

การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ Development of Management Strategies to Enhance the Volunteer Spirit of Senior Scout

กิตติคุณ อินทนนท์^{1*}, สติรพร เชาวนชัย², ทศนะ ศรีปัดดา³, และ กฤษฎากาญจน์ โตพิทักษ์⁴
Kittikun Inthanon^{1*}, Sathiraporn Chaowachai², Tussana Sripatta³, and Krittiyakan
Topithak⁴

¹⁻⁴สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร; Department of Educational
Administration, Faculty of Education, Naresuan University, Thailand.

*Corresponding Author; e-mail : Kittikuni65@nu.ac.th

DOI : 10.14456/jlgisrru.2025.22

Received : March 28, 2025; Revised : April 25, 2025; Accepted : May 5, 2025

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ 2) เพื่อสร้างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ 3) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ วิธีการดำเนินการวิจัย การสภาพแวดล้อมการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ด้วยการศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการบริหารด้านลูกเสือจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน แล้วนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพแวดล้อมมาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค จัดทำประเด็นกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ด้วยการวิเคราะห์ SWOT Analysis แล้วจึงสัมภาษณ์แนวทางในการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน จากนั้นจึงนำกลยุทธ์ที่ได้ไปยกร่าง ตรวจสอบความเหมาะสมด้วยการสัมภาษณ์จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่สร้างขึ้นประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และ 5 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา 2) พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา 3) พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา 4) การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ 5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย สังคมและหน่วยงานภายนอก ผลการตรวจสอบ พบว่า กลยุทธ์มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ (Keywords) : การพัฒนากลยุทธ์, การมีจิตอาสา, ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

Citation : Inthanon, K., Chaowachai, S., Sripatta, T., & Topithak, K. (2025). Development of Management Strategies to



Enhance the Volunteer Spirit of Senior Scout. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(2), 23–42.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.22>

Abstract

This research aims to 1) Study the environment and management approaches for promoting volunteer spirit among Senior Scouts. 2) Develop management strategies to promote volunteer spirit among Senior Scouts. 3) Examine the appropriateness of these management strategies for promoting volunteer spirit among Senior Scouts. Research Methodology: The study involved examining both the internal and external environments of scout management through interviews with 11 experts. The environmental data were analyzed to identify strengths, weaknesses, opportunities, and threats (SWOT Analysis). From this analysis, key strategic points for promoting volunteer spirit among Senior Scouts were formulated. Next, 5 experts were interviewed to explore management approaches that support volunteerism in scouting. The resulting strategies were drafted and reviewed for appropriateness through interviews with an additional 5 experts. The data were analyzed using content analysis.

The research results found that The developed management strategy for promoting volunteer spirit among Senior Scouts includes a vision, mission, objectives, and five core strategies: 1) Developing scout activity curricula to promote volunteerism. 2) Developing personnel to conduct scout activities that foster volunteer spirit. 3 Improving management systems for scout activities to support volunteerism. 4) Mobilizing resources for scout activities. 5) Promoting participation from networks, communities, and external organizations. The evaluation results indicated that the strategies are highly appropriate.

Keywords : Strategy development, Volunteer spirit, Senior scouts

บทนำ (Introduction)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) มีเป้าประสงค์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศไทยทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรม ดังนั้น ต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนา ประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ในการส่งเสริมให้คนไทยมีจิตอาสา จิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบ ต้องมีการสร้างความตระหนักให้ประชาชน

Citation : กิตติคุณ อินทนนท์, สิริพร เขวัญชัย, ทศนะ ศรีปัดดา, และ ทศนะ กฤตยาภรณ์ โตพิทักษ์. (2568). การพัฒนากลยุทธ์การ



บริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(2), 23–42.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.22>

รู้จักหน้าที่ของตนเอง โดยส่งเสริมสถานศึกษาให้มีการสอดแทรกการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการมีจิตสาธารณะเข้าไปในทุกสาระวิชาและในทุกกิจกรรม

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (สสช.) ได้ดำเนินโครงการและน้อมนำพระราชบัญญัติ การปฏิบัติ โดยผ่านกิจกรรมลูกเสือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และเสริมสร้างจิตอาสาและการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทำให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อแสดงความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และมีจิตอาสา บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งเพื่อการพัฒนาทักษะชีวิต ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ มีความประพฤติที่เหมาะสมมีค่านิยมที่ถูกต้อง รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม(สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ, 2564, หน้า1-2) แต่ในการเรียนการสอนวิชาลูกเสือให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีคุณภาพผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่ดีมีคุณภาพนั้นจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้อย่างลุ่มลึกในกิจการของลูกเสือ มีความคิดสร้างสรรค์ในการสอนลูกเสือ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง มีความเด็ดขาดในการทำงาน และมีความละเอียดรอบคอบในการติดต่อสื่อสารนอกจากนั้นผู้กำกับกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ต้องได้รับเครื่องหมาย วูดแบดจ์ ประเภทสามัญรุ่นใหญ่ (กิจติพงศ์ บู่หลง. 2564, บทความวิจัย)

โดยปัจจุบันผู้คนปรารถนาถึงการแสดงออกถึงพฤติกรรมจิตอาสา การทำประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ดังที่ บุชราภรณ์ ตีแยว (2561) ได้ศึกษาขบวนการจิตอาสาชดเชยทางสังคมกับการพัฒนาตนเองของเยาวชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า รูปแบบของขบวนการคือการก่อรูปจากความคิดอุดมการณ์ได้แรงบันดาลใจมาจากครอบครัวและต้องการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาสังคม จากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและจากการเป็นผู้ให้ช่วยเหลือผู้อื่น เยาวชนใช้เวลาว่างทำงานจิตอาสา มีบุคลิกภาพกล้าแสดงออกเชื่อมั่นเห็นคุณค่าตนเอง ตระหนักว่าสังคมไม่ใช่เรื่องของคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นเรื่องของทุกคน การทำเพื่อสังคมเริ่มต้นจากตนเอง และ ชิตชนก เจริญมงคลการ (2561) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสโมสรอินเตอร์แรคท์ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพการบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์มีความสำคัญสูงสุด ปัญหาที่พบคือเรื่องงบประมาณ ด้านกิจกรรมที่ดำเนินด้านจิตอาสา พบว่า กิจกรรมจิตอาสาด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมีการดำเนินกิจกรรมมากที่สุด ส่วนการจัดกิจกรรมจิตอาสาด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม มีการปฏิบัติน้อยที่สุด และในด้านการสร้างเครือข่ายปัญหาที่พบคือ การติดต่อกับกลุ่มเครือข่ายที่เข้าร่วมในกิจกรรมภายหลังจากจบกิจกรรมยังขาดความต่อเนื่อง

ซึ่งในปัจจุบันมีกิจกรรมที่ลูกเสือดำเนินการและมีการส่งเสริม “งานลูกเสือเพื่อลูกเสือและสังคม” โดยขับเคลื่อนขบวนการลูกเสือ ให้เกิดพลังด้วยวิธีการลูกเสือ ที่ปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้องต่อขบวนการลูกเสือ รวมทั้งพัฒนาการลูกเสือให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและมี “ขบวนการลูกเสือ (scout movement)” หรือการลูกเสือ หมายถึง การร่วมกันของทุกภาคส่วนในสังคม เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และสร้างสรรค์ให้เกิดพลังของเด็ก เยาวชนและคนหนุ่มสาว ให้มีอุปนิสัยดีดี คือซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีน้ำใจ ด้วยวิธีการลูกเสือ เป็นโปรแกรมการฝึกอบรม

Citation : Inthanon, K., Chaowachai, S., Sripatta, T., & Topithak, K. (2025). Development of Management Strategies to



Enhance the Volunteer Spirit of Senior Scout. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(2), 23–42.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.22>

ที่เพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจตามช่วงวัย มุ่งพัฒนา ฝึกฝนและบ่มเพาะให้เด็กเยาวชน มีความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะที่ดีก่อเกิดเป็นสมรรถนะที่นำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตและการทำงานได้อย่างบูรณาการกัน โดยเน้นกิจกรรมกลางแจ้งที่สนุกสนาน สอดคล้องกับยุคสมัย ทันการณ์ และนำไปใช้งานได้จริง เพื่อช่วยเหลือตนเอง ครอบครัว และสังคม (แผนการพัฒนาลูกเสือไทย พ.ศ. 2567-2570) การในดำเนินการกลยุทธ์เพื่อพัฒนาและส่งเสริมในด้านต่างๆของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีหลายองค์ประกอบที่จะตอบสนองต่อการเสริมสร้างจิตอาสาและการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมทั้งในเรื่องของหลักสูตรการจัดกิจกรรมหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือ พัฒนาศักยภาพในการจัดกิจกรรมลูกเสือ พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือ การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย สังคมและหน่วยงานภายนอก

จากการศึกษาเอกสาร สถานการณ์ที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาสภาพที่ผ่านมา สภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและปัญหาเพื่อเป็นแนวทางทางการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สำหรับการดำเนินของกิจการลูกเสือและนำไปสู่การใช้เป็นข้อมูลการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องจะนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับใช้ในการบริหารจัดการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
2. เพื่อสร้างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
3. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์

สุดใจ วันอุดมเดชาชัย (2556, หน้า 21-36) ได้อธิบายกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบสภาพแวดล้อม (Environment Scanning) การตรวจสอบสภาพแวดล้อมเป็นการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร สำหรับการตรวจสอบสภาพแวดล้อมองค์การวิธีที่ง่ายที่สุดคือ การวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis) อันได้แก่ 1) S (Strengths) คือจุดแข็ง 2) W (Weaknesses) คือจุดอ่อน 3) O (Opportunities) คือ โอกาส และ 4) T (Threats) คืออุปสรรค

Citation : กิตติคุณ อินทนนท์, สติพร เขาวนชัย, ทศนะ ศรีปัดดา, และ ทศนะ กฤษยาภาณุจน์ โตพิทักษ์. (2568). การพัฒนากลยุทธ์การ



บริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(2), 23-42.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.22>

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) เป็นการวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกองค์กรที่ผู้บริหารไม่สามารถควบคุมได้ โดยปัจจัยภายนอกแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ 1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม (Societal Environment) ประกอบด้วยปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมเศรษฐกิจ การเมือง และกฎหมาย และเทคโนโลยี และ 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับงาน(Task Environment)ประกอบด้วยกลุ่มคนที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ซึ่งเป็นปัจจัยที่อยู่ภายในองค์กร ประกอบด้วยโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และทรัพยากรองค์กร

2. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) การกำหนดกลยุทธ์ หมายถึง การจัดทำแผนระยะยาวที่สอดคล้องกับโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร รวมทั้งจุดแข็งจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรซึ่งประกอบด้วย 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง 3) การพัฒนากลยุทธ์ และ 4) การกำหนดนโยบาย

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่นำกลยุทธ์ที่กำหนดไว้มาปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ด้วยการพัฒนาจัดทำโปรแกรมการดำเนินงาน งบประมาณ และวิธีการดำเนินงาน กระบวนการดังกล่าวอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กรและระบบการจัดการทั่วทั้งองค์กร การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัตินั้นจะต้องคำนึงถึงการวางแผนปฏิบัติการ

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนเชิงกลยุทธ์โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อนภายในหน่วยงาน และโอกาส อุปสรรคจากภายนอก การจัดวางทิศทาง โดยพิจารณาจากภารกิจของหน่วยงาน เป้าประสงค์ของหน่วยงาน และการกำหนดกลยุทธ์ โดยพิจารณาออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจากการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่างๆ

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ โดยดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ โดยคำนึงโครงสร้าง และวัฒนธรรมของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่พึงประสงค์นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติโดยดำเนินงานตามทิศทาง แผนงาน หรือรูปแบบที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 3 การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ โดยวิธีการติดตามผลการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลกระบวนการ และประเมินผลสำเร็จ

คุณลักษณะของบุคคลที่มีจิตอาสา

อ้อมใจ วงษ์มณฑา (2553, หน้า 18) กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีจิตอาสาไว้ดังนี้

1) องค์ประกอบด้านความคิด เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิดที่เป็นส่วนของการเรียนรู้ หรือเกิดความรู้ของสำนึกเป็นหลัก เช่น การรับรู้ ความทรงจำ ความมีเหตุผล และการใช้ปัญญา เป็นต้น

2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก เป็นส่วนประกอบทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งจะเป็นสิ่งกระตุ้นความคิดอีกต่อหนึ่ง เป็นส่วนของความรู้สึกทางใจของความสำนึกที่รวมเอาความรู้สึกทางใจของความสำนึกที่รวมเอาความรู้สึกของบุคคลในด้านบวกหรือด้านลบ

3) องค์ประกอบทางด้านการปฏิบัติหรือการกระทำ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแนวโน้มทางการปฏิบัติหรือปฏิกิริยาตอบสนองเมื่อมีสิ่งเร้าที่เหมาะสม ซึ่งส่วนนี้ต้องอาศัยความเข้าใจหรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งนั้นเป็นพื้นฐาน

ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์ (2556, หน้า 16) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้มีจิตอาสา คือ เป็นผู้ที่มีการอุทิศตนต่อสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน และไม่ได้เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ต้องทำแต่เป็นการทำด้วยความสมัครใจ ไม่นิ่งดูดายต่อการช่วยเหลือผู้อื่นคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีการบริจาคแก่บุคคลที่ด้อยโอกาสและสังคมที่ขาดแคลน ด้วยแรงกายแรงใจ กำลังทรัพย์ ฯลฯ มีจิตใจอันบริสุทธิ์ที่จะทำความดีเพื่อผู้อื่นอยู่เบื้องหลัง

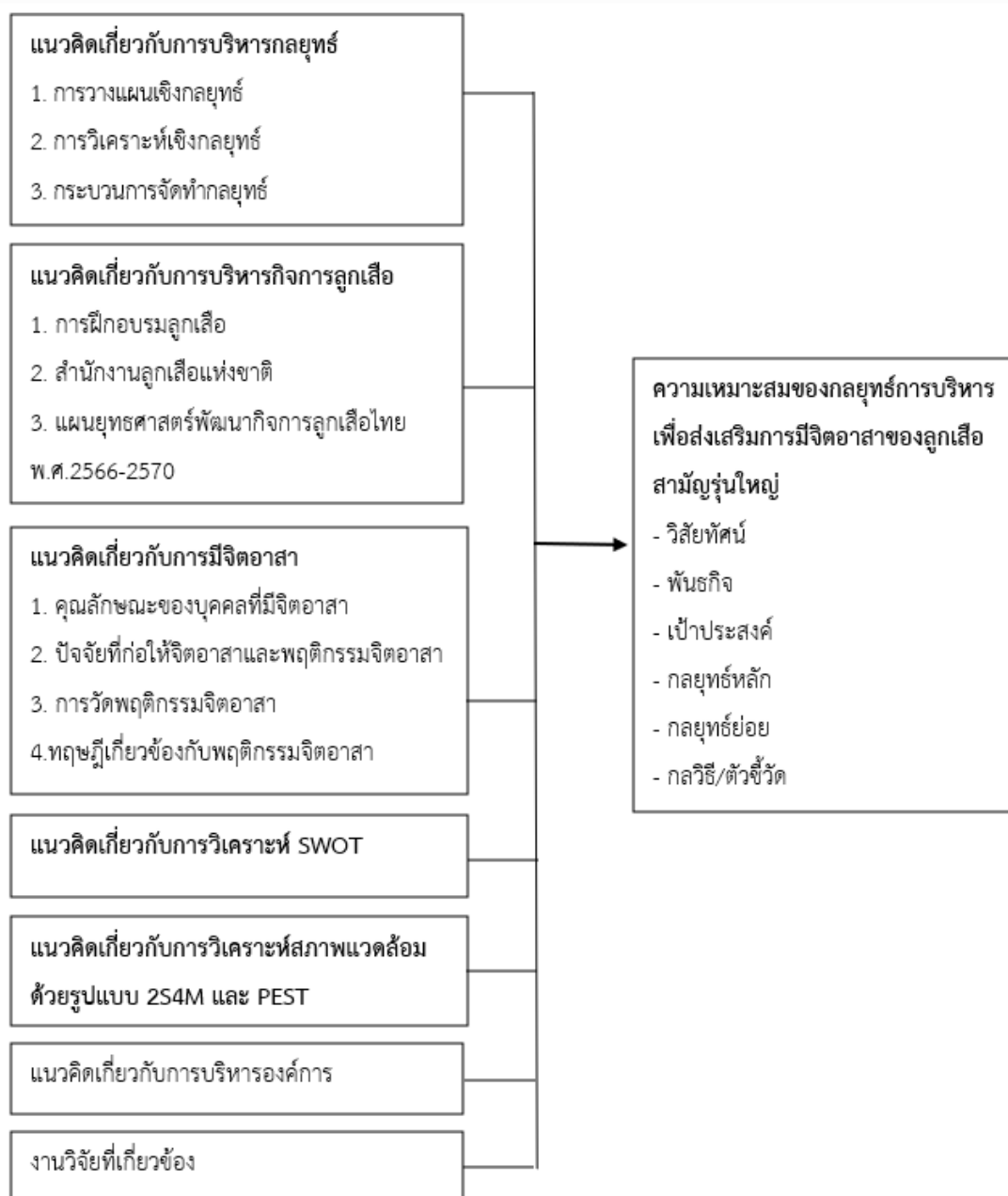
กิตติพล แต่งผิว (2556, หน้า 15) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีจิตอาสาว่าเป็นผู้มีจิตอาสาที่มีลักษณะเป็นบุคคลที่ พร้อมจะช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมส่วนรวม ด้วยความเสียสละ มีความคิดที่จะมุ่งมั่นพัฒนาเพื่อประโยชน์ต่อสังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนและเป็นการกระทำด้วยความสมัครใจอย่างแท้จริง

อรศิริ ไม้ทอง (2564, หน้า 22) องค์ประกอบของจิตอาสานั้นสามารถแบ่งได้หลากหลายแบบขึ้นอยู่กับมุมมองที่ ยกขึ้นมาพิจารณา องค์ประกอบของจิตอาสานั้นต้องประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ หลัก คือ 1. องค์ประกอบภายใน คือ จิตใจที่พร้อมจะเป็นผู้ให้และเสียสละ 2. องค์ประกอบภายนอก คือ การปฏิบัติที่มีเป้าหมายและอุดมการณ์แบบเดียวกัน คือ ประโยชน์สุขของสังคมเป็นที่ตั้ง

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้มีจิตอาสา คือ เป็นผู้ที่มีการอุทิศตนต่อสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน และไม่ได้เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ต้องทำแต่เป็นการทำด้วยความสมัครใจ ไม่นิ่งดูดายต่อการช่วยเหลือผู้อื่นคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

แสดงกรอบแนวคิดการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยได้นำแนวคิดของการบริหารกลยุทธ์เข้ามาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยรูปแบบ 2S4M และ PEST และใช้ทฤษฎีระบบเข้ามาบริหารจัดการกับการมีจิตอาสา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

Citation : Inthanon, K., Chaowachai, S., Sripatta, T., & Topithak, K. (2025). Development of Management Strategies to



Enhance the Volunteer Spirit of Senior Scout. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(2), 23–42.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.22>

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

การศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จากการสัมภาษณ์รายบุคคล

เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) เกี่ยวกับการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามคุณสมบัติ จำนวน 11 คน โดยกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้อำนวยการลูกเสือหรือรองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน ที่มีคุณวุฒิทางลูกเสือไม่ต่ำกว่า ขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ L.T.C. จำนวน 5 คน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่ทางผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ จำนวน 5 ท่าน

กลุ่มที่ 2 ผู้กำกับลูกเสือในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน จำนวน 4 คน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่ทางผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ จำนวน 6 ท่าน

2. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structure Interview) เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โดยแบ่ง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุปตามประเด็นการสัมภาษณ์

Citation : กิตติคุณ อินทนนท์, สติพร เขาวนชัย, ทศนะ ศรีปัดดา, และ ทศนะ กฤษยาภาณุจันต์ โตพิทักษ์. (2568). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(2), 23-42.



บริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(2), 23-42.
<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.22>

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เป็นการศึกษาแนวทางเกี่ยวกับการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โดยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure Interview) เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้ตรวจการลูกเสือประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จำนวน 5 คน

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามคุณสมบัติ จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติ เป็นผู้ที่มีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารกิจการลูกเสือของสำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางลูกเสือระดับหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ (L.T.) และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการให้การฝึกอบรมหรือบริหารหลักสูตร การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือในระดับต่าง ๆ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี

2. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสัมภาษณ์แนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ลักษณะของเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structure Interview) เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

3.การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุปตามประเด็นการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

เป็นการนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่ได้มาจากขั้นตอนที่ 1 มาয়กร่างกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในด้วย 2S4M และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วย PEST มาพิจารณาความเหมาะสม การใช้ภาษาและจัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ระดับอุดมศึกษาหรือนักวิชาการที่มีประสบการณ์ในการจัดทำกลยุทธ์การบริหารจัดการ และการวางแผนการบริหารองค์การด้วยกลยุทธ์ เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางลูกเสือระดับหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ (L.T.) ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ลักษณะของแบบตรวจสอบความเหมาะสมนี้ ประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการ (Check List) และบันทึกความคิดเห็นเพิ่มเติม (Open Form) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

1.1 ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้ผลดังนี้

1.1.1 ด้านโครงสร้างและนโยบาย (Structure) พบว่า สภาพที่เป็นจุดแข็ง คือ มีการวางแผนโครงสร้างการดำเนินการและหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือในการร่วมทำกิจกรรมพัฒนา บำเพ็ญประโยชน์ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และสภาพที่เป็นจุดอ่อน คือ นโยบายของการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันในการส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ

1.1.2 ด้านลูกเสือและบริการ (Products and Service) พบว่า สภาพที่เป็นจุดแข็ง คือ โรงเรียนมีการให้บริการทางกิจกรรมจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน โดยสนับสนุนให้ผู้กำกับลูกเสือมีวุฒิทางลูกเสือทุกคน และสภาพที่เป็นจุดอ่อน คือ มีโครงการพัฒนาลูกเสือที่หลากหลายและกระจายไม่ได้เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างชัดเจน ทำให้ลูกเสือขาดความร่วมมือในการระดมทรัพยากร

1.1.3 ด้านบุคลากร (Man) พบว่า สภาพที่เป็นจุดแข็ง คือ โรงเรียนมีหลักสูตรการจัดกิจกรรมเพื่อให้ลูกเสือและผู้กำกับลูกเสือมีจิตอาสา โดยกิจกรรมมีการช่วยเหลือและเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม และผู้กำกับลูกเสือมีเจตคติที่ดีในการดำเนินการจัดกิจกรรม และสภาพที่เป็นจุดอ่อน คือ ผู้กำกับลูกเสือที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมเพียงส่วนหนึ่งทำให้ขวัญกำลังใจ

1.1.4 ประสิทธิภาพทางการเงิน (Money) พบว่า สภาพที่เป็นจุดแข็ง คือ โรงเรียนจะวิเคราะห์ความต้องการและจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือ มีโครงการ/กิจกรรมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ

Citation : กิตติคุณ อินทนนท์, สติพร เขาวนชัย, ทศนะ ศรีปัดดา, และ ทศนะ กฤษยาภาณุจน์ โตพิทักษ์. (2568). การพัฒนากลยุทธ์การ



บริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(2), 23-42.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.22>

ร่วมกับเครือข่ายและสังคม และสภาพที่เป็นจุดอ่อน คือ งบประมาณการจัดกิจกรรมที่ไม่หลากหลายในการส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ

1.1.5 วัสดุทรัพยากร (Material) พบว่า สภาพที่เป็นจุดแข็ง คือ โรงเรียนจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการกับวิชาพิเศษและมีการพัฒนาจัดหาสื่อการสอนให้เหมาะสมกับปัจจุบัน สนับสนุนอุปกรณ์ในการให้กับผู้กำกับลูกเสือในการฝึกอบรม และสภาพที่เป็นจุดอ่อนคือ อุปกรณ์ในการจัดฝึกอบรมมีความเสื่อมสภาพ อุปกรณ์และสื่อการจัดกิจกรรมลูกเสือมีอย่างจำกัด

1.1.6. การบริหารจัดการ (Management) พบว่า สภาพที่เป็นจุดแข็ง คือ โรงเรียนมีการบริหารในการวัดผลการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ได้หลากหลาย โดยมีกระบวนการบริหารสนับสนุนในการให้ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการลูกเสือ และสภาพที่เป็นจุดอ่อน คือ การวัดผลการนิเทศ กำกับติดตามการใช้หลักสูตรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา
สภาพแวดล้อมภายนอก

1.1.7 ด้านการเมือง (Political) พบว่า สภาพที่เป็นโอกาส คือ กฎ ระเบียบที่เอื้อต่อนโยบายให้ครอบคลุมต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ และสภาพที่เป็นอุปสรรคคือ นโยบายของกิจกรรมลูกเสือที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ นโยบายการจัดสรรทรัพยากรในส่งเสริมกิจกรรมที่มีไม่เพียงพอ นโยบายของกิจกรรมลูกเสือที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

1.1.8 ด้านเศรษฐกิจ (Economic) พบว่า สภาพที่เป็นโอกาส คือ ต้นสังกัดได้มีงบประมาณในการจัดกิจกรรม รายได้ครัวเรือนของผู้ปกครอง ครอบครัวและที่ได้รับในการจัดกิจกรรม และสภาพที่เป็นอุปสรรค คือ ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะ เจตคติของลูกเสือ และความไม่พร้อมของครูในการฝึกอบรมของผู้กำกับลูกเสือ

1.1.9 ด้านสังคม (Social) พบว่า สภาพที่เป็นโอกาส คือ หน่วยงานภายนอกได้สนับสนุนคู่มือและแนวทางในการจัดกิจกรรมลูกเสือมีความชัดเจนนำไปปฏิบัติ ให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียน และสภาพที่เป็นอุปสรรค คือ สังคมมีแหล่งอบายมุขที่ส่งผลถึงพฤติกรรมลูกเสือต่อการพัฒนาคุณลักษณะ ค่านิยมที่บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมลูกเสือ

1.2.10 ด้านเทคโนโลยี (Technology) พบว่า สภาพที่เป็นโอกาส คือ เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้ลูกเสือได้เรียนรู้ด้วยตัวเอง ใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมเพื่อแสวงหาความรู้ทักษะที่จำเป็นของลูกเสือ เสริมสร้างความรู้และเจตคติ และสภาพที่เป็นอุปสรรค คือ พฤติกรรมของลูกเสือที่ไม่พึงประสงค์ในการใช้เทคโนโลยี รวมถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะ

1.2 ผลการศึกษาแนวทางของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยการ SWOT Matrix พบว่าสามารถกำหนดกลยุทธ์ได้ ดังนี้

1.2.1 กลยุทธ์พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ควรมีแนวทางการบริหาร ดังนี้ 1) มีหลักสูตรการจัดกิจกรรมโดยใช้วิชาลูกเสือโลก ลูกเสือขั้นพิเศษ ลูกเสือหลวงเข้ามาบริหาร

จัดการในกิจกรรมลูกเสือ 2) มีการนำลูกเสือออกไปจัดกิจกรรมต่างๆทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาเป็นประจำ 3) มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาจัดกิจกรรมลูกเสือ 4) มีการกำกับติดตามและประเมินหลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือ

1.2.2 กลยุทธ์พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ควรมีแนวทางการบริหาร ดังนี้ 1) มีแผนการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือและบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมลูกเสือ 2) มีการจัดอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือให้มีเจตคติในการส่งเสริมให้ลูกเสือมีจิตอาสา 3) มีการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เข้ามามีส่วนในการอบรมผู้กำกับลูกเสือ 4) มีการอบรมเจตคติ มีการเสริมแรงทางบวก และสร้างแรงจูงใจให้กับผู้กำกับลูกเสือ

1.2.3 กลยุทธ์พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ควรมีแนวทางการบริหาร ดังนี้ 1) ประชุมวางแผนการดำเนินการ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือ 2) วางแผนการจัดทำประชาสัมพันธ์ของกิจกรรมนำเสนอผ่านช่องทางออนไลน์ 3) นำนโยบาย ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ มาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือ 4) กำกับติดตามผลการดำเนินกิจกรรมลูกเสืออย่างต่อเนื่อง

1.2.4 กลยุทธ์การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ ควรมีแนวทางการบริหาร ดังนี้ 1) มีการวางแผนการดำเนินการส่งเสริมการระดมทรัพยากรทางการศึกษา 2) ขอความร่วมมือจากองค์กรภายนอกในการขอรับบริจาควัสดุอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม 3) สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา 4) มีการกำกับติดตามการใช้ทรัพยากรในการจัดกิจกรรม

1.2.5 กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก ควรมีแนวทางการบริหาร ดังนี้ 1) มีแผนการประสานความร่วมมือของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ 2) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนและเครือข่ายอย่างชัดเจน 3) มีการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายของ ท้องถิ่นและโรงเรียน 4) มีการกำกับติดตามการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ

2. ผลการสร้างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยการ จัดทำร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่าสามารถกำหนดกลยุทธ์ได้ 5 กลยุทธ์ 20 กิจกรรม ดังนี้

2.1 กลยุทธ์พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ได้แก่ 1) พัฒนาการใช้หลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา 2) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการการมีจิตอาสาทั้งในและนอกโรงเรียน 3) เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและประเมินผลในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อมีจิตอาสา 4) กำกับ ติดตามหลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

2.2 กลยุทธ์พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ได้แก่ 1) พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือโดยเครือข่ายร่วมสนับสนุน 2) ส่งเสริมการให้ผู้กำกับลูกเสือในการพัฒนาความรู้

ความสามารถ 3) ยกระดับการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม 4) เสริมสร้างแรงจูงใจและเจตคติของผู้กำกับลูกเสือให้มีจิตอาสา

2.3 กลยุทธ์พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ได้แก่ 1) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สถานศึกษาด้านการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ 2) พัฒนาระบบการจัดทำแผนในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิดจิตอาสา 3) ยกระดับการนโยบาย ระเบียบมาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือส่งเสริมให้เกิดจิตอาสา 4) กำกับติดตามการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

2.4 กลยุทธ์การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ 1) ส่งเสริมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากผู้ปกครอง ชุมชน 2) สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ 3) ระดมทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากชุมชนและครอบครัว 4) กำกับติดตามการจัดสรรทรัพยากรในกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพ

2.5 กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก 1) ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา 2) ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสืออย่างต่อเนื่อง 3) สร้างระบบการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาโดยบูรณาการกับชุมชน สังคม 4) กำกับ ติดตามเครือข่ายความร่วมมือเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

3. ผลการศึกษาความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า กลยุทธ์มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก จากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญได้มีการปรับเพื่อให้เหมาะสม ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ 18 กิจกรรม ดังนี้

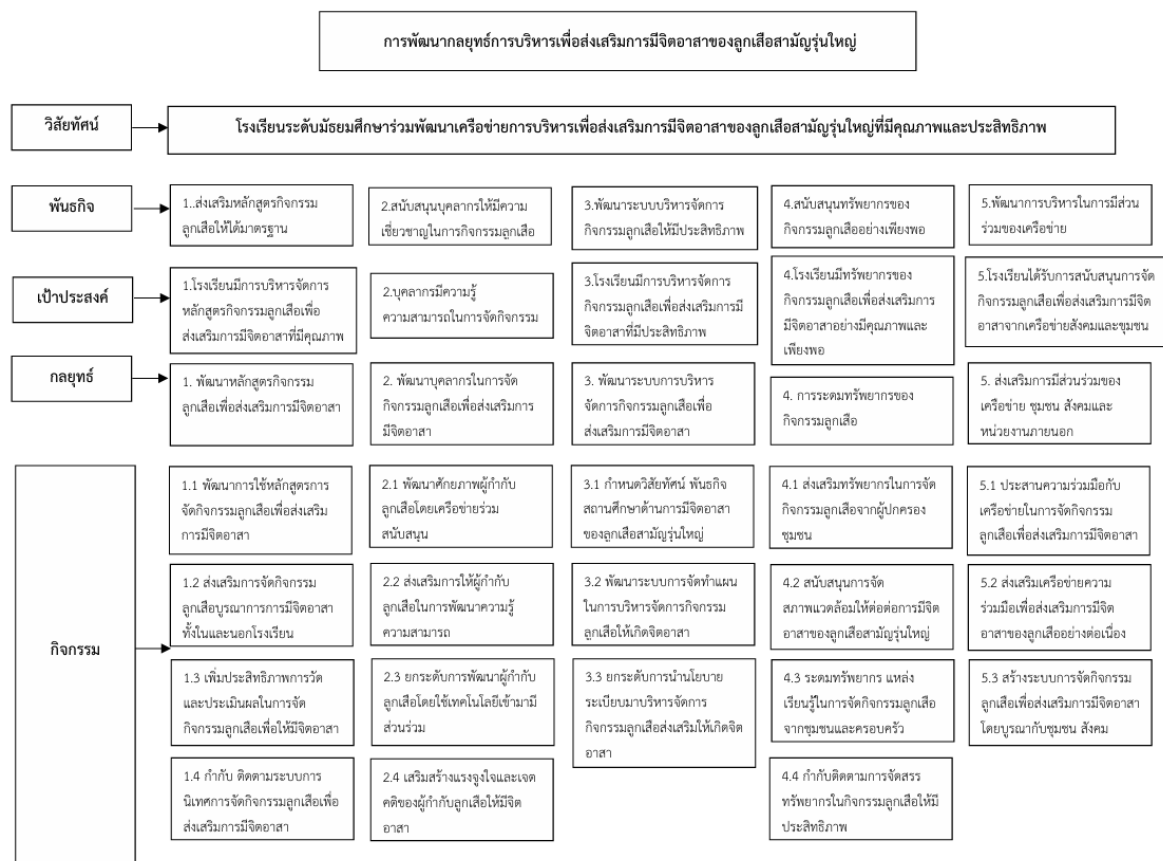
3.1 กลยุทธ์พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา พบว่า มีความเหมาะสม เพราะ หลักสูตรในการจัดกิจกรรมลูกเสือจะต้องมีการบูรณาการทั้งการจัดกิจกรรมการจัดหลักสูตรของลูกเสือโลก ลูกเสือขั้นพิเศษ ลูกเสือหลวง การอบรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษาและวิชาเครื่องหมายพิเศษของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ให้มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง กำกับติดตามรายงานอย่างต่อเนื่อง

3.2 กลยุทธ์พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา พบว่า มีความเหมาะสม เพราะ การพัฒนาบุคลากรต้องมีแผนการพัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือ บูรณาการในการอบรมพัฒนาของผู้กำกับลูกเสือต้องมีการวัดและประเมินผลการอบรมและมีการกำกับติดตาม

3.3 กลยุทธ์พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา พบว่า มีความเหมาะสม เพราะ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการต้องมีการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน มีการวางแผนในทุกขั้นตอน ศึกษาเปรียบเทียบข้อบังคับเพื่อนำมาบริหารจัดการในการจัดกิจกรรมลูกเสือ

3.4 กลยุทธ์การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ พบว่า มีความเหมาะสม เพราะ การระดมทรัพยากรต้องบูรณาการจากทุกภาคส่วนในการให้ความร่วมมือและมีการวางแผนโครงการและกำกับติดตามสะท้อนผลการดำเนินการ

3.5 กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก พบว่า มีความเหมาะสม เพราะ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนโรงเรียนจะต้องบริหารจัดการในการประสานความร่วมมือโรงเรียนเครือข่ายทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและมีแผนการดำเนินการรองรับให้เหมาะสม



ภาพที่ 2 แสดงกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่พบว่ามีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการพัฒนาการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า

1.1 ผลการศึกษาสภาพแวดล้อม พบว่า จุดแข็ง ได้แก่ การวางแผนโครงสร้างการดำเนินการและหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือในการร่วมทำกิจกรรมพัฒนาบำเพ็ญประโยชน์ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจาก มีการบริหารในการวัดผลการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ได้หลากหลาย โดยมีกระบวนการบริหารสนับสนุนในการให้ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการลูกเสือ สอดคล้องกับ เรื่องฉนวน มีดินดำ (2558) ที่ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการบริหารกิจการลูกเสือเนตรนารีสามัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขตสามพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมลูกเสือจึงควรได้รับการสนับสนุนวิทยากรหรือผู้มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมจากหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน

ส่วนสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่มีจุดอ่อน ได้แก่ โครงการพัฒนาลูกเสือที่หลากหลายและกระจายไม่ได้เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้กำกับลูกเสือที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมเพียงส่วนหนึ่งทำให้มีการพัฒนาลูกเสือไม่ได้หลากหลายและงบประมาณที่สนับสนุนมีการดำเนินการไม่ต่อเนื่อง การฝึกอบรมมีการวางแผนที่ประสานความร่วมมือในชุมชนเพียงจำกัด สอดคล้องกับ นิสิต ตั้งจิรวฒนกุล (2559) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรการบริหารกับการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 พบว่าในการจัดกิจกรรมทางลูกเสือของโรงเรียนนั้นโรงเรียนไม่มีงบประมาณที่เพียงพอขาดการสนับสนุนงบประมาณจากต้นสังกัดและไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกจึงจำเป็นต้องระดมทรัพยากรจากภายนอกมาสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพ

ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส ได้แก่ นโยบายทำข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการส่งเสริมให้มีจิตอาสา โดยนโยบายของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติและต้นสังกัด ให้การสนับสนุนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ ทั้งนี้เนื่องจาก ระเบียบในการระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือการบูรณาการโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้ลูกเสือได้เรียนรู้ด้วยตัวเอง ใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมเพื่อแสวงหาความรู้ทักษะที่จำเป็นของลูกเสือ สอดคล้องกับเรื่องฉนวน มีดินดำ (2558) ที่ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการบริหารกิจการลูกเสือเนตรนารีสามัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขตสามพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมลูกเสือจึงควรได้รับการสนับสนุนวิทยากรหรือผู้มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมจากหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน

ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรค ได้แก่ นโยบายของกิจกรรมลูกเสือที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ทั้งนี้เนื่องจาก นโยบายการจัดสรรทรัพยากรในส่งเสริมกิจกรรมที่มีไม่เพียงพอความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะ เจตคติของลูกเสือ และความไม่พร้อมของครูในการฝึกอบรมของผู้กำกับลูกเสือ ค่านิยมที่บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมลูกเสือ การบริหาร

Citation : Inthanon, K., Chaowachai, S., Sripatta, T., & Topithak, K. (2025). Development of Management Strategies to



Enhance the Volunteer Spirit of Senior Scout. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(2), 23–42.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.22>

หน่วยงานภายนอกและชุมชน การกำกับติดตามเครือข่าย สังคม ในการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ สอดคล้องกับ นิสิต ตั้งจิรวรรณกุล (2559) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรการบริหารกับการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 3 พบว่าในการจัดกิจกรรมทางลูกเสือของโรงเรียนนั้นโรงเรียนไม่มีงบประมาณที่เพียงพอขาดการสนับสนุนงบประมาณจากต้นสังกัดและไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกจึงจำเป็นต้องระดมทรัพยากรจากภายนอกมาสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพ

1.2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ สามัญรุ่นใหญ่ พบว่า ประเด็นกลยุทธ์ ได้แก่ พัฒนากิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือ เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการศึกษาแนวทางการพัฒนากลยุทธ์โดยมีการจัดกิจกรรมลูกเสือร่วมกับการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมเพื่อบริหารจัดการทั้งของทรัพยากรและการบริหารเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพและสามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ได้ สอดคล้องกับ วุฒิ อิศระกุล (2565) ได้ศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือ การบริหารจัดการในภาพรวม ที่สามารถขับเคลื่อนกิจการลูกเสือในด้านต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติ ลูกเสือ พ.ศ. 2551 การวิจัยนี้ จึงได้เสนอแนะทางต่อสำนักงานลูกเสือแห่งชาติไว้ 3 แนวทาง 1. การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ในระดับนโยบาย 2. การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ในระดับบริหารและการบริหาร องค์กร และสามารถประสานงานไปสู่ภูมิภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3. การจัดการความสัมพันธ์ ระหว่างระดับบริหารไปถึงระดับปฏิบัติการ รวมทั้งเครือข่ายและทำงานร่วมกับองคคพพ (Volunteer) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ดังนั้นผู้บริหารควรจะวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมของหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมให้กับลูกเสือในการมีจิตอาสา พบว่ามีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการพัฒนาการใช้หลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาได้มีการจัดทำหลักสูตรการจัดกิจกรรมโดยใช้วิชาลูกเสือโลก ลูกเสือขั้นพิเศษ ลูกเสือหลวงเข้ามาบริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือทำให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายและส่งเสริมต่อการมีจิตอาสา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มินตรา ลายสนิทเสรีกุล (2557, หน้า 403) ได้เสนอกกลยุทธ์หลักที่ 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยการเสริมสร้างบทบาทความร่วมมือของครู ผู้ปกครองและนักเรียน

เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ประกอบด้วยการสร้างระบบเครือข่ายให้เข้มแข็งระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง

กลยุทธ์ที่ 2 กลยุทธ์พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ดังนั้นผู้บริหารควรมีการวางแผนในการวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมของการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือของโรงเรียน ของเพื่อส่งเสริมศักยภาพเพื่อไปจัดกิจกรรมให้กับลูกเสือให้มีพฤติกรรมในการมีจิตอาสา พบว่ามีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือโดยเครือข่ายร่วมสนับสนุน ได้มีแผนการพัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมลูกเสือสาธารณประโยชน์ซึ่งจะช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้กำกับให้มีความเข้าใจและเป็นแบบอย่างที่ดีในการมีจิตอาสาโดยมีเครือข่ายในการร่วมสนับสนุนทั้งในและนอกโรงเรียน ในการร่วมจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสิริพร มีผดุง (2558, หน้า 221) กล่าวถึงการพัฒนาเครือข่ายว่า การสร้างเครือข่ายในการจัดกิจกรรมนักศึกษาเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของนักศึกษาเป็นการรวมตัวของสมาชิกภายในและภายนอกสถาบันที่มีการดำเนินงานการจัดกิจกรรมนักศึกษาเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของนักศึกษาประสานงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันอันเป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมทุกสถาบันส่วนในการส่งเสริมการให้ผู้กำกับลูกเสือในการพัฒนาความรู้ความสามารถทั้งนี้อาจเป็นเพราะการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับผู้กำกับลูกเสือได้มีการมีการจัดอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือให้มีเจตคติในการส่งเสริมให้ลูกเสือมีจิตอาสา

กลยุทธ์ที่ 3 กลยุทธ์พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ดังนั้นผู้บริหารมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมให้กับลูกเสือในการมีจิตอาสา พบว่ามีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สถานศึกษาด้านการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้มีการประชุมวางแผนการดำเนินการ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือ จัดโครงสร้างแผนการดำเนินงานในการบริหารกิจกรรมลูกเสือซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสิริพร มีผดุง (2558, หน้า 219) กล่าวถึงการกำหนดนโยบายและแผนในการบริการจัดการกิจกรรมนักศึกษาเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเป็นแผนที่เกิดจากความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนานักศึกษาทำให้มีทิศทางชัดเจนในการส่งเสริมภาวะผู้นำของนักศึกษาทำให้สถาบันทราบว่าจะกำหนดนโยบายและดำเนินการอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้พัฒนาระบบการจัดทำแผนในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิดจิตอาสาได้ดำเนินการวางแผนการจัดทำประชาสัมพันธ์ของกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาในการนำเสนอผ่านช่องทางออนไลน์ทำให้มีการประชาสัมพันธ์ออกไปหลายภาคส่วน

กลยุทธ์ที่ 4 กลยุทธ์การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ ดังนั้นผู้บริหารควรจะมีการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อสนับสนุนในการดำเนินการของกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมให้กับลูกเสือในการมีจิตอาสา พบว่ามีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการบริหารเพื่อส่งเสริม

การมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ส่งเสริมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากผู้ปกครอง ได้มีโครงการ/แผนการดำเนินการระดมงบประมาณในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา สอดคล้องกับแนวคิดของ Gareth & Jennifer (2016) ได้นำเสนอว่า การบริหารสโมสรลูกเสือ จึงควรดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเกิดระบบในการบริหารงานซึ่งการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ถือเป็นเครื่องมือในการจัดการและยังเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจในการดำเนินการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรนั้นๆ ด้วยระดมทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากและครอบครัว มีการสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ โดยขอความร่วมมือกับครอบครัว ในการจัดทำแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือกำกับติดตามการจัดสรรทรัพยากรในกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพโดยมีการกำกับติดตามการใช้ทรัพยากรมีการรายงานผลการใช้งบประมาณของกิจกรรมลูกเสือ

กลยุทธ์ที่ 5 กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย สังคมและหน่วยงานภายนอก ดังนั้นผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน สังคม และหน่วยงานภายนอก เพื่อให้มีการดำเนินการในการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมให้กับลูกเสือในการมีจิตอาสา พบว่ามีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา มีแผนงานในการร่วมมือการออกจัดกิจกรรมพัฒนาการประชาสัมพันธ์ให้สังคมในการออกจัดกิจกรรมลูกเสือซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สติพร เขาวนชัย (2561, หน้า 592) ได้เสนอประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้สมาชิกสโมสรลูกเสือสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกของสโมสรลูกเสือถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนการทำงานของสโมสรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสืออย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนและเครือข่ายอย่างชัดเจนมีการประชุมชี้แจงวางแผนร่วมกับเครือข่ายในการให้ความร่วมมือของกิจกรรมลูกเสือ สร้างระบบการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาโดยบูรณา สังคมมีการส่งเสริมการสร้างเครือข่าย ท้องถิ่นและโรงเรียน มีการบูรณาการเครือข่ายผู้ปกครองกับ ศิษย์เก่าและชมรมต่างๆเพื่อร่วมกันจัดกิจกรรมลูกเสือ

3. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า ความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพแวดล้อมของการดำเนินงานการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาด้วยการศึกษาสภาพและการศึกษาแนวทางจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้ให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์ทำให้มีความเหมาะสมในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสุดใจ วันอุดมเดชชัย (2556, หน้า 42) กล่าวไว้ว่า กระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ตรวจสอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องและเป็นกิจกรรมที่ดำเนินอยู่ตลอดเวลา เป็นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาวเพื่อ

Citation : กิตติคุณ อินทนนท์, สติพร เขาวนชัย, ทศนะ ศรีปัดดา, และ ทศนะ กฤษยาภาณุจันต์ โดพิทักษ์. (2568). การพัฒนากลยุทธ์การ



บริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(2), 23–42.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.22>

ทำให้เกิดการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ยกระดับการดำเนินงาน ระเบียบมาบริหารจัดการ กิจกรรมลูกเสือส่งเสริมให้เกิดจิตอาสาโดยมีการนำ ระเบียบ ข้อบังคับของสำนักงานลูกเสือแห่งชาตินำมาจัด โครงสร้างเป็นลำดับขั้นตอนและมอบหมายความรับผิดชอบเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรนำกลยุทธ์การพัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาไปใช้โดย การบูรณาการหลักสูตรต่างๆที่มีความสอดคล้องกันเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะในด้านอื่นๆให้กับลูกเสือ

1.2 ผู้บริหารควรนำกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ไปใช้ในการอบรมพัฒนาให้กับผู้กำกับลูกเสือได้มีความรู้และทักษะในการจัดกิจกรรมในทุก ๆ ด้าน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ให้ ครอบคลุมตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของกลยุทธ์

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีเกษตรดิจิทัลเพื่อเพิ่มผลผลิตสินค้าเกษตร ให้กับ เกษตรกรทุกกลุ่มในสังคมไทย โดยแบ่งตามประเภทของเกษตรกรรม

2.3 ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมอื่นๆที่ส่งผลต่อการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สำหรับเป็นข้อมูลในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กิตติพงศ์ บัณฑุ. (2564). การพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนปะทิววิทยาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 7(3), 108–123.
- กิตติพล แต่งผิว. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อจิตอาสาในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของ ชุมชนตำบลมะขาม อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- ชิดชนก เจริญมงคลการ. (2561). แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครในองค์กรภาครัฐ ภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์. (2556). ปัจจัยจิตสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (สารนิพนธ์ กศ.ม.). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- นิสิต ตั้งจิรวรรณกุล. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรการบริหารกับการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์].
- บุษราภรณ์ ดีเยาว์. (2561). ขบวนการจิตอาสา การขัดเกลาทางสังคมกับการพัฒนาตนของเยาวชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล [ดุชนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].
- มินตรา ลายสนธิเสรีกุล. (2557). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา (*An Online Journal Of Education*), 9(3), 392–406.
- เรืองณวิน มีดินดำ. (2558). การพัฒนาแนวทางการบริหารกิจการลูกเสือ-เนตรนารีสามัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- วุฒิ อิศระกุล. (2565). แนวทางการพัฒนากิจการลูกเสือให้เป็นเลิศของผู้บริหาร โรงเรียนวัดนครเนื่องเขต (ศรีโพธิ์จร) จังหวัดฉะเชิงเทรา. *Dhammathas Academic Journal*, 22(3), 399–412.
- สถิพร เชาวน์ชัย. (2561). กลยุทธ์การบริหารสโมสรลูกเสือจังหวัด. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 12(2), 581–595.
- สถิพร มีผดุง. (2558). การพัฒนากลยุทธ์การจัดกิจกรรมนักศึกษาเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 9(2), 204–221.
- สุดใจ วันอุดมเดชาชัย. (2556). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- อรศิริ ไม่ทอง. (2564). กระบวนการเสริมสร้างจิตอาสาและความรับผิดชอบต่อสังคมของเยาวชนนานาชาติ. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์, 17(3), 1–18.
- อ้อมใจ วงษ์มณฑา. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะของนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต, สถาบันพัฒนธรรมศึกษาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- Jones, G. R., & George, J. M. (2016). *Contemporary management* (9th ed.). New York: McGraw-Hill Education.