

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ซึ่งการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังภาพ 3 และรายละเอียดต่อไปนี้



ภาพ 3 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

จากภาพ 3 มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยและวิธีการจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัย เปิดในประเทศและต่างประเทศ

1. จุดมุ่งหมายเฉพาะ

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ และวิธีการจูงใจคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเปิดทั้งในประเทศ
และต่างประเทศ

2. ขอบเขต

2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยจูงใจและวิธีการจูงใจที่มหาวิทยาลัยเปิดต่างๆ
จัดให้แก่คณาจารย์

2.1 ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล เป็นข้อมูลจากเอกสาร อินเทอร์เน็ต และจากบุคคล

2.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรได้แก่ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่
ของมหาวิทยาลัยเปิดในประเทศ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช)
และมหาวิทยาลัยเปิดในต่างประเทศ กลุ่มตัวอย่าง ได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive
sampling) มหาวิทยาลัยละ 1 – 2 คน รวมจำนวนตัวอย่าง 31 คน จากมหาวิทยาลัยเปิด 27
แห่ง (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ก)

3. การดำเนินงาน

3.1 สํารวจ ศึกษา และสังเคราะห์เอกสารและข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับ
ปัจจัยจูงใจและวิธีการจูงใจคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเปิดทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3.2 สร้างแบบสอบถามทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษเกี่ยวกับปัจจัยและวิธีการจูง
ใจ ที่มหาวิทยาลัยเปิดจัดให้แก่คณาจารย์ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเบื้องต้น
นำความเห็นมาปรับปรุงและส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา
(content validity) หลังจากนั้นได้ปรับปรุงข้อคำถามให้มีความชัดเจน ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่
ต้องการศึกษายิ่งขึ้น โดยรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบแบบสอบถามในขั้นนี้ปรากฏตาม
ภาคผนวก ข

3.3 ติดต่อนัดหมายและขอสัมภาษณ์อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยรามคำแหง ทาง
โทรศัพท์ สำหรับกลุ่มตัวอย่างต่างประเทศติดต่อและส่งแบบสอบถามทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์
(e-Mail) รวม 31 คน จากมหาวิทยาลัยเปิด 27 แห่ง ดังได้กล่าวแล้ว ได้รับจดหมาย

อิเล็กทรอนิกส์ตอบกลับจากอธิการบดี รองอธิการบดีหรือผู้ได้รับมอบหมาย จากมหาวิทยาลัยเปิด 8 แห่ง ดังนี้

3.3.1 มหาวิทยาลัยเปิดแห่งออสเตรเลีย (Open University of Australia)

3.3.2 มหาวิทยาลัยเปิดแห่งฮ่องกง (Open University of Hong Kong)

3.3.3 มหาวิทยาลัยเปิดแห่งสหราชอาณาจักร (Open University of The United Kingdom)

3.3.4 มหาวิทยาลัยเปิดแห่งมาเลเซีย (Open University of Malaysia)

3.3.5 มหาวิทยาลัยเปิดแห่งอินโดนีเซีย (Universitas Turbuka, Indonesia)

3.3.6 มหาวิทยาลัยเอฟริแมนแห่งอิสราเอล (Everyman's University, Israel)

3.3.7 มหาวิทยาลัยเปิดอัลลามาคิบาลแห่งปากีสถาน (Allama Iqbal Open University of Pakistan)

3.3.8 มหาวิทยาลัยชาร์ลส์ สเตอร์ต แห่งออสเตรเลีย (Charles Sturt University, Australia) (เป็นมหาวิทยาลัยที่จัดการเรียนการสอน 2 ระบบ คือ ระบบชั้นเรียนและระบบการสอนทางไกลผ่านสื่อ)

แต่เนื่องจาก Open University of Australia ให้ข้อมูลมาว่าไม่มีอาจารย์ประจำ แต่ให้อาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่เป็น partner หลายแห่งเป็นผู้สอน ผู้วิจัยจึงได้ติดต่อ Open University of Australia ออกจากการศึกษา

3.4 ติดต่อนัดหมายทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อขอเข้าพบและสัมภาษณ์

Professor Dr. Ronnie Carr ที่ Open University of Hong Kong เพิ่มเติม ในวันที่ 13 มิถุนายน 2549 เวลา 10.00 น. จากการที่ผู้วิจัยได้ไปศึกษาดูงานที่นั่น โดยข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ คือ OUHK ไม่ได้ให้สิ่งจูงใจหรือรางวัลสำหรับงานในหน้าที่ปกติของอาจารย์ นอกจากความพึงพอใจส่วนตัวที่อาจารย์สามารถทำงานได้สำเร็จตามภาระงาน แต่ OUHK ก็ได้ให้การยอมรับนับถือ และให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติดีเด่น โดยนำไปประกอบการพิจารณาตัดสินใจในกรณีต่าง ๆ รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งด้วย โดยเฉพาะผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับ A จะได้รับโบนัสด้วย นอกจากนี้ยังมีการเปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อีกด้วย

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย และตรวจสอบรูปแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1. การสังเคราะห์และสร้างรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์
มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

1.1 จุดมุ่งหมายเฉพาะ

เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์
มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย และตรวจสอบและประเมินความสอดคล้อง
เบื้องต้นขององค์ประกอบของ(ร่าง)รูปแบบฯ

1.2 ขอบเขต

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำของ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชมาไม่น้อยกว่า 10 ปี ขึ้นไป
กลุ่มตัวอย่างสำหรับตรวจสอบและประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบ
ของ(ร่าง)รูปแบบฯ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ 14 ท่านซึ่งผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive
Sampling)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์
มหาวิทยาลัยเปิด ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาของรูปแบบการจูงใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
เชิงเศรษฐกิจ และปัจจัยจูงใจเชิงบริหาร ซึ่งได้มาจากผลการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลจาก
มหาวิทยาลัยเปิดทั้งในและต่างประเทศทั้งจากการสัมภาษณ์และจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง
ผนวกกับเอกสาร และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยโดยใช้ภารกิจของอาจารย์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราชที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับนักศึกษา ได้แก่ การผลิตสื่อการสอน การสอน
การแนะแนว และการวัดและประเมินผล เป็นฐานในการสร้างรูปแบบ

1.3 การดำเนินงาน

เมื่อผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบฯ ฉบับร่าง ขึ้นแล้วผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1.3.1 ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 14 ท่าน (รายชื่อปรากฏตามภาคผนวก ค) ในการพิจารณาตรวจสอบ Conceptual Framework ของ(ร่าง)รูปแบบฯ ที่สร้างขึ้นแล้วนำกลับมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

1.3.2 จัดส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มเดิมพิจารณายืนยันความครบถ้วนสมบูรณ์ของ(ร่าง)รูปแบบฯ แล้วนำมาแก้ไขเพิ่มเติมอีกครั้งหนึ่ง

1.3.3 สร้างแบบประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบของ(ร่าง)รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิด และจัดส่งพร้อม(ร่าง)รูปแบบฯ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มเดิมเป็นผู้ประเมิน (แต่เนื่องจากผู้ทรงคุณวุฒิ 1 ท่านมีภารกิจเร่งด่วนมากจึงไม่สามารถประเมินให้ได้ คงได้ผลการประเมินเพียง 13 ท่าน) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยใช้สูตร (วรรณดี แสงประทีปทอง, 2548)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ IOC = ดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบของ (ร่าง) รูปแบบฯ

R = ค่าความสอดคล้องขององค์ประกอบของ (ร่าง) รูปแบบฯ มีค่าเป็น 1,0

และ -1

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการประเมินพบว่าค่าตามแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด .53 และสูงสุด 1.00 และผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง(ร่าง)รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดอีกครั้งหนึ่ง (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ง)

2. การตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

2.1 จุดมุ่งหมายเฉพาะ

เพื่อตรวจสอบรูปแบบเบื้องต้น

2.2 ขอบเขต

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารการศึกษา และด้านการบริหารงานบุคคล

กลุ่มตัวอย่างสำหรับตรวจสอบรูปแบบเบื้องต้นประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทั่วไป 3 คน ด้านการบริหารการศึกษา 3 คน และด้านการบริหารงานบุคคล 3 คน

2.3 วิธีดำเนินงาน

2.3.1 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมเบื้องต้นของรูปแบบ โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ด้วยความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา จากบุคคลต่อไปนี้

2.3.1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทั่วไป เลือกจากนักวิชาการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งทางการบริหารราชการมาไม่น้อยกว่า 4 ปี จำนวน 3 คน

2.3.1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา เลือกจากนักวิชาการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งทางการบริหารสถานบันอุดมศึกษามาไม่น้อยกว่า 4 ปี จำนวน 3 คน

2.3.1.3 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล เลือกจากนักวิชาการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งทางการบริหารงานบุคคลมาไม่น้อยกว่า 4 ปี จำนวน 3 คน (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิด้านต่าง ๆ ปรากฏในภาคผนวก จ)

2.3.2 กำหนดกรอบเนื้อหาสำหรับการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก จ) พร้อมทั้งดำเนินการประสานผู้ทรงคุณวุฒิ

2.3.3 จัดทำเอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบรูปแบบเบื้องต้น โดยดูความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ตามประเด็นต่อไปนี้

2.3.3.1 ความเหมาะสมของปัจจัยย่อยต่างๆ ของปัจจัยเชิงโครงสร้าง เศรษฐกิจและปัจจัยเชิงบริหาร

2.3.3.2 ความเหมาะสมของภารกิจ กิจกรรม และการดำเนินการต่างๆ ในรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

2.3.3.3 ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชไปใช้

2.3.4 จัดส่งเอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ให้แก่ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเพื่อศึกษาก่อนการสัมมนาเป็นเวลา 4 สัปดาห์

2.3.5 ดำเนินการสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น

2.3.6 สรุปผลการสัมมนาและนำผลการสัมมนามาปรับปรุงรูปแบบฯ

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.4.1 เนื่องจากเป็นการสรุปและสังเคราะห์เนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้จึงเป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

2.4.2 เนื่องจากเป็นการตรวจสอบรูปแบบเบื้องต้น จึงต้องยึดผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเข้าใจเฉพาะเรื่องดังกล่าวเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสม ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้จึงเป็นการสัมมนาของผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

1. การตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

1.1 จุดมุ่งหมายเฉพาะ

เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบฯ ตามความคิดเห็นของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

1.2 ขอบเขต

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ คณาจารย์ ซึ่งเป็นบุคลากรสาย ก. ในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ทั้งที่เป็นอาจารย์ประจำสาขาวิชา และอาจารย์ประจำสำนัก ซึ่งมีสถานภาพเป็นข้าราชการ หรือ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 359 คน และใช้กลุ่มตัวอย่างซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดจากการคำนวณโดยใช้สูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{359}{359 + 1(.05)^2} \\ &= 190 \text{ คน} \end{aligned}$$

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา จากทุกสาขาวิชาและ
สำนัก เพื่อให้ได้ตัวแทนจากทุกหน่วยงานที่มีอาจารย์สังกัดอยู่และแบ่งโควตาตามจำนวน
ข้าราชการและพนักงานของแต่ละสาขาวิชาและสำนัก ได้ตัวอย่างจากหน่วยงานต่างๆ ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสาขาวิชาและสำนัก

สาขาวิชา/สำนัก	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ข้าราชการ	พนักงาน	ข้าราชการ	พนักงาน
สาขาวิชาศิลปศาสตร์	22	4	12	2
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์	38	6	20	3
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ	45	5	24	3
สาขาวิชานิติศาสตร์	26	2	14	1
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	17	5	9	3
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์	18	2	9	1
สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์	22	1	12	0
สาขาวิชารัฐศาสตร์	12	3	6	2
สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์	25	4	13	2
สาขาวิชานิติศาสตร์	23	4	12	2
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	13	0	7	0
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์	11	1	6	1
สำนักเทคโนโลยีการศึกษา	30	2	20	1
สำนักทะเบียนและวัดผล	18	0	12	0
รวม	320	39	169	21

1.3 เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยยึด
รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเป็น
เกณฑ์ ตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงพัฒนาจนกระทั่งมีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) และเติมคำในช่องว่าง

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของคำตอบแทนที่ มธ. จ่ายให้แก่คณาจารย์สำหรับกิจกรรมต่างๆ ในภารกิจแต่ละด้าน เป็นแบบเลือกตอบ พร้อมข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุดที่ไม่ใช่ตัวเงินที่มหาวิทยาลัยควรจัดให้แก่คณาจารย์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 สอบถามข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ เป็นคำถามปลายเปิด

1.4 วิธีการดำเนินงาน

1.4.1 การสร้างเครื่องมือเพื่อตรวจสอบรูปแบบ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อตรวจสอบรูปแบบซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยประเด็นคำถามยึดรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์เป็นเกณฑ์ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังกล่าวแล้ว

1.4.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.4.2.1 ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ (ตามภาคผนวก ฉ)

1.4.2.2 ประสานงานขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน (รายชื่อปรากฏตามภาคผนวก ข) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจุดที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจุดที่ไม่ใช่ตัวเงิน กับภารกิจด้านต่าง ๆ ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เครื่องมือที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.4 - 1.0 (ค่า IOC 0.4 มี 14 ข้อ) และผู้วิจัยได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ในการปรับภาษาที่ใช้ในข้อคำถามให้มีความชัดเจนขึ้นทั้ง 14 ข้อ

1.4.2.3 ปรับปรุงประเด็นคำถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพเหมาะสมกับการวิจัย โดยเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC 0.4 ทั้ง 14 ข้อ (แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ปรากฏตามภาคผนวก ข)

1.4.2.4 สุ่มกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นคณาจารย์และมีใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อทดลองใช้แบบสอบถาม จำนวน 30 คน

1.4.2.5 ทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างตามข้อ 4)

1.4.2.6 วิเคราะห์เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยให้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha – coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง
ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินกับภารกิจในด้าน	
การผลิตสื่อการสอน	0.810
การสอน	0.876
การแนะแนว	0.885
การวัดและประเมินผล	0.846
การวิจัย	0.937
การบริการวิชาการ	0.899
การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	0.980
ภาพรวมของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน	0.948
ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินกับภารกิจในด้าน	
การผลิตสื่อการสอน	0.953
การสอน	0.954
การแนะแนว	0.990
การวัดและประเมินผล	0.961
การวิจัย	0.978
การบริการวิชาการ	0.957
การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	0.973
ภาพรวมของปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่เงิน	0.990
ภาพรวมทั้งฉบับ	0.980

1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.5.1 สุ่มกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยคณาจารย์จากสาขาวิชาและสำนัก รวม 190 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการจับสลากรายชื่อของคณาจารย์ทุกคนตามสัดส่วนของคณาจารย์ประจำสาขาวิชาและสำนักต่าง ๆ จนได้จำนวนตัวอย่างครบ 190 คน ดังปรากฏในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนตัวอย่างจากสาขาวิชาและสำนัก

สาขาวิชา/สำนัก	จำนวนตัวอย่าง	
	ข้าราชการ	พนักงาน
สาขาวิชาศิลปศาสตร์	12	2
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์	20	3
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ	24	3
สาขาวิชานิติศาสตร์	14	1
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	9	3
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์	9	1
สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์	12	0
สาขาวิชารัฐศาสตร์	6	2
สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์	13	2
สาขาวิชานิติศาสตร์	12	2
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	7	0
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์	6	1
สำนักเทคโนโลยีการศึกษา	20	1
สำนักทะเบียนและวัดผล	12	0
รวม	169	21

1.5.2 ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ฉ)

1.5.3 เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีจัดส่งทางพนักงานเดินเอกสารของมหาวิทยาลัย และให้ส่งกลับคืนผ่านพนักงานเดินเอกสารมายังผู้วิจัย รวมทั้งผู้วิจัยได้ติดตามขอรับแบบสอบถามคืนจากตัวอย่างบางรายด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 172 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.52 ของจำนวนตัวอย่าง

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวแล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (ปรับจากปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจและปัจจัยจูงใจเชิงบริหารตามผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ) ดังนี้

1.6.1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน เป็นแบบเลือกตอบ (checklist) ตามความคิดเห็นที่มีต่อความเหมาะสมของคำตอบแทนที่มหาวิทยาลัยจ่ายให้แก่คณาจารย์สำหรับการปฏิบัติกิจกรรมในภารกิจด้านต่างๆ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ โดยเกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสมของคำตอบแทน กำหนดดังนี้

ความคิดเห็นว่าเหมาะสม เกินกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป สรุปผลว่าเหมาะสม
 ความคิดเห็นว่าไม่เหมาะสม เกินกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป สรุปผลว่าไม่เหมาะสม

1.6.2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ

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

วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีเกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความดังกล่าว ระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความดังกล่าว ระดับเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความดังกล่าว
ระดับเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความดังกล่าว
ระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นกับข้อความดังกล่าว
ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

2. การปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผู้วิจัยปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยนำความคิดเห็นของคณาจารย์มาพิจารณาตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัย
กำหนดขึ้นคือ

2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ให้จ่ายค่าตอบแทนคงเดิมสำหรับข้อที่มีความคิดเห็นว่าเป็น
เหมาะสมเกินกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป และปรับค่าตอบแทนสำหรับข้อที่มีความคิดเห็นว่าไม่เหมาะสม
เกินกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป

2.2 ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน ให้รักษาข้อที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นระดับเห็นด้วย
มากขึ้นไป และตัดข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระดับเห็นด้วยปานกลางลงไป