



ภาคผนวก ก

รายชื่อมหาวิทยาลัยเปิดในต่างประเทศที่ส่งแบบสอบถาม



ภาคผนวก ก

รายชื่อมหาวิทยาลัยเปิดในต่างประเทศที่ส่งแบบสอบถาม

ตาราง 25 แสดงรายชื่อมหาวิทยาลัยเปิดในต่างประเทศที่ส่งแบบสอบถาม

ชื่อมหาวิทยาลัย	ชื่อ - สกุล	e-Mail
1. Allama Iqbal Open University, Pakistan	A. Prof. Dr. Mahmood H.Butt (Vice-Chancellor) B.	vcaiou@isb.paknet.com.pk vcaiou@isb.paknet.com
2. Al-Quds Open University, Palestine	A. Prof. Younes Murshed Amr B. Dr.Sufian Kamal	Pres_office@qou.edu sufiankamal@yahoo.com
3. Bangladesh Open University, Bangladesh	A. Prof. Dr. M. Ershadul Bari (Vice-Chancellor) B.	vcbou@bou.bangla.net suffix@bou.bangla.net
4. Dr. B.R Ambedkar Open University, India	A. Prof. D. Ram Chandram (Vice- Chancellor) B. Dr. Ghanta Chakrapani, Registrar	ve@braou.ac.in registrar@braou.ac.in
5. Hanoi Open University, Vietnam	A. Prof. Wen Haichang (President) B. Ms. Shang Hong	whc@open.ha.cn shanghong@open.ha.cn
6. Indira Gandhi National Open University, India	A. Prof. H. P. Dikshit (Vice- Chancellor) B.	ignove@vsnl.net vgoel@ignou.ac.in
7. Karnataka State Open University, India	A. Prof. K. Sudha Rao (Vice-Chancellor) B.	vcksou@eth.net vcksou@eth.net
8. Korea National Open University, Korea	A. Prof. Kyoo Hyang Cho (President) B.	ide@knou.ac.kr ide@knou.ac.kr
9. Madhya Pradesh Bhoj Open University, India	A. Prof. R.K. Singh (Vice Chancellor) B. Prof. R.K. Singh	mpbou_ve@yahoo.com mpbou_vc@yahoo.com

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อมหาวิทยาลัย	ชื่อ – สกุล	e-Mail
10. National Open University, Taiwan	A. Shuei Shen Liu Ph.D. (President) B.	L3118@mail.nou.edu.tw rd@mail.nou.edu.tw
11. Netaji Subhas Open University, India	A. Prof. (Dr.) Surabhi Banerjee (Vice-chancellor) B. Sri Dipak Roy	vc@wbnsou.com nsou@wbnsou.com
12. Open University Malaysia, Malaysia	A. Prof. Tan Sri Datul Dr Anuwar Ali (Senior Vice-President) B.	anuwarali@oum.edu.my enquiries@oum.edu.my
13. Shanghai TV University, China	A. Prof. Zhang Deming (President) B.	zhangdm@shtvu.edu.cn shtvu@mail.online.sh.cn
14. Tamil Nadu Open University, India	A. Prof. M.S. Palanichamy (Vice- Chancellor) B.	tnou@sancharnet.in tnou@sancharnet.in
15. The Open University of Israel, Israel	A. Prof. Gershon Ben-Shakhar B.	noabe@open.ac.il elissa@open.ac.il
16. The Open University of Hong Kong, China	A. Professor John Leong Chi-Yan (President) B.	jcyleong@ouhk.edu.hk infoctr@ic.ouhk.edu.hk
17. The Open University of Sri Lanka, Sri Lanka	A. Prof. Uma Coomaraswamy (Vice-Chancellor) B.	ucom@ou.ac.lk vc@ou.ac.lk postmast@ou.ac.lk
18. The University of the Air, Japan	A. Dr. Norihito Tambo (President) B.	tambo@u-air.ac.jp gad009@u-air.ac.jp apd003@u-air.ac.jp

ตาราง 25 (ต่อ)

ชื่อมหาวิทยาลัย	ชื่อ – สกุล	e-Mail
19. The University of the Philippines Open University, Philippine	A. Prof. Dr. Felix Librero (Chancellor) B.	flibrero@upou.org info@upou.org
20. Universitas Terbuka, Indonesia	A. Prof. Dr. Atwi Suparman, M. Sc. (Rector) B.	rector@mail.ut.ac.id rektor@mail.ut.ac.id
21. Yunnan Radio and TV University, China	A. Prof. Shao Nan (President) B.	ynrtvu@public.km.yn.cn ynrtvu@public.km.yn.cn
22. Open Universities Australia Pty Ltd, Australia	A. Mr. Stuart Hamilton AO (Chief Executive) B.	sh@open.edu.au advisers@open.edu.au
23. The Open Polytechnic of New Zealand, New Zealand	A. Paul Grimwood (Chief Executive) B.	butsho@topnz.ac.nz butsho@topnz.ac.nz
24. The Open University, United Kingdom	A. Professor Brenda Gourley (Vice-Chancellor) B.	B.M. Gourley@open.ac.uk general_enquiries@open.ac.uk
25. Payame Noor University, Iran	A. Prof. Hassan Zohoor (President) B.	int@pnu.ac.ir
26. University Tun Abdul Razak	A. Datuk dr.Syed Othman Alhabshi (President and Chief Executive Officer) B.	Othman@unitar.edu.my
27. Charles Sturt University, Australia	A. Ron Kerr (Sub – Dean Learning and Teaching Faculty of Health Studies, School of Clinical Science)	RKerr@csu.edu.au

Questionnaire

1. What are the compensation (except based salary) that your University/Institution offers to lecturers relating to the following activities

activities	Financial (yes/no)	Non-financial (yes/no) (please specify)
1.1 Instructional Materials Production		
1) writing the instructional materials		
2) Producing T.V. or radio broadcasting program		
3) Producing contents of e – Learning module		
1.2 Teaching		
1) Tutorial at the study center		
2) assignment (Tutor mark assignment)		
1.3 Guidance,Counselling		
1.4 Examination		
1) Writing the examination question		
2)evaluate the essay answer		
1.5 Other Activities (please specify)		
.....		

2. Are there any intrinsic motivation by administration (eg participation, creative opportunity, recognition, growth/advancement) being applied in your University/ Institution?. (please specify).....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งภาษาไทย
และภาษาอังกฤษเกี่ยวกับปัจจัยและวิธีการจูงใจที่
มหาวิทยาลัยเปิดจัดให้แก่คณาจารย์



ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษเกี่ยวกับปัจจัยและวิธีการจูงใจที่ มหาวิทยาลัยเปิดจัดให้แก่คณาจารย์

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ปราณี สังฆะตะวรรณ อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์
และรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มสธ.
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ชุตติมา สัจจามันท์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาศิลปศาสตร์
มสธ.
3. รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการ
จัดการ มสธ.
4. รองศาสตราจารย์ กัลยาณี ภาคอัฐ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการ
จัดการ มสธ.
5. รองศาสตราจารย์ธนชัย ยมจินดา อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการ
จัดการ มสธ.

ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจสอบและประเมินความสอดคล้อง
ของร่างรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของมหาวิทยาลัยเปิด



ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจสอบและประเมินความสอดคล้องของร่างรูปแบบ การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเปิด

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ปราณี สังขะตะวรรณ อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.นรา สมประสงค์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา อาจารย์ประจำสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์
4. รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สถิตวิทยานันท์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
5. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญทิพย์ สิริรังศรี อาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
6. รองศาสตราจารย์ ดร.พรชูลี นิลวิเศษ อาจารย์ประจำสาขาวิชาส่งเสริม-
การเกษตรและสหกรณ์
7. รองศาสตราจารย์ สราวุธ สุธรรมมาสา อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์-
สุขภาพ
8. รองศาสตราจารย์ มาลี สุระเชษฐ อาจารย์ประจำสาขาวิชานิติศาสตร์
9. รองศาสตราจารย์สุเมธ อิมศักดิ์วาสนา อาจารย์ประจำสำนักเทคโนโลยีการศึกษา
10. รองศาสตราจารย์ฐปนรุต พรหมอินทร์ อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทวี สุรฤทธิกุล อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์
12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
13. รองศาสตราจารย์นพพร โทณวนิก อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
14. รองศาสตราจารย์นวลเสนห์ วงศ์เชิดธรรม อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล

ภาคผนวก ง

รายละเอียดการปรับปรุงร่างรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดตามข้อเสนอแนะในการ
ประเมินความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ 14 ท่าน

ภาคผนวก ง

รายละเอียดการปรับปรุงร่างรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
คณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดตามข้อเสนอแนะในการ
ประเมินความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ 14 ท่าน

ตาราง 26 แสดงรายละเอียดการปรับปรุงร่างรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดตามข้อเสนอแนะในการประเมินความสอดคล้องของ
ผู้ทรงคุณวุฒิ 14 ท่าน

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุง	หมายเหตุ
ทุกข้อน่าจะตัดคำว่าที่เป็นเงิน ออกไป	ปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจ ข้อคำตอบแทนที่เป็นเงิน ได้ตัดคำว่า "ที่เป็นเงิน" ออก	
ข้อ 5,8,9,11 คำตอบแทนน้อยไป, ควรปรับคำตอบแทนเพิ่มขึ้น	-	จะนำไปใช้เป็น ข้อเสนอแนะใน บทที่ 5
ข้อ 15 ไม่ชัดเจนในการทำงานและ บทบาทของอาจารย์	ปัจจัยมีเป้าหมายในการทำงาน การกิจด้านการแนะ แนวเพิ่มเติมมีการกำหนดบทบาทและการทำงาน ของอาจารย์ที่ชัดเจน	
ข้อ 17 การเปิด-ปิดที่ทำงานทำให้ ไม่สะดวกกับการทำงานล่วงเวลา	ปัจจัยมีความมั่นคงปลอดภัยในงาน การกิจด้านการ ผลิตสื่อการสอน เพิ่มเติมมาตรการด้านความ ปลอดภัยของอาคารสถานที่ไม่เป็นอุปสรรคในการ ทำงานนอกเวลา	
ข้อ 19 – ไม่มีความชัดเจน - ขาดการกำหนดเวลา แน่นอน อาจารย์มัก ติดธุระ	ปัจจัยมีความมั่นคงปลอดภัยในงาน การกิจด้านการ แนะแนว เพิ่มเติมมีการกำหนดเวลาที่ชัดเจน ล่วงหน้านานๆ	
ข้อ 20 ข้อมูลการลงทะเบียนและ การส่งเอกสารการสอนล่าช้าทำให้ อาจารย์ที่ไปประสานงานสอบต้อง แก้ไขปัญหากันเอง	ปัจจัยมีความมั่นคงปลอดภัยในงาน การกิจด้านการ สอบ เพิ่มเติม มีข้อมูลเพียงพอให้ อาจารย์แก้ปัญหา ที่สนามสอบ	

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุง	หมายเหตุ
ข้อ 21 อาจารย์ต้องใช้โทรศัพท์ ร่วมกันไม่สะดวก	ปัจจัยสภาพการทำงาน ภารกิจด้านการผลิตสื่อการ สอน เพิ่มเติม มีโทรศัพท์ใช้ทุกคน	
ข้อ 23 – กำหนดเวลาไปร่วม กิจกรรมล่าช้า - ไม่มีเพื่อนร่วม เดินทาง	ปัจจัยสภาพการทำงาน ภารกิจด้านการแนะแนว เพิ่มเติม - มีกำหนดเวลาแนะแนวนั่นนอนและแจ้ง อาจารย์ล่วงหน้าพอสมควร - มีเพื่อนร่วมเดินทาง	
ข้อ 26 น่าจะเพิ่มผลงานการสอนใน ฐานะวิทยากรในการสอนผ่านสื่อใช้ ขอตำแหน่งทางวิชาการได้	ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ภารกิจด้าน การสอน เพิ่มเติม นำผลงานสอนผ่านสื่อมา ประกอบการพิจารณาความก้าวหน้าให้เหมาะสม	
ข้อ 31 – กำหนดให้เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาแต่ ไม่ได้ทำงานเลย - บทบาทของอาจารย์ น้อย	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ภารกิจด้านการแนะแนว เพิ่มเติม เพิ่มบทบาทด้านการแนะแนวให้มากขึ้น	
ข้อ 43 มีเพียงบางส่วนที่ได้ทำ กิจกรรมจริง	ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ภารกิจด้านการแนะ แนว เพิ่มเติมให้อาจารย์ทุกคนได้ทำกิจกรรมจริง	
ข้อ 43 อาจารย์สำนักไม่ได้เฉลี่ย ด้วยในการเป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์/ค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยด้านความยุติธรรม/ความเสมอภาค ภารกิจ ด้านการแนะแนว "มีการเฉลี่ยจำนวนนักศึกษาใน การให้คำปรึกษา" เพิ่มเติมเป็น "มีการเฉลี่ยจำนวน นักศึกษาในการให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ทุกคน"	



เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ภาคผนวก จ

เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

วิทยานิพนธ์เรื่อง

รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

(A MODEL TO DEVELOP THE MOTIVATION FOR WORK PERFORMANCE OF
FACULTY STAFF IN STOU)

โดย

นางสาววราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ รหัส 45030009

สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยยโสธร

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ฉันทนา	จันทร์บรรจง	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.ทองอินทร์	วงศ์ไธธร	กรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ	บัวสนธ์	กรรมการ

วันอังคารที่ 12 กันยายน 2549 เวลา 13.30 น.

ณ ห้องประชุมผู้ช่วยอธิการบดี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทั่วไป

1.1 รองศาสตราจารย์จรินทร์ เทศวานิช อดีตรองอธิการบดีฝ่ายบริหารและรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

1.2 รองศาสตราจารย์ ดร. จินดา ขลิบทอง ผู้อำนวยการสำนักบริการการศึกษา อดีตผู้อำนวยการสำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

1.3 รองศาสตราจารย์ธนชัย ยมจินดา อดีตประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

2. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

2.1 ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน อดีตอธิการบดีผู้ก่อตั้งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

2.2 ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช์ อธิการบดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

2.3 รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย อดีตประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

3. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล

3.1 รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทวี สุรฤทธิกุล ประธานกรรมการประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

3.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มานิต สุทธิสกุล อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อดีตเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 8 ว. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

วัตถุประสงค์ของการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ

1. เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของปัจจัยย่อยต่าง ๆ ของปัจจัยมุ่งใจเชิงเศรษฐกิจและปัจจัยมุ่งใจเชิงบริหาร

2. เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของภารกิจ กิจกรรม และการดำเนินการต่าง ๆ ในรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมกับประเทศไทย

3. เพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชไปใช้

ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย

มหาวิทยาลัยเปิดเป็นมหาวิทยาลัยที่รับนักศึกษาโดยไม่มีการคัดเลือก และไม่จำกัดจำนวน เป็นมหาวิทยาลัยที่ไม่มีชั้นเรียน และใช้การสอนแบบเรียนเอง โดยอาศัยการเรียนการสอนทางไกล (Distance Learning) โดยที่ตัวผู้เรียนไม่ต้องมาเข้าชั้นเรียน แต่อาศัยสื่อการสอนในระบบสื่อประสม โดยใช้สื่อมวลชนที่มีอยู่ ในรูปการสอนทางไปรษณีย์ วิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์ หรือวัสดุเสียงอื่นใดที่จะส่งไปถึงตัวผู้เรียน (วิจิตร ศรีสอาน, 2529 : 23 – 24) การจัดตั้งมหาวิทยาลัยเปิดในประเทศไทยผลที่คาดหวังก็คือจะขยายโอกาสทางการศึกษาได้กว้างขวางโดยรักษาคุณภาพมาตรฐานทางการศึกษาไว้ได้ และประหยัด รวมทั้งน่าจะสนองความต้องการทางการศึกษาในระบบเปิดของประชาชนได้ตลอดไป (คณะกรรมการพิจารณาการศึกษาและจัดทำโครงการมหาวิทยาลัยเปิด, 2521)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (มสธ.) เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งที่ 11 ได้รับการสถาปนาเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2521 ให้เป็นมหาวิทยาลัยเปิด ที่รับนักศึกษาโดยไม่มีการคัดเลือก และไม่จำกัดจำนวน ดำเนินการสอนโดยใช้ระบบการศึกษาทางไกล ที่ไม่มีชั้นเรียน ผู้เรียนสามารถศึกษาได้ด้วยตนเองโดยอาศัยสื่อประสมได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ที่จัดส่งให้ทางไปรษณีย์เป็นหลัก และสื่อเสริมได้แก่รายการวิทยุกระจายเสียง รายการวิทยุโทรทัศน์ เทปเสียง ซีดีรอม คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction : CAI) e- Learning และการสอนเสริม และยังได้จัดศูนย์บริการการศึกษาประจำจังหวัดทุกจังหวัด รวมทั้งศูนย์วิทยพัฒนา มสธ. ในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ รวม 10 แห่ง โดย มสธ. มีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. ให้การศึกษาและส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาสเพิ่มพูนวิทยฐานะตามความต้องการของบุคคลและสังคม
2. ทำการวิจัย ค้นคว้า เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ
3. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมในรูปของการเผยแพร่ความรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพของประชาชนโดยทั่วไป
4. ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและเสริมสร้างทัศนคติที่ดีงาม เพื่อคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของชาติไทย

หากนับถึงปัจจุบัน มสธ. ก็ยืนหยัดมากกว่า 28 ปีแล้ว ในการบริหาร มสธ. แม้จะได้รับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินทุกปีเช่นเดียวกับส่วนราชการอื่น ๆ แต่กล่าวได้ว่างบประมาณแผ่นดินที่

ได้รับการจัดสรรแต่ละปีนั้นเป็นเพียงส่วนน้อยของงบประมาณรายจ่ายแต่ละปีของมหาวิทยาลัย กล่าวคือ ได้รับประมาณร้อยละ 20 ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมดของมหาวิทยาลัย (กองแผนงาน, 2549) และในอนาคตอันใกล้ มสธ. อาจจะต้องเปลี่ยนแปลงสถานภาพไปเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งจะได้รับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินในรูปเงินอุดหนุนเท่านั้น มหาวิทยาลัยจึงต้องเตรียมพร้อมที่จะยืนหยัดอยู่ให้ได้ด้วยตัวของตัวเอง ถึงแม้ มสธ. จะเป็น หน่วยงานทางการศึกษาของรัฐที่จัดตั้งขึ้นโดยมิได้หวังผลในทางการค้าหากำไรก็ตาม แต่ด้วย สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ หน่วยงานที่มีความ พร้อมและแข็งแกร่งในทุกด้านโดยเฉพาะด้านบุคลากร จึงจะยืนหยัดอยู่ในสังคมได้อย่างสง่างาม

โดยที่ระบบการศึกษาของ มสธ. เป็นระบบทางไกล ไม่มีชั้นเรียนเหมือนมหาวิทยาลัยปิด อื่น ๆ ดังได้กล่าวแล้ว จึงต้องให้ความสำคัญและเน้นหนักเรื่องคุณภาพการศึกษา ซึ่งในการบริหาร หรือนำพามหาวิทยาลัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ในเรื่องคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องใช้ ทรัพยากรทางการบริหารหลายอย่าง อาทิ เงิน คน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี รวมถึงการบริหาร จัดการด้วย แต่คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร (Megginson อ้างในวิจิตร ศรีธำณ และ อวยชัย ชบา, 2530: 6) นอกจากนี้ทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นทรัพยากรการจัดการที่ซื้อหามาด้วยเงิน ไม่ได้ง่ายนัก (เชาว์ โรจนแสง, 2544) ดังนั้นคุณภาพการศึกษาที่ดีจึงต้องมุ่งใจคนให้ปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่

ปัจจุบัน (1 ตุลาคม 2548) มสธ. มีทรัพยากรมนุษย์ เป็นบุคลากรสาย ก. ซึ่งได้แก่อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาทั้ง 12 สาขาวิชา และ 2 สำนัก คือสำนักทะเบียนและวัดผล และสำนักเทคโนโลยีการศึกษา รวมทั้งสิ้น 362 คน ซึ่งจัดเป็น บุคลากรที่สำคัญยิ่งต่อ มสธ. เพราะเป็นบุคลากรหลัก (line) ขององค์การซึ่งทำหน้าที่โดยตรงต่อ การดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ มสธ. ส่วนบุคลากรอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ก็มี ความสำคัญเช่นกันในฐานะที่เป็นบุคลากรช่วยอำนวยความสะดวก (staff) ซึ่งทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรหลักทำหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดียิ่งขึ้น

แต่ในการดำเนินงานมากกว่า 27 ปี ของ มสธ. ปัจจุบันก็ยังมีปัญหาบางประการ จากการ จัดสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ได้มีการสรุปจุดอ่อน (weakness) ของ มสธ. เฉพาะด้านบุคลากรไว้ อาทิ การขาดการส่งเสริมให้บุคลากรก้าวหน้าในสายงานเท่าที่ควร ความเหลื่อมล้ำในสิทธิประโยชน์ การไม่อุทิศเวลาและความรู้ความสามารถให้กับมหาวิทยาลัย อย่างจริงจังของอาจารย์บางส่วน และบุคลากรมีความเฉื่อยชา ขาดแรงกระตุ้น ขาดเป้าหมายที่เร้า ความมุ่งมั่น (กองแผนงาน, 2546) ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจุดอ่อนเหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับการมุ่ง

แม้ว่า มสธ. ได้จัดสิ่งจูงใจในรูปสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนแก่บุคลากรในลักษณะต่าง ๆ ที่หลากหลายอยู่แล้ว ได้แก่ เงินรางวัล/เงินสมนาคุณ ตอบแทนการปฏิบัติงาน ให้ทุนการศึกษาฝึกอบรม/ดูงาน ให้ทุนทำวิจัยและพัฒนาบุคลากร และสวัสดิการอื่น ๆ

แต่เพื่อให้ มสธ. ยืนหยัดในการผลิตบัณฑิต สร้างงานวิจัย บริการวิชาการแก่สังคม และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมต่อไปได้อย่างมีคุณภาพจึงจำเป็นต้องหาวิธีการที่จะกระตุ้นให้บุคลากรของ มสธ. มีแรงจูงใจสูงหรือมากพอที่จะอุทิศตนให้กับงานในหน้าที่ เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยต่อไป

ปัจจุบันการศึกษานอกระบบ หรือการศึกษาทางไกลผ่านสื่อในลักษณะของมหาวิทยาลัยเปิด จะมีบทบาทความสำคัญมากยิ่งขึ้น และด้วยระบบการเรียนการสอนที่แตกต่างกันของมหาวิทยาลัยปิดกับมหาวิทยาลัยเปิด การจูงใจอาจารย์ผู้สอนในระบบปกติ กับผู้สอนในระบบทางไกลจึงน่าจะแตกต่างกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์คนหนึ่งของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยเปิด จึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยและวิธีการจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดในประเทศและต่างประเทศเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ที่เหมาะสมสำหรับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากคำถามการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยและวิธีการจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดในประเทศและต่างประเทศ
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
3. เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ความสำคัญของการวิจัย

ผู้วิจัยคาดว่า ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเปิดทั่วไป และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ดังนี้

1. ได้รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย
2. ได้แนวปฏิบัติต่อบุคลากรกลุ่มคณาจารย์อันจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายด้านบุคลากรที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยเปิด
3. สร้างความรู้สึกที่ดีระหว่างคณาจารย์กับผู้บริหารอันจะนำไปสู่การสร้างเสริมบรรยากาศที่ดีภายในมหาวิทยาลัยเปิด และทำให้บุคลากรรักและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น
4. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงานของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ซึ่งจะช่วยสร้างเสริมให้มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชมีความพร้อมมากขึ้นที่จะดำรงอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กรอบเนื้อหาสำหรับการพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมเบื้องต้นของรูปแบบ

1. ความเหมาะสมของปัจจัยย่อยต่าง ๆ ของปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจและปัจจัยจูงใจเชิงบริหาร
2. ความเหมาะสมของภารกิจต่าง ๆ
3. ความสอดคล้องของภารกิจ กิจกรรม และการดำเนินการต่าง ๆ
4. ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชไปใช้

ภาคผนวก จ

สำเนาหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร



ภาคผนวก จ

สำเนาหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร



ที่ ศธ 0527.02.01/4478

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก656

4 ตุลาคม 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรมจรรย์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนางสาววรารมภ์ รุ่งเรืองกลกิจ รหัสประจำตัว 45030009 นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
"รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช" เพื่อเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านหลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฉันทนา จันทร์บรรจง
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่
มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณินิจ กุศลกวีบุญชัย)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

งานบริการการศึกษา

โทร 0-5526-1000 ต่อ 2444 กด 115 - 119

โทรสาร 0-5526-1000 ต่อ 2444 กด 111



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ภาคผนวก ช

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

- | | |
|--|---|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัมภ์ | อธิการบดีมหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรมจุ้ย | อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ | ผู้อำนวยการหลักสูตรดุริยางค์บัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษ
มหาวิทยาลัยสยาม |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ | อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา ลินทร์ตันศิริกุล | อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามการวิจัย

คำอธิบาย

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มุ่งเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทั้งที่เป็นคณาจารย์ประจำสาขาวิชาและคณาจารย์ประจำสำนัก

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน

ตอนที่ 3 ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมคำตอบลงในช่องที่กำหนดให้ตรง

ตามข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง

2. อายุ _____ ปี

3. วุฒิการศึกษา () ปริญญาเอก () ปริญญาโท () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. ตำแหน่งทางวิชาการ () อาจารย์ () ผู้ช่วยศาสตราจารย์
() รองศาสตราจารย์ () ศาสตราจารย์

5. สังกัด () สาขาวิชา () สำนัก

6. สถานภาพ () ข้าราชการ () พนักงานมหาวิทยาลัย

7. ประสบการณ์การทำงานใน มสธ. _____ ปี

8. สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้มาปฏิบัติงานที่ มสธ. (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

() เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ () รายได้พิเศษจากการทำงาน

() โอกาสเลื่อนระดับเร็ว () ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

() ศรัทธาของมหาวิทยาลัย () โลกที่ท้าทาย

() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดเพื่อระบุความคิดเห็นของท่านที่มีต่อคำตอบแทนที่ มสธ. จ่ายให้แก่คณาจารย์สำหรับกิจกรรมต่างๆ ในภารกิจแต่ละด้าน กรณีเห็นว่าไม่เหมาะสมโปรดให้ข้อเสนอแนะ

กิจกรรม	ความเหมาะสมของคำตอบแทน		
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
ภารกิจด้านการผลิตสื่อการสอน			
1. การผลิตเอกสารการสอน/ประมวลสาระ/แนวการศึกษา			
2. การปรับปรุงเอกสารการสอน/ประมวลสาระ/แนวการศึกษา			
3. การผลิตเอกสารการสอนเพิ่มเติม			
4. การประชุมคณะกรรมการกลุ่มผลิต/ปรับปรุงชุดวิชา			
5. การจัดทำรายการวิทยุกระจายเสียง			
6. การจัดทำรายการวิทยุโทรทัศน์			
7. การจัดทำรายการเทป/CD เสียง			
8. การจัดทำรายการวีดิทัศน์/VCD			
9. การผลิตเนื้อหาบทเรียน e-Learning (การสรุปเนื้อหา)			
10. การผลิตบทเรียน e-Learning			
11. การผลิตรายการสอนเสริมทางไกลผ่านดาวเทียม			
12. การผลิตสื่อประกอบการบรรยาย power- point/slide			
ภารกิจด้านการสอน			
13. การสอนเสริม/สอนเสริมโดยการนัดหมายซึ่งจ่ายตั้งแต่ชั่วโมงแรกที่สอน (เอกชนจ่ายเฉพาะชั่วโมงที่สอนเกินเกณฑ์)			
14. การจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน (สอนเสริมแบบเข้ม)			
15. การสอนเสริมทางไกลผ่านดาวเทียม			
16. วิทยากรรายการวิทยุกระจายเสียง/เทปเสียง/CDเสียง			
17. วิทยากรรายการวิทยุโทรทัศน์/วีดิทัศน์/VCD			
18. การปฏิสัมพันธ์กับนักศึกษาในการสอนโดย e-Learning			
19. การสอนผ่านไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์/ webboard			

กิจกรรม	ความเหมาะสมของคำตอบแทน		
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
20. การเป็นคณะกรรมการผลิตและบริหารบทเรียน e-Learning			
21. การสัมมนาเสริม			
22. การสัมมนาเข้ม			
23. การอบรมเข้มพิเศษชุดวิชา			
24. การอบรมประสบการณ์วิชาชีพ ป.ตรี/โท			
25. การสร้างกิจกรรมประกอบการอบรม			
26. การเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/ค้นคว้าอิสระ			
ภารกิจด้านการแนะแนว			
27. การปฐมนิเทศ			
28. การเป็นที่ปรึกษาวิชาการ			
29. การเป็นที่ปรึกษาชมรม			
30. การร่วมกิจกรรมชมรม			
31. การตอบปัญหานักศึกษาผ่านช่องทางต่าง ๆ			
ภารกิจด้านการวัดและประเมินผล			
32. การออกข้อสอบ/ปรับปรุงข้อสอบ			
33. การประสานงานสอบ/คุมสอบ			
34. การตรวจข้อสอบอัตนัย			
35. การตรวจข้อสอบ e-Testing			
36. การเป็นคณะกรรมการตรวจข้อสอบปรนัย			
37. การประเมินกิจกรรมประจำชุดวิชา			
38. การอ่านข้อสอบนักศึกษาชั้นปฏิบัติการ			
39. การเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์/ค้นคว้าอิสระ			
40. การเป็นกรรมการสอบประมวลความรู้			
ภารกิจด้านการวิจัย			
41. การเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย.			
42. การเป็นนักวิจัย			
43. การเป็นผู้ช่วยนักวิจัย			
44. การเป็นที่ปรึกษางานวิจัย			

กิจกรรม	ความเหมาะสมของคำตอบแทน		
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ข้อเสนอแนะ
ภารกิจด้านการบริการวิชาการ			
45. การเป็นวิทยากรอบรมบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย			
46. การเป็นวิทยากรอบรมบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย			
47. การเป็นที่ปรึกษาหน่วยงานภายนอก			
ภารกิจด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม			
48. การรับผิดชอบจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม			
49. การร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม			
50. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม			

ตอนที่ 3 ปัจจัยจูงใจที่มีใช้ตัวเงิน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนด เพื่อระบุระดับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อสิ่งจูงใจที่มีใช้ตัวเงินที่มหาวิทยาลัยควรจัดให้ โดยยึดเกณฑ์สำหรับการตัดสินใจดังต่อไปนี้ คือ

- ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความดังกล่าว ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความดังกล่าว ระดับเห็นด้วยมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความดังกล่าว ระดับเห็นด้วยปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความดังกล่าว ระดับเห็นด้วยน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความดังกล่าว ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

สิ่งจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ภารกิจด้านการผลิตสื่อการสอน					
1.1 มีเป้าหมายด้านการผลิตสื่อการสอนที่ชัดเจน					
1.2 มีเป้าหมายด้านการผลิตสื่อการสอนที่วัดได้					
1.3 มีกำหนดเวลาการผลิตสื่อการสอนที่แน่นอน					
1.4 มีการแจ้งให้คณาจารย์ได้ทราบเป้าหมายในการผลิตสื่อการสอน					
1.5 มีการประเมินผลการผลิต/ปรับปรุงโดยคณะกรรมการกลุ่มผลิต/ปรับปรุงเอกสารการสอนและสื่อการสอน					
1.6 ให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการผลิตสื่อการสอนในฐานะประธาน/บรรณาธิการ/กรรมการ/เลขานุการ/ผู้ร่วมผลิต/ปรับปรุง ซึ่งเป็นงานตามข้อกำหนด					
1.7 มีความปลอดภัยในการทำงานนอกเวลา					
1.8 มาตรการด้านความปลอดภัยของสถานที่ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานนอกเวลา					
1.9 มีห้องทำงานส่วนตัว					
1.10 มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมสำหรับการผลิตสื่อการสอน					
1.11 มีคอมพิวเตอร์ใช้ทุกคน					
1.12 มีโทรศัพท์ใช้ทุกคน					
1.13 มีแหล่งค้นคว้าที่สะดวก					
1.14 มีการอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าทั้งในและนอกสถานที่					
1.15 มีห้องประชุมคณะกรรมการกลุ่มผลิต/ปรับปรุงชุดวิชา					
1.16 มีอาหาร/อาหารว่างในการประชุมชุดวิชา					
1.17 มีกรรมการด้านเทคโนโลยีการศึกษา					
1.18 มีกรรมการด้านวัดผลการศึกษา					
1.19 มีเจ้าหน้าที่ช่วยพิมพ์					
1.20 มีเลขานุการชุดวิชาช่วยติดตามงาน					
1.21 มีศูนย์การผลิตรายการวิทยุ/วิทยุโทรทัศน์					
1.22 สามารถผลิตสื่อการสอนที่บ้านที่อื่น ๆ ได้					
1.23 ห้องทำงานมีคุณภาพอากาศ อุณหภูมิ แสง เสียงเหมาะสม					
1.24 มีห้องพยาบาลและพยาบาลประจำ					
1.25 มีระบบที่เอื้อต่อการผลิตผลงานเขียนได้เร็ว					

สิ่งจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.26 ให้โอกาสอาจารย์ใช้ผลงานทางวิชาการขอตำแหน่งทางวิชาการได้					
1.27 ให้นำผลงานการผลิตสื่อการสอนในฐานะวิทยากรมาขอตำแหน่งทางวิชาการได้					
1.28 ได้คะแนนการผลิตสื่อการสอนที่เหมาะสม					
1.29 สนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์การผลิต/ปรับปรุงสื่อการสอน					
1.30 มีการอบรมการเป็นบรรณาธิการชุดวิชา					
1.31 มีการอบรมการผลิตชุดวิชา					
1.32 มีการอบรมการปรากฏตัวทางวิทยุโทรทัศน์					
1.33 มีการอบรมเพื่อสอบเป็นผู้ประกาศ					
1.34 ให้โอกาสไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการ/วิชาชีพและด้านการผลิต/ปรับปรุงสื่อการสอน					
1.35 ให้โอกาสในการทำงานเป็นทีม					
1.36 ให้อิสระเต็มที่ในการแสดงความคิดเห็นในการประชุมคณะกรรมการกลุ่มผลิต/ปรับปรุงชุดวิชา					
1.37 ให้อิสระในการเสนอความคิดเห็นเชิงวิชาการ และแนวคิดที่แปลกใหม่					
1.38 ให้การยอมรับนับถือในความสามารถของประธาน/บรรณาธิการ/กรรมการ/ผู้ร่วมผลิต/ปรับปรุงชุดวิชา					
1.39 ให้การยอมรับนับถือในผลงานการผลิตสื่อการสอนที่สำเร็จแล้ว					
1.40 สนับสนุนให้มีโอกาสเป็นประธาน/บรรณาธิการ/กรรมการ/ผู้ผลิต/ผู้ปรับปรุงตามความสามารถ/ความชำนาญ/ประสบการณ์					
1.41 มีการเฉลี่ยความรับผิดชอบในการผลิตปรับปรุงชุดวิชา					
1.42 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					

สิ่งจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. ภารกิจด้านการสอน					
2.1 มีเป้าหมายด้านการสอนที่ชัดเจน					
2.2 มีเป้าหมายด้านการสอนที่วัดได้					
2.3 มีกำหนดเวลาการสอนที่แน่นอน					
2.4 มีการแจ้งให้คณาจารย์ได้ทราบเป้าหมายในการปฏิบัติงาน					
2.5 ให้นักศึกษาประเมินผลการสอน					
2.6 มีการแจ้งผลการประเมินแก่ผู้เกี่ยวข้อง					
2.7 มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการสอน					
2.8 ให้คะแนนปฏิบัติงานสอนที่เหมาะสม					
2.9 มีการอำนวยความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงานสอน					
2.10 มีเพื่อนร่วมเดินทางไปสอนต่างจังหวัด					
2.11 มีการสอนต่างจังหวัด/นอก มสธ. และใน มสธ.					
2.12 มีสื่อสื่อดัดแปลงประกอบการสอน					
2.13 มีการอำนวยความสะดวกแก่อาจารย์โดยศูนย์บริการการศึกษา					
2.14 มีความพร้อมของห้องเรียนตามศูนย์บริการการศึกษา					
2.15 มีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในห้องเรียน					
2.16 ไม่จำกัดสิทธิในการสอน					
2.17 ให้เดินทางล่วงหน้า 1 วันเพื่อให้มีเวลาพักและเตรียมตัว					
2.18 มีการประกันชีวิตและสุขภาพขณะเดินทาง					
2.19 มีห้องให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์					
2.20 มีโอกาสพัฒนาทักษะการสอนมากขึ้น					
2.21 ให้นำผลงานสอนผ่านสื่อมาประกอบการพิจารณาความก้าวหน้าได้					
2.22 มีการอบรมเทคนิค/วิธีการสอน					
2.23 มีการอบรมทักษะการใช้สื่อการสอน					
2.24 สนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้ด้านการสอน					
2.25 ให้โอกาสเป็นผู้สอนวิทยากร					
2.26 ให้อิสระในการคิดวิธีการและเทคโนโลยีในการสอน					
2.27 ให้เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ					
2.28 สร้างคู่มือการสอนเป็นแนวทางในการสอน 60 % อีก 40% ให้อิสระในการสอน					
2.29 ให้โอกาสประยุกต์รูปแบบและเนื้อหาการสอนได้ตามสมควร					

สิ่งจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.30 ให้อิสระในการยกตัวอย่างและแสดงความคิดเห็นนอกบทเรียน					
2.31 ให้การยอมรับในความสามารถในการทำหน้าที่สอน					
2.32 มีการประเมินและรายงานผลการสอนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการสอน					
2.33 ให้โอกาสในการสอน/เป็นวิทยากรผ่านสื่อวิทยุกระจายเสียง/วิทยุโทรทัศน์ /เทปเสียง/CD เสียง/วีดิทัศน์/VCD/ดาวเทียม/Webcasting/ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต					
2.34 สนับสนุน/ส่งเสริมให้อาจารย์ผลิตสื่อการสอนเพิ่มเติม					
2.35 ให้โอกาสสอนตรงตามวุฒิ					
2.36 ให้โอกาสเลือกวิชาสอนได้					
2.37 มีการเฉลี่ยความรับผิดชอบในการสอน					
2.38 มีโอกาสในการเลือกศูนย์สอนเสริม					
2.39 ให้โอกาสเลือกนักศึกษาในการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์/ค้นคว้าอิสระ					
2.40 มีการเฉลี่ยจำนวนนักศึกษาในการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์/ค้นคว้าอิสระแก่อาจารย์ทุกคน					
2.41 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
3. ภารกิจด้านการแนะแนว					
3.1 มีเป้าหมายด้านการแนะแนวที่ชัดเจน					
3.2 มีเป้าหมายด้านการแนะแนวที่วัดได้					
3.3 มีกำหนดเวลาการแนะแนวแน่นอน					
3.4 มีการแจ้งให้คณาจารย์ได้ทราบเป้าหมายในการปฏิบัติงานแนะแนว					
3.5 มีการกำหนดบทบาทในการแนะแนวของอาจารย์ที่ชัดเจน					
3.6 มีการประเมินผลการแนะแนว					
3.7 มีการแจ้งผลการประเมินแก่ผู้เกี่ยวข้อง					
3.8 มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางานแนะแนว					
3.9 มีสถานที่เหมาะสมสำหรับแนะแนวเมื่อนักศึกษามาพบ					

สิ่งจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3.10 มีสื่อประกอบการแนะแนว					
3.11 มีนโยบายและแนวทางการแนะแนว					
3.12 การแนะแนวต่างจังหวัดมีการกำหนดเวลาแนะแนวนั่นนอนและ แจ้ง อาจารย์ล่วงหน้าพอสมควร					
3.13 การแนะแนวต่างจังหวัดมีการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง					
3.14 การแนะแนวต่างจังหวัดมีเพื่อนร่วมเดินทาง					
3.15 การแนะแนวต่างจังหวัดมีสถานที่แนะแนวเหมาะสม					
3.16 การแนะแนวต่างจังหวัดให้เดินทางล่วงหน้า 1 วันเพื่อให้มีเวลาพัก และเตรียมตัว					
3.17 การแนะแนวต่างจังหวัดมีการประกันชีวิตและสุขภาพขณะเดินทาง					
3.18 มีชมรมบัณฑิต/ชมรมนักศึกษาช่วยดำเนินการ					
3.19 มีโอกาสพัฒนาทักษะการแนะแนว					
3.20 มีนโยบายในการนำงานแนะแนวมาใช้ในการประเมินความก้าวหน้า					
3.21 มีการสัมมนาที่ปรึกษาชมรม					
3.22 มีการประชุมพิเศษก่อนออกไปประชุมพิเศษทุกครั้งช่วยสร้างความมั่นใจใน การทำงาน					
3.23 มีการอบรมการแนะแนวในระบบทางไกลด้วยสื่อที่ทันสมัย					
3.24 สนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้ด้านการแนะแนว					
3.25 เพิ่มบทบาทด้านการแนะแนวให้มากขึ้น					
3.26 ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการสัมมนาที่ปรึกษา ชมรม					
3.27 ให้อิสระในการเสนอแนะรูปแบบการแนะแนว					
3.28 ให้โอกาสเป็นที่ปรึกษาชมรมนักศึกษาประจำจังหวัด					
3.29 ให้โอกาสอาจารย์ทุกคนได้ทำกิจกรรมด้านการแนะแนวจริง					
3.30 ให้เป็นผู้แทนมหาวิทยาลัยร่วมกิจกรรมชมรม					
3.31 ให้โอกาสในการแนะแนว					
3.32 ให้โอกาสเลือกศูนย์แนะแนว					
3.33 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					

สิ่งจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. ภารกิจด้านการวัดและประเมินผล					
4.1 มีเป้าหมายด้านการวัดและประเมินผลที่ชัดเจน					
4.2 มีเป้าหมายด้านการวัดและประเมินผลที่วัดได้					
4.3 มีกำหนดเวลาการวัดและประเมินผลที่แน่นอน					
4.4 มีการแจ้งให้คณาจารย์ได้ทราบเป้าหมายในการปฏิบัติงานการวัดและประเมินผล					
4.5 มีการตรวจสอบคุณภาพข้อสอบโดยประธานกรรมการออก/ปรับปรุงข้อสอบ					
4.6 มีการประเมินคุณภาพข้อสอบรายข้อโดยนักวัดผล					
4.7 มีการประเมินผลการตรวจข้อสอบโดยคณะกรรมการ					
4.8 มีการประเมินผลการประสานงานสอบ					
4.9 มีเพื่อนร่วมเดินทางไปประสานงานสอบ					
4.10 มีการจัดพาหนะให้เดินทางไปประสานงานสอบได้สะดวก					
4.11 มีข้อมูลเพียงพอให้อาจารย์สามารถแก้ปัญหาที่สนามสอบ					
4.12 มีเอกสารประกอบการปฐมนิเทศการสอบ					
4.13 มีข้อมูลการลงทะเบียนของนักศึกษา					
4.14 มีกำหนดเวลารับ - ส่งข้อสอบ					
4.15 มีหน่วยงานกลางสนับสนุนการปฏิบัติงานในสนาม					
4.16 ให้ผู้ประสานงานสามารถเข้าถึงระบบฐานข้อมูลที่จำเป็นได้ขณะปฏิบัติงานสอบ					
4.17 ให้เดินทางล่วงหน้า 1-2 วันตามความจำเป็นเพื่อให้มีเวลาพัก					
4.18 มีการประกันชีวิตและสุขภาพขณะเดินทาง					
4.19 จัดสภาพแวดล้อมของห้องตรวจข้อสอบที่เอื้อต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน					
4.20 มีการอบรมเทคนิคการสร้างข้อสอบ					
4.21 ให้โอกาสพัฒนาความเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาข้อสอบ					
4.22 การประสานงานสอบช่วยขยายฐานเครือข่ายความรู้จักคุ้นเคย					
4.23 มีการปฐมนิเทศคณะผู้ประสานงานสอบทุกครั้งช่วยสร้างความมั่นใจในการทำงาน					
4.24 ให้เป็นกรรมการออก/ปรับปรุงข้อสอบ					
4.25 ให้เป็นกรรมการตรวจข้อสอบ					

สิ่งจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4.26 ให้แสดงความคิดเห็นในการพัฒนา/ปรับปรุงงานการจัดสอบ					
4.27 ให้เป็นผู้แทนมหาวิทยาลัยในการไปประสานงานสอบ					
4.28 ให้โอกาสในการเลือกสนามสอบ					
4.29 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
5. ภารกิจด้านการวิจัย					
5.1 มีนโยบายด้านการวิจัยที่ชัดเจน					
5.2 มีระบบการติดตามผลการดำเนินงานวิจัย					
5.3 มีระบบการตรวจสอบคุณภาพงานวิจัย					
5.4 สนับสนุนทุนวิจัยอย่างต่อเนื่อง					
5.5 มีคณะกรรมการตรวจสอบงานวิจัย					
5.6 มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับทุนวิจัย					
5.7 มีหน่วยงานช่วยเหลือสนับสนุนการวิจัย					
5.8 มีการจัดเวทีนำเสนอ/เผยแพร่ผลงานวิจัย					
5.9 มีคอมพิวเตอร์และโปรแกรมช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล					
5.10 ให้นำผลงานวิจัยมาขอตำแหน่งทางวิชาการได้					
5.11 ให้คำแนะนำการปฏิบัติงานเหมาะสมกับงานวิจัยที่ทำ					
5.12 ให้โอกาสพัฒนาทักษะการวิจัยมากขึ้น					
5.13 ให้การสนับสนุนการวิจัยที่ดำเนินการแบบต่อเนื่อง					
5.14 ให้มีส่วนร่วมในฐานะหัวหน้าโครงการ/ นักวิจัย และผู้ช่วยนักวิจัย					
5.15 ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในงานวิจัยอย่างเต็มที่					
5.16 ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาสถาบัน					
5.17 ให้การยอมรับนับถือในผลงานวิจัย					
5.18 มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยทาง internet และวารสารทางวิชาการ					
5.19 ทุกคนมีโอกาสเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนทั้งภายในภายนอกมหาวิทยาลัยและต่างประเทศ					
5.20 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					

สิ่งจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
6. ภารกิจด้านการบริการวิชาการ					
6.1 มีนโยบายด้านการบริการวิชาการที่ชัดเจน					
6.2 มีระบบการติดตามผลการดำเนินงานบริการวิชาการ					
6.3 สนับสนุนการบริการวิชาการ					
6.4 เปิดโอกาสให้ออกไปบริการวิชาการแก่สังคม					
6.5 ได้คะแนนการปฏิบัติงานบริการวิชาการที่เหมาะสม					
6.6 ให้มีส่วนร่วมในฐานะวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ					
6.7 ให้อิสระในการนำเสนอโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการ					
6.8 ให้อิสระรับเชิญเป็นวิทยากรให้บริการวิชาการภายในมหาวิทยาลัย					
6.9 ให้เป็นผู้แทนของมหาวิทยาลัยในการรับเชิญเป็นวิทยากรภายนอก					
6.10 ทุกคนมีโอกาสไปบริการวิชาการแก่สังคม					
6.11 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					
7. ภารกิจด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
7.1 มีนโยบายด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ชัดเจน					
7.2 มีระบบการติดตามผลการดำเนินงานด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
7.3 จัดกิจกรรมทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ					
7.4 เปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
7.5 ให้คะแนนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่เหมาะสม					
7.6 ให้มีส่วนร่วมในฐานะผู้เสนอกิจกรรม					
7.7 ให้มีส่วนร่วมในฐานะผู้ชม/ผู้ร่วมกิจกรรม					
7.8 ให้อิสระในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการ/กิจกรรมทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
7.9 ให้การยอมรับนับถือในความคิดเห็นของคณาจารย์เกี่ยวกับโครงการ/กิจกรรมการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
7.10 ทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
7.11 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์

.....

.....

.....

.....

.....





ภาคผนวก ณ

หนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลวิจัย

ภาคผนวก ณ

หนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลวิจัย



ที่ ศธ 0527.01/ ๑๕๑.๕

๕๗๖

๐๕.๕๖
มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองพิษณุโลก
จังหวัดพิษณุโลก 65000

10 ตุลาคม 2549

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ด้วยนางสาววราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ รหัสประจำตัว 45030009 นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช"
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุชกุ์บัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ฉันทนา จันทร์บรรจง
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน มหาวิทยาลัยนเรศวร
จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์
ทางวิชาการต่อไป มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทัตต์ พงษ์บางโพ)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร

งานบริการการศึกษา

โทร 0-5526-1000 - 4 ต่อ 2444 กด 115 - 119

โทรสาร 0-5526-1000 - 4 ต่อ 2444 กด 111

๑๕๓๐๘
๑๖ ต.ค. ๔๙



ภาคผนวก ญ

สรุปการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

สรุปการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ตามขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบรูปแบบเบื้องต้น

วันอังคารที่ 12 กันยายน 2549 เวลา 13.30 น.

ณ ห้องประชุมผู้ช่วยอธิการบดี มสธ.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสุวาน | อดีตอธิการบดีผู้ก่อตั้ง มสธ. |
| 2. ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารวัธ | อธิการบดี มสธ. (ติดตามการต่างประเทศแต่ให้ข้อคิดเห็นไว้ล่วงหน้า) |
| 3. รองศาสตราจารย์ จรินทร์ เทศวานิช | อดีตรองอธิการบดีฝ่ายบริหารและรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ |
| 4. รองศาสตราจารย์ ธนชัย ยมจินดา | อดีตประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ | อดีตประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร. จินดา ขลิบทอง | ผู้อำนวยการสำนักบริการการศึกษา อดีตผู้อำนวยการสำนักวิชาการ |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทวี สุรฤทธิกุล | ประธานกรรมการประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มานิต ศุทธสกุล | อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
อดีตเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 8 ว.
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน |

ผู้ดำเนินการสัมมนา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรตน์ ภิญโญนันตพงศ์ อาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล

ผู้เข้าร่วมสัมมนา

รองศาสตราจารย์ ดร.ทองอินทร์ วงศ์โสธร อดีตอธิการบดี มสธ. และที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ดำเนินการสัมมนา ได้สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมมนา
 อิงผู้เชี่ยวชาญให้ผู้เข้าสัมมนาทราบ ดังนี้

1. เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของปัจจัยย่อยต่าง ๆ ของปัจจัยเชิงเศรษฐกิจและปัจจัยเชิงบริหาร
2. เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของภารกิจ กิจกรรม และการดำเนินการต่าง ๆ ในรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมกับประเทศไทย
3. เพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชไปใช้

รองศาสตราจารย์จรินทร์ เทศวานิช มีความเห็น 2 ประเด็น

1. แรงจูงใจมีทั้ง positive และ negative ที่นำเสนอมาเป็น positive การให้รางวัลเชิงเศรษฐกิจสังคม แต่ในความเป็นจริง มสธ. มีเชิงลบด้วยเช่นเขียนหน่วยเกินเกณฑ์ไม่จ่ายเงิน เขียนไม่เสร็จภายในกำหนดเวลาไม่เสนอขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ จึงต้องคำนึงถึงเชิงลบด้วย
2. บางประเด็นลงรายละเอียดเกินไป เช่น การแยกการจัดทำแผนกิจกรรมออกจากการเขียนเอกสารการสอน การผลิตเนื้อหาการเรียนวิทยุกระจายเสียง กับการเป็นวิทยากรรายการวิทยุกระจายเสียง ที่จริงควรรวมอยู่ด้วยกัน การ พิจารณปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ การมองเชิงเศรษฐกิจ นอกจากพิจารณาว่ามี หรือไม่มีแล้วต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันด้วยการมองในเชิงบริหารนอกจากดูสภาพการทำงานดีแล้ว ยังต้องคำนึงถึงคุณภาพด้วย เช่น ความสะดวกใช้ของวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ขลิบทอง ควรใส่ภารกิจวิจัยด้วยหรือไม่ เพราะจะทำให้แรงจูงใจในงานวิจัยไม่มี งานแนะแนวใช้ภารกิจอาจารย์หรือไม่ น่าจะมีส่วนที่มองการเปลี่ยนแปลงหรือไม่เช่นในยุคเริ่มต้นอาจารย์ทำอะไรบ้าง มหาวิทยาลัยสนับสนุนอย่างไร ต่อมาเปลี่ยนแปลงอะไรไปบ้าง การสนับสนุนเป็นอย่างไร อะไรที่จะเป็นแรงจูงใจมาสู่การเปลี่ยนแปลง น่าจะมี

concept ของ change management และเห็นด้วยว่าในแต่ละปัจจัยมีประเด็นปลีกย่อยมากไป ควรจะ group ให้เป็นประเด็นหลัก ๆ

รองศาสตราจารย์ ธนชัย ยมจินดา น่าจะพูดถึง intrinsic ด้วยมิใช่เฉพาะ extrinsic คือ รวมถึงจิตใจซึ่งมีผลต่อบรรยากาศ ความสนุกสนาน ความท้าทาย ในการสร้าง social energy การสร้าง ability learning ต้องได้มาจากข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึงได้ง่าย ได้รับการดูแลให้ access ข้อมูลที่ถูกต้อง ทันเวลา ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์ พัฒนา ability ในเชิง creative ในงานที่จะนำการเปลี่ยนแปลงมิใช่ตามการเปลี่ยนแปลง ต้องให้โอกาสคนเข้ามามีส่วนร่วม ต้อง empower โดยให้ความตระหนัก และยอมรับในความสามารถ ต้องกระตุ้นให้เขาสร้าง ability ให้มีศักยภาพในแง่ทุนทางสติปัญญา เป็นทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพในเรื่อง commit ทำอย่างไรให้คนมีศักยภาพ และ produce ศักยภาพออกมาให้แก่องค์การ ปัจจุบันยังขาดการมีส่วนร่วม ลักษณะการสร้างให้คนมีโอกาส learning การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เรียกว่า social energy ปัจจัยจูงใจภายใน (intrinsic) ได้แก่

1. การให้อำนาจ (อำนาจควรไปอยู่ที่ knowledgeable, expertise)
2. การแสวงหาประสบการณ์ใหม่
3. การพัฒนาและการเรียนรู้ (งบประมาณ/เวลา)
4. การมีส่วนร่วม (บรรยากาศ) (social energy)
5. งานที่ท้าทายและมีขอบเขต
6. บรรยากาศของการทำงานเป็นทีม
7. การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้
8. การลดระเบียบขั้นตอน/สายการบังคับบัญชา
9. การพัฒนาภาวะผู้นำ
10. การมีทิศทางของวิสัยทัศน์ พันธกิจ คุณค่าระยะยาวอย่างชัดเจน
11. บทบาทความรับผิดชอบต่อองค์กรต่อสังคม (social responsibility)

รองศาสตราจารย์ ดร.ทองอินทร์ วงศ์โสธร ได้แนะนำให้ผู้วิจัยใช้ภารกิจหลัก 4 ด้านของอาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดเป็นหลักคือการผลิตสื่อการสอน การสอน การแนะแนวและการสอบ เนื่องจากมหาวิทยาลัยเปิดต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ

รองศาสตราจารย์ ดร.ก้องพร ทองใบ ชื่อเรื่องยังไม่ชัดว่าเป็นรูปแบบการพัฒนาหรือการพัฒนา รูปแบบ ถ้าเป็นรูปแบบการพัฒนาต้องวัด 2 ครั้ง ว่าตัวแปรที่เราคิดว่ามีอิทธิพลมันมีอิทธิพลจริงหรือไม่

1. การปฏิบัติงานไม่ครบ 4 ด้านตามภารกิจของ มสธ. คือ การสอน การวิจัย การบริการ สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
2. งานที่ปฏิบัติบางงานเป็นภาระงานขั้นต่ำ บางงานเป็นงานพิเศษตามอัตรายัดจะวัดงานใด
3. ลักษณะงานอาจารย์ประจำสาขาวิชา และอาจารย์ประจำสำนักไม่เหมือนกันควรศึกษาร่วมกันหรือไม่
4. ปัจจัยที่เสนอมาละเอียดน้อยเกินไป ไม่สามารถ group ได้ว่าในงานของคณาจารย์แต่ละหน่วยงานจะรวมกันหรือจะแยก และจะให้น้ำหนักแรงจูงใจอย่างไรยังไม่ชัดเจน
5. ยังไม่มีตัวแบบที่จะวัดระดับแรงจูงใจของอาจารย์ มสธ. และตัวแบบที่จะสร้างจะมีลักษณะอย่างไร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทวี สุรฤทธิกุล

1. ความเหมาะสมของปัจจัยย่อยต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยนำเสนอมาอาจพิจารณาว่าได้ แต่ถ้าจะเพิ่มหรือปรับปัจจัยที่ยังไม่ได้กล่าวถึงก็ต้องพิจารณากันต่อไป
2. ความเหมาะสมของรูปแบบ พิจารณาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องความพึงพอใจของข้าราชการ มสธ. อยู่ในระดับปานกลางจึงยังพัฒนาได้อีกมาก
3. ในความเป็นจริงจะมีปัญหาอุปสรรคมากในการที่จะใช้ปัจจัยเพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจ ปัญหาของ มสธ. คือ
 - 3.1 ปัญหาการเงิน ที่ไม่ปรับขึ้น และยังไม่ปรับลด เช่น เบี้ยประชุม
 - 3.2 ปัญหาการแข่งขันเป็นอุปสรรคภายนอก
 - 3.3 อุปสรรคภายใน ค่านิยม และพฤติกรรมคณาจารย์ เราคาดหวังอะไรมากจึงมีความคิด ความรู้สึกค่อนข้างขัดแย้งกับนโยบายหรือการแก้ไขของมหาวิทยาลัย
 - 3.4 บุคลากรอื่นนอกจากอาจารย์ก็จะเป็นอุปสรรคสำคัญมาก ถ้าปรับเฉพาะอาจารย์ก็จะกระทบบุคลากรอื่น ๆ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มานิต ศุทธสกุล บุคนี้ต้องมองสภาพแวดล้อมด้วย

1. ขาดการคำนึงถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและมีผลกระทบที่ชัดเจน ทั้งค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ
2. การประยุกต์จาก Herzberg อาจยังมีบางปัจจัยที่คาบเกี่ยว อาจระบุให้เป็นไปตามปัจจัยของ Herzberg เลยก็ได้โดยใช้การอธิบายหรือขยายความแทนการปรับใหม่ ก็จะช่วยให้การจำแนกกลุ่มปัจจัย 2 กลุ่มชัดเจนมากกว่า
3. การมองเชิงเศรษฐกิจ นอกเหนือจากมี/ไม่มี ต้องมองว่าพอไหมด้วย
4. น่าจะ focus อาจารย์ผู้สอนเท่านั้น เพราะลักษณะงานไม่เหมือนกัน และควรศึกษาภูมิหลังของอาจารย์ด้วยทั้งสาขาวิชา ทักษะ และประสบการณ์ คนเก่ากับคนใหม่อาจจะแตกต่างกัน แรงจูงใจก็จะเบี่ยงเบนแตกต่างกันไป

ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน ความเห็นผมบางเรื่องก็เห็นด้วยกับท่านที่ได้อภิปรายไปแล้ว บางเรื่องผมก็เห็นแย้ง ดังนี้

1. หัวข้อวิทยานิพนธ์น่าจะเป็นการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้กว้าง เพราะใช้คำว่ารูปแบบจะแคบ
2. ต้องชัดว่าที่ทำคำนึงถึงแรงจูงใจในแง่ motivation หรือ incentive แต่ในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนมากเราจะพูดถึง incentive มากกว่า เพราะเป็นสิ่งที่ motivate ให้คนมีขวัญกำลังใจ
3. ถ้ามองในแง่ incentive ควรแยก financial incentive กับ non – financial incentive
4. มสธ. เป็นส่วนราชการที่ต่างจากที่อื่นทั้งวิธีการและปรัชญา จึงต้องปฏิบัติต่างจากที่อื่น โดยการให้ financial incentive จึงมาเติมให้ในแง่ชิ้นงาน งานที่ทำยาก และทำมากก็จะได้ เพิ่มจากเงินเดือน
5. ถ้าถามคนเดิมมาอยู่ มสธ. เพราะอะไร คนจะตอบในแง่ financial เพราะเราให้สูงกว่าที่อื่น เนื่องจากเราถือว่าเป็นมหาวิทยาลัยใหม่ ต้องการคนดี คนเก่งมาอยู่ และต้องเหนื่อยจึงต้องจ่ายให้คุ้มเหนื่อย อาจจะสัมภาษณ์ คนรุ่นแรกมาอยู่ มสธ. เพราะอะไร อะไรเป็นแรงจูงใจที่ดึงให้เขามาอยู่ จะได้ปัจจัยจริงมิใช่ทฤษฎี
6. ด้าน non – financial incentive คนอยากมาอยู่เพราะว่างานใหม่บุกเบิก น่าท้าทาย และมีโอกาสสร้างผลงานวิชาการได้เร็วกว่าที่อื่น ผลงานเหล่านั้นจะเป็นแรงเสริมให้อาจารย์ก้าวหน้าเร็ว งานที่ทำมีประโยชน์ ได้รับการยอมรับนับถือ ถ้าผลงานสำเร็จ ก้าวหน้าเร็ว ถ้าจัดให้

ทั้ง financial และ non – financial incentive ก็จะไปสู่ประเด็นความพึงพอใจ การแสดงออกถึงขวัญ กำลังใจ อันเนื่องมาจาก incentive หรือ motivative ที่เขาได้รับ

รองศาสตราจารย์ จรินทร์ เทศวณิช ถ้ามองการจูงใจของ มสธ. มีดังนี้

1. รับคนโดยบวกประสบการณ์ (จ่ายเงินเดือนบวกประสบการณ์)
2. การเข้ามาสู่ มสธ. ช่วยเสริมให้มีเงินประจำตำแหน่งเร็วขึ้น โดยเฉลี่ย กี่ปี ขอ ผศ. กี่ปี ขอ

รศ. เป็น financial reward

3. มี provedent fund
4. สวัสดิการเงินกู้เคหะสงเคราะห์
5. การทำวิจัยให้ทุนวิจัยแก่นักวิจัยหน้าใหม่
6. สร้างบันไดให้ได้ เช่นการทำงานในรูปคณะกรรมการ ได้ฝึกแสดงออกในบทบาทต่าง ๆ

วันหนึ่งเมื่อมีตำแหน่งว่างก็มีโอกาส

7. การอนุญาตให้ไปเป็นกรรมการสถาบันต่าง ๆ
8. ในแบบสอบถามควรมีการเก็มนำเปรียบเทียบการจ่ายค่าตอบแทนของที่อื่นก่อนค่อย

ถามว่าที่ มสธ. จ่าย เหมาะสมหรือไม่

9. ควรปรับปัจจัยเป็น ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน และปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน

ศาสตราจารย์ ดร. ปรัชญา เวสารัชช์ เห็นด้วยกับรูปแบบที่นำเสนอ แต่ควรจัดกลุ่มให้ชัดเจนขึ้น และมีข้อเสนอให้ผู้วิจัยปรับแก้ไขในรายละเอียดบางประการ



ภาคผนวก ก

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภารกิจด้านต่างๆ

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภารกิจการผลิตสื่อการสอน

1.1 ด้านการบริหาร มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

- 1.1.1 มีเป้าหมายด้านการผลิตสื่อการสอนที่วัดได้ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ
- 1.1.2 ขอให้มหาวิทยาลัยเพิ่มเติมเจ้าหน้าที่ฝ่ายเลขานุการกิจ
- 1.1.3 ดูแลระบบคอมพิวเตอร์ที่อาจารย์ใช้งานให้มีความรวดเร็วและมี

ประสิทธิภาพ

- 1.1.4 มีงานธุรการ การติดต่อประสานงานมากเกินไป
- 1.1.5 การกำหนดเป้าหมายการผลิตสื่อควรให้อาจารย์มีส่วนร่วม
- 1.1.6 ควรพิจารณาเวลาการผลิตสื่อให้เหมาะสม
- 1.1.7 ประธานต้องรับผิดชอบพร้อม บก. เป็นส่วนใหญ่ ควรเฉลี่ยไปให้หมดทั้ง

Course Team ทั้งรางวัลและความรับผิดชอบ

- 1.1.8 ถ้าอาจารย์ต้องทำงานธุรการเหมือนทุกวันนี้จะมีผลให้ผลิตผลงานช้า
- 1.1.9 มสธ. มีขั้นตอนการให้ทุนมากเกินไป และยากเกินไป โดยเฉพาะกองทุน

12 ปี เมื่อมีการขอไปดูงาน/อบรม/สัมมนา ดูเหมือนจะได้รับอนุมัติยากมาก และกรณีขออบรมภายในประเทศควรอนุมัติทันทีไม่น่าจะต้องมารอเข้าที่ประชุมอีก

1.2 ด้านการพัฒนา มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

1.2.1 สนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์การผลิต/ปรับปรุงสื่อการสอน

1.2.2 ให้โอกาสไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้

1.2.3 การจัดอบรมการเป็นบรรณาธิการชุดวิชา ทำน้อยมาก เคยสมัครเพื่อเตรียมเป็นบรรณาธิการ จนเป็นบรรณาธิการเสร็จก็ไม่ได้รับการอบรม

1.2.4 การสนับสนุนให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเอง ควรสนับสนุนงบประมาณให้สอดคล้องกัน และลดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อการสนับสนุน

1.2.5 สื่อเป็นหัวใจของการศึกษาทางไกล แต่ปัจจุบันถูกมองข้าม และไม่สนใจพัฒนาเพื่อให้ทันกับนานาชาติ ควรมีนโยบายระยะสั้น-ยาวที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมในแบบของ มสธ. ที่มีเอกลักษณ์ของตนเอง

1.2.6 ควรจัดทำ Focus group เกี่ยวกับการปฏิบัติงานการผลิตสื่อการสอนในส่วนของอาจารย์ ผู้รับผิดชอบร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนกว่าการสำรวจผ่านสาขาวิชา

1.2.7 ควรพัฒนารูปแบบที่หลากหลายในการผลิตสื่อต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม/ผู้เรียน

1.3 ด้านการติดตามประเมินผล มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

1.3.1 มีกรรมการด้านเทคโนโลยีการศึกษา และกรรมการด้านวัดผลการศึกษา แต่ไม่ค่อยเข้าร่วมประชุม ขึ้นกับบุคคล

1.3.2 กระแสเชิงปริมาณ ทำให้ทุกสังคมไม่สนใจเชิงคุณภาพ มีผู้ผลิตผลงานโดยเป็นเชิงปริมาณ สุกเอาเผากิน หรือสักแต่จะให้เสร็จตามกำหนดของทางมหาวิทยาลัย / เพื่อค่าตอบแทน เพราะรู้ว่าการดูแลด้านคุณภาพผลงาน

1.3.3 ต้องควบคุมคุณภาพด้วย

1.3.4 ควรใช้มาตรการเชิงบวกสนับสนุนมากกว่าควบคุม

1.3.5 ควรดูคุณภาพของงานและสามารถทำได้เสร็จตามเวลาที่กำหนดในการมอบงานด้วย

1.4 ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

1.4.1 ห้องทำงานส่วนตัวคับแคบมาก ควรปรับปรุง

1.4.2 หลอดไฟที่เปลี่ยนใหม่แสงสว่างไม่เหมาะสมทำให้เสียสายตา

1.5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1.5.1 ควรเปลี่ยนชื่อกรรมการด้านเทคโนโลยีการศึกษาให้สอดคล้องกับการบริหารทาง IT เช่น กรรมการออกแบบระบบ

1.5.2 อาจารย์บางคนไม่มีศักยภาพเพียงพอที่จะเป็นประธาน / บก บางคนขาดจรรยาบรรณวิชาชีพ มีชื่อเป็นกรรมการมากมาย แต่ไม่มีการเข้าร่วมประชุม อาจารย์ไปทำงานข้างนอกมาก เพราะข้างในบรรยากาศไม่เอื้ออำนวย

1.5.3 การผลิตสื่อการสอนในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการขอตำแหน่งวิชาการ ทั้งที่ก่อนหน้านี้สามารถนำมาใช้ในการขอตำแหน่งวิชาการได้

1.5.4 การให้เกียรติยกย่องในผลงานต่าง ๆ

1.5.5 เรื่องการผลิตสื่อการสอนที่บ้านและที่อื่นๆ ได้ บางสาขาทำไม่ได้เพราะจะถูกตำหนิต้องมาทำงานที่ทำงาน ทำให้ต้องเสียเวลาไปกับการรับโทรศัพท์และอื่นๆ ไม่สามารถผลิตชุดวิชาได้เต็มที่

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการสอน

2.1 ด้านการบริหาร

2.1.1 ควรเข้มงวดเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ และทักษะในการเป็นผู้สอน / ผู้ผลิตตำราอย่างแท้จริง ยุคนี้ต้องเน้น “Competencies” มิใช่เพียงปริญญาบัตรหรือทักษะทั่วไป

2.1.2 ควรลดจำนวนนักศึกษาที่ให้อาจารย์คุมวิทยานิพนธ์ เพราะมีนักศึกษา มากเกินไป ทำให้มีปัญหาเรื่องคุณภาพและเวลา

2.1.3 งานที่มีค่าตอบแทนไม่ควรให้คะแนนการปฏิบัติงานมาก ควรให้คะแนน มากสำหรับงานที่ไม่มีค่าตอบแทน

2.2 ด้านการพัฒนา

2.2.1 ควรนำผลการประเมินการสอนในปริญญาตรีแจ้งผู้สอน เพื่อพัฒนา ตนเองในโอกาสต่อไป

2.2.2 ควรพัฒนาใช้เทคโนโลยีกับระบบการเรียนการสอนและใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรที่มีอย่างเต็มที่มากกว่านี้

2.2.3 ควรมีระบบอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อช่วยเหลือดูแลอาจารย์ใหม่ด้านการสอน ระบบทางไกลของแต่ละสาขาวิชาที่ชัดเจนและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2.2.4 ควรเน้นอาจารย์ให้ใช้สื่อที่ทันสมัยให้ได้

2.3 ด้านสภาพแวดล้อม มหาวิทยาลัยไม่ค่อยสนับสนุนความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ ในห้องเรียน

2.4 ด้านการสอน ควรกำหนดรูปแบบการสอนที่หลากหลายตามความต้องการของ กลุ่มเป้าหมาย

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการแนะแนว

3.1 ด้านการบริหาร มีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1.1 การให้ชมรมบัณฑิต / ชมรมนักศึกษาช่วยดำเนินการแนะแนวควร พิจารณาด้วยว่าเป็นการผลักระแถักักศึกษาหรือไม่

3.1.2 กรณีอาจารย์ควรเป็นการแนะแนวด้านการเรียน แต่ในเรื่องทั่ว ๆ ไป เช่น การลงทะเบียน ฯลฯ ควรมีเจ้าหน้าที่แนะแนวที่มีความเชี่ยวชาญร่วมกิจกรรมด้วย

3.1.3 ควรมีวิธีการกระตุ้นให้อาจารย์โดยทั่วไปเห็นความสำคัญในการออกไปช่วยชมรมนักศึกษาโดยเฉพาะการแนะแนวนักศึกษา

3.1.4 เผยแพร่ให้อาจารย์รับทราบหลักการและความสำคัญของการแนะแนวในฐานะที่เป็นสถาบันที่จัดการเรียนการสอนทางไกล ส่งเสริม สนับสนุนทางบวกให้อาจารย์เข้ามามีส่วนร่วม และมีบทบาทพร้อมทั้งอำนวยความสะดวก

3.1.5 คณาจารย์แต่ละคนเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/ค้นคว้าอิสระของนักศึกษาในวิชาเอกของตนอยู่แล้ว

3.2 ด้านการพัฒนา มีข้อเสนอแนะดังนี้

3.2.1 ควรสอนจิตวิทยาในการแนะแนวให้แก่วิทยากรด้วย

3.2.2 ควรมีการประชุมหารือรูปแบบเป้าหมายและทิศทางการแนะแนวระดับสาขาวิชา/สำนัก

3.3 ด้านอื่น ๆ มีข้อเสนอแนะดังนี้

3.3.1 สิ่งที่นักศึกษาอยากได้คือทำอย่างไรจึงจะสอบผ่านทุกวิชา มีเทคนิคการดูหนังสืออย่างไร การตอบข้อสอบอย่างไร ฯลฯ

3.3.2 ขาดการประสานงานและความร่วมมือระหว่างกัน

3.3.3 ควรเพิ่มกิจกรรมด้านการแนะแนว

3.3.4 เพิ่มบทบาทการแนะแนวโดยเฉพาะในลักษณะทางไกลให้มากขึ้น

3.3.5 อาจารย์บางคนอาจไม่ถนัดงานแนะแนว

3.3.6 ควรจัดแนะแนวเป็นบริการให้นักศึกษาใหม่/เก่า ในรูปแบบ Camp 2 - 3 วัน เพื่อให้นักศึกษาได้มีปฏิสัมพันธ์กับอาจารย์ และเพื่อนๆ หรือจะลงเป็น summer course/Short Course เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม / บุคลิกภาพ

3.3.7 ในกรณีที่เชิญบัณฑิต มสธ. เข้าร่วมการแนะแนวปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ ควรมีการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับค่าเดินทาง/ค่าอาหาร/ที่พักให้กับบัณฑิตด้วย

3.3.8 ไม่มีการแนะแนวที่ชัดเจน

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภารกิจด้านการวัดและประเมินผล

4.1 ด้านการบริหาร มีข้อเสนอแนะดังนี้

4.1.1 ควรมีการกระจายภาระในการประสานงานสอบโดยการกำหนดให้ไปปีละประมาณ 1 – 2 ครั้ง มิฉะนั้นจะมีผู้ไปประสานงานปีละ 4 ครั้ง ในขณะที่บางคนไม่ได้ไปประสานงานเลย และบุคลากรที่ไม่ถนัดการประสานงานควรยกเว้น (มีปัญหาในการประสานงาน เช่น เข้มงวดเกินไป หย่อนยานเกินไป ฯลฯ)

4.1.2 การจัดคณาจารย์คุมสอบควรกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรม ไม่ใช่ให้ผู้บริหารได้ทีเลือกทุกครั้ง

4.1.3 เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ไปสนามสอบที่เดินทางโดยเครื่องบินและสนามสอบในต่างประเทศบ้าง

4.1.4 สนามสอบย่อยมีมากเกินไป ควรลดลงเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย

4.2 ด้านการพัฒนา มีข้อเสนอแนะดังนี้

4.2.1 ควรมีการอบรมเทคนิคการสร้างข้อสอบเป็นระยะเพื่อทบทวน

4.2.2 ควรมีการพัฒนามาตรฐานข้อสอบและทางเลือกในการสอบแบบ On-Line

4.3 ด้านการติดตามประเมินผล มีข้อเสนอแนะดังนี้

4.3.1 การประเมินผลการประสานงานสอบ ควรประเมินสำนักทะเบียนและวัดผลด้วย มิใช่ประเมินอาจารย์ฝ่ายเดียว

4.3.2 การวัดผล / ประเมินความกำหนดเวลาให้สอดคล้องกับทุก ๆ กิจกรรม เป็นรอบระยะเวลาที่ตรงกันเพื่อความสะดวกของผู้รับการประเมิน / การรายงานผลต่าง ๆ มิใช่กิจกรรมอย่างหนึ่งประเมินแล้ว ต่อมาอีกกิจกรรมประเมินอีก ทำให้เสียเวลาในการทำงานวิชาการ มาทำงานเอกสารที่ไม่จำเป็น หรือใช้วิธีสร้างฐานข้อมูลเดียว และใช้ได้กับหลายกิจกรรม โดยให้ผู้ประเมินดึงข้อมูลไปใช้ได้ และควรให้มีเจ้าหน้าที่ช่วยเหลืออาจารย์ในการเก็บข้อมูล

4.3.3 ควรให้ความสำคัญกับ “คุณภาพข้อสอบ” สนับสนุนการออกข้อสอบ และการตรวจข้อสอบ

4.4 ด้านสภาพแวดล้อมในงาน มีข้อเสนอแนะดังนี้

4.4.1 ควรพัฒนาวัสดุอุปกรณ์จัดสอบให้ทันสมัย และพัฒนาขั้นตอน – รูปแบบให้ทันสมัย อาจไม่จำเป็นต้องวัด – ประเมินด้วยข้อสอบทุกวิชา และควรปรับให้ทันสมัย

4.4.2 จัดหาที่พักที่เหมาะสมให้

4.4.3 ในปัจจุบันการจัดห้องตรวจข้อสอบยังไม่เอื้อต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

4.5 ข้อเสนอแนะอื่นคือ ข้อเสนออัตโนมัติควรจัดกระดาษคำตอบแยกตามข้อและสัหน้าปก เพื่อสะดวกในการแยกส่งให้ผู้ตรวจ

5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภารกิจการจัดการด้านการวิจัย

5.1 ด้านการบริหาร มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.1.1 การสนับสนุนทุนวิจัยของมหาวิทยาลัยมีขั้นตอนยุ่งยาก

5.1.2 สนับสนุนเฉพาะงานวิจัยที่หารายได้ให้มหาวิทยาลัย และเฉพาะคนที่หาทุนวิจัยเก่ง ๆ

5.1.3 การสนับสนุนให้ทำวิจัย เมื่อเสนอโครงการไปแล้ว ควรให้คณาจารย์ไปนำเสนอพร้อมชี้แจงเพื่อให้คณะกรรมการเข้าใจได้ตรงกัน

5.1.4 มหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอธิการต้องไม่ยึดติดอดีตของตนเองในการตัดสินใจโครงการวิจัย

5.1.5 ควรมีการประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัยเพิ่มขึ้น

5.1.6 อาจารย์จะสามารถทำงานวิจัยได้ก็ต่อเมื่อระยะเวลาสำหรับมาตรฐานงานขั้นต่ำเหมาะสม และชัดเจน สำหรับงานสอนและเขียนตำรา

5.1.7 ควรมีการประสานงานสนับสนุนการวิจัยที่เป็นระบบแบบมีอาชีพให้หน่วยงานต่าง ๆ (สาขาวิชา) มากกว่าที่หน่วยงานไปรับจ้างมาทำเองโดยตรง

5.1.8 ปรับกระบวนการสนับสนุนให้เป็นแรงจูงใจที่จะทำงานวิจัยมากกว่าที่เป็นอยู่

5.2 ด้านการพัฒนา มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.2.1 จัดบรรยายพัฒนาการวิจัย

5.2.2 ขาดเวลาในการทำวิจัย ขาดการนำผลงานวิจัยไปพัฒนางานอย่างจริงจัง

5.2.3 ควรมีการนำงานวิจัยมาใช้ประโยชน์ในทางวิชาการและการปรับปรุงงานของ มหาวิทยาลัย

5.3 ด้านการติดตามประเมินผล มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 มีระบบการตรวจสอบคุณภาพงานวิจัยมากไปจนไม่จูงใจให้ทำงานวิจัย

5.3.2 มีคณะกรรมการตรวจสอบงานวิจัยมากไปยุ่งยาก งานวิจัยเป็นงานสร้างสรรค์ทางวิชาการ กรรมการติดยึดกรอบทำให้ผู้วิจัยไม่เป็นอิสระ

5.4 ด้านสภาพแวดล้อมในงาน มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.4.1 หน่วยงานช่วยเหลือสนับสนุนการวิจัยบางครั้งเป็นอุปสรรค

5.4.2 ควรมีห้อง/สถานที่สำหรับใช้ทำงาน/อุปกรณ์ต่าง ๆ / สิ่งอำนวยความสะดวกในการวิจัยโดยเฉพาะในบางครั้งในห้องที่สาขาวิชาไม่เพียงพอ

5.5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

5.5.1 การเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนทั้งภายใน/ภายนอกมหาวิทยาลัยและต่างประเทศ อาจารย์ต้องดำเนินการเองโดยส่วนใหญ่

5.5.2 ควรส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยในกลุ่มของอาจารย์ใหม่ เพิ่มขึ้น

6. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภารกิจด้านการบริการวิชาการ

6.1 ด้านการพัฒนา มีข้อเสนอแนะคือควรมีการประชุมกำหนดทิศทางและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย/สาขาวิชา/สำนัก เกี่ยวกับงานบริการวิชาการที่เป็นรูปธรรม

6.2 ด้านการติดตามประเมินผล มีข้อเสนอแนะดังนี้

6.2.1 บางคนไปบริการวิชาการแก่สังคมนอกมหาวิทยาลัยเกินไป ไม่สนใจงานในหน้าที่ ควรมีระบบกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โปร่งใส

6.2.2 มีระบบติดตามประเมินผล เพราะไปทำหน้าที่ในฐานะบุคลากรของมหาวิทยาลัย และมีการยกย่อง เชิดชู กรณีมีผลงานเป็นที่ยอมรับอย่างแท้จริงจากหน่วยงานภายนอก

6.3 ด้านอื่น ๆ มีข้อเสนอแนะดังนี้

6.3.1 มหาวิทยาลัยควรมีโครงการบริการวิชาการ ที่หลากหลาย และกระจายให้ทุกคนมีโอกาสทำงานด้านนี้ด้วย

6.3.2 กิจกรรมบริการวิชาการของแต่ละสาขาวิชาควรสอดคล้องกับภาระงานสอนของคณาจารย์ในสาขานั้น ๆ ด้วย ไม่ควรยึดตามกรอบบริหารขององค์กรเป็นหลักเท่านั้น

6.3.3 การสร้างสิทธิการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

7. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภารกิจด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

7.1 ด้านการบริหาร มีข้อเสนอแนะคือ ควรมีหน่วยงาน/คณะทำงานด้านศิลปวัฒนธรรมโดยเฉพาะที่มีความสามารถด้านศิลปะ/ idea ดี ๆ เป็นหลักให้เพราะบางครั้งอาจารย์บางคนก็ไม่สะดวก เพียงเป็นผู้ร่วมกิจกรรม เพราะต้องทำงานด้านวิชาการอื่น ๆ อยู่แล้ว และไม่มี idea ด้านศิลปะ

7.2 ด้านการพัฒนา มีข้อเสนอแนะดังนี้

- 7.2.1 ควรกระตุ้นให้อาจารย์เสนอแนะกิจกรรม และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 7.2.2 ควรมีการวางแผนล่วงหน้า ไม่ควรทำตามกระแส หรือตามผู้อื่น
- 7.2.3 ที่ผ่านมาก็ยังไม่มีโดดเด่นต้องพัฒนาและปรับแก้ไขให้มีความโดดเด่นยิ่งขึ้น
- 7.2.4 ควรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและลักษณะกิจกรรมที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ

7.3 ด้านอื่น ๆ มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

- 7.3.1 เป็นภารกิจที่มหาวิทยาลัยสนใจน้อย สิ่งที่เป็นวิชาการจริง ๆ ด้านศิลปวัฒนธรรมไม่ค่อยให้การสนับสนุน
- 7.3.2 มหาวิทยาลัยมักจะเน้นภารกิจด้านนี้ ซึ่งจริง ๆ ถือเป็นภารกิจรอง ควรให้ความสนใจภารกิจหลัก ๆ มากกว่า
- 7.3.3 ควรสร้างบรรยากาศในการร่วมงานประเพณี