ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

กุลณัฐ เลาะประสิทธิ์[1] ชนมณี ศิลานุกิจ[2]

วันที่รับบทความ: 27 ธันวาคม 2568	วันแก้ไขบทความ: 16 เมษายน 2569	วันตอบรับบทความ: 18 เมษายน 2569

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการมีความรู้ด้านวัฒนธรรม ด้านการมีทักษะเชิงระบบ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีทักษะความสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านการมีความรู้ในระดับสากล ตามลำดับ (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการความสัมพันธ์ ตามลำดับ (3) ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านความต้องการความสัมพันธ์ของข้าราชการครูสูงกว่าด้านอื่น ๆ และด้านการมีทักษะความสัมพันธ์กับผู้อื่นของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับด้านความสำเร็จของงานของข้าราชการครูต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ข้าราชการครู; โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
ประเภทบทความ: บทความวิจัย

[1]นักศึกษาปริญญาโท, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: 6712470013@rumail.ru.ac.th
[2]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Open Access © 2026 Published by Kanchanarat Law Office
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

The Relationship Between Globalized Leadership of School Administrators and the Work Motivation of Government Teachers in Schools Under the Jurisdiction of Bangkok Metropolitan Administration

Kullanut Loeprasid[1] Chonmanee Silanookit[2]

Received: December 27, 2025	Revised: April 16, 2026	Accepted: April 18, 2026

Abstract

This research article aims to examines (1) the level of globalized leadership of school administrators under the Jurisdiction of Bangkok Metropolitan Administration; investigates (2) the level of work motivation of government teachers in schools under study; and studies (3) the relationship between globalized leadership of school administrators and work motivation of government teachers in schools under investigation. The quantitative research approach was employed. The samples used in the research were 370 government teachers in schools under the Jurisdiction of Bangkok Metropolitan Administration in the academic year 2025. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with the Item-Objective Congruence between 0.60-1.00 and reliability of the questionnaire in question stood at 0.98. The statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. Findings are as follows: (1) The globalized leadership of school administrators under the Jurisdiction of Bangkok Metropolitan Administration was at a high level overall, and in each aspect it was at the highest and high levels, in descending order of mean values: intercultural skills, system skills, flexibility, interpersonal skills, and global knowledge. (2) The work motivation of government teachers in schools under study was at the highest level overall, and in each aspect it was at the highest and high levels, in descending order of mean values: achievement, growth needs, and relatedness needs. (3) Overall, the globalized leadership of school administrators and the work motivation of government teachers under investigation had a moderate positive correlation at the statistical level of .01. When considering each aspect, it was found that the flexibility of school administrators had a moderate positive correlation at the statistical level of .01 with the relatedness needs of government teachers higher than other aspects, and the interpersonal skills of school administrators had a relatively low positive correlation at the statistical level of .01 with the achievement of government teachers lower than other aspects.

Keywords: Globalized Leadership; Work Motivation; Government Teacher; Schools Under the Jurisdiction of Bangkok Metropolitan Administration

Type of Article: Research Article

[1]Master's Candidate, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University
Huamark, Bangkapi, Bangkok 10240, Thailand
Corresponding Author Email: 6712470013@rumail.ru.ac.th
[2]Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มนุษย์สามารถเชื่อมโยงถึงกันได้ในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และองค์ความรู้ที่เคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนอย่างไร้ขีดจำกัด (Perez, 2017) การเชื่อมต่อดังกล่าวก่อให้เกิดกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีรากฐานจากความเจริญและความทันสมัยตามแบบตะวันตก และส่งผลให้แนวคิดทางเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีของประเทศตะวันตก มีอิทธิพลต่อสังคมโลกอย่างกว้างขวาง กระแสโลกาภิวัตน์ผลักดันให้ทุกประเทศและทุกองค์กรต้องปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะองค์กรทางการศึกษาที่ต้องขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและวัฒนธรรม การทำงานรูปแบบใหม่ เพื่อรองรับการแข่งขันในระดับนานาชาติ (พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร, 2553) ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องปรับปรุงระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทโลก โดยมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้ทัดเทียมนานาชาติ (สุพล วังสินธ์, 2538) ในบริบทดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำพาการเปลี่ยนแปลง การศึกษาภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ เริ่มได้รับความสนใจตั้งแต่ทศวรรษ 1990 พบว่า ผู้นำยุคใหม่ต้องมีสมรรถนะที่แตกต่างจากอดีตอย่างชัดเจน โดยสามารถบริหารจัดการองค์กรท่ามกลางความซับซ้อน ความหลากหลาย และการแข่งขันที่รุนแรง รวมถึงจัดการความขัดแย้งและสถานการณ์วิกฤตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิจารณ์ พานิช, 2547) ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ จึงหมายถึงความสามารถในการนำองค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ครอบคลุมด้านวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความยืดหยุ่น ความรู้ระดับสากล ความเข้าใจวัฒนธรรม ทักษะเชิงระบบ และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ภาราดร แก้วบุตรดี, ศศิกิจจ์ อ่ำจุ้ย และอาณัติ เดชจิตร, 2564) นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้กำหนดบรรยากาศการทำงานของครู ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ หากขาดการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม อาจทำให้ครูเกิดความเครียด ความไม่พึงพอใจ และลดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ธร สุนทรายุทธ, 2551) การสร้างแรงจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ (สมพร สุทัศนีย์, 2551) ดังนั้น ความสำเร็จของสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ควบคู่กับความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างเหมาะสม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียน และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร

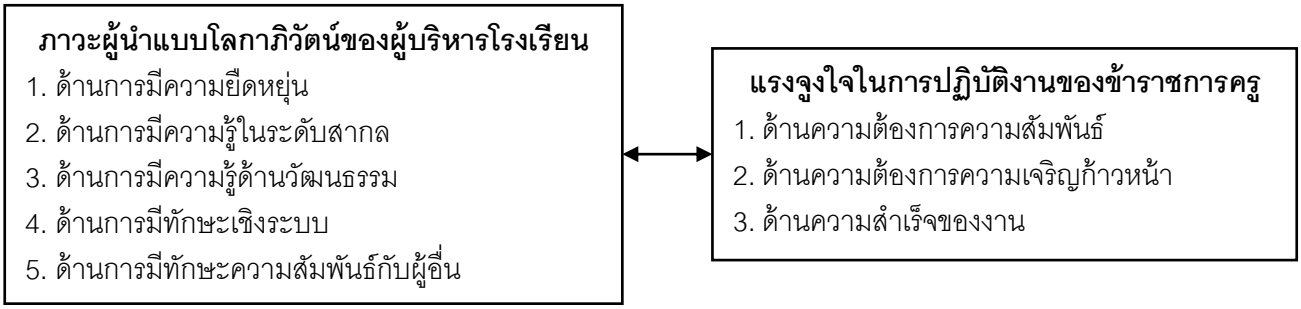
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของ Bird and Osland (2004), Caligiuri (2006), Campbell and Samiec (2005), Grisham and Walker (2008), Goldsmith, Greenberg, Robertson, and Hu-Chan (2003), Mendenhall, Osland, Bird, Oddou, Stevens, Maznevski, and Stahl (2017), Northouse (2014) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

มี 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านความยืดหยุ่น (2) ด้านความรู้ในระดับสากล (3) ด้านการมีความรู้ด้านวัฒนธรรม (4) ด้านการมีทักษะเชิงระบบ (5) ด้านการมีทักษะความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของ กนกวรรณ สมวงศ์ (2564) และ ศรินยาพร วงษ์ขันธ์ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2564) สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 3 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (2) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (3) ด้านความสำเร็จของงาน ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมุติฐานว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน จึงกำหนดกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence--IOC) ได้ค่าความสอดคล้อง 0.60-1.00 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยการใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาก (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, 1951) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 437 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 14,201 คน กำหนดขนาดตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปิดตารางของ Cohen, Manion, and Morrison (2018, p. 206) จำนวน 370 คน เมื่อได้ขนาดตัวอย่างแล้วนำมาหาตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ขั้นตอนที่ 1 สุ่มกลุ่มเขต โดยการสุ่มแบบยกกลุ่ม (cluster random sampling) และสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยการจับสลากกลุ่มเขต เพราะตัวอย่างมีสถานะไม่แตกต่างกัน และขั้นตอนที่ 2 สุ่มสำนักงานเขต โดยการสุ่มแบบยกกลุ่ม โดยการจับสลากสำนักงานเขต และขั้นตอนที่ 3 สุ่มตัวอย่างข้าราชการครูในโรงเรียนสำนักงานเขตสะพานสูง และเขตบางกะปิ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (strata) อย่างเป็นสัดส่วน

4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) โดยการแจกแจงความถี่ (frequency distribution) ค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean--$\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean--$\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) ตามหลักเกณฑ์พิจารณาการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Likert, 1932; Lindner & Lindner, 2024, p. 152)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังนี้ (Pearson, 1909, pp. 23-25; Frost, 2019, pp. 97-103)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = +1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างสมบูรณ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกที่ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = –1 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างสมบูรณ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = –0.8 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบที่ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = –0.6 หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงลบปานกลาง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency distribution) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean--$\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (*r*) มีค่า +1 ถึง –1

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น		
	($\bar{X}$)	*SD*	แปลผล
1. ด้านการมีความยืดหยุ่น (X_1)	4.38	0.53	มาก
2. ด้านการมีความรู้ในระดับสากล (X_2)	4.24	0.55	มาก
3. ด้านการมีความรู้ด้านวัฒนธรรม (X_3)	4.52	0.51	มากที่สุด
4. ด้านการมีทักษะเชิงระบบ (X_4)	4.39	0.58	มาก
5. ด้านการมีทักษะความสัมพันธ์กับผู้อื่น (X_5)	4.31	0.72	มาก
รวม (X_{total})	4.36	0.52	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.36, *SD* = 0.52) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการมีความรู้ด้านวัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 4.52, *SD* = 0.51) ด้านการมีทักษะเชิงระบบ ($\bar{X}$ = 4.39, *SD* = 0.58) ด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X}$ = 4.38, *SD* = 0.53) ด้านการมีทักษะความสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.31, *SD* = 0.72) และด้านการมีความรู้ในระดับสากล ($\bar{X}$ = 4.24, *SD* = 0.55) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	ระดับความคิดเห็น		
	($\bar{X}$)	*SD*	แปลผล
1. ด้านความต้องการความสัมพันธ์ (Y_1)	4.43	0.57	มาก
2. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Y_2)	4.55	0.50	มากที่สุด
3. ด้านความสำเร็จของงาน (Y_3)	4.56	0.51	มากที่สุด
รวม (Y_{total})	4.51	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, *SD* = 0.49) และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย

คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X}$ = 4.56, *SD* = 0.51) ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ($\bar{X}$ = 4.55, *SD* = 0.50) และด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X}$ = 4.43, *SD* = 0.57) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_{total}
X_1	.603**	.460**	.479**	.558**
X_2	.595**	.458**	.511**	.565**
X_3	.528**	.484**	.440**	.524**
X_4	.579**	.501**	.499**	.570**
X_5	.584**	.454**	.438**	.534**
X_{total}	.644**	.523**	.525**	.611**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียน (X_{total}) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (Y_{total}) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xy} = .611**) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่นของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xy} = .603**) กับด้านความต้องการความสัมพันธ์ของข้าราชการครูสูงกว่าด้านอื่น ๆ และด้านการมีทักษะความสัมพันธ์กับผู้อื่นของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xy} = .438**) กับด้านความสำเร็จของงานของข้าราชการครูต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

การอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตในระยะยาวและสามารถกำหนดทิศทางสู่อนาคตได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอก การส่งเสริมการเรียนรู้ และการคำนึงถึงบริบทแวดล้อม ผู้บริหารยังยึดมั่นในความเป็นตัวของตนเอง มีวินัยภายในสูง มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงการสร้างผลสัมฤทธิ์ การดำเนินงานอย่างถูกต้อง และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีทักษะในการแก้ไขปัญหาและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้เกิดการกระจายอำนาจ มีความเชี่ยวชาญในเชิงยุทธศาสตร์ สามารถกระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ ระดมพลังและความไว้วางใจ ตลอดจนเสริมศักยภาพให้กับผู้อื่น ทั้งนี้ ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สามารถเติบโตและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทโลกาภิวัตน์ (Bass & Avolio (1994) รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิด

ภาวะผู้นำโลก ที่มุ่งให้ผู้นำมีความสามารถในการมองภาพรวมระดับโลก เข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม และสามารถบริหารจัดการองค์กรให้สอดรับกับบริบทสากล (Mendenhall et al., 2008) ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ในระดับมาก สอดคล้องกับ วรางคณา ชาวน่าน และศิริพงษ์ เศาภายน (2567) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องมาจากข้าราชการครูในโรงเรียนมีความเพียรพยายาม มีความสม่ำเสมอในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และสามารถเข้าใจแรงจูงใจอย่างลึกซึ้ง ทำให้ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ วนิดา ทิพย์กมลธนกุล (2562) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นแรงที่เกิดจากความต้องการและความปรารถนาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เนื่องจากได้รับแรงบันดาลใจที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอย่างมุ่งมั่นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ ศรินยาพร วงษ์ขันธ์ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2564) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงของครูเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการถูกกระตุ้นทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานโดยไม่คาดหวังรางวัล และสอดคล้องกับ มุกรินทร์ กันเขตวิทย์ และวัฒนา จินดาวัฒน์ (2566) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1968) ที่อธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงานเกิดจากทั้งปัจจัยจูงใจภายใน เช่น ความสำเร็จและความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมและความมั่นคงในงาน รวมถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) ที่ชี้ให้เห็นว่า มนุษย์จะแสวงหาการตอบสนองความต้องการจากระดับพื้นฐานไปสู่การพัฒนาศักยภาพตนเอง ซึ่งส่งผลให้ครูเกิดความมุ่งมั่นและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องมาจากผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวัฒนธรรม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และการเมือง โดยผู้บริหารมีมุมมองเชิงสากล เปิดกว้างต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม และสามารถสร้างความร่วมมือภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ การบริหารทีมงานที่มีความหลากหลาย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการองค์ความรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวส่งผลให้เกิดบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ยังสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจ และกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนให้แก่ครู ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นในทิศทางขององค์กร เห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง ทั้งนี้ สอดคล้องกับ กมลธพัชร พงค์เชียงใหม่, พระปลัดโฆษิต โฆสิโต และธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ (2565) ที่พบว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างความร่วมมือ และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสอดคล้องกับ ณรินทร์นิตา อภัยรัตน์, ปรเมศร์ กลิ่นหอม และมิตภาณี พุ่มกล่อม (2567) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง ในเชิงทฤษฎีอธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ มีความสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1999) และ Bass and Bass (2008) ซึ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ส่งผลให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจภายในและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเองของ Deci and Ryan (1985) ที่ชี้ให้เห็นว่า การสนับสนุนด้านความเป็นอิสระ ความสามารถ และความสัมพันธ์ในองค์กร จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายในของบุคคลให้สูงขึ้น ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียน จึงเป็น

ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีความรู้ในระดับสากล มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาศักยภาพในการรับรู้ วิเคราะห์ และติดตามสถานการณ์ระดับโลกอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจอย่างรอบด้าน ตลอดจนตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและพลวัตของสังคมโลก ทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการศึกษา พร้อมทั้งสามารถนำความรู้และแนวปฏิบัติจากต่างประเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือดิจิทัลในการทำงานและเชื่อมโยงเครือข่ายการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมแรงจูงใจพื้นฐานด้านความสัมพันธ์ โดยเน้นการทำงานร่วมกัน การสร้างความผูกพันในองค์กร และบรรยากาศการทำงานที่ดี ผ่านกิจกรรม เช่น PLC, SLC หรือการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา จัดระบบพี่เลี้ยง และให้คำปรึกษาแก่ครูผู้ช่วย เพื่อช่วยให้ครูสามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น อันจะส่งผลต่อทั้งประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์ในวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์และทักษะการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เพื่อสร้างองค์กรที่เปิดกว้างต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม ส่งเสริมการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม และสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการความรู้และขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูให้เพิ่มสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ สมวงศ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

กมลธพัชร พงค์เชียงใหม่, พระปลัดโฆษิต โฆสิโต และธีระพงษ์ สมเขาใหญ่. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 8*(3), 135-152.

ณรินทร์นิตา อภัยรัตน์, ปรเมศร์ กลิ่นหอม และมิตภาณี พุ่มกล่อม. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 7*(1), 246-257.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติการทางการศึกษา*. เนติกุลการพิมพ์.

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร. (2553). *ผู้นำการบริหารยุคใหม่*. ปัญญาชน.

ภาราดร แก้วบุตรดี, ศศิกิจจ์ อ่ำจุ้ย และอาณัติ เดชจิตร . (2564). ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์. *วารสารวิจัยวิชาการ, 4*(2), 283–296.

มุกรินทร์ กันเขตวิทย์ และวัฒนา จินดาวัฒน์. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 9*(1), 186-198.

วนิดา ทิพย์กมลธนกุล. (2562). *การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วรางคณา ชาวน่าน และศิริพงษ์ เศาภายน. (2567). ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 35*(2), 56-68.

วิจารณ์ พานิช. (2547). *การจัดการความรู้คืออะไร ไม่ทำ-ไม่รู้.* ค้นจาก https://old.kmi.or.th/5_Link/Article_PVicharn/0001_IntroToKM2.html

ศรินยาพร วงษ์ขันธ์ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ 4. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 22*(1), 179-193.

สมพร สุทัศนีย์. (2551). *มนุษยสัมพันธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพล วังสินธ์. (2538). โรงเรียนมัธยมศึกษายุคโลกาภิวัฒน์. *วารสารครุศาสตร์, 24*(2), 19-22.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. SAGE Publications.

Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (4th ed.). Free Press.

Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*(1), 9-32.

Bird, A., & Osland, J. S. (2004). Global competencies: An introduction. In H. W. Lane, M. L. Maznevski, M. E. Mendenhall, & J. McNett (Eds.), *The Blackwell handbook of global management: A guide to managing complexity* (pp. 57-80). Blackwell Publishing.

Caligiuri, P. (2006). Developing global leaders. *Human Resource Management Review, 16*(2), 219-228.

Campbell, S. & Samiec, E. (2005). *5-D leadership: Key dimenaions for leading in real word*. Davises-Black Publishing.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16*(3), 297-334.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.

Frost, J. (2019). *Introduction to statistics: An intuitive guide for analyzing data and unlocking discoveries*. Statistics by Jim Publishing.

Grisham, T. & Walker, D. H. T. (2008). Cross-cultural leadership. *International Journal of Managing Projects in Business, 1*(3), 439-445.

Goldsmith, M., Greenberg, C., Robertson, A., & Hu-Chan, M. (2003). *Global leadership: The next generation*. Financial Times Prentice Hall.

Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review, 46*(1), 53-62.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology, 22*(140), 5-55.

Lindner, J. R., & Lindner, N. J. (2024). Interpreting Likert-type scales, summated scales, unidimensional scales, and attitudinal scales: I neither agree nor disagree, Likert or not. *Advancements in Agricultural Development, 5*(2), 152-163.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). Harper & Row.

Mendenhall, M. E., Osland, J. S., Bird, A., Oddou, G. R., Stevens, M. J., Maznevski, M. L., & Stahl, G. K. (Eds.). (2017). *Global leadership: Research, practice, and developmen*t (3rd ed.). Routledge.

Northouse, P. G. (2014). *Introduction to leadership: Concepts and practice* (3rd ed.). SAGE Publications.

Pearson, K. (1909). Determination of the coefficient of correlation. *Science, 30*(757), 23-25.

Perez, J. R. (2017). Global leadership and the impact of globalization. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics, 14*(3), 48-52.