

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 สฤกษ์วานิช (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 สฤกษ์วานิช (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) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้เสนอทฤษฎีการจูงใจโดยอธิบายว่าการจูงใจคือการปฏิบัติการตอบสนองความต้องการของคน 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. ความต้องการสัมพันธ (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 ความต้องการประเภทนี้เปรียบเสมือนได้กับความความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จทางใจ 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) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

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 โดยมีองคนแตกต่างกันเป็น 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. คนจะสามารถตั้งการหรือคุมตัวเองได้ 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 และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่ต้องถูกตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

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. ความสำคัญต่อบุคคลากร คือ สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลากร 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 สฤกษ์วานิช (2552 : 156) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเพราะแรงจูงใจทำให้พนักงานมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กร ตลอดจนทำงานกับองค์กรอย่างยืนยาว แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนนั้นก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จสิ้นไป ผลงานที่ออกมาจึงมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร

สุรศักดิ์ วัฒนชัยวัฒนากุล (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. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญ ก้าวหน้า 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 ฉะนั้นเมื่อขจัดสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สบายใจต่าง ๆ ออกไปจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้

2. แรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจเป็นลักษณะที่เกิดจากภายในตัวบุคคลที่อยากรู้อยากกระทำ ซึ่งเกิดขึ้นจากความต้องการของตนเอง ไม่ใช่มาจากสิ่งเร้าภายนอก รางวัลหรือการเสริมแรงไม่มีความสำคัญใดเลย เช่นการที่เด็กชายเสริมชอบวิชาคอมพิวเตอร์ ความชอบทำให้เขาตั้งใจเรียน ขยันเอาใจใส่ ใฝ่เรียนและฝึกฝนปฏิบัติเกี่ยวกับวงจรอุปกรณ์ การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์จนเกิดความคล่องแคล่ว เหล่านี้จะเป็นปัจจัยให้บุคคลนั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจประเภทนี้มีค่าและสำคัญมากกว่าแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น 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 ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น คนที่รู้สึกเหนื่อยล้าโดยการนอนหรือนั่งพัก หรือเปลี่ยนบรรยากาศเปลี่ยนอิริยาบถดูหนังฟังเพลง คนที่ถูกทิ้งให้อยู่คนเดียวเกิดความต้องการ ความรักความสนใจจากผู้อื่นเป็นแรงผลักดันให้คน ๆ นั้นกระทำการบางอย่างเพื่อให้ได้รับความรัก ความสนใจความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรม กล่าวได้ว่าสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดง พฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดหมายปลายทางที่ความต้องการนั้นส่วนใหญ่เกิดจากความต้องการของบุคคล ความต้องการในคนเรามีหลายประเภทซึ่งนักจิตวิทยาแต่ละท่านจะอธิบายเรื่องความต้องการ ในรูปแบบต่าง ๆ กัน โดยทั่วไปแล้วเราอาจแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

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

ความต้องการทางสังคมหรือความต้องการทางจิตใจ (Social or Psychological Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม เช่น ต้องการความรัก ความมั่นคงปลอดภัย การเป็นที่ยอมรับในสังคม ต้องการอิสรภาพ ความสำเร็จในชีวิต และตำแหน่งทางสังคม ความต้องการทางสังคมหรือทางจิตใจดังกล่าวนี้เป็นสาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ 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 ถ้าได้มีการกระตุ้นให้พนักงานทำงานโดยวางแผนและกำหนดระดับของผลงานตามที่ควรจะเป็นอาจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยยกระดับมาตรฐานผลงานของพนักงาน ปรากฏผลงานดีขึ้น 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

ประดิดันท์ อุปรมย์ (2551 : 113) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 2 ลักษณะดังนี้ คือ

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

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) เป็นสิ่งกระตุ้นที่อยู่ภายนอกตัวบุคคลที่มีผลต่อ การทำงานของบุคคล 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 " ตั้งอยู่ในบริเวณ
โรงเรียนเบญจมาธุทิศ 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 ได้เปิดสอน
แผนกช่างตัดผม และยุบ เลิกเมื่อ พ.ศ. 2501 พ.ศ. 2503 ได้ย้ายจากสถานที่ตั้งเดิมมาเปิดสอน
ที่หมู่บ้านตะบะกเตี้ย ถนนจันทคามวิถี ตำบลบางกะจะ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีเนื้อที่ทั้งหมด
42 ไร่ 3 งาน พ.ศ. 2504 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น " โรงเรียนการช่างจันทบุรี " และได้รับการสนับสนุนจาก
องค์การสนธิสัญญาป้องกันร่วมกันแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (สปอ.) ให้เป็นโรงเรียนในโครงการ
ผลิตช่างฝีมือ เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ รับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจาก
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 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 " และได้เปิดสอนระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในแผนกวิชาช่างก่อสร้าง แผนกวิชาช่างยนต์ แผนกวิชา
ช่างกลโรงงาน และแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะแผ่น

พ.ศ. 2520 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) แผนกช่างอิเล็กทรอนิกส์

พ.ศ. 2521 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น " วิทยาลัยเทคนิคจันทบุรี "

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

พ.ศ. 2527 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) แผนกวิชาช่างไฟฟ้า และ
แผนกวิชาพาณิชยการ สาขา การบัญชี

พ.ศ. 2529 ได้เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพช่างฝีมือ และหลักสูตรระยะสั้นใน
แผนกวิชาเครื่องประดับและอัญมณี 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 ใด้บริจาคไม้มาปลูกสร้างกันเองโดยครูพิน 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 ได้ย้ายไปเป็นครูใหญ่โรงเรียนช่างไม้ถนนทบุรี 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 มิสเตอร์โยเซอร์วิลสัย 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 โครงการพัฒนาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งยังได้รับการอุปการะจากศูนย์ช่างฝีมือขององค์การ สันติสัญญาป้องกันภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และได้ยกเลิกการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย เหลือแต่ระดับ ปวช. ปลายปี 2503 อาจารย์ เพ็ญ หล่อนิ ได้มาดำรงตำแหน่งครูใหญ่แทน

2. วิสัยทัศน์

เป็นผู้นำในด้านการจัดการศึกษา เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เพื่อผลิตและพัฒนากำลัง ใ้มีความรู้ความสามารถด้านอุตสาหกรรมในระดับช่างฝีมือ 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 และงาน โครงการพิเศษและบริการชุมชน

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 ของวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี

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 งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา และงานปกครอง

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 และความรู้ความสามารถที่เป็นเลิศทางวิชาการที่ทันต่อความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

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 ได้รับเลือกให้เป็นสถานศึกษาดีเด่นฯ พณฯ 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 ตามความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการให้จัดตั้งศูนย์เครือข่ายการอาชีวศึกษานานาชาติ ณ สำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และในระดับภูมิภาคอีก 3 แห่ง โดยวิทยาลัยเทคนิคสตั๊ดหีบได้รับคัดเลือกให้เป็นสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ในการดำเนินการจัดตั้งศูนย์เครือข่ายอาชีวศึกษานานาชาติของภาคตะวันออก

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

ปัจจุบันวิทยาลัยเทคนิคสตั๊ดหีบ 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 งานงบประมาณและงบประมาณ งานบุคลากร งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานทะเบียน งานบริหารทั่วไป และงานประชาสัมพันธ์ ดังภาพประกอบ 6

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
 ภาพประกอบ 6 โครงสร้างบริหารงาน และการจัดแบ่งสายงานฝ่ายต่าง ๆ ของวิทยาลัยเทคนิคสตั๊ดหีบ

วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง

1. ประวัติความเป็นมา

วิทยาลัยเทคนิคพัทลุง เดิมชื่อวิทยาลัยการอาชีพบางละมุง เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2536 โดยได้รับการสนับสนุนเรื่องที่ดินของวัดช่องลมจากพระครูวิมลภาณ เจ้าคณะตำบลนาเกลือ ฝ่ายธรรมยุต กรรมอาชีวศึกษา (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

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



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 อริยมิตร 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 พึ่งอาดม 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 ยินดิภพ 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. คณะช่างกลโลหะ 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 จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (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.) ซึ่งระดับระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (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 ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา 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 ของวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์บุรีรัมย์

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. เอกลักษณ์

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

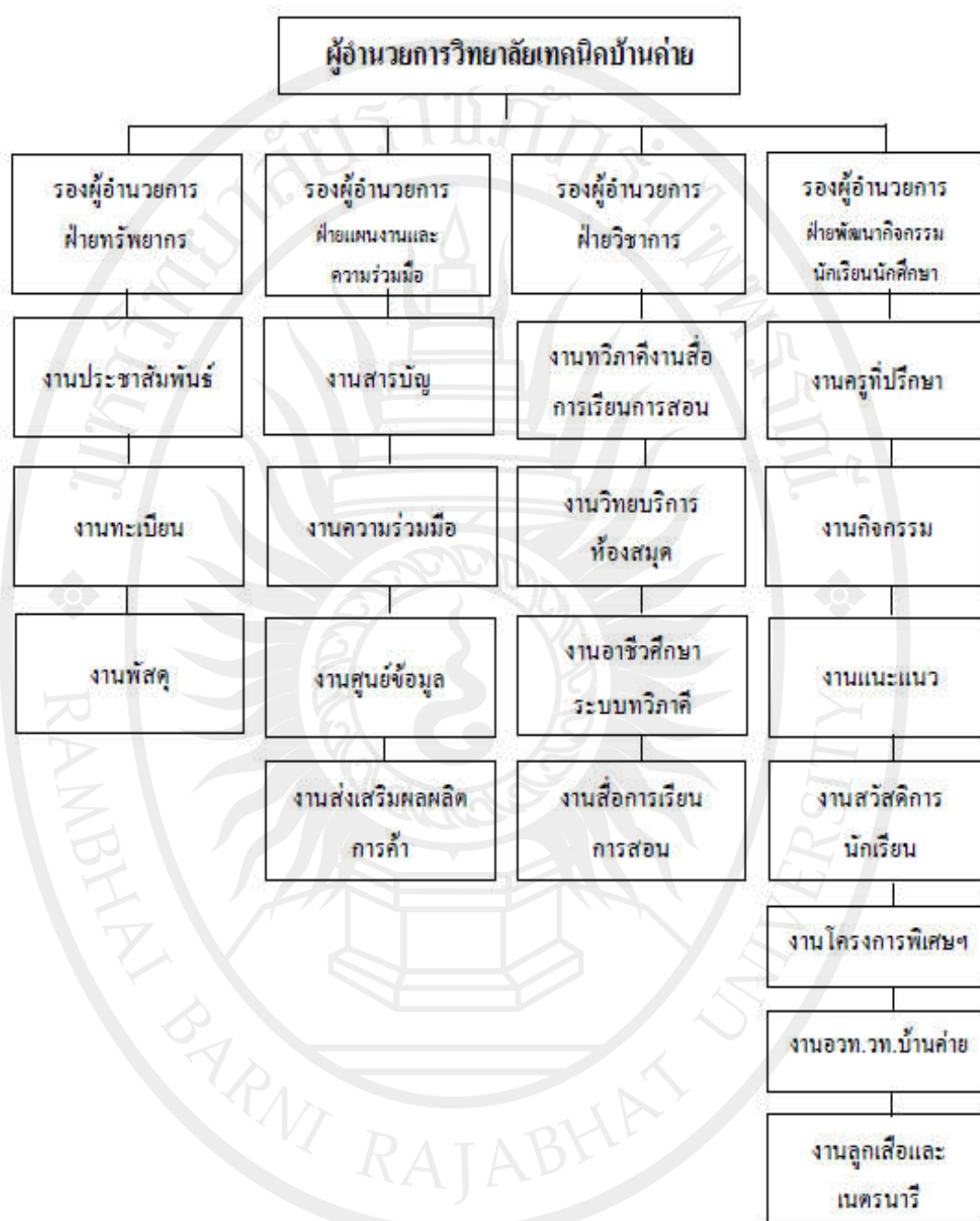
8.1 ฝ่ายบริหารทรัพยากร มีการจัดแบ่งสายงานทั้งหมด 3 สายงาน ได้แก่ งานประชาสัมพันธ์ งานทะเบียน งานพัสดุ

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 และอาลูตโต (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 ปฏิบัติงานในองค์การเกี่ยวกับสาธารณสุข 10 คนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิคคาร์ค (Picard, 1986 : 1143 – A) ได้ศึกษาแรงจูงใจเกี่ยวกับอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนในรัฐเนบราสกา 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

และปานกลางกับค่าพบว่ามีความตั้งใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .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 ทুমเท 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 ทุมเทแรงกาย แรงใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การสูงสุด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี