

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นหลักสูตรแกนกลางของ ประเทศที่มีจุดประสงค์ที่จะพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ได้บนพื้นฐานของความเป็นไทยและความเป็นสากล รวมทั้ง มีความสามารถในการประกอบอาชีพ หรือศึกษาต่อตามความถนัดและความสามารถของแต่ละ บุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : คำนำ)

การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและ ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ เป็นการสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในสังคมไทย ผู้เรียนมีศักยภาพในการแข่งขันและ ร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในสังคมโลก เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทย พุทธศักราช 2540 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542(กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : คำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ)

"การศึกษา" จึงเป็นเครื่องมือของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างสังคม แห่งการเรียนรู้ (Learning Society) สร้างคนที่มีคุณภาพเพื่อมุ่งสู่ความเป็นมาตรฐานสากล การจัดการศึกษาได้ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพบริบท (Context) รอบด้านกระบวนการ บริหารจัดการ ได้มุ่งสู่ระบบของการพัฒนาให้สนองตอบต่อสังคมยุคข้อมูลข่าวสารสนเทศ (สุรศักดิ์ ปาเฮ. 2543:6) ดังนั้นคำว่า "มาตรฐานและคุณภาพ"ของการจัดการศึกษาจึงเป็นแนวคิด สำคัญของสังคมที่ได้กล่าวขานกันมากมายในปัจจุบัน โดยเฉพาะช่วงเวลาแห่งยุคการปฏิรูป การเรียนรู้ ภายใต้สาระแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

โรงเรียนเป็นองค์กรสำคัญต่อการสร้างสรรค์ความเป็นมาตรฐานและคุณภาพ การศึกษาให้บังเกิดขึ้น โดยอาศัยกระบวนการบริหารจัดการที่ดี มีกลไกของการพัฒนาที่ สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบและเกิดขึ้นโดยความร่วมมือร่วมใจจากทรัพยากรบุคคล ในทุกๆฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ดังที่ สงบ ประเสริฐพันธ์ (2543 : 48) กล่าวว่ "คุณภาพของโรงเรียนต้องเกิดจากฝีมือของบุคลากรในโรงเรียน โดยบุคลากรภายนอก

ให้การสนับสนุนให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียน ทุกคนทุกฝ่าย ต้องตระหนักถึงภารกิจสำคัญยิ่ง "สอดคล้องกับพยอม วงศ์สารศรี (2538 : 155) ที่ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรพสิ่งทุกอย่าง จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการแล้วแต่ประเภทขององค์การ ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์การ โดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้าน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้องค์การบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ สอดคล้องกับภิญโญ สาธร (2517 : 5) ที่กล่าวว่า ทรัพยากรการบริหารที่สำคัญและจัดการยากที่สุด คือ คน ดังนั้นในวงการต่างๆ ถือว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารทั้งหลาย คนเป็นผู้สร้าง คนเป็นผู้ปฏิบัติและคนเป็นผู้ทำให้งานยุ่งยาก ความสำเร็จของการทำงานจึงขึ้นอยู่กับคนเป็นส่วนใหญ่ ส่วนบรรดาวัสดุอุปกรณ์ เงินทอง และอื่น ๆ นั้นถือว่าเป็นเครื่องประกอบให้งานสำเร็จลงได้ ทั้งนี้เพราะว่าบรรดาวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ เงินทอง เครื่องอำนวยความสะดวกทั้งหลายนั้นจะไม่มี ความหมายอะไรเลย ถ้าบุคคลที่จะใช้ของพวกนี้ไม่มีความสามารถ ไม่มีคุณภาพ ไม่ตั้งใจจริงและไม่ดีพอ คน เป็นสิ่งที่บริหารยากที่สุด เพราะคนมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกแปรเปลี่ยนไปอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้บริหารที่ดี คือผู้ซึ่งมีความรู้ความสามารถในการจัดการกับบุคคลในหน่วยงานของตน ให้ได้ใช้ความสามารถของเขาเหล่านั้นอย่างเต็มที่ที่มีประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารที่ดีจะต้องสามารถทำให้บุคคลหรือพนักงานทำหน้าที่ของตน ให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจ

ยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการใช้อำนาจการจัดการทางการบริหารได้แก่ พฤติกรรมของ ผู้บริหารและความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน จะเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดการปฏิบัติภารกิจใน หน่วยงานให้เป็นผลสำเร็จตามต้องการของหน่วยงานและบุคคลและบุคคลนั้นมีความพึงพอใจในความสำเร็จนั้น (บัญชา อึ้งสกุล. 2545 : 27)

ไมลส์ (Koontz and Wehrich 1989 citing Miles ; อ้างถึงใน พยอม วงศ์สารศรี. 2538) ได้เสนอทฤษฎีสองรูปแบบ (A Dual - Model Theory) โดยกล่าวถึงภารกิจทางการบริหารว่า เป็นการผสมผสานกันระหว่างตัวแปรด้านองค์การ (เป้าหมาย เทคนิค วิทยาการ และโครงสร้าง) และตัวแปรด้านมนุษย์ (ความสามารถ ทัศนคติ ค่านิยม ความต้องการและ เชื้อชาติ) ที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบสังคมเทคนิควิทยาการ กล่าวได้ว่า มนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีค่ายิ่งขององค์การ ที่สามารถสร้างคุณภาพให้แก่องค์การ

อย่างมหาศาล ในอดีตมุมมองที่ผู้บริหารมองมนุษย์ที่ปฏิบัติการในองค์การเป็นเพียงสิ่งของ วัสดุหรือเครื่องจักรที่ช่วยให้หน่วยงานในองค์การประสบผลสำเร็จ แต่สำหรับมุมมองในปัจจุบันนั้น มนุษย์ที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้นมีคุณค่าที่องค์การจะต้องธำรงรักษาให้มีสุขภาพกายและจิตที่ดี โดยผู้บริหารยุคใหม่เชื่อว่าบุคคลในองค์การล้วนมีความรู้ ความสามารถและศักยภาพที่องค์การจะต้องค้นหาเพื่อนำมาสร้างสรรค์ประโยชน์แก่องค์การ นอกจากนี้ยังยอมรับว่า การทำงานในองค์การจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์การและได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนสมาชิก

สุทธิ ทองประดิษฐ์ (2530 : 74) กล่าวว่า นักบริหารที่มีความรู้แต่เพียงการบริหารอย่างเดียวไม่สามารถประกัน ได้ว่าจะบริหารงานสำเร็จจำเป็นจะต้องมีทักษะพิเศษซึ่งเกิดจากการบริหารงานจนมีความชำนาญจนสามารถใช้หลักวิชาการบริหารปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการบริหารในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันการ สอดคล้องกับ วิจิตร วรุตบางกูร (2535 : 130) ที่กล่าวว่าความสำเร็จของหัวหน้างานไม่ได้อยู่ที่การมีอำนาจ บังคับบัญชาหรือการมีความรู้ในหน่วยงานที่ทำเท่านั้น ยังมีปัจจัยอื่นๆมากมาย เช่นความรักใคร่ นับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา ความจงรักภักดี ความเชื่อถือศรัทธาและการให้ความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่ดีจึงต้องมีความสามารถในการบริหารงานบุคคลให้ได้ทั้งงานและน้ำใจคน เพื่อให้คนในองค์การร่วมมือปฏิบัติงาน เกิดความรัก ความศรัทธา เสียสละเพื่องาน ท่วมเทกำลังกายกำลังใจ กำลังความคิดและสติปัญญา หาทางปรับปรุงให้งานเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

การจูงใจ เป็นทักษะการบริหารแบบหนึ่งซึ่งผู้บริหารควรมีในการจัดการบริหารในองค์การ ดังที่ สุทธิ ทองประดิษฐ์ (2530 : 107-108) กล่าวไว้ว่า โดยทั่วไปในการบริหารงานในองค์การแต่ละแห่ง อาจประสบความสำเร็จหรือได้รับความล้มเหลวแตกต่างกันไปแต่ผลของการบริหารงานที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นลักษณะใดก็ตามหาใช่พฤติกรรมกรปฏิบัติงานของผู้บริหารแต่เพียงคนเดียวไม่เพราะการบริหารงานเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล ฉะนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าความร่วมมือในการปฏิบัติงานของสมาชิกทุกคนในองค์การเป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลายๆ องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารองค์การ แต่ในการที่ผู้บริหารขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นรูปคำสั่งหรือการขอร้องก็ตามที หากสมาชิกที่ทำงานในองค์การไม่ให้ความร่วมมือในการบริหารก็อาจหยุดชะงักและไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจูงใจผู้ร่วมมือในแนวทางที่พวกเขาต้องการ

โดยปกติการปฏิบัติงานของบุคลากรถูกกำหนดจาก 3 ปัจจัย คือ การตั้งใจ ความสามารถในการทำงาน และสภาพแวดล้อม (ทองใบ สูดชารี. 2543 : 195) แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันและวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น มีผลให้เกิดการลดขนาดขององค์กร ลดบุคลากร ความอยู่รอดของบุคลากรจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ทรัพยากรที่มี ศักยภาพสูง มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและมีความทุ่มเทให้กับงาน เป็นสิ่งจำเป็นมาก การครอบครองบุคคลดังกล่าวต้องสามารถตั้งใจให้เข้าร่วมงาน โดยหลายลักษณะในการปฏิบัติของภาครัฐและภาคเอกชน การให้ผลตอบแทนที่ดีนับเป็นเครื่องจูงใจและส่งเสริมความพอใจในหน่วยงาน ที่สำคัญประกอบด้วยสองส่วน คือ ส่วนที่เป็นเงินเดือนหรือค่าจ้าง และส่วนที่เป็นสวัสดิการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2537 : 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 เป็นหน่วยงานหนึ่งภายใต้การบังคับบัญชากระทรวงศึกษาธิการ จากข้อมูล 10 มิถุนายน 2546 พบว่ามีทรัพยากรบุคคลในการบริหารที่เป็นข้าราชการครูในโรงเรียน จำนวน 1,757 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 159 คน และครู อาจารย์จำนวน 1,598 คน ซึ่งถือว่ามีจำนวนมาก ดังที่ได้กล่าวมาแล้วผู้วิจัยมีความเห็นว่าการบริหารจัดการคนจำนวนมาก ต้องมีความเข้าใจที่ถูกต้องว่าความสามารถของคนหากได้รับการกระตุ้นสนับสนุนในทางที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานที่สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดประสงค์หลักในการบริหารคือทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพคุณภาพของงาน ขององค์กรในที่สุด ซึ่งผู้ที่ใช้กระบวนการจูงใจ คือ ผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการจูงใจของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ว่ามีการใช้การจูงใจอย่างไรที่จะทำให้ครู อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานและเพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อสารสนเทศด้านส่งเสริมการจูงใจไปใช้ประกอบการพัฒนาแรงจูงใจของครู อาจารย์ในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะส่งผลไปสู่ความมีมาตรฐานและคุณภาพของผู้เรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู อาจารย์

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครู อาจารย์ เกี่ยวกับการ จูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหาร ในโรงเรียนขนาดเดียวกัน
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน เกี่ยวกับการจูงใจครู อาจารย์ ในการปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหาร ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู อาจารย์ เกี่ยวกับการจูงใจครู อาจารย์ในการ ปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหาร ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนกับครูอาจารย์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจครู อาจารย์ ในการปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกันทั้งรายด้านและโดยรวม
2. ผู้บริหารโรงเรียนกับครู อาจารย์ในโรงเรียนขนาดเดียวกันมีความคิดเห็นต่อการ จูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน แตกต่างกันทั้งรายด้านและ โดยรวม
3. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ใน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานโรงเรียนแตกต่างกันทั้งราย ด้านและโดยรวม
4. ครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ในโรงเรียน ขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียน แตกต่างกันทั้งรายด้านและโดยรวม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้กรอบแนวคิด จากการศึกษาหนังสือ ดำรง เอกสาร ทฤษฎีและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องการจูงใจครู อาจารย์ ในการปฏิบัติงานโรงเรียน 14 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความชื่นชมผลสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการจัดสวัสดิการ
3. ค่าจ้างและเงินเดือน
4. ด้านการสร้างขวัญในการทำงาน
5. ด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดี
6. ด้านการยอมรับนับถือ
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

8. ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน
9. นโยบายและเป้าหมายองค์กร
10. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ
11. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน
12. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน
13. ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน
14. ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามข้อมูล 10 มิถุนายน ปีการศึกษา 2546 จำนวน 159 โรงเรียน ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน 159 คน และครูอาจารย์ 1,598 คน รวม 1,757 คน จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน ดังนี้

1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 33 คน
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 77 คน
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 49 คน

1.1.2 ครู อาจารย์

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 163 คน
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 598 คน
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 837 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มประชากร ในข้อ 1.1

1.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน กำหนดขนาดใช้เกณฑ์ร้อยละ 15 (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 38) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คน แล้วเทียบสัดส่วน ดังนี้

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 4 คน
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 10 คน
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 10 คน

1.2.2 ครู อาจารย์ กำหนดขนาดใช้เกณฑ์ร้อยละ 15 (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 38) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน แล้วเทียบสัดส่วน ดังนี้

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 14 คน
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 67 คน
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 159 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

2.1.1 สถานภาพ ได้แก่

- 1) ผู้บริหารโรงเรียน
- 2) ครู อาจารย์

2.1.2 ขนาดของโรงเรียน ได้แก่

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่

2.2 ตัวแปรตาม คือการสนใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 รวม 14 ด้าน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การสนใจ หมายถึง การน้อมนำหรือกระตุ้นให้บุคคลได้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
2. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2
3. ครู อาจารย์ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนการประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2
4. การปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูผู้ปฏิบัติการสอน รับการประชุมชี้แจง รับมอบหมายงานรับคำปรึกษาแนะนำ การสับเปลี่ยนหน้าที่ การเรียนรู้งานตามระเบียบต่าง ๆ ของราชการและคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

5. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดการสอนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2

6. ขนาดโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดการสอนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยใช้หลักเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียน ตามมติ ก.ค. ครั้งที่ 7/2538 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2538 : 1-2) มาปรับปรุงเป็น 3 ขนาด คือ

6.1 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป

6.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา ที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 คน ขึ้นไปแต่ไม่เกิน 300 คน

6.3 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา ที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ประกอบด้วยอำเภอโพนพิสัย อำเภอโซ่พิสัย อำเภอปากคาด กิ่งอำเภอเฝ้าไร่ และกิ่งอำเภอรัตนวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย กระทรวงศึกษาธิการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการวิจัยเรื่อง การจูงใจครู อาจารย์ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ครั้งนี้ คือ ได้ข้อสารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการใช้วิธีการจูงใจของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาวิธีการจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพอันจะเป็นการพัฒนาบุคลากรในการทำงาน อย่างเต็มศักยภาพและประสิทธิภาพต่อไป