

ชื่อเรื่อง	: รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ผู้วิจัย	: นางสาววราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ
ประธานที่ปรึกษา	: รองศาสตราจารย์ ดร.ฉันทนา จันทน์บรรจง
กรรมการที่ปรึกษา	: รองศาสตราจารย์ ดร.ทองอินทร์ วงศ์โสธร : รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ บัวสนธิ์
ประเภทสารนิพนธ์	: วิทยานิพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2549

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยและวิธีการจูงใจคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย และเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาปัจจัยและวิธีการจูงใจคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดในประเทศและต่างประเทศ 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย และตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3) ตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยหลัก 3 วิธี คือ 1) การวิเคราะห์ปัจจัยและวิธีการจูงใจคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดในประเทศและต่างประเทศ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา 2) การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และ 3) การตรวจสอบรูปแบบโดยคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 190 คน ด้วยเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้คือ

1. ปัจจัยและวิธีการจูงใจคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจและปัจจัยจูงใจเชิงบริหาร ทั้งนี้ปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการให้เงินเดือนเพิ่มให้โบนัส ให้ส่วนแบ่งจากการขายตำรา รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ค่ารับรองการเป็นอาจารย์ สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเพิ่มพูนความรู้ และปัจจัยจูงใจเชิงบริหาร ได้แก่ การให้มี

ส่วนร่วมในการบริหาร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ให้การยอมรับนับถือ ใส่ใจในสุขภาพ ให้เข้าอบรมสัมมนา ให้คะแนนสำหรับการประเมินการปฏิบัติงาน และให้ใช้ผลงานทางวิชาการ ประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

2. รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจและปัจจัยจูงใจเชิงบริหาร ในภารกิจ 4 ด้าน คือ การผลิตสื่อการสอน การสอน การแนะแนว และการวัดและประเมินผล โดยปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ส่วนปัจจัยจูงใจเชิงบริหาร ประกอบด้วย ปัจจัยย่อย 8 ด้าน คือ เป้าหมายในการทำงาน ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน สภาพการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วม การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น การยอมรับนับถือ และความยุติธรรม/เสมอภาค

3. รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ มสธ. ที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแล้ว และคณาจารย์ มสธ. ส่วนใหญ่เห็นว่าเหมาะสม ประกอบด้วย 5 รูปแบบ ซึ่งจำแนกตามภารกิจหลักของคณาจารย์ มสธ. คือ 1) รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อการสอน 2) รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการสอนและงานที่เกี่ยวข้อง 3) รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการวิจัย 4) รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการ และ 5) รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งแต่ละรูปแบบประกอบด้วยปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน และปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน

Title : A MODEL TO DEVELOP THE MOTIVATION FOR WORK
PERFORMANCE OF FACULTY STAFF IN SUKHOTHAI
THAMMATHIRAT OPEN UNIVERSITY

Author : Ms. Waraporn Rungreungkolkich

Major Adviser : Assoc. Prof. Dr. Chantana Chanbanchong

Adviser : Assoc. Prof. Dr. Tong – in Wongsothorn
Assoc. Prof. Dr. Rattana Buosonte

Type of Degree : Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration
(PH.D. in Educational Administration) Naresuan University, 2006

Abstract

The purposes of this research were to study factors and faculty staff motivating methods of Open University in Thailand and abroad, to develop an appropriate model to develop the motivation for work performance of faculty staff of Thai Open University faculty staff, and to review and develop the model to develop the motivation for work performance of faculty staff of Sukhothai Thammathirat Open University (STOU). The research was conducted in three steps; 1) studied factors and faculty staff motivating methods of OU in Thailand and other countries, 2) developed an appropriate model to develop the motivation for work performance of Thai OU faculty staff and had it reviewed by the experts 3) monitored and improved the model to develop the motivation for work performance of faculty staff of STOU. The three main research methodologies utilized were 1) content analysis on motivating model of faculty staff in Thai and other countries' OUs, 2) connoisseurship to review the model by the experts and 3) empirical review by faculty staff of STOU consisted of 190 samples. Using rating scale questionnaire as instrument, data were then analyzed with package program. The research result revealed the followings:

1. The factors and faculty staff motivating methods of OU in Thailand and the other countries consisted of economic motivating factors and administrative motivating factors. Economic motivating factors were money incentives including allowance for

extra academic activities, salary increase, bonus, profit sharing from texts sold, reward for exceptional performance, tenure extra compensation, and academic development money support. Administrative motivation factors were opportunities to participate in management activities, opportunities to present ideas, recognition from others, health care offering, opportunities to attend academic trainings, points gained from performance appraisal, and opportunities of academic promotion through academic performance.

2. The appropriate models to develop the motivation for work performance of faculty staff of Thai OU that the researcher had developed consisted of economic motivating factors and administrative motivating factors in 4 core functions which were producing teaching media, teaching, counseling, and measuring, evaluating activities. Economic motivating factor was money compensation. Administrative motivating factors consisted of 8 sub factors which were, work target, work security, physical working conditions, growth and advancement to higher level tasks, participation, opportunities to present ideas, recognition from others, and fairness/equity received.

3. The models to develop motivation for work performance of faculty staff in STOU, that the expert had reviewed and most faculty staff agree with, consisted of 5 models which could be classified by core function of STOU' s faculty staff as the followings ; 1) the model to develop the motivation for work performance in teaching medias development, 2) the model to develop motivation for work performance in teaching activities, 3) the model to develop the motivation for work performance in academic researching, 4) the model to develop the motivation for work performance in academic servicing, and 5) the model to develop the motivation for work performance in culture and heritage maintenance, each model consisted of financial motivating factors and non-financial motivating factors.