟฟ้ากำลัง อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีนักเรียนรวมจำนวน 5,224 คน แบ่งเป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 3,695 คน และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 1,529 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.ออนไลน์. 2558)

7. โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ

วิทยาลัยเทคนิคตราด มีโครงสร้างการบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ พอสรุปได้ดังนี้

7.1 ฝ่ายบริหารทรัพยากร มีการจัดแบ่งสายงาน ทั้งหมด 6 สายงาน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานทะเบียน งานพัสดุ งานการเงิน งานการบัญชี งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ และทะเบียน และสถานีวิทยุอาร์เรดิโอตราด

7.2 ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 4 สายงาน ได้แก่ งานสารบัญชี งานความร่วมมือ งานศูนย์ข้อมูล และงานส่งเสริมผลผลิตการค้า

7.3 ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 9 สายงาน ได้แก่ งานครูที่ปรึกษา งานกิจกรรม งานแนะแนว งานสวัสดิการนักเรียน งานโครงการพิเศษ งานอวท. วท. ตราด งานรักษาดินแดนฯ และงานลูกเสือและเนตรนารี

7.4 ฝ่ายวิชาการ มีการจัดแบ่งสายงาน ทั้งหมด 6 สายงาน ได้แก่ งานทวิภาคี งานสื่อการเรียนการสอน งานวิทยบริการห้องสมุด งานระบบทวิภาคี งานสื่อการเรียนการสอน และแผนกวิชาต่าง ๆ ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ ของวิทยาลัยเทคนิคตราด

วิทยาลัยเทคนิคนครนายก

1. ประวัติความเป็นมา

วิทยาลัยเทคนิคนครนายก จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2479 บริเวณวัดส้มป่อย อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก ในนาม โรงเรียนประถมอาชีพ ต่อมาย้ายมาตั้งอยู่บนที่ดินธรณีสงฆ์ วัดป่าเรไร มีเนื้อที่ประมาณ 14 ไร่ เปลี่ยนชื่อเป็น โรงเรียนช่างไม้ นครนายก และโรงเรียนการช่าง นครนายก ตามลำดับ ได้รับการพัฒนาปรับปรุงและยกฐานะเป็นวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2524 ปัจจุบัน เข้าที่ธรณีสงฆ์วัดวังกระโจมเพิ่มอีก 20 ไร่ 57 ตารางวา และวัดป่าไร่ 3 ไร่ 2 งาน 57 ตารางวา โดยรวมมีพื้นที่ทั้งสิ้นประมาณ 34 ไร่

ในปี พ.ศ. 2479 โดยความดำริ และการสนับสนุนของ “ท่านพระครูสุขุมสมาจารย์” ร่วมกับท่านเจ้าเมือง “หลวงบรรณาสารประสิทธิ์” และกรรมการเมือง “ขุนสรรเทพพิสาร” ได้จัดตั้งโรงเรียนประถมอาชีพขึ้นที่จังหวัดนครนายก เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2479 ในบริเวณวัดส้มป่อย อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก โดยมีครูใหญ่อุทัย จูมาบัติ เป็นผู้บริหารงาน รับนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เข้าเรียนหลักสูตร 3 ปี ในแผนกวิชา งานช่างไม้ ช่างกลึง ช่างปูน ช่างแกะสลัก ฯลฯ

ปี พ.ศ. 2480 กระทรวงธรรมการได้ให้งบประมาณก่อสร้างโรงฝึกงาน จำนวน 1 หลัง

ปี พ.ศ. 2481 เปลี่ยนผู้บริหารใหม่ เป็นนายสุรินทร์ จินดารักษ์ มาดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่

ปี พ.ศ. 2482 นายทองดี (ไม่ทราบนามสกุล) ดำรงตำแหน่งแทนครูใหญ่แต่เกิดอุบัติเหตุเสียชีวิต นายณรงค์ ชูกระจ่าง มาดำรงตำแหน่งแทน ในปีนี้ได้งบประมาณสร้างโรงฝึกงานเพิ่มขึ้นอีก 1 หลัง

ปี พ.ศ. 2483 ย้ายสถานที่ตั้งโรงเรียนใหม่เนื่องจากบริเวณเดิมคับแคบ มาจัดตั้งที่วัดป่าเรไร ซึ่งเป็นที่ธรณีสงฆ์ และได้จัดซื้อที่ดินบริเวณใกล้เคียงเพิ่มขึ้น รวมเป็นเนื้อที่ทั้งหมด 11 ไร่เศษ แต่การก่อสร้างต้องหยุดชะงัก เนื่องจากเกิดอุทกภัยครั้งใหญ่ในปี พ.ศ. 2485

ปี พ.ศ. 2490 จึงย้ายมาทำการสอนที่ตั้งโรงเรียนใหม่ได้สมบูรณ์ การก่อสร้างอาคารเสร็จสมบูรณ์ มีอาคารเรียน 1 หลัง โรงฝึกงาน 3 หลัง บ้านพักภารโรง 2 หลัง เปิดการเรียนการสอนแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

1. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รับนักเรียนจบประถมศึกษาปีที่ 4 หลักสูตรการเรียน 3 ปี
2. ระดับมัธยมศึกษาตอนกลาง รับนักเรียนจบมัธยมศึกษาตอนต้น หลักสูตรการเรียน 3 ปี

ปี พ.ศ. 2493 นายบุญเลื่อน คีสมจิตต์ มาดำรงตำแหน่งแทน นายณรงค์ ชูกระจ่าง ซึ่งขอย้ายเข้ากรมอาชีวศึกษา พร้อมนี้ได้เปลี่ยนชื่อโรงเรียนเป็น “โรงเรียนช่างไม้ จังหวัดนครนายก ”

ต่อมากรมอาชีวศึกษาได้ตั้งยุบระดับการศึกษามัธยมตอนต้น คงเปิดสอนเฉพาะมัธยมศึกษาตอนกลางรับนักเรียน จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้าเรียนพร้อมกับเปิดสอนระดับชั้นอาชีวศึกษาชั้นสูง รับนักเรียน จบ ม.6 เข้าเรียน

ปี พ.ศ. 2499 ได้ยุบระดับมัธยมศึกษาตอนกลาง เหลือเพียงระดับอาชีวศึกษาชั้นสูงระดับเดียว เปลี่ยนชื่อโรงเรียนมาเป็น “โรงเรียนการช่างนครนายก”

ปี พ.ศ. 2514 ได้งบประมาณสร้างตึกเรียน 1 หลัง และก่อสร้างโรงฝึกงานช่างยนต์ 1 หลัง

ปี พ.ศ. 2515 เปิดสอนหลักสูตร ปวช. แผนกวิชาช่างยนต์ และดีเซล เป็นปีแรกในปีการศึกษา 2515

ปี พ.ศ. 2517 นายณรงค์ อาริยมิตร มาดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่

ปี พ.ศ. 2520 นายทองสุข จันทร์สวย มาดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่

ปี พ.ศ. 2521 เปิดสอนแผนกวิชาช่างเชื่อมและโลหะแผ่น ในปีการศึกษา 2521

ปี พ.ศ. 2522 เปลี่ยนชื่อมาเป็น “โรงเรียนเทคนิคนครนายก” ตั้งแต่ 1 มกราคม 2522 และเปิดสอนหลักสูตร ปวช. แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง ในปีการศึกษา 2522

ปี พ.ศ. 2523 เปิดสอนหลักสูตร ปวช. แผนกวิชาช่างวิทยุและโทรคมนาคม ในปีการศึกษา 2523 (ปัจจุบันคือแผนกวิชาอิเล็กทรอนิกส์)

ปี พ.ศ. 2524 นายสมเกียรติ พึ่งอาตม์ มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ได้รับการยกฐานะเป็นวิทยาลัย เปลี่ยนชื่อมาเป็น “วิทยาลัยเทคนิคนครนายก ”

ปี พ.ศ. 2525 นายจันทิ ศรีศิลป์ มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ

ปี พ.ศ. 2526 เปิดสอนหลักสูตร ปวช. แผนกวิชาพาณิชยกรรม ในปีการศึกษา 2526

ปี พ.ศ. 2527 นายอรุณ ก้อนมณี มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ เปิดสอนหลักสูตร ปวส. สาขาวิชาเทคนิคยานยนต์ คณะวิชาช่างยนต์ ในปีการศึกษา 2527

ปี พ.ศ. 2532 นายวิเชียร บุญเลิศ มาดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ เปิดสอนหลักสูตร ปวส. สาขาวิชาวิชาการขายและการตลาด คณะวิชาบริหารธุรกิจ ในปีการศึกษา 2532

ปี พ.ศ. 2533 เปิดสอนหลักสูตร ปวส. สาขาวิชาการบัญชี คณะวิชาบริหารธุรกิจ ในปีการศึกษา 2533

ปี พ.ศ. 2534 เปิดสอนหลักสูตรปวช. สาขาวิชาช่างกลโรงงาน เปิดสอนหลักสูตรปวส. สาขาวิชาช่างไฟฟ้าและสาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ ในปีการศึกษา 2534 และได้รับรางวัลสถานศึกษาเร่งรัดพัฒนาดีเด่น

ปี พ.ศ. 2537 นายสมศักดิ์ สุห์รายกิมหันต์ มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ

ปี พ.ศ. 2538 เปิดสอนระบบทวิภาคี หลักสูตร ปวช. สาขาวิชาช่างยนต์ และสาขาวิชาช่างไฟฟ้า ในปีการศึกษา 2538

ปี พ.ศ. 2539 เปิดสอนระดับ ปวส. สาขาวิชาเทคนิคโลหะ คณะวิชาช่างกลโลหะ และสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คณะวิชาบริหารธุรกิจ ในปีการศึกษา 2539

ปี พ.ศ. 2540 นายเกรียงศักดิ์ เจริญวุฒิ มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ เปิดสอนสาขาวิชาเทคนิคการผลิต ระดับ ปวส. คณะวิชาช่างกลโลหะ และสาขาวิชาช่างก่อสร้าง คณะวิชาการก่อสร้าง ในปีการศึกษา 2540 ได้เป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทาน

ปี พ.ศ. 2542 เปิดสอนระบบทวิภาคี ระดับ ปวช. แผนกวิชาพาณิชยการ ในปีการศึกษา 2542

ปี พ.ศ. 2545 นายพิสิษฐ์ เนาวรังษี มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ

ปี พ.ศ. 2546 นายไอยสุรย์ ยินดีภพ มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ เปิดสอนหลักสูตรปวส. สาขาวิชาการโรงแรมและการท่องเที่ยว สาขางานการโรงแรมและบริการ และสาขางานการจัดการธุรกิจท่องเที่ยวในปีการศึกษา 2547 และผ่านการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 1

ปี พ.ศ. 2547 นายเกรียงศักดิ์ เจริญวุฒิ มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ

ปี พ.ศ. 2548 เปิดสอนหลักสูตร ปวส. สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ สาขางานเทคโนโลยี สารสนเทศ ในปีการศึกษา 2548

ปี พ.ศ. 2550 นายนนทพงศ์ ยอดทอง มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ เปิดสอนหลักสูตรปวช. สาขาวิชาวิชาการโรงแรมและการท่องเที่ยว สาขางานการโรงแรมและการท่องเที่ยว และเปิดสอนหลักสูตรปวส. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป สาขางานการจัดการทั่วไปในปีการศึกษา 2550 และผ่านการประเมินภายนอกรอบสอง

ปี พ.ศ. 2551 เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สาขาวิชาศิลปกรรม สาขางานศิลปกรรมและการออกแบบ และเปิดสอนหลักสูตรปวส. สาขาวิชาการจัดโลจิสติกส์ สาขางานการจัดการโลจิสติกส์ และเปิดสาขาวิชาธุรกิจสถานพยาบาล สาขางานธุรกิจสถานพยาบาล ในปีการศึกษา 2551

ปี พ.ศ. 2552 ได้เป็นสถานศึกษา 3D ระดับเหรียญทอง และเป็นสถานศึกษาพอเพียง

ปี พ.ศ. 2553 นายศิริ จันบำรุง มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ (คนปัจจุบัน)

2. วิสัยทัศน์

วิทยาลัยเทคนิคนครนายกเป็นองค์กรที่มุ่งมั่นในการจัดการอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้มาตรฐานด้านอาชีวศึกษา และเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน

3. พันธกิจ

3.1 ผลิตและพัฒนากำลังคนทุกระดับตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงาน

3.2 ส่งเสริมการประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสนองความต้องการของชุมชน

3.3 จัดการเรียนการสอนวิชาชีพอย่างหลากหลาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเป็นแหล่งการเรียนรู้ของชุมชน

4. จำนวนบุคลากร นักเรียน และระดับการศึกษา สาขาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยเทคนิคนครนายก มีผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 99 คน โดยเปิดทำสอนการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะเปิดทำการเปิดสอนการก่อสร้าง เครื่องกล เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จะเปิดทำการสอนการก่อสร้าง การจัดการธุรกิจท่องเที่ยว การตลาด การบัญชี การเลขานุการ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ เครื่องกล เทคนิคการผลิต เทคนิคโลหะ เทคโนโลยีสารสนเทศ ไฟฟ้ากำลัง อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีนักเรียนรวมจำนวน 2,961 คน แบ่งเป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 1,187 คน และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 1,116 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.ออนไลน์. 2558)

5. โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ

วิทยาลัยเทคนิคนครนายก มีโครงสร้างการบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ พอสรุปได้ดังนี้

5.1 ฝ่ายบริหารทรัพยากร มีการจัดแบ่งสายงาน ทั้งหมด 8 สายงาน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานทะเบียน งานพัสดุ งานการบัญชี งานการพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานทะเบียน และงานประชาสัมพันธ์

5.2 ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 6 สายงาน ได้แก่ งานวางแผนทั่วไป งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ งานความร่วมมือ งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และงานส่งเสริมผลผลิตการค้าและธุรกิจ

5.3 ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 6 สายงาน ได้แก่ งานครูที่ปรึกษางานกิจกรรม งานแนะแนว งานแนะแนวอาชีพ งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา และงานโครงการพิเศษและบริการชุมชน

5.4 ฝ่ายวิชาการ มีการจัดแบ่งสายงาน ทั้งหมด 5 สายงาน ได้แก่ งานทวิภาคิงานสื่อการเรียนการสอน งานวิทยบริการห้องสมุด งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และงานสื่อการเรียนการสอนคังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ ของวิทยาลัยเทคนิคนครนายก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

1. ประวัติความเป็นมา

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่เลขที่ 908 ถนนปราจีนอนุสรณ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี พื้นที่ 78 ไร่ 2 งาน 40 ตารางวา ระยะห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยทางรถยนต์ 130 กิโลเมตร ทางรถไฟ 122 กิโลเมตร

สร้างเมื่อ พ.ศ. 2481 เดิมชื่อโรงเรียนช่างไม้ปราจีนบุรีและโรงเรียนช่างทอและเย็บเสื้อผ้า โดยเปิดสอนนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รับนักเรียนที่จบจากชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และขยายเป็นระดับประโยคอาชีวศึกษาชั้นกลาง จนกระทั่ง ปี 2500 จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนการช่างปราจีนบุรีและโรงเรียนการช่างสตรีปราจีนบุรีตามลำดับ พ.ศ. 2510 รวมเป็นโรงเรียนการช่างปราจีนบุรีกับการช่างสตรีปราจีนบุรี แล้วให้ชื่อว่า โรงเรียนการช่างปราจีนบุรี รับนักเรียนประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูง แผนกวิชาช่างก่อสร้างและแผนกวิชาคหกรรม

พ.ศ. 2516 รับนักเรียนแผนกวิชาช่างเครื่องยนต์และดีเซล ต่อมาเปลี่ยนเป็นแผนกช่างยนต์

พ.ศ. 2518 รับนักเรียนแผนกวิชาช่างเชื่อมและโลหะแผ่น

พ.ศ. 2520 เปลี่ยนจากโรงเรียนการช่างปราจีนบุรี เป็นโรงเรียนเทคนิคปราจีนบุรีและรับนักเรียนแผนกวิชาไฟฟ้ากำลัง

พ.ศ. 2522 รับนักเรียนแผนกช่างวิทยุและโทรคมนาคมต่อมาเป็นเป็นแผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์

พ.ศ. 2523 ยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาลัยให้ชื่อว่า วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรีและรับนักเรียนประเภทวิชาพาณิชยกรรม

พ.ศ. 2524 รับนักเรียนแผนกวิชาช่างกลโรงงาน

พ.ศ. 2527 รับนักศึกษาระดับ ปวส.แผนกช่างเทคนิคอุตสาหกรรมและคหกรรม

พ.ศ. 2529 ได้รับคัดเลือกเป็นสถานศึกษาเร่งรัดพัฒนาดีเด่น ประจำปีการศึกษา 2529

พ.ศ. 2530 รับนักศึกษาระดับ ปวส. แผนกพาณิชยกรรม สาขาวิชาการตลาด

พ.ศ. 2533 รับนักศึกษาระดับ ปวส. แผนกอิเล็กทรอนิกส์ สาขาเทคนิคคอมพิวเตอร์ เปิดหลักสูตรระยะสั้นวิชาคอมพิวเตอร์เพื่อสำนักงาน

พ.ศ. 2534 รับนักศึกษาระดับ ปวช. คณะช่างกล โลหะ สาขาวิชาช่างซ่อมบำรุงและรับนักศึกษาระดับ ปวส. แผนกช่างไฟฟ้ากำลัง สาขาวิชาการติดตั้งและควบคุม แผนกพาณิชยกรรม สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

พ.ศ. 2535 รับนักศึกษา แผนกพาณิชยกรรม สาขาวิชาการบัญชี

พ.ศ. 2536 เปิดสอนระดับปวส. แผนกเทคนิคการผลิต เปิดสอนระดับวิชาเครื่องกลไฟฟ้า ขยายชั้นเรียนระดับ ปวช. แผนกพาณิชยกรรมเป็น 6 ห้อง ได้รับคัดเลือกเป็นสถานศึกษาดีเด่น (กรมอาชีวศึกษา)

พ.ศ. 2537 เปิดสอนระดับ ปวส. แผนกช่างเทคนิคโลหะ เปิดสอนระดับ ปวส. แผนกช่างยนต์ เปิดสอนระดับ ปวส. แผนกช่างก่อสร้าง ขยายชั้นเรียน ปวช. แผนกพาณิชยกรรมเพิ่มเป็น 8 ห้อง เปิดสอนระดับ ปวท. แผนกวิชาเครื่องเย็บและปรับอากาศ ได้รับคัดเลือกเป็นสถานศึกษารางวัล พระราชทาน ระดับอุดมศึกษา เขตการศึกษา 12

พ.ศ. 2539 เปิดสอนระดับปวส.สาขางานเครื่องกลอิเล็กทรอนิกส์และสาขาแม่พิมพ์โลหะ

พ.ศ. 2546 เปิดสอนระดับปวส. สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ สาขางานอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม

พ.ศ. 2547 เปิดสอนระดับ ปวส. สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง สาขางานเครื่องมือวัด เปิดสอน ระดับ ปวส. ในระบบเทียบโอนความรู้ประสบการณ์ สาขาวิชาเทคนิคการผลิต สาขางานเครื่องมือ กล (ม.6) สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ สาขางานเทคนิคคอมพิวเตอร์ (ม.6)

พ.ศ. 2548 เปิดสอนระดับปวช. และปวส. ในระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

- ระดับปวช. สาขาวิชาก่อสร้าง สาขางานการก่อสร้าง

- ระดับปวส. สาขาวิชาก่อสร้าง สาขางานการก่อสร้าง

พ.ศ. 2551 ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

พ.ศ. 2553 ได้รับรางวัลสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2552

พ.ศ. 2556 ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม ปีการศึกษา 2555 จากสำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

พ.ศ. 2557 เปิดสอนระดับ ปริญญาตรี เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีไฟฟ้า (ต่อเนื่อง) สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 3

2. วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาชีพเพื่อการทำงาน ผสานปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

3. พันธกิจ

3.1 การบริหารจัดการเชิงรุก โดยผู้บริหารมีภาวะผู้นำ (Proactive management With executives having leadership)

3.2 การสร้างความเป็นหุ้นส่วน (Partnership)

3.3 การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (Demand Driven)

3.4 การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

3.5 การบริการสังคม (Social service)

3.6 วิจัย พัฒนา และการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ (Research/learning organization)

4. เอกอัครราชทูต มุ่งผลิตกำลังคน ที่มีสมรรถนะ และคุณภาพสู่สากล

5. อัตลักษณ์ ทักษะเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม

6. จำนวนบุคลากร นักเรียน และระดับการศึกษา สาขาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี มีผู้บริหาร จำนวน 5 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 70 คน โดยเปิดทำสอนการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะเปิดทำการเปิดสอนการก่อสร้าง เครื่องกล เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง ผ้าและเครื่องแต่งกาย ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ โลหะการ อาหารและโภชนาการ ส่วนประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จะเปิดทำการสอน การก่อสร้าง การตลาด การบัญชี การเลขานุการ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ เครื่องกล เทคนิคการผลิต เทคนิคโลหะ เทคนิคอุตสาหกรรม ไฟฟ้ากำลัง อาหารและโภชนาการ อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีนักเรียนรวมจำนวน 2,988 คน แบ่งเป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 1,734 คน และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 1,254 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ออนไลน์. 2558)

7. โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ

วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี มีโครงสร้างการบริหารงานและการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ พอสรุปได้ดังนี้

7.1 ฝ่ายพัฒนากิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มีการจัดแบ่งสายงาน ทั้งหมด 7 สายงาน ได้แก่ งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานครูที่ปรึกษา งานปกครอง งานบัญชี งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน

7.2 ฝ่ายวิชาการ มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 5 สายงาน ได้แก่ งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานวิทยบริการและห้องสมุด งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และงานสื่อการเรียนการสอน

7.3 ฝ่ายบริหารทรัพยากร มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 5 สายงาน ได้แก่ งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานครูที่ปรึกษา งานปกครอง งานแนะแนวอาชีพและการจัดการงาน และงานโครงการพิเศษและการบริหารชุมชน

7.4 ฝ่ายแผนงาน มีการจัดแบ่งสายงาน ทั้งหมด 7 สายงาน ได้แก่ งานวางแผนและงบประมาณ งานศูนย์ข้อมูล งานประกันคุณภาพ งานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ งานความร่วมมืองานส่งเสริมผลิต และงานศูนย์บ่มเพาะวิชากิจการนักศึกษา ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ ของวิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี

วิทยาลัยเทคนิคบูรพาปราจีนบุรี

1. ประวัติความเป็นมา

ในวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2540 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศจัดตั้ง "วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน แห่งที่ 2" ให้ เป็นสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยมอบหมายให้นายวัชร อนุศาสนกุล และคณะทีมงาน จัดทำโครงการ และจัดหาสถานที่ก่อสร้าง ในที่สุดได้รับการประสานงานจาก ดร. สุเทพ รอดแป้น ขอใช้ที่ดินสาธารณะประโยชน์ ทุ่งหนองผักกาด หมู่ 12 ตำบลศรีมหาโพธิ อำเภอสรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 100 ไร่ เพื่อใช้เป็นสถานที่จัดตั้งสถานศึกษา

ปีงบประมาณ 2540 ได้รับงบประมาณ ก่อสร้าง อาคารชั้นเดียวเป็นเงิน 14,500,500 บาท จำนวน 5 หลัง ประกอบด้วย

- อาคารอำนวยการ 1 หลัง
- อาคารเรียน 2 หลัง
- อาคารปฏิบัติการ 2 หลัง

ต่อมาในปีงบประมาณ 2541 - 2543 ได้รับงบประมาณต่อเนื่องเพื่อก่อสร้างอาคารถาวร 3 หลัง ในวงเงินงบประมาณ 43,580,000 บาท ประกอบด้วย

- อาคารอำนวยการ 3 ชั้น 1 หลัง
- อาคารเรียน 4 ชั้น 1 หลัง
- อาคารปฏิบัติการ 4 ชั้น 1 หลัง

ซึ่งทำการก่อสร้างแล้วเสร็จในปี 2543

ปีการศึกษา 2541 เปิดรับนักเรียนรุ่นแรก ระดับ ปวส. สาขาวิชาเมคคาทรอนิกส์ จำนวน 20 คน จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 100%

ปีการศึกษา 2543 กรมอาชีวศึกษา ได้เปลี่ยนชื่อจาก "วิทยาลัยช่างกลปทุมวัน แห่งที่ 2" เป็น "วิทยาลัยเทคนิคบูรพาปราจีน" ในปัจจุบัน

ปีการศึกษา 2544 ได้ขยายการรับนักเรียนระดับ ปวส. เพิ่มขึ้นอีก 4 สาขาวิชา รวมเป็น 5 สาขาวิชา คือ

1. สาขาวิชาเมคคาทรอนิกส์
2. สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง
3. สาขาวิชาเทคนิคอุตสาหกรรม
4. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
5. สาขาวิชาการโรงแรม

ปีการศึกษา 2545 ได้เปิดรับนักศึกษาระดับ ปวส. ภาคสมทบ เพื่อพัฒนากำลังคนและตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในเขตอุตสาหกรรม 304 ใน 3 สาขาวิชา คือ

1. สาขาวิชาเมคคาทรอนิกส์
2. สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง
3. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ในปีนี้วิทยาลัยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกรมพลศึกษา จำนวน 1,670,000 บาท เพื่อจัดสร้างสนามฟุตบอลพร้อมลู่วิ่ง 8 ลู่วิ่ง และรั้วเหล็กคัตโดยรอบ ชื่อ "สนามกีฬาสมานจิต" ปีการศึกษา พ.ศ. 2547 วิทยาลัยได้รับงบประมาณค่าก่อสร้างอาคารศูนย์วิทยบริการ 2 ชั้น เป็นเงิน 8,100,000 บาท และเปิดรับนักเรียนระดับ ปวช. จากผู้สำเร็จ ม.3 เข้ามาเรียนใน 5 สาขาวิชาเป็นปีแรก คือ

1. สาขาวิชาเมคคาทรอนิกส์
2. สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง
3. สาขาวิชาซ่อมบำรุงเครื่องจักรกล
4. สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
5. สาขาวิชาการโรงแรม

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาสายอาชีพ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และภูมิภาค การกิจจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ

3. พันธกิจ

- 3.1 จัดและส่งเสริมและพัฒนาการอาชีวศึกษาและการอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
- 3.2 ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพสู่สากล
- 3.3 ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพให้ทั่วถึง ต่อเนื่อง เสมอภาค และเป็นธรรม
- 3.4 เป็นแกนกลางในการจัดอาชีวศึกษาและอบรมวิชาชีพ ระดับฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยีของประเทศ
- 3.5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ

3.6 วิจัย สร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

3.7 ส่งเสริม/พัฒนา ครูและบุคลากรอาชีวศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ มั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ

4. จำนวนบุคลากร นักเรียน และระดับการศึกษา สาขาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยเทคนิคบูรพาปราจีนบุรี มีผู้บริหาร จำนวน 5 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 52 คน โดยเปิดทำสอนการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งระดับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะเปิดทำการเปิดสอน สาขาเครื่องกล เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จะเปิดทำการสอนการจัดการโลจิสติกส์ การโรงแรมและบริการ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ เทคนิคอุตสาหกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ไฟฟ้ากำลัง เมคคาทรอนิกส์ ซึ่งมีนักเรียนรวมจำนวน 3,011 คน แบ่งเป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 1,000 คน และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 2,011 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.ออนไลน์. 2558)

5. โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ

วิทยาลัยเทคนิคบูรพาปราจีนบุรี มีโครงสร้างการบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ พอสรุปได้ดังนี้

5.1 ฝ่ายวิชาการ มีการจัดแบ่งสายงาน ทั้งหมด 4 สายงาน ได้แก่ งานทวิภาคีเป็นงานเพื่อการเรียนการสอน งานวิทยบริการ ห้องสมุด งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และงานเพื่อการเรียนการสอน

5.2 ฝ่ายพัฒนากิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 4 สายงาน ได้แก่ งานสารบัญ งานความร่วมมือ งานศูนย์ข้อมูล งานส่งเสริมผลผลิตการค้า

5.3 ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 4 สายงาน ได้แก่ งานครูที่ปรึกษา งานกิจกรรม งานปกครอง และงานแนะแนวอาชีพและการจัดการงาน

5.4 ฝ่ายบริหารทรัพยากร มีการจัดแบ่งสายงาน ทั้งหมด 9 สายงาน ได้แก่ งานวางแผนและงบประมาณ งานบุคลากร งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานทะเบียนงานบริหารทั่วไป และงานประชาสัมพันธ์ ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ ของวิทยาลัยเทคนิคบูรพาปราจีนบุรี

วิทยาลัยเทคนิคระยอง

1. ประวัติความเป็นมา

สถานที่ตั้ง วิทยาลัยเทคนิคระยอง ตั้งอยู่ เลขที่ 086/13 ถ.ตากสินมหาราช ตำบลท่าประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง 21000 โทรศัพท์ 038-611-160, 038-611-192 โทรสาร 038-870-717 มีพื้นที่ 76 ไร่ 2 งาน 17 ตารางวา

ความเป็นมา เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2481 กรมอาชีวศึกษาร่วมกับจังหวัดระยองได้จัดตั้ง “โรงเรียนช่างไม้ระยอง” ขึ้นโดยอาศัยศาลาการเปรียญของวัดเก้ง ซึ่งเป็นวัดร้าง (ปัจจุบันเป็นสถานที่ตั้งของโรงพยาบาลระยอง) เป็นสถานที่เรียนชั่วคราว ต่อมาได้รับบริจาคที่ดินจำนวน 5 ไร่ จากนายเหลียง เปี่ยมพงษ์สานต์และจัดตั้งเป็นสถานศึกษาอันเป็นตำบลที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิคระยองในปัจจุบัน

ในปี 2501 ได้ซื้อที่ดินเพิ่มขึ้นอีก 5 ไร่ ได้รับอนุมัติให้เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียน-การช่างไม้ระยอง” เมื่อ พ.ศ. 2509 กระทรวงศึกษาธิการประกาศรวม โรงเรียนการช่างไม้ระยอง” และ “โรงเรียนช่างระยอง” และได้รับอนุมัติให้ชื่อเป็น “โรงเรียนเทคนิคระยอง” เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2520 ต่อมาได้รับการยกฐานะจากโรงเรียนเป็นวิทยาลัยโดยให้ชื่อเป็น “วิทยาลัยเทคนิคระยอง” ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2523 จนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. 2481 เปิดการสอนระดับอาชีวศึกษาชั้นต้น หลักสูตร 3 ปี รับผู้จบประโยคประถมศึกษา (ป.4) เข้าเรียนแผนกช่างไม้ และมีนักเรียนรุ่นแรก 34 คน

พ.ศ. 2485 เปิดสอนแผนกช่างตัดผม หลักสูตร 2 ปี แล้วยุบไป เพราะไม่มีนักเรียนสมัครเข้าเรียน

พ.ศ. 2493 ยุบแผนกช่างตัดผมเป็นครั้งที่ 2

พ.ศ. 2496 ขยายการศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย รับผู้จบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและรับผู้จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สายสามัญ หลักสูตร 3 ปี แผนกช่างไม้ปลูกสร้าง

พ.ศ. 2500 เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย แผนกช่างยนต์

พ.ศ. 2503 เปิดสอนระดับอาชีวศึกษาชั้นสูง แผนกช่างไม้ปลูกสร้างและยุบแผนกช่างยนต์

พ.ศ. 2506 เปิดสอนแผนกช่างยนต์ครั้งที่ 2 เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-6)

สาขาอาชีพ แผนกช่างก่อสร้าง

พ.ศ. 2513 เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย แผนกช่างเชื่อมโลหะแผ่น

พ.ศ. 2519 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แผนกช่างกลโรงงาน

พ.ศ. 2520 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แผนกช่างไฟฟ้า

พ.ศ. 2522 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แผนกพณิชยการ

พ.ศ. 2524 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) สาขาเทคนิคอุตสาหกรรม ปีโตเรเคมี แผนกเทคนิคปฏิบัติการเป็นหลักสูตร 2 ปี รับผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลาย (มศ. 5) สายวิทยาศาสตร์

พ.ศ. 2527 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาการบัญชี สาขาเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ และสาขาเทคนิคยานยนต์

พ.ศ. 2532 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) สาขาเทคนิคเคมีอุตสาหกรรม เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์

พ.ศ. 2533 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาการตลาดและสาขาวิชาช่างเครื่องมือวัดและควบคุมในอุตสาหกรรม

พ.ศ. 2534 เปิดสอนระดับช่างชำนาญงานระบบทวิภาคี (Dual-System) ตามโครงการช่างฝึกหัดไทย-เยอรมัน สาขาวิชาธุรกิจโรงแรม

พ.ศ. 2535 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ สาขางานอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม เปิดสอนระดับช่างชำนาญงานระบบทวิภาคี (Dual-System) ตามโครงการฝึกหัดไทย-เยอรมัน สาขาวิชาธุรกิจโรงแรม

พ.ศ. 2537 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 7 สาขา คือ สาขาวิชาช่างเทคนิคการผลิต สาขางานเครื่องมือกล สาขาวิชาช่างเทคนิคโลหะการ สาขางานเทคนิคงานเชื่อมอุตสาหกรรม สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง สาขางานติดตั้งและควบคุม สาขาวิชาช่างก่อสร้าง สาขางานเทคนิคการก่อสร้าง

2. วิสัยทัศน์ วิทยาลัยเทคนิคระยอง เป็นองค์กรมุ่งพัฒนาและสร้างคุณภาพการอาชีวศึกษาสู่มาตรฐานสากล

3. พันธกิจ

- 3.1 จัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพมาตรฐาน
- 3.2 ขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพ อย่างทั่วถึงและเสมอภาค
- 3.3 วิจัย สร้างนวัตกรรม พัฒนาองค์ความรู้ เพื่อการพัฒนาอาชีพ
- 3.4 จำนวนบุคลากร นักเรียน และระดับการศึกษา สาขาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยเทคนิคระยอง มีข้าราชการครู จำนวน 60 คน โดยเปิดทำสอนการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะเปิดทำการเปิดสอนสาขาการก่อสร้าง คหกรรมศาสตร์ เครื่องกล เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง ผ้าและเครื่องแต่งกาย ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ โลหะการ อาหารและโภชนาการ ส่วนประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จะเปิดทำการสอน

การก่อสร้าง การจัดการธุรกิจท่องเที่ยว การจัดการ โลจิสติกส์ การตลาด การบัญชี การโรงแรมและ
บริการ การเลขานุการ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ เคมีอุตสาหกรรม เครื่องกล เครื่องมือวัดและควบคุม
เทคนิคการผลิต เทคนิคโลหะ เทคนิคอุตสาหกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ ปีโตรเคมี อาหารและ
โภชนาการซึ่งมีนักเรียนรวมจำนวน 4,714 คน แบ่งเป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
(ปวช.) จำนวน 3,500 คน และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 1,214 คน
(สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, ออนไลน์. 2558)

4. โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ

วิทยาลัยเทคนิคระยอง มีโครงสร้างการบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ
พอสรุปได้ดังนี้

4.1 ฝ่ายบริหารทรัพยากร มีการจัดแบ่งสายงาน ทั้งหมด 6 สายงาน ได้แก่ งานบริหาร
ทั่วไป งานทะเบียน งานพัสดุ งานการบัญชี งานการพัสดุ งานอาคารสถานที่

4.2 ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 3 สายงาน ได้แก่
งานวางแผน และงบประมาณ

4.3 ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 3 สายงาน ได้แก่
งานครูที่ปรึกษา งานกิจกรรม และงานแนะแนวอาชีพ

4.4 ฝ่ายวิชาการ มีการจัดแบ่งสายงาน ทั้งหมด 4 สายงาน ได้แก่ งานสื่อการเรียน
การสอน งานวิทยบริการห้องสมุด งานวิทยบริการและห้องสมุด และงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาค
ดังภาพประกอบ 12

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาพประกอบ 12 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ ของวิทยาลัยเทคนิคระยอง

วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย

1. ประวัติความเป็นมา

วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย เดิมชื่อว่าวิทยาลัยเทคนิคระยอง แห่งที่ 2 พื้นที่ ที่ตั้งวิทยาลัยฯ เป็นที่ราชพัสดุ จำนวน 202 ไร่ กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง ได้มอบให้วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย เพื่อใช้ประโยชน์ในด้านการเรียนการสอน จำนวน 100 ไร่ และเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2540 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศจัดตั้งวิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย (วิทยาลัยเทคนิคระยอง แห่งที่ 2) พร้อมทั้งได้รับการอนุมัติให้เปิดการเรียนการสอน ในปีการศึกษา 2541 จำนวน 2 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาช่างก่อสร้าง และสาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 3,043 คน จำนวน ครูประจำ จำนวน 12 คน และพนักงานราชการสอน 12 จำนวน รวมทั้งหมดจำนวน 24 คน

2. ปรัชญา ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ สามัคคี มีวินัย

3. วิสัยทัศน์ มุ่งมั่น พัฒนา จัดการอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล

4. พันธกิจ

4.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการ

4.2 พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้ตรงมาตรฐานวิชาชีพและนโยบายของสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.3 พัฒนา IT ในสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการศึกษา การเรียนรู้อย่างแท้จริง

4.4 พัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดสร้างระบบความร่วมมือกับชุมชน โดยการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนางานด้านอาชีพพัฒนา ภูมิทัศน์ภายในสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้

5. เอกอัตรลักษณ์

5.1 การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 100 %

5.2 แผนกวิชาเครื่องกล สาขางานเครื่องกลเรือ

6. อัตลักษณ์ คุณธรรม นำวิชาชีพ มีวินัย มีน้ำใจ สุภาพ สะอาด

7. จำนวนบุคลากร นักเรียน และระดับการศึกษา สาขาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย มีผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน บุคลากรครู จำนวน 44 คน โดยเปิดทำสอนการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งระดับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะเปิดทำการเปิดสอนสาขาการก่อสร้าง เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง พณิชยการไฟฟ้าและ อิเล็กทรอนิกส์ ส่วนประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จะเปิดทำการสอนการก่อสร้าง คอมพิวเตอร์ธุรกิจ เครื่องกล เทคนิคการผลิต เทคนิคอุตสาหกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ

อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีนักเรียนรวมจำนวน 3,043 คน แบ่งเป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 1,813 คน และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 1,230 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.ออนไลน์. 2558)

8. โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ

วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย มีโครงสร้างการบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ พอสรุปได้ดังนี้

8.1 ฝ่ายบริหารทรัพยากร มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 3 สายงาน ได้แก่ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน งานพัสดุ

8.2 ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 4 สายงาน ได้แก่ งานสารบัญ งานความร่วมมือ งานศูนย์ข้อมูลและงานส่งเสริมผลผลิตการค้า

8.3 ฝ่ายวิชาการ มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 4 สายงาน ได้แก่ งานทวิภาศึกษา การเรียนการสอน งานวิทยบริการห้องสมุด งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาค และงานสื่อการเรียนการสอน

8.4 ฝ่ายพัฒนากิจกรรมนักเรียนนักศึกษา มีการจัดแบ่งสายงาน ทั้งหมด 7 สายงาน ได้แก่ งานครูที่ปรึกษา งานกิจกรรม งานแนะแนว งานสวัสดิการนักเรียน งานโครงการพิเศษ งานองค์การวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย และงานลูกเสือและเนตรนารี ดังภาพประกอบ 13

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาพประกอบ 13 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ ของวิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย

วิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด

1. ประวัติความเป็นมา

ตามที่รัฐบาล ได้ประกาศให้เขตจังหวัดระยองและจังหวัดชลบุรี เป็นแหล่งพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ ที่เหมาะสมเนื่องจากพื้นที่ราบชายฝั่งทะเลสะดวกต่อการคมนาคมทั้งทางบกทางทะเลและทางอากาศ จึงได้ทำโครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก (Eastern Seaboard Project) ขึ้น และได้จัดตั้งโรงแยกก๊าซธรรมชาติขึ้นที่ ตำบลมาบตาพุด และตำบลห้วยโป่ง โดยตั้งเป็นนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด (Maptaphut Industrial Estate) จากนั้น โรงงานอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากโรงแยกก๊าซธรรมชาติอีกมากมายเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ขาดแคลนแรงงานเป็นอย่างมาก สภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สภาพัฒนา) ได้เข้ามาช่วยแก้ไขปัญหานี้ โดยเร่งด่วนจึงมีแนวคิดที่จะผลิตแรงงานป้อนโรงงานอุตสาหกรรมได้ทันเวลา ตลอดจนถึงกับความต้องการ จึงได้มอบหมายให้กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งสถานศึกษาเป็นการเร่งด่วนที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

วิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด เลขที่ 234 ถนนราษฎร์บำรุง ตำบลห้วยโป่ง อำเภอเมือง จังหวัดระยอง กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2537 บนที่ดินราชพัสดุกรมธนารักษ์ จำนวน 95 ไร่ และที่ดินเขตป่าสงวนแห่งชาติ จำนวน 10 ไร่ รวมทั้งสิ้น 105 ไร่ แยกจากถนนสุขุมวิทไปทางทิศเหนือตามถนนราษฎร์บำรุงประมาณ 7 กิโลเมตร ห่างจากศูนย์ราชการจังหวัดระยองประมาณ 14 กิโลเมตร และนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ชุมชนเมืองใหม่มาบตาพุดประมาณ 10 กิโลเมตร พื้นที่เป็นที่ราบเชิงเขา สูงจากระดับน้ำทะเลปกติ 90 เมตร ซึ่งมีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 833 คน จำนวน ข้าราชการ จำนวน 13 คน และพนักงาน 20 คน รวมทั้งหมดจำนวน 33 คน

2. วิสัยทัศน์ เป็นผู้นำในการผลิตบุคลากรด้านอุตสาหกรรมที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถประกอบอาชีพสนองความต้องการตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

3. พันธกิจ

3.1 ครูทุกคนจัดทำและใช้แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.2 บุคลากรของสถานศึกษาต้องเป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้

3.3 บุคลากรของสถานศึกษาต้องประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

3.4 บุคลากรและนักเรียน นักศึกษาของสถานศึกษาต้องจัดทำแฟ้มสะสมงาน เพื่อแสดงการพัฒนางานของตนเอง

3.5 สถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

- 3.6 ปฏิบัติตามกรอบประเพณี วัฒนธรรมไทย กฎระเบียบของสังคมและสถานศึกษา
- 3.7 ร่วมมือกันสร้างสิ่งแวดล้อมที่สวยงามและพิทักษ์รักษาให้ยั่งยืน
- 3.8 ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างคุ้มค่า
- 3.9 เผยแพร่ผลงานของสถานศึกษาสู่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง
4. เอกลักษณ์ การเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์ด้วยปัญญา
5. อัตลักษณ์ คิดเป็น แก้ปัญหาได้ ใฝ่เรียนรู้
6. จำนวนบุคลากร นักเรียน และระดับการศึกษา สาขาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด มีข้าราชการครู จำนวน 67 คน โดยเปิดทำสอนการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งระดับ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะเปิดทำการเปิดสอนสาขาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุง ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ ส่วนประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จะเปิดทำการสอนเทคนิคการผลิต ไฟฟ้ากำลัง อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีนักเรียนรวมจำนวน 2,624 คน แบ่งเป็นนักเรียนระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 1,500 คน และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 1,124 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.ออนไลน์. 2558)

7. โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ

วิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด มีโครงสร้างการบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ พอสรุปได้ดังนี้

7.1 ฝ่ายบริหารทรัพยากร มีการจัดแบ่งสายงาน ทั้งหมด 7 สายงาน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานบุคลากร งานการเงิน งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานทะเบียน และงานประชาสัมพันธ์

7.2 ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 6 สายงาน ได้แก่ งานวางแผนและงบประมาณ งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ งานความร่วมมือ งานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และงานส่งเสริมผลิตผลการค้าและประกอบธุรกิจ

7.3 ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 6 สายงาน ได้แก่ งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานครูที่ปรึกษา งานปกครอง งานแนะแนวอาชีพและการจัดการงานงานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา และงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน

7.4 ฝ่ายแผนงาน มีการจัดแบ่งสายงาน ทั้งหมด 7 สายงาน ได้แก่ งานวางแผนและงบประมาณ งานศูนย์ข้อมูล งานประกันคุณภาพ งานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ งานความร่วมมือ งานส่งเสริมผลิตผล งานศูนย์บ่มเพาะวิชากิจการนักศึกษา ดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ ของวิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด

วิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว

1. ประวัติความเป็นมา

เมื่อวันที่ 21 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2538 เลขที่ 200 หมู่ 11 ถ.วัฒนา – แชร้ออ ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว 27160 พื้นที่ทั้งหมด 109 ไร่ 1 งาน 74 ตารางวา พื้นที่ที่ใช้ในการสร้างอาคาร 16.50 ไร่ พื้นที่ที่ใช้เป็นสนาม 15 ไร่ พื้นที่ว่าง 66 ไร่ 54 ตารางวา

ทิศเหนือ	จด	โรงพยาบาลวัฒนานคร
ทิศใต้	จด	สถานีตำรวจภูธรอำเภอวัฒนานคร
ทิศตะวันออก	จด	ที่ดินเอกชน
ทิศตะวันตก	จด	ถนนวัฒนา – แชร้ออ

2. วิสัยทัศน์ ผลิตภัณฑ์และพัฒนากำลังคน ให้มีสมรรถนะวิชาชีพ สนองความต้องการกำลังคนในภูมิภาคอาเซียน

3. พันธกิจ

3.1 ผลิตและพัฒนากำลังคน ด้านวิชาชีพในทุกระดับที่หลากหลาย มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3.2 ส่งเสริมพัฒนาทักษะครูและผู้เรียน ในการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่หลากหลาย

3.3 ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อการจัดการศึกษา พัฒนานวัตกรรม การให้บริการด้านวิชาการและวิชาชีพ

3.4 เป็นศูนย์รวมความรู้และข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริการบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

3.5 อนุรักษ์และส่งเสริม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมไทย และเรียนรู้ศิลปะ วัฒนธรรมในอาเซียน

4. เอกอัครราชทูต สถานศึกษาระดับชุมชนท้องถิ่นมุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพและบริการสังคม

5. อัตลักษณ์ สำนักดี มีจิตอาสา และ ทักษะวิชาชีพ

6. จำนวนบุคลากร นักเรียน และระดับการศึกษา สาขาที่เปิดสอน

ปัจจุบันวิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว มีผู้บริหาร จำนวน 5 คน ข้าราชการครู จำนวน 48 คน โดยเปิดทำสอนการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะเปิดทำการสอนสาขาการก่อสร้าง คหกรรมศาสตร์ เครื่องกล พณิชยการ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ศิลปกรรม ส่วนประกาศนียบัตร

วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จะเปิดทำการสอนการก่อสร้าง การตลาด การบัญชี การโรงแรมและบริการ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ เครื่องกล เทคนิคโลหะ เทคโนโลยีสารสนเทศ ไฟฟ้ากำลัง อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีนักเรียนรวมจำนวน 2,131 คน แบ่งเป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 1,110 คน และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 1,021 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.ออนไลน์. 2558)

7. โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ

วิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว มีโครงสร้างการบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ พอสรุปได้ดังนี้

7.1 ฝ่ายบริหารทรัพยากร มีการจัดแบ่งสายงาน ทั้งหมด 7 สายงาน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานบุคลากร งานการเงิน งานบัญชี งานประชาสัมพันธ์ งานพัสดุ และงานอาคารสถานที่

7.2 ฝ่ายวิชาการ มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 6 สายงาน ได้แก่ งานพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานวิทยบริการ งานสื่อการเรียนการสอน งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

7.3 ฝ่ายวิชาการ มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 5 สายงาน ได้แก่ งานกิจกรรมนักเรียน นักศึกษา งานครูที่ปรึกษา งานปกครอง งานแนะแนวอาชีพและการจัดการงาน และงานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน

7.4 ฝ่ายแผนงาน มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 7 สายงาน ได้แก่ งานวางแผนและงบประมาณงานศูนย์ข้อมูล งานประกันคุณภาพ งานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ งานความร่วมมืองานส่งเสริมผลิตผลงานศูนย์บ่มเพาะวิชากิจการนักศึกษา ดังภาพประกอบ 15



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาพประกอบ 15 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่างๆ ของวิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว

กล่าวโดยสรุป วิทยาลัยเทคนิค ทั้งหมด 14 แห่งใน 8 จังหวัด เป็นสถาบันที่ให้ความรู้และเสริมทักษะในด้านวิชาชีพเป็นหลัก โดยคำนึงถึงความต้องการของตลาดแรงงานเป็นสำคัญ อีกทั้งยังเน้นการบ่มเพาะนักศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาชีพให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ ตลอดจนการให้บริการกับสังคมอีกด้วย โดยเปิดทำสอนการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

เบลาสโก และอาลูโต (Belasco and Alutto, 1975 : 228) ได้ศึกษาแรงจูงใจของครูกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยทำการวิจัยกับครูในเขตการศึกษา 2 เขต ทางตะวันตกของมลรัฐนิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของครูกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ครูจะมีแรงจูงใจในปฏิบัติงานสูง ถ้าได้มีโอกาสเข้าร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายของโรงเรียน

สตีเยส์ (Steers, 1977 : 678 - 682) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง ตำแหน่งหัวหน้างานระดับต้นทำหน้าที่ดูแลคนงาน เสมียน พนักงานระดับล่าง ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับสาธารณูปโภคขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิคคาร์ค (Picard, 1986 : 1143 – A) ได้ศึกษาแรงจูงใจเกี่ยวกับอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนในรัฐเนบราสก้า พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ อาจารย์ที่มีอายุน้อยจะให้คะแนนแรงจูงใจในการยอมรับนับถือสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุมาก กลุ่มอาจารย์เห็นว่าแรงจูงใจในด้านการเงินมีความสำคัญมากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ในโรงเรียน อาจารย์ที่ได้รับเงินเดือนสูงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์ที่ได้รับเงินเดือนต่ำ

คลีเมนต์ (Clement, 1993 : 201) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 156 คน พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะของงาน รองลงมา ได้แก่ ค่าจ้าง การบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และเรื่องทั่ว ๆ ไป ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานทุกระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แมนนิ่ง (Manning, 1997 : 4028 - A) ได้ทำการวิจัยสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ฝ่ายบริหารในรัฐเวอร์จิเนีย โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของเฮอรัลด์เชอว์น การยอมรับนับถือเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด และงานที่ทำนั้นเป็นปัจจัยกระตุ้น ส่วนปัจจัยค้ำจุนของเฮอรัลด์เชอว์นเกี่ยวข้องกับการบริหารการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ถือว่าเป็นตัวค้ำจุนและเห็นว่าสภาพการปฏิบัติงาน มีความสำคัญมากที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ โรงเรียนเห็นว่าเป็นตัวจูงใจ

งานวิจัยในประเทศ

ถนอมรัฐ ชะลอ (2550 : 51) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 3 ด้านและอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อนร่วมงาน งานที่ทำในปัจจุบัน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างเพศ ประสบการณ์ และสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า เพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน กลุ่มประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริพร จันทศรี (2550 : 130) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตน อยู่ในระดับสูงและต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตน อยู่ในระดับปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ครู โรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบ สถานที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ และประสบการณ์ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ระหว่างกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงกับปานกลาง สูงกับต่ำ

และปานกลางกับต่ำพบว่ามีความตั้งใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่

เนตรหทัย ณรงค์แสง (2551 : 93) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยในด้านความกระตือรือร้นมากที่สุด และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่น้อยที่สุด การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกได้ดังนี้ 1) จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความกระตือรือร้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านความกระตือรือร้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) จำแนกประเภทการทำงาน พบว่า บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ 6) จำแนกตามตำแหน่งตามสายงาน พบว่า บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

สรยา มหากณานนท์ (2551 : 63) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนศาสนาสนธิ์เทศบางบอน และความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนศาสนาสนธิ์เทศบางบอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูให้ความสำคัญ ด้านสภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านปริมาณงาน และ ความรับผิดชอบ ส่วนความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันของครูโรงเรียนศาสนาสนธิ์เทศบางบอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูให้ความสำคัญ ด้านการใช้ความพยายาม ท่วมเท เต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ ด้านการให้ความร่วมมือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรภารกิจ

ไวพจน์ แก้วนามไชย (2552 : 98) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านนโยบาย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ด้านสถานภาพในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีตามเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัดในเขตพื้นที่การศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุวนีย์ ฤทธิธำพรหม (2552 : 61) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ครูที่มีระดับการศึกษาและเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้ข้อเสนอแนะที่ดีระหว่างปฏิบัติงาน คือ เมื่อผู้ปฏิบัติงานทำงานสำเร็จ ควรให้การยกย่อง ประชาสัมพันธ์ให้เป็นแบบอย่างที่ดีหรือให้รางวัลอาจเป็นการร่วมพบปะสังสรรค์ ระหว่างเพื่อนร่วมงานและให้ความเป็นกันเองกับครู

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553 : 48) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม และด้านความต้องการอยู่รอดหรือการดำรงชีวิต ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมพบว่า ครูที่มีเพศ

สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และรายได้สถานที่ตั้ง ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นสถานที่ตั้งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจเป็น สิ่ง ที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อสนองความต้องการต่าง ๆ ซึ่งในแต่ละบุคคลก็จะ มีความต้องการที่ต่างกันส่งผลให้แรงจูงใจย่อมแตกต่างกันไปด้วย เมื่อบุคคลได้รับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตนแล้วก็จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ร่วมมือร่วมใจ ทুমเทปฏิบัติงานให้กับองค์การ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด ดังนั้น การศึกษา เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากจะทำให้ทราบว่า ปัจจัยอะไรที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิด ความต้องการที่จะปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นตัวชี้้นำให้ผู้บริหารได้ตระหนักถึง การสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน เมื่อพนักงานได้รับความพึงพอใจแล้วจะอุทิศตน ทুমเทร่างกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การสูงสุด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ใน สังกัดวิทยาลัยเทคนิคของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งหมด 977 คน แบ่งออกเป็น วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดจันทบุรี 92 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดฉะเชิงเทรา 124 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดชลบุรี 264 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดตราด 57 คน วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก 99 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดปราจีนบุรี 122 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดระยอง 171 คน และวิทยาลัยเทคนิค จังหวัดสระแก้ว 48 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.ออนไลน์. 2558)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดวิทยาลัยเทคนิคของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 276 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดจันทบุรี จำนวน 26 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 35 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดชลบุรี จำนวน 74 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดตราด จำนวน 16 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดนครนายก จำนวน 28 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 34 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดระยอง จำนวน 50 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดสระแก้ว จำนวน 13 คน ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานที่ตั้งของสถานศึกษา

สถานที่ตั้งของ วิทยาลัยเทคนิค	จำนวน (แห่ง)	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
จังหวัดจันทบุรี	1	92	26
จังหวัดฉะเชิงเทรา	2	124	35
จังหวัดชลบุรี	3	264	74
จังหวัดตราด	1	57	16
จังหวัดนครนายก	1	99	28
จังหวัดปราจีนบุรี	2	122	34
จังหวัดระยอง	3	171	50
จังหวัดสระแก้ว	1	48	13
รวม	14	977	276

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออก ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแบบของเบสท์และคานัน (Best and Kahn) โดยให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้ (ธานีินทร์ ศิลป์จารุ, 2550 : 7)

ระดับ 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจาก เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน ตามขอบเขตที่กำหนด รวมทั้งสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item - Objective Congruence : IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.60 - 1.00
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามอีกครั้งตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกับประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.38 ถึง 0.92
6. วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
7. นำแบบสอบถามที่วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับโดยวิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202 - 204) ซึ่งเท่ากับ 0.98
8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือไปยังครู วิทยาลัยเทคนิคต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ครั้งที่ 1 ได้ร้อยละ 80 และเพิ่มเติมครั้งที่ 2 อีกร้อยละ 20

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของสถานศึกษา โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550 : 77)
 - 4.51-5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.51-4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
 - 2.51-3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.51-2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
 - 1.00-1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')
5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ร้อยละ (%)

1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x})

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item - Objective Congruence : IOC)

2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 การทดสอบค่าที (t - test)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเซฟเฟ้ (Sheffe)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียง
ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบในการแจกแจงแบบที
p	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบในการแจกแจงแบบเอฟ
SS	แทน	ผลรวมคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้
ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ลงรหัสข้อมูล และประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติ
สำเร็จรูป การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค
ในภาคตะวันออกเฉียง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของ
วิทยาลัยเทคนิค

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยเทคนิค

รายการ	n = 276	
	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ประสบการณ์น้อย	120	43.50
ประสบการณ์มาก	156	56.50
รวม	276	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 56.50) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย (ร้อยละ 43.50)

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

สถานที่ตั้ง	รายการ	n = 276		
		จำนวน	รวม	ร้อยละ
จังหวัดจันทบุรี	วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี	26	26	9.40
	วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา	25	35	12.70
	วิทยาลัยเทคนิคจุฬารักษ์	10		
จังหวัดชลบุรี	วิทยาลัยเทคนิคชลบุรี	21	74	26.80
	วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ	40		
	วิทยาลัยเทคนิคพัทยา	13		
จังหวัดตราด	วิทยาลัยเทคนิคตราด	16	16	5.80
จังหวัดนครนายก	วิทยาลัยเทคนิคนครนายก	28	28	10.10

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	n = 276		
	จำนวน	รวม	ร้อยละ
สถานที่ตั้ง			
จังหวัดปราจีนบุรี	วิทยาลัยเทคนิคบูรพาปราจีน	12	34
	วิทยาลัยเทคนิคปราจีนบุรี	22	
จังหวัดระยอง	วิทยาลัยเทคนิคระยอง	25	50
	วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย	18	
	วิทยาลัยเทคนิคมาบตาพุด	7	
จังหวัดสระแก้ว	วิทยาลัยเทคนิคสระแก้ว	13	13
	รวม		276
			100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่จังหวัดชลบุรี (ร้อยละ 26.80) รองลงมาได้แก่ จังหวัดระยอง (ร้อยละ 18.10) จังหวัดฉะเชิงเทรา (ร้อยละ 12.70) จังหวัดปราจีนบุรี (ร้อยละ 12.30) จังหวัดนครนายก (ร้อยละ 10.10) จังหวัดจันทบุรี (ร้อยละ 9.40) จังหวัดตราด (ร้อยละ 5.80) และจังหวัดสระแก้ว (ร้อยละ 4.80) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังตาราง 4 - 15

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	n = 276		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ปัจจัยกระตุ้น			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.77	.71	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.51	.75	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.50	.67	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.88	.61	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.96	.75	มาก
รวม	3.72	.59	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.97	.68	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.99	.57	มาก
3. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.26	.55	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.08	.47	มาก
5. ด้านรายได้	4.04	.59	มาก
6. ด้านสถานภาพในงาน	3.95	.64	มาก
รวม	4.05	.27	มาก
ภาพรวม	3.89	.37	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.26$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.08$) และด้านรายได้ ($\bar{X} = 4.04$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	n = 276		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายของงาน	3.76	.78	มาก
2.	ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า	3.53	.97	มาก
3.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในระยะเวลาที่กำหนด	3.85	.80	มาก
4.	ท่านปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	3.85	.90	มาก
5.	ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.89	.98	มาก
6.	ท่านได้รับความเชื่อถือในสังคมจากความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.74	.96	มาก
	รวม	3.77	.71	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.89$) ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.85$) และท่านปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X} = 3.85$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการยอมรับนับถือ	n = 276		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารยกย่องผลงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	3.55	.88	มาก
2.	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของท่านไปใช้ปฏิบัติงานจริง	3.51	1.08	มาก
3.	เพื่อนร่วมงานสรรถาในความสามารถของท่าน	3.47	1.07	ปานกลาง
4.	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในการทำงาน	3.70	.97	มาก
5.	เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีในความสำเร็จของท่าน	3.59	.93	มาก
6.	ผู้บริหารมักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่ท่านเสมอ	3.24	.87	ปานกลาง
	รวม	3.51	.75	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในการทำงาน ($\bar{X} = 3.70$) เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีในความสำเร็จของท่าน ($\bar{X} = 3.59$) และผู้บริหารยกย่องผลงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 3.55$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก ด้านลักษณะของงานที่ทำโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านลักษณะของงานที่ทำ	n = 276		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านมีโอกาสได้ร่วมวางแผนงานที่รับผิดชอบ	3.35	1.03	ปานกลาง
2.	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.34	1.04	ปานกลาง
3.	งานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนตามความยากง่ายของงาน	3.43	.91	ปานกลาง
4.	ท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.86	.85	มาก
5.	ท่านมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค	3.57	.81	มาก
6.	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	3.47	.81	ปานกลาง
รวม		3.50	.67	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก ด้านลักษณะของงานที่ทำโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก และปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.86$) ท่านมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค ($\bar{X} = 3.57$) และท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.47$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความรับผิดชอบ	n = 276		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านมีความขยันหมั่นเพียรต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.93	.75	มาก
2.	ท่านอุทิศเวลาในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย	3.69	.98	มาก
3.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาโดยไม่ทิ้งงาน	3.77	1.05	มาก
4.	ท่านปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	3.78	1.11	มาก
5.	ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	4.01	.93	มาก
6.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน	4.11	.91	มาก
	รวม	3.88	.61	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.11$) ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.01$) และท่านมีความขยันหมั่นเพียรต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.93$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัด
วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	n = 276		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.90	1.01	มาก
2.	ท่านได้รับการอบรม/สัมมนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	3.87	1.03	มาก
3.	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะวิชาชีพเพิ่มขึ้น	3.80	.77	มาก
4.	ท่านได้รับการส่งเสริมไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	4.35	.75	มาก
5.	ท่านได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	4.08	.88	มาก
6.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.78	.98	มาก
รวม		3.96	.75	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการส่งเสริมไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.35$) ท่านได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 4.08$) และท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.90$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	n = 276		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ผู้บริหารกำหนดนโยบายการบริหารงานซึ่งตอบสนองต่อความต้องการของครู	3.81	1.07	มาก
2.	นโยบายของผู้บริหารช่วยให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข	4.37	.72	มาก
3.	ผู้บริหารแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ครูในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.08	.85	มาก
4.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลและสารสนเทศ	3.77	.96	มาก
5.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาขึ้น	3.94	.95	มาก
6.	กฎระเบียบต่างๆ เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.87	.99	มาก
รวม		3.97	.68	มาก

จากตาราง 10 แรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ นโยบายของผู้บริหารช่วยให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.37$) ผู้บริหารแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ครูในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.08$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาขึ้น ($\bar{X} = 3.94$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	n = 276		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง	3.69	.96	มาก
2.	ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน	3.69	1.08	มาก
3.	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข	3.68	1.06	มาก
4.	ท่านให้เกียรติเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.88	.98	มาก
5.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร	4.47	.54	มาก
6.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน	4.50	.59	มาก
รวม		3.99	.57	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.50$) ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.47$) และท่านให้เกียรติเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 3.88$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	n = 276		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงาน	4.44	.55	มาก
2.	ท่านได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.55	.59	มากที่สุด
3.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม	4.45	.65	มาก
4.	ผู้บริหารมีการประเมินผลงานอย่างโปร่งใส	4.09	.89	มาก
5.	ท่านได้รับการคุ้มครองและดูแลความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน	4.12	.77	มาก
6.	ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการถูกเลิกจ้าง	3.88	1.09	มาก
รวม		4.26	.55	มาก

จากตาราง 12 แสดงว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.55$) ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.45$) และท่านได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.44$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	n = 276		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	สถานศึกษามีอาคารสถานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.05	.83	มาก
2.	สถานศึกษามีการจัดพื้นที่ทำงานเป็นสัดส่วน	4.01	.83	มาก
3.	สถานศึกษาจัดให้มีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษาเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.10	.53	มาก
4.	สถานที่ทำงานสะอาดเรียบร้อย	4.20	.55	มาก
5.	สถานที่ทำงานมีการตกแต่งภายในด้วยสีสดใส	4.08	.53	มาก
6.	บรรยากาศในห้องทำงานไม่มีสิ่งรบกวนใด ๆ	4.06	.78	มาก
	รวม	4.08	.47	มาก

จากตาราง 13 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ สถานที่ทำงานสะอาดเรียบร้อย ($\bar{X} = 4.20$) สถานศึกษาจัดให้มีสื่อวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.10$) และสถานที่ทำงานมีการตกแต่งภายในด้วยสีสดใส ($\bar{X} = 4.08$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านรายได้ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านรายได้	n = 276		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	รายได้ของท่านเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	4.21	.77	มาก
2.	รายได้ของท่านเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.90	.87	มาก
3.	รายได้ของท่านเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.06	.67	มาก
4.	ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อปฏิบัติงานนอกสถานที่	3.98	1.03	มาก
5.	ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	4.15	.79	มาก
6.	การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน	3.93	.92	มาก
	รวม	4.04	.59	มาก

จากตาราง 14 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านรายได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ รายได้ของท่านเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.21$) ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ($\bar{X} = 4.15$) และรายได้ของท่านเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.06$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสถานภาพในงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านสถานภาพในงาน	n = 276		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นครู	4.01	.92	มาก
2.	ท่านได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลในสังคม	4.20	.74	มาก
3.	ท่านได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ	3.84	.92	มาก
4.	ท่านได้รับเกียรติยศชื่อเสียงจากอาชีพครู	3.94	.91	มาก
5.	ท่านได้รับสิทธิและสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม	3.78	.93	มาก
รวม		3.95	.64	มาก

จากตาราง 15 แสดงว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสถานภาพในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลในสังคม ($\bar{X} = 4.20$) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นครู ($\bar{X} = 4.01$) และท่านได้รับเกียรติยศชื่อเสียงจากอาชีพครู ($\bar{X} = 3.94$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน				t	p
	มาก (n=156)		น้อย (n=120)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ปัจจัยกระตุ้น	3.67	.59	3.79	.58	1.70	.08
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.71	.68	3.85	.74	1.66	.09
ด้านการยอมรับนับถือ	3.43	.73	3.61	.76	1.90	.05
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.45	.68	3.57	.64	1.46	.14
ด้านความรับผิดชอบ	3.87	.64	3.90	.57	.42	.67
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.90	.75	4.04	.75	1.57	.11
2. ปัจจัยค้ำจุน	4.06	.25	4.03	.29	-0.80	.42
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.93	.63	4.04	.74	1.35	.17
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.94	.55	4.04	.59	1.44	.14
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.30	.56	4.20	.53	-1.59	.11
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.12	.47	4.04	.46	-1.46	.14
ด้านรายได้	4.13	.58	3.92	.58	-3.02	.00**
ด้านสถานภาพในงาน	3.94	.61	3.97	.67	.38	.70
รวม	3.87	.36	3.91	.37	1.06	.28

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านรายได้
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

แรงงใจในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	P
ด้านความสำเร็จในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	44.13	7	6.30	17.61	.00**
ภายในกลุ่ม	95.91	268	.35		
รวม	140.04	275			
ด้านการยอมรับนับถือ					
ระหว่างกลุ่ม	30.76	7	4.39	9.40	.00**
ภายในกลุ่ม	125.19	268	.46		
รวม	155.95	275			
ด้านลักษณะของงานที่ทำ					
ระหว่างกลุ่ม	.83	7	.11	.25	.96
ภายในกลุ่ม	123.87	268	.46		
รวม	124.70	275			
ด้านความรับผิดชอบ					
ระหว่างกลุ่ม	22.29	7	3.18	10.51	.00**
ภายในกลุ่ม	81.20	268	.30		
รวม	103.49	275			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน					
ระหว่างกลุ่ม	40.86	7	5.83	13.36	.00**
ภายในกลุ่ม	117.08	268	.43		
รวม	157.94	275			
ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
ระหว่างกลุ่ม	24.33	7	3.47	8.88	.00**
ภายในกลุ่ม	104.82	268	.39		
รวม	129.16	275			

ตาราง 17 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	P
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน					
ระหว่างกลุ่ม	15.27	7	2.18	7.70	.00**
ภายในกลุ่ม	75.92	268	.28		
รวม	91.20	275			
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
ระหว่างกลุ่ม	10.20	7	1.45	5.30	.00**
ภายในกลุ่ม	73.73	268	.27		
รวม	83.94	275			
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
ระหว่างกลุ่ม	6.93	7	.99	4.91	.00**
ภายในกลุ่ม	54.08	268	.20		
รวม	61.02	275			
ด้านรายได้					
ระหว่างกลุ่ม	4.80	7	.68	2.02	.05
ภายในกลุ่ม	91.00	268	.34		
รวม	95.80	275			
ด้านสถานภาพในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	9.46	7	1.35	3.47	.00**
ภายในกลุ่ม	104.44	268	.39		
รวม	113.91	275			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	5.401	7	.77	6.39	.00**
ภายในกลุ่ม	32.336	268	.121		
รวม	37.737	275			

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านลักษณะงานที่ทำและด้านรายได้ ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

สถานที่ตั้ง ของวิทยาลัย		จันทบุรี	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	ตราด	นครนายก	ปราจีนบุรี	ระยอง	สระแก้ว
	\bar{X}	5.00	3.74	3.60	3.73	3.69	3.57	3.61	3.66
จันทบุรี	5.00	-	1.26*	1.40*	1.27*	1.31*	1.43*	1.39*	1.34*
ฉะเชิงเทรา	3.74		-	.14	.01	.05	.17	.13	.08
ชลบุรี	3.60			-	-.13	-.09	.03	-.01	-.06
ตราด	3.73				-	.04	.16	.12	.07
นครนายก	3.69					-	.12	.08	.03
ปราจีนบุรี	3.57						-	-.04	-.09
ระยอง	3.61							-	-.05
สระแก้ว	3.66								-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค พบว่า วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดจันทบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดฉะเชิงเทรา วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

สถานที่ตั้ง ของวิทยาลัย	\bar{X}	จันทบุรี	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	ตราด	นครนายก	ปราจีนบุรี	ระยอง	สระแก้ว
จันทบุรี	4.54	-	1.07*	1.13*	1.16*	1.16*	1.16*	1.15*	1.17*
ฉะเชิงเทรา	3.47		-	.06	.09	.09	.09	.08	.10
ชลบุรี	3.41			-	.03	.03	.03	.02	.04
ตราด	3.38				-	.00	.00	-.01	.01
นครนายก	3.38					-	-.00	-.01	.01
ปราจีนบุรี	3.38						-	-.01	.01
ระยอง	3.39							-	.02
สระแก้ว	3.37								-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค พบว่าวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดจันทบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดฉะเชิงเทรา วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

สถานที่ตั้ง ของวิทยาลัย	\bar{X}	จันทบุรี	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	ตราด	นครนายก	ปราจีนบุรี	ระยอง	สระแก้ว
จันทบุรี	4.44	-	.14	.66*	.78*	.80*	.92*	.50*	.74*
ฉะเชิงเทรา	4.30		-	.52*	.64*	.66*	.78*	.36*	.60*
ชลบุรี	3.78			-	.12	.14	.26*	-.16	.08
ตราด	3.66				-	.02	.14	-.28	-.04
นครนายก	3.64					-	.12	-.30*	-.06
ปราจีนบุรี	3.52						-	-.42*	-.18
ระยอง	3.94							-	.24
สระแก้ว	3.70								-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค พบว่า วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดจันทบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดฉะเชิงเทรากับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายกกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง และวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

สถานที่ตั้ง ของวิทยาลัย	\bar{X}	จันทบุรี	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	ตราด	นครนายก	ปราจีนบุรี	ระยอง	สระแก้ว
จันทบุรี	4.79	-	.28	.82*	1.11 *	1.13*	1.17*	1.11*	1.01*
ฉะเชิงเทรา	4.51		-	.54*	.83*	.85*	.89*	.83*	.73*
ชลบุรี	3.97			-	.29	.31*	.35*	.29*	.19
ตราด	3.68				-	.02	.06	.00	-.10
นครนายก	3.66					-	.04	-.02	-.12
ปราจีนบุรี	3.62						-	-.06	-.16
ระยอง	3.68							-	-.10
สระแก้ว	3.78								-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิคพบว่า วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดจันทบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี กับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดฉะเชิงเทรา กับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

สถานที่ตั้ง ของวิทยาลัย	\bar{X}	จันทบุรี	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	ตราด	นครนายก	ปราจีนบุรี	ระยอง	สระแก้ว
จันทบุรี	4.74	-	.84*	.96*	.54 *	.52*	.98*	.95*	.55*
ฉะเชิงเทรา	3.90		-	.12	-.30	-.32	.14	.11	-.29
ชลบุรี	3.78			-	-.42*	-.44*	.02	-.01	-.41*
ตราด	4.20				-	-.02	.44*	.41*	.01
นครนายก	4.22					-	.46*	.43*	.03
ปราจีนบุรี	3.76						-	-.03	-.43*
ระยอง	3.79							-	-.40*
สระแก้ว	4.19								-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค พบว่า วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดจันทบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดฉะเชิงเทรา วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดจันทบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราดกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายกกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว และวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยองกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้วแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

สถานที่ตั้ง ของวิทยาลัย	\bar{X}	จันทบุรี	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	ตราด	นครนายก	ปราจีนบุรี	ระยอง	สระแก้ว
จันทบุรี	4.32	-	.62*	.46*	-.01	.01*	.40*	.47*	-.09
ฉะเชิงเทรา	3.70		-	-.16	-.63*	-.61*	-.22	-.15	-.71*
ชลบุรี	3.86			-	-.47*	-.45*	-.06	.01	-.55*
ตราด	4.33				-	.02	.41*	.48*	-.08
นครนายก	4.31					-	.39*	.46*	-.10
ปราจีนบุรี	3.92						-	.07	-.49*
ระยอง	3.85							-	-.56*
สระแก้ว	4.41								-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค พบว่า วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดจันทบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดฉะเชิงเทรา วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรากับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราดกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายกกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยองกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

สถานที่ตั้ง ของวิทยาลัย	\bar{X}	จันทบุรี	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	ตราด	นครนายก	ปราจีนบุรี	ระยอง	สระแก้ว
จันทบุรี	3.98	-	-.02	-.31*	-.40*	-.09	-.29*	-.57*	-.41*
ฉะเชิงเทรา	4.00		-	-.29*	-.38*	-.07	-.27*	-.55*	-.39*
ชลบุรี	4.29			-	-.09	.22	.02	-.26*	-.10
ตราด	4.38				-		.11	-.17	-.01
นครนายก	4.07					-	-.20	-.48*	-.32
ปราจีนบุรี	4.27						-	-.28*	-.12
ระยอง	4.55							-	.16
สระแก้ว	4.39								-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค พบว่าวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดจันทบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดฉะเชิงเทรากับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายกกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

สถานที่ตั้ง ของวิทยาลัย	X	จันทบุรี	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	ตราด	นครนายก	ปราจีนบุรี	ระยอง	สระแก้ว
จันทบุรี	3.86	-	-.22	-.31*	-.30*	.14	-.40*	-.27*	-.21
ฉะเชิงเทรา	4.08		-	-.09	-.08	.36*	-.18	-.05	.01
ชลบุรี	4.17			-	.01	.45*	-.09	.04	.10
ตราด	4.16				-	.44*	-.10	.03	.09
นครนายก	3.72					-	-.54*	-.41*	-.35*
ปราจีนบุรี	4.26						-	.13	.19
ระยอง	4.13							-	.06
สระแก้ว	4.07								-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค พบว่า วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดจันทบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดฉะเชิงเทรา กับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราดกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายกกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสถานภาพในงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

สถานที่ตั้ง ของวิทยาลัย	\bar{X}	จันทบุรี	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	ตราด	นครนายก	ปราจีนบุรี	ระยอง	สระแก้ว
จันทบุรี	3.99	-	.27	.10	-.34	-.34*	.17	.09	-.11
ฉะเชิงเทรา	3.72		-	-.17	-.61*	-.61*	-.10	-.18	-.38
ชลบุรี	3.89			-	-.44*	-.44*	.07	-.01	-.21
ตราด	4.33				-	.00	.51*	.43*	.23
นครนายก	4.33					-	.51*	.43*	.23
ปราจีนบุรี	3.82						-	-.08	-.28
ระยอง	3.90							-	-.20
สระแก้ว	4.10								-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 แสดงว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านสถานภาพในงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค พบว่า วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดจันทบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดฉะเชิงเทรากับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราดกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายกกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ผลแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค

สถานที่ตั้ง ของวิทยาลัย	\bar{X}	จันทบุรี	ฉะเชิงเทรา	ชลบุรี	ตราด	นครนายก	ปราจีนบุรี	ระยอง	สระแก้ว
จันทบุรี	4.30	-	.39*	.48*	.39*	.47*	.52*	.46*	.39*
ฉะเชิงเทรา	3.91		-	.09	.00	.08	.13	.07	-0.00
ชลบุรี	3.82			-	-0.09	-0.01	.04	-0.02	-0.09
ตราด	3.91				-	.08	.13	.07	-0.00
นครนายก	3.83					-	.05	-0.01	-0.08
ปราจีนบุรี	3.78						-	-0.06	-0.13
ระยอง	3.84							-	-0.07
สระแก้ว	3.91								-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 แสดงว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค พบว่า วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดจันทบุรีกับวิทยาลัยเทคนิคจังหวัดฉะเชิงเทรา วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดชลบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดตราด วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดปราจีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดระยอง วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดสระแก้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีการดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ตั้งของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเทคนิคของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งหมด 977 คน แบ่งออกเป็น วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดจันทบุรี 92 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดฉะเชิงเทรา 124 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดชลบุรี 264 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดตราด 57 คน วิทยาลัยเทคนิคจังหวัดนครนายก 99 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดปราจีนบุรี 122 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดระยอง 171 คน และวิทยาลัยเทคนิค จังหวัดสระแก้ว 48 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ออนไลน์. 2558)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดวิทยาลัยเทคนิคของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 276 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มตัวอย่างซึ่ง

ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดจันทบุรี จำนวน 26 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 35 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดชลบุรี จำนวน 74 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดตราด จำนวน 16 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดนครนายก จำนวน 28 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 34 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดระยอง จำนวน 50 คน วิทยาลัยเทคนิค จังหวัดสระแก้ว จำนวน 13 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สถานที่ตั้ง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งกำหนดช่วงของคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือไปยังครู วิทยาลัยเทคนิคต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ครั้งที่ 1 ได้ร้อยละ 80 และเพิ่มเติมครั้งที่ 2 อีกร้อยละ 20

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน และประเภทของสถานศึกษา โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t - test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way

ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (Scheffe)

5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก (ร้อยละ 56.50) และปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเทคนิค จังหวัดชลบุรี (ร้อยละ 26.80)

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยเทคนิคใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.26$) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.08$) และด้านรายได้ ($\bar{X} = 4.04$)

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านรายได้ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้มีประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยเทคนิคใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีนโยบายในการทำงานให้แก่ครูได้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการอย่างเป็นระบบและนโยบายการบริหารงานของวิทยาลัยในปัจจุบันมีความชัดเจน มีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน

การบริหารงาน ด้านการศึกษา ตลอดจนมีหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการประเมินครูเพื่อเป็นหลักในการพิจารณาความดีความชอบโดยใช้การประเมินผลงานทางวิชาการเชิงประจักษ์ ส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานครูสามารถแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวนีย์ ฤทธิธำพรหม (2552 : 61) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคามมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของไวพจน์ แก้วนามไชย (2552 : 98) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่มีความคาดหวังต่อความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบเท่ากัน และความสำเร็งนั้นต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกคนฉะนั้น ประสบการณ์มากหรือน้อยต้องร่วมมือกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นจึงจะสำเร็จ ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของถนอมรัฐ ชะลอ (2550 : 51) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการศึกษา การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของเนตรหทัย ฌรงค์แสง (2551 : 93) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 จำแนกประสบการณ์ทำงาน บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในทำนองเดียวกัน งานวิจัยของไวพจน์ แก้วนามไชย (2552 : 98) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีตามเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างก็มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิคโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานที่ตั้งในแต่ละแห่งมีเป้าหมาย นโยบายการบริหารงาน การวางแผน

งบประมาณที่ได้รับ ปัญหาการทำงาน ผดตอบแทน อาคารสถานที่ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันไปตามบริบทของสถานที่ตั้ง จึงทำให้ครูแต่ละคน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่เหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรหทัย ฌรงค์แสง (2551 : 93) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของวันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553 : 48) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษาเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูซึ่งทำงานในสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในทำนองเดียวกันงานวิจัยของศิริพร จันทศรี (2550 : 130) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ครูซึ่งทำงานในสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านปัจจัย กระตุ้น ในส่วนลักษณะของงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านความสำเร็จใน การทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของครู เปิดโอกาสได้ร่วมวางแผนงานที่รับผิดชอบ กำหนดระยะเวลาของงานที่ได้รับมอบหมายให้ชัดเจน และปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านปัจจัย ค้ำจุนในส่วนสถานภาพในงานถึงแม้จะอยู่ในระดับมากก็ตาม แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าในด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านรายได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีนโยบาย การบริหารที่ชัดเจนเพิ่มสวัสดิการอื่น ๆ ให้เหมาะสม และอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภายหลังจากได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ถนนมรัฐ ชะลอ. (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ : วี อินเทอร์เน็ตพัฒนา ยาวีราช. (2550). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : ทริปเฟลด์ กรุ๊ป.
- เนตรหทัย ณรงค์แสง. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. ปริญญาานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ประดินันท์ อุปรมัย. (2551). สร้างพลังทีมงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง. นนทบุรี : ศูนย์ฝึกอบรม เทคโนโลยีการพิมพ์แห่งชาติ.
- พิบูล ทีปะปาล. (2550). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- วันเพ็ญ เลียงถนอม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ไวพจน์ แก้วนามไชย. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตน แตกต่างกัน. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมคิด บางโม. (2551). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สมุทรา ชำนาญ. (2553). ภาวะผู้นำทางการศึกษา : ทฤษฎีและปฏิบัติ. ระยอง : พี.เอส.การพิมพ์.
- สรยา มหาถนอม. (2551). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนสาธิตสาธิตวิเทศบางบอน. วิทยานิพนธ์ บช.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2558). **ประวัติความเป็นมา**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.vec.go.th/>. 19 กันยายน 2558.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรศักดิ์ วนิชวัฒนากุล. (2553). **แรงจูงใจและการจูงใจ**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm>. 19 กันยายน 2558.
- สุนีย์ ฤทธิธำพรหม. (2552). **การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เสนาะ ดิยาวี. (2553) **แรงจูงใจกับความสำเร็จในงาน**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.swk.ac.th/stech/picturesupload1/LANG52.pdf>. 19 กันยายน 2558.
- Alderfer, C. P. (1972). **Existence Relatedness and Growth**. New York : Free Press.
- Belasco, B. & Alutto, J. (1975). **Decisional Satisfaction and Teacher**. New York : Wardlock.
- Clement, J. (1993). "Model Construction and Criticism Cycles in Expert Reasoning," **In the Proceedings of the Fifteenth Annual Conference of the Cognitive Science Society**. NJ : Lawrence Erlbaum.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of Psychology Testing**. 5 th ed. New York : Harper Collins.
- Herzberg, F.B. (1959). **The Motivation To Work**. New York : John Wiley & Sons.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," **Journal of Education and Psychological Measurement**. 30 (3) : 607 - 610.
- Manning, R. C. (1997). "The Satisfied and Dissatisfied of Virginia Superintendent of School," **Dissertation Abstracts International**. 37 (7) : 4028 – A.
- Maslow, A.H. (1970). **Motivation and Personality**. New York : Harper & Brother.
- McClelland. (1985). **Motivation Theory : Human Relations**. (Online). Available : http://www.accel-team.com/human_relations/hrels_06_Mcclelland.html . 27 Dec 2014.
- Picard, B. H. (20 October 1986). "Teacher Motivation : Percepts of Teacher and School Official," **Dissertation Abstracts International**. 47 (4) : 1143 – A.
- Steers, R.M. (29 January 1977). "Antecedents and outcomes of organizational commitment," **Administrative Science Quarterly**. 22 (1) : 46 - 56.
- Weiten, W. (1995). **Psychology : Themes and Variations**. 3 rd ed. CA : Brooks Cole.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|----------------------------------|--|
| 1. ว่าที่ร้อยตรีณรงค์ เกษตรภิบาล | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยเทคนิคระยอง |
| 2. นายกมล ชุ่มเจริญ | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย |
| 3. ว่าที่เรือตรีชูชีพ อรุณเหลือง | ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยการอาชีพแกลง |
| 4. นายยุทธนา อ่อนสัมภฤษ | รองผู้อำนวยการชำนาญการ
วิทยาลัยเทคนิคระยอง |
| 5. นายสุนทร เรืองวัฒนานนท์ | รองผู้อำนวยการชำนาญการ
วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๓๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคระยอง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออก” โดยมี อาจารย์ธนิช คุณเมธีกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ดำรงค์ ศรีอร่าม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ชวัลศิริ เจริญทรัพย์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๓๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออก” โดยมี อาจารย์ธนิช คุณเมธีกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ดำรงค์ ศรีอร่าม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ขวัญศิริ เจริญทรัพย์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๗/ว ๑๓๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพแกลง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออก” โดยมี อาจารย์ธนิศ คุณเมธิกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ดำรงค์ ศรีอร่าม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษารวบรวมขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ขวัญศิริ เจริญทรัพย์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๓๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคระยอง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออก” โดยมี อาจารย์ธนิก คุณเมธิกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ดำรงค์ ศรีอร่าม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ นายยุทธนา อ่อนสัมฤทธิ์ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าว เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ชัชวาลศิริ เจริญทรัพย์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๓๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสหัสขันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี อาจารย์ธนิช คุณเมธิกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ดำรงศักดิ์ ศรีอร่าม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือ นายสุนทร เรืองวัฒนานนท์ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ชวัลศิริ เจริญทรัพย์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๒๐๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๙ ตุลาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค ภาคตะวันออก” โดยมี อาจารย์ธนิช คุณเมธิกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ดำรงค์ ศรีอร่าม เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงขออนุญาต นำเครื่องมือ ในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูผู้สอนของท่าน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง เข้าเก็บ รวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วิวัฒน์ เพชรศรี)

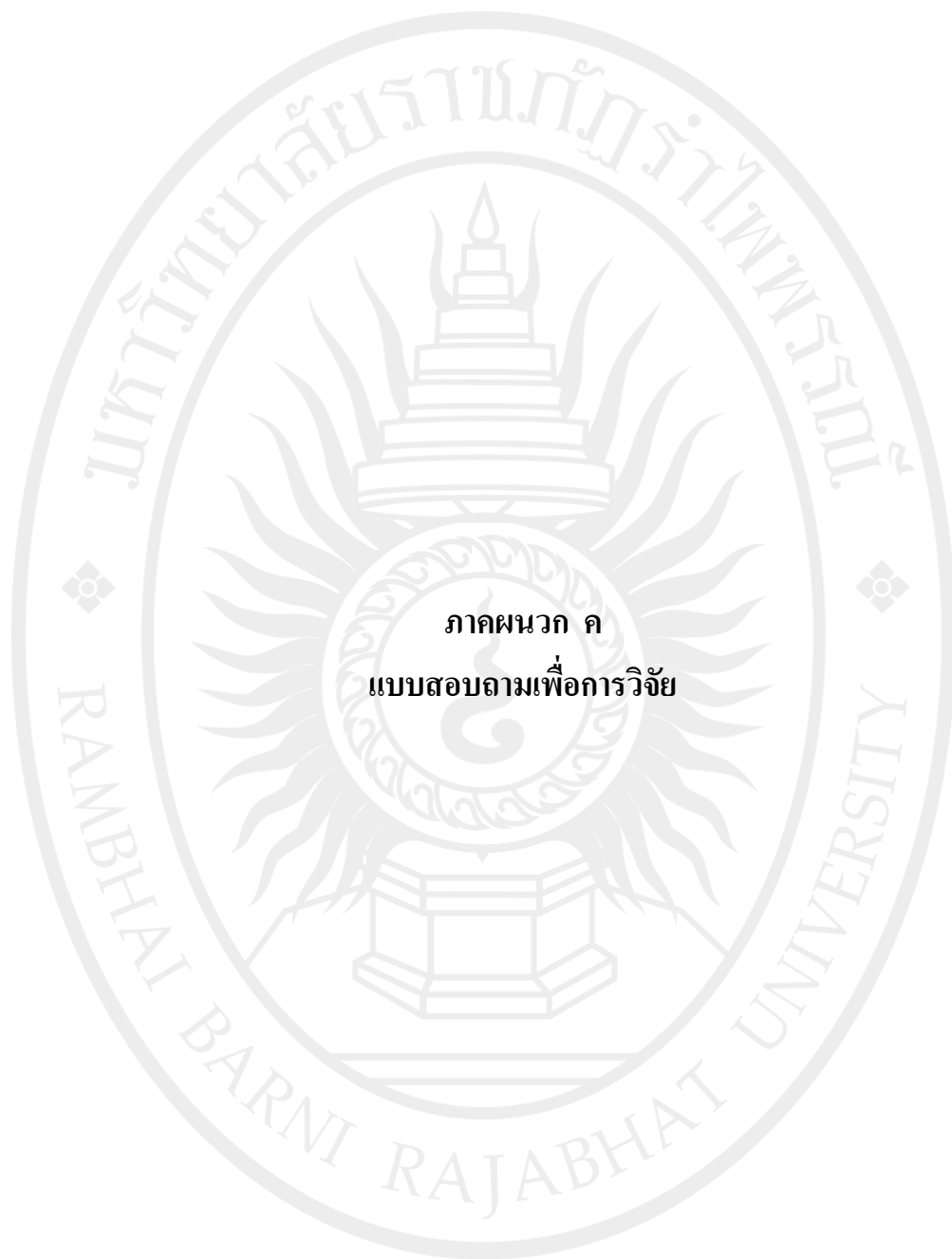
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียง

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสถานที่ตั้งของสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ในหลักสูตรระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา โดยข้อมูลทั้งหมดจะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานและสถานภาพของท่านแต่อย่างใด

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านคงให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการประมวลผลข้อมูลได้อย่างถูกต้อง

นางสาวมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานปีเดือน
2. สถานที่ตั้งของวิทยาลัยเทคนิค ซึ่งท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน
 - () จังหวัดจันทบุรี
 - () จังหวัดฉะเชิงเทรา
 - () จังหวัดชลบุรี
 - () จังหวัดตราด
 - () จังหวัดนครนายก
 - () จังหวัดปราจีนบุรี
 - () จังหวัดระยอง
 - () จังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

- 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย		✓			

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่า ครูสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียง

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ปัจจัยกระตุ้น						
ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
1.	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายของงาน					
2.	ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า					
3.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในระยะเวลาที่กำหนด					
4.	ท่านปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด					
5.	ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
6.	ท่านได้รับความเชื่อถือในสังคมจากความสำเร็จในหน้าที่การงาน					
ด้านการยอมรับนับถือ						
7.	ผู้บริหารยกย่องผลงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน					
8.	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของท่านไปใช้ปฏิบัติงานจริง					
9.	เพื่อนร่วมงานศรัทธาในความสามารถของท่าน					
10.	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในการทำงาน					
11.	เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีในความสำเร็จของท่าน					
12.	ผู้บริหารมักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่ท่านเสมอ					
ด้านลักษณะของงานที่ทำ						
13.	ท่านมีโอกาสร่วมวางแผนงานที่รับผิดชอบ					
14.	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
15.	งานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนตามความยากง่ายของงาน					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
16.	ท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน					
17.	ท่านมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานโดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค					
18.	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้					
ด้านความรับผิดชอบ						
19.	ท่านมีความขยันหมั่นเพียรต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
20.	ท่านอุทิศเวลาในการทำงานไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก					
21.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาโดยไม่ทิ้งงาน					
22.	ท่านปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด					
23.	ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
24.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน						
25.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
26.	ท่านได้รับการอบรม/สัมมนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง					
27.	ท่านได้รับการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพเพิ่มขึ้น					
28.	ท่านได้รับการส่งเสริมไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ					
29.	ท่านได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น					
30.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ปัจจัยค้ำจุน						
ด้านนโยบายและการบริหารงาน						
31.	ผู้บริหารกำหนดนโยบายการบริหารงานซึ่งตอบสนองต่อความต้องการของครู					
32.	นโยบายของผู้บริหารช่วยให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข					
33.	ผู้บริหารแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ครูในสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
34.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลและสารสนเทศ					
35.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาขึ้น					
36.	กฎระเบียบต่างๆ เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน						
37.	ท่านสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง					
38.	ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน					
39.	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข					
40.	ท่านให้เกียรติเพื่อนร่วมงานเสมอ					
41.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร					
42.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน					
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน						
43.	ท่านได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงาน					
44.	ท่านได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
45.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม					
46.	ผู้บริหารมีการประเมินผลงานอย่างโปร่งใส					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
47.	ท่านได้รับการคุ้มครองและดูแลความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน					
48.	ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการถูกเลิกจ้าง					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
49.	สถานศึกษามีอาคารสถานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
50.	สถานศึกษามีการจัดพื้นที่ทำงานเป็นสัดส่วน					
51.	สถานศึกษาจัดให้มีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษาเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
52.	สถานที่ทำงานสะอาดเรียบร้อย					
53.	สถานที่ทำงานมีการตกแต่งภายในด้วยสี สัน สดใส					
54.	บรรยากาศในห้องทำงานไม่มีสิ่งรบกวนใด ๆ					
ด้านรายได้						
55.	รายได้ของท่านเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
56.	รายได้ของท่านเหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
57.	รายได้ของท่านเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
58.	ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเมื่อปฏิบัติงานนอกสถานที่					
59.	ท่านได้รับค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ					
60.	การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน					
ด้านสถานภาพในงาน						
61.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นครู					
62.	ท่านได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลในสังคม					
63.	ท่านได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
64.	ท่านได้รับเกียรติยศชื่อเสียงจากอาชีพครู					
65.	ท่านได้รับสิทธิและสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ง
ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 28 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	คนที่คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป	
	1	2	3	4	5				
ปัจจัยกระตุ้น									
ด้านความสำเร็จในการทำงาน									
1	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายของงาน	+1	0	0	+1	+1	3	0.6	เหมาะสม
2	ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า	0	0	+1	+1	+1	3	0.6	เหมาะสม
3	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในระยะเวลาที่กำหนด	+1	0	0	+1	+1	3	0.6	เหมาะสม
4	ท่านปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	+1	+1	0	0	+1	3	0.6	เหมาะสม
5	ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	เหมาะสม
6	ท่านได้รับความเชื่อถือในสังคมจากความสำเร็จในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	เหมาะสม
ด้านการยอมรับนับถือ									
7	ผู้บริหารยกย่องผลงานของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
8	ผู้บริหารนำความคิดเห็นของท่านไปใช้ปฏิบัติงานจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
9	เพื่อนร่วมงานศรัทธาในความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
10	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในการทำงาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
11	เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีในความสำเร็จของท่าน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	เหมาะสม
12	ผู้บริหารมักจะมอบหมายงานที่สำคัญให้แก่ท่านเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม

ตาราง 28 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	คนที่คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป	
	1	2	3	4	5				
ด้านลักษณะของงานที่ทำ									
13	ท่านมีโอกาสได้ร่วมวางแผนงานที่ รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
14	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
15	งานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนด ระยะเวลาที่ชัดเจนตามความยากง่าย ของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
16	ท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
17	ท่านมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานโดย ไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรค	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
18	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	0	0	+1	+1	+1	3	0.6	เหมาะสม
ด้านความรับผิดชอบ									
19.	ท่านมีความขยันหมั่นเพียรต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
20.	ท่านอุทิศเวลาในการทำงานอย่างไม่ เห็นแก่ความเหนื่อยยาก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
21.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาโดยไม่ทิ้ง งาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
22.	ท่านปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่ กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
23.	ท่านใช้ความรู้ความสามารถของ ตนเองอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม

ตาราง 28 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	คนที่คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
24. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน								
25. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
26. ท่านได้รับการอบรม/สัมมนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
27. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะวิชาชีพเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
28. ท่านได้รับการส่งเสริมไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
29. ท่านได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	0	0	+1	+1	+1	3	0.6	เหมาะสม
30. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
ปัจจัยคำจูน								
ด้านนโยบายและการบริหารงาน								
31. ผู้บริหารกำหนดนโยบายการบริหารงานซึ่งตอบสนองต่อความต้องการของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
32. นโยบายของผู้บริหารช่วยให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
33. ผู้บริหารแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ครูในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
34. ผู้บริหารตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลและสารสนเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม

ตาราง 28 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	คนที่/คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
35. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
36. กฎระเบียบต่างๆ เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	0	0	+1	+1	+1	3	0.6	เหมาะสม
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน								
37. ท่านสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
38. ท่านเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
39. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
40. ท่านให้เกียรติเพื่อนร่วมงานเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
41. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
42. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน								
43. ท่านได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
44. ท่านได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
45. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
46. ผู้บริหารมีการประเมินผลงานอย่างโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม

ตาราง 28 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	คนที่คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
47. ท่านได้รับการคุ้มครองและดูแลความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน	0	0	+1	+1	+1	3	0.6	เหมาะสม
48. ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยไม่กังวลต่อการถูกเลิกจ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน								
49. สถานศึกษามีอาคารสถานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
50. สถานศึกษามีการจัดพื้นที่ทำงานเป็นสัดส่วน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
51. สถานศึกษาจัดให้มีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษาเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	0	0	+1	+1	+1	3	0.6	เหมาะสม
52. สถานที่ทำงานสะอาดเรียบร้อย	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม
53. สถานที่ทำงานมีการตกแต่งภายในด้วยสี สันสดใส	0	0	+1	+1	+1	3	0.6	เหมาะสม
54. บรรยากาศในห้องทำงานไม่มีสิ่งรบกวนใด ๆ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	เหมาะสม
ด้านรายได้								
55. รายได้ของท่านเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
56. รายได้ของท่านเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	เหมาะสม
57. รายได้ของท่านเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	เหมาะสม

ตาราง 28 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	คนที่คะแนน					รวม	ค่า IOC	สรุป
	1	2	3	4	5			
58. ท่านได้รับคำตอบแทนอย่าง เหมาะสมเมื่อปฏิบัติงานนอกสถานที่	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	เหมาะสม
59. ท่านได้รับคำตอบแทนพิเศษในการ ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	เหมาะสม
60. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	เหมาะสม
ด้านสถานภาพในงาน								
61. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติ หน้าที่เป็นครู	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	เหมาะสม
62. ท่านได้รับการยกย่องนับถือจาก บุคคลในสังคม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	เหมาะสม
63. ท่านได้รับความสะดวกในการติดต่อ ราชการ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	เหมาะสม
64. ท่านได้รับเกียรติยศชื่อเสียงจากอาชีพ ครู	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	เหมาะสม
65. ท่านได้รับสิทธิและสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	เหมาะสม

จากตาราง 28 ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงใต้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก จ
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 29 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ปัจจัยกระตุ้น	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	
1	.92
2	.88
3	.92
4	.92
5	.60
6	.89
ด้านการยอมรับนับถือ	
7	.92
8	.60
9	.88
10	.88
11	.49
12	.60
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	
13	.88
14	.88
15	.52
16	.51
17	.52
18	.53
ด้านความรับผิดชอบ	
19	.52
20	.53
21	.89

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
22	.89
23	.68
24	.38
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	
25	.69
26	.69
27	.43
28	.76
29	.54
30	.54
ปัจจัยค้ำจุน	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	
31	.54
32	.54
33	.74
34	.72
35	.70
36	.66
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	
37	.66
38	.40
39	.70
40	.62
41	.89
42	
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	
43	.89

ตาราง 29 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
44	.89
45	.89
46	.89
47	.89
48	.89
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
49	.89
50	.75
51	.89
52	.88
53	.49
54	.60
ด้านรายได้	
55	.88
56	.88
57	.52
58	.51
59	.52
60	.53
ด้านสถานภาพในงาน	
61	.52
62	.53
63	.44
64	.47
65	.47

จากตาราง 29 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .38 ถึง .92 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	นางสาวมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง
วัน เดือน ปีเกิด	18 ธันวาคม 2530
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดระยอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	55/139 ตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง 21180
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	พนักงานมหาวิทยาลัย
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร จังหวัดระยอง
พ.ศ. 2549	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนระยองวิทยาคม จังหวัดระยอง
พ.ศ. 2552	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปวส. (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์) วิทยาลัยเทคนิคระยอง
พ.ศ. 2554	เทคโนโลยีบัณฑิต ทล.บ. (ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2562	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี