

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยและวิธีการจูงใจคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดในประเทศและต่างประเทศ 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย และ 3) เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยและวิธีการจูงใจคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเปิดทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย และตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

2. ผลการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

1. ผลการตรวจสอบรูปแบบโดยคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

2. ผลการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยและวิธีการจูงใจคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์รูปแบบการจูงใจคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเปิดทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวม 9 แห่ง ได้แก่

1. มหาวิทยาลัยรามคำแหง (มร.)
2. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (มสธ.)
3. Open University of Hong Kong (OUHK)
4. Open University of the United Kingdom (OUUK)
5. Open University of Malaysia (OUM)
6. Universitas Terbuka, Indonesia (ID)
7. Everyman's University, Israel (EU)
8. Allama Iqbal Open University, Pakistan (AIU)
9. Charles Sturt University, Australia (CSU) (ซึ่งจัดการเรียนการสอนทั้ง 2 ระบบคือ

ระบบชั้นเรียน และระบบการสอนทางไกลผ่านสื่อ)

โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยและวิธีการจูงใจคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเปิดเหล่านี้จากเอกสาร จากอินเทอร์เน็ต จากการสัมภาษณ์ สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ และจากจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หลังจากวิเคราะห์แล้วผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์นี้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยและวิธีการจูงใจคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเปิดทั้งในประเทศและต่างประเทศเป็นดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจ

มหาวิทยาลัยเปิดต่าง ๆ ได้จัดปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจให้แก่คณาจารย์ ดังนี้

1.1 ให้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่

- 1.1.1 การตรวจข้อสอบ
- 1.1.2 งานพิเศษนอกเหนือจากงานปกติ
- 1.1.3 การเขียนตำรา
- 1.1.4 การผลิตเนื้อหาการเรียนการสอน/โทรทัศน์
- 1.1.5 การผลิตเนื้อหา e-Learning

- 1.1.6 การสอน
- 1.1.7 การตรวจการบ้าน
- 1.1.8 การออกข้อสอบ
- 1.1.9 การตรวจข้อสอบ
- 1.1.10 การเป็นบรรณาธิการ
- 1.1.11 การแนะแนว/ให้คำปรึกษา
- 1.1.12 การสอนนอกเวลา
- 1.1.13 การควบคุมภาคปฏิบัติ/ฝึกทักษะ
- 1.1.14 การเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- 1.1.15 การประสานงานรายวิชา
- 1.1.16 การดำรงตำแหน่งทางบริหาร
- 1.1.17 การประสานงานคลินิก
- 1.1.18 การผลิต power point/slide
- 1.1.19 การสอนผ่านดาวเทียม
- 1.1.20 การออกข้อสอบ e-Testing
- 1.1.21 การคุมสอบ
- 1.1.22 การเป็นประธานผลิต/ปรับปรุงชุดวิชา
- 1.1.23 การเป็นวิทยากรรายการวิทยุ/โทรทัศน์ /เทปเสียง/CD/Webcasting
- 1.1.24 การประสานงานการสอบ
- 1.1.25 การวิเคราะห์และพัฒนาแบบทดสอบ
- 1.1.26 การเป็นวิทยากรฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 1.1.27 การปฐมนิเทศนักศึกษา
- 1.2 ให้เงินเดือนเพิ่ม 30 % ของเงินเดือนปกติ
- 1.3 ให้โบนัสสำหรับผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับ A
- 1.4 ให้ส่วนแบ่งจากการขายสำหรับผู้เขียนตำรา
- 1.5 ให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ
- 1.6 ให้ค่ารับรองการเป็นอาจารย์
- 1.7 ให้เงินรางวัลสำหรับ Vice-Chancellors award for teaching and research
- 1.8 สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเพิ่มพูนความรู้

1.9 ให้ทุนสำหรับการทำวิจัย

1.10 ให้ทุนสำหรับการเขียนบทความ

1.11 ให้ทุนการศึกษา ดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ

1.12 ให้เงินสมนาคุณสำหรับการเขียนบทความลงวารสารของมหาวิทยาลัย

การศึกษาเพื่อประเมินหลักสูตร การประเมินผลงานเพื่อดำรงตำแหน่งทางวิชาการ การแต่งตั้งตำรา การตรวจสอบคุณภาพของตำรา

1.13 ให้เงินสำหรับการประเมินหลักสูตร การวิจัย

1.14 ให้เงินอุดหนุนการวิจัยสำหรับนักวิจัยใหม่

1.15 ให้คอมพิวเตอร์

1.16 ให้สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ รถรับส่ง การรักษาพยาบาล น้ำดื่ม การสงเคราะห์

ด้านที่อยู่อาศัย

1.17 การจ่ายเงินทดแทนเนื่องจากการเสียชีวิต กรณีทุพพลภาพ หรือสูญเสียอวัยวะ

บางส่วน

1.18 ให้สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ เงินกู้ไม่คิดดอกเบี้ย/คืดดอกเบี้ยไม่เกิน 5 % เงินกู้

และช่วยเหลือค่าดอกเบี้ยเพื่อที่อยู่อาศัย เงินกู้เพื่อการศึกษาบุตร ชำระหนี้ ซ่อมแซมบ้าน รักษาพยาบาล ซื้อคอมพิวเตอร์ สงเคราะห์กรณีประสบภัย/ภัยพิบัติ ทัศนศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

1.19 ประโยชน์อื่น ๆ ได้แก่

1.19.1 ตรวจสอบภาพประจำปี

1.19.2 พริ้อาลาอาลัยผู้เกษียณอายุ มร.

1.19.3 ประกันชีวิตสำหรับผู้เดินทางไปต่างจังหวัด มร. ประกันชีวิตเมื่อออก

ประสานงานสอบ

1.19.4 กองทุนเกษียณอายุ

2. ปัจจัยจูงใจเชิงบริหาร

นอกเหนือจากปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจแล้ว มหาวิทยาลัยเปิดต่าง ๆ ยังได้จัดปัจจัยจูงใจเชิงบริหารแก่คณาจารย์ ดังนี้

2.1 การให้มีส่วนร่วมในการบริหารในรูปแบบคณะกรรมการ

2.2 การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

2.3 ให้การยอมรับนับถือ

2.4 ให้การยอมรับนับถือสำหรับการสอนที่เป็นเลิศ

- 2.5 สร้างความสมดุลในชีวิตการทำงานที่มีประสิทธิผลกับการมีสุขภาพดี
- 2.6 ให้เข้าร่วมในการประชุมสัมมนา
- 2.7 ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการของคณะ
- 2.8 ประเมินความสามารถและต่อสัญญาจ้างอาจารย์เป็นรายปี
- 2.9 ให้ลาศึกษาได้ 6 เดือน โดยให้เงินตอบแทน
- 2.10 ให้คะแนนสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานตาม KPI สำหรับการเขียนตำรา การผลิตเนื้อหา e-Learning การสอน การแนะแนว/ให้คำปรึกษา การตรวจสอบอัตรณ์ การทำวิจัย
- 2.11 ให้คะแนนสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานตาม KPI สำหรับทุกกิจกรรม
- 2.12 ใช้ประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการสำหรับการเขียนเอกสารการสอน การเขียนตำรา การทำวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยและวิธีการจูงใจคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเปิดต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวม 9 แห่ง สรุปได้ตามที่ปรากฏในตาราง 6 และตาราง 7

ตาราง 6 แสดงปัจจัยและวิธีการจูงใจที่มหาวิทยาลัยเปิดต่างประเทศจัดให้แก่คณาจารย์

ปัจจัย	OU of Hong Kong	OU of The United Kingdom	OU of Malaysia	Universitas Turbuka, Indonesia	Every-man's University, Israel	Allama Iqbal OU of Pakistan	Charles Sturt University, Australia
1. ปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจ	ให้โบนัสสำหรับผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับ A	1. ให้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินสำหรับ - การตรวจข้อสอบ - งานพิเศษนอกเหนือจากงานปกติ 2. ให้รางวัลสำหรับการ	มีอาจารย์ประจำและอาจารย์ภายนอกโดยได้จัดสิ่งจูงใจให้อาจารย์ภายนอกดังนี้ 1. ให้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินสำหรับ	ให้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินสำหรับ - การผลิตสื่อการสอนต่าง ๆ ทั้งการเขียนตำรา การผลิตเนื้อหารายการวิทยุหรือโทรทัศน์	ให้เงินเดือนเพิ่ม 30 % ของเงินเดือนปกติ	1. ให้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินสำหรับ - การสอนนอกเวลา - การควบคุมภาคปฏิบัติ - การเป็นที่ปรึกษา-นิพนธ์	1. ให้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินสำหรับ - การประสานงาน - การดำรงตำแหน่งทางบริหาร - การประสานงานคลินิก

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัย	OU of Hong Kong	OU of The United Kingdom	OU of Malaysia	Universitas Turbuka, Indonesia	Every-man's University, Israel	Allama Iqbal OU of Pakistan	Charles Sturt University, Australia
ปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจ (ต่อ)		ปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ	- การเขียนตำรา - การเป็นบรรณธิการ - การสอน - การตรวจงาน - การแนะแนว, ให้คำปรึกษา - การเป็นวิทยากรฝึกทักษะ - การออกข้อสอบ - การตรวจข้อสอบอัตนัย 2. สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเพิ่มพูนความรู้ใน OUM 3. ให้คอมพิวเตอร์ Notebook	และการผลิตเนื้อหา e-Learning - การสอน - การตรวจการบ้าน - การออกข้อสอบ - การตรวจข้อสอบ		- การตรวจงานที่มอบหมาย - การออกข้อสอบ - การตรวจข้อสอบ 2. ให้ค่ารับรองการเป็นอาจารย์	2. ให้เงินรางวัลสำหรับ Vice Chancellors award for teaching, and research 3. ให้เงินอุดหนุนการวิจัยสำหรับนักวิจัยใหม่
2.ปัจจัยจูงใจเชิงบริหาร	1. การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	1. ให้การยอมรับนับถือสำหรับการสอนที่	ให้เข้าร่วมในการประชุม,สัมมนาซึ่งจัดโดย OUM		ประเมินความสามารถและต่อ	1. การอบรมเชิงปฏิบัติการของคณะ	ลาศึกษาได้ 6 เดือน โดยได้เงินตอบแทน

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัย	OU of Hong Kong	OU of The United Kingdom	OU of Malaysia	Universitas Turbuka, Indonesia	Every-man's University, Israel	Allama Iqbal OU of Pakistan	Charles Sturt University, Australia
ปัจจัยจูงใจเชิงบริหาร (ต่อ)	ในรูปคณะกรรมการ 2. เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น 3. ให้การยอมรับนับถือ	เป็นเลิศ 2. สร้างความสมดุลในชีวิตการทำงานที่มีประสิทธิภาพดี	หรือภายนอก		สัญญาจ้างอาจารย์เป็นรายปี	2. การประชุมและการสัมมนา	

ตาราง 7 แสดงปัจจัยและวิธีการจูงใจที่มหาวิทยาลัยเปิดในประเทศจัดให้แก่คณาจารย์

ปัจจัย	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
1. ปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจ	1. การเขียนตำราให้ส่วนแบ่งจากการขาย 2. ให้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินสำหรับ - การผลิตเนื้อหา e- Learning - การผลิต power-point /slide - การสอนผ่านดาวเทียม - การออกข้อสอบ e-Testing - การตรวจข้อสอบอัตโนมัติ - การคุมสอบ 3. ให้ทุนสำหรับ - การทำวิจัย - การเขียนบทความ 4. การจ่ายเงินทดแทนเนื่องจากการเสียชีวิต ทุพพลภาพ หรือสูญเสียอวัยวะบางส่วน 5.สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ - เงินกู้ไม่คิดดอกเบี้ย/คิวดอกเบี้ยไม่เก็บร้อยละ	1. ให้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินสำหรับ - การผลิต/ปรับปรุงชุดวิชา - การเป็นประธาน/บรรณาธิการชุดวิชา - การเป็นวิทยากรรายการวิทยุ/โทรทัศน์ - การผลิตเนื้อหา e- Learning - การสอนเสริม/สัมมนาเสริม - การตรวจงาน/การบ้าน - การออกข้อสอบ - การตรวจข้อสอบอัตโนมัติ - การประสานงานการสอบ - การวิเคราะห์และพัฒนาแบบทดสอบ - การเป็นวิทยากรฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ - การปฐมนิเทศนักศึกษา - การเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/การ

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัย	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจ(ต่อ)	ละ 5 ต่อปี - เงินกู้และช่วยเหลือค่าดอกเบี้ยเพื่อที่อยู่อาศัย - เงินกู้เพื่อการศึกษาบุตร ชำระหนี้ ซ่อมแซมบ้าน,รักษาพยาบาล - ซื้อคอมพิวเตอร์ - สงเคราะห์กรณีประสบอุบัติเหตุ/ภัยพิบัติ - ฌาปนกิจสงเคราะห์ 6. โครงการทัศนศึกษาในและต่างประเทศ 7. ประโยชน์อื่น ๆ - ตรวจสอบภาพประจำปี - พิธีอำลาอาลัยผู้เกษียณอายุ - ประกันชีวิตสำหรับผู้เดินทางไปต่างจังหวัด - กองทุนเกษียณอายุ	ค่านักศึกษา - นักวิจัย 2. ให้เงินสมนาคุณสำหรับ - การเขียนบทความลงวารสารสุโขทัย-ธรรมมาธิราช - การศึกษาข้อมูลเพื่อประเมินหลักสูตร - การประเมินผลงานเพื่อดำรงตำแหน่งทางวิชาการ - การแต่งตั้ง - การตรวจสอบคุณภาพของตำรา 3. ให้เงินอุดหนุน สำหรับ - การประเมินหลักสูตร - การวิจัย 4. ประโยชน์อื่น ๆ - ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปศึกษา ดูงาน ผักกอกบวมทั้งในและต่างประเทศ - ทุนการศึกษา ดูงาน ผักกอกบวมทั้งในและต่างประเทศ - คอมพิวเตอร์ - สวัสดิการรถรับ-ส่ง - สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล - สวัสดิการน้ำดื่ม - สวัสดิการสงเคราะห์ด้านที่อยู่อาศัย - กองทุนเงินทดแทนกรณีเสียชีวิต
2. ปัจจัยจูงใจเชิงบริหาร	1. ให้คะแนนสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานตาม KPI สำหรับ - การเขียนตำรา - การผลิตเนื้อหา e-Learning - การสอน - การแนะแนว,ให้คำปรึกษา - การตรวจสอบข้อสอบอัตนัย	1. ให้คะแนนสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานตาม KPI สำหรับทุกกิจกรรม 2. ให้ประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับ - การเขียนเอกสารการสอน - การเขียนตำรา - การทำวิจัย

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัย	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ปัจจัยเชิง เชิงบริหาร(ต่อ)	- การทำวิจัย 2. ให้มีส่วนร่วมในการบริหารในรูปคณะกรรมการต่าง ๆ 3. ให้เสนอความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ 4. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานพอสมควร 5. มีเป้าหมายกระตุ้นให้ทำงาน 6. ให้การยอมรับนับถือดี 7. ให้โอกาสความก้าวหน้าในงานดี	3. ให้มีส่วนร่วมในการบริหารในรูปคณะกรรมการต่าง ๆ 4. ให้การยอมรับนับถือในความสำเร็จ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยและวิธีการเชิง
คณาจารย์ที่มหาวิทยาลัยเปิดต่าง ๆ จัดให้แก่คณาจารย์สรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะที่เหมือนกันคือมหาวิทยาลัยทุกแห่งได้จัดปัจจัยเชิงเศรษฐกิจในรูปตัวเงินให้แก่คณาจารย์ในลักษณะต่าง ๆ
2. ปัจจัยเชิงบริหารที่เหมือนกันหลายมหาวิทยาลัยคือ การให้มีส่วนร่วมในการบริหารในรูปคณะกรรมการต่าง ๆ และการให้การยอมรับนับถือในการปฏิบัติงาน
3. สิ่งที่แตกต่างกันออกไปบ้างคือสถานภาพของอาจารย์ บางแห่งอาจารย์จะเป็นข้าราชการ หรือพนักงานประจำ ในขณะที่บางแห่งจะเป็นอาจารย์ตามสัญญาจ้างปีต่อปี ในขณะที่บางแห่งมีอาจารย์ทั้ง 2 สถานภาพ คือ อาจารย์ประจำ และอาจารย์ภายนอก หรืออาจารย์นอกเวลา

↑

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย และตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยและวิธีการจูงใจคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวม 9 แห่ง ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ร่วมกับผลการสังเคราะห์เอกสาร ข้อมูลผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ แล้วสร้างรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจและปัจจัยจูงใจเชิงบริหาร โดยใช้ภารกิจอาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับนักศึกษา (แผน มสธ. 2543) เป็นฐานในการสร้างรูปแบบ ได้แก่ การผลิตสื่อการสอน การสอน การแนะแนว และการวัดและประเมินผล แล้วพิจารณาว่ามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชได้จัดให้มีหรือไม่มีคำตอบแทนสำหรับแต่ละกิจกรรมที่จำเป็นโดยใช้ผู้วิจัยเป็นผู้ตอบได้ข้อมูลดังแสดงในตาราง 8

นอกจากนี้ในส่วนของปัจจัยจูงใจเชิงบริหาร ได้จำแนกเป็นปัจจัยย่อย 8 ด้าน ดังนี้

1. เป้าหมายในการทำงาน
2. ความมั่นคง ปลอดภัยในงาน
3. สภาพการทำงาน
4. โอกาสความก้าวหน้าในงาน
5. การมีส่วนร่วม
6. การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น
7. การยอมรับนับถือ
8. ความยุติธรรม/เสมอภาค

และได้ใช้เทคนิคตารางสัมพันธ์ (Matrix) เพื่อจำแนกรายละเอียดของรูปแบบดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 8 แสดงรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิด
ที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย ด้านปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจ

ภารกิจ	กิจกรรม	ค่าตอบแทน (มี/ไม่มี)	จำนวน กิจกรรม ย่อยที่มี ค่าตอบแทน
1. การผลิต สื่อการสอน	1.การผลิตเอกสารการสอน/ประมวลสาระ/แนว การศึกษา	มี	10 กิจกรรม
	2. การปรับปรุงเอกสารการสอน/ประมวลสาระ/ แนวการศึกษา	มี	
	3. การผลิตเอกสารการสอนเพิ่มเติม	มี	
	4. การจัดทำแผนกิจกรรม	ไม่มี	
	5. การผลิตเนื้อหารายการวิทยุกระจายเสียง	ไม่มี	
	6. การจัดทำบทรายการวิทยุกระจายเสียง	มี	
	7. การผลิตเนื้อหารายการวิทยุโทรทัศน์	ไม่มี	
	8. การจัดทำบทรายการวิทยุโทรทัศน์	มี	
	9. การผลิตเนื้อหารายการเทป/CD เสียง	ไม่มี	
	10. การจัดทำบทรายการเทป/CD เสียง	มี	
	11. การผลิตเนื้อหารายการวีดิทัศน์/VCD	ไม่มี	
	12. การจัดทำบทรายการวีดิทัศน์/VCD	มี	
	13. การผลิตเนื้อหาบทเรียน e-Learning (การ สรุปเนื้อหา)	มี	
	14. การผลิตบทเรียน e-Learning	มี	
	15. การผลิตรายการสอนเสริมทางไกลผ่าน ดาวเทียม	มี	
	16. การผลิตสื่อประกอบการบรรยาย power- point/slide	ไม่มี	

ตาราง 8 (ต่อ)

ภารกิจ	กิจกรรม	คำตอบแทน (มี/ไม่มี)	จำนวน กิจกรรม ย่อยที่มี คำตอบแทน
4. การสอบ	1. ออกข้อสอบ/ปรับปรุงข้อสอบ 2. ประสานงานสอบ/คุมสอบ 3. ตรวจข้อสอบอัตนัย 4. ตรวจข้อสอบ e-Testing 5. เป็นคณะกรรมการตรวจข้อสอบปรนัย 6. การประเมินกิจกรรมประจำชุดวิชา 7. การอ่านข้อสอบนักศึกษา及格พิจารณา	มี มี มี มี มี มี ไม่มี	6 กิจกรรม

จากตาราง 8 แสดงว่ารูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยด้านปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจ ตามผลการสร้างรูปแบบของผู้วิจัยเองมี 4 ภารกิจที่ควรได้รับปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจ คือ การผลิตสื่อการสอน (10 กิจกรรม) การสอน (13 กิจกรรม) การแนะแนว (2 กิจกรรม) และการวัดและประเมินผล (6 กิจกรรม)

ตาราง 9 แสดงรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย ด้านปัจจัยจูงใจเชิงบริหาร

ภารกิจ ปัจจัย	การผลิตสื่อ การสอน	การสอน	การแนะแนว	การวัดและ ประเมินผล
1. เป้าหมาย ในการทำงาน	1. มีเป้าหมายชัดเจน 2. มีเป้าหมายที่วัดได้ 3. มีกำหนดเวลา แน่นอน 4. ให้ทราบเป้าหมายใน การปฏิบัติงาน 5. มีการประเมินผลการ ผลิต/ปรับปรุงโดย	1. มีเป้าหมายชัดเจน 2. มีเป้าหมายที่วัดได้ 3. มีกำหนดเวลา แน่นอน 4. ให้ทราบเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน 5. ให้นักศึกษา ประเมินผลการสอน	1. มีเป้าหมายชัดเจน 2. มีเป้าหมายที่วัดได้ 3. มีกำหนดเวลา แน่นอน 4. ให้ทราบเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน 5. มีการกำหนด บทบาทของอาจารย์	1. มีเป้าหมายชัดเจน 2. มีเป้าหมายที่วัดได้ 3. มีกำหนดเวลา แน่นอน 4. ให้ทราบเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน 5. มีการตรวจสอบ

ตาราง 9 (ต่อ)

ภารกิจ ปัจจัย	การผลิตสื่อ การสอน	การสอน	การแนะแนว	การวัดและ ประเมินผล
	คณะกรรมการกลุ่ม ผลิต/ปรับปรุงเอกสาร การสอนและสื่อการ สอน	6. มีการแจ้งผลการ ประเมินแก่ ผู้เกี่ยวข้อง 7. มีการนำผลการ ประเมินไปใช้	ที่ชัดเจน 6. มีการประเมินผล การแนะแนว 7. มีการแจ้งผลการ ประเมินแก่ ผู้เกี่ยวข้อง 8. มีการนำผลการ ประเมินไปใช้	คุณภาพข้อสอบโดย ประธานกรรมการ ออก/ปรับปรุงข้อสอบ 6. มีการประเมิน คุณภาพข้อสอบราย- ข้อโดยนักวัดผล 7. มีการประเมิน ประสิทธิภาพในการ จำแนกผู้สอบของ แบบทดสอบ 8. มีการประเมินผล การตรวจข้อสอบโดย คณะกรรมการ 9. มีการประเมินผล การประสานงานสอบ รวม 9 กิจกรรม
	รวม 5 กิจกรรม	รวม 7 กิจกรรม	รวม 8 กิจกรรม	
2. ความมั่น- คงปลอดภัย ในงาน	1. ได้ร่วมในการผลิตใน ฐานะ ประธาน/ บรรณาธิการ/ กรรมการ/ เลขานุการ/ผู้ ร่วมผลิต/ปรับปรุง เป็น งานตามข้อกำหนด 2. มีความปลอดภัยใน การทำงานนอกเวลา 3. มาตรการด้านความ ปลอดภัยของอาคาร สถานที่ไม่เป็นอุปสรรค ในการทำงานนอกเวลา รวม 3 กิจกรรม	1. ได้สอน เป็นงาน ตามข้อกำหนด 2. มีการอำนวยความสะดวก สะดวกในการ เดินทาง 3. มีการประกันภัย 4. มีเพื่อนร่วม เดินทาง รวม 4 กิจกรรม	1. เป็นปริมาณงาน ในการดำรงตำแหน่ง ที่มหาวิทยาลัย กำหนด 2. มีการอำนวยความสะดวก สะดวกในการ เดินทาง 3. มีการประกันภัย 4. มีเพื่อนร่วม เดินทาง 5. มีการกำหนดเวลา ที่ชัดเจนล่วงหน้า นาน ๆ รวม 5 กิจกรรม	1. มีการจัดพาหนะ ให้ 2. มีเพื่อนร่วม เดินทาง 3. มีการประกันภัยใน การเดินทาง 4. มีข้อมูลเพียงพอ ให้อาจารย์แก้ปัญหา ที่สนามสอบ รวม 4 กิจกรรม

ตาราง 9 (ต่อ)

ภารกิจ ปัจจัย	การผลิตสื่อ การสอน	การสอน	การแนะแนว	การวัดและ ประเมินผล
3. สภาพการทำงาน	1. มีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการผลิตสื่อการสอนเช่น * มีห้องทำงานส่วนตัว * มีวัสดุอุปกรณ์พร้อม * มีคอมพิวเตอร์ใช้ทุกคน * มีโทรศัพท์ใช้ทุกคน * มีแหล่งค้นคว้าที่สะดวก 2. มีการอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าทั้งใน/นอกสถานที่ 3. มีห้องประชุม คณะกรรมการกลุ่มผลิต/ปรับปรุง 4. มีอาหาร/อาหารว่างในการประชุมชุดวิชา 5. มีกรรมการด้านเทคโนโลยีการศึกษา 6. มีกรรมการด้านวัดผลการศึกษา 7. มีเจ้าหน้าที่ช่วยพิมพ์ 8. มีเลขานุการชุดวิชาช่วยติดตามงาน 9. มีศูนย์การผลิตรายการวิทยุ/วิทยุโทรทัศน์	1. มีการสอนต่างจังหวัด/นอก มสธ. และใน มสธ. 2. มีสื่อโสตทัศนประกอบการสอน 3. มีการบริการของศูนย์บริการการศึกษา 4. มีความพร้อมของห้องเรียนตามศูนย์บริการการศึกษา 5. มีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในห้องเรียน 6. มีการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง/ที่พัก 7. ไม่จำกัดสิทธิในการสอน 8. ให้เดินทางล่วงหน้า 1 วันเพื่อไม่ให้เหนื่อยมาก 9. มีการประกันชีวิตและสุขภาพขณะเดินทาง	1. มีสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับแนะแนวเมื่อนักศึกษามาพบ 2. มีสื่อประกอบการแนะแนว 3. มีนโยบายและแนวทางการแนะแนว 4. การแนะแนวต่างจังหวัด * มีกำหนดเวลาแนะแนวนั่นนอนและแจ้งอาจารย์ล่วงหน้าพอสมควร * อำนวยความสะดวกในการเดินทาง * มีเพื่อนร่วมเดินทาง* มีสถานที่แนะแนวเหมาะสม 5. ให้เดินทางล่วงหน้า 1 วันเพื่อไม่ให้เหนื่อยมาก 6. มีประกันชีวิตและสุขภาพขณะเดินทาง 7. มีชมรมบัณฑิต/ชมรมนักศึกษาช่วยดำเนินการ 8. มีห้องให้คำปรึกษา	1. มีการจัดพาหนะให้เดินทางได้สะดวก 2. มีเอกสารประกอบการประชุมนิเทศ 3. มีข้อมูลการลงทะเบียนของนักศึกษา 4. มีกำหนดเวลารับ-ส่งข้อสอบ 5. มีหน่วยงานกลางสนับสนุนการปฏิบัติงานในสนาม 6. ผู้ประสานงานสามารถเข้าถึงระบบฐานข้อมูลที่เป็นได้ขณะปฏิบัติงาน 7. ให้เดินทางล่วงหน้า 1-2 วันตามความจำเป็น 8. มีการประกันชีวิตและสุขภาพขณะเดินทาง 9. จัดห้องตรวจข้อสอบให้เอื้อต่อสุขภาพ

ตาราง 9 (ต่อ)

ภารกิจ ปัจจัย	การผลิตสื่อ การสอน	การสอน	การแนะแนว	การวัดและ ประเมินผล
สภาพการ ทำงาน(ต่อ)	10. ได้รับความสะดวก ในการทำงานนอกเวลา 11. สามารถผลิตที่ บ้านที่อื่น ๆ ได้ 12. ห้องทำงานมี คุณภาพอากาศ อุณหภูมิ แสง เสียง เหมาะสม 13. มีห้องพยาบาลและ พยาบาลประจำ รวม 13 กิจกรรม	รวม 9 กิจกรรม	วิทยานิพนธ์ รวม 8 กิจกรรม	รวม 9 กิจกรรม
4. โอกาส ความก้าวหน้า ในงาน	1. ผลงานเขียนใช้ขอ ตำแหน่งทางวิชาการ 2. ผลงานการผลิตสื่อ ในฐานะวิทยากรใช้ขอ ตำแหน่งทางวิชาการได้ 3. ได้คะแนนการ ปฏิบัติงานที่เหมาะสม 4. เป็นที่รู้จักในวง วิชาการกว้างขวางขึ้น 5. ได้พัฒนาตนเองด้าน การผลิตสื่อ 6. มีการอบรมการเป็น บรรณารักษ์วิชา 7. มีการอบรมการ ผลิตชุดวิชา 8. มีการอบรมการ ปรากฏตัวทางวิทยุ โทรทัศน์ 9. มีการอบรมเพื่อสอบ	1. มีโอกาสพัฒนา ทักษะการสอนมาก ขึ้น 2. เป็นที่รู้จักและ ยอมรับของ นักศึกษา/ผู้เรียน 3. นำผลงานสอนมา ประกอบการ พิจารณา ความก้าวหน้า ให้ เหมาะสม 4. มีการอบรม เทคนิค/วิธีการสอน 5. มีการอบรมทักษะ การใช้สื่อการสอน 6. สนับสนุนการ เพิ่มพูนความรู้ด้าน การสอน	1. มีโอกาสพัฒนา ทักษะการแนะแนว 2. เป็นที่ยอมรับของ นักศึกษา/ผู้เรียน 3. การแนะแนวช่วย ขยายฐาน/เครือข่าย ความรู้จักคุ้นเคย4. มี นโยบายในการนำ งานแนะแนวมาใช้ใน การประเมิน ความก้าวหน้า 5. มีการสัมมนาที่ ปรึกษาชมรม 6. มีการปฐมนิเทศ ก่อนออกไป ปฐมนิเทศทุกครั้ง 7. มีการอบรมการ แนะแนวในระบบ ทางไกลด้วยสื่อที่	1. ความเป็น ผู้เชี่ยวชาญในการ พัฒนาข้อสอบ 2. การประสานงาน สอบช่วยขยายฐาน/ เครือข่ายความรู้จัก คุ้นเคย 3. มีการอบรม เทคนิคการสร้าง ข้อสอบ 4. มีการปฐมนิเทศ คณะผู้ประสานงาน สอบทุกครั้ง

ตาราง 9 (ต่อ)

ภารกิจ ปัจจัย	การผลิตสื่อ การสอน	การสอน	การแนะแนว	การวัดและ ประเมินผล
โอกาสความ ก้าวหน้าใน งาน(ต่อ)	เป็นผู้ประกาศ 10. ให้โอกาสไปศึกษา ดูงานทั้งในและ ต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ด้านวิชาการ/ วิชาชีพและด้านการ ผลิตสื่อการสอน รวม 10 กิจกรรม	รวม 6 กิจกรรม	ทันสมัย 8. สนับสนุนการ เพิ่มพูนความรู้ด้าน การแนะแนว รวม 8 กิจกรรม	รวม 4 กิจกรรม
5. การมีส่วนร่วม	1. มีส่วนร่วมในฐานะ ประธาน/บรรณาธิการ/ กรรมการกลุ่มผลิต/ ปรับปรุงชุดวิชา/ ผู้ร่วม ผลิต/ปรับปรุง 2. มีทีมในการทำงาน รวม 2 กิจกรรม	1. เป็นผู้สอน/ วิทยากร 2. เป็นผู้คิดวิธีการ และเทคโนโลยีใน การสอน รวม 2 กิจกรรม	1. แนะนำนักศึกษา ใหม่ 2. ให้คำปรึกษาใน เรื่องการเรียน 3. เป็นที่ปรึกษา ชมรมนักศึกษา ประจำจังหวัด 4. เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์/การ ค้นคว้าอิสระ 5. เพิ่มบทบาทด้าน การแนะแนวให้มาก ขึ้น รวม 5 กิจกรรม	1. เป็นกรรมการออก/ ปรับปรุงข้อสอบ 2. เป็นผู้ประสานงาน สอบ/เจ้าหน้าที่ กองกลาง 3. เป็นกรรมการ ตรวจข้อสอบ รวม 3 กิจกรรม
6. การให้อิสระในการ แสดงความคิดเห็น	1. ให้อิสระเต็มที่ในการ แสดงความคิดเห็นใน การประชุมคณะกรรมการ- การกลุ่มผลิต/ปรับปรุง ชุดวิชา 2. ให้อิสระในการเสนอ ความคิดเห็นเชิง	1. สร้างคู่มือการสอน ตามแนว 60 % อีก 40% ให้อิสระ ในการสอน 2. สามารถประยุกต์ รูปแบบและเนื้อหา การสอนได้ตาม	1. ให้อิสระในการ แสดงความคิดเห็น อย่างเต็มที่ในการ สัมมนาที่ปรึกษา ชมรม 2. ให้อิสระในการ เสนอแนะรูปแบบการ	ให้แสดงความคิดเห็น ในการพัฒนา/ ปรับปรุงงานการจัด สอบ

ตาราง 9 (ต่อ)

ภารกิจ ปัจจัย	การผลิตสื่อ การสอน	การสอน	การแนะแนว	การวัดและ ประเมินผล
การให้อิสระ ในการแสดง ความคิดเห็น (ต่อ)	วิชาการ รวม 2 กิจกรรม	สมควร 3. ให้อิสระในการ ยกตัวอย่างและ แสดงความคิดเห็น นอกบทเรียน รวม 3 กิจกรรม	แนะแนว รวม 2 กิจกรรม	รวม 1 กิจกรรม
7. การ ยอมรับนับ ถือ	1. ยอมรับนับถือใน ความสามารถของ ประธาน/ บรรณาธิการ/ กรรมการ/ผู้ร่วมผลิต / ปรับปรุง 2. ยอมรับนับถือในงาน ที่สำเร็จแล้ว 3. มีการนำผลงานไปใช้ อ้างอิง รวม 3 กิจกรรม	1. ยอมรับในความ- สามารถในการทำ หน้าที่สอน 2. มีการประเมิน และรายงานผลการ สอนเพื่อนำไปสู่การ ยอมรับนับถือ 3. มีโอกาสในการ สอนเป็นวิทยากร ผ่านสื่อ วิทยุกระจายเสียง/ วิทยุโทรทัศน์/เทป เสียง/CD เสียง/วีดิ ทัศน์/VCD/ ดาวเทียม/ Webcasting/ระบบ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต 4. สนับสนุน/ส่งเสริม ให้อาจารย์ผลิตสื่อ การสอนเพิ่มเติม รวม 4 กิจกรรม	1. ให้อาจารย์ทุกคน เป็นที่ปรึกษาชมรม นักศึกษา 2. ให้อาจารย์ทุกคน ได้ทำกิจกรรมจริง 3. เป็นผู้แทน มหาวิทยาลัยร่วม กิจกรรมชมรม รวม 3 กิจกรรม	1. เป็นกรรมการออก ข้อสอบ 2. เป็นกรรมการ ตรวจข้อสอบ 3. เป็นผู้แทน มหาวิทยาลัยไป ประสานงานสอบ รวม 3 กิจกรรม

ตาราง 9 (ต่อ)

ภารกิจ ปัจจัย	การผลิตสื่อ การสอน	การสอน	การแนะแนว	การวัดและ ประเมินผล
8. ความ ยุติธรรม/ เสมอภาค	1. แต่งตั้งเป็นประธาน/ บรรณาธิการ/กรรมการ/ ผู้ผลิต/ผู้ปรับปรุงตาม ความสามารถ/ความ ชำนาญ/ประสบการณ์ 2. มีการเฉลี่ยความ รับผิดชอบในการผลิต/ ปรับปรุง รวม 2 กิจกรรม	1. มีโอกาสสอนตรง ตามวุฒิ/เลือกวิชา สอนได้ 2. มีการเฉลี่ยความ รับผิดชอบในการ สอน 3. มีโอกาสในการ เลือกศูนย์สอนเสริม รวม 3 กิจกรรม	1. อาจารย์ทุกคน ต้องเป็นที่ปรึกษา ชมรม 2. มีโอกาสในการ แนะแนว 3. มีโอกาสเลือกศูนย์ แนะแนว 4. มีโอกาสเลือก นักศึกษาในการให้ คำปรึกษา วิทยานิพนธ์/ค้นคว้า อิสระ 5. มีการเฉลี่ยจำนวน นักศึกษาในการให้ คำปรึกษา รวม 5 กิจกรรม	1. มีโอกาสในการ ออกข้อสอบ 2. มีโอกาสในการ ตรวจข้อสอบ 3. มีโอกาสในการไป ประสานงานสอบ 4. มีโอกาสในการ เลือกสนามสอบ รวม 4 กิจกรรม
รวม	40 กิจกรรม	38 กิจกรรม	39 กิจกรรม	37 กิจกรรม

จากตาราง 9 แสดงว่ารูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย ด้านปัจจัยจูงใจเชิงบริหารประกอบด้วย 8 ปัจจัยย่อย และมีจำนวนกิจกรรมในปัจจัยย่อยต่าง ๆ สำหรับภารกิจแต่ละด้านคือ ภารกิจด้านการผลิตสื่อการสอน 40 กิจกรรม ภารกิจด้านการสอน 38 กิจกรรม ภารกิจด้านการแนะแนว 39 กิจกรรม และภารกิจด้านการวัดและประเมินผล 37 กิจกรรม

2. ผลการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยได้จัดสัมมนาเชิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันที่ 12 กันยายน 2549 เวลา 13.30 น. ณ ห้องประชุมผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ในการนี้ มีผู้ทรงคุณวุฒิมาเข้าสัมมนา รวม 8 ท่าน ดังนี้

1. ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน อดีตอธิการบดีผู้ก่อตั้ง มสธ. ประธาน
การสัมมนา
2. ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช์ อธิการบดี มสธ. (ติดตามการต่างประเทศ
แต่ให้ข้อคิดเห็นไว้ล่วงหน้า)
3. รองศาสตราจารย์จรินทร์ เทศวานิช อดีตรองอธิการบดีฝ่ายบริหารและ
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
4. รองศาสตราจารย์ธนชัย ยมจินดา อดีตประธานกรรมการประจำสาขาวิชา
วิทยาการจัดการ
5. รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ อดีตประธานกรรมการประจำสาขาวิชา
วิทยาการจัดการ
6. รองศาสตราจารย์ ดร. จินดา ชลิตทอง ผู้อำนวยการสำนักบริการการศึกษา
อดีตผู้อำนวยการสำนักวิชาการ
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทวี สุรฤทธิกุล ประธานกรรมการประจำสาขาวิชา
รัฐศาสตร์
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์มานิต ศุภธสกุล อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
อดีตเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 8 ว. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ทั้งนี้ มีรองศาสตราจารย์ ดร.ทองอินทร์ วงศ์โสธร อดีตอธิการบดี มสธ. และที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ เป็นผู้สังเกตการณ์ มีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงศ์ อาจารย์
ประจำสำนักทะเบียนและวัดผลเป็นผู้ดำเนินการสัมมนา

ผู้เข้าสัมมนาทุกท่านมาถึงห้องสัมมนาก่อนเวลานัดหมายแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะมาให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย และทุกท่านได้ทักทายกันด้วยบรรยากาศที่เป็นกันเองหลังจากที่ผู้ดำเนินการสัมมนาได้สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการสัมมนาเชิงผู้เชี่ยวชาญ 3 ประการ คือ

1. เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของปัจจัยย่อยต่าง ๆ ของปัจจัยเชิงเศรษฐกิจและปัจจัยเชิงบริหาร

2. เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของภารกิจ กิจกรรม และการดำเนินการต่าง ๆ ในรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

3. เพื่อพิจารณาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชไปใช้ ให้ผู้เข้าสัมมนาได้ทราบ

ต่อจากนั้นผู้เข้าสัมมนาได้เรียนเชิญให้ศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีสอ้าน ทำหน้าที่ประธานการสัมมนา ประธานฯ จึงได้เชิญผู้เข้าสัมมนาได้เริ่มอภิปรายถึงประเด็นการสัมมนาดังนี้

ประเด็นแรก เกี่ยวกับความเหมาะสมของปัจจัยย่อยต่าง ๆ ของปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจและปัจจัยจูงใจเชิงบริหาร ในประเด็นนี้มีผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านเห็นว่าปัจจัยที่เสนอมีรายละเอียดย่อยเกินไป ดังนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่านเห็นว่า “แต่ละปัจจัยที่เสนอมาละเอียดย่อยเกินไป” อีกท่านหนึ่งเห็นว่า “บางประเด็นลงรายละเอียดมากเกินไป เช่น การแยกแผนกิจกรรมออกจากการเขียนเอกสารการสอน จึงควร group ให้เป็นประเด็นหลัก ๆ ” ในขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิอีกท่านหนึ่งเห็นว่า “ความเหมาะสมของปัจจัยย่อยต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยเสนอมาอาจพิจารณาว่าได้ แต่ถ้าจะเพิ่มหรือปรับปัจจัยที่ยังไม่ได้กล่าวถึงก็ต้องพิจารณากันต่อไป” ส่วนประธานฯ ได้เสนอว่า “ควรแยกปัจจัยจูงใจเป็น financial incentive กับ non - financial incentive” โดยผู้ทรงคุณวุฒิอีกท่านหนึ่งสนับสนุนว่า “ควรปรับเป็นปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน และปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน” ซึ่งผู้เข้าสัมมนาทุกท่านเห็นด้วย

ประเด็นที่ 2 เกี่ยวกับความเหมาะสมของภารกิจ กิจกรรม และการดำเนินการต่าง ๆ ในรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย ผู้ทรงคุณวุฒิท่านหนึ่งเห็นว่า “ความเหมาะสมของรูปแบบพิจารณาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของข้าราชการ มสธ. อยู่ในระดับปานกลางจึงยังพัฒนาได้อีกมาก” อีกท่านหนึ่งเห็นว่า “เห็นด้วยกับรูปแบบที่นำเสนอ แต่ควรจัดกลุ่มให้ชัดเจนขึ้น” ในขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิอีก 2 ท่านเห็นว่าควรเพิ่มภารกิจนอกเหนือจากที่เสนอมมาแล้วโดยท่านหนึ่งให้ข้อสังเกตว่า “ควรเพิ่มภารกิจการวิจัยด้วยหรือไม่ เพราะจะทำให้แรงจูงใจในงานวิจัยไม่มี” ในขณะที่อีกท่านหนึ่งเสนอว่า “ควรจะมีครบทั้ง 4 ด้านตามภารกิจของ มสธ. คือ การสอน การวิจัย การบริการสังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม”

ประเด็นที่ 3 ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชไปใช้ ในประเด็นนี้ผู้ทรงคุณวุฒิท่านหนึ่งให้ข้อคิดเห็นว่า “ในความเป็นจริงจะมีปัญหาอุปสรรคมากในการที่จะใช้ปัจจัยเพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจ ปัญหาของ มสธ. คือ

1. ปัญหาการเงินที่ไม่ปรับขึ้น และยังปรับลด เช่น เบี้ยประชุม
2. ปัญหาการแข่งขันเป็นอุปสรรคภายนอก
3. อุปสรรคภายใน ค่านิยม และพฤติกรรมคณาจารย์ เราคาดหวังอะไรมา จึงมีความคิด ความรู้สึก ค่อนข้างขัดแย้งกับนโยบาย หรือการแก้ไขของมหาวิทยาลัย
4. บุคลากรอื่นนอกจากอาจารย์ก็จะเป็นอุปสรรคสำคัญมาก ถ้าปรับเฉพาะ อาจารย์ก็จะกระทบบุคคลอื่น ๆ “

ประเด็นอื่น ๆ นอกจาก 3 ประเด็นหลักแล้ว ผู้ทรงคุณวุฒิยังได้ให้ข้อคิดเห็นอื่น ๆ ด้วยดังนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิท่านหนึ่งอภิปรายว่า “งานที่ปฏิบัติบางงานเป็นภาระงานขั้นต่ำ บางงานเป็นงานพิเศษตามอรรถาัย จะวัดงานใด และลักษณะงานอาจารย์ประจำสาขาวิชา และอาจารย์ประจำสำนักไม่เหมือนกัน ควรศึกษาร่วมกันหรือไม่” อีกท่านหนึ่งเห็นว่า “น่าจะ focus อาจารย์ผู้สอนเท่านั้น และต้องคำนึงถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย โดยการมองเชิงเศรษฐกิจ นอกเหนือจาก มี/ไม่มี ต้องมองว่าพอไหมด้วย เพราะคำตอบแทนบางรายการเป็นอัตราที่ใช้มาตั้งแต่ มสธ.เปิดใหม่ ๆ ”

นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านยังมีข้อเสนอให้ผู้วิจัยปรับแก้ไขในรายละเอียดบางประการ ซึ่งสามารถสรุปผลการสัมมนาของผู้เชี่ยวชาญได้ ดังนี้

1. ปัจจัยย่อยต่าง ๆ บางประเด็นลงรายละเอียดเกินไป ที่เป็นกิจกรรมเดียวกันควรรวมไว้ด้วยกัน และควรแยกปัจจัยเป็น ปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวเงิน กับปัจจัยเชิงจิตที่ไม่ใช่ตัวเงิน
2. ควรเพิ่มภารกิจให้ครบตามภารกิจหลักทั้ง 4 ด้านของมหาวิทยาลัย คือภารกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
3. การนำรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจไปใช้ ซึ่งใช้เฉพาะอาจารย์อาจมีปัญหาจากบุคลากรอื่น
4. ประเด็นอื่น ๆ
 - 4.1 เห็นด้วยกับรูปแบบที่นำเสนอแต่ควรจัดกลุ่มให้ชัดเจนขึ้น
 - 4.2 ขาดการคำนึงถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและมีผลกระทบที่ชัดเจนทั้งคำตอบแทนและสิ่งจูงใจ
 - 4.3 การมองเชิงเศรษฐกิจ นอกเหนือจากมี/ไม่มีต้องมองว่าพอไหมด้วย (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ญ)

ผลการดำเนินงานจากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดใน 2 ประเด็น คือ

1. ประเภทของปัจจัย ปรับชื่อใหม่ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจ ปรับเป็น ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน

1.2 ปัจจัยจูงใจเชิงบริหาร ปรับเป็น ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน

2. การกิจของอาจารย์มหาวิทยาลัยเปิด เพิ่มเติมประเภทของการกิจเพื่อให้ครบตาม

ภารกิจของมหาวิทยาลัยเปิดจากเดิม 4 ภารกิจ เป็น 7 ภารกิจ ได้แก่ ภารกิจด้านการผลิตสื่อการสอน ภารกิจด้านการสอน ภารกิจด้านการแนะแนว ภารกิจด้านการวัดและประเมินผล ภารกิจด้านการวิจัย ภารกิจด้านการบริการวิชาการ และภารกิจด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามสรุปผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ดังตาราง 10 ตาราง 11 และตาราง 12

ตาราง 10 แสดงรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิด ด้านปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน

ภารกิจ	กิจกรรม	คำตอบแทน (มี/ไม่มี)	จำนวน กิจกรรม ย่อยที่มี คำตอบแทน
1. การผลิตสื่อการสอน	1.การผลิตเอกสารการสอน/ประมวลสาระ/แนวการศึกษา	มี	
	2. การปรับปรุงเอกสารการสอน/ประมวลสาระ/แนวการศึกษา	มี	
	3. การผลิตเอกสารการสอนเพิ่มเติม	มี	
	4. การจัดทำแผนกิจกรรม	ไม่มี	
	5. การผลิตเนื้อหาการวิทยุกระจายเสียง	ไม่มี	
	6. การจัดทำบทวิทยุกระจายเสียง	มี	
	7. การผลิตเนื้อหาการวิทยุโทรทัศน์	ไม่มี	
	8. การจัดทำบทวิทยุโทรทัศน์	มี	
	9. การผลิตเนื้อหาการเทป/CD เสียง	ไม่มี	
	10. การจัดทำบทวิทยุเทป/CD เสียง	มี	

ตาราง 10 (ต่อ)

ภารกิจ	กิจกรรม	ค่าตอบแทน (มี/ไม่มี)	จำนวน กิจกรรม ย่อยที่มี ค่าตอบแทน
การสอน(ต่อ)	10. อบรมประสบการณ์วิชาชีพ ป.ตรี/โท 11. การสร้างกิจกรรมประกอบการอบรม 12. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/ค้นคว้าอิสระ	มี ไม่มี มี	13 กิจกรรม
3. การแนะ แนว	1. ปฐมนิเทศ 2. ที่ปรึกษาวิชาการ 3. ที่ปรึกษาชมรม 4. ร่วมกิจกรรมชมรม 5. ตอบปัญหานักศึกษาผ่านช่องทางต่าง ๆ	มี ไม่มี ไม่มี มี ไม่มี	2 กิจกรรม
4. การสอบ	1. ออกข้อสอบ/ปรับปรุงข้อสอบ 2. ประสานงานสอบ/คุมสอบ 3. ตรวจข้อสอบอัตนัย 4. ตรวจข้อสอบ e-Testing 5. เป็นคณะกรรมการตรวจข้อสอบปรนัย 6. การประเมินกิจกรรมประจำชุดวิชา 7. การอ่านข้อสอบนักศึกษา及格พิจารณา	มี มี มี มี มี มี ไม่มี	6 กิจกรรม
5. การวิจัย	1. การเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย 2. การเป็นนักวิจัย 3. การเป็นผู้ช่วยนักวิจัย 4. การเป็นที่ปรึกษางานวิจัย	มี มี มี มี	4 กิจกรรม
6. การบริการ วิชาการ	1. การเป็นวิทยากรอบรมบุคคลภายนอก/ ภายในมหาวิทยาลัย 2. การเป็นที่ปรึกษาหน่วยงานภายนอก	มี ไม่มี	1 กิจกรรม

ตาราง 10 (ต่อ)

ภารกิจ	กิจกรรม	ค่าตอบแทน (มี/ไม่มี)	จำนวน กิจกรรม ย่อยที่มี ค่าตอบแทน
7. การ ทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	1. การรับผิดชอบจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการ ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 2. การร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	ไม่มี ไม่มี	0 กิจกรรม

จากตาราง 10 แสดงว่ารูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดด้านปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ตามผลการปรับปรุงรูปแบบของผู้วิจัยมี 6 ภารกิจที่ควรได้รับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน คือ การผลิตสื่อการสอน (10 กิจกรรม) การสอน (13 กิจกรรม) การแนะแนว (2 กิจกรรม) และการวัดและประเมินผล (6 กิจกรรม) การวิจัย 4 กิจกรรม และการบริการวิชาการ 1 กิจกรรม ส่วนภารกิจการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่มีกิจกรรมใดที่ควรได้รับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน

ตาราง 11 แสดงปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินกับภารกิจด้านการสอนและงานที่เกี่ยวข้องกับการสอน

ภารกิจ ปัจจัย	การผลิตสื่อ การสอน	การสอน	การแนะแนว	การวัดและ ประเมินผล
1. เป้าหมาย ในการ ทำงาน	1. มีเป้าหมายชัดเจน 2. มีเป้าหมายที่วัดได้ 3. มีกำหนดเวลา แน่นอน 4. ให้ทราบเป้าหมายใน การปฏิบัติงาน 5. มีการประเมินผลการ ผลิต/ปรับปรุงโดย คณะกรรมการกลุ่ม ผลิต/ปรับปรุงเอกสาร	1. มีเป้าหมายชัดเจน 2. มีเป้าหมายที่วัดได้ 3. มีกำหนดเวลา แน่นอน 4. ให้ทราบเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน 5. ให้นักศึกษา ประเมินผลการสอน 6. มีการแจ้งผลการ ประเมินแก่	1. มีเป้าหมายชัดเจน 2. มีเป้าหมายที่วัดได้ 3. มีกำหนดเวลา แน่นอน 4. ให้ทราบเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน 5. มีการกำหนด บทบาทของอาจารย์ ที่ชัดเจน 6. มีการประเมินผล	1. มีเป้าหมายชัดเจน 2. มีเป้าหมายที่วัด ได้ 3. มีกำหนดเวลา แน่นอน 4. ให้ทราบเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน 5. มีการตรวจสอบ คุณภาพข้อสอบโดย ประธานกรรมการ

ตาราง 11 (ต่อ)

ภารกิจ ปัจจัย	การผลิตสื่อ การสอน	การสอน	การแนะแนว	การวัดและ ประเมินผล
	การสอนและสื่อการ สอน	ผู้เกี่ยวข้อง 7. มีการนำผลการ ประเมินไปใช้	การแนะแนว 7. มีการแจ้งผลการ ประเมินแก่ ผู้เกี่ยวข้อง 8. มีการนำผลการ ประเมินไปใช้	ออก/ปรับปรุง ข้อสอบ 6. มีการประเมิน คุณภาพข้อสอบราย- ข้อโดยนักวัดผล 7. มีการประเมิน ประสิทธิภาพในการ จำแนกผู้สอบของ แบบทดสอบ 8. มีการประเมินผล การตรวจข้อสอบโดย คณะกรรมการ 9. มีการประเมินผล การประสานงาน สอบ รวม 9 กิจกรรม
	รวม 5 กิจกรรม	รวม 7 กิจกรรม	รวม 8 กิจกรรม	
2. ความมั่น- คงปลอดภัย ในงาน	1. ได้ร่วมในการผลิตใน ฐานะ ประธาน/ บรรณาธิการ/	1. ได้สอน เป็นงาน ตามข้อกำหนด 2. มีการอำนวยความสะดวก	1. เป็นปริมาณงาน ในการดำรงตำแหน่ง ที่มหาวิทยาลัย	1. มีการจัดพาหนะ ให้ 2. มีเพื่อนร่วม
ความมั่นคง ปลอดภัยใน งาน(ต่อ)	กรรมการ/ เลขานุการ/ผู้ ร่วมผลิต/ปรับปรุง เป็น งานตามข้อกำหนด 2. มีความปลอดภัยใน การทำงานนอกเวลา 3. มาตรการด้านความ ปลอดภัยของอาคาร สถานที่ไม่เป็นอุปสรรค ในการทำงานนอกเวลา รวม 3 กิจกรรม	สะดวกในการ เดินทาง 3. มีการประกันภัย 4. มีเพื่อนร่วม เดินทาง รวม 4 กิจกรรม	กำหนด 2. มีการอำนวยความสะดวก สะดวกในการ เดินทาง 3. มีการประกันภัย 4. มีเพื่อนร่วม เดินทาง 5. มีการกำหนดเวลา ที่ชัดเจนล่วงหน้า นาน ๆ รวม 5 กิจกรรม	เดินทาง 3. มีการประกันภัยใน การเดินทาง 4. มีข้อมูลเพียงพอ ให้อาจารย์แก้ปัญหา ที่สนามสอบ รวม 4 กิจกรรม

ตาราง 11 (ต่อ)

ภารกิจ ปัจจัย	การผลิตสื่อ การสอน	การสอน	การแนะแนว	การวัดและ ประเมินผล
3. สภาพการทำงาน	1. มีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการผลิตสื่อการสอนเช่น * มีห้องทำงานส่วนตัว * มีวัสดุอุปกรณ์พร้อม * มีคอมพิวเตอร์ใช้ทุกคน * มีโทรศัพท์ใช้ทุกคน * มีแหล่งค้นคว้าที่สะดวก 2. มีการอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าทั้งใน/นอกสถานที่ 3. มีห้องประชุม คณะกรรมการกลุ่มผลิตปรับปรุง 4. มีอาหาร/อาหารว่างในการประชุมชุดวิชา 5. มีการรวมการด้านเทคโนโลยีการศึกษา 6. มีการรวมการด้านวัดผลการศึกษา 7. มีเจ้าหน้าที่ช่วยพิมพ์ 8. มีเลขานุการชุดวิชาช่วยติดตามงาน 9. มีศูนย์การผลิตรายการวิทยุ/วิทยุโทรทัศน์	1. มีการสอนต่างจังหวัด/นอก มสธ. และใน มสธ. 2. มีสื่อโสตทัศนประกอบการสอน 3. มีการบริการของศูนย์บริการการศึกษา 4. มีความพร้อมของห้องเรียนตามศูนย์บริการการศึกษา 5. มีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในห้องเรียน 6. มีการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง/ที่พัก 7. ไม่จำกัดสิทธิในการสอน 8. ให้เดินทางล่วงหน้า 1 วันเพื่อไม่ให้เหนื่อยมาก 9. มีการประกันชีวิตและสุขภาพขณะเดินทาง	1. มีสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับแนะแนวนักศึกษามาพบ 2. มีสื่อประกอบการแนะแนว 3. มีนโยบายและแนวทางการแนะแนว 4. การแนะแนวต่างจังหวัด * มีกำหนดเวลาแนะแนวนั่นนอนและแจ้งอาจารย์ล่วงหน้าพอสมควร * อำนวยความสะดวกในการเดินทาง * มีเพื่อนร่วมเดินทาง * มีสถานที่แนะแนวเหมาะสม 5. ให้เดินทางล่วงหน้า 1 วันเพื่อไม่ให้เหนื่อยมาก 6. มีประกันชีวิตและสุขภาพขณะเดินทาง 7. มีชมรมบัณฑิต/ชมรมนักศึกษาช่วยดำเนินการ	1. มีการจัดพาหนะให้เดินทางได้สะดวก 2. มีเอกสารประกอบการประชุมนิเทศ 3. มีข้อมูลการลงทะเบียนของนักศึกษา 4. มีกำหนดเวลารับ-ส่งข้อสอบ 5. มีหน่วยงานกลางสนับสนุนการปฏิบัติงานในสนาม 6. ผู้ประสานงานสามารถเข้าถึงระบบฐานข้อมูลที่เป็นได้ขณะปฏิบัติงาน 7. ให้เดินทางล่วงหน้า 1-2 วันตามความจำเป็น 8. มีการประกันชีวิตและสุขภาพขณะเดินทาง 9. จัดห้องตรวจข้อสอบให้เอื้อต่อสุขภาพ

ตาราง 11 (ต่อ)

ภารกิจ ปัจจัย	การผลิตสื่อ การสอน	การสอน	การแนะแนว	การวัดและ ประเมินผล
สภาพการ ทำงาน(ต่อ)	10. ได้รับความสะดวก ในการทำงานนอกเวลา 11. สามารถผลิตที่ บ้านที่อื่น ๆ ได้ 12. ห้องทำงานมี คุณภาพอากาศ อุณหภูมิ แสง เสียง เหมาะสม 13. มีห้องพยาบาลและ พยาบาลประจำ รวม 13 กิจกรรม	รวม 9 กิจกรรม	8. มีห้องให้ คำปรึกษา วิทยานิพนธ์ รวม 8 กิจกรรม	รวม 9 กิจกรรม
4. โอกาส ความก้าวหน้าในงาน	1. ผลงานเขียนใช้ขอ ตำแหน่งทางวิชาการ 2. ผลงานการผลิตสื่อ ในฐานะวิทยากรใช้ขอ ตำแหน่งทางวิชาการได้ 3. ได้คะแนนการ ปฏิบัติงานที่เหมาะสม 4. เป็นที่รู้จักในวง วิชาการกว้างขวางขึ้น 5. ได้พัฒนาตนเองด้าน การผลิตสื่อ 6. มีการอบรมการเป็น บรรณารักษ์วิชาการ 7. มีการอบรมการ ผลิตชุดวิชา 8. มีการอบรมการ ปรากฏตัวทางวิทยุ โทรทัศน์ 9. มีการอบรมเพื่อสอบ	1. มีโอกาสพัฒนา ทักษะการสอนมาก ขึ้น 2. เป็นที่รู้จักและ ยอมรับของ นักศึกษา/ผู้เรียน 3. นำผลงานสอนมา ประกอบการ พิจารณา ความก้าวหน้า ให้ เหมาะสม 4. มีการอบรม เทคนิค/วิธีการสอน 5. มีการอบรมทักษะ การใช้สื่อการสอน 6. สนับสนุนการ เพิ่มพูนความรู้ด้าน การสอน	1. มีโอกาสพัฒนา ทักษะการแนะแนว 2. เป็นที่ยอมรับของ นักศึกษา/ผู้เรียน 3. การแนะแนวช่วย ขยายฐาน/เครือข่าย ความรู้จักคุ้นเคย 4. มั่นใจในการ นำงานแนะแนวมาใช้ ในการประเมิน ความก้าวหน้า 5. มีการสัมมนาที่ ปรึกษาชมรม 6. มีการปฐมนิเทศ ก่อนออกไป ปฐมนิเทศทุกครั้ง 7. มีการอบรมการ แนะแนวในระบบ ทางไกลด้วยสื่อที่	1. ความเป็น ผู้เชี่ยวชาญในการ พัฒนาข้อสอบ 2. การประสานงาน สอบช่วยขยายฐาน/ เครือข่ายความรู้จัก คุ้นเคย 3. มีการอบรม เทคนิคการสร้าง ข้อสอบ 4. มีการปฐมนิเทศ คณะผู้ประสานงาน สอบทุกครั้ง

ตาราง 11 (ต่อ)

ภารกิจ ปัจจัย	การผลิตสื่อ การสอน	การสอน	การแนะแนว	การวัดและ ประเมินผล
โอกาสความ ก้าวหน้าใน งาน(ต่อ)	เป็นผู้ประกาศ 10. ให้โอกาสไปศึกษา ดูงานทั้งในและ ต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ด้านวิชาการ/ วิชาชีพและด้านการ ผลิตสื่อการสอน รวม 10 กิจกรรม	รวม 6 กิจกรรม	ทันสมัย 8. สนับสนุนการ เพิ่มพูนความรู้ด้าน การแนะแนว รวม 8 กิจกรรม	รวม 4 กิจกรรม
5. การมีส่วน ร่วม	1. มีส่วนร่วมในฐานะ ประธาน/บรรณาธิการ/ กรรมการกลุ่มผลิต/ ปรับปรุงชุดวิชา/ ผู้ร่วม ผลิตปรับปรุง 2. มีทีมในการทำงาน รวม 2 กิจกรรม	1. เป็นผู้สอน/ วิทยากร 2. เป็นผู้คิดวิธีการ และเทคโนโลยีใน การสอน รวม 2 กิจกรรม	1. แนะนำนักศึกษา ใหม่ 2. ให้คำปรึกษาใน เรื่องการเรียนรู้ 3. เป็นที่ปรึกษา ชมรมนักศึกษา ประจำจังหวัด 4. เป็นที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์/การ ค้นคว้าอิสระ 5. เพิ่มบทบาทด้าน การแนะแนวให้มาก ขึ้น รวม 5 กิจกรรม	1. เป็นกรรมการออก/ ปรับปรุงข้อสอบ 2. เป็นผู้ประสานงาน สอบ/เจ้าหน้าที่ กองกลาง 3. เป็นกรรมการ ตรวจข้อสอบ รวม 3 กิจกรรม
6. การให้ อิสระในการ แสดงความคิด เห็น	1. ให้อิสระเต็มที่ในการ แสดงความคิดเห็นใน การประชุมคณะกรรมการ การผลิต/ปรับปรุง ชุดวิชา 2. ให้อิสระในการเสนอ ความคิดเห็นเชิง	1. สร้างคู่มือการสอน ตามแนว 60 % อีก 40% ให้อิสระ ในการสอน 2. สามารถประยุกต์ รูปแบบและเนื้อหา การสอนได้ตาม	1. ให้อิสระในการ แสดงความคิดเห็น อย่างเต็มที่ในการ สัมมนาที่ปรึกษา ชมรม 2. ให้อิสระในการ เสนอแนะรูปแบบการ	ให้แสดงความคิดเห็น ในการพัฒนา/ ปรับปรุงงานการจัด สอบ

ตาราง 11 (ต่อ)

ภารกิจ ปัจจัย	การผลิตสื่อ การสอน	การสอน	การแนะแนว	การวัดและ ประเมินผล
	วิชาการ รวม 2 กิจกรรม	สมควร 3. ให้อิสระในการ ยกตัวอย่างและ แสดงความคิดเห็น นอกบทเรียน รวม 3 กิจกรรม	แนะแนว รวม 2 กิจกรรม	รวม 1 กิจกรรม
7. การ ยอมรับนับ ถือ	1. ยอมรับนับถือใน ความสามารถของ ประธาน/ บรรณาธิการ/ กรรมการ/ผู้ร่วมผลิต / ปรับปรุง 2. ยอมรับนับถือในงาน ที่สำเร็จแล้ว 3. มีการนำผลงานไปใช้ อ้างอิง รวม 3 กิจกรรม	1. ยอมรับในความ- สามารถในการทำ หน้าที่สอน 2. มีการประเมิน และรายงานผลการ สอนเพื่อนำไปสู่การ ยอมรับนับถือ 3. มีโอกาสในการ สอนเป็นวิทยากร ผ่านสื่อ วิทยุกระจายเสียง/ วิทยุโทรทัศน์ /เทป เสียง/CD เสียง/วีดิ ทัศน์/VCD/ ดาวเทียม/ Webcasting/ระบบ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต 4. สนับสนุน/ส่งเสริม ให้อาจารย์ผลิตสื่อ การสอนเพิ่มเติม รวม 4 กิจกรรม	1. ให้อาจารย์ทุกคน เป็นที่ปรึกษาชมรม นักศึกษา 2. ให้อาจารย์ทุกคน ได้ทำกิจกรรมจริง 3. เป็นผู้แทน มหาวิทยาลัยร่วม กิจกรรมชมรม รวม 3 กิจกรรม	1. เป็นกรรมการออก ข้อสอบ 2. เป็นกรรมการ ตรวจข้อสอบ 3. เป็นผู้แทน มหาวิทยาลัยไป ประสานงานสอบ รวม 3 กิจกรรม

ตาราง 11 (ต่อ)

ภารกิจ ปัจจัย	การผลิตสื่อ การสอน	การสอน	การแนะแนว	การวัดและ ประเมินผล
8. ความ ยุติธรรม/ เสมอภาค	1. แต่งตั้งเป็นประธาน/ บรรณาธิการ/กรรมการ/ ผู้ผลิต/ผู้ปรับปรุงตาม ความสามารถ/ความ ชำนาญ/ประสบการณ์ 2. มีการเฉลี่ยความ รับผิดชอบในการผลิต/ ปรับปรุง	1. มีโอกาสสอนตรง ตามวุฒิ/เลือกวิชา สอนได้ 2. มีการเฉลี่ยความ รับผิดชอบในการ สอน 3. มีโอกาสในการ เลือกศูนย์สอนเสริม	1. อาจารย์ทุกคน ต้องเป็นที่ปรึกษา ชมรม 2. มีโอกาสในการ แนะแนว 3. มีโอกาสเลือกศูนย์ แนะแนว 4. มีโอกาสเลือก นักศึกษาในการให้ คำปรึกษา วิทยานิพนธ์/ค้นคว้า อิสระ 5. มีการเฉลี่ยจำนวน นักศึกษาในการให้ คำปรึกษา	1. มีโอกาสในการ ออกข้อสอบ 2. มีโอกาสในการ ตรวจข้อสอบ 3. มีโอกาสในการไป ประสานงานสอบ 4. มีโอกาสในการ เลือกสนามสอบ
	รวม 2 กิจกรรม	รวม 3 กิจกรรม	รวม 5 กิจกรรม	รวม 4 กิจกรรม
รวม	40 กิจกรรม	38 กิจกรรม	39 กิจกรรม	37 กิจกรรม

จากตาราง 11 แสดงว่าปัจจัยเชิงจิตที่ไม่ใช่ตัวเงินกับภารกิจด้านการสอนและงานที่
เกี่ยวข้องกับการสอนประกอบด้วย 8 ปัจจัยย่อย และมีจำนวนกิจกรรมในปัจจัยย่อยต่าง ๆ สำหรับ
ภารกิจแต่ละด้านคือ ภารกิจด้านการผลิตสื่อการสอน 40 กิจกรรม ภารกิจด้านการสอน 38
กิจกรรม ภารกิจด้านการแนะแนว 39 กิจกรรม และภารกิจด้านการวัดและประเมินผล 37 กิจกรรม

ตาราง 12 แสดงปัจจัยเชิงจิตที่ไม่ใช่ตัวเงินกับภารกิจด้านการวิจัย การบริการวิชาการ
และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ภารกิจ ปัจจัย	การวิจัย	การบริการวิชาการ	การทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม
1. เป้าหมาย ในการ ทำงาน	1. มีนโยบายที่ชัดเจน 2. มีระบบการติดตามผลการดำเนินงาน 3. มีระบบตรวจสอบคุณภาพงานวิจัย รวม 3 กิจกรรม	1. มีนโยบายที่ชัดเจน 2. มีระบบการติดตาม ผลการดำเนินงาน รวม 2 กิจกรรม	1. มีนโยบายที่ชัดเจน 2. มีระบบการติดตาม ผลการดำเนินงาน รวม 2 กิจกรรม
2. ความ มั่นคง ปลอดภัย ในงาน	1. สนับสนุนทุนวิจัยอย่างต่อเนื่อง 2. มีคณะกรรมการตรวจสอบงานวิจัย รวม 2 กิจกรรม	1. สนับสนุนการบริการ วิชาการ รวม 1 กิจกรรม	1. จัดกิจกรรมทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมอย่าง สม่ำเสมอ รวม 1 กิจกรรม
3. สภาพ การทำงาน	1. มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับทุนวิจัย 2. มีหน่วยงานสนับสนุนช่วยเหลืองานวิจัย 3. มีการจัดเวทีเผยแพร่ ผลงานวิจัย 4. มีคอมพิวเตอร์และโปรแกรมช่วยในการ วิเคราะห์ รวม 4 กิจกรรม	1. เปิดโอกาสให้ออกไป บริการวิชาการแก่สังคม รวม 1 กิจกรรม	1. เปิดโอกาสให้เข้าร่วม กิจกรรมเกี่ยวกับการ ทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม รวม 1 กิจกรรม
4. โอกาส ความก้าวหน้า ในงาน	1. ผลงานวิจัยใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการ 2. ได้คะแนนการปฏิบัติงานเหมาะสม 3. มีโอกาสพัฒนาทักษะการวิจัยมากขึ้น 4. เป็นที่รู้จักและยอมรับของสังคม 5. สนับสนุนการวิจัยแบบต่อเนื่อง รวม 5 กิจกรรม	1. ได้คะแนนการ ปฏิบัติงานเหมาะสม 2. เป็นที่รู้จักและ ยอมรับของสังคม รวม 2 กิจกรรม	1. ได้คะแนนการมีส่วน ร่วมที่เหมาะสม รวม 1 กิจกรรม
5. การมี ส่วนร่วม	1. มีส่วนร่วมในฐานะหัวหน้าโครงการวิจัย นักวิจัย และผู้ช่วยนักวิจัย รวม 1 กิจกรรม	1. มีส่วนร่วมในฐานะ วิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ รวม 1 กิจกรรม	1. มีส่วนร่วมในฐานะผู้ เสนอกิจกรรม 2. มีส่วนร่วมในฐานะ ผู้ชมผู้ร่วมกิจกรรม รวม 2 กิจกรรม

ตาราง 12 (ต่อ)

ภารกิจ ปัจจัย	การวิจัย	การบริการวิชาการ	การทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม
6. การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น	1. ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในงานวิจัยอย่างเต็มที่ 2. ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาสถาบัน รวม 2 กิจกรรม	1. ให้อิสระในการนำเสนอโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการ รวม 1 กิจกรรม	-
7. การยอมรับนับถือ	1. ยอมรับนับถือในผลงานวิจัย 2. มีการจัดเวทีให้นำเสนอผลงานวิจัย 3. มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยทาง internet และวารสารทางวิชาการ รวม 3 กิจกรรม		
8. ความยุติธรรม/เสมอภาค	1. ทุกคนมีโอกาสเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนทั้งภายใน/ภายนอกมหาวิทยาลัย และต่างประเทศ รวม 1 กิจกรรม	1. ทุกคนมีโอกาสไปบริการวิชาการแก่สังคม รวม 1 กิจกรรม	1. ทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รวม 1 กิจกรรม
รวม	21 กิจกรรม	รวม 9 กิจกรรม	รวม 8 กิจกรรม

จากตาราง 12 แสดงว่าปัจจัยเชิงจิตที่ไม่ใช่ตัวเงินกับภารกิจด้านการวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วย 8 ปัจจัยย่อย และมีจำนวนกิจกรรมในปัจจัยย่อยต่าง ๆ สำหรับภารกิจแต่ละด้านคือ ภารกิจด้านการวิจัย 21 กิจกรรม ภารกิจด้านการบริการวิชาการ 9 กิจกรรม และภารกิจด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 8 กิจกรรม

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

1. ผลการตรวจสอบรูปแบบโดยคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของคณาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดง

ในตาราง 13 – 15

ตาราง 13 แสดงจำนวนและร้อยละของคณาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	กลุ่มตัวอย่าง (ลักษณะการจำแนก)	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)	หมายเหตุ
1.	เพศ			ไม่ตอบ 1 ราย
	ชาย	57	33.1	
	หญิง	115	66.9	
2.	อายุ			
	ไม่เกิน 30 ปี	3	1.8	
	31 – 40 ปี	9	5.2	
	41 – 50 ปี	74	43.3	
	51 – 60 ปี	83	48.5	
	61 ปีขึ้นไป	2	1.2	
3.	วุฒิการศึกษา			
	ปริญญาเอก	79	45.9	
	ปริญญาโท	92	53.5	
	อื่นๆ (ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง)	1	0.6	
4.	ตำแหน่งทางวิชาการ			
	อาจารย์	17	9.9	
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	31	18.0	
	รองศาสตราจารย์	123	71.5	
	ศาสตราจารย์	1	0.6	
5.	สังกัด			
	สาขาวิชา	152	88.4	
	สำนัก	20	11.6	
6.	สถานภาพ			
	ข้าราชการ	154	89.5	
	พนักงานมหาวิทยาลัย	18	10.5	

ตาราง 13 (ต่อ)

ที่	กลุ่มตัวอย่าง (ลักษณะการจำแนก)	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)	หมายเหตุ
7.	ประสบการณ์การทำงานใน มสธ.	37	21.8	ไม่ตอบ 1 ราย
	ไม่เกิน 10 ปี	67	39.4	
	11 – 20 ปี	66	38.8	
	21 – 30 ปี			
	รวม	172	100.0	

จากตาราง 13 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 172 คน เป็นเพศชาย 57 คน (33.1%) เพศหญิง 115 คน (66.9%) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 83 คน (48.5%) รองลงมามีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี 74 คน (43.3%) โดยมีอายุต่ำสุด 29 ปี และสูงสุด 64 ปี กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 92 คน (53.5%) และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 79 คน (45.9%) โดยส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 123 คน (71.5%) รองลงไปคือดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 31 คน (18.0%) และดำรงตำแหน่งอาจารย์เพียง 17 คน (9.9%) ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ประจำสาขาวิชา จำนวน 152 คน (88.4%) และเป็นข้าราชการ จำนวน 154 คน (89.5%) โดยประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงกัน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 – 20 ปี จำนวน 67 คน (39.4%) และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 66 คน (38.8%)

ตาราง 14 แสดงสิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้กลุ่มตัวอย่างมาปฏิบัติงานที่ มสธ.

ที่	สิ่งที่เป็นแรงจูงใจ	จำนวน (N)	ร้อยละ (%)	หมายเหตุ
1	ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	110	64.0	ตอบได้
2	ใกล้ที่พักอาศัย	37	21.5	มากกว่า 1 ข้อ
3	สวัสดิการของมหาวิทยาลัย	28	16.3	
4	เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ	24	14.0	
5	รายได้พิเศษจากการทำงาน	24	14.0	
6	โอกาสเลื่อนระดับเร็ว	23	13.4	
7	อื่น ๆ	91	52.9	

จากตาราง 14 สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้กลุ่มตัวอย่างมาปฏิบัติงานที่ มสธ. ที่สำคัญที่สุดคือ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน จำนวน 110 คน (64.0%) รองลงมาคือ ใกล้ที่พักอาศัย 37 คน (21.5%) ส่วนสิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้มาปฏิบัติงานที่ มสธ. ด้านอื่น ๆ จำนวน 91 คน (52.9%) โดยสิ่งที่เป็นแรงจูงใจด้านอื่น ๆ ที่สำคัญปรากฏตามตาราง 15

ตาราง 15 แสดงสิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้มาปฏิบัติงานที่ มสธ. ด้านอื่น ๆ ที่สำคัญ

ที่	สิ่งที่เป็นแรงจูงใจด้านอื่น ๆ ที่สำคัญ	จำนวน (N = 91)	ร้อยละ
1	ความเป็นอิสระในการทำงาน	13	14.28
2	มีโอกาสร่วมสร้างสรรค์ผลงานวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ	8	8.79
3		5	5.49
4	ลักษณะงานมีความเป็นอิสระทางวิชาการ	4	4.39
5	มีอิสระและเสรีภาพมากกว่าข้าราชการกระทรวงอื่น ๆ	4	4.39
6	ได้ทำงานตรงตามสาขาที่สำเร็จมามากที่สุด	4	4.39
7	รักในงานสอน	4	4.39
8	เป็นอาชีพที่มีเกียรติ สังคมให้การยอมรับนับถือ		
	โอกาสในการได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายในเชิงวิชาการ ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ	4	4.39
9	ได้ใช้วิชาที่ศึกษามาให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมมากที่สุด	3	3.29
10	เป็นงานที่ตรงกับทัศนคติของตนเอง	3	3.29
11	ได้พัฒนาความรู้ทางวิชาการ	3	3.29

จากตาราง 15 แสดงว่าผู้ตอบเกี่ยวกับสิ่งอื่น ๆ ที่เป็นแรงจูงใจให้มาปฏิบัติงานที่ มสธ. ให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระในการทำงานเป็นอันดับแรก (14.28%) รองลงมาคือ มีโอกาสร่วมสร้างสรรค์ผลงานวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ และลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระทางวิชาการ (8.79% และ 5.49% ตามลำดับ)

1.2 ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ตามความคิดเห็นของคณาจารย์ ดังแสดงในตาราง 16 - 24

ตาราง 16 แสดงความถี่และร้อยละของความเหมาะสมของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินต่อ
กิจกรรมต่าง ๆ ในภารกิจแต่ละด้าน

กิจกรรม	จำนวน (N)	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ภารกิจด้านการผลิตสื่อการสอน					
1. การผลิตเอกสารการสอน/ประมวลสาระ/แนว การศึกษา	167	100	59.9	67	40.1
2. การปรับปรุงเอกสารการสอน/ประมวลสาระ/แนว การศึกษา	166	98	59.0	68	41.0
3. การผลิตเอกสารการสอน เพิ่มเติม	157	87	55.4	70	44.6
4. การผลิตสื่อประกอบการบรรยาย power- point/ slide	118	62	52.5	56	47.5
5. การผลิตรายการสอนเสริมทางไกลผ่านดาวเทียม	116	60	51.7	56	48.3
6. การผลิตเนื้อหาบทเรียน e-Learning (การสรุป เนื้อหา)	126	65	51.6	61	48.4
7. การจัดทำทรายการวีดิทัศน์/VCD	144	74	51.4	70	48.6
8. การจัดทำทรายการเทป/CD เสียง	143	73	51.0	70	49.0
9. การผลิตบทเรียน e-Learning	123	61	49.6	62	50.4
10. การจัดทำทรายการวิทยุกระจายเสียง	147	71	48.3	76	51.7
11. การจัดทำทรายการวิทยุโทรทัศน์	145	70	48.3	75	51.7
12. การประชุมคณะกรรมการกลุ่มผลิต/ปรับปรุงชุด วิชา	161	67	41.6	94	58.4
ภารกิจด้านการสอน					
13. การสัมมนาเสริม	149	101	67.8	48	32.2
14. การสอนผ่านไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์/web board	111	70	63.1	41	36.9
15. การจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียน การสอน (สอนเสริมแบบเข้ม)	139	87	62.6	52	37.4
16. การปฏิสัมพันธ์กับนักศึกษาในการสอนโดย e-Learning	109	66	60.6	43	39.4

ตาราง 16 (ต่อ)

กิจกรรม	จำนวน (N)	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
17. การสอนเสริมทางไกลผ่านดาวเทียม	125	75	60.0	50	40.0
18. การสัมมนาเข้ม	148	88	59.5	60	40.5
19. การสอนเสริม/สอนเสริมโดยการนัดหมายซึ่งจ่ายตั้งแต่ชั่วโมงแรกที่สอน	159	90	56.6	69	43.4
20. การเป็นคณะกรรมการการผลิตและบริหารบทเรียน e-Learning	113	64	56.6	49	43.4
21. การอบรมประสบการณ์วิชาชีพ ป.ตรี/โท	160	88	55.0	72	45.0
22. การสร้างกิจกรรมประกอบการอบรม	126	68	54.0	58	46.0
23. วิทยากรรายการวิทยุโทรทัศน์/วีดิทัศน์/VCD	151	78	51.7	73	48.3
24. วิทยากรรายการวิทยุกระจายเสียง/เทปเสียง/CD เสียง	154	79	51.3	75	48.7
25. การอบรมเข้มพิเศษชุดวิชา	140	71	50.7	69	49.3
26. การเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/ค้นคว้าอิสระ	146	63	43.2	83	56.8
ภารกิจด้านการแนะแนว					
27. การเป็นที่ปรึกษาวิชาการ	134	85	63.4	49	36.6
28. การเป็นที่ปรึกษาชมรม	140	86	61.4	54	38.6
29. การร่วมกิจกรรมชมรม	140	85	60.7	55	39.3
30. การปฐมนิเทศ	162	92	56.8	70	43.2
31. การตอบปัญหานักศึกษาผ่านช่องทางต่าง ๆ	131	82	62.6	49	37.4
ภารกิจด้านการวัดและประเมินผล					
32. การออกข้อสอบ/ปรับปรุงข้อสอบ	163	122	74.8	41	25.2
33. การตรวจข้อสอบ e- Testing	96	70	72.9	26	27.1
34. การประสานงานสอบ/คุมสอบ	168	121	72.0	47	28.0
35. การตรวจข้อสอบอัตนัย	154	103	66.9	51	33.1
36. การประเมินกิจกรรมประจำชุดวิชา	133	83	62.4	50	37.6
37. การอ่านข้อสอบนักศึกษาจากนิตินัย	122	76	62.3	46	37.7
38. การเป็นคณะกรรมการตรวจข้อสอบปรนัย	137	85	62.0	52	38.0
39. การเป็นกรรมการสอบประมวลความรู้	117	68	58.1	49	41.9
40. การเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์/ค้นคว้าอิสระ	146	69	47.3	77	52.7

ตาราง 16 (ต่อ)

กิจกรรม	จำนวนผู้ตอบ (N)	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ภารกิจด้านการวิจัย					
41. การเป็นนักวิจัย	130	97	74.6	33	25.4
42. การเป็นผู้ช่วยนักวิจัย	117	86	73.5	31	26.5
43. การเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย	128	94	73.4	34	26.6
44. การเป็นที่ปรึกษางานวิจัย	121	88	72.7	33	27.3
ภารกิจด้านการบริการวิชาการ					
45. การเป็นที่ปรึกษาหน่วยงานภายนอก	107	81	75.7	26	24.3
46. การเป็นวิทยากรอบรมบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย	139	104	74.8	35	25.2
47. การเป็นวิทยากรอบรมบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย	139	92	66.2	47	33.8
ภารกิจด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
48. การร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	111	80	72.1	31	27.9
49. การรับผิดชอบจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	104	74	71.2	30	28.8

* หมายเหตุ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (N) จะเปลี่ยนแปลงตามความเกี่ยวข้องในแต่ละกิจกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากตาราง 16 แสดงว่าความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชด้านปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินตามความคิดเห็นของคณาจารย์ สรุปได้ดังนี้

1. ภารกิจด้านการผลิตสื่อการสอน ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมเกินร้อยละ 50 รวม 8 กิจกรรม คือ ค่าตอบแทนการผลิตเอกสารการสอนประมวลสาระ/แนวการศึกษา (ร้อยละ 59.9) ค่าตอบแทนการปรับปรุงเอกสารการสอน/ประมวลสาระ/แนวการศึกษา (ร้อยละ 59.0) ค่าตอบแทนการผลิตเอกสารการสอนเพิ่มเติม (ร้อยละ 55.4) ค่าตอบแทนการผลิตสื่อประกอบการบรรยาย power- point/slide (ร้อยละ 52.5) ค่าตอบแทนการผลิตรายการสอนเสริมทางไกลผ่านดาวเทียม (ร้อยละ 51.7) ค่าตอบแทนการผลิตเนื้อหาบทเรียน e-Learning (การสรุปเนื้อหา)

(ร้อยละ 51.6) ค่าตอบแทนการจัดทำบทรายการวีดิทัศน์/VCD (ร้อยละ 51.4) ค่าตอบแทนการจัดทำบทรายการเทป/CD (ร้อยละ 51.0) ส่วนกิจกรรมที่ผู้ตอบเห็นว่าเหมาะสมต่ำกว่าร้อยละ 50 มี 4 กิจกรรม คือ ค่าตอบแทนการประชุมคณะกรรมการกลุ่มผลิต/ปรับปรุงชุดวิชา (ร้อยละ 41.6) ค่าตอบแทนการจัดทำบทรายการวิทยุกระจายเสียง (ร้อยละ 48.3) ค่าตอบแทนการจัดทำบทรายการวิทยุโทรทัศน์ (ร้อยละ 48.3) และค่าตอบแทนการผลิตบทเรียน e-Learning (ร้อยละ 49.6)

จากการวิเคราะห์คำถามปลายเปิด เฉพาะเรื่องที่มีความเหมาะสมต่ำกว่าร้อยละ 50 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ค่าตอบแทนการประชุมคณะกรรมการกลุ่มผลิต/ปรับปรุงชุดวิชา ซึ่งปัจจุบัน มสธ.

ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทน

- 1.1 ควรมีเบี้ยประชุมเพื่อเป็นแรงจูงใจให้คนเข้าร่วมประชุม 15 ราย
- 1.2 อาจารย์ภายนอกควรเพิ่มค่าเบี้ยประชุม+ค่ารถให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน 6 ราย

2. ค่าตอบแทนการจัดทำบทรายการวิทยุกระจายเสียง ควรเพิ่มอัตรา

ค่าตอบแทน 18 ราย

3. ค่าตอบแทนการจัดทำบทรายการวิทยุโทรทัศน์ ควรเพิ่มอัตราค่าตอบแทน 15 ราย

4. ค่าตอบแทนการผลิตบทเรียน e-Learning ควรเพิ่มอัตราค่าตอบแทน 11 ราย

นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์คำตอบจากแบบสอบถามปลายเปิดพบว่ามีข้อเสนอแนะที่

ควรพิจารณา เพราะจำนวนผู้เสนอแนะมีมากกว่า 5 ราย (N = 172 คน) ดังนี้

1. ควรปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่ม สำหรับกิจกรรม

- 1.1 การผลิตเอกสารการสอน/ประมวลสาระ/แนวการศึกษา 23 ราย
- 1.2 การจัดทำบทรายการวีดิทัศน์ 18 ราย
- 1.3 การจัดทำบทรายการเทป/CD เสียง 17 ราย
- 1.4 การปรับปรุงเอกสารการสอน/ประมวลสาระ/แนวการศึกษา 15 ราย
- 1.5 การผลิตเอกสารการสอนเพิ่มเติม 13 ราย
- 1.6 การผลิตรายการสอนเสริมทางไกลผ่านดาวเทียม 10 ราย
- 1.7 การผลิตเนื้อหาบทเรียน e-Learning (การสรุปเนื้อหา) 10 ราย

2. ควรให้ค่าลิขสิทธิ์ทุกครั้งที่พิมพ์เอกสารการสอน/ประมวลสาระ/แนวการศึกษา

8 ราย

2. ภารกิจด้านการสอน ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมเกินร้อยละ 50 รวม 13 กิจกรรม คือ ค่าตอบแทนการสัมมนาเสริม (ร้อยละ 67.8) ค่าตอบแทนการสอนผ่านไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์/web board (ร้อยละ 63.1) ค่าตอบแทนการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน (สอนเสริมแบบเข้ม) (ร้อยละ 62.6) ค่าตอบแทนการปฏิสัมพันธ์กับนักศึกษาในการสอนโดย e-Learning (ร้อยละ 60.6) ค่าตอบแทนการสอนเสริมทางไกลผ่านดาวเทียม (ร้อยละ 60.0) ค่าตอบแทนการสัมมนาเข้ม (ร้อยละ 59.5) ค่าตอบแทน การสอนเสริม/สอนเสริมโดยการนัดหมาย ซึ่งจ่ายตั้งแต่ชั่วโมงแรกที่สอน (ร้อยละ 56.6) ค่าตอบแทนการเป็นคณะกรรมการผลิตและบริหาร บทเรียน e-Learning (ร้อยละ 56.6) ค่าตอบแทนการอบรมประสบการณ์วิชาชีพ ป.ตรี/โท (ร้อยละ 55.0) ค่าตอบแทนการสร้างกิจกรรมประกอบการอบรม (ร้อยละ 54.0) ค่าตอบแทนวิทยากร รายการวิทยุโทรทัศน์/วีดิทัศน์/VCD (ร้อยละ 51.7) ค่าตอบแทนวิทยากรรายการวิทยุกระจายเสียง/เทปเสียง/CD เสียง (ร้อยละ 51.3) และค่าตอบแทนการอบรมเข้มพิเศษชุดวิชา (ร้อยละ 50.7) ส่วน กิจกรรมที่เห็นว่ามีค่าเหมาะสมต่ำกว่าร้อยละ 50 มี 1 กิจกรรม คือ ค่าตอบแทนการเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/ค้นคว้าอิสระ (ร้อยละ 43.2)

จากการวิเคราะห์คำถามปลายเปิด เฉพาะเรื่องที่มีความเหมาะสมต่ำกว่าร้อยละ 50 มีข้อเสนอแนะให้ปรับอัตราค่าตอบแทนการเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/ค้นคว้าอิสระให้สูงกว่าเดิม 28 ราย

นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์คำตอบจากแบบสอบถามปลายเปิดพบว่ามีข้อเสนอแนะที่ ควรพิจารณา เพราะจำนวนผู้เสนอแนะมีมากกว่า 5 ราย (N = 172 คน) ดังนี้

1. ควรปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มสำหรับกิจกรรม	
1.1 การอบรมประสบการณ์วิชาชีพปริญญาตรี/โท	22 ราย
1.2 วิทยากรรายการวิทยุกระจายเสียง/เทปเสียง/CD เสียง	22 ราย
1.3 การสอนเสริม/สอนเสริมโดยการนัดหมายซึ่งจ่ายตั้งแต่ชั่วโมงแรกที่สอน	19 ราย
1.4 วิทยากรรายการวิทยุโทรทัศน์/วีดิทัศน์/VCD	19 ราย
1.5 การสร้างกิจกรรมประกอบการอบรม	16 ราย
1.6 การอบรมเข้มพิเศษชุดวิชา	14 ราย
1.7 การสัมมนาเสริม	13 ราย
1.8 การสัมมนาเข้ม	13 ราย
1.9 การจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน (สอนเสริมแบบเข้ม)	9 ราย

- 1.10 การสอนเสริมทางไกลผ่านดาวเทียม 8 ราย
- 1.11 การปฏิสัมพันธ์กับนักศึกษาในการสอนโดย e-Learning 7 ราย
2. ควรปรับค่าตอบแทนการสอนเสริม/สอนเสริมโดยการนัดหมายซึ่งจ่ายตั้งแต่ชั่วโมงแรกที่สอนให้เหมาะสมและแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ได้มีจะนั้นจะไม่ได้อาจารย์พิเศษที่มีความสามารถมาสอน 6 ราย
3. **ภารกิจด้านการแนะแนว** ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมเกินกว่าร้อยละ 50 ทุกกิจกรรม ดังนี้ ค่าตอบแทนการเป็นที่ปรึกษา (ร้อยละ 63.4) ค่าตอบแทนการตอบปัญหานักศึกษาผ่านช่องทาง (ร้อยละ 62.6) ค่าตอบแทนการเป็นที่ปรึกษาชมรม (ร้อยละ 61.4) ค่าตอบแทนการร่วมกิจกรรมชมรม (ร้อยละ 60.7) ค่าตอบแทนการปฐมนิเทศ (ร้อยละ 56.8)
- นอกจากนี้จากการวิเคราะห์คำตอบจากแบบสอบถามปลายเปิดพบว่ามีข้อเสนอแนะที่ควรพิจารณา เพราะจำนวนผู้เสนอแนะมีมากกว่า 5 ราย (N = 172 คน) ดังนี้
1. ควรเพิ่มอัตราค่าตอบแทนให้เหมาะสม สำหรับกิจกรรม
 - 1.1 การปฐมนิเทศ 21 ราย
 - 1.2 การร่วมกิจกรรมชมรมนักศึกษา 12 ราย
 2. ควรมีค่าตอบแทนสำหรับกิจกรรม
 - 2.1 การเป็นที่ปรึกษาวิชาการ 12 ราย
 - 2.2 การเป็นที่ปรึกษาชมรมนักศึกษา 12 ราย
 3. ไม่ควรมีค่าตอบแทนเพราะเป็นงานในหน้าที่ สำหรับกิจกรรม
 - 3.1 การตอบปัญหานักศึกษาผ่านช่องทางต่าง ๆ 12 ราย
 - 3.2 การเป็นที่ปรึกษาวิชาการ 6 ราย
 - 3.3 การเป็นที่ปรึกษาชมรมนักศึกษา 6 ราย
4. **ภารกิจด้านการวัดและประเมินผล** ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมมากกว่าร้อยละ 50 รวม 8 กิจกรรม ดังนี้ ค่าตอบแทนการออกข้อสอบ/ปรับปรุงข้อสอบ (ร้อยละ 74.8) ค่าตอบแทนการตรวจข้อสอบ e-Testing (ร้อยละ 72.9) ค่าตอบแทนการประสานงานสอบ/คุมสอบ (ร้อยละ 72.0) ค่าตอบแทนการตรวจข้อสอบอัตนัย (ร้อยละ 66.9) ค่าตอบแทนการประเมินกิจกรรมประจำชุดวิชา (ร้อยละ 62.4) ค่าตอบแทนการอ่านข้อสอบนักศึกษาจักรุฬการ (ร้อยละ 62.3) ค่าตอบแทนการเป็นคณะกรรมการตรวจข้อสอบปรนัย (ร้อยละ 62.0) ค่าตอบแทนการเป็นกรรมการสอบประมวลความรู้ (ร้อยละ 58.1) ส่วนเรื่องที่มีความเหมาะสมน้อยกว่าร้อยละ 50 คือ ค่าตอบแทนการเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์/ค้นคว้าอิสระ (ร้อยละ 47.3)

จากการวิเคราะห์คำถามปลายเปิด เฉพาะเรื่องที่มีความเหมาะสมน้อยกว่าร้อยละ 50 มีข้อเสนอแนะให้ปรับอัตราค่าตอบแทนการเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์/ค้นคว้าอิสระให้สูงกว่าเดิม 28 ราย

นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์คำตอบจากแบบสอบถามปลายเปิดพบว่ามีข้อเสนอแนะที่ควรพิจารณา เพราะจำนวนผู้เสนอแนะมีมากกว่า 5 ราย (N = 172 คน) ดังนี้

1. ควรปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น สำหรับกิจกรรม

1.1 การประเมินกิจกรรมประจำชุดวิชา	18 ราย
1.2 การเป็นคณะกรรมการตรวจข้อสอบปรนัย	13 ราย
1.3 การออกข้อสอบ/ปรับปรุงข้อสอบ	12 ราย
1.4 การประสานงานสอบ/คุมสอบ	12 ราย
1.5 การตรวจข้อสอบอัตนัย	12 ราย
1.6 การเป็นกรรมการสอบประมวลความรู้	8 ราย

2. ควรมีค่าตอบแทนให้สำหรับการอ่านข้อสอบนักศึกษา及格การ 14 ราย

5. การปฏิบัติงานการวิจัย ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมมากกว่าร้อยละ 50 ทุกกิจกรรม

คือ ค่าตอบแทนการเป็นนักวิจัย (ร้อยละ 74.6) ค่าตอบแทนการเป็นผู้ช่วยนักวิจัย (ร้อยละ 73.5) ค่าตอบแทนการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย (ร้อยละ 73.4) ค่าตอบแทนการเป็นที่ปรึกษางานวิจัย (ร้อยละ 72.7)

นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์คำตอบจากแบบสอบถามปลายเปิดพบว่ามีข้อเสนอแนะที่ควรพิจารณา เพราะจำนวนผู้เสนอแนะมีมากกว่า 5 ราย (N = 172 คน) โดยให้เพิ่มอัตราค่าตอบแทนสำหรับกิจกรรมดังนี้

1. การเป็นที่ปรึกษางานวิจัย	7 ราย
2. การเป็นนักวิจัย	6 ราย
3. การเป็นผู้ช่วยนักวิจัย	6 ราย
4. การเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย	6 ราย

6. การปฏิบัติงานการบริการวิชาการ ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมมากกว่าร้อยละ 50

ทุกกิจกรรม คือ ค่าตอบแทนการเป็นที่ปรึกษาหน่วยงาน (ร้อยละ 75.7) ค่าตอบแทนการเป็นวิทยากรอบรมบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 74.8) และค่าตอบแทนการเป็นวิทยากรอบรมบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 66.2)

7. ภารกิจด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมมากกว่าร้อยละ 50 ทั้ง 2 กิจกรรม คือ ค่าตอบแทนการร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ร้อยละ 72.1) และค่าตอบแทนการรับผิดชอบจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ร้อยละ 71.2)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัย
 จูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ มสธ. ควรจัดให้สำหรับภารกิจด้านการผลิตสื่อการสอน

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับที่ควรจัดให้
ด้านเป้าหมายในการทำงาน			
1. มีเป้าหมายด้านการผลิตสื่อการสอนที่ชัดเจน.....	4.18	0.84	มาก
2. มีเป้าหมายด้านการผลิตสื่อการสอนที่วัดได้	4.13	0.87	มาก
3. มีกำหนดเวลาการผลิตสื่อการสอนที่แน่นอน.....	4.13	0.93	มาก
4. มีการแจ้งให้คณาจารย์ได้ทราบเป้าหมายในการผลิตสื่อการสอน.....	4.09	0.97	มาก
5. มีการประเมินผลการผลิต/ปรับปรุงโดยคณะกรรมการกลุ่มผลิต/ปรับปรุงเอกสารการสอนและสื่อการสอน.....	3.72	1.14	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านเป้าหมายในการทำงาน	4.05	0.80	มาก
ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในงาน			
6. ให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการผลิตสื่อการสอนในฐานะประธาน/บรรณาธิการ/กรรมการ/เลขานุการ/ผู้ร่วมผลิต/ปรับปรุง ซึ่งเป็นงานตามข้อกำหนด.....	4.28	0.87	มาก
7. มีความปลอดภัยในการทำงานนอกเวลา.....	3.72	1.12	มาก
8. มาตรการด้านความปลอดภัยของสถานที่ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานนอกเวลา.....	3.62	1.22	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคง ปลอดภัยในงาน	3.87	0.89	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับที่ควร จัดให้
ด้านสภาพการทำงาน			
9. มีคอมพิวเตอร์ให้ทุกคน.....	4.59	0.76	มากที่สุด
10. มีห้องทำงานส่วนตัวทุกคน.....	4.45	0.93	มาก
11. มีโทรศัพท์ให้ทุกคน.....	4.44	1.00	มาก
12. มีศูนย์การผลิตรายการวิทยุ/วิทยุโทรทัศน์.....	4.15	0.91	มาก
13. มีแหล่งค้นคว้าที่สะดวก.....	4.09	1.06	มาก
14. มีห้องประชุมคณะกรรมการกลุ่มผลิต/ปรับปรุงชุดวิชา.....	4.07	0.98	มาก
15. มีอาหาร/อาหารว่างในการประชุมชุดวิชา.....	4.07	0.97	มาก
16. มีห้องพยาบาลและพยาบาลประจำ.....	4.02	0.96	มาก
17. มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมสำหรับการผลิตสื่อการสอน.....	4.01	1.08	มาก
18. มีกรรมการด้านเทคโนโลยีการศึกษา.....	4.01	1.07	มาก
19. มีกรรมการด้านวัดผลการศึกษา.....	3.99	1.04	มาก
20. มีเลขานุการชุดวิชาช่วยติดตามงาน.....	3.96	1.04	มาก
21. มีการอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าทั้งในและนอก สถานที่.....	3.95	1.10	มาก
22. สามารถผลิตสื่อการสอนที่บ้าน/ที่อื่น ๆ ได้.....	3.81	1.24	มาก
23. ห้องทำงานมีคุณภาพอากาศ อุณหภูมิ แสง เสียงเหมาะสม...	3.80	1.08	มาก
24. มีเจ้าหน้าที่ช่วยพิมพ์.....	3.47	1.26	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านสภาพการทำงาน	4.07	0.68	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับที่ควร จัดให้
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน			
25. ให้โอกาสอาจารย์ใช้ผลงานทางวิชาการขอตำแหน่งทางวิชาการได้.....	4.40	0.85	มาก
26. มีการอบรมการผลิตชุดวิชา.....	4.03	0.94	มาก
27. มีการอบรมการเป็นบรรณารักษ์ชุดวิชา.....	4.01	0.93	มาก
28. สนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้านความรู้ทักษะและประสบการณ์การผลิต/ปรับปรุงสื่อการสอน.....	3.81	1.07	มาก
29. ให้นำผลงานการผลิตสื่อการสอนในฐานะวิทยากรมาขอตำแหน่งทางวิชาการได้.....	3.76	1.26	มาก
30. ได้คะแนนการผลิตสื่อการสอนที่เหมาะสม.....	3.68	0.99	มาก
31. มีระบบที่เอื้อต่อการผลิตผลงานเขียนได้เร็ว.....	3.57	1.25	มาก
32. มีการอบรมการปรากฏตัวทางวิทยุโทรทัศน์.....	3.42	1.17	ปานกลาง
33. ให้โอกาสไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการ/วิชาชีพและด้านการผลิต/ปรับปรุงสื่อการสอน.....	3.34	1.40	ปานกลาง
34. มีการอบรมเพื่อสอบเป็นผู้ประกาศ.....	3.31	1.21	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	3.74	0.81	มาก
ด้านการมีส่วนร่วม			
35. สนับสนุนให้มีโอกาสเป็นประธาน/บรรณารักษ์/กรรมการ/ผู้ผลิต/ผู้ปรับปรุงตามความสามารถ/ความชำนาญ/ประสบการณ์.....	3.99	0.96	มาก
36. ให้โอกาสในการทำงานเป็นทีม.....	3.87	1.04	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านการมีส่วนร่วม	3.93	0.91	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับที่ควร จัดให้
ด้านการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น			
37. ให้อิสระเต็มที่ในการแสดงความคิดเห็นในการประชุม คณะกรรมการกลุ่มผลิต/ปรับปรุงชุดวิชา.....	4.20	0.87	มาก
38. ให้อิสระในการเสนอความคิดเห็นเชิงวิชาการ และแนวคิดที่ แปลกใหม่.....	3.96	0.99	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น	4.08	0.86	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ			
39. ให้การยอมรับนับถือในผลงานการผลิตสื่อการสอนที่สำเร็จ แล้ว.....	4.05	0.82	มาก
40. ให้การยอมรับนับถือในความสามารถของประธาน/ บรรณาธิการ/กรรมการ/ผู้ร่วมผลิต/ปรับปรุงชุดวิชา.....	4.04	0.88	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านการยอมรับนับถือ	4.05	0.80	มาก
ด้านความยุติธรรม/เสมอภาค			
41. สนับสนุนให้มีโอกาสเป็นประธาน/บรรณาธิการ/กรรมการ/ผู้ ผลิต/ผู้ปรับปรุงตามความสามารถ/ความชำนาญ/ ประสบการณ์.....	3.99	0.96	มาก
42. มีการเฉลี่ยความรับผิดชอบในการผลิต/ปรับปรุงชุดวิชา	3.86	0.98	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านความยุติธรรม/เสมอภาค	3.93	0.90	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมภารกิจด้านการผลิตสื่อการสอน	3.98	0.70	มาก

จากตาราง 17 แสดงว่าคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินสำหรับภารกิจการผลิตสื่อการสอนโดยรวมควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) แต่บางภารกิจอยู่ในระดับมากที่สุด จำแนกรายด้าน ดังนี้

1. ด้านเป้าหมายในการทำงาน ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เรียงตามลำดับคือ มีเป้าหมายการผลิตสื่อการสอนที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.18$) มีเป้าหมายการผลิตสื่อการสอนที่วัดได้ ($\bar{X} = 4.13$) มีเป้าหมายการผลิตสื่อการสอนที่แน่นอน ($\bar{X} = 4.13$) มีการแจ้งให้คณาจารย์ได้

ทราบเป้าหมายการผลิตสื่อการสอน ($\bar{X} = 4.09$) มีการประเมินผลการผลิต/ปรับปรุงโดย คณะกรรมการกลุ่มผลิต/ปรับปรุงเอกสารการสอนและสื่อการสอน ($\bar{X} = 4.09$)

2. ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในงาน ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เรียงตามลำดับคือ ให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการผลิตสื่อการสอนในฐานะประธาน/ บรรณาธิการ/ กรรมการ/เลขานุการ/ผู้ร่วมผลิต/ปรับปรุง ซึ่งเป็นงานตามข้อกำหนด ($\bar{X} = 4.28$) มีความปลอดภัยในการทำงานนอกเวลา ($\bar{X} = 3.72$) มาตรการด้านความปลอดภัยของสถานที่ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานนอกเวลา ($\bar{X} = 3.62$)

3. ด้านสภาพการทำงาน ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เรียงตามลำดับดังนี้ มีคอมพิวเตอร์ใช้ทุกคน ($\bar{X} = 4.59$) มีห้องทำงานส่วนตัว ($\bar{X} = 4.45$) มีโทรศัพท์ใช้ทุกคน ($\bar{X} = 4.44$) มีศูนย์การผลิตรายการวิทยุ/วิทยุโทรทัศน์ ($\bar{X} = 4.15$) มีแหล่งค้นคว้าที่สะดวก ($\bar{X} = 4.09$) มีห้องประชุมคณะกรรมการกลุ่มผลิต/ปรับปรุงชุดวิชา ($\bar{X} = 4.07$) มีอาหาร/อาหารว่างในการประชุมชุดวิชา ($\bar{X} = 4.07$) มีห้องพยาบาลและพยาบาลประจำ ($\bar{X} = 4.02$) มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมสำหรับการผลิตสื่อการสอน ($\bar{X} = 4.01$) มีกรรมการด้านเทคโนโลยีการศึกษา ($\bar{X} = 4.01$) มีกรรมการด้านวัดผลการศึกษา ($\bar{X} = 3.99$) มีเลขานุการชุดวิชาช่วยติดตามงาน ($\bar{X} = 3.96$) มีการอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าทั้งในและนอกสถานที่ ($\bar{X} = 3.95$) สามารถผลิตสื่อการสอนที่บ้านที่อื่น ๆ ได้ ($\bar{X} = 3.81$) และห้องทำงานมีคุณภาพอากาศ อุ่นหภูมิ แสง เสียงเหมาะสม ($\bar{X} = 3.80$)

4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เรียงตามลำดับดังนี้ ให้อาจารย์ใช้ผลงานทางวิชาการขอตำแหน่งทางวิชาการได้ ($\bar{X} = 4.40$) มีการอบรมการผลิตชุดวิชา ($\bar{X} = 4.03$) มีการอบรมการเป็นบรรณาธิการชุดวิชา ($\bar{X} = 4.01$) สนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะและประสบการณ์การผลิต/ปรับปรุงสื่อการสอน ($\bar{X} = 3.81$) ให้นำผลงานการผลิตสื่อการสอนในฐานะวิทยากรมาขอตำแหน่งทางวิชาการได้ ($\bar{X} = 3.76$) ได้คะแนนการผลิตสื่อการสอนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.68$) มีระบบที่เอื้อต่อการผลิตผลงานเขียนได้เร็ว ($\bar{X} = 3.57$)

5. ด้านการมีส่วนร่วม ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เรียงตามลำดับคือ สนับสนุนให้มีโอกาสเป็นประธาน/บรรณาธิการ/กรรมการ/ผู้ผลิต/ผู้ปรับปรุงตามความสามารถ/ ความชำนาญ/ประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.99$) ให้อาจารย์ในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.87$)

6. ด้านการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เรียงตามลำดับคือ ให้อิสระเต็มที่ในการแสดงความคิดเห็นในการประชุมคณะกรรมการกลุ่มผลิต/ปรับปรุงชุดวิชา ($\bar{X} = 4.20$) ให้อิสระในการเสนอความคิดเห็นเชิงวิชาการ และแนวคิดที่แปลกใหม่ ($\bar{X} = 3.96$)

7. ด้านการยอมรับนับถือ ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เรียงตามลำดับคือ ให้การยอมรับนับถือในผลงานการผลิตสื่อการสอนที่สำเร็จแล้ว ($\bar{X} = 4.05$) ให้การยอมรับนับถือในความสามารถของประธาน/บรรณาธิการ/กรรมการ/ผู้ร่วมผลิต/ปรับปรุงชุด ($\bar{X} = 4.04$)

8. ด้านความยุติธรรม/เสมอภาค ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เรียงตามลำดับคือ สนับสนุนให้มีโอกาสเป็นประธาน/บรรณาธิการ/กรรมการ/ผู้ผลิต/ผู้ปรับปรุงตามความสามารถ/ความชำนาญ/ประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.99$) มีการเฉลี่ยความรับผิดชอบในการผลิต/ปรับปรุงชุดวิชา ($\bar{X} = 3.86$)

จากการวิเคราะห์คำถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหาร ด้านการพัฒนา ด้านการติดตามประเมินผล ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ และข้อเสนอแนะอื่น ๆ (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ก)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของความคิดเห็นที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ มสธ. ควรจัดให้สำหรับภารกิจด้านการสอน

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับที่ควรจัดให้
ด้านเป้าหมายในการทำงาน			
1. มีกำหนดเวลาการสอนที่แน่นอน.....	4.23	0.86	มาก
2. มีเป้าหมายด้านการสอนที่ชัดเจน.....	4.16	0.91	มาก
3. มีเป้าหมายด้านการสอนที่วัดได้.....	4.06	0.94	มาก
4. มีการแจ้งให้คณาจารย์ได้ทราบเป้าหมายในการปฏิบัติงาน.....	4.03	0.97	มาก
5. ให้นักศึกษาประเมินผลการสอน.....	3.74	0.99	มาก
6. มีการแจ้งผลการประเมินแก่ผู้เกี่ยวข้อง.....	3.37	1.25	ปานกลาง
7. มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการสอน.....	3.29	1.16	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านเป้าหมายในการทำงาน	3.84	0.77	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับที่ควร จัดให้
ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในงาน			
8. มีการประกันชีวิตและสุขภาพขณะเดินทางไปสอน.....	3.68	1.35	มาก
9. มีการอำนวยความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงานสอน.....	3.56	1.19	มาก
10. ให้คะแนนปฏิบัติงานสอนที่เหมาะสม.....	3.48	1.07	ปานกลาง
11. มีเพื่อนร่วมเดินทางไปสอนต่างจังหวัด.....	2.55	1.19	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคง ปลอดภัยในงาน	3.33	0.93	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน			
12. ให้เดินทางล่วงหน้า 1 วันเพื่อให้มีเวลาพักและเตรียมตัว.....	4.20	0.86	มาก
13. มีการสอนต่างจังหวัด/นอก มสธ. และใน มสธ.	3.98	1.02	มาก
14. มีสื่อสื่อดัดแปลงประกอบการสอน.....	3.86	0.99	มาก
15. มีการประกันชีวิตและสุขภาพขณะเดินทาง.....	3.68	1.35	มาก
16. มีการอำนวยความสะดวกแก่อาจารย์โดยศูนย์บริการ การศึกษา.....	3.67	1.02	มาก
17. มีการอำนวยความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงานสอน...	3.56	1.19	มาก
18. มีความพร้อมของห้องเรียนตามศูนย์บริการการศึกษา.....	3.50	1.15	ปานกลาง
19. มีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในห้องเรียน.....	3.33	1.23	ปานกลาง
20. มีห้องให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์.....	3.33	1.26	ปานกลาง
21. ไม่จำกัดสิทธิในการสอน.....	3.28	1.24	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านสภาพการทำงาน	3.65	0.82	มาก
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน			
22. มีโอกาสพัฒนาทักษะการสอนมากขึ้น.....	3.66	1.08	มาก
23. ให้นำผลงานสอนผ่านสื่อมาประกอบการพิจารณาความ ก้าวหน้าได้..	3.36	1.16	ปานกลาง
24. สนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้ด้านการสอน.....	3.33	1.13	ปานกลาง
25. มีการอบรมเทคนิค/วิธีการสอน.....	3.30	1.21	ปานกลาง
26. มีการอบรมทักษะการใช้สื่อการสอน.....	3.29	1.18	ปานกลาง

ตาราง 18 (ต่อ)

ปัจจัยจริงใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับที่ควร จัดให้
ค่าเฉลี่ยด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	3.40	1.02	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วม			
27. ให้โอกาสเป็นผู้สอน/วิทยากร.....	3.75	1.02	มาก
28. ให้เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ.....	3.68	1.12	มาก
29. ให้อิสระในการคิดวิธีการและเทคโนโลยีในการสอน.....	3.63	1.11	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านการมีส่วนร่วม	3.69	0.90	มาก
ด้านการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น			
30. ให้อิสระในการยกตัวอย่างและแสดงความคิดเห็นนอก บทเรียน.....	3.96	0.88	มาก
31. ให้โอกาสประยุกต์รูปแบบและเนื้อหาการสอนได้ตามสมควร..	3.73	0.96	มาก
32. สร้างคู่มือการสอนเป็นแนวทางในการสอน 60% อีก 40% ให้อิสระในการสอน.....	3.44	1.05	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น	3.72	0.84	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ			
33. ให้การยอมรับในความสามารถในการทำหน้าที่สอน.....	3.92	0.89	มาก
34. ให้โอกาสในการสอน/เป็นวิทยากรผ่านสื่อวิทยุกระจายเสียง/ วิทยุโทรทัศน์ /เทปเสียง/CD เสียง/วีดิทัศน์/VCD/ดาวเทียม/ Webcasting/ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต.....	3.77	0.94	มาก
35. สนับสนุน/ส่งเสริมให้อาจารย์ผลิตสื่อการสอนเพิ่มเติม.....	3.63	1.06	มาก
36. มีการประเมินและรายงานผลการสอนเพื่อนำไปสู่การพัฒนา การสอน.....	3.60	1.12	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านการยอมรับนับถือ	3.72	0.84	มาก
ด้านความยุติธรรม/เสมอภาค			
37. ให้โอกาสสอนตรงตามวุฒิ.....	3.89	0.99	มาก
38. ให้โอกาสเลือกวิชาสอนได้.....	3.75	1.04	มาก
39. มีโอกาสในการเลือกศูนย์สอนเสริม.....	3.67	1.06	มาก
40. มีการเฉลี่ยความรับผิดชอบในการสอน.....	3.63	0.99	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับที่ควร จัดให้
41. มีการเฉลี่ยจำนวนนักศึกษาในการให้คำปรึกษา วิทยานิพนธ์/ค้นคว้าอิสระแก่อาจารย์ทุกคน.....	3.50	1.15	ปานกลาง
42. ให้โอกาสเลือกนักศึกษาในการให้คำปรึกษา วิทยานิพนธ์/ค้นคว้าอิสระ.....	3.44	1.06	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านความยุติธรรม/เสมอภาค	3.66	0.85	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมภารกิจด้านการสอน	3.66	0.75	มาก

จากตาราง 18 แสดงว่าคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินสำหรับภารกิจการสอนโดยรวมควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) แต่บางภารกิจอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกรายด้าน ดังนี้

1. ด้านเป้าหมายในการทำงาน ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เรียงตามลำดับคือ มีกำหนดเวลาการสอนที่แน่นอน ($\bar{X} = 4.23$) มีเป้าหมายด้านการสอนที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.16$) มีเป้าหมายด้านการสอนที่วัดได้ ($\bar{X} = 4.06$) มีการแจ้งให้คณาจารย์ได้ทราบเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.03$) ให้นักศึกษาประเมินผลการสอน ($\bar{X} = 3.74$)
2. ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในงาน ควรจัดให้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) ยกเว้น บางกิจกรรมเรียงตามลำดับคือ มีการประกันชีวิตและสุขภาพขณะเดินทางไปสอน ($\bar{X} = 3.68$) มีการอำนวยความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงานสอน ($\bar{X} = 3.56$) ที่ควรจัดให้ในระดับมาก
3. ด้านสภาพการทำงาน ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เรียงตามลำดับคือ ให้เดินทางล่วงหน้า 1 วันเพื่อให้มีเวลาพักและเตรียมตัว ($\bar{X} = 4.20$) มีการสอนต่างจังหวัด/นอก มสธ. และใน มสธ. ($\bar{X} = 3.98$) มีสื่อโสตทัศนประกอบการสอน ($\bar{X} = 3.86$) มีการประกันชีวิตและสุขภาพขณะเดินทาง ($\bar{X} = 3.68$) มีการอำนวยความสะดวกแก่อาจารย์โดยศูนย์บริการการศึกษา ($\bar{X} = 3.67$) และมีการอำนวยความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงานสอน ($\bar{X} = 3.56$)
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ควรจัดให้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) ยกเว้น มีโอกาสพัฒนาทักษะการสอนมากขึ้น ($\bar{X} = 3.66$) ที่ควรจัดให้ในระดับมาก
5. ด้านการมีส่วนร่วม ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เรียงตามลำดับคือ ให้โอกาสเป็นผู้สอนวิทยากร ($\bar{X} = 3.75$) ให้เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ ($\bar{X} = 3.68$) ให้อิสระในการคิดวิธีการและเทคโนโลยีในการสอน ($\bar{X} = 3.63$)

6. ด้านการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เรียงตามลำดับคือ ให้อิสระในการยกตัวอย่างและแสดงความคิดเห็นนอกบทเรียน ($\bar{X} = 3.96$) และให้โอกาสประยุกต์รูปแบบและเนื้อหาการสอนได้ตามสมควร ($\bar{X} = 3.73$)

7. ด้านการยอมรับนับถือ ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เรียงตามลำดับคือ ให้การยอมรับในความสามารถในการทำหน้าที่สอน ($\bar{X} = 3.92$) ให้โอกาสในการสอน/เป็นวิทยากรผ่านสื่อวิทยุกระจายเสียง/วิทยุโทรทัศน์/เทปเสียง/CD เสียง/วีดิทัศน์/VCD/ดาวเทียม/Webcasting/ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ($\bar{X} = 3.77$) สนับสนุน/ส่งเสริมให้อาจารย์ผลิตสื่อการสอนเพิ่มเติม ($\bar{X} = 3.63$) และมีการประเมินและรายงานผลการสอนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการสอน ($\bar{X} = 3.60$)

8. ด้านความยุติธรรม/เสมอภาค ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เรียงตามลำดับคือ ดังนี้ ให้โอกาสสอนตรงตามวุฒิ ($\bar{X} = 3.89$) ให้โอกาสเลือกวิชาสอนได้ ($\bar{X} = 3.75$) มีโอกาสในการเลือกศูนย์สอนเสริม ($\bar{X} = 3.67$) มีการเฉลี่ยความรับผิดชอบในการสอน ($\bar{X} = 3.63$)

จากการวิเคราะห์คำถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหาร ด้านการพัฒนา ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการสอน (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ก)

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของความคิดเห็นที่มีต่อ

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ มสธ. ควรจัดให้สำหรับภารกิจด้านการแนะแนว

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับที่ควรจัดให้
ด้านเป้าหมายในการทำงาน			
1. มีเป้าหมายด้านการแนะแนวที่ชัดเจน.....	3.54	1.14	มาก
2. มีเป้าหมายด้านการแนะแนวที่วัดได้	3.41	1.16	ปานกลาง
3. มีกำหนดเวลาการแนะแนวแน่นอน.....	3.40	1.16	ปานกลาง
4. มีการแจ้งให้คณาจารย์ได้ทราบเป้าหมายในการปฏิบัติงาน แนะแนว.....	3.38	1.25	ปานกลาง
5. มีการกำหนดบทบาทในการแนะแนวของอาจารย์ที่ชัดเจน.....	3.36	1.24	ปานกลาง
6. มีการประเมินผลการแนะแนว.....	3.13	1.24	ปานกลาง
7. มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางานแนะแนว.....	3.12	1.26	ปานกลาง
8. มีการแจ้งผลการประเมินแก่ผู้เกี่ยวข้อง.....	3.04	1.28	ปานกลาง

ตาราง 19 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับที่ควร จัดให้
ค่าเฉลี่ยด้านเป้าหมายในการทำงาน	3.31	1.13	ปานกลาง
ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในงาน			
9.การแนะแนวต่างจังหวัดมีการประกันชีวิตและสุขภาพขณะ เดินทาง.....	3.52	1.34	มาก
10. การแนะแนวต่างจังหวัดมีการกำหนดเวลาแนะแนวแน่นอน และแจ้งอาจารย์ล่วงหน้าพอสมควร.....	3.34	1.21	ปานกลาง
11. การแนะแนวต่างจังหวัดมีการอำนวยความสะดวกในการ เดินทาง.....	3.24	1.36	ปานกลาง
12. การแนะแนวต่างจังหวัดมีเพื่อนร่วมเดินทาง.....	2.80	1.26	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคง ปลอดภัยในงาน	3.23	1.15	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน			
13. การแนะแนวต่างจังหวัดให้เดินทางล่วงหน้า 1 วันเพื่อให้มี เวลาพักและเตรียมตัว.....	3.65	1.12	มาก
14. การแนะแนวต่างจังหวัดมีการประกันชีวิตและสุขภาพขณะ เดินทาง.....	3.52	1.34	มาก
15. มีชมรมบัณฑิต/ชมรมนักศึกษาช่วยดำเนินการ.....	3.47	1.14	ปานกลาง
16. การแนะแนวต่างจังหวัดมีการกำหนดเวลาแนะแนวแน่นอน และแจ้งอาจารย์ล่วงหน้าพอสมควร.....	3.34	1.21	ปานกลาง
17. มีนโยบายและแนวทางการแนะแนว.....	3.26	1.24	ปานกลาง
18. การแนะแนวต่างจังหวัดมีสถานที่แนะแนวเหมาะสม.....	3.25	1.28	ปานกลาง
19. การแนะแนวต่างจังหวัดมีการอำนวยความสะดวกในการ เดินทาง.....	3.24	1.36	ปานกลาง
20. มีสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับแนะแนวเมื่อนักศึกษามาพบ.....	3.19	1.23	ปานกลาง
21. มีสื่อประกอบการแนะแนว.....	3.11	1.25	ปานกลาง
22. การแนะแนวต่างจังหวัดมีเพื่อนร่วมเดินทาง.....	2.80	1.26	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านสภาพการทำงาน	3.29	1.08	ปานกลาง

ตาราง 19 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับที่ควร จัดให้
โอกาสความก้าวหน้าในงาน			
23. มีการปฐมนิเทศก่อนออกไปปฐมนิเทศทุกครั้งช่วยสร้างความ มั่นใจในการทำงาน.....	3.73	1.09	มาก
24. มีการสัมมนาที่ปรึกษาชมรม.....	3.56	1.05	มาก
25. มีนโยบายในการนำงานแนะแนวมาใช้ในการประเมิน ความก้าวหน้า.....	3.23	1.22	ปานกลาง
26. มีโอกาสพัฒนาทักษะการแนะแนว.....	3.18	1.21	ปานกลาง
27. มีการอบรมการแนะแนวในระบบทางไกลด้วยสื่อที่ทันสมัย...	3.15	1.20	ปานกลาง
28. สนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้ด้านการแนะแนว.....	3.05	1.20	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโอกาสความก้าวหน้าในงาน	3.33	0.99	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วม			
29. ให้โอกาสเป็นที่ปรึกษาชมรมนักศึกษาประจำจังหวัด.....	3.82	1.03	มาก
30. เพิ่มบทบาทด้านการแนะแนวให้มากขึ้น.....	3.25	1.14	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านการมีส่วนร่วม	3.52	0.92	มาก
ด้านการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น			
31. ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการสัมมนาที่ ปรึกษาชมรม.....	3.63	1.05	มาก
32. ให้อิสระในการเสนอแนะรูปแบบการแนะแนว.....	3.38	1.11	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น	3.50	1.01	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ			
33. ให้โอกาสเป็นที่ปรึกษาชมรมนักศึกษาประจำจังหวัด.....	3.82	1.03	มาก
34. ให้เป็นผู้แทนมหาวิทยาลัยร่วมกิจกรรมชมรม.....	3.44	1.18	ปานกลาง
35. ให้โอกาสอาจารย์ทุกคนได้ทำกิจกรรมด้านการแนะแนวจริง...	3.33	1.18	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านการยอมรับนับถือ	3.53	1.00	มาก
ด้านความยุติธรรม/เสมอภาค			
36. ให้โอกาสเป็นที่ปรึกษาชมรมนักศึกษาประจำจังหวัด.....	3.82	1.03	มาก
37. ให้โอกาสเลือกศูนย์แนะแนว.....	3.43	1.11	ปานกลาง

ตาราง 19 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับที่ควรจัดให้
38. ให้โอกาสในการแนะแนว.....	3.35	1.13	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านความยุติธรรม/เสมอภาค	3.53	0.96	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมภารกิจด้านการแนะแนว	3.41	0.92	ปานกลาง

จากตาราง 19 แสดงว่าคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินสำหรับภารกิจการแนะแนวโดยรวมควรจัดให้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) แต่บางภารกิจอยู่ในระดับมาก จำแนกรายด้าน ดังนี้

1. ด้านเป้าหมายในการทำงาน ควรจัดให้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) ยกเว้นการจัดให้มีเป้าหมายด้านการแนะแนวที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.54$) ที่ควรจัดให้ในระดับมาก
2. ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในงาน ควรจัดให้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) ยกเว้นการแนะแนวต่างจังหวัดมีการประกันชีวิตและสุขภาพขณะเดินทาง ($\bar{X} = 3.52$) ที่ควรจัดให้ในระดับมาก
3. ด้านสภาพการทำงาน ควรจัดให้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) ยกเว้นใน 2 ประเด็นคือ การแนะแนวต่างจังหวัดให้เดินทางล่วงหน้า 1 วันเพื่อให้มีเวลาพักและเตรียมตัว ($\bar{X} = 3.65$) และการแนะแนวต่างจังหวัดมีการประกันชีวิตและสุขภาพขณะเดินทาง ($\bar{X} = 3.52$) ที่ควรจัดให้ในระดับมาก
4. โอกาสความก้าวหน้าในงาน ควรจัดให้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) ยกเว้นใน 2 ประเด็นเช่นกันคือ มีการปฐมนิเทศก่อนออกไปปฐมนิเทศทุกครั้งช่วยสร้างความมั่นใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.73$) และมีการสัมมนาที่ปรึกษาชมรม ($\bar{X} = 3.56$) ที่ควรจัดให้ในระดับมาก
5. ด้านการมีส่วนร่วม ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เฉพาะเรื่องการให้โอกาสเป็นที่ปรึกษาชมรมนักศึกษาประจำจังหวัด ($\bar{X} = 3.82$)
6. ด้านการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น ควรจัดให้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ยกเว้นการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ในการสัมมนาที่ปรึกษาชมรม ($\bar{X} = 3.63$) ที่ควรจัดให้ในระดับมาก
7. ด้านการยอมรับนับถือ ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เฉพาะการให้โอกาสเป็นที่ปรึกษาชมรมนักศึกษาประจำจังหวัด ($\bar{X} = 3.82$)

8. ด้านความยุติธรรม/เสมอภาค ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เฉพาะการให้โอกาสอาจารย์ทุกคนเป็นที่ปรึกษาชมรมนักศึกษาประจำจังหวัด ($\bar{X} = 3.82$)

จากการวิเคราะห์คำถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหาร ด้านการพัฒนา และด้านอื่น ๆ (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ก)

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัย
 จูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ มสธ.ควรจัดให้สำหรับภารกิจด้านการวัดและประเมินผล

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับที่ควรจัดให้
ด้านเป้าหมายในการทำงาน			
1. มีการตรวจสอบคุณภาพข้อสอบโดยประธานกรรมการออก/ปรับปรุงข้อสอบ.....	4.15	0.87	มาก
2. มีเป้าหมายด้านการวัดและประเมินผลที่ชัดเจน.....	4.14	0.88	มาก
3. มีกำหนดเวลาการวัดและประเมินผลที่แน่นอน.....	4.12	0.90	มาก
4. มีเป้าหมายด้านการวัดและประเมินผลที่วัดได้	4.10	0.89	มาก
5. มีการประเมินคุณภาพข้อสอบรายข้อโดยนักวัดผล.....	4.04	1.00	มาก
6. มีการแจ้งให้คณาจารย์ได้ทราบเป้าหมายในการปฏิบัติงานการวัดและประเมินผล.....	3.95	0.97	มาก
7. มีการประเมินผลการตรวจข้อสอบโดยคณะกรรมการ.....	3.68	1.11	มาก
8. มีการประเมินผลการประสานงานสอบ.....	3.63	1.08	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านเป้าหมายในการทำงาน	3.97	0.79	มาก
ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในงาน			
9. มีการจัดพาหนะให้เดินทางไปประสานงานสอบได้สะดวก.....	4.26	0.81	มาก
10. มีการประกันชีวิตและสุขภาพขณะเดินทาง.....	4.23	0.95	มาก
11. มีข้อมูลเพียงพอให้อาจารย์สามารถแก้ปัญหาที่สนามสอบ....	4.10	0.86	มาก
12. มีเพื่อนร่วมเดินทางไปประสานงานสอบ.....	4.02	1.00	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคง ปลอดภัยในงาน	4.15	0.74	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับที่ควร จัดให้
ด้านสภาพการทำงาน			
13. มีเอกสารประกอบการปฐมนิเทศการสอบ.....	4.35	0.69	มาก
14. มีหน่วยงานกลางสนับสนุนการปฏิบัติงานในสนาม.....	4.34	0.75	มาก
15. มีกำหนดเวลารับ - ส่งข้อสอบ.....	4.31	0.80	มาก
16. ให้เดินทางล่วงหน้า 1 - 2 วันตามความจำเป็นเพื่อให้มีเวลา พัก.....	4.28	0.83	มาก
17. มีการจัดพาหนะให้เดินทางไปประสานงานสอบได้สะดวก.....	4.26	0.81	มาก
18. มีการประกันชีวิตและสุขภาพขณะเดินทาง.....	4.23	0.95	มาก
19. มีข้อมูลการลงทะเบียนของนักศึกษา.....	4.21	0.86	มาก
20. ให้ผู้ประสานงานสามารถเข้าถึงระบบฐานข้อมูลที่จำเป็นได้ ขณะปฏิบัติงานสอบ.....	4.12	0.90	มาก
21. จัดสภาพแวดล้อมของห้องตรวจข้อสอบที่เอื้อต่อสุขภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน.....	3.79	1.04	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านสภาพการทำงาน	4.21	0.67	มาก
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน			
22. มีการปฐมนิเทศคณะผู้ประสานงานสอบทุกครั้งช่วยสร้าง ความมั่นใจในการทำงาน.....	4.10	0.95	มาก
23. มีการอบรมเทคนิคการสร้างข้อสอบ.....	3.81	1.04	มาก
24. การประสานงานสอบช่วยขยายฐาน/เครือข่ายความรู้จัก คุ้นเคย.....	3.70	0.94	มาก
25. ให้โอกาสพัฒนาความเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาข้อสอบ..	3.59	1.04	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	3.80	0.86	มาก
ด้านการมีส่วนร่วม			
26. ให้เป็นกรรมการออก/ปรับปรุงข้อสอบ.....	4.12	0.87	มาก
27. ให้เป็นผู้แทนมหาวิทยาลัยในการไปประสานงานสอบ.....	4.12	0.85	มาก
28. ให้เป็นกรรมการตรวจข้อสอบ.....	4.02	0.93	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านการมีส่วนร่วม	4.08	0.80	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับที่ควร จัดให้
ด้านการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น			
29. ให้แสดงความคิดเห็นในการพัฒนา/ปรับปรุงงานการจัดสอบ.	3.73	1.09	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ			
30. ให้เป็นกรรมการออก/ปรับปรุงข้อสอบ.....	4.12	0.87	มาก
31. ให้เป็นผู้แทนมหาวิทยาลัยในการไปประสานงานสอบ.....	4.12	0.85	มาก
32. เป็นกรรมการตรวจข้อสอบ.....	4.02	0.93	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านการยอมรับนับถือ	4.08	0.80	มาก
ด้านความยุติธรรม/เสมอภาค			
33. ให้เป็นกรรมการออก/ปรับปรุงข้อสอบ.....	4.12	0.87	มาก
34. ให้เป็นผู้แทนมหาวิทยาลัยในการไปประสานงานสอบ.....	4.12	0.85	มาก
35. ให้เป็นกรรมการตรวจข้อสอบ.....	4.02	0.93	มาก
36. ให้โอกาสในการเลือกสนามสอบ.....	3.95	1.03	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านความยุติธรรม/เสมอภาค	4.05	0.78	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมภารกิจด้านการวัดและประเมินผล	4.01	0.72	มาก

จากตาราง 20 แสดงว่าคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินสำหรับการกิจการวัดและประเมินผลโดยรวมควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) และทุกภารกิจควรจัดให้ในระดับมากเช่นกัน จำแนกรายด้าน ดังนี้

1. ด้านเป้าหมายในการทำงาน ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เรียงตามลำดับ ดังนี้ มีการตรวจสอบคุณภาพข้อสอบโดยประธานกรรมการออก/ปรับปรุงข้อสอบ ($\bar{X} = 4.15$) มีเป้าหมายด้านการวัดและประเมินผลที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.14$) มีกำหนดเวลาการวัดและประเมินผลที่แน่นอน ($\bar{X} = 4.12$) มีเป้าหมายด้านการวัดและประเมินผลที่วัดได้ ($\bar{X} = 4.10$) มีการแจ้งให้คณาจารย์ได้ทราบเป้าหมายในการปฏิบัติงานการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 3.95$) มีการประเมินคุณภาพข้อสอบรายข้อโดยนักวัดผล ($\bar{X} = 4.04$) มีการประเมินผลการตรวจข้อสอบโดยคณะกรรมการ ($\bar{X} = 3.68$) และมีการประเมินผลการประสานงานสอบ ($\bar{X} = 3.63$)

2. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เรียงตามลำดับดังนี้ มีการจัดหาหน้ให้เดินทางไปประสานงานสอบได้สะดวก ($\bar{X} = 4.26$) มีการประกันชีวิตและสุขภาพขณะเดินทาง ($\bar{X} = 4.23$) มีข้อมูลเพียงพอให้อาจารย์สามารถแก้ปัญหาที่สนามสอบ ($\bar{X} = 4.10$) และมีเพื่อนร่วมเดินทางไปประสานงานสอบ ($\bar{X} = 4.02$)

3. ด้านสภาพการทำงาน ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เรียงตามลำดับดังนี้ มีเอกสารประกอบการปฐมนิเทศการสอบ ($\bar{X} = 4.35$) มีหน่วยงานกลางสนับสนุนการปฏิบัติงานในสนาม ($\bar{X} = 4.34$) มีกำหนดเวลารับ - ส่งข้อสอบ ($\bar{X} = 4.31$) ให้เดินทางล่วงหน้า 1 - 2 วันตามความจำเป็นเพื่อให้มีเวลาพัก ($\bar{X} = 4.28$) มีการจัดหาหน้ให้เดินทางไปประสานงานสอบได้สะดวก ($\bar{X} = 4.26$) มีการประกันชีวิตและสุขภาพขณะเดินทาง ($\bar{X} = 4.23$) มีข้อมูลการลงทะเบียนของนักศึกษา ($\bar{X} = 4.21$) ให้ผู้ประสานงานสามารถเข้าถึงระบบฐานข้อมูลที่จำเป็นได้ขณะปฏิบัติงานสอบ ($\bar{X} = 4.12$) และจัดสภาพแวดล้อมของห้องตรวจข้อสอบที่เอื้อต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.79$)

4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เรียงตามลำดับดังนี้ มีการปฐมนิเทศคณะผู้ประสานงานสอบทุกครั้งช่วยสร้างความมั่นใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.10$) มีการอบรมเทคนิคการสร้างข้อสอบ ($\bar{X} = 3.81$) การประสานงานสอบช่วยขยายฐานเครือข่ายความรู้จักคุ้นเคย ($\bar{X} = 3.70$) และให้ออกาสพัฒนาความเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาข้อสอบ ($\bar{X} = 3.59$)

5. ด้านการมีส่วนร่วม ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เรียงตามลำดับดังนี้ ให้เป็นผู้แทนมหาวิทยาลัยในการไปประสานงานสอบ ($\bar{X} = 4.12$) ให้เป็นกรรมการออก/ปรับปรุงข้อสอบ ($\bar{X} = 4.12$) และให้เป็นกรรมการตรวจข้อสอบ ($\bar{X} = 4.02$)

6. ด้านการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) โดยให้คณาจารย์แสดงความคิดเห็นในการพัฒนา/ปรับปรุงงานจัดสอบ ($\bar{X} = 3.73$)

7. ด้านการยอมรับนับถือ ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เรียงตามลำดับดังนี้ ให้เป็นผู้แทนมหาวิทยาลัยในการไปประสานงานสอบ ($\bar{X} = 4.12$) ให้เป็นกรรมการออก/ปรับปรุงข้อสอบ ($\bar{X} = 4.12$) และให้เป็นกรรมการตรวจข้อสอบ ($\bar{X} = 4.02$) เช่นกัน

8. ด้านความยุติธรรม/เสมอภาค ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เรียงตามลำดับดังนี้ ให้เป็นผู้แทนมหาวิทยาลัยในการไปประสานงานสอบ ($\bar{X} = 4.12$) ให้เป็นกรรมการออก/ปรับปรุงข้อสอบ ($\bar{X} = 4.12$) ให้เป็นกรรมการตรวจข้อสอบ ($\bar{X} = 4.02$) และให้ออกาสในการเลือกสนามสอบ ($\bar{X} = 3.95$)

จากการวิเคราะห์คำถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหาร ด้านการพัฒนา ด้านการติดตามประเมินผล ด้านสภาพแวดล้อมในงานและด้านอื่น ๆ (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ก)

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ มสธ. ควรจัดให้สำหรับภารกิจด้านการวิจัย

ปัจจัยเชิงจิต	$\bar{X}$	S.D	ระดับที่ควรจัดให้
ด้านเป้าหมายในการทำงาน			
1. มีนโยบายด้านการวิจัยที่ชัดเจน.....	3.89	1.05	มาก
2. มีระบบการติดตามผลการดำเนินงานวิจัย.....	3.79	1.04	มาก
3. มีระบบการตรวจสอบคุณภาพงานวิจัย.....	3.64	1.16	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านเป้าหมายในการทำงาน	3.78	1.03	มาก
ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในงาน			
4. มีคณะกรรมการตรวจสอบงานวิจัย.....	3.71	1.10	มาก
5. สนับสนุนทุนวิจัยอย่างต่อเนื่อง.....	3.68	1.23	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคง ปลอดภัยในงาน	3.70	1.08	มาก
ด้านสภาพการทำงาน			
6. มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับทุนวิจัย.....	3.78	1.13	มาก
7. มีหน่วยงานช่วยเหลือสนับสนุนการวิจัย.....	3.67	1.18	มาก
8. มีการจัดเวทีนำเสนอ/เผยแพร่ผลงานวิจัย.....	3.65	1.08	มาก
9. มีคอมพิวเตอร์และโปรแกรมช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	3.50	1.20	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านสภาพการทำงาน	3.65	1.03	มาก
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน			
10. ให้นำผลงานวิจัยมาขอตำแหน่งทางวิชาการได้.....	4.27	0.88	มาก
11. ให้คะแนนการปฏิบัติงานเหมาะสมกับงานวิจัยที่ทำ.....	3.79	1.11	มาก
12. ให้โอกาสพัฒนาทักษะการวิจัยมากขึ้น.....	3.70	1.14	มาก
13. ให้การสนับสนุนการวิจัยที่ดำเนินการแบบต่อเนื่อง.....	3.61	1.15	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน	3.85	0.94	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับที่ควร จัดให้
ด้านการมีส่วนร่วม			
14. ให้มีส่วนร่วมในฐานะหัวหน้าโครงการ/ นักวิจัย และผู้ช่วย นักวิจัย.....	3.80	1.18	มาก
ด้านการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น			
15. ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในงานวิจัยอย่างเต็มที่.....	3.70	1.18	มาก
16. ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาสถาบัน.....	3.70	1.13	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น	3.70	1.08	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ			
17. ให้การยอมรับนับถือในผลงานวิจัย.....	3.65	1.08	มาก
18. มีการจัดเวทีนำเสนอ/เผยแพร่ผลงานวิจัย.....	3.65	1.08	มาก
19. มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยทาง internet และวารสารทาง วิชาการ.....	3.59	1.20	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านการยอมรับนับถือ	3.64	1.00	มาก
ด้านความยุติธรรม/เสมอภาค			
20. ทุกคนมีโอกาสเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนทั้งภายใน ภายนอกมหาวิทยาลัยและต่างประเทศ.....	3.79	1.21	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมภารกิจด้านการวิจัย	3.73	0.96	มาก

จากตาราง 21 แสดงว่าคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินสำหรับภารกิจการวิจัยโดยรวมควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) แต่บางภารกิจอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกรายด้าน ดังนี้

1. ด้านเป้าหมายในการทำงาน ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เรียงตามลำดับคือ มินโยบายด้านการวิจัยที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.89$) มีระบบการติดตามผลการดำเนินงานวิจัย ($\bar{X} = 3.79$) และมีระบบการตรวจสอบคุณภาพงานวิจัย ($\bar{X} = 3.64$)
2. ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในงาน ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เรียงตามลำดับคือ มีคณะกรรมการตรวจสอบงานวิจัย ($\bar{X} = 3.71$) สนับสนุนทุนวิจัยอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.68$)

3. ด้านสภาพการทำงาน ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เรียงตามลำดับคือ มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับทุนวิจัย ($\bar{X} = 3.78$) มีหน่วยงานช่วยเหลือสนับสนุนการวิจัย ($\bar{X} = 3.67$) และมีการจัดเวทีนำเสนอ/เผยแพร่ผลงานวิจัย ($\bar{X} = 3.65$)

4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เรียงตามลำดับดังนี้ ให้นำผลงานวิจัยมาขอตำแหน่งทางวิชาการได้ ($\bar{X} = 4.27$) ให้คะแนนการปฏิบัติงานเหมาะสมกับงานวิจัยที่ทำ ($\bar{X} = 3.79$) ให้โอกาสพัฒนาทักษะการวิจัยมากขึ้น ($\bar{X} = 3.70$) และให้การสนับสนุนการวิจัยที่ดำเนินการแบบต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.61$)

5. ด้านการมีส่วนร่วม ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) โดยให้มีส่วนร่วมในฐานะหัวหน้าโครงการ/ นักวิจัย และผู้ช่วยนักวิจัย ($\bar{X} = 3.80$)

6. ด้านการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เรียงตามลำดับคือ ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในงานวิจัยอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.70$) และส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาสถาบัน ($\bar{X} = 3.70$)

7. ด้านการยอมรับนับถือ ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เรียงตามลำดับคือ ให้การยอมรับนับถือในผลงานวิจัย ($\bar{X} = 3.65$) มีการจัดเวทีนำเสนอ/เผยแพร่ผลงานวิจัย ($\bar{X} = 3.65$) และมีการเผยแพร่ผลงานวิจัยทาง internet และวารสารทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.65$)

8. ด้านความยุติธรรม/เสมอภาค ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) โดยให้ทุกคนมีโอกาสเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนทั้งภายในภายนอกมหาวิทยาลัยและต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.79$)

จากการวิเคราะห์คำถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหาร ด้านการพัฒนา ด้านการติดตามประเมินผล ด้านสภาพแวดล้อมในงาน และด้านอื่น ๆ (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ก)

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัย
 จูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ มสธ. ควรจัดให้สำหรับภารกิจด้านการบริการวิชาการ

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับที่ควร จัดให้
ด้านเป้าหมายในการทำงาน			
1. มีนโยบายด้านการบริการวิชาการที่ชัดเจน.....	3.70	1.12	มาก
2. มีระบบการติดตามผลการดำเนินงานบริการวิชาการ.....	3.56	1.18	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านเป้าหมายในการทำงาน	3.63	1.12	มาก
ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในงาน			
3. สนับสนุนการบริการวิชาการ.....	3.60	1.13	มาก
ด้านสภาพการทำงาน			
4. เปิดโอกาสให้ออกไปบริการวิชาการแก่สังคม.....	3.78	1.08	มาก
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน			
5. ได้คะแนนการปฏิบัติงานบริการวิชาการที่เหมาะสม.....	3.52	1.11	มาก
ด้านการมีส่วนร่วม			
6. ให้มีส่วนร่วมในฐานะวิทยากร/ ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	3.75	1.05	มาก
ด้านการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น			
7. ให้อิสระในการนำเสนอโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการ.....	3.74	1.07	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ			
8. ให้โอกาสรับเชิญเป็นวิทยากรให้บริการวิชาการภายใน มหาวิทยาลัย.....	3.86	1.08	มาก
9. ให้เป็นผู้แทนของมหาวิทยาลัยในการรับเชิญเป็นวิทยากร ภายนอก.....	3.75	1.07	มาก
ค่าเฉลี่ยด้านการยอมรับนับถือ	3.80	1.03	มาก
ด้านความยุติธรรม/เสมอภาค			
10. ทุกคนมีโอกาสไปบริการวิชาการแก่สังคม.....	3.72	1.07	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมภารกิจด้านการบริการวิชาการทั้งหมด	3.69	0.96	มาก

จากตาราง 22 แสดงว่าคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินสำหรับภารกิจบริการวิชาการโดยรวมควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) และทุกภารกิจควรจัดให้ในระดับมากเช่นกัน จำแนกรายด้าน ดังนี้

1. ด้านเป้าหมายในการทำงาน ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เรียงตามลำดับคือ มีนโยบายด้านการบริการวิชาการที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.70$) และมีระบบการติดตามผลการดำเนินงานบริการวิชาการ ($\bar{X} = 3.56$)
2. ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในงาน ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) โดยการสนับสนุนการบริการวิชาการ ($\bar{X} = 3.60$)
3. ด้านสภาพการทำงาน ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) โดยการเปิดโอกาสให้ออกไปบริการวิชาการแก่สังคม ($\bar{X} = 3.65$)
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) โดยได้คะแนนการปฏิบัติงานวิชาการที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.52$)
5. ด้านการมีส่วนร่วม ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) โดยให้มีส่วนร่วมในฐานะวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ ($\bar{X} = 3.75$)
6. ด้านการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) โดยให้อิสระในการนำเสนอโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการ ($\bar{X} = 3.74$)
7. ด้านการยอมรับนับถือ ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เรียงตามลำดับคือ ให้ออการับเชิญเป็นวิทยากรให้บริการวิชาการภายในมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.86$) และให้เป็นผู้แทนของมหาวิทยาลัยในการรับเชิญเป็นวิทยากรภายนอก ($\bar{X} = 3.65$)
8. ด้านความยุติธรรม/เสมอภาค ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) โดยให้ทุกคนมีโอกาสไปบริการวิชาการแก่สังคม ($\bar{X} = 3.72$)

จากการวิเคราะห์คำถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการพัฒนา ด้านการติดตามประเมินผล และด้านอื่น ๆ (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ก)

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของความคิดเห็นที่มีต่อ
ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ มสธ.ควรจัดให้สำหรับภารกิจด้านการทะนุบำรุง
ศิลปวัฒนธรรม

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับที่ควร จัดให้
ด้านเป้าหมายในการทำงาน			
1. มีนโยบายด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ชัดเจน.....	3.54	1.16	มาก
2. มีระบบการติดตามผลการดำเนินงานด้านการทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม.....	3.30	1.12	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านเป้าหมายในการทำงาน	3.42	1.15	ปานกลาง
ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในงาน			
3. จัดกิจกรรมทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ.....	3.54	1.11	มาก
ด้านสภาพการทำงาน			
4. เปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม.....	3.72	1.04	มาก
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน			
5. ให้คะแนนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมที่เหมาะสม.....	3.33	1.13	ปานกลาง
ด้านการมีส่วนร่วม			
6. ให้มีส่วนร่วมในฐานะผู้ชม/ผู้ร่วมกิจกรรม.....	3.66	1.05	มาก
7. ให้มีส่วนร่วมในฐานะผู้เสนอกิจกรรม.....	3.40	1.08	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยด้านการมีส่วนร่วม	3.53	1.02	มาก
ด้านการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น			
8. ให้อิสระในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการ/กิจกรรม ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม.....	3.46	1.13	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ			
9. ให้การยอมรับนับถือในความคิดเห็นของคณาจารย์เกี่ยวกับ โครงการ/กิจกรรมการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม.....	3.49	1.12	ปานกลาง

ตาราง 23 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับที่ควรจัดให้
ด้านความยุติธรรม/เสมอภาค			
10. ทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม.....	3.83	1.02	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมภารกิจด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.53	0.98	มาก

จากตาราง 23 แสดงว่าคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินสำหรับการกิจการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยรวมควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) แต่บางภารกิจอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกรายด้าน ดังนี้

1. ด้านเป้าหมายในการทำงาน ควรจัดให้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) ยกเว้นการมีนโยบายด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.54$)
2. ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในงาน ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) โดยจัดกิจกรรมทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.54$)
3. ด้านสภาพการทำงาน ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) โดยเปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.72$)
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ควรจัดให้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เท่านั้น
5. ด้านการมีส่วนร่วม ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) โดยให้มีส่วนร่วมในฐานะผู้ชม/ผู้ร่วมกิจกรรม ($\bar{X} = 3.66$)
6. ด้านการให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น ควรจัดให้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เท่านั้น
7. ด้านการยอมรับนับถือ ควรจัดให้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เท่านั้น
8. ด้านความยุติธรรม/เสมอภาค ควรจัดให้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) โดยให้ทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.8.3$)

จากการวิเคราะห์คำถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการบริหาร ด้านการพัฒนา และด้านอื่น ๆ (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ก)

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของความคิดเห็นที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินที่ มสธ. ควรจัดให้สำหรับภารกิจด้านต่าง ๆ

ภารกิจ	ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับที่ ควรจัดให้
1	ภารกิจด้านการวัดและประเมินผล	4.01	0.72	มาก
2	ภารกิจด้านการผลิตสื่อการสอน	3.98	0.70	มาก
3	ภารกิจด้านการวิจัย	3.73	0.96	มาก
4	ภารกิจด้านการบริการวิชาการ	3.69	0.96	มาก
5	ภารกิจด้านการสอน	3.66	0.75	มาก
6	ภารกิจด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.53	0.98	มาก
7	ภารกิจด้านการแนะแนว	3.41	0.92	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวมภารกิจทั้ง 7 ด้าน	3.74	0.75	มาก

จากตาราง 24 แสดงว่าปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินสำหรับภารกิจด้านต่าง ๆ ตามความคิดเห็นของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยรวม มสธ. ควรจัดให้มีปัจจัยจูงใจต่าง ๆ ดังกล่าวในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) โดยปัจจัยจูงใจสำหรับเกือบทุกภารกิจอยู่ในระดับมาก คือ ภารกิจการวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.01$) ภารกิจการผลิตสื่อการสอน ($\bar{X} = 3.98$) ภารกิจการวิจัย ($\bar{X} = 3.73$) ภารกิจการบริการวิชาการ ($\bar{X} = 3.69$) ภารกิจการสอน ($\bar{X} = 3.66$) และภารกิจ การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.53$) ยกเว้นภารกิจการแนะแนวที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$)

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์

จากการวิเคราะห์คำถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 มสธ. เคยเป็นผู้นำในการสร้างแรงจูงใจทั้งคนภายในและภายนอกในเรื่องค่าตอบแทน ซึ่งจะได้มากกว่าส่วนราชการ 50% ปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลง แต่ มสธ. ไม่ได้ปรับค่าตอบแทนมาหลายปีแล้ว จนแรงจูงใจที่เป็นตัวเงินต่ำกว่าที่อื่น ทำให้คนภายนอกขาดแรงจูงใจและคนภายในก็ได้รับผลปฏิบัติงานยาก

1.2 ควรเพิ่มค่าตอบแทน สำหรับ

1.2.1 การกิจด้านวิชาการ เช่น ค่าตอบแทนการสอนเสริม การสัมมนาเสริม การสัมมนาเข้ม วิทยากรประสบการณ์วิชาชีพ การอบรมเข้มพิเศษ วิทยากรฝึกอบรม การออกข้อสอบ ปรับปรุงข้อสอบ ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ

1.2.2 การกิจการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่และกิจกรรมชมรมนักศึกษา

1.2.3 กรณี reprint เอกสารการสอน

1.3 ควรให้ รางวัล (ทั้งรูปตัวเงินและอื่น ๆ) สำหรับ

1.3.1 ผู้รับผิดชอบในการงานต่าง ๆ

1.3.2 คณาจารย์ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นตามเกณฑ์ที่กำหนด

1.3.3 ผู้ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนซึ่งเป็นภารกิจหลัก เช่น การผลิต / ปรับปรุงชุดวิชา แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

1.4 ควรมีการกำหนดหรือจำกัดบทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในบางเรื่องในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานบกพร่องเสียหาย ทั้งนี้เพื่อเป็นเหตุจูงใจให้คณาจารย์ตั้งใจและรับผิดชอบต่อภารกิจตามบทบาทหน้าที่มากขึ้น

1.5 แรงจูงใจในการทำงานไม่ได้อยู่ที่ปัจจัยที่เป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ ด้วยเช่น ขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งมาตรการลงโทษ / ให้รางวัลที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

2. ด้านเป้าหมายในการทำงาน

2.1 ควรมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับ

2.1.1 การปรับปรุงการเรียนการสอนในระบบทางไกลและเพิ่มแรงจูงใจในกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยส่งเสริม เช่น การพัฒนาสื่อที่มีคุณภาพ ปรับปรุงรูปแบบการสอนในระบบทางไกล กิจกรรมที่ไม่มีประสิทธิภาพควรยกเลิก หรือไม่ให้ค่าตอบแทน

2.2.2 นโยบายการผลิตสื่อ การเผยแพร่สื่อ การผลิตและนำเสนอสื่อใหม่ ๆ

2.2 ควรศึกษาความต้องการของบุคลากรประกอบการกำหนดนโยบายและเตรียมทรัพยากรรองรับที่ชัดเจน

2.3 ควรส่งเสริมให้คณาจารย์ได้ทำงานด้านวิชาการให้มากขึ้น เช่น ลดภาระงานด้านธุรการที่ไม่จำเป็น/สร้างระบบบริหาร/ธุรการที่มีประสิทธิภาพ ลดงานเอกสาร/กฎระเบียบที่ยุ่งยากเกินไป/เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องคอมพิวเตอร์

2.4 ควรเปิดโอกาสให้มีหลักสูตรใหม่ ๆ ที่เป็น trend ในปัจจุบันเพื่อก้าวทันมหาวิทยาลัยอื่นและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ มสธ. ทุกคน

2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.5.1 ไม่ควรเคร่งครัดที่รายการ/รายละเอียด/ครั้ง/จำนวนตัวเลขบ่งชี้ต่าง ๆ มากเกินไป (แม้ว่าจะช่วยให้เกิดตัวเลขบ่งชี้ตามดัชนีต่าง ๆ ได้สะดวก) แต่ควรเน้นที่ผลโดยรวมของการปฏิบัติงาน/บรรยากาศในการทำงาน สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และรอบการประเมินควรให้สอดคล้อง และสามารถใช้ฐานข้อมูลเดียวกันได้

2.5.2 ตัวชี้วัดต่าง ๆ เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานควรมีความชัดเจนและทุกคนมีความเข้าใจและยอมรับได้

2.5.3 ควรให้ความสำคัญกับงานภายในมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนมากกว่างานภายนอก เพราะบางครั้งการไปทำงานภายนอก ละเลยงานภายใน

2.5.4 ทางปฏิบัติ คุณภาพกับปริมาณมักสวนทางกัน ควรหาจุดเหมาะสมแบบพอเพียงที่คุณภาพก็ได้ปริมาณก็เหมาะสม เปลี่ยนเป็นตัวชี้วัดความพึงพอใจทั้งคนเรียน-สอน มากกว่าผลกำไร

3. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในงาน

ควรสร้างความมั่นคงในการจ้างงานและช่วยรักษาผลประโยชน์ของคณาจารย์โดยเฉพาะที่เป็นพนักงาน การมีระบบที่ดีจะทำให้อาจารย์ทำงานได้อย่างสบายใจ และสร้างผลงานที่ดีให้แก่มหาวิทยาลัย

4. ด้านสภาพการทำงาน

4.1 ควรใส่ใจดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการทำงาน เพราะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง

4.2 ควรสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ เช่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเตรียมการจัดการเรียนการสอน การสอนและการประเมินผล ห้องประชุม ห้องบรรยาย (ห้องเรียน) ควรมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อใช้ในราชการทุกห้องที่เป็นอุปกรณ์พื้นฐาน เช่น LCD จอรับภาพ คอมพิวเตอร์ ไมโครโฟน

4.3 ควรปรับระบบการบริหารงานทุกระดับให้คล่องตัวทำให้คนอยากทำงาน รู้สึกสนุกและมีความสุขกับงานที่รับผิดชอบ

4.4 ควรส่งเสริมให้คณาจารย์สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างแท้จริงโดย

4.4.1 ลดภาระงานที่ไม่จำเป็นหรือไม่ควรเป็นงานของคณาจารย์ เช่น การฝึกซ้อมพิธีพระราชทานปริญญาบัตร การควบคุมการแกะกล่องข้อสอบหรือการตรวจข้อสอบด้วยคอมพิวเตอร์เป็นต้น

4.4.2 ปรับระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาจารย์ให้ช่วยเหลือสนับสนุนตามภาระหน้าที่อย่างแท้จริง เช่น หน่วยเลขานุการกิจ สำนักวิชาการ สำนักทะเบียนและวัดผล

4.5 การซื้อเครื่องมือในการผลิตสื่อ ควรสอบถามความคิดเห็นจากผู้ผลิตสื่อว่าควรใช้เครื่องมือแบบใดจึงเหมาะสม (ไม่ควรเปลี่ยนแปลงเครื่องมือการผลิตให้ทันสมัยเกินความจำเป็นเกินความพอเพียง)

4.6 ควรกระจายอำนาจในการบริหารงานวิชาการให้สาขาวิชามากขึ้น ทั้งในการจัดระบบการสอน การวัดผลและการแนะแนว อาจหาแนวทางกระตุ้นโดยสร้างแรงจูงใจให้สาขาวิชาเกิดการแข่งขันทางด้านผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวชี้วัดคือความสำเร็จของนักศึกษา (วัดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ) เพื่อให้องค์กรไม่นิ่ง มีการพัฒนาตลอดเวลา แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องมีคำตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจอย่างเหมาะสม

4.7 ควรเน้นมาตรการเชิง Positive มากกว่า Negative

4.8 ควรปรับระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ ควรเป็นระบบเหมาจ่ายโดยไม่ต้องเขียนรายงานการเดินทาง

4.9 work load ของอาจารย์ควรเพิ่มจำนวนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและควรคำนึงถึง Quality of life ของอาจารย์และครอบครัวด้วย

4.10 ควรมีมาตรการในการควบคุมอาจารย์ให้มาทำงานที่ มสธ. เป็นประจำไม่ควรปล่อยให้อาจารย์หลายท่านไปทำงานที่สถาบันอื่น ไม่เห็นความสำคัญของงานใน มสธ.

4.11 การประกันภัยทางด้านอุบัติเหตุทุก ๆ กรณีควรกำหนดกรอบและเป้าหมายให้ชัดเจน รวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับทราบอย่างชัดเจนในกรณีการเดินทางไปราชการต่างจังหวัดในทุก ๆ กรณี

4.12 ห้างอาหารควรสะอาดมีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีอาหารที่รับประทาน

5. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

5.1 วางแผนการบริหารงานบุคคล พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เน้นเรื่องการทำงานเป็นทีม มีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โปร่งใสเป็นธรรม

5.2 ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคณาจารย์อย่างจริงจังและจริงใจ โดย

5.2.1 สนับสนุนทุนการศึกษา โอกาสในการศึกษาและฝึกอบรม

5.2.2 จัดสัมมนาอาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยเป็นระยะเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่องค์กร และเสริมการทำงานเป็นทีม

5.2.3 สร้างความเข้มแข็งในการเป็นคณาจารย์การศึกษาทางไกล โดยการ
อบรม ดูงาน

5.2.4 ใช้เงินรายได้ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร
ฝ่ายสนับสนุนเพื่อเป็นแรงจูงใจให้รักองค์กรและสร้างสรรค์ให้มหาวิทยาลัยก้าวหน้า (มีเงินต้องรู้จัก
ใช้ ค่าเงินลดลงทุกวันแต่ค่าของคนมีแต่จะเพิ่มขึ้นถ้ารู้จักบำรุงรักษา)

5.3 ควรจัดโครงการปลูกฝังคุณธรรม/จริยธรรมให้กับอาจารย์ใหม่ทุกคนตั้งแต่ระยะ
เริ่มแรก เพื่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันและเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และควรมีระบบการ
ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

5.4 ควรสร้างแนวคิดหรือค่านิยมที่ว่า หากองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ก้าวหน้า จะนำไปสู่
ความก้าวหน้าแห่งตนด้วย โดยบุคลากรเป็นผู้ผลักดันให้องค์กรก้าวหน้า

6. ด้านการมีส่วนร่วม

6.1 ควรเสริมสร้างบรรยากาศของความเป็น มสธ. / ความประทับใจในองค์กรที่จะ
ร่วมกันทำงานให้มีคุณภาพเพื่อเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในการขยายโอกาสทาง
การศึกษาแก่สาธารณชน

6.2 ควรเร่งสร้างความเป็นหุ้นส่วนร่วมกัน ระหว่างอาจารย์ประจำสาขาวิชา และ
อาจารย์ประจำสำนัก เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม

7. ด้านความอิสระ

7.1 การให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ศักยภาพของ
คณาจารย์ ทั้งต่อองค์การภายนอก (ทั้งภาคราชการและเอกชนที่เกี่ยวข้อง)

7.2 แรงจูงใจที่ไม่ใช่เงินคือการเปิดโอกาสให้ทำหน้าที่โดยอิสระ

8. ด้านการยอมรับนับถือ

8.1 ควรยกย่อง/ให้เกียรติอาจารย์ มสธ. ที่มีผลงานดี มีความชำนาญเฉพาะด้านได้
นำเสนอผลงาน โดยเฉพาะผู้ที่มีประสบการณ์มากในต่างสถาบัน / ต่างประเทศ

8.2 ควรเตรียมบุคลากรที่จะสร้าง มสธ. ต่อไป โดยจูงใจในรูปความท้าทาย
เกียรติยศ ชื่อเสียง และการยอมรับ นอกเหนือจากด้านการเงินแล้ว ตาม Maslow Hierachy
Needs

9. ด้านความยุติธรรม/เสมอภาค

9.1 กรณีคณาจารย์ที่เป็นพนักงาน ควรสร้างระบบจูงใจที่เท่าเทียมกัน

9.2 ให้ความยุติธรรมแก่คณาจารย์โดย

9.2.1 มีการกระจายภาระงานแก่คณาจารย์ให้ทั่วถึงเป็นธรรม

9.2.2 ควรใช้หลักการเดียวกันในการปฏิบัติต่ออาจารย์ทุกคน

9.2.3 ให้การเลื่อนเงินเดือนขั้นพิเศษ และการได้รับทุนกองทุน มสธ. 12 ปี เป็นไปด้วยความยุติธรรมโดยพิจารณาจากผลงานทางด้านการเรียนการสอนในสาขาวิชาเป็นหลัก

9.2.4 สร้างระบบประเมินที่เป็นธรรม

9.3 ให้ความเสมอภาคต่อคณาจารย์ ในเรื่อง

9.3.1 สิทธิในการโต้แย้งข้อคิดเห็นบางประการต่อคณะผู้บริหาร

9.3.2 ไม่เลือกปฏิบัติเล่นพรรคพวก

10. ด้านผู้นำ

10.1 คุณสมบัติของผู้นำที่ต้องการ

10.1.1 เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ในงานวิชาการ ผลักดันให้บุคลากรทำงาน

10.1.2 กล้าตัดสินใจในการพัฒนามหาวิทยาลัย

10.1.3 มีทัศนคติเชิงบวก ต่อคณาจารย์ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

10.1.4 มีความยุติธรรม

10.1.5 เป็นตัวอย่างในการเสียสละและทุ่มเทเพื่อมหาวิทยาลัยและสังคม

อย่างจริงใจ

10.2 สิ่งที่ต้องการจากผู้นำ

10.2.1 ควรติดตามผลการทำงานของอาจารย์อย่างสม่ำเสมอทั่วถึงและ

ยุติธรรม

10.2.2 สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น

ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง ออกเยี่ยมเยียนคณาจารย์อย่างทั่วถึง เช่นการประชุม

สาขาวิชาแต่ละเดือน

10.2.3 อธิการบดีไม่ควรใช้หลักเผด็จการในการนำพามหาวิทยาลัย ควรเปิดโอกาสในความคิดที่แตกต่าง นโยบายที่เกิดจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์มิอาจแก้วิกฤติมหาวิทยาลัยได้

10.2.4 ควรเพิ่มแรงจูงใจโดยมอบหมายงานให้แก่คณาจารย์เพิ่ม เน้นการมีส่วนร่วมในงานวิจัยเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และเพิ่มมาตรฐานคุณภาพงานวิจัย

10.2.5 ให้ผู้บริหาร มสธ. ตั้งใจทำงานให้ มสธ. ให้คุ้มค่า คຸ້ມกับเงินเดือน และค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับ เมื่อคณาจารย์ได้เห็นตัวอย่างที่ดี ก็จะมีแรงจูงใจและตั้งใจทำงานให้ดีขึ้น

11. ด้านอื่น ๆ

11.1 มสธ. ควรเป็นผู้นำในด้านที่ตนเองมีจุดเด่น

11.2 คณาจารย์ส่วนใหญ่ใช้เวลาในการผลิต/ปรับปรุงชุดวิชา ทำให้ไม่มีเวลาสร้างผลงานทางวิชาการด้านอื่น ๆ ต้องจัดสรรเวลาเองให้เหมาะสม

11.3 การพัฒนาแรงจูงใจต้องยึดภารกิจของมหาวิทยาลัย ต้องมีระบบ ระบบนั้นขึ้นกับมหาวิทยาลัย สาขาวิชา และสำนัก เพราะแต่ละระดับมีการะงานแต่ละช่วงเวลาไม่เหมือนกัน ในภาพกว้างควรกำหนดสัดส่วน ในภาพระดับหน่วยงานต้องมีแผนงานและวิธีการทำงานที่ชัด

2. ผลการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำผลจากการตรวจสอบรูปแบบเชิงประจักษ์โดยคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ในประเด็นที่มีความคิดเห็นว่าไม่เหมาะสมเกินกว่า ร้อยละ 50 ขึ้นไป สำหรับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน และความคิดเห็นที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมากขึ้นไป สำหรับปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินมาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่สร้างไว้ เพื่อให้มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 5 รูปแบบด้วยกันคือ 1) รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการผลิตสื่อการสอน* 2) รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการสอนและงานที่เกี่ยวข้อง 3) รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการวิจัย 4) รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการ และ 5) รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งแต่ละรูปแบบประกอบด้วยปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน และปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน ดังปรากฏในภาพ 4 – ภาพ 9

* เนื่องจากภารกิจการผลิตสื่อการสอนเป็นภารกิจที่สำคัญของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดซึ่งแตกต่างจากมหาวิทยาลัยทั่วไป ผู้วิจัยจึงแยกภารกิจนี้ออกมาสร้างเป็นอีกรูปแบบหนึ่ง

รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรณีวิทยา

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน

- จ่ายค่าตอบแทนคนเดินสายรับกิจกรรม ดังนี้
1. การผลิตเอกสารการสอนประเภทสาระแนวการศึกษา
 2. การปรับปรุงเอกสารการสอนเพิ่มเติม
 3. การผลิตเอกสารการสอนเพิ่มเติม
 4. การผลิตสื่อประกอบการบรรยาย power point / slide
 5. การผลิตเอกสารเรียนทางไกลผ่านดาวเทียม
 6. การผลิตเนื้อหาบทเรียน e-Learning (การสรุปเนื้อหา)
 7. การจัดทำทรัพยากรวัสดุทัศนVCD
 8. การจัดทำทรัพยากรบทเรียนVCD เสียง
- เพิ่มค่าตอบแทนสำหรับกิจกรรม ดังนี้
1. การผลิตบทเรียน e-Learning
 2. การจัดทำแบบรายงานการวิทยุกระจายเสียง
 3. การจัดทำแบบรายงานการวิทยุโทรทัศน์
- จ่ายค่าเบี้ยประชุม
1. การประชุมคณะกรรมการกลุ่มผลิตปรับปรุงชุดวิชา

ปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน

1. มีเป้าหมายด้านการผลิตสื่อการสอนที่ชัดเจน
2. มีเป้าหมายด้านการผลิตสื่อการสอนที่วัดได้
3. มีกำหนดเวลาการผลิตสื่อการสอนที่แน่นอน
4. มีการแจ้งให้คณาจารย์ได้ทราบเป้าหมายในการผลิตสื่อการสอน
5. มีการประเมินผลการผลิตปรับปรุงโดยคณะกรรมการกลุ่มผลิตปรับปรุงเอกสารการสอน และสื่อการสอน
6. ให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการผลิตสื่อการสอนในรูปแบบรายงานวิชาการ/กรรมภาพรายงานการวิจัยร่วมผลิตปรับปรุง ซึ่งเป็นงานตามข้อกำหนด
7. มีความปลอดภัยในกาทำงานนอกเวลา
8. มาตรฐานด้านความปลอดภัยของสถานที่ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานนอกเวลา
9. มีคอมพิวเตอร์ที่เพียงพอ
10. มีห้องทำงานส่วนตัวทุกคน
11. มีโทรศัพท์มือถือ
12. มีศูนย์การศึกษารายการวิทยุโทรทัศน์
13. มีแหล่งค้นคว้าที่สะดวก
14. มีห้องประชุมคณะกรรมการกลุ่มผลิต/ปรับปรุงชุดวิชา
15. มีคณาจารย์ช่วยในการประชุมวิชา
16. มีห้องพยาบาลและพยาบาลประจำ
17. มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมสำหรับการผลิตสื่อการสอน
18. มีกรรมการด้านเทคนิคโยยการศึกษา
19. มีกรรมการด้านวัสดุการศึกษา
20. มีคณาจารย์ช่วยติดตามงาน

21. มีการอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าทั้งในและนอกสถานที่
 22. สามารถผลิตสื่อการสอนที่บ้านที่อื่นๆ ได้
 23. ห้องทำงานมีคุณภาพอากาศ อุณหภูมิ แสง เสียงเหมาะสม
 24. ไม่ได้ออกเอกสารวิจัยให้ผลงานทางวิชาการอย่างหนึ่งทางวิชาการได้
 25. มีการยอมรับการเป็นบรรณาธิการชุดวิชา
 26. มีการยอมรับการเป็นบรรณาธิการชุดวิชา
 27. สนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองทั้งความรู้ ทักษะและประสบการณ์
- การผลิตปรับปรุงสื่อการสอน
28. ให้นำผลงานการผลิตสื่อการสอนในฐานะวิทยากรทางด้านหนังสือทางวิชาการได้
 29. ได้คะแนนการผลิตสื่อการสอนที่เหมาะสม
 30. มีระบบที่เอื้อต่อการผลิตผลงานเขียนได้เร็ว
 31. สนับสนุนให้อาจารย์เป็นประธานบริหารการ/กรรมการผู้ผลิตผู้ปรับปรุงตามความสามารถ/ความชำนาญ/ความชำนาญ
 32. ให้อาจารย์ไม่ทำงานซ้ำกัน
 33. ให้อาจารย์ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการประชุมคณะกรรมการกลุ่มผลิต/ปรับปรุงชุดวิชา
 34. ให้อาจารย์ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการประชุมคณะกรรมการกลุ่มผลิต/ปรับปรุงชุดวิชา
 35. ให้อาจารย์ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการประชุมคณะกรรมการกลุ่มผลิต/ปรับปรุงชุดวิชา
 36. ให้อาจารย์ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการประชุมคณะกรรมการกลุ่มผลิต/ปรับปรุงชุดวิชา
 37. มีการผลิตปรับปรุงชุดวิชา

ภาพ 5 แสดงรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ มสธ. ด้านการผลิตสื่อการสอน



ภาพ 7 แสดงรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ มสธ. ด้านการวิจัย



ภาพ 8 แสดงรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ มสธ.
ด้านการบริการวิชาการ



ภาพ 9 แสดงรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ มสธ.
ด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม