



Journal of Social Sciences Innovations (jssi)

วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 - มีนาคม - เมษายน 2569

Vol.3 No.2 - March - April 2026

ISSN : 3057-0948 (Online)



วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์

สถาบันส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมสิทธิมนุษยชน เครือข่าย 1 ม.42 เขตลำปาง จ.พิจิตร

DR.Kid Institute of Academic Development and Promotion 1 M.42, Loathangham Sub-district, Phomphai District,  
Nong Khai Province, 43120, Thailand. Tel: 0965998350





## วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์

Journal of Social Sciences Innovations

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (มีนาคม - เมษายน 2569)

Vol 3 No.2 (March - April 2026)

ISSN : 3057-0948 (Online)

\_ \* \*\*\*\*\* \_

### วัตถุประสงค์

วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์ (Journal of Social Sciences Innovations) มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่องค์ความรู้ งานวิจัย และบทความวิชาการที่มุ่งเน้น “นวัตกรรม” ในมิติของสังคมศาสตร์ ทั้งในเชิงแนวคิด ทฤษฎี วิจัย นโยบาย และการประยุกต์ใช้ในบริบทสังคมร่วมสมัย โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. นวัตกรรมทางสังคม (Social Innovation) การพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาสังคม ความเหลื่อมล้ำ คุณภาพชีวิต ความยั่งยืนของชุมชน และการพัฒนาสังคมอย่างมีส่วนร่วม

2. การเมือง การปกครอง และนโยบายสาธารณะเชิงนวัตกรรม (Politics, Governance, and Innovative Public Policy) การเมืองการปกครองร่วมสมัย การกระจายอำนาจ การบริหารภาครัฐแนวใหม่ นโยบายสาธารณะ นโยบายเชิงนวัตกรรม และธรรมาภิบาล

3. การบริหารรัฐกิจและการจัดการภาครัฐ เอกชน ประชาสังคม (Public Administration and Management of Public, Private, and Civil Society Sectors) การบริหารองค์กรภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management / New Public Service) และการบริหารเชิงเครือข่าย

4. เศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Economy, Society, and Sustainable Development) เศรษฐกิจชุมชน เศรษฐกิจสร้างสรรค์ เศรษฐกิจดิจิทัล เศรษฐกิจพอเพียง และการพัฒนาที่ยั่งยืนในมิติสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม

5. การศึกษา นวัตกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาทุนมนุษย์ (Education, Learning Innovation, and Human Capital Development) นโยบายการศึกษา การบริหารการศึกษา นวัตกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาครู ผู้บริหาร และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

6. กฎหมาย สังคม และความยุติธรรม (Law, Society, and Justice) กฎหมายกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สิทธิมนุษยชน ความยุติธรรมทางสังคม กฎหมายกับเทคโนโลยี และการคุ้มครองสิทธิในสังคมร่วมสมัย

7. วัฒนธรรม อัตลักษณ์ และสังคมร่วมสมัย (Culture, Identity, and Contemporary Society) การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม อัตลักษณ์ทางสังคม ความหลากหลายทางวัฒนธรรม สื่อ วาทกรรม และสังคมดิจิทัล

8. เทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ และสังคมศาสตร์ (Digital Technology, Artificial Intelligence, and Social Sciences) ผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI ต่อสังคม การเมือง เศรษฐกิจ การศึกษา กฎหมาย และพฤติกรรมมนุษย์

9. การวิจัยเชิงสหวิทยาการด้านสังคมศาสตร์ (Interdisciplinary Research in Social Sciences) งานวิจัยที่บูรณาการศาสตร์ด้านสังคมศาสตร์กับศาสตร์อื่น เช่น มนุษยศาสตร์ นิติศาสตร์ การศึกษา บริหารธุรกิจ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม

10. บทความวิชาการ บทความวิจัย และบทความปริทัศน์เชิงนวัตกรรม (Academic Articles, Research Articles, and Innovative Review Articles) ครอบคลุมบทความวิจัย (Research Article) บทความวิชาการ (Academic Article) บทความปริทัศน์ (Review Article) และบทความวิเคราะห์เชิงนโยบายหรือเชิงแนวคิดที่มีคุณค่าทางวิชาการและสังคม

บทความที่ได้รับการพิจารณาให้ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตีพิมพ์บทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

กำหนดออกวารสารปีละ 6 ฉบับ เป็นราย 2 เดือน

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - กุมภาพันธ์

ฉบับที่ 2 เดือน มีนาคม - เมษายน

ฉบับที่ 3 เดือน พฤษภาคม - มิถุนายน

ฉบับที่ 4 เดือน กรกฎาคม - สิงหาคม

ฉบับที่ 5 เดือน กันยายน - ตุลาคม

ฉบับที่ 6 เดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม

### เจ้าของ

สถาบันส่งเสริมและพัฒนาวิชาการดีออกเตอร์เกซ เลขที่ 1 หมู่ที่ 12 ตำบลเหล่าต่างคำ

อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย 43120 โทร 061-0186156, 042-650099

Email: socialscienceinnovation.12@gmail.com

Facebook: <https://www.facebook.com/photo/?fbid=683892851318394&set=a.683893031318376>

Website: <https://iadp-institute.org/index.html>

### ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ดำเนิน

สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย

E-mail: Somchai.dam@mcu.ac.th

## บรรณาธิการ

**รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ สุวีรางกูร**

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

**ความเชี่ยวชาญ:** สังคมวิทยา, การประยุกต์ใช้การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษา, การพัฒนารูปแบบ, แนวปฏิบัติที่ดี, โมเดลการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์สังคม, การเชื่อมโยงองค์ความรู้เพื่อการพัฒนามนุษย์และชุมชนอย่างยั่งยืน

**E-mail:** suthepsuvirangkun8178@gmail.com

## กองบรรณาธิการ

**บรรณาธิการส่วนนวัตกรรมการทางสังคม**

**รองศาสตราจารย์ ดร.คิต วรณดี**

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

**ความเชี่ยวชาญ:** การจัดการเชิงนวัตกรรม, การพัฒนากลยุทธ์องค์กร, การจัดการแบบมีส่วนร่วม, การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการ, การจัดการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

**E-mail:** dr.kidvarundee@gmail.com

**บรรณาธิการส่วนการเมือง การปกครอง และนโยบายสาธารณะเชิงนวัตกรรม**

**รองศาสตราจารย์ ดร.วินิจ ผาเจริญ**

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

**ความเชี่ยวชาญ:** รัฐศาสตร์และการเมืองการปกครอง, นโยบายสาธารณะและการบริหารรัฐกิจ, การปกครองท้องถิ่นและการพัฒนาพื้นที่, ประชาธิปไตย การมีส่วนร่วม และภาคประชาสังคม, การวิจัยทางสังคมศาสตร์และการวิเคราะห์เชิงนโยบาย, จริยธรรมทางการเมืองและความรับผิดชอบสาธารณะ

**E-mail:** winit.phacharuen@gmail.com

### **บรรณาธิการส่วนการบริหารรัฐกิจและการจัดการภาครัฐ เอกชน ประชาสังคม**

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ พิพัฒน์เอกสกุล**

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

**ความเชี่ยวชาญ:** การบริหารรัฐกิจและการจัดการภาครัฐ, การจัดการภาครัฐ เอกชน และประชาสังคม, นโยบายสาธารณะและการพัฒนาองค์กร, การปกครองท้องถิ่นและการพัฒนาพื้นที่, การจัดการทรัพยากรมนุษย์และภาวะผู้นำองค์กร, การวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ และสหวิทยาการ

**E-mail:** sompong.ke@rmutsb.ac.th

### **บรรณาธิการส่วนเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาอย่างยั่งยืน**

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญจิรา วิจิตรวัชรารักษ์**

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

**ความเชี่ยวชาญ:** เศรษฐกิจและการพัฒนาอย่างยั่งยืน, เศรษฐกิจสังคมและความเป็นธรรมทางสังคม, การพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น, นโยบายสาธารณะด้านเศรษฐกิจและสังคม, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมแห่งการเรียนรู้, การวิจัยเชิงสหวิทยาการด้านเศรษฐกิจและสังคม

**E-mail:** kanjira9@gmail.com

### **บรรณาธิการส่วนการศึกษา นวัตกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาทุนมนุษย์**

**ผศ. ดร.เชวงศักดิ์ พฤกษ์เทเวศ**

วิทยาลัยพิษณุพนธ์

**ความเชี่ยวชาญ:** การสร้างนวัตกรรมการบริหาร, การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการศึกษา, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, การบริหารจัดการด้วยข้อมูล, การพัฒนาคุณภาพและความยั่งยืน

**E-mail:** chawengsak@gmail.com

## **บรรณาธิการส่วนกฎหมาย สังคม และความยุติธรรม**

**ดร.เด่นคุณ ธรรมนิตยชยุต**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

**ความเชี่ยวชาญ:** กฎหมายกับสังคม, กระบวนการยุติธรรมและความยุติธรรมทางสังคม, กฎหมายมหาชนและสิทธิมนุษยชน, กฎหมายอาญาและอาชญาวิทยาเชิงสังคม, กฎหมายเทคโนโลยี และสังคมดิจิทัล, นโยบายกฎหมายและการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม, การวิจัยทางนิติศาสตร์และสหวิทยาการ

**E-mail:** denkhun.thummanitchayuth@gmail.com

## **บรรณาธิการส่วนวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และสังคมร่วมสมัย**

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิภควัธจ์ ภูมิพงศ์คชศร**

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

**ความเชี่ยวชาญ:** วัฒนธรรมและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม, อัตลักษณ์ทางสังคมและความหลากหลายทางวัฒนธรรม, สื่อ วาทกรรม และการสื่อสารในสังคมร่วมสมัย, สังคมดิจิทัลและวัฒนธรรมออนไลน์, วัฒนธรรม ท้องถิ่น และการพัฒนาชุมชน, สังคมร่วมสมัยกับประเด็นทางสังคมใหม่, การวิจัยทางวัฒนธรรมศึกษาและสหวิทยาการ

**E-mail:** eitsthailand64@gmail.com

## **บรรณาธิการส่วนเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ และสังคมศาสตร์**

**รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

**ความเชี่ยวชาญ:** เทคโนโลยีดิจิทัลกับสังคมศาสตร์, ปัญญาประดิษฐ์ (AI) กับสังคมและนโยบายสาธารณะ, สังคมดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม, การวิเคราะห์ข้อมูลและการวิจัยเชิงดิจิทัลด้านสังคมศาสตร์, นวัตกรรมดิจิทัลเพื่อสังคมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน, จริยธรรม กฎหมาย และธรรมาภิบาลด้านเทคโนโลยีและ AI, การวิจัยเชิงสหวิทยาการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและสังคมศาสตร์

**E-mail:** w.paisarn@gmail.com

## **บรรณาธิการส่วนการวิจัยเชิงสหวิทยาการด้านสังคมศาสตร์**

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

**ความเชี่ยวชาญ:** การวิจัยเชิงสหวิทยาการด้านสังคมศาสตร์, ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์, การวิจัยเชิงนโยบายและการพัฒนาพื้นที่, การวิจัยเชิงประยุกต์และนวัตกรรมทางสังคม, การวิเคราะห์เชิงวิพากษ์และการบูรณาการองค์ความรู้, จริยธรรมการวิจัยและมาตรฐานวิชาการ, การพัฒนาและบริหารจัดการงานวิจัย

E-mail: zumsa\_17@hotmail.com

## **บรรณาธิการส่วนบทความวิชาการ บทความวิจัย และบทความปริทัศน์เชิงนวัตกรรม**

**รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

**ความเชี่ยวชาญ:** การพัฒนาบทความวิชาการและบทความวิจัย, บทความปริทัศน์และการสังเคราะห์องค์ความรู้เชิงนวัตกรรม, มาตรฐานการประเมินและกระบวนการพิจารณาบทความ, ระเบียบวิธีวิจัยและการนำเสนอผลการวิจัย, จริยธรรมการวิจัยและการป้องกันการคัดลอกผลงาน, นวัตกรรมการสื่อสารทางวิชาการและการเผยแพร่ความรู้, การบริหารจัดการวารสารและการพัฒนาคุณภาพสิ่งพิมพ์วิชาการ

E-mail: dr.piyatida@gmail.com

## **ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ**

**อาจารย์ สุปัตรา สันติรุ่งโรจน์**

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

E-mail: supattra.tinn@gmail.com

## **ฝ่ายประสานงานและจัดการ**

**วรรณภา นุปผาโสภา**

โทร.061-0186156, Line ID: Ketsada11

E-mail: ketsada.iadp@gmail.com

## ฝ่ายกฎหมาย

นายชัยวิทย์ ฤทธิพิชัยวัฒน์

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

## พิสูจน์อักษร

สมศักดิ์ พะปะเสน

โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์ จังหวัดหนองคาย

## ออกแบบปก

นายสุริยาทิศ โพธิ์ประสิทธิ์

นักวิชาการอิสระ

## จัดรูปเล่ม

ศุภมงคล ศรีพิกุล

สถาบันส่งเสริมและพัฒนาวิชาการดีออกเตอร์เกษ

## พิมพ์ที่

ศูนย์เรียนรู้การผลิตและจัดการธุรกิจสิ่งพิมพ์ดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ในพระบรมราชูปถัมภ์ เลขที่ 1 หมู่ 20 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี 13180 โทรศัพท์ 0 2529 0574 7, 0 2909 1633 [www.vru.ac.th](http://www.vru.ac.th)

## บทบรรณาธิการ

วารสารนวัตกรรมการสังคมศาสตร์ เป็นฉบับที่ 2 ประจำปีพุทธศักราช 2569 มีจำนวนบทความทั้งหมด จำนวน 5 เรื่อง เป็นบทความวิจัย จำนวน 4 เรื่อง บทความวิชาการ จำนวน 1 เรื่อง วารสารกำลังพัฒนาปรับปรุงรูปแบบและประเด็นหลักเพื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพวารสารในฐานข้อมูล TCI เพื่อรองรับการประเมินจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) และเพื่อให้คุณภาพของบทความเป็นไปตามเงื่อนไข และกติกาสากล จึงเปิดโอกาสให้นักวิชาการ นักวิจัยและนักศึกษาระดับทุกระดับ ได้เผยแพร่บทความทางวิชาการ บทความวิจัย บทความปริทัศน์ และบทวิจารณ์หนังสือ ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกระบวนการเชิงหลักการเผยแพร่บทความตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาทุกประการ

กองบรรณาธิการวารสารนวัตกรรมการสังคมศาสตร์ ขอขอบคุณผู้นิพนธ์บทความ ท่านสมาชิกและท่านผู้อ่านที่ให้ความสนใจและไว้วางใจวารสารของเราเป็นอย่างดีและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้เลือกสรรมาตีพิมพ์มีประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่าน บรรณาธิการขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านบ้างตามสมควร หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง

บรรณาธิการ



(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ สุวีรานุกร)

# สารบัญ

|              |     |
|--------------|-----|
| บรรณาธิการ   | (ก) |
| บทบรรณาธิการ | (ข) |
| สารบัญ       | (ช) |

|                                                                                                                                                                   |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| THE EFFICIENCY OF WORK PERFORMANCE COMPETENCIES OF LOCAL GOVERNMENT PERSONNEL IN ADVANCING TOWARD A CONCRETE SMART LOCALITY: EVIDENCE FROM MAHA SARAKHAM PROVINCE | 1-28 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|

*Ntapat Worapongpat*

|                                                                                                  |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21 | 29-37 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|

TECHNOLOGY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS FOR DRIVING ORGANIZATIONAL EXCELLENCE IN THE 21ST CENTURY

*วัชรพงษ์ เมืองโคตร*

|                                                                                                                                                                                                              |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษา เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ด้วยเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ประกอบชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ | 38-52 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|

ENHANCING ACADEMIC ACHIEVEMENT IN SOCIAL STUDIES ON 'DEMOCRATIC CITIZENSHIP' FOR GRADE 7 STUDENTS USING THE 5E INQUIRY-BASED LEARNING CYCLE AND COLLABORATIVE LEARNING ACTIVITY PACKAGES

*บรรจง เขียวชัยภูมิ*

|                                                          |       |
|----------------------------------------------------------|-------|
| การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล | 53-61 |
|----------------------------------------------------------|-------|

CHANGE MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL ERA

*นราธิป สุขเป็ง*

|                                                                                              |       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรถวายภัตตาหารแก่พระสงฆ์เพื่อสุขภาพที่ดี: บทบาทของพุทธศาสนิกชน | 62-74 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------|

PROMOTING HEALTHIER FOOD-OFFERING BEHAVIORS TO BUDDHIST MONKS: THE ROLE OF BUDDHIST LAYPEOPLE

*อรนุช สุขอนันต์ชัย*



คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

75-99



# THE EFFICIENCY OF WORK PERFORMANCE COMPETENCIES OF LOCAL GOVERNMENT PERSONNEL IN ADVANCING TOWARD A CONCRETE SMART LOCALITY: EVIDENCE FROM MAHA SARAKHAM PROVINCE\*

Ntapat Worapongpat

Eastern Institute of Technology Suvarnabhumi (EIT)

and Faculty of Humanities and Social Sciences, Mahasarakham Rajabhat University,  
Thailand

Corresponding Author's Email: dr.thiwat@gmail.com

วันที่รับบทความ : 22 กุมภาพันธ์ 2569; วันที่แก้ไขบทความ 19 เมษายน 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 27 เมษายน 2569

Received 22 February 2026; Revised 19 April 2026; Accepted 27 April 2026

## Abstract

This study aims to: (1) examine the level of work performance competencies of personnel in local government organizations in Mueang District, Maha Sarakham Province; and (2) analyze the organizational and managerial factors influencing such competencies. A quantitative research design was employed. The sample consisted of 175 civil servants and contract employees working in local government organizations in the study area. Data were collected using a structured questionnaire with high reliability (Cronbach's alpha = 0.912). Statistical analyses included descriptive statistics, independent sample t-tests, one-way analysis of variance (ANOVA), correlation analysis, and multiple regression analysis. The findings reveal that the overall level of work

Citation:



\*

Ntapat Worapongpat. (2026). The Efficiency of Work Performance Competencies of Local Government Personnel in Advancing Toward a Concrete Smart Locality: Evidence from Maha Sarakham Province.

Journal of Social Sciences Innovations, 3(2), 1-28.;

DOI: <https://doi.org/10.14456/jssi.2026.6>

Website: <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jssi>

performance competency was high (mean = 4.41), particularly in communication and coordination, task performance, and problem-solving abilities. Differences in competencies across demographic characteristics were generally not statistically significant, except for monthly income in certain dimensions. More importantly, organizational and managerial factors including career advancement opportunities, welfare and compensation, job characteristics, and organizational relationships significantly influenced work performance competencies. The regression model explained 65.40% of the variance in competency levels. In conclusion, the study highlights that internal organizational conditions play a critical role in enhancing personnel competencies. Strengthening career development systems, improving compensation structures, and fostering supportive organizational environments are essential for advancing effective and sustainable smart local governance.

**Keywords:** Work performance competency, Public personnel, Local government organizations, Smart locality, Organizational factors

## Introduction

Over the past decade, the development of human resource capacity in the public sector particularly within local government organizations (LGOs) has become a central focus of administrative reform. (Worapongpat, 2026). LGOs, including municipalities and subdistrict administrative organizations, represent the closest level of government to citizens and are directly responsible for delivering essential public services at the community level. (Gqamane, Taylor, 2013). As a result, the effectiveness of local governance depends heavily on the competencies of local government personnel, especially in areas such as work performance, coordination, accountability, and ethical conduct. (Jianfeng, Worapongpat, 2024).

Despite ongoing reform efforts, many LGOs continue to face significant challenges related to personnel competencies. (Khaenamkhaew, et. al., 2023) These challenges include inadequate communication and coordination skills, limited adaptability to emerging technologies, unclear task responsibilities, and weak motivation and performance evaluation systems (Worapongpat, et. al., 2026). According to the Office of the Public Sector Development Commission (OPDC, Fiscal Year 2024), more than 70 percent of local government organizations nationwide require improvements in service delivery efficiency, transparency, and personnel competency to meet the principles of good governance and the Sustainable Development Goals (SDGs). (Krang, et. al., 2024). Existing studies suggest that competency development cannot be explained solely by individual characteristics; rather, it is significantly influenced by organizational and managerial factors such as task clarity, work environment, leadership support, and evaluation mechanisms (Worapongpat, et. al., 2025).

However, empirical research on public personnel competencies has largely focused on central or large-scale bureaucratic organizations, while systematic studies at the local level particularly at the district or municipal level remain limited. Furthermore, although the concept of competency has been widely discussed in public administration literature, the specific notion of work performance competency, which emphasizes the effective application of competencies within organizational constraints, has not been sufficiently examined in the context of Thai local government organizations. (Worapongpat, 2025 j). This gap highlights the need for empirical investigation into how organizational and managerial factors shape work performance competency efficiency at the local level. (Lim, Chuangchai, 2023).

Mueang District of Maha Sarakham Province provides a relevant context for this study, as it serves as the administrative and economic center of the province and comprises diverse local government organizations, including one

city municipality, one subdistrict municipality, and thirteen subdistrict administrative organizations. (Namwong, Chansirisira, 2020). These entities operate under varying structural capacities, resource limitations, and administrative responsibilities. Recent demographic, economic, and political changes in the district have intensified public expectations for service quality, transparency, and accountability (Worapongpat, 2025 i). Preliminary evidence indicates that personnel in several LGOs continue to experience difficulties in coordination, strategic task execution, and systematic performance evaluation (Nua-amnat, et. al., 2021). Nevertheless, empirical studies focusing specifically on work performance competencies in Maha Sarakham Province remain scarce.

In response to these gaps, this study aims to examine work performance competencies among personnel in local government organizations in Mueang District, Maha Sarakham Province, with particular emphasis on organizational and managerial determinants. (Phimkoh, et. al., 2015). The study addresses the following research questions: What is the level of work performance competency among local government personnel

Do work performance competencies differ according to selected personal characteristics Which organizational and managerial factors significantly influence the efficiency of work performance competencies By addressing these questions, this study provides context-specific empirical evidence that contributes to the literature on public personnel competency at the local level. The findings offer practical implications for policy formulation, human resource development, and organizational management, particularly in advancing effective and concrete smart local governance.

## Objectives

1 .To examine the level of work performance competencies among personnel in local government organizations in Mueang District, Maha Sarakham Province.

2 . To compare work performance competencies among local government personnel based on selected personal characteristics, including gender, age, educational attainment, job position, and work experience.

3 .To analyze the influence of organizational and managerial factors namely task clarity, coworker relationships, work environment, managerial motivation, and performance evaluation systems on the efficiency of work performance competencies among local government personnel.

## Literature Review

### 1. Concept of Competency in Public Administration

Competency is generally defined as an integrated set of knowledge, skills, abilities, and personal attributes that enable individuals to perform their jobs effectively and achieve desired outcomes. (Worapongpat, 2025c). In the field of public administration, competency extends beyond technical expertise to include behavioral and ethical dimensions that reflect public values, accountability, and service orientation (Worapongpat, 2025h). conceptualizes competency as the combination of knowledge, skills, and attitudes demonstrated through observable behaviors that meet organizational standards.

In practice, competency frameworks in the public sector serve as strategic tools for guiding personnel management, performance evaluation, and capacity development. (Phuangpanya, 2024). argue that such frameworks establish expected professional behaviors and align individual performance with organizational missions and public interests. (Worapongpat, 2025b). This is

particularly important in local government organizations, where personnel interact closely with citizens and are expected to demonstrate competencies related to service delivery, coordination, transparency, and ethical conduct.

## **2. Work Performance Competency and Performance Efficiency**

While the concept of competency has been widely examined, the notion of work performance competency emphasizes the effective application of competencies in actual job performance within organizational constraints. (Worapongpat, 2025g). This perspective highlights not only the possession of competencies but also their practical utilization in achieving work outcomes.

Two key dimensions of work performance are efficiency and effectiveness. Efficiency refers to the optimal use of organizational resources such as time, budget, and manpower while effectiveness refers to the extent to which organizational goals are achieved (Pintong, Worapongpat, 2024). Accordingly, work performance competency efficiency can be understood as the ability of personnel to translate their competencies into outcomes that are both resource-efficient and goal-oriented.

This concept is particularly relevant in local government organizations, which often operate under resource constraints while facing increasing demands for service quality, transparency, and accountability. (Sirisawat, Chaiya, 2025). Therefore, an efficiency-oriented perspective provides a valuable analytical lens for assessing personnel performance in local governance contexts.

## **3. Core Competencies of Local Government Personnel**

Competencies in local government organizations can be broadly categorized into core and functional competencies. Core competencies refer to fundamental attributes expected of all personnel, regardless of position, including integrity, ethical behavior, service-mindedness, teamwork, transparency, and accountability (Worapongpat, 2025f).

Functional competencies, in contrast, are job-specific and relate to the technical knowledge and skills required for particular roles, such as finance, engineering, procurement, and public service delivery (Sinjindawong, et. al., 2023). In addition, recent studies highlight the growing importance of digital and behavioral competencies, including digital literacy, data management, leadership, analytical thinking, problem-solving, communication, and community engagement

Together, these competency dimensions form the foundation of work performance competency in local government organizations, enabling personnel to perform tasks effectively, adapt to organizational changes, and respond to evolving community needs.

#### **4. Factors Influencing Work Performance Competency Efficiency**

Work performance competency efficiency is shaped by multiple interrelated factors operating at different levels. At the individual level, attributes such as knowledge, skills, motivation, attitudes, and accountability influence how effectively personnel perform their duties (Singhalert, 2017). However, focusing solely on individual factors provides an incomplete explanation of performance outcomes.

Organizational and managerial factors play a more decisive role in shaping competency efficiency. These include organizational structure, task clarity, leadership support, performance evaluation systems, budgetary resources, technological infrastructure, and work environment (Worapongpat, 2025d). Empirical evidence suggests that clear task assignments, supportive supervision, and fair evaluation mechanisms enhance motivation and promote consistent performance.

In addition, external factors such as legal frameworks, public policies, and community expectations create contextual conditions that influence local government operations (Thirawan, 2025). However, given the scope of this

study, emphasis is placed on organizational and managerial factors, as they represent the most immediate and manageable determinants of work performance competency efficiency within local government organizations.

## Methodology

### Population and Sample

The population of this study consisted of personnel working in local government organizations (LGOs) in Mueang District, Maha Sarakham Province. These included one city municipality, one subdistrict municipality, and thirteen subdistrict administrative organizations. Personnel from various functional divisions such as general administration, finance, public works, and public health were included, yielding a total population of 310 individuals.

The sample size was determined using Taro Yamane's formula at a 95% confidence level and a margin of error of  $\pm 5\%$ , resulting in 175 respondents. A purposive sampling technique was employed to ensure representation across different organizational units and functional roles. This approach was appropriate given the heterogeneous nature of job responsibilities within LGOs.

### Research Instrument

Data were collected a structured questionnaire developed based on the study's conceptual framework derived from the literature review. Content validity was assessed by three experts in public administration and local governance using the Index of Item-Objective Congruence (IOC), with all items meeting acceptable criteria.

The reliability of the instrument was tested using Cronbach's alpha coefficient, which yielded a value of 0.912, indicating high internal consistency.

The questionnaire consisted of three sections:

Demographic Information: Gender, age, educational attainment, job position, work experience, and average monthly income.

**Organizational and Managerial Factors:** This section included variables such as organizational policies, task clarity, supervisory support, performance evaluation systems, career advancement opportunities, and work environment. A total of 20 items were measured using a five-point Likert scale (1 = strongly disagree to 5 = strongly agree).

**Work Performance Competency:** This section assessed the application of competencies in actual work performance, including job knowledge, work skills, attitudes, coordination ability, responsibility, and task achievement. It comprised 10 items measured on a five-point Likert scale.

#### Data Collection

Data were collected through direct distribution of questionnaires to selected personnel in LGOs in Mueang District, Maha Sarakham Province. Prior to data collection, permission was obtained from organizational administrators and relevant authorities. Respondents were informed of the study's objectives and assured of confidentiality and anonymity. Only fully completed questionnaires were included in the analysis.

#### Data Analysis

Data were analyzed using statistical software. The analytical procedures were as follows:

**Descriptive Statistics:** Frequency, percentage, mean, and standard deviation were used to describe respondent characteristics and the levels of work performance competency and related factors.

**Inferential Statistics:** Independent sample t-tests and one-way analysis of variance (ANOVA) were employed to examine differences in work performance competencies across demographic variables.

**Multivariate Analysis:** Multiple regression analysis was conducted to examine the influence of organizational and managerial factors on work performance competency efficiency. Prior to regression analysis, correlation

analysis was performed to assess relationships among variables and to detect potential multicollinearity.

## Results

### Motivational and Organizational Factors Influencing Work Performance

Table 1 presents the mean and standard deviation of motivational and organizational factors influencing work performance among personnel in local government organizations in Mueang District, Maha Sarakham Province. Overall, these factors were rated at a high level ( $\bar{x} = 4.53$ , S.D. = 0.301).

| Motivational Factors                                    | Mean ( $\bar{x}$ ) | S.D.  | Level of Opinion |
|---------------------------------------------------------|--------------------|-------|------------------|
| Nature of assigned governmental tasks                   | 4.37               | 0.491 | Highest          |
| Local public administration policies                    | 4.72               | 0.574 | Highest          |
| Organizational relationships (subordinates/supervisors) | 4.42               | 0.589 | Highest          |
| Welfare and state compensation system                   | 4.35               | 0.664 | Highest          |
| Opportunities for promotion and career advancement      | 4.83               | 0.399 | Highest          |
| Work environment within local offices                   | 4.59               | 0.581 | Highest          |
| Overall                                                 | 4.53               | 0.301 | Highest          |

Among the factors, career advancement opportunities recorded the highest mean score ( $\bar{x} = 4.83$ ), followed by local public administration policies ( $\bar{x} = 4.72$ ) and organizational relationships between subordinates and supervisors ( $\bar{x} = 4.42$ ). Other factors, including work environment, task characteristics, and welfare and compensation, were also rated at a high level.

These results indicate that personnel place strong emphasis on career development, organizational policy clarity, and interpersonal relationships as key motivational drivers in their work performance.

### Level of Work Performance Competencies

As shown in Table 2, the overall level of work performance competencies among local government personnel was high ( $\bar{x} = 4.41$ , S.D. = 0.399).

Table 2 Mean and Standard Deviation of Work Performance Competencies of Personnel in Local Government Organizations, Mueang District, Maha Sarakham Province

| Work Performance Competencies                                                  | Mean<br>$\bar{x}$ | S.D.         | Level of<br>Opinion |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------|---------------------|
| 1. Ability to perform official duties in accordance with governmental missions | 4.51              | 0.396        | Highest             |
| 2. Decision-making and problem-solving in policy implementation                | 4.46              | 0.393        | Highest             |
| 3. Communication and coordination within the organization                      | 4.52              | 0.472        | Highest             |
| <b>Overall</b>                                                                 | <b>4.41</b>       | <b>0.399</b> | <b>Highest</b>      |

When considering individual dimensions, communication and coordination showed the highest mean score ( $\bar{x} = 4.52$ ), followed by task performance aligned with governmental missions ( $\bar{x} = 4.51$ ), and decision-making and problem-solving ( $\bar{x} = 4.46$ ).

These findings suggest that personnel demonstrate strong competencies in collaborative and task-oriented functions essential for effective public service delivery.

Comparison of Work Performance Competencies by Demographic Characteristics

Table 3 presents the comparison of work performance competencies across demographic variables. The results indicate that gender, age, educational attainment, marital status, and job position did not produce statistically significant differences in overall competency levels ( $p > .05$ ).

Table 3 Comparison of Work Performance Competencies of Personnel in Local Government Organizations, Mueang District, Maha Sarakham Province, Classified by Demographic Characteristics

| Demographic Characteristics | Task Performance (t/F, sig) | Decision-                           | Communication & Coordination (t/F, sig) | Overall (t/F, sig) |
|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------|
|                             |                             | Making & Problem-Solving (t/F, sig) |                                         |                    |
| Gender                      | 1.597 (.125)                | 0.559 (.595)                        | 0.198 (.855)                            | 0.811 (.436)       |
| Age                         | 1.487 (.236)                | 0.994 (.413)                        | 1.193 (.323)                            | 0.863 (.478)       |
| Education                   | 0.251 (.798)                | 0.313 (.751)                        | 0.039 (.985)                            | 0.022 (.991)       |
| Marital Status              | 0.251 (.841)                | 1.131 (.331)                        | 0.193 (.845)                            | 0.216 (.826)       |
| Average Monthly Income      | 3.651 (.014*)               | 2.095 (.113)                        | 1.679 (.186)                            | 2.615 (.064)       |
| Job Position                | 0.931 (.432)                | 0.610 (.611)                        | 1.301 (.288)                            | 0.534 (.678)       |

Note:  $p < .05$ , statistically significant.

However, average monthly income showed a statistically significant difference in task performance competency ( $p < .05$ ). This suggests that income may be associated with specific aspects of work performance, although its influence is not consistent across all competency dimensions.

Overall, the findings imply that demographic characteristics have limited explanatory power in accounting for variations in work performance competencies.

#### Work Performance Efficiency and Demographic Characteristics

Table 4 further examines differences in work performance efficiency across demographic groups. Consistent with the previous findings, no statistically significant differences were observed for gender, age, educational level, marital status, or job position ( $p > .05$ ).

Table 4 Comparison of Work Performance Efficiency by Demographic Characteristics

| Variable            | t/F          | Sig.         | Conclusion                         |
|---------------------|--------------|--------------|------------------------------------|
| Gender              | 0.811        | 0.436        | Not significantly different        |
| Age                 | 0.863        | 0.478        | Not significantly different        |
| Educational Level   | 0.022        | 0.991        | Not significantly different        |
| Marital Status      | 0.216        | 0.826        | Not significantly different        |
| Monthly Income      | 2.615        | 0.064        | Near significant difference        |
| <b>Job Position</b> | <b>0.534</b> | <b>0.678</b> | <b>Not significantly different</b> |

Monthly income approached statistical significance ( $p \approx .05$ ), indicating a potential relationship between economic factors and perceived work performance efficiency.

These results reinforce the view that demographic variables play a relatively minor role in explaining differences in performance efficiency.

#### Factors Affecting Work Performance Competencies

Table 5 presents the results of the multiple regression analysis examining the influence of organizational and managerial factors on work performance competencies.

Table 5 Multiple Regression Analysis of Factors Affecting Work Performance Competencies

| Predictor (X)                         | B      | S.E.  | $\beta$ | t      | Sig.   |
|---------------------------------------|--------|-------|---------|--------|--------|
| Constant (a)                          | 1.023  | 0.294 | –       | 3.585  | 0.000* |
| Job Characteristics (X1)              | 0.301  | 0.052 | 0.379   | 7.276  | 0.000* |
| Policy (X2)                           | -0.112 | 0.046 | -0.157  | -2.891 | 0.004* |
| Organizational Relationships (X3)     | 0.106  | 0.045 | 0.153   | 2.793  | 0.006* |
| Welfare & Compensation (X4)           | 0.257  | 0.048 | 0.426   | 6.698  | 0.000* |
| Career Advancement Opportunities (X5) | 0.483  | 0.066 | 0.482   | 8.565  | 0.000* |
| Work Environment (X6)                 | -0.243 | 0.058 | -0.357  | -4.951 | 0.000* |
| Recognition (X7)                      | -0.027 | 0.057 | -0.028  | -0.368 | 0.721  |

Model summary:  $R = 0.819$  |  $R^2 = 0.665$  | Adjusted  $R^2 = 0.652$  |  $F = 51.854$  | Sig. = 0.000\*

The model demonstrated strong explanatory power ( $R^2 = 0.665$ ; Adjusted  $R^2 = 0.652$ ) and was statistically significant ( $F = 51.854$ ,  $p < .001$ ), indicating that the selected predictors collectively explain approximately 65.2% of the variance in work performance competencies.

Among the predictors:

Career advancement opportunities had the strongest positive effect ( $\beta = 0.482, p < .001$ )

Followed by welfare and compensation ( $\beta = 0.426, p < .001$ )

Job characteristics ( $\beta = 0.379, p < .001$ )

Organizational relationships ( $\beta = 0.153, p = .006$ )

In contrast:

Policy ( $\beta = -0.157, p = .004$ )

Work environment ( $\beta = -0.357, p < .001$ )

showed significant negative effects, suggesting that perceived limitations or inefficiencies in these areas may hinder performance.

Recognition was not statistically significant ( $p = .721$ ).

Overall, the findings highlight that organizational and managerial factors particularly those related to career development and compensation are key determinants of work performance competencies.

## Discussion

1. Work Performance Competencies of Local Government Personnel (Objective 1). The findings indicate that work performance competencies among personnel in local government organizations were at a high level across all dimensions, including task execution, decision-making and problem-solving, and communication and coordination. This suggests that personnel in Mueang District, Maha Sarakham Province possess strong capabilities to perform their duties in alignment with organizational missions and public service expectations. This high level of competency may be explained by the nature of local government work, which involves continuous interaction with communities and repeated engagement in administrative and service delivery

processes. Such experiences contribute to the accumulation of practical knowledge, coordination skills, and a sense of responsibility toward public interests. This interpretation is consistent with competency-based theory, which emphasizes that competencies are developed through the integration of knowledge, skills, attitudes, and experience in real-world contexts (Chantarasombat, 2021). The findings are also consistent with prior studies suggesting that local government personnel demonstrate strong performance when supported by continuous capacity development and organizational learning mechanisms (Ziyia.J , et. al., 2024). However, it should be noted that the high competency levels reported in this study are based on self-assessment, which may reflect perceived rather than objectively measured performance.

2. Demographic Characteristics and Work Performance Competencies (Objective 2). The results reveal that most demographic characteristics including gender, age, educational attainment, job position, and marital status did not significantly influence work performance competencies. This suggests that individual background factors have limited explanatory power in accounting for performance variations among local government personnel. One possible explanation is the standardized nature of human resource management systems in local government organizations, where job roles, responsibilities, and performance expectations are relatively uniform. Such standardization may reduce disparities in performance across demographic groups and promote a more equitable working environment. However, monthly income demonstrated a partial influence on certain aspects of work performance. This finding can be interpreted through equity theory, which posits that perceptions of fairness in compensation influence motivation, job satisfaction, and long-term engagement (Charoensuk, 2022). Although income does not directly determine competency, financial security may enhance employees' commitment and work behaviors.

(Zhou, et. al., 2024). This interpretation is consistent with previous studies that identify positive relationships between income adequacy and employee performance in public sector contexts

3. Motivational and Organizational Factors Influencing Work Performance Competencies (Objective 3). The findings highlight the significant role of motivational and organizational factors in shaping work performance competencies. Key determinants include career advancement opportunities, welfare and compensation, job characteristics, organizational relationships, policies, and work environment. These results underscore the importance of organizational context in translating individual competencies into effective performance. From a theoretical perspective, the findings align with motivation-hygiene theory, which distinguishes between motivators (e.g., career advancement and meaningful work) and hygiene factors (e.g., compensation, work environment, and organizational policies) that jointly influence employee performance (Chompotjananan, Vichit-Vadakan, 2022). Empirically, the results are consistent with previous studies demonstrating that career development opportunities and supportive organizational relationships enhance employee engagement and performance in public administration (Worapongpat, Boonmee, 2025). Notably, the negative effects observed for certain factors such as organizational policies and work environment suggest that perceived constraints, bureaucratic rigidity, or inefficiencies may hinder performance. This highlights the need for organizational reforms aimed at improving flexibility, reducing administrative barriers, and fostering supportive working conditions.

4. Synthesis and Implications for Smart Local Governance. Synthesizing the findings, it is evident that organizational and motivational factors exert a stronger influence on work performance competencies than demographic characteristics. While income may indirectly affect employee attitudes and engagement, the primary drivers of performance are structural and managerial

in nature particularly career development opportunities, equitable compensation systems, effective job design, and collaborative organizational relationships. These findings have important implications for local government management and the advancement of smart local governance. Rather than focusing solely on individual-level interventions, organizations should prioritize strategic human resource management practices, including clear career pathways, transparent evaluation systems, and supportive work environments. Furthermore, strengthening communication, coordination, and trust within organizations can enhance the capacity of personnel to deliver efficient, accountable, and citizen-centered services. (Worapongpat, et. al., 2026) Ultimately, improving work performance competencies through organizational and motivational mechanisms is essential for translating the concept of a smart locality into practical administrative outcomes. (Dongling, Worapongpat, 2023).By fostering competent and motivated personnel, local government organizations can improve service delivery, strengthen public trust, and respond more effectively to evolving community needs.

## Conclusion

This study examined work performance competencies among personnel in local government organizations in Mueang District, Maha Sarakham Province, with particular emphasis on organizational and managerial determinants. The findings reveal that overall competency levels were high across key dimensions, including task performance, problem-solving, and communication and coordination.

Importantly, the results demonstrate that organizational and managerial factors such as career advancement opportunities, welfare and compensation, job characteristics, and organizational relationships play a more significant role in shaping work performance competencies than individual demographic characteristics. While income showed some influence on specific aspects of

performance, most demographic variables did not significantly explain variations in competency levels.

These findings highlight that effective work performance in local government settings is primarily driven by internal organizational conditions rather than individual attributes alone. Therefore, strengthening organizational systems and management practices is essential for enhancing personnel competencies and supporting the advancement toward a concrete smart locality.

## 2. Recommendations for Practical Application

### 2.1 Enhancing Collaboration and Communication

To sustain and further strengthen communication and coordination competencies, local government organizations should promote mechanisms that facilitate collaboration and knowledge sharing. These may include regular interdepartmental meetings, communities of practice, and structured knowledge exchange activities.

In addition, the adoption of digital communication tools such as internal platforms, shared databases, and collaborative systems can improve information flow and support timely coordination across organizational units. These initiatives align with the principles of smart local governance, which emphasize digital integration and collaborative administration.

### 2.2 Improving Compensation and Welfare Systems

Given the observed relationship between income and certain aspects of work performance, local government organizations should ensure that compensation and welfare systems are fair, transparent, and aligned with job responsibilities.

Targeted support for lower-income personnel such as access to professional development, welfare benefits, and work-related resources should be considered to reduce disparities and enhance motivation. Strengthening

perceptions of fairness can improve employee morale, job satisfaction, and long-term organizational commitment.

### 2.3 Strengthening Organizational and Managerial Systems

The findings underscore the critical importance of organizational and managerial factors in shaping work performance competencies. Local government organizations should prioritize the development of transparent and standardized performance evaluation and promotion systems with clearly defined criteria.

Furthermore, improving both the physical and psychological work environment is essential for fostering creativity, reducing stress, and enhancing productivity. Organizations should also invest in continuous competency development through training programs, further education, mentoring, and knowledge-sharing initiatives. These efforts will help ensure that personnel are equipped to respond effectively to evolving administrative and community demands.

### 3. Recommendations for Future Research

This study provides valuable insights into work performance competencies in local government organizations; however, several directions for future research are recommended.

First, future studies should expand the scope to include different types and levels of local government organizations to enhance the generalizability of findings.

Second, researchers are encouraged to adopt mixed-methods approaches, incorporating qualitative techniques such as in-depth interviews or direct performance assessments to complement self-reported data.

Third, longitudinal research designs should be considered to examine how changes in organizational systems and policies influence competencies over time.

Finally, in the context of smart local governance, future studies should explore emerging competencies such as digital skills, data-driven decision-making, and innovation capacity.

## New knowledge

This study contributes several new bodies of knowledge to the field of human resource management in local public administration, particularly in the context of local government organizations in Mueang District, Maha Sarakham Province.

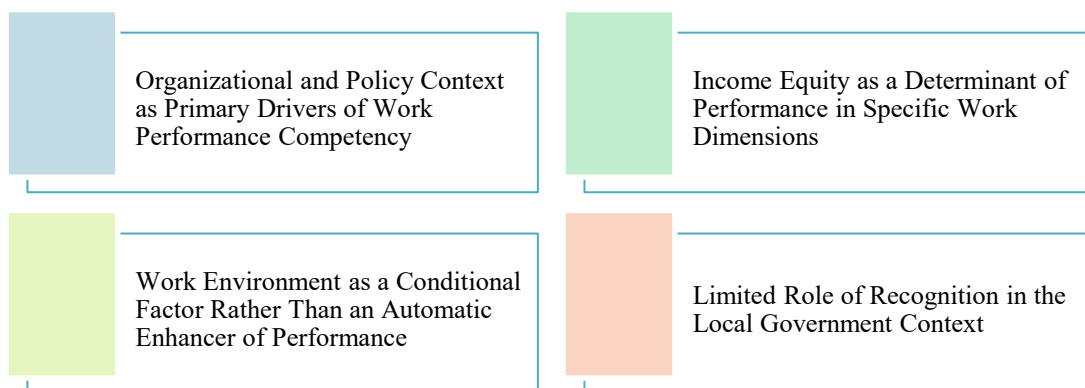


Figure 1 New knowledge

1. Organizational and Policy Context as Primary Drivers of Work Performance Competency. The regression analysis demonstrates that career advancement opportunities, welfare and compensation systems, job characteristics, work environment, and local government policies significantly influence work performance competencies among local government personnel. These findings indicate that, unlike private-sector organizations that often emphasize direct financial incentives, local government personnel are more strongly motivated by organizational structures, policy clarity, and systematic

career progression mechanisms. New Knowledge:Effective human resource management in local government organizations must prioritize policy alignment, job design, and structured career advancement systems rather than relying solely on financial incentives to enhance work performance competencies.

2. Income Equity as a Determinant of Performance in Specific Work Dimensions Although demographic characteristics such as gender, age, educational attainment, and job position did not significantly differentiate overall performance competency levels, monthly income was found to affect specific aspects of work performance. This suggests that income does not uniformly shape performance but plays a critical role in influencing work quality, task engagement, and sustained motivation in certain functional areas. New Knowledge:Income equity is a foundational condition that supports employees' sense of security, fairness, and organizational commitment, which in turn affects selected dimensions of work performance in local government settings.

3. Work Environment as a Conditional Factor Rather Than an Automatic Enhancer of Performance. While work environment is often assumed to be a universally positive influence on performance, this study reveals that poorly managed organizational environments—characterized by rigid administrative structures, limited autonomy, or insufficient support for innovation may negatively affect personnel competencies. The negative regression coefficients observed in some environmental factors highlight the complexity of environmental influences on performance. New Knowledge:The work environment does not inherently enhance performance; instead, strategic organizational design and flexible administrative systems are required to create conditions that genuinely support competency development and effective work performance.

#### 4. Limited Role of Recognition in the Local Government Context

Contrary to motivational theories that emphasize recognition as a key driver of employee performance, this study found that organizational recognition did not significantly predict work performance competencies among local government personnel. This finding suggests that in bureaucratic public-sector contexts, standardized systems and institutional arrangements may outweigh individual-level recognition in shaping employee behavior. New Knowledge: In local public administration, formal systems, structural support, and organizational stability play a more critical role than personal recognition in driving work performance competencies.

### Recommendation

#### 1. Strengthen Organizational Management Systems

- Establish clear job descriptions (task clarity)
- Implement transparent KPI-based evaluation systems
- Use data-driven performance monitoring (smart dashboards)

#### 2. Develop Digital & Smart Competencies

- Provide continuous training in:
- Promote digital mindset and adaptive learning culture

#### 3. Enhance Leadership & Motivation Systems

- Adopt transformational leadership styles

### References

- Chantarasombat, C. (2021). Collaboration for relieving poverty, social development and community well-being in Maha Sarakham Province, Thailand. *Multicultural Education*, 7(7), 210.
- Charoensuk, S. S. (2022). Leadership and conflict management. *Journal of Academic Research*, 5(6), 301–316.

- Chompotjananan, B., & Vichit-Vadakan, J. (2022). Transforming villages into “wisdom” villages: A descriptive analysis. *Journal of Public and Private Management*, 29(1), 5–15.
- Dongling, Z., & Worapongpat, N. (2023). Academic leadership of administrators influencing learning organizations: A case study of universities in Hong Kong. *International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies*, 1(2), 12–20.
- Gqamane, Z., & Taylor, J. D. (2013). Capacity building for effective local government leadership and governance. *Journal of Public Administration*, 48(SI-1), 824–842.
- Jianfeng, L., & Worapongpat, N. (2024). Rural head teachers' leadership in local education curriculum under the perspective of educational modernization in Xi'an Province. *Journal of Interdisciplinary Social Development*, 2(3), 1–25.
- Khaenamkhaew, D., Onjun, P., Damrongwattana, J., & Prathum, B. (2023). The participation of community leaders for sustainable tourism development: A case study in Phipun District, Nakhon Si Thammarat Province, Thailand. *Cogent Social Sciences*, 9(1), 2229172. <https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2229172>
- Krang, K. S., Rueang, S. N. B., Man, S. K., & Thana Chot, A. B. S. (2024). Collaborative management. *Journal of Administration, Management, and Sustainable Development*, 2(4), 831–840.
- Lim, M. K., & Chuangchai, P. (2023). *Towards a creative old town district: A process evaluation study of the creative district development of Sakon Nakhon in Northeast Thailand. City, Culture and Society*.
- Namwong, J., & Chansirisira, P. (2020). Developing a program to strengthen innovative leadership of school administrators. In *Doctoral dissertation*. Mahasarakham University.

- Nua-amnat, R., Brahmakappa, A., Pumturian, S., & Soonthondachar, J. (2021). The development of knowledge and elements of creative community “smart community” of communities in Thai society. *Journal of Arts Management*, 5(3), 559–573.
- Phimkoh, P., Tesaputa, K., & Somprach, K. (2015). Program development for enhancing creative leadership among school administrators in local government organizations of Thailand. *The Journal of Behavioral Science*, 10(2), 79–94. <https://doi.org/10.14456/ijbs.2015.44>
- Phuangpanya, B. P. (2024). Relational leadership of local administrators in the 21st century. *Journal of Interdisciplinary Social Development*, 2(5), 30–43.
- Pintong, A., & Worapongpat, N. (2024). The relationship between transformational leadership of educational institution administrators and being a learning organization. *Art and Science Great Mekong Subregion Research Journal*, 32(2), 52–67.
- Sirisawat, K., & Chaiya, C. (2025). Sustainable smart cities through collaborative governance: The role of transformative leadership. *Journal of Public Administration, Public Affairs, and Management*, 23(1), 137–178.
- Sinjindawong, S., Nuchniyom, R., & Pakakaew, K. (2023). Proposed policy for developing social innovations to create value for the aging. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 44(2), 615–622.
- Singhalert, R. (2017). Factors affecting sustainable application of the sufficiency economy philosophy of households in Maha Sarakham Province. *Chophayom Journal*, 28(3), 308–315.
- Thirawan, R. (2025). The management of innovation in the public sector to enhance effective and sustainable public services. *Journal of Public and Private Issues*, 2(3), 185–196.

Worapongpat, N. (2025b). Digital skills of administrators in the 21st century and their relationship with performance of local government employees. *Journal of Humanities and Social Sciences, University of Phayao*, 13(1), 96–108.

\_\_\_\_\_. (2025c). Desired leadership qualities influencing learning innovation organizations. *Kasetsart Journal of Political Science and Public Administration*, 3(1), 1–32.

\_\_\_\_\_. (2025d). Leadership based on ESG framework and performance efficiency. *Journal of Public and Private Issues*, 2(3), 147–158.

\_\_\_\_\_. (2025f). Leadership in decision-making behavior of educational institution administrators. *Journal of Management, Administration and Sustainable Development*, 3(1), 51–68.

\_\_\_\_\_. (2025g). mindfulness in the use of artificial intelligence for learning among graduate students in private universities in bangkok, thailand. *asian education and learning review*, 3(2), 1–11. <https://doi.org/10.14456/aclr.2025.6>

\_\_\_\_\_. (2025h). The Influence of Artificial Intelligence Technology Utilization and Personnel’s Knowledge and Competency in AI Applications on Work Performance in Local Administrative Organizations: A Case Study of Maha Sarakham Province. *Nakhon Ratchasima Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(5), 72–93.

\_\_\_\_\_. (2025i). Assessing Essential Needs for Developing AI Competencies Among Local Administrative Personnel Toward Smart Local Communities in Maha Sarakham Province. *Journal of Academic and Research in Social Sciences*, 1(4), 56-68.

\_\_\_\_\_. (2025j). The Influence of Artificial Intelligence Technology Utilization and Personnel’s Knowledge and Competency in AI Applications on Work Performance in Local Administrative Organizations: A Case Study of

- Maha Sarakham Province. *Nakhon Ratchasima Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(5), 72–93.
- \_\_\_\_\_. (2025). The Mindfulness in the Use of Artificial Intelligence (AI) and Its Impact on Learning for Graduate Students at Private Universities in Thailand. *Journal of Intellect Education*, 4(1), 97–109.
- \_\_\_\_\_. (2026). Examining the Relationship between AI Competency and AI Awareness among Graduate-Level Instructors in Private Higher Education Institutions in Thailand. *Journal of Education and Learning Reviews*, 3(1), e2551.
- \_\_\_\_\_. (2026). Assessing Essential Needs for Developing AI Competencies Among Local Administrative Personnel Toward Smart Local Communities in Maha Sarakham Province. *Journal of Academic and Research in Social Sciences*, 1(4), 56-68.
- \_\_\_\_\_. (2026). Examining the Relationship between AI Competency and AI Awareness among Graduate-Level Instructors in Private Higher Education Institutions in Thailand. *Journal of Education and Learning Reviews*, 3(1), e2551.
- \_\_\_\_\_. (2025). The impact of women's leadership on teachers' trust. *KKU International Journal of Humanities and Social Sciences*, 15(1), 162–197.
- Zhou, W., Worapongpat, N., & Liuyue, Z. (2024). Leadership according to the curriculum of teachers under wisdom education. *International Journal of Multidisciplinary in Educational & Cultures Studies*, 2(1), 15–28.

Ziyia.J , Wongkumchai.T, Soprakana.C , Worapongpat.N. (2024). Assessing The Role Of Ai-Powered Chatbots In Improving Customer Experience In Pharmaceutical E-Commerce Businesses In Beijing. *Rmutt Global Business Accounting and Finance Review (GBAFR)*, 8(1), 31-48

# ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการขับเคลื่อน องค์กรสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21\*

## TECHNOLOGY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS FOR DRIVING ORGANIZATIONAL EXCELLENCE IN THE 21<sup>ST</sup> CENTURY

วัชรพงษ์ เมืองโคตร

Watcharaphong Mueangkhot

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nakhon Ratchasima College, Thailand

Corresponding author E-mail: watcharaphong.mu@mdh.go.th

วันที่รับบทความ : 17 มกราคม 2569; วันที่แก้ไขบทความ 30 เมษายน 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 30 เมษายน 2569

Received 17 January 2026; Revised 30 April 2026; Accepted 30 April 2026

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีจำแนกตามขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 205 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี รองลงมาคือ ด้านความเป็นเลิศในการ

Citation:



\* วัชรพงษ์ เมืองโคตร. (2569). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21, 3(2), 29-37.

Watcharaphong Mueangkhot. (2026). Technology Leadership of School Administrators for Driving Organizational Excellence in the 21st Century. Journal of Social Sciences Innovations, 3(2), 29-37.;

DOI: <https://doi.org/10.14456/jssi.2026.7>

Website: <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jssi>

ปฏิบัติงานทางวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ความเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี

2) ผลการเปรียบเทียบพบว่า ผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสูงกว่าผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความพร้อมด้านทรัพยากรมีผลต่อการแสดงออกถึงบทบาทผู้นำด้านเทคโนโลยี

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี, ผู้บริหารสถานศึกษา, องค์กรสู่ความเป็นเลิศ, ศตวรรษที่ 21, การขับเคลื่อนองค์กร

## Abstract

The purposes of this research were: 1) to investigate the level of technology leadership among school administrators under the Secondary Educational Service Area Office, and 2) to compare technology leadership classified by school size. The sample group consisted of 205 teachers, obtained through stratified random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.94. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The results indicated that: 1) The overall technology leadership of school administrators was at a high level ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.65). When considering individual aspects, the highest mean score was found in promoting a digital learning culture, followed by excellence in professional practice, while the lowest mean score was in technology leadership vision. 2) Comparative analysis revealed that administrators in large-sized schools demonstrated significantly higher technology leadership than those in small and medium-sized schools at the .05 level, suggesting that resource readiness influences the expression of technological leadership roles.

**Keyword:** Technological Leadership, School Administrators, Organizational Excellence, 21st Century, Organizational Transformation

## บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการศึกษาทั่วโลก การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Disruption) ส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กร จำเป็นต้องมีสมรรถนะใหม่ที่เรียกว่า "ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี" เพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษาก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงและการบริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2558; กะรัต ทองโสพร, 2566)

อย่างไรก็ตาม จากสภาพปัญหาปัจจุบันพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนมากยังขาดวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มประสิทธิภาพ การขาดแคลนงบประมาณ และความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญ (ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์, 2566) นอกจากนี้ การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ในช่วงที่ผ่านมา ยิ่งตอกย้ำให้เห็นถึงความจำเป็นที่ผู้นำต้องมีความสามารถในการตัดสินใจเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ (ราชวดี จันทร และคณะ, 2568)

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามาตรฐานภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี (ISTE Standards for Education Leaders) ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ เช่น การมีวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการเป็นพลเมืองดิจิทัล (International Society for Technology in Education [ISTE], 2018) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการศึกษายุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

## สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21
3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีแตกต่างกัน

## การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี (Technology Leadership): ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีหมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนและการวัดประเมินผล องค์ประกอบสำคัญมักประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม มาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลคือมาตรฐาน ISTE สำหรับผู้บริหารการศึกษา (ISTE Standards for Education Leaders) ซึ่งเน้นบทบาทผู้นำในการสร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึงเทคโนโลยีและการสร้างพลดิจิทัล

2. ความสำคัญในศตวรรษที่ 21: ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว (Digital Disruption) เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ การวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาทางวิชาชีพของครูและความสำเร็จของผู้เรียน นอกจากนี้ ภายหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ การลงทุนด้านดิจิทัลและการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีให้แก่ครูและนักเรียนกลายเป็นภารกิจเร่งด่วนสำหรับผู้นำสถานศึกษา

วรรณกรรมสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา โดยมีองค์ประกอบหลักคือ วิสัยทัศน์ การบริหารจัดการ และการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ซึ่งผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดนี้มากำหนดเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: ประชากรคือครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชนหรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน ได้มาโดยเทียบตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-point Rating Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมด้านวิสัยทัศน์ ด้านการบริหารจัดการ และด้านจริยธรรม ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

3. การเก็บรวบรวม เก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถาม

4. วิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) หรือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามวัตถุประสงค์

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.65)

2. ผลการเปรียบเทียบตามขนาดสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านความพร้อมของทรัพยากรส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำด้านเทคโนโลยี

3. ความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านการมีวิสัยทัศน์และการส่งเสริมการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

1. **ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา** ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ , S.D. = 0.65) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกฤต พราหมณ์นวก (2559) และงานวิจัยร่วมสมัยที่พบว่า ผู้บริหารมีการปรับตัวสูงในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการและการส่งเสริมการสอน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากนโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่เร่งรัดการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล สามารถอภิปรายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัล และให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากแรงผลักดันของนโยบายการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sheninger (2020) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Fullan (2020) ที่เน้นว่าผู้นำทางการศึกษาจำเป็นต้องมีบทบาทในการสร้างการเปลี่ยนแปลงผ่านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

2. **ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีตามขนาดสถานศึกษา** ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่มีความพร้อมด้านทรัพยากร เช่น งบประมาณ โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี และบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญมากกว่า ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทผู้นำเชิงเทคโนโลยีได้อย่างเต็มศักยภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ Kotter (2021) ที่ชี้ว่าการเปลี่ยนแปลงองค์กรต้องอาศัยทรัพยากรและการสนับสนุนเชิงระบบ รวมถึงสอดคล้องกับ Sheninger (2020) ที่ระบุว่าความพร้อมด้านเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล

3. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้** ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านการมีวิสัยทัศน์และการส่งเสริมการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอภิปรายได้ว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีและส่งเสริมการเรียนรู้ของครู จะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทักษะ

แห่งศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2020) ที่เน้นบทบาทของผู้นำในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร และสอดคล้องกับ Sheninger (2020) ที่ชี้ว่าผู้นำเชิงดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ผ่านการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

## องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยค้นพบแนวทาง "V-S-E Model" สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา V (Vision): การกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่เชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์สถานศึกษา S (Support): การสนับสนุนทรัพยากรและการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง E (Ethics): การเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมทางดิจิทัลและความปลอดภัยไซเบอร์ โมเดลนี้ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำที่สมบูรณ์ต้องเริ่มจากวิสัยทัศน์ ขับเคลื่อนด้วยการสนับสนุน และกำกับด้วยจริยธรรม

## สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย สามารถสรุปผลได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการและการพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบตามขนาดสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารในสถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความพร้อมด้านทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน และโอกาสในการเข้าถึงเทคโนโลยีมีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีอย่างชัดเจน

ในด้านความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น พบว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านการมีวิสัยทัศน์และการส่งเสริมการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มี

บทบาทในการขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีและสร้างวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล จะสามารถส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางที่ยังมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร ควรได้รับการสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ เทคโนโลยี และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร รวมทั้งควรส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา และพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

ในส่วน of ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี เช่น วัฒนธรรมองค์กร นโยบายภาครัฐ หรือสมรรถนะดิจิทัลของครู รวมถึงควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนเทคโนโลยีในสถานศึกษา และการพัฒนาโมเดลภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของการศึกษาไทยในอนาคต

## เอกสารอ้างอิง

- กะรัต ทองใสพร. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 6(2), 261-270.
- ทิพย์วรรณ สุพิเพชร. (2566). นวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อการศึกษาในอนาคต. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(2), 471-480.
- ธนกฤต พรหมนันท. (2559). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *วารสารชินกาล*, 4(1), 1-15.
- ราชวดี จันทร, พัชรวดี ศรีบุญเรือง, และ เกรียงศักดิ์ สังข์ชัย. (2568). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนเอกชน. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 9(1), 23-35.

- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2558). *การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อิทธิฤทธิ์ กลิ่นเดช. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- Fullan, M. (2020). *Leading in a Culture of Change*. (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Kotter, J. P. (2021). *Change: How Organizations Achieve Hard-to-Imagine Results in Uncertain and Volatile Times*. Hoboken. NJ: Wiley.
- Sheninger, E. (2020). *Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times*. Thousand Oaks. CA: Corwin.
- Bushweller, K. (2020). How Artificial Intelligence is Transforming School Leadership. EducationWeek. Retrieved from <https://www.edweek.org/technology/how-artificial-intelligence-is-transforming-school-leadership/2020/06>
- International Society for Technology in Education. (2018). ISTE Standards for Education Leaders. Retrieved from <https://www.iste.org/standards/education-leaders>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Tyson, W., & Sauers, N. J. (2021). School Leaders' Technology Leadership and Teacher Technology Integration. *Journal of School Leadership*, 31(1-2), 1-25.
- School Leaders' Technology Leadership and Teacher Technology Integration. *Journal of School Leadership*, 31(1-2), 1-25.

การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษา  
เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1  
ด้วยเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E)  
ประกอบชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ\*  
ENHANCING ACADEMIC ACHIEVEMENT IN SOCIAL STUDIES ON  
'DEMOCRATIC CITIZENSHIP' FOR GRADE 7 STUDENTS USING THE 5E  
INQUIRY-BASED LEARNING CYCLE AND COLLABORATIVE LEARNING  
ACTIVITY PACKAGES

บรรจง เชิญชัยภูมิ

Banjong Choenchaiyaphum

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nakhon Ratchasima College, Thailand

Corresponding author E-mail: 1234567890tong@gmail.com

วันที่รับบทความ : 20 มกราคม 2569; วันที่แก้ไขบทความ 30 เมษายน 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 30 เมษายน 2569

Received 20 January 2026; Revised 30 April 2026; Accepted 30 April 2026

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองขั้นต้น มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) วิชาสังคมศึกษา เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ให้

Citation:



\* บรรจง เชิญชัยภูมิ. (2569). การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษา เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ด้วยเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ประกอบชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ. วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์, 3(2), 38-52.

Banjong Choenchaiyaphum. (2026). Enhancing Academic Achievement in Social Studies on 'Democratic Citizenship' for Grade 7 Students Using the 5E Inquiry-Based Learning Cycle and Collaborative Learning Activity Packages. Journal of Social Sciences Innovations, 3(2), 38-52.;

DOI: <https://doi.org/10.14456/jssi.2026.8>

Website: <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jssi>

มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น วิธีดำเนินการวิจัยใช้รูปแบบกลุ่มเดียวทดลองก่อนและหลังเรียน กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดประชานิมิตร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 30 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้เทคนิค 5E ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแบบประเมินความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าที่แบบไม่อิสระ (t-test for Dependent Samples)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับเทคนิค 5E มีประสิทธิภาพเท่ากับ 82.45/81.30 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนของนักเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ในระดับ มากที่สุด ข้อค้นพบจากการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การบูรณาการกระบวนการสืบเสาะหาความรู้เข้ากับการเรียนรู้แบบร่วมมือ ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่พลเมืองผ่านการลงมือปฏิบัติและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ:** เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E), ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย

## Abstract

This study employed a pre-experimental research design with the following objectives: 1) to develop collaborative learning activity packages integrated with the 5E inquiry-based learning technique for a Social Studies course on "Democratic Citizenship" for Grade 7 students, meeting the efficiency criterion of 80/80; 2) to compare students' academic achievement before and after the intervention; and 3) to examine student satisfaction toward the developed instructional innovation. The research utilized a one-group pretest-

posttest design. The sample consisted of 30 Grade 7 students from Wat Prachanimit School during the second semester of the 2025 academic year, selected through cluster random sampling. The research instruments included 5E inquiry-based lesson plans, collaborative learning activity packages, an academic achievement test, and a satisfaction assessment form. Data were analyzed using percentage, mean ( $\bar{X}$ ), standard deviation (S.D.), and t-test for dependent samples.

The results revealed that: 1) the collaborative learning activity packages combined with the 5E technique achieved an efficiency of 82.45/81.30, exceeding the established criterion; 2) the students' post-test academic achievement was significantly higher than their pre-test scores at the .05 level; and 3) the students expressed the highest level of satisfaction toward the learning management. These findings suggest that integrating the inquiry-based process with collaborative learning effectively promotes students' understanding of civic duties through active participation and meaningful knowledge exchange.

**Keywords:** 5E Inquiry-Based Learning, Collaborative Learning Activity Packages, Academic Achievement, Democratic Citizenship

## บทนำ

การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างรากฐานความเป็นมนุษย์และพัฒนาพลเมืองให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนประเทศภายใต้ระบอบประชาธิปไตย สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่เน้นการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และมีจริยธรรมในการดำเนินชีวิต ประกอบกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร

มนุษย์ ที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้ตอบโจทย์ทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งเป็นวิชาหลักที่มุ่งเน้นการปลูกฝังความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง (Active Citizen) มีความรู้ความเข้าใจในสิทธิ หน้าที่ และวิถีประชาธิปไตย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม สภาพปัญหาปัจจุบันในการจัดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา มักประสบปัญหาผู้เรียนขาดความสนใจและมองว่าเป็นวิชาที่เน้นการท่องจำเพียงเนื้อหา ทำให้ขาดทักษะการคิดวิเคราะห์และการประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2566) ที่ระบุว่าจัดการเรียนรู้แบบดั้งเดิม (Passive Learning) ไม่สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองได้เพียงพอ นอกจากนี้ งานวิจัยของ สมชาย และคณะ (2567) ยังชี้ให้เห็นว่าการขาดนวัตกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในหัวข้อหน้าที่พลเมืองยังคงอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจ เนื่องจากเนื้อหามีความนามธรรมสูงและไกลตัวผู้เรียน การนำเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เน้นการสร้างความรู้ผ่านการสำรวจและตรวจสอบ จึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะเข้ามาแก้ปัญหาการเรียนรู้ในยุคใหม่นี้

สำหรับสภาพปัญหาที่พบใน โรงเรียนวัดประชาธิมิตร จากการสังเกตพฤติกรรมการเรียน และวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่านักเรียนส่วนใหญ่ยังมีคะแนนเฉลี่ยในหน่วยการเรียนรู้เรื่อง "พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย" ต่ำกว่าเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด นักเรียนขาดความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมในชั้นเรียน และมักมีปัญหาในการทำงานกลุ่มที่ขาดการประสานงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การเรียนรู้ไม่บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร สภาพปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีความน่าสนใจและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมากขึ้น เพื่อยกระดับทั้งคุณภาพการเรียนรู้และทักษะทางสังคมของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าการบูรณาการ เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับ ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ จะเป็นนวัตกรรมสำคัญที่ช่วยแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจาก

กระบวนการ 5E จะช่วยให้นักเรียนได้ฝึกฝนการแสวงหาคำตอบด้วยตนเอง ขณะที่การเรียนรู้แบบร่วมมือจะช่วยเสริมสร้างกระบวนการกลุ่มและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สูงขึ้นเท่านั้น แต่ยังเป็นแนวทางให้ครูผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ สามารถนำรูปแบบนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในหัวข้ออื่นๆ เพื่อสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพตามวิถีประชาธิปไตยสืบไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพ ของชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) วิชาสังคมศึกษา เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษา เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค 5E ประกอบชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค 5E ประกอบชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ

### สมมติฐานการวิจัย

1. ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับเทคนิค 5E มีประสิทธิภาพ ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ 80/80
2. นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค 5E ประกอบชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค 5E ประกอบชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ อยู่ในระดับ มากถึงมากที่สุด

## การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง "การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษา เรื่อง พลเมืองดี ตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ด้วยเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ประกอบชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ" ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

### 1. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกลุ่มสาระสังคมศึกษาฯ

การจัดการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเข้าใจการอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความเชื่อมโยงกัน และมีความแตกต่างอย่างหลากหลาย เพื่อช่วยให้ผู้เรียนปรับตัวเป็นพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) โดยสาระหน้าที่พลเมือง วัฒนธรรม และการดำเนินชีวิตในสังคม มีจุดเน้นให้ผู้เรียนวิเคราะห์โครงสร้างสังคมและปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2562)

### 2. รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E Instructional Model)

กระบวนการ 5E เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivism) ที่เชื่อว่าผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองผ่านประสบการณ์ (Bybee, 2019) ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอนสำคัญ

1) Engagement (การสร้างความสนใจ): ครูใช้สถานการณ์หรือคำถามเพื่อกระตุ้นความสนใจ

2) Exploration (การสำรวจและค้นหา): ผู้เรียนลงมือทำกิจกรรมหรือรวบรวมข้อมูล

3) Explanation (การอธิบายและลงข้อสรุป): ผู้เรียนวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปองค์ความรู้

4) Elaboration (การขยายความรู้): นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในบริบทใหม่

5) Evaluation (การประเมินผล): ตรวจสอบความเข้าใจและกระบวนการเรียนรู้

การสืบเสาะในวิชาสังคมศึกษาช่วยให้นักเรียนไม่ได้เพียงแค่จำเนื้อหา แต่เข้าใจ "ที่มา" และ "เหตุผล" ของปรากฏการณ์ทางสังคม (ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งโรจน์ และคณะ, 2565)

### 3. การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning)

การเรียนรู้แบบร่วมมือคือวิธีการที่นักเรียนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเล็กๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน (Gillies, 2020) โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือ การพึ่งพาอาศัยกันในเชิงบวก (Positive Interdependence) และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้รายบุคคล

(Individual Accountability) ซึ่ง Johnson and Johnson (2019) ยืนยันว่าการที่เด็กได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น จะทำให้เกิดการปรับจูนความคิด (Cognitive Conflict) และนำไปสู่การเรียนรู้ที่ลึกซึ้งกว่าเดิม

#### 4. นวัตกรรมชุดกิจกรรมการเรียนรู้ (Learning Activity Packages)

ชุดกิจกรรมเป็นสื่อประสมที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาและปฏิบัติด้วยตนเองตามขั้นตอนที่กำหนด (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2563) โดยชุดกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 ต้องผ่านการหาประสิทธิภาพทางสถิติ (E1/E2) เพื่อยืนยันว่าสื่อ่นั้นสามารถช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ได้จริง (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2561)

#### 5. ความพึงพอใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ความพึงพอใจต่อการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบด้านจิตพิสัย (Affective Domain) ที่ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการเรียน (Vroom, 2022) หากนวัตกรรมมีความน่าสนใจและไม่ยากเกินความสามารถ (Optimal Challenge) จะทำให้นักเรียนมีความพึงพอใจในระดับสูง ซึ่งส่งผลบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระยะยาว (Hattie & Donoghue, 2023)

#### 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Related Research)

##### 6.1 งานวิจัยในประเทศ

กมลวรรณ และคณะ (2566) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ร่วมกับชุดกิจกรรมในวิชาสังคมศึกษา พบว่านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และชุดกิจกรรมช่วยให้นักเรียนสามารถทบทวนเนื้อหาได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

ธนพล (2567) วิจัยเรื่องการใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองดี ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีคะแนนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านจิตสาธารณะเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

พัชรินทร์ (2565) ได้พัฒนาชุดกิจกรรมการเรียนรู้ เรื่อง หน้าที่พลเมือง โดยใช้เทคนิค 5E พบว่านวัตกรรมมีประสิทธิภาพ ( $E_1/E_2$ ) เท่ากับ 83.20/82.50 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่ตั้งไว้ และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด เนื่องจากกิจกรรมมีความหลากหลายและไม่ตึงเครียด

## 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Chen & Liu (2020) ได้ทำการวิจัยเชิงทดลองเกี่ยวกับการใช้กระบวนการสืบเสาะ (Inquiry-based Learning) ในวิชาสังคมศาสตร์ (Social Studies) พบว่าการจัดกิจกรรมที่เน้นการตั้งคำถามและหาคำตอบเป็นกลุ่ม ช่วยยกระดับทักษะการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) ของผู้เรียนได้ดีกว่าการบรรยายแบบปกติ (Conventional Method) อย่างชัดเจน

Smith & Garcia (2021) ศึกษาผลของการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) ในกลุ่มสาระประวัติศาสตร์และหน้าที่พลเมือง พบว่าการที่ผู้เรียนได้ปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกัน (Team-based Task) ช่วยลดช่องว่างทางการเรียนรู้ระหว่างนักเรียนกลุ่มเก่งและกลุ่มอ่อนได้ และส่งผลให้คะแนนสอบมาตรฐาน (Standardized Test) สูงขึ้น

Wang et al. (2023) ได้วิเคราะห์อิทธิพลของสื่อประสมและชุดกิจกรรมที่มีต่อความพึงพอใจของผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่าโครงสร้างนวัตกรรมที่มีขั้นตอนชัดเจน (Scaffolding) เช่นเดียวกับโมเดล 5E ช่วยให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการเรียนรู้ (Self-efficacy) และส่งผลต่อระดับความพึงพอใจต่อรายวิชาในระยะยาว

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น สรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้ เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) เป็นกระบวนการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่ช่วยเปลี่ยนบทบาทของนักเรียนจากการเป็นผู้รับข้อมูลมาเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองผ่านขั้นตอนที่เป็นระบบ เมื่อนำมาบูรณาการเข้ากับ ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการช่วยเหลือกันภายในกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างสรค์ความรู้ด้วยตนเองและทักษะการทำงานเป็นทีมในศตวรรษที่ 21 นวัตกรรมนี้ไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือที่ช่วยยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในรายวิชาสังคมศึกษาซึ่งมีเนื้อหาที่เป็นนามธรรมให้เห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้น แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อการสร้างทัศนคติเชิงบวกและความพึงพอใจ ต่อการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตยได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลองขั้นต้น (Pre-Experimental Research) ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร: นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดประชาธิมิตร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 3 ห้องเรียน

กลุ่มตัวอย่าง: นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 30 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการ สุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม

### 2. แบบแผนการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบแผนการวิจัยเชิงทดลองแบบ One Group Pretest-Posttest Design ดังนี้

#### ตารางที่ 1 รูปแบบการวิจัย

| กลุ่มทดลอง    | สอบก่อน (Pre-test)                                                               | การทดลอง (Treatment) | สอบหลัง (Post-test) |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------|
| กลุ่มตัวอย่าง | (T1)                                                                             | (X)                  | (T2)                |
|               | (T1) หมายถึง การทดสอบก่อนเรียนด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์                          |                      |                     |
|               | (X) หมายถึง การจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค 5E ประกอบชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ |                      |                     |
|               | (T2) หมายถึง การทดสอบหลังเรียนด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ชุดเดิม                   |                      |                     |

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ประกอบด้วย

1) แผนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดเทคนิค 5E เรื่อง “พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย” จำนวน 3 แผน รวมระยะเวลา 6 ชั่วโมง

2) ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ จำนวน 1 ชุด ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

1) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ซึ่งผ่านการวิเคราะห์ค่าความยากง่าย ( $p$ ) และค่าอำนาจจำแนก ( $r$ )

2) แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

### 3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1) ชุดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้จัดทำร่างและนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมตามเกณฑ์ E1/E2

2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้วิจัยได้นำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตร KR-20 ของ Kuder-Richardson

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) ขั้นตอนการทดลอง ดำเนินการทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่าง
- 2) ขั้นตอนการทดลอง ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น
- 3) ขั้นตอนหลังการทดลอง ดำเนินการทดสอบหลังเรียน (Post-test) และประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

- 1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)
- 2) สถิติสำหรับหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าประสิทธิภาพ (E1/E2) ตามเกณฑ์ 80/80 และค่าความเชื่อมั่น
- 3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่าที่แบบกลุ่มตัวอย่างไม่อิสระ (t-test for Dependent Samples) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียน

## ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยเรื่อง การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชา สังคมศึกษา เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ด้วย เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ (5E) ประกอบชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ ร่วมมือ ผู้วิจัยสรุปผลได้ดังนี้:

### 1. ประสิทธิภาพของนวัตกรรม

ชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหา ความรู้ (5E) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีประสิทธิภาพ (E1/E2) เท่ากับ 82.45/81.30 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 80/80 แสดงให้เห็นว่านวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นมี คุณภาพและสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย ของ กลุ่มตัวอย่างหลังได้รับกระบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค 5E ประกอบชุดกิจกรรมการ เรียนรู้แบบร่วมมือ สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยนักเรียนมีพัฒนาการที่ชัดเจนในด้านความรู้และความเข้าใจเชิงวิเคราะห์ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่พลเมือง

### 3. ความพึงพอใจของนักเรียน

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค 5E ประกอบชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยนักเรียนมี ความพึงพอใจเป็นพิเศษในด้านการกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายใน กลุ่ม และสื่อการเรียนรู้ (ชุดกิจกรรม) ที่มีความน่าสนใจและง่ายต่อการเข้าใจ

## อภิปรายผล

จากการวิจัยพบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ด้านประสิทธิภาพของนวัตกรรม (82.45/81.30) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าชุดกิจกรรม การเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับเทคนิค 5E มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้ เนื่องมาจากกระบวนการสร้างนวัตกรรมที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและการทดลองใช้ (Try-out) อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2563) ที่ระบุว่า

นวัตกรรมที่ดีต้องช่วยจัดระบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเห็นขั้นตอนที่ชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรินทร์ (2565) ที่พบว่าการใช้ชุดกิจกรรมร่วมกับเทคนิคสืบเสาะช่วยให้ผลการเรียนรู้เป็นไปตามเป้าหมาย

1.2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การที่คะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นเพราะเทคนิค 5E ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนได้สำรวจ (Explore) และอธิบาย (Explain) องค์ความรู้ด้วยตนเอง ไม่ใช่การท่องจำ สอดคล้องกับ Bybee (2019) ที่กล่าวว่า การสืบเสาะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืน นอกจากนี้ การเรียนรู้แบบร่วมมือยังช่วยลดความประหม่าและสร้างแรงจูงใจในการเรียนหัวข้อ "พลเมืองดี" ซึ่งเป็นเรื่องเชิงจริยธรรมและหน้าที่ ทำให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงเนื้อหาเกี่ยวกับชีวิตจริงได้ดีขึ้นตามแนวคิดของ Johnson and Johnson (2019)

1.3 ด้านความพึงพอใจ การที่นักเรียนมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด เกิดจากบรรยากาศการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วม (Active Learning) นักเรียนไม่ได้เป็นเพียงผู้ฟังแต่เป็นผู้ปฏิบัติร่วมกับเพื่อน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Vroom (2022) ที่ว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (หรือการเรียนรู้) จะส่งผลต่อเจตคติและความพึงพอใจในเชิงบวก

## องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นพบ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ 5E-C Model (5E + Collaborative) สำหรับวิชาสังคมศึกษา คือ

Contextual Engagement การใช้สถานการณ์ใกล้ตัวในชุดกิจกรรมช่วยกระตุ้นความสนใจในเรื่องที่พลเมืองได้ดีกว่าการบรรยาย

Socialized Inquiry: กระบวนการสืบเสาะที่ทำเป็นกลุ่ม (Collaborative) ช่วยให้เกิดการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของวิชาหน้าที่พลเมืองโดยตรง ทำให้เกิดการ "เรียนรู้วิถีประชาธิปไตยผ่านกระบวนการเรียนรู้"

## สรุป/ข้อเสนอแนะ

### สรุปผล

นวัตกรรมการชุดกิจกรรมร่วมกับเทคนิค 5E ประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษา ชั้น ม.1 อย่างมีนัยสำคัญ โดยสามารถพัฒนาได้ทั้งด้านพุทธิพิสัย (คะแนนสอบ) และจิตพิสัย (ความพึงพอใจ)

**ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย 1. สำหรับครูผู้สอน: ควรมีการปฐมนิเทศวิธีการทำงานกลุ่ม (Collaborative Skills) ก่อนเริ่มใช้ชุดกิจกรรม เพื่อให้นักเรียนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองภายในกลุ่มได้อย่างชัดเจน 2. ด้านเนื้อหา: สามารถนำรูปแบบ 5E ประกอบชุดกิจกรรมไปประยุกต์ใช้กับเนื้อหาที่มีความเป็นนามธรรมสูงในหน่วยการเรียนรู้อื่นๆ เช่น เศรษฐศาสตร์ หรือ ศาสนา เพื่อให้ผู้เรียนเห็นภาพและเข้าใจได้ง่ายขึ้น 3. ด้านเวลา: ครูควรบริหารจัดการเวลาในขั้นตอนการสำรวจ (Exploration) และขยายความรู้ (Elaboration) ให้เพียงพอ เพราะเป็นขั้นตอนที่นักเรียนจะได้แสดงศักยภาพสูงสุด

**ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ประกอบด้วย 1. ควรมีการศึกษาตัวแปรตามอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ หรือ พฤติกรรมจริยธรรมของพลเมืองดีในสถานการณ์จริง 2. ควรมีการศึกษาผลระยะยาว (Retention) โดยการทดสอบความคงทนในการเรียนรู้หลังจากผ่านไป 2-4 สัปดาห์ เพื่อยืนยันประสิทธิภาพของนวัตกรรมในระยะยาว

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กมลวรรณ สุขประเสริฐ, และคณะ. (2566). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา โดยใช้เทคนิค 5E ร่วมกับสื่อสร้างสรรค์. *วารสารวิชาการครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(2), 115-128.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2561). การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์*, 5(1), 7-20.

- ธนพล ปัญญาวงศ์. (2567). การเสริมสร้างวิถีพลเมืองประชาธิปไตยด้วยรูปแบบ Active Learning ในระดับมัธยมศึกษา. *วารสารนวัตกรรมการเรียนรู้และวิจัย*, 4(1), 45-59.
- ทิตนา แคมมณี. (2566). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 26). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณี ชูทัย เจนจิต. (2564). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรินทร์ จันทรา. (2565). การพัฒนาประสิทธิภาพชุดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้นตอน เรื่อง หน้าที่พลเมือง. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2563). *การศึกษาสร้างสรรค์และผลิตภาพ: นวัตกรรมต้นแบบการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสภา. (2562). *พจนานุกรมศัพท์รัฐศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสภา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานราชบัณฑิตยสภา.
- วิชัย วงษ์ใหญ่, และมารุต พัฒนาผล. (2562). *การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- ศิริวรรณ ฉัตรมณีรุ่งโรจน์ และคณะ. (2565). การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้สังคมศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการครูศาสตร์*, 12(1), 88-105.
- Bybee, R. W. (2019). *The 5E instructional model: Creating teachable moments*. NSTA Press.
- Chen, H., & Liu, X. (2020). The impact of inquiry-based learning on social studies achievement: A meta-analysis. *Journal of Educational Research*, 114(3), 201-215.
- Gillies, R. M. (2020). *Promoting collaborative learning in the classroom: Specific strategies and their impacts*. Routledge.

- Hattie, J., & Donoghue, G. M. (2023). Learning strategies and satisfaction: A meta-analysis of educational outcomes. *Educational Research Review*, 12(5),23.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2019). *Learning together and alone: Cooperative, competitive, and individualistic learning*. (9th ed.). Pearson Education.
- Smith, J. A., & Garcia, R. L. (2021). Collaborative learning strategies in civic education: Bridging the achievement gap. *International Journal of Social Education*, 36(2), 88-104.
- Vroom, V. H. (2022). *Work and motivation*. (Revised ed.). Jossey-Bass.
- Wang, Y., et al. (2023). Scaffolding student success: The role of structured activity packages in learner satisfaction. *Education and Information Technologies*, 28(4), 1432-1455

# การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล\*

## CHANGE MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL ERA

นราธิป สุขเป็ง

Naratip sukpeng

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nakhon Ratchasima College, Thailand

Corresponding author E-mail: author@nmc.ac.th

วันที่รับบทความ : 20 มกราคม 2569; วันที่แก้ไขบทความ 30 เมษายน 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 30 เมษายน 2569

Received 20 January 2026; Revised 30 April 2026; Accepted 30 April 2026

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามออนไลน์และแบบสอบถามภาคสนาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

Citation:



\* นราธิป สุขเป็ง. (2569). การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์, 3(2), 53-61.

Naratip sukpeng. (2026). Change Management of School Administrators in the Digital Era. Journal of Social Sciences Innovations, 3(2), 53-61.;

DOI: <https://doi.org/10.14456/jssi.2026.9>

<https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jssi>

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ และด้านการพัฒนาบุคลากรตามลำดับ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้อง กับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล

**คำสำคัญ:** การบริหารการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, ยุคดิจิทัล, ภาวะผู้นำดิจิทัล

## Abstract

The purposes of this research were to: (1) investigate the level of change management of school administrators in the digital era, (2) examine factors affecting change management, and (3) propose guidelines for developing effective change management among school administrators. This study employed a quantitative research design. The population consisted of school administrators and teachers under the Office of the Basic Education Commission. A sample of 320 respondents was selected using multi-stage sampling. The research instrument was a questionnaire on change management in the digital era, with a reliability coefficient of 0.93. Data were collected through online and on-site questionnaires. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The findings revealed that overall change management of school administrators was at a high level. Among the dimensions, digital leadership ranked highest, followed by the use of technology in management and personnel development. Visionary leadership and digital skills significantly

predicted effective change management at the .05 level. The findings provide practical implications for enhancing school administrators' competencies in response to digital transformation.

**Keywords:** Change management, School administrators, Digital era, Digital leadership

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ได้รับอิทธิพลอย่างมากจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการสถานศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้สถานศึกษาพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และบริบทโลกยุคใหม่ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2562)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง (Kotter, 2021); (Fullan, 2020); (Sheninger, 2020) จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสถานศึกษาหลายแห่งยังประสบปัญหาด้านการปรับตัวต่อเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การขาดทักษะดิจิทัลของผู้บริหาร การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร และการขาดการสนับสนุนเชิงระบบ (Kotter, 2021); (Fullan, 2020); (Sheninger, 2020)

ดังนั้น การศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้พัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

## การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยแต่ละแนวคิด ทฤษฎี จะเป็นปัจจัยสนับสนุนนำไปสู่การตกผลึกข้อสรุปในการวิจัย โดยแบ่งแนวคิด ทฤษฎี ออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

1. แนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง Kotter (1996) เสนอขั้นตอนการบริหารการเปลี่ยนแปลง 8 ขั้น ซึ่งเน้นการสร้างความตระหนัก การสร้างวิสัยทัศน์ และการเสริมพลังให้บุคลากร ขณะที่ Fullan (2014) เน้นบทบาทของผู้นำทางการศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. แนวคิดภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลหมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการเรียนรู้ (Kotter, 2021); (Fullan, 2020); (Sheninger, 2020) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารในยุคดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC = 0.80–1.00) และค่าความเชื่อมั่น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ และด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยี และการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และทักษะดิจิทัลของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์และสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าความสามารถของผู้นำในการมองอนาคตและการใช้เทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล จากผลการวิจัย สามารถเสนอแนวทางการพัฒนาได้ดังนี้ ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง

โดยสรุป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยทั้งภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล วิสัยทัศน์ และการใช้เทคโนโลยีควบคู่กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สามารถอภิปรายผลได้ว่า ระดับการบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของการศึกษาที่ถูกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนโยบายการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kotter ที่ชี้ว่าความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร

(Kotter, 2021) รวมทั้งสอดคล้องกับ Fullan (2020) ที่เน้นว่าผู้นำทางการศึกษาต้องสามารถสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การที่ด้านภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sheninger (2020) ที่อธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์กรการศึกษาให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

ในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง พบว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถกำหนดทิศทางองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ขณะที่ทักษะดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotter (2021) ที่เน้นการสร้างวิสัยทัศน์และการสื่อสารการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน รวมทั้งแนวคิดของ Fullan (2020) ที่ชี้ว่าความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยทั้งภาวะผู้นำและความสามารถในการปรับใช้เครื่องมือใหม่ ๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล

สำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยเสนอให้มีการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ พัฒนาศักยภาพบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Sheninger (2020) ที่เสนอว่าการพัฒนาองค์กรในยุคดิจิทัลต้องดำเนินควบคู่ทั้งด้านผู้นำ เทคโนโลยี และบุคลากร รวมถึงแนวคิดของ Fullan (2020) ที่เน้นการสร้างความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

โดยสรุป ผลการวิจัยนี้ยืนยันว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลไม่สามารถพึ่งพาปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งได้ แต่ต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล วิสัยทัศน์ การใช้เทคโนโลยี และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลงสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นการปรับตัวอย่างต่อเนื่องและการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรการศึกษา

## องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล คือการพัฒนา “รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการในยุคดิจิทัล” ที่

เน้นการผสมผสานบทบาทของผู้นำ เทคโนโลยี และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ โดยผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดเชิงนวัตกรรมที่เรียกว่า D-CHANGE Model ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ได้แก่

1. Digital Leadership (D) ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลที่สามารถกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง
2. Change Vision (C) การกำหนดวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทดิจิทัล
3. Human Development (H) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัล
4. Agile Management (A) การบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น ปรับตัวได้รวดเร็ว
5. New Technology (N) การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนรู้
6. Governance (G) การกำกับดูแลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีธรรมาภิบาล
7. Evaluation (E) การประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่นี้มีความโดดเด่นตรงที่ไม่เพียงอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง แต่ยังเสนอ “กรอบเชิงระบบ” ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเน้นการเชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ เทคโนโลยี และการพัฒนาคนอย่างสมดุล

นอกจากนี้ องค์ความรู้ดังกล่าวยังสะท้อนให้เห็นว่าความสำเร็จของการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลไม่ได้ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับ “ความสามารถของผู้นำในการบูรณาการองค์ประกอบต่าง ๆ” ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติในการพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สรุปได้ว่า โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลมีบทบาทโดดเด่นมากที่สุด รองลงมาคือการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ และการพัฒนาบุคลากรตามลำดับ นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และทักษะดิจิทัลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์และสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ควบคู่กับความสามารถด้านเทคโนโลยีเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

ในด้านข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ รวมทั้งควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมและบทบาทของผู้บริหารในการบริหารการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนาโมเดลหรือรูปแบบการบริหารที่สามารถนำไปทดลองใช้ในบริบทจริง และศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม หรือการมีส่วนร่วมของชุมชน ทั้งนี้เพื่อขยายองค์ความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลให้มากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- Fullan, M. (2020). *Leading in a Culture of Change*. (2nd ed.). San Francisco:
- Kotter, J. P. (2021). *Change: How Organizations Achieve Hard-to-Imagine Results in Uncertain and Volatile Times*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Kotter, J. P. (2021). *Change: How Organizations Achieve Hard-to-Imagine Results in Uncertain and Volatile Times*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Oaks, CA: Corwin. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). *ราชกิจจานุเบกษา*.

Sheninger, E. (2020). *Digital Leadership: Changing Paradigms for Changing Times*. Thousand Oaks, CA: Corwin.

# ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการถวายภัตตาหารแก่พระสงฆ์เพื่อ

## สุขภาพที่ดี: บทบาทของพุทธศาสนิกชน\*

### PROMOTING HEALTHIER FOOD-OFFERING BEHAVIORS TO BUDDHIST MONKS: THE ROLE OF BUDDHIST LAYPEOPLE

อรนุช สุขอนันต์ชัย

Oranuj Sookananchai

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding author E-mail: Oranuj.sook@gmail.com

วันที่รับบทความ : 20 มกราคม 2569; วันที่แก้ไขบทความ 25 มีนาคม 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 19 เมษายน 2569

Received 20 January 2026; Revised 25 March 2026; Accepted 30 April 2026

#### บทคัดย่อ

บทความวิชาการเชิงแนวคิดนี้มุ่งเสนอกรอบการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการถวายภัตตาหารของพุทธศาสนิกชนให้สอดคล้องกับหลักโภชนาการและหลักธรรมเรื่อง “การให้ทาน” โดยมีเป้าหมายเพื่อลดปัจจัยเสี่ยงต่อโรคไม่ติดต่อเรื้อรังในพระสงฆ์ไทย ซึ่งมักเผชิญข้อจำกัดในการเลือกอาหารจากการทำบุญใส่บาตร บทความนี้สังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัยด้านสุขภาพพระสงฆ์ หลักธรรมทางพุทธศาสนา และทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ ได้แก่ แบบจำลองความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model: HBM) ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) และทฤษฎีองค์ความรู้ทางสังคม (Social Cognitive Theory: SCT) เพื่ออธิบายกลไกการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสู่ “การทำบุญด้วยเมตตาและปัญญา”

Citation:



\* อรนุช สุขอนันต์ชัย. (2569). ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการถวายภัตตาหารแก่พระสงฆ์เพื่อสุขภาพที่ดี: บทบาทของพุทธศาสนิกชน. วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์, 3(2), 62-74.

Oranuj Sookananchai. (2026). Promoting Healthier Food-Offering Behaviors to Buddhist Monks: The Role of Buddhist Laypeople. Journal of Social Sciences Innovations, 3(2), 62-74.;

DOI: <https://doi.org/10.14456/jssi.2026.10>  
<https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jssi>

กรอบแนวคิดประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การสื่อสารถึงความเสี่ยงและประโยชน์ (2) การออกแบบทางเลือกการถวายที่ปฏิบัติได้จริง (3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และหน่วยงานสาธารณสุข และ (4) การติดตามและสะท้อนผลเพื่อคงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ข้อเสนอเชิงปฏิบัติครอบคลุมแนวทาง “ตักบาตรสุขภาพ” การสื่อสารผ่านสื่อสาธารณะ และการเสริมพลังแกนนำชุมชน โดยคาดว่าจะช่วยพัฒนาวัฒนธรรมการถวายภัตตาหารที่ส่งเสริมสุขภาพพระสงฆ์ ลดภาระโรค และสนับสนุนความยั่งยืนของพระพุทธศาสนาในสังคมไทย

**คำสำคัญ:** การถวายภัตตาหารสุขภาพ, การส่งเสริมพฤติกรรม, สุขภาพพระสงฆ์, พฤติกรรมสุขภาพ, การให้ทาน

## Abstract

This conceptual article proposes an integrated framework for promoting healthier food-offering behaviors among Buddhist laypeople in line with nutritional principles and Buddhist teachings on giving. Its objective is to reduce risk factors for non-communicable diseases (NCDs) among Thai Buddhist monks, who often face limited food choices due to their reliance on almsgiving. The article synthesizes evidence from research on monks' health, Buddhist ethical principles, and health behavior change theories, including the Health Belief Model (HBM), Theory of Planned Behavior (TPB), and Social Cognitive Theory (SCT), in order to explain mechanisms of behavioral change toward “giving with compassion and wisdom”.

The proposed framework consists of four key components: (1) communicating risks and benefits in a culturally appropriate manner, (2) designing practical and feasible healthy food-offering options, (3) establishing collaborative networks among temples, communities, and public health sectors, and (4) monitoring and reflective feedback to sustain desirable behaviors. Practical implications include the development of “healthy almsgiving” guidelines, the use of public media for health communication, and

the empowerment of community leaders. The expected outcome is a health-promoting food-offering culture that enhances monks' well-being, reduces the burden of preventable NCDs, and supports the long-term sustainability of Buddhism in Thai society.

**Keywords:** Healthy food offering, Health promotion, Monks' health, Health behavior, Almsgiving

## บทนำ

โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (non-communicable diseases: NCDs) เป็นปัญหาสุขภาพระดับโลกที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยองค์การอนามัยโลก (World Health Organization [WHO], 2023) ระบุว่า เป็นสาเหตุการเสียชีวิตส่วนใหญ่ของประชากรโลก และการลดปัจจัยเสี่ยงด้านอาหารเป็นมาตรการป้องกันที่สำคัญยิ่ง ในบริบทไทย สุขภาพพระสงฆ์เชื่อมโยงทั้งมิติศาสนา สังคม และสาธารณสุข เนื่องจากพระสงฆ์มีบทบาททางจิตวิญญาณและสังคม ขณะเดียวกันกลับมีข้อจำกัดในการเลือกอาหาร อาหารและเครื่องดื่มที่ได้รับจากการตักบาตร และการถวายภัตตาหารจึงเป็นปัจจัยกำหนดสุขภาพที่สำคัญของพระสงฆ์

หลักฐานเชิงประจักษ์ชี้ว่าโรคอ้วนและความดันโลหิตสูงเป็น NCDs ที่พบมากที่สุดที่พระสงฆ์ (Jeamjitvibool et al., 2022) สอดคล้องกับข้อมูลกรมอนามัยที่ระบุว่าปัจจัยเสี่ยงสำคัญได้แก่ ภาวะไขมันในเลือดสูง ภาวะน้ำหนักเกินและโรคอ้วน น้ำตาลในเลือดสูง และความดันโลหิตสูง โดยส่วนใหญ่สัมพันธ์กับการฉ่ำอาหารหวานจัด เค็มจัด ไขมันสูง และการมีกิจกรรมเคลื่อนไหวร่างกายน้อย แนวทางดูแลสุขภาพจึงเสนอให้ลดอาหารรสจัด เพิ่มผักผลไม้ และหลีกเลี่ยงอาหารทอดและกะทิ เพื่อลดความเสี่ยงต่อโรคความดันโลหิตสูง เบาหวาน และไขมันในเลือดผิดปกติ (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2566ก)

ในอีกด้านหนึ่ง การทำบุญด้วยการถวายอาหารเป็นวัฒนธรรมที่ฝังรากลึกในสังคมไทย โดยมักยึดถือความเชื่อว่า “อาหารที่มีรสอร่อยหรือพลังงานสูง” เหมาะสมสำหรับถวายพระสงฆ์ ส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่างเจตนากุศลของผู้ให้กับผลกระทบด้านสุขภาพของผู้รับ บทความนี้มุ่งเสนอกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่ผสานหลักธรรมเรื่อง “การให้ทาน” เข้ากับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ เพื่ออธิบายกลไกการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและเสนอแนวทาง

ส่งเสริมการถวายภัตตาหารสุภาพอย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่ “การทำบุญด้วยเมตตาและปัญญา” ที่เอื้อต่อสุขภาพพระสงฆ์และความยั่งยืนของสังคมไทย

### สถานการณ์สุขภาพพระสงฆ์ไทยและปัจจัยเสี่ยงด้านโภชนาการ

สุขภาพพระสงฆ์ไทยในปัจจุบันเป็นประเด็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับความสนใจจากทุกภาคส่วน เนื่องจากหลักฐานเชิงประจักษ์ชี้ให้เห็นว่าพระสงฆ์จำนวนมากมีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ในระดับต่ำและมีความเสี่ยงต่อโรคไม่ติดต่อเรื้อรังหลายประเภท ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติระบุว่าพระสงฆ์มีความเสี่ยงต่อโรคเบาหวานและความดันโลหิตสูง ซึ่งสัมพันธ์กับการฉ้อฉลอาหารหวาน มัน เค็ม และเครื่องดื่มน้ำตาลสูงเป็นประจำ (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, 2560) สอดคล้องกับผลการสำรวจของกรมอนามัยในพระสงฆ์ 18,496 รูปทั่วประเทศที่พบว่าพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์เพียงร้อยละ 25.58 สะท้อนว่าปัญหาที่มีความแพร่หลายในระดับชาติและจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบ (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2566)

การทบทวนวรรณกรรมเชิงบูรณาการ 22 การศึกษาโดย Jeamjitvibool et al. (2022) พบว่าภาวะอ้วนและความดันโลหิตสูงเป็นโรคไม่ติดต่อเรื้อรังที่พบมากที่สุดที่พระสงฆ์ไทย โดยมีการศึกษาหนึ่งรายงานอัตราความดันโลหิตสูงถึงร้อยละ 76 สูงกว่าประชากรไทยทั่วไป (ร้อยละ 24.7) และค่าเฉลี่ยของประชากรโลก (ร้อยละ 31) อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้พบว่าพระสงฆ์ประมาณร้อยละ 62 มีภาวะน้ำหนักเกิน (BMI  $\geq 25$  kg/m<sup>2</sup>) สอดคล้องกับงานของ Srimantayamas et al. (2020) ที่ศึกษาพระสงฆ์ 260 รูปที่มีกลุ่มอาการเมตาบอลิก ซึ่งหมายถึงภาวะที่ร่างกายมีความผิดปกติหลายอย่างพร้อมกัน ได้แก่ อ้วนลงพุง ความดันโลหิตสูง น้ำตาลในเลือดสูง ไขมันในเลือดผิดปกติ และพบว่าพฤติกรรมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับพอใช้เท่านั้น โดยพฤติกรรมมารับประทานอาหารและการออกกำลังกายเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำนายคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ

รายงานโครงการ “สงฆ์ไทยไกลโรค” ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พบว่าพระสงฆ์ในกรุงเทพฯ มีภาวะอ้วนร้อยละ 47.92 ไขมันในเลือดสูงร้อยละ 41.67 ความดันโลหิตสูงร้อยละ 22.92 และเบาหวานร้อยละ 10.42 สูงกว่าชายไทยทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญ โดยสาเหตุหลักร้อยละ 90 เกี่ยวข้องกับอาหารที่ได้รับจากการบิณฑบาต ซึ่งมักเป็นอาหารทอด รสจัด ไขมันสูง และเครื่องดื่มที่มีน้ำตาลมาก

ผลสำรวจสุขภาพพระสงฆ์ในเขตกรุงเทพฯ 560 รูปยังพบภาวะไขมันในเลือดสูงร้อยละ 57.8 และภาวะอ้วนร้อยละ 44.2 โดยพระสงฆ์อายุน้อยมีแนวโน้มรับประทานอาหารทอด หวาน และสำเร็จรูปสูงกว่าพระสงฆ์สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญ (Ko-amornsap et al., 2024)

ข้อมูลเหล่านี้สะท้อนว่าพฤติกรรมการถวายภัตตาหารของญาติโยมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพโภชนาการและสุขภาพของพระสงฆ์ (อังคทะวานิชและคณะ, 2559) อีกทั้งงานวิจัยยังพบว่าพระสงฆ์ส่วนใหญ่มีความรู้ด้านสุขภาพในระดับต่ำและไม่สามารถเลือกอาหารได้เอง เพราะต้องพึ่งพาอาหารที่ญาติโยมนำมาถวายเป็นหลัก ทำให้คุณภาพโภชนาการของพระสงฆ์ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของชุมชนโดยตรง (Srithong et al., 2021) ดังนั้น การแก้ไขปัญหาด้านโภชนาการของพระสงฆ์จึงควรดำเนินการเชิงบูรณาการ ผ่านการรณรงค์และการมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมากกว่าการมุ่งเปลี่ยนพฤติกรรมรายบุคคลของพระสงฆ์แต่เพียงลำพัง

### หลักการว่าด้วยการให้ทานและมิติพุทธจริยศาสตร์ของการถวายภัตตาหาร

การให้ทานในพระพุทธศาสนาไม่ใช่เพียงการสละทรัพย์สินสิ่งของ แต่เป็นกระบวนการฝึกจิตเพื่อลดความตระหนี่และส่งเสริมการเกื้อกูลผู้อื่นอย่างแท้จริง การให้ที่เป็นกุศลจึงสัมพันธ์กับ “เจตนา” ของผู้ให้ในฐานะแกนกลางของคุณค่าทางศีลธรรม และครอบคลุมถึงการพิจารณา “ผล” ที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (Keown, 2005; Harvey, 2000)

ในมุมมองพุทธจริยศาสตร์ การถวายภัตตาหารที่เกื้อหนุนสุขภาพของพระสงฆ์เป็นการทำบุญที่สอดคล้องทั้งเมตตา (ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์) และปัญญา (ความเข้าใจเหตุและผลของการเลือกอาหารต่อสุขภาพ) แนวคิดนี้สอดคล้องกับจริยธรรมเชิงพุทธในโลกสมัยใหม่ที่เน้นความรับผิดชอบต่อผลของการกระทำในระดับทั้งปัจเจกและสังคม (Keown, 2005)

แนวคิดเรื่อง “ทานที่มีผลมาก” ยังชี้ว่าการให้ที่มีคุณค่าควรคำนึงถึงประโยชน์แท้ของผู้รับมากกว่าการตอบสนองความพึงพอใจชั่วคราวหรือค่านิยมด้านรสชาติอาหารเพียงอย่างเดียว โดยในพระไตรปิฎก โภชนาทานสูตรกล่าวถึงอานิสงส์ของการให้โภชนาว่า เป็นการเกื้อหนุนคุณค่า 5 ประการ ได้แก่ 1) อายุ 2) วรรณะคือผิวพรรณ 3) สุขะคือให้สุกกายสุขใจ 4) พละคือให้กำลัง ความแข็งแรงของร่างกาย และ 5) ปฏิภาณคือความฉลาดในการตั้งปัญหาและตอบปัญหา (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539, เล่มที่ 22, ข้อ 37 : 58-59)

แนวคิดเหล่านี้สะท้อนว่า “การถวายเป็นพุทธบูชา” ไม่ได้เป็นเพียงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านโภชนาการ แต่เป็นการยกระดับการให้ทานให้สอดคล้องกับหลักพุทธจริยศาสตร์ที่ผสมผสานทั้งเมตตาและปัญญาอย่างบูรณาการ

### ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการรณรงค์

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพสามารถออกแบบในเชิงระบบได้ โดยอาศัยกรอบทฤษฎีพฤติกรรมสุขภาพที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ได้แก่ แบบจำลองความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model: HBM) ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) และทฤษฎีองค์ความรู้ทางสังคม (Social Cognitive Theory: SCT)

แบบจำลองความเชื่อด้านสุขภาพ (HBM) อธิบายว่าพฤติกรรมสุขภาพจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ถึงความเสี่ยงและความรุนแรงของปัญหา เห็นประโยชน์ของการปรับพฤติกรรมและได้รับสิ่งกระตุ้นให้ลงมือปฏิบัติอย่างเพียงพอ (Rosenstock, et al., 1988) ในบริบทการถวายเป็นพุทธบูชา การสื่อสารให้พุทธศาสนิกชนตระหนักถึงผลกระทบของอาหารที่ถวายเป็นพุทธบูชาของพระสงฆ์ จึงเป็นกลไกสำคัญในใจให้เปลี่ยนพฤติกรรม

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB) เชื่อว่าความตั้งใจเชิงพฤติกรรมเกิดจากทัศนคติบรรทัดฐานเชิงอัตวิสัย-ความคาดหวังจากคนรอบตัวว่าควรปฏิบัติอย่างไร และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Ajzen, 1991) งานวิจัยพบว่า TPB สามารถอธิบายพฤติกรรมการเลือกอาหารได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการลดการบริโภคเนื้อสัตว์แปรรูปซึ่งได้รับอิทธิพลจากทัศนคติและบรรทัดฐานทางสังคม (Carfora et al., 2020) ดังนั้น การทำให้การถวายเป็นพุทธบูชาเป็นทั้งสิ่งที่ “ควรทำ” ในเชิงค่านิยมทางสังคม และเป็นสิ่งที่ “ทำได้จริง” ในทางปฏิบัติ จะช่วยเสริมความตั้งใจและเพิ่มความสม่ำเสมอของพฤติกรรมการถวายเป็นพุทธบูชา

ทฤษฎีองค์ความรู้ทางสังคม (SCT) เน้นบทบาทของแบบอย่างทางสังคม การเสริมแรงและความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการเปลี่ยนพฤติกรรม (Bandura, 1986) สอดคล้องกับหลักฐานที่พบว่าบรรทัดฐานทางสังคมและการมีแบบอย่างที่เหมาะสมส่งผลต่อพฤติกรรมการบริโภคอาหารอย่างมีนัยสำคัญ (Higgs & Thomas, 2016) ดังนั้น การจัดกิจกรรมสาธิตเมนูสุขภาพ การสร้างวัดต้นแบบ และการสนับสนุนจากชุมชน จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยให้พฤติกรรมการถวายเป็นพุทธบูชาสุขภาพเกิดขึ้นและดำรงอยู่ได้

โดยสรุป การบูรณาการ HBM, TPB และ SCT ช่วยอธิบายพฤติกรรมการถวายอาหารสุขภาพได้อย่างครอบคลุม ทั้งในมิติของการรับรู้ แรงจูงใจ และบริบททางสังคม และฐานสำคัญในการออกแบบมาตรการรณรงค์ที่มีประสิทธิผล

### กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการสำหรับการส่งเสริม “ถวายภัตตาหารสุขภาพ”

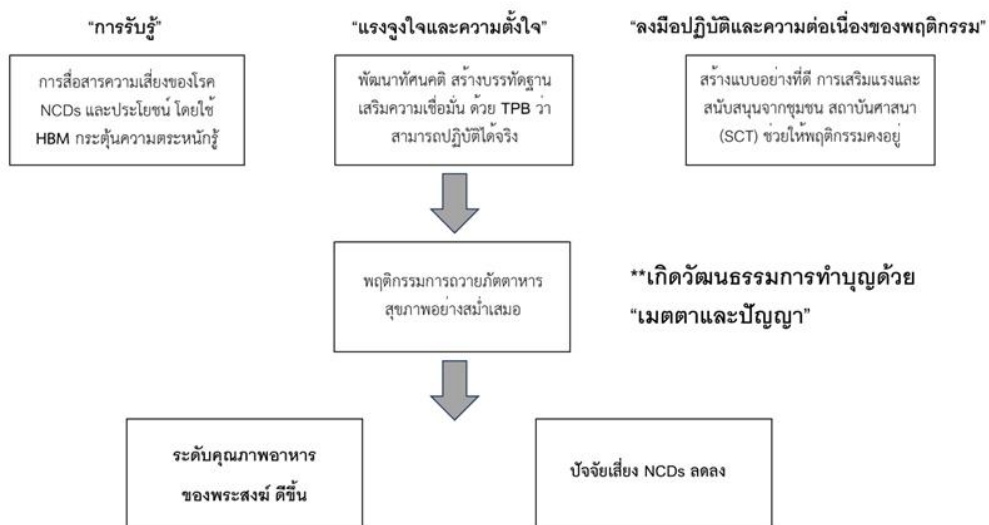
กรอบแนวคิดนี้ได้จากการผสมผสานหลักพุทธจริยธรรมเข้ากับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ ได้แก่ HBM, TPB และ SCT เพื่ออธิบายกลไกการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างเป็นระบบ กลไกเริ่มจาก “การรับรู้” ผ่าน HBM โดยสื่อสารความเสี่ยงของโรคไม่ติดต่อเรื้อรังและประโยชน์ของการถวายอาหารสุขภาพ เพื่อกระตุ้นให้พุทธศาสนิกชนตระหนักถึงผลของการเลือกอาหาร

จากนั้นมิติ “แรงจูงใจและความตั้งใจ” อธิบายด้วย TPB ผ่านการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการถวายอาหารสุขภาพ การสร้างบรรทัดฐานทางสังคม และการเสริมการรับรู้ว่าการปฏิบัติดังกล่าวสามารถปฏิบัติได้จริง ส่วน “การลงมือปฏิบัติและความต่อเนื่องของพฤติกรรม” อยู่บนฐานของ SCT โดยเน้นการสร้างแบบอย่างที่ดี การเสริมแรง และการสนับสนุนจากชุมชนและสถาบันทางศาสนา เพื่อให้พฤติกรรมการถวายภัตตาหารสุขภาพกลายเป็นวิถีปฏิบัติระยะยาว

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ได้แก่ การปรับปรุงคุณภาพอาหารที่พระสงฆ์ได้รับ การลดปัจจัยเสี่ยงของโรคไม่ติดต่อเรื้อรังและการพัฒนาวัฒนธรรมการทำบุญที่สอดคล้องกับหลัก “เมตตาและปัญญา” อย่างยั่งยืนในระดับชุมชนและสังคมเพื่อให้สามารถติดตามผลได้ บทความนี้จะจึงกำหนดตัวชี้วัดสำคัญ เช่น ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการถวายภัตตาหารสุขภาพ ระดับความรู้และทัศนคติของพุทธศาสนิกชน การรับรู้บรรทัดฐานทางสังคม และตัวชี้วัดสุขภาพของพระสงฆ์ เช่น ดัชนีมวลกาย ความดันโลหิต และระดับน้ำตาลในเลือด

จากการบูรณาการดังกล่าว สามารถจัดทำกรอบแนวคิดสำหรับการส่งเสริมการถวายภัตตาหารสุขภาพดังแสดงในภาพที่ 1 ซึ่งชี้ให้เห็นลำดับตั้งแต่การสร้างการรับรู้และแรงจูงใจ ไปจนถึงการลงมือปฏิบัติและผลลัพธ์ด้านสุขภาพพระสงฆ์และวัฒนธรรมการทำบุญ

### ภาพที่ 1 : ภาพกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการการส่งเสริม “ถวายภัตตาหารสุภาพ”



ภาพที่ 1 จึงทำหน้าที่สรุปภาพรวมของกลไกหลักในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการถวายภัตตาหารสุภาพ โดยเชื่อมโยงการสื่อสารด้านความเสี่ยง การสร้างทัศนคติและบรรทัดฐานทางสังคม และการสนับสนุนจากชุมชน เข้ากับผลลัพธ์ที่มุ่งลดปัจจัยเสี่ยง NCDs และก่อรูปวัฒนธรรมการทำบุญด้วยเมตตาและปัญญา

เพื่อให้การประยุกต์กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น บทความนี้จึงจัดทำตารางที่ 1 เพื่อสรุปความเชื่อมโยงระหว่างมิติทางพุทธจริยธรรม กรอบทฤษฎีพฤติกรรมสุภาพ กลไกการส่งเสริม ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องในภาพรวม

ตารางที่ 1 ความเชื่อมโยงระหว่างพุทธจริยธรรม ทฤษฎีพฤติกรรมสุภาพและผลลัพธ์เชิงสุขภาพ

| มิติ/แนวคิด              | กรอบทฤษฎี     | กลไกการส่งเสริม                                                         | ผลลัพธ์                                        | ตัวชี้วัด                                    |
|--------------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| เมตตาและปัญญาในการให้ทาน | พุทธจริยธรรม  | สื่อสารแนวคิด “ให้สิ่งที่เป็นคุณแก่ผู้รับ” โดยเชื่อมโยงกับสุขภาพพระสงฆ์ | เปลี่ยนความหมายของการทำบุญสู่การคำนึงถึงสุขภาพ | ระดับความเข้าใจเรื่อง “ถวายอาหารเพื่อสุขภาพ” |
| การรับรู้ความเสี่ยง      | Health Belief | ให้ข้อมูลความเสี่ยงโรค                                                  | เพิ่มแรงจูงใจ ลดความ                           | คะแนนความรู้ด้าน                             |

|                       |                                        |                                                                                                          |                                                                                               |                                                                          |
|-----------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| และประโยชน์           | Model (HBM)                            | NCDs จัดทำเมนูสุขภาพ ทำ<br>ป้ายรณรงค์ในวัด สื่อ<br>สาธารณะ และแคมเปญ<br>ประจำเทศกาลเข้าพรรษา<br>ออกพรรษา | เชื่อเดิมที่เป็นอุปสรรค                                                                       | โภชนาการ และ<br>ระดับการรับรู้ความ<br>เสี่ยงต่อโรค                       |
| บรรทัดฐานทางสังคม     | Theory of<br>Planned<br>Behavior (TPB) | ส่งเสริมวัดต้นแบบ ชุมชน<br>ต้นแบบ “ดักบาตรสุขภาพ”<br>และสื่อสารเชิงค่านิยมร่วม<br>ในชุมชน                | เกิดค่านิยมร่วม “ดัก<br>บาตรสุขภาพ”                                                           | ระดับการรับรู้<br>บรรทัดฐานทาง<br>สังคมต่อการถวายเป็น<br>กตัตถาหารสุขภาพ |
| ความเชื่อมั่นว่าทำได้ | Social<br>Cognitive<br>Theory (SCT)    | จัดกิจกรรมสาธิตเมนูสุขภาพ<br>คู่มือ และสร้างระบบการ<br>สนับสนุนทางสังคมจากวัด<br>และชุมชน                | เพิ่มความเชื่อมั่นว่า<br>ญาติโยมสามารถ<br>ปฏิบัติได้จริงและคง<br>ความต่อเนื่องของ<br>พฤติกรรม | ระดับความมั่นใจใน<br>การปฏิบัติ                                          |

หมายเหตุ : สังเคราะห์โดย อรุณฯ สุขอนันต์ชัย

ตารางที่ 1 ช่วยให้เห็นภาพรวมขององค์ประกอบสำคัญในแต่ละมิติอย่างกระชับ ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการออกแบบกิจกรรมรณรงค์และระบบติดตามผลที่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละชุมชน

## แนวทางการดำเนินการเชิงปฏิบัติ

เพื่อให้กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม บทความนี้เสนอแนวทางการดำเนินการ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคลและครัวเรือน ระดับวัดและชุมชน และระดับระบบและนโยบาย โดยเชื่อมโยงกับกลไกทางทฤษฎีพฤติกรรมสุขภาพ

### 1. ระดับบุคคลและครัวเรือน

ในระดับบุคคลและครัวเรือน ควรมุ่งทำให้การเลือกอาหารถวายเป็นเรื่องง่ายและปฏิบัติได้จริง เช่น แนวคิดการตลาด “หวาน มัน เค็ม” หลีกเลี่ยงอาหารทอดและกะทิ เพิ่มผักผลไม้ และเลือกเครื่องดื่มน้ำตาลต่ำ ตามคำแนะนำของหน่วยงานด้านสาธารณสุข แนวทางนี้สอดคล้องกับ HBM ในการสร้างการรับรู้ความเสี่ยงและประโยชน์ ซึ่งช่วยกระตุ้นการตัดสินใจปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Rosenstock et al., 1988) ในด้านการสื่อสาร ควรใช้ภาษาที่สุภาพ อ่อนโยนและเชิญชวน เพื่อไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกผิด แต่เน้นให้ตระหนักว่าการเลือกอาหารที่ดีต่อสุขภาพพระสงฆ์คือการทำบุญที่สอดคล้องกับทั้งเมตตาและปัญญา

## 2. ระดับวัดและชุมชน

ระดับวัดและชุมชนมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรทัดฐานทางสังคมและแบบอย่างของพฤติกรรม เช่น การจัด “มูตักบาตรสุขภาพ” การทำป้ายแนะนำอาหาร การสาธิตเมนูสุขภาพในวันสำคัญทางศาสนา การส่งเสริมวัดต้นแบบและการยกย่องบุคคลหรือชุมชนที่มีบทบาทส่งเสริมสุขภาพ การมีแกนนำชุมชนหรืออาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน (อสม.) ร่วมขับเคลื่อน สอดคล้องกับ SCT ในการสร้างแบบอย่างและการสนับสนุนทางสังคม (Bandura, 1986) และสอดคล้องกับ TPB ในการสร้างบรรทัดฐานเชิงอัตวิสัยที่เกื้อหนุนพฤติกรรมการถวายภัตตาหารสุขภาพให้กลายเป็นค่านิยมร่วมของชุมชน (Ajzen, 1991)

## 3. ระดับระบบและนโยบาย

ในระดับระบบและนโยบาย ควรบูรณาการการรณรงค์เข้ากับโครงการ “วัดส่งเสริมสุขภาพ” และระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) รวมทั้งการพัฒนาสื่อสาธารณะร่วมกับหน่วยงานที่มีความน่าเชื่อถือให้ทำหน้าที่เป็น “สิ่งกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติ” ตาม HBM (Rosenstock et al., 1988) ตัวอย่างเช่น แนวทางสื่อสารของกรมอนามัยที่เชิญชวนให้ถวายเมนูสุขภาพในวันมาฆบูชา โดยเน้นการลดน้ำตาล ไขมัน และโซเดียมรวมทั้งเครื่องปรุงที่ไม่จำเป็น และส่งเสริมการบริโภคผัก ผลไม้ที่หวานน้อยเพื่อสุขภาพพระสงฆ์ (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2566ค) แนวทางเชิงระบบควรคำนึงถึงความต่อเนื่องของการสื่อสาร การติดตามและสะท้อนผล และการออกแบบมาตรการที่ไม่เพิ่มภาระเกินควรแก่ทั้งวัดและชุมชนเพื่อให้การส่งเสริมสามารถดำเนินไปได้อย่างยั่งยืน

## ข้อเสนอแนะ

จากกรอบแนวคิดและการสังเคราะห์ข้อมูลในบทความนี้ สามารถเสนอแนวทางการนำไปใช้ทั้งในเชิงปฏิบัติและเชิงวิชาการ ดังนี้

ในเชิงปฏิบัติ เสนอให้ (1) พัฒนาชุดแนวทาง “ตักบาตรสุขภาพ” ที่มีภาพประกอบและตัวอย่างอาหารที่ทำได้ในท้องถิ่นเพื่อช่วยให้พุทธศาสนิกชนตัดสินใจเลือกอาหารถวายได้สะดวกและเหมาะสม (2) ส่งเสริมการพัฒนาวัดต้นแบบในระดับจังหวัด ให้เป็นแหล่งเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการถวายภัตตาหารสุขภาพ และ (3) ออกแบบสื่อสาธารณะเชิงบวกที่เชื่อมโยงคุณค่าทางพุทธศาสนากับเหตุผลด้านสุขภาพ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมทางวัฒนธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจและแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

**ในเชิงวิชาการ** ควรมีการศึกษาภาคสนามเพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการรณรงค์ที่แตกต่างกัน เช่น การสื่อสารเชิงความเสี่ยงและการสื่อสารเชิงคุณค่าทางศาสนา ตลอดจนการพัฒนาและทดสอบเครื่องมือวัดด้านทัศนคติ บรรทัดฐานทางสังคม และความตั้งใจเชิงพฤติกรรมต่อการถวายภัตตาหารสุภาพในบริบทสังคมไทยอย่างเป็นระบบ

## สรุป

บทความนี้ได้นำเสนอกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการเพื่อส่งเสริมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมถวายภัตตาหารแก่พระสงฆ์ โดยผสานหลักธรรมเรื่อง “การให้ทาน” เข้ากับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ HBM, TPB และ SCT เพื่ออธิบายกลไกการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างเป็นระบบในบริบทสังคมไทย ในด้านการสังเคราะห์องค์ความรู้ บทความได้เชื่อมโยงข้อมูลด้านสุขภาพพระสงฆ์ หลักพุทธจริยศาสตร์ และทฤษฎีร่วมสมัยด้านพฤติกรรมสุขภาพ ทำให้เห็นภาพรวมของปัญหาและโอกาสในการแทรกแซงเชิงพฤติกรรมอย่างมีโครงสร้างชัดเจน

นอกจากนี้ บทความได้พัฒนารอบแนวคิดสำหรับการส่งเสริม “ถวายภัตตาหารสุภาพ” ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ กลไกการขับเคลื่อน และตัวชี้วัด ซึ่งสามารถใช้เป็นฐานในการออกแบบมาตรการรณรงค์และการประเมินผลในอนาคต ในเชิงปฏิบัติ บทความได้นำเสนอแนวทางการดำเนินงานในระดับบุคคลและครัวเรือน ระดับวัดและชุมชน และระดับระบบ-นโยบาย รวมทั้งภาคผนวกตัวอย่างเมนูภัตตาหารสุภาพเพื่อแสดงศักยภาพของการประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดในชีวิตจริง

โดยภาพรวม บทความนี้มีส่วนเกื้อกูลทั้งในมิติวิชาการและปฏิบัติ กล่าวคือช่วยขยายพัฒนาการด้านพุทธจริยศาสตร์ประยุกต์ให้เชื่อมโยงกับกรอบทฤษฎีพฤติกรรมสุขภาพร่วมสมัย และเสนอทิศทางการสร้างวัฒนธรรมการทำบุญที่ตั้งอยู่บนเมตตาและปัญญา ควบคู่กับการลดความเสี่ยงโรคไม่ติดต่อเรื้อรังในหมู่พระสงฆ์ หากได้รับการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับบริบทวัฒนธรรม ย่อมมีศักยภาพในการยกระดับสุขภาวะพระสงฆ์และสนับสนุนความยั่งยืนของพระพุทธศาสนาในสังคมไทย

## เอกสารอ้างอิง

- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2566ก). *ทำบุญให้ได้บุญอย่างแท้จริง เลือกอาหารเพื่อสุขภาพถวายพระสงฆ์*. เรียกใช้เมื่อ 21 มกราคม 2569 จาก <https://knowledgesharing.thaihealth.or.th/posts/post-1708588410>
- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2566ข). *องค์ความรู้ อาหารและโภชนาการสำหรับพระสงฆ์และภิกษุสามเณร*. เรียกใช้เมื่อ 21 มกราคม 2569 จาก [https://multimedia.anamai.moph.go.th/ebooks/food\\_monk/](https://multimedia.anamai.moph.go.th/ebooks/food_monk/)
- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2566ค, 6 มีนาคม). *กรมอนามัยแนะนำมาฆบูชาต่ักบาตรเมฆุขุสุขภาพ*. เรียกใช้เมื่อ 21 มกราคม 2569 จาก <https://www.hfocus.org/content/2023/03/27189>
- พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระสูตรตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาต โภชนทานสูตร (เล่มที่ 22, ข้อ 37, หน้า 58-59)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. สืบค้นจาก
- สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. (2560). *ข้อเท็จจริงสถานการณ์สุขภาพพระสงฆ์ (Fact sheet)*. เรียกใช้เมื่อ 21 มกราคม 2569 จาก [https://old.nationalhealth.or.th/sites/default/files/upload\\_files/080560Factsheet.pdf](https://old.nationalhealth.or.th/sites/default/files/upload_files/080560Factsheet.pdf)
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Carfora, V., Conner, M., Caso, D., & Catellani, P. (2020). Rational and moral motives to reduce red and processed meat consumption. *Journal of Applied Social Psychology*, 50(12), 744–755.
- Harvey, P. (2000). *An introduction to Buddhist ethics: Foundations, values and issues*. Cambridge University Press.
- Higgs, S., & Thomas, J. (2016). Social influences on eating. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 9, 1–6.

- Jeamjitvibool, T., Tankumpuan, T., Lukkahatai, N., & Davidson, P. M. (2022). Noncommunicable diseases and social determinants of health in Buddhist monks: An integrative review. *Research in Nursing & Health*, 45(2), 249–260.
- Keown, D. (2005). *Buddhist ethics: A very short introduction*. Oxford: Oxford University Press.
- Ko-amornsup, W., Siriussawakul, A., Aosangdeekul, K., Preedachitkul, R., Srinonprasert, V., Somnuke, P., Muangpaisan, W., Petchthai, P., & Kitnarong, N. (2024). Health survey of monks residing in urban areas: The Bangkok Noi Model. *Siriraj Medical Journal*, 76(11), 746–757.
- Rosenstock, I. M., Strecher, V. J., & Becker, M. H. (1988). Social learning theory and the Health Belief Model. *Health Education Quarterly*, 15(2), 175–183.
- Srimantayamas, V., Fongkaew, W., Suksatit, B., Aree, P., & Kosachunhanun, N. (2020). Health behaviors and health-related quality of life among Buddhist monks with metabolic syndrome. *Pacific Rim International Journal of Nursing Research*, 24(2), 159–171.
- Srithong, K., Jearajit, C., Suksatit, B., & Promjittipong, C. (2021). สถานการณ์ความรู้ด้านสุขภาพของพระสงฆ์ในสังคมไทย [Health literacy situation of monks in Thai society]. *Journal of MCU Peace Studies*, 9(5), 1794–1804.
- World Health Organization. (2023). *Noncommunicable diseases*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/noncommunicable-diseases>.

# วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์

## Journal of Social Science Innovation

\*\*\*\*\*

### 1. นโยบายการตีพิมพ์ในวารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์

วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์ เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการ บทความปริทัศน์ บทความหนังสือแก่นักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ นักศึกษาทุกระดับ และผู้สนใจทั่วไป ในมิติทางด้านศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ใน 3 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารที่คณะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา ทางวารสารกำหนดออกวารสารปีละ 6 ฉบับ (ราย 2 เดือน) ดังนี้ ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - กุมภาพันธ์, ฉบับที่ 2 เดือน มีนาคม - เมษายน, ฉบับที่ 3 เดือน พฤษภาคม - มิถุนายน, ฉบับที่ 4 เดือน กรกฎาคม - สิงหาคม, ฉบับที่ 5 เดือน กันยายน - ตุลาคม และ ฉบับที่ 6 เดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม

### 2. ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์

1) บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่นำเสนอการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสน

ศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

2) บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความวิเคราะห์ วิจัยหรือเสนอแนวคิดใหม่

3) บทความปริทัศน์ (Review Article) เป็นบทความที่เขียนขึ้นจากการทบทวนเอกสารวิชาการ ทั้งทางด้านทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งที่กำหนดไว้ โดยมีการทบทวนวรรณกรรมค้นคว้า รวบรวม ข้อมูลที่มีอยู่แล้วจากแหล่งต่างๆ และนำมาประมวลเรียบเรียงในรูปบทความ

4) บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) เป็นการค้นหาข้อดีและข้อไม่ดีของเรื่องที่จะวิจารณ์ชี้ให้เห็นข้อบกพร่อง พร้อมทั้งเสนอแนวทางแก้ไขให้ดีขึ้น เป็นการวิจารณ์เพื่อสร้างสรรค์

### 3. รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 8 - 12 หน้ากระดาษ A4 (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ใช้ตัวอักษรแบบ THSarabunPSK ตั้งค่านำกระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนาเช่นตารางที่ 1 หรือ Table 1 และ ภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้ตรงกลางหน้าแรก

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุชื่อสังกัดหรือหน่วยงาน

4) มีบทคัดย่อภาษาไทย จำนวนคำอยู่ที่ 250-400 คำ

5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) 3-5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

6) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจากหัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ให้เว้นระยะห่าง 1 บรรทัด

7) การใช้ตัวเลข คำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

**บทความวิจัย** ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 2) ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียนบทความ
- 3) สถาบันภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 4) Corresponding Author's Email (อีเมลผู้ติดต่อประสานบทความ)
- 5) บทคัดย่อ (Abstract) เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัยและผลการวิจัยโดยสรุป สั้นกะทัดรัดได้ใจความ
- 6) บทนำ (Introduction) ระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัยและระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 7) วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 8) สมมติฐาน (ถ้ามี)
- 9) การทบทวนวรรณกรรม
- 10) วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology) ระบุแบบแผนการวิจัยที่ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- 11) ผลการวิจัย (Results) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ
- 12) อภิปรายผล (Discussion) เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด
- 13) องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) (Originality and Body of Knowledge) ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย
- 14) สรุป (Conclusion) /ข้อเสนอแนะ (Recommendation) ระบุข้อสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป

15) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการอ้างอิงที่มีปรากฏในบทความเท่านั้น

บทความวิชาการ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 2) ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียนบทความ
- 3) สถาบันภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 4) Corresponding Author's Email (อีเมลผู้ติดต่อประสานบทความ)
- 5) บทคัดย่อ (Abstract)
- 6) บทนำ (Introduction)
- 7) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 8) สรุป (Conclusion)
- 9) เอกสารอ้างอิง (Reference)

บทความปริทัศน์และบทวิจารณ์หนังสือ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 2) ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียนบทความ
- 3) สถาบันภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 4) Corresponding Author's Email (อีเมลผู้ติดต่อประสานบทความ)
- 5) ข้อมูลส่วนประกอบของหนังสือที่วิจารณ์ ดังนี้

- 5.1 ภาพปกหนังสือ
- 5.2 แปลจากหนังสือ: .....
- 5.3 ผู้เขียน: .....
- 5.4 ผู้แปล: .....
- 5.5 สำนักพิมพ์: .....
- 5.6 ปีที่พิมพ์: .....
- 5.7 จำนวนหน้า: .....

- 6) บทนำ (Introduction)

- 7) เนื้อเรื่อง (Content)
- 8) บทวิจารณ์
- 9) สรุป (Conclusion)
- 10) เอกสารอ้างอิง (Reference)

#### 4. ระบบการอ้างอิงและเอกสารอ้างอิงทางวิชาการ

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือ สามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

##### การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องและท้ายเล่มใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม – ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียนและปีที่ตีพิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ตัวอย่างเช่น การปฏิวัติทางอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (Industry 4.0) ภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมจะต้องเตรียมพร้อมในหลาย ๆ ด้านและสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ การเตรียมพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับอุตสาหกรรมใหม่และเศรษฐกิจยุคใหม่ เป็นการพัฒนาคอนสู่อุตสาหกรรมอนาคต เชื่อมโยงทรัพยากรบุคคล ความรอบรู้ นวัตกรรมทางความคิด และเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นหนึ่งเดียวกับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม (ธนิต โสรัตน์, 2559) โดยเอกสารอ้างอิงที่ใช้ในการอ้างอิงในบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ โดยรูปแบบของเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

##### อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1) พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์ / เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า แล้วตามด้วยชื่อหน่วยงานผู้จัดทำ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) พร้อมปีที่พิมพ์ ตัวอย่าง เช่น “ภิกษุทั้งหลาย รูปเวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ เป็นอนัตตา ภิกษุทั้งหลาย ถ้ารูปเวทนา สัญญา สังขาร

วิญญาณนี้จักเป็นอตฺตาแล้วไซ้รูปเวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณนี้ไม่พึงเป็นไปเพื่ออาหาร” (วิ.ม. 4/20/27) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อ-นามสกุลผู้แต่ง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกสวดี เชี่ยวชาญ, 2557)

3) ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อ-นามสกุลของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (นิรมัย คัมภีร์รักษา และอัจฉิมา ศิริพิบูลย์ผล, 2560)

4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อ-นามสกุลของผู้แต่งรายแรก แล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ทศพร คำผลศิริ และคณะ, 2560)

5) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกัน หรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคน ให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงกับปีปัจจุบันมากที่สุด (ค้นพบล่าสุด) หรือหากเป็นแนวคิดทฤษฎี ก็ควรอ้างอิงเจ้าของแนวคิดทฤษฎี หรือบุคคลผู้เป็นที่ยอมรับของวงการวิชาการส่วนใหญ่เป็นสำคัญ

### อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Phathong, K., 2007)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษ ตามด้วยเครื่องหมายแอนด์ (&) คั่นกลาง ตามด้วยนามสกุลของผู้แต่งรายที่สอง และตามด้วยอักษรย่อของชื่อภาษาอังกฤษ แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Werker, J. F. & Desjardins, R. N, 2004)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Bloom, B. S., et al.)

## เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

### (1) พระไตรปิฎก อรรถกถา

#### รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อพระไตรปิฎกอรรถกถา.// สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

#### ตัวอย่าง :

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

### (2) หนังสือ

#### รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อหนังสือ.// (ครั้งที่พิมพ์).// สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

#### ตัวอย่าง :

เกษฎา ผาทอง. (2548). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์ : แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ไทย ออฟเซต.

### (3) บทความในหนังสือ

#### รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ).// ชื่อเรื่อง/ (เลขหน้าที่อ้าง).// สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

#### ตัวอย่าง :

ชลิตา บัณฑวงศ์. (2556) ข้าวและชาวนาไทยในกระแสการเปลี่ยนแปลง ใน พจนก กาญจนจันทร์ (บรรณาธิการ), คน ข้าว นา ควาย ในวัฒนธรรมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (หน้า 39-68). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

### (4) บทความจากวารสาร

#### รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร.// ปีที่/ (ฉบับที่), /เลขหน้าแรก ที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

**ตัวอย่าง :**

เกษงา ผาทอง และคณะ. (2562). พระพุทธรศานากับการเมื่อง. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทรรศน์, 3(2), 16-31.

**(5) บทความในสารานุกรม**

**รูปแบบ :**

ผู้แต่ง. //(ปีที่พิมพ์). //ชื่อบทความ. //ใน ชื่อสารานุกรม, /(เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่อ้าง).  
สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

**ตัวอย่าง :**

สนิทอาจพันธ์. (2537). หม้อคอควาย. ใน สารานุกรมของใช้พื้นบ้านไทยในอดีตเขต หัวเมืองฝ่ายเหนือ, (หน้า 274-275). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้น.

**(6) หนังสือพิมพ์**

**รูปแบบ :**

ผู้แต่ง. //(วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์). //ชื่อบทความ. //ชื่อหนังสือพิมพ์, /เลขหน้า.

**ตัวอย่าง :**

สุชาติ เผือกสกนธ์. (9 มิถุนายน 2549). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น.13.

**(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์, รายงานการวิจัย**

**รูปแบบ :**

ผู้แต่ง. //(ปีที่พิมพ์). // ชื่อวิทยานิพนธ์. //ใน ระดับวิทยานิพนธ์ สาขา./ชื่อมหาวิทยาลัยที่พิมพ์.

**ตัวอย่าง :**

พรไทย ศิริสาธิตกิจ. (2558). การพัฒนารูปแบบการปรับตัวของชาวนาอย่างยั่งยืนในพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นายมนัส ภาควณิ. (2540). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน. ใน รายงานการวิจัย. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

## (8) สัมภาษณ์

### รูปแบบ:

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.// (วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์).// ชื่อเรื่องที่สัมภาษณ์.// (ชื่อผู้สัมภาษณ์)

### ตัวอย่าง :

ไชยศิริ ลีศิริกุล. (5 พ.ย. 2562). *วิธีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าว*. (พระมหาปรีชญ์ อุตถาพร, สัมภาษณ์)

## (9) สื่อออนไลน์

### รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่เผยแพร่).// ชื่อเรื่อง.// เรียกใช้เมื่อ/ จาก แหล่งที่มาของข้อมูล (URL)

### ตัวอย่าง :

ฤทัยชนก จริ่งจิตร. (2555). *กลยุทธ์ข้าวไทยบนฐาน AEC เพื่อก้าวสู่การเป็น Trading Nation* เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2563 จาก <http://www.tpsoc.moc.go.th/sites/default/files/862-img.pdf>

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2561). *เลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน คำสั่งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่ 593/2562* . เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2562 จาก <http://www.onab.go.th/category/news/คำสั่ง-ประกาศ/>

## (10) ราชกิจจานุเบกษา

### รูปแบบ:

ชื่อกฎหมาย.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อเรื่อง(ถ้ามี).// ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่/ตอนที่/หน้า/(วันเดือนปี).

### ตัวอย่าง:

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49* (1 พฤษภาคม 2562).

ประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2562). เรื่อง กำหนดประเภทและขนาดของโครงการหรือกิจการซึ่งต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม และหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบปฏิบัติ และแนวทางการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 129 ตอนที่พิเศษ 97 ง หน้า 1 (20 มิถุนายน 2555).

## ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง

### เอกสารอ้างอิง

เกษภา ผาทอง. (2564). *ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์ : แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ประภัสสร ปรีเอี่ยม และธรรมณูญ รวีผ่อง. (2554). ผลการส่งเสริมพัฒนาการ กล้ามเนื้อมัดเล็กสำหรับเด็กพัฒนาการช้าโดยพ่อแม่ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษใน จังหวัดมหาสารคาม. ใน *รายงานการวิจัย*. สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.

พระสุตริภักษ์ วิสุทโธ และเดชชาติ ตรีทรัพย์. (2561). บทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชนในตำบลทรายขาว อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, 2(2), 8-13

พระสถาพร ปุณณนนโท (ร่ำจวนจรวง) และคณะ. (2562). การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการทำงานจิตอาสา ของชุมชนวัดสระเกษ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, 3(2), 16-31.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2535). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. 2500. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ. (2560). *รายงานการก้น้ำหนักน้อยกว่า 2,500 กรัม ได้รับการคัดกรองพัฒนาการ DSPM ปีงบประมาณ 2560 (อินเทอร์เน็ต)*. เรียกใช้เมื่อ 15 มิถุนายน 2562 จาก <http://atg.hdc.moph.go.th>

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพัทลุง. (2563). *ศิลปะการแห่งโนราห์*. เรียกใช้เมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2563 จาก [https://www.m-culture.go.th/phatthalung/ewt\\_news.php?nid=508&filename=index](https://www.m-culture.go.th/phatthalung/ewt_news.php?nid=508&filename=index).

Elizabet, B. (1990). *Ecotourism: The Potentials and Pitfalls*. Vol.1 and 2. World Wildlife Fund. Washington, D.C.

Dunst, C. J. & Triette, C. M. (1996). Empowerment, effective helpgiving practices and family-Centered care. *Pediatr Nurs*, 22(2), 334-337.

## 5. หลักเกณฑ์การส่งต้นฉบับบทความเพื่อได้รับการตีพิมพ์

การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์ ได้ที่ <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jssi> เมื่อส่งเข้าระบบสำเร็จให้แจ้งข้อมูลเพิ่มเติมทาง Email : [socialscienceinnovation.12@gmail.com](mailto:socialscienceinnovation.12@gmail.com)

## 6. ขั้นตอนการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์

ต้นฉบับบทความที่เสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารให้อยู่ในรูปแบบของไฟล์เอกสาร \*.docx ของ Microsoft Word Version 2010 หรือมากกว่า หากต้นฉบับประกอบด้วยภาพ ตาราง หรือสมการ ให้ส่งแยกจากไฟล์เอกสาร ในรูปแบบไฟล์ภาพ สกุล \*.PDF\*.JPG\*.GIF หรือ \*.bmp ความยาวของต้นฉบับต้องไม่เกิน 12 หน้า (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาจะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านหรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ โดยการพิจารณาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ได้จะคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสม

## 7. สิทธิของบรรณาธิการ

ในกรณีที่กองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับเชิญให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินบทความมีความเห็นว่าควรแก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์หลัก และหรือขอ

สงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่ตีพิมพ์ ในกรณีที่รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัย บทความปริทัศน์ และบทวิจารณ์หนังสือ ไม่ตรงกับแนวทางของวารสารนวัตกรรมการสังคมศาสตร์ หรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับวารสารสิ่งฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสารนวัตกรรมการสังคมศาสตร์

## ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน<sup>1</sup> (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน<sup>1</sup> (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด<sup>1</sup> (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด<sup>1</sup> (อังกฤษ) (12 pt)

Corresponding Author's Email: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (250-400 คำ)

(16 pt).....วัตถุประสงค์ของการวิจัย ระบุประเภทของวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย ที่พบ (เลือกนำเสนอเฉพาะผลการวิจัยที่มีความน่าสนใจมากที่สุด).....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

.....(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words

**บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า)**

.....(16 pt) 1. กล่าวถึงความเป็นมาแล้วความสำคัญของปัญหา โดยกว้าง ๆ (อ้างนโยบาย กฎหมาย หรือแนวคิดทฤษฎีมารองรับ).....

..... 2. กล่าวถึงสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้น (อ้างงานวิจัยหรือทฤษฎีมารองรับ).....

..... 3. กล่าวถึงสภาพปัญหาของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา.....

..... 4.สรุปความเป็นมาทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย (18 pt)**

1..... (16 pt).....

2..... (16 pt).....

3..... (16 pt).....

**สมมติฐานการวิจัย (18 pt) (ถ้ามี)**

1..... (16 pt).....

2..... (16 pt).....

3..... (16 pt).....

**การทบทวนวรรณกรรม (18 pt)**

1..... (16 pt).....

2..... (16 pt).....

สรุป..... (16 pt).....

### วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ระบุรูปแบบของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง, วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง, การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ, การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล.....

### ผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ผลการวิจัยต้องตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ.....

.....

.....

.....

.....

.....



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ) (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

.....

.....

.....

.....

อภิปรายผล (18 pt)

(16.pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยสอดคล้องหรือไม่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของใคร สามารถนำมาอภิปรายได้ทั้งหมด

[illegible]

**องค์ความรู้ใหม่ (18 pt) (ถ้ามี)**

...(16 pt).....ระบุนองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย.สังเคราะห์  
ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจ  
ง่าย.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**สรุป/ข้อเสนอแนะ (18 pt)**

...(16 pt).....สรุปผลการวิจัยทั้งหมด สั้น ๆ กระชับได้ใจความ.....พร้อมข้อเสนอแนะที่  
ได้จากการวิจัย.....และการนำผลการวิจัยไปใช้ รวมถึงเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ถ้ามี) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีซื้อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์)**

...(16 pt) ตัวอย่าง เช่น ขอขอบคุณทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2559 และข้อมูลจากโครงการวิจัยย่อย เรื่องสภาพปัญหาและความต้องการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในบริบทภาคใต้ตอนล่าง

**เอกสารอ้างอิง (18 pt)**

(16 pt)

## ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน<sup>1</sup> (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน<sup>1</sup> (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด<sup>1</sup> (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด<sup>1</sup> (อังกฤษ) (12 pt)

Corresponding Author's Email: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (250-400 คำ)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words



เนื้อหา (18 pt)

.....(16 pt).....

**สรุป (18 pt)**

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**เอกสารอ้างอิง (18 pt)**

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

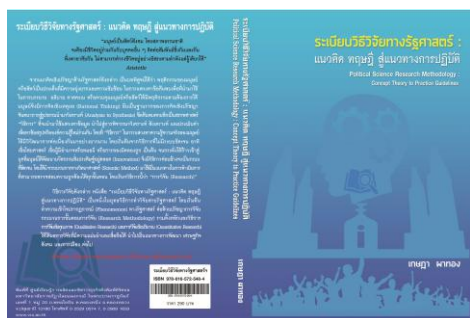
ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน<sup>1</sup> (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน<sup>1</sup> (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด<sup>1</sup> (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด<sup>1</sup> (อังกฤษ) (12 pt)

Corresponding Author's Email: (12 pt)



(14 pt)

แปลจากหนังสือ:

ผู้เขียน:

ผู้แปล:

สำนักพิมพ์:

ปีที่พิมพ์:

จำนวนหน้า:

บทนำ (18 pt)

(16 pt) บริบท ความเป็□นมา ของหนังสือหรือประเด็นที่ศึกษา

**เนื้อเรื่อง (18 pt)**

(16 pt) องค์ประกอบของหนังสือหรือประเด็นที่ศึกษา บท หมวดหมู่ ลักษณะ ชนิด ประเภท วัตถุประสงค์ สาระ ประเด็น แง่คิด มุมมอง ฯลฯ

**บทวิจารณ์ (18 pt)**

(16 pt) นำเสนอหลักการ แนวคิด ผลงานการวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย  
ที่สะท้อนมุมมองเหตุผลความคาดหวัง ผลกระทบ สาระสำคัญ ตามหลักทฤษฎีเชิง  
วิชาการ พร้อมเสนอแนะแนวทางเพื่อการแก้ไข การส่งเสริมและพัฒนาต่อยอด  
(อ้างอิงถ้ามี)

จุดเด่น

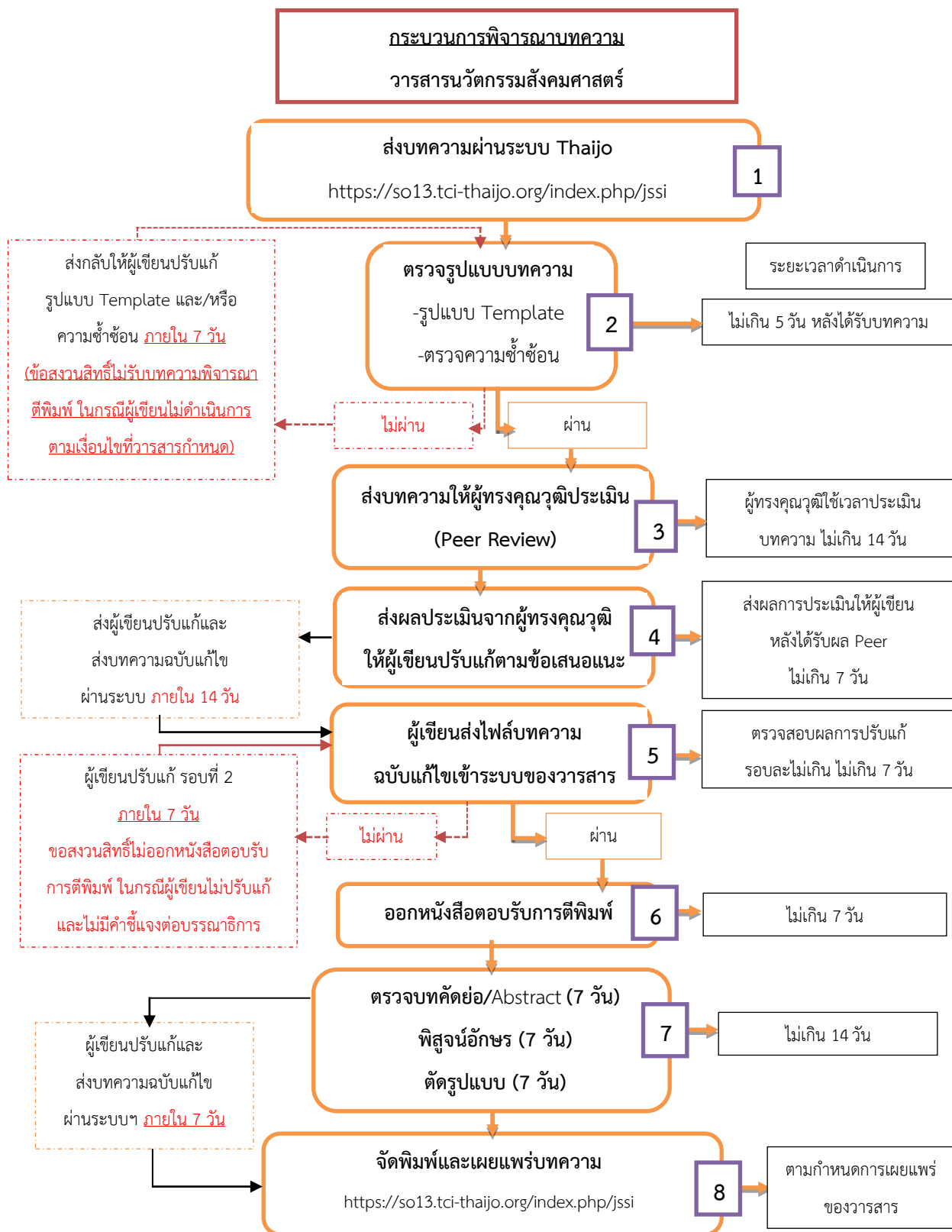
จุดด้อย

**สรุป (18 pt)**

(16 pt) สรุปภาพรวมครอบคลุมผลการศึกษานำเสนอ สะท้อนคุณค่า การ  
นำไปใช้ประโยชน์ เปรียบความเรียงไม่ใส่เลขเปรียบเทียบ ไม่เียง ไม่  
หนา ไม่แทรกภาพโมเดล สะท้อนคุณค่าทางวิชาการ

**เอกสารอ้างอิง (18 pt)**

(16 pt)



หมายเหตุ: ระยะเวลาของกระบวนการพิจารณาบทความตั้งแต่ผู้พิมพ์ส่งบทความเข้าระบบ ขั้นตอนที่ 1-6 ใช้ระยะเวลาประมาณ 1 เดือน ในการออกหนังสือตอบรับการตีพิมพ์ (ผู้พิมพ์บทความต้องปรับแก้บทความตามกำหนด)