

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเปิด พัฒนาขึ้นมาจากแนวโน้มหลังสงครามโลก โดยมีเหตุผล 3 ประการ คือ (Walter Perry, 1976. หน้า 1)

1. พัฒนาขึ้นเพื่อการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่
2. ความเจริญก้าวหน้าของการใช้สื่อทางไกลเพื่อการศึกษา
3. วัตถุประสงค์ทางการเมืองเพื่อส่งเสริมการกระจายโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

#### เท่าเทียมกัน

มหาวิทยาลัยเปิดเป็นมหาวิทยาลัยที่รับนักศึกษาโดยไม่มีการสอบคัดเลือก และไม่จำกัดจำนวน เป็นมหาวิทยาลัยที่ไม่มีชั้นเรียน และใช้การสอนแบบเรียนเอง โดยอาศัยการเรียนการสอนทางไกล (Distance Learning) โดยที่ตัวผู้เรียนไม่ต้องมาเข้าชั้นเรียน แต่อาศัยสื่อการสอนในระบบสื่อประสม โดยใช้สื่อมวลชนที่มีอยู่ ในรูปการสอนทางไปรษณีย์ วิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์ หรือวัสดุเสียงอื่นใดที่จะส่งไปให้ถึงตัวผู้เรียน (วิจิตร ศรีสอาน, 2529. หน้า 23 – 24) จากคำจำกัดความดังกล่าว สามารถแยกพิจารณามหาวิทยาลัยเปิดได้ 2 นัย คือ 1) เป็นมหาวิทยาลัยที่เปิดรับนักศึกษาที่มีคุณสมบัติโดยไม่มีการสอบคัดเลือกและไม่จำกัดจำนวน 2) เป็นมหาวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอนด้วยระบบทางไกล การจัดตั้งมหาวิทยาลัยเปิดในประเทศไทยผลที่คาดหวังก็คือจะขยายโอกาสทางการศึกษาได้กว้างขวางโดยรักษาคูณภาพมาตรฐานทางการศึกษาไว้ได้ และประหยัด รวมทั้งน่าจะสนองความต้องการทางการศึกษาในระบบเปิดของประชาชนได้ตลอดไป (คณะอนุกรรมการพิจารณาศึกษาและจัดทำโครงการมหาวิทยาลัยเปิด, 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 และยังได้จัดศูนย์บริการ

การศึกษาประจำจังหวัดทุกจังหวัด รวมทั้งศูนย์วิทย์พัฒนา มสธ. ในภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ  
รวม 10 แห่ง โดย มสธ. มีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. ให้การศึกษาและส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง เพื่อให้ประชาชนได้มีโอกาส  
เพิ่มพูนวิทยฐานะตามความต้องการของบุคคลและสังคม
2. ทำการวิจัย ค้นคว้า เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา  
ประเทศ
3. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมในรูปของการเผยแพร่ความรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพของ  
ประชาชนโดยทั่วไป
4. ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและเสริมสร้างทัศนคติที่ดีงาม เพื่อคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของ  
ชาติไทย

หากนับถึงปัจจุบันในปี พ.ศ. 2549 มสธ. ก็ยืนหยัดมากกว่า 28 ปีแล้ว ในการบริหาร มสธ.  
แม้จะได้รับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินทุกปีเช่นเดียวกับส่วนราชการอื่น ๆ แต่กล่าวได้ว่า  
งบประมาณแผ่นดินที่ได้รับการจัดสรรแต่ละปีนั้นเป็นเพียงส่วนน้อยของงบประมาณรายจ่ายแต่ละ  
ปีของมหาวิทยาลัย กล่าวคือ ได้รับงบประมาณแผ่นดินโดยเฉลี่ยประมาณร้อยละ 20 ของ  
งบประมาณรายจ่ายทั้งหมดของมหาวิทยาลัย (กองแผนงาน, 2549) และในอนาคตอันใกล้ มสธ.  
อาจจะต้องเปลี่ยนแปลงสถานภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งจะได้รับการจัดสรร  
งบประมาณแผ่นดินในรูปเงินอุดหนุนเท่านั้น มหาวิทยาลัยจึงต้องเตรียมพร้อมที่จะยืนหยัดอยู่ให้ได้  
ด้วยตัวของตัวเอง ถึงแม้ มสธ. จะเป็นหน่วยงานทางการศึกษาของรัฐที่จัดตั้งขึ้นโดยมิได้หวังผล  
ในทางการค้าหากำไรก็ตาม แต่ด้วยสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะ  
เทคโนโลยีสารสนเทศ หน่วยงานที่มีความพร้อมและแข็งแกร่งในทุกด้านโดยเฉพาะด้านบุคลากร  
จึงจะยืนหยัดอยู่ในสังคมได้อย่างสง่างาม

โดยที่ระบบการศึกษาของ มสธ. เป็นระบบทางไกล ไม่มีชั้นเรียนเหมือนมหาวิทยาลัยปิด  
อื่น ๆ ดังได้กล่าวแล้ว จึงต้องให้ความสำคัญและเน้นหนักเรื่องคุณภาพการศึกษา ซึ่งในการบริหาร  
หรือนำพามหาวิทยาลัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ในเรื่องคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องใช้  
ทรัพยากรทางการบริหารหลายอย่าง อาทิ เงิน คน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี รวมถึงการบริหาร  
จัดการด้วย แต่คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร (Megginson อ้างในวิจิตร ศรีสอ้าน และ  
อวยชัย ขบา, 2530. หน้า 6) นอกจากนี้ทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นทรัพยากรการจัดการที่ซื้อหามาด้วย  
เงินไม่ได้ง่ายนัก ดังนั้นคุณภาพการศึกษาจะดีได้จึงต้องจูงใจคนให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ปัจจุบัน (1 ตุลาคม 2549) มสธ. มีบุคลากรทั้งสิ้น 2,125 คน โดยในจำนวนนี้เป็นข้าราชการ 1,104 คน พนักงานมหาวิทยาลัย 121 คน ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณแผ่นดิน 164 คน ลูกจ้างประจำเงินรายได้ 269 คน ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน 366 คน และลูกจ้างลักษณะพิเศษ 101 คน ในจำนวนเหล่านี้ เป็นบุคลากรสาย ก. ซึ่งได้แก่อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาทั้ง 12 สาขาวิชา และ 2 สำนัก คือสำนักทะเบียนและวัดผล และสำนักเทคโนโลยีการศึกษา รวมทั้งสิ้น 359 คน ซึ่งจัดเป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งต่อ มสธ. เพราะเป็นบุคลากรหลัก (line) ขององค์กรซึ่งทำหน้าที่โดยตรงต่อการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ มสธ. ส่วนบุคลากรอื่น ๆ นอกเหนือจากนี้ก็มีความสำคัญเช่นกันในฐานะที่เป็นบุคลากรช่วยอำนวยความสะดวก (staff) ซึ่งทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรหลักทำหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดียิ่งขึ้น

ในการดำเนินงานมากกว่า 28 ปี ของ มสธ. ปัจจุบันก็ยังมีปัญหาบางประการ จากการจัดสัมมนาผู้บริหารเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ได้มีการสรุปจุดอ่อน (weakness) ของ มสธ. เฉพาะด้านบุคลากรไว้ อาทิ การขาดการส่งเสริมให้บุคลากรก้าวหน้าในสายงานเท่าที่ควร ความเหลื่อมล้ำในสิทธิประโยชน์ การไม่อุทิศเวลาและความรู้ความสามารถให้กับมหาวิทยาลัย อย่างจริงจังของอาจารย์บางส่วน และบุคลากรมีความเฉื่อยชา ขาดแรงกระตุ้น ขาดเป้าหมายที่เร้าความมุ่งมั่น (กองแผนงาน, 2547) ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจุดอ่อนเหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับการจูงใจ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ของ รมิตา อันวร (2542) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มสธ. โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและ ปัจจัยองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน คือค่าตอบแทนที่เหมาะสม การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าในงาน ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานส่วนอื่น มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มสธ.

รัตัญญู เทียนปฐม (2538) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของข้าราชการ มสธ. พบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มสธ. ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยเรียงลำดับจากคะแนนสูงสุดมาหาต่ำสุด คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความยุติธรรมที่ได้รับ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและค่าตอบแทนที่ได้รับ

งานวิจัยเกี่ยวกับข้าราชการ มสธ. ทั้ง 2 ชิ้นนี้เพียงชี้ให้เห็นว่าปัจจัยองค์ประกอบใดบ้างที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการซึ่งรวมข้าราชการสาย ก สาย ข และ สาย ค และโดยภาพรวมข้าราชการ มสธ. มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้นซึ่งก็เหมือนกับหน่วยราชการอื่น ๆ ทั่วไป เช่น ผลการวิจัยของสมบัติ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา (2538) ธนิต บุญยงค์ (2540) กรรวัล หอมไกรลาส (2540) และนภัสวรรณ ภูเจริญ (2541) ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง แต่เนื่องจาก มสธ. เป็นสถาบันการศึกษาที่มีหน้าที่สำคัญต่อสังคมและประเทศชาติเพราะทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตและงานวิชาการเพื่อตอบสนองสังคมประกอบกับการมุ่งเน้นที่คุณภาพการศึกษาด้วยดังกล่าวแล้ว ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางจึงยังไม่เพียงพอ นอกจากนี้ผลการศึกษาของประเทืองทิพย์ ไกรวิวัฒน์ (2539) พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมาตั้งแต่ได้รับการสถาปนา มีความพึงพอใจในงานในระดับมาก โดยจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่าง พ.ศ.2540 – 2548 ทั้งในและต่างประเทศ พบว่าปัจจัยหรือตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจ/ความผูกพันต่อองค์กร 11 อันดับต้น คือ

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2. ความก้าวหน้าในงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
4. เงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. ความมั่นคง/ปลอดภัยในการทำงาน
7. นโยบายและการบริหาร
8. การบังคับบัญชา
9. ความสำเร็จในงาน
10. การได้รับการยอมรับนับถือ
11. ภาวะผู้นำ

มสธ. ได้จัดสิ่งจูงใจในรูปสวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนแก่บุคลากรในลักษณะต่าง ๆ ที่หลากหลายอยู่แล้ว ได้แก่

1. เงินรางวัล/เงินสมนาคุณตอบแทนการปฏิบัติงาน เช่น เงินรางวัลในการผลิตชุดวิชาการจ่ายเงินสมนาคุณผู้ออกข้อสอบและตรวจข้อสอบ เงินสมนาคุณผู้วิเคราะห์และพัฒนา

แบบทดสอบ เงินสมนาคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานเพื่อดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และ  
คำตอบแทนบุคลากรในการฝึกอบรม เป็นต้น

2. ให้ทุนการศึกษาฝึกอบรม/ดูงาน ลักษณะของการพัฒนาบุคลากร เช่น การให้  
ทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท ปริญญาเอก ณ ต่างประเทศ การให้ทุนการศึกษามหาบัณฑิต  
ต่างประเทศ การให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก ตามโครงการความร่วมมือระหว่าง  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กับ Charles Sturt University ให้ทุนทำวิจัยและพัฒนาบุคลากร  
โดยกองทุนรัตนโกสินทร์สมโภช 200 ปี และกองทุน มสธ. 12 ปี นอกจากนี้ยังมีการให้ทุนฝึกอบรม  
ดูงาน และประชุมทางวิชาการแก่บุคลากร มสธ. ที่ตั้งเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปีอีกด้วย

3. สวัสดิการอื่น ๆ เช่น สวัสดิการเงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์ กองทุนสะสมสมทบ จัด  
พาหนะรับ-ส่งมาปฏิบัติงาน การประกันชีวิต การบริการห้องพยาบาล สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์  
ร้านค้า สุโขทัยโมสร การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในระบบเหมาจ่าย ค่าใช้จ่ายใน  
การเดินทางไปราชการในประเทศ และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการต่างประเทศชั่วคราว  
 เป็นต้น

เพื่อให้ มสธ. ยืนหยัดในการผลิตบัณฑิต สร้างงานวิจัย บริการวิชาการแก่สังคม และ  
ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมต่อไปได้อย่างมีคุณภาพจึงจำเป็นต้องหาวิธีการที่จะกระตุ้นให้  
บุคลากรของ มสธ. มีแรงจูงใจสูงหรือมากพอที่จะอุทิศตนให้กับงานในหน้าที่ เพื่อการบรรลุ  
วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยต่อไป

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)  
พ.ศ. 2545 มาตรา 15 กำหนดให้มีการจัดการศึกษาสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษา  
นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดย

การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร  
ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน  
การศึกษานอกระบบ เป็นวิธีการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น ในการกำหนดจุดมุ่งหมาย  
รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขการ  
สำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหา และ  
ความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ  
ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาสโดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ  
หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ

สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ และให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกัน หรือต่างรูปแบบได้ ไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนจากสถาบันการศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งการเรียนรู้นอกระบบ ตามอรรถาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน

การเปิดกว้างของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว ทำให้มีแนวโน้มที่การเรียนรู้แบบนอกระบบจะเข้ามาแทนที่การเรียนรู้ในระบบมากขึ้น และจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้ e-Learning เข้ามามีบทบาทในการศึกษามากขึ้น มหาวิทยาลัยปิดต่าง ๆ ก็นำ e-Learning เข้ามาเสริมระบบการเรียนการสอนมากขึ้น เช่น ในปี 2549 มหาวิทยาลัยนเรศวรก็ได้จัดหลักสูตรปริญญาตรีสาขาการท่องเที่ยวโดยใช้ e-Learning ทั้งหลักสูตร

สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า การศึกษานอกระบบ หรือการศึกษาทางไกลผ่านสื่อในลักษณะของมหาวิทยาลัยเปิด จะมีบทบาทความสำคัญมากยิ่งขึ้น และด้วยระบบการเรียนการสอนที่แตกต่างกันของมหาวิทยาลัยปิดกับมหาวิทยาลัยเปิด การมุ่งใจอาจารย์ผู้สอนในระบบปกติ กับผู้สอนในระบบทางไกลจึงน่าจะแตกต่างกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

### คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยและวิธีการจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดในประเทศ และต่างประเทศเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ที่เหมาะสมสำหรับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชควรเป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากคำถามการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยและวิธีการจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดในประเทศ และต่างประเทศ
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

3. เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

### ความสำคัญของการวิจัย

ผู้วิจัยคาดว่า ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเปิดทั่วไป และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ดังนี้

1. ได้รูปแบบและวิธีการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย
2. ได้แนวปฏิบัติต่อบุคลากรกลุ่มคณาจารย์อื่นจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายด้านบุคลากรที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยเปิด
3. สร้างความรู้สึที่ดีระหว่างคณาจารย์กับผู้บริหารอื่นจะนำไปสู่การสร้างเสริมบรรยากาศที่ดีภายในมหาวิทยาลัยเปิด และทำให้อุบัติการณ์และผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น
4. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงานของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ซึ่งจะช่วยสร้างเสริมให้มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชมีความพร้อมมากขึ้นที่จะดำรงอยู่ในสถานะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในปัจจุบันและอนาคต

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การศึกษาปัจจัยและวิธีการจูงใจคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเปิดในประเทศและต่างประเทศ มีขอบเขตครอบคลุมมหาวิทยาลัยเปิดในประเทศไทย ได้แก่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และมหาวิทยาลัยเปิดในต่างประเทศ ได้แก่ Allama Iqbal Open University, Pakistan, Al-Quds Open University, Palestine, Bangladesh Open University, Bangladesh, Dr. B.R Ambedkar Open University, India, Hanoi Open University, Vietnam, Indira Gandhi National Open University, India, Karnataka State Open University, India, Korea National Open University, Korea, Madhya Pradesh Bhoj Open University, India, National Open University, Taiwan, Netaji Subhas Open University, India, Open University Malaysia, Malaysia, Shanghai TV University, China, Tamil Nadu

Open University, India, The Open University of Israel, Israel, The Open University of Hong Kong, China, The Open University of Sri Lanka, Sri Lanka, The University of the Air, Japan, The University of the Philippines Open University, Philippine, Universitas Terbuka, Indonesia, Yunnan Radio and TV University, China, Open Universities Australia Pty Ltd, Australia, The Open Polytechnic of New Zealand, New Zealand, The Open University, United Kingdom, Payame Noor University, Iran, University Tun Abdul Razak, Charles Sturt University, Australia (รายละเอียดปรากฏตาม ภาคผนวก ก)

1.2 การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีขอบเขตครอบคลุม มหาวิทยาลัยเปิดในประเทศ 1 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

## 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้แยกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ในขั้นตอนการวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการจูงใจคณาจารย์ของ มหาวิทยาลัยเปิดในประเทศและต่างประเทศ ประชากรในการศึกษาได้แก่มหาวิทยาลัยเปิดในประเทศไทย และมหาวิทยาลัยเปิดในต่างประเทศตามรายชื่อข้างต้น โดยกลุ่มตัวอย่างคือ มหาวิทยาลัยเปิดที่ยินดีให้ข้อมูลทุกแห่ง

ส่วนที่ 2 ในขั้นตอนการตรวจสอบรูปแบบเชิงประจักษ์ ประชากรในการศึกษา คือ คณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงานสายวิชาการ ซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชา และสำนัก จำนวนรวมทั้งสิ้น 359 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2549) กลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณ โดยใช้สูตรคำนวณ จำนวน 190 คน และการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

## 3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

### 3.1 ปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจ

### 3.2 ปัจจัยจูงใจเชิงบริหาร

## ข้อจำกัดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างในการตรวจสอบรูปแบบเชิงประจักษ์คืออาจารย์ประจำของ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ซึ่งมีทั้งอาจารย์ประจำสาขาวิชา อาจารย์ประจำสำนักเทคโนโลยี การศึกษา และอาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล ซึ่งภารกิจหลักของอาจารย์ ทั้ง 3 กลุ่ม

แตกต่างกันออกไป ทำให้อาจารย์บางท่านไม่ได้รับผิดชอบในบางกิจกรรมจึงไม่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมของคำตอบแทนในบางกิจกรรมได้

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้มีความพยายามหรือชักนำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจและปัจจัยจูงใจเชิงบริหาร

**ปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจ** หมายถึง ทรัพยากรต่าง ๆ ที่ใช้ในการจูงใจ ได้แก่ เงิน เงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์

**ปัจจัยจูงใจเชิงบริหาร** หมายถึง การดำเนินการขององค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากร เช่น เป้าหมายในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคง ปลอดภัย สัมพันธภาพในงาน/ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน การนิเทศงาน ความสำเร็จของงาน นโยบายการบริหารงาน การบังคับบัญชา ภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบในงานที่มากขึ้น การมีส่วนร่วม การควบคุม การให้อิสระ การให้อำนาจ การยอมรับนับถือ ความยุติธรรม/ความเสมอภาค การให้ทราบเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และการให้ทราบผลสะท้อนกลับของงาน

**รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์** หมายถึง สิ่งที่แสดงถึงโครงสร้างของความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเปิด ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ เป็นรูปแบบที่มีลักษณะเป็นแนวความคิดที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่พึงปรารถนาในการจูงใจบุคลากรกลุ่มคณาจารย์ต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจและปัจจัยจูงใจเชิงบริหาร ที่ส่งผลต่อความพยายามหรือชักนำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

**วิธีการจูงใจ** หมายถึง กิจกรรมการใช้ทรัพยากรเพื่อการจูงใจ

**คณาจารย์ มสธ.** หมายถึง ข้าราชการ สาย ก. และพนักงานสายวิชาการ ของ มสธ. ทั้งหมด ซึ่งหมายรวมถึง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาและประจำสำนัก

**มหาวิทยาลัยเปิด (Open University)** หมายถึง มหาวิทยาลัยที่รับนักศึกษาโดยไม่มี การคัดเลือกและไม่จำกัดจำนวน หรือเป็นมหาวิทยาลัยที่ไม่มีชั้นเรียน ใช้การสอนแบบเรียนเอง และจัดการเรียนการสอนในระบบทางไกลโดยผ่านสื่อต่าง ๆ

**มหาวิทยาลัยปิด (Non-open University)** หมายถึง มหาวิทยาลัยที่จำกัดจำนวนรับนักศึกษา และจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนตามปกติ

**เป้าหมายในการทำงาน** หมายถึง ผลงานที่มุ่งหมายจะจงจะได้รับจากการทำงาน มีความชัดเจน วัดได้ มีกำหนดเวลาแน่นอน และแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบ รวมถึงการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

**ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน** หมายถึง การมีความแน่นอนในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ทั้งในแง่ฐานะและปริมาณงาน รวมถึงการปราศจากภัยในการทำงานด้วย

**สัมพันธภาพในงาน** หมายถึง ความผูกพันในระหว่างผู้ร่วมงานทั้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน

**สภาพการทำงาน** หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ในขณะปฏิบัติงาน รวมถึงวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วย

**การนิเทศงาน** หมายถึง การชี้แจง แสดงให้เห็นถึงลักษณะการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดีขึ้น

**ความสำเร็จของงาน** หมายถึง งานที่ปฏิบัติเสร็จเรียบร้อยแล้วได้ผลตามวัตถุประสงค์

**โอกาสความก้าวหน้าในงาน** หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในงาน โดยพิจารณาจากผลงานที่ปฏิบัติ รวมถึงการได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

**นโยบายการบริหารงาน** หมายถึง หลักและวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวทางในการบริหารงาน

**การบังคับบัญชา** หมายถึง การใช้อำนาจปกครองควบคุมดูแลและสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่

**ภาวะผู้นำ** หมายถึง การใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

**ความรับผิดชอบในงานที่มากขึ้น** หมายถึง การได้รับมอบหมายภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น มีภาระรับผิดชอบกว้างขวาง ครอบคลุมมากขึ้น

**การมีส่วนร่วม** หมายถึง การเข้าร่วม มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกับผู้อื่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ

**การควบคุม** หมายถึง การกำกับดูแลให้การดำเนินงานและผลงานเป็นไปตามที่ต้องการ

**การให้อิสระ** หมายถึง การให้ตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ด้วยตนเอง ไม่ขึ้นแก่ใครรวมถึง การให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

**การยอมรับนับถือ** หมายถึง การแสดงให้รู้ว่าเป็นด้วยในความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ รวมถึงการยอมรับในผลงานที่เกิดขึ้นด้วย

**ความยุติธรรม/เสมอภาค** หมายถึง การให้ความเท่าเทียมกันไม่เข้าข้างใดข้างหนึ่งในการดำเนินการต่าง ๆ

**การให้ทราบเป้าหมายในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การให้รู้ถึงผลงานที่มุ่งหมายจะจะได้รับจากการปฏิบัติงาน

**การให้ทราบผลสะท้อนกลับของงาน** หมายถึง การแสดงให้เห็นภาพผล การปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

