

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาการสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 2 สรุปผลการวิจัยตามลำดับดังนี้.

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

#### 1. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียน โดยรวมและ รายด้าน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2

#### 2. สมมติฐานการวิจัย

ครูเพศชายและครูเพศหญิง ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้กับครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย เขต 2 แตกต่างกัน

### 3. วิธีการดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามข้อมูล 10 มิถุนายน 2550 จำนวน 2,278 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามข้อมูล 10 มิถุนายน 2550 ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage sampling) และการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง รวม 329 คน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการเอกสาร งานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 2

#### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งนัดหมาย วัน เวลาที่จะเก็บแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยเดินทางไปแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ได้นำมาวิเคราะห์โดยการใช่โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ตามลำดับดังนี้

4.1 วิเคราะห์ระดับการสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศและขนาดสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยการวิเคราะห์ค่า  $t$  วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) (One-way ANOVA) จำแนกตามขนาดโรงเรียน และวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของคันแคน (Duncan)

#### 5. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.36$ ,  $SD=0.50$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นๆ คือ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}=2.39$ ,  $SD=0.57$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{X}=2.32$ ,  $SD=0.54$ )

##### 1. เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า

ครูเพศชาย มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.17$ ,  $SD=0.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}=2.21$ ,  $SD=0.40$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{X}=2.13$ ,  $SD=0.43$ )

ครูเพศหญิง มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.51$ ,  $SD=0.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ระดับน้อย 1 ด้าน ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ การยึดหลักคุณธรรมของผู้บริหาร ( $\bar{X}=2.53$ ,  $SD=0.63$ ) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}=2.53$ ,  $SD=0.63$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ คือการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{X}=2.46$ ,  $SD=0.57$ )

เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า

สถานศึกษาขนาดเล็กมีการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.39, SD = 0.14$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ คือ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}=2.44, SD = 0.24$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ คือ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{X}=2.29, SD = 0.31$ )

สถานศึกษาขนาดกลาง มีความเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.54, SD = 0.24$ )เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ระดับน้อย 1 ด้าน ค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า ( $\bar{X}=2.60, SD = 0.40$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ คือ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{X}=2.49, SD = 0.40$ )

สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.27, SD = 0.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า ( $\bar{X}=2.60, SD = 0.40$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ คือ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{X}=2.49, SD = 0.40$ )

2. เปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลางไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด มีผู้เสนอในแต่ละด้านเกี่ยวกับ ด้านการสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรเป็นผู้ทันเหตุการณ์ ตัดสินใจถูกต้อง รวดเร็ว เก็บความรู้สึกได้ดี ไม่โกรธง่าย และเต็มใจช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาจนสุดความสามารถในด้านการเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บริหาร ควรมีความสุขเปรียบร้อยไม่เอาแต่ใจตนเอง มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเป็นคนซื่อสัตย์ ในด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานศึกษา

จะต้องสะอาด มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัย และอากาศสดชื่น ไม่มีกลิ่นคาวคาว  
 ในด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้า ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความตื่นตัวอยู่  
 เสมอ ช่วยแนะนำในการทำผลงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และสนับสนุนให้  
 ศึกษาต่อ และในด้านการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ควรมีการสร้างความรัก  
 ความสามัคคีในหมู่คณะ มีแนวทางในการช่วยแก้ปัญหาหนี้สิน และมีความปลอดภัยในชีวิต  
 และทรัพย์สิน

## 6. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
 เขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนกตามเพศและขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ใน  
 ระดับน้อย อาจเป็นเพราะว่า ในสภาพการบริหารงาน สภาพของสถานศึกษาแต่ละแห่ง  
 ลักษณะการบริหารงาน ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันของผู้บริหารและบุคลากร  
 ความพร้อมทางด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ จำนวนบุคลากร สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่สำคัญ  
 มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพราะถ้าขาดความพร้อม จะส่งผลทำให้  
 ผู้ปฏิบัติงานขาดความเชื่อมั่น ทำให้ผลงานไม่มีประสิทธิภาพพอตามที่คาดหวังไว้ และผลจาก  
 การวิจัย ได้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจ  
 ให้กับครู การจัดกิจกรรมและสวัสดิการที่จำเป็นแก่บุคลากร เมื่อบุคคลเหล่านี้มีแรงจูงใจที่ดี  
 แล้ว ย่อมปฏิบัติงานให้แก่สถานศึกษาอย่างเต็มกำลังความสามารถ เสียสละและมีความสุขกับ  
 การทำงาน มีเจตคติและทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษาที่ทำอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ  
 ชาญณรงค์ ชันประกอบ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ  
 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ  
 การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้าน  
 ค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป ด้าน  
 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านนโยบายและการบริหารงาน และระดับการปฏิบัติ  
 หน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และระดับของปัญหา  
 และอุปสรรคในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษา  
 ของนิพนธ์ พรหมจารี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากคือด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ กานต์พิชชา สุริเตอร์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และเงินเดือน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือนและผลประโยชน์

2. การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความเห็นของครูเพศชายและเพศหญิง โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า ประการแรก อายุหรือวัยที่ต่างกันของครูผู้สอนกับผู้บริหารสถานศึกษาเพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชายโดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางและมีอายุใกล้เคียงกับครูผู้สอนเพศหญิง ส่วนครูผู้สอนเพศชายในภาพรวมส่วนใหญ่มีอายุค่อนข้างสูงวัย การสร้างแรงจูงใจในการทำงานอาจเกิดความขัดแย้งในความต้องการที่ต่างวัยกันจึงทำให้ระดับความคิดเห็นในการสร้างแรงจูงใจแตกต่างกัน ประการที่สอง กระแสการปรับปรุงตำแหน่งเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของครูผู้สอนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้น ครูผู้สอนต่างแสวงหาความก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้มีตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น โดยการเร่งรัดจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะที่สูงขึ้นตามไปด้วย จึงคาดหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยส่งเสริม ให้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความคาดหวังในความสำเร็จที่ต่างกัน ความใกล้ชิดสนิทสนมหรือโอกาสสร้างความสัมพันธ์กันในทางสังคมของครูเพศชายกับครูเพศหญิงที่ต่างกัน ทำให้ความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดในการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ คือ ความต้องการด้านปัจจัยพื้นฐาน ความต้องการทางด้านสังคม ด้านเกียรติยศชื่อเสียง และด้านความสำเร็จ เป็นความต้องการที่มนุษย์แสวงหา

เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความเห็นของครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ คือ

ประการแรก โดยภาพรวมการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความความเห็นของครู ในสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกับความเห็นของครู ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจเนื่องมาจาก จำนวนครูในสถานศึกษา ขนาดกลางมีน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่ซึ่งมีมากกว่า ดังนั้นโอกาสการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารกับครูในสถานศึกษาขนาดใหญ่จึงมีน้อยกว่า โดยเฉพาะการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการ การสร้างสัมพันธภาพอันดีกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ประการที่สอง การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความเห็นของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง ด้านการสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากครูสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลาง ส่วนมากจะใกล้ชิดสนิทสนมกันและมีโอกาสร่วมกันทำกิจกรรมต่างๆ อยู่เสมอ เพราะอยู่ในเครือข่ายหรือพื้นที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหาร การสร้างความสัมพันธ์ให้ผู้ร่วมงานเกิดความรักความผูกพันและศรัทธาต่อหน่วยงาน การแบ่งปันผลประโยชน์ จึงไม่แตกต่างกัน

ประการที่สาม การสร้างแรงจูงใจให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกัน อาจมีสาเหตุมาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนโยบายส่งเสริมให้สถานศึกษาขนาดเล็กมีความเข้มแข็ง โดยการให้งบประมาณสนับสนุนเป็นจำนวนมาก และปัจจุบัน การสื่อสาร การคมนาคม สะดวกสบาย ดังนั้นเมื่อสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีการบริหารงานดีเด่นในด้านต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กจะพาคณะครูไปศึกษาดูงานจากสถานศึกษาขนาดใหญ่เหล่านั้น เพื่อจะนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานศึกษาของตนเอง ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้ครู ของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ จึงไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด ได้แก่ สุภาพเรียบร้อยไม่เอาแต่ใจตนเอง พัฒนาบุคลากรให้มีความตื่นตัวอยู่เสมอ