



การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่



กิตติคุณ อินทนนท์

วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ปีการศึกษา 2567  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ปีการศึกษา 2567  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราลงกรณ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่”

ของ กิตติคุณ อินทนนท์

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

### คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์)

.....ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เขาวนชัย)

.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัดดา)

.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎากาญจน์ โตพิทักษ์)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

(รองศาสตราจารย์.ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง)

อนุมัติ

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.กรองกาญจน์ ชูทิพย์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

|                   |                                                                                    |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อเรื่อง        | การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่           |
| ผู้วิจัย          | กิตติคุณ อินทนนท์                                                                  |
| ประธานที่ปรึกษา   | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เขาวนชัย                                              |
| กรรมการที่ปรึกษา  | รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา กาญจน์ โต้พิทักษ์<br>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศน์ะ ศรีปัดดา |
| ประเภทวิทยานิพนธ์ | วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,<br>มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2567            |
| คำสำคัญ           | การพัฒนากลยุทธ์, การมีจิตอาสา, ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                                |

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และ 3) เพื่อศึกษาการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ วิธีการดำเนินการวิจัย การสภาพแวดล้อมการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ด้วยการศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการบริหารด้านลูกเสือจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน แล้วนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพแวดล้อมมาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค จัดทำประเด็นกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ด้วยการวิเคราะห์ SWOT Analysis แล้วจึงสัมภาษณ์แนวทางในการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน จากนั้นจึงนำกลยุทธ์ที่ได้ไปยกร่าง ตรวจสอบความเหมาะสมด้วยการสัมภาษณ์จำนวน 5 คน และนำกลยุทธ์มาใช้ที่โรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จำนวน 30 คน และลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จำนวน 32 คน

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่มีจุดแข็ง ได้แก่ การวางแผนโครงสร้างการดำเนินการ และหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือในการร่วมกิจกรรมพัฒนาบำเพ็ญประโยชน์ ส่วนสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่มีจุดอ่อน ได้แก่ โครงการพัฒนาลูกเสือที่หลากหลายและกระจายไม่ได้เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างชัดเจน ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส ได้แก่ นโยบายทำข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการส่งเสริมให้มีจิตอาสา ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรค ได้แก่ นโยบายของกิจกรรมลูกเสือที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์



2. กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ แบ่งออกเป็น 18 กิจกรรม 46 มาตรการ 75 ตัวชี้วัด

3. ผลการทดลองการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

3.1 ผลการประเมินปฏิกิริยา (Reaction) พบว่า ภาพรวมของความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

3.2 ผลการประเมินการเรียนรู้ (Learning) พบว่า ผลการทดสอบหลังการอบรมพัฒนาของผู้เข้าอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการประเมินพฤติกรรม (Behavior) พบว่า ภาพรวมของการประเมินสภาพคุณลักษณะของการมีจิตอาสาอยู่ในระดับมากที่สุด สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

3.4 ผลการประเมินของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านผลลัพธ์

3.4.1 ด้านผลที่รับจากการดำเนินโครงการ พบว่า ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสาทั้งด้านการเสียสละ สามารถถ่ายทอดวิธีการให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้ ส่วนของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่สามารถเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของลูกเสือในกิจกรรมจิตอาสา เป็นผู้นำในการทำกิจกรรม ส่งเสริมให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เป็นตัวอย่างที่ดี และเรียนรู้ที่จะช่วยเหลือผู้อื่น

3.4.2 ด้านผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ พบว่า ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีความรับผิดชอบงานในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ได้เรียนรู้การรับผิดชอบต่อในงานต่าง ๆ ในส่วนของผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ทำให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาจะได้พัฒนาทักษะในการเป็นผู้นำ การจัดการกิจกรรม กระตุ้นให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีส่วนร่วม ในส่วนของโรงเรียนทำให้โรงเรียนมีแผนการบูรณาการในการพัฒนาให้กับสังคม ชุมชนและเป็นประโยชน์ของส่วนร่วมของการมีจิตอาสาได้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

**Title:** Development of Management Strategies to Enhance the Volunteer Spirit of Senior Scouts.

**Author:** Mr. Kittikun Inthanon

**Thesis Advisor:** Assistant Professor Sathiraporn Chaowachai, Ed.D.

**Advisory committee** Associate Professor Krittiyakan Topithak, Ph.D.  
Assistant Professor Tussana Sripatta, Ph.D.

**Academic Paper:** Ed.D. Dissertation in Educational Administration,  
Naresuan University, 2024

**Keywords:** Strategy Development, Volunteer Spirit, Senior Scouts

### Abstract

This research aimed to 1) study the environment and management guidelines to enhance the volunteer spirit of senior scouts, 2) create and examine management strategies to enhance the volunteer spirit of senior scouts, and 3) study the implementation of management strategies to enhance the volunteer spirit of senior scouts. The research methodology began with a study of both internal and external environments related to scout administration by interviewing 11 experts. The data gathered from these interviews were analyzed using SWOT analysis to identify strengths, weaknesses, opportunities, and threats. This analysis was used to develop strategic issues for enhancing the volunteer spirit of senior scouts. Subsequently, 5 additional experts were interviewed to provide management guidelines to enhance the volunteer spirit of senior scouts. The resulting strategies were then drafted, reviewed for appropriateness through another round of interviews with 5 experts, and implemented at Thawangpha Pittayakhom School, involving 30 senior scout leaders and 32 senior scouts.

The research findings revealed the following:

1. The internal strengths of the school included the planning of operational structures and scout activity curricula that encouraged participation in community service. Internal weaknesses included the existence of various and dispersed scout development programs without a specific focus. External opportunities included

policies supporting collaboration with external organizations to enhance the volunteer spirit. External threats involved scout activity policies that changed according to evolving situations.

2. The management strategies to enhance the volunteer spirit of senior scouts comprised 5 main strategies, divided into 18 activities, 50 measures, and 81 indicators.

3. The results from implementing the management strategies to enhance the volunteer spirit of senior scouts showed that

3.1 The reaction evaluation results found that the overall satisfaction of the trainees was at the highest level, higher than the specified criteria.

3.2 The learning evaluation results found that post-training test scores of the trainees were higher than pre-training scores, reflecting learning development at the 0.05 significance level.

3.3 The behavior evaluation results found that the overall assessment of the volunteer spirit was at the highest level, higher than the specified criteria.

3.4 The outcome evaluation of trainees found that

3.4.1 In terms of the results received from the implementation of the project, it was found that senior scout leaders had knowledge and understanding about the volunteer spirit in terms of sacrifice and were able to pass on methods to senior scouts. As for senior scouts, they were able to understand the roles and duties of scouts in volunteer activities, be leaders in doing activities, encourage senior scouts to be good examples, and learn to help others.

3.4.2 In terms of the results from the implementation of the project, it was found that the senior scouts are responsible for their roles. They have learned to take responsibility for various tasks. As for the senior scout leaders, they participate in volunteer activities and develop leadership skills, manage activities, and motivate senior scouts to participate. As for the school, it has an integrated plan for development for society and the community, and the benefits of volunteer participation help to build good relationships.

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาในการเป็นที่ปรึกษาที่ทุ่มเทเอาใจใส่ ด้วยเมตตาอันยิ่งใหญ่ และความเป็นครูผู้ให้อย่างแท้จริงของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สธิพร เขาวนชัย ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎากาญจน์ โตพิทักษ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัดดา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และให้ความเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่งตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์อย่างต่อเนื่อง ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีความสมบูรณ์ และมีคุณค่าตามประโยชน์อันพึงมี

ขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบหาคุณภาพเครื่องมือและการสัมภาษณ์อันสำคัญ ส่งผลให้การดำเนินการวิจัยมีคุณภาพ และสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ขอขอบคุณพี่น้องนิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 21 ที่มีความห่วงใยและสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบคุณ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ให้ความอนุเคราะห์ทุนวิจัยและสนับสนุนให้การวิจัยสำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณ โรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ที่ให้ความอนุเคราะห์บุคลากรและนักเรียน ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดาของผู้วิจัยและกัลยาณมิตรที่ให้อำลังใจและให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีเสมอมา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียน สร้างบุคลากรคุณภาพ มีทักษะชีวิต ก่อให้เกิดสังคมแห่งคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อการสร้างประเทศชาติที่เข้มแข็ง และสงบร่มเย็น ต่อไป

กิตติคุณ อินทนนท์

## สารบัญ

### หน้า

|                                                                                                                  |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| บทคัดย่อภาษาไทย .....                                                                                            | ค   |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....                                                                                         | จ   |
| ประกาศคุุณูปการ.....                                                                                             | ช   |
| สารบัญ.....                                                                                                      | ซ   |
| สารบัญตาราง .....                                                                                                | ญ   |
| สารบัญภาพ .....                                                                                                  | ฉ   |
| บทที่ 1 บทนำ .....                                                                                               | 1   |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....                                                                             | 1   |
| คำถามของการวิจัย.....                                                                                            | 5   |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....                                                                                     | 6   |
| ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย .....                                                                                  | 6   |
| ขอบเขตของการวิจัย .....                                                                                          | 6   |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....                                                                                             | 11  |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                                                                     | 14  |
| แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์ .....                                                                             | 15  |
| แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....                                                                           | 40  |
| แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการลูกเสือ.....                                                                       | 46  |
| แนวคิดเกี่ยวกับจิตอาสา .....                                                                                     | 63  |
| แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ .....                                                                           | 78  |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                                                                                      | 91  |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย .....                                                                                       | 102 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย .....                                                                                 | 103 |
| ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ<br>สามัญรุ่นใหญ่.....      | 105 |
| ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของ<br>ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่..... | 113 |
| ขั้นตอนที่ 3 การทดลองการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่<br>.....             | 118 |

|                                                                                                                  |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>บทที่ 4 ผลการวิจัย.....</b>                                                                                   | <b>129</b> |
| ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของ<br>ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่.....      | 129        |
| ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา<br>ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่..... | 216        |
| ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ<br>สามัญรุ่นใหญ่.....           | 273        |
| <b>บทที่ 5 บทสรุป.....</b>                                                                                       | <b>294</b> |
| สรุปผลการวิจัย .....                                                                                             | 297        |
| อภิปรายผลการวิจัย.....                                                                                           | 307        |
| ข้อเสนอแนะ.....                                                                                                  | 314        |
| บรรณานุกรม .....                                                                                                 | 317        |
| <b>ภาคผนวก .....</b>                                                                                             | <b>327</b> |
| ภาคผนวก ก.....                                                                                                   | 328        |
| ภาคผนวก ข.....                                                                                                   | 360        |
| ภาคผนวก ค.....                                                                                                   | 487        |
| <b>ประวัติผู้วิจัย .....</b>                                                                                     | <b>512</b> |



## สารบัญตาราง

### หน้า

|                                                                                                                                                          |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค .....                                                                                           | 31  |
| ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์การมีจิตอาสา.....                                                                                                               | 76  |
| ตาราง 3 แสดงรูปแบบการประเมิน Kirkpatrick's 4 Levels of Evaluating Training .....                                                                         | 88  |
| ตาราง 4 แสดงกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....                                                                                           | 108 |
| ตาราง 5 แสดงกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....                                                                                           | 112 |
| ตาราง 6 แสดงกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....                                                                                           | 115 |
| ตาราง 7 แสดงการออกแบบการประเมินโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ<br>สามัญรุ่นใหญ่.....                                                 | 126 |
| ตาราง 8 แสดง SWOT Matrix ประเด็นที่ 1 .....                                                                                                              | 160 |
| ตาราง 9 แสดง SWOT Matrix ประเด็นที่ 2 .....                                                                                                              | 162 |
| ตาราง 10 แสดง SWOT Matrix ประเด็นที่ 3.....                                                                                                              | 164 |
| ตาราง 11 แสดง SWOT Matrix ประเด็นที่ 4.....                                                                                                              | 166 |
| ตาราง 12 แสดง SWOT Matrix ประเด็นที่ 5.....                                                                                                              | 168 |
| ตาราง 13 แสดง SWOT Matrix ด้านหลักสูตรของกิจกรรมลูกเสือ .....                                                                                            | 171 |
| ตาราง 14 แสดง SWOT Matrix ด้านบุคลากร.....                                                                                                               | 175 |
| ตาราง 15 แสดง SWOT Matrix ด้านการบริหารจัดการ.....                                                                                                       | 179 |
| ตาราง 16 แสดง SWOT Matrix ด้านระดมทรัพยากร .....                                                                                                         | 183 |
| ตาราง 17 แสดง SWOT Matrix ด้านเครือข่ายความร่วมมือ.....                                                                                                  | 187 |
| ตาราง 18 แสดงสรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางในการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ<br>สามัญรุ่นใหญ่ ตามประเด็นกลยุทธ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ..... | 212 |
| ตาราง 19 แสดงกลยุทธ์ กิจกรรม มาตรการ และตัวชี้วัดของร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริม<br>การมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่.....                        | 219 |
| ตาราง 20 แสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมี<br>จิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่.....                                     | 230 |
| ตาราง 21 แสดงกลยุทธ์ กิจกรรม มาตรการ และตัวชี้วัดของร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริม<br>การมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่.....                        | 260 |
| ตาราง 22 ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือ.....                                                                               | 270 |
| ตาราง 23 วิธีการดำเนินงานโครงการอบรมพัฒนา.....                                                                                                           | 276 |
| ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบด้านความรู้เกี่ยวกับการมีจิตอาสาของผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่.....                                                            | 277 |
| ตาราง 25 ผลการประเมินความพึงพอใจของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่.....                                                                                             | 278 |



|                                                                                       |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบด้านความรู้เกี่ยวกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่..... | 280 |
| ตาราง 27 ผลการประเมินสภาพคุณลักษณะของการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่.....         | 281 |



## สารบัญภาพ

### หน้า

|                                                                                       |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ภาพ 1 กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ .....                                                | 21  |
| ภาพ 2 แสดงช่วงเวลาของการประเมินแบบ Kirkpatrick's four levels of evaluation .....      | 89  |
| ภาพ 3 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย .....                                                    | 102 |
| ภาพ 4 แสดงขั้นตอนการวิจัยขั้นตอนที่ 1 .....                                           | 103 |
| ภาพ 5 แสดงขั้นตอนการวิจัยขั้นตอนที่ 2 และขั้นตอนที่ 3 .....                           | 104 |
| ภาพ 6 แสดงร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ .....  | 217 |
| ภาพ 7 แสดงกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ .....      | 258 |
| ภาพ 8 การฝึกอบรมของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ .....                                         | 289 |
| ภาพ 9 การฝึกอบรมของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โดยวิทยากรให้ความรู้ตามรายวิชา .....           | 290 |
| ภาพ 10 การฝึกอบรมของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่วิทยากรให้การสาธิตและบรรยาย .....             | 291 |
| ภาพ 11 ผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ร่วมกันทำกิจกรรมพัฒนา .....              | 292 |
| ภาพ 12 ผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ร่วมกันพัฒนาและร่วมกิจกรรมตามชุมชน ..... | 293 |
| ภาพ 13 แสดงกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ .....     | 304 |

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) มีเป้าหมายประสงค์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศไทยทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรม ดังนั้น ต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนา ประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ในการส่งเสริมให้คนไทยมีจิตอาสา จิตสาธารณะ และมีความรับผิดชอบ ต้องมีการสร้างความตระหนักให้ประชาชนรู้จักหน้าที่ของตนเอง โดยส่งเสริมสถานศึกษาให้มีการสอดแทรกการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการมีจิตสาธารณะเข้าไปในทุกสาระวิชาและในทุกกิจกรรม รวมทั้งปรับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้เอื้อต่อการมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ รวมถึงการรักษาขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงาม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562, หน้า 30-37)

พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้หน่วยราชการในพระองค์ 904 ร่วมกันจัดโครงการ จิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริ โดยลูกเสือคือภาพลักษณ์ที่สังคมตระหนักในคุณค่า ด้วยเป็นกิจกรรมที่เสริมสร้าง ระเบียบวินัยให้กับเยาวชนของชาติ และผู้ที่เป็นลูกเสือคือผู้ที่บำเพ็ญประโยชน์ และช่วยเหลือผู้อื่น สำนักงานลูกเสือแห่งชาติพิจารณาเห็นว่า โดยหลักการของจิตอาสา คือจิตแห่งการให้ ความดีงามทั้งปวงแก่ผู้อื่นและเพื่อนมนุษย์โดยเต็มใจ สมัยครใจ ซาบซึ้งใจ และปิติสุขที่ได้เสียสละเวลา แรงกาย แรงสติปัญญา ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์หรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน และมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น อันสอดคล้องต้องกันกับหลักการของการลูกเสือในการบำเพ็ญประโยชน์ และช่วยเหลือผู้อื่นทุกเมื่อ เพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติองค์พระประมุขคณะลูกเสือแห่งชาติและสนองพระราชดำริในการปลูกฝังส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนลูกเสือ ร่วมกันบำเพ็ญประโยชน์ ช่วยเหลือผู้อื่น ทำความดีด้วยหัวใจ มีทัศนคติและค่านิยมที่ถูกต้องต่อชาติ บ้านเมืองซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 มาตรา 8 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการ

ฝึกอบรม ลูกเสือเพื่อพัฒนาลูกเสือทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจ และศีลธรรม ให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ และช่วยสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสามัคคีและมีความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้ เพื่อความสงบสุขและความมั่นคงของประเทศชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 17-29)

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ได้ดำเนินโครงการและน้อมนำพระราชบัญญัติ การปฏิบัติ โดยผ่านกิจกรรมลูกเสือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และวัฒนธรรมสร้างสัมพันธภาพอันดี เสริมสร้างทักษะชีวิต และเสริมสร้างจิตอาสาและการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยให้อำนาจการสถานศึกษาเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงาน โครงการนี้จะทำให้ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ-เนตรนารีมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสา บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งเพื่อการพัฒนาทักษะชีวิต ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ มีความประพฤติที่เหมาะสม มีค่านิยมที่ถูกต้อง รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม (สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ, 2564, หน้า 1-2) ซึ่งในปัจจุบันพลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบนโยบายการศึกษา “เรียนดี มีความสุข” การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศและการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชีวิต ให้กับทุกส่วนราชการ และทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นำไปขับเคลื่อนงานด้านการศึกษาให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีความสุข ผ่านการพัฒนางานลูกเสือเพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ โดยได้มีการส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ และสอดคล้องกับยุคสมัย ทันการณ์ และนำไปใช้งานได้จริง เพื่อช่วยเหลือตนเอง ครอบครัวชุมชน และสังคม การจัดทำแผนการพัฒนาลูกเสือไทย (พ.ศ. 2567 – 2570)

การดำเนินการเพื่อพัฒนางานลูกเสือของประเทศ เพื่อเป็นทิศทางของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วิธีการ ยุทธศาสตร์ ที่กำหนดมีการกำกับ เร่งรัดและติดตามประเมินผลการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน (แผนปฏิบัติราชการ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570) ซึ่งมีกิจกรรมที่ลูกเสือสามารถดำเนินการและมีการส่งเสริม “งานลูกเสือเพื่อลูกเสือและสังคม” (Scout for scouts and community) โดยการขับเคลื่อนขบวนการลูกเสือ (scout movement) ให้เกิดพลัง ด้วยวิธีการลูกเสือ (Scout Method) ที่ปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่ถูกต้องต่อขบวนการลูกเสือ รวมทั้งพัฒนาการลูกเสือให้สอดคล้องกับยุคสมัยและการเปลี่ยนแปลงของสังคมและมี “ขบวนการลูกเสือ (scout movement)” หรือการลูกเสือ หมายถึง การร่วมกันของทุกภาคส่วนในสังคม เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และสร้างสรรค์ให้เกิดพลังของเด็ก เยาวชน และคนหนุ่มสาว (empowerment) ให้มีอุปนิสัยดี (Character) คือ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีน้ำใจ ด้วยวิธีการลูกเสือ (Scout Method) เป็นโปรแกรมการฝึกอบรมที่เพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจตามช่วงวัย มุ่งพัฒนา ฝึกฝน และบ่มเพาะให้เด็กเยาวชน มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่ดี ก่อเกิดเป็นสมรรถนะที่นำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตและการ

ทำงานได้อย่างบูรณาการกัน โดยเน้นกิจกรรมกลางแจ้งที่สนุกสนาน สอดคล้องกับยุคสมัย ทันการณ์ และนำไปใช้งานได้จริง เพื่อช่วยเหลือตนเอง ครอบครัวชุมชน และสังคม ของแผนการพัฒนาลูกเสือ ไทย พ.ศ.2567-2570

โดยปัจจุบันผู้คนปรารถนาถึงการแสดงออกถึงพฤติกรรมจิตอาสา การทำประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ดังที่ บุชราภรณ์ ดีเยาว์ (2561) ได้ศึกษาขบวนการจิตอาสาชดเชยทางสังคมกับการพัฒนาดนของเยาวชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า รูปแบบของขบวนการคือการก่อรูปจากความคิดอุดมการณ์ได้แรงบันดาลใจมาจากครอบครัวและต้องการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาสังคม จากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการเป็นผู้ให้ช่วยเหลือผู้อื่น เยาวชนใช้เวลาว่างทำงานจิตอาสา มีบุคลิกภาพกล้าแสดงออกเชื่อมั่นเห็นคุณค่าตนเอง ตระหนักว่าสังคมไม่ใช่เรื่องของคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นเรื่องของทุกคน การทำเพื่อสังคมเริ่มต้นจากตนเอง และ ชิดชนก เจริญมงคลการ (2561) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาโมเดิร์นอินเตอร์แรคทีฟภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพการบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์มีความสำคัญสูงสุด ปัญหาที่พบคือเรื่องงบประมาณ ด้านกิจกรรมที่ดำเนินด้านจิตอาสา พบว่ากิจกรรมจิตอาสาด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมีการดำเนินกิจกรรมมากที่สุด ส่วนการจัดกิจกรรมจิตอาสาด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม มีการปฏิบัติน้อยที่สุด และในด้านการสร้างเครือข่ายปัญหาที่พบคือ การติดต่อกับกลุ่มเครือข่ายที่เข้าร่วมในกิจกรรมภายหลังจากจบกิจกรรมยังขาดความต่อเนื่อง

กิจกรรมลูกเสือ ปัจจุบันถือว่าเป็นกิจกรรมทางการศึกษาของเยาวชน เพราะเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคคลทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสมอง เพื่อให้เด็กมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด ด้านร่างกาย เพื่อให้ร่างกายเจริญเติบโต สุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรงและด้านจิตใจเพื่อให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม คิดและทำในสิ่งที่ดี รู้จักใช้เหตุผลในการคิดแก้ปัญหา เพื่อความเป็นพลเมืองดี เมื่อเจริญเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ ลูกเสือยังเป็นกิจกรรมที่ใช้ฝึกอบรมเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีตามจารีตประเพณีของบ้านเมือง โดยยึดอุดมการณ์ของลูกเสือ คือให้มีนิสัยในการสังเกต จดจำ เชื้อฟังและฟังตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัยและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เสียสละ รวมทั้งรู้จักการบำเพ็ญตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม จะเห็นได้ว่ากิจกรรมลูกเสือมีความสำคัญที่สามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจและศีลธรรม ทำให้เป็นคนมีความรับผิดชอบต่อสังคม แต่ในการเรียนการสอนวิชาลูกเสือให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีคุณภาพนั้นจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้อย่างลุ่มลึกในกิจการของลูกเสือ มีความคิดสร้างสรรค์ในการสอนลูกเสือ และมีความละเอียดรอบคอบในการติดต่อสื่อสารนอกจากนั้นผู้กำกับกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ต้องได้รับเครื่องหมาย วูดแบดจ์ ประเภทสามัญรุ่นใหญ่ โดยสำหรับด้านจัดกิจกรรมลูกเสือผู้กำกับลูกเสือ มีหลักในการจัดกิจกรรม มีศาสนาเป็นที่ยึดหลักทางจิตใจ มีความจงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ ลูกเสือทุกคน



ยึดมั่นในคำปฏิญาณ และด้านการเงินลูกเสือ การเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือ การควบคุมเงินรายได้กลุ่ม หรือกองลูกเสือ (กิจติพงศ์ บู้หลง, 2564, บทความวิจัย)

กิจการลูกเสือเป็นกิจการที่สำคัญเป็นกระบวนการที่จะทำให้เด็กเป็นพลเมืองดี ของประเทศ และของโลกต่อไป เพราะกระบวนการลูกเสือมีความแน่ชัดชัดเจนในเรื่องกฎและคำปฏิญาณนอกจากนี้ ยังมีกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน ถ้าหากว่าหน่วยงานเยาวชนที่จะให้เยาวชนมีระเบียบ วินัย มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ กิจกรรมลูกเสือน่าจะเหมาะในการ นำมาพัฒนาเด็กและเยาวชนในช่วงของการเป็นลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้ (บุญธรรม พิมพ์ภรณ์, 2565, ออนไลน์) จึงน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาในหลวงรัชกาลที่ 10 มาเป็นหลักในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่การขับเคลื่อนอย่างยั่งยืนให้เป็นรูปธรรมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง 2) ด้านการมีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคงมีคุณธรรม 3) ด้านมีงานทำมีอาชีพ และ 4) ด้านการเป็นพลเมืองดี โดยมีกิจกรรมจิตอาสาด้วยหัวใจซึ่งตอบสนองต่อด้านที่ 4 การเป็นพลเมืองดี โดยมีตัวชี้วัด 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว 2) โน้มน้าวให้ผู้อื่นเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะมีจิตอาสาในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นสาธารณะ(โรงเรียน ชุมชน สังคม ประเทศชาติ ประชาคมโลกและสิ่งแวดล้อม) และ 3) ช่วยแก้ปัญหาต่างๆรวมถึงการสนับสนุนการแก้ปัญหาอย่างสันติวิธี ซึ่งจากสภาพปัญหาและแนวทางของการบริหารกิจการลูกเสือของนักวิจัยหลายท่านที่ได้รายงานผลนั้น ควรจะมีการเปลี่ยนแปลงโดยนำเครื่องมือหรือชุดความคิดเข้ามาใช้ในการแก้ปัญหาและมีแนวทางในการบริหารกิจการลูกเสือ

ในการบริหารสภาวะปัจจุบัน การบริหารเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ และเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นว่า การบริหารมีความสำคัญและมีประโยชน์ในการช่วยก่อให้เกิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจเป็นการจุดประกายให้มีการเริ่มต้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการพัฒนาการบริหรนั้นจำเป็นจะต้องมีกลยุทธ์ซึ่งความสำคัญในการบริหารองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรดำเนินการอย่างเป็นระบบเป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินงาน การกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมในและภายนอกเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งกลยุทธ์ หมายถึง วิธีการหรือแนวทางการบริหารของสถานศึกษาเพื่ออำนวยการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย โอกาสและอุปสรรค สอดคล้องกับ Wheelen, M.& Hunger, D. (2012) ได้ให้ความหมายกลยุทธ์ หมายถึง ชุดของการตัดสินใจและการปฏิบัติด้านการต่างๆ ด้านการจัดการ ซึ่งเป็นตัวกำหนดการดำเนินงานระยะยาวเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายองค์กร ทำให้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการแก้ปัญหาตามที่ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556, หน้า 152) กล่าวว่า กลยุทธ์มีความสำคัญเพราะกลยุทธ์จะก่อให้เกิดประโยชน์ในระยะยาวตามที่ต้องการ และเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานสำหรับอนาคต และเกี่ยวข้องทั้งองค์กรทั้งองค์กร และสุดใจ วันอุดมเดชาชัย (2556, หน้า 37-41) กล่าวว่า



การบริหารเชิงกลยุทธ์ จะช่วยให้องค์กรดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินการในเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ ผู้บริหารความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต จากที่กล่าวมาข้างต้นสังเกตได้ว่ากลยุทธ์มีความสำคัญกับกระบวนการบริหารเป็นอย่างมาก และเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการบริหารและมีชุดข้อมูลในการตัดสินใจเพื่อให้กระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

การดำเนินการโดยใช้กลยุทธ์เข้ามาแก้ปัญหการบริหารโดยมีนักวิจัยได้ดำเนินการดังที่ สติพร เขาวนชัย ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน ประเด็นกลยุทธ์และแนวทางในการบริหารสโมสรลูกเสือจังหวัด สร้างกลยุทธ์การบริหารสโมสรลูกเสือจังหวัด พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานกิจการของสโมสรลูกเสือจังหวัด อยู่ในระดับมาก กลยุทธ์การบริหารสโมสรลูกเสือจังหวัด ประกอบด้วย 4 ประเด็นกลยุทธ์ แบ่งออกเป็น 12 กลยุทธ์ 39 กลวิธี และ 46 ตัวชี้วัด และผลการประเมิน พบว่า ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากและในการประเมินโครงการของธีรภัทร สุขสมทรัพย์ (2556) ได้ทำการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารร้านสาขาอย่าง มีอาชีพสำหรับสายปฏิบัติการระดับผู้จัดการร้านในธุรกิจตัวแทนรับชำระค่าสินค้าและบริการ โดยใช้ แนวทางการประเมินของ Kirkpatrick ผลการวิจัยพบว่า ด้านปฏิกิริยา (Reaction) พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในระดับมาก ด้านการเรียนรู้ (Learning) พบว่ามี ระดับความรู้เพิ่มขึ้นในภาพรวมอยู่ในระดับมากด้าน พฤติกรรม (Behavior) พบว่าระดับความสามารถหลังการอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้าน ผลลัพธ์ (Results) พบว่า ผลสำเร็จที่ เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหลังการอบรมนั้น ด้านยอดขายชำระ (จำนวนรายการ) มียอดขายชำระ (จำนวนรายการ) เพิ่มขึ้นจากยอดขายชำระก่อนการฝึกอบรม

จากการศึกษาเอกสาร สถานการณ์ที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งเรื่องของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ แนวทางในการพัฒนา กลยุทธ์ในการบริหารและโครงการในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการบริหารของกลยุทธ์เพื่อดำเนินการทดลองตามโครงการเพื่อเป็นแนวทางของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และนำไปสู่การใช้ข้อมูลประกอบการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องจะนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับใช้ในการบริหารจัดการต่อไป

### คำถามของการวิจัย

1. สภาพแวดล้อมและแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เป็นอย่างไร
2. กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ควรมีลักษณะอย่างไร
3. การใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เป็นอย่างไร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

### วัตถุประสงค์หลัก

เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

### วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
3. เพื่อศึกษาการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

## ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์สำหรับผู้กำกับลูกเสือเพื่อช่วยในการพัฒนาลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ให้มีจิตอาสาอย่างเป็นรูปธรรม
2. โรงเรียนในสังกัดได้รับแนวทางในการดำเนินงานขับเคลื่อนภารกิจตามกลยุทธ์และเพื่อพัฒนาให้กับผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนมีผลลัพธ์ในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่จากแบบสัมภาษณ์รายบุคคล**

การศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ แบ่งเป็น 3 ขั้น คือ

**ขั้นที่ 1.1 การศึกษาสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่จากการสัมภาษณ์**

### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

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

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

กลุ่มที่ 2 ผู้กำกับลูกเสือในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่จัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน ที่มีคุณวุฒิทางลูกเสือไม่ต่ำกว่า ขั้นหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ L.T.C. จำนวน 6 คน

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

สภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

### ขั้นที่ 1.2 การกำหนดแนวทางของประเด็นกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จากขั้นที่ 1.1 ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส และอุปสรรค มาจำแนกเป็นสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส และอุปสรรค

2. ผู้วิจัยจัดทำแนวทางการกำหนดประเด็นกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จำแนกเป็นสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส และอุปสรรค

2.1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์ สร้างตาราง SWOT Matrix จับคู่ จุดแข็ง - โอกาส จับคู่จุดแข็ง - อุปสรรค จับคู่จุดอ่อน - โอกาส จับคู่ จุดอ่อน - อุปสรรค

3. นำแนวทางการกำหนดประเด็นกลยุทธ์และกลยุทธ์ที่จัดทำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความเหมาะสมของประเด็นกลยุทธ์อีกครั้ง

4. ปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมตามข้อเสนอแนะ

### ขั้นที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

#### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามคุณสมบัติ จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

1. เป็นผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารกิจการลูกเสือของสำนักงานลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ หรือ

2. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการให้การฝึกอบรมหรือบริหารหลักสูตร การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือในระดับต่าง ๆ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือ
3. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์และเกี่ยวข้องกับการจัดการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือในระดับต่าง ๆ หรือ
4. เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางลูกเสือระดับหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ (L.T.)

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

### ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

การสร้างและตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

#### ขั้นที่ 2.1 การร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

การร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยนำผลการศึกษาตามขั้นที่ 1.2 มากำหนดร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยมีขั้นตอนดังนี้
  - 1.1 ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำมาตรการมาจากการศึกษาแนวทางการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ซึ่งเป็นผลมาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
  - 1.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำตัวชี้วัดมาจากการสังเคราะห์
  - 1.3 จัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์อีกครั้ง

#### ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

##### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษาหรือนักวิชาการที่มีประสบการณ์ในการจัดทำกลยุทธ์การบริหารจัดการ และการวางแผนการบริหารองค์การด้วยกลยุทธ์ จำนวน 1 คน

กลุ่มที่ 2 เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางลูกเสือระดับหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ (L.T.) ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ จำนวน 1 คน

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

ความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

### ขั้นที่ 2.3 การจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ในการจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยดำเนินการนำกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา กิจกรรมที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ มาสร้างเป็นคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และโครงการอบรมเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ซึ่งคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เป็นเอกสารเพื่อให้รายละเอียดแก่ผู้ที่จะนำกลยุทธ์การบริหารไปใช้ โดยได้ศึกษาและทำความเข้าใจก่อนใช้และมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. กำหนดรายละเอียดคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ขอบข่ายกลยุทธ์ วิธีการนำคู่มือไปใช้ คำนิยาม ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ส่วนที่ 2 กรอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ส่วนที่ 3 การดำเนินการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ส่วนที่ 4 การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ส่วนที่ 5 การฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

2. นำคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาเพื่อขอความคิดเห็นและคำแนะนำ แล้วจึงนำมาปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์



## ขั้นที่ 2.4 การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีรายละเอียดดังนี้

### 2.4.1 แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามคุณสมบัติ จำนวน 5 คนโดยกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางลูกเสือระดับหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ (L.T.) ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 3 เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล จำนวน 2 คน

### 2.4.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

## ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จำแนกเป็น ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำแนกเป็น

1. ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม อ.ท่าวังผา จ.น่าน จำนวน 30 คน

2. ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม อ.ท่าวังผา จ.น่าน จำนวน 1 กอง มี 4 หมู่ หมู่ละ 8 คน รวมทั้งสิ้น 32 คน

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ผลการทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่



## นิยามศัพท์เฉพาะ

**1. การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่** หมายถึง การกำหนดแนวทางวิธีการดำเนินงานและตัวชี้วัดในการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ที่มีความชัดเจนเป็นระบบ มีเป้าหมาย ที่ชัดเจนในการนำไปปฏิบัติทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการเสียสละต่อสังคม ด้านการมุ่งมั่นพัฒนา ด้านการเคารพและความรับผิดชอบ

**2. กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่** หมายถึง การกำหนดวิธีการหรือแนวทางการบริหารของสถานศึกษาในการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ อันประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ กิจกรรม มาตรการและตัวชี้วัด

2.1 วิสัยทัศน์ หมายถึง เป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับโรงเรียนในอนาคตของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

2.2 พันธกิจ หมายถึง การกำหนดขอบเขตของการบริหารให้โรงเรียนบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

2.3 เป้าประสงค์ หมายถึง ผลสำเร็จที่โรงเรียนต้องการบรรลุถึงการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

2.4 กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการ แนวทางการบริหารของโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ซึ่งมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย โอกาสและอุปสรรค

**3. สภาพแวดล้อมการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่** หมายถึง สภาพปัจจุบันในการบริหารลูกเสือที่วิเคราะห์ถึงสิ่งที่สามารถควบคุมได้ด้วยปัจจัยและสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในด้วยรูปแบบ 2S4M และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วยรูปแบบ PEST ประกอบด้วย

3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในด้วยรูปแบบ 2S4M หมายถึง การวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ของการบริหารลูกเสือที่อยู่ภายในโรงเรียนซึ่งสามารถควบคุมปัจจัยเหล่านี้ได้ ประกอบด้วย

3.1.1 ด้านโครงสร้างและนโยบาย (Structure: S1) ได้แก่ โครงสร้าง นโยบายระบบงานของโรงเรียน

3.1.2 ด้านผลผลิตและบริการ (Product and Service: S2) ได้แก่ ประสิทธิภาพของการให้บริการในองค์กร คุณภาพการให้บริการ และคุณภาพที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของโรงเรียน

3.1.3 ด้านบุคลากร (Man: M1) ได้แก่ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียน

3.1.4 ด้านประสิทธิภาพทางการเงิน (Money: M2) ได้แก่ ความเพียงพอ ความคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงิน ประสิทธิภาพของการใช้เงินที่เน้นผลผลิต การระดมทรัพยากร และการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน

3.1.5 ด้านวัสดุและทรัพยากร (Material: M3) ได้แก่ ความเพียงพอ และคุณภาพของ วัสดุอุปกรณ์ในโรงเรียน

3.1.6 ด้านบริหารจัดการ (Management: M4) ได้แก่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรใน โรงเรียนการมอบอำนาจ การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการของโรงเรียน การประชาสัมพันธ์

3.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วยรูปแบบ PEST หมายถึง การวิเคราะห์ ปัจจัยต่าง ๆ ของการบริหารลูกเสือที่อยู่ภายนอกโรงเรียนซึ่งไม่สามารถควบคุมปัจจัยเหล่านี้ได้ ประกอบด้วย

3.2.1 ด้านการเมือง (Politics: P) หมายถึง เสถียรภาพของรัฐบาล นโยบาย และ กฎระเบียบที่ออกมาควบคุมการบริหารงาน นโยบาย และการตัดสินใจระดับหน่วยงานบังคับบัญชา กลุ่มผลประโยชน์ และผลกระทบของกฎหมาย และนโยบายที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียน

3.2.2 ด้านเศรษฐกิจ (Economics: E) หมายถึง สภาพเศรษฐกิจของประเทศที่มีผลต่อ การจัดสรรงบประมาณ และการบริหารงานขององค์กร สถานภาพทางการเงินของหน่วยงานบังคับ บัญชา ภาระทางการเงินที่หน่วยงานบังคับบัญชาต้องรับผิดชอบต่อโรงเรียน

3.2.3 ด้านสังคม (Social Relations: S) หมายถึง วัฒนธรรมทางสังคม ขนาดและภาพ ของประชากร ปัญหาและความต้องการของประชาชน ระบบนิเวศวิทยา ทั้งภายนอกที่มีผลกระทบต่อ การบริหารโรงเรียน

3.2.4 ด้านเทคโนโลยี (Technology: T) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและความ เจริญก้าวหน้าของ นวัตกรรม การโทรคมนาคม และเครื่องมือสมัยใหม่ที่มีผลต่อการบริหารของ โรงเรียน

**4. การตรวจสอบร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญ รุ่นใหญ่** หมายถึง การตรวจสอบคุณภาพของผลกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่คุณภาพ ดังนี้

4.1 ด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) หมายถึง ร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อ ส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่ เกี่ยวข้องและผู้ได้รับผลกระทบจากการบริหารลูกเสือ โดยได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มี ความรู้และเชี่ยวชาญทางด้านลูกเสือ

**5. ผลการทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญ รุ่นใหญ่** หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการประเมินโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่ปฏิบัติตามกลยุทธ์พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา แบ่งออกเป็น 4 ชั้น ดังนี้ 1) ประเมินปฏิกิริยา 2) ประเมินผลการเรียนรู้ 3) ประเมินพฤติกรรมหลังการ อบรม 4) ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

### 5.1 ประเมินปฏิกิริยา (Reaction Evaluation) หมายถึง การประเมินความพึง

พอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ประกอบด้วย ด้านหลักสูตร ด้านวิทยากร ด้านสื่อการอบรม ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านการประเมินผลโดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

### 5.2 ประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation) หมายถึง การประเมินผลความรู้ของ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สำหรับด้านความรู้ใช้แบบทดสอบความรู้ ประกอบด้วย แบบทดสอบการวัดความรู้ด้านการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เป็นแบบสอบแบบปรนัยเลือกตอบ (Multiple Choices test)

### 5.3 ประเมินพฤติกรรมหลังการอบรม (Behavior Evaluation) หมายถึง การประเมิน

การนำความรู้ไปใช้ในการส่งเสริมการมีจิตอาสา ประกอบด้วย ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการเสียสละต่อสังคม ด้านการมุ่งมั่นพัฒนา ด้านการเคารพและความรับผิดชอบ โดยใช้แบบประเมินพฤติกรรมด้านการวัดแบบประเมินผลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

### 5.4 ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Results Evaluation) หมายถึง การประเมินผลลัพธ์หรือ

ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ประกอบด้วย 1) ด้านผลที่รับจากการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ 2) ด้านผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยใช้แบบสัมภาษณ์โครงสร้าง (Structure Interview)

## 6. โครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ หมายถึง

โครงการที่ฝึกอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยสอดคล้องกับกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา กิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเสนอตามรายละเอียด ดังนี้

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์

- 1.1 ความหมายของกลยุทธ์
- 1.2 การบริหารเชิงกลยุทธ์
- 1.3 การวางแผนเชิงกลยุทธ์
- 1.4 การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์
- 1.5 กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

#### 2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

- 2.1 ความหมายของการบริหาร
- 2.2 ความสำคัญของการบริหาร
- 2.3 ทรัพยากรในการบริหาร
- 2.4 การบริหารสถานศึกษา

#### 3. แนวคิดเกี่ยวกับกิจการลูกเสือ

- 3.1 ประวัติของกิจการลูกเสือ
- 3.2 วัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ
- 3.3 กฎและคำปฏิญาณของลูกเสือ
- 3.4 สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
- 3.5 แผนยุทธศาสตร์พัฒนากิจการลูกเสือไทย พ.ศ.2566-2570 ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
- 3.6 แผนการพัฒนาลูกเสือไทย (พ.ศ.2567-2570)
- 3.7 การดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรและลูกเสือ

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับจิตอาสา

- 4.1 ความหมายของจิตอาสา
- 4.2 ความสำคัญของจิตอาสา
- 4.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดจิตอาสาและพฤติกรรมจิตอาสา
- 4.4 การวัดพฤติกรรมจิตอาสา

- 4.5 ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจิตอาสา
- 4.6 คุณลักษณะของบุคคลที่มีจิตอาสา
5. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ
  - 5.1 ความหมายของโครงการ
  - 5.2 ความหมายของการประเมินโครงการ
  - 5.3 วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ
  - 5.4 ความสำคัญของการประเมินโครงการ
  - 5.5 ประเภทของการประเมินโครงการ
  - 5.6 รูปแบบของการประเมินโครงการ
  - 5.7 แนวคิดทฤษฎีการประเมินรูปแบบของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick)
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยภายในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์

### ความหมายของกลยุทธ์

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

Wheelen, M.& Hunger, D. (2012) ได้ให้ความหมายกลยุทธ์ หมายถึง ชุดของการตัดสินใจและการปฏิบัติด้านการต่าง ๆ ด้านการจัดการ ซึ่งเป็นตัวกำหนดการดำเนินงานระยะยาวเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายองค์การ

วิเชียร วิทย์อุดม (2553, หน้า 8) ได้ให้ความหมายกลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนเพื่อที่จะพัฒนาไปสู่เป้าหมายขององค์การที่เราต้องการอย่างเป็นระบบและเป็นทัศนคติหรือแนวทางในการเลือกที่ไม่จำเป็นต้องมีแบบแผนที่แน่นอนอาจมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์

ธนาชัย สุขวณิช และพรชัย อรัณยานนท์ (2557, หน้า 1) ได้ให้ความหมายกลยุทธ์ หมายถึง วิธีทางที่องค์กรจะดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ภายใต้อุปสรรคและโอกาสสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก

พิบูล ทีปะपाल และธนวัฒน์ ทีปะपाल (2559, หน้า 6) ได้ให้ความหมายกลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบการตัดสินใจหรือการกระทำโดยเฉพาะซึ่งผู้จัดการนำมาใช้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย



สรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการหรือแนวทางการบริหารของสถานศึกษาเพื่ออำนวยความสะดวกให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย โอกาสและอุปสรรค

### **การบริหารเชิงกลยุทธ์**

#### **ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์**

Wheelen and Hunger (2012) ได้ให้ทัศนะว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการตัดสินใจในการปฏิบัติการเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินการระยะยาว

สุดใจ วันอุดมเดชชัย (2556, หน้า 18-19) ได้สรุปความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดแนวทางในการดำเนินขององค์การในระยะยาวเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 57) ได้กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบการจัดการที่มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์การโดยการพิจารณาสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญและหาแนวทางที่เป็นเอกลักษณ์โดดเด่นมาเป็นจุดสำคัญ

ธนาชัย สุขวณิช และพรชัย อรรถยานนท์ (2557, หน้า 1) ได้สรุปความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการของการดำเนินทิศทางระยะยาว การกำหนดกลยุทธ์ และการประเมินกลยุทธ์ขององค์การ

พิบูล ทีปะपाल และธนวัฒน์ ทีปะपाल (2559, หน้า 9) ได้สรุปความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดแนวทางในการดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ฐาปนา ฉันทไพศาล (2560, หน้า 1) ได้สรุปความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดการดำเนินการและการตัดสินใจทางการบริหารเพื่อวางแผนการดำเนินงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นระยะเวลาการวางแผนที่ยาว และการนำกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ในการควบคุมการบริหารเชิงกลยุทธ์

จากความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ สรุปได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการบริหารขององค์การที่วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกมาเป็นปัจจัยสำคัญกับการประกอบการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย

#### **ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์**

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2553, หน้า 50) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ไว้ดังนี้

1. กำหนดทิศทางองค์การ (Set Direction) ทำให้องค์การมีทิศทางและ เป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนทุกคนเห็นแนวทางขององค์การที่จะต้องปฏิบัติงาน เพราะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง ภารกิจและวัตถุประสงค์ของธุรกิจอย่างเป็นระบบ



2. ทำให้ผู้บริหารตื่นตัวในทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มองเห็นจุดอ่อน จุดแข็งเห็นโอกาสใหม่ๆ เห็นข้อจำกัดที่เกิดขึ้นกับองค์กร ทำให้องค์กรเตรียมความพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นได้ดีกว่าคู่แข่ง

3. สร้างความสอดคล้องในการปฏิบัติ (Harmony) การบริหารกลยุทธ์ให้ความสนใจกับการกำหนด การประยุกต์ การตรวจสอบ และการควบคุมกลยุทธ์ขององค์กรและทำให้เกิด วิสัยทัศน์และความเข้าใจร่วมกันในวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงผลกระทบระยะสั้นและระยะยาว (Short-term and Long-term Advantage)

4. สร้างความพร้อมให้แก่องค์กร (Provide Readiness) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและการกำหนดกลยุทธ์ช่วยให้ผู้บริหาร ผู้จัดการในส่วนต่าง ๆ และสมาชิกขององค์กรเกิดความเข้าใจในภาพ และได้แนวทางในการปฏิบัติงานกับทุกคนในองค์กร รวมทั้งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทำให้องค์กรมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

5. ทำให้มีการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร (Stakeholders) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับองค์กรประกอบด้วยหลายฝ่าย เช่น ผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า ประชาชน ย่อมคาดหวังกับองค์กรในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

6. ทำให้ผู้บริหารยกระดับผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น องค์กรมีผลการดำเนินงาน บรรลุทั้งประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ส่งผลให้องค์กรสามารถสร้างผลตอบแทน (Returns) ที่เหนือกว่าคู่แข่ง และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage)

วรางคณา ผลประเสริฐ (2554) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นการกำหนดทิศทางขององค์กรและช่วยให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และการบริหารเป็นการจัดการเพื่อให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม เป็นการสร้างความพร้อมให้องค์กรต้องวิเคราะห์และประเมินปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร

สุดใจ วันอุดมเดชชัย (2556, หน้า 37-41) กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ จะช่วยให้องค์กรดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินการในเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ ผู้บริหารความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556, หน้า 152) กล่าวว่า กลยุทธ์มีความสำคัญ เพราะกลยุทธ์จะก่อให้เกิดประโยชน์ในระยะยาวตามที่ต้องการ และเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานสำหรับอนาคต และเกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งองค์กร

สรุปได้ว่า กลยุทธ์มีความสำคัญในการบริหารองค์กรซึ่งจะช่วยให้้องค์กรดำเนินการอย่างเป็นระบบเป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินงาน การกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมในและภายนอกเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์

### กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ (2554, หน้า 32-33) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) โดยพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน ภายในหน่วยงาน และโอกาส อุปสรรคจากภายนอกหน่วยงาน ซึ่งเป็นปัจจัยเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2. การจัดวางทิศทางของหน่วยงาน (Establishing Organizational Direction) โดยพิจารณาจากภารกิจของหน่วยงาน (Organizational Mission) ซึ่งเน้นเหตุผลในการมีหน่วยงาน และเป้าประสงค์ของหน่วยงาน (Organizational Objectives) ซึ่งเน้นประโยชน์ที่ได้รับจากการมีหน่วยงาน

3. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) โดยพิจารณาออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจากการวิเคราะห์ทางเลือกด้านเทคนิคต่าง ๆ

4. การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) โดยดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ให้เป็นไปอย่างราบรื่น โดยคำนึงโครงสร้างหน่วยงาน (Organizational Structure) และวัฒนธรรมของหน่วยงาน (Organizational Culture) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่พึงประสงค์

5. การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Control) โดยวิธีการติดตามผลการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลกระบวนการ และประเมินผลสำเร็จของหน่วยงาน

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

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

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

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ซึ่งเป็นปัจจัยที่อยู่ภายในองค์กร ประกอบด้วยโครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และทรัพยากรองค์การ

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 กระบวนการดังกล่าวอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างองค์การและระบบการจัดการทั่วทั้งองค์กร การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ นั้นจะต้องคำนึงถึงการวางแผนปฏิบัติการ

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย (2558, หน้า 50-52) ได้เสนอโครงสร้างแผนยุทธศาสตร์ที่มีส่วนประกอบสำคัญ 6 ประการดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ความคาดหวังขององค์กรในอนาคตที่ต้องการจะเป็น
2. พันธกิจ (Mission) หมายถึง สิ่งที่ต้องทำเพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ มีลักษณะเป็นข้อบ่งชี้เชิงรุกมากกว่าภารกิจที่ผูกพันด้วยอำนาจ
3. วัตถุประสงค์หลัก (Main Objective) หมายถึง สิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จหลังการดำเนินการพันธกิจแล้ว
4. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy) หมายถึง ประเด็นสำคัญที่องค์กรต้องดำเนินการพัฒนาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หลักที่ตั้งไว้
5. แผนงาน (Program) หมายถึง แนวทางในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์นั้น
6. โครงการ (Project) หมายถึง สิ่งที่ต้องตอบสนองตั้งชี้วัดในแต่ละแผนงาน

สลิพร เซาว์นชัย (2561, หน้า 23) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนเชิงกลยุทธ์โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และการกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งต้องมีความชัดเจนในเรื่องของวัตถุประสงค์และรายละเอียดทิศทาง แผนงาน หรือการดำเนินงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจได้โดยง่าย

ขั้นตอนที่ 2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติโดยดำเนินงานตามทิศทาง แผนงาน หรือรูปแบบที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 3 การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ เป็นการเฝ้าตรวจ ติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีเครื่องมือในการประเมินผลว่าผลที่ได้รับบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้ในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

จิตติมา วรรณศรี (2564, หน้า 80-85) กล่าวว่า การบริหารจัดการในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง มีส่วนประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. ประเมินสภาพปัจจุบัน เป็นการตรวจสอบ ทบทวนตนเองขององค์กรหรือสถานศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบันว่า มีปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติพันธกิจให้บรรลุเป้าหมายเพียงใด และอย่างไรบ้าง การประเมินสภาพปัจจุบันควรเก็บรวบรวมจากผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้ได้ข้อมูล พื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญอย่างครอบคลุม เพื่อนำมาวิเคราะห์เป็นข้อมูลสารสนเทศใช้ประกอบการตัดสินใจกำหนดทิศทาง กลยุทธ์และวางแผนในขั้นตอนถัดไป

2. กำหนดกลยุทธ์ นำข้อมูลสารสนเทศจากการประเมินสภาพปัจจุบันขององค์กรหรือสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นปัจจัยภายในที่เป็นจุดเด่น จุดด้อยภายนอกที่เป็นโอกาสที่ดีหรือปัญหาอุปสรรครวมทั้งสมรรถนะหลักส่งผลการจัดการองค์กรหรือสถานศึกษา โดยนำสารสนเทศสภาพปัจจุบันขององค์กรหรือสถานศึกษาใช้ในการกำหนดทิศทางขององค์กรหรือสถานศึกษา ภาพในอนาคตที่ต้องการและกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสภาพเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรหรือสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

3. นำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ เป็นการดำเนินงานตามกลยุทธ์ผ่านการปฏิบัติตามโครงการกิจกรรมที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้เกิดผลผลิตและผลลัพธ์ที่บรรลุเป้าหมายของโครงการ และส่งผลต่อความสำเร็จของกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ตามแผนกลยุทธ์

4. ติดตามความก้าวหน้า เป็นการนิเทศ กำกับ ติดตามเพื่อประเมินตรวจสอบระหว่างดำเนินโครงการกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการว่า ในการดำเนินงานเป็นไปตามปฏิทิน กำหนดการ กิจกรรมที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร มีปัญหาอุปสรรค

5. ประเมินความสำเร็จ โดยพิจารณาผลจากการประเมินโครงการกิจกรรมทั้งหมดที่ได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการรายปีว่า แต่ละโครงการบรรลุเป้าหมายหรือไม่ ซึ่งจะส่งผลต่อกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2564, หน้า 28-35) ว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์มีส่วนประกอบสำคัญ 5 ประการ คือ

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment analysis) ผู้บริหารหรือนัก กลยุทธ์ (Strategist) จะต้องศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ สภาพแวดล้อมภายนอก (External environment) และสภาพแวดล้อมภายใน (Internal environment) โดยทำการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส



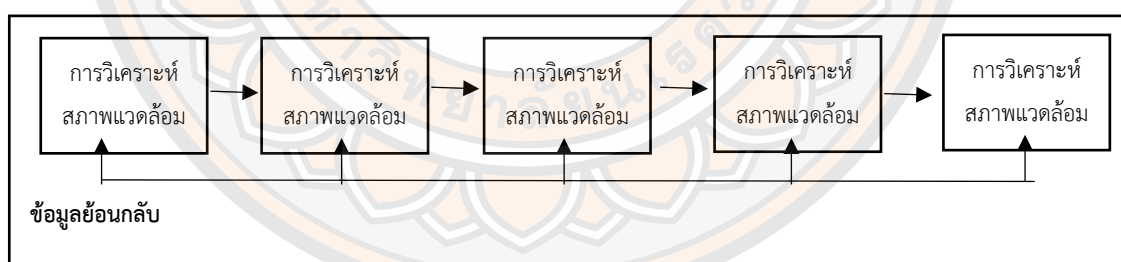
(Opportunity) และอุปสรรค (Treat) หรือที่เรียกว่าการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) ว่าแต่ละปัจจัยมีส่วนเอื้ออำนวยหรือขัดขวางการดำเนินงานขององค์การอย่างไรบ้าง

2. การกำหนดทิศทางขององค์การ (Set organization direction) ผู้บริหารจะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับการวิเคราะห์โอกาสและข้อจำกัดมาทำการประมวลผลเพื่อใช้กำหนดทิศทาง เิงกลยุทธ์ขององค์การโดยที่การกำหนดทิศทางขององค์การ สามารถกระทำได้ในลักษณะของ การกำหนดภารกิจและการตั้งเป้าหมาย (Mission and goal establishment) ขององค์การ

3. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy formulation) หมายถึง การนำทิศทางขององค์การที่กำหนดไว้อย่างกว้างๆ มาพัฒนาเพื่อเป็นแนวการดำเนินงานในอนาคตขององค์การโดยมักจะกำหนดกลยุทธ์ตามระดับชั้นภายในองค์การตั้งแต่กลยุทธ์องค์การ กลยุทธ์ธุรกิจและกลยุทธ์ตามหน้าที่

4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy implementation) หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นไปประยุกต์ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมผ่านการจัดโครงสร้าง บุคลากรและการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

5. การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ (Strategy evaluation and control) หมายถึง การติดตามและตรวจสอบ (Monitoring) วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทาง ปรับปรุงและพัฒนาให้กลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์จริงเพื่อองค์การจะได้คุณค่า สูงสุดจากการดำเนินงาน ตลอดจนการประเมินผลจากการดำเนินกลยุทธ์ว่า ประสบผลสำเร็จดังที่เป้าหมายไว้หรือไม่เพียงใดเพื่อนำไปพิจารณาในการพัฒนากลยุทธ์ต่อไป ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์ ดังภาพ 1



ภาพ 1 กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, 2564, หน้า 26)

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนเชิงกลยุทธ์โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อนภายในหน่วยงาน และโอกาส อุปสรรคจากภายนอก การจัดวางทิศทาง โดยพิจารณาจากภารกิจของหน่วยงาน เป้าประสงค์ของหน่วยงาน และการกำหนดกลยุทธ์ โดยพิจารณาออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงจากการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ



ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ โดยดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ โดยคำนึงโครงสร้าง และวัฒนธรรมของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่พึงประสงค์นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติโดยดำเนินงานตามทิศทาง แผนงาน หรือรูปแบบที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 3 การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ โดยวิธีการติดตามผลการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลกระบวนการ และประเมินผลสำเร็จ

### **การวางแผนเชิงกลยุทธ์**

#### **ความหมายของการวางแผนเชิงกลยุทธ์**

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2554, หน้า 62) ได้กล่าวว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นการวางแผนการจัดวางโครงการ กิจกรรมและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสมกับสภาพที่เป็นอยู่และเป็นขั้นตอนที่ชัดเจนสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมั่นใจได้ว่าที่จะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2554, หน้า 1) ได้สรุปความหมายของการวางแผนกลยุทธ์ไว้ว่า การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) หมายถึง การพัฒนาแผนระยะยาวขององค์กรบนรากฐานของโอกาส และอุปสรรคจากการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรจากการประเมินสภาพแวดล้อมในองค์กร

วันชัย มีชาติ (2559, หน้า 115) ได้สรุปความหมายของการวางแผนกลยุทธ์ไว้ว่าการวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายโดยรวมขององค์กร และกำหนดวิธีการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนให้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2560, หน้า 134) ได้สรุปความหมายของการวางแผนกลยุทธ์ไว้ว่าการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้ทิศทางการดำเนินงานขององค์กรมีความชัดเจนเป็นรูปธรรม มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเพื่อให้การวิเคราะห์การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายของการบริหารตามวัตถุประสงค์ โดยรวมขององค์กร โดยร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

#### **การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม**

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2554, หน้า 28-35) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment analysis) ผู้บริหารจะต้องศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของ องค์กรซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ สภาพแวดล้อมภายนอก (External environment) และ สภาพแวดล้อมภายใน (Internal environment) โดยทำการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) หรือที่เรียกว่าการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) ว่าแต่ละปัจจัยมีส่วนเอื้ออำนวยหรือขัดขวางการดำเนินงานของ

องค์การอย่างไรบ้าง เช่นเดียวกับชัยเสณฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 271) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมช่วยกำหนดแผนที่ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การและรูปแบบที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียส่งผลกระทบต่อองค์การ

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกมีนักวิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Wheelen & Hayye, 2008 ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยตัวแปรสองตัว คือ โอกาส (Opportunities) และข้อจำกัด (Threats) ซึ่งอยู่ภายนอกองค์กรปกติแล้วผู้บริหารระดับสูงของบริษัท (Top Management) ไม่สามารถควบคุมได้ในระยะสั้น เป็นปัจจัยที่มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และมีผลกระทบเกี่ยวข้องกับองค์กรโดยตรง

สุดใจ วันอุดมเดชชัย (2556, หน้า 21) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกองค์กรที่ผู้บริหารไม่สามารถควบคุมได้

สาคร สุขศรีวงศ์ (2559, หน้า 67) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกไว้ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง การวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกขององค์กรซึ่งจะทำให้องค์กรไม่สามารถควบคุมได้ ผู้วิเคราะห์ต้องพิจารณาว่าปัจจัยใดที่เป็นโอกาสในการสร้างรายได้เปรียบให้แก่องค์กร ปัจจัยใดบ้างที่จะเป็นอุปสรรคทำให้เสียเปรียบ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร มีแนวคิดที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด PEST Analysis มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายนอกทั่วไปที่มีผลกระทบต่อสถานศึกษา จำแนกเป็นปัจจัยในด้านต่าง ๆ 4 ด้าน ดังนี้

1) ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย (Political : P) เช่น รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ การศึกษา หลักสูตร นโยบายของรัฐบาล นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด กฎหมาย ระเบียบวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ทางการบริหาร การแทรกแซงทางการเมือง

2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic : E) เช่น โครงสร้างทางรายได้ของผู้ปกครองภาระทางการเงิน การว่างงาน อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ อัตราดอกเบี้ยการลงทุนต่าง ๆ เป็นต้น

3) ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม (Social- Culture : S) โครงสร้างของประชากร อาชีพ การศึกษา การอนามัย ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม ประเพณี แนวโน้มทางสังคม การคมนาคม การสื่อสาร อาชีพ ปัญหาสังคม ตลอดจนความรู้ ทักษะสติปัญญาของประชาชนที่มีผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อภารกิจของสถานศึกษา

4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological : T) เช่น ผลผลิตจากการคิดค้นทางเทคโนโลยีต่าง ๆ เครื่องจักรกลทาง อุตสาหกรรม คอมพิวเตอร์ การจัดการทางเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนรู้

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย (2558, หน้า 43-44) กล่าวว่า องค์ประกอบของตัวแบบ PEST มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. การเมือง (Politics: P) หมายถึง เสถียรภาพของรัฐบาล นโยบาย และกฎระเบียบที่ออกมาควบคุมการบริหารงาน นโยบาย และการตัดสินใจระดับหน่วยงานบังคับบัญชากลุ่มผลประโยชน์ และผลกระทบของกฎหมาย และนโยบายที่มีต่อการบริหารงานขององค์การ

2. เศรษฐกิจ (Economics: E) หมายถึง สภาพเศรษฐกิจของประเทศที่มีผลต่อการจัดสรรงบประมาณ และการบริหารงานขององค์การ สถานภาพทางการเงินของหน่วยงานบังคับบัญชาภาระทางการเงินที่หน่วยงานบังคับบัญชาต้องรับผิดชอบต่อองค์การ

3. ลักษณะทางสังคม (Social Relations: S) หมายถึง วัฒนธรรมทางสังคม ขนาดและภาพของประชากร ปัญหาและความต้องการของประชาชน ระบบนิเวศวิทยา ทั้งภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารราชการ

4. เทคโนโลยี (Technology: T) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าของ นวัตกรรม การโทรคมนาคม และเครื่องมือสมัยใหม่ที่มีผลต่อการบริหารราชการ

พินิจ มีคำทอง (2559, หน้า 114-115) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก เป็นการประเมินสภาพภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบหาโอกาส (Opportunity) ในการพัฒนารวมถึงการตรวจสอบภาวะคุกคาม(Threats) หรือข้อจำกัด(Constraint) ซึ่งนับได้ว่า สภาพภายนอกสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แต่ไม่สามารถควบคุมได้หรือควบคุมได้ในระยะสั้น ๆ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านต่าง ๆ ตามหลักการวิเคราะห์ (PEST) ดังนี้

1. ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and Legal Factors : P) เช่น รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษา นโยบายหน่วยงานต้นสังกัด การแทรกแซงทางการเมือง นักการเมืองท้องถิ่น ฯลฯ

2. ด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors : E) เช่น รายได้ของผู้ปกครอง ภาวะทางการเงิน อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ อัตราดอกเบี้ย การลงทุนต่าง ๆ ฯลฯ

3. ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Socio-cultural Factors : S) เช่น ประชากรในเขตพื้นที่บริการ ระบบการศึกษา ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชน แนวโน้มทางสังคมการสื่อสาร อาชีพและปัญหาสังคม ฯลฯ

4. ด้านเทคโนโลยี (Technological Factors : T) เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การผลิตเครื่องจักรกล เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีอยู่เดิม หรือพัฒนาขึ้นใหม่ แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง การวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกขององค์การซึ่งจะทำให้องค์การไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งในงานวิจัยนี้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกปัจจัยด้านต่างๆ ตามหลักการวิเคราะห์ (PEST) ประกอบด้วย ด้านการเมืองและกฎหมาย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี

#### **การวิเคราะห์ปัจจัยหรือสถานการณ์ภายในสถานศึกษา**

ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในมีนักวิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Wheelen & Hayye, 2008 ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยตัวแปรสองตัว ตัวแปร คือ จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weaknesses) ของบริษัท สุดใจ วันอุดมเดชาชัย (2556, หน้า 21) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเป็นการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ซึ่งเป็นปัจจัยภายในองค์การที่ผู้บริหารสามารถควบคุมได้

ศิริรัตน์ ชุมหคาลัย (2558, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์การไว้ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน คือ การวิเคราะห์สภาพการ ว่าจะมีปัจจัยอะไรเป็นจุดแข็งจุดอ่อน เพื่อชี้ให้เห็นปัจจัยภายในที่ช่วยการดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จ หรือปัจจัยที่เป็นปัญหาในการพัฒนาต่อองค์การ

สาคร สุขศรีวงศ์ (2559, หน้า 66-67) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในไว้ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน คือ การวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่ภายในองค์การและองค์การสามารถควบคุมได้ ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในจะแบ่งออกเป็นการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน ผู้วิเคราะห์ต้องพิจารณาว่าปัจจัยใดบ้างที่เป็นจุดแข็ง ซึ่งหมายถึงข้อได้เปรียบขององค์การ ปัจจัยใดบ้างที่เป็นจุดอ่อนขององค์การ ซึ่งเป็นข้อเสียเปรียบพร้อมทั้งพิจารณาว่าปัจจัยเหล่านั้นส่งผลกระทบต่อองค์การอย่างไรบ้าง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์การ มีแนวคิดที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด 2S4M มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์การ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) ได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ ภายในระบบสถานศึกษาที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็ง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในจึงเป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาและสถานศึกษาสามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ได้จำแนกออกเป็น 6 ประเภท คือ



1) โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา (Structure: S1) โครงสร้างการบริหารงาน นโยบาย เป้าประสงค์ระยะสั้นระยะยาว ระเบียบวิธีปฏิบัติและกฎเกณฑ์ศึกษา

2) ผลผลิตและการบริการ (Products And Service: S2) ได้แก่ ประสิทธิภาพ บริการทางการศึกษา ความทั่วถึงรวมทั้งคุณภาพของการให้บริการของการศึกษาและคุณภาพของสถานศึกษา

3) บุคลากร (Man: M1) ได้แก่ ปริมาณและคุณภาพบุคลากรในสถานศึกษา ประสิทธิภาพทางการเงิน

4) (Money: M2) ได้แก่ ความเพียงพอ คล่องตัวในการเบิกจ่ายเงิน ประสิทธิภาพการใช้จ่ายที่เน้นผลผลิต ความสามารถในการระดมทรัพยากรและการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5) วัสดุอุปกรณ์ (Material: M3) ได้แก่ ความเพียงพอและคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ในสถานศึกษา ความสามารถในการจัดหาและประสิทธิภาพในการใช้

6) บริหารจัดการ (Management: M4) ได้แก่ ความสามารถในการวางแผน ดำเนินการตามแผน การกำกับติดตามประเมินผลของบุคลากรในสถานศึกษา การมอบ อำนาจ การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการของและการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

ธ สุนทรายุทธ (2556, หน้า 127-128) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเป็น การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานขององค์กร และองค์การสามารถควบคุมปัจจัย เหล่านี้ได้ ด้านการวิเคราะห์ 254M ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างและนโยบาย (Structure: S1) ได้แก่ โครงสร้าง นโยบาย ระบบงาน ขององค์กร

2. ด้านผลผลิตและบริการ (Product and Service: S2) ได้แก่ ประสิทธิภาพของการ ให้บริการในองค์กร คุณภาพการให้บริการ และคุณภาพที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานในองค์กร

3. ด้านบุคลากร (Man: M1) ได้แก่ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรในสถานศึกษา

4. ด้านประสิทธิภาพทางการเงิน (Money: M2) ได้แก่ ความเพียงพอ ความคล่องตัวใน การเบิกจ่ายเงิน ประสิทธิภาพของการใช้จ่ายที่เน้นผลผลิต การระดมทรัพยากร และการใช้ทรัพยากร ขององค์กร

5. ด้านวัสดุและทรัพยากร (Material: M3) ได้แก่ ความเพียงพอ และคุณภาพของวัสดุ อุปกรณ์ในองค์กร

6. ด้านบริหารจัดการ (Management: M4) ได้แก่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรใน องค์กรการมอบอำนาจ การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการขององค์กร การประชาสัมพันธ์

พินิจ มีคำทอง (2562, หน้า 114-115) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของเป็น การประเมินศักยภาพของการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่ผ่านมามีในอดีต (Post experiences) และ



ในปัจจุบันว่าประสบผลสำเร็จ มีปัญหามีจุดอ่อน(Weaknesses) มีจุดเด่น(Strengths) หรือจุดแข็ง ตรวจสอบสถานะเสี่ยงของการดำเนินงานภายในสถานศึกษาหรือมีศักยภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นอย่างไรบ้าง ตามหลักการวิเคราะห์ (2S4M) (พินิจ มีคำทอง, 2559) ดังนี้

1. โครงสร้างและนโยบาย(Structure : S1) เช่น โครงสร้างนโยบาย ระบบงานของสถานศึกษา ฯลฯ
2. ผลผลิตและบริการ(Products and Service : S2) เช่น ประสิทธิภาพของการให้บริการทางการศึกษา คุณภาพของการให้บริการทางการศึกษา คุณภาพของนักเรียน ฯลฯ
3. บุคลากร (Man : M1) เช่น จำนวนบุคลากรมีความเพียงพอต่อการดำเนินงาน ตรงตามวิชาเอกที่สอน และคุณภาพของบุคลากรในสถานศึกษา ฯลฯ
4. ประสิทธิภาพทางการเงิน(Money : M2) เช่น ความเพียงพอ ความคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงินการระดมทรัพยากรและการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา ฯลฯ
5. วัสดุทรัพยากร (Material : M3) เช่น ความเพียงพอและคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ในสถานศึกษา การบำรุง ดูแลรักษา ฯลฯ
6. การบริหารจัดการ(Management : M4) เช่น การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการของสถานศึกษา การติดตามตรวจสอบคุณภาพ ฯลฯ

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน หมายถึง การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่อยู่ในองค์กรและองค์กรสามารถควบคุมได้ ซึ่งในงานวิจัยนี้ ได้ดำเนินการตามหลักการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน(2S4M) ประกอบด้วย โครงสร้างและนโยบาย ผลผลิตและบริการ บุคลากร ประสิทธิภาพทางการเงิน วัสดุทรัพยากร การบริหารจัดการ

### **การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์**

#### **การวิเคราะห์ SWOT**

เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับจุดแข็ง (Strength : S) จุดอ่อน (Weaknesses : W) โอกาส (Opportunities : O) และอุปสรรค(Threats : T) ของการบริหารกิจการลูกเสือในสถานศึกษาที่ตอบสนองต่อการศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งจะเป็นหลักทรัพยากรทางการบริหาร (หลัก 2S4M) โดยสรุปผลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมใช้หลัก PEST Model ในการวิเคราะห์

มณฑา จำปาเหลือง (2554, หน้า 92) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (Environment Analysis) หมายถึงการวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในขององค์กร โดยวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกทั่วไปและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีผลกระทบ โดยตรงเพื่อวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ที่เกิดกับองค์กร

และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในทั้งทางด้าน วัฒนธรรม โครงสร้างองค์กร ทัศนคติ การบริหาร ความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร และผลการดำเนินการที่ผ่านมาขององค์กร รวมทั้งนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness) ขององค์กร หรือโดยทั่วไปเรียกการวิเคราะห์ในกระบวนการขั้นนี้ว่า การวิเคราะห์สวอท (SWOT Analysis)

สมยศ นาวิการ (2555, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์ (SWOT) เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกิจการ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมิน สภาพแวดล้อมภายในระหว่างจุดแข็งและจุดอ่อน และการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกระหว่าง โอกาส และอุปสรรค ว่ามีความโน้มเอียงไปในทิศทางใดเพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ทาง การตลาดของบริษัท

1. จุดแข็ง (Strength) คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในบริษัทที่ทำให้กิจการได้เปรียบในการแข่งขัน เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสมการตลาด (4Ps),จุดแข็งทางด้านการเงิน,จุดแข็งทางด้านการผลิต, จุดแข็งทางด้านการบริหารองค์กร เป็นต้น

2. จุดอ่อน (Weakness) คือ ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในบริษัทที่ทำให้กิจการเสียเปรียบการแข่งขัน

3. โอกาส (Opportunity) คือ ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมนอกบริษัทที่เอื้อต่อการประกอบกิจการ

4. อุปสรรค (Threat) คือ ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมนอกบริษัทที่ทำให้กิจการเสียเปรียบ ซึ่งบริษัทจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์เพื่อขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, 274-275) กล่าวว่า การวิเคราะห์ SWOT เมื่อได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์กรเรียบร้อยแล้วผู้บริหารจะมีข้อมูลที่ต้องการเพื่อใช้ในการประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่กระทบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งการประเมินที่ว่่านี้เรียกว่า การวิเคราะห์ SWOT ประกอบด้วย

1. จุดแข็ง (Strengths) เป็นคุณลักษณะด้านบวกภายในที่องค์กรสามารถใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมายและผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ตัวอย่างเช่น ทักษะการบริหาร กระแสเงินสดที่ดีขององค์กร หรือตราสินค้าที่เป็นที่รู้จัก เป็นต้น

2. จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นคุณลักษณะภายในที่อาจขัดขวางผลการดำเนินงานขององค์กร ตัวอย่างเช่น ปัญหาในเรื่องการควบคุมคุณภาพ การลาออกของพนักงาน

3. โอกาส (Opportunities ) เป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมนอกองค์กรที่มีศักยภาพเพียงพอที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ได้ ตัวอย่างเช่น เทคโนโลยีใหม่อาจช่วยให้ระบบการผลิตมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. อุปสรรค (Threats) เป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจขัดขวางองค์การจากการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ตัวอย่างเช่น คู่แข่งที่มองเห็นโอกาสในตลาดใหม่ที่มีศักยภาพและพร้อมที่จะเข้ามาแข่งขัน เป็นต้น

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2560, หน้า 55-56) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมผู้บริหารจะต้องทำการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องศึกษาและ วิเคราะห์ความเป็นไปได้ทั้งโอกาสและอุปสรรคต่างๆโดยพิจารณาถึงปัญหาที่จะเกิดจากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกโดยวิเคราะห์ถึงจุดเด่นและจุดด้อยหรือจุดอ่อนและจุดแข็งขององค์การรวมทั้งศึกษาปัญหาและรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นในการแก้ปัญหา

สรุปว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในขององค์การ ผู้บริหารจะต้องมีข้อมูลในการประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่กระทบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งการประเมินที่ว่่านี้นี้เรียกว่า การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situation Analysis) หรือ การวิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การ โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็ง จุดอ่อน และ โอกาส อุปสรรค ว่ามีความโน้มเอียงไปในทิศทางใดเพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์

#### การจัดทำกลยุทธ์ด้วย SWOT Matrix

การดำเนินการที่ต่อเนื่องมาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การ คือการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค จะได้ผลการกำหนดปัจจัยเชิงกลยุทธ์ โดยนำมาผลการวิเคราะห์มาจับคู่ TOWS Matrix หรือ SWOT Matrix

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 275) กล่าวว่า ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่พัฒนาจากการวิเคราะห์ SWOT จากโอกาสที่องค์การได้รับ โดยนำเอาการวิเคราะห์ภายในและภายนอกมาพิจารณาร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างจุดแข็งกับโอกาสจุดแข็งกับอุปสรรค จุดอ่อนกับโอกาส และจุดอ่อนกับอุปสรรค เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ในรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้วิธีการที่เรียกว่า TOWS Matix ซึ่งผลแห่งความสัมพันธ์ของแต่ละคู่ นำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ที่สำคัญ 4 ประเภท ได้แก่

1. กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy- maxi-max) องค์การส่วนมากต้องการที่จะยืนอยู่บนตำแหน่งที่สามารถใช้ประโยชน์ได้จากจุดแข็งและโอกาสที่มีโดยการใช้จุดแข็งจากมีในการสร้างความได้เปรียบจากตลาดเพื่อผลิตภัณฑ์และบริการของตน

2. กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy- maxi-mini) – กลยุทธ์นี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของจุดแข็งที่องค์การสามารถรับมือกับอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกได้ นำจุดแข็งมาใช้ป้องกันหรือหลีกเลี่ยงอุปสรรค ตัวอย่าง เช่น ถ้าบริษัทแห่งหนึ่งมีจุดแข็งในเรื่องของระบบการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่อุปสรรคประการหนึ่งคือเรื่องของพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กลยุทธ์เชิง

ป้องกันที่สามารถนำมาใช้ได้ก็คือ การวิจัยพฤติกรรมผู้บริโภคเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างต่อเนื่อง

3. กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy- mini-maxi) - เป็นกลยุทธ์ที่พยายามลดจุดอ่อนและเพิ่มโอกาส นำโอกาสมากำจัดจุดอ่อนหรือมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในองค์กร กลยุทธ์เชิงแก้ไขสามารถทำได้โดยอาจมีการบริหารต้นทุนให้มีประสิทธิภาพเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน

4. กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy - mini-mini) - เป็นกลยุทธ์ที่พยายามลดทั้งจุดอ่อนและอุปสรรค เช่นองค์กรที่ต้องต่อสู้ดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดอาจใช้วิธีการควบรวมกิจการหรืออาจหยุดการดำเนินการในบางส่วนเพื่อลดจุดอ่อนในเรื่องของสภาพคล่อง หรือหวังว่าอุปสรรคจากภายนอกจะค่อยๆ หดไป

Wheelen และ Hunger (2012) กล่าวว่า TOWS matrix เป็นวิธีการให้เห็นว่าโอกาสและภาวะคุกคามภายนอกที่องค์กรเผชิญอยู่สามารถจับคู่กับจุดแข็งและจุดอ่อน ภายในขององค์กรได้อย่างไร เพื่อส่งผลให้เกิดทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่เป็นไปได้ จำนวน 4 กลยุทธ์ ได้แก่

- 1) กลยุทธ์ SO (SO strategies) คือ การนำจุดแข็งมาใช้ประโยชน์ จากโอกาสต่าง ๆ
- 2) กลยุทธ์ ST (ST strategies) คือ การพิจารณาจุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยง ภาวะคุกคาม
- 3) กลยุทธ์ WO (WO strategies) คือ การพยายามใช้ประโยชน์จากโอกาสด้วยการเอาชนะจุดอ่อน
- 4) กลยุทธ์ WT (WT strategies) คือ การป้องกันและการดำเนินการ เพื่อลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงภาวะคุกคาม

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2565, หน้า110) กล่าวว่า การจัดทำกลยุทธ์ทางเลือก TOWS Matrix นั้นเป็นการนำปัจจัยเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค มาทำการจับคู่กัน (Matching) ระหว่างปัจจัยสำคัญภายนอกองค์กรที่เป็นโอกาสและอุปสรรคกับปัจจัยสำคัญภายในองค์กรที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อน จากนั้นจึงนำทางเลือกกลยุทธ์ที่กำหนดไว้มาเข้าสู่กระบวนการตัดสินใจดำเนินการตามลำดับและความสำคัญของปัญหาเชิงกลยุทธ์นั้น ๆ โดยวิธีการจัดทำ TOWS Matrix

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค

| ปัจจัยภายใน<br>ปัจจัยภายนอก                                       | จุดอ่อน (Weaknesses = W)<br>ระบุรายการจุดอ่อนภายใน<br>5-10 ประเด็น | จุดแข็ง (Strengths = S)<br>ระบุรายการจุดแข็งภายใน<br>5-10 ประเด็น |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| โอกาส (Opportunities = O)<br>ระบุรายการโอกาภายนอก<br>5-10 ประเด็น | WO<br>กำหนดกลยุทธ์ ในช่องนี้ โดยใช้โอกาสจากภายนอกมาปิดจุดอ่อน      | SO<br>กำหนดกลยุทธ์ ในช่องนี้ โดยใช้จุดแข็งประสานกับโอกาภายนอก     |
| อุปสรรค (Threats = T)<br>ระบุรายการอุปสรรคภายนอก<br>5-10 ประเด็น  | WT<br>กำหนดกลยุทธ์ ในช่องนี้ ระมัดระวังจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค | ST<br>กำหนดกลยุทธ์ ในช่องนี้โดยใช้จุดแข็งและหลีกเลี่ยงอุปสรรค     |

จากตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค (David. 2010) สามารถนำมาสรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นจุดแข็งและโอกาส (Strengths and Opportunities: SO) หมายถึง การนำจุดแข็งและโอกาสขององค์กรมาเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรให้ได้เปรียบคู่แข่งขันโดยการสร้างกลยุทธ์เชิงรุก
2. การวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นจุดแข็งและอุปสรรค (Strengths and Threats: ST) หมายถึงการนำจุดแข็งมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อลดผลกระทบจากปัจจัยภายนอกที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารองค์กรโดยการสร้างกลยุทธ์เชิงป้องกัน
3. การวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นจุดอ่อนและอุปสรรค (Weaknesses and Threats: WT) หมายถึง การดำเนินกลยุทธ์ที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสนใจในการแก้ไขจุดอ่อนที่เกิดจากปัจจัยภายในและอุปสรรคที่เกิดจากปัจจัยภายนอกองค์กร ถ้าเป็นการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการ อาจต้องระงับการดำเนินการเพื่อไม่ให้เกิดผลเสียต่อองค์กรโดยการสร้างกลยุทธ์เชิงรับ
4. การวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นจุดอ่อนและโอกาส (Weaknesses and Opportunities: WO) หมายถึง การนำความได้เปรียบมาที่เป็นโอกาสมาใช้เป็นกลยุทธ์เพื่อเสริมความเข้มแข็งให้กับส่วนที่เป็นจุดอ่อนขององค์กรโดยการสร้างกลยุทธ์โดยการพลิกวิกฤติมาเป็นโอกาสขององค์กร



ในการจับคู่ดังกล่าวสามารถกำหนดเป็นกลยุทธ์ต่าง ๆ ขององค์การได้ 4 กลยุทธ์หลัก โดยประกอบไปด้วย

1. กลยุทธ์ SO (SO Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่มาจากการจับคู่ระหว่างจุดแข็ง (Strengths) กับโอกาส (Opportunities) ขององค์การ โดยใช้จุดแข็งเพื่อสร้างความได้เปรียบจากช่องโอกาสในการเอาชนะการแข่งขัน โดยกลยุทธ์ SO นี้ถือเป็นกลยุทธ์ในสถานการณ์ที่เป็นเป้าหมายสูงสุดของภาคธุรกิจต่างๆเนื่องจากทำให้ภาคธุรกิจสามารถสร้างผลกำไรและการเติบโตขององค์การ รวมถึงการพัฒนาเพิ่มพูนให้องค์การเข้มแข็งและอยู่รอดภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตได้ดีมากกว่ากลยุทธ์อื่น

2. กลยุทธ์ WO (WO Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่มาจากการจับคู่ระหว่างโอกาส (Opportunities) กับจุดอ่อน (Weaknesses) เพื่อใช้โอกาสที่อยู่ภายนอกมาช่วยปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนขององค์การ เช่น การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพจากภายนอกเข้ามาช่วยการดำเนินงานขององค์การ

3. กลยุทธ์ ST (ST Strategy) เป็นการที่องค์กรอยู่ในสถานะที่มีจุดแข็งสูงแต่มีอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นกลยุทธ์จากการจับคู่ระหว่างจุดแข็ง (Strengths) กับอุปสรรค (Threats) โดยการนำจุดแข็งที่องค์กรมีอยู่มาใช้ในการหลีกเลี่ยงหรือเอาชนะอุปสรรคขององค์การ เช่น การใช้เทคโนโลยี งบประมาณ การบริหารจัดการที่ดีหรือความสามารถด้านการตลาดที่เป็นจุดแข็งขององค์การมาเอาชนะอุปสรรคในการแข่งขัน กลยุทธ์ ST นี้กล่าวได้ว่าเป็นกลยุทธ์ที่เป็นการใช้จุดแข็งขององค์การมาแข่งขันเพื่อเอาชนะอุปสรรค

4. กลยุทธ์ WT (WT Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่มาจากการจับคู่ระหว่างจุดอ่อน (Weaknesses) กับอุปสรรค (Threats) เป็นการที่องค์กรตกอยู่ในสถานการณ์ที่มีจุดอ่อนมาก นอกจากนี้ยังมีอุปสรรคภายนอกสูงด้วยเช่นกัน ซึ่งองค์การจะใช้เทคนิควิธีการในการพิจารณาทางเลือกเพื่อลดจุดอ่อนและหลบหลีกอุปสรรคขององค์การลงให้เหลือน้อยที่สุด หรืออาจพิจารณาทางเลือกหลบเลี่ยง ล่าถอย ตัดทอนหรือการเลิกดำเนินงานหน่วยธุรกิจในที่สุด กลยุทธ์ WT เป็นกลยุทธ์ที่อยู่ในตำแหน่งเชิงรับ เนื่องจากองค์การมีจุดอ่อนมากจึงอยู่ในสถานะอ่อนแอ และไม่เหมาะกับการดำเนินงานใด ๆ เพิ่มเติมประกอบกับสภาพแวดล้อมขององค์การยังเต็มไปด้วยอุปสรรคจึงจำเป็นต้องอยู่หนึ่ง ๆ เพื่อตั้งรับและเฝ้าดูสถานการณ์ (พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต, 2561)

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2565, หน้า112) กล่าวว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นการแสดงให้เห็นองค์การทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคได้อย่างค่อนข้างแม่นยำ ช่วยให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การโดยเป้าหมายหลักของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นการตรวจสอบวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในพร้อมทั้งนำผลมาลงแผนภูมิเพื่อตรวจสอบตำแหน่งที่องค์กรยืนอยู่ จากนั้นนำไปปัจจัยต่าง ๆ ที่ผ่านการวิเคราะห์SWOT มา

สรุปผลวิเคราะห์ปัจจัยกลยุทธ์ขององค์การเพื่อคัดกรองให้เหลือเพียงปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อองค์การอย่างแท้จริง แล้วนำมาเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์กลยุทธ์โดยใช้เทคนิค TOWS Matix ในการจับคู่ระหว่างปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ดังนั้นกลยุทธ์ที่ได้จึงมีความชัดเจนและสะท้อนถึงลักษณะและความต้องการขององค์การ ทั้งนี้กลยุทธ์หลักที่ได้มาจากกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วยแนวทางหลัก 4 รูปแบบด้วยกัน คือ

- 1) กลยุทธ์เชิงรุก เป็นกำหนดกลยุทธ์จากจุดแข็งในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันจากโอกาสขององค์การ
- 2) กลยุทธ์เชิงป้องกัน เป็นการกำหนดกลยุทธ์จากการใช้จุดแข็งเพื่อหลีกเลี่ยงหรือเอาชนะอุปสรรคขององค์การ
- 3) กลยุทธ์เชิงแก้ไข เป็นการกำหนดกลยุทธ์ในการใช้ประโยชน์จากโอกาสที่จะนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ไขจุดอ่อนขององค์การ
- 4) กลยุทธ์เชิงรับ เป็นการกำหนดกลยุทธ์ในการลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรคขององค์การเพื่อพิจารณาวางกลยุทธ์หลัก ล่าถอย ตัดทอนหรือการเลิกดำเนินงาน

ในกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยการใช้การจับ (The Matching Stage) สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก อุปสรรค-จุดอ่อน-จุดแข็ง (Threats-Opportunities-Weaknesses-Strerngths : TOWS matrix) โดยจะนำเสนอในลักษณะของการบรรยายเชิงพรรณนา (Description) กลยุทธ์ที่จะปรากฏในตาราง TOWS Matrix มี ดังนี้

1. กลยุทธ์ SO เป็นการจับคู่ระหว่างจุดแข็ง (Strength : S) กับโอกาส (Opportunities : O) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงบวกทั้งคู่ กล่าวคือ องค์กรควรจะใช้จุดแข็งและโอกาสร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน
2. กลยุทธ์ ST เป็นการจับคู่ระหว่างจุดแข็ง (Strength : S) กับอุปสรรค(Threats : T) ซึ่งมี S เป็นปัจจัยเชิงบวก และมี T เป็นปัจจัยเชิงลบ กล่าวคือ องค์กรต้องนำจุดแข็งมาใช้ในการป้องกันหรือหลีกเลี่ยงอุปสรรค
3. กลยุทธ์ WO เป็นการจับคู่ระหว่างจุดอ่อน (Weaknesses : W กับโอกาส (Opportunities : O) ซึ่งมี W เป็นปัจจัยเชิงลบแต่มี O เป็นปัจจัยเชิงบวก กล่าวคือองค์กรต้องนำโอกาสมาใช้ในการกำจัดจุดอ่อนหรือนำโอกาสมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร
4. กลยุทธ์ WT เป็นการจับคู่ระหว่างจุดอ่อน (Weaknesses : W กับอุปสรรค (Threats : T) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงลบทั้งคู่ กล่าวคือ องค์กรต้องคิดกลยุทธ์ที่กระทำแล้วสามารถกำจัดจุดอ่อนได้และป้องกันอุปสรรคได้ด้วยในคราวเดียวกัน

### การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

จิตติ รัศมีธรรมโชติ (2553, หน้า 18) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนของการดำเนินกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ไว้ให้แผนกลยุทธ์ เป็นการทำกิจกรรมต่าง ๆ และการจัดสรรทรัพยากรให้แก่กิจกรรมเหล่านั้น ตามวิธีการและนโยบายที่กำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับกิจกรรมนั้น ๆ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 59-60) กล่าวถึงการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) เมื่อองค์การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) ด้วยการกำหนดทิศทางขององค์การที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้ง 3 ระดับ คือกลยุทธ์ระดับองค์การ กลยุทธ์ระดับธุรกิจ และกลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ และเป้าหมายขององค์การแล้วผู้บริหารจะต้องนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นนั้นไปปฏิบัติ (Implementation) ได้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น

ชัยเสถียร พรหมศรี (2557, หน้า 256) กล่าวถึงการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) คือ การนำเอากลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งรวมถึงการออกแบบ การส่งมอบ และการสนับสนุนผลิตภัณฑ์ การปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบปฏิบัติการ และออกแบบโครงสร้างองค์การ ระบบควบคุมและวัฒนธรรมองค์การ

ศิริรัตน์ ชูณหะคล้าย (2558, หน้า 91) ได้ให้ความหมายของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ว่าการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การนำกิจกรรมรายละเอียดของโครงการ ไปจัดลำดับความสำคัญในสิ่งที่จะต้องดำเนินงานในแต่ละปี เพื่อนำมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี และจัดทำข้อเสนอของงบประมาณ เพื่อให้แผนกลยุทธ์สามารถปฏิบัติและสามารถสร้างผลงานขององค์การให้สะท้อนความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กนกอร สมปราษฎ์ (2560, หน้า 26) ได้กล่าวว่ากลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนต่อจากการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ที่ให้การวางแผนและดำเนินงาน เพื่อให้กลยุทธ์เกิดประโยชน์แก่องค์การอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพขั้นตอนการนำสู่การปฏิบัติจะมุ่งเน้นไปที่การดำเนินงานภายในหรือระบบการปฏิบัติงานภายในองค์การขั้นตอนนี้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยความสามารถของผู้นำองค์การในระดับและอำนาจการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างแรงจูงใจผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพของตน มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นหน้าที่ของบุคลากรคนในองค์การโดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำในการประยุกต์และบุคลากรต้องให้ความร่วมมือจากคนในองค์การ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2560) ได้กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่ดำเนินงานต่อจากการกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้กลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นเป็นความจริงและประสบความสำเร็จตามต้องการ โดยที่การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นงานที่มีขอบเขตหลากหลายตั้งแต่การศึกษากลยุทธ์ การวางแผนปฏิบัติ การตัดสินใจดำเนินการและการประเมินผลสำเร็จในการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า จากความหมายของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ คือ การนำโครงการ ไปจัดลำดับความสำคัญในสิ่งที่จะต้องดำเนินงานในแต่ละปี เพื่อนำมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบปฏิบัติการ มีการสร้างแรงจูงใจผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาศักยภาพของตน มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

### การประเมินกลยุทธ์

Wheelan & Hunger (2008) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ ผู้บริหารจะสามารถตรวจสอบและประเมินความสำเร็จของกลยุทธ์ได้ต้องมีวิธีการ ดังนี้ 1) การวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง 2) การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด 3) การแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดหรือเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน

อารีย์ แก้วสกุลพันธ์ (2553, หน้า 150) ได้ให้ความหมายของการควบคุมกลยุทธ์ ไว้ว่าการควบคุมกลยุทธ์ (Strategic Control) หมายถึง กระบวนการในการประเมิน การดูแลติดตามการดำเนินงาน เพื่อตรวจสอบปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ จะดำเนินงานทั้งในช่วงที่กลยุทธ์ดำเนินการอยู่ และหลังจากการดำเนินการสิ้นสุดลงเพื่อหาทางปรับปรุงการดำเนินงาน และเพื่อให้กลยุทธ์เหมาะสมและสอดคล้องกับพันธกิจ (Mission) ขององค์การ

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2560, หน้า 201-202) กล่าวว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ เป็นขั้นตอนของการติดตามผลลัพธ์การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เพื่อประเมินว่าผลการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคใด มีควบคุมให้ปฏิบัติตามแนวทางที่ได้ปรับปรุงด้วย

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2564, หน้า 198-200) กล่าวถึง การประเมินกลยุทธ์ว่า มีหลักเกณฑ์สำคัญ ดังนี้ ประการที่หนึ่ง การยึดหลักการพิจารณาความเหมาะสม (Suitability) ซึ่งเป็นการประเมินดูว่ากลยุทธ์หรือทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่ใช้นั้นพิจารณาควบคู่ไปกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นกลยุทธ์ที่สามารถนำมาใช้เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเป็นภัยอันตราย (Threat) หรืออาจจะเป็นกลยุทธ์ที่อาศัยช่องว่างที่เปิดกว้างในแง่ของโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม (Opportunity) หรือเป็นกลยุทธ์ ที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงจุดแข็ง คือใช้จุดแข็งให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินการ หรืออาจจะหมายถึงเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมในแง่ที่หาทางหลีกเลี่ยงส่วนที่เป็นผลมาจากจุดอ่อนแอ (Weakness) เป็นกลยุทธ์ที่พยายามแก้ไขจุดที่เป็นปัญหา คือเกณฑ์ในการที่จะดูความเหมาะสมนั้นก็คือพิจารณากลยุทธ์คู่ไปกับเรื่องของ SWOT Analysis นั่นเอง

ประการที่สองคือ การพิจารณาบนพื้นฐานของหลักเกณฑ์ความเป็นไปได้ (Feasibility) กล่าวคือเป็นลักษณะของการประเมินกลยุทธ์ที่นำมาใช้นั้นมีโอกาสเป็นไปได้มากแค่ไหนสามารถดำเนินการได้ด้วยทรัพยากรที่เรามีอยู่เป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของภายในกรอบของ



องค์กร มองถึงความสำเร็จบนพื้นฐานของทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร และพื้นฐานของสภาพแวดล้อมแค่นั้น  
นั่นเอง

ประการที่สามคือ การพิจารณาถึงการยอมรับ (Acceptability) กล่าวคือ เป็นการพิจารณาว่ากลยุทธ์ที่ใช้นั้นแม้ว่าจะมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ แต่ต้องคำนึงถึงข้อเท็จจริงว่าผู้ที่มีส่วนได้เสียขององค์กรนั้นจะเห็นด้วยและจะยอมรับหรือไม่

เมื่อมาพิจารณาถึงรายละเอียดในการประเมินกลยุทธ์ (Strategy Evaluation) โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ทั้งสามประการนั้น เราจะพบว่าในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์ที่ว่าด้วยความเหมาะสม (Suitability) นั้น กลยุทธ์ที่นำมาใช้จะต้องตอบคำถามประเภทดังนี้ เช่น กลยุทธ์ ที่ใช้นั้นสามารถที่จะฝ่าฟันอุปสรรคที่เป็นข้อจำกัดอันเป็นผลจากจุดอ่อน (Weakness) ของบริษัทหรือเป็นผลจากปัจจัยที่เป็นภัยอันตราย (Threat) ของสภาพแวดล้อม

สรุปได้ว่า การประเมินกลยุทธ์หมายถึง กระบวนการในการประเมินการดูแลติดตามการดำเนินงาน เพื่อตรวจสอบปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เป็นการตรวจสอบถึงความก้าวหน้าขององค์กรและเป็นการตรวจสอบว่ามีการบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด

### **กระบวนการจัดทำกลยุทธ์**

#### **การกำหนดวิสัยทัศน์**

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2552, หน้า 176) ให้ความหมายของ วิสัยทัศน์ ไว้ว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ทัศนะหรือการพิจารณากำหนดทิศทางในอนาคตของธุรกิจ เพื่อกำหนดแนวความคิดถึงสิ่งที่ต้องการต้องการและพยายามปฏิบัติ

Kaplan and Norton (2001, p. 73) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพวาดในอนาคตขององค์กรและเป็นการช่วยให้บุคคลได้เข้าใจว่าทำไมจึงควรจะสนับสนุนองค์กรและจะสนับสนุนองค์กรอย่างไร

Iteland, Hoskisson & Hitt (2013) ให้ความหมายของ วิสัยทัศน์ ไว้ว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ภาพที่บอกว่าองค์กรต้องการอะไร และอะไรคือเป้าหมายที่องค์กรต้องการบรรลุ

Dubrin (2010) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันและอนาคตได้เป็นอย่างดี ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดแรงจูงใจที่จะก้าวหน้าสู่อนาคตมีการดำเนินงานด้วยความตั้งใจและมีมาตรฐานเพื่อไปสู่ความเป็นเลิศ

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 259) ให้ความหมายของ วิสัยทัศน์ ไว้ว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สิ่งที่ยิ่งใหญ่ที่ผู้นำต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์กรเป็นการมองเห็นในสิ่งที่บุคคลอื่นมองไม่เห็น และเชื่อว่าสิ่งนั้นจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นกับองค์กรได้



บุษยา วีระกุล (2558, หน้า 178) ได้ให้ความหมายของ วิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง เป้าหมายในอนาคตที่ถูกกำหนดขึ้นด้วยปัจจัยประกอบต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ถูกคาดหวังว่าดีขึ้นหรือก้าวหน้าขึ้นกว่าเดิม

สรุปได้ว่า ความหมายของ วิสัยทัศน์ ไว้ว่า วิสัยทัศน์(Vision) หมายถึง สิ่งที่ยิ่งถึงสิ่งที่ผู้นำต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์กรกำหนดทิศทางในอนาคต เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ถูกคาดหวังว่าดีขึ้นหรือก้าวหน้าขึ้นกว่าเดิม

### การกำหนดพันธกิจ

ฉัตรพน ไพพินิจ (2555, หน้า 2) กล่าวว่า พันธกิจ หมายถึง ภารกิจหลัก เป้าหมายระยะยาวหรือทิศทางที่องค์กรมุ่งมั่นที่จะบรรลุในอนาคต

เอกชัย บุญยาทิษฐาน (2553, หน้า 213) กล่าวว่า พันธกิจ เป็นข้อความที่เขียนขึ้นมาเพื่อระบุถึงสิ่งที่องค์กรมีพันธะผูกพันที่จะต้องทำและเป็นข้อความที่บ่งบอกเรื่องราวต่าง

สุดใจ วันอุดมเดชาชัย (2556, หน้า 25) ได้สรุปความหมายของพันธกิจ ไว้ว่า พันธกิจ (Mission) หมายถึง การกำหนดขอบเขตการดำเนินงานขององค์กรในอนาคต โดยอาศัยการกำหนดวัตถุประสงค์ที่มีการระบุความมุ่งหมายระยะยาวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) พันธกิจที่ดีต้องช่วยตอบคำถามว่า เราคือใคร เราทำอะไร และเราอยากจะเป็นอะไรในอนาคต

ดิเรก ธีระภูธร (2558, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของ พันธกิจ ไว้ว่า พันธกิจ (Mission) หมายถึง การกำหนดขอบเขตของงานหรือบทบาทหน้าที่ที่องค์กรต้องทำในลักษณะอาณัติ(Mandate) หรือตามกฎหมาย เพื่อให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2565, หน้า116) ได้ให้ความหมายของ พันธกิจ ไว้ว่า พันธกิจ (Mission) หมายถึง จุดมุ่งหมายเฉพาะที่เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร พันธกิจเป็นเครื่องกำหนดขอบเขตการดำเนินงานขององค์กรเป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางก่อนการกำหนดกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี

สรุปได้ว่า ความหมายของ พันธกิจ ไว้ว่า พันธกิจ (Mission)หมายถึง การกำหนดขอบเขตของงานหรือบทบาทหน้าที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

### การกำหนดเป้าประสงค์

พสุ เดชะรินทร์ และคณะ (2553, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของเป้าประสงค์ ไว้ว่า เป้าประสงค์ (Goals) หมายถึง เป้าหมายต่าง ๆ ที่ต้องการบรรลุในแต่ละประเด็นกลยุทธ์ ภายใต้กรอบการประเมินผล

ฉัตรพน ไพพินิจ (2555, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของเป้าประสงค์ ไว้ว่าเป้าประสงค์ หมายถึง สภาพในอนาคตหรือระดับผลการดำเนินการที่ต้องการบรรลุ เป้าประสงค์เป็นไปได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเป้าประสงค์เป็นจุดหมายปลายทางที่ชี้นำการปฏิบัติการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (2556, หน้า 33) กล่าวว่าเป้าประสงค์ หมายถึง การกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตซึ่งองค์การต้องการบรรลุถึง โดยทั่วไปจะเป็นข้อความที่กล่าวอย่างกว้าง ๆ ถึงผลลัพธ์ของบริการอันเนื่องมาจากประเด็นยุทธศาสตร์หลัก โดยมีหลักการในการกำหนดเป้าประสงค์คือ 1. ต้องมีความเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ 2. เป้าประสงค์ขอให้เขียนในลักษณะสิ่งที่ต้องการจะบรรลุ 3. ในการกำหนดเป้าประสงค์นั้น กรอบการประเมินผลทั้ง 4 มิติ จะประกอบด้วย

มิติที่ 1 ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ

มิติที่ 2 ด้านคุณภาพการให้บริการ

มิติที่ 3 ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

มิติที่ 4 ด้านพัฒนาองค์กร

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 269) ได้ให้ความหมายของเป้าประสงค์ ไว้ว่า เป้าประสงค์ หมายถึง สถานะในอนาคตที่พึงปรารถนาที่องค์การพยายามทำให้เกิดขึ้น ซึ่งจุดมุ่งหมายของเป้าประสงค์ก็คือการบ่งชี้ด้วยความแม่นยำว่าอะไรที่ต้องทำถ้าองค์การต้องการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์

ดิเรก ชีระกูธ (2558, หน้า 31-32) ได้ให้ความหมายของ เป้าประสงค์ ไว้ว่า เป้าประสงค์ (Goal) หมายถึง การกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตซึ่งองค์การจะต้องพยายามให้เกิดขึ้น หรือผลลัพธ์ผลสำเร็จที่องค์การต้องการบรรลุถึง ผลลัพธ์ของบริการอันเนื่องมาจากหน้าที่หลักขององค์กร โดยจะต้องสอดคล้องกับพันธกิจที่กำหนดไว้ และหน่วยงานย่อยในองค์การควรมีเป้าประสงค์ของตนเองที่ชัดเจนและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ลักษณะของเป้าประสงค์ที่ดี คือ

1. ขยายหลักการ สาระสำคัญที่ระบุในวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น
2. ระบุถึงกลุ่มเป้าหมายที่องค์การต้องการจะมอบสิ่งที่มีคุณค่าให้
3. ระบุคุณค่า ผลประโยชน์ ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย
4. ต้องเป็นรูปธรรม คือสามารถแปลงให้เป็นกิจกรรมที่ง่ายต่อการมอบหมายและกระจายงาน
5. ต้องเป็นไปได้ในการใช้ทรัพยากรและกำลังคนที่มีอยู่จริง
6. ต้องสามารถจัดการกับเรื่องต่าง ๆ ได้หลายๆ เรื่องพร้อม ๆ กันในคราวเดียว
7. ต้องเกี่ยวข้องกับความอยู่รอดขององค์กรกระจายงาน

สรุปได้ว่า เป้าประสงค์ หมายถึง สถานะในอนาคตที่พึงปรารถนาที่องค์การพยายามทำให้เกิดขึ้น ผลสำเร็จที่องค์การต้องการบรรลุถึง ผลลัพธ์ของบริการอันเนื่องมาจากหน้าที่หลักของ

องค์กรเป้าประสงค์เป็นไปได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเป้าประสงค์เป็นจุดหมายปลายทางที่ชี้นำการปฏิบัติการ

### การกำหนดประเด็นกลยุทธ์

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย (2558, หน้า 51) ได้ให้ความหมายของประเด็นกลยุทธ์ ไว้ว่า ประเด็นหมายถึง ประเด็นหลักที่องค์กรต้องดำเนินการพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์หลัก ซึ่งประเด็นกลยุทธ์ต้องกำหนดตัวชี้วัดหลัก (Key Performance Indicator - KPI) ควบคู่กันด้วย

พสุ เดชะรินทร์ และคณะ (2553, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของประเด็นกลยุทธ์ (Strategic Issues) หมายถึง ประเด็นหลักในการพัฒนา หรือประเด็นหลักที่องค์กรจะต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ โดยมีที่มาจากแนวทางการหลักในการบรรลุวิสัยทัศน์ นโยบายจากภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร และความคาดหวังจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กร

วิจิต อุอ่อน (2550) ได้กล่าวถึงการกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) เป็นขั้นตอนหรือวิธีการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการตัดสินใจ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายหลักของบริษัท
2. กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว เพื่อที่จะทำให้บรรลุภารกิจหลักขององค์กร
3. ประเมินผลและเลือกใช้กลยุทธ์ โดยอาศัยพื้นฐานการวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร

David, 2007 กล่าวว่า การกำหนดกลยุทธ์ เป็นกิจกรรมที่ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การตรวจสอบภายนอก การตรวจสอบภายใน การกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาว การประเมินและเลือกกลยุทธ์

สรุปได้ว่า ประเด็นกลยุทธ์ (Strategic Issues) หมายถึง ประเด็นหลักในการพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์หลัก หรือประเด็นหลักที่องค์กรจะต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

### การกำหนดตัวชี้วัด

พสุ เดชะรินทร์ และคณะ (2553, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของตัวชี้วัด ไว้ว่า ตัวชี้วัด (Indicators) หมายถึง เครื่องมือหรือดัชนีที่ใช้ในการวัดความก้าวหน้าของการบรรลุแต่ละประสงค์ ซึ่งจะต้องสามารถวัดผลและกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จได้ โดยทุกเป้าประสงค์ต้องมีตัวชี้วัด

เอกชัย บุญยาธิฐาน (2553, หน้า 5) กล่าวว่า การกำหนดตัวชี้วัด เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่บ่งบอกถึงสภาพความสำเร็จของงานหรือกิจกรรมที่ได้ดำเนินการไปแล้วโดยเปรียบเทียบกับสิ่งของหรือข้อมูลชนิดเดียวกันที่มีอยู่แล้ว โดยมีตัวชี้วัดโดยตรงและตัวชี้วัดโดยอ้อม ซึ่งตัวชี้วัดอาจมี

หลายประเภท ทั้งที่เป็นตัวบ่งชี้กระบวนการการผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบและค่าของตัวชี้วัดที่แสดงเป็นตัวเลข จะอยู่ในรูปลักษณะของร้อยละ อัตราส่วนสัดส่วน อัตรา จำนวน ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของตัวชี้วัดที่ดี มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความสอดคล้องตรงกับกรณีหรือตรงประเด็น
2. ความเป็นรูปธรรมที่วัดได้ สังเกตได้
3. ได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้วัดและผู้ถูกวัด
4. สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย (2558, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของตัวชี้วัดหลัก ไว้ว่า ตัวชี้วัดหลัก(Key Performance Indicator - KPI) หมายถึง สิ่งที่ต้องการต้องการจะบรรลุ โดยพิจารณาจากประเด็นกลยุทธ์ว่า ความสำเร็จตามประเด็นกลยุทธ์แต่ละข้อมีใครเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ และได้รับประโยชน์อย่างไร

สรุปได้ว่า ตัวชี้วัด(Indicators) หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความก้าวหน้าของการบรรลุแต่ละประสงค์สามารถวัดผลและกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จได้

## แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

### ความหมายของการบริหาร

อรัญญา ภาณุศานต์ (2556, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการบริหาร ไว้ว่า การบริหาร (Management) หมายถึง การดำเนินการจัดสรรทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่อย่างจำกัดให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

Andrew W. Ghillyer (2012, p.4) กล่าวว่า การบริหาร เป็นกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร เกี่ยวกับการจัดการ การวางแผน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์หรือผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 1) ได้สรุปความหมายของการบริหาร ไว้ว่า การบริหาร เป็นกิจกรรมของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

สมคิด บางโม (2558, หน้า 59) ได้ให้ความหมายของการบริหาร ไว้ว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ทรงพล เจริญคำ (2565, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการบริหาร ไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ผู้บริหาร บุคลากรและพนักงานร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ ทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการบริหาร ไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานกับคนและโดยคนเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า การบริหาร(Management) หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

### ความสำคัญของการบริหาร

Hersey Blanchard, and Johnson (2001), P. 134 กล่าวว่า การบริหารเป็น กระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลและกลุ่มบุคคลซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่าง ๆ งบประมาณและเทคโนโลยีเพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สัมมา ธรนิษฐ์ (2556, หน้า 38) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องเลือกนำมาใช้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อความสำเร็จขององค์กรนั้น ๆ กระบวนการบริหาร เป็นลำดับขั้นตอนการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 43-44) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหาร ไว้ว่าการบริหารมีคุณค่ายังต่องานกิจกรรมหรือภารกิจที่จะต้องปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จไปด้วยดีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งความสำคัญของการบริหาร ช่วยให้เกิดการลงมือปฏิบัติงาน เนื่องจาก การบริหารมีกิจกรรมหนึ่งที่สำคัญยิ่ง คือการตัดสินใจ ช่วยก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันของบุคคล เพื่อให้ปฏิบัติได้บรรลุไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

สถิพร เขาวนชัย (2561, หน้า 46) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ และเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นว่า การบริหารมีความสำคัญและมีประโยชน์ในการช่วยก่อให้เกิดการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ เป็นการจุดประกายให้มีการเริ่มต้นในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหาร คือ การบริหารมีคุณค่ายังต่องานกิจกรรมช่วยให้ เกิดการลงมือปฏิบัติงาน การบริหารเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

### ทรัพยากรในการบริหาร

สมคิด บางโม (2558, หน้า 61-63) ได้กล่าวว่า ในการบริหารทรัพยากรตามความเหมาะสมจึงจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์เพื่อนำทรัพยากรมารวมกันแล้วบริหารจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ปัจจัยในการบริหารมีองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้



1. คนหรือบุคคล (Man) เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงานหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องมีคนที่ปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ

2. เงิน (Money) หน่วยงานจำเป็นที่จะต้องมั่งมีงบประมาณเพื่อการบริหารงานหากขาดงบประมาณการบริหารงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย

3. ทรัพยากรหรือวัสดุ (Material) การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหาร หากหน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากร ในการบริหารแล้วก็จะย่อมจะเป็นอุปสรรคหรือทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน

4. การจัดการ (Management) เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ เป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวล ผลักดันและกำกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 3 ประการให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ

ปัจจัยในการบริหารทั้ง 4 ประการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดการ เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัยการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยแต่ละด้านประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

#### 1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.1 หน่วยงานบรรจุ แต่งตั้งและใช้บุคลากรเหมาะสมกับงาน

1.2 หน่วยงานเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรโดยให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาหรือฝึกอบรมเป็นประจำ

1.3 หน่วยงานเชิญบุคคลภายนอก เช่น ผู้มีประสบการณ์ เข้ามาช่วยพัฒนาหรือให้คำแนะนำปรึกษาแก่บุคลากรเป็นประจำ

1.4 หน่วยงานแลกเปลี่ยนหรือยืมตัวบุคลากรจากหน่วยงานอื่น

1.5 ผู้บริหารของหน่วยงานทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการ บริหารทรัพยากรมนุษย์

#### 2. การบริหารงบประมาณ

2.1 หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอแก่การบริหารจัดการ

2.2 การรายงานการบริหารงบประมาณของหน่วยงานถูกต้องตามระเบียบ

2.3 หน่วยงานสนับสนุนให้ตรวจสอบภายในด้านงบประมาณอย่างเข้มงวด

2.4 หน่วยงานสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบงบประมาณ

2.5 หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

#### 3. การบริหารงานทั่วไปหรือการจัดการทั่วไป

3.1 หน่วยงานวางแผนปฏิบัติตามแผนและประเมินผลแผนอย่างเป็นระบบ  
 3.2 หน่วยงานมีการบังคับบัญชาอย่างเป็นเอกภาพ  
 3.3 หน่วยงานประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง  
 3.4 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

3.5 ผู้บริหารของหน่วยงานมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม ใช้วิชาความรู้ในการปฏิบัติราชการและคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

#### 4. การบริหารวัสดุอุปกรณ์

4.1 หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และคอมพิวเตอร์ ที่มีคุณภาพเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

4.2 หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และคอมพิวเตอร์มากเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน

4.3 หน่วยงานปฏิบัติตามระเบียบการพัสดุอย่างเคร่งครัด

4.4 หน่วยงานมีระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างชัดเจน

4.5 ผู้บริหารของหน่วยงานมีความคิดริเริ่มที่จะนำวัสดุอุปกรณ์ใหม่มาใช้ในหน่วยงาน

ทรงพล เจริญคำ (2565, หน้า 5) ได้กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหารการดำเนินงานทุกประเภทในองค์กรจำเป็นต้องมีปัจจัยหรือทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหาร โดยทั่วไปถือว่าปัจจัยที่สำคัญของการบริหารมีอยู่ 4 ประการ หรือเรียกว่า 4 M's

1. คน (Man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
2. งบประมาณ (Money) ได้แก่ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุก ๆ ด้านขององค์กร
3. วัสดุอุปกรณ์ (Materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และ เทคโนโลยีต่าง ๆ
4. การบริหารจัดการ (Management) ได้แก่ การบริหารงานขององค์กรที่ทำโดยผู้บริหารขององค์กร เช่น โครงสร้าง การบริหารงาน สายบังคับบัญชาต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ทรัพยากรในการบริหาร เป็นทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหารปัจจัยในการบริหารทั้ง 4 ประการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดการ ประกอบด้วย คน (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การบริหารจัดการ (Management)

#### การบริหารสถานศึกษา

แนวคิดในด้านการบริหารสถานศึกษา ใช้แนวคิดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 3) และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 มีรายละเอียด ดังนี้ การบริหารจัดการศึกษา

ให้เกิดประสิทธิภาพนั้น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 3) ในมาตรา 44 ได้บัญญัติให้ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเลขาธิการคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและเลขาธิการ คณะกรรมการการอาชีวศึกษาไว้เป็นการเฉพาะ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวมอบอำนาจให้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ให้คำนึงถึง ความเป็นอิสระและการบริหารงานที่คล่องตัวในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ภายใต้หลักการบริหารงานการศึกษา พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2562

ในการนี้ กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา ในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี ในเรื่อง ดังต่อไปนี้

1. ด้านวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อ เสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและการขอ

เปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงาน การใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดกระทำและจัดหาพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินการคลัง การรับเงินการเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายการทางการเงินและงบการเงิน การจัดทำหรือการจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ได้กำหนดให้การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

4. ด้านการบริหารทั่วไป ได้แก่ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่ จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การ

จัดระบบ การควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

จากแนวคิดเกี่ยวกับด้านการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป เพื่อพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

### แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการลูกเสือ

การบริหารกิจการลูกเสือ แบ่งการนำเสนอ ประเด็นสำคัญ ได้แก่ ความหมายของลูกเสือ ประเภทของลูกเสือ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (สสช.) แผนยุทธศาสตร์พัฒนากิจการลูกเสือไทย พ.ศ.2566 -2570 ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติและการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงนโยบายเกี่ยวกับการบริหารกิจการลูกเสือ รายละเอียดดังนี้

#### ความหมายของกิจการลูกเสือ

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 27) กล่าวว่า กิจการลูกเสือ หมายถึง กระบวนการที่สามารถจะพัฒนาเยาวชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออบรมให้การศึกษาและพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา โดยมุ่งพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลทั้งทางสมอง ร่างกาย จิตใจและศีลธรรม เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความประพฤติดีงามไม่กระทำตนให้เป็นปัญหาของสังคมดำรงชีวิตอย่างมีความหมายและสุขสบาย

สุภาพร จตุรภัทร และเฟื่องอรุณ ปรีดิกล (2557, หน้า 58) กล่าวว่า กิจการลูกเสือเป็นกระบวนการทางการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างบุคลิกภาพ และพัฒนาการทางสังคมให้กับเด็กและเยาวชนเพื่อให้เป็นพลเมืองดีของประเทศ โดยใช้วิธีการของลูกเสือที่ยึดมั่นในกฎและคำปณิธานการเรียนรู้โดยการกระทำ

อำนาจ นพพรพิทักษ์ (2566, หน้า 24) กิจการลูกเสือ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้เด็กเป็นกิจกรรมที่พัฒนาและตอบสนองความต้องการของเด็กและเยาวชน ไม่มีการแบ่งแยกและกีดกัน ศาสนา ผิวพรรณ วรณะใด ๆ โดยใช้กระบวนการทางลูกเสือ ที่ยึดมั่นในกฎและคำปณิธานการเรียนรู้โดยการกระทำ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางด้านกาย สติปัญญา จิตใจ สังคมและศีลธรรมให้เป็นพลเมืองดี ตามจารีตประเพณีมีระเบียบ วินัย มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น จึงเป็นกระบวนการสร้างคนให้เป็นคนดี เป็นผู้นำ มีน้ำใจนักกีฬาและสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น

สรุปว่า กิจการลูกเสือ หมายถึง กิจกรรมที่สามารถจะพัฒนาเด็กและเยาวชน โดยมีเป้าหมายเพื่ออบรมให้การศึกษาและส่งเสริมพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีโดยไม่แบ่งแยก ชนชั้น



เชื้อชาติโดยใช้วิธีการของลูกเสือที่ยึดมั่นในกฎและคำปฏิญาณ เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความประพฤติดีงามไม่กระทำความให้เป็นปัญหาของสังคมดำรงชีวิตอย่างมีความหมายและสุขสบาย

### ความเป็นมาของกิจการลูกเสือ

#### ประวัติกิจการลูกเสือโลก

การลูกเสือโลกเป็นขบวนการทางการศึกษาสำหรับเยาวชน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างบุคลิกภาพและพัฒนาการทางสังคมเป็นองค์การอาสาสมัครซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง (ฉัตรชัย ประภัสร์ 2560, หน้า 8) และสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (2555 ข, หน้า 88 - 90) สรุปได้ว่า ลูกเสือโลกได้กำเนิดขึ้น ณ ประเทศอังกฤษ เมื่อ ค.ศ. 1907 ผู้ให้กำเนิดลูกเสือโลก คือ พลโทโรเบิร์ต สเตเฟนสัน เบเคน เพาเวลล์ (Robert Stephenson Symth Baden Powell) เรียกว่า ลอร์ด เบเคน เพาเวลล์ (Lord Baden Powell) หรือ บี.พี. (B.P) เป็นชาวอังกฤษ เกิดเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 1897 ชีวิตในวัยเด็กบี.พี. (B.P) ถนัดในการวาดเขียนสามารถใช้มือซ้ายขวาได้ถนัดทั้งสองมือ สนใจธรรมชาติ โดยเฉพาะป่าและสัตว์ ลักษณะเด่น คือ เป็นคนช่างสังเกต แนวคิดในการตั้งขบวนการลูกเสือมาจากการที่ได้ใช้ชีวิตราชการทหารส่วนใหญ่อยู่ในประเทศอินเดีย และแอฟริกาเหตุการณ์ที่ทำให้ลอร์ด เบเคน เพาเวลล์ มีชื่อเสียงมากที่สุดคือ เหตุการณ์ที่ได้รับคำสั่งให้ป้องกันเมืองมาฟิง (Mafeking) จากการรุกรานของพวกข้าศึก รวมเวลาที่ถูกข้าศึกล้อมนานถึง 217 วัน จึงมีกองทัพใหญ่ไปช่วยเหลือในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเข้มแข็งอดทน ไม่ย่อท้อใช้สติปัญญา หาวีแก้ปัญหาวิธีหนึ่ง ในการแก้ปัญหา คือ การใช้เด็กอาสาสมัครอายุ 9 ปี ขึ้นไป จำนวน 12 คน ซึ่งได้รับการอบรมแล้ว แต่งกายด้วยชุดสีกากีก็ให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้สื่อข่าว ผู้รับใช้และเป็นยามรักษาการณ์ ได้รับความสำเร็จอย่างยิ่ง ทำให้ลอร์ด เบเคน เพาเวลล์ เกิดความประทับใจในตัวเด็ก ๆ และท่านเห็นว่า ถ้าใช้เด็กทำงานให้ถูกทางแล้วจะเกิดผลประโยชน์แก่ประเทศชาติอย่างมาก จึงคิดตั้งขบวนการลูกเสือขึ้นและในปี ค.ศ.1907 ลอร์ด เบเคน เพาเวลล์ ได้ทำการรวบรวมเด็ก 20 คน ให้ไปอยู่ค่ายพักแรมกันที่เกาะในช่องแคบอังกฤษ ถือเป็นการอยู่ค่ายพักแรมของลูกเสือเป็นครั้งแรกของโลก และนั่นเป็นสาเหตุที่ทำให้ลอร์ด เบเคน เพาเวลล์ ได้เรียบเรียงและจัดพิมพ์หนังสือคู่มือ การฝึกอบรมลูกเสือขึ้นให้ชื่อว่า “Scouting for boy” หรือแปลเป็นไทยว่า “การลูกเสือสำหรับเด็กชาย” ในหนังสือกล่าวถึงเนื้อหาเกี่ยวกับการอยู่ค่ายพักแรมของเด็กชายที่เกาะ การจัดพิมพ์หนังสือการลูกเสือสำหรับเด็กชายเล่มนี้ออกเผยแพร่ถือว่า เป็นจุดเริ่มต้นของขบวนการลูกเสือโลกและหนังสือเล่มนี้ได้แพร่หลายไปหลายประเทศทั่วโลก

ปี ค.ศ. 1911 - 1914 ลอร์ด เบเคน เพาเวลล์ ได้ดำเนินโครงการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ และมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน จนปี ค.ศ.1914 บี.พี. ได้กำหนดโครงการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือแบบวูดแบดจ์ (Wood badge) ขึ้นแต่ไม่สำเร็จเนื่องจาก เกิดสงครามโลก ครั้งที่ 1

เมื่อสงครามสิ้นสุดลงในปี ค.ศ. 1919 การฝึกอบรมวูดแบดจ์ จึงเกิดขึ้นอีกครั้งหนึ่ง ณ กิลเวลล์ ปาร์ค (Gilwell park) และได้มีการพัฒนากิจการลูกเสือมาจนถึงปัจจุบัน

ปี ค.ศ. 1940 ลอร์ด เบเดน เพาเวลล์ ได้เสียชีวิตลง ณ ประเทศ เคนยา (Kenya) มีอายุรวม 83 ปี โดยในช่วงชีวิตที่เหลือ 40 ปีหลังของ ลอร์ด เบเดน เพาเวลล์ นั้นได้ทุ่มเทให้กับกิจการลูกเสือ จนกิจการลูกเสือนั้นมีความยั่งยืนมาจนถึงปัจจุบัน

ปี ค.ศ. 1975 มีผู้แทนลูกเสือจากประเทศต่าง ๆ รวม 109 ชาติ ได้ร่วมกันและจัดตั้งสมัชชาลูกเสือโลกขึ้นโดยกำหนดให้มีการประชุมร่วมกันทุก 2 ปี สมัชชาลูกเสือโลกมีอำนาจหน้าที่ในเรื่องการรับสมัครสมาชิกใหม่ ซึ่งประเทศสมาชิกใหม่จะต้องยื่นใบสมัครและรับรองว่าจะปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และหลักการสำคัญของลูกเสือโลก สมัชชาลูกเสือโลกมีความเป็นอิสระไม่เกี่ยวข้องกับการเมืองและรับสมัครสมาชิกตามความสมัครใจ

### ประวัติของกิจการลูกเสือไทย

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (2555 ข, หน้า 97 - 107) สรุปได้ว่า พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงเป็นพระราชโอรสในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระศรีพัชริน ทราบรมราชินีนาถ (สมเด็จพระนางเจ้าเสาวภา ฝนธงศรี) ทรงพระราชสมภพเมื่อวันเสาร์ที่ 1 มกราคม 2423 ได้รับพระราชทานนามว่า สมเด็จพระเจ้าฟ้าศิริราช เมื่อทรงพระเยาว์ได้ศึกษาวิชาหนังสือไทยกับพระยาศรีสุนทรโวหาร พระชนมายุได้ 13 พรรษา เสด็จไปทรงศึกษา ณ ประเทศอังกฤษ ในสาขาประวัติศาสตร์ รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ กฎหมาย วรรณคดี ที่มหาวิทยาลัย อ็อกฟอร์ด และวิชาทหารบกโรงเรียนแซนด์เฮิสต์ รวม 9 ปี ได้เสด็จเถลิงถวัลย์ราชสมบัติต่อจากสมเด็จพระบรมชนกนาถ เมื่อวันที่ 23 ตุลาคม 2453 ขณะนั้นมพระชนมายุได้ 31 พรรษา ตลอดรัชสมัยของพระองค์ ได้ทรงประกอบพระราชกรณียกิจ ทำนุบำรุงประเทศชาติในด้านการปกครอง การทหาร การศึกษา การสาธารณสุข การคมนาคม การศาสนา โดยเฉพาะในทางวรรณคดีทรงพระราชนิพนธ์ทั้งร้อยแก้ว ร้อยกรอง ประมาณ 200 เรื่อง ด้วยพระปรีชาสามารถของพระองค์ ประชาชนจึงถวายสมญานามพระองค์ว่า “พระมหากวีราชเจ้า” ทรงอยู่ในราชสมบัติเพียง 16 ปี เสด็จสวรรคตเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2468 พระชนมายุ 46 พรรษา แต่เนื่องด้วยพระราชกรณียกิจของพระองค์ ทำให้เกิดคุณประโยชน์แก่บ้านเมืองอย่างใหญ่หลวง รัฐบาลกับประชาชนจึงร่วมใจกันสร้างพระบรมรูปของพระองค์ประดิษฐานไว้ที่สวนลุมพินี และคณะลูกเสือแห่งชาติร่วมด้วยคณะลูกเสือทั่วราชอาณาจักรได้สร้างพระบรมรูปของพระองค์ประดิษฐานไว้หน้าค่ายลูกเสือวชิราวุธ อำเภอสตรีราชา จังหวัดชลบุรี

ในระยะเวลาที่มีการก่อตั้งลูกเสือขึ้นในโลกนั้นประเทศไทยตรงกับรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 6 สถานการณ์ของโลกในขณะนั้นกำลังทวีความคับขันอิทธิพลของวัฒนธรรมตะวันตกเริ่มไหลเข้าสู่เมืองไทย พร้อมกับการแพร่ระบาดของระบอบมหาชนรัฐและภัยของ

ชาติไทยก็คือ การถูกรุกเจียบแต่ด้วยพระปรีชาญาณของสมเด็จพระมหาธีรราชเจ้าพระองค์ทรงเล็งเห็นการณ์ไกล จึงทรงมีพระราชดำริว่า การลูกเสืออันสืบเนื่องมาแต่งานปลูกชาติทรงว่าตรงนั้น หากได้นำมาปรับปรุงใช้ให้เหมาะสมกับเด็กไทยก็จะเป็นคุณประโยชน์อันใหญ่หลวงแก่ชาติ ทรงมั่นพระราชฤทัยเป็นอย่างยิ่ง พร้อมทั้งทรงประกอบด้วยความกล้าหาญฝ่าอุปสรรคทั้งปวง เป็นต้น ว่าคำตำหนิติเตียนอันเกิดจากประชาชนที่ยังไม่เข้าใจวัตถุประสงค์และกิจการลูกเสือดีพอ ทำให้มีอุปสรรคเกิดขึ้นมาก ที่เห็นได้ชัดดังเช่นผู้ปกครองเด็กโดยมากไม่มีใครเต็มใจยินยอมให้เด็กของตนสมัครเข้าเป็นลูกเสือ โดยเข้าใจไปว่าการลูกเสือก็คือ การเป็นทหารนั่นเอง ประกอบทั้งการลูกเสือต้องเป็นการเสียสละด้วยความเต็มใจ จึงเป็นการลำบากอยู่มากในชั้นแรกพระองค์ได้ดำเนินกุศโลบาย โดยได้ทรงพระอุตสาหะจัดตั้ง “กองเสือป่า” ขึ้นก่อน เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2454 ทรงฝึกพวกผู้ใหญ่ (ส่วนใหญ่เป็นพวกข้าราชการ) เรียกว่า พ่อเสือด้วยพระองค์เอง โปรดเกล้าฯให้มีการซ้อมรบและฝึกซ้อมกลยุทธ์ต่าง ๆ ตามหลักวิชาการทหารที่พระองค์ได้รับการอบรมมา ทั้งนี้เพื่อเป็นการปลูกฝังความนิยมให้ประชาชนชาวไทยรู้จักคุณค่าแห่งการทหารด้วยทรงเล็งเห็นว่า ประเทศจะดำรงคงอิสรภาพอยู่ได้ ก็ด้วยประชาชนทั้งหลายรักประเทศ ต่อมาก็ได้ทรงพระราชดำริว่า กองเสือป่าได้ตั้งขึ้นเป็นหลักฐานแล้วพอที่จะหวังได้ว่า จะเป็นผลดีแต่ผู้ที่จะเป็นเสือป่านั้นต้องนับว่าเป็นผู้ใหญ่แล้วฝ่ายเด็กชายที่ยังอยู่ในวัยเด็กก็เป็นผู้ที่สมควรได้รับการฝึกฝนทั้งในส่วนร่างกายและจิตใจให้มีความรู้ทางเสือป่าเพื่อว่าโตขึ้นจะได้รู้จักหน้าที่ผู้ชายไทยทุกคนควรประพฤติให้เป็นประโยชน์แก่ชาติบ้านเมืองอันเป็นบ้านเกิดเมืองนอนของตน และในการฝึกฝนปลูกใจให้รู้คิดถูกเช่นนั้นนั้น ต้องรับฝึกฝนเสียตั้งแต่ยังเยาว์ เปรียบเหมือนไม้ที่ยังอ่อน ย่อมจะดัดเป็นรูปร่างอย่างไรก็ได้เป็นไปได้อย่างง่าย แล่งดงามแต่ถ้ารอจนไม้แก่เสียแล้วเมื่อจะดัดก็ต้องนำเข้าไฟและมักจะหักได้ในขณะที่ดัดไม้ดังนี้ ฉะนั้นสืบสานคนก็ฉนั้น เมื่อมีพระราชดำริดังนี้แล้ว จึงโปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งกองลูกเสือขึ้นตามโรงเรียนและในสถานที่อันสมควร และทรงโปรดเกล้าฯให้มีการกำหนดข้อบังคับลักษณะปกครองลูกเสือขึ้นไว้เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2545 พระราชประสงค์ที่คิดจัดให้มีลูกเสือขึ้นนั้น ก็โดยปรารถนาที่จะให้เด็กไทยได้ศึกษาและจดจำข้อสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความจงรักภักดีต่อผู้ดำรงรัฐสีมาอาณาจักรโดยต้องตามนิติธรรมประเพณี
2. ความรักชาติบ้านเมืองและนับถือศาสนา
3. ความสามัคคีในหมู่คณะและไม่ทำลายซึ่งกันและกัน

ซึ่งทั้ง 3 ประการนี้เป็นรากฐานแห่งความมั่นคงที่จะนำไปให้ชาติดำรงอยู่เป็นไทยได้สมนามกองลูกเสือของประเทศไทยที่ตั้งขึ้น นับได้เป็นลำดับที่ 3 ของประเทศที่มีการลูกเสือในโลกและกองลูกเสือกองแรกตั้งขึ้นที่โรงเรียนมหาดเล็กหลวง (โรงเรียนวชิราวุธวิทยาลัยในปัจจุบัน) ลูกเสือคนแรก คือ นายชีพน์ บุญนาค นักเรียนโรงเรียนมหาดเล็กหลวง ซึ่งถือว่าได้แต่งลูกเสือเป็นคนแรกและเป็นผู้ที่ได้กล่าวคำปฏิญาณของลูกเสือเป็นคนแรก โดยพระองค์ท่านได้มีพระราชโองการว่า

“อ้ายซัพน์ เอ็งเป็นลูกเสือแล้ว” ลูกเสือคนแรกของไทย คือ นายซัพน์ บุญนาค และต่อมากิจการลูกเสือก็ได้แพร่หลายไปยังท้องถิ่นต่าง ๆ ในประเทศไทย(ฉัตรชัย ประภัศร 2560, หน้า 19)

สรุปได้ว่า ความเป็นมาของกิจการลูกเสือ เป็นขบวนการพัฒนาเยาวชนถือกำเนิดขึ้น ณ ประเทศอังกฤษเมื่อ ค.ศ.1907 โดย ลอร์ด เบเดน เพาเวลล์ ผู้ให้กำเนิดลูกเสือโลกมีแนวความคิดการใช้เด็กอาสาสมัคร ซึ่งได้รับการอบรมแล้วให้ปฏิบัติหน้าที่ ผู้สื่อข่าว ผู้รับใช้และทำหน้าที่ยามรักษาการณ์ของสงครามและประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง จึงคิดริเริ่มตั้งขบวนการลูกเสือขึ้นและในปี ค.ศ.1907 ได้รวบรวมนักเด็ก ๆ ไปเข้าอยู่ค่าย และจัดพิมพ์คู่มือการฝึกอบรมลูกเสือขึ้น ต่อมา มีการดำเนินโครงการฝึกอบรม ผู้กำกับลูกเสือและมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน และในปี ค.ศ.1919 เมื่อสงครามสิ้นสุดลงจึงฝึกอบรมชุดเบดจ์อีกครั้งหนึ่ง ณ กิลเวลล์ พาร์ค หลังจากลอร์ด เบเดน เพาเวลล์ เสียชีวิต ผู้แทนลูกเสือจากประเทศต่าง ๆ ได้ร่วมกันจัดตั้งสมัชชาลูกเสือโลกขึ้นทำหน้าที่ในการรับสมาชิกใหม่ โดยกำหนดให้มีการประชุมร่วมกันทุก 2 ปี และความเป็นมาของกิจการลูกเสือประเทศไทยโดยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระราชทานกำเนิดลูกเสือไทยขึ้นเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 พระองค์มีพระราชประสงค์ที่คิดจัดให้มีลูกเสือขึ้นเพราะปรารถนาที่จะให้เด็กไทยได้ศึกษาและจดจำข้อสำคัญ ในเรื่องของความจงรักภักดีต่อผู้ดำรงรัฐสีมาอาณาจักร โดยต้องตามนิติธรรมประเพณี ความรักชาติบ้านเมือง การเคารพนับถือศาสนา ความสามัคคีในหมู่คณะและไม่ทำลายซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นรากฐานแห่งความมั่นคงที่จะนำให้ชาติดำรงอยู่เป็นไทย แบ่งได้เป็น 5 ยุค คือ ยุคก่อตั้ง ยุคส่งเสริม ยุคประทับประคอง ยุคก้าวหน้า และยุคถึงประชาชน

### การฝึกอบรมลูกเสือ

การฝึกอบรมลูกเสือทุกประเภท มุ่งพัฒนาทางกาย สติปัญญาและศีลธรรม ตามนโยบายของคณะลูกเสือแห่งชาติ วิธีการฝึกจึงมีการฝึกทางกาย ได้แก่ แข่งขันเล่นเกม การเล่นในที่พักว่างการผจญภัย การเดินทางไกลและกิจกรรมกลางแจ้ง เพื่อให้มีการออกกำลังกายเสมอ ทางสติปัญญามุ่งให้ลูกเสือได้รู้จักคิด รู้จักทำและนำไปใช้ในชีวิตรประจำวัน ได้แก่ วิชาการทางลูกเสือซึ่งมีต่อเนื่องและก้าวหน้า นอกจากวิชาตามหลักสูตรแล้ว ยังส่งเสริมความสามารถของลูกเสือเป็นรายบุคคล เช่น การสอนวิชาพิเศษซึ่งมีให้เลือกมากมาย เป็นการเสริมวิชาบางวิชาอีกทางหนึ่ง ด้านจิตใจและศีลธรรมลูกเสือต้องยึดมั่นใน คำปฏิญาณและกฎ ทำให้เกิดความยำคิด ไม่ทำตามใจคน รู้จักให้เกียรติ รักษาเกียรติและการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ

หลักการการฝึกอบรม การทำให้การฝึกอบรมลูกเสือ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติได้ต้องยึดหลักการต่อไปนี้ คือ (ฉัตรชัย ประภัศร 2560, หน้า 116)

1. จัดระบบการฝึกอบรมที่ดึงดูดความสนใจ สนุกสนาน ยึดคำปฏิญาณและกฎเป็นหลัก มีผู้กำกับลูกเสือเป็นผู้แนะนำหรือเป็นพี่เลี้ยง



2. ให้เด็กปฏิบัติกิจกรรมตามความถนัดของตน มีกิจกรรมกลางแจ้ง และการบำเพ็ญประโยชน์

3. เพิ่มการฝึกให้กว้างขวางมากขึ้น เพื่อให้เกิดความสามารถและทักษะให้รู้จักรับตนเอง มีความเชื่อมั่น เป็นผู้นำ และรู้จักทำงานกับผู้อื่น

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (2555 ก, หน้า 11 - 18) สรุปได้ว่า การฝึกอบรมลูกเสือนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการพัฒนาลูกเสือทั้งด้านสติปัญญาด้านจิตใจและด้านศีลธรรมให้เป็นพลเมืองดี ให้มีความรับผิดชอบ ช่วยสร้างสรรค์สังคมให้มีความเจริญก้าวหน้าเพื่อก่อเกิดความสุข และความมั่นคงของประเทศชาติตามแนวทาง คือ ฝึกให้มีนิสัยในการจดจำ การสังเกตรู้จักเชื่อฟัง และการฟังตนเอง ฝึกให้ซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัยและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ฝึกให้รู้จักบำเพ็ญตนเพื่อสาธารณประโยชน์ให้รู้จักทำการฝีมือ และฝึกฝนให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความเหมาะสมและให้รู้จักรักษาและส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรมและความมั่นคงของประเทศชาติ ทั้งนี้โดยไม่เกี่ยวข้องกัปลัทธิทางการเมืองใด ๆ

วิธีการที่จะก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ ต้องจัดให้มีระบบการฝึกอบรมที่สนุกสนานดึงดูดความสนใจก้าวหน้า โดยอาศัยคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือเป็นหลักโดยมีผู้กำกับลูกเสือเป็นผู้แนะนำให้เด็กได้ปฏิบัติตามที่ตนถนัด ในที่กลางแจ้งเป็นส่วนใหญ่เปิดโอกาสให้บำเพ็ญประโยชน์เพื่อผู้อื่นด้วย ให้เด็กได้ฝึกหัดความรับผิดชอบต่อผู้อื่นเป็นขั้น และเพิ่มการฝึกให้กว้างขวางยิ่งขึ้นเพื่อว่าจะได้เกิดการพัฒนาความสามารถ ความเชื่อมั่นในตนเอง มีนิสัยใจคอดี เป็นที่ไว้วางใจสามารถในการเป็นผู้นำตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

การจัดการเรียนการสอนลูกเสือ คือ การให้เด็กได้ผจญภัยเป็นมิตรกับคนทุกคนร่าเริงสนุกสนาน ภาควิชาในความสัมพันธ์ โดยวิธีการวางแผนในการฝึกอบรมให้มีความตื่นเต้นเพื่อก่อให้เกิดประสบการณ์ เช่น เกี่ยวกับกิจกรรมของกองและของหมู่ลูกเสือ การอยู่ค่ายพักแรม การเดินทางสำรวจ การเล่นโครงการทำงานต่าง ๆ โดยวิธีการนกลูกเสือจะมีโอกาสได้เสริมทักษะทั้งทางร่างกายและจิตใจและในขณะเดียวกันก็มีโอกาสได้พัฒนาเกี่ยวกับความคิดทางศาสนา ให้มีค่านิยมมากขึ้น โครงการเรียนเพื่อรับเครื่องหมายลูกเสือโลกจะต้องกำหนดไว้อย่างรัดกุม คือ อายุ 14 ปี หรือกำลังเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เริ่มเรียนลูกเสือโลกและเรียนต่อไปเพื่อรับเครื่องหมายสายงูยศลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และได้พิสูจน์ให้เห็นว่าเป็นผู้ได้รับการพัฒนา

ประเภทของลูกเสือ ประวัติลูกเสือไทยและประวัติลูกเสือโลก ก่อตั้งขึ้นโดยมีจุดประสงค์เพื่อฝึกอบรมเด็กเพื่อให้มีทักษะในการเอาชีวิตรอด และช่วยเหลือคนอื่นในสังคมได้ วิชาลูกเสือในประเทศไทยจึงถูกกำหนดอยู่ในหลักสูตรการศึกษาให้เด็กไทยได้เรียนรู้และฝึกตนเองประเภทของลูกเสือ ตามประวัติลูกเสือไทยและลูกเสือโลก ในประเทศไทยจะแบ่งประเภทของลูกเสือตามแบบประเทศอังกฤษ เพียงแต่มีการกำหนดประเภทลูกเสือชาวบ้านเพิ่มขึ้นเป็นประเทศเดียวในโลก ดังนี้



1. ลูกเสือสำรอง เนตรนารีสำรอง : คติพจน์ ทำดีที่สุด (Do Our Best)
2. ลูกเสือสามัญ เนตรนารีสามัญ : คติพจน์ จงเตรียมพร้อม (Be Prepared)
3. ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เนตรนารีสามัญรุ่นใหญ่ : คติพจน์ มองไกล (Look Wide)
4. ลูกเสือวิสามัญ เนตรนารีวิสามัญ : คติพจน์ บริการ (Service)
5. ลูกเสือชาวบ้าน

ประเภทของลูกเสือในประเทศไทย ลูกเสือแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. ลูกเสือสำรอง (Cub Scout) อายุ 8 – 11 ปี เทียบชั้นเรียน ป.1-ป.4 คติพจน์: จงทำดี (Do Our Best)
2. ลูกเสือสามัญ (Scout) อายุ 11 – 16 ปี เทียบชั้นเรียน ป.5-ป.6 คติพจน์: จงเตรียมพร้อม (Be Prepared)
3. ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ (Senior Scout) อายุ 13 – 18 ปี เทียบชั้นเรียน ม.1-ม.3 คติพจน์: มองไกล (Look Wide)
4. ลูกเสือวิสามัญ (Rover) อายุ 16 – 25 ปี เทียบชั้นเรียน ม.4-ม.6 คติพจน์: บริการ (Service) (ฉัตรชัย ประภัสร์ 2560, หน้า 56-57)

กิจกรรมการฝึกอบรมลูกเสือสามัญการฝึกอบรมลูกเสือสามัญมี 2 ประเภท แต่ละประเภทมีจุดเน้นของกิจกรรม กล่าวโดยสรุป คือ (ฉัตรชัย ประภัสร์ 2560, หน้า 117)

#### 1. ลูกเสือสามัญ

การฝึกอบรมเด็กซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในชั้นประถมศึกษาตอนปลายนั้น กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการพัฒนาของเด็กทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจ และศีลธรรม โดยมีกิจกรรมที่สนุกสนานกลางแจ้ง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมการอยู่ค่ายพักแรม และการสำรวจ กิจกรรมผจญภัยทางน้ำและภูเขา การบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น เรื่องที่สนใจและงานอดิเรกแต่ละบุคคลหลักการของการฝึกคือ ระบบหมู่ โดยให้ลูกเสือเป็นผู้วางแผนและดำเนินกิจกรรมของผู้ใหญ่มีหน้าที่เพียงคอยช่วยเหลือแนะนำเท่าที่จำเป็น

#### 2. ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

การฝึกอบรมเด็กซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นนั้น การกำหนดประสงค์ให้แต่ละกองกำหนดแผนงานของตนเอง ปกครองตนเอง เพื่อให้เยาวชนรู้จักจัดการเรื่องราวของตนเอง เพื่อต่อไปจะมีส่วนเสริมสร้างสังคมให้ดียิ่งขึ้นได้ กองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่จะเลือกคณะกรรมการของตนเอง ซึ่งมีหน้าที่เลือกวางแผนงานและดำเนินงานตามแผนกิจกรรมต่าง ๆ ของกองรับผิดชอบในการรักษามาตรฐานและการดำเนินงานของกองด้วยการฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่นี้ ควรจัดให้มีการ

สอบเพื่อรับเครื่องหมายวิชาพิเศษด้วย ซึ่งได้แก่ เครื่องหมายสายยงยศ เครื่องหมายลูกเสือโลก เครื่องหมายลูกเสือชั้นพิเศษและเครื่องหมายลูกเสือหลวง

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติได้ให้ความหมายของคำปฏิญาณ กฎ และคติพจน์ ไว้ดังนี้ (ฉัตรชัย ประภัสร์ 2560, หน้า 151-157)

คำปฏิญาณ หมายถึง การให้คำมั่นสัญญากับตนเองว่าจะประพฤติปฏิบัติตามที่กล่าวไว้ทุกประการด้วยความสุจริต

กฎ หมายถึง ข้อกำหนดหรือแนวทางที่ถูกตั้งขึ้นหรือห้อนมา เมื่อนำไปประพฤติปฏิบัติแล้ว เป็นการสร้างนิสัยที่ดีแก่ตนเองและส่วนรวม

คติพจน์ หมายถึง ถ้อยคำหรือข้อความหรือคำพูดที่เป็นคติสอนให้คนเราได้ยึดถือและปฏิบัติเพื่อตนเองและส่วนรวม

คำปฏิญาณของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ กล่าวว่า  
ด้วยเกียรติของข้า ข้าสัญญาว่า

1. ข้าจะจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
2. ข้าจะช่วยเหลือผู้อื่นทุกเมื่อ
3. ข้าจะปฏิบัติตามกฎของลูกเสือ

กฎของลูกเสือ คือ

1. ลูกเสือมีเกียรติเชื่อถือได้
2. ลูกเสือมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเชื่อตรงต่อผู้มีพระคุณ
3. ลูกเสือมีหน้าที่กระทำให้ตนให้เป็นประโยชน์ และช่วยเหลือผู้อื่น
4. ลูกเสือเป็นมิตรของคนทุกคน และเป็นพี่น้องกับลูกเสืออื่นทั่วโลก
5. ลูกเสือเป็นผู้สุภาพเรียบร้อย
6. ลูกเสือมีความเมตตากรุณาต่อสัตว์
7. ลูกเสือเชื่อฟังคำสั่งของบิดา มารดา และผู้บังคับบัญชาด้วยความเคารพ
8. ลูกเสือมีใจร่าเริงและไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก
9. ลูกเสือเป็นผู้มัธยัสถ์
10. ลูกเสือประพฤติชอบด้วยกาย วาจา ใจ

คติพจน์ ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เนตรนารีสามัญรุ่นใหญ่ : คติพจน์ มองไกล (Look Wide)

สรุปได้ว่า ในการฝึกอบรมนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการพัฒนาลูกเสือทั้งด้านสติปัญญา ด้านจิตใจและด้านศีลธรรมให้เป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัยและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ฝึกให้รู้จักบำเพ็ญตนเพื่อสาธารณประโยชน์ให้รู้จักทำการฝีมือ และฝึกฝนให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความเหมาะสมและ

ให้รู้จักรักษาและส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรมและความมั่นคงของประเทศชาติ ทั้งนี้โดยไม่เกี่ยวข้องกับลัทธิทางการเมืองใด ๆ

### สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (สสช.)

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (สสช.) เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 มีเหตุผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 5 มีนาคม 2551 กำหนดให้สำนักงานลูกเสือแห่งชาติมีฐานะนิติบุคคลและอยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในฐานะประธานกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ แต่งตั้งรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการคนหนึ่งทำหน้าที่เลขาธิการสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ รับผิดชอบการบริหารกิจการลูกเสือไทย สำนักงานลูกเสือแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติและตามนโยบายของสภาลูกเสือไทย ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ สำนักงานลูกเสือจังหวัด สำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานอื่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ (จักรธาร มาทวิโชติกุล, 2560, หน้า 8-10) และสำนักงานลูกเสือแห่งชาติจึงต้องมีการกำหนดทิศทางการองค์กรและการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับภารกิจและรองรับการเปลี่ยนแปลง อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทรองรับยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ กรอบแนวทางการยกระดับสู่ระบบราชการ 4.0 และการปรับปรุงพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันพลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบนโยบายการศึกษา “เรียนดี มีความสุข” การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ และการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชีวิตให้กับทุกส่วนราชการและทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นำไปขับเคลื่อนงานด้านการศึกษาให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยนโยบายประการหนึ่งที่มุ่งเน้น คือ เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) “ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีความสุข ผ่านการพัฒนางานลูกเสือเพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ ได้มีการส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ และสอดคล้องกับยุคสมัย ทันการณ์ และนำไปใช้งานได้จริง เพื่อช่วยเหลือตนเอง ครอบครัวชุมชน และสังคม การจัดทำแผนการพัฒนาลูกเสือไทย (พ.ศ. 2567 – 2570) เป็นการดำเนินการเพื่อพัฒนางานลูกเสือของประเทศ เพื่อเป็นทิศทางของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้สามารถนำแผนไปปฏิบัติได้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วิธีการ ยุทธศาสตร์ ที่กำหนด มีการกำกับ เร่งรัดและติดตามประเมินผลการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน ซึ่งมีกิจกรรมที่ลูกเสือสามารถดำเนินการและมีการส่งเสริม “งานลูกเสือเพื่อลูกเสือและสังคม” (Scout for scouts and community) โดยการขับเคลื่อนขบวนการลูกเสือ (scout movement) ให้เกิดพลัง ด้วยวิธีการลูกเสือ (Scout Method) ที่ปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่ถูกต้องต่อขบวนการลูกเสือ รวมทั้ง

พัฒนาการลูกเสือให้สอดคล้องกับยุคสมัยและการเปลี่ยนแปลงของสังคมและมี “ขบวนการลูกเสือ (scout movement)” หรือการลูกเสือ หมายถึง การร่วมกันของทุกภาคส่วนในสังคม เพื่อส่งเสริมสนับสนุน และสร้างสรรค์ให้เกิดพลังของเด็ก เยาวชน และคนหนุ่มสาว (empowerment) ให้มีอุปนิสัยดี (Character) คือ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีน้ำใจ ด้วยวิธีการลูกเสือ (Scout Method) ซึ่งเป็นโปรแกรมการฝึกอบรมที่เพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจตามช่วงวัย มุ่งพัฒนา ฝึกฝน และบ่มเพาะให้เด็กเยาวชน มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่ดี ก่อเกิดเป็นสมรรถนะที่นำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตและการทำงานได้อย่างบูรณาการกัน โดยเน้นกิจกรรมกลางแจ้งที่สนุกสนาน สอดคล้องกับยุคสมัย ทันการณ์ และนำไปใช้งานได้จริง เพื่อช่วยเหลือตนเอง ครอบครัวชุมชน และสังคม(แผนการพัฒนาลูกเสือไทย พ.ศ.2567-2570, ออนไลน์)

### **แผนยุทธศาสตร์พัฒนากิจการลูกเสือไทย พ.ศ.2566-2570 ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ**

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติซึ่งยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน โดยมีเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ จะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติข้อที่ 3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ยุทธศาสตร์ชาติข้อที่ 5. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งภายในและภายนอก ประเทศอย่างบูรณาการ และยุทธศาสตร์ชาติข้อที่ 6. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม”

โดยมีนโยบายของรัฐบาลประกอบด้วยนโยบายหลัก 12 ด้าน และนโยบายเร่งด่วน 12 เรื่อง ภายใต้วิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อน ประเทศของรัฐบาลชุดนี้ คือ “มุ่งมั่นให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วในศตวรรษที่ 21” แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ



ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนานับพื้นฐานของหลักการและแนวคิดที่สำคัญ 4 ประการ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิด Resilience เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ โมเดลเศรษฐกิจ BCG และมีหมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์ การพัฒนาแห่งอนาคตสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 เพื่อใช้เป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของประเทศ ได้นำไปใช้เป็น กรอบและแนวทางการพัฒนาการศึกษาและเรียนรู้สำหรับพลเมืองทุกช่วงวัยตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต โดยจุดมุ่งหมายที่สำคัญของแผน คือ การมุ่งเน้นการประกันโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา และการศึกษาเพื่อการมีงานทำและสร้างงานได้ ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลก ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 โดยมาตรา 8 คณะลูกเสือแห่งชาติมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาลูกเสือทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจ และศีลธรรม ให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ และช่วยสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสามัคคี และมีความเจริญก้าวหน้า โดยนโยบายของสภาลูกเสือไทย ได้มีการสรุปเป็นนโยบาย เร่งพัฒนาคุณภาพลูกเสือทุกระดับทุกประเภทตลอดจนการจัดกิจกรรมลูกเสือให้ เหมาะสมกับทุกระดับทุกประเภท และมีโครงสร้างของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ซึ่งการดำเนินงานที่ผ่านมาของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ กับการขับเคลื่อนกิจการลูกเสือ ไทยในยุคปัจจุบันกับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติได้นำกระบวนการลูกเสือมา เป็นตัวขับเคลื่อนในการเร่งรัดพัฒนาคุณภาพของเยาวชนไทย เพื่อสร้างคุณภาพความเป็นพลเมืองในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และเสริมสร้างทักษะชีวิต คุณธรรม จริยธรรม พัฒนา บุคลิกภาพ สุขภาพตลอดจนการเสริมสร้างศักยภาพของนักเรียนและเยาวชนไทยให้เป็นบุคคลที่มีคุณค่า ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ โดยส่งเสริมให้สถานศึกษาทั่วประเทศจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารีควบคู่กับการเรียนการสอนในด้านวิชาการซึ่งจะมีสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการ 5 ปี ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ สรุปได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ มุ่งพัฒนาลูกเสือให้เป็นพลเมืองดีของสังคม

พันธกิจ พัฒนาการฝึกอบรมลูกเสือ และบุคลากรทางการลูกเสือ ปรับปรุง พัฒนาค่ายลูกเสือ บริหารจัดการทรัพย์สิน และสิทธิประโยชน์ของลูกเสือ ปรับปรุง พัฒนาการบริหารจัดการกิจการลูกเสือและเครือข่าย โดยมียุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับปรุง พัฒนาหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมลูกเสือ บุคลากรทางการลูกเสือให้ทันสมัย กลยุทธ์โดยการจัดทำเนื้อหาหลักสูตรให้ทันสมัย ปรับกระบวนการเรียนรู้เป็น Active Learning พัฒนาสื่อให้เหมาะสมและทันสมัย วิจัยและพัฒนา สร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เหมาะสม



ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับปรุง พัฒนาค่ายลูกเสือ และกิจการลูกเสือให้มีประสิทธิภาพ โดยมี กลยุทธ์ฟื้นฟู พัฒนาค่ายลูกเสือทั่วประเทศให้พร้อมใช้งาน แสวงหาทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาค่าย ลูกเสือ วางระบบ ระเบียบการใช้ค่ายลูกเสือที่ได้มาตรฐาน กำหนดมาตรฐานค่ายลูกเสือที่ได้ มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบ วิธีการบริหารจัดการทรัพยากรและสิทธิประโยชน์ให้มี ประสิทธิภาพ มีกลยุทธ์การบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด บริหารจัดการสิทธิ ประโยชน์ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติกับหน่วยงานต่าง ๆ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ดำเนินการหา รายได้จากทรัพยากรของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติทุกช่องทาง ที่มีกฎหมายรองรับอย่างจริงจังและ ต่อเนื่อง บริหารจัดการเรื่องลิขสิทธิ์ต่าง ๆ ของลูกเสือ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับปรุง พัฒนาระบบ รูปแบบการบริหารจัดการกิจการลูกเสือและ เครือข่าย ตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีกลยุทธ์ปรับปรุงข้อบังคับ กฎ ระเบียบ คำสั่ง ให้สามารถรองรับการทำงานได้อย่างคล่องตัว สร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานทั้งในและ ต่างประเทศ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการบริหารจัดการ พัฒนามาตรฐานการทำงานของ บุคลากรลูกเสือทุกระดับ/ประเภท ยกระดับมาตรฐานลูกเสือไทยสู่สากล ประชาสัมพันธ์กิจการลูกเสือ ทุกรูปแบบและต่อเนื่อง ( สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ, 2565, หน้า 25- 27)

#### **แผนการพัฒนาลูกเสือไทย (พ.ศ.2567–2570)**

แผนการพัฒนาลูกเสือไทย (พ.ศ. 2567 - 2570) ตามมติคณะกรรมการบริหารลูกเสือ แห่งชาติ ครั้งที่ 2/2567 เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2567 โดยสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ

ด้วย พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบ นโยบายการศึกษา “เรียนดี มีความสุข” การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ และการศึกษาเพื่อความมั่นคง ของชีวิต ให้กับทุกส่วนราชการและทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นำไปขับเคลื่อนงาน ด้านการศึกษาให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยนโยบายประการหนึ่งที่มุ่งเน้น คือ เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) “ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีความสุข ผ่านการพัฒนางานลูกเสือเพื่อความมั่นคงของประเทศชาติ

ดังนั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงมีดำริส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือตามนโยบาย ของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ และสอดคล้องกับยุคสมัย ทันการณ์ และนำไปใช้งานได้จริง เพื่อ ช่วยเหลือตนเอง ครอบครัวชุมชน และสังคม

การจัดทำแผนการพัฒนาลูกเสือไทย (พ.ศ. 2567 - 2570) เป็นการดำเนินการเพื่อพัฒนา งานลูกเสือของประเทศ เพื่อเป็นทิศทางของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ สามารถนำแผนไปปฏิบัติได้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วิธีการ ยุทธศาสตร์ ที่กำหนด

มีการกำกับ เร่งรัดและติดตามประเมินผลการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ชื่อ แผนการพัฒนาลูกเสือไทย (พ.ศ. 2567 – 2570)

2. วิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่อนาคต (Vision for Scout)

พัฒนางานลูกเสือของประเทศให้มีความทันสมัย และส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน เป็นพลเมืองดี เพื่อความมั่นคงของประเทศไทย “เรียนดี มีความสุข”

3. พันธกิจ (Mission)

1. น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สู่การปฏิบัติในงานลูกเสือให้เป็นรูปธรรมเกิดประโยชน์ต่อเด็กและเยาวชนของชาติ

2. พัฒนาลูกเสือตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ เพื่อพัฒนาลูกเสือทั้งทางกาย สติปัญญาจิตใจ และศีลธรรม ให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ และช่วยสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความสามัคคีและมีความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้ เพื่อความสงบสุข และความมั่นคงของประเทศไทย

4. เป้าหมาย (Goal)

4.1 เด็กและเยาวชน มีพื้นฐานที่ดี 4 ด้าน

1) มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง วัตถุประสงค์ เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีความเข้าใจ และศรัทธาใน ครอบครัว ชุมชน ศาสนา สถาบันพระมหากษัตริย์ ความเป็นไทยและวัฒนธรรมไทย

2) มีพื้นฐานชีวิต (อุนิสัย) ที่ดีและมั่นคง วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างอุนิสัยให้เด็กและเยาวชนไทยเป็นคนดี รู้จักแยกแยะสิ่งที่ดี-ชั่ว / ถูก-ผิด

3) ทำงานเป็นและมีงานทำ วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างอุนิสัยรักงาน-ขยันขันแข็ง และพึ่งตนเองได้ให้แก่เด็กและเยาวชน

4) เป็นพลเมืองดี วัตถุประสงค์ เพื่อฝึกฝนให้เด็กและเยาวชนไทยมีน้ำใจ รู้จักเสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

4.2 เด็กและเยาวชนสามารถปฏิบัติตามคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันที่สอดคล้องกับบริบทของสังคม และเกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม

1) ให้มีนิสัยในการสังเกต จดจำ เชื่อฟัง และพึ่งตนเอง

2) ให้ซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัยและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

3) ให้รู้จักบำเพ็ญตนเพื่อสาธารณประโยชน์

4) ให้รู้จักทำการฝีมือ และฝึกฝนให้ทำกิจการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

5) ให้รู้จักรักษาและส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรม และความมั่นคงของประเทศไทย

## 5. วิธีการ (Method)

“งานลูกเสือเพื่อลูกเสือและสังคม” (Scout for scouts and community) โดยการขับเคลื่อนขบวนการลูกเสือ (scout movement) ให้เกิดพลัง ด้วยวิธีการลูกเสือ (Scout Method) ที่ปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย (เช่น การลูกเสือสำหรับเด็ก (Scouting for Boys) คู่มือลูกเสือสำรอง (Wolf Cub's Handbook) การท่องเที่ยวไปสู่ความสำเร็จ (Rovering to Success) และ Aids to Scoutmastership) เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่ถูกต้องต่อขบวนการลูกเสือ รวมทั้งพัฒนาการลูกเสือให้สอดคล้องกับยุคสมัยและการเปลี่ยนแปลงของสังคม

“ขบวนการลูกเสือ (scout movement)” หรือการลูกเสือ หมายถึง การร่วมกันของทุกภาคส่วนในสังคม เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและสร้างสรรค์ให้เกิดพลังของเด็ก เยาวชน และคนหนุ่มสาว (empowerment) ให้มีอุปนิสัยดีดัดตัว (Character) คือ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีน้ำใจ ด้วยวิธีการลูกเสือ (Scout Method) ซึ่งเป็นโปรแกรมการฝึกอบรมที่เพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจตามช่วงวัย มุ่งพัฒนา ฝึกฝน และบ่มเพาะให้เด็กเยาวชน มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่ดีก่อเกิดเป็นสมรรถนะที่นำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตและการทำงานได้อย่างบูรณาการกัน โดยเน้นกิจกรรมกลางแจ้งที่สนุกสนานสอดคล้องกับยุคสมัย ทันการณ์และนำไปใช้งานได้จริง เพื่อช่วยเหลือตนเอง ครอบครัวชุมชนและสังคม

## 6. ยุทธศาสตร์ (Strategic)

6.1 ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมกิจการลูกเสือ (Scout Affairs) โดยส่งเสริม สนับสนุน กิจการลูกเสือให้สอดคล้องกับยุคสมัยและการเปลี่ยนแปลงของสังคมรักษาไว้ซึ่งอุดมการณ์หลักการวัตถุประสงค์ แนวทาง วิธีการ ธรรมเนียมปฏิบัติ พิธีการ และวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง เข้าใจง่ายเพื่อความมั่นคง ความเจริญรุ่งเรืองของขบวนการลูกเสือตอบเจตคติการพัฒนาประเทศที่มุ่งสร้างสังคมที่เป็นสุข

### กลยุทธ์ (Strategy)

1) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายลูกเสือให้เป็นปัจจุบัน เร่งจัดทำกฎกระทรวง ข้อบังคับระเบียบที่ยังไม่บังคับใช้ รวมทั้งปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติ โดยต้องสามารถป้องกันมิให้เกิดการทุจริตต่าง ๆ ได้

2) ปรับปรุง พัฒนา เครื่องแบบและเครื่องหมายประกอบเครื่องแบบลูกเสือให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน

3) ปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการ เกี่ยวกับการขอคุณวุฒิทางการลูกเสือ เหรียญลูกเสือ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ ที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

4) ส่งเสริม สนับสนุน การชุมนุม ประชุม และสัมมนาทางการลูกเสือ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

5) ส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทของลูกเสือไทยในเวทีโลก เร่งสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคณะลูกเสือนานาชาติและสำนักงานลูกเสือโลก

6) จัดให้มีสถาบันผู้นำทางการลูกเสือ (สถาบันวชิราวุธ) เพื่อหล่อหลอมผู้นำทางการลูกเสือ ถ่ายทอดองค์ความรู้ อุดมการณ์ และวิธีการที่ถูกต้อง

7) จัดให้มีพิพิธภัณฑ์ทางการลูกเสือ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ รักษาและสืบทอดความภาคภูมิใจในประวัติศาสตร์และความเป็นมาของลูกเสือไทย

8) ส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม ภาคประชาชน สมาคม สโมสร ชมรม

6.2 ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนากิจกรรมลูกเสือ (Scout Activities) โดยส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากิจกรรมลูกเสือในทุกมิติและทุกภาคส่วน โดยพัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือให้มีสมรรถนะเป็นมืออาชีพ ส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือเน้นกระบวนการฝึกฝน ฝึกอบรม ไม่ใช่กระบวนการเรียนการสอน เป็นโปรแกรมการจัดกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับเด็กและเยาวชน ให้ได้กระทำหรือฝึกด้วยการปฏิบัติจริงที่ก้าวหน้า สอดคล้องกับยุคสมัย ทันการณ์ สนุกสนาน ดึงดูดใจ เกิดความภาคภูมิใจ เหมาะสมกับช่วงวัย รวมทั้งประโยชน์อันพึงจะได้รับจากการปฏิบัติหรือนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

#### กลยุทธ์ (Strategy)

1) สืบสานลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน มุ่งประสานทำความดีด้วยหัวใจ  
2) ส่งเสริมสนับสนุนบทบาทของลูกเสือในการเป็นผู้นำเด็กและเยาวชนในจังหวัด โดยจัดตั้งสโมสรเยาวชนลูกเสือ (Scout Youth Club) มีที่ตั้งอยู่ค่ายลูกเสือจังหวัด และให้มีบุคลากรทางการลูกเสือเป็นที่ปรึกษา รวมทั้งส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมในกิจการลูกเสือในระดับประเทศ และนานาชาติ

3) ส่งเสริม สนับสนุน การจัดกิจกรรมลูกเสือทุกรูปแบบ สนับสนุนการใช้สื่อต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ พัฒนางานลูกเสือให้มีความทันสมัยและมีคุณภาพ สามารถเข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมายเพื่อสร้างการรับรู้ และสร้างทัศนคติเชิงบวก ความเข้าใจอันดีต่อการพัฒนาลูกเสือ เช่น ลูกเสือช่วยเหลือผู้อื่นทุกเมื่อ ทำดี ทำได้ ทำทันที

4) ส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเปิดพื้นที่แห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับลูกเสือทั้งในสถานศึกษา ชุมชน และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเชื่อมพลังของคนสามวัย คือ เยาวชนคนรุ่นใหม่ คนวัยทำงาน และผู้สูงอายุ ให้มาเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาลูกเสือ โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมผ่านกิจกรรมลูกเสือ เอื้อแก่พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครอบครัวให้มีส่วนร่วม ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกัน

5) พัฒนาและปรับปรุงกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาให้ทันสมัย โดยพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมที่เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจตามช่วงวัย บูรณาการกิจกรรมลูกเสือในกระบวนการเรียนรู้ในทุกกิจกรรม และสามารถนำไปใช้งานได้จริงในชีวิตประจำวัน

6) ปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานของหลักสูตรการฝึกอบรมลูกเสือและบุคลากรทางการลูกเสือ ให้ทันสมัย ปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนและการฝึกอบรม คู่มือ และเอกสารให้ทันสมัย น่าสนใจ และสอดคล้องกับความต้องการของลูกเสือและบุคลากรทางการลูกเสือ ตลอดจนสนับสนุนและจัดให้มีการฝึกอบรมลูกเสือ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ และเจ้าหน้าที่ลูกเสืออย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

7) กำหนดแนวทางให้ผู้ตรวจการลูกเสือ ร่วมกับศึกษานิเทศก์ ให้เป็นผู้นิเทศ แนะนำ ตรวจตรา ในการจัดกิจกรรมลูกเสือและจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในระดับพื้นที่ ตลอดจนกำหนดแนวทางให้ผู้ตรวจการลูกเสือ อาสาสมัครลูกเสือ และเจ้าหน้าที่ลูกเสือ เป็นผู้ช่วยในการจัดกิจกรรม หรือกระบวนการเรียนรู้ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

8) จัดให้มีกองทุนพัฒนางานลูกเสือ เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากิจกรรมลูกเสือ รวมทั้งการช่วยเหลือลูกเสือและบุคลากรทางการลูกเสือที่ประสบภัยจากการช่วยเหลือผู้อื่นตามคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ

6.3 ยุทธศาสตร์ด้านบริหารจัดการงานลูกเสือ (Scout Management) โดยบริหารจัดการองค์กรที่ทันสมัย ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรการให้บริการที่ถูกต้อง รวดเร็ว ประโยชน์ ประหยัด นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเปิดโอกาสและสร้างเครือข่ายการดำเนินงานจากทุกภาคส่วน

#### กลยุทธ์ (Strategy)

1) ขับเคลื่อนแผนการพัฒนาลูกเสือไทย (พ.ศ. 2567 – 2570) สู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทุกภาคส่วน

2) ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติและสำนักงานลูกเสือจังหวัด ให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจปัจจุบัน

3) จัดระบบการจัดทำแผนงาน งบประมาณ ที่ต้องสามารถขับเคลื่อนงานในเชิงรุกได้ สร้างวัฒนธรรมการองค์กรที่เป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เน้นผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนการลงโทษทางวินัย กับผู้ที่กระทำผิดอย่างจริงจัง รวดเร็ว และเป็นธรรม



4) พัฒนาการดำเนินงานกิจการลูกเสือในภูมิภาคให้เป็นเอกภาพ เน้นหลักการกระจายอำนาจ และการบูรณาการร่วมกันในระดับจังหวัดและเขตพื้นที่

5) จัดระบบการบริหารจัดการทรัพยากรและการลงทุนเพื่อประโยชน์ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ รวมทั้งกรรมสิทธิ์หรือสิทธิครอบครองในทรัพย์สินของคณะลูกเสือแห่งชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการและกิจการลูกเสือ

6) จัดระบบเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ สินค้า ตราสัญลักษณ์ รวมทั้งเงินค่าบำรุงต่าง ๆ เพื่อสร้างรายได้ให้กับสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

7) จัดทำแพลตฟอร์ม (Platform) การเรียนรู้ด้านลูกเสือที่สามารถศึกษาหาความรู้ และเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา เน้นการสื่อสารประชาสัมพันธ์เชิงรุก การบริการแบบอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งพัฒนาระบบ Big Data เช่น จัดทำทะเบียนและสถิติต่าง ๆ เกี่ยวกับลูกเสือ ค่าบำรุง และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

8) พัฒนาค่ายลูกเสือวชิราวุธ ให้เป็น “Scout City เมืองแห่งลูกเสือ” ยกระดับค่ายลูกเสือแห่งชาติทุกแห่งให้เป็นค่ายลูกเสือระดับภาคพื้นเอเชียแปซิฟิกและระดับโลก รวมทั้งจัดให้มีค่ายลูกเสือระดับชาติ ในทุกภูมิภาคของประเทศ โดยความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

9) พัฒนาค่ายลูกเสือทั่วประเทศให้มีมาตรฐาน มีสภาพแวดล้อมเหมาะสมกับกิจกรรมกลางแจ้ง สะอาด ปลอดภัย (ห้องน้ำต้องสะอาด ปลอดภัย) และมีส่วนร่วมของชุมชน และเครือข่ายต่าง ๆ

กลไกการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ

#### 1. ระดับนโยบาย

สภาลูกเสือไทย วางนโยบาย และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ คณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ องค์คณะที่ดำเนินการและบริหารกิจการลูกเสือตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติและตามนโยบายของสภาลูกเสือไทย มีบทบาทดังนี้

- กำหนดนโยบาย
- การควบคุม กำกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับ
- กำกับ ติดตาม ประเมินผล

#### 2. ระดับแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ (สสช.) หน่วยงานในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ที่ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ ตามนโยบายของสภาลูกเสือไทย และคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ มีบทบาทดังนี้

- บริหารจัดการ แผน งบประมาณ ทรัพยากร
- ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ
- สนับสนุน กำกับ ติดตาม ประเมินผล

### 3. ระดับปฏิบัติ

สำนักงานลูกเสือจังหวัด มีบทบาทในการควบคุม ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนกิจการลูกเสือในจังหวัดให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของทางราชการและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

สำนักงานลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษา มีบทบาทในการควบคุม ดูแล ส่งเสริม สนับสนุนกิจการลูกเสือของลูกเสือเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของทางราชการและคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ

สถานศึกษา มีบทบาทในการส่งเสริมและจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา หน่วยสนับสนุน มีบทบาทในการส่งเสริมและจัดกิจกรรมลูกเสือนอกสถานศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด /คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด หน่วยงานการศึกษา ภาครัฐ ภาคเอกชน ครอบครัว ชุมชน ประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญา แหล่งเรียนรู้ ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ศาสนา สมาคม สโมสร และภาคีเครือข่ายต่าง ๆ (สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ, 2567, ออนไลน์)

### แนวคิดเกี่ยวกับจิตอาสา

#### ความหมายจิตอาสา

หน่วยราชการในพระองค์ (2560,ออนไลน์) ได้ให้ความหมายจิตอาสา หมายถึง จิตแห่งการให้ความdingามทั้งปวงแก่เพื่อนมนุษย์โดยเต็มใจสมัครใจอิมใจ ซาบซึ้งใจ ปิติสุข ที่พร้อมจะเสียสละเวลา แรงกาย แรงสติปัญญา เพื่อสาธารณประโยชน์ในการทำกิจกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน และมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น เป็นจิตที่ไม่นิ่งดู ดายเมื่อพบเห็นปัญหาหรือความทุกข์ยากที่เกิดขึ้นกับผู้คน เป็นจิตที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดีและเห็นน้ำตาเปลี่ยนแปลงเป็นรอยยิ้ม เป็นจิตที่เปี่ยมด้วย “บุญ” คือความสงบเยือกเย็น และพลังแห่งความดีอีกทั้งยังช่วยลด “อึดตา” หรือความเป็นตัวตนของตนเองลงได้

จิตชนก เจริญมงคลการ (2561, หน้า 23) ได้ให้ความหมายจิตอาสา หมายถึง การแสดงออกในลักษณะการเป็นผู้ให้ โดยเข้าไปมีส่วนต่อการช่วยเหลือผู้อื่น ทั้งกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังใจที่พร้อมช่วยเหลือผู้อื่น เสียสละ และปฏิบัติอาสาทำประโยชน์เพื่อสังคมส่วนรวมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

สุรศักดิ์ แก้วงาม (2561, หน้า 52) ได้ให้ความหมายจิตอาสา หมายถึง การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละเวลา สิ่งของ เงิน ทอง แรงกาย สติปัญญา เพื่อสาธารณประโยชน์ เป็นจิตใจที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดีการช่วยเหลือ ผู้อื่นและสังคมเพื่อให้ผู้อื่นมีความสุขด้วยความสมัครใจและไม่หวังผลตอบแทน เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็น สาธารณประโยชน์สำนึกของบุคคลที่มีต่อส่วนรวม เอาใจใส่ป้องกันแก้ไขปัญหาสังคม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 39) ได้ให้ความหมายจิตอาสา หมายถึง การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละเวลา สิ่งของ เงิน ทอง แรงกาย สติปัญญา เพื่อสาธารณประโยชน์ เป็นจิตใจที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดีการช่วยเหลือ ผู้อื่นและสังคมเพื่อให้ผู้อื่นมีความสุขด้วยความสมัครใจและไม่หวังผลตอบแทน เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็น สาธารณประโยชน์สำนึกของบุคคลที่มีต่อส่วนรวม เอาใจใส่ป้องกันแก้ไขปัญหาสังคม

สรุปได้ว่า จิตอาสา หมายถึง การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละเวลา แรงกาย สติปัญญา เพื่อสาธารณประโยชน์ เป็นจิตใจที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดีการช่วยเหลือ ผู้อื่นและสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน

### ความสำคัญของจิตอาสา

จิตอาสานับเป็นคุณธรรมประการหนึ่งที่สังคมปรารถนาให้สมาชิกของสังคมยึดถือเป็นคุณธรรม ที่กล่าวถึงสำนึกของบุคคลที่มีต่อสังคมส่วนรวมที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมอาสาทำประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน ปัจจุบันสังคมไทยคาดหวังว่า จิตอาสาจะเป็นคุณธรรมที่สมาชิกยึดมั่นไม่ว่าจะมีบทบาทอยู่ส่วนใดของสังคม ทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และองค์กรต่าง ๆ ที่บุคคลเป็นสมาชิก อย่างไรก็ตามได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการมีจิตอาสาได้อย่างน่าสนใจดังนี้

พระไพศาล วิสาโล (2550, หน้า 48) ที่ได้กล่าวว่า การที่บุคคลมีจิตอาสา การรู้จักให้เราก็คือรับด้วยในเวลาเดียวกัน หนึ่งในสิ่งที่เราได้รับคือ ความสุข ยิ่งการให้นั้นเต็มไปด้วยความปรารถนาดี ความสุขและความภูมิใจก็จะยิ่งทับทวี รวมทั้งยังเป็นการทำให้ชีวิตมีพลังในการสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้กับสังคมอีกด้วย

อริสา พิสิฐโสธรานนท์ และคณะ (2555, หน้า 40) ได้กล่าวไว้ว่าจิตอาสามีความสำคัญและมีประโยชน์ คือ บุคคลที่มีจิตอาสาจะได้รับความสุขจากการให้ด้วยใจและไม่หวังผลตอบแทน เมื่อมีความสุข ฮอร์โมนเอ็นโดรฟิน (Endorphin) จะหลั่งโดยอัตโนมัติ ส่งผลให้ผู้ให้มีความสุข และมีสุขภาพแข็งแรง และการมีจิตอาสายังมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติในแง่ของการมีชีวิตที่ปลอดภัย เนื่องจากทุกคนร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยไม่หวังผลตอบแทน ส่งผลให้สังคมเข้มแข็ง ปัญหาสังคมลดลง ชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัยมากขึ้น

ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์ (2556, หน้า 17) ได้กล่าวว่า จิตอาสาเป็นเสมือนกิจกรรมที่หลอมรวมการทำงานจากภายนอกด้วยร่างกายและการทำงานจากภายในจิตใจเข้าไว้ด้วยกัน กล่าวคือ เมื่อเราได้กระทำการที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนแล้วนั้น ด้วยจิตบริสุทธิ์ จิตของเรา ก็จะอิ่มเอิบเป็นสุข ส่งผลให้ร่างกายมีการหลั่งฮอร์โมนเอ็นโดรฟินซึ่งเป็นฮอร์โมนที่ช่วยให้ร่างกายตื่นตัว กระปรี้กระเปร่าอยู่เสมอ

คุณฐษา เพ็ชรนวล (2561, หน้า 15) ได้กล่าวว่า จิตอาสาเป็นเสมือนกิจกรรมที่หลอมรวมการทำงานจากภายนอกด้วยร่างกาย และการทำงานจากภายในจิตใจเข้าไว้ด้วยกัน กล่าวคือ เมื่อเราได้กระทำสิ่งที่เป็นประโยชน์เกื้อกูล ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนแล้วนั้น ด้วยจิตบริสุทธิ์ จิตของเราก็จะอัมเอบเป็นสุข ส่งผลให้ร่างกายมี การหลั่งฮอร์โมนเ็นโรฟิน (Endorphin) เป็นฮอร์โมนที่ช่วยให้ร่างกายตื่นตัวกระปรี้กระเปร่าอยู่เสมอ ความสำคัญของจิตอาสานั้น นอกจากจะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลทำงานหรือ กิจกรรมเพื่อสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อสังคม ละครประเทศชาติแล้ว ก็ยังมีผลให้ บุคคลที่มีจิตอาสานั้นมีจิตใจที่เป็นสุขอีกด้วย

สรุปได้ว่า จิตอาสามีความสำคัญจิตอาสาเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของมนุษย์ทำให้บุคคลมีความคิดซึ่สูงช่วยยกระดับจิตใจที่เปี่ยมไปด้วยเมตตา เพราะจิตอาสามุ่งเน้นการให้มากกว่าการรับ เมื่อเราได้กระทำสิ่งที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนแล้วนั้น ด้วยจิตบริสุทธิ์ จิตของเราก็จะอัมเอบเป็นสุข

#### ปัจจัยที่ก่อให้เกิดจิตอาสาและพฤติกรรมจิตอาสา

จิตอาสาหรือจิตสาธารณะ เป็นคุณธรรมของพลเมือง ส่งเสริมทำให้สังคมเข้มแข็งมีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาเนื่องจากการมีพลเมืองที่ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมมีปรารถนาที่จะช่วยเหลือสังคมเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและการรวมกลุ่มปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ จะทำให้เกิดการพัฒนาของสังคมนั้นได้ในที่สุด

การมีจิตอาสานั้นเกิดได้จากปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางสังคม (วิรัตน์ คำศรีจันทร์, 2544, หน้า 99 อ้างถึงใน ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์, 2556 หน้า 17) ยกตัวอย่างเช่น ก่อนเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย นักศึกษาย่อมมีลักษณะเฉพาะบุคคลซึ่งได้รับอิทธิพลจากการอบรมของครอบครัว สถานศึกษา และกระบวนการทางสังคมจากที่อยู่อาศัยแต่เมื่อเข้ารับการศึกษาในมหาวิทยาลัย วัฒนธรรมของสถาบันการศึกษา การมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อนและอาจารย์จะมีผลต่อการรับรู้ ความเชื่อ ทศนคติ เจตคติ ค่านิยม และพฤติกรรมของนักศึกษาโดยแสดงออกทางการดำเนินชีวิต โครงสร้างของมหาวิทยาลัยในแต่ละแห่งแตกต่างกันตามปรัชญา วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ลักษณะการจัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมและนโยบายขององค์การ มหาวิทยาลัยที่มีขนาดเล็ก รูปแบบการดำเนินชีวิตจะมีความแตกต่างกันเล็กน้อยแต่มีความซับซ้อนมาก มหาวิทยาลัยที่มีขนาดใหญ่จะมีความแตกต่างระหว่างรูปแบบการดำเนินชีวิตมาก แต่มีความซับซ้อนในแต่ละรูปแบบน้อย มหาวิทยาลัยที่มีเจตคติ ความสนใจ และมีกิจกรรมร่วมกันจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมาก สังักัดของมหาวิทยาลัยจึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อเจตคติและพฤติกรรมของบุคคล

ในขณะที่ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (2550) ได้กล่าวถึงจิตอาสา หรือจิตสาธารณะหรือจิตสำนึกสาธารณะ หรือจิตสำนึกของสังคมว่าอยู่ภายใต้อิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกดังนี้



1) ปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะทางสัมพันธภาพของมนุษย์ ภาวะทางสังคมเป็นภาวะที่ลึกซึ้งกว่าภาวะทางกายภาพเพียงประการเดียว เป็นภาวะที่ได้อบรมกล่อมเกล่าและสะสมอยู่ในส่วนของการรับรู้ที่ละเอียดละน้อย ทำให้เกิดสำนึกที่มีรูปแบบหลากหลาย ภาวะแวดล้อมทางสังคมนี้เริ่มตั้งแต่ พ่อแม่ ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง บุคคลทั่วไป จนถึงระดับองค์กร วัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ กฎหมาย ศาสนา รวมทั้งภาวะแวดล้อม

2) ปัจจัยภายใน สำนึกที่เกิดจากปัจจัยภายใน หมายถึง การคิดวิเคราะห์ของแต่ละบุคคลในการพิจารณาตัดสินคุณค่า ความดีงาม ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติ โดยเฉพาะการปฏิบัติทางจิตใจ เพื่อขัดเกลาตนเองให้เป็นไปในทางใดทางหนึ่ง โดยเกิดจากการรับรู้ จากการเรียนรู้ การมองเห็น การคิดและนำมาพิจารณาเพื่อตัดสินใจว่าต้องการสร้างสำนึกแบบใด ก็จะมีการฝึกฝนและสะสมสำนึกเหล่านั้น

การเกิดจิตสำนึกไม่สามารถสรุปแยกแยะว่าได้เกิดจากปัจจัยภายในหรือปัจจัยภายนอกอย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะทุกสรรพสิ่งมีความเกี่ยวข้องกัน จิตสำนึกที่มาจากภายนอกนั้นเป็นการเข้ามาโดยธรรมชาติกระทบต่อความรู้สึกของบุคคล แล้วกลายเป็นจิตสำนึกโดยธรรมชาติและมักไม่รู้ตัว แต่สำนึกที่เกิดจากปัจจัยภายใน เป็นความเจازง เลือกรสร บุคคลละลึกรู้ตนเองเป็นอย่างดีเป็นสำนึกที่สร้างขึ้นเองระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เป็นปฏิสัมพันธ์ที่มีความต่อเนื่องกันการพัฒนาจิตสำนึกจึงต้องกระทำควบคู่กันไปทั้งภายในและภายนอก

จิตาชนก วงศ์พิทักษ์ (2556, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีพฤติกรรมจิตอาสาตามที่ได้การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ มีการรายงานที่สอดคล้องกันว่า อาจเกิดจากสองปัจจัยประกอบกัน คือ ปัจจัยภายในตัวบุคคล เช่น การรับรู้ในพฤติกรรมของตนเอง การเห็นคุณค่าในพฤติกรรมของตนเองการมีแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมจิตอาสา และปัจจัยภายนอก ได้แก่ การมีตัวแบบทางด้านจิตอาสา ไม่ว่าจะจากครอบครัว เพื่อน สถานศึกษาหรือสถาบันทางสังคมต่าง ๆ ตลอดจนมีความเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากสถาบันทางสังคมที่ได้เข้าไปมีบทบาท ณ ขณะนั้นด้วย

คณัฐชา เพ็ชรนวล (2561, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ปัจจัยภายใน ในการศึกษาครั้งนี้ ปัจจัยภายในตัวประกอบด้วย

#### 1) การรับรู้ความสามารถของตนกับพฤติกรรมจิตอาสา

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีนักวิจัยจำนวนมากได้ให้ความหมายที่แสดง ให้เห็นถึงคุณลักษณะเฉพาะที่คล้ายคลึงกันว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับตัวเองถึงความสามารถในการจัดระบบการกระทำและดำเนินพฤติกรรมให้ลุล่วงตามเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้ การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่



กำหนดไว้ในสถานการณ์ที่บางครั้งอาจมีความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน มีความแปลกใหม่ที่ไม่สามารถทำนายสิ่งที่เกิดขึ้นได้ ซึ่งสภาพการณ์เหล่านี้มักจะทำให้บุคคลเกิดความเครียดได้ การรับรู้ความสามารถของบุคคลนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่บุคคลมีอยู่ขณะนั้นเท่านั้นหากแต่ยังขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของบุคคลว่าเขาสามารถทำอะไรได้ด้วยทักษะที่เขามีอยู่

คณฐชา เพ็ชรนวล (2561, หน้า 17) การรับรู้ความสามารถของตนไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองว่าจะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้สำเร็จ ล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีความเชื่อมั่น ถ้าเผชิญกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการกระทำ การจัดการอุปสรรคต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองโดยไม่เกิดความเครียด

## 2) การเห็นคุณค่าในตนเองกับพฤติกรรมจิตอาสา

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หรือการเห็นคุณค่าของตนเอง เป็นพื้นฐานของสุขภาพจิต แสดงถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow และ Abraham, 1985 หน้า 12 อ้างถึงใน ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์, (2556), หน้า 25) เป็นการตัดสินใจคุณค่าของคน (Self) และแสดงออกในรูปของเจตคติที่บุคคลนั้นมีต่อตนเอง การพิจารณาความหมายของ "ตน" ในแง่ปรัชญาจะมีลักษณะเป็นแบบนามธรรมที่หมายถึงเอกลักษณ์ของบุคคล ซึ่งหมายรวมถึงลักษณะทางกายภาพ ความสามารถทางสติปัญญาแต่ในทางจิตวิทยาจะมองตนในแง่ของการเรียนรู้โดยเป็นการรับรู้ตนเองในด้านต่าง ๆ ที่ได้จากการมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม และเป็นกระบวนการของประสบการณ์ทางสังคมจะเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้รับการตอบสนองทางร่างกายได้รับความปลอดภัย ได้รับความรัก และความเป็นเจ้าของ บุคคลจะมีความรู้สึกที่ตัวเอง เป็นคนที่มีประโยชน์ และต้องการแสดงความสามารถต่าง ๆ ที่มีอยู่ซึ่งความสามารถที่จะทำบางอย่างเพื่อให้ตนเองพอใจ

อย่างไรก็ตามคณฐชา เพ็ชรนวล (2561, หน้า 18) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความรู้สึกมีคุณค่าของตนเองไว้หลายท่าน ได้แก่ 1. เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตัวเอง 2. ความรู้สึกนี้ เกิดขึ้นตั้งแต่วัยเด็กจากการที่บุคคลใกล้ชิดสะท้อนความเป็นตัวตนของเด็ก เป็นเหมือนกระจกสะท้อน 3. หากตัวตนที่คนอื่นสะท้อน ใกล้เคียงกับตัวตนที่ตนเองรับรู้ ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและมีความเชื่อมั่น มั่นใจ ศรัทธาในการที่ตนจะทำการต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้ หากขาดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองก็จะเป็นไปในทางตรงกันข้าม

ในขณะที่นักวิชาการชาวไทยได้ให้ความหมายในประเด็นของการเห็นคุณค่าในตนเองไว้ อย่างน่าสนใจไว้ดังนี้ ให้ความหมายไว้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง หมายถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเองหรือมีความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งพิจารณาจากการประเมินคุณค่าตนเองในด้านความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จและความมีคุณค่าของตนเองรวมทั้งการสามารถยอมรับการเห็นคุณค่าที่ผู้อื่นมีต่อตน มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความนับถือตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์ของแต่ละบุคคล เนื่องจากเห็นคุณค่าในตนเองมีพื้นฐานมาจากความรู้สึกที่มีต่อตนเอง

คณัฐชา เพ็ชรนวล (2561, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเอง ว่า หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองจากการประเมินความสามารถ ความสำคัญ ความมีค่า และการประสบความสำเร็จโดยแสดงออกมาในรูปของเจตคติที่มีต่อตนเอง มีการยอมรับนับถือ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม กล้าคิดกล้าตัดสินใจโดยลำพัง เมื่อเกิดความผิดพลาดก็จะไม่เศร้าโศกเสียใจเป็นเวลานานและไม่ยอมแพ้อะไรง่าย ๆ การที่บุคคลประเมินสิ่งต่าง ๆ ออกมาเป็นการเห็นคุณค่าในตนเองนั้นเป็นกระบวนการตัดสินใจการเห็นคุณค่าจากการตรวจสอบตนเอง ด้านผลงานความสามารถและลักษณะคุณลักษณะต่าง ๆ โดยนำเอาคุณสมบัติดังกล่าวมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานและค่านิยมส่วนบุคคล จากนั้นจึงตัดสินใจมาเป็นการเห็นคุณค่าของตน การรับรู้ดังกล่าวอาจเป็นไปโดยที่บุคคลรู้ตัว หรือไม่รู้ตัวก็ได้ และจะแสดงให้เห็นบุคคลอื่นเห็นได้ด้วยลักษณะท่าทาง หรือการแสดงออกทางพฤติกรรมภายนอก การเห็นคุณค่าในตนเองเกิดขึ้นจากการมีประสบการณ์ด้านความสำเร็จ หรือการทำให้ต่าง ๆ ได้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้ได้รับคำชมเชยจากครอบครัว เพื่อนฝูง หรือบุคคลอื่นนับเป็นการค่อย ๆ สะสม ความพึงพอใจไว้จนกลายเป็นความรู้สึกเชื่อมั่นในการมีคุณค่าของตนเองหากทำได้สำเร็จ บุคคลจะเกิดความภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในตนเองดังนั้นจึงอธิบายได้ว่า บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองจะสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเป็นจิตอาสาได้มากกว่าผู้ที่ไม่เห็นคุณค่าในตนเอง เนื่องจาก ผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองนั้นจะมีความเชื่อมั่นในความคิดว่าตนเองมีคุณค่า หรือมีประโยชน์สำหรับการดำเนินกิจกรรมเพื่อส่วนรวม มีความสามารถที่จะคิดแก้ไขปัญหา และความสามารถเลือกวิธีการตัดสินใจที่ถูกต้องในการเลือกที่จะปฏิบัติตนเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

### 3) แรงจูงใจอาสาสมัครกับพฤติกรรมจิตอาสา

แบทสันและคณะ (Batson; et al. 2003) พยายามอธิบายหลักการของแรงจูงใจอาสา โดยเชื่อมโยงทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของเลวิน (Lewin.1951) ที่ว่าแรงจูงใจเป็นความพยายาม ในการตั้งเป้าหมายในชีวิตของปัจเจก การคิดว่าแรงจูงใจเป็นการตั้งเป้าหมายทำให้สามารถแบ่ง แรงจูงใจออกเป็น 2 เป้าหมายคือ (1) เป้าหมายเครื่องมือ(Instrumental goals) หมายถึง การได้ค้นหาวิธีการไปสู่เป้าหมายอื่นๆ และ (2) เป้าหมายสูงสุด(Ultimate goals) หมายถึง การได้ค้นหาเป้าหมายของตัวเอง และ ผลสืบเนื่องที่ไม่ได้ตั้งใจ(Unintended consequence) ผลที่ได้รับจากการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แต่ผลนั้นไม่ใช่เป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้น การใช้ความหมายดังกล่าวสามารถอธิบายว่าทำไมบุคคลจึงช่วยเหลือผู้อื่นการช่วยเหลือผู้อื่นนั้นเป็นเป้าหมายเครื่องมือ เพื่อนำไปสู่บางสิ่ง ที่ตนเองให้ความสนใจซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด หรือ เป้าหมายสูงสุดของตนเองกับประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับตนเองซึ่งก็คือผลสืบเนื่องที่ไม่ได้ตั้งใจนั่นเอง

นอกจากนี้แบทสันและคณะ (Batson ; et al. 2003) ได้กำหนดเป้าหมายสูงสุดการช่วยเหลือผู้อื่นไว้ 4 เป้าหมายคือ เพื่อประโยชน์ของตนเอง (Self-benefit) เพื่อประโยชน์ของผู้อื่น

(Altruism) เพื่อประโยชน์ของกลุ่ม (Collectivism) และเพื่อเติมเต็มหลักการทางจริยธรรม (Principlism) อย่างไรก็ตาม ตามแนวคิดของเพ็นเนอร์และคณะ (Penner; et al. 2005 อ้างถึงใน อนุเจริณวงศ์ระยัย, 2552, หน้า 40) พฤติกรรมเป้าหมายของแรงจูงใจทั้งสี่เป้าหมายคือ การช่วยเหลือผู้อื่น (Helping ซึ่งลักษณะการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายกับพฤติกรรมอยู่ในระดับบุคคลต่อบุคคล (Meso level analysis) เช่น บุญสิทธิ์ช่วยเหลืออาจารย์ถือกระเป๋า แต่การอาสาสมัครนั้นอยู่ในระดับมหภาค (Macro level analysis) ซึ่งเป็นลักษณะของการช่วยเหลือของปัจเจกที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์การ

ในขณะที่นักวิชาการชาวไทยได้ให้ความหมายและนิยามของคำว่าแรงจูงใจไว้อย่างน่าสนใจเช่น เพลินพิศ พิบูลย์กุล (2558) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง พลังงานที่อยู่ในภายในของแต่ละบุคคลที่คอยผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ ตามสิ่งที่ต้องการ ภายในจิตใจ และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะ ใ้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่บุคคลที่มีแรงจูงใจจะไม่แสดง พฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

สัมา รณิธย์ (2560) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำการใด ๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศ กายและ ใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้น ๆ เป็น สิ่งจูงใจ (Incentives) ที่จะเป็่็นสิ่งเรามากระตุ้นทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น รางวัล คำชมเชยให้ เกิดแรงขับ คือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลอันเนื่องมาจากความต้องการ

คุณฐา เพ็ชรนวล (2561, หน้า 21) ได้นิยามของแรงจูงใจอาสาไว้ว่า เป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหวหรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย โดยแรงจูงใจอาสาเป็นกลุ่มของสาเหตุที่ทำให้อาสาสมัครมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมจิตอาสาโดยปัจจัยดังกล่าวนั้นอาจจะเป็นสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งเร้าภายในหรือทั้งสองประการก็ได้

#### 4) การมีตัวแบบด้านจิตอาสา กับพฤติกรรมจิตอาสา

มีนักวิจัยได้ให้ความหมายของการมีตัวแบบไว้อย่างหลากหลาย ในที่นี้ผู้ศึกษาจึงได้สรุปคุณลักษณะร่วมกันของความหมายของการมีตัวแบบ ได้แก่ 1.เป็นพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งกระทำแล้วส่งผลให้ผู้อื่นกระทำตาม 2.การที่บุคคลทำตามตัวแบบนั้นจะเกิดจากการที่บุคคลจดจำพฤติกรรมไว้แล้วไปปรับเข้ากับความรู้เดิมและแสดงพฤติกรรมออกมา 3.ตัวแบบอาจเป็นสิ่งที่มีชีวิตหรือไม่ก็ได้ ยกตัวอย่างผู้ที่ได้ให้ความหมายไว้ เช่น แบนดูรา (Bandura, 1975 ได้ให้ความหมายของคำว่า ตัวแบบไว้ว่า ตัวแบบ หมายถึงการเสนอตัวอย่างที่ได้รับการคัดเลือกแล้วว่าเป็นตัวอย่างที่ดี สามารถใช้เป็นแบบอย่างของการกระทำให้แก่ผู้สังเกตได้ นางลักษณ์ วิรัชชัยและรุ่งนภา ตั้งจิตเรณูกุล (2551, หน้า 10) กล่าวถึง พฤติกรรมตัวแบบหรือแม่แบบไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่บุคคลหนึ่งกระทำแล้วส่งผลให้บุคคล

อื่นนำไปเป็นแนวทางการกระทำและใช้สติปัญญาเก็บจำไว้ จากนั้นจึงประสานความรู้ใหม่เข้ากับประสบการณ์เดิมและกำหนดเป็นการคาดหวังพร้อมกับแสดงพฤติกรรมตามความคาดหวังของตนเอง

คณัฐชา เพ็ชรนวล (2561, หน้า 22) ตัวแบบหมายถึงสิ่งที่เป็นอย่างเป็นบรรทัดฐานหรือจุดประจักษ์ให้ผู้อื่นปฏิบัติตามแนวทางการกระทำและใช้สติปัญญาเก็บจำไว้ จากนั้นจึงประสานความรู้ใหม่เข้ากับประสบการณ์เดิมและกำหนดเป็นการคาดหวังพร้อมกับแสดงพฤติกรรมตามความคาดหวังของตนเองและความหมายของการมีตัวแบบด้านจิตอาสา

การมีตัวแบบนั้นเป็นลักษณะของพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่บุคคลสังเกตจากพฤติกรรมของตัวแบบ ซึ่งอาจเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง ครู ผู้ปกครองหรือเพื่อนๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเห็นตัวแบบแสดงพฤติกรรมบางอย่างแล้วได้รับการเสริมแรง แนวโน้มที่จะลอกเลียนแบบพฤติกรรมของตัวแบบนั้นจะมีสูงในขณะเดียวกัน ถ้าตัวแบบแสดงพฤติกรรมบางอย่างแล้วได้รับการลงโทษจะเห็นได้ว่า บุคคลจะไม่เลียนแบบพฤติกรรมนั้นหลักการเรียนรู้โดยผ่านตัวแบบนี้ได้นำมาใช้กันอย่างมากมายในสังคมของเรา ดังจะเห็นได้จากในรายการโทรทัศน์ เราจะไม่ทำผิดกฎจราจร ตาวิเศษ การป้องกันเอดส์ การเลิกสูบบุหรี่ เป็นต้น

แบนดูรา (Bandura, 1975 อ้างถึงใน คณัฐชา เพ็ชรนวล, 2561, หน้า 22) มีความเชื่อว่าการเรียนรู้ของมนุษย์ส่วนมากเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกต หรือการเลียนแบบ (observational Learning หรือ Modeling) นอกจากนี้ แบนดูราได้สรุปว่า พฤติกรรมของมนุษย์อาจจะแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. พฤติกรรมสนองตอบที่เกิดจากการเรียนรู้
2. พฤติกรรมที่เรียนรู้แต่ไม่เคยแสดงออกหรือกระทำ
3. พฤติกรรมที่ไม่เคยแสดงออกทางการกระทำเพราะไม่เคยเรียนรู้จริงๆ

#### 5) การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมจิตอาสา

ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิจัยรวมถึงนักวิชาการจำนวนมากที่ได้ศึกษาและให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมเอาไว้ที่น่าสนใจ โดยมีคุณลักษณะร่วมกันได้แก่ 1.เป็นการที่บุคคลได้รับความรัก ความอบอุ่น การตอบสนอง ฯลฯ จากสังคมของตน 2.การสนับสนุนอาจจะเป็นทางด้านจิตใจ วัตถุสิ่งของ หรือข้อมูลข่าวสารก็ได้

คณัฐชา เพ็ชรนวล (2561, หน้า 23) การสนับสนุนทางสังคมโดยทั่วไปจะหมายถึงความต้องการพื้นฐานที่จะได้รับการตอบสนอง โดยการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม โดยการที่บุคคลได้รับความรัก ความเอาใจใส่ ยกย่องนับถือ และเห็นคุณค่า มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความผูกพันซึ่งกันและกันได้รับการส่งเสริม การช่วยเหลือในด้านความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ให้คำแนะนำที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาและให้วัตถุสิ่งของ เงิน และเวลา ซึ่งตอบสนองความต้องการต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดพฤติกรรมอันเป็นเป้าหมายเฉพาะในขณะที่ยังการสนับสนุนทางสังคม



ต่อการมีพฤติกรรมจิตอาสานั้นมีลักษณะคล้ายคลึงกับการสนับสนุนทางสังคมโดยทั่วไปแต่ผลของการสนับสนุนที่ได้นั้นคือ การเกิดพฤติกรรมเป้าหมาย อันมุ่งหวังให้ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนเกิดความต้องการที่จะมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือผู้อื่น มีจิตอันเป็นสาธารณะหรือกระทำการใด ๆ อันมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งอาจจะรวมเรียกได้ว่าการมีพฤติกรรมจิตอาสานั้นเอง

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดจิตอาสา จิตอาสาของสังคมอยู่ภายใต้อิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ดังนี้

1) ปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะทางสัมพันธภาพของมนุษย์ ภาวะทางสังคมเป็นภาวะที่ลึกซึ้งกว่าภาวะทางกายภาพเพียงประการเดียว เป็นภาวะที่ได้อบรมหล่อหลอมและสะสมอยู่ในส่วนของการรับรู้ที่ละเอียดละน้อย

2) ปัจจัยภายใน สำนึกที่เกิดจากปัจจัยภายใน หมายถึง การคิดวิเคราะห์ของแต่ละบุคคล ในการพิจารณาตัดสินคุณค่า ความดีงาม ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติ โดยเฉพาะการปฏิบัติทางจิตใจ

#### การวัดพฤติกรรมจิตอาสา

กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำเกณฑ์และแนวทางในการวัดและประเมินผู้เรียนด้านการมีจิตสาธารณะ นักเรียนโรงเรียนนาร่องที่เรียนหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่จะจบการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายในปีการศึกษา 2554 มีหลายโรงเรียนที่จะต้องวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านการมีจิตสาธารณะ จิตสาธารณะเป็นคุณลักษณะที่อยู่ในตัวผู้เรียนการวัดโดยตรงนั้นวัดยากจึงต้องอาศัยสังเกตหรือวัดจากพฤติกรรมที่แสดงออก บางครั้งก็ใช้แบบทดสอบสร้างสถานการณ์ช่วยในการวัดพฤติกรรมที่ซ่อนอยู่ภายใน ซึ่งพฤติกรรมด้านการมีจิตสาธารณะอาจดูจากการเป็นผู้ให้การเข้าอาสาเข้าไปช่วยเหลือโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนหรือการช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเห็นว่าผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน ผู้ที่มีจิตสาธารณะหรือจิตอาสาจะคุ้นชินกับพฤติกรรมการให้มากกว่ารับ เป็นคนเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คิดถึงคนอื่นไม่เพียงแต่คิดว่าตนควรจะได้อะไรแต่กลับสนใจว่าผู้อื่นน่าจะได้อะไรด้วยบ้างโดยสรุปแล้วนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าจิตสาธารณะเป็นสิ่งที่วัดได้โดยดูจากพฤติกรรมที่แสดงออก อาจจะวัดทางตรงหรือทางอ้อม วัดจากการสังเกตและการให้ผู้ถูกวัดประเมินตนเอง ซึ่งก็มีผู้วิจัยจำนวนหนึ่งที่ได้ยึดเอาแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการมาใช้ในการวิจัย เช่น ศิริสุข นาคะเสนีย์ (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมจิตสาธารณะของนักศึกษา คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัทยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์ เปรียบเทียบพฤติกรรมจิตสาธารณะของนักศึกษาจำแนกตามเพศ สาขาวิชา และชั้นปีที่ศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกกับพฤติกรรมจิตสาธารณะของ นักศึกษาคณะศิลปศาสตรกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาคณะศิลปศาสตรภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 230 คน พบว่า ปัจจัยภายในมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจิตสาธารณะโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และจิตติยา วาจิ (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมจิตสาธารณะของนักเรียนโรงเรียน มัธยมศึกษาแห่ง



หนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมจิตสาธารณะอยู่ใน ระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยการปลูกฝังจากโรงเรียน รองลงมา ปัจจัย ด้านการอบรมเลี้ยงดู ปัจจัยด้านจิตสาธารณะ และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ตามลำดับ

และงานวิจัยของณัฐนิชากร ศรีบริบูรณ์ (2550) เรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของจิตอาสาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .90 ซึ่งผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อตรวจสอบความตรงของตัวชี้วัด จิตอาสา พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

### ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจิตอาสา

เพียเจต์ (Piaget) เป็นผู้ริเริ่มทางความคิดที่ว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางสติปัญญาและได้แบ่งพัฒนาการทางสติปัญญาออกเป็น 4 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ขั้นการรับรู้จากประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว (sensorimotor)

ระดับที่ 2 ขั้นเริ่มคิดด้วยญาณ (pre-operational thinking)

ระดับที่ 3 ขั้นคิดด้วยรูปธรรม (concrete-operational thinking)

ระดับที่ 4 ขั้นคิดตามแบบแผนของตรรกวิทยา (formal operational thinking)

จากพัฒนาการทางสติปัญญาทั้ง 4 ด้าน เพียเจต์ได้นำมาเป็นหลักเกณฑ์ในการแบ่งขั้นพัฒนาการทาง จริยธรรมเป็น 3 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 ขั้นก่อนจริยธรรม ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 2 ขวบ เป็นขั้นที่ยังไม่มีความสามารถ

ในการรับรู้สิ่งแวดล้อมได้อย่างละเอียด มีแต่ความต้องการทางร่างกาย เด็กเหล่านี้จะมีพัฒนาการทางสติปัญญาในขั้นรับรู้จากประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว (sensorimotor operation)

ขั้นที่ 2 ขั้นฝึกคำสั่ง ช่วงอายุระหว่าง 2-8 ปีในปีขั้นนี้เด็กจะสามารถรับรู้สภาพแวดล้อมและบทบาทของตนเองต่อผู้อื่น รู้จักเกรงกลัวผู้ใหญ่ เห็นว่าคำสั่งหรือเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติตาม ซึ่งเด็กวัยนี้จะมีพัฒนาการทางสติปัญญาในขั้นเริ่มคิดด้วยญาณ (pre-operational thinking)

ขั้นที่ 3 ขั้นยึดหลักแห่งตน พัฒนาการในขั้นนี้เด็กมีอายุตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป เด็กวัยนี้พัฒนาการทางสติปัญญาในขั้นคิดด้วยรูปธรรม (Concrete- operational thinking)และขั้นคิดตามแบบแผนของตรรกวิทยา (formal operational thinking) ซึ่งเด็กสามารถใช้ความคิดอย่างมีเหตุประกอบการตัดสินใจและขั้นเกณฑ์ที่เป็นตัวของตัวเองได้

ผลจากการวิจัยในเวลาต่อมา เพียเจต์ได้ตั้งเกณฑ์การให้เหตุผลเชิงจริยธรรมไว้ 6 เกณฑ์คือ  
เกณฑ์ที่ 1 การตัดสินจากเจตนาของการกระทำ (Intentional in judgement) เด็กเล็กจะตัดสินการกระทำจากปริมาณสิ่งของ ส่วนเด็กโตจะตัดสินจากเจตนาของการกระทำ

เกณฑ์ที่ 2 การตัดสินที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์จากผู้อื่น (Relativism in judgement) เด็กเล็กจะตัดสินการกระทำโดยยึดเอาความเชื่อ ความเห็นชอบของผู้ใหญ่ว่าถูกต้อง ในขณะที่เด็กโต โดยจะยึดเอาเหตุผลและสถานการณ์ประกอบการตัดสิน

เกณฑ์ที่ 3 ความเห็นอิสระจากการลงโทษ (independent of sanction) เด็กเล็กจะตัดสินว่าการกระทำใดไม่ดีจากการกระทำใดไม่ดีจากการถูกทำโทษ แต่เด็กโตจะตัดสินการกระทำใดไม่ดีเพราะสิ่งนั้นไปขัดกับเกณฑ์และเกิดอันตรายต่อบุคคลอื่น

เกณฑ์ที่ 4 ใช้วิธีการแก้แค้น (use of reciprocity) วิธีนี้เด็กเล็กใช้น้อยกว่าเด็กโต

เกณฑ์ที่ 5 การลงโทษเพื่อตัดสินนิสัย (use of punishment as restitution and reform) เด็กเล็กจะสนับสนุนการลงโทษอย่างหนักเพื่อแก้แค้น แต่เด็กโตไม่ค่อยเห็นด้วย

เกณฑ์ที่ 6 หลักธรรมชาติของความโชคร้าย (nationalist of misfortune) เด็กเล็กจะถือว่าการกระทำผิดจะต้องได้รับการลงโทษจากพระเจ้า

สรุปได้ว่าตามแนวคิดของเพียเจต์ (Piaget) เด็กเล็กจะมองกฎเกณฑ์ว่าเป็นสิ่งจริงจังเปลี่ยนแปลงไม่ได้ (absolute) และมาจากอำนาจภายนอก (external) หมายความว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กเล็กจะอยู่ในลักษณะผิดว่ากันไปตามสิ่งที่สังเกตเห็นได้โดยมิได้คำนึงถึงเจตนาของผู้กระทำที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากการใช้ภาษา และความคิดของเด็กมีลักษณะยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง (egocentric) ทำให้ไม่สามารถมองเห็นหลายสิ่งได้ในเวลาเดียวกัน เมื่อเด็กโตขึ้นอายุประมาณ 11-12 ปี พัฒนาการทางจริยธรรมของเด็กวัยนี้จะเชื่อมโยงหาเหตุผล เด็กจะคำนึงถึงเจตนาของผู้ทำมากกว่าสิ่งที่สังเกตได้เฉพาะหน้า เนื่องจากเด็กวัยนี้สามารถมองเห็นหลาย ๆ สิ่งได้ในเวลาเดียวกัน เด็กโตจึงสามารถเข้าใจถึงเจตนาของผู้อื่นและสามารถยืดหยุ่นเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ได้โดยตระหนักว่ากฎเกณฑ์เป็นเพียงข้อตกลงระหว่างบุคคลในการควบคุมพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์

#### คุณลักษณะของบุคคลที่มีจิตอาสา

อ้อมใจ วงษ์มณฑา (2553, หน้า 18) กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีจิตอาสาไว้ดังนี้

1) องค์ประกอบด้านความคิด เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิดที่เป็นส่วนของการเรียนรู้หรือเกิดความรับรู้ของสำนึกเป็นหลัก เช่น การรับรู้ ความทรงจำ ความมีเหตุผล และการใช้ปัญญา เป็นต้น

2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก เป็นส่วนประกอบทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งจะเป็นสิ่งกระตุ้นความคิดอีกต่อหนึ่ง เป็นส่วนของความรู้สึกทางใจของสำนึกที่รวมเอาความรู้สึกทางใจของสำนึกที่รวมเอาความรู้สึกของบุคคลในด้านบวกหรือด้านลบ

3) องค์ประกอบทางด้านการปฏิบัติหรือการกระทำ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแนวโน้มทางการปฏิบัติหรือปฏิกิริยาตอบสนองเมื่อมีสิ่งเร้าที่เหมาะสม ซึ่งส่วนนี้ต้องอาศัยความเข้าใจหรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งนั้นเป็นพื้นฐาน

นอกจากนี้ผู้กล่าวเกี่ยวกับองค์ประกอบของกิจกรรมจิตอาสา นพดล สังข์ทอง(2564, หน้า 103-105) โดย 1) มีความคิดและอุดมการณ์ที่เหมือนกัน โดยจะมีแรงบันดาลใจจากครอบครัว เป็นการรวมตัวกันและมีแรงจูงใจต้องการมีส่วนร่วมช่วยเหลือแก้ปัญหาสังคมเท่าที่ตนเองพอจะมีกำลังทำได้ 2) ดำเนินกิจกรรมที่เป็นประเด็นทางสังคม โดยมีลักษณะงานจิตอาสาเป็นการรวมกลุ่มในลักษณะชมรมหรือสโมสร เพื่อดำเนินกิจกรรมที่เป็นประเด็นทางสังคม อาทิ การพัฒนาชนบท การอนุรักษ์ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม การศึกษา และสิทธิมนุษยชน 3) โครงสร้างและระบบงาน โดยมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการบริหารจัดการ งานธุรการเอกสาร งานนันทนาการ และงานด้านแรงงานต่าง ๆ 4) ปลุกฝังวิธีคิดและการปฏิบัติงาน โดยการทำงานภายในกลุ่ม มีการถ่ายทอดวิธีคิด เทคนิคขั้นตอนในการทำงาน

จิตาชนก วงศ์พิทักษ์ (2556, หน้า 16) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้มีจิตอาสา คือ เป็นผู้ที่มีการอุทิศตนต่อสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน และไม่ได้เกี่ยวข้องกันกับหน้าที่ที่ต้องทำแต่เป็นการทำด้วยความสมัครใจ ไม่นิ่งดูตายต่อการช่วยเหลือผู้อื่นคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีการบริจาคแก่บุคคลที่ด้อยโอกาสและสังคมที่ขาดแคลน ด้วยร่างกายแรงใจ กำลังทรัพย์ ฯลฯ มีจิตใจอันบริสุทธิ์ที่จะทำความดีเพื่อผู้อื่นอยู่เบื้องหลัง

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

หน่วยราชการในพระองค์ (2560, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้มีจิตอาสาว่า เป็นผู้มิจิตแห่งการให้ความดีงามทั้งปวงแก่เพื่อนมนุษย์โดยเต็มใจสมัครใจอิมใจ ซาบซึ้งใจ ปีติสุข ที่พร้อมจะเสียสละเวลา แรงกาย แรงสติปัญญา เพื่อสาธารณประโยชน์ในการทำกิจกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของจิตอาสาพระราชทาน มี 7 ประการ ดังนี้ 1)มีความซื่อสัตย์ เสียสละ อดทนคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง 2)มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ ห่วงดีต่อผู้อื่น เพื่อแม่และแบ่งปัน 3)มีวินัยและความรับผิดชอบต่อ เคารพกฎหมายบ้านเมือง 4)มีกริยา วาจา สุภาพเรียบร้อย 5)ไม่ดื่มสุราหรือใช้สารเสพติดอื่นใดในขณะที่ปฏิบัติงาน 6)มีจิตใจเข้มแข็งและมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวม 7)รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันดีงาม ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่

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 ไม่มุ่งดูดาต่อการช่วยเหลือผู้อื่นคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปเป็นตารางสังเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลแต่ละด้านเบื้องต้นสำหรับเป็นกลยุทธ์ จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปเป็นตารางสังเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลแต่ละด้านเบื้องต้น ดังนี้



ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์การมีจิตอาสา

| คุณลักษณะของผู้มีจิตอาสา                                           | พระไพศาล วิสาโล(2550) | ณัฐนิชากร ศรีบุญรัตน์ (2550) | อ้อมใจ วงษ์มณฑา, 2553) | ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์ (2556) | กิตติพล แต่งผิว (2556) | หน่วยราชการพระองค์ (2560) | สุรศักดิ์ แก้วงาม, (2561) | นพดล สังข์ทอง(2564) | อรศิริ ไม้ทอง (2564) |                       |
|--------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------|------------------------|----------------------------|------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------|----------------------|-----------------------|
| 1. การช่วยแนะนำสิ่งที่ถูกที่ควรแก่ผู้อื่น                          | ✓                     |                              |                        |                            | ✓                      |                           |                           | ✓                   | ✓                    |                       |
| 2. การอำนวยความสะดวกให้กับผู้อื่น                                  | ✓                     |                              |                        |                            |                        |                           |                           |                     | ✓                    | 1.การช่วยเหลือผู้อื่น |
| 3.การเผื่อแผ่แบ่งปันสิ่งของให้กับผู้อื่น                           | ✓                     |                              |                        |                            | ✓                      | ✓                         | ✓                         |                     |                      |                       |
| 4. ปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือให้บริการแก่ผู้อื่น                        | ✓                     | ✓                            |                        |                            |                        |                           |                           | ✓                   |                      |                       |
| 5. กระทำด้วยความสมัครใจ ไม่นิ่งดูดาย                               |                       |                              |                        | ✓                          | ✓                      | ✓                         |                           |                     |                      |                       |
| 1. การสละเงิน แรงกาย เพื่อผู้อื่นและสังคม                          | ✓                     | ✓                            |                        | ✓                          |                        | ✓                         |                           |                     | ✓                    |                       |
| 2. เสียสละเวลาและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม             | ✓                     | ✓                            |                        | ✓                          |                        | ✓                         |                           | ✓                   | ✓                    | 2. การเสียสละต่อสังคม |
| 3. มีความทุ่มเทและอุทิศตนโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน                      |                       |                              | ✓                      | ✓                          |                        | ✓                         |                           | ✓                   |                      |                       |
| 4. คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน                  | ✓                     |                              | ✓                      | ✓                          |                        | ✓                         |                           |                     |                      |                       |
| 1. การสนใจในปัญหาการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งเสนอความคิดที่จะพัฒนาสังคม |                       | ✓                            |                        |                            | ✓                      |                           |                           | ✓                   |                      |                       |
| 2. การร่วมกิจกรรมจิตอาสา                                           |                       | ✓                            |                        |                            | ✓                      | ✓                         |                           | ✓                   |                      |                       |



| คุณลักษณะของผู้มีจิตอาสา                                               | พระไพศาล วิสาโล(2550) | ณัฐนิชากร ศรีบุญรัตน์ (2550) | อ้อมใจ วงษ์มณฑา, 2553) | ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์ (2556) | กิตติพล แต่งผิว (2556) | หน่วยราชการพระองค์ (2560) | สุรศักดิ์ แก้วงาม, (2561) | นพดล สังข์ทอง(2564) | อรศิริ ไม้ทอง (2564) |                                          |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------|------------------------|----------------------------|------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------|----------------------|------------------------------------------|
| 3. การเสริมสร้างจิตอาสาเพื่อสังคม<br>อย่างสร้างสรรค์และหลากหลาย        | ✓                     |                              |                        |                            |                        | ✓                         |                           | ✓                   |                      | 3. การ<br>มุ่งมั่น<br>พัฒนา              |
| 4. ร่วมใจและปฏิบัติเพื่อพัฒนา<br>สังคม                                 |                       |                              | ✓                      |                            | ✓                      | ✓                         | ✓                         |                     | ✓                    |                                          |
| 5. มุ่งมั่นพัฒนาสังคม                                                  |                       |                              |                        | ✓                          | ✓                      | ✓                         |                           |                     | ✓                    |                                          |
| 1.บุคคลที่มีจิตเป็นสุข มีทัศนคติที่ดี                                  | ✓                     |                              |                        |                            | ✓                      | ✓                         |                           |                     |                      | 4. เคารพ<br>และ<br>รับผิดชอบ<br>ต่อสังคม |
| 2.แบ่งหน้าที่และมีการลงมือกระทำ<br>อย่างจริงจัง                        |                       |                              | ✓                      |                            |                        | ✓                         |                           | ✓                   |                      |                                          |
| 3. มีความซื่อสัตย์ อดทน เคารพ<br>ผู้ใหญ่และความแตกต่างระหว่าง<br>บุคคล | ✓                     |                              | ✓                      |                            |                        | ✓                         |                           |                     |                      |                                          |
| 4. มีศีลธรรม เคารพกฎหมาย<br>บ้านเมือง                                  |                       | ✓                            |                        |                            |                        | ✓                         |                           |                     | ✓                    |                                          |
| 5. อนุรักษ์ พัฒนาสิ่งแวดล้อม                                           |                       | ✓                            |                        |                            |                        |                           | ✓                         | ✓                   |                      |                                          |

จากข้อมูลตาราง 2 สรุปได้ว่าคุณลักษณะของจิตอาสาแบ่งออกเป็น 4 ด้านโดยสามารถสรุปการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ได้แก่

**1. ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น** หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะการช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยแนะนำสิ่งที่ถูกที่ควรแก่ผู้อื่น อำนวยความสะดวกให้กับผู้อื่น มีการเผื่อแบ่งปันสิ่งของบริจาคให้กับผู้อื่น ร่วมกันปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือให้บริการแก่ผู้อื่นซึ่งเป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ ไม่นิ่งเฉย

**2. ด้านการเสียสละต่อสังคม** หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะของการเสียสละทรัพย์ แรงกาย แรงใจเพื่อผู้อื่นและสังคม เสียสละเวลาและการใช้เวลาว่างร่วมพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม มีความทุ่มเทแรงกาย แรงใจและอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับสังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นผู้คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

**3. ด้านการมุ่งมั่นพัฒนา** หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะในการมุ่งที่จะพัฒนา มีการสนใจในปัญหาการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งเสนอความคิดที่จะพัฒนาสังคม มีการร่วมกิจกรรมจิตอาสา เสริมสร้างจิตอาสาเพื่อสังคมอย่างสร้างสรรค์และหลากหลาย ร่วมใจและปฏิบัติเพื่อพัฒนาสังคม

**4. ด้านการเคารพและความรับผิดชอบ** หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะที่มีจิตเป็นสุข มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีการแบ่งหน้าที่และมีการลงมือกระทำอย่างจริงจัง มีความซื่อสัตย์ อดทน เคารพผู้ใหญ่และให้เกียรติถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นผู้มีศีลธรรม เคารพกฎหมายบ้านเมือง อนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

### แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินโครงการ

#### ความหมายของโครงการ

พิชิต ฤทธิ์จัญญ (2557, หน้า 6) ให้ความหมายของโครงการว่า หมายถึง การกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานที่มีวัตถุประสงค์เด่นชัด มีกิจกรรมที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเหมาะสม มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ มีเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงาน โครงการประกอบด้วยงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและมีเป้าหมายเดียวกัน

สำราญ มีแจ้ง (2558, หน้า 6) ให้ความหมายโครงการว่า หมายถึง กลุ่มของกิจกรรม แผนงานหรือส่วนหนึ่งของแผนงานที่ต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต้องการ

ศदानนท์ วัดตธรรม (2560, หน้า 4) ให้ความหมายของโครงการว่า หมายถึง กิจกรรมภายใต้แผนงานที่ต้องดำเนินการ มีการกำหนดทรัพยากรที่ใช้ กำหนดรายละเอียดของกิจกรรม และมีระยะเวลาดำเนินการอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

Kloppenborg (2012, หน้า 4) อธิบายว่า โครงการ เป็นความพยายามที่จะสร้างผลิตภัณฑ์ บริการ หรือผลสำเร็จในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โครงการจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจัดระบบงานให้มีความก้าวหน้าเป็นไปตามแผนโดยอาศัยข้อมูลในการดำเนินงาน มีข้อจำกัดในเรื่องของเวลา การใช้ทรัพยากร เช่น งบประมาณและบุคลากร โครงการจะต้องมีความสอดคล้องกับบริหารจัดการ ตั้งแต่จุดเริ่มต้นไปยังจุดสิ้นสุด รวมทั้งการวางแผนโครงการและกำหนดเป้าหมายจะกลายเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้งานเกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า โครงการ หมายถึง กิจกรรมหรืองานภายใต้แผนงานที่กำหนดไว้ ซึ่งมีการกำหนดจุดประสงค์รายละเอียดต่าง ๆ มีวิธีดำเนินการ และผู้รับผิดชอบดำเนินการต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน เพื่อบรรลุเป้าหมายของแผนงานที่ระบุไว้

### ความหมายของการประเมินโครงการ

พิสนุ พงศ์ศรี (2556, หน้า 68) กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง การตัดสินคุณค่าของโครงการในระยะใดระยะหนึ่งหรือทุกระยะ โดยนำข้อมูลสารสนเทศจากการเก็บรวบรวมข้อมูล มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจ

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2557, หน้า 41) กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการเชิงระบบเพื่อการตรวจสอบหรือบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ปรับปรุง และพัฒนาโครงการ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2559, หน้า 21-22) กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการที่ได้มาซึ่งสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ผู้ประเมินต้องศึกษาความต้องการของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์อย่างครบถ้วน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการประเมินต่อไป

สรุปได้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการของสารสนเทศเพื่อตัดสินคุณค่าของโครงการ โดยนำสารสนเทศที่ได้มาประกอบในการตัดสินใจว่าจะปรับปรุงแก้ไขโครงการ ขยายผลหรือยกเลิกโครงการ

### วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ

นักวิชาการได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการไว้ดังนี้

ดวงตะวัน ศรีหะบุตร (2556, หน้า 50) ก็ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการหรือการศึกษาเชิงปริมาณไว้ว่าควรเป็นไปเพื่อการต่าง ๆ ดังนี้

1. เพื่อการหาข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการวางแผนโครงการ
2. เพื่อการข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการ
3. เพื่อการหาข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่แสดงถึงผลสำเร็จ และความล้มเหลวของโครงการ
4. เพื่อการหาข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของโครงการ
5. เพื่อแบ่งสรรทรัพยากรระหว่างโครงการที่ต่างแก่งแย่งแข่งขันกัน
6. เพื่อสนับสนุนหรือหักล้างกรอบทฤษฎีซึ่งเป็นรากฐานของโครงการ

รัตนะ บัวสนธิ์ (2556, หน้า 26-27) ได้สรุปวัตถุประสงค์ที่สำคัญในการประเมินโครงการนั้น มีความสำคัญอยู่ 3 ประการ ได้แก่

1. เพื่อช่วยในการตัดสินใจนำโครงการไปใช้ ซึ่งเป็นการศึกษาว่าโครงการที่จะจัดทำหรือ จัดให้มีขึ้นนั้นมีความจำเป็นมากน้อยเพียงไร สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและปัญหาทางสังคมหรือชุมชนหรือไม่

2. เพื่อช่วยในการตัดสินใจปรับปรุงพัฒนาโครงการ วัตถุประสงค์การประเมินในข้อนี้ จะเกิดขึ้นภายหลังจากที่โครงการได้มีการนำไปใช้แล้วระยะหนึ่งเป็นการประเมินเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับ ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการใช้โครงการว่ากิจกรรมที่กำหนดไว้ในโครงการสามารถ ดำเนินไปได้ตามที่กำหนดหรือไม่

3. เพื่อช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตของโครงการว่าจะดำเนินการต่อไปหรือไม่  
 เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี (2556, หน้า 79-85) ได้จัดกลุ่มวัตถุประสงค์ของการประเมิน โครงการไว้ดังนี้

1. เพื่อการวางแผนพัฒนาโครงการ เป็นการประเมินเพื่อสนับสนุนให้โครงการบรรลุ ตาม แผนงาน เป้าหมายของแผน มีการวางแผนการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งทำการประเมินก่อน ดำเนิน โครงการ เพื่อให้ทราบถึงสภาพความเหมาะสมของการดำเนินโครงการ ได้แก่ การประเมิน บริบท โครงการ การประเมินความต้องการจำเป็น ประเมินความพร้อมของปัจจัยนำเข้า

2. เพื่อนำสารสนเทศมาปรับปรุงโครงการ เป็นการประเมินเพื่อต้องการทราบปัญหา และ อุปสรรค ข้อดี ข้อเสียการดำเนินโครงการ ทำให้มีแนวทางการปรับปรุงแก้ไขโครงการลดความ เสี่ยงของผลการดำเนินโครงการ ทำให้เกิดการควบคุมคุณภาพของงาน วิเคราะห์ทุกส่วนของโครงการ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา ได้แก่ การประเมินระหว่างดำเนินโครงการ การประเมินกระบวนการ

3. เพื่อตัดสินผลการดำเนินโครงการ เป็นการประเมินเพื่อให้ผู้บริหารได้สารสนเทศไป ใช้ในการประกอบการตัดสินใจว่าโครงการนี้ควรขยายหรือยุติโครงการหรือไม่ อย่างไร ได้แก่ การประเมิน สรุปหรือประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ การประเมินผลการดำเนินงาน การประเมินผลผลิต การประเมิน ติดตามผล การประเมินผลลัพธ์ การประเมินผลกระทบ

สรุปได้ว่า การประเมินโครงการมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดหาข้อมูลสารสนเทศสำหรับ การ วางแผนพัฒนาโครงการ ช่วยในการตัดสินใจนำโครงการไปปฏิบัติ การปรับปรุงโครงการ ปรับเปลี่ยน ระเบียบ ขยายผล หรือยกเลิกโครงการและเพื่อจัดหาข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ประโยชน์ใน การขอรับ สนับสนุนดำเนินโครงการจากแหล่งต่าง ๆ รวมทั้งช่วยให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการพื้นฐานต่าง ๆ

### **ความสำคัญของการประเมินโครงการ**

เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี (2556, หน้า 93) สรุปความสำคัญของการประเมินผล โครงการ ไว้ดังนี้

1. การประเมินเป็นเครื่องมือของการรับรองคุณภาพในการให้บริการ
2. การประเมินช่วยให้ผู้สนับสนุนด้านเงินทุนได้รับทราบปัญหา หรืออุปสรรค ในการดำเนินงานโครงการ โดยอาศัยหลักฐานเชิงประจักษ์จากสภาพการณ์ที่เป็นจริง
3. การประเมินช่วยให้ได้ข้อมูลซึ่งเป็นสารสนเทศที่มีคุณค่าสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. การประเมินช่วยชี้ให้เห็นความสำคัญของแต่ละโครงการตามลำดับก่อนหลัง

5. การประเมินช่วยให้ได้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้รับบริการ ข้อมูลประเภทนี้ทำให้ทราบถึงข้อจำกัดและปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงโครงการ

6. การประเมินช่วยให้ทราบถึงผลผลิตของโครงการทั้งในด้านที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ควบคู่กันไป

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2557, หน้า 77) กล่าวว่า ความสำคัญของการประเมินโครงการ ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารจัดการโครงการ ดังนี้

1. ช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการที่นำไปใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดโครงการ การตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินโครงการ ตลอดจนความเป็นไปได้ในการจัดทำโครงการ

2. ช่วยให้ทราบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคของโครงการที่นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อการปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขการดำเนินโครงการให้เป็นไป ตามทิศทางที่ต้องการ

3. ช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการที่นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและวินิจฉัย ว่าจะดำเนินการในช่วงต่อไป ยกเลิกหรือปรับขยายการดำเนินโครงการต่อไปอีก

4. ช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของโครงการว่าเป็นอย่างไร คำนวณค่ากับการลงทุนหรือไม่

5. ช่วยให้เกิดการเสริมแรง สร้างพลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในโครงการเมื่อทราบผลสำเร็จ จุดเด่น หรือจุดด้อยของโครงการโดยจะมุ่งมั่นปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินโครงการให้มีคุณภาพ และมาตรฐานสูงขึ้น ซึ่งจะเกิดคุณค่าและประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการหรือองค์กร

สรุปได้ว่า การประเมิน โครงการมีความสำคัญโดยช่วยให้ได้สารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ การกำหนด วัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจนขึ้น เกิดการใช้ทรัพยากรมีคุณค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ข้อมูลสารสนเทศบ่งบอกถึงประสิทธิภาพของโครงการ ความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคของการ ดำเนินโครงการ ช่วยให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ ระวัง ขยายผล หรือยกเลิกโครงการ ช่วยในการควบคุมคุณภาพของโครงการ และการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการโครงการ

#### **ประเภทของการประเมินโครงการ**

การประเมินโครงการแบ่งได้หลายประเภท ตามแต่จะใช้เกณฑ์ใดเป็นหลัก มีนักวิชาการได้ แบ่งประเภทของการประเมินโครงการไว้ ดังนี้

เยาวดี รามชัยกุล วิบูลย์ศรี (2556, หน้า 96-102) ได้แบ่งการประเมินออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่



1. การประเมินความต้องการจำเป็น (Need assessment) เป็นการประเมินก่อนดำเนินโครงการ ซึ่งการดำเนินโครงการต้องมีการวางแผนของโครงการนั้นไว้ล่วงหน้า เพื่อให้สามารถตอบคำถามต่าง ๆ ได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริง นักประเมินให้ความสนใจเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อประเมินและเชื่อว่าการวางแผนโครงการจำเป็นต้องจัดให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินนั้นก่อนนำโครงการไปปฏิบัติ

2. การประเมินกระบวนการ เป็นการตรวจสอบความพยายามของโครงการว่าได้ดำเนินการไปอย่างครบถ้วนและตรงตามแผนที่วางไว้ทุกขั้นตอนหรือไม่ การประเมินกระบวนการมีความสำคัญต่อผู้รับผิดชอบโครงการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเงินทุนที่จะนำมาสนับสนุนโครงการหรือนำมาใช้ในการขยายโครงการ จึงจำเป็นต้องมีข้อมูลเบื้องต้นจากการประเมินเพื่อให้ทราบว่าโครงการมีแผนงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมากน้อยเพียงใด และน่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ซึ่งผู้บริหารโครงการสามารถปรับการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางไปสู่ความสำเร็จของโครงการได้อย่างสมเหตุสมผล

3. การประเมินผลผลิต เป็นการประเมินเพื่อวัดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ มีหลักฐานด้านข้อมูล สารสนเทศ และบริบทที่สนับสนุนผลการประเมิน ซึ่งสามารถอธิบายหรืออภิปรายได้ ทั้งในเชิงประจักษ์และเชิงเหตุผล มีวิธีการและตัวบ่งชี้ของการประเมินที่สามารถชี้แจงหรือยืนยันความเป็นไปได้และยอมรับได้

4. การประเมินประสิทธิภาพ เป็นการประเมินความสำเร็จของโครงการด้านความคุ้มค่า ในเชิงประสิทธิภาพ เช่น ความสำเร็จของโครงการเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่าย ปัจจัยที่ลงทุนไปเป็นต้น เนื่องจากการประเมินประสิทธิภาพจะช่วยเสริมให้โครงการสามารถดำเนินการอย่างสอดคล้องกับ สถานะการณ์ของสังคม

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2556, หน้า 102-103) ยังได้แบ่งประเภทของการประเมินออกเป็น 3 ประเภท ตามระยะเวลาที่ทำการประเมิน ดังนี้

1. การประเมินระหว่างดำเนินงาน เป็นการประเมินเพื่อติดตามดูผลผลิตของโครงการ ในขณะที่โครงการนั้นกำลังดำเนินอยู่ การประเมินประเภทนี้ให้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่จำเป็นแก่ผู้จัดการโครงการและผู้ตัดสินใจเพื่อปรับนโยบาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนการจัดการทรัพยากรของโครงการ ผลการประเมินระหว่างการทำงานนี้อาจจะให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนโครงการใหม่ได้ด้วย

2. การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ เป็นการประเมินเพื่อวิเคราะห์ผลผลิตทั้งหมดที่เกิดขึ้น เมื่อสิ้นสุดโครงการ การประเมินประเภทนี้จะให้สารสนเทศที่จำเป็นทั้งหมดแก่ผู้ตัดสินใจและผู้วางแผนสำหรับใช้เพื่อการวางแผนโครงการใหม่และเพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลในอนาคตต่อไป

3. การประเมินย้อนหลัง เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบย้อนหลัง เมื่อโครงการสิ้นสุดไปในช่วงระยะเวลาหนึ่งว่า มีผลกระทบจากโครงการหรือไม่ อย่างไร

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2557, หน้า 77-79) ได้จำแนกประเภทของการประเมินโครงการออกเป็น 5 เกณฑ์ ดังนี้

1. การจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน แบ่งการประเมินเป็น 2 ประเภท ได้แก่
  - 1.1 การประเมินความก้าวหน้า (Formative evaluation)
  - 1.2 การประเมินผลสรุปรวม (Summative evaluation)
2. การจำแนกตามหลักที่ยึดในการประเมิน แบ่งการประเมินเป็น 2 ประเภท ได้แก่
  - 2.1 การประเมินแบบอิงวัตถุประสงค์/เป้าหมายของโครงการ (Goal based evaluation)
  - 2.2 การประเมินแบบไม่อิงวัตถุประสงค์/เป้าหมายของโครงการ (Goal-free evaluation)
3. การจำแนกตามช่วงระยะเวลาการบริหารโครงการ แบ่งการประเมินเป็น 3 ประเภท ได้แก่
  - 3.1 การประเมินก่อนการดำเนินโครงการ (Intrinsic evaluation) เป็นการประเมินความเหมาะสมของโครงการ การประเมินความต้องการจำเป็น หรือการศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการ รวมทั้งการวิเคราะห์หรือประเมินร่างโครงการ เพื่อให้โครงการมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
  - 3.2 การประเมินระหว่างดำเนินการดำเนินโครงการ (On going evaluation) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาความก้าวหน้าของโครงการเป็นช่วง ๆ (Formative evaluation) เพื่อดูว่าการดำเนินโครงการได้เป็นไปตามแผนที่กำหนดหรือไม่ การประเมินระหว่างดำเนินการดำเนินโครงการนี้ต้องอาศัยการนิเทศ กำกับติดตามผล ซึ่งจะทำให้การดำเนินโครงการและการประเมินมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
  - 3.3 การประเมินหลังการดำเนินโครงการ (Pay-off evaluation) เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้น (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ของโครงการ และการประเมินสรุปรวมของโครงการทั้งหมด (Summative evaluation)

สรุปได้ว่า การประเมินโครงการจำแนกได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนก ประเภท เช่น การจำแนกโดยใช้วัตถุประสงค์ของการประเมิน การจำแนกตามหลักที่ยึดในการประเมิน การจำแนกตามระยะเวลาการบริหารโครงการ การจำแนกตามสิ่งที่ถูกประเมิน การจำแนกตามผู้ประเมิน

### รูปแบบของการประเมินโครงการ

รูปแบบการประเมิน เกิดขึ้นเนื่องจากความพยายามของนักประเมิน ที่มุ่งนำเสนอแนวทางในการประเมินโครงการรูปแบบการประเมินเป็นกรอบ หรือแนวความคิด หรือแบบแผนที่

สำคัญในการประเมินที่แสดงให้เห็นถึงรายการที่ควรประเมิน หรือกระบวนการของการประเมิน ซึ่งมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับข้อตกลงเบื้องต้น รูปแบบของการประเมินมีหลายประเภท ตามความเหมาะสมของปัญหา

สมคิด พรหมจ้อย (2552, หน้า 40-52) กล่าวว่า รูปแบบของการประเมินมีหลายประเภท ซึ่งสามารถสรุปและนำเสนอทั้งหมด 7 รูปแบบ ดังนี้

### 1. รูปแบบการประเมินของ ราฟท์ ดับบลิว ไทเลอร์ (Ralph W. Tyler)

ไทเลอร์ (Tyler) เป็นผู้นำที่สำคัญในการประเมินโครงการ ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า การประเมิน คือ การเปรียบเทียบพฤติกรรมที่เกิดขึ้นกับจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมที่กำหนดไว้ โดยมีความเชื่อว่าจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน รัดกุม และจำเพาะเจาะจงแล้ว จะเป็นแนวทางช่วยในการประเมินได้เป็นอย่างดีในภายหลัง โดยเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้อยู่ในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมแล้วประเมินความสำเร็จของวัตถุประสงค์เหล่านั้น โดยมีแนวความคิดว่าโครงการประสบความสำเร็จหรือไม่ ดูได้จากผลผลิตของโครงการว่าตรงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้แต่แรกหรือไม่เท่านั้น แนวคิดลักษณะนี้เรียกว่าแบบจำลองยึดความสำเร็จของจุดมุ่งหมายเป็นหลัก

### 2. รูปแบบการประเมินของ มาร์วิน ซี อัลคิน (Marvin C. Alkin)

มาร์วิน ซี อัลคิน (Marvin C. Alkin) ได้เสนอรูปแบบการประเมิน เรียกว่า CSE (Center for the Study of Evaluation Approach) จุดเน้นของการประเมินตามแนวคิดของอัลคิน คือ การประเมินเพื่อการตัดสินใจ อัลคินได้ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นกระบวนการกำหนดขอบเขตของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การเลือกข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การจัดทำรายงานสรุปให้กับผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับการดำเนินงานโครงการ จากความหมายของการประเมินตามความคิดของอัลคินนั้น การประเมินจะประกอบด้วยการจัดหาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจการประเมินจำเป็นต้องประเมินในเรื่องต่าง ๆ 5 ด้าน ดังนี้

#### 2.1 การประเมินระบบ (System Assessment)

#### 2.2 การประเมินการวางแผนโครงการ (Program Planning)

#### 2.3 การประเมินการนำไปใช้หรือดำเนินโครงการ (Program Implementation)

#### 2.4 การประเมินเพื่อปรับปรุงโครงการ (Program Improvement)

#### 2.5 การประเมินเพื่อการยอมรับโครงการ (Program Certification)

### 3. รูปแบบการประเมินของ แมลคอล์ม เอ็ม โพรวิส (Melcolm M. Provus)

โพรวิส (Provus) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน เพื่อเป็นการค้นหาความไม่สอดคล้องระหว่างความคาดหวัง

กับผลปฏิบัติงานของแผนงาน เขาอธิบายว่า มีความไม่สอดคล้องกัน 5 ชนิด ที่สามารถศึกษาได้จากการใช้แผนงาน คือความไม่สอดคล้องที่ไม่สัมพันธ์กับขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การออกแบบโครงการ คือ การกำหนดปัจจัยที่ทำให้เกิดการดำเนินงาน กำหนดกระบวนการดำเนินงาน และกำหนดผลที่คาดหวังจะได้รับการดำเนินงาน

ขั้นที่ 2 การเตรียมพร้อม เป็นการนำปัจจัยที่ทำให้เกิดการดำเนินงานเข้าสู่กระบวนการ

ขั้นที่ 3 การดำเนินการตามแผน

ขั้นที่ 4 ผลผลิตที่เกิดจากโครงการ

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย และกำไร

ตามรูปแบบนี้ การประเมินต้องทำโดยผู้ประเมินคนหนึ่งที่ได้วางมาตรฐานตามความคาดหวังของโครงการเอาไว้ ต่อจากนั้นการประเมินทุกอย่างต้องดำเนินไปโดยการหาข้อมูลใหม่และทำให้การตัดสินใจโดยใช้มาตรฐานที่วางเอาไว้เป็นเกณฑ์ นับเป็นรูปแบบที่ช่วยให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ในทุกขั้นตอนของการประเมินดังกล่าวข้างต้น และตลอดโครงการอย่างต่อเนื่อง

#### 4. รูปแบบการประเมินของ ไมเคิล สคริฟเวน (Michael Scriven)

ไมเคิล สคริฟเวน (Michael Scriven) ได้ให้ความหมายของการประเมิน คือ การรวบรวมข้อมูลการตัดสินใจเลือกใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูล และการกำหนดเกณฑ์ประกอบการประเมิน เป้าหมายสำคัญของการประเมิน คือ การตัดสินใจคุณค่าของโครงการ จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการประเมินมี 2 ประการ คือ

4.1 การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินระหว่างที่โครงการกำลังดำเนินอยู่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงโครงการให้ดีขึ้น เพราะการประเมินช่วยข้อมูลย้อนกลับ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ

4.2 การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) เป็นการประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินคุณค่าของโครงการ ตลอดจนค้นหาสิ่งที่ดีของโครงการเพื่อนำไปใช้กับสถานการณ์อื่นที่คล้ายคลึงกันต่อไป การประเมินโดยทั่วไป นักประเมินจะยึดจุดมุ่งหมายของความเห็นว่าเป็นว่า นักประเมินไม่ควรให้ความสนใจเฉพาะจุดมุ่งหมายของโครงการที่ตั้งไว้เพียงอย่างเดียว แต่ควรให้ความสนใจกับผลที่เกิดขึ้นกับโครงการซึ่งนอกเหนือจากจุดมุ่งหมายของโครงการไม่ว่าผลอันนั้นจะสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ ซึ่งผลบางอย่างอาจให้ความสำคัญมากก็ได้

#### 5. รูปแบบการประเมินของ โรเบิร์ต อี สเตค (Robert E. Stake)

โรเบิร์ต อี สเตค (Robert E. Stake, 1967) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินโดยใช้แนวคิดของครอนบาค และสคริฟเวน เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติ ในการประเมินของสเตค ถือว่าเป็นรูปแบบหนึ่งที่นักประเมินนำมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในการประเมินโครงการ การประเมิน



ตามความคิดเห็นของสเตรค หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจคุณค่าของโครงการ จุดมุ่งหมายของการประเมินมีอยู่ 2 ประการ คือ เพื่อต้องการให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่นำมาบรรยายเกี่ยวกับโครงการนั้น และเพื่อต้องการได้ข้อมูลต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจคุณค่าของโครงการ ในการประเมินผู้ประเมินต้องพิจารณาข้อมูลเพื่อการบรรยายและต้องมีการศึกษาความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเบื้องต้น การปฏิบัติและผลลัพธ์ เมื่อได้ผลอย่างไรแล้วจึงเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้และมาตรฐานที่คาดว่าจะเกิดขึ้นแล้วตัดสินใจ

#### 6. รูปแบบการประเมินของ แดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daneil L. Stufflebeam)

แดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม และคณะ (Daneil L. Stufflebeam, et al.) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมิน เรียกว่า ชิปปี้โมเดล (CIPP Model) เป็นการประเมินที่เป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยมีจุดเน้นที่สำคัญ คือ ใช้ควบคู่กับการบริหารโครงการเพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา วัตถุประสงค์การประเมิน คือ การให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ คำว่า CIPP เป็นคำย่อมาจากคำว่า Context Input Process และ Product สตัฟเฟิลบีม ได้ให้ความหมายว่าการประเมินเป็นกระบวนการของการบรรยาย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม ซึ่งการประเมินเพื่อให้ได้สารสนเทศที่สำคัญมุ่งประเมิน 4 ด้าน คือ การประเมินบริบท (Context Evaluation) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) และการประเมินผลผลิต (Product Evaluation) ประเภทการประเมินผลและลักษณะของการตัดสินใจ

#### 7. รูปแบบการประเมินของ เคริกแพตทริก (Kirkpatrick)

โดนัลด์ แอล เคริกแพตทริก (Kirkpatrick) แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซินสหรัฐอเมริกา อดีตประธาน ASTD (The American Society for Training and Development) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรมว่า “การฝึกอบรมเป็นการช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการฝึกอบรมใด ๆ ควรจะจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้รู้ว่าการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด” เคริกแพตทริก เห็นว่าการประเมินผลการอบรมจะทำให้ได้ความรู้อย่างน้อย 3 ประการ คือ

- 7.1 การฝึกอบรมนั้นได้ทำอะไรหรือเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในลักษณะใดบ้าง
- 7.2 ควรยุติโครงการชั่วคราวก่อนหรือควรดำเนินการต่อไปเรื่อย ๆ
- 7.3 ควรปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในส่วนใดบ้างอย่างไร



### แนวคิดทฤษฎีการประเมินรูปแบบของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick)

Kirkpatrick (2005) ได้เสนอแนวทางการประเมินผลการฝึกอบรมบุคลากร เรียกว่า Kirkpatrick's four levels of evaluation โดยมีลักษณะเป็นการประเมิน 4 ระดับ เรียงลำดับจากระดับขั้นพื้นฐานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ได้แก่ 1) ระดับปฏิกิริยา (Reaction Evaluation : R) 2) ระดับการเรียนรู้ (Learning Evaluation : L) 3) ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior Evaluation : B) 4) ระดับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร (Results Evaluation : R) โดยการประเมินในแต่ละระดับมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. การประเมินระดับปฏิกิริยา (Reaction Evaluation : R) มีจุดมุ่งหมาย เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการตอบสนองต่อกระบวนการและกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นอย่างไร โดยการสอบถามความรู้สึกนึกคิดหรือความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการฝึกอบรม เช่น วิทยากรฝึกอบรม เนื้อหาสาระ กิจกรรม สื่อ ระยะเวลา เป็นต้น การประเมินระดับปฏิกิริยานี้ จะเป็นข้อมูลที่สามารถใช้เป็นตัวบ่งชี้ของประสิทธิผลของการฝึกอบรมในเบื้องต้น เพราะเป็นแนวโน้มของการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธี เช่น การสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสอบถาม การสัมภาษณ์ เป็นต้น ผลจากการประเมินสามารถนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการและกิจกรรมการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การประเมินระดับการเรียนรู้ (Learning Evaluation : L) มีจุดมุ่งหมาย เพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติ จากการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างไร มีลักษณะเป็นการประเมินที่เป็นทางการมากขึ้น โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีคุณภาพ มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธี เช่น การทดสอบ การประเมินตนเอง การรายงานตนเอง การตรวจสอบผลงาน การสังเกตพฤติกรรม การสอบถาม การสัมภาษณ์ เป็นต้น นอกจากนี้แล้วหากมีการประเมินระดับการเรียนรู้เป็นช่วงเวลาตามแนวทางการประเมินแบบก้ำวหน้า (formative evaluation) แล้ว ผลจากการประเมินยังสามารถนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการและกิจกรรมการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและการประเมินการเรียนรู้แบบรวบยอด ยังทำให้ทราบการระดับบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายหลังการฝึกอบรมซึ่งเป็นจุดเน้นของการประเมินระดับนี้ได้อีกด้วย

3. การประเมินระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior Evaluation : B) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน อันสืบเนื่องมาจากการเข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่อย่างไร มุ่งเน้นการนำความรู้ ทักษะไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และเจตคติที่มีต่อการทำงาน มีลักษณะเป็นการประเมินติดตามผลในสถานที่ทำงานจริง

ใช้ ช่วงเวลาประมาณ 3 – 6 เดือน โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธี เช่น การประเมินตนเอง การรายงานตนเอง การตรวจสอบผลงาน การสังเกตพฤติกรรม การสอบถาม การสัมภาษณ์ เป็นต้น

4. การประเมินระดับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร (Results Evaluation : R) มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าองค์กรได้รับประโยชน์อย่างไรจากการฝึกอบรม โดยมีลักษณะเป็นการตรวจสอบว่าองค์กรมีการปรับปรุงและพัฒนางาน การสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานที่สืบเนื่องมาจากการฝึกอบรมในประเด็นใดบ้าง มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธีเช่น การตรวจสอบผลงานกับมาตรฐาน การสอบถาม การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

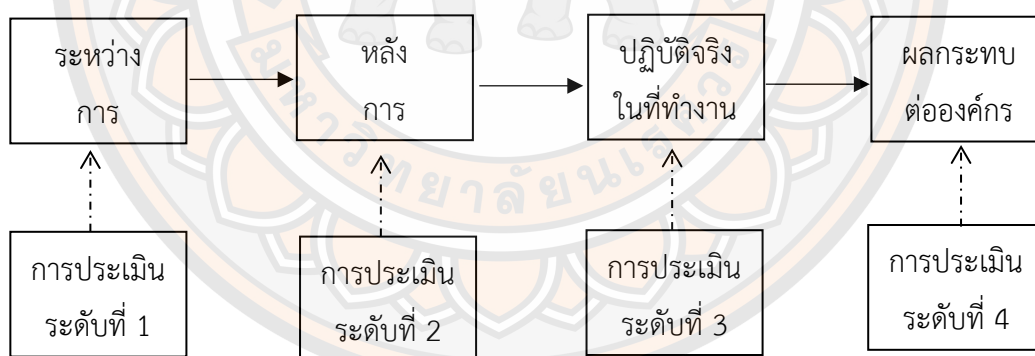
สรุปได้ว่า การประเมินการฝึกอบรมของ Kirkpatrick พบว่า การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองและประเมินผลการเรียนรู้เป็นการประเมินช่วงอบรม ส่วนประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรมและประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน ต้องประเมินต้องทิ้งช่วงเวลาหลังอบรมไปแล้วระยะหนึ่ง การประเมินรูปแบบนี้ต้องใช้สารสนเทศในการประเมินทั้ง 4 ด้านดังตาราง

ตาราง 3 แสดงรูปแบบการประเมิน Kirkpatrick's 4 Levels of Evaluating Training

| ระดับการประเมิน                | คำอธิบาย                                                                                                                                    | เครื่องมือที่ใช้                                                                         |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| ระดับ 1 การตอบสนอง (Reaction)  | ประเมินความคิดเห็น หรือความพึงพอใจ ของผู้เข้ารับการอบรม ต่อ<br>โครงการ                                                                      | แบบสอบถาม แบบ<br>สัมภาษณ์ แบบ สังเกต<br>พฤติกรรม                                         |
| ระดับ 2 การเรียนรู้ (Learning) | ประเมินผลการเรียนรู้ ครอบคลุมทั้ง<br>ด้าน ความรู้ (Knowledge) ทักษะ<br>(Skills) และ เจตคติ (Attitude)                                       | แบบทดสอบก่อน และหลัง<br>เรียน (Pre and Post Tests)<br>แบบวัดเจตคติ แบบสังเกต<br>พฤติกรรม |
| ระดับ 3 พฤติกรรม (Behavior)    | ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงเชิง<br>พฤติกรรม ในการทำงานหลังอบรม<br>เป็นไปตามความ คาดหวังของโครงการ                                               | แบบสอบถาม แบบ<br>สัมภาษณ์ (ผู้ที่เกี่ยวข้อง)<br>แบบสังเกตพฤติกรรม การ<br>ปฏิบัติงาน      |
| ระดับ 4 ผลลัพธ์ (Results)      | ประเมินผลจากการอบรมทำให้เกิดผล<br>ดีต่อ องค์กรหรือเกิดผลกระทบต่อ<br>องค์กรใน ลักษณะใดบ้าง คุณภาพของ<br>องค์กรดีขึ้น หรือมีคุณภาพขึ้นหรือไม่ | แบบสอบถาม แบบ<br>สัมภาษณ์ (ผู้ที่เกี่ยวข้อง)<br>หรือพิจารณาจากผลงาน                      |

Kirkpatrick (1998) กล่าวว่า“การฝึกอบรมนั้นเป็นการช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการฝึกอบรมใด ๆ ควรจะจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่ง ถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้รู้ว่า การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด การฝึกอบรม เป็น กิจกรรมปกติที่เกิดขึ้นในทุกองค์กร เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นมาเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดย มุ่งหวังให้ผู้ผ่านการอบรมได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การประเมินผลการฝึกอบรมจะทำให้ได้ความรู้อย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) การฝึกอบรมนั้นได้ทำอะไร หรือเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในลักษณะใดบ้าง 2) ควรยุติโครงการชั่วคราวก่อน หรือควรดำเนินการ ต่อไปเรื่อย ๆ 3) ควรปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมในส่วนใดบ้างอย่างไร

การประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน Kirkpatrick’s four levels of evaluation ในการประเมินโครงการหรือหลักสูตรฝึกอบรม มีลักษณะเป็นการประเมินที่ดำเนินการควบคู่กับการ ฝึกอบรม โดยการประเมินระดับปฏิกิริยาจะประเมินในช่วงเริ่มต้นการฝึกอบรมและระหว่างการ ฝึกอบรม การประเมินระดับการเรียนรู้จะประเมินในระหว่างและหลังการฝึกอบรม การประเมินระดับ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจะประเมินติดตามผลในสถานที่ทำงานจริง และการประเมินระดับผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นต่อองค์กรจะประเมินภายหลังการประเมินระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งแสดงได้ ดังแผนภาพ 2



ภาพ 2 แสดงช่วงเวลาของการประเมินแบบ Kirkpatrick’s four levels of evaluation

ที่มา : อภิชาติ เนินพรหม (2563)

การประเมินโครงการของเคิร์กแพทริกโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. Kirkpatrick, 1975 อ้างอิงใน สมหวัง พิทยานุวัฒน์, 2559) แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน สหรัฐอเมริกา อดีตเคยเป็นประธาน ASTD (The American Society Training and Development) ได้เสนอแนวคิด

เกี่ยวกับ การฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมนั้นเป็นการช่วยเหลือบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการฝึกอบรมใด ๆ ควรจะจัดให้มีการประเมินผลการฝึกอบรม จึงถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้รู้ว่าการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมปกติที่เกิดขึ้นทุกองค์กร กิจกรรมที่จัดขึ้นมาเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยมุ่งหวังให้ผู้ผ่านการอบรมได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เคิร์ก แพทริก เห็นว่าการประเมินผลการฝึกอบรมจะทำให้ได้ความรู้อย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรมนั้นได้ทำอะไร หรือเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานในลักษณะใด
2. ควรยุติโครงการชั่วคราวก่อน หรือควรดำเนินการต่อไปเรื่อย ๆ
3. ควรปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมในส่วนส่วนใดบ้างอย่างไร

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2559) กล่าวว่า ตามแนวความคิดของ เคิร์ก แพทริก ได้เสนอแนวทางการประเมินผลโครงการฝึกอบรมว่า ควรดำเนินการประเมินใน 4 ลักษณะ คือ

1. ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึกหรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรม
2. ประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการตรวจสอบผลการเรียนรู้โดยควรตรวจสอบให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude)
3. ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นไปตามความคาดหวังของโครงการหรือไม่
4. ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผลจากการอบรมได้เกิดผลดีต่อองค์กร หรือเกิดผลกระทบต่อองค์กรในลักษณะใดบ้าง คุณภาพขององค์กรดีขึ้นหรือมีคุณภาพขึ้นหรือไม่

กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ครั้งนี้ได้ดำเนินการทดลองตามกลยุทธ์โดยได้ประเมินโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ครั้งนี้ใช้รูปแบบ การประเมินของ Kirkpatrick ในการประเมินระหว่างการฝึกอบรม ประเมินปฏิกิริยาในการ ตรวจสอบความรู้สึก ความคิดเห็น หรือความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม และประเมินผลการ เรียนรู้ ในการตรวจสอบผลการเรียนรู้ ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude) ของผู้เข้ารับการอบรมหลังการฝึกอบรม การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงโดย การสังเกตพฤติกรรม และการประเมินระดับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่า โรงเรียนได้รับประโยชน์อย่างไรจากการฝึกอบรม โดยมีลักษณะเป็นการตรวจสอบว่าโรงเรียนมีการ ผลลัพธ์ที่สืบเนื่องมาจากการฝึกอบรมในประเด็นใดบ้าง

มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสามารถค้นหาข้อบกพร่องของโครงการ เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

มีนักวิชาการและนักบริหารกิจการลูกเสือที่พยายามพัฒนากิจการลูกเสือให้มีการพัฒนาในทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา การจัดค่ายลูกเสือ การจัดทำหลักสูตรลูกเสือในแต่ละรุ่น นั้นสามารถกล่าวได้ ดังนี้

ชัยญารักษ์ วงศ์บาและ กิ่งกาญจน์ จงใจหาญ (2555) ได้ทำประเมินผลการฝึกอบรมตามโครงการ CHAMPION โดยประยุกต์ใช้แนวทางการประเมินของเคิร์กแพทริก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการฝึกอบรมโดยประยุกต์ใช้รูปแบบของเคิร์กแพทริก 2 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 ประเมินผลปฏิกิริยา และระดับที่ 2 ประเมินผลการเรียนรู้ กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โครงการ CHAMPION ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อเนื้อหา หลักสูตรการฝึกอบรม วิทยากร/เทคนิคการฝึกอบรม และปัจจัยเกื้อหนุน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และการประเมินระดับที่ 2 คะแนนเฉลี่ยก่อนการฝึกอบรม 15.71 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.57 และคะแนนเฉลี่ยหลังการฝึกอบรม 25.02 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.79 ความแตกต่างของคะแนน ก่อนและหลังการฝึกอบรม) เท่ากับ 9.31 และความรู้ความเข้าใจคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการ ฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ผลการประเมินครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ความ พึงพอใจและระดับความรู้ที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากการฝึกอบรมตามโครงการ CHAMPION ดังนั้น เพื่อให้การประเมินครบวงจรตามแนวทางของเคิร์กแพทริก ควรทำการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงจากการฝึกอบรม โดยทำการประเมินพฤติกรรมและประเมินผลลัพธ์ต่อไป

สมบัติ เดชบำรุง (2556) ได้ทำวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การฟื้นฟูกิจการลูกเสือไทยแนวปฏิบัติให้เกิดผลตามยุทธศาสตร์วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วยขั้นตอนที่ 1 จัดสนทนากลุ่มขั้นตอนที่ 2 จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ จากกลุ่มตัวอย่าง 100 โรงเรียนผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษารองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ขั้นตอนที่ 3 นำร่างยุทธศาสตร์ จำนวน 9 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การหาค่าความถี่ค่าร้อยละค่ามัธยฐานเลขคณิตค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วย 8 ยุทธศาสตร์คือ 1) การมีส่วนร่วมของชุมชน 2) การสร้างจิตสำนึกให้กับเยาวชน 3) การจัดการลูกเสือในสถานศึกษา 4) พัฒนาเยาวชนด้วยกิจกรรมลูกเสือ 5) การทักษะทางลูกเสือ 6) ด้านการพัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือ และ 8) การประชาสัมพันธ์กิจการลูกเสือแนวปฏิบัติให้เกิดผลตามยุทธศาสตร์ประกอบด้วย 8 ยุทธศาสตร์ 51 ตัวบ่งชี้สรุปได้ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม



ของชุมชน ควรให้บริการชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ 2) การสร้างจิตสำนึกให้กับเยาวชนโดยการทำความดี 3) การจัดการลูกเสือในสถานศึกษา เช่นด้านโครงสร้างด้านบุคลากรด้านวิชาการด้านการเงินด้านวัสดุ อุปกรณ์และด้านการประชาสัมพันธ์ 4) การพัฒนาเยาวชนด้วยกิจกรรมลูกเสือ 5) ด้านทักษะทางลูกเสือ ให้มีทักษะทางการลูกเสือให้มีทักษะในการวางแผน 6) การพัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือ ของผู้บริหารสถานศึกษารองผู้บริหารสถานศึกษา โดยการจัดให้มีคู่มือต่าง ๆ พระราชบัญญัติระเบียบปฏิบัติ และ 8) การประชาสัมพันธ์กิจการลูกเสือโดยการเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญการประชาสัมพันธ์ ข่าวสารข้อมูลสัญลักษณ์และการทำความดีของลูกเสือ

ธีรภัทร สุขสมทรัพย์ (2556) ได้ทำการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารร้านสาขาอย่างมืออาชีพสำหรับสายปฏิบัติการระดับผู้จัดการร้านในธุรกิจตัวแทนรับชำระค่าสินค้าและบริการ โดยใช้แนวทางการประเมินของ Kirkpatrick ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านปฏิกิริยา (Reaction) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในระดับมาก 2) ด้านการเรียนรู้ (Learning) จากประเมินความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยการวิเคราะห์ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถามและแปลผลคะแนนเป็นอัตราส่วนร้อยละ ของการทำแบบสอบถามก่อนและหลังการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมีระดับความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย หลังการฝึกอบรม พบว่ามีระดับความรู้เพิ่มขึ้นในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาระดับความรู้เป็นรายด้าน พบว่า ก่อนการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมีระดับความรู้อยู่ในระดับน้อยแต่เมื่อได้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้าอบรมมีระดับความรู้เพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมาก เพิ่มขึ้นในทุก ๆ ด้าน 3) ด้านพฤติกรรม (Behavior) จากการประเมินระดับความสามารถโดยหัวหน้างานโดยตรงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความสามารถก่อนการอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมพบว่าระดับความสามารถหลังการอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 4) ด้านผลลัพธ์ (Results) จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลสำเร็จที่เกิด รวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในภาพรวมที่เกิดขึ้นก่อนและหลังการอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหลังการอบรมนั้น ด้านยอดขายชำระ (จำนวนรายการ) มียอดรับชำระ (จำนวนรายการ) เพิ่มขึ้นจากยอดขายชำระก่อนการฝึกอบรม และในด้านข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้นก่อนและหลังการอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า จำนวนข้อร้องเรียนหลังการอบรม มีจำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการลดลงไปจากเดิม

นิวัฒน์ ตุ่นบุตรเสลา (2556) ได้ทำการประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจประเมินการ จัดการพลังงานภายในองค์กรครอบคลุมถึงบริบท ปัจจัยนำเข้ากระบวนการ และผลผลิตตามรูปแบบ CIPP และประเมินปฏิกิริยาและการเรียนรู้ตามรูปแบบของ Kirkpatrick ของผู้เข้ารับการอบรมรุ่นที่ 50-53 จำนวน 180 คน ซึ่งจัดขึ้นที่กรุงเทพมหานครเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

การสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมโดยมีการพิจารณาผลคะแนนจากแบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นด้านบริบท ความพึงพอใจด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยที่วิทยากรมีความรู้ในหัวข้อที่สอนมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุดและความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ฝึกอบรมทั้งหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำที่สุด ส่วนผลการประเมินปฏิกิริยาพบว่า ด้านบริบทผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เข้ารับการฝึกอบรมเพราะเป็นไปตามกฎหมายกำหนด ด้านปัจจัยนำเข้าหลักสูตร/คู่มือมีความเหมาะสม แต่จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีมากเกินไป ด้านกระบวนการวิทยากร/วิธีการฝึกอบรม/วิธีการประเมินผลการเรียนรู้มีความเหมาะสมแต่เวลาฝึกอบรม 1 วันยังไม่เหมาะสม และด้านผลผลิตผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความมั่นใจว่าจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับกลับไปใช้ในการตรวจประเมินฯ ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และการฝึกอบรมหลักสูตรนี้สามารถทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับความรู้เพิ่มขึ้นจริงข้อเสนอแนะการจัดฝึกอบรมครั้งต่อไปควรแบ่งเป็น 100 รุ่น ๆ ละ 35 คน และปรับวิธีการฝึกอบรมใหม่เป็นเรียนสลับกับการทำฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยเลือกทำเฉพาะขั้นตอนที่สำคัญเท่านั้นส่วนการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการติดตามเพื่อประเมินภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม และควรศึกษา

สุภาพร จตุรภัทร (2557) ได้ทำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาลูกเสือไทยเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองดีการวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการการลูกเสือไทยในอดีตและปัจจุบัน และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการ ลูกเสือไทยเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคคลทั่วไปที่ผ่านการเรียนกิจกรรม ลูกเสือ ลูกเสือ ผู้กำกับลูกเสือ ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิด้านการ ลูกเสือไทย โดยใช้วิธีศึกษาเอกสาร การสำรวจโดยแบบสอบถาม เทคนิคเดลฟาย และการสัมภาษณ์ เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติภาคบรรยาย และเชิงคุณภาพโดยจำแนกประเภท เปรียบเทียบข้อมูล และสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย ผลการวิจัย พบว่า 1) กระบวนการจัดการลูกเสือไทยในอดีตและปัจจุบันมีความสอดคล้องกันใน ด้านการสอนให้ลูกเสือมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รู้จักการคิดวิเคราะห์อย่างเป็น ระบบ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าและมีการฝึกวินัยให้ลูกเสือเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ 2) แนวทางการพัฒนาการ ลูกเสือไทยเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองดี ควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ บทบาทหน้าที่ และ มีเกณฑ์มาตรฐานอย่างชัดเจน การจัดกิจกรรมลูกเสือเน้นความซื่อสัตย์และเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง มีการส่งเสริม พัฒนา สร้างคุณค่าและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการลูกเสือ มีการ กำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ วิธีปฏิบัติและสร้างความร่วมมือของเครือข่ายการลูกเสือไทย รวมทั้ง ต้องสร้างให้สาธารณะชนเห็นคุณค่าและพัฒนากระบวนการข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ

เรื่องณวิน มีดินดำ (2558) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงานกิจการลูกเสือ-เนตรนารี สามัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือ-เนตรนารี สามัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 และ 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารกิจการลูกเสือ-เนตรนารี สามัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูลูกเสือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 341 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือมี 2 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง 2) แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารกิจการลูกเสือ-เนตรนารี สามัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 สภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือ-เนตรนารี สามัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานกิจการลูกเสือสามัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 มี 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการควบคุม

จักรธรร มาทวีโชติกุล (2560) ได้ศึกษานโยบายต่อสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เรื่อง บทบาทสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารกิจการลูกเสือด้านต่าง ๆ ทั้งด้านโครงสร้างกิจการลูกเสือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการมีส่วนร่วมและการจัดการรูปแบบเครือข่าย และบทบาทสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ 2. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือ การบริหารจัดการในภาพรวม ที่สามารถขับเคลื่อนกิจการลูกเสือในด้านต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 ซึ่งสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพระราชบัญญัติลูกเสือได้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและพนักงานสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ที่ผ่านมาไม่เข้าใจบทบาทสำนักงานลูกเสือแห่งชาติอย่างแท้จริง ไม่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ นโยบายของสภาลูกเสือไทยและมติของคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติได้ ส่งผลให้กิจการลูกเสือไทยซบเซาลง และไม่เกิดการพัฒนาให้เป็นปัจจุบันและเป็นสากล การวิจัยนี้ จึงได้เสนอแนะทางต่อสำนักงานลูกเสือแห่งชาติไว้ 3 แนวทาง 1. การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ในระดับนโยบาย 2. การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ในระดับบริหาร และการบริหารองค์กร และสามารถประสานงานไปสู่ภูมิภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3. การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างระดับบริหารไปถึงระดับปฏิบัติการ รวมทั้งเครือข่ายและทำงานร่วมกับองคาพยพ (Volunteer) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุชาติ สามัคคี (2561) ได้ทำการประเมินโครงการเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน สำหรับครูผู้สอน วิทยาลัยเทคนิคชุมพร โดยใช้รูปแบบการประเมินเน้นจุดมุ่งหมาย ผลการประเมินพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูผู้สอนที่เข้าร่วมโครงการภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านวิทยากรพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีบุคลิกดีเหมาะสม รองลงมาคือด้านกิจกรรมการฝึกอบรม พึงพอใจในระดับมากที่สุด ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ลงมือปฏิบัติจริง และด้านเนื้อหาและเอกสารการอบรม พึงพอใจในระดับมากที่สุด ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ นำไปใช้ประโยชน์ 2) ผลการเรียนรู้ของครูผู้สอนที่เข้าร่วมโครงการพบว่าพัฒนาการความรู้วิจัยของครูผู้สอนอยู่ในระดับกลางโดยโครงการมีขนาดอิทธิพล (Effect Size) หรือทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างความรู้การวิจัยครูผู้สอนก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับมาก 3) ผลการประเมินพฤติกรรมการวิจัยครูผู้สอนหลังเข้าร่วมโครงการ พบว่าอยู่ในระดับดี สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับดีมากคือ ใจกว้างเคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น รองลงมาคือ นำเสนอผลงานวิจัยตามความเป็นจริงและ ทุ่มเทความรู้ความสามารถให้เวลาแก่การทำงานวิจัย ตามลำดับ 4) ผลการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน โดยประเมินคุณภาพผลงานวิจัยของครูผู้สอนที่เข้าร่วมโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน พบว่าคุณภาพของผลงานวิจัยครูผู้สอนที่เข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับพอใช้ สำหรับประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับดีคือ ชื่อเรื่องมีความชัดเจนน่าสนใจ รองลงมาคือ กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้เหมาะสมกับงานวิจัย และปัญหาวิจัย ชื่อเรื่อง และวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกันตามลำดับ

ศุภฤกษ์ ศิริทศ (2561) ศึกษาสภาพปัญหาและเสนอแนวทางการบริหารงาน กิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 การดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัญหาการบริหารงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ปีการศึกษา 2560 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 126 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 และผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางการบริหารงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ด้วยกระบวนการสนทนากลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และหาแนวทางการการบริหารงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาการบริหารงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 โดยภาพรวมมีปัญหาในระดับมาก มีปัญหาสูงสุดคือ ด้านบริหารทั่วไป รองลงมา ตามลำดับ คือ ด้านการติดตามและ



ประเมินผล ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ และด้านบุคลากร 2. แนวทางการบริหารงานกิจกรรมลูกเสือ สามัญรุ่นใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 มีดังนี้ 1) ด้านบริหารทั่วไป ควรมี การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมให้ เพียงพอ สำหรับจัดการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือ 2) ด้านบุคลากร สถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทางการลูกเสือไปฝึกอบรมเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถทางลูกเสือเพิ่มเติมให้ สูงขึ้นหรือแลกเปลี่ยนทักษะและประสบการณ์ในการสอน กิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาหรือเขตพื้นที่ การศึกษา 3) ด้านการจัดการลูกเสือ สำนวจความต้องการ ที่นักเรียนสนใจและมีความถนัด

หทัยภัทร จินสุทร (2563) ศึกษารูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริม ทักษะ ชีวิตของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 ใน จังหวัดนนทบุรี การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของ นักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 ใน จังหวัดนนทบุรี ผล การศึกษาพบว่า 1.) สภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดนนทบุรี การปฏิบัติตาม หลักการบริหารอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของ นักเรียนโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 ในจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย การจัดตั้งกลุ่มกองลูกเสือ การบังคับบัญชาลูกเสือ การจัดการเรียนการสอนวิชาลูกเสือ การเงินลูกเสือ และการรายงานกิจกรรมลูกเสือ และ3) ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำ รูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อ ส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 ในจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก

พิรพงษ์ พันธโสตา (2563) การประเมินโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนา เครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์สำหรับครูผู้สอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี วิเคราะห์สภาพแวดล้อม สภาพปัญหาและแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาตามมาตรฐาน KOSEN 2) พัฒนาการบริหารจัดการ อาชีวศึกษาตามมาตรฐาน KOSEN 3) นำการบริหารจัดการอาชีวศึกษาตามมาตรฐาน KOSEN สู่การ ปฏิบัติจริง และ 4) ประเมินผลการนำการบริหารจัดการอาชีวศึกษาตามมาตรฐาน KOSEN เครื่องมือที่ ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบบันทึกผลการดำเนินการ ประชากรใน การวิจัยประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ครูผู้สอน อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้เรียนตามหลักสูตร และภาคี เครือข่าย เก็บข้อมูลโดยการวิเคราะห์เอกสาร การระดมความคิดเห็น การสัมภาษณ์ และการตอบ แบบสอบถาม การวิจัยดำเนินการในปีการศึกษา 2562-2563 ณ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐาน วิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



ผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการที่พัฒนาขึ้นมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ และ 3) การบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 3.1) ปัจจัยนำเข้าการบริหารจัดการตามมาตรฐาน KOSEN 3.2) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารจัดการอาชีวศึกษาตามมาตรฐาน KOSEN และ 3.3) ปัจจัยด้านผลผลิตการบริหารจัดการอาชีวศึกษาตามมาตรฐาน KOSEN เมื่อนำการบริหารจัดการไปใช้ ส่งผลให้ผู้เรียนมีสมรรถนะสูงขึ้น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ

รังสรรค์ เกิดศรี (2565) ศึกษารูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อ ส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีวัตถุประสงค์เฉพาะ คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษา ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คุณลักษณะความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1)การมีคุณธรรม จริยธรรม 2)ความสามารถในการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน 3)การมีจิตสาธารณะ 4) การช่วยส่งเสริมความมั่นคงของประเทศ 5)การใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง 6)การมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม และ7)การได้รับการยกย่องและเคารพสิทธิของผู้อื่น รูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้าในการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร 2) ผู้กำกับลูกเสือ 3) แนวทางการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมือง 4)สื่อและเทคโนโลยี 5)ความร่วมมือ 6) งบประมาณ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1)การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา(Data) 2)การกำหนดจุดมุ่งหมาย(Aim) 3)การวางแผนการปฏิบัติงาน(Plan) 4)การลงมือการปฏิบัติงาน(Practices) 5)การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation) และ 6)ด้านการรายงานผลงาน(Reporting) องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยคุณลักษณะความเป็น

พลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ 6 คุณลักษณะ ได้แก่ 1)การมีคุณธรรม จริยธรรม 2)ความสามารถในการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน 3)การมีจิตสาธารณะ 4) การช่วยส่งเสริมความมั่นคงของประเทศ 5)การใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง 6)การมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม และ 7)การได้รับการยกย่องและเคารพสิทธิของผู้อื่น

วุฒิ อิศระกุล (2565) แนวทางการพัฒนากิจกรรมลูกเสือให้เป็นเลิศของผู้บริหารโรงเรียนวัดนครเนื่องเขต (ศรีไพจิตร) จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ดำเนินการ 1)ศึกษาแนวทางการพัฒนากิจกรรมลูกเสือ 2) พัฒนาแนวทาง กิจกรรมลูกเสือ และ 3)เสนอแนวทางปฏิบัติในการพัฒนากิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนวัดนครเนื่องเขต (ศรีไพจิตร) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็น 3 กลุ่ม คือ คณะผู้บริหาร คณะครู อาจารย์และลูกเสือจำนวน 40คน ภายใต้กรอบแนวคิดการพัฒนากิจกรรมลูกเสือ ประกอบด้วย หลักสูตร การบริหารกิจกรรมลูกเสือ บุคลากร การเรียนการสอน ผ่านการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสรุปเนื้อหาผลการวิจัยพบว่า 1. จากการศึกษาแนวทางการพัฒนากิจกรรมลูกเสือเพื่อความเป็นเลิศของผู้บริหารในโรงเรียน วัดนครเนื่องเขต(ศรีไพจิตร) ที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ได้แก่การจัดกิจกรรมตามหลักสูตรของ ลูกเสือ มีการบริหารและวางแผนกิจกรรมลูกเสือที่ชัดเจน รวมไปถึงการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสม กับผู้เรียนและเหมาะสมกับช่วงวัย การเสริมสร้างการเป็นพลเมืองที่ดี 2. แนวทางการพัฒนากิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนวัดนครเนื่องเขต (ศรีไพจิตร) ควรประยุกต์ใช้ วงจรการบริหารงานคุณภาพ (PDCA) ในการบริหารจัดการและสร้างนวัตกรรม ควบคุมจัดสรรงบประมาณ บูรณาการคุณธรรม จริยธรรมและความมีจิตอาสาให้กับลูกเสือ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการปรับวุฒิ ลูกเสือให้สูงขึ้นพร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้เป็นวิทยากร เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางด้านลูกเสือผ่านการ สอนและเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินการ 3.แนวทางในการดำเนินการปฏิบัติกิจกรรมลูกเสือสรุปได้ว่า ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนา หลักสูตร ชี้แจงการบริหารอย่างชัดเจน ให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม รวมถึงการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีวุฒิทางลูกเสือเพิ่มมากขึ้น ส่งเสริมกิจกรรมอาสา รวมถึงการนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้แนวทางดังกล่าวนี้สามารถพัฒนากิจกรรมลูกเสือให้เป็นเลิศของผู้บริหารโรงเรียน วัดนครเนื่องเขต (ศรีไพจิตร) ประสบความสำเร็จ

วรวิทย์ หอมวงษ์ และนางลักษณ์ ใจฉลาด (2565) ศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินงานลูกเสือของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น.979 กับประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและกลุ่มครูผู้ปฏิบัติงานจากสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ทั้ง 8 แห่ง ทั้งหมด 82 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการดำเนินงานลูกเสือ ของสถานศึกษาใน

สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมลูกเสือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านปัจจัยสนับสนุน และ 2) แนวทางการดำเนินการงานลูกเสือ ของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ในภาพรวม ด้านปัจจัยสนับสนุน สถานศึกษาควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาปรับปรุงสำนักงานลูกเสือเพื่อใช้สำหรับการปฏิบัติงานและจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจการลูกเสือเนตรนารีวิสามัญ

### งานวิจัยต่างประเทศ

Praslova (2010) ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมิน 4 ระดับของ Kirkpatrick เพื่อประเมินผลการเรียนรู้และประเมินผลโครงการในระดับอุดมศึกษา วัตถุประสงค์ของการศึกษา ครั้งนี้ เพื่อประเมินผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร และประเมินผลโครงการในระดับอุดมศึกษาโดยใช้แนวคิดโมเดล Kirkpatrick ประเมิน 4 ระดับ คือ ปฏิกริยาตอบสนอง การเรียนรู้ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการฝึกอบรม และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน เกณฑ์การประเมิน ปฏิกริยาตอบสนองและการเรียนรู้เน้นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในโครงการฝึกอบรม ส่วนเกณฑ์การประเมิน พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการฝึกอบรมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงานเป็นการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นนอกโครงการฝึกอบรมและเป็นผลที่เกิดขึ้นตามมา นอกจากนี้เกณฑ์การประเมินที่เกิดขึ้นภายนอกมีแนวโน้มที่จะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ มากกว่าการเรียนรู้ เช่น ขนาดขององค์กร หรืองบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า การประยุกต์ใช้แนวคิดการประเมิน 4 ระดับของ Kirkpatrick ในระดับอุดมศึกษาเอื้อต่อวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างเครื่องมือประเมินผลและระบบการประเมินผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การวิจัยนี้เป็นการศึกษาในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยระดับอุดมศึกษาในบริบทประเทศสหรัฐอเมริกา แต่แนวคิดการประเมิน 4 ระดับของ Kirkpatrick มีแนวโน้มที่จะใช้ประเมินโครงการด้านการศึกษา ในต่างประเทศและบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการประเมินจะยังไม่เห็นผลในทันที แต่จะเกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ข้อเสนอแนะดังกล่าวจะเกิดประโยชน์สูงสุดหากสถาบันการศึกษามุ่งมั่นให้บริการ อย่างมีประสิทธิภาพแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งนักเรียน นักศึกษา พนักงาน และสังคมโดยรวม

Steensma and Groeneveld (2010) ได้ประเมินผลการฝึกอบรมโดยใช้โมเดล 4 ระดับ จุดมุ่งหมายของการศึกษาคือครั้งนี้เพื่อประเมินผลการฝึกอบรม 4 ระดับตามแนวคิด Kirkpatrick ที่แสดงถึงการออกแบบและทดลองประเมินผลเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น ผู้จัดการฝึกอบรมมีพฤติกรรมการบริหารจัดการดีขึ้น และคะแนนหลังการฝึกอบรมมีแนวโน้มสูงขึ้นในระยะยาว นอกจากนี้ยังพบว่า สไลด์การเรียนรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการฝึกอบรม

Buganza, Bartezzaghi, and Kalchschmidt (2011) ได้วัดผลการถ่ายทอดความรู้ โปรแกรมการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการโครงการ โดยใช้แนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรม Kirkpatrick เน้นการวิเคราะห์ผลกระทบของการบริหารจัดการโครงการฝึกอบรมขององค์กร การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการบริหารจัดการโครงการฝึกอบรมขององค์กรเพื่อ ประเมิน 1) คุณภาพการรับรู้ 2) ความรู้ และ 3) ผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เก็บรวบรวมข้อมูลกับ ผู้จัดการโครงการในกลุ่มอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ จำนวน 500 คน วิเคราะห์ข้อมูลจาก แบบสอบถามความพึงพอใจผู้ใช้บริการ โดยการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม ติดตามผล 1 ปี หลังจากการฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า ผลการเรียนรู้ (Learning) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการฝึกอบรม (Behavior) และประสิทธิผลการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการฝึกอบรม ทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและบริบทที่เข้ารับการฝึกอบรม นอกจากนี้ การออกแบบ โปรแกรม การฝึกอบรมควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการนำไปปฏิบัติงาน เพราะบริบทที่จัดการ ฝึกอบรมส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโปรแกรมการฝึกอบรม และควรจัดกิจกรรม การฝึกอบรมให้ เหมาะสมกับผู้เข้าอบรม ดังนั้นควรประเมินก่อนเพื่อออกแบบการฝึกอบรมและดำเนินการฝึกอบรม อย่างเหมาะสม

Zheng, Huang, and Yu (2013) ได้ประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมอี-เทรนนิ่ง (E-training) กรณีศึกษาการฝึกอบรมครู การศึกษารับรู้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิผลการ ฝึกอบรม อี-เทรนนิ่งสำหรับครู โดยใช้โมเดล 4 ระดับ ตามแนวคิด Kirkpatrick ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการฝึกอบรมด้านทักษะการเรียนรู้การสอนเพิ่มขึ้น ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้คะแนนสูงกว่า 80% นอกจากนี้ผลยังชี้ให้เห็นว่า เป็นเรื่องเหมาะสมที่ใช้การประเมินผลการฝึกอบรม 4 ระดับ ตามแนวคิด Kirkpatrick ในการประเมินผลการฝึกอบรมอี-เทรนนิ่ง

Fraser (2014) ได้ศึกษาการรับรู้และการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมเครือข่ายการ เรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในแต่ละปี องค์กรการเรียนรู้ระดับอุดมศึกษา จำนวนมากมีการลงทุนหลายพันล้านดอลลาร์ ในการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและเป็นกลยุทธ์ใน ปรับปรุงการปฏิบัติงาน ส่วนหนึ่งคือการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรม รวมถึงกระบวนการพัฒนา อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร การประเมินผลการฝึกอบรมระดับ 1 และระดับ 2 ตามแนวคิด Kirkpatrick มีแนวโน้มที่จะมีขอบเขต ในการประเมิน ส่วนการประเมินผลการฝึกอบรมระดับ 3 และระดับ 4 มีรายงานพบว่า ในทางปฏิบัติ มักจะขาดเครื่องมือประเมินที่มีประสิทธิภาพและ มีค่าใช้จ่ายสูง จึงเป็นความท้าทายของเจ้าหน้าที่ฝึก อบรมในการประเมินผลการฝึกอบรม การแก้ไขปัญหานี้คือ การศึกษาเชิงคุณภาพโดยดำเนินการ สัมภาษณ์การรับรู้ของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม และการฝึกอบรมเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อนำมาใช้เป็น



เครื่องมือในการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรม ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 17 คน ที่เข้ารับการฝึกอบรมเครือข่ายการเรียนรู้เป็นเวลา 4 สัปดาห์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มี 7 สาระสำคัญ (Themes) คือ 1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีที่ติวร่วมกับเพื่อนร่วมงาน 2) แสวงหาความช่วยเหลือจากผู้เข้าร่วมอื่น ๆ 3) ความร่วมมือและปลอดภัยในการส่งเสริมการประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การฝึกปฏิบัติ 4) การตรวจสอบความถูกต้องของรายงาน การประเมินตนเองที่ประสบความสำเร็จ 5) พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน 6) จัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมสร้างสรรค์ที่มีอยู่อย่างจำกัด และ 7) การออกแบบเว็บไซต์ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ข้อมูลเหล่านี้สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรม

Lahti, Kontio, and Välimäki (2015) ได้ศึกษาผลกระทบของหลักสูตร E-learning ต่อ การปฏิบัติทางคลินิกของผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลจิตเวช E-learning เป็นการศึกษาต่อเนื่องที่มีประสิทธิภาพ แต่ไม่ค่อยมีใครรู้เกี่ยวกับประโยชน์ของการศึกษาต่อเนื่อง จุดมุ่งหมาย ของ การศึกษาครั้งนี้เพื่อประเมินหลักสูตร E-learning โดยใช้โมเดล Kirkpatrick 4 ระดับ จากมุมมองของ ผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลจิตเวช การออกแบบและวิธีการเป็นการประเมินคุณภาพหลักสูตร E-learning โดยใช้โมเดลของ Kirkpatrick เป็นกรอบการประเมิน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารการ พยาบาลมีปฏิกิริยาเชิงบวกต่อหลักสูตร และสามารถสังเกตเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างเด่นชัดใน ช่วงเวลานั้น ผลการวิจัยยังระบุว่าผลการปฏิบัติทางคลินิกของพยาบาลที่เข้าร่วม ในหลักสูตร E-learning ดีขึ้น แต่จำเป็นต้องประเมินหลักสูตร E-learning อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบมากขึ้น เพื่อจัดการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับพยาบาลจิตเวช



### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ แสดงดังภาพ 3

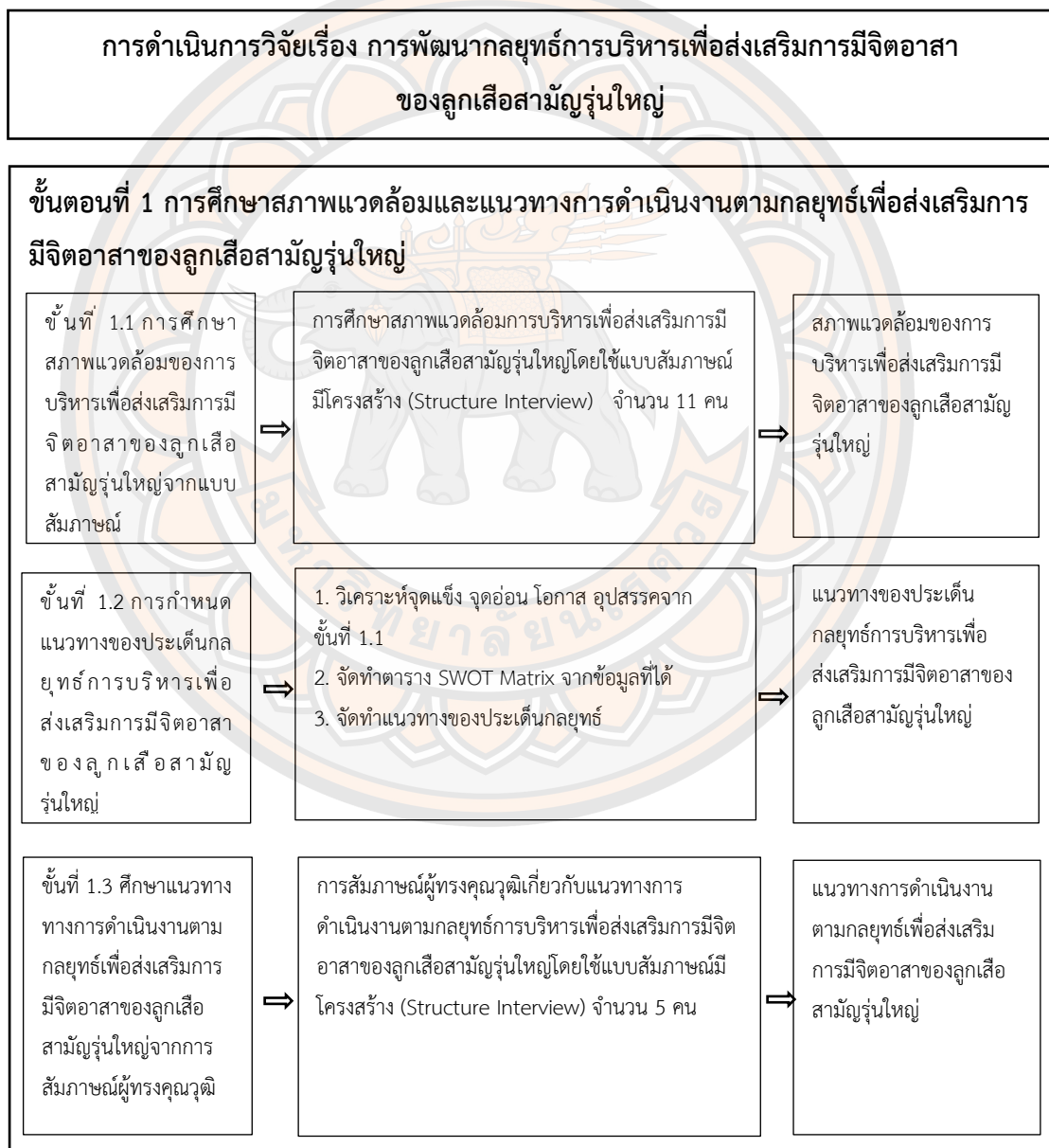


ภาพ 3 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยมีการดำเนินการวิจัยรวม 3 ขั้นตอน ดังนี้



ภาพ 4 แสดงขั้นตอนการวิจัยขั้นตอนที่ 1



ภาพ 5 แสดงขั้นตอนการวิจัยขั้นตอนที่ 2 และขั้นตอนที่ 3

## ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

โดยผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

การศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ

### ขั้นที่ 1.1 การศึกษาสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่จากการสัมภาษณ์รายบุคคล

#### 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 ได้แก่

1. นายทับทิม พาโคกทม ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองปลาหมอวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย คุณวุฒิทางลูกเสือ L.T.C.

2. นายสังวาร์ เอ็บมูล ผู้อำนวยการโรงเรียนน้ำปาดชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ คุณวุฒิทางลูกเสือ L.T.

3. นายวีระชัย จันทรสุข ผู้อำนวยการโรงเรียนถิ่นโอภาสวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ คุณวุฒิทางลูกเสือ L.T.C.

4. ว่าที่ร้อยโทวิญญู ศรีบุญเรือง ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาน่าน คุณวุฒิทางลูกเสือ L.T.

5. นางรุ่งตะวัน ไชยเจริญ รองผู้อำนวยการโรงเรียนธีรภานุรักษ์บ้านโฮ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน คุณวุฒิทางลูกเสือ L.T. C.

กลุ่มที่ 2 ผู้กำกับลูกเสือในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่ทางผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ จำนวน 6 ท่าน ได้แก่

1. นางวรรณัน พรหมช่วย ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน คุณวุฒิทางลูกเสือ L.T.C.

2. นายจิรายุ จันทรเพ็ง ตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญ(ด้านลูกเสือ) โรงเรียนมัธยมป่ากลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาน่าน คุณวุฒิทางลูกเสือ L.T. C.

3. นายยุทธนา นาอุดม ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ คุณวุฒิทางลูกเสือ L.T.

4. นายจเด็จ มหาการะเกตุ ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ่อแก้ววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร คุณวุฒิทางลูกเสือ L.T.

5. นายพัสกร โตเสนห์ ตำแหน่งครูชำนาญการ โรงเรียนนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ คุณวุฒิทางลูกเสือ L.T.

6. นางสุรีย์วรรณ อุ่นวงศ์ ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกาวีละวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ คุณวุฒิทางลูกเสือ L.T.

## 2. เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ลักษณะของเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structure Interview) เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โดยแบ่ง ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

### 2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในการสร้างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เพื่อกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์

2.2.2 ผู้วิจัยกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

2.2.3 ผู้วิจัยร่างแบบสัมภาษณ์ตามขอบเขตของเนื้อหาที่สร้างขึ้น นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขความถูกต้อง และความเหมาะสมในการใช้ภาษา เพื่อให้แบบสัมภาษณ์มีความสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์

2.2.4 ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและนำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.5 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ ความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์ โดยที่เกณฑ์ในการพิจารณา ค่าความสอดคล้อง มีดังนี้



+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ตรงตามเนื้อหา/จุดประสงค์

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจำนวน 5 ท่าน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร วิชา และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์

2) ดร.พลวัฒน์ กัลยาประสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกกไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน

3) ดร.ละออ วันจิว รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน

4) ดร.กมล สุทธาวาส ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสวัสดิ์วิทยาคารจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นาน ผู้เชี่ยวชาญด้านส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน

5) ดร.ปิยะชัย ภูจันทร์ดิษฐกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบางกระทุ่มพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

2.2.6 นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence: IOC) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่เหมาะสมจากการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องของ ข้อคำถาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 70-71) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

ถ้า  $IOC \geq 0.50$  หมายถึง ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับจุดประสงค์

ถ้า  $IOC \leq 0.50$  หมายถึง ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์

โดยการหาค่า IOC ข้อคำถามต้องมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 (ผลการหาค่า IOC อยู่ในภาคผนวก ข)

2.2.7 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างที่ได้ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา และแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ มาจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

2.2.8 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ ก่อนนำไปใช้จริงในลำดับต่อไป (เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล อยู่ในภาคผนวก ข)

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิแนวทางการดำเนินการตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในการสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานเพื่อติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ เป็นรายบุคคลโดยการนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ในการให้สัมภาษณ์

3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ในประเด็นที่กำหนดจากแบบสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง ตามวันเวลาที่กำหนด ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

| ผู้ทรงคุณวุฒิ                    | วันที่สัมภาษณ์  | เวลาที่สัมภาษณ์ |
|----------------------------------|-----------------|-----------------|
| 1. นายทัพบิม พาโคกหม             | 10 สิงหาคม 2567 | 09.00 น.        |
| 2. นายสังวาร์ เอ็มมูล            | 10 สิงหาคม 2567 | 13.00 น.        |
| 3. นายวีระชัย จันทร์สุข          | 10 สิงหาคม 2567 | 16.00 น.        |
| 4. ว่าที่ร้อยโทวิญญู ศรีบุญเรือง | 11 สิงหาคม 2567 | 11.00 น.        |
| 5. นางรุ่งตะวัน ไชยเจริญ         | 18 สิงหาคม 2567 | 09.00 น.        |
| 6. นางวรรณัน พรหมช่วย            | 18 สิงหาคม 2567 | 11.00 น.        |
| 7. นายจิรายุ จันทร์เพ็ง          | 10 สิงหาคม 2567 | 09.00 น.        |
| 8. นายยุทธนา นาอุดม              | 17 สิงหาคม 2567 | 08.00 น.        |
| 9. นายเจตต์ มหาการะเกตุ          | 17 สิงหาคม 2567 | 14.00 น.        |
| 10. นายพัศกร โตเสน่ห์            | 17 สิงหาคม 2567 | 11.00 น.        |
| 11. นางสุรีย์วรรณ อุ่นวงษ์       | 18 สิงหาคม 2567 | 14.00 น.        |

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุปตามประเด็นการสัมภาษณ์

## ขั้นที่ 1.2 การกำหนดแนวทางของประเด็นกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

การกำหนดแนวทางของประเด็นกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส และอุปสรรคมาจำแนกวิเคราะห์

2. ผู้วิจัยจัดทำแนวทางการกำหนดประเด็นกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จำแนกเป็นสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส และอุปสรรค จากข้อ 1

2.1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์ สร้างตาราง SWOT Matrix จับคู่ จุดแข็ง - โอกาส เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่เสริมจุดแข็งโอกาส

2.2 จับคู่จุดแข็ง - อุปสรรค เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่เสริมจุดแข็งและหลีกเลี่ยงอุปสรรค

2.3 จับคู่จุดอ่อน - โอกาส เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่ลดจุดอ่อนและเสริมโอกาส

2.4 จับคู่ จุดอ่อน - อุปสรรค เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่ลดจุดอ่อน และหลีกเลี่ยงอุปสรรค ไปกำหนดแนวทางของประเด็นกลยุทธ์

3. นำแนวทางการกำหนดประเด็นกลยุทธ์และกลยุทธ์ที่จัดทำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความเหมาะสมของประเด็นกลยุทธ์อีกครั้ง

4. ปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมตามข้อเสนอแนะ

## ขั้นที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามคุณสมบัติ จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารกิจการลูกเสือของสำนักงานลูกเสือยุวกาชาดและกิจการนักเรียน สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ หรือ

2. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการให้การฝึกอบรมหรือบริหารหลักสูตร การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือในระดับต่าง ๆ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือ

3. เป็นผู้ที่มิมีประสบการณ์และเกี่ยวข้องกับการจัดการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือในระดับต่าง ๆ หรือ

4. เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางลูกเสือระดับหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ (L.T.) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่ทางผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ ได้แก่

1. นายคงวุฒิ ไพบูลย์ศิลป์ ตำแหน่งผู้ตรวจการลูกเสือประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
2. นายสถาพร ภูระก้านตรง ตำแหน่งผู้ตรวจการลูกเสือประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
3. นายปรีชา กล่ำรัมย์ ตำแหน่งผู้ตรวจการลูกเสือประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
4. ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุเมธ สุจริยวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสุเหร่าลาดพร้าว (อามินเซ็นอุปถัมภ์)

5. ดร.ปฏิพงศ์ จงรัฐธรรม ตำแหน่งผู้ตรวจการลูกเสือประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสัมภาษณ์แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structure Interview) โดยแบ่ง ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Checklist)

ตอนที่ 2 แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เป็นแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีประเด็นดังต่อไปนี้

1. พัฒนากิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา
2. พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา
3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา
4. ระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ
5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก

### 2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เพื่อกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์

2.2.2 ผู้วิจัยร่างแบบสัมภาษณ์ตามขอบเขตของเนื้อหาที่สร้างขึ้น นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขความถูกต้อง และความเหมาะสมในการใช้ภาษา เพื่อให้แบบสัมภาษณ์มีความสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์

2.2.3 ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและนำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.4 ตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ ความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยที่เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ตรงตามเนื้อหา/จุดประสงค์

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจำนวน 5 ท่าน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรณศรี อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์

2) ดร.พลวัฒน์ กัลยาประสิทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกกไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน

3) ดร.ละออง วันจิว รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน

4) ดร.กมล สุทธาวาส ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสวัสดิ์วิทยาคารจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ผู้เชี่ยวชาญด้านส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน

5) ดร.ปิยะชัย ภูจันทร์ดิษฐกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบางกระทุ่มพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

2.2.6 นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence: IOC) โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่เหมาะสมจากการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องของ ข้อคำถาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 70-71) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ  $IOC$  แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

$N$  แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

ถ้า  $IOC \geq 0.50$  หมายถึง ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับจุดประสงค์

ถ้า  $IOC < 0.50$  หมายถึง ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์



โดยการหาค่า IOC ข้อคำถามต้องมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 (ผลการหาค่า IOC อยู่ในภาคผนวก ข)

2.2.7 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างที่ได้ผ่านเกณฑ์การประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา และแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้แนะนำ จัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

2.2.8 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ ก่อนนำไปใช้จริงในลำดับต่อไป (เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล อยู่ในภาคผนวก ข)

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลในการสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานเพื่อติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ เป็นรายบุคคล โดยการนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ในการให้สัมภาษณ์

3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ในประเด็นที่กำหนดจากแบบสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง ตามวันเวลาที่กำหนด ดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

| ผู้ทรงคุณวุฒิ                        | วันที่สัมภาษณ์  | เวลาที่สัมภาษณ์ |
|--------------------------------------|-----------------|-----------------|
| 1. นายคงวุฒิ ไพบูลย์ศิลป์            | 21 กันยายน 2567 | 09.00 น.        |
| 2. นายสถาพร ภูระก้านตรง              | 21 กันยายน 2567 | 13.00 น.        |
| 3. นายปรีชา กล้ารัมย์                | 22 กันยายน 2567 | 10.00 น.        |
| 4. ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุเมธ สุจริยวงศ์ | 22 กันยายน 2567 | 14.00 น.        |
| 5. ดร.ปฏิพงศ์ จงรัฐธรรม              | 28 กันยายน 2567 | 09.00 น.        |

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุปตามประเด็นการสัมภาษณ์

## ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ตรวจสอบคู่มือใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

การสร้างและตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และตรวจสอบคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

### ขั้นที่ 2.1 การร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

การร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยนำผลการศึกษาตามขั้นที่ 1.2 มากำหนดร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำมาตรการมาจากการศึกษาแนวทางการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ซึ่งเป็นผลมาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำตัวชี้วัดมาจากการสังเคราะห์

1.3 จัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์อีกครั้ง

### ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

#### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการลูกเสือ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามคุณสมบัติ จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษาหรือนักวิชาการที่มีประสบการณ์ในการจัดทำกลยุทธ์การบริหารจัดการ และการวางแผนการบริหารองค์การด้วยกลยุทธ์ จำนวน 1 คน ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.นิคม นาคอ้าย รองคณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลย์สงคราม

กลุ่มที่ 2 เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน

1. ดร.รังสรรค์ เกิดศรี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชรเขต 1

2. ดร.นิกุล ทองหน้าศาล ผู้อำนวยการโรงเรียนสระหลวงพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

3. นายประธาน หาญณรงค์ · ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก่งวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางลูกเสือระดับหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ (L.T.) ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ จำนวน 1 คน ดังนี้

1. นายสมภพ ประเสริฐ ข้าราชการบำนาญ อดีตข้าราชการครูวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประชาสงเคราะห์วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุดรดิตถ์

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย ร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ที่ได้จากการศึกษาชั้น 2.1 และแบบตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ที่มีลักษณะเป็นแบบมีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์ (เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในภาคผนวก ข)

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 กำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์

2.2.2 จัดทำแบบตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

2.2.3 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษา

2.2.4 นำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปดำเนินการแก้ไขปรับปรุงประเด็นในการสนทนากลุ่ม เพื่อนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ครั้งต่อไป

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขออนุญาต เก็บรวบรวมข้อมูลในการสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานเพื่อติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ เป็นรายบุคคล โดยการนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ในการให้สัมภาษณ์

3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ในประเด็นที่กำหนด ตามวัน เวลาที่กำหนด ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

| ผู้ทรงคุณวุฒิ          | วันที่สัมภาษณ์ | เวลาที่สัมภาษณ์ |
|------------------------|----------------|-----------------|
| 1. ดร.นิคม นาคอ้าย     | 12 ตุลาคม 2567 | 09.00 น.        |
| 2. ดร.รังสรรค์ เกิดศรี | 12 ตุลาคม 2567 | 13.00 น.        |
| 3. ดร.นิกุล ทองหน้าศาล | 13 ตุลาคม 2567 | 08.00 น.        |
| 4. นายประธาน หาญณรงค์  | 13 ตุลาคม 2567 | 011.00 น.       |
| 5. นายสมภพ ประเสริฐ    | 13 ตุลาคม 2567 | 14.00 น.        |

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาจัดกระทำกับข้อมูลและสรุปข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณา และแล้วดำเนินการแก้ไขร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

#### ขั้นที่ 2.3 การจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ในการจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยดำเนินการนำกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา กิจกรรมที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ มาสร้างเป็นคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และโครงการอบรมผู้เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ซึ่งคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เป็นเอกสารเพื่อให้รายละเอียดแก่ผู้ที่จะนำกลยุทธ์การบริหารไปใช้ โดยได้ศึกษาและทำความเข้าใจก่อนใช้และมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. กำหนดรายละเอียดคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ขอบข่าย กลยุทธ์ วิธีการนำคู่มือไปใช้ คำนียาม ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ส่วนที่ 2 กรอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ส่วนที่ 3 การดำเนินการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ส่วนที่ 4 การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ส่วนที่ 5 การฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

2. นำคู่มือการใช้กลยุทธ์ฯ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาเพื่อขอความคิดเห็นและคำแนะนำแล้วจึงนำมาปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์

## ขั้นที่ 2.4 การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีรายละเอียดดังนี้

### 2.4.1 แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามคุณสมบัติ จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนในการส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน ดังนี้

1. ดร.รังสรรค์ เกิดศรี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางลูกเสือระดับหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ (L.T.) ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ จำนวน 2 คน ดังนี้

1. นายจิรายุ จันทรเพ็ง ตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญ(ด้านลูกเสือ) โรงเรียนมัธยมปากกลาง

2. นายศราวุธ เชื้อนคำ ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเวียงเจดีย์วิทยา

กลุ่มที่ 3 เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล จำนวน 2 คน ดังนี้

1. นายจำลอง ไชยยา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2

2. นายอรรถพล ศิริมูล ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน



## 2.4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1932, pp.1-55) ดังนี้

- 5 หมายถึง คู่มือการใช้กลยุทธ์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง คู่มือการใช้กลยุทธ์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง คู่มือการใช้กลยุทธ์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง คู่มือการใช้กลยุทธ์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง คู่มือการใช้กลยุทธ์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ผู้วิจัยนำรายละเอียดของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มากำหนดเป็นประเด็นคำถาม

2.2 ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2.3 ผู้วิจัยนำร่างแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและการใช้ภาษา

2.4 ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและดำเนินการจัดทำแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

## 2.4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ไปใช้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวรในการทำหนังสือถึง ต้นสังกัดของผู้ทรงคุณวุฒิตามคุณสมบัติที่กำหนด เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมเก็บรวบรวมข้อมูลตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของ คู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

#### 2.4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

4.51 – 5.00 หมายถึง คู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง คู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง คู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง คู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย

1.00- 1.50 หมายถึง คู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีความเหมาะสม โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1.00 ถือว่าผ่านการประเมิน สำหรับข้อเสนอแนะอื่นๆ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

#### ขั้นตอนที่ 3 การทดลองการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการนำกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ที่พัฒนาขึ้นและผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านการปรับปรุงแก้ไขจนได้กลยุทธ์และคู่มือการใช้กลยุทธ์ฉบับสมบูรณ์ ซึ่งในการจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยดำเนินการนำกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา กิจกรรมที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ มาสร้างเป็นคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และโครงการอบรมผู้เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ซึ่งคู่มือ

การใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เป็นเอกสารเพื่อให้รายละเอียดแก่ผู้ที่จะนำกลยุทธ์การบริหารไปใช้ โดยได้ศึกษาและทำความเข้าใจก่อนใช้โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 4 ฉบับ ดังนี้

1. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
2. แบบทดสอบการวัดความรู้ด้านการมีจิตอาสาของผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
3. แบบสอบถามสภาพคุณลักษณะของการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
4. แบบสัมภาษณ์ผลที่เกิดขึ้นจากการมีจิตอาสาของผู้เข้ารับการอบรมโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

### 3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลเข้าร่วมโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สำหรับในการทดลองใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ได้แก่

1. ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม อ.ท่าวังผา จ.น่าน จำนวน 30 คน
2. ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม อ.ท่าวังผา จ.น่าน จำนวน 1 กอง มี 4 หมู่ หมู่ละ 8 คน รวมทั้งสิ้น 32 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินโครงการ แบ่งเครื่องมือตามกรอบการประเมินของ เคิร์ก แพทริก (Kirkpatrick) (สมคิด พรหมจ้อย (2552, หน้า 40-52)) ใช้เครื่องมือทั้งหมด 4 ฉบับ ดังนี้

3.2.1 เครื่องมือการประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ที่เกี่ยวข้องกับโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2.2 เครื่องมือการประเมินการเรียนรู้ (Learning) ที่เกี่ยวข้องกับโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบทดสอบการวัดความรู้ด้านการมีจิตอาสาของผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ Wilcoxon Signed Ranks Test (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551, หน้า 364-367)

3.2.3 การประเมินพฤติกรรม (Behavior) ที่เกี่ยวข้องกับโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามสภาพคุณลักษณะของการมีจิต

อาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2.4 การประเมินผลลัพธ์ (Results) ที่เกี่ยวข้องกับโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์ผลที่เกิดขึ้นจากการมีจิตอาสาของผู้เข้ารับการอบรมโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### 3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยนำกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา กิจกรรมที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ มาสร้างเป็นคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และโครงการอบรมผู้เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่ได้นำเสนอในชั้นที่ 2.3 การจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างจำนวน 4 ฉบับ ดังนี้

3.3.1 แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สร้างประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม กำหนดลักษณะของแบบประเมินความพึงพอใจที่จัดทำไว้ ด้านหลักสูตร ด้านวิทยากร ด้านสื่อ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านการประเมินผล โดยมีข้อคำถามที่ได้จัดเตรียมไว้

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านความสอดคล้อง ความครอบคลุมและความครบถ้วนของรายการแบบตรวจสอบความเหมาะสมของตามแบบเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1) ดร.รังสรรค์ เกิดศรี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

2) นายสุขะวัฒน์ สุขทั้ง ข้าราชการบำนาญ นายกสมาคมสโมสรลูกเสือจังหวัดพิษณุโลก

3) นายสมภพ ประเสริฐ ข้าราชการบำนาญ โรงเรียนประชาสงเคราะห์วิทยา

4) นายจิรายุ จันทรเพ็ง ตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญ(ด้านลูกเสือ) โรงเรียนมัธยมปากกลาง

5) นายศราวุธ เชื้อนคำ ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเวียงเจดีย์วิทยา

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม ได้กำหนดดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนี้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แนใจว่าข้อคำถามนี้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ



- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนี้ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

$\sum R$  คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

ถ้า  $IOC \geq 0.50$  ถือว่า ข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ถ้า  $IOC < 0.50$  ถือว่า ข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ในการสร้างประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมกำหนดลักษณะของแบบประเมินความพึงพอใจที่จัดทำไว้ ด้านหลักสูตร ด้านวิทยากร ด้านสื่อ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านการประเมินผล โดยมีข้อคำถามที่ได้จัดเตรียมไว้และผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือพบว่า มีค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ข)

3.3.2 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจการประเมินการเรียนรู้ (Learning) ของโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ศึกษาเนื้อหาการมีจิตอาสา รวมทั้งวิธีการสร้าง แบบทดสอบแบบปรนัย

3.3.2.1 กำหนดจุดประสงค์ของแบบทดสอบ การวัดเนื้อหาที่ต้องการวัด เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการมีจิตอาสา

3.3.2.2 จัดทำตารางกำหนดลักษณะแบบทดสอบ วิเคราะห์จุดประสงค์ และเนื้อหาเพื่อกำหนด ข้อคำถามให้ครอบคลุมทั้งจุดประสงค์ เนื้อหา และจำนวนข้อคำถามที่ต้องการทดสอบ

3.3.2.3 สร้างแบบทดสอบตามกรอบของตารางกำหนดลักษณะของแบบทดสอบที่จัดทำไว้ ลักษณะของแบบทดสอบเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 10 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนน ถ้าตอบถูกต้องที่เฉลย ให้ 1 คะแนน ตอบผิด หรือไม่ตอบ หรือตอบมากกว่า 1 ตัวเลือก ให้ 0 คะแนน

โดยแบบทดสอบการวัดความรู้ด้านการมีจิตอาสาของผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า มีค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ข) และนำเครื่องมือใช้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try out) จำนวน 30 คน วิเคราะห์ข้อมูลกับโปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) คำนวณหาค่าความยากรายข้อ (p) ที่ค่าความยาก ตั้งแต่ 0.58 - 0.72 และคำนวณหาค่า



อำนาจจำแนกรายข้อ (r) ได้ค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.40 – 0.60 และคำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตร KR-20 ของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) โดยได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.81 (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ข)

3.3.3 แบบประเมินพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยการประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม หลังเข้ารับการอบรมตามโครงการ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านความสอดคล้อง ความครอบคลุมและความครบถ้วนของรายการแบบตรวจสอบความเหมาะสมของตามแบบเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1) ดร.รังสรรค์ เกิดศรี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1

2) นายสุขะวัฒน์ สุขทั้ง ข้าราชการบำนาญ นายกสมาคมสโมสรลูกเสือจังหวัดพิษณุโลก

3) นายสมภพ ประเสริฐ ข้าราชการบำนาญ โรงเรียนประชาสงเคราะห์วิทยา

4) นายจิรายุ จันทรเพ็ง ตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญ(ด้านลูกเสือ) โรงเรียนมัธยมปากกลาง

5) นายศราวุธ เชื้อนคำ ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเวียงเจดีย์วิทยา

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม ได้กำหนดดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนี้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนี้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนี้ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

$\sum R$  คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อความของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อความกับเนื้อหา ดังนี้

ถ้า  $IOC \geq 0.50$  ถือว่า ข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ถ้า  $IOC < 0.50$  ถือว่า ข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

มีการสร้างประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมกำหนดลักษณะของแบบประเมินความพึงพอใจที่จัดทำไว้ ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการเสียสละต่อสังคม ด้านการมุ่งมั่นพัฒนา ด้านการ

เคารพและความรับผิดชอบและผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือพบว่า มีค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ข)

3.3.4 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นของกับโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุปตามประเด็นการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านความสอดคล้อง ความครอบคลุมและความครบถ้วนของรายการแบบตรวจสอบความเหมาะสมของตามแบบเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1) ดร.รังสรรค์ เกิดศรี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

2) นายสุชะวัฒน์ สุขทั้ง ข้าราชการบำนาญ นายกสมาคมสโมสรลูกเสือจังหวัดพิษณุโลก

3) นายสมภพ ประเสริฐ ข้าราชการบำนาญ โรงเรียนประชาสงเคราะห์วิทยา

4) นายจิรายุ จันทรเพ็ง ตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญ(ด้านลูกเสือ) โรงเรียนมัธยมปากกลาง

5) นายศราวุธ เชื้อนคำ ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเวียงเจดีย์วิทยา

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม ได้กำหนดดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนี้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนี้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนี้ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

$\sum R$  คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

ถ้า  $IOC \geq 0.50$  ถือว่า ข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ถ้า  $IOC < 0.50$  ถือว่า ข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

โดยแบบสัมภาษณ์ผลที่เกิดขึ้นจากการมีจิตอาสาของผู้เข้ารับการอบรมโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า มีค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ข)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสิน คือ ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.51 จากมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจการประเมินการเรียนรู้ (Learning) ของโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพดังนี้

2.1 แบบทดสอบตามกรอบของตารางกำหนดลักษณะของแบบทดสอบที่จัดทำไว้ ลักษณะของแบบทดสอบเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 10 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ถ้าตอบถูกต้องตามเฉลย ให้ 1 คะแนน

ตอบผิด หรือไม่ตอบ หรือตอบมากกว่า 1 ตัวเลือก ให้ 0 คะแนน

สาเหตุที่สร้างแบบทดสอบเกินจำนวนที่ต้องการเพราะต้องนำไปหาคุณภาพของแบบทดสอบ เป็นรายข้อ แล้วคัดเลือกแบบทดสอบที่มีคุณภาพตามจำนวนที่ต้องการ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ทราบค่าคะแนนผลการประเมิน ซึ่งได้จากแบบประเมิน จะใช้ค่าสถิติทดสอบ Wilcoxon Signed Rank Test (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551, หน้า 364-367)

เกณฑ์การตัดสิน คือ ผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนหลังเข้ารับการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญ .05

3. การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยการประเมินตนเอง การประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม หลังเข้ารับการอบรมตามโครงการ มีขั้นตอนดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยการประเมินตนเอง การประเมินพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม หลังเข้ารับการอบรมตามโครงการ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์และการแปลค่าความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสิน คือ ผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ย มากกว่า

3.51 จากมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นของกับโครงการอบรมพัฒนาผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุปตามประเด็นการสัมภาษณ์

**ตาราง 7** แสดงการออกแบบการประเมินโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

| วัตถุประสงค์ของการประเมิน         | ตัวชี้วัด/ประเด็นที่มุ่งประเมิน          | แหล่งข้อมูล                                                                 | เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล               | การเก็บรวบรวมข้อมูล                                               | การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การตัดสิน                                                                                                             |
|-----------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) | ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้า ร่วมโครงการ | ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จำนวน 32 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) | ฉบับที่ 1 แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม | เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการทำแบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม | วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การผ่านการประเมิน แต่ละรายการต้องมีค่าเฉลี่ย > 3.51, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน < 1.00 |



ตาราง 7 (ต่อ)

| วัตถุประสงค์<br>ของการ<br>ประเมิน              | ตัวแปร/<br>ประเด็นที่<br>มุ่งประเมิน                              | แหล่งข้อมูล                                                                                          | เครื่องมือที่ใช้<br>ในการเก็บ<br>รวบรวมข้อมูล                                                                                                | การเก็บ<br>รวบรวม<br>ข้อมูล                                                                   | การวิเคราะห์ข้อมูล<br>และเกณฑ์การตัดสิน                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. การ<br>ประเมินการ<br>เรียนรู้<br>(Learning) | ประเมิน<br>ความรู้<br>ความเข้าใจ<br>ของ<br>ผู้เข้าร่วม<br>โครงการ | ผู้กำกับลูกเสือสามัญ<br>รุ่นใหญ่<br>จำนวน 30 คน<br>โดยการเลือกแบบ<br>เจาะจง (Purposive<br>Selection) | ฉบับที่ 2<br>แบบทดสอบ<br>การวัด<br>ความรู้ด้าน<br>การมีจิตอาสา<br>ของผู้กำกับ<br>ลูกเสือสามัญ<br>รุ่นใหญ่และ<br>ลูกเสือสามัญ<br>รุ่นใหญ่     | เก็บรวบรวม<br>ข้อมูลโดย<br>การทำ<br>แบบทดสอบ<br>การวัด<br>ความรู้<br>ด้านการมี<br>จิตอาสา     | วิเคราะห์ข้อมูลด้วย<br>ค่าเฉลี่ยและค่าส่วน<br>เบี่ยงเบนมาตรฐาน<br>และสถิติทดสอบ<br>Wilcoxon Signed<br>Rank Test<br>เกณฑ์การผ่าน<br>ผู้เข้ารับการอบรมมี<br>คะแนนหลังเข้ารับ<br>การฝึกอบรมสูงกว่า<br>คะแนนก่อนการ<br>อบรม อย่างมี<br>นัยสำคัญ .05       |
|                                                |                                                                   | ลูกเสือสามัญ<br>รุ่นใหญ่ จำนวน<br>32 คน<br>โดยการเลือกแบบ<br>เจาะจง<br>(Purposive<br>Selection)      | ฉบับที่ 2<br>แบบทดสอบ<br>การวัด<br>ความรู้ด้าน<br>การมีจิต<br>อาสาของ<br>ผู้กำกับ<br>ลูกเสือสามัญ<br>รุ่นใหญ่และ<br>ลูกเสือสามัญ<br>รุ่นใหญ่ | เก็บรวบรวม<br>ข้อมูลโดย<br>การ<br>ทำแบบ<br>ทดสอบ<br>การวัด<br>ความรู้<br>ด้านการมี<br>จิตอาสา | วิเคราะห์ข้อมูลด้วย<br>ค่าเฉลี่ย<br>และค่าส่วน<br>เบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน และสถิติ<br>ทดสอบ Wilcoxon<br>Signed Rank Test<br>เกณฑ์การผ่าน<br>ผู้เข้ารับการอบรมมี<br>คะแนนหลังเข้ารับ<br>การฝึกอบรมสูงกว่า<br>คะแนนก่อนการ<br>อบรม อย่างมี<br>นัยสำคัญ .05 |

ตาราง 7 (ต่อ)

| วัตถุประสงค์<br>ของการ<br>ประเมิน       | ตัวแปร/<br>ประเด็นที่มุ่ง<br>ประเมิน                                                                                                                       | แหล่งข้อมูล                                                                                                                                                         | เครื่องมือที่ใช้<br>ในการเก็บ<br>รวบรวมข้อมูล                                                                                                                               | การเก็บ<br>รวบรวมข้อมูล                                                                                                                                                               | การวิเคราะห์ข้อมูล<br>และ<br>เกณฑ์การตัดสิน                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. การประเมิน<br>พฤติกรรม<br>(Behavior) | ประเมิน<br>คุณลักษณะ<br>ของการมี<br>จิตอาสาของ<br>ผู้เข้ารับการ<br>ฝึกอบรม                                                                                 | ลูกเสือสามัญ<br>รุ่นใหญ่ จำนวน<br>32 คน<br>โดยการเลือก<br>แบบเจาะจง<br>(Purposive<br>Selection)                                                                     | ฉบับที่ 3<br>แบบสอบถาม<br>สภาพ<br>คุณลักษณะ<br>ของการมี<br>จิตอาสาของ<br>ลูกเสือสามัญ<br>รุ่นใหญ่                                                                           | เก็บรวบรวม<br>ข้อมูลโดยการ<br>ทำแบบ<br>สอบถาม<br>ของผู้เข้ารับ<br>การอบรม                                                                                                             | วิเคราะห์ข้อมูลด้วย<br>ค่าเฉลี่ย<br>และค่าส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐานเกณฑ์การ<br>ผ่าน การประเมินแต่<br>ละรายการต้องมี<br>ค่าเฉลี่ย >3.51,<br>ค่าส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน<br><1.00 |
| 4. การประเมิน<br>ผลลัพธ์<br>(Results)   | ประเมินผลที่<br>เกิดขึ้น<br>จากการมีจิต<br>อาสา<br>ของคู่มือการใช้<br>กลยุทธ์<br>การบริหารเพื่อ<br>ส่งเสริมการมี<br>จิตอาสาของ<br>ลูกเสือสามัญ<br>รุ่นใหญ่ | ผู้กำกับลูกเสือ<br>สามัญ<br>รุ่นใหญ่<br>จำนวน 3 คน<br>และลูกเสือ<br>สามัญรุ่นใหญ่<br>จำนวน 3 คน<br>รวม 6 คน<br>โดยการเลือก<br>แบบเจาะจง<br>(Purposive<br>Selection) | ฉบับที่ 4<br>แบบสัมภาษณ์<br>ผลที่<br>เกิดขึ้นจาก<br>การมีจิตอาสา<br>ของคู่มือการ<br>ใช้กลยุทธ์<br>การบริหาร<br>เพื่อส่งเสริม<br>การมีจิตอาสา<br>ของลูกเสือ<br>สามัญรุ่นใหญ่ | เก็บรวบรวม<br>ข้อมูลโดยการ<br>สัมภาษณ์ผลที่<br>เกิดขึ้นจากการ<br>มีจิตอาสา<br>ของคู่มือการใช้<br>กลยุทธ์การ<br>บริหารเพื่อ<br>ส่งเสริม<br>การมีจิตอาสา<br>ของลูกเสือ<br>สามัญรุ่นใหญ่ | วิเคราะห์ข้อมูล<br>สรุปข้อมูลด้วยการ<br>วิเคราะห์เนื้อหา<br>(Content Analysis)<br>และความสอดคล้อง<br>กันของข้อมูล                                                              |

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยมีการดำเนินการวิจัยรวม 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ขั้นที่ 1.1 ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ลักษณะของเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์โครงสร้าง (Structure Interview) เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โดยมีสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส และอุปสรรคดังนี้

#### สภาพแวดล้อมภายใน

##### 1. ด้านโครงสร้างและนโยบาย (Structure)

จากประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นไว้ดังนี้

1.1 ท่านคิดว่าโรงเรียนของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนทางด้านการกำหนดนโยบายการบริหารกิจกรรมลูกเสือ ที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนได้กำหนดนโยบาย แผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับกิจกรรมลูกเสือ และได้สนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการมีจิตอาสา จิตสาธารณะบำเพ็ญประโยชน์ ให้กับชุมชนและสังคม...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนรับนโยบายลงสู่การปฏิบัติ มีโครงสร้างของกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้โรงเรียนได้มีหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือร่วมทำกิจกรรมพัฒนา แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน ในส่วนข้อจำกัดเป็นเรื่องของผู้กำกับลูกเสือมีภาระงานสอนที่หลากหลายและมีโครงการที่รับผิดชอบกิจกรรมลูกเสือทำให้บางครั้งเกิดความล่าช้าและสับสนในการจัดกิจกรรม...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 10 สิงหาคม 2567)

ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนร่วมกับผู้กำกับลูกเสือได้ร่วมกันกำหนดนโยบายของลูกเสือ โครงสร้างของกิจกรรมลูกเสือร่วมทำกิจกรรมพัฒนา อาสาชุมชน ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนและเชื่อมความสัมพันธ์กับชุมชน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 10 สิงหาคม 2567)

ผู้กำกับลูกเสือร่วมกันกำหนดนโยบาย มีโครงสร้างการบริหารกิจกรรมลูกเสือ และหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือที่เป็นรูปธรรมร่วมทำกิจกรรมพัฒนา บำเพ็ญประโยชน์ จิตอาสา ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 11 สิงหาคม 2567)

ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนกำหนดนโยบาย มีโครงสร้างและหลักสูตรให้ผู้กำกับลูกเสือมีการเข้าร่วมการส่งผลงานอย่างต่อเนื่องส่วนจุดอ่อนผู้กำกับลูกเสือรับผิดชอบงานหลายด้านมีภาระงานตามโครงการที่รับผิดชอบมีความหลากหลายกิจกรรมลูกเสือก็เป็นส่วนหนึ่ง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 18 สิงหาคม 2567)

ผู้กำกับลูกเสือโรงเรียนได้นำนโยบาย มีหลักสูตรที่สนับสนุนให้ผู้กำกับลูกเสือได้อบรมพัฒนาตนเองและมีการเข้าร่วมการส่งผลงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ผู้กำกับได้มีความภาคภูมิใจในการพัฒนากิจกรรมลูกเสือให้กว้างขวาง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, 18 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนกำหนดนโยบายลงสู่การปฏิบัติ มีโครงสร้างและหลักสูตรให้ผู้กำกับ ลูกเสือมีการเข้าร่วมกิจกรรมลูกเสือร่วมทำกิจกรรมพัฒนา บำเพ็ญประโยชน์ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนและการส่งผลงานอย่างต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างให้สอดคล้องกับการบริหารและบรรจุแผนการดำเนินงานทั้งในระยะสั้นและระยะกลางให้ครอบคลุมเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ให้มีความเสียสละและมีใจรักในการบริการชุมชน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, 17 สิงหาคม 2567)

ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนมีการจัดโครงสร้างการบริหารและแผนการดำเนินงานในการส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือและจุดอ่อนเป็นในเรื่องของผู้กำกับ ลูกเสือมีภาระงานที่รับผิดชอบตามโครงการและกิจกรรมลูกเสือมีความหลากหลายและไม่แบ่งแยกชัดเจนทำให้เกิดความสับสนในการดำเนินการ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, 17 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนวางแผนการดำเนินการให้เหมาะสมมีการจัดโครงสร้างการบริหาร และแผนการดำเนินงานในการส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกรักษาความสะอาดให้กับโรงเรียนของตนเอง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, 17 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนกำหนดนโยบาย มีโครงสร้างรายวิชาเรียนและหลักสูตรกิจกรรม ลูกเสือร่วมทำกิจกรรมพัฒนา บำเพ็ญประโยชน์ จิตอาสา ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ส่วนในข้อจำกัดโรงเรียนมีผู้กำกับลูกเสือมีภาระงานตามโครงการที่รับผิดชอบกิจกรรม ลูกเสือมีความหลากหลาย...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 11, 18 สิงหาคม 2567)

1.2 โรงเรียนของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนทางด้านโครงการและระบบงาน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้



โรงเรียนได้ดำเนินการวางแผนจัดตั้งโครงการ เกี่ยวกับการมีจิตอาสา สรุปล  
โครงการเพื่อรองรับในกิจกรรมลูกเสือตามแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกับกิจกรรม  
ลูกเสือบำเพ็ญประโยชน์ ให้กับชุมชนและสังคม...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนมีโครงการดำเนินการวางแผนจัดตั้งกิจกรรมลูกเสือ สรุปลโครงการ  
เพื่อรองรับในกิจกรรมลูกเสือเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมทำกิจกรรมพัฒนาส่วนจุดอ่อนเป็นการ  
กำกับติดตามดูแลของเครือข่ายความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อ  
ส่งเสริมการมีจิตอาสา...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 10 สิงหาคม 2567)

ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนร่วมกับผู้กำกับลูกเสือในการวางแผนจัดตั้ง  
โครงการเพื่อพัฒนาให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เกิดความรัก ความสามัคคี มีจิตอาสาและ สรุปล  
โครงการเพื่อรองรับในกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 10 สิงหาคม 2567)

ผู้กำกับลูกเสือมีการดำเนินการจัดโครงสร้างการบริหารในกิจกรรมลูกเสือและ  
วางแผนการดำเนินงานในการส่งเสริมกิจกรรมของโรงเรียนให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เกิดการมี  
จิตอาสาเพื่อร่วมพัฒนาโรงเรียนส่วนจุดอ่อนเป็นการติดตามความพร้อมในการจัดการของ  
เครือข่ายในการมีส่วนร่วมการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของโรงเรียน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 11 สิงหาคม 2567)

ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนมีการจัดโครงสร้างการบริหารและแผนการดำเนินงาน  
ในการส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือและจุดอ่อนของการบริหารกิจกรรมลูกเสือเป็นการ  
กำกับติดตามเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือในการบำเพ็ญประโยชน์...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 18 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างเพื่อตอบสนองตามนโยบายของสำนักงานลูกเสือ  
แห่งชาติ มีการบริหารและแผนการดำเนินงานที่เป็นปัจจุบันทำให้มีการส่งเสริมการมีจิต  
อาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่อยู่อย่างต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, 18 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนกำหนดนโยบายลงสู่การปฏิบัติ ดำเนินการตามโครงสร้างในการ  
บริการกิจกรรมลูกเสือ และมีการบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนการจัด  
กิจกรรมลูกเสืออย่างเป็นรูปธรรม...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างให้สอดคล้องกับการบริหารมีโครงสร้างเครือข่าย  
ความร่วมมือในการขับเคลื่อนการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ  
สามัญรุ่นใหญ่ให้มีความเสียสละและมีใจรักในการบริการชุมชน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, 17 สิงหาคม 2567)

ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนดำเนินการโดยวางแผนการจัดโครงสร้างการ  
บริการกิจกรรมลูกเสือเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, 17 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนวางแผนการดำเนินการโครงสร้างเครือข่ายความร่วมมือของชุมชน  
และหน่วยงานภายนอกในการขับเคลื่อนการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, 17 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนกำหนดโครงสร้างของกิจกรรมลูกเสือและบริหารจัดการเครือข่ายความ  
ร่วมมือในการขับเคลื่อนการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อสร้างความตระหนักให้ลูกเสือมีความรับผิดชอบ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 11, 18 สิงหาคม 2567)

## 2. ด้านผลผลิตและบริการ (Products and Service : S2)

จากประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นไว้ดังนี้

2.1 โรงเรียนของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนทางด้านการดำเนินการของลูกเสือในการ  
ให้บริการช่วยเหลือ พัฒนาและเสียสละ ที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่อง  
ใดบ้าง ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

โรงเรียนได้บริหารจัดการโดยการนำกระบวนการลูกเสือมาบริหารจัดการภายใน  
โรงเรียนให้เป็นรูปธรรมมีการบริการ ช่วยเหลือเพื่อตอบสนองตามนโยบายอย่างชัดเจน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 สิงหาคม 2567)

ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้วางแผนการบริหารโดยโรงเรียนการนำกระบวนการลูกเสือมาบริหารจัดการภายในโรงเรียน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 10 สิงหาคม 2567)

ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนการนำกระบวนการลูกเสือมาบริหารจัดการภายในโรงเรียนโดยบูรณาการตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจัดทำเป็นโครงการเพื่อให้ลูกเสือได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 10 สิงหาคม 2567)

ผู้กำกับลูกเสือมีการนำกระบวนการลูกเสือมาบริหารจัดการภายในโรงเรียนและจุดอ่อนลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีเจตคติที่ขาดความร่วมมือในการเรียนรู้และร่วมกันระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนา...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 11 สิงหาคม 2567)

ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนบูรณาการโดยให้ลูกเสือมีการบริการพัฒนาร่วมกับชุมชน ท้องถิ่นที่ครอบคลุมของกิจกรรมลูกเสือเพื่อสร้างจิตสำนึกให้กับลูกเสือและจุดอ่อนของกิจกรรมลูกเสือร่วมกันวางแผนและดำเนินการในการขาดความร่วมมือในการระดมทรัพยากรเพื่อนำมาพัฒนาให้กับกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 18 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนได้ดำเนินการให้ลูกเสือมีการบริการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ร่วมกับชุมชน ท้องถิ่นที่ครอบคลุมของกิจกรรมลูกเสือเพื่อสร้างจิตสำนึกพัฒนาศักยภาพลูกเสือให้เป็นผู้เสียสละ มีจิตอาสาพัฒนาชุมชน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, 18 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนลูกเสือมีการบริการร่วมกับชุมชนท้องถิ่นที่ครอบคลุมของกิจกรรมลูกเสือและจุดอ่อนของกิจกรรมลูกเสือเป็นเรื่องของการขาดความร่วมมือ การพัฒนาในด้านต่าง ๆ เป็นการระดมทรัพยากรในการบูรณาการของกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือโดยมีนำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ดำเนินการ  
บริการร่วมกับชุมชนท้องถิ่นที่ครอบคลุมตามชุมชนและแหล่งเรียนรู้ของกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, 17 สิงหาคม 2567)

ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนดำเนินการลูกเสือมีการบริการร่วมกับชุมชน  
ท้องถิ่นที่ครอบคลุมของกิจกรรมลูกเสือโดยการเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ ของทางชุมชน  
เพื่อให้ลูกเสือได้แสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาในการช่วยเหลือได้ดี...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, 17 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนมีการบริหารจัดการโดยการนำกระบวนการลูกเสือมาบริหารจัดการ  
ภายในโรงเรียนพัฒนาทั้งในระบบการวางแผน การดำเนินการและการตรวจสอบติดตาม...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, 17 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนการนำกระบวนการลูกเสือมาบริหารจัดการภายในโรงเรียนอย่าง  
ต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 11, 18 สิงหาคม 2567)

2.2 โรงเรียนของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนทางด้านคุณภาพความพึงพอใจจาก  
การช่วยเหลือของลูกเสือของดำเนินงานที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่น  
ใหญ่เรื่องใดบ้าง ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีวุฒิทางลูกเสือทุกคนทำให้โรงเรียนได้บริหาร  
จัดการกิจกรรมลูกเสือได้อย่างเต็มที่ทำให้มีความพึงพอใจในการให้ความร่วมมือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ผู้กำกับลูกเสือมีวุฒิทางลูกเสือทุกคนเพื่อเป็นการเตรียม  
ความพร้อมและมีคุณภาพในองค์กร...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้กำกับลูกเสือมีวุฒิทางลูกเสือทุกคนและจุดอ่อนของกิจกรรมลูกเสือจะมีโครงการพัฒนาลูกเสือที่หลากหลายและกระจายไม่ได้เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างชัดเจน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 10 สิงหาคม 2567)

ผู้กำกับลูกเสือมีการนำกระบวนการลูกเสือมาบริหารจัดการทำให้ผู้กำกับลูกเสือมีวุฒิทางลูกเสือทุกคนและตอบสนองต่อคุณภาพและความพึงพอใจ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 11 สิงหาคม 2567)

ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนบริหารจัดการให้โรงเรียนมีการให้บริการเป็นแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาเพื่อให้ทางกิจกรรมจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนซึ่งเป็นแนวทางของการบริการให้กับชุมชน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 18 สิงหาคม 2567)

ผู้กำกับลูกเสือบริหารจัดการโดยโรงเรียนมีการให้บริการทางกิจกรรมจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อบริการให้กับชุมชนและจุดอ่อนเป็นเรื่องของการมีโครงการพัฒนาลูกเสือที่หลากหลายและกระจายไม่ได้เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างชัดเจน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, 18 สิงหาคม 2567)

ผู้กำกับลูกเสือบุคลากรโรงเรียนให้มีการบริการกับหน่วยงานภายนอกในการจัดกิจกรรมจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีคุณภาพและมีการบริการที่ดี...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนสามารถให้บริการในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อพัฒนาให้เป็นการจัดกิจกรรมจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, 17 สิงหาคม 2567)



ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนบริหารและบูรณาการในการระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือและจุดอ่อนเป็นเรื่องของมีโครงการพัฒนาลูกเสือที่หลากหลายและกระจายไม่ได้เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างชัดเจน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, 17 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนบริหารจัดการและบูรณาการการนำกระบวนการลูกเสือมาบริหารจัดการภายในโรงเรียนการระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, 17 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนการนำกระบวนการลูกเสือมาบริหารจัดการภายในโรงเรียนการระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือและจุดอ่อนมีโครงการพัฒนาลูกเสือที่หลากหลายและกระจายไม่ได้เจาะจงบริหารจัดการไม่ต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 11, 18 สิงหาคม 2567)

### 3. บุคลากร (Man)

3.1 โรงเรียนของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนทางด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการลูกเสือให้มีคุณวุฒิ มีความเชี่ยวชาญและมีผลงานของบุคลากรในโรงเรียนที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

โรงเรียนมีหลักสูตรการจัดกิจกรรมเพื่อให้ลูกเสือและผู้กำกับลูกเสือมีจิตอสา มีการช่วยเหลือและเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อมและจุดอ่อนเป็นเรื่องของกิจกรรมในการสร้างขวัญกำลังใจและความมั่นใจในการจัดการบริหารกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนกำหนดในการจัดทำแผนและโครงการหลักสูตรการจัดกิจกรรมเพื่อให้ลูกเสือและผู้กำกับลูกเสือส่งเสริมให้มีจิตอาสา มีการช่วยเหลือ พัฒนาชุมชนและเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นการปลูกฝังจิตสำนึก...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 10 สิงหาคม 2567)

ผู้กำกับลูกเสือได้ร่วมกันในการช่วยเหลือ เป็นวิทยากรให้ความรู้แก่โรงเรียน ข้างเคียง หน่วยงานภายนอกในวงการลูกเสือ และนำลูกเสือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ และในส่วนจุดอ่อนผู้กำกับลูกเสือขาดความเข้าใจในการร่วมจัดหาวัสดุ อุปกรณ์หลักการระดมทรัพยากรทางการศึกษา...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ ให้มีน้ำใจมีการช่วยเหลือให้ความรู้ ให้แนวทางจัดกิจกรรมทางลูกเสือแก่หน่วยงานภายนอก กลุ่มโรงเรียน ต่างๆในสังกัดเพื่อเป็นการอนุเคราะห์และบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 11 สิงหาคม 2567)

บุคลากรของโรงเรียนมีเจตคติที่ดีมีความรู้ความเข้าใจมีความเชี่ยวชาญในการ ดำเนินการจัดกิจกรรมลูกเสือและจุดอ่อนเป็นเรื่องของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติและความ มั่นใจในการจัดการบริหารกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 18 สิงหาคม 2567)

บุคลากรของทางโรงเรียนมีเจตคติที่ดีในการดำเนินการจัดกิจกรรมลูกเสือ ให้ ความร่วมมือร่วมแรงใจกันในการพัฒนามีความเชี่ยวชาญและมีผลงานของบุคลากรใน โรงเรียนของกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, 18 สิงหาคม 2567)

บุคลากรของโรงเรียนมีการช่วยเหลือร่วมพัฒนาและให้ความรู้ความเข้าใจแก่ หน่วยงานภายนอก โรงเรียนในสังกัดและจุดอ่อนเป็นเรื่องของผู้กำกับลูกเสือที่มีความ เชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมเพียงส่วนหนึ่ง จึงต้องนำพาโรงเรียนให้เข้าร่วมพัฒนาศักยภาพ ให้ของผู้กำกับ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, 10 สิงหาคม 2567)

ผู้กำกับลูกเสือร่วมทำกิจกรรมพัฒนา บำเพ็ญประโยชน์ ทั้งภายในและ ภายนอกโรงเรียนและจุดอ่อนเป็นเรื่องของผู้กำกับลูกเสือที่มีความเชี่ยวชาญในการจัด กิจกรรมเพียงส่วนหนึ่ง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, 17 สิงหาคม 2567)

ผู้กำกับลูกเสือร่วมทำกิจกรรมพัฒนา จิตอาสา จิตสาธารณะทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อให้ผู้กำกับลูกเสือมีภาวะผู้นำในการทำงานและจุดอ่อนผู้กำกับลูกเสือจะค่อนข้างขาดความเข้าใจในการบริหารจัดการตามหลักการระดมทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, 17 สิงหาคม 2567)

ผู้กำกับลูกเสือร่วมทำกิจกรรมพัฒนา ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และสร้างความเชี่ยวชาญให้กับผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และจุดอ่อนเป็นเรื่องของผู้กำกับลูกเสือที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมเพียงส่วนหนึ่ง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, 17 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนมีหลักสูตรการจัดกิจกรรมเพื่อให้ลูกเสือและผู้กำกับลูกเสือมีจิตอาสา มีการช่วยเหลือและเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อมและจุดอ่อนผู้กำกับลูกเสือขาดความเข้าใจในหลักการระดมทรัพยากร...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 11, 18 สิงหาคม 2567)

#### 4. ประสิทธิภาพทางการเงิน (Money)

4.1 โรงเรียนของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนทางด้านการใช้งบประมาณสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือ มีการกำกับติดตาม ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

โรงเรียนได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีมีโครงการ/กิจกรรมในการจัดกิจกรรมลูกเสือร่วมกับเครือข่าย ชุมชนและสังคมและจุดอ่อน เป็นความต่อเนื่องของการสนับสนุนงบประมาณในการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนมีโครงการในการจัดกิจกรรมลูกเสือร่วมกับโรงเรียนในสังกัด ชุมชน สังคม มีการกำกับติดตาม ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและจุดอ่อน การสนับสนุนงบประมาณในการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือมีอยู่อย่างจำกัด...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนได้รับงบประมาณและมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือให้เต็มศักยภาพและจุดอ่อนเป็นความต่อเนื่องของการสนับสนุนงบประมาณในการมีส่วนร่วมของโรงเรียนต้นสังกัดและงบของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนมีการบริหารโครงการในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมให้ลูกเสือมีจิตอาสา ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ร่วมกับเครือข่าย ชุมชนและสังคมและจุดอ่อนงบประมาณที่สนับสนุนจากชุมชนและองค์กรภายนอกมีการดำเนินการไม่ต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 11 สิงหาคม 2567)

ผู้อำนวยการบริหารจัดการและสนับสนุนมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือและจุดอ่อน ความต่อเนื่องของการสนับสนุนงบประมาณในการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 18 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนมีบุคลากรที่มีเจตคติที่ดีในการดำเนินการจัดกิจกรรมลูกเสือ การมีความเอาใจใส่ กำกับติดตาม การบริหารวัสดุอุปกรณ์และสื่อการจัดกิจกรรมและจุดอ่อนงบประมาณที่สนับสนุนมีการดำเนินการไม่ต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, 18 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนบริหารจัดการวิเคราะห์ความต้องการ กำกับติดตามและจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือ มีการบริหารทรัพยากรให้คุ้มค่าในการจัดกิจกรรมลูกเสือ.....

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนศึกษาสภาพแวดล้อมและวิเคราะห์ความต้องการ ในการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือเพื่อพัฒนาให้ลูกเสือ.....

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, 17 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือเพื่อพัฒนาศักยภาพให้ผู้กำกับสามารถจัดกิจกรรมลูกเสือได้...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, 17 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนมีงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนเพื่อพัฒนาโรงเรียนพัฒนาศักยภาพและระดมทรัพยากรจากโรงเรียนและชุมชนภายนอกมาร่วมสนับสนุนตามบริบท...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, 17 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนมีงบประมาณในการพัฒนาให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือและจุดอ่อน ความต่อเนื่องของการสนับสนุนงบประมาณในการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 11, 18 สิงหาคม 2567)

## 5. วัสดุทรัพยากร (Material)

5.1 โรงเรียนของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนทางการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สื่อการเรียนรู้ เชือกเงื่อน ป้ายความรู้ ห้องลูกเสือและสถานที่ในการจัดกิจกรรมลูกเสือที่เพียงพอและเหมาะสมที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

โรงเรียนจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการกับวิชาพิเศษและมีการพัฒนาจัดหาสื่อการสอนให้เหมาะสมกับปัจจุบันและจุดอ่อน วัสดุบางรายการไม่ได้มาตรฐานและและเป็นคุณลักษณะเฉพาะในกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนบริหารจัดการในการดำเนินการจัดกิจกรรมลูกเสือให้บูรณาการกับวิชาพิเศษของลูกเสือและสนับสนุนให้มีการพัฒนาจัดหาสื่อการสอนการจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 10 สิงหาคม 2567)



โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินการการปฏิบัติตามแผนและการจัดวัสดุอุปกรณ์ ทำกิจกรรมการประสานความสัมพันธ์กับเครือข่าย ชุมชนและสังคมและจุดอ่อนอุปกรณ์และสื่อการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างจำกัด...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนมีแผนและการจัดวัสดุอุปกรณ์ทำกิจกรรมการประสานความสัมพันธ์กับเครือข่าย ชุมชนและสังคม และจุดอ่อนวัสดุบางรายการไม่ได้มาตรฐานและและเป็นคุณลักษณะเฉพาะในกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 11 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนได้ดำเนินการสนับสนุนห้องลูกเสือ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ที่เหมาะสมเป็นแหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือในการจัดกิจกรรมและจุดอ่อนเป็นเรื่องของอุปกรณ์และสื่อการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างจำกัด จัดหาได้อย่างคุณลักษณะเฉพาะ ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 18 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนมีการจัดสรรอุปกรณ์ สื่อวัสดุในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อสนับสนุนให้กับผู้กำกับลูกเสือในการจัดกิจกรรมลูกเสือและการฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, 18 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนสนับสนุนการดำเนินการโดยจัดอุปกรณ์ในการสนับสนุนให้กับผู้กำกับลูกเสือในการฝึกอบรม และจุดอ่อนเป็นเรื่องของวัสดุบางรายการไม่ได้มาตรฐานและและเป็นคุณลักษณะเฉพาะในกิจกรรมลูกเสือซึ่งค่อนข้างมีข้อจำกัดในการจัดหา...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนมีแผนการดำเนินการในการจัดวัสดุอุปกรณ์ สื่อการจัดกิจกรรมในการทำกิจกรรมการประสานความสัมพันธ์กับโรงเรียนในสังกัด เครือข่าย ชุมชนและสังคมและจุดอ่อนเป็นเรื่องของอุปกรณ์ในการจัดฝึกอบรมมีความเสื่อมสภาพและวิธีการจัดกาค่อนข้างจำกัด...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, 17 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนมีการสนับสนุนห้องเรียนลูกเสือ วัสดุอุปกรณ์ สื่อในการจัดกิจกรรม ลูกเสือ บริหารจัดการสถานที่ที่เหมาะสมเป็นแหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ในการพัฒนาศักยภาพ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, 17 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการกับวิชาพิเศษและมีการพัฒนาจัดหาสื่อ การสอนให้เหมาะสมกับปัจจุบันและจุดอ่อน อุปกรณ์ในการจัดฝึกอบรมมีความเสื่อมสภาพ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, 17 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการกับวิชาพิเศษและมีการพัฒนา จัดหาสื่อการสอนทางด้านการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับปัจจุบัน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 11, 18 สิงหาคม 2567)

## 6. การบริหารจัดการ (Management)

6.1 โรงเรียนของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนทางด้านการมีส่วนร่วมของผู้กำกับลูกเสือในการวางแผนการพัฒนาศักยภาพการทางกายและใจของลูกเสือและมอบหมายหน้าที่ที่รับผิดชอบที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ส่งเสริมต่อการมีจิตอาสาของลูกเสือ วางแผนการพัฒนาศักยภาพของลูกเสือ ทำให้มีการบริหารในการวัดผล การจัดกิจกรรมลูกเสือที่ได้หลากหลาย...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนมีการจัดการโดยกระบวนการบริหารของผู้กำกับลูกเสือได้บริหารจัดการความรู้ความเข้าใจในกระบวนการลูกเสือ พัฒนาศักยภาพลูกเสือมีการบริหารพัฒนา เครือข่ายความร่วมมือของโรงเรียนในสังกัดและให้มีการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อพัฒนา จิตอาสา...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนดำเนินการบริหารจัดการระบบการบริหารที่ส่งเสริมต่อการมีจิตอาสา  
ของลูกเสือ ให้พัฒนาศักยภาพ มีระบบการบริหารจัดการมอบหมายหน้าที่ที่ส่งเสริมต่อการมี  
จิตอาสาของลูกเสือเพื่อพัฒนาให้มีความรับผิดชอบ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนมีการกำกับติดตามมีการบริหารในการวัดผลการจัดกิจกรรมลูกเสือที่  
ได้หลากหลาย การดำเนินการที่บูรณาการในการบริหารทรัพยากรให้คุ้มค่าซึ่งก่อให้เกิดการ  
พัฒนาศักยภาพของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 11 สิงหาคม 2567)

มีกระบวนการบริหารความรู้ความเข้าใจในกระบวนการลูกเสือ มีการสรุป  
รายงานผล ปรับปรุงในการจัดกิจกรรมลูกเสือ และมีจุดอ่อนข้อมูลสารสนเทศเครือข่าย  
ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 18 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนมีการดำเนินการที่บูรณาการในการบริหารทรัพยากรให้คุ้มค่าพัฒนา  
ศักยภาพให้กับลูกเสือผ่านกิจกรรมได้และจุดอ่อนเป็นการให้ความร่วมมือในการบริหาร  
จัดการกิจกรรมลูกเสือภายในโรงเรียนโดยผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, 18 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนมีการบูรณาการการบริหารพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือให้มีการจัด  
กิจกรรมลูกเสือบูรณาการให้มีการกำกับติดตามผลการดำเนินกิจกรรมลูกเสืออย่างต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, 10 สิงหาคม 2567)

มีการบริหารพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือจากโรงเรียนในสังกัด พัฒนา  
ศักยภาพให้กับผู้กำกับลูกเสือให้มีการจัดกิจกรรมลูกเสือ และจุดอ่อนเป็นการวางแผนการ  
บริหารจัดการระดมงบประมาณไม่ต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, 17 สิงหาคม 2567)

มีระบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมต่อการมีจิตอาสาของลูกเสือ มีการกำกับติดตามผลการดำเนินกิจกรรมลูกเสืออย่างต่อเนื่อง และจัดอ่อนข้อมูลสารสนเทศเครือข่ายความร่วมมือในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, 17 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนมีการสรุปรายงานผล การกำกับติดตามกิจกรรมลูกเสือปรับปรุงในการจัดกิจกรรมลูกเสือ และจัดอ่อนเป็นการฝึกอบรมที่มีการวางแผนที่ประสานความร่วมมือในชุมชนเพื่อกำหนดและขาดความร่วมมือในการบริหารจัดการ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, 17 สิงหาคม 2567)

มีการกำกับติดตามผลการดำเนินกิจกรรมลูกเสืออย่างต่อเนื่อง พัฒนาศักยภาพและบูรณาการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบและจัดอ่อน การวัดผลการนิเทศกำกับติดตามการใช้หลักสูตรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาซึ่งมีข้อจำกัด...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 11, 18 สิงหาคม 2567)

## 7. ด้านการเมือง (Political)

7.1 โรงเรียนของท่านมีโอกาสและอุปสรรคเกี่ยวกับนโยบายของต้นสังกัด สำนักงานลูกเสือแห่งชาติและกฎระเบียบที่ระบุออกมาเพื่อการบริหารที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

โรงเรียนมีกฎ ระเบียบที่เอื้อต่อนโยบายให้ครอบคลุมต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือจากนโยบายของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติและจากต้นสังกัดที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสา...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 สิงหาคม 2567)

นโยบายของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติและต้นสังกัดทำให้โรงเรียนมีแนวทางในการสนับสนุนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือทั้งในเรื่องหลักสูตร แนวปฏิบัติและแนวทางที่เอื้อจากการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 10 สิงหาคม 2567)

กฎ ระเบียบที่เอื้อต่อนโยบายของสำนักงานลูกเสือจากต้นสังกัดให้ครอบคลุม  
ต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือและมีอุปสรรคนโยบายของกิจกรรมลูกเสือที่เปลี่ยนแปลงไปตาม  
สถานการณ์...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนได้วิเคราะห์นโยบายของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติและต้นสังกัดเพื่อ  
เอื้อให้มีแนวทางการสนับสนุนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือและมีอุปสรรคนโยบายของกิจกรรม  
ลูกเสือที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ตามนโยบายอื่น ๆ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 11 สิงหาคม 2567)

นโยบายของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติและต้นสังกัดให้การสนับสนุนต่อการจัด  
กิจกรรมลูกเสือสอดคล้องกับระเบียบในการระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อ  
พัฒนาในการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 18 สิงหาคม 2567)

ระเบียบในการระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อการบริหารจัดการ  
และมีอุปสรรคของนโยบายของกิจกรรมลูกเสือที่เปลี่ยนแปลงตลอดและบริหารจัดการไม่ทัน  
ต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, 18 สิงหาคม 2567)

กฎระเบียบที่ระบุออกมาเพื่อการบริหารตามนโยบายโรงเรียนได้ดำเนินการ  
ตามระเบียบโดยทำข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก โรงเรียนในสังกัดเพื่อ  
ร่วมกันบริหารจัดการกิจกรรมในการส่งเสริมให้มีจิตอาสา...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, 10 สิงหาคม 2567)

ระเบียบในการระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ สื่อและรูปแบบการ  
สอนของกิจกรรมลูกเสือจะทำให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมและมีอุปสรรคเป็นนโยบายของ  
กิจกรรมลูกเสือที่เปลี่ยนแปลง และมีรูปแบบใหม่ทันสมัยขึ้นในบางครั้งจำดำเนินการให้ครบ  
ซึ่งเป็นได้ยาก...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, 17 สิงหาคม 2567)



กฎระเบียบที่เอื้อต่อนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติให้ครอบคลุมต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการในการจัดกิจกรรมและมีอุปสรรคนโยบายการจัดสรรทรัพยากรในส่งเสริมกิจกรรมที่มีไม่เพียงพอ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, 17 สิงหาคม 2567)

มีนโยบายทำข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการส่งเสริมให้มีจิตอาสา และมีอุปสรรคนโยบายการจัดสรรทรัพยากรในส่งเสริมกิจกรรมที่มีไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, 17 สิงหาคม 2567)

มีนโยบายทำข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการส่งเสริมให้มีจิตอาสา บูรณาการตามระเบียบในการระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ สื่อและรูปแบบการสอนของกิจกรรมลูกเสือจะทำให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมให้ดียิ่งขึ้น...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 11, 18 สิงหาคม 2567)

## 8. ด้านเศรษฐกิจ (Economic)

8.1 โรงเรียนของท่านมีโอกาสและอุปสรรคเกี่ยวกับรายได้ครัวเรือนของผู้ปกครอง ครอบครัวและชุมชนที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

รายได้ครัวเรือนของผู้ปกครอง ครอบครัวและชุมชนที่ได้รับในการจัดกิจกรรมและอุปสรรคผู้ปกครองมีการย้ายถิ่นฐานที่ทำงานและการสนับสนุนที่ไม่ต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนได้รับงบประมาณสนับสนุนที่ได้รับจากผู้ปกครอง ชุมชนพอเพียงและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบูรณาการตามกรอบของกิจกรรมและอุปสรรคจะเป็นความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจทันสมัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะ เจตคติของลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 10 สิงหาคม 2567)

รายได้ครัวเรือนของผู้ปกครอง ครอบครัวและชุมชนที่ได้รับในการจัดกิจกรรม ได้รับการสนับสนุนตามบริบทที่สนับสนุนได้เพื่อร่วมกันจัดกิจกรรมตามหลักสูตรเพื่อพัฒนาให้ลูกเสือมีจิตอาสา ช่วยเหลือผู้อื่น...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 10 สิงหาคม 2567)

งบประมาณสนับสนุนที่ได้รับจากผู้ปกครอง ชุมชนพอเพียงสนับสนุนเพื่อมาบูรณาการในการบริหารกิจกรรมลูกเสือและยุวกาชาดผู้ปกครองบางส่วนมีการย้ายถิ่นฐานหรือที่ทำงานจึงส่งผลให้การสนับสนุนงบประมาณหรือการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่ไม่ต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 11 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณสนับสนุนที่ได้รับจากผู้ปกครอง ชุมชนพอเพียงท้องถิ่นร่วมบูรณาการในการจัดการและอุปสรรคจะเป็นความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะ เจตคติของลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 18 สิงหาคม 2567)

งบประมาณสนับสนุนที่ได้รับจากผู้ปกครอง รายได้ครัวเรือนของผู้ปกครอง ครอบครัวและชุมชนที่ได้รับในการจัดกิจกรรมเพื่อบริหารจัดการในการจัดกิจกรรม พัฒนาชุมชน สร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือการมีจิตอาสา...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, 18 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนได้รับการสนับสนุนรายได้ครัวเรือนของผู้ปกครอง ครอบครัวและชุมชนที่ได้รับในการจัดกิจกรรมและอุปสรรคผู้ปกครองมีการย้ายถิ่นฐานที่ทำงานและการสนับสนุนงบประมาณและร่วมพัฒนากิจกรรมที่ไม่ต่อเนื่อง..

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณอุดหนุนเพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้การสนับสนุนการอบรมและอุปสรรคสภาพเศรษฐกิจที่แปรปรวนและค่าครองชีพของผู้ปกครองที่มีรายได้ไม่แน่นอน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, 17 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนขอรับงบประมาณอุดหนุนเพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอก สถานประกอบการเอกชนให้การสนับสนุนการอบรมและอุปสรรคสภาพเศรษฐกิจที่แปรปรวนและค่าครองชีพของผู้ปกครองที่มีรายได้ไม่แน่นอนและไม่ต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, 17 สิงหาคม 2567)

รายได้ครัวเรือนของผู้ปกครอง ครอบครัวและชุมชนที่ได้รับในการจัดกิจกรรมและอุปสรรค ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะ เจตคติของลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, 17 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนได้รับการสนับสนุนงบประมาณสนับสนุนที่ได้รับจากผู้ปกครอง รายได้ของผู้ปกครอง ครอบครัวและชุมชนที่ได้รับในการจัดกิจกรรมที่มีพอสมควร...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 11, 18 สิงหาคม 2567)

8.2 โรงเรียนของท่านมีโอกาสและอุปสรรคเกี่ยวกับการได้รับงบประมาณในการจัดกิจกรรมลูกเสือ จากต้นสังกัด ชุมชนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เรื่องใดบ้าง ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

โรงเรียนขอรับงบประมาณอุดหนุนเพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอก สถานประกอบการเอกชนให้การสนับสนุนงบประมาณสนับสนุนที่ได้รับจากผู้ปกครอง ชุมชนพอเพียง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนขอรับงบประมาณอุดหนุนเพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอก สถานประกอบการเอกชนต้นสังกัดได้มีงบประมาณในการจัดกิจกรรม...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 10 สิงหาคม 2567)

งบประมาณอุดหนุนเพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนการอบรม งบประมาณสนับสนุนที่ได้รับจากผู้ปกครอง รายได้ครัวเรือนของผู้ปกครอง ครอบครัวได้รับในการจัดกิจกรรมเพื่อบริหารจัดการในการจัดกิจกรรม...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 10 สิงหาคม 2567)

งบประมาณสนับสนุนที่ได้รับจากผู้ปกครอง ชุมชนพอเพียงการจัดกิจกรรม เพื่อบริหารจัดการในการจัดกิจกรรม พัฒนาชุมชน สร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือการมีจิตอาสา...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 11 สิงหาคม 2567)

ต้นสังกัดได้มีงบประมาณโรงเรียนขอรับงบประมาณอุดหนุนในการจัดกิจกรรม และมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบูรณาการตามกรอบของกิจกรรม ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 18 สิงหาคม 2567)

งบประมาณอุดหนุนเพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนการอบรม และอุปสรรคสภาพเศรษฐกิจที่แปรปรวนและค่าครองชีพของผู้ปกครองที่มีรายได้ไม่แน่นอน และไม่ต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, 18 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนได้รับงบประมาณสนับสนุนที่ได้รับจากผู้ปกครอง ชุมชนพอเพียง พอสมควรตามบริบทของพื้นที่และโรงเรียนขอรับงบประมาณอุดหนุนจากหน่วยงานอื่นๆ ตามกำลังเพื่อบริหารจัดการในการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, 10 สิงหาคม 2567)

ต้นสังกัดได้มีงบประมาณให้กับโรงเรียนเพื่อเป็นการบริหารจัดการในการจัด กิจกรรมและอุปสรรคของโรงเรียนจะเป็นความไม่พร้อมของครูและบุคลากรที่รับผิดชอบใน การฝึกอบรมของผู้กำกับลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, 17 สิงหาคม 2567)

งบประมาณอุดหนุนเพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนการอบรม และอุปสรรคความไม่พร้อมและเจตคติของครูและบุคลากรในการฝึกอบรมของผู้กำกับ ลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, 17 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนมีโอกาที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณอุดหนุนเพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้การสนับสนุนการอบรมการจัดกิจกรรมการเข้าค่ายพักแรมและการช่วยเหลือพัฒนาโรงเรียนและชุมชน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, 17 สิงหาคม 2567)

ต้นสังกัดได้มีงบประมาณในการจัดกิจกรรม และอุปสรรคความไม่พร้อมของครูในการฝึกอบรมของผู้กำกับลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 11, 18 สิงหาคม 2567)

## 9. ด้านสังคม (Social)

9.1 โรงเรียนของท่านมีโอกาและอุปสรรคเกี่ยวกับวัฒนธรรมทางสังคม ผู้ปกครองชุมชน หน่วยงานภายนอกในการให้การสนับสนุนช่วยเหลือที่ตอบสนองต่อการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

หน่วยงานภายนอกได้สนับสนุนคู่มือและแนวทางในการจัดกิจกรรมลูกเสือมีความชัดเจนนำไปปฏิบัติในการจัดกิจกรรมสนับสนุนอุปกรณ์ วิทยากรในการบรรยาย...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 สิงหาคม 2567)

ชุมชน ท้องถิ่นได้ดำเนินการร่วมสนับสนุนในการบริหารจัดการในการจัดกิจกรรมและมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือที่ตอบสนองการจัดกิจกรรมลูกเสือและไม่มีข้อจำกัดของท้องถิ่น ความหลากหลายของคนในพื้นที่...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 10 สิงหาคม 2567)

ชุมชนดำเนินการสนับสนุนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ อุปกรณ์ปราชชาวบ้านบรรยายและร่วมจัดกิจกรรมในช่วงโม่งและอุปสรรคค่านิยม เจตคติที่บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 10 สิงหาคม 2567)



สังคมชุมชน หน่วยงานภายนอกและโรงเรียนเครือข่ายมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเป็นรูปธรรมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ และอุปสรรคของการดำเนินการเป็นความเข้าใจและการเห็นคุณค่าที่ชุมชนไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 11 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนได้รับการเอื้อทางด้านหน่วยงานภายนอก ชุมชน สังคมในการให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียนร่วมจัดกิจกรรม สนับสนุนในรอบด้าน ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 18 สิงหาคม 2567)

เอกลักษณ์ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาที่บูรณาการและสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ และอุปสรรคการกำกับติดตามเครือข่าย สังคม ในการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, 18 สิงหาคม 2567)

สังคมชุมชนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเป็นรูปธรรมในการจัดกิจกรรมลูกเสือและอุปสรรคค่านิยมที่บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนได้รับความอนุเคราะห์จากชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ วัฒนธรรมที่มีความแตกต่าง ภูมิปัญญาที่บูรณาการและสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือร่วมพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, 17 สิงหาคม 2567)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สหวิชาชีพ หน่วยงานภายนอกให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียนและอุปสรรคของชุมชนสังคมที่มีแหล่งอบายมุขที่ส่งผลถึงพฤติกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ต่อการพัฒนาคุณลักษณะ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, 17 สิงหาคม 2567)

ชุมชนร่วมสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือและอุปสรรคการบริหารหน่วยงานภายนอกและชุมชน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, 17 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกได้สนับสนุนคู่มือการจัดกิจกรรมและแนวทางในการจัดกิจกรรมลูกเสือมีความชัดเจนนำไปปฏิบัติตามคู่มือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 11, 18 สิงหาคม 2567)

## 10. ด้านเทคโนโลยี (Technology)

10.1 โรงเรียนของท่านมีโอกาสและอุปสรรคเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในที่ทันสมัย การใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการจัดกิจกรรมลูกเสือและการบริหารกิจกรรมลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยี เข้ามามีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง ดังคำสัมภาษณ์ ต่อไปนี้

โรงเรียนได้วางแผนการสนับสนุนเทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียนและอุปสรรคความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อเครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วน ชุมชนสังคม...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนบริหารจัดการโดยมีแอปพลิเคชัน โปรแกรมสำเร็จรูปในการจัดการ ระดมทรัพยากรและนำมาบริหารจัดการใช้เทคโนโลยีในที่ทันสมัย ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนได้วางแผนการสนับสนุนเทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนโดย การใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการจัดกิจกรรมลูกเสือ บุคลากรจัดการเรียนการสอนและ การบริหารจัดการที่ทันสมัยเพื่อความก้าวหน้า...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการเสริมสร้างความรู้ สื่อวัสดุอุปกรณ์และส่งเสริมการ มีเจตคติ การมีจิตอาสาที่ดีในการดำรงชีวิตควบคู่ไปกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 11 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนบูรณาการควบคู่กับใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อ  
แสวงหาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะที่จำเป็นของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เพื่อส่งเสริมการมีจิต  
อาสาความนโยบายต่างๆของต้นสังกัดและกระทรวงศึกษาธิการ ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 18 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนส่งเสริมการใช้แอปพลิเคชันในการจัดการระดมทรัพยากร สื่อวัสดุ  
อุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม และอุปสรรคเป็นเรื่องของแหล่งเรียนรู้ในการบริหารจัดการของ  
กิจกรรมลูกเสือเพื่อนำมาพัฒนาในการจัดกิจกรรม...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, 18 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนนำเทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมลูกเสือมาบูรณาการ บริหารจัดการจัด  
กิจกรรมให้กับผู้กำกับลูกเสือเพื่อให้ลูกเสือได้เรียนรู้ด้วยตัวเองตามแบบแผนในการจัด  
กิจกรรม...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7, 10 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนบูรณาการการจัดการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมเพื่อแสวงหาความรู้  
ทักษะที่จำเป็นของลูกเสือโดยนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมภายใน  
โรงเรียนและกิจกรรมลูกเสือภายนอกโรงเรียน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8, 17 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้ลูกเสือ  
ได้เรียนรู้ด้วยตัวเองและอุปสรรคเป็นเรื่องของความก้าวหน้า สื่อที่มีความเสี่ยงและเข้าถึงง่าย  
ทางเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะ เจตคติของบุคลากร...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9, 17 สิงหาคม 2567)

โรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการเสริมสร้างความรู้และเจตคติ การจัดกิจกรรมการ  
เรียนรู้ การใช้สื่อ การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการติดต่อสื่อสารของกิจกรรม  
ลูกเสือเพื่อนำมาบูรณาการให้ครอบคลุมรอบด้าน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 10, 17 สิงหาคม 2567)

การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการติดต่อสื่อสารของกิจกรรมลูกเสือและยุวกาชาดจะเป็นเรื่องของพฤติกรรมของลูกเสือที่ไม่พึงประสงค์ในการใช้เทคโนโลยีในการค้นหาหรือสืบค้นที่เข้าถึงง่ายโดยไม่มีข้อจำกัด...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 11, 18 สิงหาคม 2567)

จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ลักษณะของเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure Interview) เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โดยมีสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส และอุปสรรค โดยสรุปบทสนทนาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

#### สภาพแวดล้อมภายใน

##### 1. ด้านโครงสร้างและนโยบาย (Structure : S1)

###### จุดแข็ง

1. มีโครงสร้างและหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือร่วมทำกิจกรรมพัฒนา บำเพ็ญประโยชน์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน (S1)
2. มีโครงสร้างและหลักสูตรให้ผู้กำกับลูกเสือมีการเข้าร่วมการส่งผลงานอย่างต่อเนื่อง (S6)
3. มีการจัดโครงสร้างการบริหารและแผนการดำเนินงานในการส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ (S13)
4. การวางแผนจัดตั้งโครงการ สรุปรูปโครงการเพื่อรองรับในกิจกรรมลูกเสือ (S19)
5. โครงสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนการจัดกิจกรรมลูกเสือ (S25)

###### จุดอ่อน

1. นโยบายการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันในการส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ (W1)
2. ผู้กำกับลูกเสือมีภาระงานตามโครงการที่รับผิดชอบกิจกรรมลูกเสือมีความหลากหลาย (W4)
3. การกำกับติดตามเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา (W17)

## 2. ด้านผลผลิตและบริการ (Products and Service : S2)

### จุดแข็ง

1. โรงเรียนมีการให้บริการทางกิจกรรมจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน (S2)
2. ผู้กำกับลูกเสือมีวุฒิทางลูกเสือทุกคน (S7)
3. การนำกระบวนการลูกเสือมาบริหารจัดการภายในโรงเรียน (S14)
4. การระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ (S20)
5. ลูกเสือมีการบริการร่วมกับชุมชนท้องถิ่นที่ครอบคลุมของกิจกรรมลูกเสือ (S26)

### จุดอ่อน

1. มีโครงการพัฒนาลูกเสือที่หลากหลายและกระจายไม่ได้เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างชัดเจน (W8)
2. ลูกเสือขาดความร่วมมือในการระดมทรัพยากร (W12)

## 3. ด้านบุคลากร (Man : M1)

### จุดแข็ง

1. โรงเรียนมีหลักสูตรการจัดกิจกรรมเพื่อให้ลูกเสือและผู้กำกับลูกเสือมีจิตอาสา มีการช่วยเหลือและเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม (S3)
2. บุคลากรมีเจตคติที่ดีในการดำเนินการจัดกิจกรรม (S8)
3. บุคลากรมีการช่วยเหลือให้ความรู้แก่หน่วยงานภายนอก (S9)
4. ผู้กำกับลูกเสือร่วมทำกิจกรรมพัฒนา บำเพ็ญประโยชน์ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน (S27)

### จุดอ่อน

1. ผู้กำกับลูกเสือที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมเพียงส่วนหนึ่ง (W5)
2. ขวัญกำลังใจและความมั่นใจในการจัดการบริหารกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน (W9)
3. ผู้กำกับลูกเสือขาดความเข้าใจในหลักการระดมทรัพยากร (W13)

## 4. ประสิทธิภาพทางการเงิน (Money : M2)

### จุดแข็ง

1. โรงเรียนมีงบประมาณในการพัฒนาให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ (S11)
2. โรงเรียนมีงบประมาณกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อพัฒนาโรงเรียนและชุมชนภายนอก (S15)
3. วิเคราะห์ความต้องการและจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือ (S21)
4. มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือ (S22)
5. มีโครงการ/กิจกรรมในการจัดกิจกรรมลูกเสือร่วมกับเครือข่าย ชุมชนและสังคม (S28)



### จุดอ่อน

1. งบประมาณการจัดกิจกรรมที่ไม่หลากหลายในการส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ (W2)
2. งบประมาณที่สนับสนุนมีการดำเนินการไม่ต่อเนื่อง (W14)
3. ความต่อเนื่องของการสนับสนุนงบประมาณในการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ (W18)

## 5. วัสดุทรัพยากร (Material : M3)

### จุดแข็ง

1. จัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการกับวิชาพิเศษและมีการพัฒนาจัดหาสื่อการสอนให้เหมาะสมกับปัจจุบัน (S4)
2. มีอุปกรณ์ในการสนับสนุนให้กับผู้กำกับลูกเสือในการฝึกอบรม (S10)
3. สนับสนุนห้องลูกเสือ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมลูกเสือในการจัดกิจกรรม (S23)
4. มีแผนและการจัดวัสดุอุปกรณ์ทำกิจกรรมการประสานความสัมพันธ์กับเครือข่ายชุมชนและสังคม (S29)

### จุดอ่อน

1. อุปกรณ์ในการจัดฝึกอบรมมีความเสื่อมสภาพ (W6)
2. อุปกรณ์และสื่อการจัดกิจกรรมลูกเสือมีอย่างจำกัด (W10)
3. วัสดุบางรายการไม่ได้มาตรฐานและและเป็นคุณลักษณะเฉพาะในกิจกรรมลูกเสือ (W15)

## 6. การบริหารจัดการ (Management : M4)

### จุดแข็ง (Strength: S)

1. มีการบริหารในการวัดผลการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ได้หลากหลาย (S5)
2. มีกระบวนการบริหารความรู้ความเข้าใจในกระบวนการลูกเสือ (S12)
3. มีระบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมต่อการมีจิตอาสาของลูกเสือ (S16)
4. มีการกำกับติดตามผลการดำเนินกิจกรรมลูกเสืออย่างต่อเนื่อง (S17)
5. มีการสรุปรายงานผล ปรับปรุงในการจัดกิจกรรมลูกเสือ (S18)
6. การดำเนินการที่บูรณาการในการบริหารทรัพยากรให้คุ้มค่า (S24)
7. มีการบริหารพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือให้มีการจัดกิจกรรมลูกเสือ (S30)

### จุดอ่อน จุดอ่อน (Weaknesses: W)

1. การวัดผลการนิเทศ กำกับติดตามการใช้หลักสูตรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา (W3)
2. การฝึกอบรมมีการวางแผนที่ประสานความร่วมมือในชุมชนเพียงจำกัด (W7)

3. การให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือภายในโรงเรียน (W11)
4. การวางแผนการบริหารจัดการระดมงบประมาณไม่ต่อเนื่อง (W16)
5. ข้อมูลสารสนเทศเครือข่ายความร่วมมือในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา (W19)

### สภาพแวดล้อมภายนอก

#### 1. ด้านการเมือง (Political : P)

##### โอกาส (Opportunities : O)

1. กฎ ระเบียบที่เอื้อต่อนโยบายให้ครอบคลุมต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ (O1)
2. มีนโยบายทำข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการส่งเสริมให้มีจิตอาสา (O5)
3. นโยบายของ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติและต้นสังกัด ให้การสนับสนุนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ (O8)
4. ระเบียบในการระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ (O13)

##### อุปสรรค (Threats : T)

1. นโยบายของกิจกรรมลูกเสือที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ (T7)
2. นโยบายการจัดสรรทรัพยากรในส่งเสริมกิจกรรมที่มีไม่เพียงพอ (T10)
3. นโยบายของกิจกรรมลูกเสือที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ (T14)

#### 2. ด้านเศรษฐกิจ (Economic : E)

##### โอกาส

1. ต้นสังกัดได้มีงบประมาณในการจัดกิจกรรม (O9)
2. รายได้ครัวเรือนของผู้ปกครอง ครอบครัวและชุมชนที่ได้รับในการจัดกิจกรรม (O14)
3. งบประมาณสนับสนุนที่ได้รับจากผู้ปกครอง ชุมชนพอเพียง (O15)
4. งบประมาณอุดหนุนเพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนการอบรม (O19)

##### อุปสรรค

1. ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะ เจตคติของลูกเสือ (T1)
2. ความไม่พร้อมของครูในการฝึกอบรมของผู้กำกับลูกเสือ (T4)
3. ผู้ปกครองมีการย้ายถิ่นฐานที่ทำงานและการสนับสนุนที่ไม่ต่อเนื่อง (T11)
4. สภาพเศรษฐกิจที่แปรปรวนและค่าครองชีพของผู้ปกครอง (T12)

#### 3. ด้านสังคม (Social : S)

##### โอกาส

1. หน่วยงานภายนอกได้สนับสนุนคู่มือและแนวทางในการจัดกิจกรรมลูกเสือมีความชัดเจนนำไปปฏิบัติ (O2)

2. หน่วยงานภายนอกให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียน (O6)
3. ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ (O10)
4. ชุมชนร่วมสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ (O16)
5. เอกลักษณ์ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาที่บูรณาการและสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ (O20)
6. สังคมชุมชนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเป็นรูปธรรมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ (O21)

#### อุปสรรค

1. ชุมชนสังคมมีแหล่งอบายมุขที่ส่งผลถึงพฤติกรรมลูกเสือต่อการพัฒนาคุณลักษณะ (T2)
2. ค่านิยมที่บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมลูกเสือ (T5)
3. การบริหารหน่วยงานภายนอกและชุมชน (T8)
4. การกำกับติดตามเครือข่าย สังคม ในการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ (T13)
5. ค่านิยมที่ชุมชนไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมลูกเสือ (T15)

#### 4. ด้านเทคโนโลยี (Technology : T)

##### โอกาส

1. เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้ลูกเสือได้เรียนรู้ด้วยตัวเอง (O3)
2. ใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมเพื่อแสวงหาความรู้ทักษะที่จำเป็นของลูกเสือ (O4)
3. ใช้เทคโนโลยีในการเสริมสร้างความรู้และเจตคติ (O7)
4. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการติดต่อสื่อสารของกิจกรรมลูกเสือ (O11)
5. แอปพลิเคชันในการจัดการระดมทรัพยากร (O17)
6. เทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน (O22)

##### อุปสรรค

1. พฤติกรรมของลูกเสือที่ไม่พึงประสงค์ในการใช้เทคโนโลยี (T3)
2. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะ เจตคติของบุคลากร (T6)
3. แหล่งเรียนรู้ในการบริหารจัดการของกิจกรรมลูกเสือ (T9)
4. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อเครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วน (T16)

### ขั้นที่ 1.2 ผลกำหนดแนวทางของประเด็นกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

1.2.1 ผลการวิเคราะห์จากการศึกษาสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จำแนกเป็นสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส และอุปสรรค และสังเคราะห์ของกลยุทธ์ในการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ออกเป็นด้าน ผู้วิจัยสามารถกำหนดได้ผล ดังนี้

ตาราง 8 แสดง SWOT Matrix ประเด็นที่1

| สภาพแวดล้อมภายใน                              | จุดแข็ง (Strength: S)                                                                                                     | จุดอ่อน (Weaknesses: W)                                                                             |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ด้านโครงสร้างและนโยบาย (Structure)         | S1. มีโครงสร้างและหลักสูตร กิจกรรมลูกเสือร่วมทำกิจกรรม พัฒนา บำเพ็ญประโยชน์ ทั้ง ภายในและภายนอกโรงเรียน                   | W1. นโยบายการปรับปรุง หลักสูตรให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบันในการ ส่งเสริมการมีจิตอาสาของ ลูกเสือ |
| 2. ด้านผลผลิตและบริการ (Products and Service) | S2. โรงเรียนมีการให้บริการทาง กิจกรรมจัดการแหล่งเรียนรู้ ภายในและภายนอกโรงเรียน                                           |                                                                                                     |
| 3. ด้านบุคลากร (Man)                          | S3. โรงเรียนมีหลักสูตรการจัด กิจกรรมเพื่อให้ลูกเสือและผู้ กำนับลูกเสือนี้อาสา มีการ ช่วยเหลือและเสียสละ รักษา สิ่งแวดล้อม |                                                                                                     |
| 4. ประสิทธิภาพทางการเงิน (Money)              |                                                                                                                           | W2. งบประมาณการจัดกิจกรรม ที่ไม่หลากหลายในการส่งเสริม การมีจิตอาสาของลูกเสือ                        |
| 5. วัสดุทรัพยากร (Material )                  | S4. จัดกิจกรรมลูกเสือบูรณา การกับวิชาพิเศษและมีการ พัฒนาจัดหาสื่อการสอนให้ เหมาะสมกับปัจจุบัน                             |                                                                                                     |
| 6. การบริหารจัดการ (Management)               | S5. มีการบริหารในการวัดผล การจัดกิจกรรมลูกเสือที่ได้ หลากหลาย                                                             | W3. การวัดผลการนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรในการจัด กิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการ มีจิตอาสา    |

ตาราง 8 (ต่อ)

| สภาพแวดล้อมภายนอก                 | โอกาส (Opportunities)                                                                                                                                                    | อุปสรรค (Threats)                                                                      |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ด้านการเมือง (Political)       | O1. กฎ ระเบียบที่เอื้อต่อ<br>นโยบายให้ครอบคลุมต่อการจัด<br>กิจกรรมลูกเสือ                                                                                                |                                                                                        |
| 2. ด้านเศรษฐกิจ<br>(Economic)     |                                                                                                                                                                          | T1. ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ<br>ที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะ<br>เจตคติของลูกเสือ           |
| 3. ด้านสังคม (Social)             | O2. หน่วยงานภายนอกได้<br>สนับสนุนคู่มือและแนวทางใน<br>การจัดกิจกรรมลูกเสือนี้อมีความ<br>ชัดเจนนำไปปฏิบัติ                                                                | T2. ชุมชนสังคมมีแหล่งอบายมุข<br>ที่ส่งผลถึงพฤติกรรมลูกเสือนี้อต่อ<br>การพัฒนาคุณลักษณะ |
| 4. ด้านเทคโนโลยี<br>(Technology ) | O3. เทคโนโลยีในการจัด<br>กิจกรรมลูกเสือเพื่อให้ลูกเสือนี้อได้<br>เรียนรู้ด้วยตัวเอง<br>O4. ใช้เทคโนโลยีในการจัด<br>กิจกรรมเพื่อแสวงหาความรู้<br>ทักษะที่จำเป็นของลูกเสือ | T3. พฤติกรรมของลูกเสือนี้อที่ไม่<br>พึงประสงค์ในการใช้เทคโนโลยี                        |

จากตาราง 8 จะเห็นได้ว่าผลการวิเคราะห์ SWOT Matrix ในเรื่องเกี่ยวกับโครงสร้างและ  
หลักสูตรกิจกรรมลูกเสือ หลักสูตรการจัดกิจกรรม การบริหารในการวัดผลการจัดกิจกรรม นโยบาย  
การปรับปรุงหลักสูตร กฎ ระเบียบที่เอื้อต่อนโยบาย เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรม การมีหลักสูตร  
ได้วิเคราะห์และกำหนดประเด็นเป็น ด้านหลักสูตรของกิจกรรมลูกเสือ



ตาราง 9 แสดง SWOT Matrix ประเด็นที่ 2

| สภาพแวดล้อมภายใน                              | จุดแข็ง (Strength: S)                                                                                    | จุดอ่อน (Weaknesses: W)                                                        |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ด้านโครงสร้างและนโยบาย (Structure)         | S6. มีโครงสร้างและหลักสูตรให้ผู้กำกับลูกเสือมีการเข้าร่วมการส่งผลงานอย่างต่อเนื่อง                       | W4. ผู้กำกับลูกเสือมีภาระงานตามโครงการที่รับผิดชอบกิจกรรมลูกเสือมีความหลากหลาย |
| 2. ด้านผลผลิตและบริการ (Products and Service) | S7. ผู้กำกับลูกเสือมีวุฒิทางลูกเสือทุกคน                                                                 |                                                                                |
| 3. ด้านบุคลากร (Man)                          | S8. บุคลากรมีเจตคติที่ดีในการดำเนินการจัดกิจกรรม<br>S9. บุคลากรมีการช่วยเหลือให้ความรู้แก่หน่วยงานภายนอก | W5. ผู้กำกับลูกเสือที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมเพียงส่วนหนึ่ง             |
| 4. ประสิทธิภาพทางการเงิน (Money)              | S11. โรงเรียนมีงบประมาณในการพัฒนาให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ                                 |                                                                                |
| 5. วัสดุทรัพยากร (Material )                  | S10. มีอุปกรณ์ในการสนับสนุนให้กับผู้กำกับลูกเสือในการฝึกอบรม                                             | W6. อุปกรณ์ในการจัดฝึกอบรมมีความเสื่อมสภาพ                                     |
| 6. การบริหารจัดการ (Management)               | S12. มีกระบวนการบริหารความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการลูกเสือ                                               | W7. การฝึกอบรมมีการวางแผนที่ประสานความร่วมมือในชุมชนเพียงจำกัด                 |

ตาราง 9 (ต่อ)

| สภาพแวดล้อมภายนอก              | โอกาส (Opportunities)                                                      | อุปสรรค (Threats)                                                      |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| 1. ด้านการเมือง (Political)    | O5. มีนโยบายทำข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการส่งเสริมให้มีจิตอาสา |                                                                        |
| 2. ด้านเศรษฐกิจ (Economic)     |                                                                            | T4. ความไม่พร้อมของครูในการฝึกอบรมของผู้กำกับลูกเสือ                   |
| 3. ด้านสังคม (Social)          | O6. หน่วยงานภายนอกให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียน                           | T5. ค่านิยมที่บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมลูกเสือ                 |
| 4. ด้านเทคโนโลยี (Technology ) | O7. ใช้เทคโนโลยีในการเสริมสร้างความรู้และเจตคติ                            | T6. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะ เจตคติของบุคลากร |

จากตาราง 9 จะเห็นได้ว่าผลการวิเคราะห์ SWOT Matrix ในเรื่องเกี่ยวกับ ผู้กำกับลูกเสือที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรม มีงบประมาณในการพัฒนาให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ อุปกรณ์ในการสนับสนุนให้กับผู้กำกับลูกเสือในการฝึกอบรม ผู้กำกับลูกเสือมีวุฒิทางลูกเสือทุกคน ใช้เทคโนโลยีในการเสริมสร้างความรู้และเจตคติ ได้วิเคราะห์และกำหนดประเด็นเป็นด้านบุคลากร

ตาราง 10 แสดง SWOT Matrix ประเด็นที่ 3

| สภาพแวดล้อมภายใน                              | จุดแข็ง (Strength: S)                                                                                                                                                            | จุดอ่อน (Weaknesses: W)                                                                 |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ด้านโครงสร้างและนโยบาย (Structure)         | S13. มีการจัดโครงสร้างการบริหารและแผนการดำเนินงานในการส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ                                                                                             |                                                                                         |
| 2. ด้านผลผลิตและบริการ (Products and Service) | S14. การนำกระบวนการลูกเสือมาบริหารจัดการภายในโรงเรียน                                                                                                                            | W8. มีโครงการพัฒนาลูกเสือที่หลากหลายและกระจายไม่ได้เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างชัดเจน |
| 3. ด้านบุคลากร (Man)                          |                                                                                                                                                                                  | W9. ขวัญกำลังใจและความมั่นใจในการจัดการบริหารกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน                  |
| 4. ประสิทธิภาพทางการเงิน (Money)              | S15. โรงเรียนมีงบประมาณกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อพัฒนาโรงเรียนและชุมชนภายนอก                                                                                                     |                                                                                         |
| 5. วัสดุทรัพยากร (Material )                  |                                                                                                                                                                                  | W10. อุปกรณ์และสื่อการจัดกิจกรรมลูกเสือมีอย่างจำกัด                                     |
| 6. การบริหารจัดการ (Management)               | S16. มีระบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมต่อการมีจิตอาสาของลูกเสือ S17. มีการกำกับติดตามผลการดำเนินกิจกรรมลูกเสืออย่างต่อเนื่อง S18. มีการสรุปรายงานผลปรับปรุงในการจัดกิจกรรมลูกเสือ | W11. การให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือภายในโรงเรียน                      |

ตาราง 10 (ต่อ)

| สภาพแวดล้อมภายนอก              | โอกาส (Opportunities)                                                                     | อุปสรรค (Threats)                                         |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| 1. ด้านการเมือง (Political)    | O8. นโยบายของ สำนักงาน ลูกเสือแห่งชาติและต้นสังกัด ให้การสนับสนุนต่อการจัด กิจกรรมลูกเสือ | T7. นโยบายของกิจกรรมลูกเสือ ที่เปลี่ยนแปลงไปตาม สถานการณ์ |
| 2. ด้านเศรษฐกิจ (Economic)     | O9. ต้นสังกัดได้มีงบประมาณ ในการจัดกิจกรรม                                                |                                                           |
| 3. ด้านสังคม (Social)          | O10. ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การจัดกิจกรรมลูกเสือ                                         | T8. การบริหารหน่วยงาน ภายนอกและชุมชน                      |
| 4. ด้านเทคโนโลยี (Technology ) | O11. การใช้เทคโนโลยีในการ บริหารจัดการ และการ ติดต่อสื่อสารของกิจกรรม ลูกเสือ             | T9. แหล่งเรียนรู้ในการบริหาร จัดการของกิจกรรมลูกเสือ      |

จากตาราง 10 จะเห็นได้ว่าผลการวิเคราะห์ SWOT Matrix ในเรื่องเกี่ยวกับ โครงสร้างการบริหารและแผนการดำเนินงาน ระบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมต่อการมีจิตอาสาของลูกเสือ กำกับ ติดตามผลการดำเนินกิจกรรมลูกเสือ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ ได้วิเคราะห์และ กำหนดประเด็นเป็นด้านการบริหารจัดการ

ตาราง 11 แสดง SWOT Matrix ประเด็นที่ 4

| สภาพแวดล้อมภายใน                              | จุดแข็ง (Strength: S)                                                                                                          | จุดอ่อน (Weaknesses: W)                                                             |
|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ด้านโครงสร้างและนโยบาย (Structure)         | S19. การวางแผนจัดตั้งโครงการ<br>สรุปโครงการเพื่อรองรับใน<br>กิจกรรมลูกเสือ                                                     |                                                                                     |
| 2. ด้านผลผลิตและบริการ (Products and Service) | S20. การระดมทรัพยากรในการ<br>จัดกิจกรรมลูกเสือ                                                                                 | W12. ลูกเสือขาดความร่วมมือใน<br>การระดมทรัพยากร                                     |
| 3. ด้านบุคลากร (Man)                          |                                                                                                                                | W13. ผู้กำกับลูกเสือขาดความ<br>เข้าใจในหลักการระดม<br>ทรัพยากร                      |
| 4. ประสิทธิภาพทางการเงิน (Money)              | S21. วิเคราะห์ความต้องการ<br>และจัดสรรงบประมาณ<br>สนับสนุนกิจกรรมลูกเสือ<br>S22. มีการจัดสรรงบประมาณ<br>สนับสนุนกิจกรรมลูกเสือ | W14. งบประมาณที่สนับสนุนมี<br>การดำเนินการไม่ต่อเนื่อง                              |
| 5. วัสดุทรัพยากร (Material )                  | S23. สนับสนุนห้องลูกเสือ วัสดุ<br>อุปกรณ์ สถานที่ที่เหมาะสมใน<br>การจัดกิจกรรมลูกเสือในการ<br>จัดกิจกรรม                       | W15. วัสดุบางรายการไม่ได้<br>มาตรฐานและและเป็นคน<br>ลักษณะเฉพาะในกิจกรรม<br>ลูกเสือ |
| 6. การบริหารจัดการ (Management)               | S24. การดำเนินการที่บูรณาการ<br>ในการบริหารทรัพยากรให้<br>คุ้มค่า                                                              | W16. การวางแผนการบริหาร<br>จัดการระดมงบประมาณไม่<br>ต่อเนื่อง                       |



ตาราง 11 (ต่อ)

| สภาพแวดล้อมภายนอก              | โอกาส (Opportunities)                                                                                                                | อุปสรรค (Threats)                                                                                                           |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ด้านการเมือง (Political)    | O13. ระเบียบในการระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                                                  | T10. นโยบายการจัดสรรทรัพยากรในส่งเสริมกิจกรรมที่มีไม่เพียงพอ                                                                |
| 2. ด้านเศรษฐกิจ (Economic)     | O14. รายได้ครัวเรือนของผู้ปกครอง ครอบครัวและชุมชนที่ได้รับในการจัดกิจกรรม<br>O15. งบประมาณสนับสนุนที่ได้รับจากผู้ปกครอง ชุมชนพอเพียง | T11. ผู้ปกครองมีการย้ายถิ่นฐานที่ทำงานและการสนับสนุนที่ไม่ต่อเนื่อง<br>T12. สภาพเศรษฐกิจที่แปรปรวนและค่าครองชีพของผู้ปกครอง |
| 3. ด้านสังคม (Social)          | O16. ชุมชนร่วมสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                                            | T13. การกำกับติดตามเครือข่ายสังคมในการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                      |
| 4. ด้านเทคโนโลยี (Technology ) | O17. แอปพลิเคชันในการจัดการระดมทรัพยากร                                                                                              |                                                                                                                             |

จากตาราง 11 จะเห็นได้ว่าผลการวิเคราะห์ SWOT Matrix ในเรื่องเกี่ยวกับ ระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ วิเคราะห์ความต้องการและจัดสรรงบประมาณ การดำเนินการที่บูรณาการในการบริหารทรัพยากรให้คุ้มค่า ระเบียบในการระดมทรัพยากร ชุมชนร่วมสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือได้วิเคราะห์และกำหนดประเด็นเป็น ด้านระดมทรัพยากร

ตาราง 12 แสดง SWOT Matrix ประเด็นที่ 5

| สภาพแวดล้อมภายใน                              | จุดแข็ง (Strength: S)                                                                     | จุดอ่อน (Weaknesses: W)                                                                   |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ด้านโครงสร้างและนโยบาย (Structure)         | S25. โครงสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนการจัดกิจกรรมลูกเสือ                     | W17. การกำกับติดตามเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา  |
| 2. ด้านผลผลิตและบริการ (Products and Service) | S26. ลูกเสือมีการบริการร่วมกับชุมชนท้องถิ่นที่ครอบคลุมของกิจกรรมลูกเสือ                   |                                                                                           |
| 3. ด้านบุคลากร (Man)                          | S27. ผู้กำกับลูกเสือร่วมทำกิจกรรมพัฒนา บำเพ็ญประโยชน์ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน          |                                                                                           |
| 4. ประสิทธิภาพทางการเงิน (Money)              | S28. มีโครงการ/กิจกรรมในการจัดกิจกรรมลูกเสือร่วมกับเครือข่าย ชุมชนและสังคม                | W18. ความต่อเนื่องของการสนับสนุนงบประมาณในการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ |
| 5. วัสดุทรัพยากร (Material )                  | S29. มีแผนและการจัดวัสดุ อุปกรณ์ ทำกิจกรรมการประสานความสัมพันธ์กับเครือข่าย ชุมชนและสังคม |                                                                                           |
| 6. การบริหารจัดการ (Management)               | S30. มี การบริหารพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือให้มีการจัดกิจกรรมลูกเสือ                       | W19. ข้อมูลสารสนเทศเครือข่ายความร่วมมือในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา    |

ตาราง 12 (ต่อ)

| สภาพแวดล้อมภายนอก             | โอกาส (Opportunities)                                                                                                                                                   | อุปสรรค (Threats)                                                              |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ด้านการเมือง (Political)   | O18. นโยบายของเครือข่าย ชุมชน สังคม องค์กรภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการ สนับสนุนกิจกรรมลูกเสือ                                                                           | T10. นโยบายของกิจกรรม ลูกเสือที่เปลี่ยนแปลงไปตาม สถานการณ์                     |
| 2. ด้านเศรษฐกิจ (Economic)    | O19. งบประมาณอุดหนุน เพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอก ให้การสนับสนุนการอบรม                                                                                                   |                                                                                |
| 3. ด้านสังคม (Social)         | O20. เอกลักษณ์ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาที่ บูรณาการและ สอดคล้องกับการจัดกิจกรรม ลูกเสือ<br>O21. สังคมชุมชนมี การช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเป็นรูปธรรมในการจัดกิจกรรม ลูกเสือ | T11. ค่านิยมที่ชุมชนไม่เห็น ความสำคัญของกิจกรรมลูกเสือ                         |
| 4. ด้านเทคโนโลยี (Technology) | O22. เทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้ ภายนอกโรงเรียน                                                                                                                              | T12. ความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อ เครือข่ายความร่วมมือทุกภาค ส่วน |

จากตาราง 12 จะเห็นได้ว่าผลการวิเคราะห์ SWOT Matrix ในเรื่องเกี่ยวกับโครงสร้าง เครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนการจัดกิจกรรมลูกเสือ ผู้กำกับลูกเสือร่วมทำกิจกรรมพัฒนา บำเพ็ญประโยชน์ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โครงการ/กิจกรรมในการจัดกิจกรรมลูกเสือร่วม แผนและการจัดวัสดุอุปกรณ์ทำกิจกรรมการประสานความสัมพันธ์กับเครือข่าย ชุมชนและสังคมได้ วิเคราะห์และกำหนดประเด็นเป็น ด้านเครือข่ายความร่วมมือ

### 1.2.2. ผลการกำหนดแนวทางของประเด็นกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โดยการวิเคราะห์ SWOT Matrix

จากการศึกษาสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์ SWOT Matrix โดยมีจุดแข็งและโอกาส ส่วนจุดอ่อนและอุปสรรค ไปกำหนดแนวทางของประเด็นกลยุทธ์และกลยุทธ์นั้น พบว่าแนวทางของประเด็นกลยุทธ์และกลยุทธ์ในการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยสามารถกำหนดได้ผล ดังนี้



ตาราง 13 แสดง SWOT Matrix ด้านหลักสูตรของกิจกรรมลูกเสือ

| กลยุทธ์เชิงรุก                                                                            | จุดแข็ง (Strength: S)                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SO                                                                                        | ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนากิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                                        |
|                                                                                           | S1. มีโครงสร้างและหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือร่วมทำกิจกรรมพัฒนา บำเพ็ญประโยชน์ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน                    |
|                                                                                           | S3. โรงเรียนมีหลักสูตรการจัดกิจกรรมเพื่อให้ลูกเสือและผู้กำกับลูกเสือมีจิตอาสา มีการช่วยเหลือและเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม |
|                                                                                           | S5. มีการบริหารในการวัดผลการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ได้หลากหลาย                                                             |
| โอกาส (Opportunities : O)                                                                 | กลยุทธ์ (Strategy)                                                                                                      |
| O1. กฎ ระเบียบที่เอื้อต่อนโยบายให้ครอบคลุมต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ                         | พัฒนาการการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                                                   |
| O2. หน่วยงานภายนอกได้สนับสนุนคู่มือและแนวทางในการจัดกิจกรรมลูกเสือมีความชัดเจนนำไปปฏิบัติ |                                                                                                                         |



ตาราง 13 (ต่อ)

| กลยุทธ์เชิงป้องกัน                                                        | จุดแข็ง (Strength: S)                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ST                                                                        | ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนากิจกรรม<br>ลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                               |
|                                                                           | S2. โรงเรียนมีการให้บริการทางกิจกรรม<br>จัดการแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอก<br>โรงเรียน              |
| อุปสรรค (Threats: T)                                                      | S4. จัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการกับวิชา<br>พิเศษและมีการพัฒนาจัดหาสื่อการสอน<br>ให้เหมาะสมกับปัจจุบัน |
|                                                                           | กลยุทธ์ (Strategy)                                                                                 |
| T1. ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบ<br>ต่อคุณลักษณะ เจตคติของลูกเสือ | ส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการ<br>การมีจิตอาสาทั้งในและนอกโรงเรียน                           |
| T3. พฤติกรรมของลูกเสือที่ไม่พึงประสงค์ในการ<br>ใช้เทคโนโลยี               |                                                                                                    |

ตาราง 13 (ต่อ)

| กลยุทธ์เชิงแก้ไข                                                              | จุดอ่อน (Weaknesses: W)                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| WO                                                                            | ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนากิจกรรม<br>ลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                    |
|                                                                               | W1. นโยบายการปรับปรุงหลักสูตรให้<br>สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันในการ<br>ส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ |
|                                                                               | W3. การวัดผลการนิเทศ กำกับติดตาม<br>การใช้หลักสูตรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ<br>เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา   |
|                                                                               |                                                                                                         |
| โอกาส (Opportunities : O)                                                     | กลยุทธ์ (Strategy)                                                                                      |
| O3. เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมลูกเสือ<br>เพื่อให้ลูกเสือได้เรียนรู้ด้วยตัวเอง   | เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและประเมินผล<br>ในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้มีจิต<br>อาสา                       |
| O4. ใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมเพื่อแสวงหา<br>ความรู้ทักษะที่จำเป็นของลูกเสือ |                                                                                                         |

ตาราง 13 (ต่อ)

| กลยุทธ์เชิงรับ                                                                 | จุดอ่อน (Weaknesses: W)                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| WT                                                                             | ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนากิจกรรม<br>ลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                  |
|                                                                                | W2. งบประมาณการจัดกิจกรรมที่ไม่<br>หลากหลายในการส่งเสริมการมีจิตอาสา<br>ของลูกเสือ                    |
|                                                                                | W3. การวัดผลการนิเทศ กำกับติดตาม<br>การใช้หลักสูตรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ<br>เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา |
| อุปสรรค (Threats: T)                                                           | กลยุทธ์ (Strategy)                                                                                    |
| T2. ชุมชนสังคมมีแหล่งอบายมุขที่ส่งผลถึง<br>พฤติกรรมลูกเสือต่อการพัฒนาคุณลักษณะ | กำกับการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริม<br>การมีจิตอาสา                                                |
| T3. พฤติกรรมของลูกเสือที่ไม่พึงประสงค์ในการ<br>ใช้เทคโนโลยี                    |                                                                                                       |

ตาราง 14 แสดง SWOT Matrix ด้านบุคลากร

| กลยุทธ์เชิงรุก                                                             | จุดแข็ง (Strength: S)                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| SO                                                                         | ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา |
|                                                                            | S6. มีโครงสร้างและหลักสูตรให้ผู้กำกับลูกเสือมีการเข้าร่วมการส่งผลงานอย่างต่อเนื่อง     |
|                                                                            | S8. บุคลากรมีเจตคติที่ดีในการดำเนินการจัดกิจกรรม                                       |
|                                                                            | S9. บุคลากรมีการช่วยเหลือให้ความรู้แก่หน่วยงานภายนอก                                   |
|                                                                            | S12. มีกระบวนการบริหารความรู้ความเข้าใจในกระบวนการลูกเสือ                              |
| โอกาส (Opportunities : O)                                                  | กลยุทธ์ (Strategy)                                                                     |
| O5. มีนโยบายทำข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการส่งเสริมให้มีจิตอาสา | พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือโดยเครือข่ายร่วมสนับสนุน                                    |
| O7. ใช้เทคโนโลยีในการเสริมสร้างความรู้และเจตคติ                            |                                                                                        |

ตาราง 14 (ต่อ)

| กลยุทธ์เชิงป้องกัน                                     | จุดแข็ง (Strength: S)                                                           |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| ST                                                     | ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา |
|                                                        | S7. ผู้กำกับลูกเสือมีวุฒิทางลูกเสือทุกคน                                        |
|                                                        | S11. โรงเรียนมีงบประมาณในการพัฒนาให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ        |
|                                                        | S10. มีอุปกรณ์ในการสนับสนุนให้กับผู้กำกับลูกเสือในการฝึกอบรม                    |
| อุปสรรค (Threats: T)                                   | กลยุทธ์ (Strategy)                                                              |
| T4. ความไม่พร้อมของครูในการฝึกอบรมของผู้กำกับลูกเสือ   | ส่งเสริมการให้ผู้กำกับลูกเสือในการอบรม                                          |
| T5. ค่านิยมที่บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมลูกเสือ |                                                                                 |



ตาราง 14 (ต่อ)

| กลยุทธ์เชิงแก้ไข                                 | จุดอ่อน (Weaknesses: W)                                                         |
|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| WO                                               | ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา |
|                                                  | O6. หน่วยงานภายนอกให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียน                                |
|                                                  | O7. ใช้เทคโนโลยีในการเสริมสร้างความรู้และเจตคติ                                 |
| โอกาส (Opportunities : O)                        | กลยุทธ์ (Strategy)                                                              |
| O6. หน่วยงานภายนอกให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียน | ยกระดับการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม                   |
| O7. ใช้เทคโนโลยีในการเสริมสร้างความรู้และเจตคติ  |                                                                                 |

ตาราง 14 (ต่อ)

| กลยุทธ์เชิงรับ                                                         | จุดอ่อน (Weaknesses: W)                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| WT                                                                     | ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                                           |
|                                                                        | <p>O5. มีนโยบายทำข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการส่งเสริมให้มีจิตอาสา</p> <p>O6. หน่วยงานภายนอกให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียน</p> |
| อุปสรรค (Threats: T)                                                   | กลยุทธ์ (Strategy)                                                                                                                        |
| T5. ค่านิยมที่บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมลูกเสือ                 | เสริมสร้างแรงจูงใจและเจตคติของผู้กำกับลูกเสือให้มีจิตอาสา                                                                                 |
| T6. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะ เจตคติของบุคลากร |                                                                                                                                           |

ตาราง 15 แสดง SWOT Matrix ด้านการบริหารจัดการ

| กลยุทธ์เชิงรุก                                                                          | จุดแข็ง (Strength: S)                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| SO                                                                                      | ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา  |
|                                                                                         | S13. มีการจัดโครงสร้างการบริหารและแผนการดำเนินงานในการส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ |
|                                                                                         | S17. มีการกำกับติดตามผลการดำเนินกิจกรรมลูกเสืออย่างต่อเนื่อง                         |
|                                                                                         | S18 มีการสรุปรายงานผล ปรับปรุงในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                 |
| โอกาส (Opportunities : O)                                                               | กลยุทธ์ (Strategy)                                                                   |
| O8. นโยบายของ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติและต้นสังกัด ให้การสนับสนุนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ | กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สถานศึกษาให้มีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                 |
| O9. ต้นสังกัดได้มีงบประมาณในการจัดกิจกรรม                                               |                                                                                      |
| O10. ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                        |                                                                                      |

ตาราง 15 (ต่อ)

| กลยุทธ์เชิงป้องกัน                                      | จุดแข็ง (Strength: S)                                                               |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| ST                                                      | ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา |
|                                                         | S14. การนำกระบวนการลูกเสือมาบริหารจัดการภายในโรงเรียน                               |
|                                                         | S15. โรงเรียนมีงบประมาณกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อพัฒนาโรงเรียนและชุมชนภายนอก        |
|                                                         | S16. มีระบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมต่อการมีจิตอาสาของลูกเสือ                      |
| อุปสรรค (Threats: T)                                    | กลยุทธ์ (Strategy)                                                                  |
| T7. นโยบายของกิจกรรมลูกเสือที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ | พัฒนาระบบการจัดทำแผนในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิดจิตอาสา                   |
| T8. การบริหารหน่วยงานภายนอกและชุมชน                     |                                                                                     |

ตาราง 15 (ต่อ)

| กลยุทธ์เชิงแก้ไข                                                                        | จุดอ่อน (Weaknesses: W)                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <div data-bbox="454 526 678 638">WO</div>                                               | ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา |
|                                                                                         | W9. ขวัญกำลังใจและความมั่นใจในการจัดการบริหารกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน              |
|                                                                                         | W11. การให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือภายในโรงเรียน                  |
| โอกาส (Opportunities : O)                                                               | กลยุทธ์ (Strategy)                                                                  |
| O8. นโยบายของ สำนักงานลูกเสือแห่งชาติและต้นสังกัด ให้การสนับสนุนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ | ยกระดับการนำนโยบาย ระเบียบมาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือส่งเสริมให้เกิดจิตอาสา        |
| O11. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการติดต่อสื่อสารของกิจกรรมลูกเสือ               |                                                                                     |



ตาราง 15 (ต่อ)

| กลยุทธ์เชิงรับ                                      | จุดอ่อน (Weaknesses: W)                                                                 |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| WT                                                  | ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา     |
|                                                     | W8. มีโครงการพัฒนาลูกเสือที่หลากหลายและกระจายไม่ได้เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างชัดเจน |
|                                                     | W10. อุปกรณ์และสื่อการจัดกิจกรรมลูกเสือมีอย่างจำกัด                                     |
| อุปสรรค (Threats: T)                                | กลยุทธ์ (Strategy)                                                                      |
| T8. การบริหารหน่วยงานภายนอกและชุมชน                 | กำกับติดตามการบริหารกิจกรรม                                                             |
| T9. แหล่งเรียนรู้ในการบริหารจัดการของกิจกรรมลูกเสือ | ลูกเสือให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง                                                   |

ตาราง 16 แสดง SWOT Matrix ด้านระดมทรัพยากร

| กลยุทธ์เชิงรุก                                                             | จุดแข็ง (Strength: S)             |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| SO                                                                         | ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 การระดม       |
|                                                                            | ทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ         |
|                                                                            | S20. การระดมทรัพยากรในการจัด      |
|                                                                            | กิจกรรมลูกเสือ                    |
|                                                                            | S22. มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน  |
|                                                                            | กิจกรรมลูกเสือ                    |
|                                                                            | S24. การดำเนินการที่บูรณาการในการ |
|                                                                            | บริหารทรัพยากรให้คุ้มค่า          |
| โอกาส (Opportunities : O)                                                  | กลยุทธ์ (Strategy)                |
| O14. รายได้ครัวเรือนของผู้ปกครอง ครอบครัว และชุมชนที่ได้รับในการจัดกิจกรรม | ส่งเสริมทรัพยากรในการจัด          |
| O15. งบประมาณสนับสนุนที่ได้รับจากผู้ปกครอง ชุมชนพอเพียง                    | กิจกรรมลูกเสือจากผู้ปกครอง        |
|                                                                            | ชุมชน                             |

ตาราง 16 (ต่อ)

| กลยุทธ์เชิงป้องกัน                                                  | จุดแข็ง (Strength: S)                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| ST                                                                  | ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ                                        |
|                                                                     | S19. การวางแผนจัดตั้งโครงการ สรุปลโครงการเพื่อรองรับในกิจกรรมลูกเสือ                        |
|                                                                     | S21. วิเคราะห์ความต้องการและจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือ                            |
|                                                                     | S23. สนับสนุนห้องลูกเสือ วัสดุอุปกรณ์สถานที่ที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมลูกเสือในการจัดกิจกรรม |
| อุปสรรค (Threats: T)                                                | กลยุทธ์ (Strategy)                                                                          |
| T10. นโยบายการจัดสรรทรัพยากรในส่งเสริมกิจกรรมที่มีไม่เพียงพอ        | สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                 |
| T11. ผู้ปกครองมีการย้ายถิ่นฐานที่ทำงานและการสนับสนุนที่ไม่ต่อเนื่อง |                                                                                             |

ตาราง 16 (ต่อ)

| กลยุทธ์เชิงแก้ไข                                                                       | จุดอ่อน (Weaknesses: W)                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div data-bbox="454 526 678 638" style="font-size: 48px; text-align: center;">WO</div> | ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 การระดม                                                                                         |
|                                                                                        | ทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ                                                                                           |
|                                                                                        | W14. งบประมาณที่สนับสนุนมีการ<br>ดำเนินการไม่ต่อเนื่อง<br>W16. การวางแผนการบริหารจัดการระดม<br>งบประมาณไม่ต่อเนื่อง |
| โอกาส (Opportunities : O)                                                              | กลยุทธ์ (Strategy)                                                                                                  |
| O13. ระเบียบในการระดมทรัพยากรในการจัด<br>กิจกรรมลูกเสือ                                | ระดมทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ในการ<br>จัดกิจกรรมลูกเสือจากชุมชนและ                                                     |
| O16. ชุมชนร่วมสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการ<br>จัดกิจกรรมลูกเสือ                          | ครอบครัว                                                                                                            |
| O17. แอปพลิเคชันในการจัดการระดมทรัพยากร                                                |                                                                                                                     |

ตาราง 16 (ต่อ)

| กลยุทธ์เชิงรับ                                                               | จุดอ่อน (Weaknesses: W)                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| WT                                                                           | ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ                             |
|                                                                              | W12. ลูกเสือขาดความร่วมมือในการระดมทรัพยากร                                      |
|                                                                              | W13. ผู้กำกับลูกเสือขาดความเข้าใจในหลักการระดมทรัพยากร                           |
| อุปสรรค (Threats: T)                                                         | W15. วัสดุบางรายการไม่ได้มาตรฐานและ<br>และเป็นคุณลักษณะเฉพาะในกิจกรรม<br>ลูกเสือ |
|                                                                              | กลยุทธ์ (Strategy)                                                               |
|                                                                              | กำกับติดตามการจัดสรรทรัพยากร<br>ในกิจกรรมลูกเสือ                                 |
| T12. สภาพเศรษฐกิจที่แปรปรวนและค่าครองชีพ<br>ของผู้ปกครอง                     |                                                                                  |
| T13. การกำกับติดตามเครือข่าย สังคม ในการมี<br>ส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ |                                                                                  |



ตาราง 17 แสดง SWOT Matrix ด้านเครือข่ายความร่วมมือ

| กลยุทธ์เชิงรุก                                                                             | จุดแข็ง (Strength: S)                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| SO                                                                                         | ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก |
|                                                                                            | S26. ลูกเสือมีการบริการร่วมกับชุมชนท้องถิ่นที่ครอบคลุมของกิจกรรมลูกเสือ            |
|                                                                                            | S28. มีโครงการ/กิจกรรมในการจัดกิจกรรมลูกเสือร่วมกับเครือข่าย ชุมชนและสังคม         |
|                                                                                            | S30. มีการบริหารพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือให้มีการจัดกิจกรรมลูกเสือ                 |
| โอกาส (Opportunities : O)                                                                  | กลยุทธ์ (Strategy)                                                                 |
| O18. นโยบายของเครือข่ายชุมชน สังคม องค์กรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือ | ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา       |
| O20. เอกอัครราชทูต วัฒนธรรม ภูมิปัญญาที่บูรณาการและสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ         |                                                                                    |
| O21. สังคมชุมชนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเป็นรูปธรรมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ           |                                                                                    |

ตาราง 17 (ต่อ)

| กลยุทธ์เชิงป้องกัน                                       | จุดแข็ง (Strength: S)                                                                   |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| ST                                                       | ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก      |
|                                                          | S25. โครงสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนการจัดกิจกรรมลูกเสือ                   |
|                                                          | S27. ผู้กำกับลูกเสือร่วมทำกิจกรรมพัฒนาบำเพ็ญประโยชน์ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน         |
|                                                          | S29. มีแผนและการจัดวัสดุอุปกรณ์ทำกิจกรรมการประสานความสัมพันธ์กับเครือข่าย ชุมชนและสังคม |
| อุปสรรค (Threats: T)                                     | กลยุทธ์ (Strategy)                                                                      |
| T10. นโยบายของกิจกรรมลูกเสือที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ | ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ                         |
| T11. ค่านิยมที่ชุมชนไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมลูกเสือ    |                                                                                         |

ตาราง 17 (ต่อ)

| กลยุทธ์เชิงแก้ไข                                                                            | จุดอ่อน (Weaknesses: W)                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| WO                                                                                          | ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก        |
|                                                                                             | W17. การกำกับติดตามเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา  |
|                                                                                             | W18. ความต่อเนื่องของการสนับสนุนงบประมาณในการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ |
|                                                                                             |                                                                                           |
| โอกาส (Opportunities : O)                                                                   | กลยุทธ์ (Strategy)                                                                        |
| O18. นโยบายของเครือข่ายชุมชน สังคม องค์กร ภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือ | สร้างระบบการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาโดยบูรณาการกับชุมชน สังคม           |
| O19. งบประมาณอุดหนุนเพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนการอบรม                         |                                                                                           |
| O22. เทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน                                                   |                                                                                           |

ตาราง 17 (ต่อ)

| กลยุทธ์เชิงป้องกัน                                                          | จุดอ่อน (Weaknesses: W)                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| WT                                                                          | ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก             |
|                                                                             | W18. ความต่อเนื่องของการสนับสนุนงบประมาณในการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ      |
|                                                                             | W19. ข้อมูลสารสนเทศเครือข่ายความร่วมมือในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา         |
| อุปสรรค (Threats: T)                                                        | กลยุทธ์ (Strategy)                                                                             |
| T11. ค่านิยมที่ชุมชนไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมลูกเสือ                       | กำกับติดตามเครือข่ายความร่วมมือเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา |
| T12. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อเครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วน |                                                                                                |

จากตารางวิเคราะห์ SWOT Matrix ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางของประเด็นกลยุทธ์ได้ 5 ประเด็น 20 กลยุทธ์ ดังนี้

#### **ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนากิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา**

กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาการการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

กลยุทธ์ที่ 1.2 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการการมีจิตอาสาทั้งในและนอกโรงเรียน

กลยุทธ์ที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและประเมินผลในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้มีจิตอาสา

กลยุทธ์ที่ 1.4 กำกับกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

#### **ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา**

กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือโดยเครือข่ายร่วมสนับสนุน

กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมการให้ผู้กำกับลูกเสือในการอบรม

กลยุทธ์ที่ 2.3 ยกระดับการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม

กลยุทธ์ที่ 2.4 เสริมสร้างแรงจูงใจและเจตคติของผู้กำกับลูกเสือให้มีจิตอาสา

#### **ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา**

กลยุทธ์ที่ 3.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สถานศึกษาให้มีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบการจัดทำแผนในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิดจิตอาสา

กลยุทธ์ที่ 3.3 ยกระดับการนำนโยบาย ระเบียบมาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือส่งเสริมให้เกิดจิตอาสา

กลยุทธ์ที่ 3.4 กำกับติดตามการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

#### **ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ**

กลยุทธ์ที่ 4.1 ส่งเสริมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากผู้ปกครอง ชุมชน

กลยุทธ์ที่ 4.2 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมการมีจิตอาสาของ

ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

กลยุทธ์ที่ 4.3 ระดมทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากชุมชนและครอบครัว

กลยุทธ์ที่ 4.4 กำกับติดตามการจัดสรรทรัพยากรในกิจกรรมลูกเสือ

#### **ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก**

กลยุทธ์ที่ 5.1 ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

กลยุทธ์ที่ 5.2 ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ

กลยุทธ์ที่ 5.3 สร้างระบบการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาโดยบูรณาการกับ

ชุมชน สังคม

กลยุทธ์ที่ 5.4 กำกับ ติดตามเครือข่ายความร่วมมือเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ

เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา



### ขั้นที่ 1.3 ผลการศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ตามประเด็นกลยุทธ์

จากการสัมภาษณ์แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ตามประเด็นกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จำนวน 5 คน ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ลักษณะของเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structure Interview) ซึ่งผลการสัมภาษณ์แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ตามประเด็นกลยุทธ์ สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ ได้ดังนี้

#### 1. ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนากิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

1.1 กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาการการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา  
จากประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นไว้ดังนี้

1.1.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

โรงเรียนควรมีหลักสูตรการจัดกิจกรรมโดยใช้วิชาลูกเสือโลก เข้ามาบริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือเพื่อพัฒนาให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เกิดจิตอาสาขึ้นมาตามกระบวนการ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 21 กันยายน 2567)

ควรมีหลักสูตรการจัดกิจกรรมโดยใช้วิชาลูกเสือโลก ลูกเสือชั้นพิเศษ ลูกเสือหลวงเข้ามาบริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 21 กันยายน 2567)

โรงเรียนควรมีหลักสูตรลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่บูรณาการร่วมกับหลักสูตรการอบรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษาเพื่อขัดเกลาจิตใจ เจตคติให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีการเสียสละ มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 22 กันยายน 2567)

มีหลักสูตรบูรณาการร่วมกับหลักสูตรการอบรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษาร่วมกับลูกเสือโลก ลูกเสือชั้นพิเศษของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 กันยายน 2567)

โรงเรียนควรมีหลักสูตรบูรณาการกับวิชาเครื่องหมายพิเศษของลูกเสือสามัญ  
รุ่นใหญ่เพื่อจัดกิจกรรมลูกเสือให้มีจิตอาสา...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 28 กันยายน 2567)

**1.2 กลยุทธ์ที่ 1.2 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการการมีจิตอาสาทั้งในและ  
นอกโรงเรียนจากประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นไว้ดังนี้**

1.2.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร ดังคำ  
สัมภาษณ์ต่อไปนี้

ผู้กำกับลูกเสือควรมีการนำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ออกไปจัดกิจกรรมต่าง ๆ  
ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาเพื่อให้เกิดจิตอาสาอยู่เป็นประจำ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 21 กันยายน 2567)

โรงเรียนควรมีการนำลูกเสือเข้าร่วมกับชุมชนออกไปจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งใน  
สถานศึกษาและนอกสถานศึกษาเป็นประจำ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 21 กันยายน 2567)

โรงเรียนควรมีการฝึกอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ใน  
หลักสูตรการเสียสละ การรู้คุณค่าและบำเพ็ญประโยชน์อยู่เป็นประจำ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 22 กันยายน 2567)

มีการฝึกอบรมหลักสูตรการเสียสละ การรู้คุณค่าและบำเพ็ญประโยชน์อยู่  
เป็นประจำ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 กันยายน 2567)

ผู้กำกับลูกเสือควรใช้ระบบหมู่ ทำให้มีผู้นำผู้ตามในการบริหารจัดการเพื่อให้  
เกิดความสามัคคีและมีเจตคติที่ดีในกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 28 กันยายน 2567)

**1.3 กลยุทธ์ที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและประเมินผลในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้มีจิตอาสา** จากประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นไว้ดังนี้

1.3.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

โรงเรียนควรมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 21 กันยายน 2567)

มีการพัฒนาหลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาร่วมกับการใช้เทคโนโลยีและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 21 กันยายน 2567)

โรงเรียนควรมีการพัฒนาหลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือ บำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาร่วมกับการใช้เทคโนโลยีและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลายอยู่เป็นประจำและอย่างต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 22 กันยายน 2567)

หลักสูตรควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนา รมรงค์ทำความสะอาดทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 กันยายน 2567)

บูรณาการร่วมกับการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนา บำเพ็ญประโยชน์ ทำความสะอาดทั้งในและนอกสถานศึกษาอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 28 กันยายน 2567)

**1.4 กลยุทธ์ที่ 1.4 กำกับการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา** จากประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นไว้ดังนี้

1.4.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

โรงเรียนควรให้ผู้กำกับลูกเสือเข้าร่วมการกำกับติดตาม นิเทศและประเมินหลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือให้มีมาตรฐานและประสิทธิภาพ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 21 กันยายน 2567)

มีการกำกับติดตามและประเมินหลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการกับเครือข่ายทางการศึกษามานิเทศการจัดกิจกรรม...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 21 กันยายน 2567)

ผู้กำกับลูกเสือควรมีการรายงานผลการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาโดยสรุปการจัดกิจกรรมพร้อมผลงานที่เป็นเชิงประจักษ์อย่างต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 22 กันยายน 2567)

มีการรายงานผลการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 กันยายน 2567)

มีการบูรณาการกับเครือข่ายทางการศึกษามานิเทศการจัดกิจกรรมลูกเสือและมีการทบทวนอยู่เป็นประจำ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 28 กันยายน 2567)

## 2. ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

2.1 กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือโดยเครือข่ายร่วมสนับสนุนจากประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นไว้ดังนี้

2.1.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

โรงเรียนควรมีแผนปฏิบัติการ โครงการในการพัฒนาศักยภาพของผู้กำกับลูกเสือและบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 21 กันยายน 2567)

มีแผนปฏิบัติการประจำปีบุคลากรในการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อนำความรู้มาเสริมสร้างในการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 21 กันยายน 2567)

ควรมีการวางแผนการกำกับติดตามการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อรักษามาตรฐานและคุณภาพของการกำกับติดตาม...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 22 กันยายน 2567)

มีการกำกับติดตามการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 กันยายน 2567)

โรงเรียนควรมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร อบรบเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการลูกเสือในการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างสม่ำเสมอ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 28 กันยายน 2567)



**2.2 กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมการให้ผู้กำกับลูกเสือในการอบรม** จากประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นไว้ดังนี้

2.2.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

โรงเรียนควรมีการจัดอบรมให้ผู้กำกับลูกเสือในการพัฒนาตนเองให้มีเจตคติในการส่งเสริมให้ลูกเสือนักจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์และการเสียสละให้กับผู้อื่น...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 21 กันยายน 2567)

มีการประสานหน่วยงานกับองค์กรภายนอกเพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือนักจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์เพื่อพัฒนาเจตคติทางการเสียสละการช่วยเหลือ การเห็นคุณค่าในตัวเอง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 21 กันยายน 2567)

มีโครงการ กิจกรรมที่สอดคล้องกับกิจกรรมลูกเสือ และสนับสนุนงบประมาณของโรงเรียนในการพัฒนาบุคลากรในการอบรมผู้กำกับลูกเสืออยู่เป็นประจำ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 22 กันยายน 2567)

โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินโครงการกิจกรรมลูกเสือและงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีในการพัฒนาบุคลากรในการอบรมผู้กำกับลูกเสือเพื่อการมีวุฒิที่สูงขึ้น...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 กันยายน 2567)

มีการวางแผนการจัดอบรมให้ผู้กำกับลูกเสือตามหลักสูตรเพื่อให้มีเจตคติในการส่งเสริมให้ลูกเสือนักจิตอาสาเข้าร่วมกับผู้อื่น...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 28 กันยายน 2567)

**2.3 กลยุทธ์ที่ 2.3 ยกระดับการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม**จากประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นไว้ดังนี้

2.3.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

ผู้กำกับลูกเสือควรมีการใช้กระบวนการบริหารจัดการเพื่อเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และร่วมบูรณาการเข้ามามีส่วนในการอบรมผู้กำกับลูกเสืออย่างต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 21 กันยายน 2567)

โรงเรียนมีหลักสูตรในการบริหารจัดการด้านมีการนำเทคโนโลยีบูรณาการเข้ามามีส่วนร่วมในการอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 21 กันยายน 2567)

มีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 22 กันยายน 2567)

โรงเรียนวางแผนการดำเนินงานให้มีการวัดและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 กันยายน 2567)

มีการวัดและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของผู้กำกับลูกเสือโดยมีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือและวัด ประเมินผลการจัดการอบรม...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 28 กันยายน 2567)

**2.4 กลยุทธ์ที่ 2.4 เสริมสร้างแรงจูงใจและเจตคติของผู้กำกับลูกเสือให้มีจิตอาสา** จากประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นไว้ดังนี้

2.4.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

โรงเรียนมีโครงการการอบรมเจตคติของผู้กำกับลูกเสือและมีการเสริมแรงทางบวก สร้างแรงจูงใจให้กับผู้กำกับลูกเสือให้มีแนวคิดทางบวกและมีภาวะผู้นำในการสร้างแรงจูงใจ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 21 กันยายน 2567)

มีการอบรมเจตคติ แรงจูงใจในการเสริมสร้างและมีการเสริมแรงทางบวกและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้กำกับลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 21 กันยายน 2567)

โรงเรียนมีการอบรมภาวะผู้นำให้กับผู้กำกับลูกเสือและมีการอบรมเจตคติ มีการเสริมแรงทางบวกเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับผู้กำกับลูกเสือให้มีความมั่นใจในการดำเนินการจัดกิจกรรมและเจตคติที่ดีของผู้กำกับลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 22 กันยายน 2567)

สร้างระบบผู้นำผู้ตามในการช่วยเหลือให้การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของผู้กำกับลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 กันยายน 2567)

โรงเรียนควรมีหลักสูตรการสร้างระบบผู้นำผู้ตามในการช่วยเหลือผู้อื่นให้การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 28 กันยายน 2567)

### 3. ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

3.1 กลยุทธ์ที่ 3.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สถานศึกษาให้มีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จากประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นไว้ดังนี้

3.1.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

ควรมีแผนการดำเนินงานในการประชุมวางแผนตามขั้นตอนและมีการดำเนินการ ร่วมกับการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 21 กันยายน 2567)

โรงเรียนดำเนินการประชุมวางแผนการดำเนินการ เป็นลำดับขั้นตอนและแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 21 กันยายน 2567)

ควรมีการจัดโครงสร้างการบริหารกิจกรรมลูกเสือ โครงสร้างการดำเนินการ และแผนการดำเนินงานเป็นขั้นตอนเพื่อการมอบหมายความรับผิดชอบ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 22 กันยายน 2567)

โรงเรียนควรส่งเสริมให้มีการจัดโครงสร้างการบริหารตามโครงสร้างลำดับการบังคับบัญชาของกิจกรรมลูกเสือและแผนการดำเนินงานเป็นขั้นตอนมีการนิเทศกำกับติดตามและสรุปในการดำเนินการอยู่เป็นประจำ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 กันยายน 2567)

ควรจัดทำโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพ เจตคติ แรงจูงใจในการมีจิตอาสาให้กับผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่อยู่เป็นประจำทำให้มีความคิดว่าการมีน้ำใจ มีจิตอาสาเป็นเรื่องปกติของลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 28 กันยายน 2567)

**3.2 กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบการจัดทำแผนในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้  
เกิดจิตอาสา** จากประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นไว้ดังนี้

3.2.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร ดังคำ  
สัมภาษณ์ต่อไปนี้

โรงเรียนควรมีการวางแผนการบริหารการจัดทำประชาสัมพันธ์ในรูปแบบ  
ต่าง ๆ ของกิจกรรมนำเสนอผ่านช่องทางออนไลน์ เว็บไซต์ วิทยูและอีกหลายช่องทาง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 21 กันยายน 2567)

ควรวางแผนการจัดทำประชาสัมพันธ์ของกิจกรรมนำเสนอผ่านช่องทาง  
ออนไลน์ การแจ้งข่าวสารกิจกรรมลูกเสือที่รวดเร็วและทันสมัยตอบรับเทคโนโลยีที่  
เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์โดยรอบด้าน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 21 กันยายน 2567)

โรงเรียนควรจัดทำแผนเพจ เฟสบุ๊กในการนำเสนอกิจกรรมลูกเสือ ทั้งในเรื่อง  
ของกิจกรรมที่จัดเป็นประจำและการเข้าค่ายพักแรมและการกิจเฉพาะในการร่วมพัฒนาทั้ง  
ในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 22 กันยายน 2567)

จัดทำแผนเพจ เฟสบุ๊กนำเสนอกิจกรรมลูกเสือร่วมพัฒนาทั้งในและนอก  
สถานศึกษา...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 กันยายน 2567)

โรงเรียนควรมีโครงการในแผนปฏิบัติการโดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการ  
บริหารจัดการทั้งเรื่องบุคลากร ผู้กำกับลูกเสือ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เพื่อส่งเสริมให้มีจิตอาสา  
พัฒนาชุมชน สังคมโดยรอบด้าน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 28 กันยายน 2567)



**3.3 กลยุทธ์ที่ 3.3 ยกระดับการนำนโยบาย ระเบียบมาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือ ส่งเสริมให้เกิดจิตอาสา** จากประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นไว้ดังนี้

3.3.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

โรงเรียนควรนำนโยบาย ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ระเบียบกระทรวงมาบูรณาการ มาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือและจัดกิจกรรมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 21 กันยายน 2567)

นำนโยบาย ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ ข้อบังคับมาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือส่งเสริมให้เกิดจิตอาสา...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 21 กันยายน 2567)

ควรนำระเบียบ ข้อบังคับของสำนักงานลูกเสือแห่งชาตินำมาจัดโครงสร้างการบริหารเป็นลำดับขั้นตอนและมอบหมายความรับผิดชอบเป็นระบบ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 22 กันยายน 2567)

โรงเรียนควรจะนำข้อบังคับของสำนักงานลูกเสือแห่งชาตินำมาจัดโครงสร้างและมอบหมายความรับผิดชอบของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ผู้กำกับลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 กันยายน 2567)

ผู้อำนวยการควรนำนโยบายในแต่ละระดับมาสังเคราะห์และบูรณาการแล้วดำเนินการลงสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 28 กันยายน 2567)

**3.4 กลยุทธ์ที่ 3.4 กำกับติดตามการบริหารกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง**จากประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นไว้ดังนี้

3.4.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

ผู้อำนวยการควรแต่งตั้งคณะกรรมการโดยให้ผู้กำกับลูกเสื่อดำเนินการกำกับติดตามผลการดำเนินกิจกรรมลูกเสืออย่างต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 21 กันยายน 2567)

ควรนิเทศ กำกับ ติดตามผลการดำเนินกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 21 กันยายน 2567)

โรงเรียนควรดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการโดยการกำกับติดตาม และมีแผนการประกันคุณภาพของกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 22 กันยายน 2567)

ควรมีแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม แต่งตั้งคณะกรรมการและมีการรายงานผลของกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 กันยายน 2567)

โรงเรียนควรมีการสรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา และปรับปรุงในการจัดกิจกรรมลูกเสืออยู่เป็นระยะ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 28 กันยายน 2567)

#### 4. ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ

##### 4.1 กลยุทธ์ที่ 4.1 ส่งเสริมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากผู้ปกครอง ชุมชน

จากประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นไว้ดังนี้

4.1.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา งบประมาณ อุปกรณ์และวิทยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 21 กันยายน 2567)

ควรมีการวางแผนการดำเนินการ มีแผนการปฏิบัติการส่งเสริมการระดมทรัพยากรทางการศึกษาอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมและนำไปปฏิบัติได้...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 21 กันยายน 2567)

ควรดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาประกอบการจัดกิจกรรมลูกเสือในส่วนของกิจกรรมรายชั่วโมงและการเข้าค่ายการฝึกอบรม...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 22 กันยายน 2567)

โรงเรียนควรมีแผนการส่งเสริมการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 กันยายน 2567)

ควรวางแผนการสร้างระบบการใช้สื่อเทคโนโลยีในการระดมทรัพยากรเพื่อการจัดกิจกรรมที่มีทรัพยากรในการดำเนินการที่พร้อมและพัฒนาในการจัดกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 28 กันยายน 2567)

**4.2 กลยุทธ์ที่ 4.2 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมการมีจิตอาสา**  
**ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่** จากประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นไว้ดังนี้

4.2.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

โรงเรียนมีแผนการขอความร่วมมือและการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก ในการขอรับบริจาควัสดุอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 21 กันยายน 2567)

ควรวางแผนการดำเนินการโดยขอรับการสนับสนุนจากโรงเรียนในเครือข่าย การศึกษา องค์กรภายนอก องค์กรชุมชน และองค์กรเอกชนในการขอรับการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 21 กันยายน 2567)

ควรวางแผนการจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีในการ จัดสรรและสนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์ สื่อการจัดกิจกรรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 22 กันยายน 2567)

โรงเรียนจะต้องจัดสรรงบประมาณตามแผนปฏิบัติการและดำเนินการ สนับสนุนอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 กันยายน 2567)

โรงเรียนควรจัดทำโครงการเพื่อเสนอของบประมาณในการจัดกิจกรรมกับ องค์กรภายนอก องค์กรชุมชน และองค์กรเอกชน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 28 กันยายน 2567)

**4.3 กลยุทธ์ที่ 4.3 ระดมทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากชุมชน และครอบครัว** จากประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นไว้ดังนี้

4.3.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

โรงเรียนควรมีข้อมูลในการดำเนินการสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาและบูรณาการร่วมกับกิจกรรมอื่น ๆ ของโรงเรียน...  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 21 กันยายน 2567)

ควรมีแผนการดำเนินการสำรวจแหล่งเรียนรู้ทั้งภายนอกและภายในโรงเรียนที่ใช้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา...  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 21 กันยายน 2567)

โรงเรียนควรขอความร่วมมือกับครอบครัวของลูกเสือ ชุมชนและสังคม ในการสนับสนุนการจัดทำแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ...  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 22 กันยายน 2567)

ควรขอความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ชุมชนและสังคม ในการจัดทำแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือและจัดฝึกอบรมให้กับลูกเสือ...  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 กันยายน 2567)

โรงเรียนควรดำเนินการระดมทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกซ่อมแซมและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ชำรุดเสื่อมสภาพเพื่อมาใช้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ...  
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 28 กันยายน 2567)



**4.4 กลยุทธ์ที่ 4.4 กำกับติดตามการจัดสรรทรัพยากรในกิจกรรมลูกเสือ** จากประเด็น  
การสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นไว้ดังนี้

4.4.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร ดังคำ  
สัมภาษณ์ต่อไปนี้

โรงเรียนควรมีการวางแผนการดำเนินการกำกับติดตามการตามแผนการใช้  
ทรัพยากรในการจัดกิจกรรมเช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในการฝึกและสื่อเทคโนโลยีใน  
การจัดการฝึกอบรมและการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 21 กันยายน 2567)

ควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้ทรัพยากรในการจัดกิจกรรม การจัดสรร  
งบประมาณ การใช้วัสดุสื่อการสอน การจัดกิจกรรม...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 21 กันยายน 2567)

ควรมีการรายงานผลการจัดสรรงบประมาณ สรุปโครงการ กิจกรรมในการ  
จัดสรรงบประมาณเพื่อรายงานให้กับโรงเรียนของการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 22 กันยายน 2567)

โรงเรียนควรมีแผนการปฏิบัติการ การรายงานผลการจัดสรรงบประมาณ  
ส่งเสริมให้เครือข่ายทางการศึกษาร่วมกันในการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 กันยายน 2567)

ส่งเสริมให้เครือข่ายทางการศึกษาร่วมบูรณาการในการกำกับติดตาม การ  
ระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 28 กันยายน 2567)

## 5. ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงาน ภายนอก

5.1 กลยุทธ์ที่ 5.1 ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อ ส่งเสริมการมีจิตอาสา จากประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นไว้ดังนี้

5.1.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร ดังคำ สัมภาษณ์ต่อไปนี้

โรงเรียนควรมีแผนการปฏิบัติการโครงการ/กิจกรรมในการประสานความ ร่วมมือของเครือข่ายทางการศึกษา ชุมชนและองค์กรภายนอกในการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 21 กันยายน 2567)

ควรมีแผนการประชาสัมพันธ์ให้กับชุมชน ร่วมกันการประสานความร่วมมือ ของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 21 กันยายน 2567)

มีการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโดยใช้เทคโนโลยีในการ สื่อสารให้กับชุมชน สังคมในการสร้างความตระหนักของกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 22 กันยายน 2567)

ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้กับชุมชน สังคมในการสร้างความตระหนักของ กิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา การช่วยเหลือผู้อื่นและการเสียสละ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 กันยายน 2567)

โรงเรียนควรดำเนินการวางแผนการประสานความร่วมมือเครือข่ายโรงเรียน ทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 28 กันยายน 2567)

**5.2 กลยุทธ์ที่ 5.2 ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของ  
ลูกเสือ** จากประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นไว้ดังนี้

5.2.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร ดังคำ  
สัมภาษณ์ต่อไปนี้

ควรมีการกำหนดดำเนินการบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบผู้กำกับลูกเสือและ  
บุคลากรของโรงเรียนในการประสานงานกับสังคมและเครือข่ายอย่างชัดเจน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 21 กันยายน 2567)

โรงเรียนควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนและ  
เครือข่ายทางการศึกษาอย่างชัดเจน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 21 กันยายน 2567)

โรงเรียนดำเนินการประชุมวางแผนชี้แจงในการร่วมมือของเครือข่ายในการจัด  
กิจกรรมและมีโครงการแผนการดำเนินการในการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 22 กันยายน 2567)

โรงเรียนควรมีการวางแผนประชุมชี้แจงในการร่วมมือของเครือข่าย สังคม  
ชุมชนในการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 กันยายน 2567)

โรงเรียนมีโครงการของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในแผนการดำเนินการในการจัด  
กิจกรรมลูกเสือโดยมีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 28 กันยายน 2567)

**5.3 กลยุทธ์ที่ 5.3 สร้างระบบการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาโดย**  
**บูรณาการกับชุมชน สังคม** จากประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นไว้ดังนี้

5.3.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายของโรงเรียนในสังกัด ชุมชน  
 ท้องถิ่นและสังคมบูรณาการในระบบการบริหารจัดการของกิจกรรม...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 21 กันยายน 2567)

โรงเรียนมีการส่งเสริมการสร้างระบบบริหารจัดการร่วมกับการบูรณาการ  
 เครือข่ายผู้ปกครองเครือข่ายของชุมชน ท้องถิ่นและโรงเรียนในสังกัดในการจัดกิจกรรม  
 ลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 21 กันยายน 2567)

ควรมีการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายของชุมชน ท้องถิ่นและส่งเสริมสนับสนุน  
 การบริหารการสร้างระบบกับโรงเรียนเครือข่ายทางการศึกษา...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 22 กันยายน 2567)

ควรมีการบูรณาการประชาสัมพันธ์ให้กับเครือข่ายผู้ปกครองกับ ศิษย์เก่าและ  
 ชุมชนต่าง ๆ เพื่อร่วมกันจัดกิจกรรมลูกเสือและสร้างความสามัคคีในชุมชนและสังคมใน  
 ปัจจุบัน...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 กันยายน 2567)

โรงเรียนดำเนินการสร้างเครือข่ายผู้ปกครองกับ ศิษย์เก่าและชุมชนต่าง ๆ โดย  
 มีการบูรณาการเครือข่ายเพื่อร่วมกันจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 28 กันยายน 2567)

**5.4 กลยุทธ์ที่ 5.4 กำกับ ติดตามเครือข่ายความร่วมมือเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริม การมีจิตอาสา** จากประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นไว้ดังนี้

5.4.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

ควรมีการกำกับติดตามการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ และควรดำเนินการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติเพื่อให้กำลังใจในความร่วมมือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 21 กันยายน 2567)

โรงเรียนดำเนินการตามแผนปฏิบัติการโดยมีการกำกับติดตาม การมีส่วนร่วมของเครือข่ายชุมชน องค์กรเอกชนในการมีส่วนร่วมของการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 21 กันยายน 2567)

โรงเรียนควรมีการสร้างขวัญกำลังใจในการดำเนินการมอบหมายในการปฏิบัติหน้าที่แยกออกจากกันให้ชัดเจนและสนับสนุนเครือข่ายทางการศึกษาในการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 22 กันยายน 2567)

มีการสร้างขวัญกำลังใจในการดำเนินการให้กับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือร่วมกับการจัดทำวารสารประชาสัมพันธ์ทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียนโดยการเผยแพร่ให้กับเครือข่าย ชุมชนและทางออนไลน์...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 22 กันยายน 2567)

ควรจัดทำวารสารประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้กับเครือข่าย ชุมชนในการมีส่วนร่วมของกิจกรรมลูกเสือเพื่อบริหารจัดการการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ...

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, 28 กันยายน 2567)

จากการสัมภาษณ์แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ตามประเด็นกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จำนวน 5 คน ซึ่งผลการสัมภาษณ์แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ตามประเด็นกลยุทธ์สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ ได้ดังนี้



ตาราง 18 แสดงสรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา  
ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ตามประเด็นกลยุทธ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

| ประเด็นกลยุทธ์                                                                           | สรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางในการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนากิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา</b>                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาการการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีหลักสูตรการจัดกิจกรรมโดยใช้วิชาลูกเสือโลก ลูกเสือชั้นพิเศษ ลูกเสือหลวงเข้ามาบริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือ</li> <li>2. หลักสูตรบูรณาการร่วมกับหลักสูตรการอบรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษา</li> <li>3. หลักสูตรบูรณาการกับวิชาเครื่องหมายพิเศษของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เพื่อจัดกิจกรรมลูกเสือให้มีจิตอาสา</li> </ol> |
| กลยุทธ์ที่ 1.2 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการการมีจิตอาสาทั้งในและนอกโรงเรียน      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการนำลูกเสือออกไปจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาเป็นประจำ</li> <li>2. มีการฝึกอบรมหลักสูตรการเสียสละ การรู้คุณค่าและบำเพ็ญประโยชน์อยู่เป็นประจำ</li> <li>3. ใช้ระบบหมู่ มีผู้นำผู้ตามในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความสามัคคีและมีเจตคติที่ดีในกิจกรรมลูกเสือ</li> </ol>                              |
| กลยุทธ์ที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและประเมินผลในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้มีจิตอาสา | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาจัดกิจกรรมลูกเสือ</li> <li>2. มีการพัฒนาหลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาร่วมกับการใช้เทคโนโลยีและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย</li> <li>3. มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนา ทำความสะอาดทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>                                 |

| ประเด็นกลยุทธ์                                                                         | สรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางในการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| กลยุทธ์ที่ 1.4 กำกับกับการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการกำกับติดตามและประเมินหลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือ</li> <li>2. มีการรายงานผลการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง</li> <li>3. มีการบูรณาการกับเครือข่ายทางการศึกษามาในเทศการจัดกิจกรรมลูกเสือและมีการทบทวนอยู่เป็นประจำ</li> </ol>  |
| <b>ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือโดยเครือข่ายร่วมสนับสนุน                     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีแผนการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือและบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมลูกเสือ</li> <li>2. มีการกำกับติดตามการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมลูกเสือ</li> <li>3. มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างสม่ำเสมอ</li> </ol> |
| กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมการให้ผู้กำกับลูกเสือในการอบรม                                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการจัดอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือให้มีเจตคติในการส่งเสริมให้ลูกเสือมีจิตอาสา</li> <li>2. ประสานหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือ</li> <li>3. มีโครงการและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในการอบรมผู้กำกับลูกเสือ</li> </ol>           |
| กลยุทธ์ที่ 2.3 ยกระดับการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม           | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เข้ามามีส่วนในการอบรมผู้กำกับลูกเสือ</li> <li>2. มีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือ</li> <li>3. มีการวัดและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของผู้กำกับลูกเสือ</li> </ol>                             |
| กลยุทธ์ที่ 2.4 เสริมสร้างแรงจูงใจและเจตคติของผู้กำกับลูกเสือให้มีจิตอาสา               | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการอบรมเจตคติ มีการเสริมแรงทางบวกและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้กำกับลูกเสือ</li> </ol>                                                                                                                                                                           |

| ประเด็นกลยุทธ์                                                                                      | สรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางในการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                     | 2. สร้างระบบผู้นำผู้ตามในการช่วยเหลือให้การ<br>จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของผู้กำกับลูกเสือ                                                                                                                                                        |
| <b>ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา</b>          |                                                                                                                                                                                                                                                |
| กลยุทธ์ที่ 3.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ<br>สถานศึกษาให้มีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่น<br>ใหญ่          | 1. ประชุมวางแผนการดำเนินการ แต่งตั้ง<br>คณะกรรมการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือ<br>2. จัดโครงสร้างการบริหารและแผนการ<br>ดำเนินงานเป็นขั้นตอน<br>3. จัดทำโครงการพัฒนาเจตคติ การมีจิตอาสา<br>ให้กับลูกเสือเป็นประจำ                                 |
| กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบการจัดทำแผนในการ<br>บริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิดจิตอาสา                | 1. วางแผนการจัดทำประชาสัมพันธ์ของ<br>กิจกรรมนำเสนอผ่านช่องทางออนไลน์<br>2. จัดทำแผนเพจ เฟสบุ๊กนำเสนอกิจกรรม<br>ลูกเสือร่วมพัฒนาทั้งในและนอกสถานศึกษา<br>3. นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ                                               |
| กลยุทธ์ที่ 3.3 ยกย่องการน่านโยบาย ระเบียบ<br>มาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือส่งเสริมให้เกิด<br>จิตอาสา | 1. นำนโยบาย ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ มา<br>บริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือ<br>2. นำระเบียบ ข้อบังคับของสำนักงานลูกเสือ<br>แห่งชาตินำมาจัดโครงสร้างเป็นลำดับขั้นตอน<br>และมอบหมายความรับผิดชอบเป็นระบบ<br>3. นำนโยบายลงสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง |
| กลยุทธ์ที่ 3.4 กำกับติดตามการบริหารกิจกรรม<br>ลูกเสือให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง                 | 1. กำกับติดตามผลการดำเนินกิจกรรมลูกเสือ<br>อย่างต่อเนื่อง<br>2. จัดทำแผนการกำกับติดตาม และมีแผนการ<br>ประกันคุณภาพของกิจกรรมลูกเสือ<br>3.สรุปรายงานผล ปรับปรุงในการจัดกิจกรรม<br>ลูกเสือ                                                       |
| <b>ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ</b>                                         |                                                                                                                                                                                                                                                |
| กลยุทธ์ที่ 4.1 ส่งเสริมทรัพยากรในการจัด<br>กิจกรรมลูกเสือจากผู้ปกครอง ชุมชน                         | 1. มีการวางแผนการดำเนินการส่งเสริมการ<br>ระดมทรัพยากรทางการศึกษา                                                                                                                                                                               |

| ประเด็นกลยุทธ์                                                                              | สรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางในการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                             | 2. ส่งเสริมการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในท้องถิ่น<br>3. สร้างระบบการใช้สื่อเทคโนโลยีในการระดมทรัพยากร                                                                                                                                                         |
| กลยุทธ์ที่ 4.2 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่  | 1. ขอความร่วมมือจากองค์กรภายนอกในการขอรับบริจาควัสดุอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม<br>2. วางแผนการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม<br>3. จัดทำโครงการเพื่อเสนอจองงบประมาณในการจัดกิจกรรม                                                            |
| กลยุทธ์ที่ 4.3 ระดมทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากชุมชนและครอบครัว          | 1. สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา<br>2. ขอความร่วมมือกับครอบครัว ชุมชน สังคม ในการจัดทำแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ<br>3. ระดมทุนจากหน่วยงานภายนอกซ่อมแซมและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ |
| กลยุทธ์ที่ 4.4 กำกับติดตามการจัดสรรทรัพยากรในกิจกรรมลูกเสือ                                 | 1. มีการกำกับติดตามการใช้ทรัพยากรในการจัดกิจกรรม<br>2. มีการรายงานผลการจัดสรรงบประมาณการจัดกิจกรรมลูกเสือ<br>3. ส่งเสริมให้เครือข่ายทางการศึกษาร่วมบูรณาการในการกำกับติดตาม การระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                            |
| <b>ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก</b>   |                                                                                                                                                                                                                                                              |
| กลยุทธ์ที่ 5.1 ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา | 1. มีแผนการประสานความร่วมมือของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ<br>2. มีการประชาสัมพันธ์ให้กับชุมชน สังคมในการสร้างความตระหนักของกิจกรรมลูกเสือ                                                                                                               |

| ประเด็นกลยุทธ์                                                                                                          | สรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางในการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                         | 3.ประสานความร่วมมือเครือข่ายโรงเรียนทาง<br>การศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม                                                                                                                                                                          |
| กลยุทธ์ที่ 5.2 ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือ<br>เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ                                      | 1. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ<br>ของโรงเรียนและเครือข่ายอย่างชัดเจน<br>2.มีการประชุมวางแผนชี้แจงในการร่วมมือของ<br>เครือข่ายในการจัดกิจกรรม<br>3.มีโครงการแผนการดำเนินการในการจัด<br>กิจกรรมลูกเสือโดยมีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วม<br>ทุกขั้นตอน    |
| กลยุทธ์ที่ 5.3 สร้างระบบการจัดกิจกรรมลูกเสือ<br>เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาโดยบูรณาการกับชุมชน<br>สังคม                   | 1. มีการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายของชุมชน<br>ท้องถิ่นและโรงเรียน<br>2. มีการบูรณาการเครือข่ายผู้ปกครองกับ ศิษย์<br>เก่าและชมรมต่าง ๆ เพื่อร่วมกันจัดกิจกรรม<br>ลูกเสือ                                                                                      |
| กลยุทธ์ที่ 5.4 กำกับ ติดตามเครือข่ายความ<br>ร่วมมือเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม<br>ลูกเสือเพื่อส่งเสริม การมีจิตอาสา | 1. มีการกำกับติดตามการมีส่วนร่วมของ<br>เครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ<br>2.มีการสร้างขวัญกำลังใจในการดำเนินการ<br>ให้กับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ<br>3. จัดทำวารสารประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้กับ<br>เครือข่าย ชุมชนในการมีส่วนร่วมของกิจกรรม<br>ลูกเสือ |

## ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

การสร้างและตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญ  
รุ่นใหญ่ ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

### 2.1 ผลการร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการกำหนดแนวทางประเด็นกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการ  
มีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และผลจากการสัมภาษณ์แนวทางในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริม



การมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ประกอบด้วย ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ กิจกรรม ได้ผลดังภาพ 6



ภาพ 6 แสดงร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

จากภาพ 6 แสดงร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน แบ่งออกเป็น 5 กลยุทธ์ 20 กิจกรรม มีรายละเอียด ดังนี้

### วิสัยทัศน์

โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาพัฒนาบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่มีประสิทธิภาพ

### พันธกิจ

1. ส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือให้ได้มาตรฐาน
2. สนับสนุนบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการกิจกรรมลูกเสือ
3. จัดระบบบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้มีคุณภาพ
4. สนับสนุนทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสืออย่างเพียงพอ
5. พัฒนาการบริหารในการมีส่วนร่วมของเครือข่าย

### เป้าประสงค์

1. โรงเรียนมีการบริหารจัดการหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา
2. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรม
3. โรงเรียนมีการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาที่มีคุณภาพ
4. โรงเรียนมีทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาอย่างมีคุณภาพ
5. โรงเรียนได้รับการสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาจาก

เครือข่ายสังคมและชุมชน

### กลยุทธ์

#### กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนากิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

กิจกรรมที่ 1.1 พัฒนาการการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

กิจกรรมที่ 1.2 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการการมีจิตอาสาทั้งในและนอก

โรงเรียน

กิจกรรมที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและประเมินผลในการจัดกิจกรรมลูกเสือ

เพื่อให้มีจิตอาสา

กิจกรรมที่ 1.4 กำกับกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

#### กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

กิจกรรมที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือโดยเครือข่ายร่วมสนับสนุน

กิจกรรมที่ 2.2 ส่งเสริมการให้ผู้กำกับลูกเสือในการอบรม

กิจกรรมที่ 2.3 ยกย่องการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม

กิจกรรมที่ 2.4 เสริมสร้างแรงจูงใจและเจตคติของผู้กำกับลูกเสือให้มีจิตอาสา

#### กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

กิจกรรมที่ 3.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สถานศึกษาให้มีจิตอาสาของลูกเสือสามัญ

รุ่นใหญ่

กิจกรรมที่ 3.2 พัฒนาระบบการจัดทำแผนในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิด

จิตอาสา

กิจกรรมที่ 3.3 ยกย่องการนำนโยบายมาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือ

กิจกรรมที่ 3.4 กำกับติดตามการบริหารกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

#### กลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ

กิจกรรมที่ 4.1 ส่งเสริมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากผู้ปกครอง ชุมชน

กิจกรรมที่ 4.2 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมการมีจิตอาสาของ

ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

กิจกรรมที่ 4.3 ระดมทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากชุมชนและครอบครัว

กิจกรรมที่ 4.4 กำกับติดตามการจัดสรรทรัพยากรในกิจกรรมลูกเสือ

### กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก

กิจกรรมที่ 5.1 ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

กิจกรรมที่ 5.2 ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ

กิจกรรมที่ 5.3 สร้างระบบการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาโดยบูรณาการกับชุมชน สังคม

กิจกรรมที่ 5.4 กำกับติดตามเครือข่ายความร่วมมือเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

จากการร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดของมาตรการและตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียดดังตาราง 19 ดังนี้

**ตาราง 19** แสดงกลยุทธ์ กิจกรรม มาตรการ และตัวชี้วัดของร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

| กลยุทธ์                                                              | มาตรการ                                                                                                       | ตัวชี้วัด                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| <b>กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนากิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา</b>     |                                                                                                               |                                                                            |
| กิจกรรมที่ 1.1 พัฒนาการการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา | 1. มีหลักสูตรการจัดกิจกรรมโดยใช้วิชาลูกเสือโลก ลูกเสือขั้นพิเศษ ลูกเสือหลวงเข้ามาบริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือ | 1.1 หลักสูตรการจัดกิจกรรมโดยใช้วิชาลูกเสือโลก ลูกเสือขั้นพิเศษ ลูกเสือหลวง |
|                                                                      | 2. หลักสูตรบูรณาการร่วมกับหลักสูตรการอบรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษา                                   | 2.1 รายงานการใช้หลักสูตรบูรณาการการจัดกิจกรรม                              |
|                                                                      |                                                                                                               | 2.2 มีหลักสูตรบูรณาการร่วมกับหลักสูตรการอบรมลูกเสือจิตอาสา                 |
|                                                                      |                                                                                                               |                                                                            |

| กลยุทธ์                                                                                              | มาตรการ                                                                                                                                                                                                                                      | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                      | 3. หลักสูตรบูรณาการกับวิชา<br>เครื่องหมายพิเศษของลูกเสือ<br>สามัญรุ่นใหญ่เพื่อจัดกิจกรรม<br>ลูกเสือให้มีจิตอาสา                                                                                                                              | 3.1 หลักสูตรบูรณาการกับ<br>วิชาเครื่องหมายพิเศษของ<br>ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่<br>3.2 รายงานการใช้หลักสูตร<br>บูรณาการกับวิชาเครื่องหมาย<br>พิเศษของลูกเสือสามัญรุ่น<br>ใหญ่                                                                                                                                                                                                    |
| กิจกรรมที่ 1.2 ส่งเสริมการจัด<br>กิจกรรมลูกเสือบูรณาการการมี<br>จิตอาสาทั้งในและนอก<br>โรงเรียน      | 1. จำนวนการจัดกิจกรรม<br>ลูกเสือ<br>2. มีการฝึกอบรมหลักสูตรการ<br>เสียสละ การรู้คุณค่าและ<br>บำเพ็ญประโยชน์อยู่เป็นประจำ<br>3. ใช้ระบบหมู่ มีผู้นำผู้ตามใน<br>การบริหารจัดการเพื่อให้เกิด<br>ความสามัคคีและมีเจตคติที่ดีใน<br>กิจกรรมลูกเสือ | 1. จำนวนการจัดกิจกรรม<br>ลูกเสือทั้งในสถานศึกษาและ<br>นอกสถานศึกษา<br>1.2 ร้อยละความพึงพอใจของ<br>ผู้เกี่ยวข้องในกิจกรรมลูกเสือ<br>2.1 หลักสูตรการเสียสละ การ<br>รู้คุณค่าและบำเพ็ญประโยชน์<br>2.2 ผลการประเมินหลักสูตร<br>การเสียสละ การรู้คุณค่าและ<br>บำเพ็ญประโยชน์<br>3.1 ร้อยละของความพึงพอใจ<br>ของลูกเสือที่เข้าร่วมกิจกรรม<br>3.2 รายงานผลการจัด<br>กิจกรรมลูกเสือ |
| กิจกรรมที่ 1.3 เพิ่ม<br>ประสิทธิภาพการวัดและ<br>ประเมินผลในการจัดกิจกรรม<br>ลูกเสือเพื่อให้มีจิตอาสา | 1. มีการวัดและประเมินผลใน<br>การจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้มี<br>จิตอาสาตามสภาพจริง<br>2. มีการพัฒนาหลักสูตรการจัด<br>กิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการ<br>มีจิตอาสาร่วมกับการใช้                                                                 | 1.1 ร้อยละของการวัดและ<br>ประเมินผลตามสภาพจริง<br>1.2 แผนการจัดกิจกรรม<br>ลูกเสือที่สอดคล้องกับ<br>เทคโนโลยี<br>2.1 หลักสูตรการจัดกิจกรรม<br>ลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิต<br>อาสา                                                                                                                                                                                           |

| กลยุทธ์                                                                         | มาตรการ                                                                                      | ตัวชี้วัด                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                 | เทคโนโลยีและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน                                                             | 2.2 รายงานการใช้หลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                                                |
|                                                                                 | 3. มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนา ทำความสะอาดทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง         | 3.1 รายงานสรุปผลการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ส่งเสริมการพัฒนาทั้งในและนอกสถานศึกษา<br>3.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในกิจกรรมลูกเสือ |
| กิจกรรมที่ 1.4 กำกับการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา               | 1. มีการกำกับติดตามและประเมินหลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                    | 1.1 ร้อยละของกิจกรรมที่มีการกำกับติดตามการจัดกิจกรรม<br>1.2 แผนการกำกับติดตามกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                 |
|                                                                                 | 2. มีการรายงานผลการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง                  | 2. รายงานผลการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                                                             |
|                                                                                 | 3. มีการบูรณาการกับเครือข่ายทางการศึกษามานีเทศการจัดกิจกรรมลูกเสือและมีการทบทวนอยู่เป็นประจำ | 3.1 แผนการจัดกิจกรรมที่มีการบูรณาการกับเครือข่ายทางการศึกษา<br>3.2 ร้อยละความพึงพอใจของเครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วม                  |
| <b>กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา</b> |                                                                                              |                                                                                                                                      |
| กิจกรรมที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือโดยเครือข่ายร่วมสนับสนุน              | 1. มีแผนการพัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมลูกเสือสาธารณประโยชน์         | 1. แผนการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือและบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                              |



| กลยุทธ์ | มาตรการ                                                                                                                         | ตัวชี้วัด                                                                                                                                   |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|         | 2. ติดตามการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                              | 2. รายงานการกำกับติดตามการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                            |
|         | 3. มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อเป็นแบบอย่างในการมีจิตอาสาพัฒนาพื้นที่ สาธารณะและสังคมชุมชน | 3.1 ข้อมูลของการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ<br>3.2 ร้อยละของความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                       |
|         | กิจกรรมที่ 2.2 ส่งเสริมการให้ผู้ที่กำกับลูกเสือในการอบรม                                                                        | 1. มีการจัดอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือเพื่อส่งเสริมให้ลูกเสือมีจิตอาสา                                                                        |
|         | 1. มีการจัดอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือเพื่อส่งเสริมให้ลูกเสือมีจิตอาสา                                                            | 1.1 แผนการจัดอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือให้มีเจตคติในการส่งเสริมให้ลูกเสือมีจิตอาสา<br>1.2 ร้อยละจำนวนผู้เข้าร่วมการอบรมพัฒนาผู้กำกับลูกเสือ  |
|         | 2. ประสานหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือ                                                        | 2. ข้อมูลการประสานหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือ                                                           |
|         | 3. มีโครงการและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในการอบรมผู้กำกับลูกเสือส่งเสริมให้มีจิตอาสา                                            | 3.1 รายงานผลการดำเนินโครงการและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในการอบรมผู้กำกับลูกเสือ<br>3.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการอบรมผู้กำกับลูกเสือ |
|         |                                                                                                                                 | 1.1 รายงานผลการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการ                                                                                                     |

| กลยุทธ์                                                                             | มาตรการ                                                                             | ตัวชี้วัด                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| กิจกรรมที่ 2.3 ยกระดับการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม        | 1. มีการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เข้ามามีส่วนในการอบรมผู้กำกับลูกเสือ        | เรียนรู้เข้ามามีส่วนในการอบรมผู้กำกับลูกเสือ                                     |
|                                                                                     | 2. มีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการอบรม                                        | 1.2 แผนการจัดกิจกรรมลูกเสือที่สอดคล้องกับการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้     |
|                                                                                     | 3. มีการวัดและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของผู้กำกับลูกเสือ                            | 2. แผนการจัดกิจกรรมการอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือที่นำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม    |
| กิจกรรมที่ 2.4 เสริมสร้างแรงจูงใจและเจตคติของผู้กำกับลูกเสือให้มีจิตอาสา            | 3.1 รายงานผลการวัดและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของผู้กำกับลูกเสือ                     | 3.1 รายงานผลการวัดและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของผู้กำกับลูกเสือ                  |
|                                                                                     | 3.2 ร้อยละความสำเร็จของผู้กำกับลูกเสือที่เข้าร่วมการอบรม                            | 3.2 ร้อยละความสำเร็จของผู้กำกับลูกเสือที่เข้าร่วมการอบรม                         |
|                                                                                     | 1. มีการอบรมเจตคติ มีการเสริมแรงทางบวกและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้กำกับลูกเสือ         | 1.1 รายงานการอบรมเจตคติ มีการเสริมแรงทางบวกและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้กำกับลูกเสือ |
|                                                                                     | 1.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้กำกับที่เข้ารับการอบรม                                   | 1.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้กำกับที่เข้ารับการอบรม                                |
|                                                                                     | 2. สร้างระบบผู้นำผู้ตามในการช่วยเหลือให้การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของผู้กำกับลูกเสือ | 2. มีข้อมูลระบบหมู่ผู้นำผู้ตามในการจัดกิจกรรมของผู้กำกับลูกเสือ                  |
|                                                                                     |                                                                                     |                                                                                  |
| <b>กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา</b> |                                                                                     |                                                                                  |
| กิจกรรมที่ 3.1 กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ สถานศึกษา                                   | 1. ประชุมวางแผนการดำเนินงานแต่งตั้ง                                                 | 1.1 จำนวนครั้งของการประชุมของคณะกรรมการ                                          |

| กลยุทธ์                                                                             | มาตรการ                                                                                                    | ตัวชี้วัด                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ให้มีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                                                 | คณะกรรมการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือ                                                                       | 1.2 รายงานผลการประชุมการบริหารกิจกรรมลูกเสือ                                                                                                          |
|                                                                                     | 2. จัดโครงสร้างการบริหารและแผนการดำเนินงานเป็นขั้นตอน                                                      | 2. มีการรายงานผลการปฏิบัติการของโครงการ                                                                                                               |
|                                                                                     | 3. จัดทำโครงการพัฒนาเจตคติการมีจิตอาสาให้กับลูกเสือ                                                        | 3.1 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม<br>3.2 จำนวนโครงการที่พัฒนาเจตคติของกิจกรรมลูกเสือ                                                          |
| <b>กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา</b> |                                                                                                            |                                                                                                                                                       |
| กิจกรรมที่ 3.2 พัฒนาระบบการจัดทำแผนในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิดจิตอาสา    | 1. วางแผนการจัดทำประชาสัมพันธ์ของกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                   | 1. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนการจัดทำประชาสัมพันธ์กิจกรรมลูกเสือ                                                                           |
|                                                                                     | 2. จัดทำแผนเพจ เฟสบุ๊กนำเสนอกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาที่จัดกิจกรรมพัฒนาทั้งในและนอกสถานศึกษา | 2.1 จำนวนการจัดกิจกรรมที่เข้าร่วมของโรงเรียนและการออกจัดกิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกเชิญเข้าร่วม<br>2.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการของกิจกรรมลูกเสือ |
|                                                                                     | 3. ส่งเสริมการนำโปรแกรมสำเร็จรูปเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิดจิตอาสา                     | 3.1 ระดับคุณภาพของข้อมูลที่น่าโปรแกรมสำเร็จรูปเข้ามาบริหารจัดการ<br>3.2 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำโปรแกรมสำเร็จรูปเข้ามาบริหารจัดการ     |

| กลยุทธ์                                                                             | มาตรการ                                                                                                         | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| กิจกรรมที่ 3.3 ยกระดับการนำนโยบายมาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือ                       | 1. นำนโยบายของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ มาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                     | 1. มี การรายงาน การประเมินผลการจัดกิจกรรมลูกเสือตามนโยบาย                                                                                                    |
|                                                                                     | 2. นำระเบียบ ข้อบังคับของสำนักงานลูกเสือแห่งชาตินำมาจัดโครงสร้างเป็นลำดับขั้นตอนและมอบหมายความรับผิดชอบเป็นระบบ | 2.1 มีการรายงานแผนผังโครงสร้างผู้รับผิดชอบกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนอย่างชัดเจน<br>2.2 มีรายงานการจัดกิจกรรมที่นำระเบียบ ข้อบังคับและจำนวนผู้รับผิดชอบโครงการ |
|                                                                                     | 3. นำนโยบายของกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาลงสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง                              | 3. จำนวนการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ส่งเสริมการมีจิตอาสา                                                                                                          |
| <b>กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา</b> |                                                                                                                 |                                                                                                                                                              |
| กิจกรรมที่ 3.4 กำกับติดตามการบริหารกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง     | 1. กำกับติดตามผลการดำเนินกิจกรรมลูกเสืออย่างต่อเนื่อง                                                           | 1. ร้อยละของกิจกรรมได้รับการนิเทศ กำกับติดตาม                                                                                                                |
|                                                                                     | 2. จัดทำแผนการกำกับติดตามและมีแผนการประกันคุณภาพของกิจกรรมลูกเสือ                                               | 2.1 มีแผนการกำกับติดตามการบริหารกิจกรรมลูกเสือ<br>2.2 แผนการรายงานประเมินตนเองของกิจกรรมลูกเสือ                                                              |
|                                                                                     | 3.สรุปรายงานผล ปรับปรุงในการจัดกิจกรรม ลูกเสือ                                                                  | 3.1 รายงานผลการสรุปกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา<br>3.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                     |

| กลยุทธ์                                                                                    | มาตรการ                                                                                                   | ตัวชี้วัด                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>กลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ</b>                                       |                                                                                                           |                                                                                                                             |
| กิจกรรมที่ 4.1 ส่งเสริมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากผู้ปกครอง ชุมชน                    | 1. มีโครงการ/แผนการดำเนินการระดมงบประมาณในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                   | 1. รายงานโครงการ/แผนการดำเนินการระดมงบประมาณในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                 |
|                                                                                            | 2. ส่งเสริมการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา | 2.1 มีการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในท้องถิ่น<br>2.2 ร้อยละของจำนวนวัสดุอุปกรณ์ที่สามารถใช้ในการจัดกิจกรรมได้อย่างเพียงพอ |
|                                                                                            | 3. สร้างระบบการใช้โปรแกรม/แอปพลิเคชันในการระดมทรัพยากร                                                    | 3.1 มีระบบการใช้โปรแกรม/แอปพลิเคชันในการระดมทรัพยากร<br>3.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อการใช้โปรแกรม/แอปพลิเคชันในการระดมทรัพยากร  |
| กิจกรรมที่ 4.2 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ | 1. ขอความร่วมมือจากองค์กรภายนอกในการสำรวจสถานที่ในการออกกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์                             | 1. จำนวนองค์กรภายนอกที่ให้ความร่วมมือในการรับสนับสนุน                                                                       |
|                                                                                            | 2. วางแผนการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนอุปกรณ์                                                            | 2. มีแผนการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมและสถานที่                                                      |
|                                                                                            | 3. จัดทำโครงการพัฒนาชุมชนเพื่อเสนอขอของบประมาณในการจัดกิจกรรม                                             | 3.1 มีการสรุปรายงานโครงการเพื่อเสนอขอของบประมาณในการจัดกิจกรรม                                                              |



| กลยุทธ์                                                                           | มาตรการ                                                                                              | ตัวชี้วัด                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                   |                                                                                                      | 3.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อโครงการในการเสนอของบประมาณในการจัดกิจกรรม                                                                |
| <b>กลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ</b>                              |                                                                                                      |                                                                                                                                  |
| กิจกรรมที่ 4.3 ระดมทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากชุมชนและครอบครัว | 1. สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                           | 1.1 จำนวนแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ<br>1.2 รายงานผลการสำรวจแหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                    |
|                                                                                   | 2. ขอความร่วมมือกับครอบครัว ชุมชน สังคม ในการจัดทำแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ        | 2. ร้อยละของจำนวนครอบครัว ชุมชน สังคม ที่ร่วมกันในการจัดทำแหล่งเรียนรู้                                                          |
|                                                                                   | 3. ระดมทุนจากหน่วยงานภายนอกซ่อมแซมและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                        | 3.1 ร้อยละของหน่วยงานที่ร่วมการจัดหาวัสดุที่ใช้ในกิจกรรมลูกเสือ<br>3.2 รายงานผลการระดมทุนจากหน่วยงานภายนอกในการจัดกิจกรรมลูกเสือ |
| กิจกรรมที่ 4.4 กำกับติดตามการจัดสรรทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                 | 1. มีการกำกับติดตามการใช้ทรัพยากรในการจัดกิจกรรม                                                     | 1. ร้อยละของการนิเทศ กำกับติดตามการใช้ทรัพยากร                                                                                   |
|                                                                                   | 2. มีการรายงานผลการจัดสรรงบประมาณ การจัดกิจกรรมลูกเสือ                                               | 2. รายงานผลการจัดสรรงบประมาณการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                                                 |
|                                                                                   | 3. ส่งเสริมให้เครือข่ายทางการศึกษาร่วมบูรณาการในการกำกับติดตาม การระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ | 3.1 จำนวนเครือข่ายทางการศึกษาที่ร่วมในการกำกับติดตาม<br>3.2 รายงานผลการระดมทรัพยากรกับเครือข่ายฯ                                 |

| กลยุทธ์                                                                                     | มาตรการ                                                                                                                            | ตัวชี้วัด                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก</b>          |                                                                                                                                    |                                                                                                                                            |
| กิจกรรมที่ 5.1 ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา | 1. มีแผนงานในการร่วมมือการออกจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชนของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                                                           | 1. ร้อยละของแผนงานในการร่วมมือการออกจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชน ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                                                           |
|                                                                                             | 2. มีการประชาสัมพันธ์ให้กับชุมชน สังคมในการออกจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชน                                                                 | 2.1 ร้อยละ ของ การประชาสัมพันธ์ให้กับชุมชน สังคม<br>2.2 มีแผนการประชาสัมพันธ์ให้กับชุมชน สังคม                                             |
|                                                                                             | 3. ประสานความร่วมมือโรงเรียนเครือข่ายทางการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชน กิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา | 3.1 จำนวนโรงเรียนเครือข่ายทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม<br>3.2 ร้อยละความพึงพอใจของความร่วมมือของโรงเรียนเครือข่ายทางการศึกษา |
|                                                                                             | 1. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนและเครือข่ายอย่างชัดเจน                                                           | 1. คำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน                                                                                     |
|                                                                                             | 2. มีการประชุมวางแผนชี้แจงในการร่วมมือของเครือข่ายในการจัดกิจกรรม                                                                  | 2.1 รายงานการประชุมการจัดกิจกรรมลูกเสือ<br>2.2 มีแผนการดำเนินงานความร่วมมือของเครือข่ายในการจัดกิจกรรม                                     |
|                                                                                             | 3. มีโครงการแผนการดำเนินการในการจัดกิจกรรมลูกเสือโดยมีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอน                                          | 3.1 รายงานโครงการ การจัดกิจกรรมลูกเสือ<br>3.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมลูกเสือ                                                |
| กิจกรรมที่ 5.2 ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ              |                                                                                                                                    |                                                                                                                                            |

| กลยุทธ์                                                                                                         | มาตรการ                                                                                  | ตัวชี้วัด                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก</b>                              |                                                                                          |                                                                                   |
| กิจกรรมที่ 5.3 สร้างระบบการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาโดยบูรณาการกับชุมชน สังคม                  | 1. มีการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายของชุมชน ท้องถิ่น และโรงเรียน                           | 1. แผนงาน/โครงการการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายของชุมชน ท้องถิ่นและโรงเรียน         |
|                                                                                                                 | 2. มีการบูรณาการเครือข่ายผู้ปกครองและชมรมต่างๆเพื่อร่วมกันจัดกิจกรรมลูกเสือ              | 2.1 ร้อยละของจำนวนเครือข่ายผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และชมรมต่างๆในการจัดกิจกรรมลูกเสือ |
|                                                                                                                 |                                                                                          | 2.2 ร้อยละความพึงพอใจของเครือข่ายที่ร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                    |
| กิจกรรมที่ 5.4 กำกับ ติดตาม เครือข่ายความร่วมมือเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา | 1. มีการกำกับติดตามการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                       | 1. รายงานการกำกับติดตามการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ            |
|                                                                                                                 | 2. มีการสร้างขวัญกำลังใจในการดำเนินการให้กับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ              | 2. ร้อยละความพึงพอใจของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                            |
|                                                                                                                 | 3. จัดทำวารสารประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้กับเครือข่าย ชุมชน ในการมีส่วนร่วมของกิจกรรมลูกเสือ | 3.1 จำนวนการจัดทำวารสารประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้กับเครือข่าย                        |
|                                                                                                                 |                                                                                          | 3.2 ร้อยละของแหล่งที่ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้กับเครือข่าย                          |

## 2.2 การตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

การตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยได้นำร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่จัดทำขึ้น นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงแก้ไขตามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ รายละเอียดแสดงดังตาราง

**ตาราง 20** แสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

| รายการ                                                                                             | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ<br>ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. วิสัยทัศน์</b>                                                                               |                                                                                                                                                                                   |
| โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาพัฒนาบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่มีประสิทธิภาพ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ร่วมพัฒนาเครือข่ายการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ |
| <b>2. พันธกิจ</b>                                                                                  |                                                                                                                                                                                   |
| 2.1 ส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือให้ได้มาตรฐาน                                                            | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ ส่งเสริมหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือให้ได้มาตรฐาน                                                                                  |
| 2.2 สนับสนุนบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการกิจกรรมลูกเสือ                                           | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                                                              |
| 2.3 จัดระบบบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้มีคุณภาพ                                                   | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ พัฒนาระบบบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพ                                                                          |
| 2.4 สนับสนุนทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสืออย่างเพียงพอ                                                  | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                                                              |

| รายการ                                                                                              | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ<br>ข้อเสนอแนะ                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2.5 พัฒนาการบริหารในการมีส่วนร่วมของเครือข่าย                                                       | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                     |
| <b>3. เป้าประสงค์</b>                                                                               |                                                                                                                                         |
| 3.1 โรงเรียนมีการบริหารจัดการหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                        | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ โรงเรียนมีการบริหารจัดการหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาที่มีคุณภาพ |
| 3.2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรม                                                       | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                     |
| 3.3 โรงเรียนมีการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาที่มีคุณภาพ                     | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ โรงเรียนมีการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาที่มีประสิทธิภาพ    |
| 3.4 โรงเรียนมีทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาอย่างมีคุณภาพ                       | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ60 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ โรงเรียนมีทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาอย่างมีคุณภาพและเพียงพอ |
| 3.5 โรงเรียนได้รับการสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาจากเครือข่ายสังคมและชุมชน | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                     |
| <b>4. กลยุทธ์</b>                                                                                   |                                                                                                                                         |
| 4.1 กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนากิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                       | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                |
| 4.2 กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                        | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                     |



| รายการ                                                                                          | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ<br>ข้อเสนอแนะ                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.3 กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ<br>กิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา            | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความ<br>เหมาะสม คงเดิม                                                                           |
| 4.4 กลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรม<br>ลูกเสือ                                           | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความ<br>เหมาะสม คงเดิม                                                                           |
| 4.5 กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย<br>ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก              | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความ<br>เหมาะสม คงเดิม                                                                           |
| <b>5. กิจกรรม</b>                                                                               |                                                                                                                                   |
| 5.1.1 กิจกรรมที่ 1.1 พัฒนาการการจัดกิจกรรม<br>ลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                  | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ80 เห็นว่ามีความ<br>เหมาะสม ควรปรับ พัฒนาการใช้<br>หลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อ<br>ส่งเสริมการมีจิตอาสา  |
| 5.1.2 กิจกรรมที่ 1.2 ส่งเสริมการจัดกิจกรรม<br>ลูกเสือบูรณาการการมีจิตอาสาทั้งในและนอกโรงเรียน   | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความ<br>เหมาะสม คงเดิม                                                                           |
| 5.1.3 กิจกรรมที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพการใช้<br>เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้มีจิตอาสา | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความ<br>เหมาะสม คงเดิม                                                                           |
| 5.1.4 กิจกรรมที่ 1.4 กำกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ<br>เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                     | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ80 เห็นว่ามีความ<br>เหมาะสม ควรปรับ กำกับ ติดตาม<br>หลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อ<br>ส่งเสริมการมีจิตอาสา |
| 5.2.1 กิจกรรมที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับ<br>ลูกเสือโดยเครือข่ายร่วมสนับสนุน                    | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ80 เห็นว่ามีความ<br>เหมาะสม ควรปรับ พัฒนาศักยภาพผู้<br>กำกับลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา<br>ของลูกเสือ    |
| 5.2.2 กิจกรรมที่ 2.2 ส่งเสริมการให้ผู้กำกับลูกเสือ<br>ในการอบรม                                 | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ80 เห็นว่ามีความ<br>เหมาะสม ควรปรับ ส่งเสริมการให้ผู้<br>กำกับลูกเสือในการพัฒนาความรู้<br>ความสามารถ          |

| รายการ                                                                                                    | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ<br>ข้อเสนอแนะ                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5.2.3 กิจกรรมที่ 2.3 ยกระดับการพัฒนาผู้กำกับ<br>ลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม                    | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความ<br>เหมาะสม คงเดิม                                                                                                          |
| 5.2.4 กิจกรรมที่ 2.4 เสริมสร้างแรงจูงใจและเจต<br>คติของผู้กำกับลูกเสือให้มีจิตอาสา                        | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความ<br>เหมาะสม คงเดิม                                                                                                          |
| 5.3.1 กิจกรรมที่ 3.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ<br>สถานศึกษาให้มีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่              | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ80 เห็นว่ามีความ<br>เหมาะสม ควรปรับ กำหนดวิสัยทัศน์<br>พันธกิจ สถานศึกษาด้านการมีจิตอาสา<br>ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                          |
| 5.3.2 กิจกรรมที่ 3.2 พัฒนาระบบการจัดทำแผน<br>ในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิดจิตอาสา                | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความ<br>เหมาะสม คงเดิม                                                                                                          |
| 5.3.3 กิจกรรมที่ 3.3 ยกระดับการนํานโยบาย<br>ระเบียบมาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือส่งเสริมให้<br>เกิดจิตอาสา | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความ<br>เหมาะสม คงเดิม                                                                                                          |
| 5.3.4 กิจกรรมที่ 3.4 กำกับติดตามการบริหาร<br>กิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง                 | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความ<br>ไม่เหมาะสม เห็นควรตัดทิ้ง                                                                                               |
| 5.4.1 กิจกรรมที่ 4.1 ส่งเสริมทรัพยากรในการจัด<br>กิจกรรมลูกเสือจากผู้ปกครอง ชุมชน                         | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความ<br>เหมาะสม คงเดิม                                                                                                          |
| 5.4.2 กิจกรรมที่ 4.2 สนับสนุนการจัด<br>สภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมการมีจิตอาสาของ<br>ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่  | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ80 เห็นว่ามีความ<br>เหมาะสม ควรปรับ สนับสนุนการจัด<br>สภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรม<br>ลูกเสือเพื่อส่งเสริมมีจิตอาสาของ<br>ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ |
| 5.4.3 กิจกรรมที่ 4.3 ระดมทรัพยากร แหล่งเรียนรู้<br>ในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากชุมชนและครอบครัว              | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความ<br>เหมาะสม คงเดิม                                                                                                          |
| 5.4.4 กิจกรรมที่ 4.4 กำกับติดตามการจัดสรร<br>ทรัพยากรในกิจกรรมลูกเสือ                                     | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ80 เห็นว่ามีความ<br>เหมาะสม ควรปรับ กำกับติดตามการ<br>จัดสรรทรัพยากรในกิจกรรมลูกเสือให้มี<br>ประสิทธิภาพ                                     |

| รายการ                                                                                                                      | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ<br>ข้อเสนอแนะ                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.5.1 กิจกรรมที่ 5.1 ประสานความร่วมมือกับ<br>เครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิต<br>อาสา                   | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความ<br>เหมาะสม คงเดิม                                                                                       |
| 4.5.2 กิจกรรมที่ 5.2 ส่งเสริมเครือข่ายความ<br>ร่วมมือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ                                    | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ80 เห็นว่ามีความ<br>เหมาะสม ควรปรับ ส่งเสริมเครือข่าย<br>ความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา<br>ของลูกเสืออย่างต่อเนื่อง |
| 4.5.3 กิจกรรมที่ 5.3 สร้างระบบการจัดกิจกรรม<br>ลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาโดยบูรณาการกับชุมชน<br>สังคม                 | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความ<br>เหมาะสม คงเดิม                                                                                       |
| 4.5.4 กิจกรรมที่ 5.4 กำกับติดตามเครือข่ายความ<br>ร่วมมือเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อ<br>ส่งเสริมการมีจิตอาสา | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความ<br>ไม่เหมาะสม เห็นควรตัดทิ้ง                                                                            |

ตอนที่ 2 กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

ตาราง 20 (ต่อ)

| มาตรการ                                                                                                       | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                                                                                        | ตัวชี้วัด                                                                  | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                               | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                                        |                                                                            | ข้อเสนอแนะ                                                                                           |
| กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                             |                                                                                                                                                                   |                                                                            |                                                                                                      |
| กิจกรรมที่ 1.1 พัฒนาการใช้หลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา (3 มาตรการ 6 ตัวชี้วัด)       |                                                                                                                                                                   |                                                                            |                                                                                                      |
| 1. มีหลักสูตรการจัดกิจกรรมโดยใช้วิชาลูกเสือโลก ลูกเสือชั้นพิเศษ ลูกเสือหลวงเข้ามาบริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ จัดทำหลักสูตรการจัดกิจกรรมโดยใช้วิชาลูกเสือโลก ลูกเสือชั้นพิเศษ ลูกเสือหลวงเข้ามาบริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือ | 1.1 หลักสูตรการจัดกิจกรรมโดยใช้วิชาลูกเสือโลก ลูกเสือชั้นพิเศษ ลูกเสือหลวง | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                  |
|                                                                                                               |                                                                                                                                                                   | 1.2 รายงานการใช้หลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือ                               | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                  |
| 2. หลักสูตรบูรณาการร่วมกับหลักสูตรการอบรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษา                                   | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                                               | 2.1 รายงานการใช้หลักสูตรบูรณาการการจัดกิจกรรม                              | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ ความสำเร็จของการใช้หลักสูตรบูรณาการการจัดกิจกรรม |
|                                                                                                               |                                                                                                                                                                   | 2.2 มีหลักสูตรบูรณาการร่วมกับหลักสูตรการอบรมลูกเสือจิตอาสา                 | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                  |

| มาตรการ                                                                                                         | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                                                                     | ตัวชี้วัด                                                                              | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                 | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                     |                                                                                        | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                                  |
| 3. หลักสูตรบูรณาการกับวิชา<br>เครื่องหมายพิเศษของลูกเสือสามัญรุ่น<br>ใหญ่เพื่อจัดกิจกรรมลูกเสือให้มีจิต<br>อาสา | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม คงเดิม                                                                                        | 3.1 หลักสูตรบูรณาการกับวิชา<br>เครื่องหมายพิเศษของลูกเสือสามัญ<br>รุ่นใหญ่             | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม คงเดิม                                                                                                     |
|                                                                                                                 |                                                                                                                                                | 3.2 รายงานการใช้หลักสูตรบูรณา<br>การกับวิชาเครื่องหมายพิเศษของ<br>ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม ควรปรับ ระดับ<br>ความสำเร็จของการใช้หลักสูตรบูรณา<br>การกับวิชาเครื่องหมายพิเศษของ<br>ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ |
| กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                               |                                                                                                                                                |                                                                                        |                                                                                                                                                             |
| กิจกรรมที่ 1.2 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการการมีจิตอาสาทั้งในและนอกโรงเรียน (3 มาตรการ 6 ตัวชี้วัด)     |                                                                                                                                                |                                                                                        |                                                                                                                                                             |
| 1. มีการนำลูกเสือออกไปจัดกิจกรรม<br>ต่างๆเป็นประจำ                                                              | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม ควรปรับ มีการนำ<br>ลูกเสือออกไปจัดกิจกรรมต่างๆทั้งใน<br>สถานศึกษาและนอกสถานศึกษาเป็น<br>ประจำ | 1.1 จำนวนการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                          | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม ควรปรับ จำนวนการ<br>จัดกิจกรรมลูกเสือทั้งในสถานศึกษา<br>และนอกสถานศึกษา                                    |
|                                                                                                                 |                                                                                                                                                | 1.2 ร้อยละความพึงพอใจของ<br>ผู้เกี่ยวข้องในกิจกรรมลูกเสือ                              | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม คงเดิม                                                                                                     |



| มาตรการ                                                                                                       | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                          |  | ตัวชี้วัด                                                        | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                    |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|                                                                                                               | ข้อเสนอแนะ                                          |  |                                                                  | ข้อเสนอแนะ                                                                                    |  |
| 2. มีการฝึกอบรมหลักสูตรการเสียสละ การรู้คุณค่าและบำเพ็ญประโยชน์อยู่เป็นประจำ                                  | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม |  | 2.1 หลักสูตรการเสียสละ การรู้คุณค่าและบำเพ็ญประโยชน์             | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                           |  |
|                                                                                                               |                                                     |  | 2.2 ผลการประเมินหลักสูตรการเสียสละ การรู้คุณค่าและบำเพ็ญประโยชน์ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                           |  |
| 3. ใช้ระบบหมู่ มีผู้นำผู้ตามในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความสามัคคีและมีเจตคติที่ดีในกิจกรรมลูกเสือ          | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม |  | 3.1 ร้อยละของความพึงพอใจของลูกเสือที่เข้าร่วมกิจกรรม             | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                           |  |
|                                                                                                               |                                                     |  | 3.2 รายงานผลการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                 | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ ระดับความสำเร็จของผลการจัดกิจกรรมลูกเสือ |  |
| กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                             |                                                     |  |                                                                  |                                                                                               |  |
| กิจกรรมที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้มีจิตอาสา (3 มาตรการ 6 ตัวชี้วัด) |                                                     |  |                                                                  |                                                                                               |  |
| 1. มีการวัดและประเมินผลในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้มีจิตอาสาตามสภาพจริง                                     | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม |  | 1.1 ร้อยละของการใช้เทคโนโลยีเข้ามาจัดกิจกรรมลูกเสือ              | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                           |  |
|                                                                                                               |                                                     |  | 1.2 แผนการจัดกิจกรรมลูกเสือที่สอดคล้องกับเทคโนโลยี               | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                           |  |

| มาตรการ                                                                                                           | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                                                                                                        | ตัวชี้วัด                                                                    | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                   | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                                                        |                                                                              | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                |
| 2. มีการพัฒนาหลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ร่วมกับการใช้เทคโนโลยีและ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ มีการพัฒนาหลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ร่วมกับการใช้เทคโนโลยีและ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อย่างหลากหลาย | 2.1 หลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                    | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                      |
|                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                   | 2.2 รายงานการใช้หลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา        | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ ระดับความสำเร็จของการใช้หลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา        |
| 3. มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนา ทำความสะอาดทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง                              | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                                                              | 3.1 รายงานสรุปผลการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ส่งเสริมการพัฒนาทั้งในและนอกสถานศึกษา | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ ระดับความสำเร็จของสรุปผลการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ส่งเสริมการพัฒนาทั้งในและนอกสถานศึกษา |
|                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                   | 3.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในกิจกรรมลูกเสือ                         | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                      |

| มาตรการ                                                                                                  | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                              | ตัวชี้วัด                                                    | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                          | ข้อเสนอแนะ                                              |                                                              | ข้อเสนอแนะ                                                                                                             |
| กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                        |                                                         |                                                              |                                                                                                                        |
| กิจกรรมที่ 1.4 กำกับ ติดตามหลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา (3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด) |                                                         |                                                              |                                                                                                                        |
| 1. มีการกำกับติดตามและประเมินหลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม     | 1.1 ร้อยละของกิจกรรมที่มีการกำกับติดตามการจัดกิจกรรม         | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                    |
|                                                                                                          |                                                         | 1.2 แผนการกำกับติดตามกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                    |
| 2. มีการรายงานผลการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง                              | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม     | 2.รายงานผลการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา      | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ ระดับความสำเร็จของผลการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา |
| 3. มีการบูรณาการกับเครือข่ายทางการศึกษามานิเทศการจัดกิจกรรมลูกเสือและมีการทบทวนอยู่เป็นประจำ             | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความไม่เหมาะสม ตัดทิ้ง | 3.1 แผนการจัดกิจกรรมที่มีการบูรณาการกับเครือข่ายทางการศึกษา  | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความไม่เหมาะสม ตัดทิ้ง                                                                |
|                                                                                                          |                                                         | 3.2 ร้อยละความพึงพอใจของเครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วม         | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความไม่เหมาะสม ตัดทิ้ง                                                                |

ตอนที่ 3 กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

| มาตรการ                                                                                                                        | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                                                | ตัวชี้วัด                                                                        | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                |                                                                                  | ข้อเสนอแนะ                                                                                                          |
| กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                                       |                                                                                                                           |                                                                                  |                                                                                                                     |
| กิจกรรมที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือโดยเครือข่ายร่วมสนับสนุน (3 มาตรการ 4 ตัวชี้วัด)                                     |                                                                                                                           |                                                                                  |                                                                                                                     |
| 1. มีแผนการพัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมลูกเสือสาธารณประโยชน์                                           | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ มีการอบรมพัฒนาผู้กำกับลูกเสือในการจัดกิจกรรมให้กับลูกเสือให้มีจิตอาสา | 1. แผนการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือและบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมลูกเสือ          | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ80 เห็นว่ามีความเหมาะสม รายงานการจัดกิจกรรมอบรมพัฒนาผู้กำกับลูกเสือในการจัดกิจกรรมให้กับลูกเสือ |
| 2. ติดตามการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                             | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ ส่งเสริมให้ผู้กำกับลูกเสือจัดกิจกรรมจิตอาสาให้กับลูกเสือ             | 2. รายงานการกำกับติดตามการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมลูกเสือ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ รายงานการจัดกิจกรรมจิตอาสาให้กับลูกเสือ                        |
| 3. มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อเป็นแบบอย่างในการมีจิตอาสาพัฒนาพื้นที่สาธารณะและสังคมชุมชน | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความไม่เหมาะสม เห็นควรตัดทิ้ง                                                            | 3.1 ข้อมูลของการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                               | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความไม่เหมาะสม เห็นควรตัดทิ้ง                                                      |
|                                                                                                                                |                                                                                                                           | 3.2 ร้อยละของความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                  | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความไม่เหมาะสม เห็นควรตัดทิ้ง                                                      |

| มาตรการ                                                                                         | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                                                        | ตัวชี้วัด                                                                         | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                 | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                        |                                                                                   | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                    |
| กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                        |                                                                                                                                   |                                                                                   |                                                                                                                                               |
| กิจกรรมที่ 2.2 ส่งเสริมการให้ผู้กำกับลูกเสือในการพัฒนาความรู้ความสามารถ (3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด) |                                                                                                                                   |                                                                                   |                                                                                                                                               |
| 1. มีการจัดอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือเพื่อส่งเสริมให้ลูกเสือมีจิตอาสา                            | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ มีการจัดอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือให้มีเจตคติในการส่งเสริมให้ลูกเสือมีจิตอาสา | 1.1 แผนการจัดอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือให้มีเจตคติในการส่งเสริมให้ลูกเสือมีจิตอาสา | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                           |
|                                                                                                 |                                                                                                                                   | 1.2 ร้อยละจำนวนผู้เข้าร่วมการอบรมพัฒนาผู้กำกับลูกเสือ                             | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                           |
| 2. ประสานหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือ                        | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                               | 2.ข้อมูลการประสานหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือ  | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                           |
| 3. มีโครงการและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในการอบรมผู้กำกับลูกเสือส่งเสริมให้มีจิตอาสา            | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                               | 3.1 รายงานผลการดำเนินโครงการและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในการอบรมผู้กำกับลูกเสือ  | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินโครงการและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในการอบรมผู้กำกับลูกเสือ |



| มาตรการ                                                                                                                                                                                       | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                                          | ตัวชี้วัด                                                                           | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                               | ข้อเสนอแนะ                                                                                                          |                                                                                     | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                       |
|                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                     |                                                                                     |                                                                                                                                                  |
|                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                     | 3.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการอบรมผู้กำกับลูกเสือ                             | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                             |
| <b>กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา</b><br><b>กิจกรรมที่ 2.3 ยกย่องการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม (3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด)</b> |                                                                                                                     |                                                                                     |                                                                                                                                                  |
| 1. มีการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เข้ามามีส่วนในการอบรมผู้กำกับลูกเสือ                                                                                                                  | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                | 1.1 รายงานผลการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เข้ามามีส่วนในการอบรมผู้กำกับลูกเสือ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ ระดับความสำเร็จของผลการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เข้ามามีส่วนในการอบรมผู้กำกับลูกเสือ |
|                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                     | 1.2 แผนการจัดกิจกรรมลูกเสือที่สอดคล้องกับการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้        | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                             |
| 2. มีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการอบรม                                                                                                                                                  | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือ | 2. แผนการจัดกิจกรรมการอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือ                                     | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                             |

| มาตรการ                                                                                          | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                          | ตัวชี้วัด                                                                        | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                  | ข้อเสนอแนะ                                          |                                                                                  | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                    |
| 3. มีการวัดและประเมินผลการพัฒนา ศักยภาพของผู้กำกับลูกเสือ                                        | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม | 3.1 รายงานผลการวัดและประเมินผลการพัฒนา ศักยภาพของผู้กำกับลูกเสือ                 | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ ระดับความสำเร็จของผลการวัดและประเมินผลการพัฒนา ศักยภาพของผู้กำกับลูกเสือ                 |
|                                                                                                  |                                                     | 3.2 ร้อยละความสำเร็จของผู้กำกับลูกเสือที่เข้าร่วมการอบรม                         | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                           |
| กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                         |                                                     |                                                                                  |                                                                                                                                               |
| กิจกรรมที่ 2.4 เสริมสร้างแรงจูงใจและเจตคติของผู้กำกับลูกเสือให้มีจิตอาสา (2 มาตรการ 3 ตัวชี้วัด) |                                                     |                                                                                  |                                                                                                                                               |
| 1. มีการอบรมเจตคติ มีการเสริมแรงทางบวกและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้กำกับลูกเสือ                      | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม | 1.1 รายงานการอบรมเจตคติ มีการเสริมแรงทางบวกและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้กำกับลูกเสือ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ ระดับความสำเร็จของการอบรมเจตคติ มีการเสริมแรงทางบวกและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้กำกับลูกเสือ |
|                                                                                                  |                                                     | 1.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้กำกับที่เข้ารับการอบรมฯ                               | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                           |

| มาตรการ                                                                             | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                          | ตัวชี้วัด                                                       | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
|                                                                                     | ข้อเสนอแนะ                                          |                                                                 | ข้อเสนอแนะ                                          |
| 2. สร้างระบบผู้นำผู้ตามในการช่วยเหลือให้การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของผู้กำกับลูกเสือ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม | 2. มีข้อมูลระบบหมู่ผู้นำผู้ตามในการจัดกิจกรรมของผู้กำกับลูกเสือ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม |

ตอนที่ 4 กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

| มาตรการ                                                                                                         | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                     | ตัวชี้วัด                                                         | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                 | ข้อเสนอแนะ                                                     |                                                                   | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                         |
| กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                    |                                                                |                                                                   |                                                                                                                                    |
| กิจกรรมที่ 3.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สถานศึกษาด้านการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ (3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด) |                                                                |                                                                   |                                                                                                                                    |
| 1. ประชุมวางแผนการดำเนินการ<br>แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการ<br>กิจกรรมลูกเสือ                                 | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม คงเดิม        | 1.1 จำนวนครั้งของการประชุมของ<br>คณะกรรมการ                       | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม คงเดิม                                                                            |
|                                                                                                                 |                                                                | 1.2 รายงานผลการประชุมการ<br>บริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่น<br>ใหญ่ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม ควรปรับ ระดับ<br>ความสำเร็จของผลการประชุมการ<br>บริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ |
| 2. จัดโครงสร้างการบริหารและ<br>แผนการดำเนินงานเป็นขั้นตอน                                                       | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม คงเดิม        | 2. มีการรายงานผลการปฏิบัติการ<br>ของโครงการ                       | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม ควรปรับ ระดับ<br>ความสำเร็จของผลการปฏิบัติการของ<br>โครงการ                       |
| 3. จัดทำโครงการพัฒนาเจตคติ การมี<br>จิตอาสาให้กับลูกเสือ                                                        | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม ควรปรับ จัดทำ | 3.1 ระดับความพึงพอใจของ<br>ผู้เข้าร่วมกิจกรรม                     | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม คงเดิม                                                                            |

| มาตรการ                                                                                                                                                                                                | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                                                                              | ตัวชี้วัด                                                                                    | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                        | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                              |                                                                                              | ข้อเสนอแนะ                                          |
|                                                                                                                                                                                                        | โครงการพัฒนาเจตคติ การมีจิตอาสาให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เป็นประจำ                                                                                      | 3.2 จำนวนโครงการที่พัฒนาเจตคติของกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                                 | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม |
| <b>กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา</b><br><b>กิจกรรมที่ 3.2 พัฒนาระบบการจัดทำแผนในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิดจิตอาสา (3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด)</b> |                                                                                                                                                         |                                                                                              |                                                     |
| 1. วางแผนการจัดทำประชาสัมพันธ์ของกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                                                                                                               | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ วางแผนการจัดทำประชาสัมพันธ์ของกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาในการนำเสนอผ่านช่องทางออนไลน์ | 1. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนการจัดทำประชาสัมพันธ์กิจกรรมลูกเสือ                  | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม |
| 2. จัดโครงสร้างการบริหารและแผนการดำเนินงานเป็นขั้นตอน                                                                                                                                                  | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                                     | 2.1 จำนวนการจัดกิจกรรมที่เข้าร่วมของโรงเรียนและการออกจัดกิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกเชิญเข้าร่วม | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม |
|                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                         | 2.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการของกิจกรรมลูกเสือ                                        | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม |



| มาตรการ                                                                                                                     | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                              | ตัวชี้วัด                                                                              | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                             | ข้อเสนอแนะ                                              |                                                                                        | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                             |
| 3. ส่งเสริมการนำโปรแกรมสำเร็จรูป<br>เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการกิจกรรม<br>ลูกเสือให้เกิดจิตอาสา                              | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม คงเดิม | 3.1 ระดับคุณภาพของข้อมูลที่น่า<br>โปรแกรมสำเร็จรูปเข้ามาบริหาร<br>จัดการ               | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม คงเดิม                                                                                                |
|                                                                                                                             |                                                         | 3.2 ระดับความพึงพอใจของ<br>บุคลากรที่มีต่อการนำโปรแกรม<br>สำเร็จรูปเข้ามาบริหารจัดการ  | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม คงเดิม                                                                                                |
| กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                                |                                                         |                                                                                        |                                                                                                                                                        |
| กิจกรรมที่ 3.3 ยกระดับการนำนโยบาย ระเบียบมาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือส่งเสริมให้เกิดจิตอาสา (3 มาตรการ 4 ตัวชี้วัด)         |                                                         |                                                                                        |                                                                                                                                                        |
| 1. นโยบาย ของสำนักงานลูกเสือ<br>แห่งชาติ มาบริหารจัดการกิจกรรม<br>ลูกเสือ                                                   | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม คงเดิม | 1. มีการรายงานการประเมินผลการ<br>จัดกิจกรรมลูกเสือตามนโยบาย                            | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม ควรปรับ ระดับ<br>ความสำเร็จของการประเมินผลการจัด<br>กิจกรรมลูกเสือตามนโยบาย                           |
| 2. นำระเบียบ ข้อบังคับของสำนักงาน<br>ลูกเสือแห่งชาตินำมาจัดโครงสร้างเป็น<br>ลำดับขั้นตอนและมอบหมายความ<br>รับผิดชอบเป็นระบบ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม คงเดิม | 2.1 มีการรายงานแผนผังโครงสร้าง<br>ผู้รับผิดชอบกิจกรรมลูกเสือของ<br>โรงเรียนอย่างชัดเจน | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม ควรปรับ ระดับ<br>ความสำเร็จของแผนผังโครงสร้าง<br>ผู้รับผิดชอบกิจกรรมลูกเสือของ<br>โรงเรียนอย่างชัดเจน |

| มาตรการ                                                                                                                                                                                                     | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                          | ตัวชี้วัด                                                                          | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                             | ข้อเสนอแนะ                                                          |                                                                                    | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                            |
|                                                                                                                                                                                                             |                                                                     |                                                                                    |                                                                                                                                                       |
|                                                                                                                                                                                                             |                                                                     | 2.2 มีรายงานการจัดกิจกรรมที่น่า<br>ระบียบ ข้อบังคับและจำนวน<br>ผู้รับผิดชอบโครงการ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม ควรปรับ ระดับ<br>ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมที่น่า<br>ระบียบ ข้อบังคับและจำนวน<br>ผู้รับผิดชอบโครงการ |
| 3. นำนโยบายของกิจกรรมลูกเสือเพื่อ<br>ส่งเสริมการมีจิตอาสาสูงสู่การปฏิบัติ<br>อย่างต่อเนื่อง                                                                                                                 | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 100 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม คงเดิม            | 3. จำนวนการจัดกิจกรรมลูกเสือที่<br>ส่งเสริมการมีจิตอาสา                            | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 100 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม คงเดิม                                                                                              |
| <b>กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา</b><br><b>กิจกรรมที่ 3.4 กำกับติดตามการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง (3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด)</b> |                                                                     |                                                                                    |                                                                                                                                                       |
| 1. กำกับติดตามผลการดำเนินกิจกรรม<br>ลูกเสืออย่างต่อเนื่อง                                                                                                                                                   | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 100 เห็นว่ามี<br>ความไม่เหมาะสม เห็นควรตัดทิ้ง | 1. ร้อยละของกิจกรรมได้รับการ<br>นิเทศ กำกับติดตาม                                  | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 100 เห็นว่ามี<br>ความไม่เหมาะสม เห็นควรตัดทิ้ง                                                                                   |
| 2. จัดทำแผนการกำกับติดตาม และมี<br>แผนการประกันคุณภาพของกิจกรรม<br>ลูกเสือ                                                                                                                                  | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 100 เห็นว่ามี<br>ความไม่เหมาะสม เห็นควรตัดทิ้ง | 2.1 มีแผนการกำกับติดตามการ<br>บริหารกิจกรรมลูกเสือ                                 | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 100 เห็นว่ามี<br>ความไม่เหมาะสม เห็นควรตัดทิ้ง                                                                                   |
|                                                                                                                                                                                                             |                                                                     | 2.2 แผนการรายงานประเมิน<br>ตนเองของกิจกรรมลูกเสือ                                  | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 100 เห็นว่ามี<br>ความไม่เหมาะสม เห็นควรตัดทิ้ง                                                                                   |

| มาตรการ                                         | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                     | ตัวชี้วัด                                                  | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                     |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
|                                                 | ข้อเสนอแนะ                                                     |                                                            | ข้อเสนอแนะ                                                     |
| 3. สรุปรายงานผล ปรับปรุงในการจัดกิจกรรม ลูกเสือ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความไม่เหมาะสม เห็นควรตัดทิ้ง | 3.1 รายงานผลการสรุปกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความไม่เหมาะสม เห็นควรตัดทิ้ง |
|                                                 |                                                                | 3.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในการจัดกิจกรรมลูกเสือ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความไม่เหมาะสม เห็นควรตัดทิ้ง |

ตอนที่ 5 กลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ

| มาตรการ                                                                                                   | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                          | ตัวชี้วัด                                                                                   | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                           | ข้อเสนอแนะ                                          |                                                                                             | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                                |
| กลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ                                                             |                                                     |                                                                                             |                                                                                                                                                           |
| กิจกรรมที่ 4.1 ส่งเสริมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากผู้ปกครอง ชุมชน (3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด)           |                                                     |                                                                                             |                                                                                                                                                           |
| 1. มีโครงการ/แผนการดำเนินการระดมงบประมาณในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                   | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม | 1. รายงานโครงการ/แผนการดำเนินการระดมงบประมาณในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ ระดับความสำเร็จของโครงการ/แผนการดำเนินการระดมงบประมาณในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา |
| 2. ส่งเสริมการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม | 2.1 มีการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในท้องถิ่น                                             | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                                       |
|                                                                                                           |                                                     | 2.2 ร้อยละของจำนวนวัสดุอุปกรณ์ที่สามารถใช้ในการจัดกิจกรรมได้อย่างเพียงพอ                    | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                                       |
| 3. สร้างระบบการใช้โปรแกรม/แอปพลิเคชันในการระดมทรัพยากร                                                    | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม | 3.1 มีระบบการใช้โปรแกรม/แอปพลิเคชันในการระดมทรัพยากร                                        | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                                       |

| มาตรการ                                                                                                                                                                           | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                                                | ตัวชี้วัด                                                          | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                   | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                |                                                                    | ข้อเสนอแนะ                                          |
|                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                           |                                                                    |                                                     |
|                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                           | 3.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อการใช้โปรแกรม/แอปพลิเคชันในการระดมทรัพยากร | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม |
| <b>กลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ</b><br><b>กิจกรรมที่ 4.2 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ (3 มาตรการ 4 ตัวชี้วัด)</b> |                                                                                                                           |                                                                    |                                                     |
| 1. ขอความร่วมมือจากองค์กรภายนอกในการสำรวจสถานที่ในการออกกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์                                                                                                     | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                       | 1. จำนวนองค์กรภายนอกที่ให้ความร่วมมือในการรับบริการสนับสนุน        | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม |
| 2. วางแผนการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนอุปกรณ์                                                                                                                                    | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ วางแผนการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมและสถานที่ | 2. มีแผนการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม       | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม |
| 3. จัดทำโครงการพัฒนาชุมชนเพื่อเสนอของบประมาณในการจัดกิจกรรม                                                                                                                       | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                       | 3.1 มีการสรุปรายงานโครงการเพื่อเสนอของบประมาณในการจัดกิจกรรม       | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม |



| มาตรการ                                                                                                                                                                   | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                              | ตัวชี้วัด                                                                     | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                           | ข้อเสนอแนะ                                              |                                                                               | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                       |
|                                                                                                                                                                           |                                                         |                                                                               |                                                                                                                                  |
|                                                                                                                                                                           |                                                         | 3.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อ<br>โครงการในการเสนอขอ<br>งบประมาณในการจัดกิจกรรม     | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม คงเดิม                                                                          |
| <b>กลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ</b><br><b>กิจกรรมที่ 4.3 ระดมทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากชุมชนและครอบครัว (3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด)</b> |                                                         |                                                                               |                                                                                                                                  |
| 1. สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการจัด<br>กิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิต<br>อาสา                                                                                        | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม คงเดิม | 1.1 จำนวนแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการ<br>จัดกิจกรรมลูกเสือ                        | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม คงเดิม                                                                          |
|                                                                                                                                                                           |                                                         | 1.2 รายงานผลการสำรวจแหล่ง<br>เรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                   | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม ควรปรับ ระดับ<br>ความสำเร็จของผลการสำรวจแหล่ง<br>เรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ |
| 2. ขอความร่วมมือกับครอบครัว<br>ชุมชนสังคม ในการจัดทำแหล่งเรียนรู้<br>เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                                       | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม คงเดิม | 2. ร้อยละของจำนวนครอบครัว<br>ชุมชน สังคมที่ร่วมกันในการจัดทำ<br>แหล่งเรียนรู้ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม คงเดิม                                                                          |
| 3. ระดมทุนจากหน่วยงานภายนอก<br>ซ่อมแซมและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ใน<br>การจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                                                     | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม คงเดิม | 3.1 ร้อยละของหน่วยงานที่ร่วม<br>การจัดหาวัสดุที่ใช้ในกิจกรรม<br>ลูกเสือ       | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามี<br>ความเหมาะสม คงเดิม                                                                          |

| มาตรการ                                                                                                                                                            | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                               | ตัวชี้วัด                                                     | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                    | ข้อเสนอแนะ                                               |                                                               | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                                    |                                                          |                                                               |                                                                                                                            |
|                                                                                                                                                                    |                                                          | 3.2 รายงานผลการระดมทุนจากหน่วยงานภายนอกในการจัดกิจกรรมลูกเสือ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ ระดับความสำเร็จของผลการระดมทุนจากหน่วยงานภายนอกในการจัดกิจกรรมลูกเสือ |
| <b>กลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ</b><br><b>กิจกรรมที่ 4.4 กำกับติดตามการจัดสรรทรัพยากรในกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพ (3 มาตรการ 4 ตัวชี้วัด)</b> |                                                          |                                                               |                                                                                                                            |
| 1. มีการกำกับติดตามการใช้ทรัพยากรในการจัดกิจกรรม                                                                                                                   | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม     | 1. ร้อยละของการนิเทศ กำกับติดตามการใช้ทรัพยากร                | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                       |
| 2. มีการรายงานผลการจัดสรรงบประมาณ การจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                                                                             | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม     | 2. รายงานผลการจัดสรรงบประมาณการจัดกิจกรรมลูกเสือ              | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ ระดับความสำเร็จของผลการจัดสรรงบประมาณการจัดกิจกรรมลูกเสือ             |
| 3. ส่งเสริมให้เครือข่ายทางการศึกษาร่วมบูรณาการในการกำกับติดตามการระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                                | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 100 เห็นว่ามีความไม่เหมาะสม ดัดทั้ง | 3.1 จำนวนเครือข่ายทางการศึกษาที่ร่วมในการกำกับติดตาม          | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 100 เห็นว่ามีความไม่เหมาะสม ดัดทั้ง                                                                   |
|                                                                                                                                                                    |                                                          | 3.2 รายงานผลการระดมทรัพยากรกับเครือข่ายฯ                      | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 100 เห็นว่ามีความไม่เหมาะสม ดัดทั้ง                                                                   |

ตอนที่ 6 กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก

| มาตรการ                                                                                                             | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                                                                                     | ตัวชี้วัด                                                                        | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
|                                                                                                                     | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                                     |                                                                                  | ข้อเสนอแนะ                                          |
| กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก                                         |                                                                                                                                                                |                                                                                  |                                                     |
| กิจกรรมที่ 5.1 ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา (3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด) |                                                                                                                                                                |                                                                                  |                                                     |
| 1. มีแผนงานในการร่วมมือการออกจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชน ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                                           | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                                            | 1. ร้อยละของแผนงานในการร่วมมือการออกจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชน ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม |
| 2. มีการประชาสัมพันธ์ให้กับชุมชน สังคมในการออกจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชน                                                  | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ มีการประชาสัมพันธ์ให้กับชุมชน สังคมในการออกจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชนของกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา | 2.1 ร้อยละของการประชาสัมพันธ์ให้กับชุมชน สังคม                                   | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม |
|                                                                                                                     |                                                                                                                                                                | 2.2 มีแผนการประชาสัมพันธ์ให้กับชุมชน สังคม                                       | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม |
| 3.ประสานความร่วมมือโรงเรียนเครือข่ายทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชน                            | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                                            | 3.1 จำนวนเครือข่ายโรงเรียนทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม             | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม |

| มาตรการ                                                                                                                                                                                                           | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                          | ตัวชี้วัด                                               | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                   | ข้อเสนอแนะ                                          |                                                         | ข้อเสนอแนะ                                                                            |
| กิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                                                                                                                                                           |                                                     | 3.2 ร้อยละความพึงพอใจของความร่วมมือเครือข่ายทางการศึกษา | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                   |
| <b>กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก</b><br><b>กิจกรรมที่ 5.2 ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสืออย่างต่อเนื่อง (3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด)</b> |                                                     |                                                         |                                                                                       |
| 1. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนและเครือข่ายอย่างชัดเจน                                                                                                                                          | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม | 1. คำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน  | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                   |
| 2.มีการประชุมวางแผนชี้แจงในการร่วมมือของเครือข่ายในการจัดกิจกรรม                                                                                                                                                  | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม | 2.1 รายงานการประชุมการจัดกิจกรรมลูกเสือ                 | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ ผลการประชุมการจัดกิจกรรมลูกเสือ  |
|                                                                                                                                                                                                                   |                                                     | 2.2 แผนการดำเนินความร่วมมือของเครือข่ายในการจัดกิจกรรม  | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                   |
| 3.มีโครงการแผนการดำเนินการในการจัดกิจกรรมลูกเสือโดยมีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอน                                                                                                                          | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม | 3.1 รายงานโครงการ การจัดกิจกรรมลูกเสือ                  | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ ผลของโครงการการจัดกิจกรรมลูกเสือ |
|                                                                                                                                                                                                                   |                                                     | 3.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมลูกเสือ       | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                   |

| มาตรการ                                                                                                                                | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                                                                                                 | ตัวชี้วัด                                                                   | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                        | ข้อเสนอแนะ                                                                                                                                 |                                                                             | ข้อเสนอแนะ                                                     |
| กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก                                                            |                                                                                                                                            |                                                                             |                                                                |
| กิจกรรมที่ 5.3 สร้างระบบการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาโดยบูรณาการกับชุมชน สังคม (2 มาตรการ 3 ตัวชี้วัด)                 |                                                                                                                                            |                                                                             |                                                                |
| 1. มีการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายของชุมชน ท้องถิ่นและโรงเรียน                                                                          | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม                                                                                        | 1. แผนการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายของชุมชน ท้องถิ่นและโรงเรียน              | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม            |
| 2. มีการบูรณาการเครือข่ายผู้ปกครองและชมรมต่างๆเพื่อร่วมกันจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                            | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 เห็นว่ามีความเหมาะสม ควรปรับ มีการบูรณาการเครือข่ายผู้ปกครองกับ ศิษย์เก่าและชมรมต่างๆเพื่อร่วมกันจัดกิจกรรมลูกเสือ | 2.1 ร้อยละของเครือข่ายผู้ปกครอง ศิษย์เก่าและชมรมต่างๆในการจัดกิจกรรมลูกเสือ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม            |
|                                                                                                                                        |                                                                                                                                            | 2.2 ร้อยละความพึงพอใจของเครือข่ายที่ร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ              | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความเหมาะสม คงเดิม            |
| กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก                                                            |                                                                                                                                            |                                                                             |                                                                |
| กิจกรรมที่ 5.4 กำกับ ติดตามเครือข่ายความร่วมมือเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา (3 มาตรการ 4 ตัวชี้วัด) |                                                                                                                                            |                                                                             |                                                                |
| 1. มีการกำกับติดตามการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                                     | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความไม่เหมาะสม เห็นควรตัดทิ้ง                                                                             | 1. รายงานการกำกับติดตามการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ      | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความไม่เหมาะสม เห็นควรตัดทิ้ง |



| มาตรการ                                                                                 | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                     | ตัวชี้วัด                                                  | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
|                                                                                         | ข้อเสนอแนะ                                                     |                                                            | ข้อเสนอแนะ                                                     |
| 2.มีการสร้างขวัญกำลังใจในการดำเนินการให้กับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ              | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความไม่เหมาะสม เห็นควรตัดทิ้ง | 2. ร้อยละความพึงพอใจของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ     | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความไม่เหมาะสม เห็นควรตัดทิ้ง |
| 3. จัดทำวารสารประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้กับเครือข่าย ชุมชนในการมีส่วนร่วมของกิจกรรมลูกเสือ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความไม่เหมาะสม เห็นควรตัดทิ้ง | 3.1 จำนวนการจัดทำวารสารประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้กับเครือข่าย | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความไม่เหมาะสม เห็นควรตัดทิ้ง |
|                                                                                         |                                                                | 3.2 ร้อยละของแหล่งที่ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้กับเครือข่าย   | ผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ100 เห็นว่ามีความไม่เหมาะสม เห็นควรตัดทิ้ง |



ภาพ 7 แสดงกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

จากภาพ พบว่า กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน แบ่งออกเป็น 5 กลยุทธ์ 18 กิจกรรม 46 มาตรการ 75 ตัวชี้วัด มีรายละเอียด ดังนี้

### วิสัยทัศน์

โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ร่วมพัฒนาเครือข่ายการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

### พันธกิจ

1. ส่งเสริมหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือให้ได้มาตรฐาน
2. สนับสนุนบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการกิจกรรมลูกเสือ
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพ
4. สนับสนุนทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสืออย่างเพียงพอ
5. พัฒนาการบริหารในการมีส่วนร่วมของเครือข่าย

### เป้าประสงค์

1. โรงเรียนมีการบริหารจัดการหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาที่มีคุณภาพ
2. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรม
3. โรงเรียนมีการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาที่มีประสิทธิภาพ
4. โรงเรียนมีทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาอย่างมีคุณภาพและเพียงพอ
5. โรงเรียนได้รับการสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาจากเครือข่ายสังคมและชุมชน

### กลยุทธ์

#### กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

- กิจกรรมที่ 1.1 พัฒนาการใช้หลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา
- กิจกรรมที่ 1.2 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการการมีจิตอาสาทั้งในและนอกโรงเรียน
- กิจกรรมที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้มีจิตอาสา
- กิจกรรมที่ 1.4 กำกับ ติดตามหลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

#### กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

- กิจกรรมที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ
- กิจกรรมที่ 2.2 ส่งเสริมการให้ผู้กำกับลูกเสือในการพัฒนาความรู้ความสามารถ
- กิจกรรมที่ 2.3 ยกระดับการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม
- กิจกรรมที่ 2.4 เสริมสร้างแรงจูงใจและเจตคติของผู้กำกับลูกเสือให้มีจิตอาสา

### กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

กิจกรรมที่ 3.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สถานศึกษาด้านการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

กิจกรรมที่ 3.2 พัฒนาระบบการจัดทำแผนในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิดจิตอาสา

กิจกรรมที่ 3.3 ยกระดับการนำนโยบาย ระเบียบมาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือส่งเสริมให้เกิดจิตอาสา

### กลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ

กิจกรรมที่ 4.1 ส่งเสริมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากผู้ปกครอง ชุมชน

กิจกรรมที่ 4.2 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

กิจกรรมที่ 4.3 ระดมทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากชุมชนและครอบครัว

กิจกรรมที่ 4.4 กำกับติดตามการจัดสรรทรัพยากรในกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพ

### กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก

กิจกรรมที่ 5.1 ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

กิจกรรมที่ 5.2 ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสืออย่างต่อเนื่อง

กิจกรรมที่ 5.3 สร้างระบบการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาโดยบูรณาการกับชุมชน สังคม

จากกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดของมาตรการและตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียดดังตาราง 21

**ตาราง 21** แสดงกลยุทธ์ กิจกรรม มาตรการ และตัวชี้วัดของร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

| กลยุทธ์                                                                         | มาตรการ                                                                        | ตัวชี้วัด                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| <b>กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา</b>        |                                                                                |                                                                           |
| กิจกรรมที่ 1.1 พัฒนาการใช้หลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา | 1. จัดทำหลักสูตรการจัดกิจกรรมโดยใช้วิชาลูกเสือโลก ลูกเสือชั้นพิเศษ ลูกเสือหลวง | 1.1 หลักสูตรการจัดกิจกรรมโดยมีวิชาลูกเสือโลก ลูกเสือชั้นพิเศษ ลูกเสือหลวง |

| กลยุทธ์                                                                                     | มาตรการ                                                                                                          | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                             | เข้ามาบริหารจัดการในกิจกรรม<br>ลูกเสือ                                                                           | 1.2 รายงานการใช้หลักสูตร<br>การจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                                                                                                     |
|                                                                                             | 2. หลักสูตรบูรณาการร่วมกับ<br>หลักสูตรการอบรมลูกเสือจิต<br>อาสาพระราชทานใน<br>สถานศึกษา                          | 2.1 ความสำเร็จของการใช้<br>หลักสูตรบูรณาการการจัด<br>กิจกรรม<br>2.2 มีหลักสูตรบูรณาการ<br>ร่วมกับหลักสูตรการอบรม<br>ลูกเสือจิตอาสา                                                   |
|                                                                                             | 3. หลักสูตรบูรณาการกับวิชา<br>เครื่องหมายพิเศษของลูกเสือ<br>สามัญรุ่นใหญ่เพื่อจัดกิจกรรม<br>ลูกเสือให้มีจิตอาสา  | 3.1 หลักสูตรบูรณาการกับ<br>วิชาเครื่องหมายพิเศษของ<br>ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่<br>3.2 ระดับความสำเร็จของการ<br>ใช้หลักสูตรบูรณาการกับวิชา<br>เครื่องหมายพิเศษของลูกเสือ<br>สามัญรุ่นใหญ่ |
| กิจกรรมที่ 1.2 ส่งเสริมการจัด<br>กิจกรรมลูกเสือบูรณาการการมี<br>จิตอาสาทั้งในและนอกโรงเรียน | 1. มีการนำลูกเสือออกไปจัด<br>กิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในสถานศึกษา<br>และนอกสถานศึกษาเป็นประจำ                           | 1.1 จำนวนการจัดกิจกรรม<br>ลูกเสือทั้งในสถานศึกษาและ<br>นอกสถานศึกษา<br>1.2 ร้อยละความพึงพอใจของ<br>ผู้เกี่ยวข้องในกิจกรรมลูกเสือ                                                     |
|                                                                                             | 2. มีการฝึกอบรมหลักสูตรการ<br>เสียสละ การรู้คุณค่าและ<br>บำเพ็ญประโยชน์อยู่เป็นประจำ                             | 2.1 หลักสูตรการเสียสละ การ<br>รู้คุณค่าและบำเพ็ญประโยชน์<br>2.2 ผลการประเมินหลักสูตร<br>การเสียสละ การรู้คุณค่าและ<br>บำเพ็ญประโยชน์                                                 |
|                                                                                             | 3. ใช้ระบบหมู่ มีผู้นำผู้ตามใน<br>การบริหารจัดการเพื่อให้เกิด<br>ความสามัคคีและมีเจตคติที่ดีใน<br>กิจกรรมลูกเสือ | 3.1 ร้อยละของความพึงพอใจ<br>ของลูกเสือที่เข้าร่วมกิจกรรม<br>3.2 ระดับความสำเร็จของผล<br>การจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                                         |



| กลยุทธ์                                                                                  | มาตรการ                                                                                                                      | ตัวชี้วัด                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| กิจกรรมที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและประเมินผลในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้มีจิตอาสา | 1. มีการวัดและประเมินผลในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้มีจิตอาสาตามสภาพจริง                                                    | 1.1 ร้อยละของการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง                                               |
|                                                                                          |                                                                                                                              | 1.2 แผนการจัดกิจกรรมลูกเสือที่สอดคล้องกับเทคโนโลยี                                       |
|                                                                                          | 2. มีการพัฒนาหลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาร่วมกับการใช้เทคโนโลยีและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย | 2.1 หลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                |
|                                                                                          |                                                                                                                              | 2.2 ระดับความสำเร็จของการใช้หลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา        |
|                                                                                          | 3. มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนา ทำความสะอาดทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง                                         | 3.1 ระดับความสำเร็จของสรุปผลการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ส่งเสริมการพัฒนาทั้งในและนอกสถานศึกษา |
|                                                                                          |                                                                                                                              | 3.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในกิจกรรมลูกเสือ                                     |
| กิจกรรมที่ 1.4 กำกับ ติดตามระบบการนิเทศการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา     | 1. มีการกำกับติดตามและประเมินหลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                                    | 1.1 ร้อยละของกิจกรรมที่มีการกำกับติดตามการจัดกิจกรรม                                     |
|                                                                                          |                                                                                                                              | 1.2 แผนการกำกับติดตามกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                             |
|                                                                                          | 2. มีการรายงานผลการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง                                                  | 2. ระดับความสำเร็จของผลการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                     |
|                                                                                          |                                                                                                                              |                                                                                          |

| กลยุทธ์                                                                         | มาตรการ                                                                              | ตัวชี้วัด                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา</b> |                                                                                      |                                                                                              |
| กิจกรรมที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ   | 1. มีการอบรมพัฒนาผู้กำกับลูกเสือในการจัดกิจกรรมให้กับลูกเสือให้มีจิตอาสา             | 1. รายงานการจัดกิจกรรมอบรมพัฒนาผู้กำกับลูกเสือในการจัดกิจกรรมให้กับลูกเสือ                   |
|                                                                                 | 2. ส่งเสริมให้ผู้กำกับลูกเสือจัดกิจกรรมจิตอาสาให้กับลูกเสือ                          | 2. รายงานการจัดกิจกรรมจิตอาสาให้กับลูกเสือ                                                   |
| กิจกรรมที่ 2.2 ส่งเสริมการให้ผู้กำกับลูกเสือในการพัฒนาความรู้ความสามารถ         | 1. มีการจัดอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือให้มีเจตคติในการส่งเสริมให้ลูกเสือมีจิตอาสา      | 1.1 แผนการจัดอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือให้มีเจตคติในการส่งเสริมให้ลูกเสือมีจิตอาสา            |
|                                                                                 |                                                                                      | 1.2 ร้อยละจำนวนผู้เข้าร่วมการอบรมพัฒนาผู้กำกับลูกเสือ                                        |
|                                                                                 | 2. ประสานหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือ             | 2. ข้อมูลการประสานหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือ            |
|                                                                                 | 3. มีโครงการและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในการอบรมผู้กำกับลูกเสือส่งเสริมให้มีจิตอาสา | 3.1 ระดับความสำเร็จของผลการดำเนินโครงการและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในการอบรมผู้กำกับลูกเสือ |
|                                                                                 |                                                                                      | 3.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการอบรมผู้กำกับลูกเสือ                                      |

| กลยุทธ์                                                                      | มาตรการ                                                                             | ตัวชี้วัด                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| กิจกรรมที่ 2.3 ยกระดับการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม | 1. มีการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เข้ามามีส่วนในการอบรมผู้กำกับลูกเสือ        | 1.1 ระดับความสำเร็จของผลการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เข้ามามีส่วนในการอบรมผู้กำกับลูกเสือ |
|                                                                              |                                                                                     | 1.2 แผนการจัดกิจกรรมลูกเสือที่สอดคล้องกับการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้                    |
|                                                                              | 2. มีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือ                   | 2. แผนการจัดกิจกรรมการอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือที่นำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม                   |
|                                                                              | 3. มีการวัดและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของผู้กำกับลูกเสือ                            | 3.1 ระดับความสำเร็จของผล การวัดและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของผู้กำกับลูกเสือ                    |
|                                                                              |                                                                                     | 3.2 ร้อยละความสำเร็จของผู้กำกับลูกเสือที่เข้าร่วมการอบรม                                        |
| กิจกรรมที่ 2.4 เสริมสร้างแรงจูงใจและเจตคติของผู้กำกับลูกเสือให้มีจิตอาสา     | 1. มีการอบรมเจตคติ มีการเสริมแรงทางบวกและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้กำกับลูกเสือ         | 1.1 ระดับความสำเร็จของการอบรมเจตคติ มีการเสริมแรงทางบวกและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้กำกับลูกเสือ    |
|                                                                              |                                                                                     | 1.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้กำกับที่เข้ารับการอบรมฯ                                              |
|                                                                              | 2. สร้างระบบผู้นำผู้ตามในการช่วยเหลือให้การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของผู้กำกับลูกเสือ | 2. มีข้อมูลระบบหมู่ผู้นำผู้ตามในการจัดกิจกรรมของผู้กำกับลูกเสือ                                 |

| กลยุทธ์                                                                                    | มาตรการ                                                                                                        | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา</b>        |                                                                                                                |                                                                                                                                                            |
| กิจกรรมที่ 3.1 กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ สถานศึกษา ด้านการมีจิตอาสาของลูกเสือ สามัญรุ่นใหญ่ | 1. ประชุมวางแผนการ ดำเนินการ แต่งตั้ง คณะกรรมการบริหารจัดการ กิจกรรมลูกเสือ                                    | 1.1 จำนวนครั้งของการ ประชุมของคณะกรรมการ<br>1.2 ระดับความสำเร็จของผล การประชุมการบริหาร กิจกรรมลูกเสือ                                                     |
|                                                                                            | 2. จัดโครงสร้างการบริหารและ แผนการดำเนินงานเป็นขั้นตอน                                                         | 2. ระดับความสำเร็จของผล การปฏิบัติการของโครงการ                                                                                                            |
|                                                                                            | 3. จัดทำโครงการพัฒนาเจตคติ การมีจิตอาสาให้กับลูกเสือเป็น ประจำ                                                 | 3.1 ระดับความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมกิจกรรม<br>3.2 จำนวนโครงการที่พัฒนา เจตคติของกิจกรรมลูกเสือ                                                             |
| <b>กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา</b>        |                                                                                                                |                                                                                                                                                            |
| กิจกรรมที่ 3.2 พัฒนาระบบ การจัดทำแผนในการบริหาร จัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิด จิตอาสา        | 1. วางแผนการจัด ทำ ประชาสัมพันธ์ของกิจกรรม ลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิต อาสาในการนำเสนอผ่าน ช่องทางออนไลน์     | 1. ระดับความสำเร็จของการ ปฏิบัติงานตามแผนการจัดทำ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมลูกเสือ                                                                              |
|                                                                                            | 2. จัดทำแผนเพจ เฟสบุ๊ก นำเสนอกิจกรรมลูกเสือเพื่อ ส่งเสริมการมีจิตอาสาที่จัด กิจกรรมพัฒนาทั้งในและนอก สถานศึกษา | 2.1 จำนวนการจัดกิจกรรมที่ เข้าร่วมของโรงเรียนและการ ออกจัดกิจกรรมที่หน่วยงาน ภายนอกเชิญเข้าร่วม<br>2.2 ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้รับบริการของกิจกรรม ลูกเสือ |
|                                                                                            | 3. ส่งเสริมการนำโปรแกรม สำเร็จรูปเข้ามาใช้ในการบริหาร                                                          | 3.1 ระดับคุณภาพของข้อมูล ที่ นำโปรแกรมสำเร็จรูปเข้ามา บริหารจัดการ                                                                                         |

| กลยุทธ์                                                                                       | มาตรการ                                                                                                         | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                               | จัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิดจิตอาสา                                                                              | 3.2 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำโปรแกรมสำเร็จรูปเข้ามาบริหารจัดการ                                                                                                  |
| กิจกรรมที่ 3.3 ยกกระตือรือร้นนโยบาย ระเบียบมาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือส่งเสริมให้เกิดจิตอาสา | 1. นำนโยบายของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ มาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                     | 1. ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการจัดกิจกรรมลูกเสือตามนโยบาย                                                                                                                 |
|                                                                                               | 2. นำระเบียบ ข้อบังคับของสำนักงานลูกเสือแห่งชาตินำมาจัดโครงสร้างเป็นลำดับขั้นตอนและมอบหมายความรับผิดชอบเป็นระบบ | 2.1 ระดับความสำเร็จของแผนผังโครงสร้างผู้รับผิดชอบกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนอย่างชัดเจน<br>2.2 ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมที่นำระเบียบ ข้อบังคับ และจำนวนผู้รับผิดชอบโครงการ |
|                                                                                               | 3. นำนโยบายของกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาลงสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง                              | 3. จำนวนการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ส่งเสริมการมีจิตอาสา                                                                                                                            |
| <b>กลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ</b>                                          |                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                |
| กิจกรรมที่ 4.1 ส่งเสริมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากผู้ปกครอง ชุมชน                       | 1. มีโครงการ/แผนการดำเนินการระดมงบประมาณในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                         | 1. ระดับความสำเร็จของโครงการ/แผนการดำเนินการระดมงบประมาณในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                                                        |
|                                                                                               | 2. ส่งเสริมการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาบูรณาการใน                                                    | 2.1 มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในท้องถิ่น                                                                                                                                    |



| กลยุทธ์                                                                           | มาตรการ                                                                                       | ตัวชี้วัด                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                   | การจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                                 | 2.2 ร้อยละของจำนวนวัสดุอุปกรณ์ที่สามารถใช้ในการจัดกิจกรรมได้อย่างเพียงพอ                                                                  |
|                                                                                   | 3. สร้างระบบการใช้โปรแกรม/แอปพลิเคชันในการระดมทรัพยากร                                        | 3.1 มีระบบการใช้โปรแกรม/แอปพลิเคชันในการระดมทรัพยากร<br>3.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อการ ใช้ โปรแกรม / แอปพลิเคชันในการระดมทรัพยากร            |
| <b>กลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ</b>                              |                                                                                               |                                                                                                                                           |
| กิจกรรมที่ 4.3 ระดมทรัพยากรแหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากชุมชนและครอบครัว | 1. สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                    | 1.1 จำนวนแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ<br>1.2 ระดับความสำเร็จของผลสำรวจแหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                    |
|                                                                                   | 2. ขอความร่วมมือกับครอบครัว ชุมชน สังคม ในการจัดทำแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ | 2. ร้อยละของจำนวนครอบครัว ชุมชน สังคม ที่ร่วมกันในการจัดทำแหล่งเรียนรู้                                                                   |
|                                                                                   | 3. ระดมทุนจากหน่วยงานภายนอกซ่อมแซมและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                  | 3.1 ร้อยละของหน่วยงานที่ร่วมการจัดหาวัสดุที่ใช้ในกิจกรรมลูกเสือ<br>3.2 ระดับความสำเร็จของผลระดมทุนจากหน่วยงานภายนอกในการจัดกิจกรรมลูกเสือ |
| กิจกรรมที่ 4.4 กำกับติดตามการจัดสรรทรัพยากรใน                                     | 1. มีการกำกับติดตามการใช้ทรัพยากรในการจัดกิจกรรม                                              | 1. ร้อยละของการนิเทศ กำกับติดตามการใช้ทรัพยากร                                                                                            |

| กลยุทธ์                                                                                      | มาตรการ                                                                                                                           | ตัวชี้วัด                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| กิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพ                                                               | 2. มีการรายงานผลการจัดสรรงบประมาณ การจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                                            | 2. ระดับความสำเร็จของผลการจัดสรรงบประมาณการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                                               |
| <b>กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก</b>           |                                                                                                                                   |                                                                                                                                            |
| กิจกรรมที่ 5.1 ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา  | 1. มีแผนงานในการร่วมมือการออกจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชนของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                                                          | 1. ร้อยละของแผนงานในการร่วมมือการออกจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชน ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                                                           |
|                                                                                              | 2. มีการประชาสัมพันธ์ให้กับชุมชน สังคมในการออกจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชนของกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                      | 2.1 ร้อยละของการประชาสัมพันธ์ให้กับชุมชน สังคม<br>2.2 มีแผนการประชาสัมพันธ์ให้กับชุมชน สังคม                                               |
|                                                                                              | 3. ประสานความร่วมมือโรงเรียนเครือข่ายทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชน กิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา | 3.1 จำนวนโรงเรียนเครือข่ายทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม<br>3.2 ร้อยละความพึงพอใจของความร่วมมือของโรงเรียนเครือข่ายทางการศึกษา |
| กิจกรรมที่ 5.2 ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสืออย่างต่อเนื่อง | 1. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนและเครือข่ายอย่างชัดเจน                                                          | 1. คำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน                                                                                     |
|                                                                                              | 2. มีการประชุมวางแผนชี้แจงในการร่วมมือของเครือข่ายในการจัดกิจกรรม                                                                 | 2.1 ระดับความสำเร็จของการประชุมการจัดกิจกรรมลูกเสือ<br>2.2 มีแผนการดำเนินการความร่วมมือของเครือข่ายในการจัดกิจกรรม                         |

| กลยุทธ์                                                                                        | มาตรการ                                                                                                                                                      | ตัวชี้วัด                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                | 3. มีโครงการแผนการดำเนินการในการจัดกิจกรรมลูกเสือโดยมีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอน                                                                    | 3.1 ระดับความสำเร็จของโครงการ การจัดกิจกรรมลูกเสือ<br>3.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมลูกเสือ                                                                                                                           |
| <b>กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก</b>             |                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                   |
| กิจกรรมที่ 5.3 สร้างระบบการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาโดยบูรณาการกับชุมชน สังคม | 1. มีการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายของชุมชน ท้องถิ่น และโรงเรียน<br>2. มีการบูรณาการเครือข่ายผู้ปกครองกับ ศิษย์เก่าและชมรมต่าง ๆ เพื่อร่วมกันจัดกิจกรรมลูกเสือ | 1. แผนงาน/โครงการการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายของชุมชน ท้องถิ่นและโรงเรียน<br>2.1 ร้อยละของจำนวนเครือข่ายผู้ปกครอง ศิษย์เก่าและชมรมต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ<br>2.2 ร้อยละความพึงพอใจของเครือข่ายที่ร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ |

### ขั้นที่ 2.3 ผลการจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

คู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เป็นเอกสารที่จะนำไปใช้ในขั้นตอนของการทดลองใช้กลยุทธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ แก่ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ที่เข้าร่วมในกิจกรรมการอบรม ซึ่งเป็นขั้นตอนตามกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และเป็นเอกสารเพื่อให้รายละเอียดแก่ผู้ที่จะนำกลยุทธ์ไปใช้ ได้ศึกษาและทำความเข้าใจก่อนใช้ มีองค์ประกอบดังนี้

ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ขอบข่ายกลยุทธ์ วิธีการนำคู่มือไปใช้ คำนิยาม ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ส่วนที่ 2 กรอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ส่วนที่ 3 การดำเนินการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ส่วนที่ 4 การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ส่วนที่ 5 การฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

การจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ นี้ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้กำกับลูกเสือสามารถเข้าใจและนำแนวทางการดำเนินการไปใช้ในการจัดบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ คู่มือได้รับการตรวจสอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้ให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไข และผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันความเหมาะสมก่อนนำไปจัดพิมพ์เป็นรูปเล่มฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้จริงในการจัดการอบรม

#### ขั้นที่ 2.4 ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยได้นำคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ด้วยแบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมิน และให้ข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขคู่มือการใช้กลยุทธ์ฯ ตามฉันทามติของ ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผลการตรวจสอบคู่มือการใช้กลยุทธ์ฯ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าภาพรวมของคู่มือการใช้กลยุทธ์ฯ มีความเหมาะสมมาก

**ตาราง 22** ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

| ข้อที่                | รายการประเมิน                                                | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความเหมาะสม |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| <b>ส่วนที่ 1 บทนำ</b> |                                                              |           |      |                  |
| 1                     | หลักการและเหตุผลของกลยุทธ์การบริหาร                          | 4.20      | 0.44 | มาก              |
| 2                     | การเขียนวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์การบริหาร                      | 4.40      | 0.54 | มาก              |
| 3                     | บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหาร มี<br>ความชัดเจน | 4.60      | 0.54 | มากที่สุด        |
| 4                     | วิธีการนำคู่มือไปใช้ เข้าใจง่ายและมีขั้นตอนที่<br>ครบถ้วน    | 3.80      | 0.83 | มาก              |
| 5                     | คำนิยามมีการสื่อถึงบุคคลที่สามารถนำไปถ่ายทอดได้              | 4.60      | 0.54 | มากที่สุด        |

| ข้อที่                                                                                                  | รายการประเมิน                                                                                                   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความเหมาะสม |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| <b>ส่วนที่ 2 กรอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่</b>                   |                                                                                                                 |           |      |                  |
| 6                                                                                                       | ความถูกต้องและครบถ้วนของกลยุทธ์การบริหาร                                                                        | 4.40      | 0.54 | มาก              |
| 7                                                                                                       | ความสอดคล้องสัมพันธ์กันของกิจกรรม มาตรการ และตัวชี้วัดของกลยุทธ์                                                | 4.80      | 0.44 | มากที่สุด        |
| 8                                                                                                       | เนื้อหา มีรายละเอียดที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย                                                                      | 4.60      | 0.54 | มากที่สุด        |
| 9                                                                                                       | ความถูกต้องและครบถ้วนของมาตรการ ตัวชี้วัด                                                                       | 4.80      | 0.44 | มากที่สุด        |
| 10                                                                                                      | การใช้ภาษา มีความถูกต้อง สื่อสารให้ผู้ใช่กลยุทธ์ เข้าใจตรงประเด็น                                               | 4.60      | 0.54 | มากที่สุด        |
| 11                                                                                                      | บทบาทหน้าที่ของมีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้คู่มือมีความชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถนำไปวางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติได้  | 4.40      | 0.54 | มาก              |
| <b>ส่วนที่ 3 การดำเนินการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่</b> |                                                                                                                 |           |      |                  |
| 12                                                                                                      | ความถูกต้องชัดเจนและความสอดคล้องของขั้นตอนในแต่ละชั้น สามารถนำกลยุทธ์การบริหารไปสู่การปฏิบัติ                   | 4.40      | 0.54 | มาก              |
| 13                                                                                                      | หลักการและเหตุผลสอดคล้องกับกลยุทธ์และโครงการ                                                                    | 4.60      | 0.54 | มากที่สุด        |
| 14                                                                                                      | วัตถุประสงค์การดำเนินงานสอดคล้องกับวิธีการดำเนินงานและเครื่องมือที่ใช้                                          | 4.40      | 0.54 | มาก              |
| 15                                                                                                      | ระยะเวลาในการดำเนินการและงบประมาณมีความเหมาะสม                                                                  | 4.60      | 0.54 | มากที่สุด        |
| 16                                                                                                      | ผลที่คาดว่าจะได้รับ ระบุถึงผลที่เกิดกับผู้กำกับ ลูกเสือและลูกเสือชัดเจน                                         | 4.40      | 0.54 | มาก              |
| <b>ส่วนที่ 4 การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่</b>                                                 |                                                                                                                 |           |      |                  |
| 17                                                                                                      | หลักสูตรการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ กำหนดเนื้อหาสำคัญอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของคู่มือ | 4.60      | 0.54 | มากที่สุด        |



| ข้อที่                                                             | รายการประเมิน                                                                                                           | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความเหมาะสม |
|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 18                                                                 | ตารางการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ กำหนดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมตามระยะเวลา และมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงในเนื้อหา | 4.80      | 0.44 | มากที่สุด        |
| <b>4.3 กิจกรรมการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่</b>           |                                                                                                                         |           |      |                  |
| 19                                                                 | กิจกรรมการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มี ขั้นตอนกระบวนการที่ชัดเจน มีความรู้และการฝึก ปฏิบัติจริง                | 4.60      | 0.54 | มากที่สุด        |
| 20                                                                 | กิจกรรมการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ทำให้ผู้กำกับลูกเสือได้รับความรู้และเกิดทักษะในการนำไปพัฒนาต่อยอดต่อไป     | 4.60      | 0.54 | มากที่สุด        |
| <b>4.4 การประเมินผลหลักสูตรการอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่</b> |                                                                                                                         |           |      |                  |
| 21                                                                 | มีการประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์                                                                      | 4.20      | 0.44 | มาก              |
| 22                                                                 | วิธีการวัดและประเมินผลเหมาะสมกับกลยุทธ์                                                                                 | 4.40      | 0.54 | มาก              |
| 23                                                                 | เครื่องมือวัดและประเมินผล เหมาะสมกับกิจกรรม การฝึกอบรม                                                                  | 4.60      | 0.54 | มากที่สุด        |
| <b>ส่วนที่ 5 การฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่</b>                    |                                                                                                                         |           |      |                  |
| 24                                                                 | หลักสูตรการฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่กำหนด เนื้อหาสำคัญอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของคู่มือ                | 4.60      | 0.54 | มากที่สุด        |
| 25                                                                 | ตารางการฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ กำหนด กิจกรรมที่มีความเหมาะสมตามระยะเวลา และมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงในเนื้อหา        | 4.60      | 0.54 | มากที่สุด        |
| <b>5.3 กิจกรรมการฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่</b>                   |                                                                                                                         |           |      |                  |
| 26                                                                 | กิจกรรมการฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีขั้นตอน กระบวนการที่ชัดเจนและสามารถฝึกปฏิบัติได้จริง                             | 4.20      | 0.44 | มาก              |
| 27                                                                 | กิจกรรมการฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ทำให้ ลูกเสือได้รับความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติและ ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ | 4.60      | 0.54 | มากที่สุด        |

| ข้อที่                                                     | รายการประเมิน                                             | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความเหมาะสม |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| <b>5.4 การประเมินผลหลักสูตรการอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่</b> |                                                           |           |      |                  |
| 28                                                         | มีการประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์        | 4.80      | 0.44 | มากที่สุด        |
| 29                                                         | วิธีการวัดและประเมินผลเหมาะสมกับกลยุทธ์                   | 4.60      | 0.54 | มากที่สุด        |
| 30                                                         | เครื่องมือวัดและประเมินผล เหมาะสมกับกิจกรรม<br>การฝึกอบรม | 4.60      | 0.54 | มากที่สุด        |
| รวม                                                        |                                                           | 4.50      | 0.27 | มาก              |

จากตาราง 22 ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า คู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก

### ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

การทดลองการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยนำกลยุทธ์ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ในขั้นตอนที่ 2 เรียบร้อยแล้วเพื่อทำการทดลองในโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ซึ่งคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยดำเนินการนำกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา กิจกรรมที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ มาสร้างเป็นคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ดำเนินโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ว่ากิจกรรมลูกเสือกิจกรรมลูกเสือนั้นมีความสำคัญที่สามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจและศีลธรรม ทำให้เป็นคนมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้เป็นคนที่มีคุณภาพ โดยโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ได้มีการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเห็นควรว่าโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เป็นกิจกรรมที่ใช้ฝึกอบรมเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี วิธีการเป็นแนวทางนำไปสู่อุดมการณ์ของลูกเสือคือให้มีนิสัยในการสังเกต จดจำ เชื้อฟังและฟังตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัยและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เสียสละ รวมทั้งรู้จักการบำเพ็ญตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม จึงมีมติจากคณะกรรมการบริหารโรงเรียนสรุปว่าอนุมัติในการจัดโครงการนี้โดยขอความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและมีรายละเอียดโครงการดังนี้

โครงการ อบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ผู้รับผิดชอบโครงการ นายกิตติคุณ อินทนนท์

## 1. หลักการและเหตุผล

การปลูกจิตสำนึกด้านการมีจิตอาสา คือการปลูกฝังจิตใจให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม เป็นการสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้ผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือรู้จักการเสียสละร่วมแรงร่วมใจและร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์เพื่อส่วนรวม ได้มีการช่วยเหลือผู้อื่น การเสียสละต่อสังคม เสียสละทรัพย์ แรงกาย แรงใจเพื่อผู้อื่นและสังคม เสียสละเวลาและการใช้เวลาว่างร่วมพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม มีความทุ่มเทแรงกาย แรงใจและอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่ต่างๆให้กับสังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นผู้คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน มีการมุ่งมั่นพัฒนา มีการสนใจในปัญหาการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งเสนอความคิดที่จะพัฒนาสังคม มีการร่วมกิจกรรมจิตอาสา เสริมสร้างจิตอาสาเพื่อสังคมอย่างสร้างสรรค์และหลากหลาย ร่วมใจและปฏิบัติเพื่อพัฒนาสังคม มีการเคารพและความรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีการแบ่งหน้าที่และมีการลงมือกระทำอย่างจริงจัง มีความซื่อสัตย์ อดทน เคารพผู้ใหญ่และให้เกียรติถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นผู้ที่มีศีลธรรม เคารพกฎหมายบ้านเมือง อนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม กิจกรรมลูกเสือ ปัจจุบันถือว่าเป็นกิจกรรมทางการศึกษาของเยาวชน เพราะเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคคล ในด้านสมอง เพื่อให้เด็กมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด ด้านร่างกาย เพื่อให้ร่างกายเจริญเติบโต สุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรงและด้านจิตใจเพื่อให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม คิดและทำในสิ่งที่ดี รู้จักใช้เหตุผลในการคิดแก้ปัญหา เพื่อความเป็นพลเมืองดี เมื่อเจริญเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ ทั้งนี้เพื่อสนองเจตนารมณ์และความต้องการของเยาวชน นอกจากนี้ลูกเสือยังเป็นกิจกรรมที่ใช้ฝึกอบรมเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีตามจารีตประเพณีของบ้านเมือง โดยยึดอุดมการณ์ของลูกเสือ คือให้มีนิสัยในการสังเกต จดจำเชื่อฟังและพึ่งตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัยและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เสียสละ รวมทั้งรู้จักการบำเพ็ญตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม จะเห็นได้ว่ากิจกรรมลูกเสือ นั้นมีความสำคัญที่สามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจและศีลธรรม ทำให้เป็นคนมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้เป็นคนที่มีคุณภาพต่อไป แต่ในการเรียนการสอนวิชาลูกเสือให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีคุณภาพผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่ดีมีคุณภาพนั้นจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้อย่างลุ่มลึกในกิจการของลูกเสือ มีความคิดสร้างสรรค์ในการสอนลูกเสือ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง มีความเด็ดขาดในการทำงาน และมีความละเอียดรอบคอบในการติดต่อสื่อสารนอกจากนั้นผู้กำกับกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จัดกิจกรรมตามหลักสูตรการจัดกิจกรรมการโดยใช้วิชาลูกเสือโลก ลูกเสือขั้นพิเศษ ลูกเสือหลวงเข้ามาบริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือและผู้กำกับลูกเสือยังต้องนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปจัด

กิจกรรมการฝึกอบรมในการประกอบการรับเครื่องหมายวิชาชีพให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ทำให้มีความสำคัญในการเสริมสร้างจิตอาสา และพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำของลูกเสือ โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ที่เน้นระบบหมู่ในการทำงานร่วมกัน การเสียสละ และการบริการชุมชน ซึ่งปัจจัยสำคัญของการสร้างจิตสำนึกในการช่วยเหลือผู้อื่นและส่งเสริมคุณค่าของการเป็นพลเมืองที่ดีในอนาคต ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้รับผิดชอบโครงการซึ่งเป็นผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เพื่อเป็นแนวทางที่ให้ สำหรับการดำเนินของกิจการลูกเสือ และนำไปสู่การใช้เป็นข้อมูลการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

## 2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสา
- 2.2 เพื่อให้ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่จัดกิจกรรมตามหลักสูตรการจัดกิจกรรมเข้ามามีการบริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือ
- 2.3 เพื่อให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่สามารถร่วมกิจกรรมพัฒนาให้กับโรงเรียน สังคม ชุมชนและหน่วยงานภายนอก

## 3. เป้าหมาย

- 3.1 เชิงปริมาณ
  - 3.1.1 ร้อยละ 100 ของผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสาและสามารถจัดกิจกรรมตามหลักสูตรการจัดกิจกรรมเข้ามามีการบริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือ
  - 3.1.2 ร้อยละ 100 ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสาและได้รับการฝึกอบรมในการประกอบการรับเครื่องหมายวิชาชีพให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
- 3.2 เชิงคุณภาพ
  - 3.2.1 ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสาและสามารถจัดกิจกรรมตามหลักสูตรการจัดกิจกรรมเข้ามามีการบริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือ
  - 3.2.2 ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสาและได้รับการฝึกอบรมในการประกอบการรับเครื่องหมายวิชาชีพให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

#### 4. วิธีการดำเนินงาน

ตาราง 23 วิธีการดำเนินงานโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

| ที่ | การดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                | ระยะเวลา                    | ผู้รับผิดชอบ                                          |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------|
| 1   | กิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ<br>- การประชุมวางแผนการดำเนินการจัดทำหลักสูตรการจัดกิจกรรมเข้ามาบริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือโดยอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ | 4-8 พ.ย.2567                | - กิตติคุณ อินทนนท์<br>- ผู้กำกับลูกเสือ<br>- วิทยากร |
| 2   | - การดำเนินการ อบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ หลักสูตรการจัดกิจกรรมเข้ามาบริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                                                                                  | 11 พ.ย.2567 – 30 ธ.ค. 2567  | - กิตติคุณ อินทนนท์<br>- ผู้กำกับลูกเสือ<br>- วิทยากร |
| 3   | - การประชุมวางแผนการดำเนินการฝึกอบรมและทำการทดสอบเพื่อขอรับเครื่องหมายวิชาพิเศษตามข้อบังคับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                                                                                             | 6-10 ม.ค. 2568              | - กิตติคุณ อินทนนท์<br>- ผู้กำกับลูกเสือ<br>- วิทยากร |
| 4   | - การดำเนินการ ฝึกอบรมและทำการทดสอบเพื่อขอรับเครื่องหมายวิชาพิเศษตามหลักเกณฑ์                                                                                                                               | 13 ม.ค. 2568 – 28 ก.พ. 2568 | - กิตติคุณ อินทนนท์<br>- ผู้กำกับลูกเสือ<br>- วิทยากร |

#### 5.ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

4 พฤศจิกายน 2567 – 28 กุมภาพันธ์ 2568

#### 6. งบประมาณ

งบประมาณ จำนวน 5,000 บาท

#### 7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสาและจัดกิจกรรมตามหลักสูตรการจัดกิจกรรมเข้ามาบริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือได้



7.2 ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่สามารถร่วมกิจกรรมพัฒนาให้กับโรงเรียน สังคม ชุมชนและหน่วยงานภายนอกและผ่านการฝึกอบรมและทำการทดสอบเพื่อขอรับเครื่องหมายวิชาพิเศษตามหลักเกณฑ์ให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้

## 8. ผู้รับผิดชอบโครงการ

นายกิตติคุณ อินทนนท์

ซึ่งโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เป็นส่วนหนึ่งของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เป็นเอกสารเพื่อให้รายละเอียดแก่ผู้ที่จะนำกลยุทธ์การบริหารไปใช้ โดยได้ศึกษาและทำความเข้าใจก่อนใช้และมีวิธีดำเนินการ ผู้วิจัยดำเนินการทดลองและประเมิน โดยมีขั้นตอนย่อย ดังนี้

### 3.1 ผลการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ตามโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

3.1.1 ผลการประเมินการเรียนรู้ (Learning) ของโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

กิจกรรมการอบรมเกี่ยวกับการมีจิตอาสาของผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ได้ให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนทดสอบความรู้ด้านการมีจิตอาสาของผู้เข้ารับการอบรมซึ่งแสดงผลในตาราง 24

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบด้านความรู้เกี่ยวกับการมีจิตอาสาของผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

| ตัวแปร   | การอบรม        | N  | Mean  | Sum of Ranks | Z       | P    |
|----------|----------------|----|-------|--------------|---------|------|
|          |                |    | rank  |              |         |      |
| ก่อนอบรม | Negative Ranks | 0  | 0.00  | 0.00         | -4.811* | 0.00 |
| หลังอบรม | Positive Ranks | 30 | 15.50 | 465.00       |         |      |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่า ผลการทดสอบก่อนการอบรมพัฒนาและหลังการอบรมพัฒนาของผู้เข้าอบรมโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ แปลว่า หลังการอบรมพัฒนาคะแนนการทดสอบด้านความรู้เกี่ยวกับการมีจิตอาสาของผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สูงกว่าก่อนการอบรมพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 3.2 ผลการพัฒนาลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ตามโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

3.2.1 ผลการประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ของโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

กิจกรรมการอบรมเกี่ยวกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ได้ให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมซึ่งแสดงผลในตาราง 25

3.2.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กอง 1 หมู่ 1 – หมู่ 4 จำนวน 32 คน

3.2.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ตาราง 25 ผลการประเมินความพึงพอใจของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

| ข้อที่              | รายการประเมิน                                    | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความพึงพอใจ | เกณฑ์การตัดสิน |
|---------------------|--------------------------------------------------|-----------|------|------------------|----------------|
| <b>ด้านหลักสูตร</b> |                                                  |           |      |                  |                |
| 1                   | การกำหนดเนื้อหาในหลักสูตร                        | 4.56      | 0.52 | มากที่สุด        | ผ่าน           |
| 2                   | การกำหนดเวลาเรียนตลอดหลักสูตร                    | 4.54      | 0.52 | มากที่สุด        | ผ่าน           |
| 3                   | การกำหนดเวลาเรียนแต่ละเนื้อหา                    | 4.50      | 0.63 | มาก              | ผ่าน           |
| 4                   | หลักสูตรมีความน่าสนใจ                            | 4.52      | 0.60 | มากที่สุด        | ผ่าน           |
| 5                   | เนื้อหาในหลักสูตรมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์        | 4.50      | 0.60 | มาก              | ผ่าน           |
| <b>ด้านวิทยากร</b>  |                                                  |           |      |                  |                |
| 6                   | มีความรู้และเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่สอน             | 4.46      | 0.65 | มาก              | ผ่าน           |
| 7                   | มีเทคนิค วิธีการในการถ่ายทอดความรู้ให้เข้าใจง่าย | 4.54      | 0.62 | มากที่สุด        | ผ่าน           |
| 8                   | มีการสร้างบรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้     | 4.53      | 0.62 | มากที่สุด        | ผ่าน           |
| 9                   | กระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม                  | 4.59      | 0.63 | มากที่สุด        | ผ่าน           |
| 10                  | แนะนำให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์                  | 4.45      | 0.69 | มาก              | ผ่าน           |

| ข้อที่                             | รายการประเมิน                                          | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความพึงพอใจ | เกณฑ์การตัดสิน |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|----------------|
| <b>ด้านสื่อการอบรม</b>             |                                                        |           |      |                  |                |
| 11                                 | เอกสารประกอบการอบรม                                    | 4.55      | 0.53 | มากที่สุด        | ผ่าน           |
| 12                                 | ใบงาน/แบบฝึกทักษะประกอบการอบรม                         | 4.52      | 0.50 | มากที่สุด        | ผ่าน           |
| 13                                 | สื่อประกอบการอบรม                                      | 4.60      | 0.54 | มากที่สุด        | ผ่าน           |
| <b>ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้</b> |                                                        |           |      |                  |                |
| 14                                 | กิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมกับหลักสูตร                   | 4.55      | 0.50 | มากที่สุด        | ผ่าน           |
| 15                                 | กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ศึกษาด้วยตนเอง            | 4.58      | 0.49 | มากที่สุด        | ผ่าน           |
| 16                                 | กิจกรรมการเรียนรู้ช่วยส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม | 4.58      | 0.49 | มากที่สุด        | ผ่าน           |
| 17                                 | การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหา                   | 4.55      | 0.50 | มากที่สุด        | ผ่าน           |
| <b>ด้านการประเมินผล</b>            |                                                        |           |      |                  |                |
| 18                                 | การวัดและประเมินผลตรงกับลักษณะของการมีจิตอาสา          | 4.58      | 0.49 | มากที่สุด        | ผ่าน           |
| 19                                 | เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลครอบคลุมกับจุดประสงค์   | 4.56      | 0.50 | มากที่สุด        | ผ่าน           |
| 20                                 | การวัดและประเมินผลเน้นการประเมินตามสภาพจริง            | 4.54      | 0.50 | มากที่สุด        | ผ่าน           |
| รวม                                |                                                        | 4.55      | 0.22 | มากที่สุด        | ผ่าน           |

จากตาราง 25 พบว่า ภาพรวมของความพึงพอใจของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.55$ ) ถือว่าผ่านการประเมิน เพื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สื่อประกอบการอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.60$ ) รองลงมา ได้แก่ กระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.59$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ แนะนำให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.45$ )

3.2.2 ผลการประเมินการเรียนรู้ (Learning) ของโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

กิจกรรมการอบรมเกี่ยวกับการมีจิตอาสาของผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ได้ให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนทดสอบความรู้ด้านการมีจิตอาสาของผู้เข้ารับการอบรมซึ่งแสดงผลในตาราง 26

**ตาราง 26** ผลการเปรียบเทียบด้านความรู้เกี่ยวกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

| ตัวแปร   | การอบรม        | N  | Mean  | Sum of Ranks | Z       | P    |
|----------|----------------|----|-------|--------------|---------|------|
|          |                |    | rank  |              |         |      |
| ก่อนอบรม | Negative Ranks | 0  | 0.00  | 0.00         | -5.026* | 0.00 |
| หลังอบรม | Positive Ranks | 32 | 16.50 | 528.00       |         |      |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 พบว่า ผลการทดสอบก่อนการอบรมพัฒนาและหลังการอบรมพัฒนาของผู้เข้าอบรมโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ แปลว่า หลังการอบรมพัฒนาคะแนนการทดสอบด้านความรู้เกี่ยวกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สูงกว่าก่อนการอบรมพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.4 ผลการประเมินพฤติกรรม (Behavior) ของโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

หลังจากเสร็จสิ้นโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้ให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนประเมินคุณลักษณะของการมีจิตอาสาของผู้เข้ารับการอบรมซึ่งแสดงผลในตาราง 27

3.2.4.1 ข้อมูลข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กอง 1 หมู่ 1 – หมู่ 4 จำนวน 32 คน

3.2.4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพคุณลักษณะของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ตาราง 27 ผลการประเมินสภาพคุณลักษณะของการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

| ข้อ<br>ที่                     | รายการประเมิน                                                                   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ<br>คุณลักษณะ | เกณฑ์<br>การตัดสิน |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|--------------------|--------------------|
| <b>ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น</b> |                                                                                 |           |      |                    |                    |
| 1                              | สามารถแนะนำสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมให้กับผู้อื่นได้                             | 4.50      | 0.52 | มาก                | ผ่าน               |
| 2                              | อำนวยความสะดวกให้กับผู้อื่นในสถานการณ์ที่ผู้อื่นต้องการความช่วยเหลือ            | 4.54      | 0.52 | มากที่สุด          | ผ่าน               |
| 3                              | บริจาคสิ่งของให้กับชุมชน สังคมหรือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ                    | 4.56      | 0.63 | มากที่สุด          | ผ่าน               |
| 4                              | ร่วมกันปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือและให้บริการแก่ผู้อื่นโดยไม่ได้คาดหวังผลตอบแทน      | 4.52      | 0.63 | มากที่สุด          | ผ่าน               |
| 5                              | มีพฤติกรรมที่ไม่เพิกเฉยต่อปัญหาของผู้อื่น และพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นทุกเมื่อ | 4.50      | 0.63 | มาก                | ผ่าน               |
| 6                              | เมื่อเห็นคนอื่นต้องการความช่วยเหลือ ลูกเสือจะช่วยเหลือโดยไม่ลังเล               | 4.52      | 0.60 | มากที่สุด          | ผ่าน               |
| <b>ด้านการเสียสละต่อสังคม</b>  |                                                                                 |           |      |                    |                    |
| 7                              | เคยเสียสละทรัพย์สินส่วนตัว (เช่น เงิน หรือของใช้ส่วนตัว) เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น  | 4.50      | 0.62 | มาก                | ผ่าน               |
| 8                              | พร้อมที่จะเสียสละเวลาและใช้เวลาว่างเพื่อทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม        | 4.58      | 0.61 | มากที่สุด          | ผ่าน               |
| 9                              | ทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน                  | 4.58      | 0.63 | มากที่สุด          | ผ่าน               |
| 10                             | ให้ความสำคัญกับประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว                       | 4.52      | 0.69 | มากที่สุด          | ผ่าน               |
| 11                             | มีความตั้งใจ ร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น                          | 4.57      | 0.53 | มากที่สุด          | ผ่าน               |
| 12                             | มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมหรือโครงการอาสาสมัครที่ไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ         | 4.52      | 0.50 | มากที่สุด          | ผ่าน               |
| 13                             | พร้อมที่จะเสียสละในเรื่องของเวลาและร่างกาย                                      | 4.60      | 0.54 | มากที่สุด          | ผ่าน               |



| ข้อ<br>ที่ | รายการประเมิน                                                                   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ<br>คุณลักษณะ | เกณฑ์<br>การตัดสิน |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|--------------------|--------------------|
|            | เพื่อพัฒนาและช่วยเหลือสังคมในทุก ๆ โอกาส                                        |           |      |                    |                    |
|            | <b>ด้านการมุ่งมั่นพัฒนา</b>                                                     |           |      |                    |                    |
| 14         | ให้ความสนใจในปัญหาการเปลี่ยนแปลงทางสังคม                                        | 4.55      | 0.50 | มากที่สุด          | ผ่าน               |
| 15         | เสนอความคิดเห็นหรือแนวคิดที่สามารถช่วยพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น                       | 4.58      | 0.49 | มากที่สุด          | ผ่าน               |
| 16         | มีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาหรือโครงการที่มีเป้าหมายในการพัฒนาสังคม               | 4.53      | 0.55 | มากที่สุด          | ผ่าน               |
| 17         | มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์กิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยเสริมสร้างและพัฒนาสังคม   | 4.49      | 0.50 | มาก                | ผ่าน               |
| 18         | พร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาสังคมอย่างสร้างสรรค์และหลากหลาย          | 4.50      | 0.50 | มาก                | ผ่าน               |
| 19         | มีความรับผิดชอบในการพัฒนาสังคมและร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดี | 4.56      | 0.50 | มากที่สุด          | ผ่าน               |
| 20         | มองหาวิธีใหม่ ๆ ในการพัฒนาสังคมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี              | 4.54      | 0.50 | มากที่สุด          | ผ่าน               |
|            | <b>ด้านการเคารพและความรับผิดชอบ</b>                                             |           |      |                    |                    |
| 21         | มีทัศนคติที่ดีในการทำงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างจริงจัง                     | 4.53      | 0.52 | มากที่สุด          | ผ่าน               |
| 22         | มีความซื่อสัตย์และปฏิบัติตามคำพูดของตนเอง                                       | 4.52      | 0.68 | มากที่สุด          | ผ่าน               |
| 23         | มักมีความอดทนในการทำงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง                           | 4.56      | 0.51 | มากที่สุด          | ผ่าน               |
| 24         | เคารพผู้ใหญ่และให้เกียรติความแตกต่างระหว่างบุคคล                                | 4.59      | 0.54 | มากที่สุด          | ผ่าน               |
| 25         | ปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของคุณ          | 4.55      | 0.53 | มากที่สุด          | ผ่าน               |
| 26         | อนุรักษ์และดูแลรักษาสีงแวดล้อมภายในโรงเรียน ชุมชนและสังคม                       | 4.61      | 0.54 | มากที่สุด          | ผ่าน               |
| 27         | ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความเพียรพยายาม                                       | 4.59      | 0.55 | มากที่สุด          | ผ่าน               |

| ข้อ<br>ที่ | รายการประเมิน                                                                   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ<br>คุณลักษณะ | เกณฑ์<br>การตัดสิน |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|--------------------|--------------------|
| 28         | มีการแบ่งหน้าที่และทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความรับผิดชอบและเคารพซึ่งกันและกัน | 4.54      | 0.56 | มากที่สุด          | ผ่าน               |
| 29         | ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย                               | 4.57      | 0.56 | มากที่สุด          | ผ่าน               |
| 30         | แสดงความอ่อนน้อมถ่อมตนทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น                              | 4.57      | 0.50 | มากที่สุด          | ผ่าน               |
| รวม        |                                                                                 | 4.54      | 0.17 | มากที่สุด          | ผ่าน               |

จากตาราง 27 พบว่า ภาพรวมของการประเมินสภาพคุณลักษณะของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.54$ ) ถือว่าผ่านการประเมิน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ อนุรักษ์และดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมภายใน โรงเรียน ชุมชนและสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.61$ ) รองลงมา ได้แก่ พร้อมที่จะเสียสละในเรื่องของเวลาและแรงกายเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือสังคมในทุก ๆ โอกาส อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.60$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์กิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยเสริมสร้างและพัฒนาสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.49$ )

3.2.4 การประเมินผลลัพธ์ (Results) ของโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

หลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมการอบรมเกี่ยวกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ลักษณะของเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structure Interview) โดยได้สัมภาษณ์ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ผู้กำกับลูกเสือ ลูกเสือ ของผลที่เกิดขึ้นจากการมีจิตอาสาซึ่งแสดงได้ ดังนี้

### 1.ด้านผลที่ได้รับจากการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

จากประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลให้ความเห็นไว้ดังนี้

1.1 ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนของท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสาและสามารถถ่ายทอดกิจกรรมให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่หรือไม่อย่างไร ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้รับความรู้จากการฝึกอบรม ทำให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสาทั้งด้านการเสียสละ มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้อื่นหรือสังคม สามารถบอกขอบข่ายความเข้าใจเกี่ยวกับจิตอาสา การเสริมสร้างทักษะผู้นำและความรับผิดชอบ...

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 24 กุมภาพันธ์ 2568)

ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่สามารถถ่ายทอดวิธีการให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ด้วยกันได้ สามารถร่วมกิจกรรมพัฒนาให้กับสังคม ชุมชนและหน่วยงานภายนอก สามารถดำเนินกิจกรรมประสบการณ์ตรงในการทำงานจิตอาสา สาธิตในการซ่อมแซมของนักสารพัดช่างตามขอบข่ายงาน ได้รู้วิธีการในการให้บริการ รู้หลักในการจัดกิจกรรมด้านบริการ...

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 25 กุมภาพันธ์ 2568)

1.2 ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนของท่านสามารถดำเนินการกิจกรรมตามหลักสูตรในคู่มือหรือไม่ อย่างไรเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่สามารถดำเนินการกิจกรรมตามหลักสูตรในคู่มือสามารถเข้าใจในการพัฒนาชุมชนและมีการบริการชุมชน การออกแบบและการดำเนินกิจกรรมจิตอาสา บทบาทและหน้าที่ของลูกเสือในกิจกรรมจิตอาสา...

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 24 กุมภาพันธ์ 2568)

เป็นผู้นำในการทำกิจกรรมจิตอาสา ส่งเสริมให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เป็นตัวอย่างที่ดี และเรียนรู้ที่จะมีจิตใจที่เปิดกว้างในการช่วยเหลือผู้อื่น การสาธารณสุขและการพัฒนางานด้านสาธารณสุขและเรียนรู้ร่วมกับผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ด้วยกันและลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่อีกด้วย...

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 25 กุมภาพันธ์ 2568)

1.3 ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนของท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสาและสามารถร่วมกิจกรรมพัฒนาให้กับโรงเรียน สังคม ชุมชนและหน่วยงานภายนอกหรือไม่ อย่างไร ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสา สามารถร่วมกิจกรรมพัฒนาให้กับโรงเรียน สังคม ชุมชนและหน่วยงานภายนอก เรียนรู้ที่จะมีจิตใจที่เปิดกว้างในการ

ช่วยเหลือผู้อื่น การสาธารณสุขและการพัฒนางานด้านสาธารณสุข วิธีการในการให้บริการ รู้หลักในการจัดกิจกรรมด้านบริการ...

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 25 กุมภาพันธ์ 2568)

สามารถถ่ายทอดวิธีการให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ด้วยกันได้ สามารถร่วมกิจกรรมพัฒนาให้กับสังคม ชุมชนและหน่วยงานภายนอก มีการเสริมสร้างทักษะผู้นำและความรับผิดชอบ กิจกรรมประสบการณ์ตรงในการทำงานจิตอาสา สามารถเข้าใจในการพัฒนาชุมชนและมีการบริการชุมชนได้...

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 25 กุมภาพันธ์ 2568)

2. ด้านผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

2.1 ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนของท่านมีการพัฒนาบุคลิกภาพในรอบด้านของคุณลักษณะของการมีจิตอาสา มีความรับผิดชอบงานในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมของการมีจิตอาสาได้หรือไม่อย่างไร ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

มีความรับผิดชอบงานในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ได้เรียนรู้การรับผิดชอบต่อในงานต่าง ๆ และมีความสามารถในการทำงานในทีม มีการบริการ รู้หลักในการจัดกิจกรรมด้านบริการ เข้าใจในการพัฒนาชุมชนและมีการบริการชุมชนได้...

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 24 กุมภาพันธ์ 2568)

มีความมั่นใจในตัวเอง เมื่อได้ช่วยเหลือผู้อื่น นักเรียนจะรู้สึกภูมิใจและมั่นใจในความสามารถของตัวเอง เข้าใจในการพัฒนาชุมชนและมีการบริการชุมชนได้...

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 25 กุมภาพันธ์ 2568)

มีการพัฒนาบุคลิกภาพในรอบด้านของคุณลักษณะของการมีจิตอาสาได้ กิจกรรมประสบการณ์ตรงในการทำงานจิตอาสา เสริมสร้างทักษะผู้นำและความรับผิดชอบ...

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 25 กุมภาพันธ์ 2568)

2.2 โรงเรียนของท่านมีผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ที่มีประสิทธิภาพพร้อมที่จะช่วยเหลือ พัฒนาให้กับโรงเรียน สังคม ชุมชนและหน่วยงานภายนอกได้หรือไม่ อย่างไร ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้เรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสาร และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้มีทักษะที่จำเป็นในการใช้ชีวิตในสังคม...

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 24 กุมภาพันธ์ 2568)

ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาจะได้พัฒนาทักษะในการเป็นผู้นำ การจัดการกิจกรรม กระตุ้นให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีส่วนร่วม และการสร้างแรงบันดาลใจให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่...

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 25 กุมภาพันธ์ 2568)

สามารถใกล้ชิดและเข้าใจลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มากขึ้น ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการจัดกิจกรรมและการใช้ชีวิตในโรงเรียน ...

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 25 กุมภาพันธ์ 2568)

2.3 โรงเรียนของท่านมีผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ที่ได้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการและส่งผลดีให้กับโรงเรียนหรือไม่อย่างไร ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

ทำให้โรงเรียนมีแผนการบูรณาการในการพัฒนาให้กับสังคม ชุมชนและเป็นประโยชน์ของส่วนร่วมของการมีจิตอาสาได้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการจัดกิจกรรมและการใช้ชีวิตในโรงเรียน...

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1, 24 กุมภาพันธ์ 2568)

โรงเรียนได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคม เพราะเป็นโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และการช่วยเหลือสังคม ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการจัดกิจกรรมและการใช้ชีวิตในโรงเรียน...

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2, 25 กุมภาพันธ์ 2568)



โรงเรียนสถานที่ที่เต็มไปด้วยความร่วมมือและการช่วยเหลือกัน ซึ่งทำให้บรรยากาศของโรงเรียนดีขึ้น มีความอบอุ่นและเป็นมิตร โรงเรียนได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคม ลูกเสือได้เรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสาร และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้มีทักษะที่จำเป็นในการใช้ชีวิตในสังคม...

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3, 25 กุมภาพันธ์ 2568)

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ลักษณะของเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structure Interview) โดยได้สัมภาษณ์ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ผู้กำกับลูกเสือ ลูกเสือ ของผลที่เกิดขึ้นจากการมีจิตอาสาซึ่งแสดงได้ สรุปได้ ดังนี้

### **1. ด้านผลที่รับจากการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่**

จากการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในการดำเนินการตามโครงการทำให้ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้รับความรู้จากการฝึกอบรม ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสาทั้งด้านการเสียสละ มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้อื่นหรือสังคม สามารถบอกขอบข่ายความเข้าใจเกี่ยวกับจิตอาสา การเสริมสร้างทักษะผู้นำและความรับผิดชอบ ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่สามารถถ่ายทอดวิธีการให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ด้วยกันได้ สามารถร่วมกิจกรรมพัฒนาให้กับสังคม ชุมชนและหน่วยงานภายนอก สามารถดำเนินกิจกรรมประสบการณ์ตรงในการทำงานจิตอาสา สาธิตในการซ่อมแซมของนักสารพัดช่างตามขอบข่ายงานได้รู้วิธีการในการให้บริการ รู้หลักในการจัดกิจกรรมด้านบริการ กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่สามารถดำเนินการกิจกรรมตามหลักสูตรในคู่มือ สามารถเข้าใจในการพัฒนาชุมชนและมีการบริการชุมชน การออกแบบและดำเนินการกิจกรรมจิตอาสา บทบาทและหน้าที่ของลูกเสือในกิจกรรมจิตอาสา เป็นผู้นำในการทำกิจกรรมจิตอาสา ส่งเสริมให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เป็นตัวอย่างที่ดี และเรียนรู้ที่จะมีจิตใจที่เปิดกว้างในการช่วยเหลือผู้อื่น การสาธารณสุขและการพัฒนางานด้านสาธารณสุขและเรียนรู้ร่วมกับผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ด้วยกันและลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่อีกด้วย ในส่วนของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จะได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสาสามารถร่วมกิจกรรมพัฒนาให้กับโรงเรียน สังคม ชุมชนและหน่วยงานภายนอก เรียนรู้ที่จะมีจิตใจที่เปิดกว้างในการช่วยเหลือผู้อื่น การสาธารณสุขและการพัฒนางานด้านสาธารณสุข วิธีการในการให้บริการ รู้หลักในการจัดกิจกรรมด้านบริการ สามารถถ่ายทอดวิธีการให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ด้วยกันได้ สามารถร่วมกิจกรรมพัฒนาให้กับสังคม ชุมชนและหน่วยงานภายนอก มีการเสริมสร้างทักษะผู้นำและความรับผิดชอบ กิจกรรมประสบการณ์ตรงในการทำงานจิตอาสา สามารถเข้าใจในการพัฒนาชุมชนและมีการบริการชุมชนได้

## 2. ด้านผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ทำให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีความรับผิดชอบงานในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ได้เรียนรู้การรับผิดชอบต่อในงานต่าง ๆ และมีความสามารถในการทำงานในทีม มีการบริการ รู้หลักในการจัดกิจกรรมด้านบริการ เข้าใจในการพัฒนาชุมชนและมีการบริการชุมชน มีความมั่นใจในตัวเอง เมื่อได้ช่วยเหลือผู้อื่น นักเรียนจะรู้สึกภูมิใจและมั่นใจในความสามารถของตัวเอง มีการพัฒนาบุคลิกภาพในรอบด้านของคุณลักษณะของการมีจิตอาสาได้กิจกรรมประสบการณ์ตรงในการทำงานจิตอาสาเสริมสร้างทักษะผู้นำและความรับผิดชอบ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้เรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสาร และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้มีทักษะที่จำเป็นในการใช้ชีวิตในสังคม ในส่วนของผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ทำให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาจะได้พัฒนาทักษะในการเป็นผู้นำ การจัดการกิจกรรม กระตุ้นให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีส่วนร่วม และการสร้างแรงบันดาลใจให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สามารถใกล้ชิดและเข้าใจลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มากขึ้น ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการจัดกิจกรรมและการใช้ชีวิตในโรงเรียน ในส่วนของโรงเรียนทำให้โรงเรียนมีแผนการบูรณาการในการพัฒนาให้กับสังคม ชุมชนและเป็นประโยชน์ของส่วนร่วมของการมีจิตอาสาได้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการจัดกิจกรรมและการใช้ชีวิตในโรงเรียน โรงเรียนได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคม เพราะเป็นโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และการช่วยเหลือสังคม ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการจัดกิจกรรมและการใช้ชีวิตในโรงเรียน โรงเรียนสถานที่ที่เต็มไปด้วยความร่วมมือและการช่วยเหลือกัน ซึ่งทำให้บรรยากาศของโรงเรียนดีขึ้น มีความอบอุ่นและเป็นมิตร โรงเรียนได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคม ลูกเสือได้เรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสาร และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้มีทักษะที่จำเป็นในการใช้ชีวิตในสังคม

ในการทดลองการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยนำกลยุทธ์มาเพื่อทำการทดลองในโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยดำเนินการทดลองและประเมินโดยมีภาพการดำเนินการในการทดลอง ดังนี้



ภาพ 8 การฝึกอบรมของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่



ในการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้ให้ความรู้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ตามโครงการ



ภาพ 9 การฝึกอบรมของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โดยวิทยากรให้ความรู้ตามรายวิชา

ในการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้ให้ความรู้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ตามโครงการ



ภาพ 10 การฝึกอบรมของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่วิทยากรให้การสาธิตและบรรยาย



ในการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ออกเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา



ภาพ 11 ผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ร่วมกันทำกิจกรรมพัฒนา



ในการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้นำลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ออกเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา



ภาพ 12 ผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ร่วมกันพัฒนาและร่วมกิจกรรมตามชุมชน

## บทที่ 5

### บทสรุป

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการดำเนินการตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ 3) เพื่อศึกษาการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยมีการดำเนินการวิจัยรวม 3 ขั้นตอน ดังนี้

#### **ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการดำเนินการตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่**

การศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการดำเนินการตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1.1 ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติ จำนวน 11 คน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ลักษณะของเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structure Interview) เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยมีสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส และอุปสรรค

ขั้นที่ 1.2 ผลกำหนดแนวทางของประเด็นกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

1.2.1 ผลการวิเคราะห์จากการศึกษาสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จำแนกเป็นสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน และ

สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส และอุปสรรค ของกลยุทธ์ในการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

1.2.2. ผลการกำหนดแนวทางของประเด็นกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โดยการวิเคราะห์ SWOT Matrix

จากการศึกษาสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จำแนกเป็นสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส และอุปสรรค ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์ SWOT Matrix โดยเรียงลำดับจุดแข็งและโอกาส ส่วนจุดอ่อนและอุปสรรค ไปกำหนดแนวทางของประเด็นกลยุทธ์และกลยุทธ์นั้น พบว่าแนวทางของประเด็นกลยุทธ์และกลยุทธ์ในการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ขั้นที่ 1.3 ผลการศึกษาแนวทางในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ตามประเด็นกลยุทธ์

การศึกษาแนวทางในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ตามประเด็นกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จำนวน 5 คน ซึ่งผลการสัมภาษณ์แนวทางในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ตามประเด็นกลยุทธ์

**ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่**

การสร้างและตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

2.1 ผลการร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการกำหนดแนวทางประเด็นกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และผลจากการสัมภาษณ์แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ประกอบด้วย ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์

2.2 การตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

การตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยได้นำร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่จัดทำขึ้น นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ



### 2.3 การจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ในการจัดทำคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยดำเนินการนำกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา กิจกรรมที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ มาสร้างเป็นคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และโครงการอบรมเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ คู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาเพื่อขอความคิดเห็นและคำแนะนำ แล้วจึงนำมาปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์

### 2.4 การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

การประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้น กลุ่มที่ 1 เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน กลุ่มที่ 2 เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางลูกเสือระดับหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ (L.T.) ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 3 เป็นศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม การวัดและประเมินผล จำนวน 2 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

การทดลองการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยข้อมูลเข้าร่วมโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม อ.ท่าวังผา จ.น่าน จำนวน 30 คน และลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม อ.ท่าวังผา จ.น่าน จำนวน 32 คน



## สรุปผลการวิจัย

### 1. การศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติ จำนวน 11 คน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ลักษณะของเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง (Structure Interview) เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โดยมีสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส และอุปสรรค

#### 1.1 สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้ผลดังนี้

1.1.1 ด้านโครงสร้างและนโยบาย (Structure) พบว่า สภาพที่เป็นจุดแข็ง คือ มีการวางแผนโครงสร้างการดำเนินการและหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือในการร่วมทำกิจกรรมพัฒนา บำเพ็ญประโยชน์ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพิ่มเติมในหลักสูตรของผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีการเข้าร่วมการส่งผลงานอย่างต่อเนื่อง ในการบริหารแผนการดำเนินงานในการส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ จัดตั้งโครงการ สรุปรายโครงการเพื่อรองรับในกิจกรรมลูกเสือ เพื่อสนับสนุนโครงสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนการจัดกิจกรรมลูกเสือ และสภาพที่เป็นจุดอ่อน คือ นโยบายของการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันในการส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ และส่วนหนึ่งของผู้กำกับลูกเสือมีภาระงานตามโครงการที่รับผิดชอบกิจกรรมลูกเสือมีความหลากหลาย ซึ่งยากต่อการกำกับติดตามเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

1.1.2 ด้านลูกเสือและบริการ (Products and Service) พบว่า สภาพที่เป็นจุดแข็ง คือ โรงเรียนมีการให้บริการทางกิจกรรมจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน โดยสนับสนุนให้ผู้กำกับลูกเสือมีวุฒิทางลูกเสือทุกคน เพื่อนำกระบวนการลูกเสือมาบริหารจัดการภายในโรงเรียน และการระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ และต่อยอดให้กับลูกเสือมีการบริการร่วมกับชุมชน ท้องถิ่นที่ครอบคลุมของกิจกรรมลูกเสือ และสภาพที่เป็นจุดอ่อน คือ มีโครงการพัฒนาลูกเสือที่หลากหลายและกระจายไม่ได้เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างชัดเจน ทำให้ลูกเสือขาดความร่วมมือในการระดมทรัพยากร

1.1.3 ด้านบุคลากร (Man) พบว่า สภาพที่เป็นจุดแข็ง คือ โรงเรียนมีหลักสูตรการจัดกิจกรรมเพื่อให้ลูกเสือและผู้กำกับลูกเสือมีจิตอาสา โดยกิจกรรมมีการช่วยเหลือและเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม และผู้กำกับลูกเสือมีเจตคติที่ดีในการดำเนินการจัดกิจกรรม รวมถึงมีการช่วยเหลือให้ความรู้แก่หน่วยงานภายนอก และร่วมทำกิจกรรมพัฒนา บำเพ็ญประโยชน์ ทั้งภายในและภายนอก

โรงเรียน และสภาพที่เป็นจุดอ่อน คือ ผู้กำกับลูกเสือที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมเพียงส่วนหนึ่งทำให้ขวัญกำลังใจและความมั่นใจในการจัดการบริหารกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนและยังส่งผลมาถึงผู้กำกับลูกเสือขาดความเข้าใจในหลักการระดมทรัพยากรอีกด้วย

1.1.4 ประสิทธิภาพทางการเงิน (Money) พบว่า สภาพที่เป็นจุดแข็ง คือ โรงเรียนจะวิเคราะห์ความต้องการและจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือ มีโครงการ/กิจกรรมในการจัดกิจกรรมลูกเสือร่วมกับเครือข่าย ชุมชนและสังคม มีการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาให้ครูเข้าร่วมการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ และเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อพัฒนาโรงเรียนและชุมชนภายนอก และสภาพที่เป็นจุดอ่อน คือ งบประมาณการจัดกิจกรรมที่ไม่หลากหลายในการส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ งบประมาณที่สนับสนุนมีการดำเนินการไม่ต่อเนื่องของการสนับสนุนงบประมาณในการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ

1.1.5 วัสดุทรัพยากร (Material) พบว่า สภาพที่เป็นจุดแข็ง คือ โรงเรียนจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการกับวิชาพิเศษและมีการพัฒนาจัดหาสื่อการสอนให้เหมาะสมกับปัจจุบัน สนับสนุนอุปกรณ์ในการให้กับผู้กำกับลูกเสือในการฝึกอบรม สนับสนุนห้องลูกเสือ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมลูกเสือในการจัดกิจกรรม โดยมีแผนและการจัดวัสดุอุปกรณ์ทำกิจกรรม การประสานความสัมพันธ์กับเครือข่าย ชุมชนและสังคม และสภาพที่เป็นจุดอ่อนคือ อุปกรณ์ในการจัดฝึกอบรมมีความเสื่อมสภาพ อุปกรณ์และสื่อการจัดกิจกรรมลูกเสือมีอย่างจำกัด และวัสดุบางรายการไม่ได้มาตรฐานและเป็นคุณลักษณะเฉพาะในกิจกรรมลูกเสือ

1.1.6. การบริหารจัดการ (Management) พบว่า สภาพที่เป็นจุดแข็ง คือ โรงเรียนมีการบริหารในการวัดผลการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ได้หลากหลาย โดยมีกระบวนการบริหารสนับสนุนในการให้ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการลูกเสือ มีระบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมต่อการมีจิตอาสาของลูกเสือ มีการกำกับติดตามผลการดำเนินกิจกรรมลูกเสืออย่างต่อเนื่อง และมีการสรุปรายงานผลปรับปรุงในการจัดกิจกรรมลูกเสือ การดำเนินการที่บูรณาการในการบริหารทรัพยากรให้คุ้มค่าภายใต้การบริหารพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือให้มีการจัดกิจกรรมลูกเสือ และสภาพที่เป็นจุดอ่อน คือ การวัดผลการนิเทศ กำกับติดตามการใช้หลักสูตรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา การฝึกอบรมมีการวางแผนที่ประสานความร่วมมือในชุมชนเพียงจำกัด การให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือภายในโรงเรียน และการวางแผนการบริหารจัดการระดมงบประมาณไม่ต่อเนื่องทำให้ข้อมูลสารสนเทศเครือข่ายความร่วมมือในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาไม่อย่างจำกัด

## 1.2 สภาพแวดล้อมภายนอก

1.2.1 ด้านการเมือง (Political) พบว่า สภาพที่เป็นโอกาส คือ กฎ ระเบียบที่เอื้อต่อนโยบายให้ครอบครัวต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ และมีนโยบายทำข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงาน

ภายนอกในการส่งเสริมให้มีจิตอาสา โดยนโยบายของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติและต้นสังกัด ให้การสนับสนุนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ รวมทั้งระเบียบในการระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ และสภาพที่เป็นอุปสรรค คือ นโยบายของกิจกรรมลูกเสือที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ นโยบายการจัดสรรทรัพยากรในส่งเสริมกิจกรรมที่มีไม่เพียงพอ นโยบายของกิจกรรมลูกเสือที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

1.2.2 ด้านเศรษฐกิจ (Economic) พบว่า สภาพที่เป็นโอกาส คือ ต้นสังกัดได้มีงบประมาณในการจัดกิจกรรม รายได้ครัวเรือนของผู้ปกครอง ครอบครัวและชุมชนที่ได้รับในการจัดกิจกรรม งบประมาณสนับสนุนที่ได้รับจากผู้ปกครอง ชุมชนพอเพียง งบประมาณอุดหนุนเพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนการอบรม และสภาพที่เป็นอุปสรรค คือ ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะ เจตคติของลูกเสือ และความไม่พร้อมของครูในการฝึกอบรมของผู้กำกับลูกเสือ รวมทั้งการที่ผู้ปกครองมีการย้ายถิ่นฐานที่ทำงานและการสนับสนุนที่ไม่ต่อเนื่อง สภาพเศรษฐกิจที่แปรปรวนและค่าครองชีพของผู้ปกครอง

1.2.3 ด้านสังคม (Social) พบว่า สภาพที่เป็นโอกาส คือ หน่วยงานภายนอกได้สนับสนุนคู่มือและแนวทางในการจัดกิจกรรมลูกเสือมีความชัดเจนนำไปปฏิบัติ ให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียน รวมทั้งการบูรณาการโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ ร่วมสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ และเอกลักษณ์ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาที่บูรณาการและสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมลูกเสือ ส่งผลให้สังคมชุมชนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเป็นรูปธรรมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ และสภาพที่เป็นอุปสรรค คือ ชุมชนสังคมมีแหล่งอบายมุขที่ส่งผลถึงพฤติกรรมลูกเสือต่อการพัฒนาคุณลักษณะ ค่านิยมที่บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมลูกเสือ การบริหารหน่วยงานภายนอกและชุมชน การกำกับติดตามเครือข่าย สังคม ในการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ ค่านิยมที่ชุมชนไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมลูกเสือ

1.2.4 ด้านเทคโนโลยี (Technology) พบว่า สภาพที่เป็นโอกาส คือ เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้ลูกเสือได้เรียนรู้ด้วยตัวเอง ใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมเพื่อแสวงหาความรู้ทักษะที่จำเป็นของลูกเสือ เสริมสร้างความรู้และเจตคติ การบริหารจัดการและการติดต่อสื่อสารของกิจกรรมลูกเสือ โดยมีแอปพลิเคชันในการจัดการระดมทรัพยากร เทคโนโลยีแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน และสภาพที่เป็นอุปสรรค คือ พฤติกรรมของลูกเสือที่ไม่พึงประสงค์ในการใช้เทคโนโลยี รวมถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะ เจตคติของบุคลากร แหล่งเรียนรู้ในการบริหารจัดการของกิจกรรมลูกเสือ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อเครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วน

## 1.2 ผลกำหนดแนวทางของประเด็นกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

จากการศึกษาสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จำแนกเป็นสภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน และสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส และอุปสรรค ผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์ SWOT Matrix โดยเรียงลำดับจุดแข็งและโอกาส ส่วนจุดอ่อนและอุปสรรค ไปกำหนดแนวทางของประเด็นกลยุทธ์และกลยุทธ์นั้น พบว่าแนวทางของประเด็นกลยุทธ์และกลยุทธ์ในการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีดังนี้

จากตารางวิเคราะห์ SWOT Matrix ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางของประเด็นกลยุทธ์ได้ 5 ประเด็น 20 กลยุทธ์ ดังนี้

1) ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนากิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาการการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา กลยุทธ์ที่ 1.2 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการการมีจิตอาสาทั้งในและนอกโรงเรียน กลยุทธ์ที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและประเมินผลในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้มีจิตอาสา กลยุทธ์ที่ 1.4 กำกับการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

2) ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือโดยเครือข่ายร่วมสนับสนุน กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมการให้ผู้กำกับลูกเสือในการอบรม กลยุทธ์ที่ 2.3 ยกระดับการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม กลยุทธ์ที่ 2.4 เสริมสร้างแรงจูงใจและเจตคติของผู้กำกับลูกเสือให้มีจิตอาสา

3) ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 3.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สถานศึกษาให้มีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบการจัดทำแผนในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิดจิตอาสา กลยุทธ์ที่ 3.3 ยกระดับการนโยบาย ระเบียบมาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือส่งเสริมให้เกิดจิตอาสา กลยุทธ์ที่ 3.4 กำกับติดตามการบริหารกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

4) ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 4.1 ส่งเสริมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากผู้ปกครอง ชุมชน กลยุทธ์ที่ 4.2 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ กลยุทธ์ที่ 4.3 ระดมทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากชุมชนและครอบครัว กลยุทธ์ที่ 4.4 กำกับติดตามการจัดสรรทรัพยากรในกิจกรรมลูกเสือ

5) ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 5.1 ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา กลยุทธ์ที่ 5.2 ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของ



ลูกเสือ กลยุทธ์ที่ 5.3 สร้างระบบการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาโดยบูรณาการกับชุมชน สังคม กลยุทธ์ที่ 5.4 กำกับ ติดตามเครือข่ายความร่วมมือเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

### 1.3 ผลการศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ตามประเด็นกลยุทธ์

การศึกษาแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ตามประเด็นกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จำนวน 5 คน ซึ่งผลการสัมภาษณ์แนวทางในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ตามประเด็นกลยุทธ์ พบว่า 1) มีหลักสูตรการจัดกิจกรรมโดยใช้วิชาลูกเสือโลก ลูกเสือขั้นพิเศษ ลูกเสือหลวงเข้ามาบริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือ หลักสูตรบูรณาการกับวิชาเครื่องหมายพิเศษของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เพื่อจัดกิจกรรมลูกเสือให้มีจิตอาสา 2) มีแผนการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือและบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีการกำกับติดตามการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างสม่ำเสมอ 3) วางแผนการจัดทำประชาสัมพันธ์ของกิจกรรมนำเสนอผ่านช่องทางออนไลน์ จัดทำแผนเพจ เฟสบุ๊ค นำเสนอกิจกรรมลูกเสือร่วมพัฒนาทั้งในและนอกสถานศึกษา นำเทคโนโลยีเข้ามามีใช้ในการบริหารจัดการ 4) ขอความร่วมมือจากองค์กรภายนอกในการขอรับบริจาควัสดุอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม วางแผนการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม จัดทำโครงการเพื่อเสนอขอ งบประมาณในการจัดกิจกรรม 5) มีการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายของชุมชน ท้องถิ่นและโรงเรียน มีการบูรณาการเครือข่ายผู้ปกครองกับ ศิษย์เก่าและชมรมต่าง ๆ เพื่อร่วมกันจัดกิจกรรมลูกเสือ

## 2. การสร้างและตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

การสร้างและตรวจสอบกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

### 2.1 ผลการร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการกำหนดแนวทางประเด็นกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และผลจากการสัมภาษณ์แนวทางในการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มาร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ประกอบด้วย ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์



## 2.2 การตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

การตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้วิจัยได้นำร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่จัดทำขึ้น นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงแก้ไขตามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ

### วิสัยทัศน์

โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาร่วมพัฒนาเครือข่ายการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

### พันธกิจ

1. ส่งเสริมหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือให้ได้มาตรฐาน
2. สนับสนุนบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการกิจกรรมลูกเสือ
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพ
4. สนับสนุนทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสืออย่างเพียงพอ
5. พัฒนาการบริหารในการมีส่วนร่วมของเครือข่าย

### เป้าประสงค์

1. โรงเรียนมีการบริหารจัดการหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาที่มีคุณภาพ
2. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรม
3. โรงเรียนมีการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาที่มีประสิทธิภาพ
4. โรงเรียนมีทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาอย่างมีคุณภาพและเพียงพอ
5. โรงเรียนได้รับการสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาจากเครือข่ายสังคมและชุมชน

### กลยุทธ์

#### กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

- กิจกรรมที่ 1.1 พัฒนาการใช้หลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา
- กิจกรรมที่ 1.2 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการการมีจิตอาสาทั้งในและนอกระบบโรงเรียน
- กิจกรรมที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้มีจิตอาสา
- กิจกรรมที่ 1.4 กำกับ ติดตามหลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

## **กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา**

กิจกรรมที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ

กิจกรรมที่ 2.2 ส่งเสริมการให้ผู้กำกับลูกเสือในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

กิจกรรมที่ 2.3 ยกระดับการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม

กิจกรรมที่ 2.4 เสริมสร้างแรงจูงใจและเจตคติของผู้กำกับลูกเสือให้มีจิตอาสา

## **กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา**

กิจกรรมที่ 3.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สถานศึกษาด้านการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

กิจกรรมที่ 3.2 พัฒนาระบบการจัดทำแผนในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิดจิตอาสา

กิจกรรมที่ 3.3 ยกระดับการนำนโยบาย ระเบียบมาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือส่งเสริมให้เกิดจิตอาสา

## **กลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ**

กิจกรรมที่ 4.1 ส่งเสริมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากผู้ปกครอง ชุมชน

กิจกรรมที่ 4.2 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

กิจกรรมที่ 4.3 ระดมทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากชุมชนและครอบครัว

กิจกรรมที่ 4.4 กำกับติดตามการจัดสรรทรัพยากรในกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพ

## **กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก**

กิจกรรมที่ 5.1 ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

กิจกรรมที่ 5.2 ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสืออย่างต่อเนื่อง

กิจกรรมที่ 5.3 สร้างระบบการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาโดยบูรณาการกับชุมชน สังคม



ภาพ 13 แสดงกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

### 2.3. ผลการสร้างคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ผลการสร้างคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ขอบข่ายกลยุทธ์ วิธีการนำคู่มือไปใช้ คำนิยาม ผลที่คาดว่าจะได้รับ ส่วนที่ 2 กรอบกลยุทธ์การบริหาร

เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ส่วนที่ 3 การดำเนินการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ส่วนที่ 4 การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ส่วนที่ 5 การฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

## 2.4. ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

## 3. ผลการทดลองการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

การทดลองการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยนำกลยุทธ์ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ในขั้นตอนที่ 2 เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการทดลองและประเมิน โดยมีขั้นตอนย่อย ดังนี้

### 3.1 ผลการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ตามโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

3.1.1 ผลการประเมินการเรียนรู้ (Learning) ของโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผลการทดสอบก่อนการอบรมพัฒนาและหลังการอบรมพัฒนาของผู้เข้าอบรมโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ แปลว่า หลังการอบรมพัฒนาจะเน้นการทดสอบด้านความรู้เกี่ยวกับการมีจิตอาสาของผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สูงกว่าก่อนการอบรมพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 3.2 ผลการพัฒนาลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ตามโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

3.2.1 ผลการประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ของโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า ภาพรวมของความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สื่อประกอบการอบรม รองลงมา ได้แก่ กระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ แนะนำให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์

3.2.2 ผลการประเมินการเรียนรู้ (Learning) ของโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผลการทดสอบก่อนการอบรมพัฒนาและหลังการอบรมพัฒนาของผู้เข้าอบรมโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ แปลว่า หลังการ

อบรมพัฒนากระบวนการทดสอบด้านความรู้เกี่ยวกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สูงกว่า ก่อนการอบรมพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.3 ผลการประเมินพฤติกรรม (Behavior) ของโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า ภาพรวมของการประเมินสภาพคุณลักษณะของการมีจิตอาสาของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ อนุรักษ์และดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ภายใน รongลงมา ได้แก่ พร้อมที่จะเสียสละใน เรื่องของเวลาและร่างกายเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือสังคมในทุก ๆ โอกาส ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์กิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยเสริมสร้างและพัฒนาสังคม

### 3.2.4 การประเมินของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านผลลัพธ์

3.2.4.1 พบว่า ด้านผลที่รับจากการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้รับความรู้จากการฝึกอบรม ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสาทั้งด้านการเสียสละ มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือ ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่สามารถถ่ายทอดวิธีการให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ด้วยกันได้ สามารถร่วมกิจกรรมพัฒนาให้กับสังคม ชุมชนและหน่วยงานภายนอก สามารถดำเนินกิจกรรมประสบการณ์ตรงในการทำงานจิตอาสา สาธิตในการซ่อมแซมของนักสารพัดช่างตามขอบข่ายงานได้ รู้วิธีการในการให้บริการ รู้หลักในการจัดกิจกรรมด้านบริการ กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่สามารถดำเนินการกิจกรรมตามหลักสูตรในคู่มือ สามารถเข้าใจในการพัฒนาชุมชนและมีการบริการชุมชน การออกแบบและการดำเนินกิจกรรมจิตอาสา บทบาทและหน้าที่ของลูกเสือในกิจกรรมจิตอาสา เป็นผู้ดำเนินการทำกิจกรรมจิตอาสา ส่งเสริมให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เป็นตัวอย่างที่ดี และเรียนรู้ที่จะมีจิตใจที่เปิดกว้างในการช่วยเหลือผู้อื่น

3.4.2 พบว่า ด้านผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ทำให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีความรับผิดชอบงานในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ได้เรียนรู้การรับผิดชอบต่อในงานต่าง ๆ และมีความสามารถในการทำงานในทีม มีการบริการ รู้หลักในการจัดกิจกรรมด้านบริการ เข้าใจในการพัฒนาชุมชนและมีการบริการชุมชน มีความมั่นใจในตัวเอง เมื่อได้ช่วยเหลือผู้อื่น ในส่วนของผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ทำให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาจะได้พัฒนาทักษะในการเป็นผู้นำ การจัดการกิจกรรม กระตุ้นให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีส่วนร่วม และการสร้างแรงบันดาลใจให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สามารถใกล้ชิดและเข้าใจลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มากขึ้น ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการจัดกิจกรรมและการใช้ชีวิตในโรงเรียน ในส่วนของโรงเรียนทำให้โรงเรียนมีแผนการบูรณาการในการพัฒนาให้กับสังคม ชุมชนและเป็นประโยชน์ของส่วนร่วมของการมีจิตอาสาได้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการจัดกิจกรรมและการใช้ชีวิตในโรงเรียน



โรงเรียนได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคม เพราะเป็นโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และการช่วยเหลือสังคม

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่พบว่าประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมและแนวทางการดำเนินการตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า

1.1 ผลการศึกษาสภาพแวดล้อม กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า จากผลการวิจัยได้สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่มีจุดแข็ง ได้แก่ การวางแผนโครงสร้างการดำเนินการและหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือในการร่วมทำกิจกรรมพัฒนาบำเพ็ญประโยชน์ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีการให้บริการทางกิจกรรมจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน โดยสนับสนุนให้ผู้กำกับลูกเสือมีวุฒิทางลูกเสือทุกคน มีหลักสูตรการจัดกิจกรรมเพื่อให้ลูกเสือและผู้กำกับลูกเสือมีจิตอาสา โดยกิจกรรมมีการช่วยเหลือและเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม วิเคราะห์ความต้องการและจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือ มีโครงการ/กิจกรรมในการจัดกิจกรรมลูกเสือร่วมกับเครือข่าย ชุมชนและสังคมทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจุบัน ในการสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือได้มีการดำเนินการให้กับผู้กำกับลูกเสือในการฝึกอบรม สนับสนุนห้องลูกเสือ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีการบริหารในการวัดผลการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ได้หลากหลาย โดยมีกระบวนการบริหารสนับสนุนในการให้ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการลูกเสือ ทำให้เป็นจุดแข็งของสภาพแวดล้อมอีกทางหนึ่ง สอดคล้องกับ เรื่องณวิน มีดินดำ (2558) ที่ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการบริหารกิจการลูกเสือเนตรนารีสามัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาก่อนเขตสามพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมลูกเสือจึงควรได้รับการสนับสนุนวิทยากรหรือผู้มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมจากหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน

ส่วนสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่มีจุดอ่อน ได้แก่ โครงการพัฒนาลูกเสือที่หลากหลายและกระจายไม่ได้เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างชัดเจน ทำให้ลูกเสือขาดความร่วมมือในการระดมทรัพยากร กำกับลูกเสือที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมเพียงส่วนหนึ่งทำให้ขวัญกำลังใจ งบประมาณที่สนับสนุนมีการดำเนินการไม่ต่อเนื่องของการสนับสนุนงบประมาณในการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการจัดกิจกรรมลูกเสือเน้นมีเรื่องของวัสดุบางรายการไม่ได้มาตรฐานและเป็นคุณลักษณะเฉพาะในกิจกรรมลูกเสือ และการวัดผลการนิเทศ กำกับติดตามการใช้หลักสูตรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ทำให้การดำเนินการฝึกอบรมมีการวางแผนที่ประสานความร่วมมือในชุมชนเพียงจำกัดและติดขัดในการจัดกิจกรรมซึ่ง

สอดคล้องกับ นิสิต ตั้งจิรวฒนกุล (2559) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรการบริหารกับการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 3 พบว่าในการจัดกิจกรรมทางลูกเสือของโรงเรียนนั้นโรงเรียนไม่มีงบประมาณที่เพียงพอขาดการสนับสนุนงบประมาณจากต้นสังกัดและไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกจึงจำเป็นต้องระดมทรัพยากรจากภายนอกมาสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพ

ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส ได้แก่ นโยบายทำข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการส่งเสริมให้มีจิตอาสา โดยนโยบายของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติและต้นสังกัดให้การสนับสนุนต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ รวมทั้งระเบียบในการระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ ต้นสังกัดได้มีงบประมาณในการจัดกิจกรรม รายได้ครัวเรือนของผู้ปกครอง ครอบครัวและชุมชนที่ได้รับในการจัดกิจกรรม หน่วยงานภายนอกได้สนับสนุนคู่มือและแนวทางในการจัดกิจกรรมลูกเสือมีความชัดเจนนำไปปฏิบัติ ให้ความรู้กับบุคลากรในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบูรณาการโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้ลูกเสือได้เรียนรู้ด้วยตัวเอง ใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมเพื่อแสวงหาความรู้ทักษะที่จำเป็นของลูกเสือซึ่งทำให้สภาพต่างๆเป็นโอกาสในการบริหารกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพซึ่ง สอดคล้องกับ เรืองฉวี นิมิตินำ (2558) ที่ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการบริหารกิจการลูกเสือเนตรนารีสามัญ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขตสามพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมลูกเสือจึงควรได้รับการสนับสนุนวิทยากรหรือผู้มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมจากหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน

ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรค ได้แก่ นโยบายของกิจกรรมลูกเสือที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ นโยบายการจัดสรรทรัพยากรในส่งเสริมกิจกรรมที่มีไม่เพียงพอ ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะ เจตคติของลูกเสือ และความไม่พร้อมของครูในการฝึกอบรมของผู้กำกับลูกเสือ ค่านิยมที่บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของกิจกรรมลูกเสือ การบริหารหน่วยงานภายนอกและชุมชน การกำกับติดตามเครือข่าย สังคม ในการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ พฤติกรรมของลูกเสือที่ไม่พึงประสงค์ในการใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะ เจตคติของบุคลากร แหล่งเรียนรู้ในการบริหารจัดการของกิจกรรมลูกเสือทำให้เหตุการณ์เหล่านี้เป็นอุปสรรคในการบริหารกิจกรรมลูกเสือซึ่ง สอดคล้องกับ นิสิต ตั้งจิรวฒนกุล (2559) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรการบริหารกับการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 3 พบว่าในการจัดกิจกรรมทางลูกเสือของโรงเรียนนั้นโรงเรียนไม่มีงบประมาณที่

เพียงพอขาดการสนับสนุนงบประมาณจากต้นสังกัดและไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกจึงจำเป็นต้องระดมทรัพยากรจากภายนอกมาสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพ

1.2 ผลการศึกษาแนวทางตามประเด็นกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า ประเด็นกลยุทธ์ ได้แก่ พัฒนากิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอกทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการศึกษาการพัฒนากิจกรรมลูกเสือให้สอดคล้องกันกับการบริหารในการจัดการจัดการกิจกรรมต่างๆเพื่อเป็นการสนับสนุนให้การบริหารได้มีศักยภาพที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ วุฒิ อีสระกุล (2565) ได้ศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารกิจการลูกเสือ การบริหารจัดการในภาพรวม ที่สามารถขับเคลื่อนกิจการลูกเสือในด้านต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 การวิจัยนี้ จึงได้เสนอแนะทางต่อสำนักงานลูกเสือแห่งชาติไว้ 3 แนวทาง 1. การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ในระดับนโยบาย 2. การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ในระดับบริหารและการบริหารองค์กร และสามารถประสานงานไปสู่ภูมิภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3. การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างระดับบริหารไปถึงระดับปฏิบัติการ รวมทั้งเครือข่ายและทำงานร่วมกับองคาพยพ (Volunteer) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจัดกิจกรรมให้มีการสนับสนุนการส่งเสริมให้ลูกเสือมีจิตอาสาต้องสร้างการรับรู้จากการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือและบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีการกำกับติดตามการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสืออย่างสม่ำเสมอในการศึกษาการพัฒนากิจกรรมลูกเสือให้สอดคล้องกันกับการพัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ สอดคล้องกับ ศุภฤกษ์ ศีโรเทศ (2561) ศึกษาสภาพปัญหาและเสนอแนวทางการบริหารงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 แนวทางการบริหารงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 มีแนวทางดังนี้ 1) ด้านบริหารทั่วไป ควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมให้ เพียงพอสำหรับจัดการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือ 2) ด้านบุคลากร สถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทางการลูกเสือไปฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทางลูกเสือเพิ่มเติมให้ สูงขึ้นหรือ แลกเปลี่ยนทักษะและประสบการณ์ในการสอนกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาหรือเขตพื้นที่ การศึกษา 3) ด้านการจัดการลูกเสือ สำรวจความต้องการที่นักเรียนสนใจและมีความถนัด

2. ผลการสร้างและตรวจสอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา เป็นกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาการใช้หลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการการมีจิตอาสาทั้งในและนอกโรงเรียน เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและประเมินผลในการจัดกิจกรรมลูกเสือ กำกับ ติดตามระบบการนิเทศการจัดกิจกรรมลูกเสือ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในการพัฒนาการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ควรร่วมกันในการวิเคราะห์ถึงสภาพ บริบทของสถานศึกษาซึ่งในการใช้หลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการการมีจิตอาสาทั้งในและนอกโรงเรียนนี้ จะได้ทั้งการบูรณาการและการเพิ่มประสิทธิภาพการวัดและประเมินผลในการจัดกิจกรรมลูกเสือ กำกับ ติดตามเพื่อให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาพร จตุรภัทร (2557) ได้ทำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาลูกเสือไทยเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองดีพบว่ายุทธศาสตร์รองเป็นยุทธศาสตร์การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ หลักสูตรกิจกรรมลูกเสือโดยมุ่งเน้นให้ลูกเสือได้นำเอากิจกรรมไปประยุกต์เพื่อดำรงชีวิตในชีวิตประจำวันและอนาคตพัฒนาสติปัญญาร่างกายจิตใจให้มีความพร้อมรับสถานการณ์จริงที่พบในสังคม

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา เป็นกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ มีการอบรมพัฒนาผู้กำกับลูกเสือในการจัดกิจกรรมให้กับลูกเสือให้มีจิตอาสา ส่งเสริมการให้ผู้กำกับลูกเสือในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ยกย่องการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม เสริมสร้างแรงจูงใจและเจตคติของผู้กำกับลูกเสือให้มีจิตอาสา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้กำกับลูกเสือเป็นบุคคลหรือตัวแปรสำคัญในการส่งเสริมให้ลูกเสือมีจิตอาสาทั้งภายในและภายนอกซึ่ง เป็นแนวทางที่สนับสนุนได้ถึงการอบรมพัฒนาผู้กำกับลูกเสือในการจัดกิจกรรมให้กับลูกเสือให้มีจิตอาสาจะสอดคล้องกับ สมบัติ เดชบำรุง (2556) ได้ทำวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การฟื้นฟูกิจการลูกเสือไทยพบว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทางการลูกเสือประกอบด้วยผู้มีหน้าที่ฝึกอบรมลูกเสือในแต่ละระดับ พัฒนาคู่มือสอนลูกเสือทุกระดับอย่างต่อเนื่องเพื่อนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาเครือข่ายของกิจการลูกเสือในแต่ละองค์กรผู้ทำหน้าที่ฝึกอบรมลูกเสือในหน่วยงานต่าง ๆ ควรผ่านการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา เป็นกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สถานศึกษาด้านการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พัฒนาระบบการจัดทำแผนในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิดจิตอาสายกระดับการนำนโยบาย ระเบียบมาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือส่งเสริมให้เกิดจิตอาสา ทั้งนี้ อาจเป็น



เพราะ การพัฒนาระบบการบริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สถานศึกษาให้มีจิตอาสาของลูกเสือ สามัญรุ่นใหญ่ จัดโครงสร้างการบริหารและแผนการดำเนินงานเป็นขั้นตอนและจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เพื่อมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ พรชัย วัดเย็น (2558) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องแนวทางการ บริหารกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตรเขต 2 พบว่าสถานศึกษาควรมีการวางแผนจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาสร้างความตระหนักในการ ใช้ข้อมูลสารสนเทศเสนอแนะให้กับผู้รับผิดชอบเข้าใจงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงการ วางแผนใช้งบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า

กลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ เป็นกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับส่งเสริมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากผู้ปกครอง ชุมชน สนับสนุนการจัด สภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ระดม ทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากชุมชนและครอบครัว กำกับติดตามการจัดสรร ทรัพยากรในกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การระดมทรัพยากรต้องมีการ ส่งเสริมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากผู้ปกครอง ชุมชน มีโครงการ/แผนการดำเนินการระดม งบประมาณในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาและได้รับความขอความร่วมมือกับ ครอบครัว ชุมชน สังคม ในการจัดทำแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือซึ่งสอดคล้องกับนิสิต ตั้งจิรวรรณกุล (2559) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรการบริหารกับการจัด กิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 พบว่า สภาพการจัดกิจกรรมทางลูกเสือที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่น ๆ ได้ มีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือและเชิญชวนผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามี ส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมลูกเสืออย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก เป็นกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อ ส่งเสริมการมีจิตอาสา ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสืออย่าง ต่อเนื่อง สร้างระบบการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาโดยบูรณาการกับชุมชน สังคม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ มีการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิต อาสา มีแผนงานในการร่วมมือการออกจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชน ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โดยมีการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย สอดคล้องกับสมชาติ เดชบำรุง (2556) ได้ทำวิจัยเรื่องยุทธศาสตร์ การฟื้นฟูกิจการลูกเสือไทยพบว่ายุทธศาสตร์ การมีส่วนร่วมของชุมชนด้วยการเชิญหัวหน้าหน่วยงานที่ ใกล้เคียงกับสถานศึกษาเข้ามาเป็นกรรมการลูกเสือในสถานศึกษาเชิญผู้นำชุมชนให้มีส่วนร่วมในการ จัดกิจกรรมลูกเสือรวมถึงสถานศึกษายังควรต้องมีการให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้บังคับบัญชาลูกเสือและ ลูกเสือที่ทำความดีและทุ่มเทในการร่วมกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษาอีกด้วย



3. ผลการทดลองการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

### 3.1 การประเมินของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านปฏิกิริยา

ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า ภาพรวมของความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สื่อประกอบการอบรม รองลงมา ได้แก่ กระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ แนะนำให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในการดำเนินการจัดฝึกอบรม เพราะในการจัดการฝึกอบรมทางผู้จัดโครงการได้มีการกระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม มีการสร้างบรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับพีรพงษ์ พันธโสตา (2563) การประเมินโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์สำหรับครูผู้สอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) ประเมินปฏิกิริยาของครูผู้สอนต่อโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลออนไลน์สำหรับครูผู้สอน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี) พบว่า โดยภาพรวม ครูผู้สอนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับงานวิจัยการประเมินโครงการของ ชัยัญญักค วงศ์บาและ กิ่งกาญจน์ จงใจหาญ (2555) ได้ทำการประเมินผลโครงการฝึกอบรม CHAMPION โดยประยุกต์ใช้แนวทางการประเมินของ Kirkpatrick โดยพบว่าผลประเมินปฏิกิริยา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม วิทยากรเทคนิคการฝึกอบรม และปัจจัยเกื้อหนุน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

3.2 การประเมินของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเรียนรู้ พบว่า ผลการทดสอบหลังการอบรมพัฒนาของผู้เข้าอบรมโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สูงกว่าก่อนการอบรมพัฒนาทั้งนี้เนื่องจากก่อนการฝึกอบรม ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีความรู้พื้นฐานในเรื่องการมีจิตอาสาไม่มากเท่าที่ควร เมื่อได้ทำการอบรมผ่านไปแล้วทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Zheng, Huang, and Yu (2013) ที่ได้ประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมอี-เทรนนิ่ง (E-training) กรณีศึกษา การฝึกอบรมครู โดยใช้โมเดล 4 ขั้นตอน ตามแนวคิด Kirkpatrick ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการฝึกอบรมด้านทักษะการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้คะแนนหลังเรียนสูงขึ้นและสอดคล้องกับ Steensma and Groeneveld (2010) ได้ประเมินผลการฝึกอบรมโดยใช้โมเดล 4 ระดับ จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อประเมินผลการฝึกอบรม 4 ระดับตามแนวคิด Kirkpatrick ที่แสดง ถึงการออกแบบและทดลองประเมินผลเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น ผู้จัดการฝึกอบรมมีพฤติกรรมการบริหารจัดการดีขึ้น และคะแนนหลัง การฝึกอบรมมีแนวโน้มสูงขึ้นในระยะยาว และสอดคล้องกับ Buganza, Bartezzaghi, and Kalchschmidt (2011) ได้วัดผลการถ่ายทอดความรู้ โปรแกรมการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการโครงการ โดยใช้แนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรม Kirkpatrick เน้นการวิเคราะห์ผลกระทบของการบริหารจัดการโครงการฝึกอบรมขององค์กร พบว่าผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เก็บรวบรวมข้อมูลกับ ผู้จัดการโครงการในกลุ่มอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ จำนวน 500 คน วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจผู้ใช้บริการ โดยการทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม ติดตามผล 1 ปี หลังจากการฝึกอบรม ผลการศึกษาพบว่า ผลการเรียนรู้ (Learning) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ เปลี่ยนแปลงไปหลังการฝึกอบรม (Behavior)

3.3 การประเมินของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านพฤติกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า ภาพรวมของการประเมินสภาพคุณลักษณะของการมีจิตอาสาของผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ อนุรักษ์และดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมภายใน รองลงมา ได้แก่ พร้อมทั้งจะเสียสละในเรื่องของเวลาและแรงกายเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือสังคมในทุก ๆ โอกาสส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์กิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยเสริมสร้างและพัฒนาสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลิกภาพของผู้เข้ารับการอบรมมีคุณลักษณะที่ดีมีจิตอาสา มีความเคารพผู้ใหญ่และให้เกียรติความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งทำให้การประเมินด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับ Buganza, Bartezzaghi, and Kalchschmidt (2011) ได้วัดผลการถ่ายทอดความรู้โปรแกรมการฝึกอบรม ด้านการบริหารจัดการโครงการ โดยใช้แนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรม Kirkpatrick พบว่า ผลการเรียนรู้ (Learning) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการฝึกอบรม (Behavior) และประสิทธิผลการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปหลังการฝึกอบรม ทั้งนี้อาจเป็นผลเนื่องมาจากการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและบริบทที่เข้ารับการฝึกอบรม

3.4 การประเมินของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านผลลัพธ์ พบว่า ด้านผลที่ได้รับจากการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้รับความรู้จากการฝึกอบรม ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสาทั้งด้านการเสียสละ มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือ บทบาทและหน้าที่ของลูกเสือในกิจกรรมจิตอาสา เป็นผู้นำในการทำกิจกรรมจิตอาสา ส่งเสริมให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เป็นตัวอย่างที่ดี และเรียนรู้ที่จะมีจิตใจที่เปิดกว้างในการช่วยเหลือผู้อื่น และด้านผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ทำให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีความรับผิดชอบงานในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ได้เรียนรู้การรับผิดชอบในงานต่าง ๆ และมี

ความสามารถในการทำงานในทีม มีการบริการ รู้หลักในการจัดกิจกรรมด้านบริการ เข้าใจในการพัฒนาชุมชนและมีการบริการชุมชน มีความมั่นใจในตัวเอง เมื่อได้ช่วยเหลือผู้อื่น ในส่วนของผู้นำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ทำให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาจะได้พัฒนาทักษะในการเป็นผู้นำ การจัดการกิจกรรม กระตุ้นให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีส่วนร่วม และการสร้างแรงบันดาลใจให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในส่วนของโรงเรียนทำให้โรงเรียนมีแผนการบูรณาการในการพัฒนาให้กับสังคม ชุมชนและเป็นประโยชน์ของส่วนร่วมของการมีจิตอาสาได้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการจัดกิจกรรมและการใช้ชีวิตในโรงเรียน โรงเรียนได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคม เพราะเป็นโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และการช่วยเหลือสังคม และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ ตีรสวัสดิชัย (2558) ที่พบว่าผู้สำเร็จการอาชีวศึกษา ต้องมี ความสามารถและทักษะวิชาชีพ ตามเกณฑ์มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ ตามความต้องการของ ตลาดแรงงาน สถานศึกษามีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ให้มีสภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีเครื่องมือและ อุปกรณ์การฝึก อาชีพที่ทันสมัย จัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎีที่สอดคล้องกับภาคปฏิบัติในสถาน ประกอบการ จึงจะส่งผลให้ปฏิบัติงานในอนาคต

## ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มีข้อเสนอแนะดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย การใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้รับความรู้จากการฝึกอบรม ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสาทั้งด้านการเสียสละ หน้าที่ของลูกเสือในกิจกรรมจิตอาสา เป็นผู้นำในการทำกิจกรรมจิตอาสา ส่งเสริมให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เป็นตัวอย่างที่ดี ดังนั้น ผู้บริหารควรเลือกใช้กลยุทธ์และกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ โดยโรงเรียนมีแผนการบูรณาการในการพัฒนาให้กับสังคม ชุมชนและเป็นประโยชน์ของส่วนร่วมของการมีจิตอาสาได้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการจัดกิจกรรมและการใช้ชีวิตในโรงเรียน โรงเรียนได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคม

1.1.1 การประเมินของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านปฎิการิยาลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า ภาพรวมของความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สื่อประกอบการอบรม รองลงมา ได้แก่ กระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ แนะนำให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ ดังนั้น ผู้บริหารที่นำโครงการไปใช้ในการจัดการฝึกอบรม ควรให้วิทยากรผู้ฝึกการอบรมได้กระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม มีการสร้างบรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทำให้ผู้เข้ารับ

การอบรมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากรและควรเสนอการแนะนำให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

1.1.2 การประเมินของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเรียนรู้ พบว่า ผลการทดสอบหลัง การอบรมพัฒนาของผู้เข้าอบรมโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่น ใหญ่ สูงกว่าก่อนการอบรมพัฒนา ดังนั้น สถานศึกษาที่ได้นำโครงการไปใช้ ควรมีข้อมูลพื้นฐานก่อน การฝึกอบรม เมื่อได้ทำการอบรมผ่านไปแล้วทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น และจะสามารถ ถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อน พี่ น้องของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ด้วยกันได้

1.1.3 การประเมินของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านพฤติกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ อนุรักษ์และดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ภายใน ดังนั้น ผู้บริหารที่นำโครงการไปใช้สำรวจความพร้อมของผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ก่อนจึงดำเนินการตามโครงการและสำรวจข้อมูลพื้นฐานสภาพของชุมชนและ ความร่วมมือภายในชุมชนเพื่อการดำเนินโครงการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.1.4 การประเมินของผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้านผลลัพธ์ พบว่า ด้านผลที่รับจากการ ดำเนินโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พบว่า ผู้กำกับลูกเสือ สามัญรุ่นใหญ่ได้รับความรู้จากการฝึกอบรม บทบาทและหน้าที่ของลูกเสือในกิจกรรมจิตอาสา เป็น ผู้นำในการทำกิจกรรมจิตอาสา ส่งเสริมให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เป็นตัวอย่างที่ดี และเรียนรู้ที่จะมีจิตใจ ที่เปิดกว้างในการช่วยเหลือผู้อื่น และด้านผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาผู้กำกับ ลูกเสือและลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ทำให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ มี ความรับผิดชอบงานในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีการทำงานในทีม มีการบริการ รู้หลักในการจัด กิจกรรมด้านบริการ เข้าใจในการพัฒนาชุมชนและมีการบริการชุมชน ในส่วนของผู้กำกับลูกเสือสามัญ รุ่นใหญ่ทำให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาจะได้พัฒนาทักษะในการเป็นผู้นำ และการสร้างแรงบันดาลใจให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในส่วนของโรงเรียนทำให้โรงเรียนมีแผนการบูรณาการในการพัฒนา ให้กับสังคม ชุมชนและเป็นประโยชน์ของส่วนร่วมของการมีจิตอาสาได้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ในการจัดกิจกรรมและการใช้ชีวิตในโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารควรมีบทบาทและหน้าที่ของลูกเสือใน กิจกรรมจิตอาสา เป็นผู้นำในการทำกิจกรรมจิตอาสา ส่งเสริมให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เป็นตัวอย่างที่ดี และเรียนรู้ที่จะมีจิตใจที่เปิดกว้างในการช่วยเหลือผู้อื่น

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ให้ครอบคลุมตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของกลยุทธ์

2.2. ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารเพื่อการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สำหรับเป็นข้อมูลในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น







## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิตติพงศ์ บู่หลง. (2564). การพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนปะทิววิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*. 7(3), 108–123.
- กิตติพล แต่งผิว. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อจิตอาสาในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชนตำบลมะขาม อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- คุณฐชา เพ็ชรนวล. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลพฤติกรรมจิตอาสาของนิสิตระดับปริญญาตรีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. (สารนิพนธ์ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *ทฤษฎีและหลักการบริหารองค์การและการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักรธรา มาทวิโชติกุล. (2560). *ข้อเสนอเชิงนโยบายเสนอต่อสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ เรื่องบทบาทสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิตติ รัตมีธรรมโชติ. (2553). *การวางแผนกลยุทธ์แบบง่าย ๆ ที่ปฏิบัติได้จริง*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
- จิตติมา วรรณศรี. (2564). *การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- ฉัตรชัย ประภัสร์. (2560). *ผู้กำกับลูกเสือ-เนตรนารีสามัญ ขั้นความรู้เบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ฉัตรพน ไพพินิจ. (2555). *การรับรู้และเข้าใจเรื่องทิศทางขององค์กรของบุคลากรกรมปศุสัตว์*. กรุงเทพฯ: กองแผนงาน กรมปศุสัตว์.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2553). *การวิจัยหลักสูตรและการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย (Contemporary Leadership)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

- ชัยญากาศ วงศ์บาและ กิ่งกาญจน์ จงใจหาญ (2555). การประเมินผลการฝึกอบรมตามโครงการ CHAMPION. วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ขอนแก่น 19(1). ตุลาคม 2554 - มีนาคม 2555.
- ชิดชนก เจริญมงคลการ. (2561). แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครอินเทอร์เน็ตภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร (ปริญญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐาปนา ฉื่นไพศาล. (2560). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์. (2552). การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดวงตะวัน ศรีหะบุตร. (2556). ความคิดเห็นของผู้ปกครองและครูที่มีผลต่อการดำเนินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของนักเรียนโรงเรียนบ้านภูทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ.
- ดิเรก อีระภูธร. (2558). การพัฒนาแผนกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. ปัญญาวิวัฒน์. 7(3).
- ทรงพล เจริญคำ. (2565). การบริหารการศึกษา ทฤษฎี หลักการและแนวคิด. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้งเฮาส์.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กภาพสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- ธนาชัย สุขวณิชและพรชัย อรัญยานนท์. (2557). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ล กรุ๊ป.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). ทฤษฎีและพฤติกรรม หลักการ ทฤษฎี และการปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธิดาชนก วงศ์พิทักษ์. (2556). ปัจจัยจิตสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ธีรภัทร สุขสมทรัพย์. (2556). การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารร้านสาขาอย่างมืออาชีพ สำหรับสายปฏิบัติการระดับผู้จัดการร้านในธุรกิจตัวแทนรับชำระค่าสินค้าและบริการ. วารสารปัญญาวิวัฒน์ 5(2) ประจำเดือน มกราคม - มิถุนายน 2557.
- นพดล สังข์ทอง. (2564). พลเมืองจิตอาสา. กรุงเทพฯ: สถาพรบุ๊คส์.
- นิวัฒน์ ตุ่นบุตรเสลา. (2556). การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรผู้ตรวจประเมินการจัด การพลังงานภายในองค์กร. วารสารวิทยบริการ ปีที่ 24 ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน 2556.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2556). การจัดการสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ล กรุ๊ป.

- เนตร์พัฒนา ยาวีราษ. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Leadership and Strategic Leader)* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุป.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราษ. (2560). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2560). *กลยุทธ์การจัดการระบบบริการสุขภาพในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บุญธรรม พิมพ์ภรณ์. (2565). *ลูกเสือไทย*. สืบค้น 10 มีนาคม 2567, จาก <https://www.truelookpanya.com/learning/detail/15611>
- บุษยา วีระกุล. (2558). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมและพัฒนาเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- บุษราภรณ์ ดีเยาว์. (2561). *ขบวนการจิตอาสา การขัดเกลาทางสังคมกับการพัฒนาตนของ เยาวชนใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์: มุ่งสู่อนาคต*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ. (2565). *สมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- พระไพศาล วิสาโล. (2550). *เติมเต็มชีวิตด้วยจิตอาสา*. กรุงเทพฯ: เครือข่ายพุทธิกา.
- พสุ เดชะรินทร์ และชัยวัฒน์ หฤทัยพันธ์. (2553). *การวางแผนและการกำหนดยุทธศาสตร์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2557). *เทคนิคการประเมินโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แฮ็ส ออฟ เคอร์มิสท์.
- พินิจ มีทองคำ. (2562). *เทคนิคการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. 9(3) 111-120.
- พิบูล ทีปะปาลและธนวัฒน์ ทีปะปาล. (2559). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- พิสณุ พงศรี. (2556). *เทคนิควิธีประเมินโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- พีรพงษ์ พันธโสตา. (2563). *การบริหารจัดการอาชีวศึกษาตามมาตรฐาน KOSEN วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ (ชลบุรี). วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษา*. 6(2) 59-65.

- เพลินพิศ พิบูลย์กุล. (2558). แรงจูงใจ *Motives* การจูงใจ *Motivation*. กรุงเทพฯ : ฝ่ายแผนงาน ส่วนแผนงานและส่งเสริมความรู้สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักปลัด กรุงเทพมหานคร.
- ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม. (2550). *แผนที่ความดี ฉบับไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- มณฑา จำปาเหลือง. (2554). *การบริหารการศึกษา: การบริหารเชิงกลยุทธ์*. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
- เยาวดี รวงชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2556). *การประเมินโครงการ: แนวคิดและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ เกิดศรี. (2565). รูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุฎิบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รัตน์ บัสนัน. (2556). *ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน*. นครสวรรค์: สวรรค์วิธิการพิมพ์.
- เรืองณวิน มีดินดำ. (2558). *การพัฒนาแนวทางการบริหารกิจการลูกเสือ – เนตรนารี สามัญ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรจกณ ผลประเสริฐ. (2554). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรวิทย์ หอมวงษ์ และนางลักษณ์ ใจฉลาด. (2565). การศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการงานลูกเสือวิสามัญของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(5), 51-64.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์. (2554). *หลักการและแนวทางปฏิบัติในการวางแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานภาครัฐ ในระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันชัย มีชาติ. (2559). *การบริหารองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชิต อุ๋อัน. (2551). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ ขั้นตอนและวิธีการวิเคราะห์ กรณีศึกษาเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 4 ). กรุงเทพฯ: พรินท์แอมมี.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2553). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.



- วุฒิ อีสระกุล. (2565). แนวทางการพัฒนากิจกรรมลูกเสือให้เป็นเลิศของผู้บริหาร โรงเรียนวัดนคร  
เนื่องเขต (ศรีโพธิ์ไตร) จังหวัดฉะเชิงเทรา. *Dhammathas Academic Journal*. 22(3) 399-  
412.
- ศดานนท์ วัตรธรรม. (2560). *การประเมินผลโครงการ*. สงขลา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏสงขลา.
- ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย. (2558). *การบริหารจัดการองค์การตามทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ:  
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภฤกษ์ เวศยาสิรินทร์. (2556). *กลยุทธ์การบริหารองค์การด้วยฐานการสื่อสารของผู้บริหาร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ (ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต)*. สงขลา:  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สธิพร เชาวนชัย. (2561). *กลยุทธ์การบริหารสโมสรลูกเสือ (วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต)*. พิษณุโลก:  
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2552). *เทคนิคการประเมินโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: จตุพร ดีไซน์.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2564). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.
- สมบัติ เดชบำรุง. (2556). *ยุทธศาสตร์การฟื้นฟูกิจการลูกเสือไทย (Scout affirmative reinnovation  
strategies in Thailand)*. ปรินญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร.
- สมยศ นาวิการ. (2555). *การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรุง  
ธนพัฒน์.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2559). *วิธีวิทยาการประเมิน: ศาสตร์แห่งคุณค่า* (พิมพ์ครั้งที่ 6).  
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัมมา ธรณิธย์. (2556). *หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ  
สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- สัมมา ธรณิธย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:  
สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2559). *การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ:  
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

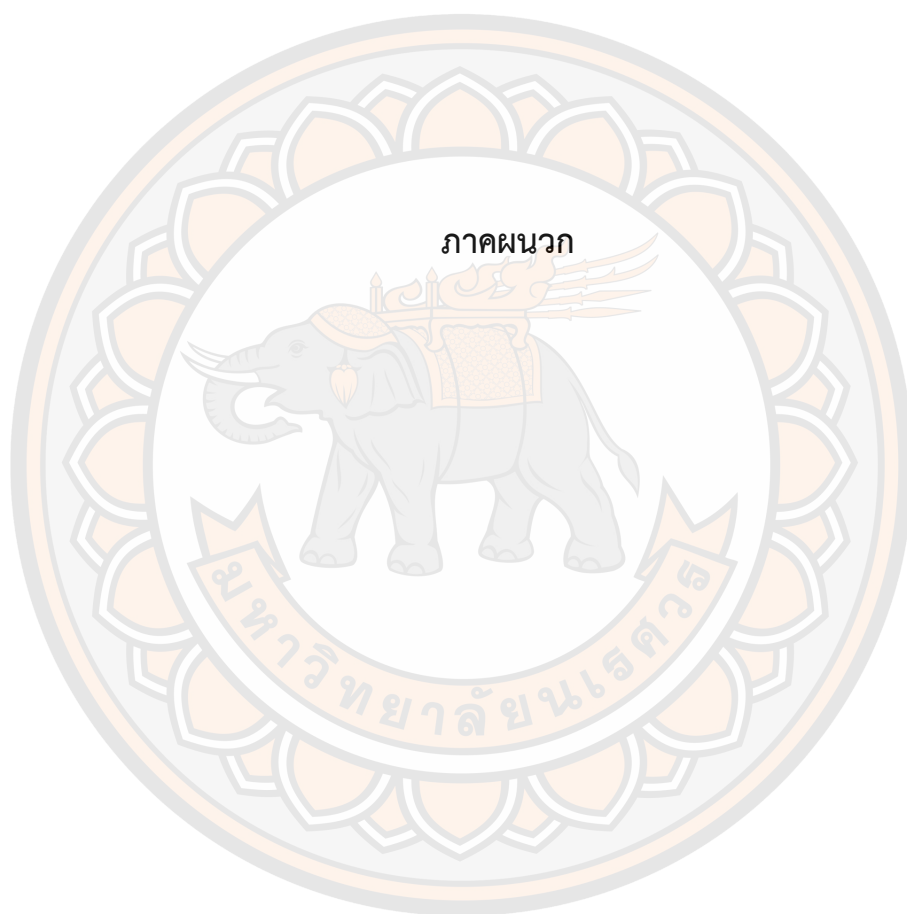
- สุชาติ สามัคคี.(2561) การประเมินโครงการเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน  
สำหรับครูผู้สอน วิทยาลัยเทคนิคชุมพร. บทความนำเสนอการประชุมวิชาการ  
สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1 วันที่ 29 พฤษภาคม 2561.
- สุดใจ วันอุดมเดชชัย. (2556). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). การบริหารการศึกษา หลักการและทฤษฎี(ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ:  
สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2553). การบริหารเชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและทฤษฎี. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรง  
พิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (2556). เอกสารคู่มือการจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนา  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับสถานศึกษา. สตูล: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ:  
สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี  
(พ.ศ. 2561-2580). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการ  
ยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ. (2555 ข). คู่มือการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือวิสามัญขั้นความรู้เบื้องต้น.  
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค.ลาดพร้าว.
- สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ. (2564). คู่มือดำเนินโครงการลูกเสือจิตอาสาพระราชทาน. สำนักงาน  
ลูกเสือแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานลูกเสือแห่งชาติ. (2567). แผนการพัฒนาลูกเสือไทย พ.ศ.2567-2570. สืบค้นเมื่อ 2  
พฤษภาคม 2567 <https://moe360.blog/2024/02/28/thai-scout-dev-plan/>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). การวิจัยและพัฒนาารูปแบบกลไกการเสริมสร้างวินัย  
นักเรียนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีจิตอาสา เสียสละ เห็นอกเห็นใจ  
ผู้อื่น. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2560). การจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. มหาสารคาม:  
กาเกะเยีย.
- สุภาพร จตุรภัทร และเฟื่องอรุณ ปรีดีลภ. (2557). “แนวทางการพัฒนาการลูกเสือไทยเพื่อส่งเสริม  
ความเป็นพลเมืองดี” ครุศาสตร์. 42 (2): 58.
- สุรศักดิ์ แก้วงาม. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้นำจิตอาสาสิ่งแวดล้อม (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สำราญ มีแจ้ง. (2558). *การประเมินโครงการทางการศึกษา : ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หทัยภัทร จินสุทธิ์. (2563, มิถุนายน). รูปแบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 ในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 5(1), 51.
- หน่วยราชการในพระองค์. (2560, ออนไลน์). *จิตอาสาพระราชทาน จิตอาสา เราทำความดีด้วยหัวใจ*. สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2567 <https://www.royaloffice.th>
- อนุ เจริญวงศ์ระยัย. (2552). *การรับรู้สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาและลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการเป็นอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในนักศึกษาระดับปริญญาตรี (ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎี)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิชาติ เนินพรหม. (2555). *รายงานการประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนโดยวิธีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงและการวิจัยเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ครูผู้สอนวิทยาลัยเทคนิคชุมพรและวิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร ปีการศึกษา 2555*. ชุมพร: วิทยาลัยเทคนิคชุมพร
- อรศิริ ไม้ทอง. (2564). กระบวนการเสริมสร้างจิตอาสาและความรับผิดชอบต่อสังคม ของเยาวชนนานาชาติ. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*. 17(3) 1-18.
- อรัญญา ภาณุศานต์. (2556). *การวางแผนและควบคุมโดยงบประมาณ (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. กรุงเทพฯ: ธนาเพรส
- อริสา พิสิฐโสธรานนท์ และคณะ. (2555). *คู่มือจิตอาสา Give & Volunteer Guide โครงการจิตอาสา เพื่อในหลวง*. วันที่ค้นข้อมูล 15 สิงหาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://info.thaihealth.or.th/library/11675>.
- อ้อมใจ วงษ์มณฑา. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะของนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันวัฒนธรรมศึกษาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อารีย์ แฝวสกุลพันธ์.(2553).*การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ:ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- เอกชัย บุญยาธิฐาน (2553). *คู่มือวิเคราะห์ SWOT อย่างมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำนาจ นพพรพิทักษ์. (2566). *แนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารกิจการลูกเสือวิสามัญของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดจันทบุรี*. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- Andrew W. Ghillyer. (2012). *Management Now*. Newyork: McGrawhill Education.
- Batson, C.D.; et al. (2003). *Altruism and Helping Behavior*. In *The Sage Handbook of Social Psychology*. London: Sage.
- Buganza, T., Bartezzaghi, E., & Kalchschmidt, M. G. (2011). *Measuring the knowledge transfer for an educational program on project management*. In 22th Annual POMS Conference. n.p.
- David R. Fred. (2007). *Strategic management: Concept and cases (10<sup>th</sup> ed)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- David, F. (2010). *Strategic Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Dubrin, A.J. (2010). *Principles of Leadership*. (6<sup>th</sup>). edition. Nelson Educatio South-Western Cengage Learning.
- Fraser, D. A. (2014). *Trainer and trainee perceptions of a knowledge network site evaluating training effectiveness: A case study*. Doctoral dissertation, Philosophy, Graduate Faculty of the School of Education, Northcentral University.
- H., Paul Hersey Kenneth Blanchard, and E. Johnson Dawey. (2001). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources*. Eight editions. New Jersey: Prentice Hall.
- Iteland, R. D., Hoskisson, R. E., & Hitt, M. A. (2013). *The management of strategy: concepts and cases*. (10<sup>th</sup> ed.). International Edition: South-Western.
- Kaplan R. S. and Norton, D.P. (2001). *The strategy focused organization: How balancedscorecard companies thrive in the new business environment*. Boston: Harvard Business School Press.
- Kirkpatrick, D.L. (1998). *Evaluating training programs: the four levels*. 2nd.ed. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Kirkpatrick, D.L. ( 2005). *Transferring Learning to Behavior*. San Francisco:Berrett-Koehler Publishers.
- Kloppenborg, T.J. (2012). *Contemporary Project Management: Organize Plan Perform (2<sup>nd</sup> edition)*. U.S.A.: South-Western.

- Lahti, M. E., Kontio, R. M., & Välimäki, M. (2015). *Impact of an e-learning course on clinical practice in psychiatric hospitals: Nurse managers' views*. *Perspectives in Psychiatric Care*, 52(1), 40-48.
- Likert, R. (1932). A technique for the Measurement of Attitudes", *Archives of Psychology* 140: pp. 1-55.
- Praslova, L. (2010). Adaptation of Kirkpatrick's four level model of training criteriatio assessment of learning outcomes and program evaluation in higher education. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 22(3), 215-225.
- Steensma, H., & Groeneveld, K. (2010). *Evaluating a training using the "four levels model"*. *Journal of Workplace Learning*, 22(5), 319-331.
- Wheelen, M.& Hunger, D. (2008). *Strategic management*. New York: Pearson Prentice Hall.
- Wheelen T L, Hunger J D.(2012).*Strategic management and business policy: toward global sustainability.(ed.13th)*.New York: Prentice Hall.)
- Zheng, L., Huang, R., & Yu, J. (2013). *Evaluation of the effectiveness of e-training: A case study on in-service teachers' training*. In *Advanced Learning Technologies (ICALT)*, 2013 IEEE 13th International Conference on Advanced Learning Technologies (pp. 229-231). New York: IEEE.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์

## ภาคผนวก ก

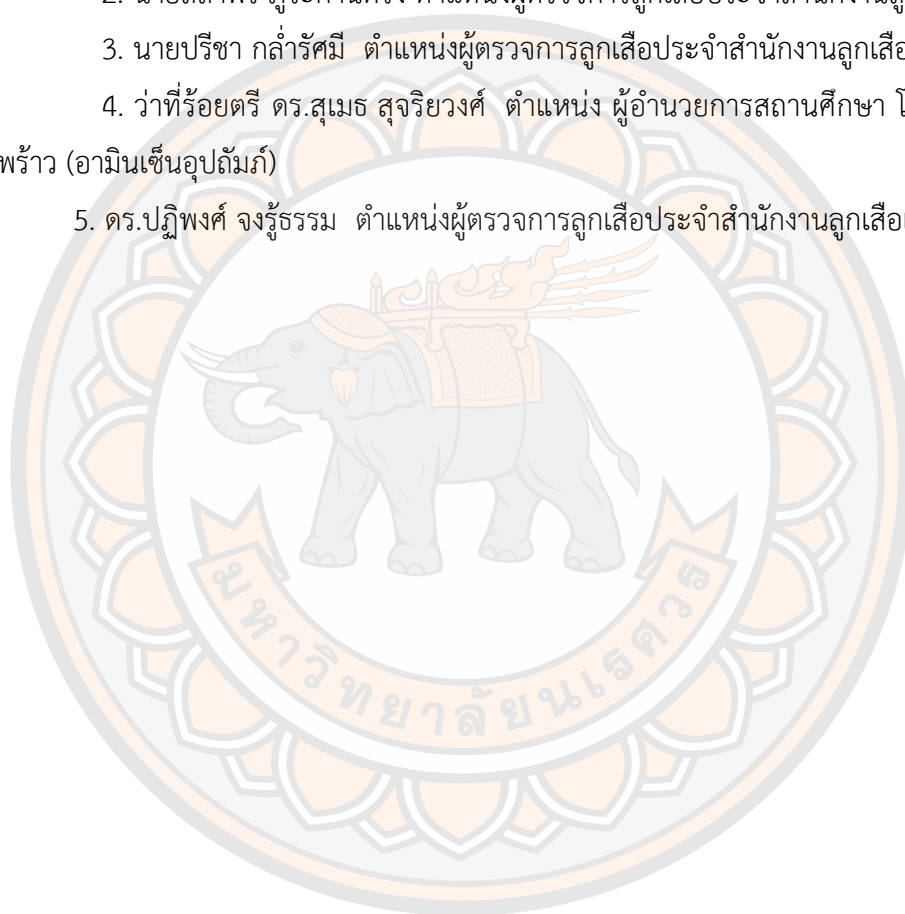
**การศึกษาสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่จากการสัมภาษณ์รายบุคคล** รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามคุณสมบัติ จำนวน 11 คน จากการสัมภาษณ์รายบุคคลดังนี้

1. ว่าที่พันตรีทับทิม พาโคกหม ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองปลาหมอวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย
2. นายสังวาร์ เอ็มมูล ผู้อำนวยการโรงเรียนน้ำปาดชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์
3. นายวีระชัย จันทร์สุข ผู้อำนวยการโรงเรียนถิ่นโอภาสวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่
4. ว่าที่ร้อยโทวิญญู ศรีบุญเรือง ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาน่าน
5. นางรุ่งตะวัน ไชยเจริญ รองผู้อำนวยการโรงเรียนธีรกานท์บ้านโฮ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาลำปาง ลำพูน
6. นางวรรณ พรหมช่วย ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาลำปาง ลำพูน.
7. นายจิรศักดิ์ ดวงสุข ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ โรงเรียนบุญเรืองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
8. นายยุทธนา นาอุดม ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
9. นายเจตต์ มหาการะเกตุ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ่อแก้ววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษากำแพงเพชร
10. นายพัสกร โตเสนห์ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ โรงเรียนนครไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์
11. นางสาวสุริยวรรณ อุ่นวงษ์ ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกาวิละวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

### การศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่จาก การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหาร เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามคุณสมบัติ จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

1. นายคงวุฒิ ไพบูลย์ศิลป์ ตำแหน่งผู้ตรวจการลูกเสือประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
2. นายสถาพร ภูระก้านตรง ตำแหน่งผู้ตรวจการลูกเสือประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
3. นายปรีชา กล่ำรัมย์ ตำแหน่งผู้ตรวจการลูกเสือประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ
4. ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุเมธ สุจริยวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสุเหร่า  
ลาดพร้าว (อามินเซ็นอุปถัมภ์)
5. ดร.ปฏิพงศ์ จรุงธรรม ตำแหน่งผู้ตรวจการลูกเสือประจำสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ



### ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบประเมินกลยุทธ์

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการลูกเสือ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามคุณสมบัติ จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้น ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษาหรือนักวิชาการที่มีประสบการณ์ในการจัดทำกลยุทธ์การบริหารจัดการ และการวางแผนการบริหารองค์การด้วยกลยุทธ์ จำนวน 1 คน ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.นิคม นาคอ้าย รองคณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลย์สงคราม

กลุ่มที่ 2 เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน

1. ดร.รังสรรค์ เกิดศรี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1

2. ดร.นิกุล ทองหน้าศาล ผู้อำนวยการโรงเรียนสระหลวงพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

3. นายประธาน หาญณรงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก่งวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางลูกเสือระดับหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ (L.T.) ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ จำนวน 1 คน ดังนี้

1. นายสมภพ ประเสริฐ ข้าราชการบำนาญ อดีตข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประชาสงเคราะห์วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์

### ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจคู่มือกลยุทธ์

กลุ่มที่ 1 เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน

1. ดร.รังสรรค์ เกิดศรี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิทางลูกเสือระดับหัวหน้าผู้ให้การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ (L.T.) ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ จำนวน 4 คน ดังนี้

1. นายสุขะวัฒน์ สุขทั้ง ข้าราชการบำนาญ นายกสมาคมสโมสรลูกเสือจังหวัดพิษณุโลก
2. นายสมภพ ประเสริฐ ข้าราชการบำนาญ อดีตข้าราชการครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประชาสงเคราะห์วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์
3. นายจิรายุ จันทรเพ็ง ตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญ(ด้านลูกเสือ) โรงเรียนมัธยมปากกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาน่าน
4. นายศราวุธ เชื้อนคำ ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเวียงเจดีย์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาลำปาง ลำพูน



ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้การวิจัยสำหรับตอบแบบ  
สัมภาษณ์การศึกษาสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

เกณฑ์ในการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความวัดไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

| ข้อมูลที่สอดคล้อง                                                                                                                                                                    | ผู้เชี่ยวชาญ(คนที่) |    |    |    |    | รวม | IOC | ผลการพิจารณา |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----|----|----|----|-----|-----|--------------|
|                                                                                                                                                                                      | 1                   | 2  | 3  | 4  | 5  |     |     |              |
| สภาพแวดล้อมภายใน                                                                                                                                                                     |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| 1.ด้านโครงสร้างและนโยบาย (Structure)                                                                                                                                                 |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| โรงเรียนของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนทางด้าน<br>การกำหนดนโยบายการบริหารกิจกรรมลูกเสือ<br>ที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญ<br>รุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง                              | +1                  | 0  | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| โรงเรียนของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนทางด้าน<br>โครงการและระบบงาน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน<br>ที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญ<br>รุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง                             | +1                  | 0  | 0  | +1 | +1 | 3   | 0.6 | ใช้ได้       |
| 2.ด้านผลิตและบริการ (Products and Service)                                                                                                                                           |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| โรงเรียนของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนทางด้าน<br>การดำเนินการของลูกเสือในการให้บริการ<br>ช่วยเหลือ พัฒนาและเสียสละ ที่สอดคล้องกับ<br>การมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่อง<br>ใดบ้าง | 0                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| โรงเรียนของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนทางด้าน<br>คุณภาพความพึงพอใจจากการช่วยเหลือของ<br>ลูกเสือของดำเนินงานที่สอดคล้องกับการมีจิต<br>อาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง             | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |

| ข้อมูลที่สอดคล้อง                                                                                                                                                                                                                          | ผู้เชี่ยวชาญ(คนที่) |    |    |    |    | รวม | IOC | ผลการพิจารณา |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----|----|----|----|-----|-----|--------------|
|                                                                                                                                                                                                                                            | 1                   | 2  | 3  | 4  | 5  |     |     |              |
| 3.ด้านบุคลากร (Man)                                                                                                                                                                                                                        |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| โรงเรียนของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนทางด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการลูกเสือให้มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญและมีผลงานของบุคลากรในโรงเรียนที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง                                        | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 4.ด้านประสิทธิภาพทางการเงิน (Money)                                                                                                                                                                                                        |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| โรงเรียนของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนทางด้านการใช้งบประมาณสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือ มีการกำกับติดตาม ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง                                                      | 0                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| 5.ด้านวัสดุทรัพยากร (Material)                                                                                                                                                                                                             |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| โรงเรียนของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนทางด้านการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ สื่อการเรียนรู้ เชือกเงื่อน ป้ายความรู้ ห้องลูกเสือและสถานที่ในการจัดกิจกรรมลูกเสือที่เพียงพอและเหมาะสมที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 6.ด้านการบริหารจัดการ (Management)                                                                                                                                                                                                         |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| โรงเรียนของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนทางด้านการมีส่วนร่วมของผู้กำกับลูกเสือในการวางแผนการพัฒนาศักยภาพการทางกายและใจของลูกเสือและมอบหมายหน้าที่ที่รับผิดชอบที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง                       | +1                  | +1 | +1 | +1 | 0  | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |

| ข้อมูลที่สอดคล้อง                                                                                                                                                                                                                              | ผู้เชี่ยวชาญ(คนที่) |    |    |    |    | รวม | IOC | ผลการพิจารณา |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----|----|----|----|-----|-----|--------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                | 1                   | 2  | 3  | 4  | 5  |     |     |              |
| สภาพแวดล้อมภายนอก                                                                                                                                                                                                                              |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| 1.ด้านการเมือง (Political)                                                                                                                                                                                                                     |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| โรงเรียนของท่านมีโอกาสและอุปสรรคเกี่ยวกับนโยบายของต้นสังกัด สำนักงานลูกเสือแห่งชาติและกฎระเบียบที่ระบุออกมาเพื่อการบริหารที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง                                                         | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 2.ด้านเศรษฐกิจ (Economic)                                                                                                                                                                                                                      |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| โรงเรียนของท่านมีโอกาสและอุปสรรคเกี่ยวกับรายได้ครัวเรือนของผู้ปกครอง ครอบครัวและชุมชนที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง                                                                                             | +1                  | +1 | 0  | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| โรงเรียนของท่านมีโอกาสและอุปสรรคเกี่ยวกับการได้รับงบประมาณในการจัดกิจกรรมลูกเสือ จากต้นสังกัด ชุมชนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง                                                                    | +1                  | +1 | +1 | 0  | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| 3.ด้านสังคม (Social)                                                                                                                                                                                                                           |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| โรงเรียนของท่านมีโอกาสและอุปสรรคเกี่ยวกับวัฒนธรรมทางสังคม ผู้ปกครอง ชุมชนหน่วยงานภายนอกในการให้การสนับสนุนช่วยเหลือที่ตอบสนองต่อการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง                                 | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 4.ด้านเทคโนโลยี (Technology)                                                                                                                                                                                                                   |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| โรงเรียนของท่านมีโอกาสและอุปสรรคเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในที่ทันสมัย การใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการจัดกิจกรรมลูกเสือและการบริหารกิจกรรมลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |



### แบบสัมภาษณ์

#### สภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

งานวิจัยเรื่อง : การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

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

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในด้วยรูปแบบ 2S4M หมายถึง การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆของการบริหารลูกเสือที่อยู่ภายในโรงเรียนซึ่งสามารถควบคุมปัจจัยเหล่านี้ได้ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างและนโยบาย (Structure: S1) ด้านผลผลิตและบริการ (Product and Service: S2) ด้านบุคลากร (Man: M1) ด้านประสิทธิภาพทางการเงิน (Money: M2) ด้านวัสดุและทรัพยากร (Material: M3) และด้านบริหารจัดการ (Management: M4)

2. การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ หมายถึง การกำหนดแนวทางวิธีการดำเนินงานและตัวชี้วัดในการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ที่มีความชัดเจนเป็นระบบ มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการนำไปปฏิบัติทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการเสียสละต่อสังคม ด้านการมุ่งมั่นพัฒนา และด้านการเคารพและความรับผิดชอบ

3. สภาพแวดล้อมการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ หมายถึง สภาพปัจจุบันในการบริหารลูกเสือที่วิเคราะห์ถึงสิ่งที่สามารถควบคุมได้ด้วยปัจจัยและสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในด้วยรูปแบบ 2S4M และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกด้วยรูปแบบ PEST

### คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่จากการสัมภาษณ์
2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ มีจำนวน 6 หน้า แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้  
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์  
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นี้ใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยเป็นการวิเคราะห์โดยภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคลหรือสถานศึกษา ขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสัมภาษณ์ทุกข้อตามสภาพจริงและให้ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด ข้อมูลของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัยและจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ
4. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความอนุเคราะห์และการเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบ

กิตติคุณ อินทนนท์  
นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร



### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....  
 ตำแหน่ง.....ตำแหน่งทางลูกเสือ.....  
 วุฒิต่างลูกเสือ.....วันที่ให้สัมภาษณ์.....  
 สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

### ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

#### 1. ด้านสภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength) หมายถึง ปัจจัยด้านบวกที่อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ภายในโรงเรียน

จุดอ่อน (Weakness) คือ ปัจจัยด้านลบที่อาจขัดขวางเกี่ยวกับการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ภายในโรงเรียน

#### 1. โครงสร้างและนโยบาย (Structure)

1.1 โรงเรียนของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนทางด้านการกำหนดนโยบายการบริหารกิจกรรมลูกเสือที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง

| จุดแข็ง (Strength) | จุดอ่อน (Weakness) |
|--------------------|--------------------|
| .....              | .....              |
| .....              | .....              |
| .....              | .....              |
| .....              | .....              |

1.2 โรงเรียนของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนทางด้านโครงการและระบบงาน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง

| จุดแข็ง (Strength) | จุดอ่อน (Weakness) |
|--------------------|--------------------|
| .....              | .....              |
| .....              | .....              |
| .....              | .....              |
| .....              | .....              |

## 2. ผลผลิตและบริการ (Products and Service)

2.1 โรงเรียนของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนทางการดำเนินการของลูกเสือในการให้บริการช่วยเหลือ พัฒนาและเสียสละ ที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง

| จุดแข็ง (Strength) | จุดอ่อน (Weakness) |
|--------------------|--------------------|
| .....              | .....              |
| .....              | .....              |
| .....              | .....              |
| .....              | .....              |

2.2 โรงเรียนของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนทางด้านคุณภาพความพึงพอใจจากการช่วยเหลือของลูกเสือของดำเนินงานที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง

| จุดแข็ง (Strength) | จุดอ่อน (Weakness) |
|--------------------|--------------------|
| .....              | .....              |
| .....              | .....              |
| .....              | .....              |
| .....              | .....              |

## 3. บุคลากร (Man)

3.1 โรงเรียนของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการลูกเสือให้มีคุณวุฒิ มีความเชี่ยวชาญและมีผลงานของบุคลากรในโรงเรียนที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง

| จุดแข็ง (Strength) | จุดอ่อน (Weakness) |
|--------------------|--------------------|
| .....              | .....              |
| .....              | .....              |
| .....              | .....              |
| .....              | .....              |

#### 4. ประสิทธิภาพทางการเงิน (Money)

4.1 โรงเรียนของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนทางการใช้งบประมาณสนับสนุนกิจกรรมลูกเสือ มีการกำกับติดตาม ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือ สามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง

| จุดแข็ง (Strength) | จุดอ่อน (Weakness) |
|--------------------|--------------------|
| .....              | .....              |
| .....              | .....              |
| .....              | .....              |
| .....              | .....              |

#### 5. วัสดุทรัพยากร (Material)

5.1 โรงเรียนของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนทางการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ สื่อการเรียนรู้ เชือกเงื่อน ป้ายความรู้ ห้องลูกเสือและสถานที่ในการจัดกิจกรรมลูกเสือที่เพียงพอและเหมาะสมที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง

| จุดแข็ง (Strength) | จุดอ่อน (Weakness) |
|--------------------|--------------------|
| .....              | .....              |
| .....              | .....              |
| .....              | .....              |
| .....              | .....              |

#### 6. การบริหารจัดการ (Management)

6.1 โรงเรียนของท่านมีจุดแข็งและจุดอ่อนทางการมีส่วนร่วมของผู้กำกับลูกเสือในการวางแผนการพัฒนาศักยภาพการทางกายและใจของลูกเสือและมอบหมายหน้าที่ที่รับผิดชอบที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง

| จุดแข็ง (Strength) | จุดอ่อน (Weakness) |
|--------------------|--------------------|
| .....              | .....              |
| .....              | .....              |
| .....              | .....              |
| .....              | .....              |

## 2. สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities) คือ ข้อได้เปรียบจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์และส่งเสริมเกี่ยวกับการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ภายในโรงเรียน

อุปสรรค (Threats) คือ ปัญหาจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคและขัดขวางเกี่ยวกับการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ลูกเสือภายในโรงเรียน

### 1. ด้านการเมือง (Political)

1.1 โรงเรียนของท่านมีโอกาสและอุปสรรคเกี่ยวกับนโยบายของต้นสังกัด สำนักงานลูกเสือแห่งชาติและกฎระเบียบที่ระบุออกมาเพื่อการบริหารที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง

| โอกาส (Opportunities) | อุปสรรค (Threats) |
|-----------------------|-------------------|
| .....                 | .....             |
| .....                 | .....             |
| .....                 | .....             |
| .....                 | .....             |

### 2. ด้านเศรษฐกิจ (Economic)

2.1 โรงเรียนของท่านมีโอกาสและอุปสรรคเกี่ยวกับรายได้ครัวเรือนของผู้ปกครอง ครอบครัวและชุมชนที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง

| โอกาส (Opportunities) | อุปสรรค (Threats) |
|-----------------------|-------------------|
| .....                 | .....             |
| .....                 | .....             |
| .....                 | .....             |
| .....                 | .....             |

2.2 โรงเรียนของท่านมีโอกาสและอุปสรรคเกี่ยวกับการได้รับงบประมาณในการจัดกิจกรรมลูกเสือ จากต้นสังกัด ชุมชนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง

| โอกาส (Opportunities) | อุปสรรค (Threats) |
|-----------------------|-------------------|
| .....                 | .....             |
| .....                 | .....             |
| .....                 | .....             |
| .....                 | .....             |

### 3. ด้านสังคม (Social)

3.1 โรงเรียนของท่านมีโอกาสและอุปสรรคเกี่ยวกับวัฒนธรรมทางสังคม ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานภายนอกในการให้การสนับสนุน ช่วยเหลือที่ตอบสนองต่อการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง

| โอกาส (Opportunities) | อุปสรรค (Threats) |
|-----------------------|-------------------|
| .....                 | .....             |
| .....                 | .....             |
| .....                 | .....             |
| .....                 | .....             |

### 4. ด้านเทคโนโลยี (Technology)

4.1 โรงเรียนของท่านมีโอกาสและอุปสรรคเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในที่ทันสมัย การใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการจัดกิจกรรมลูกเสือและการบริหารกิจกรรมลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เรื่องใดบ้าง

| โอกาส (Opportunities) | อุปสรรค (Threats) |
|-----------------------|-------------------|
| .....                 | .....             |
| .....                 | .....             |
| .....                 | .....             |
| .....                 | .....             |

ขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

กิตติคุณ อินทนนท์

ผู้วิจัย



**ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)**  
**ของเครื่องมือที่ใช้การวิจัยสำหรับตอบแบบสัมภาษณ์**  
**แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่**

.....  
 เกณฑ์ในการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความวัดไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

| ข้อมูลที่สอดคล้อง                                                                        | ผู้เชี่ยวชาญ(คนที่) |    |    |    |    | รวม | IOC | ผลการพิจารณา |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----|----|----|----|-----|-----|--------------|
|                                                                                          | 1                   | 2  | 3  | 4  | 5  |     |     |              |
| 1.ประเด็นกลยุทธ์พัฒนากิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                             |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาการการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                     | +1                  | 0  | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| กลยุทธ์ที่ 1.2 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการการมีจิตอาสาทั้งในและนอกโรงเรียน      | +1                  | 0  | 0  | +1 | +1 | 3   | 0.6 | ใช้ได้       |
| กลยุทธ์ที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและประเมินผลในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้มีจิตอาสา | +1                  | 0  | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| กลยุทธ์ที่ 1.4 กำกับการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                        | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 2.ประเด็นกลยุทธ์พัฒนาศักยภาพในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา              |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือโดยเครือข่ายร่วมสนับสนุน                       | 0                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมการให้ผู้กำกับลูกเสือในการอบรม                                    | +1                  | 0  | 0  | +1 | +1 | 3   | 0.6 | ใช้ได้       |
| กลยุทธ์ที่ 2.3 ยกกระตือรือร้นการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม      | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| กลยุทธ์ที่ 2.4 เสริมสร้างแรงจูงใจและเจตคติของผู้กำกับลูกเสือให้มีจิตอาสา                 | +1                  | 0  | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |

| ข้อมูลที่สอดคล้อง                                                                           | ผู้เชี่ยวชาญ(คนที่) |    |    |    |    | รวม | IOC | ผลการพิจารณา |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----|----|----|----|-----|-----|--------------|
|                                                                                             | 1                   | 2  | 3  | 4  | 5  |     |     |              |
| 3.ประเด็นกลยุทธ์พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา             |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| กลยุทธ์ที่ 3.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจสถานศึกษาให้มีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่          | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบการจัดทำแผนในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิดจิตอาสา            | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| กลยุทธ์ที่ 3.3 ยกระดับการนำนโยบายระเบียบมาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือส่งเสริมให้เกิดจิตอาสา  | 0                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| กลยุทธ์ที่ 3.4 กำกับติดตามการบริหารกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง             | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 4.ประเด็นกลยุทธ์การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ                                            |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| กลยุทธ์ที่ 4.1 ส่งเสริมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากผู้ปกครอง ชุมชน                     | 0                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| กลยุทธ์ที่ 4.2 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่  | 0                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| กลยุทธ์ที่ 4.3 ระดมทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากชุมชนและครอบครัว          | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| กลยุทธ์ที่ 4.4 กำกับติดตามการจัดสรรทรัพยากรในกิจกรรมลูกเสือ                                 | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 5.ประเด็นกลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก              |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| กลยุทธ์ที่ 5.1 ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |

|                                                                                                                  |    |    |    |    |    |   |     |        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|---|-----|--------|
| กลยุทธ์ที่ 5.2 ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือ<br>เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ                               | 0  | +1 | +1 | +1 | +1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| กลยุทธ์ที่ 5.3 สร้างระบบการจัดกิจกรรม<br>ลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาโดยบูรณาการกับ<br>ชุมชน สังคม           | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 5 | 1   | ใช้ได้ |
| กลยุทธ์ที่ 5.4 กำกับ ติดตามเครือข่ายความ<br>ร่วมมือมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อ<br>ส่งเสริมการมีจิตอาสา | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |





**การตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์  
เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่**

**คำชี้แจง** ให้ท่านพิจารณาว่าข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดหรือไม่ โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

**ประเด็นสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริม  
การมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่**

**นิยามศัพท์เฉพาะ**

1. ประเด็นกลยุทธ์พัฒนากิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา หมายถึง กลยุทธ์ที่ประกอบด้วย พัฒนาการการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการการมีจิตอาสาทั้งในและนอกโรงเรียน เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและประเมินผลในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้มีจิตอาสา กำกับกับการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา
2. ประเด็นกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา หมายถึง กลยุทธ์ที่ประกอบด้วย พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือโดยเครือข่ายร่วมสนับสนุน ส่งเสริมการให้ผู้กำกับลูกเสือในการอบรม ยุกระดับการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมเสริมสร้างแรงจูงใจและเจตคติของผู้กำกับลูกเสือให้มีจิตอาสา
3. ประเด็นกลยุทธ์พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา หมายถึง กลยุทธ์ที่ประกอบด้วย กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สถานศึกษาให้มีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พัฒนาระบบการจัดทำแผนในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิดจิตอาสา ยุกระดับการนำนโยบาย ระเบียบมาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือส่งเสริมให้เกิดจิตอาสา กำกับติดตามการบริหารกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
4. ประเด็นกลยุทธ์การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ หมายถึง กลยุทธ์ที่ประกอบด้วย ส่งเสริมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากผู้ปกครอง ชุมชน สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมใน

การจัดกิจกรรมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ระดมทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรม ลูกเสือจากชุมชนและครอบครัว กำกับติดตามการจัดสรรทรัพยากรในกิจกรรมลูกเสือ

5. ประเด็นกลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก หมายถึง กลยุทธ์ที่ประกอบด้วย ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อ ส่งเสริมการมีจิตอาสา ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ สร้างระบบ การจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาโดยบูรณาการกับชุมชน สังคม กำกับ ติดตามเครือข่าย ความร่วมมือเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

| ข้อที่ | แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริม<br>การมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                                                                                                                                                                                                                                                                   | น้ำหนัก |   |    | ข้อเสนอแนะ |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---|----|------------|
|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | -1      | 0 | +1 |            |
|        | 1. ประเด็นกลยุทธ์พัฒนากิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา หมายถึง กลยุทธ์ที่ประกอบด้วย พัฒนาการการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการการมีจิตอาสาทั้งในและนอกโรงเรียน เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและประเมินผลในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้มีจิตอาสา กำกับการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา |         |   |    |            |
| 1      | กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาการการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                                                                                                                                                                                                                                                               |         |   |    |            |
| 2      | กลยุทธ์ที่ 1.2 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการการมีจิตอาสาทั้งในและนอกโรงเรียน                                                                                                                                                                                                                                                                |         |   |    |            |
| 3      | กลยุทธ์ที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและประเมินผลในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้มีจิตอาสา                                                                                                                                                                                                                                                           |         |   |    |            |
| 4      | กลยุทธ์ที่ 1.4 กำกับการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                                                                                                                                                                                                                                                                  |         |   |    |            |



| ข้อที่ | แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริม<br>การมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | น้ำหนัก |   |    | ข้อเสนอแนะ |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---|----|------------|
|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | -1      | 0 | +1 |            |
|        | 2. ประเด็นกลยุทธ์พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา หมายถึง กลยุทธ์ที่ประกอบด้วย พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือโดยเครือข่ายร่วมสนับสนุน ส่งเสริมการให้ผู้กำกับลูกเสือในการอบรม ยกย่องการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม เสริมสร้างแรงจูงใจและเจตคติของผู้กำกับลูกเสือให้มีจิตอาสา                                                                        |         |   |    |            |
| 5      | กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือโดยเครือข่ายร่วมสนับสนุน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |         |   |    |            |
| 6      | กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมการให้ผู้กำกับลูกเสือในการอบรม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |         |   |    |            |
| 7      | กลยุทธ์ที่ 2.3 ยกย่องการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |         |   |    |            |
| 8      | กลยุทธ์ที่ 2.4 เสริมสร้างแรงจูงใจและเจตคติของผู้กำกับลูกเสือให้มีจิตอาสา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |         |   |    |            |
|        | 3. ประเด็นกลยุทธ์พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา หมายถึง กลยุทธ์ที่ประกอบด้วย กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สถานศึกษาให้มีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ พัฒนาระบบการจัดทำแผนในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิดจิตอาสา ยกย่องการน่านโยบาย ระเบียบมาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือส่งเสริมให้เกิดจิตอาสา กำกับติดตามการบริหารกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง |         |   |    |            |
| 9      | กลยุทธ์ที่ 3.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สถานศึกษาให้มีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |         |   |    |            |

| ข้อที่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริม<br>การมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่            | น้ำหนัก |   |    | ข้อเสนอแนะ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---|----|------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                             | -1      | 0 | +1 |            |
| 10                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบการจัดทำแผนในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิดจิตอาสา            |         |   |    |            |
| 11                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | กลยุทธ์ที่ 3.3 ยกระดับการนำนโยบาย ระเบียบมาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือส่งเสริมให้เกิดจิตอาสา |         |   |    |            |
| 12                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | กลยุทธ์ที่ 3.4 กำกับติดตามการบริหารกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง             |         |   |    |            |
| 4. ประเด็นกลยุทธ์การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ หมายถึง กลยุทธ์ที่ประกอบด้วย ส่งเสริมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากผู้ปกครอง ชุมชน สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ระดมทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากชุมชนและครอบครัว กำกับติดตามการจัดสรรทรัพยากรในกิจกรรมลูกเสือ |                                                                                             |         |   |    |            |
| 13                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | กลยุทธ์ที่ 4.1 ส่งเสริมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากผู้ปกครอง ชุมชน                     |         |   |    |            |
| 14                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | กลยุทธ์ที่ 4.2 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่  |         |   |    |            |
| 15                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | กลยุทธ์ที่ 4.3 ระดมทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากชุมชนและครอบครัว          |         |   |    |            |
| 16                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | กลยุทธ์ที่ 4.4 กำกับติดตามการจัดสรรทรัพยากรในกิจกรรมลูกเสือ                                 |         |   |    |            |

| ข้อที่ | แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริม<br>การมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | น้ำหนัก |   |    | ข้อเสนอแนะ |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---|----|------------|
|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | -1      | 0 | +1 |            |
|        | 5. ประเด็นกลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน<br>สังคมและหน่วยงานภายนอก หมายถึง กลยุทธ์ที่<br>ประกอบด้วย ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัด<br>กิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ส่งเสริมเครือข่าย<br>ความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ สร้าง<br>ระบบการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาโดย<br>บูรณาการกับชุมชน สังคม กำกับ ติดตามเครือข่ายความร่วมมือ<br>เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมี<br>จิตอาสา |         |   |    |            |
| 17     | กลยุทธ์ที่ 5.1 ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายใน<br>การจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |         |   |    |            |
| 18     | กลยุทธ์ที่ 5.2 ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อ<br>ส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |         |   |    |            |
| 19     | กลยุทธ์ที่ 5.3 สร้างระบบการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อ<br>ส่งเสริมการมีจิตอาสาโดยบูรณาการกับชุมชน สังคม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |         |   |    |            |
| 20     | กลยุทธ์ที่ 5.4 กำกับ ติดตามเครือข่ายความร่วมมือ<br>เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อ<br>ส่งเสริมการมีจิตอาสา                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |         |   |    |            |

กราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์

ในการตรวจความสอดคล้องของสัมภาระ

กิตติคุณ อินทนนท์

ผู้วิจัย

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ



เครื่องมือวิจัยขั้นตอนที่ 1 ขั้นที่ 1.3

### แบบสัมภาษณ์

แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

งานวิจัยเรื่อง : การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

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

แบบสัมภาษณ์แนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ตามประเด็นกลยุทธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่องการพัฒนาการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ของนายกิตติคุณ อินทนนท์ นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สธิพร เชาวนชัย

### วัตถุประสงค์ของแบบสัมภาษณ์

เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จำแนกตามประเด็นกลยุทธ์

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....ตำแหน่งทางลูกเสือ.....

วุฒิทางลูกเสือ.....วันที่ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

## ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาทำให้ได้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์ SWOT Matrix จนได้ประเด็นกลยุทธ์และกลยุทธ์ จึงขอให้ท่านได้พิจารณาประเด็นกลยุทธ์และกลยุทธ์แต่ละข้อ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะถึงแนวทางในการบริหารให้บรรลุตามกลยุทธ์ต่างๆ ตามประเด็นคำถาม โดยขอให้ท่านพิจารณาว่าประเด็นกลยุทธ์ดังกล่าว ท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

### 1. ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนากิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

#### 1.1 กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาการการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

( ) เห็นด้วย

1.1.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

( ) ไม่เห็นด้วย (ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง.....)

1.1.2 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

#### 1.2 กลยุทธ์ที่ 1.2 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการการมีจิตอาสาทั้งในและนอกโรงเรียน

( ) เห็นด้วย

1.2.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

( ) ไม่เห็นด้วย (ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง.....)

1.2.2 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....



**1.3 กลยุทธ์ที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพการวัดและประเมินผลในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้มีจิตอาสา**

( ) เห็นด้วย

1.3.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

( ) ไม่เห็นด้วย (ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง.....)

1.3.2 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

**1.4 กลยุทธ์ที่ 1.4 กำกับการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา**

( ) เห็นด้วย

1.4.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

( ) ไม่เห็นด้วย (ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง.....)

1.4.2 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

**1.5 นอกจากกลยุทธ์ทั้ง 4 กลยุทธ์แล้วท่านคิดว่าควรมีกิจกรรมใดที่จะช่วยส่งเสริมประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนากิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา อีกบ้าง**

.....

.....

1.5.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

## 2. ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

### 2.1 กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือโดยเครือข่ายร่วมสนับสนุน

( ) เห็นด้วย

2.1.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

( ) ไม่เห็นด้วย (ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง.....)

2.1.2 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

### 2.2 กลยุทธ์ที่ 2.2 ส่งเสริมการให้ผู้กำกับลูกเสือในการอบรม ( ) เห็นด้วย

2.2.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

( ) ไม่เห็นด้วย (ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง.....)

2.2.2 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

### 2.3 กลยุทธ์ที่ 2.3 ยกระดับการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม

( ) เห็นด้วย

2.3.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

( ) ไม่เห็นด้วย (ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง.....)

2.3.2 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

## 2.4 กลยุทธ์ที่ 2.4 เสริมสร้างแรงจูงใจและเจตคติของผู้กำกับลูกเสือให้มีจิตอาสา

( ) เห็นด้วย

2.4.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

( ) ไม่เห็นด้วย (ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง.....)

2.4.2 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

2.5 นอกจากกลยุทธ์ทั้ง 4 กลยุทธ์แล้วท่านคิดว่าควรมีกลยุทธ์ใดที่จะช่วยส่งเสริมประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา อีกบ้าง

.....

.....

2.5.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

3. ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

3.1 กลยุทธ์ที่ 3.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สถานศึกษาให้มีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

( ) เห็นด้วย

3.1.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

( ) ไม่เห็นด้วย (ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง.....)

3.1.2 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

### 3.2 กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาระบบการจัดทำแผนในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิดจิตอาสา

( ) เห็นด้วย

3.2.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

( ) ไม่เห็นด้วย (ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง.....)

3.2.2 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

### 3.3 กลยุทธ์ที่ 3.3 ยกระดับการนำนโยบาย ระเบียบมาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือส่งเสริมให้เกิดจิตอาสา

( ) เห็นด้วย

3.3.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

( ) ไม่เห็นด้วย (ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง.....)

3.3.2 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

### 3.4 กลยุทธ์ที่ 3.4 กำกับติดตามการบริหารกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

( ) เห็นด้วย

3.4.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

( ) ไม่เห็นด้วย (ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง.....)

3.4.2 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

3.5 นอกจากกลยุทธ์ทั้ง 4 กลยุทธ์แล้วท่านคิดว่าควรมีกกลยุทธ์ใดที่จะช่วยส่งเสริมประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา อีกบ้าง

.....

.....

3.5.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

4. ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ

4.1 กลยุทธ์ที่ 4.1 ส่งเสริมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากผู้ปกครอง ชุมชน

( ) เห็นด้วย

4.1.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

( ) ไม่เห็นด้วย (ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง.....)

4.1.2 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

4.2 กลยุทธ์ที่ 4.2 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

( ) เห็นด้วย

4.2.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

( ) ไม่เห็นด้วย (ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง.....)

4.2.2 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....



**4.3 กลยุทธ์ที่ 4.3 ระดมทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากชุมชนและครอบครัว**

( ) เห็นด้วย

4.3.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

( ) ไม่เห็นด้วย (ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง.....)

4.3.2 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

**4.4 กลยุทธ์ที่ 4.4 กำกับติดตามการจัดสรรทรัพยากรในกิจกรรมลูกเสือ ( ) เห็นด้วย**

4.4.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

( ) ไม่เห็นด้วย (ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง.....)

4.4.2 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

**4.5 นอกจากกลยุทธ์ทั้ง 4 กลยุทธ์แล้วท่านคิดว่าควรมีกิจกรรมใดที่จะช่วยส่งเสริมประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ อีกบ้าง**

.....

.....

4.5.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

## 5. ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก

### 5.1 กลยุทธ์ที่ 5.1 ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

( ) เห็นด้วย

5.1.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

( ) ไม่เห็นด้วย (ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง.....)

5.1.2 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

### 5.2 กลยุทธ์ที่ 5.2 ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ

( ) เห็นด้วย

5.2.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

( ) ไม่เห็นด้วย (ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง.....)

5.2.2 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

### 5.3 กลยุทธ์ที่ 5.3 สร้างระบบการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาโดยบูรณาการกับชุมชน สังคม

( ) เห็นด้วย

5.3.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

( ) ไม่เห็นด้วย (ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง.....)

5.3.2 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

**5.4 กลยุทธ์ที่ 5.4 กำกับ ติดตามเครือข่ายความร่วมมือเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม  
ลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา**

( ) เห็นด้วย

5.4.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

( ) ไม่เห็นด้วย (ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง.....)

5.4.2 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

**5.5 นอกจากกลยุทธ์ทั้ง 4 กลยุทธ์แล้วท่านคิดว่าควรมีกกลยุทธ์ใดที่จะช่วยส่งเสริมประเด็นกลยุทธ์ที่  
5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก อีกบ้าง**

.....

.....

5.5.1 ท่านคิดว่ากลยุทธ์นี้ควรมีแนวทางการดำเนินงานตามกลยุทธ์อย่างไร

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

กิตติคุณ อินทนนท์

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข



## คู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหาร เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่



นายกิตติคุณ อินทนนท์  
นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

### คำนำ

คู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เป็นการดำเนินการฝึกอบรมของผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่จัดกิจกรรมตามหลักสูตรการจัดกิจกรรมการใช้วิชาลูกเสือโลก ลูกเสือขั้นพิเศษ ลูกเสือหลวงเข้ามาบริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือและผู้กำกับลูกเสือยังต้องนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปจัดกิจกรรมการฝึกอบรมในการประกอบการรับเครื่องหมายวิชาพิเศษให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีส่วนสนับสนุนให้คู่มือฉบับนี้สำเร็จด้วยดีและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ฉบับนี้จะเอื้อประโยชน์ในการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาและเกิดประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

กิตติคุณ อินทนนท์

ผู้วิจัย





### คำชี้แจง

คู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เล่มนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เป็นการดำเนินการฝึกอบรมของผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่จัดกิจกรรมตามหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเข้ามาบริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือและผู้กำกับลูกเสือยังต้องนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปจัดกิจกรรมการฝึกอบรมในการประกอบการรับเครื่องหมายวิชาพิเศษให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ไปใช้ ควรดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
2. ศึกษาแผนการดำเนินงาน แนวทาง มาตรการและตัวชี้วัด กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
3. ดำเนินงานในแต่ละมาตรการและตัวชี้วัดให้ครบถ้วนตามแนวทางที่กำหนด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ฉบับนี้จะเอื้อประโยชน์ในการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาและเกิดประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

## ส่วนที่1

### บทนำ

#### 1. หลักการและเหตุผล

กิจกรรมลูกเสือ ปัจจุบันถือว่าเป็นกิจกรรมทางการศึกษาของเยาวชน เพราะเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคคลทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสมอง เพื่อให้เด็กมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด ด้านร่างกาย เพื่อให้ร่างกายเจริญเติบโต สุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรงและด้านจิตใจเพื่อให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม คิดและทำในสิ่งที่ดี รู้จักใช้เหตุผลในการคิดแก้ปัญหา เพื่อความเป็นพลเมืองดี เมื่อเจริญเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ ทั้งนี้เพื่อสนองเจตนารมณ์และความต้องการของเยาวชน นอกจากนี้ลูกเสือยังเป็นกิจกรรมที่ใช้ฝึกอบรมเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีตามจารีตประเพณีของบ้านเมือง โดยยึดหลักการและวิธีการเป็นแนวทางนำไปสู่อุดมการณ์ของลูกเสือ คือให้มีนิสัยในการสังเกต จดจำ เชื่อฟัง และพึ่งตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัยและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เสียสละ รวมทั้งรู้จักการบำเพ็ญตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม จะเห็นได้ว่ากิจกรรมลูกเสือนั้นมีความสำคัญที่สามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจและศีลธรรม ทำให้เป็นคนมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้เป็นคนที่มีคุณภาพต่อไป แต่ในการเรียนการสอนวิชาลูกเสือให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีคุณภาพผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่ดีมีคุณภาพนั้นจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ ความเข้าใจอย่างลุ่มลึกในกิจการของลูกเสือ มีความคิดสร้างสรรค์ในการสอนลูกเสือ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง มีความเด็ดขาดในการทำงาน และมีความละเอียดรอบคอบในการติดต่อสื่อสารนอกจากนี้ผู้กำกับกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ต้องได้รับเครื่องหมาย วูดแบดจ์ ประเภทสามัญรุ่นใหญ่ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีความรู้ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดตั้งกลุ่ม กองลูกเสือและผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ด้านนี้ผู้กำกับกองลูกเสือต้องรู้เรื่องสำคัญคือเรื่อง กฎระเบียบการจัดตั้งกองลูกเสืออย่างชัดเจนและถูกต้อง สำหรับด้านจัดกิจกรรมลูกเสือผู้กำกับลูกเสือ ต้องรู้เรื่องต่าง ๆ เช่น หลักสูตรและหลักในการจัดกิจกรรมตามแนวทางของหลักการและวิธีการของลูกเสือ มีศานนาเป็นที่ยึดหลักทางจิตใจ มีความจงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ ลูกเสือทุกคนยึดมั่นในคำปฏิญาณ เป็นต้น ในด้านพิธีการลูกเสือ ต้องมีความรู้ด้านต่าง ๆ เช่นระบบหมู่ของลูกเสือ การชุมนุมรอบกองไฟ การชักธงชาติ การลอดซุ้มเข้าค่าย พิธีการสวนสนาม พิธีถวายราชสดุดีและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และด้านการเงินลูกเสือ ก็ต้องมีความรู้อย่างลุ่มลึกในด้านการเงิน เช่น การเก็บเงินค่าบำรุงลูกเสือ การนำส่งเงิน การควบคุมเงินรายได้กลุ่มหรือกองลูกเสือ (กิจติพงศ์ บัวหลง, 2564, บทความวิจัย)



จากการศึกษาเอกสาร สถานการณ์ที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาสภาพที่ผ่านมา สภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและปัญหาเพื่อเป็นแนวทางทางการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สำหรับการดำเนินของกิจการลูกเสือและนำไปสู่การใช้เป็นข้อมูลการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องจะนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับใช้ในการบริหารจัดการต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรการจัดกิจกรรมโดยใช้วิชาลูกเสือโลก ลูกเสือขั้นพิเศษ ลูกเสือหลวงเข้ามาบริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือ
- 2.2 เพื่อให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการสอบและประกอบการรับเครื่องหมายวิชาพิเศษให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

## 3. กลุ่มเป้าหมาย

- 3.1 ผู้กำกับลูกเสือโรงเรียนท้าววังผาพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา น่านจำนวน 30 คน
- 3.2 ลูกเสือโรงเรียนท้าววังผาพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา น่านจำนวน 340 คน

## 4. ขอบข่ายกลยุทธ์

### วิสัยทัศน์

โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาร่วมพัฒนาเครือข่ายการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

### พันธกิจ

1. ส่งเสริมหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือให้ได้มาตรฐาน
2. สนับสนุนบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในกิจกรรมลูกเสือ
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพ
4. สนับสนุนทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสืออย่างเพียงพอ
5. พัฒนาการบริหารในการมีส่วนร่วมของเครือข่าย





### เป้าประสงค์

1. โรงเรียนมีการบริหารจัดการหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาที่มี

คุณภาพ

2. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรม
3. โรงเรียนมีการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาที่มีประสิทธิภาพ
4. โรงเรียนมีทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาอย่างมีคุณภาพและ

เพียงพอ

5. โรงเรียนได้รับการสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาจากเครือข่าย

สังคมและชุมชน

### กลยุทธ์

#### กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

- กิจกรรมที่ 1.1 พัฒนาการใช้หลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา
- กิจกรรมที่ 1.2 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการการมีจิตอาสาทั้งในและนอกโรงเรียน
- กิจกรรมที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้มีจิตอาสา
- กิจกรรมที่ 1.4 กำกับ ติดตาม หลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

#### กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

- กิจกรรมที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ
- กิจกรรมที่ 2.2 ส่งเสริมการให้ผู้กำกับลูกเสือในการพัฒนาความรู้ความสามารถ
- กิจกรรมที่ 2.3 ยกระดับการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม
- กิจกรรมที่ 2.4 เสริมสร้างแรงจูงใจและเจตคติของผู้กำกับลูกเสือให้มีจิตอาสา

#### กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

- กิจกรรมที่ 3.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สถานศึกษาด้านการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่น

ใหญ่

- กิจกรรมที่ 3.2 พัฒนาระบบการจัดทำแผนในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิดจิต

อาสา

- กิจกรรมที่ 3.3 ยกระดับการนำนโยบาย ระเบียบมาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือส่งเสริมให้

เกิดจิตอาสา





#### กลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ

กิจกรรมที่ 4.1 ส่งเสริมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากผู้ประกอบการ ชุมชน

กิจกรรมที่ 4.2 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมมีจิต

อาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

กิจกรรมที่ 4.3 ระดมทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากชุมชนและครอบครัว

กิจกรรมที่ 4.4 กำกับติดตามการจัดสรรทรัพยากรในกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพ

#### กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก

กิจกรรมที่ 5.1 ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

กิจกรรมที่ 5.2 ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสืออย่างต่อเนื่อง

กิจกรรมที่ 5.3 สร้างระบบการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาโดยบูรณาการกับชุมชน สังคม

#### 5. วิธีการนำคู่มือไปใช้

วิธีการนำคู่มือการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ ไปใช้ควรดำเนินการดังนี้

1.5.1 ศึกษาคู่มือการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ให้เข้าใจ

1.5.2 ประชุม ชี้แจง สร้างความเข้าใจ และสร้างความตระหนักให้กับผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.5.3 ดำเนินการตามวิธีการและขั้นตอนที่กำหนดในคู่มือการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ทุกขั้นตอนอย่างครบถ้วน







## 6. คำนิยาม

คำนิยามที่ใช้ในคู่มือการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ สังกัดโรงเรียนสังกัดมัธยมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในตำแหน่ง ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ รองผู้กำกับกลุ่มลูกเสือ ผู้กำกับกองลูกเสือ รองผู้กำกับกองลูกเสือ
2. ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ หมายถึง ลูกเสือประเภทสามัญรุ่นใหญ่ทุกเหล่าในสถานศึกษาที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร
3. การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ หมายถึง การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
4. การฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ หมายถึง การฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

## 7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้กำกับลูกเสือได้รับความรู้และสามารถจัดกิจกรรมตามหลักสูตรการจัดกิจกรรมการใช้วิชาลูกเสือโลก ลูกเสือชั้นพิเศษ ลูกเสือหลวงเข้ามาบริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
2. ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้รับความรู้จากการฝึกอบรมเพื่อการประกอบการรับเครื่องหมายวิชาพิเศษ เครื่องหมายลูกเสือโลก ลูกเสือชั้นพิเศษและลูกเสือหลวง





## ส่วนที่ 2

### กรอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

#### วิสัยทัศน์

โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาร่วมพัฒนาเครือข่ายการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

#### พันธกิจ

1. ส่งเสริมหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือให้ได้มาตรฐาน
2. สนับสนุนบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในกิจกรรมลูกเสือ
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพ
4. สนับสนุนทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสืออย่างเพียงพอ
5. พัฒนาการบริหารในการมีส่วนร่วมของเครือข่าย

#### เป้าประสงค์

1. โรงเรียนมีการบริหารจัดการหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาที่มีคุณภาพ
2. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรม
3. โรงเรียนมีการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาที่มีประสิทธิภาพ
4. โรงเรียนมีทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาอย่างมีคุณภาพและเพียงพอ
5. โรงเรียนได้รับการสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาจากเครือข่ายสังคมและชุมชน

#### กลยุทธ์

##### กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

- กิจกรรมที่ 1.1 พัฒนาการใช้หลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา
- กิจกรรมที่ 1.2 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการการมีจิตอาสาทั้งในและนอกโรงเรียน
- กิจกรรมที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้มีจิตอาสา
- กิจกรรมที่ 1.4 กำกับ ติดตามหลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา





## กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

กิจกรรมที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ

กิจกรรมที่ 2.2 ส่งเสริมการให้ผู้กำกับลูกเสือในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

กิจกรรมที่ 2.3 ยกระดับการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม

กิจกรรมที่ 2.4 เสริมสร้างแรงจูงใจและเจตคติของผู้กำกับลูกเสือให้มีจิตอาสา

## กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

กิจกรรมที่ 3.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สถานศึกษาด้านการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่น

ใหญ่

กิจกรรมที่ 3.2 พัฒนาระบบการจัดทำแผนในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิดจิต

อาสา

กิจกรรมที่ 3.3 ยกระดับการนำนโยบาย ระเบียบมาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือส่งเสริมให้

เกิดจิตอาสา

## กลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ

กิจกรรมที่ 4.1 ส่งเสริมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากผู้ปกครอง ชุมชน

กิจกรรมที่ 4.2 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมมีจิต

อาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

กิจกรรมที่ 4.3 ระดมทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากชุมชนและ

ครอบครัว

กิจกรรมที่ 4.4 กำกับติดตามการจัดสรรทรัพยากรในกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพ

## กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก

กิจกรรมที่ 5.1 ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมี

จิตอาสา

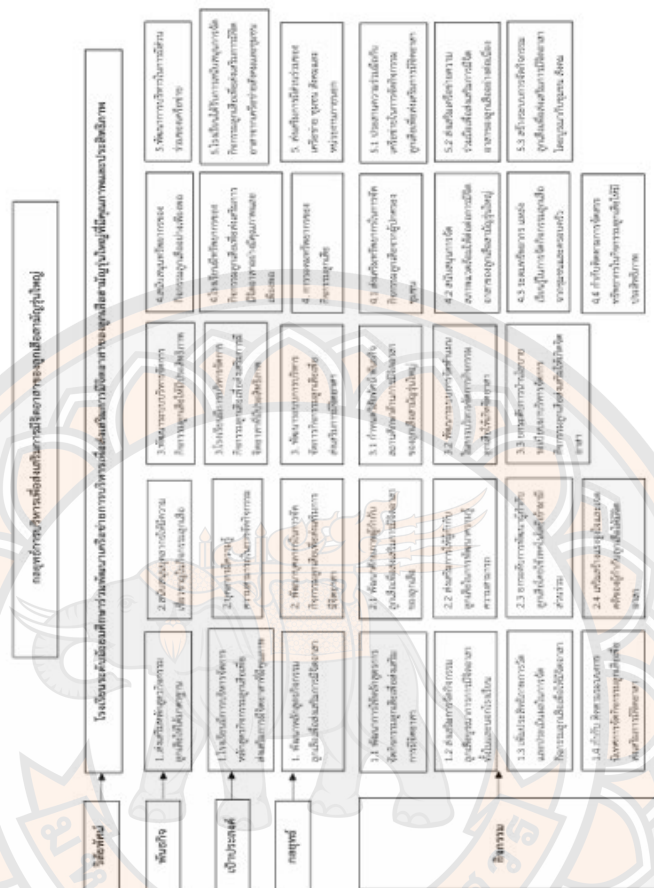
กิจกรรมที่ 5.2 ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสืออย่าง

ต่อเนื่อง

กิจกรรมที่ 5.3 สร้างระบบการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาโดยบูรณาการกับ

ชุมชน สังคม





ภาพ 1 กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่



กลยุทธ์ดำเนินการตามคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

กิจกรรมที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ

มาตรการ 1. มีการอบรมพัฒนาผู้กำกับลูกเสือในการจัดกิจกรรมให้กับลูกเสือให้มีจิตอาสา

2. ส่งเสริมให้ผู้กำกับลูกเสือจัดกิจกรรมจิตอาสาให้กับลูกเสือ

ตัวชี้วัด 1. รายงานการจัดกิจกรรมอบรมพัฒนาผู้กำกับลูกเสือในการจัดกิจกรรมให้กับลูกเสือ

2. รายงานการจัดกิจกรรมจิตอาสาให้กับลูกเสือ

2. บทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน

คู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดของคู่มือใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ดำเนินการวางแผนตามคู่มือ
2. แต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการตามคู่มือ โครงการอบรมพัฒนาผู้เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
3. จัดทำแผนดำเนินงานประสานวิทยากรเข้าให้การฝึกอบรมโครงการอบรมพัฒนาผู้เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

3. บทบาทหน้าที่ของผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

คู่มือใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดของคู่มือใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ดำเนินการวางแผนตามคู่มือ
2. ดำเนินการตามคู่มือ ในการฝึกอบรมโครงการตามขั้นตอนและแผนการจัดกิจกรรม

4. บทบาทหน้าที่ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

การใช้คู่มือการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. เข้าร่วมในการฝึกอบรมโครงการอบรมพัฒนาผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ตามขั้นตอนและแผนการจัดกิจกรรมตามหลักสูตร
2. เข้าร่วมในการฝึกอบรมตามโครงการและสอบเครื่องหมายวิชาพิเศษตามขั้นตอน







### ส่วนที่ 3

#### การดำเนินการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

**โครงการ** อบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

**ผู้รับผิดชอบโครงการ** นายกิตติคุณ อินทนนท์

#### 1. หลักการและเหตุผล

การปลูกจิตสำนึกด้านการมีจิตอาสา คือการปลูกฝังจิตใจให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม เป็นการสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้ผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือรู้จักการเสียสละร่วมแรงร่วมใจและร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์เพื่อส่วนรวม ได้มีการช่วยเหลือผู้อื่น การเสียสละต่อสังคม เสียสละทรัพย์ แรงกาย แรงใจเพื่อผู้อื่นและสังคม เสียสละเวลาและการใช้เวลาว่างร่วมพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม มีความทุ่มเทแรงกาย แรงใจและอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่ต่างๆให้กับสังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นผู้คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน มีการมุ่งมั่นพัฒนา มีการสนใจในปัญหาการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งเสนอความคิดที่จะพัฒนาสังคม มีการรวมกิจกรรมจิตอาสา เสริมสร้างจิตอาสาเพื่อสังคมอย่างสร้างสรรค์และหลากหลาย ร่วมใจและปฏิบัติเพื่อพัฒนาสังคม มีการเคารพและความรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีการแบ่งหน้าที่และมีการลงมือกระทำอย่างจริงจัง มีความซื่อสัตย์ อดทน เคารพผู้ใหญ่และให้เกียรติถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นผู้มีศีลธรรม เคารพกฎหมายบ้านเมือง อนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม กิจกรรมลูกเสือ ปัจจุบันถือว่าเป็นกิจกรรมทางการศึกษาของเยาวชน เพราะเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคคล ในด้านสมอง เพื่อให้เด็กมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด ด้านร่างกาย เพื่อให้ร่างกายเจริญเติบโต สุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรงและด้านจิตใจเพื่อให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม คิดและทำในสิ่งที่ดี รู้จักใช้เหตุผลในการคิดแก้ปัญหา เพื่อความเป็นพลเมืองดี เมื่อเจริญเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ ทั้งนี้เพื่อสนองเจตนารมณ์และความต้องการของเยาวชน นอกจากนี้ลูกเสือยังเป็นกิจกรรมที่ใช้ฝึกอบรมเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีตามจารีตประเพณีของบ้านเมือง โดยยึดอุดมการณ์ของลูกเสือ คือให้มั่นล้นในการสังเกต จดจำเชื่อฟังและฟังตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัยและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เสียสละ รวมทั้งรู้จักการบำเพ็ญตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม จะเห็นได้ว่ากิจกรรมลูกเสืออันมีความสำคัญที่สามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนทั้งทางกาย สติปัญญา จิตใจและศีลธรรม ทำให้เป็นคนมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้เป็นคนที่มีคุณภาพต่อไป แต่ในการเรียนการสอนวิชาลูกเสือให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีคุณภาพผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีคุณภาพนั้นจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้อย่างลุ่มลึกในกิจการของลูกเสือ มีความคิดสร้างสรรค์ในการสอนลูกเสือ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง มีความเด็ดขาดในการ





ทำงาน และมีความละเอียดรอบคอบในการติดต่อสื่อสารนอกจากนั้นผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ จัดกิจกรรมตามหลักสูตรการจัดกิจกรรมการใช้วิชาลูกเสือโลก ลูกเสือขั้นพิเศษ ลูกเสือหลวงเข้ามา บริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือและผู้กำกับลูกเสือยังต้องนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปจัด กิจกรรมการฝึกอบรมในการประกอบการรับเครื่องหมายวิชาพิเศษให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ทำให้มี ความสำคัญในการเสริมสร้างจิตอาสา และพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำของลูกเสือ โดยผ่านกิจกรรม ต่างๆ ที่เน้นระบบหมู่ในการทำงานร่วมกัน การเสียสละ และการบริการชุมชน ซึ่งปัจจัยสำคัญของการ สร้างจิตสำนึกในการช่วยเหลือผู้อื่นและส่งเสริมคุณค่าของการเป็นพลเมืองที่ดีในอนาคต

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้รับผิดชอบโครงการซึ่งเป็นผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ เพื่อเป็นแนวทางที่ให้ สำหรับการดำเนินงานของ กิจกรรมลูกเสือและนำไปสู่การใช้เป็นข้อมูลการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่น ใหญ่

## 2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสา
- 2.2 เพื่อให้ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่จัดกิจกรรมตามหลักสูตรการจัดกิจกรรมมาเข้ามา บริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือ
- 2.3 เพื่อให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่สามารถร่วมกิจกรรมพัฒนาให้กับโรงเรียน สังคม ชุมชนและ หน่วยงานภายนอก

## 3. เป้าหมาย

- 3.1 เชิงปริมาณ
  - 3.1.1 ร้อยละ 100 ของผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม มี ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสาและสามารถจัดกิจกรรมตามหลักสูตรการจัดกิจกรรมเข้ามา บริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือ
  - 3.1.2 ร้อยละ 100 ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม มีความรู้ ความ เข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสาและได้รับการฝึกอบรมในการประกอบการรับเครื่องหมายวิชาพิเศษให้กับ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
- 3.2 เชิงคุณภาพ
  - 3.2.1 ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการมีจิตอาสาและสามารถจัดกิจกรรมตามหลักสูตรการจัดกิจกรรมเข้ามาบริหารจัดการใน กิจกรรมลูกเสือ





3.2.2 ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสาและได้รับการฝึกอบรมในการประกอบการรับเครื่องหมายวิชาพิเศษให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

#### 4. วิธีการดำเนินงาน

ตาราง 1 วิธีการดำเนินงานโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

| ที่ | การดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                | ระยะเวลา                    | ผู้รับผิดชอบ                                          |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------|
| 1   | กิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ<br>- การประชุมวางแผนการดำเนินการจัดทำหลักสูตรการจัดกิจกรรมเข้ามาบริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือโดยอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ | 4-8 พ.ย.2567                | - กิตติคุณ อินทนนท์<br>- ผู้กำกับลูกเสือ<br>- วิทยากร |
| 2   | - การดำเนินการ อบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ หลักสูตรการจัดกิจกรรมเข้ามาบริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                                                                                  | 11 พ.ย.2567 – 30 ธ.ค. 2567  | - กิตติคุณ อินทนนท์<br>- ผู้กำกับลูกเสือ<br>- วิทยากร |
| 3   | - การประชุมวางแผนการดำเนินการฝึกอบรมและทำการทดสอบเพื่อขอรับเครื่องหมายวิชาพิเศษตามข้อบังคับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                                                                                             | 6-10 ม.ค. 2568              | - กิตติคุณ อินทนนท์<br>- ผู้กำกับลูกเสือ<br>- วิทยากร |
| 4   | - การดำเนินการ ฝึกอบรมและทำการทดสอบเพื่อขอรับเครื่องหมายวิชาพิเศษตามหลักเกณฑ์                                                                                                                               | 13 ม.ค. 2568 – 28 ก.พ. 2568 | - กิตติคุณ อินทนนท์<br>- ผู้กำกับลูกเสือ<br>- วิทยากร |

#### 5.ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

4 พฤศจิกายน 2567 – 28 กุมภาพันธ์ 2568

#### 6. งบประมาณ

6.1 งบประมาณ จำนวน 5,000 บาท



นายกิตติคุณ อินทนนท์ นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา



## 7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสาและจัดกิจกรรมตามหลักสูตรการจัดกิจกรรมเข้ามการบริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือได้

7.2 ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่สามารถร่วมกิจกรรมพัฒนาให้กับโรงเรียน สังคม ชุมชนและหน่วยงานภายนอกและผ่านการฝึกอบรมและทำการทดสอบเพื่อขอรับเครื่องหมายวิชาพิเศษตามหลักเกณฑ์ให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้

## 8. ผู้รับผิดชอบโครงการ

นายกิตติคุณ อินทนนท์





#### ส่วนที่ 4

#### การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่



โครงการ อบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่







## กำหนดการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือ

| ลำดับที่ | กิจกรรม                                                                     | ระยะเวลา  | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                         | รูปแบบการจัดกิจกรรม                              | สื่อ                          |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1        | การปฐมนิเทศ/<br>ความหมาย<br>ความสำคัญ<br>และประโยชน์<br>ของการมีจิต<br>อาสา | 1 ชั่วโมง | ผู้เข้าอบรมสามารถบอกถึง<br>ความหมาย ความสำคัญ<br>และประโยชน์ของการมี<br>จิตอาสาได้                                                                                   | การรับฟัง<br>การบรรยาย<br>และสาธิต<br>จากวิทยากร | เอกสาร<br>ประกอบการ<br>บรรยาย |
| 2        | การเป็นผู้หน้าที่<br>มีคุณธรรม                                              | 1 ชั่วโมง | 1. ผู้เข้าอบรมสามารถ<br>เข้าใจบทบาทในการเป็น<br>ผู้นำ การสื่อสารและสร้าง<br>แรงใจได้<br>2. บอกหลักคุณธรรม<br>จริยธรรมที่ใช้ในการ<br>พัฒนาตนเองได้                    | การรับฟัง<br>การบรรยาย<br>และสาธิต<br>จากวิทยากร | เอกสาร<br>ประกอบการ<br>บรรยาย |
| 3        | การออกแบบ<br>และดำเนิน<br>กิจกรรมจิต<br>อาสา                                | 1 ชั่วโมง | 1. ผู้เข้าอบรมสามารถ<br>เลือกใช้รูปแบบของ<br>กิจกรรมจิตอาสาที่<br>เหมาะสม<br>2. บอกขั้นตอนและวิธีการ<br>ของการจัดกิจกรรมจิต<br>อาสาที่เหมาะสมกับบริบท<br>ของชุมชนได้ | การรับฟัง<br>การบรรยาย<br>และสาธิต<br>จากวิทยากร | เอกสาร<br>ประกอบการ<br>บรรยาย |
| 4        | การพัฒนาและ<br>เสริมสร้าง<br>ความร่วมมือใน<br>กลุ่ม                         | 1 ชั่วโมง | ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจ<br>ถึงการพัฒนาและ<br>เสริมสร้างความร่วมมือใน<br>กลุ่ม                                                                                        | การรับฟัง<br>การบรรยาย<br>และสาธิต<br>จากวิทยากร | เอกสาร<br>ประกอบการ<br>บรรยาย |





| ลำดับ | กิจกรรม                                    | ระยะเวลา  | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                 | รูปแบบการจัดกิจกรรม                          | สื่อ                      |
|-------|--------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------|
| 5     | การบริการ                                  | 1 ชั่วโมง | 1. ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจถึงความหมายและหลักการบริการได้<br>2. ให้การบริการชุมชนตามคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ                                                   | การรับฟัง<br>การบรรยายและสาธิต<br>จากวิทยากร | เอกสารประกอบ<br>การบรรยาย |
| 6     | ความหมายของชุมชน การบริการและการพัฒนาชุมชน | 1 ชั่วโมง | 1. ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจถึงความหมายและหลักการบริการได้<br>2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถสร้างวัฒนธรรมถึงบทบาทของกองลูกเสือที่มีต่อชุมชนได้                     | การรับฟัง<br>การบรรยายและสาธิต<br>จากวิทยากร | เอกสารประกอบ<br>การบรรยาย |
| 7     | กิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน              | 1 ชั่วโมง | 1. ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจในการพัฒนาชุมชนและมีการบริการชุมชนได้<br>2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถให้บริการและการพัฒนาชุมชนตามความจำเป็นและความต้องการของชุมชนได้ | การรับฟัง<br>การบรรยายและสาธิต<br>จากวิทยากร | เอกสารประกอบ<br>การบรรยาย |
| 8     | การบริการชุมชนตามกฎของลูกเสือ              | 1 ชั่วโมง | ผู้เข้าอบรมสามารถรู้วิธีการในการให้บริการ รู้หลักในการจัดกิจกรรมด้านบริการและมีความเข้าใจสามารถปฏิบัติด้วยตนเองได้                                           | การรับฟัง<br>การบรรยายและสาธิต<br>จากวิทยากร | เอกสารประกอบ<br>การบรรยาย |





| ลำดับ | กิจกรรม             | ระยะเวลา  | วัตถุประสงค์                                                                                                                   | รูปแบบการจัดกิจกรรม                      | สื่อ               |
|-------|---------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------|
| 9     | การปฐมพยาบาล        | 1 ชั่วโมง | 1. ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจวิธีการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยได้ถูกวิธีและปลอดภัยได้<br>2. บอกวิธีขอความช่วยเหลือในกรณีเกิดอุบัติเหตุได้ | การรับฟัง<br>การบรรยายและสาธิตจากวิทยากร | เอกสารประกอบบรรยาย |
| 10    | การวางแผนการฝึกอบรม | 1 ชั่วโมง | ผู้เข้าอบรมสามารถทำการฝึกอบรมลูกเสือให้มีจิตอาสาเพื่อการบริหารได้                                                              | การรับฟัง<br>การบรรยายจากวิทยากร         | เอกสารประกอบบรรยาย |

### ขอขยายเนื้อหาของการฝึกอบรม

#### 1. ความสำคัญของการมีจิตอาสา

การปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อที่จะให้เป็นไปตามความต้องการของคณะผู้ให้การฝึกอบรมได้นั้น ขึ้นอยู่กับการชี้แจงแนะนำได้ละเอียดมากน้อยเพียงใด และวิทยากรผู้ที่จะทำหน้าที่ชี้แจงนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะที่น่าเลื่อมใสพอสมควร และมีความรู้ในการบริหารงานของการฝึกอบรมครั้งนั้นเป็นอย่างดี และจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการฝึกอบรมในครั้งนั้นเป็นอย่างดีเช่นเดียวกัน พร้อมกันนี้จะต้องเป็นผู้ที่รู้จักสถานที่ทั้งหมดในค่ายฝึกอบรมด้วย จึงจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติงานได้ถูกต้องครบถ้วนทุกอย่าง ตามความมุ่งหมายของคณะผู้ให้การฝึกอบรมการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะทราบถึงการปฏิบัติงานได้นั้น ได้กล่าวมาแล้วว่าขึ้นอยู่กับวิทยากรผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แจงให้แจ่มชัดก่อนที่จะดำเนินการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติได้ตามความมุ่งหมายของการฝึกอบรม

ความหมายของจิตอาสา หมายถึงการทำดีโดยไม่หวังผลตอบแทน เป็นการแสดงถึงความเสียสละและความรับผิดชอบต่อสังคม

หลักการของจิตอาสาในลูกเสือ มีดังนี้ การบริการแก่ผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของหลักการของลูกเสือ เช่น การช่วยเหลือ ความสามัคคีในหมู่คณะ การมีคุณธรรม





ประโยชน์ของจิตอาสา ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ และส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม

## 2. การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม

บทบาทของผู้กำกับลูกเสือ ผู้กำกับต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องของการบริการและการเสียสละ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในการทำกิจกรรมจิตอาสา

ทักษะในการเป็นผู้นำ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ การแก้ไขปัญหา และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

การเสริมสร้างค่านิยมในตัวเอง การยึดมั่นในหลักการของลูกเสือ เช่น ซื่อสัตย์ ประหยัด และมีน้ำใจ

## 3. การออกแบบและดำเนินกิจกรรมจิตอาสา

การวางแผนกิจกรรมจิตอาสา การกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรม, การประเมินความต้องการของชุมชน, และการเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้กำกับลูกเสือ

กิจกรรมจิตอาสาที่สามารถทำได้ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ การเก็บขยะในชุมชน การจัดกิจกรรมเสริมทักษะให้กับเด็ก ๆ หรือการให้ความช่วยเหลือในช่วงภัยพิบัติ

การประเมินผล การประเมินผลการดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงการทำงาน

## 4. การพัฒนาและเสริมสร้างความร่วมมือในกลุ่ม

การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมที่มีความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพัฒนาความรับผิดชอบ ให้ผู้กำกับได้ปฏิบัติในการจัดกิจกรรมต่างๆ และบรรลุเป้าหมายของการจัดกิจกรรม

การแก้ไขปัญหา เมื่อเกิดปัญหาหรือขัดแย้งในกลุ่มลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ผู้กำกับจะต้องใช้ทักษะในการบริหารจัดการกับปัญหาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

## 5. การบริการ

### ความหมายของการบริการ

- คำว่า "บริการ" หมายถึงการช่วยเหลือหรือการบำเพ็ญต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อชุมชน ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่จะต้องมีความเลื่อมใสศรัทธาในคำว่า "บริการ" และลงมือปฏิบัติเรื่องนี้อย่างจริงจังด้วยความ





จริงใจ และโดยมีทักษะหรือความสามารถในการให้บริการนั้นด้วยความซื่อของ ว่องไว คือไวใจได้ หรือ เชื่อได้

- ความเห็นของ บี.-พี. เกี่ยวกับ "บริการ" บี.-พี. เห็นว่าการศึกษาที่เด็กได้รับจากที่บ้าน ทางโรงเรียน ทางวัด และอื่น ๆ ยังมีช่องโหว่อยู่มาก ประการ ซึ่งการลูกเสือมุ่งหมายที่จะอุดช่องโหว่เหล่านั้นโดยเน้น การฝึกอบรมลูกเสือในเรื่องต่อไปนี้ คือ 1) ลักษณะนิสัย และสติปัญญา 2) สุขภาพและพลัง 3) การฝีมือและทักษะ 4) หน้าที่พลเมืองและการบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น

## 6. ความหมายของชุมชน การบริการและการพัฒนาชุมชน

**การบริการชุมชน** คือ การที่ลูกเสือเข้าไปช่วยเหลือชุมชนในโอกาสต่าง ๆ เป็นครั้งคราว เช่น การบำเพ็ญประโยชน์ด้วยการทำความสะอาดถนนหนทาง วัดวาอาราม โรงพยาบาล ตลาดสด คู คลอง แม่น้ำลำธาร โดยชุมชนมีได้ขอรับและเข้ามามีส่วนร่วมในการบริการแต่เป็นการปฏิบัติของลูกเสือ ด้วยความศรัทธาอาสาศักดิ์ตามอุดมคติ

### การพัฒนาชุมชน

คำว่า พัฒนาชุมชนนั้น เป็นคำสองคำคงสมกันอยู่ คือ "พัฒนา" และ "ชุมชน" คำว่า "พัฒนา" มีผู้ให้ความหมายไว้ว่า "คือการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น" หมายถึง สิ่งใด คนใดหรือ กิจกรรมใดที่มีการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เช่น เด็กเปลี่ยนจากหลานเป็น เติบโตได้ บ้านสกปรกเปลี่ยนเป็นบ้านสะอาด ทางเดินเท้าเปลี่ยนเป็นถนน ดังนั้นเป็นต้น คำว่าชุมชน "ชุมชน" ก็หมายถึง "กลุ่มของประชาชนซึ่งอาศัยอยู่ร่วมกัน" รวมทั้งสองคำเข้าด้วยกันเป็น "พัฒนาชุมชน" ก็หมายถึงการเปลี่ยนแปลงชุมชนหรือหมู่บ้านให้ดีขึ้นนั้น คือ การเปลี่ยนแปลงคน สิ่งแวดล้อมตัวคน เช่น บ้าน ถนน เสื้อผ้า ปัจจัย 4 การทำมาหากินความเป็นอยู่

## 7. กิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

### หลักของการให้บริการ

- 1) เป็นกิจกรรมที่จำเป็น เห็นความจำเป็นที่ต้องให้บริการคือต้องดูว่าจำเป็นแค่ไหนสำหรับ ที่จะต้องได้รับการบริการ
- 2) ให้บริการด้วยความสมัครใจ เต็มใจที่จะให้บริการ
- 3) ให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ คือ มีทักษะในการบริการ เช่น การปฐมพยาบาล เทคนิค ในการช่วยชีวิต







4) ให้บริการแก่ผู้ที่ต้องการรับบริการ เช่น คนที่กำลังจมน้ำหวังจะได้คนช่วย การพัฒนาชุมชนให้บริการแก่ผู้ที่ถูกทอดทิ้ง เช่น คนชรา คนป่วยและผู้ไม่สามารถช่วยตนได้

5) บริการด้วยความองอาจ ตั้งใจทำงานให้เสร็จด้วยความมั่นใจ ด้วยความรับผิดชอบ โดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง อุทิศเวลาให้แก่งานอย่างจริงจังในขณะนั้นรู้จักแบ่งเวลา แบ่งลักษณะงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้จงได้ ย่อมจะได้รับความสำเร็จเรียบร้อยในการทำงาน จะทำให้เรารู้สึกภูมิใจ

#### ลูกเสือเกี่ยวข้องกับชุมชนอย่างไร

- กองลูกเสือตั้งอยู่ในชุมชน บุตรหลานของสมาชิกในชุมชนเป็นลูกเสือในกองนั้น
- กองลูกเสือเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน เกี่ยวข้องกับชุมชนอย่างใกล้ชิด
- ถ้ากองลูกเสือทำประโยชน์ให้แก่ชุมชน ชุมชนนั้นจะยอมรับนับถือกองลูกเสือและจะช่วยเหลือกิจการของกองลูกเสือ
- กองลูกเสือมีความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานที่มีอยู่ในชุมชนนั้น ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่มีใช้เป็นหน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับองค์การเยาวชนอื่นด้วย

#### 8. การบริการชุมชนตามกฎหมายของลูกเสือ

การลูกเสือมุ่งหมายที่จะฝึกอบรมลูกเสือทั้งในทางร่างกาย สติปัญญา ศีลธรรม จิตใจและสังคมเพื่อให้เป็นพลเมืองดี รู้จักหน้าที่รับผิดชอบและบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ชุมชนตลอดจนประเทศชาติ ตามคติพจน์ของลูกเสือ พลเมืองดี คือบุคคลที่มีเกียรติเชื่อถือได้ มีระเบียบวินัย สามารถบังคับใจสามารถพึ่งตนเองทั้งเต็มใจและสามารถที่จะช่วยเหลือชุมชนและบำเพ็ญประโยชน์

- การบริการหรือการบำเพ็ญประโยชน์ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในเรื่องการบริการนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ทุกคนได้เข้าใจความหมาย รู้วิธีการในการให้บริการ รู้หลักในการจัดกิจกรรมด้านบริการและมีความเข้าใจสามารถปฏิบัติด้วยตนเองได้ การลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ต้องการผู้เสียสละ ผู้มีจิตใจเป็นลูกเสืออย่างแท้จริง (Scouting Spirit) ไม่เป็นคนเห็นแก่ตัว ไม่ทำอะไรโดยหวังผลส่วนตนเป็นที่ตั้งอยู่ตลอดเวลาในเวลาเดียวกันการเสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อบริการก็ต้องให้คำนึงถึงสภาวะแวดล้อมและสถานภาพของตนเองอยู่เสมอๆ เพื่อจะได้ระหนักถึงขีดความสามารถของตนเอง จะได้ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและครอบครัว





### ประเภทหรือขั้นตอนในการบริการ

1) บริการแก่ตนเองก่อน เป็นการเตรียมตัวเองให้พร้อมเสียก่อนเพราะถ้าหากเรายังไม่พร้อมไม่อาจจะไปให้บริการแก่ผู้อื่นได้ หรือได้ก็ไม่ได้เท่าที่ควร การบริการแก่ตนเองก่อนนั้นเป็นการฝึกในเรื่องการบริการไปด้วยเพราะคำว่าบริการแก่ตนเองนั้นหมายถึง ตัวเรา ครอบครัวของเรา ผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ญาติสนิทมิตรสหาย

2) บริการแก่หมู่คณะและขบวนการลูกเสือ เมื่อเราฝึกบริการตนเองแล้ว ต่อไปก็ขยายการให้การแก่หมู่คณะของเราก่อน เป็นการหาประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้วยการบริการแก่กองลูกเสือของเราในทางต่าง ๆ อันเป็นส่วนรวมและรวมไปถึงการให้บริการแก่กองลูกเสืออื่น ซึ่งถือเป็นขบวนการของเราลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ทุกคนควรได้รับการส่งเสริมให้ช่วยเหลือการดำเนินงานกิจการของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

บริการแก่ชุมชนเมื่อฝึกบริการตนเอง แก่ขบวนการลูกเสือแล้วก็สมควรที่จะไปบริการตามสติปัญญา ประสบการณ์ และความสามารถ แนวคิดในการบริการแก่ชุมชนคือ การชำระหนี้แก่ชุมชนด้วยการร่วมมือกันเสียสละ ร่วมกันเพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมอันเป็นสาธารณประโยชน์ เช่น การพัฒนาอาคารสถานที่ บ้านเมืองในชุมชนนั้น การพัฒนาสาธารณสถาน งานสังคมเพื่อประโยชน์ของสังคมนั้น ๆ ซึ่งจะช่วยให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้ประสบการณ์จากชีวิตจริง หลังจากที่เขาพ้นวัยจากการเป็นลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ต่อไปเขาจะสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมที่เขาอาศัยอยู่ได้ สามารถประกอบอาชีพได้โดยปกติสุข เพราะเขารู้จักเสียสละเพื่อบริการแก่ชุมชนที่กองลูกเสือตั้งอยู่เสียก่อนแล้วจึงค่อย ๆ ขยายวงกว้างออกไปตามความสามารถการบริการแก่ชุมชนทำได้ด้วยการให้บริการในเรื่องต่าง ๆ เช่น ทำความสะอาด ความช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุ การควบคุมการจราจร การดับเพลิง เป็นต้น ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการพัฒนาชุมชน ตามคติพจน์ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ คือ มองไกล

## 9. การปฐมพยาบาล

### ความหมายและความสำคัญของการปฐมพยาบาล

1. การปฐมพยาบาล (first aid) หมายถึง การช่วยเหลือขั้นต้นแก่ผู้ป่วยกระทันหันก่อนนำส่งแพทย์หรือสถานพยาบาล หรือ หมายถึง การรักษาพยาบาลคนไข้ซึ่งเจ็บป่วยโดยกระทันหัน ณ สถานที่ที่อุบัติเหตุโดยใช้เครื่องมือเท่าที่หาได้ในขณะนั้น เพื่อช่วยผู้ป่วยให้มีอันตรายลดน้อยลง ก่อนที่จะส่งไปให้แพทย์รักษาในสถานพยาบาลที่แท้จริงต่อไป





## 2. ลักษณะของผู้ปฐมพยาบาล

- 1) ต้องเป็นผู้มีสติสัมปชัญญะ สามารถรับเหตุการณ์ได้อย่างสงบ
- 2) มีความรู้ที่จะทำการปฐมพยาบาลได้
- 3) สามารถให้กำลังใจและความมั่นใจแก่ผู้ป่วยได้
- 4) สามารถจัดนำผู้ป่วยส่งสถานพยาบาลหรือส่งต่อแพทย์ได้

## 3. ความสำคัญของการปฐมพยาบาล

ในปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้มีเครื่องจักร เครื่องยนต์ เครื่องอำนวยความสะดวกมากมาย ซึ่งเหล่านี้สามารถก่อให้เกิดอุบัติเหตุชนิดต่าง ๆ มีอาการบาดเจ็บเกิดขึ้นได้ในประเทศไทยเราสาเหตุการตายเนื่องจากอุบัติเหตุเพิ่มจำนวนของผู้ป่วยและเสียชีวิตจากอุบัติเหตุมากขึ้นทุกทุกที่เมื่อมีการบาดเจ็บเกิดขึ้น หากได้รับการปฐมพยาบาลอย่างถูกต้องทัน่วงที ย่อมจะสามารถอันตราย คลายความเจ็บป่วย ลดความพิการที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ด้วยเหตุนี้การปฐมพยาบาลความสำคัญยิ่ง

## 4. ประโยชน์ของการปฐมพยาบาล

- 1) เป็นการช่วยรักษาชีวิตเอาไว้ได้ ได้แก่ การผายปอด การนวดหัวใจ และการห้ามเลือด
- 2) เป็นการป้องกันมิให้ผู้ป่วยมีสภาพเลวลง คลายจากความทุกข์ทรมาน ได้แก่ การเข้าเฝือก การแต่งบาดแผล และการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยที่ถูกต้องวิธี

- 3) เป็นการช่วยให้ผู้ป่วยกลับสู่สภาพเดิมโดยเร็ว ได้แก่ การปลอบโยน ให้กำลังใจผู้ป่วย

## 5. หลักการทั่วไปในการปฐมพยาบาล

- 1) พยายามระงับสติอารมณ์ไม่ให้ตื่นเต้นตกใจมากเกินไป ไม่ควรให้คนมุงล้อมเพราะทำให้การปฐมพยาบาลไม่สะดวก
- 2) ตรวจสอบสภาพผู้ป่วยให้แน่ใจเสียก่อนว่าได้รับอันตราย บาดเจ็บมากน้อยเพียงไร มีอาการใดที่จะต้องแก้ไขอย่างรีบด่วนก็ต้องกระทำก่อน ควรคลายเสื้อผ้าให้หลวม ควรตรวจชีพจรทางเดินหายใจว่าผิดปกติหรือไม่

- 3) สถานที่ต้องเป็นที่มียา急救โปรง รมพัตถายเทได้ดี แสงสว่างพอเพียงที่จะทำการปฐมพยาบาลได้สะดวก

- 4) ถ้าพบเลือดกำลังไหลให้ห้ามเลือดทันที และถ้าพบว่าการหายใจหยุดให้รีบช่วยหายใจทันที
- 5) ถ้าพบว่าผู้ป่วยช็อค หรือหมดสติ ต้องให้การปฐมพยาบาล





- 6) ตรวจกันหารอยช้ำหรือความพิการต่างๆ แล้วให้การปฐมพยาบาล
  - 7) ผู้ป่วยที่หมดสติ ควรคำนึงถึงการบาดเจ็บที่ศีรษะ ไม่ควรให้ผู้ป่วยดื่มน้ำ หรือกรอกยาใด ๆ ทางปากเพราะยาอาจไหลเข้าไปในหลอดลมทำให้ผู้ป่วยสำลักได้
  - 8) ขณะทำการปฐมพยาบาล ควรให้กำลังใจผู้ป่วย เพื่อให้ผู้ป่วยคลายความกังวลใจในการบาดเจ็บหรือการเจ็บป่วยของตนเอง
  - 9) ถ้าไม่จำเป็นไม่ควรเคลื่อนย้ายผู้ป่วย ควรให้ความอบอุ่นและให้ผู้ป่วยนอนในท่าสบายที่สุด
  - 10) การนำส่งหรือเคลื่อนย้ายผู้ป่วย ควรนำส่งในท่าที่ถูกต้องตามชนิดของการบาดเจ็บ
- การปฐมพยาบาลอย่างรีบด่วน ควรคำนึงว่าจะช่วยอะไรก่อนหลัง คือ
1. ช่วยให้ผู้ผู้ป่วยพ้นจากภาวะอันตรายโดยเร็ว เช่น จากการจมน้ำ จากไฟ จากท้องที่บอบลด้วยแก๊สพิษ คว้น หรือไอคว้นอื่น ๆ
  2. ช่วยเปิดทางเดินหายใจแก่ผู้ป่วย และถ้าเห็นว่าจำเป็นต้องผายปอดก็ควรรีบกระทำก่อน
  3. ช่วยห้ามเลือด ถ้ามีเลือดออกมามากหรือมีการตกเลือด
  4. ช่วยผู้ป่วยที่กินยาพิษ หรือได้รับสารพิษโดยเร็ว

## 10. การวางแผนการฝึกอบรม

### การวางแผนการฝึกอบรม

ในการดำเนินการตามกำหนดการของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในการฝึกอบรม ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ทำความเข้าใจเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
2. ดูแลให้กำหนดการมีกิจกรรมหลักตามคู่มือการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
3. ให้ดำเนินการตามกิจกรรมที่มีสมาชิกในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ทำการสอนการฝึกให้ทำกิจกรรมทางปฏิบัติ ให้ละเอียดลึกซึ้ง เพื่อช่วยให้ลูกเสือมีโอกาสสอรับเครื่องหมายตามหลักสูตรและวิชาชีพได้ต่อไป โดยที่เข้าร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ

### การบริการ

ในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยนั้น บรรดาผู้นำในระดับ มักจะสละเวลาของตนไปทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดนอกเหนือไปจากงานประจำ เพื่อประโยชน์ของชุมชนทั้งหมด ตัวอย่างที่ได้เห็นได้ฟังอยู่เสมอคือการเป็นสมาชิกของพุทธสมาคม กรรมการของโรงพยาบาล กรรมการของ





ผู้บังคับบัญชา-ลูกเสืออาสาสมัคร หากผู้นำหรือบุคคลระดับอื่นมิได้เสียสละเพื่อทำงานให้บริการแก่ชุมชนเช่นที่กล่าวมาแล้วชีวิตของชุมชนก็จะประสบความลำบากลำบากมากยิ่งขึ้น

การฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการให้บริการนั้นก็เพื่อชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นของชุมชนในท้องถิ่นนั้นว่ามีประการใดบ้าง และจะสนองความจำเป็นเช่นว่านี้ได้ด้วยวิธีใดเพื่อว่าเมื่อเขาโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่แล้ว เขาจะได้เป็นผู้มีน้ำใจให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้ยากไร้ของชุมชนต่อไป

การฝึกอบรมเรื่องการให้บริการ ในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ควรมุ่งไปในทางการฝึกอบรมให้เป็นผู้มีใจเมตตากรุณาต่อผู้เจ็บป่วย คนแก่คนชรา หรือผู้โชคร้ายกว่าตน เมื่อเขาได้ประสบเห็นชำนอกจากการให้บริการแก่บุคคลดังกล่าวข้างต้นแล้ว การให้บริการแก่กองลูกเสือก็ควรเป็นสิ่งที่จะได้เรียนรู้ได้ด้วยเพราะการให้บริการแก่องค์กรเช่นว่าเป็นการแก่ชุมชนด้วยเหมือนกัน

การฝึกอบรมเพื่อให้การบริการแก่ชุมชนนั้นลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ควรได้รับการฝึกอบรมให้กว้างขวางโดยเฉพาะในเรื่องการปฐมพยาบาล การช่วยดับเพลิง การจราจร การช่วยเหลือผู้ประสบภัย ฯลฯ







### บทเรียนการจัดกิจกรรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

แผนการจัดกิจกรรมบทเรียนที่ 1 เรื่อง การปฐมนิเทศ/ความหมาย ความสำคัญและประโยชน์ของการมีจิตอาสา

เวลา 1 ชั่วโมง

#### ขอบข่ายวิชา

1. การแต่งกาย
2. แนะนำสถานที่
3. แนวปฏิบัติอื่นๆที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

#### จุดหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทราบรายละเอียดแนวปฏิบัติของการมีจิตอาสาให้เป็นไปในทางเดียวกัน

#### วัตถุประสงค์

เมื่อจบบทเรียนนี้แล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรสามารถ

1. ผู้เข้าอบรมสามารถบอกถึงความหมาย ความสำคัญและประโยชน์ของการมีจิตอาสาได้
2. รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้

#### วิธีสอน/กิจกรรม

1. บรรยายประกอบการสาธิต

#### สื่อการสอน

1. เอกสารประกอบการปฐมนิเทศ
2. แผนภูมิ วิดีทัศน์

#### การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน

#### เนื้อหาวิชา

การปฏิบัติตนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อที่จะให้เป็นไปตามความต้องการของคณะผู้ให้การฝึกอบรมได้อย่างดีนั้น ขึ้นอยู่กับการจัดแจงแนะนำได้ละเอียดมากน้อยเพียงใด และวิทยากรผู้ที่จะทำหน้าที่ชี้แจงนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะที่น่าเลื่อมใสพอสมควร และมีความรู้ในการบริหารงานของการฝึกอบรมครั้งนั้นเป็นอย่างดี และจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการฝึกอบรมในครั้งนั้นเป็นอย่างดีเช่นเดียวกัน พร้อมกันนี้จะต้องเป็นผู้ที่รู้จักสถานที่ทั้งหมดในค่ายฝึกอบรมด้วย จึงจะทำให้





ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติตนได้ถูกต้องครบถ้วนทุกอย่าง ตามความมุ่งหมายของคณะผู้ให้การฝึกอบรมการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะทราบถึงการปฏิบัติตนได้อย่างดีนั้น ได้กล่าวมาแล้วว่าขึ้นอยู่กับวิทยากรผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แจงให้แจ่มชัดก่อนที่จะดำเนินการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติได้ตามความมุ่งหมายของการฝึกอบรม

ความหมายของจิตอาสา หมายถึงการทำดีโดยไม่หวังผลตอบแทน เป็นการแสดงถึงความเสียสละและความรับผิดชอบต่อสังคม การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละเวลา แรงกาย สติปัญญา เพื่อสาธารณประโยชน์ เป็นจิตใจที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดีการช่วยเหลือ ผู้อื่นและสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน

ความสำคัญของการมีจิตอาสาที่มีความสำคัญจิตอาสาเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของมนุษย์ทำให้บุคคลมีความคิดขั้นสูงช่วยยกระดับจิตใจที่เปี่ยมไปด้วยเมตตา เพราะจิตอาสามุ่งเน้นการให้มากกว่าการรับ เมื่อเราได้กระทำสิ่งที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนแล้วนั้น ด้วยจิตบริสุทธิ์ จิตของเราก็จะอิ่มเอิบเป็นสุข

หลักการของจิตอาสาในลูกเสือ มีดังนี้ การบริการแก่ผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของหลักการของลูกเสือ เช่น การช่วยเหลือ ความสามัคคีในหมู่คณะ การมีคุณธรรมและจริยธรรม

ประโยชน์ของจิตอาสา ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ และส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดจิตอาสาและพฤติกรรมจิตอาสาจิตอาสาหรือจิตสาธารณะ เป็นคุณธรรมของพลเมือง ส่งเสริมทำให้สังคมเข้มแข็งมีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาเนื่องจากการมีพลเมืองที่ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมมีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือสังคมเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการรวมกลุ่มปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ จะทำให้เกิดการพัฒนาของสังคมนั้นได้ในที่สุด



เอกสารประกอบการบรรยาย





### บทเรียนการจัดกิจกรรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

#### แผนการจัดกิจกรรมบทเรียนที่ 2 เรื่อง การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม

เวลา 1 ชั่วโมง

#### ขอบข่ายวิชา

1. คุณลักษณะของการเป็นผู้นำ
2. ความรู้ความเข้าใจในด้านคุณธรรมและจริยธรรม
3. แนวปฏิบัติอื่นๆที่ต้องปฏิบัติตามหลักการและวิธีการของลูกเสือ

#### จุดหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทราบรายละเอียดแนวปฏิบัติให้เป็นไปในทางเดียวกัน

#### วัตถุประสงค์

เมื่อจบบทเรียนนี้แล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะสามารถ

1. ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจบทบาทในการเป็นผู้นำ การสื่อสารและสร้างแรงจูงใจได้
2. บอกหลักคุณธรรม จริยธรรมที่ใช้ในการพัฒนาตนเองได้
3. บอกแนวทางในการปฏิบัติตนในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

#### วิธีสอน/กิจกรรม

1. บรรยายประกอบการสาธิต

#### สื่อการสอน

1. เอกสารประกอบการบรรยาย
2. แผนภูมิ วีดีทัศน์

#### การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน

#### เนื้อหาวิชา

บทบาทของผู้กำกับลูกเสือ ผู้กำกับต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องของการบริการและการเสียสละ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับลูกเสือในการทำกิจกรรมจิตอาสา

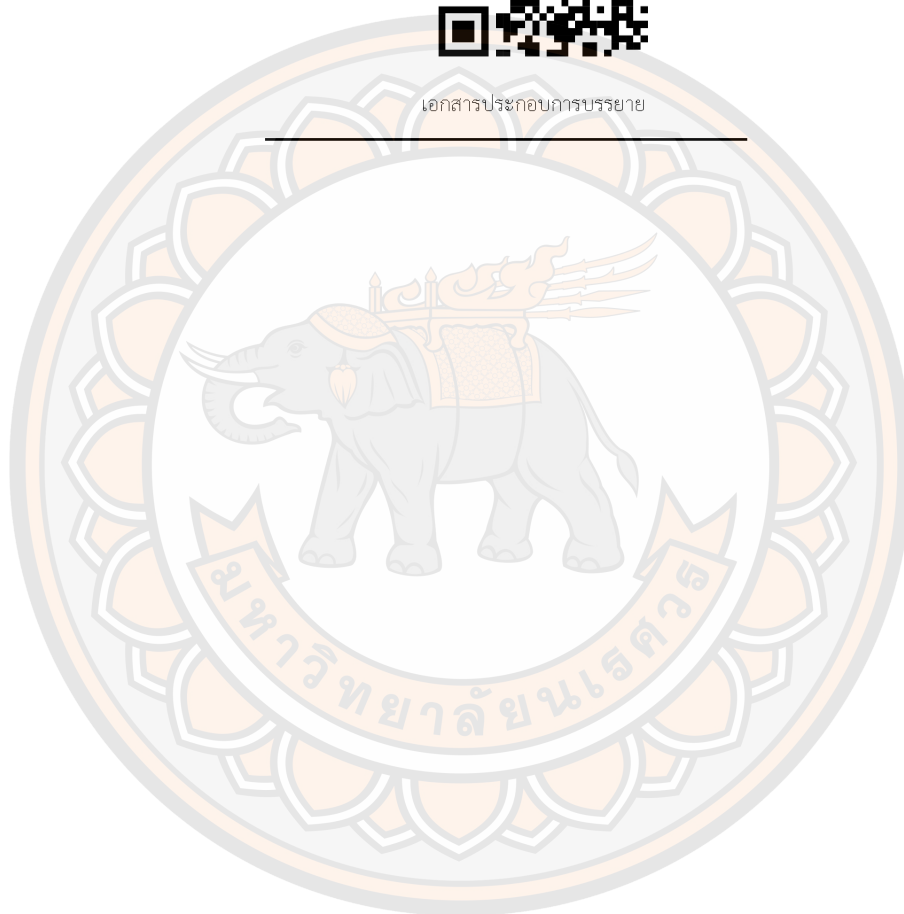
ทักษะในการเป็นผู้นำ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ การแก้ไขปัญหา และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

แนวทางการเสริมสร้างค่านิยมในตัวเอง การยึดมั่นในหลักการและวิธีการของลูกเสือ เช่น ซื่อสัตย์ ประหยัด มีน้ำใจ ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น





เอกสารประกอบการบรรยาย





### บทเรียนการจัดกิจกรรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

#### แผนการจัดกิจกรรมบทเรียนที่ 3 เรื่อง การออกแบบและดำเนินกิจกรรมจิตอาสา เวลา 1 ชั่วโมง

##### ขอบข่ายวิชา

1. การออกแบบกิจกรรมจิตอาสาในรูปแบบต่างๆ
2. รูปแบบกิจกรรมจิตอาสาที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน
3. แนวปฏิบัติอื่นๆที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

##### จุดหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทราบรายละเอียดของกิจกรรมจิตอาสาและแนวปฏิบัติให้เป็นไป

##### ในทางเดียวกัน

##### วัตถุประสงค์

เมื่อจบบทเรียนนี้แล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรสามารถ

1. ผู้เข้าอบรมสามารถเลือกใช้รูปแบบของกิจกรรมจิตอาสาที่เหมาะสม
2. บอกขั้นตอนและวิธีการของการจัดกิจกรรมจิตอาสาที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชนได้
3. รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้

##### วิธีสอน/กิจกรรม

1. บรรยายประกอบการสาธิต

##### สื่อการสอน

1. เอกสารประกอบการบรรยาย
2. แผนภูมิ วิดีทัศน์

##### การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน

##### เนื้อหาวิชา

การออกแบบและการวางแผนกิจกรรมจิตอาสา การกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรม, การประเมินความต้องการของชุมชน, และการเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน

กิจกรรมจิตอาสาที่สามารถทำได้ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ การเก็บขยะในชุมชน การจัดกิจกรรมเสริมทักษะให้กับเด็กๆ หรือการให้ความช่วยเหลือในช่วงภัยพิบัติ

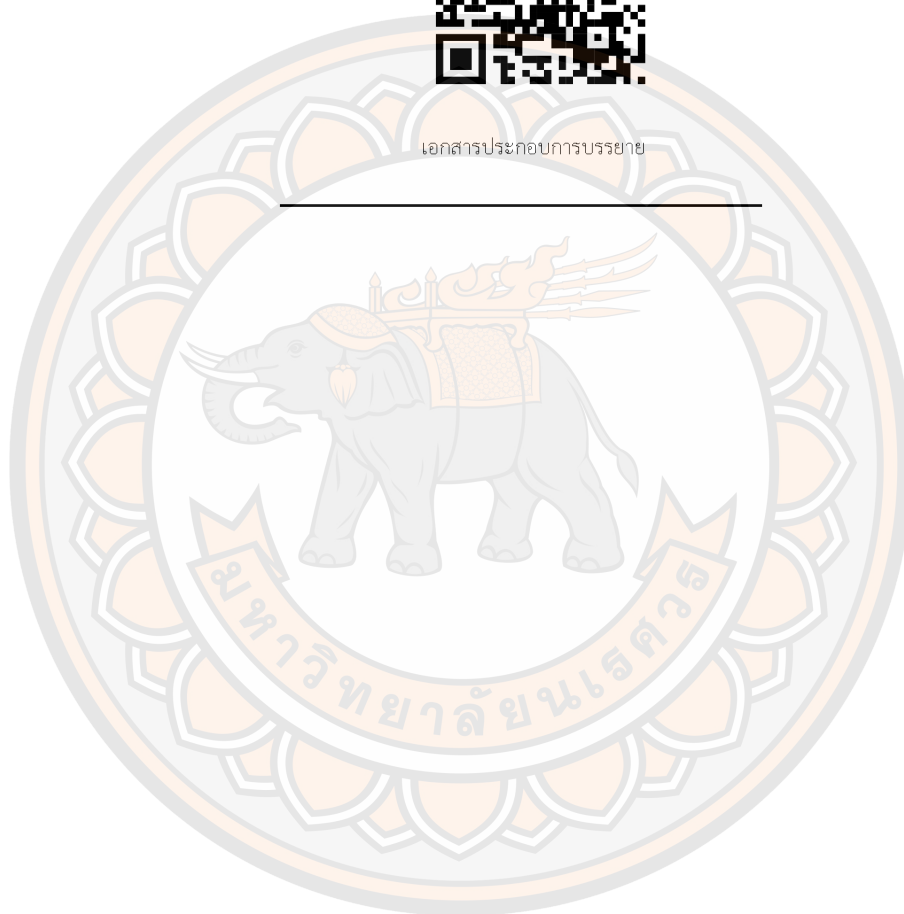
การประเมินผล การประเมินผลการดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงการทำงาน







เอกสารประกอบการบรรยาย





### บทเรียนการจัดกิจกรรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

#### แผนการจัดกิจกรรมบทเรียนที่ 4 เรื่อง การพัฒนาและเสริมสร้างความร่วมมือในกลุ่ม

เวลา 1 ชั่วโมง

##### ขอบข่ายวิชา

1. แนวทางการพัฒนาการทำงานร่วมกับผู้อื่น
2. การทำงานในระบบกลุ่ม
3. แนวปฏิบัติอื่นๆที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

##### จุดหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทราบรายละเอียดแนวปฏิบัติให้เป็นไปในทางเดียวกัน

##### วัตถุประสงค์

เมื่อจบบทเรียนนี้แล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรสามารถ

1. ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจถึงการพัฒนาและเสริมสร้างความร่วมมือในกลุ่ม
2. รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้

##### วิธีสอน/กิจกรรม

1. บรรยายประกอบการสาธิต

##### สื่อการสอน

1. เอกสารประกอบการบรรยาย
2. แผนภูมิ วีดิทัศน์

##### การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน

##### เนื้อหาวิชา

การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมที่มีความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การพัฒนาความรับผิดชอบ ให้ผู้กำกับได้ปฏิบัติในการจัดกิจกรรมต่างๆ และบรรลุเป้าหมาย

##### ของการจัดกิจกรรม

การแก้ไขปัญหา เมื่อเกิดปัญหาหรือขัดแย้งในกลุ่มลูกเสือ ผู้กำกับจะต้องใช้ทักษะในการ

บริหารจัดการกับปัญหาด้วยวิธีการที่เหมาะสม





เอกสารประกอบการบรรยาย





### บทเรียนการจัดกิจกรรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

#### แผนการจัดกิจกรรมบทเรียนที่ 5 การบริการ

เวลา 1 ชั่วโมง

#### ขอบข่ายวิชา

1. การบริการชุมชนตามคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ

#### จุดหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทราบรายละเอียดแนวปฏิบัติในการบริการชุมชนตามคำปฏิญาณและ

กฎของลูกเสือ

#### วัตถุประสงค์

เมื่อจบบทเรียนนี้แล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรสามารถ

1. ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจถึงความหมายและหลักการบริการได้
2. ให้การบริการชุมชนตามคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ
3. รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้

#### วิธีสอน/กิจกรรม

1. บรรยายประกอบการสาธิต

#### สื่อการสอน

1. เอกสารประกอบการบรรยาย

#### การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน

#### เนื้อหาวิชา

##### ความหมายของการบริการ

- คำว่า "บริการ" หมายถึงการช่วยเหลือหรือการบำเพ็ญตนเองต่อผู้อื่นและต่อชุมชน ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่จะต้องมีความเลื่อมใสศรัทธาในคำว่า "บริการ" และลงมือปฏิบัติเรื่องนี้อย่างจริงจังด้วยความจริงใจ และโดยมีทักษะหรือความสามารถในการให้บริการนั้นด้วยความซื่อของ ว่องไว คือไวใจได้
- ความเห็นของ บี.-พี. เกี่ยวกับ "บริการ" บี.-พี. เห็นว่าการศึกษาที่เด็กได้รับจากที่บ้าน ทางโรงเรียน ทางวัด และอื่น ๆ ยังมีช่องโหว่อยู่ 4 ประการ ซึ่งการลูกเสือมุ่งหมายที่จะอุดช่องโหว่เหล่านั้นโดยเน้นการฝึกอบรมลูกเสือในเรื่องต่อไปนี้ คือ 1) ลักษณะนิสัย และสติปัญญา
- 2) สุขภาพและพลัง 3) การฝีมือและทักษะ 4) หน้าที่พลเมืองและการบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น





เอกสารประกอบการบรรยาย







### บทเรียนการจัดกิจกรรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

#### แผนการจัดกิจกรรมบทเรียนที่ 6 ความหมายของชุมชน การบริการและการพัฒนาชุมชน

เวลา 1 ชั่วโมง

##### ขอบข่ายวิชา

1. ความหมายและความสำคัญของชุมชน
2. การบริการและการพัฒนาชุมชน
3. แนวปฏิบัติอื่นๆที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

##### จุดหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทราบถึงความหมายความสำคัญและการให้บริการชุมชน

##### วัตถุประสงค์

เมื่อจบบทเรียนนี้แล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรสามารถ

1. ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจถึงความหมายและหลักการบริการได้
2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถสร้างความตระหนักถึงบทบาทของกองลูกเสือที่มีต่อชุมชนได้

##### วิธีสอน/กิจกรรม

1. บรรยายประกอบการสาธิต

##### สื่อการสอน

1. เอกสารประกอบการบรรยาย

##### การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน

##### เนื้อหาวิชา

**การบริการชุมชน** คือ การที่ลูกเสือเข้าไปช่วยเหลือชุมชนในโอกาสต่าง ๆ เป็นครั้งคราว เช่น การบำเพ็ญประโยชน์ด้วยการทำความสะอาดถนนหนทาง วัดวาอาราม โรงพยาบาล ตลาดสด คู คลอง แม่น้ำ ฯลฯ โดยชุมชนมีได้ขอร้องและเข้ามาร่วมมือในการบริการแต่เป็นการปฏิบัติของลูกเสือด้วยความศรัทธาอาสาสมัครตามอุดมคติ

##### การพัฒนาชุมชน

คำว่า พัฒนาชุมชนนั้น เป็นคำสองคำผสมกันอยู่ คือ "พัฒนา" และ "ชุมชน"

คำว่า "พัฒนา" มีผู้ให้ความหมายไว้ว่า "คือการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น" หมายถึง สิ่งใด คนใดหรือ กิจกรรมใดที่มีการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เช่น เด็กเปลี่ยนจากหลานเป็น





เดินได้ บ้านสกปรกเปลี่ยนเป็นบ้านสะอาด ทางเดินเท้าเปลี่ยนเป็นถนน ดังนั้นเป็นต้น  
คำว่าชุมชน "ชุมชน" ก็หมายถึง "กลุ่มของประชาชนซึ่งอาศัยอยู่ร่วมกัน"  
รวมทั้งสองคำเข้าด้วยกันเป็น "พัฒนาชุมชน" ก็หมายถึงการเปลี่ยนแปลงชุมชนหรือหมู่บ้านให้ดีขึ้นนั้น  
คือ การเปลี่ยนแปลงคน สิ่งแวดล้อมตัวคน เช่น บ้าน ถนน เสื้อผ้า ปัจจัย 4 การทำมาหากินความ  
เป็นอยู่



เอกสารประกอบการบรรยาย





### บทเรียนการจัดกิจกรรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

#### แผนการจัดกิจกรรมบทเรียนที่ 7 กิจกรรมเกี่ยวกับการบริการและการพัฒนาชุมชน

เวลา 1 ชั่วโมง

#### ขอบข่ายวิชา

1. หลักของการให้บริการ
2. ลูกเสือและความสอดคล้องของกับชุมชน
3. แนวปฏิบัติอื่นๆที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

#### จุดหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทราบรายละเอียดแนวปฏิบัติให้เป็นไปในทางเดียวกัน

#### วัตถุประสงค์

เมื่อจบบทเรียนนี้แล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะสามารถ

1. ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจในการพัฒนาชุมชนและการบริการชุมชนได้
2. ผู้เข้ารับการอบรมสามารถให้บริการและการพัฒนาชุมชนตามความจำเป็นและความ

ต้องการของชุมชนได้

#### วิธีสอน/กิจกรรม

1. บรรยายประกอบการสาธิต

#### สื่อการสอน

1. เอกสารประกอบการบรรยาย

#### การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน

#### เนื้อหาวิชา

##### หลักของการให้บริการ

1) เป็นกิจกรรมที่จำเป็น เห็นความจำเป็นที่ต้องให้บริการคือต้องดูว่าจำเป็นแค่ไหนสำหรับ  
ที่จะต้องได้รับการบริการ

2) ให้บริการด้วยความสมัครใจ เต็มใจที่จะให้บริการ

3) ให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ คือ มีทักษะในการบริการ เช่น การปฐมพยาบาล เทคนิค  
ในการช่วยชีวิต ฯลฯ





4) ให้บริการแก่ผู้ที่ต้องการรับบริการ เช่น คนที่กำลังจมน้ำหวังจะได้คนช่วย การพัฒนาชุมชนให้บริการแก่ผู้ที่ถูกทอดทิ้ง เช่น คนชรา คนป่วยและผู้ที่ไม่สามารถช่วยตนได้

5) บริการด้วยความองอาจ ตั้งใจทำงานให้เสร็จด้วยความมั่นใจ ด้วยความรับผิดชอบ โดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง อุทิศเวลาให้แก่งานอย่างจริงจังในขณะนั้นรู้จักแบ่งเวลา แบ่งลักษณะงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้จงได้ ย่อมจะได้รับความสำเร็จเรียบร้อยในการทำงาน จะทำให้เรารู้สึกภูมิใจ

#### ลูกเสือเกี่ยวข้องกับชุมชนอย่างไร

- กองลูกเสือตั้งอยู่ในชุมชน บุตรหลานของสมาชิกในชุมชนเป็นลูกเสือในกองนั้น
- กองลูกเสือเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน เกี่ยวข้องกับชุมชนอย่างใกล้ชิด
- ถ้ากองลูกเสือทำประโยชน์ให้แก่ชุมชน ชุมชนนั้นจะยอมรับนับถือกองลูกเสือและจะเข้าช่วยเหลือกิจการของกองลูกเสือนั้น
- กองลูกเสือมีความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานที่มีอยู่ในชุมชนนั้น ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่มีเป็นหน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับองค์การเยาวชนอื่นด้วย



เอกสารประกอบการบรรยาย





### บทเรียนการจัดกิจกรรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

#### แผนการจัดกิจกรรมบทเรียนที่ 8 การบริการชุมชนตามคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ

เวลา 1 ชั่วโมง

#### ขอบข่ายวิชา

1. การบริการหรือการบำเพ็ญประโยชน์ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
2. แนวปฏิบัติอื่นๆที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

#### จุดหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทราบบทบาทของลูกเสือตามคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือที่มีต่อการ

#### บริการชุมชน

#### วัตถุประสงค์

เมื่อจบบทเรียนนี้แล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรสามารถ

1. ผู้เข้าอบรมสามารถรู้วิธีการในการให้บริการ รู้หลักในการจัดกิจกรรมด้านบริการและมีความเข้าใจสามารถปฏิบัติด้วยตนเองได้
2. รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้

#### วิธีสอน/กิจกรรม

1. บรรยายประกอบการสาธิต

#### สื่อการสอน

1. เอกสารประกอบการบรรยาย

#### การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน

#### เนื้อหาวิชา

การลูกเสือมุ่งหมายที่จะฝึกอบรมลูกเสือทั้งในทางร่างกาย สติปัญญา ศีลธรรม จิตใจและสังคมเพื่อให้เป็นพลเมืองดี รู้จักหน้าที่รับผิดชอบและบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ชุมชนตลอดจนประเทศชาติ ตามคติพจน์ของลูกเสือ พลเมืองดี คือบุคคลที่มีเกียรติเชื่อถือได้ มีระเบียบวินัย สามารถบังคับใจสามารถพึ่งตนเองทั้งเต็มใจและสามารถที่จะช่วยเหลือชุมชนและบำเพ็ญประโยชน์

- การบริการหรือการบำเพ็ญประโยชน์ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในเรื่องการบริการนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ทุกคนได้เข้าใจความหมาย รู้วิธีการในการให้บริการ รู้หลักในการจัดกิจกรรมด้านบริการและมีความเข้าใจสามารถปฏิบัติด้วยตนเองได้ การลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่







ต้องการผู้เสียสละ ผู้มีจิตใจเป็นลูกเสืออย่างแท้จริง (Scouting Spirit) ไม่เป็นคนเห็นแก่ตัว ไม่ทำอะไรโดยหวังผลส่วนตนเป็นที่ตั้งอยู่ตลอดเวลาในเวลาเดียวกันการเสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อบริการก็ต้องให้คำนึงถึงสภาวะแวดล้อมและสถานภาพของตนเองอยู่เสมอๆ เพื่อจะได้ตระหนักถึงขีดความสามารถของตนเอง จะได้ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและครอบครัว

### ประเภทหรือขั้นตอนในการบริการ

1) บริการแก่ตนเองก่อน เป็นการเตรียมตัวเองให้พร้อมเสียก่อนเพราะถ้าหากเรายังไม่พร้อมไม่อาจจะไปให้บริการแก่ผู้อื่นได้ หรือได้ก็ไม่ดีเท่าที่ควร การบริการแก่ตนเองก่อนนั้นเป็นการฝึกในเรื่องการบริการไปด้วยเพราะคำว่าบริการบริการแก่ตนเองนั้นหมายถึง ตัวเรา ครอบครัวของเรา ผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ญาติสนิทมิตรสหาย

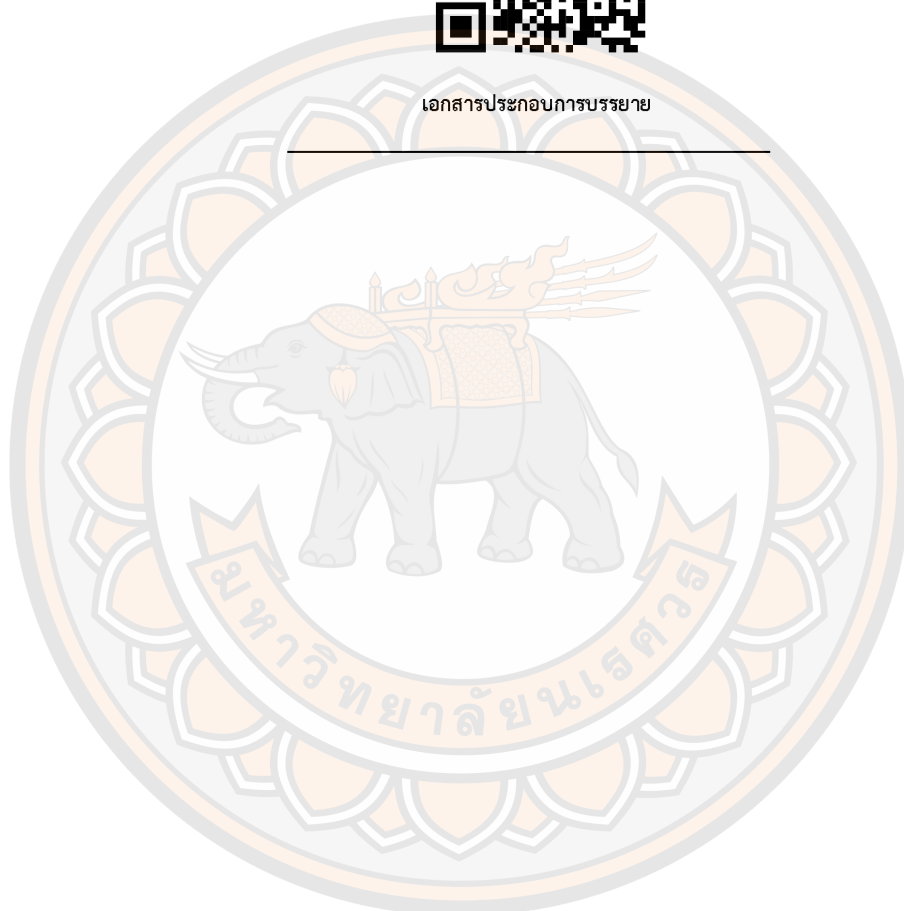
2) บริการแก่หมู่คณะและขบวนการลูกเสือ เมื่อเราฝึกบริการตนเองแล้ว ต่อไปก็ขยายการให้การแก่หมู่คณะของเราก่อน เป็นการหาประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้วยการบริการแก่กองลูกเสือของเราในทางต่าง ๆ อันเป็นส่วนรวมและรวมไปถึงการให้บริการแก่กองลูกเสืออื่น ซึ่งถือเป็นขบวนการของเราลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ทุกคนควรได้รับการส่งเสริมให้ช่วยเหลือการดำเนินงานกิจการของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

บริการแก่ชุมชนเมื่อฝึกบริการแก่ตนเอง แก่ขบวนการลูกเสือแล้วก็สมควรที่จะไปบริการตามสติปัญญา ประสบการณ์ และความสามารถ แนวคิดในการบริการแก่ชุมชนคือ การชำระหนี้แก่ชุมชนด้วยการร่วมมือกันเสียสละ ร่วมกันเพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมอันเป็นสาธารณประโยชน์ เช่น การพัฒนาอาคารสถานที่ บ้านเมืองในชุมชนนั้น การพัฒนาสาธารณสถาน งานสังคมเพื่อประโยชน์ของสังคมนั้น ๆ ซึ่งจะทำให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้ประสบการณ์จากชีวิตจริง หลังจากที่เขาพ้นวัยจากการเป็นลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ต่อไปเขาจะสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมที่เขาอาศัยอยู่ได้ สามารถประกอบอาชีพได้โดยปกติสุข เพราะเขารู้จักเสียสละเพื่อบริการแก่ชุมชนที่กองลูกเสือตั้งอยู่เสียก่อนแล้วจึงค่อย ๆ ขยายวงกว้างออกไปตามความสามารถการบริการแก่ชุมชนทำได้ด้วยการให้บริการในเรื่องต่าง ๆ เช่น ทำความสะอาด ความช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุ การควบคุมการจราจร การดับเพลิง เป็นต้น ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการพัฒนาชุมชน





เอกสารประกอบการบรรยาย





## บทเรียนการจัดกิจกรรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

### แผนการจัดกิจกรรมที่ 9 การปฐมพยาบาล

เวลา 1 ชั่วโมง

#### ขอบข่ายวิชา

1. ความหมายและความสำคัญของการปฐมพยาบาล
2. ประโยชน์ของการปฐมพยาบาล

#### จุดหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทราบรายละเอียดแนวปฏิบัติให้เป็นไปในทางเดียวกัน

#### วัตถุประสงค์

เมื่อจบบทเรียนนี้แล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมควรสามารถ

1. ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจวิธีการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยได้ถูกวิธีและปลอดภัยได้
2. บอกวิธีขอความช่วยเหลือในกรณีเกิดอุบัติเหตุได้

#### วิธีสอน/กิจกรรม

1. บรรยายประกอบการสาธิต

#### สื่อการสอน

1. เอกสารประกอบการบรรยาย

#### การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน

#### เนื้อหาวิชา

##### ความหมายและความสำคัญของการปฐมพยาบาล

1. การปฐมพยาบาล (first aid) หมายถึง การช่วยเหลือขั้นต้นแก่ผู้ป่วยกระทั่งพ้นอันตรายก่อนนำส่งแพทย์หรือสถานพยาบาล หรือ หมายถึง การรักษาพยาบาลคนไข้ซึ่งเจ็บป่วยโดยกะทันหัน ณ สถานที่ที่อุบัติเหตุโดยใช้เครื่องมือเท่าที่หาได้ในขณะนั้น เพื่อช่วยผู้ป่วยให้มีอันตรายลดน้อยลง ก่อนที่จะส่งไปให้แพทย์รักษาในสถานที่รักษาที่แท้จริงต่อไป

##### 2. ลักษณะของผู้ปฐมพยาบาล

- 1) ต้องเป็นผู้มีสติสัมปชัญญะ สามารถรับเหตุการณ์ได้อย่างสงบ
- 2) มีความรู้ที่จะทำการปฐมพยาบาลได้
- 3) สามารถให้กำลังใจและความมั่นใจแก่ผู้ป่วยได้
- 4) สามารถจัดนำผู้ป่วยส่งสถานพยาบาลหรือส่งต่อแพทย์ได้





### 3. ความสำคัญของการปฐมพยาบาล

ในปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้มีเครื่องจักร เครื่องยนต์ เครื่องอำนวยความสะดวกมากมาย ซึ่งเหล่านี้สามารถก่อให้เกิดอุบัติเหตุชนิดต่าง ๆ มีอาการบาดเจ็บ เกิดขึ้นได้ในประเทศไทยเราสาเหตุการตายเนื่องจากอุบัติเหตุเพิ่มจำนวนของผู้ป่วยและเสียชีวิตจาก อุบัติภัยมากขึ้นทุกทุกทีเมื่อมีการบาดเจ็บเกิดขึ้น หากได้รับการปฐมพยาบาลอย่างถูกต้องทัน่วงที ย่อมจะสามารถอันตราย คลายความเจ็บป่วย ลดความพิการที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ด้วยเหตุนี้การปฐม พยาบาลมีความสำคัญยิ่ง

#### 4. ประโยชน์ของการปฐมพยาบาล

1) เป็นการช่วยรักษาชีวิตเอาไว้ได้ ได้แก่ การผายปอด การนวดหัวใจ และการห้ามเลือด

2) เป็นการป้องกันมิให้ผู้ป่วยมีสภาพเลวลง คลายจากความทุกข์ทรมาน ได้แก่ การเข้าเฝือก การแต่งบาดแผล และการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยที่ถูกวิธี

3) เป็นการช่วยให้ผู้ป่วยกลับสู่สภาพเดิมโดยเร็ว ได้แก่ การปลอบโยน ให้กำลังใจผู้ป่วย

#### 5. หลักการทั่วไปในการปฐมพยาบาล

1) พยายามระงับสติอารมณ์ไม่ให้ตื่นตกใจมากเกินไป ไม่ควรให้คนมุงล้อมเพราะทำให้ การปฐมพยาบาลไม่สะดวก

2) ตรวจสอบสภาพผู้ป่วยให้แน่ใจเสียก่อนว่าได้รับอันตราย บาดเจ็บมากน้อยเพียงไร มีอาการใดที่ จะต้องแก้ไขอย่างรีบด่วนก็ต้องกระทำก่อน ควรคลายเสื้อผ้าให้หลวม ควรตรวจชีพจรทางเดินหายใจ ว่าผิดปกติหรือไม่

3) สถานที่ต้องเป็นที่มีอากาศโปร่ง ลมพัดถ่ายเทได้ดี แสงสว่างพอเพียงที่จะทำการ ปฐมพยาบาลได้สะดวก

4) ถ้าพบเลือดกำลังไหลให้ห้ามเลือดทันที และถ้าพบว่าการหายใจหยุดให้รีบช่วยหายใจทันที

5) ถ้าพบว่าผู้ป่วยช็อค หรือหมดสติ ต้องให้การปฐมพยาบาล

6) ตรวจกันหารอยขีดหรือความพิการต่างๆ แล้วให้การปฐมพยาบาล

7) ผู้ป่วยที่หมดสติ ควรคำนึงถึงการบาดเจ็บที่ศีรษะ ไม่ควรให้ผู้ป่วยดื่ม น้ำ หรือกรอกยาใด ๆ ทางปากเพราะอาจไหลเข้าไปในหลอดลมทำให้ผู้ป่วยสำลักได้

8) ขณะทำการปฐมพยาบาล ควรให้กำลังใจผู้ป่วย เพื่อให้ผู้ป่วยคลายความกังวลใจในการ บาดเจ็บหรือการเจ็บป่วยของตนเอง

9) ถ้าไม่จำเป็นไม่ควรเคลื่อนย้ายผู้ป่วย ควรให้ความอบอุ่นและให้ผู้ป่วยนอนในท่าสบายที่สุด





10) การนำส่งหรือเคลื่อนย้ายผู้ป่วย ควรนำส่งในท่าที่ถูกต้องตามชนิดของการบาดเจ็บ การปฐมพยาบาลอย่างรีบด่วน ควรคำนึงว่าจะช่วยอะไรก่อนหลัง คือ

1. ช่วยให้ผู้ป่วยพ้นจากภาวะอันตรายโดยเร็ว เช่น จากการจมน้ำ จากไฟ จากห้องที่อบวล ด้วยแก๊สพิษ ควัน หรือไอควันอื่น ๆ
2. ช่วยเปิดทางเดินหายใจแก่ผู้ป่วย และถ้าเห็นว่าจำเป็นต้องผายปอดก็ควรรีบกระทำก่อน
3. ช่วยห้ามเลือด ถ้ามีเลือดออกมามากหรือมีการตกเลือด
4. ช่วยผู้ป่วยที่กินยาพิษ หรือได้รับสารพิษโดยเร็ว



เอกสารประกอบการบรรยาย







### บทเรียนการจัดกิจกรรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

#### แผนการจัดกิจกรรมที่ 10 การวางแผนการฝึกอบรมการมีจิตอาสาและการบริการ

เวลา 1 ชั่วโมง

#### ขอบข่ายวิชา

1. วางแผนการฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เกี่ยวกับการมีจิตอาสาและการบริการ
2. แนวปฏิบัติอื่นๆที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน

#### จุดหมาย

1. ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความรู้และเกิดทักษะในการวางแผนการฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ การจัดกิจกรรมตามหลักสูตรและเกิดทักษะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### วัตถุประสงค์

เมื่อจบบทเรียนนี้แล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะสามารถ

1. ผู้เข้าอบรมสามารถทำการฝึกอบรมลูกเสือให้มิจิตอาสาเพื่อการบริการได้
2. รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้

#### วิธีสอน/กิจกรรม

1. บรรยายประกอบการสาธิต

#### สื่อการสอน

1. เอกสารประกอบการบรรยาย

#### การประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน

#### เนื้อหาวิชา

##### การวางแผนการฝึกอบรม

ในการดำเนินการตามกำหนดการของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในการฝึกอบรม ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ทำความเข้าใจเรื่องการพัฒนาหลักสูตรการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
2. ดูแลให้กำหนดการมีกิจกรรมหลักตามคู่มือการพัฒนาหลักสูตรการบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม





3. ให้ดำเนินการตามกิจกรรมที่มีสมาชิกในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ทำการสอนการฝึกให้ทำกิจกรรมทางปฏิบัติ ให้ละเอียดลึกซึ้ง เพื่อช่วยให้ลูกเสือมีโอกาสสอบรับเครื่องหมายได้ต่อไป โดยที่เข้าร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ

#### การบริการ

ในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยนั้น บรรดาผู้นำในระดับ มักจะสละเวลาของตนไปทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดนอกเหนือไปจากงานประจำ เพื่อประโยชน์ของชุมชนทั้งหมด ตัวอย่างที่ได้เห็นได้ฟังอยู่เสมอคือการเป็นสมาชิกของพุทธสมาคม กรรมการของโรงพยาบาล กรรมการของผู้บังคับบัญชา-ลูกเสืออาสาสมัคร หากผู้นำหรือบุคคลระดับอื่นมิได้เสียสละยอมทำงานให้บริการแก่ชุมชนเช่นที่กล่าวนี้แล้วชีวิตของชุมชนก็จะประสบความลำบากลำบากมากยิ่งขึ้น

การฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการให้บริการนั้นก็เพื่อชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นของชุมชนในท้องถิ่นนั้นว่ามีประการใดบ้าง และจะสนองความจำเป็นเช่นว่านี้ได้ด้วยวิธีใดเพื่อว่าเมื่อเขาโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่แล้ว เขาจะได้เป็นผู้มีน้ำใจให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้ยากไร้ของชุมชนต่อไป

การฝึกอบรมเรื่องการให้บริการ ในกองลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ควรมุ่งไปในทางการฝึกอบรมให้เป็นผู้มีใจเมตตากรุณาต่อผู้เจ็บป่วย คนแก่คนชรา หรือผู้โชคร้ายกว่าตน เมื่อเขาได้ประสบเห็นเข้า นอกจากการให้บริการแก่บุคคลดังกล่าวข้างต้นแล้ว การให้บริการแก่กองลูกเสือก็ควรเป็นสิ่งที่จะได้เรียนรู้ได้ด้วยเพราะการให้บริการแก่องค์การเช่นว่านี้เป็น การแก่ชุมชนด้วยเหมือนกัน

การฝึกอบรมเพื่อให้บริการแก่ชุมชนนี้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ควรได้รับการฝึกอบรมให้กว้างขวางโดยเฉพาะในเรื่องการปฐมพยาบาล การช่วยดับเพลิง การจราจร การช่วยเหลือชีวิตคนตกน้ำ ฯลฯ



เอกสารประกอบการบรรยาย



นายกิตติคุณ อินทนนท์ นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา



**แบบทดสอบการวัดความรู้ด้านการมีจิตอาสา**  
**การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่**  
**ผู้ให้ข้อมูล ชื่อ.....สกุล.....**

**จงเลือกคำตอบที่ถูกต้อง**

**1. ข้อใดไม่สอดคล้องกับความหมายของจิตอาสา**

- ก. การทำโดยไม่หวังผลตอบแทน
- ข. การแสดงถึงความเสียสละ
- ค. การแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม
- ง. การแสดงถึงการเรียนรู้

**2. ข้อใดไม่สอดคล้องกับประโยชน์ของจิตอาสา**

- ก. การประกาศยกย่องชมเชย
- ข. การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ
- ค. การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม
- ง. ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน

**3. ในการพัฒนาการมีจิตอาสาเราควรพัฒนาอย่างไรจึงจะเหมาะสมที่สุด**

- ก. พัฒนาที่ตัวเองก่อน
- ข. พัฒนาที่โรงเรียนก่อน
- ค. พัฒนาที่สังคมก่อน
- ง. ถูกทุกข้อ

**4. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตรงกับข้อใด**

- ก. การพูดจาอ่อนหวาน
- ข. การส่งงานตรงเวลา
- ค. การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
- ง. การมีน้ำใจต่อคนในสังคม

**5. นักเรียนในข้อใดมีพฤติกรรมไม่สอดคล้องกับการมีจิตอาสา**

- ก. ด.ช.เอ ทำเป็นไม่สนใจหากมีใครมาขอความช่วยเหลือ
- ข. ด.ช.บีและด.ช.ซี ช่วยกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- ค. ด.ช.เอฟ มักเข้าร่วมทำกิจกรรมจิตอาสาอย่างเต็มที่ และชอบสร้างความสุขให้กับผู้อื่น
- ง. ด.ช.เจ เมื่อมีโอกาสฉันทักแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ ในการทำงานเสมอ

**6. ข้อใดไม่สอดคล้องกับการบริการชุมชน**

- ก. การที่ลูกเสือเข้าไปช่วยเหลือชุมชนในโอกาสต่าง ๆ
- ข. การบำเพ็ญประโยชน์ด้วยการทำความสะอาดถนนหนทาง
- ค. ร่วมมือในการปฏิบัติของลูกเสือด้วยความศรัทธาอาสาศัมครตามอุดมคติ
- ง. ลูกเสือมีความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานที่มีอยู่ในชุมชนนั้น





### 7. ข้อใดคือลักษณะของผู้ปฐมพยาบาล

- ก. การช่วยเหลือขึ้นต้นแก่ผู้ป่วยกระทันหันก่อนนำส่งแพทย์หรือสถานพยาบาล
- ข. มีความรู้ที่จะทำการปฐมพยาบาลได้
- ค. ช่วยผู้ป่วยให้มีอันตรายลดน้อยลง ก่อนที่จะส่งไปให้แพทย์รักษาในสถานที่รักษาที่แท้จริง
- ง. การรักษาพยาบาลคนไข้ซึ่งเจ็บป่วยโดยกระทันหัน ณ สถานที่ที่อุบัติเหตุโดยใช้เครื่องมือเท่าที่หาได้ในขณะนั้น

### 8. ข้อใดคือความหมายของจิตอาสาในการปฐมพยาบาล

- ก. สามารถให้กำลังใจและความมั่นใจแก่ผู้ป่วยได้
- ข. สามารถจัดนำผู้ป่วยส่งสถานพยาบาลหรือส่งต่อแพทย์ได้
- ค. การรักษาพยาบาลคนไข้ซึ่งเจ็บป่วยโดยกระทันหัน ณ สถานที่ที่อุบัติเหตุโดยใช้เครื่องมือเท่าที่หาได้ในขณะนั้น
- ง. เป็นผู้มั่งมีสติสัมปชัญญะ สามารถรับเหตุการณ์ได้อย่างสงบ

### 9. ข้อใดคือคุณลักษณะการมีจิตอาสาด้านการเคารพและความรับผิดชอบ

- ก. ที่มีคุณลักษณะที่มีจิตเป็นสุข
- ข. มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน
- ค. ผู้ที่มีคุณลักษณะในการมุ่งที่จะพัฒนา
- ง. เคารพผู้ใหญ่และให้เกียรติถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

### 10. ข้อใดคือคุณลักษณะการมีจิตอาสาด้านการมุ่งมั่นพัฒนา

- ก. ที่มีคุณลักษณะที่มีจิตเป็นสุข
- ข. มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน
- ค. มีการแบ่งหน้าที่และมีการลงมือกระทำอย่างจริงจัง
- ง. มีการร่วมกิจกรรมจิตอาสา เสริมสร้างจิตอาสาเพื่อสังคมอย่างสร้างสรรค์และหลากหลาย

ตารางวิเคราะห์ข้อสอบ การวัดความรู้ด้านการมีจิตอาสา



นายกิตติคุณ อินทนนท์ นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา



| เรื่อง                                          | ระดับพฤติกรรมการวัด       |                            |                           |                          |                             |                           | รวม<br>ข้อ |
|-------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|---------------------------|------------|
|                                                 | ความรู้ – จำ<br>Knowledge | ความเข้าใจ<br>Comprehensio | การนำไปใช้<br>Application | การวิเคราะห์<br>Analysis | การประเมินค่า<br>Evaluation | การสร้างสรรค์<br>Creating |            |
| การมีจิตอาสาของผู้กำกับ<br>ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ |                           |                            |                           |                          |                             |                           |            |
| การมีจิตอาสา                                    | 2                         |                            |                           |                          |                             |                           | 2          |
| พฤติกรรมจิตอาสา                                 |                           | 2                          |                           |                          |                             |                           | 2          |
| ความรับผิดชอบต่อหน้าที่                         |                           | 2                          |                           |                          |                             |                           | 2          |
| การบริการชุมชน                                  |                           |                            | 2                         |                          |                             |                           | 2          |
| ปฐมพยาบาล                                       | 1                         | 1                          |                           |                          |                             |                           | 2          |







## ส่วนที่ 5

### การฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่



โครงการ อบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่





## กำหนดการฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

| ลำดับที่ | กิจกรรม                                                   | ระยะเวลา  | วัตถุประสงค์                                                       | รูปแบบการจัดกิจกรรม                              | สื่อ                          |
|----------|-----------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1        | ปฐมนิเทศ<br>ความเข้าใจ<br>เกี่ยวกับจิต<br>อาสา            | 1 ชั่วโมง | สามารถบอกขอบข่าย<br>ความเข้าใจเกี่ยวกับจิต<br>อาสา                 | การรับฟัง<br>การบรรยาย<br>และสาธิต<br>จากวิทยากร | เอกสาร<br>ประกอบการ<br>บรรยาย |
| 2        | บทบาทและ<br>หน้าที่ของ<br>ลูกเสือใน<br>กิจกรรมจิต<br>อาสา | 1 ชั่วโมง | สามารถบอกขอบข่าย<br>บทบาทและหน้าที่ของ<br>ลูกเสือในกิจกรรมจิตอาสา  | การรับฟัง<br>การบรรยาย<br>และสาธิต<br>จากวิทยากร | เอกสาร<br>ประกอบการ<br>บรรยาย |
| 3        | การออกแบบ<br>และการดำเนิน<br>กิจกรรมจิต<br>อาสา           | 1 ชั่วโมง | สามารถบอกขอบข่ายการ<br>ออกแบบและการดำเนิน<br>กิจกรรมจิตอาสา        | การรับฟัง<br>การบรรยาย<br>และสาธิต<br>จากวิทยากร | เอกสาร<br>ประกอบการ<br>บรรยาย |
| 4        | การเสริมสร้าง<br>ทักษะผู้นำและ<br>ความ<br>รับผิดชอบ       | 1 ชั่วโมง | สามารถบอกขอบข่ายการ<br>เสริมสร้างทักษะผู้นำและ<br>ความรับผิดชอบ    | การรับฟัง<br>การบรรยาย<br>และสาธิต<br>จากวิทยากร | เอกสาร<br>ประกอบการ<br>บรรยาย |
| 5        | กิจกรรม<br>ประสบการณ์<br>ตรงในการ<br>ทำงานจิตอาสา         | 1 ชั่วโมง | สามารถบอกขอบข่าย<br>กิจกรรมประสบการณ์ตรง<br>ในการทำงานจิตอาสา      | การรับฟัง<br>การบรรยาย<br>และสาธิต<br>จากวิทยากร | เอกสาร<br>ประกอบการ<br>บรรยาย |
| 6        | นักสารพัดช่าง                                             | 1 ชั่วโมง | บอกบทบาท สาธิตในการ<br>ซ่อมแซมของนักสารพัด<br>ช่างตามขอบข่ายงานได้ | การรับฟัง<br>การบรรยาย<br>และสาธิต<br>จากวิทยากร | เอกสาร<br>ประกอบการ<br>บรรยาย |





| ลำดับ | กิจกรรม                                  | ระยะเวลา  | วัตถุประสงค์                                                                                      | รูปแบบการจัดกิจกรรม                              | สื่อ                          |
|-------|------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------|
| 7     | การสาธิตสาธิต                            | 1 ชั่วโมง | บอกบทบาท การสาธิต<br>สุขและการพัฒนางานด้าน<br>สาธิตสาธิต                                          | การรับฟัง<br>การบรรยาย<br>และสาธิต<br>จากวิทยากร | เอกสาร<br>ประกอบการ<br>บรรยาย |
| 8     | ลูกเสือกับการ<br>บริการ                  | 1 ชั่วโมง | บอกบทบาท เข้าใจ<br>ความหมาย รู้วิธีการใน<br>การให้บริการ รู้หลักใน<br>การจัดกิจกรรมด้าน<br>บริการ | การรับฟัง<br>การบรรยาย<br>และสาธิต<br>จากวิทยากร | เอกสาร<br>ประกอบการ<br>บรรยาย |
| 9     | การพัฒนา<br>ชุมชน                        | 1 ชั่วโมง | ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจ<br>ในการพัฒนาชุมชนและมี<br>การบริการชุมชนได้                              | การรับฟัง<br>การบรรยาย<br>และสาธิต<br>จากวิทยากร | เอกสาร<br>ประกอบการ<br>บรรยาย |
| 10    | การทดสอบ<br>วิชา<br>เครื่องหมาย<br>พิเศษ | 1 ชั่วโมง | บอกบทบาท การสอบ<br>เครื่องหมายวิชาพิเศษ                                                           | การรับฟัง<br>การบรรยาย<br>จากวิทยากร             | เอกสาร<br>ประกอบการ<br>บรรยาย |

### ขอบข่ายเนื้อหาของการฝึกอบรม

#### 1. ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตอาสา

ความหมายของจิตอาสา การทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน หรือ  
ผลประโยชน์ส่วนตัว

คุณค่าของการทำงานจิตอาสา การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน การเสริมสร้างความ  
สามัคคี การช่วยเหลือผู้อื่นในยามที่พวกเขาต้องการ

จิตอาสาในหลักการของลูกเสือ หลักการของลูกเสือเช่น ซื่อสัตย์ ช่วยเหลือผู้อื่น ให้เกียรติ  
และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รวมถึงการพัฒนาให้ลูกเสือเป็นคนดีในสังคม





คุณลักษณะของการมีจิตอาสาด้านการช่วยเหลือผู้อื่น หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะการช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยแนะนำสิ่งที่ถูกที่ควรแก่ผู้อื่น อำนวยความสะดวกให้กับผู้อื่น มีการเผื่อแผ่แบ่งปันสิ่งของบริจาคให้กับผู้อื่น ร่วมกันปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือให้บริการแก่ผู้อื่นซึ่งเป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ ไม่มุ่งดูตาย

## 2. บทบาทและหน้าที่ของลูกเสือในกิจกรรมจิตอาสา

การทำกิจกรรมจิตอาสา เช่น การเก็บขยะ การช่วยเหลือผู้สูงอายุ การเยี่ยมเยียนผู้ป่วย หรือการช่วยเหลือในช่วงภัยพิบัติ

การเป็นผู้นำในกิจกรรมจิตอาสา ลูกเสือจะได้ฝึกฝนทักษะการเป็นผู้นำ ผ่านการจัดกิจกรรมหรือการประสานงานภายในทีม

การทำงานเป็นทีม การทำกิจกรรมจิตอาสาสามัญจะต้องทำงานร่วมกัน การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการอบรม

คุณลักษณะของการมีจิตอาสาด้านการเสียสละต่อสังคม หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะของการเสียสละทรัพย์ แรงกาย แรงใจเพื่อผู้อื่นและสังคม เสียสละเวลาและการใช้เวลาร่วมพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม มีความทุ่มเทแรงกาย แรงใจและอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่ต่างๆให้กับสังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นผู้คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

## 3. การออกแบบและการดำเนินกิจกรรมจิตอาสา

คุณลักษณะการมีจิตอาสาด้านการมุ่งมั่นพัฒนา หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะในการมุ่งมั่นพัฒนา มีการสนใจในปัญหาการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งเสนอความคิดที่จะพัฒนาสังคม มีการร่วมกิจกรรมจิตอาสา เสริมสร้างจิตอาสาเพื่อสังคมอย่างสร้างสรรค์และหลากหลาย ร่วมใจและปฏิบัติเพื่อพัฒนาสังคม

การวางแผนกิจกรรม ลูกเสือจะได้เรียนรู้วิธีการวางแผนกิจกรรมจิตอาสา ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ การประเมินความต้องการของชุมชน ไปจนถึงการดำเนินกิจกรรมอย่างเป็นระบบ

การเลือกกิจกรรมจิตอาสา เช่น การทำงานกับเด็กด้อยโอกาส การทำความสะอาดพื้นที่สาธารณะ หรือการบริจาคสิ่งของให้กับผู้ที่ต้องการ

การประเมินผลกิจกรรม การประเมินผลและการสะท้อนความสำเร็จของกิจกรรมจิตอาสา เพื่อให้กิจกรรมในอนาคตมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น





#### 4. การเสริมสร้างทักษะผู้นำและความรับผิดชอบ

คุณลักษณะการมีจิตอาสาด้านการเคารพและความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะที่มีจิตเป็นสุข มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีการแบ่งหน้าที่และมีการลงมือกระทำอย่างจริงจัง มีความซื่อสัตย์ อดทน เคารพผู้ใหญ่และให้เกียรติถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นผู้มีศีลธรรม เคารพกฎหมายบ้านเมือง อนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

การฝึกทักษะการเป็นผู้นำ การฝึกฝนให้ลูกเสือเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และมีวิธีการตัดสินใจที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรม

การพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคม การปลูกฝังให้ลูกเสือรู้จักรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น การมีจิตอาสาจะช่วยเสริมสร้างคุณธรรมในตัวลูกเสือ

การสื่อสารและการจัดการปัญหาภายในทีม การเรียนรู้วิธีการสื่อสารที่ดี และการจัดการกับปัญหาหรือความขัดแย้งภายในกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 5. กิจกรรมประสบการณ์ตรงในการทำงานจิตอาสา

กิจกรรมจิตอาสาในพื้นที่จริง จัดกิจกรรมจิตอาสาภายในชุมชนหรือสถานที่ที่ต้องการความช่วยเหลือ เช่น การปลูกต้นไม้ การจัดการขยะ หรือการช่วยเหลือคนชรา

การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การให้ลูกเสือได้สัมผัสกับสถานการณ์จริงในการทำงานจิตอาสา และการสะท้อนผลการทำงานเพื่อพัฒนาในอนาคต

#### 6. นักสารพัดช่าง

นักสารพัดช่าง หลักสูตรสามดีให้กรรมการสอบดู 8 อย่างต่อไปนี้ โดยลูกเสือเป็นผู้เลือก

- 1) ช่วยทาสีหรือใช้กระดาษาปิดฝาห้อง
- 2) ซ่อมประตูปาน หน้าต่าง หรือรั้ว
- 3) ซักรีดเสื้อผ้า
- 4) ซ่อมแซมเครื่องเล่นของเด็ก
- 5) ทาสีประตูปานหรือรั้วบ้าน
- 6) ทาปูนขาวหรือทาสีกำแพง
- 7) ปูเสื่อน้ำมันหรือพรมน้ำมัน







- 8) ผสมคอนกรีตและใช้คอนกรีตซ่อมแซมสิ่งชำรุดเล็กน้อยๆ

## 7. การสาธารณสุข

การสาธารณสุข หลักสูตร

- 1) รู้ความหมายของการสาธารณสุขและการพัฒนางานด้านสาธารณสุข
- 2) มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่และวิธีทำงานของอวัยวะส่วนต่างๆของคน
- 3) มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการใหม่ๆในการป้องกันโรค
- 4) รู้จักวิธีส่งเสริมและระมัดระวังสุขภาพของตนเอง
- 5) รู้จักอันตรายอันเกิดจากโรคติดต่อต่างๆ รวมทั้งกามโรคและรู้จักวิธีปฏิบัติของเจ้าหน้าที่สุขาภิบาลในการป้องกันโรคติดต่อต่างๆเหล่านั้น
- 6) บรรยายถึงวิธีจัดการสุขาภิบาลในห้องน้ของตน รวมทั้งการเก็บและทำลายขยะมูลฝอยจากบ้านเรือนในห้องน้และเข้าใจความสำคัญของการปฏิบัติเช่นนั้น .

## 8. ลูกเสือกับการบริการ

- การบริการหรือการบำเพ็ญประโยชน์ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในเรื่องการบริการนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ทุกคนได้เข้าใจความหมาย รู้วิธีการในการให้บริการ รู้หลักในการจัดกิจกรรมด้านบริการและมีความเข้าใจสามารถปฏิบัติด้วยตนเองได้ การลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ต้องการผู้เสียสละ ผู้มีจิตใจเป็นลูกเสืออย่างแท้จริง (Scouting Spirit) ไม่เป็นคนเห็นแก่ตัว ไม่ทำอะไรโดยหวังผลส่วนตนเป็นที่ตั้งอยู่ตลอดเวลาในเวลาเดียวกันการเสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อบริการก็ต้องให้คำนึงถึงสภาวะแวดล้อมและสถานภาพของตนเองอยู่เสมอๆ เพื่อจะได้ตระหนักถึงขีดความสามารถของตนเอง จะได้ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและครอบครัว

### ประเภทหรือขั้นตอนในการบริการ

- 1) บริการแก่ตนเองก่อน เป็นการเตรียมตัวเองให้พร้อมเสียก่อนเพราะถ้าหากเรายังไม่พร้อมไม่อาจจะไปให้บริการแก่ผู้อื่นได้ หรือได้ก็ไม่ได้เท่าที่ควร การบริการแก่ตนเองก่อนนั้นเป็นการฝึกในเรื่องการบริการไปด้วยเพราะคำว่าบริการบริการแก่ตนเองนั้นหมายถึง ตัวเรา ครอบครัวของเรา ผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ญาติสนิทมิตรสหาย
- 2) บริการแก่หมู่คณะและขบวนการลูกเสือ เมื่อเราฝึกบริการตนเองแล้ว ต่อไปก็ขยายการให้การแก่หมู่คณะของเราก่อน เป็นการหาประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้วยการบริการแก่กองลูกเสือ





ของเราในการทำงานต่าง ๆ อันเป็นส่วนรวมและรวมไปถึงการให้บริการแก่กองลูกเสืออื่น ซึ่งถือเป็น  
ขบวนการของเราลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ทุกคนควรได้รับการส่งเสริมให้ช่วยเหลือการดำเนินงานของ  
ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

บริการแก่ชุมชนเมื่อฝึกบริการแก่ตนเอง แก่ขบวนการลูกเสือแล้วก็สมควรที่จะไปบริการ  
ตามสติปัญญา ประสบการณ์ และความสามารถ แนวคิดในการบริการแก่ชุมชนคือ การชำระหนี้แก่  
ชุมชนด้วยการร่วมมือกันเสียสละ ร่วมกันเพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมอันเป็นสาธารณประโยชน์ เช่น  
การพัฒนาอาคารสถานที่ บ้านเมืองในชุมชนนั้น การพัฒนาสาธารณสถาน งานสังคมเพื่อประโยชน์  
ของสังคมนั้น ๆ ซึ่งจะทำให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้ประสบการณ์จากชีวิตจริง หลังจากที่เขาพ้นวัยจาก  
การเป็นลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ต่อไปเขาจะสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมที่เขาอาศัยอยู่ได้ สามารถ  
ประกอบอาชีพได้โดยปกติสุข เพราะเขารู้จักเสียสละเพื่อบริการแก่ชุมชนที่กองลูกเสือตั้งอยู่เสียก่อน  
แล้วจึงค่อย ๆ ขยายวงกว้างออกไปตามความสามารถการบริการแก่ชุมชนทำได้ด้วยการให้บริการใน  
เรื่องต่าง ๆ เช่น ทำความสะอาด ความช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุ การควบคุมการจราจร การ  
ดับเพลิง เป็นต้น ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการพัฒนาชุมชน

#### หลักของการให้บริการ

- 1) เป็นกิจกรรมที่จำเป็น เห็นความจำเป็นที่ต้องให้บริการคือต้องดูว่าจำเป็นแค่ไหนสำหรับ  
ที่จะต้องได้รับการบริการ
- 2) ให้บริการด้วยความสมัครใจ เต็มใจที่จะให้บริการ
- 3) ให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ คือ มีทักษะในการบริการ เช่น การปฐมพยาบาล เทคนิค  
ในการช่วยชีวิต
- 4) ให้บริการแก่ผู้ที่ต้องการรับบริการ เช่น คนที่กำลังจมน้ำหวังจะได้คนช่วย การพัฒนา  
ชุมชนให้บริการแก่ผู้ที่ถูกทอดทิ้ง เช่น คนชรา คนป่วยและผู้ไม่สามารถช่วยตนได้
- 5) บริการด้วยความองอาจ ตั้งใจทำงานให้เสร็จด้วยความมั่นใจ ด้วยความรับผิดชอบ โดยใช้  
ความรู้ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง อุทิศเวลาให้แก่งานอย่างจริงจังในขณะที่รับรู้จักแบ่งเวลา  
แบ่งลักษณะงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้จงได้  
ย่อมจะได้รับความสำเร็จเรียบร้อยในการทำงาน จะทำให้เรารู้สึกภูมิใจ





## 9. การพัฒนาชุมชน

### ความหมายของคำว่าชุมชน

ชุมชน หมายถึงกลุ่มของประชาชนซึ่งอาศัยอยู่ร่วมกัน ภายในอาณาเขตอันจำกัดมีชนบทหรือนิคมประเพณีมีความเป็นอยู่คล้ายคลึงกัน และมีความสนใจร่วมกันในการดำรงชีวิตเราจึงเข้าใจได้ หมู่บ้าน ตำบล อำเภอหรือจังหวัดก็เป็นชุมชน ขอบเขตของหมู่บ้านหรือตำบลดังกล่าวอาจถือได้ว่าเป็นชุมชนนั้น ๆ

### ลูกเสือมีบทบาทในการช่วยเหลือชุมชน

- ตามวัตถุประสงค์หรืออุดมการณ์ของลูกเสือ ลูกเสือจะช่วยสร้างสรรค์สังคมชุมชนที่ดีขึ้น ให้ดีขึ้น และมีความสุข
- ลูกเสืออาจช่วยเหลือสังคมหรือชุมชนเกี่ยวกับเรื่องเด็กหรือคนพิการ
- ลูกเสืออาจเข้าไปเกี่ยวข้องกับชุมชนโดยการ
- ให้บริการชุมชน เช่น ในการรักษาความสะอาด ช่วยควบคุมการจราจร ช่วยบรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ
- ช่วยในการพัฒนาชุมชน เช่น โครงการบำรุงพันธุ์ปลา ฯลฯ

**การบริการชุมชน** คือ การที่ลูกเสือเข้าไปช่วยเหลือชุมชนในโอกาสต่าง ๆ เป็นครั้งคราว เช่น การบำเพ็ญประโยชน์ด้วยการทำความสะอาดถนนหนทาง วัดวาอาราม โรงพยาบาล ตลาดสด คูคลอง แม่น้ำ ฯลฯ โดยชุมชนมีได้ขอรับและเข้าร่วมมือในการบริการแต่เป็นการปฏิบัติของลูกเสือด้วยความศรัทธาอาสาสมัครตามอุดมคติ

### การพัฒนาชุมชน

คำว่า พัฒนาชุมชนนั้น เป็นคำสองคำคงสมกันอยู่ คือ "พัฒนา" และ "ชุมชน" คำว่า "พัฒนา" มีผู้ให้ความหมายไว้ว่า "คือการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น" หมายถึง สิ่งใด คนใดหรือกิจกรรมใดที่มีการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เช่น เด็กเปลี่ยนจากคลานเป็นเดินได้ บ้านสกปรกเปลี่ยนเป็นบ้านสะอาด ทางเดินเท้าเปลี่ยนเป็นถนน ดังนี้ เป็นต้น คำว่าชุมชน "ชุมชน" ก็หมายถึง "กลุ่มของประชาชนซึ่งอาศัยอยู่ร่วมกัน" รวมทั้งสองคำเข้าด้วยกันเป็น "พัฒนาชุมชน" ก็หมายถึงการเปลี่ยนแปลงชุมชนหรือหมู่บ้านให้ดีขึ้นนั้น คือ การเปลี่ยนแปลงคน สิ่งแวดล้อมตัวคน เช่น บ้าน ถนน เสื้อผ้า ปัจจัย 4 การทำมาหากินความเป็นอยู่





### จุดมุ่งหมายของงานพัฒนาชุมชน

1. มุ่งที่จะปรับเปลี่ยนทัศนคติของประชาชนจากสภาวะ หรือสถานการณ์เก่าแก่ล้าสมัยให้ทันสมัยมีความคิดก้าวหน้า

2. มุ่งที่จะให้ประชาชนมีความสำนึกในการที่ตนเป็นสมาชิกของชุมชน

3. มุ่งที่จะให้ประชาชนมีความรับผิดชอบ

4. มุ่งที่จะให้ประชาชนรู้จักช่วยตนเองได้ตลอดไป

### หลักการพัฒนาชุมชน

1. ปลุกฝังความเชื่อมั่นในการช่วยเหลือตนเองและการทำงานร่วมกัน

2. ยึดการมีส่วนร่วมของประชาชน

3. ใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้มากที่สุด

3. การพัฒนาชุมชน

1.1 ได้รับเครื่องหมายวิชาพิเศษดังต่อไปนี้มาแล้วอย่างน้อย 2 วิชา คือ นักสารพัดช่าง การสาธารณสุข

1.2 สามารถบรรยายเรื่อง การพัฒนาชุมชน ให้ที่ประชุมเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างการพัฒนาชุมชนกับการบริการชุมชน

1.3 วางแผนช่วยเหลือการพัฒนาท้องถิ่นที่ตนอยู่ 1 โครงการ ซึ่งหมู่หรือกองลูกเสือของตนสามารถกระทำได้ภายในระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน

1.4 เคยได้ร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น หรือเคยร่วมในการฝึกอบรม การอยู่ค่ายพักแรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น หรือการอยู่ค่ายเพื่ออาสาพัฒนาชนบทอย่างน้อย 1 ครั้ง

### 10. การทดสอบวิชาเครื่องหมายพิเศษ

วิชาการพัฒนาชุมชน หลักสูตร

1. ได้รับเครื่องหมายวิชาพิเศษนักสารพัดช่างและวิชาการสาธารณสุขมาแล้ว

2. สามารถบรรยายเรื่อง การพัฒนาชุมชน ให้ที่ประชุมเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างการพัฒนาชุมชนกับการบริการชุมชน

3. วางแผนช่วยเหลือการพัฒนาท้องถิ่นที่ตนอยู่ 1 โครงการ

4. เคยได้ร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นหรือเคยร่วมในการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา

ท้องถิ่น





### บทเรียนการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

#### แผนการจัดกิจกรรมที่ 1 เรื่อง การปฐมนิเทศ/ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตอาสา เวลา 1 ชั่วโมง

##### จุดประสงค์

1. สามารถบอกขอบข่ายความเข้าใจเกี่ยวกับจิตอาสา

##### เนื้อหา

1. ผู้เข้าอบรมสามารถบอกถึงความหมายและความสำคัญและประโยชน์ของการมีจิตอาสาได้
2. การปฏิบัติตนการเข้าร่วมกิจกรรม

##### กิจกรรม

1. พิธีเปิดประชุมกอง (ชักธงขึ้น สวดมนต์ สงบนิ่ง ตรวจ แยก) 10 นาที
2. เกม/เพลง 5 นาที
3. สอนตามเนื้อหา 30 นาที

##### ปฐมนิเทศ

- การจัดแบ่งหมู่
    - การจัดการเรียนการสอน
- ความหมายของจิตอาสา การทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ส่วนตัว
- คุณค่าของการทำงานจิตอาสา การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน การเสริมสร้างความสามัคคี การช่วยเหลือผู้อื่นในยามที่พวกเขาต้องการ
- จิตอาสาในหลักการของลูกเสือ หลักการของลูกเสือเช่น ซื่อสัตย์ ช่วยเหลือผู้อื่น ให้เกียรติและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รวมถึงการพัฒนาให้ลูกเสือเป็นคนดีในสังคม
- คุณลักษณะของการมีจิตอาสาด้านการช่วยเหลือผู้อื่น หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะการช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยแนะนำสิ่งที่ถูกที่ควรแก่ผู้อื่น อำนวยความสะดวกให้กับผู้อื่น มีการเผื่อแผ่แบ่งปันสิ่งของบริจาคให้กับผู้อื่น ร่วมกันปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือให้บริการแก่ผู้อื่นซึ่งเป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ ไม่มุ่งดูดี
- ขอบข่ายของวิชาชีพเศษ
  - ระเบียบวินัยของลูกเสือ
4. เล่าเรื่องสั้นที่เป็นประโยชน์ 5 นาที
  5. พิธีปิดประชุมกอง(นัดหมาย ตรวจเครื่องแบบ ชักธงลง เลิกแถว) 10 นาที







### สื่อการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการบรรยาย

### การประเมินผล

1. ถาม-ตอบ
2. สังเกตความสนใจ ความร่วมมือ และความรับผิดชอบในขณะปฏิบัติงานกลุ่ม



เอกสารประกอบการบรรยาย





### บทเรียนการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

#### แผนการจัดกิจกรรม ที่ 2 เรื่อง บทบาทและหน้าที่ของลูกเสือในกิจกรรมจิตอาสา

เวลา 1 ชั่วโมง

##### จุดประสงค์

1. สามารถบอกขอบข่ายบทบาทและหน้าที่ของลูกเสือในกิจกรรมจิตอาสา
2. สามารถบอกเกณฑ์ของการผ่านกิจกรรมได้

##### เนื้อหา

1. ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจบทบาทในการเป็นผู้นำ การสื่อสารและสร้างแรงจูงใจได้
2. การปฏิบัติตนการเข้าร่วมกิจกรรม

##### กิจกรรม

1. พิธีเปิดประชุมกอง (ชักธงขึ้น สวดมนต์ สงบนิ่ง ตรวจ แจก) 10 นาที
2. เกม/เพลง 5 นาที
3. สอนตามเนื้อหา 30 นาที

##### การจัดการเรียนการสอน

การทำกิจกรรมจิตอาสา เช่น การเก็บขยะ การช่วยเหลือผู้สูงอายุ การเยี่ยมเยียนผู้ป่วย หรือ การช่วยเหลือในช่วงภัยพิบัติ

การเป็นผู้นำในกิจกรรมจิตอาสา ลูกเสือจะได้ฝึกฝนทักษะการเป็นผู้นำ ผ่านการจัดกิจกรรม หรือการประสานงานภายในทีม

การทำงานเป็นทีม การทำกิจกรรมจิตอาสาสามัคคีจะต้องทำงานร่วมกัน การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการอบรม

คุณลักษณะของการมีจิตอาสาด้านการเสียสละต่อสังคม หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะของการเสียสละทรัพย์ แรงกาย แรงใจเพื่อผู้อื่นและสังคม เสียสละเวลาและการใช้เวลาว่างร่วมพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม มีความทุ่มเทแรงกาย แรงใจและอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่ต่างๆให้กับสังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นผู้คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว

4. เล่าเรื่องสั้นที่เป็นประโยชน์ 5 นาที
5. พิธีปิดประชุมกอง(นัดหมาย ตรวจเครื่องแบบ ชักธงลง เลิกแถว) 10 นาที





### สื่อการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการบรรยาย

### การประเมินผล

1. ถาม-ตอบ
2. สังเกตความสนใจ ความร่วมมือ และความรับผิดชอบในขณะปฏิบัติงานกลุ่ม



เอกสารประกอบการบรรยาย





### บทเรียนการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

#### แผนการจัดกิจกรรมที่ 3 เรื่อง การออกแบบและการดำเนินกิจกรรมจิตอาสา เวลา 1 ชั่วโมง

##### จุดประสงค์

1. สามารถบอกขอบข่ายการออกแบบและการดำเนินกิจกรรมจิตอาสา
2. สามารถบอกเกณฑ์ของการผ่านกิจกรรมได้

##### เนื้อหา

1. ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจถึงการดำเนินการกิจกรรมอาสาและประยุกต์ใช้กับการใช้ชีวิตประจำวันได้
2. การปฏิบัติตนการเข้าร่วมกิจกรรม

##### กิจกรรม

- |                                                           |         |
|-----------------------------------------------------------|---------|
| 1. พิธีเปิดประชุมกอง (ชักธงขึ้น สวดมนต์ สงบนิ่ง ตรวจ แยก) | 10 นาที |
| 2. เกม/เพลง                                               | 5 นาที  |
| 3. สอนตามเนื้อหา                                          | 30 นาที |

##### - การจัดการเรียนการสอน

คุณลักษณะการมีจิตอาสาด้านการมุ่งมั่นพัฒนา หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะในการมุ่งมั่นที่จะพัฒนา มีการสนใจในปัญหาการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งเสนอความคิดที่จะพัฒนาสังคม มีการร่วมกิจกรรมจิตอาสา เสริมสร้างจิตอาสาเพื่อสังคมอย่างสร้างสรรค์และหลากหลาย ร่วมใจและปฏิบัติเพื่อพัฒนาสังคม

การวางแผนกิจกรรม ลูกเสือจะได้เรียนรู้วิธีการวางแผนกิจกรรมจิตอาสา ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ การประเมินความต้องการของชุมชน ไปจนถึงการดำเนินการอย่างเป็นระบบ การเลือกกิจกรรมจิตอาสา เช่น การทำงานกับเด็กด้อยโอกาส การทำความสะอาดพื้นที่สาธารณะ หรือการบริจาคสิ่งของให้กับผู้ที่ต้องการ

การประเมินผลกิจกรรม การประเมินผลและการสะท้อนความสำเร็จของกิจกรรมจิตอาสา เพื่อให้กิจกรรมในอนาคตมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

- |                                                             |         |
|-------------------------------------------------------------|---------|
| 4. เล่าเรื่องสั้นที่เป็นประโยชน์                            | 5 นาที  |
| 5. พิธีปิดประชุมกอง(นัดหมาย ตรวจเครื่องแบบ ชักธงลง เลิกแถว) | 10 นาที |





### สื่อการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการบรรยาย

### การประเมินผล

1. ถาม-ตอบ
2. สังเกตความสนใจ ความร่วมมือ และความรับผิดชอบในขณะปฏิบัติงานกลุ่ม



เอกสารประกอบการบรรยาย





### บทเรียนการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

#### แผนการจัดกิจกรรมที่ 4 เรื่อง การเสริมสร้างทักษะผู้นำและความรับผิดชอบ เวลา 1 ชั่วโมง

##### จุดประสงค์

1. สามารถบอกข้อบ่งชี้การเสริมสร้างทักษะผู้นำและความรับผิดชอบ
2. สามารถบอกเกณฑ์ของการผ่านกิจกรรมได้

##### เนื้อหา

1. ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจถึงคุณลักษณะการมีจิตอาสาด้านการเคารพและความรับผิดชอบ
2. การปฏิบัติตนการเข้าร่วมกิจกรรม

##### กิจกรรม

1. พิธีเปิดประชุมกอง (ชักธงขึ้น สวดมนต์ สงบนิ่ง ตรวจ แยก) 10 นาที
2. เกม/เพลง 5 นาที
3. สอนตามเนื้อหา 30 นาที
- การจัดการเรียนการสอน

คุณลักษณะการมีจิตอาสาด้านการเคารพและความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะที่มีจิตเป็นสุข มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีการแบ่งหน้าที่และมีการลงมือกระทำอย่างจริงจัง มีความซื่อสัตย์ อดทน เคารพผู้ใหญ่และให้เกียรติถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นผู้มีความดีมีศีลธรรม เคารพกฎหมายบ้านเมือง อนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

การฝึกทักษะการเป็นผู้นำ การฝึกฝนให้ลูกเสือเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และมีความรู้วิธีการตัดสินใจที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรม

การพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคม การปลูกฝังให้ลูกเสือรู้จักรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น การมีจิตอาสาจะช่วยเหลือเสริมสร้างคุณธรรมในตัวลูกเสือ

การสื่อสารและการจัดการปัญหาภายในทีม การเรียนรู้วิธีการสื่อสารที่ดี และการจัดการกับปัญหาหรือความขัดแย้งภายในกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

4. เล่าเรื่องสั้นที่เป็นประโยชน์ 5 นาที
5. พิธีปิดประชุมกอง(นัดหมาย ตรวจเครื่องแบบ ชักธงลง เลิกแถว) 10 นาที

##### สื่อการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการบรรยาย







### การประเมินผล

1. ถ้าม-ตอบ
2. สังเกตความสนใจ ความร่วมมือ และความรับผิดชอบในขณะปฏิบัติงานกลุ่ม



เอกสารประกอบการบรรยาย





### บทเรียนการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

#### แผนการจัดกิจกรรมที่ 5 เรื่อง กิจกรรมประสบการณ์ตรงในการทำงานจิตอาสา เวลา 1 ชั่วโมง

##### จุดประสงค์

1. สามารถบอกขอบข่ายกิจกรรมประสบการณ์ตรงในการทำงานจิตอาสา
2. สามารถบอกเกณฑ์ของการผ่านกิจกรรมได้

##### เนื้อหา

1. หมู่และระบบหมู่ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ การแต่งกาย
2. การปฏิบัติตนการเข้าร่วมกิจกรรม

##### กิจกรรม

1. พิธีเปิดประชุมกอง (ชักธงขึ้น สวดมนต์ สงบนิ่ง ตรวจ แยก) 10 นาที
2. เกม/เพลง 5 นาที
3. สอนตามเนื้อหา 30 นาที

##### - การจัดการเรียนการสอน

กิจกรรมจิตอาสาในพื้นที่จริง จัดกิจกรรมจิตอาสาภายในชุมชนหรือสถานที่ที่ต้องการความช่วยเหลือ เช่น การปลูกต้นไม้ การจัดการขยะ หรือการช่วยเหลือคนชรา

การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การให้ลูกเสือได้สัมผัสกับสถานการณ์จริงในการทำงานจิตอาสา และการสะท้อนผลการทำเพื่อพัฒนาในอนาคต

4. เล่าเรื่องสั้นที่เป็นประโยชน์ 5 นาที
5. พิธีปิดประชุมกอง(นัดหมาย ตรวจเครื่องแบบ ชักธงลง เลิกแถว) 10 นาที

##### สื่อการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการบรรยาย

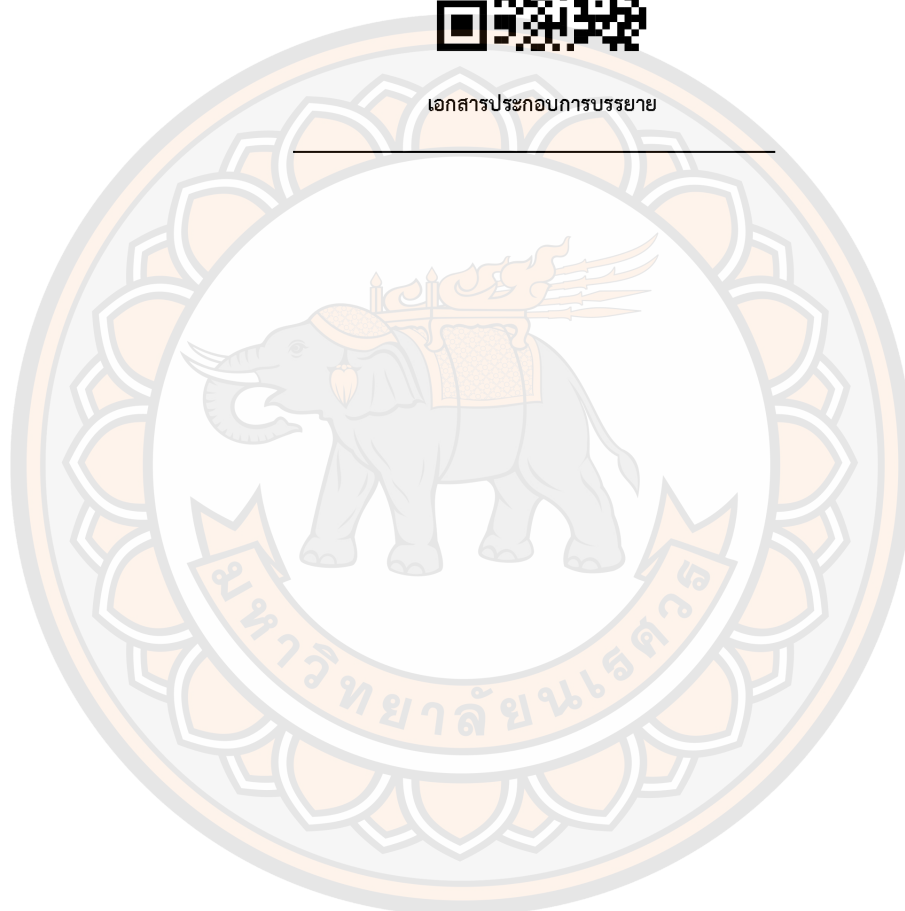
##### การประเมินผล

1. ถาม-ตอบ
2. สังเกตความสนใจ ความร่วมมือ และความรับผิดชอบในขณะที่ปฏิบัติงานกลุ่ม





เอกสารประกอบการบรรยาย





### บทเรียนการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

#### แผนการจัดกิจกรรมที่ 6 เรื่อง นักสารพัดช่าง

เวลา 1 ชั่วโมง

#### จุดประสงค์

1. บอกบทบาทสาธิตในการซ่อมแซมของนักสารพัดช่างตามขอบข่ายงานได้

#### เนื้อหา

1. ขอบข่ายบทบาทและหน้าสนการซ่อมแซมตามขอบข่ายงาน

#### กิจกรรม

1. พิธีเปิดประชุมกอง (ชักธงขึ้น สวดมนต์ สงบนิ่ง ตรวจ แยก) 10 นาที
2. เกม/เพลง 5 นาที
3. สอนตามเนื้อหา 30 นาที

หลักสูตรนักสารพัดช่าง

เลือกสาธิตให้กรรมการสอบดู 8 อย่างต่อไปนี้ โดยลูกเสือเป็นผู้เลือก

- 1) ช่วยทาสีหรือใช้กระดาษปิดฝาห้อง
- 2) ซ่อมประตูบาน หน้าต่าง หรือรั้ว
- 3) ซักรีดเสื้อผ้า
- 4) ซ่อมแซมเครื่องเล่นของเด็ก
- 5) ทาสีประตูบ้านหรือรั้วบ้าน
- 6) ทาปูนขาวหรือทาสีกำแพง
- 7) ปูเสื่อน้ำมันหรือพรมน้ำมัน
- 8) ผสมคอนกรีตและใช้คอนกรีตซ่อมแซมสิ่งชำรุดเล็กๆน้อยๆ

4. เล่าเรื่องสั้นที่เป็นประโยชน์ 5 นาที
5. พิธีปิดประชุมกอง(นัดหมาย ตรวจเครื่องแบบ ชักธงลง เลิกแถว) 10 นาที

#### สื่อการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการบรรยาย

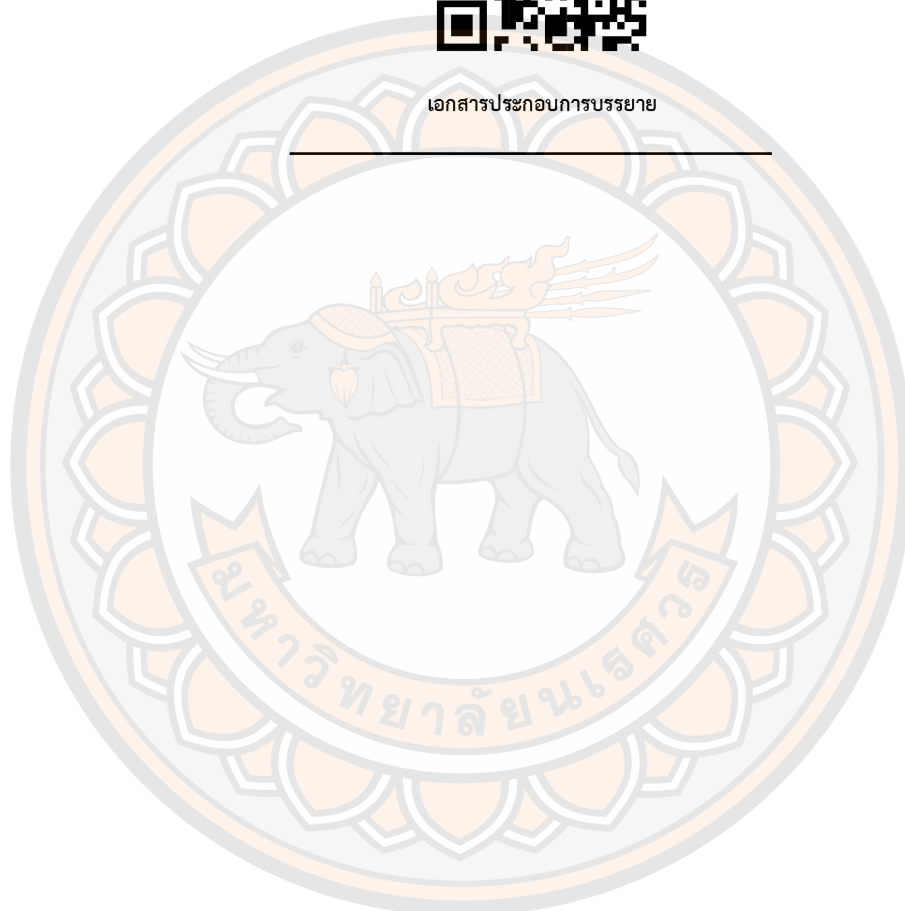
#### การประเมินผล

1. ถาม-ตอบ
2. สังเกตความสนใจ ความร่วมมือ และความรับผิดชอบในขณะปฏิบัติงานกลุ่ม





เอกสารประกอบการบรรยาย





## การจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

## แผนการจัดกิจกรรมที่ 7 เรื่อง การสาธารณสุข

เวลา 1 ชั่วโมง

## จุดประสงค์

1. บอกบทบาท การสาธารณสุขและการพัฒนางานด้านสาธารณสุข

## เนื้อหา

2. ขอบข่ายบทบาทและหน้าที่การสาธารณสุขและการพัฒนางานด้านสาธารณสุข

## กิจกรรม

1. พิธีเปิดประชุมกอง (ชักธงขึ้น สวดมนต์ สงบนิ่ง ตรวจ แยก) 10 นาที
2. เกม/เพลง 5 นาที
3. สอนตามเนื้อหา 30 นาที

## หลักสูตรการสาธารณสุข

- 1) รู้ความหมายของการสาธารณสุขและการพัฒนางานด้านสาธารณสุข
- 2) มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับหน้าที่และวิธีทำงานของอวัยวะส่วนต่างๆของคน
- 3) มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการใหม่ๆในการป้องกันโรค
- 4) รู้จักวิธีส่งเสริมและระมัดระวังสุขภาพของตนเอง
- 5) รู้จักอันตรายอันเกิดจากโรคติดต่อต่างๆ รวมทั้งกามโรคและรู้จักวิธีปฏิบัติของเจ้าหน้าที่  
สุขาภิบาลในการป้องกันโรคติดต่อต่างๆเหล่านั้น
- 6) บรรยายถึงวิธีจัดการสุขาภิบาลในท้องถิ่นของตน รวมทั้งการเก็บและทำลายขยะมูลฝอย  
จากบ้านเรือนในท้องถิ่นและเข้าใจความสำคัญของการปฏิบัติเช่นนั้น
4. เล่าเรื่องสั้นที่เป็นประโยชน์ 5 นาที
5. พิธีปิดประชุมกอง(นัดหมาย ตรวจเครื่องแบบ ชักธงลง เลิกแถว) 10 นาที

## สื่อการเรียนรู้

- 1.เอกสารประกอบการบรรยาย

## การประเมินผล

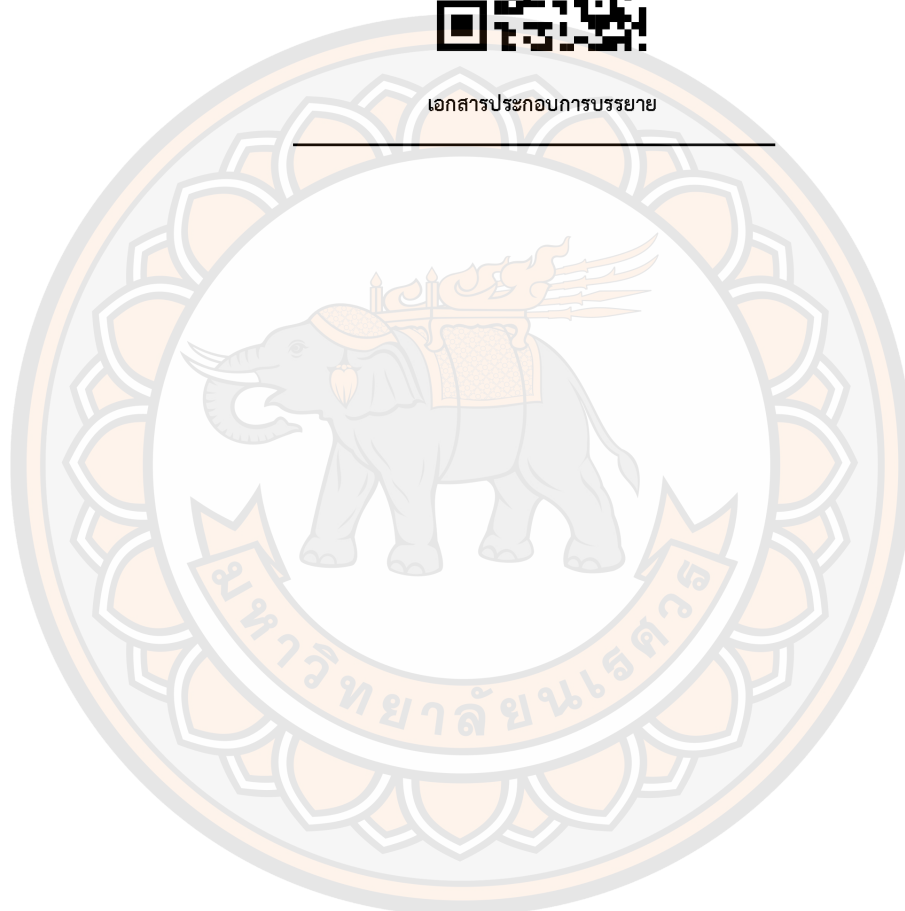
- 1.ถาม-ตอบ
2. สังเกตความสนใจ ความร่วมมือ และความรับผิดชอบในขณะที่ปฏิบัติงานกลุ่ม







เอกสารประกอบการบรรยาย





## บทเรียนการจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

### แผนการจัดกิจกรรม ที่ 8 ลูกเสือกับการบริการ

เวลา 1 ชั่วโมง

#### จุดประสงค์

1. บอกบทบาท เข้าใจความหมาย รู้วิธีการในการให้บริการ รู้หลักในการจัดกิจกรรมด้าน

บริการ

#### เนื้อหา

1. เข้าใจความหมาย รู้วิธีการในการให้บริการ รู้หลักในการจัดกิจกรรมด้านบริการ

#### กิจกรรม

1. พิธีเปิดประชุมกอง (ชักธงขึ้น สวดมนต์ สงบนิ่ง ตรวจ แยก) 10 นาที
2. เกม/เพลง 5 นาที
3. สอนตามเนื้อหา 30 นาที

การลูกเสือมุ่งหมายที่จะฝึกอบรมลูกเสือทั้งในทางร่างกาย สติปัญญา ศีลธรรม จิตใจและสังคมเพื่อให้เป็นพลเมืองดี รู้จักหน้าที่รับผิดชอบและบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ชุมชนตลอดจนประเทศชาติ ตามคติพจน์ของลูกเสือ พลเมืองดี คือบุคคลที่มีเกียรติเชื่อถือได้ มีระเบียบวินัย สามารถบังคับใจสามารถพึ่งตนเองทั้งเต็มใจและสามารถที่จะช่วยเหลือชุมชนและบำเพ็ญประโยชน์

- การบริการหรือการบำเพ็ญประโยชน์ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในเรื่องการบริการนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ทุกคนได้เข้าใจความหมาย รู้วิธีการในการให้บริการ รู้หลักในการจัดกิจกรรมด้านบริการและมีความเข้าใจสามารถปฏิบัติด้วยตนเองได้ การลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ต้องการผู้เสียสละ ผู้มีจิตใจเป็นลูกเสืออย่างแท้จริง (Scouting Spirit) ไม่เป็นคนเห็นแก่ตัว ไม่ทำอะไรโดยหวังผลส่วนตนเป็นที่ตั้งอยู่ตลอดเวลาในเวลาเดียวกันการเสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อบริการก็ต้องให้คำนึงถึงสภาวะแวดล้อมและสถานภาพของตนเองอยู่เสมอๆ เพื่อจะได้ตระหนักถึงขีดความสามารถของตนเอง จะได้ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและครอบครัว

#### ประเภทหรือขั้นตอนในการบริการ

- 1) บริการแก่ตนเองก่อน เป็นการเตรียมตัวเองให้พร้อมเสียก่อนเพราะถ้าหากเรายังไม่พร้อมไม่อาจจะไปให้บริการแก่ผู้อื่นได้ หรือได้ก็ไม่ได้เท่าที่ควร การบริการแก่ตนเองก่อนนั้นเป็นการฝึกในเรื่องการบริการไปด้วยเพราะคำว่าบริการแก่ตนเองนั้นหมายถึง ตัวเรา ครอบครัวของเรา ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ญาติสนิทมิตรสหาย
- 2) บริการแก่หมู่คณะและขบวนการลูกเสือ เมื่อเราฝึกบริการตนเองแล้ว ต่อไปก็ขยายการให้การแก่หมู่คณะของเรา ก่อน เป็นการหาประสบการณ์หรือความชำนาญ ด้วยการบริการแก่กองลูกเสือ





ของเราในการทำงานต่าง ๆ อันเป็นส่วนรวมและรวมไปถึงการให้บริการแก่กองลูกเสืออื่น ซึ่งถือเป็น  
ขบวนการของเราลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ทุกคนควรได้รับการส่งเสริมให้ช่วยเหลือการดำเนินงานของ  
ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

บริการแก่ชุมชนเมื่อฝึกบริการแก่ตนเอง แก่ขบวนการลูกเสือแล้วก็สมควรที่จะไปบริการ  
ตามสติปัญญา ประสบการณ์ และความสามารถ แนวคิดในการบริการแก่ชุมชนคือ การชำระหนี้แก่  
ชุมชนด้วยการร่วมมือกันเสียสละ ร่วมกันเพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมอันเป็นสาธารณประโยชน์ เช่น  
การพัฒนาอาคารสถานที่ บ้านเมืองในชุมชนนั้น การพัฒนาสาธารณสถาน งานสังคมเพื่อประโยชน์  
ของสังคมนั้น ๆ ซึ่งจะทำให้ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ได้ประสบการณ์จากชีวิตจริง หลังจากที่เขาพ้นวัยจาก  
การเป็นลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ต่อไปเขาจะสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมที่เขาอาศัยอยู่ได้ สามารถ  
ประกอบอาชีพได้โดยปกติสุข เพราะเขารู้จักเสียสละเพื่อบริการแก่ชุมชนที่กองลูกเสือตั้งอยู่เสียก่อน  
แล้วจึงค่อย ๆ ขยายวงกว้างออกไปตามความสามารถการบริการแก่ชุมชนทำได้ด้วยการให้บริการใน  
เรื่องต่าง ๆ เช่น ทำความสะอาด ความช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุ การควบคุมการจราจร การ  
ดับเพลิง เป็นต้น ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการพัฒนาชุมชน

#### หลักของการให้บริการ

- 1) เป็นกิจกรรมที่จำเป็น เห็นความจำเป็นที่ต้องให้บริการคือต้องดูว่าจำเป็นแค่ไหนสำหรับ  
ที่จะต้องได้รับการบริการ
- 2) ให้บริการด้วยความสมัครใจ เต็มใจที่จะให้บริการ
- 3) ให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ คือ มีทักษะในการบริการ เช่น การปฐมพยาบาล เทคนิค  
ในการช่วยชีวิต ฯลฯ
- 4) ให้บริการแก่ผู้ที่ต้องการรับบริการ เช่น คนที่กำลังจมน้ำหวังจะได้คนช่วย การพัฒนา  
ชุมชนให้บริการแก่ผู้ที่ถูกทอดทิ้ง เช่น คนชรา คนป่วยและผู้ไม่สามารถช่วยตนได้
- 5) บริการด้วยความองอาจ ตั้งใจทำงานให้เสร็จด้วยความมั่นใจ ด้วยความรับผิดชอบ โดยใช้  
ความรู้ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง อุทิศเวลาให้แก่งานอย่างจริงจังในขณะที่รับรู้จักแบ่งเวลา  
แบ่งลักษณะงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้จงได้  
ย่อมจะได้รับความสำเร็จเรียบร้อยในการทำงาน จะทำให้เรารู้สึกภูมิใจ

4. เล่าเรื่องสั้นที่เป็นประโยชน์ 5 นาที

5. พิธีปิดประชุมกอง(นัดหมาย ตรวจสอบรูปแบบ ชักธงลง เลิกแถว) 10 นาที





### สื่อการเรียนรู้

- 1.เอกสารประกอบการบรรยาย

### การประเมินผล

- 1.ถาม-ตอบ
2. สังเกตความสนใจ ความร่วมมือ และความรับผิดชอบในขณะปฏิบัติงานกลุ่ม



เอกสารประกอบการบรรยาย





## การจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

## แผนการจัดกิจกรรมที่ 9 เรื่อง การพัฒนาชุมชน

เวลา 1 ชั่วโมง

## จุดประสงค์

1. ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าใจในการพัฒนาชุมชนและมีการบริการชุมชนได้

## เนื้อหา

2. ขอบข่ายบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการลูกเสือ แผนปฏิบัติงาน

## กิจกรรม

1. พิธีเปิดประชุมกอง (ชักธงขึ้น สวดมนต์ สงบนิ่ง ตรวจ แยก) 10 นาที
2. เกม/เพลง 5 นาที
3. สอนตามเนื้อหา 30 นาที

## ความหมายของคำว่าชุมชน

ชุมชน หมายถึงกลุ่มของประชาชนซึ่งอาศัยอยู่ร่วมกัน ภายในอาณาเขตอันจำกัดมีชนบทหรือนิคมประเพณีมีความเป็นอยู่คล้ายคลึงกัน และมีความสนใจร่วมกันในการดำรงชีวิตเราจึงเข้าใจได้ หมู่บ้าน ตำบล อำเภอหรือจังหวัดก็เป็นชุมชน ขอบเขตของหมู่บ้านหรือตำบลดังกล่าวอาจถือได้ว่าเป็นชุมชนนั้น ๆ

## ลูกเสือเกี่ยวข้องกับชุมชนอย่างไร

- กองลูกเสือตั้งอยู่ในชุมชน บุตรหลานของสมาชิกในชุมชนเป็นลูกเสือในกองนั้น
- กองลูกเสือเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน เกี่ยวข้องกับชุมชนอย่างใกล้ชิด
- ถ้ากองลูกเสือทำประโยชน์ให้แก่ชุมชน ชุมชนนั้นจะยอมรับนับถือกองลูกเสือและจะเข้า

ช่วยเหลือกิจการของกองลูกเสือ

- กองลูกเสือมีความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานที่มีอยู่ในชุมชนนั้น ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่มีใช้เป็นหน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับการเยาวชนอื่นด้วย

## ลูกเสือมีบทบาทในการช่วยเหลือชุมชน

- ตามวัตถุประสงค์หรืออุดมการณ์ของลูกเสือ ลูกเสือจะช่วยสร้างสรรค์สังคมชุมชนที่ตนอยู่ให้ดีขึ้น และมีความสุข
- ลูกเสืออาจช่วยเหลือสังคมหรือชุมชนเกี่ยวกับเรื่องเด็กหรือคนพิการ
- ลูกเสืออาจเข้าไปเกี่ยวข้องกับชุมชนโดยการ
- ให้บริการชุมชน เช่น ในการรักษาความสะอาด ช่วยควบคุมการจราจร ช่วยบรรเทา

สาธารณภัย ฯลฯ





- ช่วยในการพัฒนาชุมชน เช่น โครงการบำรุงพันธุ์ปลา ฯลฯ

**การบริการชุมชน** คือ การที่ลูกเสือเข้าไปช่วยเหลือชุมชนในโอกาสต่าง ๆ เป็นครั้งคราว เช่น การบำเพ็ญประโยชน์ด้วยการทำความสะอาดถนนหนทาง วัดวาอาราม โรงพยาบาล ตลาดสด คูคลอง แม่น้ำ ฯลฯ โดยชุมชนมีได้ขอร้องและเข้ามาร่วมมือในการบริการแต่เป็นการปฏิบัติของลูกเสือด้วยความศรัทธาอาสาสมัครตามอุดมคติ

#### การพัฒนาชุมชน

คำว่า พัฒนาชุมชนนั้น เป็นคำสองคำคงสมกันอยู่ คือ "พัฒนา" และ "ชุมชน" คำว่า "พัฒนา" มีผู้ให้ความหมายไว้ว่า "คือการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น" หมายถึง สิ่งใด คนใดหรือ กิจกรรมใดที่มีการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เช่น เด็กเปลี่ยนจากหลานเป็น เติบโต บ้านสกปรกเปลี่ยนเป็นบ้านสะอาด ทางเดินเท้าเปลี่ยนเป็นถนน ดังนั้นเป็นต้น คำว่าชุมชน "ชุมชน" ก็หมายถึง "กลุ่มของประชาชนซึ่งอาศัยอยู่ร่วมกัน" รวมทั้งสองคำเข้าด้วยกันเป็น "พัฒนาชุมชน" ก็หมายถึงการเปลี่ยนแปลงชุมชนหรือหมู่บ้านให้ดีขึ้นนั้น คือ การเปลี่ยนแปลงคน สิ่งแวดล้อมตัวคน เช่น บ้าน ถนน เสื้อผ้า ปัจจัย 4 การทำมาหากินความเป็นอยู่

#### จุดมุ่งหมายของงานพัฒนาชุมชน

1. มุ่งที่จะแปรเปลี่ยนทัศนคติของประชาชนจากสภาวะ หรือสถานการณ์เก่าแก่ล้าสมัยให้ทันสมัยมีความคิดก้าวหน้า
2. มุ่งที่จะให้ประชาชนมีความสำนึกในการที่ตนเป็นสมาชิกของชุมชน
3. มุ่งที่จะให้ประชาชนมีความรับผิดชอบ
4. มุ่งที่จะให้ประชาชนรู้จักช่วยตนเองได้ตลอดไป

#### หลักการพัฒนาชุมชน

1. ปลูกฝังความเชื่อมั่นในการช่วยเหลือตนเองและการทำงานร่วมกัน
2. ยึดการมีส่วนร่วมของประชาชน
3. ใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้มากที่สุด
4. เล่าเรื่องสั้นที่เป็นประโยชน์ 5 นาที
5. พิธีปิดประชุมกอง(นัดหมาย ตรวจสอบรูปแบบ ชักธงลง เลิกแถว) 10 นาที

#### สื่อการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการบรรยาย







### การประเมินผล

1. ถ้าม-ตอบ
2. สร้างความสนใจ ความร่วมมือ และความรับผิดชอบในขณะปฏิบัติงานกลุ่ม



เอกสารประกอบการบรรยาย





### การจัดกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

แผนการจัดกิจกรรมที่ 10 เรื่อง การสอบเครื่องหมายวิชาพิเศษ

เวลา 1 ชั่วโมง

#### จุดประสงค์

1. บอกบทบาท การสอบเครื่องหมายวิชาพิเศษ

#### เนื้อหา

2. ขอบข่ายบทบาทการสอบเครื่องหมายวิชาพิเศษ

#### กิจกรรม

1. พิธีเปิดประชุมกอง (ชักธงขึ้น สวดมนต์ สงบนิ่ง ตรวจ แยก) 10 นาที
2. เกม/เพลง 5 นาที
3. สอนตามเนื้อหา 30 นาที

#### การสอบเครื่องหมายวิชาพิเศษหลักสูตรการพัฒนารุ่น

- 1.1 ได้รับเครื่องหมายวิชาพิเศษดังต่อไปนี้มาแล้วอย่างน้อย 2 วิชา คือ นักสารพัดช่าง การสาธารณสุข
- 1.2 สามารถบรรยายเรื่อง การพัฒนารุ่น ให้ที่ประชุมเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างการพัฒนารุ่นกับการบริการชุมชน
- 1.3 วางแผนช่วยเหลือการพัฒนาท้องถิ่นที่ตนอยู่ 1 โครงการ ซึ่งหมู่หรือกองลูกเสือของตนสามารถกระทำได้ภายในระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน
- 1.4 เคยได้ร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น หรือเคยร่วมในการฝึกอบรม การอยู่ค่ายพักแรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น หรือการอยู่ค่ายเพื่ออาสาพัฒนาชนบทอย่างน้อย 1 ครั้ง
4. เล่าเรื่องสั้นที่เป็นประโยชน์ 5 นาที
5. พิธีปิดประชุมกอง(นัดหมาย ตรวจระเบียบ ชักธงลง เลิกแถว) 10 นาที

#### สื่อการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบการบรรยาย

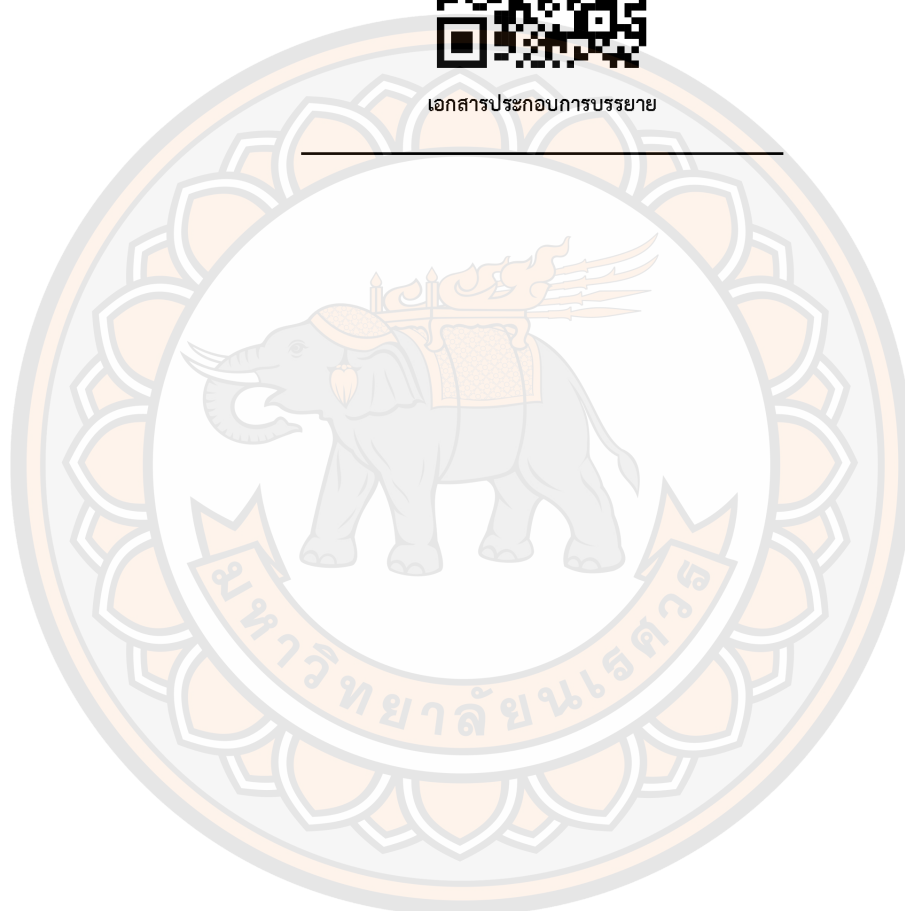
#### การประเมินผล

- 1.ถาม-ตอบ
2. สังเกตความสนใจ ความร่วมมือ และความรับผิดชอบในขณะที่ปฏิบัติงานกลุ่ม





เอกสารประกอบการบรรยาย





**แบบสอบถามคุณลักษณะของการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่**  
**การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่**  
**ผู้ให้ข้อมูล ชื่อ.....สกุล.....**

**กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา**

**คำชี้แจง**

**ตอนที่ 1** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นในรายการเรื่องต่างๆ  
 เกี่ยวกับการอบรมการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่  
 ซึ่งในแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

| ที่                     | รายการ                                                                          | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                         |                                                                                 | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น |                                                                                 |                  |   |   |   |   |
| 1                       | สามารถแนะนำสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมให้กับผู้อื่นได้                             |                  |   |   |   |   |
| 2                       | อำนวยความสะดวกให้กับผู้อื่นในสถานการณ์ที่ผู้อื่นต้องการความช่วยเหลือ            |                  |   |   |   |   |
| 3                       | บริจาคสิ่งของให้กับชุมชน สังคมหรือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ                    |                  |   |   |   |   |
| 4                       | ร่วมกันปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือและให้บริการแก่ผู้อื่นโดยไม่ได้อะไรตอบแทน           |                  |   |   |   |   |
| 5                       | มีพฤติกรรมที่ไม่เพิกเฉยต่อปัญหาของผู้อื่น และพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นทุกเมื่อ |                  |   |   |   |   |
| 6                       | เมื่อเห็นคนอื่นต้องการความช่วยเหลือ ลูกเสือจะช่วยเหลือโดยไม่ลังเล               |                  |   |   |   |   |
| ด้านการเสียสละต่อสังคม  |                                                                                 |                  |   |   |   |   |
| 7                       | เคยเสียสละทรัพย์สินส่วนตัว (เช่น เงิน หรือของใช้ส่วนตัว) เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น  |                  |   |   |   |   |





|                                     |                                                                                   |  |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 8                                   | พร้อมที่จะเสียสละเวลาและใช้เวลาว่างเพื่อทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม          |  |  |  |  |  |  |
| 9                                   | ทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน                    |  |  |  |  |  |  |
| 10                                  | ให้ความสำคัญกับประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว                         |  |  |  |  |  |  |
| 11                                  | มีความตั้งใจ ร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น                            |  |  |  |  |  |  |
| 12                                  | มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมหรือโครงการอาสาสมัครที่ไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ           |  |  |  |  |  |  |
| 13                                  | พร้อมที่จะเสียสละในเรื่องของเวลาและร่างกายเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือสังคมในทุกๆ โอกาส |  |  |  |  |  |  |
| <b>ด้านการมุ่งมั่นพัฒนา</b>         |                                                                                   |  |  |  |  |  |  |
| 14                                  | ให้ความสนใจในปัญหาการเปลี่ยนแปลงทางสังคม                                          |  |  |  |  |  |  |
| 15                                  | เสนอความคิดเห็นหรือแนวคิดที่สามารถช่วยพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น                         |  |  |  |  |  |  |
| 16                                  | มีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาหรือโครงการที่มีเป้าหมายในการพัฒนาสังคม                 |  |  |  |  |  |  |
| 17                                  | มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์กิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยเสริมสร้างและพัฒนาสังคม     |  |  |  |  |  |  |
| 18                                  | พร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาสังคมอย่างสร้างสรรค์และหลากหลาย            |  |  |  |  |  |  |
| 19                                  | มีความรับผิดชอบในการพัฒนาสังคมและร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดี   |  |  |  |  |  |  |
| 20                                  | มองหาวิธีใหม่ ๆ ในการพัฒนาสังคมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี                |  |  |  |  |  |  |
| <b>ด้านการเคารพและความรับผิดชอบ</b> |                                                                                   |  |  |  |  |  |  |
| 21                                  | มีทัศนคติที่ดีในการทำงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างจริงจัง                       |  |  |  |  |  |  |
| 22                                  | มีความซื่อสัตย์ในการทำงานและปฏิบัติตามคำพูดของตนเอง                               |  |  |  |  |  |  |
| 23                                  | มักมีความอดทนในการทำงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง                             |  |  |  |  |  |  |
| 24                                  | เคารพผู้ใหญ่และให้เกียรติความแตกต่างระหว่างบุคคล                                  |  |  |  |  |  |  |
| 25                                  | ปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวันของคุณ             |  |  |  |  |  |  |
| 26                                  | อนุรักษ์และดูแลรักษาสีงแวดล้อมภายในโรงเรียน ชุมชนและสังคม                         |  |  |  |  |  |  |
| 27                                  | ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความเพียรพยายาม                                         |  |  |  |  |  |  |





|    |                                                                                 |  |  |  |  |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 28 | มีการแบ่งหน้าที่และทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความรับผิดชอบและเคารพซึ่งกันและกัน |  |  |  |  |  |
| 29 | ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย                               |  |  |  |  |  |
| 30 | แสดงความอ่อนน้อมถ่อมตนทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น                              |  |  |  |  |  |

### ตอนที่ 2 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่นๆ

#### คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่นๆ

##### 1. ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

.....

##### 2. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ขอบคุณในความร่วมมือในการประเมินผลการอบรม







**แบบทดสอบการวัดความรู้ด้านการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่**  
**การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่**  
**ผู้ให้ข้อมูล ชื่อ.....สกุล.....**

**จงเลือกคำตอบที่ถูกต้อง**

**1. ข้อใดคือไม่สอดคล้องกับความหมายของจิตอาสา**

- ก. การทำโดยไม่หวังผลตอบแทน
- ข. การแสดงถึงความเสียสละ
- ค. การแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม
- ง. การแสดงถึงการเรียนรู้

**2. ข้อใดไม่สอดคล้องกับประโยชน์ของจิตอาสา**

- ก. การประกาศยกย่องชมเชย
- ข. การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ
- ค. การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม
- ง. ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน

**3. ในการพัฒนาการมีจิตอาสาเราควรพัฒนาอย่างไรจึงจะเหมาะสมที่สุด**

- ก. พัฒนาที่ตัวเองก่อน
- ข. พัฒนาที่โรงเรียนก่อน
- ค. พัฒนาที่สังคมก่อน
- ง. ถูกทุกข้อ

**4. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตรงกับข้อใด**

- ก. การพูดจาอ่อนหวาน
- ข. การส่งงานตรงเวลา
- ค. การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
- ง. การมีน้ำใจต่อคนในสังคม

**5. นักเรียนในข้อใดมีพฤติกรรมไม่สอดคล้องกับการมีจิตอาสา**

- ก. ด.ช.เอ ทำเป็นไม่สนใจหากมีใครมาขอความช่วยเหลือ
- ข. ด.ช.บีและด.ช.ซี ช่วยกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- ค. ด.ช.เอฟ มักเข้าร่วมทำกิจกรรมจิตอาสาอย่างเต็มใจ และชอบสร้างความสุขให้กับผู้อื่น
- ง. ด.ช.เจ เมื่อมีโอกาสฉันทักแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ ในการทำงานเสมอ

**6. ข้อใดไม่สอดคล้องกับการบริการชุมชน**

- ก. การที่ลูกเสือเข้าไปช่วยเหลือชุมชนในโอกาสต่าง ๆ
- ข. การบำเพ็ญประโยชน์ด้วยการทำความสะอาดถนนหนทาง
- ค. ร่วมมือในการปฏิบัติของลูกเสือด้วยความศรัทธาอาสาสมัครตามอุดมคติ
- ง. ลูกเสือมีความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานที่มีอยู่ในชุมชนนั้น





### 7. ข้อใดคือลักษณะของผู้ปฐมพยาบาล

- ก. การช่วยเหลือขั้นต้นแก่ผู้ป่วยกระทันหันก่อนนำส่งแพทย์หรือสถานพยาบาล
- ข. มีความรู้ที่จะทำการปฐมพยาบาลได้
- ค. ช่วยผู้ป่วยให้มีอันตรายลดน้อยลง ก่อนที่จะส่งไปให้แพทย์รักษาในสถานที่รักษาที่แท้จริง
- ง. การรักษาพยาบาลคนไข้ซึ่งเจ็บป่วยโดยกระทันหัน ณ สถานที่ที่อุบัติเหตุโดยใช้เครื่องมือเท่าที่หาได้ในขณะนั้น

### 8. ข้อใดคือความหมายของจิตอาสาในการปฐมพยาบาล

- ก. สามารถให้กำลังใจและความมั่นใจแก่ผู้ป่วยได้
- ข. สามารถจัดนำผู้ป่วยส่งสถานพยาบาลหรือส่งต่อแพทย์ได้
- ค. การรักษาพยาบาลคนไข้ซึ่งเจ็บป่วยโดยกระทันหัน ณ สถานที่ที่อุบัติเหตุโดยใช้เครื่องมือเท่าที่หาได้ในขณะนั้น
- ง. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต สามารถรับเหตุการณ์ได้อย่างสงบ

### 9. ข้อใดคือคุณลักษณะการมีจิตอาสาด้านการเคารพและความรับผิดชอบ

- ก. ที่มีคุณลักษณะที่มีจิตเป็นสุข
- ข. มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน
- ค. ผู้ที่มีคุณลักษณะในการมุ่งที่จะพัฒนา
- ง. เคารพผู้ใหญ่และให้เกียรติถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

### 10. ข้อใดคือคุณลักษณะการมีจิตอาสาด้านการมุ่งมั่นพัฒนา

- ก. ที่มีคุณลักษณะที่มีจิตเป็นสุข
- ข. มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน
- ค. มีการแบ่งหน้าที่และมีการลงมือกระทำอย่างจริงจัง
- ง. มีการร่วมกิจกรรมจิตอาสา เสริมสร้างจิตอาสาเพื่อสังคมอย่างสร้างสรรค์และหลากหลาย





## ตารางวิเคราะห์ข้อสอบ การวัดความรู้ด้านการมีจิตอาสาของผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

| เรื่อง                                          | ระดับพฤติกรรมการวัด    |                            |                           |                          |                             |                           | รวม<br>ข้อ |
|-------------------------------------------------|------------------------|----------------------------|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|---------------------------|------------|
|                                                 | ความรู้ -<br>Knowledge | ความเข้าใจ<br>Comprehensio | การนำไปใช้<br>Application | การวิเคราะห์<br>Analysis | การประเมินค่า<br>Evaluation | การสร้างสรรค์<br>Creating |            |
| การมีจิตอาสาของผู้กำกับ<br>ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ |                        |                            |                           |                          |                             |                           |            |
| การมีจิตอาสา                                    | 2                      |                            |                           |                          |                             |                           | 2          |
| พฤติกรรมจิตอาสา                                 |                        | 2                          |                           |                          |                             |                           | 2          |
| ความรับผิดชอบต่อหน้าที่                         |                        | 2                          |                           |                          |                             |                           | 2          |
| การบริการชุมชน                                  |                        |                            | 2                         |                          |                             |                           | 2          |
| ปฐมพยาบาล                                       | 1                      | 1                          |                           |                          |                             |                           | 2          |





**แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม**  
**การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่**  
**ผู้ให้ข้อมูล ชื่อ.....สกุล.....**

**กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา**

**คำชี้แจง**

**ตอนที่ 1** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นในรายการเรื่องต่างๆ  
 เกี่ยวกับการอบรมการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่  
 ซึ่งในแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

| ที่          | รายการ                                          | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--------------|-------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|              |                                                 | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านหลักสูตร |                                                 |                  |   |   |   |   |
| 1            | การกำหนดเนื้อหาในหลักสูตร                       |                  |   |   |   |   |
| 2            | การกำหนดเวลาเรียนตลอดหลักสูตร                   |                  |   |   |   |   |
| 3            | การกำหนดเวลาเรียนแต่ละเนื้อหา                   |                  |   |   |   |   |
| 4            | หลักสูตรสามารถส่งเสริมให้คุณลักษณะจิตอาสา       |                  |   |   |   |   |
| 5            | เนื้อหาในหลักสูตรมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์       |                  |   |   |   |   |
| ด้านวิทยากร  |                                                 |                  |   |   |   |   |
| 6            | มีความรู้และเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่สอน            |                  |   |   |   |   |
| 7            | มีเทคนิควิธีการในการถ่ายทอดความรู้ให้เข้าใจง่าย |                  |   |   |   |   |
| 8            | มีการสร้างบรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้    |                  |   |   |   |   |
| 9            | กระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม                 |                  |   |   |   |   |
| 10           | แนะนำให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์                 |                  |   |   |   |   |





| ด้านสื่อ                    |                                                      |  |  |  |  |  |
|-----------------------------|------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 11                          | เอกสารประกอบการอบรม                                  |  |  |  |  |  |
| 12                          | ใบงาน/แบบฝึกทักษะประกอบการอบรม                       |  |  |  |  |  |
| 13                          | สื่อประกอบการอบรม                                    |  |  |  |  |  |
| ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ |                                                      |  |  |  |  |  |
| 14                          | กิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมกับหลักสูตรและเนื้อหา       |  |  |  |  |  |
| 15                          | กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง   |  |  |  |  |  |
| 16                          | กิจกรรมการเรียนรู้ช่วยเสริมให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม  |  |  |  |  |  |
| 17                          | การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหา                 |  |  |  |  |  |
| ด้านการประเมินผล            |                                                      |  |  |  |  |  |
| 18                          | การวัดและประเมินผลตรงกับลักษณะของการมีจิตอาสา        |  |  |  |  |  |
| 19                          | เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลครอบคลุมกับจุดประสงค์ |  |  |  |  |  |
| 20                          | การวัดและประเมินผลเน้นการประเมินตามสภาพจริง          |  |  |  |  |  |

### ตอนที่ 2 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่นๆ

#### คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่นๆ

##### 1. ปัญหา อุปสรรค

.....

.....

.....

##### 2. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือในการประเมินผลการอบรม





### แบบสัมภาษณ์ผลที่เกิดขึ้นจากการมีจิตอาสา ของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

#### คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการมีจิตอาสาของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่จากการสัมภาษณ์
2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ มีจำนวน 6 หน้า แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้  
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์  
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นจากการมีจิตอาสาของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นี้ใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยเป็นการวิเคราะห์โดยภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคลหรือสถานศึกษา ขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสัมภาษณ์ทุกข้อตามสภาพจริงและให้ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด ข้อมูลของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัยและจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ
4. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความอนุเคราะห์และการเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบ

กิตติคุณ อินทนนท์

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร







### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

วันที่ให้สัมภาษณ์..... สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

### ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นจากการมีจิตอาสาของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

#### 1.ด้านผลที่รับจากการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

1.1 ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนของท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสาและสามารถถ่ายทอดกิจกรรมให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

1.2 ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนของท่านสามารถดำเนินการกิจกรรมตามหลักสูตรในคู่มือหรือไม่ อย่างไรเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

.....

.....

.....

1.3 ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนของท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสาและสามารถรวมกิจกรรมพัฒนาให้กับโรงเรียน สังคม ชุมชนและหน่วยงานภายนอกหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....





## 2. ด้านผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการอบรมพัฒนาผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

2.1 ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนของท่านมีการพัฒนาบุคลิกภาพในรอบด้านของคุณลักษณะของการมีจิตอาสา มีความรับผิดชอบงานในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมของการมีจิตอาสาได้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

2.2 โรงเรียนของท่านมีผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ที่มีประสิทธิภาพพร้อมที่จะช่วยเหลือ พัฒนาให้กับโรงเรียน สังคม ชุมชนและหน่วยงานภายนอกได้หรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

2.3 โรงเรียนของท่านมีผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ที่ได้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการและส่งผลดีให้กับโรงเรียนหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

ขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

กิตติคุณ อินทนนท์

ผู้วิจัย





**ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)**  
**ของเครื่องมือที่ใช้การวิจัยสำหรับแบบตรวจสอบความเหมาะสมของ**  
**คู่มือการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่**

.....  
 เกณฑ์ในการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ  
 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ  
 -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความวัดไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

| ข้อมูลที่สอดคล้อง                                                                                                  | ผู้เชี่ยวชาญ(คนที่) |    |    |    |    | รวม | IOC | ผลการพิจารณา |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----|----|----|----|-----|-----|--------------|
|                                                                                                                    | 1                   | 2  | 3  | 4  | 5  |     |     |              |
| ส่วนที่ 1 บทนำ                                                                                                     |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| 1.1 หลักการและเหตุผลของกลยุทธ์การบริหาร                                                                            | +1                  | 0  | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| 1.2 การเขียนวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์การบริหาร                                                                        | +1                  | 0  | 0  | +1 | +1 | 3   | 0.6 | ใช้ได้       |
| 1.3 บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารมีความชัดเจน                                                        | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 1.4 วิธีการนำคู่มือไปใช้ เข้าใจง่ายและมีขั้นตอนที่ครบถ้วน                                                          | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 1.5 คำนิยามมีการสื่อถึงบุคคลที่สามารถนำไปถ่ายทอดได้                                                                | 0                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| ส่วนที่ 2 กรอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                                     |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| 2.1 ความถูกต้องและครบถ้วนของกลยุทธ์การบริหาร                                                                       | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 2.2 ความสอดคล้องสัมพันธ์กันของกิจกรรม มาตรการและตัวชี้วัดของกลยุทธ์                                                | +1                  | +1 | +1 | +1 | 0  | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| 2.3 เนื้อหามีรายละเอียดที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย                                                                      | 0                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| 2.4 ความถูกต้องและครบถ้วนของมาตรการ ตัวชี้วัด                                                                      | +1                  | 0  | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| 2.5 การใช้ภาษามีความถูกต้อง สื่อสารให้ผู้ใช้กลยุทธ์เข้าใจตรงประเด็น                                                | +1                  | +1 | 0  | +1 | 0  | 3   | 0.6 | ใช้ได้       |
| 2.6 บทบาทหน้าที่ของมีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้คู่มือมีความชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถนำไปวางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติได้ | 0                   | +1 | 0  | +1 | +1 | 3   | 0.6 | ใช้ได้       |

| ข้อมูลที่สอดคล้อง                                                                                                          | ผู้เชี่ยวชาญ(คนที่) |    |    |    |    | รวม | IOC | ผลการพิจารณา |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----|----|----|----|-----|-----|--------------|
|                                                                                                                            | 1                   | 2  | 3  | 4  | 5  |     |     |              |
| <b>ส่วนที่ 3 การดำเนินการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่</b>                    | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 3.1 ความถูกต้องชัดเจนและความสอดคล้องของขั้นตอนในแต่ละชั้น สามารถนำกลยุทธ์การบริหารไปสู่การปฏิบัติ                          | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 3.2 หลักการและเหตุผลสอดคล้องกับกลยุทธ์และโครงการ                                                                           | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 3.3 วัตถุประสงค์การดำเนินงานสอดคล้องกับวิธีการดำเนินงานและเครื่องมือที่ใช้                                                 | +1                  | +1 | 0  | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| 3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการและงบประมาณมีความเหมาะสม                                                                         | +1                  | 0  | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| 3.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ ระบุถึงผลที่เกิดกับผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือชัดเจน                                                 | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| <b>ส่วนที่ 4 การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่</b>                                                                    |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| 4.1 หลักสูตรการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่กำหนดเนื้อหาสำคัญอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของคู่มือ         | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 4.2 ตารางการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่กำหนดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมตามระยะเวลา และมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงในเนื้อหา | +1                  | 0  | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| <b>4.3 กิจกรรมการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่</b>                                                                   |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| 4.3.1 กิจกรรมการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีขั้นตอนกระบวนการที่ชัดเจน มีความรู้และการฝึกปฏิบัติจริง               | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 4.3.2 กิจกรรมการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ทำให้ผู้กำกับลูกเสือได้รับความรู้และเกิดทักษะในการนำไปพัฒนาต่อยอดต่อไป  | +1                  | +1 | 0  | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |

| ข้อมูลที่ต้องคัดลอก                                                                                                         | ผู้เชี่ยวชาญ(คนที่) |    |    |    |    | รวม | IOC | ผลการพิจารณา |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----|----|----|----|-----|-----|--------------|
|                                                                                                                             | 1                   | 2  | 3  | 4  | 5  |     |     |              |
| <b>4.4 การประเมินผลหลักสูตรการอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่</b>                                                          | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 4.4.1 มีการประเมินผลที่ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์                                                                   | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 4.4.2 วิธีการวัดและประเมินผลเหมาะสมกับกลยุทธ์                                                                               | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 4.4.3 เครื่องมือวัดและประเมินผล เหมาะสมกับกิจกรรมการฝึกอบรม                                                                 | +1                  | +1 | 0  | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| <b>ส่วนที่ 5 การฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่</b>                                                                             |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| 5.1 หลักสูตรการฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ กำหนดเนื้อหาสำคัญอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของคู่มือ                 | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 5.2 ตารางการฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ กำหนดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมตามระยะเวลา และมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงในเนื้อหา         | +1                  | +1 | +1 | +1 | 0  | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| <b>5.3 กิจกรรมการฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่</b>                                                                            |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| 5.3.1 กิจกรรมการฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีขั้นตอนกระบวนการที่ชัดเจนและสามารถฝึกปฏิบัติได้จริง                            | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 5.3.2 กิจกรรมการฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ทำให้ลูกเสือได้รับความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติและประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ | +1                  | +1 | 0  | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| <b>5.4 การประเมินผลหลักสูตรการอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่</b>                                                                  |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| 5.4.1 มีการประเมินผลที่ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์                                                                   | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 5.4.2 วิธีการวัดและประเมินผลเหมาะสมกับกลยุทธ์                                                                               | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 5.4.3 เครื่องมือวัดและประเมินผล เหมาะสมกับกิจกรรมการฝึกอบรม                                                                 | +1                  | +1 | +1 | 0  | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |





**แบบตรวจสอบความเหมาะสมของ  
คู่มือการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่**

**คำชี้แจง**

แบบตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ของนายกิตติคุณ อินทนนท์ นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สธิพร เขาวนชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น ลักษณะของแบบตรวจสอบความเหมาะสมนี้ ขอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตามส่วนประกอบของคู่มือ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

และโปรดพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงคู่มือให้ เหมาะสม

ต่อไป

ตอนที่ 1 ความเหมาะสมของคู่มือการพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของ  
ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

| ส่วนประกอบของคู่มือ                                                                                                | ระดับความเหมาะสม |   |   |   |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                                                                                                    | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>ส่วนที่ 1 บทนำ</b>                                                                                              |                  |   |   |   |   |
| 1.1 หลักการและเหตุผลของกลยุทธ์การบริหาร                                                                            |                  |   |   |   |   |
| 1.2 การเขียนวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์การบริหาร                                                                        |                  |   |   |   |   |
| 1.3 บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหาร มีความชัดเจน                                                       |                  |   |   |   |   |
| 1.4 วิธีการนำคู่มือไปใช้ เข้าใจง่ายและมีขั้นตอนที่ครบถ้วน                                                          |                  |   |   |   |   |
| 1.5 คำนิยามมีการสื่อถึงบุคคลที่สามารถนำไปถ่ายทอดได้                                                                |                  |   |   |   |   |
| <b>ส่วนที่ 2 กรอบกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่</b>                              |                  |   |   |   |   |
| 2.1 ความถูกต้องและครบถ้วนของกลยุทธ์การบริหาร                                                                       |                  |   |   |   |   |
| 2.2 ความสอดคล้องสัมพันธ์กันของกิจกรรม มาตรการและตัวชี้วัดของกลยุทธ์                                                |                  |   |   |   |   |
| 2.3 เนื้อหามีรายละเอียดที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย                                                                      |                  |   |   |   |   |
| 2.4 ความถูกต้องและครบถ้วนของมาตรการ ตัวชี้วัด                                                                      |                  |   |   |   |   |
| 2.5 การใช้ภาษา มีความถูกต้อง สื่อสารให้ผู้ใช้กลยุทธ์เข้าใจตรงประเด็น                                               |                  |   |   |   |   |
| 2.6 บทบาทหน้าที่ของมีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้คู่มือมีความชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถนำไปวางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติได้ |                  |   |   |   |   |
| <b>ส่วนที่ 3 การดำเนินการขับเคลื่อนกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่</b>            |                  |   |   |   |   |
| 3.1 ความถูกต้องชัดเจนและความสอดคล้องของขั้นตอนในแต่ละขั้นสามารถนำกลยุทธ์การบริหารไปสู่การปฏิบัติ                   |                  |   |   |   |   |
| 3.2 หลักการและเหตุผลสอดคล้องกับกลยุทธ์และโครงการ                                                                   |                  |   |   |   |   |

| ส่วนประกอบของคู่มือ                                                                                                        | ระดับความเหมาะสม |   |   |   |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                                                                                                            | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3.3 วัตถุประสงค์การดำเนินงานสอดคล้องกับวิธีการดำเนินงานและเครื่องมือที่ใช้                                                 |                  |   |   |   |   |
| 3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการและงบประมาณมีความเหมาะสม                                                                         |                  |   |   |   |   |
| 3.5 ผลที่คาดว่าจะได้รับ ระบุถึงผลที่เกิดกับผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือชัดเจน                                                 |                  |   |   |   |   |
| <b>ส่วนที่ 4 การฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่</b>                                                                    |                  |   |   |   |   |
| 4.1 หลักสูตรการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่กำหนดเนื้อหาสำคัญอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของคู่มือ         |                  |   |   |   |   |
| 4.2 ตารางการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่กำหนดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมตามระยะเวลา และมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงในเนื้อหา |                  |   |   |   |   |
| 4.3 กิจกรรมการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                                                                          |                  |   |   |   |   |
| 4.3.1 กิจกรรมการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีขั้นตอนกระบวนการที่ชัดเจน มีความรู้และการฝึกปฏิบัติจริง               |                  |   |   |   |   |
| 4.3.2 กิจกรรมการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ทำให้ผู้กำกับลูกเสือได้รับความรู้และเกิดทักษะในการนำไปพัฒนาต่อยอดต่อไป  |                  |   |   |   |   |
| 4.4 การประเมินผลหลักสูตรการอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                                                                |                  |   |   |   |   |
| 4.4.1 มีการประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์                                                                   |                  |   |   |   |   |
| 4.4.2 วิธีการวัดและประเมินผลเหมาะสมกับกลยุทธ์                                                                              |                  |   |   |   |   |
| 4.4.3 เครื่องมือวัดและประเมินผล เหมาะสมกับกิจกรรมการฝึกอบรม                                                                |                  |   |   |   |   |
| <b>ส่วนที่ 5 การฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่</b>                                                                            |                  |   |   |   |   |
| 5.1 หลักสูตรการฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่กำหนดเนื้อหาสำคัญอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของคู่มือ                 |                  |   |   |   |   |

| ส่วนประกอบของคู่มือ                                                                                                         | ระดับความเหมาะสม |   |   |   |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                                                                                                             | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5.2 ตารางการฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ กำหนดกิจกรรมที่มีความเหมาะสมตามระยะเวลา และมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงในเนื้อหา         |                  |   |   |   |   |
| 5.3 กิจกรรมการฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                                                                                   |                  |   |   |   |   |
| 5.3.1 กิจกรรมการฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่มีขั้นตอนกระบวนการที่ชัดเจนและสามารถฝึกปฏิบัติได้จริง                            |                  |   |   |   |   |
| 5.3.2 กิจกรรมการฝึกอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ทำให้ลูกเสือได้รับความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติและประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ |                  |   |   |   |   |
| 5.4 การประเมินผลหลักสูตรการอบรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                                                                         |                  |   |   |   |   |
| 5.4.1 มีการประเมินผลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์                                                                    |                  |   |   |   |   |
| 5.4.2 วิธีการวัดและประเมินผลเหมาะสมกับกลยุทธ์                                                                               |                  |   |   |   |   |
| 5.4.3 เครื่องมือวัดและประเมินผล เหมาะสมกับกิจกรรมการฝึกอบรม                                                                 |                  |   |   |   |   |

## ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

กราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์

ในการตรวจความสอดคล้องของแบบสอบถาม

กิตติคุณ อินทนนท์

ผู้วิจัย

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

**ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)**  
**ของเครื่องมือที่ใช้การวิจัยสำหรับตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม**  
**ตามโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของผู้กำกับลูกเสือ**  
**และลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่**

เกณฑ์ในการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ  
 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ  
 -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความวัดไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

| ข้อมูลที่สอดคล้อง                                      | ผู้เชี่ยวชาญ(คนที่) |    |    |    |    | รวม | IOC | ผลการพิจารณา |
|--------------------------------------------------------|---------------------|----|----|----|----|-----|-----|--------------|
|                                                        | 1                   | 2  | 3  | 4  | 5  |     |     |              |
| 1.ด้านหลักสูตร                                         |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| 1.การกำหนดเนื้อหาในหลักสูตร                            | +1                  | 0  | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| 2.การกำหนดเวลาเรียนตลอดหลักสูตร                        | +1                  | 0  | 0  | +1 | +1 | 3   | 0.6 | ใช้ได้       |
| 3.การกำหนดเวลาเรียนแต่ละเนื้อหา                        | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 4.หลักสูตรสามารถส่งเสริมให้มีคุณลักษณะจิตอาสา          | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 5.เนื้อหาในหลักสูตรมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์            | 0                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| 2.ด้านวิทยากร                                          |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| มีความรู้และเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่สอน                   | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| มีเทคนิค วิธีการในการถ่ายทอดความรู้ให้เข้าใจง่าย       | 0                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| มีการสร้างบรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้           | 0                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| กระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม                        | +1                  | 0  | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| แนะนำให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์                        | +1                  | 0  | 0  | +1 | +1 | 3   | 0.6 | ใช้ได้       |
| 3.ด้านสื่อ                                             |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| เอกสารประกอบการอบรม                                    | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| ใบงาน/แบบฝึกทักษะประกอบการอบรม                         | +1                  | 0  | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| สื่อประกอบการอบรม                                      | +1                  | 0  | 0  | +1 | +1 | 3   | 0.6 | ใช้ได้       |
| 4.ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้                          |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| กิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมกับหลักสูตรและเนื้อหา         | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ศึกษาด้วยตนเอง            | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| กิจกรรมการเรียนรู้ช่วยส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |

| ข้อมูลที่สุดดคล้อง                                       | ผู้เชี่ยวชาญ(คนที่) |    |    |    |    | รวม | IOC | ผลการ<br>พิจารณา |
|----------------------------------------------------------|---------------------|----|----|----|----|-----|-----|------------------|
|                                                          | 1                   | 2  | 3  | 4  | 5  |     |     |                  |
| การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหา                     | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้           |
| 5.ด้านการประเมินผล                                       | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้           |
| การวัดและประเมินผลตรงกับลักษณะของ<br>การมีจิตอาสา        | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้           |
| เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลครอบคลุม<br>กับจุดประสงค์ | +1                  | +1 | 0  | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้           |
| การวัดและประเมินผลเน้นการประเมินตาม<br>สภาพจริง          | +1                  | +1 | 0  | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้           |







**การตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม  
การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่**

**คำชี้แจง** ให้ท่านพิจารณาว่าข้อคำถามในแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่สร้างขึ้น สอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการจะวัดหรือไม่ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการจะวัด
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการจะวัด
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการจะวัด

**นิยามศัพท์เฉพาะ**

**1. ด้านหลักสูตร** หมายถึง โครงการฝึกอบรมมีลักษณะของการกำหนดเนื้อหาในหลักสูตร มีการระบุการกำหนดเวลาเรียนตลอดหลักสูตร การกำหนดเวลาเรียนแต่ละเนื้อหา ซึ่งวัตถุประสงค์ชัดเจนในการกำหนดหลักสูตรสามารถส่งเสริมให้มีคุณลักษณะจิตอาสาประกอบด้วยเนื้อหาในหลักสูตรมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์

**2. ด้านวิทยากร** หมายถึง ผู้ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่สอน มีเทคนิค วิธีการในการถ่ายทอดความรู้ให้เข้าใจง่าย มีการสร้างบรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมและสามารถแนะนำให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์

**3. ด้านสื่อการอบรม** หมายถึง สื่อประกอบการอบรมที่เป็นลักษณะของเอกสารประกอบการอบรม ใบงาน/แบบฝึกทักษะประกอบการอบรม สื่อประกอบการอบรม

**4. ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้** หมายถึง ขั้นตอนและวิธีการถ่ายทอดความรู้เป็นกิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมกับหลักสูตรและเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ศึกษาด้วยตนเอง โดยมีการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ช่วยส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม

**5. ด้านการประเมินผล** หมายถึง การวัดและประเมินผลตรงกับลักษณะของการมีจิตอาสา เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลครอบคลุมกับจุดประสงค์การวัดและประเมินผลเน้นการประเมินตามสภาพจริงที่เป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโครงการ

| ข้อที่          | รายการประเมิน                                    | ระดับความ<br>คิดเห็น |   |    | ข้อเสนอแนะ |
|-----------------|--------------------------------------------------|----------------------|---|----|------------|
|                 |                                                  | -1                   | 0 | +1 |            |
| 1.ด้านหลักสูตร  |                                                  |                      |   |    |            |
| 1               | การกำหนดเนื้อหาในหลักสูตร                        |                      |   |    |            |
| 2               | การกำหนดเวลาเรียนตลอดหลักสูตร                    |                      |   |    |            |
| 3               | การกำหนดเวลาเรียนแต่ละเนื้อหา                    |                      |   |    |            |
| 4               | หลักสูตรสามารถส่งเสริมให้มีคุณลักษณะจิตอาสา      |                      |   |    |            |
| 5               | เนื้อหาในหลักสูตรมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์        |                      |   |    |            |
| 2. ด้านวิทยากร  |                                                  |                      |   |    |            |
| 6               | มีความรู้และเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่สอน             |                      |   |    |            |
| 7               | มีเทคนิค วิธีการในการถ่ายทอดความรู้ให้เข้าใจง่าย |                      |   |    |            |
| 8               | มีการสร้างบรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้     |                      |   |    |            |
| 9               | กระตุ้นให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม                  |                      |   |    |            |
| 10              | แนะนำให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์                  |                      |   |    |            |
| ด้านสื่อการอบรม |                                                  |                      |   |    |            |
| 11              | เอกสารประกอบการอบรม                              |                      |   |    |            |
| 12              | ใบงาน/แบบฝึกทักษะประกอบการอบรม                   |                      |   |    |            |
| 13              | สื่อประกอบการอบรม                                |                      |   |    |            |

| ข้อที่                      | รายการประเมิน                                            | ระดับความ<br>คิดเห็น |   |    | ข้อเสนอแนะ |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------|---|----|------------|
|                             |                                                          | -1                   | 0 | +1 |            |
| ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ |                                                          |                      |   |    |            |
| 14                          | กิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสมกับหลักสูตร                     |                      |   |    |            |
| 15                          | กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ศึกษาด้วยตนเอง              |                      |   |    |            |
| 16                          | กิจกรรมการเรียนรู้ช่วยส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม   |                      |   |    |            |
| 17                          | การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหา                     |                      |   |    |            |
| ด้านการประเมินผล            |                                                          |                      |   |    |            |
| 18                          | การวัดและประเมินผลตรงกับลักษณะของการมีจิตอาสา            |                      |   |    |            |
| 19                          | เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผลครอบคลุมกับ<br>จุดประสงค์ |                      |   |    |            |
| 20                          | การวัดและประเมินผลเน้นการประเมินตามสภาพจริง              |                      |   |    |            |

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

**ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้การวิจัยสำหรับตอบของ**  
**แบบทดสอบการวัดความรู้ด้านการมีจิตอาสาของลูกเสือ**  
**การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่**

เกณฑ์ในการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ  
 0 หมายถึง ไม่แน่ว่าข้อคำถามวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ  
 -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

| ข้อมูลที่สอดคล้อง                                             | ผู้เชี่ยวชาญ(คนที่) |    |    |    |    | รวม | IOC | ผลการพิจารณา |
|---------------------------------------------------------------|---------------------|----|----|----|----|-----|-----|--------------|
|                                                               | 1                   | 2  | 3  | 4  | 5  |     |     |              |
| 1. ข้อใดไม่สอดคล้องกับความหมายของจิตอาสา                      | +1                  | 0  | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| ก. การทำดีโดยไม่หวังผลตอบแทน                                  |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ข. การแสดงถึงความเสียสละ                                      |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ค. การแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม                            |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ง. การแสดงถึงการเรียนรู้                                      |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| (เฉลี่ย ง.)                                                   |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| 2. ข้อใดไม่สอดคล้องกับประโยชน์ของจิตอาสา                      | +1                  | 0  | 0  | +1 | +1 | 3   | 0.6 | ใช้ได้       |
| ก. การประกาศยกย่องชมเชย                                       |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ข. การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ                                  |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ค. การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม                           |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ง. ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน                          |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| (เฉลี่ย ก.)                                                   |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| 3. ในการพัฒนาการมีจิตอาสาเราควรพัฒนาอย่างไรจึงจะเหมาะสมที่สุด | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| ก. พัฒนาที่ตัวเองก่อน                                         |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ข. พัฒนาที่โรงเรียนก่อน                                       |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ค. พัฒนาที่สังคมก่อน                                          |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ง. ถูกทุกข้อ                                                  |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| (เฉลี่ย ก.)                                                   |                     |    |    |    |    |     |     |              |

| ข้อมูลที่สอดคล้อง                                                                                                    | ผู้เชี่ยวชาญ(คนที่) |    |    |    |    | รวม | IOC | ผลการพิจารณา |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----|----|----|----|-----|-----|--------------|
|                                                                                                                      | 1                   | 2  | 3  | 4  | 5  |     |     |              |
| 4. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ตรงกับข้อใด                                                                               | +1                  | 0  | 0  | +1 | +1 | 3   | 0.6 | ใช้ได้       |
| ก. การพูดจาอ่อนหวาน                                                                                                  |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ข. การส่งงานตรงเวลา                                                                                                  |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ค. การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย                                                                                  |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ง. การมีน้ำใจต่อคนในสังคม(เฉลี่ย ค.)                                                                                 |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| 5. นักเรียนในข้อใดมีพฤติกรรมไม่สอดคล้องกับการมีจิตอาสา                                                               | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| ก. ค.ช.เอ ทำเป็นไม่สนใจหากมีใครมาขอความช่วยเหลือ                                                                     |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ข. ค.ช.บี และ ค.ช.ซี ช่วยกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติ                                                                    |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ค. ค.ช.เอฟ มักเข้าร่วมทำกิจกรรมจิตอาสาอย่างเต็มใจ และชอบสร้างความสุขให้กับผู้อื่น                                    |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ง. ค.ช.เจ เมื่อมีโอกาสฉันมักแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ในการทำงานเสมอ(เฉลี่ย ก.)                                        |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| 6. ข้อใดไม่สอดคล้องกับการบริการชุมชน                                                                                 | +1                  | +1 | +1 | +1 | 0  | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| ก. การที่ลูกเสือเข้าไปช่วยเหลือชุมชนในโอกาสต่างๆ                                                                     |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ข. การบำเพ็ญประโยชน์ด้วยการทำความสะอาดถนนหนทาง                                                                       |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ค. ร่วมมือในการปฏิบัติของลูกเสือด้วยความศรัทธาอาสาศัมครตามอุดมคติ                                                    |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ง. ลูกเสือมีความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานที่มีอยู่ในชุมชนนั้น(เฉลี่ย ง.)                                              |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| 7. ข้อใดคือลักษณะของผู้ปฐมพยาบาล                                                                                     | +1                  | +1 | +1 | +1 | 0  | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| ก. การช่วยเหลือขั้นต้นแก่ผู้ป่วยกระทันหันก่อนนำส่งแพทย์หรือสถานพยาบาล                                                |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ข. มีความรู้ที่จะทำการปฐมพยาบาลได้                                                                                   |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ค. ช่วยผู้ป่วยให้มีอันตรายลดน้อยลง ก่อนที่จะส่งไปให้แพทย์รักษาในสถานที่รักษาที่แท้จริง                               |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ง.การรักษาพยาบาลคนไข้ซึ่งเจ็บป่วยโดยกระทันหัน ณ สถานที่ที่อุบัติเหตุโดยใช้เครื่องมือเท่าที่หาได้ในขณะนั้น(เฉลี่ย ก.) |                     |    |    |    |    |     |     |              |

| ข้อมูลที่สอดคล้อง                                                                                          | ผู้เชี่ยวชาญ(คนที่) |    |    |    |    | รวม | IOC | ผลการพิจารณา |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----|----|----|----|-----|-----|--------------|
|                                                                                                            | 1                   | 2  | 3  | 4  | 5  |     |     |              |
| 8.ข้อใดคือความหมายของจิตอาสาในการปฐมพยาบาล                                                                 | +1                  | +1 | +1 | +1 | 0  | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| ก. สามารถให้กำลังใจและความมั่นใจแก่ผู้ป่วยได้                                                              |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ข. สามารถจัดนำผู้ป่วยส่งสถานพยาบาลหรือส่งต่อแพทย์                                                          |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ค. การรักษาพยาบาลคนไข้ซึ่งเจ็บป่วยโดยกระทันหัน ณ สถานที่ที่อุบัติเหตุโดยใช้เครื่องมือเท่าที่หาได้ในขณะนั้น |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ง. เป็นผู้มีส่วนสัมปชัญญะ สามารถรับเหตุการณ์ได้อย่างสงบ (เฉลย ค.)                                          |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| 9.ข้อใดคือคุณลักษณะการมีจิตอาสาด้านการเคารพและความรับผิดชอบ                                                | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| ก. ที่มีคุณลักษณะที่มีจิตเป็นสุข                                                                           |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ข. มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน                                                                                |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ค. ผู้ที่มีคุณลักษณะในการมุ่งที่จะพัฒนา                                                                    |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ง. เคารพผู้ใหญ่และให้เกียรติถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (เฉลย ง.)                                           |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| 10.ข้อใดคือคุณลักษณะการมีจิตอาสาด้านการมุ่งมั่นพัฒนา                                                       | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| ก. ที่มีคุณลักษณะที่มีจิตเป็นสุข                                                                           |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ข. มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน                                                                                |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ค. มีการแบ่งหน้าที่และมีการลงมือกระทำอย่างจริงจัง                                                          |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ง. มีการร่วมกิจกรรมจิตอาสา เสริมสร้างจิตอาสาเพื่อสังคมอย่างสร้างสรรค์หลากหลาย (เฉลย ค.)                    |                     |    |    |    |    |     |     |              |





**การตรวจสอบความสอดคล้องของแบบทดสอบการวัดความรู้ด้านการมีจิตอาสาของลูกเสือ  
การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่**

**คำชี้แจง** ให้ท่านพิจารณาว่าข้อคำถามในแบบทดสอบการวัดความรู้ด้านการมีจิตอาสา ในการพัฒนา  
กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่สร้างขึ้น สอดคล้องกับความรู้  
ความเข้าใจที่ต้องการจะวัดหรือไม่ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของ  
ผู้เชี่ยวชาญ โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับความรู้ความเข้าใจที่ต้องการจะวัด
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับความรู้ความเข้าใจที่ต้องการจะวัด
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับความรู้ความเข้าใจที่ต้องการจะวัด

| ข้อ | จุดประสงค์                                                                                  | ระดับ<br>พฤติกรรม   | รายการประเมิน                                                                                                                                                                                   | ระดับ<br>ความคิดเห็น |   |    | ข้อเสนอแนะ |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---|----|------------|
|     |                                                                                             |                     |                                                                                                                                                                                                 | -1                   | 0 | +1 |            |
| 1   | - ผู้เข้าอบรม<br>สามารถบอกถึง<br>ความหมาย<br>ความสำคัญและ<br>ประโยชน์ของการ<br>มีจิตอาสาได้ | - ความรู้<br>ความจำ | ข้อใดคือไม่สอดคล้องกับ<br>ความหมายของจิตอาสา<br>ก. การทำดีโดยไม่หวัง<br>ผลตอบแทน<br>ข. การแสดงถึงความเสียสละ<br>ค. การแสดงถึงความ<br>รับผิดชอบต่อสังคม<br>ง. การแสดงถึงการเรียนรู้<br>(เฉลย ง.) |                      |   |    |            |

| ข้อ | จุดประสงค์                                                                                     | ระดับ<br>พฤติกรรม   | รายการประเมิน                                                                                                                                                                                                            | ระดับ<br>ความคิดเห็น |   |    | ข้อเสนอแนะ |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---|----|------------|
|     |                                                                                                |                     |                                                                                                                                                                                                                          | -1                   | 0 | +1 |            |
| 2   | - ผู้เข้าอบรม<br>สามารถบอกถึง<br>ความหมาย<br>ความสำคัญและ<br>ประโยชน์ของการ<br>มีจิตอาสาได้    | - ความรู้<br>ความจำ | <b>ข้อใดไม่สอดคล้องกับ<br/>ประโยชน์ของจิตอาสา</b><br>ก. การประกาศยกย่อง<br>ชมเชย<br>ข. การพัฒนาทักษะการเป็น<br>ผู้นำ<br>ค. การส่งเสริมความ<br>รับผิดชอบต่อสังคม<br>ง. ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี<br>ในชุมชน<br>(เฉลย ก.) |                      |   |    |            |
| 3   | - ผู้เข้าอบรม<br>สามารถเข้าใจ<br>บทบาทในการ<br>เป็นผู้นำ การ<br>สื่อสารและสร้าง<br>แรงจูงใจได้ | - ความ<br>เข้าใจ    | <b>ในการพัฒนาการมีจิตอาสาเรา<br/>ควรพัฒนาอย่างไรจึงจะ<br/>เหมาะสมที่สุด</b><br>ก. พัฒนาที่ตัวเองก่อน<br>ข. พัฒนาที่โรงเรียนก่อน<br>ค. พัฒนาที่สังคมก่อน<br>ง. ถูกทุกข้อ<br>(เฉลย ก.)                                     |                      |   |    |            |

| ข้อ | จุดประสงค์                                                                                                          | ระดับ<br>พฤติกรรม | รายการประเมิน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ระดับ<br>ความคิดเห็น |   |    | ข้อเสนอแนะ |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---|----|------------|
|     |                                                                                                                     |                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | -1                   | 0 | +1 |            |
| 4   | - ผู้เข้าอบรม<br>สามารถเข้าใจถึง<br>การพัฒนาและ<br>เสริมสร้างความ<br>ร่วมมือในกลุ่ม                                 | - ความ<br>เข้าใจ  | <b>ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ตรงกับข้อใด</b><br><br>ก. การพูดจาอ่อนหวาน<br>ข. การส่งงานตรงเวลา<br>ค. การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย<br>ง. การมีน้ำใจต่อคนในสังคม<br>(เฉลย ค.)                                                                                                                                                                                                   |                      |   |    |            |
| 5   | - ผู้เข้าอบรม<br>สามารถเข้าใจถึง<br>การดำเนินการ<br>กิจกรรมอาสา<br>และประยุกต์เข้า<br>กับการใช้<br>ชีวิตประจำวันได้ | - ความ<br>เข้าใจ  | <b>นักเรียนในข้อใดมีพฤติกรรม<br/>ไม่สอดคล้องกับการมีจิตอาสา</b><br><br>ก. ด.ช.เอ ทำเป็นไม่สนใจ<br>หากมีใครมาขอความช่วยเหลือ<br>ข. ด.ช.บีและด.ช.ซี ช่วยกัน<br>รักษาทรัพยากรธรรมชาติ<br>ค. ด.ช.เอฟ มักเข้าร่วมทำ<br>กิจกรรมจิตอาสาอย่างเต็มที่<br>และชอบสร้างความสุขให้กับ<br>ผู้อื่น<br>ง. ด.ช.เจ เมื่อมีโอกาสฉันมัก<br>แบ่งปันความรู้ ประสบการณ์<br>ในการทำงานเสมอ<br>(เฉลย ก.) |                      |   |    |            |

| ข้อ | จุดประสงค์                                                         | ระดับ<br>พฤติกรรม           | รายการประเมิน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | ระดับ<br>ความคิดเห็น |   |    | ข้อเสนอแนะ |
|-----|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---|----|------------|
|     |                                                                    |                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | -1                   | 0 | +1 |            |
| 6   | -ผู้เข้าอบรม<br>สามารถเข้าใจถึง<br>ความหมายและ<br>หลักการบริการได้ | - การนำ<br>ความรู้ไป<br>ใช้ | <b>ข้อใดไม่สอดคล้องกับการ<br/>บริการชุมชน</b><br>ก. การที่ลูกเสือเข้าไป<br>ช่วยเหลือชุมชนในโอกาสต่าง ๆ<br>ข. การบำเพ็ญประโยชน์ด้วย<br>การทำความสะอาดถนน<br>หนทาง<br>ค. ร่วมมือในการปฏิบัติของ<br>ลูกเสือด้วยความศรัทธา<br>อาสาสมัครตามอุดมคติ<br>ง. ลูกเสือมีความสัมพันธ์อันดี<br>กับหน่วยงานที่มีอยู่ในชุมชนนั้น<br>(เฉลย ง.)                                                                          |                      |   |    |            |
| 7   | -ผู้เข้าอบรม<br>สามารถเข้าใจถึง<br>ความหมายและ<br>หลักการบริการได้ | - การนำ<br>ความรู้ไป<br>ใช้ | <b>ข้อใดคือลักษณะของผู้ปฐม<br/>พยาบาล</b><br>ก. การช่วยเหลือขั้นต้นแก่ผู้ป่วย<br>กระทันหันก่อนนำส่งแพทย์หรือ<br>สถานพยาบาล<br>ข. มีความรู้ที่จะทำการปฐมพยาบาล<br>ได้<br>ค. ช่วยผู้ป่วยให้มีอันตรายลดน้อยลง<br>ก่อนที่จะส่งไปให้แพทย์รักษาใน<br>สถานที่รักษาที่แท้จริง<br>ง.การรักษาพยาบาลคนไข้ซึ่ง<br>เจ็บป่วยโดยกระทันหัน ณ สถานที่ที่<br>อุบัติเหตุโดยใช้เครื่องมือเท่าที่หาได้<br>ในขณะนั้น(เฉลย ก.) |                      |   |    |            |

| ข้อ | จุดประสงค์                                                                     | ระดับ<br>พฤติกรรม           | รายการประเมิน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | ระดับ<br>ความคิดเห็น |   |    | ข้อเสนอแนะ |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---|----|------------|
|     |                                                                                |                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | -1                   | 0 | +1 |            |
| 8   | - ผู้เข้าอบรม<br>สามารถเข้าใจใน<br>การพัฒนาชุมชน<br>และมีการบริการ<br>ชุมชนได้ | - การนำ<br>ความรู้ไป<br>ใช้ | <b>ข้อใดคือความหมายของจิต<br/>อาสาในการปฐมพยาบาล</b><br>ก. สามารถให้กำลังใจและความ<br>มั่นใจแก่ผู้ป่วยได้<br>ข. สามารถจัดนำผู้ป่วยส่ง<br>สถานพยาบาลหรือส่งต่อแพทย์ได้<br>ค. การรักษาพยาบาลคนไข้ซึ่ง<br>เจ็บป่วยโดยกระทันหัน ณ<br>สถานที่ที่อุบัติเหตุโดยใช้<br>เครื่องมือเท่าที่หาได้ในขณะนั้น<br>ง. เป็นผู้มีส่วนสัมผัสปัญหา<br>สามารถรับเหตุการณ์ได้อย่าง<br>สงบ(เฉลย ค.) |                      |   |    |            |
| 9   | -ผู้เข้าอบรม<br>สามารถเข้าใจถึง<br>ความหมายและ<br>หลักการบริการได้             | - ความ<br>เข้าใจ            | <b>ข้อใดคือคุณลักษณะการมีจิต<br/>อาสาด้านการเคารพและความ<br/>รับผิดชอบ</b><br>ก. ที่มีคุณลักษณะที่มีจิตเป็นสุข<br>ข. มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน<br>ค. ผู้ที่มีคุณลักษณะในการมุ่งที่<br>จะพัฒนา<br>ง. เคารพผู้ใหญ่และให้เกียรติถึง<br>ความแตกต่างระหว่างบุคคล<br>(เฉลย ง.)                                                                                                     |                      |   |    |            |

| ข้อ | จุดประสงค์                                                                             | ระดับ<br>พฤติกรรม   | รายการประเมิน                                                                                                                                                                                                                                                                          | ระดับ<br>ความคิดเห็น |   |    | ข้อเสนอแนะ |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---|----|------------|
|     |                                                                                        |                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                        | -1                   | 0 | +1 |            |
| 10  | - ผู้เข้าอบรม<br>สามารถเข้าใจ<br>วิธีการเคลื่อนย้าย<br>ผู้ป่วยได้ถูกวิธี<br>และปลอดภัย | - ความรู้<br>ความจำ | ข้อใดคือคุณลักษณะการมีจิต<br>อาสาด้านการมุ่งมั่นพัฒนา<br>ก. ที่มีคุณลักษณะที่มีจิตเป็นสุข<br>ข. มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน<br>ค. มีการแบ่งหน้าที่และมีการลง<br>มือกระทำอย่างจริงจัง<br>ง. มีการร่วมกิจกรรมจิตอาสา<br>เสริมสร้างจิตอาสาเพื่อสังคม<br>อย่างสร้างสรรค์หลากหลาย<br>(เฉลย ค.) |                      |   |    |            |

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

กราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์  
ในการตรวจความสอดคล้องของ  
แบบสอบถาม  
กิตติคุณ อินทนนท์ ผู้วิจัย

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ



ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้การวิจัยสำหรับตอบแบบสอบถามคุณลักษณะ  
ของการมีจิตอาสาตามโครงการอบรมพัฒนาเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของผู้กำกับลูกเสือ  
และลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

เกณฑ์ในการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ  
0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ  
-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความวัดไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

| ข้อมูลที่สอดคล้อง                                                                | ผู้เชี่ยวชาญ(คนที่) |    |    |    |    | รวม | IOC | ผลการพิจารณา |
|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----|----|----|----|-----|-----|--------------|
|                                                                                  | 1                   | 2  | 3  | 4  | 5  |     |     |              |
| 1.ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น                                                        |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| 1.สามารถแนะนำสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมให้กับผู้อื่นได้                            | +1                  | 0  | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| 2.อำนวยความสะดวกให้กับผู้อื่นในสถานการณ์ที่ผู้อื่นต้องการความช่วยเหลือ           | +1                  | 0  | 0  | +1 | +1 | 3   | 0.6 | ใช้ได้       |
| 3.บริจาคสิ่งของให้กับชุมชน สังคมหรือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ                   | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 4.ร่วมกันปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือและให้บริการแก่ผู้อื่นโดยไม่ได้คาดหวังผลตอบแทน     | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 5.มีพฤติกรรมที่ไม่เพิกเฉยต่อปัญหาของผู้อื่นและพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นทุกเมื่อ | 0                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| 6.เมื่อเห็นคนอื่นต้องการความช่วยเหลือลูกเสือจะช่วยเหลือโดยไม่ลังเล               | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 2.ด้านการเสียสละต่อสังคม                                                         |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| 7.เคยเสียสละทรัพย์สินส่วนตัว (เช่น เงิน หรือของใช้ส่วนตัว) เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 8.พร้อมที่จะเสียสละเวลาและใช้เวลาว่างเพื่อทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม       | 0                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| 9.ทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน                 | 0                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |

| ข้อมูลทีสอคล้อง                                                                       | ผู้เชี่ยวชาญ(คนที่) |    |    |    |    | รวม | IOC | ผลการพิจารณา |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----|----|----|----|-----|-----|--------------|
|                                                                                       | 1                   | 2  | 3  | 4  | 5  |     |     |              |
| 10.ให้ความสำคัญกับประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว                          | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 11.มีความตั้งใจ ร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น                             | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 12.มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมหรือโครงการอาสาสมัครที่ไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ            | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 13.พร้อมที่จะเสียสละในเรื่องของเวลาและร่างกาย เพื่อพัฒนาและช่วยเหลือสังคมในทุกๆ โอกาส | +1                  | +1 | 0  | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| <b>3.ด้านการมุ่งมั่นพัฒนา</b>                                                         |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| 14.ให้ความสนใจในปัญหาการเปลี่ยนแปลงทางสังคม                                           | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 15.เสนอความคิดเห็นหรือแนวคิดที่สามารถช่วยพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น                          | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 16.มีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาหรือโครงการที่มีเป้าหมายในการพัฒนาสังคม                  | 0                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| 17.มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์กิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยเสริมสร้างและพัฒนาสังคม      | 0                   | +1 | +1 | 0  | +1 | 4   | 0.6 | ใช้ได้       |
| 18.พร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาสังคมอย่างสร้างสรรค์และหลากหลาย             | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 19.มีความรับผิดชอบในการพัฒนาสังคมและร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดี    | +1                  | +1 | +1 | +1 | 0  | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| 20.มองหาวิธีใหม่ ๆ ในการพัฒนาสังคมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี                 | 0                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| <b>4. ด้านการเคารพและความรับผิดชอบ</b>                                                |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| 21.มีทัศนคติที่ดีในการทำงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างจริงจัง                        | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 22.มีความซื่อสัตย์และปฏิบัติตามคำพูดของตนเอง                                          | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 23.มักมีความอดทนในการทำงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง                              | 0                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| 24.เคารพผู้ใหญ่และให้เกียรติความแตกต่างระหว่างบุคคล                                   | +1                  | +1 | +1 | +1 | 0  | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| 25.ปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของคุณ             |                     |    |    |    |    |     |     |              |

| ข้อมูลที่สุดดคล้อง                                                                 | ผู้เชี่ยวชาญ(คนที่) |    |    |    |    | รวม | IOC | ผลการพิจารณา |
|------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----|----|----|----|-----|-----|--------------|
|                                                                                    | 1                   | 2  | 3  | 4  | 5  |     |     |              |
| 26.อนุรักษ์และดูแลรักษาสีงแวดล้อมภายในโรงเรียน ชุมชนและสังคม                       | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 27.ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความเพียรพยายาม                                       | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 28.มีการแบ่งหน้าที่และทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความรับผิดชอบและเคารพซึ่งกันและกัน | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 29.ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย                               | +1                  | +1 | 0  | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |
| 30.แสดงความอ่อนน้อมถ่อมตนทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น                              | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |



**การตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถามคุณลักษณะของการมีจิตอาสา  
การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่**

**คำชี้แจง** ให้ท่านพิจารณาว่าข้อคำถามในแบบสอบถามคุณลักษณะของการมีจิตอาสาการพัฒนา  
กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่สร้างขึ้น สอดคล้องกับ  
คุณลักษณะที่ต้องการจะวัดหรือไม่ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของ  
ผู้เชี่ยวชาญ โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการจะวัด
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการจะวัด
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับคุณลักษณะที่ต้องการจะวัด

**นิยามศัพท์เฉพาะ**

**1. ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น** หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะการช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยแนะนำสิ่งที่ถูก  
ที่ควรแก่ผู้อื่น อำนวยความสะดวกให้กับผู้อื่น มีการเผื่อแผ่แบ่งปันสิ่งของบริจาคให้กับผู้อื่น ร่วมกัน  
ปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือให้บริการแก่ผู้อื่นซึ่งเป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ ไม่มุ่งดูดย

**2. ด้านการเสียสละต่อสังคม** หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะของการเสียสละทรัพย์ แรงกาย  
แรงใจเพื่อผู้อื่นและสังคม เสียสละเวลาและการใช้เวลาว่างร่วมพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม มีความ  
ทุ่มเทแรงกาย แรงใจและอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ให้กับสังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นผู้คำนึงถึง  
ผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

**3. ด้านการมุ่งมั่นพัฒนา** หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะในการมุ่งมั่นที่จะพัฒนา มีการสนใจในปัญหา  
การเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งเสนอความคิดที่จะพัฒนาสังคม มีการร่วมกิจกรรมจิตอาสา เสริมสร้างจิต  
อาสาเพื่อสังคมอย่างสร้างสรรค์และหลากหลาย ร่วมใจและปฏิบัติเพื่อพัฒนาสังคม

**4. ด้านการเคารพและยอมรับผิดชอบ** หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะที่มีจิตเป็นสุข มีทัศนคติที่  
ดีในการทำงาน มีการแบ่งหน้าที่และมีการลงมือกระทำอย่างจริงจัง มีความซื่อสัตย์ อดทน เคารพ  
ผู้ใหญ่และให้เกียรติถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นผู้มีศีลธรรม เคารพกฎหมายบ้านเมือง อนุรักษ์  
และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

| ข้อที่                    | รายการประเมิน                                                                       | ระดับความ<br>คิดเห็น |   |    | ข้อเสนอแนะ |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---|----|------------|
|                           |                                                                                     | -1                   | 0 | +1 |            |
| 1.ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น |                                                                                     |                      |   |    |            |
| 1                         | สามารถแนะนำสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมให้กับผู้อื่นได้                                 |                      |   |    |            |
| 2                         | อำนวยความสะดวกให้กับผู้อื่นในสถานการณ์ที่ผู้อื่น<br>ต้องการความช่วยเหลือ            |                      |   |    |            |
| 3                         | บริจาคสิ่งของให้กับชุมชน สังคมหรือผู้ที่ต้องการความ<br>ช่วยเหลือ                    |                      |   |    |            |
| 4                         | ร่วมกันปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือและให้บริการแก่ผู้อื่นโดย<br>ไม่ได้คาดหวังผลตอบแทน      |                      |   |    |            |
| 5                         | มีพฤติกรรมที่ไม่เพิกเฉยต่อปัญหาของผู้อื่น และพร้อมที่<br>จะช่วยเหลือผู้อื่นทุกเมื่อ |                      |   |    |            |
| 6                         | เมื่อเห็นคนอื่นต้องการความช่วยเหลือ ลูกเสือจะ<br>ช่วยเหลือโดยไม่ลังเล               |                      |   |    |            |
| 2.ด้านการเสียสละต่อสังคม  |                                                                                     |                      |   |    |            |
| 7                         | เคยเสียสละทรัพย์สินส่วนตัว (เช่น เงิน หรือของใช้<br>ส่วนตัว) เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น  |                      |   |    |            |
| 8                         | พร้อมที่จะเสียสละเวลาและใช้เวลาว่างเพื่อทำกิจกรรม<br>ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม        |                      |   |    |            |
| 9                         | ทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่<br>หวังสิ่งตอบแทน                  |                      |   |    |            |
| 10                        | ให้ความสำคัญกับประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่า<br>ผลประโยชน์ส่วนตัว                       |                      |   |    |            |
| 11                        | มีความตั้งใจ ร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น                              |                      |   |    |            |
| 12                        | มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมหรือโครงการ<br>อาสาสมัครที่ไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ         |                      |   |    |            |

| ข้อที่                          | รายการประเมิน                                                                     | ระดับความคิดเห็น |   |    | ข้อเสนอแนะ |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|----|------------|
|                                 |                                                                                   | -1               | 0 | +1 |            |
| 13                              | พร้อมที่จะเสียสละในเรื่องของเวลาและร่างกายเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือสังคมในทุกๆ โอกาส |                  |   |    |            |
| <b>3.ด้านการมุ่งมั่นพัฒนา</b>   |                                                                                   |                  |   |    |            |
| 14                              | ให้ความสนใจในปัญหาการเปลี่ยนแปลงทางสังคม                                          |                  |   |    |            |
| 15                              | เสนอความคิดเห็นหรือแนวคิดที่สามารถช่วยพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น                         |                  |   |    |            |
| 16                              | มีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาหรือโครงการที่มีเป้าหมายในการพัฒนาสังคม                 |                  |   |    |            |
| 17                              | มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์กิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยเสริมสร้างและพัฒนาสังคม     |                  |   |    |            |
| 18                              | พร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาสังคมอย่างสร้างสรรค์และหลากหลาย            |                  |   |    |            |
| 19                              | มีความรับผิดชอบในการพัฒนาสังคมและร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดี   |                  |   |    |            |
| 20                              | มองหาวิธีใหม่ ๆ ในการพัฒนาสังคมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี                |                  |   |    |            |
| <b>4. ด้านการเคารพและยอมรับ</b> |                                                                                   |                  |   |    |            |
| 21                              | มีทัศนคติที่ดีในการทำงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างจริงจัง                       |                  |   |    |            |
| 22                              | มีความซื่อสัตย์และปฏิบัติตามคำพูดของตนเอง                                         |                  |   |    |            |
| 23                              | มักมีความอดทนในการทำงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง                             |                  |   |    |            |
| 24                              | เคารพผู้อื่นและให้เกียรติความแตกต่างระหว่างบุคคล                                  |                  |   |    |            |



| ข้อที่ | รายการประเมิน                                                                   | ระดับความคิดเห็น |   |    | ข้อเสนอแนะ |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|----|------------|
|        |                                                                                 | -1               | 0 | +1 |            |
| 25     | ปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของคุณ          |                  |   |    |            |
| 26     | อนุรักษ์และดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนชุมชนและสังคม                       |                  |   |    |            |
| 27     | ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความเพียรพยายาม                                       |                  |   |    |            |
| 28     | มีการแบ่งหน้าที่และทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความรับผิดชอบและเคารพซึ่งกันและกัน |                  |   |    |            |
| 29     | ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย                               |                  |   |    |            |
| 30     | แสดงความอ่อนน้อมถ่อมตนทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้อื่น                              |                  |   |    |            |

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

กราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์  
ในการตรวจสอบความสอดคล้องของ

แบบสอบถาม

กิตติคุณ อินทนนท์

ผู้วิจัย

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

**ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้การวิจัย  
สำหรับตอบแบบสัมภาษณ์ผลลัพธ์ของการอบรมตามโครงการอบรมพัฒนา  
เพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของผู้กำกับลูกเสือและลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่**

เกณฑ์ในการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความวัดไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

| ข้อมูลที่สอดคล้อง                                                                                                                                                                                        | ผู้เชี่ยวชาญ(คนที่) |    |    |    |    | รวม | IOC | ผลการพิจารณา |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----|----|----|----|-----|-----|--------------|
|                                                                                                                                                                                                          | 1                   | 2  | 3  | 4  | 5  |     |     |              |
| 1.ด้านผลที่รับจากการทำโครงการ                                                                                                                                                                            |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนของท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสาและสามารถถ่ายทอดกิจกรรมให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่หรือไม่อย่างไร                                                    | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   |              |
| ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนของท่านสามารถดำเนินการกิจกรรมตามหลักสูตรในคู่มือหรือไม่ อย่างไรเพื่อให้ประสบความสำเร็จ                                                                             | +1                  | 0  | 0  | +1 | +1 | 3   | 0.6 | ใช้ได้       |
| ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนของท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสาและสามารถร่วมกิจกรรมพัฒนาให้กับโรงเรียน สังคม ชุมชน และหน่วยงานภายนอกหรือไม่ อย่างไร                                       | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| 2.ด้านผลที่เกิดขึ้นจากการมีจิตอาสา                                                                                                                                                                       |                     |    |    |    |    |     |     |              |
| ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนของท่านมีการพัฒนาบุคลิกภาพในรอบด้านของคุณลักษณะของการมีจิตอาสา มีความรับผิดชอบงานในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมของการมีจิตอาสาได้หรือไม่อย่างไร | +1                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1   | ใช้ได้       |
| โรงเรียนของท่านมีผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ที่มีประสิทธิภาพพร้อมที่จะช่วยเหลือ พัฒนาให้กับโรงเรียน สังคม ชุมชน และหน่วยงานภายนอกได้หรือไม่อย่างไร                             | 0                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |

| ข้อมูลที่สอดคล้อง                                                                                                                            | ผู้เชี่ยวชาญ(คนที่) |    |   |    |    | รวม | IOC | ผลการพิจารณา |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----|---|----|----|-----|-----|--------------|
|                                                                                                                                              | 1                   | 2  | 3 | 4  | 5  |     |     |              |
| โรงเรียนของท่านมีผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ที่ได้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการและส่งผลลัพธ์ให้กับโรงเรียนหรือไม่อย่างไร | +1                  | +1 | 0 | +1 | +1 | 4   | 0.8 | ใช้ได้       |





**การตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ผลที่เกิดขึ้นจากการมีจิตอาสา  
ของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่**

**คำชี้แจง** ให้ท่านพิจารณาว่าข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ผลที่เกิดขึ้นจากการมีจิตอาสา ของคู่มือการใช้กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่สร้างขึ้น สอดคล้องกับผลที่เกิดขึ้นจากการวัดหรือไม่ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับผลที่เกิดขึ้นจากการวัด
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับผลที่เกิดขึ้นจากการวัด
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับผลที่เกิดขึ้นจากการวัด

| ข้อที่                        | ข้อคำถาม                                                                                                                                                         | น้ำหนัก |   |    | ข้อเสนอแนะ |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---|----|------------|
|                               |                                                                                                                                                                  | -1      | 0 | +1 |            |
| 1.ด้านผลที่รับจากการทำโครงการ |                                                                                                                                                                  |         |   |    |            |
| 1                             | ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนของท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสาและสามารถถ่ายทอดกิจกรรมให้กับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่หรือไม่อย่างไร            |         |   |    |            |
| 2                             | ผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนของท่านสามารถดำเนินการกิจกรรมตามหลักสูตรในคู่มือหรือไม่ อย่างไรเพื่อให้ประสบความสำเร็จ                                     |         |   |    |            |
| 3                             | ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนของท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตอาสาและสามารถร่วมกิจกรรมพัฒนาให้กับโรงเรียน สังคม ชุมชนและหน่วยงานภายนอกหรือไม่ อย่างไร |         |   |    |            |

| ข้อที่                             | ข้อคำถาม                                                                                                                                                                                                 | น้ำหนัก |   |    | ข้อเสนอแนะ |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---|----|------------|
|                                    |                                                                                                                                                                                                          | -1      | 0 | +1 |            |
| 2.ด้านผลที่เกิดขึ้นจากการมีจิตอาสา |                                                                                                                                                                                                          |         |   |    |            |
|                                    | ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนของท่านมีการพัฒนาบุคลิกภาพในรอบด้านของคุณลักษณะของการมีจิตอาสา มีความรับผิดชอบงานในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมของการมีจิตอาสาได้หรือไม่อย่างไร |         |   |    |            |
|                                    | โรงเรียนของท่านมีผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ที่มีประสิทธิภาพพร้อมที่จะช่วยเหลือ พัฒนาให้กับโรงเรียน สังคม ชุมชนและหน่วยงานภายนอกได้หรือไม่อย่างไร                               |         |   |    |            |
|                                    | โรงเรียนของท่านมีผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่และลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ที่ได้ผ่านการฝึกอบรมตามโครงการและส่งผลดีให้กับโรงเรียนหรือไม่อย่างไร                                                                |         |   |    |            |

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

กราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์  
ในการตรวจความสอดคล้องของ  
แบบสอบถาม  
กิตติคุณ อินทนนท์  
ผู้วิจัย

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

## ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบทดสอบวัดความรู้รายข้อค่าความยาก(p) และค่าอำนาจจำแนก(r)

| ข้อ | กลุ่มสูง<br>(PH) 15 คน | กลุ่มต่ำ (PL)<br>15 คน | ค่าความยาก (P) | อำนาจจำแนก<br>(r) | แปลผล  |
|-----|------------------------|------------------------|----------------|-------------------|--------|
| 1   | 12                     | 6                      | 0.60           | 0.40              | ใช้ได้ |
| 2   | 12                     | 5                      | 0.58           | 0.47              | ใช้ได้ |
| 3   | 12                     | 6                      | 0.60           | 0.40              | ใช้ได้ |
| 4   | 14                     | 7                      | 0.72           | 0.47              | ใช้ได้ |
| 5   | 15                     | 5                      | 0.66           | 0.67              | ใช้ได้ |
| 6   | 12                     | 6                      | 0.60           | 0.40              | ใช้ได้ |
| 7   | 14                     | 7                      | 0.70           | 0.47              | ใช้ได้ |
| 8   | 14                     | 5                      | 0.63           | 0.60              | ใช้ได้ |
| 9   | 13                     | 4                      | 0.56           | 0.60              | ใช้ได้ |
| 10  | 12                     | 6                      | 0.60           | 0.40              | ใช้ได้ |





**แบบตรวจสอบความเหมาะสมของ  
กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่**

**คำชี้แจง**

แบบตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง กลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ของนายกิตติคุณ อินทนนท์ นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สธิพร เขาวนชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์การบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน จากการสัมภาษณ์

ลักษณะของแบบตรวจสอบความเหมาะสมนี้ ประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการ และ บันทึกความคิดเห็นเพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์ มี 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

ตอนที่ 2 กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

ตอนที่ 3 กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

ตอนที่ 4 กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

ตอนที่ 5 กลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ

ตอนที่ 6 กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก

**ตอนที่ 1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์**

| รายการ                                                                                              | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|
|                                                                                                     | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |
| <b>1. วิสัยทัศน์</b>                                                                                |                            |             |            |
| โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาพัฒนาบริหารเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ที่มีประสิทธิภาพ  |                            |             |            |
| <b>2. พันธกิจ</b>                                                                                   |                            |             |            |
| 2.1 ส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือให้ได้มาตรฐาน                                                             |                            |             |            |
| 2.2 สนับสนุนบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการกิจกรรมลูกเสือ                                            |                            |             |            |
| 2.3 จัดระบบบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้มีคุณภาพ                                                    |                            |             |            |
| 2.4 สนับสนุนทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสืออย่างเพียงพอ                                                   |                            |             |            |
| 2.5 พัฒนาการบริหารในการมีส่วนร่วมของเครือข่าย                                                       |                            |             |            |
| <b>3. เป้าประสงค์</b>                                                                               |                            |             |            |
| 3.1 โรงเรียนมีการบริหารจัดการหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                        |                            |             |            |
| 3.2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรม                                                       |                            |             |            |
| 3.3 โรงเรียนมีการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาที่มีคุณภาพ                     |                            |             |            |
| 3.4 โรงเรียนมีทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาอย่างมีคุณภาพ                       |                            |             |            |
| 3.5 โรงเรียนได้รับการสนับสนุนการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาจากเครือข่ายสังคมและชุมชน |                            |             |            |

| รายการ                                                                                      | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|
|                                                                                             | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |
| <b>4. กลยุทธ์</b>                                                                           |                            |             |            |
| 4.1 กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนากิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                               |                            |             |            |
| 4.2 กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                |                            |             |            |
| 4.3 กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา            |                            |             |            |
| 4.4 กลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ                                           |                            |             |            |
| 4.5 กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก              |                            |             |            |
| <b>5. กิจกรรม</b>                                                                           |                            |             |            |
| 5.1.1 กิจกรรมที่ 1.1 พัฒนาการการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                  |                            |             |            |
| 5.1.2 กิจกรรมที่ 1.2 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการการมีจิตอาสาทั้งในและนอกโรงเรียน   |                            |             |            |
| 5.1.3 กิจกรรมที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้มีจิตอาสา |                            |             |            |
| 5.1.4 กิจกรรมที่ 1.4 กำกับการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                     |                            |             |            |
| 5.2.1 กิจกรรมที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือโดยเครือข่ายร่วมสนับสนุน                    |                            |             |            |
| 5.2.2 กิจกรรมที่ 2.2 ส่งเสริมการให้ผู้กำกับลูกเสือในการอบรม                                 |                            |             |            |
| 5.2.3 กิจกรรมที่ 2.3 ยกกระตือรือร้นการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม   |                            |             |            |

| รายการ                                                                                                              | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|
|                                                                                                                     | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |
| 5.2.4 กิจกรรมที่ 2.4 เสริมสร้างแรงจูงใจและเจตคติของผู้กำกับลูกเสือให้มีจิตอาสา                                      |                            |             |            |
| 5.3.1 กิจกรรมที่ 3.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจสถานศึกษาให้มีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                            |                            |             |            |
| 5.3.2 กิจกรรมที่ 3.2 พัฒนาระบบการจัดทำแผนในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิดจิตอาสา                              |                            |             |            |
| 5.3.3 กิจกรรมที่ 3.3 ยกกระดานนโยบายมาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือ                                                     |                            |             |            |
| 5.3.4 กิจกรรมที่ 3.4 กำกับติดตามการบริหารกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง                               |                            |             |            |
| 5.4.1 กิจกรรมที่ 4.1 ส่งเสริมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากผู้ปกครอง ชุมชน                                       |                            |             |            |
| 5.4.2 กิจกรรมที่ 4.2 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการจัดกิจกรรมการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                    |                            |             |            |
| 5.4.3 กิจกรรมที่ 4.3 ระดมทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากชุมชนและครอบครัว                            |                            |             |            |
| 5.4.4 กิจกรรมที่ 4.4 กำกับติดตามการจัดสรรทรัพยากรในกิจกรรมลูกเสือ                                                   |                            |             |            |
| 5.5.1 กิจกรรมที่ 5.1 ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                   |                            |             |            |
| 5.5.2 กิจกรรมที่ 5.2 ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสือ                                |                            |             |            |
| 5.5.3 กิจกรรมที่ 5.3 สร้างระบบการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาโดยบูรณาการกับชุมชน สังคม                |                            |             |            |
| 5.5.4 กิจกรรมที่ 5.4 กำกับติดตามเครือข่ายความร่วมมือเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา |                            |             |            |

ตอนที่ 2 กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

| มาตรการ                                                                                                       | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            | ตัวชี้วัด                                                                      | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|
|                                                                                                               | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |                                                                                | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |
| กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                             |                            |             |            |                                                                                |                            |             |            |
| กิจกรรมที่ 1.1 พัฒนาการใช้หลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา (3 มาตรการ 6 ตัวชี้วัด)       |                            |             |            |                                                                                |                            |             |            |
| 1. มีหลักสูตรการจัดกิจกรรมโดยใช้วิชาลูกเสือโลก ลูกเสือขั้นพิเศษ ลูกเสือหลวงเข้ามาบริหารจัดการในกิจกรรมลูกเสือ |                            |             |            | 1.1 หลักสูตรการจัดกิจกรรมโดยใช้วิชาลูกเสือโลก ลูกเสือขั้นพิเศษ ลูกเสือหลวง     |                            |             |            |
|                                                                                                               |                            |             |            | 1.2 รายงานการใช้หลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                   |                            |             |            |
| 2. หลักสูตรบูรณาการร่วมกับหลักสูตรการอบรมลูกเสือจิตอาสาพระราชทานในสถานศึกษา                                   |                            |             |            | 2.1 รายงานการใช้หลักสูตรบูรณาการการจัดกิจกรรม                                  |                            |             |            |
|                                                                                                               |                            |             |            | 2.2 มีหลักสูตรบูรณาการร่วมกับหลักสูตรการอบรมลูกเสือจิตอาสา                     |                            |             |            |
| 3. หลักสูตรบูรณาการกับวิชาเครื่องหมายพิเศษของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่เพื่อจัดกิจกรรมลูกเสือให้มีจิตอาสา           |                            |             |            | 3.1 หลักสูตรบูรณาการกับวิชาเครื่องหมายพิเศษของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่             |                            |             |            |
|                                                                                                               |                            |             |            | 3.2 รายงานการใช้หลักสูตรบูรณาการกับวิชาเครื่องหมายพิเศษของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ |                            |             |            |

| มาตรการ                                                                                                     | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            | ตัวชี้วัด                                                        | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|
|                                                                                                             | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |                                                                  | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |
| กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                           |                            |             |            |                                                                  |                            |             |            |
| กิจกรรมที่ 1.2 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมลูกเสือบูรณาการการมีจิตอาสาทั้งในและนอกโรงเรียน (3 มาตรการ 6 ตัวชี้วัด) |                            |             |            |                                                                  |                            |             |            |
| 1. มีการนำลูกเสือออกไปจัดกิจกรรมต่างๆทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาเป็นประจำ                                |                            |             |            | 1.1 จำนวนการจัดกิจกรรมลูกเสือทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา      |                            |             |            |
|                                                                                                             |                            |             |            | 1.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องในกิจกรรมลูกเสือ            |                            |             |            |
| 2. มีการฝึกอบรมหลักสูตรการเสียสละ การรู้คุณค่าและบำเพ็ญประโยชน์อยู่เป็นประจำ                                |                            |             |            | 2.1 หลักสูตรการเสียสละ การรู้คุณค่าและบำเพ็ญประโยชน์             |                            |             |            |
|                                                                                                             |                            |             |            | 2.2 ผลการประเมินหลักสูตรการเสียสละ การรู้คุณค่าและบำเพ็ญประโยชน์ |                            |             |            |
| 3. ใช้ระบบหมู่ มีผู้นำผู้ตามในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความสามัคคีและมีเจตคติที่ดีในกิจกรรมลูกเสือ        |                            |             |            | 3.1 ร้อยละของความพึงพอใจของลูกเสือที่เข้าร่วมกิจกรรม             |                            |             |            |
|                                                                                                             |                            |             |            | 3.2 รายงานผลการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                 |                            |             |            |



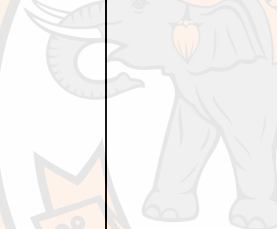
| มาตรการ                                                                                                                      | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            | ตัวชี้วัด                                                                    | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|
|                                                                                                                              | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |                                                                              | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |
| กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                                            |                            |             |            |                                                                              |                            |             |            |
| กิจกรรมที่ 1.3 เพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้มีจิตอาสา (3 มาตรการ 6 ตัวชี้วัด)                |                            |             |            |                                                                              |                            |             |            |
| 1. มีการวัดและประเมินผลในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อให้มีจิตอาสาตามสภาพจริง                                                    |                            |             |            | 1.1 ร้อยละของการใช้เทคโนโลยีเข้ามาจัดกิจกรรมลูกเสือ                          |                            |             |            |
|                                                                                                                              |                            |             |            | 1.2 แผนการจัดกิจกรรมลูกเสือที่สอดคล้องกับเทคโนโลยี                           |                            |             |            |
| 2. มีการพัฒนาหลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาร่วมกับการใช้เทคโนโลยีและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย |                            |             |            | 2.1 หลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                    |                            |             |            |
|                                                                                                                              |                            |             |            | 2.2 รายงานการใช้หลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา        |                            |             |            |
| 3. มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาทำความสะอาดทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง                                          |                            |             |            | 3.1 รายงานสรุปผลการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ส่งเสริมการพัฒนาทั้งในและนอกสถานศึกษา |                            |             |            |
|                                                                                                                              |                            |             |            | 3.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในกิจกรรมลูกเสือ                         |                            |             |            |

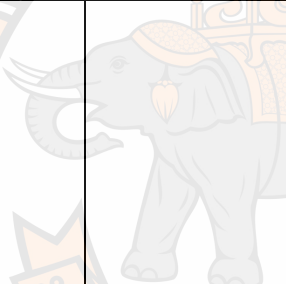
| มาตรการ                                                                                                  | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            | ตัวชี้วัด                                                    | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|--------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|
|                                                                                                          | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |                                                              | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |
| กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                        |                            |             |            |                                                              |                            |             |            |
| กิจกรรมที่ 1.4 กำกับ ติดตามหลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา (3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด) |                            |             |            |                                                              |                            |             |            |
| 1. มีการกำกับติดตามและประเมินหลักสูตรการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                |                            |             |            | 1.1 ร้อยละของกิจกรรมที่มีการกำกับติดตามการจัดกิจกรรม         |                            |             |            |
|                                                                                                          |                            |             |            | 1.2 แผนการกำกับติดตามกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา |                            |             |            |
| 2. มีการรายงานผลการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง                              |                            |             |            | 2.รายงานผลการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา      |                            |             |            |
| 3. มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาทำความสะอาดทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง                      |                            |             |            | 3.1 แผนการจัดกิจกรรมที่มีการบูรณาการกับเครือข่ายทางการศึกษา  |                            |             |            |
|                                                                                                          |                            |             |            | 3.2 ร้อยละความพึงพอใจของเครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วม         |                            |             |            |

ตอนที่ 3 กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

| มาตรการ                                                                                                                        | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            | ตัวชี้วัด                                                                         | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|
|                                                                                                                                | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |                                                                                   | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |
| กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                                       |                            |             |            |                                                                                   |                            |             |            |
| กิจกรรมที่ 2.1 พัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือโดยเครือข่ายร่วมสนับสนุน (3 มาตรการ 4 ตัวชี้วัด)                                     |                            |             |            |                                                                                   |                            |             |            |
| 1. มีแผนการพัฒนาศักยภาพผู้กำกับลูกเสือในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมลูกเสือสาธารณประโยชน์                                           |                            |             |            | 1. แผนการพัฒนากำกับลูกเสือและบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมลูกเสือ              |                            |             |            |
| 2. มีการกำกับติดตามการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                  |                            |             |            | 2. รายงานการกำกับติดตามการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมลูกเสือ |                            |             |            |
| 3. มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อเป็นแบบอย่างในการมีจิตอาสาพัฒนาพื้นที่สาธารณะและสังคมชุมชน |                            |             |            | 3.1 ข้อมูลของการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                |                            |             |            |
|                                                                                                                                |                            |             |            | 3.2 ร้อยละของความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                   |                            |             |            |

| มาตรการ                                                                                         | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            | ตัวชี้วัด                                                                         | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|
|                                                                                                 | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |                                                                                   | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |
| กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                        |                            |             |            |                                                                                   |                            |             |            |
| กิจกรรมที่ 2.2 ส่งเสริมการให้ผู้กำกับลูกเสือในการพัฒนาความรู้ความสามารถ (3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด) |                            |             |            |                                                                                   |                            |             |            |
| 1. มีการจัดอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือให้มีเจตคติในการส่งเสริมให้ลูกเสือมีจิตอาสา                 |                            |             |            | 1.1 แผนการจัดอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือให้มีเจตคติในการส่งเสริมให้ลูกเสือมีจิตอาสา |                            |             |            |
|                                                                                                 |                            |             |            | 1.2 ร้อยละจำนวนผู้เข้าร่วมการอบรมพัฒนาผู้กำกับลูกเสือ                             |                            |             |            |
| 2. ประธานหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือ                        |                            |             |            | 2.ข้อมูลการประสานหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือ  |                            |             |            |
| 3. มีโครงการและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในการอบรมผู้กำกับลูกเสือส่งเสริมให้มีจิตอาสา            |                            |             |            | 3.1 รายงานผลการดำเนินโครงการและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในการอบรมผู้กำกับลูกเสือ  |                            |             |            |
|                                                                                                 |                            |             |            | 3.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในการอบรมผู้กำกับลูกเสือ                           |                            |             |            |

| มาตรการ                                                                                              | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |                                                                                    | ตัวชี้วัด                                                                           | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|
|                                                                                                      | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ                                                                         |                                                                                     | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |
| กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                             |                            |             |                                                                                    |                                                                                     |                            |             |            |
| กิจกรรมที่ 2.3 ยกระดับการพัฒนาผู้กำกับลูกเสือโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วม (3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด) |                            |             |                                                                                    |                                                                                     |                            |             |            |
| 1. มีการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เข้ามามีส่วนในการอบรมผู้กำกับลูกเสือ                         |                            |             |  | 1.1 รายงานผลการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้เข้ามามีส่วนในการอบรมผู้กำกับลูกเสือ |                            |             |            |
|                                                                                                      |                            |             |                                                                                    | 1.2 แผนการจัดกิจกรรมลูกเสือที่สอดคล้องกับการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้        |                            |             |            |
| 2. มีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือ                                    |                            |             |                                                                                    | 2. แผนการจัดกิจกรรมการอบรมให้กับผู้กำกับลูกเสือ                                     |                            |             |            |
| 3. มีการวัดและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของผู้กำกับลูกเสือ                                             |                            |             |                                                                                    | 3.1 รายงานผลการวัดและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของผู้กำกับลูกเสือ                     |                            |             |            |
|                                                                                                      |                            |             |                                                                                    | 3.2 ร้อยละความสำเร็จของผู้กำกับลูกเสือที่เข้าร่วมการอบรม                            |                            |             |            |

| มาตรการ                                                                                          | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |                                                                                    | ตัวชี้วัด                                                                        | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|
|                                                                                                  | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ                                                                         |                                                                                  | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |
| กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                         |                            |             |                                                                                    |                                                                                  |                            |             |            |
| กิจกรรมที่ 2.4 เสริมสร้างแรงจูงใจและเจตคติของผู้กำกับลูกเสือให้มีจิตอาสา (2 มาตรการ 3 ตัวชี้วัด) |                            |             |                                                                                    |                                                                                  |                            |             |            |
| 1. มีการอบรมเจตคติ มีการเสริมแรงทางบวกและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้กำกับลูกเสือ                      |                            |             |  | 1.1 รายงานการอบรมเจตคติ มีการเสริมแรงทางบวกและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้กำกับลูกเสือ |                            |             |            |
|                                                                                                  |                            |             |                                                                                    | 1.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้กำกับที่เข้ารับการอบรมฯ                               |                            |             |            |
| 2. สร้างระบบผู้นำผู้ตามในการช่วยเหลือให้การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของผู้กำกับลูกเสือ              |                            |             |                                                                                    | 2. มีข้อมูลระบบหมู่ผู้นำผู้ตามในการจัดกิจกรรมของผู้กำกับลูกเสือ                  |                            |             |            |



ตอนที่ 4 กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา

| มาตรการ                                                                                                         | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            | ตัวชี้วัด                                           | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|-----------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|
|                                                                                                                 | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |                                                     | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |
| กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                    |                            |             |            |                                                     |                            |             |            |
| กิจกรรมที่ 3.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ สถานศึกษาด้านการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ (3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด) |                            |             |            |                                                     |                            |             |            |
| 1. ประชุมวางแผนการดำเนินการ<br>แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการ<br>กิจกรรมลูกเสือ                                 |                            |             |            | 1.1 จำนวนครั้งของการประชุมของ<br>คณะกรรมการ         |                            |             |            |
|                                                                                                                 |                            |             |            | 1.2 รายงานผลการประชุมการ<br>บริหารกิจกรรมลูกเสือ    |                            |             |            |
| 2. จัดโครงสร้างการบริหารและแผนการ<br>ดำเนินงานเป็นขั้นตอน                                                       |                            |             |            | 2. มีการรายงานผลการปฏิบัติการ<br>ของโครงการ         |                            |             |            |
| 3. จัดทำโครงการพัฒนาเจตคติ การมีจิต<br>อาสาให้กับลูกเสือเป็นประจำ                                               |                            |             |            | 3.1 ระดับความพึงพอใจของ<br>ผู้เข้าร่วมกิจกรรม       |                            |             |            |
|                                                                                                                 |                            |             |            | 3.2 จำนวนโครงการที่พัฒนาเจตคติ<br>ของกิจกรรมลูกเสือ |                            |             |            |

| มาตรการ                                                                                                  | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            | ตัวชี้วัด                                                                                    | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|
|                                                                                                          | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |                                                                                              | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |
| กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                             |                            |             |            |                                                                                              |                            |             |            |
| กิจกรรมที่ 3.2 พัฒนาระบบการจัดทำแผนในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิดจิตอาสา (3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด) |                            |             |            |                                                                                              |                            |             |            |
| 1. วางแผนการจัดทำประชาสัมพันธ์ของกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาในการนำเสนอผ่านช่องทางออนไลน์    |                            |             |            | 1. ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนการจัดทำประชาสัมพันธ์กิจกรรมลูกเสือ                  |                            |             |            |
| 2. จัดโครงสร้างการบริหารและแผนการดำเนินงานเป็นขั้นตอน                                                    |                            |             |            | 2.1 จำนวนการจัดกิจกรรมที่เข้าร่วมของโรงเรียนและการออกจัดกิจกรรมที่หน่วยงานภายนอกเชิญเข้าร่วม |                            |             |            |
|                                                                                                          |                            |             |            | 2.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการของกิจกรรมลูกเสือ                                        |                            |             |            |
| 3. ส่งเสริมการนำโปรแกรมสำเร็จรูปเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือให้เกิดจิตอาสา                   |                            |             |            | 3.1 ระดับคุณภาพของข้อมูลที่น่าโปรแกรมสำเร็จรูปเข้ามาบริหารจัดการ                             |                            |             |            |
|                                                                                                          |                            |             |            | 3.2 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการนำโปรแกรมสำเร็จรูปเข้ามาบริหารจัดการ                |                            |             |            |

| มาตรการ                                                                                                              | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            | ตัวชี้วัด                                                                      | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|
|                                                                                                                      | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |                                                                                | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |
| กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                         |                            |             |            |                                                                                |                            |             |            |
| กิจกรรมที่ 3.3 ยกระดับการนํานโยบาย ระเบียบมาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือส่งเสริมให้เกิดจิตอาสา (3 มาตรการ 4 ตัวชี้วัด) |                            |             |            |                                                                                |                            |             |            |
| 1. นํานโยบาย ของสำนักงานลูกเสือแห่งชาติ มาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือ                                                 |                            |             |            | 1. มีการรายงานการประเมินผลการจัดกิจกรรมลูกเสือตามนโยบาย                        |                            |             |            |
| 2. นําระเบียบ ข้อบังคับของสำนักงานลูกเสือแห่งชาตินํามาจัดโครงสร้างเป็นลำดับขั้นตอนและมอบหมายความรับผิดชอบเป็นระบบ    |                            |             |            | 2.1 มีการรายงานแผนผังโครงสร้างผู้รับผิดชอบกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนอย่างชัดเจน |                            |             |            |
|                                                                                                                      |                            |             |            | 2.2 มีรายงานการจัดกิจกรรมที่นําระเบียบ ข้อบังคับและจำนวนผู้รับผิดชอบโครงการ    |                            |             |            |
| 3. นํานโยบายของกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาลงสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง                                  |                            |             |            | 3. จำนวนการจัดกิจกรรมลูกเสือที่ส่งเสริมการมีจิตอาสา                            |                            |             |            |

| มาตรการ                                                                                                              | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            | ตัวชี้วัด                                                  | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|
|                                                                                                                      | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |                                                            | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |
| กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                         |                            |             |            |                                                            |                            |             |            |
| กิจกรรมที่ 3.3 ยกระดับการนํานโยบาย ระเบียบมาบริหารจัดการกิจกรรมลูกเสือส่งเสริมให้เกิดจิตอาสา (3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด) |                            |             |            |                                                            |                            |             |            |
| 1. กำกับติดตามผลการดำเนินกิจกรรมลูกเสืออย่างต่อเนื่อง                                                                |                            |             |            | 1. ร้อยละของกิจกรรมได้รับการนิเทศ กำกับติดตาม              |                            |             |            |
| 2. จัดทำแผนการกำกับติดตาม และมีแผนการประกันคุณภาพของกิจกรรมลูกเสือ                                                   |                            |             |            | 2.1 มีแผนการกำกับติดตามการบริหารกิจกรรมลูกเสือ             |                            |             |            |
|                                                                                                                      |                            |             |            | 2.2 แผนการรายงานประเมินตนเองของกิจกรรมลูกเสือ              |                            |             |            |
| 3. สรุปรายงานผล ปรับปรุงในการจัดกิจกรรม ลูกเสือ                                                                      |                            |             |            | 3.1 รายงานผลการสรุปกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา |                            |             |            |
|                                                                                                                      |                            |             |            | 3.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการในการจัดกิจกรรมลูกเสือ |                            |             |            |

ตอนที่ 5 กลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ

| มาตรการ                                                                                                   | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            | ตัวชี้วัด                                                                                   | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|
|                                                                                                           | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |                                                                                             | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |
| กลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ                                                             |                            |             |            |                                                                                             |                            |             |            |
| กิจกรรมที่ 4.1 ส่งเสริมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากผู้ปกครอง ชุมชน (3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด)           |                            |             |            |                                                                                             |                            |             |            |
| 1. มีโครงการ/แผนการดำเนินการระดมงบประมาณในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                   |                            |             |            | 1. รายงานโครงการ/แผนการดำเนินการระดมงบประมาณในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา |                            |             |            |
| 2. ส่งเสริมการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา |                            |             |            | 2.1 มีการใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในท้องถิ่น                                             |                            |             |            |
|                                                                                                           |                            |             |            | 2.2 ร้อยละของจำนวนวัสดุ อุปกรณ์ที่สามารถใช้ในการจัดกิจกรรมได้อย่างเพียงพอ                   |                            |             |            |
| 3. สร้างระบบการใช้โปรแกรม/แอปพลิเคชันในการระดมทรัพยากร                                                    |                            |             |            | 3.1 มีระบบการใช้โปรแกรม/แอปพลิเคชันในการระดมทรัพยากร                                        |                            |             |            |
|                                                                                                           |                            |             |            | 3.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อการใช้โปรแกรม/แอปพลิเคชันในการระดมทรัพยากร                          |                            |             |            |

| มาตรการ                                                                                                   | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            | ตัวชี้วัด                                                         | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|-------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|
|                                                                                                           | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |                                                                   | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |
| กลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ                                                             |                            |             |            |                                                                   |                            |             |            |
| กิจกรรมที่ 4.2 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมให้ต่อการมีจิตอาสาของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ (3 มาตรการ 4 ตัวชี้วัด) |                            |             |            |                                                                   |                            |             |            |
| 1. ขอความร่วมมือจากองค์กรภายนอกในการสำรวจสถานที่ในการออกกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์                             |                            |             |            | 1. จำนวนองค์กรภายนอกที่ให้ความร่วมมือในการรับการสนับสนุน          |                            |             |            |
| 2. วางแผนการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมและสถานที่                                   |                            |             |            | 2. มีแผนการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรม      |                            |             |            |
| 3. จัดทำโครงการพัฒนาชุมชนเพื่อเสนอของบประมาณในการจัดกิจกรรม                                               |                            |             |            | 3.1 มีการสรุปรายงานโครงการเพื่อเสนอของบประมาณในการจัดกิจกรรม      |                            |             |            |
|                                                                                                           |                            |             |            | 3.2 ร้อยละความพึงพอใจต่อโครงการในการเสนอของบประมาณในการจัดกิจกรรม |                            |             |            |



| มาตรการ                                                                                                    | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            | ตัวชี้วัด                                                               | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|
|                                                                                                            | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |                                                                         | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |
| กลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ                                                              |                            |             |            |                                                                         |                            |             |            |
| กิจกรรมที่ 4.3 ระดมทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือจากชุมชนและครอบครัว (3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด) |                            |             |            |                                                                         |                            |             |            |
| 1. สำรวจแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                                 |                            |             |            | 1.1 จำนวนแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                      |                            |             |            |
|                                                                                                            |                            |             |            | 1.2 รายงานผลการสำรวจแหล่งเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                 |                            |             |            |
| 2. ขอความร่วมมือกับครอบครัว ชุมชน สังคม ในการจัดทำแหล่งเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ              |                            |             |            | 2. ร้อยละของจำนวนครอบครัว ชุมชน สังคม ที่ร่วมกันในการจัดทำแหล่งเรียนรู้ |                            |             |            |
| 3. ระดมทุนจากหน่วยงานภายนอก ช่อมแซมและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                             |                            |             |            | 3.1 ร้อยละของหน่วยงานที่ร่วมการจัดหาวัสดุที่ใช้ในกิจกรรมลูกเสือ         |                            |             |            |
|                                                                                                            |                            |             |            | 3.2 รายงานผลการระดมทุนจากหน่วยงานภายนอกในการจัดกิจกรรมลูกเสือ           |                            |             |            |

| มาตรการ                                                                                             | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            | ตัวชี้วัด                                           | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|-----------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|
|                                                                                                     | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |                                                     | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |
| กลยุทธ์ที่ 4 การระดมทรัพยากรของกิจกรรมลูกเสือ                                                       |                            |             |            |                                                     |                            |             |            |
| กิจกรรมที่ 4.4 กำกับติดตามการจัดสรรทรัพยากรในกิจกรรมลูกเสือให้มีประสิทธิภาพ (3 มาตรการ 4 ตัวชี้วัด) |                            |             |            |                                                     |                            |             |            |
| 1. มีการกำกับติดตามการใช้ทรัพยากรในการจัดกิจกรรม                                                    |                            |             |            | 1. ร้อยละของการนิเทศ กำกับติดตามการใช้ทรัพยากร      |                            |             |            |
| 2. มีการรายงานผลการจัดสรรงบประมาณ การจัดกิจกรรมลูกเสือ                                              |                            |             |            | 2. รายงานผลการจัดสรรงบประมาณการจัดกิจกรรมลูกเสือ    |                            |             |            |
| 3. ส่งเสริมให้เครือข่ายทางการศึกษาร่วมบูรณาการในการกำกับติดตาม ระดมทรัพยากรในการจัดกิจกรรมลูกเสือ   |                            |             |            | 3.1จำนวนเครือข่ายทางการศึกษาที่ร่วมในการกำกับติดตาม |                            |             |            |
|                                                                                                     |                            |             |            | 3.2 รายงานผลการระดมทรัพยากรกับเครือข่ายฯ            |                            |             |            |

ตอนที่ 6 กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก

| มาตรการ                                                                                                                          | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            | ตัวชี้วัด                                                                       | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|
|                                                                                                                                  | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |                                                                                 | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |
| กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก                                                      |                            |             |            |                                                                                 |                            |             |            |
| กิจกรรมที่ 5.1 ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา (3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด)              |                            |             |            |                                                                                 |                            |             |            |
| 1. มีแผนงานในการร่วมมือการออกจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชน ของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่                                                        |                            |             |            | 1. ร้อยละของแผนงานในการร่วมมือการออกจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชนของลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ |                            |             |            |
| 2. มีการประชาสัมพันธ์ให้กับชุมชนสังคมในการออกจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชนของกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา                      |                            |             |            | 2.1 ร้อยละของการประชาสัมพันธ์ให้กับชุมชน สังคม                                  |                            |             |            |
|                                                                                                                                  |                            |             |            | 2.2 มีแผนการประชาสัมพันธ์ให้กับชุมชน สังคม                                      |                            |             |            |
| 3.ประสานความร่วมมือโรงเรียนเครือข่ายทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพัฒนาชุมชน กิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา |                            |             |            | 3.1 จำนวนเครือข่ายโรงเรียนทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม            |                            |             |            |
|                                                                                                                                  |                            |             |            | 3.2 ร้อยละความพึงพอใจของความร่วมมือเครือข่ายทางการศึกษา                         |                            |             |            |

| มาตรการ                                                                                                              | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            | ตัวชี้วัด                                              | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|--------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|
|                                                                                                                      | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |                                                        | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |
| กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก                                          |                            |             |            |                                                        |                            |             |            |
| กิจกรรมที่ 5.2 ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาของลูกเสืออย่างต่อเนื่อง (3 มาตรการ 5 ตัวชี้วัด) |                            |             |            |                                                        |                            |             |            |
| 1. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียนและเครือข่ายอย่างชัดเจน                                             |                            |             |            | 1. คำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียน |                            |             |            |
| 2.มีการประชุมวางแผนชี้แจงในการร่วมมือของเครือข่ายในการจัดกิจกรรม                                                     |                            |             |            | 2.1 รายงานการประชุมการจัดกิจกรรมลูกเสือ                |                            |             |            |
|                                                                                                                      |                            |             |            | 2.2 แผนการดำเนินความร่วมมือของเครือข่ายในการจัดกิจกรรม |                            |             |            |
| 3.มีโครงการแผนการดำเนินการในการจัดกิจกรรมลูกเสือโดยมีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอน                             |                            |             |            | 3.1 รายงานโครงการ การจัดกิจกรรมลูกเสือ                 |                            |             |            |
|                                                                                                                      |                            |             |            | 3.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมลูกเสือ      |                            |             |            |

| มาตรการ                                                                                                                | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            | ตัวชี้วัด                                                                   | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|
|                                                                                                                        | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |                                                                             | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |
| กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก                                            |                            |             |            |                                                                             |                            |             |            |
| กิจกรรมที่ 5.3 สร้างระบบการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสาโดยบูรณาการกับชุมชน สังคม (2 มาตรการ 3 ตัวชี้วัด) |                            |             |            |                                                                             |                            |             |            |
| 1. มีการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายของชุมชน ท้องถิ่นและโรงเรียน                                                          |                            |             |            | 1. แผนการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายของชุมชน ท้องถิ่นและโรงเรียน              |                            |             |            |
| 2. มีการบูรณาการเครือข่ายผู้ปกครองกับ ศิษย์เก่าและชมรมต่างๆเพื่อร่วมกันจัดกิจกรรมลูกเสือ                               |                            |             |            | 2.1 ร้อยละของเครือข่ายผู้ปกครอง ศิษย์เก่าและชมรมต่างๆในการจัดกิจกรรมลูกเสือ |                            |             |            |
|                                                                                                                        |                            |             |            | 2.2 ร้อยละความพึงพอใจของเครือข่ายที่ร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือ              |                            |             |            |

| มาตรการ                                                                                                                                | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            | ตัวชี้วัด                                                              | การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ |             |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|------------|
|                                                                                                                                        | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |                                                                        | เห็นด้วย                   | ควรปรับปรุง | ข้อเสนอแนะ |
| กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ชุมชน สังคมและหน่วยงานภายนอก                                                            |                            |             |            |                                                                        |                            |             |            |
| กิจกรรมที่ 5.4 กำกับ ติดตามเครือข่ายความร่วมมือเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อส่งเสริมการมีจิตอาสา (3 มาตรการ 4 ตัวชี้วัด) |                            |             |            |                                                                        |                            |             |            |
| 1. มีการกำกับติดตามการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                                     |                            |             |            | 1. รายงานการกำกับติดตามการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ |                            |             |            |
| 2.มีการสร้างขวัญกำลังใจในการดำเนินการให้กับเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                                                             |                            |             |            | 2. ร้อยละความพึงพอใจของเครือข่ายในการจัดกิจกรรมลูกเสือ                 |                            |             |            |
| 3. จัดทำวารสารประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้กับเครือข่าย ชุมชนในการมีส่วนร่วมของกิจกรรมลูกเสือ                                                |                            |             |            | 3.1 จำนวนการจัดทำวารสารประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้กับเครือข่าย             |                            |             |            |
|                                                                                                                                        |                            |             |            | 3.2 ร้อยละของแหล่งที่ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้กับเครือข่าย               |                            |             |            |





ประวัติผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยนเรศวร

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล นายกิตติคุณ อินทนนท์  
วัน เดือน ปี เกิด 4 กันยายน 2530  
ที่อยู่ปัจจุบัน 135 หมู่ที่ 3 ตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน 55140  
ที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนท่าวังผาพิทยาคม ตำบลท่าวังผา  
อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน 55140

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน รองผู้อำนวยการ

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2556 ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)  
มหาวิทยาลัยพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก  
พ.ศ. 2553 ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก  
พ.ศ. 2552 วท.บ. (คณิตศาสตร์)  
มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

